



Stellenplanung für das Haushaltsjahr 2019

Sitzung des Kreistages am 24.09.2018

Stand: 3. Planungsrunde Haushalt 2019



- Haushaltsicherung überwunden, Haushaltssituation weiterhin angespannt
- Abwägungsprozess zur Kreisumlage erfolgt im Rahmen der Haushaltsaufstellung (2018 - 44,5 Prozent)
- zusätzliche gesetzliche Aufgaben und Fallzahlensteigerungen
- Digitalisierung der Verwaltung (E-Rechnung, E-Vergabe, E-Akte und Ausbau des elektronischen Zugangs insgesamt)
- Tarif- und Besoldungssteigerungen
- demografischer Wandel und der damit verbundene Fachkräftemangel



Spannungsfeld der Stellenplanung 2019

Bedarfsanmeldungen der Fachämter für 2019



Für 2019 lagen insgesamt 39,80 VZE als zusätzliche Bedarfsanmeldungen vor (Berücksichtigung aller Anmeldungen bis 31.05.18).

Prüfung aller zusätzlichen Bedarfe unter folgenden **vier Kriterien**:

1. Zuwachs an bundes- und landesrechtlichen Aufgaben,
 2. Fallzahlensteigerung,
 3. Generierung von Mehrerträgen, wenn Standards erhöht werden oder
 4. begonnene Organisationsuntersuchung/ Prozessoptimierung abgeschlossen.
- ➔
- Fortsetzung der Herangehensweise bei der Prüfung von zusätzlichen Stellen aus der Haushaltssicherung.
 - Personalentwicklungskonzept 2014 bis 2024: 53,16 Stellen werden abgebaut. Umsetzung kw-Vermerke bis 2018/Stellenplanung 2019: 26,25

Eckdaten zum Stellenplan 2019



Nach Prüfung der Bedarfsanmeldungen verblieb ein unabweislicher Mehrbedarf von 34,55 VZE.

Für den Stellenplan 2019 ergeben sich folgende Eckdaten:

Stellenvolumen 2019 insgesamt	881,12 VZE
Stellenmehrungen (einschließlich Entfristung/Verlängerung der Befristung 6,50 VZE)	34,55 VZE
Realisierung von kw-Vermerken (insg. 3,60 VZE geplant)	2,00 VZE

Im Vergleich zu 2018 bedeutet das eine Stellenplanerhöhung um **+ 32,55 VZE**.

Eckdaten zu den Personalkosten 2019 – 3. Planungsrunde zum Haushalt 2019



Haushaltsjahr	Ansatz 2018	Ansatz 2019	Veränderung
Personalaufwendungen in € <i>1. Planungsrunde</i>	55,50 Mio. <i>55,50 Mio.</i>	58,37 Mio. <i>60,17 Mio.</i>	+ 2,87 Mio. <i>+ 4,67 Mio.</i>
Erträge in € <i>1. Planungsrunde</i>	3,16 Mio. <i>3,16 Mio.</i>	6,35 Mio. <i>6,01 Mio.</i>	+ 3,19 Mio. <i>+ 2,85 Mio.</i>
Nettopersonalkosten in €	52,34 Mio.	52,02 Mio.	- 0,32 Mio.

Folgende Faktoren bestimmen die Personalkosten/Mehraufwendungen:

