Stadt Meerbusch 3. Juni 2008
Der Bürgermeister
Zentrale Dienste
Az.: 07 / 11.10.01 Wz

An die
Damen und Herren
des Haupt- und Finanzausschusses

Informationsvorlage

zu Tagesordnungspunkt 1 der Sitzung des Haupt- und Finanzausschusses am 12. Juni 2008

Stellen- und Personalkostenentwicklung 2004 bis 2008

Vorbemerkungen / Allgemeines

Mit rund 26. Mio. Euro stellen die Personalkosten nach wie vor den größten Kostenfaktor im städtischen Haushalt dar. Im Jahr 2008 sind dies 22,6% der Aufwendungen des Ergebnisplanes. Deshalb steht dieser Kostenfaktor weiterhin im Fokus und die unveränderte Zielsetzung sollte es sein, auch nach Ablauf des ersten Planungszeitraumes des Personalentwicklungskonzeptes zum Jahresende 2008 an der Konsolidierung dieser Kostenart zu arbeiten.

Wie bereits im letztjährigen Bericht ausgeführt, nehmen die Aufwendungen für das eigene Personal im Rahmen der Einführung des Neuen Kommunalen Finanzmanagements (NKF) an Bedeutung zu. Es werden nicht mehr nur die reinen Personalausgaben, also die zu zahlenden, tatsächlich abfließenden Beträge sichtbar gemacht. Durch das Ressourcenverbrauchskonzept werden auch die Aufwendungen künftiger Geldabflüsse wie die Pensionszahlungen im Rahmen der Beamtenversorgung, die Rückstellungen für Beihilfen im Krankheitsfall oder die Kosten die durch Freistellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Altersteilzeit zu erwirtschaften sind, dargestellt. Dies ist auch als Beitrag zur „Generationengerechtigkeit“ zu sehen, da durch entsprechende Rückstellungen Vorsorge für die Zeiten des tatsächlichen späteren Geldflusses getroffen wird.

Der Stellenplan einer Kommune stellt die Grundlage für die Aufstellung und Ermittlung der Personalkosten dar. Zusammen mit dem jeweiligen Haushalt verabschiedet der Rat der Stadt diesen Stellenplan. Er ermächtigt den Bürgermeister im Rahmen des vorgegebenen Stellenumfanges und der mit der jeweiligen Stelle verbundenen Ausweisung (Bewertung) Beamte und tariflich Beschäftigte zur Erledigung der anfallenden Aufgaben einzusetzen. Maßgeblich für die Höhe der im Haushalt festzusetzenden Personalaufwendungen ist demnach die Anzahl und Eingruppierung der städtischen Mitarbeiter.

