

Vorlage		Vorlage-Nr:	FB 11/0186/WP17
Federführende Dienststelle:		Status:	öffentlich
Dezernat V		AZ:	FB 11/500
Beteiligte Dienststelle/n:		Datum:	30.11.2016
Fachbereich Personal und Organisation		Verfasser:	Frau Kleinholz
Stellenplanbereinigung 2017 und Neustruktur der Personalreserve			
Beratungsfolge:		TOP: __	
Datum	Gremium	Kompetenz	
15.12.2016	PVA	Anhörung/Empfehlung	

Beschlussvorschlag:

Auf Vorschlag des Oberbürgermeisters empfiehlt der Personal- und Verwaltungsausschuss dem Rat der Stadt im Rahmen der durchzuführenden Stellenplanbereinigung für das Haushaltsjahr 2017

- die Umwandlung von KS-Einsätzen in 60 dauerhafte Planstellen sowie
- die Umwandlung von KS-Einsätzen in 47 befristete Planstellen unter jeweiliger Anbringung eines kw-Vermerkes gemäß der dieser Vorlage beigefügten Aufstellung (Anlage) für den Stellenplan 2017.

Auf Vorschlag des Oberbürgermeisters empfiehlt der Personal- und Verwaltungsausschuss dem Rat der Stadt zur Durchführung der Stellenplanneukonzeption darüber hinaus insgesamt 75 zusätzliche Planstellen für die Personalreserve – FB 11 R - im Umfang von

- 10 Planstellen für den Bereich „Inaktive“ ausgewiesen nach A10 LBesO A bzw. E 9b TVöD (neue Entgeltordnung)
 - 50 Planstellen für den Bereich „Vermittlung“ ausgewiesen nach der jeweiligen Eingruppierung der Stelleninhaber/-innen
 - 15 Planstellen für den Bereich „Demografie“ ausgewiesen nach A 10 LBesO A
- für den Stellenplan 2017 einzurichten.

Finanzielle Auswirkungen:

konsumtive Auswirkungen	Ansatz 2017	Fortgeschriebe- ner Ansatz 2017	Ansatz 2018 ff.	Fortgeschriebe- ner Ansatz 2018 ff.	Folge- kosten (alt)	Folge- kosten (neu)
Ertrag	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Personalaufwand	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Abschreibungen	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Ergebnis	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
+ Verbesserung / - Verschlechterung	0,00 €		0,00 €			

Die nachfolgend beschriebene Durchführung der Stellenplanbereinigung 2017 und Neustruktur der Personalreserve erfolgt ganz überwiegend haushaltsneutral.

Für den Bereich der Personalreserve „Demografie“ ist die Einrichtung von 15 Planstellen vorgesehen. Aufgrund bestehender Haushaltsrestriktionen wird hiervon lediglich ein Umfang von 5 VZÄ im Haushaltsjahr 2017 bewirtschaftet. Hierfür ist im Rahmen der Haushaltsplanung 2017 im Personalkostenverbund ein Gesamtvolumen von 376.000 € (Personalkosten KGSt 2015/2016: 5 Vollzeitfunktionen A 10 LBesO A à 75.200 €) bereits eingeplant

Erläuterungen:

1. Ausgangslage:

Gemäß § 8 Abs. 1 GemHVO NRW hat der Stellenplan die im Haushaltsjahr erforderlichen Stellen der Beamtinnen und Beamten und der nicht nur vorübergehend beschäftigten Angestellten und Arbeiterinnen und Arbeiter auszuweisen. Stellen von Beamtinnen und Beamten von Sondervermögen, für die Sonderrechnungen geführt werden (z.B. Quasi-Eigenbetriebe) sind gesondert aufzuführen. In der dem Stellenplan beigefügten Stellenübersicht sind neben der Darstellung der Stellen des Stellenplans verteilt auf die Produktbereiche (soweit diese nicht auszugsweise den einzelnen Teilplänen der Eigenbetriebe beigefügt sind) auch die in der Ausbildung befindlichen beamteten Nachwuchskräfte und Auszubildenden für die übrigen Berufsfelder (Beschäftigte) zahlenmäßig auszuweisen.

