

VERWALTUNGSVORLAGE

Geschäftsbereich: 1

Siegen, 27.01.2021

Bereich: Personal

Bearbeitet von: Dirk Helmes, Beate Jakob, Gabriele Loth, Gerd Krämer, Jörg Hees

Beratungsfolge:

☒ öffentlich

☐ nichtöffentlich

Haupt- und Finanzausschuss

17.03.2021

Rat

14.04.2021

Kurzbezeichnung:

Einbringung und Beschluss des Stellenplanes 2021 der Stadtverwaltung Siegen

Beschlussvorschlag:

Der Rat der Stadt Siegen nimmt den Verwaltungsentwurf mit

- der Stellenübersicht für den Stellenplan 2021 einschließlich Ausbildungsstellenplan und
- den Anlagen I bis IV (Einsparstellen, Mehrstellen, NN-Stellen, Stellenumwandlungen)

zur Kenntnis und beschließt diesen.

Sachverhalt / Begründung:

Der Stellenplan 2021 wird gemeinsam mit dem Haushaltsplan 2021 in die politischen Gremien eingebracht. Mit dieser Einbringung werden die wichtigsten Änderungen im Hinblick auf den Stellenplan 2020 beschrieben und zugleich die Entwicklung der Personalkosten seit 2014 bis 2020, die voraussichtliche Entwicklung für das Haushaltsjahr 2021 sowie die Einschätzung für die Folgejahre aufgezeigt.

1. Stellenplanentwurf 2021

1.1 Stellenplanentwicklung

Haushaltsjahr	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Beamte/-innen	215,160	207,490	203,01	210,21	212,21	210,70	212,80	207,67
Tariflich Beschäftigte	904,860	901,646	928,78	924,20	936,26	937,57	940,74	971,48
JobCenter (nachrichtlich)	15,650	10,000	6,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00
Summe	1.120,020	1.109,136	1.131,79	1.134,41	1.148,47	1.148,27	1153,56	1179,13
Veränderung	+ 5,793	- 10,884	+ 22,65	+ 2,62	14,06	- 0,20	+ 5,29	+ 25,58

1.2. Vorbemerkung

Das Jahr 2020 war in vielerlei Hinsicht besonders. Besonders waren dabei auch (wieder einmal) die Rolle des öffentlichen Dienstes und die Leistung der Beschäftigten in den Kommunen. „Sind sie doch gerade die zentrale Stütze für das Funktionieren des Staates vor Ort“, stellten im März noch der Städte- und Gemeindebund und sinngemäß viele weitere Organisationen, Verbände und Politiker fest. Wenige Monate später kam das beiderseitige Erwachen. Viele Kommunen in NRW werden wegen Corona den angepeilten Haushaltsausgleich Stand heute nur mit ausnahmsweise ermöglichten buchhalterischen Maßnahmen darstellen können. Dann wollen die Beschäftigten noch mehr Geld? Die Beschäftigten, die seit Monaten in vielen Bereichen eine Welle von Überstunden vor sich herschieben, sonntags Erlasse aus Düsseldorf interpretieren und umsetzen müssen, die am Tag darauf schon gelten und sich von Corona-Verweigerern regelmäßig beschimpfen und attackieren lassen müssen. Am Ende bleibt der fade Beigeschmack, dass der Tarifabschluss keinem hilft. Und die dringend benötigte Attraktivierung des öffentlichen Dienstes in den höheren Entgeltgruppen wurde voll verfehlt.

Trotzdem gilt nach wie vor: Die Universitätsstadt Siegen ist ein attraktiver Arbeitgeber. Erstmals wurde dies nun auch in einer eigenen Broschüre für das Arbeitgebermarketing dokumentiert. Weitere Schritte im Zuge des Siegener Personalmanagements sind mit dem flächendeckenden mobilen Arbeiten umgesetzt oder folgen im Laufe des Jahres 2021. Viele freie Stellen, die extern ausgeschrieben waren, konnten 2020 sehr gut wiederbesetzt werden. Eine klare Ausnahme bildet der technische Bereich und hier insbesondere die Besetzung von Ingenieursstellen. Auch in Siegen ist nun eine Entwicklung angekommen, die vergleichbare Kommunen im Ruhrgebiet und im Rheinland schon vor Jahren erwischt hat. Ob Corona hier (ausnahmsweise) positiven Einfluss haben wird, ist noch unklar. Fakt ist: Nicht nur die betroffenen Bereiche, auch Politik und Bürgerschaft werden sich daran gewöhnen müssen, dass Stellen für eine längere Zeit unbesetzt bleiben und Aufgaben nicht fristgerecht erledigt werden können.

