

Mitteilung	6141/2020	Fachbereich 1 Herr Spitzlei
Einbringung von Haushaltsplan und Haushaltssatzung für das Haushaltsjahr 2021		
Folgenden Gremien zur Kenntnis: Stadtrat		

Information:

Allgemeines zur Haushaltsplanung 2021

Zwischenzeitlich wurde der Entwurf des Haushaltsplanes und der Haushaltssatzung für das Haushaltsjahr 2021 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.

Gerade im Bereich der Steuereinnahmen besteht darüber hinaus für die Planung 2021 eine große Unsicherheit aufgrund der aktuellen Corona-Pandemie.

Eckdaten des Haushaltsentwurfs

Der **Ergebnishaushalt** weist derzeit einen geringen Jahresfehlbetrag in Höhe von -248.977 € (2020: Jahresüberschuss von 116.186) aus. Dabei sollte es in den anstehenden Haushaltsberatungen gelingen, diesen Fehlbetrag auszugleichen.

Insbesondere stellt die Gewbesteuer eine kaum zu kalkulierende Größe dar. Entgegen dem allgemeinen Trend liegen die derzeitigen Einnahmen der Stadt Mayen des Jahres 2020 – trotz der Auswirkungen der aktuellen Corona-Pandemie – aufgrund erheblicher positiver Einmaleffekte sogar über dem im Haushalt 2020 prognostizierten Ansatz. Dies, obwohl auch die Stadt Mayen einen Betrag in Höhe von rd. 740 T€ an Corona bedingten Herabsetzungen der aktuellen Vorauszahlungen zu verkraften hat.

Wie sich das Planjahr 2021 entwickelt, ist allerdings mehr als ungewiss. Hierbei wird derzeit von Experten davon ausgegangen, dass der Tiefpunkt der Corona bedingten Rezession bereits im Mai 2020 durchschritten wurde. Für das Jahr 2021 wird angesichts des sich abzeichnenden Aufholprozesses ein Plus erwartet, allerdings soll erst zum Ende des Prognosezeitraums im Jahre 2024 das Niveau von 2019 wieder vollständig erreicht werden.

Der für 2021 im vorliegenden Haushaltsentwurf geplante Ansatz liegt daher mit minus 4,1 Mio. € deutlich unter dem Ansatz des Jahres 2020. Hierbei wird vom bisher bestehenden Vorauszahlungsvolumen ausgegangen, wobei hier unterstellt wird, dass sich in 2021 zumindest die im Jahre 2020 erfolgten Herabsetzungen der Vorauszahlungen wieder egalalisieren.

Derzeit stehen auch die jährlichen Steuergespräche mit den großen Gewerbesteuerzahlern noch aus. Hieraus können sich auch noch Veränderungen ergeben.

Der vorgelegte Entwurf steht auch unter der Maßgabe der Sondersteuerschätzung vom 08. – 10.09.2020. Diese prognostiziert zwar im Ergebnis zur diesjährigen Frühjahrsschätzung im laufenden Jahr 2020 im Bereich des Gemeindeanteils an der Einkommens- und Umsatzsteuer sowie der Ausgleichsleistungen insgesamt eine leichte Verbesserung zu der vorangegangenen Steuerschätzung des Monats Mai 2020.

Für das Jahr 2021 kommt es aber hier im Bereich des Gemeindeanteils an der Einkommenssteuer nochmals gegenüber der Steuerschätzung des Monats Mai 2020 zu einer Verschlechterung von rd. 301T€ (damit also gegenüber dem noch im Plan 2020 angenommenen Ansatz insgesamt um rd. 700 T€). Wobei hierbei auch die Veränderung der individuellen Schlüsselzahlen auf der Basis der Lohn- und Einkommensteuerstatistik 2016 eine Rolle spielt. Der Schätzung zufolge zieht der Gemeindeanteil an der Einkommenssteuer allerdings in den kommenden Jahren nach aktuellen Prognose wieder an, so dass die Steuerschätzer davon ausgehen, dass im Jahre 2022 das 2019er Niveau wieder übertroffen wird.

