

Vorlage		Vorlage-Nr: FB 11/0166/WP18
Federführende Dienststelle: FB 11 - Fachbereich Personal und Organisation		Status: öffentlich
Beteiligte Dienststelle/n:		Datum: 12.12.2023
		Verfasser/in: FB 11/100 und FB 11/500
Stellenplan 2024 und Entwicklung der Personal- und Versorgungsaufwendungen 2024 (1. Lesung)		
Ziele: Klimarelevanz nicht eindeutig / nicht ermittelbar		
Beratungsfolge:		
Datum	Gremium	Zuständigkeit
19.12.2023	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 2024 zu beschließen.

Zudem nimmt der Personal- und Verwaltungsausschuss die Entwicklung der Personal- und Versorgungsaufwendungen 2024 zur Kenntnis.

Finanzielle Auswirkungen

	JA	NEIN	
	x		

konsumtive Auswirkungen	Ansatz 2023	Fortgeschrieb ener Ansatz 2023	Ansatz 2024 ff.	Fortgeschrieb ener Ansatz 2024 ff.	Folge- kosten (alt)	Folge- kosten (neu)
	Ertrag	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 €
+ <i>Verbesserung</i> / - <i>Verschlechterung</i>	0 €		0 €			

Weitere Erläuterungen (bei Bedarf):

nachrichtlich:

Die Kosten und Refinanzierung der Stelleneinrichtungen für den Stellenplan 2024 werden in den nachfolgenden Erläuterungen dargestellt. Die Beschlussfassung zu den finanziellen Auswirkungen des Stellenplans 2024 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 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 2024 insgesamt 8,0 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 2024**

- II. Stellenplan 2024 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 -arten**
 - III.3 Kosten und Refinanzierung**

- IV. Gesamtentwicklung der Personal- und Versorgungsaufwendungen 2024 unter Einbeziehung der Ertragssituation für Personal**
 - IV.1 Allgemeines**
 - IV.2 Personalkostenverbund 2024**
 - 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*innen**
 - VI.3 Personalintensität**
 - VI.4 Personaldeckungsquote**

Erläuterungen

I. Stelleneinrichtungsverfahren für den Stellenplan 2024

Diese Vorlage beinhaltet das verwaltungsinterne Ergebnis des alljährlichen Stelleneinrichtungsverfahrens.

Hierin enthalten sind alle Stellenplanveränderungen (Stellenneueinrichtungen, Stelleneinsparungen, Verlängerung/ Wegfall von kw-Vermerken, Verkürzung/ Anbringung von kw-Vermerken), über die der Verwaltungsvorstand in seiner Klausurtagung am 01. und 02. September sowie in seinen Sitzungen am 17. Oktober und 24. Oktober 2023 beraten und entschieden hat.

Hiervon unberücksichtigt bleiben einzelne Stellenbedarfe, zu denen organisatorische Prüfungen laufen. Sie fließen daher erst in die Vorlage zur 2. Lesung des Stellenplans 2024 ein.

II. Stellenplan 2024 nach Stelleneinrichtungsverfahren sowie sonstigen Veränderungen

II.1 Gesamtdarstellung

Der Rat der Stadt hat in seiner Sitzung am 01.02.2023 den Stellenplan für das Haushaltsjahr 2023 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 2023“ im Einzelnen beschrieben.

Nachstehend werden die Veränderungen gegenüber dem Stellenplan 2023 summiert dargestellt.

Gegenüber dem Stellenplan 2023 schließt der Stellenplanentwurf für das Haushaltsjahr 2024 gesamtstädtisch mit **69,5** Mehrstellen ab. Hierbei handelt es sich um einen saldierten Wert aus **112,0** Stelleneinrichtungen (ausschließlich im Bereich der Allgemeinen Verwaltung) und **42,5** Stelleneinsparungen (39,5 Wenigerstellen in der Allgemeinen Verwaltung und 3,0 Wenigerstellen im Bereich der Eigenbetriebe und regio iT).

Hierin enthalten sind zwei halbe, bereits unterjährig in 2023 vom Rat beschlossene Stelleneinrichtungen (sh. II.2).

Die Veränderungen des Stellenplanentwurfes 2024 gegenüber dem Stellenplan 2023 stellen sich wie folgt dar:

Bereich	Stelleneinrichtungen	Stelleneinsparungen	saldiert
I. Allgemeine Verwaltung	112,0 (davon 15,0 kw)	39,5 (davon 34,0 kw)	+ 72,5
II. regio iT			
III. Aachener Stadtbetrieb			
IV. Gebäudemanagement		2,0	- 2,0
V. Volkshochschule			
VI. Stadttheater und Musikdirektion			
VII. Kulturbetrieb		1,0	- 1,0
VIII. Eurogress			
Summe	112,0	42,5	+ 69,5
Mehrstellen (STPL 2023:STPLE 2024)	69,5		

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 112,0 Stelleneinrichtungen werden unter III. gesondert dargestellt.

Hiervon hat der Rat in seiner Sitzung am 07.06.2023 die Einrichtung von zwei halben Mehrstellen für Erzieher*innen in den Offenen Ganztagschulen im Fachbereich Kinder, Jugend und Schule (FB 45) unterjährig beschlossen.

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 2023“ zu entnehmen.

Die 112,0 neu einzurichtenden Planstellen entfallen ausschließlich auf den allgemeinen Verwaltungsbereich. Hierin enthalten sind u.a. 15,0 befristete Stellen, davon 9,5 Projektstellen aus den Bereichen FB 02, FB 60, FB 61 und Dezernat VII, die nicht dem Personalkostenverbund zuzurechnen sind (sh. III.3). Eine zusätzliche Projektstelle im FB 01 wird zu 90% gefördert, für den Eigenbeitrag von 10% werden Haushaltsmittel beantragt.

Bei der drittmittelgeförderten Projektstelle im FB 01 handelt es sich um eine Stelle zur Koordination der kommunalen Entwicklungspolitik 2024-2026. Auf den FB 02 entfallen eine halbe Stelle für das bereits bestehende Projekt „Akzente 4.0“, 2,0 Stellen für das Projekt „Vision 2025 + Modellstandort für urbane Produktion Phase II“, 1,5 Stellen für das Projekt „SolAixQ – Solar lernen im Aachener Quartier“, eine halbe Stelle zur Durchführung des Projektes „E 6 – Ecosystems for Extended lifetime of End-of-use Electrical and Electronic Equipment“ sowie 1,5 Stellen für das Projekt „Care for Sustainable Innovation (CSI)“. Ebenfalls enthalten sind insgesamt 1,5 Stellen im FB 60 und Dezernat VII für das Projekt „CoLab“ sowie 2,0 Stellen im FB 61, je eine zur Umsetzung des neuen Denkmalschutzgesetzes und für das Projekt „KomIT“.

Im Übrigen werden aufgrund festgestellter dauerhafter Bedarfe die kw-Vermerke an 46,0 Planstellen aufgehoben. An 23,5 befristeten Planstellen bedarf es der Verlängerung der kw-Vermerke, hierin enthalten ist eine Projektstelle.

Die ab 2024 anfallenden finanziellen Bedarfe aufgrund der Mehrstellen und der Veränderung von kw-Vermerken sind bereits für den Haushaltsplanentwurf 2024 angemeldet worden.

II.3 Stelleneinsparungen / Anbringung von kw-Vermerken

Insgesamt können 42,5 Planstellen eingespart werden; davon 34,0 aufgrund der Realisierung eines kw-Vermerkes, hierin enthalten sind 7,0 Projektstellen.

Soweit sich aufgrund der Einsparung unbesetzter Planstellen finanzielle Auswirkungen ergeben, sind diese bei der Anmeldung zum Haushaltsplanentwurf 2024 eingerechnet worden.

