Erläuterungen und Begründungen:**Personalbestand**

Mit Stand 30.06.2022 hat die Stadt Hilden insgesamt 1.088 (darin enthalten: 78 ehrenamtlich Beschäftigte - sog. Übungsleiterinnen und Übungsleiter) Personen beschäftigt. Betrachtet werden nur die 1.010 regulären Beschäftigten.

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 fünf Personen (zum 31.12.2021: 12) mit einer Personalkapazität von 3,5 vollzeitverrechneten Stellen (zum 31.12.2021: 9,86) abgeschlossen. Die Dienstleistungsentgelte für das erste Halbjahr 2022 für die Zeitarbeitskräfte belaufen sich auf 132.760 € (zweites Halbjahr 2021: 420.238 €).

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 41 %; die durchschnittliche Arbeitszeit aller Beschäftigten auf Planstellen beträgt 83,34 %.

Von den Stellen laut Stellenplan für Beamte und tariflich Beschäftigte (829,75) waren gerundet 79 VZÄ zum 30.06.2022 vollumfänglich oder teilweise nicht besetzt.

Die Vakanzquote liegt somit bei 9,5 % und somit um 3,2 % höher als zum 31.12.2022 (hier 6,3 %). Hierbei gilt es zu beachten, dass für den überwiegenden Teil der vakanten Stellen bereits durch externe Rekrutierungen bzw. durch die Personaleinsatzplanung der im Sommer 2022 fertig werdenden Auszubildenden eine konkrete Personalauswahl getroffen wurde und die Besetzung zeitnah erfolgen wird. Zudem waren einige Stellen aus dem Stellenplan 2022 (resultierend aus der Organisationsuntersuchung durch pwc), unter Besetzungsvorbehalt gestellt worden. Dennoch gilt es, die Vakanzquote kurz- und mittelfristig wieder in den Bereich von ca. 5-7 % zu bringen.²

2) Ausbildungskräfte

Zum 30.06.2022 bestanden 39 Ausbildungsverhältnisse im weiteren Sinne. Die Reduktion im Vergleich zum 31.12.2021 (50 Ausbildungsverhältnisse) ergibt sich aus saisonalen Gründen durch zwischenzeitlich abgeschlossene Ausbildungen sowie Austritte infolge nicht bestandener Prüfungen. Bis zum 01.10.2022 werden sechs neue Auszubildende im Verwaltungsbereich, drei Brand-

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

meisteranwärter, fünf Auszubildende für die Ausbildung zur Erzieherin / zum Erzieher sowie zwei Auszubildende für den Bereich Notfallsanitäterin / Notfallsanitäter eingestellt.

Von den 39 Ausbildungsverhältnissen im weiteren Sinne entfallen 28 auf reguläre Ausbildungsverhältnisse (Verwaltungsbereich, Brandmeisteranwärter/innen, Erzieher/innen und weitere bedarfsorientiert ausgewählte Ausbildungsberufe) und 11 auf weitere Praktikanten- oder Freiwilligen-dienstverhältnisse.

3) Beschäftigungsverhältnisse neben dem Stellenplan

Über den Stellenplan hinaus bestanden zum Berichtsstichtag 69 Beschäftigungsverhältnisse. Die Beschäftigungsverhältnisse lassen sich wie folgt gruppieren:

Grund	Personen
Elternzeit / Beurlaubung	26
Anderw. Einsatz (Jobcenter / VHS)	3
Altersteilzeit und andere gleitende Ruhestandsübergänge in passiver Phase	5
Brandsicherheitswachen	10
befristete Beschäftigungsverhältnisse	25
Summe	69

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 12,02 gestiegen. Hintergrund ist aber hier ein vom Land NRW gefördertes Programm für Alltagshelferinnen und Alltagshelfern in OGS und Kindertagesstätten zur Entlastung der originären Erzieherinnen und Erziehern. Auf diese entfallen 6,35 VZÄ. Diese herausgerechnet, konnte die Anzahl der neben dem Stellenplan vorgehaltenen befristeten Beschäftigungsverhältnisse auf 5,67 zum 30.06.2022 reduziert werden.

Rechnet man die besetzten Planstellen, die befristeten Beschäftigungsverhältnisse neben dem Stellenplan sowie die Zeitarbeitskräfte zusammen, kann die Stadt Hilden 766,27 Personaleinsätze für 829,75 Planstellen aufweisen. Die durch Hinzurechnung von Zeitarbeitskräften und befristet Beschäftigten neben dem Stellenplan bereinigte Vakanzquote beträgt daher zum 30.06.2022 ca. 7,65 %.

