

<b>Landeshauptstadt Magdeburg</b> - Der Oberbürgermeister -		<b>Drucksache</b> <b>DS0186/07</b>	<b>Datum</b> 04.07.2007
<b>Dezernat: I</b>	<b>FB 01</b>	<b>Öffentlichkeitsstatus</b> öffentlich	

<b>Beratungsfolge</b>	<b>Sitzung</b> <b>Tag</b>	<b>Behandlung</b>	<b>Zuständigkeit</b>
Der Oberbürgermeister	10.07.2007	nicht öffentlich	Genehmigung (OB)
Verwaltungsausschuss	31.08.2007	öffentlich	Beratung
Finanz- und Grundstücksausschuss	29.08.2007	öffentlich	Beratung
Stadtrat	06.09.2007	öffentlich	Beschlussfassung

<b>Beteiligungen</b> <b>FB 02</b>	<b>Beteiligung des</b>	<b>Ja</b>	<b>Nein</b>
	<b>RPA</b>		x
	<b>KFP</b>		x
	<b>BFP</b>		x

## **Kurztitel**

Realisierung personalwirtschaftlicher Maßnahmen im Rahmen der Haushaltskonsolidierung

## **Beschlussvorschlag:**

Für tariflich Beschäftigte der Landeshauptstadt Magdeburg werden auf freiwilliger Basis vorbehaltlich der Genehmigung des Kommunalen Arbeitgeberverbandes Sachsen-Anhalt folgende Arbeitszeitmodelle sowie die Neuregelung für Altersteilzeitangebote beschlossen, soweit bestehende rechtliche Regelungen dem nicht entgegenstehen.

### **I. Arbeitszeitmodelle**

1. Verkürzung der regelmäßigen Arbeitszeit um 10 % unter Zahlung eines Entgeltausgleichs
  - a) Fortsetzung der freiwilligen Arbeitszeitverkürzung um 10 % mit einem Entgeltausgleich in Höhe von 5 % für Beschäftigte, die bereits von diesem Angebot Gebrauch gemacht haben. Die Fortsetzung des Vertrages kann vor Ablauf vereinbart werden, spätestens bis zum 30.06.2008.
  - b) Neuauflage der Verkürzung der Arbeitszeit um 10 % mit einem Entgeltausgleich in Höhe von 5 % für Beschäftigte, die bisher keinen Gebrauch von dieser Regelung gemacht haben.  
Diese Regelung gilt längstens für den Abschluss einer entsprechenden Vereinbarung bis zum 30.06.2008.

Die Durchführung dieser Arbeitszeitmodelle basiert auf gesonderten Regelungen, welche in der Begründung dargestellt werden und somit Bestandteil dieses Beschlusses sind.

## **II. Altersteilzeit**

Die Landeshauptstadt Magdeburg bietet den Beschäftigten ab dem 55. Lebensjahr im Rahmen der rechtlichen und tariflichen Möglichkeiten weiterhin die Altersteilzeit an, wenn nachweislich eine Kostenersparnis eintritt. Tarifrrechtliche Ansprüche werden entsprechend berücksichtigt.

Die näheren Bedingungen werden in der Begründung beschrieben.

Die durch die Realisierung dieser personalwirtschaftlichen Maßnahmen erzielten Einsparungen sind ein Bestandteil der HHK-Maßnahme 112.

Pflichtaufgaben	freiwillige Aufgaben	Maßnahmenbeginn/ Jahr	finanzielle Auswirkungen			
			JA	x	NEIN	
	x	2008				

Gesamtkosten/Gesamtein- nahmen der Maßnahmen	jährliche		Finanzierung		Objektbezogene		Jahr der	
	Folgekosten/ Folgelasten		Eigenanteil (i.d.R. = Kreditbedarf)		Einnahmen (Zuschüsse/ Fördermittel, Beiträge)		Kassenwirk- samkeit	
(Beschaffungs-/ Herstellungskosten)	ab Jahr							
	keine							
Euro		Euro		Euro		Euro		

