

Auszug

**aus dem Entwurf der
Strategie des Dezernates I**

vom 06. April 2004 (siehe DS 0317/04)

**zur Stellen- und Personalentwicklung der
Landeshauptstadt Magdeburg bis 2009**

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung/Ausgangssituation	Seite 3
2	Personalwirtschaftliche Maßnahmen und Personalkosten	Seite 4
2.1	Bilanz der Personalwirtschaftlichen Maßnahmen/ Jahresabschlussbericht 2003	Seite 5
2.1.1	<i>Was hatten wir uns vorgenommen?</i>	*
2.1.2	Was haben wir erreicht?	Seite 5
2.1.3	Darstellung der Effizienz der einzelnen Maßnahmen	Seite 9
2.2	Empfehlung zur Weiterführung der PwM unter veränderten Bedingungen	Seite 11
2.3	Veränderungen und zukünftige Personalkosten- entwicklung	Seite 12
3	Entwicklung/Umsetzung eines Konsolidierungs- stellenplanes	Seite 12
3.1	Entwicklung Konsolidierungsstellenplan	Seite 14
3.2	Umsetzung Konsolidierungsstellenplan	Seite 14
3.3	Fachkonzepte - Definition/Inhalte	Seite 17
3.4	Rahmenbedingungen	Seite 17
3.4.1	Entscheidungskriterien zur Erarbeitung der Fach- konzepte der Dezernate	Seite 18
4	Personalwirtschaftliche Auswirkungen	Seite 18
5	Deckungskreis 4 im Haushaltsjahr 2009 (Erläuterung zu gesamtstädtischen Personalkosten)	Seite 19
6	Zielgröße 2009	Seite 19
7	<i>Modellhafte Berechnung der Personalkostenein- sparung infolge eines Tarifvertrages zur Verringerung der wöchentlichen Arbeitszeit</i>	*
7.1	<i>Vorgehen anderer Kommunen</i>	*
8	Fazit	Seite 19

* weggelassen, da überholt (siehe Information I 0106/05 „Abschlussbericht zu pWM zum 31.12.2004“)

1 Einleitung/Ausgangssituation

In Folge des Eckwertebeschlusses DS584/02 wurden die Personalkosten entsprechend des Kostenansatzes im Haushaltsjahr 2002 auf 175 Mio. EUR eingefroren.

Die momentan geplanten Personalkosten betragen im Jahr 2004 169 Mio. EUR. Damit hat der Eckwertebeschluss, jedenfalls was die Personalkosten angeht, seine Zielfunktion verloren, mit anderen Worten er ist überholt. Es bedarf der Erstellung einer neuen Zielgröße zur besseren Planbarkeit einer mittel- bis langfristig wirkenden Strategie.

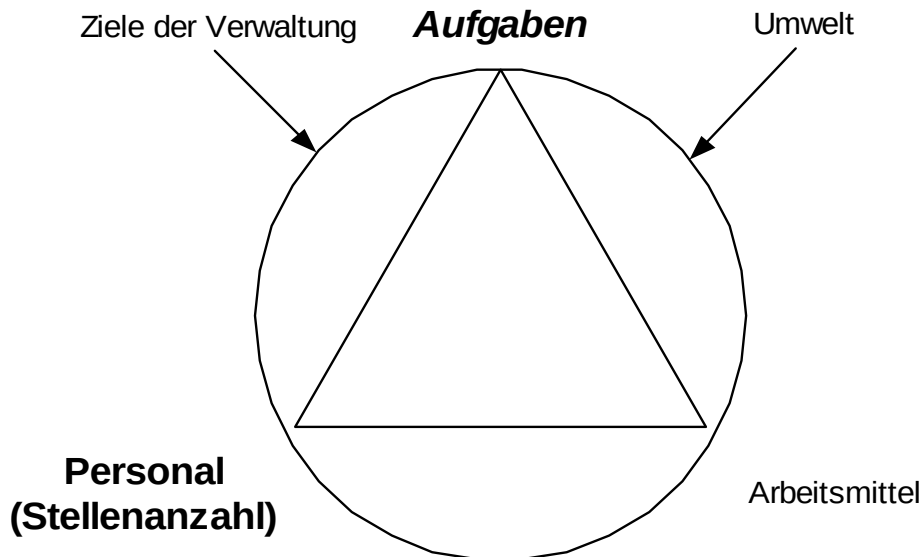
Die gegenwärtige Haushaltssituation der Landeshauptstadt Magdeburg muss als äußerst defizitär bezeichnet werden, kaum ein Verwaltungsbereich bleibt deshalb von Einsparungen verschont. Die schlechte Finanzausstattung der Landeshauptstadt zwingt unter anderem auch zu weiteren Personalkosteneinsparungen.

Um dem nachzukommen muss der Abbau der Stellen- und Personalausstattung fortgesetzt werden. Vorrangiges Anliegen ist es, ein auf die Zukunft orientiertes Modell zu entwickeln, welches im Rahmen der gegebenen finanziellen Mittel Spielräume aufzeigt, wie die Erfüllung der öffentlichen Aufgaben der Landeshauptstadt Magdeburg im erforderlichen Umfang sowie im Interesse der Bürgerinnen und Bürger gesichert werden kann. Wichtiger Aspekt ist in diesem Zusammenhang die Sicherung der Motivation und Leistungsbereitschaft der städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, da sie die wichtigste Ressource der Stadtverwaltung bilden.

Mit dem Ziel einer gegebenen Planungssicherheit und einer gewissen Gestaltungsfreiheit soll den Dezernaten bzw. Fachbereichen und Ämtern ein Rahmen vorgegeben werden, welcher zwar grundlegend die Richtung vorgibt, jedoch die Möglichkeit eröffnet, sich selbst konstruktiv in diesen Prozess einzubringen.

Der in diesem Strategiepapier aufgezeigte Weg soll erkenn- und nachvollziehbar gestaltet sein, so dass neben den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Verwaltung auch die politischen Ebenen sowie ggf. auch die Aufsichtsbehörden diese Transparenz erkennen.

Dabei wird zunächst vom gegenwärtigen Aufgabenverteilungsplan der Landeshauptstadt Magdeburg ausgegangen. Aufgabe und Personal bestimmen den zu betrachtenden Prozess grundlegend.



Auf dem weiteren Weg ist es deshalb notwendig, sich ebenso mit den übertragenen Aufgaben zu beschäftigen. Auf der Suche nach der neuen Zielgröße darf die Aufgabenkritik nicht außen vorbleiben.

2 Personalwirtschaftliche Maßnahmen und Personalkosten

Zur Erfüllung der Prämissen des Eckwertebeschlusses hinsichtlich der Ausgaben für Personal wurde die Drucksache 0099/03 „Realisierung personalwirtschaftlicher Maßnahmen im Rahmen der Haushaltskonsolidierung“ beschlossen. Diese beinhaltet neben den festgelegten Grundsätzen konkret benannte Maßnahmen, die dem Ziel der Senkung der Personalkosten dienen und gleichzeitig Anreize für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bieten.

