

An die
Damen und Herren
des Haupt- und Finanzausschusses

Informationsvorlage

zu Tagesordnungspunkt 2 der Sitzung des Haupt- und Finanzausschusses am 7. Mai 2009

Stellen- und Personalkostenentwicklung 2004 bis 2008 Abschlussbericht

Ausgangslage / Auftrag

Der Haupt- und Finanzausschuss des Rates hat in seiner Sitzung am 12. Februar 2004 ein Personalentwicklungskonzept beschlossen, mit dessen Umsetzung auch in Zeiten rückläufiger Finanzressourcen die Leistungsfähigkeit der Verwaltung erhalten werden soll. Dazu beinhaltet dieses Konzept mehrere Bausteine, die in ihrer Gesamtheit dazu beitragen sollen, dass nicht nur die Auswirkungen auf den Haushalt und die finanziellen Aspekte Berücksichtigung finden, sondern auch den Gesichtspunkten der Personalförderung und -entwicklung die gebotene Aufmerksamkeit zu teil wird.

Gerade bei diesem letzten Aspekt ist festzuhalten, dass es sich hierbei um einen fortdauernden Prozess handelt, den es auch in der Zukunft weiterzuführen und zu entwickeln gilt. Insofern wird verwaltungsseitig im Rahmen der damals gebildeten Personalentwicklungskommission an diesen Prozessen weitergearbeitet.

Um die in den Jahren 1999 bis 2003 durchschnittlich um 3,02% gestiegenen Personalkosten in den Griff zu bekommen, war jedoch ein Gegensteuern erforderlich. Aus diesem Grunde wurde als Punkt 10 des Konzeptes die „Budgetierung von Personalkosten“ als ein durch den Haupt- und Finanzausschuss befristeter Bestandteil in das Konzept integriert. Der Haupt- und Finanzausschuss hatte im Zusammenhang mit dem eingangs bereits erwähnten Beschluss festgelegt, dass mit Abschluss des Haushaltsjahres 2008 die Personalkosten im Vergleich zum Ansatz des Jahres 2004 um 1% zu senken sei. Zu beachten war hierbei zudem, dass die in diesen Jahren anfallenden strukturellen Erhöhungen (Besoldungs- und Tarifierhöhungen), sowie die sich aus Beförderungen und Höhergruppierungen ergebenden Mehrkosten mit aufzufangen seien.

Da der Auftrag der Personalkostenminimierung bis zum Stichtag 31.12.2008 der Verwaltung erteilt wurde, wird nunmehr, wie auch in verschiedenen Zwischenberichten bereits angekündigt, der Abschlussbericht hinsichtlich dieses Bestandteiles des Personalentwicklungskonzeptes vorgelegt.

Vorbemerkungen / Allgemeines

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.

Abschlussbericht **Stellen- und Personalkostenentwicklung 2004 – 2008**

Wie oben bereits angemerkt war die Ausgangslage für diesen Baustein des Personalentwicklungskonzeptes der Personalkostenansatz des Jahres 2004. Auf dieser Basis wurde der Verwaltung der Auftrag erteilt, die Personalkosten bis zum Ablauf des Jahres 2008 um 1% zu senken, dabei aber auch alle anfallenden strukturellen und individuellen Erhöhungen aufzufangen. Bei damals unterstellten tariflichen Erhöhungen von jährlich 2% war also am Ende des Konsolidierungszeitraumes eine Sparrate von 9% zu erreichen.

Da die nicht beeinflussbaren Bereiche „Kindertagesstätten“ und „Feuerwehr“ bei der Kostenbetrachtung unberücksichtigt bleiben sollten, wurde der Personalkostenansatz des Jahres 2004 zunächst um die Personalkosten dieser beiden Bereiche bereinigt. Auf dieser Basis ergab sich ein mathematisches Einsparvolumen von 1,892 Mio. €. Hierbei nicht berücksichtigt sind die Arbeitsplatzkosten, die allerdings im Zusammenhang mit Stelleneinsparungen ebenfalls im betrachteten Zeitraum reduziert wurden und somit auch zur Konsolidierung der Sachkosten beitrugen.

