

Vorlage		Vorlage-Nr: FB 11/0108/WP18
Federführende Dienststelle: FB 11 - Fachbereich Personal, Organisation, E-Government und Informationstechnologie Beteiligte Dienststelle/n:		Status: öffentlich
		Datum: 08.11.2022
		Verfasser/in: FB 11/100 und FB 11/500
Stellenplan 2023 und Entwicklung der Personal- und Versorgungsaufwendungen 2023 (1. Lesung)		
Ziele: Klimarelevanz nicht eindeutig / nicht ermittelbar		
Beratungsfolge:		
Datum	Gremium	Zuständigkeit
10.11.2022	Personal- und Verwaltungsausschuss	Anhörung/Empfehlung

Beschlussvorschlag:

Auf Vorschlag der Oberbürgermeisterin empfiehlt der Personal- und Verwaltungsausschuss vorbehaltlich weiterer Beschlüsse dem Rat der Stadt, den Stellenplan für das Haushaltsjahr 2023 zu beschließen.

Zudem nimmt der Personal- und Verwaltungsausschuss die Entwicklung der Personal- und Versorgungsaufwendungen 2023 zur Kenntnis.

Finanzielle Auswirkungen

	JA	NEIN	
	x		

konsumtive Auswirkungen	Ansatz 2022	Fortgeschriebener Ansatz 2022	Ansatz 2023 ff.	Fortgeschriebener Ansatz 2023 ff.	Folgekosten (alt)	Folgekosten (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	0 €		0 €			
	Deckung ist gegeben/ keine ausreichende Deckung vorhanden		Deckung ist gegeben/ keine ausreichende Deckung vorhanden			

Weitere Erläuterungen (bei Bedarf):

Die Kosten und Refinanzierung der Stelleneinrichtungen für den Stellenplan 2023 werden in den nachfolgenden Erläuterungen dargestellt. Die Beschlussfassung zu den finanziellen Auswirkungen des Stellenplans 2023 erfolgt im Rahmen der Haushaltsplanberatungen im Finanzausschuss und Rat der Stadt Aachen.

Klimarelevanz

Bedeutung der Maßnahme für den Klimaschutz/Bedeutung der Maßnahme für die Klimafolgenanpassung (in den freien Feldern ankreuzen)

Zur Relevanz der Maßnahme für den Klimaschutz

Die Maßnahme hat folgende Relevanz:

<i>keine</i>	<i>positiv</i>	<i>negativ</i>	<i>nicht eindeutig</i>
			x

Der Effekt auf die CO₂-Emissionen ist:

<i>gering</i>	<i>mittel</i>	<i>groß</i>	<i>nicht ermittelbar</i>
			x

Zur Relevanz der Maßnahme für die Klimafolgenanpassung

Die Maßnahme hat folgende Relevanz:

<i>keine</i>	<i>positiv</i>	<i>negativ</i>	<i>nicht eindeutig</i>
			x

Größenordnung der Effekte

Wenn quantitative Auswirkungen ermittelbar sind, sind die Felder entsprechend anzukreuzen.

Die **CO₂-Einsparung** durch die Maßnahme ist (bei positiven Maßnahmen):

- gering unter 80 t / Jahr (0,1% des jährl. Einsparziels)
- mittel 80 t bis ca. 770 t / Jahr (0,1% bis 1% des jährl. Einsparziels)
- groß mehr als 770 t / Jahr (über 1% des jährl. Einsparziels)

Die **Erhöhung der CO₂-Emissionen** durch die Maßnahme ist (bei negativen Maßnahmen):

- gering unter 80 t / Jahr (0,1% des jährl. Einsparziels)
- mittel 80 bis ca. 770 t / Jahr (0,1% bis 1% des jährl. Einsparziels)
- groß mehr als 770 t / Jahr (über 1% des jährl. Einsparziels)

Eine Kompensation der zusätzlich entstehenden CO₂-Emissionen erfolgt:

- vollständig
- überwiegend (50% - 99%)
- teilweise (1% - 49 %)
- nicht
- nicht bekannt

Grundsätzlich ist die Bedeutung der Stellenplanveränderungen für den Klimaschutz nicht ermittelbar. Bei den Stelleneinrichtungen zur Umsetzung von Klimaschutzmaßnahmen sowie der Mobilitätswende und für den Strukturwandel ist jedoch eine positive Relevanz für den Klimaschutz zu erwarten. Aufgrund der Vielfalt und Unterschiedlichkeit der Maßnahmen, die von der/dem späteren Stelleninhaber*in eingeleitet und umgesetzt werden, ist der Effekt auf die CO₂-Emissionen zwar nicht

als konkreter Einsparwert kalkulierbar, es kann aber auch hier von einem positiven Effekt ausgegangen werden.

Dies betrifft im Stellenplanverfahren 2023 insgesamt 12,5 Stellen, die unter III.2 – Aufteilung der neuen Stelleneinrichtungen nach Aufgabenbereichen und Aufgabenarten entsprechend in der Kategorie „Mobilität/ Klimaschutz“ ausgewiesen sind.

Inhaltsverzeichnis

- I. Stelleneinrichtungsverfahren für den Stellenplan 2023**

- II. Stellenplan 2023 nach Stelleneinrichtungsverfahren sowie sonstigen Veränderungen**
 - II.1 Gesamtdarstellung**
 - II.2 Stelleneinrichtungen / Wegfall und Verlängerung 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 2023 unter Einbeziehung der Ertragssituation für Personal**
 - IV.1 Allgemeines**
 - IV.2 Personalkostenverbund 2023**
 - IV.3 Personalkostenerstattungen**

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

- VI. Kennzahlen**
 - VI.1 Beamtenquote**
 - VI.2 Versorgungsempfänger**
 - VI.3 Personalintensität**
 - VI.4 Personaldeckungsquote**

Erläuterungen

I. Stelleneinrichtungsverfahren für den Stellenplan 2023

Diese Vorlage beinhaltet das verwaltungsinterne Ergebnis des alljährlichen Stelleneinrichtungsverfahrens. Anders als in den Vorjahren sind hierin bis auf den Stellenbedarf für Wohngeldsachbearbeitung in Aachen-Mitte und den Bezirken (wird zur Zeit noch verifiziert) nahezu alle Stellenplanveränderungen (Stelleneinrichtungen, Stelleneinsparungen, Verlängerung/ Wegfall von kw-Vermerken, Verkürzung/ Anbringung von kw-Vermerken) enthalten, über die der Verwaltungsvorstand in seiner Sitzung am 06.09.2022 entschieden hat. Insofern sind für die zweite Lesung lediglich in Einzelfällen Stelleneinrichtungen und/oder Veränderungen von kw-Vermerken zu erwarten, über die verwaltungsseits noch entschieden werden muss.

II. Stellenplan 2023 nach Stelleneinrichtungsverfahren sowie sonstigen Veränderungen

II.1 Gesamtdarstellung

Der Rat der Stadt hat in seiner Sitzung am 16.02.2022 den Stellenplan für das Haushaltsjahr 2022 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 2022“ im Einzelnen beschrieben.

Nachstehend werden die Veränderungen gegenüber dem Stellenplan 2022 summiert dargestellt. Bis zur erneuten Beratung in der zweiten Lesung des Stellenplans durch den Personal- und Verwaltungsausschuss erfolgt eine weitere Fortschreibung (sh. I.).

Gegenüber dem Stellenplan 2022 schließt der Stellenplanentwurf für das Haushaltsjahr 2023 gesamtstädtisch mit **240,5** Mehrstellen ab. Hierbei handelt es sich um einen saldierten Wert aus **272,5** Stelleneinrichtungen (271,0 Mehrstellen in der Allgemeinen Verwaltung und 1,5 Mehrstellen im Bereich der Eigenbetriebe) und **32,0** Stelleneinsparungen (24,0 Wenigerstellen in der Allgemeinen Verwaltung und 8,0 Wenigerstellen im Bereich der Eigenbetriebe und regio iT). Hierin enthalten sind die bereits unterjährig in 2022 vom Rat beschlossenen 70,5 Stelleneinrichtungen (sh. II.2).

Die Veränderungen des Stellenplanentwurfes 2023 gegenüber dem Stellenplan 2022 stellen sich wie folgt dar:

Bereich	Stelleneinrichtungen	Stelleneinsparungen	saldiert
I. Allgemeine Verwaltung	271,0 (davon 93,0 kw)	24,0 (davon 14,0 kw)	+ 247,0
II. regio iT		1,0	- 1,0
III. Aachener Stadtbetrieb		0,5	- 0,5
IV. Gebäudemanagement	0,5	1,0	- 0,5
V. Volkshochschule	1,0	1,5	- 0,5
VI. Stadttheater und Musikdirektion		1,0	- 1,0
VII. Kulturbetrieb		2,0	- 2,0
VIII. Eurogress		1,0	- 1,0
Summe	272,5	32,0	+ 240,5
Mehrstellen (STPL 2022:2023)	240,5		

Anmerkung:

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

II.2 Stelleneinrichtungen / Wegfall und Verlängerung von kw-Vermerken

Die 271,0 Stelleneinrichtungen werden unter III. gesondert dargestellt.

Hiervon hat der Rat in seinen Sitzungen am 30.03.2022 und 08.06.2022 die Einrichtung folgender 70,5 Mehrstellen unterjährig beschlossen:

- 57,0 (72,0*) Stellen im Fachbereich Wohnen, Soziales und Integration (FB 56)
- 13,5 Stellen im Fachbereich Kinder, Jugend und Schule (FB 45)

*Die ursprünglich ermittelten, bis 31.12.2023 befristeten, 72,0 Stellen für die Betreuung schutzsuchender Ukrainer*innen konnten infolge fortlaufender Bedarfsanpassungen um 15,0 Stellen auf 57,0 Stellen reduziert werden.

Das Stellenplanverfahren sieht seit seiner Optimierung zum Stellenplan 2017 vor, für außerordentliche dringende Bedarfe, die eine frühzeitige Verfügbarkeit von zusätzlichem Personal bei absehbarer Stellenausweitung notwendig machen, unterjährige Behandlungen im Personal- und Verwaltungsausschuss bis hin zum Rat der Stadt zu ermöglichen. Hiervon wird nur in wenigen Einzelfällen Gebrauch gemacht.

Die Begründungen sind im Einzelnen der Anlage „Dezernats- und fachbereichsbezogene Darstellung der Veränderungen zum Stellenplan 2022“ zu entnehmen.

