

Stadt Bochum

Beschlussvorlage der Verwaltung
- Vorblatt - Seite 1

Vorlage Nr.: 20142324

| | |
|--------------------------|-------------------|
| Stadtamt | TOP/akt. Beratung |
| 11 (2600) / 20 (2000) | |

| | | |
|---|----------------------------|-----------------------|
| Sicht- und Eingangsvermerk der Schriftführung | öffentlich/nichtöffentlich | nichtöffentlich gemäß |
| | öffentlich | |

| |
|---|
| Bezeichnung der Vorlage |
| Bewirtschaftung der Personalausgaben hier: Deckelung des Personalaufwands und Festlegung vierteljährlicher Einstellungskorridore |

| | | |
|-----------------------------------|--------------------------|---------------|
| Beschlussvorschriften | | |
| | | |
| Beschlussorgan | | |
| Rat | | |
| Beratungsfolge | Sitzungstermin | akt. Beratung |
| Haupt- und Finanzausschuss Rat | 18.12.2014 22.01.2015 | |

| |
|---------|
| Anlagen |
| |

| | |
|--------------------------------------|---|
| Zusatzinformationen | |
| Finanzielle Auswirkungen | N |
| Beteiligungspflichtige Angelegenheit | N |
| Personalrat wurde beteiligt | N |
| Grundsatzentscheidung | N |

Beschlussvorlage der Verwaltung - Begründung - Seite 1

Vorlage Nr.: 20142324

| | |
|--------------------------|-------------------|
| Stadtamt | TOP/akt. Beratung |
| 11 (2600) / 20 (2000) | |

Die Brutto-Personalkosten (eine teilweise Refinanzierung bleibt unberücksichtigt) sind 2014 gegenüber 2009 um durchschnittlich 3,6 % pro Jahr gestiegen; der Personalbestand ist in den vier Jahren von 4.449 Beschäftigten am 01.01.2009, umgerechnet in Vollzeitbeschäftigte, auf 4.553 Beschäftigte am 31.10.2014 angestiegen. Dies ist vor dem Hintergrund des Haushaltskonsolidierungszieles besorgniserregend, denn diese Entwicklung fand statt, obwohl ein großer Teil der von 2009 bis einschließlich 2014 zu realisierenden HSK-Maßnahmen im Personalbereich umgesetzt wurde.

Der Verwaltungsvorstand hat sich in mehreren Sitzungen mit dieser Problematik befasst und eine Reihe von Restriktionen bei der Bewirtschaftung der Personalkosten (Deckelung des Personalaufwands) und des Personalbestandes (Bildung eines Einstellungskorridors) beschlossen.

Folgende grundlegenden Festlegungen wurden getroffen:

- Die Personalaufwendungen werden auf dem Niveau des voraussichtlichen Jahresergebnisses 2014 (247,3 Mio. Euro) für die Jahre 2015 bis 2022 festgeschrieben. Die Umsetzung dieser Vorgabe erfolgt durch die Einhaltung von vierteljährlichen Einstellungskorridoren, die die Zahl der jeweils zulässigen Einstellungen begrenzen. Nicht vermeidbare Mehraufwendungen (insbesondere Tarifsteigerungen) werden so durch eine geringere Beschäftigtenzahl ausgeglichen, so dass im Saldo der Personalaufwand konstant bleibt.
- Der Verwaltungsvorstand entscheidet ab sofort vierteljährlich im letzten Quartalsmonat - auf der Basis der realisierten Austritte, des hieraus errechneten vierteljährlichen Einstellungskorridors und einer Übersicht über die angemeldeten Einstellungsbedarfe - über alle externen Einstellungen. Eine vierteljährliche Befassung ist erforderlich, um hinreichend flexibel auf aktuell veränderte Bedarfslagen und Prioritäten reagieren zu können.

