

Tischvorlage	Vorlage-Nr:	T 2019/011
TOP:	Status:	öffentlich
	Datum:	29.10.2019
Stellenplan 2020		
Federf. Fachbereich:	Personal, Zentrale Dienste und Archiv	
Beteiligte Fachbereiche:		
Verfasser/in:	Nagel, Monika; Seggebäing, Julian	
Beratungsfolge	Sitzungsdatum	Gremium
	06.11.2019	Rat der Stadt Borken
	04.12.2019	Hauptausschuss
	18.12.2019	Rat der Stadt Borken

Erläuterungen:

Der Stellenplan weist den für das Haushaltsjahr 2020 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 KomHVO).

Bedingt durch die Umstellung auf den doppelten 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 2020 erläutert:

I. Stellenplanentwurf 2020

Der Stellenplan 2020 weist mit insgesamt 372,85 vollzeitverrechneten Stellen die gleiche Gesamtzahl aus wie der Stellenplan 2019, sodass es hierdurch zu keiner Kostensteigerung bei den Personal- und Versorgungsaufwendungen kommt.

Beamte

Der Stellenplanentwurf 2020 weist 83,48 statt 87,60 vollzeitverrechnete Stellen und damit 4,12 Stellen weniger aus.

Zusätzlich ist nachrichtlich mit 9,89 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 2020 289,37 statt 285,25 vollzeitverrechnete Stellen und damit 4,12 Stellen mehr als in 2019 geplant.

Wie bei den Beamten ist nachrichtlich mit 18,83 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 2020 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 – wie im Stellenplan 2019 - mit 6 vollzeitverrechneten Stellen angesetzt.

Die 6 Stellen werden aufgeteilt in 3 Beamtenstellen (1 Stelle A 15 und 2 Stellen A 10) sowie 3 Stellen für Tariflich Beschäftigte (1 Stelle S14, 1,27 Stellen E8, 0,5 E7). 1,23 Poolstellen sind personell noch nicht besetzt.

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 2020

Die ermittelten voraussichtlichen Personal- und Versorgungsaufwendungen für das Haushaltsjahr 2020 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 30.331.400 Euro. Gegenüber dem Haushaltsansatz 2019 ergibt sich eine Steigerung um 1.214.600 Euro.

Dem gegenüber stehen geplante Personalkostenerstattungen von 3.632.000 Euro und damit eine Steigerung um 87.100 Euro gegenüber dem Vorjahr, u. a. resultierend aus Erstattungen für die Personalkosten SGB II (1.340.000 Euro) und dem Rettungsdienst (2.050.000 Euro) sowie wegen der Erstattung für die Ausbildung der Notfallsanitäter/innen für den Rettungsdienst (105.000 Euro).

Die sich im Gesamtergebnisplan des Haushalts 2020 ergebenden Details sind der beigefügten Anlage 2 zu entnehmen.

Abgesehen davon führen u. a. folgende Aspekte zu steigenden Personalkosten in 2020:

Dienstaufwendungen, Sozialversicherung

Für die Tariflich Beschäftigten wurde der Tarifabschluss (im Durchschnitt 1,06 % zum 01.03.2020) ganzjährig einkalkuliert. Dies verursacht Mehraufwendungen bei den Dienstaufwendungen für Tariflich Beschäftigte, bei den Beiträgen zur gesetzlichen Sozialversicherung sowie bei den Beiträgen zur Versorgungskasse. Dies und die aus den Beamtenstellen in Stellen für Tariflich Beschäftigte umgewandelten Stellen verursachen Mehraufwendungen in Höhe von 902.400 Euro.

Die Dienstbezüge der Beamtinnen und Beamten sind um insgesamt 96.300 € gestiegen. Im Stellenplan 2020 sind einige Beamtenstellen in Stellen für Tariflich Beschäftigte umgewandelt worden, sodass die Zahl der aktiven Beamtinnen und Beamten insgesamt rückläufig ist und dadurch weniger Personalaufwendungen bei den Dienstbezügen entstehen. Für die Haushaltsplanung 2020 ist die bereits beschlossene Besoldungsanpassung von durchschnittlich 3,00 % ganzjährig berücksichtigt worden und ein Betrag von 40.000 € für Beförderungen eingerechnet worden.

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 2020 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 2020 insgesamt bei rund 4.962.000 Euro statt 4.780.000 Euro und damit 182.000 Euro oberhalb der Ansätze im Haushaltsplan 2019. Die weiterhin hohen Zuführungen zu den Rückstellungen sind u. a. darauf zurückzuführen, dass auch in 2020 eine Besoldungserhöhung mit einkalkuliert ist. Enthalten in der kalkulierten Steigerung der Rückstellungen ist auch die Erhöhung der zu zahlenden Versorgungumlage, die nach Hochrechnung der Versorgungskasse um rund 182.700 Euro steigt.

Bei den Pensions- und Beihilfeverpflichtungen gibt es eine Verschiebung von den aktiven Beamtinnen und Beamten hin zu den Versorgungsempfängern, die im Ergebnis, wie zuvor beschrieben, zu keiner wesentlichen Erhöhung der Pensions- und Beihilfeverpflichtungen führt.

Sonstige Aufwendungen

Die Aufwendungen für ehrenamtliche und sonstige Tätigkeiten und die sonstigen Personal- und Versorgungsaufwendungen steigen zusammen um rund 30.400 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.

IV. Kennzahlen zum Stellenplan: Personalintensität I und II

Personalintensität I (Personalaufwendungen / Gesamtaufwendungen 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 2018 (21,00 %) ist die Personalintensität I für die Stadt Borken in 2019 auf 22,45 % angestiegen. In 2020 wird ein Rückgang der Personalintensität I auf 21,84 % erwartet.

Personalintensität II (Personalaufwendungen / Gesamterträge 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 2020 beträgt die Personalintensität II 21,93 %. 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

Finanzielle Auswirkungen:

siehe Erläuterungen in der Vorlage und in den Anlagen

Entscheidungsalternative/n:

Entscheidung im Rahmen der Haushaltsplanung 2020

Beschlussvorschlag:

I. Hauptausschuss

Der Hauptausschuss empfiehlt dem Rat zu beschließen:

Der Stellenplan 2020 der Stadt Borken wird in der vorliegenden Entwurfsfassung als Pflichtanlage zum Haushaltsplan 2020 beschlossen.

II. Rat der Stadt Borken

Der Rat beschließt:

Der Stellenplan 2020 der Stadt Borken wird in der vorliegenden Entwurfsfassung als Pflichtanlage zum Haushaltsplan 2020 beschlossen.