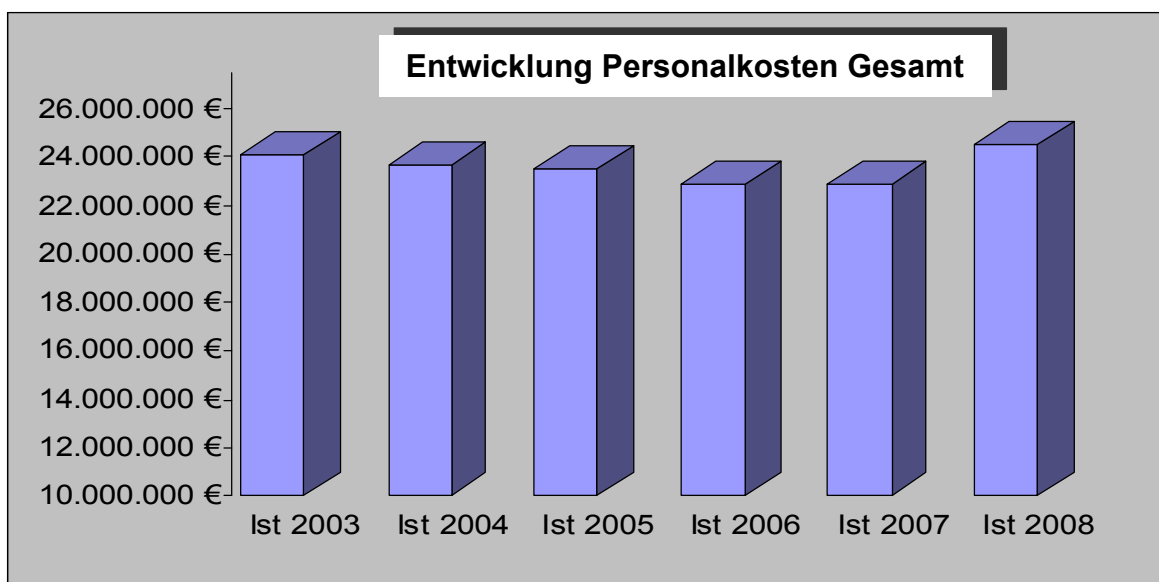
Auf Basis dieses errechneten Gesamtvolumens wurden die erforderlichen Einsparquoten nunmehr auf die Bereiche heruntergebrochen. Bereichsweise wurde hierzu ein Startbudget errechnet, welches nicht nur die reinen Personalkosten enthielt, sondern z.B. auch die Beihilfe- und Versorgungsaufwendungen bei den Beamten. Nicht berücksichtigt wurden bei der Budgetbildung die Mehraufwendungen infolge Altersteilzeit. Hatten zum Zeitpunkt der Aufstellung der Startbudget Stellen bereits einen k.w.-Vermerk (künftig wegfallend) oder einen k.u.-Vermerk (künftig umzuwandeln), so wurden die hierdurch zu erzielenden Einsparungen nicht berücksichtigt, da diese Einsparungen ja schon vorher feststanden.

Darstellung der Kostenentwicklung 2003 – 2008

Die Betrachtung im nachstehenden Diagramm zeigt die Entwicklung der Personalkosten zunächst ohne Ausschluss der nicht beeinflussbaren Bereiche „Feuerwehr“ und „Kindertagesstätten“. Dabei fällt auf, dass die sinkende Personalkostenentwicklung der Jahre 2003 – 2007 im Jahre 2008 nach dem nun vorliegenden Rechnungsergebnis zunächst einmal unterbrochen wurde. Zu berücksichtigen ist hierbei jedoch die Tatsache, dass alleine die zum 1.1.2008 von den Tarifvertragsparteien ausgehandelte Tarifierhöhung, die aus einer Einmalzahlung von 225 €, einem zusätzlichen, monatlich zu zahlenden Sockelbetrag von 50 € und darauf aufstockend einer prozentualen Erhöhung von 3,1% bestand, zusätzliche Kosten in Höhe von rd. 1,1 Mio. Euro verursachte. Hinzu kamen nicht

unbeachtliche Kosten durch die Übernahme der Kindertagesstätte Gereonstraße (jetzt KiTa Fronhof) von der Arbeiterwohlfahrt. Hiermit sind Mehrkosten in Höhe von 600.000 € / Jahr verbunden. Insofern ist die deutliche Steigerung nachvollziehbar.

