

Übersicht



Hilden

Der Bürgermeister
Hilden, den 25.07.2024
AZ.: II / 10.2 / La.

WP 20-25 SV 10/062

Mitteilungsvorlage

Bericht über den Personalbestand und die Personalkostenentwicklung zum 30.06.2024

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

Öffentlich

Finanzielle Auswirkungen

Organisatorische Auswirkungen

☐ ja
☐ ja

☒ nein
☒ nein

☐ noch nicht zu übersehen
☐ noch nicht zu übersehen

Beratungsfolge:

Hauptausschuss

11.09.2024

Kenntnisnahme

Erläuterungen und Begründungen:**Personalbestand**

Mit Stand 30.06.2024 hat die Stadt Hilden insgesamt 1.166 (darin enthalten: 88 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 31.12.2023: 3) mit einer Personalkapazität von 2,89 vollzeitverrechneten Stellen (zum 31.12.2023: 2,74) abgeschlossen.

Im Einzelnen ergibt sich (ohne Zeitarbeit) folgendes Bild:

1) Beschäftigungsverhältnisse aus dem Stellenplan

Der Stellenplan 2024 umfasst 876,59 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 30.06.2024 7,4 Stellen (31.12.2023: 10,3 Stellen) besetzt, im Bereich der Kindertagesstätten 6,0 Stellen (31.12.2023: 7,79 Stellen) besetzt. 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 848,59 für 2023. In dieser Personalkapazität sind leistungsgeminderte Dienstkräfte über s.g. Springerstellen vollständig berücksichtigt.

48 % der Beschäftigten auf 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. Die durchschnittliche Arbeitszeit aller Beschäftigten auf Planstellen beträgt daher 80,46 % eines VZÄ.

Von den Stellen laut Stellenplan für Beamte und tariflich Beschäftigte waren gerundet 67,2 VZÄ zum 30.06.2024 vollumfänglich oder teilweise nicht besetzt. Die Vakanzquote liegt somit bei 7,9 % und somit um 0,5 % höher als zum 31.12.2023 (hier 7,4 %), aber 1 % niedriger als zum Vorjahrestichtag 30.06.2023 (hier 8,9 %).

Legt man statt des vollumfänglichen Stellenplans im Umfang von 876,59 VZÄ die bereinigte Soll-Kapazität des Stellenplans im Umfang von 848,59 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 817,47 VZÄ), reduziert sich die Vakanzquote erheblich. Das Delta ist dann nur noch 28,07 VZÄ groß, was eine Vakanzquote von

3,66 % betragen würde. Damit war die Stadt Hilden zum 30.06.2024 vergleichsweise gut auspersonalisiert.¹

2) Ausbildungskräfte

Zum 30.06.2024 bestanden 56 Ausbildungsverhältnisse im weiteren Sinne; damit kann eine erhebliche Steigerung ggü. dem Vorjahr festgestellt werden (30.06.2023: 42). Hintergrund ist der strategische Ansatz, zukünftige Vakanzen insbesondere durch eigene Auszubildende zu besetzen. Von den 56 Ausbildungsverhältnissen im weiteren Sinne entfallen 48 auf reguläre Ausbildungsverhältnisse (Verwaltungsbereich, Brandmeisteranwärter/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 63 Beschäftigungsverhältnisse. Die Beschäftigungsverhältnisse lassen sich wie folgt gruppieren:

Grund	Personen
Elternzeit / Beurlaubung	19
Anderw. Einsatz (Jobcenter / VHS)	3
Altersteilzeit und andere gleitende	8
Ruhestandsübergänge	
Brandsicherheitswachen	21
befristete Beschäftigungsverhältnisse	12
Summe	63

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 31.12.2023 ist der Beschäftigungsumfang von 7,56 auf 5,19 VZÄ reduziert worden. Hintergrund der Beschäftigungen sind vom Land NRW vollständig refinanzierte Programme im sozialen Bereich, z. B. Alltagshelfer*innenprogramm in Kindertagesstätten.

Personalkosten

Im Haushaltsplan 2024 wurden die auszahlungswirksamen Personalaufwendungen (= Personalkostenbudget laut Haushaltssatzung) zum zweiten Mal in einer neuen Berechnungssystematik erstellt. Dabei wurde der Stellenplan 2024 mit Ausnahme der o. g. Stellen für Vertretungseinsätze und Überhang bepreist. Bei dem zum Planungszeitpunkt Mai 2023 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 unter Anlehnung an den Tarifabschluss im TVöD eine Einmalzahlung (Inflationsausgleich) von 3.000 € zusätzlich eingepreist; zum Planungszeitpunkt stand die tatsächliche Besoldungserhöhung noch nicht fest. Bei den tariflich Beschäftigten wurde die feststehende Tarifierhöhung von 200 € + 5,5 % angesetzt. Der Vakanzausschlag wurde angesichts der sich verschlechternden Haushaltslage im Vergleich zur Haushaltsplanung 2023 von 4 % auf 5 % erhöht.

