

Einladung

zur 8. Sitzung des Haupt- und Finanzausschusses der Stadt Geilenkirchen am

Mittwoch, dem 17.11.2021, 18:00 Uhr

in der **Aula der Städtischen Realschule, Gillesweg 1, 52511 Geilenkirchen**

Tagesordnung

I. Öffentlicher Teil

1. Mitteilungen der Bürgermeisterin
2. Beratung und Beschlussfassung über den Gleichstellungsplan der Stadt Geilenkirchen
Vorlage: 2394/2021
3. Beratung und Beschlussfassung über die Gebührenbedarfsberechnung 2022 für die Abwasserbeseitigung
Vorlage: 2399/2021
4. Beratung und Beschlussfassung über die Gebührenbedarfsberechnung 2022 für die Straßenreinigung und den Winterdienst
Vorlage: 2401/2021
5. Beratung und Beschlussfassung über die Gebührenbearfsberechnung 2022 für die Abfallentsorgung
Vorlage: 2402/2021
6. Beratung und Beschlussfassung über die Gebührenbedarfsberechnung 2022 für das Bestattungswesen
Vorlage: 2405/2021
7. Anfragen

II. Nichtöffentlicher Teil

8. Auftragsvergaben
- 8.1. Auftragsvergabe - Reinigung der Sinkkästen im Stadtgebiet Geilenkirchen 2022 - 2024
Vorlage: 2395/2021
- 8.2. Aufstellung über Auftragsvergaben nach § 11 Abs. 4 Buchstabe j) i. V. m. § 11 Abs. 5

Zuständigkeitsordnung vom 16.12.1999
Vorlage: 2400/2021

9. Abschluss eines neuen Kooperationsvertrags mit der Deutschen Glasfaser Wholesale GmbH zum weiteren Breitbandausbau im Stadtgebiet
Vorlage: 2390/2021
10. Anfragen

Mit freundlichen Grüßen

gez.

Daniela Ritzerfeld
Bürgermeisterin

Verwaltung
04.11.2021
2394/2021

Vorlage

Beratungsfolge	Zuständigkeit	Termin
Haupt- und Finanzausschuss	Vorberatung	17.11.2021
Rat der Stadt Geilenkirchen	Entscheidung	08.12.2021

Beratung und Beschlussfassung über den Gleichstellungsplan der Stadt Geilenkirchen

Sachverhalt:

Nach dem Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (LGG) hat die Stadt Geilenkirchen nach Ablauf des letzten Gleichstellungsplans eine Fortschreibung zu erstellen. Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Steuerungsinstrument im Bereich der Personalplanung und wichtiger Teil der Personalentwicklung (das Personalentwicklungskonzept ist der Vorlage nachrichtlich beigelegt).

Der Gleichstellungsplan der Stadt Geilenkirchen für die Jahre 2021-2025 wird neben einer Bestandsaufnahme und –analyse eine Prognose über die zu erwartenden Stellenveränderungen geben sowie Zielvorgaben festschreiben und konkrete Maßnahmen zur Förderung von Frauen für Bereiche, in denen sie unterrepräsentiert sind, benennen. Der Gleichstellungsplan der Stadt Geilenkirchen ist der Vorlage als Anlage beigelegt.

Im Rahmen des Beteiligungsverfahrens hat der Personalrat dem Gleichstellungsplan zugestimmt. Zudem ist der Gleichstellungsplan nach § 5 Abs. 4 LGG „in Gemeinden und Gemeindeverbänden [...] durch die Vertretung der kommunalen Körperschaft zu beschließen.“

Anlagen:

Gleichstellungsplan 2021-2025
Personalentwicklungskonzept 2021-2023

(Hauptamt, Frau Savelsberg, 02451 - 629 118)

Gleichstellungsplan

2021 - 2025

03.11.2021

Stadt Geilenkirchen

Gleichstellungsbeauftragte (Monika Savelsberg) /

Personalabteilung (Tina Offermanns)

Inhaltsverzeichnis

1 Vorwort.....	2
2 Einleitung	4
2.1 Rechtliche Grundlagen	4
2.2 Steuerung der Personalplanung und –entwicklung.....	4
3 Bestandsaufnahme und Analyse.....	5
3.1 Gegenüberstellung der Statistiken 2017 und 2021.....	5
3.1.1 Bedienstete aufgeteilt nach Geschlecht	5
3.1.2 Überblick über die verschiedenen Beschäftigungsgruppen.....	6
3.1.3 Auszubildende und Anwärter/innen	7
3.2 Besoldungs- und Entgeltgruppen im Jahr 2021	7
3.2.1 Beamtinnen und Beamte.....	7
3.2.2 Tariflich Beschäftigte außerhalb des Sozial- und Erziehungsdienstes	9
3.2.3 Tariflich Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst	10
3.3 Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung.....	10
3.4 Elternzeit.....	13
3.5 Prognose Altersbedingtes Ausscheiden der Führungsverantwortlichen	13
3.6 Ergebnis der Bestandsaufnahme	14
4 Zielvorgaben und Maßnahmen.....	15
4.1 Allgemeines.....	15
4.2 Zielvorgaben	15
4.3 Maßnahmen.....	17
4.3.1 Maßnahme A.....	17
4.3.2 Maßnahme B	18
4.3.3 Maßnahme C.....	19
4.3.4 Maßnahme D.....	20
5 Abbildungsverzeichnis.....	21
6 Literaturverzeichnis	21

1 Vorwort

Sehr geehrte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
liebe Kolleginnen und Kollegen,
verehrte Ratsmitglieder,

Ihnen wird der überarbeitete Gleichstellungsplan der Stadt Geilenkirchen für die Jahre 2021 bis 2023 präsentiert. Auf ungefähr 50 Seiten werden die aktuelle Situation wie auch Maßnahmen und Ziele erläutert, wie die Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes NRW bei der Stadtverwaltung umgesetzt werden bzw. in Zukunft erreicht werden sollen. Gleichstellung wird spätestens seit dem 1. Gleichstellungsplan des Jahres 2018 als Steuerungsinstrument der Personalplanung und wichtiger Teil der Personalentwicklung angesehen. So ist sie fester Bestandteil des Personalentwicklungskonzeptes, das in 2021 bis zum Jahr 2023 fortgeschrieben wurde.

Der neue Gleichstellungsplan zeigt im Kern auf, dass Frauen in Führungs- und Leitungspositionen bei der Stadt Geilenkirchen nach wie vor unterrepräsentiert sind. Dass dies nicht nur ein Problem im Öffentlichen Bereich sondern auch im privatwirtschaftlichen Sektor ist, zeigte der bundesweite Beschluss über die Mindestbeteiligung von Frauen in Vorständen in diesem Jahr.

Eine strukturelle Benachteiligung von Frauen in der Arbeitswelt soll abgebaut werden. Voraussetzung dafür sind gegenseitiger Respekt und der grundsätzliche Wille zur Veränderung, um der Chancengleichheit einen Weg zu ebnet – auch in die Führungsetagen hinein.

Bei der Amtseinführung des neuen US-amerikanischen Präsidenten Joe Biden hat die 22-jährige Poetin Amanda Gorman betont, wie wichtig es für alle US-Amerikanerinnen sei, dass mit Kamala Harris zum ersten Mal in der Geschichte der USA eine Frau und noch dazu eine mit afroamerikanischen und asiatischen Wurzeln in das Amt der Vizepräsidentin gewählt wurde.

Gorman sagte: „Once little girls can see it, little girls can be it“ – wenn kleine Mädchen einmal etwas sehen können, dann können sie dies alles sein. Gleichzeitig kündigte sie an, im Jahr 2036, wenn sie das rechtlich notwendige Alter dafür erreicht hat, selbst US-Präsidentin werden zu wollen.

Amanda Gorman hat der amerikanischen Öffentlichkeit und auch der Welt vor Augen geführt, wie wichtig Vorbilder für eine Gesellschaft sind.

Auch im Arbeitsleben sind sie für die Entwicklung der jüngeren Generationen notwendig. Doch für junge Frauen und weibliche Nachwuchskräfte fehlen diese Vorbilder in den Führungspositionen – sei es in der Privatwirtschaft oder im

öffentlichen Sektor. Sicherlich gab es in den vergangenen Jahren einige Fortschritte in der Besetzung von Leitfunktionen. Die Wahl einer Bürgermeisterin für die Stadt Geilenkirchen ist ein Beispiel. Doch es sind noch zu wenige, um das strukturelle Ungleichgewicht abzubauen.

Daher liegt die Verantwortung zur Durchsetzung und Erreichung der Gleichstellungsziele vor allem bei den Führungskräften der Stadt Geilenkirchen wie auch beim Rat der Stadt, der bei der Besetzung von Amtsleitungspositionen wie auch der Beigeordnetenstellen eine entscheidende Rolle spielt.

Die Vorgaben sind gesetzlich klar umrissen und die Notwendigkeit wird auf den folgenden Seiten noch einmal erläutert. Gemeinsam und in offener Kommunikation werden wir in den kommenden Jahren an der Bewältigung der bestehenden Hindernisse arbeiten und den gesetzten Zielen insofern näher kommen.

Ihre

Daniela Ritterfeld
Bürgermeisterin

Monika Savelsberg
Gleichstellungsbeauftragte

2 Einleitung

2.1 Rechtliche Grundlagen

Artikel 3 Abs. 2 Grundgesetz

Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

§ 1 des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land NRW (Landesgleichstellungsgesetz – LGG)

(1) Dieses Gesetz dient der Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern [...] Ziel des Gesetzes ist es, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu verbessern.

(2) Frauen und Männer dürfen wegen ihres Geschlechts nicht diskriminiert werden. Eine Diskriminierung liegt auch dann vor, wenn sich eine geschlechtsneutral formulierte Regelung oder Maßnahme tatsächlich auf ein Geschlecht wesentlich häufiger nachteilig oder seltener vorteilhaft auswirkt und dies nicht durch zwingende Gründe objektiv gerechtfertigt ist. [...]

(3) Die Erfüllung des Verfassungsauftrags aus Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes sowie die Umsetzung dieses Gesetzes sind Aufgaben der Dienststellen und dort besondere, für die Leistungsbeurteilung relevante Aufgaben und Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen.

Gegenstand des Gleichstellungsplanes sind Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen. Nach § 6 LGG sind seine Grundlagen die Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur sowie die Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen für den Zeitraum seiner Geltungsdauer.

2.2 Steuerung der Personalplanung und –entwicklung

Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung der Stadt Geilenkirchen. Es wird das Verhältnis von Gleichstellungsplan und Personalentwicklung klargestellt und verdeutlicht und aufgezeigt, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern integraler Bestandteil des Personalmanagements ist. Beide, sowohl der Gleichstellungsplan als auch das Personalentwicklungskonzept, verlangen vorausschauende Personalpolitik. Beide Planungen dürfen nicht unverbunden nebeneinander herlaufen, der Gleichstellungsplan muss vielmehr Bestandteil des Personalentwicklungskonzeptes sein.

Zudem geht der Gleichstellungsplan über die Formate der früheren Frauenförderpläne hinaus, da er die Verwaltung als Ganzes in den Fokus nimmt und zum Ziel hat, strukturelle und institutionelle Verhältnisse, Gewohnheiten und Abläufe zu ändern, die der Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern noch entgegenwirken.

Rollenklarheit hinsichtlich der Umsetzung und Überprüfung des Gleichstellungsplanes stellt § 5 LGG her. Diese sind besondere Verpflichtungen der Dienststellenleitung, der Personalverwaltung sowie der Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben. Durch die ausdrückliche Adressierung im Gesetz wird die besondere Verantwortung des vorgenannten Personenkreises hervorgehoben.

3 Bestandsaufnahme und Analyse

3.1 Gegenüberstellung der Statistiken 2017 und 2021

3.1.1 Bedienstete aufgeteilt nach Geschlecht

Um insbesondere einen Blick auf die Entwicklung der Gesamtbeschäftigtenzahl nehmen zu können, wurden die Zahlen des Gleichstellungsplans aus dem Jahr 2017 mit den aktuellen Zahlen zum Stichtag 31.01.2021 verglichen.

Der Gegenüberstellung im Diagramm (Abb. 1) ist zu entnehmen, dass der Anteil der Frauen an der Gesamtbeschäftigtenzahl innerhalb von vier Jahren von 53 % auf 58 % gestiegen ist. Im Vergleich hierzu ist der Anteil der Männer an der Gesamtbeschäftigtenzahl im gleichen Zeitraum von 47 % auf 42 % gesunken.

Ergänzend wird in der Abbildung 2 die prozentuale Entwicklung der Anzahl der Beschäftigten im Zeitraum 2017-2021 aufgezeigt. Die Steigerung des Frauenanteils liegt bei 35,48 % wohingegen bei den Männern lediglich ein Zuwachs von 11,59 % zu verzeichnen war. Die Gründe dieser Entwicklung werden in den folgenden Kapiteln näher beleuchtet.

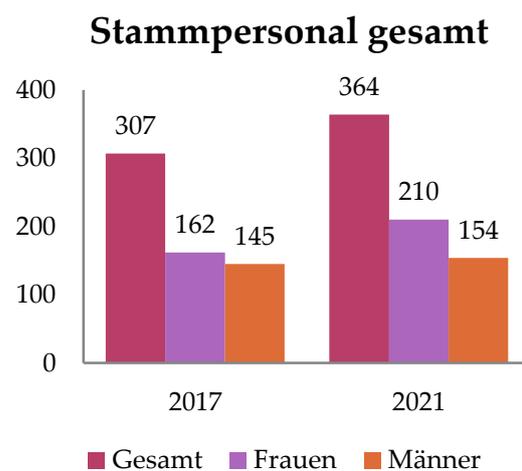


Abbildung 1 (Stammpersonal gesamt)



Abbildung 2 (Prozentuale Steigerung)

3.1.2 Überblick über die verschiedenen Beschäftigungsgruppen

Die Beschäftigten der Stadt Geilenkirchen lassen sich angesichts der unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnisse in folgende Gruppen aufteilen:

- Beamtinnen und Beamte
- Beschäftigte
- Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst
- Auszubildende

In diesen verschiedenen Gruppen sind weibliche bzw. männliche Beschäftigte wie folgt vertreten:

2017	Frauen	Männer
Beamtinnen/Beamte	28	42
Tariflich Beschäftigte	66	93
TVöD		
Tariflich Beschäftigte	61	3
TVöD SuE		
Auszubildende	7	7
insgesamt	162	145

2021	Frauen	Männer
Beamtinnen/Beamte	31	43
Tariflich Beschäftigte	79	98
TVöD		
Tariflich Beschäftigte	89	5
TVöD SuE		
Auszubildende	11	8
insgesamt	210	154

Abbildung 3 (Beschäftigungsgruppen)

Die Tabellen zeigen auf, dass für den Bereich der Beamtinnen/Beamte im Vergleich zum Jahr 2017 das bestehende Ungleichgewicht allgemein betrachtet verbessert werden konnte. Dies gilt auch für den Bereich der tariflich Beschäftigten.

Auch im Sozial- und Erziehungsdienst konnten weitere männliche Beschäftigte gewonnen werden, wenngleich die Anzahl weiterhin gering ist. Auffallend ist jedoch, dass seit 2017 28 Neueinstellungen in diesem Bereich vorgenommen wurden. Damit entfallen 50% der Neueinstellungen in der Zeit von 2017 bis 2021 auf den Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes.

3.1.3 Auszubildende und Anwärter/innen

Im Gleichstellungsplan 2017 ist der Bereich der Auszubildenden und Anwärter/innen erstmalig separat betrachtet worden. Im Jahr 2021 stellte sich die Situation wie folgt dar:

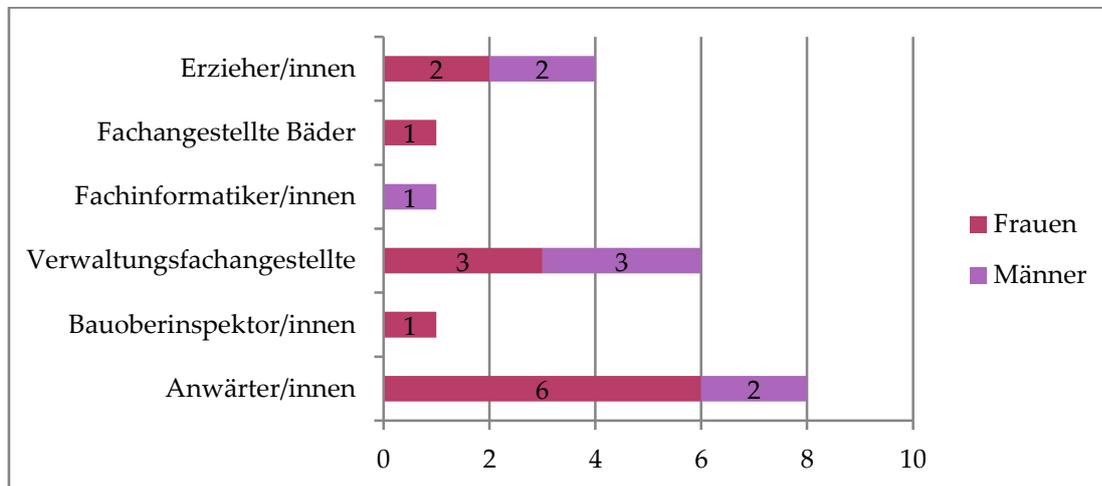


Abbildung 4 (Überblick Ausbildungssituation)

Bei den Auszubildenden herrschte im Jahr 2017 eine ausgeglichene Gesamtsituation, wengleich manche Bereiche von mehr Männern bzw. Frauen besetzt waren.

Im Jahr 2021 hat sich im Vergleich hierzu vor allem im Bereich der Anwärter/innen eine Verschiebung zugunsten von Frauen ergeben.

Erfreulich ist die Entwicklung im Bereich der Ausbildung zum Erzieher bzw. zur Erzieherin. Hier konnten zwei männliche Auszubildende gewonnen werden, was im Vergleich zum Jahr 2017 eine Verbesserung zur damals herrschenden Unterrepräsentanz der Männer darstellt.

Insgesamt lässt sich feststellen, dass bei der Stadtverwaltung 19 Ausbildungsplätze zur Verfügung stehen, von denen 11 von weiblichen und 8 von männlichen Nachwuchskräften besetzt werden.

3.2 Besoldungs- und Entgeltgruppen im Jahr 2021

3.2.1 Beamtinnen und Beamte

Um die Verteilung von Frauen und Männern auf die verschiedenen Besoldungs- und Entgeltgruppen für das Jahr 2021 zu veranschaulichen, sind folgende Darstellungen hilfreich:

	Frauen	Männer
B4 / Wahlamt	1	0
A 16 / Wahlamt	0	1
A 15 / LG 2.2	0	0
A 14 / LG 2.2 (1 Wahlamt)	0	7
A 13 / LG 2.2	0	0
A 13 / LG 2.1	0	6
A 12 / LG 2.1	3	2
A 11 / LG 2.1	5	5
A 10 / LG 2.1	4	7
A 9 / LG 2.1	2	3
A 9 / LG 1.2	7	9
A 8 / LG 1.2	6	2
A 7 / LG 1.2	1	1
A 6 / LG 1.1	2	0
A 5 / LG 1.1	0	0
Gesamt	31	43

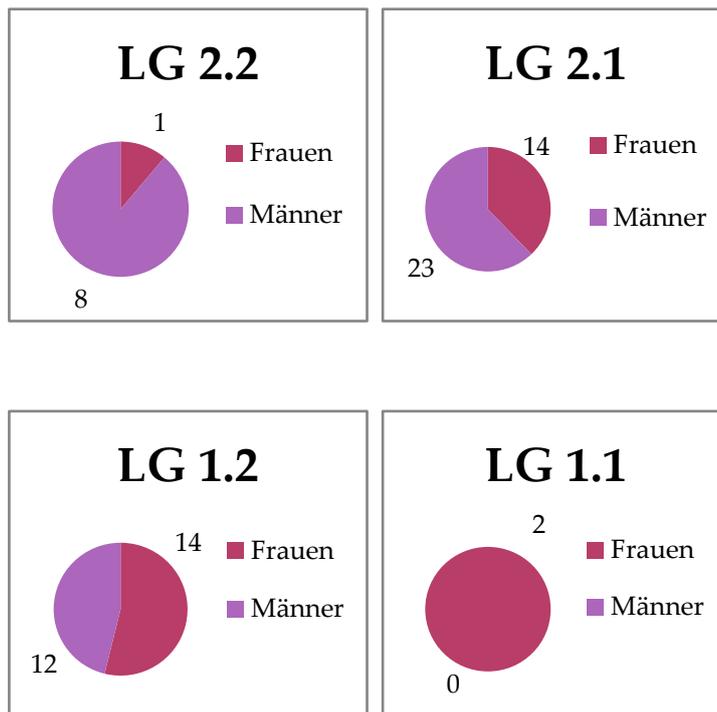


Abbildung 5 (Besoldungs- bzw. Laufbahngruppen)

Anhand der Tabelle und vor allem mit Blick auf die Diagramme wird erkennbar, dass Frauen in den unteren und mittleren Laufbahngruppen zum Teil mehr als die Hälfte der Bediensteten ausmachen. In der Laufbahngruppe 2.1 ändert sich das Bild, der Frauenanteil liegt hier insgesamt nur noch bei 38 %. Ab der Besoldungsgruppe A 13 wird bis auf das Amt der Bürgermeisterin – das mit B 4 besoldet ist – keine Position durch eine Frau besetzt. Hier herrscht eine massive Unterrepräsentanz.

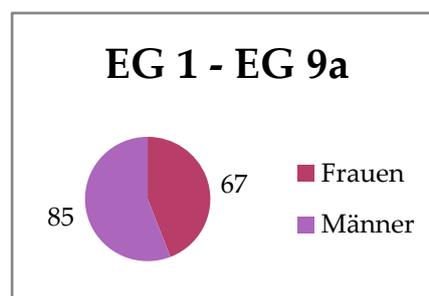
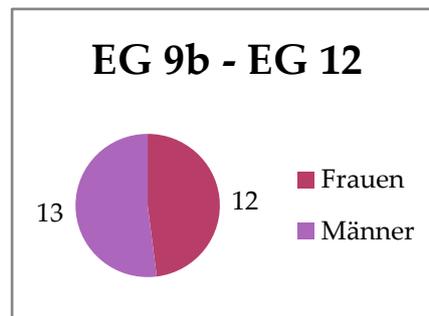
Zudem haben sich Verschiebungen von der LG 2.1 in Richtung LG 2.2 ergeben, durch die drei weitere Männer in die Laufbahngruppe 2.2 gewechselt sind.

3.2.2 Tariflich Beschäftigte außerhalb des Sozial- und Erziehungsdienstes

Für die Tariflich Beschäftigten ergibt sich folgendes Bild:

Entgeltgruppe	Frauen	Männer
EG 12	1	2
EG 11	4	3
EG 10	3	4
EG 9C	1	0
EG 9B	3	4
EG 9A	1	5
EG 8	13	3
EG 7	1	4
EG 6	12	49
EG 5	23	10
EG 4	1	11
EG 3	5	1
EG 2	7	2
EG 1	4	0
gesamt	79	98

Abbildung 6 (Entgeltgruppen TVöD)



Bei allgemeiner Betrachtung der Diagramme fallen zunächst keine großen Ungleichgewichte auf, wenngleich in der Gruppe EG 1 – EG 9a eine leichte Verteilung zugunsten der männlichen Beschäftigten vorhanden ist.

Bei näherer Betrachtung der einzelnen Entgeltgruppen fallen z.T. massive Ungleichgewichte auf. In der Entgeltgruppe 4 entfallen von 12 vorhandenen Stellen 11 auf Männer.

Im weiteren Verlauf der Entgeltgruppen wird ersichtlich, dass lediglich in den Entgeltgruppen 5 und 8 ein Frauenanteil von 67% bzw. 81% vorhanden ist. In die Gruppe 5 werden vornehmlich die Sekretärinnen an den Schulen eingruppiert und in die Gruppe 8 sind ausschließlich Mitarbeiterinnen der Rathausverwaltung zugeordnet. Im Vergleich zum Jahr 2017 ist der Frauenanteil in diesen Gruppen jedoch nahezu unverändert.

Der auffallende Männerüberhang in der Entgeltgruppe 6 wird durch die Angestellten des Bauhofes wie auch die Hausmeister der Schulen und Kindergärten verursacht.

Bei Betrachtung der EG 9a ist ebenfalls ein deutlicher Überhang an männlichen Beschäftigten erkennbar. Im Vergleich zum Jahr 2017 gibt es hier einen Stellenzuwachs um drei Stellen, die alle durch Männer besetzt sind.

Die weiteren Entgeltgruppen sind nahezu paritätisch besetzt.

3.2.3 Tariflich Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst

Von den Tariflich Beschäftigten sind diejenigen im Sozial- und Erziehungsdienst aufgrund einer eigenen Entgelttabelle gesondert zu betrachten. Hier ergibt sich folgendes Bild:

Entgeltgruppe	Frauen	Männer
S 17	0	1
S 16	1	0
S 15	4	0
S 14	11	2
S 12	2	0
S 11	2	1
S 9	1	0
S 8b	2	0
S 8a	56	1
S 4	1	0
S 3	9	0
gesamt	89	5

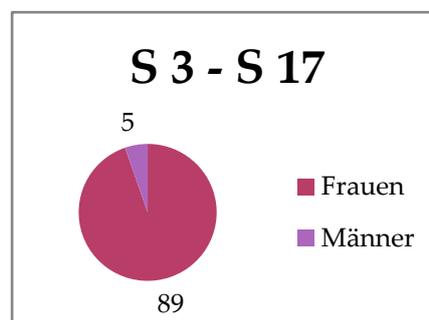


Abbildung 7 (Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst)

Anhand der Tabelle und des Diagramms ist zu sagen, dass nach wie vor eine klare Unterrepräsentanz von Männern in diesen Berufsfeldern herrscht. Jedoch konnte im Vergleich zum Jahr 2017 ein Zuwachs von männlichen Beschäftigten um zwei weitere Personen verzeichnet werden.

3.3 Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung

Die Sicherstellung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist neben der Frauenförderung als Gesetzesziel des Landesgleichstellungsgesetzes formuliert. Diesem Thema ist Abschnitt III des Gesetzes gewidmet.

Beschäftigten sollen im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen oder sonstigen Regelungen zur Arbeitszeit solche Arbeitszeiten ermöglicht werden, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern. Hierunter fällt unter anderem die Möglichkeit der Reduzierung der regelmäßigen Arbeitszeit bis auf die Hälfte, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Flankiert wird das Recht auf Reduzierung der Arbeitszeit durch die Kernaussage, dass die Ermäßigung der Arbeitszeit das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen darf. Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken, § 13 Abs. 4 LGG.