Die mit dieser Vorlage eingebrachten Mehrstellen sind - wieder einmal - das unbedingt Notwendige. Viele weitere Stellen wären wünschenswert und würden der gesamten Stadt(verwaltung) gut tun, sind aber finanziell „einfach nicht drin“. Bei der Gesamtbilanz ist zu bedenken, dass 9,0 AK refinanzierte Stellen für die Feuerwehr geschaffen werden. Die Einsparstellen können die Mehrstellen jedoch nicht kompensieren. Mit den eingebrachten Stellen im IT-Bereich über alle Geschäftsbereiche hinweg wird den Anforderungen der Digitalisierung Rechnung getragen. In diesen Tagen steigt die Arbeitsgruppe Organisation außerdem in eine völlig neue Form des Prozessmanagements in der Stadtverwaltung Siegen ein. Beides soll dazu führen, dass die Bürgerinnen und Bürger möglichst viel digital (aber weiterhin auch analog) erledigen können und die Geschäftsprozesse smarter werden. Dies wird ein Marathon, kein Sprint! Dass langfristig neue Einsparpotentiale gehoben werden, ist nicht das primäre Ziel dieses Weges, aber hoffentlich eine Folge der zu treffenden Maßnahmen.

Was die Beschäftigten 2021 brauchen, ist Geduld. Von den Bürgerinnen und Bürger, weil Dienstleistungen aus dem Homeoffice etwas länger dauern können, als wenn das gesamte Team vor Ort wäre. Geduld mit sich selbst und den Entscheidungen, weil die andauernde Bewältigung der Pandemie viel Improvisation und Kraft fordert. Und von der Politik, die anerkennen darf, dass Normalbetrieb und Pandemie nur sehr begrenzt miteinander vereinbar sind.

1.2.1 Überlastungsanzeigen

Überlastungsanzeigen wurden aus folgenden Bereichen gemeldet:

1. AG 5/3-5 Regionalteam Mitte West

Wichtigste Ursachen der Überlastung waren eine überdurchschnittlich große Fluktuation und lange Einarbeitungsprozesse der neuen Kolleginnen und Kollegen. Stellen wurden seitens der AG 1/1-2 sehr schnell wiederbesetzt.

2. AG 5/1-3 Arbeitsteam „Leistungen nach dem Wohngeldgesetz“

Eine bereits im Jahr 2019 vorgelegte Überlastungsanzeige wurde, u.a. auch wegen weiterer Fluktuation, erneuert und um weitere Aspekte ergänzt. Seit 2019 wurden erste Maßnahmen zur Verbesserung der Situation getroffen. Das Ergebnis einer internen Organisationsuntersuchung bestätigte in etwa das vorhandene Stellen-Soll. Im Juli 2020 wurden erneut zwei Vollzeitstellen ausgeschrieben. Weitere Mitarbeiter/innen im Umfang von ca. 1,1 VZÄ wurden der Wohngeldstelle zur kurzfristigen Unterstützung neu zugewiesen.

3. Abt. 4/3 Untere Denkmalbehörde

Der Wechsel in ein anspruchsvolles Aufgabengebiet, herausfordernde Aufgaben außerhalb der originären Aufgaben der Unteren Denkmalbehörde, eine zeitweise unbesetzte Vollzeitstelle in der Unteren Denkmalbehörde sowie der krankheitsbedingte Ausfälle. Es finden regelmäßig Abstimmungsgespräche zwischen 1/1 und 4/3 statt.

4. AG 4/6-2 Stadtgrün und Wald

Mehrere, teils längere Vakanzen (Verwaltung, Landschaftsarchitekten, Weiterbildung einer Mitarbeiterin) führten zu einer Überlastungsanzeige. Längere Vakanzen sind auch darin begründet, dass es wie eingangs erwähnt zunehmend schwieriger wird, fachlich geeignetes Personal zu finden.

Derzeit werden Gespräche geführt, wie die schwierige Arbeitssituation gelöst werden kann. Eine Organisationsveränderung ist in Vorbereitung.

1.3 Anlage I – Einsparstellen

Für den Stellenplan 2021 können aufgrund organisatorischer und personalwirtschaftlicher Maßnahmen 7,481 Stellen vorgeschlagen werden. Weiteres Einsparpotential ist ohne Kompensation (Aufgabe, Bearbeitungsdauer etc.) an anderer Stelle nicht mehr möglich.

1.4 Anlage II - Mehrstellen

Den Einsparstellen stehen 23,553 unbefristete Mehrstellen gegenüber. In diesem Jahr überwiegt die Zahl der Mehrstellen die der Einsparstellen. Die Begründung für jede einzelne Stelle kann der nachfolgenden Beschreibung entnommen werden.

Folgende Mehrstellen werden zur Beschlussfassung vorgeschlagen:

Geschäftsbereich 1

GB 1 : IT-Koordination

1,0 AK

Auch im Geschäftsbereich 1 besteht der Bedarf für einen eigenen IT-Koordinator. Zugleich soll die Kraft aber auch das Team der IT unterstützen. Dort ist derzeit nur eine einzige IT-Fachkraft mit Hochschulabschluss beschäftigt. Das Großprojekt der Digitalisierung der Verwaltung in den nächsten Jahren erfordert jedoch dringend eine zweite IT-Fachkraft mit vergleichbarer Qualifikation (Informatik/Wirtschaftsinformatik).

