

BESCHLUSSVORLAGE DER VERWALTUNG NR.: 030/2021/1

Bezeichnung des Tagesordnungspunkts		
Personalwirtschaftskonzept		
Datum 05.02.21	Geschäftszeichen 1.2 Hi	Beigef. Anlagen im einzelnen (mit Seitenzahl) Anlage_1_Personalfluktuation Anlage_2_Prognose_Personalveränderungen Anlage_3_Kooperationen
Federführender Fachbereich: Fachbereich 1 - Zentraler Service		Beteiligte Fachbereiche:
Beratungsgremien	Beratungstermine	Zuständigkeit

Hauptausschuss	11.02.2021	Vorberatung
Rat der Stadt Schwelm	25.02.2021	Entscheidung

Beschlussvorschlag:

Das Personalwirtschaftskonzept wird dem Rat zur Annahme empfohlen.

Sachverhalt:

Einleitung

Das Personalwirtschaftskonzept (PWK) ist Bestandteil des Haushaltssanierungsplans und wird mit diesem beschlossen. Damit ist das PWK ein Instrument der Haushaltssanierung.

Das Personalwirtschaftskonzept wurde im Jahr 2017 (vgl. Vorlage 164/2017) neu konzipiert und legte damals neben den Rahmenbedingungen für Personalkosteneinsparungen auch Maßnahmen für Personalentwicklung und Personalmarketingstrategien fest. Ab dem Jahr 2021 soll wieder eine strikte Trennung zwischen Personalwirtschaftskonzept und Personalentwicklungskonzept erfolgen, da diese jeweils andere Ziele verfolgen. Auf der einen Seite stehen Maßnahmen im Personalbereich als Mittel zur Haushaltssanierung, auf der anderen Seite dient das Personalentwicklungskonzept der Entwicklung des Personals im Sinne des Dienstherrn, der individuellen Entwicklung der Beschäftigten sowie der Verbesserung der Stadt Schwelm als attraktive Arbeitgeberin.

Rückblick

Die Stadt Schwelm befindet sich seit den 1990-er Jahren in einer unter anderem durch Nothaushalte geprägten, schwierigen Haushaltssituation und zählt seit 2011 zu den Stärkungspakt 1 Kommunen des Landes Nordrhein-Westfalen. Die Personalaufwendungen stellen rund 23 % der gesamten Aufwendungen und damit eine der größten Ausgabepositionen des städtischen Haushalts dar. In der Vergangenheit wurde im Bereich der Personalwirtschaft die Haushaltskonsolidierung in erster Linie durch Stellenabbau und die damit verbundene Senkung der Personalkosten betrieben. Diesem Prinzip folgend hat die Stadt Schwelm die Stellen in den Jahren 2010 bis 2015 trotz Aufgabenzuwächse reduziert.

Stellenzuwachs

Obwohl auch ab 2016 in einigen Bereichen weitere Stellenreduzierungen erfolgen konnten, ist die Gesamtzahl der Stellen ansteigend. Ursachen hierfür sind diverse

notwendige Stellenschaffungen der letzten Jahre unter anderem der technischen Betreuung der Schwelm-Arena, Umsetzung des neuen Brandschutzbedarfsplans der Feuerwehr mit 6 zusätzlichen Stellen, im ASD aufgrund gestiegener Fallzahlen nach GPA-Beratung, Schaffung weiterer OGS-Gruppen, Einrichtung der Stellen Energiemanagement, Wirtschaftsförderung, digitales Schulmanagement und Archiv.

Es erfolgte eine Ausweitung der Einrichtungen zur Kinderbetreuung mit der Folge erhöhter Bedarfe für z. B. die Berechnung der Elternbeiträge. Änderungen des Kibiz ergaben eine erhöhte Personalbemessung für Betreuungszeiten. Im Bereich Immobilienmanagement werden zur Bewältigung der anstehenden Aufgaben eine erhöhte Anzahl an Ingenieur/innen-Stellen und in Folge auch weitere Verwaltungsstellen benötigt.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass sich die Stellenanteile des Jahres 2021 in etwa wieder auf dem Niveau der Stellenanteile des Jahres 2010 befinden.

Die vorhandenen Stellen müssen bei Altersabgängen bzw. anderweitiger Fluktuation größtenteils ersetzt werden, so dass die Stellenzahl der Kernverwaltung in der Summe kurz- bis mittelfristig mindestens stabil bleiben wird.

Haushaltsjahr 2021

Für das Jahr 2021 wurden die Personalkosten personenscharf ermittelt. Bei der Kalkulation der Personalkosten wurden sowohl Erhöhungen durch Tarif-/Besoldungserhöhungen und Stellenzuwächse als auch Erfahrungswerte der vergangenen Jahre (z. B. Fluktuationen) berücksichtigt.

