

## Personal- und Personalkostenplanung

Im Leitbild des Landkreises ist die Sicherung einer bürgernahen und serviceorientierten Verwaltung fest verankert. Dafür stellt eine aufgabenorientierte und belastbare Stellen- und Personalkostenplanung eine Grundvoraussetzung dar.

Im Personalentwicklungskonzept von 2014 bis zum Jahr 2024 sind nach Aufgabenkritik, Standardüberprüfungen und Maßnahmen der Arbeitsorganisation 53 Vollzeitstellen (VZE) als künftig wegfallend dargestellt. Dieser Prozess wird weiter geführt und das Personalentwicklungskonzept dahingehend angepasst.

Die Stellenentwicklung und der daraus folgende Stellenbedarf erfolgt nach gründlicher Prüfung durch den Bereich Personal und Organisation gemeinsam mit den Fachbereichen insbesondere unter Berücksichtigung von Fallzahlen und Gesetzesänderungen. Dabei werden als fortlaufender Prozess auch Standards und freiwillige Leistungen auf den Prüfstand gestellt.

Entgegen des Trends der letzten Jahre wurden im Haushaltsjahr 2016 zusätzliche Stellen geschaffen. Die Stellenschaffungen im Jahr 2016 betrafen überwiegend die Bereiche, die mit der Unterbringung und Versorgung der Asylbewerber befasst sind. Dadurch erhöhen sich die Personalkosten für das Haushaltsjahr 2017 und die folgenden Jahre. Die künftige Entwicklung des Stellenvolumens durch den Wegfall der befristet eingerichteten Stellen und der künftig wegfallenden Stellen ist in der Abbildung zu Personalaufwendungen und zur Stellenanzahl bis 2019 dargestellt.

Gegenüber dem Stellenplan 2016 weist der Stellenplan 2017 einen Anstieg von 21,78 VZE auf. Die Stellenschaffungen betreffen die Bereiche Kämmerei, Straßenverkehrs-, Sozial-, Jugend- und Gesundheitsamt und Untere Bauaufsichtsbehörde. Dieser Stellenaufwuchs resultiert aus Fallzahlensteigerungen und einem erhöhten Personalbedarf durch Aufgabenübertragung. Mit 5,5 VZE stellt der Bereich Unterhaltsvorschuss den größten Zuwachs an Stellen im Stellenplan 2017 dar. Ursächlich hierfür ist die Anspruchserweiterung nach dem Unterhaltsvorschussgesetz ab Juli 2017. Nach vorläufigen Schätzungen sind 1.800 Neuanträge zu erwarten. Die Kosten für die Leistungsgewährung werden vom Land getragen. Die Kostenerstattung für der Personal- und Sachkosten erfolgt über das Finanzausgleichsgesetz (FAG).

Um den gesetzlich vorgeschriebenen kommunalen Anteil der Stellen im Jobcenter zu gewährleisten, ist dort eine Stellenschaffung zum 01.01.2017 notwendig. Für das Jobcenter begründet sich damit eine Personalkostensteigerung von 165.460 Euro.

