

- Beschluss**  
 **Wahl**  
 **Kenntnisnahme**

**Vorlagen Nr. 10/001/2007/2**

**öffentlich**

Fachbereich: Haupt- und Personalamt Bearbeiter/in: Susanne Frindt-Poldauf / Antje Schwörer	Datum: 20.03.2007 Az.: 10-1 / 01-2
---	---------------------------------------

Beratungsfolge	Termine	Art der Entscheidung
Kreistag	29.03.2007	Beschluss

### Stellenplan 2007

- Finanzielle Auswirkung       ja       nein       noch nicht zu übersehen  
 Personelle Auswirkung       ja       nein       noch nicht zu übersehen  
 Organisatorische Auswirkung       ja       nein       noch nicht zu übersehen

### Beschlussvorschlag:

Der Stellenplan 2007 (Teil A und B in Anlagen 1 und 2) wird beschlossen.

Fachbereich: Haupt- und Personalamt	Datum: 20.03.2007
Bearbeiter/in: Susanne Frindt-Poldauf / Antje Schwörer	Az.: 10-1

## Stellenplan 2007

### I. Rechtsgrundlagen

Der Kreistag beschließt im Rahmen der Beschlussfassung über die Haushaltssatzung auch über den Stellenplan des Kreises für das jeweilige Haushaltsjahr. Der Stellenplan ist gem. § 1 Abs. 2 Ziffer 2 *Gemeindehaushaltsverordnung NRW (GemHVO NRW)* dem Haushalt als Anlage beizufügen.

Der Stellenplan weist den für das Haushaltsjahr 2007 zur dauerhaften Aufgabenerfüllung des Kreises notwendigen Stellenbedarf aus und bildet die Rechtsgrundlage für die Personalwirtschaft des Kreises. Er enthält gem. § 8 *GemHVO NRW* alle im Haushaltsjahr 2007 erforderlichen Stellen der Beamtinnen und Beamten und der nicht nur vorübergehend beschäftigten tariflich Beschäftigten. Aufgrund des Stellenplanes werden die Personalaufwendungen veranschlagt; er ist somit wesentliche Grundlage für Ermittlung der Personalaufwendungen in den produktbezogenen Teilplänen des neuen kommunalen Haushalts. Der Stellenplan behält als maximaler Rahmen seine formale Bedeutung. Für die Steuerung sind aber die Personalkostenbudgets maßgeblich.

Richtschnur für die Aufstellung des Stellenplanes sind die allgemeinen Haushaltsgrundsätze des § 53 *Kreisordnung für das Land NRW (KrO NRW)* in Verbindung mit den §§ 75 ff. *Gemeindeordnung für das Land NRW (GO NRW)* sowie die besoldungs- und tarifrechtlichen Vorschriften. Bei den Veränderungen im qualitativen Teil des Stellenplanes (Stellenwerte) sind bei Beamten die Vorgaben des *Bundesbesoldungsgesetzes (BBesG)* und der *Stellenobergrenzenverordnung des Landes NW (StOV NW)* zu beachten.

### II. Anforderungen an den Stellenplan 2007

#### 1. **Auswirkungen des Neuen Kommunalen Finanzmanagements (NKF) und des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) auf den Stellenplan**

Der Stellenplan 2007 unterscheidet sich von seinen Vorläufern in folgenden Punkten:

1. Der Stellenplan 2007 wird entsprechend den neuen Vorgaben der Gemeindehaushaltsverordnung NRW produktorientiert aufgestellt. In die einzelnen Teilpläne auf der Produktbereichs-, Produktgruppen- und Produktebene werden auszugsweise Stellenplaninformationen aufgenommen. Darüber hinaus sind die Stellen ab 2007 anteilmäßig auf Vollzeitbasis auszuweisen.
2. Aufgrund des neuen Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) erfolgt ab dem Haushaltsjahr 2007 eine gemeinsame Ausweisung der bisher von Arbeiterinnen und Arbeitern bzw. Angestellten besetzten Stellen. Die bisherigen Anlagen B

und C zum Stellenplan wurden zu einer neuen Anlage B „Tariflich Beschäftigte“ zusammengefasst.

