

Vorlage Federführende Dienststelle: Fachbereich Personal und Organisation Beteiligte Dienststelle/n:	Vorlage-Nr: FB 11/0239/WP17 Status: öffentlich AZ: FB 11/500 und FB 11/100 Datum: 29.09.2017 Verfasser:						
Stellenplan 2018 und Entwicklung der Personal- und Versorgungsaufwendungen 2018							
Beratungsfolge: <table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="181 667 379 698">Datum</th> <th data-bbox="381 667 956 698">Gremium</th> <th data-bbox="957 667 1390 698">Zuständigkeit</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="181 701 379 732">19.10.2017</td> <td data-bbox="381 701 956 732">Personal- und Verwaltungsausschuss</td> <td data-bbox="957 701 1390 732">Anhörung/Empfehlung</td> </tr> </tbody> </table>		Datum	Gremium	Zuständigkeit	19.10.2017	Personal- und Verwaltungsausschuss	Anhörung/Empfehlung
Datum	Gremium	Zuständigkeit					
19.10.2017	Personal- und Verwaltungsausschuss	Anhörung/Empfehlung					

Beschlussvorschlag:

Auf Vorschlag des Oberbürgermeisters empfiehlt der Personal- und Verwaltungsausschuss vorbehaltlich weiterer Beschlüsse dem Rat der Stadt den Stellenplan für das Haushaltsjahr 2018 zu beschließen. Zudem nimmt der Personal- und Verwaltungsausschuss die Entwicklung der Personal- und Versorgungsaufwendungen 2018 zur Kenntnis.

Finanzielle Auswirkungen:

	JA	NEIN	
	x		

Investive Auswirkungen	Ansatz 2017	Fortgeschriebe- ner Ansatz 2017	Ansatz 2018 ff.	Fortgeschriebe- ner Ansatz 2018 ff.	Gesamt- bedarf (alt)	Gesamt- bedarf (neu)
Einzahlungen	0	0	0	0	0	0
Auszahlungen	0	0	0	0	0	0
Ergebnis	0	0	0	0	0	0
+ Verbesserung / - Verschlechterung	<i>0</i>		<i>0</i>			
	Deckung ist gegeben/ keine ausreichende Deckung vorhanden		Deckung ist gegeben/ keine ausreichende Deckung vorhanden			

konsumtive Auswirkungen	Ansatz 2017	Fortgeschriebe- ner Ansatz 2017	Ansatz 2018 ff.	Fortgeschriebe- ner Ansatz 2018 ff.	Folgekos- ten (alt)	Folgekos- ten (neu)
Ertrag	0	0	0	0	0	0
Personal-/ Sachaufwand	0	0	0	0	0	0
Abschreibungen	0	0	0	0	0	0
Ergebnis	0	0	0	0	0	0
+ Verbesserung / - Verschlechterung	<i>0</i>		<i>0</i>			
	Deckung ist gegeben/ keine ausreichende Deckung vorhanden		Deckung ist gegeben/ keine ausreichende Deckung vorhanden			

nachrichtlich:

Die Kosten und Refinanzierung der Stelleneinrichtungen für den Stellenplan 2018 werden in den nachfolgenden Erläuterungen im Detail dargestellt. Die Beschlussfassung zu den finanziellen Auswirkungen des Stellenplans 2018 erfolgt im Rahmen der Haushaltsplanberatungen im Finanzausschuss und Rat der Stadt Aachen.

Inhaltsverzeichnis

- I. Neues Stelleneinrichtungsverfahren 2018**
 - I.1 Verfahrensablauf**
 - I.2 Ergebnisse**

- II. Stellenplan 2018 nach Stelleneinrichtungsverfahren sowie sonstigen Veränderungen**
 - II. 1 Gesamtdarstellung (Allgemeine Verwaltung)**
 - II. 2 Stelleneinrichtungen / Wegfall von kw-Vermerken**
 - II. 3 Stelleneinsparungen / Anbringung von kw-Vermerken**
 - II. 4 Stellenumwandlungen und -verlagerungen**
 - II. 5 Bewertungsänderungen**

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

- IV. Gesamtentwicklung der Personal- und Versorgungsaufwendungen 2018**

- V. Grafische Darstellungen und Erläuterungen**
 - V.1 Planstellenentwicklung**
 - V.2 Entwicklung der Mitarbeiterzahlen**
 - V.3 Kostenentwicklung der Personal- und Versorgungsaufwendungen**

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

- VII. Ausblick**
 - VII.1 Demografie**
 - VII.2 Zielsteuerung Personal und Ausnahmen von der Wiederbesetzungssperre**

Erläuterungen:

I. Neues Stelleneinrichtungsverfahren 2018

I.1 Verfahrensablauf

Das optimierte Stelleneinrichtungsverfahren zur zukünftigen Aufstellung des Stellenplans wurde mit der neu gestalteten Ratsvorlage zum Stellenplan 2017 vom 09.01.2017 bereits als stufiges Stelleneinrichtungsverfahren beschrieben, um Verwaltung und Politik in die Lage zu versetzen, aufgabenkritisch und unter Setzung von Prioritäten abgewogene Entscheidungen über Stellenbildungen für die nächsten Haushaltsjahre noch besser zu ermöglichen.

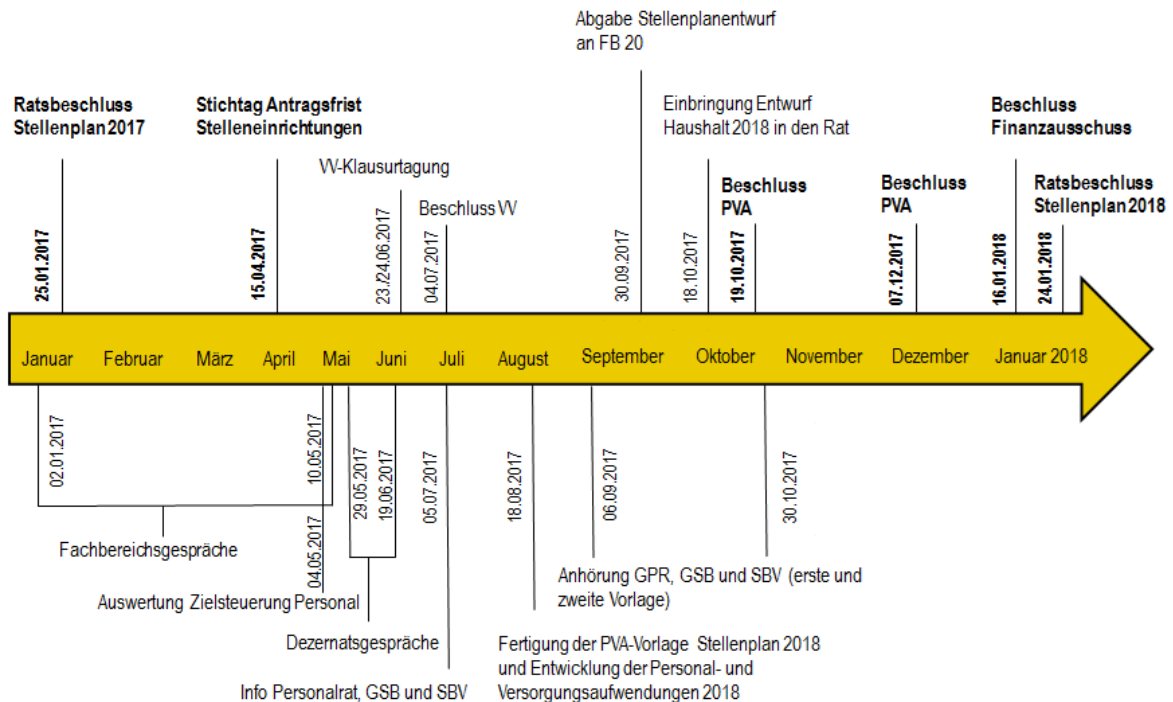
Im ersten Quartal 2017 führte der Fachbereich Personal und Organisation Gespräche mit allen Organisationseinheiten mit Ausnahme der Eigenbetriebe, die über eigene Personaldienststellen verfügen. Gegenstand der „Fachbereichsgespräche“ waren u.a. die Entwicklung der Aufgaben, die Stellen- und Personalsituation sowie die Personal-, Organisations- und IT-Entwicklung bezogen auf gesamtstädtische als auch die eigenen Belange der Organisationseinheit.

Die durch die einzelnen Organisationseinheiten (ausgenommen Eigenbetriebe) im Zuge des Stichtages 15.04. gestellten Anträge sowie bereits bestehende Stelleneinrichtungsbegehren wurden von Mai bis Juni 2017 im Rahmen von Dezernatsgesprächen unter Leitung des für Personal und Organisation zuständigen Dezernates, unter Beteiligung der zuständigen Dezernenten, der jeweiligen Fachbereichsleitungen und des Fachbereiches Personal und Organisation (FB 11) kritisch gewertet und hinsichtlich Notwendigkeit, weiteren Prüfbedarfes und möglicher Aufschiebbarkeit eingeordnet. Dabei wurden auch mögliche Stelleneinsparungen berücksichtigt. Am 04.07.2017 hat der Verwaltungsvorstand im Ergebnis einer vorausgegangenen Klausurtagung zu den beabsichtigten Stelleneinrichtungen 2018 Beschluss gefasst, welche dem Gesamtpersonalrat, den Dienststellenpersonalräten, dem Gleichstellungsbüro sowie der Schwerbehindertenvertretung zur Information übermittelt wurden. Der Gesamtpersonalrat wird im Rahmen seines Anhörungsrechtes gem. § 75 LPVG bei der Vorbereitung des Stellenplanentwurfs vor der Sitzung des Personal- und Verwaltungsausschusses (19.10.2017) angehört.

