

A. Sachlage

Gemäß § 1 Absatz 2 der Gemeindehaushaltsverordnung (GemHVO) ist dem Haushaltsplan unter anderem der Stellenplan beizufügen. Der Stellenplan ist insofern Bestandteil des Haushaltsplanes.

Der Stellenplan hat die im Haushaltsjahr erforderlichen Stellen der Beamten und der nicht nur vorübergehend tariflich Beschäftigten auszuweisen.

Der Stellenplan 2017 ist dieser Beschlussvorlage als Anlage beigelegt. Die sich ergebenden Änderungen bzw. Neufestsetzungen gegenüber 2016 sind nachfolgend dargestellt. Der Personalrat hat dem Stellenplan zugestimmt.

1. Beamte

Die Anzahl der Stellen bleibt nahezu unverändert (geringfügige Reduzierung um 0,16 Stellen von bisher 21,60 Stellen in 2016 auf nunmehr **21,44 Stellen im Jahre 2017**).

Die geringfügige Veränderung ist bedingt durch die auf Wunsch einer Beamtin erfolgte Reduzierung der wöchentlichen Stundenzahl um 6 Stunden.

In 2016 waren für zwei Aufstiegsbeamte zwei Stellen im gehobenen Dienst, Besoldungsgruppe A 9, ausgewiesen. Da in einem Fall der Bachelor-Studiengang nicht erfolgreich beendet wurde, verbleibt es ab 2017 in diesem Fall bei der Ausweisung einer Stelle im mittleren Dienst nach A 6. In Bezug auf die Anzahl der Stellen bewirkt dies keine Veränderung.

Stellenanhebungen sind für 2017 nicht vorgesehen.

2. Tariflich Beschäftigte

Für das Jahr 2017 ergibt sich ein Stellenbedarf von **64,71 Stellen für die Tariflich Beschäftigten**. Dies entspricht einer geringfügigen Steigerung um 0,96 Stellen gegenüber 2016 (63,75 Stellen).

Eine Stabilität in der Stellenanzahl wäre möglich gewesen. Jedoch wird ein Mehrbedarf ausgelöst durch eine aufgrund längerer Erkrankung unbesetzte Vollzeitstelle im Beamtenbereich und eine hierdurch erforderlich gewordene vorübergehende verwaltungsinterne Umsetzung. Die entstehende Personallücke wird als Vollzeitstelle im Bereich der Tariflich Beschäftigten nach EG 9 ausgewiesen, um eine Neubesetzung nicht mit der Erfüllung der beamtenrechtlichen Voraussetzungen einzuschränken.

Die übrigen Veränderungen innerhalb der Entgeltgruppen gleichen sich im Ergebnis nahezu aus. Das Bemühen, Personal einzusparen, ist auch im Jahre 2016 erfolgreich praktiziert worden und wird in 2017 weiter fortgesetzt. Allerdings führt die gesetzliche Aufgabenerfüllung in einigen Bereichen auch zu Mehrbedarf. Daher ist die ständige Aufgabenkritik verbunden mit der stärkeren Nutzung technischer Möglichkeiten sowie der Auslagerung von Leistungen unerlässlich, um einer Ausweitung des Personalbestandes entgegen zu wirken.

Einsparung von Stellen(-anteilen)

Im Bereich des Bauhofes scheidet ein Mitarbeiter mit Ablauf des Jahres 2016 rentenbedingt aus. Weiterhin entfällt nach Beendigung der Freiphase Ende 2016 das Vorhalten einer „Altersteilzeit-Stelle“ (0,5-Stelle) für den Bereich des städtischen Bauhofes.

Da ein neuer Mitarbeiter für den städtischen Bauhof eingestellt wurde (Arbeitsbeginn 01.11.2016), wird beim Bauhof insgesamt ein Stellenanteil von 0,5 eingespart.

Eine im Verwaltungsbereich durch Rentenbezug unbesetzte Vollzeitstelle (Vollstreckung) konnte durch Optimierung technischer Arbeitsabläufe, Aufgabenkritik und Erhöhung der Wochenarbeitszeit einer teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterin (Stellenerhöhung um 0,21) kompensiert werden. Der Bedarf an Außendienst-Einsätzen in diesem Bereich wird durch ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis gedeckt (0,15 Stelle). Hier wird somit ein Stellenanteil von 0,64 eingespart.

Im Reinigungs- und Hausmeisterbereich werden 0,36 Stellen eingespart.

Es konnte daher in den vorgenannten Bereichen eine Reduzierung um 1,5 Stellen erreicht werden.

Mehrbedarf an Stellen

Im Vennbad ist eine Fachkraft für Bäderbetriebe zur Unterstützung des vorhandenen Personals eingestellt worden (0,69-Stelle), nachdem ein Mitarbeiter rentenbedingt Mitte 2015 ausgeschieden ist.

Beim Stadtarchiv entsteht Mehrbedarf im Bereich der Registratur (Sichtung von Altakten auf Archivwürdigkeit), hier erfolgt in 2017 eine Stundenerhöhung (Stellenanteil 0,27).