Entsprechende Grundsätze bestimmen das Verwaltungshandeln im Rahmen der Durchführung der personalwirtschaftlichen Maßnahmen.

So sind betriebsbedingte Kündigungen möglichst zu vermeiden. Daneben ist auf eine konstruktive Zusammenarbeit mit Personalräten und Gewerkschaften abgestellt worden, so dass davon auszugehen ist, dass trotz aller Vor- und Nachteile für die Beschäftigten gemeinsam an einem Strang gezogen wird. Dazu beitragen soll auch die Verbesserung der internen Kommunikation.

Grundsätzlich basieren die Entscheidungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Inanspruchnahme der angebotenen personalwirtschaftlichen Maßnahmen auf Freiwilligkeit, so dass letztlich die Entscheidungsfreiheit für jeden Einzelnen verbleibt, ohne sich einem Gruppenzwang unterwerfen zu müssen.

Beachtung fand, dass für qualifizierte Nachwuchskräfte ein Einstellungskorridor ermöglicht wurde und besondere Beschäftigtengruppen (z.B. Beschäftigte im Erziehungsurlaub) Schutz genießen. Dies insbesondere, um einer Überalterung der Verwaltung entgegenzuwirken.

Ein zu rigider Sparkurs steht einer ausgewogenen Altersstruktur entgegen, was hohe Folgekosten auf Grund von überproportionalem Arbeitsausfall aus Krankheitsgründen nach sich ziehen kann und somit der Haushaltskonsolidierung entgegenwirkt. Nicht zu vernachlässigen ist im selben Atemzug der Fakt, das ältere Arbeitnehmer regelmäßig höhere Personalkosten verursachen.

Die o.g. Grundsätze beziehen sich auf alle folgend angeführten und beschlossenen personalwirtschaftlichen Maßnahmen:

- Förderung der Altersteilzeit
- Wiederbesetzung von vakanten Stellen erst nach 6 Monaten im Verhältnis 2:1 (wurde nach Stellenplanaufstellung für den Haushalt 2004 aufgehoben)
- Abbau der Personalbörse
- Außertarifliche Abfindungsregelung
- Regelung der Anschlussfähigkeit für Nachwuchskräfte ab 2003
- Arbeitszeitmodelle
- Tarifverträge mit besonderer regelmäßiger Arbeitszeit für bestimmte Beschäftigungsgruppen
- Gesprächsführung mit Arbeitnehmern ab dem 55. Lebensjahr zur persönlichen Lebensplanung
- Externe/interne Stellenausschreibungen der Eigenbetriebe

2.1 Bilanz der Personalwirtschaftlichen Maßnahmen / Jahresabschlussbericht 2003 (Abrechnung)

Zunächst muss an dieser Stelle hervorgehoben werden, dass die Angebote der Landeshauptstadt Magdeburg an ihre Beschäftigten außerordentlich gut angenommen wurden und somit ein so nicht zu erwartender Erfolg eingetreten ist. Es ist keine Kommune gleicher Größenordnung bekannt, die auf diesem Weg auch nur annähernd gleiche Ergebnisse vorweisen kann.

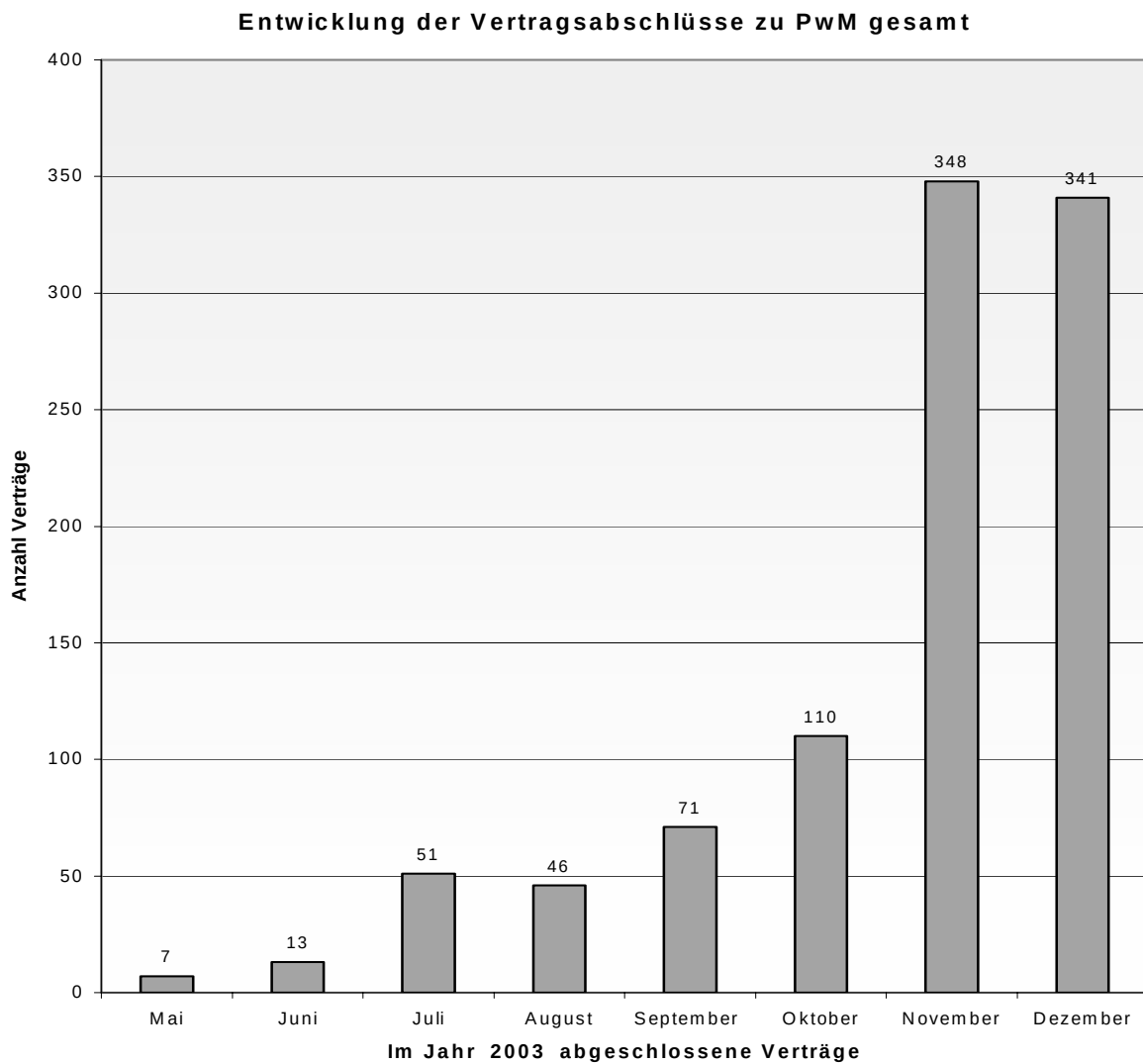
*2.1.1 Was hatten wir uns vorgenommen?**

