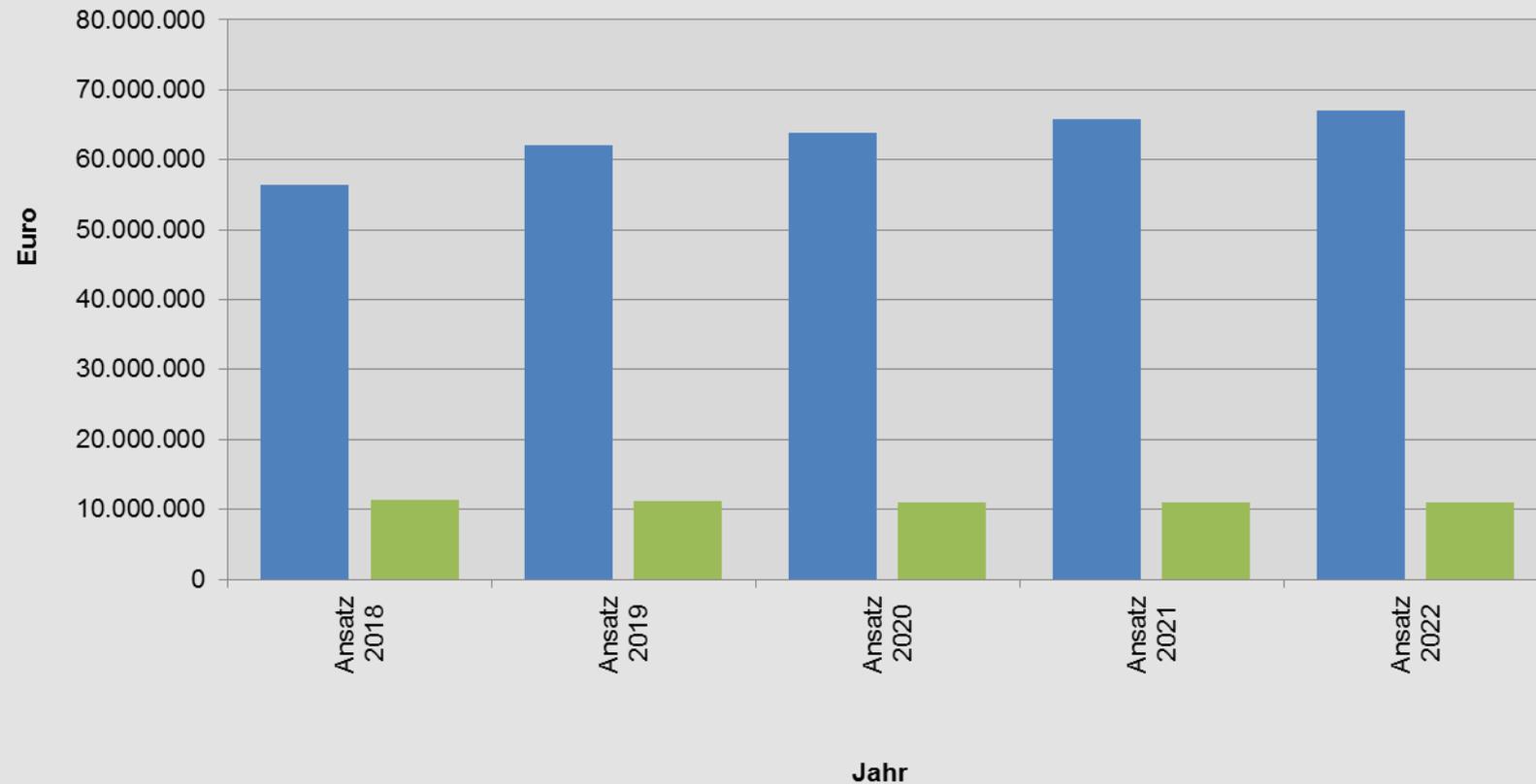


Haushaltsplanentwurf Doppelhaushalt 2019/2020 der Landeshauptstadt Schwerin

Personalkosten und Stellenplan



Personalaufwendungen und Refinanzierung



Personalkostenanteil im Haushalt

Gesamtdarstellung Finanzhaushalt:

	2019	2020
Summe ordentlicher		
- Einzahlungen	289.777.200 €	292.218.300 €
- Auszahlungen	299.833.800 €	307.587.200 €
davon Personal		
- lfd. Auszahlungen *	62.012.400 €	63.940.100 €
- Einzahlungen/ Erstattungen	11.114.900 €	10.933.600 €
Anteil am Haushalt	20,7 %	20,8 %

* ohne Aufwendungen für Fraktionen und Reisekosten



Personalkostenentwicklung 2019/2020

	Ansatz 2019	Ansatz 2020
Ergebnishaushalt lfd. Aufwendungen	63.958.400 €	66.646.100 €
Finanzhaushalt lfd. Auszahlungen	62.012.400 €	63.940.100 €

Gründe der progressiven Personalkostenentwicklung von 2019 zu 2020:

- Tarifsteigerung und Besoldungsanpassung um durchschnittlich um 3 %,
- externe Einstellungen- auch befristet für Vertretungen in Elternzeit und Langzeiterkrankung- und nach erfolglosen internen Auswahlverfahren
- Personalmehrbedarf durch gesetzliche Veränderungen im Bereich UVG und nach Bundesteilhabegesetz, Sonderaufgaben und Projekte im Rahmen der Flüchtlingsproblematik, Abbau von seit längerem bestehenden Vakanzen in Feuerwehr und und Rettungsdienst
- Nur ergebnishaushaltswirksam:
Erhöhung der gesetzlichen zu bildenden Rückstellungen (für Beihilfe und Pensionen)



Personalkostenentwicklung 2019/2020

Aufwandsmindernd wirken:

- geschlossenen freiwillige Vereinbarungen zur individuellen Teilzeitarbeit, wobei eine stetige Verlängerung der befristeten Teilzeitbeschäftigungen für 80 % der Fälle planerisch unterstellt wird.
- Wiederbesetzungssperre und entsprechendes Genehmigungsverfahren führen i.d.R. bei ungeplanten Abgängen und Wechseln zur zeitlich verzögerten Besetzung und verringern ggfls. den Aufwand

Insgesamt reduzieren sich die Personalaufwendungen in 2019/2020 trotz konsequenter Konsolidierungsbemühungen letztlich aus vorgenannten aufwandssteigernden Gründen nicht.