Die steuerbare, also ohne Beihilfen und Rückstellungszuführungen, Personalkostenentwicklung zum 30.06.2024 stellt sich wie folgt dar:

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

Sachkonten	Planung Lfd. HH 2024	Gesamt 2024	Prognose	Abweichung zum Plan
501100 Bezüge der Beamten	9.897.033	6.150.627	10.500.797	603.764
501200 Vergütungen der tariflich Beschäftigten	34.864.123	16.170.225	34.867.807	3.684
501250 Leistungsentgelte	863.389	16.457	863.389	0
501260 Vergütung Rufbereitschaft	345.866	197.577	345.866	0
501900 Aufwendungen für sonst. Beschäftigte	100.000	45.121	100.000	0
502200 Beiträge zu Versorgungsk. für tarifl. Beschäftigte	2.661.689	1.238.623	2.702.255	40.566
503200 Beiträge z. ges. Sozialvers. f. tarifl. Beschäft.	6.772.282	3.391.399	6.834.090	61.808
503900 Beitr. z. gesetzl. Sozialvers. f. sonst. Beschäft.	14.616	6.559	14.616	0
509100 Pauschalierte Lohnsteuer	15.000	1.325	15.000	0
50 Summe Personalaufwendungen	60.940.261	27.516.894	61.650.084	709.823
511100 Versorgungsaufwendungen für Beamte	4.700.000	3.648.580	4.944.720	244.720
51 Summe Versorgungsaufwendungen	6.744.735	4.102.804	6.989.455	244.720
Gesamt	67.684.996	31.619.698	68.639.539	954.543

Wie ersichtlich, liegen die zahlungswirksamen Personalkosten in der aktuellen Prognose mit insgesamt 954.543 € über der Planung. Gründe hierfür sind insbesondere:

- Auszahlung von Mehrarbeitsstunden der Feuerwehr, die im Jahr 2023 wegen ungeplanter Einsätze (Krankheits- und Vakanzvertretungen) angefallen sind
- Für 2024 höher als geplant ausgefallene Besoldungserhöhung bei den Beamtinnen und Beamten (+ 200 € pro VZÄ in den Monaten November und Dezember)
- Fortführung der Personalkostenbewirtschaftung in Q1 im bisherigen Umfang, obgleich eine höhere Vakanzquote erzielt werden muss → Umstellung der Zielsystematik von bestmöglicher Stellenplanauslastung auf Stellenplanauslastung nach vorgegebenen Haushaltsziel

Die Prognose ist weiterhin mit Unsicherheit verbunden, da in dieser die vollständige Besetzung aller neuen Planstellen des Stellenplans 2024 ab 01.07.2024 eingerechnet ist, analog zur Ihnen vorgelegten Stellenplanvorlage.

Da sich bereits im 1. Quartalscontrolling zum 31.03.2024 eine drohende Budgetüberschreitung abzeichnete, hat die Verwaltung bereits frühzeitig Maßnahmen zur Gegensteuerung ergriffen, u. a.:

- Temporärer Auslauf des Vertretungskonzeptes (hier konnten bereits einige bisher im Vertretungskonzept beschäftigte Personen auf Planstellen überführt werden; die freigewordenen Stellen wurden nicht wiederbesetzt)
- Restriktiver Umgang mit bezahlten Mehrarbeitsstunden bei nichtpflichtigen Aufgaben
- Restriktiver Umgang mit Krankheitsvertretungen und Zeitarbeit

Die Entwicklung der Personalkosten der einzelnen Monate lassen erste Wirkungen dieser Maßnahmen erkennen. Aktuell ist die Verwaltung daher vorsichtig optimistisch, im Jahresverlauf nicht noch drastischere Maßnahmen (z. B. Wiederbesetzungsstopp) ergreifen zu müssen, um das Personalkostenbudget einzuhalten.

Die weitere Entwicklung wird einem monatlichen Controlling unterzogen.

gez.
Dr. Claus Pommer
Bürgermeister

Klimarelevanz:

keine

Inklusionsrelevanz:

keine