

| | | |
|---|------------------|---------------------------------------|
| Mitteilung | 5730/2019 | Fachbereich 1 Herr Spitzlei |
| Einbringung von Haushaltsplan und Haushaltssatzung für das Haushaltjahr 2020 | | |
| Folgenden Gremien zur Kenntnis: Stadtrat | | |

Information:

Allgemeines zur Haushaltsplanung 2020

Zwischenzeitlich wurde der Entwurf des Haushaltsplanes und der Haushaltssatzung für das Haushaltjahr 2020 fertiggestellt.

Wie schon in Vorjahren wird der Haushalt der Stadt Mayen durch Ausgaben belastet, die ihm durch eine Aufgabenzuweisung durch Bund und/oder Land auferlegt wurden ohne dass eine adäquate Kostenerstattung erfolgt. Hier sind nur beispielhaft aufzuführen, die Einführung des E-Government, die Schulbuchausleihe, die Unterhaltsvorschussleistungen, die Betreuung der Asylbewerber und die Ausweitung der Kindertagesstätten.

Eckdaten des Haushaltsentwurfs

Als Ergebnis der erfolgten Evaluierung der Kommunalen Doppik wird der „Sonderposten für Belastungen aus dem kommunalen Finanzausgleich“ (§ 38 Abs. 6 GemHVO) zukünftig nicht mehr als Ergebnisverwendung nach dem Posten „Jahresergebnis“ dargestellt, sondern wird ein Bestandteil des Postens „Jahresergebnis“.

Insoweit stellt eine Entnahme aus dem Sonderposten einen Ertrag der Ziff. 7 „Sonstige laufende Erträge“ und eine Einstellung in den Sonderposten einen Aufwand der Ziff. 14 „Sonstigen laufende Aufwendungen“ dar.

Dies führt im aktuell vorgelegten Haushaltsentwurf dazu, dass im Ergebnishaushalt **anstelle eines Jahresüberschusses in Höhe von 64.018 €** (bedingt durch die erwarteten Mehreinnahmen im Bereich der Gewerbesteuer ergibt sich eine verpflichtende Einstellung in den Sonderposten in Höhe von 1.781.707 €), ein **Jahresfehlbetrag in Höhe von 1.717.689 €** auszuweisen ist.

Der **Finanzhaushalt** schließt mit einem Finanzmittelfehlbetrag von -7.423.957 € (2019: -4.639.276 €) ab.

Hier werden u.a. die Investitionen abgebildet. In den kommenden Jahren wird der Haushalt der Stadt Mayen von verschiedenen Großinvestitionen geprägt. Zu nennen wären hier der Neubau des Baubetriebshofes, die Generalsanierung der Genovevaburg und des

Feuerwehrdepots in der Kernstadt sowie der Neubau des Feuerwehrdepots Hausen und der Kindertagesstätte „In der Weiersbach“. Mit der „Aktiven Stadt“ wird ein weiteres Großprojekt fortgeführt.

Weitere Informationen können dem Vorbericht entnommen werden.

Erfahrungsgemäß ergeben sich im Laufe des Haushaltsverfahrens noch Änderungen.

So sind z.B. die Ergebnisse der noch ausstehenden regionalisierten Steuerschätzung im November 2019 im Rahmen der Berechnung der Gemeindeanteile an den Steuern einzuarbeiten. Die bisherige Berechnung beruht noch auf der Steuerschätzung des Monats Mai. Nach derzeitigem Kenntnisstand ist hier jedoch nicht mit Verbesserungen zu rechnen.

Im Bericht des Rechnungshofes Rheinland-Pfalz über die Prüfung der Haushalts- und Wirtschaftsführung der Stadt Mayen vom 11.07.2019 wird durch den Rechnungshof folgendes festgestellt:

„Unausgeglichene Haushalte verstoßen grundsätzlich gegen § 93 Abs. 4 GemO. Anderes gilt ausnahmsweise dann, wenn nach Ausschöpfung aller Konsolidierungsmöglichkeiten ein unabweisbares Defizit verbleibt. Realsteuerberechtigte Kommunen sind daher auch bei wirklicher oder behaupteter Ausschöpfung aller Aufwandsminderungs- oder sonstiger Ertragssteigerungsmöglichkeiten grundsätzlich berechtigt und im Hinblick auf § 93b Abs. 4 GemO zugleich verpflichtet, ihre Haushalte durch Anhebung der Realsteuerhebesätze auszugleichen. Recht und Pflicht enden erst dort, wo die zum Ausgleich erforderlichen Hebesätze gegen landesrechtliche Regelungen zu Höchsthebesätzen nach § 26 GrStG, das verfassungsrechtliche Erdrosselungsverbot sowie gegen das Willkürverbot verstoßen oder mit hoher Wahrscheinlichkeit zu nicht kompensierbaren haushaltsschädlichen Effekten führen würden. Vor diesem Hintergrund besteht vorrangig eine Pflicht zum Haushaltsausgleich durch Anhebung der Hebesätze für die Grundsteuer B. Eine landesrechtliche Hebesatzbeschränkung nach § 26 GrStG besteht in Rheinland-Pfalz nicht. Das verfassungsrechtliche Erdrosselungsverbot lässt nach der Rechtsprechung ohne weiteres Hebesätze der Grundsteuer B von mehr als 800 % zu. Die Willkürlichkeit einer Hebesatzerhöhung ist jedenfalls solange zu verneinen, als sie der Erfüllung des Haushaltsausgleichsgebots dient. Die finanziellen Auswirkungen auch spürbarer Hebesatzerhöhungen sind für den Großteil der Steuerpflichtigen als tragbar zu erachten, so dass keine haushaltsschädlichen Ausweichreaktionen zu erwarten sind.“

