

Beratungsfolge Vorlage ist für alle hier angegebenen Sitzungen bestimmt	Sitzungstermin
Rat	26.01.2016
Unterausschuss für Organisation, Personal und Controlling	09.02.2016
Haupt- und Finanzausschuss	23.02.2016
Haupt- und Finanzausschuss	01.03.2016
Rat	08.03.2016

Stellenplan 2016

Beschlussvorschlag:

Der Stellenplan für das Haushaltsjahr 2016 wird entsprechend dem in Anlage 1 beigefügten Verwaltungsentwurf verabschiedet.

Den unter 2.9 aufgeführten personalwirtschaftlichen Maßnahmen wird zugestimmt.

Die Einrichtung von neuen Planstellen ist aufgrund des Ratsbeschlusses vom 12.05.2015 (TOP 9.2.2) weiterhin nur in begründeten Ausnahmefällen mit Zustimmung des Rates zulässig.

Überstunden sind nur gegen Freizeitausgleich zu genehmigen. Ausnahmen können mit Zustimmung des Rates zugelassen werden (Beschluss des Rates vom 12.05.2015).

Sachverhalt:

Inhalt

1. Rechtsgrundlage

2. Aufstellung des Stellenplans
 - 2.1 Allgemeines
 - 2.2 Entgeltordnungen
 - 2.3 Altersteilzeitstellen
 - 2.4 Eingruppierung kommunaler Wahlbeamte
 - 2.5 Feuerwehr
 - 2.6 Auswirkungen der Flüchtlingssituation auf den Stellenplan
 - 2.7 Personalkosten bei Übernahme der OGS Unterhaan in städtischer Trägerschaft
 - 2.8 Abschlagsfreie Rente/Pensionen ab 45 Beitragsjahren
 - 2.9 Personalwirtschaftliche Maßnahmen
 - 2.9.1 Zuständigkeiten
 - 2.9.2 Beförderungssperre
 - 2.9.3 Wiederbesetzungssperre
 - 2.9.4 Nachwuchsförderung
 - 2.9.5 Organisatorische Maßnahmen
 - 2.10 Bildung und Teilhabe
 - 2.11 Entwicklung der Anzahl der Stellen
 - 2.12 Umfang des Stellenplans
3. Tarif-/Besoldungsrechtliche finanzielle Veränderungen/Auswirkungen in 2016
4. Personalhaushalt
 - 4.1 Allgemeines
 - 4.2 Strukturdaten
 - 4.3 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

Die Personalkosten der Stadt Haan werden sich in 2016 aufgrund der Stellenbedarfsberechnung des Brandschutzbedarfsplans (siehe Ziffer 2.5), der Flüchtlingssituation (siehe Ziffer 2.6) und der beabsichtigten Übernahme der OGS Unterhaan in die städtische Trägerschaft ab 01.08.2016 (siehe Ziffer 2.7) weiter erhöhen.

Aufgrund des Tarifabschlusses im Sozial- und Erziehungsdienst werden die Beschäftigten des Familienzentrums Alleestraße in entsprechend höhere Entgeltgruppen rückwirkend ab dem 01.07.2015 eingruppiert. Dieser Tarifabschluss wird sich daher zusätzlich negativ auf die Personalkosten auswirken.

Die bereits in der Stellenplanvorlage 2015 beschriebene schwierige Situation zur Gewinnung von geeignetem Personal hat sich in 2015 weiter verschärft. So macht sich im Bereich des Ingenieurwesens, des Brandschutzes und der Asyl-Sachbearbeitung bereits deutlich ein Fachkräftemangel aufgrund der verstärkten Nachfrage durch andere Kommunen und in der Privatwirtschaft bemerkbar. In 2015 blieben daher Stellen im Gebäudemanagement, in der Bauaufsicht, im feuerwehrtechnischen Dienst und im Jugend- und Sozialamt unbesetzt, da es entweder an der fachlichen Eignung der Bewerber/-innen mangelte oder keine Bewerbungen eingingen.