KS-Stellen Problematik:

Bezogen auf § 8 Abs. 1 GemHVO NRW ist die bisher teils angewandte Praxis der Verwendung von KS-Stellen (KS = keine Stelle) und damit verbunden der überplanmäßige Einsatz von Personal in Zukunft in allen Belangen an die haushaltsrechtlichen Anforderungen anzupassen.

Als Abbild des Umfangs der nicht nur vorübergehend Beschäftigten in der Gemeindeverwaltung weist der Stellenplan die für die Aufgabenerledigung für notwendig erachteten Stellen aus. Hierbei ist nach den Handlungsrichtlinien des Ministeriums für Inneres und Kommunales (MIK) eine Beschäftigung „nicht nur vorübergehend“, wenn sie länger als 12 Monate angelegt ist. Erfolgt eine nur vorübergehende Beschäftigung i.S. des Haushaltsrechts, so ist eine Abbildung über den Stellenplan nicht erforderlich.

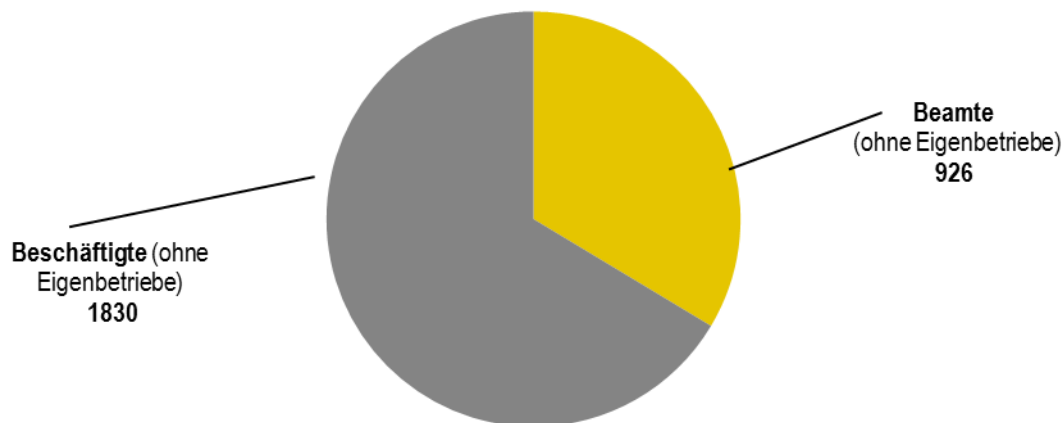
Den KS-Einsätzen liegen häufig längerfristige Bedarfe zugrunde. Diese überplanmäßigen Einsätze schlagen sich im Personalkostenverbund mit einem nicht zu unterschätzenden finanziellen Umfang nieder, der sich im Stellenplan als Anlage zum Haushaltsplan derzeit nicht spiegelt. Insofern gibt es hier ein Planstellendelta, das es künftig weitestgehend zu schließen gilt. Ziel ist die Darstellung der Stellen-Ist-Situation (bezogen auf den Bedarf für das jeweilige Haushaltsjahr).

Mit der beabsichtigten Stellenplanbereinigung ist der Stellenplan ein verbessertes Steuerungsinstrument und als Entscheidungsgrundlage für Verwaltung und Politik verwertbar. Die Bereinigung schafft Transparenz bezüglich der Planstellensituation in den einzelnen Organisationseinheiten, wozu auch die ergänzte fachbereichsbezogene Darstellung i.R. des Stellenplans beitragen wird. Zudem werden interkommunale Vergleiche und interne Organisationsstrukturanalysen besser unterstützt.

Bislang überplanmäßig dezentral eingesetzte Mitarbeiter/-innen mit personalwirtschaftlichem Hintergrund (z.B. gesundheitliche oder organisatorische Notwendigkeiten) werden künftig auf Planstellen in einer zentralen Einheit geführt (siehe nähere Ausführungen unter 4. „Neue Struktur der Personalreserve“). Dies ermöglicht der Personalverwaltung einen zentralen Blick und eine optimierte Begleitung dieser Personalfälle.