Erfahrungen aus der Praxis zeigen jedoch, dass sich der Arbeitszeitumfang von Beschäftigten in vielerlei Hinsicht auf das berufliche Fortkommen auswirken kann. Hierbei ist nicht nur an die Übernahme von Leitungs- und Funktionsstellen zu denken, sondern z.B. auch an die Teilnahmemöglichkeit an Fortbildungen.

Das Landesgleichstellungsgesetz beinhaltet in diesem Kontext einige grundlegende Aussagen zum Verhältnis von Arbeitszeitreduzierung und der Übernahme von Führungs- und Leitungsaufgaben.

Zentral ist insofern die Regelung in § 13 Abs. 3 Satz 2 LGG, wonach die Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in der Regel keinen entgegenstehenden zwingenden dienstlichen Belang darstellen, der die Ablehnung eines Antrags auf Reduzierung der Arbeitszeit begründet. Ergänzt wird dies durch die Vorschrift in § 13 Abs. 2 LGG, wonach die Dienststellen ihre Beschäftigten aktiv über die Möglichkeiten von Teilzeit informieren sollen. Sie sollen den Beschäftigten dem Bedarf entsprechend Teilzeitarbeitsplätze anbieten, was ausdrücklich auch für Arbeitsplätze mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben gilt.

Schließlich bringt es § 13 Abs. 8 LGG abschließend auf den Punkt:

„Teilzeit, Telearbeit, Jobsharing und andere Arbeitsorganisationsformen stehen der Übernahme und Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben grundsätzlich nicht entgegen und sind in Leitungsfunktionen für beide Geschlechter zu fördern.“

Für eine Analyse und Bewertung der bei der Stadtverwaltung vorhandenen Arbeitszeitmodelle bietet sich die Einteilung in vier unterschiedliche Beschäftigungsumfänge an, so dass Arbeitszeiten

- Von weniger als 50% bis 50%
- Von 51% bis unter 100%

der regelmäßigen Wochenarbeitszeit erfasst werden. Bei der Betrachtung wurden die sieben Personen nicht berücksichtigt, die Altersteilzeit in Anspruch nehmen. Damit wird der Blick auf eine Gesamtbeschäftigtenzahl für diesen Sektor von 357 Personen gelenkt.

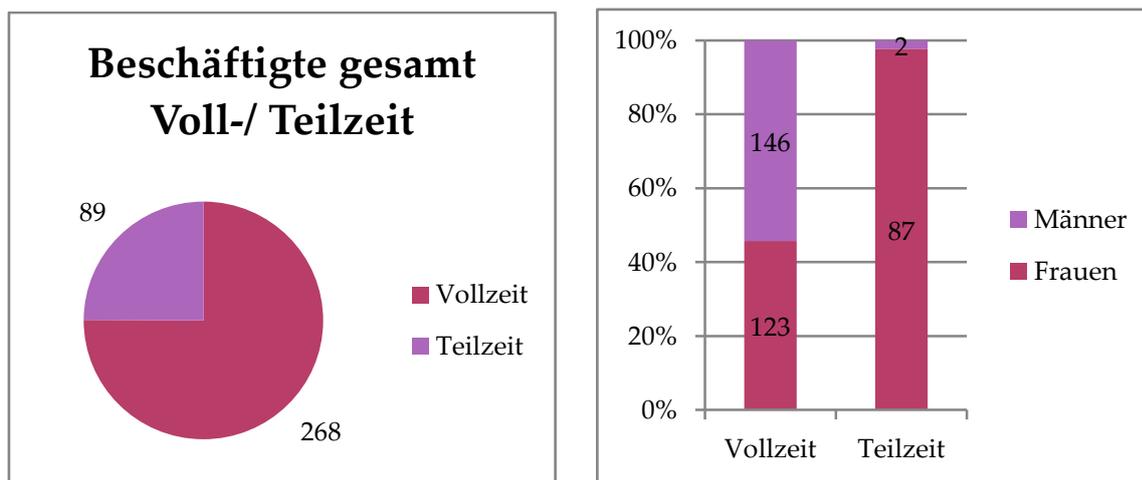


Abbildung 8 (Voll-/Teilzeit gesamt)

Die Diagramme verdeutlichen, dass ca. 24% der Beschäftigten der Verwaltung in Teilzeit tätig sind. Damit ist die Zahl der Teilzeittätigen bei der Verwaltung im Vergleich zum Jahr 2017 nahezu konstant – in 2017 lag sie bei 23%.

Von den 268 Vollzeitstellen werden ca. 54% von Männern besetzt und 46% von Frauen. Hier herrscht nahezu ein Gleichgewicht.

Bei der Inanspruchnahme von Teilzeitarbeitsmodellen – mit Ausnahme der Alters- teilzeitmodelle – nehmen Frauen einen Anteil von ca. 98% der Stellen ein. Lediglich 2% werden von Männern besetzt. Wenn die verschiedenen Modelle der Teilzeit in den Blick genommen werden, dann ergibt sich folgendes Bild:

< als 50%	Frauen	Männer
Tariflich Beschäftigte	13	0
Beamte/innen	9	0
Sozial- und Erziehungsdienst	9	0
gesamt	31	0
> als 50%	Frauen	Männer
Tariflich Beschäftigte	26	2
Beamte/innen	5	0
Sozial- und Erziehungsdienst	25	0
gesamt	56	2

Abbildung 9 (Teilzeitbeschäftigte Übersicht)

Im Vergleich zum Jahr 2017 haben sich kleine Verschiebungen in den Bereichen ergeben. Bei den Beamten/innen nehmen anstatt 12 mittlerweile 14 weibliche Bedienstete Teilzeit in Anspruch. Bei den tariflich Beschäftigten 73.

Im Jahr 2017 lag die Zahl noch bei 60 Personen. Im Vergleich zum Jahr 2017 nehmen jedoch weniger Männer Teilzeit in Anspruch. Die Zahl ist von 5 auf 2 gesunken.

3.4 Elternzeit

Zum Stichtag (31.01.2021) der Erhebung waren 18 Bedienstete der Verwaltung in Elternzeit. Hierbei handelte es sich ausnahmslos um weibliche Beschäftigte. Im überwiegenden Teil der Fälle wurde ein Jahr oder mehr Elternzeit für ein Kind in Anspruch genommen.

Sechs männliche Mitarbeiter haben innerhalb eines Zeitraums von 18 Monaten vor dem Stichtag ebenfalls Elternzeit genommen. Die Dauer der Elternzeit war jedoch auf maximal zwei Monate begrenzt.

3.5 Prognose Altersbedingtes Ausscheiden der Führungsverantwortlichen

Zu den Personen der „Führungsverantwortlichen“ wurden für diese Prognose alle Mitarbeitenden in Amtsleitungspositionen mit einer Besoldung ab A 13 gD gezählt. Sowohl die Bürgermeisterin als auch der Erste Beigeordnete wurden aufgrund der Wahrnehmung des Wahlamtes – die sich der Planung im Rahmen der Personalentwicklung entziehen – nicht berücksichtigt.

Es befinden sich 9 männliche Personen in der zu berücksichtigenden Gruppe. Der Altersdurchschnitt liegt in dieser Gruppe bei 54 Jahren. In der Einzelbetrachtung wird unter Annahme eines Pensionseintrittsalters von 65 ersichtlich, dass

- 2023 eine Person ausscheidet
- 2024 eine Person ausscheidet
- 2028 eine Person ausscheidet
- 2031 drei Personen ausscheiden.

Im Ergebnis sind in den kommenden 10 Jahren 6 von 9 Führungspositionen neu zu besetzen.

Die Personengruppe aus der Besoldungsstufe A 12 setzt sich aus 5 Personen zusammen. Das Durchschnittsalter liegt bei 43 Jahren. Die Gruppe setzt sich aus drei Frauen und zwei Männern zusammen, wobei sowohl eine der weiblichen als auch einer der männlichen Nachwuchskräfte bereits zum Stichtag mit der Besoldungsstufe A 12 Führungsaufgaben wahrgenommen haben.

Hinzu kommt ein Bediensteter, der sich im Rahmen der Altersteilzeit noch in der Ansparphase befindet und im Sommer 2022 in die Freizeitphase wechselt.

3.6 Ergebnis der Bestandsaufnahme

Anhand der unter Punkt 3 vorgenommenen Analysen ergeben sich folgende Ergebnisse:

- a. Es sind keine Mitarbeiterinnen in der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt (ehemals höherer Dienst);
- b. Es befindet sich lediglich eine Mitarbeiterin in einer Leitungsfunktion als Amtsleiterin. Ansonsten gibt es nur zwei weitere Mitarbeiterinnen in mittleren Leitungsfunktionen außerhalb des Bereichs der Kita-Leitungen und der Stadtbücherei.
- c. Bis auf eine Mitarbeiterin sind keine weiteren Frauen in handwerklichen Berufen (Bauhof, Hausmeister) oder im Bereich Fachinformatiker beschäftigt; es sind kaum Männer im Sozial- und Erziehungsdienst bzw. im Bereich der Schulsekretariate.
- d. Es gibt einen überproportional großen Anteil an Frauen in Teilzeitbeschäftigung.
- e. Nur wenige Männer nehmen Elternzeit in Anspruch, keiner länger als zwei Monate.

Fraglich ist, mit welchen Maßnahmen die Verwaltung die bestehenden Verhältnisse zugunsten einer paritätischen Besetzung der Stellen fördern kann.

Wie bereits im letzten Gleichstellungsplan festgestellt werden konnte, spiegelt die Verteilung der Geschlechter in den Berufsgruppen in den bei der Verwaltung ausgeübten Berufen überwiegend die Verhältnisse wider, die insgesamt herrschen. Laut Statistischem Bundesamt waren zum Stichtag 31.12.2020 1,3 Millionen Auszubildende in Deutschland in Ausbildungsbetrieben beschäftigt. Von diesen sind laut Berufsbildungsstatistik¹ bspw. 298.707 Männer und 62.583 Frauen in handwerklichen Ausbildungsberufen tätig. Etwa nur 17% der weiblichen Auszubildenden erlernen einen Beruf im Handwerk. Im Vergleich hierzu zeigt die Berufsbildungsstatistik, dass in Kommunalverwaltungen zum 31.12.2020 von 12.765 Ausbildungsstellen zu Verwaltungsfachangestellten ca. 70% von Frauen besetzt waren.

Darüber hinaus wird in der Statistik bspw. ersichtlich, dass im Bereich der Hochschulen die Studienfächer Sozialpädagogik und Soziale Arbeit zu 77% von weiblichen Studierenden besucht werden.² Diese Beobachtung entspricht dem Stand aus dem Jahr 2017.

¹ Vgl. Statistisches Bundesamt, 2021, <http://www-genesis.destatis.de>

² Vgl. Statistisches Bundesamt, 2021, http://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Berufliche-Bildung/_inhalt.html

Weiterhin entspricht auch die Quote der Teilzeittätigkeit der bundesweiten Situation. Laut Statistischem Bundesamt³ ist fast jede zweite erwerbstätige Frau in Teilzeit tätig. Unter den gleichaltrigen Männern (20 bis 64 Jahren) betrug dieser Anteil lediglich 9%. Als Hauptgrund wurde bei den Frauen die Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen angegeben. Bei den Männern wurde eine parallel laufende Ausbildung oder die berufliche Fortbildung als Grund angegeben.

Im Ergebnis kann festgehalten werden, dass die Zahlen im Vergleich zum letzten Gleichstellungsplan zwar leicht variieren, die bisherigen „Problemlagen“ – die in den Unterpunkten a) bis e) genannt werden – jedoch weiterbestehen und nur durch gezielte Maßnahmen mittelfristig gelöst werden können.

4 Zielvorgaben und Maßnahmen

4.1 Allgemeines

Nach § 6 Abs. 3 LGG enthält der Gleichstellungsplan für den Zeitraum der Geltungsdauer konkrete Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, um diesen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bis auf 50% zu erhöhen.

Zudem ist festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen, sozialen und fortbildenden Maßnahmen die Zielvorgaben erreicht werden sollen.

Die Entwicklung der Maßnahmen knüpft dabei an die Analyse der Gründe für die Unterrepräsentanz von Frauen in den jeweiligen Berufs- und Funktionsbereichen an. Weitere festzulegende Maßnahmen betreffen allgemein die Förderung der Gleichstellung und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

4.2 Zielvorgaben

- a. In Bereichen (Berufsgruppe, Besoldungs- und Entgeltgruppe), in denen ein Frauenanteil von weniger als 50% vorhanden ist, werden frei werdende Stellen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung mit Frauen besetzt, sofern nicht in der Person des Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Dies gilt vor allem für die Übertragung höherwertigerer Tätigkeiten, sofern der Frauenanteil von 50% hier ebenfalls nicht erreicht ist.

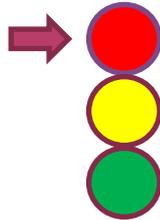
³ Vgl. (Statistisches Bundesamt, Arbeitsmarkt auf einen Blick – Deutschland und Europa, Seite 50, 2018) (Gesetzestexte NRW) (FAQ § 12 LGG NRW MHKGB Stand 01.03.2018) (FAQ LGG MHKGB Stand 01.03.2018)

- b. Alle zu besetzenden Stellen in Bereichen, in denen ein Frauen- oder Männeranteil von weniger als 20% vorliegt, sind extern auszuschreiben. Natürlich werden auch interne Bewerbungen berücksichtigt. Zudem sind in diesem Falle besondere Maßnahmen zu ergreifen, die über das übliche Maß einer Ausschreibung hinausgehen, um verstärkt das unterrepräsentierte Geschlecht für eine Bewerbung zu motivieren.
- c. Im Rahmen der Personalentwicklung sollten weibliche Nachwuchskräfte sukzessive an Leitungs- und Führungsfunktionen herangeführt werden bspw. durch Übertragung einer Team- oder Sachgebietsleitung. Damit können die Betroffenen sich schon durch ihre derzeitige Tätigkeit weiter qualifizieren und vorbereiten.
- d. Es werden Statistiken über:
- Anzahl der Bewerbungen, differenziert nach Geschlecht
 - Anzahl der zum Vorstellungsgespräch eingeladenen Personen
 - Ergebnis der Stellenbesetzung
 - Höhergruppierungen und Beförderungen
 - Telearbeitsplätze aufgeteilt nach Geschlecht
- geführt.

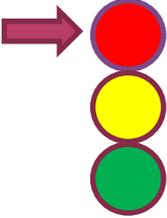
4.3 Maßnahmen

Bisher wurden in Gleichstellungsplänen zahlreiche – auch gesetzlich geregelte – Maßnahmen zur Förderung von Frauen aufgeführt. Abweichend von der vorausgehenden Handhabung, werden in diesem Gleichstellungsplan gezielt vereinzelte Maßnahmen vorgeschlagen, die mittel- und langfristig mit dem für die Aufgabenerfüllung begrenzt zur Verfügung stehenden Personal im Fokus behalten bzw. umgesetzt werden können. Erst wenn die in den Maßnahmen beschriebenen Ziele erreicht sind, sollten neue Schritte ins Auge gefasst werden. Darüber hinaus wird mithilfe eines laufenden Controllings im 2-Jahres-Rhythmus über den aktuellen Sachstand berichtet.

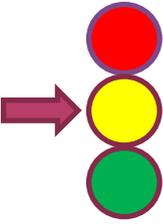
4.3.1 Maßnahme A

Leitungs- und Führungspositionen	Förderung weiblicher Nachwuchskräfte	Nr. 1
Daten	siehe Daten zu 3.2.1 und 3.2.2	
Beschreibung	In den oben genannten Punkten wurde ersichtlich, dass im Allgemeinen Verwaltungsbereich insbesondere in den Amtsleitungspositionen bis auf eine Frau keine weiteren zu finden sind. Hier besteht nachweislich ein erhöhter Handlungsbedarf, um mehr Frauen den Weg in die Amtsleitungspositionen und deren Stellvertretung zu ermöglichen.	
Maßnahme	<p>Im Sinne einer modernen Führungskultur und eines kooperativen Führungsstils werden allen Nachwuchskräften Entwicklungsmöglichkeiten in Form von Fort- und Weiterbildungen geboten.</p> <p>Um speziell Fragen von weiblichen Nachwuchskräften zu begegnen, werden gezielt Coachings und Seminare zu frauenspezifischen Themen angeboten. Denkbar wären bspw. Gesprächsrunden mit weiblichen Führungskräften der Verwaltung oder auch externen Coaches. Mithilfe des theoretischen Wissens (über bspw. Rollenwahrnehmung etc.) aber auch durch die Schilderung praktischer Erfahrungen (bspw. bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie) soll die Motivation von Frauen zur Wahrnehmung einer höherwertigeren Tätigkeit gestärkt und gefördert werden.</p>	<p>Umsetzungsstand 15.09.2021</p> 
Ziel/-e	Identifizierung und Entwicklung weiblicher Nachwuchskräfte zu Führungskräften im Rahmen des bestehenden amtsinternen Netzwerks.	
Zuständigkeit	Personal und Organisation	

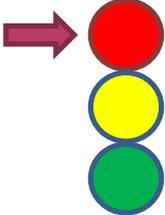
4.3.2 Maßnahme B

Anwerbung von Personal	Abbau der massiven Unterrepräsentanzen in verschiedenen Berufsgruppen	Nr. 2
Daten	siehe Daten zu 3.2.2 und 3.2.3	
Beschreibung	Wie bereits dargestellt gibt es ein massives Ungleichgewicht in bestimmten Berufsgruppen bei der Stadtverwaltung. Exemplarisch genannt werden können hier bspw. der Bereich der Kitas, der Soziale Dienst, der Bauhof, der Hausmeisterpool oder auch der Bereich in den Schulsekretariaten.	
Maßnahme	Um ein breiteres Spektrum an Personengruppen anzusprechen, soll die Repräsentanz der Stadtverwaltung auf Ausbildungs- und Berufsmessen (digital oder in Präsenzform) erhöht werden. Zudem wird der Ausbau der Aktivitäten rund um den Girls- bzw. Boys Day angestrebt. Des Weiteren sollten Kontakte und Netzwerke ausgebaut werden, bspw. zum Zweckverband Region Aachen (Kompetenzzentrum Frau und Beruf), zur Industrie- und Handelskammer in Aachen oder auch der Kreishandwerkerschaft des Kreises Heinsberg. Darüber hinaus sollen Stellenausschreibungen zukünftig zielgruppengerechter formuliert werden.	Umsetzungsstand 15.09.2021 
Ziel/-e	Akquise eines breiteren Personenkreises für die Ausbildungsberufe bei der Stadtverwaltung und Ausbau des bestehenden Netzwerks zur Unterstützung der gleichstellungspolitischen Aktivitäten.	
Zuständigkeit	Gleichstellungsbeauftragte	

4.3.3 Maßnahme C

Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Unterstützung der weiblichen Teilzeitkräfte bei der Rückkehr in die Vollzeittätigkeit	Nr. 3
Daten	siehe Daten zu 3.3	
Beschreibung	Anhand der Daten wurde festgestellt, dass die Teilzeitstellen bei der Stadtverwaltung zu 98% von Frauen besetzt werden.	
Maßnahme	<p>Bei der Stadtverwaltung nehmen 41% der beschäftigten Frauen Teilzeitarbeit in Anspruch – damit bewegt die Stadtverwaltung sich im Rahmen der Angaben des Statistischen Bundesamtes. Um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen und einen größeren Teil der weiblichen Beschäftigten eine Vollzeittätigkeit zu ermöglichen, sollte seitens der Verwaltung die flexible Gestaltung der Arbeit – wie sie durch die Corona-Situation bereits bei der Verwaltung Einzug gehalten hat – fortgeführt werden. Hierzu gehören vor allem:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Flexible Arbeitszeiten im Rahmen der Gleitzeit - Möglichkeit der mobilen Arbeit/Telearbeit - Einrichtung von Arbeitszeitmodellen zur besseren Betreuung von Kindern während der Schulferien - Einrichtung von Eltern-Kind-Büros 	<p>Umsetzungsstand 15.09.2021</p> 
Ziel/-e	Erhöhung der Anzahl der weiblichen Vollzeitbeschäftigten; Akquise neuer Mitarbeiter/innen aufgrund der flexiblen und arbeitnehmerfreundlichen Arbeitsmöglichkeiten bei der Stadtverwaltung.	
Zuständigkeit	Gleichstellungsbeauftragte	

4.3.4 Maßnahme D

Gleichstellung in der kommunalen Praxis	Fortbildung Führungskräfte	Nr. 4
Daten		
Beschreibung	<p>Die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes und des Gleichstellungsplans ist Aufgabe aller Führungskräfte mit Leitungsfunktion. Dies erfordert das Auseinandersetzen mit dem LGG und den sich daraus ergebenden Führungsaufgaben. Dabei kommt es in der praktischen Anwendung oft zu Fragestellungen, denn die Systematik entspricht oft nicht der des Tarif- bzw. Beamtenrechts.</p>	
Maßnahme/-n	Durchführung eines Fortbildungsseminars für Führungskräfte der Stadt Geilenkirchen „Das Landesgleichstellungsgesetz NRW (LGG) in der kommunalen Praxis“ o.ä.	Umsetzungsstand 15.09.2021 
Ziel/-e	<p>Dienststellenleitung, Personalverantwortliche und Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben sollen für die Aufgabe der Umsetzung der Gleichstellung sensibilisiert/motiviert werden.</p>	
Zuständigkeit	Gleichstellungsbeauftragte Personal und Organisation	

5 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 (Stammpersonal gesamt).....	5
Abbildung 2 (Prozentuale Steigerung).....	5
Abbildung 3 (Beschäftigungsgruppen).....	6
Abbildung 4 (Überblick Ausbildungssituation)	7
Abbildung 5 (Besoldungs- bzw. Laufbahngruppen).....	8
Abbildung 6 (Entgeltgruppen TVöD).....	9
Abbildung 7 (Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst).....	10
Abbildung 8 (Voll-/Teilzeit gesamt)	12
Abbildung 9 (Teilzeitbeschäftigte Übersicht).....	12

6 Literaturverzeichnis

- FAQ § 12 LGG NRW MHKGB Stand 01.03.2018. (kein Datum). Von
<https://www.mhkgb.nrw/sites/default/files/media/document/file/FAQ-12-LGG.pdf>
abgerufen
- FAQ LGG MHKGB Stand 01.03.2018. (kein Datum). Von
https://www.mhkgb.nrw/sites/default/files/media/document/file/FAQ_LGG_2018_12_ON.pdf
abgerufen
- Gesetzestexte NRW. (kein Datum). Von Landesgleichstellungsgesetz NRW:
https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_text_anzeigen?v_id=220071121100436242 abgerufen
- Statistisches Bundesamt, 2021. (kein Datum). Von Statistisches Bundesamt, 2021, <http://www-genesis.destatis.de> abgerufen
- Statistisches Bundesamt, *Arbeitsmarkt auf einen Blick – Deutschland und Europa, Seite 50.* (2018).
Abgerufen am 2021 von <http://www.destatis.de>.

STADT GEILENKIRCHEN

Personalentwicklungskonzept der Stadtverwaltung Geilenkirchen

Geltungszeitraum: 01.02.2021 bis 31.12.2023

Erstellt durch das Hauptamt der Stadt Geilenkirchen

Vorwort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die öffentliche Verwaltung und somit auch die Stadtverwaltung Geilenkirchen müssen flexibel auf sich stetig verändernde gesellschaftliche Anforderungen und Erwartungen reagieren, um handlungsfähig zu sein und zu bleiben. Die wichtigste Ressource sind dabei die Mitarbeitenden unserer schönen Stadt, weil sie die Dienstleistungen für die Bürgerinnen und Bürger erbringen und die Stadt nach außen repräsentieren.

Die Stadtverwaltung Geilenkirchen möchte ihre Mitarbeitenden bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben unterstützen und fördern, indem die Mitarbeitenden die Möglichkeit zur Weiterentwicklung ihrer Fertigkeiten erhalten. Wir haben vollstes Vertrauen in die Kenntnisse und Fertigkeiten der städtischen Mitarbeitenden und trauen ihnen auch die Übernahme neuer Aufgaben zu. Daher unterstützen wir Personalentwicklung bei der Stadtverwaltung Geilenkirchen ausdrücklich.

Personalentwicklung umfasst die Bildung sowie im weiteren Sinn die Förderung und im weitesten Sinn die Organisationsentwicklung. Diese Bereiche der Personalentwicklung werden in der Abbildung auf Seite 5 dieses Konzepts dargestellt.

Die Stadt Geilenkirchen hat erstmalig zum 01.02.2018 ein Personalentwicklungskonzept veröffentlicht. Das Konzept umfasste den Zeitraum 01.02.2018 bis 31.12.2020. Das hier vorliegende Personalentwicklungskonzept gilt für den Zeitraum vom 01.02.2021 bis 31.12.2023 und dient als Orientierung für die Verwaltung und alle Mitarbeitenden. Besondere Zielgruppen und Schwerpunktthemen, die bei Personalentwicklung beachtet werden müssen, sind in diesem Personalentwicklungskonzept aufgeführt. Mit dem Personalentwicklungskonzept 2018-2020 wurden insbesondere Mitarbeitergespräche als Instrument zur Ermittlung des Personalentwicklungsbedarfs neu eingeführt. Die Umsetzung dieser Gespräche soll auch künftig weiter vorangetrieben werden. Seit der Bekanntgabe des Personalentwicklungskonzepts sind neue Entwicklungen insbesondere im Bereich der Arbeitsmodelle aufgetreten. Das Thema „Arbeitsmodelle“ wird daher als neues Schwerpunktthema in die Fortschreibung des Personalentwicklungskonzepts aufgenommen. Neue Schwerpunktthemen sind außerdem die Gebiete „Wissensmanagement“ und „dienstliche Beurteilungen“. Die Schwerpunktthemen aus dem Personalentwicklungskonzept 2018 bis 2020 bleiben weiterhin aktuell und sind deshalb auch in diesem Personalentwicklungskonzept enthalten. Auch wenn Zielgruppen und Schwerpunktthemen für Personalentwicklung festgelegt wurden, möchten wir klarstellen, dass das hier vorliegende Personalentwicklungskonzept für alle Mitarbeitenden der Stadtverwaltung Geilenkirchen gilt.

