

Stellenplan 2021

Der Stellenplan enthält folgende Bestandteile:

Stellenplan

Teil A Beamte
Teil B Tariflich Beschäftigte

<u>Stellenplanübersichten</u>		
	Teil A	Aufteilung nach Teilplänen
	I.	Beamte
	II.	Tariflich Beschäftigte
	Teil B	Nachwuchskräfte und informativ Beschäftigte

Anmerkungen zum Stellenplan und Personalkostenplanung:

Erläuterungen befinden sich auf dem Stellenplan selbst Spalte 7.

Für das Projekt „Teilhabechancengesetz“ wurden 2 Teilnehmer für 5 Jahre in 2019 eingestellt. Ein weiterer Teilnehmer wurde aus dem Projekt „Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt“ für die Restlaufzeit von 2 Jahren und 1 Monat ebenfalls weiter beschäftigt. Es gibt eine Förderung für die ersten 2 Jahre zu 100 %, für das 3. Jahr 90%, 4. Jahr 80 % und für das 5. Jahr 70 %. Die Teilnehmer sind im Baubetriebshof eingestellt.

Im Jahr 2020 gab es Anträge auf Höhergruppierungen und auch Strukturänderungen die sich auf den Stellenplan ab 2021 auswirken.

Der vorherige Tarifvertrag endete am 31.08.2020. Die Tarifvertragsparteien befanden sich erneut in Vertragsverhandlungen. Diese wurden erst im März 2021 abgeschlossen. 01.09.2020: keine Erhöhung ("Nullrunde") bis 01.04.2021, dann +1,4%, mindestens 50 Euro, 01.04.2022 +1,8%, Erhöhung der Jahressonderzahlung E1 bis E8 im Tarifgebiet Ost 2022: 81,51% (6,77%), 2023: 84,51%. Dieser Vertrag endet zum 31.12.2022.

Es ist aber davon auszugehen, dass die jährliche Tarifsteigerung bei ca. 3 % liegt. Dies wurde in der Personalkostenplanung mit einbezogen.

Weiterhin gab es auch bei den Besoldungen der Beamten eine Besoldungserhöhung zum 01.01.2021 um 1,4%. Und in der mittelfristigen Planung 3%. Dies wurde ebenfalls in der Personalkostenplanung mit einbezogen. Die Umlage an den Kommunalen Versorgungsverband Sachsen-Anhalt beträgt 2021 48%, 2022 - 52%. Der Verband strebt eine Steigerung alle 2 Jahre um 4% an. Der Umlagehebesatz ergibt sich aus der Gegenüberstellung der Leistungen des Versorgungsverbandes zu der Bemessungsgrundlage der Mitglieder. Auf Grund der zukünftig erheblich steigenden Belastungen durch Beihilfezahlungen an Versorgungsempfänger auf Grund des Anstiegs der Fallzahlen und von Leistungsausweitungen und allgemeinen Steigerungen im Gesundheitswesen sowie die Biometrie des Bestandes (höhere Lebenserwartung) ist es seitens des Verbandes notwendig, den Umlagehebesatz mittelfristig auf 60% zu erhöhen, um auch die satzungsmäßig geforderte Kapitalausstattung langfristig zu sichern. Für die Planung sieht es folgendermaßen aus: 2022 – 52%, 2024 – 56 %, 2026 – 60%.

Im Jahr 2021 wird erstmalig auch ein Auszubildender für den Ausbildungsberuf „Straßenwärter“ eingestellt. Eine Einstellung eines Auszubil-

denden für diesen Bereich soll alle 2 Jahre erfolgen. Ziel ist es, diese Auszubildenden nach Beendigung auch zu übernehmen, um den Bauhof wieder personell aufzustocken. Denn in den nächsten 3 - 6 Jahren scheiden mindestens 3 – 4 Mitarbeiter auf Grund Renteneintritt aus. Parallel dazu wird seit 01.08.2020 ein Auszubildender im Ausbildungsberuf „Verwaltungsfachangestellter in der Kommunalverwaltung“ ausgebildet. Die nächste Ausbildung beginnt dann 2023 und dann auch wieder alle 2 Jahre.

Im Baubetriebshof befinden sich befristet eingestellte Beschäftigte, die zwar in der Personalkostenplanung aufgenommen wurden, jedoch nicht im Stellenplan enthalten sind, da befristete Stellen nicht im Stellenplan aufgeführt werden.

Für den Bereich Tageseinrichtung ist es genauso. Wie sich hier in den nächsten Jahren die Personalsituation entwickelt hängt vom KiFöG LSA ab und den dort beschriebenen Betreuungszeiten. 2021 sind im Hort 13 Beschäftigte tätig. Davon eine Leitung mit zurzeit 40h/Woche, davon sind 20 Leitungsstunden enthalten. Insgesamt IST 8,825 VbE, lt. Stellenplan 11,125 VbE. Dieser Unterschied kommt daher, dass die Stelle „Stellv. Leitung“ unbesetzt ist, eine Stelle ist statt 0,750 VbE besetzt mit 0,575 VbE und eine Stelle 0,750 VbE mit 0,500 VbE und die Leitung statt 0,875 mit 1 VbE. Allerdings wird hier kein Personalabbau oder eine Stundenreduzierung vorgenommen, da durch die 2 Häuser die Betreuung mit dem jetzigen Personal besser erfolgen kann. Auf Grund der Pandemie ist auch eine Betreuung in Kohorten notwendig.

Auf Grund dessen kann anhand des Stellenplanes die Personalkostenplanung nicht eins zu eins hergeleitet werden.

Stand 25.03.2021

gez. Krawzoff