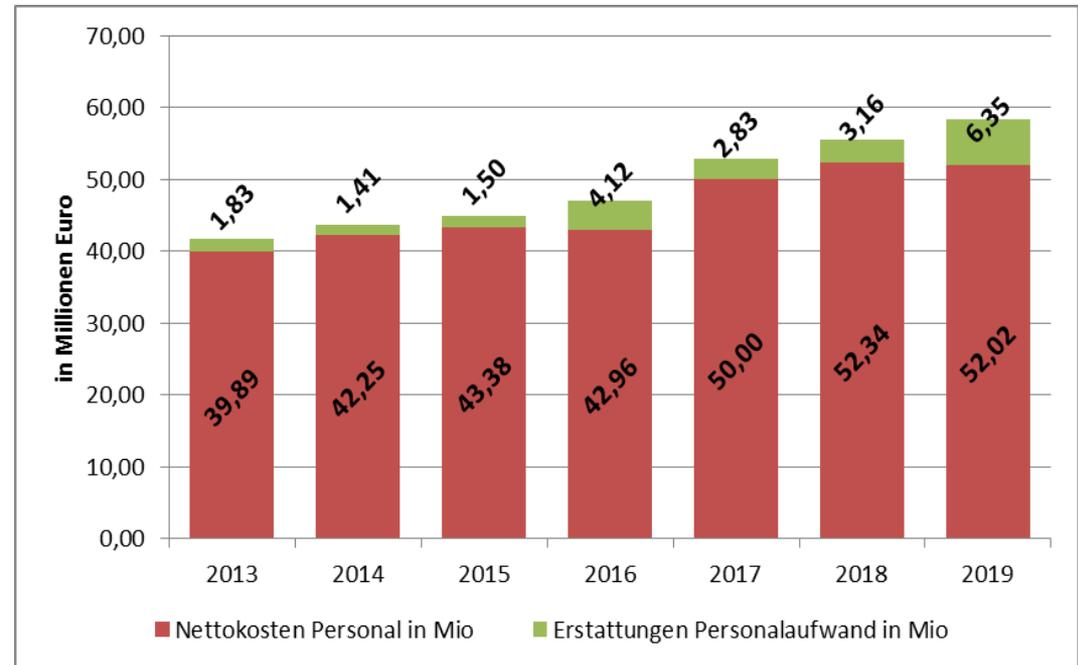
- tarifliche Gehaltssteigerung bei den Beschäftigten von durchschnittlich 6,28 % gegenüber dem Planjahr 2018 (davon 2,50 % bereits im Jahr 2018 berücksichtigt),
- Erhöhung der Beamtenbesoldung um 3 %,
- Steigerung der Arbeitgeberanteile bei der Sozialversicherung und bei den Beiträgen an die Versorgungskasse
- Planung von Überlappungszeiten bei Stellennachbesetzungen (Wissenstransfer)
- Stellenplanerhöhung von 32,55 VZE
- pauschale Kürzung der Personalaufwendungen um weitere 1,8 Mio. € (bisher 1,04 Mio. € Konsolidierungsbeitrag)

Übersicht zur Entwicklung der Personalkostenerstattungen – 3. Planungsrunde zum Haushalt 2019



Eckdaten zu den Personalerträgen 2019

- Personalkostencontrolling und konsequente Zuordnung der Erstattungen in den jeweiligen Produkten unter dem Konto „Personalkostenerstattungen“
- 2019 höhere Zuweisungen zu den Personalkostenerstattungen von 6,35 Mio. € (+ 3,19 Mio. € im Vergleich zu 2018 – 1. Planungsrunde + 2.85 Mio. €)



Benchmark TF und LDS an ausgewählten Kennzahlen

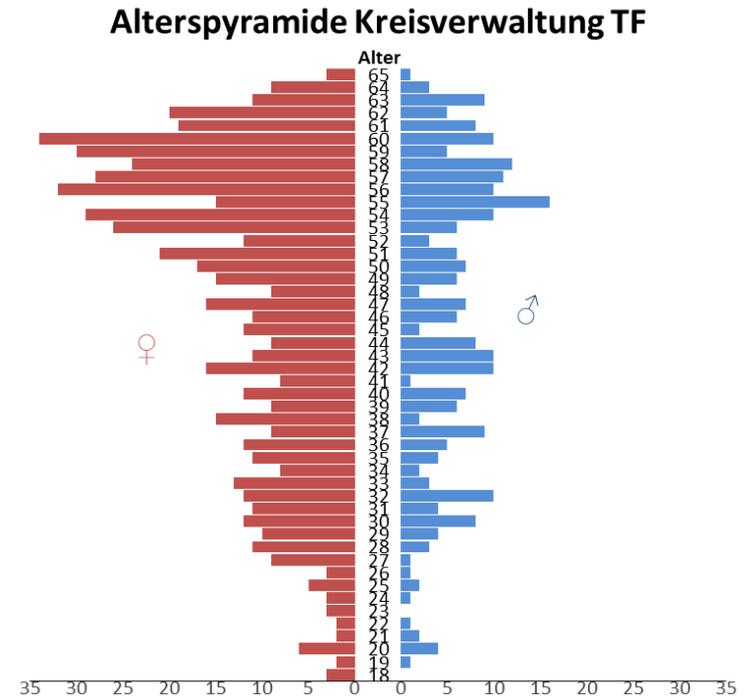


ausgewählte Kennzahlen 18	LDS 2. NT 2018	TF NT 2018	Differenz
Bevölkerungszahl 2016	166.074	164.038	- 2.036
Haushaltsvolumen 2018	283,24 T €	276.31 T €	- 6.93 T €
VZE je 10.000 Einwohner	52,31 VZE	51,73 VZE	- 0,58 VZE
Schlüsselzuweisungen (allg. u. inv.)	keine	33.9 Mio. €	
Kreisumlage einschl. FAZ-Umlage	38 % absolut 130 Mio. €	44,5 % absolut 94,7 Mio. €	

Herausforderungen in der Personalgewinnung durch altersbedingte Austritte und durch den Fachkräftemangel



