



## Sitzungsvorlage

für die Sitzung  
Rat

am:  
07.02.2018

TOP:      Status:  
5.        öffentlich

### Stellenplan 2018

#### **1.) Allgemeine Erläuterungen:**

Zunächst wird verwiesen auf die erschöpfenden Erläuterungen und Erörterungen seitens der Verwaltung in den teilweise internen Vorlagen [10/2015](#), [105/2015](#), [146/2015](#), [80/2016](#), [01/2017](#), [171/2017](#) und [1/2018](#). In diesen ist u.a. das Personalentwicklungskonzept der Gemeinde Südlohn ausführlich dargestellt worden. Auf diesem fußt der ursprüngliche Stellenplanentwurf für das Jahr 2018.

Auf der Grundlage der Beratungen in der Sitzung des Haupt- und Finanzausschusses vom 17.01.2018 sind seitens der Politik erstmalig Änderungswünsche zu der bisherigen Konzeption an die Verwaltung herangetragen worden.

Hierzu ist zunächst anzumerken, dass die Personalplanung der Gemeinde Südlohn allen Gremienmitgliedern seit Jahren bekannt ist. Im Bericht der Gemeindeprüfanstalt NRW aus 2013 ist die Verwaltung genau für diese „vorausschauende Personalplanung“ ausgezeichnet worden. Dies gerade unter dem Eindruck der demographischen Entwicklung im öffentlichen Dienst für die verstärkten Ausbildungs- und Weiterbildungsbemühungen für die vorhandenen Nachwuchskräfte.

Nach Rückfrage sind alle vergleichbaren Nachbarkommunen bemüht, gerade solche Führungspositionen durch interne Bewerbungsverfahren nachzubesetzen. Externe Ausschreibungen erfolgen regelmäßig, wenn entsprechendes Personal auf Sicht innerhalb der Verwaltung **nicht** verfügbar ist.

Desweiteren sind in der Ratssitzung am 13.12.17 und in der HFA-Sitzung Fragen zum Beteiligungsverfahren gem. § 13 Abs. 2 der Hauptsatzung der Gemeinde Südlohn i.V.m. § 73 Abs. 3 Gemeindeordnung NRW (GO NRW) gestellt worden. Diese lassen darauf schließen, dass die rechtlichen Hintergründe dieser Regelung und der Ablauf des Verfahrens nicht bekannt sind. Daher erfolgen auf der Grundlage der einschlägigen Kommentierungen (Kleerbaum/Palmen, Rehn/Cronauge) bzw. Rechtsprechung nachfolgend weitere Erläuterungen hierzu.

#### **2.) Befugnisse und Verfahren bei arbeits- und dienstrechtlichen Entscheidungen bei Bediensteten in Führungspositionen gem. § 73 Abs. 3 Gemeindeordnung NRW (GO NRW)**

##### a) Grundsatz:

Der Bürgermeister besitzt ein umfangreiches Entscheidungsrecht in den Personalangelegenheiten aller Bediensteten, das ihm der Rat nicht entziehen kann (zu den Ausnahmen vgl. unten Erl. b). Mit dem Begriff „dienst- und arbeitsrechtliche Entscheidungen“ werden alle Entscheidungen des Dienstvorgesetzten (Abs. 2) gegenüber Beamten und Angestellten erfasst.

Gem. § 73 Abs.3 Satz 1 GO NRW liegen alle personalrelevanten Entscheidungen in der Hand des Bürgermeisters. Gegenüber diesen persönlichen Angelegenheiten der Bediensteten ergibt sich die Zuständigkeit des Bürgermeisters für die sachlichen Angelegenheiten (d. h. Organisation, Aufgabenzuweisung und Umsetzung) bereits aus seiner Funktion als Behördenleiter (§ 62 Abs. 1 Satz 2 und 3 GO NRW).

Abs. 3 Satz 1 Halbsatz 2 stellt klar, dass spezialgesetzlich geregelte Zuständigkeiten (z. B. nach LDG) unverändert bestehen bleiben.

Die Entscheidungsbefugnis über die Ausschreibung einer freien Stelle in der Kommunalverwaltung steht grundsätzlich dem Hauptverwaltungsbeamten - nicht der Kommunalvertretung - zu (Ausnahme: Beigeordnete). Dies gilt insbesondere für die Entscheidung, ob eine frei gewordene Stelle im Wege der Umsetzung eines Bediensteten der Gemeinde oder durch Ausschreibung der Stelle besetzt werden soll (VG Minden, Ur. v. 29.06.1992 – 10 K 3197/91, EildLKTNRW 1995, S. 216 f.).

