

<b>Beratungsfolge</b> Vorlage ist für alle hier angegebenen Sitzungen bestimmt	<b>Sitzungstermin</b>
Rat	04.02.2014
Arbeitskreis für Personal- und Organisationsentwicklung	24.02.2014
Haupt- und Finanzausschuss	11.03.2014
Haupt- und Finanzausschuss	18.03.2014
Rat	25.03.2014

## **Stellenplan der Stadt Haan für das Jahr 2014**

### **Beschlussvorschlag:**

Der Stellenplan für das Haushaltsjahr 2014 wird entsprechend dem in Anlage 1 beigefügten Verwaltungsentwurf verabschiedet.

Den unter 2.7 aufgeführten personalwirtschaftlichen Maßnahmen wird zugestimmt.

Der Weitergewährung der Leistungsentgelte an die Beamten wird zugestimmt.

### **Sachverhalt:**

#### **Inhalt**

1. Rechtsgrundlage
2. Aufstellung des Stellenplans
  - 2.1 Allgemeines
  - 2.2 Entgeltordnungen
  - 2.3 Altersteilzeitstellen

- 2.4 Arbeitszeit Feuerwehr
- 2.5 Abschlagsfreie Rente ab 45 Beitragsjahren
- 2.6 Zusätzlicher Personalbedarf im Bereich Jugend und Soziales/Raumbedarf
- 2.7 Personalwirtschaftliche Maßnahmen
  - 2.7.1 Zuständigkeiten
  - 2.7.2 Beförderungssperre
  - 2.7.3 Wiederbesetzungssperre
  - 2.7.4 Nachwuchsförderung
  - 2.7.5 Organisatorische Maßnahmen
- 2.8 Bildung und Teilhabe
- 2.9 Entwicklung der Anzahl der Stellen
- 2.10 Umfang des Stellenplans
- 3. Tarif-/Besoldungsrechtliche finanzielle Veränderungen/Auswirkungen in 2014
- 4. Personalhaushalt
  - 4.1 Allgemeines
  - 4.2 Leistungsentgelte
  - 4.3 Strukturdaten
  - 4.4 Entwicklung der Personalkosten
- 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**

In der Vergangenheit wurden von der Politik immer wieder Beschlüsse gefasst, nach denen Personalkosten durch Stellenreduzierungen eingespart werden sollen.

Insbesondere durch steigende Fallzahlen (Kindertageseinrichtungen, Wirtschaftliche Erziehungshilfen, Soziale Hilfen, Asyl usw.), zusätzliche Aufgaben (Kinderschutz, Einrichtung einer Vergabestelle, Bildung und Teilhabe) und Einführung der 48- statt 54-Stundenwoche bei der Feuerwehr sind die gewünschten Stellenreduzierungen nicht nur nicht zu realisieren, sondern es müssen teilweise zusätzliche Stellen(anteile) ausgewiesen werden. Die ebenfalls gewünschten hohen Qualitätsstandards können bei der zunehmenden Arbeitsverdichtung nicht erfüllt werden und gehen sowohl zu Lasten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, als auch zu Lasten der Bürgerinnen und Bürger.

Bei externen Stellenbesetzungen macht sich inzwischen deutlich bemerkbar, dass es aufgrund des demografischen Wandels, der hohen Nachfrage aus der Wirtschaft und der geringeren Bezahlung im öffentlichen Dienst für Kommunen immer schwerer wird, geeignetes Personal zu finden. Die bei den Beamten mit Besoldung nach A 11 und A 12 vorgenommene Tarifierhöhung von nur 1% und der völligen Entkoppelung der Tarifierhöhung der Beamten ab A 13 aufwärts von den Angestellten durch Nullrunden in 2013 und 2014 trägt nicht dazu bei, den öffentlichen Dienst als Arbeitgeber attraktiver zu machen. Um die Zukunft des öffentlichen Dienstes sichern zu können, muss 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. Auf dem Weg zu einer Entgeltordnung zum TVöD haben der Verband der

kommunalen Arbeitgeber (VKA) und die Gewerkschaften (nach 8 Jahren!) einen - nach eigenen Angaben - wichtigen Zwischenstand erreicht. Die Tarifparteien haben sich auf ein „Gemeinsames Papier zum Verhandlungsstand zur neuen Entgeltordnung zum TVöD“ verständigt, in dem wesentliche Kernpunkte der Entgeltordnung für die weiteren Verhandlungen festgelegt sind.