Durch Engagement im Bereich Personalentwicklung möchten wir erreichen, dass die Stadtverwaltung Geilenkirchen auch künftig neue Herausforderungen meistern kann, handlungsfähig bleibt und für alle aktuellen und zukünftigen neuen Mitarbeitenden ein attraktiver Arbeitgeber ist.

Mit freundlichen Grüßen



Daniela Ritzerfeld
Bürgermeisterin



Claudia Jansen
Personalratsvorsitzende



Monika Savelsberg
Gleichstellungsbeauftragte



Miriam Delens
Vertreterin der schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Mitarbeitenden

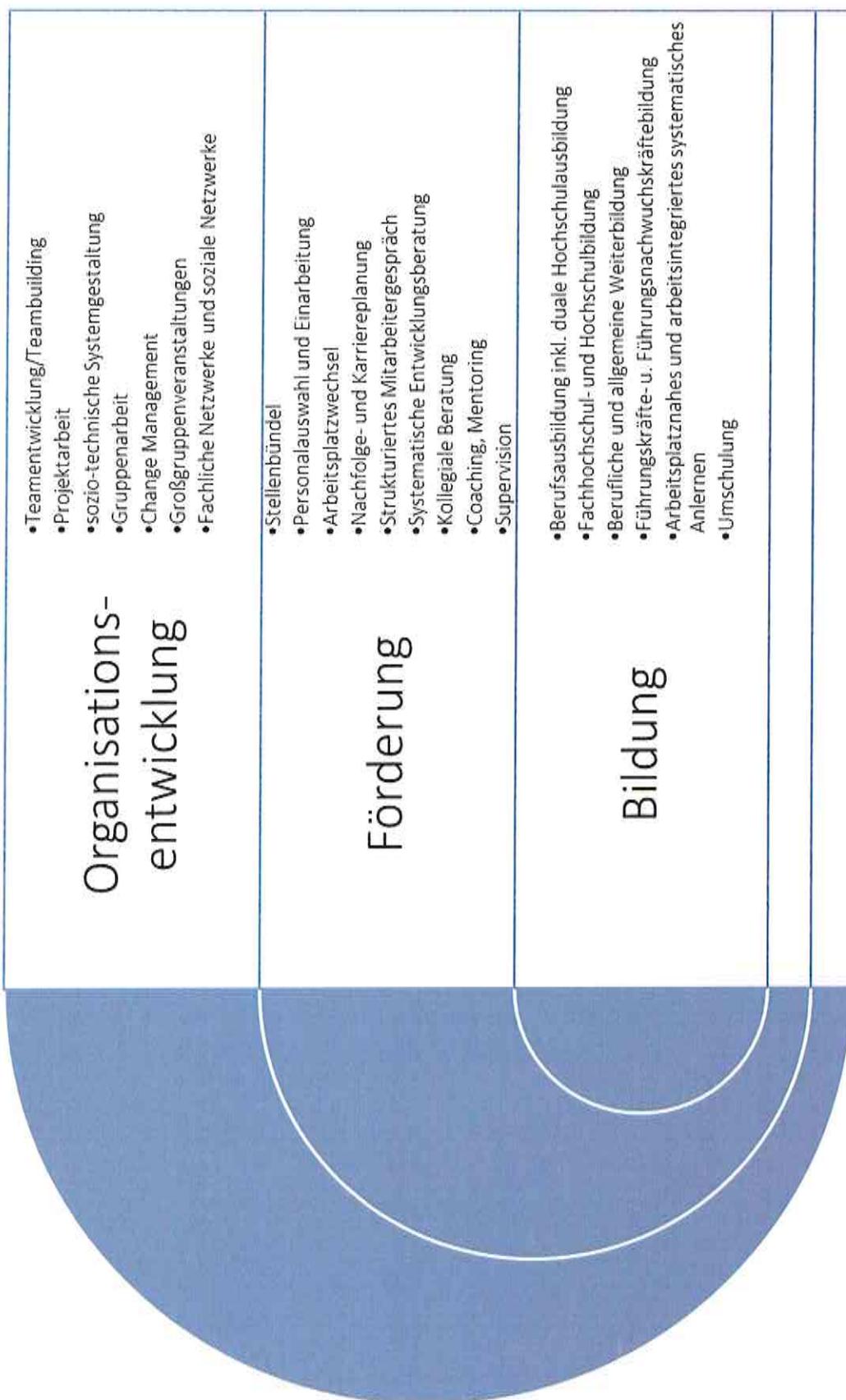


Abbildung 1: Bereiche der Personalentwicklung

Inhaltsverzeichnis

1.	Leitsätze der Personalentwicklung in der Stadt Geilenkirchen	8
2.	Ausgangslage	9
2.1	Rechtsgrundlagen	9
2.2	Organigramm	10
2.3	Altersstruktur des Personals	11
2.4	Qualifikationsstruktur und Besoldungs- bzw. Entgeltgruppenverteilung	15
2.5	Entwicklung der Stellenanzahl	18
2.6	Entwicklung der Personalaufwendungen	19
2.7	Krankheitstage	20
3.	Zielgruppen und Themenschwerpunkte für Personalentwicklung	21
3.1	Mitarbeitergespräch als Instrument zur Bedarfsermittlung	21
3.2	Gleichstellung	23
3.3	Schwerbehinderte Mitarbeitende	24
3.4	Arbeitsmodelle	25
3.5	Einarbeitung von neuen oder zurückkehrenden Mitarbeitenden	26
3.6	Wissensmanagement	28
3.7	Dienstliche Beurteilungen	29
3.8	Fortbildung	30
3.9	Berufliche Weiterbildung	32
3.10	Führungskräfteentwicklung	34
4	Zusammenfassung und Ausblick	35

1. Leitsätze der Personalentwicklung in der Stadt Geilenkirchen

Die Verwaltung hat den Auftrag die Personalentwicklung ihrer Mitarbeitenden zu fördern. Hierzu setzt sich der Verwaltungsvorstand nachfolgende Ziele und handelt u. a. nach den Leitsätzen:

- Die Aufgabe Personalentwicklung wird langfristig und systematisch wahrgenommen.
- Die Stadtverwaltung setzt sich mit künftigen Entwicklungen und Erfordernissen im Personalbereich auseinander, die sich aus der Mitarbeiterstruktur sowie demografischen und sonstigen übergreifenden Entwicklungen ergeben und zeigt Lösungsansätze auf.
- Personalentwicklung ist in den organisatorischen Veränderungsprozess eingebettet und wird im Zusammenhang mit eingeleiteten und beabsichtigten Prozessen der Organisationsentwicklung geplant und durchgeführt. Zur erfolgreichen Umsetzung von Veränderungen reicht es nicht, allein die Strukturen zu verändern, sondern auch Einstellungen und Verhaltensweisen der Organisationsmitglieder müssen sich anpassen.
- Alle Mitarbeitenden der Stadtverwaltung werden betrachtet.
- Durch systematische Weiterqualifizierung der Mitarbeitenden wird ein Beitrag zur Verbesserung ihrer individuellen Entwicklungschancen geleistet. Lebenslanges Lernen ist eigenverantwortliche Pflicht aller Mitarbeitenden.
- Die Eigeninitiative und Eigenverantwortung aller Mitarbeitenden wird gefordert und gefördert.
- Transparente Entscheidungen, Vertrauen und Information sowie ergebnisorientierte Kommunikation sind prägend.
- Nachwuchskräfteausbildung ist besonders wichtig, da die Mitarbeiterstruktur dadurch nachhaltig geprägt wird.
- Neue Mitarbeitende sowie Rückkehrende werden sozial integriert und gezielt eingearbeitet.
- Es handelt sich um eine dauerhaft auszuführende Aufgabe, die ständig evaluiert werden muss. Durch Controlling sollen Transparenz der Personalentwicklungsaktivitäten erreicht sowie die Umsetzung dieser Aktivitäten sichergestellt werden. Die verantwortlichen Stellen sollen bei der Wahrnehmung der Steuerungsaufgabe unterstützt werden.

2. Ausgangslage

Nachfolgend werden die gesetzlichen Grundlagen sowie organisatorischen und strukturellen Gegebenheiten dargestellt, die bei Personalentwicklung in der Stadtverwaltung Geilenkirchen beachtet werden müssen.

2.1 Rechtsgrundlagen

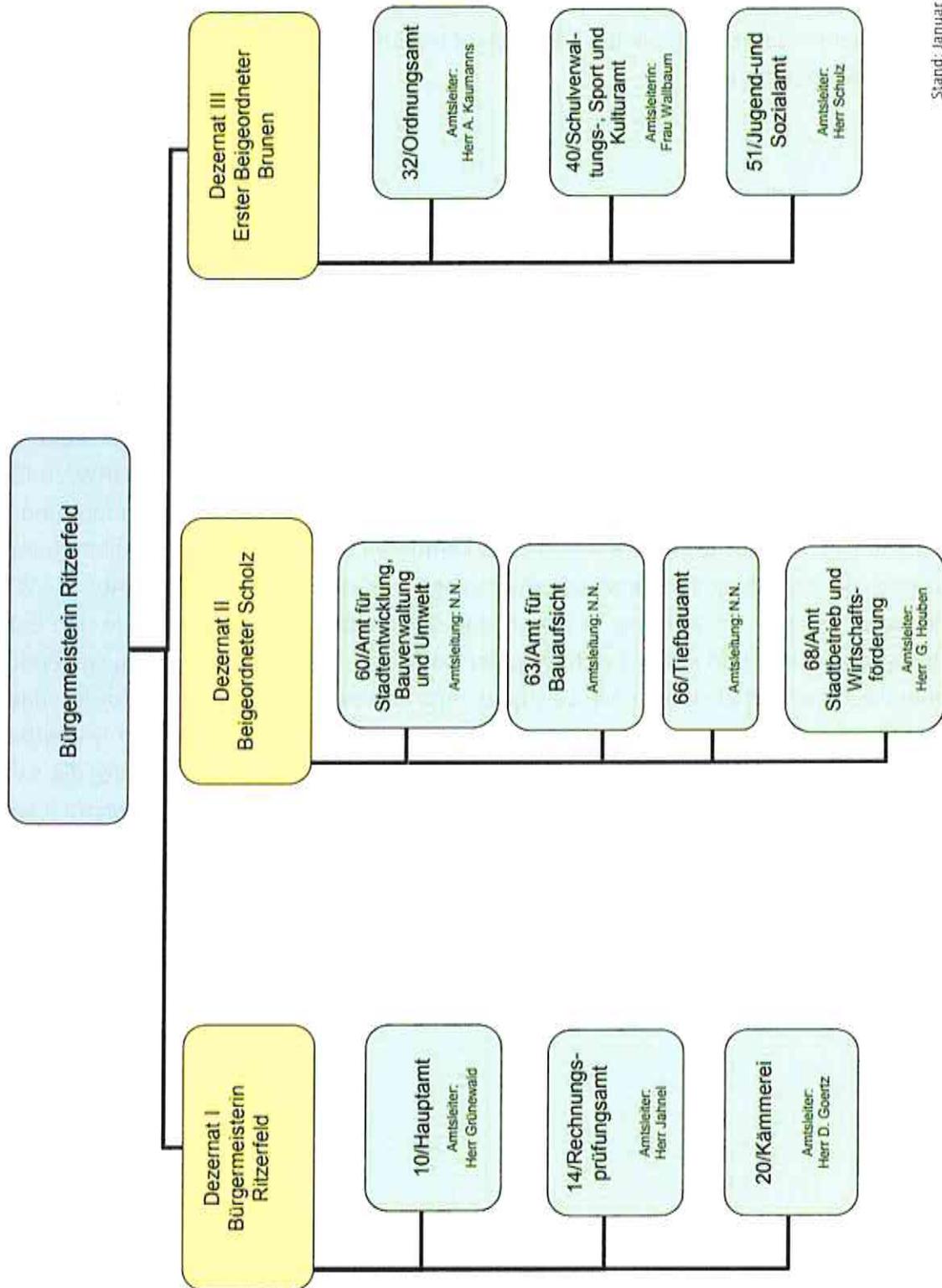
Die Pflicht zur Erstellung eines Personalentwicklungskonzepts ist in § 42 Abs. 4 Landesbeamtengesetz Nordrhein-Westfalen (LBG NRW) verankert. Nähere Anforderungen an Personalentwicklungskonzepte sowie Fortbildungsmaßnahmen können nach § 42 Abs. 5 LBG NRW die Laufbahnverordnungen regeln.

Eine entsprechende Regelung wurde für das Land NRW in § 17 der Laufbahnverordnung NRW (LVO NRW) getroffen. Die dienstliche Fortbildung ist nach § 17 Abs. 1 LVO NRW zu fördern. Alle Maßnahmen sollen auf Erhaltung und Fortentwicklung von Fach-, Methoden- und Sozialkompetenzen und insbesondere der Genderkompetenz und der interkulturellen Kompetenz abzielen. Bei Erstellung von Personalentwicklungskonzepten ist gemäß § 17 Abs. 4 LVO NRW den Zielen der Frauenförderung entsprechend der Gleichstellungspläne sowie den Belangen schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter Menschen Rechnung zu tragen. Generell sollen Kenntnisse und Fertigkeiten sowie Leistungs- und Lernpotenzial mit den Anforderungen und Bedarfen der Verwaltung in Einklang gebracht werden. Familienpflichten und Teilzeitbeschäftigungen sollen bei Personalentwicklung berücksichtigt werden. Mitarbeitende, die nach längerer Abwesenheit zurückkehren, sollen bei der Aufnahme ihrer Tätigkeit unterstützt werden.

Zwar ergibt sich eine gesetzliche Pflicht zur Erstellung von Personalentwicklungskonzepten lediglich für verbeamtete Personen, jedoch gilt das vorliegende Personalentwicklungskonzept der Stadtverwaltung Geilenkirchen für alle Mitarbeitende, d. h. sowohl für verbeamtetes Personal als auch für tariflich Beschäftigte.

2.2 Organigramm

Organisationsplan der Stadtverwaltung Geilenkirchen



Stand: Januar 2021

Abbildung 2: Organisationsplan der Stadtverwaltung Geilenkirchen

2.3 Altersstruktur des Personals

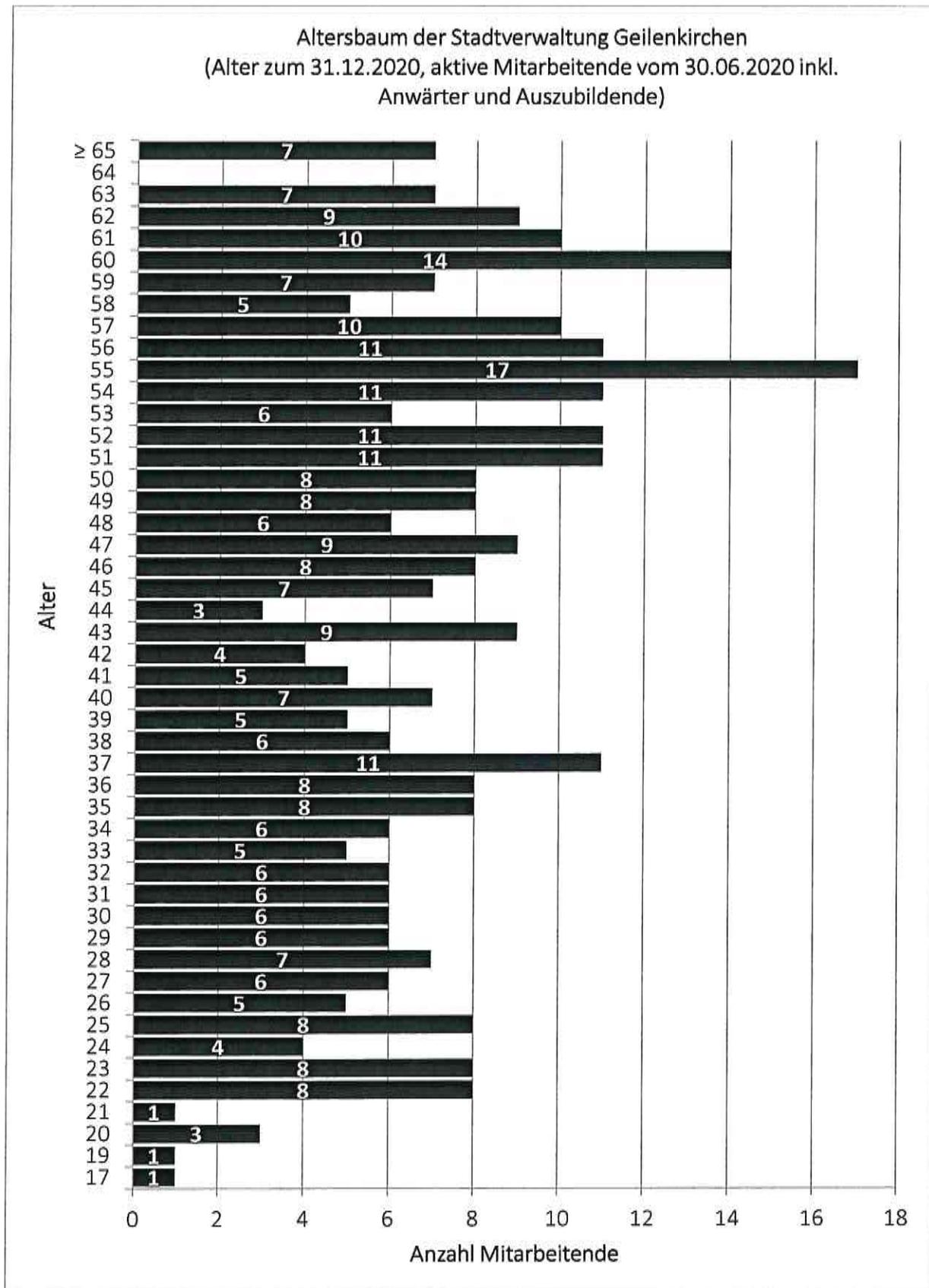


Abbildung 3: Altersverteilung aller aktiven Mitarbeitenden

Altersbaum der Stadtverwaltung Geilenkirchen nach Geschlecht
 (Alter zum 31.12.2020, aktive Mitarbeitende vom 30.06.2020
 inkl. Anwärter und Azubis)

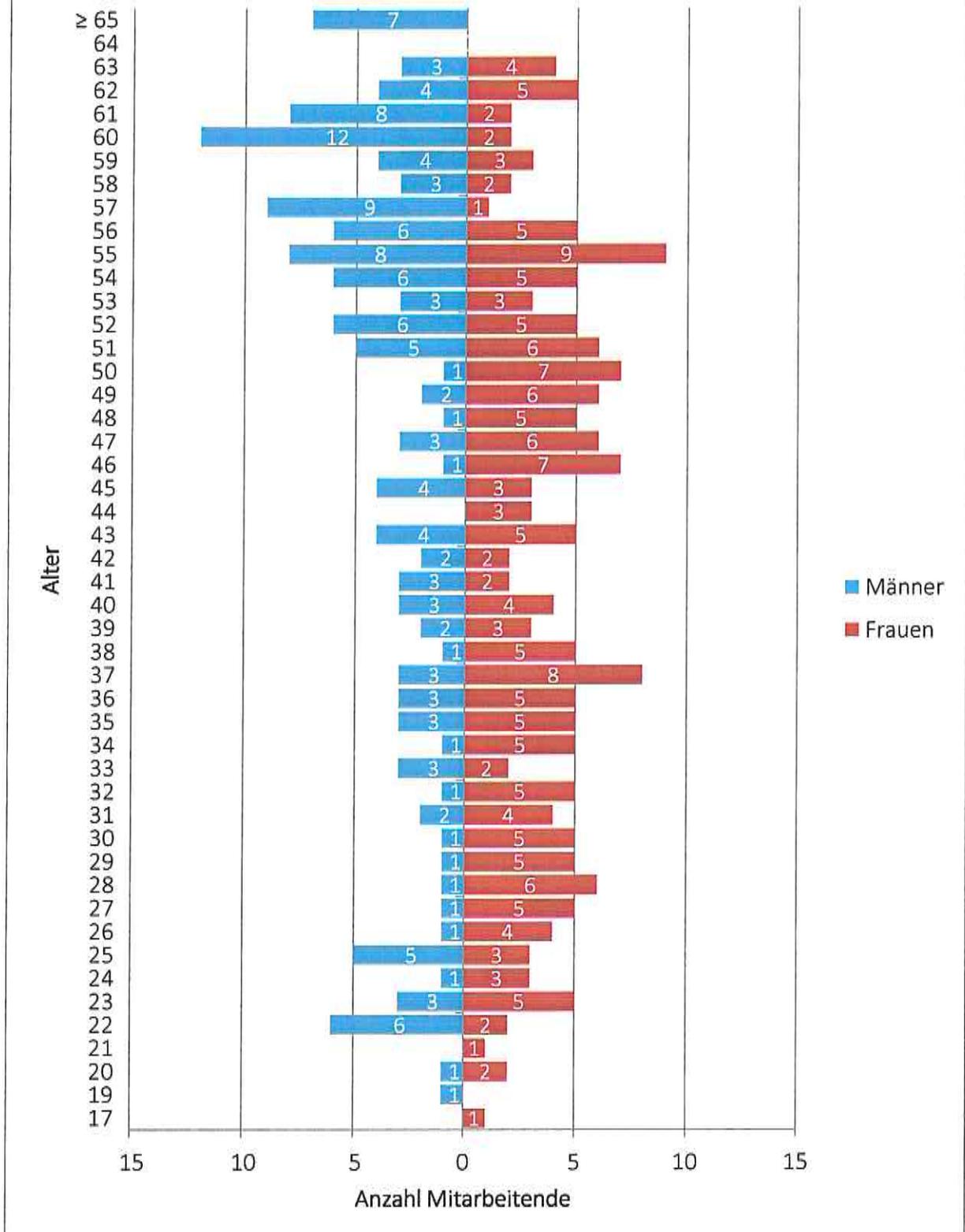


Abbildung 4: Altersverteilung aller aktiven Mitarbeitenden nach Geschlecht

**Altersbaum der Stadtverwaltung Geilenkirchen
nach Beamten und Beschäftigten
(Alter zum 31.12.2020, aktive Mitarbeitende vom 30.06.2020
inkl. Anwärter und Azubis)**

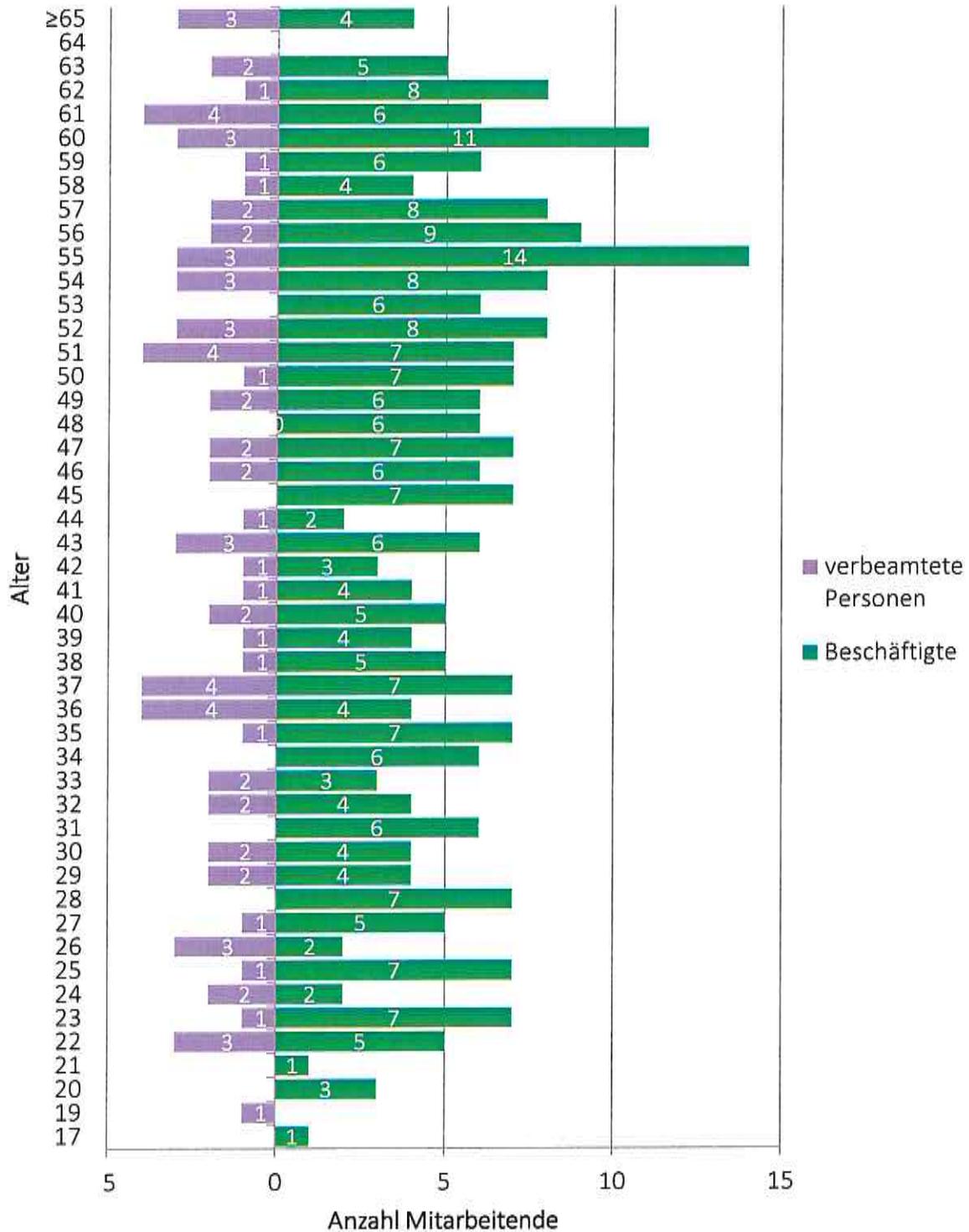


Abbildung 5: Altersverteilung aller aktiven Mitarbeitenden nach verbeamteten Personen und Beschäftigten

Das Durchschnittsalter des Personals der Stadt Geilenkirchen liegt bei 45 Jahren und ist identisch mit dem im Gleichstellungsplan 2018 und im Personalentwicklungskonzept 2018 festgehaltenen Durchschnittsalter. Laut Statistischem Bundesamt waren im Jahr 2017 die Erwerbstätigen durchschnittlich 44 Jahre alt. Der Altersdurchschnitt in der Stadtverwaltung Geilenkirchen ist somit höher als der Altersdurchschnitt aller Erwerbstätigen.

