

An die
Damen und Herren
des Haupt- und Finanzausschusses

Informationsvorlage

zu TOP der Sitzung des Haupt- und Finanzausschusses am 15. März 2007

Stellen- und Personalkostenentwicklung 2004 bis 2007

Die Personalaufwendungen stellen im Haushalt die größte Einzelposition dar. Im neuen NKF-Haushalt machen sie gut 25% der ordentlichen Aufwendungen aus. Vor diesem Hintergrund der hohen Bindung der zur Finanzierung der kommunalen Bedarfe zur Verfügung stehenden laufenden Mittel stehen insbesondere die Personalkosten im Fokus. Durch die Einführung des neuen kommunalen Finanzwesens nehmen die Aufwendungen für das eigene Personal an Bedeutung zu, weil zukünftig nicht nur die tatsächlich im Haushaltsjahr kassenwirksam werdenden Personalkosten, sondern mit der Einführung des Ressourcenverbrauchskonzeptes auch die Anwartschaften auf Beamtenpensionen und die Beihilfe sowie auch die Besoldung und das Entgelt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Freistellung der Altersteilzeit erwirtschaftet werden müssen.

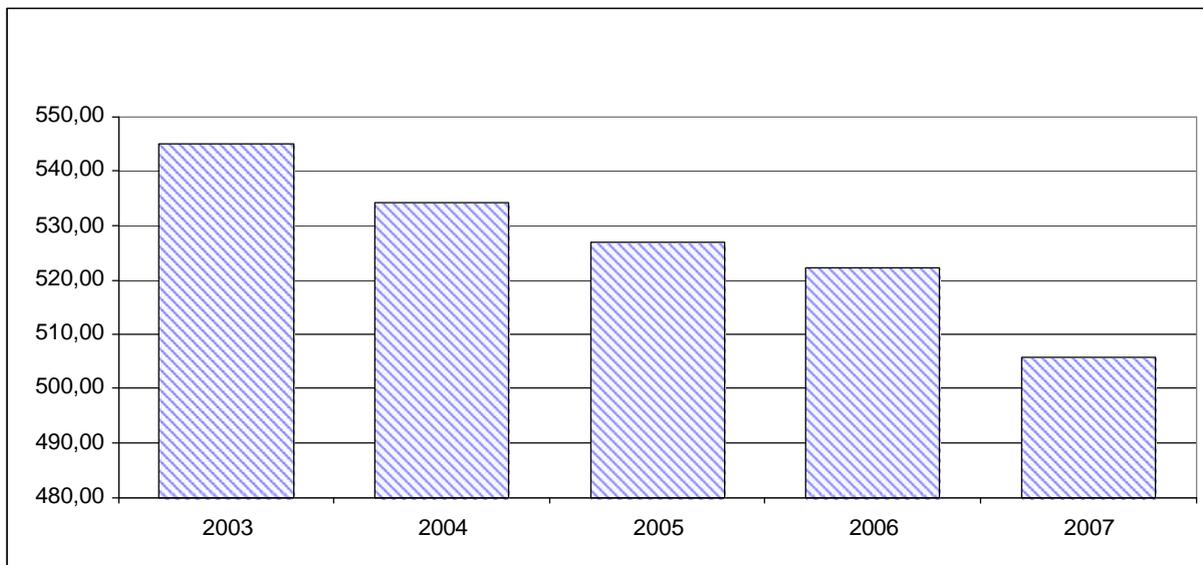
Maßgeblich für die Höhe der Personalaufwendungen ist die Anzahl und Eingruppierung der beschäftigten städt. Mitarbeiter. Nachdem in den Jahren 1999 bis 2003 die Personalkosten jährlich durchschnittlich um 634.060 € = 3,02% gestiegen waren, wird entsprechend der Beschlussfassung im Haupt- und Finanzausschuss vom 12. Februar 2004 ein Personalentwicklungskonzept umgesetzt, bei dem unter Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen durch Einsatz verschiedener Instrumente ein Personalabbau und damit eine Personalkostenreduzierung, wie im weiteren näher berichtet, erreicht wurde.

