

Erläuterungen und Begründungen:**Personalbestand**

Mit Stand 31.12.2022 hat die Stadt Hilden insgesamt 1.104 (darin enthalten: 66 ehrenamtlich Beschäftigte - sog. Übungsleiterinnen und Übungsleiter) Personen beschäftigt. Betrachtet werden nur die 1.038 regulären Beschäftigten.

Der mit den Personalbestandsberichten seit dem 30.06.2021 etablierten Einteilung folgend, können die Beschäftigungsverhältnisse in drei Kategorien geclustert werden:

- 1) Beschäftigungsverhältnisse aus dem Stellenplan - Beamte und tariflich Beschäftigte
- 2) Ausbildungsverhältnisse
- 3) Sonstige Beschäftigungsverhältnisse

Darüber hinaus hat die Stadt Hilden Personalgestellungsverträge mit Zeitarbeitsfirmen für zwei Personen (zum 30.06.2022: 5) mit einer Personalkapazität von 1,0 vollzeitverrechneten Stellen (zum 31.12.2021: 3,5) abgeschlossen.

Im Einzelnen ergibt sich (ohne Zeitarbeit) folgendes Bild:

1) Beschäftigungsverhältnisse aus dem Stellenplan

Der Stellenplan 2022 umfasst 829,75 vollzeitverrechnete Soll-Stellen¹. Darin enthalten sind insgesamt 22 Stellen für Vertretungseinsätze, die nicht zur Erledigung von originären Aufgaben erforderlich sind und als zusätzliche Planstellen zur Flexibilisierung des Personaleinsatzes eingerichtet wurden und somit keinen Personalkostenansatz nach sich ziehen. Diese 22 Stellen teilen sich in 11 Stellen im allgemeinen Verwaltungsbereich, 10 im Bereich der Kindertagesstätten und eine Stelle im bautechnischen Bereich auf. Die bereinigte Soll-Personalkapazität liegt daher bei 807,75 für 2022. In dieser Personalkapazität sind leistungsgeminderte Dienstkräfte über s.g. Springerstellen vollständig berücksichtigt.

Die Teilzeitquote der Beschäftigten auf Planstellen beträgt 44 %; die durchschnittliche Arbeitszeit aller Beschäftigten auf Planstellen beträgt 79,53 %.

Von den Stellen laut Stellenplan für Beamte und tariflich Beschäftigte (829,75 VZÄ) waren gerundet 51 VZÄ zum 31.12.2022 vollumfänglich oder teilweise nicht besetzt.

Die Vakanzquote liegt somit bei 6,1 % und damit um 3,4 % niedriger als zum 30.06.2022 (9,5%) und um 0,2 % niedriger im Vergleich zum Vorjahresbericht mit Stichtag 31.12.2021 (6,3%). Damit konnte die mit Bericht vom 30.06.2022 formulierte Zielstellung, die Vakanzquote in den Bereich von 5-7 %² zu bringen, wieder realisiert werden.

2) Ausbildungskräfte

Zum 31.12.2022 bestanden 45 Ausbildungsverhältnisse im weiteren Sinne. Die Reduktion im Vergleich zum Vorjahreszeitraum 31.12.2021 (hier 50 Ausbildungsverhältnisse) ergibt sich aktuell durch ein Aussetzen der Erzieher/innenausbildung im Bereich der Offenen Ganztagschule, um die mit dem OGS-Konzept aus arbeitsmarkt- und finanzpolitischen Gründen formulierte Zielstellung, Teile der Erzieher/innenstellen in Fachkraftstellen umzuwandeln, verfolgen zu können. Diese Ausbildungsaktivitäten werden im Hinblick auf planbare Fluktuationen voraus. 2023 wieder aufgenommen.

¹ im Folgenden: Stellen = vollzeitverrechnete Stellen

² NRW-Durchschnitt in 2017 = 5,89 %, vgl. Färber, Gisela: Die Attraktivität des öffentlichen Dienstes, abgerufen am 19.07.2022 unter: <https://dopus.uni-speyer.de/frontdoor/deliver/index/docId/5388/file/FB-300.pdf>, S. 71

Von den 45 Ausbildungsverhältnissen im weiteren Sinne entfallen 37 auf reguläre Ausbildungsverhältnisse (Verwaltungsbereich, Brandmeisteranwärter/innen, Notfallsanitäter/innen, Erzieher/innen und weitere bedarfsorientiert ausgewählte Ausbildungsberufe) und 8 auf weitere Praktikanten- oder Freiwilligendienstverhältnisse.

