



Gemeinde Nottuln
Der Bürgermeister

**öffentliche
Beschlussvorlage**
Vorlagen-Nr. **003/2021**

Produktbereich/Betriebszweig:
01 Innere Verwaltung
Datum:
18.02.2021

Tagesordnungspunkt:

Stellenplan 2021

Beschlussvorschlag:

Die mit dem Haushaltsplan 2021 vorgelegten Stellenpläne sind angepasst worden.
Die Stellenpläne für die Beamten und Beschäftigten (m/w/d) werden gemäß den Anlagen 1 und 2 beschlossen.

Finanzielle Auswirkungen:

Die Personalaufwendungen des Haushaltsjahres 2021 sind mit 6.183.047 € kalkuliert.

Für Vorsorgeaufwendungen sind Mittel im Entwurf in Höhe von 745.672 € eingeplant.

Klimatische Auswirkungen:

Können nicht konkret beziffert werden.

Beratungsfolge:

Gremium	Sitzungstermin	Behandlung			
Haupt- und Finanzausschuss	09.03.2021	öffentlich			
		Beratungsergebnis			
		einstimmig	ja	nein	enthalten
Rat	23.03.2021	öffentlich			
		Beratungsergebnis			
		einstimmig	ja	nein	enthalten

gez. Block

Sachverhalt:

I. Veränderungen im Stellenplan

In der nichtöffentlichen Sitzungsvorlage Nr. 04/2021 sind die Änderungen im Stellenplan 2021 gegenüber dem Vorjahr – ggf. unter Angabe der jeweiligen Stelleninhaber/innen (m/w/d) – dargestellt worden.

Zusammenfassend kann öffentlich mitgeteilt werden, dass neben der Umsetzung der Ergebnisse verschiedener Stellenbewertungsverfahren auch folgende Stellenveränderungen vorgenommen werden sollen:

1. Neueinrichtung einer Stelle „Förderungsmanagement / Finanzen“ (A 12; Entgeltgruppe 11 TVöD)
2. Neueinrichtung einer Stelle „Mobilitätsmanagement“ (A 12, Entgeltgruppe 11 TVöD)
3. Alle Stabsstellen, mit Ausnahme der Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten sowie Rechtsangelegenheiten/Vergabewesen/Geschäftsführung GIG, werden im neuen Fachbereich 6 – Wirtschaft, Kultur, Marketing angesiedelt.

Im Fachbereich 6 – Wirtschaft, Kultur, Marketing wird eine neue Teilzeitstelle „Kulturförderung, Unterstützung Entwicklung Wirtschaftsförderungsstrategie“ im Umfang von 19,5 Wochenstunden (Entgeltgruppe 8 TVöD) geschaffen.

Die Neuschaffung der Teilzeitstelle wird durch den Wegfall einer Teilzeitstelle „Unterstützung Entwicklung Wirtschaftsstrategie“ (Entgeltgruppe 6 TVöD) im Umfang von 15 Wochenstunden, bislang in Fachbereich 0 – Verwaltungsleitung angesiedelt, sowie durch den Wegfall einer Teilzeitstelle „Sport- und Turnhallen, Kulturförderung“ (Entgeltgruppe 6 TVöD) im Umfang von 26,84 Wochenstunden, bislang in Fachbereich 2 – Schule und Soziales angesiedelt, kompensiert.

4. Aufstockung einer Teilzeitstelle von 23,3 h auf eine Vollzeitstelle im Bereich „Personalverwaltung“ (Entgeltgruppe 9c TVöD). Die Aufstockung wird durch den Wegfall einer gleichwertigen Teilzeitstelle im Bereich Interner Service kompensiert.
5. Aufstockung einer Teilzeitstelle von 19,5 h auf 30 h im Bereich „Digitalisierungsbeauftragte/r (m/w/d)“ (Entgeltgruppe 9c TVöD). Die Aufstockung wird durch den Wegfall einer gleichwertigen Teilzeitstelle im Bereich Interner Service kompensiert.
6. Den stetig wachsenden Aufgaben im Bereich „Schule“ wird Rechnung getragen, in dem eine seit 2019 zur Unterstützung genutzte Stelle aus dem Bereich „Rentenversicherung, Bürgerservice“ (Entgeltgruppe 6 TVöD) dauerhaft verlagert wird.
7. Reduzierung einer Vollzeitstelle im Bereich „Unterhaltsheranziehung“ um 19,5 h (A 10, Entgeltgruppe 10 TVöD)

8. Wegfall einer Vollzeitstelle im Bereich „Leistungen nach dem SGB XII und AsylbLG“
(Entgeltgruppe 9aTVöD)
9. Wegfall einer Vollzeitstelle im Bereich „Liegenschaftsverwaltung und Bauordnungswesen“
(Entgeltgruppe 9bTVöD)

Anfang 2020 hat die Auszubildende auf der Stelle A/2019 entschieden, die Ausbildung noch im ersten Lehrjahr abubrechen.