Das „Gemeinsame Papier“, das unter Gesamteinigungsvorbehalt steht, fasst die bisherigen Ergebnisse zusammen und ist ein Zwischenstand für die weiter zu führenden Verhandlungen. Ein Zeitpunkt für ein Inkrafttreten der Entgeltordnung ist bislang nicht vereinbart. Ein vorzeitiges Inkrafttreten für einzelne Bestandteile ist nicht vorgesehen.

Für die Arbeitgeber ergibt sich in der Praxis in den Verwaltungen kein aktueller Handlungsbedarf; es verbleibt zunächst weiter bei den „alten“ Eingruppierungsvorschriften.

### **2.3 Altersteilzeitstellen**

Die Stellen, die von Beamtinnen bzw. Beamten in Altersteilzeit besetzt sind, müssen auch nach Ausscheiden aus der Arbeitsphase, d.h. während der Freizeitphase bis zum Eintritt in den Ruhestand, mit jeweils der Hälfte des ursprünglichen Stellenanteils im Stellenplan geführt werden. Dies führt in Fällen, in denen die Stelle nach Ausscheiden des Stelleninhabers nachbesetzt wird dazu, dass diese dann Stellenplantechnisch „doppelt“ ausgewiesen - und auch bezahlt - werden müssen (aktuell: Stelle 51/60). In anderen Fällen werden die Stellen nach Ausscheiden des Stelleninhabers jedoch nicht nachbesetzt (aktuell: Stelle 21/1) und somit Personalkosten eingespart.

### **2.4 Arbeitszeit Feuerwehr**

Die Bediensteten der hiesigen Feuerwache haben sich im Rahmen einer Opt-Out Regelung bisher bereit erklärt, über die gesetzlich zulässige Wochenarbeitszeit von 48 Stunden hinaus, bis zu 54 Stunden wöchentlich zu arbeiten. Diese Vereinbarung konnte jährlich zum Jahresende gekündigt werden. Im Jahr 2013 hat der überwiegende Teil der Feuerwehrbeamten von ihrem Kündigungsrecht Gebrauch gemacht. Die Gründe dafür sind unterschiedlicher Natur. Wesentlich war die bis kurz vor Weihnachten nicht geregelte Bezahlung der zusätzlichen Stunden ab dem 01.01.2014 durch den Landesgesetzgeber.

In einer Informationsveranstaltung mit den Bediensteten am 20.11.2013 wurde u.a. über die Konsequenzen der Kündigung diskutiert. Den Bediensteten wurde mitgeteilt, dass für 2014 ein Dienstplan auf Basis der gesetzlich vorgegebenen Wochenarbeitszeit von 48 Stunden erstellt wird, wenn nicht bis zum 10.12.2013 das Einverständnis aller Bediensteten zur Fortführung der Opt-Out Regelung mit 54 Wochenstunden vorliegt. Da am 10.12.2013 nur sieben Einverständniserklärungen (bei 27 Bediensteten) vorlagen, hat die Verwaltung die Entscheidung treffen müssen, dass ab dem 01.01.2014 die 48-Stundenwoche gilt.

Da z.Zt. das dafür notwendige Personal noch nicht ausreichend vorhanden ist, müssen derzeit Überstunden angeordnet werden, die wesentlich höher bezahlt werden müssen, als es im Rahmen der Opt-Out Regelung der Fall war. Dies kann und darf nur eine zeitlich begrenzte Lösung sein.

