

Stuttgart, 15.12.2020

Stellenplanverfahren - Ergänzung der Kriterien zur Schaffung von Stellen

Beschlussvorlage

Vorlage an	zur	Sitzungsart	Sitzungstermin
Verwaltungsausschuss Gemeinderat	Beratung Beschlussfassung	öffentlich öffentlich	16.12.2020 17.12.2020

Beschlussantrag

Die Ziffer 1.3.3 der Geschäftsanweisung für die Stellenplanbearbeitung (Neufassung vom 20.12.2018) wird wie folgt ergänzt:

„Bei Vorliegen einer Leitungsspanne, deren Wert dauerhaft 1:16 überschreitet, ist durch das antragstellende Amt anhand nachfolgender Kriterien der zusätzliche Bedarf von Führungsanteilen darzulegen:

- Fachliche Breite (fachlich sehr unterschiedliche Aufgaben oder gleichartige Aufgaben)
- Komplexität (komplexe, unterschiedliche und wenig vergleichbare Aufgaben oder einfache, vergleichbare Aufgaben)
- Routinegrad (Aufgabenbereich mit hoher Veränderungsfrequenz oder überwiegend Routineaufgaben)
- Planungsumfang (sehr hoher oder minimaler Planungsaufwand)
- Eigene Sachbearbeitung (Anteil der sachbearbeitenden Tätigkeiten der bisherigen Führungskraft)
- Delegationsgrad (MA haben nur wenige Entscheidungsbefugnisse oder hohe Eigenverantwortung)
- Abstimmungsbedarfe (hohe fachlich bedingte Abstimmungsbedarfe oder kaum Abstimmungsbedarfe, überwiegend Routinearbeiten)
- Anweisungsnotwendigkeit (Führung der MA per Einzelanweisung oder selbstbestimmte Koordination der Aufgaben durch die MA)
- Raumsituation (zentrale oder dezentrale Unterbringung der MA, auch im Blick auf Homeoffice)
- Digitalisierung (hohe oder niedrige Auswirkung innerhalb der Organisationseinheit)

Auf dieser Basis erfolgt eine Prüfung/Entscheidung unter organisatorischen Gesichtspunkten. Hierbei werden auch angrenzende Organisationseinheiten mit betrachtet, bei denen eine Leitungsspanne unter 1:16 vorliegt.“

Kurzfassung der Begründung

Im Rahmen der Stellenplanberatungen am 11.12.2019 hat der Verwaltungsausschuss dem Haushaltsantrag 966/2019 der SPD-Gemeinderatsfraktion

„Wir beantragen darüber hinaus, zu diesem Thema ein gesondertes Stellenschaffungskriterium zu etablieren, das sich an einer Leitungsspanne von ungefähr 1:16 orientieren soll.“

bei 11 Ja-Stimmen, 1 Nein-Stimme und 5 Enthaltungen mehrheitlich zugestimmt.

In zwei Abstimmungsrunden mit den Fraktionsvorsitzenden und dem GPR, teilweise unter Beteiligung der KGSt, haben Konkretisierungen des Themas stattgefunden.

Ziel dieser Ergänzung soll es sein, Ämtern und Organisationseinheiten der Stadtverwaltung die Möglichkeit zu geben, für Bereiche mit einer hohen Leitungsspanne zusätzliche Stellen beantragen zu können bzw. sonstige organisatorische Anpassungen einzuleiten. Mit diesen Maßnahmen soll die Leitungsspanne verringert und die Führungskräfte in die Lage versetzt werden, ihre Leitungs- und Führungsaufgaben besser wahrnehmen zu können.

Durch die Erweiterung der Kriterien für Stellenschaffungen wird es in das Ermessen der Ämter und Organisationseinheiten gestellt, für welche Bereiche aus dortiger Sicht eine Anpassung der Leitungsspannen erforderlich ist und ob entsprechende Stellenschaffungsanträge gestellt werden. Ein Automatismus – abhängig von einer bestimmten Höhe der Leitungsspanne – ist nicht vorgesehen, da es durchaus Bereiche mit höheren Leitungsspannen gibt, die mit der vorhandenen Größenordnung zurechtkommen und keine Änderung anstreben.

Nach Abschluss des Haushalts- und Stellenplanverfahrens 2022/23 wird im Personalbeirat über die Erfahrungen mit dieser Änderung berichtet.

