

<b>Beratungsfolge</b> Vorlage ist für alle hier angegebenen Sitzungen bestimmt	<b>Sitzungstermin</b>
Rat	17.02.2009
Arbeitskreis für Personal- und Organisationsentwicklung (nicht-öffentlich)	05.03.2009
Haupt- und Finanzausschuss	17.03.2009
Rat	31.03.2009

### **Stellenplan der Stadt Haan für das Jahr 2009**

#### **Beschlussvorschlag:**

**„Der Stellenplan für das Haushaltsjahr 2009 wird entsprechend dem in Anlage 1 beigefügten Verwaltungsentwurf verabschiedet.“**

## **Inhalt**

1. Rechtsgrundlage
2. Aufstellung des Stellenplans
  - 2.1 Stellen der Beamtinnen/Beamten (derzeitige Regelung)
  - 2.2 Stellen der Beamtinnen/Beamten (neue Regelung)
  - 2.3 Stellen der Tariflich Beschäftigten
  - 2.4 Umstellung auf NKF
  - 2.5 Entwicklung der Anzahl der Stellen
  - 2.6 Umfang des Stellenplans
3. Tarif-/Besoldungsrechtliche finanzielle Veränderungen/Auswirkungen in 2009
4. Personalhaushalt
  - 4.1 Allgemeines
  - 4.2 Leistungsentgelte
  - 4.3 Strukturdaten
  - 4.4 Entwicklung der Personalkosten
  - 4.5 Stellenwertigkeiten, Stellenbewertungen
5. Weiteres Verfahren
6. 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**.

Laut §§ 1 und 8 Gemeindehaushaltsverordnung (GemHVO) ist dem Haushaltsplan der Stellenplan, der die im Haushaltsjahr **erforderlichen Stellen der Beamtinnen/Beamten** und **nicht nur vorübergehend Tariflich Beschäftigten** ausweisen muss, beizufügen. Anzahl und Bewertung der Stellen sind anzugeben. Die Form des Stellenplans ist in den Verwaltungsvorschriften zur Gemeindehaushaltsverordnung vorgegeben.

## 2. Aufstellung des Stellenplans

### 2.1 Stellen der Beamtinnen/ Beamten (derzeitige Regelung)

Nach § 26 Bundesbesoldungsgesetz (BBesG) werden Obergrenzen für Beförderungssämter festgelegt. Mit dem "Dienstrechtsreformgesetz" aus dem Jahre 1997 ist die prozentuale Verteilung zwischen dem Eingangsamt und dem ersten Beförderungssamt einer Laufbahn entfallen. Inzwischen ist A 7 Eingangsamt für die Laufbahn des mittleren Dienstes. Die Verordnung zur Festsetzung besonderer Stellenobergrenzen in den Gemeinden und Gemeindeverbänden (Stellenobergrenzenverordnung - StOV-Gem -) lässt abweichend von § 26 BBesG andere Obergrenzen für Beförderungssämter zu. Nach § 26 Abs. 1 BBesG dürfen die Anteile der Beförderungssämter in den einzelnen Laufbahnen nach Maßgabe sachgerechter Bewertung nicht überschreiten:

im mittleren Dienst	in der Besoldungsgruppe A 8	30 v. H.,
	in der Besoldungsgruppe A 9	8 v. H.,
im gehobenen Dienst	in der Besoldungsgruppe A 11	30 v. H.,
	in der Besoldungsgruppe A 12	16 v. H.,
	in der Besoldungsgruppe A 13	6 v. H.,
im höheren Dienst	in den Besoldungsgruppen A 15, A 16 und B 2 zusammen	40 v. H.

Die Stellenobergrenzenverordnung (StOV Gem) - Neufassung vom 10.05.2005 - lässt abweichend von § 26 Abs. 1 BBesG für kreisangehörige Gemeinden bis 30.000 Einwohner/innen für „Laufbahnbeamtinnen/beamte“ zu:

- im gehobenen Dienst: bis zu 6 Stellen der Besoldungsgruppe A 13 und bis zu 7 Stellen der Besoldungsgruppe A 12
- im höheren Dienst: können Stellen bis A 14 ausgewiesen werden

Wird eine Stellenobergrenze nicht ausgeschöpft, kann der verbleibende Anteil dem der niedrigeren Besoldungsgruppe der gleichen Laufbahn hinzugerechnet werden.