Dabei muss auch berücksichtigt werden, dass im laufenden Haushaltsjahr 2018 bereits im März überplanmäßige Aufwendungen und Auszahlungen von 650 T€ beantragt wurden und bis zum Ende 2018 nochmals ca. 850 T€ erforderlich werden.

Dieser Mehraufwand musste im Planungsansatz 2019/2020 entsprechend Berücksichtigung finden.



Refinanzierung Personalkosten / Erträge 2018 und Folgejahre

Schwerpunktbereiche (Die Refinanzierung erfolgt in den jeweils sachlich zugeordneten Produkten)

Aufgabe	2018	2019	2020
Personalgestellung Jobcenter	3.230.800 €	3.342.200 €	3.408.600 €
Konservatorium förderfähiges, pädagogisches Personal	163.500 €	217.200 €	221.400 €
Fachdienst Feuerwehr/ Rettungsdienst/Integrierte Leitstelle	5.137.100 €	5.875.100 €	5.875.100 €
Integration/Bildung integriert (Projektform)	100.000 €	226.400 €	242.400 €
Bildung und Teilhabe (BuT)	209.000 €	261.800 €	261.800 €



Stellenplanentwurf 2019/2020

Stellenentwicklung

Stellenplan/Jahr	2017	2018	2019	2020
Teil I (innerhalb der FD)				
Stellen (VZÄ)	965 (954,213)	967 (956,463)	999 (986,843)	1002 (989,843)
Teil II (Personalgestellung/ATZ)				
Stellen (VZÄ)	71 (69,875)	49 (48,300)	28 (27,300)	9 (8,4)
Gesamt				
Stellen (VZÄ)	1.036	1.016	1.027	1.011
	(1.024,088)	(1.004,763)	(1.014,143)	(998,243)

*Teil III (nachrichtlich) Anwärterinnen/Anwärter und Auszubildende: 69 Stellen

Gesamtstellenanzahl 2019	1.027 (1014,143 VZÄ)
2018	1.016 (1004,763 VZÄ)
Differenz	+ 11 (9,755 VZÄ)
Gesamtstellenanzahl 2020	1.011 (998,243 VZÄ)
Differenz	- 16 (15,9VZÄ)



Stellenplanentwurf 2019/2020 – wesentliche Veränderungen

a) Neueinrichtungen zum Stellenplan 2019/2018

23,05 VZÄ (25 Stellen)

davon 4,4 VZÄ Refinanzierung bzw. teilweise Refinanzierung

b) Verlagerungen (Stellen ohne Ist-Kapazität)

9,0 VZÄ (9 Stellen)

davon 4,0 VZÄ Refinanzierung

c) Streichungen 2019/2020

2019: 11 Stellen (Beginn Altersrente/Pension)

2020: 19 Stellen (Beginn Altersrente/Pension)

d) kw-Vermerke	2019	2020
Anzahl im Stellenplan	44	25
realisiert	12	19
gelöscht	27	0
verlängert	15	0
neu	8	0



Stellenplanentwurf 2019/2020 – Stellenentwicklung

Teil I des Stellenplans (Stellen innerhalb der Fachdienste)

(Stellenbestand, der unter Berücksichtigung der Konsolidierungsnotwendigkeiten mittelfristig zur Aufgabenwahrnehmung notwendig ist)

Dezernat I Finanzen, Bürgerservice, Allg. Verwaltung

Fachdienst	2017	2018	2019	2020	Stellen- entwicklung 2017-2020	Begründung der Stellenentwicklung
00	11	14	17	17	6	Fachstelle Integration (Auflösung 03 - Büro Beauftragte: 2 Stellen) 1x Leitung/Integrationsbeauftragte/r, 1x Projekt "Brücken bauen" Kita-Einstieg, 2x Projekt "Bildung integriert,, (STV Beschluss v. 11.12.2017)
01	5	5	5	5	0	
02	9	9	11	11	2	Gleichstellungsbeauftragte (Auflösung 03); 1x Behindertenbeauftragte/r und Seniorenangelegenheiten (STV Beschluss 11.12.2017 Änderung HS)
03	4	4	0	0	-4	Auflösung der Organisationseinheit
10	64	64	57	57	-7	7 unbesetzten Stellen wurden in andere Organisationseinheiten verlagert (temporäre Stellenausweisung ESF-Bundesprogramm; Beamte a.P. etc.)
14	8	8	9	9	1	Temporäre Stellenausweisungen für Rechnungsprüfung Jahresabschlüsse und Sondervermögen
20	51	52	50	50	-2	1x MA Archivierung (vom FD 32 – Bußgeldstelle - OrgVfg 13/2017 für zusätzliche Archivaufgaben in der Buchhaltung) 2x Verlagerung zum FD 21
21	18	18	21	21	3	1x SB Städtebauliches Sondervermögen, 1x SB § 2b UStG 1x SB Investitionscontrolling (Teilumsetzung STV Beschluss v. 17.07.2017)
31	49	50	56	58	9	8x Ausländerbehörde (Flüchtlingszuzug; Meldeangelegenheiten Kennzahl 1:500; Stand 6/2018 7700 Ausländer/innen) 1x Standesbeamte(r/in) (Personalbedarfsbemessung)
53	31	31	32	32	1	1x Sozialpsychiatrischer Dienst (Krisennotdienst; STV Beschluss 23.04.2018 zur konzeptionellen Umsetzung)
95	3	3	3	3	0	