Die Gewinnung von geeignetem Personal, dessen Fort- und Weiterbildung sowie die Bindung an die Stadt Haan müssen als strategische Aufgabe wahrgenommen werden, wenn die Leistungsfähigkeit der Verwaltung dauerhaft sichergestellt werden soll. Hierzu müssen nicht nur günstige Arbeitsbedingungen, sondern auch Anreize wie Qualifizierungs- und Aufstiegsmöglichkeiten geschaffen werden.

Die Stadt Haan hat daher in 2015 zwei Beschäftigte zur Teilnahme am 2. Angestelltenlehrgang zugelassen. Durch diese Maßnahme soll eigenes Personal, das bisher im Amt für Jugend, Soziales und Schule eingesetzt ist, für Aufgaben im Sozialbereich qualifiziert werden, um einem künftigen personellen Engpass entgegenzuwirken.

Schwieriger gestaltet sich die Situation im Bereich des Ingenieurwesens. Die Bewertung der Stellen für Beschäftigte im öffentlichen Dienst richtet sich nach den Tarifverträgen (z.B. TVÖD). Die privaten Arbeitgeber können hingegen mit den Ingenieuren Gehälter vereinbaren, die ein Vielfaches über denen in der öffentlichen Verwaltung liegen.

Im Brandschutz fehlen ausgebildete Brandmeister. Voraussetzung für eine Ausbildung zum Brandmeister ist eine vorab abgeschlossene handwerkliche Berufsausbildung. Hier müssen dringend gesetzliche Regelungen geschaffen werden, um einen Einstieg in den Beruf des Brandmeisters zu erleichtern. Des Weiteren müssen dringend zusätzliche Lehrgangsplätze geschaffen werden, damit die Ausbildung zum Brandmeister vor Ort überhaupt angeboten werden kann.

Die in den kommenden Jahren anstehende Qualifizierung des Brandschutzpersonals zum Notfallsanitäter, wird eine besondere Herausforderung (nicht nur) für die Feuer- und Rettungswache Haan sein.

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. Im Oktober 2013 haben sich die Tarifparteien auf ein „Gemeinsames Papier von VKA und der Ver.di/dbb Beamtenbund und Tarifunion zum Verhandlungsstand zur neuen Entgeltordnung zum TVöD“ verständigt. Seitdem werden die Verhandlungen auf unterschiedlichen Ebenen fortgeführt. Ein Tarifergebnis liegt bis heute nicht vor. Eine abschließende Verständigung soll nach Angaben der VKA in der Tarifrunde 2016 möglich sein. Vor 2017 wird es voraussichtlich keine neue Entgeltordnung TVöD-VKA geben.

Nach dem derzeitigen Verhandlungsstand sollen Herabgruppierungen ausgeschlossen werden. Höhergruppierungen sollen nur auf Antrag der Beschäftigten erfolgen können. Damit soll verhindert werden, dass die vorhandenen Beschäftigten durch die neue Entgeltordnung Gehaltskürzungen erleiden. Hierüber sind sich die Gewerkschaften und die VKA-Mitgliederversammlung einig. Unabhängig davon ist der Kostenaspekt für die kommunalen Arbeitgeber von zentraler Bedeutung. Im „Gemeinsamen Papier“ haben Arbeitgeber und Gewerkschaften eine angemessene Kompensation vereinbart. Es wurde darauf hingewiesen, dass die Entgeltordnung nicht zu Kostenschüben führen darf.

Bis zur Einigung der Tarifparteien über eine neue Entgeltordnung verbleibt es 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 zweimal ausgewiesen - und auch bezahlt - werden müssen (aktuell: Stellen 10/1 und 60/1). In anderen Fällen werden die Stellen nach Ausscheiden des Stelleninhabers jedoch nicht oder nur teilweise nachbesetzt (Stellen 21/1 und 51/60) und somit Personalkosten eingespart.