2.1.2 Was haben wir erreicht?

Entwicklung der Vertragsabschlüsse von Mai bis Dezember 2003

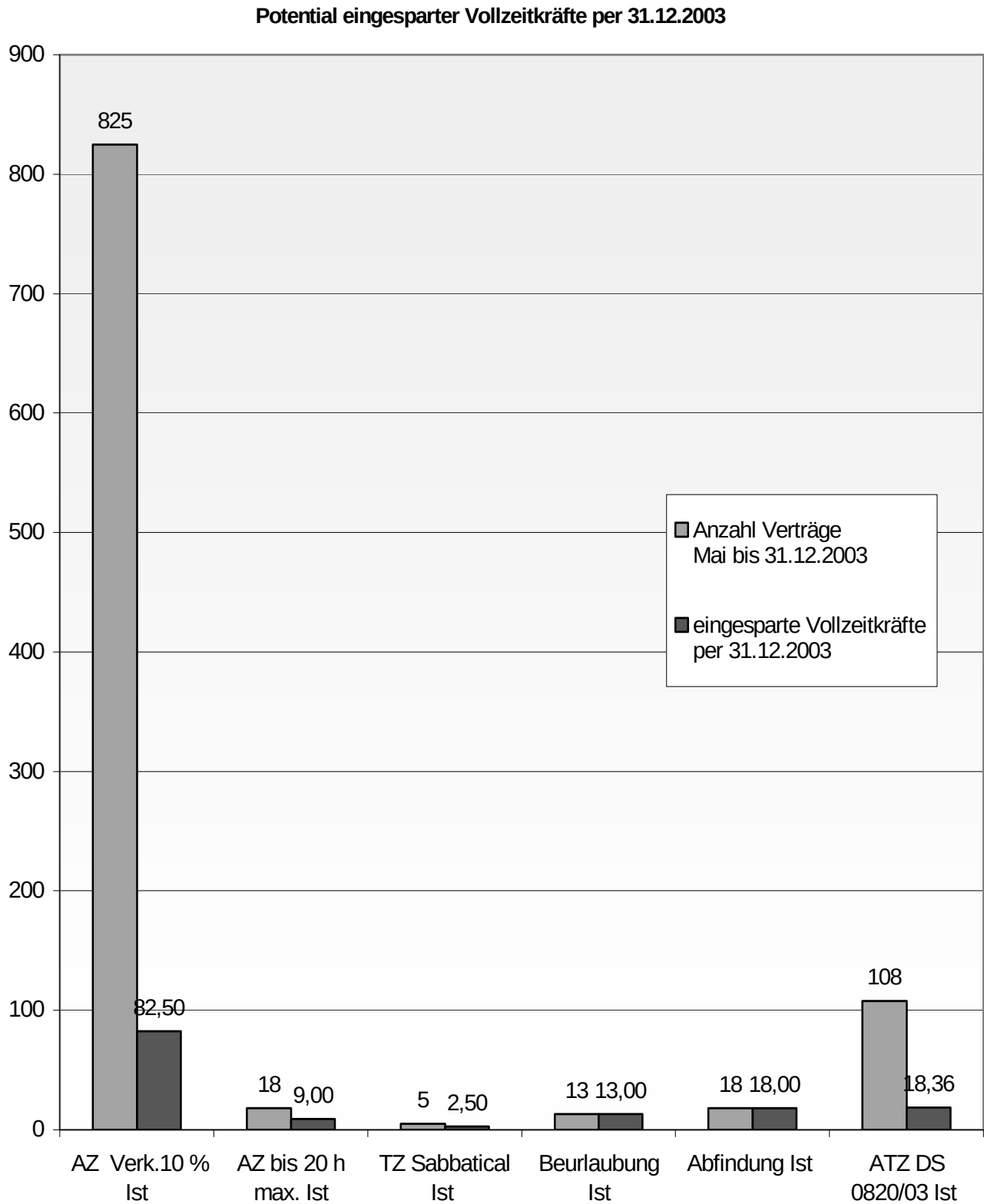
Wie in den regelmäßigen Berichten zu den personalwirtschaftlichen Maßnahmen dargestellt, ist die Anzahl der Vertragsabschlüsse im November und Dezember sprunghaft gestiegen.

Deutlich erkennbar sind die Wirkungen der sogenannten Herbstoffensive des Fachbereiches 01 und die Resonanz im Zusammenhang mit dem Aufruf des Oberbürgermeisters an die Beschäftigten verstärkt von unseren Angeboten bis zum 31. Dezember 2003 Gebrauch zu machen.



