



Personalkosten-Entwicklung Stadt Bornheim

Bericht im Rahmen der HH-Planberatungen 2011

Stand 04.02.2011

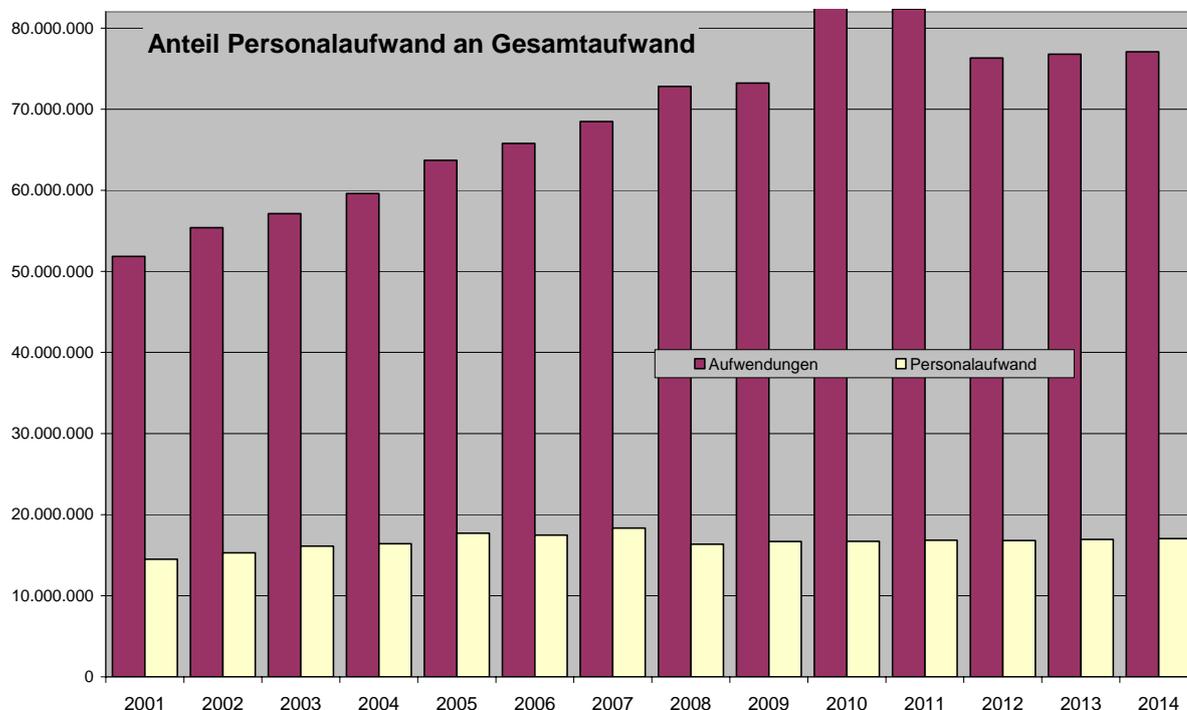
Der Bürgermeister informiert mit diesem Bericht über den Stand und die Entwicklung im Personalkosten-Bereich der Stadtverwaltung Bornheim.

1. Vorbemerkung und Rahmenbedingungen

Lange Zeit waren die Personalaufwendungen der größte Einzelposten auf der Seite der Aufwendungen in den Haushalten der Stadt Bornheim. Ständig und stark steigende Aufwendungen für die an den Kreis abzuführende Umlage einerseits und eine verantwortungsvolle Personalbewirtschaftung andererseits haben dazu geführt, dass die Personalaufwendungen zum zweitgrößten Einzelposten auf der Aufwandseite des Haushalts der Stadt Bornheim „abgestiegen“ sind.

Dies ist auch darin begründet, dass die Stadt Bornheim bereits seit 18 Jahren intensive Haushaltskonsolidierung (z.B. durch Auflösung der städtischen Musikschule oder durch Ausgliederung der Rettungswache) betreiben muss und der Bereich der Personalkosten als großer von der Stadt zu beeinflussender Aufwandsbereich immer im Mittelpunkt von Sparbemühungen gestanden hat und auch heute steht. Dabei ist der Aufgabenumfang und damit auch der Personaleinsatz in hohem Maße durch den Gesetzgeber vorgegeben. In einzelnen Bereichen wie in den Kindertageseinrichtungen mit über 100 Mitarbeitern ist sowohl der Umfang als auch die Qualifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch den Gesetzgeber festgelegt.

