

I

KREISSTADT METTMANN Die Bürgermeisterin		Drucksachennummer 031/2024
Informationsvorlage		
1.1 Amt für Verwaltungsservice und Personalmanagement	öffentlich	☒
Staszewski, Alexandra	nicht öffentlich	☐

Gremium:	TOP-NR:	Datum:
Ausschuss für Verwaltung und Digitalisierung	9	20.02.2024
Haupt- und Finanzausschuss		19.03.2024
Rat der Kreisstadt Mettmann		23.04.2024

Finanzielle Auswirkungen nein

Kosten

Produkt

Haushaltsjahr

Folgekosten

Haushaltsmittel stehen zur Verfügung ☐ ja ☐ nein

Deckungsvorschlag

Anmerkung der Stadtkämmerin:

UMWELTBELANGE werden besonders berührt im Bereich:

☐ Abfall	☐ Wasserhaushalt	☐ Klima
☐ Boden	☐ Natur- und Artenschutz	☐ Emissionen / Immissionen

Verwaltungserläuterung:

Im Rahmen der Bewirtschaftung der Personalmittel sind im Jahr 2023 Personalminderausgaben zu verzeichnen. Diese wurden im Rahmen der Entwicklung des Haushalts bereits gegenüber dem Rat gemeldet. Die Hochrechnung zum Stichtag 01.10.2023 betrug rd. 2 Mio. €, nach Abschluss des Haushaltsjahres 2023 erhöht sich dieser Schätzwert auf einen Ist-Betrag von voraussichtlich 2,61 Mio.€ (vorläufiger Wert zum Stichtag 31.01.2024, die Jahresabschlussarbeiten 2023 sind zum Zeitpunkt der Vorlageerstellung noch nicht beendet). Die Planungen zum Personalkostenetat 2023 (41,56 Mio. Euro) wurden in 2023 um damit um 6,28 % verfehlt.

Zur Einordnung:

Mettmann steht mit diesen Abweichungen nicht allein da. Auch im **interkommunalen Vergleich** werden keine Punktlandungen bei den Personalaufwendungen erzielt:

Personalaufwendungen	fortgeschriebener Ansatz 2022 in Mio.€	Ist 2022 in Mio.€	Differenz absolut zum fortgeschriebenen Ansatz 2022 in Mio.€	Differenz zum fortgeschriebenen Ansatz 2022 in %
Stadt Mettmann	38,87	36,23	-2,64	-6,79
Stadt Velbert	55,83	53,82	-2,00	-3,58
Stadt Hilden	55,56	54,16	-1,39	-2,50
Stadt Wülfrath	17,06	16,78	-0,27	-1,58
Stadt Monheim	45,80	50,11	4,31	+9,41
Kreis Mettmann	92,01	105,43	13,42	+14,58

In der Gesamtbetrachtung der Einsparungen im Personalkostenetat 2023 sind auch die getätigten **Rückstellungen für Zeitguthaben** zu berücksichtigen. Die Zuführung für Rückstellungen wurde 2022 von 540 TEUR um 530 TEUR auf 1,07 Mio. € verdoppelt. Die Zuführung zu Rückstellungen ergibt sich dabei zu einem weit überwiegenderen Anteil aus Zeitguthaben für zu kompensierende Überstunden und Mehrarbeit aufgrund unbesetzter Stellen und langfristigen Krankheitsvertretungen für unbedingt erforderliche Aufgabenerledigungen. Auch in 2023 zeigt die Auswertung der Zeitguthaben eine ähnliche Tendenz. Ein nachhaltiger Abbau der Zeitguthaben scheint absehbar nicht möglich.

Die Personalminderaufwendungen 2023 verteilen sich dabei auf nahezu alle Produkte. Besonders hoch fallen die Einsparungen im Gebäudemanagement (740 TEUR), im Bereich des Baubetriebshofes (823 TEUR) und bei den Notfallrettungen und Krankentransporten (703 TEUR) aus. Dahinter schlagen auch die Bereiche Kindertageseinrichtungen (260 TEUR), die Grünflächenunterhaltung (196 TEUR), die Organisationsabteilung (140 TEUR), der Bereich Bürgerservice und Wahlen (106 TEUR) und das Finanzmanagement (90 TEUR) mit hohen Einsparungen zu Buche. In der Gesamtbetrachtung sind aber auch geringfügige

Budgetüberschreitungen durch befristet eingestelltes Personal, Höherbewertungen und frühere Nachbesetzungen zu berücksichtigen, die im Personalkostenbudget gegen die v.g. Einsparungen gerechnet werden.