Positiv ist, dass der Altersdurchschnitt im Vergleich zum Jahr 2010 und 2018 nicht angestiegen ist. Dies ist u. a. auf die verstärkte Ausbildung von Nachwuchskräften zurückzuführen. Neues Personal muss eingearbeitet und das Erfahrungswissen ausscheidender Kräfte muss gesichert und weitergegeben werden. Dies gilt insbesondere für die Zukunft, da 80 Mitarbeitende älter als 55 Jahre sind und sich somit je nach Renten- bzw. Pensionsbeginn in den letzten etwa zehn Jahren ihres Erwerbslebens befinden. Dies entspricht einem prozentualen Anteil an allen Mitarbeitenden von 23,9 %. Demgegenüber gibt es in der Stadtverwaltung 58 Mitarbeitende mit einem Alter von unter 30 Jahren. Im Jahr 2017 lag der Anteil der Mitarbeitenden über 55 Jahre bei 24,5 % und der Anteil der Mitarbeitenden unter 30 Jahren lag bei 14 %. Der Anteil der älteren Mitarbeitenden ist somit zurückgegangen und der Anteil der jüngeren Mitarbeitenden ist angestiegen. Dies ist eine positive Entwicklung, die u. a. auf die verstärkte Ausbildung von Nachwuchskräften zurückzuführen ist. Die Unterschiede in der Anzahl älterer und jüngerer Mitarbeitender im Jahr 2020 zeigen dennoch, dass auch künftig verstärkt Nachwuchskräfte ausgebildet werden müssen, um die durch ausscheidendes Personal entstehende Lücke zu schließen.

Betrachtet man die Altersverteilung nach Geschlecht, so fällt auf, dass die Mitarbeiterinnen mit 42 Jahren ein niedrigeres Durchschnittsalter haben als die Mitarbeiter, die im Durchschnitt 48 Jahre alt sind.

Das Durchschnittsalter von verbeamteten Personen liegt bei 44 Jahren und das Durchschnittsalter von tariflich Beschäftigten liegt bei 45 Jahren. Das Durchschnittsalter der Beamten liegt somit geringfügig unter dem gesamten Altersdurchschnitt und das Durchschnittsalter der tariflich Beschäftigten weicht nicht vom gesamten Altersdurchschnitt ab.

2.4 Qualifikationsstruktur und Besoldungs- bzw. Entgeltgruppenverteilung

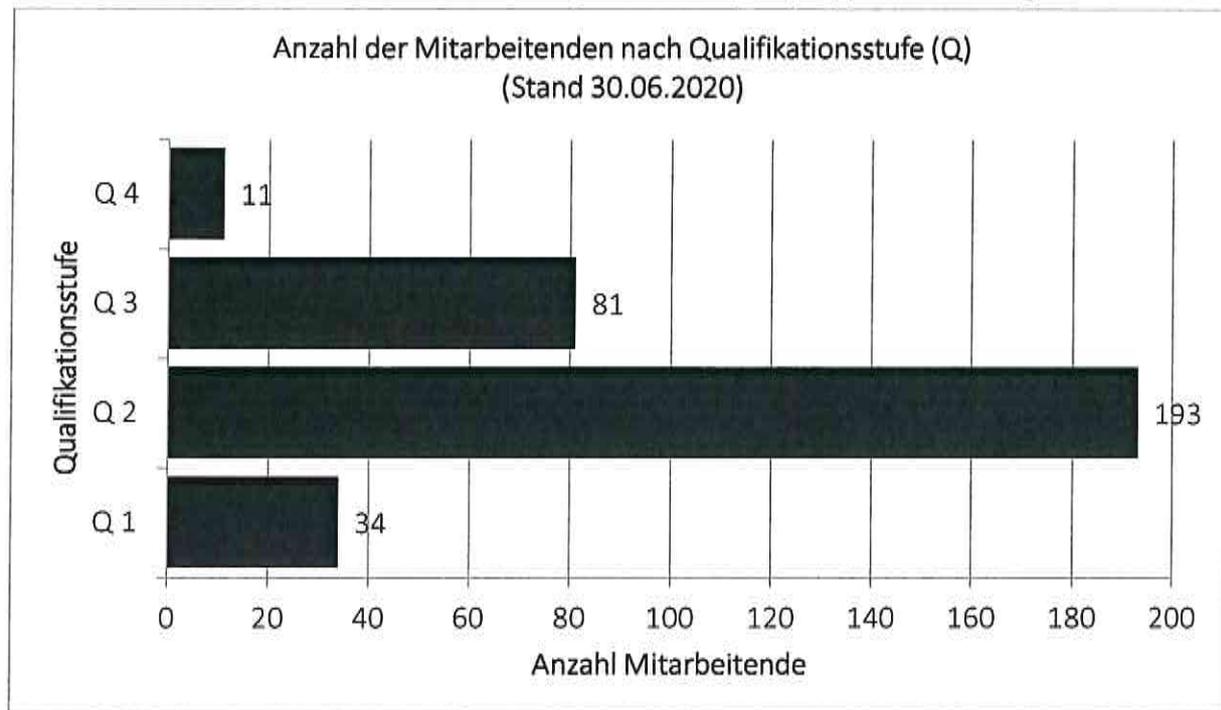


Abbildung 6: Anzahl der Mitarbeitenden nach Qualifikationsstufe

In Abbildung 6 und den folgenden Abbildungen werden die Qualifikationsstufen Q 1, Q 2, Q 3 und Q 4 folgendermaßen definiert:

- Q 1 = Ämtergruppe der Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt A 1-4 / EG 1-4 / EG S 3-4 SuE
- Q 2 = Ämtergruppe der Laufbahngr. 1, 2. Einstiegsamt A 6-9 / EG 5-8 / EG S 8a, 8b, 9 SuE
- Q 3 = Ämtergruppe der Laufbahngruppe 2., 1. Einstiegsamt A 9-13 / EG 9-12 / EG S 11-17 SuE
- Q 4 = Ämtergruppe der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt A 13-16, B 4

Nicht berücksichtigt wurden:

- Mitarbeitende, die sich am 30.06.2020 in der Ruhephase der Altersteilzeit befanden (2 Personen)
- Mitarbeitende, die am 30.06.2020 im Beamtenverhältnis auf Widerruf als Anwärter/innen für die Ämtergruppe der 2. Laufbahngruppe, 1. Einstiegsamt eingestellt waren (7 Personen)
- Mitarbeitende, die sich am 30.06.2020 in einer Ausbildung zur/zum Verwaltungsfachangestellten, als Fachinformatiker oder als Fachangestellte für Bäderbetriebe befanden (7 Personen)
- Mitarbeitende, die am 30.06.2020 eine Ausbildung oder ein Berufspraktikum in den städtischen Kindergärten absolvierten (2 Personen)

Die meisten Mitarbeitenden der Stadt Geilenkirchen befinden sich in der Qualifikationsstufe 2. In der Qualifikationsstufe 4 befinden sich die wenigsten Personen; dies sind ausschließlich Führungskräfte. Diese Punkte waren bereits in der Qualifikationsstufenverteilung im Jahr 2017 zu beobachten.

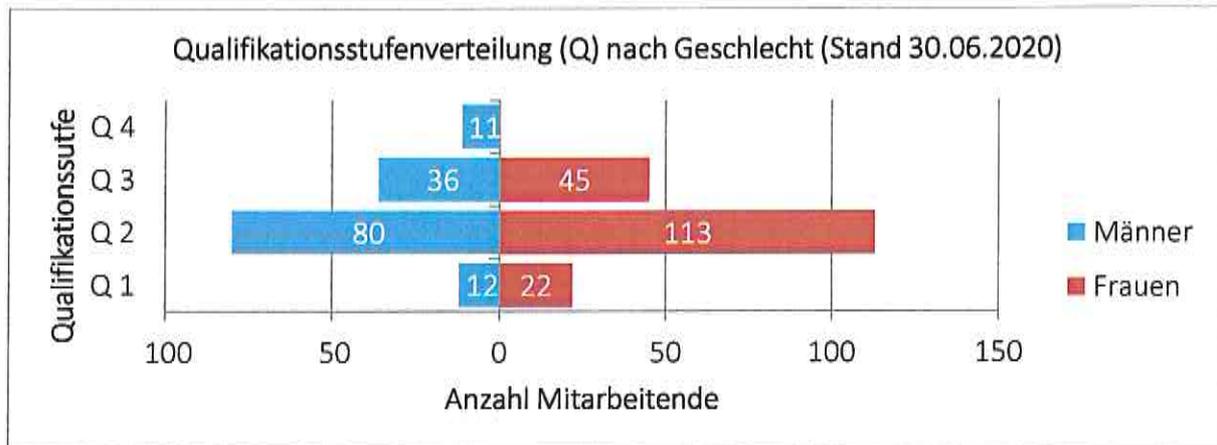


Abbildung 7: Qualifikationsstufenverteilung nach Geschlecht

In den Qualifikationsstufen Q 1 bis Q 3 gibt es mehr Frauen als Männer. Auffällig ist, dass sich in der Qualifikationsstufe Q 4, in der sich ausschließlich Führungskräfte befinden, keine Frau befindet. Dies war bereits in der Qualifikationsstufenverteilung im Jahr 2017 zu beobachten.

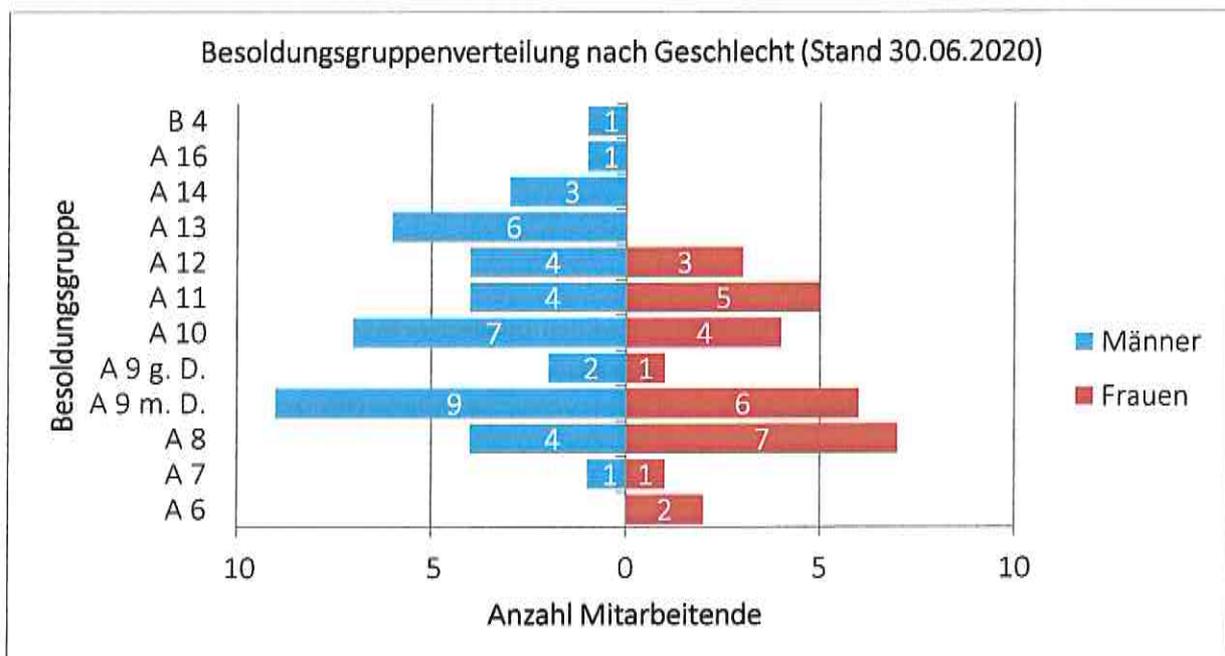


Abbildung 8: Besoldungsgruppenverteilung nach Geschlecht

Betrachtet man die Besoldungsgruppen innerhalb eines Einstiegsamts einer Laufbahngruppe, so ist erkennbar, dass sich in den Endgruppen eines Einstiegsamts einer Laufbahngruppe, z. B. A 9 der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt oder A 13 der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt, mehr Männer als Frauen befinden. In den darunter liegenden Besoldungsgruppen eines Einstiegsamts einer Laufbahngruppe befinden sich mehr Frauen als Männer. Eine Ausnahme bilden die Besoldungsgruppen A 10 und A 12 der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt. In diesen befinden sich mehr Männer als Frauen. In Besoldungsgruppe A 13, Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt und den darüber angesiedelten Besoldungsgruppen befinden sich ausschließlich Männer. Dies war bereits in der Besoldungsgruppenverteilung im Jahr 2017 zu beobachten.

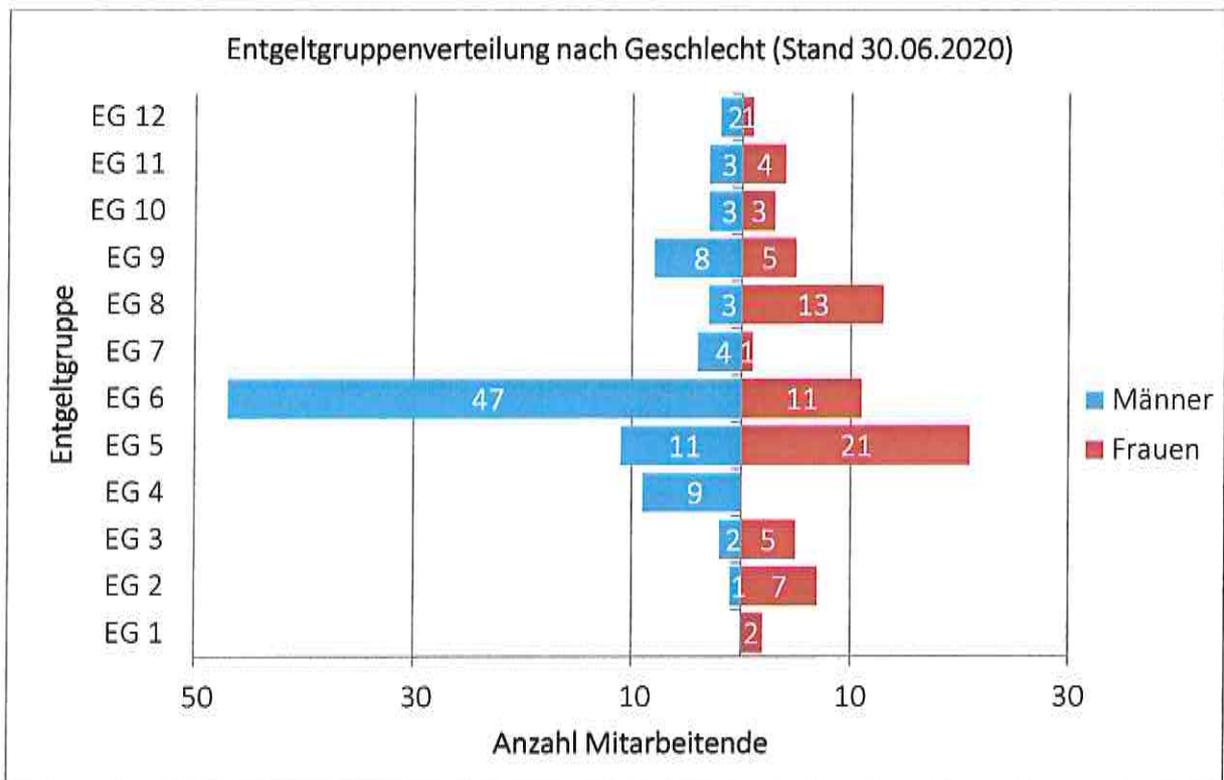


Abbildung 9: Entgeltgruppenverteilung nach Geschlecht

In den Entgeltgruppen EG 1 bis EG 12 TVöD sind 73 Frauen und 93 Männer beschäftigt. Die Gruppe, in der sich die meisten Frauen befinden, ist Entgeltgruppe 5. Die Entgeltgruppe, in der sich die meisten Männer befinden, ist Entgeltgruppe 6. Diese Schwerpunkte waren bereits in der Entgeltgruppenverteilung im Jahr 2017 zu beobachten.

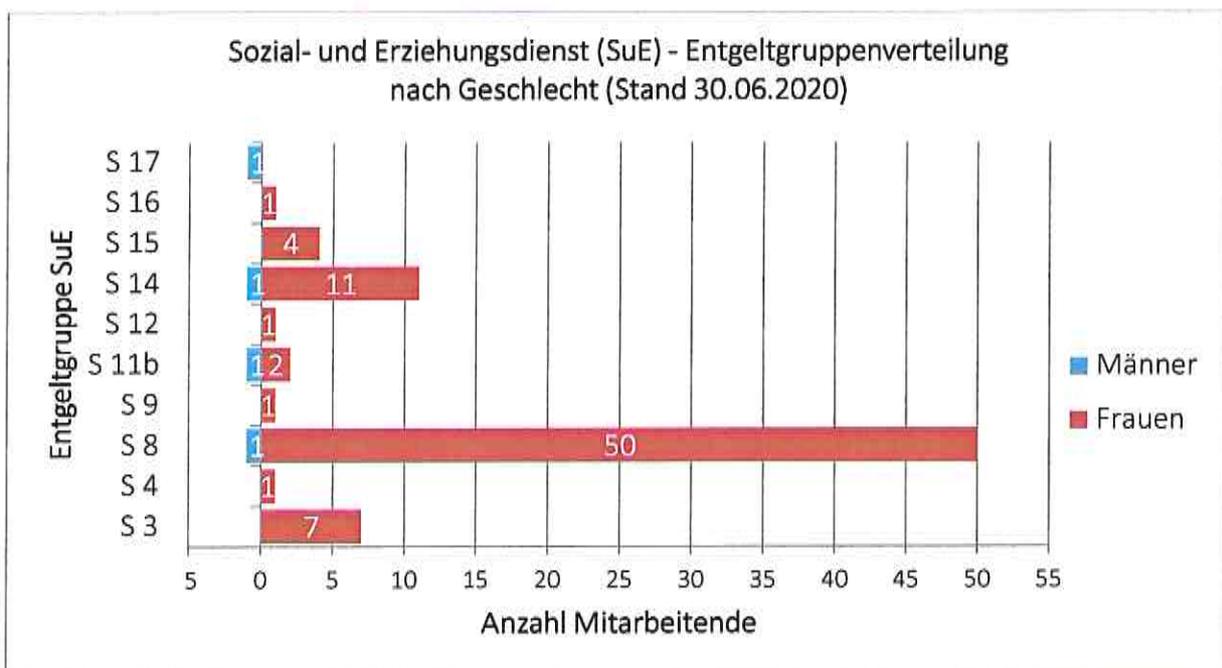


Abbildung 10: Entgeltgruppenverteilung im Sozial- und Erziehungsdienst nach Geschlecht

Im Sozial- und Erziehungsdienst sind 78 Frauen beschäftigt, von denen die meisten sich in Entgeltgruppe S 8 befinden. Demgegenüber stehen insgesamt vier Männer, von denen jeweils einer sich in Entgeltgruppe S 8, S 11 b, S 12 und S 17 befindet. Die meisten der im Sozial- und Erziehungsdienst beschäftigten Männer sind somit höher eingruppiert als die Mehrheit der im Sozial- und Erziehungsdienst beschäftigten Frauen. Dies war bereits in der Entgeltgruppenverteilung im Sozial- und Erziehungsdienst im Jahr 2017 zu beobachten.

2.5 Entwicklung der Stellenanzahl

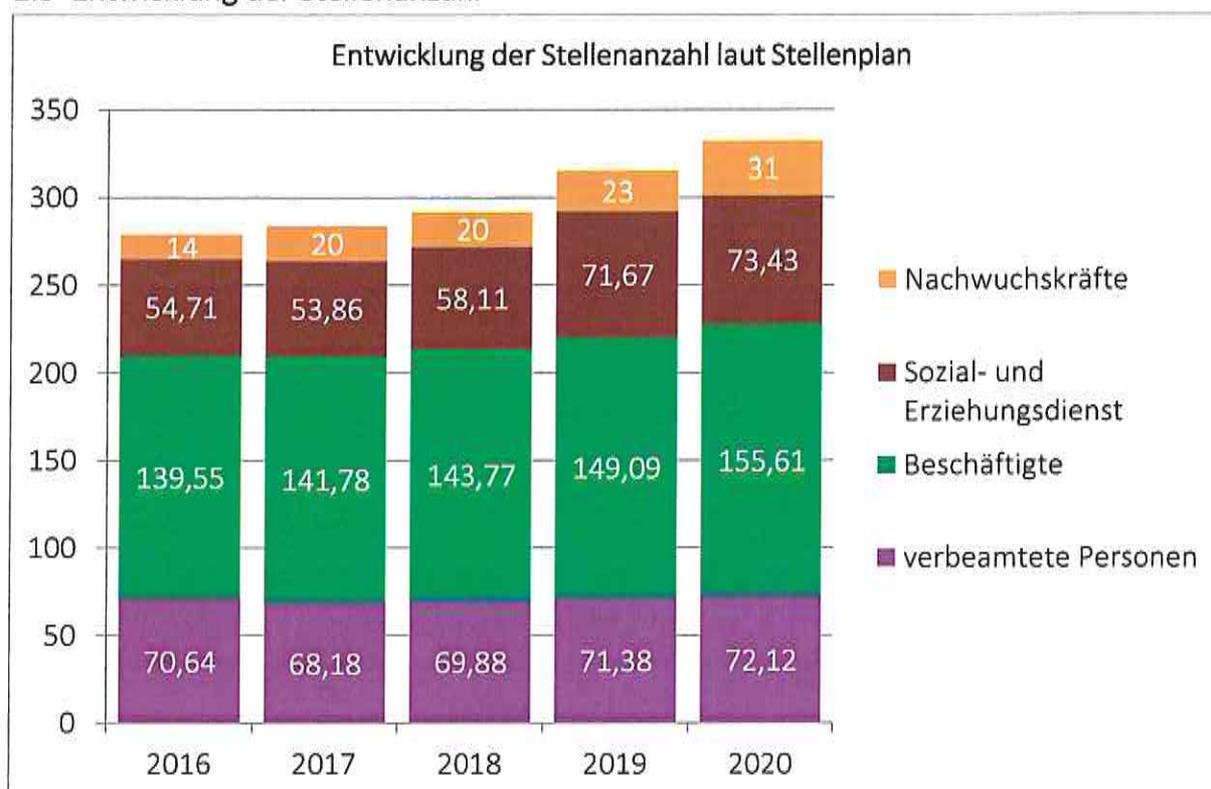


Abbildung 11: Entwicklung der Stellenanzahl im Zeitraum 2016 bis 2020

Die Stellenanzahl ist laut Stellenplan in den Jahren 2016 bis 2020 jeweils im Vergleich zum Vorjahr gestiegen. Starke Steigerungen sind bei den Beschäftigten in den Jahren 2019 und 2020, bei den Nachwuchskräften in den Jahren 2017, 2019 und 2020 sowie im Sozial- und Erziehungsdienst in den Jahren 2018 und 2019 zu beobachten. Die Zahl der verbeamteten Kräfte hat im Zeitraum 2016 bis 2020 leicht zugenommen.

2.6 Entwicklung der Personalaufwendungen

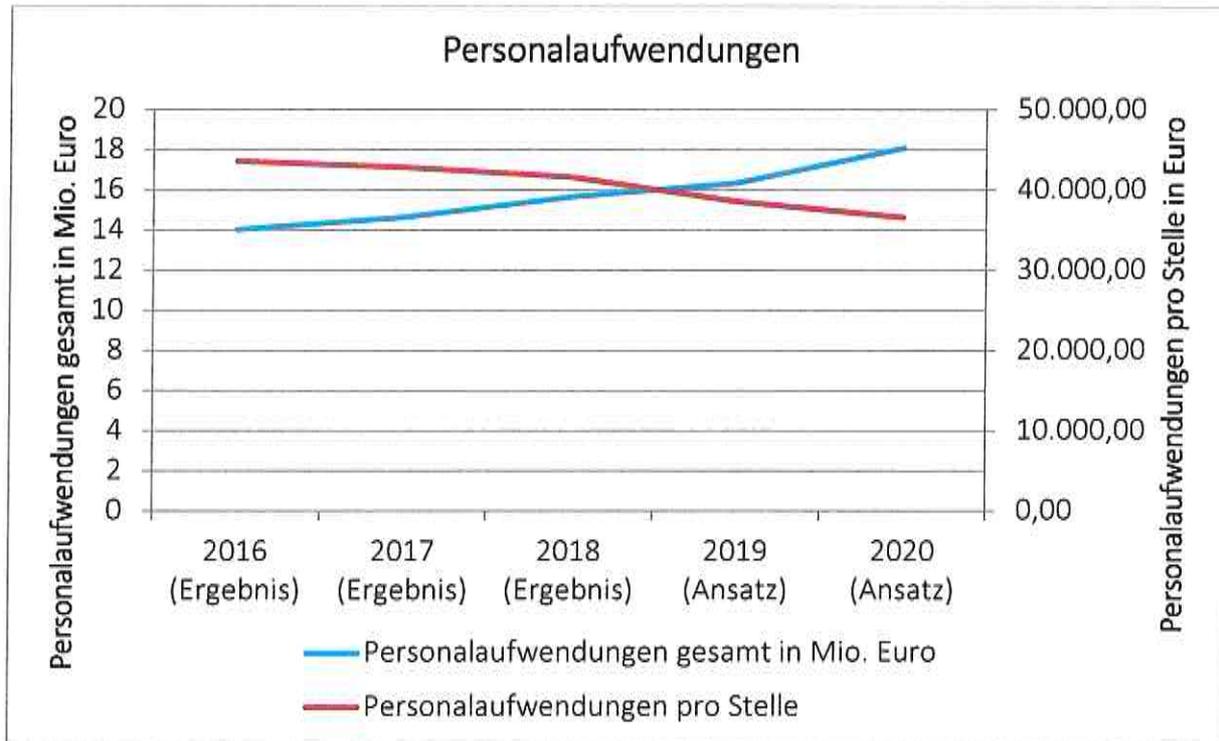


Abbildung 12: Entwicklung der Personalaufwendungen insgesamt und pro Stelle im Zeitraum 2016 bis 2020

Die Personalaufwendungen sind im Vergleich zum jeweiligen Vorjahr laut Ergebnissen der Haushalte 2016 bis 2018 und Ansätzen der Haushalte 2019 und 2020 stetig gestiegen. Wenn man jedoch die Personalaufwendungen und die laut Stellenplänen ausgewiesenen vollzeitverrechneten Stellen in Bezug zueinander setzt, so haben sich die Personalaufwendungen pro Stelle in den Ergebnissen der Haushalte 2016 bis 2018 stetig verringert. In den Ansätzen 2019 und 2020 wird ebenfalls eine Verringerung der Personalaufwendungen pro Stelle prognostiziert. Im Personalentwicklungskonzept 2018 wurde festgehalten, dass sich die Personalaufwendungen pro Stelle in den Jahren 2013 bis 2015 auf gut 47.000 Euro beliefen. Im Jahr 2018 beliefen sich die Personalaufwendungen pro Stelle laut Ergebnis des Haushaltes auf etwa 41.000 Euro. Für den Ansatz 2020 werden die Personalaufwendungen pro Stelle auf etwa 37.000 Euro pro Stelle beziffert. Die Personalaufwendungen pro Stelle sind somit im Zeitraum von 2013 bis 2018 gesunken und sinken bis 2020 laut Planung weiter.