Als stabile Konstante sind hierbei die Grundsteuer B und die Hundesteuer zu betrachten, die wiederum eine leichte Einnahmensteigerung gegenüber dem Vorjahr aufweisen, aber den Einnahmeeinbruch natürlich bei weitem nicht kompensieren können.

Auch bei der Vergnügungssteuer wird davon ausgegangen, dass hier die Vorjahresansätze unter Anrechnung einer leichten Steigerung wieder erreicht werden können, somit also der Corona bedingte Ausfall des Jahres 2020 in Höhe von rd. 115 T€ kompensiert werden kann.

Aufgrund der erfolgten Abrechnung der Kosten des städt. Jugendamtes mit dem Landkreis Mayen-Koblenz wird für die Jahre 2017 – 2019 (unter Zugrundlegung der Basisjahre 2015 – 2017) in 2021 eine Nachzahlung seitens des Landkreises in Höhe von rd. 3,45 Mio. € erwartet, die im Entwurf berücksichtigt ist.

Der **Finanzhaushalt** schließt vor dem Hintergrund der hohen Investitionen mit einem Finanzmittelfehlbetrag von -9.835.080 € (2020: -8.387.076) ab.

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 der Kindertagesstätte „In der Weiersbach“. Mit dem Förderprogramm „Lebendige Zentren“ (vormals „Aktive Stadt“) wird ein weiteres Großprojekt fortgeführt. Daneben sind erhebliche Mittel für den Klimaschutz und den Hochwasserschutz im Haushaltsentwurf veranschlagt worden.

Der Ausgleich des Finanzhaushaltes wird um -1.553.055 € verfehlt.

Weitere Informationen können dem Vorbericht entnommen werden.

Erfahrungsgemäß ergeben sich im Laufe des Haushaltsverfahrens noch weitere Änderungen.

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 der Bereich Finanzen für Rückfragen zum Haushalt, als auch im Bedarfsfall auf Anforderung für die Haushaltsberatungen in den Fraktionen zur Verfügung.

Haushaltsplan und Haushaltssatzung für das Haushaltsjahr 2021 sollen in einer Sitzung der Haushaltsstrukturkommission am 06.10.2020 sowie in der HFA Sitzung am 18.11.2020 vorberaten werden und sodann in einer der Sitzungen des Stadtrates im Dezember beschlossen werden.

Auch für das Haushaltsjahr 2021 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 2021

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.

B. Systematik

Zum dem Entwurf des Stellenplanes für das Jahr 2021 ist darauf hinzuweisen, dass dieser aufgrund der Digitalisierungsbestrebungen im Personalwesen wiederum mit einem Verfahren der PPA erstellt worden ist. Grundlage sind die ohnehin für die Vergütungs- und Bezügeverwaltung erforderlichen Daten. 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