Darüber hinaus sieht das neue Stellenplanverfahren vor, für außerordentliche dringende Bedarfe, die eine frühzeitigere Verfügbarkeit von zusätzlichem Personal bei absehbarer Stellenausweitung notwendig machen, unterjährige Behandlungen im Personal- und Verwaltungsausschuss bis hin zum Rat der Stadt zu ermöglichen. Hiervon ist entsprechend Gebrauch gemacht worden, wozu auf die bislang gefassten Beschlüsse zu Einzelvorlagen der Verwaltung in den vorgenannten politischen Gremien hingewiesen wird, mit denen der Stellenplan 2017 bereits unterjährig angepasst worden ist. Weitere Vorlagen können folgen, die entweder zu einer weiteren Änderung des Stellenplans 2017 mit der Möglichkeit der Personalbewirtschaftung durch FB 11 führen oder die mit dem Stellenplan 2018 und damit erst mit Gültigkeit des Haushaltes 2018 Wirksamkeit entfalten.

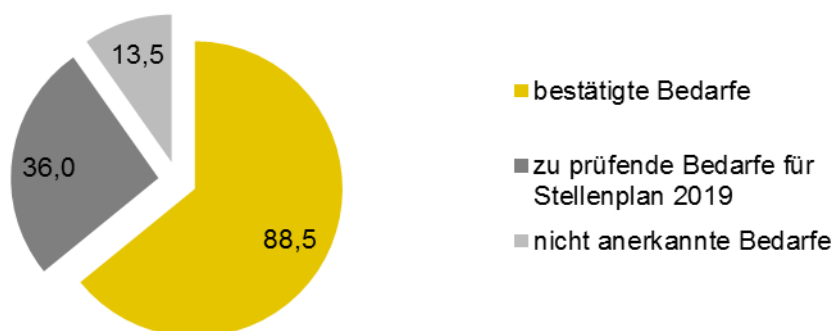
Stellenbedarfe, zu denen organisatorische Prüfungen noch laufen bzw. durch den Verwaltungsvorstand im Rahmen des Stellenplanverfahrens zur näheren Organisationsbetrachtung beauftragt wurden, werden ggf. erst den Stellenplan 2019 erreichen können. Sollte dies hinsichtlich der Aufgabenerledigung bzw. hinsichtlich des Personaleinsatzes aus Sicht der Verwaltung zu unververtretbaren Verhältnissen führen, kann nach den zuvor beschriebenen Regularien unter der Maßgabe des Vorliegens einer besonderen Dringlichkeit eine Lösung herbeigeführt werden.

Der Verfahrensablauf verdeutlicht, dass der Zeitraum zwischen dem Stichtag für die Beantragung von Stelleneinrichtungen 15.04.2017 und dem Beginn der Dezernatsgespräche zum 30.05.2017 knapp für notwendige Bedarfsprüfungen durch den Fachbereich Personal und Organisation bemessen war, um im nächsten Stellenplan berücksichtigt werden zu können. Zur Entzerrung wird der Stichtag für die Antragsfrist zukünftig auf den 15.02. eines Jahres vorverlegt. Es gilt ansonsten das Verfahren der unterjährigen Veränderung des Stellenplans in begründeten Ausnahmesituationen.



I.2 Ergebnisse

Nachstehende Übersicht gibt das verwaltungsseitige Stellenplanverfahren im Ergebnis wieder, wie sich die stichtagsbezogenen Bedarfsanmeldungen inklusive der sonstigen Stelleneinrichtungsbegehren verhalten. Hierin enthalten sind auch die in den Sitzungen des Personal- und Verwaltungsausschusses und des Rates seit Beschluss des Stellenplans 2017 schon behandelten unterjährigen Stelleneinrichtungsvorlagen. Die insgesamt 138 Anmeldungen gliedern sich wie folgt:



II. Stellenplan 2018 nach Stelleneinrichtungsverfahren sowie sonstigen Veränderungen

II.1 Gesamtdarstellung (Allgemeine Verwaltung)

Der Rat der Stadt hat in seiner Sitzung am 25.01.2017 den Stellenplan für das Haushaltsjahr 2017 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 2017“ im Einzelnen beschrieben.

Nachstehend werden die Veränderungen gegenüber dem Stellenplan 2017 summiert dargestellt. Bis zur erneuten Beratung in der Sitzung des Personal- und Verwaltungsausschusses - voraussichtlich am 07.12.2017 - erfolgt eine weitere Fortschreibung.

Gegenüber dem Stellenplan 2017 schließt der Stellenplan für das Haushaltsjahr 2018 vorerst mit 58,0 Mehrstellen ab.

	Stellen	Bemerkungen
Stelleneinrichtungen	91,5	davon 12,5 kw
Wegfall von kw-Vermerken*	3,5	(nachrichtlich)
Zwischensumme	95,0	
Stelleneinrichtungen (infolge Umwandlung von Teilzeit- in Vollzeitstellen)	4,0	
Summe Stelleneinrichtungen	+ 99,0	
Stelleneinsparungen	32,0	davon 1,0 kw
Stelleneinsparungen (infolge Umwandlung von Vollzeit- in Teilzeitstellen)	5,5	
Anbringung von kw-Vermerken*	4,5	(nachrichtlich)
Summe Stelleneinsparungen	- 42,0	
Zwischensumme (saldiert)	57,0	
kw-Vermerke (saldiert)*	+ 1,0	
Gesamtstellen (STPL 2017 : 2018)	+ 58,0	

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

II.2 Stelleneinrichtungen / Wegfall von kw-Vermerken

Die 91,5 Stelleneinrichtungen sowie die 3,5 dauerhaft einzurichtenden Stellen infolge Wegfall von kw-Vermerken in der Allgemeinen Verwaltung – insgesamt 95,0 Stellen - werden unter IV. bis VI. gesondert dargestellt. Die Begründungen sind im Einzelnen der Anlage „Dezernats- und fachbereichsbezogene Darstellung der Veränderungen zum Stellenplan 2017“ zu entnehmen. Hiervon hat der Rat der Stadt in seinen Sitzungen am 03.05., 14.06., und 12.07.2017 bereits 41,0 Stelleneinrichtungen sowie die Aufhebung eines kw-Vermerkes an einer 0,5 Stelle beschlossen.

Im VV wurden am 04.07.2017 als Ergebnis des stichtagsbezogenen Verfahrens insgesamt 88,5 Stellenbedarfe und sonstige Bedarfe anerkannt; darin enthalten sind 2,5 dauerhafte Stelleneinrichtungen (Wegfall kw-Vermerke).

Die Abweichung von insgesamt 6,5 Stellen zu den vorgenannten 95,0 Stellen resultiert aus 3,0 zusätzlichen Stelleneinrichtungen im Nachgang zur Stellenplanbereinigung sowie eines weiteren Wegfalls eines kw-Vermerkes (1,0) ohne Kostenrelevanz. Des Weiteren wurde der in der VV-Vorlage ausgewiesene Stellenbedarf für Kita-Personal um 2,5 Stelleneinsparungen saldiert mit 17,5 Stellen ausgewiesen, obwohl sich der tatsächliche Stellenbedarf auf 20,0 beläuft.

Die ab 2018 anfallenden Personalaufwendungen aufgrund der zusätzlichen Mehrstellen wurden bereits im Rahmen der Haushaltsanmeldung für den Personalkostenverbund zum Haushaltsplanentwurf 2018 berücksichtigt.

II.3 Stelleneinsparungen / Anbringung von kw-Vermerken

Insgesamt können 32,0 unbesetzte Planstellen eingespart werden; davon 1,0 Planstelle aufgrund der Realisierung eines kw-Vermerkes. Hierbei handelt es sich um 21,5 Stellen für Sachbearbeiter/innen (Asyl), Sozialarbeiter/innen sowie Hausmeister/innen, die im Fachbereich Wohnen, Soziales und Integration aufgrund des Rückganges der Flüchtlingszahlen derzeit nicht benötigt werden. Eine Wiederbesetzung weiterer 10,5 Stellen ist nach durchgeführter Aufgabenkritik nicht erforderlich.

Soweit sich aufgrund der Einsparung unbesetzter Planstellen finanzielle Auswirkungen ergeben, sind diese ebenfalls bei der Anmeldung zum Haushaltsplanentwurf 2018 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 sowie um die Umwandlung von Vollzeit- in Teilzeitstellen und umgekehrt. Infolge dieser Stellenumwandlungen ergeben sich saldiert 1,5 Wenigerstellen (+ 4,0 Mehrstellen ./ 5,5 Wenigerstellen).