Insgesamt stellt sich die Altersteilzeitsituation aktuell wie folgt dar:

	ATZ	Förderung	Aus- scheiden 2016	Aus- scheiden 2017	Aus- scheiden 2018	Aus- scheiden 2019
Beamte	4	-*	-	3	1	-
Beschäftigte	12	2**	4	3	1	1
Gesamt	16	2	4	6	2	1

* Förderungen sind bei Beamten grundsätzlich nicht möglich.

** Förderungen sind bei Beschäftigten nur dann möglich, wenn die Nachbesetzung mit Auszubildenden, Arbeitslosen oder Empfängern von Arbeitslosengeld II erfolgt. Die Förderung dauert maximal drei Jahre, wobei innerhalb dieses Zeitraums der Zuschussbetrag jeweils doppelt sowohl aus der aktiven Phase und der Freizeitphase gezahlt wird.

An der Tabelle ist zu erkennen, dass sich die Personalkosten durch das Ausscheiden von sechs ATZ'lern in 2017 ab diesem Zeitpunkt in diesem Bereich deutlich verringern werden.

2. 4 Eingruppierung kommunaler Wahlbeamter

Gem. § 2 der Verordnung über die Eingruppierung der kommunalen Wahlbeamten auf Zeit sind die Ämter der Bürgermeister und der Beigeordneten nach der Einwohnerzahl der jeweiligen Gemeinde einzugruppieren. Nach den Vorbemerkungen von Anlage 1 Nr. 1.2 Abs. 1 der Landesbesoldungsordnung ist die zum 30.06. vom Landesamt für Datenverarbeitung und Statistik (IT.NRW) ermittelte Wohnbevölkerung jeweils vom Beginn des folgenden Kalenderjahres an maßgebend.

Ab 30.001 Einwohner ist der Bürgermeister in die Besoldungsgruppe B 5 einzugruppieren. Am 30.06.2014 hatte die Stadt Haan 30.069 Einwohner, so dass die Voraussetzungen für die Eingruppierung vorliegen. Die Bürgermeisterin ist bereits in der Besoldungsgruppe B 5 eingruppiert.

Ab 30.001 Einwohner ist der allgemeine Vertreter des Bürgermeisters in die Besoldungsgruppe B 2 einzugruppieren, wenn dieser Wahlbeamte in dasselbe Amt wiederberufen ist, in dem er eine ganze Amtszeit abgeleistet hat. Beide Voraussetzungen sind bei der 1. Beigeordneten erfüllt, so dass die

Eingruppierung vorzunehmen ist.

Mit mehr als 20.000 Einwohnern können Gemeinden das Amt des Kämmerers und eines weiteren Beigeordneten in die Höchstbesoldungsgruppe eingruppieren, die für die sonstigen Beigeordneten vorgesehen ist. Dies entspricht der Besoldungsgruppe A 16. Die Eingruppierung des technischen Beigeordneten kann somit vorgenommen werden.

2.5 Feuerwehr

Aufgrund des Brandschutzbedarfsplans wurde bereits in 2015 ein zusätzlicher Stellenanteil von 5,0 in den Stellenplan aufgenommen. Hiervon befanden sich schon zwei Rettungsassistenten zunächst befristet und mit Genehmigung des Haushaltsplans 2015 unbefristet in einem Arbeitsverhältnis, die im Stellenplan bereits berücksichtigt wurden. Die Personalkosten für die beiden Rettungsassistenten belaufen sich in 2016 insgesamt auf 72.800 €. Die Personalkosten für drei Brandmeister belaufen sich in 2016 auf 151.000 €. Im Stellenplan 2016 wurde ein weiterer Stellenanteil von 4,0 aufgenommen. Die Gründe hierfür wurden mit der Vorlage 32-2/027/2015 dargestellt. Der Rat hat in seiner Sitzung am 08.12.2015 der Anpassung zugestimmt. Die Personalkosten für diese Stellenanteile belaufen sich in 2016 auf 204.000 €.

