



BS-Beschluss öffentlich
B404-15/16

öffentlich: Ja

Drucksachen-Nr.: 06/630.1

Erfassungsdatum: 09.09.2016

Beschlussdatum:
10.10.2016

Einbringer:

Oberbürgermeister, Amt 10

Beratungsgegenstand:

Schaffung von Beamtenplanstellen in der Universitäts- und Hansestadt Greifswald 2017 - 2018

Beratungsfolge Verhandelt - beschlossen	am	TOP	Abst.	ja	nein	enth.
Senat	05.04.2016	5.8				
Ausschuss für Finanzen, Liegenschaften und Beteiligungen	25.04.2016	6.7		10	4	1
Hauptausschuss	09.05.2016	6.7	auf TO der BS gesetzt	mehrheitlich	1	0
Bürgerschaft	23.05.2016	8.9	vertagt			
Rechnungsprüfungs- ausschuss	16.06.2016	4.1	zur Kenntnis genommen			
Hauptausschuss	27.09.2016	5.14	auf TO der BS gesetzt	mehrheitlich	2	0
Bürgerschaft	10.10.2016	6.7		mehrheitlich	6	4

Birgit Socher
Präsidentin

Beschlusskontrolle:	Termin:

Haushalt	Haushaltsrechtliche Auswirkungen?		Haushaltsjahr
Ergebnishaushalt	Ja <input checked="" type="checkbox"/>	Nein: <input type="checkbox"/>	2017 ff.
Finanzhaushalt	Ja <input checked="" type="checkbox"/>	Nein: <input type="checkbox"/>	2017 ff.

Beschlussvorschlag

Die Bürgerschaft beschließt, die Stellen der nachfolgenden Tabelle im Stellenplan 2017-2018 in Beamtenplanstellen umzuwandeln.

lfd. Nr.	Org.-Nr.	Abteilung/Einrichtung	Bezeichnung der Stelle	LaufbGr./Einstiegsamt
1	10.01.00.001.0	Organisation	Abteilungsleiter/in	LaufbGr. 2, 1. Einstiegsamt
2	14.00.00.002.0	Rechnungsprüfungsamt	Technische/r Prüfer/in	LaufbGr. 2, 1. Einstiegsamt
3	14.00.00.003.0	Rechnungsprüfungsamt	Prüfer/in	LaufbGr. 2, 1. Einstiegsamt
4	20.02.01.002.0	Stadtkasse und Vollstreckung	Stellv. Kassenverwalter/in/ SB Vollstreckung	LaufbGr. 2, 1. Einstiegsamt
5	32.03.00.002.0	Ordnungsamt	SB Meldewesen	LaufbGr. 2, 1. Einstiegsamt
6	60.01.00.007.0	Bauverwaltung	SB Beitragswesen	LaufbGr. 2, 1. Einstiegsamt
7	60.04.00.001.0	Untere Bauaufsichtsbehörde	Leiter/in untere Bauaufsichtsbehörde	LaufbGr. 2, 1. Einstiegsamt

Sachdarstellung/ Begründung

Mit Bürgerschaftsbeschluss vom 08.12.2014 (B127-04/14) wurde auf Basis des „Konzeptes zur Schaffung von Beamtenplanstellen in der Universitäts- und Hansestadt Greifswald ab 2015“ die planmäßige, sukzessive Ausweisung von Beamtenplanstellen begonnen. Insbesondere dient diese der Bindung und Entwicklung qualifizierter Nachwuchskräfte, der Anpassung der Anzahl von Beamtenplanstellen an den Umfang der wahrzunehmenden hoheitlichen Aufgaben der Stadt Greifswald und der Erfüllung solcher Aufgaben, die aus Gründen der Sicherung des Staates oder des öffentlichen Lebens nicht ausschließlich Personen übertragen werden dürfen, die in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis stehen.

Die Sachdarstellung des Beschlusses vom 08.12.2014 erörterte, dass in zukünftigen Jahren jeweils eine gesonderte Beschlussfassung der Bürgerschaft über die in nachfolgenden Stellenplänen umzuwandelnden Stellen erfolgen soll. Diesem Zweck dient die vorliegende Beschlussfassung.

Zur weiteren Sachdarstellung wird auf die Unterlagen zum Beschluss B127-04/14 verwiesen.

