Zu § 6

1. Der Stellenplan als Bestandteil des Haushaltsplans hat Satzungsqualität erhalten. Er ist einzuhalten (Art. 44 GO, Art. 39 LKrO, Art. 35 BezO). Für die Sparkassen gilt Art. 64 Abs. 2 Satz 3 GO, Art. 58 Abs. 2 Satz 3 LKrO und Art. 12 Abs. V SpkG.

2. Der Stellenplan ist auf das jeweilige Haushaltsjahr abzustellen. Als Stellen des Haushaltsjahres sind nur Stellen einzusetzen, die im Haushaltsjahr voraussichtlich benötigt werden. Bei den Vergleichszahlen über die Stellenbesetzung des Vorjahres ist die tatsächliche Besetzung zu vermerken.
Die Stellen sind grundsätzlich nach der tatsächlichen Stellenbesetzung im Haushaltsjahr auszuweisen. Deshalb darf von § 6 Abs. 4 und 5 nur im Ausnahmefall Gebrauch gemacht werden. Regelmäßig wird es sich um Fälle handeln, in denen die Gründe für eine notwendige Abweichung bei der Aufstellung des Stellenplans nicht vorhersehbar waren oder in denen die Gründe für eine notwendige Abweichung im Laufe des Haushaltsjahres entfallen. Im Übrigen ist, abgesehen von Art. 68 Abs. 3 Nr. 2 GO, Art. 62 Abs. 3 Nr. 2 LKrO, Art. 60 Abs. 3 Nr. 2 BezO, bei Bedarf der Stellenplan durch einen Nachtragshaushalt zu ändern.

3. Der Funktionsvorbehalt für Beamte (Art. 33 Abs. 4 GG, Art. 5 BayBG) ist zu beachten. Freie oder freiwerdende Stellen von Angestellten oder Arbeitern, deren Aufgaben den Voraussetzungen des Art. 5 BayBG entsprechen, sollen in Beamtenstellen umgewandelt und mit Beamten besetzt werden. Soweit Angestellte oder Arbeiter Aufgaben wahrnehmen, die Beamten zu übertragen wären, und sie die persönlichen Voraussetzungen für die Übernahme in das Beamtenverhältnis erfüllen, sollen sie in das Beamtenverhältnis berufen werden, wenn nicht wichtige Gründe entgegenstehen. Freie oder freiwerdende Beamtenstellen, für welche die Voraussetzungen des Art. 5 BayBG nicht vorliegen, sollen in Stellen für Angestellte oder Arbeiter umgewandelt werden. Freie oder freiwerdende Beamtenstellen können gemäß § 6 Abs. 5 nur vorübergehend mit Angestellten oder Arbeitern besetzt werden.

4. Bei der Aufstellung des Stellenplans sind die besoldungs- und tarifrechtlichen Vorschriften zu beachten.

5. Die Stellen können mit mehreren Teilzeitbeschäftigten besetzt werden. Daneben können Beschäftigte auf mehreren Stellen geführt werden. Die Summe der Gehaltsbruchteile, die aus einer Stelle gezahlt werden, darf höchstens 1,0 betragen. Die Regelungen in Satz 1 und Satz 2 des Absatzes 5 können nebeneinander in Anspruch genommen werden.

6. Die Beschäftigung eines Angestellten oder Arbeiters gilt im Sinne der Absätze 1 und 6 als vorübergehend, wenn ihre Dauer auf nicht mehr als 6 Monate begrenzt ist.

7. Soweit möglich, soll bei Kw-Vermerken der Zeitpunkt des voraussichtlichen Wegfalls, bei Ku-Vermerken neben dem Zeitpunkt der Umwandlung auch das Ziel der Umwandlung angegeben werden. Ist eine solche Angabe an der jeweiligen Stelle bei der Aufstellung des Stellenplans nicht möglich, so muss die Verpflichtung zum Stellenabbau in einem Sammelvermerk im Stellenplan zum Ausdruck kommen.

8. Es bleibt unbenommen, neben dem Stellenplan einen gesetzlich nicht angesprochenen Plan auszuarbeiten, der die Personalentwicklung auf längere Sicht umreißt.