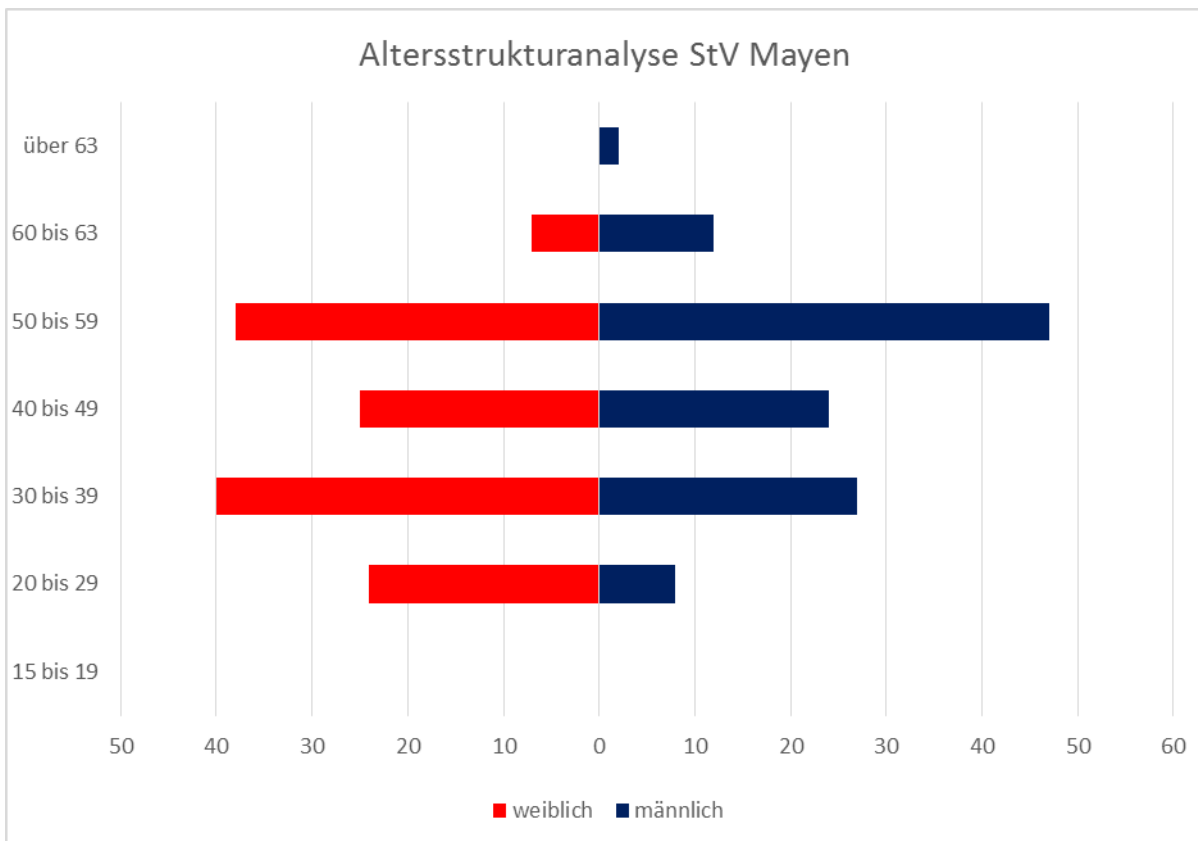
Stellenausweisungen der Stadtverwaltung (Buchstabe A.), Stellenausweisungen des Sondervermögens (Buchstabe B.) und die Zusammenfassung (Buchstabe C.) verzichtet worden ist. Auch die bislang im Stellenplan abgebildeten Abgleiche mit den Ergebnissen der von der Kommunalberatung Rheinland-Pfalz im Jahr 2014 durchgeführten Organisationsuntersuchung werden aufgrund der zwischenzeitlich eingetretenen Veränderungen nicht mehr dargestellt. Nach einer Forderung des Rechnungshofes Rheinland-Pfalz hinsichtlich einer Addition der regulären Planstellen und der in den Vorjahren 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 ist auszuführen, dass sich geringfügige rundungsbedingte Differenzen aus dem Umstand der Rundung auf zwei Nachkommastellen ergeben können.

C. mittelfristige Personalplanung der Stadtverwaltung Mayen und Ausweisungen im Stellenplan 2021

Wie der Stellenplan 2020 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 30.06.2020 ein Durchschnittsalter von rund 44,5 Jahren auf. Dabei ist zu berücksichtigen, dass insgesamt 85 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Alterskohorte der 50- bis 59-jährigen und weitere 19 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Alterskohorte der 60 bis 63-jährigen zuzuordnen sind. Die Verteilung auf die jeweiligen Alterskohorten stellt sich wie folgt dar:

Altersstruktur*	männlich	weiblich
15 bis 19	0	0
20 bis 29	8	24
30 bis 39	27	40
40 bis 49	24	25
50 bis 59	47	38
60 bis 63	12	7
über 63	2	0
Gesamt:	120	134

*ohne Eigenbetriebe und befristet beschäftigte Kräfte

Bis zum Jahr 2027 werden insgesamt 25 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem Verwaltungsbereich, 12 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem handwerklich-technischen Bereich, 1 Ingenieur, 7 Beschäftigte des Sozial- und Erziehungsdienstes und 1 Revierförster sowie 7 Reinigungs- bzw. Hauswirtschaftskräfte altersbedingt aus dem Dienst der Stadtverwaltung Mayen ausscheiden.