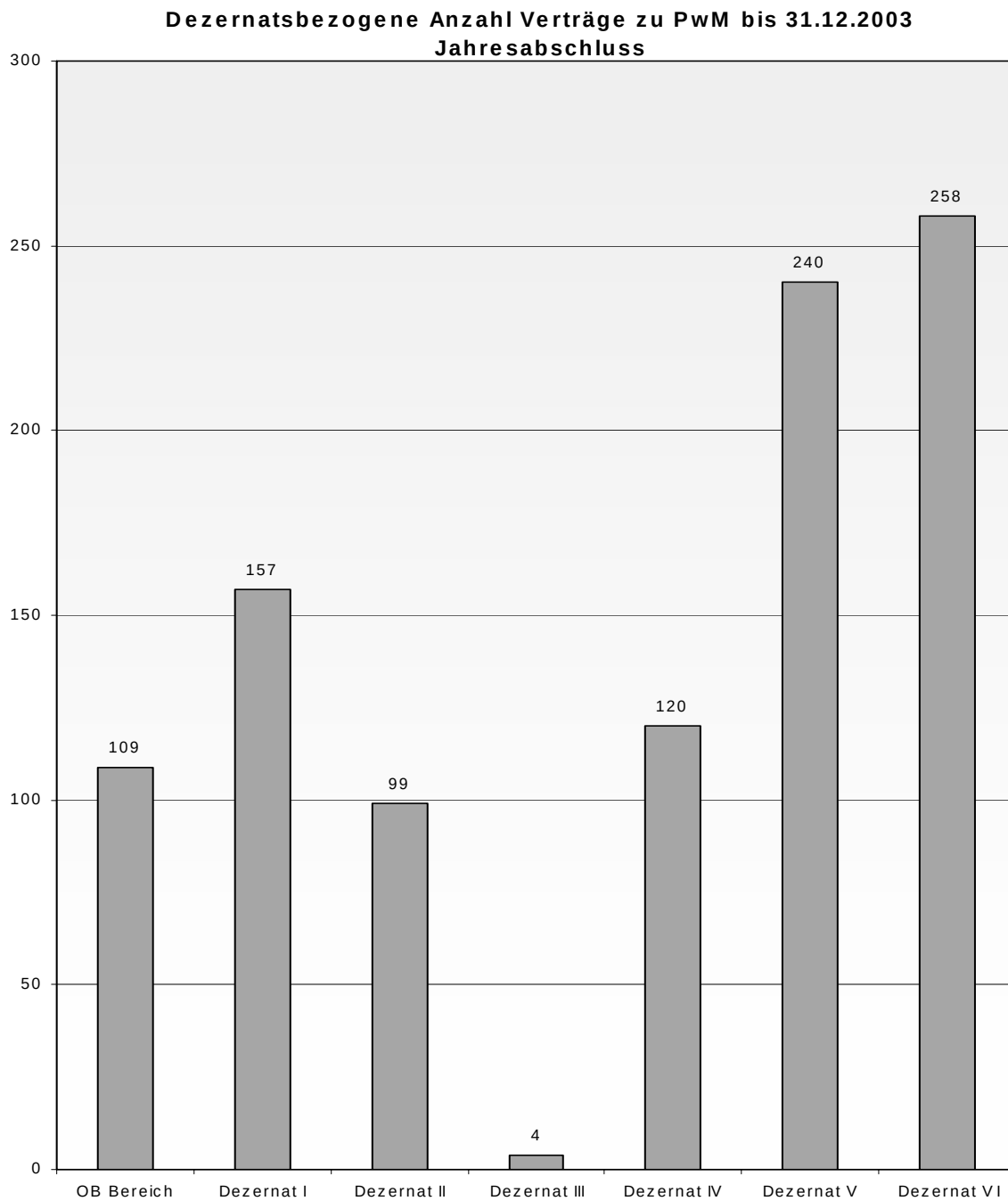
Erzielte Einsparung an Arbeitszeitvolumen aus abgeschlossenen Verträgen

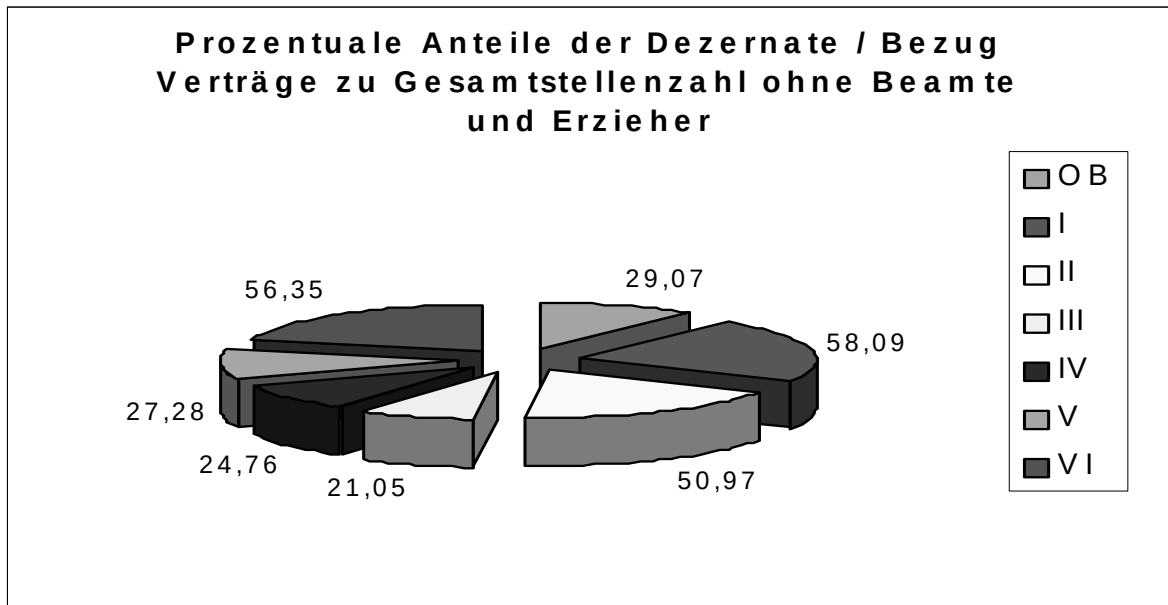
Im Ergebnis haben die Maßnahmen zu einer Reduzierung des Arbeitszeitvolumens von insgesamt 143 Vollzeitkräften geführt.



Die Zuordnung der Verträge zu den Dezernaten

Die erste Darstellung zeigt die absoluten Zahlen der Verträge im Dezernat, die folgende den prozentualen Anteil der Arbeitnehmer im Bezug auf die Gesamtzahl der Arbeitnehmer des Dezernates. Dabei wurden die Erzieherinnen und die Beamten nicht mit gerechnet, da diese beiden Gruppen von den personalwirtschaftlichen Maßnahmen keinen Gebrauch machen konnten.





2.1.3 Darstellung der Effizienz der einzelnen Maßnahmen

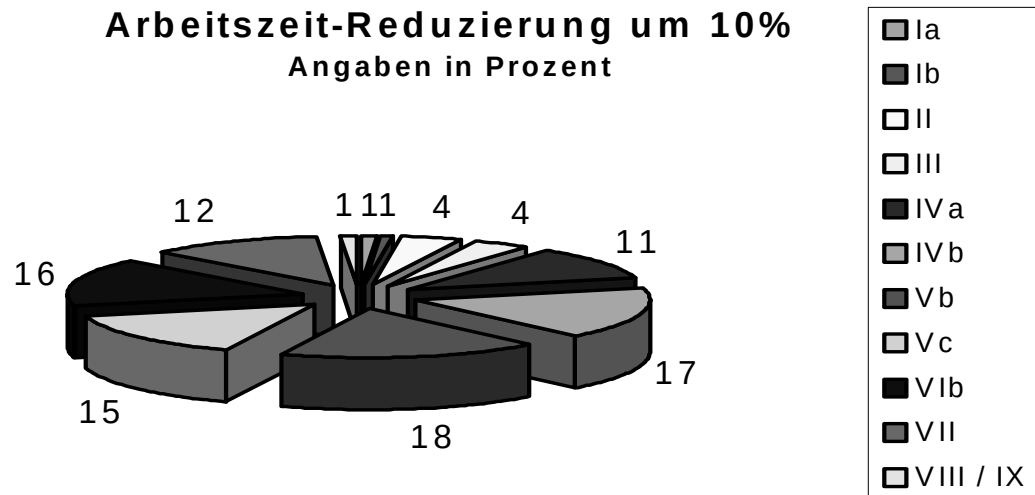
Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen zu den Arbeitszeitverkürzungen um 10 %

Beispielhaft ist hier die Reduzierung der Arbeitszeit um 10 % untersucht worden, da hier die größte Anzahl von Verträgen abgeschlossen wurden.