## **2. Personaletat 2007**

### **2.1 Darstellung des Personaletats im Haushalt 2007**

Im neuen kommunalen Haushalt werden die Personalkosten infolge der Ablösung des bisherigen Geldverbrauchskonzeptes durch das Ressourcenverbrauchskonzept wesentlich differenzierter dargestellt. Die Personalkosten werden unterteilt in

- Personalaufwand und Versorgungsaufwand sowie in
- Personalauszahlungen und Versorgungsauszahlungen

Nicht alle Personal- bzw. Versorgungsaufwendungen sind zahlungswirksam und umgekehrt sind auch nicht alle Personal- bzw. Versorgungsauszahlungen ergebniswirksam. Die Planansätze der Personal- und Versorgungsaufwendungen differieren gegenüber den dazugehörigen -auszahlungen um die Saldogröße aus der Rückstellungszuführung bzw. dem -verbrauch für diese Aufwendungen. Diese Abweichungen werden fortan dauerhaft so sein, nur in unterschiedlicher Höhe.

Ein exakter Vergleich der Personalaufwendungen/-auszahlungen mit den bisherigen kameralen Personalausgaben ist wegen der unterschiedlichen Berechnungsgrundlagen daher kaum möglich. Eine wirkliche Vergleichbarkeit wird nur bei der Betrachtung der weiteren Entwicklung möglich sein.

Personalaufwendungen und -auszahlungen werden grundsätzlich produktorientiert dargestellt. Neben dem Versorgungsaufwand werden die Beihilfeaufwendungen sowie die Personalaufwendungen für die Nachwuchskräfte bzw. die entsprechenden Auszahlungen zentral veranschlagt. Der Kreis hat hier von seinem Wahlrecht nach § 19 Abs. 2 und 3 GemHVO NRW Gebrauch gemacht. Die Personalkostenerstattungen werden ebenfalls in den produktbezogenen Teilplänen als Ertrags-/Einzahlungspositionen (Kostenerstattungen, Kostenumlagen) dargestellt.

## **2.2 Entwicklung des Personaletats in 2007**

### **2.2.1 Personalaufwendungen und Versorgungsaufwendungen**

Mit Einführung des NKF-Haushalts sind gem. § 2 Abs. 1 GemHVO neben den Aufwendungen für die aktiven Beschäftigten (Personalaufwendungen) auch Aufwendungen für Versorgungsempfänger (Versorgungsaufwendungen) gesondert auszuweisen.

Zu den Personalaufwendungen gehören die Beamtenbezüge, die Entgelte für Tarif- und sonstige Beschäftigte, die ZVK- und SV-Beiträge, die pauschalierte Lohnsteuer und die Beihilfen.

Zusätzlich sind im Rahmen der Personalaufwendungen gem. § 36 Abs. 1 GemHVO erstmalig Rückstellungen für bestehende Versorgungs- und Beihilfeansprüche der aktiven Beschäftigten sowie für fortgeltende Ansprüche von Beschäftigten nach dem Ausscheiden aus dem aktiven Dienst, wie z.B. für Altersteilzeitbeschäftigte auszuweisen.

Zu den Versorgungsaufwendungen gehören die Pensionen und die Beihilfen der Versorgungsempfänger.

## 2.2.2 Ergebnisplan 2007

Im Ergebnisplan 2007 sind Personalaufwendungen in Höhe von 45.137.700 € und Versorgungsaufwendungen in Höhe von 3.870.350 € ausgewiesen, so dass der Personalhaushalt 2007 ein Gesamtvolumen von 49.008.500 € umfasst.

