

Tischvorlage	Vorlage-Nr:	T 2018/006
TOP:	Status:	öffentlich
	Datum:	31.10.2018
Stellenplan 2019		
Federf. Fachbereich:	Personal, Zentrale Dienste und Archiv	
Beteiligte Fachbereiche:		
Verfasser/in:	Wissing, Jessica, Nagel, Monika	
Beratungsfolge	Sitzungsdatum	Gremium
	07.11.2018	Rat der Stadt Borken
	28.11.2018	Hauptausschuss
	12.12.2018	Rat der Stadt Borken

Erläuterungen:

Der Stellenplan weist den für das Haushaltsjahr 2019 notwendigen Stellenbedarf aus und bildet die Rechtsgrundlage für die Personalwirtschaft.

Der Stellenplan ist Anlage des Haushaltsplans (§ 79 GO). In ihm sind die im Haushaltsjahr erforderlichen Stellen der Beamtinnen und Beamten und der nicht nur vorübergehend beschäftigten Tariflich Beschäftigten auszuweisen. Eine Übersicht über die vorgesehene Aufteilung der Stellen auf die Produktbereiche ist ihm beizufügen (§ 8 GemHVO).

Bedingt durch die Umstellung auf den doppischen kommunalen Haushalt sind die Stellenanteile der Beschäftigten der Stadt Borken auf die im Haushalt enthaltenen Produkte aufgeteilt worden. So werden z. B. die drei Stellen der Wahlbeamten/innen der Stadt Borken im Produktbereich 01, Innere Verwaltung unter dem Produkt 01.02.01, Verwaltungsführung ausgewiesen.

Entsprechend den im Stellenplan ausgewiesenen Stellen kann die Stadt Borken Beschäftigte einstellen und befördern. Der Stellenplan ist daher auch die wesentliche Grundlage für die Hochrechnung der Personalkosten.

Im Folgenden werden die wesentlichen Änderungen zum Stellenplan 2019 erläutert:

I. Stellenplanentwurf 2019

Bezogen auf Vollzeitstellen sind im Stellenplan 2019 372,85 vollzeitverrechnete Stellen abgebildet, was im Vergleich zum Stellenplan 2018 mit 367,80 Stellen eine Erhöhung um 5,05 Stellen bedeutet.

Beamte

Der Stellenplanentwurf 2019 weist 87,60 statt 89,57 vollzeitverrechnete Stellen und damit 1,97 Stellen weniger aus.

Zusätzlich ist nachrichtlich mit 6,19 die Anzahl der vollzeitverrechneten Stellen für die derzeit aus familienpolitischen Gründen beurlaubten bzw. teilzeitbeschäftigten Beamtinnen und Beamten, die einen Anspruch auf Vollzeitbeschäftigung hätten, angegeben.

Tariflich Beschäftigte

Für die Tariflich Beschäftigten sind für 2019 285,25 statt 278,23 vollzeitverrechnete Stellen und damit 7,02 Stellen mehr als in 2018 geplant.

Wie bei den Beamten ist nachrichtlich mit 21,24 die Anzahl der vollzeitverrechneten Stellen für die derzeit aus familienpolitischen Gründen beurlaubten bzw. teilzeitbeschäftigten Tariflich Beschäftigten, die einen Anspruch auf Vollzeitbeschäftigung hätten, beziffert.

Die neu geschaffenen und weggefallenen Stellen sowie die Stellenänderungen und Stellenumwandlungen sind im Einzelnen dem Stellenplanentwurf 2019 sowie den nachfolgenden Ausführungen zu entnehmen.

II. Stellenpool

Um im Laufe des Jahres flexibel auf sich ändernde Umstände und nicht planbare Situationen reagieren zu können, haben wir den Stellenpool von 4 auf 6 Stellen erhöht. Die 2 weiteren Stellen für den Stellenpool sind keine neuen Stellen. Sie waren bisher dem SGB II – Bereich im Fachbereich 50 zugeordnet und wurden nunmehr aufgrund rückläufiger Fallzahlen in den Stellenpool intern verlagert. Dies ermöglicht im Gegenzug zukünftig bei einer Fallzahlensteigerung eine zeitnahe personelle Reaktion.

Die 6 Stellen werden aufgeteilt in 2 Beamtenstellen (1 Stelle A 15 und 1 Stelle A 10) sowie 4 Stellen für Tariflich Beschäftigte (1,5 Stellen E 8, 1,5 Stellen E 9c, 1 Stelle S 12).