Als Resümee wird gefordert:

„Soweit die Stadt bei künftigen Haushalten die nach der mittelfristigen Finanzplanung erwarteten Defizite nicht anderweitig kompensiert, hat sie als ultima ratio ausgleichserforderliche Hebesätze der Grundsteuer B festzusetzen.“

Zwischenzeitlich hat der Rechnungshof Rheinland-Pfalz darüber hinaus auch den Kommunalbericht 2019 vorgestellt und hierin diese Forderung generell ebenfalls wiederholt und gefordert, dass das Land die Kommunen bei der Konsolidierung ihrer Haushalte weiter unterstützen und ergänzend über die Aufsichtsbehörden seine rechtlichen Möglichkeiten bei der Vorlage unausgeglichener Haushalte ausschöpfen sollte. Das soll insbesondere die Beanstandung solcher Haushalte umfassen, in denen die Gemeinde ihre Handlungsspielräume zum Haushaltsausgleich nicht vollumfänglich nutzt.

Hieraus kann – auch gem. den Aussagen von Herrn Staatsminister Lewentz im Interview zur Vorstellung des Kommunalberichtes 2019 - nur der Schluss zu ziehen sein, dass die Aufsichtsbehörde entsprechendes fordern wird.

Der als **Anlage 5** beigefügten Aufstellung (welche dem Berechnungsschema des Rechnungshofes entspricht) ist zu entnehmen, welcher Hebesatz erforderlich war bzw. ist, um jeweils einen Haushaltsausgleich zu erreichen.

Basierend auf dem aktuell vorgelegten Planentwurf ergibt dies für das Jahr 2020 einen Hebesatz der Grundsteuer B zwischen 619 und 657 Prozentpunkten, also einer Erhöhung um rd. 46 bzw. 55 %. Über die weitere Vorgehensweise wird in den nachfolgenden Beratungen zu entscheiden sein.

Wie in den vergangenen Jahren auch, ist der Haushaltsentwurf das Ergebnis von umfangreichen verwaltungsinternen Beratungen. Die verwaltungsseitig vorgenommenen Änderungen können den **Anlagen 1 und 2** „Änderungen Ergebnishaushalt“ und „Änderungen Investitionen“ entnommen werden.

Der Entwurf des Stellenplanes ist beigefügt (siehe hierzu auch nachfolgende Ausführungen).

Wie auch in den Vorjahren, steht Ihnen der Bereich Finanzen für Rückfragen zum Haushalt, als auch im Bedarfsfall auf Anforderung für Ihre Haushaltsberatungen in den Fraktionen zur Verfügung.

Vom Verfahren her ist vorgesehen, dass Haushaltsplan und Haushaltssatzung für das Haushaltsjahr 2020 in der HFA Sitzung am 20.11.2019 vorberaten werden sollen und sodann eine Beschlussfassung in einer der Sitzungen des Stadtrates im Dezember erfolgen kann.

Auch für das Haushaltsjahr 2020 ist aufgrund des Landesgesetzes zur Verbesserung direktdemokratischer Beteiligungsmöglichkeiten auf kommunaler Ebene vom 22.12.2015 vorgesehen, den Entwurf der Haushaltssatzung mit dem Haushaltsplan und seinen Anlagen nach Zuleitung an den Stadtrat bis zur Beschlussfassung zur Einsichtnahme durch die Einwohner verfügbar zu halten. Art, Ort und Zeit der Möglichkeit zur Einsichtnahme sind öffentlich bekannt zu machen. In der öffentlichen Bekanntmachung ist darauf hinzuweisen, dass Vorschläge zum Entwurf der Haushaltssatzung, des Haushaltsplans oder seiner Anlagen innerhalb einer Frist von 14 Tagen ab Bekanntmachung durch die Einwohner einzureichen sind und bei welcher Stelle dies zu geschehen hat. Eine Beschlussfassung über den Entwurf der Haushaltssatzung darf erst nach Ablauf der o.g. Frist von 14 Tagen erfolgen.

Zum Stellenplan

I. Erläuterungsbericht zum Stellenplan

A. Rechtsgrundlagen

Gemäß § 96 Abs. 4 GemO ist der Stellenplan Bestandteil des Haushaltsplanes. In diesem sind nach den Vorgaben des § 5 Abs. 1 GemHVO die im Haushaltsjahr erforderlichen Stellen der Beamtinnen und Beamten (Planstellen) sowie der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die über die Dauer eines Jahres hinaus eingestellt werden, getrennt für die einzelnen Teilhaushalte, nach Laufbahnen und Fachrichtungen sowie nach Besoldungs- und Entgeltgruppen auszuweisen. Dabei sind die entsprechenden Stellen für das Haushaltsvorjahr und deren tatsächliche Besetzung am 30. Juni des Haushaltsvorjahres anzugeben und wesentliche Abweichungen vom Stellenplan des Haushaltsvorjahres sowie geplante zukünftige Veränderungen zu erläutern. Nach dem nunmehr gültigen Muster 12 zur GemHVO weist der Stellenplan zudem eine Spalte zum Einstiegsamt sowie eine Erläuterungsspalte mit den entsprechenden Anmerkungen aus dem Haushaltsvorjahr auf.