Nr.	Sachkonto	Bezeichnung	Ansatz
1	501101	Beamtenbezüge	11.216.800 €
2	501201	Entgelte Tarifbeschäftigte	22.183.650 €
3	501901	Entgelte sonstige Beschäftigte	54.250 €
4	501202	pauschalierte Lohnsteuer	150.800 €
5	502201	ZVK-Beiträge	1.506.450 €
6	503201	SV-Beiträge	4.405.650 €
7	504100	Beihilfen	686.400 €
8	505100	Zuführung Pensionsrückstellungen	3.004.700 €
9	505110	Zuführung Altersteilzeitrückstellungen	1.128.700 €
10	506100	Zuführung Beihilferückstellungen	800.300 €
<b>11</b>		<b>Summe Personalaufwendungen</b>	<b>45.137.700 €</b>
12	511100	Pensionen	3.466.050 €
13	514100	Beihilfen für Pensionäre	404.300 €
<b>14</b>		<b>Versorgungsaufwendungen</b>	<b>3.870.350 €</b>
<b>15</b>		<b>Summe Personaletat</b>	<b>49.008.050 €</b>

## 2.2.3 Vergleich Personalhaushalt 2006 und 2007

Im Haushalt 2006 wurden Personalaufwendungen in Höhe von 43.670.800 € angesetzt. Der Ansatz 2007 in Höhe von 49.008.500 € führt somit zu einer Erhöhung des Personalhaushalts um 5.337.700 €.

Unter Berücksichtigung der erstmalig auszuweisenden Rückstellungen (Sachkonten 505100, 505110 und 506100) in Höhe von 4.933.700 € verbleibt eine Erhöhung des Personalhaushalts in Höhe von 404.000 €.

Dieser Mehrbedarf ist mit den voraussichtlich anfallenden Personalaufwendungen für das vom Kreisausschuss beschlossene Projekt zur Förderung noch nicht ausbildungs- bzw. arbeitsfähiger Schülerinnen und Schüler an den Berufskollegs des Kreises Mettmann sowie durch die Berücksichtigung von Einmalzahlungen in 2007 für die Beamtinnen und Beamten zu begründen.

Bei der Ermittlung des Ansatzes wurden Änderungen bezüglich der maßgeblichen Parameter wie z.B. die Reduzierung des Beitragssatzes zur Arbeitslosenversicherung um 2%, die Erhöhung des Beitragssatzes zur Rentenversicherung um 0,4%, die Verpflichtung zur Zahlung von Strukturausgleichen und Leistungsentgelten im Tarifbereich, die Senkung der Zuwendungssätze im Beamten- und Tarifbereich u.ä. berücksichtigt.

Auf eine detaillierte Erläuterung, wie sich welche Parameteränderung auf den Personaletat auswirkt, wird verzichtet, da sich im Rahmen der Ansatzermittlung herausgestellt hat, dass sich die jeweiligen Erhöhungen und Reduzierungen – mit Ausnahme

der in 2007 zu leistenden Einmalzahlung für die Beamtinnen und Beamten - gegenseitig aufheben.

Insgesamt kann damit festgehalten werden, dass der Kreis es, wie in den letzten Jahren auch, wiederum geschafft hat, seinen Personaletat weitgehend konstant zu halten und entstehende Mehraufwendungen durch personalwirtschaftliche Maßnahmen zu kompensieren. Der Anteil der Personalaufwendungen am Gesamtergebnisplan ist mit rd. 13 % als gering einzustufen und stellt nach Erhebungen der Gemeindeprüfungsanstalt NRW im Vergleich mit den anderen Kreisen einen sehr guten Wert dar.

### **3. Planstellen**

#### **3.1 Bewirtschaftung**

Aufgrund der angespannten Finanzlage des Kreises Mettmann ist es - wie in den Vorjahren - erforderlich, zur Sicherstellung des Haushaltsausgleichs bewährte Bewirtschaftungsgrundsätze im Rahmen des strategischen personalwirtschaftlichen und organisatorischen Handlungsrahmens beizubehalten und fortzuschreiben.

