

Beratungsfolge Vorlage ist für alle hier angegebenen Sitzungen bestimmt	Sitzungstermin
Rat	25.01.2011
Arbeitskreis für Personal- und Organisationsentwicklung	22.02.2011
Haupt- und Finanzausschuss	22.03.2011
Rat	29.03.2011

Stellenplan der Stadt Haan für das Jahr 2011

Beschlussvorschlag:

Der Stellenplan für das Haushaltsjahr 2011 wird entsprechend dem in Anlage 1 beigefügten Verwaltungsentwurf verabschiedet.

Den unter 2.4 aufgeführten personalwirtschaftlichen Maßnahmen wird zugestimmt.

Sachverhalt:

Inhalt

1. Rechtsgrundlage
2. Aufstellung des Stellenplans
 - 2.1 Stellenobergrenzen
 - 2.2 Entgeltordnungen
 - 2.3 Opt-Out Regelung
 - 2.4 Personalwirtschaftliche Maßnahmen im Nothaushalt
 - 2.4.1 Beförderungssperre
 - 2.4.2 Wiederbesetzungssperre
 - 2.4.3 Leistungsentgelte für Beamte
 - 2.4.4 Organisatorische Maßnahmen
 - 2.4.5 Hallenbad
 - 2.4.6 Rentenversicherung
 - 2.4.7 Nachwuchsförderung

- 2.4.8 Überstunden
- 2.5 Entwicklung der Anzahl der Stellen
- 2.6 Umfang des Stellenplans
- 3. Tarif-/Besoldungsrechtliche finanzielle Veränderungen/Auswirkungen in 2011
- 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. § 5 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 Stellenobergrenzen

Mit dem Gesetz zur Stärkung der Personalhoheit der Kommunen in Nordrhein-Westfalen vom 24.3.2009 wurde die Stellenobergrenzenverordnung vom 10.5.2005 aufgehoben und der § 26 Abs. 1 Bundesbesoldungsgesetz für die Kommunen in NRW außer Kraft gesetzt.

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

Das bedeutet, dass es Stellenobergrenzen nicht mehr gibt.

2.2 Entgeltordnungen

Zum 1.10.2005 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 5 Jahren 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 (siehe auch Ziff. 5).

2.3 Opt-Out Regelung

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 2004 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. Die Einzelheiten hierzu sind aus der Anlage 4 zu dieser Vorlage ersichtlich.

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 anhängig sind. Sollten diese Klagen erfolgreich sein, kommen erhebliche Nachzahlungen auf die Kommunen zu.

2.4 Personalwirtschaftliche Maßnahmen im Nothaushalt

Hinweis: Die im Nothaushalt geltenden grundsätzlichen personalwirtschaftlichen Maßnahmen werden selbstverständlich weiter beachtet.

2.4.1 Beförderungssperre

Die im letzten Jahr beschlossene Beförderungssperre gilt bis zunächst 31.12.2011 weiter.

2.4.2 Wiederbesetzungssperre

Es gilt eine grundsätzliche Wiederbesetzungssperre von 12 Monaten auf allen Ebenen der Verwaltung, soweit nicht die Durchführung pflichtiger Aufgaben in ihrem Kernbestand gefährdet wird. Die im Jahre 2011 und den Folgejahren bis 2015 freiwerdenden Stellen und die z. Zt. nicht besetzten Stellen und das weitere Vorgehen in Bezug auf diese Stellen sind aus der Anlage 5 ersichtlich.

2.4.3 Leistungsentgelte für Beamtinnen/Beamte

Leistungsentgelte für Beamtinnen/Beamte werden nicht gewährt. Sollte dies zukünftig im Rahmen eines Personalaufwandbudgets möglich sein, ist eine Entscheidung des Rates herbeizuführen.

2.4.4 Organisatorische Maßnahmen

Die Organisationsstruktur der Verwaltung ist im Hinblick auf eine Verschlinkung zu überprüfen. Die im AK Personal- und Organisationsentwicklung begonnene Diskussion ist fortzusetzen. Die Ergebnisse sind - soweit nicht bereits geschehen - in die zukünftige Personalplanung (siehe Anlage 5) zu übernehmen. Ziel ist es, die Zahl der Ämter (Fachbereiche) in den nächsten Jahren auf 6 – 7 zu verringern.

