

Vorlage Federführende Dienststelle: Fachbereich Personal und Organisation Beteiligte Dienststelle/n:	Vorlage-Nr: FB 11/0309/WP17 Status: öffentlich AZ: FB 11/500 und FB 11/100 Datum: 06.09.2018 Verfasser:						
Stellenplan 2019 und Entwicklung der Personal- und Versorgungsaufwendungen 2019 (1. Lesung)							
Beratungsfolge: <table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="188 712 379 741">Datum</th> <th data-bbox="387 712 954 741">Gremium</th> <th data-bbox="962 712 1374 741">Zuständigkeit</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="188 748 379 777">11.10.2018</td> <td data-bbox="387 748 954 777">Personal- und Verwaltungsausschuss</td> <td data-bbox="962 748 1374 777">Anhörung/Empfehlung</td> </tr> </tbody> </table>		Datum	Gremium	Zuständigkeit	11.10.2018	Personal- und Verwaltungsausschuss	Anhörung/Empfehlung
Datum	Gremium	Zuständigkeit					
11.10.2018	Personal- und Verwaltungsausschuss	Anhörung/Empfehlung					

Beschlussvorschlag:

Auf Vorschlag des Oberbürgermeisters empfiehlt der Personal- und Verwaltungsausschuss vorbehaltlich weiterer Beschlüsse dem Rat der Stadt, den Stellenplan für das Haushaltsjahr 2019 zu beschließen. Zudem nimmt der Personal- und Verwaltungsausschuss die Entwicklung der Personal- und Versorgungsaufwendungen 2019 zur Kenntnis.

Finanzielle Auswirkungen:

	JA	NEIN	
	x		

Investive Auswirkungen	Ansatz 2018	Fortgeschriebe- ner Ansatz 2018	Ansatz 2019 ff.	Fortgeschriebe- ner Ansatz 2020 ff.	Gesamt- bedarf (alt)	Gesamt- bedarf (neu)
Einzahlungen	0	0	0	0	0	0
Auszahlungen	0	0	0	0	0	0
Ergebnis	0	0	0	0	0	0
+ Verbesserung / - Verschlechterung	<i>0</i>		<i>0</i>			
	Deckung ist gegeben/ keine ausreichende Deckung vorhanden		Deckung ist gegeben/ keine ausreichende Deckung vorhanden			

konsumtive Auswirkungen	Ansatz 2018	Fortgeschriebe- ner Ansatz 2018	Ansatz 2019 ff.	Fortgeschriebe- ner Ansatz 2020 ff.	Folgekos- ten (alt)	Folgekos- ten (neu)
Ertrag	0	0	0	0	0	0
Personal-/ Sachaufwand	0	0	0	0	0	0
Abschreibungen	0	0	0	0	0	0
Ergebnis	0	0	0	0	0	0
+ Verbesserung / - Verschlechterung	<i>0</i>		<i>0</i>			
	Deckung ist gegeben/ keine ausreichende Deckung vorhanden		Deckung ist gegeben/ keine ausreichende Deckung vorhanden			

nachrichtlich:

Die Kosten und Refinanzierung der Stelleneinrichtungen für den Stellenplan 2019 werden in den nachfolgenden Erläuterungen dargestellt. Die Beschlussfassung zu den finanziellen Auswirkungen des Stellenplans 2019 erfolgt im Rahmen der Haushaltsplanberatungen im Finanzausschuss und Rat der Stadt Aachen.

Erläuterungen:

Inhaltsverzeichnis

- I. Stelleneinrichtungsverfahren in 2018**

- II. Stellenplan 2019 nach Stelleneinrichtungsverfahren sowie sonstigen Veränderungen**
 - II.1 Gesamtdarstellung**
 - II.2 Stelleneinrichtungen / Wegfall von kw-Vermerken**
 - II.3 Stelleneinsparungen / Anbringung von kw-Vermerken**
 - II.4 Stellenumwandlungen und -verlagerungen**
 - II.5 Bewertungsänderungen**

- III. Stelleneinrichtungen (dargestellt unter verschiedenen Gesichtspunkten)**
 - III.1 Dezernats- und fachbereichsbezogene Zuordnung**
 - III.2 Gliederung nach Aufgabenbereichen und Aufgabenarten**
 - III.3 Kosten und Refinanzierung**

- IV. Gesamtentwicklung der Personal- und Versorgungsaufwendungen 2019 unter Einbeziehung der Ertragssituation für Personal**
 - IV.1 Allgemeines**
 - IV.2 Personalkostenverbund 2019**
 - IV.3 Personalkostenerstattungen**

- V. Grafische Darstellungen und Erläuterungen (Gesamtverwaltung)**
 - V.1 Planstellenentwicklung**
 - V.2 Entwicklung der Mitarbeitendenzahlen**
 - V.3 Kostenentwicklung der Personal- und Versorgungsaufwendungen**

- VI. Kennzahlen**
 - VI.1 Beamtenquote**
 - VI.2 Versorgungsempfänger**
 - VI.3 Personalintensität**

- VII. Rück- und Ausblick**

Erläuterungen

I. Stelleneinrichtungsverfahren in 2018

Das optimierte Stelleneinrichtungsverfahren zur zukünftigen Aufstellung des Stellenplans wurde mit der neu gestalteten Ratsvorlage zum Stellenplan 2017 vom 09.01.2017 bereits als stufiges Stelleneinrichtungsverfahren beschrieben, um Verwaltung und Politik zu ermöglichen, aufgabenkritisch und unter Setzung von Prioritäten abgewogene Entscheidungen über Stellenbildungen für die nächsten Haushaltsjahre zu ermöglichen. Das Verfahren wurde erstmals für den Stellenplan 2018 im vergangenen Jahr durchgeführt (sh. ausführliche Darstellung in der letztjährigen PVA-Vorlage für die erste Lesung) und ist in diesem Jahr entsprechend angewandt und leicht - wie im Folgenden beschrieben - modifiziert worden.

Änderungen sind

- der vom 15.04. auf den 15.02. vorgezogene Stichtag für die Einreichung von Stelleneinrichtungsanträgen
- die auf den 15.02. ebenfalls terminierte Rückmeldung zum Instrument „Zielsteuerung Personal“ in einem neuen Format
- die zeitliche Streckung der geführten Fachbereichsgespräche mit dem Fachbereich Personal und Organisation in diesem Jahr vom ersten Quartal auf drei Quartale.

Diese Vorlage beinhaltet das verwaltungsinterne Ergebnis des Stellenplanverfahrens. Lediglich einzelne Stellenbedarfe, zu denen organisatorische Prüfungen noch laufen und über die im Verwaltungsvorstand noch entschieden werden muss, fließen möglicherweise in die zweite Lesung zum Stellenplanentwurf 2019 ergänzt um den Veränderungsnachweis ein, die für die Sitzung des Personal- und Verwaltungsausschusses am 06.12.2018 vorgesehen ist.

Darüber hinaus können nach wie vor im Stellenplanverfahren für Bedarfe, die eine frühzeitigere Verfügbarkeit von zusätzlichem Personal bei absehbarer Stellenausweitung notwendig machen, unterjährige Behandlungen im Personal- und Verwaltungsausschuss bis hin zum Rat der Stadt erfolgen. Hiervon ist entsprechend Gebrauch gemacht worden, wozu auf die bislang gefassten Beschlüsse zu Einzelvorlagen der Verwaltung hingewiesen wird, mit denen der Stellenplan 2018 bereits unterjährig angepasst worden ist.

II. Stellenplan 2019 nach Stelleneinrichtungsverfahren sowie sonstigen Veränderungen

II.1 Gesamtdarstellung

Der Rat der Stadt hat in seiner Sitzung am 24.01.2018 den Stellenplan für das Haushaltsjahr 2018 beschlossen.

Seitdem haben sich Änderungen ergeben, die zurückzuführen sind auf:

- Stelleneinrichtungen
- Stelleneinsparungen
- Umwandlungen und Verlagerungen von Stellen

- Bewertungsänderungen

Diese Änderungen sind in der Anlage „Dezernats- und fachbereichsbezogene Darstellung der Veränderungen zum Stellenplan 2018“ im Einzelnen beschrieben.

Nachstehend werden die Veränderungen gegenüber dem Stellenplan 2018 summiert dargestellt. Bis zur erneuten Beratung in der Sitzung des Personal- und Verwaltungsausschusses - voraussichtlich am 06.12.2018 - erfolgt eine weitere Fortschreibung (sh. I.).

Gegenüber dem Stellenplan 2018 schließt der Stellenplan für das Haushaltsjahr 2019 vorerst gesamtstädtisch mit **61,0 Mehrstellen** ab. Hierin enthalten sind die bereits in 2018 unterjährig vom Rat beschlossenen 30,5 Stelleneinrichtungen (sh. II.2).

Die Veränderungen des Stellenplanes 2019 gegenüber dem Stellenplan 2018 stellen sich wie folgt dar:

Bereich	Stelleneinrichtungen	Stelleneinsparungen	saldiert
I. Allgemeine Verwaltung	87,0 (davon 15,0 kw)	20,0 (davon 8,0 kw)	+ 67,0
II. regio iT		3,0	- 3,0
III. Aachener Stadtbetrieb		1,0	- 1,0
IV. Gebäudemanagement		1,0	- 1,0
V. Volkshochschule		2,0	- 2,0
VI. Stadttheater und Musikdirektion			0,0
VII. Kulturbetrieb	1,0*		+ 1,0
VIII. Eurogress - Aachen			0,0
Summe	88,0	27,0	+ 61,0
Mehrstellen (STPL 2018 : 2019)	61,0		61,0
außerdem <u>nachrichtlich</u>	(10,0)** Stellen für Erzieher/innen im Anerkennungsjahr		

* Neben einer Stelleneinrichtung beim Kulturbetrieb ergibt sich hier eine weitere Mehrstelle infolge einer Stellenverlagerung (sh. Anlage - E 49 - Stellenverlagerungen) von der Allgemeinen Verwaltung (hier Wenigerstelle). Gesamtstädtisch betrachtet verändert sich durch die Stellenverlagerung das Gesamtsoll nicht.

** Die Stellen werden im Stellenplan in der Stellenübersicht Teil B:II. nachrichtlich geführt (sh. II.2).

Anmerkungen:

- Die Aufhebung bzw. Verlängerung bestehender sowie die Anbringung neuer kw-Vermerke beinhaltet keine Veränderung des Stellensolls.