Durch mehrtägige als Inhouse-Seminar konzipierte Fortbildungsmaßnahmen aller Führungsverantwortlichen wurde im Jahre 2005 eine einheitliche Vermittlung der Kenntnisse zur Wahrnehmung von Personalführungsaufgaben mit den Themen Kommunikation und Gesprächsführung, Führungskonzepte, Konfliktmanagement vorgenommen, es wurde ein Mitarbeitergespräch konzipiert und verwaltungsweit durchgeführt. Ein interkommunaler Kennzahlen- und Leistungsvergleich mit den Nachbarstädten Kaarst, Willich, Dormagen und Grevenbroich erbrachte Erkenntnisse über die dortige Praxis der Aufgabenwahrnehmung und die personelle Besetzung und ist damit Ideengeber und Orientierung verschiedener Entscheidungen für die hiesige Praxis geworden. Durch Einführung eines Leistungsanreizsystems wurden Möglichkeiten geschaffen, herausragende persönliche Leistungen über das Entgelt bzw. die Besoldung hinaus zu honorieren.

Durch die Einführung einer Personalkostenbudgetierung auf Bereichsebene mit einem zentralen, bei Service Zentrale Dienste angesiedelten Controlling, bei dem jede Personalveränderung nachgehalten und deren Ergebnisse auf der Führungsebene der Verwaltung regelmäßig und durch Berichte im Ausschuss transparent gemacht und kommuniziert werden, ist ein Prozess in Gang gekommen, bei dem jede Personalentscheidung auch hinsichtlich der finanziellen Auswirkungen und der Finanzierbarkeit bzw. der Kosteneinsparung beleuchtet wird. In ihrer Gesamtheit haben die Instrumente dazu geführt, dass auch die bisherige Praxis der Aufgabenverteilung und -wahrnehmung unter dem Gesichtspunkt der Effektivitätssteigerung in Frage gestellt wurde und Maßnahmen zur Optimierung von Geschäftsprozessen initiiert und durchgeführt wurden.

Die Umsetzung des Personalentwicklungskonzeptes, welches die Gemeindeprüfungsanstalt bei der örtlichen Prüfung im Jahre 2005 wegen seiner unterschiedlichen und ineinandergreifenden Handlungsstrategien als „besonders positiv“ eingestuft hat, zeigt die nachfolgende Grafik, die gleichzeitig auch einen Ausblick auf das Jahr 2007 nimmt. Da im NKF-Haushalt Stellen für beurlaubte Dienstkräfte und Mitarbeiter in der Altersteilzeit stellenmäßig nur noch nachrichtlich dargestellt werden, wurde diese Darstellung auch für die früheren Jahre vorgenommen. Die letzte Säule dokumentiert den Personalstand der sich ergibt, wenn der Rat dem Vorschlag der Verwaltung zum Stellenplan 2007 folgt.

Stellenentwicklung					
Jahr	2003	2004	2005	2006	2007
Ist-Stellen	544,71	534,40	527,07	522,28	505,64



Bis zum 1. Januar 2007 sind **seit Umsetzung des Personalentwicklungskonzeptes** 39,07 Stellen verwaltungsweit eingespart worden. Darüber hinaus werden im Jahresverlauf weitere 7 Stellen, die mit Vollzeitkräften besetzt sind, vakant, die ebenfalls nicht nachbesetzt werden sollen; damit ergibt sich eine Gesamteinsparung von **46,07 Stellen; dies entspricht 8,5% der Stellen.**

Über die Einsparung von Personalkosten hinaus zeigen die Sparmaßnahmen auch positive Effekte bei den Arbeitsplatzkosten. Diese können aufgrund der dezentralen Unterbringung der Verwaltung bedauerlicherweise nicht in einem Umfang realisiert werden, wie es bei einer stärkeren Konzentration möglich wäre, da insbesondere die Raum- und Betriebskosten weitestgehend unverändert bleiben. Insoweit bleibt zu hoffen, dass es bei einer Realisierung der z.Zt. politisch diskutierten Hochbauten eine Aufgabe kompletter Standorte und damit Reduzierung von Arbeitsplatzkosten kommen wird.

