

**Erläuterungsbericht zum Stellenplan 2025
sowie zur Kalkulation der
Personalaufwendungen**

Erläuterungsbericht zum Stellenplan 2025 sowie zur Kalkulation der Personalaufwendungen

I. Erläuterungsbericht zum Stellenplan 2025

A. Rechtsgrundlagen

Gemäß § 96 Abs. 4 GemO ist der Stellenplan Bestandteil des Haushaltsplanes. In diesem sind nach den Vorgaben des § 5 Abs. 1 GemHVO die im Haushaltsjahr erforderlichen Stellen der Beamtinnen und Beamten (Planstellen) sowie der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die über die Dauer eines Jahres hinaus eingestellt werden, getrennt für die einzelnen Teilhaushalte, nach Laufbahnen und Fachrichtungen sowie nach Besoldungs- und Entgeltgruppen auszuweisen. Dabei sind die entsprechenden Stellen für das Haushaltsvorjahr und deren tatsächliche Besetzung am 30. Juni des Haushaltsvorjahres anzugeben und wesentliche Abweichungen vom Stellenplan des Haushaltsvorjahres sowie geplante zukünftige Veränderungen zu erläutern.

B. Systematik

Zu dem Entwurf des Stellenplanes für das Jahr 2025 ist darauf hinzuweisen, dass dieser wiederum mit einem Verfahren der PPA erstellt worden ist.

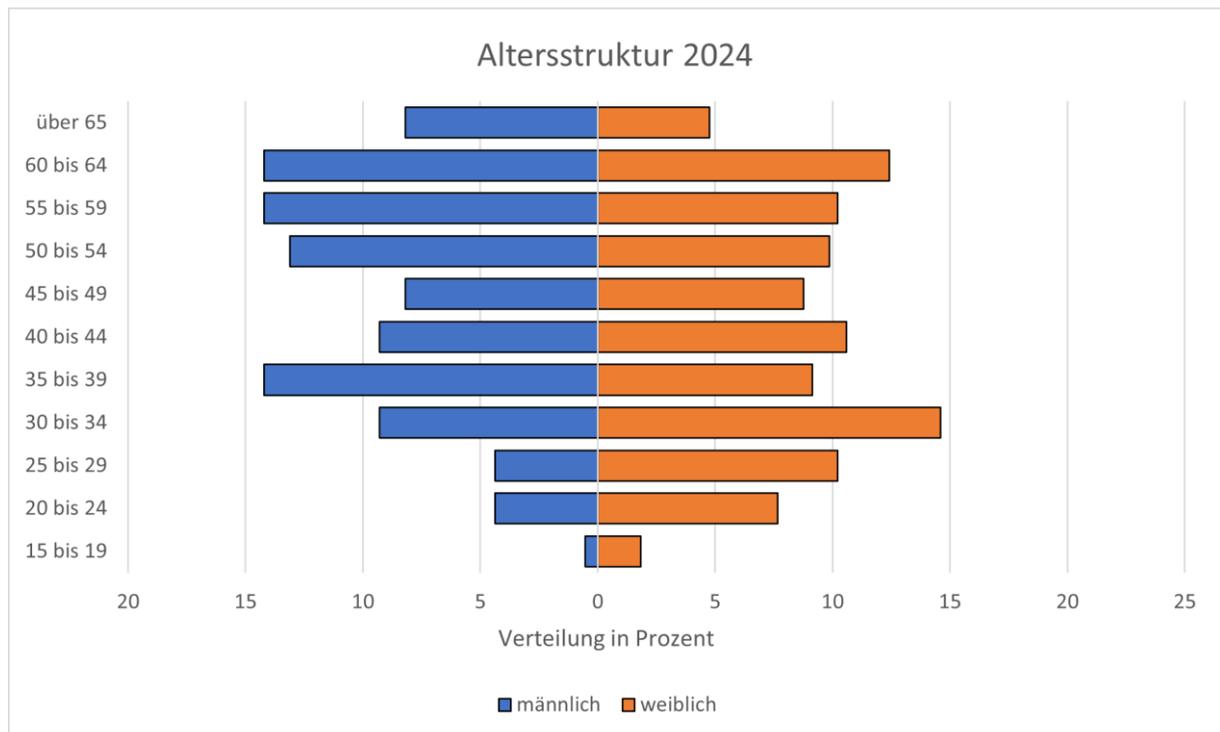
Die Systematik entspricht dabei der Gliederung des Haushaltsplans die entsprechenden Teilhaushalte. Hinsichtlich der Addition der Stellenanteile ist auszuführen, dass sich geringfügige rundungsbedingte Differenzen aus dem Umstand der Rundung auf zwei Nachkommastellen ergeben können.