Von den 272,5 neu einzurichtenden Planstellen sind 271,0 aus dem allgemeinen Verwaltungsbereich, davon u.a. 93,0 befristete Stellen, in denen 13,0 Projektstellen aus den Bereichen FB 02, FB 37 und FB 56 enthalten sind, die nicht dem Personalkostenverbund zuzurechnen sind (sh. III.3).

Bei den drittmittelgeförderten Projektstellen im FB 02 handelt es sich um eine Stelle zur Durchführung des Projektes „Sofortprogramm Aachener Altstadt“, jeweils eine halbe Stelle für die Projekte „EMR Booster“ sowie „European Digital Innovation HUB“, zwei Stellen für „Vision 2025 + Aachen Rothe Erde (Phase I)“, eine Stelle im Rahmen des Projektes „RevierLab“, eine Stelle für „CircularFoodChai“ sowie eine Stelle im Bereich des Fördermittelmanagements und der Fördermittelabrechnung. Ebenfalls enthalten sind zwei Stellen im FB 37 für das Projekt „PIKTARI“ und vier Stellen im FB 56, die im Rahmen des Landesprojektes „Kommunales Integrationsmanagement“ (KIM) nach unterjährig durchgeführtem Fraktionsverfahren bereits vorgezogen bewirtschaftet werden.

Im Übrigen werden aufgrund festgestellter dauerhafter Bedarfe die kw-Vermerke an 13,0 Planstellen aufgehoben. An 24,5 befristeten Planstellen bedarf es der Verlängerung der kw-Vermerke, von denen 16,5 Projektstellen sind.

Die ab 2023 anfallenden finanziellen Bedarfe aufgrund der Mehrstellen und der Veränderung von kw-Vermerken sind bereits für den Haushaltsplanentwurf 2023 angemeldet worden.

II.3 Stelleneinsparungen / Anbringung von kw-Vermerken

Insgesamt können 32,0 Planstellen eingespart werden; davon 14,0 aufgrund der Realisierung eines kw-Vermerkes, hierin enthalten sind 12,0 Projektstellen.

Soweit sich aufgrund der Einsparung unbesetzter Planstellen finanzielle Auswirkungen ergeben, sind diese bei der Anmeldung zum Haushaltsplanentwurf 2023 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.

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

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.
Für die zweite Lesung ist ein Schwerpunkt diesbezüglicher Veränderungen zu erwarten.
Die Bewertungsänderungen führen erst in Verbindung mit den sich hieraus ergebenden personellen Konsequenzen zu finanziellen Auswirkungen.

III. Stelleneinrichtungen (dargestellt unter verschiedenen Gesichtspunkten)

III.1 Dezernats- und fachbereichsbezogene Zuordnung

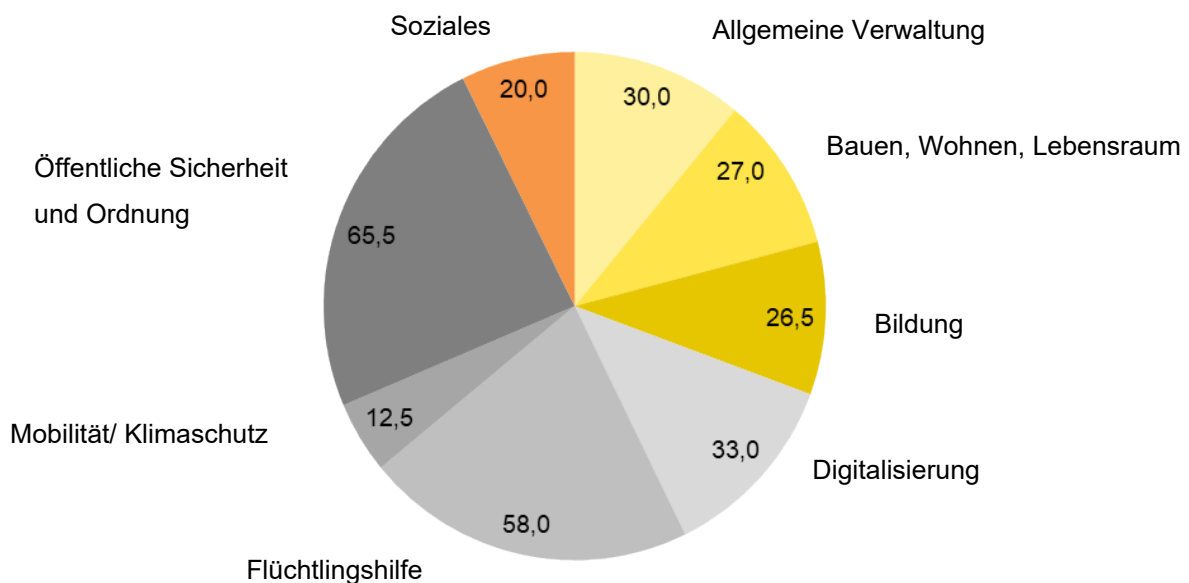
Die unter II.1. dargestellten 272,5 Stelleneinrichtungen sowie 32,0 Stelleneinsparungen verteilen sich auf die Dezernate wie folgt:

	Organisationseinheit	Stelleneinrichtungen	Stelleneinsparungen
Dezernat I	Dezernat I		1,0
	FB 01 Bürger*innendialog und Verwaltungsleitung	5,0	1,5
	FB 13 Kommunikation und Stadtmarketing	1,0	
	FB 14 Rechnungsprüfung	3,0	
	FB 34 Standesamt	5,5	
	B 3 Bezirksamt Haaren	0,5	
	B 4 Bezirksamt Kornelimünster/Walheim	0,5	
		15,5	2,5
Dezernat II	FB 20 Finanzsteuerung	3,0	
	FB 30 Recht und Versicherung	0,5	
	FB 32 Sicherheit und Ordnung	39,0	
		42,5	
Dezernat III	Dezernat III	1,5	
	FB 60 Vertrags-, Vergabe- und Fördermittelmanagement	6,0	1,0
	FB 61 Stadtentwicklung, -planung und Mobilitätsinfrastruktur	16,0	0,5
	FB 62 Geoinformation und Bodenordnung	1,0	
	FB 63 Bauaufsicht	5,0	
		29,5	1,5
Dezernat IV	Dezernat IV		1,0
	FB 45 Kinder, Jugend und Schule	15,5	6,5
	FB 45 Kitas	11,0	
	E 42 Volkshochschule	1,0	1,5
	E 46/47 Stadttheater und Musikdirektion		1,0
	E 49 Kulturbetrieb		2,0
		27,5	12,0

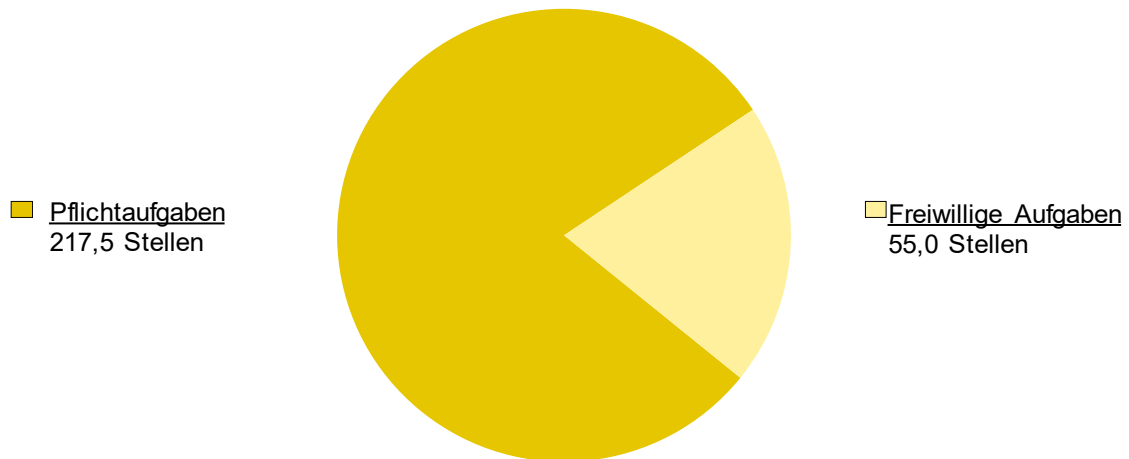
Dezernat V	FB 11 Personal, Organisation, E-Government und Informationstechnologie	10,5	1,0
	FB 12 Bürger*innenservice	3,5	
	FB 15 Digitale Verwaltung und IT-Steuerung	11,0	
	FB 17 Arbeitsmedizin und Arbeitssicherheit	1,5	0,5
	FB 37 Feuerwehr und Rettungsdienst	30,5	3,0
	FB 52 Sport	1,5	
		58,5	4,5
Dezernat VI	FB 02 Wirtschaft, Wissenschaft, Digitalisierung und Europa	9,0	7,0
	FB 23 Immobilienmanagement	5,5	
	FB 56 Wohnen, Soziales und Integration	76,5	1,0
	E 88 Eurogress		1,0
		91,0	9,0
Dezernat VII	FB 36 Klima und Umwelt	7,5	
	E 18 Aachener Stadtbetrieb		0,5
	E 26 Gebäudemanagement	0,5	1,0
		8,0	1,5
	regio iT		1,0
Summe		272,5	32,0
Mehrstellen			240,5

III. 2 Gliederung nach Aufgabenbereichen und Aufgabenarten

Zuordnung der 272,5 neuen Planstellen nach Aufgabenbereichen:



Zuordnung der 272,5 neuen Planstellen nach Aufgabenarten:



Bei den 55,0 Planstellen für freiwillige Aufgaben handelt es sich um:

- 1,0 Stelle für Sachbearbeitung Veranstaltungen und Rathausmanagement, FB 01
- 1,0 Stelle für Sachbearbeitung Bürger*innenrat, FB 01
- 0,5 Stelle für Sachbearbeitung administrative Aufgaben, FB 01
- 1,0 Stelle Sachbearbeitung Jugendparlament, FB 01
- 1,0 Stelle für Online-Redaktion, FB 13
- 1,0 Stelle für Sachbearbeitung Informationssicherheit, FB 14
- 1,0 Stelle für Sachbearbeitung Beteiligungscontrolling im Rahmen der Mobilitätswende, FB 20
- 0,5 Stelle für IT-Koordination, FB 60
- 3,0 Stellen für Sachbearbeitung Fördermittel, FB 60
- 1,0 Stelle für Sachbearbeitung Betriebliches Mobilitätsmanagement, FB 60
- 2,0 Stellen für techn. Sachbearbeitung "Reduktion Pkw-Aufkommen im Stadtverkehr", FB 61
- 1,0 Stelle für techn. Sachbearbeitung Bau Starke Achsen (IKSK), FB 61
- 1,0 Stelle für techn. Sachbearbeitung Entwicklung Sportpark Soers, FB 61
- 1,0 Stelle für IT-Koordination, FB 63
- 2,0 Stellen für (techn.) Sachbearbeitung Beschwerdemanagement, FB 63
- 1,0 Stelle für Abteilungsleitung Digitalisierung, Beschwerdemanagement, FB 63
- 0,5 Stelle für Helpdesk, FB 45
- 2,0 Stellen für Sachbearbeitung Unterstützung Abteilungsleitungen, FB 45
- 2,5 Stellen für Mitarbeiter*innen Servicecenter, FB 12
- 2,0 Stellen für Wissenschaftliche Mitarbeit im Zusammenhang mit Projekt "PIKTARI", FB 37
- 1,0 Stelle Sachbearbeitung Forschungsmanagement ARS, FB 37
- 1,0 Stelle für Sachbearbeitung Sportentwicklung, FB 52
- 0,5 Stelle für Sportplatzwart Waldstadion, FB 52
- 1,0 Stelle für Sachbearbeitung Strukturwandelmanager*in Rothe Erde, FB 02
- 1,0 Stelle für Sachbearbeitung Grundsatzangelegenheiten, FB 02

- 1,0 Stelle für Projektmitarbeit "Sofortprogramm Aachener Altstadt", FB 02
- 0,5 Stelle für Projektmitarbeit „EMR Booster“, FB 02
- 2,0 Stellen für das Projekt „Vision 2025“ + „Aachen Rothe Erde (Phase I)“, FB 02
- 0,5 Stelle für Projektmanager*in „European Digital Innovation HUB EDIH Rheinland“, FB 02
- 1,0 Stelle für Projektmanager*in „RevierLab“, FB 02
- 1,0 Stelle für Sachbearbeitung Finanz- und Fördermittelmanagement, IT-Koordination, FB 02
- 1,0 Stelle für Projektmanager*in „CircularFoodChai“, FB 02
- 1,0 Stelle für Sachbearbeitung Sozialplanung, FB 56
- 1,0 Stelle für Sachbearbeitung Management Depot, FB 56
- 2,0 Stellen für Hausmeister*innen Depot, FB 56
- 0,5 Stelle für Sachbearbeitung Verwaltungsassistent Depot, FB 56
- 4,0 Stellen für Sozialarbeit u. Sachbearbeitung im Projekt KIM, FB 56
- 3,0 Stellen für Sachbearbeitung Krisen- und Projektmanagement, FB 56
- 3,0 Stellen für Alltagsbegleitung, FB 56
- 0,5 Stelle für Sachbearbeitung Koordination Integration, FB 56
- 1,0 Stelle für Sachbearbeitung Nachhaltigkeitsmanagement, FB 36
- 0,5 Stelle für Sachbearbeitung Unterstützung Verwaltung Klimaschutz/ Energie, FB 36
- 1,0 Stelle für techn. Sachbearbeitung Energiemanagement, FB 36

III. 3 Kosten und Refinanzierung

Die in Ansatz gebrachten Personalkosten für die 272,5 neuen Stellen und der sonstigen Bedarfe, die sich hauptsächlich aus der Verlängerung bzw. Wegfall von kw-Vermerken ergeben, wurden zunächst auf der Grundlage der KGST-Durchschnittswerte 2021/2022 ermittelt und belaufen sich in 2023 auf insgesamt 16.453.100 €. Ausgehend von den realistisch einzuschätzenden tatsächlichen Stellenbesetzungen sind die Kosten 2023 pauschal um 50 Prozent gekürzt worden, soweit es sich nicht um Planstellen handelt, die bereits unterjährig in 2022 eingerichtet oder aus sonstigen Gründen vorzeitig zur Bewirtschaftung freigegeben wurden (in der Anlage mit ** gekennzeichnet). Ebenso sind Planstellen mit der Fallkonstellation „Verlängerung oder Wegfall von kw-Vermerken“ ausgenommen, da diese Stellen in der Regel bereits besetzt sind. Drittmittel finanzierte Projektstellen sind von der Kürzung grundsätzlich nicht betroffen.

Von den o.a. Gesamtkosten entfallen 14.670.200 € auf Stellen, die aus dem Personalkostenverbund (PKV) finanziert werden. Die verbleibenden Kosten in Höhe von 1.782.900 € beziehen sich auf Projektstellen, die über gesonderte 4-er PSP-Elemente im Haushalt abgewickelt werden und nicht dem PKV zuzurechnen sind. Bei den Projektstellen gilt, dass deren Personal- und Sachaufwand vollständig durch die Fördermittel gedeckt und - je nach Förderquote - durch einen Restanteil aus genehmigten Haushaltsmitteln einschließlich Finanzplanung der betreffenden Organisationseinheiten gesichert ist.

Unter Anrechnung von bereits eingeplanten Mitteln in Höhe von 383.700 € für vorhandenes Personal (=Deckung PKV) ergibt sich eine Reduzierung der Kosten für den Personalkostenverbund auf

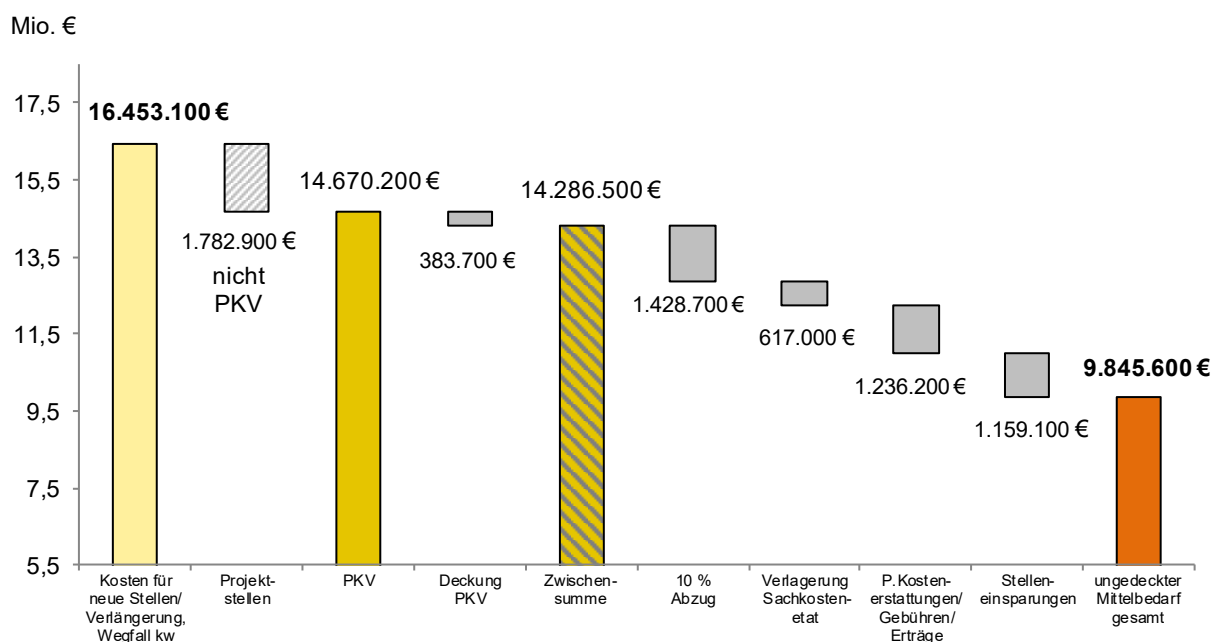
14.286.500 €. Da die Erfahrung der letzten Jahre gezeigt hat, dass die zugrunde gelegten KGST-Durchschnittswerte in der Regel bei Neueinstellungen und internen Nachbesetzungen deutlich unterschritten werden, erfolgt eine 10%ige Kürzung der ermittelten Kosten auf 12.857.900 €. Hiervon sind aufgrund von zu realisierenden Stelleneinsparungen und haushaltsneutralen Verlagerungen noch einmal 1.776.100 € in Abzug zu bringen, sodass sich die finanzielle Mehrbelastung für den PKV auf 11.081.800 € im Jahr 2023 beläuft.

In den Folgejahren liegt ein begrenzter Anstieg bei den Kosten für die Stelleneinrichtungen und Veränderungen von kw-Vermerken vor. Dies ist vorrangig darin begründet, dass 57,0 Stellen für die Betreuung von Ukraine-Flüchtlingen mit einem finanziellen Umfang in Höhe von rd. 3,8 Mio. auf das Jahr 2023 begrenzt sind. Die finanzielle Mehrbelastung für den PKV beläuft sich in 2024 auf 11.932.400 €.

Dem ermittelten Mehraufwand für den PKV steht in verschiedenen Fällen eine Refinanzierung aufgrund von Gebühreneinnahmen, Personalkostenerstattungen und sonstigen Mehrerträgen in Höhe von kalkulierten 1.236.200 € in 2023 gegenüber. Entsprechend verringert sich der nicht gedeckte Betrag für den PKV von 11.081.800 € auf 9.845.600 €.