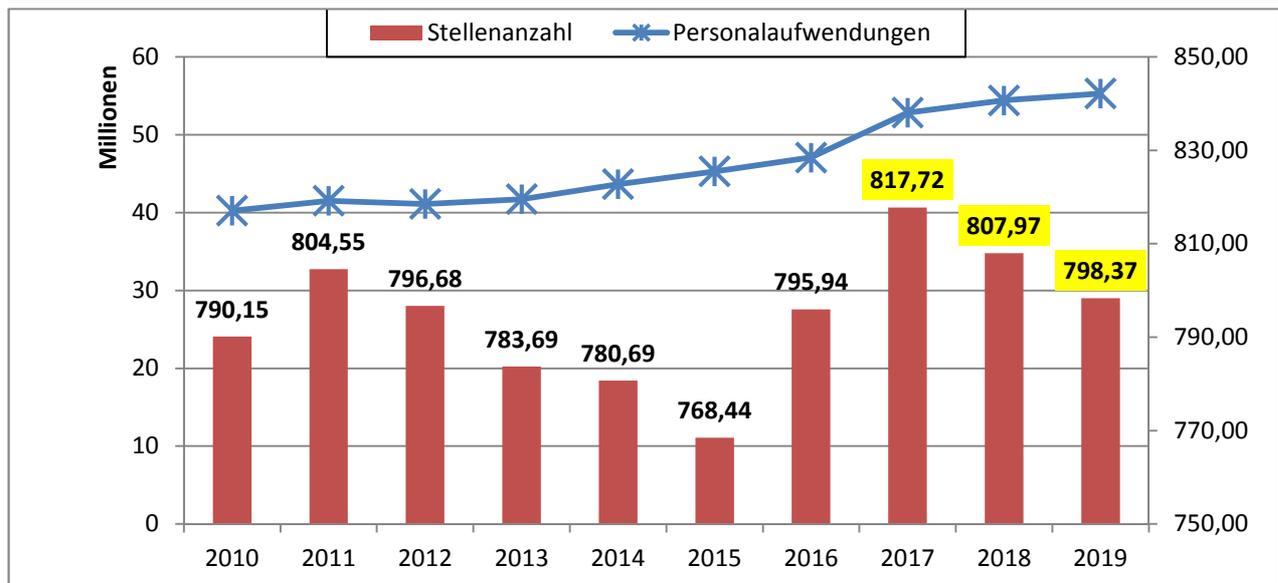


Abbildung der Personalaufwendungen in Mio. Euro/ Stellenanzahl in VZE (ohne ATZ-Ruhephasen, Bürgerarbeiter, Angestellten nach dem TV Fleischbeschau)

Die Personalkosten für das Haushaltsjahr 2017 werden mit einer Summe von **52.838.814** Euro eingestellt. Damit erhöhen sich diese um **5.754 T Euro** gegenüber dem Vorjahr. Diese Personalkostenerhöhung wird mit zusätzlichen Erstattungen von 1.483.400 Euro gegenüber dem Vorjahr etwas abgemildert.

In den Personalkostenerstattungen von insgesamt 2.830.690 Euro sind Personalkostenerstattungen für Hilfen für Asylbewerber (Produkt 351000), für die Unterbringung von Asylbewerbern (Produkt 315510), und für Katasterangelegenheiten (Produkt 511020), in Höhe von insgesamt 1,9 Mio. Euro nicht enthalten, da diese den Produkten selbst zugeordnet sind.

Weiterhin wird die Umlage an die Unfallkasse Brandenburg in Höhe von 555.670 Euro ab 2017 in einem separaten Konto veranschlagt. Daraus resultiert eine Kostenverschiebung von den Aufwendungen des Produktes 111120 und die Personalkosten erhöhen sich.

### Personalaufwendungen – Beschäftigte

Mit dem aktuellen Tarifabschluss ist für die Tarifbeschäftigten ein Tarifanstieg in Höhe um 2,4 % zum 1. März 2016 und um 2,35 % ab dem 1. Februar 2017 verbunden. Diese Tarifsteigerung wirkt sich mit Mehraufwendungen in Höhe von 911.560 Euro aus. Weiterhin steigen die Arbeitnehmeranteile des Pflichtbeitrags zur betrieblichen Zusatzversorgung um 0,2 % zum 1. Juli 2016 und um 0,1 % zum 1. Juli 2017. Die Einführung der neuen Entgeltordnung zum 01. Januar 2017 ist mit einer Neubewertung der vorhandenen Stellen verbunden. Nach vorläufiger Schätzung kann bei ca. 170 Stellen damit eine tarifliche Höhergruppierung und ein Mehraufwand verbunden sein. Auch der Anstieg des Arbeitgeberbeitrags zur Pflegeversicherung um 0,1 % sowie die Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenzen wurde eingeplant.

In der Planung für das Haushaltsjahr 2017 sind die regulären Stufenaufstiege der Beschäftigten berücksichtigt. Ebenso finden die Übernahme der auslernenden Auszubildenden sowie die Einstellung von neun neuen Auszubildenden ab 08/2017 und fünf neuen Studenten ab 09/2017 Berücksichtigung. Die Einstellung der neuen Auszubildenden und Studenten erhöht die Personalaufwendungen um 313.800 Euro.

Die Honoraraufwendungen steigen um 346.000 Euro. Dieser Mehraufwand wird vor allem mit vermehrten Durchführungen von Integrations- und Sprachkursen begründet.

Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen wegen des Endes der Befristung, des Erreichens der gesetzlich vorgeschriebenen Altersgrenze oder auch die Beendigung von Altersteilzeitverhältnissen sind in den Planzahlen eingearbeitet.