C. Derzeitige Personalsituation und mittelfristige Personalplanung

Auch die Stadtverwaltung ist vom Personal- bzw. Fachkräftemangel betroffen. Es ist – trotz entsprechender Bemühungen im Rahmen der Personalbindung- wie auch -gewinnung- zu befürchten, dass diese Entwicklung sich fortsetzen wird. Diese Lage ist von mehreren Umständen geprägt.

Zunächst sei hier der aktuelle Altersdurchschnitt der Mitarbeitenden genannt, dieser liegt derzeit bei rd. 45,1. Die Grafik verdeutlicht die Verteilung:

Erläuterungsbericht zum Stellenplan 2025 sowie zur Kalkulation der Personalaufwendungen



Vergleichbar lag er im September 2021 bei 44,3 Jahren, Mitte Dezember 2023 bei rd. 44,7 Jahren. Das leicht gestiegene Durchschnittsalter lässt sich mit dem zunehmenden Trend erklären, dass Personen, die sich bereits im Ruhestand befinden, einen Minijob bzw. eine Teilzeitbeschäftigung bei der Stadt aufnehmen. Dies war in früheren Jahren vor allem im musealen Bereich der Fall, zunehmend kann aber nun auch dem Fachkräftemangel im Verwaltungsbereich so Rechnung getragen werden.

Das steigende Durchschnittsalter führt auch zu einer steigenden Zahl von voraussichtlich altersbedingten Abgängen: Insgesamt 96 Mitarbeitende werden bis in das Jahr 2030 voraussichtlich ausscheiden. Bereinigt man diese Zahl jedoch um Stellen, die künftig entfallen sollen oder die weniger von steuernder Relevanz sind (Minijobs, Aufsichtskräfte Museum etc.) verbleiben nach wie vor rd. 50 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter deren Stellen(anteile) nach Ausscheiden grundsätzlich nachzubesetzen sind. Besonders dabei zu beachten ist, dass alleine bis 2028 voraussichtlich 7 Personen in Führungsfunktion ausscheiden werden. Die Nachfolge dieser Personen ist bisher lediglich in 2-3 Fällen geklärt.

Um hier steuernd einzugreifen, hat die Stadtverwaltung im Jahr 2024 auch das 2. Nachwuchsführungskräfteprogramm in Zusammenarbeit mit der Hochschule für öffentliche Verwaltung etabliert, welches neben der Personalentwicklung auch der Bindung der teilnehmenden Personen dienen soll.

Erläuterungsbericht zum Stellenplan 2025 sowie zur Kalkulation der Personalaufwendungen

Zu beachten ist jedoch auch, dass selbst der altersbedingte Austritt zunehmend schwerer zu planen wird, da auch bei der Frage nach einem Renten- bzw. Pensionseintritt ein stärkeres Individualitätsbedürfnis zu verzeichnen ist. Einerseits werden Anträge auf Altersteilzeit oder Teilzeitbeschäftigung für die letzten Jahre im Berufsleben gestellt, andererseits werden aber auch Pensionsbeginne herausgeschoben oder die Arbeitskraft im Rahmen von Minijobs oder geringen Teilzeitstellen angeboten. Dies wird durch die Verwaltung wiederum gerne angenommen, da so Wissensstände besser weitergegeben werden können und kurzfristige Personalengpässe kompensiert werden können.

Zur Kompensation gerade im Verwaltungsbereich ist die Stadtverwaltung bestrebt, eigene Nachwuchskräfte auszubilden bzw. Quereinsteiger fortzuentwickeln.

