

Übersicht



Die Bürgermeisterin
Hilden, den 04.01.2018
AZ.: I/10.1-mau

WP 14-20 SV 10/050

Beschlussvorlage

Anträge der Fraktionen zu den Haushaltsplanberatungen

Für eigene Aufzeichnungen: Abstimmungsergebnis			
	JA	NEIN	ENTH.
SPD			
CDU			
Grüne			
Allianz			
FDP			
BÜRGERAKTION			
AfD			

öffentlich

Finanzielle Auswirkungen

ja

nein

noch nicht zu übersehen

Personelle Auswirkungen

ja

nein

noch nicht zu übersehen

Beratungsfolge:

Personalausschuss

19.02.2018

Vorberatung

Abstimmungsergebnis/se

Personalausschuss

19.02.2018

Aenderungsliste_PA_2018_SV

Beschlussvorschlag:

Der Personalausschuss beschließt zum Haushaltsplan-Entwurf 2018 die in der Anlage aufgeführten Änderungen.

Erläuterungen und Begründungen:

Die bis zur Sitzung des Personalausschusses eingereichten Anträge der Fraktionen werden – zusammen mit den Stellungnahmen der Verwaltung - vorgelegt.

gez. Birgit Alkenings
Bürgermeisterin

Änderungsliste 2018 ff. - Ergebnishaushalt

Antrag Nr.	05	Antragsteller	AfD	Verweis auf Antrag
------------	-----------	---------------	-----	--------------------

Amt	Produkt	010801	Personalmanagement
1000	Kostenträger	0108019010	Vorkostentr. Personalmanagement
	Kostenart	50xxxx	Personalaufwand

2018 2019 2020 2021

Ansatz Entwurf:

Geplante Änderung:

Neuer Ansatz:

	Dafür:	Dagegen:	Enthaltung:	Abstimmungsverhalten:
PA				
H + F				

Erläuterungen Beschluss

Text Antrag

Die Verwaltung wird beauftragt, ein neues Personalkonzept zu erarbeiten, mit dem die Personalkostenquote dauerhaft auf ca. 25 % gesenkt wird. Ggf. sind entsprechende Ratsbeschlüsse bezüglich von Personalausstattungen zur Überprüfung / Änderung vorzulegen.

Begründung:

Hilden plant für 2018 Personalkosten in Höhe von über 31 % der Ausgaben.

Im Vergleich der Städte im Kreis Mettmann nimmt Hilden mit diesem Wert die Spitzenposition ein:

Hilden über 31 %

Mettmann 29,5

Erkrath 29,4 %

Wülfrath 26 %

Ratingen 26 %

Heiligenhaus 22 %

Haan 21 %

Langenfeld 25 %

Monheim 11 %.

Die gesetzlichen Vorgaben hinsichtlich Kinderbetreuung und Feuerwehr sind dort keine anderen als in Hilden.

Insbesondere der Vergleich zu Langenfeld macht indes deutlich, dass dort trotz erheblich größerer Fläche und damit mehr Personalbedarf die Quote deutlich unter der von Hilden liegt.

Auch das BPA (SV 14/031 S. 30 unter 16.) betont die (zu) hohe Personalintensität.

Insbesondere die Steigerung zu 2008 um ca. 40 % macht die Notwendigkeit einer Umkehr deutlich. Diese Personalkosten werden auf Dauer zu einem Kollaps im Ergebnishaushalt führen. Es gilt, rechtzeitig und nachhaltig gegenzusteuern.

Stellungnahme bzw. Hinweis Verwaltung

Die AfD-Fraktion beantragt, dass mit Hilfe eines Personalkonzepts die Personalkostenquote dauerhaft auf 25 % des Haushaltsvolumens gesenkt werden soll. Dabei gibt sie in der Antragsbegründung eine Quote für Hilden von „über 31 % der Ausgaben“ an. Wie im Vorbericht zum Haushaltsplan auf Seite 27 (gelb) ausgewiesen, beträgt die Quote des Personalaufwands 2018 tatsächlich 29,1 % und soll auch im Finanzplanungszeitraum nicht auf 31 % ansteigen. Auch der BPA-Bericht über die Prüfung des Jahresabschlusses 2015 der Stadt stellt lediglich die sog. „Personalintensität“ dar, deren Wertung lt. BPA-Bericht jedoch nur in Abhängigkeit von den Zielen einer Verwaltung möglich ist.