Haushalt				Verpflichtungs- ermächtigung				Finanzplan / Invest. Programm					
veranschlagt:		Bedarf:		veranschlagt:		Bedarf:		veranschlagt:		Bedarf:			
Mehreinn.:				Mehreinn.:				Mehreinn.:					
				Jahr				Euro					
davon Verwaltungs- haushalt im Jahr				davon Vermögens- haushalt im Jahr									
	mit		Euro		mit		Euro						
Haushaltsstellen				Haushaltsstellen									
				Prioritäten-Nr.:									

federführender FB	Sachbearbeiter/-in Frau Lange/Herr Paeschke	Unterschrift FBL Herr Borchers
----------------------	--	-----------------------------------

verantwortlicher Beigeordneter	Unterschrift	Herr Holger Platz
-----------------------------------	--------------	-------------------

**Begründung:**

Haushaltskonsolidierung ist die Summe aller Maßnahmen, die systematisch darauf ausgerichtet sind, den kommunalen Haushalt auszugleichen. Ein Ansatzpunkt ist die Reduzierung der Personalkosten unter Berücksichtigung der zu erledigenden Aufgaben, und zwar unter Einbeziehung der damit verfolgten Ziele und der erreichten Standards der Aufgabenerfüllung.

**I. Arbeitszeitmodelle**

Bereits in den Jahren 2003 bis 2009 wurden mit dem Ziel der Einsparung von Personalkosten erfolgreich personalwirtschaftliche Maßnahmen umgesetzt (DS 0820/02 und DS 0099/03).

Die verschiedenen personalwirtschaftlichen Maßnahmen wurden wie folgt in Anspruch genommen:

<b>2005</b>	<b>Arbeitszeitverkürzung um 10 % mit Entgeltausgleich</b>	<b>Verkürzung der Arbeitszeit um 10 bzw. 20 Std./Wo.</b>	<b>Beurlaubung</b>	<b>Sabbatical</b>	<b>Abfindung ohne Wiederbesetzung der Stelle</b>	<b>verwaltungsinterne ATZ</b>
<i>Anzahl der Beschäftigten in den verschiedenen Maßnahmen</i>	950	30	18	10	24	103
<i>Einsparungen an Personalkosten in Euro</i>	9.726.900	527.300	1.600.200	86.800	4.077.800	8.356.400

<b>Einsparsumme insgesamt in Euro: 25.275.400</b>
---

Aufgrund der Tatsache, dass die Beschäftigten sehr großes Interesse an den personalwirtschaftlichen Maßnahmen zeigten und insgesamt Personalkosten in Höhe von 25 Mio. Euro eingespart wurden, sollen diese Maßnahmen in modifizierter Form weitergeführt werden.

Die Fortführung dieser Maßnahmen und die entsprechende Beschlussfassung steht unter dem Vorbehalt der Genehmigung des KAV. Darüber hinaus sind diese Maßnahmen dem Landesverwaltungsamt anzuzeigen.

Die einzelnen Maßnahmen werden nachfolgend dargestellt und mit verwaltungsinternen Regelungen untersetzt.

**Verkürzung der Arbeitszeit um 10 % mit Entgeltausgleich**

Diese Maßnahme wurde von 950 Beschäftigten in Anspruch genommen. Dadurch konnten ca. 9,7 Mio. Euro Personalkosten eingespart werden.

639 Beschäftigte, die momentan keiner personalwirtschaftlichen Maßnahme unterliegen, wurden befragt, ob Interesse an einer Neuauflage dieser Maßnahme besteht. Bisher haben davon 139 Beschäftigte ihr Interesse bekundet. Ebenfalls befragt wurden die Beschäftigten in personalwirtschaftlichen Maßnahmen, ob ihrerseits Interesse an der Fortführung der Maßnahme besteht.

Die Arbeitszeit wird wie bisher freiwillig um 10 % unter Zahlung eines übertariflichen Entgeltausgleichs in Höhe von 5 % verkürzt. Die Laufzeit der Maßnahme beträgt generell 5 Jahre. Der Entgeltausgleich für die Beschäftigten beträgt 5 % der Bruttovergütung.