AG 1/1-1 : IT-Organisation

1,0 AK

Ein Mitarbeiter aus dem IT-Service ist im Laufe des Jahres 2020 in den Bereich der IT-Organisation als Projektleiter umgesetzt worden (zunächst Projekte DMS, ENAIO sowie Druck- und Scansysteme). Damit wurde anfallenden Aufgaben, die nicht aufgeschoben werden konnten, Rechnung getragen. Die Stelle im Service musste jedoch aufgrund der besonderen Situation ebenfalls nachbesetzt werden. Der neue IT-Organisator wurde zunächst über eine Verfügungsstelle geführt. Dies muss nun dauerhaft eingerichtet werden.

Geschäftsbereich 2

GB 2 : IT-Koordination

1,0 AK

Nachdem bereits der Geschäftsbereich 3 mit einem IT-Koordinator ausgestattet werden konnte, folgen nun alle weiteren Geschäftsbereiche

Abt. 2/1 : Juristische Rechtsberatung**1,0 AK**

Durch die Novellierung der DSGVO sind die Aufgaben des Datenschutzes noch umfangreicher geworden. Neben diesem erheblichen Mehrbedarf kommen außerdem neue Aufgaben im Bereich des Vertragsmanagements sowie der juristischen Sachbearbeitung für den Geschäftsbereich 4 auf die Rechtsabteilung zu. Es ist daher 1 Mehrstelle einzurichten.

Geschäftsbereich 3

AG 3/1-2 : Sachbearbeitung Umsatz- und Ertragssteuer**1,0 AK**

Die steuerrechtliche Thematik (insbesondere Umsatzsteuerrecht und Ertragssteuerrecht) auf kommunaler Ebene ist immer komplexer und zeitaufwändiger geworden. Die stetige Aufnahme von zusätzlich städtischen Geschäftsvorfällen durch die Steuersachbearbeitung und die Fokussierung des deutschen Fiskus auf eine steuerrechtliche Gleichbehandlung der öffentlichen Hand mit der Privatwirtschaft machen eine weitere Mehrstelle unumgänglich.

Feuerschutz und Rettungsdienst : Rettungsdienst**9,0 AK**

Die Aufnahme von 9 Mehrstellen entsprechend des Rettungsdienstbedarfsplanes ist im Zuge des Baues einer neuen Rettungswache in Siegen-Süd notwendig. Mit enthalten ist die Stelle für einen Praxisanleiter. Bisher ist nur auf zwei von drei Wachabteilungen eine solche Stelle eingerichtet. Für die dritte Wachabteilung muss nun ebenfalls eine Stelle „Praxisanleiter“ eingerichtet werden. Alle 9 Stellen sind 1 zu 1 über die Rettungsdienstgebühren refinanziert.

Geschäftsbereich 4

GB 4 : IT-Koordination**1,0 AK**

siehe oben.

AG 4/4-3 : Technik**2,0 AK**

Eine Fülle von Aufgaben in der Technischen Gebäudewirtschaft sind nicht Ingenieurstellen zuzuordnen, sondern bedürfen einer Technikerin/eines Technikers. Diese bringen die praktische Erfahrung aus dem vorherigen Arbeitsalltag optimaler Weise mit. Es ist sowohl aus Sicht der Organisation eine Mehrstelle für den Bereich Heizung/Lüftung/Sanitär sowie eine Stelle für die Elektrotechnik notwendig. Dies wurde durch die erste Phase der Organisationsanalyse der Zentralen Gebäudewirtschaft durch die KGSt ebenfalls so bestätigt.

AG 4/6-2 : Schreinerin/Schreiner**0,5 AK**

Es ist ein Mehrstellenanteil für die zusätzliche Übernahme der Kontrolle und Reparatur der Spielgeräte auf Schulhöfen entsprechend dem ermittelten Personalbedarf durch 1/1-1 notwendig. So kann außerdem die ansonsten zwingend notwendige Fremdvergabe vermieden werden, so dass die Stelle in Teilen refinanziert ist.

Geschäftsbereich 5

GB 5 : IT-Koordination**1,0 AK**

siehe oben.