Entsprechende Ausbildungsstellen sowie Stellen, die zunächst für die Bindung der Nachwuchskräfte genutzt werden, bevor diese im Zuge der Auswahlverfahren auf reguläre Planstellen eingewiesen werden, sind ausgewiesen. Hierbei ist jedoch zu beachten, dass die Bewerberlage sich auch hier zunehmend verschlechtert und die entsprechenden Stellen für Nachwuchskräfte zum Teil nicht adäquat besetzt werden können.

Auch die Übernahme der ausgebildeten Kräfte ist zunehmend unsicherer geworden, da die jungen Kolleginnen und Kollegen aufgrund des Fachkräftemangels sich einem breiten Angebot gegenübersehen und eine Weiterbeschäftigung bei der Stadtverwaltung nur dann in Betracht ziehen, wenn ihnen Stellen in gewünschten Bereichen mit den jeweils an den eigenen Lebensumständen angepassten Rahmenbedingungen geboten werden können.

Zunehmend wichtiger werden insoweit auch die entsprechenden Angebote wie Telearbeit, flexible Arbeitszeiten, vergünstigte Parkmöglichkeiten oder Job-Bike-Leasing. Auch die familienfreundlichen Arbeitsbedingungen müssen unter diesem Aspekt verbessert werden, insoweit hat die Stadtverwaltung den Prozess zur Auditierung als familienfreundlicher Arbeitgeber angestoßen.

Konstatiert werden kann in jedem Fall, dass die Stadtverwaltung Mayen in den kommenden Jahren eine hohe Anzahl an Personalfluktuations zu stemmen hat, die die Personalsituation der Stadtverwaltung insgesamt verschlechtert und mit einem hohen Mehrbedarf für Personalauswahlverfahren, On- und Offboardingprozessen, der Abwicklung von Arbeitsrückständen, zeitweise nicht besetzter Stellen sowie einem Mehraufwand durch Einarbeitungsphasen und Aus- und Fortbildungen neuer Mitarbeitenden einhergeht.

Zum Teil verlaufen Ausschreibungsverfahren erfolglos und müssen mehrfach angestoßen werden, bis geeignete Bewerberinnen bzw. Bewerber gefunden werden, sodass der

Erläuterungsbericht zum Stellenplan 2025 sowie zur Kalkulation der Personalaufwendungen

Aufwand im Bereich des Recruitings weiter steigt. Auch im Bereich des Personalmarketings müssen die Aktivitäten intensiviert werden, insbesondere auch im Bereich der Social Media Plattformen, da diese zu einem integralen Bestandteil der Recruiting-Strategien werden müssen.

Zu den o.g. Fluktuationen kommen darüber hinaus noch neue Aufgabenzuweisungen sowie steigende Fallzahlen, sodass auch in den kommenden Jahren mit Stellenneuausweisungen zu rechnen ist.

Hinsichtlich der Veränderungen für das Haushaltsjahr 2025 wird insbesondere auf die Veränderungsliste hingewiesen. Insgesamt wurden ~~18,13~~ ~~21,63~~ ~~13,45~~ neue Stellen ausgewiesen, durch Reduzierung anderer Stellen bzw. Stellenanteile liegt der tatsächliche Saldo jedoch bei ~~6,93~~ ~~14,93~~ ~~8,27~~ Stellen. Im Wesentlichen bedarf es neuer Stellen(anteile) in den Teilhaushalten 06 – 08, also im Bereich des Jugendamtes, der Kindertagesstätten, der Schulen und im Sozialbereich. Diese Mehrungen machen kumuliert fast 10 Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus, davon entfallen alleine rund 4 VZÄ auf den Betriebskindergarten, welchen die Stadt Mayen im Haushaltsjahr 2025 übernehmen wird. Hinzu kommt im Teilhaushalt 11 eine weitere Stelle im Hochbau, deren Notwendigkeit sich ebenfalls im Wesentlichen durch die Übernahme katholischer Kindertagesstätten, dem Neubau dieser und den Schulerweiterungen ergibt. Diese Stelle hat allerdings einen kw-Vermerk erhalten, sodass nach Beendigung dieser Projekte das Personal wieder auf den ursprünglichen Stand zurückgeführt werden soll.