Der Anteil der Personalaufwendungen an den Gesamtaufwendungen in den letzten Jahren stellt sich wie folgt dar:



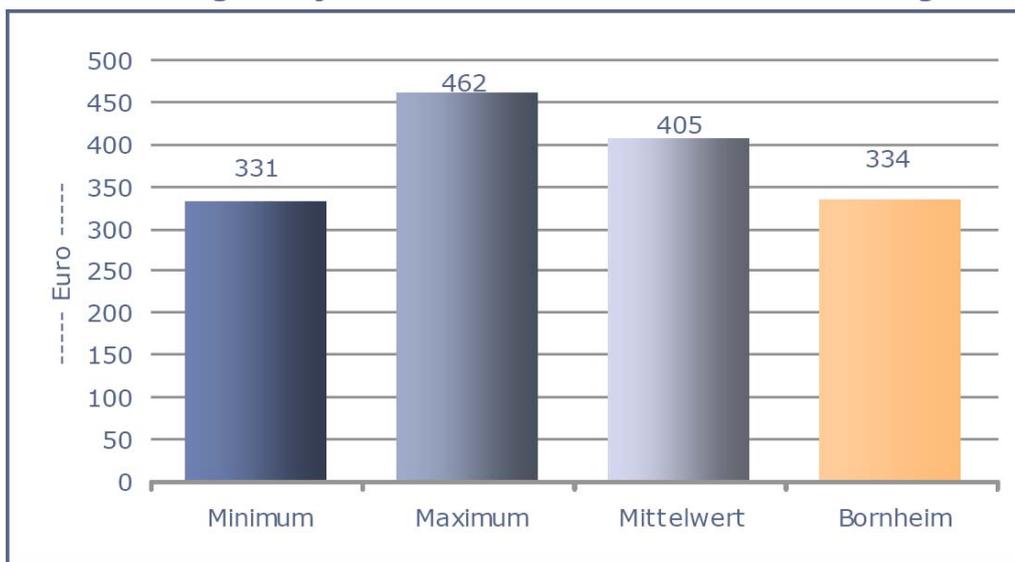
Personalintensität (Verhältnis Personalaufwand zu ordentlichen Aufwendungen)

Jahr	Quote	Anmerkungen
2001	28,00%	
2002	27,60%	
2003	28,60%	
2004	27,50%	
2005	27,80%	Bildung eigenes Jugendamt
2006	27,10%	
2007	26,80%	Einführung NKF
2008	22,50%	Ausgliederung Stadtbetrieb
2009	22,80%	
2010	20,20%	Erhöhter Sachaufwand durch KP II
2011	20,50%	Erhöhter Sachaufwand durch KP II
2012	22,00%	
2013	22,10%	
2014	22,10%	

Das Verhältnis der Personalaufwendungen zu den Gesamtaufwendungen ist in Bornheim als günstig anzusehen. Die Aussagekraft solcher [und ähnlicher] Vergleiche ist zu Recht umstritten, weil dem Personalaufwand hier nicht die entsprechenden Leistungen gegenübergestellt werden. Vor allem nach Ausgliederungen sinkt der Personalkostenaufwand sehr stark, ohne dass der Gesamthaushalt i. d. R. dadurch wesentlich entlastet würde [Umwandlung von Personal- in Sachkosten]. Beispielsweise die Ausgliederung der Stellen in den Kindertageseinrichtungen würde die Personalkostenquote erheblich senken, ohne dass tatsächlich haushaltmäßige Einsparungen zu erzielen wären.

In Ihrem Bericht über die überörtlichen Prüfung der Stadt Bornheim im Jahre 2008 stellt die Gemeindeprüfungsanstalt – GPA – bei der Gegenüberstellung der Personalausgaben je Einwohner im interkommunalen Vergleich fest,“dass die Stadt Bornheim mit 334 EUR (Anmerkung: je Einwohner) nahe beim Minimumwert (331 EUR) liegt. Der Wert ist durch die Einwohnerzahl positiv beeinflusst, da diese im oberen Drittel des Prüfsegments (25.- 60.000 Einwohner) liegt.“ In einer – alternativen - Personalkostenbetrachtung bildet die Stadt Bornheim mit 260 EUR je Einwohner sogar das Minimum (PE-12). Im interkommunalen Vergleich der Ist-Stellen je 1.000 Einwohner „liegt die Stadt Bornheim mit ihrer Personalquote (6,69) für das Jahr 2006 beim Minimum (6,36) der verglichenen Kommunen.“ Das Mittel betrug bei dieser Betrachtung 8,19, das Maximum 9,37.