II.4 Stellenumwandlungen und -verlagerungen

Bei den durchzuführenden Stellenumwandlungen handelt es sich um die Umwandlung von Beamten- in Planstellen für Tarifbeschäftigte 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 somit 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 kw-Vermerke zurückzuführen. 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

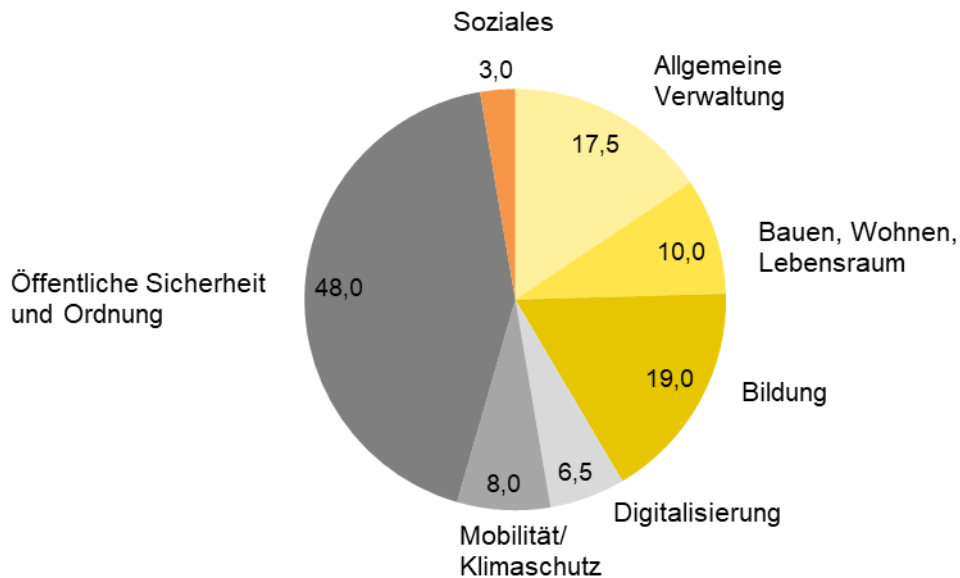
Die unter II.1. dargestellten 112,0 Stelleneinrichtungen sowie 42,5 Stelleneinsparungen verteilen sich auf die Dezernate wie folgt:

	Organisationseinheit	Stelleneinrichtungen	Stelleneinsparungen
Dezernat I	FB 01 Bürger*innendialog und Verwaltungsleitung	1,0	1,0
	FB 14 Rechnungsprüfung		1,0
	FB 34 Standesamt	1,0	
	B 4 Bezirksamt Kornelimünster/Walheim	0,5	
		2,5	2,0
Dezernat II	FB 20 Finanzsteuerung	1,0	
	FB 22 Steuern und Kasse	0,5	
	FB 30 Recht und Versicherung	1,5	
	FB 32 Sicherheit und Ordnung		4,0
		3,0	4,0
Dezernat III	FB 60 Vertrags-, Vergabe- und Fördermittelmanagement	3,5	
	FB 61 Stadtentwicklung, -planung und Mobilitätsinfrastruktur	5,0	0,5
	FB 62 Geoinformation und Bodenordnung	1,0	
	FB 63 Bauaufsicht		1,0
	FB 68 Mobilität und Verkehr	5,5	
		15,0	1,5
Dezernat IV	FB 45 Kinder, Jugend und Schule	20,0	4,0
	FB 45 Kitas	2,0	
	E 49 Kulturbetrieb		1,0
		22,0	5,0
Dezernat V	FB 11 Personal, Organisation, E-Government und Informationstechnologie	3,0	
	FB 12 Bürger*innenservice	1,0	
	FB 17 Arbeitsmedizin und Arbeitssicherheit	1,0	0,5
	FB 37 Feuerwehr und Rettungsdienst (Einsatzpersonal)	45,0	
	FB 37 Feuerwehr und Rettungsdienst (Verwaltungspersonal)	4,5	
	FB 52 Sport	1,0	
		55,5	0,5

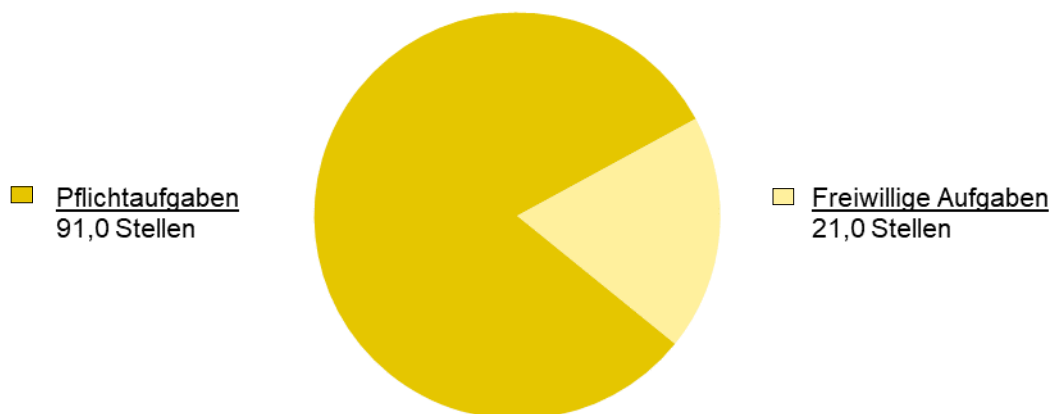
Dezernat VI	FB 02 Wirtschaft, Wissenschaft, Digitalisierung und Europa	6,5	6,5
	FB 23 Immobilienmanagement	1,0	0,5
	FB 56 Wohnen, Soziales und Integration	1,5	20,5
		9,0	27,5
Dezernat VII	Dezernat VII	1,0	
	FB 36 Klima und Umwelt	4,0	
	E 26 Gebäudemanagement		2,0
		5,0	2,0
Summe		112,0	42,5
Mehrstellen		69,5	

III.2 Gliederung nach Aufgabenbereichen und -arten

Zuordnung der 112,0 neuen Planstellen nach Aufgabenbereichen:



Zuordnung der 112,0 neuen Planstellen nach Aufgabenarten:



Bei den 21,0 Planstellen für freiwillige Aufgaben handelt es sich um:

- 1,0 Stelle Projektleitung kommunale Entwicklungspolitik, FB 01
- 1,5 Stellen Projektmanagement CoLab, FB 60 und Dez. VII
- 1,0 Stelle techn. Sachbearbeitung Konzeptvergaben, FB 61
- 1,0 Stelle techn. Sachbearbeitung Energieeffiziente Denkmalpflege, FB 61
- 1,0 Stelle Projektleitung KomIT, FB 61
- 1,0 Stelle techn. Sachbearbeitung Geodatenmanagement, FB 62
- 5,0 Stellen Akutgesundheitsdienst, FB 37
- 1,0 Stelle Sachbearbeitung Outdoorsport, FB 52
- 6,0 Stellen für drittmittelfinanzierte Projekte, FB 02
- 0,5 Stelle Hausmeister*in Oecher Lab, FB 02
- 2,0 Stellen techn. Sachbearbeitung Planerische Ingenieurstätigkeiten im Bereich öffentliche Grünanlagen, FB 36

III.3 Kosten und Refinanzierung

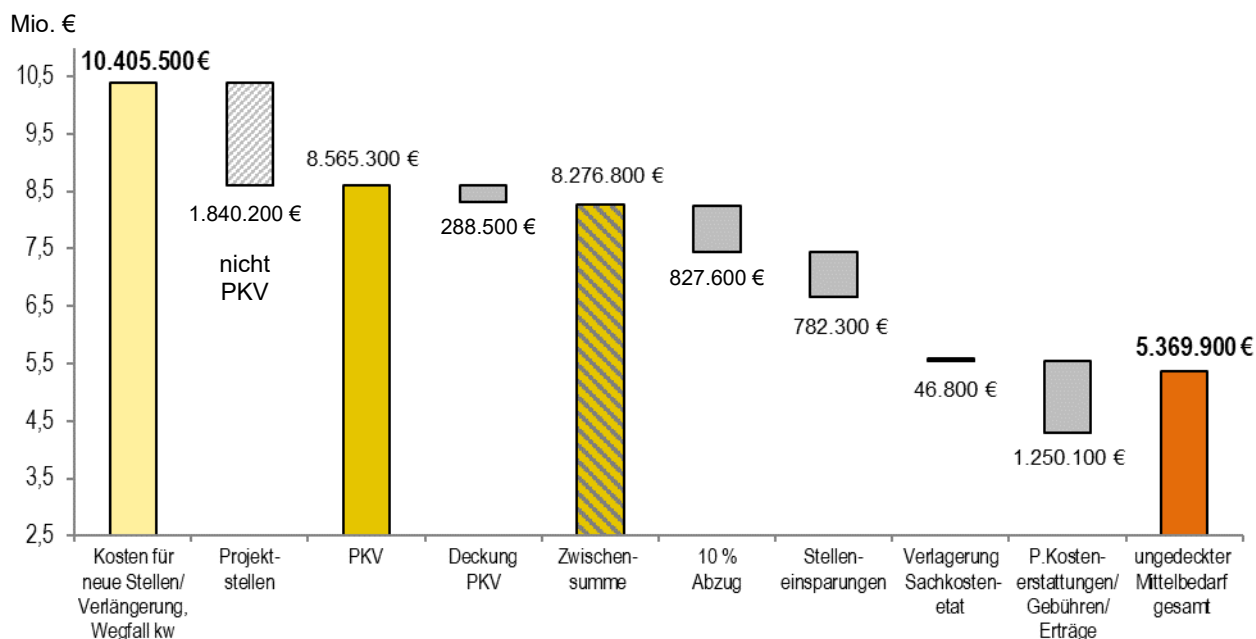
Die in Ansatz gebrachten Personalkosten für die 112,0 neuen Stellen und die sonstigen Bedarfe, die sich hauptsächlich aus der Verlängerung bzw. Wegfall von kw-Vermerken ergeben, wurden zunächst auf der Grundlage der KGST-Durchschnittswerte 2022/2023 ermittelt und belaufen sich in 2024 auf insgesamt 10.405.500 €. Ausgehend von den realistisch einzuschätzenden tatsächlichen Stellenbesetzungen sind die Kosten 2024 pauschal um 50 Prozent gekürzt worden, soweit es sich nicht um Planstellen handelt, die bereits unterjährig in 2023 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 8.565.300 € auf Stellen, die aus dem Personalkostenverbund (PKV) finanziert werden. Die verbleibenden Kosten in Höhe von 1.840.200 € 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 288.500 € für vorhandenes Personal (=Deckung PKV) ergibt sich eine Reduzierung der Kosten für den Personalkostenverbund auf 8.276.800 €. 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 seit dem letzten Jahr eine 10%ige Kürzung der ermittelten Kosten auf somit 7.449.100 €. Hiervon sind aufgrund von zu realisierenden Stelleneinsparungen und haushaltsneutralen Verlagerungen noch einmal 829.100 € in Abzug zu bringen, sodass sich die finanzielle Mehrbelastung für den PKV auf 6.620.000 € im Jahr 2024 beläuft.

