

Landeshauptstadt Magdeburg - Der Oberbürgermeister -		Drucksache DS0342/07	Datum 22.08.2007
Dezernat: I	FB 01	Öffentlichkeitsstatus nicht öffentlich	

Beratungsfolge	Sitzung Tag	Behandlung	Zuständigkeit
Der Oberbürgermeister	28.08.2007	nicht öffentlich	Beschlussfassung

Beteiligungen FB 02	Beteiligung des	Ja	Nein
	RPA		x
	KFP		x
	BFP		x

Kurztitel

Haushaltskonsolidierungsmaßnahme 112 (Personalanpassung der Stadtverwaltung)

Beschlussvorschlag:

Ergänzend zu der durch den Stadtrat zu beschließenden DS 0186/07 beschließt der Oberbürgermeister, zunächst für den Zeitraum von 3 Jahren, folgendes Maßnahmenpaket zur Personalkosteneinsparung:

1. Wiederbesetzungssperre von 6 Monaten

Freigewordene Stellen unterliegen grundsätzlich einer Wiederbesetzungssperre von 6 Monaten. In dieser Zeit erfolgt eine „Wiederbesetzungsprüfung“.

2. Stellenstreichung als mögliches Ergebnis der Wiederbesetzungsprüfung

Wenn das Ergebnis der Wiederbesetzungsprüfung ergibt, dass keine Besetzung der Stelle erforderlich ist, wird diese Stelle ersatzlos gestrichen. Andernfalls ist die Stelle ab dem 7. Monat nach freiwerden der Stelle wiederzubesetzen.

3. Ausschreibung freiwerdender Stellen mit 0,90 VbE

Freigewordene Stellen, die wiederbesetzt werden können, werden grundsätzlich mit 0,90 VbE (36 Wochenstunden) ausgeschrieben.

4. Umgang mit den Kontrakten zur Stellen- und Personalkosteneinsparung 2005 - 2009

Mit Beschluss der vorgenannten Maßnahmen werden die mit den Beigeordneten bestehenden Kontrakte zur Stellen- und Personalkosteneinsparung ausgesetzt. Eine Modifizierung und Neuauflage wird angestrebt.

Die Maßnahmen 1 und 2 gelten nicht für die Dezernate, die dem Oberbürgermeister möglichst bis zum 31.12.2007 ein neues Kontraktangebot zur Erfüllung der angestrebten Personalkosteneinsparung unterbreiten und dadurch die Realisierung der in der Anlage ausgewiesenen Gesamtsumme nicht gefährdet wird.

Alle Eigenbetriebe sind aufgefordert, die Umsetzung der zuvor aufgeführten Beschlusspunkte in ihrem Bereich zu prüfen und Bericht zu erstatten.

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.:					
Minderausgabe				Jahr				Minderausgabe					
davon Verwaltungs- haushalt im Jahr 2008				davon Vermögens- haushalt im Jahr				Euro		Euro		Euro	
	mit	1.768.800	Euro		mit		Euro	2009				2.493.900	
								2010				2.290.200	
								2011				2.688.800	
Haushaltsstellen				Haushaltsstellen									
DKPK 4								DKPK 4					
				Prioritäten-Nr.:									

federführender FB 01	Sachbearbeiter Herr Graupner	Unterschrift FBL Herr Borchers
-------------------------	---------------------------------	-----------------------------------

verantwortlicher Beigeordneter I	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.

Mit der DS 0126/07 zur Untersetzung der Konsolidierungsvorgaben wurde in der Maßnahme 112 die Personalanpassung der Stadtverwaltung mit einer stufenweisen Personalkosteneinsparung von 3 Millionen Euro, ausgehend vom Planansatz 2007, festgelegt.

Das Dezernat I erhielt den Auftrag, ein dementsprechendes Maßnahmenpaket zu entwickeln.

Einen ersten Schritt bildet die auf den Weg gebrachte DS 0186/07 zur Weiterführung der personalwirtschaftlichen Maßnahmen.

Dies allein würde allerdings nicht ausreichen, um das bis zum Jahr 2014 festgelegte Ziel zu erreichen. Nur in einer „best case“-Variante der angenommenen Einspareffekte könnte das notwendige Einsparvolumen realisiert werden. Zum gegenwärtigen Zeitpunkt ist davon aber nicht auszugehen.

Ein entscheidender Faktor für eine positive Entwicklung der Personalkosten ist die Bereitschaft der Mitarbeiter, die Angebote zu den Arbeitszeitmodellen und zur Altersteilzeit auch wahrzunehmen. Dieser Bereitschaftsgrad ist nicht berechenbar und kann nur anhand von Erfahrungen geschätzt werden. Der Fachbereich 01 hat deshalb bei seinen Berechnungen eine realistische Variante zu Grunde gelegt, die sich im Tableau der Anlage abbildet.

Zur Sicherung des Gesamtzieles ist es also erforderlich, weitere flankierende Maßnahmen zu treffen. Dabei gilt es in erster Linie solche Maßnahmen in den Vordergrund zu stellen, die schnell wirksam werden.