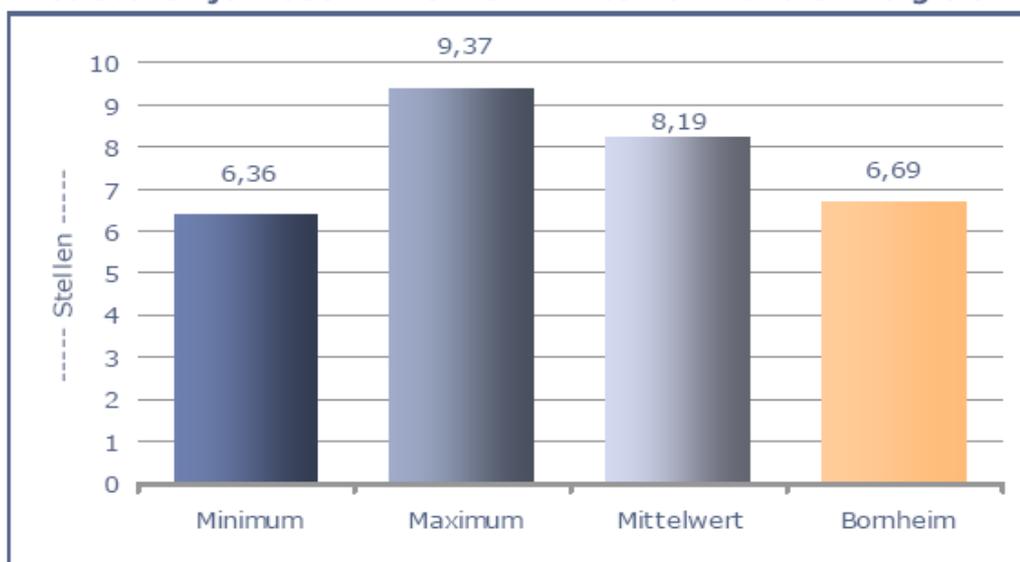
Personalausgaben je Einwohner im interkommunalen Vergleich



Personalausgaben je Einwohner im interkommunalen Vergleich 2006				
bis 299 Euro	300 bis 349 Euro	350 bis 399 Euro	400 bis 449 Euro	mehr als 450 Euro
0	2	5	10	1

Hier befindet sich die Stadt Bornheim mit einer einzigen weiteren Kommune in der zweiten Klasse –unterhalb der mittleren Klasse - der insgesamt 18 Vergleichskommunen, wobei 16 Kommunen im Ergebnis deutlich über dem in der Stadt Bornheim erzielten Wert liegen.

Ist-Stellen je 1.000 Einwohner im interkommunalen Vergleich



Im interkommunalen Vergleich liegt die Stadt Bornheim mit ihrer Personalquote für das Jahr 2006 beim Minimum der verglichenen Kommunen liegt.

Personalquote Ist-Stellen je 1.000 Einwohner im interkommunalen Vergleich 2006				
bis 5,99 Stellen	6,00 bis 6,99 Stellen	7,00 bis 7,99 Stellen	8,00 bis 8,99 Stellen	mehr als 9,00 Stellen
0	2	4	9	3

Hinweis: In der untersten Zeile ist die Zahl der von der GPA in den Vergleich einbezogenen Kommunen eingetragen. Bornheim ist eine der beiden Kommunen in der Spalte 2.

Trotz dieser im interkommunalen Vergleich günstigen Situation gebietet die seit Jahren defizitäre Haushaltssituation nach wie vor eine restriktive Personalbewirtschaftung. Im Rahmen der Haushaltsplanberatungen 2010 hat der Rat der Stadt Bornheim daher eine jährliche Personalkosteneinsparung in Höhe von ca. 150.000 EUR beschlossen; Basis sind die ursprünglichen Planzahlen des Haushaltsentwurfs 2010. Ausgenommen sind die Bereiche Kindertagesstätten und Hausmeister an Schulen.

Im Folgenden werden die Entwicklungen der Personalaufwendungen und die bereits ergriffenen sowie die noch durchzuführenden Maßnahmen dargestellt. Dabei ist darauf hin zu weisen, dass bestimmte Personalaufwendungen nicht oder nur sehr bedingt beeinflusst werden können, wie etwa Pensionsrückstellungen, Rückstellungen für Altersteilzeit oder sonstige Sozialabgaben.

Personalaufwendungen 2009 bis 2011

19.01.2011

(502100, 505100, 506100 u. 512100 = geschätzt bzw. manuell angepasst)