2.7 Krankheitstage

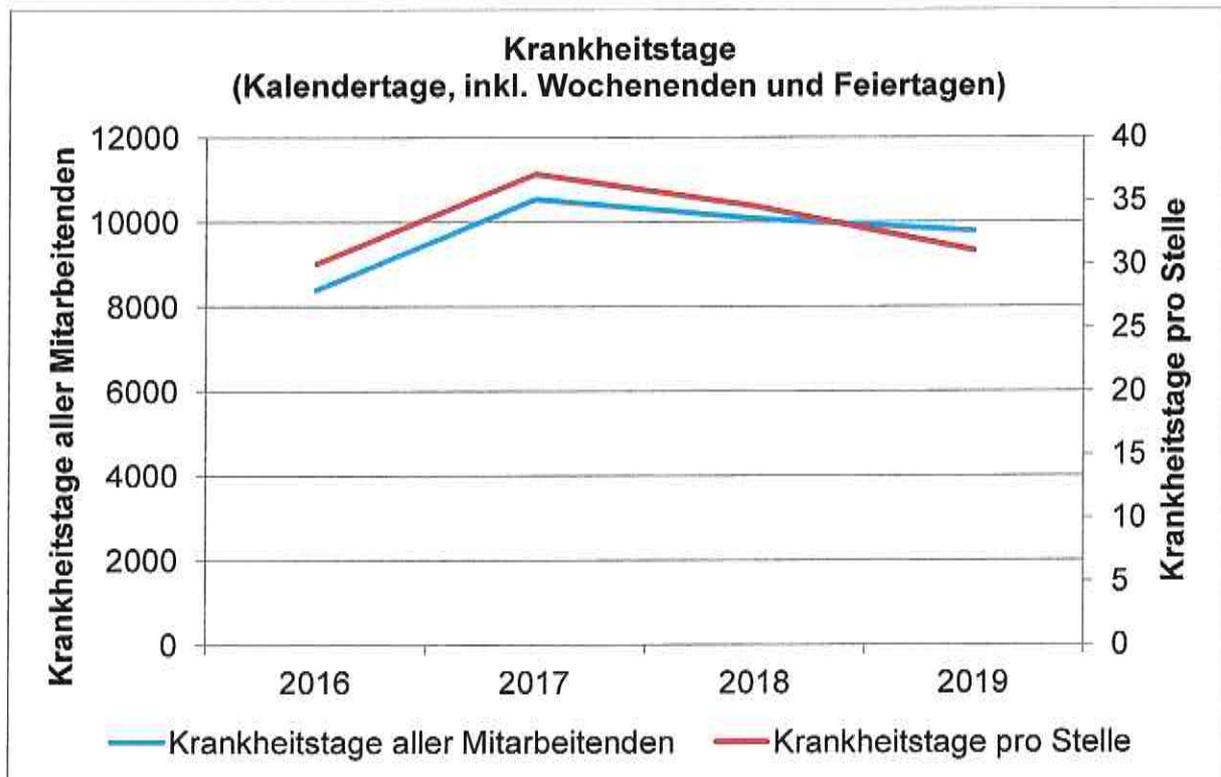


Abbildung 13: Krankheitstage aller Mitarbeitenden und pro Stelle im Zeitraum 2016 bis 2019

Die Krankheitstage aller Mitarbeitenden insgesamt im Zeitraum 2016 bis 2017 angestiegen und waren im Zeitraum 2017 bis 2019 rückläufig. Die Anzahl der vollzeitverrechneten Stellen ist im Zeitraum 2016 bis 2019 gestiegen. Die Krankheitstage waren somit auf mehr Stellen verteilt.

Im Jahr 2016 gab es durchschnittlich 30,1 Krankheitstage pro Stelle und im Jahr 2017 gab es 37,1 Krankheitstage pro Stelle. Im Jahr 2018 waren pro Stelle 34,5 Krankheitstage zu verzeichnen und im Jahr 2019 gab es durchschnittlich 31,1 Krankheitstage pro Stelle. Berücksichtigt wurden Krankheitszeiten mit und ohne Vorlage eines ärztlichen Attests sowie bei tariflich Beschäftigten sowohl Krankheitszeiten mit und ohne Entgeltfortzahlung, Kurzeiten sowie Krankmeldungen aufgrund erkrankter Kinder. Erstreckte sich eine Krankmeldung über ein Wochenende oder einen oder mehrere Feiertage, so wurden diese auch als Krankheitstage erfasst und in die Statistik aufgenommen.

3. Zielgruppen und Themenschwerpunkte für Personalentwicklung

Im Folgenden werden Zielgruppe und Themenschwerpunkte für Personalentwicklung, die in Zusammenarbeit vom Hauptamt, dem Personalrat, der Gleichstellungsbeauftragten sowie der Schwerbehindertenvertretung festgelegt wurden, dargestellt und erläutert. Zu jedem Punkt werden Ausführungen zu Zielsetzung, bisherigen Aktivitäten, Handlungsbedarf und Maßnahmenplanungen für die Zukunft gegeben.

3.1 Mitarbeitergespräch als Instrument zur Bedarfsermittlung

3.1.1 Zielsetzung

Um zu ermitteln, welche individuellen Bedarfe bei der Personalentwicklung bestehen, sollen Mitarbeitergespräche geführt werden. In diesen Vieraugengesprächen zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden sollen Rahmenbedingungen der Zusammenarbeit besprochen werden. Wenn der Wunsch nach Weiterentwicklung besteht, sollen den Mitarbeitenden Entwicklungsperspektiven und -möglichkeiten aufgezeigt werden.

3.1.2 Bisherige Aktivitäten

Im Personalentwicklungskonzept 2018-2020 wurde festgelegt, dass Gespräche mit allen Mitarbeitenden geführt werden sollen, um den individuellen Personalentwicklungsbedarf zu ermitteln. Aufgrund dieser Zielsetzung wurden Jahr 2019 Führungskräfte zur Durchführung von Mitarbeitergesprächen geschult. Materialien zur Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung von Mitarbeitergesprächen und eine Handreichung zum Verfahren wurden Führungskräften zur Verfügung gestellt. Die Mitarbeitenden wurden in der Personalversammlung im Dezember 2019 über die beabsichtigte Durchführung von Mitarbeitergesprächen informiert. Seither wurden Gespräche mit Mitarbeitenden in einzelnen Ämtern durchgeführt.

3.1.3 Handlungsbedarf

In vielen Ämtern wurden Gespräche mit Mitarbeitenden nicht mehr oder unregelmäßig durchgeführt. Da durch Mitarbeitergespräche der individuelle Personalentwicklungsbedarf ermittelt werden soll, besteht nun Bedarf zur regelmäßigen Durchführung von Mitarbeitergesprächen. Die Verpflichtung zur Durchführung jährlicher Mitarbeitergespräche ist zudem in der Allgemeinen Dienst- und Geschäftsanweisung der Stadt Geilenkirchen (dort Punkt 2.35) verankert.

3.1.4 Maßnahmenplanung

Mitarbeitergespräche sollen künftig regelmäßig einmal jährlich, bei Bedarf auch häufiger, durchgeführt werden. Im Mitarbeitergespräch soll unter anderem geklärt werden, ob und inwieweit Personalentwicklungsbedarf individuell bei Mitarbeitenden besteht. Wenn ein Personalentwicklungsbedarf festgestellt wurde, wird das Hauptamt von der Führungskraft, die das Gespräch geführt hat, hierüber informiert. Das Hauptamt prüft dann, ob und welche Personalentwicklungsmaßnahmen zur Bedarfsdeckung durchgeführt werden können.

Im Jahr 2021 soll allen Mitarbeitenden ein Mitarbeitergespräch angeboten werden. Der Nachweis über ein geführtes bzw. angebotenes Mitarbeitergespräch ist beim Hauptamt einzureichen.

3.2 Gleichstellung

3.2.1 Zielsetzung

In der Personalentwicklung im Allgemeinen und bei der Planung und Durchführung konkreter Maßnahmen sind nach § 17 LVO NRW die insbesondere in den Gleichstellungsplänen festgelegten Ziele der Frauenförderung zu berücksichtigen. Durch die Gleichstellungsarbeit sollen vorhandene Benachteiligungen von Frauen im Beruf abgebaut und eine Gleichstellung von Frauen und Männern erreicht werden. Außerdem soll die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gefördert werden.

3.2.2 Bisherige Aktivitäten

Der derzeit gültige Gleichstellungsplan der Stadt Geilenkirchen wurde im Jahr 2018 erstellt und wird derzeit überarbeitet. Die Gleichstellungsbeauftragte oder ihre Stellvertreterin sind u. a. bei Stellenbesetzungsverfahren und Personalangelegenheiten eingebunden und nehmen an Vorstellungsgesprächen teil.

3.2.3 Handlungsbedarf

In Führungspositionen sind Frauen in der Stadt Geilenkirchen derzeit unterrepräsentiert. Dies wird insbesondere in den Ausführungen zu Kapitel 2.4 dieses Personalentwicklungskonzepts deutlich.

3.2.4 Maßnahmenplanung

Festlegungen und Zielsetzungen aus dem Gleichstellungsplan sind bei Personalentwicklung im Allgemeinen sowie bei der Planung und Durchführung konkreter Maßnahmen zu berücksichtigen. Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin sind auch künftig u. a. bei Stellenbesetzungsverfahren und Personalangelegenheiten einzubinden.

3.3 Schwerbehinderte Mitarbeitende

3.3.1 Zielsetzung

Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Mitarbeitende sollen gleichberechtigt mit allen Mitarbeitenden am Arbeitsprozess teilhaben.

3.3.2 Bisherige Aktivitäten

In der Stadt Geilenkirchen gibt es eine Vertretung der schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Mitarbeitenden, die u. a. an Vorstellungsgesprächen teilnimmt, wenn Bewerbungen von Menschen mit Schwerbehinderung oder ihnen gleichgestellten Menschen vorliegen.

3.3.3 Handlungsbedarf

Einschränkungen von schwerbehinderten oder ihnen gleichgestellten Mitarbeitenden müssen nach Maßgabe des § 17 LVO NRW bei der Personalentwicklung berücksichtigt werden.

3.3.4 Maßnahmenplanung

Die bisherigen Aktivitäten, etwa das Einbeziehen der Schwerbehindertenvertretung bei Vorstellungsgesprächen, sollen auch künftig fortgesetzt werden. Im Allgemeinen soll die Schwerbehindertenvertretung vom Hauptamt bei der Planung und Durchführung von Personalentwicklungsmaßnahmen, die schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Mitarbeitende betreffen, beteiligt werden.

3.4 Arbeitsmodelle

3.4.1 Zielsetzung

Flexible Arbeitszeiten und Arbeitsmodelle außerhalb der Publikumszeiten und außerhalb des Arbeitsplatzes sollen, falls dies organisatorisch möglich ist, gefördert werden.

3.4.2 Bisherige Aktivitäten

Im Jahr 2019 wurde durch eine Dienstvereinbarung die Möglichkeit geschaffen, in Telearbeit tätig zu sein.

Bedingt durch die Corona-Pandemie wurden im Jahr 2020 viele Maßnahmen ergriffen, um örtlich und zeitlich flexibleres Arbeiten zu ermöglichen. Die Voraussetzungen und Bedingungen für Telearbeit wurden ausgeweitet. Außerdem wurde der Gleitzeitrahmen erhöht und es wurde eingeführt, dass Publikum grundsätzlich nach vorheriger Terminvereinbarung empfangen wird. Diese Maßnahmen sind sowohl von den Mitarbeitenden als auch von der Mehrheit der Bürgerinnen und Bürger positiv angenommen worden. Die Akzeptanz für Telearbeit und zeitlich und örtlich flexibles Arbeiten im Allgemeinen wurde bei den Mitarbeitenden erhöht.

3.4.3 Handlungsbedarf

Die Vorteile von zeitlich und örtlich flexiblen Arbeitsformen sollen gegenüber den Mitarbeitenden weiterhin kommuniziert werden. Durch flexible Arbeitszeiten und Telearbeit kann die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gefördert werden. Außerdem können im Rathaus befindliche Büro-Arbeitsplätze von mehreren Mitarbeitenden genutzt werden, wenn diese wechselnd in Telearbeit tätig sind. Dadurch kann die Raum-Knappheit im Rathaus entschärft werden.

Der Vorteil von Terminvergaben soll ebenfalls weiterhin kommuniziert werden. Durch Terminvergaben können sich sowohl die Mitarbeitenden der Verwaltung als auch die Bürgerinnen und Bürger gezielt auf die betreffenden Angelegenheiten vorbereiten.

3.4.4 Maßnahmenplanung

Die vorgenannten Maßnahmen in Form von Telearbeit, dem erweiterten Gleitzeitrahmen und grundsätzlicher Terminvereinbarung sollen auch künftig aufrechterhalten werden. Telearbeit und Terminvereinbarungen sollen verstärkt angeboten werden.

Die Digitalisierung, u. a. von Akten, die in der Vergangenheit begonnen wurde, soll weiter vorangetrieben werden, um örtlich flexibles Arbeiten zu ermöglichen.

3.5 Einarbeitung von neuen oder zurückkehrenden Mitarbeitenden

3.5.1 Zielsetzung

Mitarbeitende, die neu bei der Stadtverwaltung Geilenkirchen beginnen, den Arbeitsbereich oder die Abteilung innerhalb der Stadtverwaltung wechseln oder nach längerer Abwesenheitszeit in den Beruf zurückkehren, sollen bei der Einarbeitung in den Arbeitsbereich begleitet und unterstützt werden. Nach Möglichkeit sollen durch regelmäßige Rotation bzw. regelmäßigen Wechsel des Arbeitsbereichs die Flexibilität und die Verwendungsbreite der Mitarbeitenden erhöht werden. Durch eine erfolgreiche Einarbeitung können Mitarbeitende schneller integriert und ihre Motivation sowie Leistungsfähigkeit gesteigert werden.

3.5.2 Bisherige Aktivitäten

In der Vergangenheit wurde die Einarbeitung durch die Amtsleitung oder, falls verfügbar, durch die auf der Stelle zuvor beschäftigte Kraft unterstützt. Die Nachbesetzung von Stellen konnte in der Vergangenheit meist frühzeitig geklärt werden. Ein Austausch zwischen der zuvor beschäftigten Person und der Nachfolgekraft war meist möglich. Bei Nachbesetzung einer Stelle wurden Vorgänger/in und Nachfolgekraft bei Bedarf für eine gewisse Zeit parallel beschäftigt oder es wurde ein Tag zur Übergabe der wichtigsten Angelegenheiten vereinbart, um eine geordnete Einarbeitung zu ermöglichen. Neue Mitarbeitende erhalten außerdem ein Willkommenschreiben und eine E-Mail mit Informationen über Dienstanweisungen u. ä., die digital abgerufen werden können.

Kontaktstelle bei Personalangelegenheiten, auch während Mitarbeitende etwa aufgrund von Elternzeit oder Krankheit nicht aktiv in einem Aufgabengebiet bei der Stadtverwaltung Geilenkirchen beschäftigt sind, waren die Mitarbeitenden des Hauptamtes. Kontaktpersonen bei Fachfragen auf der neuen Stelle im Einarbeitungsprozess waren die Amtsleitung oder, falls verfügbar, die auf der Stelle zuvor beschäftigte Kraft.

Möchten Mitarbeitende etwa nach Abwesenheit durch Krankheit oder Elternzeit eine Tätigkeit bei der Stadtverwaltung Geilenkirchen wieder aufnehmen, wurde ein Gespräch zur Klärung des möglichen Einsatzbereichs zwischen Mitarbeitenden, Hauptamt und dem Amt, in dem die Person eingesetzt werden soll, geführt. Wünsche von Mitarbeitenden zum Einsatzgebiet und zum Arbeitszeitumfang (z. B. Vollzeit oder Teilzeit, Aufteilung der Arbeitszeit auf Wochentage) wurden nach Möglichkeit berücksichtigt. Während Abwesenheit, z. B. aufgrund von Krankheit oder Elternzeit, wurde der Kontakt zwischen der abwesenden Person und der Verwaltung aufrechterhalten, etwa durch Einladung zu Betriebsausflügen oder internen Ausflügen des Amtes, in dem die Person zuletzt eingesetzt war.

3.5.3 Handlungsbedarf

Bei Neubesetzung einer Stelle muss eine geordnete Einarbeitung sichergestellt werden, um die Leistungsfähigkeit der Verwaltung aufrechtzuerhalten. Da Rotation künftig stärker unterstützt werden soll und zudem in den nächsten Jahren viele Mitarbeitende aus Altersgründen ausscheiden werden, müssen allein aus diesen Gründen Stellen neu besetzt werden. Wird

eine Stelle neu besetzt, muss auch das Wissen der auf der Stelle zuvor beschäftigten Person an die Nachfolgekraft weitergegeben werden. Hierzu gehört insbesondere das implizite, nicht schriftlich festgehaltene Wissen.

3.5.4 Maßnahmenplanung

Die dargestellten bisherigen Aktivitäten sollen künftig weiter fortgeführt werden, um die Einarbeitung zu unterstützen und den Kontakt zu abwesenden Mitarbeitenden aufrechtzuerhalten.

Um eine geordnete Einarbeitung von neuen oder zurückkehrenden Mitarbeitenden ermöglichen zu können, muss die Stellennachfolge auch künftig frühzeitig geklärt werden. Die zuvor auf der Stelle eingesetzte Person und die Nachfolgekraft müssen frühzeitig miteinander bekannt gemacht werden. Der Austausch dieser Personen muss ermöglicht und gefördert werden, um ggf. auch Fragen klären zu können, die nach der ersten Einarbeitungsphase auftreten. Falls erforderlich und finanziell sowie organisatorisch möglich, sollten beide Kräfte parallel etwa für die Zeit von zwei bis vier Wochen auf der Stelle beschäftigt werden. Alternativ kann auch ein Einarbeitungstag zur Klärung der wichtigsten Punkte festgelegt werden. Wichtige Prozesse müssen vor dem Wechsel einer Stelle durch die zuvor auf der Stelle eingesetzte Person für die Nachfolgekraft schriftlich festgehalten werden.

Der Einarbeitungsprozess soll künftig mit Hilfe eines Einarbeitungskonzepts gesteuert werden. Für den Einarbeitungsprozess soll in Zukunft eine Person im betreffenden Fachamt als „Mentorin/Mentor“ benannt werden. Diese Person begleitet die neue/zurückkehrende Kraft im Einarbeitungsprozess und steht u. a. für die Beantwortung von Fragen zur Verfügung. Die Amtsleitung oder die zuständige Führungskraft müssen künftig regelmäßig Gespräche mit der neuen/zurückkehrenden Kraft führen. Ein Gespräch soll ca. 1-2 Wochen nach Arbeitsbeginn geführt werden. Ein weiteres Gespräch soll ca. einen Monat nach Arbeitsbeginn erfolgen und ein drittes Gespräch soll ca. 4-6 Wochen vor Ablauf der Probezeit geführt werden. Zudem sollen Ziele für den Einarbeitungsprozess festgelegt werden.

Das Hauptamt bleibt auch in Zukunft ständige Ansprechstelle für neue, abwesende oder zurückkehrende Mitarbeitende.

3.6 Wissensmanagement

3.6.1 Zielsetzung

Wissen und Prozessabläufe sollen schriftlich festgehalten werden.

3.6.2 Bisherige Aktivitäten

In der Vergangenheit wurde Wissen bei der Nachbesetzung von Stellen im Rahmen der Einarbeitung weitergegeben. Prozessabläufe wurden teilweise schriftlich festgehalten.

3.6.3 Handlungsbedarf

Bei der Nachbesetzung von Stellen und insbesondere für den Fall der Vertretung bei Abwesenheit muss Wissen weitergegeben werden. Wichtige bzw. kritische Prozesse und Verfahrensabläufe müssen schriftlich festgehalten werden, um eine möglichst geordnete, störungsfreie Bearbeitung der Angelegenheiten zu gewährleisten. Dies gilt insbesondere, für den Fall, dass eine Person längere Zeit abwesend und/oder die Abwesenheit nicht vorhersehbar sein sollte.

3.6.4 Maßnahmenplanung

Wichtige bzw. kritische Prozesse und Verfahrensabläufe müssen schriftlich festgehalten werden. Insbesondere implizites Wissen, hierzu gehört u. a. Erfahrungswissen, muss festgehalten werden. Für wichtige bzw. kritische Prozesse und Verfahrensabläufe muss eine Vertretungsregelung getroffen werden.

Das Wissen soll in einem einheitlichen Verfahren festgehalten werden. Hierzu soll ein Wissensmanagement-System in Form einer entsprechenden EDV-Anwendung eingeführt werden.

3.7 Dienstliche Beurteilungen

3.7.1 Zielsetzung

Für alle Beamtinnen und Beamte soll ein Regelbeurteilungswesen entsprechend der gesetzlichen Vorgaben eingeführt werden.

3.7.2 Bisherige Aktivitäten

Wenn Beamtinnen und Beamte sich auf ausgeschriebene Stellen beworben haben oder Beförderungen vorgesehen waren, wurden Anlassbeurteilungen durchgeführt.

Entscheidungen zur Besetzung ausgeschriebener Stellen, für die sich Beamtinnen und Beamte beworben hatten, wurden in der Regel aufgrund dienstlicher Beurteilungen getroffen.

3.7.3 Handlungsbedarf

Nach § 92 LBG NRW i. V. m. §§ 8, 9 LVO NRW sollen Eignung, Befähigung und fachliche Leistung von Beamtinnen und Beamten in regelmäßigen Abständen, grundsätzlich alle drei Jahre, beurteilt werden.

Eine Anlassbeurteilung darf nur vorgenommen werden, wenn sich innerhalb des Regelbeurteilungszeitraums Veränderungen, z. B. durch eine Beförderung, ergeben und die betreffende Person sich danach um eine Stelle bewirbt o. ä.

3.7.4 Maßnahmenplanung

Ein Beurteilungsrahmen wird erstellt. Vorgesehen ist eine Beurteilung anhand einer Punkteskala, z. B. von 1 bis 5 Punkten.

Die Personen, die die Beurteilungen durchführen sollen, werden festgelegt und entsprechend geschult.

Im Jahr 2023 sollen Regelbeurteilungen für alle Beamtinnen und Beamten der Stadt Geilenkirchen durchgeführt werden.

Die Notenvergabe erfolgt unter Beachtung der Vorgaben der LVO NRW. Die Bestnote sollen maximal 10 % der Beamtinnen und Beamten einer Vergleichsgruppe erhalten. Die zweitbeste Note sollen maximal 20 % der Beamtinnen und Beamten einer Vergleichsgruppe erhalten. Als Vergleichsgruppe gelten die Beamtinnen und Beamten einer Besoldungsgruppe aus der gleichen Laufbahngruppe und dem gleichen Einstiegsamt. Ist die Anwendung dieser Richtwerte wegen einer zu geringen Zahl der einer Vergleichsgruppe zuzuordnenden Beamtinnen und Beamten nicht möglich, sind die Beurteilungen in Anlehnung an diese Richtwerte entsprechend zu differenzieren.

Entscheidungen über Beförderungen und Stellenbesetzungen bei Beamtinnen und Beamten werden in der Regel anhand der Beurteilungsergebnisse getroffen. Möglich ist darüber hinaus die Durchführung eines Auswahlverfahrens, z. B. in Form eines strukturierten Interviews o. ä.

3.8 Fortbildung

3.8.1 Zielsetzung

Durch Fortbildungen sollen Mitarbeitende sich an veränderte Anforderungen im Arbeitsbereich anpassen können. Schulungen und Seminare sollen bedarfsorientiert angeboten werden.

3.8.2 Bisherige Aktivitäten

Der Fortbildungsbedarf wurde in der Vergangenheit in den Fachämtern ermittelt und dem Hauptamt mitgeteilt. Das Hauptamt plant die Fortbildungsmaßnahmen oder prüft, ob von den Fachämtern vorgeschlagene Fortbildungsmaßnahmen umgesetzt werden können. Dabei werden die Grundsätze der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit beachtet, sodass Fortbildungen meist in der Nähe des Dienstortes stattfinden, um Reisekosten möglichst gering zu halten und Übernachtungskosten zu vermeiden. Zudem werden Inhouse-Schulungen organisiert, wenn mehrere Mitarbeitende Fortbildungsbedarf zu demselben Thema haben.

3.8.3 Handlungsbedarf

Nach § 17 LVO NRW ist die dienstliche Fortbildung, darunter die Anpassungsfortbildung, zu fördern. Diese zielt auf die Erhaltung und Verbesserung der Befähigung für den übertragenen Dienstposten ab.

Fach-, Methoden- und Sozialkompetenzen, insbesondere die Genderkompetenz und die interkulturelle Kompetenz, sollen durch Maßnahmen erhalten und fortentwickelt werden.

Führungskräfte sollen nach § 17 Abs. 3 LVO NRW die dienstliche Fortbildung unterstützen. Bei Gestaltung der dienstlichen Fortbildungsmaßnahmen sollen gemäß § 17 Abs. 5 LVO NRW Familienpflichten und Teilzeitbeschäftigungen berücksichtigt werden. Die Wiederaufnahme und Wahrnehmung der Dienstgeschäfte nach längerer Abwesenheit soll durch entsprechende Fortbildungsmaßnahmen unterstützt werden.

3.8.4 Maßnahmenplanung

Die dargestellten bisherigen Aktivitäten sollen weiter fortgeführt werden. Fortbildungen sollen auch künftig bedarfsorientiert angeboten werden, unter anderem auch Mitarbeitenden, die nach längerer Abwesenheit in den Dienst der Stadtverwaltung Geilenkirchen zurückkehren. Der Schwerpunkt bei Fortbildungen soll auf der Vermittlung von Fachkenntnissen liegen. Außerdem sollen bei Bedarf auch Methodenkenntnisse sowie persönliche und soziale Kompetenzen vermittelt werden.

