



## 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 2015 ist dieser Beschlussvorlage als Anlage beigelegt. Die sich ergebenden Änderungen bzw. Neufestsetzungen gegenüber 2014 sind im weiteren Verlauf dieser Vorlage im Einzelnen dargestellt.

Vorausgeschickt werden jedoch einige aktuelle, die Personalplanung und damit auch den Stellenplan beeinflussende Entwicklungen.

### I.

In 2014 haben sich einige **nicht vorhersehbare Änderungen im Personalbereich ergeben, auf die kurzfristig reagiert werden musste**. Dabei war das politisch vorgegebene Ziel der Einsparung von Personalkosten unter Beachtung der Fürsorgepflicht für das verbliebene Personal eine besondere Herausforderung, das, wie nachfolgend dargestellt wird, auch erreicht wurde:

So musste bereits Anfang dieses Jahres ein Ersatz für den Forstbetriebsbeamten gefunden werden. Mit Zustimmung des Umweltausschusses des Rates der Stadt Monschau werden die auf diese Stelle entfallenden Aufgaben inzwischen durch den städtischen Forstwirtschaftsmeister (Beförderung des Stadtwaldes) und den Landesbetrieb Wald und Holz NRW, Regionalforstamt Rureifel-Jülicher Börde (Betriebsleitung) wahrgenommen, sodass diese Stelle eingespart werden konnte.

Zwei Mitarbeiter/innen haben von der neuen gesetzlichen Regelung des vorgezogenen Renteneintritts für langjährig Versicherte Gebrauch gemacht und scheideten Ende dieses Jahres aus dem Dienst aus. Zwei weitere Mitarbeiter/innen wechseln den Arbeitgeber zum Jahresende. Vollzeitverrechnet handelt es sich um 3,5 Stellen, die grundsätzlich neu zu besetzen wären.

Zunächst wurde jedoch erfolgreich geprüft, inwieweit Aufgaben ausgelagert werden können. So wird beispielsweise die Beihilfesachbearbeitung zukünftig von der Rheinischen Versorgungskasse wahrgenommen.

Der nächste Schritt waren organisatorische Maßnahmen, die in Abstimmung mit den betroffenen Mitarbeitern/innen, die diesen Personalbedarf auffangen, sowie mit dem Einverständnis des Personalrates der Stadt Monschau umgesetzt wurden. Dabei konnten auch Wünsche von Mitarbeitern hinsichtlich Veränderungen im Sachgebiet berücksichtigt werden, was sicherlich zur Mitarbeitermotivation beiträgt.

**Durch die zuvor beschriebenen Maßnahmen wird es gelingen, über 60 % des in 2014 unerwartet entstehenden Personalbedarfs, nämlich insgesamt 2,73 Stellen, dauerhaft einzusparen.**

## II.

Ein bereits seit dem Jahr 2012 im Bereich des städtischen Bauhofes entstandener Personalbedarf für einen Mitarbeiter, der bedingt durch einen Wohnsitzwechsel das Vertragsverhältnis zur Stadt Monschau aufgelöst hat, muss im Jahr 2015 gedeckt werden.

Mit der derzeitigen Personalausstattung ist der Bauhof nicht mehr in der Lage, das zur Gewährleistung der Verkehrssicherheit erforderliche Kontrollsystem aufrecht zu erhalten und die festgestellten Schäden zeitnah zu beheben. Es ist daher vorgesehen, einen ausgebildeten Straßenwärter einzustellen.

## III.

**Unter Berücksichtigung weiterer, geringfügiger Veränderungen verringert sich die Anzahl der Stellen gegenüber 2014 um 1,62 Stellen auf insgesamt 86,34 Stellen (Beamte und Tariflich Beschäftigte).**

## IV.

Die wesentlichen Veränderungen getrennt nach Beamten und Tariflich Beschäftigten sind nachfolgend erläutert:

### 1. Beamte

Die Anzahl der Stellen **verringert sich** von bisher 22,32 Stellen **um 1,9 Stellen** auf nunmehr **20,42 Stellen im Jahre 2015:**

Eine bisher ausgewiesene Stelle der Besoldungsgruppe A 10 (Forst) entfällt zukünftig durch Übertragung der Aufgaben auf den städtischen Forstwirtschaftsmeister (Beförderung des Stadtwaldes) und den Landesbetrieb Wald und Holz NRW, Regionalforstamt Rureifel-Jülicher Börde (Betriebsleitung).

Eine weitere Stelle der Besoldungsgruppe A 10 entfällt, da der Stelleninhaber den Arbeitgeber wechselt. Die auf diesem Arbeitsplatz wahrgenommenen Aufgaben werden aufgeteilt, organisatorisch neu zugeordnet und von vorhandenem Personal übernommen.

