

ANFRAGE / ANTWORT

öffentlich

Einreicher: Herr Boks

Nr.:AF-81-2024

Verfasser: Herr Boks

Datum: 28.10.2024

Stellenplan

Im Hinblick auf die vorletzte und letzte Sitzung des Stadtrates und die dort beschlossenen Vorlagen, die direkt zur Folge haben, dass genehmigte Stellenpläne grundsätzlich in Frage gestellt werden, habe ich folgende Anfrage:

Kann vom Stadtrat eine Personalstelle der Stadtverwaltung gestrichen werden, wenn sie im genehmigten Stellenplan vorgesehen ist?

Nach meiner Auffassung kann der Stadtrat eine bereits genehmigte Stelle streichen oder ändern, was allerdings eine formelle Änderung des Stellenplans erfordert. In der Regel dürfte dies durch eine gesonderte Entscheidung oder aber durch eine Nachtragshaushaltssatzung erfolgen, die den bestehenden Stellenplan ändern. Zudem dürften rechtliche Vorgaben einzuhalten sein, die erfüllt werden müssen, z. B. gesetzliche Ausgaben der Stadt, die eine Mindestzahl von Mitarbeitern erfordern. Zudem stellt sich die Frager, ob die Personalvertretung einzubeziehen ist, wenn es um eine Änderung im Stellenplan geht.

Federführendes Amt: Hauptamt

Verfasser: Roy Radünzel

Datum: 18.11.2024

Der Stellenplan ist gem. § 101 Abs. 1 S. 3 KVG LSA im Haushaltsplan enthalten, der wiederum gem. § 101 Abs. 1 S. 1 KVG LSA Teil der Haushaltssatzung ist. Damit hat auch der Stellenplan selbst Satzungsqualität. Er ist, bis auf bestimmte Ausnahmen, unterjährig nur per Nachtragshaushalt gem. § 103 KVG LSA zu ändern. Insofern ist die Annahme des Fragestellers weitestgehend korrekt.

Gem. § 76 Abs. 1 S. 1 KVG LSA bestimmen die Kommunen im Stellenplan die Stellen ihrer Beamten sowie ihrer nicht nur vorübergehend beschäftigten Arbeitnehmer, die für die Erfüllung der Aufgaben im Haushaltsjahr erforderlich sind. Insofern bietet sich für den Stadtrat in erster Linie die Aufgabenkritik an, um die Größe des Personalkörpers zu steuern.

Der Stadtrat hat im Rahmen der Verabschiedung der Haushaltssatzung jedoch auch die Möglichkeit, bestimmte freie Stellen zu streichen, um eine Wiederbesetzung zu verhindern. Er kann ebenso gem. § 5 Abs. 3 S. 1 KomHVO Planstellen als „künftig wegfallend“ (kw) bezeichnen, wenn es nach seinem Befinden keinen Bedarf gibt. Dies findet jedoch seine Grenzen in Stellen, die aufgrund gesetzlicher Vorgaben vorzuhalten sind (allgemein § 75 Abs. 1 KVG LSA und speziell z.B. Gleichstellungsbeauftragte gem. § 78 KVG LSA).

Daher ist ein allgemeiner Beschluss des Stadtrates, alle freiwerdenden Stellen wegfallen zu lassen, als rechtswidrig zu beurteilen.

Der Personalrat ist in der reinen Stellenbemessung nicht zu beteiligen. Dies obliegt dem Organisationsrecht der Dienststelle, also der Stadt Wernigerode. § 69 PersVG LSA sieht jedoch die Mitbestimmung des Personalrates in Rationalisierungs-, Technologie- und Organisationsangelegenheiten vor. Ebenso bestimmt der Personalrat gem. § 67 Abs. 1 Nr. 10 PersVG LSA bei Kündigungen von Arbeitnehmern mit Maßnahmen, die der Mitbestimmung des Personalrates unterliegen, bedürfen nach § 61 Abs. 1 PersVG LSA seiner Zustimmung. Im Fall einer Ablehnung kommen dann Einigungsverfahren bei übergeordneten Stellen zum Tragen.