

Beratungsfolge Vorlage ist für alle hier angegebenen Sitzungen bestimmt	Sitzungstermin
Rat	23.04.2013
Arbeitskreis für Personal- und Organisationsentwicklung	07.05.2013
Haupt- und Finanzausschuss	14.05.2013
Haupt- und Finanzausschuss	22.05.2013
Rat	04.06.2013

Stellenplan der Stadt Haan für das Jahr 2013

Beschlussvorschlag:

Der Stellenplan für das Haushaltsjahr 2013 wird entsprechend dem in Anlage 1 beigefügten Verwaltungsentwurf verabschiedet.

Den unter 2.4 aufgeführten personalwirtschaftlichen Maßnahmen wird zugestimmt.

Der Gewährung von Leistungsentgelten für die Beamtinnen und Beamten wird zugestimmt. Die erforderlichen Mittel werden im Haushalt 2014 bereitgestellt.

Sachverhalt:

Inhalt

1. Rechtsgrundlage
2. Aufstellung des Stellenplans
 - 2.1 Allgemeines
 - 2.2 Entgeltordnungen
 - 2.3 Opt-Out Regelung
 - 2.4 Personalwirtschaftliche Maßnahmen
 - 2.4.1 Zuständigkeiten

- 2.4.2 Beförderungssperre
- 2.4.3 Wiederbesetzungssperre
- 2.4.4 Nachwuchsförderung
- 2.4.5 Organisatorische Maßnahmen
- 2.5 Hallenbad
- 2.6 Bildung und Teilhabe
- 2.7 Entwicklung der Anzahl der Stellen
- 2.8 Umfang des Stellenplans
- 3. Tarif-/Besoldungsrechtliche finanzielle Veränderungen/Auswirkungen in 2013
- 4. Personalhaushalt
 - 4.1 Allgemeines
 - 4.2 Leistungsentgelte
 - 4.3 Strukturdaten
 - 4.4 Entwicklung der Personalkosten
 - 4.5 Beschluss des Rates zur Personalkosteneinsparung
- 5. Stellenwertigkeiten, Stellenbewertungen
- 6. Weiteres Verfahren
- 7. Anlagen

1. Rechtsgrundlage

Nach § 79 Abs. 2, Satz 2, 2. Halbsatz, der Gemeindeordnung für das Land Nordrhein-Westfalen (GO NRW) ist der Stellenplan für die Beamtinnen/Beamten und Tariflich Beschäftigten Anlage des Haushaltsplanes.

Gem. § 8 der Gemeindehaushaltsverordnung (GemHVO) hat der Stellenplan die im Haushaltsjahr erforderlichen Stellen der Beamtinnen/Beamten sowie der Arbeitnehmer/innen, die über die Dauer eines Jahres hinaus eingestellt werden, getrennt für die einzelnen Teilhaushalte, nach Laufbahnen und Fachrichtungen sowie Besoldungs- und Entgeltgruppen auszuweisen.

2. Aufstellung des Stellenplans

2.1 Allgemeines

Im Zuge der Stellenplanberatungen hat die Politik in der Vergangenheit immer wieder Beschlüsse gefasst, nach denen Personalkosten durch Stellenreduzierung eingespart werden sollen. Die Verwaltung hat sich selbstverständlich immer bemüht, diese Vorgaben zu erfüllen, jedoch ist dies durch zusätzliche Aufgabenübertragungen (z.B. Bildung und Teilhabe, Brandschutz/Sicherheitsmängel, Kinderschutz usw.) und Tarifierhöhungen nicht realisierbar. Abgesehen davon, dass eine weitere Arbeitsverdichtung unmöglich erscheint, gehen die Rationalisierungen und Einsparungen nicht nur zu Lasten der Mitarbeiter/innen, sondern durch Abbau von Leistungen und Qualitätsstandards auch zu Lasten der Bürger/innen.

Darüber hinaus wird es aufgrund des demografischen Wandels, der hohen Nachfrage aus der Wirtschaft und der geringeren Bezahlung im öffentlichen Dienst für Kommunen immer schwerer, geeignetes Personal zu finden. Um die Zukunft des öffentlichen Dienstes sichern zu können, sollte bereits heute versucht werden, dem zu erwartenden Fachkräftemangel mit ausreichendem, qualifiziertem Personal vorzubeugen und dieses Personal durch günstige Arbeitsbedingungen möglichst langfristig an die Stadt Haan zu binden.

