

BERICHTSVORLAGE DER VERWALTUNG NR.: 164/2017

Bezeichnung des Tagesordnungspunkts		
Personalwirtschaftskonzept		
Datum 16.11.17	Geschäftszeichen 1.2 Rie	Beigef. Anlagen im einzelnen (mit Seitenzahl) Anlage 0 Personalwirtschaftskonzept Anlage 1 Personalfluktuationen Anlage 1a Übersicht Personalkosten und Stellenplan seit 2012 Anlage 1b Übersicht Stellenplan und Personalkostenentwicklung für 2018 Anlage 1c Übersicht demografische Entwicklung Anlage 1d Eckwertepapier Anlage 2 Städtische Kooperationsprojekte Anlage 3 Glossar
Federführender Fachbereich: Fachbereich 1 - Zentraler Service		Beteiligte Fachbereiche:
Beratungsgremien	Beratungstermine	Zuständigkeit
Hauptausschuss	16.11.2017	zur Kenntnisnahme

Hinweis:

Die Anlagen zum Personalwirtschaftskonzept (PWK), die haushaltsrelevant sind, wurden entsprechend dem gemeinsamen Antrag (vgl. Vorlage 189/2017) hinsichtlich der Stellenanteile und der Personalkosten überarbeitet.

Die neue textliche Fassung des PWKs konnte erst heute abschließend fertiggestellt werden. Hier sind noch Abstimmungen im Hause insbesondere mit Personalrat und Gleichstellungsbeauftragte notwendig.

Sachverhalt:

Mit dem Personalwirtschaftskonzept (PWK) werden die Rahmenbedingungen für Personalkostenoptimierungen, Personalentwicklungen und Personalmarketingstrategien geschaffen. Es bildet die wesentliche Grundlage für Personalkostenplanungen der Folgejahre.

Um den seit 2016 eingeschlagenen Reformweg der Schwelmer Verwaltung in eine sowohl moderne, leistungs- und konkurrenzfähige als auch kostenbewusste und liquide Verwaltung fortzuführen, die aber trotzdem attraktive Rahmenbedingungen für das Personal bietet, wurde das PWK in diesem Jahr insgesamt grundlegend neu konzipiert.

Parallel dazu wurde das Verfahren zur Personalkostenplanung grundsätzlich verändert. Ausgehend von dem geplanten Stellenplan 2018 (**Planung 100 %**) wurden Personalaufwendungen in Höhe von insgesamt 17.392.313 € (Summe PWK) ermittelt. Diese setzen sich zusammen aus 15.161.220 € für Vergütung und Besoldung zuzüglich 2.101.393 € für Zuführung zu Rückstellungen plus 129.700 € für Honorare.

Auf Grund der Diskussionen im Hinblick auf das Zurückbleiben der Rechnungsergebnisse in den vergangenen Jahren hinter den geplanten Ansätzen hat der Fachbereich 1 diesjährig erstmalig eine systematische Analyse der Abweichungen Plan/Ist für den Zeitraum von 2012 bis 2016 (Fünf-Jahres-Rückblick) durchgeführt. Diese zeigt deutlich, dass die größten Abweichungen der Plan/Ist-Werte nicht im Bereich des PWK entstehen. Die wesentlich höheren Abweichungen im Gesamtpersonalkostenhaushalt entstehen im Bereich der Zuführungen zu Rückstellungen für aktive Beschäftigte und Versorgungsempfänger. Insbesondere die Pensionsrückstellungen unterliegen den Regelungen und Berechnungsvorgaben der Gemeindehaushaltsverordnung und der dazu ergangenen Handreichung der MIK zum NKF (vgl. § 36 GemHVO -hier: Abs. 4 Pensionsrückstellungen). Hier plant die Stadt Schwelm in aller Regel nicht selbst sondern bedient sich - wie ein Großteil der kleinen und mittleren kreisangehörigen Gemeinden auch - der Dienstleistung des finanzmathematischen Instituts Dr. Heubeck. Die in dem jährlichen Gutachten des Instituts veranschlagten Prognosen werden regelmäßig in den Personalkostenhaushalt übernommen.

