

**Verbandsgemeindeverwaltung Vordereifel**

**Vorlage Nr. 950/621/2017**

**Beschlussvorlage**

**TOP**

**Stellenplan für das Haushaltsjahr  
2018**

Verfasser: Andreas Pung  
Bearbeiter: Andreas Pung  
Fachbereich: Fachbereich 1

Datum:  
23.11.2017

Aktenzeichen:  
1.1.2 023-10

Telefon-Nr.:  
02651/8009-25

Gremium	Status	Termin	Beschlussart
Haupt- und Finanzausschuss	öffentlich	07.12.2017	Vorberatung
Verbandsgemeinderat	öffentlich	14.12.2017	Entscheidung

**Beschlussvorschlag:**

Der Verbandsgemeinderat beschließt den Stellenplan für das Haushaltsjahr 2018 in der vorgelegten Form.

**Etwaige Anträge:**

**Beschluss:**

<b>Abstimmungsergebnis:</b>						
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Ja	Nein	Enthaltung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ein- stimmig	Mit Stimmenmehrheit				Laut Beschlussvor- schlag	Abweichender Beschluss

**Sachverhalt:**

**1. Allgemeines**

Der Stellenplan ist Bestandteil des Haushaltsplanes und damit auch Teil der Haushaltssatzung (§ 96 Abs. 4 GemO). Er ist damit verbindliche Grundlage für die Haushalts- und Personalwirtschaft sowie für die Veranschlagung der im Haushaltsjahr voraussichtlich entstehenden Personalaufwendungen und zu leistenden Personalauszahlungen.

Im Stellenplan sind die im Haushaltsjahr erforderlichen Stellen der Beamtinnen und Beamten und der nicht nur vorübergehend tariflich Beschäftigten auszuweisen (§ 5 Abs. 1 GemHVO). Der Stellenplan bildet den quantitativen Rahmen der Personalwirtschaft. Insoweit gibt der Stellenplan haushaltsrechtlich den Ermächtigungsrahmen für die Personalwirtschaft vor.

Der Stellenplan entspricht dem **Muster 12 zur GemHVO** aufgrund der bevorstehenden **Änderungen der Gemeindehaushaltsverordnung (GemHVO)**, welches dem doppelten Haushalt Rechnung trägt. Gegliedert nach Teilhaushalten, Laufbahnen und Fachrichtungen sowie Besoldungs- und Entgeltgruppen bietet der Stellenplan einen Vergleich der Soll-Stellenzahl des Haushaltsjahres mit den korrespondierenden Soll-Stellen des Haushaltsvorjahres und den zum 30.06. des Haushaltsvorjahres tatsächlich besetzten Stellen.

**Aus datenschutzrechtlichen Gründen dürfen keine personenbezogenen Daten nach dem Landesdatenschutzgesetz aus dem Stellenplan hervorgehen.**

### **1.1 Besoldungsrecht**

Bei der Stellenplanung sind die besoldungsrechtlichen Vorgaben zu beachten.

Die Regelungen hinsichtlich der Stellenobergrenzen und der höchstzulässigen Ämter bei kommunalen Gebietskörperschaften sind in § 28 LBesG geregelt. Die Stellenobergrenzenberechnung kann entfallen, da diese nur noch für die Besoldungsgruppen A 15 und A 16 vorgesehen ist (§ 28 Abs. 2 Nr. 2 LBesG).

Die Festlegung der Bewertung der Dienstposten für Beamtinnen und Beamte richtet sich nach den Vorgaben des § 21 des Landesbesoldungsgesetzes und den Grundsätzen einer sachgerechten Bewertung auf der Grundlage des analytischen Bewertungsverfahrens nach KGST. Danach sind die Funktionen (Dienstposten) nach den mit ihnen verbundenen Anforderungen sachgerecht im Rahmen haushalts- und besoldungsrechtlicher Bestimmungen zu bewerten und den Ämtern zuzuordnen. Dabei beinhaltet die Bewertung eine Beurteilung der mit der Funktion / dem Dienstposten verbundenen Anforderungen, d. h. die Gesamtheit der mit der Stelle verbundenen Aufgaben, Befugnisse und Verantwortlichkeiten. Schließlich sind die Ämter nach ihrer Wertigkeit den Besoldungsgruppen funktionsgerecht zuzuordnen.

## **1.2 Tarifrecht**

Für die Eingruppierung der Beschäftigten und deren Vergütung ist § 61 Abs. 3 Gemeindeordnung (GemO) maßgebend. Die **neue Entgeltordnung** zum TVöD für den Bereich der VKA ist zum 01.01.2017 in Kraft getreten.

