

Fluktuationskonzept der Kreisverwaltung Recklinghausen

Änderungen
zum Entwurf

2012 – 2022

Abschlussbericht



**KREIS
RECKLINGHAUSEN**
DER VESTISCHE KREIS

Herausgeber:

Kreis Recklinghausen
Der Landrat
Fachbereich A – Zentrale Angelegenheiten –
Kurt-Schumacher-Allee 1
45657 Recklinghausen

Telefon 0 23 61/53-0
Telefax 0 23 61/53 32 90
Internet
www.kreis-re.de

Vorbemerkung

Der Abschlussbericht des Fluktuationskonzeptes des Kreises Recklinghausen für den Zeitraum 2012 – 2022 ist am 30.11.2020 in den Kreistag eingebracht worden. Der Änderungsdienst zum Stellenplan 2021 führt zu einer Änderung der „Abbildung 4 Gegenüberstellung der Stelleneinsparung / Zielerreichungsgrad “ auf der Seite 10, der „Abbildung 5 Stelleneinsparungen nach Jahren“ auf der Seite 11, der „Abbildung 6 Stelleneinsparungen Darstellung Fluktuation / Vorgabe / Realisierung“ auf der Seite 12 und den „10. Tarif- und Besoldungserhöhungen“ auf der Seite 13 des Fluktuationskonzeptes (Abschlussbericht).

Die geänderten Abbildungen sind der als Anlage beigefügten Seiten 10 bis 13 des Fluktuationskonzeptes (Abschlussbericht) zu entnehmen.

8. Umsetzung Fluktuation

Die nachfolgende Grafik stellt die Plan- und die Iststelleneinsparungen gegenüber.