Der Anzahl der MitarbeiterInnen und deren Eingruppierung auf der einen Seite stehen die Personalkosten gegenüber. Diesbezüglich war die Verwaltung bei der Verabschiedung des Personalentwicklungskonzeptes beauftragt worden, auch unter Berücksichtigung von Erhöhungen z.B. durch Tarif- und Besoldungserhöhungen, Änderungen bei den Sozialversicherungsbeiträgen, Höhergruppierungen und Beförderungen, die Personalkosten im Sammelnachweis **bis zum 31.12.2008** um 1% (210.314 €) unter die beeinflussbaren Personalkosten nach dem Ansatz für 2004 zu bringen; dies entsprach einem Betrag von **20.821.088 €**

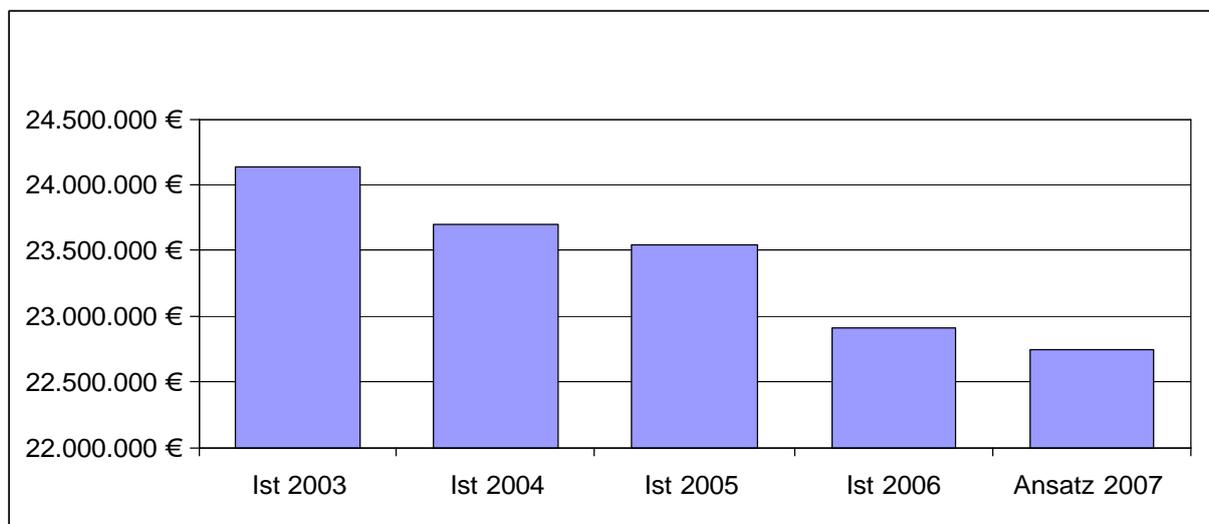
Als „beeinflussbar“ wurden alle Personalkosten mit Ausnahme derer für die städt. Mitarbeiterinnen in den städt. Kindertagesstätten und die Mitarbeiter der Feuerwehr eingestuft.

Nach dem nunmehr vorliegenden Rechnungsergebnis für 2006 liegen die Kosten im Sammelnachweis 1 (ohne Kindertagesstätten und Feuerwehr; beide sind seit 2004 gestiegen) und wegen des Vergleichs mit Vorjahresergebnissen reduziert um die 13. Sozialversicherungsrate bei **19.069.583 €** Damit wird das zu Beginn der Konsolidierung gesetzte Sparziel **am 31.12.2006** um 1.751.505 € über-

schritten und eine **Unterschreitung des Ansatzes 2004 um 1.961.819 €**, dies entspricht **9,4%** erreicht.