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	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	Σ	Kräfte für die Besetzung neuer/unbesetzter Stellen	ungeplante Abgänge im Planungszeitraum	(+) Überhang (-)Bedarf
Verwaltung	0	1	1	1	4	4	1	5	7	24	*		
davon h.D.	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1			
davon g.D.	0	0	0	0	2	1	1	1	3	8			
Nachwuchskräfte g.D.	bereits in Verwendung	bereits in Verwendung	2	1	2	2	2	2	3	14	3	4	-1
davon m.D.	0	1	0	1	2	3	0	4	4	15			
Nachwuchskräfte m.D.	bereits in Verwendung	bereits in Verwendung	3	2	2	3	4	4	4	22	1	4	+2
Ingenieur	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1			
Technik	0	1	1	2	3	1	1	2	1	12			
SuE	0	0	0	1	0	0	1	3	2	7			
Forst	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1			
Reinigung u.ä	0	0	0	1	2	0	1	0	3	7			

* Eine Nachbesetzung der Stelle im h.D. ist für die SWM bereits erfolgt. In Bezug auf die Werkleitung des AWB ist ein entsprechendes Auswahlverfahren in Abhängigkeit der Ergebnisse der Organisationsuntersuchung zur Struktur der städtischen Eigenbetriebe und -gesellschaften noch durchzuführen.

Die Ingenieure sind soweit eine eigenständige Entwicklung durch entsprechende Fortbildungsmaßnahmen nicht möglich ist, vom Arbeitsmarkt zu rekrutieren.

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 2021 wird insbesondere auf die folgenden Aspekte eingegangen, wobei die Anlage 4 eine Übersicht zu den Veränderungen des Stellenplanes insgesamt beinhaltet:

In Bezug auf den **Teilhaushalt 1 Verwaltungssteuerung** ist die Ausweisung einer Planstelle für die Aufgabenschwerpunkte (digitales) Archivwesen/Schriftgutverwaltung; Versicherungswesen und Zuarbeitung Arbeitsschutz sowie Organisation mit 1,00 VZÄ mit einer Wertigkeit nach der Entgeltgruppe 6 vorgesehen. Entsprechendes liegt in der weiteren Aufarbeitung sowie der prospektiv vorgesehenen Digitalisierung der Schriftgutverwaltung begründet. Weiterhin ist eine unterstützende Sachbearbeitung mit den Aufgabenschwerpunkten Versicherungswesen und Arbeitsschutz erforderlich.

Im **Teilhaushalt 2 Finanzen** ist eine neue Planstelle der Wertigkeit A 9 LBesG aufgrund eines im Jahr 2021 ersichtlichen altersbedingten Abgangs im Bereich der Zahlungsabwicklung auszuweisen. Insofern wird die Stelle der ausscheidenden Kraft mit einem kw-Vermerk versehen.

Für den **Teilhaushalt 4 Stadtmarketing, Kultur und Wirtschaft** sind zur Sicherung des Wissenstransfers jeweils eine interimistische Stelle zur Nachbesetzung der Bereichsleitung sowie der Stelle des Marktmeisters vorgesehen.

Der derzeitige Bereichsleiter wird aufgrund der beantragten Altersteilzeit zum 31.03.2023 in die Freistellungsphase eintreten, so dass mit der Ausweisung im Stellenplan 2021 die auch in der Interimsphase des Jahres 2022 fortgeltende Ermächtigung zur Einstellung einer Nachfolge Verwendung finden kann.

Entsprechendes gilt für die Stelle des Marktmeisters, der voraussichtlich im Juni 2023 in den Ruhestand eintreten wird. Auch hier soll bereits eine Nachfolge ab Juni 2022 den Wissenstransfer sichern. Insofern die die Initiierung eines Auswahlverfahrens Ende des Jahres 2021 bzw. in der Interimsphase des Jahres 2022 erforderlich. Vor dem Hintergrund der Einstellung eines durch das Job-Center geförderten Bühnenmeisters für zwei Jahre ist aufgrund der Regelungen des § 5 GemHVO eine Planstelle auszuweisen.

Weiterhin werden aufgrund der Personalrotation im Bereich 1.3 hinsichtlich der Projektstelle 0,500 VZÄ der Wertigkeit E 11, die seinerzeit für die Sanierung der Genovevaburg im Teilhaushalt 11 ausgewiesen worden sind, unter Absenkung in die Entgeltgruppe 9a in den Teilhaushalt 4 verschoben. Die Stellenanteile werden künftig im Aufgabengebiet Märkte eingesetzt.