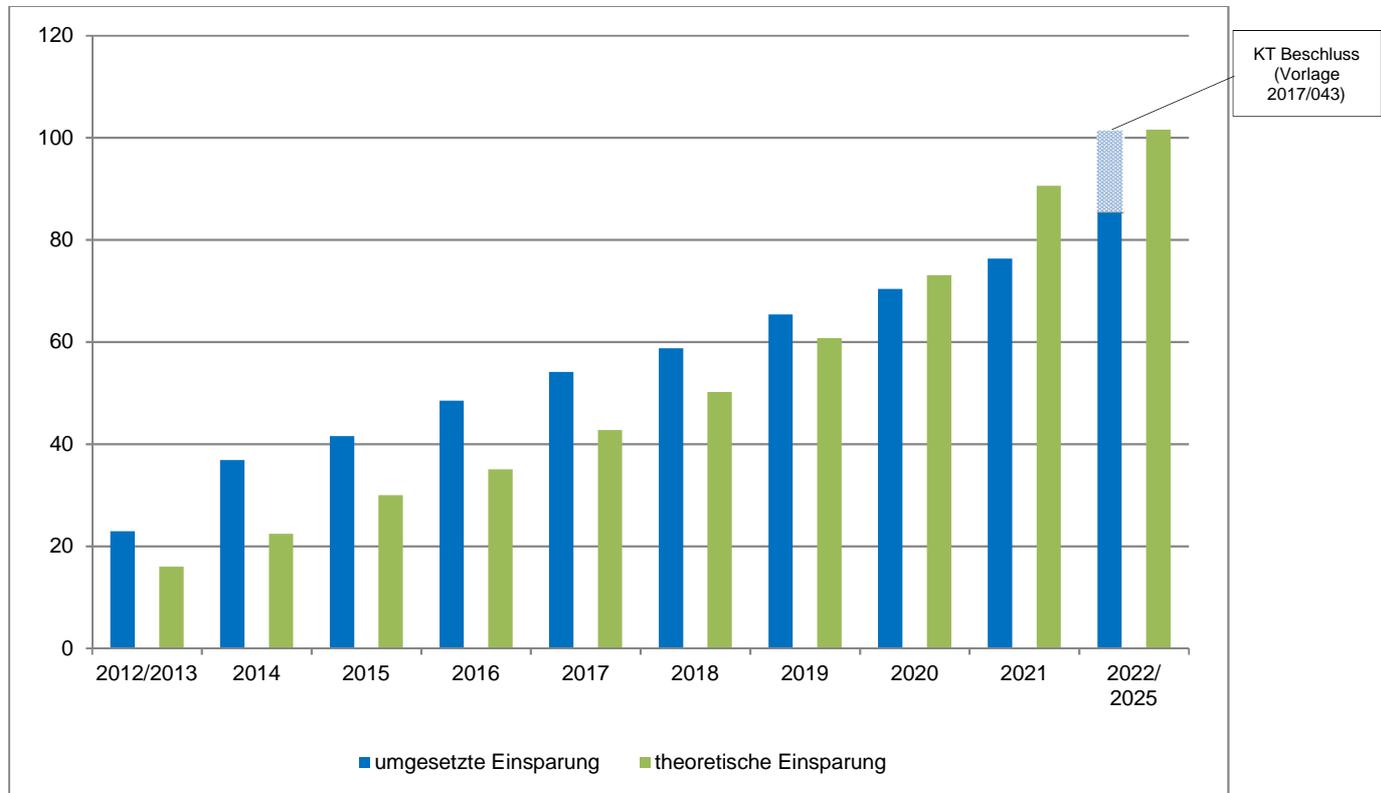


Abbildung 4 Gegenüberstellung der Stelleneinsparung / Zielerreichungsgrad (Stand: Änderungsdienst Stellennachweis 2021)

In den Jahren bis 2020 lagen die umgesetzten Einsparungen (blau) deutlich über den durch die Zielwertermittlung vorgegebenen theoretischen Einsparungen (grün). Beachtlich ist dabei, dass ursprünglich für spätere Jahre vorgesehene Einsparungen bereits frühzeitig durch die Fachdienste realisiert werden konnten. Hierdurch ergeben sich zum Teil Abweichungen, die sich jedoch bis zum Abschluss des Fluktuationskonzeptes nivellieren. Es handelt sich um positiv zu wertende zeitliche Verlagerungen der Einsparungen in frühere Jahre.

Das Fluktuationskonzept wird zum Stellenplan 2021 unter Berücksichtigung und Einhaltung folgender Maßgaben gemäß der Kreistagsentscheidung zur Haushaltsverabschiedung zum Haushalt für das Jahr 2021 abgeschlossen:

Zum Stellenplan 2020 konnten durch die konstruktive Zusammenarbeit aller Beteiligten bereits 70,39 Stellen eingespart werden.

Die aufgrund des Kreistagsbeschlusses vom 29.05.2017 (Vorlage 2017/043) auf 2022 verschobenen Einsparungen in der Schulverwaltung, der Gebäudewirtschaft und der Erziehungsberatung (16,04 Stellen) werden aufgrund der gegenüber der Ursprungsannahme weiter anhaltenden positiven demographischen Entwicklung im Kreis Recklinghausen auch über das Jahr 2022 hinaus benötigt. Auf eine zukünftige Einsparung der Stellen wird verzichtet.

Von den verbleibenden 15,16 Stellen werden 5,92 Stellen mit einem Einsparvermerk 2022 und 4,65 Stellen mit einem Einsparvermerk 2023 versehen.

Die übrigen einzusparenden 4,59 Stellen werden mit einem Einsparvermerk 2025 versehen und anschließend bei Vorliegen der Voraussetzungen (z.B. Umsetzung gesetzlich beabsichtigter Stufen der Online-Zulassung) eingespart.

In der nachfolgenden Abbildung werden die bereits umgesetzten Stelleneinsparungen (2012 bis 2021) und die zukünftig geplanten Stelleneinsparungen beschrieben. Hierbei wurde eine auf Laufbahngruppen (Besoldungsgruppen, Entgeltgruppen) aggregierte Darstellung gewählt.