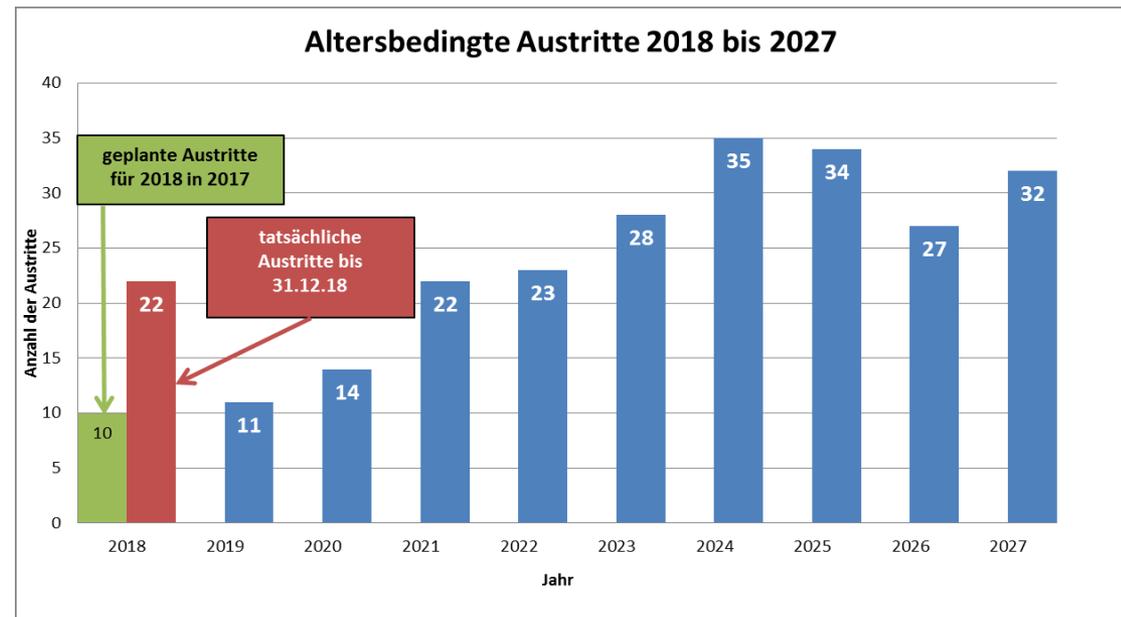
- Das Durchschnittsalter der Beschäftigten in der Kreisverwaltung (einschl. Auszubildende und Studenten) liegt bei **47,2 Jahren**.
- Nach aktueller Prognose scheiden bis zum Ende des Jahres 2027 altersbedingt insgesamt **244 Beschäftigte** aus dem Dienst aus.



Herausforderungen in der Personalgewinnung durch altersbedingte Austritte und den Fachkräftemangel



- Eine langfristige und belastbare Planung der Austritte ist aufgrund persönlicher Entscheidungen nicht möglich.
- Mehrfachausschreibungen erforderlich, da keine geeigneten Bewerber und kurzfristige Absagen von geeigneten Bewerbern erfolgen (Steigerung der Auswahlverfahren um 250 % im Vergleich zu 2013).





Maßnahmen zur Überwindung des demografischen Wandels

- Überlappende Stellenwiederbesetzung (Tandem- und Coachinglösung, Wissenstransfer)
- Intensivierung der eigenen Ausbildung
- Steigerung der Attraktivität der Kreisverwaltung als Arbeitgeber (flexible Arbeitszeiten, Telearbeit, vorzeitige Stufenaufstiege, Zulagen)
- Flexibilisierung der Stellenbewirtschaftung (Kompensationsstellen)
- Digitalisierung der Verwaltung

Der Stellenzuwachs kann dafür genutzt werden, langfristig qualifiziertes Personal und Wissen zu binden, um den Herausforderungen des demografischen Wandels präventiv zu begegnen.

→ Die Gefahr einer Überkompensation – für Zeiten mit zurückgehenden Fallzahlen – besteht nicht, da der Bedarf an qualifizierten Personal in größerem Maße besteht.



- Fortsetzung der Bestrebungen zur Streichung der angebrachten 53,16 kw-Vermerke. Mit Stellenplanung 2019 wurden 26,25 VZE realisiert (49,3 %).
- Durchführung von Organisationsuntersuchungen/-entwicklungen in nachfolgenden Querschnittsbereichen (Abschluss Ende 2020):
 - Kämmerei (Haushaltssachbearbeitung),
 - Hauptamt (Gebäude- und Liegenschaftsmanagement) und
 - zentrale Vergabestelle.
- Ein Stellenaufwuchs in den Größenordnungen der letzten beiden Jahre ergibt sich derzeit nicht durch Prognose zur Aufgabenübertragung und zu Fallzahlensteigerungen.
- Unklar ist jedoch, wie sich beispielsweise Gesetzänderungen wie zur angekündigten Novelle des Kitagesetzes auf das Stellenvolumen auswirken werden.