Mit Blick auf den **Teilhaushalt 5 öffentliche Sicherheit und Ordnung, Bürgerservicecenter** sollen 2,00 VZÄ der Wertigkeit A 9 LBesG in den Aufgabenbereichen Personenstandswesen sowie öffentliche Sicherheit und Ordnung in die Wertigkeit A 10 LBesG angehoben werden. Dies wird durch die Bewertungen des Referenzmodells Gemeinde 21 getragen.

Weiterhin wird eine neue Stelle für den kommunalen Vollzugsdienst ausgewiesen, um in Verbindung mit dem bestehenden Stellenansatz eine verstärkte Kontrolltätigkeit in den Abend-/Nachstunden sowie an den Wochenenden und Feiertagen gewährleisten zu können. Zudem sind im Lichte der jüngsten arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung die Stellen für den kommunalen Vollzug von der Entgeltgruppe 8 in die Entgeltgruppe 9a anzuheben.

Für den **Teilhaushalt 6 Soziales, Schulen und Sport** werden mehrere Stellen für geringfügig beschäftigte Kräfte, die sich schon seit geraumer Zeit im Dienst der Stadt befinden, für den Bereich der betreuenden Grundschule ausgewiesen. Im Übrigen soll vor dem Hintergrund des Digitalpaktes sowie der ansteigenden Schülerzahlen eine Unterstützungsstelle für die Sachbearbeitung im Umfang von 1,00 VZÄ der Wertigkeit E 5 ausgewiesen werden. Eine Stelle in der Schulverwaltung wird von der Besoldungsgruppe A 9 LBesG nach A 10 LBesG angehoben.

Im **Teilhaushalt 8 sonstige Aufgaben der Jugendhilfe** ist die Stelle der Leitung der Kindertagesstätte in Hausen aufgrund der zwischenzeitlichen Besetzung in Vollzeitform um 0,25 VZÄ auf sodann 1,00 VZÄ sowie in Anbetracht der Belegung der Einrichtung von der Entgeltgruppe S 13 in die Entgeltgruppe S 15 anzuheben. Die Stelle der Einrichtungsleitung der Kindertagesstätte „Weiersbach“ wird künftig aufgrund der zu erwartenden Belegung in der Entgeltgruppe S 16 ausgewiesen. Bisher war diese Stelle nach der Entgeltgruppe S 16 dargestellt.

Vor dem Hintergrund des Beschlusses des Stadtrates aufgrund der Vorlage 5774/2019/1 sind in den Stellenplan des Jahres 2021 1,38 Stellen der Wertigkeit S 11b für die Jugendschulsozialarbeit an der Elisabethschule, den Grundschulen sowie am Megina Gymnasium auszuweisen.

Zur Verstärkung der unteren Bauaufsichtsbehörde werden im **Teilhaushalt 9 Räumliche Planung** Stellen für einen Baukontrolleur im Außendienst (1,00 VZÄ der Wertigkeit E 8) sowie für eine Verwaltungskraft zur Fertigung und Durchsetzung der entsprechenden bauaufsichtlichen Verfügungen (1,00 VZÄ der Wertigkeit A 10 LBesG) ausgewiesen.

Der **Teilhaushalt 10 Tiefbau** ist geprägt durch die Ausweisung einer weiteren Stelle für eine ingenieurtechnische Kraft, die gegenwärtig befristet eingestellt ist. Das Arbeitsaufkommen in dem Aufgabenbereich rechtfertigt die Ausweisung der Stelle.

Im **Teilhaushalt 11 Gebäudemanagement, Betriebshof, Zentrale Vergabestelle** soll aufgrund des vorhandenen Arbeitsaufkommens im Bereich Hochbau eine vorhandene Stelle für einen Hochbautechniker besetzt werden. Für das kaufmännische und infrastrukturelle Gebäudemanagement wird eine Stelle auf der Ebene des zweiten Einstiegsamtes im Umfang von 1,00 VZÄ der Wertigkeit A 6 LBesG ausgewiesen.

