

Verbandsgemeindeverwaltung Vordereifel

Vorlage Nr. 950/317/2022

**Beschlussvorlage
Verbandsgemeinde**

TOP

**Stellenplan für das Haushaltsjahr
2023**

Verfasser: Carmen Schäfer
Bearbeiter: Carmen Schäfer
Fachbereich 1

Datum:
17.11.2022

Aktenzeichen:
1.1.2 023-00

Telefon-Nr.:
02651/8009-38

Gremium	Status	Termin	Beschlussart
Haupt- und Finanzausschuss	öffentlich	01.12.2022	Vorberatung
Verbandsgemeinderat	öffentlich	08.12.2022	Entscheidung

Beschlussvorschlag Haupt- und Finanzausschuss:

Der Haupt- und Finanzausschuss empfiehlt dem Verbandsgemeinderat dem Stellenplan 2023 in der vorgelegten Form zuzustimmen.

Beschlussvorschlag Verbandsgemeinderat:

Der Verbandsgemeinderat beschließt, den Stellenplan für das Haushaltsjahr 2023 in der vorgelegten Form.

Etwaige Anträge:

Beschluss:

Abstimmungsergebnis:

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

Sachverhalt:

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 Tarifrrecht

Für die Vergütung der Beschäftigten ist das Arbeits- und Tarifrrecht maßgeblich (§ 61 Abs. 3 GemO). Nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) sind Arbeitnehmer in die Entgeltgruppe eingruppiert, deren Fähigkeitsmerkmale die gesamte von ihnen nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht.

Die neue Entgeltordnung zum TVöD für den Bereich der VKA ist zum 01.01.2017 in Kraft getreten.

2. Stellenveränderungen in 2023 gegenüber 2022:

2.1 Allgemeine Hinweise

In den letzten Jahren verlief die Stellenentwicklung relativ konstant.

Gegenüber dem Stellenplan 2022 (= 100,92 Planstellen; Korrigiert um Stelle Nr. 8) weist der Stellenplanentwurf 2023 eine **Stellenmehrung von 4,28 Stellen** aus und umfasst damit **105,20 Gesamtstellen**. Analog der im Jahre 2018 durchgeführten Personalbedarfsermittlung sind alle Teilzeitstellen mit dem exakten Dezimalwert entsprechend des tatsächlichen Beschäftigungsumfanges (= Vollzeitäquivalent, Abkürzung: VZÄ) ausgewiesen.

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 neuen Planstellen zwecks Übernahme der sich in der Ausbildung befindlichen Kräfte in Anschluss an das Ausbildungsende am 30. Juni 2023 (Stellen Nrn. 14, und 15).

Aufgrund von personellen Änderungen und Änderungen bei den vertraglich vereinbarten Arbeitszeiten ergeben sich Stellenmehrungen von 0,18 Stellen. Dies betrifft die Stellen Nrn. 38 und 52.

Zusätzlich wurde zum 01.10.2022 ein Forstwirt eingestellt (Stellen Nr. 172).

Des Weiteren wird zum 01.01.2023 bei der VG Vordereifel als Anstellungsträger befristet bis zum 31.12.2023 ein Projektleiter des UNESCO-Weltkulturerbe-Projektes Mühlsteinrevier RheinEifel eingestellt. Bei erfolgreicher Aufnahme des Projekts auf die deutsche Tentativliste soll der Arbeitsvertrag und die Anstellung in die neue Organisationsform überführt werden. (Stellen Nr. 164)

In den Grundschulen Weiler, Boos und Herresbach ergeben sich durch personelle

Änderungen und den damit verbundenen Änderungen bei den vertraglich vereinbarten Arbeitszeiten eine Stellenmehrung von 0,21 VZÄ (Stellen Nrn. 83, 88, 90, 92). Aufgrund der Erhöhung des Betreuungsangebotes in der Grundschule Langenfeld erfolgt eine Stellenmehrung von 0,17 VZÄ.(Stelle Nr. 94).

Bedingt durch personelle Änderungen der Betriebserlaubnis in den Kindertagesstätten Monreal ergeben sich Stellenmehrungen von 1,02 VZÄ (Stellen Nrn. 120 und 121) in der Kindertagesstätte Nachtsheim von 2,35 VZÄ (Stellen Nrn. 129, 131, 133, 135, 136, 138 und 139) und in der Kindertagesstätte Weiler von 0,43 VZÄ (Stellen Nrn.: 148, 151, 158).

2.3 Stellenminderungen

Im Bereich der Verwaltung entfällt aufgrund des Eintrittes in den Ruhestand (Stellen Nrn. 2) 1,00 VZÄ.