Finanzierung

Langfristig werden in den Finanzhaushalten Mehrauszahlungen durch Beihilfeumlagen auf Basis der jeweils aktuellen Ruhestandsbeamten erwartet. Die Umlage pro Ruhestandsbeamten lag im Jahr 2015 bei ca. 5100 €/Jahr. Im Ergebnishaushalt werden Mehrbelastungen durch erhöhte jährliche Aufwendungen für Rückstellungen erwartet. In der Bilanz ergibt sich eine Minderung des Eigenkapitals durch die kumulierten Rückstellungen für Versorgungsansprüche. Zur weiteren Sachdarstellung wird auf die Unterlagen zum Beschluss B127-04/14 verwiesen.

	Teilhaushalt	Produkt-Sachkonto	Bezeichnung	Betrag in €
1	2	11200	Personal	

	HHJahr	Planansatz HHJahr in €	gebunden in €	Über-/ Unterdeckung nach Finanzierung in €
1				

	HHJahr	Produkt-Sachkonto Deckungsvorschlag	Deckungsmittel in €
1			

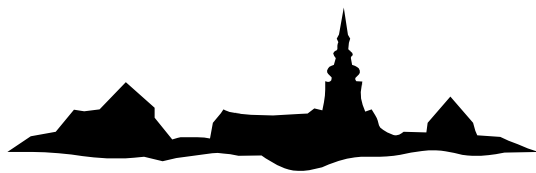
FolgekostenJa Nein:

	HHJahr	Produkt-Sachkonto	Planansatz in €	Jährl. Folgekosten für	Betrag in €
--	--------	-------------------	--------------------	------------------------	-------------

Anlagen:

Konzept zur Schaffung von Beamtenplanstellen in der Universitäts- und Hansestadt Greifswald ab 2015

Konzept zur Schaffung von Beamtenplanstellen in der Universitäts- und Hansestadt Greifswald ab 2015



Universitäts- und Hansestadt Greifswald Haupt-
und Personalamt, 13.10.2014

Anmerkung: Werden Personenbezeichnungen aus Gründen der besseren Lesbarkeit lediglich in der männlichen oder weiblichen Form verwendet, so schließt dies das jeweils andere Geschlecht mit ein.

1. Gesetzliche Grundlagen der Verbeamtung

Ausübung hoheitsrechtlicher Befugnisse (sogenannter Funktionsvorbehalt)

Die Basis für die Ernennung von Berufsbeamten bildet das Grundgesetz. Gemäß Art. 33 Abs. 4 des Grundgesetzes ist die Ausübung hoheitsrechtlicher Befugnisse als ständige Aufgabe in der Regel Angehörigen des öffentlichen Dienstes zu übertragen, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnis (Beamtenverhältnis) stehen. Hoheitsrechtliche Befugnisse werden regelmäßig bei der Anwendung öffentlich-rechtlicher Vorschriften ausgeübt, bei denen die Verwaltung gegenüber Bürgern einseitig - d.h. von oben herab bzw. hoheitlich - Regelungen treffen oder vollziehen kann. Dem Grundgesetz entsprechend lautet § 3 Abs. 2 des Beamtenstatusgesetzes:

„Die Berufung in das Beamtenverhältnis ist nur zulässig zur Wahrnehmung

1. hoheitsrechtlicher Aufgaben oder
2. solcher Aufgaben, die aus Gründen der Sicherung des Staates oder des öffentlichen Lebens nicht ausschließlich Personen übertragen werden dürfen, die in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis stehen.“

Sicherung des öffentlichen Lebens

Die Berufung in das Beamtenverhältnis ist auch zur Wahrnehmung von Aufgaben zulässig, die aus Gründen der Sicherung des Staates oder des öffentlichen Lebens nicht ausschließlich Personen übertragen werden dürfen, die in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis stehen (§ 3 Abs. 2 Nr. 2 Beamtenstatusgesetz). Dies ist bspw. bei Mitarbeitern anzunehmen, deren Entscheidungen regelmäßig von erheblicher Tragweite sind, so dass eine dem Wohle der Allgemeinheit verpflichtete Ausübung unverzichtbar ist (Verringerung der Gefahr unberechtigter Einflussnahme, da Unkündbarkeit des Amtsträgers) oder Aufgaben, deren Erfüllung unaufschiebbar ist, um wesentliche Funktionen des öffentlichen Lebens aufrecht zu erhalten oder die Sicherheit des Staates zu gewährleisten (kein Streikrecht für Beamte; Beamte sind verpflichtet, auch ohne Besoldung Dienst über die regelmäßige Arbeitszeit zu tun, wenn dringende dienstliche Belange es erfordern).