Für die zunehmenden Aufgaben im Bereich IT-Administration, Datensicherung und Datenschutz wird eine 0,5-Stelle ausgewiesen.

Der Mehrbedarf zur pflichtigen Aufgabenerfüllung beträgt somit 1,46 Stellen und würde durch die vorgenannten Personalreduzierungen (1,5 Stellen) vollständig gedeckt (-0,04 Stellen).

Wie einleitend ausgeführt entsteht jedoch bei Hinzurechnung des vorübergehenden Bedarfs (Kompensation längerfristige Erkrankung, 1 Vollzeitstelle) im Ergebnis ein Mehrbedarf von 0,96 Stellen.

Stellenwertigkeit

Bereits im Laufe des Jahres 2016 wurde der tarifvertragliche Anspruch auf eine Höhergruppierung von EG 8 nach EG 9 erfüllt. Der Stellenplan 2017 berücksichtigt diese Änderung.

Die übrigen Stellenausweisungen für die Tariflich Beschäftigten entsprechen dem derzeitigen Stand der Stellenbewertungen. Sollten sich durch neue Aufgabenzuweisungen Veränderungen in der Bewertung ergeben, so muss hierauf bereits tarifvertraglich unabhängig von der Ausweisung im Stellenplan reagiert werden.

Neue Entgeltordnung TVöD

Der Stellenplan berücksichtigt die Auswirkungen der neuen Entgeltordnung **nicht**:

In der Tarifrunde 2016 ist neben Tariferhöhungen auch eine Entgeltordnung für die Kommunen vereinbart worden, die am 01.01.2017 in Kraft tritt. Grundsätzlich bleibt die bisherige Eingruppierung (auf der Grundlage von BAT und BMT-G) erhalten, es sei denn, aus der neuen Entgeltordnung ergibt sich anhand der Tätigkeitsmerkmale eine höhere Entgeltgruppe als bisher und der Mitarbeiter beantragt die Höhergruppierung bis zum 31.12.2017.

Der Tarif räumt diese Übergangsfrist ein, um ausreichend Zeit für eine Überprüfung zu haben. Es gehen dabei keine Ansprüche verloren, weil bei Erfüllung der Voraussetzungen eine Rückwirkung der Höhergruppierung auf den 01.01.2017 erfolgt.

Da somit zunächst Einzelfallprüfungen erforderlich sind, können die Auswirkungen noch nicht abgeschätzt werden.

In jedem Fall werden aber unabhängig von der Ausweisung im Stellenplan 2017 die tarifrechtlichen Ansprüche, die sich aus der Entgeltordnung ergeben, entsprechend umgesetzt und sodann nachrichtlich in den Stellenplan 2018 aufgenommen.

3. Auszubildende

Vorgesehen ist jeweils ein/e Auszubildende/r im Bereich Forst und Bäderbetriebe. Die Anregung des Personalrates, zukünftig auch Auszubildende im Bereich der Verwaltung einzustellen (Verwaltungsfachangestellte/Beamtenanwärter mittlerer Dienst), wird grundsätzlich aufgenommen (evtl. für 2018 oder Folgejahre, in Abhängigkeit von der Personalentwicklung).

B. Rechtslage

Für den Erlass des Stellenplanes ist gemäß § 41 Abs. 1 Buchstabe h) der GO NRW der Rat zuständig.

Eine Vorberatung im Haupt- und Finanzausschuss ist gemäß § 15 Ziffer 1.1 der Hauptsatzung erforderlich.

C. Finanzielle Auswirkungen

Die sich aus dem Stellenplan ergebenden finanziellen Auswirkungen werden bei der Veranschlagung der Personalkosten im Haushalt 2017 entsprechend berücksichtigt. Die Vorgaben des Haushaltssanierungsplanes werden eingehalten.

Im Auftrage:

(Boden)



Anlage: Stellenplan 2017

Stellenplan

der Stadt Monschau

für das Haushaltsjahr

2017

I. Beamte

Laufbahngruppen und Amtsbezeichnungen	Besol- dungs- gruppe	Zahl der Stellen 2017			Zahl der Stellen 2016	Zahl der tatsächlich besetzten Stellen am 30.06.2016	Vermerke Erläuterungen
		insg.	davon mit Zulage	davon ausge- sondert			
Wahlbeamte							
Bürgermeisterin	B3	1	-	-	1		
Höherer Dienst							
Stadtoberverwaltungsrat/-rätin	A14	2	-	-	2		
Stadtverwaltungsrat/-rätin	A13	-	-	-	-		
Gehobener Dienst							
Stadtoberamtsrat/-rätin	A 13	1	-	-	1		
Stadtamtsrat/-rätin	A12	2	-	-	2		
Stadtamtmann/-frau	A11	3	-	-	3		
Stadtoberinspektor/-in	A10	2,24	-	-	2,24		
Stadtinspektor/-in	A9	1,49	-	-	0,49		
Mittlerer Dienst							
Stadtamtsinspektor/-in	A9	4	1	-	4		
Stadthauptsekretär/-in	A8	3,71	-	-	3,87		
Stadtobersekretär/-in	A7	-	-	-	-		
Stadtsekretär/-in	A6	1	-	-	2		
Gesamt		21,44			21,60		

