

Beratungsfolge Vorlage ist für alle hier angegebenen Sitzungen bestimmt	Sitzungstermin
Rat	02.11.2021
Ausschuss für Digitalisierung, Organisation und Personal	02.12.2021
Haupt- und Finanzausschuss	07.12.2021
Rat	14.12.2021

Stellenplan der Stadt Haan für das Jahr 2022

Beschlussvorschlag:

Der Stellenplan für das Haushaltsjahr 2021 wird entsprechend dem in Anlage 1 beigefügten Verwaltungsentwurf verabschiedet.

Den unter 2.8 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, TOP 9.2.2). Die Auszahlung der anfallenden Überstunden im Brandschutz sowie im Krankentransport und Rettungsdienst sind weiterhin bis zum 31.12.2022 möglich.

Sachverhalt:

Inhalt

1. Rechtsgrundlage
2. Aufstellung des Stellenplans
 - 2.1 Allgemeines
 - 2.2 Personalgewinnung und -bindung
 - 2.3 Personalbedarf im Brandschutz und Rettungsdienst
 - 2.4 Altersteilzeitstellen
 - 2.5 Regelungen zur Altersteilzeit Beamte/Beamtinnen
 - 2.6 Regelungen zur Altersteilzeit im Tarifbereich
 - 2.7 Abschlagsfreie Rente/Pensionen ab 45 Beitragsjahren
 - 2.8 Personalwirtschaftliche Maßnahmen
 - 2.8.1 Zuständigkeiten
 - 2.8.2 Nachwuchsförderung
 - 2.8.3 Organisatorische Maßnahmen
 - 2.9 Entwicklung der Anzahl der Stellen
 - 2.10 Umfang des Stellenplans
3. Tarif-/Besoldungsrechtliche finanzielle Auswirkungen
4. Personalhaushalt
 - 4.1 Allgemeines
 - 4.2 Strukturdaten (ohne Rückstellungen)
 - 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 Kommunalhaushaltsverordnung (KomHVO) hat der Stellenplan die im Haushaltsjahr erforderlichen Stellen der Beamtinnen/Beamten und der der nicht nur vorübergehend beschäftigten Bediensteten auszuweisen. Im Stellenplan ist ferner für jede Besoldungs- und Entgeltgruppe die Gesamtzahl der Stellen für das Vorjahr sowie der am 30. Juni des Vorjahres besetzten Stellen anzugeben. Wesentliche Abweichungen vom Stellenplan des Vorjahres sowie geplante zukünftige Veränderungen sind zu erläutern.

2. Aufstellung des Stellenplans

2.1 Allgemeines

Der Stellenplan 2022 weist einen Gesamtstellenanteil von 389,9 aus. Dies ist eine Steigerung um 9,3 Stellenanteilen gegenüber dem Stellenplan 2021.

Der Anstieg von Stellenanteilen im Haushaltsjahr 2022 ist im Wesentlichen auf die Fortschreibung des Rettungsdienstbedarfsplanes, den Auswirkungen der Rechtsprechung zu Bereitschaftszeiten im Führungsdienst und der Neuorganisation im Amt 20 zurückzuführen.

Im Stellenplanentwurf 2022 wurden folgende **zusätzliche Stellenanteile** aufgenommen:

- 4,0 Auswirkungen des Rettungsdienstbedarfsplans und Bereitschaftsdienst im Führungsdienst (Vorlage: 32-2/008/2021)
- 1,0 Systemadministrator H&H-Finanzanwendersoftware, Amt 20 (Vorlage: 10/064/2021)
- 1,0 zusätzliche Stelle "Veranlagung" in der Finanzbuchhaltung, Amt 20 (Vorlage: 10/064/2021)
- 1,0 zusätzliche Stelle "Buchhalter" in der Finanzbuchhaltung, Amt 20 (Vorlage: 10/064/2021)
- 0,2 Anhebung des Stellenanteils von derzeit 0,8 auf 1,0 bei der Stelle 20/12 – „Finanzbuchhalter“, Amt 20 (Vorlage: 10/064/2021)
- 0,5 zusätzliche Stelle "kinderfreundliche Kommune" im Amt 51 (Vorlage: 10/066/2021)
- 0,1 Anpassung der Stelle 50/21 von 0,6 auf 0,7 Stellenanteile aufgrund des neueingerichteten Produkts 050110 (siehe Erläuterungen zum Stellenplan, Anlage 3, Nr. 61)
- 0,1 arbeitsvertragliche Anpassung der Stelle "Haushalt und Controlling“, Stellen-Nr. 65/14 von 0,9 auf 1,0 Stellenanteile (siehe Erläuterungen zum Stellenplan, Anlage 3, Nr. 20)
- 0,1 arbeitsvertragliche Anpassung der Stelle Kindergartenangelegenheiten /Elternbeiträge, Stellen-Nr. 51/65 von 0,6 auf 0,7 Stellenanteile (siehe Erläuterungen zum Stellenplan, Anlage 3, Nr. 65)
- 0,3 Anhebung des Stellenanteils von 0,5 auf 0,8 "Fachberatung KiTa“ Stellen-Nr. 51/112 (Vorlage: 10/067/2021)
- 1,0 zusätzliche Stelle im Betriebshof (Vorlage: 10/076/2021)
- 0,5 zusätzlicher Stellenanteil in der KiTa-Bollenberg (Vorlage: 10/075/2021)

9,8

Im Stellenplanentwurf 2022 konnte bei der Stelle 20/22 ein **Stellenanteile von 0,5** (somit jährlich rund 16.600 €) im Amt 20 aufgrund der Neuorganisation **eingespart** werden.

Die Gründe für jede einzelne Veränderung im Stellenplan 2022 können in Bezug auf die Stellenanteile, Eingruppierungen/Besoldungen sowie Zuordnung zu Produkten der Anlage 3 des Stellenplans (Erläuterungen zum Stellenplan) entnommen werden.

2.2 Personalgewinnung und -bindung

Erfreulich ist, dass die Personalauswahlverfahren der Stellen mit Führungsfunktion in allen Ämtern erfolgreich durchgeführt werden konnte.

Hiervon betroffen waren die Stellen des/der technischen Beigeordneten, die Amtsleitungen der Ämter 61 (Amt für Stadtplanung und Vermessung), 63 (Amt für Bauaufsicht und Denkmalschutz), 32 (Ordnungsamt) sowie vier Stellen der Abteilungsleitungen. Die Stelle der Amtsleitung 32 wird zum 1.1.2022 wiederbesetzt. Teilweise mussten die Stellen mehrfach ausgeschrieben werden und im Falle der technischen Beigeordneten ein Headhunter beauftragt werden.

Generell befindet sich die Personalgewinnung und -bindung weiterhin in einer schwierigen und sehr angespannten Lage. Der Fachkräftemangel ist in allen Einsatzbereichen der Stadtverwaltung Haan spürbar. Besonders betroffen sind nach wie vor der Brandschutz, Stellen für Ingenieure, Erzieher und im IT-Bereich. Die Bewerbungssituation und der Fachkräftemangel haben sich im Vergleich zu den Vorjahren eher noch verschärft.

Als öffentlicher Arbeitgeber steht die Stadt Haan zunehmend in Konkurrenz mit privaten Unternehmen und größeren Kommunen, um geeignetes Fachpersonal zu rekrutieren und/oder zu binden. Neben der Vergütung oder Besoldung ihrer Beschäftigten sowie potenzieller Bewerber/Bewerberinnen hält die Stadt Haan daher eine Vielzahl von attraktiven Angeboten vor (z.B. flexible Arbeitszeiten, Qualifizierungs- und Fortbildungsmöglichkeiten, betriebliches Gesundheitsmanagement, Teilzeitarbeit und Jobsharing, Aufstiegschancen).

Zudem nutzt die Stadt Haan die Möglichkeiten im Rahmen der Arbeitgeberrichtlinie der VKA zur Gewinnung und zur Bindung von Fachkräften auf dem Gebiet der Informationstechnik und von Ingenieurinnen und Ingenieuren in besonders schwierigen Fällen. Darüber hinaus schöpft die Stadt Haan bei Einstellungen im Tarifbereich die Möglichkeiten im Rahmen der Stufenzuordnung nach dem TVöD aus.