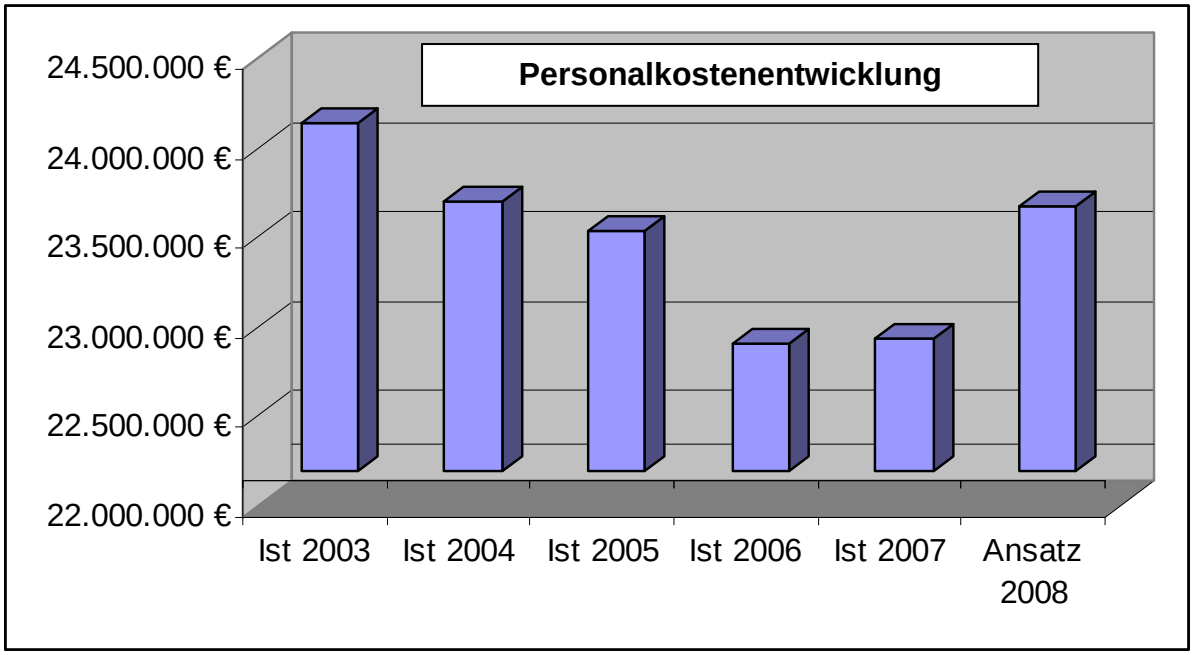
Um die in den Jahren 1999 bis 2003 durchschnittlich um 3,02% gestiegen Personalkosten in den Griff zu bekommen, hat der Haupt- und Finanzausschuss am 12. Februar 2004 ein Personalentwicklungskonzept beschlossen, das neben weiteren Bausteinen auch festschrieb, den Personalkostenansatz 2009 gegenüber dem Ansatz 2004 trotz Tarif- und Besoldungserhöhungen, Beförderungen und Höhergruppierungen um 1% zu senken. Bei damals unterstellten strukturellen Erhöhungen von jährlich zwei Prozent war demnach die anvisierte Zielsetzung, eine Sparrate von 9% der Personalkosten je Bereich zu erzielen.

Darstellung der Kostenentwicklung 2003 – 2008

Mit der vorliegenden Informationsvorlage wird ein Zwischenbericht über den Stand der Umsetzung des Personalentwicklungskonzeptes gegeben. Dieses Konzept, das die Gemeindeprüfungsanstalt anlässlich ihrer örtlichen Prüfung im Jahre 2005 wegen der unterschiedlichen ineinandergreifenden Handlungsstrategien als „besonders positiv“ eingestuft hat, läuft bis zum Ende des Jahres 2008.

Mit dieser Information soll in einem weiteren Zwischenschritt die bisherige Umsetzung aufgezeigt werden. Die nachstehende Tabelle stellt die Entwicklung des Kostenfaktors „Personal“ seit 2003 dar. Bis auf den Ansatz des laufenden Jahres 2008, der nachrichtlich dargestellt wurde, handelt es sich um „Ist-Ergebnisse“. Die hier aufgeführten Beträge verstehen sich *einschließlich* der kaum beeinflussbaren Personalbereiche Kindergarten und Feuerwehr.

Jahr	Ist 2003	Ist 2004	Ist 2005	Ist 2006	Ist 2007	Ansatz 2008
Rechnungs-ergebnis	24.136.146 €	23.697.570 €	23.541.656 €	22.903.496 €	22.938.609 €	23.673.000 €



Im Vergleich der Rechnungsergebnisse 2006 und 2007 ist erstmals seit dem Jahre 2003 wieder ein geringfügiger Anstieg der Kosten zu verzeichnen. Dies liegt insbesondere darin begründet, dass in 2007 Einmalzahlungen für alle tariflich Beschäftigten in Höhe von 300 € und bei den Beamten in Höhe von 350 € (bei Vollzeitbeschäftigung) zu zahlen waren, die insgesamt einen Betrag von 233.000 € erforderten. Darüber hinaus schlug das erstmals gezahlte Leistungsentgelt, das im neuen Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) vereinbart wurde und ein Prozent des ausgeschütteten Jahres-Gesamtentgeltes entspricht, mit 198.000 € zu Buche. Ohne diese Zahlungen hätte das Jahres-Ist 2007 bei 22.507.600 € gelegen und hätte damit das vergleichbare Ist-Ergebnis des Vorjahres (2006) nochmals um rd. 396.000 € unterschritten.

