



Vorlage		Drucksachen-Nr: V/2016/061-E04								
Erstellt durch: Fachbereich 5.2 Personal		Status: öffentlich								
Beratung des Stellenplanes 2016										
Beratungsfolge:		TOP:								
Datum	Gremium	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Einst.</th> <th>Ja</th> <th>Nein</th> <th>Enth.</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Einst.	Ja	Nein	Enth.				
Einst.	Ja	Nein	Enth.							
13.12.2016	Rat der Stadt Herzogenrath									

Beschlussvorschlag:

Der Stadtrat beschließt, vorbehaltlich der ausstehenden Stellungnahme der Kommunalaufsicht, den Stellenplan 2016 in der vorliegenden geänderten Fassung.

Finanzielle Auswirkungen (einschl. Darstellung der Folgekosten – Sach- und Personalaufwendungen – sowie Folgerträge):

Gesamtkosten

Die jährlichen Gesamtkosten der dargestellten Personalmaßnahmen (Sachkonten Entgelt Tarifliche Beschäftigte 501201, Sozialversicherungsbeiträge Tariflich Beschäftigte 503200 und Zusatzversorgung Tariflich Beschäftigte 502200) belaufen sich auf insgesamt 448.275,-- €, wovon 168.600,-- € über aktivierte Eigenleistungen für den Wirtschaftsplan neutral abgedeckt werden.

Sachverhalt:

Folgende Änderungen, vgl. auch beigefügte Anlage, ergeben sich zu dem durch den Stadtrat beschlossenen Stellenplan 2016. Die Änderung wirken sich erst im Kalenderjahr 2017 aus. Da die Stellenbesetzungsverfahren jedoch eingeleitet werden sollen und der Stellenplan 2017 erst mit der Haushaltssatzung 2017 eingebracht wird und demnach noch keine Anwendung finden kann, ist, vorbehaltlich der Genehmigung der Kommunalaufsicht, der Stellenplan 2016 entsprechend anzupassen.

Aufgrund der kurzen Vorlaufzeit seit Bekanntwerden der anstehenden Änderungen, musste auf eine Vorlage im Haupt- und Finanzausschuss verzichtet werden.

Fb 1 Bürgerdienste

Feuerwehr:

Ein Kollege der Feuerwehr beendet absehbar seinen B 4 Aufstiegslehrgang für die Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt (ehemals geh. Dienst). Bislang war es üblich, diese Kollegen bei Vorhandensein einer besetzbaren Stelle in das entsprechende Eingangsamt zu befördern. Aus arbeitsmarktpolitischer Sicht sowie aus Gesichtspunkten der Personalentwicklung wird die Fortsetzung dieser Verfahrensweise befürwortet, da aktuell unter den Feu-

erwehren enorme Fluktuationsströme zu verzeichnen sind und die qualifizierte Nachbesetzung von Stellen eine große Schwierigkeit darstellt.

Sofern die Stellenbesetzung mit dem Kollegen und damit auch die Beförderung nicht durchgeführt werden sollte, muss die vakante Stelle extern ausgeschrieben werden, da die Besetzung dieser Stelle für die Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes zwingend erforderlich ist. Eine externe Einstellung würde entsprechend der Stellenbewertung mit Besoldungsgruppe A10 erfolgen. Zusätzlich zu den ohnehin anfallenden Personalkosten nach Besoldungsgruppe A10 kämen der zeitliche und personelle Aufwand für die Ausschreibung. Weiterhin ist davon auszugehen, dass sich der Kollege mit der nach Lehrgangsabschluss vorhandenen Qualifikation bei externer Ausschreibung voraussichtlich anderweitig orientieren (wegbewerben) wird. In diesem Fall wären auch die Kosten für den Aufstiegslehrgang umsonst investiert.

Darüber hinaus befindet sich ein Kollege aktuell noch im durch das Dienstrechtsmodernisierungsgesetz entfallenen Eingangsamt A 9 gD. Seitens des zuständigen Ministeriums sowie des StGB wurde befürwortet, ihn aus Fürsorgegründen ebenfalls in das neue Eingangsamt A10 zu befördern. Die Kommunalaufsicht meldete hierzu keine Bedenken an. Die Stelle ist im Stellenplan bereits entsprechend berücksichtigt.

