Übersicht

Hilden

Der Bürgermeister
Hilden, den 18.01.2024
AZ.: II / 10.2 / La.

WP 20-25 SV 10/059

Mitteilungsvorlage

Bericht über den Personalbestand und die Personalkostenentwicklung zum 31.12.2023

Für eigene Aufzeichnungen: Abstimmungsergebnis			
	JA	NEIN	ENTH.
CDU			
SPD			
Grüne			
FDP			
AfD			
BA			
Allianz			
Ratsmitglied Erbe			

öffentlich

Finanzielle Auswirkungen	☐ ja	☒ nein	☐ noch nicht zu übersehen
Organisatorische Auswirkungen	☐ ja	☒ nein	☐ noch nicht zu übersehen

Beratungsfolge:

Hauptausschuss	07.02.2024	Kenntnisnahme

Beschlussvorschlag:

Der Hauptausausschuss nimmt den Bericht über den Personalbestand und die Personalkostenentwicklung zum 31.12.2023 zur Kenntnis.

Erläuterungen und Begründungen:

Personalbestand

Mit Stand 31.12.2023 hat die Stadt Hilden insgesamt 1.139 (darin enthalten: 66 ehrenamtlich Beschäftigte - sog. Übungsleiterinnen und Übungsleiter) Personen beschäftigt.

Der mit den Personalbestandsberichten vom 30.06.2021 und vom 31.12.2021 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 drei Personen (zum 30.06.2023: 3) mit einer Personalkapazität von 2,74 vollzeitverrechneten Stellen (zum 30.06.2023: 2,8) abgeschlossen.

Im Einzelnen ergibt sich (ohne Zeitarbeit) folgendes Bild:

1) Beschäftigungsverhältnisse aus dem Stellenplan

Der Stellenplan 2023 umfasst inkl. Nachtragsstellenplan 2023 850,68 vollzeitverrechnete Soll-Stellen. Darin enthalten sind insgesamt 23 Stellen für Vertretungseinsätze, die als zusätzliche Planstellen ohne fest definierte Planaufgaben zur Flexibilisierung des Personaleinsatzes und Sicherstellung der Aufgabenerledigung auf Planstellen ohne Personalkostenansatz eingerichtet wurden. Diese 23 Stellen teilen sich in 11 Stellen im allgemeinen Verwaltungs- und Sozialbereich und 12 Stellen im Bereich der Kindertagesstätten auf. Von den 11 Stellen im allgemeinen Verwaltungs- und Sozialbereich waren zum 31.12.2023 10,3 Stellen (30.06.2023: 10 Stellen) besetzt, im Bereich der Kindertagesstätten 7,79 Stellen (30.06.2023: 7,44 Stellen). Darüber hinaus sind enthalten 5 Überhangsstellen, die für den flexiblen Personaleinsatz auf einer Planstelle bei unterjährigen Veränderungen genutzt werden sollen.

Die bereinigte Soll-Personalkapazität liegt daher bei 822,68 für 2023. In dieser Personalkapazität sind leistungsgeminderte Dienstkräfte über s.g. Springerstellen vollständig berücksichtigt.

44 % der Beschäftigten auf allen Planstellen sind dabei in Teilzeit tätig. Die hohe Teilzeitquote resultiert zwar auch aus Reduzierungswünschen der Mitarbeitenden, insbesondere aber auch daraus, dass eine erhebliche Anzahl von Planstellen nur für eine Teilzeitbeschäftigung ausgelegt ist; als Paradebeispiel kann hierbei auf den OGS-Bereich mit aktuell 151 Beschäftigten verwiesen werden, in dem aufgrund des Betreuungskonzeptes überhaupt keine Vollzeitbeschäftigung vorgesehen ist. Berechnet man nur die Teilzeitquote von Beschäftigten in Teilzeit, die auf einer Vollzeit-Planstelle sitzen, liegt die Teilzeitquote bei etwa 20 %.