Personalaufwendungen 2009 bis 2011

Erträge und Aufwendungen	Personalaufwendungen 2009 bis 2011				Personalaufwendungen 2009 bis 2011				Personalaufwendungen 2009 bis 2011				Personalaufwendungen 2009 bis 2011								
	Ist 2009	Ist 2010	Abweich.	Plan 2010	Ist 2010	Abweich.	Plan 2011 Vers. D2	Abweich.	Plan 2010	Ist 2010	Abweich.	Plan 2011 Vers. D2	Abweich.	Plan 2010	Ist 2010	Abweich.	Plan 2011 Vers. D2	Abweich.			
50100 Bezüge der Beamten	2.500.272	2.418.939	-81.334	2.536.309	2.418.939	-117.370	2.480.315	-55.994	2.536.309	2.418.939	-117.370	2.480.315	-55.994	2.536.309	2.418.939	-117.370	2.480.315	-55.994	2.418.939	2.480.315	61.376
501120 Überstunden für Beamte	3.166	2.540	-626	0	2.540	2.540	0	0	0	2.540	2.540	0	0	0	2.540	2.540	0	0	2.540	0	-2.540
501140 Jahressonderzahlung für Beamte	66.459	63.669	-2.790	0	63.669	63.669	0	0	0	63.669	63.669	0	0	0	63.669	63.669	0	0	63.669	0	-63.669
502100 Beiträge Versorgungskasse Beamte	255.471	327.551	72.080	336.414	327.551	-8.863	329.561	-6.853	336.414	327.551	-8.863	329.561	-6.853	336.414	327.551	-8.863	329.561	-6.853	329.561	329.561	2.010
Direkte Personalaufwendungen Beamte	2.825.368	2.812.699	-12.669	2.872.723	2.812.699	-60.024	2.809.876	-62.847	2.872.723	2.812.699	-60.024	2.809.876	-62.847	2.872.723	2.812.699	-60.024	2.809.876	-62.847	2.809.876	2.809.876	-2.823
504100 Beihilfen Beamte	193.625	176.838	-16.787	155.000	176.838	21.838	155.000	0	155.000	176.838	21.838	155.000	0	155.000	176.838	21.838	155.000	0	155.000	155.000	-21.838
505100 Pensionsrückstellungen für Beschäftigte	792.738	938.971	146.233	938.971	938.971	0	938.971	0	938.971	938.971	0	938.971	0	938.971	938.971	0	938.971	0	938.971	938.971	-5.460
Sonstige Personalaufwendungen Beamte	986.363	1.115.809	129.446	1.093.971	1.115.809	21.838	1.088.511	-5.460	1.093.971	1.115.809	21.838	1.088.511	-5.460	1.093.971	1.115.809	21.838	1.088.511	-5.460	1.088.511	1.088.511	-27.298
Beamte gesamt	3.811.731	3.928.508	116.777	3.966.694	3.928.508	-38.186	3.898.387	-68.307	3.966.694	3.928.508	-38.186	3.898.387	-68.307	3.966.694	3.928.508	-38.186	3.898.387	-68.307	3.898.387	3.898.387	-30.121
501200 Vergütungen der tariflich Beschäftigten	8.715.413	8.994.626	279.213	9.794.781	8.994.626	-800.155	9.877.075	82.294	9.794.781	8.994.626	-800.155	9.877.075	82.294	9.794.781	8.994.626	-800.155	9.877.075	82.294	9.877.075	9.877.075	882.449
501210 Leistungszulagen tariflich Beschäftigte	0	79.945	79.945	122.538	79.945	-42.593	147.833	25.295	122.538	79.945	-42.593	147.833	25.295	122.538	79.945	-42.593	147.833	25.295	147.833	147.833	67.888
501220 Überstunden für tariflich Beschäftigte	18.630	37.022	18.391	0	37.022	37.022	0	0	0	37.022	37.022	0	0	0	37.022	37.022	0	0	0	0	-37.022
501240 Jahressonderzahlung für tariflich Beschäftigte	595.078	628.334	33.256	0	628.334	628.334	0	0	0	628.334	628.334	0	0	0	628.334	628.334	0	0	0	0	-628.334
502200 Beiträge Versorgungskasse tarifl. Besch.	633.057	767.713	134.656	705.178	767.713	62.535	776.953	71.775	705.178	767.713	62.535	776.953	71.775	705.178	767.713	62.535	776.953	71.775	776.953	776.953	9.240
503200 Sozialversicherungsbeträge tariflich B.	1.830.746	1.920.304	89.558	1.955.057	1.920.304	-34.753	1.987.221	32.164	1.955.057	1.920.304	-34.753	1.987.221	32.164	1.955.057	1.920.304	-34.753	1.987.221	32.164	1.987.221	1.987.221	66.917
509100 Pauschalierte Lohnsteuer	42.333	44.356	2.023	51.256	44.356	-6.900	45.451	-5.805	51.256	44.356	-6.900	45.451	-5.805	51.256	44.356	-6.900	45.451	-5.805	45.451	45.451	1.095
Direkte Personalaufw. Tariflich Beschäftigte	11.835.257	12.472.301	637.043	12.628.810	12.472.301	-156.509	12.834.533	205.723	12.628.810	12.472.301	-156.509	12.834.533	205.723	12.628.810	12.472.301	-156.509	12.834.533	205.723	12.834.533	12.834.533	362.232
504200 Beihilfen tariflich Beschäftigte	3.328	1.653	-1.675	6.200	1.653	-4.547	6.200	0	6.200	1.653	-4.547	6.200	0	6.200	1.653	-4.547	6.200	0	6.200	6.200	4.547
506100 Rückstellung Inanspruchn. Altersteilzeit	116.568	92.300	-24.268	92.300	92.300	0	104.500	12.200	92.300	92.300	0	104.500	12.200	92.300	92.300	0	104.500	12.200	104.500	104.500	12.200
Sonstige Personalaufw. Tariflich Beschäftigte	119.896	93.953	-25.943	98.500	93.953	-4.547	110.700	12.200	98.500	93.953	-4.547	110.700	12.200	98.500	93.953	-4.547	110.700	12.200	110.700	110.700	16.747
Tariflich Beschäftigte gesamt	11.955.153	12.566.253	611.101	12.727.310	12.566.253	-161.057	12.945.233	217.923	12.727.310	12.566.253	-161.057	12.945.233	217.923	12.727.310	12.566.253	-161.057	12.945.233	217.923	12.945.233	12.945.233	378.980
501900 Vergütungen der sonstigen Beschäftigten	0	0	0	9.600	0	-9.600	5.000	-4.600	9.600	0	-9.600	5.000	-4.600	9.600	0	-9.600	5.000	-4.600	5.000	5.000	5.000
509800 Periodenfremde Personalaufwendungen	475	0	-475	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sonstiges	475	0	-475	9.600	0	-9.600	5.000	-4.600	9.600	0	-9.600	5.000	-4.600	9.600	0	-9.600	5.000	-4.600	5.000	5.000	5.000
* Personalaufwendungen gesamt	15.767.359	16.494.761	727.402	16.703.604	16.494.761	-208.843	16.848.620	145.016	16.703.604	16.494.761	-208.843	16.848.620	145.016	16.703.604	16.494.761	-208.843	16.848.620	145.016	16.848.620	16.848.620	353.859
512100 Beiträge Versorgungsk. Versorgungsempf.	885.899	824.986	-60.913	844.238	824.986	-19.252	829.984	-14.254	844.238	824.986	-19.252	829.984	-14.254	844.238	824.986	-19.252	829.984	-14.254	829.984	829.984	4.998
514100 Beihilfen Versorgungsempfänger	162.003	158.935	-3.067	164.000	158.935	-5.065	164.000	0	164.000	158.935	-5.065	164.000	0	164.000	158.935	-5.065	164.000	0	164.000	164.000	5.065
515100 Pensionsrückstellungen für Vers.empäng.	-18.889	0	18.889	0	0	0	-272.185	-272.185	0	0	0	-272.185	-272.185	0	0	0	-272.185	-272.185	-272.185	-272.185	-272.185
* Versorgungsaufwendungen geschätzt	1.029.013	983.921	-45.091	1.008.238	983.921	-24.317	721.799	-286.439	1.008.238	983.921	-24.317	721.799	-286.439	1.008.238	983.921	-24.317	721.799	-286.439	721.799	721.799	-262.122