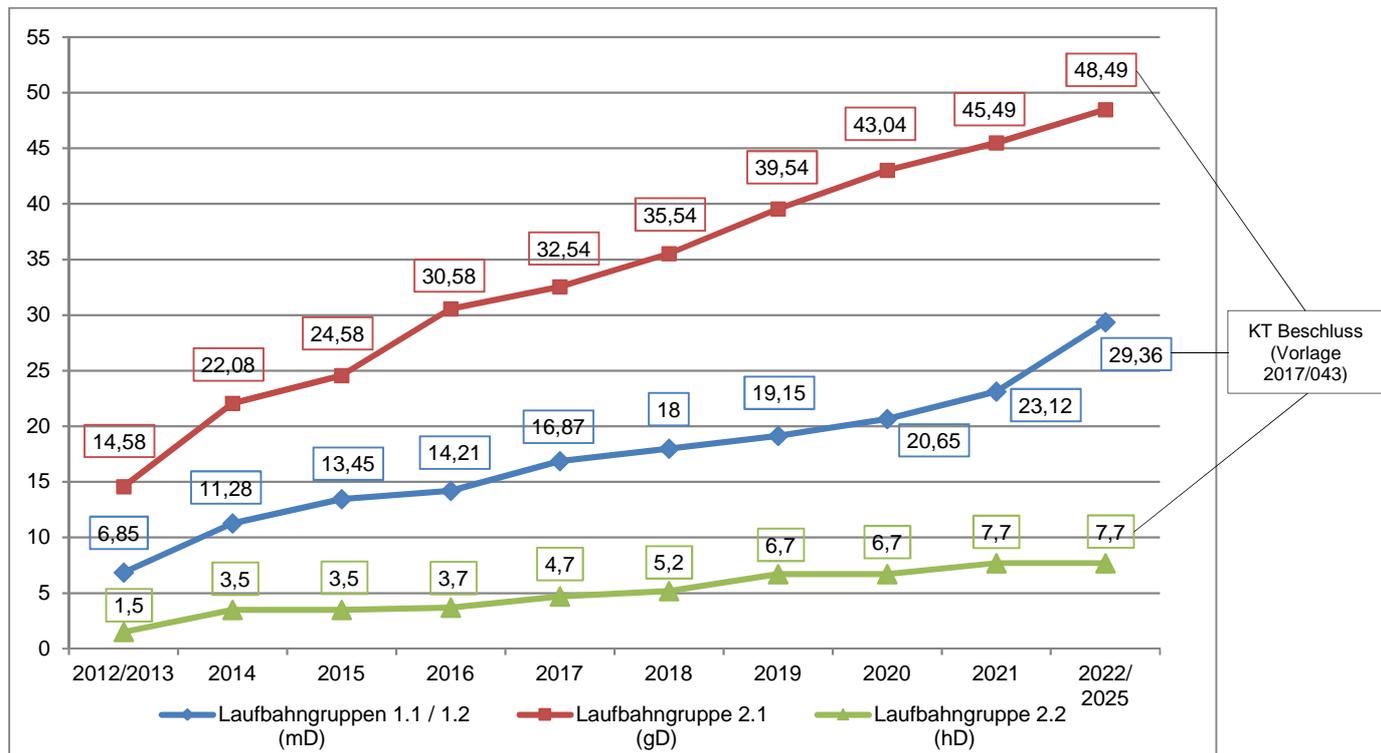


Abbildung 5 Stelleneinsparungen nach Jahren (Stand: Änderungsdienst Stellennachweis 2021)

Neben der unter Punkt 6 genannten und bereits seit Jahren praktizierten Methode des Freigabechecks zur Überprüfung der Unabweisbarkeit einer Stellenwiederbesetzung, wurden im Rahmen des Fluktuationskonzeptes noch einmal zusätzliche Einsparpotenziale in der Verwaltung ermittelt.

Diese Einsparungen werden im Laufe des Zeitraumes sukzessive umgesetzt und regelmäßig weiter hinterfragt. Insbesondere die mittel- bis langfristigen Einsparvorschläge beruhen vielfach auf vagen Prognosen, die bisher nicht belastbar sind.

Neben den hier dokumentierten Stelleneinsparungen gibt es weitere bedeutende Konsolidierungspotenziale, die von übergreifendem Charakter sind und im sogenannten Regionalen Masterplan aufgelistet werden.