Stellenplanentwurf 2019/2020 – Stellenentwicklung

Dezernat II Jugend, Soziales und Kultur

Fachdienst	2017	2018	2019	2020	Stellenentwicklung 2017-2020	Begründung der Stellenentwicklung
40	74	75	74	74	-1	1x Stellenverlagerung zum FD 41 (die zum HH 2018 eingerichtete Stelle Schulsekretär(in) Schulneubau Regionalschule Weststadt/ u.a. Ergebnis des analytisches Stellenbemessungsverfahrens in den Schulsekretariaten - STV 29.2.2016; 11.07.2016 Informationsvorlage der VW)
41	67	67	68	68	1	1 x Assistenz/Sekretariat VHS FB Schulabschlüsse (vom FD 40)
49	66	68	72	72	6	2x Sozialarbeiter(in) (Reduzierung Fallbelastung im ASD Anpassung VZÄ-Soll aufgrund Teilzeitbeschäftigung; Fallzahlen durchschn. 1:43; insg. 27 Stellen/Soll 24 VZÄ, Ist 24,025 VZÄ) 1x SB UVG (Kennzahl (KGSt) 1:300 lfd. Fälle Stand 6/2018 2380; Kennzahl 1:500 „Altfälle“ Stand 6/2018 2690; insg. 13 Stellen/Soll VZÄ 13,31/Ist 12,875 VZÄ; zuzüglich ca. 2.500 UVG-Altfälle von 1991 bis 2004) 1x SB wJH (0,75 VZÄ/Anpassung VZÄ-Soll aufgrund Teilzeitbeschäftigung) 1x Ltg. Amtsvorm., Beistandsch., Beurk. (Umstrukturierung FD 49 – Bildung von FG mit veränderter Aufgabenwahrnehmung – Kennzahl (PWC) Leitung 1:15) 1x Koordinator(in) „Jugend stärken im Quartier“ (Fortführung des Bundesprojektes, Bündelung und Qualifizierung der Aufgabenwahrnehmung an einer Stelle)
50	62	61	77	78	16	2x Flüchtlingsbetreuung 1x SB BuT (zeitl. befristet, Einwerbung der Inanspruchnahme) 1x SB SGB XII (Kennzahl 1:150; durchschn. Fallzahl 2214 = VZÄ-Soll 14,76, insg. 15 Stellen) 1x SB Haushalt/Fördermittelabrechnung 1x Entgeltverhandlungen (2020) <u>Änderungen SGB:</u> 1x Projekt BTHG (Projektkommune) 5x SozP EGH, 4x SB EGH (Personalbedarfsberechnung/Mehraufwand ITP und Umsetzung der Gesetzesänderung zum 01.01.2020)
51	60	60	54	54	-6	Die 6 unbesetzten Stellen wurden in andere Organisationseinheiten verlagert.



Stellenplanentwurf 2019/2020 – Stellenentwicklung

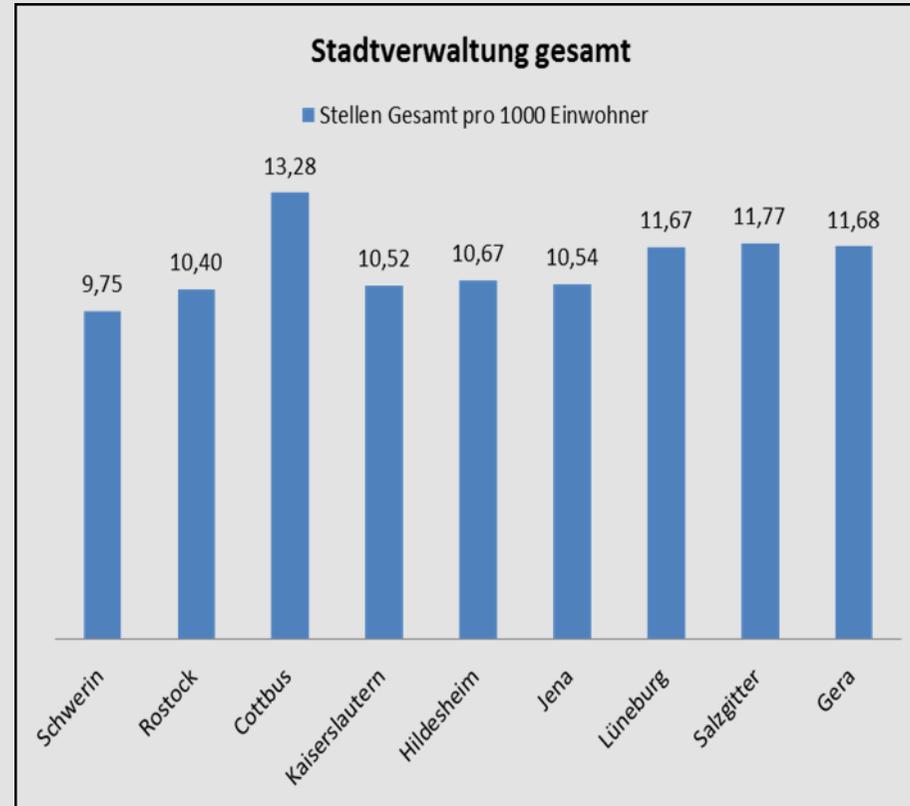
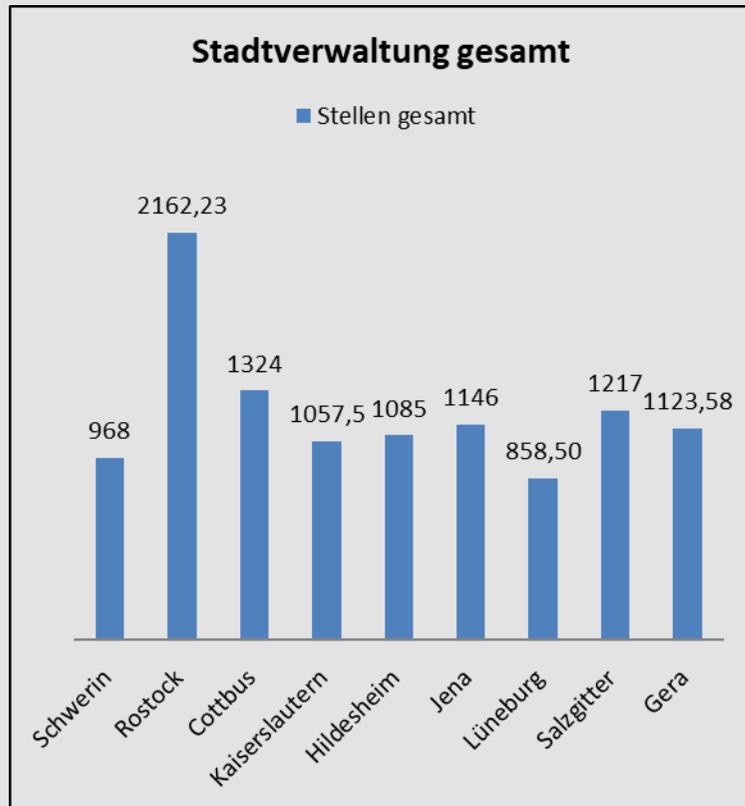
Dezernat III Wirtschaft, Bauen und Ordnung