Spezialgesetzlich geregelte Beamtenstellen

Neben den vorgenannten allgemeinen rechtlichen Grundlagen für die Ausweisung von Beamtenstellen kann durch gesetzliche Regelung die Erfüllung spezieller Aufgaben durch Beamte vorgeschrieben sein. Hier hat bereits der Gesetzgeber deren Wahrnehmung im Beamtenverhältnis zur Sicherung des Staates oder des öffentlichen Lebens als unabdingbar beurteilt. Beispielhaft seien hier der Beamtenstatus von Bediensteten der Berufsfeuerwehr (§ 8 Abs. 2 Brandschutz- und Hilfeleistungsgesetz M-V) bzw. des Leiters des Rechnungsprüfungsamtes (§ 2 Abs. 3 Satz 1 Kommunalprüfungsgesetz) erwähnt.

Beamtenverhältnis

Das Beamtenverhältnis ist ein öffentlich-rechtliches Dienst- und Treueverhältnis. Damit verbunden sind hergebrachte Beamtenpflichten, wie z.B. Rechts- und Gesetzestreue, unparteiische Amtsführung, Gehorsamspflicht, Treuepflicht, Unbestechlichkeit und Uneigennützigkeit, parteipolitische Neutralität. Auch wenn diese Grundsätze allgemein auch von Beschäftigten im Angestellten-Dienstverhältnis erwartet werden, sichert eine statusrechtliche Absicherung als Beamter auf Lebenszeit einen erhöhten Schutz vor unberechtigter Einflussnahme Dritter auf die Amtsausübung.

Die Ausweisung von Beamtenplanstellen bringt in der Gesamtheit betrachtet folgende wesentliche Vorteile mit sich:

- Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeber - größeres Fachkräfteangebot
- hohes Qualifikationsniveau durch normierte Laufbahnvoraussetzungen
- kein Streikrecht für Beamte, d.h. Sicherstellung wesentlicher Funktionen bei Tarifkonflikten

2. Situation bei der Universitäts- und Hansestadt Greifswald

Im Rahmen der Aufgaben des eigenen und übertragenen Wirkungskreises werden in vielen Bereichen der Stadtverwaltung hoheitsrechtliche Befugnisse ausgeübt. Aktuell werden diese, in Abweichung vom verfassungsrechtlichen Funktionsvorbehalt, überwiegend nicht von Beamten, sondern von Tarifbeschäftigten wahrgenommen. Die Ausweisung von Beamtenstellen bleibt im Stellenplan der Universitäts- und Hansestadt Greifswald derzeit weitestgehend auf die spezialgesetzlich vorgeschriebenen Stellen beschränkt (Leiter/in Rechnungsprüfungsamt, Bedienstete der Berufsfeuerwehr, Wahlbeamte).

Das Innenministerium des Landes M-V hat im Juni 2013 gegenüber den Kommunen des Landes signalisiert, bei zukünftigen Haushalts- und Stellenplangenehmigungen verstärkt auf die Einhaltung des Funktionsvorbehaltes zu achten.

Das Innenministerium hält insbesondere die Ausweisung folgender Beamtenstellen für geboten:

- Vertreter des Leiters des Rechnungsprüfungsamtes
- Leiter des Ordnungsamtes (in Greifswald bereits Beamtenstelle)
- Vertreter des Leiters des Ordnungsamtes
- Standesbeamte
- Mitarbeiter, welche in größerem Umfang mit der Erhebung von Gebühren, Abgaben, Steuern oder Kassengeschäften befasst sind
- Dienstkräfte, die zur Ausübung unmittelbaren Zwanges ermächtigt sind (z.B. Mitarbeiter der Vollstreckungs- bzw. Ordnungsbehörde)

3. Gründe für die Schaffung von Beamtenplanstellen

Rechtliche Gründe

Neben den o.g. allgemeinen rechtlichen Vorteilen können mit der Schaffung von Beamtenstellen die rechtlichen Vorgaben des Grundgesetzes und des Beamtenstatusgesetzes im Stellenplan der UHGW umgesetzt werden, insbesondere der verfassungsrechtliche Funktionsvorbehalt zur Ausübung hoheitsrechtlicher Befugnisse. Entsprechenden Maßnahmen der Kommunalaufsicht des Innenministeriums M-V kann somit vorgebeugt werden.

