

Übersicht



Der Bürgermeister
Hilden, den 16.08.2021
AZ.:

WP 20-25 SV II/003

Mitteilungsvorlage

Bericht über den Personalbestand und die Personalbudgetentwicklung zum 30.06.2021

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

Personelle Auswirkungen

☐ ja

☒ nein

☐ noch nicht zu übersehen

Beratungsfolge:

Hauptausschuss

25.08.2021

Kenntnisnahme

Beschlussvorschlag:

Der Hauptausschuss nimmt den Bericht zum Personalbestand und zur Personalbudgetentwicklung zur Kenntnis.

Erläuterungen und Begründungen:

Zum 30.06.2021 führt die Stadt Hilden 1.095 Beschäftigungsverhältnisse mit einer Personalkapazität von ca. 815 vollzeitverrechneten Stellen¹. Die Beschäftigungsverhältnisse sind folgenden drei Kategorien zuzuordnen:

- Beschäftigungsverhältnisse aus dem Stellenplan für Beamte und tariflich Beschäftigte (Stellenplanbewirtschaftung);
- Ausbildungsverhältnisse;
- sonstige Beschäftigungsverhältnisse.

Darüber hinaus hat die Stadt Hilden Personalgestellungsverträge mit Zeitarbeitsfirmen für 19 Personen mit einer Personalkapazität von 18 vollzeitverrechneten Stellen zum 30.06.2021 abgeschlossen. Die Dienstleistungsentgelte für das erste Halbjahr für die Zeitarbeitskräfte belaufen sich auf 489.364 €.

Die Verteilung der Beschäftigungsverhältnisse (ohne Zeitarbeit) auf die o.g. drei Kategorien ergibt sich wie folgt:

1.) Stellenplanbewirtschaftung

Im Stellenplan 2021 sind zunächst 795 vollzeitverrechnete Soll-Stellen² ausgewiesen. Darin sind 20 vollzeitverrechnete Stellen für Vertretungseinsätze (davon 10 Kita-Pool, 9 im allgemeinen Verwaltungsbereich und 1 im bautechnischen Bereich) vorgesehen, 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. Die bereinigte Soll-Personalkapazität liegt bei 775 vollzeitverrechneten Stellen. In dieser Personalkapazität sind leistungsgeminderte Dienstkräfte über s.g. Springerstellen vollständig berücksichtigt.

Innerhalb der Stellenplanbewirtschaftung bestehen 980 Beschäftigungsverhältnisse, 485 davon (49 %) mit einer Arbeitszeit unterhalb der Normalarbeitszeit. Der durchschnittliche Anteil an der Normalarbeitszeit der Beschäftigungsverhältnisse liegt bei 80,1 %.

Von den Stellen laut Stellenplan für Beamte und tariflich Beschäftigte waren zum 30.06.2021 726 besetzt. Die Vakanz(quote) innerhalb der Stellenplanbewirtschaftung liegt demnach bei 49 Stellen (6,3 %).

Die Stadt Hilden führt die Schulkind-Betreuung mit eigenem Personal aus. Diese organisatorische Lösung schränkt Personal- und Personalkostenvergleiche mit anderen Kommunen ein, da die meisten Kommunen die Schulkind-Betreuung mittels Beauftragung von Dritten ausführen. Für die Schulkind-Betreuung werden rund 90 Stellen (12 %) im Stellenplan der Stadt Hilden ausgewiesen, von denen zum 30.06.2021 rund 80 Stellen besetzt waren.

2.) Ausbildungskräfte

Zum 30.06.2021 bestanden 54 Ausbildungsverhältnisse im weiteren Sinne. 45 Ausbildungskräften standen 9 Praktikanten und Freiwilligendiensttätige gegenüber.

¹ Personen- und Stellenangaben auf volle Dezimalzahlen gerundet

² im Folgenden: Stellen = vollzeitverrechnete Stellen

3.) Sonstige Beschäftigungsverhältnisse

Über den Stellenplan hinaus bestanden zum Berichtsstichtag 53 Beschäftigungsverhältnisse mit einer Personalkapazität von 35 vollzeitverrechneten Stellen. Die Beschäftigungsverhältnisse lassen sich wie folgt gruppieren:

	Personen	Vollzeitverrechnete Stellen
Elternzeit	19	15
Abordnung/Zuweisung/Beurlaubung	6	6
Altersteilzeit	7	5
Brandsicherheitswachen	4	0
befristete Beschäftigungsverhältnisse	17	9
Summe	53	35³

Der Stellenplan ist das zentrale Instrument des Rates für die Steuerung der personalintensiven Aufgabenbereiche, die Personalbemessung und die Personalkostenentwicklung. Der Stellenplan steht in einem engen Zusammenhang mit den Personalkosten und zählt zu den nicht übertragbaren Entscheidungskompetenzen und Zuständigkeiten des Vertretungsorgans einer Kommune. Der Stellenplan ist als Obergrenze für das eingesetzte Personal auf Produktebene und entsprechend der ausgewiesenen Bewertungen verbindlich. Es gibt allerdings einige Sondersachverhalte, die bezüglich ihrer Handhabung einer detaillierten Betrachtung bedürfen.