Aufgrund der StOV Gem werden die Stellen der Feuerwehr und der ARGE "ausgesondert" und bleiben bei der Ermittlung der Stellenobergrenzen unberücksichtigt.

## **2.2 Stellen der Beamtinnen/ Beamten (neue Regelung)**

Mit dem Gesetzentwurf zur Stärkung der Personalhoheit der Kommunen in Nordrhein-Westfalen (Landtagsdrucksache 14/7792) soll die Stellenobergrenzen-Verordnung vom 10.5.2005 aufgehoben und der § 26 Abs. 1 Bundesbesoldungsgesetz für die Kommunen in NRW außer Kraft gesetzt werden (dadurch entfallen die unter Ziff. 2.1 aufgeführten Vorschriften).

Hintergrund dieser Gesetzesänderung ist, dass das bisherige System der von der Einwohnerzahl abhängigen Stellenobergrenzen aufgrund neuer Entwicklungen (Verwaltungsstrukturreform, neue Formen interkommunaler Zusammenarbeit) als Instrument zur Begrenzung von Personalkosten nicht mehr sachgerecht ist.

Zu diesem Gesetzentwurf hat es am 5.2.2009 eine Anhörung im Haushalts- und Finanzausschuss des Landes gegeben. Das Gesetz soll zeitnah verabschiedet und rückwirkend ab 1.1.2008 in Kraft treten.

## **2.3 Stellen der Tariflich Beschäftigten**

Die Vergütungsgruppen der Angestellten und Lohngruppen der Arbeiter/innen entfielen mit dem Inkrafttreten des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) zum 01.10.2005. Die bisherigen Angestellten und Arbeiter/innen wurden als „Tariflich Beschäftigte“ zum 01.10.2005 in die neuen Entgeltgruppen nach dem TVöD übergeleitet. Im Stellenplan erfolgt die entsprechende Ausweisung.

Für die Stellen der Tariflich Beschäftigten sind keine Regelungen über Stellenobergrenzen bzw. über Anteile in Laufbahnen zu berücksichtigen.

## **2.4 Umstellung auf NKF**

Mit der Einführung des NKF erfolgt eine Umstellung der Ausweisung von Stellen auf eine Vollzeitverrechnung. In der Vergangenheit wurde dies nicht konsequent durchgeführt. So wurden bisher (teilweise) 2 Teilzeitkräfte auf einer Stelle geführt (z. B. bei den Badewärterinnen und den Reinigungskräften) und es wurden einzelne Teilzeitkräfte auf einer „ganzen“ Stelle geführt. Durch die Umstellung erfolgt jetzt eine genaue Ausweisung der Stellenanteile im Stellenplan. Insgesamt führt diese Umstellung zu einer Verringerung der ausgewiesenen Stellen.

Außerdem werden die einzelnen Stellenanteile bei den entsprechenden Produkten ausgewiesen. So ist im Haushaltsplan sofort erkennbar, wie viel Personal welche Produkte erfordern.

## 2.5 Entwicklung der Anzahl der Stellen

Jahr	Anzahl der Stellen *)			Abweichung zum Vorjahr v. H.
	Beamte	Tariflich Beschäftigte	Insgesamt	
1995	62	232	294	---
1996	62	230	292	-0,7
1997	63	224	287	-1,7
1998	62	216	278	-3,1
1999	63	218	281	1,1
2000	66	219	285	1,4
2001	69	216	285	0,0
2002	67	218	285	0,0
2003	64	209	273	-4,2
2004	64	212	276	1,1
2005	65	213	278	0,7
2006	68	209	277	-0,3
2007	68	212	280	1,0
2008	69	210	279	- 0,3
2009*	69	198,2	267,2	

\*) Die Anzahl der Stellen für die Jahre bis einschl. 2003 wurde um die Anzahl der Stellen der aussonderten Stadtwerke reduziert.