II. Tariflich Beschäftigte

Entgeltgruppe	Zahl der Stellen 2017	Zahl der Stellen 2016	Zahl der tatsächlich besetzten Stellen am 30.06.2016	Erläuterungen
15				
14				
13				
12	1	1	1	
11	-	-	-	
10	3	3	3	
09	10,72	8,18	8,74	
08	3,78	4,35	3,78	
07	-	-	-	
06	14,56	16,06	15,06	
05	16,64	15,94	16,64	
04	-	-	-	
03	4,92	4,95	4,74	
02a	1	1	1	
02	9,09	9,27	9,01	
01			-	
Gesamt	64,71	63,75	62,97	

ATZ-Stellen sind in der Arbeitsphase und in der Freiphase mit der Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit berechnet.

Stellenübersicht

Teil A: Aufteilung nach der Gliederung

- Beamte -

Produktbereich	Bezeichnung	Wahl-beamte		Höherer Dienst		Gehobener Dienst					Mittlerer Dienst					gesamt	
		B3	A14	A14	A13	A13	A11	A12	A13	A10	A9	A9	A8	A7	A6		A5
01	Innere Verwaltung	1		2		0,01	0,90	1,10	0,99	1,49	0,28	0,5			0,05		8,32
02	Sicherheit und Ordnung					0,69	0,10		0,16		1,99						2,94
03	Schulträgeraufgaben							0,90	0,80						0,10		1,80
04	Kultur und Wissenschaft						0,15	0,05	0,05		0,20						0,45
05	Soziale Leistungen (einschl. ARGE)					0,02			0,24			1,59			0,85		2,70
06	Kinder-, Jugend- und Familienhilfe										0,28						0,28
07	Gesundheitsdienste					0,02					0,01						0,03
08	Sportförderung										0,24						0,24
09	Räumliche Planung und Entwicklung, Geoinformationen																0,00
10	Bauen und Wohnen						0,14	0,01				0,35					0,50
11	Ver- und Entsorgung					0,10		0,40			0,14	0,8					1,44
12	Verkehrsflächen und -anlagen, ÖPNV					0,10		0,24			0,30	0,05					0,69
13	Natur- und Landschaftspflege							0,20			0,56						0,76
14	Umweltschutz					0,03						0,15					0,18
15	Wirtschaft und Tourismus					0,03	0,71					0,27					1,01
16	Allgemeine Finanzwirtschaft							0,10									0,10
17	Stiftungen																
	INSGESAMT:	1		2		1	2	3	2,24	1,49	4	3,71		1			21,44

Stellenübersicht
Teil A: Aufteilung nach der Gliederung
- Angestellte -

Produktbereich	Bezeichnung	Entgeltgruppen														gesamt		
		15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2Ü		2	1
01	Innere Verwaltung				0,20		0,90	5,09	2,68		6,51	14,23		1,15	1	3,54		35,30
02	Sicherheit und Ordnung						0,30	0,60			0,05	0,90		1,50				3,35
03	Schulträgeraufgaben										2,45	1,34		0,46		5,47		9,72
04	Kultur und Wissenschaft							1,33	0,35		0,05			0,36				2,09
05	Soziale Leistungen (einschl. ARGE)						0,05	0,40										0,45
06	Kinder-, Jugend- und Familienhilfe																	
07	Gesundheitsdienste																	
08	Sportförderung				0,15			0,10	0,04									0,29
09	Räumliche Planung und Entwicklung, Geoinformationen				0,35			1,30	0,10									1,75
10	Bauen und Wohnen				0,10			0,43										0,53
11	Ver- und Entsorgung						0,45	0,70	0,18			0,17						1,50
12	Verkehrsflächen und -anlagen, ÖPNV						0,20	0,385	0,05			0,15						0,785
13	Natur- und Landschaftspflege						1,10	0,385				5,35		1,45				8,285
14	Umweltschutz																	
15	Wirtschaft und Tourismus				0,20				0,38							0,08		0,66
16	Allgemeine Finanzwirtschaft																	
17	Stiftungen																	
	INSGESAMT:				1		3	10,72	3,78		14,56	16,64		4,92	1	9,09		64,71

Teil B: Nachwuchskräfte und informatorisch beschäftigte Dienstkräfte

	Art der Vergütung	Vorgesehen für 2017	Beschäftigt am 01.10.2016	Erläuterungen
Aufstiegsbeamte mD>gD	-	-	-	-
Inspektoren-Anwärter	-	-	-	-
Sekretär-Anwärter	-	-	-	-
Auszubildende als Verwaltungsfachangestellte	-	-	-	-
Auszubildende Forstwirt	Ausbildungsvergütung	1	-	-
Auszubildende Fachangestellte für Bäderbetriebe	Ausbildungsvergütung	1	-	-