Auch der Rat hat sich fernab aller politischen Erwägungen bei seiner Auswahlentscheidung an den beamtenrechtlichen Auswahlgrundsätzen der Leistung, Eignung und Befähigung zu orientieren, wenn ein Mitwirkungsrecht für Leitungsstellen in einer Hauptsatzung steht.

b) Einschränkung der Personalkompetenz des Bürgermeisters durch den Rat bei Bediensteten in Führungsfunktionen:

Eine Ausnahme zu der uneingeschränkten Personalkompetenz des Bürgermeisters bildet § 73 Abs. 3 Satz 2 GO NRW.

Danach kann der Rat durch eine entsprechende Hauptsatzungsregelung (siehe Beschluss des Rates vom 11.02.2015) bestimmen, dass bei Bediensteten in Führungsfunktionen Entscheidungen, die das beamtenrechtliche Grundverhältnis oder das Arbeitsverhältnis eines Bediensteten zur Gemeinde verändern, durch den Rat oder den Hauptausschuss **im Einvernehmen mit dem Bürgermeister** zu treffen sind.

Die Beschränkung auf Bedienstete in Führungsfunktionen und auf bestimmte Entscheidungen trägt der Stellung des Bürgermeisters als direkt-demokratisch legitimierter Leiter der Verwaltung und seiner umfassenden Leitungs- und Vorgesetztenstellung Rechnung.

Diese darf einerseits nicht ausgehöhlt werden, andererseits soll der Rat bei noch politisch relevanten Posten eine Einflussmöglichkeit besitzen. Durch die Mitwirkungsbefugnis des Rates bei Bediensteten in Führungsfunktionen wird das grundsätzliche Entscheidungsrecht des Bürgermeisters in Personalangelegenheiten eingeschränkt. Bei der Größenordnung und Organisationsstruktur der Gemeinde Südlohn betrifft diese Mitwirkungsbefugnis die Ebene der Amtsleitungen.

c) Verfahren:

Zunächst ist eine einvernehmliche Entscheidung zwischen Rat und Bürgermeister zu suchen. Bei der Personalentscheidung hat der Bürgermeister kein Stimmrecht (§ 73 Abs. 3 Satz 4). Kommt kein Einvernehmen zustande, kann der Rat die Entscheidung mit einer Mehrheit von zwei Dritteln der gesetzlichen Zahl der gewählten Ratsmitglieder treffen. Auch in diesem Stadium des Verfahrens hat der Bürgermeister nach Abs. 3 Satz 4 kein Stimmrecht. Kommt die Zwei-Drittel-Mehrheit nicht zustande, liegt die Letztentscheidungskompetenz beim Bürgermeister (Abs. 3 Satz 5 i.V.m. Abs. 3 Satz 1).

Kommt eine Entscheidung unter Beteiligung des Rates zustande - sei es im Einvernehmen, sei es mit Zwei-Drittel-Mehrheit -, ist der Bürgermeister daran gebunden und kann die Entscheidung nicht ohne Beteiligung des Rates abändern. Dies gilt auch für eine ablehnende Entscheidung des Rates mit Zwei-Drittel-Mehrheit, die auf einen Vorschlag des Bürgermeisters ergeht. Auch dann ist eine Entscheidung i.S.v. § 73 Abs. 3 ergangen.

Voraussetzung für das Vorliegen einer Zwei-Drittel-Mehrheit ist es nicht, dass die Kommunalvertretung positiv eine andere Personalentscheidung als die vorgeschlagene trifft. Ihr steht es aber frei, in den Fällen, in denen ein Einvernehmen nicht zustande kommt, den Hauptverwaltungsbeamten zeitgleich mit der Ablehnung der von ihm vorgeschlagenen Personalentscheidung aufzufordern, einen neuen Entscheidungsvorschlag zu unterbreiten. Auch besteht die Möglichkeit, eine anderweitige Personalentscheidung mit Zwei-Drittel-Mehrheit zu treffen (IM, Erlass v. 12.12.2007 - 31-43.02.01-3-4072/01-).