Der Stellenplan ist mit diesen Maßnahmen Spiegelbild des Personalkostenverbundes im Haushalt der Stadt Aachen und gewährleistet, dass jedem Mitarbeiter / jeder Mitarbeiterin im Rahmen der rechtlichen Notwendigkeit eine Planstelle zur Verfügung steht.

2. Aktuelle Planstellensituation (Kernverwaltung, Beamte der Eigenbetriebe und regio it) zum 01.01.2016:



3. Stellenplanbereinigung:

Um den oben beschriebenen rechtlichen Rahmenbedingungen und den Belangen von Verwaltungsvorstand und Rat bei der Abbildung der Stellensituation im Stellenplan nachzukommen, ist die Bereinigung des Stellenplans für das Haushaltsjahr 2017 erforderlich.

Dies geschieht über

- 3.1 die Einsparung der seit längerer Zeit unbesetzten Planstellen (NN-Stellen)
- 3.2 die Umwandlung der notwendigen KS-Stellen in dauerhafte Planstellen
- 3.3 die Umwandlung der notwendigen KS-Stellen in befristete Planstellen mit kw-Vermerk
- 3.4 die Verbuchung definierter Personalfälle auf einer Planstelle in der neustrukturierten Personalreserve
- 3.5 die Streichung der nicht mehr benötigten KS-Stellen
- 3.6 die Beibehaltung von KS-Stellen aufgrund eines kurzfristigen Einsatzes

3.1 NN-Stellenbereinigung:

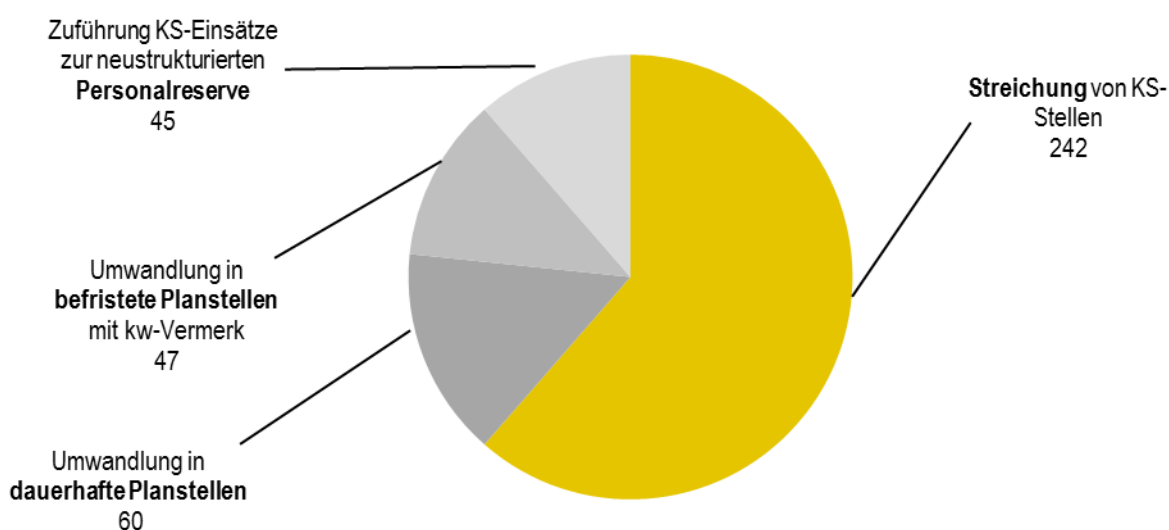
Die Auswertung der zum 01.10.2016 freien und dauerhaft nicht mehr benötigten Planstellen ergab, dass insgesamt 12 Vollzeitplanstellen gestrichen werden können. Die betroffenen Funktionen wurden bzw. werden über die Veränderungsnachweise zum Stellenplan 2016 bzw. zum Stellenplanentwurf 2017 zur Einsparung gebracht.