B. Systematik

Zum Entwurf des Stellenplanes für das Jahr 2020 ist darauf hinzuweisen, dass die fortgesetzten Digitalisierungsbestrebungen im Personalwesen nunmehr auch hier Platz greifen. Nach einer umfänglichen Erörterung mit der PPA ist der Stellenplanentwurf 2020 erstmals mittels eines entsprechenden Moduls auf der Grundlage der ohnehin für die Vergütungs- und Bezügeverwaltung erforderlichen Daten erstellt worden. Dies vereinfacht die Pflege des Stellenplanes insbesondere hinsichtlich der Ist-Besetzung zum 30.06 des Haushaltsvorjahres erheblich.

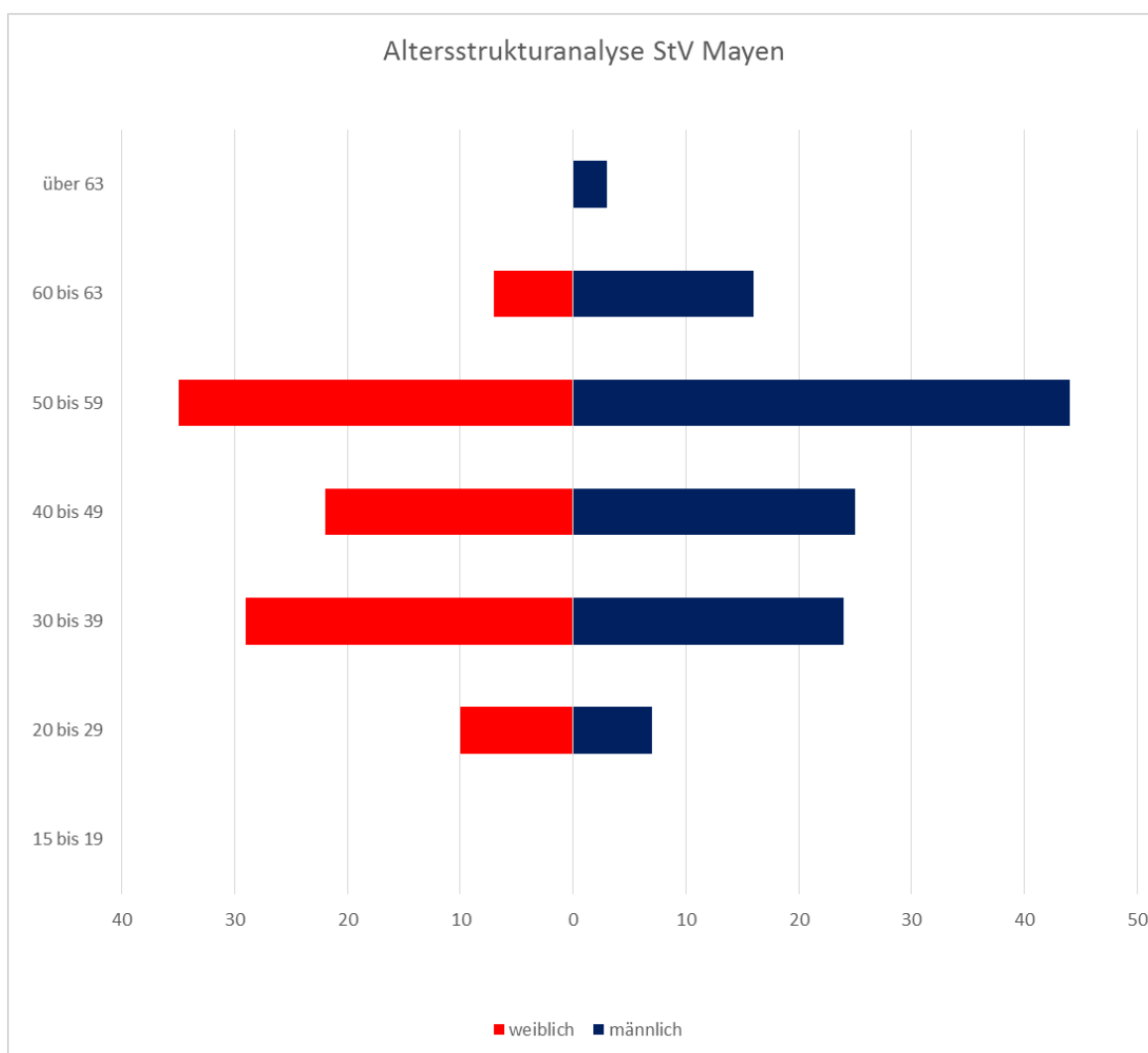
Die Systematik lehnt sich dabei an die bisherige Aufteilung in Teilhaushalte mit der Darstellung der jeweiligen Sachgebiete an, wobei auf eine Gliederung in Stellenausweisungen der Stadtverwaltung (Buchstabe A.), Stellenausweisungen des Sondervermögens (Buchstabe B.) und die Zusammenfassung (Buchstabe C.) verzichtet worden ist. Auch die bislang im Stellenplan abgebildeten Abgleiche mit den Ergebnissen der von der Kommunalberatung Rheinland-Pfalz im Jahr 2014 durchgeführten Organisationsuntersuchung werden aufgrund der zwischenzeitlich eingetretenen Veränderungen nicht mehr abgebildet. Nach einer Forderung des Rechnungshofes Rheinland-Pfalz hinsichtlich einer Addition der regulären Planstellen und der bislang nachrichtlich für geringfügig beschäftigte Kräfte ausgewiesenen Stellen wurde die gesonderte Darstellung der letztgenannten Kategorie nicht mehr fortgeführt. Somit erfolgt die Ausweisung in einer Spalte mit einer gesonderten Erläuterung.