Ein Vergleich mit den Personalkostenquoten anderer Städte ist insofern nicht aussagekräftig, als hierfür zunächst die Personalausstattungen in den verschiedenen Aufgabenbereichen der Städte und die jeweils unterschiedlichen Gesamtaufwendungen im Haushalt analysiert werden müssten. Allein die Tatsache, dass die Stadt Hilden im Gegensatz zu den meisten anderen Städten Kita- und OGS-Betreuung mit eigenen Mitarbeiter/innen durchführt, führt bereits zu

überdurchschnittlich hohen Personalaufwendungen (mehr als 160 Vollzeitstellen, bei durchschnittlichen Kosten je Stelle von 50.000 € sind dies bereits 8.000.000 €). Auch Aufgaben wie Müllabfuhr oder Grünflächenpflege werden in anderen Städten zunehmend von Dritten wahrgenommen.

Schließlich ist eine am Gesamthaushalt orientierte Personalkostenquote nicht möglich bzw. nicht sinnvoll umsetzbar, da sich die Zusammensetzung der Gesamtaufwendungen und damit die Höhe des Gesamtvolumens regelmäßig ändert; insofern unterläge eine an dieser Zahl orientierte Personalkostenquote ständigen Schwankungen. Würde zum Beispiel der Kreis die Kreisumlage erhöhen, würde gleichzeitig die Personalkostenquote sinken. Dies ist weder plan- noch steuerbar. Zutreffend ist aber, dass es natürlich auch künftig konkreter Schritte bedarf, den Personalbedarf der Stadtverwaltung zu begrenzen. Dies hat auch etwas mit Personalkosten zu tun, viel mehr aber mit der Tatsache des Fachkräftemangels auch für die Verwaltung. Hierauf stellt sich die Verwaltung zurzeit mit dem Projekt „Aufgabenkritik“ ein, über das im nächsten Personalausschuss berichtet werden wird.

Antrag Nr.	18	Antragsteller	Bündnis90/Grüne	Verweis auf Antrag
------------	-----------	---------------	-----------------	--------------------

Amt	Produkt	010801	Personalmanagement
1000	Kostenträger	0108019010	Vorkostentr. Personalmanagement
	Kostenart	50xxxx	Personalaufwand

2018 2019 2020 2021

Ansatz Entwurf:

Geplante Änderung:

Neuer Ansatz:

	Dafür:	Dagegen:	Enthaltung:	Abstimmungsverhalten:
PA	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
JHA	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
H + F	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Erläuterungen Beschluss

Text Antrag

Antrag zum Stellenplan:
Schaffung von vier Stellenäquivalenten „sonstige Fachkraftstunden“

Begründung:

In den städtischen Kitas herrscht seit längerer Zeit ein gravierender Personalengpass. Es sollen vier „sonstige Fachkraftstellen“ geschaffen werden um, verteilt auf mehrere Kräfte, in allen städt. Kitas kontinuierliche und gute Arbeit im Sinne der Kinder gewährleisten zu können.

Stellungnahme bzw. Hinweis Verwaltung

Ein Antrag zum Stellenplan zur unbefristeten Einstellung von sogenannten „sonstigen Fachkräften“ wurde vom Amt für Jugend, Schule und Sport zum Stellenplan 2018 gestellt. Nach Prüfung durch die Organisationsabteilung wurden insgesamt 4,393 VZK in den Stellenplan 2018 aufgenommen, der noch durch die entsprechenden Gremien beschlossen werden muss.

Mit den zusätzlichen Stellen ist das Fachamt in der Lage, auf Defizitsituationen bei Urlaub, Fortbildung und „normaler“ Krankheitslage zu reagieren. Das Fachamt wird zeitnah ein Vertretungskonzept erarbeiten, das den Einsatz der neuen Fachkräfte und den Umgang mit besonderen Personallagen zum Inhalt hat. Insofern ist die Intention des Antragstellers bereits erfüllt.

Antrag Nr.	24	Antragsteller	Bündnis90/Grüne	Verweis auf Antrag
------------	-----------	---------------	-----------------	--------------------

Amt	Produkt	010801	Personalmanagement
1000	Kostenträger	0108019010	Vorkostentr. Personalmanagement
	Kostenart	50xxxx	Personalaufwand

2018 2019 2020 2021

Ansatz Entwurf:
Geplante Änderung:
Neuer Ansatz:

	Dafür:	Dagegen:	Enthaltung:	Abstimmungsverhalten:
PA	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
JHA	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
H + F	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Erläuterungen Beschluss

Text Antrag

Antrag zum Stellenplan:

Die über Landesmittel finanzierten Stellen im Bereich Bildung und Teilhabe (2,4 Vollzeitstellen) werden entfristet.