Anfragen und Anmeldungen zu Fortbildungen sollen auch künftig zentral im Hauptamt festgehalten werden, um zu ermitteln, welche Themen besonders häufig nachgefragt werden und zu prüfen, ob eine Inhouse-Veranstaltung bei verstärkter Nachfrage zu einem Thema durchgeführt werden sollte. Durch zentrale Erfassung der von Mitarbeitenden besuchten Fortbildungen soll außerdem ermittelt werden, ob die Qualifikationen der Mitarbeitenden zu den Anforderungen an die jeweilige bisherige oder (bei Stellenwechsel) neue Stelle passen.

Fortbildungen und andere Personalentwicklungsmaßnahmen können dadurch zielgerichteter organisiert werden.

Nach einer erfolgten Fortbildung sollen in Zukunft Rückmeldungen der Teilnehmenden eingeholt werden, um Erfahrungen über Lehrkräfte, Veranstaltende o. ä. zu sammeln.

Elektronische Medien sollen in Zukunft bei Fortbildungen, etwa in Form von Webinaren, verstärkt genutzt werden. Solche Fortbildungen sind insbesondere zur Vermittlung von reinem Fachwissen geeignet.

Zur Vermittlung und Vertiefung von Kenntnissen und Fertigkeiten sollen auch künftig insbesondere Selbststudium und Erfahrungslernen am Arbeitsplatz unterstützt werden.

3.9 Berufliche Weiterbildung

3.9.1 Zielsetzung

Durch berufliche Weiterbildung sollen Mitarbeitende zur Übernahme höherwertiger Tätigkeiten und Stellen qualifiziert werden. Perspektiven sollen für Mitarbeitende geschaffen werden, um die Motivation und die Leistungsfähigkeit zu erhöhen.

3.9.2 Bisherige Aktivitäten

In der Vergangenheit wurde einzelnen verbeamteten Kräften und tariflich Beschäftigten entsprechend des vorhandenen Bedarfes die Möglichkeit zum Aufstieg in eine höhere Laufbahngruppe oder einen höheren Entgeltgruppenbereich gegeben. Verbeamtete Mitarbeitende besuchten hierzu einen Lehrgang zum Aufstieg von der Ämtergruppe des 2. Einstiegsamts in der Laufbahngruppe 1 in die Ämtergruppe des 1. Einstiegsamts in der Laufbahngruppe 2. Tariflich Beschäftigte nahmen am Verwaltungslehrgang I oder II teil.

Mitarbeitende, die sich aus eigenem Antrieb zu einer beruflichen Weiterbildung angemeldet haben, wurden zeitlich bei der beruflichen Weiterbildung unterstützt. Falls die Voraussetzungen für Bildungsurlaub nach Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz erfüllt waren, konnte dieser in Anspruch genommen werden. Falls die Voraussetzungen für Bildungsurlaub nicht erfüllt waren, wurde den Mitarbeitenden die Möglichkeit zum Abschluss einer Vereinbarung zur Gewährung zusätzlicher Urlaubstage gegeben.

3.9.3 Handlungsbedarf

Nach § 17 LVO NRW ist die dienstliche Fortbildung, darunter die Aufstiegsfortbildung, zu fördern. Außerdem können Fortbildungen auf den Erwerb ergänzender Qualifikationen für höher bewertete Dienstposten abzielen.

Die berufliche Weiterbildung von verbeamtetem Personal und tariflich Beschäftigten bei der Stadtverwaltung Geilenkirchen ist insbesondere angesichts des demografischen Wandels und des Fachkräftemangels weiterhin aktiv zu fördern.

3.9.4 Maßnahmenplanung

Berufliche Weiterbildung zum Aufstieg in eine höhere Laufbahngruppe oder einen höheren Entgeltgruppenbereich soll verbeamteten Mitarbeitenden und tariflich Beschäftigten auch künftig entsprechend des jeweils bestehenden Bedarfes ermöglicht werden. Im Rahmen der beruflichen Weiterbildung sollen verbeamtete Personen zu einem Lehrgang zum Aufstieg von der Ämtergruppe des 2. Einstiegsamts in der Laufbahngruppe 1 in die Ämtergruppe des 1. Einstiegsamts in der Laufbahngruppe 2 und tariflich Beschäftigte zum Verwaltungslehrgang I oder II entsendet werden.

Mögliche Interessierte für künftige Weiterbildungsmaßnahmen werden dem Hauptamt vom jeweiligen Fachamt mitgeteilt. Wenn mehrere Mitarbeitende für künftige Weiterbildungsmaßnahmen vorgeschlagen werden, wird ein Test durchgeführt, um das Teilnehmerfeld sowie die Rangfolge der Teilnehmenden festzulegen. Die zu testenden Mitarbeitenden werden

vom Hauptamt zum Test angemeldet. Nach dem Test wird vom Hauptamt im Rahmen der Personalplanung festgelegt, ob und wie viele Mitarbeitende wann an der Weiterbildungsmaßnahme teilnehmen.

Mitarbeitende, die sich aus eigenem Antrieb zu einer beruflichen Weiterbildung anmelden, sollen auch in Zukunft durch die Möglichkeit zur Inanspruchnahme von Bildungsurlaub oder eine Vereinbarung zeitlich unterstützt werden.

3.10 Führungskräfteentwicklung

3.10.1 Zielsetzung

Durch Maßnahmen zur Führungskräfteentwicklung sollen Mitarbeitende, die in Zukunft die Leitung eines Amtes übernehmen, zur Übernahme von Führungsfunktionen befähigt werden.

3.10.2 Bisherige Aktivitäten

In der Vergangenheit wurde eine Führungskräfteerschulung für stellvertretende Amtsleitungen und Sachgebietsleitungen durchgeführt. Zudem wurde die modulare Qualifizierung für Mitarbeitende angeboten, wenn eine Person als Amtsleitung oder stellvertretende Amtsleitung tätig ist, sich mindestens in Besoldungsgruppe A 12 LBesG NRW befindet und noch die formelle Befähigung für die Ämtergruppe des 2. Einstiegsamts der Laufbahngruppe 2 benötigt.

3.10.3 Handlungsbedarf

Laut § 17 LVO NRW sind dienstliche Fortbildungen zu fördern. Fortbildungen können insbesondere auf die Wahrnehmung von Führungsaufgaben abzielen.

Die Nachfolge für Führungspositionen ist zu klären, wenn Amtsleitungen aus Altersgründen ausscheiden.

3.10.4 Maßnahmenplanung

Die Personen, die frei werdende Führungspositionen übernehmen sollen, müssen zur Wahrnehmung ihrer künftigen Aufgaben vorbereitet und qualifiziert werden. Kompetenzen für Führungskräfte müssen festgelegt und den Nachfolgekräften ggf. durch Personalentwicklungsmaßnahmen vermittelt werden. Die ausscheidenden Führungskräfte können die Nachfolgenden etwa als Coach oder Mentor bei der Übernahme der neuen Aufgaben unterstützen.

Modulare Qualifizierung soll in Zukunft sowohl für verbeamtete als auch für tariflich beschäftigte Mitarbeitende angeboten werden, damit Führungskräfte, die Stellen in der Ämtergruppe des 2. Einstiegsamts der Laufbahngruppe 2 oder der Entgeltgruppen 13 oder 14 TVöD bekleiden, die formelle Befähigung für diese Ämtergruppe bzw. Entgeltgruppe erhalten. Wenn mehrere Mitarbeitende für eine modulare Qualifizierung in Frage kommen, soll ein Auswahlverfahren durchgeführt werden, um festzulegen, welche Person wann an der Qualifizierung teilnimmt.

Um die Position als Amtsleitung übernehmen zu können, ist eine Berufserfahrung von mindestens zwei Jahren als stellvertretende Amtsleitung erforderlich. So wird sichergestellt, dass die Personen, die eine Amtsleitung übernehmen, zuvor bereits zeitweise Erfahrung in der Leitung eines Amtes gesammelt haben.

4 Zusammenfassung und Ausblick

Das vorliegende Personalentwicklungskonzept gilt für den Zeitraum 2021 bis 2023 und ist danach unter Beachtung der dann bestehenden Herausforderungen fortzuschreiben.

Im Geltungszeitraum dieses Personalentwicklungskonzepts soll Personalentwicklung zur Anpassung der Mitarbeitenden an sich verändernde Aufgaben sowie zur Bewältigung des demografischen Wandels und des Fachkräftemangels durchgeführt werden.

Die bisherigen Aktivitäten zur Personalentwicklung aller Mitarbeitenden und insbesondere der in diesem Papier benannten Zielgruppen haben sich als wirksam erwiesen und sollen auch künftig weitergeführt werden. Die Zielgruppen und Schwerpunktthemen aus dem Personalentwicklungskonzept, das für den Zeitraum 2018 bis 2020 gültig war, werden auch in Zukunft beibehalten. Künftig sollen außerdem Mitarbeitergespräche, die als Instrument zur Personalentwicklungsbedarfsfeststellung eingeführt wurden, fest verankert werden. Telearbeit, Terminvereinbarungen mit Publikum sowie örtlich und zeitlich flexibles Arbeiten sollen weiter gefördert werden. Ein Regelbeurteilungswesen für Beamtinnen und Beamte soll etabliert werden.

Bei Personalentwicklungsmaßnahmen soll der Schwerpunkt weiterhin auf der Vermittlung und Vertiefung von Fachkenntnissen liegen. Bei Bedarf sollen auch andere Kompetenzen vermittelt werden. Berufliche Weiterbildung soll verstärkt angeboten und freiwillige berufliche Weiterbildung soll zeitlich gefördert werden, um Perspektiven für Mitarbeitende zu schaffen und die Mitarbeitenden bei der Stadtverwaltung Geilenkirchen zu halten.

Das vorliegende Personalentwicklungskonzept dient als Orientierungsrahmen für die Stadtverwaltung Geilenkirchen und alle Mitarbeitenden und stellt Ziele und Schwerpunktthemen der Personalentwicklung für den Zeitraum 2021 bis 2023 dar. Nichtsdestotrotz muss möglicherweise im Bedarfsfall auch auf neue, derzeit noch nicht vorhersehbare und in diesem Konzept daher nicht aufgeführte Herausforderungen in angemessener Weise reagiert werden.

Kämmerei
08.11.2021
2399/2021

Vorlage

Beratungsfolge	Zuständigkeit	Termin
Haupt- und Finanzausschuss	Vorberatung	17.11.2021
Rat der Stadt Geilenkirchen	Entscheidung	08.12.2021

Beratung und Beschlussfassung über die Gebührenbedarfsberechnung 2022 für die Abwasserbeseitigung

Sachverhalt:

Als Anlage ist die Gebührenbedarfsberechnung 2022 für die Abwasserbeseitigung (Niederschlagswasser und Schmutzwasser) beigelegt.

Gebührenmaßstab

Die Niederschlagswassergebühr bemisst sich nach den Quadratmetern der bebauten bzw. überbauten befestigten Flächen auf angeschlossenen Grundstücken, von denen Niederschlagswasser in die städtische Abwasseranlagen gelangen kann (Flächenmaßstab).

Die Schmutzwassergebühr wird nach der bezogenen Frischwassermenge abzüglich der anzurechnenden Abzugsmengen (z. B. Gartenbewässerung) bemessen (Frischwassermaßstab in cbm).

Annahmen für das Berechnungsjahr 2022

Für die Ermittlung der Gebührensätze wird in der Gebührenkalkulation von folgenden Ansätzen ausgegangen:

a) Niederschlagswassergebühr

gebührenfähige Aufwendungen:	2.466.168,70 €
Kostenüberdeckung aus 2019 (anteilig)	- 26.325,00 €
Kostenunterdeckung aus 2020:	<u>52.955,00 €</u>
Bemessungsgrundlage insgesamt:	2.492.798,70 €
Einheiten (befestigte Flächen)	3.364.600,00 m ²

b) Schmutzwassergebühr

gebührenfähige Aufwendungen:	3.883.411,11 €
Kostenüberdeckung aus 2020:	<u>- 34.362,00 €</u>
Bemessungsgrundlage insgesamt:	3.849.049,11 €

Einheiten (Frischwasserbezug) 1.300.000,00 m³

Gebühren 2022

a) Niederschlagswassergebühr

Unter Berücksichtigung der vorstehenden Ansätze ergibt sich für das Jahr 2022 eine Niederschlagswassergebühr in Höhe von **0,74 €/m²** (Vorjahr 0,68 €/m²).

Im Vergleich zum Vorjahr steigt die Gebühr um 0,06 €/m².

Die Gebührenanpassung resultiert im Wesentlichen daraus, dass im vergangenen Jahr noch Kostenüberdeckungen aus Vorjahren im Gesamtvolumen von rd. 180.000,00 € berücksichtigt werden konnten; diese stehen für das Jahr 2022 in dieser Größenordnung nicht mehr zur Verfügung.

b) Schmutzwassergebühr

Unter Berücksichtigung der vorstehenden Ansätze ergibt sich für das Jahr 2022 eine Schmutzwassergebühr in Höhe von **2,96 €/m³** (Vorjahr 2,99 €/m³).

Im Vergleich zum Vorjahr sinkt die Gebühr um 0,03 €/m³.

Beschlussvorschlag:

Die Niederschlagswassergebühr wird für das Jahr 2022 auf 0,74 €/m² angeschlossener befestigter Grundstücksfläche festgesetzt.

Die Schmutzwassergebühr wird für das Jahr 2022 auf 2,96 €/m³ Frischwassermaßstab festgesetzt.

Anlage/n:
Gebührenbedarfsberechnung Abwasserbeseitigung 2022 pdf

(Kämmerei, ,)

Abwasserbeseitigung Gebührenbedarfsberechnung für 2022

I. Betriebsaufwand

1. Personal-, Fahrzeug- und Geräteeinsatz

1.1 Personalaufwendungen, Gemeinkosten u. Kosten der Arbeitsplätze

Hinweis: Den nachstehenden Kalkulationsansätzen liegen die Empfehlungen des KGSt-Gutachtens 7/2020- Kosten eines Arbeitsplatzes - zugrunde.

Verwaltungsmitarbeiter/-innen

1 Tarifbeschäftigter EG 13 (Leitung), Bereich 3, 0,50-Stellenanteil	46.200,00 €
1 Beamter A13 LG 2.1 , Bereich 7, 0,17-Stellenanteil	18.054,00 €
1 Beamtin A9 LG 1 (Sachbearbeitung), Bereich 7, 0,30-Stellenanteil	21.840,00 €
1 Tarifbeschäftigter, EG12 (Bau, Architektur), Bereich 3, 0,60-Stellenanteil	54.840,00 €
1 Tarifbeschäftigter EG10 (Bau, Technik), Bereich 3, 0,40-Stellenanteil	30.160,00 €
1 Tarifbeschäftigter EG10 (Sachbearbeitung), Bereich 7, 0,30-Stellenanteil	22.320,00 €
1 Tarifbeschäftigte EG 9b (Bau, Technik), Bereich 3, 0,80-Stellenanteil	54.880,00 €
1 Tarifbeschäftigter EG 6 (Sachbearbeitung), Bereich 7, 0,32-Stellenanteil	17.120,00 €
1 Tarifbeschäftigte EG 8 (Veranlagung), Bereich 7, 0,28-Stellenanteil	15.512,00 €
0,9 Tarifbeschäftigte EG 8 (Veranlagung), Bereich 7, 0,28-Stellenanteil	13.960,80 €
	<hr/>
	294.886,80 €

Gemeinkostenzuschlag (Verwaltungsmitarbeiter/-innen)

Verwaltungs- und Fachbereichsoverhead, 20 % der Personalkosten 58.977,36 €

Sachkosten Büroarbeitsplätze (Verwaltungsmitarbeiter/-innen)

Büroarbeitsplatz, 9.700,00 € x 3,922-Stellenanteile 38.043,40 €

Leistungsverrechnung für Mitarbeiter/-innen des Stadtbetriebes

Die im Rahmen der inneren Leistungsverrechnung anzusetzenden Personalkosten belaufen sich in 2022 auf der Grundlage einer Durchschnittsberechnung aus Werten der letzten 3 Jahre voraussichtlich auf 111.422,00 €

Gemeinkostenzuschlag Stadtbetrieb

Verwaltungs- u. Fachbereichsoverhead, 15 % der Personalkosten 16.713,30 €

Sachkosten Nicht-Büroarbeitsplätze

Sachkostenpauschale nach KGSt, 10 % Zuschlag auf Personalk. 11.142,20 €

Kosten insgesamt 531.185,06 €

1.2 Fahrzeug- und Geräteaufwendungen

Der Einsatz der städtischen Fahrzeuge und Geräte für die Kanalunterhaltung ist nach einer Durchschnittsberechnung aus Werten der letzten 3 Jahre wie folgt zu veranschlagen

17.828,00 €

2. Sonstige Betriebs- und Unterhaltungsaufwendungen

2.1 Laufende Unterhaltung der Kanalisation

Für 2022 wird mit einem Ansatz von kalkuliert

320.000,00 €

2.2 Aufwendungen an Unternehmer für TV-Untersuchungen der Abwasserkanäle

Für 2022 wird mit einem Ansatz in Höhe von kalkuliert

80.000,00 €

2.3 Sächliche Aufwendungen

Für 2022 wird mit einem Ansatz in Höhe von kalkuliert

25.000,00 €

3. Abwasserabgaben

3a. Schmutzwassereinleitung

70.000,00 €

3b. Niederschlagswassereinleitung

114.000,00 €

4. Beitrag an den WVER

Für 2022 werden veranschlagt

2.468.570,00 €

II. Finanzaufwand

(Abschreibungs- und Zinsaufwand)

1. Abschreibungsaufwand Kanalnetz

Der Abschreibungsaufwand erfolgt von den Wiederbeschaffungszeitwerten unter Zugrundelegung der Indexzahlen für Bauleistungspreise.

Der Abschreibungssatz beträgt 2 %.

Die Indexzahl zur Ermittlung des Wiederbeschaffungszeitwertes (WBZ-Wert) betrug 2020 = 118,8 Punkte (Basis 100 % = Jahr 2015).

In den letzten 5 Jahren stieg der Preisindex um durchschnittlich 3,8 Punkte. Diese Steigerung wird auch für 2021 und 2022 angenommen. Somit ergibt sich für 2021 ein Index von 122,6 und für 2022 ein Index von 126,4 Punkten.

Abschreibung vom WBZ-Wert 2022 lt. Anlagenachweis
Abwasserbeseitigung =

1.820.486,00 €

zu veranschlagende Abschreibungen

1.820.486,00 €

2. Zinsen für das Kanalnetz

Die Berechnung der kalkulatorischen Zinsen erfolgt auf Basis der Herstellungskosten abzüglich dem Abzugskapital wie Zuschüsse, Beiträge und Investitionspauschalen.

Berechnung:

	26.324.579,00 €	Anlagekapital am 31.12.2022	
-	7.960.200,00 €	<u>Abzugskapital</u> Restwert zum 31.12.2022 der Zuschüsse, Beiträge und Investitionspauschalen	
	<u>18.364.379,00 €</u>	zu verzinsendes Anlagekapital	
	x 5,242 % Verzinsung	962.660,75 €	962.660,75 €

Voraussichtliche gebührenfähige Aufwendungen 2022:

6.409.729,81 €

III. Aufteilung Kanalisation und Kläranlagenanteile
(ohne Abwasserabgaben)

Kanal Kläranlage

Eigene Kosten	3.526.751,48 €	0,00 €
Beitrag an WVER	881.486,32 €	1.817.492,01 €
Gesamt	<u>4.408.237,80 €</u>	<u>1.817.492,01 €</u>

Die Abwasserabgaben für Schmutzwassereinleitung und Niederschlagswassereinleitung in Höhe von 70.000 € bzw. 114.000 € werden unter Punkt V. unmittelbar den jeweiligen Einrichtungen zugeordnet.

IV. Ermittlung der Anteile Niederschlagswasser/Schmutzwasser (in %)

Anteile in %

1. Anteil Regenwasserableitung und -behandlung (0,493 x 4.408.237,80 €) + (0,111 x 1.817.492,01 €) = 2.173.261,24 € + 201.741,61 €	2.375.002,85 €	38,15%
2. Anteil Schmutzwasserableitung und -behandlung (0,507 x 4.408.237,80 €) + (0,889 x 1.817.492,01 €) = 2.234.976,56 € + 1.615.750,40 €	3.850.726,96 €	61,85%

V. Verteilung der Aufwendungen (Niederschlagswasser/Schmutzwasser)

Gebührenfähige Aufwendungen (ohne Direktzuordnung der Abwasserabgabe):	6.225.729,81 €
abzüglich Gebührenanteil Flugplatzsiedlung Teveren (Sondervereinbarung) .	60.150,00 €
aufzuteilende Aufwendungen:	<u>6.165.579,81 €</u>

Anteil Niederschlagswasser im Jahr 2022 =

6.165.579,81 € x 38,15%	2.352.168,70 €
zuzüglich Abwasserabgabe (Niederschlagswasser)	114.000,00 €
Gesamtaufwendungen Niederschlagswasser	<u>2.466.168,70 €</u>

Anteil Schmutzwasser im Jahr 2022 =

6.165.579,81 € x 61,85%	3.813.411,11 €
zuzüglich Abwasserabgabe (Schmutzwassereinl.)	70.000,00 €
Gesamtaufwendungen Schmutzwasser	<u><u>3.883.411,11 €</u></u>

VI. Gebührenermittlung

Gebührenermittlung Niederschlagswasser:

voraussichtliche berücksichtigungsfähige befestigte Flächen 2022 (in m²) 3.364.600

gebührenfähige Aufwendungen der Niederschlagswasserbeseitigung	2.466.168,70 €
Kostenüberdeckung aus 2019 (anteilig)	-26.325,00 €
Kostenunterdeckung aus 2020	52.955,00 €
Bemessungsgrundlage	2.492.798,70 €

Gebührenermittlung

2.492.798,70 € : 3.364.600,00 m² = 0,74089 € /m²
gerundet 0,74 € /m²

Gebühr je Einheit (m²) somit: 0,74 €

nachrichtlich bisheriger Gebührensatz (gültig bis 31.12.2021)

0,68 €/qm

Gebührenermittlung Schmutzwasser

geschätzter Frischwasserverbrauch in 2022 (in m³)*	1.358.000,00
geschätzte Abzugsmengen (in m³)	-58.000,00
berücksichtigungsfähige Mengen (in m³)	1.300.000,00

gebührenfähige Aufwendungen der Schmutzwasserbeseitigung	3.883.411,11 €
Kostenüberdeckung aus 2020	-34.362,00 €
Bemessungsgrundlage	3.849.049,11 €

Gebührenermittlung

3.849.049,11 € : 1.300.000,00 m³ = 2,96081 € /m³
gerundet 2,96 € /m³

Gebühr je Einheit (m³) somit: 2,96 €

nachrichtlich bisheriger Gebührensatz (gültig bis 31.12.2021)

2,99 €/m³

*einschl. Zuführungen aus Regenwassernutzungsanlagen

Geilenkirchen, im Oktober 2021

Kämmerei

TOP Ö 4

Kämmerei
05.11.2021
2401/2021

Vorlage

Beratungsfolge	Zuständigkeit	Termin
Haupt- und Finanzausschuss	Vorberatung	17.11.2021
Rat der Stadt Geilenkirchen	Entscheidung	08.12.2021

Beratung und Beschlussfassung über die Gebührenbedarfsberechnung 2022 für die Straßenreinigung und den Winterdienst

Sachverhalt:

Als Anlage ist die Gebührenbedarfsberechnung 2022 für die Straßenreinigung und den Winterdienst beigefügt.

Gebührenmaßstab

Maßstab für die Berechnung der Benutzungsgebühren sind die Frontmeterlängen gem. § 7 Abs. 1-3 der Satzung über die Straßenreinigung und die Erhebung von Straßenreinigungsgebühren (Straßenreinigungs- und Gebührensatzung).

Annahmen für das Berechnungsjahr 2022

Zur Ermittlung der Gebührensätze wird in der beigefügten Gebührenkalkulation von folgenden Ansätzen ausgegangen:

a) Straßenreinigungsgebühr

gebührenfähige Aufwendungen	120.182,01 €
Kostenüberdeckung aus 2020 (anteilig)	<u>- 7.700,00 €</u>
Bemessungsgrundlage	112.482,01 €

berücksichtigungsfähig Frontmeter 101.283 m

b) Winterdienst

gebührenfähige Aufwendungen	64.884,12 €
Kostenüberdeckung aus 2020	<u>- 1.200,00 €</u>
Bemessungsgrundlage	63.684,12 €

Berücksichtigungsfähige Frontmeter 131.379 m

Gebühren 2022

Straßenreinigungsgebühr

Unter Berücksichtigung der vorstehenden Ansätze ergibt sich für das Jahr 2022 eine Straßenreinigungsgebühr in Höhe von 1,11 €/Frontmeter (Vorjahr 1,11 €/Frontmeter). Im Vergleich zum Vorjahr bleibt die Gebühr unverändert.

Winterdienstgebühr

Unter Berücksichtigung der betreffenden Ansätze ergibt sich für das Jahr 2022 eine Winterdienstgebühr in Höhe von 0,48 €/Frontmeter (Vorjahr 0,48 €/Frontmeter). Im Vergleich zum Vorjahr bleibt die Gebühr unverändert.

Beschlussvorschlag:

Die Straßenreinigungsgebühr wird für das Jahr 2022 auf 1,11 €/Frontmeter festgesetzt.

Die Winterdienstgebühr wird für das Jahr 2022 auf 0,48 €/Frontmeter festgesetzt.

