

# Prüfungsbemerkungen Bereich aktives Personal

Auszug aus dem Prüfbericht der Jahresabschlussprüfung des Jahres 2020

Februar 2025



# Stellenplan

Der Stellenplan ist eine zentrale Grundlage für die Personalplanung und –steuerung und umfasst mehrere Aspekte:

- Rechtsvorschriften und Vorgaben ( z.B. NPersVG, TVöD, kommunale Haushaltsvorgaben)
- Organisationsstruktur (personelle Besetzung einzelner Abteilungen & Fachbereiche, Aufgabenverteilung innerhalb der Verwaltung)
- Personalbedarf
- Flexibilität & Anpassung (Raum für Anpassung an veränderte Bedürfnisse oder neue Aufgaben muss gegeben sein)
- Personalentwicklung (Vorbereitung der Mitarbeitenden auf zukünftige Anforderungen)



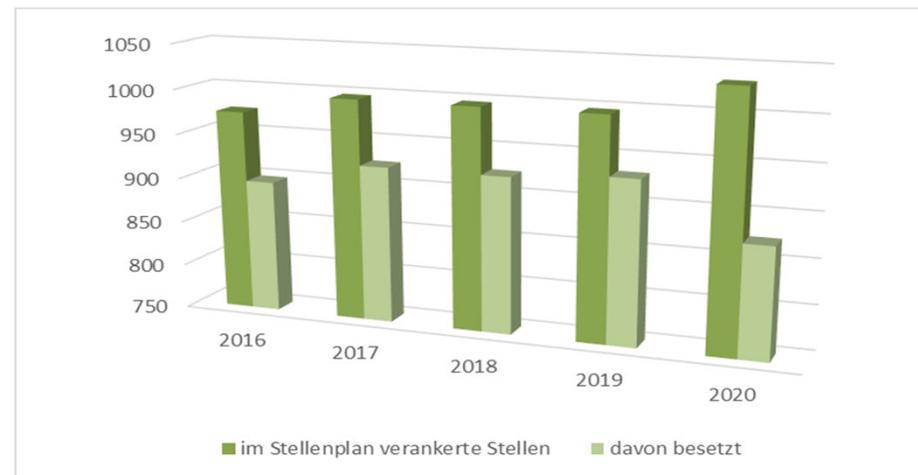
# Stellenplan

	2016		2017		2018		2019		2020	
	Soll	Ist								
Beamte	149,41	137,14	152,65	141,93	152,65	147,19	150,7	142,79	157,7	128,2
Tarifbeschäftigte	825,10	760,18	843,63	782,29	843,63	776,73	845,58	789,14	874,7	745,31
Gesamt	974,51	897,32	996,28	924,22	996,28	923,92	996,28	931,93	1032,4	873,51

Erster Anstieg seit 3 Jahren um 36,12 Stellen (entspricht rd. 3,6%)



# Fehl im Stellenplan



- Im Jahr 2020 war mit 84,61 % (Tarifbeschäftigte & Beamte) die geringste Auslastung seit Betrachtung.
- Mögliche Folgen:
  - Überlastung der verbleibenden Mitarbeitenden
  - Qualitätsverlust (z.B. durch verlangsamte Bearbeitung, erhöhte Fehlerquote, wichtige Aufgaben können nicht erfüllt werden)
  - Wirtschaftliche & organisatorische Ineffizienz



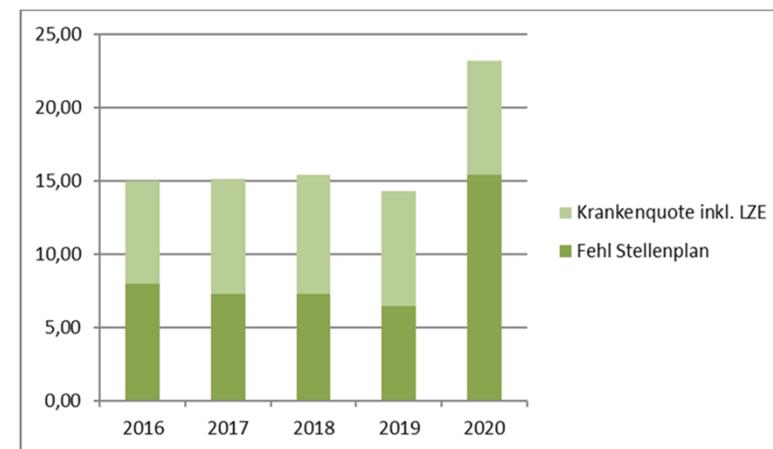
## Fehl im Stellenplan



- Ausblick auf die Jahre 2021 bis 2023: das Fehl im Stellenplan nimmt leicht ab, bleibt aber im zweistelligen Prozentbereich.
- Insgesamt wurde im Landkreis Aurich in den Jahren 2016 bis 2023 mit rd. 90 % der zur Aufgabenerfüllung notwendigen Stellen gearbeitet.
- Die Vakanzen entfallen dabei weniger auf neu geschaffene Stellen, im Haushaltsjahr 2020 entfallen 75 % des Fehls auf bereits verankerte Stellen.