Die in der Anlage ausgewiesenen Stellenverlagerungen sind durch die Neuordnung von Planstellen zu anderen Organisationseinheiten erforderlich und stellenplantechnisch neutral.

II.5 Bewertungsänderungen

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

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

III. Stelleneinrichtungen (dargestellt unter verschiedenen Gesichtspunkten)

III.1 Dezernats- und fachbereichsbezogene Zuordnung

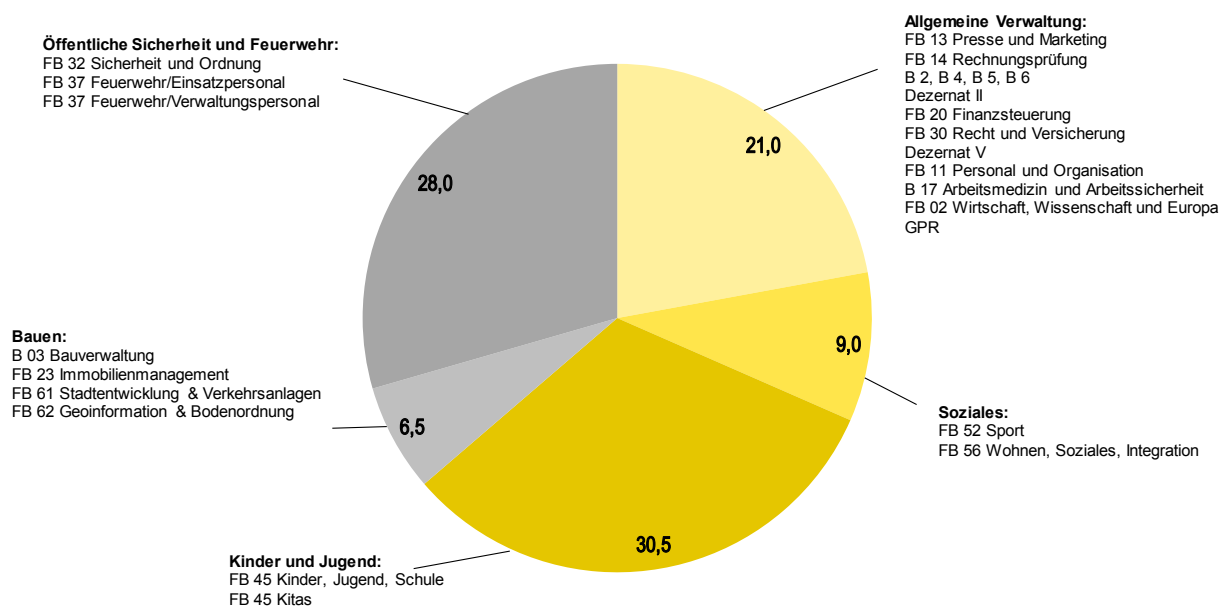
Die unter III.1. dargestellten 91,5 Stelleneinrichtungen sowie die 3,5 dauerhaft einzurichtenden Stellen (Wegfall kw-Vermerke) - insgesamt 95,0 Stellen - verteilen sich auf die Dezernate wie folgt:

	Organisationseinheit	Stelleneinrichtungen	Wegfall von kw-Vermerken
Dezernat I	FB 13 Presse und Marketing	0,5	
	FB 14 Rechnungsprüfung		1,0
	B 2, B 4, B 5, B 6	3,0	
		3,5	1,0
Dezernat II	Dezernat II		1,0
	FB 20 Finanzsteuerung	1,0	
	FB 30 Recht und Versicherung	1,0	
	FB 32 Sicherheit und Ordnung	5,5	
		7,5	1,0
Dezernat III	B 03 Bauverwaltung	0,5	
	FB 61 Stadtentwicklung und Verkehrsanlagen	4,0	
	FB 62 Geoinformation und Bodenordnung		1,0
		4,5	1,0
Dezernat IV	FB 45 Kinder, Jugend und Schule	10,0	0,5
	FB 45 Kitas	20,0	
	FB 52 Sport	2,0	
		32,0	0,5

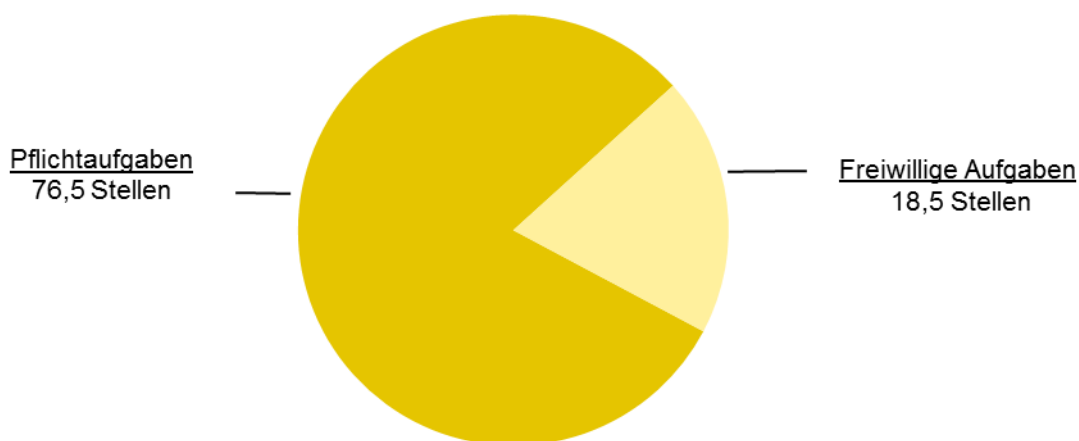
Dezernat V	Dezernat V	1,0	
	FB 11 Personal und Organisation	7,0	
	FB 11 Ausbildung (Aufstiegsbeamte)	2,0	
	B 17 Arbeitsmedizin und Arbeitssicherheit	1,0	
	FB 37 Feuerwehr / Einsatzpersonal	22,0	
	FB 37 Feuerwehr / Verwaltungspersonal	0,5	
		33,5	0,0
Dezernat VI	FB 02 Wirtschaft, Wissenschaft und Europa	2,0	
	FB 23 Immobilienmanagement	1,0	
	FB 56 Wohnen, Soziales und Integration	7,0	
		10,0	0,0
	GPR	0,5	0,0
	Summe Stelleneinrichtungen	91,5	3,5
	zusammen	95,0	

III. 2 Gliederung nach Aufgabenbereichen und Aufgabenarten

Zuordnung der neuen Stellen nach Aufgabenbereichen:



Zuordnung der neuen Stellen nach Aufgabenarten:



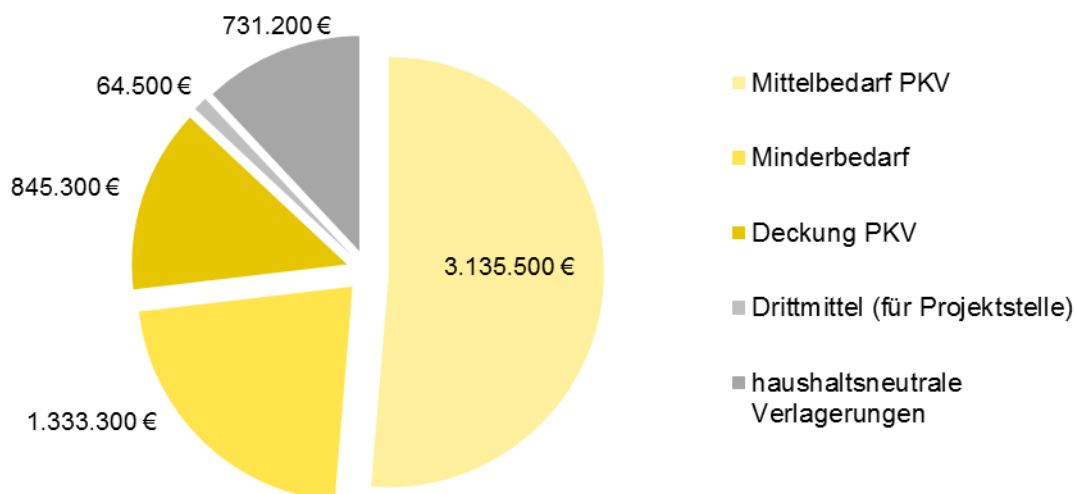
Bei den 18,5 Stellen für freiwillige Aufgaben handelt es sich um:

- 2,0 Stellen für die Infotheken in den Bezirksämtern, B4 und B6
- 0,5 Stellen für Pressearbeit, FB 13
- 0,5 Stellen für die Akquise von EU-Förderprojekten, B 03
- 0,5 Stellen für die Kassenabrechnung therapeutischer Leistungen (Wegfall kw-Vermerk), FB 45
- 1,0 Stelle „Medienpädagogische Arbeit“, FB 45
- 2,0 Springer-Stellen für Bäderpersonal, FB 52
- 1,0 Stelle für Arbeitssicherheit (Möbellager), B 17
- 3,0 Stellen für Digitalisierung, FB 11
- 2,0 Stellen für Aufstiegsbeamte (stellenplantechnisch geführt bei FB 11)
- 1,0 Stellen für Unternehmensförderung, FB 02
- 1,0 Stelle für die Akquise und Entwicklung von europäischen Projekten, FB 02
- 1,0 Projektstelle „Wegweiser – gemeinsam gegen gewaltbereiten Salafismus“, FB 56
- 1,0 Stellen für Fachcontrolling, FB 56
- 2,0 Stellen für Koordination und Betreuung der ehrenamtlichen Helfer für Flüchtlinge, FB 56