Anlage/n:
Gebührenbedarfsberechnung Straßenreinigung 2022

(Kämmerei, Herr Reyans, 02451 - 629 112)

Straßenreinigung und Winterdienst Gebührenbedarfsberechnung für 2022

I. Straßenreinigung (ohne Winterdienst)

1. Personal-, Fahrzeug- u. Geräteeinsatz

1.1 Personalaufwendungen, Gemeinkosten u. Kosten der Arbeitsplätze

Hinweis: Den nachstehenden Kalkulationsansätzen liegen die Empfehlungen des KGSt-Gutachtens 7/2020 - Kosten eines Arbeitsplatzes - zugrunde

Verwaltungsmitarbeiter/-innen

1 Beamtin A9 m. D. (Sachbearbeitung), Bereich 7, 0,02 Stellenanteil	1.456,00 €
1 Tarifbeschäftigte EG 8 (Veranlagung), Bereich 7, 0,07 Stellenanteil	3.878,00 €
1 Tarifbeschäftigte EG 6 (Veranlagung), Bereich 7, 0,07-Stellenanteil	<u>3.745,00 €</u>
	9.079,00 €

Gemeinkostenzuschlag (Verwaltungsmitarbeiter/-innen)

Verwaltungs- u. Fachbereichsoverhead, 20 % der Personalkosten 1.815,80 €

Sachkosten Büroarbeitsplätze (Verwaltungsmitarbeiter/-innen)

Büroarbeitsplatz, 9.700,00 € x 0,16 Stellenanteile 1.552,00 €

Leistungsverrechnung für Mitarbeiter/-innen des Stadtbetriebes

Die Personalkosten des Stadtbetriebes werden aus der Kosten- und Leistungsrechnung ermittelt. Aus dem Durchschnitt der letzten 3 Jahre betragen diese voraussichtlich:

15.331,00 €

Gemeinkostenzuschlag (Stadtbetrieb)

Verwaltungs- u. Fachbereichsoverhead, 15 % der Personalkosten 2.299,65 €

Sachkosten Nicht-Büroarbeitsplätze (Stadtbetrieb)

Nicht-Büroarbeitsplätze, 10 % von 17.127,00 € 1.533,10 €

insgesamt

31.610,55 €

1.2 Fahrzeug- und Geräteeinsatz Stadtbetrieb

Die Fahrzeug- und Gerätekosten werden ebenfalls aus der Kosten- und Leistungsrechnung ermittelt. Aus dem Durchschnitt der letzten 3 Jahre betragen diese voraussichtlich:

6.648,00 €

2. Unternehmervergütung

In 2022 ist eine Unternehmervergütung für das Vertragsunternehmen in Höhe von 0,0117 € je Kehrmeter/Woche zzgl. 19 % USt. anzusetzen. Dies ergibt Netto-Jahreskosten in Höhe von 0,6084 €/Kehrmeter (entspricht 0,7240 € brutto). Die voraussichtliche Abrechnungsmenge an Kehrmetern beträgt nach jetzigem Stand 112.309 lfdm.

112.309 m x 0,7240 €

81.311,72 €

3. Transport, Entsorgung u. Verwertung

Für das Jahr 2022 wird mit einem Aufkommen in Höhe von 240 to Straßenkehrriecht gerechnet, welcher zu einer entsprechenden Einrichtung zur Entsorgung/Verwertung zu transportieren ist. Der Vertragspreis beträgt 99,70 €/t netto + 19 % USt. (entspricht 118,64 €/t brutto).

240 t x 118,64 €/t =

28.473,60 €

voraussichtliche Straßenreinigungskosten 2022 =

148.043,87 €

Das Verhältnis der abrechnungsfähigen Kehrmetern (Unternehmerabrechnung) zu den tatsächlich veranlagungsfähigen Kehrmetern beträgt 112.309 lfdm vs. 101.283 lfdm ; der umlagefähige Kostenanteil beträgt somit 90,2 %. Hieraus ergibt sich ein Abzug von 9,8 % bei der Vorposition (voraussichtliche Straßenreinigungskosten 2022).

-14.508,30 €

bereinigte Straßenreinigungskosten 2022

133.535,57 €

abzüglich 10 % Anteil der Allgemeinheit (nicht gebührenfähig)

-13.353,56 €

somit gebührenfähige Straßenreinigungskosten in 2022

120.182,01 €

II. Winterdienst innerhalb geschlossener Ortslagen

1. Personal-, Fahrzeug- und Geräteeinsatz

1.1 Personalaufwendungen, Gemeinkosten u. Kosten der Arbeitsplätze

Hinweis: Den nachstehenden Kalkulationsansätzen liegen die Empfehlungen des KGSt-Gutachtens 7/2020 - Kosten eines Arbeitsplatzes - zugrunde

Verwaltungsmitarbeiter/-innen nach Pauschbeträgen KGSt

1 Beamtin A9 m. D. (Sachbearbeitung), Bereich 7, 0,02 Stellenanteil	1.456,00 €
1 Tarifbeschäftigte EG 8 (Veranlagung), Bereich 7, 0,10 Stellenanteil	5.540,00 €
1 Tarifbeschäftigte EG 6 (Veranlagung), Bereich 7, 0,10-Stellenanteil	<u>5.350,00 €</u>
	12.346,00 €

Gemeinkostenzuschlag nach KGSt (Verwaltungsmitarbeiter/-innen)

Verwaltungs- u. Fachbereichsoverhead, 20 % der Personalkosten	2.469,20 €
---	------------

Sachkosten Büroarbeitsplätze (Verwaltungsmitarbeiter/-innen)

Büroarbeitsplatz, 9.700,00 € x 0,22 Stellenanteile	2.134,00 €
--	------------

Leistungsverrechnung für Mitarbeiter/-innen des Stadtbetriebes

Die Personalkosten (Innere Leistungsverrechnung) belaufen sich in 2022 gemäß einer Durchschnittsberechnung aus Werten der letzten 10 Jahre voraussichtlich auf:	30.626,00 €
---	-------------

Gemeinkostenzuschlag nach KGSt (Stadtbetrieb)

Verwaltungs- u. Fachbereichsoverhead, 15 % der Personalkosten	4.593,90 €
---	------------

Sachkosten Nicht-Büroarbeitsplätze (Stadtbetrieb)

Nicht-Büroarbeitsplätze, 10 % von 31.758,00 €	3.062,60 €
---	------------

insgesamt	55.231,70 €
-----------	-------------

1.2 Fahrzeug- und Geräteeinsatz Stadtbetrieb

In Abhängigkeit der witterungsbedingten Einsatzzeiten variieren auch die Fahrzeug- und Gerätekosten Jahr für Jahr sehr stark. Demnach wird auch hier ein Durchschnittswert der letzten 10 Jahre angesetzt.

Für 2022 wird ein 10-Jahres-Durchschnittswert in Höhe von veranschlagt.

16.830,00 €

2. Streugut und sonstige sächliche Aufwendungen

Je nach Witterungsverlauf können die tatsächlich anfallenden Kosten von den aufgrund der Vorjahre ermittelten Kosten erheblich abweichen. Kalkuliert wird auch hier ein 10-Jahres Durchschnittswert.

Für 2022 wird ein 10-Jahres-Durchschnittswert von rd. angenommen

22.936,00 €

3. Finanzaufwand

(Abschreibungs- und Zinsaufwand)

3.1 Masch.-techn. Einrichtung

Die Ermittlung des Abschreibungsaufwandes für maschinelle und technische Einrichtung erfolgt unter Berücksichtigung von Wiederbeschaffungszeitwerten.

Der Abschreibungssatz beträgt 5 %.

Der aktuell bisher vom Statistischen Bundesamt veröffentlichte Indexwert beträgt für das Jahr 2020 116,9 Punkte (Basisjahr 2015 = 100 %). Für 2022 liegen noch keine Indexwerte vor. In den Jahren von 2015 bis 2020 stieg der Preisindex jeweils um durchschnittlich 3,4 Punkte p. a. Dieser Steigerungssatz wird auch für die Jahre 2021 und 2022 angenommen. Kalkulatorisch wird somit ein Index 2021 von 120,8 Punkten und für 2022 ein Index von 123,7 Punkten für die Berechnung herangezogen.

Abschreibung für maschinelle/technische Einrichtung vom Wiederbeschaffungszeitwert 2022 lt. Anlagenachweis =

5.669,85 €

Abschreibung 2022 insgesamt:

5.669,85 €

4. Zinsaufwand

Die Berechnung des Zinsaufwandes erfolgt auf Basis von Restwerten mit dem Kalkulationszinssatz, den die GPA GmbH jährlich veröffentlicht.

Herstellungsrestwerte Ende 2022 (maschinelle u. techn. Einrichtung) gem. Anlagenachweis =

44.197,36 €

x 5,242 % Verzinsung =

2.316,91 €

Zwischensumme:

102.984,46 €

Durch den Stadtbetrieb werden sowohl die innerörtlichen Straßen mit einer Gesamtlänge von rd. 84,9 km als auch die außerörtlichen Straßen mit einer Gesamtlänge von rd. 24,5 km gestreut. Gebührenfähig sind hierbei die innerörtlichen Straßen mit einem Anteil von 77,61 %. Somit sind 77,61 % der ausgewiesenen Kosten von 102.984,16 € berücksichtigungsfähig.

102.984,46 € x 77,61 % = 79.926,24 €

gebührenfähige Kosten:

79.926,24 €

Winterdienstkosten innerhalb geschlossener Ortslagen 2022

79.926,24 €

Die Kosten sind um den prozentualen Anteil der nicht veranlagten bzw. der nicht veranlagungsfähigen Frontmeter zu reduzieren. Der prozentuale Abzug entspricht dem Abzug, der auch bei den Straßenreinigungskosten angesetzt wird.

-7.832,77 €

bereinigte Winterdienstkosten 2022

72.093,47 €

abzüglich 10 % Anteil der Allgemeinheit (nicht gebührenfähig)

-7.209,35 €

somit gebührenfähige Winterdienstkosten 2022 innerhalb geschlossener Ortslagen:

64.884,12 €

III. Gebührenermittlung

Gebührenermittlung Straßenreinigung:

voraussichtliche	berücksichtigungsfähige	
Kehrmeter 2022:		101.283
gebührenfähige Aufwendungen der Straßenreinigung 2022		120.182,01 €
Kostenüberdeckung aus Vorjahren (Anteil aus 2020)		<u>-7.700,00 €</u>
Bemessungsgrundlage		112.482,01 €

Straßenreinigungsgebühr 2022:

$$112.482,01 \text{ €} \quad : \quad 101.283 \quad = \quad \underline{\underline{1,11 \text{ €/Frontmeter}}}$$

Die Straßenreinigungsgebühr bleibt mit 1,11 €/Frontmeter unverändert.

Gebührenermittlung Winterdienst:

voraussichtliche	berücksichtigungsfähige	Frontmeter Winterdienst 2022:	131.379
gebührenfähige Aufwendungen des Winterdienstes 2022			64.884,12 €
Kostenüberdeckung aus Vorjahren (Anteil aus 2020)			<u>-1.200,00 €</u>
			63.684,12 €

Winterdienstgebühr 2022:

$$63.684,12 \text{ €} \quad : \quad 131.379 \quad = \quad \underline{\underline{0,48 \text{ €/Frontmeter}}}$$

Die Winterdienstgebühr bleibt mit 0,48 €/Frontmeter unverändert.

Geilenkirchen, im Oktober 2021

Kämmerei

Kämmerei
09.11.2021
2402/2021

Vorlage

Beratungsfolge	Zuständigkeit	Termin
Haupt- und Finanzausschuss	Vorberatung	17.11.2021
Rat der Stadt Geilenkirchen	Entscheidung	08.12.2021

Beratung und Beschlussfassung über die Gebührenbearfsberechnung 2022 für die Abfallentsorgung

Sachverhalt:

Als Anlage ist die Gebührenbedarfsberechnung 2022 für die kommunale Abfallbeseitigung beigelegt.

Gebührenmaßstab

Bemessungsgrundlage für die Gebührenberechnung ist gem. § 4 der Gebührensatzung der Stadt Geilenkirchen für die Abfallbeseitigung

- die Art und Anzahl der für das angeschlossene Grundstück bereit gestellten Restabfallgefäße im Erhebungszeitraum (Grundgebühr)
- das Gesamtgewicht des Restabfalls und des Biomülls im Erhebungszeitraum (Gewichtsgebühr)

Annahmen für das Berechnungsjahr 2022

Zur Ermittlung der Gebührensätze wird in der Gebührenkalkulation von folgenden Ansätzen ausgegangen:

a) Grundgebühr

gebührenfähige (fixe) Aufwendungen in 2022: 1.041.594,95 €
Gefäßeinheiten 13.800 Einheiten

b) Gewichtsgebühr

gebührenfähige (variable) Aufwendungen in 2022: 1.240.777,40 €
Fehlbetragsausgleich aus Vorjahren (2019) 17.268,00 €
anzusetzende (variable) Aufwendungen in 2022 1.258.045,40 €

voraussichtliches Abfallaufkommen
(Restmüll, Biomüll) 4.710.000,00 kg

Gebühren 2022

Unter Berücksichtigung der vorstehenden Ansätze ergibt sich für die Standardgefäßeinheiten (120-l bzw. 240-l-Restabfallgefäße) für das Jahr 2022 eine Grundgebühr in Höhe von 75,00 €. (Vorjahr 73,00 €).

Im Vergleich zum Vorjahr steigt die Gebühr damit um 2,00 €/Einheit und Jahr.

Für die Restabfallcontainer ergeben sich nach der Systematik des § 5 (1) der Gebührensatzung für die Abfallbeseitigung folgende neue Grundgebühren:

770-l-Restabfall-Container mit 14-täglicher Leerung:	225,00 € (bisher 219,00 €)
770-l-Restabfall-Container mit wöchentlicher Leerung:	450,00 € (bisher 438,00 €)
1.100-l-Restabfall-Container mit 14-täglicher Leerung:	337,50 € (bisher 328,50 €)
1.100-l-Restabfall-Container mit wöchentlicher Leerung:	675,00 € (bisher 657,00 €)

Die Erhöhung resultiert im Wesentlichen aus im Vergleich zu den Vorjahren deutlich höheren Ansätzen für Personalkosten und Fahrzeugkosten des Stadtbetriebes, die im Rahmen innerer Leistungsverrechnungen in die Kalkulation mit einzubeziehen sind.

Die Gewichtsgebühr beträgt unverändert 0,27 € je kg Rest- und Bioabfall.

Beschlussvorschlag:

a) Die Grundgebühren für die Abfallentsorgung werden für das Jahr 2022 wie folgt festgesetzt:

120-/240-l-Restabfallgefäß	75,00 €/Jahr
770-l-Restabfall-Container mit 14-täglicher Leerung	225,00 €/Jahr
770-l-Restabfall-Container mit wöchentlicher Leerung	450,00 €/Jahr
1.100-l-Restabfall-Container mit 14-täglicher Leerung	337,50 €/Jahr
1.100-l-Restabfall-Container mit wöchentlicher Leerung	675,00 €/Jahr

b) Die Gewichtsgebühr für die Abfallentsorgung wird für das Jahr 2022 auf 0,27 €/kg Rest- und Bioabfall festgesetzt.

Anlage/n:
Gebührenbedarfsberechnung Abfallentsorgung 2022 pdf

(Kämmerei, Herr Reyans, 02451 - 629 112)

Abfallentsorgung Gebührenbedarfsberechnung für das Jahr 2022

A) Ermittlung der Kosten

I. Betriebsaufwand

1. Personalkosten, Gemeinkosten u. Kosten des Arbeitsplatzes

Hinweis: Den nachstehenden Kalkulationsansätzen liegen die Empfehlungen des KGSt-Gutachtens 7/2020 - Kosten eines Arbeitsplatzes - zugrunde

Verwaltungsmitarbeiter/-innen nach KGSt:

1 Beamtin A9 m. D. (Sachbearbeitung), Bereich 7, 0,3 Stellenanteil	21.840,00 €
1 Tarifbeschäftigte EG8 (Veranlagung), Bereich 7, 0,3 Stellenanteil	16.620,00 €
0,9 Tarifbeschäftigte EG8 (Veranlagung), Bereich 7, 0,3 Stellenanteil	14.958,00 €
	53.418,00 €

Gemeinkostenzuschlag (Verwaltungsmitarbeiter/-innen)

Verwaltungs- u. Fachbereichsoverhead, 20 % der Personalkosten 10.683,60 €

Sachkosten Büroarbeitsplätze

Büroarbeitsplatz, 9.700,00 € x 0,87 Stellenanteile 8.439,00 €

Innere Leistungsverrechnung für Mitarbeiter des Stadtbetriebes

Die im Zuge der Inneren Leistungsverrechnung anzusetzenden Personalkosten belaufen sich in 2022 auf der Grundlage einer Durchschnittsberechnung aus Werten der letzten 3 Jahre auf 128.959,00 €

Gemeinkostenzuschlag (Stadtbetrieb)

Verwaltungs- u. Fachbereichsoverhead, 15 % der Personalkosten 19.343,85 €

Sachkosten Nicht-Büroarbeitsplätze

Sachkostenpauschale nach KGSt, 10 % Zuschlag 12.895,90 €

Personalkosten insgesamt 233.739,35 €

2. Unternehmervergütung für Rest- und Biomüllsammlung

Das Entsorgungsunternehmen berechnet für die Entsorgungsdienstleistungen sowohl einen Grundbetrag als auch einen gewichtsbezogenen Preis. Der gewichtsbezogene Preis wird nach der tatsächlichen Menge des über die jeweiligen Tonnen abgefahrenen Rest- und Biomülls berechnet.

2.1 Entgelt für die Rest- und Bioabfallentsorgung

Das Entgelt für die Rest- und Bioabfallsammlung setzt sich aus folgenden Komponenten zusammen (Grundlage: Einwohner inkl. der nicht meldepflichtigen NATO-Angehörigen, insgesamt 30.376 Personen, Stichtag 30.06.2021)

Behältermiete Restabfall	41.608,19 €
Leerungsentgelt Restabfall	136.853,52 €
Behältermiete Bioabfall	28.807,69 €
Leerungsentgelt Bioabfall	63.687,75 €
Grundentgelt Restabfall und Bioabfall	21.327,00 €

2.2 Gewichtsbezogenes Entgelt für Rest- und Bioabfall

Transport Restabfall 3.824 t x 11,94 €/t + 19 % MwSt.	54.333,60 €
Transport Bioabfall 1.340 t x 19,71 €/t + 19 % MwSt.	31.429,57 €

2.3 Unternehmerentgelt für den Betrieb des Recyclinghofes

Für die Vorhaltung des Recyclinghofes fällt ein Grundentgelt sowie ein Betriebsentgelt an.

Grundentgelt	8.267,65 € + 19 % MwSt. =	9.838,50 €
Betriebsentgelt	12 x 16.205,92 € + 19 % MwSt. =	231.420,54 €

2.4 Umtauschkosten Abfallgefäße

In 2022 wird von ca. 75 Tauschfällen ausgegangen. Das Unternehmerentgelt beträgt 7,14 € zzgl. MwSt. je Tauschfall.

75 Fälle à 7,14 € + 19 % MwSt. =	637,25 €
----------------------------------	----------

In unbegründeten Fällen, in denen das Behältervolumen reduziert wird, ist eine Änderungsgebühr von 15,00 € zu entrichten. Es wird von 10 Fällen ausgegangen.

15,00 € x 10 Fälle = -150,00 €

2.5 Sperrmüll

Für die Sperrgutsammlung fällt sowohl ein Grundentgelt, bemessen nach der Einwohnerzahl, als auch ein Sammelentgelt, bemessen nach dem Gewicht, an.

Grundentgelt: 30.376 EW x 0,14 € zzgl. 19 % MwSt. 5.060,64 €

Sammelentgelt: 330 t x 65,78 € + 19 % MwSt.;
zzgl. Zuschlag f. Mehrkilometer 330 t * 0,32 €/t * 15 km + 19 % MwSt. 27.716,77 €

2.6 Elektroschrott

Sammlung u. Transport
32 t x 171,79 €/t + 19 % MwSt. = 6.541,76 €

Annahme am Recyclinghof
141 t x 84,46 € + 19% MwSt. 14.171,54 €

Unternehmerentgelte insgesamt 673.284,32 €

3. Deponiegebühren/Verwertungskosten

Die Deponiegebühren für Haus- und Sperrmüll sowie die Verwertungskosten für Biomüll richten sich nach der Abfallmenge (Gewicht) sowie einer einwohnerabhängigen Grundgebühr (einschl. nicht meldepflichtige Personen).

3.1 Deponiegebühren Haus- und Sperrmüll

Die Gebühr für die thermische Behandlung des Haus- und Sperrmülls wird in 2022 für die Zeit vom 01.01 bis 31.03. unverändert mit 129,- €/t angesetzt. Ab dem 01.04.2022 steigt diese auf 149 €/t.

In 2022 wird eine Gesamtmenge an Haus- und Sperrmüll im Volumen von 4.154 t erwartet.

1.039 t x 129,00 €/t + 3.115 t x 149,00 € 598.166,00 €

Hinzu kommt eine einwohnerabhängige Grundgebühr i.H.v. 7,10 €/Einwohner (bis zum 31.03.2022) bzw. 7,40 €/Einwohner (ab 01.04.2022) jeweils inkl. nicht meldepflichtige Einwohner).

28.432 Einwohner x 7,10 € x 3 Monate + 28.432 Einwohner x 7,50 € x 9 Monate 210.396,80 €

3.2 Verwertungskosten Sperrmüll

Sperrmüll wird neben der kommunalen Sammlung zusätzlich über einen Recyclinghof im Stadtgebiet erfasst und einer Verwertung zugeführt.

Der Preis für die Annahme und Verwertung beträgt 132,88 €/t zzgl. MwSt. Im Jahr 2022 werden schätzungsweise 1.000 t Sperrmüll über den Recyclinghof gesammelt. Hierin enthalten sind ebenfalls die Mengen, die über Sammelcontainer (siehe 3.4) auf der NATO-Air-Base erfasst werden. Der Preis hierfür beträgt 334,04 € + MwSt. für ein geschätztes Aufkommen von 3 t.

1.000 t x 132,88 € + 19 % MwSt. = 158.127,20 €
 3 t x 334,04 €/to + 19 % MwSt. = 1.192,52 €

3.3 Verwertungskosten von Holz aus kommunaler Sammlung

Der im Sperrmüll enthaltene Holzanteil wird getrennt erfasst und einer Verwertung zugeführt. Die Verwertungskosten liegen bei 132,80 €/t. In 2022 wird von einer Gesamtmenge von 320 t Holz ausgegangen.

320 t x 132,80 €/to + 19 % MwSt. = 50.570,24 €

3.4 Verwertungskosten Holz aus kommunaler Anlieferung

An dieser Stelle werden die Mengen kalkuliert, die über Sammelcontainer auf der Nato-Air-Base erfasst werden. Für die dortige Holzentsorgung beträgt der Verwertungspreis 277,14 €/to zzgl. MwSt. Hinzu kommen die jährlichen Mietkosten für den Sammelcontainer von 53,37 € je Container/Monat zzgl. MwSt. Für das Jahr 2022 wird von einem Aufkommen in Höhe von 10 t ausgegangen.

10 t x 277,14 € + 19 % MwSt. = 3.297,97 €
 1 Container (Nato-Air-Base) a 53,37 €/Monat + 19 % MwSt. 762,12 €
4.060,09 €

3.5 Verwertungskosten Biomüll

Die Verwertung des Biomülls erfolgt zu einem Preis in Höhe von 92,70 €/to zzgl. MwSt.

In 2022 wird von einem Aufkommen von rd. 1.340 t ausgegangen.

1.340 t x 92,70 €/to + 19 % MwSt. = 147.819,42 €

Deponiegebühren und Verwertungsentgelte insgesamt 1.170.332,27 €

4. Wertstofffassung

4.1 Altglas

Die Sammlung und Verwertung von Altglas liegt in der Zuständigkeit der Dualen Systeme. Im Rahmen der kommunalen Gebührenbedarfsberechnung sind keine Ansätze zu bilden.

4.2 Altpapier

Der kommunale Anteil am Altpapieraufkommen beträgt 66,50 % (Masse), der verbleibende Anteil in Höhe von 33,50 (Masse) liegt in der Zuständigkeit der Dualen Systeme.

4.2.1 Unternehmersammlung

Das Verfahren zur Abrechnung der Sammlung und Verwertung von Altpapier ändert sich zum 01.01.2021 aufgrund neu abzuschließender Abstimmungsvereinbarungen mit den Dualen Systemen. Die Sammlung des Altpapiers erfolgt zu 100 % im Auftrag der Kommune. Für die Miterfassung der PPK-Verkaufsverpackungen (derzeit 33,5 % des Altpapiers) erhält die Stadt künftig eine angemessene Kostenbeteiligung durch die Systembetreiber der Dualen Systeme. Ansatzfähig ist somit nur der kommunale Anteil des Altpapiers (66,5 %).

4.2.1.1 Kosten für Sammlung u. Transport

Unternehmerentgelt und Vereinssammlung

1.800 t x 48,24 € + 19 % MwSt.	103.330,08 €	
Behältermiete	34.444,11 €	
	<hr/>	
Entgelte insgesamt	137.774,19 €	
hiervon 66,50 % kommunaler Anteil am Altpapier		91.619,84 €

4.2.2 Verwertungserlöse u. -kosten

Verwertungserlöse

1.800 t x 90,00 €/t	162.000,00 €	
hiervon 66,50 % kommunaler Anteil am Altpapier	107.730,00 €	

Logistikkosten Kreis Heinsberg (Umschlag u. Transport)

1.800 t x 15,50 €/to + 19 % MwSt. x 66,50 %	-22.078,67 €	
---	--------------	--

Verwaltungskosten des Kreises

3 % der Logistikkosten	-662,36 €	
------------------------	-----------	--

verbleibende Verwertungserlöse (negativer Wert stellt einen Ertrag dar)		-84.988,97 €
--	--	--------------

4.3 Grünabfall

4.3.1 Sammlung

4.3.1.1 Unternehmerentgelt (Holsammlungen)

Im Jahr 2022 werden drei Grünschnittsammlungen (Holsammlungen) durchgeführt. Es ist von einem Aufkommen in Höhe von rd. 156 t Grünschnitt auszugehen. Für die Sammlung und den Transport fällt ein Entgelt in Höhe von 80,11 €/t zzgl. MwSt. an.

156 t x 80,11 € + 19 % MwSt.	14.871,62 €
------------------------------	-------------

4.3.1.2 Verwertungsentgelt

Das Verwertungsentgelt für Grünabfälle beträgt in 2022 61,78 €/t zzgl. 19 % MwSt.

156 t x 61,78 € + 19 % MwSt. = 11.468,84 €

4.3.2 Privatanlieferungen mit Grünschnittkarte

In 2022 ist ergänzend zu den Holsammlungen eine Privatanlieferung von Grünabfällen (Bringsammlung) mittels Grünschnittkarte bei der Firma Schönackers in Niederheid sowie bei der Firma SP-Recycling in Müllendorf möglich. Die kostenlose Privatanlieferung ist an 2 Terminen bis zu einer Menge von jeweils 3 cbm möglich. Es wird mit einem Gesamtaufkommen in Höhe von 2.000 t gerechnet. Der Verwertungspreis beträgt 40,00 €/t zzgl. MwSt.