Personalwirtschaftliche Gründe

Neben rechtlichen Gründen zur Schaffung von Beamtenstellen sprechen vor allem Gründe einer nachhaltigen Personalentwicklung für eine Ausweisung von Beamtenstellen. Bis Ende 2023 erreichen über 300 Mitarbeiter der UHGW das Renten- bzw. Ruhestandsalter, darunter ca. 100 Mitarbeiter der Kernverwaltung. Auch bei Fortführung eines moderaten Stellenabbaus werden damit in den kommenden 10 Jahren mehr als ein Drittel aller Stellen der UHGW nachzubesetzen sein.

Dies erfordert eine gezielte Nachfolgeplanung, Fachkräftebindung sowie Nachwuchsgewinnung und -förderung. Vergleichbar der Diskussion um den Lehrermangel auf Länderebene hat in Folge des demografischen Wandels auch auf kommunaler Ebene der „Wettbewerb um kluge Köpfe“ begonnen. Beamtenstellen erhöhen die Attraktivität der Universitäts- und Hansestadt Greifswald als Arbeitgeberin und erleichtern die Bindung und Gewinnung von Fach- und Führungskräften.

Beamtenstellen bieten den Vorteil, dass Bewerber anderer Verwaltungen die Möglichkeit zur Einstellung bei der Universitäts- und Hansestadt Greifswald ohne Verlust ihres Beamtenstatus haben. Zudem hat die Stadtverwaltung seit 2007 die Ausbildung von Beamtenanwärtern/innen an der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung, Polizei und Rechtspflege Mecklenburg-Vorpommern in Güstrow aufgenommen. Diese stellt die einzige grundständige Berufsausbildung dar, die zielgerichtet auf eine kommunale

Verwaltungstätigkeit der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt vorbereitet und damit auf die speziellen Qualifikationsanforderungen der Kommunen zugeschnitten ist.

Dieser Vorbereitungsdienst erfolgt bereits obligatorisch im Beamtenverhältnis auf Widerruf, da er für eine spätere Übernahme in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit konzipiert und ausgelegt ist. Nach dreijährigem Studium erreichen die Absolventinnen/en den Abschluss „Bachelor of Laws - Öffentliche Verwaltung“ und erwerben somit die Befähigung für die Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (ehemals gehobene Beamtenlaufbahn). Vergleichbare Studiengänge für Angestellte des öffentlichen Dienstes existieren nicht, so dass Angestellte nur über Fortbildungsmaßnahmen für die speziellen Anforderungen des öffentlichen Dienstes qualifiziert werden können.

Bislang erschwert die geringe Anzahl an Beamtenplanstellen die Möglichkeit einer Übernahme in Beamtenverhältnisse, die Aussicht auf eine entsprechende berufliche Entwicklung und somit die dauerhafte Bindung dieser bestens qualifizierten Nachwuchskräfte. Daher wird angestrebt, jeweils Beamtenplanstellen in ausreichender Anzahl vorzuhalten, um Beamtenanwärtern der Universitäts- und Hansestadt Greifswald unmittelbar im Anschluss bzw. innerhalb von 3 Jahren nach erfolgreicher Laufbahnprüfung eine Berufung in ein Beamtenverhältnis anbieten zu können. Solange dies nicht realisierbar ist, weil noch keine Stellen frei sind, die in Beamtenstellen umgewandelt werden können, sollen ihnen übergangsweise unbefristete Arbeitsverträge als Tarifbeschäftigte mit der Aussicht auf spätere Verbeamtung angeboten werden.