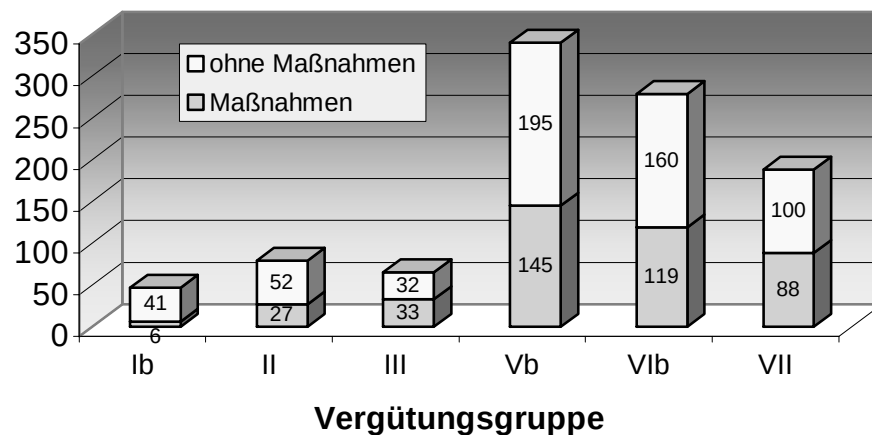
Die prozentuale Inanspruchnahme der Vergütungs- und Lohngruppen wird einerseits geprägt von der tatsächlichen Anzahl von Arbeitnehmern in der jeweiligen Gruppe und andererseits von dem sich daraus ergebenden Entgelt.

Das bedeutet, dass die Gruppen, welche ohnehin ein relativ niedriges Entgelt haben, sich nicht in dem Maße an einer Kostensenkung infolge einer Inanspruchnahme einer personalwirtschaftlichen Maßnahme beteiligen können, wie Arbeitnehmer mit höherem Entgelt.

Übersicht der Vergütungsgruppen bei Arbeitszeit-Reduzierung um 10% Angaben in Prozent



Inanspruchnahme Arbeitszeitreduzierung um 10 Prozent einzelner Vergütungsgruppen der Kernverwaltung (beispielhaft)



Realisiert wurden die Maßnahmen, wie z.B. Abfindungen bzw. Teilzeitvereinbarungen, durch Abschluss von Einzelverträgen mit den jeweiligen Mitarbeitern.

Insgesamt wurden bis zum 31. Dezember 2003 987 Verträge geschlossen.

Schlussfolgerung:

In seiner Gesamtheit betrachtet handelt es sich um ein sehr gutes Ergebnis, vor allem, wenn man berücksichtigt, dass die „heiße Phase“ lediglich von September bis Mitte Dezember dauerte. Insbesondere die Arbeitszeitverkürzung um 10 Prozent ist hinsichtlich der Einsparungssumme positiv zu bewerten.

Reserven bestehen noch im gehobenen und höheren Dienst, weshalb zukünftige Bemühungen darauf auszurichten wären, verstärkt die Leitungsebenen anzusprechen.

Darüber hinaus liegt noch erhebliches Potenzial in den Theatern der Landeshauptstadt Magdeburg und den Eigenbetrieben, wo die bisherige Resonanz als äußerst gering beurteilt werden muss. Hier sind die zuständigen Beigeordneten und die Eigenbetriebsleiter gefordert.

2.2 Empfehlung zur Weiterführung der personalwirtschaftlichen Maßnahmen unter veränderten Bedingungen

Die Inanspruchnahme der personalwirtschaftlichen Maßnahmen und die damit verbundene Personalkostenreduzierung ist demzufolge noch nicht ausgereizt. Sicher ist es beachtlich, dass mittlerweile jeder dritte Beschäftigte der Stadtverwaltung (ohne Beamte und weitere ausgeschlossene Beschäftigtengruppen) eine personalwirtschaftliche Maßnahme in Anspruch genommen hat, jedoch verdeutlicht diese Zahl auch, dass weiterhin Reserven gegeben sind, die noch erschlossen werden können.

Aus diesem Grund ist es empfehlenswert, die personalwirtschaftlichen Maßnahmen entsprechend der Beschlusslage unter modifizierten Bedingungen fortzuführen und diese weiterhin anzubieten. Ein Ausklammern einzelner Maßnahmen ist nicht förderlich, da jede für sich genommen spezifische Anreize für die Beschäftigten bildet.

Mit Schreiben an alle Beschäftigten vom 16. Dezember 2003 hat der Oberbürgermeister festgelegt, dass die personalwirtschaftlichen Maßnahmen uneingeschränkt nur bis zum 31.12.2003 fortgeführt werden. Dieses vorgegebene Datum hat sich in den Köpfen aller Beschäftigten manifestiert. Dies wird deutlich, da seither ein massiver Antragsrückgang zu verzeichnen ist.

Um den bis Dezember 2003 erfolgreichen Prozess wieder aufleben zu lassen, sollten die bisherigen Regelungen teilweise in modifizierter Form wieder in Kraft gesetzt werden.

Es müssen sofort differenzierte Lösungen angeboten werden. So ist vorstellbar, dass die Vergünstigungen aus den jetzigen Regelungen zu den personalwirtschaftlichen Maßnahmen zeitlich gestaffelt verschlechtert werden. D.h. zum Beispiel, dass der freiwillige Lohnausgleich zeitlich gestaffelt schrittweise reduziert wird. Diese Veränderung führt auch zur Erhöhung der Effizienz der personalwirtschaftlichen Maßnahmen und bringt wieder Dynamik in den Prozess.

Im Gegensatz zu einem gleichsam übergestülpten Tarifvertrag mit verkürzter Wochenarbeitszeit ohne Ausgleich müssen die angebotenen Maßnahmen mitarbeiterfreundlich, höchst flexibel und müssten motivationsfördernd bleiben.

2.3 Veränderungen und zukünftige Personalkostenentwicklung

Durch den Abbau von 539,81 Stellen (396,45 Stellenplan allgemein/143,36 PwM) konnte der Personalkostenanteil im Vergleich der Haushaltsjahre 2003 und 2004 im Verwaltungshaushalt erheblich reduziert werden. Das entspricht einer Veränderung von 38,9 auf 36 Prozent.

Eine weitere Verringerung der Personalkosten, etwa auf deutlich unter 30 Prozent, ist nur möglich, wenn den Fachbereichen und Ämtern unter Berücksichtigung ihrer fachlichen Aufgaben hinsichtlich ihres Personals Planungssicherheit eingeräumt wird, mit anderen Worten die Veränderungen müssen planbar sein.

