



Gemeinde Nottuln
Der Bürgermeister

**öffentliche
Beschlussvorlage**
Vorlagen-Nr. 102/2012

Produktbereich/Betriebszweig:
01 Innere Verwaltung
Datum:
30.04.2012

Tagesordnungspunkt:

Stellenplan 2012

Beschlussvorschlag:

Der mit dem Haushaltsplanentwurf 2012 vorgelegte Stellenplan wird mit den Änderungen aus den Anlagen 2 bis 5 dieser Vorlage beschlossen.

Finanzielle Auswirkungen:

Die Personalkosten des Jahres 2012 sind mit 3.991.554 € kalkuliert worden. Durch den Tarifabschluss im öffentlichen Dienst erhöhen sich die Aufwendungen im Jahr 2012 um 54.934 €. Eine weitere Personalkostensteigerung wird sich durch das erfolgte Stellenbewertungsverfahren ergeben. Die Kosten hierfür werden erst in der HFA-Sitzung beziffert werden können.

Beratungsfolge:

Gremium	Sitzungstermin	Behandlung			
Haupt- und Finanzausschuss	15.05.2012	öffentlich			
	Beratungsergebnis				
	einstimmig	ja	nein	enthalten	
Rat	30.05.2012	öffentlich			
	Beratungsergebnis				
	einstimmig	ja	nein	enthalten	

gez. Fallberg

...

Sachverhalt:

1. Fortschreibung der demografischen Entwicklung der Belegschaft

Erstmals zum Stichtag 31.12.2009 wurde eine Analyse der Altersstruktur – differenziert nach einzelnen Berufsgruppen - der Belegschaft der Gemeinde Nottuln vorgenommen. Dem Gemeinderat wurde mit Vorlage 047/2010 vom 23.03.2010 ein darauf aufbauendes Personalentwicklungskonzept vorgelegt. Demnach bestand und besteht insbesondere in der Berufsgruppe „Verwaltung“ bereits heute Handlungsbedarf, da durch den Eintritt in der Ruhestand spätestens ab dem Jahr 2021 eine Nachbesetzung mit selbst ausgebildeten Kräften nicht mehr möglich ist und bereits heute die Gewinnung von qualifiziertem Personal auf dem freien Arbeitsmarkt durch die demografische Entwicklung der Bevölkerung schwierig ist.

Die erstmalige Fortschreibung des demografischen Personalentwicklungskonzeptes erfolgte zum Stichtag 01.11.2010 und wurde mit der Stellenplanberatung 2011 (Vorlage 193/2010 vom 18.11.2010) vorgelegt. Zur Stellenplanberatung 2012 ist eine Aktualisierung zum Stichtag 31.12.2011 erfolgt, die tabellarische Darstellung ist dieser Vorlage als Anlage 1 beigelegt.

Als kleiner Erfolg kann gewertet werden, dass sich die Zahl der Mitarbeiter/innen aus dem Berufsfeld „Verwaltung“, die noch keine 40 Jahre alt sind, erhöht hat. So waren im Jahr 2010 12 Personen unter 40 Jahre alt (dies entspricht 17,14 % der Gesamtgruppe), zum 31.12.2011 hat sich die Zahl der unter 40jährigen auf 14 Personen bzw. 18,91 % erhöht. Dies ist u.a. darauf zurückzuführen, dass aufgrund der Einrichtung von sog. Demografiestellen im Stellenplan, drei ehemalige Auszubildende übernommen werden konnten. Eine von diesen drei Personen hat die vereinbarte zweijährige Bewährungszeit nach der Ausbildung bereits erfolgreich absolviert, so dass aufgrund der eingerichteten Demografiestelle ein dauerhaftes Beschäftigungsverhältnis begründet werden konnte. Die beiden anderen Personen befinden sich noch in der zweijährigen Bewährungszeit.

Hinweis:

Die Fortschreibung des Demografiekonzeptes erfolgt nach „Köpfen“ und führt somit nicht zwangsläufig zu einer Stellenplanausweitung. Der Stellenplan ist nach sog. vollzeitverrechneten Stellen aufzustellen, so dass aufgrund von z.B. in Anspruch genommener Elternzeit für eine Stelle im Stellenplan zwei Personen im Demografiekonzept (Stelleninhaber sowie Vertretung) aufgeführt werden

Vorlage Nr. 102/2012

2. Bereinigung des Stellenplanes

Im Rahmen der Aufstellung des Stellenplanes 2012 wurde eine Bereinigung vorgenommen, d.h., Stellenanteile wurden aus dem Stellenplan herausgenommen, die für die gemeindliche Aufgabenerledigung nicht mehr notwendig sind. Somit reduziert sich die Differenz bei den tariflich Beschäftigten zwischen den im Stellenplan für das laufende Jahr ausgewiesenen vollzeitverrechneten Stellen und der Anzahl der tatsächlich besetzten Stellen am 30.06. des Vorjahres von 12,97 Stellen im Jahr 2011 auf 10,31 Stellen im Jahr 2012.