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 30.06.2022 stellt sich wie folgt dar:

Sachkonten	Planung Lfd. HH 2022	Prognose nach Q1 und Q2	Abweichung
501100 Bezüge der Beamten	8.429.969	8.965.900	535.931
501200 Vergütungen der tariflich Beschäftigten	32.113.406	29.990.815	-2.122.591
501250 Leistungsentgelte	717.149	717.149	0
501260 Vergütung Rufbereitschaft	260.000	532.899	272.899
501900 Aufwendungen für sonst. Beschäftigte	259.778	143.722	-116.056
502200 Beiträge zu Versorgungsk. für tarifl. Beschäftigte	2.381.951	2.311.967	-69.984
503200 Beiträge z. ges. Sozialvers. f. tarifl. Beschäft.	6.114.660	6.256.545	141.885
503900 Beitr. z. gesetzl. Sozialvers. f. sonst. Beschäft.	15.000	15.000	0
504100 Beihilfen u. Unterstützungsl. u. dgl. f. Beschäft.	600.000	600.000	0
509100 Pauschalierte Lohnsteuer	42.962	4.478	-38.484
50 Summe Personalaufwendungen	50.934.839	49.538.475	-1.396.400
511100 Versorgungsaufwendungen für Beamte	4.600.000	4.600.000	0
514100 Beihilfen/Unterstützungsl. u. dgl. f. Vers.-Empf.	470.000	630.168	160.168
515100 / 4XXXXXX Zuführungen zu Pensionsrückst. f. Vers.-Empfänger		0	
516100 / 4XXXXXX Zuführungen z. Beihilferückst. f. Vers.-Empfänger		0	
51 Summe Versorgungsaufwendungen	5.070.000	5.230.168	160.168
Gesamt	56.004.839	54.768.643	-1.236.196

Dabei sind die Kosten für die Zeitarbeitskräfte von insgesamt 132.760 € zunächst zur besseren Übersichtlichkeit bei den Vergütungen für tarifliche Beschäftigte enthalten.³

Wie ersichtlich, konnten die durch das Personalkostenbudget festgelegten Zielvorgaben eingehalten werden. Der geplante Vakanzabschlag in Höhe von 300.000 € entspricht im Verhältnis zum Personalkostenbudget etwa 0,5 %. Durch eine weitaus höhere tatsächliche Vakanzquote ist eine ungewünschte - weil mit negativen Konsequenzen im Dienstbetrieb behaftete - Entlastung des Personalkostenbudgets eingetreten. Insbesondere im Bereich der Rufbereitschaften war im ersten Halbjahr 2022 noch ein erhöhter finanzieller Mehrbedarf gegeben. Dies geht im Wesentlichen auf Bedarfe infolge der Corona-Pandemie zurück und kann teilweise isoliert werden. Grundsätzlich ist daraus abzuleiten, dass der Personalkostenansatz 2022 für eine annähernd vollständige Besetzung der Sollstellen gemäß Stellenplan 2022 auskömmlich ist. Mit Haushaltsplanung 2023 soll die oben erläuterte Fortschreibung des Ansatzes aus 2019 zugunsten einer Neubetrachtung auf Grundlage aktueller Besoldungs- und Gehaltswerte sowie KGSt-Plankosten ersetzt werden.

Eine durchgehende vollständige Besetzung des Stellenplans gestaltet sich derzeit angesichts des angespannten Arbeitsmarktes und des damit verbundenen Fachkräftemangels weiterhin schwierig. Während der überwiegende Teil der auszuscheidenden Stellen zwar in angemessener Zeit nachbesetzt werden kann, sind die Rekrutierungsverfahren für einige Berufs- und Aufgabenprofile nach wie vor von Besetzungsschwierigkeiten geprägt. Dies betrifft insbesondere:

- Verwaltungsstellen im Eingangsbereich der Laufbahnen (A10/EG 9b sowie A7/EG7), für die zwingend eine Verwaltungsausbildung notwendig ist
- Beamtinnen und Beamte im feuerwehrtechnischen Dienst sowie Notfallsanitäterinnen / Notfallsanitäter
- Erzieherinnen / Erzieher
- Technische Berufe (insb. Ingenieurinnen und Ingenieure, z. B. im Gebäudemanagement oder der Bauaufsicht)
- Stellen mit Führungsverantwortung (z. B. Amtsleitung Finanzservice)

Die Personalkosten werden durch externe Rahmenbedingungen (Tarifsteigerungen, Aufgabenveränderungen etc.) geprägt und können durch personalwirtschaftliche Entscheidungen (Anpassungen von Arbeitszeit, Personalauswahl etc.) sowie organisatorische Entscheidungen

³ Diese werden im Rahmen des Jahresabschlusses in die sonstigen ordentlichen Aufwendungen umgebucht.

beeinflusst werden. Mit Blick auf den bereits eingetretenen Fachkräftemangel ist der Dispositionsspielraum bei den personalwirtschaftlichen Entscheidungen allerdings sehr begrenzt. Es gilt daher weiterhin, den pauschalen Minderaufwand auf die Personalkosten ab 2024 auch mithilfe organisatorischer Maßnahmen zu realisieren.

gez.
Dr. Claus Pommer
Bürgermeister

Klimarelevanz:
Keine.