Zum Teil werden ausgewiesenen Stellen nur übergangsweise gebraucht um eine Aufgabenerledigung, auch im Rahmen der Freistellungsphase der Altersteilzeit durch den bisherigen Stelleninhaber bzw. die bisherige Stelleninhaberin, gewährleisten zu können. In Teilen ist beabsichtigt, Stellen auch kurzfristig doppelt zu besetzen, um eine Weitergabe des Wissens bei besonders spezifischen Stellen an die jeweilige Nachfolge sicherstellen zu können. Entsprechende kw-Vermerke verdeutlichen, dass diese Doppelausweisung nur übergangsweise zur ordnungsgemäßen Aufgabenerledigung erfolgt. ~~4 weitere Positionen~~ haben ebenfalls im Sinne der künftigen Haushaltskonsolidierung einen kw-Vermerk erhalten.

Erläuterungsbericht zum Stellenplan 2025 sowie zur Kalkulation der Personalaufwendungen

II. Kalkulation der Personalaufwendungen 2025

Die Kalkulation der Personalaufwendungen für die im Stellenplan 2025 ausgewiesenen Planstellen und für die geringfügig/befristet beschäftigten Kräfte sowie darüberhinausgehend für die Ortsvorsteher, Rats- und Ausschussmitglieder, für die ehrenamtlich tätigen Personen und die Lohnausfallvergütungen einschließlich der Versorgungsaufwendungen wie in der Ergebnisübersicht „Personal- und Versorgungsaufwendungen“¹ dargestellt.

Ifd. Nr.	Ergebnishaushalt	Ergebnis des Haushaltsvorvorjahres	Ansätze des Haushaltsvorjahres einschl. Nachträge	Ansatz des Haushaltsjahres	Planungsdaten des Haushaltsfolgejahres	Planungsdaten des zweiten Haushaltsfolgejahres	Planungsdaten des dritten Haushaltsfolgejahres	
		2023	2024	2025	2026	2027	2028	
		in €	in €	in €	in €	in €	in €	
E 9	-	Personal- und Versorgungsaufwendungen	21.632.217	25.392.271	28.073.300	28.354.750	28.428.778	28.427.840
		50120000 Beigeordnete	18.120,60	19.537	19.447	19.447	19.447	19.447
		50130000 Ortsvorsteher	42.902,32	43.729	43.729	43.729	43.729	43.729
		50140000 Rats- und Ausschussmitglieder	96.622,94	114.820	143.240	143.740	143.740	143.740
		50190000 Sonstige (u.a. ehrenamtlich Tätige der Feuerwehr)	129.176,49	161.870	162.145	161.545	161.545	161.545
		50190001 Lohnausfallvergütungen	9.472,25	20.000	15.000	15.000	15.000	15.000
		50211000 Dienstbezüge	2.243.402,60	2.747.501	2.796.879	2.796.879	2.796.879	2.796.879
		50221000 Vergütungen	12.321.907,22	13.935.640	16.003.980	16.003.980	16.003.980	16.003.980
		50222000 Leistungszulagen	195.726,10	220.302	217.764	217.764	217.764	217.764
		50290000 Sonstige	30.129,22	40.571	45.000	45.000	45.000	45.000
		50291000 Vergütungen	955.254,97	963.685	1.136.373	1.136.373	1.136.373	1.136.373
		50310000 Beamte	165,54	0	0	0	0	0
		50320000 Arbeitnehmer	925.948,34	1.070.582	1.234.356	1.234.356	1.234.356	1.234.356
		50390000 Sonstige	2.083,80	2.990	3.120	3.120	3.120	3.120
		50410000 Beamte (u.a. Nachversicherung)	424,90	0	0	0	0	0
		50420000 Arbeitnehmer	2.406.668,41	2.922.333	3.373.040	3.373.040	3.373.040	3.373.040
		50490000 Sonstige	6.771,95	3.132	1.320	1.320	1.320	1.320
		50510000 Beihilfe Beamte	177.440,41	180.000	200.000	200.000	200.000	200.000
		50510002 Beihilfe Pensionäre	362.645,97	370.000	424.000	424.000	424.000	424.000
		50520000 Beihilfe Arbeitnehmer	6.642,41	5.500	6.700	6.700	6.700	6.700
		50619000 Sonstige	2,65	0	0	0	0	0
		50629000 Sonstige	8.612,96	6.456	3.607	3.607	3.607	3.607
		50711000 Pensionsrückstellungen	0,00	775.614	497.743	716.642	777.083	776.328
		50712000 Beihilferückstellungen	0,00	178.375	114.480	164.819	178.732	178.549
		50791000 Ehrensoldrückstellungen	1.228,00	0	0	1.081	1.081	1.081
		50900000 Pauschalierte Lohnsteuer	9.639,24	1.016	0	1.177	1.177	1.177
		51110000 Beamte	1.668.063,40	1.581.624	1.608.925	1.608.925	1.608.925	1.608.925
		51130000 ehrenamtlich Tätige	13.164,00	13.968	22.452	22.452	22.452	22.452
		51510000 Beamte	0,00	10.590	0	8.174	7.909	7.909
		51610000 Beamte	0,00	2.436	0	1.880	1.819	1.819