Bezüglich der Pensions- und Beihilferückstellungen wurde für das Jahr 2020 die Vorschrift des § 37 Abs. 2 der Kommunalen Haushaltsverordnung in Anspruch genommen, nach der die durch Besoldungserhöhungen gestiegenen Kosten nicht im Jahr 2020, sondern gedrittelt in den Jahren 2021 – 2023 anzusetzen sind. Für die Folgejahre wurden anhand der Orientierungsdaten Steigerungen von jeweils 1% zu Grunde gelegt, bereits feststehende Tarif- und Besoldungserhöhungen, wurden eingerechnet.

Maßnahmen

a) Stellenbesetzungsprognose

Eine wichtige Grundlage für die Planung der Stellennachbesetzung und damit die Stabilität der Personalkostenplanung ist der Umfang der kurz- bis mittelfristigen Fluktuation (Anlage 1). Im Rahmen des Personalcontrollings werden seit 2018 zusätzlich zu Renten- und Pensionseintritten auch Personalfluktuationen aus anderen Gründen, wie z. B. Arbeitnehmerkündigung, Arbeitgeberkündigung, Wechsel des Dienstherrn, Ausscheiden wegen Krankheit oder eine Inanspruchnahme von Altersteilzeit oder Abfindungszahlungen analysiert. Dies dient der Möglichkeit, die Ursache der einzelnen Fluktuationspositionen zu ermitteln und ggf.

Handlungsoptionen in Betracht ziehen zu können die entsprechende Reaktionen auf diese Fluktuationen erlauben.

b) Stellennachbesetzungspraxis

Über die Notwendigkeit einer Stellennachbesetzung von im Stellenplan vorhandenen Stellen entscheidet grundsätzlich der Verwaltungsvorstand. In die Prüfung und Entscheidung fließt die Analyse der Organisationsentwicklung, ob die Aufgabe überhaupt noch wahrzunehmen ist, ebenso ein wie Überlegungen, inwieweit durch personalwirtschaftliche Maßnahmen, strukturelle Änderungen oder das Eingehen von

Kooperationen eine kostengünstigere Lösung zur Aufgabenerfüllung gefunden werden kann. Ob ein Bedarf für eine neue Stelle besteht, z. B. durch eine zusätzliche Aufgabe, wird in Zusammenarbeit der Abteilung operative Organisation mit dem zuständigen Fachbereich ermittelt.

Ausblick

Die vorstehend aufgeführten Maßnahmen führen aber aufgrund der im Rückblick (s.o.) dargestellten Situation zunehmend ins Leere. Einsparungen von Stellen und damit von Personalkosten können in der Zukunft in nennenswertem Umfang nur über eine umfassende Aufgabenkritik erfolgen.

Dabei ist der Aufgabenkatalog der Stadt Schwelm vor dem Hintergrund zu beleuchten ob und wenn ja, wie freiwillige Aufgaben zukünftig noch angeboten werden sollen. Aber auch hier erscheint nach Ansicht der Verwaltung in Bezug auf die Durchführung dieser Aufgaben die Grenze des Machbaren erreicht, ohne die Identität unserer Stadt in wesentlichen Teilen aufzugeben.

Auch im Hinblick auf die pflichtigen Aufgaben ist eine Aufgabenkritik angezeigt. Hier können Aufgaben identifiziert werden, die z. B. im Rahmen interkommunaler Kooperationen effizienter erledigt werden könnten.

Die Verwaltung prüft derzeit die Umsetzung eines Systems der Verwaltung, welches auf eine zunehmende Trennung von Front- und Backoffice Tätigkeiten setzt, um die Spielräume der Personalentwicklung zu erweitern und neue Möglichkeiten der Kooperation zu eröffnen.

Anlagen

Die Anlage 1 listet die Personalfluktuations auf, auf deren Grundlage die Personalbedarfsanalysen gefertigt werden. Für die planbaren Personalabgänge aufgrund Erreichens der Altersgrenze werden Prognosen zur Notwendigkeit einer Stellennachbesetzung abgegeben.

Die Personalkosten wurden für die Jahre 2021 bis 2024 anhand des bestehenden Personalkörpers mit den Stellenplandaten abzüglich der im Personalwirtschaftskonzept geplanten Maßnahmen berechnet.

Eine Übersicht der Stellenplan- und Personalkostenentwicklung ist als Anlage 2 beigelegt.

Anlage 3 gibt einen aktuellen Überblick über bestehende bzw. geplante Kooperationen.

Der Bürgermeister
gez. Langhard