Beim oben dargestellten Ansatz 2008 ist zu berücksichtigen, dass hierin u.a. 7 Stellenneuschaffungen, die aufgrund der personellen Anforderungen des Kinderbildungsgesetzes –KIBIZ- zu schaffen waren, im Kindergartenbereich enthalten sind (6 Erzieherinnen, 2 halbe Stellen für den Familienbesuchsdienst). Zum anderen schlägt sich auch die Tarifsteigerung des Jahres 2008 nieder (pauschale Erhöhung um 50 € zuzüglich 3,1% ab 1. Januar 2008 im Tarifbereich sowie 2,9%-Erhöhung bei den Beamten ab 1.7.2008).

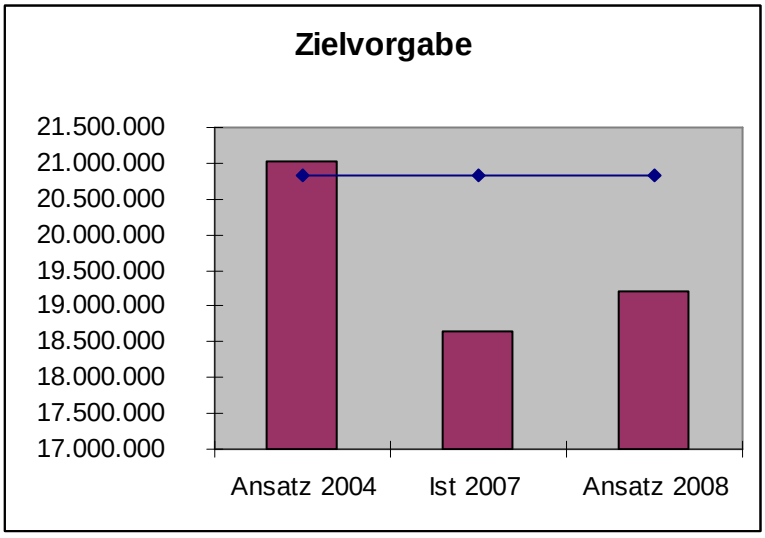
Im Vergleich zum Ansatz des Jahres 2004 (= 24.620.000 €), der nach dem im Haupt- und Finanzausschuss gefassten Beschluss den Vergleichswert darstellt, der zum Ende des Jahres 2008, allerdings bereinigt um die Personalkosten der Kindergärten und der Feuerwehr, um 1% zu unterschreiten ist, liegt der Haushaltsansatz des Jahres 2008 einschließlich der geplanten Stellenneuschaffungen, der

vereinbarten tariflichen Erhöhungen und des zu zahlenden Leistungsentgeltes deutlich unter dem Ansatz von 2004.

Noch positiver gestaltet sich das Ergebnis der Konsolidierungsbemühungen im Bereich der Personalkosten wenn man die um die Bereiche „Feuerwehr“ und „Kindergärten“ bereinigten Personalkosten betrachtet. Beide Bereiche wurden beim damaligen Beschluss des Haupt- und Finanzausschusses ausgespart, da es sich um Bereiche handelt, deren personelle Entwicklung durch organisatorische Maßnahmen der Verwaltung kaum beeinflussbar ist.

Vom damaligen Personalkostenansatz von 24.620.000,-- € in 2004 entfielen 3.089.434 € auf die Kindertagesstätten und 499.164 € auf die Feuerwehr. Der für die Personalkostenbudgetierung der Bereiche zugrundeliegende beeinflussbare Anteil, der laut Beschluss bis zum Ende des Jahres 2008 im Vergleich zum Ansatz 2004 um 1% zurückzufahren war, belief sich damit im Jahre 2004 auf 21.031.402 €. Die Zielgröße (ohne Einbeziehung der Kindergärten und der Feuerwehr) zum 31.12.2008 ist damit ein Betrag von 20.821.088 €.

Bereinigt man das Ist-Ergebnis des Jahres 2007 um die besagten Bereiche und die zwischenzeitlich der ARGE zugeordneten Mitarbeiter, reduziert sich das Ist-Ergebnis 2007 auf 18.650.343,39 € und liegt damit um rd. 2.170.745 € unter dem bereinigten Ansatz von 2004. Dies entspricht einer Personalkostenreduzierung im untersuchten Zeitraum von rd. 10,4 %. Auch der nun im Haushalt 2008 zur Verfügung stehende Ansatz (ebenfalls bereinigt um die Bereiche Kindergärten und Feuerwehr) beträgt 19.211.339 €, was einer Einsparung im Vergleich zum Ausgangswert von immer noch 7,73% entspricht.



