

**Verbandsgemeindeverwaltung Vordereifel**

**Vorlage Nr. 950/768/2018**

**Beschlussvorlage**

**TOP**

**Stellenplan für das Haushaltsjahr  
2019**

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

Datum:  
27.11.2018

Aktenzeichen:  
1.1.2 023-00

Telefon-Nr.:  
02651/8009-25

Gremium	Status	Termin	Beschlussart
Verbandsgemeinderat	öffentlich	12.12.2018	Entscheidung

**Beschlussvorschlag:**

Der Verbandsgemeinderat beschließt den Stellenplan für das Haushaltsjahr 2019 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 Nr. 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, 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 hatten 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 konnte bis zum 31.12.2017 gestellt werden und galt rückwirkend zum 01.01.2017. Die Abwicklung der gestellten Anträge ist im 1. Nachtragsstellenplan für das Haushaltsjahr 2018 erfolgt.

## **2. Stellenveränderungen in 2019 gegenüber 2018:**

### **2.1 Allgemeine Hinweise**

In den letzten Jahren verlief die Stellenentwicklung relativ konstant.

Gegenüber dem 1. Nachtragsstellenplan 2018 (= 124 Planstellen) weist der Stellenplanentwurf 2019 eine Stellenminderung von 33,87 Stellen aus und umfasst damit 90,13 Gesamtstellen. Dies ist insbesondere darauf zurückzuführen, dass in Abstimmung mit der Kommunalaufsicht zur Vergleichbarkeit mit der erstellten Personalbedarfsermittlung alle Teilzeitstellen mit dem exakten Dezimalwert entsprechend des tatsächlichen Beschäftigungsumfanges (= Vollzeitäquivalent, Abkürzung: VZÄ) ausgewiesen wurden.

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

### **2.2 Stellenmehrungen**

Die Stellenmehrungen betreffen die Ausweisung von 3 neuen Planstellen aufgrund einer vorübergehenden parallelen Neuausweisung für die Bauamts-

leitung (Stelle Nr. 5, 145), die Rückkehr bisher beim Eigenbetrieb Abwasserwerk eingesetzten Mitarbeiterin aus der Elternzeit (Stelle Nr. 12) und einer Stelle im Bereich Personalwesen (Stelle Nr. 15).

Darüber hinaus wurde aufgrund der Änderung der Betriebserlaubnis eine Vollzeitstelle mehr in der Kindertagesstätte Nachtsheim ausgewiesen (Stelle Nr. 123). Aufgrund der Rückkehr einer Erzieherin aus der Elternzeit wurde in der Kindertagesstätte Weiler eine Teilzeitstelle (Stelle Nr. 133) ausgewiesen.

Desweiteren ergeben sich durch die Einstellung von jeweils 2 Teilzeitkräften anstelle einer Mitarbeiterin bisher für die Reinigung der Kindertagesstätten Monreal (Stellen Nrn. 110 und 111) und Nachtsheim (Stellen Nrn. 129 und 130) Stellenmehrungen.

In der Grundschule Weiler steht nunmehr eine 2. Kraft für die Betreuende Grundschule zur Verfügung, insoweit ergibt sich auch hier (Stelle Nr. 89) eine Stellenmehrung.

### **2.3 Stellenminderungen**

Bedingt durch die Umstrukturierung des Schulsekretariats der Realschule plus Nachtsheim entfällt eine Teilzeitstelle (Stelle Nr. 65), wobei insgesamt der Beschäftigungsumfang gleich bleibt.

Aufgrund des Ablaufs der Altersteilbeschäftigung entfallen eine Stelle im Teilhaushalt 1 – Zentrale Verwaltung (Stelle Nr. 52) und eine Stelle in der Kindertagesstätte Weiler (Stelle Nr. 140).

Bedingt durch den Renteneintritt entfallen eine Teilzeitstelle im Teilhaushalt 1 – Zentrale Verwaltung (Stelle Nr. 41) und eine Teilzeitstelle in der Kindertagesstätte Monreal (Stelle Nr. 107).

### **2.4 Stellenanhebungen und –umwandlungen**

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

Rückführung einer Beschäftigtenstelle von E 2 nach E 1 im Teilhaushalt 1 - Zentrale Verwaltung (Stelle Nr. 50) und einer Beschäftigtenstelle im Teilhaushalt 2 – Schule, Kultur, Gesundheit und Sport von E 2 Ü nach E 1 (Stelle Nr. 68).

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 Seit dem 1.7.2018 befinden sich 2 VG-Sekretäranwärterinnen und ein VG-Sekretäranwärter in der Ausbildung für das 2. Einstiegsamt. Ein Beamter des 2. Einstiegsamtes hat zum 1.7.2018 die Ausbildungsqualifizierung für das 3. Einstiegsamt begonnen.
- 3.1.2 Neueinstellung: Für das Ausbildungsjahr 2019 ist die Neueinstellung von einem VG-Sekretäranwärter/einer VG-Sekretäranwärterin vorgesehen. Weiterhin ist die Einstellung eines VG-Inspektoranwärters/einer VG-Inspektoranwärterin zum 1.7.2019 beabsichtigt.
- 3.1.3 Eine Beschäftigte besucht seit November 2017 den Angestelltenlehrgang II.

#### **3.2 Ausbildung Kindertagesstätten**

Für die Kindertagesstätten Monreal, Nachtsheim und Weiler sieht der Stellenplan für das Ausbildungsjahr 2019 Berufspraktikantenplätze vor.

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

Die Ermittlung der Personalkosten 2019 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 2019 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 2018 bis zum 31.03.2019 eine Steigerung der Entgelte von durchschnittlich 3,19 % berücksichtigt. Die durchschnittliche Steigerung der Entgelte ab dem 1.4.2019 beträgt 3,09 % und wurde entsprechend eingerechnet.
- ➔ Für den Beamtenbereich wurde zusätzlich zu der Übernahme des vorstehenden Tarifabschlusses die angekündigte Steigerung der Besoldung um 2 % ab dem 1.7.2019 eingerechnet.
- ➔ Mehraufwendungen in Folge Höhergruppierungen von Beschäftigten und Beförderungen von Beamten.

Zu den einzelnen **Brutto-Personalaufwendungen** für das Haushaltsjahr 2019 wird auf Ziffer E 9 im **Gesamtergebnishaushalt** hingewiesen.

Die Steigerung der Personalaufwendungen gegenüber den Planwerten des Nachtrags 2018 beträgt 3,66 %.

Die Steigerung bei den Personalaufwendungen 2019 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 4 Mitarbeiter/-innen mit Schwerbehindertenausweis beschäftigt.

Da die Beschäftigungsquote nicht erfüllt ist, ist in 2019 eine Ausgleichsabgabe wegen Unterbesetzung zu entrichten.

## 6. Stellungnahme Personalrat, Gleichstellungsbeauftragte

Die Stellungnahme des Personalrates und der Gleichstellungsbeauftragten sind beantragt und werden in der Sitzung bekanntgegeben.

Über das Ergebnis der Vorberatung des Haupt- und Finanzausschusses in der Sitzung am 04.12.2018 wird ebenfalls mündlich berichtet.

<b>Finanzielle Auswirkungen?</b>				
<input checked="" type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein				
<b>Veranschlagung</b>				
<input checked="" type="checkbox"/> Ergebnishaushalt 2019	<input checked="" type="checkbox"/> Finanzhaushalt 2019	<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Ja, mit €	Buchungsstelle:

### Anlagen:

Stellenplan 2019