

B e s c h l u s s v o r l a g efür den
öffentlichen Sitzungsteil

Gremium	Datum	Zuständigkeit
Personalausschuss	22.11.2017	Kenntnisnahme

Tagesordnungs-Punkt	
	Überörtliche Prüfung durch die Gemeindeprüfungsanstalt NRW; hier: Ergebnisse der aufgabenbezogenen Personalanalyse

Beschlussvorschlag:

Der Personalausschuss nimmt die Ausführungen der Verwaltung zu den Ergebnissen der aufgabenbezogenen Personalanalyse (überörtliche Prüfung der GPA 2015/2016) zur Kenntnis.

Erläuterungen:

1. Die Gemeindeprüfungsanstalt NRW hat seit Herbst 2015 die turnusmäßig etwa alle 5 Jahre stattfindende überörtliche Prüfung der Haushalts- und Wirtschaftsführung der Kreise/ der StädteRegion in NRW – mithin auch des Rhein-Sieg-Kreises- durchgeführt.

Neben dem Prüfungsschwerpunkt „Finanzen“ und der Fortschreibung der für einige Teilbereiche der Verwaltung entwickelten „GPA-Kennzahlen-Sets“ lag bei dieser Prüfung das Hauptaugenmerk auf der erstmalig durchgeführten sog. „aufgabenbezogenen Personalanalyse“.

Die überörtliche Prüfung beim Rhein-Sieg-Kreis ist inzwischen abgeschlossen. Der Prüfungsbericht (bestehend aus den Teilberichten „Vorbericht“, „Finanzen“, „Einsatz der Finanzressourcen“, „GPA-Kennzahlenset“ und „Aufgabenbezogene Personalanalyse“) liegt vor und wurde von der GPA in der gemeinsamen Sitzung des Rechnungsprüfungsausschusses, des Personalausschusses und des Finanzausschusses am 10.10.2017 vorgestellt und erläutert.

2. Die Verwaltung hat die Inhalte des Teilberichtes „Aufgabenbezogene Personalanalyse“ analysiert und ist zu folgenden ersten Erkenntnissen/Ergebnissen gelangt:

Wie die GPA im Bericht ausführt, stellt sie in der aufgabenbezogenen Personalanalyse alle Aufgaben einer Kreisverwaltung dar und ordnet das Personal diesen Aufgaben zu.

Anschließend hat die GPA diese Aufgaben zu insgesamt 130 Aufgabenblöcken aggregiert. Somit werden - im Gegensatz zu den vorangegangenen Prüfungen der GPA - die Handlungsfelder auf einer höheren Aggregationsebene dargestellt; es erfolgt keine detaillierte Analyse einzelner Aufgaben oder Produkte. Deshalb hat die GPA auch keine Benchmarks gebildet und auch keine Potenziale ausgewiesen.

Ziel dieser Darstellung ist es, einen Überblick über alle Aufgaben und das dafür eingesetzte Personal zu erhalten sowie zwischen den Kreisen/der StädteRegion eine transparente Vergleichsmöglichkeit zum Personaleinsatz zu eröffnen und dabei Unterschiede aufzuzeigen. Der Vergleich ist nicht geeignet, um daraus einen konkreten Stellenbedarf abzuleiten. Er kann auch ein Stellenbemessungsverfahren in den einzelnen Aufgabenblöcken nicht ersetzen.

Die aufgabenbezogene Personalanalyse basiert auf dem zum **Stichtag 30.06.2014** vorhandenen (Kreis-)Personal.

Wie oben ausgeführt, hat die GPA die Aufgaben einer Kreisverwaltung insgesamt 130 Aufgabenblöcken zugeordnet. Dabei ist zu unterscheiden zwischen

- Aufgabenblöcken, für die eine Kennzahl gebildet wurde, und
- Aufgabenblöcken ohne Kennzahl.

a. Aufgabenblöcke mit Kennzahl

Die GPA hat bei insgesamt 58 Aufgabenblöcken (AB) jeweils eine Kennzahl gebildet, die in der Regel eine Relation zwischen Personaleinsatz und Fallzahlen oder Einwohnerzahlen darstellt. Dies stellt grundsätzlich eine gute Basis für einen aussagekräftigen Quervergleich dar.