2. Darstellung Vergleich Stellenplan 2010 mit Stellenplan 2011 (Umrechnung Stellenplan 2010 auf Vollzeitstellen)

Erstmals zum Haushalt 2011 wurde ein Entwurf des Stellenplans beigefügt, der auf der Basis einer Vollzeitberechnung erstellt wurde. Dies war eine Forderung der GPA, die damit erfüllt ist. Vollzeitberechnung bedeutet, Teilzeitanteile von Stellen werden dargestellt und zu vollen Stellen addiert.

Zur Herstellung der Vergleichbarkeit der Stellenpläne 2010 und 2011 wurde der Stellenplan 2010 vollzeitberechnet. Die Berechnung ist in nachfolgenden Tabellen dargestellt. Die Differenz 2010 zu 2011 ergibt sich daraus, dass bei der Umrechnung die tatsächlichen Verhältnisse – beispielsweise durch den Vergleich mit vorliegenden Arbeitsverträgen/ bei Beamten mit den Freistellungsverfügungen – genau ermittelt wurden. Dabei ergab sich für 2011 ein Stellenbedarf, der ca. 9 Stellen unter dem von 2010 lag. Auf die Finanzierung wirkt sich das nicht aus, da die Stellen in der Vergangenheit aufgrund des anderen Systems bei Teilzeitbeschäftigungen nicht voll finanziert waren.

Stellenplan Teil B: Tariflich Beschäftigte

Entgeltgruppe	Zahl der Stellen 2011	Zahl der Stellen 2010	Bei Verrechnung Vollzeit 2010
15	1,00	1	1
14	4,46	5	4,46
13	1,00	1	1
12	10,77	12	11,77
11	15,07	15	15
10	10,64	9	8,64
9	24,90	26	24,9
8	30,32	34	31,12
6	34,23	38	35,02
5	17,63	20	18,01
4	0,73	4	2,87
3	4,00	7	4,97
2	0,78	3	2,25
S17	0,88	1	0,88
S15	2,84	3	2,68
S14	6,00	6	6
S13a	4,77	4	3,9
S13	1,00	1	1
S12a	1,73	0	0
S12	1,50	0	0
S11a	5,50	7	6,39
S11	4,50	6	6
S10	2,85	5	4,87
S07	1,00	1	1
S06	48,83	52	45,28
S03	20,03	31	26,63
Insgesamt	256,96	292	265,64