### **Umsetzung der neuen Entgeltordnung zum TVöD:**

Es gilt der Grundsatz, dass aus den Neuregelungen des TVöD heraus erforderliche Eingruppierungen ein Akt der Rechtsanwendung sind, denen keine rechtsgestaltende Wirkung zukommt.

Aufgrund der neuen Entgeltordnung zum TVöD-VKA haben die tariflich beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Zeitraum vom 01.01.2017 bis zum 31.12.2017 bei einer subjektiv als ungerechtfertigt empfundenen Eingruppierung das Recht zur Einreichung eines Antrages auf Höhergruppierung. Hieraus können im Vollzug Abweichungen von den Ausweisungen im Stellenplan resultieren. Dies stellt ein Akt der Rechtsanwendung dar und den eventuellen Höhergruppierungen kommt insoweit keine rechtsgestaltende Wirkung zu. Aus der Erfüllung der tariflichen Tätigkeitsmerkmale ergibt sich mithin unmittelbar ein entsprechender tariflicher Entgeltanspruch, ohne dass es einer weiteren Maßnahme des Arbeitgebers bedarf.

Der Antrag kann bis zum 31.12.2017 gestellt werden und gilt rückwirkend zum 01.01.2017.

Da vorliegend noch Anträge nach der Beschlussfassung über den Haushalts- und Stellenplan gestellt werden, kann eine stellenplanmäßige Ausweisung erfolgt erstmals im Haushalt 2019 erfolgen.

## **2. Stellenveränderungen in 2018 gegenüber 2017:**

### **2.1 Stellenmehrungen**

In den letzten Jahren verlief die Stellenentwicklung relativ konstant.

Gegenüber dem Stellenplan 2017 (= 115,5 Planstellen) weist der Stellenplanentwurf 2018 eine Stellenmehrung von 5,5 Stellen aus und umfasst damit 121,0 Gesamtstellen.

Die Stellenmehrungen betreffen 4 Teilzeitkräfte bzw. 450-€-Kräfte im Teilhaushalt 2 – Schule, Kultur, Gesundheit und Sport – und zwar durch die Einführung der sog. Betreuenden Grundschule in den Grundschulen Langenfeld und Weiler (Stellen Nr. 82, 83 und 84) sowie der Umwandlung eines befristeten Arbeitsverhältnisses in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis in der Sachgebietsgruppe 3.2 „Bildung und Soziales“ (Stelle Nr. 59).

Darüber hinaus wurde eine Planstelle mehr in der Kindertagesstätte Nachtsheim ausgewiesen (Stelle Nr. 109).

Innerhalb der Verwaltung wurden 2 Vollzeitstellen (Aufstiegsbeamter ab dem

1.7.2018 und Einstellung eines techn. Angestellten / Ingenieurs bei der Bauverwaltung) sowie 2 Teilzeitstellen im Bereich des Bürgermeisterbüros (Stellen Nr. 139) und der Bauverwaltung (Stelle Nr. 44 i.V. m. 143) neu ausgewiesen und.

Neben den **Planstellen** und deren Besetzung zum 30.06. des Haushaltsjahres sind auch die Stellen der **geringfügig** bzw. **befristeten** Beschäftigten ausgewiesen.

## **2.2 Stellenminderungen**

Bedingt durch die zum 1. Mai 2017 erfolgte Umstrukturierung der Verwaltung fällt eine Vollzeitstelle im Bereich der Sachgebietsgruppe 3.1 „Ordnung“ (Stelle Nr. 3 i.V.m. Nr. 49 und 85).

Aufgrund des Ablaufs einer Altersteilbeschäftigung zum 31.12.2017 entfällt eine Stelle im Bereich der Kindertagesstätte Weiler (Stelle Nr. 128).

## **2.3 Stellenanhebungen**

### **2.3.1 Teilhaushalt 1 – Zentrale Verwaltung**

Anhebung einer Beamtenstelle von B 2 nach B 3 gemäß § 2 Abs. 1 LKomBesVO (Stelle Nr. 1).

Anhebung einer Beamtenstelle von A 13 (S) nach A 14 gemäß Bewertungsergebnis (Stelle Nr. 2).

Anhebung einer Beamtenstelle von A 12 nach A 13 (S) gemäß Bewertungsergebnis (Stelle Nr. 3 i.V.m. 49 und 85).

Anhebung einer Beamtenstelle von A 9 nach A 11 gemäß Bewertungsergebnis (Stelle Nr. 8).

Anhebung einer Beamtenstelle von A 9 (S) nach A 10 vorbehaltlich eines entsprechenden Bewertungsergebnisses des noch laufenden Stellenbewertungsverfahrens (Stelle Nr. 9 i.V.m. 136).

Anhebung einer Beamtenstelle von A 6 nach A 8 gemäß Bewertungsergebnis (Stelle Nr. 13).