Mit den strategischen Bewirtschaftungszielen und dem 2005 in Kraft gesetzten strategischen personalwirtschaftlichen und organisatorischen Handlungsrahmen konnten bereits in den vergangenen Jahren erhebliche Konsolidierungseffekte erreicht werden. Dies betrifft insbesondere

- die Zuordnung der Personalkosten auf die Ämter,
- eine konsequente Sparpolitik,
- den Verzicht auf neue Planstellen,
- einen zwölfmonatigen Besetzungsstopp und
- die Beschränkung von Zeitverträgen (vornehmlich auf Vertretungssituationen).

Mit diesen Grundsätzen soll die Bewirtschaftung der Personalkosten auch in 2007 fortgeführt werden.

##### **3.1.1 Summarischer Stellenplan**

Die Zahl der Planstellen im summarischen Stellenplan 2007 kann gegenüber dem Stellenplan 2005/2006 konstant gehalten werden. Der Verwaltung ist es somit gelungen, auch in 2007 einer drohenden Ausweitung des Stellenplans erfolgreich entgegenzusteuern.

Sowohl im Querschnittsbereich als auch in den Fachämtern konnten aufgrund der von den Dezernaten und Ämtern vorgeschlagenen Einzelmaßnahmen und sonstiger organisatorischer Maßnahmen weitere Stellen abgebaut werden.

Ein Stellenabbau erfolgte zum Beispiel in folgenden Bereichen:

- Einsparung einer Stelle in der Organisation;
- Vollzug von zwei vorgeschlagenen Stelleneinsparungen im Sozialpsychiatrischen Dienst als Ausfluss des Prüfauftrages des Kreistages;
- 0,5 Stelle im Bereich der Chemischen und Lebensmitteluntersuchungen, die bisher für eine Rückkehrerin vorgehalten werden musste und nach Kündigung der Mitarbeiterin nicht mehr benötigt wird;

- 2 Stellen im Bereich des Vermessungs- und Katasteramtes; hier konnte die Altersfluktuation genutzt werden, um drohenden Personalüberhängen aufgrund von sich abzeichnenden Aufgabenreduktionen frühzeitig entgegenzuwirken.

Diese Einspareffekte werden allerdings durch anerkannte Stellenmehrbedarfe kompensiert. Diese beziehen sich insbesondere auf folgende Bereiche:

- 0,78 Stelle in der Kämmerei;
- 1,0 Stelle im Sozialamt für das Teilnehmendenmanagement ARGE;
- 1,0 Stelle in der Lebensmittelüberwachung;
- 2 Stellen in der Wirtschaftsförderung.

### 3.1.2 Verzicht auf neue Planstellen

Es gilt weiterhin der Grundsatz, dass für neue Aufgaben keine zusätzlichen Planstellen zur Verfügung gestellt werden. Bereits in den Jahren 2002 bis 2006 konnte unabwiesbarer Mehrbedarf durch amts- oder dezernatsinterne Umschichtungsmaßnahmen abgedeckt werden. Um diesen Weg in 2007 konsequent fortführen zu können, werden Fachbereiche und Haupt- und Personalamt auch künftig bei der kreativen Suche nach kostenneutralen Handlungsalternativen intensiv zusammenarbeiten.

### 3.2 Ausblick

Der Personaletat wird weiterhin im Fokus der Haushaltskonsolidierungsbemühungen stehen. Neben den bekannten Haushaltszwängen wird mittel- bis langfristig die erwartete demografische Entwicklung den Handlungsdruck zur wirtschaftlichen Optimierung des Personaleinsatzes weiter erhöhen. Nach aktuellen Bevölkerungsprognosen des LDS NRW bis 2020 wird sich die Einwohnerzahl des Kreises Mettmann stetig rückläufig entwickeln und auf rd. 480.500 sinken (lt. Kreisentwicklungsbericht Nr. 1). Darüber hinaus wird sich der Bevölkerungsaufbau verändern. Die Auswirkungen einer schrumpfenden Bevölkerung auf die regionale und kommunale Infrastruktur und die finanzielle Ausstattung der Kommunen werden als strategische Herausforderung angenommen werden müssen. Daraus wird u.a. ein Handlungsbedarf zur Verringerung der quantitativen Stellenausstattung bzw. zur wirtschaftlichen Optimierung der Personalkostenstruktur resultieren. Außerdem wird es insbesondere durch die veränderte Altersstruktur deutlichere Verschiebungen zwischen einzelnen Aufgabenfeldern (Produktbereichen, Produktgruppen, Produkten) geben.