**Beispiel des Einspareffektes bei der Reduzierung der Arbeitszeit um 10 % mit Entgeltausgleich**

EG/ Stufe	Brutto bei 40 Wo./ Std. in Euro	Brutto bei Reduzierung der Arbeitszeit um 10 %	Einsparung in Euro	Einsparung bei 5 % Lohnausgleich pro Monat	Laufzeit 5 Jahre in Euro	bei 100 Beschäftigten in Euro
10/6	3.360	3.024	336	168	10.080	1.008.000
6/4	2.058	1.852	208	104	6.240	624.000

Die Landeshauptstadt Magdeburg behält sich vor, bestimmte Personengruppen unter Berücksichtigung bestehender Regelungen von der Maßnahme auszunehmen. Rückabwicklungen von entsprechenden Teilzeitverträgen werden generell ausgeschlossen.

Zur Sicherung der Aufgabenwahrnehmung wird folgende Verfahrensweise festgelegt:

**zu a – Fortsetzung der freiwilligen Arbeitszeitverkürzung**

Eine Fortführung bereits bestehender Arbeitszeitverkürzungen ist uneingeschränkt möglich, da durch interne organisatorische und personalwirtschaftliche Regelungen in den Ämtern und Fachbereichen nachgewiesen wurde, dass eine Kompensation des Arbeitsausfalls erfolgte und die Aufgaben im erforderlichen Umfang weiter erfüllt wurden.

**zu b – Neuverträge zur freiwilligen Arbeitszeitverkürzung**

Im Vorfeld von Neuverträgen zur Arbeitszeitverkürzung ist in den Ämtern und Fachbereichen eine interne Aufgabenkritik unerlässlich.

Um eine Arbeitszeitverkürzung ermöglichen zu können, sind die übertragenen Aufgaben im Hinblick auf die Leistungserbringung und deren Standards kritisch zu hinterfragen. Folglich muss eine planvolle und zielgerichtete Aufgabenkritik initiiert werden, die unter Berücksichtigung folgender Ansätze zu vollziehen ist:

- Welche Aufgaben werden erledigt?
- Für wen werden diese Aufgaben erledigt?
- Welchen Umfang und welche Qualität erfordert die Aufgabenerledigung?
- Welches Ziel soll erreicht werden?
- Besteht für die Zielerfüllung überhaupt noch ein aktuelles Bedürfnis?

Aufgabenkritik, als wichtiges strategisches Führungsinstrument, ist in den Ämtern und Fachbereichen systematisch zur Überprüfung und Bereinigung der Aufgaben durchzuführen. Um Neuverträge zur freiwilligen Arbeitszeitverkürzung zu ermöglichen, ist der Fokus insbesondere auf Aufgaben der betroffenen Stellen zu richten. Ziel ist es, unter Beteiligung der Beschäftigten Lösungen zur Aufgabenumverteilung, -aussetzung oder -streichung zu finden. Grundsätzlich sind hierbei Aufgabenverdichtungen, die zu Arbeitsüberlastungen oder Demotivation anderer

Beschäftigter führen, auszuschließen.

Sollten amts- bzw. fachbereichsintern keine Möglichkeiten der Aufgabenreduzierung gefunden werden, ist der Fachdienst Personal- und Organisationsentwicklung zu beteiligen, um gemeinsam organisatorische und personalwirtschaftliche Lösungen zu erarbeiten.

Für den Fall, dass keine Lösungsmöglichkeiten gegeben sind, wird den betroffenen Beschäftigten die Möglichkeit der Erhöhung des Arbeitszeitguthabens eröffnet, um saisonale Schwankungen und Arbeitsspitzen abfangen zu können. Diese Regelung findet auch während der Laufzeit von Verträgen Anwendung. Hierbei handelt es sich um eine Auffanglösung, welche nur im begründeten Einzelfall zur Anwendung kommen soll.