Fachdienst	2017	2018	2019	2020	Stellenentwicklung 2017-2020	Begründung der Stellenentwicklung
32	69	69	67	67	-2	Die 2 unbesetzten Stellen wurden unterjährig in 2017/2018 in den FD 49 (ASD) sowie in den FD 20 (Buchhaltung) verlagert.
36	23	23	22	22	-1	1 Stellenverlagerung zum FD 37
37	208	209	218	218	10	<p><u>Rettungsdienst (Drittfinanziert):</u> 6x Notfallsanitäter(in) (6.RTW Einsatzaufkommen) 1 x SB stellv. WAL/SB RD (Organisationsstruktur – Brandschutzbedarfsplan) 1x SB Datenerfassung/Qualitätsmanagement</p> <p><u>Brandschutz:</u> 1x Ausbilder(in) für die eigenständige Brandmeisterausbildung (befr. 3 Jahre; Wirtschaftlichkeitsbetrachtung - Kostenreduzierung) 1x SB Vorbeugender Brandschutz (Bearbeitungsstau Brandverhütungsschauen abbauen; Kennzahl: durchschn. Gesamtaufwand je Brandverhütungsschau 26 Std/161 Objekte pro Jahr/Jahresarbeitszeit SB ergab VZÄ-Soll 3,5; zusätzlicher Aufwand für weitere Aufgabenwahrnehmung im VB blieb unberücksichtigt)</p>
60	25	25	25	25	0	1x Projekt ReGeRecht (HA 06.03.2018 Informationsvorlage der VW) 1x Verlagerung zum FD 21
61	25	26	27	27	1	1x SB Baustatik (bereits im StPI 2018; Wirtschaftlichkeitsbetrachtung – Kostenreduzierung/Erträge erhöhen) 1x techn. SB Weltkulturerbe (befristet bis 2020; Unterstützung bei der Erstellung von Gutachten für die Beantragung)
69	35	35	35	35	0	

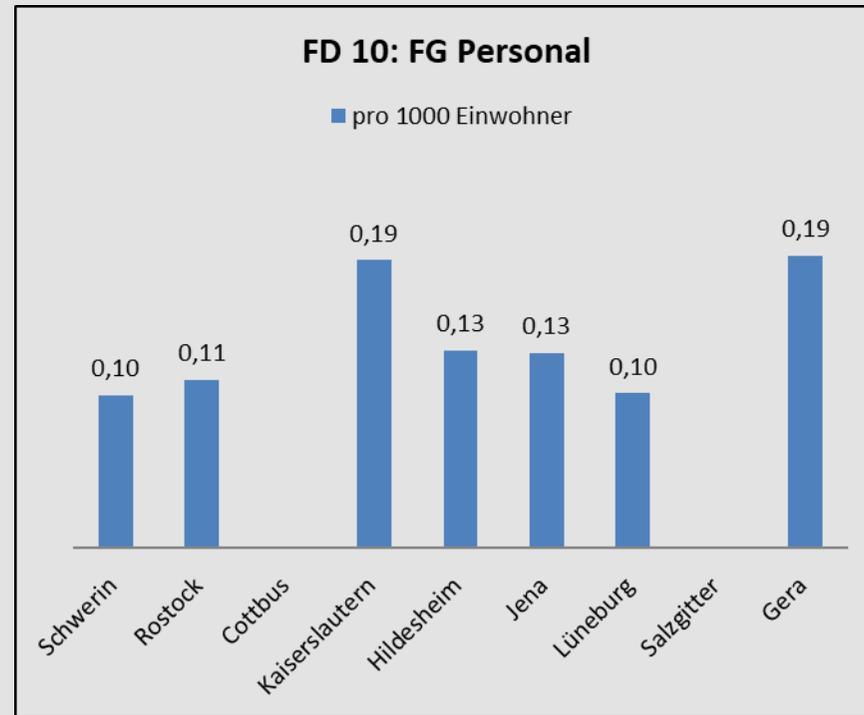
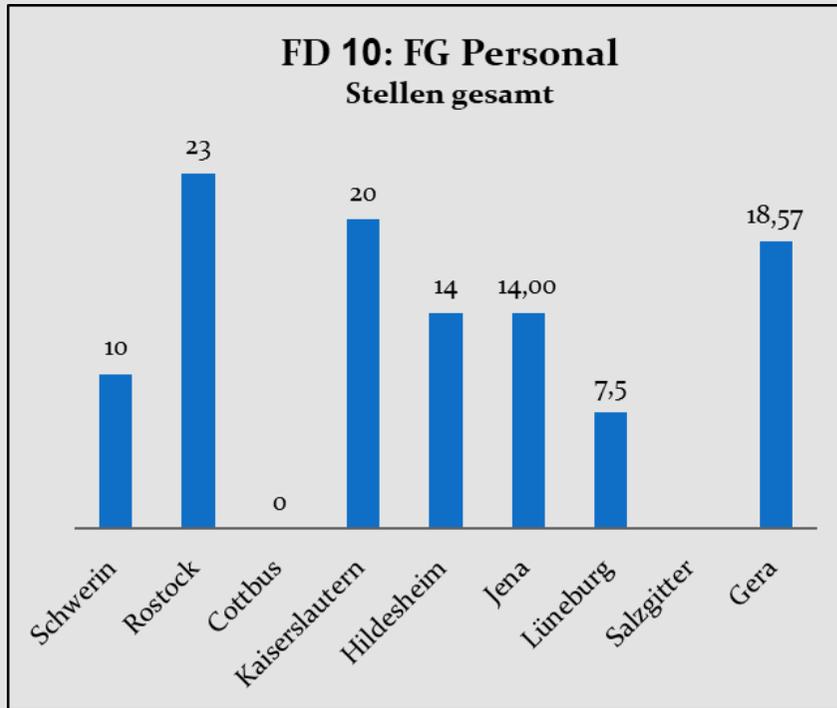