Stellenplan Teil A: Beamte

Laufbahngruppe	BesGr	Zahl der Stellen 2011		Stellen 2010	Verrechnung Vollzeit 2010
		insgesamt	davon ausgesondert		
Beamte auf Zeit	A16	1,00	0,00	2	2
	B6	1,00	1,00	1	1
	B2	1,00	1,00	1	1
		3,00	2,00	4,00	4,00
höherer Dienst	A13	1,00	0,00	1	1
	A14	3,37	0,00	5	4,37
	A15	3,00	1,00	2	2
	A16	2,00	1,00	2	2
		9,37	2,00	10,00	9,37
gehobener Dienst	A9	1,00	0,00	2	1,88
	A10	14,98	0,00	19	15,14
	A11	4,87	0,00	7	5,59
	A12	9,11	0,00	11	9,43
	A13gD	3,00	0,00	3	3
		32,96	0,00	42,00	35,04
mittlerer Dienst	A7	1,00	0,00	2	2
	A8	5,15	0,00	6	4,17
	A9mD	4,61	0,00	5	3,86
		10,76	0,00	13,00	10,03
Insgesamt		56,09	4,00	69,00	58,44

3. Vorgaben zur Personalbewirtschaftung

Der Innenminister des Landes Nordrhein-Westfalen hat in seinem Leitfadens zur Haushaltssicherung vom 06.03.2009 Prüfpunkte zur Konsolidierung der Personalkosten festgelegt. Hieraus wurde ein Fragebogen entwickelt, der bei absehbar freiwerdenden Stellen zur Bearbeitung an die betroffenen Fachbereiche gesendet wird.

Die Fachbereiche haben hierbei folgende Fragestellungen zu beantworten:

- Können Aufgaben ganz oder teilweise entfallen? (Ausführliche Analyse erforderlich. Hinweise auf Pflichtaufgabe reichen nicht aus !)
- Sind Absenkungen bei den Leistungsstandards möglich? (Auswirkung ist darzustellen.)
- Können die Aufgaben auf andere Mitarbeiter verlagert werden?
- Kann durch Technikeinsatz Personalaufwand minimiert werden? (Darstellung der Prüfung und Ergebnisse.)
- Wurden die Arbeitsabläufe auf Optimierungspotenziale hin untersucht? (Darstellung der Untersuchung und Ergebnisse.)
- Können Aufgaben im Rahmen interkommunaler Zusammenarbeit ganz oder teilweise erledigt werden? (Darstellung der Prüfung und Ergebnisse.)
- Können die Aufgaben ganz oder teilweise an externe Dienstleister ausgelagert werden? (Darstellung der Prüfung und Ergebnisse.)

4. Personalbestandsentwicklung

Personalfluktuaton durch Eintritt in den Ruhestand/ die Rente

Weiteres Einsparpotential könnte sich in den nächsten Jahren durch die absehbare Fluktuaton wegen Eintritt in den Ruhestand/ die Rente ergeben. Diese sind:

Eintritt in Rente / Pension	Summe	2011	2012	2013	2014	2015
Mittlerer Dienst	5,00		1,00	3,00	1,00	
Gehobener Dienst	10,78	2,00	1,78	3,00	3,00	1,00
Höherer Dienst	3,00	1,00		1,00	1,00	

Wenn diese Stellen frei werden, erfolgt die unter Punkt 3 dargestellte intensive Prüfung. Aufgrund der gemachten Erfahrung und im Hinblick auf die knappe Personalausstattung kann von einer weiteren und vor allem dauerhaften Stelleneinsparung im o.a. Umfang nicht ausgegangen werden. Im Jahr 2010 (siehe Vorlage 470/2010-2) konnte durch die konsequente Anwendung von Wiederbesetzungssperren ein bedeutendes Einsparergebnis erzielt werden; dies ist nach hiesiger Einschätzung auch in den Folgejahren erreichbar. Das hängt aber ganz maßgeblich davon ab, inwieweit Aufgaben und / oder deren Standards weiter reduziert werden können. Dabei ist jeder Einzelfall genau zu untersuchen.

Personalfluktuaton aus sonstigen Gründen

Darüber hinaus könnten auch Personalabgänge aus anderen Gründen, beispielsweise wegen Wechsel des Arbeitgebers/ Dienstherrn, Dienstunfähigkeit usw. berücksichtigt werden. Die Fluktuaton betrug:

2007: 3 Mitarbeiterinnen/ Mitarbeiter
2008: 3 Mitarbeiterinnen/ Mitarbeiter

2009: 3 Mitarbeiterinnen/ Mitarbeiter
2010: 7 Mitarbeiterinnen/ Mitarbeiter.