¹ Durch kurzfristige Konsolidierungsbemühungen zur Ratssitzung konnte die Personalkosten pauschal im Bereich der Versorgungsaufwendungen nochmals um 145.000 € gekürzt werden. Diese Kürzung ist in die hier vorliegende Darstellung noch nicht eingepreist.

Erläuterungsbericht zum Stellenplan 2025 sowie zur Kalkulation der Personalaufwendungen

Auszug aus dem
Ergebnishaushalt 2025
 Gemeinde: 01 Stadt Mayen

Iff. Nr.	Ergebnishaushalt	Ergebnis des Haushaltsvorjahres	Ansätze des Haushaltsvorjahres einschl. Nachträge	Ansatz des Haushaltsjahres	Planungsdaten des Haushaltsfolgejahres	Planungsdaten des zweiten Haushaltsfolgejahres	Planungsdaten des dritten Haushaltsfolgejahres
		2023	2024	2025	2026	2027	2028
		in-€	in-€	in-€	in-€	in-€	in-€
E 9	- Personal- und Versorgungsaufwendungen	21.632.216,69	25.392.274	27.721.396	28.002.846	28.076.874	28.075.936
-	- 50120000 Beigeordnete	18.120,60	19.537	19.447	19.447	19.447	19.447
-	- 50130000 Ortsvorsteher	42.902,32	43.729	43.729	43.729	43.729	43.729
-	- 50140000 Rats- und Ausschussmitglieder	96.622,94	114.820	143.240	143.740	143.740	143.740
-	- 50190000 Sonstige (u.a. ehrenamtlich Tätige der Feuerwehr)	129.176,49	161.870	162.145	161.545	161.545	161.545
-	- 50190001 Lohnausfallvergütungen	9.472,25	20.000	15.000	15.000	15.000	15.000
-	- 50214000 Dienstbezüge	2.243.402,60	2.747.501	2.796.064	2.796.064	2.796.064	2.796.064
-	- 50221000 Vergütungen	12.321.907,22	13.935.640	15.734.044	15.734.044	15.734.044	15.734.044
-	- 50222000 Leistungszulagen	195.726,10	220.302	217.764	217.764	217.764	217.764
-	- 50290000 Sonstige	30.129,22	40.571	45.000	45.000	45.000	45.000
-	- 50291000 Vergütungen	955.254,97	963.685	1.136.373	1.136.373	1.136.373	1.136.373
-	- 50310000 Beamte	165,54	0	0	0	0	0
-	- 50320000 Arbeitnehmer	925.948,34	1.070.582	1.212.951	1.212.951	1.212.951	1.212.951
-	- 50390000 Sonstige	2.083,80	2.990	3.120	3.120	3.120	3.120
-	- 50410000 Beamte (u.a. Nachversicherung)	424,90	0	0	0	0	0
-	- 50420000 Arbeitnehmer	2.406.668,11	2.922.333	3.313.292	3.313.292	3.313.292	3.313.292
-	- 50490000 Sonstige	6.771,95	3.132	1.320	1.320	1.320	1.320
-	- 50510000 Beihilfe Beamte	177.440,41	180.000	200.000	200.000	200.000	200.000
-	- 50510002 Beihilfe Pensionäre	362.645,97	370.000	424.000	424.000	424.000	424.000
-	- 50520000 Beihilfe Arbeitnehmer	6.642,41	5.500	6.700	6.700	6.700	6.700
-	- 50619000 Sonstige	2,65	0	0	0	0	0
-	- 50629000 Sonstige	8.612,96	6.456	3.607	3.607	3.607	3.607
-	- 50711000 Pensionsrückstellungen	0,00	775.614	497.743	716.642	777.083	776.328
-	- 50712000 Beihilferückstellungen	0,00	178.375	114.480	164.819	178.732	178.549
-	- 50791000 Ehrensoldrückstellungen	1.228,00	0	0	1.081	1.081	1.081
-	- 50900000 Pauschalierter Lohnsteuer	9.639,24	1.016	0	1.177	1.177	1.177
-	- 51110000 Beamte	1.668.063,40	1.581.624	1.608.925	1.608.925	1.608.925	1.608.925
-	- 51130000 ehrenamtlich Tätige	13.164,00	13.968	22.452	22.452	22.452	22.452
-	- 51510000 Beamte	0,00	10.590	0	8.174	7.909	7.909
-	- 51610000 Beamte	0,00	2.436	0	1.880	1.819	1.819