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

## 2.6 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 B: Dienstkräfte in der Probe- oder Ausbildungszeit  
- Beamtinnen/Beamte zur Anstellung –
- Stellenübersicht Teil B: Dienstkräfte in der Probe- oder Ausbildungszeit  
- Nachwuchskräfte und informativisch  
beschäftigte Dienstkräfte –

### **3. Tarif-/Besoldungsrechtliche finanzielle Veränderungen/Auswirkungen in 2009**

- Tarifierhöhung von 2,8 % für die Tariflich Beschäftigten (ab 1.1.2009) und Einmalzahlung in Höhe von 225 € je Vollzeitkraft
- Für die Beamtinnen/Beamten sind die z. Zt. laufenden Tarifverhandlungen der Länder maßgebend, weil diese Ergebnisse auf die kommunalen Beamtinnen/Beamten übertragen werden. Weil in den vergangenen Jahren die Ergebnisse zeitverzögert auf die Beamtinnen/Beamten übertragen wurden, ist im Entwurf des Haushaltes 2009 eine Erhöhung von 5 % ab dem 1.7.2009 in Höhe von ca. 74.000 € eingeplant. Nach jüngsten Äußerungen des Ministerpräsidenten ist jedoch davon auszugehen, dass die Regelung für die tariflich Beschäftigten zeitgleich auf die Beamtinnen/ Beamten übertragen wird. Dies könnte (je nach Erhöhung) zu Mehrausgaben führen, die bisher nicht eingeplant sind. Sollten die Tarifverhandlungen bis Ende März abgeschlossen sein, kann das Ergebnis noch in den Haushalt 2009 eingepflegt werden.

## **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 Rücklagenbildung (Pensionsrückstellung/Altersteilzeit) einzuplanen. Es handelt sich für 2009 um einen Betrag von 0,770 Mio. €. Da diese Aufwendungen zahlungsunwirksam sind, entsteht durch NKF kein zusätzlicher Finanzbedarf. Durch diese Darstellung wird der Ressourcenverbrauch transparenter.

Die Darstellung der Personalkostenentwicklung ab dem Jahre 2009 ist entsprechend anders zu strukturieren (siehe Ziff. 4.4).

### **4.2 Leistungsentgelte**

Gem. § 18 TVöD wurde ab dem 1.1.2007 ein Leistungsentgelt eingeführt. Nach über einem Jahr Vorberatung in der „Leistungsentgeltkommission“ konnte am 21.9.2007 die Dienstvereinbarung zur Einführung leistungs- und erfolgsorientierter Entgelte von der Vorsitzenden des Personalrates und dem Bürgermeister unterzeichnet werden.

Die Dienstvereinbarung gilt ab 1.1.2008. Ab diesem Zeitpunkt sollte das Leistungsentgelt als Leistungsprämie auf der Basis von Zielvereinbarungen für die Tariflich Beschäftigten und die Beamtinnen und Beamten gewährt werden. Für die Tariflich Beschäftigten beträgt die Leistungsprämie 1% der Jahresbruttoentgelte (ca. 77.000 €). Für die Beamtinnen und Beamten hat der Rat mit Beschluss vom 12.2.2008 Mittel in Höhe von 25.000 € bereitgestellt.

Kurz vor der Umsetzung der Dienstvereinbarung hat der Städte- und Gemeindebund mitgeteilt, dass die Beamtinnen und Beamten nicht in die für die Tariflich Beschäftigten geltenden Regelungen einbezogen werden dürfen. Eine Einbeziehung wäre mangels entsprechender Rechtsgrundlage ein Verstoß gegen § 2 Bundesbesoldungsgesetz sowie gegen § 6 Landesbesoldungsgesetz.

Da es bedingt durch die Personalstruktur in den Kommunen zu erheblichen Problemen führt, dass eine Einbeziehung der Beamtinnen und Beamten aufgrund der derzeit geltenden Rechtslage nicht möglich ist, soll mit dem Gesetzentwurf zur Stärkung der Personalhoheit der Kommunen in Nordrhein-Westfalen (siehe auch Ziff. 2.2) die Möglichkeit geschaffen werden, auch die Beamtinnen und Beamten in die jeweils geschlossenen Dienstvereinbarungen aufzunehmen.