Diese Fluktuaton bleibt bei der Berechnung aber außer Betracht, da die in den letzten Jahren eingestellten Auszubildenden (i.d.R. 3 pro Jahr) zur Sicherung des Personalnachwuchses – vor allem im Hinblick auf den infolge des demografischen Wandels allgemein erwarteten Fachkräftemangel – nach der Ausbildung übernommen wurden bzw. werden.

5. Weitere Konsolidierungsmaßnahmen im Bereich der Personalkosten

Der Rat hat zum Haushaltsplan 2010 einen Konsolidierungsbeitrag im Bereich der Personalkosten auch für die Folgejahre des Haushaltssicherungskonzeptes beschlossen. Erreicht werden soll dieser Konsolidierungsbeitrag vor allem durch eine Nichtbesetzung oder verzögerte Wiederbesetzung freier und zukünftig frei werdender Planstellen.

Ergänzend wird bei jeder freiwerdenden Stelle die Aufbau- und Ablauforganisation überprüft und auf Möglichkeiten der Verbesserung von Effektivität und Effizienz untersucht.

Im Rahmen dieser Untersuchungen und Überprüfungen sind für 2010/ 2011 bereits die in der **Anlage** erläuterten personalwirtschaftlichen Entscheidungen getroffen worden.

6. Auswirkungen weiterer Personalkostenreduzierung auf die Aufgabenerfüllung

Wie oben dargestellt, wird bei freiwerdenden Stellen ein umfangreicher Prüfungsmechanismus in Gang gesetzt. Am Ende der Prüfung steht in jedem Fall ein Ergebnis, welches unter Beachtung aller Aspekte für den jeweiligen Einzelfall eine verantwortbare Entscheidung empfiehlt. Bislang konnte in allen Fällen ein gewisses Einsparpotential umgesetzt werden. Die Erfahrung in den letzten Monaten hat aber auch gezeigt, dass die Spielräume immer enger werden und im Interesse einer korrekten Aufgabenerfüllung auf einem niedrigen und noch verantwortbaren Niveau nicht auf Dauer Personalkapazitäten abgebaut werden können. In vielen Bereichen ist die Grenze möglicher Konsolidierung eindeutig erreicht. Weiterer Abbau kann hier nicht verantwortet werden.

Auch so genannte freiwillige Aufgaben wurden infolge der Haushaltssituation immer weiter zurückgeführt. Dabei ist festzustellen, dass soziale, wirtschaftliche und kulturelle Aufgaben zur Daseinsvorsorge gehören und daher vielfach auch als pflichtige Aufgaben zu definieren sind (siehe auch § 8 GO NRW), obwohl sie expressis verbis nicht speziell vorgeschrieben sind. So hält der Bürgermeister beispielsweise die Beibehaltung der städtischen Bücherei und des Hallenfreizeitbads in einer Stadt wie Bornheim aus der Verantwortung für die Daseinsvorsorge zugunsten der Bürgerinnen und Bürger für unumgänglich. Größeres Personaleinsparpotential lässt sich jedenfalls im Bereich freiwilliger Aufgaben nicht feststellen. Das finanzielle Volumen für freiwillige Aufwendungen beträgt ca. 500.000 EUR und damit etwa 0,6 % (!) der Gesamtaufwendungen im Haushalt der Stadt Bornheim. Der Anteil der freiwilligen Aufgaben an den Gesamtaufgaben wird sich in ähnlicher Größenordnung bewegen.

Als Ergebnis kann festgehalten werden, dass die derzeitige Personalausstattung die Erfüllung der derzeitigen Aufgaben sicher stellt.

7. Auswirkung zusätzlicher Aufgaben auf die Stellensituation und die Personalkostenentwicklung

Das von Kommunalverwaltungen zu erledigende Aufgabenspektrum ist nicht statisch und einem ständigen Wandel unterworfen. Neue Aufgaben entstehen, andere können zurück geführt werden. Auch die Qualität und Intensität bestimmter Aufgaben verändern sich. Teilweise ist dies steuerbar, teilweise besteht aber keine Einwirkungsmöglichkeit. So ist beispielsweise bei der nach wie vor zu erledigenden Aufgabe „Ausgabe von Personalausweisen“ aufgrund des von ca. 2 Minuten auf ca. 20 Minuten gestiegenen Beratungsbedarfs gegenüber den Bürgern ein höherer Personaleinsatz erforderlich (siehe dazu auch Vorlage 469/2010-1). Dies wird im konkreten Fall dadurch kompensiert, dass für Antragsteller höhere Wartezeiten entstehen und Service an anderer Stelle zurückgeführt werden muss.