Die Verringerung der Wochenarbeitszeit erfordert ca. vier zusätzliche Kräfte bei der Feuer- und Rettungswache. Im Stellenplanentwurf 2014 werden daher drei zusätzliche Stellen ausgewiesen. Außerdem muss bei der für eine Übergangszeit eingerichteten A 7 Stelle der kw Vermerk entfallen und die Stelle nach A 8 ausgewiesen werden. Die Verwaltung geht davon aus, dass die zusätzlichen Stellen im Laufe des Jahres 2014 besetzt werden können und dann die Anordnung von Überstunden nach und nach entfällt. Die zusätzlichen Kosten (unabhängig von Überstunden bzw. zusätzlichem Personal) werden ca. 120.000 € betragen. Auch aufgrund der steigenden Personalkosten ist im Jahre 2014 eine neue Gebührenbedarfsberechnung für den Feuerwehr- und Rettungsdienst zu erstellen.

Bzgl. der für die Zeit bis 31.12.2006 angefallenen Mehrarbeit, für die aufgrund der Verjährung kein Ausgleich erfolgte, liegen dem Verwaltungsgericht Düsseldorf inzwischen mehrere Klagen von Bediensteten der Stadt Haan vor. Sollte den Klagen stattgegeben werden, kommen erhebliche Nachzahlungen auf die Stadt Haan zu. Eine von der Verwaltung angedachte Vergleichsregelung war aufgrund der rechtlichen Vorgaben nicht genehmigungsfähig.

## **2. 5 Abschlagsfreie Rente ab 45 Beitragsjahren**

Die von der neuen Bundesregierung geplanten Gesetzesänderungen zur abschlagsfreien Rente ab 45 Beitragsjahren können möglicherweise kurzfristig zum vorzeitigem Ausscheiden einiger Beschäftigten führen. Eine Übertragung der Regelung auf die Beamten ist derzeit nicht erkennbar.

## **2. 6 Zusätzlicher Personalbedarf im Bereich Jugend und Soziales/Raumbedarf**

Die Gemeindeprüfungsanstalt hat im Rahmen der Organisationsuntersuchungen des Amtes 51 in verschiedenen Aufgabenbereichen zusätzlichen Personalbedarf festgestellt. Dieser ist bedingt durch gestiegene Fallzahlen (U3-Betreuung, Leistungen nach dem SGB XII und Asylbewerberleistungsgesetz) bzw. durch zusätzliche Aufgabenübertragungen (z.B. Kinderschutz).

Desweiteren ergibt sich aus dem im Dezember 2013 veröffentlichten Referentenentwurf zur 2. KiBiz-Revision (Änderung des Kinderbildungsgesetzes NRW) aufgrund zusätzlicher Tätigkeiten (Steuerung und Abwicklung) im Laufe des Jahres 2014 zusätzlicher Stellenbedarf. Nach dem von der Landesregierung vorgestellten „Fahrplan“ soll das Gesetzgebungsverfahren im März abgeschlossen sein und das Gesetz am 01.08.2014 in Kraft treten. Insofern muss der konkrete zusätzliche Stellenbedarf im Stellenplan 2015 berücksichtigt werden.

Weiterer zusätzlicher Stellenbedarf wird sich im Hinblick auf die gesetzliche Forderung zur Regelung eines Vertretungssystems bei Urlaubs- und sonstigen Ausfallzeiten (Stichwort: Springerkraft) im Bereich der Kindertagespflege ergeben. Auch dieser Bedarf muss im Stellenplan 2015 berücksichtigt werden.

Der zusätzliche Personalbedarf bedingt kurzfristig die Bereitstellung weiterer Büroräume, weil in den vorhandenen Räumlichkeiten eine Unterbringung nicht mehr möglich ist. Die Verwaltung ist bemüht, zu den Haushaltsplanberatungen im März 2014 Lösungsmöglichkeiten aufzeigen zu können. Es wird darauf hingewiesen, dass die hierfür erforderlichen Mittel noch nicht im Entwurf des Haushaltsplanes 2014 enthalten sind.

## **2.7 Personalwirtschaftliche Maßnahmen**

### **2.7.1 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.

### **2.7.2 Beförderungssperre**

Die bis einschließlich 2011 geltende Beförderungssperre wurde 2012 aufgehoben und würde nur im Falle eines nicht genehmigten Haushaltssicherungskonzeptes wieder gelten.