Schon heute gibt es folgende kw-Vermerke im Stellenplan:

Jahr	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Stellenanzahl	117,05	25,75	11,75	3,00	4,90	2,00

Die personalwirtschaftlichen Maßnahmen stellen eine zusätzliche Möglichkeit zur Personalkostenreduzierung dar und unterstützen den sozialverträglichen Personalabbau.

Weitergehende Einschnitte bedürfen einer mittel- bis langfristigen Vorschau, was den Stellenplan angeht. Deshalb soll neben den zeitlich befristeten personalwirtschaftlichen Maßnahmen ein weiteres Standbein zur nachhaltigen Personalkostenkonsolidierung aufgelegt werden:

Der Konsolidierungsstellenplan¹ 2009.

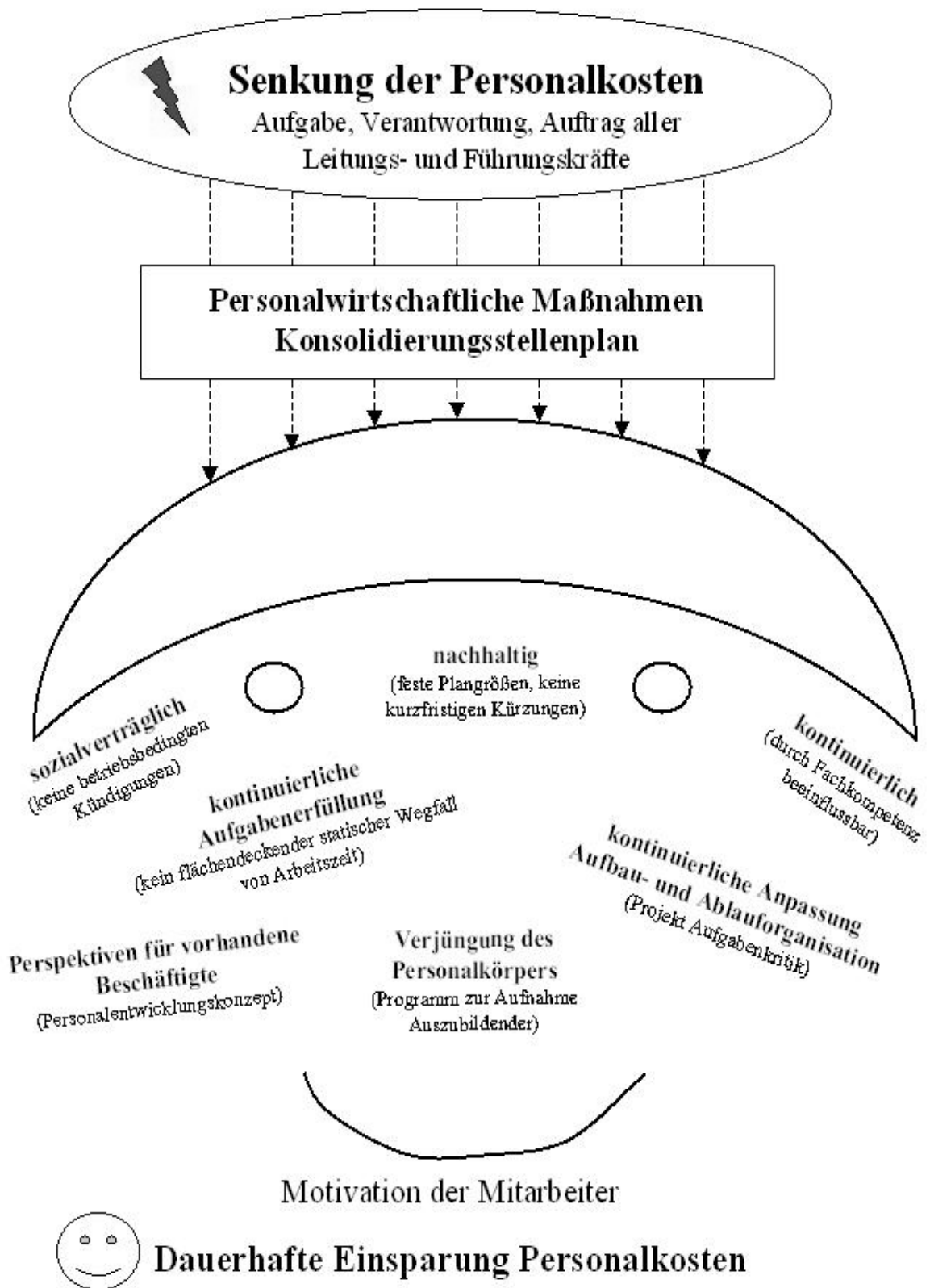
3 Entwicklung/Umsetzung eines Konsolidierungsstellenplanes

Er soll die Grundlage für die kommende Personal- und Aufgabenplanung sowie der damit einhergehenden Organisationsplanung bilden.

¹ konsolidieren: festigen; sichern; auf eine feste Grundlage stellen

Modell der vorgeschlagenen Strategie

➔ Reduzierung von Pflichtaufgaben nicht zu erwarten



Mit dieser Darstellung wird verdeutlicht, wie das zu erreichende Ziel der dauerhaften Einsparung von Personalkosten durch den Konsolidierungsstellenplan in Verbindung mit den personalwirtschaftlichen Maßnahmen erreicht wird.

3.1 Entwicklung Konsolidierungsstellenplan

Ein Konsolidierungsstellenplan weist den verfügbaren Stellenrahmen pro Dezernat und die Anzahl der wegfallenden Stellen aus. Die wegfallenden Stellen werden auf der Basis möglicher organisatorischer Maßnahmen und der dann einzusparenden Personalkosten ermittelt.

Hier wird für jeden Fachbereich eine konkrete Stellenverringerung festgesetzt, die auf ersten allgemeinen Überlegungen zur Stellenentwicklung basiert und sowohl den altersbedingten Personalabbau sowie organisatorische Möglichkeiten (wie z.B. Bildung größerer Struktureinheiten) berücksichtigt.

Ziel ist der Abschluss einer dezernatsbezogenen Vereinbarung zur Stellen- und damit Personalkostenreduzierung zwischen dem Oberbürgermeister und den Beigeordneten (Kontrakt auf Führungsebene).

