

Personalzwischen- bericht 2020

Anlage
zur Drucksache 2020/114

Aktenplanzeichen 052



REMS-MURR-KREIS

Inhaltsverzeichnis

1	Aktuelle Herausforderungen und Entwicklungen	4
1.1	Derzeitige Situation	4
1.2	Allgemeine Maßnahmen	4
1.3	Personaleinsatz und Prozessoptimierung.....	5
1.4	Zukünftiges Arbeiten	6
2	Stand der Stellenbesetzung	6
3	Entwicklung der Personalkosten.....	7
3.1	Allgemein	7
3.2	Personalaufwand 2020.....	8
3.2.1	Hochrechnung zum Stand 25.05.2020	8
3.2.2	Globaler Minderaufwand	9
3.2.3	Altersteilzeit.....	9
3.2.4	Fazit	9

1 Aktuelle Herausforderungen und Entwicklungen

1.1 Derzeitige Situation

Die Corona-Krise stellt uns trotz der derzeit positiven Entwicklung der Infektionszahlen vor große Herausforderungen. Auch die Verwaltungsabläufe und das tägliche Miteinander waren und sind hiervon stark betroffen. Der Kundenverkehr aber auch das generelle Arbeiten im Landratsamt stehen plötzlich unter einem ganz neuen Fokus – dem gegenseitigen Schutz.

Wir haben im Landratsamt bereits frühzeitig eine ganze Reihe an Maßnahmen ergriffen, um die Gesundheit der Mitarbeiterschaft und der Kunden zu schützen und um die Ausbreitung der Pandemie einzudämmen. Die Herausforderung dabei war, die verschiedenen Phasen vom Shutdown bis hin zur aktuellen Situation rund um Lockerungsoptionen für die Mitarbeiterschaft und unsere Kunden schnell und verständlich zu regeln. Der Schutz der Mitarbeiterschaft auf der einen Seite und die Aufrechterhaltung des Betriebs sowie die Aufgabenabarbeitung auf der anderen Seite stellte dabei das Spannungsfeld dar. Durch konsequentes Handeln, Kommunikation, Aufbau einer Kriseninfrastruktur sowie durch Erstellung eines umfassenden Regelwerks konnten diese Herausforderungen bisher sehr gut bewältigt werden.

1.2 Allgemeine Maßnahmen

In einem ersten Schritt wurde zu Beginn der Pandemie die **Vor-Ort Präsenz** der Mitarbeiterschaft stark ausgedünnt und **auf ca. 50 % reduziert**, um das Virus an einer unkontrollierten Verbreitung zu hindern. Im Gleichschritt wurde ein **Schichtbetrieb** eingeführt, um Mehrfachbesetzungen in Doppelbüros zu vermeiden. Aber auch das **Arbeiten im Homeoffice** wurde ausgeweitet, um mehr Flexibilität zu schaffen. Ziel war es, Kontakte bei der Arbeit zu vermeiden bzw. auf das Notwendigste zu reduzieren.

Darüber hinaus wurden **Überstunden und Alturlaub** von den Mitarbeitenden **abgebaut**, bevor Freistellungen auf Grund von „Kinderbetreuung/Pflege von Familienangehörigen“ bzw. „Zugehörigkeit zur Risikogruppe“ notwendig wurden.

Eine **Freistellung unter Fortzahlung** der Bezüge ist größtenteils nur als ultima ratio umgesetzt worden. Erfreulicherweise konnte so bei den meisten Ämtern außer beim Gesundheitsamt oder auch beim Haupt- und Personalamt, eine deutliche Reduzierung von Überstunden erfolgen.

