



Stellenplanung für das Haushaltsjahr 2019

HFA am 03.09.2018





- Haushaltsicherung überwunden, Haushaltssituation weiterhin angespannt
- Abwägungsprozess zur Kreisumlage erfolgt im Rahmen der Haushaltsaufstellung (2018 - 44,5 Prozent)
- zusätzliche gesetzliche Aufgaben und Fallzahlensteigerungen
- fortschreitender Prozess zur Digitalisierung der öffentlichen Verwaltung
- 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 aus den Fachämtern 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 im Sinne einer sparsamen und wirtschaftlichen Haushaltsführung (§ 63 Abs. 2 BbgKVerf).
 - Insgesamt soll das im Personalentwicklungskonzept vereinbarte Ziel zum Stellenabbau von 53,16 VZE bis 2024 erreicht werden.



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	34,55 VZE	
realisieren von kw-Vermerken	2,00 VZE	
Entfristung/Verlängerung der Befristung	6,50 VZE	} im Stellenplan 2018 bereits enthalten.
Verschiebung kw-Vermerk	1,60 VZE	

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

Übersicht zur Anmeldung neuer Stellen nach Ämtern



Amt	Anmeldungen 2019 in VZE	Berücksichtigung 2019 in VZE
Amt für zentrale Steuerung, Organisation und Personal	7,00	7,00
Hauptamt	3,00	2,00
Amt für Bildung und Kultur	0,50	0,50
Sozialamt	2,75	2,50
Jobcenter	1,00	1,00
Jugendamt	6,00	5,00
Gesundheitsamt	1,30	1,30
Ordnungsamt	6,25	5,25
Veterinär- und Lebensmittelüberwachungsamt	2,00	2,00
Untere Bauaufsichts- und Denkmalschutzbehörde	8,50	7,00
Straßenverkehrsamt	1,00	1,00

Eckdaten zu den Personalkosten 2019



Haushaltsjahr	Ansatz 2018	Ansatz 2019	Veränderung
Personalaufwendungen in €	55,50 Mio.	60,17 Mio.	+ 4,67 Mio.
Erträge in €	3,16 Mio.	6,02 Mio.	+ 2,85 Mio.
Nettopersonalkosten in €	52,34 Mio.	54,16 Mio.	+ 1,82 Mio.

Folgende Faktoren bestimmen zu 60 % die Mehraufwendungen:

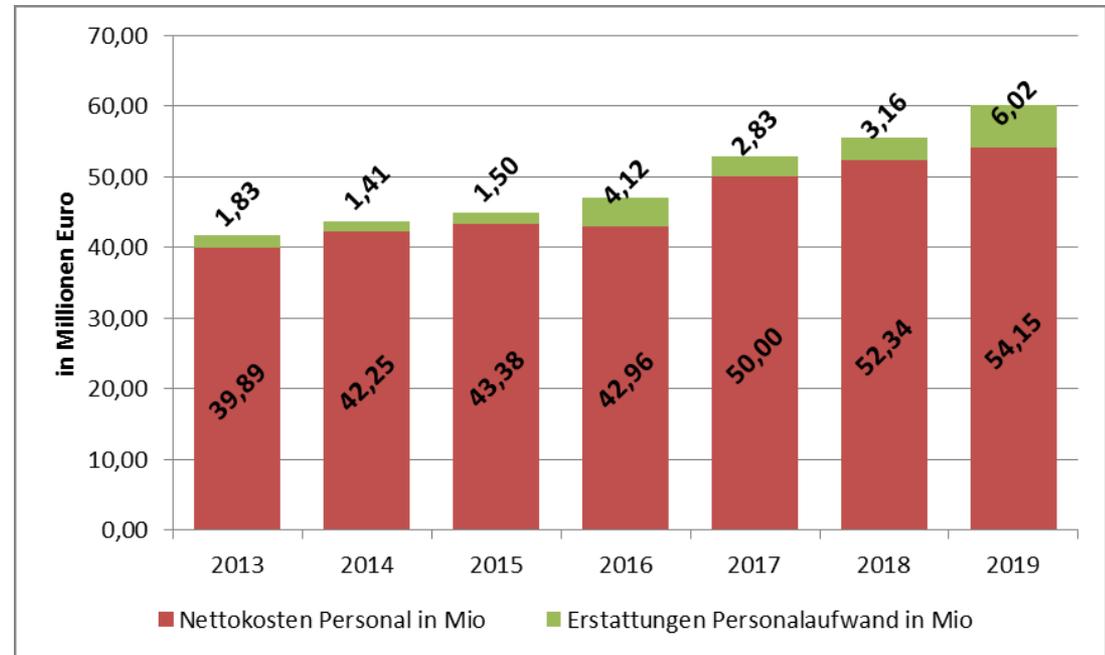
- tarifliche Gehaltssteigerung bei den Beschäftigten von durchschnittlich 6,28 % gegenüber dem Planjahr 2018 (davon 2,50 % bereits im Jahr 2018 berücksichtigt),
- Erhöhung der Beamtenbesoldung um 3 %,
- Steigerung der Arbeitgeberanteile bei der Sozialversicherung und bei den Beiträgen an die Versorgungskasse
- Planung von Überlappungszeiten bei Stellennachbesetzungen (Wissenstransfer).