2.4.5 Hallenbad

Beim Hallenbad wird eine Verlagerung ab 1.1.2012 zu den Stadtwerken Haan GmbH angestrebt. Im Rahmen dieser Ausgliederung wird die Verwaltung beauftragt, die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, um das gesamte Personal (10,5 Stellen) mit in die Stadtwerke Haan GmbH überzuleiten.

2.4.6 Rentenversicherung

Im Bereich Rentenversicherung werden z. Zt. auch Beratungen durchgeführt. Die Verwaltung ist jedoch nur zur Entgegennahme der Anträge verpflichtet (siehe Anlage 6). Die Verwaltung schlägt vor, dass dieser freiwillige Anteil (0,5 von 0,9 Stelle) zukünftig entfällt.

Die Verwaltung wird beauftragt, die erforderlichen organisatorischen Maßnahmen zur Umsetzung zu ergreifen.

Es wird darauf hingewiesen, dass der Seniorenbeirat sich gegen eine Stellenkürzung ausgesprochen hat (siehe Anlage 7) und diese Maßnahme zu einer Standardabsenkung in diesem Bereich führt. Außerdem wird darauf hingewiesen, dass Personalkosten erst dann eingespart werden können, wenn eine entsprechende andere Stelle frei wird.

2.4.7 Nachwuchsförderung

Bei der Stadt Haan werden bis 2015 etwa 30 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.

In diesem Jahr werden jedoch ausnahmsweise keine Auszubildenden eingestellt, weil in den letzten Jahren über Bedarf ausgebildet wurde und abgewartet werden soll, welche Ergebnisse die Beratungen in der Sparkommission und den Fachausschüssen mit sich bringen und wie künftig die Organisation der Verwaltung aussieht.

2.4.8 Überstunden

Durch das nicht vorhersehbare Ausscheiden eines Projektingenieurs im Herbst letzten Jahres ist die termingerechte Durchführung von verschiedenen Projekten in diesem Jahr nicht sichergestellt, wenn nicht sofort bis zu insgesamt 50 Überstunden monatlich für die Mitarbeiter/innen des Gebäudemanagements angeordnet werden. Sollte die termingerechte Fertigstellung der Projekte im Jahre 2011 nicht erfolgen, ist die Zahlung von Fördergeldern gefährdet. Da die Fertigstellung der Projekte bis Ende 2011 erfolgen muss, ist die Anordnung der Überstunden ebenfalls bis zum Ende des Jahres 2011 zu befristen.

Die Verwaltung geht davon aus, dass zukünftig nicht mehr so viele Projekte gleichzeitig zu bearbeiten sind. Daher ist die Stelle des o. a. Projektingenieurs im Entwurf des Stellenplans 2011 nicht mehr enthalten.

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	
2010	71	191,3	262,3	-1,8
2011	72	193,0	265,0	+ 1,0

*) Die Anzahl der Stellen für die Jahre bis einschl. 2003 wurde um die

* 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 C: Dienstkräfte in der Ausbildungszeit

3. Tarif-/Besoldungsrechtliche finanzielle Veränderungen/Auswirkungen in 2011

- Einmalzahlung in Höhe von 240 € im Januar 2011 für die Tarifl. Beschäftigten
- Tarifierhöhung um 0,6 % ab 1.1. und 0,5 % am 1.8.2011

- Besoldungsrechtliche finanzielle Veränderungen sind z. Zt. nicht bekannt.

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 2011 um einen Betrag von 1.038.000 €. 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 1.1.2007 ein Leistungsentgelt eingeführt. Die Dienstvereinbarung über die Einführung des Leistungsentgeltes gilt seit dem 1.1.2008. Für die Tariflich Beschäftigten beträgt die Leistungsprämie inzwischen 1,50 % der Jahresbruttoentgelte und steigt in den nächsten beiden Jahren jeweils um weitere 0,25 % auf dann 2 %.

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 12.2.2008 Mittel in Höhe von 25.000 € bereitgestellt. Die Auszahlung dieser Mittel ist im April 2010 (für das Jahr 2009) erfolgt.

