



Fachbereich für Zentrale Dienste und Finanzen	Sitzungsvorlage Nr. 108/2021
Aktz: 11-11-01	
Datum: 23.08.2021	

Beratende Gremien:
Hauptausschuss
Gemeinderat

öffentlich

nichtöffentlich (Schweigepflicht)

Stellenplan 2022

Sachverhalt und Rechtslage:

Durch den Stellenplan wird die notwendige Transparenz über die Personalausstattung geschaffen und dem Rat die dazugehörigen Informationen gegeben, denn er ist für den Erlass des Stellenplans zuständig (vgl. § 41 Absatz 1 Buchstabe h GO NRW). Der Gemeinderat hat wegen der langfristigen Folgen der Einstellung von Beschäftigten im Rahmen seiner Budgethoheit die Verantwortung auch für den Umfang des Stellenplans zu tragen. Der Stellenplan der Gemeinde ist daher dem Haushaltsplan als Anlage beizufügen (vgl. § 79 Absatz 2 GO NRW i.V.m. § 1 Absatz 2 Nummer 2 KomHVO NRW).

Mit dem Stellenplan als Anlage zum Haushaltsplan wird eine Verbindung zwischen dem Stellenplan als Grundlage für die Ausstattung der Verwaltung mit Beschäftigten, die für die Durchführung der Aufgaben der Gemeinde benötigt werden, und den durch die Beschäftigung dieser Personen entstehenden Personalaufwendungen, die im Haushaltsplan auszuweisen sind, hergestellt (vgl. § 2 Absatz 1 Nummer 10 i.V.m. § 8 KomHVO NRW).

Die Personalwirtschaft sowie die Ausführung der Haushaltswirtschaft erfordern eine inhaltliche Ausgestaltung des Stellenplans durch die Gemeinde. Der Stellenplan muss sichtbar machen, welches Personal in welchen Beschäftigungsverhältnissen von der Gemeinde zu ihrer Aufgabenerfüllung benötigt wird. Der Stellenplan ist jährlich nach den Beschäftigungsverhältnissen der Beamtinnen und Beamten und der nicht nur vorübergehend beschäftigten tariflich Beschäftigten aufzubauen. Die Stellen für die nicht nur vorübergehend Beschäftigten beinhalten grundsätzlich auch, dass befristete Beschäftigungsverhältnisse nur dann von der Gemeinde eingegangen werden dürfen, wenn für diesen Bedarf auch die entsprechenden Stellen im Stellenplan eingerichtet und nicht durch dauerhaft Beschäftigte oder Teilzeitkräfte besetzt sind. So sollte eine Stelle im Stellenplan ausgewiesen werden, wenn die/der Beschäftigte

voraussichtlich länger als sechs Monate im Haushaltsjahr mit Entgeltanspruch beschäftigt wird. Eine Ausnahme von diesem Grundsatz stellen zeitlich befristete Arbeitsverhältnisse im Rahmen von speziellen Förderprogrammen dar. Der Stellenplan bildet u.a. die Grundlage für die Stellenbewirtschaftung und für die Veranschlagung der Personalaufwendungen im Ergebnisplan (vgl. § 2 KomHVO NRW).

Im Stellenplan sind nach gesetzlicher Regelung die Stellen nachzuweisen, die für die Aufgabenerledigung tatsächlich erforderlich sind. Diese Stellen werden entsprechend den vereinbarten Wochenarbeitszeiten vollzeitverrechnet ausgewiesen.

Die Ausweisung von Stellen ist aufgaben- und nicht personenbezogen vorzunehmen. Das bedeutet für Stellen von Beschäftigten, die sich zwar nicht mehr im aktiven Dienst befinden, bei denen gleichwohl aber noch ein Arbeits- oder Dienstverhältnis mit der Gemeinde besteht:

1. Stellen von Beschäftigten, die sich nicht mehr im aktiven Dienst befinden und die nachbesetzt werden, bleiben grundsätzlich (für die Vertretungs- bzw. Nachfolgekraft) bestehen. Es ist keine zusätzliche Stelle für die nicht mehr aktiv Beschäftigten einzurichten, auch wenn das Arbeits- oder Dienstverhältnis fortbesteht.
2. Wird eine solche Stelle nicht nachbesetzt (z.B. durch Aufgabenumverteilung), ist sie nicht mehr für die Aufgabenerfüllung notwendig und damit auch nicht mehr im Stellenplan auszuweisen.

