

# Konzept zur Dynamisierung der Personalaufwendungen bei den Zuwendungen an die freien Träger

## A - Einleitung

Der Rat hat am 13.12.2018 den nachfolgenden Antrag der SPD-Fraktion, Bündnis 90/Die Grünen und der FDP-Fraktion zum Haushaltsplan 2019/2020 als Änderungsantrag zur Drucksache 1297/2018 beschlossen:

- I Die Zuwendungen an Freie Träger, deren Personalkostensteigerungen nicht durch anderweitige Vereinbarungen geregelt sind, werden in 2019 einmalig pauschal um 1,5 % Prozent erhöht.

Hierfür werden im Haushaltsplanjahr 2019 die entsprechenden Ansätze einmalig um insgesamt 350.000 € erhöht

- II Die Verwaltung legt ein Konzept vor, wie die Zuwendungen an die Freien Träger, deren Personalkostensteigerungen nicht durch anderweitige Vereinbarungen geregelt sind, ab 2020 dynamisiert werden können. Ziel ist es, die Personalkostensteigerungen der Freien Träger einem tragfähigen Index entsprechend aufzufangen. Damit sollen die Freien Träger in die Lage versetzt werden, bei – im Übrigen hinsichtlich Inhalt, Umfang und Qualität unveränderten Bedingungen – die Zuwendungszwecke erfüllen zu können.

Das Konzept wird den Ratsgremien bis zum Mai 2019 zur Beschlussfassung vorgelegt.

Dabei sollen folgende Vorgaben gelten:

1. Die Zuwendungen für Personalkosten an institutionell geförderte Einrichtungen wie auch an Projektförderungen werden jährlich jeweils um den Wert eines tragfähigen Index angepasst.
2. Die Aufgaben- und Qualitätskontrolle durch das Zuwendungscontrolling bleibt davon unberührt, Ansprüche auf eine Weiterführung der Zuwendungen entstehen aus deren Dynamisierung nicht.

Im Haushaltsplanjahr 2020 werden hierfür die entsprechenden Ansätze einmalig um 500.000 Euro erhöht.

- III Von den Anpassungen und Erhöhungen in den Haushaltsplanjahren 2019 und 2020 sind solche Zuwendungen ausgenommen, deren Ansätze in einem oder beiden dieser Haushaltsplanjahre erhöht oder die neu in die Förderung aufgenommen werden.

Begründung ....

**Mit dem vorgelegten Konzept werden die Rahmenbedingungen geklärt und Vorschläge und Empfehlungen gegeben, wie die eingangs genannten Ziele des Antrages erreicht werden können.**

## **B - Umsetzung der Ziffer I des Antrages unter Beachtung von Ziffer III**

### **Regelung für 2019**

Die zur Verfügung gestellten Mittel in Höhe von 350.000 Euro sind vorläufig im Teilhaushalt 20 gebucht worden. Nach der Beschlussfassung des Haushaltsplanes 2019/2020 ist im Rahmen der Nacharbeiten zur Fertigstellung des Haushaltsplanes für das Haushaltsplanjahr 2019 folgendes Verfahren durchgeführt worden:

Die Fachbereiche sind vom Fachbereich Finanzen angeschrieben worden mit der Bitte, eine Aufstellung der jeweiligen Zuwendungsempfänger\*innen / Zuwendungsempfangenden (ZE) zu prüfen. Durch eine farbliche Markierung sind alle Zuwendungen hervorgehoben worden, die bereits durch den Verwaltungsentwurf oder im Rahmen des Beratungsverfahrens gegenüber 2017/2018 erhöht oder neu aufgenommen wurden, deren Personalaufwandssteigerungen durch andere Vereinbarungen geregelt sind oder bei denen keine Personalaufwendungen enthalten sind.

Die Fachbereiche sollten die Zuordnung prüfen und bei Bedarf eine Änderung der Vorgaben melden bzw. eine Fehlanzeige, wenn die Daten antragsgerecht ermittelt wurden.

Nach den Rückmeldungen wurden die Ansätze im Zuwendungsverzeichnis und im technischen Verfahren erfasst. Da es eine haushaltsneutrale Verschiebung innerhalb der Teilhaushalte ist, ergeben sich daraus keine Änderungen der Zahlen der Haushaltssatzung.