2.2 Entgeltordnungen

Zum 01.10.2005 wurde der BAT durch den TVöD ersetzt. Seit dieser Zeit wird zwischen den Tarifvertragsparteien über eine neue Entgeltordnung verhandelt. Als Ergebnis ist nach mehr als 7 Jahren weiterhin festzuhalten, dass bisher nur für den Sozial- und Erziehungsdienst im Jahre 2009 eine neue Entgeltordnung vereinbart wurde. Es ist nicht zu erkennen, zu welchem Zeitpunkt dies auch für die anderen Bereiche der Verwaltung gelingt. Durch die fehlende Entgeltordnung ergeben sich in der Praxis erhebliche Schwierigkeiten, weil z.B. Eingruppierungen immer noch nach dem BAT erfolgen müssen, dort teilweise Bewährungsaufstiege vorgesehen sind, die es im TVöD nicht gibt. Dies hat zur Folge, dass die im Rahmen der Überleitung vom BAT zum TVöD vorgesehenen Auslaufristen nachträglich verlängert wurden und es somit immer noch zu Bewährungsaufstiegen kommt.

2.3 Opt-Out Regelung/Geleistete Überstunden

Die im Jahre 2006 in Kraft getretene Arbeitszeitverordnung, die Richtlinie 2003/88 EG und diverse Entscheidungen des Europäischen Parlaments und des EU-Rates haben die höchstzulässige wöchentliche Arbeitszeit aus Gründen des Arbeitsschutzes auf 48 Stunden wöchentlich begrenzt. Die Entscheidung des EuGH, dass ein die Anwesenheit am Arbeitsort erforderlicher Bereitschaftsdienst nicht zur Ruhezeit, sondern zur Arbeitszeit im Sinne der EU-Arbeitszeitrichtlinie zählt, hat das Problem verschärft.

Das Arbeitszeitgesetz aus dem Jahre 2006 hat die Option einer abweichenden Vereinbarung der Arbeitszeit, mit oder ohne Zeitausgleich, eröffnet. Auch Artikel 18 der Richtlinie 93/104/EG und die bereits genannte Richtlinie 2003/88/EG stellte es den Mitgliedsstaaten frei, die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden nicht anzuwenden, wenn bestimmte Bedingungen erfüllt sind.

Für NRW enthält die Arbeitszeitordnung eine Regelung, nach der die wöchentliche Arbeitszeit für die Feuerwehr auf 54 Stunden ausgedehnt werden kann, wenn der Arbeitnehmer damit einverstanden ist (in Haan waren alle Mitarbeiter/innen der Feuerwehr einverstanden). Dazu wurde ein Gesetz zur Zahlung einer besonderen Feuerwehrzulage für diese Mehrarbeit verabschiedet. Danach sind 20 € pro über 48 Stunden hinausgehende Schicht zu zahlen.

Diese Regelung war bis 31.12.2010 befristet und wurde am 15.12.2010 bis 31.12.2013 verlängert. Sollte diese Regelung nicht nochmals verlängert werden, ergibt sich ein erheblicher zusätzlicher Personalbedarf (mindestens vier Stellen).

Außerdem ist darauf hinzuweisen, dass der Ausgleich in Höhe von 20 € nach Ansicht der Betroffenen nicht ausreichend ist und für die Zeit bis 31.12.2006 kein Ausgleich erfolgte und aus diesen Gründen etliche Klagen auf Mehrarbeitsvergütung erfolgten. Das Bundesverwaltungsgericht hat am 29.09.2011 ein Urteil verkündet, nachdem den Betroffenen weitgehende Ansprüche zugestanden wurden. Aufgrund eines weiteren Urteils des Bundesverwaltungsgerichts vom 26.07.2012 sind die Bediensteten der Feuerwache davon ausgegangen, dass sie einen Ausgleich für die von ihnen wegen Überschreitung der zulässigen Höchstarbeitszeit geleisteten Stunden erhalten. Nach (erneuter) Überprüfung des Sachverhalts durch das hiesige Rechtsamt, bestehen jedoch auch nach dem jüngsten Urteil keine Rechtsansprüche auf Ausgleichszahlungen, weil die Mitarbeiter/innen den Dienstherrn zu gegebener Zeit hätten rügen müssen und die Ansprüche zwischenzeitlich verjährt sind.