In beiden Fällen sind keine Stellen für die nicht mehr aktiv Beschäftigten im Stellenplan auszuweisen. Diese Mitarbeiter sollten jedoch informatorisch in der Übersicht nach § 8 Absatz 3 Nr. 2 KomHVO NRW geführt werden. Häufige Anwendungsfälle sind Beschäftigte in der Elternzeit oder aus sonstigen Gründen beurlaubte Kräfte. Beschäftigte in der Freistellungsphase einer Altersteilzeitbeschäftigung müssen jedoch weiterhin mit einer halben Stelle im Stellenplan geführt werden.

Die Stellenpläne bzw. Stellenübersichten sind der Vorlage als **Anlagen 1 - 7** beigelegt:

- Anlage 1: Aufteilung nach der Haushaltsgliederung Beamtinnen und Beamte
- Anlage 2: Aufteilung nach Besoldungsgruppen Beamtinnen und Beamte
- Anlage 3: Aufteilung nach der Haushaltsgliederung Tarifbeschäftigte
- Anlage 4: Aufteilung nach Entgeltgruppen Tarifbeschäftigte
- Anlage 5: Informatorisch Beschäftigte
- Anlage 6: Aufstellung der drittfinanzierten Stellen
- Anlage 7: Dienstkräfte in der Ausbildungszeit

Im Vergleich zum Stellenplan des Vorjahres ergibt sich im **Beamtenbereich** der Wegfall von 0,95 Anteilen einer A 11-Stelle.

Im Bereich der **tariflich Beschäftigten** ergeben sich folgende Änderungen:

EG 11	In der Kernverwaltung wird eine zusätzliche EG 11-Stelle geschaffen.
EG 9b	Im Fachbereich für Bürgerdienste und Soziales entfällt ein Stellenanteil von 0,5.
EG 9a	Im Fachbereich für Bürgerdienste und Soziales kommt eine Stelle mit 0,82 Anteilen hinzu.
EG 6	Im Fachbereich für Bürgerdienste und Soziales wird eine Stelle mit 0,51 Anteilen von EG 5 nach EG 6 höhergestuft.
EG 6	Im Bauhof wird eine zusätzliche Stelle nach EG 6 geschaffen.

Insgesamt ist im Stellenplan eine Stelle mit einem kw-Vermerk (künftig wegfallend) versehen.

Im Stellenplan der Ausbildungs- bzw. Nachwuchskräfte wurden keine Veränderungen ausgewiesen.

Außerdem werden zwei geringfügig Beschäftigte bei der Gemeinde Schalksmühle eingesetzt.

Die Ergebnisse der Organisationsuntersuchung für den Bauhof liegen noch nicht vor und konnten daher in diesen Stellenplanentwurf nicht eingearbeitet werden.

Im Ergebnis hat sich die Gesamtzahl der Stellen gegenüber dem Stellenplan 2021 um 1,37 Stellen erhöht. Dies beruht auf dem hohen Aufgabenzuwachs in vielen Bereichen.

Im Übrigen muss in 2022 eine Rufbereitschaft für das Ordnungsamt eingerichtet werden. Die in 2022 freiwerdenden Stellen im technischen Bauamt und in der Zahlungsabwicklung sollen vorzeitig wiederbesetzt werden. Für 2023 ist mit einem weiteren Stellenzuwachs zu rechnen. Weiterhin müssen in Zukunft verstärkt Leistungen von externen Anbietern eingekauft werden.

Beschlussvorschlag:

Der Gemeinderat beschließt den Stellenplan 2022.