Sollte zwischenzeitlich festgestellt werden, dass die Weiterführung der personalwirtschaftlichen Maßnahmen entsprechend der DS 0186/07 ausreicht, um das Gesamteinsparziel zu erreichen, können die flankierenden Maßnahmen überdacht und ggf. aufgehoben werden.

Basis für die Umsetzung der o. g. Beschlüsse ist die Aussetzung der Kontrakte zur Stellen- und Personalkosteneinsparung sowie die Aufgabenkritik. Letztere ist in den Ämtern und Fachbereichen systematisch zur Überprüfung und Bereinigung der Aufgaben durchzuführen. Im Fokus stehen dabei insbesondere die Aufgaben der freiwerdenden Stellen. Ziel ist es, unter Beteiligung der Beschäftigten, Lösungen zur Aufgabenumverteilung, -aussetzung oder -streichung zu finden. Der Fachbereich 01 gibt dabei die notwendige Hilfestellung.

Grundsätzlich sind Aufgabenverdichtungen, die zu Arbeitsüberlastung oder Demotivation anderer Beschäftigter führen, auszuschließen.

Im Einzelnen werden die flankierenden Maßnahmen, deren finanzielle Wirkungen im Tableau in der Anlage dargestellt sind, wie folgt begründet:

zu 1. Wiederbesetzungssperre von 6 Monaten

Stellen, die freigeworden sind, werden grundsätzlich für 6 Monate gesperrt und können in diesem Zeitraum nicht wiederbesetzt werden.

Aufgrund der vom Landesverwaltungsamt verfügbaren Haushaltssperre wurde durch den Oberbürgermeister bereits am 16. Februar 2007 ein genereller Einstellungsstopp angewiesen und mit der Verfügung vom 16. März 2007 präzisiert.

Freie Stellen wurden nur noch dann wiederbesetzt, wenn eine rechtliche Verpflichtung zur Aufgabenerfüllung bestand und ein entsprechender Bedarf durch den zuständigen Fachbereich 01 festgestellt wurde. Bestand zur Wiederbesetzung keine rechtliche Verpflichtung, erfolgte eine Besetzung nur dann, wenn eine interne gleichwertige Umsetzung möglich war. Externe Bewerber waren also von einer Besetzung ausgeschlossen.

Die Verfügungen des Oberbürgermeisters führten insbesondere durch die festgeschriebene Bedarfsprüfung zur Stellenbesetzung zu verzögerten Einstellungen. In der Regel konnte von einer Wiederbesetzung der Stelle nach einem Zeitraum von frühestens 3 Monaten ausgegangen werden. Hinzu kam der Umstand, dass ein Großteil der damals freigewordenen Stellen gar nicht erst zur Wiederbesetzung und Stellenausschreibung durch das jeweilige Fachamt beantragt wurde.

Aus heutiger Sicht hatte der zum damaligen Zeitpunkt verfügte Einstellungsstopp mit seinen ergänzenden Regelungen zwar Auswirkungen für die Fachämter und -bereiche hinsichtlich der Aufgabenerfüllung, unter den Bedingungen der Haushaltskonsolidierung waren diese Auswirkungen jedoch zu akzeptieren.

Gemessen an dieser Einschätzung und zur Untersetzung der im Beschlusspunkt I beschriebenen Maßnahme, wird nun eine grundsätzliche Wiederbesetzungssperre von 6 Monaten beschlossen. Über Ausnahmen entscheidet ausschließlich der Oberbürgermeister.

Im Zeitraum der Nichtbesetzung der freigewordenen Stelle erfolgen eine Wiederbesetzungsprüfung und eine eventuelle Ausschreibung der Stelle.

zu 2. Stellenstreichung als mögliches Ergebnis der Wiederbesetzungsprüfung

In den 6 Monaten, in denen die freigewordene Stelle mit einer grundsätzlichen Wiederbesetzungssperre versehen ist, wird geprüft, inwieweit einer Neu- bzw. Wiederbesetzung der Stelle zugestimmt werden kann.

Als mögliche Fragestellungen, die maßgeblich für die Einschätzung der Wiederbesetzungssituation herangezogen werden sollen, bieten sich die nachfolgenden, nicht abgeschlossenen Prioritäten an:

1. Ist die Ausübung der stellenbezogenen Tätigkeiten eine Pflichtaufgabe?
2. Resultieren aus dieser Stelle direkte Einnahmen für die Landeshauptstadt Magdeburg?
3. Entsteht bei einem Stellenwegfall ein Schaden bzw. gibt es ein besonderes Interesse der Landeshauptstadt Magdeburg am Erhalt dieser Stelle?
4. Auf welche Aufgaben könnte im Falle einer Nichtbesetzung der Stelle verzichtet werden?

Wenn im Ergebnis dieser Wiederbesetzungsprüfung festgestellt wird, dass kein Erfordernis besteht die jeweilige Stelle neu- bzw. wiederzubesetzen, ist die Stelle - auch unter Würdigung eines Aufgabenverzichts - ersatzlos zu streichen.