Um diesen Wegfall zu kompensieren wurde die Entscheidung getroffen im Ausbildungsjahrgang 2020 zwei Auszubildende einzustellen. Hierfür wurden die Stellen A/2020/1 und A/2020/2 eingeplant.

In 2021 soll wie bislang eine Ausbildungsstelle (A/2021) eingeplant werden.

Im Bereich der Nachwuchskräftestellen für den Demografie-Ausgleich soll eine neue Stelle 1/N11 (Entgeltgruppe 5 TVöD) eingerichtet werden. Bei einer Stelle zur Nachwuchskräfteförderung (1/N10) kann der kw-Vermerk umgesetzt werden, da die Nachwuchskraft eine Planstelle übernommen hat.

II. Personalkostenentwicklung

Grundsätzlich werden die Personalaufwendungen für jedes Haushaltsjahr neu kalkuliert. Die Veranschlagung der Personal- und Versorgungsaufwendungen basiert im Wesentlichen auf einer personenscharfen Kalkulation der Bedarfe unter Berücksichtigung der jeweiligen besoldungs- bzw. tarifrechtlichen Voraussetzungen. Planbare Stellenwechsel und Vakanzen werden eingeplant. Grundlage hierfür sind zwei verschiedene Instrumente, der Stellenplan und der Stellenbesetzungsplan/Arbeitsverteilungsplan.

Der Stellenplan ist als Anlage zum Haushalt ein rechtsverbindliches SOLL-Instrument in der Personalbewirtschaftung für Anzahl und Wertigkeit von Stellen. Dem Stellenplan ist u.a. eine Übersicht über die vorgesehene Aufteilung der Stellen des Stellenplans auf die Produktbereiche beizufügen (Stellenübersicht).

Der Stellenbesetzungsplan/Arbeitsverteilungsplan ist eine nach Fachbereichen sortierte Übersicht über die anzahlmäßige Besetzung der SOLL-Stellen aus dem Stellenplan.

Im Rahmen der Kalkulation der Personalaufwendungen werden immer nur die Stellen aus dem Stellenbesetzungsplan/Arbeitsverteilungsplan kalkuliert. Somit werden immer nur die Stellen/Stellenanteile kalkuliert, die auch tatsächlich besetzt sind bzw. voraussichtlich besetzt sein werden, nicht aber z.B. die sich in Elternzeit befindlichen Beschäftigten oder die Kosten für Vollzeitstellen, die nur teilweise besetzt sind.

Eine Verringerung der kalkulierten Personalaufwendungen durch Nichtberücksichtigung der unbesetzten Stellen/Stellenanteile ist damit nicht möglich, da die Kalkulation sich an den tatsächlich besetzten Stellen (IST-Zahlen) orientiert.

Die Personalaufwendungen haben sich gegenüber dem Haushaltsjahr 2020 um rund T € 224 erhöht. Die Mehrkosten entstehen im Wesentlichen durch die Berücksichtigung von unbeeinflussbaren Mehrbedarfen, insbesondere aufgrund von Tarif- und Besoldungsentwicklung sowie unabdingbaren Stellenausweitungen.

Als Anlagen 1 und 2 sind die, gegenüber den mit dem Haushaltsplanentwurf vorgelegten Stellenplänen, geänderten Stellenpläne für die Beamten und Beschäftigten beigefügt. Die Änderungen sind in den Anlagen im Fettdruck/grau hinterlegt dargestellt.

III. Pensions- und Beihilferückstellungen

Die Basis für die Berechnung der Pensions- und Beihilferückstellungen der kommenden Jahre bilden die Daten der Kommunalen Versorgungskasse Westfalen-Lippe. Anhand der durchschnittlichen Veränderung der Vorjahre wurde eine Hochrechnung für die Jahre 2021 – 2024 vorgenommen.

Die Mehrbedarfe bei den Versorgungszahlungen und Pensionsrückstellungen sind insbesondere auf die Besoldungssteigerung der vergangenen Jahre zurückzuführen.

a. Versorgungsempfänger

In den Versorgungsaufwendungen sind zum einen die Rückstellungen und zum anderen die tatsächlichen Aufwendungen für die Pensions- und Beihilfezahlungen enthalten. Insgesamt ist eine negative Veränderung von rund 77 T € zu verzeichnen.

Grundsätzlich ist der Bereich der Rückstellung nur schwer prognostizierbar, da anhand von statistischen Werten die voraussichtlichen Lebenserwartungen der aktiven Beamtinnen und Beamten sowie der Pensionäre zugrunde gelegt werden. Lediglich ein planmäßiges Ausscheiden aus dem aktiven Dienst in den Ruhestand kann bei der Planung berücksichtigt werden.

b. Aktive Beamtinnen und Beamten

Für die aktiven Beamtinnen und Beamten sind die Anpassungen unter den Personalaufwendungen auszuweisen.

Anlagen:

Anlage 1 – Stellenplan Teil A: Beamte – vollzeitverrechnet

Anlage 2 – Stellenplan Teil B: Beschäftigte – vollzeitverrechnet

Verfasst:
gez. Wortmann