

## Beschlussvorlage

### Stellenplan 2019/2020 - Sachstandsbericht zur Entwicklung und Fortschreibung

---

#### Beratungsfolge

	Gremium	Sitzungstermin	Beratungsform
1	Haupt-, Finanz- und Beteiligungsausschuss	08.11.2018	Vorberatung
2	Rat	22.11.2018	Entscheidung

#### Öffentlichkeit

Die Beratung erfolgt in öffentlicher Sitzung.

#### Dringlichkeitsbeschluss / Dringlichkeitsentscheidung

nicht erforderlich

---

#### Federführung

0.11.3/1 Organisation

#### Beteiligte Stellen

1.00 Fachdezernat Finanzen und Kultur  
1.20 Kämmerei

#### Beschlussvorschlag

Der Stellenplan 2019/2020 der Stadt Remscheid wird beschlossen und dem Haushaltsplan 2019/2020 als Anlage beigefügt.

---

## Finanzielle Folgen und Auswirkungen

### Voraussichtlicher Aufwand und voraussichtliche Auszahlungen im laufenden Jahr und in Folgejahren

Die erforderlichen Haushaltsmittel sind im Ergebnis- und Finanzplan enthalten

#### Produkt(e)

keine Produktrelevanz

#### Klima-Check

Keine Auswirkungen.

#### Begründung

Der Entwurf des Stellenplans 2019/2020 auf dem Datenstand vom 31.07.2018 wurde in die Ratssitzung am 06.09.2018 als Anlage zum Entwurf des Haushaltsplans 2019/2020 (Ds 15/5235) eingebracht.

Nach Aktualisierung und Fortschreibung wird nun der endgültige Stellenplan 2019/2020 mit den nach § 8 GemHVO NRW erforderlichen Angaben vorgelegt, der auf dem Datenstand zum 19.10.2018 basiert.

Zwischenzeitliche Veränderungen ergaben sich durch die Umsetzung von Stellenwegfällen, die Neubewertung von Stellen durch die Bewertungskommission und die Umwandlung von Stellen nach einer Neubesetzung mit Personal eines anderen Mitarbeiterkreises (Beschäftigte / Beamtinnen und Beamte).

#### Aufbau des Stellenplans

Der Stellenplan weist in den Teilen A bis C jeweils die Planstellen für die Gruppen der Beamtinnen und Beamten, der tariflich Beschäftigten sowie der gewerblich-technischen Beschäftigten aus. Angegeben sind für jede Besoldungs- und Entgeltgruppe die Gesamtzahl der zum 01.01.2019 vorhandenen Planstellen, der entsprechende Wert zum 01.01.2017 sowie die tatsächliche Stellenbesetzung zum 30.06.2018.

Eine Besonderheit ergibt sich hierbei in der Spalte der Besetzung am 30.06.2018. Die Arbeitszeit von Beamtinnen und Beamten, die das 55. bzw. das 60. Lebensjahr vollendet haben, beträgt bekanntlich 40 bzw. 39 Wochenstunden. Da alle Beamtenstellen jedoch mit 41 Wochenstunden hinterlegt sind, stellt das Programm den Besetzungsgrad mit einer Kapazität von 0,98 bzw. 0,95 dar, wenn dort eine Beamtin oder ein Beamter entsprechenden Alters sitzt. Ungeachtet dessen gelten die Stellen jedoch als voll besetzt. In der Betrachtung der Gesamtzahl der besetzten Beamtenstellen kann daher der falsche Eindruck übermäßiger Vakanzen entstehen.

Im Anschluss an die Übersichten wird die Aufteilung der Stellen auf die Produkte dargestellt, jeweils wieder nach den drei Mitarbeitergruppen unter A bis C getrennt.

Teil D umfasst die durch Ratsbeschluss befristet eingerichteten Stellen.

In Teil E werden die Auszubildenden und Praktikantinnen und Praktikanten aufgeführt.