- Über die Stelleneinrichtungen hinaus wurden Stundenbedarfe seitens des Verwaltungsvorstandes anerkannt, die zwar nicht zu einer Veränderung des Stellenplans führen, aber zusätzliche Personalkosten verursachen. Diese sind mit der Anmeldung zum Haushaltsplanentwurf 2019 ebenfalls berücksichtigt worden.

II.2 Stelleneinrichtungen / Wegfall von kw-Vermerken

Die 88,0 Stellenneueinrichtungen (davon 15 befristet) werden unter III. gesondert dargestellt. Im Verwaltungsvorstand wurden in den Sitzungen am 10.07. und 28.08.2018 die Stellenbedarfe und sonstige Bedarfe anerkannt. Hiervon hat der Rat in seiner Sitzung am 11.07.2018 bereits 30,5 Stelleneinrichtungen beschlossen:

- 8,0 Stellen für die Überwachung des ruhenden Verkehrs (FB 32)
- 19,5 Stellen im Bereich der Kindertagesstätten (FB 45)
- 2,0 Stellen für den Bereich des Asylbewerberleistungsrechts (FB 56)
- 1,0 Stelle für die Digitalisierung im Mobilitätssektor (FB 61)

Die Begründungen sind im Einzelnen der Anlage „Dezernats- und fachbereichsbezogene Darstellung der Veränderungen zum Stellenplan 2018“ zu entnehmen.

Darüber hinaus hat der Verwaltungsvorstand den Bedarf von insgesamt 10,0 Stellen für Erzieher/innen im Anerkennungsjahr anerkannt, von denen der Rat in seiner Sitzung am 11.07.2018 bereits 5,0 Stellen beschlossen hat. Diese Stellen werden im Stellenplan in der Stellenübersicht „Teil B: Nachwuchskräfte und informatorisch beschäftigte Dienstkräfte“ nachrichtlich geführt.

Im Übrigen werden wegen des festgestellten stetigen Bedarfs von 2,0 Stellen die an diesen Stellen angebrachten kw-Vermerke aufgehoben.

Die ab 2019 anfallenden Personalaufwendungen aufgrund der zusätzlichen Mehrstellen wurden bereits im Rahmen der Haushaltsanmeldung für den Personalkostenverbund zum Haushaltsplanentwurf 2019 berücksichtigt.

II.3 Stelleneinsparungen / Anbringung von kw-Vermerken

Insgesamt können 27,0 unbesetzte Planstellen eingespart werden; davon 8,0 Planstellen aufgrund der Realisierung eines kw-Vermerkes. Darüber hinaus konnten weitere 8,0 Stellen „kw“ gezeichnet werden.

Soweit sich aufgrund der Einsparung unbesetzter Planstellen finanzielle Auswirkungen ergeben, sind diese ebenfalls bei der Anmeldung zum Haushaltsplanentwurf 2019 eingerechnet worden.

II.4 Stellenumwandlungen und -verlagerungen

Bei den durchzuführenden Stellenumwandlungen handelt es sich um die Umwandlung von Beamten- in Planstellen für Tariflich Beschäftigte und umgekehrt.

Die in der Anlage ausgewiesenen Stellenverlagerungen sind infolge der Neuordnung von Planstellen zu anderen Organisationseinheiten erforderlich.

Ebenso wurden für im Stelleneinrichtungsverfahren bestätigte Bedarfe infolge einer bedarfsgerechten Vermittlung aus der 2017 gebildeten Personalreserve „Vermittlung“ insgesamt 9,0 Stellen in die Fachbereiche und 1,0 Stelle in den Kulturbetrieb verlagert. In 4 Fällen sind kw-Vermerke angebracht worden. Da die Personalkosten für das bisher auf Vermittlungsstellen geführte Personal bereits im Personalkostenverbund berücksichtigt sind, entstehen hierdurch keine zusätzlichen Kosten.

Gesamtstädtisch betrachtet verändern sowohl die Stellenumwandlungen als auch die Stellenverlagerungen das Stellensoll insgesamt nicht, sind also stellenplantechnisch neutral.

II.5 Bewertungsänderungen

Die in der Anlage aufgeführten Bewertungsänderungen sind auf Neubewertungen (aufgrund analytischer Dienstpostenbewertungen bzw. tariflicher Bewertungsprüfungen) sowie auf das Anbringen neuer bzw. die Realisierung oder den Wegfall bestehender ku-Vermerke zurückzuführen.

Bewertungsänderungen führen erst in Verbindung mit den sich hieraus ergebenden personellen Konsequenzen zu finanziellen Auswirkungen.

Ab dem 01.01.2017 ist die neue Entgeltordnung des TVöD-VKA in Kraft getreten. Die neuen Entgeltgruppenausweisungen werden abschließend im Stellenplan 2020 abgebildet sein.

III. Stelleneinrichtungen (dargestellt unter verschiedenen Gesichtspunkten)

III.1 Dezernats- und fachbereichsbezogene Zuordnung

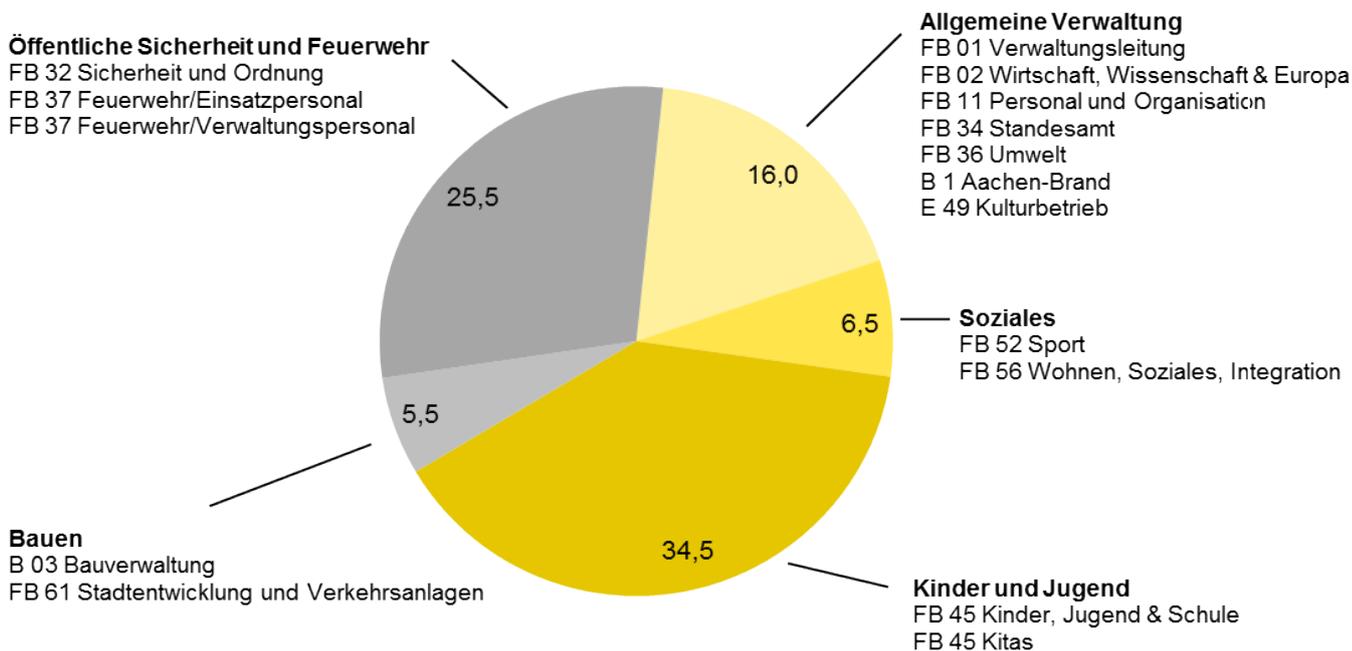
Die unter II.1. dargestellten 88,0 Stelleneinrichtungen sowie 27,0 Stelleneinsparungen (saldiert 61,0 Mehrstellen) verteilen sich auf die Dezernate bzw. die regio iT wie folgt:

	Organisationseinheit	Stelleneinrichtungen	Stelleneinsparungen
Dezernat I	Dezernat I	2,5	
	FB 01 Verwaltungsleitung	0,5	
	FB 34 Standesamt	0,5	
	B 1 Aachen-Brand	0,5	
	B 5 Aachen-Laurensberg		0,5
		4,0	0,5
Dezernat II	FB 22 Steuern und Kasse		1,5
	FB 30 Recht und Versicherung		1,0

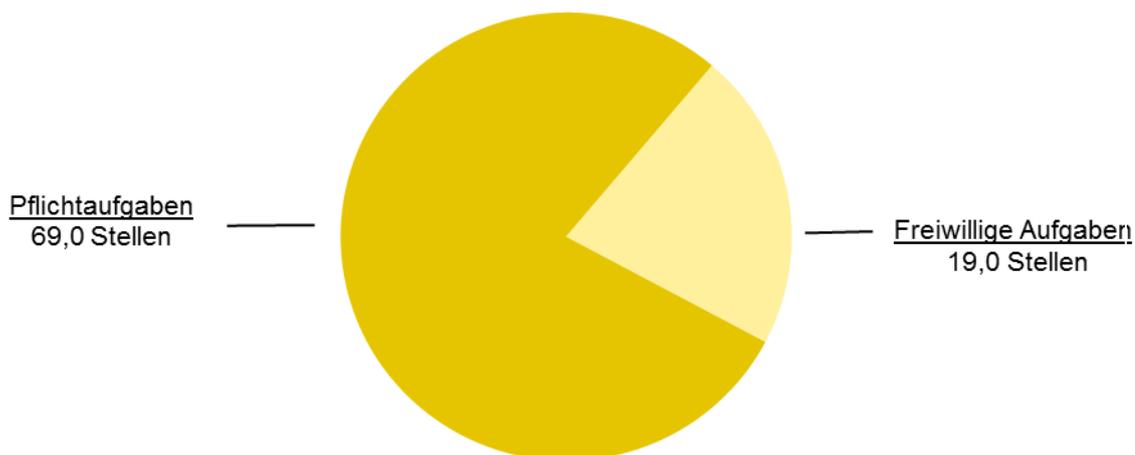
	FB 32 Sicherheit und Ordnung	20,0	
		20,0	2,5
Dezernat III	B 03 Bauverwaltung	2,5	0,5
	FB 61 Stadtentwicklung und Verkehrsanlagen	3,0	
		5,5	0,5
Dezernat IV	FB 45 Kinder, Jugend und Schule	14,0	5,0
	FB 45 Kitas	20,5	5,5
	FB 52 Sport	1,0	1,0
	E 42 Volkshochschule		2,0
	E 49 Kulturbetrieb	1,0	
		36,5	13,5
Dezernat V	FB 11 Personal und Organisation	6,0	1,0
	FB 36 Umwelt	1,0	1,0
	FB 37 Feuerwehr / Einsatzpersonal	3,0	
	FB 37 Feuerwehr / Verwaltungspersonal	2,5	
	E 18 Aachener Stadtbetrieb		1,0
		12,5	3,0
Dezernat VI	FB 02 Wirtschaft, Wissenschaft und Europa	4,0	1,0
	FB 56 Wohnen, Soziales und Integration	5,5	2,0
	E 26 Gebäudemanagement		1,0
		9,5	4,0
	regio iT		3,0
	Summe	88,0	27,0
	Mehrstellen	61,0	