Weiterhin wird eine bisher mit 14 Wochenstunden ausgewiesene Stelle (unterhältige Beschäftigung während der Elternzeit) der Besoldungsgruppe A 8 nunmehr mit 18 Stunden geführt. Dies entspricht einer Erhöhung des Stellenanteiles um 0,10.

Diese Stellenanhebung war zur Erfüllung dringender Aufgaben im Finanzbereich erforderlich und konnte durch Vereinbarung von Telearbeit in Kombination mit Anwesenheitszeiten im Rathaus erreicht werden.

**Stellenanhebungen** zur Realisierung von Beförderungen sind aufgrund entsprechender Wertigkeit der übertragenen Aufgaben und nach einer vom Personalrat und auch im Stadtrat teilweise kritisch gesehenen „Nullrunde“ in 2014 wie folgt vorgesehen:

- 1 Stelle von A 9 nach A 10
- 2 Stellen von A 10 nach A 11
- 1 Stelle von A 11 nach A 12

## 2. Tariflich Beschäftigte

Für das Jahr 2015 ergibt sich ein Stellenbedarf von **65,92 Stellen für die Tariflich Beschäftigten**. Dies entspricht nahezu der Ausweisung aus 2014 mit 65,64 Stellen (+ 0,28 Stellen).

Allerdings ergeben sich durchaus einige Verschiebungen durch Wegfall und Neuausweisung von Stellen, lediglich im Ergebnis verbleibt der Stellenumfang nahezu gleich. Folgende wesentliche Veränderungen sind berücksichtigt:

### Einsparung von Stellen

0,5- Stelle EG 12: Ende der Altersteilzeit, hierdurch entfällt die für die Zeit der Freiphase noch ausgewiesene „halbe“ Stelle

1 Stelle EG 9: rentenbedingtes Ausscheiden, Nachbesetzung durch vorhandenes Personal

0,23-Stelle EG 8: rentenbedingtes Ausscheiden einer Vollzeitkraft, Nachbesetzung mit 30 Wochenstunden

### Neuausweisung von Stellen

0,5-Stelle EG 8: „verbleibender“ Personalbedarf nach Ersatz der rentenbedingt ausscheidenden Mitarbeiter

1 Stelle EG 5: Verstärkung im Bereich des Bauhofes

Im Bereich der städtischen Friedhofspflege, im Hausmeisterbereich (Grundschulen), Bücherei, Überwachung ruhender Verkehr und Reinigung ergeben sich darüber hinaus einige – jeweils für sich betrachtet – geringfügige Abweichungen gegenüber 2014 (geringere und höhere Stellenanteile), die in der Summe einen höheren Stellenanteil von 0,51 ausmachen.

### Stellenwertigkeit

Eine **bisher nach EG 9** ausgewiesene Stelle wird entsprechend der Bewertung im Falle der Neubesetzung **mit EG 8** geführt.

Die vorgesehene **Anhebung einer Stelle von EG 5 nach EG 6** ist bedingt durch die Übernahme höherwertiger Aufgaben, die einen tarifvertraglichen Anspruch auf Höhergruppierung auslöst.

Die übrigen Stellenausweisungen für die Tariflich Beschäftigten entsprechen dem derzeitigen Stand der Stellenbewertungen. Sollten sich durch neue Aufgabenzuweisungen – die bei der Kompensation des zuvor beschriebenen Personalabgangs verstärkt erforderlich werden - Veränderungen in der Bewertung

ergeben, so muss hierauf bereits tarifvertraglich unabhängig von der Ausweisung im Stellenplan reagiert werden.

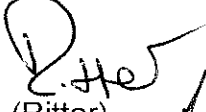

### **B. Rechtslage**

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 2015 entsprechend berücksichtigt. Die Vorgaben des Haushaltssanierungsplanes werden eingehalten.

  
(Ritter)  


Anlage: Stellenplan 2015

# Stellenplan

der Stadt Monschau

für das Haushaltsjahr

**2015**

## I. Beamte

Laufbahngruppen und Amtsbezeichnungen	Besol- dungs- gruppe	Zahl der Stellen 2015			Zahl der Stellen 2014	Zahl der tatsächlich besetzten Stellen am 30.06.2014	Vermerke Erläuterungen
		insg.	davon mit Zulage	davon ausge- sondert			
<b>Wahlbeamte</b>							
Bürgermeisterin	B3	1	-	1	1		
<b>Höherer Dienst</b>							
Stadtoberverwaltungsrat/-rätin	A14	2	-	2	2		
Stadtverwaltungsrat/-rätin	A13	-	-	-			
<b>Gehobener Dienst</b>							
Stadtamtsrat/-rätin	A12	3	-	2	2		
Stadtamtmann/-frau	A11	3	-	2	2		
Stadtoberinspektor/-in	A10	2,24	-	5,24	4,24		
Stadtinspektor/-in	A9	0,49	-	1,49	1,49		
<b>Mittlerer Dienst</b>							
Stadtamtsinspektor/-in	A9	4	1	4	4		
Stadthauptsekretär/-in	A8	2,69	-	2,59	2,69	1 Stelle ARGE (Abordnung)	
Stadtobersekretär/-in	A7	-	-	-	-		
Stadtsekretär/-in	A6	2	-	2	2		
<b>Gesamt</b>		<b>20,42</b>		<b>22,32</b>	<b>21,42</b>		