Teil F bildet den Bereich des Sondervermögens ab. Hier werden erstmalig neben den Beamtinnen und Beamten der TBR auch die dort tariflich Beschäftigten ausgewiesen. Dies geht über den Wortlaut des § 8 GemHVO hinaus, soll jedoch einer umfassenderen Information dienen.

Ebenfalls im Sinne einer möglichst vollständigen Darstellung des Personalkörpers sind in Teil G alle städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgenommen, die einem anderen Dienstherrn oder Arbeitgeber durch Zuweisung oder Abordnung zur Verfügung stehen.

In Teil H wird der Bereich der Belegschaft abgebildet, der durch Beurlaubung von der Erbringung einer Arbeitsleistung befreit ist. Auch wenn hier aktuell nur zum Teil Personalkosten anfallen, dient die Aufstellung der mittelfristigen Planung, da durch eine Rückkehr in den aktiven Dienst Besoldungs- oder Entgeltansprüche wiederaufleben können.

### **Philosophie des Stellenplans / Ausblick auf künftige Stellenpläne**

Haushaltsrechtlich ist ein Stellenplan in erster Linie so aufzustellen, dass er sämtliche für die Aufgabenerfüllung der Kommune erforderlichen Stellen ausweist.

Unabhängig von dieser streng sachorientierten Betrachtungsweise soll er aber gleichzeitig auch dazu dienen, auf möglichst transparente Art darüber zu informieren, welche Chancen und Risiken bei den Personalkosten bestehen. Dazu muss ergänzend die personenbezogene Sichtweise zum Tragen kommen. Personal, welches aus unterschiedlichsten Gründen vorübergehend nicht für die Aufgaben der Planstellen zur Verfügung steht, ist ebenfalls vorhanden und daher im Zusammenhang mit der Erläuterung der personellen Aufwendungen auch zu erwähnen.

Diesem Grundgedanken wurde mit der erstmaligen Auflistung der Zugewiesenen und Beurlaubten in den Teilen G und H Rechnung getragen.

### **Entwicklung des Stellenplans**

Der Stellenplan 2019/2020 enthält alle Veränderungen, die sich zwischen den Stichtagen 25.08.2016 und 19.10.2018 ergeben haben.

Während die Stellenzahlen der Beamten stagniert und die der gewerblich-technisch Beschäftigten leicht rückläufig ist, ergibt sich bei den tariflich Beschäftigten ein Stellenzuwachs. Dieser ist überwiegend auf den Ausbau der Kindertageseinrichtungen zurückzuführen.

Seit Beschluss des Stellenplans 2017/2018 sind 31 Stellen abgebaut worden. Neu eingerichtet wurden 65 dauerhafte Stellen, davon allein 36 (2017: 28,2 / 2018: 7,6) im Bereich der Kindertageseinrichtungen sowie 15 durch eine Gesamtstellenplanvorlage (Ds 15/3765). Insgesamt hat sich die Zahl der Planstellen somit um 34 erhöht.

Die Gesamtsumme aller dauerhaften Planstellen in der Kernverwaltung (Teile A bis C) zum 01.01.2019 beträgt 1.251,55 Vollzeitäquivalente. Zum 01.01.2017 bestanden 1.217,46 Kapazitäten, so dass ein Zuwachs um 34,09 Kapazitäten zu verzeichnen ist.

Zu beachten ist, dass im Unterschied zum Stellenplan 2017/2018 die Stellen der städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Jobcenters diesmal dem Bereich der Zugewiesenen und Abgeordneten (Teil G) zugeordnet sind.

Geringfügige Abweichungen der Werte in der Spalte „Stellenzahl 2017/2018“ zur entsprechenden Spalte im vorangegangenen Stellenplan beruhen darauf, dass nach dem damaligen Stichtag (25.08.2016) bis zum 31.12.2016 noch weitere Stellenwegfälle umgesetzt wurden, die nun berücksichtigt sind.