III. 3 Kosten und Refinanzierung

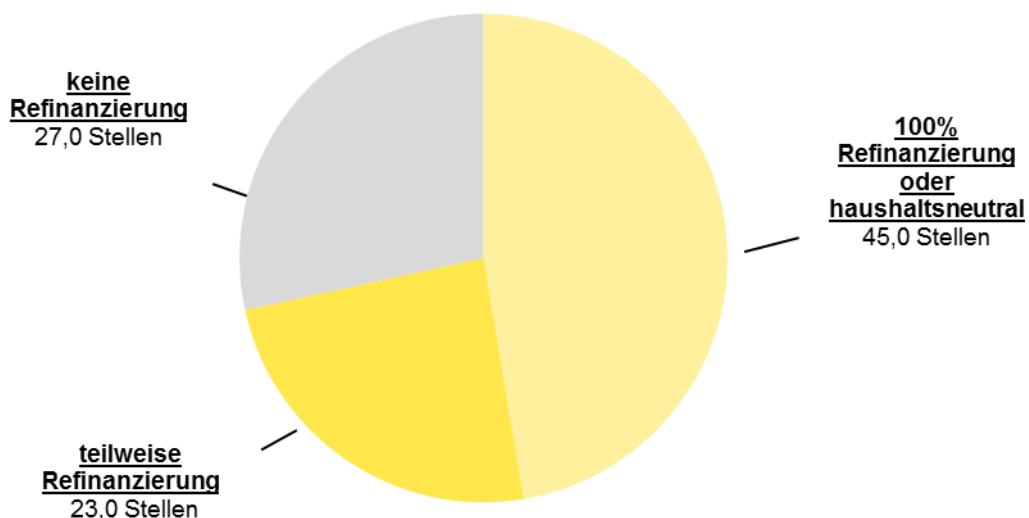
Die Kosten für die 95,0 neuen Stellen belaufen sich auf insgesamt 6.109.800 €. Unter Anrechnung von bereits eingeplanten Mitteln für vorhandenes überplanmäßiges Personal (Deckung PKV) und kalkulierten Minderbedarfen, insbesondere aufgrund der Anpassung des Personalbedarfes für die Flüchtlingsbetreuung sowie Drittmitteln ergibt sich ein Mehraufwand für den PKV in Höhe von rund 3,8 Millionen Euro. Davon werden rd. 730.000 € im Rahmen von haushaltsneutralen Verlagerungen vom Sachkostenetat zum Personalkostenverbund finanziert, sodass sich der tatsächliche Mehrbedarf für den Haushalt 2018 auf rd. 3,1 Mio. € reduziert. Der prozentuale Anteil für den finanziellen Mittelbedarf der neuen Stellen (3,1 Mio. €) beläuft sich somit im Verhältnis zu den insgesamt angemeldeten Personalaufwendungen 2018 in Höhe von 189,4 Mio. € auf 1,66%.

Finanzieller Mehrbedarf für die 95,0 neuen Stellen (6.109.800 €):



Nachfolgend ist die Aufteilung der Stellen nach dem Grad der Refinanzierung dargestellt. Zusätzlich zu den o.a. beschriebenen Finanzierungen / Deckungen in der Größenordnung von 3 Mio. € sind auch die mit den Stelleneinrichtungen korrespondierenden Erträge aus Gebühren und Personalkostenerstattungen bei der Refinanzierung mit einzubeziehen. Nach derzeitigem Stand werden durch Gebühren rd. 1,1 Mio. € und durch Personalkostenerstattungen 200.000 € refinanziert. In der Summe beläuft sich die Refinanzierung auf insgesamt 4,3 Mio. €. Es verbleibt somit ein ungedeckter Betrag in Höhe von rd. 1,8 Mio. € an den Gesamtkosten für die neuen Stellen. Dieser nicht refinanzierte Anteil beträgt 1% der gesamten Personalaufwendungen in Höhe von 189,4 Mio. €.

Zuordnung der Bedarfe nach dem Grad der Refinanzierung:



IV. Gesamtentwicklung der Personal- und Versorgungsaufwendungen 2018 unter Einbeziehung der Ertragssituation für Personal

Die Personal- und Versorgungsaufwendungen werden zentral von FB 11 veranschlagt und bilden den sogenannten Personalkostenverbund. Davon ausgenommen sind lediglich die Personalaufwendungen der Konten 50190000 für sonstige Beschäftigte. Es handelt sich hierbei überwiegend um drittmittelfinanziertes Personal im Rahmen von Projekten, wobei die Planung durch die jeweils zuständigen Fachbereiche erfolgt.

Im Rahmen der Haushaltsanmeldung erfolgte zunächst die Fortschreibung der Personalaufwendungen für den Personalkostenverbund in Höhe von rd. 185,6 Mio. € für das Jahr 2018. Grundsätzlich werden in Anlehnung an die Orientierungsdaten für die mittelfristige Ergebnis- und Finanzplanung der Gemeinden und Gemeindeverbände des Landes Nordrhein-Westfalen die Personal- und Versorgungsaufwendungen mit einem Prozent jährlich fortgeschrieben. Ausgenommen davon sind bereits beschlossene Besoldungs- oder Tarifabschlüsse. Folglich ist auf der Grundlage der 2%-igen Besoldungsanpassung zum 01.04.2017 die zum 01.01.2018 beschlossene 2,35%-ige Erhöhung bei der Kalkulation der Besoldungs- und Versorgungsbezüge sowie bei der Höhe der Pensionsrückstellungen für Beamte berücksichtigt worden.

Zusätzlich sind – wie bereits unter Ziffer V ausgeführt wurde – für die 95,0 neuen Stellen rd. 3,8 Mio. € für Personalaufwendungen im PKV zur Verfügung zu stellen, davon rd. 730.000 € im Rahmen von haushaltsneutralen Verlagerungen.

Insgesamt beträgt die Höhe der Personalaufwendungen nach dem Stand der Haushaltsanmeldung somit 189,4 Mio. €. Beim Erfordernis von finanziellen Veränderungen können diese bis zur Einbringung des Haushaltes 2018 über die entsprechenden Veränderungsnachweisungen eingebracht werden.

Den Personalaufwendungen stehen dezentral geplante Erträge für das Personalkostenbudget gegenüber. Hierfür wurden erstmalig für den Haushalt 2018 separate Konten eingerichtet, um die entsprechenden Erträge gesondert darzustellen und auszuwerten. Nach derzeitigem Stand sind für Personalkostenerstattungen und Personalkostenzuweisungen Erträge in Höhe von rd. 29,5 Mio. € für 2018 gemeldet worden. Hierin enthalten sind auch Fördermittel in Höhe von ca. 6 Mio. € für Drittmittel finanziertes Personal, das nicht aus dem Personalkostenverbund bezahlt wird. Die dem Personalkostenverbund zuzurechnende Erstattung beläuft sich somit auf 23,5 Mio. €. Dies entspricht aktuell einem prozentualen Anteil von 12,44% an den gesamten Personalaufwendungen (189,4 Mio. €). Zukünftig wird es möglich sein, die Erträge darzustellen. Es kann bereits davon ausgegangen werden, dass sich die Erträge mit steigendem Personalaufwand erhöhen werden.

Die aus Gebührenbedarfsberechnungen resultierenden Erträge für Personal werden derzeit noch nicht über eigene Sachkonten im Haushalt 2018 abgebildet und können somit nicht ausgewertet werden. Unter Berücksichtigung der Verschiedenartigkeit der Gebührenhaushalte und der Komplexität der Gebührenbedarfsberechnungen wird für den Haushalt 2019 geprüft werden, ob analog zu den neu

eingerrichteten Konten für Personalkostenerstattungen und Personalkostenzuweisungen auch eine Darstellung für Gebühren möglich ist.