Unberührt bleibt die Pflicht des Bürgermeisters zur Beanstandung (§ 54 Abs. 2), wenn die durch den Rat getroffene Entscheidung rechtswidrig ist (z. B. wegen Verletzung des beamtenrechtlichen Leistungsprinzips; IM, Schreiben v. 28.11.2008, Anwendungsprobleme GO- Anmerkungen zum Erlass „Die dienstrechtlichen Kompetenzen des Bürgermeisters“ v. 12.12.2007 - 31-43.0201-3-4072/07 -; vgl. auch VG Gelsenkirchen, Beschl. v. 05.08.2009 – 12 L 721/09 -).

Hat sich der Rat nach § 73 Abs. 3 Satz 2 die Entscheidung über die Besetzung einer Stelle vorbehalten, ist der Bürgermeister befugt, eine Vorauswahl zwischen verschiedenen geeigneten Bewerbern zu treffen. Dies ergibt sich aus seiner Befugnis, die Beschlüsse des Rates vorzubereiten (§ 62 Abs. 2 Satz 1). Dabei muss er dem Rat hinreichende tatsächliche Gesichtspunkte für eine eigene Eignungseinschätzung bekannt machen. Hierzu reicht es nicht aus, wenn lediglich dienstliche Beurteilungen vorgelegt werden, die sich auf Aussagen zu den fachlichen Leistungen beschränken und keine für die Eignungsbewertung relevanten Gesichtspunkte enthalten. Nicht ausreichend ist eine mündliche Übermittlung der vom Bürgermeister im Bewerbungsgespräch gewonnenen Eindrücke über die Eignung des Kandidaten, da dies rechtlich nicht hinreichend überprüfbar ist (OVG NRW, Beschl. v. 09.11.2001 – 1 B 1146/01 -, NWVBl. 2002, S. 266).

Auch bei dem Verfahren nach Abs. 3 Satz 2 bis 6 ist der Grundsatz der Datensparsamkeit (§ 14 Datenschutzgesetz NRW - DSGVO NRW) zu beachten. Danach ist u. a. die Datenweitergabe nur zulässig, wenn sie erforderlich ist. Erforderlich sind nach der vorgenannten Entscheidung des OVG Nordrhein-Westfalen nur die Daten, die für eine eigene Eignungseinschätzung nötig sind. Nicht nötig in diesem Sinne und damit nicht erforderlich ist die Weitergabe objektiv ungeeigneter Bewerber. Letztlich wird eine Weitergabe der Namen der Bewerber wohl ebenfalls nicht erforderlich sein, da auch ohne sie eine eigene Eignungseinschätzung möglich sein dürfte. Jedenfalls lässt sich aus der Verpflichtung zur Verschwiegenheit der Ratsmitglieder kein Recht auf Einsichtnahme in alle Bewerbungen herleiten, sofern dies nicht i.S.v. § 14 DSGVO NRW erforderlich ist.

Selbst wenn der Rat nach der Hauptsatzung die Ernennung und Einstellung bestimmter Führungskräfte vornimmt, ist für die Ausschreibung einer Stelle ausschließlich der Bürgermeister zuständig, auch hinsichtlich des Letztentscheidungsrechts im personalvertretungsrechtlichen Mitwirkungsverfahren bezüglich der Ausschreibung gemäß § 3 Nr. 6 LPVG i.V.m. § 69 Abs. 6 LPVG (OVG NRW, Beschl. v. 02.12.1993 – 1 A 2714/92.PVL -, NWVBl. 1994, S. 218). Gleiches gilt auch für die einer Beamtenernennung vorausgehenden Maßnahmen der Personalauswahl (OVG NRW, Beschl. v. 29.07.1994 – 1 A 979/91.PVL -, NWVBl. 1995, S. 63).

d) Auswirkungen auf den Dienstbetrieb:

Bürgermeister Vedder hat sich in der Sitzung des Haupt- und Finanzausschusses ohne zwingende rechtliche Erfordernis bereit erklärt, für die in 2018 und 2019 zu besetzenden Amtsleitungen öffentlich auszusuchen, obwohl äußerst qualifizierte interne Bewerbungen vorliegen. Seitens der Verwaltungsleitung gibt dies zum Ausdruck, dass ein Konsens gefunden werden soll.

Durch diese Entscheidung wird im Bereich Ordnung und Soziales bedingt durch Resturlaub und Überstunden bereits zum 01.03.2018 eine personelle Vakanz im Bereich der Amtsleitung auftreten. Diese kann nur durch eine kommissarische Vertretung und durch Umverteilung von Aufgaben überbrückt werden. Ein komplettes Auffangen wird aber nicht möglich sein. Insoweit wird der Bereich auf die Kernarbeiten zurückgeführt.