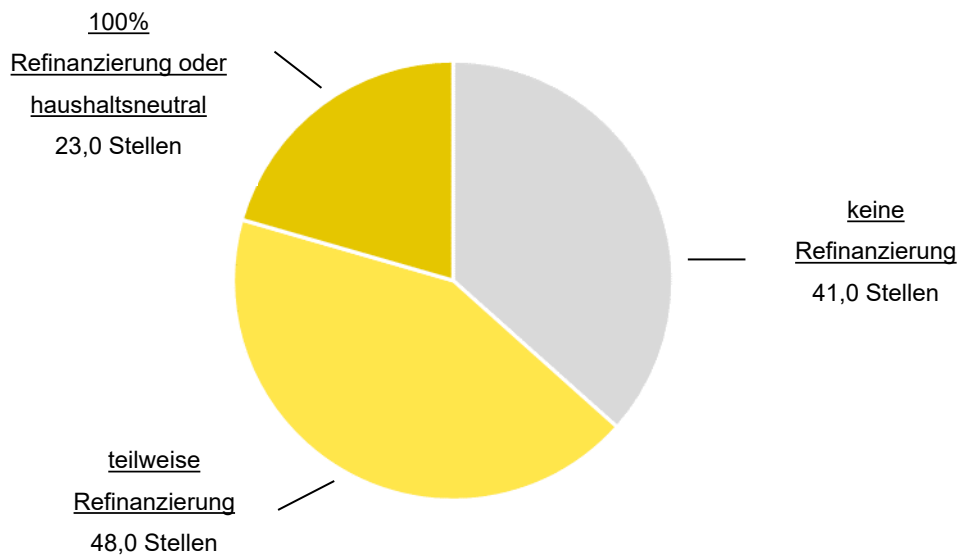
Dem ermittelten Mehraufwand für den PKV steht in verschiedenen Fällen eine Refinanzierung aufgrund von Gebühreneinnahmen, Personalkostenerstattungen und sonstigen Mehrerträgen in Höhe von kalkulierten 1.250.100 € in 2024 gegenüber. Entsprechend verringert sich der nicht gedeckte Betrag für den PKV von 6.620.000 € auf 5.369.900 €.

Darstellung des finanziellen Bedarfes 2024 für die 112,0 Stellen und sonstigen Bedarfe (5.369.900 €):



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 2024 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, Dozent*innentätigkeit oder für Aushilfspersonal bei Wahlen veranschlagt.

In den Wirtschaftsplänen der eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen sind die Personalaufwendungen für die dort tätigen Beschäftigten und Beamt*innen veranschlagt. Da die eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen keine Personalhoheit bezüglich der dort eingesetzten Beamt*innen 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 2024

Für das Haushaltsjahr 2024 belaufen sich die Planansätze aus dem Jahr 2023 für Personal- und Versorgungsaufwendungen (PKV) auf rd. 248,23 Mio. €.

Ebenso erfolgten insbesondere Anpassungen bei den Pensionsrückstellungen, die im Einzelnen noch näher erläutert werden. Demnach beläuft sich der fortgeschriebene Gesamtbedarf für den PKV im Haushaltsjahr 2024 auf 325,75 Mio. €. Hiervon entfallen auf Personalaufwendungen 267,93 Mio. € zuzüglich 6,67 Mio. € für neue Stellen (= 274,6 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 Beamt*innen erfolgt grundsätzlich mit einem Prozent. Hiervon wird abgewichen, wenn für den Planungszeitraum bereits verbindliche Besoldungs- oder Tarifabschlüsse vorliegen.

Aufgrund der Tarifeinigung der Beschäftigten wird im Rahmen der Haushaltsanmeldung 2024 ff. die daraus resultierende Mehrbelastung in Höhe von 10,9 Mio. € berücksichtigt.

Die Bezüge für die Beamt*innen und Versorgungsempfänger*innen sind zuletzt zum 01.12.2022 auf Grundlage der Besoldungsanpassung NRW 2022 um 2,8 Prozent gestiegen.

Grundsätzlich orientiert sich die Besoldungs- und Versorgungsentwicklung der kommunalen Beamt*innen an dem Tarifabschluss für die Beschäftigten der Länder (TV-L). Da der TV-L bereits zum 30.09.2023 ausgelaufen ist, finden derzeit die Tarifverhandlungen für den TV-L statt. Die Gewerkschaften fordern eine Erhöhung um 10,5 %, welche aufgrund der vorherigen Tariferhöhung des für die Beschäftigten des Bundes und der Kommunen geltenden TVöD nicht unrealistisch scheint. In Anbetracht der enormen finanziellen Mehrbelastungen wurde die zu erwartende Besoldungserhöhung in Höhe von kalkulierten 10 % ebenfalls in der Planung 2024 berücksichtigt. Für das Folgejahr 2025 ist derzeit keine Erhöhung berücksichtigt, für die Planjahre 2026 sowie 2027 wurde mit einer 2 %igen Erhöhung kalkuliert.

Darüber hinaus wurde im Zuge der Haushaltsgespräche eine neue Handhabung zur Bedarfsanpassung vereinbart. Demnach erfolgt die Bedarfsanpassung anhand der Stellenvakanzquote -unter Berücksichtigung der Differenzierung von Beamt*innen und Beschäftigten-, da diese unterschiedlich hohe Vakanzen aufweisen. Die neue Vorgehensweise bietet den Vorteil einer genaueren Anpassung auf Basis der derzeit unbesetzten Stellen im Beamt*innen- bzw. Beschäftigtenbereich. Für 2024 bedeutet dies eine eingerechnete Bedarfsanpassung in Höhe der Stellenvakanzquote von 5,9 % im Bereich der Dienstbezüge sowie 7,0 % im Bereich der Entgelte. Es ergibt sich für 2024 somit eine Bedarfsanpassung in Höhe von 16,34 Mio. €. Für den Haushaltsplan 2024 wird damit vom Vorgehen der vorherigen Haushaltsplanung – eine pauschale jahresbezogene Ansatzreduzierung in Höhe von 8 Mio. € (7,0 Mio. € auf Dienstbezüge Beamt*innen und 1,0 Mio. € auf die Entgelte der Tariflich Beschäftigten) festzusetzen – abgewichen. Im Vergleich zum bisherigen Vorgehen führt die neue Handhabung zu einer zusätzlichen Kürzung in Höhe von insgesamt 8,34 Mio. €.

Die Höhe der Personalaufwendungen im PKV nach dem Stand der Haushaltsanmeldung und den nachfolgenden Anpassungen sowie unter Einbeziehung des finanziellen Bedarfes für die 112,0 neuen Stellen beträgt – wie bereits ausgeführt - insgesamt rd. 274,6 Mio. € (Stand 11/2023). Für sonstige Beschäftigte sind derzeit 11,69 Mio. € vorgemerkt.