Das Zuwendungsverzeichnis, das der endgültigen Fassung des Haushaltsplanes beigelegt ist, enthält den so ermittelten Betrag für 2019. Im Intranet stehen diese Daten auch zur Verfügung. Das Zuwendungsverzeichnis wird als Anlage zum Dynamisierungskonzept noch mal zur Kenntnis gegeben.

### **Regelung für 2020**

Für 2020 ist vorerst keine Änderung im beschlossenen Haushaltsplan vorgenommen worden. Diese Anpassungen sind entsprechend dieser Vorlage in dem als Anlage zum Dynamisierungskonzept überarbeiteten Zuwendungsverzeichnis vorgenommen worden.

Das offiziell der Kommunalaufsicht vorgelegte Zuwendungsverzeichnis wird nicht geändert. Da der Gesamtbetrag der Zuwendungen nicht erhöht wird, bleibt die Aufteilung grundsätzlich ein Recht der Kommune aus der Selbstverwaltungsgarantie des Art. 28 des Grundgesetzes heraus, in das nicht durch Einzelfestsetzungen der Kommunalaufsicht eingegriffen werden darf. Unabhängig davon sind aber alle Anlagen und Bestandteile des Haushaltsplanes mit der Satzung der Kommunalaufsicht vorzulegen, damit der max. Prüfungszeitraum von 3 Monaten zu laufen beginnt. Eine aktualisierte Nachreichung des Zuwendungsverzeichnisses könnte einen Neubeginn dieser Prüfungsfrist zur Folge haben.

## **C - Umsetzung der Ziffer II des Antrages unter Beachtung der Ziffer III, Konzept zur Dynamisierung der Zuwendungen ab 2020**

### **1. Generelle Vorbemerkungen**

Die Regelungen dieses Konzeptes berücksichtigen das beschlossene Konzept zur Modernisierung der Zuwendungen und Optimierung des Controllings (Drs Nr. 2040/2018), so dass an dieser Stelle darauf verzichtet wird, auf generelle Regelungen dazu einzugehen.

Anlässlich eines Termins der Arbeitsgruppe zur Überarbeitung der Zuwendungs-ADA und zur Zuwendungsdatenbank (ZuweCo) sind einige Fachbereiche, die eine größere Anzahl von Zuwendungen bearbeiten, gebeten worden, im Sinne des o.g. Antrages ihre Vorschläge, Bedenken und Überlegungen mitzuteilen, damit diese in ein gesamtstädtisches Konzept einfließen können. Dies war wichtig, weil die Fachbereiche ihre praktischen Erfahrungen in die Umsetzung des Konzeptes einbringen sollen und dort auch die umfassenden Kenntnisse zu den unterschiedlichsten Arten und Variationen der Zuwendungen vorhanden sind. Diese Hinweise sind zum Teil in das nachstehende Konzept mit eingeflossen. Auch einige der nachstehenden Überschriften rühren aus der Diskussion mit den Fachbereichen und werden deshalb zentral an dieser Stelle abgehandelt.

### **2. Was sind Personalaufwendungen?**

Generell ist festgelegt, dass nur die Anteile der Personalaufwendungen gesteigert werden, die auch im öffentlichen Dienst als Personalaufwand gelten.

Als Personalaufwendungen werden u. a. gezählt:

- Gehälter, Zulagen (z. B. Stellenzulagen) und Zuschläge (z.B. Zeitzuschläge) nach TVöD
- Sozialversicherungsbeiträge
- ZVK-Beiträge o.a. Zusatzversorgungskassen.

Bei den Honoraren und den Aufwandsentschädigungen, die Ehrenamtliche für ihre Tätigkeit erhalten, sind durch die o.g. Arbeitsgruppe deutlich gemacht worden, dass diese in den überwiegenden Fällen unter die Personalaufwendungen fallen. Durch den Verwendungsnachweis ist festzustellen, ob sie in der konkreten Umsetzung auch so angefallen sind.

Honorare und Aufwandsentschädigungen für Ehrenamtliche werden deshalb den Personalaufwendungen zugeordnet.

Beiträge zu Berufsvereinigungen fallen ebenso wenig unter die Personalaufwendungen wie z.B. Umzugskosten, Trennungsgeld, Kosten für Gemeinschaftsverpflegung, weitere Aufwandsentschädigungen, Fortbildungskosten und Jubiläumszuwendungen.