Die Abweichungen der Rechnungsergebnisse von den Ansätzen bei den reinen Personalaufwendungen (LOGA-Gehalt) liegen dagegen im 5-Jahres-Mittel bei maximal 3 %. Der sich daraus ergebende Durchschnittswert wurde für das Jahr 2018 **erstmalig** bei den Planungen der Personalaufwendungen als „Kürzung Erfahrungswert“ in Höhe von 362.670 € berücksichtigt. Ähnlich wurde mit den übrigen PWK-Rückstellungs-Konten verfahren, was eine Verringerung der Ansätze (Planung 100%) um einen weiteren Betrag in Höhe von 175.109 € zur Folge hat. Das bedeutet, dass die 100%-Planung bereits um einen Erfahrungssatz in Höhe von **537.779 €** gekürzt wurde.

Dieser um die Erfahrungswerte gekürzte Ansatz in Höhe von 16.854.534 € wurde dem Rat von der Kämmerin mit dem Zahlenwerk in der Ratssitzung vom 28.09.2017 vorgelegt.

Mit dem Ziel für die Politik größtmögliche Transparenz und Verständlichkeit der seitens der Verwaltung vorgelegten Stellen- und Personalkostenplanungen zu schaffen wurde die Personalkostenplanung den Vertreter/innen der Fraktionen im Arbeitskreis Controlling (06 und 09/2017) vorgestellt und ausführlich erläutert. Die Ergebnisse der dortigen Diskussionen wurden in die weiteren Planungen einbezogen und den Fachausschüssen für die Haushaltsberatungen zur Verfügung gestellt.

Der daraufhin gefasste **Beschluss des Finanzausschusses vom 19.10.2017** (entsprechend dem gemeinsamen Antrag -vgl. Vorlage 189/2017-), einen weiteren Betrag in Höhe von **250.000 €** einzusparen, wurde hinsichtlich der Stellenanteile und der Personalkosten überarbeitet und in das PWK übernommen.

In der **Anlage 1 Personalfluktuationen** werden neben den altersbedingten Fluktuationen seit 2017 auch die Personalveränderungen aus anderen Gründen (z.B. Arbeitnehmerkündigung, Arbeitgeberkündigung, Wechsel des Dienstherrn) dargestellt, um eine umfassende belastbare Orientierungsgröße für Personalbedarfsanalysen zu bekommen.

Die **Anlage 1 a Übersicht Stellenplan-Personalkostenentwicklung seit 2012** zeigt die Stellenplandaten mit den Personalkosten in den Jahren 2012 – 2018 sowie die Entwicklung der Stellen, der Personalkostenansätze und der Jahresrechnung auf. Die Anlage wurde in Struktur und Systematik dem Personalkosten-Controlling im laufenden Haushaltsjahr angepasst, um eine gute Vergleichbarkeit herzustellen.

Die **Anlage 1 b Übersicht Stellenplan- und Personalkostenentwicklung für 2018** stellt die wesentlichen Änderungen des Stellenplans 2018 und deren Auswirkungen auf die Personalkosten, aufgeteilt nach Fachbereichen, dar. Ursprung und Notwendigkeit der geplanten Änderungen werden ausführlich begründet und erläutert. Damit ist dem Wunsch der Politik nach größtmöglicher Transparenz der geplanten Personalkosten Rechnung getragen.

Die **Anlage 1c** gibt einen grafischen Überblick über die demografische Entwicklung bei der Stadtverwaltung seit 2012. Darüber hinaus ist die zukünftige Entwicklung der Personalabgänge durch Regelaltersrente/Pension von 2017 bis 2032 dargestellt. Zusammen mit dem Überblick über die Personalfluktuationsentwicklung (Anlage 1) bilden die Auswertungen die wesentliche Grundlage für Personalbedarfsanalysen und die Planung erforderlicher Personal(entwicklungs)maßnahmen

Die **Anlage 1d** „Eckwertepapier“ dokumentiert die Anpassung der Personalkostenplanungen für das Folgejahr an Erfahrungswerte aus der Analyse des Fünf-Jahres-Rückblicks, darüber hinaus Veränderungen der Planungen im Rahmen des politischen Beratungsprozesses (Hauptausschuss, Finanzausschuss).

Die **Anlage 2** gibt einen Überblick über die städtischen **Kooperationsprojekte**.

Das **Glossar** befindet sich in der **Anlage 3**.

Der Personalrat sowie die Gleichstellungsbeauftragte müssen im Rahmen der bestehenden Vorschriften noch beteiligt werden.

Die Bürgermeisterin
gez. Grollmann