III. 2 Gliederung nach Aufgabenbereichen und Aufgabenarten

Zuordnung der neuen Stellen nach Aufgabenbereichen:



Zuordnung der neuen Stellen nach Aufgabenarten:



Bei den 19,0 Stellen für freiwillige Aufgaben handelt es sich um:

- 2,0 Stellen für das Projektbüro „Digitale Modellregion“, Dez I
- 0,5 Stelle (Aufstockung) für die Infotheke Bezirksamt Aachen Brand, B1
- 0,5 Stelle für städtebauliche Verträge, B 03
- 1,0 Projektstelle Kommunaler Klimaschutz „aachen mooVe“, FB 61
- 1,0 Stelle für IT-Koordination, E 49

0,5 Projektstelle „Gesunde Familiengrundschule“, FB 45
1,0 Stelle für Sportentwicklung und Sportförderung, FB 52
1,0 Stelle für Ausbildung, FB 11
1,0 Stelle für Personaleinsatzmanagement und -controlling, FB 11
0,5 Stelle (Aufstockung) für Personalentwicklung und Gesundheitsmanagement, FB 11
1,0 Stelle für Formularwesen, FB 11
2,0 Stellen für IT-Projektmanagement, FB 11
1,0 Stelle für IT (Digitalisierung), FB 36
1,0 Stelle für Brandschutztechnik, Werkfeuerwehr Aachen, FB 37
0,5 Stelle (Aufstockung) IT-Koordination, FB 37
1,0 Stelle „Digital Change Manager“, FB 02
1,0 Projektstelle „Urban Move“, FB 02
1,0 Projektstelle „NewComerService“, in Verlängerung „YouRegion“, FB 02
0,5 Projektstelle „Early Tech“, FB 02
0,5 Projektstelle „Innovation to Market“, FB 02
0,5 Stelle (Aufstockung) für „Älter werden in Aachen“, FB 56

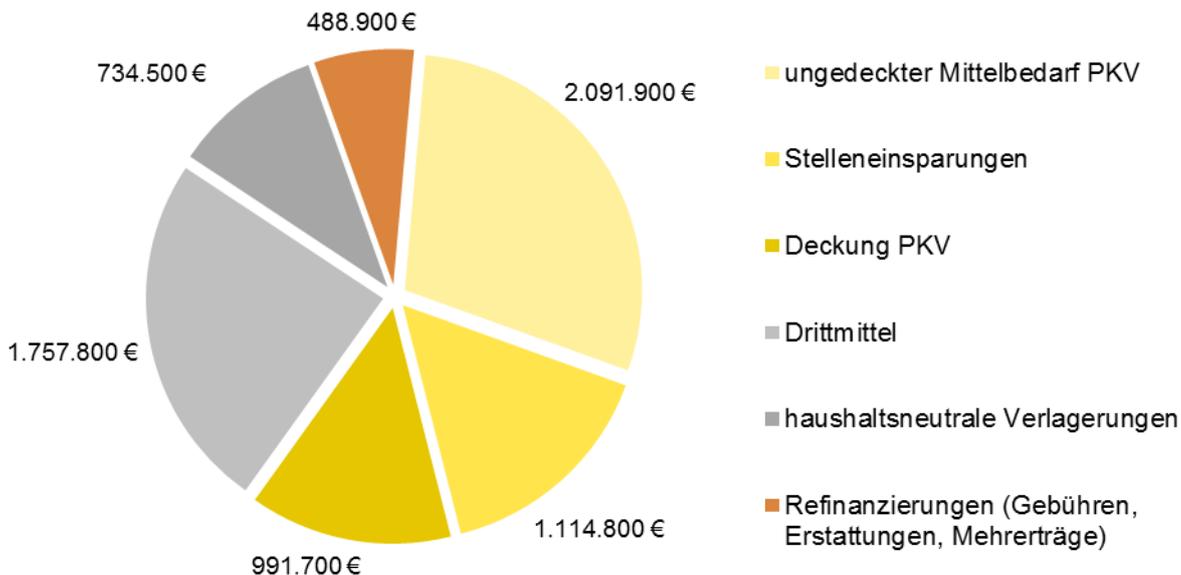
III. 3 Kosten und Refinanzierung

Die in Ansatz gebrachten Kosten für die 88,0 neuen Stellen und sonstigen Bedarfe (z.B. Stundenerhöhungen, Nutzung von bisher nicht in Anspruch genommenen Stellenkontingenten) wurden auf der Grundlage der KGST-Durchschnittswerte 2017/2018 ermittelt und belaufen sich in 2019 auf insgesamt 7.179.600 €. Unter Anrechnung von bereits eingeplanten Mitteln für vorhandenes Personal (= Deckung PKV) und kalkulierten Stelleneinsparungen sowie Drittmitteln und haushaltsneutralen Verlagerungen aus dem Sachkostenetat ergibt sich ein Mehraufwand für den PKV in Höhe von rund 2,58 Mio. €.

Zusätzlich erfolgt in verschiedenen Fällen eine Refinanzierung aufgrund von Gebühreneinnahmen, Personalkostenerstattungen und sonstigen Mehrerträgen in Höhe von rd. 480.000 €. Dementsprechend verringert sich der nicht gedeckte Betrag auf rd. 2,09 Mio. €.

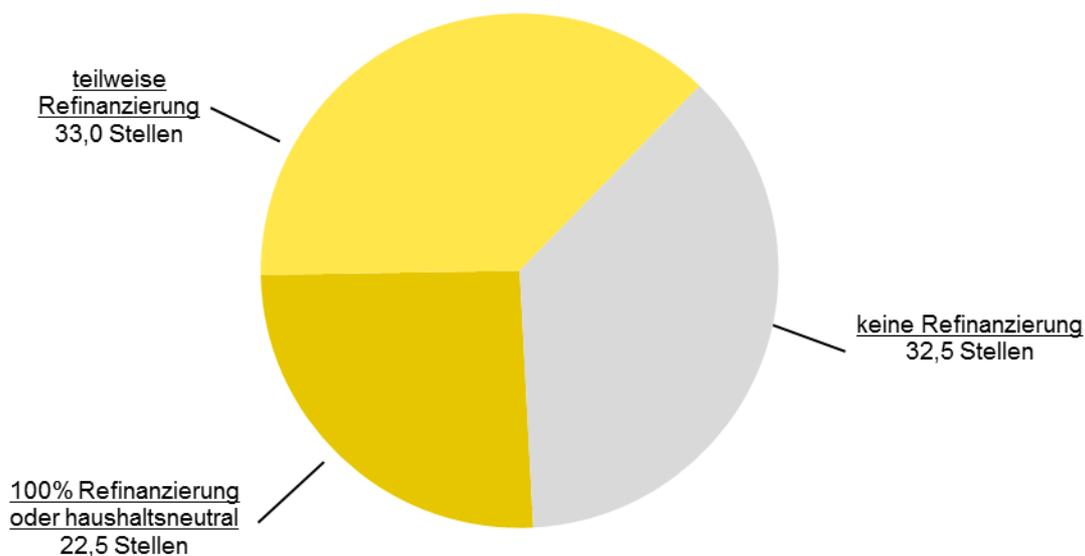
Der prozentuale Anteil für den finanziellen Mittelbedarf der neuen Stellen (2,09 Mio. €) beläuft sich im Verhältnis zu den insgesamt angemeldeten fortgeschriebenen Personalaufwendungen in Höhe von 191,5 Mio. € (Stand: 08/2018) auf 1,09 Prozent. Hierbei ist zu beachten, dass aufgrund von Ansatzkürzungen für die neu einzurichtenden Stellen aufgrund von zeitverzögerten Besetzungen eine einmalige Verbesserung im Haushaltsjahr 2019 in Höhe von rd. 1,1 Mio. € erzielt wird. Ohne Ansatzkürzung würde der prozentuale Anteil 1,70 Prozent betragen. Dieser Wert entspricht in etwa dem für 2020 ermittelten Wert in Höhe von 1,79 Prozent.

Darstellung des finanziellen Bedarfes für die 88,0 Stellen und sonstige Bedarfe (7.179.600 €):



Nachfolgend ist die Aufteilung der Stellen nach dem Grad der Deckung bzw. Refinanzierung dargestellt. Bei den haushaltsneutralen Verlagerungen handelt es sich insbesondere um etatisierte Sachkosten für den Kita- oder OGS-Ausbau. Soweit diese Aufgaben nicht von freien Trägern sondern von der Stadt Aachen übernommen werden, sind die entsprechenden Mittel in den Personalkostenverbund zu verlagern.

Zuordnung der Bedarfe nach dem Grad der Refinanzierung:



Aus dem Schaubild ist erkennbar, dass die überwiegende Zahl der Stellen refinanziert ist. Lediglich ein Anteil von 32,5 Stellen bleibt ungedeckt.