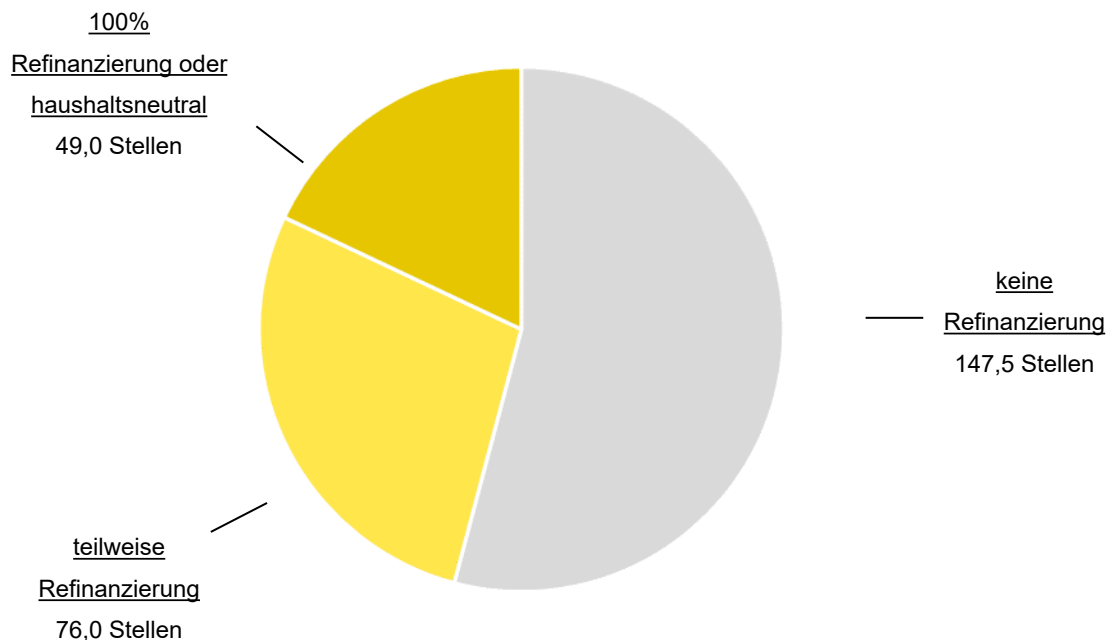
Der prozentuale Anteil für den ungedeckten Mittelbedarf der neuen Stellen für den PKV (9.845.600 €) beläuft sich im Verhältnis zu den insgesamt für den Haushalt 2023 angemeldeten fortgeschriebenen Personalaufwendungen in Höhe von 232.086.700 € auf 4,24 Prozent. Aufgrund der Ansatzkürzungen für die neu einzurichtenden Stellen wird eine einmalige Verbesserung im Haushaltsjahr 2023 in Höhe von rd. 5,16 Mio. € erzielt.

Darstellung des finanziellen Bedarfes 2023 für die 272,5 Stellen und sonstigen Bedarfe (9.845.600 €):



Nachfolgend ist die Aufteilung der Stellen nach dem Grad der Deckung bzw. Refinanzierung dargestellt. Bei den haushaltsneutralen Verlagerungen handelt es sich ausschließlich um etatisierte Sachkosten für den Kita- und OGS-Ausbau. Sofern der Ausbau städtische Einrichtungen betrifft, sind für den notwendigen Personalzuwachs die entsprechenden Mittel aus dem Sachkostenetat des FB 45 in den Personalkostenverbund zu verlagern.

Zuordnung der Bedarfe nach dem Grad der Refinanzierung:



IV. Gesamtentwicklung der Personal- und Versorgungsaufwendungen 2023 unter Einbeziehung der Ertragssituation für Personal

IV.1 Allgemeines

Die Personal- und Versorgungsaufwendungen für die Beamt*innen insgesamt sowie für die Beschäftigten der Allgemeinen Verwaltung, mit Ausnahme von Drittmittel finanziertem Personal (= Sonstige Beschäftigte), 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 angemeldet bzw. eingeplant. Es handelt sich hierbei überwiegend um Drittmittel finanziertes Personal im Rahmen von Projekten, die gesondert im Haushalt über 4-er PSP-Elemente abgebildet und für die ab einer Projektdauer von einem Jahr Planstellen eingerichtet werden. Darüber hinaus werden im Sachkonto 50190000 beispielsweise auch die Personalaufwendungen für Brandwachen, Dozententätigkeit oder für Aushilfspersonal bei Wahlen veranschlagt.

In den Wirtschaftsplänen der eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen sind die Personalaufwendungen für die dort tätigen Beschäftigten und Beamten veranschlagt. 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.

IV. 2 Personalkostenverbund 2023

Für das Haushaltsjahr 2022 belaufen sich die Planansätze für Personal- und Versorgungsaufwendungen (PKV) auf rd. 273,32 Mio. €. Im Rahmen der Haushaltsanmeldung 2023 erfolgte zunächst die Fortschreibung der Personal- und Versorgungsaufwendungen für den Personalkostenverbund in Höhe von insgesamt 282,14 Mio. € für das Jahr 2023, davon 231,51 Mio. € für Personalaufwendungen.

Darin enthalten ist die seit 2022 eingerechnete Bedarfsanpassung in Höhe von insgesamt 8,0 Mio. €, wovon 7,0 Mio. € auf Dienstbezüge Beamt*innen und 1,0 Mio. € auf die Entgelte der Tariflich Beschäftigten entfallen.

Ebenso erfolgten insbesondere Anpassungen bei den Pensionsrückstellungen, die im Einzelnen noch näher erläutert werden. Demnach beläuft sich der fortgeschriebene Gesamtbedarf für den PKV 2023 auf 286,0 Mio. €. Hiervon entfallen auf Personalaufwendungen 232,09 Mio. € zuzüglich 11,70 Mio. € für neue Stellen (= 243,79 Mio. €).

Die jährliche Fortschreibung der Dienst- und Versorgungsbezüge, der Entgelte für Beschäftigte einschließlich der Arbeitgeberanteile für Sozialversicherung und Zusatzversorgung, der Beihilfen sowie der Zuführungen zu Pensionsrückstellungen für die aktiven Beamten und Beamtinnen erfolgt grundsätzlich mit einem Prozent. Hiervon wird abgewichen, wenn für den Planungszeitraum bereits verbindliche Besoldungs- oder Tarifabschlüsse vorliegen.

Die Bezüge für die Beamt*innen und Versorgungsempfänger*innen werden zum 01.12.2022 auf Grundlage der Besoldungsanpassung NRW 2022 um 2,8 Prozent steigen. Zudem wurde auch der sog. Regionale Ergänzungszuschlag für die Beamt*innen zum 01.01.2022 beschlossen, welcher ab dem 01.12.2022 in den Familienzuschlag integriert wird. Die sich hieraus ergebenden finanziellen Mehrbedarfe für 2023 sind entsprechend eingeplant. Grundsätzlich orientiert sich die Besoldungs- und Versorgungsentwicklung der kommunalen Beamten an dem Tarifabschluss für die Beschäftigten der Länder (TVL), der aktuell eine Laufzeit bis zum 30.09.2023 aufweist. Mit einem Abschluss der Tarifverhandlungen für die Beschäftigten der Länder ist daher frühestens zum Oktober 2023 zu rechnen. Ob und wann der Tarifabschluss auf die Beamt*innen und Versorgungsempfänger*innen übertragen wird, bleibt abzuwarten. Da im Jahr 2023 nicht von einer Besoldungserhöhung ausgegangen werden kann, wird die jährliche Fortschreibung von einem Prozent ab dem Jahr 2024 fortgesetzt.

Die Entgelte der Beschäftigten des TVöD sowie entsprechende Arbeitgeberanteile für Sozialversicherung und Zusatzkasse sind zuletzt zum 01.04.2022 um 1,8 Prozent gestiegen, die Laufzeit des Tarifvertrags der Beschäftigten endet zum 31.12.2022. Aktuell wurden seitens der Gewerkschaften erste Forderungen gestellt, ein Ergebnis bleibt jedoch abzuwarten. Das Haushaltsjahr 2023 sowie die Folgejahre werden somit zunächst mit einem Prozent beplant.

Unabhängig davon wurde die neu eingeführte Zulagengewährung insbesondere für Erzieher*innen und Sozialarbeiter*innen im Rahmen der Tarifeinigung im Sozial- und Erziehungsdienst im Jahr 2023 und in den Folgejahren jeweils mit 2.090.900 € beplant.

Unabhängig von dem Wegfall der Kostendämpfungspauschale ergibt sich unter Berücksichtigung der Vorjahresergebnisse bei den Beihilfen für Aktive eine geringfügige Verbesserung in Höhe von 131.500 €.

Die Zuführungen zu den Pensionsrückstellungen für die aktiven Beamten wurden zur Vermeidung von Nachbesserungen zunächst in Höhe des Ansatzes 2022 inkl. einem Prozent Erhöhung eingeplant, welche sich auf jährlich 19.003.700 € beliefen. Nach der Forecast-Berechnung wurde der Ansatz 2023 nochmals pauschal um 500.000 € erhöht, bei den Beihilferückstellungen ergab sich eine geringfügige Differenz in Höhe von 90.000 €.

Die Höhe der Personalaufwendungen im PKV nach dem Stand der Haushaltsanmeldung und den nachfolgenden Anpassungen sowie unter Einbeziehung des finanziellen Bedarfes für die 272,5 neuen Stellen beträgt – wie bereits ausgeführt - insgesamt rd. 243,79 Mio. € (Stand 10/2022). Für sonstige Beschäftigte sind derzeit 8,34 Mio. € vorgemerkt.

Die Höhe der Versorgungsaufwendungen wurde im Rahmen der Haushaltsanmeldung zunächst mit insgesamt 50,63 Mio. € für das Jahr 2023 kalkuliert.

Aufgrund des Wegfalls der Kostendämpfungspauschale sowie der Anpassung aufgrund steigender Aufwendungen sind die Beihilfen für die Versorgungsempfänger um 243.800 € zu erhöhen.

Zur Vermeidung einer hohen Volatilität erfolgt bereits seit 2018 die Kalkulation der Pensionszuführungen für Versorgungsempfänger*innen sowie die damit korrespondierende Ertragsposition „Auflösung von Pensionsrückstellungen“ auf Basis des Durchschnittswertes der beiden Vorjahresergebnisse. Zur Absicherung dieser Zahlen wird seit zwei Jahren eine Forecast-Berechnung für das laufende Haushaltsjahr mit dem bei der Stadt zur Berechnung der Pensionszuführungen eingesetzten Haessler-Verfahren durchgeführt. Entsprechend ist für die Planung 2023 verfahren worden. Hierdurch ergibt sich bei den Pensions- und Beihilferückstellungen für Versorgungsempfänger*innen eine deutliche Verbesserung in Höhe von rd. 8,42 Mio. € im Vergleich zu den Zahlen gemäß der Haushaltsanmeldung 2023. Indes verringern sich die einzuplanenden Erträge für die Auflösung von Pensions- und Beihilferückstellungen um 3,8 Mio. €.