Die Höhe der Versorgungsaufwendungen wurde im Rahmen der Haushaltsansatzes im Jahr 2022 zunächst mit insgesamt 42,82 Mio. € für das Jahr 2024 kalkuliert.

In Anbetracht steigender Aufwendungen durch die Zunahme der Inflation sind die Beihilfen für Versorgungsempfänger*innen um 1,08 Mio. € 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 mehreren 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 2024 verfahren worden. Hierdurch ergibt sich unter der Berücksichtigung der kalkulierten 10%-igen Besoldungserhöhung bei den Pensions- und Beihilferückstellungen für Versorgungsempfänger*innen eine deutliche Verschlechterung in Höhe von rd. 2,79 Mio. € im Vergleich zu den Zahlen der Haushaltsanmeldung 2023. Aufgrund dessen wird für das Haushaltsjahr 2024 weiterhin mit keiner Verbesserung der ertragswirksamen Auflösung im Vergleich zum Vorjahr kalkuliert.

Die Versorgungsaufwendungen belaufen sich demnach auf insgesamt 51,15 Mio. €.

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

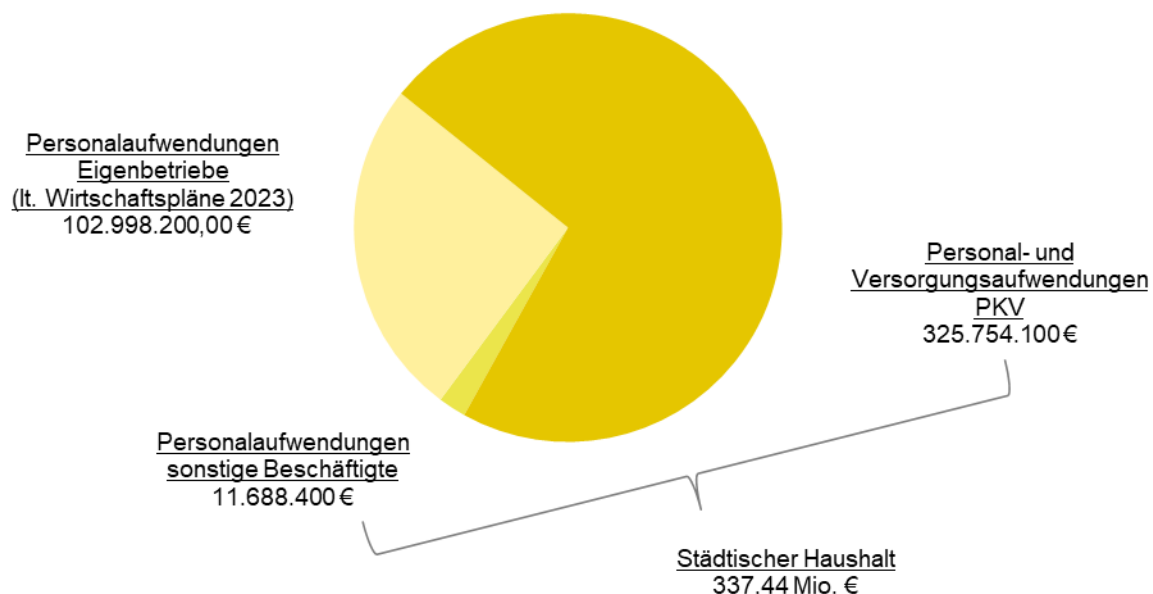
Personalkostenverbund 2024	
Personalaufwendungen	
Ansatz 2024 laut. Haushaltsplanung 2022	248,23 Mio. €
Erhöhung Tarifeinigung der Beschäftigten/ neue Azubis	10,93 Mio. €
10%-ige Besoldungserhöhung Beamte*innen	5,4 Mio. €
Bedarfsanpassung gem. Stellenvakanzquote	- 8,34 Mio. €
Anpassung Pensionszuführungen Beamte (Forecast)	11,06 Mio. €
Anpassung Beihilfezuführungen Beamte (Forecast)	0,65 Mio. €
Anmeldung Personalaufwendungen (Fortschreibung)	267,93 Mio. €
Aufstockung PKV (für neue Stellen)	6,62 Mio. €
haushaltsneutrale Verlagerungen	0,05 €
Bedarf Personalaufwendungen (Stand 11/2023)	274,60 Mio. €

= 6,67 Mio. €

Versorgungsaufwendungen	
Ansatz 2024 laut. Haushaltsplanung 2022	42,82 Mio. €
10%-ige Kalkulation Besoldungserhöhung Versorger	2,79 Mio. €
Anpassung Pensionszuführungen Versorger (Forecast)	4,46 Mio. €
Anpassung Beihilfezuführungen Versorger (Forecast)	1,08 Mio. €
Bedarf Versorgungsaufwendungen (Stand 11/2023)	51,15 Mio. €
Personal- und Versorgungsaufwendungen insgesamt (Stand 11/2023)	325,75 Mio. €

In der nachfolgenden Grafik werden die Personal- und Versorgungsaufwendungen 2024 insgesamt aufgezeigt, um einen Gesamtüberblick zu geben, bevor in den anschließenden Erläuterungen und Grafiken konkret auf den Personalkostenverbund (PKV) Bezug genommen wird.

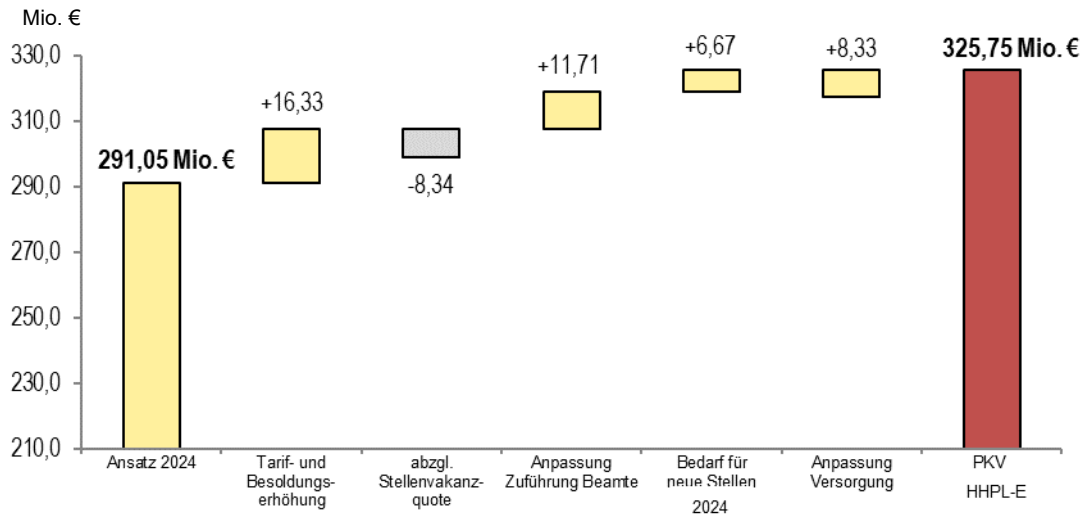
Personal- und Versorgungsaufwendungen insgesamt 2024 (440.440.700 €)