Der Stellenpool eröffnet die Möglichkeit, auch unterjährig besonderen personalwirtschaftlichen Anforderungen (z. B. Flüchtlingssituation, refinanzierte Projektstellen, Fallzahlensteigerungen etc.) Rechnung tragen zu können.

Die hier berücksichtigten Stellen sollen überwiegend kostenneutral finanziert werden, insbesondere durch zeitweise unbesetzte Stellen oder wie im Beispiel der Krankheitsvertretung durch Ende der Lohnfortzahlung oder bei Projektstellen des Kreises durch eine entsprechende Refinanzierung. Es werden daher lediglich 100.000 Euro zusätzlich für den Stellenpool veranschlagt, was in etwa den Personalkosten für zwei Stellen entspricht.

III. Allgemeines zum Personalaufwand 2019

Die ermittelten voraussichtlichen Personal- und Versorgungsaufwendungen für das Haushaltsjahr 2019 werden entsprechend der Ausweisung der vollzeitverrechneten Stellen im Stellenplan als ordentliche Aufwendungen aus laufender Verwaltungstätigkeit im Teilergebnisplan des jeweiligen Produkts aufgeführt. So sind z. B. im Produkt 01.02.01 Verwaltungsführung die Personalaufwendungen und die anteiligen Versorgungsaufwendungen für die Wahlbeamten/innen ausgewiesen. Bestimmte Aufwendungen, wie z. B. die Versorgungsaufwendungen für die pensionierten Beamtinnen und Beamten, werden zentral im Produkt 01.06.01 Personalmanagement veranschlagt.

Begründung der Steigerung des Personalaufwands

Die geplanten Personal- und Versorgungsaufwendungen einschließlich der Aufwendungen für ehrenamtliche und sonstige Tätigkeiten, sonstige Personalaufwendungen sowie sonstige ordentliche Aufwendungen belaufen sich in Summe auf 29.116.800 Euro. Gegenüber dem Haushaltsansatz 2018 ergibt sich eine Steigerung um 2.026.800 Euro.

Dem gegenüber stehen geplante Personalkostenerstattungen von 3.544.900 Euro und damit eine Steigerung um 235.900 Euro gegenüber dem Vorjahr, u. a. resultierend aus Erstattungen für die Personalkosten SGB II (1.340.000 Euro) und dem Rettungsdienst (1.950.000 Euro) sowie wegen der Erstattung für die Ausbildung der Notfallsanitäter/innen für den Rettungsdienst (90.000 Euro).

Die sich im Gesamtergebnisplan des Haushalts 2019 ergebenden Details sind der beigefügten Anlage 2 zu entnehmen.

Abgesehen davon führen u. a. folgende Aspekte zu steigenden Personalkosten in 2019:

Dienstaufwendungen, Sozialversicherung

Für die Tariflich Beschäftigten wurde der Tarifabschluss einkalkuliert – ab März 2018 im Durchschnitt um 3,19 %, eingeplant waren 2,5 % für 2018, und ab April 2019 nochmals um 3,09 % -, der in Anlehnung an den Tarifabschluss auch für die Beamten/innen berücksichtigt wurde. Dies verursacht Mehraufwendungen bei den Dienstaufwendungen für Beamte und Tariflich Beschäftigte sowie bei den Beiträgen zur gesetzlichen Sozialversicherung von ca. 500.000 Euro. Weiterhin führen die Umsetzung der neuen Entgeltordnung, die beabsichtigten Beförderungen bei der Feuer- und Rettungswache sowie die anstehenden Stufensteigerungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu Kostensteigerungen. In der Folge steigen auch die Aufwendungen für die Sozialversicherung, die Zusatzversorgung sowie für die Unfallversicherung.

Zuführungen zu Rückstellungen

Die Kommunale Versorgungskasse Westfalen-Lippe (kvw) wurde wieder unterjährig beauftragt, uns eine fiktive Hochrechnung der Entwicklung der Pensions- und Beihilferückstellungen für das Jahr 2019 zu errechnen. Sie ist in der Anlage 5 beigefügt. Hieraus ergeben sich die Zuführungen zu den entsprechenden Rückstellungen für aktive Beamte/innen und Versorgungsempfänger/innen (inkl. Hinterbliebene).

Darüber hinaus werden die Beiträge zur Versorgungumlage und der Beihilfeumlage ebenfalls als Zuführungen zu den Rückstellungen veranschlagt.

