



Tagesordnungspunkt:

Stellenplan 2025

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 2025 sind mit 6,8 Mio. € kalkuliert.

Klimatische Auswirkungen:

Können nicht konkret beziffert werden.

Beratungsfolge:

Gremium	Sitzungstermin	Behandlung			
Haupt- und Finanzausschuss	26.11.2024	öffentlich			
	Beratungsergebnis				
	einstimmig	ja	nein	enthalten	
Rat	10.12.2024	öffentlich			
	Beratungsergebnis				
	einstimmig	ja	nein	enthalten	

Sachverhalt:

In der nichtöffentlichen Sitzungsvorlage Nr. 182/2024 sind die Änderungen im Stellenplan 2025 gegenüber dem Vorjahr - ggf. unter Angabe der jeweiligen Stelleninhaber:innen - dargestellt worden.

1. Verwaltungsleitung

- **Stelle 0/010; Bürgermeister; Dezernent FB 3, 4 und 6**
Erhöhung der Stellenwertigkeit gem. EingrVO durch Anstieg der Einwohnerzahl auf mehr als 20.000 Einwohner lt. Zensus 15.05.2022
- **Stelle 0/021; Allg. Vertretung des Bürgermeisters, Dezernent FB 1,2 und 5, Rechtsangelegenheiten, Vergabewesen, Geschäftsführer GIG mbH**
Nach Entfall der Beigeordneten-Stelle ab dem 15.04.2024 (kw) (Ende der Wahlzeit der Beigeordneten mit Ablauf des 14.04.2024), wurde die Verwaltungsspitze neu aufgestellt. Die allgemeine Vertretung des Bürgermeisters sowie die Dezernatsaufgaben für die Fachbereiche Zentrale Dienste, Schule und Soziales sowie Sicherheit und Ordnung wurden mit der Stabsstelle Rechtsangelegenheiten zusammengeführt.
Die Stellenwertigkeit beträgt nach Neubewertung A 15 LG2/2.EA.
- **Stelle 0/040; Sekretariatstätigkeiten für Bürgermeister und Allgem. Vertretung; Angelegenheiten des Rates und der Ausschüsse; Verwaltungsorganisation**
Erhöhung der wöchentlichen Stundenzahl von 24,0 auf 39,0 Wochenstunden bedingt durch Arbeitsmehrbelastung und Aufgabenzuwachs auf der Stelle.
- **Stelle 0/070; Presseangelegenheiten (redaktionell)**
Die Aufgabe wurde mit 10,0 Wochenstunden von Stelle 6/20/030 aus dem Fachbereich 6 als Stabsstelle in den Fachbereich Verwaltungsleitung übertragen.

2. Fachbereich 1 – Zentrale Dienste und Finanzen

- **Stelle 1/10/010: Personalverwaltung, Ausbildungsleitung**
Anhebung der Stellenwertigkeit von E 10 nach E 11 TVöD nach Neubewertung der Stelle.

3. Fachbereich 2 – Schule und Soziales

- **Stelle 2/10/030: Grundschulen, Gymnasium**
Anhebung der Stellenwertigkeit von E 6 nach E 8 TVöD nach Neubewertung der Stelle.
- **Stelle 2/40/070: Hausmeistertätigkeiten für die Übergangsheime und Mietwohnungen**
Erhöhung der wöchentlichen Stundenzahl von 19,5 Wochenstunden auf 30,0 Wochenstunden aufgrund des dauerhaften Anstiegs der Flüchtlingszuweisungen.

4. Fachbereich 3 – Planen, Bauen, Umwelt

- **Stelle 3/010: Leitung FB 3; Orts- und Regionalplanung, Liegenschaften, Gebäudemanagement**
Die Stellenwertigkeit beträgt nach Neubewertung A14 LG2/2.EA
- **Stelle 3/20/011: Bauordnungswesen; Umlegungen, Denkmalschutz, Erschließungs- und Straßenausbaubeiträge**
Aufgrund der Arbeitsmehrbelastung durch die in Planung befindlichen Baugebiete ist eine zweite Sachbearbeitungsstelle für die Bereiche Bauordnungswesen, Denkmalschutz und Erhebung von KAG-Beiträgen vorzuhalten. Die Stellenwertigkeit beträgt nach Neubewertung der Stelle E 8 TVöD.
- **Stelle 3/30/101; Sekretariatstätigkeiten, Schreib- und Nebenarbeiten für das Gebäudemanagement**
Erhöhung der wöchentlichen Stundenzahl um 5,0 Wochenstunden aufgrund Arbeitsmehrbelastung von 19,5 Wochenstunden auf 24,5 Wochenstunden.

5. Fachbereich 5 – Sicherheit und Ordnung

- **Stelle 5/10/060; Gerätewartung Feuerwehr**
Neueinrichtung der Stelle mit 19,5 Wochenstunden, Wertigkeit nach EG 6 TVöD.

I. 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- und 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 befindenden 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 2024 um rund 740.000 Euro verringert. Die Verringerung der Personalkosten ist auf die Kostenverschiebung von zwei aktiven in passive Beamtenverhältnisse zurückzuführen (Einmaleffekt).

Mehrkosten entstehen im Wesentlichen durch die Berücksichtigung von beamtenrechtlichen Vorschriften, Stellenanhebungen, Tarif- und Stufensteigerungen sowie unabdingbaren Stellenausweitungen von 1,5 (saldiert) vollzeitverrechneten Stellen

II. 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 2025 – 2028 vorgenommen.

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

a. Versorgungsempfänger:innen

In den Versorgungsaufwendungen sind zum einen die Rückstellungen und zum anderen die tatsächlichen Aufwendungen für die Pensions- und Beihilfezahlungen enthalten. Der Ansatz 2025 (2.164.000 €) beinhaltet zum Planansatz 2024 eine Erhöhung von (1.259.000 €), die u.a. auf die Mehrauszahlungen an die

Versorgungsempfänger:innen zurückzuführen ist. Zwei Beamt:innen aus dem aktiven Dienst wurden in den Ruhestand versetzt. Zur Kalkulation der Höhe der Rückstellungen wird das verwaltungsübliche Heubeck-Gutachten zugrunde gelegt.

b. Aktive Beamt:innen

Für die aktiven Beamten: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. Lenfort

Fachbereichsleitung:
gez. Bomholt