Stellenplanentwurf 2019/2020 – interkommunaler Vergleich in Grafiken

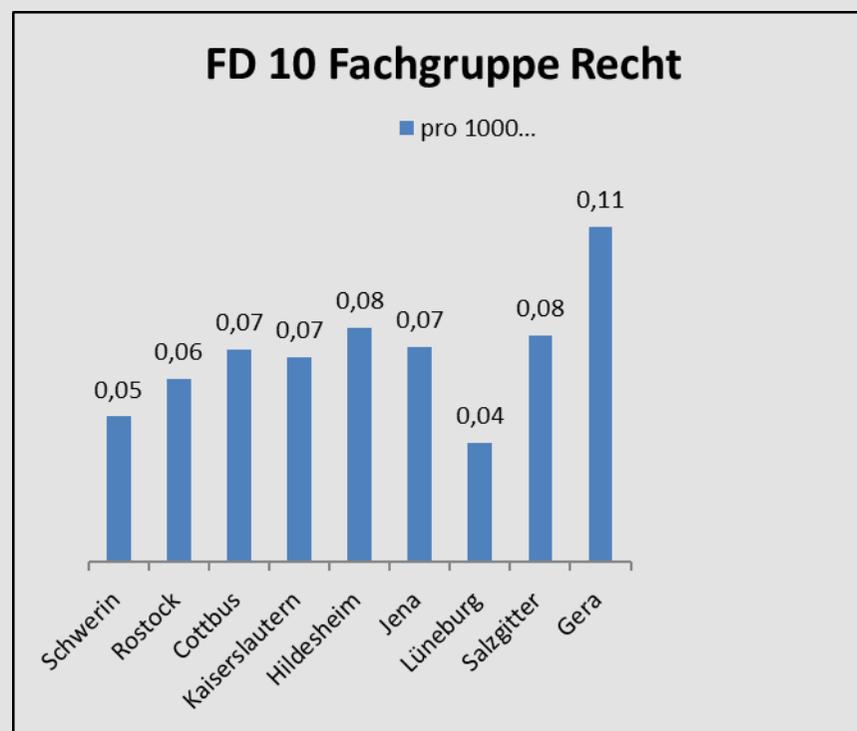
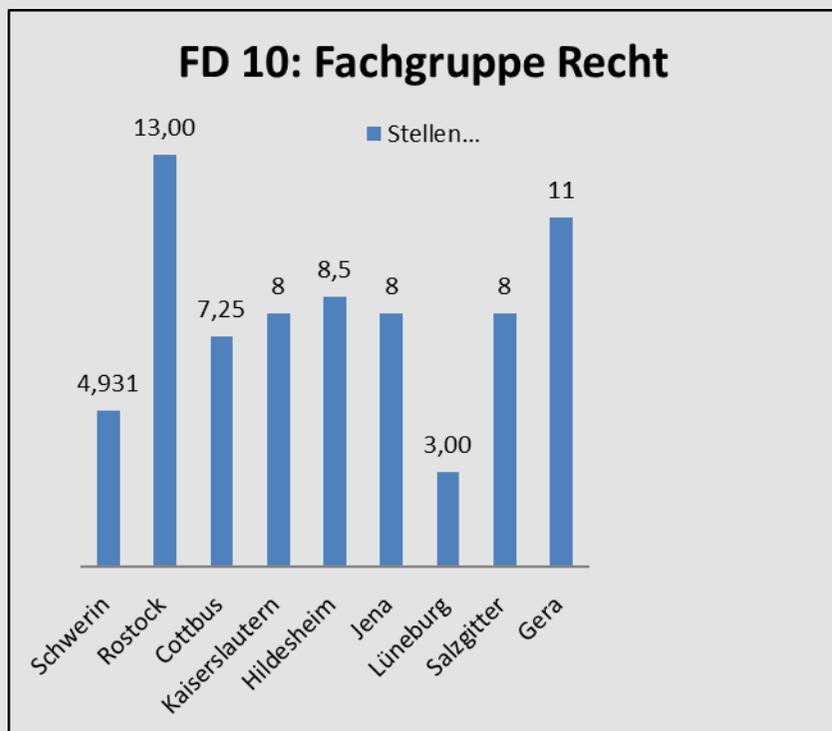
Ausschnitt aus dem Entwurf zum Personalentwicklungskonzept 2019-2025