## II. Tariflich Beschäftigte

Entgeltgruppe	Zahl der Stellen 2015	Zahl der Stellen 2014	Zahl der tatsächlich besetzten Stellen am 30.06.2014	Erläuterungen
15	-	-	-	
14	-	-	-	
13	-	-	-	
12	1	1,5	1,5	
11	-	-	-	
10	2	2	2	
09	7,92	9,92	9,92	
08	5,72	4,45	4,22	
07	-	-	-	
06	16	15	15	
05	17,5	17,5	17,5	
04	-	-	-	
03	3,72	2,67	3,72	
02a	1	1	1	
02	11,06	11,6	11,06	
01	-	-	-	
<b>Gesamt</b>	<b>65,92</b>	<b>65,64</b>	<b>65,92</b>	

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	Wahlbeamte		Höherer Dienst		Gehobener Dienst							Mittlerer Dienst					gesamt		
		B3	A14	A14	A13	A13	A13	A12	A11	A10	A9	A9	A8	A7	A6	A5				
01	Innere Verwaltung	1						1,20	1,05	1,58	0,49	0,23	0,44							9,99
02	Sicherheit und Ordnung			2			0,79			0,16		1,99								2,94
03	Schulträgeraufgaben								0,86											0,86
04	Kultur und Wissenschaft						0,1	0,14				0,2								0,44
05	Soziale Leistungen (einschl. ARGE)						0,02						1,75							1,77
06	Kinder-, Jugend- und Familienhilfe											0,33								0,33
07	Gesundheitsdienste						0,02					0,01								0,03
08	Sportförderung											0,24								0,24
09	Räumliche Planung und Entwicklung, Geoinformationen									0,5										0,5
10	Bauen und Wohnen						0,1	0,01					0,35							0,46
11	Ver- und Entsorgung						0,1	0,4				0,14								0,64
12	Verkehrsflächen und -anlagen, ÖPNV						0,1	0,24				0,3								0,64
13	Natur- und Landschaftspflege							0,2				0,56								0,76
14	Umweltschutz						0,03													0,03
15	Wirtschaft und Tourismus						0,54						0,15							0,69
16	Allgemeine Finanzwirtschaft							0,1												0,1
17	Stiftungen																			
	<b>INSGESAMT:</b>	<b>1</b>		<b>2</b>			<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>2,24</b>	<b>0,49</b>	<b>4</b>	<b>2,69</b>		<b>2</b>				<b>20,42</b>	

**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				0,2		0,6	3,12	3,69		8	14,05			1	4,52		35,18
02	Sicherheit und Ordnung						0,45	0,6				0,95		1,5				3,5
03	Schulträgeraufgaben										2,45	2,33		0,64		6,21		11,63
04	Kultur und Wissenschaft							0,5	0,68		0,05			0,15		0,33		1,71
05	Soziale Leistungen (einschl. ARGE)						0,05	0,4	0,5									0,95
06	Kinder-, Jugend- und Familienhilfe																	
07	Gesundheitsdienste																	
08	Sportförderung				0,15			0,1	0,04									0,29
09	Räumliche Planung und Entwicklung, Geoinformationen				0,35			0,3	0,1									0,75
10	Bauen und Wohnen				0,1			0,43										0,53
11	Ver- und Entsorgung						0,6	0,7	0,18			0,17						1,65
12	Verkehrsflächen und -anlagen, ÖPNV						0,2	0,385	0,05		0,15							0,785
13	Natur- und Landschaftspflege						0,1	1,385			5,35			1,43				8,265
14	Umweltschutz																	
15	Wirtschaft und Tourismus				0,2				0,48									0,68
16	Allgemeine Finanzwirtschaft																	
17	Stiftungen																	
	<b>INSGESAMT:</b>				1		2	7,92	5,72		16	17,5		3,72	1	11,06		<b>65,92</b>

### Nachwuchskräfte und informativisch beschäftigte Dienstkräfte

	Art der Vergütung	Vorgesehen für 2015	Beschäftigt am 01.10.2014	Erläuterungen
Aufstiegsbeamte mD>gD	A6	2	2	Aufstiegslehrgang seit 01.09.2013
Inspektoren-Anwärter	-	-	-	-
Sekretär-Anwärter	-	-	-	-
Auszubildende als Verwaltungsfachangestellte	-	-	-	-