3.2 – 3.5 KS-Stellenbereinigung:

Die Auswertung der KS-Stellen zum **Stichtag 01.10.2016** ergab, dass hiervon

- 63 Vollzeit- und Teilzeiteinsätze in dauerhafte Planstellen im Umfang von 60 VZÄ umzuwandeln sind
- 58 Vollzeit- und Teilzeiteinsätze in Planstellen mit kw-Vermerk im Umfang von 47 VZÄ umzuwandeln, d.h. befristet einzurichten sind
- 242 KS-Stellen im Verlaufe der nächsten 3 Monate gestrichen werden können
- ca. 45 KS-Einsätze in der neu strukturierten Personalreserve künftig auf Planstellen zu führen sind.

Grafische Übersicht KS-Stellenbereinigung:



Die detaillierte Auflistung der in (befristete) Planstellen umzuwandelnden KS-Einsätze ist der **Anlage** zu entnehmen.

Bei der o.a. Umwandlung von KS-Einsätzen in befristete Planstellen mit kw-Vermerk sowie bei zukünftigen befristeten Stelleneinrichtungen (Projekteinsätze von über 12 Monaten und sonstige zeitlich befristete Stelleneinrichtungen) wird zur Kennzeichnung der Befristung der kw-Vermerk um das Jahr ergänzt, in welchem die zeitliche Befristung der Stelle endet (z.B. kw2018). Zur Aufnahme dieses zusätzlichen Vermerkes im Stellenplan ist, in Abstimmung mit dem Finanzdezernat, die Erweiterung des § 10 der Haushaltssatzung der Stadt Aachen im Rahmen der Beschlussfassung des Rates zum Haushalt 2017 vorgesehen. Der zusätzliche Stellenplanvermerk wird zudem in dem Abkürzungsverzeichnis zum Stellenplan aufgenommen.

3.6 Beibehaltung von KS-Stellen:

Ein **kleiner Bestand von KS-Stellen** im haushaltsrechtlich zulässigen Rahmen wird jedoch auch weiterhin erforderlich bzw. unvermeidbar sein. Hierzu gehören kurzzeitige Projekt- oder Saisoneinsätze (Beschäftigung bis zu 12 Monaten) oder kurzzeitige anderweitige Bedarfseinsätze. Der Mittelbedarf ist entweder regulär über den Personalkostenverbund oder über Drittmittel gedeckt.

4. Neukonzeption der Personalreserve:

Mit der Neukonzeption der Personalreserve bestehend aus drei Bereichen (Inaktive / Vermittlung / Demografie) will sich die Verwaltung auf unterschiedliche Anforderungen für die Zukunft aufstellen. So soll das Planstellenvolumen im Bereich Reserve „Demografie“ (beabsichtigt 15 Vollzeitplanstellen*) ermöglichen, auf die Bewältigung der Belange im Zusammenhang mit dem demografischen Wandel zu reagieren (Sicherstellung von Überlappungszeiträumen zum Wissenstransfer oder vorzeitige Einstellung im Zuge externer Bewerberakquise).

Durch die Planstelleneinrichtungen im Bereich „Demografie“ sollen in begründeten Fällen zudem die Ausgleichszeiträume der Langzeitkonteninhaber/-innen vor Eintritt in den Ruhestand durch parallele Personalgestellung abgedeckt werden.

Darüber hinaus soll insbesondere durch die zentrale Bündelung von Personalfällen im Bereich Reserve „Vermittlung“ (beabsichtigt 50 Planstellen) die zielführendere Begleitung dieser Mitarbeiter/-innen ermöglicht werden. Zwei der Planstellen in der Personalreserve „Vermittlung“ sind vorgesehen für (bezuschusste) Beschäftigungen von Personal mit inklusivem Hintergrund.