Finanzielle Auswirkungen

Keine unmittelbaren finanziellen Auswirkungen

Mitzeichnung der beteiligten Stellen:

Die Referate AKR und WFB sind mit der Vorlage einverstanden.

Vorliegende Anfragen/Anträge:

GR-Antrag Nr. 966/2019

Erledigte Anfragen/Anträge:

Fritz Kuhn
Oberbürgermeister

Anlagen
Geschäftsanweisung für die Stellenplanbearbeitung
in der Fassung vom 21.12.2020

GESCHÄFTSANWEISUNG FÜR DIE STELLENPLANBEARBEITUNG

**- Neufassung vom 21.12.2020 -
beschlossen mit GR Drs. 1050/2020**

Vorbemerkungen

Rechtsgrundlagen für den Stellenplan als Teil des Haushaltsplans sind §§ 57, 79 und 80 der Gemeindeordnung und § 5 der Gemeindehaushaltsverordnung. Hiernach bestimmt die Gemeinde im Stellenplan die Stellen ihrer Beamten und nicht nur vorübergehend beschäftigten Arbeitnehmer (nach Zahl und Bewertung). Der Stellenplan ist Teil der Haushaltssatzung, die vom Gemeinderat erlassen wird.

Die Verwaltung kann daher grundsätzlich nur im Rahmen des vom Gemeinderat festgelegten Stellenplans handeln. Soweit aus organisatorischen oder tarifrechtlichen Gründen ein dringendes Bedürfnis besteht, während des Haushaltsjahres vom Stellenplan abzuweichen, muss sich die Abweichung im Rahmen von § 82 Abs. 3 Nr. 3 und 4 Gemeindeordnung und § 84 Abs. 1 Gemeindeordnung halten.

Personal darf nur eingestellt werden, sofern eine entsprechende freie Planstelle im Stellenplan zur Verfügung steht oder wenn die Verwaltung durch den Gemeinderat ermächtigt ist, ein entsprechendes vorübergehendes Beschäftigungsverhältnis außerhalb des Stellenplans einzugehen. Ermächtigungen zur Einstellung von Beamten außerhalb des Stellenplans sind durch § 57 Gemeindeordnung ausgeschlossen.

Diese Geschäftsanweisung gilt entsprechend für die Beamtenstellen der Eigenbetriebe, vgl. § 3 der Eigenbetriebsverordnungen.

1. Grundsätze bei Bestandsveränderungen

1.1 Alle Bestandsveränderungen (Schaffungen/Streichungen) sind dem Gemeinderat zur Beschlussfassung vorzulegen. Ausgenommen davon ist die Schaffung von Leerstellen für beurlaubte und abgeordnete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (vgl. Ziffern 1.5 und 2.2.1). Die Streichung oder Verlängerung von Wegfallvermerken (KW-Vermerken) sowie die Streichung oder Verlängerung von Bedarfsprüfungsvermerken (BP-Vermerken) gelten als Bestandsveränderungen.

1.2 Haushaltswirtschaftliche Vorgaben, Finanzierungsvorbehalt

Die Bereitstellung finanzieller Ressourcen unterliegt hinsichtlich Umfang und Dauer den allgemeinen Haushaltsgrundsätzen nach § 77 Gemeindeordnung, darunter den Grundsätzen der Sparsamkeit und Wirtschaftlichkeit.

Bei der Schaffung neuer Stellen ist deshalb, insbesondere wegen der langfristig wirksamen Folgekosten, stets auch die Finanzierung im Rahmen einer Gesamtabwägung zu klären. Stellenschaffungen können nur in dem Umfang erfolgen, wie dies unter Berücksichtigung der finanziellen Leistungsfähigkeit und der dauerhaften Ausgeglichenheit des Haushalts vertretbar ist. Allein die Tatsache, dass eine Stellenanforderung die Kriterien zur Stellenschaffung erfüllt, rechtfertigt noch keine Stellenschaffung. Ein Anspruch auf Stellenschaffung kann daraus nicht abgeleitet werden. Je nach Haushaltslage müssen Aufgaben und Aufwendungen gegebenenfalls priorisiert werden.

1.3 Kriterien für die Schaffung neuer Stellen

Die Schaffung neuer, unabweisbarer Stellen ist grundsätzlich nur im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten sowie unter Berücksichtigung von Prioritäten möglich (vgl. Finanzierungsvorbehalt gemäß Ziffer 1.2).