Der Stellenplan 2017/2018 wies die Stellen der tariflich Beschäftigten noch nach den Vergütungsgruppen des bis zum 31.12.2016 laufenden BAT aus. Im Stellenplan 2019/2020

werden die Entgeltgruppen entsprechend der zum 01.01.2017 in Kraft getretenen Entgeltordnung angegeben.

Mit diesem Wechsel einhergegangen ist eine teilweise Verschiebung in den Wertigkeiten. So wurde beispielsweise die in der Stadtverwaltung häufig vorkommende Vergütungsgruppe Vc/Vb, Fallgruppe 1b/1c, die ein Entgelt nach Entgeltgruppe 8 nach sich zog, mit den gleichen Tarifmerkmalen in die Entgeltgruppe 9a übergeleitet.

Weiterhin haben die Tarifparteien in einigen Bereichen des Tarifwerks, z.B. für die Beschäftigten in der Informations- und Kommunikationstechnik, neue Tarifmerkmale und damit neue Eingruppierungen geschaffen.

### **Stellenabbau über die Altersfluktuation (kw7) Ratsbeschlüsse vom 24.03.2011 (Ds 14/0676) und 28.04.2016 (Ds 15/2340)**

Im Rahmen der Beschlussvorlage Ds 15/2981 vom 24.11.2016 wurde festgehalten, dass zum 03.11.2016 noch 82 Wegfallvermerke existierten, von denen nach der früher festgelegten Quote 75 umzusetzen sind.

In der Zwischenzeit hat der Oberbürgermeister aufgrund aktueller Erfordernisse eine Aufhebung von sieben kw7-Vermerken gemäß Ermächtigungsbeschluss verfügt.

In 27 Fällen konnte der Stellenwegfall realisiert werden, teilweise auch vorzeitig durch den vorgezogenen Eintritt der Inhaberin oder des Inhabers in den Ruhestand.

Seit 2011 sind nunmehr insgesamt 212 der seinerzeit anvisierten 260 Stellen abgebaut worden, was einem Zielerreichungsgrad von 81,5 % entspricht.

Rückblickend ergibt sich folgendes Bild:

<b>Fortschreibung kw7</b>	Wegfallvermerke kw7	umzusetzende Stellenwegfälle
Stand 03.11.2016 (Ds 15/2981)	82	75
Aufhebung durch OB	7	./.
Abbau seit dem 03.11.2016	27	27
<b>verbleiben aktuell (Stand: 19.10.2018)</b>	<b>48</b>	<b>48</b>

Der weitere Stellenabbau ist wie folgt vorgesehen:

<b>Prognose</b>	wegfallende Stellen	Frauen	Männer
2018 (ab 19.10.2018)	6	6	0
2019	11	9	2
2020	14	9	5
2021	17	11	6
<b>gesamt</b>	<b>48</b>	<b>35</b>	<b>13</b>
<b>Quote</b>		<b>72,9%</b>	<b>27,1%</b>

Der überproportionale Frauenanteil erklärt sich über den hohen Anteil an wegfallenden Stellen im Bereich der Reinigungskräfte (19 von 48), die ausnahmslos von Frauen besetzt sind.

**Stellenabbau über die außerordentliche Fluktuation (kw5)  
Ratsbeschluss vom 28.06.2012, Maßnahme 41 des Haushaltsanierungsplans  
Ds 14/2144**

Der Beschluss sieht vor, dass bis zum Jahr 2021 insgesamt 60 Stellen eingespart werden, die aufgrund einer außerordentlichen Fluktuation frei werden. Im Durchschnitt werden also pro betroffenem Kalenderjahr sechs Stellenwegfälle erwartet.

Bezeichnenderweise besteht bei der außerordentlichen Fluktuation keine Planbarkeit. Die Jahresergebnisse fallen daher recht unterschiedlich aus.