2.3 Personalbedarf im Brandschutz und Rettungsdienst

Die Personalgewinnung und -bindung im Brandschutz und Rettungsdienst gestaltet sich nach wie vor aufgrund des Fachkräftemangels und des hohen Wettbewerbs um die besten Kräfte sehr schwierig.

Der Stellenmehrbedarf von 4,0 Vollzeitstellen resultiert aus den Auswirkungen des Rettungsdienstbedarfsplans und des Bereitschaftsdienstes im Führungsdienst.

An dieser Stelle wird auf die Vorlage 32-2/008/2021 des Fachamtes verwiesen, die auch Gegenstand der Beratungen im Ausschuss für Feuerschutz und Ordnungsangelegenheiten und im Ausschuss für Digitalisierung, Organisation und Personal sein werden.

2.4 Altersteilzeitstellen

Insgesamt stellt sich die Altersteilzeitsituation aktuell wie folgt dar:

	ATZ gesamt	Ausscheiden 2022	Ausscheiden 2024	Ausscheiden 2025	ATZ Arbeitsphase 2020	ATZ Arbeitsphase 2021	ATZ Arbeitsphase 2022	ATZ Frei- stellungsphase 2021	ATZ Frei- stellungsphase 2022	ATZ Frei- stellungsphase 2023	ATZ Frei- stellungsphase 2024	ATZ Frei- stellungsphase 2025
Beamte	5	0	1	0	3	1	1	0	1	0	2	1
tariflich Beschäftigte	8	2	2	1	5	3	0	1	2	1	3	0
gesamt	13	2	3	1	8	4	1	1	3	1	5	1

2.5 Regelungen zur Altersteilzeit Beamte/Beamtinnen

Seit dem Dienstrechtsmodernisierungsgesetz vom 1.7.2016 ist es möglich, dass Beamtinnen und Beamten mit Dienstbezügen auf Antrag wieder ATZ gewährt werden kann (§ 66 Abs. 1 LBG NRW).

Der Rat der Stadt Haan stimmte der Einführung von Altersteilzeit für Beamtinnen und Beamte nach § 66 Landesbeamtengesetz NRW (LBG NRW) unter der Voraussetzung eines ausgeglichenen Haushaltes mit Ausnahme der Beamtinnen und Beamten der Feuer- und Rettungswache der Stadt Haan zu (Vorlage 10/169/2018).

Die Möglichkeit der ATZ im Blockmodell nehmen seit 2020 fünf Beamtinnen und Beamte in Anspruch. Ob weitere Beamtinnen und Beamte von der ATZ Gebrauch machen möchten, kann nicht prognostiziert werden.

2.6 Regelungen zur Altersteilzeit im Tarifbereich

Die Möglichkeit der Inanspruchnahme der Altersteilzeit zur Regelung flexibler Arbeitszeiten für ältere Beschäftigte des Bundes und der VKA besteht weiterhin. Bis zu einem gewissen Maß (2,5 %) haben die Tarifbeschäftigten einen gesetzlichen Anspruch auf Altersteilzeit. Dieses Maß ist aktuell erreicht.

2.7 Abschlagsfreie Rente/Pension ab 45 Beitragsjahren bzw. Dienstjahren

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.

In Anlehnung an das Rentenrecht entfällt für Beamtinnen und Beamte 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.

Sowohl bei den tariflichen Beschäftigten als auch bei den Beamten/Beamtinnen ist eine seriöse Einschätzung, wer von diesen Regelungen Gebrauch machen wird, weder möglich noch zuverlässig.

2.8 Personalwirtschaftliche Maßnahmen

2.8.1 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/der Bürgermeisterin (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.