Anhebung einer Beschäftigtenstelle von E 9 b TVöD nach E 10 TVöD vorbehaltlich einer entsprechenden Stellenbewertung (Stelle Nr. 21).

### **2.3.2 Teilhaushalt 3 – Soziales und Jugend**

Anhebung einer Beamtenstelle von A 9 nach A 10 gemäß Bewertungsergebnis (Stelle Nr. 87).

Anhebung einer Beschäftigtenstelle von S 8a TVöDSuE nach S 13 TVöDSuE (Stelle Nr. 105).

Zu den weiteren Details wird auf die **Einzelausweisungen** und die Anmerkungen in der Rubrik „**Stellenvermerke und Erläuterungen**“ im Stellenplan hingewiesen.

### **3. Aus- und Fortbildung**

#### **3.1 Ausbildung Verwaltung**

- 3.1.1 Derzeit befinden sich 2 Sekretäranwärter / -in in der Ausbildung, die ihre Ausbildung im Sommer 2018 beenden werden. Eine Übernahme ist im Rahmen von Nachbesetzungen (Stundenreduzierung, Renteneintritt und Ausbildungsqualifizierung) beabsichtigt.
- 3.1.2 Neueinstellung: Für das Ausbildungsjahr 2018 ist die Neueinstellung von 3 VG-Sekretäranwärter/-innen vorgesehen.
- 3.1.3 Eine Beschäftigte besucht seit November 2017 den Angestelltenlehrgang II.
- 3.1.4 Ein Beamter des 2. Einstiegsamtes wird zum 1.7.2017 die Ausbildungsqualifizierung für das 3. Einstiegsamt beginnen.

#### **3.2 Ausbildung Kindertagesstätten**

Für die Kindertagesstätten Monreal und Weiler sieht der Stellenplan für das Ausbildungsjahr 2018 Berufspraktikantenplätze vor.

### **4. Personalaufwendungen (Ehrenamt, Verwaltung, Schulen, Kita)**

Die Ermittlung der Personalkosten 2018 erfolgte im Rahmen einer beschäftigungsbezogenen Spitzabrechnung, bei der für jeden Beschäftigten die voraussichtlichen persönlichen Personalkosten für das laufende Haushaltsjahr unter Berücksichtigung von Beförderungen / Höhergruppierungen, Leistungsstufen, Stundenumfänge usw. ermittelt wurden.

Bei der Kalkulation der Personalaufwendungen für das Haushaltsjahr 2018 für die ehrenamtlich tätigen Personen, die im Stellenplan ausgewiesenen Planstellen, der geringfügig und befristeten Kräfte sowie der Versorgungsaufwendungen der Beamten wurden folgende Fakten zugrunde gelegt:

- ➔ Für die tariflich Beschäftigten ist entsprechend dem Tarifabschluss für den Geltungsbereich des TVöD aus dem Jahr 2016 bis zum 28.02.2018 eine Stei-

gerung der Entgelte von 2,35 % berücksichtigt. Vorsorglich wurde eine Steigerung der Entgelte um 3 % ab März 2018 eingerechnet.

- Für den Beamtenbereich wurde die feststehende Besoldungserhöhung in Höhe von 2,35 % ab dem 1.1.2018 eingerechnet.
- Mehraufwendungen in Folge Höhergruppierungen von Beschäftigten und Beförderungen von Beamten.

Zu den einzelnen **Brutto-Personalaufwendungen** für das Haushaltsjahr 2018 wird auf Ziffer 11 **im Gesamtergebnishaushalt** hingewiesen.

Die Steigerung der Personalaufwendungen gegenüber den Planwerten 2017 beträgt 4,25 %.

Die Steigerung bei den Personalaufwendungen 2018 ist zu einem großen Teil bedingt durch nicht beeinflussbare Tarif- und Besoldungserhöhungen, Höhergruppierungen sowie zusätzliche Stellen.

#### 5. Beschäftigung von Schwerbehinderten

Derzeit sind bei der Verbandsgemeinde 2 Mitarbeiter / -innen mit Schwerbehindertenausweis beschäftigt.

Da die Beschäftigungsquote nicht erfüllt ist, ist in 2018 eine Ausgleichsabgabe wegen Unterbesetzung zu entrichten.

#### 6. Stellungnahme Personalrat

Die Stellungnahme des Personalrates ist im Anhang beigefügt.

<b>Finanzielle Auswirkungen?</b>				
<input checked="" type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein				
<b>Veranschlagung</b>				
<input checked="" type="checkbox"/> Ergebnishaushalt 2018	<input type="checkbox"/> Finanzhaushalt 2018	<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Ja, mit €	Buchungsstelle:

#### Anlagen:

- Stellenplan 2018
- Stellungnahme Personalrat zum Stellenplan 2018