### **2.7.3 Wiederbesetzungssperre**

Die Wiederbesetzungssperre hat weiterhin Bestand.

Die seit Beginn des Nothaushaltes (01.07.2010) weggefallenen Stellen und die in den Folgejahren bis 2018 freiwerdenden Stellen (mögliches vorzeitiges Ausscheiden kann hier nicht berücksichtigt werden) und das weitere Vorgehen in Bezug auf diese Stellen sind aus der Anlage 4 ersichtlich.

### **2.7.4 Nachwuchsförderung**

Bei der Stadt Haan werden bis 2018 nach derzeitigem Stand 21 Mitarbeiter/innen das Rentenalter erreichen. Es soll versucht werden, einen Teil dieser Stellen durch qualifizierten Nachwuchs aus dem eigenen Hause zu besetzen und dabei Einsparpotenziale zu nutzen. Um diesem Anspruch gerecht zu werden, wird die Stadt Haan weiterhin ihre Verantwortung für die Ausbildung von Jugendlichen wahrnehmen. Hierdurch kann dem zu erwartenden Fachkräftemangel entgegengewirkt werden (siehe auch 2.1).

Um die zu erwartenden Neubesetzungen zumindest teilweise intern vornehmen zu können, wurden im vergangenen Jahr drei Anwärter für den gehobenen Dienst und zwei Verwaltungsfachangestellte eingestellt.

In diesem Jahr sollen jeweils ein/e Auszubildende/r zur/zum Verwaltungsfachangestellten, für die Bücherei, für die EDV und für den Gärtnereibetrieb eingestellt werden.

### **2.7.5 Organisatorische Maßnahmen**

Die Organisationsstruktur der Verwaltung wird im Hinblick auf eine Verschlankung weiterhin 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 4) zu übernehmen. Ziel ist es, die Zahl der Ämter (Fachbereiche) in den nächsten Jahren auf sieben zu verringern. Aktuell wurden die Ämter 61 und 63 zusammengeführt.

### **2.8 Bildung und Teilhabe**

Im Rahmen des Bildungs- und Teilhabepaketes wird u. a. auch die Schulsozialarbeit gefördert. Aufgrund einer einvernehmlichen Abstimmung zwischen den 14 Gemeinden erhält die Stadt Haan, befristet bis zum 31.12.2014 (ursprünglich nur bis 31.12.2013 bzw. 30.06.2014), 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. Aufgrund der befristeten Kostenerstattung bis 31.12.2014 muss die Politik im Herbst d.J. entscheiden, ob die Maßnahme „auf eigene Kosten“ fortgeführt werden soll oder nicht.

### **2.9 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	191,4	261,8	-0,3
2014	74,4	193,6	268	+ 6,2

\* Mit Einführung des NKF im Jahre 2009 erfolgte die Umstellung auf eine Vollzeitverrechnung. Dadurch ergibt sich eine Verringerung der Stellen.

## 2.10 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 2014

- Verdi wird ihre Forderung für die Tarifrunde 2014 für die Tariflich Beschäftigten erst am 11.02.2014 bekanntgeben. Eine Tarifierhöhung von 1,7% ab 01.03.2014 ist eingeplant.
- Besoldungserhöhung von 2,95% für Beamte bis A 10 ab 01.01.2014  
Besoldungserhöhung von 1% für Beamte A 11 und A 12 ab 01.01.2014,  
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. Eine weitere Erhöhung des

Leistungsentgelts für 2014 ff wird ggf. im Rahmen der anstehenden Tarifverhandlungen vereinbart. 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 2014 um einen Betrag von 1,480 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.173.000 €).

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, hat der Rat 2013 beschlossen, die leistungsorientierte Bezahlung ab dem Jahr 2013 auch für Beamte wieder 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.

Die Weitergewährung der Leistungsentgelte auch im Jahr 2014 an die Beamtinnen und Beamten und die Bereitstellung der hierfür erforderlichen Mittel in Höhe von ca. 65.000 € im Jahr 2015 führt nicht zu einem nicht genehmigungsfähigen Haushaltssicherungskonzept und kann daher weiterhin erfolgen.