Die Versorgungsaufwendungen belaufen sich demnach auf insgesamt 42,21 Mio. €

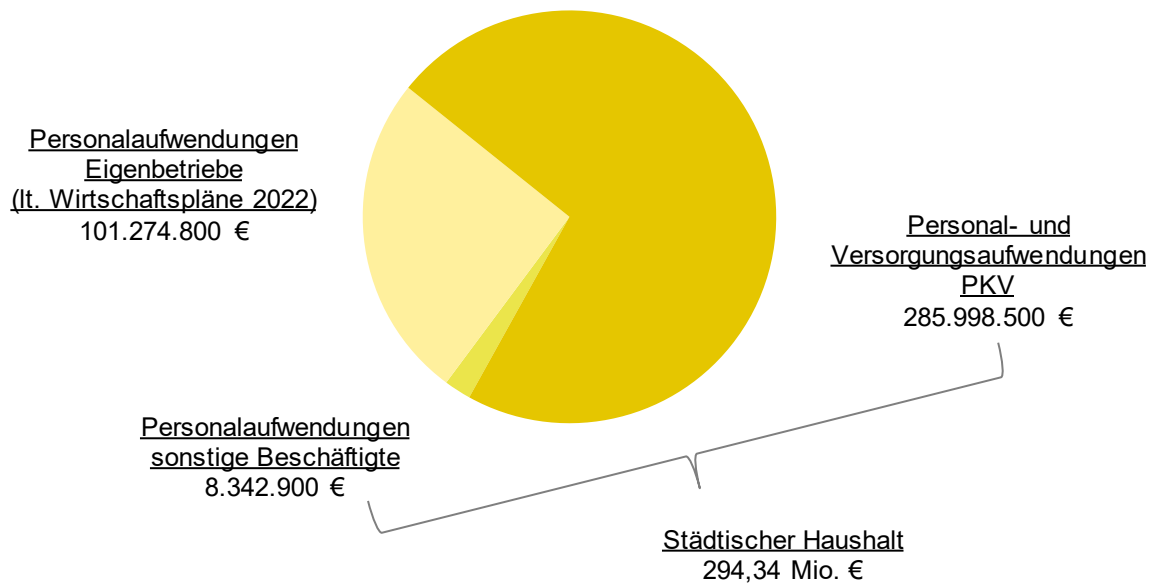
Den Personal- und Versorgungsaufwendungen insgesamt stehen Erträge aus der ertragswirksamen Auflösung von Pensions- und Beihilferückstellungen in Höhe von insgesamt 14,23 Mio. € gegenüber.

Personalkostenverbund 2023		
Anmeldung Personalaufwendungen (Stand 05/2022)	231,51 Mio. €	
Nachberechnung Regionaler Ergänzungszuschlag	0,17 Mio. €	
Anpassung Pensionszuführungen Beamte (Forecast)	0,50 Mio. €	
Anpassung Beihilfezuführungen Beamte (Forecast)	- 0,09 Mio. €	
Anmeldung Personalaufwendungen (Fortschreibung)	232,09 Mio. €	
Aufstockung PKV (für neue Stellen)	11,08 Mio. €	= 11,70 Mio. €
Haushaltsneutrale Verlagerungen (für neue Stellen)	0,62 Mio. €	
Bedarf Personalaufwendungen (Stand 10/2022)	243,79 Mio. €	
Anmeldung Versorgungsaufwendungen (Stand 05/2022)	50,63 Mio. €	
Anpassung Pensionszuführungen Versorger (Forecast)	-7,89 Mio. €	
Anpassung Beihilfezuführungen Versorger (Forecast)	- 0,53 Mio. €	
Bedarf Versorgungsaufwendungen (Stand 10/2021)	42,21 Mio. €	
Personal- und Versorgungsaufwendungen insgesamt (Stand 10/2022)	286,00 Mio. €	

Beim Erfordernis von finanziellen Veränderungen, die sich vorrangig aufgrund von einzelnen Stellenbedarfen für die zweite Lesung zum Stellenplanentwurf 2023 ergeben können, sind diese bis zur Einbringung des Haushaltes 2023 in den entsprechenden Veränderungsnachweisungen aufzunehmen.

In der nachfolgenden Grafik werden die Personal- und Versorgungsaufwendungen 2023 insgesamt aufgezeigt, um einen Gesamtüberblick zu geben, bevor in den anschließenden Erläuterungen und Grafiken konkret auf den Personalkostenverbund (PKV) Bezug genommen wird.

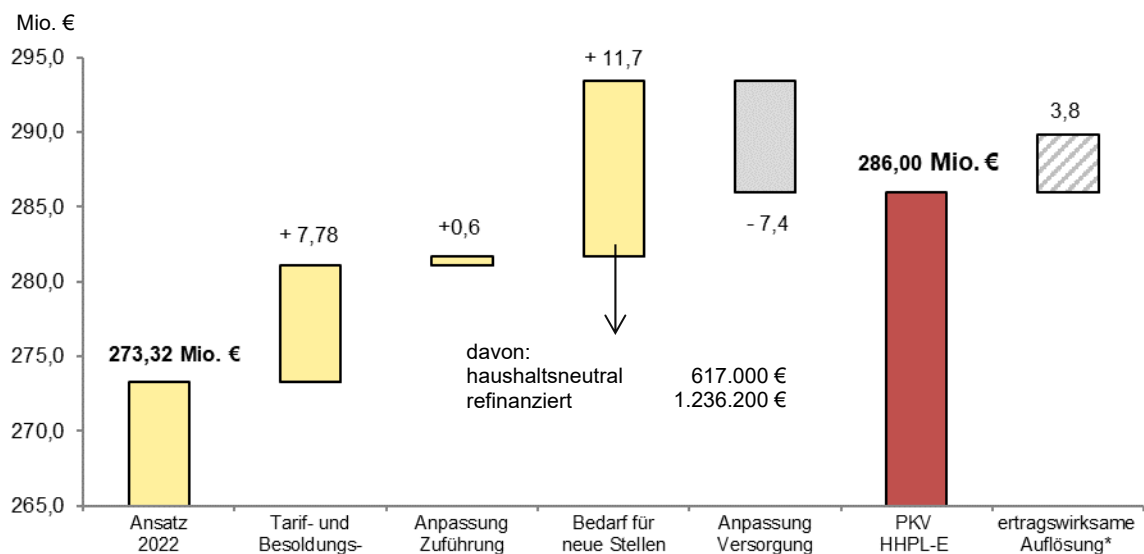
Personal- und Versorgungsaufwendungen insgesamt 2023 (395.616.200 €)



Insgesamt ergibt sich nach derzeitigem Stand unter Einbeziehung der neuen Stellen im PKV gegenüber 2022 eine finanzielle Erhöhung in Höhe von 12,68 Mio. €. Bei Gesamtbetrachtung, d.h. unter Einbeziehung der angepassten Erträge für die Auflösung von Pensions- und Beihilferückstellungen ist eine Steigerung zum Vorjahr in Höhe von 16,48 Mio. € zu verzeichnen.

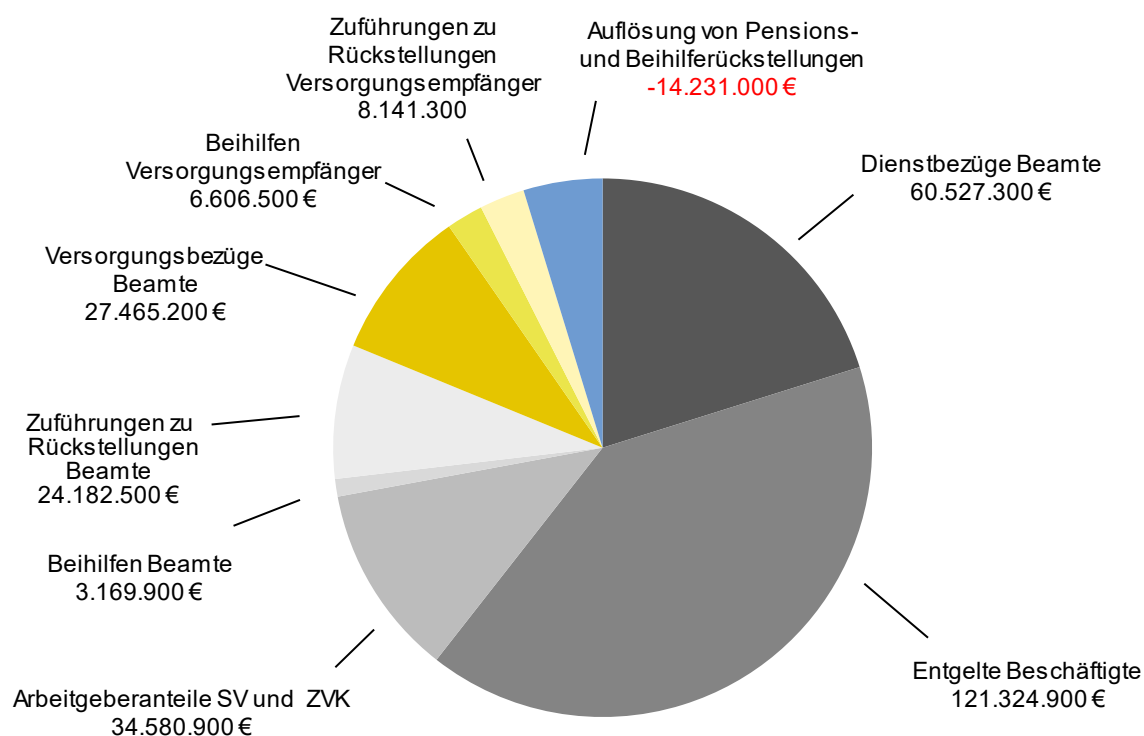
Der darin enthaltene Bedarf für die neuen Stellen im PKV in Höhe von rd. 11,70 Mio. € schließt – wie bereits ausgeführt - die haushaltsneutrale Verlagerung aus dem Sachkostenetat in Höhe von 0,62 Mio. € ein. Im Übrigen sind - wie unter Ziffer III.3 bereits ausgeführt wurde - für Personalkostenerstattungen, Gebühreneinnahmen und Mehrerträge rd. 1,24 Mio. € kalkuliert worden, die zur Deckung des Personalaufwandes für die neuen Stellen beitragen.

Entwicklung PKV 2022 – 2023



*Bei der Darstellung der Entwicklung des Personal- und Versorgungsaufwandes PKV (=Aufwand) wird die Verschlechterung bei der ertragswirksamen Auflösung in Höhe von 3,8 Mio. € im Vergleich zu 2022 nicht abgebildet.