Die überhängigen Stellenanteile, Beurlaubungen und befristete sowie unbefristete Reduzierungen sind nach wie vor in einem unter den Stellenanteilen der Stadtverwaltung (Buchstabe A.) gesonderten Teil zur besonderen Verwendung (zbV) zusammengefasst.

Hinsichtlich der Addition der Stellenanteile im bisherigen und im nunmehrigen Stellenplan ist auszuführen, dass sich geringfügige rundungsbedingte Differenzen aus dem Umstand der vorhergehenden Verwendung von drei im Gegensatz zu der Verwendung von zwei Nachkommastellen ergeben.

II. Mittelfristige Personalplanung der Stadtverwaltung Mayen und Ausweisungen im Stellenplan 2020

Wie der Stellenplan 2019 wird auch der Stellenplan für das kommende Haushaltsjahr von der mittelfristigen Personalplanung, die insbesondere durch altersbedingte Abgänge gekennzeichnet ist, präjudiziert. Die Kernbelegschaft der Stadtverwaltung Mayen weist zum Stichtag 30.06.2019 ein Durchschnittsalter von rund 46,5 Jahren auf. Dabei ist zu berücksichtigen, dass insgesamt 80 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Alterskohorte der 50- bis 59-jährigen und weitere 23 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Alterskohorte der 60 bis 63-jährigen zuzuordnen sind. Die Verteilung auf die jeweiligen Alterskohorten stellt sich wie folgt dar:



Die altersbedingten Abgänge im Verwaltungsbereich können durch die eigenen Nachwuchskräfte kompensiert werden. Hierzu sind im Stellenplan wiederum entsprechende Stellen mit transformatorischem Charakter ausgewiesen, die zunächst für die Bindung der Nachwuchskräfte genutzt werden, bevor diese im Zuge der Auswahlverfahren auf reguläre Planstellen eingewiesen werden. Insgesamt ergibt sich mit Blick auf den Personalkörper folgendes:

| Fachrichtung | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | | Kräfte für die Besetzung neuer/ unbesetzter Stellen | ungeplante Abgänge im Planungszeitraum | (+) Überhang /(-)Bedarf |
|----------------------|-----------------------|-----------------------|------|------|------|------|------|------|------|----|---|--|-------------------------|
| Verwaltung | 0 | 0 | 4 | 4 | 1 | 3 | 5 | 2 | 5 | 24 | | | |
| davon h.D. | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | | | |
| davon g.D. | 0 | 0 | 2 | 1 | 0 | 1 | 1 | 2 | 1 | 8 | | | |
| Nachwuchskräfte g.D. | bereits in Verwendung | bereits in Verwendung | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 11 | 3 | 2 | -2 |
| davon m.D. | 0 | 0 | 2 | 2 | 1 | 2 | 4 | 0 | 4 | 15 | | | |
| Nachwuchskräfte m.D. | bereits in Verwendung | 3 | 9 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 24 | 4 | 4 | +1 |
| Ingenieur | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 2 | | | |
| Technik | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 | 4 | 1 | 1 | 2 | 12 | | | |
| SuE | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 3 | 6 | | | |
| Forst | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | | | |
| Reinigung u.ä. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 1 | 0 | 3 | | | |

Bis zum Jahr 2026 werden insgesamt 24 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem Verwaltungsbereich, 12 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem handwerklich-technischen Bereich, 2 Ingenieure/-innen, 6 Beschäftigte des Sozial- und Erziehungsdienstes und 1 Revierförster altersbedingt aus dem Dienst der Stadtverwaltung Mayen ausscheiden.

Vor dem Hintergrund der absehbaren Abgänge im Bereich der Betriebshofleitung wurde bereits für den Stellenplan 2019 eine transformatorische Stelle zur Einstellung einer Nachfolge vorgesehen. Das Besetzungsverfahren ist derzeit anhängig. Gleiches wird für die stellvertretende Betriebshofleitung mit dem Stellenplan 2020 erfolgen. Im Übrigen werden die hier erforderlichen Kräfte vom Arbeitsmarkt zu rekrutieren sein. Gleiches gilt für die Ingenieure, wobei hier derzeit seitens der kommunalen Spitzenverbände in Ansehung des Fachkräftemangels Programme zur Fortentwicklung von geringer qualifizierten Kräften entwickelt werden.