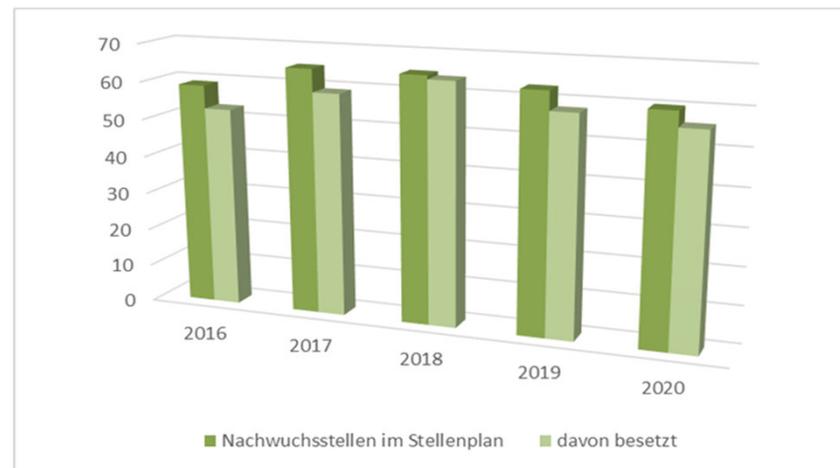
# Leistungsminderung



- Die durchschnittliche Krankenquote über die betrachteten 5 Jahre von 7,61 % - 5,22 % Krankheit mit Lohnfortzahlung & 2,31 % Langzeiterkrankungen.
- Allein durch Fehl und Krankenquote ergibt sich im Jahr 2020 eine Leistungsminderung um über 23 %.
- Die Fluktuationsquote wird anhand der Anzahl der Stellenausschreibungen auf 5 % geschätzt. Damit erhöht sich die Leistungsminderung auf nahezu 30 %.



# Nachwuchskräfte



- Über die 5 Jahre liegt die durchschnittliche Anzahl an Nachwuchsstellen bei 62,4 mit einer durchschnittlichen Auslastung von 93,33 %.
- Durch den Fachkräftemangel entwickelt sich der Arbeitsmarkt zu einem „Bewerbermarkt“. Daher sollte es das Ziel sein, in diesem Wettbewerb leistungsstarke Auszubildende zu gewinnen und diese dann durch eine professionelle Ausbildung langfristig zu binden.



# Aufwendungen aktives Personal

	2016	2017	2018	2019	2020
Aufwand aktives Personal	55.615.301 €	59.289.730 €	65.421.253 €	70.940.583 €	68.969.391 €
Personalintensität	15,3%	15,7%	16,9%	17,4%	16,4%
Aufwand pro Bürger	292 €	311 €	344 €	373 €	363 €

- Im Vergleich zum Vorjahr sind die Kosten für aktives Personal um Mio€ 1,97 gesunken (-2,8 %).
- Die Personalintensität (Anteil der Personalaufwendungen an den ordentlichen Gesamtaufwendungen) sinkt gegenüber dem Vorjahr um 1% auf 16,4 % (Landesschnitt über die betrachteten 5 Jahre liegt zwischen 20 und 23 %).
- Niedrigste Personalintensität im Vergleich mit den kreisangehörigen Gemeinden (durchschnittliche Personalintensität rd. 30 %)



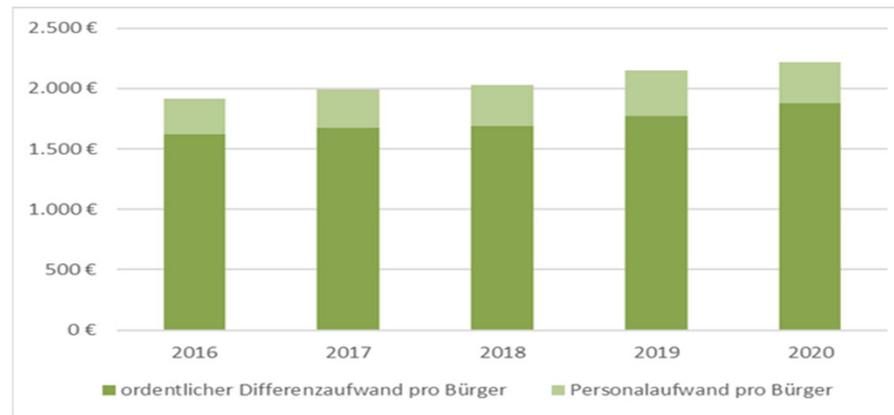
# Aufwendungen aktives Personal

	2016	2017	2018	2019	2020
Beschäftigte pro TBürger	5,1	5,2	5,2	5,2	5,4
Aufwand pro Bürger	292 €	311 €	344 €	373 €	363 €

- Trotz deutlich zunehmender Aufgabenvielfalt und Anforderungen an die Verwaltung ist die Kennzahl Beschäftigte pro 1.000 Bürger nur geringfügig gestiegen.



# Aufwendungen aktives Personal



- Trotz des Anstiegs der ordentlichen Gesamtaufwendungen auf über 2.000 € pro Kopf hat sich das Verhältnis zwischen den Personalaufwendungen und den übrigen ordentlichen Gesamtaufwendungen kaum verändert.
- Es scheint nicht ratsam, sich bei geplanten Einsparungsmaßnahmen auf die Personalkosten zu fokussieren.
- Vielmehr sollte durch strategische Betrachtungen eine Kostenoptimierung anderer Prozess- und Betriebskosten erreicht werden.



# Empfehlung des RPA

**Mit Hinblick auf die Bedeutsamkeit für die Leistungserbringung der Kreisverwaltung schlägt das Rechnungsprüfungsamt vor, den Bereich Personal kontinuierlich einem Controlling zu unterziehen.**

**Hierzu empfehlen wir neben den bereits aufgeführten Kennzahlen zusätzlich noch weitere Kennzahlen: Alters- & Berufsgruppenstruktur, Netto-Arbeitszeit (ggfs. nach Ämterstruktur der Dezernate), Anzahl externer Neueinstellungen, interne Nachfolgerquote und Fortbildungsquote.**

**So können konkrete Handlungsbedarfe ermittelt und herausgearbeitet werden.**