AG 5/2-2: Fachberatung Verwaltung Kindertagesstätten**0,5 AK**

Zur Umsetzung der geänderten gesetzlichen Anforderungen (KiBiz) ab 01.08.2020, insbesondere zur Prüfung der ordnungsgemäßen Betriebskostenberechnung/Mittelverwendung im Bereich Fachberatung/Betriebskosten, ist die Einrichtung einer 0,5 AK Stelle in Abteilung 5/2, AG 5/2-2, im Stellenplan 2021 erforderlich. Bereits in den Stellenplanberatungen für 2020 war die Einrichtung einer entsprechenden Mehrstelle angedacht, wurde jedoch im Stellenplan 2020 nicht aufgenommen. Nach Mitteilung des AL 5/2 ist zur Sicherstellung einer ernsthaften Prüfung der ordnungsgemäßen Betriebskostenberechnung/Mittelverwendung eine Personalaufstockung kurzfristig um 0,5 AK dringend erforderlich.

Abt. 5/3: ASD**4,0 AK**

Die Organisationsuntersuchung des ASD hat nach Abstimmung durch den Bereich, die durchführende Firma und der Abteilung 1/1 einen Mehrstellenbedarf im Saldo von 4,0 AK ergeben.

Abt. 5/4: Schulen**0,553 AK**

0,553 AK zusätzlicher Personalbedarf wegen gestiegener Schülerzahlen in Schulsekretariat und Küche der Gesamtschule.

Mehrstellen insgesamt:**23,553 AK**

Dem gegenüber stehen in diesem Jahr 7,481 AK Einsparstellen. Besonders zu nennen sind hier zwei Stellen A 9, eine 0,5 Stelle in EG 8 sowie 1,0 AK in A 15.

Nachrichtlich sind folgende befristete Mehrstellen aufzunehmen:**GB 1 : 1/2 Regiopole-Büro****0,5 AK**

Es handelt sich um eine befristete Mehrstelle zur wissenschaftlichen Unterstützung der Aufgabenwahrnehmung des Regiopole-Büros Siegen. Die Stelle mit 50 % des Umfanges einer Vollbeschäftigung ist zu 90 % gefördert. Die Dauer des Förderprojektes reicht von 2021 bis 2023.

GB 2: 2/2 Kommunalen Ordnungsdienst**4,0 AK**

Bessere Aufgabenwahrnehmung im Schichtdienst und an den Wochenenden und Rückstände durch Bewältigung der Corona-Krise.

GB 2: 2/4 800 Jahre Stadt Siegen**0,5 AK**

Da nunmehr die heiße Phase der Vorbereitungen für das 800-jährige Jubiläum der Stadt Siegen beginnt, müssen die personellen Kapazitäten geschaffen werden.

GB 4 : 4/2 Geomatikerin/Geomatiker**1,0 AK**

Es handelt sich um eine befristete Mehrstelle bis 2023 aufgrund der Steigerung der Anforderungen an das GIS-Verfahren seitens der Gesamtverwaltung sowie insbesondere aufgrund gesetzlicher Vorgaben, die nicht länger negiert werden können. Es ist beabsichtigt, die Befristung 2023 im Zuge anstehender Verrentungen aufzuheben.

GB 4 : 4/5-1 Diplom-Ingenieur/in / Bachelor**1,0 AK**

Befristete Mehrstelle bis 2025 für die Bearbeitung des *Projektes "Uni in die Stadt"*.

**GB 5: 5/1-2 Arbeitsgruppenleitung 5/1-2 /
Sachbearbeitung Leistungen nach dem AsylbLG****1,0 AK**

Mit der befristeten Mehrstelle für die Dauer der verbleibenden Beschäftigungszeit des derzeitigen Teamsprechers wird die fachliche Einarbeitung sichergestellt und das Team dauerhaft personell adäquat ausgestattet.

Fazit:

In Summe ergeben sich so 23,553 unbefristete und 8 befristete Mehrstellen.

Von den unbefristeten Mehrstellen sind 9 vollumfänglich refinanziert.

1.5 Anlage III - NN-Stellen

Zum Redaktionsschluss (23.12.2020) waren aus dem Stellenplan 2021 insgesamt 21 Stellen bzw. Stellenanteile in der personalwirtschaftlichen Bearbeitung.

In der Anlage III, die ein internes Arbeitspapier zum Nachweis des Bearbeitungssachstandes personalwirtschaftlicher Maßnahmen im Rahmen des geltenden Stellenplanes ist, sind die laufenden personalwirtschaftlichen Maßnahmen aufgelistet.

Hierbei handelt es sich um eine Momentaufnahme, die sich täglich bei Wiederbesetzung der jeweiligen Stelle oder frei werdenden Stellen ändern kann.

1.6 Anlage IV und V - Stellenumwandlungen

Zahlreiche Stellenumwandlungen sind redaktioneller Art. Zum Beispiel sind Stellen umzuwandeln, wenn nach einer Umsetzung tariflich Beschäftigte auf eine Beamtenstelle wechseln bzw. umgekehrt. Diese Stellenumwandlungen können der Anlage IV entnommen werden.