Für den Sozial- und Erziehungsdienst ist zu erkennen, dass der zunächst durch die altersbedingten Abgänge resultierende Personalbedarf im Wege der Heranbildung eigener Kräfte zuvorderst durch die Ausbildung zum/zur staatlich anerkannten Erzieher/-in nur äußerst bedingt kompensiert werden kann. Hier wird nach wie vor auf Kräfte vom freien Arbeitsmarkt zu setzen sein, der sich insbesondere im Sozial- und Erziehungsdienst zu einem Arbeitnehmermarkt gewandelt hat.

Hinsichtlich der Neuausweisung von Stellen für das Haushaltsjahr 2020 wird insbesondere auf die folgenden Aspekte eingegangen, wobei die Anlage 4a eine Übersicht zu den Veränderungen des Stellenplanes insgesamt beinhaltet:

An weiteren Stellen werden im Teilhaushalt 1 Verwaltungssteuerung jeweils 1,00 VZÄ für die Sachgebiete EDV mit der Wertigkeit E 10 und Personal mit der Wertigkeit E 8 ausgewiesen. Im Personalwesen soll zudem eine bestehende Stelle um 0,10 Stellenanteile angehoben werden. Dies ist den zurückliegenden Einstellungen und dem hiermit verbundenen Anstieg der zu betreuenden Arbeitsplätze geschuldet. Für das Aufgabengebiet

Datenschutz hat der LfDI eine Empfehlung zur Vorhaltung von 0,50 Stellenanteilen durch große kreisangehörige Städte ausgesprochen. Die Stelle ist mit der Wertigkeit E 9b versehen.

Die stellenplanmäßigen Veränderungen im Teilhaushalt 2 Finanzen sind zunächst geprägt von neutralen Verschiebungen von Stellenanteilen unterschiedlicher Wertigkeit im Bereich der Stadtkasse. Aufgrund der Ende 2016 mit der Einführung des § 2b UStG neu normierten Rechtsgrundlagen für die Umsatzbesteuerung der öffentlichen Hand und deren zwingender Anwendung ab dem Veranlagungsjahr 2021 sind in Ansehung des insofern bestehenden deutlichen Paradigmenwechsels bis zum Ende des Jahres 2020 insbesondere folgende Maßnahmen zu ergreifen:

- Sensibilisierung aller Mitarbeiter der Verwaltung.
- Mitwirkung auch des Ehrenamtes durch aktive Mitteilung geplanter Vorhaben und Verträge an die Verwaltung zum Zwecke der – idealerweise vorherigen – steuerlichen Bewertung.
- Etablierung eines lückenlosen Vertragsmanagements.
- Umsetzung der notwendigen Anpassungen der Aufbauorganisation wie auch der Ablauforganisation.

Zur Umsetzung ist beabsichtigt, ein sog. Tax-Compliance-Managementsystem (TCMS) einzuführen. Es handelt sich dabei um ein innerbetriebliches Kontrollsystem. Das TCMS dient nicht zuletzt auch der rechtlichen Absicherung. Durch den Anwendungserlass zu § 153 AO hat sich die Sichtweise der Finanzverwaltung zum Umgang mit Fehlern im Rahmen steuerlicher Deklarationspflichten deutlich verschärft. Hierbei führt das BMF aus, dass das Vorhandensein eines innerbetrieblichen Kontrollsystems mit Bezug auf die Erfüllung steuerlicher Pflichten ggf. ein Indiz darstellen kann, das gegen das Vorliegen eines Vorsatzes oder Leichtfertigkeit sprechen kann und damit zugunsten des Steuerpflichtigen wirkt. Mit anderen Worten bedeutet dies, dass bei Nichtvorliegen eines derartigen Systems im Falle des Auftretens steuerlicher Fehler seitens der Finanzverwaltung Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit unterstellt werden kann, was zur Einleitung eines Steuerstrafverfahrens führen kann. Dabei reicht es nicht aus, dass man sich eines Steuerberaters bedient, um Steuererklärungen abzugeben oder Einzel-Sachverhalte durch diesen klären zu lassen. Vielmehr muss die innerbetriebliche Organisation gewährleisten, dass keine Fehler bei der Erfüllung steuerlicher Pflichten entstehen (§ 34 AO). Insgesamt hat die Sichtweise der Finanzverwaltung zum Umgang mit steuerlichen Fehlern, die Haftungsrisiken für den Oberbürgermeister, die/den Geschäftsführer der Eigengesellschaften, die verantwortlichen Bediensteten, aber auch die Gremien (Stadtrat, Aufsichtsrat, Beirat) drastisch verschärft. Es ist daher vorgesehen, eine Stelle mit dem Stellenanteil von 0,5 und einem Stellenwert A 11 im Stellenplan 2020 zu schaffen und zu besetzen. Organisatorisch sinnvoll ist die Zuordnung dieser Stelle im Kämmereibereich, da gerade dort in der Geschäftsbuchhaltung ein sehr guter Überblick über die Zahlungsströme besteht und somit der Anknüpfungspunkt zur Prüfung und Bewertung der jeweiligen steuerlichen Relevanz gegeben ist.