2.6 Auswirkungen der Flüchtlingssituation auf den Stellenplan

Aufgrund der drastisch gestiegenen Fallzahlen im Asylbereich hat der Rat in seinen Sitzungen am 08.09.2015 (Vorlage 51/079/2015) und am 17.11.2015 (Vorlage II/009/2015) die Einrichtung von zwei zusätzlichen unbefristeten Sachbearbeiterstellen in Vollzeit nach EG 10 /A11 beschlossen (Produkt 050200).

Die Personalkosten für diesen Stellenanteil von 2,0 belaufen sich in 2016 auf 138.000 €. Sollten die Flüchtlingszuweisungen und damit die Fallzahlen in 2016 weiter steigen, ist eine erneute Anpassung der Stellenanteile erforderlich.

Zudem hat der Rat in seiner Sitzung am 08.09.2015 im Produkt 050200 die Anhebung des Stellenanteils der Stelle 51/6 von 0,6 auf 1,0 beschlossen (Vorlage 51/079/2015).

Zur Sicherstellung der Unterbringung von Flüchtlingen in den kommunalen Unterkünften, hat der Rat in seiner Sitzung am 08.09.2015 (Vorlage 51/079/2015) die Einstellung von vier unbefristeten Hausmeisterstellen in Vollzeitbeschäftigung beschlossen (Produkt 100400). Die zurzeit noch unbesetzte Hausmeisterstelle war zwischenzeitlich für eine Koordinierungsstelle Notunterkunft Adlerstraße vorgesehen. Da seitens des Landes beabsichtigt ist, die Notunterkunft der Stadt Haan im Frühjahr 2016 aufzulösen, soll diese Stelle wieder als Hausmeisterstelle für kommunale Flüchtlingsunterkünfte ausgeschrieben werden.

Aufgrund der Verteilung von unbegleiteten minderjährigen Flüchtlingen erhöhen sich im Produkt 060330 die Fallzahlen, so dass im Stellenplan 2016 ein

Stellenanteil von 0,5 aufgenommen wurde (siehe Anlage 3 zum Stellenplan, Stellen-Nr. 51/69).

2.7 Personalkosten bei Übernahme der OGS Unterhaan in städtischer Trägerschaft

Der Rat der Stadt Haan hat in seiner Sitzung am 08.12.2015 (TOP 24) den Auftrag an die Verwaltung, die Vergabe der Trägerschaft für die OGS Unterhaan an einen freien Träger durch fachkundige Unterstützung einschließlich Erstellung des Kriterienkatalogs und Leistungsverzeichnisses vorzubereiten, abgelehnt (Vorlage 51/086/2015).

Damit fokussiert sich die Übernahme der OGS Unterhaan auf eine städtische Trägerschaft.

Die Stellenanteile (siehe Anlage 3 zum Stellenplan, Erläuterungs-Nr. 28) wurden daher im Stellenplan 2016 berücksichtigt. Die Personalkosten belaufen sich unter Berücksichtigung des aktuellen Tarifabschlusses Soziales und Erziehung und bei einer Übernahme der städtischen Trägerschaft ab dem 01.08.2016 auf 0,218 Mio. €. In 2017 betragen die Personalkosten rd. 440.000 €.

2.8 Abschlagsfreie Rente/Pension ab 45 Beitragsjahren

Die von der Bundesregierung beschlossenen Gesetzesänderungen zur abschlagsfreien Rente ab 45 Beitragsjahren haben bereits zum vorzeitigen Ausscheiden einiger Beschäftigten geführt. Es ist davon auszugehen, dass weitere Beschäftigte von dieser Möglichkeit Gebrauch machen werden. Eine seriöse Einschätzung ist weder möglich noch zuverlässig.