Bei haushaltswirksamen Stellenschaffungen ist aus Gründen der Sparsamkeit und der Wirtschaftlichkeit primär eine Finanzierung durch entsprechende Stellenstreichungen (z. B. im Rahmen von Umschichtungen) oder sonstige Möglichkeiten zur Kostenneutralisierung anzustreben.

Für Stellenschaffungen, deren Kosten nicht gegen entsprechende Stellenstreichungen oder sonstige Beiträge zur Kostenneutralität ganz oder teilweise ausgeglichen werden können, wird im Zuge der Aufstellung des Stadthaushalts ein Budgetrahmen entsprechend den finanziellen Möglichkeiten gebildet, innerhalb dessen die haushaltswirksamen Schaffungsvorschläge unter Einbeziehung der Angaben der jeweiligen Referate priorisiert werden.

Die abschließenden Entscheidungen trifft der Gemeinderat analog zu diesem Verfahren in den Haushaltsplanberatungen.

Unter dem Vorbehalt der oben genannten Grundsätze sind Stellenschaffungen aus folgenden Gründen möglich:

1.3.1 zur Erfüllung neuer, zwingender gesetzlicher Vorschriften bzw. tariflicher Vereinbarungen.

Die Höhe eines möglichen Kostenersatzes durch den Bund oder das Land Baden-Württemberg für die Übertragung neuer Aufgaben kann im Einzelfall als Anhaltspunkt für den geforderten Grad der Aufgabenerledigung herangezogen werden. Wenn Bund oder Land die Kosten übertragener Aufgaben unzureichend ausgleichen, ist dies bei den Standards der Aufgabenerfüllung entsprechend zu berücksichtigen. Die rechtskonforme Aufgabenerledigung muss jedoch unabhängig von einer auskömmlichen finanziellen Abgeltung gewährleistet sein.

oder

1.3.2 für vom Gemeinderat beschlossene neue bzw. erweiterte Aufgaben oder Einrichtungen, sofern in der Beschlussvorlage der zusätzliche Stellenbedarf konkret im Beschlussantrag enthalten ist.

Für Beschlussvorlagen, die neue bzw. erweiterte Aufgaben oder Einrichtungen zum Inhalt haben, gilt folgendes Verfahren:

- Die Verwaltung trifft immer auch eine Aussage dazu, ob eine neue Aufgabe/Einrichtung bzw. eine Aufgaben-/Einrichtungserweiterung mit dem vorhandenen Personal bewältigt werden kann oder ob ein zusätzlicher Personal-/Stellenbedarf besteht.
- Unter der Überschrift „Finanzielle Auswirkungen / stellenplantechnische Auswirkungen“ ist darzustellen, welcher zusätzliche Personal- / Stellenbedarf entsteht und welche Kriterien für die Personalbemessung unter Berücksichtigung der vorhandenen Personalressourcen herangezogen wurden.
- Die Beschlussvorlage enthält neben dem Beschlussantrag zur Sache den folgenden weiteren Beschlussantrag:
„Vom zusätzlichen Personalbedarf in Höhe von x Stellen in Besoldungs-/ Entgeltgruppe xxxx wird Kenntnis genommen. In welchem Maß dem Personalmehrbedarf Rechnung getragen werden kann, wird zum Stellenplan xxxx (oder im Vorgriff auf den Stellenplan xxxx) unter Berücksichtigung des finanziellen Gesamtrahmens für Stellenschaffungen sowie der Priorisierung aller anerkannten Stellenmehrbedarfe entschieden.“
- Die Beschlussvorlage ist wegen ihrer finanziellen Auswirkungen im Verwaltungsausschuss zu behandeln. Eine ausschließliche Behandlung in einem Fachausschuss ist nicht ausreichend.
- Die Beschlussvorlage darf nur nach Mitzeichnung durch die Referate AKR und WFB oder bei Zeichnung durch den/die Oberbürgermeister/-in eingebracht werden.