Die den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern angekündigte Ablehnung führte zu nachvollziehbaren Protesten der Bediensteten, denn es ist unstrittig, dass jeder Einzelne die in Rede stehenden Mehrarbeitsstunden geleistet, aber nicht bezahlt bekommen hat. Hinzu kommt, dass in anderen -auch kreisangehörigen- Städten die Ausgleichsansprüche anerkannt wurden. Unter welchen Voraussetzungen dies geschehen ist, kann von hier nicht beurteilt werden.

Auch vor diesem Hintergrund wurde von hier eine Anfrage an den Kreis gerichtet, ob trotz des bestehenden Haushaltssicherungskonzepts die grundsätzliche Möglichkeit besteht, auf freiwilliger Basis zumindest einen teilweisen Ausgleich für die geleistete Mehrarbeit herbeizuführen. Im Rahmen dieser freiwilligen Regelung hätte ggf. ein Verzicht auf weitere Ansprüche geregelt werden können, um den erwarteten Klagen

und deren Folgen aus dem Weg zu gehen. Mit Schreiben vom 20.12.2012 hat der Landrat jedoch mitgeteilt, dass sich durch das festgestellte Nichtvorliegen von Rechtsansprüchen eine weitere Befassung mit der Thematik eines freiwilligen Ausgleichs verbietet und insbesondere dieser Konsolidierungsbereich deutlichen Restriktionen unterliegt.

Nach einer entsprechenden Mitteilung an die Mitarbeiter/innen wird davon ausgegangen, dass diese den Klageweg beschreiten werden. Die Verwaltung hat angeboten, ggfls. Regelungen für einen Musterprozess mit den Beschäftigten zu treffen. Sollte den Klagen stattgegeben werden, kommen erhebliche Nachzahlungen auf die Stadt Haan zu.

2. 4 Personalwirtschaftliche Maßnahmen

2.4.1 Zuständigkeiten

Entscheidungen, die das beamtenrechtliche Grundverhältnis oder das Arbeitsverhältnis eines Bediensteten zur Stadt Haan verändern, werden für Bedienstete in Führungsfunktionen (bei der Stadt Haan sind dies die Amtsleiter/innen) durch den Rat der Stadt Haan im Einvernehmen mit dem Bürgermeister (vgl. § 8 Hauptsatzung der Stadt Haan i. V. m. § 73 Abs. 3 GO NRW) getroffen.

Für alle anderen Bediensteten trifft der Bürgermeister die dienstrechtlichen und arbeitsrechtlichen Entscheidungen. Dabei ist der Stellenplan einzuhalten; Abweichungen sind nur zulässig, soweit sie aufgrund des Besoldungs- oder Tarifrechts zwingend erforderlich sind.

2.4.2 Beförderungssperre

Die bis einschließlich 2011 geltende Beförderungssperre wurde im vergangenen Jahr aufgehoben.

2.4.3 Wiederbesetzungssperre

Die im vergangenen Jahr im Rahmen der Stellenplanberatungen durch den Rat der Stadt Haan beschlossene Aufhebung der Wiederbesetzungssperre wurde durch die Aufsichtsbehörde nicht genehmigt, so dass die Wiederbesetzungssperre weiterhin Bestand hat.

Die seit Beginn des Nothaushaltes (01.07.2010) weggefallenen Stellen und die in den Folgejahren bis 2017 freiwerdenden Stellen und das weitere Vorgehen in Bezug auf diese Stellen sind aus der Anlage 6 ersichtlich.

2.4.4 Nachwuchsförderung

Bei der Stadt Haan werden bis 2017 wahrscheinlich 24 Mitarbeiter/innen das Rentenalter erreichen. Es soll versucht werden, diese Stellen durch qualifizierten Nachwuchs aus dem eigenen Hause zu besetzen und dabei Einsparpotenziale zu nutzen. Um diesem Anspruch gerecht zu werden, soll die Stadt Haan weiterhin ihre Verantwortung für die Ausbildung von Jugendlichen wahrnehmen. Hierdurch wird zudem ein wichtiger Beitrag zur Eindämmung der Jugendarbeitslosigkeit erbracht und dem zu erwartenden Fachkräftemangel entgegengewirkt.