4. Obergrenzen zur Ausweisung von Beamtenplanstellen

Bei der Umwandlung in Beamtenplanstellen sind die Obergrenzen für Beförderungssämter gemäß Kommunalen Stellenobergrenzen-Landesverordnung M-V (KomStOVO M-V) zu beachten. Aus diesen Obergrenzen ergibt sich ein sogenannter „Beamtenkegel“, der die idealisierte Form der Verteilung der Beamtenstellen darstellt. Das bedeutet, dass die Anzahl der jeweiligen Stellen mit zunehmender Höhe der Besoldungsgruppe abnehmen soll.

Ein solcher Beamtenkegel scheint auch aus personalwirtschaftlicher Sicht geboten, da hier eine höhere Anzahl an Ämtern mit Eingangsbesoldung oder mit mittleren Besoldungsgruppen für Nachwuchs- bzw. Fachkräfte vorgehalten wird. Hingegen stehen Aufstiegsämter für Führungspositionen in geringerer Anzahl zur Verfügung.

5. Schaffung eines Beamtenkegels bei der UHGW

Zur Umwandlung geeignete Stellen

Bei allen Planstellen der UHGW erfolgt künftig die Beurteilung, ob eine Umwandlung laut Funktionsvorbehalt oder zur Sicherung des Staates bzw. des öffentlichen Lebens geboten ist. Um die Summe von Beamtenstellen auf eine maßvolle Gesamtzahl zu beschränken, liegt der Schwerpunkt auf Stellen, welche in hohem Maße hoheitliche Befugnisse mit großer Eingriffswirkung verantworten oder deren Entscheidungsbefugnisse regelmäßig erhebliche rechtliche oder finanzielle Auswirkungen für die Universitäts- und Hansestadt Greifswald nach sich ziehen.

Soweit ein Ermessensspielraum besteht, soll die Auswahl umzuwandelnder Stellen eine systematische Personalentwicklung im Rahmen der Beamtenlaufbahnen zulassen. Das heißt, dass sowohl die Anzahl von Einstiegs- und Beförderungssämtern als auch die Verteilung auf die einzelnen Ämter und Abteilungen am Ziel einer nachhaltigen Fach- bzw. Führungskräftegewinnung und -förderung orientiert sein müssen. Anlage 1 weist die für eine Umwandlung geeigneten Stellen auf Basis des Stellenplans 2013 aus. Ohne die spezialgesetzlich vorgegebenen Stellen (Wahlbeamte, Berufsfeuerwehr, Leiter Rechnungsprüfungsamt) sind danach insgesamt 99 Stellen als Beamtenstellen geeignet (inklusive 6 bereits ausgewiesener Beamtenstellen). Zukünftige Änderungen können sich im Rahmen der Fortschreibung von Aufgaben, Strukturen und Stellenplänen ergeben.

Sukzessive Umsetzung des Konzeptes

Die Berufung in ein Beamtenverhältnis ist an strengere Voraussetzungen geknüpft als dies bei Tarifbeschäftigten der Fall ist. Aktuell erfüllen viele Inhaber potentieller Beamtenstellen die Voraussetzungen für eine Verbeamtung nicht (u.a. Lebensalter, Laufbahnbefähigung). Eine kurzfristige Umwandlung erscheint bei der Mehrheit der Stellen daher nicht zweckmäßig. Vielmehr soll die Umwandlung von geeigneten Stellen regelmäßig mit dem Freiwerden und der Nachbesetzung der Stellen verbunden werden (z.B. bei Renteneintritt des Stelleninhabers). Geeignete Stellen sollen zu diesem Zweck durch Beschluss der Bürgerschaft 1-2 Jahre vor einer voraussichtlichen Neubesetzung in Beamtenplanstellen umgewandelt werden.

Wo geeignete Stellen durch Nachwuchskräfte bereits besetzt sind und diese die beamtenrechtlichen Voraussetzungen erfüllen, soll im Sinne der Bindung jungen, qualifizierten Personals ebenfalls eine Umwandlung in Beamtenplanstellen und im Anschluss die Ernennung der Stelleninhaber erfolgen.

Statt der sprunghaften Erhöhung von Beamtenstellen führt dieses Vorgehen zu einer sukzessiven Ernennung von Beamten. Damit wird die Ausweisung eines Beamtenkegels über einen Zeitraum von ca. 40 Jahren (eine Erwerbsgeneration) gestreckt und die Anzahl der jährlichen Umwandlungen relativiert sich.