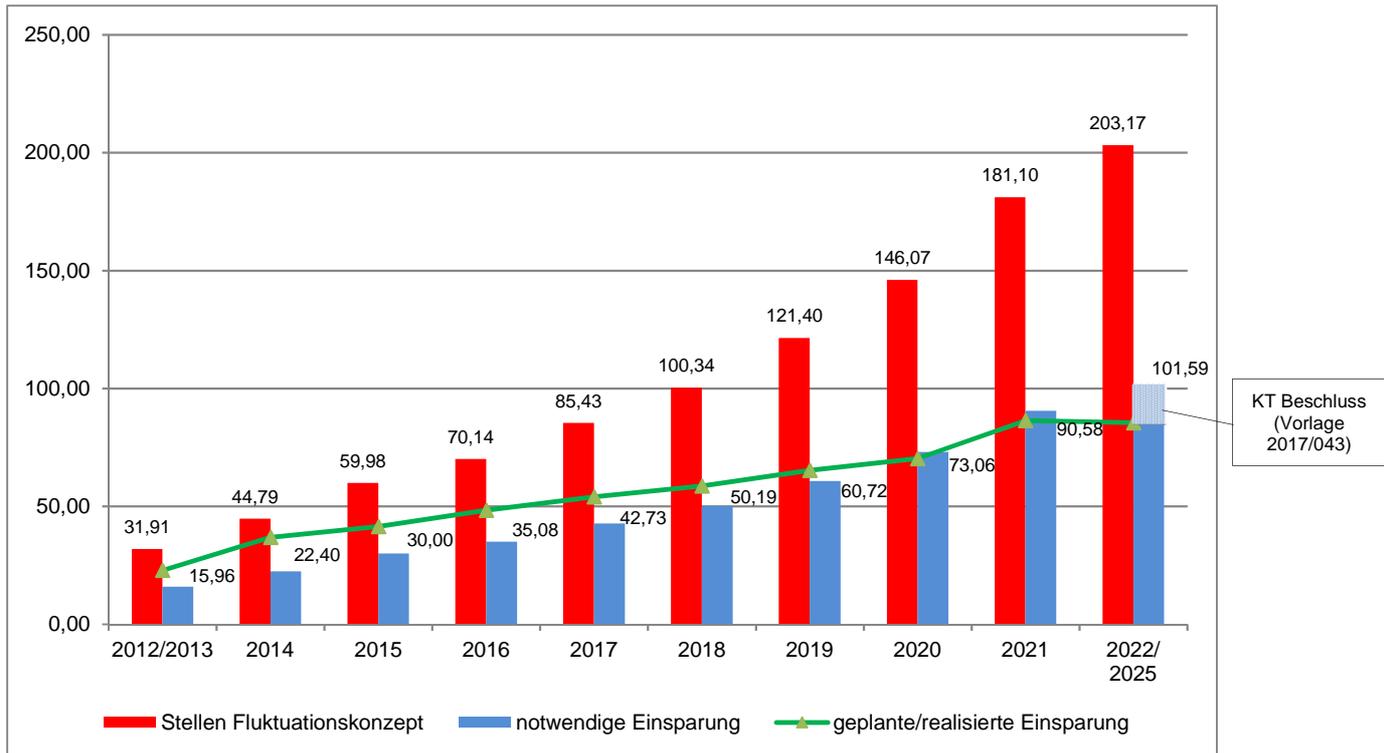


Abbildung 6 Stelleneinsparungen Darstellung Fluktuation / Vorgabe / Realisierung

9. Entwicklung der Personalkosteneinsparungen

Die nachfolgende Grafik zeigt den Stand der Einsparungen im Konsolidierungszeitraum 01.07.2012 – 30.06.2022. Diese Einsparungen fußen auf dem bereits erwirtschafteten Sparbeitrag aus zurückliegenden Organisationsuntersuchungen und organisatorischen Optimierungen. Diese wurden auch bisher jährlich im Haushaltssicherungskonzept der Kreisverwaltung Recklinghausen dargestellt.

Da das Konzept für die zukünftigen Handlungsmöglichkeiten im Bereich Personal maßgeblich ist, wird das Einsparpotenzial, das bisher im Haushaltssicherungskonzept unter dem Punkt 6.1 „Personalwirtschaftliche Maßnahmen“ dargestellt wurde, mit dem Einsparstand 2012 festgesetzt und mit den vorliegenden Einsparungen, resultierend aus dem Fluktuationskonzept, zusammengefasst.