IV. Gesamtentwicklung der Personal- und Versorgungsaufwendungen 2019 unter Einbeziehung der Ertragssituation für Personal

IV. 1 Allgemeines

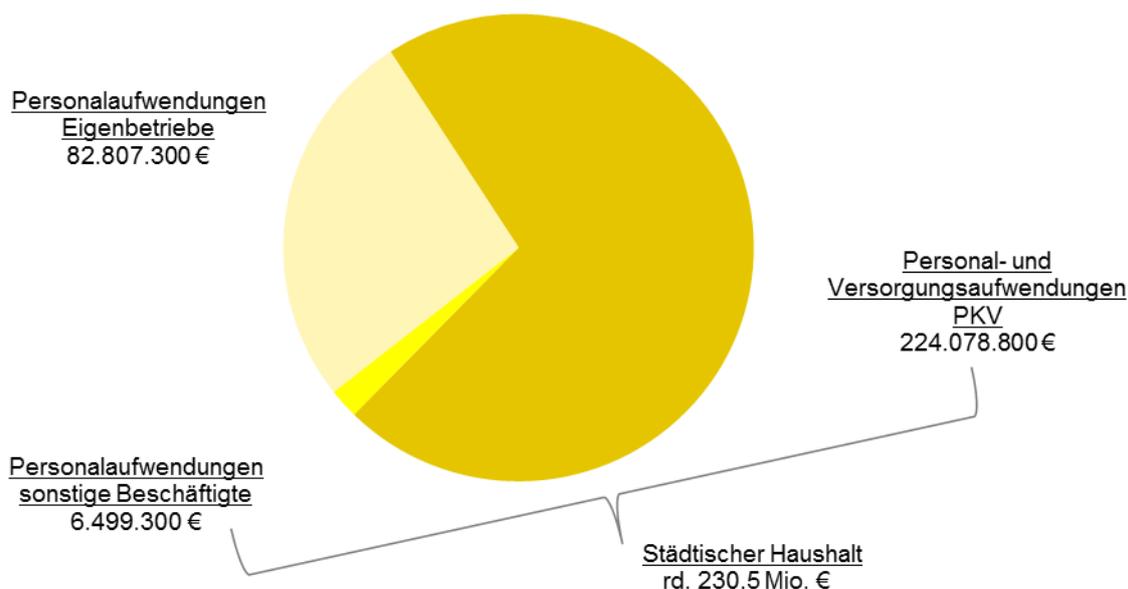
Die Personal- und Versorgungsaufwendungen für die Beamten insgesamt sowie für die Beschäftigten der Allgemeinen Verwaltung, mit Ausnahme von Drittmittel finanziertem Personal, werden von FB 11 zentral veranschlagt und bilden den sogenannten Personalkostenverbund (PKV).

Die dem Sachkonto 50190000 zugeordneten Personalaufwendungen für „sonstige Beschäftigte“ werden von den jeweils zuständigen Organisationseinheiten eingeplant. Es handelt sich hierbei überwiegend um Drittmittel finanziertes Personal im Rahmen von Projekten, die gesondert im Haushalt über 4-er PSP-Elemente abgebildet werden. Darüber hinaus werden im Sachkonto 50190000 beispielsweise auch die Personalaufwendungen für Brandwachen (FB 37), Schulweghelfer oder Honorarkräfte veranschlagt.

Im Haushalt 2018 beläuft sich die Höhe der Personalaufwendungen auf insgesamt rd. 195,5 Mio. €. Hiervon entfallen auf den PKV rd. 189,09 Mio. € und auf „sonstige Beschäftigte“ rd. 6,49 Mio. €. Hinzu kommen Versorgungsaufwendungen in Höhe von rd. 34,98 Mio. €. Dies entspricht einem Gesamtvolumen von insgesamt rd. 230,5 Mio. €.

In den Wirtschaftsplänen der eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen werden die Personalaufwendungen für die dort tätigen Beschäftigten und Beamten veranschlagt. Es handelt sich in 2018 um insgesamt rd. 82,8 Mio. €, wobei 3,8 Mio. € auf den zu erstattenden Personalaufwand für Beamte entfallen. Da die eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen keine Personalhoheit bezüglich der dort eingesetzten Beamten und Beamtinnen haben, werden diese im städtischen Stellenplan geführt und kostenmäßig dem Personalkostenverbund zugeordnet. Im Gegenzug erstatten die Eigenbetriebe den entstandenen Personalaufwand in voller Höhe an den städtischen Haushalt.

Personal- und Versorgungsaufwendungen insgesamt 2018:



IV. 2 Personalkostenverbund 2019

Im Rahmen der Haushaltsanmeldung erfolgte zunächst die Fortschreibung der Personalaufwendungen für den Personalkostenverbund in Höhe von rd. 193,0 Mio. € für das Jahr 2019. In Anlehnung an die Orientierungsdaten für die mittelfristige Ergebnis- und Finanzplanung der Gemeinden und Gemeindeverbände des Landes Nordrhein-Westfalen erfolgte die Fortschreibung der Dienst- und Versorgungsbezüge in 2019 mit drei Prozent. Für die Entgelte der Beschäftigten und der Arbeitgeberanteile für Sozialversicherung und Zusatzversorgung wurden die laut aktuellem Tarifabschluss 2018 vereinbarten linearen Erhöhungen von 3,09% zum 01.04.2019 und von 1,06% zum 01.03.2020 eingerechnet. Im Übrigen sind die Personal- und Versorgungsaufwendungen 2019 sowie in den Jahren 2020 – 2022 mit einem Prozent jährlich fortgeschrieben. Davon ausgenommen sind die Pensionszuführungen für Versorgungsempfänger und die Ertragsposition für die Auflösung von Pensionsrückstellungen, deren Kalkulation auf Basis der beiden Vorjahresergebnisse erfolgte.

Infolge einer Personalkostenanpassung aufgrund der tatsächlichen Stellenbesetzungsverhältnisse kann der Gesamtbetrag für Personalaufwendungen um 1,5 Mio € auf rd. 191,5 Mio. € reduziert werden. Die Modalitäten hinsichtlich der Verteilung auf die einzelnen Kostenarten werden zu einem späteren Zeitpunkt festgelegt.

Hinzuzurechnen sind nach derzeitigem Planungsstand – wie bereits unter Ziffer III.3 ausgeführt wurde – für die 88,0 neuen Stellen und sonstigen Bedarfe 2,58 Mio. € zuzüglich rd. 730.000 € im Rahmen von haushaltsneutralen Verlagerungen und 140.000 € für einzurechnende Fördermittel.

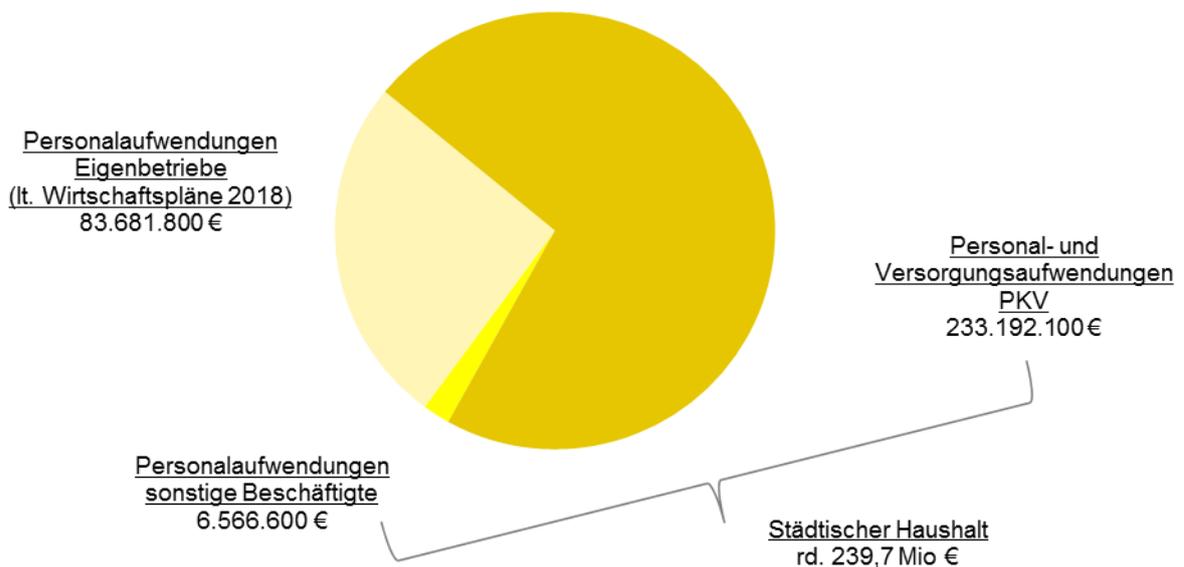
Insgesamt beträgt die Höhe der Personalaufwendungen (PKV) nach dem Stand der Haushaltsanmeldung unter Anrechnung der Bedarfsanpassung (- 1,5 Mio. €) und unter Berücksichtigung der neuen Stellen rd. 194,98 Mio. € (Stand 08/2018). Für sonstige Beschäftigte sind derzeit rd. 6,5 Mio € eingeplant.

Die Höhe der Versorgungsaufwendungen beläuft sich auf insgesamt rd. 38,20 Mio. € für das Jahr 2019. Dem stehen Erträge aus der ertragswirksamen Auflösung von Pensions- und Beihilferückstellungen in Höhe von 16,36 Mio. € gegenüber.

Beim Erfordernis von finanziellen Veränderungen, die sich beispielsweise aufgrund von einzelnen Stellenbedarfen für die zweite Lesung zum Stellenplanentwurf 2019 ergeben können, sind diese bis zur Einbringung des Haushaltes 2019 in den entsprechenden Veränderungsnachweisungen aufzunehmen.

In der nachfolgenden Grafik werden die Personal- und Versorgungsaufwendungen 2019 insgesamt dargestellt, um einen Gesamtüberblick darzustellen, bevor in den nachfolgenden Erläuterungen konkret auf den Personalkostenverbund Bezug genommen wird.