Unter den ausscheidenden Mitarbeiter/Innen sind u.a. acht Beamtinnen und Beamte des gehobenen Verwaltungsdienstes, deren Stellen überwiegend nachbesetzt werden müssen. Um diese zu erwartenden Neubesetzungen zumindest teilweise intern vornehmen zu können, müssen vermehrt Auszubildende für die Laufbahn des gehobenen Dienstes eingestellt werden. Um die bis zum Jahre 2017 freiwerdenden Stellen im gehobenen Dienst adäquat intern besetzen zu können, sollen im Studienjahr 2013 drei Anwärter/innen eingestellt werden, die dann im Jahr 2016 den Bachelor-Abschluss ablegen werden.

Desweiteren sollen zwei Auszubildende zur/zum Verwaltungsfachangestellten eingestellt werden. Eine der Auszubildenden wird ihre Ausbildung aus persönlichen Gründen in Teilzeit absolvieren. Der Versuch, weitere Auszubildende für die Bereiche Medien- und Informationsdienste, Fachrichtung Bibliothek, bzw. Fachrichtung IT zu gewinnen, ist mangels geeigneter Bewerber/innen gescheitert. Die geringe Anzahl der Bewerber/innen in diesen beiden Bereichen könnte bereits ein Hinweis auf den zu erwartenden Fachkräftemangel sein.

2.4.5 Organisatorische Maßnahmen

Die Organisationsstruktur der Verwaltung wird im Hinblick auf eine Verschlankeung ständig überprüft. Die im AK Personal- und Organisationsentwicklung geführte Diskussion ist fortzusetzen. Die Ergebnisse sind - soweit nicht bereits geschehen - in die zukünftige Personalplanung (siehe Anlage 6) zu übernehmen. Ziel ist es, die Zahl der Ämter (Fachbereiche) in den nächsten Jahren auf 6 – 7 zu verringern.

Zum Sachstand der aktuellen Organisationsuntersuchung im Amt 51 wird auf die Vorlage 10/160/2013 zum Arbeitskreis Personal- und Organisation verwiesen.

2.5 Hallenbad

Die geplante Verlagerung des Hallenbades ab 01.01.2012 zu den Stadtwerken Haan GmbH kann zumindest kurzfristig nicht realisiert werden.

Im Entwurf des Haushaltsplanes 2013 sind die notwendigen Mittel für die Gewährleistung der Betriebssicherheit eingestellt. Es wird davon ausgegangen, dass das Hallenbad nach der Sanierung mittelfristig nutzbar bleiben wird.

Da derzeit nicht erkennbar ist, dass eine Übernahme des Hallenbades durch die Stadtwerke GmbH realisierbar ist, entfallen die kw-Vermerke an den entsprechenden Stellen im Stellenplan.

2.6 Bildung und Teilhabe

Im Rahmen des Bildungs- und Teilhabepaketes wird u. a. auch die Schulsozialarbeit gefördert. Aufgrund einer einvernehmlichen Abstimmung zwischen den ka Gemeinden erhält die Stadt Haan, befristet bis zum 30.06.2014 (ursprünglich nur bis 31.12.2013), Finanzmittel zur Einrichtung von 1,89 Stellen. Dabei wird eine Vollzeitstelle mit Kosten in Höhe von 57.160 €/Jahr verrechnet. Insoweit ergibt sich ein entsprechender Erstattungsanspruch, der letztlich zur Verringerung der unter Nr. 4.4 aufgeführten Personalkosten führt. Aktuell sind die 1,89 Stellen besetzt.

2.7 Entwicklung der Anzahl der Stellen

Jahr	Anzahl der Stellen			Abweichung zum Vorjahr v. H.
	Beamte	Tariflich Beschäftigte	Insgesamt	
1995	62	232	294	
2000	66	219	285	
2005	65	213	278	
2006	68	209	277	-0,3
2007	68	212	280	1,0
2008	69	210	279	- 0,3
2009*	69	198,2	267,2	
2010	71	191,3	262,3	-1,8
2011	72	192,5	264,5	1,0
2012	71,3	190,8	262,1	-1,0
2013	70,4	190,9	261,3	-0,3

* Mit Einführung des NKF im Jahre 2009 erfolgte die Umstellung auf eine Vollzeitverrechnung.

