

BERICHTSVORLAGE DER VERWALTUNG NR.: 122/2018

| | | |
|---|------------------------------------|---|
| Bezeichnung des Tagesordnungspunkts | | |
| Personalwirtschaftskonzept | | |
| Datum 31.08.18 | Geschäftszeichen 1.2 Rie | Beigef. Anlagen im einzelnen (mit Seitenzahl) Personalwirtschaftskonzept Anlage 1 Übersicht Personalflektuationen Anlage 1a Übersicht Personalkosten und Stellenplan seit 2012 Anlage 1b Übersicht Demografischer Wandel Anlage 2 Kooperationen |
| Federführender Fachbereich: Fachbereich 1 - Zentraler Service | | Beteiligte Fachbereiche: |
| Beratungsgremien | Beratungstermine | Zuständigkeit |

| | | |
|----------------|------------|-------------------|
| Hauptausschuss | 13.09.2018 | zur Kenntnisnahme |
|----------------|------------|-------------------|

Sachverhalt:

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 im Jahr 2017 grundlegend neu konzipiert (vgl. Hauptausschuss Vorlage-Nr. 164/17). Die diesjährige Vorlage beschränkt sich daher auf die wesentlichen Änderungen.

Das Verfahren zur Personalkostenplanung wurde durch den Rat am 30.11.2017 (Vorlage-Nr. 189/17) grundsätzlich verändert. Ausgehend von dem dort gefassten Eckdatenbeschluss (Budget) ist Grundlage der Planungen der Ansatz des laufenden Haushaltsjahres (in 2018: 16.623.134 €). Die Steigerung der Personalaufwendungen für den Haushaltssanierungsplan wurde auf die Höhe der Tarifsteigerungen (zunächst Orientierungsdaten) und nunmehr die mittlerweile bekannten Tarifsteigerungen abzüglich des im Personalwirtschaftskonzept vorgesehenen Personalabbaus begrenzt. Die durch begründete Einzelfälle (z.B. durch Ausschüsse/Rat definierte oder gesetzliche Aufgaben) im laufenden Haushaltsjahr durch den Rat bewilligten Mittel für zusätzliche Personalaufwendungen wurden planerisch für die Folgejahre berücksichtigt.

Daraus ergibt sich folgende Planung der Personalaufwendungen (PWK ohne Honorare) für den Haushaltssanierungsplan (in Euro):

| Ansatz | Plan | | | | |
|------------|------------|------------|------------|------------|--|
| 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | |
| 16.623.134 | 17.433.626 | 17.607.962 | 17.784.041 | 17.961.882 | |
| | 4,88% | 1,00% | 1,00% | 1,00% | |

Die Abweichung der o.a. Planung von den durch die Kämmerin im Rahmen des Gesamthaushalts eingebrachten Personalaufwendungen ergibt sich aus dem

Umstand, dass der Tarifabschluss während der Planungen für den Gesamthaushalt verabschiedet wurde und in das Druckwerk nicht mehr eingearbeitet werden konnte. Die aktuellen Planungen für Personalaufwendungen werden der Politik im nächsten Sitzungszug von der Kämmerin durch Änderungsliste vorgelegt.

Mit dem aktualisierten Personalwirtschaftskonzept (PWK) werden die Rahmenbedingungen für Personalkostenoptimierungen, Personalentwicklungen und Personalmarketingstrategien geschaffen. Es ergänzt den Eckdatenbeschluss und bildet mit ihm gemeinsam die wesentliche Grundlage für Personalkostenplanungen der Folgejahre.

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. Zur Nachfrage der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN: Dort werden keine befristeten Stellen aufgeführt.

Anlage 1 a Übersicht Stellenplan-Personalkostenentwicklung seit 2012 zeigt die Stellenplandaten und Personalaufwendungen seit 2012 auf. Die Anlage wurde in Struktur und Systematik dem Personalkosten-Controlling im laufenden Haushaltsjahr angepasst, um eine gute Vergleichbarkeit herzustellen.

Die bisherige **Anlage 1 b Übersicht Stellenplan- und Personalkostenentwicklung für das Folgejahr** ist auf Grund des Eckdatenbeschlusses entfallen.

Anlage 1c wird auf Grund deren Wegfall (s.o.) zur neuen **Anlage 1b**. Sie gibt wie bisher 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.

Anlage 1d „Eckwertepapier“ ist auf Grund des Eckdatenbeschlusses entfallen.

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

Die formalen Beteiligungsverfahren der Interessenvertretung (Personalrat) und der Gleichstellungsbeauftragten erfolgen parallel.

Die Bürgermeisterin
gez. Grollmann