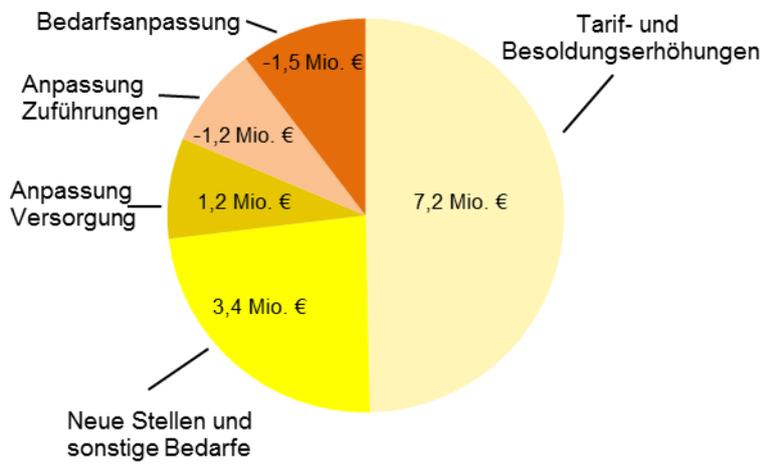
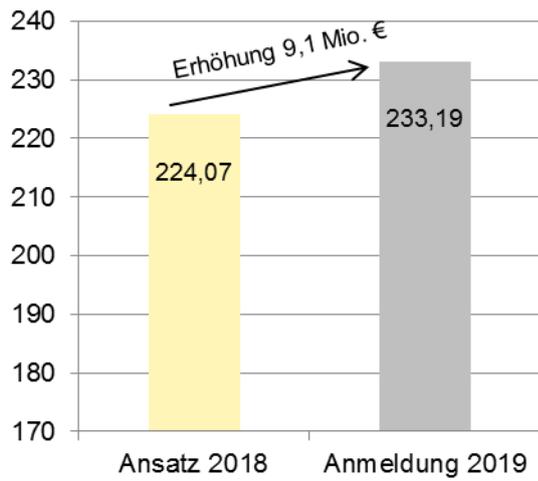
Personal- und Versorgungsaufwendungen insgesamt 2019:



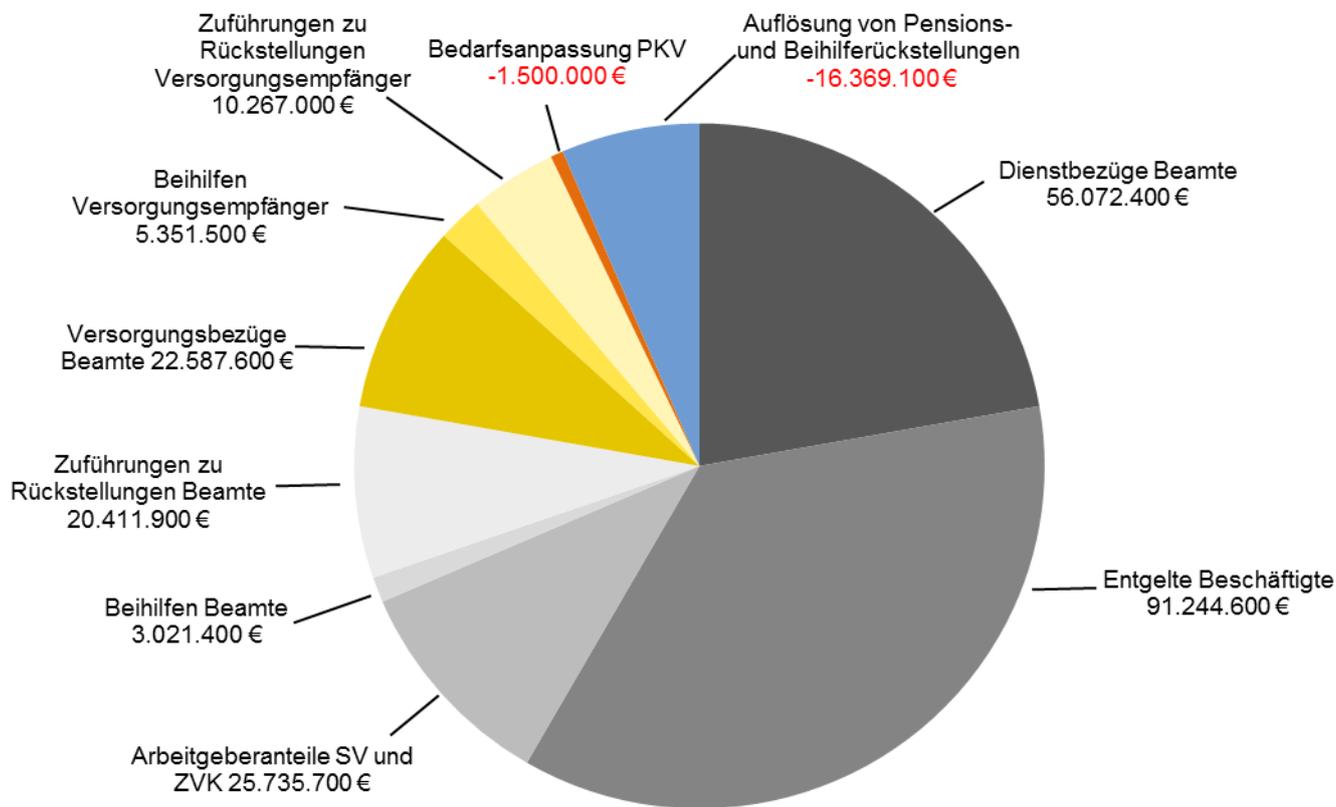
Insgesamt ergibt sich im PKV 2019 gegenüber 2018 eine Erhöhung von 9,1 Mio. € (Planungsstand 08/2018). Der Mehrbedarf resultiert im Wesentlichen aus der Fortschreibung der Personal- bzw. Versorgungsaufwendungen. Maßgeblich hierbei sind u.a. der dreistufige Tarifabschluss aus 2018 sowie die vorsorgliche Einplanung für entsprechende Besoldungs- und Versorgungserhöhungen. Die Erhöhung des PKV für die neuen Stellen um 3,4 Mio. € schließt die haushaltsneutrale Verlagerung aus dem Sachkostenetat in Höhe von 730.000 € sowie 140.000 € für in Abzug gebrachte Fördermittel, die gesamtstädtisch vereinnahmt werden, ein.

Steigerung PKV 2018 - 2019:

Erhöhung der 9,1 Mio. € - Zusammensetzung



Aufteilung der Personal- und Versorgungsaufwendungen 2019 (PKV) auf Kostenarten unter Einbeziehung der Erträge aus der ertragswirksamen Auflösung von Pensions- und Beihilferückstellungen:



IV.3 Personalkostenerstattungen

Den Personalaufwendungen stehen dezentral geplante Erträge für das Personalkostenbudget gegenüber. Hierfür wurden erstmalig für den Haushalt 2018 separate Konten eingerichtet, um die entsprechenden Erträge gesondert darzustellen und auszuwerten. Für 2019 sind bisher Erträge (Personalkostenerstattungen und -zuweisungen) in Höhe von rd. 38,8 Mio. € gemeldet worden. Hierin enthalten sind auch Zuweisungen (Fördermittel) in Höhe von ca. 6,4 Mio. € für Drittmittel finanziertes Personal, das nicht aus dem Personalkostenverbund bezahlt wird und in Abzug zu bringen ist. Die dem Personalkostenverbund zuzurechnende Erstattung beläuft sich somit auf 32,4 Mio. € einschließlich der Personalkostenerstattungen für die in den eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen und bei der regio iT tätigen Beamten und Beamtinnen. Dies entspricht einem prozentualen Anteil von 16,65 % an den gesamten Personalaufwendungen in Höhe von 194,98 Mio. €.

Die für das Haushaltsjahr 2019 in Betracht gezogene Möglichkeit, die aus Gebühren resultierenden Erträge für Personalkosten über eigene Sachkonten abzubilden, wird nach Abstimmung mit dem Fachbereich Finanzsteuerung nicht umgesetzt. Es handelt sich um ein komplexes Thema, so dass unter Berücksichtigung der Verschiedenartigkeit der Gebührenhaushalte und der Besonderheiten der

Gebührenbedarfsberechnungen eine differenzierte Ausweisung (analog zu den neu eingerichteten Konten für Personalkostenerstattungen und -zuweisungen) zur Zeit nicht weiterverfolgt wird.

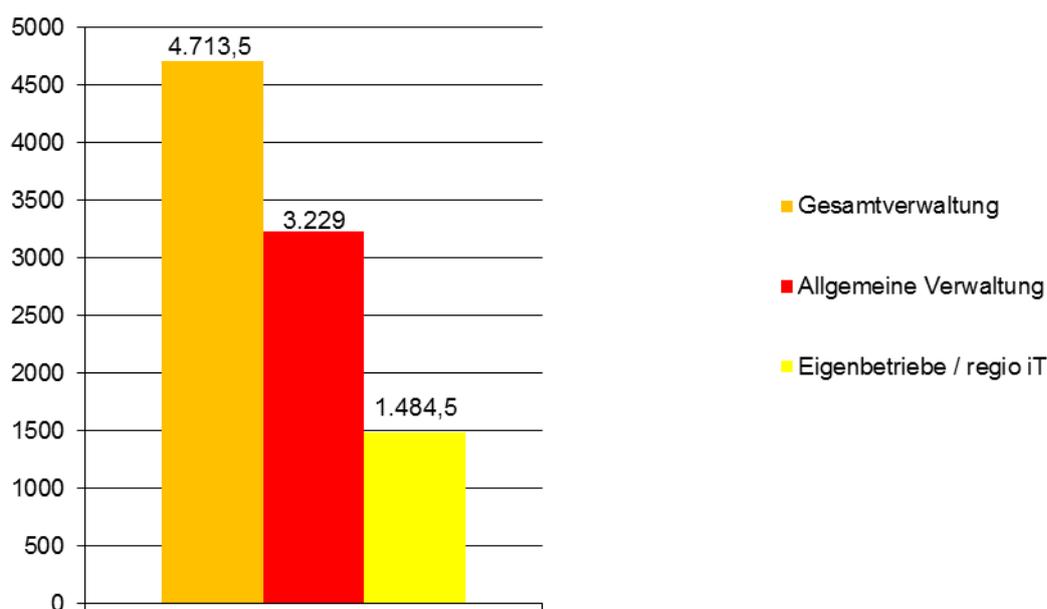
Grundsätzlich käme eine Aufschlüsselung der Personalkostenanteile nur bei der Kostenart für Benutzungsgebühren und ähnliche Entgelte der Gebührenkalkulationen nach Kommunalabgabengesetz (KAG NRW), resultierend aus den Gebührensatzungen der städtischen Gebührenhaushalte der Stadtentwässerung im B 03, des Marktwesens im FB 23 und des Rettungsdienstes / Krankentransportes im FB 37, in Betracht. Anhand der von diesen Fachbereichen zur Verfügung gestellten Berechnungen sind, bezogen auf die o.g. Gebührenbereiche, insgesamt Personalkostenanteile in Höhe von ca. 5 Mio. € bei der Gebührenkalkulation 2018 berücksichtigt worden. Für 2019 liegen noch keine Planwerte vor, weil die Anpassungen erst im Rahmen der Veränderungsnachweisungen für den endgültigen Haushalt vorgenommen werden.