Im Teilhaushalt 4 soll die Ausweisung einer Stelle im Umfang von 0,50 Anteilen für das Aufgabengebiet Kultur mit der Wertigkeit E 8 aufgrund des dortigen Arbeitsanfalls erfolgen. Weiterhin sind Stellen für geringfügig beschäftigte Kräfte sowie eine Stelle zur Betreuung des Schachbrettes in der Marktstraße sowie für weitere im Zusammenhang mit der

Fußgängerzone wahrzunehmende Aufgaben, insbesondere mit Blick auf die Beaufsichtigung der Öffnung und Schließung der Poller, vorgesehen.

Die Teilhaushalte 7 und 8 sind geprägt durch die Ausweisung von 1,00 Stellenanteilen der Wertigkeit S 11b für die Aufgabengebiete Amtsvormundschaften und Jugendgerichtshilfe. Ferner sollen 0,50 Stellenanteile mit der Wertigkeit A 10 für die wirtschaftlichen Angelegenheiten der Kindertagesstätten vorgesehen. Darüber hinaus ergibt sich ein entsprechendes Erfordernis bedingt durch die Einrichtung der Kindertagesstätte „Weiersbach“. Die entsprechenden Stellen (17 Stellen mit der Wertigkeit S 8a, die Leitungsstelle mit der Wertigkeit S 15 sowie eine Hauswirtschaftskraft mit 0,75 Anteilen mit der Wertigkeit E 2) sind bereits im Stellenplan 2020 ausgewiesen, um zu in der Interimsphase des Jahres 2021 unmittelbar zu Beginn des Haushaltsjahres eine Besetzung anstrengen zu können. Dies vor Hintergrund der beabsichtigten Inbetriebnahme der in Rede stehenden Kindertagesstätte im Sommer 2021. Hierzu ist im Übrigen anzumerken, dass vor dem Hintergrund des Betreuungsbedarfs interimistisch eine Kindertagesstätte im Objekt Bürresheimer Straße 19 eingerichtet werden soll. Im Lichte dessen werden von den vorerwähnten Stellen rund fünf Stellen zuzüglich einer Hauswirtschaftskraft bereits im Jahr 2020 zu besetzen sein.

Für den Teilhaushalt 9 Räumliche Planung ist eine Stelle mit 0,50 VZÄ mit der Wertigkeit E 11 für eine Kraft zur Unterstützung im Aufgabengebiet Aktive Stadt vorgesehen.

Vor dem Hintergrund des Betreuungsbedarfs an den Liegenschaften der vorhandenen Kindertagesstätten und der zu errichtenden Kindertagesstätte in der Kernstadt ist im Teilhaushalt 11 Gebäudemanagement, Betriebshof, Zentrale Vergabestelle die Ausweisung einer Stelle für einen Hausmeister im Umfang von 1,00 Stellenanteilen der Wertigkeit E 5 vorgesehen. Zudem erfolgt die Ausweisung einer interimistischen Stelle zur Einarbeitung einer Nachfolge für die stellvertretende Leitung des Betriebshofes im Umfang von 1,00 VZÄ mit der Wertigkeit E 7 und für eine Vertretungskraft aufgrund diverser Krankenstände mit 1,00 VZÄ der Wertigkeit E 4. Ferner erfolgt vor dem Hintergrund von Stellenbewertungsverfahren die Anbringung diverser ku-Vermerk bzw. die Ausweisung von höherwertigen Stellen.

Im zbV-Teil des Stellenplanes ist die Ausweisung von drei Stellen für die Übernahme von Nachwuchskräften des zweiten Einstiegsamtes vorgesehen.

Dem folgend werden im Stellenplan 2020 insgesamt **328,55 Stellenanteile** ausgewiesen. Unter Berücksichtigung der Ansätze des Vorjahres mit insgesamt **296,26 Stellenanteilen** nach den vorgenannten Maßgaben ergibt sich somit eine **Steigerung um 32,3 Planstellen**.

III. Kalkulation der Personalaufwendungen (Stand: 20.09.2019)

Die Kalkulation der Personalaufwendungen für die im Stellenplan 2020 ausgewiesenen Planstellen und für die geringfügig/befristet beschäftigten Kräfte sowie darüber hinausgehend für die Ortsvorsteher, Rats- und Ausschussmitglieder, für die ehrenamtlich tätigen Personen und die Lohnausfallvergütungen einschließlich der Versorgungsaufwendungen gestaltet sich wie folgt:

| Bezeichnung Position | Ergebnis 2018 | Plan 2019 | Plan 2020 | Differenz Plan 2020/ 2019 |
|----------------------|---------------|-----------|-----------|---------------------------|
|----------------------|---------------|-----------|-----------|---------------------------|