Aufgrund zwischenzeitlicher Verrentungen im Bereich der Reinigungskräfte entfallen

insgesamt 1,90 VZÄ der Wertigkeit E 2. Dem steht ein geringfügiger Aufwuchs um eine Stunde wöchentliche bei der Reinigungskraft des Betriebshofes entgegen. Darüber hinaus entfällt eine seinerzeit eingerichtete Übergangsstelle für den Hausmeister an der St.-Veit-Schule (1,00 VZÄ der Wertigkeit E 5) sowie zwei Stellen (2,00 VZÄ der Wertigkeit E 5) zur Weiterbeschäftigung von Auszubildenden im Bereich des Betriebshofes.

Zur Kompensation von krankheitsbedingten Vakanzen im Bereich des Betriebshofes sollen 2,00 VZÄ der Wertigkeit E 5 als Springerstellen dauerhaft ausgewiesen.

Zudem sollen weiterhin Stellen zur Übernahme von Nachwuchskräften in den Stellenplan aufgenommen werden.

Ferner wird eine Übergangsstelle für die stellvertretende Werkleitung des Eigenbetriebs Abwasserbeseitigung gestrichen.

Dem folgend werden im Stellenplan 2020 insgesamt **338,18 Stellenanteile** ausgewiesen. Unter Berücksichtigung der Ansätze des Vorjahres mit insgesamt **332,02 Stellenanteilen** nach den vorgenannten Maßgaben ergibt sich somit eine **Steigerung um 6,16 Planstellen**.

II. Kalkulation der Personalaufwendungen 2021

Die Kalkulation der Personalaufwendungen für die im Stellenplan 2021 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 2019	Plan 2020	Plan 2021	Differenz Plan 2021/2020
Personal- und Versorgungsaufwendungen	18.706.609,87 €	18.105.145,00 €	19.024.224,00 €	919.079,00 €
50120000 Beigeordnete	19.806,40 €	15.000,00 €	18.438,00 €	3.438,00 €
50130000 Ortsvorsteher	38.585,96 €	40.391,00 €	40.542,00 €	151,00 €
50140000 Rats- und Ausschussmitglieder	73.405,93 €	98.500,00 €	99.600,00 €	1.100,00 €
50190000 Sonstige (u.a. ehrenamtlich Tätige der Feuerwehr)	117.886,89 €	130.270,00 €	130.270,00 €	0,00 €
50190001 Lohnausfallvergütungen	21.521,34 €	28.000,00 €	28.000,00 €	0,00 €
50211000 Dienstbezüge	1.845.492,70 €	2.137.945,00 €	2.298.372,00 €	160.427,00 €
50221000 Vergütungen	8.228.911,67 €	9.171.525,00 €	10.099.767,00 €	928.242,00 €
50222000 Leistungszulagen	133.606,43 €	152.632,00 €	153.465,00 €	833,00 €
50229000 Sonstige	552,24 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
50290000 Sonstige	13.252,55 €	16.214,00 €	16.214,00 €	0,00 €
50291000 Vergütungen	778.232,72 €	750.416,00 €	750.416,00 €	0,00 €
50292000 Leistungszulagen	111,43 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
50320000 Arbeitnehmer	661.620,30 €	724.466,00 €	776.044,00 €	51.578,00 €
50390000 Sonstige	3.465,60 €	3.449,00 €	3.449,00 €	0,00 €
50420000 Arbeitnehmer	1.694.299,66 €	1.886.387,00 €	2.075.537,00 €	189.150,00 €
50490000 Sonstige	9.526,11 €	3.779,00 €	3.775,00 €	-4,00 €