### **3. Anteilige Förderung**

Das Verhältnis der Zuwendung zwischen Personalaufwand und Sachaufwand bleibt bei Förderungen durch andere Dritte gewahrt. Durch die Steigerung darf es keine einseitige Verschiebung durch den Personalaufwand zu Lasten der Landeshauptstadt Hannover (LHH) ergeben.

*Beispiel:*

*Die Gesamtaufwendungen betragen insgesamt 250.000 Euro bei 140.000 Euro Personalaufwand, der Anteil der LHH beträgt bisher 100.000 Euro, davon 70.000 Euro für den Personalaufwand. Die Anpassung bezieht sich nur auf die 70.000 Euro und nicht auf den Gesamtbetrag der Personalaufwendungen der ZE. Eine beispielhafte Erhöhung um 2% macht danach 1.400 Euro aus. Die von anderen Zuwendungsgebern geförderten restlichen Personalaufwendungen werden durch die Erhöhung nicht reduziert und würden weiterhin bei 70.000 Euro verbleiben. Die neue Zuwendungshöhe würde danach 101.400 Euro betragen und die Sachkosten weiterhin mit 30.000 Euro gefördert werden.*

#### **4. Höchstbetrag einer Zuwendung**

Unabhängig von den „Wunschbeträgen“ der ZE wird der im Verwaltungsentwurf des Haushaltsplanes festgelegte Betrag mit einer Personalaufwandssteigerung versehen. Einzelne politische Beschlüsse zu abweichenden Zuwendungshöhen sind darüber hinaus weiter möglich.

Unabhängig von einem durch die Verwaltung ermittelten Steigerungssatz für eine Personalaufwandserhöhung ist der **beantragte** Zuwendungsbetrag der Höchstbetrag für die Förderung. Eine freiwillige Leistung kann nur aufgrund eines Antrages oder einer sonstigen Ermächtigung geleistet werden. Dabei kann diese Leistungen nicht über den ermittelten Bedarf der ZE, die diesen Bedarf im Antrag ausführen, gezahlt werden.

Die LHH hat nach § 110 Abs.2 Nds. Kommunalverfassungsgesetz (NKomVG) den Grundsatz der Sparsamkeit und Wirtschaftlichkeit zu beachten. Als Sparsamkeit wird die reine Vermeidung von Auszahlungen angesehen. Daraus folgt, dass - wie bereits beschrieben - anforderungslos keine Mittel ausgegeben werden dürfen.

Durch die Aufforderung der Fachbereiche an die ZE, Anträge bis zum Zeitpunkt x zu stellen und dem Hinweis dazu, dass eine Dynamisierung der Personalaufwendungen möglich ist, werden sicherlich die entsprechend höheren Beträge beantragt, so dass es wohl nur in Einzelfällen – jedenfalls aus diesem Grund - zur Kappung auf den Antragsbetrag kommen wird.

#### **5. Ermittlung eines tragfähigen Index**

##### **5.1 Pauschale Fortschreibung eines Prozentwertes**

Unabhängig von Tarifierungen, Lebenshaltungskostenindizes oder ähnliches können die Personalkosten mit einem der Haushaltssituation angepassten Wert gesteigert werden. Dieser Steigerungssatz würde dann auf die in Frage kommenden Zuwendungen angewendet.

Negativ bei einem frei gewählten Wert ist die vermeintliche Willkür der Festsetzung. Dies kann zu Diskussionen und Änderungen führen und birgt damit das Risiko der Unkalkulierbarkeit, mit anderen Worten, es fehlt die Planungssicherheit für beide Seiten.

Eine Alternative wäre die einmalige Erhebung des Verhältnisses Personalaufwendungen zu Sachaufwendungen über alle Zuwendungen hinweg. Der so festgelegte Personalanteil würde dann für alle ZE mit einem Prozentwert, der sich z.B. an der tatsächlichen Tarifierentwicklung des Vorjahres orientiert, gesteigert. Bei dieser Vorgehensweise können Besonderheiten zum Erhebungszeitpunkt sowie wechselnde Schwerpunkte bezüglich der Sach- und

Personalaufwendungen bei den ZE starken Einfluss auf den so festgelegten Personalkostenanteil haben und in den kommenden Jahren zu deutlichen Verwerfungen führen. Die technischen Möglichkeiten bestehen, um die Personalkostenanteile bei den betreffenden ZE zu filtern, sodass es nicht sachgerecht wäre, eine systemimmanente Ungerechtigkeit durch Besser- als auch Schlechterstellungen einzelner ZE bei dieser Art der Berechnung des Steigerungsbetrages zu verankern.