Von den Stellen laut Stellenplan für Beamte und tariflich Beschäftigte (850,68) waren gerundet 63 VZÄ zum 31.12.2023 vollumfänglich oder teilweise nicht besetzt. Die Vakanzquote liegt somit bei 7,4 % und somit um 1,5 % niedriger als zum 31.12.2022 (hier 8,9 %), aber 1,3 % höher als zum Vorjahresstichtag 30.06.2022 (hier 6,1 %). Hierbei gilt es zu beachten, dass ein nicht unerheblicher Teil der vakanten Stellen bereits durch externe Rekrutierungen besetzt ist und insofern kein Handlungsbedarf besteht. Zudem waren Stellen bewusst nicht besetzt, die mit Stellenplan 2024 ohnehin

wegfallen sollen (z. B. Fachkraft für Arbeitssicherheit, Stellen der ehemaligen Kita Holterhöfchen, diverse Springerstellen für leistungsgeminderte Beschäftigte).
Legt man statt des vollumfänglichen Stellenplans im Umfang von 850,68 VZÄ die bereinigte Soll-Kapazität des Stellenplans im Umfang von 822,68 VZÄ an und rechnet man hierbei noch Personaleinsätze außerhalb des Stellenplans (s. unten unter Ziffer 3) sowie beschäftigte Zeitarbeitskräfte hinzu (hieraus ergibt sich sodann ein Personaleinsatz von 797,61 VZÄ), reduziert sich die Vakanzquote erheblich. Das Delta ist dann nur noch 25,07 VZÄ groß, was eine Vakanzquote von 3 % betragen würde. Damit war die Stadt Hilden zum 31.12.2023 vergleichsweise gut auspersonalisiert.[1]

2) Ausbildungskräfte

Zum 31.12.2023 bestanden 59 Ausbildungsverhältnisse im weiteren Sinne; damit kann eine erhebliche Steigerung ggü. dem Vorjahr festgestellt werden (31.12.2022: 45). Hintergrund ist der strategische Ansatz, zukünftige Vakanzen insbesondere durch eigene Auszubildende zu besetzen.
Von den 59 Ausbildungsverhältnissen im weiteren Sinne entfallen 48 auf reguläre Ausbildungsverhältnisse (Verwaltungsbereich, Brandmeisteranwärter/innen, Erzieher/innen und weitere bedarfsorientiert ausgewählte Ausbildungsberufe) und 11 auf weitere Praktikanten- oder Freiwilligendienstverhältnisse.

3) Beschäftigungsverhältnisse neben dem Stellenplan

Über den Stellenplan hinaus bestanden zum Berichtsstichtag 59 Beschäftigungsverhältnisse. Die Beschäftigungsverhältnisse lassen sich wie folgt gruppieren:

Grund	Personen
Elternzeit / Beurlaubung	16
Anderw. Einsatz (Jobcenter / VHS)	3
Altersteilzeit und andere gleitende Ruhestandsübergänge	6
Brandsicherheitswachen	16
befristete Beschäftigungsverhältnisse	18
Summe	**59**

Wie mit Bericht vom 30.06.2021 bereits avisiert, sollten befristete Beschäftigungsverhältnisse neben dem Stellenplan bis 31.12.2022 auf das Maß reduziert werden, das für die nur saisonal aufgerufene oder nicht im Vorfeld planbare Aufgabenerledigung notwendig ist. Gegenüber dem Bericht vom 30.06.2023 ist der Beschäftigungsumfang von 10,03 auf 7,56 VZÄ reduziert worden. Hintergrund der Beschäftigungen sind insbesondere vom Land NRW geförderte Programme im sozialen Bereich. Auf diese entfallen 4,42 VZÄ, auf Sozialarbeiter/innen für den erhöhten Bedarf im Bereich Asyl 2,0 VZÄ.

Personalkosten

Im Haushaltsplan 2023 wurden die auszahlungswirksamen Personalaufwendungen (= Personalkostenbudget laut Haushaltssatzung) erstmals in einer neuen Berechnungssystematik erstellt. Dabei wurde der Stellenplan 2023 mit Ausnahme der o. g. Stellen für Vertretungseinsätze und Überhang bepreist. Bei dem zum Planungszeitpunkt Mai 2022 besetzten Stellen wurde mit den Personal-Ist-Kosten geplant; nicht besetzte Stellen und teilweise nicht besetzte Stellen wurden mit KGSt-Kosten berechnet. Als weitere Annahme wurde für die Beamtinnen und Beamte eine bereits feststehende Besoldungsanpassung i. H. v. 2,8 % angesetzt; bei den tariflich Beschäftigten wurde die Annahme getroffen, dass der Tarifabschluss eine Steigerung von 3,25 % vorsieht und im Jahr 2023 eine Inflationssonderzahlung von 1.500 € pro VZÄ gezahlt wird. Damit orientierte man sich an Tarifabschlüssen, die zum damaligen Planungszeitpunkt verkündet wurden (u. a. Tarifvertrag für die Chemiebranche). Zuletzt wurde ein Vakanzabschlag von 4 % für nicht besetzte

[1] 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

Stellen eingeplant.