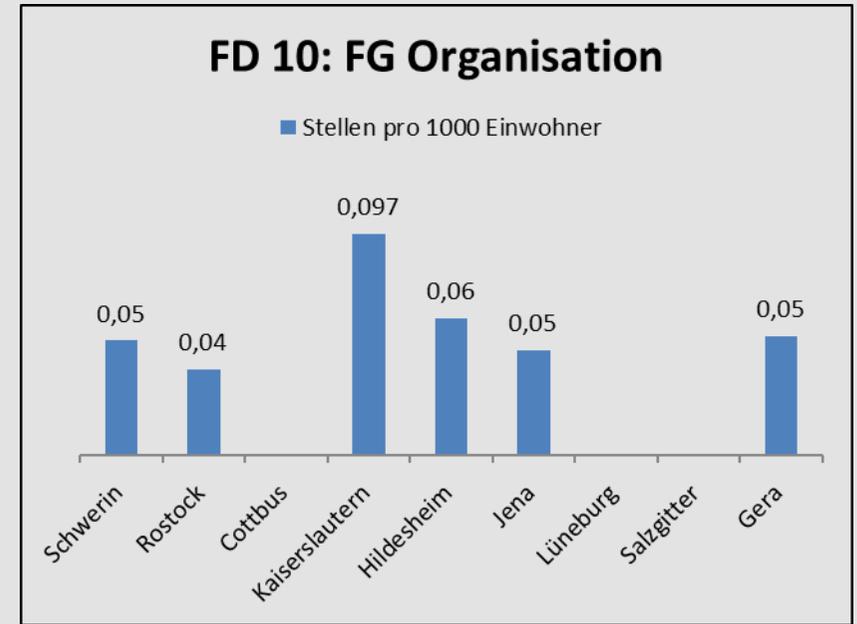
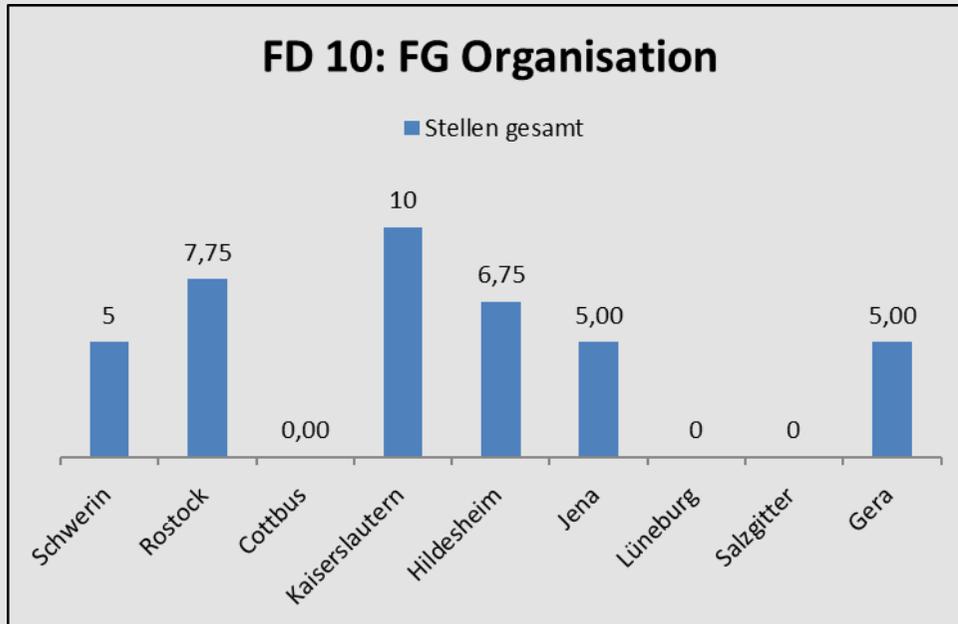
Stellenplanentwurf 2019/2020 – interkommunaler Vergleich in Grafiken



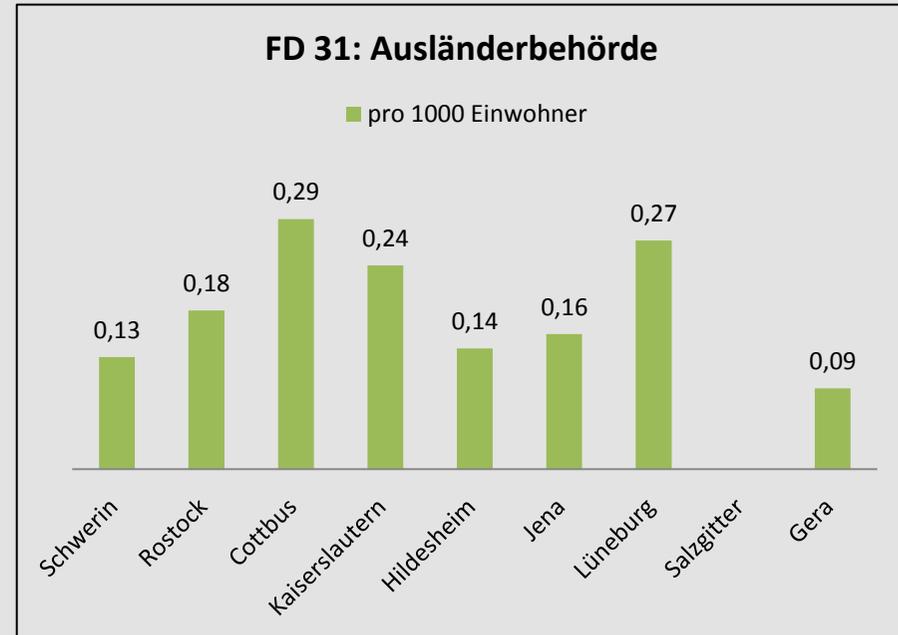
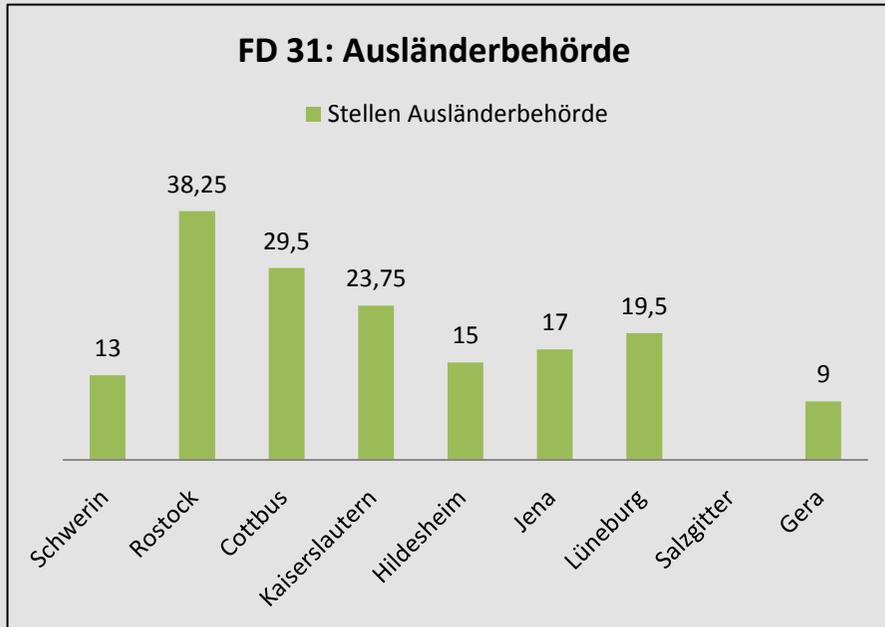
Stellenplanentwurf 2019/2020 – interkommunaler Vergleich in Grafiken