Zwischenergebnis

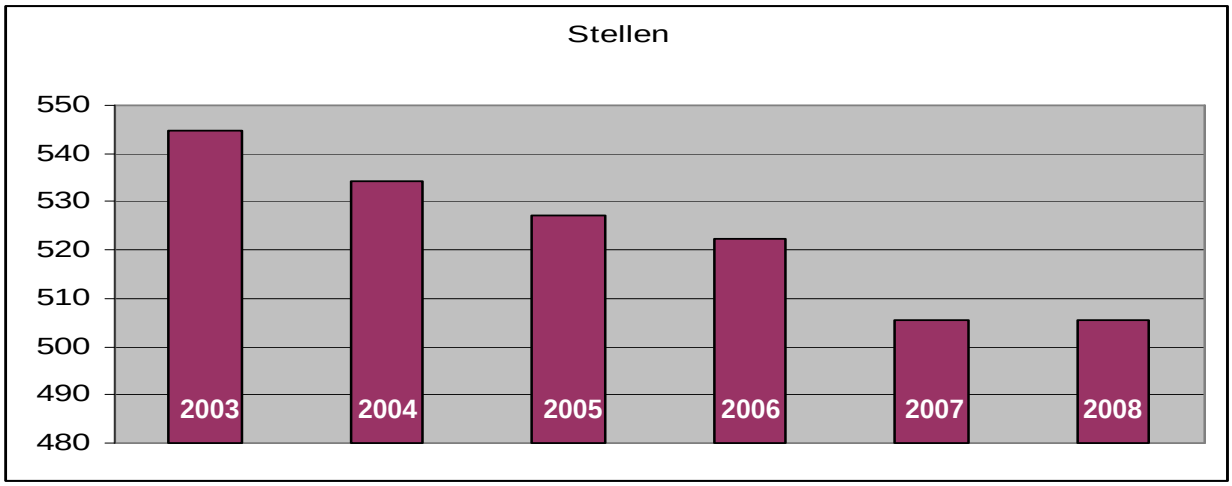
Ein genaues abschließendes Controlling der vorgegebenen Ziele des Haupt- und Finanzausschuss entsprechend seines Beschlusses vom April 2004 erfolgt nach Vorliegen des Ist-Ergebnisses 2008. Nach den hier angestellten Vergleichsberechnungen ist als Zwischenergebnis festzuhalten, dass das vom Haupt- und Finanzausschuss gesetzte Ziel zum 31.12.2008 auf jeden Fall erreicht wird, nach heutigem Kenntnisstand sogar übertroffen werden könnte. Dies ist umso bemerkenswerter, als die Einmalzahlungen der Jahre 2005 und 2007 sowie auch die nunmehr zum 1.1.2008 und 1.7.2008 festgesetzte Tarif- und Besoldungserhöhung deutliche Kostensteigerungen verursachten. Auch die von den Tarifvertragsparteien, zwar zunächst nur in Höhe von 1% der Gesamtvergütung, eingeführte Leistungsorientierte Bezahlung (LOB) wird durch die getroffenen Konsolidierungsmaßnahmen im Personalbereich aufgefangen.

Darstellung der Stellenentwicklung

Wie oben bereits dargelegt, bildet der Stellenplan, also die Gesamtzahl der zu besetzenden Stellen in den Fach- und Servicebreichen sowie in den sonstigen Einrichtungen der Stadt Meerbusch, die Grundlage zur Personalkostenfestsetzung in den jeweiligen Haushalten. Um nicht nur die Kostenseite aufzuzeigen sei hier nachfolgend auch die Entwicklung der Stellen dargestellt. Auch diese Darstellung wird zum Ende des Jahres (31.12.2008), also mit Erreichen des gesetzten Zielpunktes, noch ausführ-

licher untersucht und dem Haupt- und Finanzausschuss im Rahmen eines abschließenden Projektberichtes zum Personalentwicklungskonzept detailliert dargelegt.