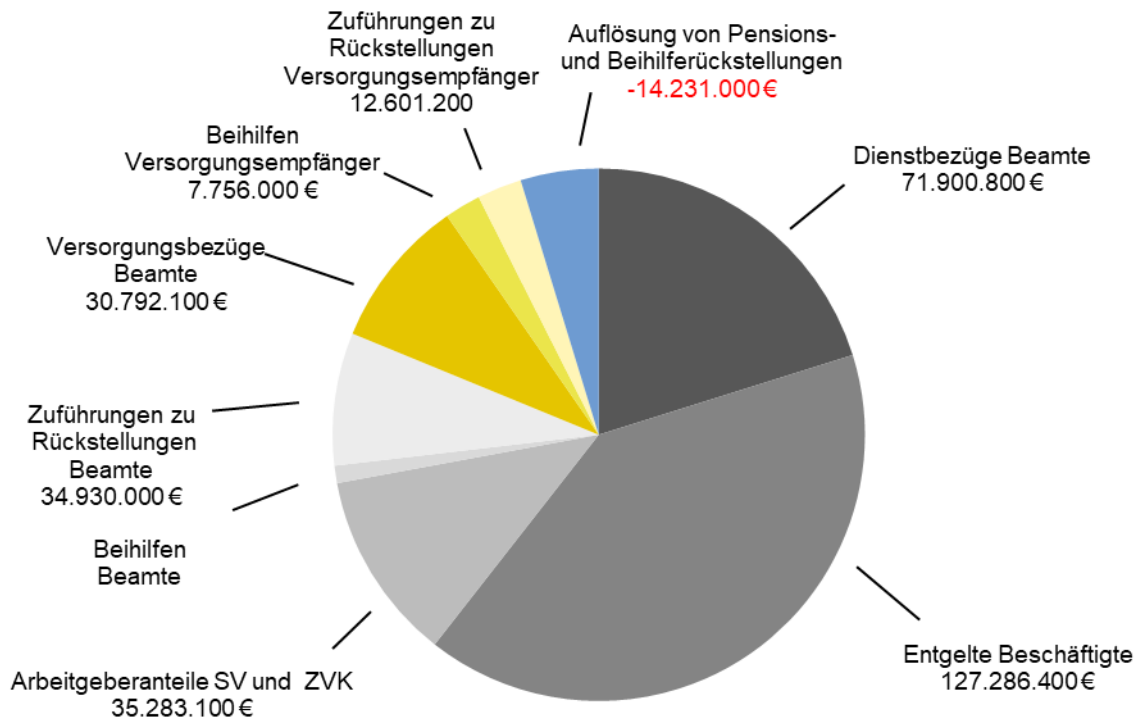
Insgesamt ergibt sich nach derzeitigem Stand gegenüber der Planansätze für 2024 eine finanzielle Erhöhung in Höhe von 34,7 Mio. €. Darin sind die neuen Stellen im PKV bereits enthalten.

Der darin enthaltene Bedarf für die neuen Stellen im PKV in Höhe von rd. 6,67 Mio. € schließt – wie bereits ausgeführt - die haushaltsneutrale Verlagerung aus dem Sachkostenetat in Höhe von 0,05 Mio. € ein. Im Übrigen werden - wie unter Ziffer III.3 bereits ausgeführt wurde - für Personalkostenerstattungen, Gebühreneinnahmen und Mehrerträge kalkuliert, die zur Deckung des Personalaufwandes für die neuen Stellen beitragen. Ein Betrag kann zum jetzigen Zeitpunkt jedoch noch nicht konkret benannt werden.

Entwicklung PKV 2024



Aufteilung der Personal- und Versorgungsaufwendungen 2024 (PKV) auf Kostenarten unter Einbeziehung der Erträge aus der ertragswirksamen Auflösung von Pensions- und Beihilferückstellungen (311.523.100 €)

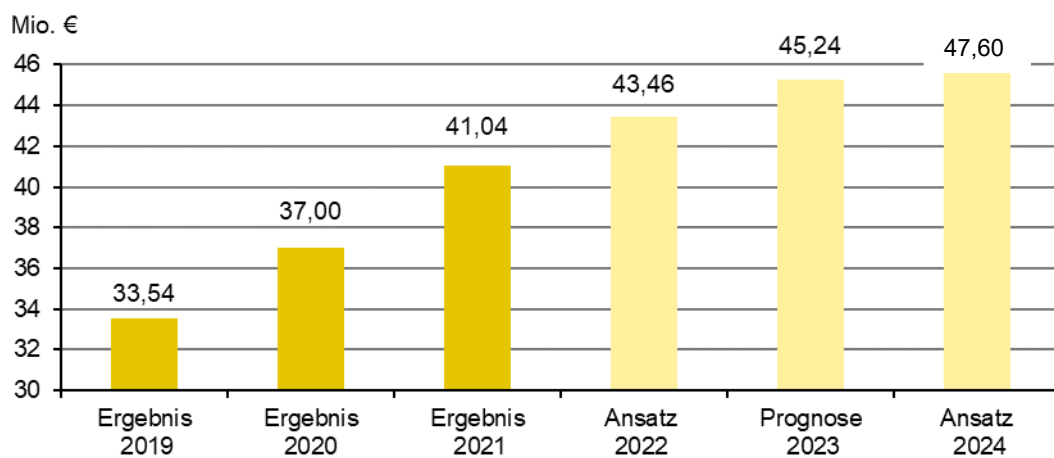


IV.3 Personalkostenerstattungen

Den Personalaufwendungen stehen dezentral geplante Erträge für das Personalkostenbudget gegenüber. Für das Haushaltsjahr 2024 sind bisher Erträge für Personalkostenerstattungen und -zuweisungen in Höhe von 59,28 Mio. € angemeldet worden. Hierin enthalten sind auch Zuweisungen (Fördermittel) in Höhe von 11,69 Mio. € für drittmittelfinanziertes bzw. sonstiges Personal, das nicht dem Personalkostenverbund zuzurechnen und somit in Abzug zu bringen ist.

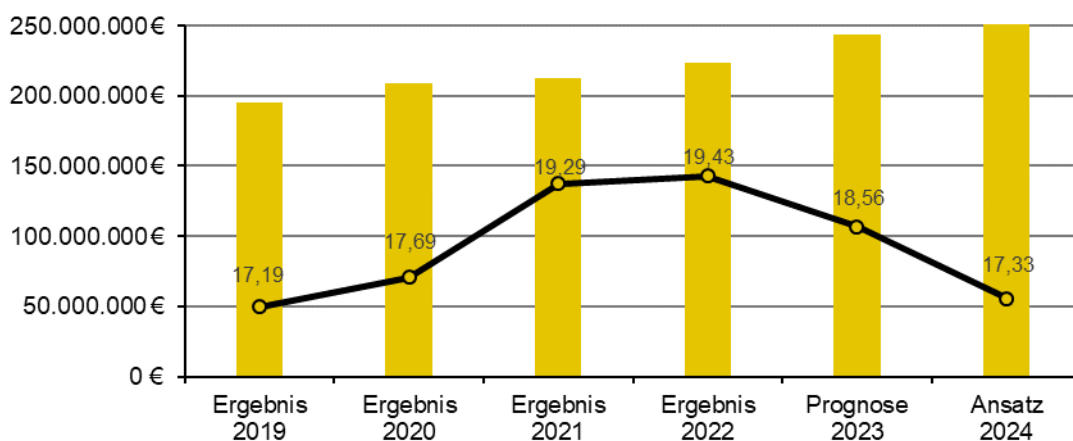
Die dem Personalkostenverbund anzurechnenden Erstattungen belaufen sich demnach auf 47,6 Mio. € einschließlich der Personalkostenerstattungen für die in den eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen und bei der regio iT tätigen Beamt*innen (Stand 11/2023). Dies entspricht einem prozentualen Anteil von 17,33 Prozent an den gesamten Personalaufwendungen in Höhe von 274,60 Mio. €.

Höhe der Personalkostenerstattungen (PKV)



Nachfolgend sind die ermittelten Personalkostenerstattungen im Verhältnis zu den Personalaufwendungen im PKV dargestellt. Der für 2024 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.

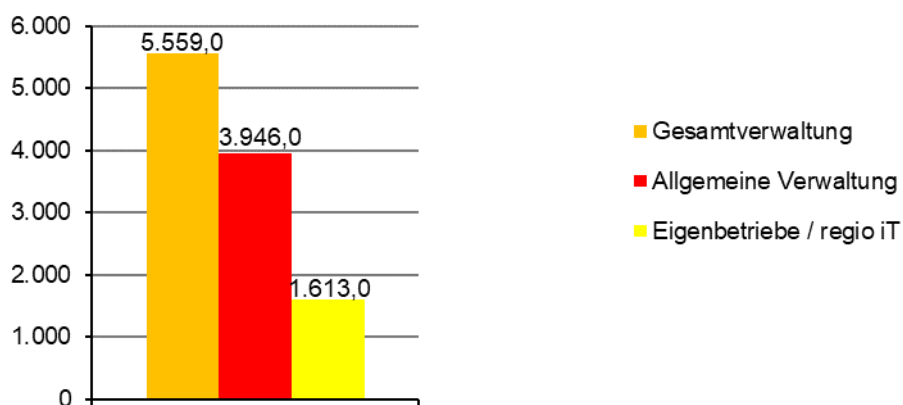
Anhand der von diesen Fachbereichen zur Verfügung gestellten Berechnungen sind, bezogen auf die o.g. Gebührenbereiche, insgesamt Personalkostenanteile in Höhe von rd. 5,75 Mio. € bei der Gebührenkalkulation 2023 berücksichtigt worden. Da die Anpassungen bezogen auf den Gebührenbereich des FB 37 für den Haushalt 2024 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)