Eine vollständige Aufklärung der Personalkosteneinsparungen 2023 kann mit Blick auf die stellenscharfe Hochrechnung auch nur durch eine stellenscharfe Nachbetrachtung dargelegt werden. Dies ist mit Blick auf die vorhandenen Personalressourcen und in Ermangelung einer geeigneten Controllingsoftware zum jetzigen Zeitpunkt nicht leistbar. Im Rahmen eines umfassenden Gesamtblicks ist jedoch festzuhalten, dass die Minderausgaben im Personaletat im Wesentlichen aus **drei Fallgruppen grundsätzlich unvorhersehbarer Einsparungen** resultieren:

- a) vakante Stellen, bei denen die Vakanz ungeplant unterjährig eingetreten ist
- b) Krankheit: Wegfall der Lohnfortzahlung für fest eingestelltes Personal
- c) Elternzeiten

Zu a) Vakante Stellen

Im Jahr 2023 waren im Monatsdurchschnitt 75 Stellen unbesetzt. Mögliche Einsparungen aus Vakanzen konnten jedoch nur dann in die Personalkostenhochrechnung einfließen, wenn die Vakanz im Vorfeld absehbar und damit auch in Bezug auf die einzusparenden Mittel im Rahmen der Haushaltsanmeldungen planbar war. Regelmäßig wurden Personalmittel für geplant freiwerdende Stellen in der Vergangenheit bereits mit einer Vakanzzeit von mind. sechs Monaten berücksichtigt.

Nicht planbar und damit auch im Vorfeld nicht kalkulierbar sind ggü. der Personalplanung auftretende Vakanzen durch unvorhergesehene Austritte. Diese können in der Personalkostenhochrechnung auch künftig nicht berücksichtigt werden, da die Dienststelle die Personalmittel für besetzte Stellen vorzuhalten hat.

Hinzu kommt der Umstand, dass die Nachbesetzung vakanter Stellen auch nur im Rahmen der verfügbaren Personalkapazitäten durchgeführt werden kann. Die Vielzahl offener Stellen führte in 2023 dazu, dass auch bei bekannten Vakanzen eine Nachbesetzung in den meisten Fällen nicht in der jeweils geplanten Zeitlinie vorgenommen werden konnte. Durch später als geplante Eintritte wurden weitere Einsparungen gegenüber der ursprünglichen Kalkulation generiert.

Zu b) Krankheit: Wegfall der Lohnfortzahlung für fest eingestelltes Personal

Nach wie vor verzeichnet die Stadtverwaltung Mettmann einen hohen Krankenstand. Im Jahr 2023 fielen **83 Beschäftigte** (über 10 % des Personalkörpers) aufgrund langfristiger Erkrankung aus der Lohnfortzahlung. Es wurden Personalmittel für mehr als 5.000 Krankentage eingespart, die je nach organisatorischer Verortung der oder des Beschäftigten und der jeweiligen Ausfalldauer zum Teil zu massiven Personaleinsparungen in diversen Produkten führte.

Der Wegfall von Lohnfortzahlungen bei Erkrankungen kann bei der Personalkostenplanung aber nicht berücksichtigt werden, weil eine Langzeiterkrankung an sich nicht vorhersehbar ist.

Außerdem muss die Dienststelle für den Fall der Rückkehr der oder des erkrankten Beschäftigten die Lohnzahlung unverzüglich wieder aufzunehmen, so dass die Personalmittel daher auch im Fall von Langzeiterkrankungen zwingend im Budget vorzuhalten sind.

Zu c) Elternzeiten

Elternzeiten sind für den Dienstherrn nicht planbar. Im Rahmen der Personalkostenhochrechnung können Einsparungen aufgrund von Elternzeiten daher nur dann betrachtet werden, wenn die Dauer der Elternzeit zum Zeitpunkt der Haushaltsplanung bereits festgelegt ist. Im Nachgang eintretende Elternzeiten und eine ggü. vorheriger Planung vorgenommene Verlängerung von Elternzeiten kann folglich erst bei der nächsten Haushaltsplanung berücksichtigt werden. Im Jahr 2023 fielen durch Elternzeiten insgesamt 17 Kolleginnen aus, davon sieben in der Kernverwaltung und zehn im Kita-Bereich. Im Bereich der Kindertageseinrichtungen ist diese Problemstellung seit einigen Jahren besonders gegeben. Insofern wurde für den Bereich der Kindertageseinrichtung in 2023 bereits ein pauschaler Abzug in Höhe von 500 TEUR zur Kompensation der Einsparungen aus Elternzeiten im Rahmen der Personalkostenplanungen angesetzt, in den Folgejahren sind ähnliche Pauschalabzüge eingeplant. Ob und in welcher Höhe ein weiterer Pauschalabzug auch für die Kernverwaltung sinnvoll ist, wird im Rahmen des Personalkostencontrollings zu eruieren sein.