Die Ansätze für die Zuführungen zu Pensions- und Beihilferückstellungen liegen nach Verrechnung der Erträge durch Auflösung von Rückstellungen und Erhöhung der Erstattungsansprüche nach § 107 b BeamtVG in 2019 insgesamt bei rund 4.780.000 Euro statt 3.890.000 Euro und damit 890.000 Euro oberhalb der Ansätze im Haushaltsplan 2018. Die weiterhin hohen Zuführungen zu den Rückstellungen sind u. a. darauf zurückzuführen, dass auch in 2019 eine Besoldungserhöhung – wie der Tarifabschluss – mit einkalkuliert ist. Ein weiterer Grund ist, dass die Feuer- und Rettungswache anlässlich des neuen Brandschutzbedarfs- und Rettungsdienstplanes, weswegen der letzte Stellenplan um 13 Stellen erweitert wurde, organisatorisch neu aufgestellt und die Stellen neu bewertet wurden. Entsprechend der Ergebnisse der Bewertungskommission sollen die anstehenden Beförderungen der betroffenen Beamtinnen und Beamten in mehreren Margen bis zum Jahr 2022 umgesetzt werden. Bei den Zuführungen zu den Pensionsrückstellungen für aktive Beamte wurden allein dafür 300.000 Euro für 2019 eingeplant. Enthalten in der kalkulierten Steigerung der Rückstellungen ist auch die Erhöhung der zu zahlenden Versorgungumlage, die nach Hochrechnung der Versorgungskasse um rund 130.000 Euro steigt.

Sonstige Aufwendungen

Die Aufwendungen für ehrenamtliche und sonstige Tätigkeiten und die sonstigen Personal- und Versorgungsaufwendungen steigen zusammen um rund 26.000 Euro. Begründung hierfür sind u.a. die Kostensteigerungen im Bereich der Freiwilligen Feuerwehr, die Mehraufwendungen für Aufwandsentschädigung sowie die Kosten für den Ausbau des gesetzlich vorgeschriebenen Betrieblichen Gesundheitsmanagements.

Ausweitung des Stellenplans

Mit ca. 300.000 Euro ist die Personalkostensteigerung aufgrund der Ausweitung des Stellenplans 2019 um 5,05 Stellen zu begründen.

Von den 5,05 neu in 2019 ausgewiesenen Stellen sind insbesondere 3,00 Stellen für die neuen Fachbereiche Gebäudeservice und Hochbau vorgesehen. Derzeit haben wir besondere Herausforderungen, sowohl in der Bauunterhaltung städtischer Gebäude – insbesondere der Schulen – als auch in Bezug auf die Umsetzung strategisch bedeutender Projekte im Hochbaubereich. Daher wird der Bereich Gebäudewirtschaft neu ausgerichtet und personell wie strategisch gestärkt und in die Fachbereiche 64 Gebäudeservice und 65 Hochbau aufgeteilt. Es ist daher die Einrichtung einer neuen Stelle Fachbereichsleitung 65 vorgesehen sowie eine zusätzliche Stelle für einen Architekten/eine Architektin sowie eine halbe Stelle für eine Teamleitung Hausmeister/innenservice. Die Projektstelle Rathausumbau wird aus der Fachabteilung Organisation in den Hochbau intern verlegt und damit der Verwaltungsbereich im künftigen Fachbereich Hochbau um eine halbe Stelle verstärkt.

Für breite und serviceorientierte Öffnungszeiten – insbesondere auch an den Wochenenden – des neuen FARB haben wir eine zusätzliche Stelle eingeplant (Besetzung mit mehreren Teilzeitkräften).

Zudem möchten wir eine zusätzliche Stelle Klimaschutzmanager/in einrichten und hierfür auch die entsprechenden Fördermittel beantragen.

Im Ergebnis haben wir somit insbesondere folgende 5 neue Stellen zu verzeichnen:

- 3 Stellen für die personelle Verstärkung der Gebäudewirtschaft
- 1 Stelle für das neue FARB
- 1 Stelle Klimaschutzmanager/in (vgl. UPA-Vorlage V 2017/201).

Geringere Veränderungen entstehen zudem aufgrund von Arbeitszeitveränderungen, Altersteilzeitveränderungen und Ähnlichem.

IV. Kennzahlen zum Stellenplan: Personalintensität I und II

Personalintensität I (Personalaufwendungen / ordentliche Aufwendungen x 100)

Die Kennzahl Personalintensität I gibt an, welchen Anteil die Personalaufwendungen (Position 11 im Gesamtergebnisplan, also ohne Versorgungsaufwendungen) an der Summe der ordentlichen Aufwendungen (Position 17 im Gesamtergebnisplan) ausmachen.