### 3.3 Zusammenfassung

Auf den summarischen Stellenplan wirken sich die vorstehenden Entwicklungen wie folgt aus:

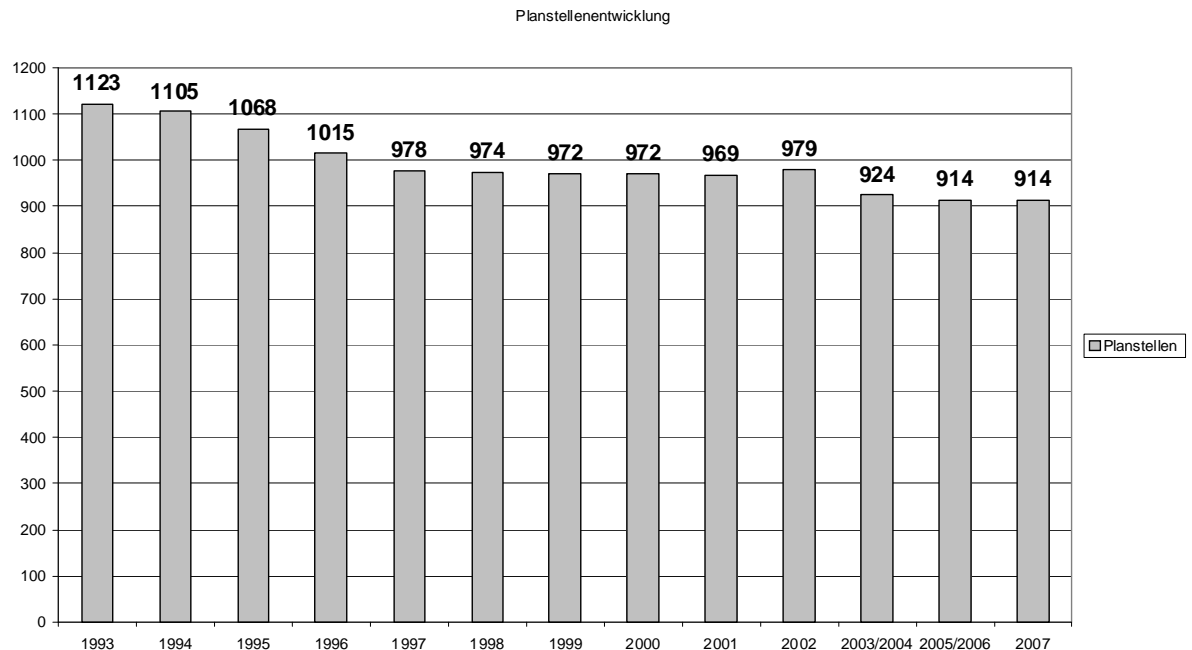
**Stellenplan 2005/2006:** 914 Planstellen

**Stellenplan 2007:** 914 Planstellen

Der Stellenplan bleibt konstant. Die von den Dezernaten und Ämtern zur Einsparung vorgeschlagenen Stellen und die anerkannten Mehrbedarfe gleichen sich gegenseitig aus.

### III. Entwicklung der summarischen Stellenpläne

Der Stellenplan hat sich in den letzten Jahren wie folgt entwickelt:



Von 1993 (Höchststand des Gesamtrahmens der Planstellen) bis 2005/2006 wurden im summarischen Stellenplan des Kreises insgesamt 209 Planstellen abgebaut; dies entspricht einer Reduzierung um 18,6 %.