Die Entwicklung der Personalkosten seit 2003 (einschl. Kindertagesstätten und Feuerwehr, ARGE nur Anteil KdU) zeigt die nachfolgende Grafik. Aus Gründen der Vergleichbarkeit wurde für alle Jahre eine Bereinigung der Kosten vorgenommen in dem unterstellt wurde, dass in jedem Jahr 12. Sozialversicherungsrate gezahlt wurden. Für 2007 sind aus Vergleichsgründen nur die bisher im Sammelnachweis abgebildeten Kostenarten erfasst, so wie sie sich nach einer Beschlussfassung zum Stellenplan 2007 ergeben.

Sammelnachweis					
Jahr	Ist 2003	Ist 2004	Ist 2005	Ist 2006	Ansatz 2007
Rechnungsergebnis	24.136.146 €	23.697.570 €	23.541.656 €	22.903.496 €	22.745.618 €



Der **Haushaltsansatz 2007** (früherer Sammelnachweis, aber einschl. Kindertagesstätten und Feuerwehr, deren Kosten im Konsolidierungszeitraum u.a. wegen der erfolgten Tarifsteigerungen gestiegen) **unterschreitet das Rechnungsergebnis 2003 um 1.390.528 €**, wobei **zusätzlich Tarif- und Besoldungserhöhungen aufgefangen wurden**.

Durch begonnene Optimierungsprojekte sollen in Zukunft weitere Kosten erspart werden. Dies gilt insbesondere für den Baubetriebshof, bei dem durch die organisatorische und personelle Zusammenfassung bereits 2,5 Stellen eingespart wurden und die Stelle eines weiteren Mitarbeiters, der zum 1.2.2007 durch Altersteilzeit ausgeschieden ist, nicht neu besetzt wird. Darüber hinaus soll die gemeinsame Nutzung von Gebäuden, Geräten und Maschinen sowie von Fahrzeugen mittelfristig zu einer wirtschaftlichen Verbesserung führen.

Für die Musikschule wurde ein Konzept vom Kulturausschuss verabschiedet, nachdem im Endausbau 8 arbeitsvertraglich beschäftigte Musikschullehrer in Kombination mit Honorarkräften tätig sein sollen. Wider Erwarten sind im Verlauf des Jahres von den ursprünglich 41 Lehrkräften 6 Lehrkräfte ausgeschieden, wobei in einem Fall infolge Altersteilzeit die Personalkosten noch bis 2009 weiterlaufen. Zudem konnte in Abstimmung mit dem Personalrat für 28 Lehrkräfte eine Regelung erzielt werden, den bestehenden Ferienüberhang von 46 Stunden wöchentlich in eine Unterrichtsverpflichtung umzuwandeln. Dies erfolgt durch die Übernahme bisheriger Unterrichtsverpflichtung ausgeschiedener Lehrkräfte, durch Durchführung von Projekten wie Schnupperkursen, Instrumentenkarussell, wobei den hierauf entfallenden Gebühreneinnahmen keine zusätzlichen Personalkosten entgegenstehen.

Zudem wurde durch die Einführung eines Gleitzeitmodells für die Lehrkräfte, das in diesem Jahr in einer Pilotphase getestet wird, eine höhere Flexibilität bei der Angebotsgestaltung sowie bei der Stundenbelegung erreicht. Damit verbunden ist eine optimierte, dem jeweiligen Bedarf angepasste Auslas-

tung. Letztlich konnte mit dem Personalrat eine Regelung gefunden werden, Anrechnungszeiten für Zusammenhangstätigkeiten unter Berücksichtigung der jeweiligen Unterrichtstätigkeit zu definieren und der Höhe nach festzusetzen. Vom insgesamt durch Fluktuation freigewordenen Stundenpotential von 60 Unterrichtseinheiten sind momentan ca. 30 Stunden durch Honorarkräfte belegt. Für 2007 sind für die bisherigen Kostenarten im Sammelnachweis 1.174.985 €, das sind 126.000 € weniger als für 2006, angemeldet waren.