Begründung:

Seit 2012 sind die Stellen aus dem Förderprogramm Bildung und Teilhabe mehrfach befristet fortgesetzt worden. Die drei in Hilden betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Stellwerkes haben seit Beginn des Arbeitsverhältnisses mindestens fünf Vertragserneuerungen erhalten.

Nach so langer Zeit scheint es geboten den hervorragend qualifizierten und eingearbeiteten Kräften endlich Beschäftigungssicherheit zu bieten, zumal sie ihre Bereitschaft erklärt haben auch in anderen Fachbereichen tätig zu werden.

Stellungnahme bzw. Hinweis Verwaltung

Es ist richtig, dass die Arbeitsverträge der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Bereich Bildung und Teilhabe bereits mehrfach verlängert wurden. Aufgrund der jeweils nur befristet zugesagten Finanzierung durch das Land wurden bisher keine Stellen im Stellenplan geschaffen. Sofern die Arbeitsverträge unbefristet geschlossen werden sollten, müssten die erforderlichen Stellen im Stellenplan geschaffen werden. Aktuell liegt allerdings nur eine Finanzierungszusage durch das Land bis Ende 2021 vor. Für den Stellenplan würde dies die zusätzliche Einrichtung von drei Stellen mit 2,641 VZK nach S 11 b bedeuten.

Verwaltungsintern wird im Sinne einer Personalentwicklung geprüft, ob die bewährten Mitarbeiter/innen auch auf anderen (unbefristeten) Stellen eingesetzt werden können. Auch sind Bewerbungen der BuT-Coaches auf andere Stellen im Hause jederzeit möglich.

Antrag Nr.	27	Antragsteller	Bündnis90/Grüne	Verweis auf Antrag
------------	-----------	---------------	-----------------	--------------------

Amt	Produkt	010801	Personalmanagement
1000	Kostenträger	0108019010	Vorkostentr. Personalmanagement
	Kostenart	50xxxx	Personalaufwand

2018 2019 2020 2021

Ansatz Entwurf:

Geplante Änderung:

Neuer Ansatz:

	Dafür:	Dagegen:	Enthaltung:	Abstimmungsverhalten:
PA	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
JHA	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
H + F	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Erläuterungen Beschluss

Text Antrag

Antrag zum Stellenplan:
Entwicklung eines „Personalpools“ im städtischen Kita-Bereich

Begründung:

Bedingt durch Krankheiten, Fortbildungen u. ä. kommt es im städt. Kitabereich immer wieder zu akuten Personalengpässen. Um spontane Überbelegungen, oder gar kurzfristige Gruppenschließungen zu vermeiden, muss eine flexible Reaktion auf entsprechende Personalengpässe möglich sein. Das Personalamt soll in Kooperation mit dem Fachamt eine sogenannte „Poollösung“ entwickeln.

Stellungnahme bzw. Hinweis Verwaltung

Eine Poollösung im Bereich der Kitas könnte durch einen flexiblen Umgang mit den bereits erwähnten „sonstigen Fachkraftstunden“ realisiert werden. Diese sind zwar grundsätzlich einer festen Einrichtung zugeordnet, könnten aber so konzipiert werden, dass sie bei plötzlich auftretenden erheblichen Fehlzeiten in anderen Einrichtungen dort mit eingesetzt werden. Natürlich lässt sich dies nur umsetzen, sofern in der „eigenen“ Einrichtung kein akuter Bedarf auftritt.

Wie zum Antrag Nr. 18 der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen bereits ausgeführt, wird das Fachamt zeitnah ein Vertretungskonzept erarbeiten, das den Einsatz der neuen „sonstigen Fachkraftstunden“ zum Inhalt hat. Dieses Konzept sollte erst abgewartet werden.