In Anlehnung an das Rentenrecht entfällt bei langen Dienstzeiten der Versorgungsabschlag als Ausgleich für die Anhebung der Altersgrenze bei vorzeitiger Versetzung in den Ruhestand auf Antrag ab dem 65. Lebensjahr und berücksichtigungsfähigen Zeiten von 45 Jahren. In 2016 werden zwei Beamte von dieser Möglichkeit Gebrauch machen.

2.9 Personalwirtschaftliche Maßnahmen

2.9.1 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 die Bürgermeisterin die dienstrechtlichen und arbeitsrechtlichen Entscheidungen. Dabei ist der Stellenplan einzuhalten; Abweichungen sind nur zulässig, soweit sie aufgrund des Besoldungs- oder Tarifrechts zwingend erforderlich sind.

2.9.2 Beförderungssperre

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

2.9.3 Wiederbesetzungssperre

Die Wiederbesetzungssperre hat weiterhin Bestand.

Die seit Beginn des Nothaushaltes (01.07.2010) weggefallenen Stellen und die in den Folgejahren bis 2020 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.

2.9.4 Nachwuchsförderung

Bei der Stadt Haan werden bis 2020 nach derzeitigem Stand 21 Mitarbeiter/innen das Renten- bzw. Pensionsalter erreichen. Es soll versucht werden, einen Teil dieser Stellen durch qualifizierten Nachwuchs aus dem eigenen Hause zu besetzen und dabei Einsparpotenziale durch niedrige Erfahrungsstufen innerhalb der Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen 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 teilweise entgegengewirkt werden.

In 2016 soll ein/e Auszubildende/r zur/zum Verwaltungsfachangestellten eingestellt werden, entsprechende Mittel sind im Haushalt veranschlagt. Somit befinden sich in 2016 insgesamt 17 Beschäftigte in der Ausbildung.

2.9.5 Organisatorische Maßnahmen

Im Interkommunalen Vergleich hat die Stadt Haan einen schlanken Verwaltungsaufbau.

Die GPA begrüßt daher auch in ihrem Bericht der überörtlichen Prüfung 2014 (Personalwirtschaft und Demografie, Seite 11) die schlanke Verwaltungsorganisation der Stadt Haan.

Die Organisationsstruktur der Verwaltung wird im Hinblick auf eine Verschlankung weiterhin ständig überprüft. Die im AK Personal- und Organisationsentwicklung geführte und im Unterausschuss Personal, Organisation und Controlling begonnene 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 in den nächsten Jahren auf insgesamt sieben zu verringern.

Zum 01.02.2016 wird das Amt 23 – Amt für Wirtschaftsförderung, Liegenschaften und Kultur - aufgelöst. Es wird eine Stabsstelle „Wirtschaftsförderung, Tourismus und Kultur“ gebildet und der Bürgermeisterin unmittelbar unterstellt.

Die Aufgabe „Liegenschaften und städtebauliche Verträge“ wird dem Amt 60 zugewiesen.

Des Weiteren wird zum 01.02.2016 eine Stabsstelle „Stadtmarketing, Bürgerdialog, Öffentlichkeitsarbeit“ gebildet und der Bürgermeisterin unmittelbar unterstellt.

2.10 Bildung und Teilhabe

In Abstimmung mit den kreisangehörigen Städten soll das Förderprogramm des Landes NRW zur Weiterführung der Schulsozialarbeit in den Jahren 2015 bis 2017 im Kreis Mettmann genutzt werden.

Hinsichtlich der Verteilung der Mittel auf die kreisangehörigen Städte wird weiterhin der einvernehmlich in 2011 festgelegte Schlüssel, der sich aus der Anzahl der SGB II-Empfänger und der Anzahl der Schüler/-innen zusammensetzt, verwendet.

Für die Schulsozialarbeit ist auch in 2016 insgesamt ein Stellenanteil von 1,9 im Stellenplan eingebracht. Der Ko-Finanzierungsanteil beträgt für die Stadt Haan in 2016 und 2017 jeweils 84.931,29 €.