Des Weiteren wurde in enger Abstimmung mit dem Gesundheitsamt und dem betriebsärztlichen Dienst (BAD) sowie unter Zugrundlegung der Corona-Verordnungen ein **Leitfaden** verfasst, indem die wichtigsten Themen rund um den Schutz der Mitarbeiterschaft vor dem Corona-Virus abgebildet sind. Dieser wird regelmäßig auf die aktuellen Entwicklungen angepasst und fortgeschrieben. Auf dieser Basis wurde das ganze Haus mit dem erforderlichen Schutz wie Mundschutz, Spuckschutz, Desinfektionsmittel, (Boden-) Markierungen zur Abstandseinhaltung, etc. ausgestattet. Dieser Leitfaden wird zudem allen Städten und Gemeinden zur Verfügung gestellt.

1.3 Personaleinsatz und Prozessoptimierung

Neben generellen Regelungen bzgl. Personaleinsatzplanung, zwingenden Vor-Ort-Besetzungen und Überstundenabbau wurde auch gleich zu Beginn der Corona-Krise ein versiertes Team aus dem Fachbereich Personal und Organisationsentwicklung damit beauftragt, die **Prozesse im Gesundheitsamt** aufzuarbeiten und zu optimieren, um so gleich am Anfang für reibungslose Abläufe im Gesundheitsamt zu sorgen. Insgesamt wurden über 15 unterschiedliche neu zu definierende Prozesse dabei genau beschrieben und stetig weiterentwickelt.

Darüber hinaus wurde **Personal aus allen Ämtern** heraus akquiriert und dem Gesundheitsamt oder den Rems-Murr-Kliniken zur Verfügung gestellt, um direkt am Krisenherd nachhaltig **zu unterstützen**.

Seit dem Ausbruch der Pandemie wird in der Kreisverwaltung bzw. in der „Kreisfamilie (inkl. Tochterunternehmen)“ unkompliziert zusammengearbeitet und Personal dort eingesetzt, wo es gerade am notwendigsten gebraucht wurde: als Eingangslotse, direkt im Gesundheitsamt, in der Corona Hotline, bei der Maskenbestellung und -verteilung oder bei den Rems-Murr-Kliniken.

Insgesamt wurden im Zeitraum vom 01. März bis 30. April 2020 rund 8.500 Überstunden für Tätigkeiten im Zusammenhang mit „Corona“ geleistet. Allein im Gesundheitsamt sind in

diesem Zeitraum Überstunden in Höhe von insgesamt 5.800 Stunden angefallen. Die Rems-Murr-Kliniken wurden in der Hoch- und Vorbereitungsphase mit rund 1850 geleisteten Arbeitsstunden in der Hochphase von Mitarbeitenden des Landratsamts unterstützt. Aktuell werden Konzepte erarbeitet, wie Überstunden und Urlaub mitarbeiterverträglich abgebaut werden können. Teilweise werden diese aber auch ausgezahlt werden müssen, da ein Ende der Pandemie derzeit nicht absehbar ist bzw. im Landratsamt derzeit Konzepte entwickelt werden, um für eine 2. Infektionswelle gerüstet zu sein.

1.4 Zukünftiges Arbeiten

Durch die Corona-bedingten Veränderungen hat sich auch das Arbeiten im Landratsamt ein Stück weit verändert. Mehr mobiles Arbeiten und weniger Vor-Ort Präsenz verbunden mit den dazugehörigen organisatorischen Maßnahmen haben die Verwaltung in den vergangenen Monaten besonders gefordert. Den eingeschlagenen Kurs, unter dem Vieles bewegt werden konnte, setzen wir nun - trotz bzw. gerade wegen Corona - konsequent weiter fort: wir setzen weiterhin auf Digitalisierung, auf moderne Arbeitsplätze und neue Formen des Arbeitens.

2 Stand der Stellenbesetzung

Im Stellenplan 2020 wurden zusätzlich 62,62 Stellen (VZÄ inkl. Leerstellen) aufgenommen. Davon konnten bereits 34,97 Stellen besetzt werden, 16 Stellen befinden sich derzeit im Besetzungsverfahren (Stand: 25.05.2020).