3.2 Umsetzung Konsolidierungsstellenplan

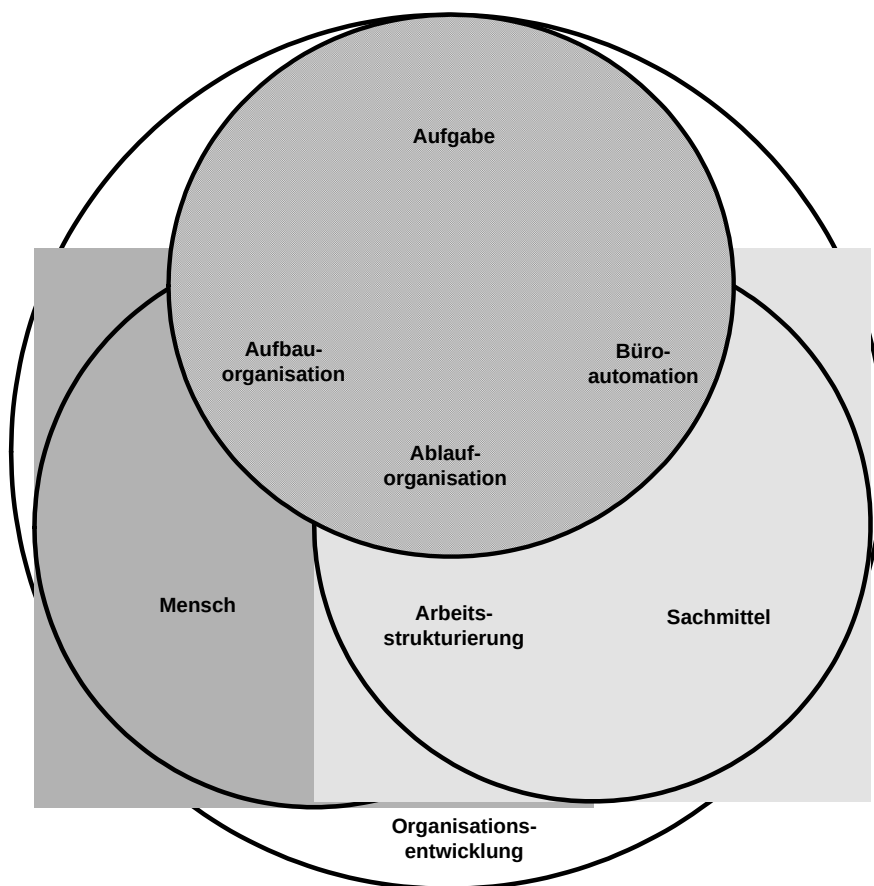
Auf der Grundlage der Ergebnisvorschläge des Dezernates I wird den Dezernaten die Möglichkeit eingeräumt, Fachkonzepte für den eigenen Verantwortungsbereich zu erstellen. Diese sollen sich an den gemachten Vorgaben hinsichtlich des Ergebnisses orientieren, wobei begründete Abweichungen möglich sind.

In diesem Zusammenhang muss darauf hingewiesen werden, dass eine weitere Übertragung von Aufgaben des Bundes und des Landes auf die Landeshauptstadt Magdeburg über die bisher bekannten und in diesem Papier berücksichtigten hinaus eine erneute Überprüfung der vorgesehenen Maßnahmen, die ursprünglich zur Personalkostenreduzierung beitragen sollen, nach sich ziehen muss.

Der Konsolidierungsstellenplan spiegelt organisatorische Prozesse wider, die durch die Fachdezernate beeinflussbar sein müssen.

Dies insbesondere vor dem Hintergrund, dass die qualitative und quantitative Aufgabenerfüllung mit den verbleibenden Stellenressourcen gesichert bleiben muss. Die Personalkostenreduzierung muss infolgedessen unter Sicherstellung der obliegenden Pflichten und einer gleichmäßigen Lastenverteilung vollzogen werden. Das folgende Bild verdeutlicht die umfassenden Wechselbeziehungen zwischen den Komponenten die für die Leistungserbringung in einer Verwaltung von Bedeutung sind. Daraus leitet sich der Anspruch an die Fachkonzepte und deren Inhalte ab.

System der Leistungserbringung in der Landeshauptstadt Magdeburg

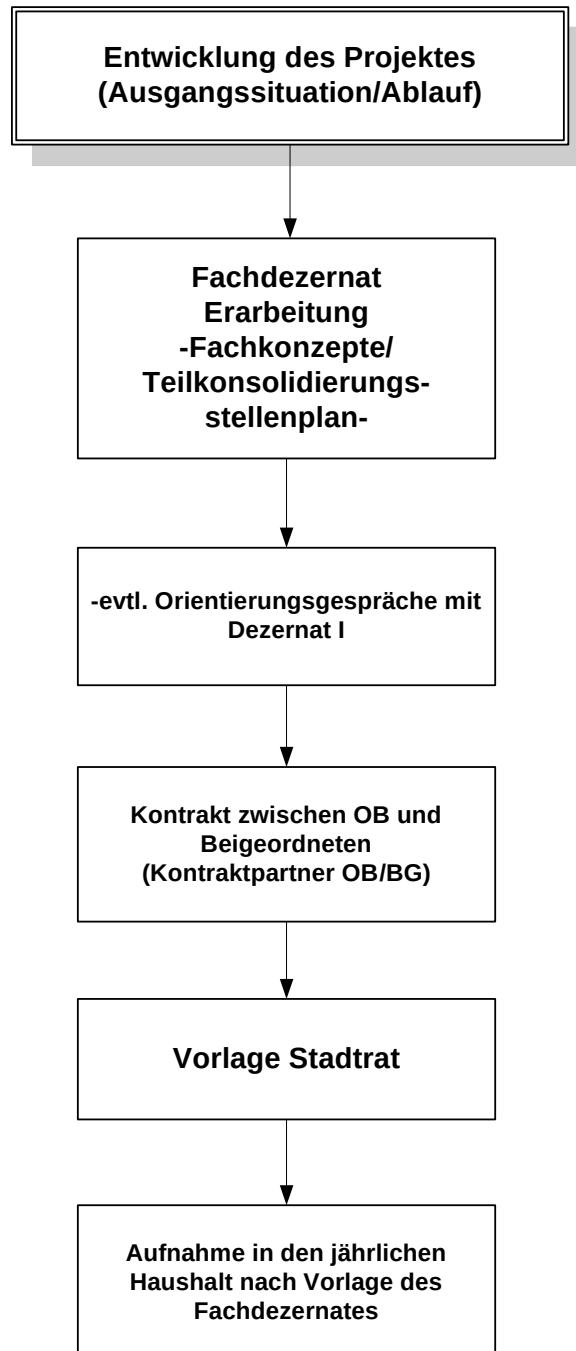


Wenn die Fachkonzepte der Dezernate vorliegen, werden diese mit dem bereits vorliegenden Konsolidierungsstellenplanentwurf abgeglichen. Sollten wesentliche Differenzen ersichtlich werden, muss durch das Dezernat I mit dem Ziel einer Ergebnisangleichung korrigiert werden.

Die endgültige Entscheidung trifft der Oberbürgermeister. Danach schließt der Oberbürgermeister mit seinen Beigeordneten verbindliche Kontrakte zur Stellenreduzierung bis zum Jahr 2009 ab.