3) Beschäftigungsverhältnisse neben dem Stellenplan

Über den Stellenplan hinaus bestanden zum Berichtsstichtag 62 Beschäftigungsverhältnisse. Die Beschäftigungsverhältnisse lassen sich wie folgt gruppieren:

Grund	Personen
Elternzeit / Beurlaubung	21
Anderw. Einsatz (Jobcenter / VHS)	3
Altersteilzeit und andere gleitende Ruhestandsübergänge in passiver Phase	4
Brandsicherheitswachen	12
befristete Beschäftigungsverhältnisse	22
Summe	62

Wie mit Bericht vom 30.06.2021 bereits avisiert, sollen befristete Beschäftigungsverhältnisse neben dem Stellenplan bis 31.12.2022 reduziert werden auf das Maß, das für die nur saisonal aufgerufene oder nicht im Vorfeld planbare Aufgabenerledigung notwendig ist. Zwar ist die Gesamtzahl der neben dem Stellenplan vorgehaltenen vollzeitverrechneten Personalkapazitäten seit dem 31.12.2021 von 8,09 auf 11,96 gestiegen. Hintergrund sind aber vom Land NRW geförderte Programme insbesondere im sozialen Bereich. Auf diese entfallen 6,52 VZÄ. Diese herausgerechnet, konnte die Anzahl der neben dem Stellenplan vorgehaltenen befristeten Beschäftigungsverhältnisse auf 5,44 zum 31.12.2022 reduziert werden.

Rechnet man die besetzten Planstellen, die befristeten Beschäftigungsverhältnisse neben dem Stellenplan sowie die Zeitarbeitskräfte zusammen, kann die Stadt Hilden 785,19 Personaleinsätze für 829,75 Planstellen aufweisen. Die durch Hinzurechnung von Zeitarbeitskräften und befristet Beschäftigten neben dem Stellenplan bereinigte Vakanzquote beträgt daher zum 31.12.2022 ca. 5,4 %.

Personalkosten

Im Haushaltsplan 2022 wurden die zahlungswirksamen Personalaufwendungen (= Personalkostenbudget laut Haushaltssatzung) aus den vollumfänglichen Gehaltszahlungen 2019, einem Zuschlag für die Stellenplanaufstockungen 2022, einer jährlichen Steigerungsrate von 2 % und einem Vakanz-Abschlag von 300.000 € angesetzt.

Die Personalkostenentwicklung zum 31.12.2022 stellt sich wie folgt dar:

Sachkonten	Haushalts- ansatz 2022	Ist zum 31.12.2022	Abweichung zum Plan
501100 Bezüge der Beamten	8.429.969	9.144.315	714.346
501200 Vergütungen der tariflich Beschäftigten	32.113.406	29.923.092	-2.190.314
501250 Leistungsentgelte	717.149	703.719	-13.430
501260 Vergütung Rufbereitschaft	260.000	345.866	85.866
501900 Aufwendungen für sonst. Beschäftigte	259.778	145.024	-114.754
502200 Beiträge zu Versorgungsk. für tarifl. Beschäftigte	2.381.951	2.357.393	-24.558
503200 Beiträge z. ges. Sozialvers. f. tarifl. Beschäft.	6.114.660	6.357.492	242.832
503900 Beitr. z. gesetzl. Sozialvers. f. sonst. Beschäft.	15.000	10.786	-4.214
504100 Beihilfen u. Unterstützungsl. u. dgl. f. Beschäft.	600.000	454.555	-145.445
509100 Pauschalierte Lohnsteuer	42.962	6.916	-36.046
50 Summe Personalaufwendungen	50.934.839	49.449.158	-1.485.717
511100 Versorgungsaufwendungen für Beamte	4.600.000	4.370.409	-229.591
514100 Beihilfen/Unterstützungsl. u. dgl. f. Vers.-Empf.	470.000	758.414	288.414
51 Summe Versorgungsaufwendungen	5.070.000	5.128.823	58.823
Gesamt	56.004.839	54.577.981	-1.426.858

Wie ersichtlich, wurde der Haushaltsansatz um insgesamt 1,42 Mio. € unterschritten. Dabei fällt auf, dass die Bezüge der Beamten nicht unerheblich über dem Planansatz, die Vergütung der Tarifbeschäftigten nicht unerheblich unter dem Planansatz liegt. Dies ist mutmaßlich der langjährigen Fortschreibung des Personalkostenbudgets aus 2019 geschuldet. Mittels geänderter Planungssystematik ab dem Haushaltsjahr 2023 (vgl. hierzu auch Vorlage WP 20-25 SV 10/038 - Personalmanagement bei der Stadt Hilden - Sachstandsbericht 2022 - Handlungsfeld 5 „Personalkosten managen“) sollte die Abweichung zwischen Plan und Ist zukünftig wieder reduziert werden. Dieses Ziel wird im Sinne des Management-Regelkreises durch die kommenden Sachstandsberichte zum 30.06. und 31.12.2023 kritisch überprüft.

In Vertretung
gez.
Sönke Eichner
1. Beigeordneter

Klimarelevanz:
Keine.