V. Grafische Darstellungen und Erläuterungen (Gesamtverwaltung)

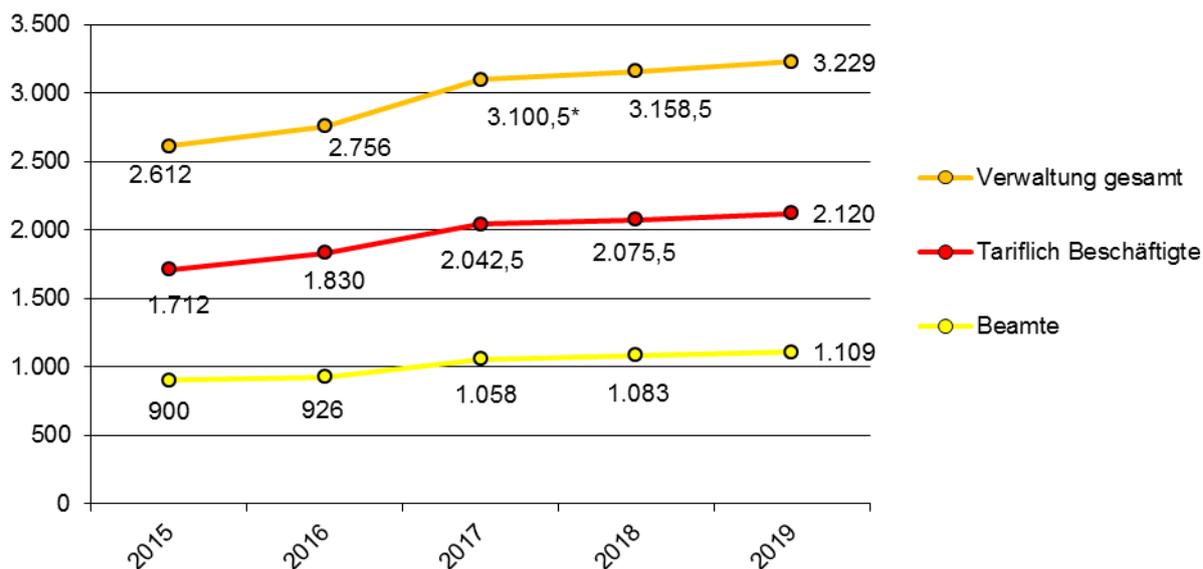
V.1 Planstellenentwicklung

Der Stellenplan der Stadt Aachen als Anlage zum Haushaltsplan bildet die Stellen der Beamten und Tariflich Beschäftigten der Allgemeinen Verwaltung sowie die Stellen der Beamten in den Eigenbetrieben und eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen der Stadt sowie der regio iT ab. Hierzu gehören der Aachener Stadtbetrieb (E 18), das Gebäudemanagement (E 26), die Volkshochschule (E 42), Stadttheater und Musikdirektion (E 46/47), der Kulturbetrieb (E 49) sowie das Eurogress (E 88). Die Tariflich Beschäftigten in den Eigenbetrieben und eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen der Stadt werden in den Stellenübersichten der dortigen Wirtschaftspläne geführt. Bei den ArbeitnehmerInnen der in privater Rechtsform geführten regio iT handelt es sich hingegen um kein städtisches Personal.

Nachstehend wird ein Überblick über die Gesamtstellenzahl der Stadt Aachen inklusive der Eigenbetriebe und regio iT für das Haushaltsjahr 2019 gegeben:



Seit 2015 hat sich die Anzahl der Planstellen in der Allgemeinen Verwaltung (ohne Eigenbetriebe) wie folgt entwickelt:

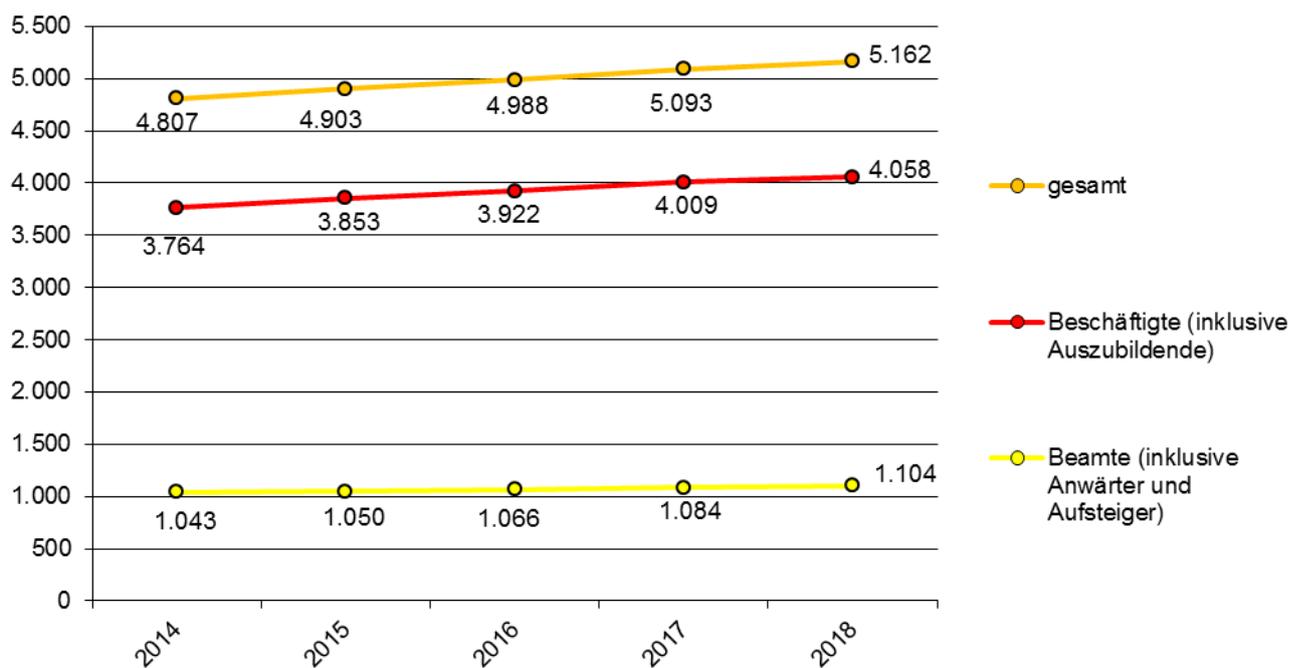


*Die Abweichung von 2016 zu 2017 in dieser außergewöhnlichen Höhe resultiert aus der Stellenplanbereinigung.

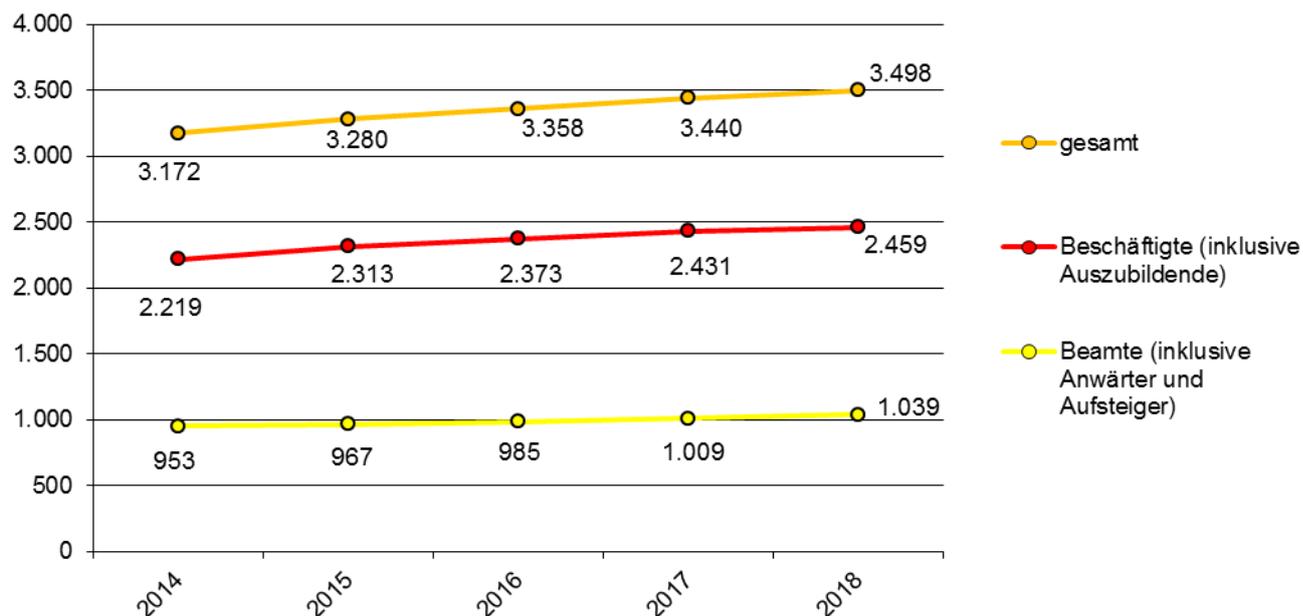
V.2 Entwicklung der Mitarbeitendenzahlen

Die Mitarbeitendenzahlen 2018 wurden zum Stichtag 01.09.2018 erhoben, so dass die Neueinstellungen der Beamtenanwärter und –anwärterinnen sowie Auszubildenden enthalten sind.