Zwar besteht grundsätzlich die Möglichkeit, auch innerhalb eines Haushaltssicherungskonzeptes (die Stadt Haan ist seit 2010 und nach dem vorliegenden Entwurf des Haushaltes 2011 inkl. des Finanzplanungszeitraumes bis 2014 im Nothaushalt) Leistungsentgelte für Beamtinnen und Beamte zu gewähren. Die Voraussetzungen hierfür liegen aber zumindest derzeit nicht vor. Daher kann es z. Zt. keine Leistungsentgelte für Beamtinnen und Beamte geben.

4.3 Strukturdaten (ohne Rückstellungen)

Der für das Haushaltsjahr 2011 vorgelegte Haushalt veranschlagt 14,275 Mio € Dies ist eine Senkung gegenüber dem - gekürzten - Ansatz 2010 in Höhe von 14.315 Mio € um 0,040 Mio. €

Die Veränderungen gegenüber 2010 setzen sich wie folgt zusammen:

- Tarifierhöhung bei den Tariflich Beschäftigten rd. 0,110 Mio. €
- Besoldungserhöhung bei den Beamtinnen/Beamten (1%) rd. 0,030 Mio. €
- Dienstalterssteigerungen/Höhergruppierungen rd. 0,010 Mio. €
- Steigerung Leistungsentgelte rd. 0,019 Mio. €
- Mehrausgaben für die Versorgungskasse rd. 0,016 Mio. €
- Zusätzliche Personalkosten für Feuerwehr (4 Stellen) rd. 0,080 Mio. €
- Gesamt: rd. 0,265 Mio. €

./. nicht wiederbesetzte Stellen in 2010/2011 rd. 0,305 Mio. €

Summe: ./. rd. 0,040 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 %
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	14,150	15,135	13,91	2,5
2010	14,315	15,588		1,1*
2011	14,275	15,313		- 0,2 *
2012	14,404	15,469		
2013	14,667	15,803		
2014	14,946	16,119		

*) Steigerung des Haushaltsansatzes gegenüber dem Rechnungsergebnis bzw. dem Haushaltsansatz des Vorjahres

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 2010 auf Grund von Anträgen durchgeführten Stellenbewertungen sind, soweit sich Veränderungen ergeben haben, in den Stellenplanentwurf 2011 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 25.1.2011.

Die Personalsituation soll so rechtzeitig in der Sparkommission (1.2. und 8.2.2011) beraten werden, dass die Ergebnisse mit in die Beratungen des Stellenplanes am 22.2.2011 im Arbeitskreis Personal + Organisationsentwicklung einfließen können. Entsprechend den Terminen für die Beratung bzw. Beschlussfassung über die Haushaltssatzung sowie den Haushalts- und Finanzplan (HFA am 15.3. und Rat am 29.3.2011) 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 noch Stellungnahmen erfolgen, werden diese umgehend nachgereicht.

7. Anlagen

Die Anlagen 2 – 7 sowie ggf. die Stellungnahme(n) des Personalrats / der Gleichstellungsbeauftragten sind nur für die nichtöffentliche Beratung bestimmt.

Anlage

1. Stellenplan 2011
2. Stellenverteilung auf die einzelnen Produkte
(aus Gründen des Datenschutzes werden die Namen der Stelleninhaber nicht veröffentlicht)
3. Erläuterungen zu den Veränderungen gegenüber dem Vorjahr
4. Personalentwicklung Feuerwehr
5. Freie bzw. freierwerdende Stellen von Beginn des HSK bis zum 31.12.2015
6. Vermerk des Rechtsamtes zur Aufgabenerledigung im Bereich Rentenversicherung

7. Schreiben des Seniorenbeirats zur Stellenkürzung im Bereich Rentenversicherung vom 1.12.2010

Anlagen:

Anlage 1: Stellenplan 2011

Anlage 2: Stellenverteilung auf die einzelnen Produkte

Anlage 3: Erläuterungen zu den Veränderungen gegenüber dem Vorjahr

Anlage 4: Personalentwicklung Feuerwehr

Anlage 5: Freie bzw. freiwerdende Stellen von Beginn des HSK bis zum 31.12.2015

Anlage 6: Vermerk des Rechtsamtes zur Aufgabenerledigung im Bereich Rentenversicherung

Anlage 7: Schreiben des Seniorenbeirates zur Stellenkürzung im Bereich Rentenversicherung vom 1.12.2010