Die Personalreserve soll für die in nachfolgender Übersicht beschriebenen Arbeitsphasen von Mitarbeiter/-innen daher auskömmlich mit Planstellen ausgestattet und zentral durch FB 11 bewirtschaftet werden. Hierfür sollen – neben den bereits bestehenden 20 Planstellen der bisherigen Reserve für Beamte – **zusätzlich 75 Planstellen eingerichtet werden.**

Inaktive	Vermittlung	Demografie
- Abordnung, - Freistellungsphase ATZ, - Sonderurlaub nach Elternzeit - Elternzeit in besonderen Fällen	- Personal mit der Notwendigkeit der Veränderung begleitet durch FB 11/200+300 - hiervon Personal für 2,0 Inklusionsstellen	- Überlappungszeiträume Wissenstransfer - externe Bewerberakquise - Weiterbeschäftigung nach städt. Ausbildung - LAK-Ausgleich vor Ruhestand
30 Planstellen	48 + 2 Planstellen	15 Planstellen
hiervon neu: 10	hiervon neu: 50	hiervon neu: 15*

* Aufgrund bestehender Haushaltsrestriktion wird hiervon lediglich ein Umfang von 5 VZÄ bewirtschaftet.

5. Stellenplanstellensituation 2017 nach Bereinigung:

Die oben beschriebene Stellenplanbereinigung incl. der Neustruktur der Personalreserve umfasst insgesamt folgende Planstelleneinrichtungen (vollzeitverrechnet):

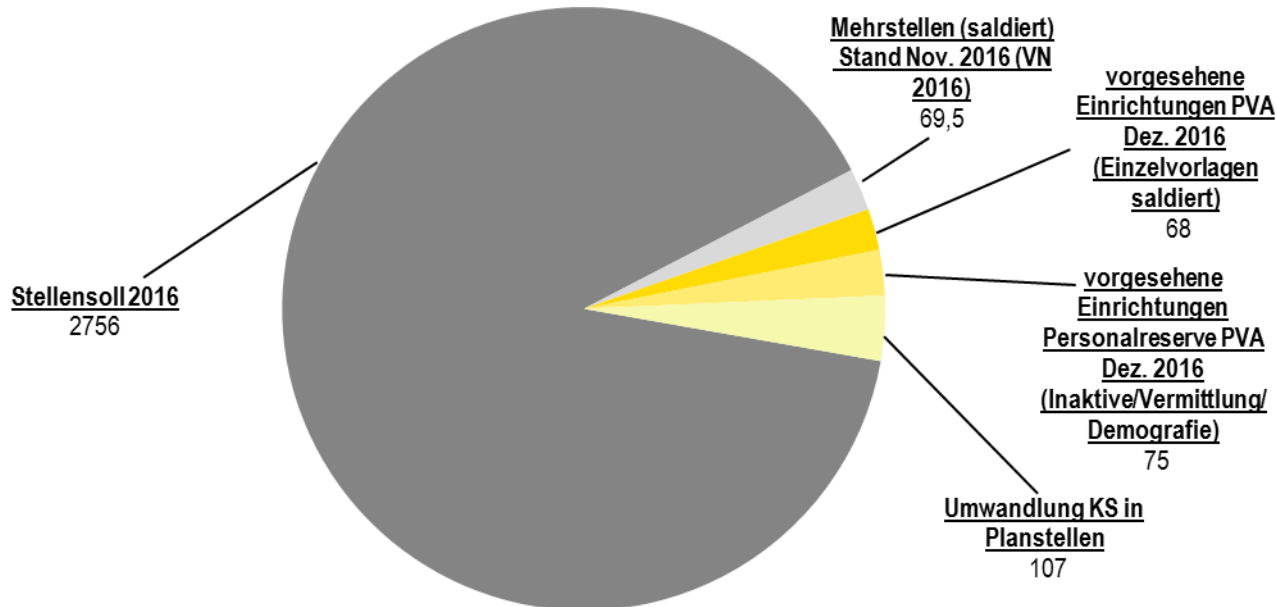
- **10 Planstellen** für die Personalreserve „Inaktive“ ausgewiesen nach A10 LBesO A bzw. E 9b TVöD (neue Entgeltordnung) – die Ausweisung wird je nach Eingruppierung der Stelleninhaber/-innen i.R. der Einweisung in die Stelle einmal jährlich angepasst
- **50 Planstellen** für die Personalreserve „Vermittlung“ ausgewiesen nach der jeweiligen Eingruppierung der Stelleninhaber/-innen