Erläuterungsbericht zum Stellenplan 2025 sowie zur Kalkulation der Personalaufwendungen

Die Personalkosten steigen im Vergleich zum Ansatz des Vorjahres um ~~2.681.029²~~ ~~2.329.125~~ Euro.

Die Steigerungen in den Personalkosten gehen neben der Stellenmehrung vor allem auf die zu erwartenden Tarifsteigerungen sowie die beschlossenen Erhöhungen bei der Besoldung zurück.

Zur Einbringung des Stellenplans lagen die Forderungen der Gewerkschaften für die Tarifverhandlungen noch nicht vor, sodass hier pauschal mit 3 % kalkuliert wurde.

Bis 2023 wurden neue Stellen grundsätzlich zum 01.05. kalkuliert; um der angespannten Haushaltslage Rechnung zu tragen und in Anbetracht des Fachkräftemangels wurde für 2024 neue Stellen grundsätzlich erst ab 01.08.2025 kalkuliert.

Eine Ausnahme hiervon bilden die Ausbildungsstellen (Kalkulation ab Ausbildungsbeginn) sowie Stellen, welche zur Kompensation von altersbedingten Abgängen eingeplant wurden (jeweils individuell angepasstes Einstiegsdatum) sowie die Stellen für die Übernahme des Betriebskindergartens (Kalkulation ab 01.04.2025).

Für längerfristig erkrankte Mitarbeiter/innen sowie die unbesetzten Stellen wurde wie in den Vorjahren eine pauschale Kürzung der Personalaufwendungen vorgenommen. Diese Kürzungen sind von den Versorgungsaufwendungen in Höhe von **300 TEUR** ³in Abzug gebracht haben.

² Durch kurzfristige Konsolidierungsbemühungen zur Ratssitzung konnte die Personalkosten pauschal im Bereich der Versorgungsaufwendungen nochmals um 145.000 € gekürzt werden. Diese Kürzung ist in die hier vorliegende Darstellung noch nicht eingepreist.

³ Durch kurzfristige Konsolidierungsbemühungen zur Ratssitzung konnte die Personalkosten pauschal im Bereich der Versorgungsaufwendungen nochmals um 145.000 € gekürzt werden. Diese Kürzung ist in die hier vorliegende Darstellung noch nicht eingepreist.