## **5.2 Lebenshaltungskostenindex oder ein ähnlicher Wert**

Das Statistische Bundesamt veröffentlicht eine Vielzahl von Indizes zu unterschiedlichen Betrachtungspunkten. Neben dem Verbraucherpreisindex gibt es Werte zur Inflationsrate, einen Reallohnindex, eine Tarifdatenbank oder Erzeugerpreisindizes für Dienstleistungen. Sollte ein statistischer Wert herangezogen werden, dann wäre diese Datenquelle zu wählen, auch wenn es zum Thema große Datenmengen von verschiedenen Organisationen gibt.

Da es um eine Anpassung der Personalaufwendungen geht, führen Verbraucherpreise oder Lebenshaltungskosten nur bedingt zu einem tragfähigen Wert. Der Reallohnindex oder die Veränderung der Tariflöhne insgesamt wären zielführender. Bei diesen beiden Angaben gibt es eine Schwankung zwischen 0,8 % bei den Reallöhnen und 2,5 % bei den Tarifverdiensten in 2017. Ein möglicher Wert könnte der Durchschnitt dieser beiden Steigerungen sein, so dass eine Erhöhung um 1,65 % die Grundlage für die Fortschreibung wäre. Es käme immer der letzte aktuell vorliegende Wert des Statistischen Bundesamtes bei der Antragstellung der Zuwendung zum Tragen. Dies würde regelmäßig der Wert des Vorjahres sein. Anfang 2019 liegt der Wert für das Jahr 2017 vor.

## **5.3 Welcher Tarifvertrag könnte als Grundlage dienen?**

Es gibt u.a. folgende verschiedene Tarifverträge, die bei den ZE zur Anwendung kommen:

- TV-DN (Diakonie Niedersachsen)
- (Anlehnung an) TV-L
- (Anlehnung an) TVöD
- Haustarifverträge
- AVR (Arbeitsvertragsrichtlinien der Kirche – kein wirklicher Tarifvertrag)
- den „SuE“ Tarif des TVöD
- Spezialtarifverträge zum TVöD
- DGB-Entgeltbetriebsverordnung
- TV AWO Region Hannover.

Bei den unterschiedlichen Tarifverträgen einen zum Maßstab der Erhöhung zu machen, ist schwierig, weil immer die Besonderheiten der Branche in einen Tarifabschluss mit einfließen und damit für andere Branchen nicht zum Tragen kämen. Es könnten mehrere Tarifabschlüsse herangezogen und ein Mittelwert gebildet werden. Doch durch unterschiedliche zeitliche Beschlüsse und Laufzeiten würde dies zu einem schwer ermittelbaren und nachvollziehbaren Wert führen. Es ist der Verwaltung daran gelegen, ein schlankes und gut nachvollziehbares Verfahren zu wählen.

## 5.4 Fortschreibung der städt. Personalaufwendungen

Als Grundlage für die Ermittlung des Steigerungssatzes könnte die Fortschreibung des Gesamtansatzes der städtischen Personalaufwendungen (Ziffer 13 in der Staffelform) dienen. Der Steigerungssatz berücksichtigt bekannte Tarifierpassungen. Da die Steigerung aber auch aufgrund anderer Faktoren berechnet wird, z.B. Stellenmehrungen, Besoldungsanpassungen, Rückstellungen für Beihilfen, Urlaub und Altersteilzeit, die bei ZE nicht vorkommen, könnte die Steigerung auf z.B. 50 % des Wertes für die Gesamtpersonalaufwendungen begrenzt werden. Als Bezugsgröße können die Planwerte für das kommende Jahr oder die 2 Jahre eines Doppelhaushaltes gewählt werden oder die Steigerung der Ist-Abrechnung aus den abgelaufenen Jahren.