Die **zusätzlichen Stellen** von 34,55 VZE beeinflussen die Mehraufwendungen mit einem Wert von 1,86 Mio. € zu **40 %**.

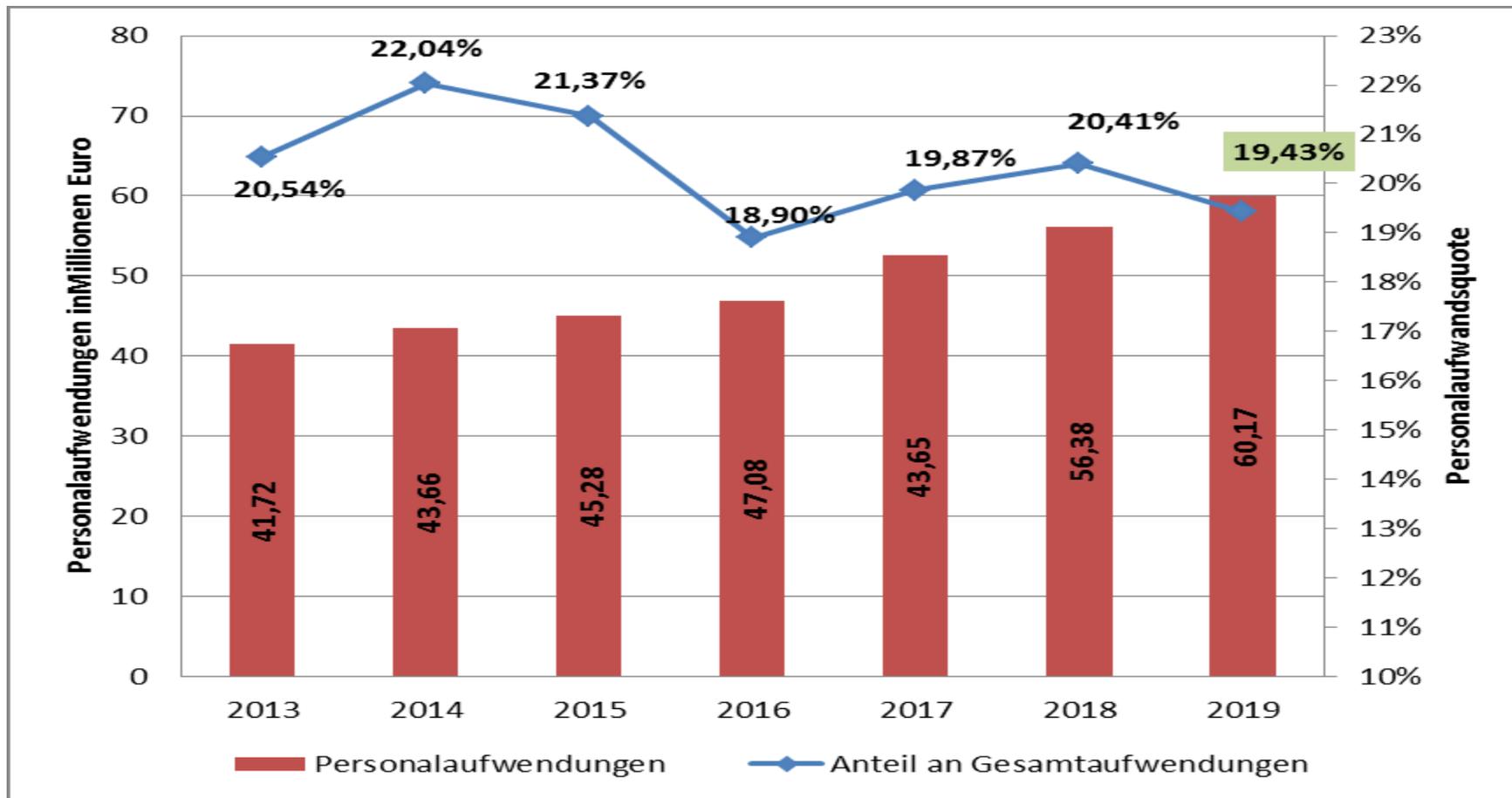


Eckdaten zu den Personalerträgen 2019

- ab 2017 Aufbau eines weitergehenden Personalkostencontrollings im Personalbereich
- Zuordnung der Erstattungen für Personalkosten in den Produkten unter dem Konto „Erstattungen“
- 2019 ergeben sich Personalkostenerstattungen von 6,02 Mio. € (+ 2,85 Mio. € im Vergleich zu 2018)

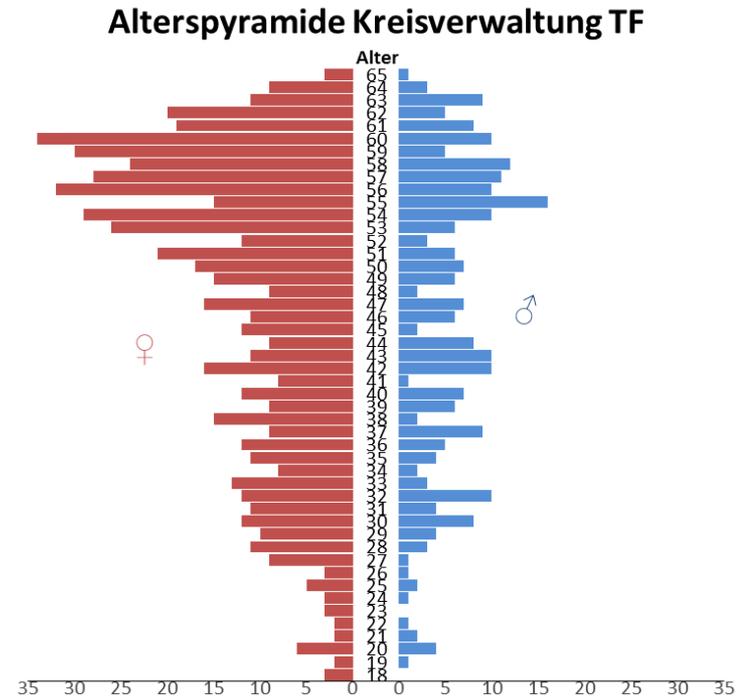


Übersicht zur Entwicklung der Personalaufwandsquote





- 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.





- Eine langfristige und belastbare Planung der Austritte ist aufgrund persönlicher Entscheidungen nicht möglich.
- Bei der Stellenplanung 2018 war von 10 altersbedingten Austritten im Jahr 2018 ausgegangen worden.
- Zum jetzigen Zeitpunkt liegen bereits 22 altersbedingte Austritte vor (Verdopplung der Austritte).





Herausforderungen in der Personalgewinnung

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)

Der Stellenzuwachs kann gleichzeitig dafür genutzt werden, langfristig qualifiziertes Personal und Wissen zu binden, um den Herausforderungen des demografischen Wandels präventiv zu begegnen, wenn ca. 28 % der heutigen Belegschaft bis 2027 altersbedingt ausscheiden.

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