Durch Neuregelung der Gebäudereinigung u.a. auch für eigene Mitarbeiterinnen, die zum 1.10.2006 umgesetzt wurde und auch eine Erhöhung der bisherigen Flächenleistung beinhaltet, können 5 Stellen im Stellenplan gestrichen werden. Zur Vermeidung von Änderungskündigungen der eigenen Kräfte wurde der Anteil der Eigenreinigung zudem ohne zusätzliche Personalkosten erhöht, so dass die Kosten der Fremdreinigung gesunken sind.

Umgesetzt wurde darüber hinaus das vom Ausschuss in seiner Sitzung vom 17. August 2006 beschlossene Konzept zur Konzentration der außerschulischen Nutzung auf nur noch 4 Schulgebäude im Stadtgebiet mit Übertragung der Schlüsselgewalt für die Turnhallen an die Vereine. Unabhängig von den positiven Auswirkungen auf die Betriebskosten durch Schließung der übrigen 11 Schulgebäude während der Unterrichtszeit um 17.30 Uhr, freitags um 16.30 Uhr, haben 5 bisher als Hauswarte eingesetzte Mitarbeiterinnen Reinigungstätigkeiten übernommen, teilweise auch ihr persönliche Arbeitszeit reduziert. Zusätzlich wurde wie bei den Lehrkräften der Musikschule und den Schulsekretärinnen, bei denen die unterrichtsfreie Zeit den tariflichen Urlaub übersteigt, die Verrechnung des Ferienüberhangs auch für die Schulhausmeister eingeführt. Auch hierdurch wird die Anzahl der bisher bezahlten Überstunden reduziert.

Das Konsolidierungsergebnis, bei dem innerhalb von nur gut 3 Jahren 46,07 Stellen und trotz tariflicher Erhöhungen 1.390.528 € eingespart wurden, beweist, dass die Vorgehensweise, die Umsetzung der im Personalentwicklungskonzept beschriebenen Instrumente gemeinsam mit den Führungskräften und Mitarbeitern des eigenen Hauses zu betreiben, erfolgreich war.

Der Konsolidierungsprozess wird auch in künftigen Jahren fortgeführt; gleichwohl muss davon ausgegangen werden, dass bei Beibehaltung bisheriger Leistungsstandards und Dienstleistungsorientierung und auch der zukünftigen Wahrnehmung freiwilliger Aufgaben Synergiepotentiale nicht mehr gehoben werden können, wie in der Vergangenheit. Auch die dezentrale Unterbringung der Verwaltung steht insbesondere bei den Stellen mit Sekretariatsaufgaben einer Synergiehebung entgegen.

Neue Potentiale könnten in Zukunft insbesondere durch interkommunale Zusammenarbeit erschlossen werden. Unabhängig davon, dass eine solche nur in begrenzten Bereichen sinnvoll ist, sollte ein solches Vorgehen erst realisiert werden, wenn eigenes Personal altersbedingt ausscheidet bzw. im Rahmen der Personalbewirtschaftung an anderer Stelle der Verwaltung bedarfsgerecht eingesetzt werden kann.

Bereits realisiert wird eine Zusammenarbeit ab 1. 4.2007 im Bereich der Vermessung; hier kann auf die Nachbesetzung mit einem Beamten des höheren vermessungstechn. Dienstes verzichtet werden, in dem der Kreis durch das dortige Vermessungsamt einen Beamten zu 10% seiner Arbeitszeit für die Beurkundung und die Beaufsichtigung von Katastervermessungen zur Verfügung stellt.

Eine weitere, bereits konkret ins Auge gefasste und bei entsprechender Fluktuation realisierbare Zusammenarbeit betrifft die Steuerverwaltung; hier wurden bereits Gespräche mit der Stadt Neuss geführt.

Dieter Spindler