Mögliche Gegenmaßnahmen zur Vermeidung unerwartet hoher Personalminderaufwendungen

Soweit Personalkostenansätze verlässlich planbar reduziert werden können, ist dies im Sinne der Haushaltsgrundsätze vorzunehmen und klares Ziel der Verwaltung. Die o.a. Schilderungen verdeutlichen jedoch, dass eine „Punktlandung“ im Abgleich der Personalkostenplanung zum IST in Bezug auf eine Vielzahl von Unvorhersehbarkeiten (längere Vakanzen, wegfallende Lohnfortzahlungen bei Krankheit, Elternzeiten) auch perspektivisch nicht möglich sein wird. In Bezug auf wegfallende Lohnfortzahlungen bleibt das Kalkulationswagnis nach wie vor auf Seiten der Dienststelle. Eine weitere Anpassung der Personalkostenhochrechnung kann mit Bezug auf diese Unvorhersehbarkeiten (siehe Erläuterungen zu b)) nicht erfolgen.

Im Rahmen einer Intensivierung des Personalkostencontrollings wurden mit Blick auf bisher gewonnene Erfahrungswerte aber bereits folgende weitere Anpassungen bei der Personalkostenhochrechnung durchgeführt und im Rahmen der aktuellen Haushaltsanmeldungen 2024/2025 berücksichtigt:

1. Für freiwerdende Stellen wurde mit Blick auf den Zeitverzug bei der Stellennachbesetzung in der Planung zum Haushalt 2024/2025 die Vakanzenzeiten auf durchschnittlich neun Monate erhöht.
2. Für bereits freie Stellen wurde unter Beachtung des Zeitverzugs in der Stellenbesetzung eine realistische Kalkulation stellenscharf angesetzt.

3. Mittel für neue Stellen wurden für 2024 nur für einen Monat eingeplant (Besetzung zum 01.12.2024).
4. Aus den Erfahrungen der Vorjahre wurde für den Baubetriebshof aufgrund der erhöhten Personalfuktuation zusätzlich ein pauschaler Abzug für Vakanzen in Höhe von 100 TEUR in den Jahren 2024 ff. angesetzt.

Grundsätzlich ist geplant, das Personalkostencontrolling weiter zu intensivieren. Konzeptionelle Überlegungen hierzu können mit Besetzung der Abteilungsleitung 1.1.3 – Personal- und Organisationsentwicklung angestoßen werden, da die dafür benötigten Stellenanteile dann auch als Ressource eingesetzt werden können. Die Besetzung der Stelle erfolgt voraussichtlich im Frühjahr 2024. Ein in diesem Kontext näher zu beleuchtendes Thema wird auch ein Pauschalabzug für Elternzeiten in der Kernverwaltung sein, da sich der Personalkörper im Zuge des demografischen Wandels gerade entscheidend verändert: wir haben zunehmend junge Kolleginnen an Bord.

In künftige Überlegungen zum Personalkostencontrolling werden auch organisatorische Veränderungen durch Reorganisation von Abteilungen und Ämtern sowie die Auswirkungen eines möglichen Haushaltssicherungskonzeptes auf den Personalhaushalt zu betrachten sein. Mit Blick auf die derzeit nur rudimentäre Datenbasis für das Personalkostencontrolling werden darüber hinaus auch Überlegungen zur Anschaffung einer Software vorzunehmen sein. Bisher basiert die detailreiche Personalkostenplanung auf einer Excel-Datei, was sehr zeitaufwändig, fehleranfällig und wenig fortschrittlich ist. Die Schnittstelle zur Stellenplanung und Stellenplanbewirtschaftung muss hierbei auch beachtet werden, um spürbare Verbesserungen in Planung und Controlling der Personalkosten sowie bei der Bewirtschaftung des Stellenplans realisieren zu können.

Gez. Pietschmann