Nach der Umsetzung der Neuorganisation der Stadtverwaltung wurden alle Leitungsstellen durch die Kommunale Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement (KGSt) in Köln

bewertet. Da die Ergebnisse für 2020 angekündigt waren, wurden mit dem Stellenplan 2020 vorsorglich alle Beamtenstellen in die nächst höhere Besoldungsgruppe umgewandelt, da dies eine wesentliche rechtliche Voraussetzung für die Beförderung der Stelleninhaberinnen und -inhaber ist. Dort, wo sich nach der Bewertung der Leitungsstellen keine Veränderung ergeben hat, sind die mit dem Stellenplan 2020 pro forma umgewandelten Stellen nun in der Konsequenz wieder zurückzuführen.

Da in diesem Kontext auch drei Stellen nach A 16 bewertet worden sind, soll dem bei einer Besetzung mit Tarifbeschäftigten Rechnung getragen werden, indem eine Zulage in Höhe der Differenz zwischen der EG 15, individueller Stufe und der individuellen Altersstufe in A 16 gezahlt wird.

2. Personalkosten

2.1 Entwicklung der Personalkosten bis 2020

Von 2015 bis 2019 sind die Persönlichen Ausgaben - ohne JobCenter - nach Stellenplan um 10,62 % gestiegen. Dies entspricht einer Summe von 6,8 Millionen Euro. Dies ist absolut gesehen eine beträchtliche Steigerung. Bei weiterer Betrachtung fällt aber auf, dass in diesem Zeitraum für Tarifbeschäftigte auf Grundlage der linearen Entgelterhöhungen in der Summe eine prozentuale Entgeltsteigerung in Höhe von 11,03 % zu verzeichnen ist. Außerdem ist die Zahl der Stellen in diesem Zeitraum um 39,130 Stellen gestiegen (siehe die Stellenbilanz auf Seite 2). Diese Zahlen zeigen eindrücklich die Anstrengungen der Personalverwaltung, die Personalkosten nicht ins Uferlose steigen zu lassen.

Eine Personalkostenanalyse auf der Grundlage der Oktober-Abrechnung 2020 kommt zu dem Ergebnis, dass im laufenden Haushaltsjahr der beschlossene Haushaltsansatz voraussichtlich, incl. der im Rahmen der Tarifvereinbarung vom 25.10.2020 vereinbarten Corona-Sonderzahlung im Dezember 2020, annähernd auskömmlich ist.

Bereits in den Vorjahren war in der Ergebnisrechnung jeweils eine deutliche Unterschreitung im Soll-Ist Vergleich festzustellen. Im Haushaltsjahr 2019 betrug die Sollunterschreitung 1.725.570 Euro, im Haushaltsjahr 2018 wurde eine Einsparung von 521.995 Euro gegenüber der Veranschlagung erreicht.

Allerdings ist dies nur begrenzt ein Verdienst der Personalwirtschaft. Hauptsächlich ist dies das Ergebnis der immer schwieriger werdenden Personalfindung, die mittlerweile fast alle Berufe betrifft. Deshalb sind in der Folge manche Stellen über einen längeren Zeitraum nicht besetzt. Für den städtischen Haushalt ist die Personalkostenentwicklung deshalb eher günstig. Diese geht aber leider zu Lasten der Aufgabenerledigung.

Personalkostenentwicklung von 2015 bis 2019 (IST) - Persönliche Ausgaben, ohne JobCenter					
Jahr	2015	2016	2017	2018	2019
Betrag	61.992.619 Euro	62.902.698 Euro	64.726.772 Euro	66.989.713 Euro	68.838.104 Euro
Steigerung in Prozent zum Vorjahr	+ 1,71 %	+ 1,47 %	+ 2,90 %	+ 3,50 %	+ 2,76 %
Tarifsteigerung	ab 01.03.2015 um 2,40 %; Besoldungserhöhung ab 01.06.2015 um 1,90 % mind. 75 Euro	ab 01.03.2016 um 2,40 %; Besoldungserhöhung ab 01.08.2016 um 2,10 %	ab 01.02.2017 um 2,35 %; Besoldungserhöhung ab 01.04.2017 um 2,0 %	ab 01.03.2018 um 3,19 % - plus EZ; Besoldungserhöhung ab 01.01.2018 um 2,35 %	ab 01.04.2019 um 3,09 %; Besoldungserhöhung ab 01.01.2019 um 3,20 %

Die Personalkosten für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des JobCenters werden nicht ausgewiesen, weil diese entsprechend dem öffentlich-rechtlichen Vertrag zwischen der Agentur für Arbeit und dem Kreis Siegen-Wittgenstein den Kommunen in vollem Umfang erstattet werden.

2.2 Ermittlung der Personalkosten 2021

Die Personalkosten für das Haushaltsjahr 2021 wurden im Juli 2020 auf der Grundlage der seinerzeitigen Erkenntnisse und Planungen kalkuliert. Nicht kalkuliert wurden die im Stellenplan geführten fiktiven Stellen aufgrund von Beurlaubungen. Die Personalkostenkalkulation erfolgte nach den Grundsätzen zur Ermittlung und Verteilung der Personalkosten in Verbindung mit der Dienstanweisung über das Budgetierungsverfahren der Stadt Siegen.