Dadurch ergibt sich eine Verringerung der Stellen.

2.8 Umfang des Stellenplans

Der Stellenplan (Anlage 1) umfasst in dieser Reihenfolge:

- Stellenplan Teil A: Beamtinnen/Beamte
- Stellenübersicht Teil A: Aufteilung nach der Gliederung
-Beamtinnen/Beamte-
- Stellenplan Teil B: Tariflich Beschäftigte
- Stellenübersicht Teil B: Aufteilung nach der Gliederung
-Tariflich Beschäftigte-
- Stellenübersicht Teil C: Dienstkräfte in der Ausbildungszeit

3. Tarif-/Besoldungsrechtliche finanzielle Veränderungen/Auswirkungen in 2013

- Tarifierhöhung der Tariflich Beschäftigten von jeweils 1,4% ab 01.01.2013 und 01.08.2013
- Voraussichtlich:
 - Besoldungserhöhung von 2,65% für Beamte bis A 10 ab 01.01.2013
 - Besoldungserhöhung von 1% für Beamte A 11 und A 12 ab 01.01.2013,
 - keine Besoldungserhöhung für Beamte ab A 13

Nachrichtlich: Stufenweise Erhöhung der leistungsorientierten Bezahlung von 1% der Monatsentgelte auf 1,25% in 2010, 1,5% in 2011, 1,75% in 2012 und 2% in 2013. Durch die Auszahlung der Leistungsentgelte im April des jeweiligen Folgejahres wirkt sich die Erhöhung immer erst im Folgejahr aus.

4. Personalhaushalt

4.1 Allgemeines

Die Personalausgaben umfassen die Besoldungen der Beamtinnen/Beamten und Entgelte der Tariflich Beschäftigten sowie die Abgaben und Umlagen.

Es sind ab 2009 durch die Einführung des NKF Mittel für die Rückstellungsbildung (Pensionen, Altersteilzeit usw.) einzuplanen. Es handelt sich für 2013 um einen Betrag von 1,511 Mio. €. Diese Aufwendungen bilden die voraussichtlichen zukünftigen Finanzbedarfe. Durch diese Darstellung wird der Ressourcenverbrauch transparenter.

Die Darstellung der Personalkostenentwicklung wurde ab dem Jahre 2009 entsprechend anders strukturiert (siehe Ziff. 4.4).

4.2 Leistungsentgelte

Gem. § 18 TVöD wurde ab dem 01.01.2007 ein Leistungsentgelt eingeführt. Die Dienstvereinbarung über die Einführung des Leistungsentgeltes gilt seit dem 01.01.2008. Für die Tariflich Beschäftigten beträgt die Leistungsprämie inzwischen 2% der Jahresbruttoentgelte (ca.163.000 €). Für 2014 ist derzeit noch keine Regelung zur Höhe des Leistungsentgeltes getroffen. Ggf. wird dies Teil der Tarifverhandlungen im Frühjahr 2014 sein.

Mit dem Gesetzentwurf zur Stärkung der Personalhoheit der Kommunen in Nordrhein-Westfalen wurde die Möglichkeit geschaffen, auch die Beamtinnen und Beamten in die jeweils geschlossenen Dienstvereinbarungen aufzunehmen. Für die Beamtinnen und Beamten hat der Rat mit Beschluss vom 12.02.2008 Mittel in Höhe von 25.000 € bereitgestellt. Die Auszahlung dieser Mittel ist im April 2010 (für das

Jahr 2009) erfolgt. Danach wurden aufgrund des Nothaushaltes keine Mittel mehr für das Leistungsentgelt für die Beamten bereitgestellt.

Mit Erlass vom 06.04.2009 hat das Innenministerium des Landes Nordrhein-Westfalen geregelt, dass es im Interesse einer vergleichbaren Behandlung aller Beschäftigten der Gemeinden und Gemeindeverbände, einer Förderung des Leistungsgedankens und der Motivation der Beamtinnen und Beamten auch Gemeinden mit nicht ausgeglichenem Haushalt ermöglicht werden soll, dieser Beschäftigtengruppe Leistungsbezüge unter den Voraussetzungen des § 6 LBesG NRW zu gewähren. Demnach beanstandet die Kommunalaufsicht in Gemeinden und Gemeindeverbänden, die für eine Verringerung der allgemeinen Rücklage gem. § 75 Abs. 4 GO NRW einer aufsichtlichen Genehmigung bedürfen oder mit einem genehmigungsfähigen Haushaltssicherungskonzept wirtschaften, die Gewährung von Leistungsbezügen nach § 6 LBesG NRW dann nicht, wenn die erforderlichen Mehrausgaben im Haushalt/Haushaltssicherungskonzept so dargestellt werden können, dass sie die Genehmigungsfähigkeit nicht gefährden und insbesondere nicht zu einer Verlängerung der Laufzeit des Haushaltssicherungskonzeptes führen.

