

Tagesordnungspunkt:

Stellenplan 2022

Beschlussvorschlag:

Die Stellenpläne für die Beamten:innen und Beschäftigten (m/w/d) werden gemäß den Anlagen 1 und 2 beschlossen.

Finanzielle Auswirkungen:

Die Personalaufwendungen des Haushaltsjahres 2022 sind mit 6.495.123 € kalkuliert.

Für Vorsorgeaufwendungen sind Mittel im Entwurf in Höhe von 751.323 € eingeplant.

Klimatische Auswirkungen:

Können nicht konkret beziffert werden.

Beratungsfolge:

Gremium	Sitzungstermin		Behandlung	
Haupt- und Finanzausschuss	30.11.2021		öffentlich	
	Beratungsergebnis			
	einstimmig	ja	nein	enthalten
Rat	14.12.2021		öffentlich	
	Beratungsergebnis			
	einstimmig	ja	nein	enthalten

Sachverhalt:

I. Veränderungen im Stellenplan

In der nichtöffentlichen Sitzungsvorlage Nr. 127/2021 sind die Änderungen im Stellenplan 2022 gegenüber dem Vorjahr – ggf. unter Angabe der jeweiligen Stelleninhaber:innen – dargestellt worden.

Zusammenfassend kann öffentlich mitgeteilt werden, dass folgende Veränderungen vorgenommen werden sollen:

1. Umstrukturierung des Geschäftszimmers BM/BG

- Reduzierung einer Vollzeitstelle auf 26,0 h
- Reduzierung einer Vollzeitstelle auf 22,0 h
- Neueinrichtung einer Teilzeitstelle EG 6 mit 30,0 h

Nach Veränderungen in der Besetzung des Geschäftszimmers der Verwaltungslleitung bietet sich die Möglichkeit auf die geänderte Arbeitsbelastung in diesem Aufgabenbereich zu reagieren. Die Veränderung ist nicht mit einer Personalkostensteigerung verbunden.

2. Neueinrichtung einer Vollzeitstelle „Automatische Datenverarbeitung, Schuldigitalisierung“ (Entgeltgruppe 10)

Durch die rasanten Entwicklungen im Aufgabengebiet Schuldigitalisierung, die durch die Corona Pandemie ausgelöst wurden, ist es zwingend notwendig, den Stellenanteil in diesem Bereich zu erhöhen. Für diese Maßnahme stehen aus der Richtlinie über die Förderung von IT-Administratoren Fördermittel zur Verfügung.

3. Umwandlung von einer Beamtenstelle (A9) in eine Angestelltenstelle (Entgeltgruppe 9a) „Vollstreckung“

Nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses des bisherigen Stelleninhabers erfolgt in Zusammenhang mit der Nachbesetzung die Umwandlung der Stelle.

4. Reduzierung einer Teilzeitstelle „Ehrenamt“ (Entgeltgruppe 9c) um 5,5 h

Nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses der bisherigen Stelleninhaberin bot sich die Möglichkeit auf die geänderte Arbeitsbelastung in diesem Aufgabenbereich zu reagieren. Die vor Beendigung hier zusätzlich bearbeiteten Aufgaben „Lokale Agenda“ wurden verlagert auf eine ebenfalls neu zu besetzende Stelle, deren Aufgaben angepasst wurden (Klimaschutzmanagement).

Vorlage Nr. 128/2021

Auszubildende

In 2021 war ursprünglich nur die Einstellung einer:s Auszubildenden geplant, obwohl es aus Sicht der Unterzeichnerin dringend notwendig ist, weiterhin mehr junge Menschen selbst auszubilden und damit den zukünftigen Personalbedarf der Gemeinde Nottuln zu decken. Bei der Stellenplanung 2021 wurde jedoch entschieden, dass die Ausbildung von zwei Auszubildenden pro Jahrgang eine zu hohe Belastung für die ausbildenden Beschäftigten darstellt und dies bei der relativ kleinen Anzahl von Beschäftigten, die sich für die Ausbildung engagieren, nicht zumutbar und leistbar sei.

Im Rahmen des Auswahlverfahrens bot sich die Möglichkeit eine Ausbildung in Teilzeit anzubieten. Bei einer Ausbildung in Teilzeit, wird der schulische Teil wie bei einer Ausbildung in Vollzeit abgeleistet und es verringert sich lediglich der fachpraktische Anteil. Um dem demographischen Wandel entgegenzuwirken wurde entschieden, einer weiteren jungen Person eine fundierte Ausbildung zu ermöglichen.

In 2022 wird zunächst nur eine Ausbildungsstelle eingeplant.

Demografie-Ausgleich

Bei einer Stelle zur Nachwuchskräfteförderung 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.

Vorlage Nr. 128/2021

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 2021 um rund 312 T € erhöht. Die Mehrkosten entstehen durch die Berücksichtigung von unbeeinflussbaren Mehrbedarfen, insbesondere aufgrund von Tarif- und Besoldungsentwicklung.

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 2022 – 2025 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 5,6 T € zu verzeichnen.

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

b. Aktive Beamte:innen

Für die aktiven Beamte:innen 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