Folgende externen Eckwerte wurden der Kalkulation unter anderem zugrunde gelegt:

Besoldungsanpassung 2021 linear +1,40% z. 01.01.2021:	+ 161,4T€
TVÖD Tarifierpassung 2021 –Fiktiv -linear +1,00% z. 01.01.2021:	+ 601,1T€
Voraussichtliche Reduzierung der Beihilfen- und Unterstützungsleistungen 2021:	- 67,8T€
SUMME des nach externen Faktoren kalkulierten Mehraufwandes 2021:	+ 694,7T€

Folgende internen Faktoren waren bei der Kalkulation zu berücksichtigen:

Einsparstellen STP 2020 - bisher nicht umgesetzt – UMF -10,389:	- 531,1T€
Mehrstellen STP 2020 - bisher nicht umgesetzt –UMF +18,395:	+ 1.094,4T€
Regelfinanzierung 2021 des Konsolidierungsbetrages 2020, da keine Stellenplananpassung erfolgte:	+ 792,8T€
SUMME des nach internen Faktoren kalkulierten Mehraufwandes 2021:	+ 1.356,1T€

In der Summe ergibt sich damit eine Gesamtsteigerung von ca. 2.050.800 Euro. Der tatsächlich berechnete Mehraufwand in Höhe von 1.749.697 Euro liegt im Ergebnis etwas niedriger.

Dies ist auf unterschiedliche individuelle Kostenveränderungen - wie personelle Besetzungsveränderungen, geänderte Eingruppierungen und Dienstaltersstufen, variable Entgeltbestandteile etc. - zurückzuführen. Gleichzeitig ergeben sich Kostenveränderungen

im Volumen des Ausbildungsetats, bedingt durch abweichende Ausbildungszeiträume und aktualisierte Ausbildungsjahrgänge in den einzelnen Ausbildungsberufen, mit individuell veränderten Entgeltansprüchen.

Eine Unterschreitung dieses Volumens ist unter Berücksichtigung der erforderlichen Mehrstellen 2021, die insgesamt nicht kalkuliert wurden, perspektivisch unmöglich. Die finanziellen Belastungen für die insgesamt 23,553 Mehrstellen wurde zwischenzeitlich mit einem Volumen von rund 1.882.000 Euro p. a. beziffert.

Jahr	2020	2021	2022	2023
Persönliche Ausgaben, ohne JobCenter	72.020.238 Euro	73.769.245 Euro	74.491.632 Euro	75.247.278 Euro
Steigerung in Prozent zum Vorjahr	+ 2,09 %	+ 2,43 %	+ 1,00 %	+ 1,00 %
Tarifsteigerung	1,06 % ab 01.03.2020 u. 2,00% ab 01.09.2020 fiktiv; Besoldungserhöhung ab 01.01.2020 um 3,20 % berücksichtigt	1,00 % - fiktiv ab 01.01.2021; Besoldungserhöhung ab 01.01.2021 um 1,40 % berücksichtigt	./.	./.
JobCenter	273.246 Euro	273.937 Euro	291.990 Euro	284.164 Euro
Zuführungen zu Rückstellungen	957.600 Euro	1.674.396 Euro	1.013.761 Euro	900.673 Euro
Sonst. Personalaufwand (Honorare etc.)	1.290.966 Euro	1.280.450 Euro	1.294.600 Euro	1.269.100 Euro
Aufwand Gesundheitsförderung	50.000 Euro	50.000 Euro	50.000 Euro	50.000 Euro
Personalaufwendungen insgesamt	74.592.050 Euro	77.048.028 Euro	77.141.983 Euro	77.751.215 Euro

2.3 Ausblick

Die Ermittlung der Personalkosten für die Jahre 2021 bis 2023 erfolgte in Anlehnung an die Orientierungsdaten des Landes zur mittelfristigen Finanzplanung. Das Ergebnis der aktuellen Tarifverhandlungen für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes sieht, neben einer pauschalierten Corona-Sonderzahlung im Dezember 2020, für das Jahr 2021 nach 7 Leermontaten eine Tarifsteigerung von 1,4 % (mind. 50 Euro) ab 01.04.2021 vor.

Umgerechnet auf das gesamte Jahr bedeutet dies eine lineare Steigerung von 1,05 %. Somit sollte die fiktiv eingerechnete Tarifierfassung 2021 ausreichend sein.