Ergänzend hat das Innenministerium des Landes Nordrhein-Westfalen mit Erlass vom 07.03.2013 u.a. darauf hingewiesen, dass es bei der Pflicht bleibt, den Haushalt zum nächstmöglichen Zeitpunkt wieder auszugleichen.

Die Kommunalaufsicht hat auf Nachfrage bestätigt, dass die Gewährung der leistungsorientierten Bezahlung für Beamtinnen und Beamten nicht zu beanstanden ist.

Um dem Gleichbehandlungs- und Motivationsgedanken Rechnung zu tragen, schlägt die Verwaltung vor, die leistungsorientierte Bezahlung ab dem Jahr 2013 auch für Beamte einzuführen und die erforderlichen Mittel in gleicher Höhe wie bei den Tariflich Beschäftigten (2% der Jahresbruttoentgelte = ca. 62.000 €) dafür im Haushalt 2014 bereit zu stellen.

4.3 Strukturdaten (ohne Rückstellungen)

Der für das Haushaltsjahr 2013 vorgelegte Haushalt veranschlagt 15,329 Mio €. Dies ist eine Erhöhung gegenüber dem Ansatz 2012 in Höhe von 14.842 Mio € um 0,487 Mio. €.

Die Veränderungen gegenüber 2012 setzen sich wie folgt zusammen:

- Tarifierhöhung bei den Tarifl. Beschäftigten (1,4%) ab 1.1.	rd. 0,126 Mio. €
- Tarifierhöhung bei den Tarifl. Beschäftigten (1,4%) ab 1.8.	rd. 0,060 Mio. €
- Steigerung Leistungsentgelt (0,25%)	rd. 0,025 Mio. €
- Besoldungserhöhung bei den Beamtinnen/Beamte (2,65%)	rd. 0,050 Mio. €
- Dienstalterssteigerungen/Höhergruppierungen	rd. 0,020 Mio. €
- Wiederbesetzung Stelle Techn. Beigeordneter	rd. 0,040 Mio. €
- Personalkosten Freizeitphase Altersteilzeit	rd. 0,166 Mio. €
Gesamt:	rd. 0,487 Mio. €

4.4 Entwicklung der Personalkosten

Jahr	Haushaltsansatz in Mio. EUR		Rechnungs- ergebnis in Mio. EUR	Abweichung des Rechnungs- ergebnisses zu dem des Vorjahres in %
1995	11,35		11,14	
2000	11,71		11,71	
2005	12,25		12,36	
2006	13,08		13,01	5,2
2007	13,13		12,99	-0,2
2008	13,84		13,56	4,3
	ohne Rückstellungen	mit Rückstellungen		
2009	14,254	15,239	13,87**	2,3
2010	14,422	15,695	14,19**	2,3
2011	14,360	15,399	14,23**	0,2
2012	14,842	15,912		4,3*
2013	15,329	16.840		
2014	15,589	16.996		
2015	15,896	17.296		
2016	16,253	17.728		

*) Steigerung des Haushaltsansatzes gegenüber dem Rechnungsergebnis des Vorjahres

***) ohne Rückstellungen

4.5 Beschluss des Rates zur Personalkosteneinsparung

Am 8.6.2010 hat der Rat der Stadt Haan beschlossen, dass die Personalaufwendungen gegenüber dem Haushaltsplanentwurf 2010 um 150.000 € reduziert werden. Diese Reduzierung der Personalkosten konnte eingehalten werden.

Ebenfalls wurde beschlossen, dass im Haushaltsplan 2011 auf der Basis des abgesenkten Haushaltsansatzes 2010 für den Zeitraum 2011 bis 2013 jährlich eine weitere Kürzung von 250.000 € vorzunehmen ist.