Stellenbedarfe, von denen der Verwaltungsausschuss auf die oben beschriebene Weise Kenntnis genommen hat, werden dem Gemeinderat im Stellenplanverfahren zur Entscheidung vorgelegt. Es handelt sich insoweit um Entscheidungen, die unter einem Finanzierungsvorbehalt getroffen wurden. Mit dem Sachbeschluss erfolgt deshalb noch keine verbindliche Entscheidung über die Stellenschaffung und ein Anspruch auf Schaffung der Stellen ist daraus nicht ableitbar. Der Gemeinderat erhält auf diese Weise Kenntnis über die personellen Auswirkungen von Sachbeschlüssen. Über die Stellenschaffungen entscheidet der Gemeinderat abschließend zum Zeitpunkt der Haushalts- und Stellenplanberatungen insgesamt nach Gesamtabwägung und Würdigung aller finanziellen Aspekte und unter Berücksichtigung des finanziellen Gesamtrahmens für Stellenschaffungen sowie der Priorisierung aller anerkannten Stellenmehrbedarfe.

Bei Beschlussvorlagen zu neuen Aufgaben oder Aufgabenerweiterungen, die den oben beschriebenen Anforderungen nicht genügen, sind die zusätzlichen Aufgaben mit dem vorhandenen Stellen-/Personalbestand zu erledigen. Sie können später nicht als Begründung für einen erst in den Haushalts- / Stellenplanberatungen geltend gemachten Stellenbedarf herangezogen werden.

oder

1.3.3 bei erheblicher Arbeitsvermehrung aus sonstigen Gründen, die durch andere Maßnahmen nicht mehr aufgefangen werden kann.

Eine Arbeitsvermehrung ist nur dann erheblich und bei der Personalbedarfsbemessung zu berücksichtigen, wenn eine Steigerung des Arbeitsumfangs

- um mindestens 20% in den letzten 2 Jahren oder
- um mindestens 25% in den letzten 4 Jahren oder
- um mindestens 30% in den letzten 6 Jahren

eingetreten ist. Die Mehrbelastung eines Teilbereiches ist nicht zu berücksichtigen soweit sie innerhalb des Amtes (z.B. aufgrund Arbeitsverringerung in anderen Bereichen) oder durch technische oder organisatorische Maßnahmen zeitnah aufgefangen werden kann und die angestrebte Personalausstattung des betreffenden Aufgabenbereiches sachgerecht ist.

Basiswerte und Arbeitsvermehrung sind anhand einzelner oder bei Bedarf anhand mehrerer geeigneter Parameter (z. B. Fallzahlen) durch das antragstellende Amt detailliert nachzuweisen. Für Aufgabenstellungen mit gesetzlich vorgegebenen oder vom Gemeinderat beschlossenen Fallzahlenschlüsseln oder Personalausstattungsrichtlinien sind diese anzuwenden; die in Absatz 1 geforderte Mindeststeigerung des Arbeitsumfangs in den letzten 2 bis 6 Jahren gelten dann nicht. Inwieweit die angestrebte Personalausstattung des betreffenden Aufgabenbereichs sachgerecht ist, ist anhand von nachvollziehbaren Indizien (z.B. Richtwerten, Benchmarks) unter Berücksichtigung der Ausgangssituation darzulegen. Dass die Mehrbelastung eines Teilbereiches nicht durch Umschichtungen oder andere geeignete Maßnahmen innerhalb der zusammenhängenden Organisationsbereiche und/oder innerhalb des Amtes aufgefangen werden kann (z.B. aufgrund Arbeitsverringerung) ist durch das antragstellende Amt plausibel darzulegen.

Bei Vorliegen einer Leitungsspanne, deren Wert dauerhaft 1:16 überschreitet, ist durch das antragstellende Amt anhand nachfolgender Kriterien der zusätzliche Bedarf von Führungsanteilen darzulegen:

- Fachliche Breite (fachlich sehr unterschiedliche Aufgaben oder gleichartige Aufgaben)
- Komplexität (komplexe, unterschiedliche und wenig vergleichbare Aufgaben oder einfache, vergleichbare Aufgaben)
- Routinegrad (Aufgabenbereich mit hoher Veränderungsfrequenz oder überwiegend Routineaufgaben)
- Planungsumfang (sehr hoher oder minimaler Planungsaufwand)
- Eigene Sachbearbeitung (Anteil der sachbearbeitenden Tätigkeiten der bisherigen Führungskraft)
- Delegationsgrad (MA haben nur wenige Entscheidungsbefugnisse oder hohe Eigenverantwortung)
- Abstimmungsbedarfe (hohe fachlich bedingte Abstimmungsbedarfe oder kaum Abstimmungsbedarfe, überwiegend Routinearbeiten)
- Anweisungsnotwendigkeit (Führung der MA per Einzelanweisung oder selbstbestimmte Koordination der Aufgaben durch die MA)
- Raumsituation (zentrale oder dezentrale Unterbringung der MA, auch im Blick auf Homeoffice)