Teilweise sind Stellen auch erfolgreich mit reduzierten Beschäftigungsumfängen besetzt worden, weil die qualifiziertesten Bewerberinnen oder Bewerber nur mit einem geringeren als ausgeschriebenen Arbeitszeitanteil gewonnen werden konnten.

Eine Übersicht über den Besetzungsstand ist als **Anlage 01** dem Personalzwischenbericht beigelegt.

3 Entwicklung der Personalkosten

3.1 Allgemein

Die Überwachung der Personalkostenentwicklung steht auch im Jahr 2020 im Fokus. Unter intensiven gemeinsamen Bemühungen zwischen dem Amt für Finanzen, dem zentralen Controlling des Rechnungsprüfungsamts und dem Haupt- und Personalamt wurde ein System zur kontinuierlichen und dezidierten Überwachung der aktuellen angefallenen und im laufenden Jahr noch anstehenden Personalkosten entwickelt.

Dieses Tool lässt bereits deutlich mehr und vor allem früher Rückschlüsse zu, als es noch letztes Jahr möglich gewesen wäre. Zukünftig wird das Steuerungsinstrument durch in Bezugnahme von einer laufend steigenden Anzahl an Daten genauere Prognosen des Personalkostenverlaufs ermöglichen. Das System wird ständig weiterentwickelt, damit die entsprechenden Maßnahmen auch präzise daraus abgeleitet werden können.

Wie funktioniert dieses System?

Auf der Vereinbarung von Grundannahmen, wie beispielsweise durchschnittliche Kosten je Stelle, oder auch die Anzahl an freiwerdenden Stellen innerhalb eines Betrachtungszeitraums, werden Prognosen erstellt. Auch die Dauer zwischen dem Ausscheiden und der Wiederbesetzung einer Stelle muss in diesen Prognosen unter Berücksichtigung von Erfahrungs- und Vergleichszahlen angenommen werden.

In diesem Kontext können sowohl interne Entscheidungen als auch externe Einwirkungen größere Auswirkungen verursachen. Beispielsweise kann auch die Corona Krise Auswirkungen haben. Die damit verbundenen personalwirtschaftlichen Folgen, beispielsweise länger andauernde Wiederbesetzungsphasen versus Mehrausgaben im Zuge von Mehrarbeit, die im tatsächlichen Zusammenhang mit Corona stehen, werden sich voraussichtlich erst zu einem späteren Zeitpunkt zeigen.

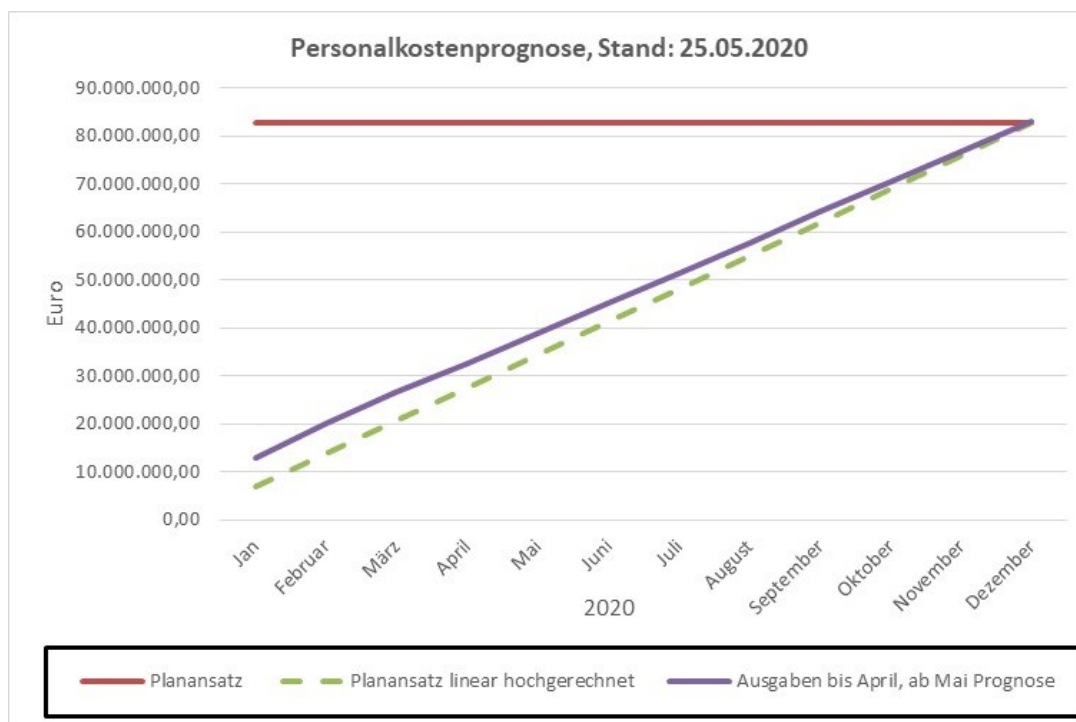
Die Verwaltung beobachtet die Entwicklung der Personalkostenprognose engmaschig und auch die Einführung von sogenannten Personalcockpits je Fachamt, die aktuell noch finalisiert werden müssen, ermöglichen es in der Zukunft, eine genauere Übersicht über den aktuellen Stand in den Ämtern hinsichtlich verschiedener Themen rund um das Personalcontrolling zu erhalten.