Diese Kürzungen konnten und können nicht eingehalten werden, weil alleine die Besoldungs- und Tariferhöhungen im Jahr 2013 ca. 261.000 € ausmachen und dazu neue Aufgaben auf die Kommunen übertragen bzw. Qualitätsstandards erhöht wurden, die zusätzlichen Personalbedarf auslösen bzw. ausgelöst haben.

5. Stellenwertigkeiten, Stellenbewertungen

Die Stellen der **Beamtinnen/Beamten** sind aufgrund der beamtenrechtlichen Vorschriften sachgerecht zu bewerten. Die sachgerechte Stellenbewertung erfolgt hier nach dem jeweils aktuellen Stellenbewertungsgutachten der Kommunalen

Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsvereinfachung (KGSt). Bei verschiedenen Bewertungskriterien werden Punktwerte ermittelt, die Addition erbringt die Zuordnung zu einer Besoldungsgruppe.

In den Jahren 1988, 1993, 1998 und 2006 wurden sämtliche Stellen der Beamtinnen/Beamten bewertet.

Zu den Eingruppierungen der **Tariflich Beschäftigten** siehe Ziff. 2.2.

Die Ergebnisse der im Jahre 2012 auf Grund von Anträgen durchgeführten Stellenbewertungen sind, soweit sich Veränderungen ergeben haben, in den Stellenplanentwurf 2013 eingeflossen.

Die Bewertung der Stellen der Beamtinnen/Beamten und der Tariflich Beschäftigten wird hier seit Mitte der 80er Jahre durch die Stellenbewertungs-kommission (als Empfehlung für den Verwaltungsvorstand) vorgenommen.

6. Weiteres Verfahren

Die "Einbringung" des Stellenplans als Anlage zum Haushaltsplan erfolgt in der Sitzung des Rates am 23.04.2013.

Es folgt die Beratung im Arbeitskreis Personal + Organisationsentwicklung am 07.05.2013.

Entsprechend den Terminen für die Beratung bzw. Beschlussfassung über die Haushaltssatzung sowie den Haushalts- und Finanzplan (HFA am 14.05. und Rat am 22.05.2013) kann dann jeweils grundsätzlich in öffentlicher (bei Bedarf ergänzend in nichtöffentlicher) Sitzung die weitere Beratung bzw. Beschlussfassung erfolgen.

Personalrat und Gleichstellungsbeauftragte wurde der vorliegende Entwurf zugeleitet. Soweit noch Stellungnahmen erfolgen, werden diese umgehend nachgereicht.

7. Anlagen

Die Anlagen 2 – 6 sowie ggf. die Stellungnahme(n) des Personalrats / der Gleichstellungsbeauftragten sind nur für die nichtöffentliche Beratung bestimmt.

Anlage

1. Stellenplan 2013
2. Stellenverteilung auf die einzelnen Produkte
3. Erläuterungen zu den Veränderungen gegenüber dem Vorjahr

4. Stellungnahme der Amtsleiterin 65 zur Stelle 65/14
5. Stellungnahme des Amtsleiters 66 zum zusätzlichen Stellenbedarf in der Kanalkolonne
6. Weggefallene bzw. freiwerdende Stellen von Beginn des HSK bis zum 31.12.2017

Anlagen:

- Anlage 1.1: Stellenübersicht Beamte nach Produkt
- Anlage 1.2: Stellenübersicht Tariflich Beschäftigte nach Produkt
- Anlage 1.3: Stellenplan Beamte
- Anlage 1.4: Stellenplan Tariflich Beschäftigte nach TVÖD
- Anlage 1.5: Stellenplan Tariflich Beschäftigte Entgeltordnung S
- Anlage 1.6: Stellenplan Nachwuchskräfte
- Anlage 2: Stellenplan 2013
- Anlage 3: Erläuterungen zu den Veränderungen gegenüber dem Vorjahr
- Anlage 4: Stellungnahme der Amtsleiterin 65 zur Stelle 65/14
- Anlage 5: Stellungnahme des Amtsleiters 66 zum zusätzlichen Stellenbedarf in der Kanalkolonne
- Anlage 6: Weggefallene bzw. freiwerdende Stellen von Beginn des HSK bis zum 31.12.2017
- Anlage 7: Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten
- Anlage 8: Stellungnahme des Personalrates