- Digitalisierung (hohe oder niedrige Auswirkung innerhalb der Organisationseinheit)

Auf dieser Basis erfolgt eine Prüfung/Entscheidung unter organisatorischen Gesichtspunkten. Hierbei werden auch angrenzende Organisationseinheiten mit betrachtet, bei denen eine Leitungsspanne unter 1:16 vorliegt.

Die Absprache mit dem Haupt- und Personalamt, wie die Arbeitsvermehrung nachgewiesen werden kann, soll so frühzeitig wie möglich erfolgen.

oder

1.3.4 wenn die Stellenschaffung in vollem Umfang haushaltsneutral realisiert werden kann.

Die Haushaltsneutralität ist vom antragstellenden Amt detailliert nachzuweisen. Im Antrag ist unter Angabe der Finanzposition konkret zu benennen, welche zahlungswirksamen Erträge bei einer Stellenschaffung erhöht bzw. welche zahlungswirksamen Aufwendungen verringert werden können.

Die Haushaltsneutralität ergibt sich aus dem Vergleich der zahlungswirksamen Erträge und der zahlungswirksamen Aufwendungen.

Wird die Haushaltsneutralität mit der Verringerung von zahlungswirksamen Aufwendungen begründet, ist darzulegen, inwieweit die entsprechend gekürzten Budgetmittel dann noch auf Dauer auskömmlich sind und es in der Folge nicht zu Überschreitungen des gekürzten Budgets oder einem Aufstockungsbedarf kommen wird.

Wird die Haushaltsneutralität mit Mehrerträgen aus Gebühren und Entgelten begründet, ist darzulegen, wie sich die Gebühren- und Entgeltbelastungen Dritter unter Berücksichtigung der Stellenzuwächse voraussichtlich entwickeln werden. Stellenschaffungen gelten nur dann als haushaltsneutral, wenn unvertretbar hohe Mehrbelastungen Dritter bei einer Gesamtbetrachtung ausgeschlossen werden können.

1.4 Anforderungen an die Stellenplananträge

Anträge auf Schaffung von Stellen, auf Veränderung von KW-Vermerken und auf Hebung von Beamtenstellen sind bis zu dem im jeweiligen Haushalts- oder Stellenplanausschreiben genannten Termin durch das Fachreferat an das Referat AKR zu senden. Auf die Beteiligung des örtlichen Personalrats ist zu achten (vgl. Ziffer 1.7 dieser Geschäftsanweisung). Die Anträge sind von den antragstellenden Ämtern zu begründen.

Bei Anträgen auf Stellenschaffung ist vom antragstellenden Amt anzugeben, welches der Kriterien für Stellenschaffungen erfüllt ist und die entsprechenden Nachweise sind beizufügen. Im Antrag ist immer auch darzulegen, inwieweit Alternativen zum Ausgleich des Personalmehrbedarfs, auch in anderen Bereichen des Amtes, ausgeschöpft sind.

Anträge auf Stellenschaffungen sind zudem vor Übersendung an das Referat AKR zu priorisieren. Jede Priorität kann dabei pro Amt nur einmal vergeben werden. Der Gemeinderat erhält über die Beratungslisten zum Stellenplan Kenntnis über die Prioritäten auch für die Anträge, die die Verwaltung nicht zur Schaffung vorschlägt.

1.5 Leerstellen

Die Schaffungskriterien nach Ziffer 1.3 gelten nicht bei der Schaffung von Leerstellen für beurlaubte oder abgeordnete Mitarbeiter/-innen.

1.6 Brutto-Prinzip

Stellen für neue Aufgaben oder neue Einrichtungen dürfen nicht durch Übertragung entbehrlicher Stellen eingerichtet werden. Vielmehr müssen sie nach dem Brutto-Prinzip neu geschaffen bzw. gestrichen werden. Eine vorübergehende Inanspruchnahme entbehrlicher Stellen nach dem flexiblen Stellenplan ist nur möglich, wenn gleichzeitig die stellenplanmäßige Abwicklung nach dem Brutto-Prinzip vorgesehen wird.