#### **4.3 Strukturdaten (ohne Rückstellungen)**

Der für das Haushaltsjahr 2014 vorgelegte Haushalt veranschlagt 16,321 Mio. €. Dies ist eine Erhöhung um 0,732 Mio. € gegenüber dem voraussichtlichen IST 2013 in Höhe von 15,589 Mio. €. Dabei muss darauf hingewiesen werden, dass das voraussichtliche IST im Jahre 2013 den Ansatz um 0,256 Mio. € übersteigt.

Die Veränderungen setzen sich wie folgt zusammen:

- Tarifierhöhung bei den Tarifl. Beschäftigten (1,7%) ab 1.3. rd. 0,185 Mio. €
- Steigerung Leistungsentgelt (0,25%) rd. 0,025 Mio €
- Besoldungserhöhung bei den Beamtinnen/Beamten (2,95%)rd. 0,060 Mio €
- Beiträge zur Versorgungskasse rd. 0,065 Mio €
- Dienstalterssteigerungen/Höhergruppierungen rd. 0,025 Mio €
- Personalkosten Freizeitphase Altersteilzeit rd. 0,080 Mio. €
- Zusätzliche Stellen rd. 0,110 Mio. €

- Zusätzliche Stellen/Überstunden Feuerwehr	rd. 0,120 Mio. €
- Leistungsentgelte Beamte	rd. 0,062 Mio. €
<b>Gesamt:</b>	<b>rd. 0,732 Mio €</b>

#### 4.4 Entwicklung der Personalkosten

Jahr	Haushaltsansatz in Mio. EUR		Rechnungs- ergebnis in Mio. EUR	Abweichung des Rechnungs- ergebnisses zu dem des Vorjahres in %
	ohne Rückstellungen	mit Rückstellungen		
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	15,345	16.855		
2014	16,321	17,801		
2015	16,499	17,942		
2016	16,592	18,107		
2017	16,765	18,311		

\*) Steigerung des Haushaltsansatzes gegenüber dem Rechnungsergebnis des Vorjahres

\*\* ) ohne Rückstellungen

#### 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 2013 auf Grund von Anträgen durchgeführten Stellenbewertungen sind, soweit sich Veränderungen ergeben haben, in den Stellenplanentwurf 2014 eingeflossen.

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

## 6. Weiteres Verfahren

Die "Einbringung" des Stellenplans als Anlage zum Haushaltsplan erfolgt in der Sitzung des Rates am 04.02.2014.

Es folgt die Beratung im Arbeitskreis Personal + Organisationsentwicklung am 24.02.2014.

Entsprechend den Terminen für die Beratung bzw. Beschlussfassung über die Haushaltssatzung sowie den Haushalts- und Finanzplan (HFA am 11.03. und Rat am 25.03.2014) 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 1 – 4 sowie ggf. die Stellungnahme(n) des Personalrats / der Gleichstellungsbeauftragten sind nur für die nichtöffentliche Beratung bestimmt.**

- |               |    |  |
|---------------|----|--|
| <b>Anlage</b> | 1. | Stellenplan 2014   |
|               | 2. | Stellenverteilung auf die einzelnen Produkte             |
|               | 3. | Erläuterungen zu den Veränderungen gegenüber dem Vorjahr |

4. Weggefallene bzw. freiwerdende Stellen von Beginn des HSK bis zum 31.12.2018

**Anlagen:**

- Anlage 1: Beamtinnen/Beamte
- Anlage 1: Nachwuchskräfte
- Anlage 1: Stellenübersicht Beamtinnen/Beamte
- Anlage 1: Stellenübersicht Tarifl. Beschäftigte
- Anlage 1: Tarifl. Besch. EntgeltO S
- Anlage 1: Tariflich Beschäftigte
- Anlage 2: Stellenverteilung auf Produkte
- Anlage 3: Erläuterungen
- Anlage 4: Weggefallene bzw. freiwerdende Stellen