### IV. Qualitative Veränderungen im summarischen Stellenplan 2007

Mit dem summarischen Stellenplan werden die Anzahl und die Wertigkeit der Planstellen zur Verfügung gestellt, die zur Beschäftigung der Tariflich Beschäftigten und Beamtinnen/Beamten des Kreises auf Planstellen benötigt werden. Bis zum In-Kraft-Treten der Eingruppierungsregelungen des TvÖD (mit Entgeltordnung) gilt das bisherige Eingruppierungsrecht nach dem BAT / BMT-G für die Tariflich Beschäftigten grundsätzlich weiter.

Die Stellenwerte im summarischen Stellenplan sind mit der jährlichen Stellenplanvorlage aus den folgenden Gründen anzupassen:

- Bei der Umschichtung von eingesparten Planstellen in Bereiche mit anerkanntem Mehrbedarf kann eine Umwandlung des Stellenwertes im Hinblick auf die beabsichtigte Beschäftigung auf dieser Stelle als Tariflich Beschäftigte/r oder im Beamtenverhältnis notwendig werden.
- Bei der Umsetzung oder Einstellung einer Beamtin bzw. eines Beamten auf eine Stelle mit einem Angestellten-Wert nach BAT oder im umgekehrten Fall ist der Stellenwert ebenfalls an die tatsächliche Besetzung anzupassen.
- Als Folge der Bewertung von Stellen für Angestellte, Arbeiter/innen bzw. Beamtinnen und Beamten sind Stellenwerte entsprechend dem Bewertungsergebnis nach dem Bundesangestellten-Tarifvertrag (BAT), nach dem Bundesmanteltarifvertrag für Gemeinden (BMT-G) bzw. nach der analytischen Dienstpostenbewertung für Beamtenstellen auszuweisen.

Die Veränderungen im summarischen Stellenplan 2007 gegenüber den Jahren 2005/2006 sind für die einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen in Anlage 1 und 2 ablesbar, wobei in Anlage 2 aufgrund der durch den TVöD notwendigen Überleitungen der Beschäftigten in die neuen Entgeltgruppen eine Vergleichbarkeit zwischen den Stellenplänen 2005/2006 und 2007 nicht mehr gegeben ist.

Beförderungsvorschläge für den Kreisausschuss, der über die Beförderungen ab der Besoldungsgruppe A 13 gehobener Dienst entscheidet, werden als Vorschlag zum qualitativen Stellenplan eingebracht. Über die in der Entscheidungskompetenz des Landrates liegenden Beförderungen und über Höhergruppierungen wird die Verwaltung - wie mit dem zuständigen Ausschuss vereinbart - im nächsten Personalbericht informieren.

Im Unterausschuss für Personalfragen wurde vereinbart, den Antrag der FDP-Fraktion ohne Beschluss zurückzustellen und im Kreisausschuss darüber zu beraten.

Die Verwaltung prüft ferner die Verlängerung der befristeten Arbeitsverträge der Sozialpädagogen/innen und Praxisanleiter/innen über den 25.06.2008 hinaus für das Projekt Arbeitsmarktqualifikation in den Berufskollegs.

Außerdem prüft die Verwaltung, ob und für welchen Zeitraum der Landschaftsverband die Beschäftigung eines/einer Sozialpädagoge/in für das Projekt Aquis am Berufskolleg Neandertal finanziell bezuschusst.

Über die Ergebnisse wird die Verwaltung in der Sitzung des Kreisausschusses berichten.

#### **Beratungsverlauf im Kreisausschuss:**

Herr Kohnert berichtete, dass für die Sozialpädagogen/innen und Praxisanleiter/innen für das Projekt Arbeitsmarktqualifikation in den Berufskollegs längerfristige Arbeitsverträge, auch über den 25.08.2008 hinaus sichergestellt werden können. Dabei sind befristete Arbeitsverträge bis zu 5 Jahre rechtlich möglich.