Stellenentwicklung						
Jahr	**2003**	**2004**	**2005**	**2006**	**2007**	**2008**
Ist-Stellen	544,71	534,40	527,07	522,28	505,64	505,48



Die Stellenentwicklung spiegelt den sinkenden Kostenverlauf wieder. Bemerkenswert erscheint hier, dass trotz sieben Stellenneuschaffungen im Stellenplan des Jahres 2008, dennoch eine geringfügige Abnahme bei den vollzeitverrechneten Stellen zu verzeichnen ist, was durch weitere Stelleneinsparungen im Laufe der Haushaltsjahre 2007 und 2008 bedingt ist. Ohne diese Stellenneuschaffungen würde der Stellenplan 2008 erstmals die Grenze von 500 Stellen unterschritten haben.

Insgesamt ist festzustellen, dass trotz der Stellenneuschaffungen im Kindergartenbereich seit Ende des Jahres 2003 die Tendenz fallend ist. Insgesamt wurden, vergleicht man die Zahl der 2003 im Stellenplan ausgewiesenen vollzeitverrechneten Stellen mit denen des Stellenplanes 2008, 39,23 Stellen eingespart.

Wie geht es weiter?

Das vom Haupt- und Finanzausschuss verabschiedete Personalentwicklungskonzept, das als einen hier in dieser Informationsvorlage dargestellten Baustein, auch die Personalkostenkonsolidierung beinhaltet, wird nach Ablauf des Projektzeitraumes und dem damit zusammenhängenden Abgleich der Zielvorgabe nochmals in Gänze näher untersucht. Die Ergebnisse werden dem Haupt- und Finanzausschuss nach Vorliegen der Auswertungen im Frühsommer 2009 präsentiert.

Mit dem Ablauf des Projektzeitraumes ist jedoch der Prozess der Personalentwicklung, der ja stets ein laufender, sich weiterentwickelnder Vorgang ist, nicht abgeschlossen. Die Verwaltung wird die Personalentwicklungskonzeption zeitnah fortschreiben und entsprechend berichten.

Hinsichtlich des hier als Zwischenergebnis dargestellten Bereiches der „Personalkostenkonsolidierung“ ist festzuhalten, dass kleinere Optimierungsschritte noch ausstehen und sich Veränderungen auch durch die Fluktuation der altersbedingt ausscheidenden Mitarbeiter nach wie vor ergeben können. Jedoch werden hier nicht mehr die hohen Einsparungsraten der ersten Jahre zu erreichen sein, da die Arbeit auf die vorhandenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verteilt wurde und nun deutlich wird, dass zwischenzeitlich eine sehr hohe Arbeitsdichte und Arbeitsbelastung bei den verbliebenen Stellen festzustellen ist.

Weitere Einsparungen sind nur durch weitergehende organisatorische Einschnitte möglich. Hier bleiben zunächst die Auswirkungen der vom Kulturausschuss verabschiedeten Musikschulkonzeption abzuwarten, aufgrund derer noch Einsparungen im Bereich der Musikschullehrer/innen (kleinerer Kernarbeitsbereich / verstärkter Einsatz von Honorarkräften) zu erwarten sind.

Abzuwarten bleiben auch die Auswirkungen der Zentralisierung des Baubetriebshofes, nach deren Durchführung durch Untersuchung der Arbeitsabläufe noch Konsolidierungsmöglichkeiten vorhanden sein müssten.

Verstärkt wird jedoch zukünftig die Interkommunale Zusammenarbeit in den Fokus rücken. Hier sind erste Schritte eingeleitet. Zum einen sind im Bereich der Vermessung schon Möglichkeiten der Zusammenarbeit mit dem Rhein-Kreis Neuss gefunden worden, die ggf. noch intensiviert werden könnten, zum anderen haben auch alle kreisangehörigen Städte und Gemeinden einen Interkommunalen Arbeitskreis mit den Leitern der Hauptämter bzw. der Zentralen Dienste gebildet, die im Auftrage der Bürgermeister verstärkt nach Möglichkeiten der Zusammenarbeit suchen. Hier werden sich künftig weitere Ansätze bieten, zu einer Konsolidierung der Personalkosten zu kommen.

Dieter Spindler