Aufteilung der Personal- und Versorgungsaufwendungen 2023 (PKV) auf Kostenarten unter Einbeziehung der Erträge aus der ertragswirksamen Auflösung von Pensions- und Beihilferückstellungen (271.767.500 €)

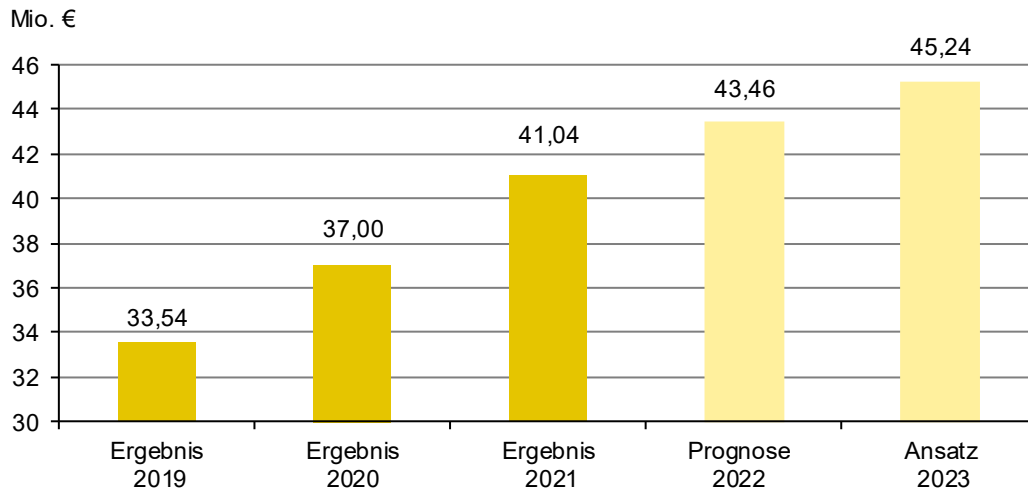


IV.3 Personalkostenerstattungen

Den Personalaufwendungen stehen dezentral geplante Erträge für das Personalkostenbudget gegenüber. Für das Haushaltsjahr 2023 sind bisher Erträge für Personalkostenerstattungen und -zuweisungen in Höhe von 54,03 Mio. € angemeldet worden. Hierin enthalten sind auch Zuweisungen (Fördermittel) in Höhe von 8,79 Mio. € für drittmittelfinanziertes bzw. sonstiges Personal, das nicht dem Personalkostenverbund zuzurechnen und somit in Abzug zu bringen ist.

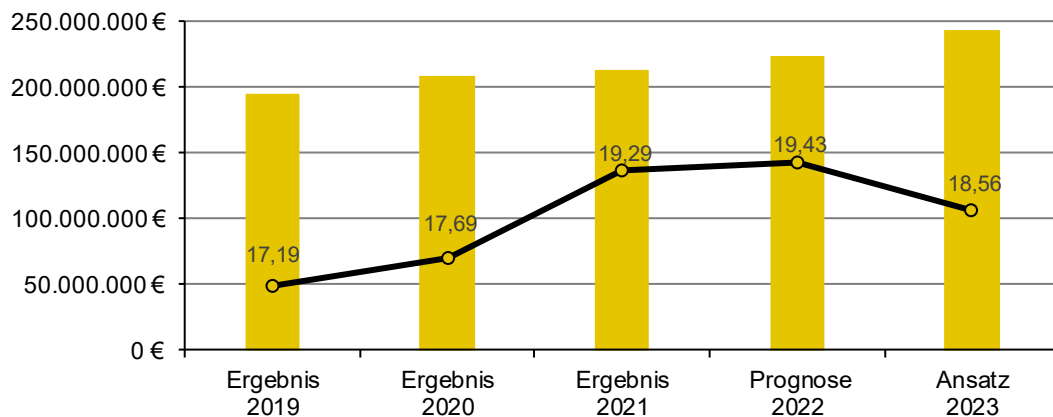
Die dem Personalkostenverbund anzurechnenden Erstattungen belaufen sich demnach auf 45,24 Mio. € einschließlich der Personalkostenerstattungen für die in den eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen und bei der regio iT tätigen Beamten und Beamtinnen (Stand 09/2022). Dies entspricht einem prozentualen Anteil von 18,56 Prozent an den gesamten Personalaufwendungen in Höhe von 243,79 Mio. €.

Höhe der Personalkostenerstattungen (PKV)



Nachfolgend sind die ermittelten Personalkostenerstattungen im Verhältnis zu den Personalaufwendungen im PKV dargestellt. Der für 2023 prognostizierte prozentuale Anteil sinkt geringfügig.

Prozentualer Anteil Personalkostenerstattungen zu Personalaufwendungen (PKV)



Die aus Gebühren resultierenden Erträge für Personalkosten werden nicht über eigene Sachkonten abgebildet. 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 FB 60, 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 rd. 5,75 Mio. € bei der Gebührenkalkulation 2022 berücksichtigt worden. Da die Anpassungen bezogen auf den Gebührenbereich des FB 37 für den Haushalt 2023 final erst im Rahmen der

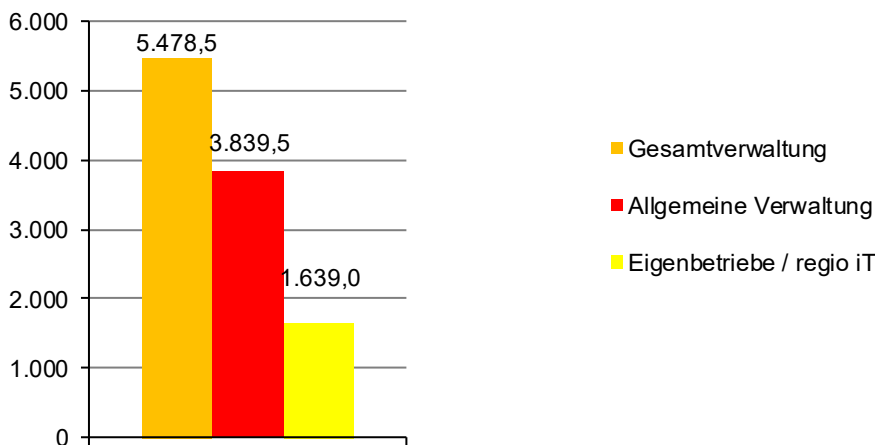
Veränderungsnachweisungen erfolgen werden, liegen zurzeit noch keine validen Planzahlen für das nächste Jahr vor.

V. Grafische Darstellungen und Erläuterungen (Gesamtverwaltung)

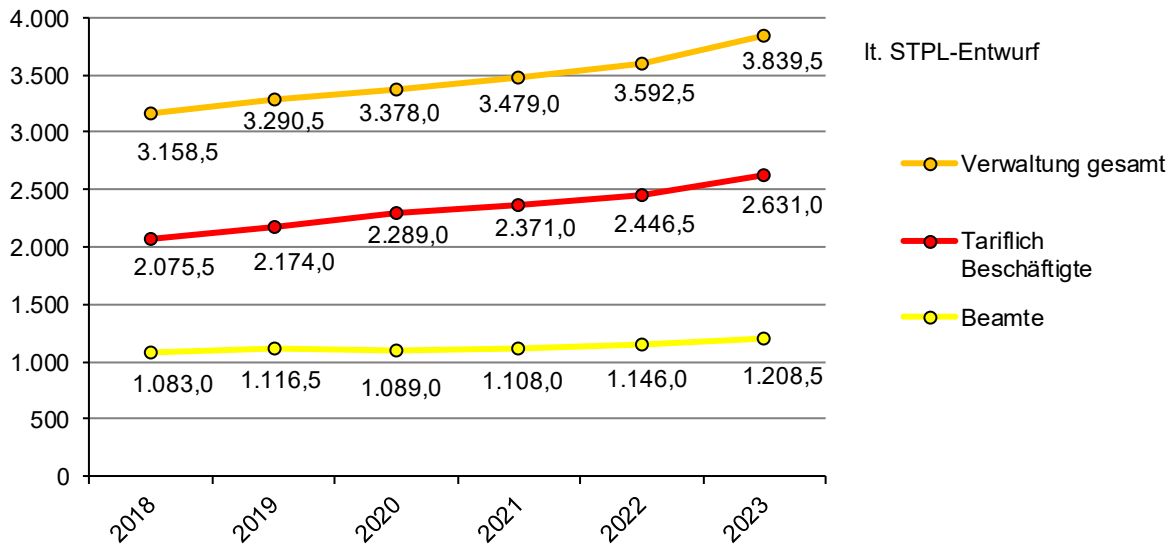
V.1 Planstellenentwicklung

Der Stellenplan der Stadt Aachen als Anlage zum Haushaltsplan bildet die Stellen der Beamt*innen und Tariflich Beschäftigten der Allgemeinen Verwaltung sowie die Stellen der Beamt*innen 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 Arbeitnehmer*innen 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 gegeben. Die Ausweisung der Stellenzahlen der Eigenbetriebe basiert hierbei hilfswiese auf den Werten des Haushaltsjahres 2022, da die aktuellen Stellenzahlen für das Haushaltsjahr 2023 derzeit noch nicht vorliegen.



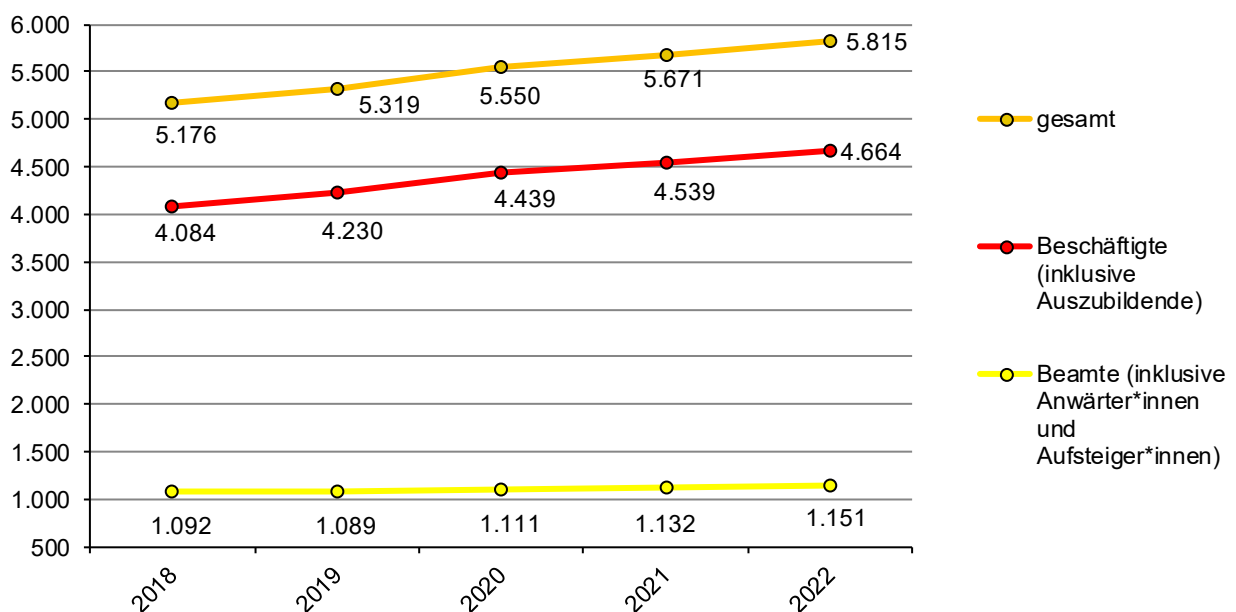
Seit 2018 hat sich die Anzahl der Planstellen in der Allgemeinen Verwaltung (ohne Eigenbetriebe) wie folgt entwickelt:



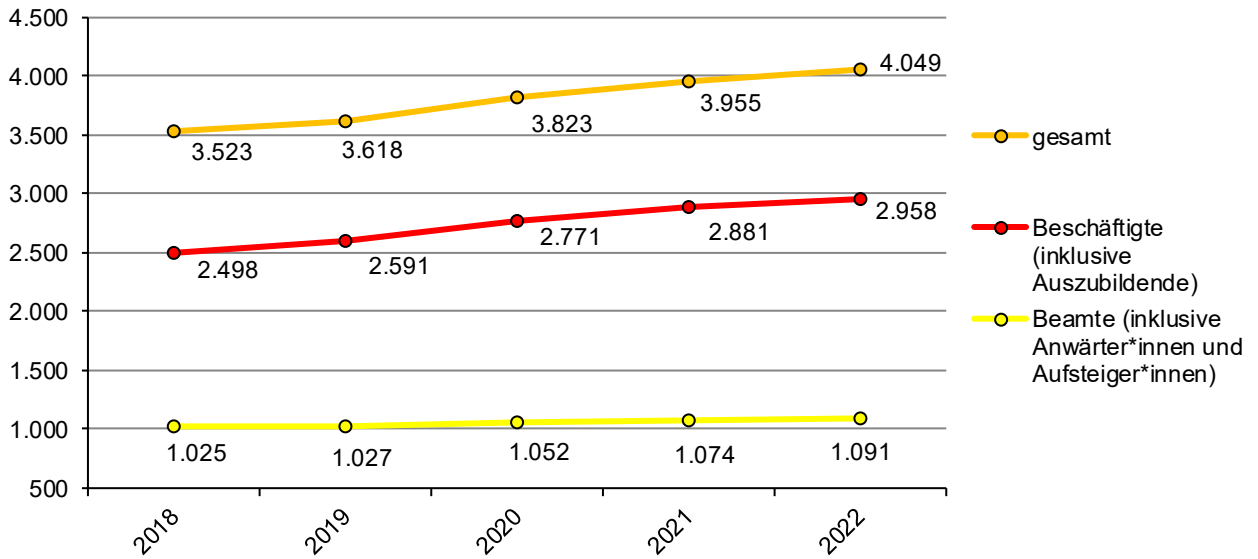
V.2 Entwicklung der Mitarbeiter*innenzahlen

Die aktuellen Mitarbeiter*innenzahlen 2022 beziehen sich auf den Stichtag 01.10. so dass die Neueinstellungen der Beamtenanwärter*innen sowie Auszubildenden enthalten sind. Bei den nachfolgenden Zahlen handelt es sich um alle Mitarbeiter*innen, die sich in einem aktiven Beschäftigten- oder Dienstverhältnis befinden. Berücksichtigt man zusätzlich die bei der Stadt Aachen tätigen Praktikant*innen und inaktiven Beschäftigten, die sich in Sonderurlaub, Elternzeit oder in der Freistellungsphase der Altersteilzeit befinden, erhöht sich diese Zahl in der Gesamtverwaltung auf insgesamt 6.074 Mitarbeiter*innen.

Entwicklung der Mitarbeiter*innenzahlen für die Gesamtverwaltung (Allgemeine Verwaltung und Eigenbetriebe):



Entwicklung der Mitarbeiter*innenzahlen für die Allgemeine Verwaltung:

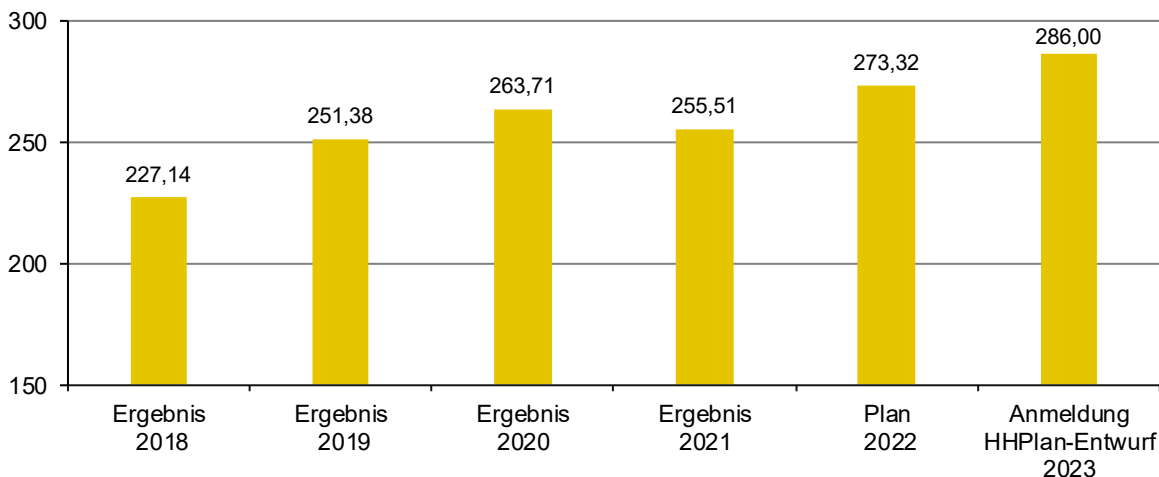


V.3 Kostenentwicklung der Personal- und Versorgungsaufwendungen

Aus der nachfolgenden Grafik ist die Entwicklung der Personal- und Versorgungsaufwendungen ab 2018 ersichtlich. Der erstmalige Einsatz der neuen Heubeck-Richttafeln 2018G im Haushaltsjahr 2019 führte

zu einem erheblichen Anstieg bei den Pensionszuführungen für Versorger und hat auch in 2020 den Gesamtaufwand für den Personalkostenverbund entsprechend erhöht. Hierbei ist jedoch auch zu berücksichtigen, dass die Pensionszuführungen für Versorgungsempfänger*innen zum Teil durch die ertragswirksame Auflösung von Pensionsrückstellungen gedeckt sind. Seit 2021 ist ein dezimierter Anstieg bei den Pensionszuführungen für Versorgungsempfänger*innen zu verzeichnen, der - wie bereits unter Ziffer IV.2 ausgeführt - auch Auswirkungen auf den PKV im Haushaltsplanentwurf 2023 hat.