Dem Rat der Gemeinde Südlohn ist seit langem bekannt, dass personelle Ausfälle in der Verwaltung zurückliegend mit dem Aufbau von erheblichen Überstunden aufgefangen worden sind. Dies ist aus Sicht der Verwaltungsleitung und der Personalvertretung nur noch eingeschränkt zumutbar. Daher werden Servicezeiten der Verwaltung heruntergefahren werden müssen, um diese erneute personelle Vakanz abzufedern.

Dies wird verträglich für den Bürger gestaltet. Die Möglichkeit, Termine außerhalb der Geschäftszeiten zu vereinbaren, ist davon nicht betroffen.

e) Auswirkungen auf den Entwurf des Stellenplanes:

Nach § 8 Abs.1 GemHVO NRW sind im Stellenplan alle im kommenden Haushaltsjahr **erforderlichen** Stellen der Beamten und der nicht nur vorübergehend tariflich Beschäftigten auszuweisen. Der Stellenplan ist gemäß § 74 Abs. 2 GO NRW einzuhalten. Es sind die **erforderlichen Stellen** auszuweisen, unabhängig davon, ob diese besetzt sind oder nicht.

Der Stellenplan bildet die rechtliche Grundlage für die Art und Zahl der Stellen, die in der Gemeindeverwaltung besetzt werden dürfen. Zudem ist er Grundlage für die Personalwirtschaft einer Gemeinde. Eine nachträgliche z.B. unterjährige Änderung ist nur im Wege des Erlasses einer Nachtragsatzung möglich. Daraus folgt auch, dass Ernennungen (u.a. Einstellungen von Beamten) unzulässig sind, wenn keine Planstelle zur Verfügung steht. Auch der Rat ist hieran gebunden, wenn er von seinem Mitwirkungsrecht bei Bediensteten in Führungspositionen Gebrauch macht. Er kann nur in eine **freie Beförderungsstelle** befördern. Verfügbare freie Stellen liegen erst vor, wenn die bisherigen Stelleninhaber formell in den Altersruhestand versetzt wurden.

Die von der Politik gewünschte Ausschreibung der Stellen bedingt daher eine Anpassung des Stellenplanentwurfes 2018 wie aus der Anlage B ersichtlich. Die Anlage A stellt den Verwaltungsentwurf laut Personalentwicklungskonzept dar. Weitere Erläuterungen können den beiden Entwürfen entnommen werden.

### **Finanzielle Auswirkungen:**

Sofern eine zeitnah notwendige Nachbesetzung mit externen Bewerbern erfolgt, entstehen zusätzliche Personalkosten, die im bisherigen Personalentwicklungskonzept der Verwaltung nicht vorgesehen waren. Dies in Abhängigkeit von der tatsächlichen Bewerberlage und dem vom Bürgermeister noch abschließend zu regelnden Aufgabenzuschnitt der künftigen Amtsleiterstellen.

Die Umsetzung der sehr tiefgehenden Personalplanungen der Verwaltung laut Konzept würden langfristig – sofern nicht weitere zusätzliche Aufgabenübertragungen an die Verwaltung erfolgen- zu einer dauerhaften Kostenersparnis führen.

### ***Beschlussempfehlung***

1.)

Der Stellenplan 2018 wird gem. der **Anlage A** beschlossen.

Dem Personalentwicklungskonzept der Gemeinde Südlohn laut Vorlagen-Nr. 171/2017 vom 13.12.2017 wird zugestimmt.

Hinsichtlich der dort vorgesehenen Nachbesetzung der Leitungsstellen wird das Einvernehmen gem. § 13 Abs. 2 S. 1 der Hauptsatzung der Gemeinde Südlohn in der Fassung vom 22.12.2016 erteilt.

#### oder alternativ

2.)

Der Stellenplan 2018 wird gem. der **Anlage B** beschlossen.

Die Amtsleiterstellen Ordnung- und Soziales und Finanzen und Liegenschaften werden zeitnah öffentlich ausgeschrieben. Die Verwaltung wird nach Beendigung des Auswahlverfahrens dem Rat für die beiden Amtsleiterpositionen einen Besetzungsvorschlag unterbreiten und damit das Einvernehmensverfahren gem. § 13 Abs. 2 S. 1 der Hauptsatzung i.V.m. § 73 Abs. 3 Satz 2 GO NRW in einer der nächsten Ratssitzungen einleiten.

Vedder

Stöttke