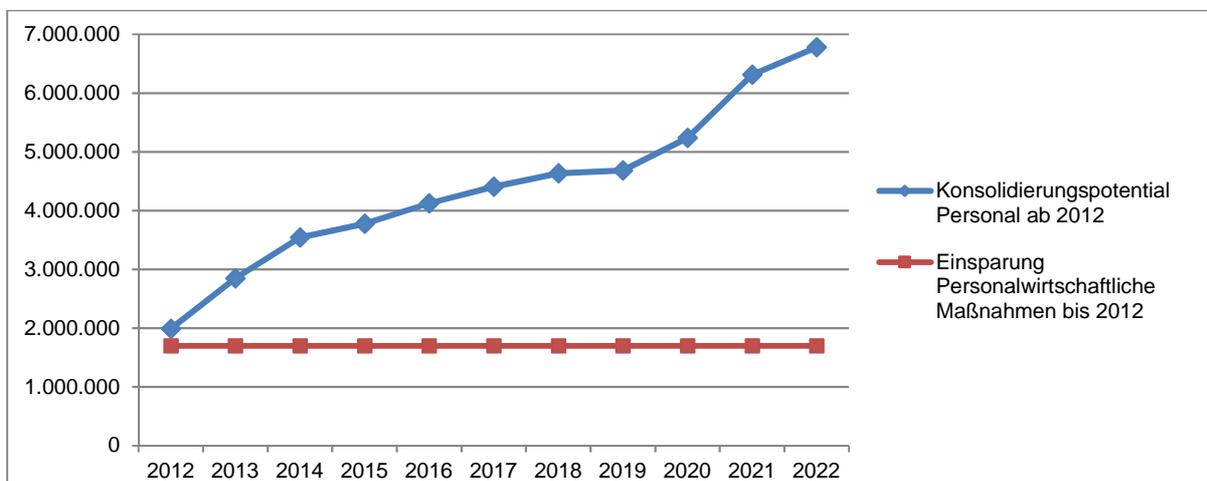


Abbildung 1 Entwicklung der Personalkosteneinsparung nach Jahren

Bereits bis zum Jahr 2013 wurde durch die bisherigen personalwirtschaftlichen Maßnahmen des Haushaltssicherungskonzeptes in den Jahren 2006 bis 2012 ein jährliches Einsparpotenzial von rund 1,7 Mio. € erwirtschaftet. Dieser bisherige jährliche Beitrag wird um die Einsparungen des neuen Konzeptes (Einsparbeitrag 2012/2013 allein 1,1 Mio. €) ergänzt und im Konsolidierungszeitraum um über 5 Mio. € auf ca. 6,7 Mio. € ansteigen.

Bei der Ermittlung des Konsolidierungspotentials aus dem Ampelbeschluss wird auf der Rechenbasis hieraus aufgebaut und der Durchschnittswert von 50.000 € je Vollzeitäquivalent auf den Gesamtzeitraum angesetzt.

Ungeachtet des vereinfachten Personalkostencontrollings wird in den folgenden Punkten auf weitere personalwirtschaftliche Rahmenbedingungen und Risikofaktoren bei der Kreisverwaltung Recklinghausen hingewiesen.

10. Tarif- und Besoldungserhöhungen als nicht beeinflussbare Risiken

Das Einsparpotential je Vollzeitäquivalent aus dem Konzept ist auf durchschnittlich 50.000 € festgeschrieben, um die geforderte Einsparquote zu erreichen. Die tatsächlichen Personalkosten werden sich durch die folgenden Rahmenbedingungen im Tarif- und Besoldungsrecht unabhängig davon weiterentwickeln.

Mit dem Tarifvertrag für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes wurde eine Tarifierhöhung von durchschnittlich +1,4 % ab dem 01.04.2021 und +1,8 % ab dem 01.04.2022 beschlossen. Die Besoldung der Kommunalbeamten und Beamtinnen wurde zum 01.01.2021 um 1,4 % erhöht.

Seit dem Jahr 2013 sind 2 % der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres zusätzlich als leistungsorientierte Bezahlung zur Verfügung zu stellen. In der aktuellen Tarifrunde wurde vorerst keine weitere Anhebung vereinbart, so dass es noch bei 2 % bleibt. Sollte bei künftigen Tarifverhandlungen eine weitere Steigerung des Leistungsentgelts vereinbart werden, muss mit entsprechendem Aufwand bei den tatsächlichen Personalkosten gerechnet werden.

11. Pensionsverpflichtungen

Für die Ermittlung der Pensionsrückstellungen orientiert sich die Kreisverwaltung Recklinghausen an den versicherungsmathematischen Gutachten, die von der Kommunalen Versorgungskasse Westfalen-Lippe (kvw) zu den jeweiligen Stichtagen erstellt werden.

Die Prognoseberechnungen der Pensions- und Beihilfeverpflichtungen zu den mittelfristigen Bilanzstichtagen basieren ebenfalls auf dem Stichtagsbestand zum jeweili-