1.7 Beteiligung der Personalvertretung

Der Personalrat ist bei Anträgen auf Schaffung einer Planstelle gemäß § 87 Abs. 1 LPVG zu hören. Der Stellenplanantrag (Vordruck L112) sieht deshalb eine Kenntnisnahme des örtlichen Personalrats vor. Durch diese Information bzw. Anhörung wird dem örtlichen Personalrat entsprechend dem Rundschreiben Nr. 27/1981 vom 22. Juni 1981 (veröffentlicht in den Mitteilungen des Bürgermeisteramts Folge 17/1981, Seite 101 ff) Gelegenheit zur Meinungsäußerung gegeben. Gibt der örtliche Personalrat eine Stellungnahme ab, so ist diese dem Antrag beizufügen.

Bei der Beratung der Stellenplanvorlagen im Personalbeirat können Gesamtpersonalrat und örtliche Personalräte ihre Auffassungen darlegen. Dies gilt auch für die Fälle, in denen die Verwaltung Anträge auf Schaffung von Stellen nicht in eine Stellenplanvorlage aufnimmt und die Anträge demnach im Personalbeirat nicht zur Beratung anstehen. Der örtliche Personalrat ist durch das jeweilige Fachamt zu beteiligen, der Gesamtpersonalrat bei ämterübergreifenden Maßnahmen durch das Haupt- und Personalamt.

2. Verfahren

2.1 Entscheidungen des Gemeinderats

2.1.1 Stellenschaffungen und Veränderung von KW-Vermerken

Über die Schaffung von Stellen und über den Wegfall/die Verlängerung von KW-Vermerken entscheidet der Gemeinderat nach Vorberatung durch den Personalbeirat und den Verwaltungsausschuss.

Die von der Verwaltung (Referentenbesprechung) vorgeschlagenen Stellenschaffungen und Änderungen an KW-Vermerken werden referatsweise nach einheitlichem Muster durch Referat AKR unter Mitzeichnung des zuständigen Fachreferats sowie des Referats WFB in Stellenplanvorlagen zusammengefasst. Die Begründung und die finanziellen Auswirkungen sind in Anlagen, die Bestandteile der Vorlagen sind, beizufügen.

Einer Stellenplanvorlage bedarf es auch dann, wenn im Rahmen eines Sach- oder Baubeschlusses bereits (Vor-) Entscheidungen zum künftigen Personalbedarf getroffen wurden (vgl. Ziffer 1.3.2).

Die Stellenplanberatungen im Verwaltungsausschuss (im Rahmen der 2. Lesung) und im Gemeinderat erfolgen anhand einer Beratungsliste, in der sämtliche Anträge der Referate und sämtliche Anträge aus dem Gemeinderat auf Schaffung von Stellen und auf Wegfall / Verlängerung von KW-Vermerken nach Referaten geordnet aufgeführt sind. Der Gemeinderat erlangt auf diese Weise Kenntnis über alle Anträge aus den Referaten sowie deren Priorisierung. Aus der Beratungsliste ist ersichtlich, welche der Anträge die Verwaltung dem Gemeinderat nach Gesamtabwägung und unter Berücksichtigung des Budgetrahmens zur Schaffung bzw. zur Änderung des KW-Vermerks vorschlägt. Die verwaltungsintern nicht weiterverfolgten Anträge der Referate sind nachrichtlich enthalten.

Mitteilungs- oder Beschlussvorlagen, allein zum Zweck verwaltungsintern nicht weiterverfolgte Stellenbedarfe zu formulieren, dürfen im Regelfall nur dann in den Gemeinderat und seine Ausschüsse eingebracht werden, wenn sie im Zusammenhang mit übergeordneten Sachthemen (z. B. Übernahme neuer oder erweiterter Aufgaben oder Einrichtungen) stehen.

2.1.2 Stellenstreichungen

Über die Streichung von Stellen entscheidet der Gemeinderat. Zu streichende Beamtenstellen der Eigenbetriebe werden in der Schlussvorlage gesondert ausgewiesen.