Hilden, 22.01.2018

Antrag zum Haushalt 2018

Produktnummer und Produktname:

Rubriknummer der Ergebnis- oder Finanzplanposition und ggf. Kostenart:

Investitionsnummer:

Änderungswunsch in €/welches Jahr:

Antrag:

Die Verwaltung wird beauftragt, ein neues Personalkonzept zu erarbeiten, mit dem die Personalkostenquote dauerhaft auf ca. 25 % gesenkt wird. Ggf. sind entsprechende Ratsbeschlüsse bezüglich von Personalausstattungen zur Überprüfung / Änderung vorzulegen.

Begründung:

Hilden plant für 2018 Personalkosten in Höhe von über 31 % der Ausgaben.
Im Vergleich der Städte im Kreis Mettmann nimmt Hilden mit diesem Wert die Spitzenposition ein:

Hilden	über 31 %
Mettmann	29,5
Erkrath	29,4 %
Wülfrath	26 %
Ratingen	26 %
Heiligenhaus	22 %
Haan	21 %
Langenfeld	25 %
Monheim	11 %.

Die gesetzlichen Vorgaben hinsichtlich Kinderbetreuung und Feuerwehr sind dort keine anderen als in Hilden. Insbesondere der Vergleich zu Langenfeld macht indes deutlich, dass dort trotz erheblich größerer Fläche und damit mehr Personalbedarf die Quote deutlich unter der von Hilden liegt.
Auch das BPA (SV 14/031 S. 30 unter 16.) betont die (zu) hohe Personalintensität.
Insbesondere die Steigerung zu 2008 um ca. 40 % macht die Notwendigkeit einer Umkehr deutlich. Diese Personalkosten werden auf Dauer zu einem Kollaps im Ergebnishaushalt führen. Es gilt, rechtzeitig und nachhaltig gegenzusteuern.

Prof. Dr. Bommermann (Fraktionsvorsitzender)



Hilden, 22.01.2018

Antrag zum Haushalt 2018

Produktnummer und Produktname:

Stellenplan

Rubriknummer der Ergebnis- oder Finanzplanposition und ggf. Kostenart:

Investitionsnummer:

Änderungswunsch in €/welches Jahr:

Antrag:

Schaffung von vier Stellenäquivalenten „sonstige Fachkraftstunden“

Begründung:

In den städtischen Kitas herrscht seit längerer Zeit ein gravierender Personalengpass. Es sollen vier „sonstige Fachkraftstellen“ geschaffen werden um, verteilt auf mehrere Kräfte, in allen städt. Kitas kontinuierliche und gute Arbeit im Sinne der Kinder gewährleisten zu können.

Unterschrift



24

Hilden, 19.01.2018

Antrag zum Haushalt 2018

Produktnummer und Produktname:

Stellenplan

Rubriknummer der Ergebnis- oder Finanzplanposition und ggf. Kostenart:

Investitionsnummer:

Änderungswunsch in €/welches Jahr:

Entfristung Stellen Bildung und Teilhabe (BuT)

Antrag:

Die über Landesmittel finanzierten Stellen im Bereich Bildung und Teilhabe (2,4 Vollzeitstellen) werden entfristet.

Begründung:

Seit 2012 sind die Stellen aus dem Förderprogramm Bildung und Teilhabe mehrfach befristet fortgesetzt worden.

Die drei in Hilden betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Stellwerkes haben seit Beginn des Arbeitsverhältnisses mindestens fünf Vertragserneuerungen erhalten.

Nach so langer Zeit scheint es geboten den hervorragend qualifizierten und eingearbeiteten Kräften endlich Beschäftigungssicherheit zu bieten, zumal sie ihre Bereitschaft erklärt haben auch in anderen Fachbereichen tätig zu werden.

Unterschrift



Hilden, 22.01.2018

Antrag zum Haushalt 2018

Produktnummer und Produktname:

Stellenplan

Rubriknummer der Ergebnis- oder Finanzplanposition und ggf. Kostenart:

Investitionsnummer:

Änderungswunsch in €/welches Jahr:

Antrag:

Entwicklung eines „Personalpools“ im städtischen Kita-Bereich

Begründung:

Bedingt durch Krankheiten, Fortbildungen u. ä. kommt es im städt. Kitabereich immer wieder zu akuten Personalengpässen. Um spontane Überbelegungen, oder gar kurzfristige Gruppenschließungen zu vermeiden, muss eine flexible Reaktion auf entsprechende Personalengpässe möglich sein. Das Personalamt soll in Kooperation mit dem Fachamt eine sogenannte „Poollösung“ entwickeln.

Unterschrift