Diese Kennzahl wird von der Gemeindeprüfungsanstalt NRW (GPA) für Vergleiche der Kommunen herangezogen und liegt bei einem Mittelwert von vergleichbaren Kommunen seit dem letzten Stand des Jahres 2013 bei 20,6 %.

Im Vergleich zum Jahr 2017 (19,72 %) ist die Personalintensität I für die Stadt Borken auf 21,77 % in 2018 erheblich angestiegen und auf 22,46 % in 2019. Grund für den überdurchschnittlichen Anstieg der Personalaufwendungen in 2018 gegenüber den übrigen Aufwendungen im Haushaltsplan ist u.a. die Veränderung bei der Ausweisung der Erstattungen für die SGB II Personalkosten von ca. 1.340.000 Euro. In 2019 ist der Anstieg wie zuvor ausgeführt auf die Tarifsteigerungen sowie auf die stark erhöhten Zuführungen zu Rückstellungen zurückzuführen.

Personalintensität II (Personalaufwendungen / ordentliche Erträge x 100)

Eine ähnliche Kennzahl ist die Personalintensität II. Diese setzt die Personalaufwendungen ins Verhältnis zu den insgesamt erwirtschafteten ordentlichen Erträgen (Position 10 im Gesamtergebnisplan). Sie gibt an, inwieweit den Personalaufwendungen erwirtschaftete Erträge gegenüberstehen bzw. welcher Anteil der Erträge zur Finanzierung der Personalaufwendungen verwendet wird. Da die Erträge und Aufwendungen im städtischen Haushalt in den letzten Jahren immer recht nah zusammenliegen, bewegen sich auch die beiden Kennzahlen in ähnlicher Höhe. In 2019 beträgt die Personalintensität II 22,58 %. Die genaue Entwicklung kann der Anlage 4 entnommen werden.

Interpretation der Kennzahlen

Zu beachten bleibt grundsätzlich, dass die Personalintensität als Kennzahl nur eingeschränkt aussagekräftig ist, da in den jeweiligen Kommunen unterschiedliche Ausgangssituationen vorliegen können. So führt z. B. die Durchführung der Grünflächenpflege mit eigenem Personal zu höheren Personalaufwendungen und damit zu einer höheren Personalintensität, dafür fallen aber keine Beträge bei der Position „Aufwendungen für Sach- und Dienstleistungen“ für die Fremdvergabe an.

Der erhebliche Anstieg beider Kennzahlen kann mit den erheblichen Aufwandssteigerungen in den Bereichen Personalkosten SGB II, die nun nicht mehr direkt mit den Erstattungen gegengerechnet werden, und den Personalkostensteigerungen aufgrund des Brandschutzbedarfsplans erklärt werden. Insbesondere die hohe

Personalintensität I im Gegensatz zu dem Durchschnitt vergleichbarer Kommunen lässt sich durch die eigene Feuer- und Rettungswache der Stadt Borken sowie der Aufgabenübertragung SGB II im Rahmen des Optionskommunenmodells, das nicht alle Kreise nutzen, begründen. Bei Abzug der hierfür zu erwartenden Erstattungen (rd. 1.340.000 Euro Personalkosten SGB II + rd. 1.950.000 Euro Personalkosten Rettungsdienst) von den Personalaufwendungen reduzieren sich beide Kennzahlen um ca. 2 %. Im Vergleich zu anderen mittelgroßen Kommunen in NRW läge die Stadt Borken damit im Mittelwert.

Entscheidungsalternative/n:

Entscheidung im Rahmen der Haushaltsplanung 2019

Finanzielle Auswirkungen:

siehe Erläuterungen in der Vorlage und in den Anlagen

Beschlussvorschlag:

Für den Hauptausschuss:

Der Hauptausschuss empfiehlt dem Rat zu beschließen:

Der Stellenplan 2019 der Stadt Borken wird in der vorliegenden Entwurfsfassung als Pflichtanlage zum Haushaltsplan 2019 beschlossen.

Für den Rat:

Der Rat der Stadt Borken beschließt:

Der Stellenplan 2019 der Stadt Borken wird in der vorliegenden Entwurfsfassung als Pflichtanlage zum Haushaltsplan 2019 beschlossen.

Anlagen

Anlage 1: Stellenentwicklung 2010 – 2019

Anlage 2: Gegenüberstellung Gesamtergebnispläne 2018 und 2019

Anlage 3: Entwicklung Personal- und Versorgungsaufwendungen 2010 – 2019

Anlage 4: Entwicklung der Kennzahlen Personalintensität I und II

Anlage 5: Bewertung Pensions- und Beihilfeverpflichtungen der Stadt Borken