Die Besoldungsanpassung ab 2021 wurde auf Grundlage des Gesetzes über die Anpassung der Dienst- und Versorgungsbezüge 2019 - 2021 vom 13.05.2019 bereits mit + 1,40 % ab 01.01.2021 eingerechnet. Darüber hinaus erfolgte bislang noch keine gesetzliche Regelung hinsichtlich einer Übernahme der Tarifvereinbarung vom 25.10.2020 im Besoldungsbereich. Die entsprechende Entwicklung bleibt abzuwarten. Allerdings ist für die Beamten die Umsetzung des Tarifabschlusses aus 2019 noch nicht abgeschlossen. Die Beamtinnen und Beamten profitieren im Jahr 2021 noch von der Übertragung der Tarifierfassung zum TV-L aus 2019, indem ihre Besoldung zum 01.01.2021 steigen wird. Eine weitere Besoldungs-

anpassung erscheint vor diesem Hintergrund zumindest für das Jahr 2021 eher unwahrscheinlich.

Für das Jahr 2022 ist bereits eine Tarifsteigerung von + 1,80 % ab 01.04.2022 bei einer Laufzeit bis zum 31.12.2022 vorgesehen. Dies entspricht umgerechnet auf das gesamte Jahr einer linearen Steigerung von 1,35 %. Dies übersteigt die bisherigen Orientierungswerte deutlich. Zusammen mit den vorgesehenen Mehrstellen und der damit einhergehenden Mehrbelastung von rund 1,6 Mio. Euro sind die bisher für 2022 vorgesehenen persönlichen Ausgaben i.H.v. 74 Mio. Euro voraussichtlich nicht auskömmlich.

Die weitere Entwicklung hinsichtlich der Übertragung neuer Aufgaben, aber auch die finanzielle Unterstützung durch Bund und Land, wird die Höhe der Personalkosten in den nächsten Jahren wesentlich beeinflussen. Eine Prognose für die kommenden Jahre über die Einrichtung von Mehrstellen oder der Ausweisung von Einsparstellen ist zum jetzigen Zeitpunkt deshalb kaum möglich.

3. Ausbildungsstellenplan 2021

Der Ausbildungsstellenplan 2021 basiert auf dem Mittelfristigen Ausbildungsstellenplan 2017 bis 2021. Für das Einstellungsjahr 2021 wurde festgelegt, dass im Verwaltungsbereich eine grundsätzlich bedarfsorientierte Ausbildung erfolgt.

Aufgrund tendenziell verstärkt auftretender Fluktuation in der allgemeinen Verwaltung soll gegenüber dem mittelfristigen Ausbildungsstellenplan für 2021 je eine zusätzliche Stelle für die Ausbildung von Verwaltungsfachangestellten und Inspektoranwärter/innen eingerichtet werden.

Im manuellen, gewerblichen sowie kaufmännischen Bereich orientiert sich die Ausbildungsquote weitestgehend ebenfalls an den tatsächlichen Bedarfen. Unter Abwägung finanzpolitischer Zwänge sowie dem sozial- und gesellschaftspolitischen Auftrag einer Kommunalverwaltung zur Schaffung von Perspektiven für Ausbildungsplatz suchende junge Menschen, soll eine geringfügig über dem Bedarf liegende Ausbildung im Ausnahmefall ermöglicht werden.

Gegenüber dem Mittelfristigen Ausbildungsstellenplan haben sich folgende Abweichungen ergeben:

Aufgrund gesetzlicher Vorgaben zur Einhaltung der sogenannten Hilfsfrist sowie der dabei einzuhaltenden Mindeststärke auf den Einsatzfahrzeugen sind für das Jahr 2021 im Bereich Feuerschutz/Rettungsdienst insgesamt 10 Brandmeisteranwärter/innen einzustellen. Diese Stellen wurden bereits mit der Ergänzungsvorlage zum Stellenplan 2020 in den Ausbildungsstellenplan aufgenommen.

Aufgrund der in den Folgejahren zu erwartenden Abgänge im gehobenen technischen Dienst bei der Abteilung Feuerschutz/Rettungsdienst soll, unabhängig von weiterhin vorgesehenen Auswahlverfahren und Aufstiegslehrgängen für interne Bewerber/innen, eine Stelle für den gehobenen Dienst im Jahr 2021 extern besetzt werden.

Zur Nachbesetzung einer durch rentenbedingtes Ausscheiden zu erwartenden Stellenvakanz

im Bereich „Forst“, soll zum 01.08.2021 ein Ausbildungsplatz „Forstwirt/in“ eingerichtet und besetzt werden.

Im Hinblick auf bevorstehende pensionsbedingte Abgänge durch Altersteilzeitregelungen im Bereich Bauaufsicht wurden kurzfristig 2 Stellen für Bauoberinspektoranwärter/innen im Ausbildungsstellenplan 2020 eingestellt und bereits zum 01.05.2020 besetzt. Für die in den Folgejahren zu erwartenden Abgänge sowie einer für das Projekt „Uni in die Stadt“ erforderlichen Personalaufstockung ist für den 01.05.2021 die Einstellung von 3 weiteren Bauoberinspektoranwärter/innen geplant.