Entwicklung der Mitarbeitendenzahlen für die Gesamtverwaltung (Allgemeine Verwaltung und Eigenbetriebe):

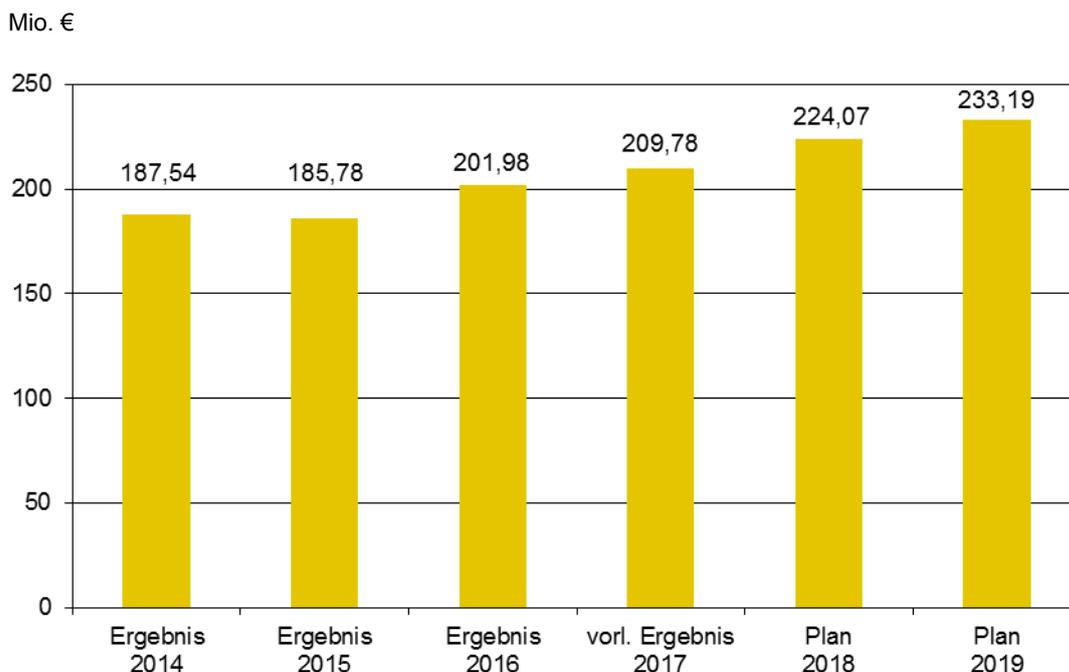


Entwicklung der Mitarbeitendenzahlen für die Allgemeine Verwaltung:



V.3 Kostenentwicklung der Personal- und Versorgungsaufwendungen

Ab dem Haushaltsjahr 2018 erfolgt die Umstellung der Planungssystematik für die Pensions- und Beihilferückstellungen für Versorger an die bereits praktizierte Buchungssystematik im Rahmen der Jahresabschlussarbeiten. Diese Anpassung führt saldiert zum gleichen Ergebnis, jedoch verändern sich die Gesamtsummen der im Haushalt zu veranschlagenden Aufwände und Erträge in nicht unerheblichem Umfang. Auf die Steigerung von 2018 zu 2019 wurde bereits unter IV.2 im Einzelnen eingegangen.

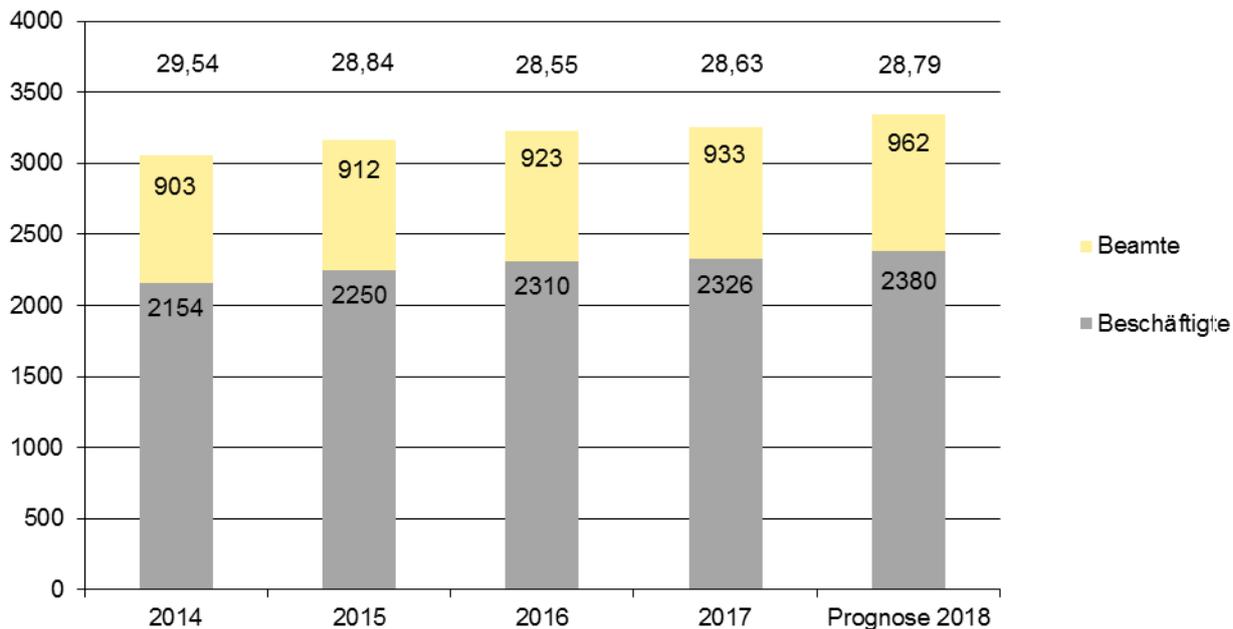


VI. Kennzahlen

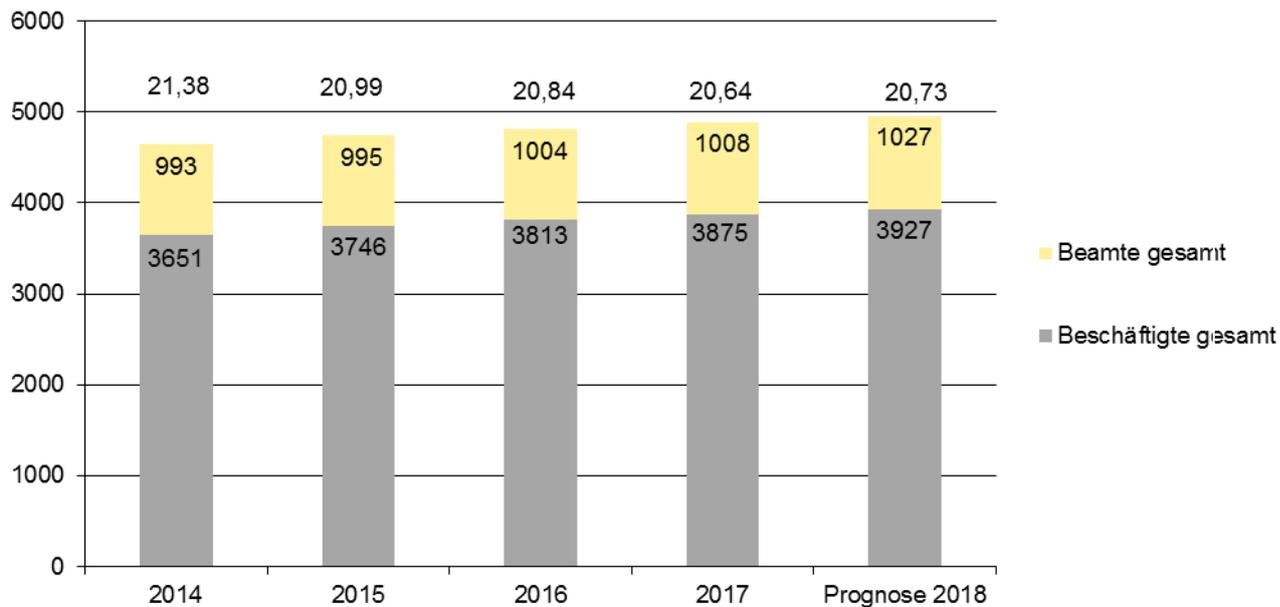
VI.1 Beamtenquote

Die Beamtenquote stellt den prozentualen Anteil der Beamtinnen und Beamten zur gesamten Mitarbeitendenzahl (ohne Auszubildende und Anwärter/innen) dar.

Beamtenquote (in Prozent) Allgemeine Verwaltung zum Stichtag 31.12.:



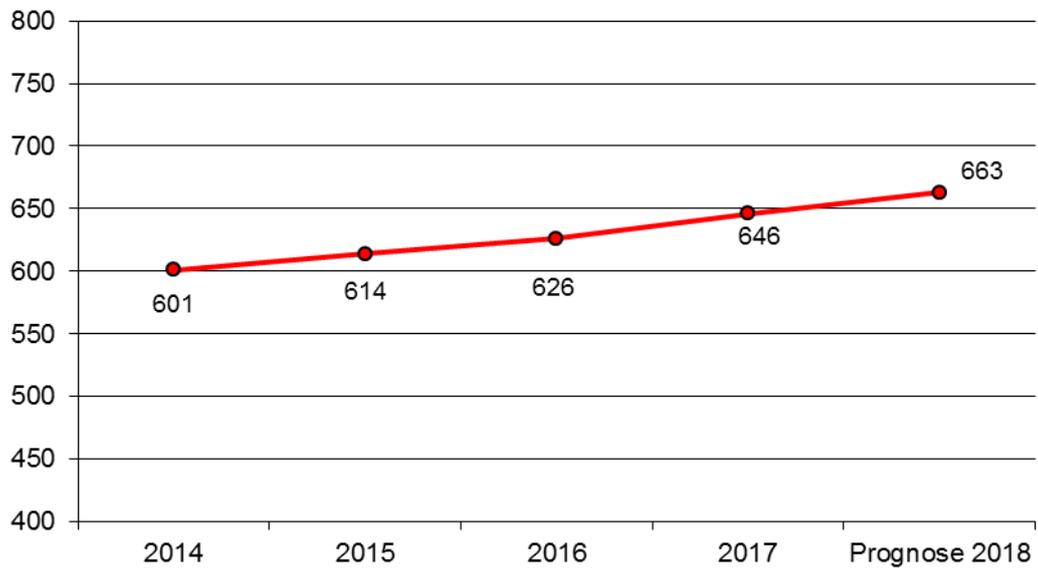
Beamtenquote (in Prozent) Gesamtverwaltung zum Stichtag 31.12.:



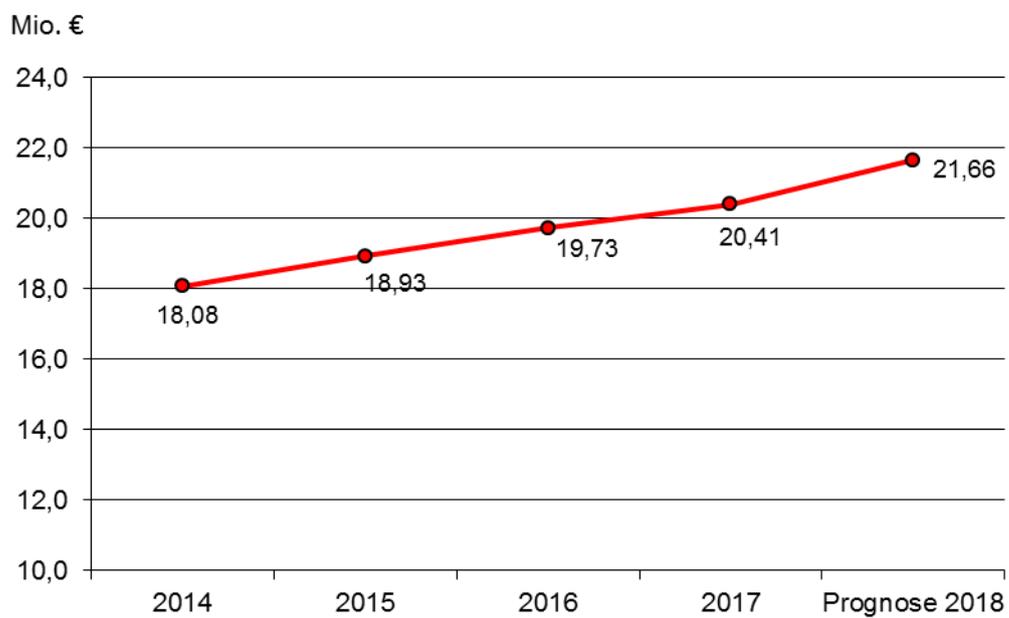
VI.2 Versorgungsempfänger

Die Zunahme an Versorgungsempfängern korrespondiert mit den seit Jahren steigenden Versorgungslasten unabhängig von den jährlichen Besoldungsanpassungen.

Anzahl Versorgungsempfänger:

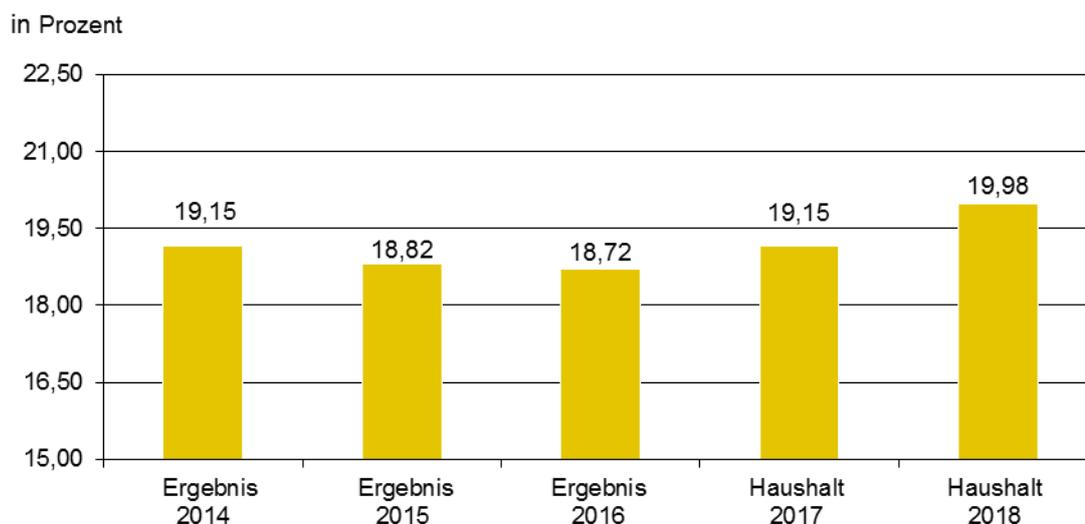


Laufender Versorgungsaufwand:



VI.3 Personalintensität

Die Personalintensität stellt den prozentualen Anteil der Personalaufwendungen an den ordentlichen Aufwendungen im Haushalt dar.



VII. Rück- und Ausblick

Das neu eingeführte Stelleneinrichtungsverfahren hat sich bewährt und erfährt verwaltungsintern Akzeptanz. Mit einer sehr detaillierten Basisunterlage zu den anstehenden Bedarfsanmeldungen hinsichtlich der Inhalte, Datengrundlagen, Stellenumfänge, Personalkosten, Deckungs- und Refinanzierungsmöglichkeiten war es dem Verwaltungsvorstand nach den geführten Dezernatsgesprächen durch das Personal- und Organisationsdezernat und einer Klausurtagung möglich, einen ausgewogenen Beschluss zur Aufstellung des Stellenplans 2019 zu fassen.

Von der Neuregelung der Haushaltssatzung, dass kw-Vermerke mit einer Jahreszahl versehen werden (ab dem Folgejahr fällt die Stelle weg), wird zunehmend bedarfskritisch Gebrauch gemacht, so dass - wenn die Stelle ohnehin nicht aufgegeben wird (z.B. Wegfall der Refinanzierung) - zu gegebener Zeit nochmals eine Verlängerung bzw. eine dauerhafte Notwendigkeit geprüft werden muss.

Zudem konnte eine Ausweitung des Stellenplans im Umfang von 10,0 Stellen dadurch vermieden werden, dass Planstellen, die bislang in der Personalreserve „Vermittlung“ enthalten sind, nach Wirksamkeit des Stellenplans 2019 infolge einer bedarfsgerechten Vermittlung der Stelleninhabenden in andere Organisationseinheiten verlagert werden können, womit der Zielstellung des Personaleinsatzmanagements entsprochen wird.

In der Personalreserve steht noch ein Controlling rechtzeitig für die zweite Lesung des Stellenplans 2019 an, inwieweit die dortigen Stellen ausreichend sind, um Mitarbeitende, die aus personellen Gründen nicht mehr auf ihrer eigentlichen Planstelle geführt werden können, in die Vermittlung aufnehmen zu können.

Nach den Stelleneinrichtungsverfahren 2017 und 2018 konnte zwischenzeitlich realisiert werden, dass es sogenannte „überplanmäßige Personaleinsätze“ bis auf Regelungen unter einem Jahr bei der Stadtverwaltung nicht mehr gibt. Die Einsätze aus der Personalreserve sind ein gutes

personalwirtschaftliches Instrument, kurzfristig in Bedarfsfällen Abhilfe leisten zu können, doch geschieht dies aus der dort besetzten Stelle heraus. Damit ist allen Organisationseinheiten klar, nur geordnet über das Stelleneinrichtungsverfahren zusätzliches Personal erhalten zu können.

Wie schon in den Erläuterungen eingangs beschrieben, werden ansonsten für die zweite Lesung einzelne Stellenmehrbedarfe zur Einrichtung vorgeschlagen werden, die aus Zeitgründen noch nicht abschließend geprüft werden konnten. Hierzu ist eine Beschlussfassung im Verwaltungsvorstand am 16.10.2018 beabsichtigt.

Ferner steht an, das Teilzeitkonzept in der Verwaltung umzusetzen. Ziel des Teilzeitkonzeptes ist es, die Teilzeit transparent, nachvollziehbar und solidarisch zu gestalten, so dass die Belange von Teilzeit- und Vollzeitkräften angemessen und gerecht Berücksichtigung finden und Benachteiligungen derer, die -zumeist befristet- als Pendant zu Teilzeitkräften eingesetzt sind (Vertretungskräfte), gegenüber den Stelleninhaber/-innen abgebaut werden.

Um diesen neuen systemischen Umgang mit Teilzeit zu erreichen, sind zukünftig die Ist-Wochenstunden der Beschäftigten und ihrer Vertretungen in Bezug auf die Soll-Wochenstunden ihrer Stellen optimierter zu beplanen. Hierzu bedarf es einer technischen Unterstützung, zu der die Anforderungen noch zu definieren sind. In der Arbeitsplanung für 2019 ist aufgenommen, dass ähnlich wie bei der abgeschlossenen Stellenplanbereinigung für überplanmäßig geführtes Personal ein Abgleich der Bewirtschaftung des Stellenplans erfolgt. Hieraus können möglicherweise Konsequenzen bezogen auf die Führung halber und ganzer Stellen bzw. von Stellen-/ Stundenkontingenten, von der Systematik ähnlich der Stellenplanbereinigung von 2016 auf 2017, entstehen. Diese würde die Verwaltung in die Vorlage für den Stellenplan 2020 aufnehmen und gesondert darstellen.

Alles in allem schlägt die Verwaltung mit dieser Vorlage Stellenplanveränderungen vor, die unter Berücksichtigung von Refinanzierungen einen ungedeckten Betrag in Höhe von rd. 2 Mio. € verursachen. Diese Entwicklung entspricht gemessen am gesamten Personalkostenbudget der Allgemeinen Verwaltung bezogen auf 2019 rund 1%. Mit Blick auf die Gesamtentwicklung der Stadt, die Anforderungen und Aufgaben an die Entwicklung einer modernen Stadtverwaltung und die Leistungsfähigkeit des städtischen Haushalts scheint diese Größenordnung angemessen. Eine Reduzierung von Stellen ist bei Beibehaltung der Aufgaben im Wesentlichen nur über Prozessoptimierung, z.B. im Zuge der Digitalisierung, denkbar. Schon jetzt führen erste Entwicklungen, z.B. im Bereich der Beihilfe und Versorgung, zu absehbaren Einsparungen. Insgesamt ist allerdings festzustellen, dass eine dynamische, zukunftsorientierte Stadtentwicklung auch eine leistungsfähige Verwaltung benötigt, die den Ansprüchen von Bürgern und Unternehmen an sie gerecht wird.

Eine Herausforderung ist es, die benötigten Stellen auch mit geeigneten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen zu besetzen. Mit der am 17.05.2018 verabschiedeten nachhaltigen Strategie zur Personalgewinnung und -bindung möchte die Stadtverwaltung dieser Herausforderung aktiv begegnen.

Anlage/n:

Dezernats- und fachbereichsbezogene Darstellung der Veränderungen zum Stellenplan 2018