2.1.3 Hebung von Beamtenstellen

Die von der Verwaltung (Referentenbesprechung) vorgeschlagenen Hebungen von Beamtenstellen für die Ämter und Eigenbetriebe werden im Personalbeirat und im Verwaltungsausschuss vorberaten. Über die Hebungsvorlage entscheidet der Gemeinderat.

2.2 Entscheidungen der Verwaltung

Rechtzeitig vor der förmlichen Festsetzung des Stellenplans durch den Gemeinderat für das folgende Haushaltsjahr (bzw. für die beiden folgenden Jahre bei Doppelhaushalt) verfügt der/die Oberbürgermeister/-in über:

- 2.2.1 die Schaffung und Streichung von Leerstellen für beurlaubte und abgeordnete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

- 2.2.2 die Abwertung von Beamtenstellen.
- 2.2.3 die Hebung und die Abwertung von Beschäftigtenstellen.
- 2.2.4 die Umwandlung von Stellen. Grundsätzlich dürfen Stellen nur gleichwertig umgewandelt werden; Abweichungen um eine Besoldungs-/Entgeltgruppe sind zulässig.
- 2.2.5 sonstige Änderungen des Stellenplans ohne Bestandsveränderungen:
- ämter- und eigenbetriebsübergreifende Übertragung von Stellen im Zusammenhang mit Aufgabenübertragungen,
 - Anbringung und Streichung von Stellenplanvermerken bei unerheblichen finanziellen Auswirkungen und soweit nicht im Zusammenhang mit Stellenschaffungen und -streichungen,
 - ämter- und eigenbetriebsübergreifender Austausch von Stellen zum Vollzug der nicht nur vorübergehenden flexiblen Inanspruchnahme von Stellen,
- 2.2.6 (Fehler-) Berichtigungen im Rahmen des vom Gemeinderat festgesetzten Stellenplans.
- 2.2.7 Die Verwaltungsentscheidung ist dem Verwaltungsausschuss zur Kenntnis vorzulegen.

2.3 Schlussvorlage

Alle Vorlagen zur förmlichen Änderung des Stellenplans einschließlich der Entscheidungen der Verwaltung werden in einer Schlussvorlage zur Entscheidung durch den Gemeinderat zusammengefasst. Die Schlussvorlage ist die Grundlage für die förmliche Festsetzung des Stellenplans für das nächste Haushaltsjahr (bzw. die nächsten beiden Jahre bei Doppelhaushalt).

2.4 Weitere Verfahrenshinweise

Weitere Verfahrenshinweise erfolgen im jeweiligen Haushaltsausschreiben oder auch in einem gesonderten Stellenplanausschreiben zur Aufstellung des jeweils nächsten (Doppel-) Haushalts.

3. Umgang mit Stellenbedarfen während eines Doppelhaushalts

Sofern die Aufstellung einer Nachtragshaushaltssatzung nicht vorgesehen ist, können zusätzliche Personalbedarfe, die während der Geltungsdauer eines Doppelhaushalts auftreten, nur im Vorgriff auf den Stellenplan des nächsten Doppelhaushalts oder im Wege der Ermächtigung zur sofortigen Einstellung von Personal außerhalb des Stellenplans und unter Beachtung der §§ 82 und 84 Gemeindeordnung befriedigt werden.

Abweichungen vom Stellenplan und die Leistung höherer Personalausgaben sind ohne Nachtragssatzung gemäß § 82 Abs. 3 Nr. 3 und 4 Gemeindeordnung nur möglich, wenn

- sie sich unmittelbar aus einer Änderung des Besoldungs- oder Tarifrechts ergeben und
- die Vermehrung oder Hebung von Stellen für Beamte und für Arbeitnehmer im Verhältnis zur Gesamtzahl der Stellen für diese Bediensteten unerheblich ist.

Über- und außerplanmäßige Ausgaben sind gemäß § 84 Abs. 1 Gemeindeordnung außerdem nur zulässig, wenn

- ein dringendes Bedürfnis besteht und die Deckung gewährleistet ist oder
- die Ausgabe unabweisbar ist und kein erheblicher Fehlbetrag entsteht.

3.1 Ermächtigung zur Einstellung von Personal außerhalb des Stellenplans

Über Ermächtigungen zur Einstellung von Personal außerhalb des Stellenplans entscheidet der Gemeinderat. Der Beschlussantrag darf nur nach Mitzeichnung durch die Referate AKR und WFB oder bei Zeichnung durch den/die Oberbürgermeister/-in eingebracht werden.