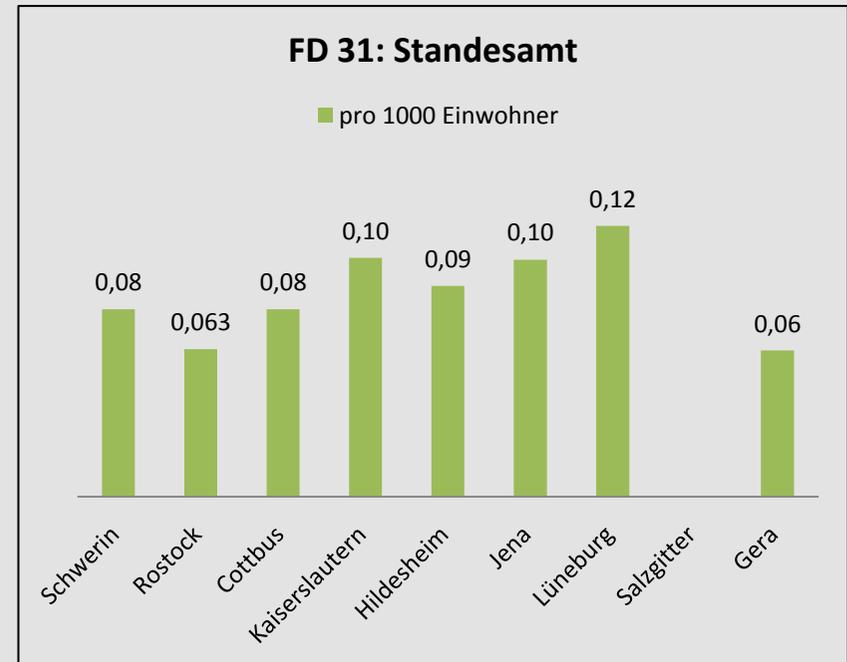
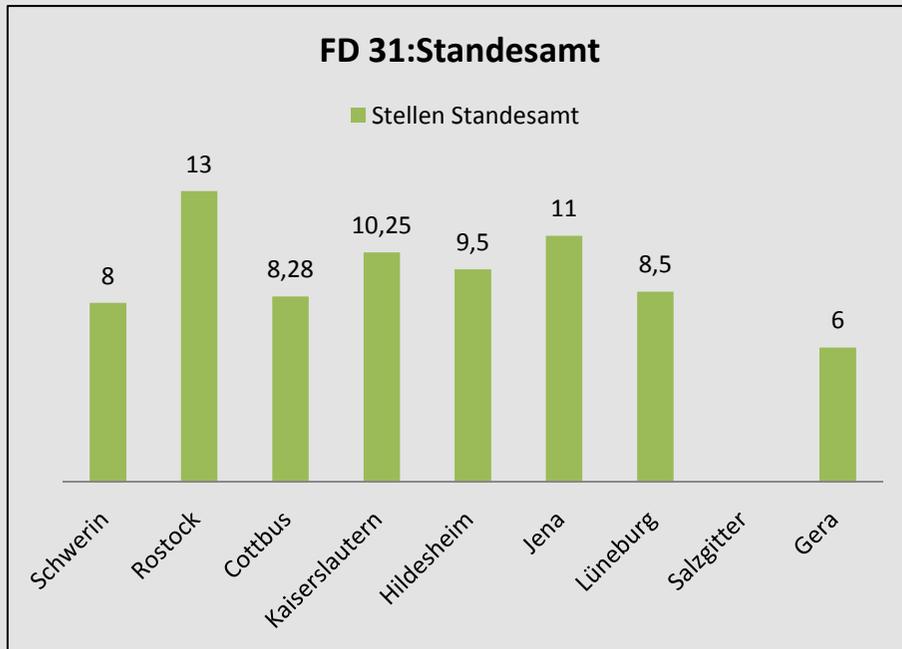
Stellenplanentwurf 2019/2020 – interkommunaler Vergleich in Grafiken



Stellenplanentwurf 2019/2020 – interkommunaler Vergleich in Grafiken



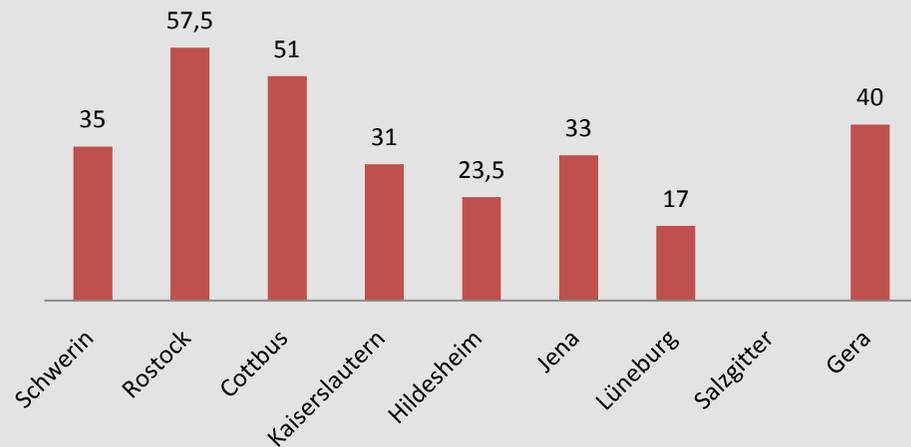
Stellenplanentwurf 2019/2020 – interkommunaler Vergleich in Grafiken