Der Ablauf lässt sich wie folgt darstellen:

Entwicklung Konsolidierungsstellenplan



3.3 Fachkonzepte – Definition/Inhalte

Fachkonzepte zum Konsolidierungsstellenplan der Dezernate sind eigene organisatorische Leitungsgedanken und -ideen hinsichtlich der zukünftigen Dezernatsstruktur und -gliederung unter Berücksichtigung der übertragenen Aufgaben und dem zur Verfügung stehendem Personal. Diese Fachkonzepte finden letztlich im Konsolidierungsstellenplan ihren Niederschlag.

Zur Erarbeitung der Fachkonzeptionen sollen folgende Fragen beurteilt und bewertet sowie entsprechende Aussagen dazu getroffen werden:

- Welche Aufgaben und Ziele verfolgt das Dezernat? (Aufgabenkritik)
- Können diese Aufgaben sinnvoller geordnet werden? (Aufgabenkritik)
- Welche Organisationseinheiten (Fachbereiche, Ämter, Abteilungen) müssen bestehen, um diese Aufgaben erfüllen zu können?
- Kann die Arbeit einer Organisationseinheit zur Erfüllung der übertragenen Aufgaben anders gestaltet werden?
- Sind die Arbeit und die damit verbundenen Entscheidungsbefugnisse richtig verteilt?
- Können die Aufgaben wirtschaftlicher oder wirksamer erfüllt werden? (Aufgabenkritik)

Im Endeffekt muss zahlen- und kostenäquivalent zum Ausdruck gebracht werden können, mit welchen Personalressourcen die Aufgaben eines Dezernates bis zum Jahr 2009 erfüllt werden können.

3.4 Rahmenbedingungen

In Anwendung dieser Methodik ergeben sich für die Kontraktpartner folgende vorteilhafte Rahmenbedingungen:

- freier Handlungsspielraum der Dezernate bis 2009
- keine jährliche Verpflichtung, lediglich Gesamtverpflichtung bis 2009
- Sicherung der zu erbringenden Leistungen
- Anrechnung der personalwirtschaftlichen Maßnahmen auf Konsolidierungsziel
- Vereinfachtes Stellenwiederbesetzungsverfahren

3.4.1 Entscheidungskriterien zur Erarbeitung der Fachkonzepte der Dezernate

In den Fachkonzepten der Dezernate haben sich folgende Entscheidungen widerzuspiegeln:

- Priorität der Pflichtaufgaben und Abgrenzung zwischen Pflicht- und freiwilligen Aufgaben (qualitative und quantitative Möglichkeiten)
- Maßnahmen der Haushaltskonsolidierung
 - Privatisierung von Aufgaben
 - Reduzierung von Haushaltsmitteln
 - Bildung von größeren Struktureinheiten mit dem Ziel der Abflachung von Hierarchieebenen
- Vorschläge, die sich in Veränderungen des Aufgabenverteilungsplanes niederschlagen (Aufgabenreduzierung, wie z.B. Verzicht auf die Wahrnehmung freiwilliger Aufgaben)

Wichtig, insbesondere für Personalentscheidungen infolge frei werdender Stellen, ist der Aspekt, dass es sich bei Personalkosten um fortlaufende wiederkehrende und somit dauerhafte Ausgaben handelt, die einer hohen rechtlichen Bindung (Tarif- und Arbeitsrecht) unterliegen.

4 Personalwirtschaftliche Auswirkungen

Da ein Stellenwegfall keinen Automatismus hinsichtlich des tatsächlichen Personalabbaues nach sich zieht, ist ein gangbarer Weg ohne Personalbörse unrealistisch.

Das bedeutet, dass das Personal, dessen Stelle entfallen ist und sich keine andere dauerhafte Einsatzmöglichkeit innerhalb der Verwaltung der Landeshauptstadt Magdeburg ergeben hat, in der städtischen Personalbörse zu führen ist.

Vorrangiges Ziel ist es daher, mit Hilfe personalwirtschaftlicher Instrumentarien kontinuierlich den Abbau der Personalbörse zu betreiben. Mitarbeiter aus der Personalbörse sollen einer anderen Tätigkeit zugeführt werden, was folglich einen Abbau mit sich bringt.

Dem liegt ein 4-Phasen-Modell zugrunde, das weiterentwickelt werden muss.

Das Modell schafft ein relatives Gleichgewicht zwischen wiederbesetzbaren Stellen, die aus Altersgründen frei werden, und tatsächlich wegfallenden Stellen. Es ermöglicht somit den bedarfsgerechten Einsatz von Mitarbeitern aus der Stellenbörse. Die Stellenbörse selbst verliert bei Erreichung des Ziels 2009 ihre Berechtigung.

5 Deckungskreis 4 im Haushaltsjahr 2009 (Erläuterung zu gesamtstädtischen Personalkosten)

Die Strategie zum Konsolidierungsstellenplan ist auf die Stellen der Kernverwaltung (Dezernate I – VI, OB) ausgerichtet. Darüber hinaus gehören zum Deckungskreis 4 die Theater der Landeshauptstadt, AB-Maßnahmen, Altersteilzeit in der Ruhephase sowie Ausbildungsstellen, Praktikanten und Volontäre. Diese unterliegen nicht dem zu erarbeitenden Konsolidierungsstellenplan.

6 Zielgröße 2009

Unter Zugrundelegung der hier vorgelegten Strategie ist eine neue Zielgröße für die Stellenanzahl und die daraus resultierenden Personalkosten zu ermitteln.

7 *(Modellhafte Berechnung der Personalkosteneinsparung infolge eines Tarifvertrages zur Verringerung der wöchentlichen Arbeitszeit)**

7.1 *Vorgehen anderer Kommunen**

8 Fazit

Das Zusammenwirken von Konsolidierungsstellenplan und personalwirtschaftlichen Maßnahmen ergibt bezogen auf die bisher vorliegende mittelfristige Finanzplanung eine positive Bilanz.

Die Anwendung eines Konsolidierungsstellenplanes eröffnet die Möglichkeit des flexiblen Umgangs mit den Personal- und Stellenkapazitäten sowie der Steuerung des Stellenwegfalls unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Erfordernisse. Es bietet sich somit eine langfristige Möglichkeit zur Einflussnahme.

Schlussfolgerung:

Der Konsolidierungsstellenplan in Verbindung mit personalwirtschaftlichen Maßnahmen stellt die richtige Strategie dar, da

- personalwirtschaftliche Probleme besser abgedeckt werden,
- langfristig eine deutliche Reduzierung der Personalkosten eintritt,
- Motivation und Leistungsbereitschaft der Mitarbeiter erhalten bleiben (Prinzip der Freiwilligkeit) und
- Planungssicherheit für die Fachdezernate gegeben ist.

Die Zielmotivation der Fachdezernate, sich mit Maßnahmen (Kontrakte) aktiv in den Konsolidierungsprozess einzubringen, würde durch einen Tarifvertrag ausgehebelt.