Wegen der o. a. Problematik, wurde die Einführung des Leistungsentgeltsystems auf den 1.1.2009 verschoben. Die Auszahlung des Leistungsentgeltes erfolgt für das Jahr 2008 im „Gießkannenprinzip“.

Die Zielvereinbarungen für das Jahr 2009 werden z. Zt. abgeschlossen. Für das Jahr 2010 und folgende muss die Zielvereinbarung jeweils bis zum 31.12. des Vorjahres abgeschlossen werden.

#### 4.3 Strukturdaten

• Das Rechnungsergebnis 2008 beträgt 13,560 Mio. €

• Der für das Haushaltsjahr 2009 vorgelegte Haushalt veranschlagt 14,370 Mio. €

Die Mehrkosten 2009 gegenüber 2008 von 0,810 Mio. € setzen sich wie folgt zusammen:

- Tarifierhöhung bei den Tariflich Beschäftigten	rd. 0,260 Mio. €
- Einmalzahlung bei den Tariflich Beschäftigten	rd. 0,057 Mio. €
- Besoldungserhöhung bei den Beamtinnen/Beamten	rd. 0,074 Mio. €
- Dienstalterssteigerungen/Beförderungen	rd. 0,039 Mio. €
- Leistungsentgelte (Auszahlung von 2008 in 2009)	rd. 0,077 Mio. €
- Auswirkungen von Neueinstellungen/ Übernahme nach Ausbildung in 2008 (*1)	rd. 0,305 Mio. €
- Auswirkungen von neuen Stellen in 2009 (*2)	<u>rd. 0,172 Mio. €</u>
Gesamt:	rd. 0,984 Mio. €

#### Minderausgaben

- Auswirkungen durch Ausscheiden von Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern ./. rd. 0,174 Mio. €

Mehrkosten 0,810 Mio. €

\* 1 Die Mehrausgaben sind hauptsächlich begründet durch folgende, im Jahre 2008 neu eingerichtete Stellen:

Stelle 10/35	PC Support
Stelle 23/16	Stadtmarketing
Stelle 51/7	Jugendhilfeplanung
Stelle 51/3	Aufsuchende Jugendarbeit
Stelle 51/43	Kindertageseinrichtung (0,8 Stelle)
Stelle 51/58	Sozialer Dienst nach SGB (0,5 Stelle)
Stelle 65/22	Projekte Stadtbücherei/Umkleidegeb. Sportplatz

Stelle 65/23    Gymnasium u. a. Projekte

\* 2 Mehrausgaben für in 2009 neu einzurichtende Stellen:

Stelle 51/26    Bezirkssozialdienst/Prävention  
 Stelle 51/27    Migration/Gremien  
 Stelle 60/16    Vergabestelle (0,7 Stelle)  
 Stelle 65/24    Energiemanagement/Umsetzung Klimaschutz  
 Stelle 70/16    Verwaltungsaufgaben Bauhof (0,5 Stelle)

#### 4.4 Entwicklung der Personalkosten

Jahr	Haushaltsansatz in Mio. EUR		Rechnungs- ergebnis in Mio. EUR	Abweichung des Rechnungs- ergebnisses zu dem des Vorjahres
	ohne Rückstellungen	mit Rückstellungen		
1999	11,13		11,36	1,8
2000	11,71		11,71	3,1
2001	11,70		11,72	0,1
2002	11,73		11,62	-0,9
2003	11,88		11,92	2,6
2004	12,35		12,40	4,0
2005	12,25		12,36	-0,3
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	14,37	15,14		5,9/11,65*
2010	14,60	15,39		
2011	14,74	15,52		
2012	14,94	15,73		

\*) Steigerung des Haushaltsansatzes gegenüber dem Vorjahr

Bei der o. a. Aufstellung bleiben Verbesserungen im Einnahmebereich unberücksichtigt. So sind z. B. durch die ARGE im Jahre 2008 Personalkosten in Höhe von ca. 374.000 € erstattet worden.