Grundsätzlich müssen die Personen, mit denen zwar ein Beschäftigungsverhältnis besteht, aus denen aber im Haushaltsjahr keine Personalaufwendungen entstehen, nicht im Stellenplan geführt werden, soweit für die Rückkehr gewährleistet ist, dass entsprechende Planstellen zur Verfügung stehen.

Die Eingliederung von Rückkehrern nach Abordnung/Zuweisung, Beurlaubung und Elternzeit gestaltet sich allerdings schwierig, wenn keine Stellenanteile für diese Personengruppen existieren und die Eingliederung durch Fluktuation ausgeglichen werden muss, die erfahrungsgemäß oftmals nicht in den Fachbereichen eintritt, in denen Qualifikation, Vorerfahrungen und Fach-Know-How vor der Elternzeit, Beurlaubung oder Abordnung/Zuweisung aufgebaut wurde. Laut Frauenförderplan soll aber Personen innerhalb von 12 Monaten nach Rückkehr aus der Elternzeit auf Wunsch die Rückkehr auf den alten Arbeitsplatz ermöglicht werden, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Diese Zusage gilt auch für eine beabsichtigte Rückkehr in Teilzeit. Bei längerer Beurlaubung wird die Rückkehr an den alten Arbeitsplatz auf Wunsch der/des Beschäftigten angestrebt, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Es ist daher sinnvoll, dass das Elternteil für einen Zeitraum von mindestens einem Jahr Elternzeit weiterhin auf der Planstelle eingesetzt wird und der Ausfall durch Vertretungskräfte oder andere Personalüberhänge im Stellenplan kompensiert wird. Der Stellenplan sollte entsprechend aufgestockt werden um weitere Vertretungskräfte, für die kein Personalaufwand veranschlagt wird.

Alternativ sind die voraussichtlichen Rückkehrdaten der Beschäftigten, die nicht auf einer Planstelle geführt werden, so zu verwalten und offen zu legen, dass im relevanten Stellenplan der Rückkehr Planstellen für die Rückkehrer eingerichtet werden (können). Ein Dispositionsrecht des Rates hinsichtlich der tatsächlichen Wiederaufnahme des aktiven Beschäftigungsverhältnisses besteht allerdings mit Verweis auf die Rechtslage nicht, so dass bezüglich der resultierenden Personalaufwendungen eine Vorabdotierung ggf. über den Haushaltsplan hinaus eintritt, wenn die originäre Stelle (zusätzlich) besetzt wurde.

Innerhalb der gesamten Altersteilzeit sollten Planstellen zu 50 % im Stellenplan ausgewiesen werden, um die wirtschaftlichen Belastungen über den vereinbarten Zeitraum auch im Stellenplan vollständig darzustellen.

³ Rundungsdifferenz

Brandsicherheitswachen werden von Personen ausgeführt, mit denen ein außertarifliches Arbeitsverhältnis besteht. Die Einsätze finden anlassbezogen für Veranstaltungen statt und müssen daher mit dem Charakter einer nur vorübergehenden Aufgabe nicht im Stellenplan geführt werden. Die Personalkosten werden zudem von den Veranstaltern erstattet.

Es kann darüber hinaus vorkommen, dass Personalbedarfe nur für kurzfristig anfallende, ungeplante Aufgaben anfallen. Das ist bei saisonalen Tätigkeiten, z.B. Ferienbetreuungen, der Fall. Soweit aber absehbar ist, dass eine Aufgabe überwiegend in einem Haushaltsjahr zu erledigen ist - also mehr als 6 Monate - ist eine entsprechende Stelle für die Aufgabe im Stellenplan auszuweisen. Zur Kompensation von betrieblichen Ausfallzeiten (Krankheiten, Urlaub, Personalentwicklungsmaßnahmen, Beschäftigungsmaßnahmen) werden entsprechende Personalkapazitäten zukünftig bei der Stellenbemessung eingeplant.

Die in Hilden bisher praktizierte Lösung, befristete Beschäftigungsverhältnisse einzugehen und Zeitarbeitskräfte einzusetzen zur Kompensation für Ausfälle und neue Aufgaben, ist als Notlösung einzuordnen, die mit den Nachteilen einer geringen Aussagekraft des Stellenplans und einer Überschreitung der Entscheidungskompetenzen der Verwaltung und der Obergrenzen aus dem Stellenplan verbunden ist. Die 17 sonstigen befristeten Beschäftigungsverhältnisse mit einer Personalkapazität von 9 vollzeitverrechneten Stellen sowie die 19 Zeitarbeitskräfte mit einer Personalkapazität von 18 vollzeitverrechneten Stellen sollen daher so schnell wie möglich auslaufen und in die korrespondierenden Aufgaben in den Stellenplan überführt werden.