Änderungen: Anhebung einer Stelle von A9 mD(Z) nach A10 (Beförderung), da interne Nachbesetzung entspr. der Stellenbewertung im Eingangsamt A10 der Laufbahn. Anhebung einer Stelle aus Fürsorgegründen von A9 gD nach A10 (Beförderung), da Eingangsamt A9 gD entfallen. (insgesamt keine Mehrkosten, da niedrigere pers. Besoldungsansprüche-Stufen)

Fb 2 Jugend und Bildung

Jugend:

- Aufgrund des hohen Bedarfs an Kita-Betreuungsplätzen ist die städtische Kita "Am Wasserturm" in Merkstein um eine Gruppe zu erweitern.

Die Bauzeit wird voraussichtliche mindestens 12 Monate betragen und kann nach erfolgter Zustimmung des Stadtrates frühestens im Januar 2017 begonnen werden. Da der Bedarf allerdings umgehend abgedeckt werden muss, um dem Rechtsanspruch der Eltern auf einen Betreuungsplatz Rechnung zu tragen, soll ab Januar 2017 vorübergehend in den Räumen des Streiffelder Hofes, 1. Etage, die vierte Gruppe installiert werden.

Die Betriebserlaubnis wurde durch das Land bereits in Aussicht gestellt. Zur Deckung des Betreuungsbedarfes ist die Einstellung von drei Fachkräften (eine Vollzeit, zwei mit 19,5 Std) erforderlich, die überschneidend eingesetzt werden, sodass die Pausen auch unabhängig vom "Stammhaus" eingehalten werden können.

Zusätzlich zu den genannten drei Fachkräften ergeben sich folgende Änderungen für den Stellenplan: Die Küchenkraft der Kita Merkstein wird von bisher 15 Wochenstunden ab Beginn der vierten Gruppe mit 20 Wochenstunden weiter beschäftigt.

Die Leiterin der Kita ist ab Beginn der neuen Gruppe neu eingruppiert. Die Eingruppierung erfolgt in die Entgeltgruppe S 15 TVöD (Leiterin einer Einrichtung mit mind. 70 Kindern).

Änderung: + 2 Stellenanteile S 8a (Kosten jhl. 100.800,-- €), + 0,13 Stellenanteile EG 1 (Mehrkosten jhl. 3.675,-- €), Höhergruppierung Leitung von S 13 nach S 15 (aufgrund pers. Entgeltansprüche-Stufen in 2017 kostenneutral, Auswirkungen erst mit Stufenaufstieg innerhalb S 15, aktuell nach 4 Jahren)

- Ein Mitarbeiter des allgemeinen sozialen Dienstes kann aus gesundheitlichen Gründen seine bisherige Tätigkeit, aktuell Vollzeit, nicht mehr ausüben. Für ihn wird im Bereich der sozialpädagogischen Familienhilfe eine Teilzeitstelle eingerichtet. Diese schlägt sich in den Personalkosten nieder, senkt aber die entsprechenden Sachkosten im Bereich der Jugendhilfe, da weniger Vergaben an freie Träger erfolgen.

Änderung: + 0,5 Stellenanteil S 11b (Kosten jhl. 30.000,-- €)

Fb 4 Bau und Betrieb

Betrieb:

- In 2014 wurden aufgrund von Personalwechseln zwei MitarbeiterInnen aus diesem Bereich in die Kernverwaltung versetzt. Einer dieser Kollegen wechselte inzwischen zur KGST. Die Stelleninhalte wurden teilweise durch interne Aufgabenumverteilung und einen Wechsel aus der Kernverwaltung in den Bereich Hoch-Tiefbau aufgefangen. Es wurde seinerzeit versäumt, die darüber hinaus vakanten Stellenanteile im Stellenplan zu berücksichtigen. Die Besetzung des Aufgabengebietes Verwaltung Hausmeister/Reinigung ist nunmehr unumgänglich, um den laufenden Dienstbetrieb in diesem Bereich aufrecht zu erhalten, so dass entsprechende Stellenanteile in den Stellenplan einfließen müssen. Da die Aufgabeninhalte modifiziert wurden, allerdings mit einem geringeren Stellenwert.

Änderung: + 1,0 Stellenanteil EG 10 (Kosten jhl. 69.600,-- €)

Hoch-Tiefbau:

- Hierzu wird auf die Beratungen zu Drucksachenummer V-2012/120-E 20 verwiesen. Der Stadtrat hat dem Beschlussvorschlag in seiner Sondersitzung am 25.10.2016 zugestimmt. Wie der Vorlage zu entnehmen ist, werden die zusätzlichen Personalkosten (bei EG 12 jhl. 168.600,-- €) über aktivierte Eigenleistungen neutral für den Wirtschaftsplan abgedeckt.