| Bezeichnung Position | Ergebnis 2018 | Plan 2019 | Plan 2020 | Differenz Plan 2020/ 2019 |
|---|------------------------|------------------------|------------------------|---------------------------|
| Personal- und Versorgungsaufwendungen | 16.434.301,34 € | 17.110.340,00 € | 18.301.086,00 € | 1.190.746,00 € |
| 50120000 Beigeordnete | 27.373,34 € | 28.289,00 € | 15.000,00 € | -13.289,00 € |
| 50130000 Ortsvorsteher | 38.337,87 € | 38.014,00 € | 40.391,00 € | 2.377,00 € |
| 50140000 Rats- und Ausschussmitglieder | 71.230,30 € | 76.000,00 € | 98.500,00 € | 22.500,00 € |
| 50190000 Sonstige (u.a. ehrenamtlich Tätige der Feuerwehr) | 106.870,48 € | 113.081,00 € | 129.270,00 € | 16.189,00 € |
| 50190001 Lohnausfallvergütungen | 21.605,93 € | 28.000,00 € | 28.000,00 € | 0,00 € |
| 50211000 Dienstbezüge | 1.686.911,13 € | 2.011.715,00 € | 2.154.933,00 € | 143.218,00 € |
| 50221000 Vergütungen | 8.338.315,14 € | 8.964.929,00 € | 9.182.290,00 € | 217.361,00 € |
| 50222000 Leistungszulagen | 143.919,93 € | 135.082,00 € | 151.970,00 € | 16.888,00 € |
| 50229000 Sonstige | 736,32 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € |
| 50290000 Sonstige | 24.373,52 € | 10.662,00 € | 8.497,00 € | -2.165,00 € |
| 50291000 Vergütungen | 667.980,13 € | 706.359,00 € | 729.359,00 € | 23.000,00 € |
| 50292000 Leistungszulagen | 196,70 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € |
| 50320000 Arbeitnehmer | 639.142,56 € | 670.687,00 € | 708.376,00 € | 37.689,00 € |
| 50390000 Sonstige | 3.287,30 € | 3.513,00 € | 3.327,00 € | -186,00 € |
| 50420000 Arbeitnehmer | 1.628.975,95 € | 1.755.475,00 € | 1.841.563,00 € | 86.088,00 € |
| 50490000 Sonstige | 10.166,85 € | 3.698,00 € | 3.779,00 € | 81,00 € |
| 50510000 Beihilfe Beamte | 92.161,07 € | 129.999,00 € | 148.160,00 € | 18.161,00 € |
| 50510001 Beihilfe aufgrund betriebsärztl. Verordnung Beamte | 0,00 € | 1.000,00 € | 0,00 € | -1.000,00 € |
| 50510002 Beihilfe Pensionäre | 314.799,54 € | 280.001,00 € | 310.210,00 € | 30.209,00 € |
| 50520000 Beihilfe Arbeitnehmer | 2.172,01 € | 7.701,00 € | 4.630,00 € | -3.071,00 € |
| 50520001 Beihilfe aufgrund betriebsärztl. Verordnung Arbeitnehmer | 1.192,86 € | 2.000,00 € | 0,00 € | -2.000,00 € |
| 50629000 Sonstige | 9.972,80 € | 14.258,00 € | 14.717,00 € | 459,00 € |
| 50711000 Pensionsrückstellungen | 538.388,00 € | 612.874,00 € | 758.902,00 € | 146.028,00 € |
| 50712000 Beihilferückstellungen | 230.649,00 € | 128.704,00 € | 173.649,00 € | 44.945,00 € |
| 50791000 Ehrengeldrückstellungen | 24.409,00 € | 20.514,00 € | 24.409,00 € | 3.895,00 € |
| 50810000 Beamte | 27.131,13 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € |
| 50820000 Arbeitnehmer | 153.828,28 € | 3.266,00 € | 31.792,00 € | 28.526,00 € |
| 50900000 Pauschalierte Lohnsteuer | 19.586,36 € | 5.804,00 € | 4.392,00 € | -1.412,00 € |
| 51110000 Beamte | 1.313.882,00 € | 1.345.800,00 € | 1.528.800,00 € | 183.000,00 € |
| 51130000 ehrenamtlich Tätige | 8.412,00 € | 12.915,00 € | 22.359,00 € | 9.444,00 € |
| 51510000 Beamte | 86.738,00 € | 0,00 € | 149.440,00 € | 149.440,00 € |
| 51610000 Beamte | 201.555,84 € | 0,00 € | 34.371,00 € | 34.371,00 € |

Eine Entwicklung der Personalaufwendungen seit dem Jahr 2012, jeweils im Vergleich zu den Planwerten und den Rechnungsergebnissen, kann der **Anlage 4b** entnommen werden. Hier werden auch der Einfluss der jeweiligen Tarifabschlüsse sowie die Veränderung der Beamtenbesoldung auf der Grundlage der entsprechenden Landesgesetze verdeutlicht. Der **Anlage 4c** ist eine Veränderungsrechnung zu den Personalaufwendungen für die Beamtschaft sowie für die tariflich beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter Darstellung der wesentlichen Entwicklungen zu entnehmen. Die **Anlage 4d** enthält eine Übersicht zu den Zuschüssen im Personalbereich.

Pauschale Kürzungen für längerfristig erkrankte Mitarbeiter/innen sind entgegen der Praxis bis einschließlich zum Haushaltsjahr 2014 bislang nicht erfolgt. Aufgrund von längerfristigen Krankenständen mit einer sozialversicherungsrechtlichen Aussteuerung wurden in diesen Fällen keine Personalaufwendungen veranschlagt, da eine Rekonvaleszenz mit Blick auf das kommende Haushaltsjahr fraglich ist.