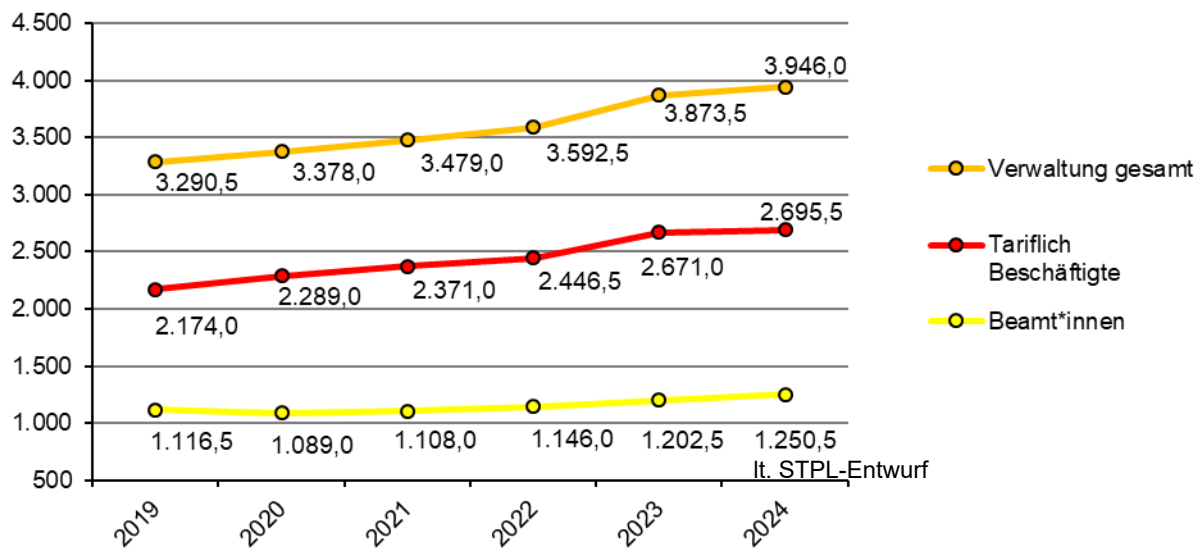
V.1 Planstellenentwicklung

Der Stellenplan der Stadt Aachen als Anlage zum Haushaltsplan bildet die Stellen der Beamt*innen und Tarifbeschäftigten 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 Tarifbeschäftigten 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 hilfsweise auf den Werten des Haushaltsjahres 2023, da die aktuellen Stellenzahlen für das Haushaltsjahr 2024 derzeit noch nicht vorliegen.



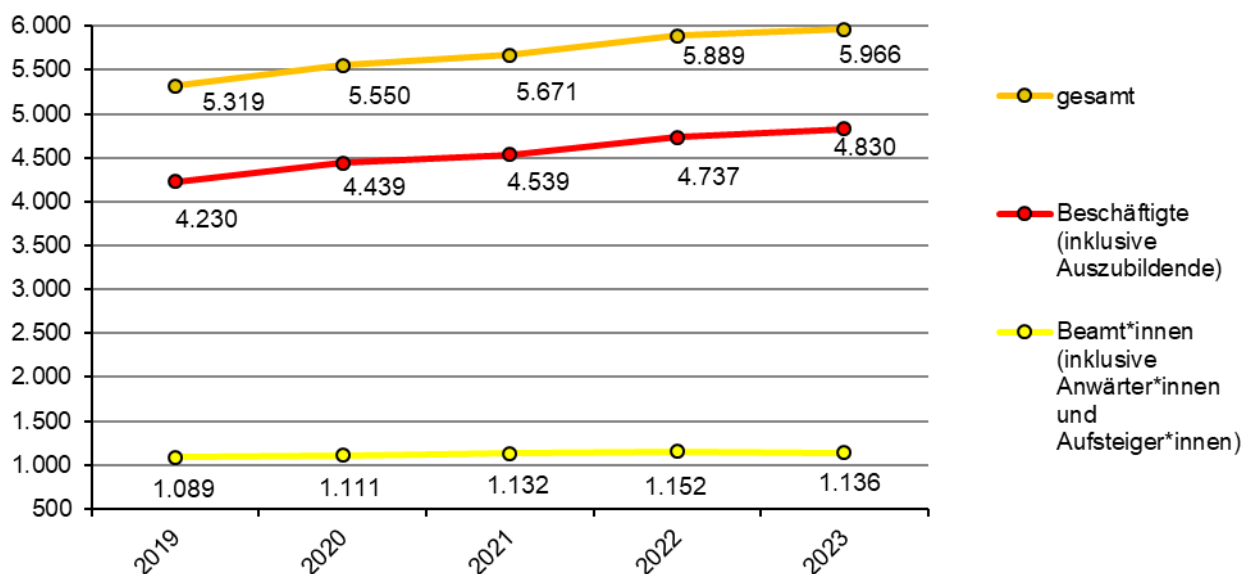
Seit 2019 hat sich die Anzahl der Planstellen in der Allgemeinen Verwaltung wie folgt entwickelt:



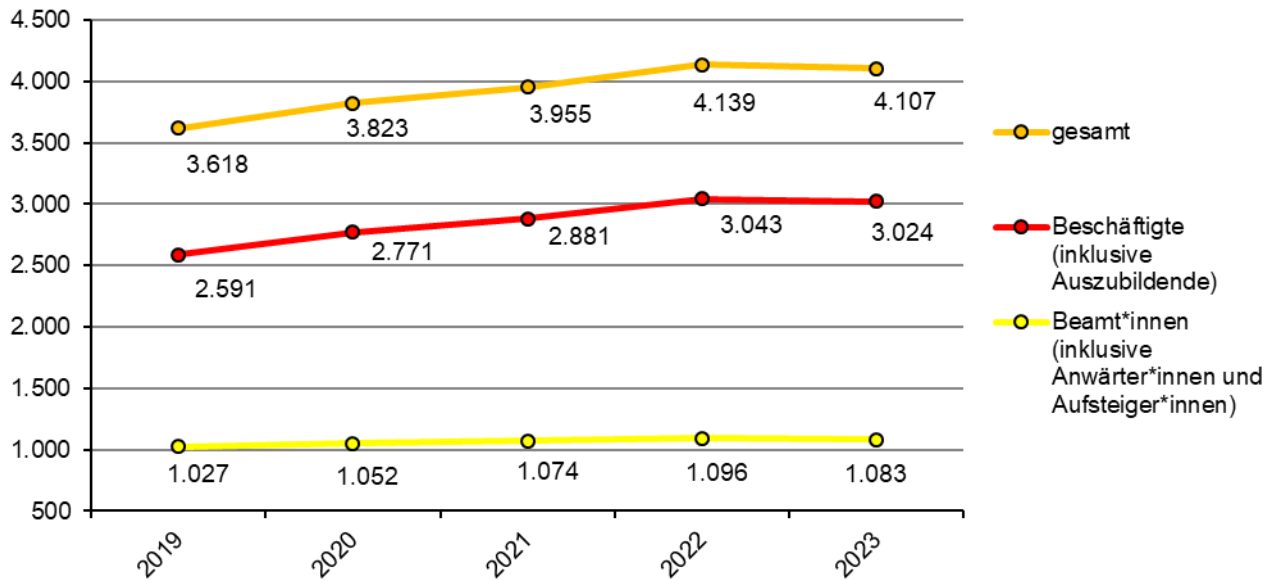
V.2 Entwicklung der Mitarbeiter*innenzahlen

Die aktuellen Mitarbeiter*innenzahlen 2023 beziehen sich auf den Stichtag 30.06.. Bei den nachfolgenden Zahlen handelt es sich um alle Mitarbeiter*innen, die sich an oben genanntem Stichtag 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 6.215 Mitarbeiter*innen.