Mit der als **Anhang 1** beigefügten Übersicht hat die Verwaltung – aufbauend auf den GPA-Ergebnissen in den einzelnen Aufgabenblöcken – dargestellt, welches Personal-Soll sich für den Rhein-Sieg-Kreis ergäbe, wenn man sich an den von der GPA errechneten Mittelwert-Kennzahlen orientieren würde. Durch diese fiktive Berechnung erhält man eine Einschätzung dazu, wie sich der tatsächlich vorhandene Personalbestand insgesamt gegenüber dem Wert darstellt, der sich ergäbe, wenn der Rhein-Sieg-Kreis insgesamt in jedem Aufgabenblock den Mittelwert abbilden würde (Anmerkung: der jeweils in der (maßgeblichen) Spalte „RSK Personal-Soll (VZÄ) -nach Mittelwert berechnet- aufgeführte Wert ist aus den Darstellungen der GPA zu den einzelnen Aufgabenblöcken heraus nicht nachvollziehbar. Es wurden die Mittelwert-Kennzahlen mit den jeweiligen Fallzahlen des RSK in den Aufgabenblöcken „hochgerechnet“ und so das „Personal Soll (VZÄ) nach Mittelwert berechnet“ ermittelt.)

In Summe ergibt sich folgendes Ergebnis (Details siehe Liste Anhang 1):

	RSK Personal-Ist (VZÄ)	RSK Personal-Soll (VZÄ) (nach Mittelwert berechnet)	Differenz
Summe incl. AB 76 „Jobcenter“	670,57	785,03	-114,46
Summe ohne AB 76 „Jobcenter“	631,64	631,94	-0,30

Erläuterung:

Der RSK setzte zum Stichtag 30.06.2014 in 52 Aufgabenblöcken mit gebildeter Kennzahl (in 6 Aufgabenblöcken konnte für den RSK aufgrund fehlender Fallzahlenangaben keine Kennzahl gebildet werden) insgesamt 670,57 VZÄ ein (vgl. letzte Seite Anhang 1, viertletzte Spalte, „RSK Personal-Ist“).

Eine fiktive Berechnung des Personalbedarfs für den RSK hat ergeben, dass er insgesamt 114,46 VZÄ mehr hätte einsetzen müssen, um in allen Aufgabenblöcken die jeweiligen Kennzahl-Mittelwerte zu erreichen.

Dieses Ergebnis wird maßgeblich durch den Aufgabenblock 76 (Grundsicherungsleistung nach dem SGB II –Gemeinsame Einrichtung; nicht Option-) bestimmt. In diesem Aufgabenblock setzt der RSK 114,46 VZÄ weniger ein als der Mittelwert. Die Gründe, warum die anderen Kreise i.d.R. deutlich mehr eigenes Personal den Jobcentern zuweisen, sind im Detail noch zu klären. Allerdings ist hierbei darauf hinzuweisen, dass zum Haushalt 2017/2018 hier bereits 23 Mehrstellen eingerichtet worden sind.

Sofern man diesen „Ausreißer“ zunächst nicht mitberücksichtigt, ergäbe sich für den RSK insgesamt noch ein marginaler Mehrbedarf von 0,3 VZÄ.

Zwischen-Fazit:

Die Abweichungen von den Mittelwerten in den einzelnen Aufgabenblöcken (nach oben wie nach unten) saldieren sich bei den Aufgabenblöcken mit Kennzahl fast auf Null; **Das beim RSK in diesen Aufgabenblöcken eingesetzte Personal entspricht in Summe also den landesweiten Mittelwerten.**

b. Aufgabenblöcke ohne Kennzahl

Für 72 Aufgabenblöcke hat die GPA keine Kennzahlen gebildet; in diesen Aufgabenblöcken werden lediglich die absoluten „Personalmengen“ der Kreise nebeneinander gestellt und Angaben zu Quantitäten (z.B. Fallzahlen, Flächenzahlen) mit aufgeführt.