Betroffene Beschäftigte schließen eine Teilzeitvereinbarung entsprechend der 36/38 Stundenregelung ab, arbeiten jedoch bei Bedarf weiter 40 Stunden in der Woche. Die geleisteten Mehrstunden werden als Arbeitszeitguthaben bis zu einer max. Stundenanzahl von 250 Stunden erfasst und angespart. Ist das maximale Stundenguthaben erreicht, hat der Beschäftigte dieses im erforderlichen Rahmen abzubauen. Das Zeitguthaben ist dann zusammenhängend unter Fortzahlung der Vergütung in Freizeit auszugleichen. Durch die betroffenen Beschäftigten ist der Zeitraum des Freizeitausgleiches rechtzeitig anzuzeigen. Dadurch wird es der Landeshauptstadt Magdeburg ermöglicht, Vertretungsregelungen zu treffen bzw. andere organisatorische bzw. personalwirtschaftliche Maßnahmen zu planen und einzuleiten.

## **II. Altersteilzeit**

Die Landeshauptstadt Magdeburg bietet den Beschäftigten ab dem 55. Lebensjahr im Rahmen der rechtlichen und tariflichen Möglichkeiten weiterhin die Altersteilzeit an, wenn dadurch eine Kostenersparnis nachgewiesen werden kann.

Hintergrund dieser Regelung ist die Tatsache, dass infolge von Altersteilzeitverträgen teilweise Mehrkosten entstanden sind, wenn die betroffenen Planstellen bereits in der Ruhephase der Beschäftigten wiederbesetzt wurden und somit eine Doppelbelastung für das Personalkostenbudget entstand.

Aus diesem Grund können Altersteilzeitvereinbarungen nunmehr ausschließlich unter folgenden Bedingungen begründet werden:

1. Jede Altersteilzeit Vereinbarung ist vor ihrem Abschluss auf Kosteneinsparung zu berechnen.  
Ergibt sich anhand der gewünschten Vertragsdaten des Beschäftigten keine Einsparung, so ist dem Beschäftigten ein Vertrag anzubieten, der zu einer tatsächlichen Kosteneinsparung für die Landeshauptstadt Magdeburg führt.  
In der Regel ist dies der Fall, wenn der Beschäftigte bereit ist, sein Berufsleben vorzeitig, durch vorgezogene Inanspruchnahme der Altersrente zu beenden.
2. Ist der Beschäftigte nicht bereit auf einen solchen Vertrag einzugehen, wird keine Altersteilzeitvereinbarung abgeschlossen.
3. Da Beschäftigte ab dem 60. Lebensjahr einen tariflichen Anspruch auf den Abschluss einer Altersteilzeitvereinbarung haben, ist in diesen Fällen eine für die Landeshauptstadt Magdeburg kostengünstige Variante zu ermitteln und diese dem Beschäftigten anzubieten.

Der tarifrechtliche Anspruch auf einen Altersteilzeit-Vertrag schließt nicht ein, dass die Vertragsgestaltung ausschließlich beim Beschäftigten liegt. Hier ist eine einvernehmliche Vereinbarung zu schließen, wobei die Altersteilzeit mindestens 2 Jahre laufen und ein nahtloser Übergang in eine Rente möglich sein muss.

4. Bei der Entscheidung zur Wiederbesetzung der betroffenen Stellen ist innerhalb des jeweiligen Beschäftigungsdezernates nach einem Ausgleich (Wegfall einer monetär vergleichbaren anderen Stelle) zu suchen. Die Regelungen zur Durchführung einer internen Aufgabenkritik finden in diesen Fällen ebenso Anwendung (siehe zu 1 b - Seite 5). Wird trotzdem keine Möglichkeit gefunden, ist durch den jeweils zuständigen Beigeordneten eine entsprechende Begründung zu geben. Die abschließende Entscheidung, ob trotz zusätzlicher Kosten eine Wiederbesetzung der Stelle erfolgen soll, trifft der Oberbürgermeister.