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



Entwicklung der Mitarbeiter*innenzahlen für die Allgemeine Verwaltung:

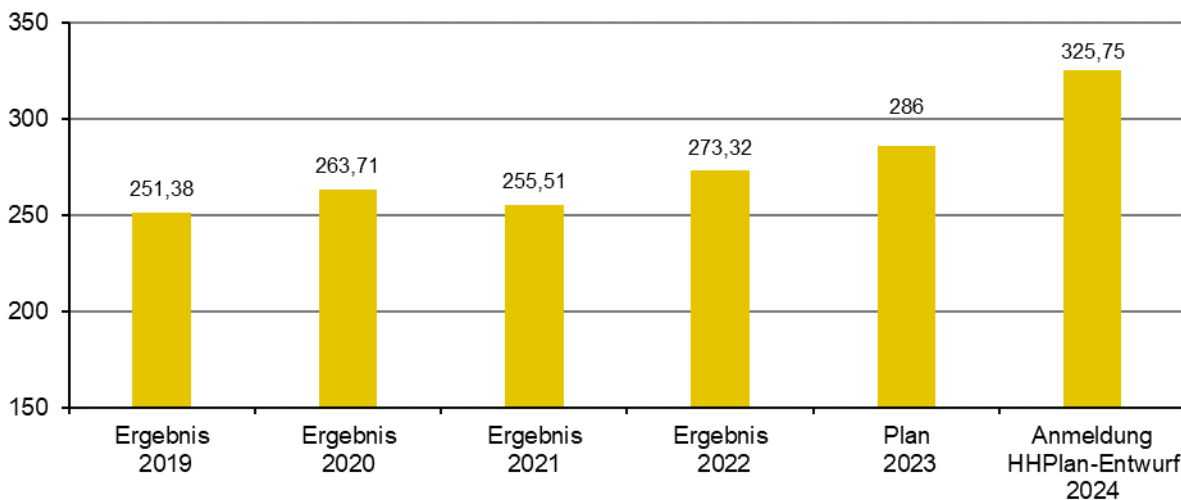


V.3 Kostenentwicklung der Personal- und Versorgungsaufwendungen

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 Versorgungsempfänger*innen 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. €

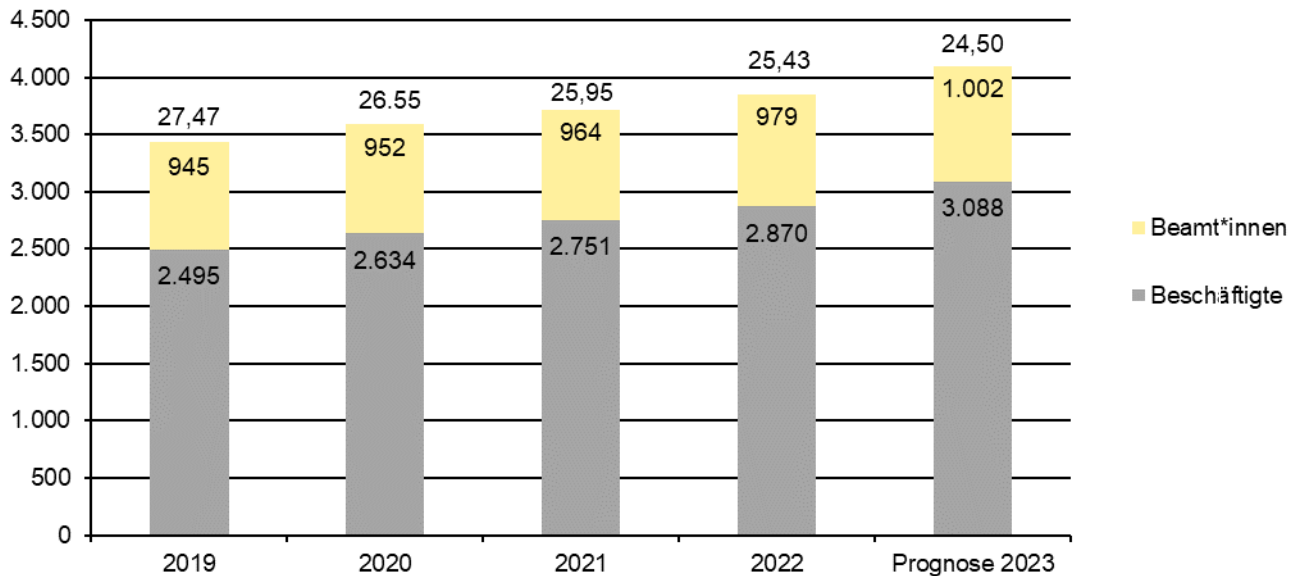


VI. Kennzahlen

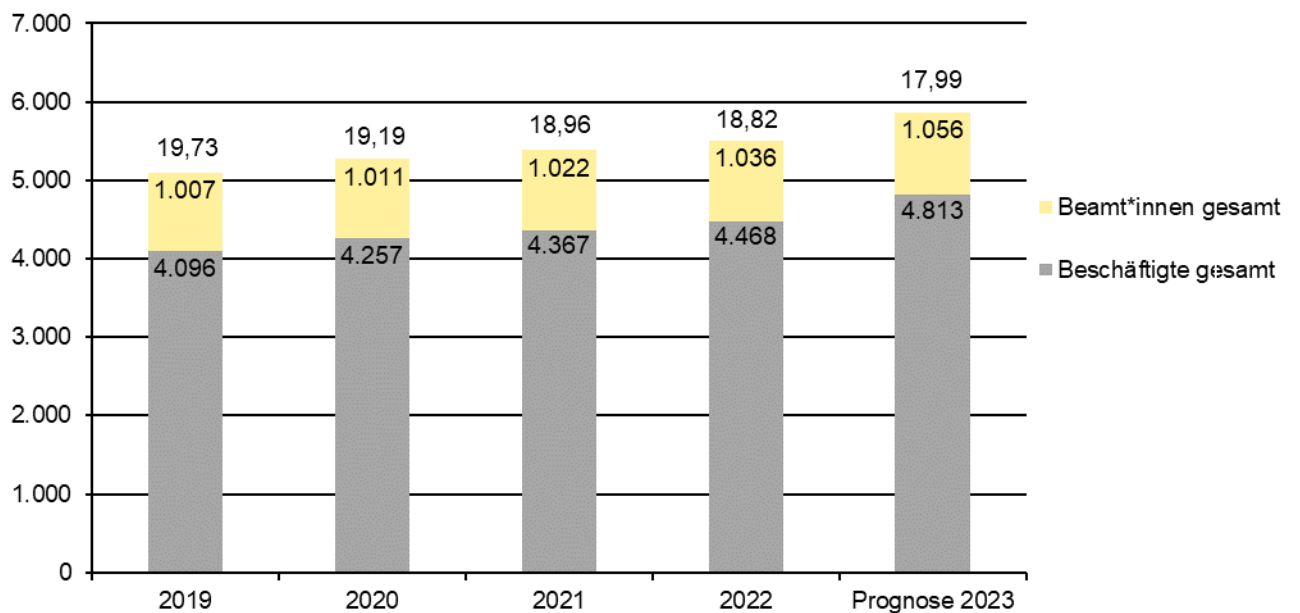
VI.1 Beamtenquote

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

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



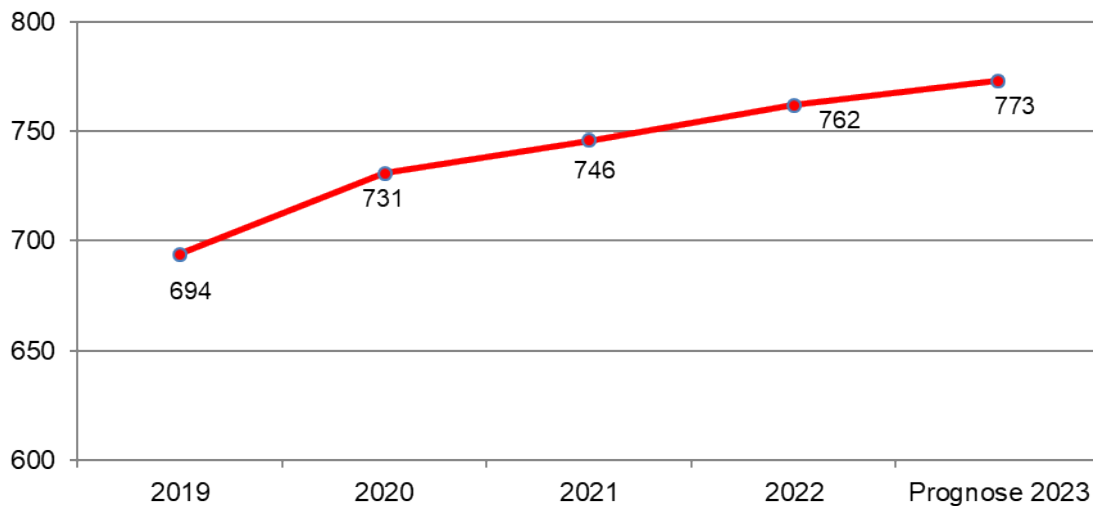
Beamtenquote (in Prozent) Gesamtverwaltung zum Stichtag 31.12.:



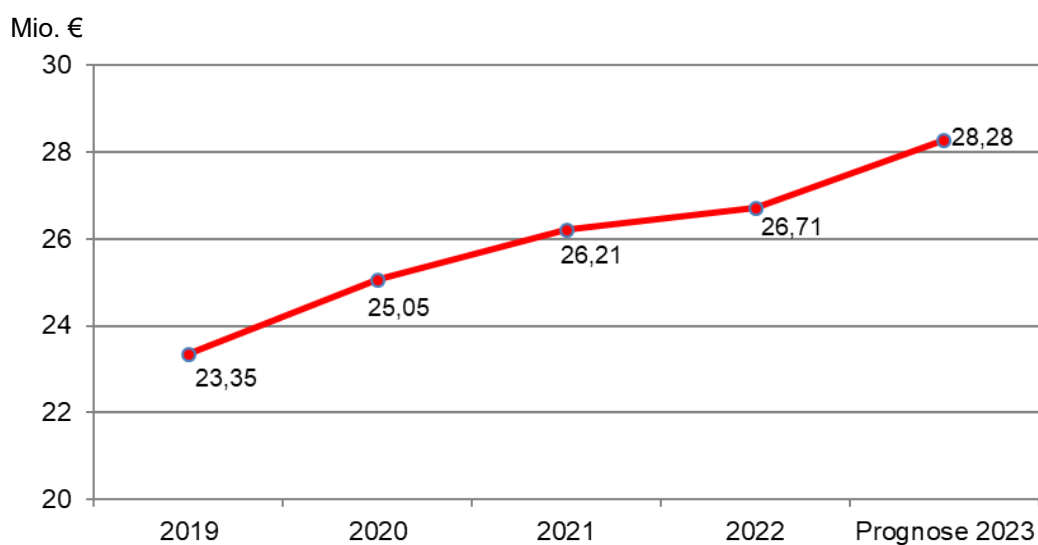
VI.2 Versorgungsempfänger*innen

Die Zunahme an Versorgungsfällen korrespondiert mit den seit Jahren steigenden Versorgungslasten unabhängig von den jährlichen Besoldungsanpassungen. Der Versorgungsaufwand ist von 2022 zu 2023 um ca. 1,5 Mio. € angestiegen. Die Zahl der Versorgungseintritte belief sich in 2022 auf 30 und wird in 2023 voraussichtlich 39 betragen.

Anzahl Versorgungsempfänger*innen:

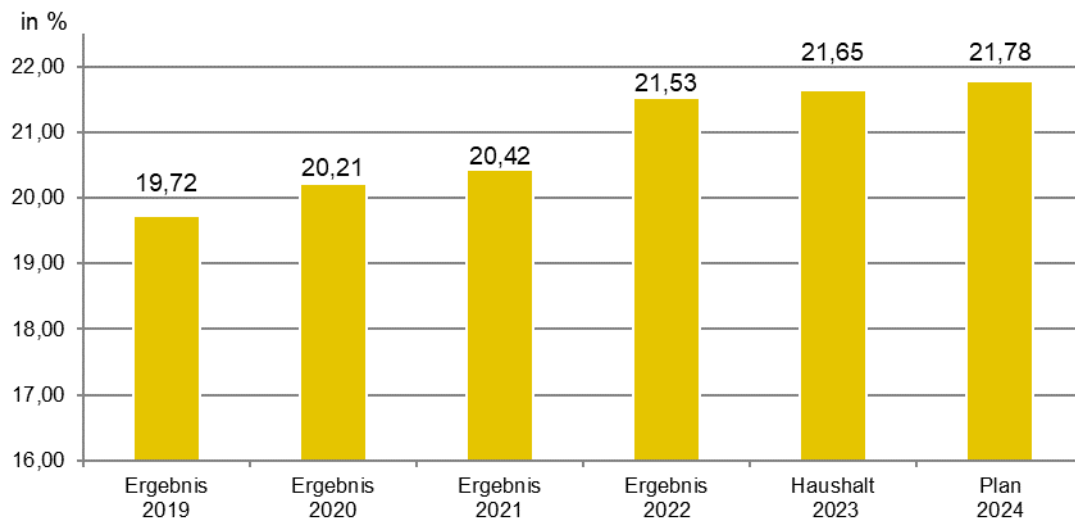


Laufender Versorgungsaufwand:



VI.3 Personalintensität

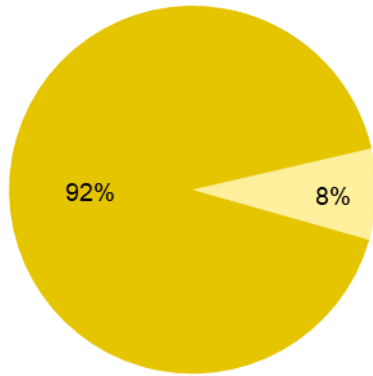
Die Personalintensität ist eine Kennzahl aus dem NKF-Kennzahlenset und wird im Vorbericht des Haushaltes abgebildet. Sie stellt den prozentualen Anteil der Personalaufwendungen an den ordentlichen Aufwendungen im Haushalt dar. Für die Entwicklung der Personalaufwendungen ist maßgeblich die Aufgabenwahrnehmung 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 2024 wird im Rahmen der Aufstellung des Haushaltsplanentwurfes 2024 ermittelt und bekannt gegeben.



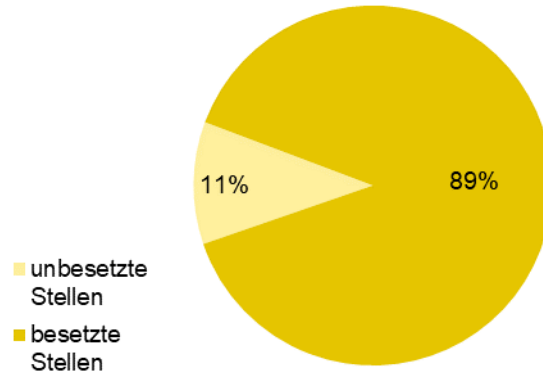
VI.4 Personaldeckungsquote

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. Die Erhöhung der insgesamt zu bewirtschaftenden Stellen (zuletzt 308,0 Stellenneueinrichtungen im Stellenplan 2023) und die kontinuierliche Zunahme der demografisch bedingten Abgänge (Steigerung um 34,33% seit 2018) beeinflussen diese Entwicklung zusätzlich. Da im Stellenplan die am 30.06. des Vorjahres besetzten Stellen verpflichtend anzugeben sind, beläuft sich die Personaldeckungsquote zu diesem gesetzlich vorgegebenen Stichtag auf 89% und liegt somit gegenüber dem Vorjahr unter dem letztjährigen Durchschnittswert (92,4%).

30.06.2022



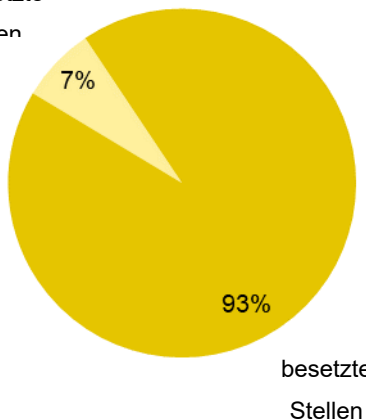
30.06.2023



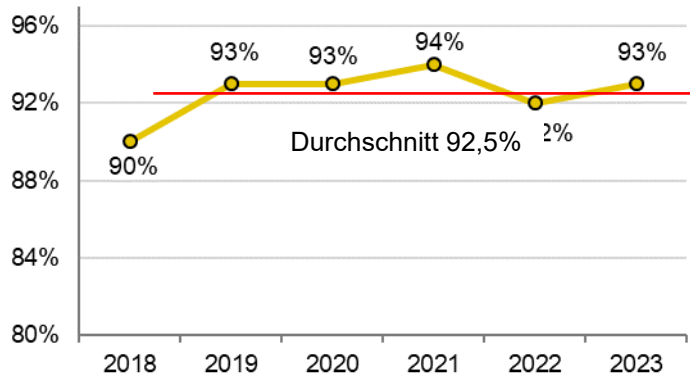
unbesetzte Stellen
besetzte Stellen

Von den unbesetzten Stellen befindet sich derzeit eine Vielzahl in Bearbeitung (eingeleitetes oder laufendes Ausschreibungsverfahren einschließlich Bewerber*innenauswahl und Einstellung). Es ist davon auszugehen, dass 90% der ausgeschriebenen Stellen in 2023 besetzt werden können. Unter Berücksichtigung dieser Annahme erhöht sich die Personaldeckungsquote für das Jahr 2023 insgesamt voraussichtlich auf 93% und könnte somit auf dem Niveau der letzten Jahre gehalten werden.

unbesetzte Stellen



besetzte Stellen



Die Stellen der Personalreserve (Inaktive, Vermittlung, Demografie, Teilhabechancengesetz) sind wie jedes Jahr 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 2023