Die Personalkosten der Stadt Haan für die 1,9 Stellenanteile Schulsozialarbeit belaufen sich in 2016 auf 124.495,32 €, so dass die Stadt Haan einen Eigenanteil an den Personalkosten i.H.v. 39.564,03 € für 2016 trägt.

2.11 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	72,4	193,6	266	+ 4,2
2015	74,9	200,3	275,2	+ 3,4
2016	78,2	218,4	296,6	+7,7

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

2.12 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- und besoldungsrechtliche finanzielle Veränderungen/Auswirkungen in 2016

- Für die Tariflich Beschäftigten ist im Jahr 2016 eine Erhöhung von 2,3 % ab 01.03.2016 eingeplant. Die Tarifrunde beginnt im Februar 2016.
- Für 2016 ist eine Besoldungserhöhung von 2,1% ab 01.08.2016 für die Beamten eingeplant.

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 2016 um einen Betrag von 1,239 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. 4.3).

4.2 Strukturdaten (ohne Rückstellungen)

Der für das Haushaltsjahr 2016 vorgelegte Haushalt veranschlagt 18,570 Mio. €. Dies ist eine Erhöhung um 1,392 Mio. € gegenüber dem Ansatz 2015 in Höhe von 17,178 Mio. €.

Die Veränderungen setzen sich wie folgt zusammen:

- Tarifierhöhung bei den tariflich Beschäftigten	rd. 0,273 Mio. €
- Besoldungserhöhung bei den Beamtinnen/Beamten	rd. 0,072 Mio. €
- Steigerung Beiträge zur Versorgungskasse	rd. 0,045 Mio. €
- Dienstalterssteigerungen/Höhergruppierungen	rd. 0,046 Mio. €
- Steigerung der Beihilfen und Unterstützungsleistungen für Beschäftigte	rd. 0,020 Mio. €
- Zusätzliche Stellenanteile Flüchtlingsbetreuung und -unterbringung	rd. 0,311 Mio. €
- Zusätzliche Stellenanteile Feuerwehr	rd. 0,204 Mio. €
- Tarifvereinbarung für Sozial und Erziehungsdienst (rückwirkend ab 1.7.2015)	rd. 0,068 Mio. €
- Personalkosten OGS Unterhaan (ab 01.08.2016)	rd. 0,218 Mio. €
- Zusätzliche Stellenanteile (außer Feuerwehr, Flüchtlingsbetreuung und -unterbringung, OGS Unterhaan)	rd. 0,135 Mio. €
Gesamt:	rd. 1,392 Mio. €

4.3 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	14,86	4,3*
2013	15,345	16.855	15,99	3,3*
2014	16,321	17,801	16,57	2,1*
2015	17,178	18,416	-	3,7*
2016	18,570	19,073		
2017	18,895	19,397		
2018	18,970	19,651		
2019	19,207	20,063		

*) 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 2015 auf Grund von Anträgen durchgeführten Stellenbewertungen sind, soweit sich Veränderungen ergeben haben, in den Stellenplanentwurf 2016 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 26.01.2016.

Es folgt die Beratung im Unterausschuss Personal, Organisation und Controlling am 09.02.2016.

Entsprechend den Terminen für die Beratung bzw. Beschlussfassung über die Haushaltssatzung sowie den Haushalts- und Finanzplan (HFA am 23.02. und Rat am 08.03.2016) 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.

Anlagen:

Anlage 1: Stellenplan Beamte

Anlage 1: Stellenplan tarifl.Beschäftigte

Anlage 1: Stellenplan tarifl.BeschäftigteS

Anlage 1: Stellenübersicht Azubis

Anlage 1: Stellenübersicht Beamte nach Produkt

Anlage 1: StellenübersichtTariflich Beschäftigte nach Produkt

Anlage 2: Stellenplan ohne Namen

Anlage 3 :Erläuterungen zum Stellenplan

Anlage 4: freie, freigewordene und freiwerdende Stellen

Antrag der WLH-Fraktion vom 31.01.16