Anhand der realen Werte würden sich folgende Erhöhungen und damit die nachstehenden Differenzen bei dem Gesamtansatz der Personalaufwendungen ergeben:

	Planwerte	Istwerte	davon 50 %
2013 zu 2014	6,2 %	5,1 %	2,55 %
2014 zu 2016	8,9 %	5,9 %	2,95 %
2015 zu 2016	6,8 %	5,5 %	2,75 %
2017 zu 2018	5,8 %	8,4 %	4,20 %
<b>durchschnittlich</b>	<b>6,93 %</b>	<b>6,23 %</b>	<b>3,11 %</b>

Steigerungsraten im mittelfristigen Zeitraum sind nur Planwerte und nicht verbindlich für die Festsetzung des konkreten Steigerungssatzes im Haushaltsjahr.

## 5.5 Tarifabschluss wie im allgemeinen öffentlichen Dienst (Bund / Kommunen)

Obwohl es keinen Anspruch auf Gleichbehandlung der ZE mit dem öffentlichen Dienst gibt, könnte dieser Wert als Berechnungsgrundlage dienen. Eine generelle Gleichbehandlung ist schon deshalb nicht gegeben, weil keine gleichen Sachverhalte vorliegen und damit auch die Folgen unterschiedlich sein können. Da die ZE nicht in einem Über- und Unterordnungsverhältnis zur LHH stehen und nicht den Weisungen und Geboten der städt. Gremien unterliegen, es auch keine Bindung an interne Regelungen wie Dienstvereinbarungen, Allgemeine Dienstanweisungen, Rundschreiben u. ä. gibt, sie also grds. frei in der Gestaltung ihrer Personal- und Ausführungsplanung sind, kann es keinen Anspruch auf eine Gleichbehandlung bei den Personalaufwendungen geben.

Würde dennoch dieser Wert herangezogen, ist Folgendes zu beachten:

In den vergangenen 7 Jahre und für die Jahre 2019 und 2020 sind folgende Entgelterhöhungen auf der Basis der Mindestanhebung beschlossen worden:

2012	3,5 %
2013	1,4 %
2014	2,1 %
2015	2,4 %
2016	2,4 %
2017	2,35 %
2018	2,85 %
2019	2,81 %
2020	0,96 %

= durchschnittlich 2,64 % bei 9 Jahren.

Anhand dieser Zahlen wird deutlich, dass selbst der 50 % Wert bei Ziffer 5.4 der Plan- und Ist-Beträge der städt. Personalaufwendungen deutlich über der durchschnittlichen tariflichen Anpassung liegt.

Für die Ermittlung eines Steigerungssatzes käme auch der jeweils fortgeschriebene Durchschnittswert z.B. für 5 Jahre (2016 – 2020) = 2,27 % in Betracht. Doch würde dies bereits für 2020 zu einer deutlich höheren Anhebung als für die städtischen Tarifbeschäftigten führen.

Eine Entscheidung für den tatsächlichen Tarifabschluss des öffentlichen Dienstes (Bund / Kommunen) hätte den Vorteil, dass es keiner größeren Recherche bedarf, um einen Äquivalenzwert zu ermitteln. Der Prozentsatz der Tarifsteigerungen, der sich auf die vergütungsrelevanten Teile bezieht (andere Regelungen oder Anpassungen des Tarifvertrages haben keine Relevanz) wäre transparent bezüglich der Aufwandssteigerungen und läge als Planungsgröße in der Regel zeitnah für kommende Haushaltsplanungen bei einer **nachlaufenden** Steigerung der tatsächlichen Tarifierhöhung vor.

Dies würde für 2020 eine Anhebung um 2,81 % (nur für die anteiligen Personalaufwendungen) bezogen auf die gesteigerten Ansätze des Jahres 2019 bedeuten.

Beispiel:

100.000 € Zuwendung, davon 70.000 € für Personalaufwendungen.

1,5 % Steigerung in 2019 über den Gesamtbetrag = 1.500 € berücksichtigt, davon 1.050 € auf den Personalkostenanteil.

Bei einer Steigerung von 2,81 % (Tarifabschluss 2019) nur für die Personalaufwendungen von 71.050 € wäre es in 2020 ein Betrag von 1.996 €. Für 2020 würden 1996,- € mehr ausgezahlt.

2021 würde dann die Steigerung 0,96 % (Tarifabschluss 2020) betragen = 701 € zusätzlich und bei einem einjährigen Haushaltsplan würde ein neuer Tarifabschluss für 2021 dann den Wert für 2022 vorgeben.