- **15 Planstellen** für die Personalreserve „Demografie“ ausgewiesen nach A 10 LBesO A – unter Berücksichtigung der tarif- bzw. beamtenrechtlichen Rahmenbedingungen wird die Ausweisung der Planstellen nach oben oder unten angepasst
- **60 Planstellen** auf Dauer im Zuge der Umwandlung von KS-Einsätzen ausgewiesen nach der jeweiligen Eingruppierung und dem Beschäftigungsumfang der Stelleninhaber (siehe Anlage)
- **47 Planstellen** befristet mit kw-Vermerk im Zuge der Umwandlung von KS-Einsätzen ausgewiesen nach der jeweiligen Eingruppierung und dem Beschäftigungsumfang der Stelleninhaber/-innen (siehe Anlage)

6. Stellenplansituation 2017 gesamt:

Unter Berücksichtigung der bis zum Veränderungsnachweis zum Stellenplan 2016 (November 2016) durch den Personal- und Verwaltungsausschuss bereits empfohlenen Stelleneinrichtungen sowie unter Berücksichtigung der in der Sitzung am 15.12.2016 vorliegenden weiteren Stelleneinrichtungsvorlagen würde sich – vorbehaltlich der weiteren Beschlussfassungen des Personal- und Verwaltungsausschusses und des Rates der Stadt - die Planstellensituation für das Haushaltsjahr 2017 wie folgt darstellen:

Planstellen gesamt: 3075,5



7. Optimiertes Stelleneinrichtungsverfahren ab dem Haushaltsjahr 2017:

Um künftig die Stellenentwicklung in einer Gesamtbetrachtung der Anträge auf Stellen- bzw. Personalmehrbedarfe aus den einzelnen Organisationseinheiten – auch hinsichtlich ihrer finanziellen Auswirkungen – und in Kenntnis der Rahmenbedingungen des Personalkostenverbundes planbar zu machen, soll ab dem Haushaltsjahr 2017 für den Haushalt 2018 ff ein verändertes stufiges Stelleneinrichtungsverfahren vorgesehen werden.

Hierüber würde es Verwaltung und Politik ermöglicht werden, aufgabenkritisch unter Setzung von Prioritäten abgewogene Entscheidungen über Stellenbildungen für die nächsten Haushaltsjahre zu treffen.

Das stufige Verfahren soll sich wie folgt darstellen:

- Fachbereichsgespräche im **I. Quartal** des Jahres
- Stichtagsregelung für Anträge auf Stellen- bzw. Personalbedarfe der Organisationseinheiten (**15.04. des Jahres**)
- Einordnung / Prüfung / Wertung der gebündelten Anträge durch FB 11 / Dez. V / Verwaltungsvorstand bis **Ende III. Quartal** des Jahres
- Einbringung der Stellenneubildungen in die Haushaltsberatungen für das folgende Haushaltsjahr sowie Beratung des Stellenplans in mindestens zwei Sitzungen des Personal- und Verwaltungsausschuss im **IV. Quartal** des Jahres

Für außerordentliche dringende Bedarfe, die eine frühzeitigere Verfügbarkeit von zusätzlichem Personal bei absehbarer Stellenplanausweitung notwendig machen, sollen unterjährige Behandlungen im Personal- und Verwaltungsausschuss bis hin zum Rat der Stadt weiterhin möglich sein.

Das neue Stelleneinrichtungsverfahren ermöglicht eine geordnete Steuerung der zur Aufgabenerledigung notwendigen Personalressourcen für alle Beteiligten (Leiter der Organisationseinheiten, FB 11, Verwaltungsvorstand und Politik); hierbei soll auch das Projekt „Zielsteuerung Personal“ Berücksichtigung finden.

Anlage/n:

Liste der umzuwandelnden KS-Einsätze in Planstellen