Bezeichnung Position	Ergebnis 2019	Plan 2020	Plan 2021	Differenz Plan 2021/2020
50510000 Beihilfe Beamte	161.125,41 €	148.160,00 €	172.800,00 €	24.640,00 €
50510001 Beihilfe aufgrund betriebsärztl. Verordnung Beamte	10,72 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
50510002 Beihilfe Pensionäre	443.373,58 €	310.210,00 €	361.800,00 €	51.590,00 €
50520000 Beihilfe Arbeitnehmer	4.380,64 €	4.630,00 €	5.400,00 €	770,00 €
50520001 Beihilfe aufgrund betriebsärztl. Verordnung Arbeitnehmer	1.547,01 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
50629000 Sonstige	9.150,61 €	14.717,00 €	4.887,00 €	-9.830,00 €
50711000 Pensionsrückstellungen	1.335.649,00 €	751.048,00 €	478.296,00 €	-272.752,00 €
50712000 Beihilferückstellungen	307.200,00 €	171.843,00 €	109.880,00 €	-61.963,00 €
50791000 Ehrensoldrückstellungen	11.146,00 €	24.409,00 €	5.131,00 €	-19.278,00 €
50810000 Beamte	43.451,24 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
50820000 Arbeitnehmer	145.771,32 €	31.792,00 €	37.745,00 €	5.953,00 €
50900000 Pauschalierte Lohnsteuer	19.406,16 €	4.392,00 €	4.728,00 €	336,00 €
51110000 Beamte	1.412.996,00 €	1.278.800,00 €	1.337.272,00 €	58.472,00 €
51130000 ehrenamtlich Tätige	10.404,00 €	22.359,00 €	12.396,00 €	-9.963,00 €
51510000 Beamte	943.675,00 €	149.440,00 €	0,00 €	-149.440,00 €
51610000 Beamte	217.045,25 €	34.371,00 €	0,00 €	-34.371,00 €

Eine Entwicklung der Personalaufwendungen seit dem Jahr 2012, jeweils im Vergleich zu den Planwerten und den Rechnungsergebnissen, kann der **Anlage 5** entnommen werden. Hier werden auch der Einfluss der jeweiligen Tarifabschlüsse sowie die Veränderung der Beamtenbesoldung auf der Grundlage der entsprechenden Landesgesetze verdeutlicht. Der **Anlage 6** ist eine Veränderungsrechnung zu den Personalaufwendungen für die Beamtschaft sowie für die tariflich beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter Darstellung der wesentlichen Entwicklungen zu entnehmen. Der **Anlage 7** ist eine Zusammenstellung der Personalkostenzuschüsse zu entnehmen.

Pauschale Kürzungen für längerfristig erkrankte Mitarbeiter/innen sind –wie dies bis zum Jahr 2014 Praxis war- nicht erfolgt, wobei die Versorgungsaufwendungen aufgrund eines fünfjährigen Mittelwertes unter Extrapolation von Maximalwerten veranschlagt worden sind.

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

- **50211000 Dienstbezüge**

Die Dienstbezüge sind einem Anstieg i.H.v. 160 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 1,4 Prozent ab dem 01.01.2021 normiert. 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. 928 T€ gegeben. Die Entgeltbestimmungen des TVöD-VKA sind zwischenzeitlich

gewerkschaftsseitig aufgekündigt worden. Eine Auseinandersetzung über die aufgerufenen Forderungen für eine Anpassung der Vergütung zwischen der Seite der Arbeitgeber und der Gewerkschaften ist -mitunter auch bedingt durch die Coronalage- bislang nicht erfolgt. Vor diesem Hintergrund ist auf der Grundlage der zurückliegenden Tarifabschlüsse zum TV-L sowie zum TVöD-VKA eine pauschale Steigerung von 3,5 v.H. unterstellt worden.

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 unterstellte pauschale Steigerung der Vergütungen.

- **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 540 T€ für die jeweiligen Konten erforderlich.

- **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 Teilhaushalt. Wie bereits dargestellt, basieren die Ansätze auf einem Mittelwert der Zahlungen der zurückliegenden Haushaltsjahre.

Anlagen:

- Anlage 1 – Änderungsliste Ergebnishaushalt nach verwaltungsinterner Vorbesprechung
- Anlage 2 – Investitionen nach verwaltungsinterner Vorbesprechung
- Anlage 3 – Entwurf Haushaltsplan 2021
- Anlage 4 – Stellenplan mit Veränderungsübersicht

Anlage 5 – Entwicklung der Personalaufwendungen

Anlage 6 – Veränderungsrechnung zu den Personalaufwendungen

Anlage 7 – Übersicht zu den Personalkostenzuschüssen

Der Entwurf des Haushaltsplanes 2021 kann auf Anfrage auch in Druckform zur Verfügung gestellt werden. Die Wirtschaftspläne werden nachgereicht.