Jahr	Ist 2003	Ist 2004	Ist 2005	Ist 2006	Ist 2007	Ist 2008
Rechnungs- ergebnis	24.136.146 €	23.697.570 €	23.541.656 €	22.903.496 €	22.938.609 €	24.518.430 €



Im Vergleich zum Ansatz des Jahres 2004, der 24.620.000,-- € betrug und der den Referenzwert darstellt der zum Ende des Jahres 2008 im Ist-Ergebnis um 1% zu unterschreiten war, stellt sich das Ergebnis positiv dar.

Bei der Gegenüberstellung beider Werte ist schnell zu erkennen, dass die vom Haupt- und Finanzausschuss vorgegebene Zielsetzung zum Jahresende 2008 mehr als erreicht wurde.

	Ansatz 01.01.2004	Ist-Ergebnis 31.12.2008
Gesamtsumme	24.620.000,-- €	24.518.430,-- €
- Personalkosten Kindergärten	3.089.434,-- €	3.788.291,-- €
- Personalkosten Feuerwehr	499.164,-- €	506.814,-- €
- Personalkosten ARGE	0,-- €	483.424,-- €
Bereinigter Ansatz	21.031.402,-- €	19.739.901,-- €

Als festgelegte Zielgröße ergibt sich somit ein Betrag von 20.821.088,-- € (Bereinigter Ansatz 2004 – 1%). Somit ergibt sich in der direkten Gegenüberstellung von Ausgangspunkt, Zielgröße und Zielerreichung folgendes Bild:

Bereinigter Ansatz 2004	21.031.402,-- €
- zusätzlich Sparziel 1%	210.314,-- €
Zielgröße	20.821.088,-- €
Bereinigtes Ist-Ergebnis 2008	19.739.901,-- €
Ziel übertroffen um	1.081.187,-- €

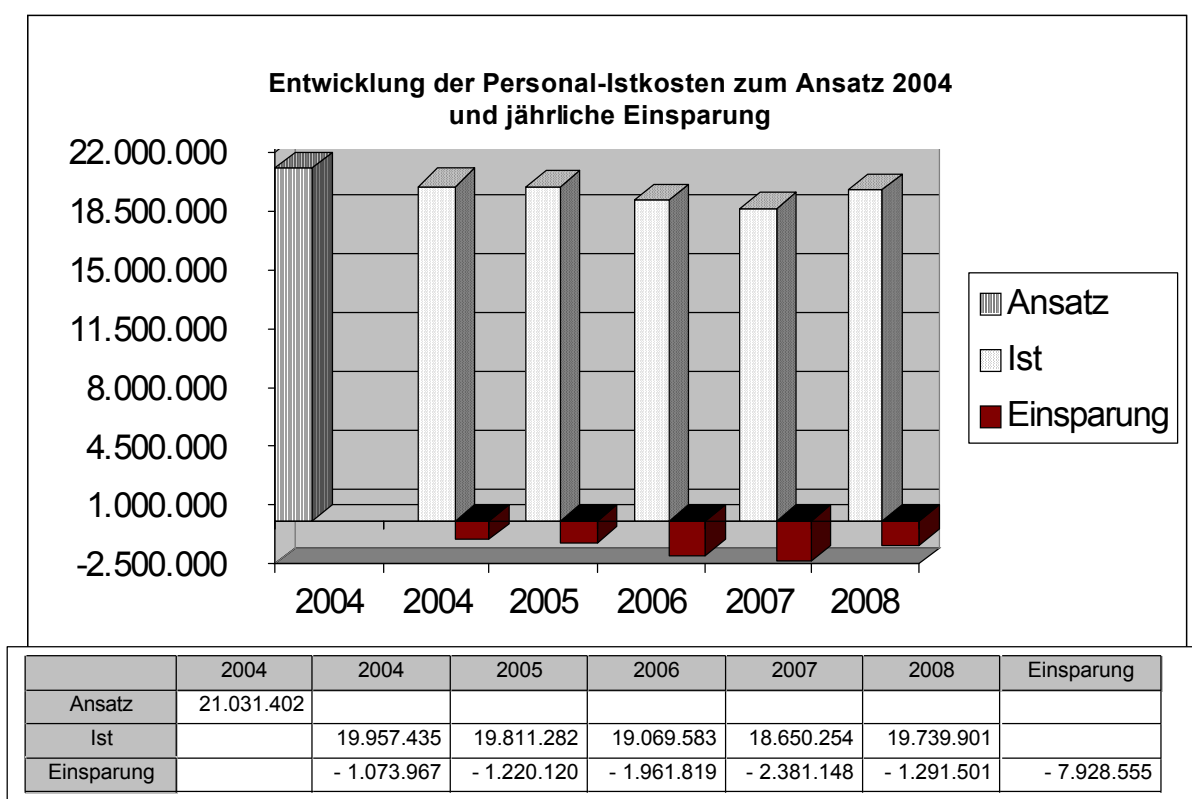
Fazit:

Das abschließende Controlling der vom Haupt- und Finanzausschuss in seiner Sitzung am 12.02.2004 vorgegebenen Zielsetzung zeigt, dass die mit allen Bereichen vereinbarte Personalkostenbudgetierung auf Basis des Stellenplanes 2004 und den darauf basierend bereitgestellten Personalkosten im Haushalt ein geeignetes Werkzeug gefunden wurde, um den in den Vorjahren unaufhörlich steigenden Personalkosten wirksam zu begegnen.

Die Zielvorgabe ist nicht nur erreicht, sondern sogar übertroffen worden. Der bereinigte Ansatz des Jahres 2004 wurde mit dem bereinigten Ist-Ergebnis 2008 um 6,14% unterschritten und liegt damit 5,14% über der Vorgabe.

Dies ist umso bemerkenswerter, als die Einmalzahlungen der Jahre 2005 und 2007 sowie auch die zum 1.1.2008 und 1.7.2008 festgesetzte Tarif- bzw. Besoldungserhöhung deutliche Kostensteigerungen verursachten. Wie beabsichtigt, wurden diese tariflich bedingten Steigerungen, die Steigerungen in den Dienstaltersstufen wie auch die in den jeweiligen Stellenplänen, trotz des Sparkonzeptes, beschlossenen Höhergruppierung und Beförderungen mit aufgefangen.