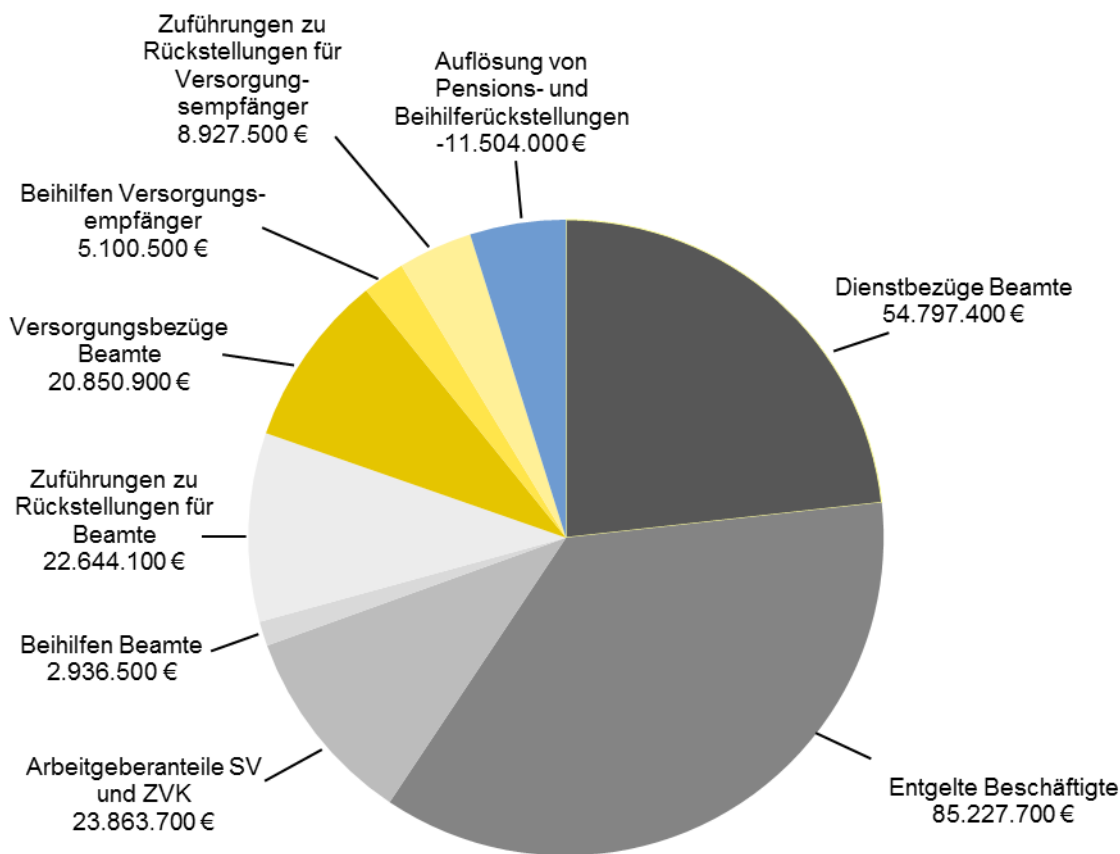
Auch die im Haushaltsplan 2018 zu berücksichtigenden Gebührenhaushalte, aus welchen eine Refinanzierung von Personalkosten für die neu angemeldeten Stellenbedarfe erfolgen soll, werden erst Ende des Jahres zu der Veränderungsnachweisung zum Haushaltsplanentwurf 2018 erstellt und verabschiedet werden. Insofern bleibt abzuwarten, ob der kalkulierte Betrag in Höhe von 1,1 Mio. € für die Refinanzierung von neuen Stellen durch Gebühren tatsächlich erzielt werden kann.

Im Fachbereich Personal- und Organisation ist ein neues Controlling eingeführt worden, ob der durch die stellenbeantragenden Organisationseinheiten angegebene Umfang der Refinanzierung tatsächlich eintritt. Sollte die Prüfung durch ein nachhaltig agierendes Organisationsmanagement zu einem negativen Ergebnis führen, wird aufgabenkritisch hinterfragt, inwieweit der anerkannte Stellenbedarf zurückgeführt werden kann.

Für Versorgungsaufwendungen sind insgesamt 34,88 Mio. € für das Jahr 2018 angemeldet worden. Dem stehen Erträge aus der ertragswirksamen Auflösung von Pensions- und Beihilferückstellungen in Höhe von 11,50 Mio. € gegenüber.

Es ergibt sich somit nach dem Stand der Haushaltsanmeldung 2018 unter Einbeziehung der Erträge aus der ertragswirksamen Auflösung von Pensions- und Beihilfezuführungen ein Mittelbedarf für Personal- und Versorgungsaufwendungen in Höhe von rd. 212,8 Mio. €.

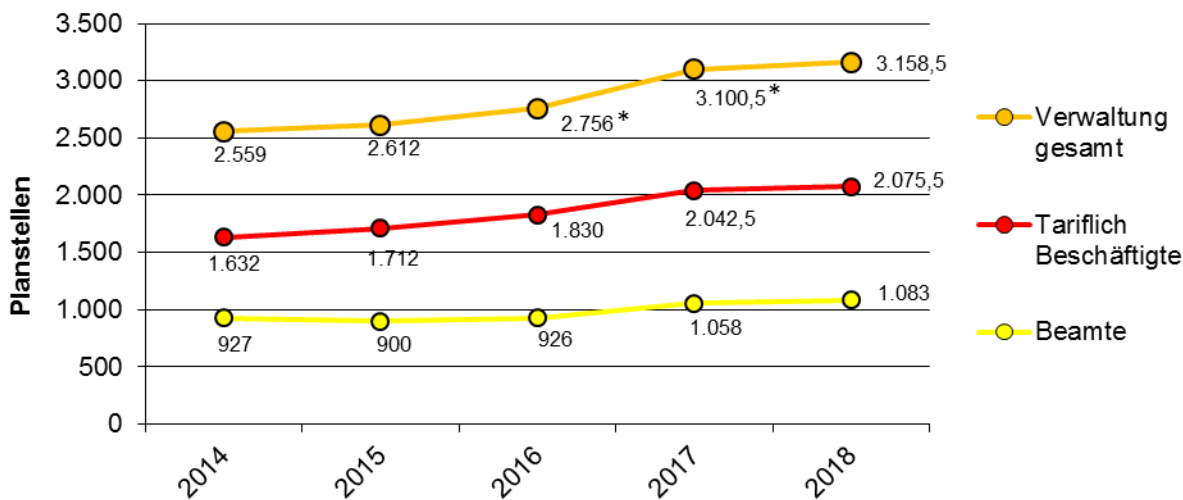
Fortschreibung der Personal- und Versorgungsaufwendungen 2018 einschließlich der neuen Stellenbedarfe – 212.844.300 €:



V. Grafische Darstellungen und Erläuterungen

V.1 Planstellenentwicklung

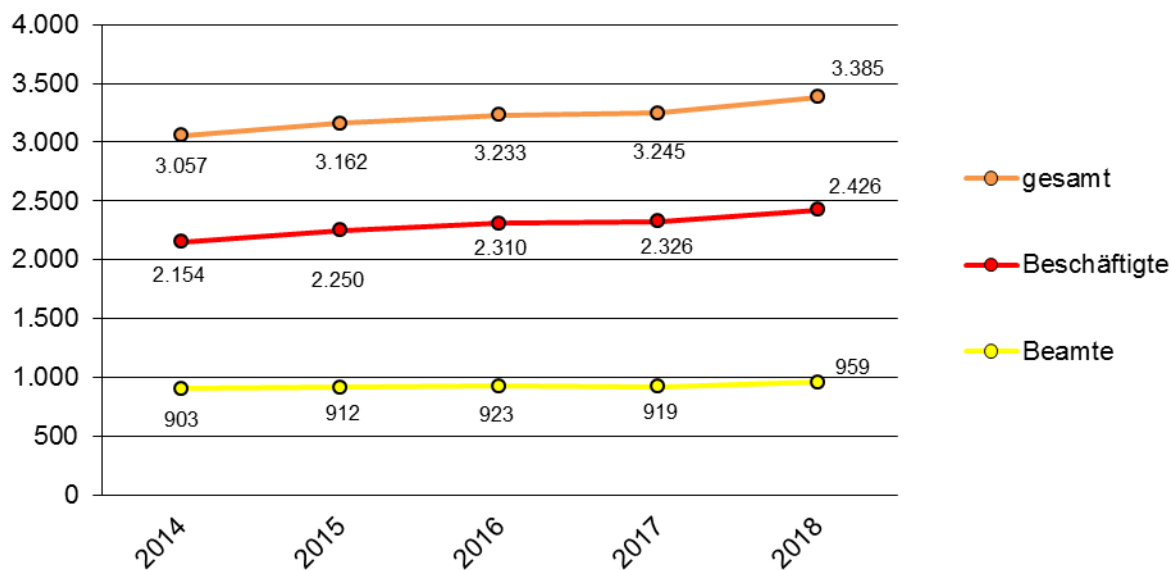
Seit 2014 hat sich die Anzahl der Planstellen in der Allgemeinen Verwaltung (ohne Eigenbetriebe) wie folgt entwickelt:



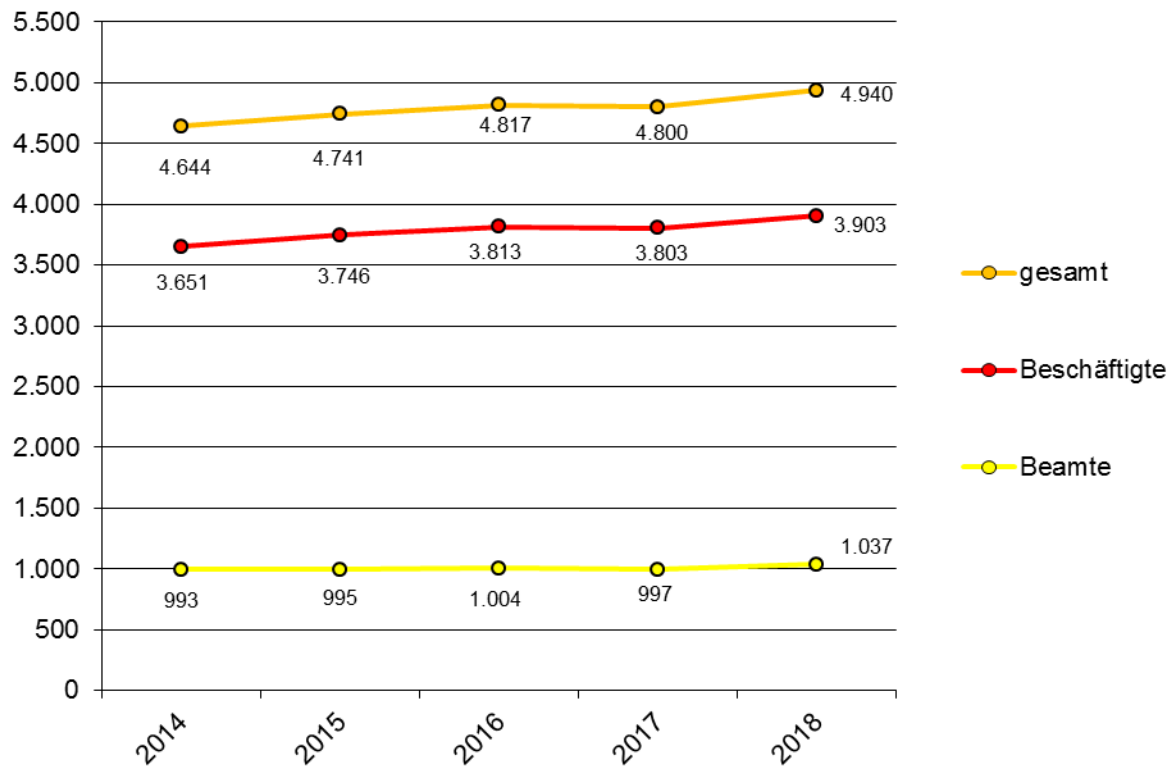
*Die Abweichung von 2016 zu 2017 in dieser außergewöhnlichen Höhe resultiert aus der Stellenplanbereinigung. Bei der Steigerung der Planstellenanzahl von 2017 zu 2018 handelt es sich um eine planmäßige Erhöhung.

V.2 Entwicklung der Mitarbeiterzahlen

Die Mitarbeiterzahlen 2017 für den Bereich der Allgemeinen Verwaltung (ohne Eigenbetriebe) wurden zum Stichtag 31.07.2017 erhoben. Die Prognose 2018 wurde auf der Grundlage der unbesetzten Stellen (221) zum Stichtag 30.06.2017 und unter Hinzurechnung der (saldierten) Zahl von 58 neuen Stellen für den Stellenplan 2018 ermittelt. Ausgehend von der Annahme, dass in etwa die Hälfte der insgesamt 279 unbesetzten Stellen bis Mitte nächsten Jahres besetzt sind, ergibt sich ein Personalzuwachs von 140 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen. Die Zuordnung auf Beamte und Beschäftigte erfolgte im Verhältnis 30:70 (analog der derzeitigen prozentualen Aufteilung).



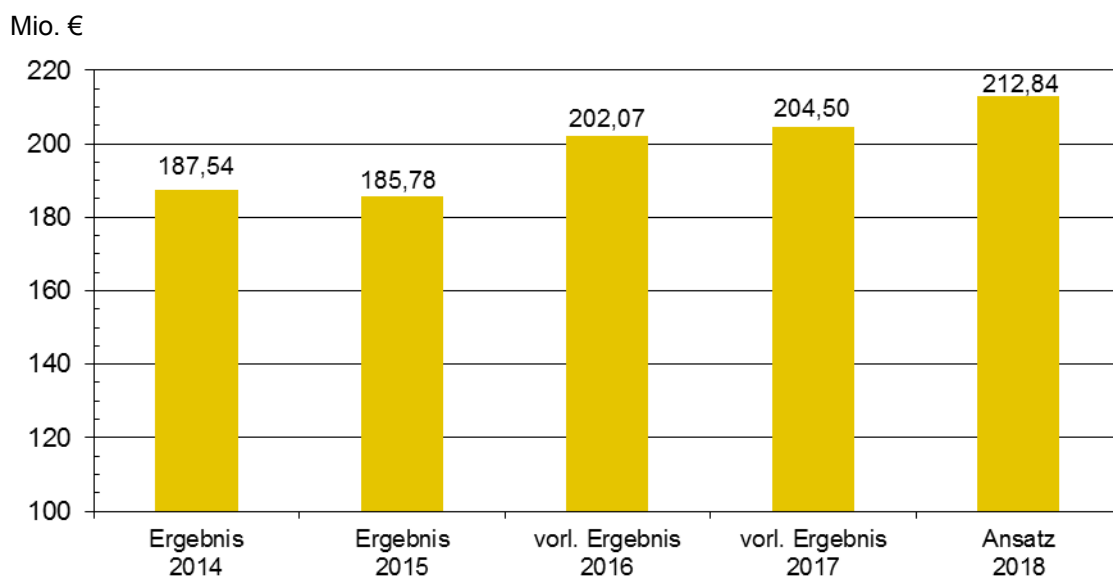
Zum Vergleich werden auch die Mitarbeiterzahlen für die Gesamtverwaltung (Allgemeine Verwaltung und Eigenbetriebe) dargestellt, um einen Gesamtüberblick über die Beschäftigtenstruktur der Stadt Aachen zu geben.



Nicht enthalten sind die Zahlen der Auszubildenden (derzeit ca. 140) und Praktikanten (zurzeit ca. 60).

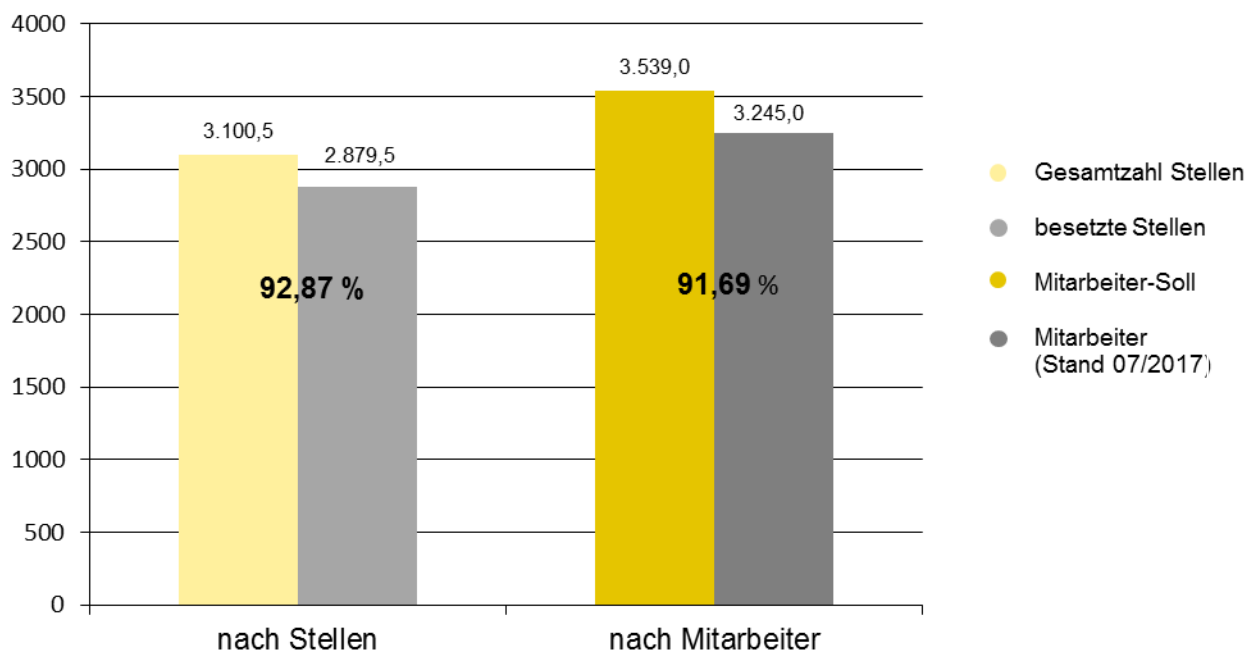
V.3 Kostenentwicklung der Personal- und Versorgungsaufwendungen

Ab dem Haushaltsjahr 2018 erfolgt die Umstellung der Planungssystematik für die Pensions- und Beihilferückstellungen für Versorger an die bereits praktizierte Buchungssystematik im Rahmen der Jahresabschlussarbeiten. Diese Anpassung führt saldiert zum gleichen Ergebnis, jedoch verändern sich die Gesamtsummen der im Haushalt zu veranschlagenden Aufwände und Erträge in nicht unerheblichem Umfang. Zur besseren Vergleichbarkeit wird das kalkulierte Ergebnis für 2017 in der nachfolgenden Grafik entsprechend dargestellt.