2.8.2 Nachwuchsförderung

Die Stadt Haan bildet im Haushaltsjahr 2022 insgesamt 17 Nachwuchskräfte in folgenden Bereichen aus:

Verwaltungsfachangestellte, Inspektoranwärter*in, Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste, Brandmeisteranwärter und Notfallsanitäter, Erzieher*in sowie Immobilienkaufmann/-frau. Erstmals wird ein Ausbildungsplatz als Land- und Baumaschinenmechatroniker angeboten.

Weitere Informationen können der Anlage 1 zum Stellenplan Teil C entnommen werden.

Mit den oben aufgeführten Ausbildungsgängen soll der künftige Personalbedarf aufgrund des regulären altersbedingten Ausscheidens (Ruhestand/Rente) in den kommenden Jahren gedeckt werden.

2.8.3 Organisatorische Maßnahmen

Flüchtlings- und Obdachlosenbetreuung in Haan mit städtischem Personal

Der Rat der Stadt Haan hat in seiner Sitzung am 25.03.2021 beschlossen, dass das Sozial- und Integrationsmanagement (SIM) ab dem 1.1.2022 vollständig mit städtischem Personal durchgeführt wird (siehe hierzu Vorlagen: 50/035/2020, 50/035/2020/1 und 50/035/2020/2).

Die 3 Vollzeitstellen wurden bereits im Stellenplan 2021 berücksichtigt, da die Personalauswahlverfahren bereits in 2021 durchgeführt und die Arbeitsverträge abgeschlossen wurden. Die Personalkosten für die drei Vollzeitstellen entstehen jedoch erst ab dem 1.1.2022. Diese Kosten wurden bei den Strukturdaten unter Ziffer 4.2 dieser Vorlage gesondert ausgewiesen.

Neuorganisation der Kämmerei (Amt 20)

In der Kämmerei wurde in 2021 eine Neuorganisation durchgeführt. Mit dieser Neuorganisation soll der Digitalisierungsprozess vorangetrieben und Automatisierungsprozesse optimiert werden. Die Stellenzuschnitte und die Aufgabenverteilung sollen mit der Neuorganisation aufeinander abgestimmt werden. Die Neuorganisation war auch aufgrund des Ausscheidens von zwei Führungskräften und dadurch bedingte neue Verantwortlichkeiten und Aufgabenwahrnehmungen erforderlich. Insgesamt ergibt sich ein zusätzlicher Stellenanteil von 2,7 (siehe unter 2.1).

Näher Ausführungen und Begründungen zu der Neuorganisation und der dadurch bedingten Stellenmehrung sind der Vorlage 10/064/2021 zu entnehmen, so dass an dieser Stelle auf eine Wiederholung verzichtet wird.

2.9 Entwicklung der Anzahl der Stellen

Jahr	Anzahl der Stellen			Abweichung zum Vorjahr v. H.
	Beamte	Tariflich Beschäftigte	Insgesamt	
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	+ 1,6
2015	74,9	200,3	275,2	+ 3,4
2016	78,2	211,1	289,3	+ 5,1
2017	77,1	217	294,1	+ 1,7
2018	77,9	216,3	294,2	+/-0,0
2019	76,6	245,3	321,9	+ 9,4
2020	75,9	269,1	345,0	+ 7,1
2021	81,5	299,1	380,6	+10,3
2022	88,3	300,1	389,9	+2,4

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- und besoldungsrechtliche finanzielle Veränderungen /Auswirkungen

Die Tarifparteien vereinbarten für den TVöD VKA (Kommunen) und TVöD Bund ab dem 1.4.2021 eine Entgelterhöhung von 1,4 Prozent (mind. 50 Euro) und ab dem 1.4.2022 eine Entgelterhöhung von 1,8 Prozent. Diese Entgelterhöhungen wurden für die Haushaltsjahre 2021 und 2022 bei der Berechnung der Personalkosten zugrunde gelegt und im Haushaltsansatz berücksichtigt.