Im Übrigen ist zu den vorstehenden Positionen des Ergebnishaushaltes folgendes festzuhalten:

- **50211000 Dienstbezüge**

Die Dienstbezüge sind einem Anstieg i.H.v. 143 T€ unterworfen. Dies liegt im Wesentlichen an der Erhöhung der Beamtenbesoldung durch das Landesgesetz zur Anpassung der Besoldung und Versorgung 2019/2020/2021 (LBVAnpG 2019/2020/2021). Mit diesem wurde eine Anpassung der Dienstbezüge in Höhe von 3,2 Prozent für 2019, von weiteren 3,2 Prozent für 2020 und von 1,4 Prozent für 2021 geregelt. Darüber hinaus hat sich die Landesregierung eine außerordentliche Bezügeanpassung um jeweils 2 Prozent zum 01.07.2019 und zum 01.07.2020 vorgenommen, die ebenfalls mit diesem Gesetz geregelt werden. Die weitere Steigerung ist mit den neu ausgewiesenen Dienstposten zu begründen.

- **50221000 Vergütungen, 50222000 Leistungszulagen und 50320000 Arbeitnehmer (ZVK), 50420000 Arbeitnehmer (SV)**

Hinsichtlich der Vergütungen für die tariflich beschäftigten Kräfte ist eine Erhöhung i.H.v. 217 T€ gegeben. Diese resultiert maßgeblich aus der kalkulierten Steigerung für die Tarifbeschäftigten aufgrund des im Jahr 2018 erzielten Tarifabschlusses, der ab dem 01.03.2018 eine Steigerung von durchschnittlich 3,19 sowie ab dem 01.04.2019 eine Steigerung von 3,09 % vorsieht. Ab dem 01.03.2020 ist eine weitere Steigerung von durchschnittlich 1,09 % vorgesehen. Weiterhin ist die Erhöhung mit den neu ausgewiesenen Stellen zu begründen.

Mit Blick auf die Leistungszulagen ist zu erwähnen, dass die aufgrund der Umsetzung der entsprechenden Dienstvereinbarung mit der Personalvertretung nach den Regelungen des § 18 TVöD-VKA basierend auf den regelmäßigen Entgeltbestandteilen kalkuliert worden ist. Hierzu wurden die entsprechenden Zahlungen des Jahres 2018 herangezogen und aufgrund der prozentualen Steigerungen der Tarifabschlüsse auf das Jahr 2020 hochgerechnet. Vor dem Hintergrund der nunmehr erforderlichen Leistungsbeurteilungen sind die Entgelte nicht mehr produktbezogen abzubilden. Insofern werden die Leistungszulagen in den entsprechenden Overheads der jeweiligen Bereiche abgebildet. Hieraus resultiert eine Verschiebung der Personalaufwendungen zu Gunsten der entsprechenden Produkte sowie zu Lasten der Overheads.

Die Steigerungen bei den Sozialversicherungsanteilen sowie der Umlage an die Rheinische Zusatzversorgungskasse stehen im Zusammenhang mit der vorstehend erwähnten Kalkulation der Mehraufwendungen für die Steigerung im Rahmen des Tarifabschlusses 2018.

- **5051 Beihilfen**

Aufgrund des Alters der pensionierten Beamtenschaft war in den zurückliegenden Haushaltsjahren eine erhöhte Inanspruchnahme der entsprechenden Haushaltsansätze zu verzeichnen. Vor diesem Hintergrund wurde eine Beihilfeablöseversicherung für die

aktiven Beamten, die Ruhestandsbeamten sowie für die Beschäftigten mit einem Beihilfeanspruch abgeschlossen. Hierzu ist ein kumulierter Betrag von insgesamt 463 T€ für die jeweiligen Konten zu veranschlagen.

- **51110000 Beamte**

Die Versorgungsaufwendungen für die Beamtenschaft wurden aufgrund einer Hochrechnung der Rheinischen Versorgungskasse veranschlagt. An dieser Stelle ist darauf hinzuweisen, dass die in Rede stehenden Aufwendungen ausschließlich der Versorgung der Pensionäre dienen. Vor diesem Hintergrund sind die Versorgungsaufwendungen in der Gesamtheit beim Produkt Personal zbV veranschlagt worden und nicht in den jeweiligen Overheads der Teilhaushalte.

Anlagen:

- Anlage 1 – Änderungsliste Ergebnishaushalt nach verwaltungsinterner Vorbesprechung
- Anlage 2 – Investitionen nach verwaltungsinterner Vorbesprechung
- Anlage 3 – Entwurf Produkthaushaltsplan 2020
- Anlage 4 – Stellenplan und Personalaufwendungen mit Anlagen
- Anlage 5 – Berechnungsschema Rechnungshof Erhöhung Grundsteuer B

Der Entwurf des Produkthaushaltsplanes 2020 kann auf Anfrage auch in Druckform zur Verfügung gestellt werden. Die Wirtschaftspläne werden nachgereicht.]