Stellenplanentwurf 2019/2020 – interkommunaler Vergleich in Grafiken

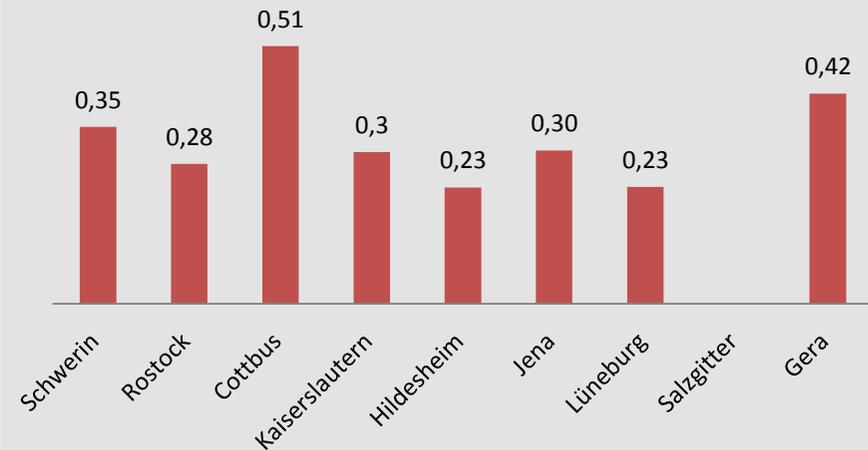
FD 40: Schulsekretärinnen

■ Stellen Soll

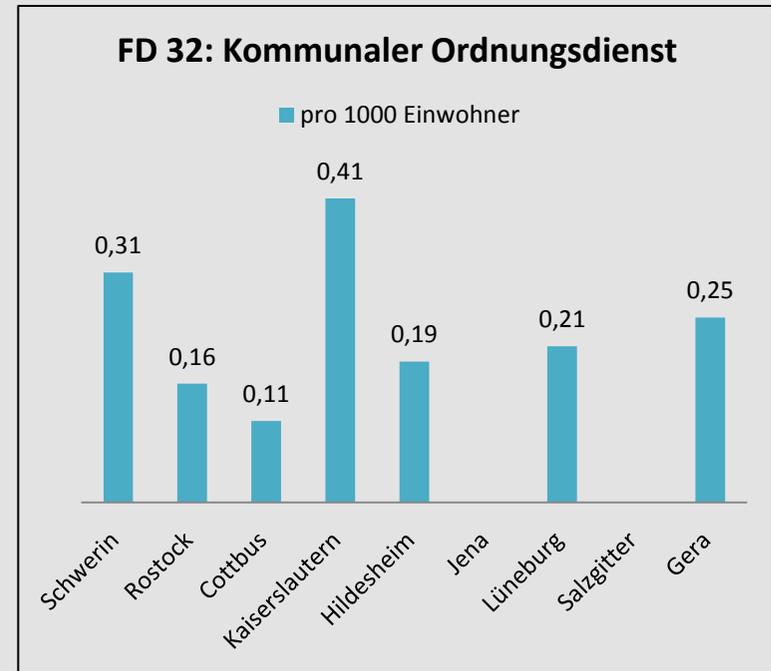
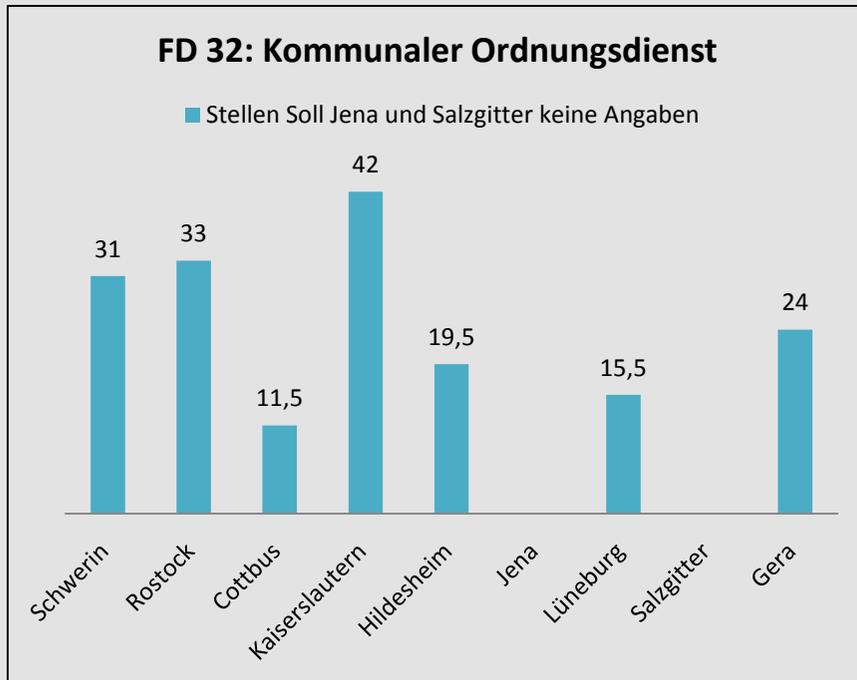


FD 40: Schulsekretärinnen

■ pro 1000 Einwohner



Stellenplanentwurf 2019/2020 – interkommunaler Vergleich in Grafiken



Stellenplanentwurf 2019/2020 – interkommunaler Vergleich in Grafiken

Im Städtevergleich konnten 40 Fachgruppen (FG) innerhalb eines Vergleichsringes von 9 Städten verglichen und ausgewertet werden.

Dabei ist festzustellen, dass 22 FG eine unterdurchschnittliche bzw. durchschnittliche Stellenausstattung gegenüber den anderen vergleichbaren Städten aufweisen.

18 Fachgruppen weisen eine zum Teil geringfügig überdurchschnittliche Stellenausstattung aus.

In Hinblick auf die 185 Personen, die bis 2025 die Stadtverwaltung aus Altersgründen verlassen ist bei Beibehaltung der Aufgaben, der Qualitätsstandards, und der ständig steigenden Anforderungen an die Bediensteten der Stadtverwaltung eine Nachbesetzung aller freiwerdenden Stellen unbedingt notwendig.

In Anbetracht der jetzigen Personalausstattung, d.h. unter Berücksichtigung der bereits schon jetzt nicht mehr besetzten Stellen und der teilweisen am Limit arbeitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden in Zukunft vermehrt externe Stellenbesetzungen notwendig werden.

Eine qualifizierte Personalakquise, eine qualifizierte Aus und Fortbildung, eine gesteigerte Motivation unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und eine verbesserte Integration neuer und bei der Stadtverwaltung ausgebildeter Bediensteter ist deshalb u.a. Bestandteil des Personalentwicklungskonzeptes 2019-2025.

Will sich die Stadtverwaltung in Zukunft auf eine Qualifizierte Personalentwicklung und nicht wie in vergangenen Jahren auf eine Personalabwicklung konzentrieren, darf von Stellennachbesetzungen und ggfls. auch einer Stellenmehrung nicht abgesehen werden.



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