Hierbei werden die Personalmengen aller Kreise (klein, mittel und groß) sowie auch

Nullwerte (dies ist oftmals ein Hinweis auf eine völlig andere vorliegende Organisation) mit in die Berechnung von Mittelwerten einbezogen.

Diese Ergebnisse haben aus Sicht der Verwaltung aufgrund der oftmals dahinterliegenden – insbesondere auch größenbedingt – stark unterschiedlichen Strukturen und Aufgabenumfänge nur geringe Aussagekraft.

Um diese zu erhöhen, hat die Verwaltung den Vergleich weiter eingegrenzt, und zwar auf die 9 großen Kreise (bzw. Städteregion) mit mehr als 400.000 Einwohner (neben dem Rhein-Sieg-Kreis: Märkischer Kreis, Kreis Mettmann, Kreis Recklinghausen, Rhein-Erft-Kreis, Rhein-Kreis Neuss, Städteregion Aachen, Kreis Steinfurt, Kreis Wesel).

In Summe ergibt sich hierbei folgendes Ergebnis (Details siehe Liste, **Anhang 2**):

	RSK Personal-Ist (VZÄ)	Personal-Mittelwert (VZÄ) -nur große Kreise-	Differenz
Summe	497,30	488,18	9,11

Fazit:

Der RSK setzt in den betreffenden Aufgabenblöcken ohne Kennzahlen insgesamt 9,11 VZÄ mehr ein, als die Summe der Mittelwerte der neun großen Kreise.

Hierbei handelt es sich aber – wie zuvor bereits ausgeführt- um den Stand **30.06.2014**.

c. Aufgabenblöcke gesamt

Über alle Aufgabenblöcke ergibt sich folgendes Bild:

	RSK Personal-Ist (VZÄ)	RSK Personal-Soll (VZÄ) (nach Mittelwert berechnet)	Differenz
Summe incl. AB 76 „Jobcenter“	1.167,87	1.273,21	-105,34
Summe ohne AB 76 „Jobcenter“	1.128,94	1.120,02	8,92

Über alle Aufgabenblöcke hinweg liegt der RSK zum Stichtag 30.06.2014

- unter Berücksichtigung des Aufgabenblocks 76 (Jobcenter) ca. 105 VZÄ unter dem saldierten Mittelwert aus den Vergleichszahlen der anderen Kreise und
- bei Nicht-Berücksichtigung des Aufgabenblocks 76 (Jobcenter) ca. 9 VZÄ über

dem saldierten Mittelwert aus den Vergleichszahlen der anderen Kreise.

3. Nach dem für die überörtliche GPA-Untersuchung maßgeblichen Stichtag - 30.06.2014 - hat die (hiervon unabhängige) Organisationsuntersuchung der GPA stattgefunden, bei der sich u.a. ein kurzfristig realisierbares Stelleneinsparpotenzial von insgesamt 13 Stellen ergeben hat. Davon konnten 3 Stellen bereits zum Haushalt 2017/2018 eingespart werden (2 Dezernentenstellen, 1 Stelle Druckerei), die übrigen 10 wurden/werden sukzessive abgebaut, wenn sich die personellen Möglichkeiten hierzu ergeben (Ausscheiden, Umsetzung, etc.).

Allerdings mussten zum Haushalt 2017/2018 auch „unter dem Strich“ 44 neue Stellen eingerichtet werden, davon allein 23 im Jobcenter und 10 im Bereich der Ausländerbehörde aufgrund der besonderen Flüchtlingssituation. Hiervon dürften aber die anderen Kreise in vergleichbarer Weise betroffen sein. Hieran wird insbesondere deutlich, dass die Personalsituation des Kreises stets wandelnden Rahmenbedingungen unterliegt, denen seitens der Verwaltung Rechnung getragen werden muss.

4. Ungeachtet dieses Gesamtergebnisses wird die Verwaltung die Aufgabenblöcke, in denen der Personaleinsatz des RSK gegenüber dem Mittelwert großer Kreise deutlich nach oben oder nach unten abweicht, noch genauer analysieren.

Zur Sitzung des Personalausschusses am 22.11.2017