Bei einem Doppelhaushalt sollte die Fortschreibung für das zweite Jahr (2022) - soweit der Steigerungssatz des Vorjahres nicht durch längere Laufzeiten des Tarifvertrages bekannt ist - 50 % des Wertes für das erste Jahr ( $0,96\% / 2 = 0,48$  Prozentpunkte) betragen. Die Anpassung des zweiten Jahres würde nach dem tatsächlichen Tarifabschluss im darauffolgendem Haushalt nachgeholt. Damit kann grds. verhindert werden, dass die Zuwendungen im Vorfeld mit einem höheren Steigerungssatz berechnet werden, als ein noch abzuschließender Tarifvertrag ergeben würde.

Um den Aufwand für die ZE gering zu halten, wäre es sinnvoll, gleich zu Beginn eines Jahres mit dem Termin zur Antragstellung den geplanten Steigerungssatz/betrag mitzuteilen. Der entsprechende Steigerungssatz/betrag könnte dann gleich in den Kosten- und Finanzierungsplänen der ZE berücksichtigt werden.

Fazit: Die zeitversetzte Anpassung an den allgemeinen Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes für den Bund und die Kommunen hätte die Vorteile der transparenten und einfachen Ermittlung des Steigerungssatzes, der beidseitigen Planungssicherheit und der einfachen Umsetzung im Bewilligungsverfahren.

## **6. Ausnahmen von einer pauschalen Zuwendungsanhebung**

Von einer pauschalen Anhebung sind folgende Zuwendungen ausgenommen, die

1. nach eigenen speziellen Regelungen berechnet werden z.B. Kita-Förderung, Betreuungsmaßnahmen in Grundschulen.
2. durch Verträge in der Zuwendungshöhe geregelt sind
3. ganz oder teilweise als Ersatz für Sachaufwendungen geleistet werden
4. für Investitionen gezahlt werden
5. durch die Verwaltung oder durch politischen Beschluss erhöht wurden (dies gilt für den Haushalt 2020)
6. erstmalig gewährt werden
7. keine Personalkosten enthalten (z.B. Klimafonds, Kinderbaulandbonus, Aufwendungszuschüsse)
8. an die Stadtbezirksräte gezahlt werden
9. an verbundene Unternehmen, Sondervermögen oder Beteiligungen gezahlt werden
10. aus der Position „Verschiedenes“, „Sonstiges“ oder aus sog. „Sammeltöpfen“ gewährt werden.

## **7. Vergleichbare Regelungen (Region und Braunschweig)**

Bei der Stadt Braunschweig gibt es z.B. eine Richtlinie zur Förderung der Kinder- und Jugendarbeit, in der geregelt ist, dass die Personalaufwendungen entsprechend der Steigerung im öffentlichen Dienst angepasst werden.

Bei der Region gibt es derzeit unterschiedliche Vorgehensweisen, da die jeweiligen Fachbereiche im Rahmen der Haushaltsplanaufstellung eine evtl. Anpassung der Zuwendungen anmelden. Es wird auch an einem generellen Anpassungskonzept gearbeitet.

## **8. Dynamisierung der Personalaufwendungen im Zusammenhang mit einem Haushaltssicherungskonzept**

Die LHH hat nach § 110 Abs. 1 NKomVG ihre Haushaltswirtschaft so zu planen, dass die stetige Erfüllung der Aufgaben gesichert ist. Kann der Haushaltsausgleich nicht erreicht werden, ist nach § 110 Abs. 8 NKomVG ein Haushaltssicherungskonzept aufzustellen. Das Nds. Innenministerium hat dazu am 30.10.2007 ausgeführt, dass alle nicht auf Gesetz beruhenden Leistungen detailliert aufgelistet, kritisch auf ihre Erforderlichkeit hin überprüft und ggf. konsequent reduziert werden müssen. Aufwandserhöhungen im Bereich nicht auf Gesetz beruhender Leistungen müssen einzeln dargestellt und begründet werden.

Diese Vorgaben sind im Kontext der Dynamisierung mit zu berücksichtigen.

## **9. Geltungsdauer**

Der politische Beschluss sieht keine zeitliche Begrenzung des Dynamisierungskonzeptes vor.

Änderungen oder die Aufhebung des Konzeptes sind jederzeit durch einen erneuten Beschluss des Verwaltungsausschusses oder des Rates (je nach Festlegung des



Beschlussgremiums) möglich. Nach § 58 NKomVG ist die Zuständigkeit des Rates nicht gegeben, wenn gewünscht, kann abweichend von der gesetzlichen Zuständigkeit trotzdem eine Ratsdrucksache erstellt werden.