Bei der Reduzierung der Stellenanteile handelt es sich z.B. um Schulhausmeisterstundenumfänge. So wurden bis einschließlich 2011 für alle Schulen Vollzeitstellen ausgewiesen, obwohl einige Stellen seit Jahren nur mit Teilzeitkräften besetzt sind und eine vollschichtige Besetzung aufgrund der Größe der Schulen nicht mehr erfolgen wird (so z.B. die Grundschulen in Darup und Schapdetten). Aber auch im Bereich der Sachbearbeiterstellen wurden Stellenumfänge reduziert, wenn keine anderweitigen Ansprüche auf Vollzeitbeschäftigung mehr bestehen. Einige Stellen hingegen können vom Stundenumfang nicht reduziert werden, da aufgrund von bestehenden Teilzeitvereinbarungen wegen Betreuung von minderjährigen Kindern der arbeitsvertragliche Anspruch auf eine z.B. Vollzeitstelle besteht. Die Anpassung der Stundenumfänge – soweit möglich – wurde im Vorgriff auf die Empfehlung der Gemeindeprüfungsanstalt zu der erfolgten Personalprüfung vorgenommen.

3. Anpassung des Stellenplanes aufgrund des Stellenbewertungsverfahrens

Im Juli 2011 wurde ein Stellenbewertungsverfahren für die gesamte Gemeindeverwaltung Nottuln beauftragt, da die vorhandenen Stellenbewertungen aus dem Jahr 2001 stammen. Die Bewertung erfolgte nach den alten Tarifverträgen – dem BAT: Bundesangestelltentarifvertrag sowie BMT-G: Bundesmanteltarifvertrag -, da die sog. Entgeltordnung zu dem seit dem 01.10.2005 gültigen TVöD (Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst) noch nicht vorliegt. Das Ergebnis des Stellenbewertungsverfahrens liegt erst jetzt – Ende April 2012 – vor.

Von den insgesamt 126 erfolgten Stellenbewertungen (incl. Gemeindewerke) ergeben sich bei 46 Stellen Veränderungen:

18 Bewertungen führen zu einer Verbesserung der bisherigen Stellenwertigkeiten.

14 Bewertungen bestätigen zwar die jetzige Eingruppierung, bei einer Neubesetzung der Stellen würde aber der bei der Bewertung berücksichtigte und bereits erfolgte Bewährungsaufstieg nicht mehr möglich sein, so dass eine Eingruppierung in einer niedrigeren Entgeltgruppe erfolgen muss. Im Stellenplan ist in diesen Fällen ein sog. ku-Vermerk (künftig umzuwandeln) angebracht worden.

14 Bewertungen führen allerdings zu einer tatsächlich niedrigeren Eingruppierung als zuvor ausgewiesen. Den betroffenen Kolleginnen und Kollegen wurde bereits im Vorfeld des Stellenbewertungsverfahrens die Besitzstandswahrung zugesichert, so dass es zu keiner

Vorlage Nr. 102/2012

Rückgruppierung kommen wird. Auch in diesen Fällen ist ein ku-Vermerk im Stellenplan ausgewiesen.

Als Anlagen 2 bis 5 beigelegt sind somit die geänderten Stellenpläne für die Beamten und tariflich Beschäftigten sowie die entsprechend angepassten Stellenübersichten. Die Änderungen zu den mit dem Haushaltsplanentwurf eingereichten Plänen sind durch Fettdruck und Hinterlegungen kenntlich gemacht.

4. Personalkostenentwicklung

Durch das Stellenbewertungsverfahren wird es zu einer Personalkostenerhöhung ab dem Jahr 2012 kommen. Die Bezifferung der Personalkostensteigerung kann allerdings erst zur HFA-Sitzung vorgelegt werden.