Rechnet man diese 27 vollzeitverrechneten Personalkapazitäten über den Stellenplan hinaus zu den eigentlichen 726 besetzten Stellen aus dem Stellenplan hinzu ergibt sich mit 753 vollzeitverrechneten Personaleinsätzen und einer Soll-Kapazität von 775 vollzeitverrechneten Stellen gemäß Stellenplan eine bereinigte Vakanzquote von 2,8 % bzw. eine Vakanz von 22 vollzeitverrechneten Stellen.

Im Haushaltsplan 2021 wurden die auszahlungswirksamen Personalaufwendungen (= Personalkostenbudget laut Haushaltssatzung) aus den Gehaltszahlungen 2019, einem Zuschlag für die Stellenplanaufstockungen 2020, einer jährlichen Steigerungsrate von 2 % und einem Vakanz-Abschlag von 300.000 € angesetzt. Die Personalkostenentwicklung für das Haushaltsjahr 2021 zum 30.06.2021 stellt sich wie folgt dar:

Personal- und Versorgungsaufwand zum 30.06.2021

(Datenstand: 01.07.2021)

	Planung	Ergebnis	Prognose	Abweichung
	2021	2021	2021	Plan/Prognose
	Lfd. HH	Stand zum 30.06.		
501100 Bezüge der Beamten	8.322.050,00 €	4.286.137,05 €	8.572.274,10 €	250.224,10 €
501200 Vergütungen der tariflich Beschäftigten	29.677.305,00 €	13.439.398,05 €	28.446.725,87 €	-1.230.579,13 €
501250 Leistungsentgelte	701.000,00 €	2.221,72 €	701.000,00 €	- €
501260 Vergütung Rufbereitschaft	260.000,00 €	278.970,51 €	557.941,02 €	297.941,02 €
501900 Aufwendungen für sonst. Beschäftigte	255.700,00 €	140.015,43 €	280.030,86 €	24.330,86 €
502200 Beiträge zu Versorgungsk. für tarifl. Beschäftigte	2.317.200,00 €	1.014.163,17 €	2.146.645,38 €	- 170.554,62 €
503200 Beiträge z. ges. Sozialvers. f. tarifl. Beschäft.	5.946.600,00 €	2.732.930,85 €	5.784.703,63 €	- 161.896,37 €
503900 Beitr. z. gesetzl. Sozialvers. f. sonst. Beschäft.	15.000,00 €	4.290,17 €	8.580,34 €	- 6.419,66 €
504100 Beihilfen u. Unterstützungs- u. dgl. f. Beschäft.	600.000,00 €	276.902,12 €	553.804,24 €	- 46.195,76 €
509100 Pauschalierte Lohnsteuer	42.000,00 €	1.200,25 €	2.400,50 €	- 39.599,50 €
50 Summe Personalaufwendungen	48.136.855,00 €	22.176.229,32 €	47.054.105,94 €	-1.082.749,06 €
511100 Versorgungsaufwendungen für Beamte	4.500.000,00 €	2.138.870,00 €	4.277.740,00 €	- 222.260,00 €
514100 Beihilfen/Unterstützungs- u. dgl. f. Vers.-Empf.	460.000,00 €	259.135,80 €	518.271,60 €	58.271,60 €
51 Summe Versorgungsaufwendungen	4.960.000,00 €	2.398.005,80 €	4.796.011,60 €	- 163.988,40 €
Gesamt	53.096.855,00 €	24.574.235,12 €	51.850.117,54 €	-1.246.737,46 €

Dabei sind die Kosten für die Zeitarbeitskräfte zunächst zur besseren Übersichtlichkeit bei den Vergütungen für tarifliche Beschäftigte enthalten.⁴

⁴ Diese werden im Rahmen des Jahresabschlusses in die sonstigen ordentlichen Aufwendungen umgebucht.

Die Prognose ist zunächst rechnerisch aus den Aufwendungen aus dem ersten Halbjahr abgeleitet bei unterstelltem linearen Verlauf der Stellenbesetzungen im gesamten Haushaltjahr und ist insofern mit gewissen Unsicherheiten belegt. Grundsätzlich ist aus der Prognose abzuleiten, dass der Personalkostenansatz 2021 für eine annähernd vollständige Besetzung der Sollstellen gemäß Stellenplan 2021 auskömmlich ist.

In einigen Einzelfällen ist es angezeigt, die Dienstfähigkeit von Personen durch das Gesundheitsamt des Kreises Mettmann zu überprüfen. Diese Überprüfungen können derzeit mit Verweis auf die besonderen Herausforderungen des Gesundheitsamtes im Kontext der Corona-Pandemie nicht ausgeführt werden.

In einigen Ämtern entstehen aus diesem Umstand Engpässe, da die Planstellen zwar formal besetzt sind, der Dienst von den erkrankten Mitarbeitern aber überwiegend nicht ausgeführt werden kann. Es wird zunächst vorgeschlagen, die entsprechenden Engpässe durch den Vertretungspool auszugleichen. Soweit sich abzeichnet, dass langfristig keine Überprüfungen der Dienstfähigkeit stattfinden kann, bietet sich eine weitere Aufstockung des Stellenplans zur Kompensation der Ausfälle an.

gez.
Claus Pommer
Bürgermeister

Klimarelevanz:
Keine.