6. Finanzielle Auswirkungen

Umlagesystem für Versorgungsleistungen

Die Universitäts- und Hansestadt ist als kommunale Gebietskörperschaft Pflichtmitglied im Kommunalen Versorgungsverband M-V (VM-V). An den VM-V wird zur Absicherung der aktuellen Versorgungsbezüge aller kommunalen Ruhestandsbeamten in M-V sowie zum Aufbau von Rücklagen für künftige Versorgungsverpflichtungen eine Umlage gezahlt. Bemessungsgrundlage für die Umlage sind die im Umlagezeitraum jeweils aktiven Beamten eines Dienstherrn. Die Höhe der Umlage ist hierbei u.a. vom Lebensalter bei Verbeamtung abhängig, so dass sich frühe Verbeamtungen umlagemindernd auswirken (Verbeamtung bis zum 30. Lebensjahr = geringster Umlagegrundbetragsatz, d.h. 100 %; Verbeamtung erst mit 45 Jahren = 180 %).

Zur Absicherung von aktuellen Leistungen der Krankenbeihilfe aller kommunalen Beamten in M-V (Aktive bzw. Pensionäre) wird an den VM-V eine Beihilfeumlage gezahlt. Bemessungsgrundlage für die Beihilfeumlage ist die jeweilige Anzahl an aktiven Beamten bzw. Ruhestandsbeamten. Da für die Beihilfeumlage auch Ruhestandsbeamte in die Bemessung einbezogen werden, sind die hieraus resultierenden Auszahlungen in einen Langzeitvergleich zwischen Beamten und Tarifbeschäftigten einzubeziehen. Aktuell beträgt die Umlage je Ruhestandsbeamten ca. 3500 €/Jahr. Diese weitergehende Zahlungsverpflichtung trifft die UHGW mit Erreichen des jeweiligen Ruhestandsalters der zu verbeamtenden Mitarbeiter, d.h. sie wird erst in einem Zeitraum von ca. 25-45 Jahren auszahlungswirksam, sie ist bei einer finanziellen Gesamtbetrachtung jedoch zu berücksichtigen.

Soweit die demografische Entwicklung langfristig zu allgemeinen Steigerungen des Umlagebedarfes bei der Beamtenversorgung führen könnte, stehen diesem Risiko auch auf Seiten der Tarifbeschäftigten potentielle Erhöhungen des Arbeitgeberbeitrages zur betrieblichen Zusatzversorgung und zur gesetzlichen Renten-, Kranken- bzw. Pflegeversicherung gegenüber.

Auswirkungen im Finanzhaushalt

Die Finanzierung von Beamten im aktiven Dienst richtet sich nach gesetzlichen Besoldungsregelungen. Die Beamtenbesoldungen der Besoldungstabellen einschließlich etwaiger Familienzuschläge liegen hierbei überwiegend unter den Tabellenentgelten

vergleichbarer Tarifbeschäftigter. Zusätzlich sind auf Basis der Anzahl aktiver Beamter Umlagen für Versorgungsleistungen und Krankenbeihilfen zu zahlen. Bei Tarifbeschäftigten treten die Arbeitgeberanteile an den Sozialversicherungsbeiträgen hinzu. Im Regelfall übersteigt die monatliche Umlagebemessung auf Basis eines Beamten die Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung eines vergleichbaren Tarifbeschäftigten.

Allumfassende Kostenvergleiche zwischen Beamten und Tarifbeschäftigten lassen sich auf Grund der Vielzahl individueller Fallgestaltungen nicht ziehen. Typische Fallkonstellationen führen im langjährigen Vergleich zu folgenden Ergebnissen.

- Fallkonstellation Nr. 1: Bei früher Verbeamtung und Einstieg in eine niedrige Besoldungsgruppe und -stufe der entsprechenden Beamtenlaufbahn kommt es in der Summe dieser Fälle durch die aktiven Dienstjahre voraussichtlich nicht zu Mehrauszahlungen gegenüber Tarifbeschäftigten.
- Fallkonstellation Nr. 2: Bei später Verbeamtung und einem Einstieg in eine höhere Besoldungsgruppe und -stufe der entsprechenden Beamtenlaufbahn kommt es in der Summe dieser Fälle durch die aktiven Dienstjahre zu Mehrauszahlungen gegenüber Tarifbeschäftigten.