Änderung: + 2 Stellenanteile EG 11, bzw. bei nachgewiesener, langjähriger Erfahrung EG 12

- Eine Mitarbeiterin, die bis vor einiger Zeit im Hoch-Tiefbau als Sekretärin eingesetzt war, kann diese Position aus gesundheitlichen und persönlichen Gründen nicht mehr bekleiden und muss daher anderweitige Verwendung finden. Aktuell ist sie als Vertretung für eine langzeiterkrankte Kollegin eingesetzt. Ihre Sekretariatsaufgaben wurden bislang versucht, durch interne Personalmaßnahmen aufzufangen. Dies ist nunmehr jedoch nicht mehr möglich. Daher ergibt sich das Erfordernis der Einrichtung einer zusätzlichen Stelle.

Änderung: + 1 Stellenanteil EG 5 (Kosten jhl. 45.600,-- €)

Die vorgenannten Personalmaßnahmen wurden bereits im Verwaltungsvorstand beraten und befürwortet.

Dem Personalrat liegt eine entsprechende Beratungsvorlage für seine Sitzung am 06.12.2017 vor. Über das Beratungsergebnis wird in der Sitzung mündlich berichtet.

Der Kommunalaufsicht liegen die beabsichtigten Stellenplanänderungen zur Stellungnahme vor.

Folgende Maßnahmen sind im Verwaltungsvorstand noch nicht beraten, liegen auch noch weder dem Personalrat noch der Kommunalaufsicht vor.

Um eine weitere Änderungsvorlage zu vermeiden, bittet die Verwaltung vorbehaltlich der noch ausstehenden Prüfungen und Stellungnahmen die Anpassungen bei den Änderungen des Stellenplanes als Vorratsbeschluss einzubeziehen.

Fachbereich 2 Jugend und Bildung

Jugend

- Eine Mitarbeiterin hat zum 01.01.2017 die vorzeitige Wiederaufnahme ihrer Vollzeitbeschäftigung beantragt. Ursprünglich läuft der Teilzeitantrag noch bis 31.07.2017. Die Prüfung des Antrages auf entsprechenden Rechtsanspruch ist noch nicht abgeschlossen.

Änderung: + 0,23 Stellenanteil EG 9 (Mehrkosten jhl. 15.000,-- €)

- Seitens des Bereiches Jugend wurde die Notwendigkeit angemeldet, zur Sicherstellung einer ordnungsgemäßen Führung des Arbeitsbereiches Amtsvormundschaften /Amtspflegschaften im Sinne der anvertrauten Kinder und Jugendlichen die personelle Besetzung anzuhäben. Wie bereits dargestellt ist die dbzgl. Prüfung noch nicht abgeschlossen.

Änderung: + 0,25 Stellenanteil EG 10 (Mehrkosten jhl. 15.000,-- €)

Insgesamt ergeben sich folgende Änderungen:

Entgelt-/Vergütungsgruppe	Bisheriger Stellenanteil	Zukünftiger Stellenanteil	Änderung
EG 1	0,90	1,03	+ 0,13
EG 5	22,75	23,75	+ 1,00
EG 9	22,68	22,91	+ 0,23
EG 10	18,63	19,88	+ 1,25
EG 12	6,00	8,00	+ 2,00
S 8a	11,74	13,74	+ 2,00
S 11b	6,50	7,00	+ 0,50
S 13	2,90	1,90	- 1,00
S 15	-	1,00	+1,00
A 9 mD(Z)	11,11	10,11	- 1,00
A 10	10,07	11,07	+ 1,00

Im laufenden Jahr sind zwei Fachbereichsleiter ausgeschieden, deren Stellen zwar im Stellenplan mit kw Vermerk berücksichtigt waren, deren Aufgabeninhalte nach jetzigem Stand jedoch nicht komplett im Bestand zu kompensieren sind. Demzufolge wird es, da die Fbl-Stellen im Stellenplan 2017 nicht mehr enthalten sein werden, in diesem Bereich voraussichtlich noch zu Anpassungen kommen müssen.

Über die o.a. Änderungen hinaus liegt der Kommunalaufsicht eine Anfrage zur Stellungnahme vor, ob die vertretungsweise Besetzung von Stellen langzeiterkrankter Kollegen (Angestellte wie Beamte) ebenfalls die Notwendigkeit der Änderung des Stellenplanes auslöst.

Rechtliche Grundlagen:

§ 82 GO NRW