Die Personalkostenentwicklung zum 31.12.2023 ohne Jahresabschlussbuchungen (d. h. Rückstellungen für Versorgung / Urlaub / Überstunden / Altersteilzeit usw.) stellt sich wie folgt dar:

Sachkonten	Planung Lfd. HH 2023	alle Quartale	Abweichung zum Plan
501100 Bezüge der Beamten	8.608.217	9.446.672	838.455
501200 Vergütungen der tariflich Beschäftigten	33.550.979	32.497.215	-1.053.764
501250 Leistungsentgelte	755.432	751.351	-4.081
501260 Vergütung Rufbereitschaft	323.301	283.684	-39.617
501900 Aufwendungen für sonst. Beschäftigte	221.970	208.824	-13.146
502200 Beiträge zu Versorgungsk. für tarifl. Beschäftigte	2.455.916	2.433.705	-22.211
503200 Beiträge z. ges. Sozialvers. f. tarifl. Beschäft.	6.605.189	6.633.414	28.225
503900 Beitr. z. gesetzl. Sozialvers. f. sonst. Beschäft.	14.400	13.884	-516
504100 Beihilfen u. Unterstützungsl. u. dgl. f. Beschäft.	681.752	532.928	-148.824
509100 Pauschalierte Lohnsteuer	15.000	5.734	-9.266
50 Summe Personalaufwendungen	**57.802.170**	**57.377.425**	**-424.745**
511100 Versorgungsaufwendungen für Beamte	4.700.000	4.623.239	-76.761
514100 Beihilfen/Unterstützungsl. u. dgl. f. Vers.-Empf.	480.000	1.055.244	575.244
51 Summe Versorgungsaufwendungen	**5.504.284**	**6.002.767**	**498.483**
Gesamt	**63.306.454**	**63.380.192**	**73.738**

Wie ersichtlich, konnten die durch das Personalkostenbudget festgelegten Zielvorgaben beinahe eingehalten werden. Sehr erfreulich ist, dass das vorläufige Jahresergebnis 2023 im Endergebnis die neue Planungssystematik bestätigt. Die Differenz von lediglich 73.738 € ist äußert gering. Die geringfügige Überschreitung des Budgets resultiert im Wesentlichen durch eine erhebliche Steigerung der Beihilfekosten für die Versorgungsempfänger/innen, die in diesem Ausmaß nicht vorhersehbar war und einen ungewöhnlichen Ausschlag nach oben vom langjährigen Durchschnitt darstellt.
Die in den einzelnen Konten (838.455 € Mehrausgaben bei den Beamtinnen und Beamten, 1.053.764 € Minderausgaben bei den Tarifbeschäftigten) größeren Abweichungen sind durch zum Planungszeitpunkt nicht feststehende Entwicklungen zu erklären - bei den Beamtinnen und Beamten erfolgte Ende 2022 eine Gesetzesänderung, die die Familienzuschläge erheblich erhöht hat. Bei den Tarifbeschäftigten ist die Tarifsteigerung für das Jahr 2023 geringer ausgefallen als prognostiziert - erst im Jahr 2024 findet die außerordentlich umfangreiche Erhöhung der Entgelte von 200 € Sockelbetrag zzgl. 5,5 % statt.

Aus haushaltspolitischen Gründen wurde die Vakanzquote vom Haushaltsjahr 2023 auf das Haushaltsjahr 2024 von 4 % auf 5 % erhöht. Angesichts der aktuell nur geringen bereinigten Vakanzquote (und nur diese ist maßgeblich, da sie die Stellen, die mit Kosten beplant sind, den Personen, denen die Stadt Entgelt oder Besoldung zahlt, gegenüberstellt) von knapp über 3 % und der oben dargestellten knapp erreichten Zielzahlen im Jahresabschluss noch unter der Voraussetzung einer vierprozentigen Vakanzquote muss die weitere Personalkostenentwicklung im Jahr 2024 einem engmaschigen Controlling unterzogen werden.

gez.
Dr. Claus Pommer
Bürgermeister

Klimarelevanz:

keine