Im Zusammenhang mit einem aufzustellenden Haushaltssicherungskonzept (Ziffer 9), wäre die Fortführung der Dynamisierung zu prüfen.

## D - Empfehlung der Verwaltung

Um möglichst für alle Beteiligten ein transparentes und unbürokratisches Verfahren praktizieren zu können, empfiehlt die Verwaltung, das Fazit zu Ziffer 5.5 – **Tarifabschluss wie im allgemeinen öffentlichen Dienst** - als Grundlage der Dynamisierung zu wählen. Außerdem ist eine Übertragung auf die ZE ohne großen Aufwand möglich.

Vor dem Hintergrund der regelmäßigen Anpassung ist der Zeitversatz vertretbar, zumal es keinen Anspruch auf eine zeitnahe Umsetzung gibt. Die von der Stadt geförderten Personalaufwendungen innerhalb des Zuwendungsantrages sind anhand der ZuweCo-Datenbank ab 2021 relativ leicht zu ermitteln. Diese Summe würde dann mit dem entsprechenden Prozentwert fortgeschrieben.

### Finanzielle Auswirkung für den Haushalt 2021 bzw. 2022

Für den Haushaltsplan 2021 würde dies eine Festlegung der Steigerung um 0,96 % auf die personalkostenrelevanten Anteile der Zuwendungen in Höhe von rd. 120.000 € bedeuten (bei gleichbleibenden Ausgangswerten). Dieser Wert würde bei einem erneuten Doppelhaushalt mit 50 % des Steigerungssatzes von 2021 für 2022 fortgeschrieben. Die tatsächlichen Tarifabschlüsse 2021/2022 würden in 2023 nachgeholt bzw. wieder wie beschrieben geplant.

Über den Berechnungsmodus hinaus empfiehlt die Verwaltung, nach spätestens fünf Jahren die Umsetzung des Konzeptes zu evaluieren.

Die sich durch das Dynamisierungskonzept ergebenden Kostensteigerungen begrenzen natürlich den Spielraum an anderer Stelle für neue Zuwendungen oder Erhöhungen einzelner Zuwendungen über den allgemeinen Steigerungsbetrag hinaus. Auch zur Vermeidung eines erneuten Haushaltssicherungskonzeptes oder anderer Auflagen der Kommunalaufsicht bezüglich der freiwilligen Ausgaben im Zusammenhang mit der erforderlichen Haushaltsgenehmigung, ist eine jährliche Erhöhung von freiwilligen Leistungen insgesamt kritisch zu sehen.

Würden die durchschnittlich über 12 Mio.€ relevanten Zuwendungen (Basis Stand 2019 der durch dieses Konzept begünstigten ZE) um den Durchschnittswert der letzten fünf Jahre steigen (siehe Ziffer 5.5) dann wären dies nach 5 Jahren Mehraufwendungen von 1,4 Mio. €, eine Steigerung um fast 12 %. Wenn im gleichen Maße auch alle anderen Auszahlungen aus laufender Verwaltungstätigkeit, die in 2019 rd. 2.269.551 Mio.€ ausmachen, steigen würden, müssten 272,3 Mio.€ in fünf Jahren an zusätzlichen Einzahlungen generiert werden.

Allein diese Zahlen machen deutlich, dass es eine Restriktion bei den Zuwendungssteigerungen geben muss. Die gut 12 Mio. € machen derzeit 0,53 % der Auszahlungen für lfd. Verwaltungstätigkeit aus. Dieser Prozentwert sollte grundsätzlich nicht überschritten werden.

Außerhalb des Konzeptes gewährte Zuwendungssteigerungen sind hierbei noch nicht berücksichtigt. Insgesamt werden im Haushalt 2019 über 125 Mio. € Zuwendungen gewährt. Dies ist ein Anteil von 5,5 % an den Auszahlungen aus laufender Verwaltungstätigkeit.

Grundsätzlich bedarf es einer angemessenen Handhabung beim Umgang mit freiwilligen Leistungen.

**Insgesamt steht die Umsetzung des Konzeptes der Dynamisierung der Personalaufwendungen bei den Zuwendungen an die freien Träger immer unter dem Vorbehalt, dass die jeweilige Haushaltslage eine Ausweitung der freiwilligen Aufwendungen zulässt.**