3.2 Personalaufwand 2020

Für das Haushaltsjahr 2020 wurde ein Personalkostenbedarf in Höhe von rund 82,62 Mio. Euro kalkuliert. Bei der Ermittlung des Planansatzes für 2020 wurde bereits eine Vorabkürzung in Höhe von 5% (auf Grund von Fluktuation und Krankheit nicht besetzter Stellen) eingerechnet.

3.2.1 Hochrechnung zum Stand 25.05.2020

Auf Basis der aktuellen Hochrechnungen würde der Planansatz um rund 300.000 Euro überschritten werden. Dies stellt eine minimale Überschreitung unseres Planansatzes von 0,36 Prozent dar. Diese prognostizierten Mehrkosten können im Laufe des Jahres gesteuert werden, so dass die Verwaltung davon ausgeht, dass der Planansatz zum jetzigen Stand gehalten werden kann.



3.2.2 Globaler Minderaufwand

In den obigen Berechnungen ist der Globale Minderaufwand in Höhe von 500.000 Euro noch nicht berücksichtigt. Auf Grund der sehr engen Personalkostenkalkulation inkl. der bereits bei der Ermittlung des Planansatzes eingerechneten Kürzung um 5% erscheint es derzeit ambitioniert, diesen Minderaufwand zusätzlich zu erwirtschaften.

3.2.3 Altersteilzeit

Darüber hinaus sind in den Personalkosten 2020 auch die anfallenden Kosten für Altersteilzeitverträge enthalten. Die Plankosten für den Bereich Altersteilzeitverträge waren rückblickend zu gering kalkuliert, für die Zahl der Verträge, die im Laufe des Jahres 2019 geschlossen wurden und während des Planungszeitraums nicht absehbar waren. Aus diesem Grund wird derzeit mit Mehrkosten für den Bereich der Altersteilzeit in Höhe von rund 423.000 Euro gerechnet.

3.2.4 Fazit

Zum jetzigen Zeitpunkt kann grundsätzlich von einer Einhaltung/Erreichung des Planansatzes ausgegangen werden. Inwieweit die Mehrbelastung auf Grund der Altersteilzeitverträge sowie der der Globale Minderaufwand evtl. noch kompensiert werden kann, hängt vom weiteren Verlauf des Jahres ab.

Das neue Steuerungs- und Lenkungssystem hilft, Planungsunsicherheiten bzw. Abweichungen frühzeitig zu erkennen, um rechtzeitig gegensteuern zu können.