Mio. €

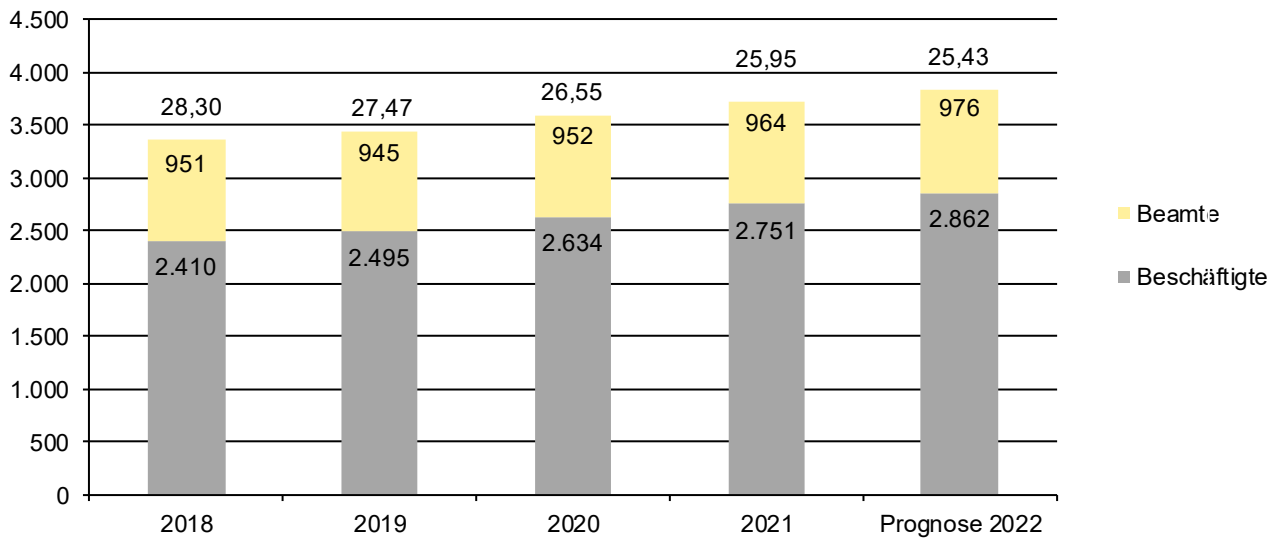


VI. Kennzahlen

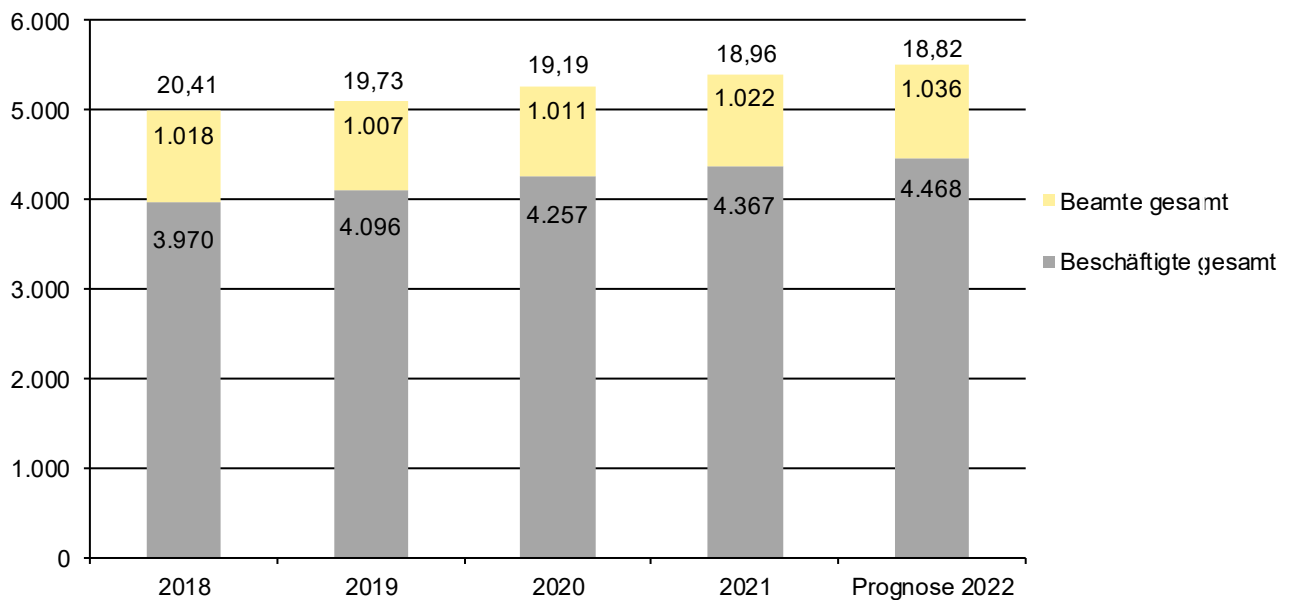
VI.1 Beamtenquote

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

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



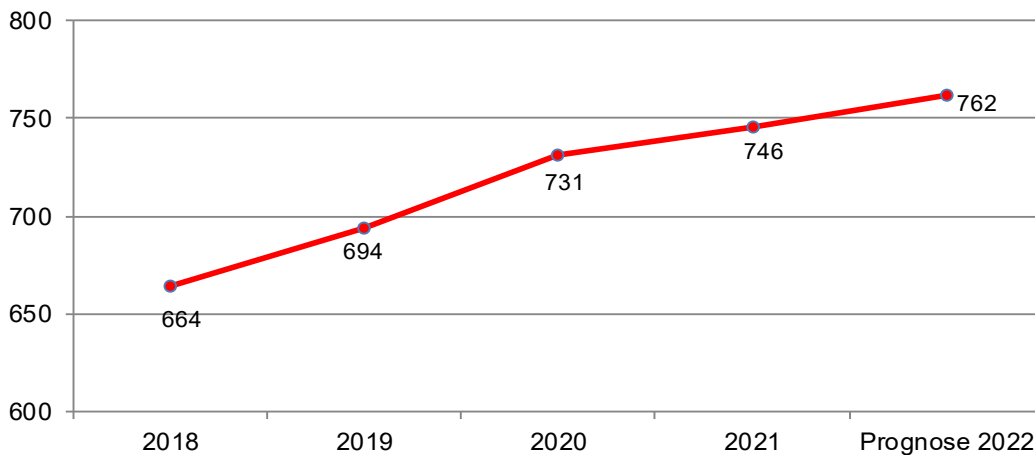
Beamtenquote (in Prozent) Gesamtverwaltung zum Stichtag 31.12.:



VI.2 Versorgungsempfänger*innen

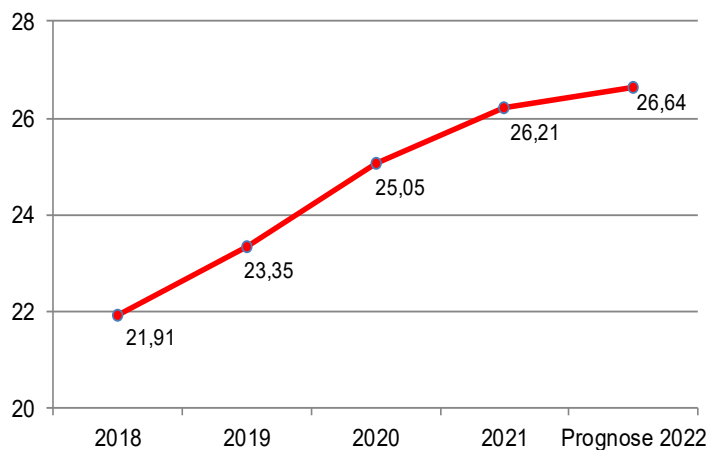
Die Zunahme an Versorgungsfällen korrespondiert mit den seit Jahren steigenden Versorgungslasten unabhängig von den jährlichen Besoldungsanpassungen. Der Zuwachs (Zugänge und Abgänge saldiert) in den Jahren 2021 und 2022 ist nahezu identisch, wobei sich die Zahl der tatsächlichen Versorgungseintritte in 2021 auf 29 belief und in 2022 voraussichtlich 32 betragen wird.

Anzahl Versorgungsempfänger*innen:



Laufender Versorgungsaufwand:

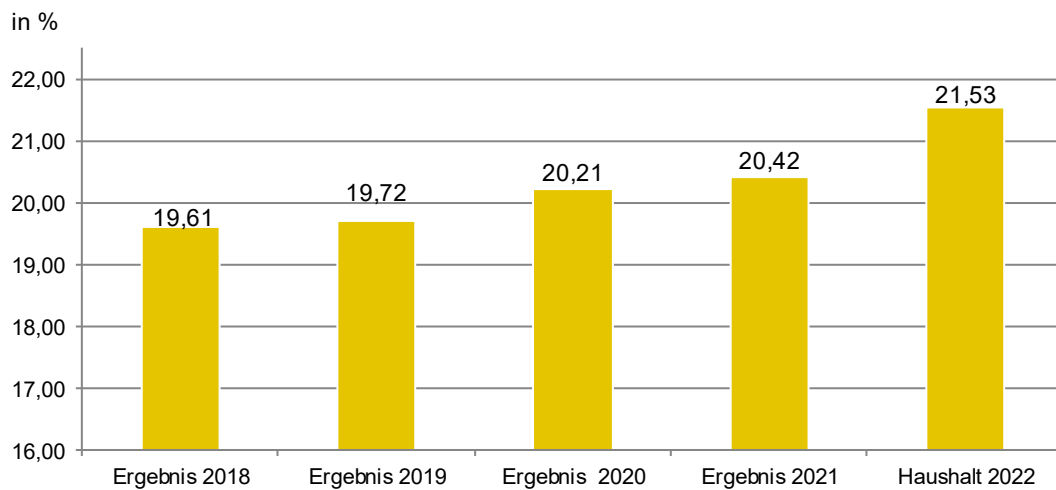
Mio. €



VI.3 Personalintensität

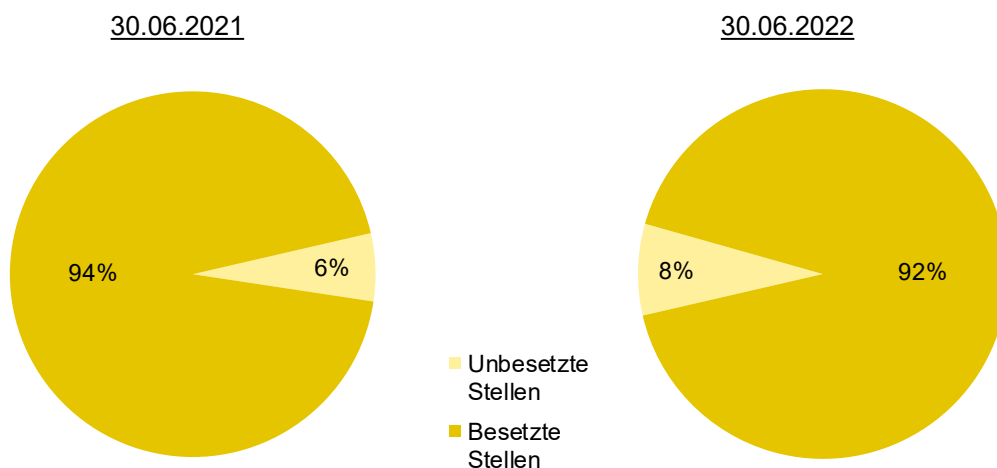
Die Personalintensität ist eine Kennzahl aus dem NKF-Kennzahlenstet und wird im Vorbericht des Haushaltes abgebildet. Sie stellt den prozentualen Anteil der Personalaufwendungen an den ordentlichen Aufwendungen im Haushalt dar. Für die Entwicklung der Personalaufwendungen ist maßgeblich die Aufgabenwahrnehmung von personalintensiven Dienstleistungen wie im FB 37 und FB 45-Kitabereich sowie die Erledigung in Eigenleistung statt Vergabe an Fremdfirmen verantwortlich, aber auch neue Themenbereiche, wie die Digitalisierung sowie Mobilität und Klimaschutz sind an der

oben genannten Entwicklung beteiligt. Der Wert für das Jahr 2023 wird im Rahmen der Aufstellung des Haushaltsplanentwurfes 2023 ermittelt und bekannt gegeben.



VI.4 Personaldeckungsquote

Eine Herausforderung ist es, in Zeiten des steigenden Fachkräftemangels, die benötigten Stellen auch mit geeigneten Mitarbeiter*innen zu besetzen. Mit der am 17.05.2018 verabschiedeten nachhaltigen Strategie zur Personalgewinnung und -bindung begegnet die Stadtverwaltung dieser Herausforderung aktiv. Infolge der Erhöhung der insgesamt zu bewirtschaftenden Stellen (zuletzt 164,0 Stellenneueinrichtungen im Stellenplan 2022) und einer kontinuierlichen Zunahme der demografisch bedingten Abgänge (Steigerung um 15,73% seit 2018) konnte die Besetzungsquote gegenüber dem Vorjahr nicht auf dem gleichen Niveau gehalten werden und entspricht somit dem Durchschnittswert der letzten fünf Jahre.



Die Stellen der Personalreserve (Inaktive, Vermittlung, Demografie, Teilhabechancengesetz) sowie die unterjährig eingerichteten Stellen zur Bewältigung der Ukraine-Krise sind in dieser Auswertung nicht enthalten, da diese Sonderzielsetzungen folgen oder nicht der üblichen allgemeinen Bewirtschaftung unterliegen.

Anlage/n:

Dezernats- und fachbereichsbezogene Darstellung der Veränderungen zum Stellenplan 2022