Für neue Ermächtigungen (nach Verabschiedung des Haushaltsplanes) sind die oben genannten Grenzen der §§ 82 und 84 Gemeindeordnung zu beachten. Zudem gelten die unter Ziffer 1.3 genannten Kriterien für die Schaffung neuer Stellen sinngemäß.

Ermächtigungen sind auf einen vorübergehenden (ca. 2 Jahre) oder schwankenden Personalbedarf beschränkt. Dauerhaft erforderliches Personal darf nicht im Wege einer Ermächtigung beschäftigt werden. Beamte dürfen ebenfalls nicht im Wege einer Ermächtigung beschäftigt werden; für sie ist immer eine entsprechend ausgewiesene Planstelle erforderlich.

3.2 Entscheidungen im Vorgriff auf den nächsten Doppelhaushalt

3.2.1 Schaffung von Stellen

Die Schaffung von Stellen im Vorgriff auf den nächsten Stellenplan ist nur in besonderen Ausnahmefällen zulässig. Es gelten die unter Ziffer 1.3 genannten Kriterien für die Schaffung neuer Stellen. Zudem sind die oben genannten Grenzen der §§ 82 und 84 Gemeindeordnung zu beachten.

Verfahren:

Im Herbst (nach der Sommerpause) des auf den Haushaltsbeschluss folgenden Kalenderjahres wird ein „kleines“ Stellenplanverfahren im Vorgriff auf den nächsten Doppelhaushalt durchgeführt. In dieses Verfahren werden nur diejenigen Stellen einbezogen, für die ein vordringlicher oder unabweisbarer Bedarf besteht und über die dem Verwaltungsausschuss vorher im Rahmen einer Beschlussvorlage und im Zusammenhang mit einem Beschluss in der Sache berichtet worden war. Die Behandlung in einem Fachausschuss reicht wegen der finanziellen Auswirkungen

(Bindung von Ressourcen für den nächsten Doppelhaushalt) nicht aus. Die Beschlussvorlage bedarf zwingend der Mitzeichnung durch die Referate AKR und WFB oder der Zeichnung durch den/die Oberbürgermeister/-in und muss neben dem Beschlussantrag zur Sache den folgenden zusätzlichen Antrag, gerichtet auf Kenntnisnahme des damit verbundenen Personalbedarfs enthalten:

„Vom zusätzlichen vordringlichen (oder unabweisbaren) Personalbedarf in Höhe von ... Stellen in Bes. / Entgeltgruppe ... wird Kenntnis genommen. Die Entscheidung über die Stellenschaffung(en) ist im Vorgriff auf den Stellenplan xxxx zu treffen.“

Das Referat AKR erstellt im Oktober/November des betreffenden Jahres aus den Stellenbedarfen der o.g. Sachvorlagen eine Sammelvorlage, in der die Stellenschaffungen im Vorgriff auf den nächsten Doppelhaushalt zusammengefasst und dem Gemeinderat nach Vorberatung im Personalbeirat und im Verwaltungsausschuss zur Beschlussfassung vorgelegt werden.

3.2.2 Wegfall/Verlängerung von KW-Vermerken

Für den Wegfall oder die Verlängerung von KW-Vermerken gilt das beschriebene Verfahren in der Regel analog, da es sich um schaffungsgleiche Vorgänge handelt.

3.2.3 Stellenstreichungen

Planstellen, die einen KW-Vermerk haben und spätestens zum 01.01. des Folgejahres frei sind, sind im Vorgriff auf den nächsten Doppelhaushalt zu streichen.

4. Aufhebung von Rundschreiben

Die bisherige Geschäftsanweisung für die Stellenplanbearbeitung in der Fassung vom 20.12.2018 wird hiermit aufgehoben.

Die folgenden Rundschreiben wurden bereits mit der bisherigen Geschäftsanweisung für die Stellenplanbearbeitung in der Fassung vom 18.10.2012 aufgehoben:

- das Rundschreiben Nr. 017/1985 „Erweiterung der Kriterien für Stellenschaffungen“.
- das Rundschreiben Nr. 022/2008 „Vorlagen an den Gemeinderat zu neuen Aufgaben und Aufgabenerweiterungen“.
- das Rundschreiben 06/2002 „Umgang mit Stellenbedarfen während eines Doppelhaushalts.“