Grundlagen der Berechnung des jeweiligen Einstellungskorridors sind die im Laufe des Vierteljahres realisierten Altersaustritte und spontanen Austritte (Arbeitgeberwechsel, persönliche Gründe etc.) einerseits, die aus Tarif- und Besoldungssteigerungen errechneten Personal- (mehr-) aufwände andererseits.

Auf das Planjahr 2015 bezogen geht die Verwaltung von einer 2 %-igen Tarif-/Besoldungsanpassung aus; die Zahl der Austritte wird auf 178 Beschäftigte geschätzt. Auf dieser Grundlage würde sich für 2015 ein Einstellungskorridor von insgesamt 112 möglichen externen Einstellungen in der Gesamtverwaltung ergeben. Dieser könnte sich auf 40 Nachwuchskräfte (69 schließen 2015 ihre Ausbildung ab) und auf 72 vom Arbeitsmarkt einzustellende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufteilen. Sollten mehr Auszubildende übernommen werden, würde sich die Zahl der vom Arbeitsmarkt einzustellenden Mitarbeiter entsprechend reduzieren.

Durch ein engmaschiges zentrales und dezentrales Controlling wird die Einhaltung dieser Festlegungen überwacht. Die Verwaltung wird quartalsweise über die Entwicklung des

Beschlussvorlage der Verwaltung
- Begründung - Seite 2

Vorlage Nr.: 20142324

| | |
|--------------------------|-------------------|
| Stadtamt | TOP/akt. Beratung |
| 11 (2600) / 20 (2000) | |

Personalbestandes und der Personalkosten berichten. Details werden in einer Dienstanweisung geregelt.

Zum Jahresende ist die Wirksamkeit dieser Maßnahmen zu überprüfen. Spätestens dann ist auch zu entscheiden, ob eine Umstellung auf eine Netto-Betrachtung (Berücksichtigung der Erträge) möglich und sinnvoll ist und welche weiteren Maßnahmen zu ergreifen sind, um die gesetzten Ziele zu erreichen.

In einem Gespräch mit der Kommunalaufsicht wurde die dargestellte Vorgehensweise akzeptiert, sofern diese Instrumente durch einen Ratsbeschluss bestätigt werden. Bei einer Überschreitung des Personalkostendeckels wird das Einsparziel in den Folgejahren 2016 - 2022 entsprechend erhöht.

Der Personalrat ist über die beabsichtigte Maßnahme informiert worden.

Beschlussvorlage der Verwaltung
- Beschlussvorschlag - Seite 1

Vorlage Nr.: 20142324

| | |
|--------------------------------------|-------------------|
| Stadtamt 11 (2600) / 20 (2000) | TOP/akt. Beratung |
|--------------------------------------|-------------------|

| |
|---|
| Bezeichnung der Vorlage |
| Bewirtschaftung der Personalausgaben hier: Deckelung des Personalaufwands und Festlegung vierteljährlicher Einstellungskorridore |

Personalaufwandsdeckelung und Einstellungskorridore werden als eine zentrale Maßnahme des zu genehmigenden Haushaltssicherungskonzepts 2015 beschlossen.

Dies bedeutet im Einzelnen:

- Die Personalaufwendungen werden auf dem Niveau des voraussichtlichen Jahresergebnisses 2014 (247,3 Mio. Euro) für die Jahre 2015 bis 2022 festgeschrieben.
- In den Haushaltsjahren 2015 bis 2022 ist die Zahl der externen Einstellungen in dem Umfang zu reduzieren, der notwendig ist, um die unvermeidbaren Mehraufwendungen durch Tarif- und Besoldungssteigerungen im Personaletat zu kompensieren.
- Die Zahl der jeweils möglichen Einstellungen wird durch vierteljährliche Einstellungskorridore begrenzt, um flexibel auf Bedarfe und Prioritäten reagieren zu können.

Der jeweilige Einstellungskorridor und die erfolgten Einstellungen werden Hauptausschuss und Rat quartalsweise zur Kenntnis gegeben.