2.000 t x 40,00 € zzgl. 19 % MwSt. 95.200,00 €

Kosten Wertstofffassung insgesamt

128.171,33 €

5. Schadstoffentsorgung

Die Kosten der Schadstoffentsorgung werden u. a. nach der Einwohnerzahl bemessen. Bei den folgenden Berechnungen werden die Einwohnerzahlen gem. Nr. 4.1 zuzüglich der Anzahl nicht meldepflichtigen Einwohner (NATO) zum Stichtag 31.12.2020, somit 27.680 EW + 752 EW = 28.432 EW

5.1 Deponiegebühr für Schadstoffe

Die Deponiegebühr wird 2022 voraussichtlich 0,80 €/EW betragen.

28.432 EW * 0,80 €/EW 22.745,60 €

6. Aufstellung, Unterhaltung und Entleerung der Straßenpapierkörbe

Die hier entstehenden Kosten sind ansatzfähig im Sinne des KAG.

6.1 Beschaffung

Es wird davon ausgegangen, dass infolge Ergänzung oder Tausch 20 Straßenpapierkörbe zu je ca.200 € beschafft werden müssen.

20 St. X 200 € = 4.000,00 €

6.2 Verwertung der Inhalte aus Straßenpapierkörben

Die Inhalte aus den Straßenpapierkörben werden künftig am Recyclinghof angeliefert. Es wird von einer Menge von 72 t in 2022 ausgegangen

72 t x 131,44 €/to + 19 % MwSt. = 11.261,78 €

Kosten Straßenpapierkörbe insgesamt 15.261,78 €

7. Einsammeln, Befördern und Endbeseitigen verbotswidriger Abfallablagerungen

Die Kosten sind ansatzfähig nach dem KAG.

7.1 Einsammeln und Befördern (Einsatz eigener Fahrzeuge)

Für 2022 werden für den Einsatz städtischer Fahrzeuge voraussichtlich folgende Kosten aufgewendet: 18.860,00 €

7.2 Endbeseitigen/Verwerten

In 2022 werden hochgerechnet 51 t Abfälle eingesammelt und über ein Unternehmen verwertet. Das Verwertungsentgelt beläuft sich auf 131,45 €/t zzgl. MwSt.

51 t x 131,45 €/t + 19 % MwSt. = 7.977,70 €

Kosten Einsammeln u. Befördern verbotswidriger Abfallablagerungen insgesamt	26.837,70 €
--	--------------------

8. Sächliche Kosten

Für Fachliteratur, Bekanntmachungen und sonstige sächliche Kosten wird ein Betrag veranschlagt von insgesamt rd.	3.500,00 €
--	-------------------

9. Öffentlichkeitsarbeit

Hierin enthalten sind u. a. auch die Kosten für den Druck und die Verteilung des Abfallkalenders. Für 2022 ist ein Betrag zu veranschlagen von	8.500,00 €
--	------------

Kosten Öffentlichkeitsarbeit insgesamt	8.500,00 €
---	-------------------

Voraussichtlich gebührenfähige Kosten 2022	<u>2.282.372,34 €</u>
---	------------------------------

davon fixe Kosten	1.041.594,95 €
-------------------	-----------------------

davon variable Kosten	1.240.777,40 €
-----------------------	-----------------------

Fehlbetragsausgleich aus Vorjahren (2019)	17.268,00 €
---	--------------------

anzusetzende variable Kosten	<u>1.258.045,40 €</u>
------------------------------	------------------------------

B. Gebührenermittlung

Ermittlung der Grundgebühr:

1.041.594,95 € : 13800 Einheiten = 75,48 €
gerundet 75,00 €

Grundgebühr je Einheit in 2022 somit: 75,00 €

Ermittlung der gewichtsbezogenen Gebühr:

1.258.045,40 € : 4.710.000 kg = 0,267101 €
gerundet 0,27 €

gewichtsbezogene Gebühr in 2022 somit: 0,27 €

nachrichtlich bisherige Gebührensätze (gültig bis 31.12.2020)

Grundgebühr

73,00 € je Einheit

gewichtsbezogene Gebühr

0,27 €/ kg

Geilenkirchen, im Oktober 2021

Kämmerei

Kämmerei
09.11.2021
2405/2021

Vorlage

Beratungsfolge	Zuständigkeit	Termin
Haupt- und Finanzausschuss	Vorberatung	17.11.2021
Rat der Stadt Geilenkirchen	Entscheidung	08.12.2021

Beratung und Beschlussfassung über die Gebührenbedarfsberechnung 2022 für das Bestattungswesen

Sachverhalt:

Die Gebührenbedarfsberechnung 2022 für das Bestattungswesen ist als Anlage 1 beigelegt.

Für das Jahr 2022 wird mit gebührenfähigen Aufwendungen in Höhe von 542.291,16 € kalkuliert. Darin enthalten ist ein Fehlbetragsausgleich in Höhe von 30.321,71 €, resultierend aus dem Abschluss des Jahres 2018.

Auch in den Jahren 2019 und 2020 haben sich bei den Abschlüssen dieser Einrichtung jeweils Kostenunterdeckungen ergeben. Dies hat seinen Grund u. a. darin, dass in der Vergangenheit neben den stetig steigenden Aufwendungen für das Friedhofswesen auch die aufgrund von Hochrechnungen kalkulierten Fallzahlen in der Realität nicht erreicht wurden, so dass bereits im vergangenen Kalkulationsjahr (2021) ein kalkulatorischer Ausgleich der Kosten nur noch mit einer mäßigen Gebührenanpassung erreichbar war; inzwischen zeichnet sich für das Jahr 2021 jedoch eine erneute Unterdeckung ab.

Nachstehend ein Überblick über die Entwicklung der Kosten und Gebühreneinnahmen in den letzten Jahren:

Jahr	Kosten	Gebührenaufkommen	Status
2019	438.391,56 €	380.357,38 €	Jahresabschluss
2020	500.035,09 €	444.369,69 €	Jahresabschluss
2021	546.098,86 €	510.000,00 €*	Kalkulation

*Hochrechnung nach dem Stand vom 30.10.2021

Eine Gebührenanpassung ist auch für das Jahr 2022 erforderlich. Ein Sonderposten für den Gebührenaussgleich ist nicht mehr vorhanden.

Die angepassten Gebührensätze ergeben sich aus Anlage 2 zu dieser Vorlage. Mit diesen Ansätzen wird ein Gebührenaufkommen in Höhe von 541.273,17 € erwartet.

Mäßige Gebührenanhebungen in einer Bandbreite von rd. 6-12 % ergeben sich demnach insbesondere bei den Grabnutzungsrechten; diese resultieren aus einem gestiegenen Personalkostenanteil des Stadtbetriebes, welcher diesem Kostenfaktor zuzurechnen ist.

Für die einzelnen Bestattungsvorgänge konnte eine Gebührensenkung im Umfang von jeweils rd. 4,5 % kalkuliert werden.

Der Gebührenvergleich (alt/neu) kann der Anlage 3 entnommen werden.

Beschlussvorschlag:

Die Gebührenbedarfsberechnung 2022 für das Bestattungswesen wird beschlossen.

Anlage 1 Gebührenbedarfsberechnung 2022 KLR

Anlage 2 Gebühren Bestattungswesen 2022

Anlage 3 Friedhofsgebührenvergleich 2021 2022 pdf

(Kämmerei, Herr Reyans, 02451 - 629 112)

I. Berechnung der gebührenfähigen Gesamtkosten

Kostenart	Höhe der Kosten	Endkostenstellen												
		Nutzungsrechte						Pflegekosten vorzeitig abgeräumter Gräber						
		Unterhaltung Geräte Masch	grabunabhängige Kosten	flächenabhängige Kosten	pflegefreie Grabarten	abgeräumter Gräber	Kolumbarien	Bestattungen	Trauerhallen	Kühlzelle	Genehmigungen	Rahmengrün	Kriegsgräber	Prüfsumme
Personalkosten Beamte und Angestellte des Friedhofsamtes	83.140,00 €	0,00 €	12.471,00 €	0,00 €	0,00 €	4.157,00 €	0,00 €	12.471,00 €	4.157,00 €	2.494,20 €	9.976,80 €	24.942,00 €	12.471,00 €	83.140,00 €
proz. Aufteilung		0,00%	15,00%	0,00%	0,00%	5,00%	0,00%	15,00%	5,00%	3,00%	12,00%	30,00%	15,00%	100,00%
Personalkosten Friedhofskolonie lt. Stundennachweis	351.821,48 €	2.583,50 €	176.448,04 €	356,05 €	11.104,67 €	89,01 €	97,70 €	74.117,94 €	4.148,79 €	2.765,86 €	0,00 €	71.339,07 €	8.770,85 €	351.821,48 €
proz. Aufteilung		0,73%	50,15%	0,10%	3,16%	0,03%	0,03%	21,07%	1,18%	0,79%	0,00%	20,28%	2,49%	100,00%
Gerätekosten Kolonne lt. Stundennachweis	1,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	1,00 €	1,00 €
proz. Aufteilung		0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%
Fahrzeugkosten Kolonne lt. Stundennachweis	42.245,54 €	75,34 €	20.891,96 €	15,17 €	1.873,74 €	3,79 €	6,32 €	13.755,40 €	335,12 €	0,00 €	0,00 €	4.727,22 €	561,48 €	42.245,54 €
proz. Aufteilung		0,18%	49,45%	0,04%	4,44%	0,01%	0,01%	32,56%	0,79%	0,00%	0,00%	11,19%	1,33%	100,00%
Unterhaltung der Leichenhallen 75000.50000	14.000,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	8.400,00 €	5.600,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	14.000,00 €
proz. Aufteilung		0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	60,00%	40,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%
Unterhaltung der Friedhöfe 75000.51000	25.250,00 €	185,42 €	12.663,56 €	25,55 €	796,97 €	6,39 €	7,01 €	5.319,40 €	297,76 €	198,50 €	0,00 €	5.119,96 €	629,48 €	25.250,00 €
proz. Aufteilung		0,73%	50,15%	0,10%	3,16%	0,03%	0,03%	21,07%	1,18%	0,79%	0,00%	20,28%	2,49%	100,00%
Unterhaltung der Kriegsgräber 75000.51010	3.500,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	3.500,00 €	3.500,00 €
proz. Aufteilung		0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%
Unterhaltung des jüdischen Friedhofes 75000.51030	500,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	500,00 €	0,00 €	500,00 €
proz. Aufteilung		0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%
Unterhaltung des sonstigen beweglichen Vermögens 75000.52005	2.000,00 €	14,69 €	1.003,05 €	2,02 €	63,13 €	0,51 €	0,56 €	421,34 €	23,58 €	15,72 €	0,00 €	405,54 €	49,86 €	2.000,00 €
proz. Aufteilung		0,73%	50,15%	0,10%	3,16%	0,03%	0,03%	21,07%	1,18%	0,79%	0,00%	20,28%	2,49%	100,00%
Pacht für Friedhofsgelände 75000.53000	50,00 €	0,00 €	0,00 €	50,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	50,00 €
proz. Aufteilung		0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%
Bewirtschaftung der Grundstücke und baulichen Anlagen 75000.54005	22.700,00 €	0,00 €	3.405,00 €	0,00 €	0,00 €	1.135,00 €	0,00 €	0,00 €	11.350,00 €	6.810,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	22.700,00 €
proz. Aufteilung		0,00%	15,00%	0,00%	0,00%	5,00%	0,00%	0,00%	50,00%	30,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%
Geschäftsaufwendungen 75000.65005, 54310.40015	2.500,00 €	0,00 €	375,00 €	0,00 €	0,00 €	125,00 €	0,00 €	375,00 €	125,00 €	75,00 €	300,00 €	750,00 €	375,00 €	2.500,00 €
proz. Aufteilung		0,00%	15,00%	0,00%	0,00%	5,00%	0,00%	15,00%	5,00%	3,00%	12,00%	30,00%	15,00%	100,00%
Verwaltungsgemeinkosten	115.253,37 €	846,33 €	57.802,70 €	116,64 €	3.637,78 €	29,16 €	32,01 €	24.280,33 €	1.359,10 €	906,07 €	0,00 €	23.370,00 €	2.873,25 €	115.253,37 €
proz. Aufteilung		0,73%	50,15%	0,10%	3,16%	0,03%	0,03%	21,07%	1,18%	0,79%	0,00%	20,28%	2,49%	100,00%
Kalk. Zinsen auf Grund und Boden 5,242 %)	18.833,24 €	0,00 €	0,00 €	18.833,24 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	18.833,24 €
proz. Aufteilung		0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%
Kalkulatorische Zinsen auf Bauwerke lt. Anlagenachweis (5,242%)	48.580,49 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	4.858,05 €	0,00 €	26.233,47 €	17.488,98 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	48.580,49 €
proz. Aufteilung		0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	10,00%	0,00%	54,00%	36,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%
Kalkulatorische Zinsen auf bewegliche Sachen lt. Anlagenachweis (5,242%)	262,72 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	262,72 €	262,72 €
proz. Aufteilung		0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%
Kalkulatorische Zinsen auf masch. Einrichtungen lt. Anlagenachweis (5,242%)	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
proz. Aufteilung		0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%
Abschreibung auf Bauwerke lt. Anlagenachweis	53.807,45 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	5.380,75 €	0,00 €	29.056,02 €	19.370,68 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	53.807,45 €
proz. Aufteilung		0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	10,00%	0,00%	54,00%	36,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%
Abschreibung auf masch. Einrichtung lt. Anlagenachweis	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
proz. Aufteilung		0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%
Abschreibung auf bewegliche Sachen lt. Anlagenachweis	1.828,61 €	13,43 €	917,10 €	1,85 €	57,72 €	0,46 €	0,51 €	385,23 €	21,56 €	14,38 €	0,00 €	370,79 €	45,59 €	1.828,61 €
proz. Aufteilung		0,73%	50,15%	0,10%	3,16%	0,03%	0,03%	21,07%	1,18%	0,79%	0,00%	20,28%	2,49%	100,00%
Zwischensumme	786.273,90 €	3.718,70 €	285.977,41 €	19.400,52 €	17.534,01 €	5.546,32 €	10.382,89 €	131.125,64 €	85.507,41 €	55.739,39 €	10.276,80 €	131.524,58 €	29.540,22 €	786.273,90 €
Auflösung von Vorkostenstellen			----->	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Endsumme (1)	786.273,90 €	0,00 €	285.977,41 €	19.400,52 €	17.534,01 €	5.546,32 €	10.382,89 €	131.125,64 €	85.507,41 €	55.739,39 €	10.276,80 €	131.524,58 €	29.540,22 €	786.273,90 €
relativer Anteil der Kostenstellen an der Endsumme (1)			36,37%	2,47%	2,23%	0,71%	1,32%	16,68%	10,88%	7,09%	1,31%	16,73%	4,23%	100,00%
Fehlbetragsausgleich 2018	30.321,71 €		18.056,10 €	1.224,91 €	1.107,07 €	350,18 €	655,56 €	8.279,03 €	0,00 €	0,00 €	648,86 €	0,00 €	0,00 €	30.321,71 €
relativer Anteil des Überschusses an den Kostenstellen			59,55%	4,04%	3,65%	1,15%	2,16%	27,30%	0,00%	0,00%	2,14%	0,00%	0,00%	100,00%
Endsumme (2)	816.595,61 €		304.033,51 €	20.625,44 €	18.641,08 €	5.896,51 €	11.038,45 €	139.404,67 €	85.507,41 €	55.739,39 €	10.925,66 €	131.524,58 €	33.258,92 €	816.595,61 €
			davon gebührenfähig	304.033,51 €	20.625,44 €	18.641,08 €	5.896,51 €	11.038,45 €	139.404,67 €	19.655,79 €	12.070,06 €	10.925,66 €	0,00 €	542.291,16 €

gebührenfähige Gesamtkosten

Aufteilung der Personalkosten für Beschäftigte lt. Stundennachwei

Tätigkeit	Kosten 01.10.2020-30.09.2021		prozentualer Anteil am Gesamtstundenaufkommen		Kostenstellenzuordnung
	01.10.2020-30.09.2021	30.09.2021	01.10.2020-30.09.2021	30.09.2021	
Tätigkeit 55100/110, 55105/110, 55100/040, 55100/010, 55105/510, 55100/020, 55105/010	8.770,85 €	0,00 €	8.770,85 €	2,49%	Kriegsgräber
Tätigkeit 55090/400	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00%	Genehmigungen
Tätigkeit 55090/120	97,70 €	0,00 €	97,70 €	0,03%	Kolumbarien
Tätigkeit 55090/410, 55090/420, 55090/430	74.117,94 €	0,00 €	74.117,94 €	21,07%	Bestattungen
Tätigkeit 55090/060	42.236,81 €	0,00 €	42.236,81 €	12,01%	grabunabhängige Kosten
Tätigkeit 55130/110-55130/220, 55130/270, 55090/260, 55130/510, 55130/260, 55130/300, 55130/060, 55090/130-170	6.914,65 €	0,00 €	6.914,65 €	1,97%	Trauerhallen / Kühlzelle
Tätigkeit 55090/110, 55090/040, 55090/180, 55090/210-220	128.458,08 €	0,00 €	128.458,08 €	36,51%	grabunabhängige Kosten
Tätigkeit 55110/010, 55110/110, 55110/410, 55110/020, 55110/420	11.104,67 €	0,00 €	11.104,67 €	3,16%	pflegefreie Grabarten
Tätigkeit 55090/010, 55090/020, 55090/030, 55090/200	71.339,07 €	0,00 €	71.339,07 €	20,28%	Rahmengrün
Tätigkeit 55120/110, 55120/010 zu 80 %	356,05 €	0,00 €	356,05 €	0,10%	flächenabhängige Kosten
Tätigkeit 55120/110, 55120/010 zu 20 %	89,01 €	0,00 €	89,01 €	0,03%	Pflegekosten vorzeitig abgeräumter Gräber
Tätigkeit 55140/110, 55140/140, 55140/130, 55140/260, 55140/270, 55140/620	2.583,50 €	0,00 €	2.583,50 €	0,73%	Unterhaltung Geräte Maschinen
Tätigkeit 55090/670, 55090/680	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00%	grabunabhängige Kosten
Tätigkeit 55090/510	5.753,15 €	0,00 €	5.753,15 €	1,64%	grabunabhängige Kosten
	351.821,48 €	0,00 €	351.821,48 €	100,00%	

Aufteilung der Gerätekosten Kolonne lt. Stundennachwei

Tätigkeit	Kosten 01.10.2020-30.09.2021		prozentualer Anteil an Gesamtkosten		Kostenstellenzuordnung
	01.10.2020-30.09.2021	30.09.2021	01.10.2020-30.09.2021	30.09.2021	
Tätigkeit 55100/110, 55105/110, 55100/040, 55100/010, 55105/510, 55100/020, 55105/010	1,00 €	0,00 €	1,00 €	100,00%	Kriegsgräber
Tätigkeit 55090/400	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00%	Genehmigungen
Tätigkeit 55090/120	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00%	Kolumbarien
Tätigkeit 55090/410, 55090/420, 55090/430	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00%	Bestattungen
Tätigkeit 55090/060	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00%	grabunabhängige Kosten
Tätigkeit 55130/110-55130/220, 55130/270, 55090/260, 55130/510, 55130/260, 55130/300, 55130/060, 55090/130-170	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00%	Trauerhallen / Kühlzelle
Tätigkeit 55090/110, 55090/040, 55090/180, 55090/210-220	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00%	grabunabhängige Kosten
Tätigkeit 55110/					

Berechnung des voraussichtlichen Gebührenaufkommens 2022 mit Anpassungen

Gebührentatbestand	geplante Fallzahl	Einzelgebühr	Gesamtgebühr
Reihengrab > 5 Jahre	5	1.702 €	8.510,00 €
Rasengrab	13	2.505 €	32.565,00 €
Reihengrab < 5 Jahre	1	1.356 €	1.356,00 €
Rasengrab als Tiefengrab	14	2.820 €	39.480,00 €
Urnenreihengrab	15	1.097 €	16.455,00 €
Urnenrasengrab	29	1.385 €	40.165,00 €
Wahlgrab	3	2.312 €	6.936,00 €
Wahlgrab als Tiefengrab	4	2.627 €	10.508,00 €
Wahlgrab in besonders gewünschter Lage	3	2.627 €	7.881,00 €
Wahlgrab in besonders gewünschter Lage als Tiefengrab	7	2.942 €	20.594,00 €
Urnengrab	14	1.449 €	20.286,00 €
Urnengrab im Kolumbarium	41	1.439 €	58.999,00 €
Benutzung Kühlzelle	36	335 €	12.060,00 €
Benutzung Trauerhalle	105	187 €	19.635,00 €
Genehmigung Grababdeckung aus Stein	35	57 €	1.995,00 €
Genehmigung Grabdenkmal	38	78 €	2.964,00 €
Genehmigung Grabeinfassung	40	54 €	2.160,00 €
Genehmigung Grabplatte	48	52 €	2.496,00 €
Genehmigung Kolumbariumabdeckung	34	38 €	1.292,00 €
Bestattung Tot- und Frühgeburten / Schwangerschaftsabbrüche	1	233 €	233,00 €
Bestattung Reihengrab < 5 Jahren	1	640 €	640,00 €
Bestattung Wahlgrab bei Neuanlegung < 5 Jahren	0	698 €	0,00 €
Bestattung Wahlgrab bei bestehenden Grabstätten < 5 Jahren	1	873 €	873,00 €
Bestattung Tiefengrabstätten bei Neuanlegung unteres Grab < 5 Jahren	0	990 €	0,00 €
Bestattung Tiefengrabstätten bei bestehenden Grabstätten unteres Grab < 5 Jahren	1	1.106 €	1.106,00 €
Bestattung Reihengrab > 5 Jahren	5	698 €	3.490,00 €
Bestattung Wahlgrab bei Neuanlegung > 5 Jahren	18	757 €	13.626,00 €
Bestattung Wahlgrab bei bestehenden Grabstätten > 5 Jahren	41	931 €	38.171,00 €
Bestattung Tiefengrabstätten bei Neuanlegung unteres Grab > 5 Jahren	25	1.048 €	26.200,00 €
Bestattung Tiefengrabstätten bei bestehenden Grabstätten unteres Grab > 5 Jahren	5	1.164 €	5.820,00 €
Bestattung Urne (Erdbestattung)	102	349 €	35.598,00 €
Beisetzung Asche ohne Urne im Aschengrab	1	349 €	349,00 €
Bestattung Urne (Kolumbarium)	53	233 €	12.349,00 €
Bestattung durch Verstreuung auf dem Aschengrabfeld	4	233 €	932,00 €
Gebühren für vorzeitige Einebnungen	29	123 €	3.542,40 €

Summe (1) 449.266,40 €

geplante Nutzungsrechtverlängerungen in Jahren	Einzelgebühr	Gesamtgebühr
0		
3		
0		
6	94,00 €	564,00 €
2		
0		
469	77,07 €	36.144,27 €
301	87,57 €	26.357,57 €
27	87,57 €	2.364,30 €
134	98,07 €	13.140,93 €
106	72,45 €	7.679,70 €
80	71,95 €	5.756,00 €

Summe (2) 92.006,77 €

Gesamtgebührenaufkommen 2022

Summe (1) + Summe (2)	541.273,17 €
------------------------------	---------------------

Vergleich der Gebühren 2021/2022

Gebührentatbestand	Nutzungsrechte und Bestattungen		Nutzungsrechtsverlängerungen	
	Einzelgebühr 2021	Einzelgebühr 2022	Einzelgebühr 2021	Einzelgebühr 2022
Reihengrab > 5 Jahre	1.603 €	1.702 €		
Rasengrab	2.237 €	2.505 €		
Reihengrab < 5 Jahre	1.272 €	1.356 €		
Rasengrab als Tiefengrab	2.531 €	2.820 €	84,37 €	94,00 €
Urnenreihengrab	1.031 €	1.097 €		
Urnenrasengrab	1.256 €	1.385 €		
Wahlgrab	2.187 €	2.312 €	72,90 €	77,07 €
Wahlgrab als Tiefengrab	2.481 €	2.627 €	82,70 €	87,57 €
Wahlgrab in besonders gewünschter Lage	2.481 €	2.627 €	82,70 €	87,57 €
Wahlgrab in besonders gewünschter Lage als Tiefengrab	2.776 €	2.942 €	92,53 €	98,07 €
Urnengrab	1.363 €	1.449 €	68,15 €	72,45 €
Urnengrab im Kolumbarium	1.398 €	1.439 €	69,90 €	71,95 €
Benutzung Kühlzelle	275 €	335 €		
Benutzung Trauerhalle	196 €	187 €		
Genehmigung Grababdeckung aus Stein	47 €	57 €		
Genehmigung Grabdenkmal	64 €	78 €		
Genehmigung Grabeinfassung	44 €	54 €		
Genehmigung Grabplatte	42 €	52 €		
Genehmigung Kolumbariumabdeckung	31 €	38 €		
Bestattung Tot- und Frühgeburten / Schwangerschaftsabbrüche	244 €	233 €		
Bestattung Reihengrab < 5 Jahren	672 €	640 €		
Bestattung Wahlgrab bei Neuanlegung < 5 Jahren	733 €	698 €		
Bestattung Wahlgrab bei bestehenden Grabstätten < 5 Jahren	917 €	873 €		
Bestattung Tiefengrabstätten bei Neuanlegung unteres Grab < 5 Jahren	1.039 €	990 €		
Bestattung Tiefengrabstätten bei bestehenden Grabstätten unteres Grab < 5 Jahren	1.161 €	1.106 €		
Bestattung Reihengrab > 5 Jahren	733 €	698 €		
Bestattung Wahlgrab bei Neuanlegung > 5 Jahren	794 €	757 €		
Bestattung Wahlgrab bei bestehenden Grabstätten > 5 Jahren	978 €	931 €		
Bestattung Tiefengrabstätten bei Neuanlegung unteres Grab > 5 Jahren	1.100 €	1.048 €		
Bestattung Tiefengrabstätten bei bestehenden Grabstätten unteres Grab > 5 Jahren	1.222 €	1.164 €		
Bestattung Urne (Erdbestattung)	367 €	349 €		
Beisetzung Asche ohne Urne im Aschengrab	367 €	349 €		
Bestattung Urne (Kolumbarium)	244 €	233 €		
Bestattung durch Verstreuung auf dem Aschengrabfeld	244 €	233 €		
Gebühren für vorzeitige Einebnungen	119 €	123 €		