Zudem teilte er mit, dass der Landschaftsverband die Beschäftigung eines/einer Sozialpädagoge/in für das Projekt AQIS am BK Mettmann für 1 Jahr bezuschusst. Eine bis zum Jahresende 2008 verlängerte Förderung ist möglich, wenn auch hier ein langfristiger Zeitvertrag ins Auge gefasst wird.

Der Antrag der FDP-Fraktion zur Einrichtung einer Stelle zur Leitung eines zentralen strategischen Controllings wird grundsätzlich von allen Fraktionen mitgetragen, auch wenn eine stellenneutrale Einrichtung schwierig wird. KA Völker machte jedoch deutlich, dass die Einstellung nicht schon zum Stellenwert A 14 BBesO bzw. EG 14 TVöD erfolgen soll, da nach Einarbeitung und Beurteilung der Arbeit noch Aufstiegsmöglichkeiten gegeben sein müssen. KA Dr. Ibold erklärte, dass die Stelle nicht bloße Rechnungsprüfung beinhalten kann, sondern als Querschnittsaufgabe beschrieben sein muss, da es nicht vorrangig um Kontrolle, sondern um die Erarbeitung von Optimierungsvorschlägen gehe. KA Carraro schlug vor, da der/die potenzielle Stelleninhaber/in nicht direkt dem Kreistag unterstellt werden kann, eine Stabsstelle einzurichten. KA Kanschat wies darauf hin, dass es längerfristig wahrscheinlich nicht ausreichen wird nur eine Controllerstelle zu besetzen. Landrat Hendele machte deutlich, dass bereits derzeit ein hausinternes Controllingssystem entwickelt wird, es jedoch erst mit dem Haushaltsjahr 2007 ein Rechnungswesen gibt, dass ein Controlling überhaupt ermöglicht. Zu der Definition von mittel- und langfristigen Zielen führte er aus, dass diese in der Vergangenheit vom Kreisausschuss entwickelt worden sind. Die Stelle soll der Unterstützung und Beratung der Verwaltungsführung und des Kreistages dienen, nicht als Kontrollinstanz von Daten.

Er schlug vor, dass die Verwaltung ein Anforderungsprofil für eine Controllerstelle erstellt und einen Vorschlag zur Vergütung erarbeitet, die im Unterausschuss für Personalfragen bzw. im Kreisausschuss beraten werden können.

Dem Stellenplan 2007 (Teil A und B) wurde einstimmig zugestimmt.

### **Finanzielle Auswirkungen:**

Der Stellenplan bleibt konstant. Die Erhöhungen im Personalhaushalt (siehe Sachverhaltsdarstellung, Ziffer 2.2.3) sind im Wesentlichen auf die Systemumstellung von der Kameralistik auf die Doppik sowie auf die voraussichtlich anfallenden Personalaufwendungen für das vom Kreisausschuss beschlossene Projekt zur Förderung noch nicht ausbildungs- bzw. arbeitsfähiger Schülerinnen und Schüler an den Berufskollegs des Kreises Mettmann sowie auf in 2007 zu leistende Einmalzahlungen für die Beamtinnen und Beamten zurückzuführen.

### **Personelle Auswirkung**

Personelle Auswirkungen ergeben sich im Rahmen der weiteren personalwirtschaftlichen Umsetzung.

### **Organisatorische Auswirkung**

Organisatorische Auswirkungen ergeben sich im Rahmen der organisatorischen Umsetzung von stellenplanrelevanten Maßnahmen.

### **Anlagen**

- Anlage 1: Stellenplan Teil A (Beamte)
- Anlage 2: Stellenplan Teil B (Tariflich Beschäftigte)

### zur Information:

- Anlage 3: Beamte zur Anstellung
- Anlage 4: Nachwuchskräfte und informatorisch beschäftigte Dienstkräfte