Ansonsten ist die Stelle nach Prüfung der Notwendigkeit ab dem 7. Monat nach Freiwerden der Stelle wiederzubesetzen.

Zuständig für die Wiederbesetzungsprüfung ist der Fachbereich 01. Die Entscheidung trifft der Oberbürgermeister.

zu 3. Ausschreibung freiwerdender Stellen mit 0,90 VbE

Eine weitere Reduzierung der Personalkosten wird durch die Fortführung der Stelle als 0,90 VbE erreicht.

Alle freigewordenen Stellen, deren Wiederbesetzungsprüfung mit dem Ergebnis einer Neu- bzw. Wiederbesetzung abgeschlossen wurde, werden also grundsätzlich mit einem Besetzungsumfang von 0,90 VbE ausgeschrieben. Das bedeutet, dass die Stelle statt mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden nur mit 36 Stunden wöchentlicher Arbeitszeit zu besetzen ist. Über Ausnahmen entscheidet ausschließlich der Oberbürgermeister. Abgeschlossene Verträge zu personalwirtschaftlichen Maßnahmen bleiben davon unberührt.

Es besteht weiterhin die Möglichkeit, eine Option zu vereinbaren, mit der nach einer zu bemessenden Zeit der Stellenanteil wieder auf 100 % (40 h) erhöht wird.

zu 4. Aussetzung der Kontrakte zur Stellen- und Personalkosteneinsparung 2005 - 2009

Mit der Beschlussfassung des o. g. Maßnahmenpaketes zur Haushaltskonsolidierung wird der Rahmen zur Umsetzung der aktuellen Stellen- und Personalentwicklungsstrategie verändert.

Der Prozess der Haushaltskonsolidierung und die vorgegebenen Ziele der einzusparenden Personalkosten verlangen den begonnenen Weg der Aufgabenkritik fortzusetzen. Die Prognosen zur Aufgabenentwicklung für die 2004 abgeschlossenen Kontrakte zur Stellen- und Personalentwicklung (SPE) sind in diesem Zuge zu hinterfragen.

In diesem Zusammenhang ist unumstritten, dass die damit verbundenen organisatorischen Maßnahmen durch die einzusparenden Personalkosten im Zuge der Haushaltskonsolidierung bestimmt werden. Wie dieser Prozess gezeigt hat, sind die Ziele der Stellen- und Personalentwicklung nur durch die Mitwirkung aller zu erreichen.

Wenn die Dezernate sich den Vorgaben der einzusparenden Personalkosten positiv stellen und durch organisatorische Maßnahmen den Prozess der Aufgabenerfüllung anpassen, kann es gelingen, die negativen Auswirkungen zu mildern.

Das heißt, die unter Punkt 1 und 2 formulierten Beschlüsse zur Personalkosteneinsparung müssen nicht angewandt werden, wenn das vorgegebene Einsparpotenzial auf anderen Wegen erreicht wird.

Die Sofortmaßnahmen verlieren folglich an Bedeutung, wenn entsprechende Personalkostenreduzierungen in den einzelnen Dezernaten durch eigene gezielte Maßnahmen, die mit dem Oberbürgermeister im Wege veränderter Kontrakte zu vereinbaren sind, erreicht werden.

Die abgeschlossenen Kontrakte zur Stellen- und Personalentwicklung (SPE) sehen eine Laufzeit bis 2009 vor. Dagegen umfassen die Vorgaben zur Haushaltskonsolidierung einen Zeitraum bis 2014. In Analogie zur Vorgehensweise für das Angebot der pwM können unter Beachtung der einzusparenden Personalkosten die Kontrakte auf diesen Zeitraum erweitert werden.

In diesem Fall ermittelt der Fachbereich 01 ausgehend von der Gesamteinsparsumme die zu leistenden Einsparungen pro Dezernat.

Sollte es gelingen, eine Anpassung der Kontrakte zu erreichen, sind erzielte Abschlüsse von pW/M als Personalkosteneinsparung anzurechnen

Voraussetzung für diese Vorgehensweise ist, dass eine Kontraktmodifizierung oder Kontraktneuaufgabe erfolgt. In diesem Prozess ist maßgeblich der Fachbereich 01 möglichst bald einzubeziehen.

Zusammenfassung

Im Ergebnis aller Maßnahmen bleibt festzuhalten, dass das Gesamtsoll der Einsparung im Zeitraum von 2008 bis 2014 mit 17,5 Mio. Euro fixiert ist.

Gemessen an den Einsparpotenzialen aller Maßnahmen, deren Summen sich aus qualifizierten Schätzungen ergeben, ist derzeit von einer Gesamteinsparung bis 2014 von 17,9 Mio. Euro auszugehen. Das Konzept ist in der ZAG HHK am 06. August 2007 vorgestellt worden und wird von dieser mitgetragen. Die ZAG HHK ist allerdings der Auffassung, die Eigenbetriebe der Stadt gleichermaßen in die Pflicht zu nehmen.

Anlage

- Einsparpotenzial der Beschlusspunkte 1 - 3