Der Ausbildungsstellenplan 2021 ist Bestandteil der Stellenübersicht.

4. Personalkostenkonsolidierung

4.1 Umsetzung des Haushalts sicherungskonzeptes 2014 - Personalfuktuation -

In der Sitzung des Arbeitskreises Finanzen am 24.08.2016 ist über den Umsetzungsstand der Maßnahme 1 (Einsparung von 55 Stellen in Vollzeit bis 2022) aus dem Haushaltssicherungskonzept 2014 berichtet worden. Die Fortschreibung unter Berücksichtigung der mit dieser Vorlage eingebrachten Einsparstellen ergibt folgendes Ergebnis:

Stellen / Jahr	2014 - 2017		2018		2019		2020		2021		Gesamt
Einsparstellen laut Stellenplan	56,121										
Einsparstellen gemäß Ziffer 4		20,553 * 5,057									
Einsparstellen laut Stellenplan			6,193								
Einsparstellen gemäß Ziffer 4				5,256 *0,468							
Einsparstellen laut Stellenplan					7,373						
Einsparstellen gemäß Ziffer 4						5,247 *1,063					
Einsparstellen laut Stellenplan							10,970				
Einsparstellen gemäß Ziffer 4								8,820 *1,075			
Einsparstellen laut Stellenplan									7,481		
Einsparstellen gemäß Ziffer 4										6,741 *0,370	
Summe 1 Stellenplan	56,121		6,193		7,373		10,970		7,481		
Summe 2 kostentechnisch		25,610		5,724		6,310		9,895		7,111	54,650

Einsparstellen gemäß Ziffer 4 = Überleitung von 15 Stellen Kreisleitstelle in 2015 und 2016 werden nicht eingerechnet.

* Stellen für Reinigungskräfte werden mit 50% eingerechnet

= 6,5 Einsparstellen für die Notunterkunft in 2017 bleiben unberücksichtigt

54,650 Einsparstellen (unter Berücksichtigung von 40.000 Euro je Vollzeitstelle) entsprechen einer Personalkosteneinsparung von 2.186.000 Euro. Damit ist das am 15.12.2015 vom Rat der Stadt Siegen mit dem Stellenplan 2016 festgelegte Einsparziel von mindestens 2.000.000 Euro bis zum Jahre 2022 bereits jetzt mit dem Stellenplan 2021 vollständig erreicht.

5. Einleitung von Beteiligungsverfahren

Mit der Einbringung des Stellenplanes werden die Beteiligungsverfahren mit dem Personalrat und der Gleichstellungsstelle eingeleitet. Eventuell abgegebene Stellungnahmen werde ich zur Beratung im Haupt- und Finanzausschuss oder im Rat (je nach pandemischer Lage) vorlegen.

Finanzielle Auswirkungen ☒ ja ☐ nein

Gesamtkosten der Maßnahme	jährliche Folgekosten	Finanzierung Eigenanteil	Finanzierung objektbezogene Einzahlungen	Abstimmung mit dem Kämmerer <input type="checkbox"/> ist erfolgt. <input type="checkbox"/> ist nicht erforderlich, da Haushaltsmittel im Haushaltsjahr zur Verfügung stehen.
---------------------------	-----------------------	--------------------------	--	--

Veranschlagung

<input type="checkbox"/> im Finanzplan	<input type="checkbox"/> im Ergebnisplan	<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Ja, mit	Kostenträger/ Investitionscode Sachkonto
--	--	-------------------------------	----------------------------------	--

Klimaschutz

Klimarelevanz <input checked="" type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Ja, positiv <input type="checkbox"/> Ja, negativ <input type="checkbox"/> Prüfbedarf	Veränderungen CO₂-Emissionen <input type="checkbox"/> erhebliche Reduktion <input type="checkbox"/> geringe Reduktion <input type="checkbox"/> geringe Erhöhung <input type="checkbox"/> erhebliche Erhöhung	Übereinstimmung mit dem Zielen bzw. dem Zielkonzept der Stadt Siegen <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Unbekannt	Bestehen alternative Handlungsoptionen? <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Ja
Erläuterung Klimarelevanz			
Begründung (Veränderung / Übereinstimmung / Handlungsoptionen)			

gez.

Steffen Mues
Bürgermeister

Die Verwaltungsvorlage wurde im Rahmen eines Workflows durch die beteiligten Adressaten digital verifiziert und weitergegeben und ist ohne Unterschrift gültig.

Anlage(n):

1. [Stellenübersicht 2021](#)
2. [Anlage I Einsparstellen 2021](#)
3. [Anlage II Mehrstellen 2021](#)
4. [Anlage III NN-Stellen 2021](#)
5. [Anlage IV Stellenumwandlungen 2021](#)
6. [Anlage V Umwandlungen Leitungsstellen](#)