Erschwerend kommt hinzu, dass zu einem Zeitpunkt, an dem bereits über die Altersfluktuation (s.o.) eine dreistellige Zahl an Stellen - mit langem Vorlauf geplant und unter Umorganisation von Verfahrensabläufen - abgebaut wurde, in vielen Bereichen kaum mehr der Spielraum für weitere Optimierungen vorhanden ist.

Aus diesem Grund können selten Vollzeitstellen, sondern in der Regel nur Stellenanteile wegfallen. Die Aufsummierung in diesem Bereich wird dementsprechend nicht in ganzen Zahlen, sondern in Kapazitäten mit zwei Nachkommastellen dargestellt.

Die erschwerte Umsetzbarkeit wurde von der Bezirksregierung anerkannt und die HSP-Maßnahme 41 dahingehend abgeändert, dass in den Jahren 2017 bis 2021 lediglich zwei statt sechs Stellen pro Jahr wegzufallen haben (Ds 15/2912).

Bisher ist folgendes erreicht:

<b>Rückblick</b>	<b>umgesetzte Stellenwegfälle</b>
Stand 03.11.2016	10,88
2016 (nach 03.11.2016)	0,58
2017	0,94
2018 (Stand: 19.10.2018)	0,50
<b>gesamt (Stand: 19.10.2018)</b>	<b>12,90</b>
<i>Zielerreichungsgrad für den Zeitraum 2012-2018</i>	<i>37,9 %</i>

Eine Möglichkeit zur Hebung weiterer Einsparpotenziale stellt das Altersteilzeitverfahren dar. Da im Vorfeld der Genehmigung die Ausgestaltung der finanziellen Kompensation abzuklären ist und der Eintritt in die Freizeitphase der Altersteilzeit erst nach einem großen zeitlichen Vorlauf stattfindet, bietet sich in einigen Fällen der künftige Teilwegfall der Stelle an, welcher im betroffenen Arbeitsgebiet z.B. durch technische Modernisierungen aufgefangen werden könnte.

Zunehmend wird die Altersteilzeit jedoch über eine Aufgabenumschichtung mit dem Ziel der künftigen Ausweisung der Stelle in einer niedrigeren Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe gegenfinanziert, da in vielen Fachdiensten kaum noch verzichtbare Stellenanteile aufzufinden sind.

Aktuell können aufgrund bereits vereinbarter Altersteilzeiten mit 16 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die nachfolgenden Wegfälle für die Folgejahre eingeplant werden:

<b>Prognose</b>	zu erwartende Stellenwegfälle	Frauen	Männer
2019	3,21	0,73	2,48
2020	2,92	0,91	2,01
2021	0,76	0,26	0,50
<b>gesamt (Stand: 19.10.2018)</b>	<b>6,89</b>	<b>1,90</b>	<b>4,99</b>
<i>Quote</i>		<i>27,6%</i>	<i>72,4%</i>

### **Alt-Vermerke (kw1, kw2, kw4)**

Aufgrund früherer Ratsbeschlüsse (Haushaltssicherungskonzept, „60-Stellen-Plan“, Einzelfallentscheidungen) waren mit Stand 03.11.2016 noch sieben weitere Stellen zur Einsparung vorgesehen. Hiervon konnten zwei Wegfälle zwischenzeitlich realisiert werden.

Ein allgemeiner kw-Vermerk wurde neu angebracht, dessen Umsetzung zum 01.03.2020 vorgesehen ist.

Stand Alt-Vermerke	03.11.2016	19.10.2018
kw1 (allgemein)	4	5
kw2 (Haushaltssicherungskonzept)	1	0
kw4 („60-Stellen-Plan“)	2	1
<b>gesamt</b>	<b>7</b>	<b>6</b>

Mast-Weisz  
Oberbürgermeister

### **Anlage(n)**

Stellenplan 2019 \_ 2020