VI. Kennzahlen

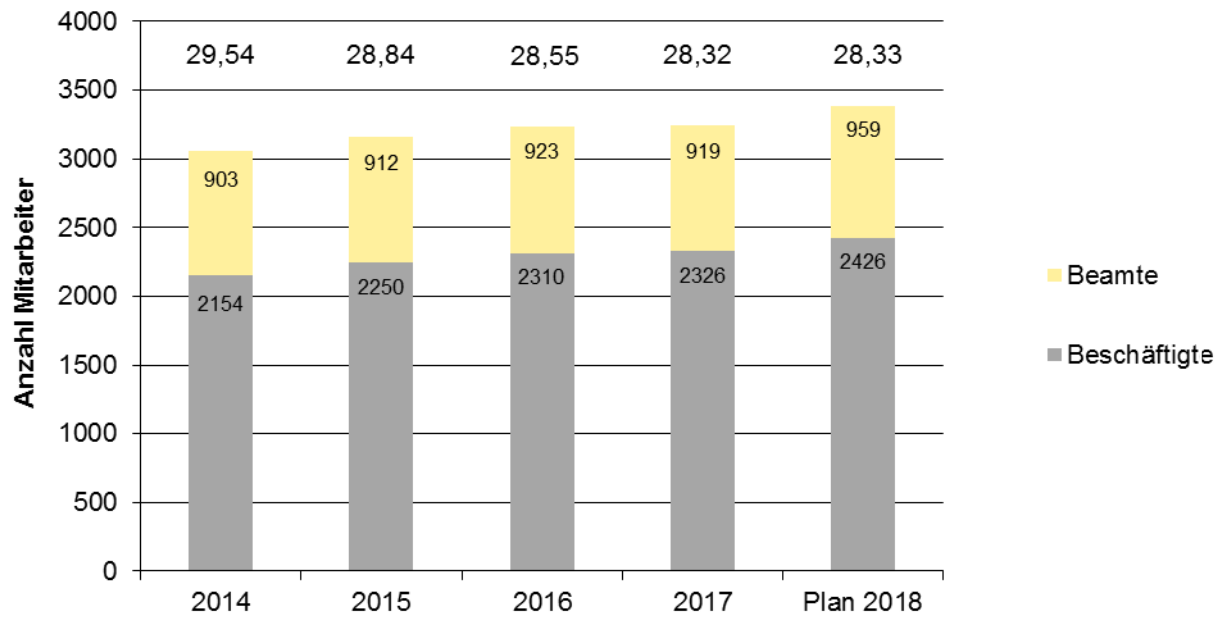
VI.1 Personaldeckungsquote 2017



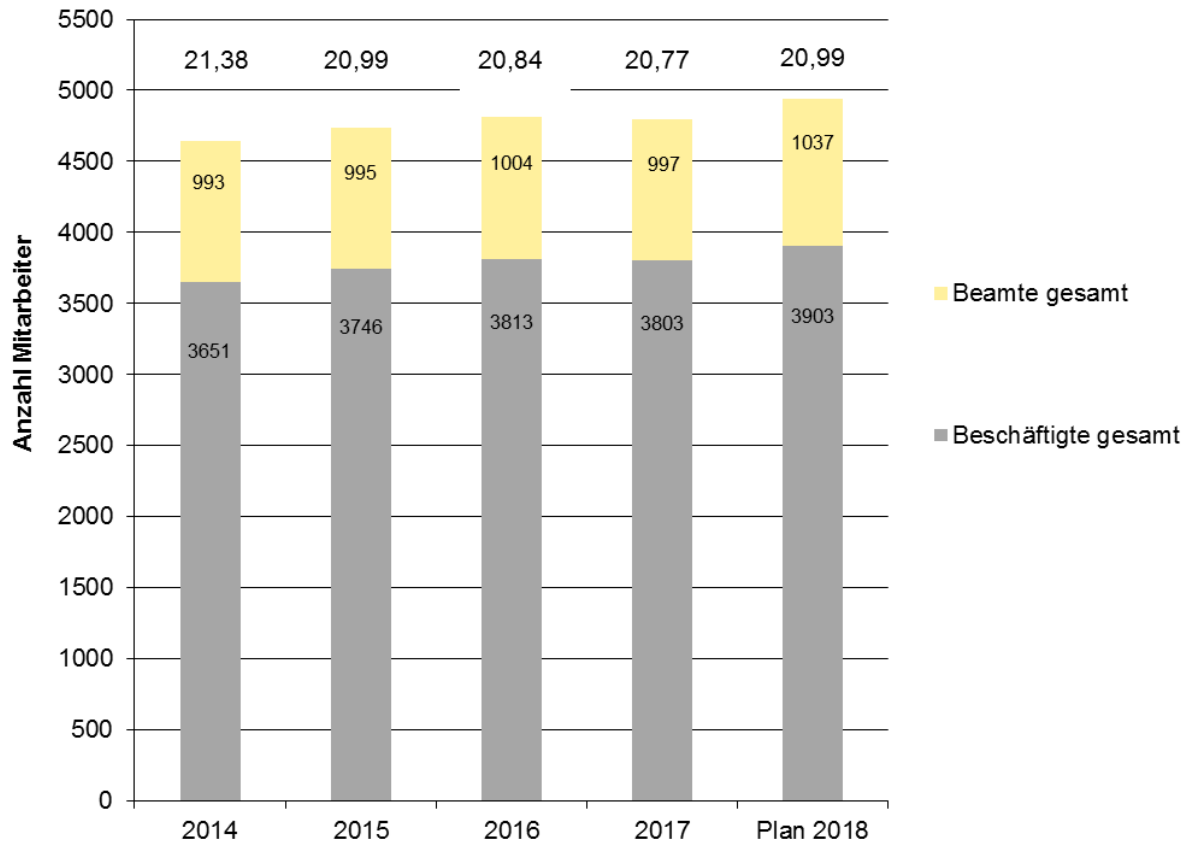
VI.2 Beamtenquote

Die Beamtenquote stellt den prozentualen Anteil der Beamtinnen und Beamten zur gesamten Mitarbeiterzahl dar.

Beamtenquote (in Prozent) Allgemeine Verwaltung:



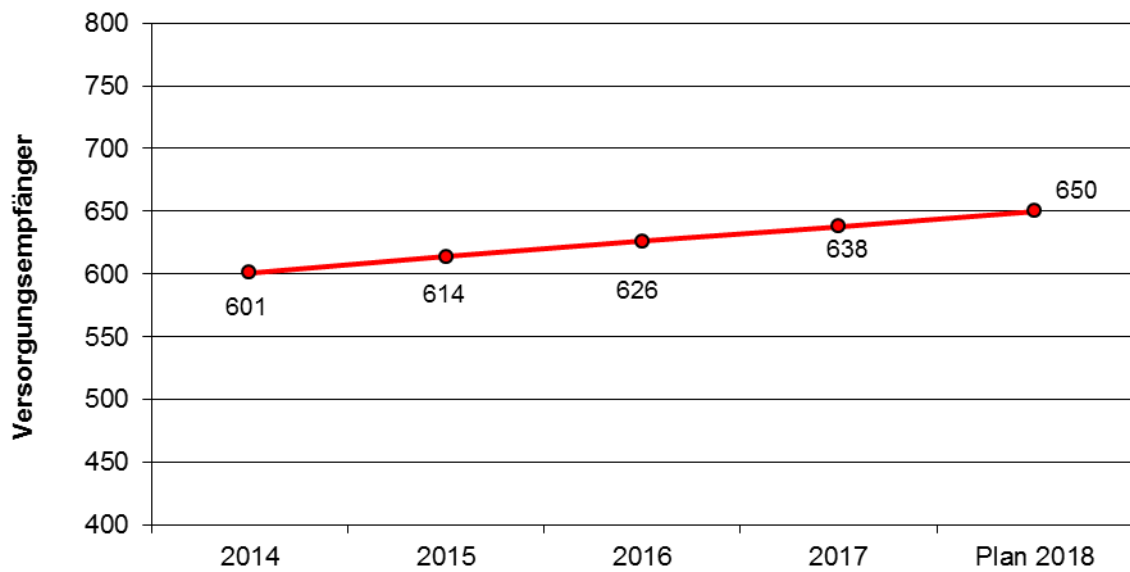
Beamtenquote (in Prozent) Gesamtverwaltung:



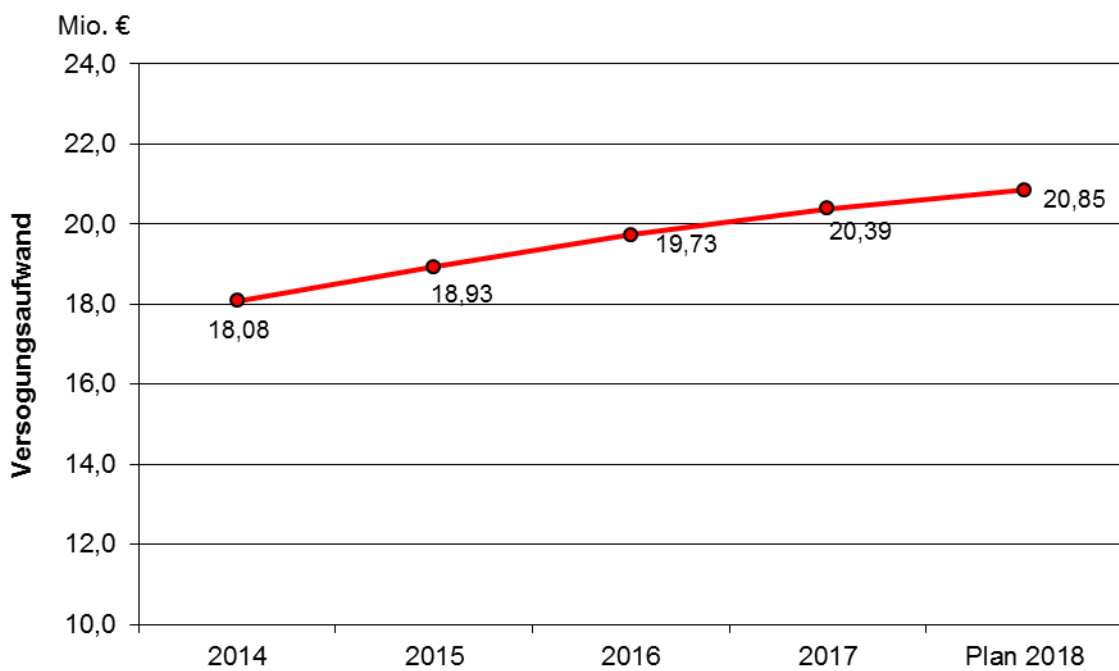
VI.3 Versorgungsempfänger

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

Anzahl Versorgungsempfänger:

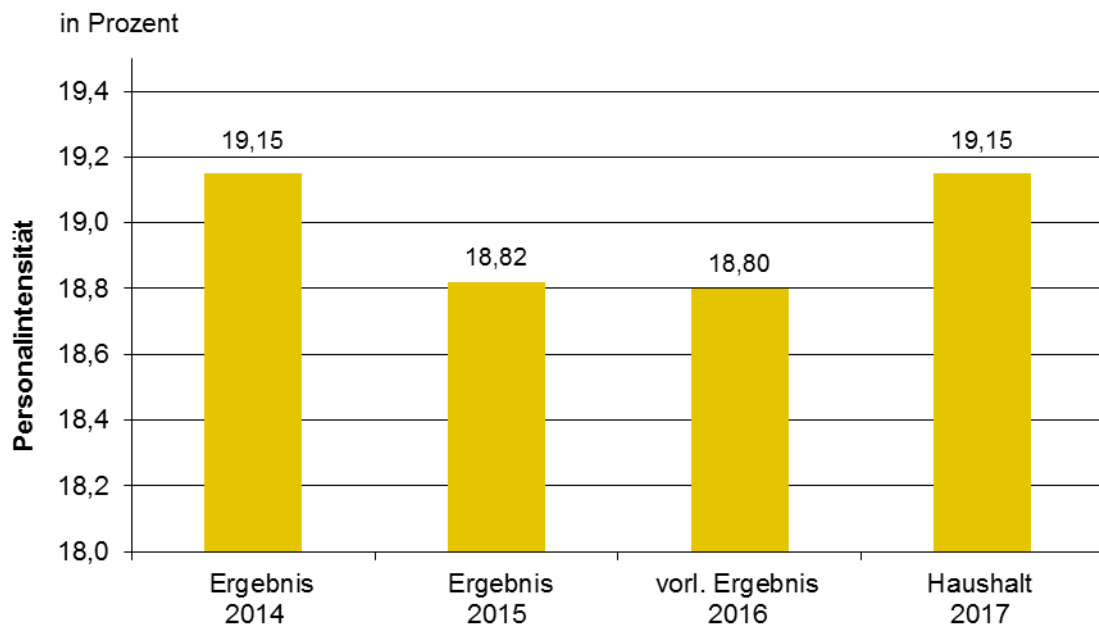


Laufender Versorgungsaufwand:



VI.4 Personalintensität

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



VII. Ausblick

VII.1 Demografie

Mit der Vorlage des Stellenplans 2017 wurde die Neukonzeption der Personalreserve vorgestellt und entsprechend beschlossen. Hiernach stehen der Verwaltung im Bereich der Personalreserve „Demografie“ 15 Vollzeitplanstellen zur Verfügung, um auf verschiedene Belange im Zusammenhang mit dem demografischen Wandel reagieren zu können:

- Sicherstellung von Überlappungszeiträumen zum Wissenstransfer
- Vorzeitige Einstellung im Zuge externer Bewerberakquise
- Weiterbeschäftigung von Auszubildenden nach Ausbildungsende bis zum Erhalt einer regulären Planstelle
- Ausgleich von vorzeitigen Stellenvakanzen infolge des Ausgleichs von Langzeitarbeitskonten vor Ruhestand

Auf diese zusätzlichen Möglichkeiten der Personalbewirtschaftung wurde in den im ersten Quartal des Jahres geführten Fachbereichsgesprächen hingewiesen. Das Angebot wird mehr und mehr genutzt, von dessen Wirksamkeit im Rahmen eines ganzheitlichen Personalmanagements die Verwaltung überzeugt ist.

Neben den bisherigen Verwendungszwecken soll zukünftig auch Personal den Organisationseinheiten zur Verfügung gestellt werden, wenn sich in Teams oder sonstigen Funktionsbereichen das Durchschnittsalter massiv erhöht. Dieses weitere demografische Instrument soll helfen, die dortigen Mitarbeitenden gesund zu erhalten und die Leistungsfähigkeit im Interesse einer möglichst optimalen Aufgabenwahrnehmung zu erhalten. Hierzu wird die Verwaltung ein Konzept entwickeln, um nach objektiven Kriterien (z.B. Altersdurchschnitt, Krankheitsquote, Maß an körperlicher Arbeit)

Einzelmaßnahmen zur Entlastung vornehmen zu können. Dabei werden alternative Maßnahmen wie z.B. Rotation zur besseren altersmäßigen Durchmischung unter dem Aspekt eines begrenzten Etats begleitend zu prüfen sein. Ob es in den kommenden Jahren einer Aufstockung der Mittel für die Personalreserve „Demografie“ bedarf (derzeitiges Gesamtvolumen 376.000 €), ist der Prüfung nach Konzeptentwicklung sowie dem demografischen Verlauf vorbehalten.

VII.2 Zielsteuerung Personal und Ausnahmen von der Wiederbesetzungssperre

Die Zielsteuerung Personal ist ein Baustein des ganzheitlichen Personalmanagements. Mit diesem Steuerungsinstrument wird die Beantwortung der Frage unterstützt, wie sich die Stadtverwaltung personell und aufgabentechnisch weiterentwickeln will und muss. So haben sich die Leitungen der Organisationseinheiten - mit Ausnahme der Eigenbetriebe, die über ein eigenes Personalmanagement verfügen - mit der zu erwartenden altersbedingten Fluktuation, Handlungsoptionen bei Freiwerden einer Stelle, Möglichkeiten der Prozessoptimierung (insbesondere Digitalisierung), Gestaltungsspielräumen im Rahmen der Aufgabenkritik, Refinanzierungsmöglichkeiten sowie Qualifizierungsbedarfen für ihr Personal ausführlich befasst.

Das Verfahren Zielsteuerung Personal ist sodann in das neue Stelleneinrichtungsverfahren eingeflossen. Zu den geführten Dezernatsgesprächen wurden die Rückmeldungen der Organisationseinheiten mit den Anträgen auf zusätzliche Stellen abgeglichen und eine Übereinstimmung festgestellt.

Aus Sicht des Personal- und Organisationsdezernates kann darüber hinaus bestätigt werden, dass sich die Fachbereiche zunehmend mit den zuvor beschriebenen personalstrategischen Fragestellungen sowie der Nutzung demografieaktiver Instrumente aktiv auseinandersetzen. Hinzu kommt die verwaltungsumfassende Regelung der Geschäftsverteilung, wozu alle Organisationseinheiten aktuell aufgefordert sind, bis Jahresende für jede Stelle ihres Verantwortungsbereiches eine Arbeitsplatzbeschreibung der zuständigen Personalstelle bzw. dem Fachbereich Personal und Organisation zur Zustimmung und systemischen Hinterlegung vorzulegen, soweit Neuanlagen oder Aktualisierungen erforderlich sind.

Sind alle diesbezüglichen personalplanerischen Erwartungen an eine Organisationseinheit erfüllt, wäre aus Sicht der Verwaltung die Aufrechterhaltung der Wiederbesetzungssperre gemessen an dem Ziel eines ganzheitlichen Personalmanagements eher kontraproduktiv.

So hält die Verwaltung zwar grundsätzlich an der Wiederbesetzungssperre fest, jedoch soll zukünftig ein Teil der Organisationseinheiten hiervon in Gänze ausgenommen werden, sofern die Voraussetzungen gegeben sind. Es ist beabsichtigt, die Ausnahmeentscheidung durch das Personal- und Organisationsdezernat auf Vorschlag des Fachbereichs Personal und Organisation für die Dauer eines Jahres zu treffen. Über die Fortführung wird nach Prüfung der kontinuierlichen Erfüllung der Voraussetzungen entschieden.

Anlage/n: Dezernats- und fachbereichsbezogene Darstellung der Veränderungen zum Stellenplan 2017