Die Auswirkung neuer Aufgaben oder Aufgaben, die eine größere Intensität der Bearbeitung erfordern, auf die Stellensituation und damit auf die Personalkosten hängt also davon ab, ob Kompensation durch Aufgabenwegfall an anderer Stelle oder durch veränderte Ablauf und Aufbauorganisation möglich ist (s.o.). Ist dies nicht möglich, ist eine Personalaufstockung unumgänglich. Bei völlig neuen Aufgaben ist derzeit davon auszugehen, dass dies mit vorhandenem Personal nicht erledigt werden kann (so Support für EDV-Anlagen in Schulen).

8. Personalentwicklungskonzept

Personalentwicklung wird durch die Kommunale Gemeinschaftsstelle (KGSt) wie folgt definiert:

„Personalentwicklung ist ein – überwiegend langfristig ausgerichteter Prozess, der darauf abzielt, das Leistungs- und Lernpotential von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu erkennen, zu erhalten und in Abstimmung mit dem Verwaltungsbedarf verwendungs- und entwicklungsbezogen zu fördern.“

Sie ist die ständige Anpassung des Personals an neue Herausforderungen, Aufgaben und Situationen durch systematisch gestaltete Prozesse. Personalentwicklung befindet sich in einem kontinuierlichen Veränderungsprozess, indem sie sich mit wechselnden Prioritäten auseinandersetzt und die Ziele sowie die zur Zielerreichung eingesetzten Maßnahmen und Instrumente stetig überprüfen und anpassen muss.

Die Stadtverwaltung Bornheim befindet sich in der Erarbeitung eines solchen Personalentwicklungskonzeptes, dass nach Abschluss des Verwaltungsabstimmungsprozesses mit der Personalvertretung abgestimmt wird. Der Bürgermeister wird den zuständigen Fachausschuss nach Abschluss des Verfahrens über das Personalentwicklungskonzept informieren.

Anlage Einzelmaßnahmen zur Personalkostenreduzierung 2010/2011

Geschäftsbereichsleiter Tageseinrichtungen	AG-Wechsel	Verzögerte Nachbesetzung FB 4 Frei ab 03/2010 bis 04/2010 Nachfolge am 01.05.2010
Kämmerer	Fristablauf Beamter auf Zeit	Verzögerte Nachbesetzung FB 2 Frei ab 04/2010 bis 06/2010 Nachfolge 07/2010 (B 3 / A 15)
Geschäftsbereichsleiter Personenstand	Dienstunfähigkeit	Stelle entfallen FB 5 ab 05/2010 Zusammenfassung GB Personenstand und Bürgerbüro
Sachbearbeiter Tiefbau	Dienstunfähigkeit	Aktive Wiederbesetzungssperre FB 9 Frei seit 05/2010
Sachbearbeiter -Wirt. Jugendhilfe -Gebäudewirtschaft		Aktive Wiederbesetzungssperre FB 4 100% ab 05/2010 bis 09/2010 50% seit 10/2010 Umsetzung zum 01.10.10 mit 20,5 Stunden auf Vollzeitstelle Aktive Wiederbesetzungssperre FB 6 Frei seit 10/2010 Freigewordene 15 Stunden-Stelle bei GB 6.3 s.o.
Sachbearbeiter Steuern		Aktive Wiederbesetzungssperre FB 2 Frei seit 09/2010 Elternzeit vom 10.09.10 bis 13.06.11, Stelle wird nicht nachbesetzt. Ab 2011 in Pool-Erziehungsurlaub.
Sachgruppenleitung Jugendarbeit.	AN-Kündigung	Aktive Wiederbesetzungssperre Frei seit 01/2011 FB 4
Leiter EDV	Dienstunfähigkeit	Aktive Wiederbesetzungssperre FB 1 Frei seit 01/2011
Sachbearbeiter Bürgerbüro	Zuweisung ARGE	Verzögerte Nachbesetzung FB 5 Frei 01/2011 bis 06/2011 Nachbesetzung Azubi ab 07/2011
Fachbereichsleitung Jugendamt	AG-Wechsel	Wiederbesetzungssperre (Zeitraum noch in der Prüfung) Frei ab 03/2011
Sachbearbeiter Seniorenplanung		Aktive Wiederbesetzungssperre FB 5 Frei seit 02/2011 Elternzeit vom 04.02. bis 06.12. 2011, die Stelle bleibt in der Zeit unbesetzt (15 Std.).
Sachbearbeiter Tagespflege		Verzögerte Besetzung mit Vertretung im Rahmen Schwangerschaft/Elternzeit FB 4 Frei seit 05/2010 Beschäftigungsverbot ab 05/2010 Elternzeit 10.02.11 – 31.08.12, Stelle wird jetzt ausgeschrieben.
Stabsstelle Umwelt und Agenda		Stundenreduzierung - 5 Stunden
Sachbearbeiter Straßenverkehr		Stundenreduzierung - 5 Stunden ab 01/2011
Sachbearbeiter Bauverwaltung -Baugenehmigungen		Aktive Wiederbesetzungssperre FB 6 Frei seit 02/2011 Elternzeit 21.02.11 – 13.01.12.