Auswirkungen von Tarifverhandlungen auf die Besoldung der Kommunalbeamten und Kommunalbeamtinnen

Die Besoldungserhöhungen der Kommunalbeamten NRW sind an die Tarifabschlüsse der Tarifverhandlungen der Länder angelehnt. Die Tarifverhandlungen laufen noch. Inwieweit der Tarifabschluss auf der Basis eines Besoldungsanpassungsgesetz für die Kommunalbeamten des Landes NRW übernommen wird, bleibt abzuwarten. Vorsorglich wurde eine Besoldungsanpassung i.H.v. 1 Prozent bei den Personalkosten der Beamten und Beamtinnen für das Haushaltsjahr 2022 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 seit 2009 durch die Einführung des NKF Mittel für die Rückstellungsbildung (Pensionen, Altersteilzeit usw.) einzuplanen. Es handelt sich für 2022 um einen Betrag von 1,841 Mio. Euro. Diese Aufwendungen bilden die voraussichtlichen zukünftigen Finanzbedarfe. Durch diese Darstellung wird der Ressourcenverbrauch transparenter.

4.2 Strukturdaten (ohne Rückstellungen)

Der für das Haushaltsjahr 2022 vorgelegte Haushalt veranschlagt zahlungswirksame Personal- und Versorgungsaufwendungen i.H.v. 27,467 Mio. Euro. Dies ist eine Erhöhung um 2,821 Mio. Euro gegenüber dem Ansatz 2021 in Höhe von 24,646 Mio. Euro.

Da der Stellenplan 2021 erst im März 2021 vom Rat beschlossen wurde, wurden alle mit Stellenplan 2021 neu aufgenommen und die bis dahin vakanten Stellen bei den Personalkosten nur mit 6 statt 12 Monaten veranschlagt (Entscheidung des Verwaltungsvorstandes). Für die Haushaltsplanung 2022 wurden nun alle Stellen mit 12 Monaten bei den Personalkosten eingeplant. Diese Personalkosten schlagen daher im Haushaltsjahr 2022 vergleichsweise doppelt zu Buche.

Neue Stellen im Stellenplan 2022 werden ebenfalls für das Haushaltsjahr 2022 nur mit 6 Monaten bei den Personalkosten berücksichtigt und wirken sich im vollen Umfang (12 Monate) erst in 2023 auf die Personalkosten aus.

Die Personalkosten für die Übernahme der OGS-Gruiten ab 1.8.2021 wurden im Haushaltsplan 2021 nicht ausgewiesen, da zum Zeitpunkt der Verabschiedung des Stellenplans wegen fehlender Personaldaten für das zu übernehmende Personal die Personalkosten noch nicht feststanden. Auch diese Personalkosten sind nun bei den Personalkosten für 12 Monate im Haushalt 2022 eingeplant.

Personalkosten für das mit Stellenplan 2021 beschlossene Sozial- und Integrationsmanagement fallen erstmalig ab dem 1.1.2022 an, so dass 3 Vollzeitstellen für 12 Monate zu berücksichtigen sind.

Für die zusätzliche Stelle im Betriebshof (Vorlage: 10/076/2021) und den zusätzlichen Stellenanteil von 0,5 in der KiTa-Bollenberg (Vorlage: 10/075/2021) wurden für den Haushalt 2022 aufgrund der VV-Entscheidung am 26.10.2021 keine Personalkosten veranschlagt. Die Personalkosten hierfür schlagen daher erst im Haushalt 2023 zu Buche. In 2022 sollen die Mehraufwendungen durch Kompensationen mit anderen Stellen, die nicht rechtzeitig oder nicht besetzt werden können (Stichwort: Fachkräftemangel) ausgeglichen werden.

Die Veränderungen setzen sich **im Wesentlichen** wie folgt zusammen:

- | | |
|---|------------------|
| - Auswirkungen der zusätzlichen und vakanten Stellen aus 2021 (Personalkosten 12 statt 6 Monate) | rd. 1,008 Mio. € |
| - Tariferhöhung bei den tariflich Beschäftigten 2022 | rd. 0,265 Mio. € |
| - Besoldungserhöhung bei den Beamtinnen/Beamten 2022 (Besoldungsanpassungsgesetz) | rd. 0,043 Mio. € |
| - Steigerung zur gesetzlichen Unfallversicherung | rd. 0,011 Mio. € |
| - Steigerung Beiträge zur Versorgungskasse (Umlage) | rd. 0,050 Mio. € |
| - Erfahrungsstufen Tarifbeschäftigte und Beamte, sowie höherwertige Stellen aufgrund von Stellenbewertungen, Stundenaufstockungen (siehe hierzu auch Ziffer 5, Stellenwertigkeiten) | rd. 0,579 Mio. € |
| - zusätzliche Stellenanteile im Stellenplan 2022 (siehe unter 2.1, für 6 Monate) | rd. 0,263 Mio. € |
| - Einsparung von Stellenanteilen im Vergleich zum Vorjahr (siehe Ziffer 2.1) | rd.-0,017 Mio. € |
| - Personalkosten OGS-Gruiten (12 Monate erstmals ab 2022) | rd. 0,403 Mio. € |
| - Personalkosten Sozial- und Integrationsmanagement | rd. 0,216 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 %
	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	4,4
2013	15,345	16,855	15,99	7,6
2014	16,321	17,801	16,57	3,6
2015	17,178	18,416	17,23	3,9
2016	17,927	18,738	17,45	1,2
2017	18,799	19,769	18,37	5,2
2018	19,662	21,298	18,61	1,3
2019	21,723	24,053	20,57	10,5
2020	23,319	24,855	22,40	8,9
2021	24,646	26,385		
2022	27,467	29,309		
2023	28,393	30,302		
2024	28,822	30,783		
2025	29,200	31,236		

*) ohne Rückstellungen

5. Stellenwertigkeiten, Stellenbewertungen

Die Stellen der **Beamten/Beamtinnen** 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.

Die Eingruppierungen der **tariflich Beschäftigten** erfolgten nach der Entgeltordnung (gültig ab dem 1.1.2017).

Da Stellenbewertungen unterjährig und kontinuierlich durchgeführt werden, können sich im laufenden Haushaltsjahr Veränderungen ergeben, die sich dann auf den Stellenplan der Folgejahre auswirken.

In 2021 fanden im Tarifbereich zahlreiche Stellenbewertungen statt, die bei einigen Stellen zu einer veränderten Eingruppierung führten. Die Veränderungen bei den Stellenwerten der betroffenen Stellen sind in der Anlage 3 zum Stellenplan erläutert.

Die Bewertung der Stellen der Beamtinnen/Beamten und der tariflich Beschäftigten wird seit Mitte der 80er Jahre durch die Stellenbewertungskommission (als Empfehlung für den Verwaltungsvorstand) vorgenommen. Der Verwaltungsvorstand hat sich in 2016 für die Beibehaltung der Stellenbewertungskommission ausgesprochen. Er entscheidet darüber, ob eine neue Stellenwertigkeit, die von der Bewertungskommission empfohlen wird, im Stellenplanentwurf aufgenommen und dem Rat zum Beschluss im Rahmen der jährlichen Stellenplanberatungen vorgelegt wird.

Der Verwaltungsvorstand hat in 2021 entschieden, die Stellenbewertungen für Beamte und tariflich Beschäftigte als Inhouse-Vergabe von der KGSt transparent und neutral durchführen zu lassen.

6. Weiteres Verfahren

Die "Einbringung" des Stellenplans als Anlage zum Haushaltsplan erfolgt in der Sitzung des Rates am 02.11.2021.

Es folgt die Beratung in den jeweiligen Fachausschüssen im Rahmen der Haushaltsberatungen sowie im DOPA am 02.12.2021.

Entsprechend der Termine für die Beratung bzw. Beschlussfassung über die Haushaltssatzung sowie den Haushalts- und Finanzplan (HFA am 07.12. und Rat am 14.12.2021) kann dann jeweils grundsätzlich in öffentlicher (bei Bedarf ergänzend in nichtöffentlicher) Sitzung die weitere Beratung bzw. Beschlussfassung erfolgen.

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

7. Anlagen

- | | | |
|---------------|----|--|
| Anlage | 1. | Stellenplan 2022 |
| | 2. | Stellenverteilung auf die einzelnen Produkte |
| | 3. | Erläuterungen zu den Veränderungen gegenüber dem Vorjahr |