## 5. Stellenwertigkeiten, Stellenbewertungen

Die Stellen der **Beamtinnen/Beamten** sind aufgrund der beamtenrechtlichen Vorschriften sachgerecht zu bewerten. Die sachgerechte Stellenbewertung erfolgt hier nach dem Stellenbewertungsgutachten der Kommunalen Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsvereinfachung (KGSt). Bei verschiedenen Bewertungskriterien werden Punktwerte ermittelt, die Addition erbringt die Zuordnung zu einer Besoldungsgruppe.

Ergeben sich Stellenüberhänge an Stellen für Beförderungssämter, so ist in entsprechendem Ausmaß bei der Gesamtzahl der Planstellen der betroffenen Besoldungsgruppen der Vermerk „ku“ (künftig umzuwandeln bzw. künftig zu überprüfen) oder „kw“ (künftig wegfallend) anzubringen.

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

Die Eingruppierungen der **Tariflich Beschäftigten** erfolgen bis zur Vereinbarung neuer Eingruppierungsmerkmale nach den bisherigen Eingruppierungsmerkmalen des BAT bzw. BMT-G. Die Zuordnung in die entsprechende Entgeltgruppe erfolgt nach der Überleitungstabelle.

Ursprünglich wurde davon ausgegangen, dass die Eingruppierungsmerkmale nach dem TVöD (seit 1.10.2005 in Kraft) bis Ende 2006 vorliegen. Inzwischen sind 3 1/2 Jahre vergangen, ohne dass neue Eingruppierungsrichtlinien vorliegen. Dies erschwert die Stellenbewertung der Tariflich Beschäftigten erheblich.

Die Ergebnisse der im Jahre 2008 durchgeführten Stellenbewertungen sind, soweit sich Veränderungen ergeben haben, in den Stellenplanentwurf 2009 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 17.2.2009.

Die Verwaltung schlägt eine Beratung des Stellenplanes am 5.3.2009 im Arbeitskreis Personal + Organisation vor. Entsprechend den Terminen für die Beratung bzw. Beschlussfassung über die Haushaltssatzung sowie den Haushalts- und Finanzplan (HFA am 17. bzw. 24.3.2009 und Rat am 31.3.2009) kann dann jeweils grundsätzlich in öffentlicher (bei Bedarf ergänzend in nichtöffentlicher) Sitzung die weitere Beratung bzw. Beschlussfassung erfolgen.

Personalrat und Gleichstellungsbeauftragte wurden bei der Erstellung des Stellenplanes beteiligt. Beiden wurde der vorliegende Entwurf zugeleitet. Soweit Stellungnahmen erfolgen, werden diese umgehend nachgereicht.

## 7. Anlagen

Über den Verwaltungsentwurf zum Stellenplan (**Anlage 1**) hinaus sind Anlagen beigefügt, die die Stellenbesetzung und die Änderungsvorschläge (**Anlagen 2 und 3**) erkennen lassen.

**Die Anlagen 2 und 3 (Stellenverteilung auf Produkte/Stellenbesetzung und die entsprechenden Erläuterungen, sowie ggf. die Stellungnahme(n) des Personalrats / der Gleichstellungsbeauftragten sind nur für die nichtöffentliche Beratung bestimmt.**

- |               |           |  |
|---------------|-----------|--|
| <b>Anlage</b> | <b>1.</b> | Stellenplan 2009   |
|               | <b>2.</b> | Stellenverteilung auf Produkte und Stellenbesetzung<br>- Beamtinnen/Beamte und Tariflich Beschäftigte- |
|               | <b>3.</b> | Erläuterungen  |

### **Finanz. Auswirkung:**

siehe Sachverhalt

### **Anlagen:**

Anlage2Stellenplan

ErläuterungzuAnl2

ST\_BEA

ST\_Beschäft-TVÖD

ST\_NACHW

ST\_ZA

StellenübersichtBeamtenachProdukt

StellenübersichtTariflichBeschäftigtenachProdukt