Die Ausbildung eines Anwärters im 2. EA wurde nicht abgeschlossen und das Beamtenverhältnis auf Widerruf beendet.

Aufgrund von personellen Änderungen und den damit verbundenen Änderungen bei den vertraglich vereinbarten Arbeitszeiten in der Kindertagesstätte Monreal (Stellen Nrn. 118 und 122) entfallen 0,10 VZÄ. In der Kindertagesstätte Nachtsheim entfällt aufgrund von personellen Änderungen und den damit verbundenen Änderungen bei den vertraglich vereinbarten Arbeitszeiten ein Anteil von 0,56 VZÄ (Stelle Nr. 128,130 und 132) und in der Kindertagesstätte Weiler ein Anteil von 1,28 VZÄ (Stelle Nr. 147,149,150,153,154).

In den betreuenden Grundschulen Monreal, Boos und Herresbach ergeben sich aufgrund von Personaländerungen und den damit verbundenen Änderungen bei den vertraglich vereinbarten Arbeitszeiten Minderungen von 0,14 VZÄ.

2.4 Stellenanhebungen und –umwandlungen

Im Beamtenbereich ist vorbehaltlich des Ergebnisses der jeweiligen Dienstpostenbewertung die Anhebung von 3 Stellen (Stellen Nrn.8, 17 und 18) beabsichtigt.

Im Beschäftigtenbereich wurden zwei Stellen (Stellen Nrn. 38 und 45) gemäß dem Ergebnis der betreffenden Stellenbewertung angehoben. Ferner ist die Anhebung von 1 Stelle (Stellen Nrn. 26) vorbehaltlich des Ergebnisses der jeweiligen Stellenbewertung beabsichtigt.

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 Zwei Beamte des 3. Einstiegsamtes haben zum 1.7.2020 die Ausbildungsqualifizierung für das 3. Einstiegsamt begonnen und werden das Bachelor-Studium im Jahr 2023 abschließen.

Am 1.7.2021 hat eine Kollegin im Rahmen des Aufstiegs das Bachelor-Studium (3. EA) begonnen.

Weiterhin befindet sich eine VG-Inspektoranwärterin seit dem 1.7.2022 in der Ausbildung für das 3. Einstiegsamt.

3.1.2 Neueinstellungen

Für das Ausbildungsjahr 2023 ist gemäß der Beschlussfassung des Verbandsgemeinderates am 21. Juli 2022 die Neueinstellung von zwei VG-Inspektoranwärter/innen sowie zwei VG-Sekretäranwärter/innen vorgesehen.

3.1.3 Zwei Beschäftigte besuchen seit November 2021 den Angestelltenlehrgang I und werden diesen voraussichtlich in 2024 abschließen.

3.2 Ausbildung Kindertagesstätten

Für die Kindertagesstätten Monreal, Nachtsheim und Weiler sieht der Stellenplan für das Kindergartenjahr 2022/2023 jeweils einen Platz für eine Berufspraktikantin / einen Berufspraktikanten vor.

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

Die Ermittlung der Personalkosten 2023 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 2023 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 den anstehenden Tarifverhandlungen für den Geltungsbereich des TVöD eine Steigerung der Entgelte von durchschnittlich 4,0 % berücksichtigt.
- Für den Beamtenbereich wurde vorsorglich eine Besoldungserhöhung in Höhe von 2,8 % ab dem 1. Dezember 2022 eingerechnet.
- Mehraufwendungen in Folge Höhergruppierungen von Beschäftigten und Beförderungen von Beamten.

Zu den einzelnen Brutto-Personalaufwendungen für das Haushaltsjahr 2023 wird auf Ziffer E 9 im Gesamtergebnishaushalt hingewiesen.

5. Beschäftigung von Schwerbehinderten

Derzeit sind bei der Verbandsgemeinde 5 Mitarbeiter/-innen mit Schwerbehindertenausweis beschäftigt. Da die Beschäftigungsquote erfüllt ist, ist in 2023 eine Ausgleichsabgabe nicht zu entrichten.

6. Stellungnahmen Personalrat, Gleichstellungsbeauftragte

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

Finanzielle Auswirkungen?				
<input checked="" type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein				
Veranschlagung				
<input checked="" type="checkbox"/> Ergebnishaushalt 2023	<input type="checkbox"/> Finanzhaushalt 2023	<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Ja, mit €	Buchungsstelle:

Anlagen:

Entwurf anonymisierter Stellenplan
Stellenübersicht 2023 des Eigenbetriebes Abwasserwerk