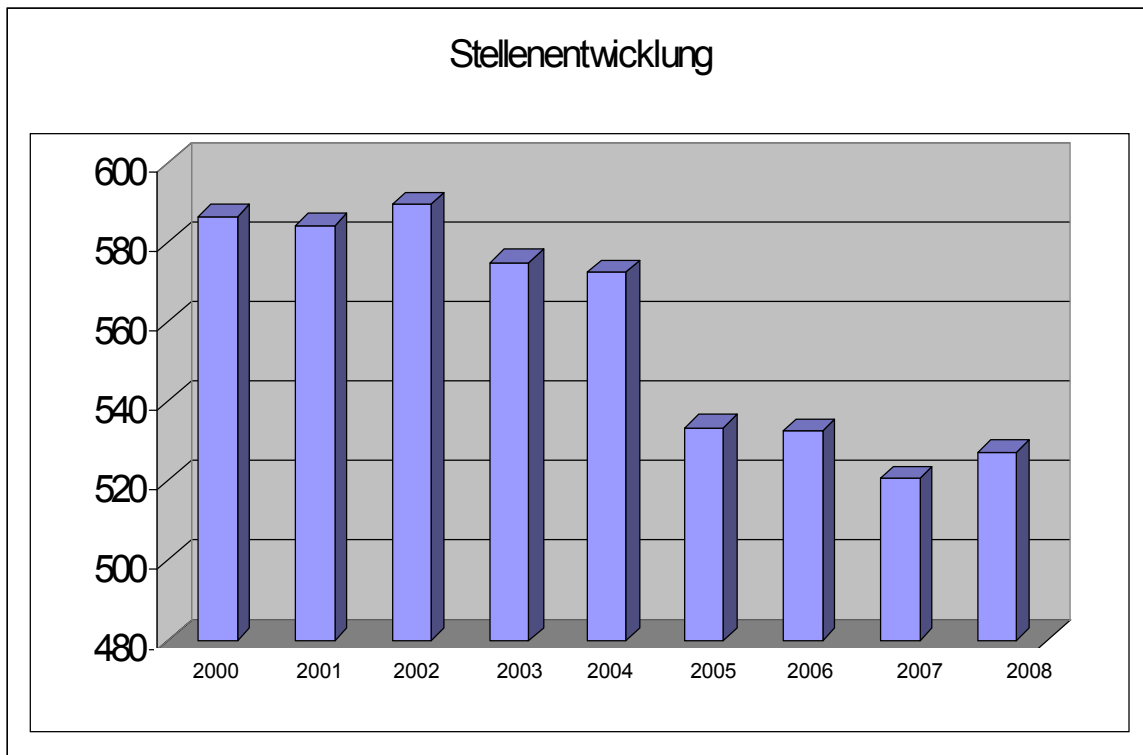
Die Entwicklung der bereinigten Personalkosten über den gesamten Zeitraum des Budgetierungsprojektes stellt sich im nachstehenden Diagramm wie folgt dar:



Darstellung der Stellenentwicklung

Wie oben bereits dargelegt, bildet der Stellenplan, also die Gesamtzahl der zu besetzenden Stellen in den Fach- und Servicebereichen sowie in den sonstigen Einrichtungen der Stadt Meerbusch, die Grundlage zur Personalkostenfestsetzung in den jeweiligen Haushalten. Aus diesem Grunde soll an dieser Stelle auch die Entwicklung der Stellen dargestellt werden:

Jahr	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Anzahl Stellen	586,71	584,2	589,15	575,07	572,44	533,7	532,67	520,7	527,49



Die Stellenentwicklung, die alle Stellen des Stellenplanes betrachtet, also auch die, der Bereiche die in der Kostenbetrachtung außen vor blieben, spiegelt den sinkenden Kostenverlauf wider. Bemerkenswert ist zudem, dass im Vergleich der Jahre 2000 zu 2008 ein Abbau von insgesamt 59,22 Stellen erfolgt ist, obwohl eine komplette Kindertageseinrichtung übernommen wurde und weitere Stellen im Bereich der Familien- und Jugendbetreuung geschaffen wurden.

Betrachtet man den Zeitraum von 2004 bis 2008 stellt man fest, dass der Großteil der Stelleneinsparungen mit insgesamt 44,95 Stellen in diesen Zeitraum fiel.

Insgesamt ist abschließend festzustellen, dass die mit Beschluss des Haupt- und Finanzausschusses vom 12.02.2004 gesetzten Ziele von der Verwaltung erreicht wurden.

Ausblick

Das im Haupt- und Finanzausschuss damals vorgestellte Personalentwicklungskonzept wird verwaltungsseitig weiterentwickelt. Die Bausteine der Personalförderung, bestehend aus Aus- und Fortbildung, Förderung der Verwendungsbreite, dienstliche Beurteilung, Beförderungsgrundsätze, Leistungsanreize und Frauenförderung bleiben nach wie vor Bestandteil der weiteren Personalarbeit. In der Personalentwicklungskommission sind diese Bausteine sukzessive ggf. an neue Bedarfe und Bedingungen anzupassen. Daneben ist ein weiterer entscheidender Baustein die Führungskräfteentwicklung. Hierzu gehören die Vermittlung von Schlüsselqualifikationen, die Erstellung funktionsbezogener Anforderungsprofile sowie die Festlegung von Mindestvoraussetzungen für Führungspositionen. Auch hierzu enthält das Personalentwicklungskonzept Handlungsstrategien, die es gilt, immer wieder den neuen Anforderungen anzupassen.