Die Personalkostensteigerung, bedingt durch den Tarifabschluss für den öffentlichen Dienst, kann mit dieser Vorlage bereits beziffert werden. Ab dem 01. März 2012 steigen die Tabellenentgelte um 3,5%, ab 01. Januar um weitere 1,4% sowie ab dem 01. August 2013 nochmals um 1,4 %. Da im Rahmen der Personalkostenkalkulation für das Jahr 2012 ff lediglich eine 1,5%ige Steigerung unterstellt worden ist, ergeben sich folgende Veränderungen, die bereits in die Änderungsliste (vgl. Vorlage 095/2012 – Beratung des Haushaltes 2012) aufgenommen wurden:

2012	um 54.934 €
2013	um 139.641 €
2014 und 2015	um 158.161 €

Der Personalkostenansatz konnte in den Jahren 2007 bis 2011 bei 3.828.604 € stabil gehalten werden. Zum Jahr 2012 erfolgte eine Anhebung auf 3.991.544 €, was eine 4,09%ige Steigerung bzw. eine absolute Steigerung von 162.940 € bedeutet. Darin enthalten waren die geschätzte Tariferhöhung um 1,5 % mit 36.000 €, die Besetzung der zusätzlichen Stelle für den Bereich Stadtplanung mit 55.000 €, die geplante Besetzung einer Technikerstelle für das Gebäudemanagement mit 40.000 € sowie die Personalkosten für drei Mitarbeiterinnen, die im Herbst nach Beendigung der derzeit bestehenden Elternzeitvereinbarungen, wieder ihren Dienst aufnehmen könnten, mit 35.000 €.

Ansonsten wurden als Basis für die Personalkostenberechnung nur die Stellen und Stellenumfänge berücksichtigt, die voraussichtlich auch nur besetzt sind. Somit sind keine Personalkosten eingestellt worden für Stellen/-anteile, die im laufenden Jahr nicht benötigt werden.

Vorlage Nr. 102/2012

5. Pensions- und Beihilferückstellungen bzw. Pensions- und Beihilfeaufwendungen

Wie in den Vorjahren ist es schwer, die Pensions- und Beihilferückstellungen in ihrer Entwicklung für die kommenden Jahre zu prognostizieren. Die von der Kommunalen Versorgungskasse Westfalen-Lippe jährlich vorgelegten Rückstellungsberechnungen werden als Basis für die Prognose der Folgejahre verwandt. Erfahrungsgemäß können sich dabei starke Veränderungen gegenüber der Planung ergeben.

Um ein Risiko bei der Schwankung der Personal- und Versorgungsaufwendungen zu minimieren, ist die Gemeinde Nottuln mit Wirkung vom 01.01.2012 der neu eingerichteten Beihilfeumlagegemeinschaft bei der Versorgungskasse Westfalen-Lippe beigetreten. In der Vergangenheit hat die Gemeinde Nottuln für die Beihilfeberechtigten die tatsächlich aufgewandten Beihilfeaufwendungen tragen müssen. Durch den Beitritt zur Beihilfeumlagegemeinschaft werden ab dem Jahr 2012 alle Beihilfeaufwendungen der beteiligten Kommunen mit einem Durchschnittswert umgelegt.

Die Umlagegruppe 1 umfasst alle Beamten und die Umlagegruppe 2 die Versorgungsempfänger. Anhand der festgesetzten Abschläge für die Umlagegemeinschaft werden die Beihilfeaufwendungen in den Folgejahren auf dem bisherigen Niveau konstant gehalten. Sogenannte Spitzenrisiken durch besonders schwere und kostenintensive Erkrankungen werden durch die Umlagegemeinschaft aufgefangen und können somit nicht zum Haushaltsrisiko der Gemeinde Nottuln werden.

Im Bereich der Versorgungsaufwendungen ist die Gemeinde Nottuln bereits seit Jahren in einer Umlagegemeinschaft. Darin werden alle Versorgungsempfänger einbezogen, die das 65. Lebensjahr vollendet haben, aber nicht älter als 85 Jahr sind. Für alle anderen Versorgungsempfänger, d.h. unter 65 bzw. über 85 Jahren, erfolgt die Abrechnung im Wege des Erstattungsverfahrens in Höhe der tatsächlich entstandenen Kosten.

Anlagen:

Anlage 1 – Demografische Entwicklung der Belegschaft zum 31.12.2011

Anlage 2 – geänderter Stellenplan 2012 der Beamten

Anlage 3 – geänderter Stellenplan 2012 der tariflich Beschäftigten

Anlage 4 – geänderte Stellenübersicht 2012 für die Beamten

Anlage 5 – geänderte Stellenübersicht 2012 für die tariflich Beschäftigten

Fachbereichsleitung:
gez. Block