Die Fallkonstellation Nr. 1 stellt bei systematischer Ausweisung eines Beamtenkegels die Mehrheit der Fälle dar. In der Summe der Beamtenstellen ist davon auszugehen, dass durch die aktiven Dienstjahre keine Mehrbelastungen im Finanzhaushalt zu erwarten sind.

Im Gegensatz zu Tarifbeschäftigten fallen durch Beamte nach der aktiven Dienstzeit jedoch weiterhin Auszahlungen in Form von Beihilfeumlagen an. Von einer Mehrbelastung des Finanzhaushaltes in Höhe der jährlichen Beihilfeumlagen (aktuell ca. 3500 €/Ruhestandsbeamten) ist auszugehen, wobei diese abhängig vom jeweiligen Ruhestandseintritt im Regelfall erst in ca. 35 Jahren im Finanzhaushalt wirksam werden.

Rückstellungen - Auswirkungen im Ergebnishaushalt

Die Gemeindehaushaltsverordnung M-V schreibt den Kommunen - trotz der Umlagefinanzierung der Versorgungs- und Beihilfeleistungen - Rückstellungen für erworbene Versorgungsansprüche in Höhe ihres Barwertes (abgezinste Teilwerte) vor. Begründet wird dies damit, dass Versorgungsansprüche von Beamten unmittelbar gegenüber dem Dienstherrn (nicht gegenüber dem VM-V) bestehen. Damit soll die Absicherung der Versorgungsansprüche für den Fall erfolgen, dass die Versorgung über den VM-V zu einem zukünftigen Zeitpunkt nicht gewährleistet werden kann (Ausfallhaftung) oder Versorgungsleistungen vom VM-V in Ausnahmefällen nicht in voller Höhe zu gewähren sind.

Bei der Ausweisung eines Beamtenkegels mit einer entsprechenden Mindestanzahl an Planstellen beeinflussen die jährlichen Aufwendungen für Rückstellungen den Ergebnishaushalt damit in wesentlicher Höhe. Diese Aufwendungen können im Einzelfall stark variieren (abhängig von Besoldung, Alter, Verbeamtungsalter usw.). Als Anhaltswert werden die jährlichen Aufwendungen für Rückstellungen im Mittel auf mindestens 10-15 T€/Beamtenstelle geschätzt. Über die aktive Beamtenzeit kumulieren sich die entsprechenden Rückstellungen für einen Beamten und mindern somit das bilanzielle Eigenkapital.

Mit Wegfall der Versorgungspflicht gegenüber dem jeweiligen Beamten, sprich durch Leistungsgewährung durch den VM-V oder im Todesfall, werden die Rückstellungen des einzelnen Beamten in späteren Haushaltsjahren wieder aufgelöst und als Ertrag bzw. aufwandsmindernd im Ergebnishaushalt verbucht. Bei der dauerhaften Etablierung eines Beamtenkegels bildet sich durch den permanenten Auf- und Abbau bei den Rückstellungen ein relativ fixer Sockelbetrag an Rückstellungen, der auf ca. 500 T€/Beamtenstelle geschätzt wird.

Zusammenfassung

Ziel und finanzielle Auswirkungen

Mit der systematischen Ausweisung eines Beamtenkegels soll eine zukunftsfähige Personalentwicklung und damit eine nachhaltige Aufgabenerfüllung gefördert werden. Zudem werden bestehende gesetzliche Vorgaben im Stellenplan der UHGW umgesetzt und einer Intervention der Kommunalaufsicht vorgebeugt.

In zukünftigen Finanzhaushalten (Beginn in etwa 35 Jahren) werden Mehrauszahlungen durch Beihilfeumlagen auf Basis der jeweils aktuellen Ruhestandsbeamten erwartet. Im Ergebnishaushalt werden wesentliche Mehrbelastungen durch erhöhte jährliche Aufwendungen für Rückstellungen erwartet. In der Bilanz ergibt sich eine Minderung des Eigenkapitals durch die kumulierten Rückstellungen für Versorgungsansprüche. Die jährlichen Effekte werden jedoch durch die Umsetzungsdauer von ca. 40 Jahren abgemildert.