



Unterrichtungsvorlage

Vorlage-Nr.:	BV/0520/2012/1		Datum:	18.09.2012				
Oberbürgermeister								
Verfasser:	10-Haupt- und Personalamt	Az:						
Gremienweg:								
27.09.2012	Stadtrat	<input type="checkbox"/>	einstimmig	<input type="checkbox"/>	mehrheitlich	<input type="checkbox"/>	ohne BE	
		<input type="checkbox"/>	abgelehnt	<input type="checkbox"/>	Kenntnis	<input type="checkbox"/>	abgesetzt	
		<input type="checkbox"/>	verwiesen	<input type="checkbox"/>	vertagt	<input type="checkbox"/>	geändert	
	TOP		öffentlich	<input type="checkbox"/>	Enthaltungen	<input type="checkbox"/>	Gegenstimmen	
Betreff:					Umsetzung des Eckwertebeschlusses zur Personalfluktuat			

Beschlussentwurf:

Der Stadtrat nimmt die beigelegte Anlage „Papier zur Umsetzung des Eckwertebeschlusses zur Personalfluktuat“ zur Kenntnis.

Begründung:

Der Stadtrat hat in seiner Sitzung am 25.08.2011 folgenden Eckwert zum Haushalt beschlossen:

Ab dem Stellenplan 2013 ist Ziel, dass durch Fluktuat (z.B. Wechsel des Arbeitgebers, Eintritt in den Ruhestand) freiwerdende Stellen zu 50 % (bezogen auf die Gesamtzahl der Stellen) eingespart werden, soweit dies mit der gesetzlichen Aufgabenerfüllung zu vereinbaren ist.

Die Umsetzung dieses Beschluss wird durch die Verwaltung gemäß der in der Anlage dargestellten Verfahrensweise erfolgen.

Anlage:

Papier zur Umsetzung des Eckwertebeschlusses zur Personalfluktuat

Papier zur Umsetzung des Eckwertebeschlusses zur Personalfluktuaton

1. Es werden, mit Ausnahme des Stadtvorstandes, alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung Koblenz (einschließlich der Eigenbetriebe), für die eine Stelle im Stellenplan eingerichtet ist, einbezogen
2. Die Einhaltung des Eckwertebeschlusses kann nicht für ein Haushaltsjahr separat betrachtet werden, Viele Fluktuationen sind nicht planbar (Ausscheiden auf eigenen Wunsch, vorzeitiger Eintritt in den Ruhestand oder Erwerbsunfähigkeit, Wechsel des Arbeitgebers). Deshalb soll die Zielerreichung über einen Zeitraum der Jahre 2013 bis einschließlich 2016 betrachtet werden. Dies ist der Zeitraum auf den sich der Eckwert Nr. 1 (Nettoneuverschuldung) bezieht. Ein längerer Zeitraum wäre wenig praktikabel und ungenau, weil mit längerem Zeitrahmen die Möglichkeit von Veränderungen steigt.
3. Als Fluktuaton gilt jeder Umstand, der dazu führt, dass eine besetzte Stelle frei wird, Beispiele: Eintritt in den Ruhestand (Beamte) oder Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze bzw. Dienstunfähigkeit (Beschäftigte), Ablauf einer befristeten Beschäftigung oder Wechsel des Dienstherrn bzw. Arbeitgebers.
4. Die Einsparung von 50% der freiwerdenden Stellen ist nur möglich, soweit dies mit der gesetzlichen Aufgabenerfüllung zu vereinbaren ist. Die Pflicht der Stadt zur Erfüllung der ihr gesetzlich übertragenen Aufgaben (Auftragsangelegenheiten und Pflichtaufgaben der Selbstverwaltung) lässt ohne Veränderung der Bedarfssituation eine Halbierung der Stellenanzahl in folgenden Bereichen nicht zu:

Kindertagesstätten

Nach den Vorgaben des Landesamtes für Soziales, Jugend und Versorgung Rheinland-Pfalz hat der Träger die für die jeweilige Kindertagesstätte gesetzlich vorgesehene personelle Besetzung während des ganzen Jahres durch geeignete Erziehungskräfte sicherzustellen. Die Unterschreitung des Personalschlüssels kann das Wohl der betreuten Kinder beeinträchtigen und hat nach Aussage des Fachamtes ggf. negative Auswirkungen auf die Personalkostenzuschüsse des Landes.

Derzeitige Sollstellen: 50,55

Allgemeiner Sozialdienst

Die effektive und effiziente Bearbeitung der anfallenden Aufgaben kann nur durch eine ausreichende Personalausstattung sichergestellt werden. Die externe Stellenbedarfsbemessung aus dem Jahre 2009 sowie die interne Organisationsüberprüfung (Bericht vom März 2012) bestätigen diese Aussage.

Beamte im Einsatzdienst der Feuerwehr

Die Sicherstellung des Brandschutzes und der allgemeinen Hilfe erfordern nach anerkannten Regeln eine Mindestbesetzung des Löschzuges der Berufsfeuerwehr Koblenz. Diese kann im Ersteinsatzfall nur mit den aktuell im Stellenplan ausgewiesenen Funktionsstellen gewährleistet werden.

Vollzugsdienst des Ordnungsamtes

Die von der Politik beschlossene Vollzugsdichte mit allen damit verbundenen Aufgabenstellungen kann nur mit den im Stellenplan ausgewiesenen Stellen sichergestellt werden.

Gebührenrechnende Einrichtungen

Für die ordnungsgemäße Wahrnehmung der Aufgaben bei den gebührenrechnenden Einrichtungen der Eigenbetriebe ist der aktuelle Personalbestand vorzuhalten.

Derzeitige Sollstellen:

Aufgabenbereiche, in denen der Gesetzgeber eine Personalbemessung vorschreibt

Im Hinblick auf die Problematik „Kindeswohlgefährdung“ wurde die Fallbelastung pro Stelle für den Aufgabenbereich „Bestellte Amtsvormundschaften“ gesetzlich fixiert und zwar Führung von höchstens 50 Vormundschaften oder Pflegschaften pro Vollzeitstelle (vgl. § 55 Abs. 2 SGB VIII).

Personal für die Wasseraufsicht der städtischen Bäder

Zur Sicherstellung der zwingend notwendigen Wasseraufsicht der städtischen Bäder ist je nach Angebot und Öffnungszeiten eine Mindestpersonalausstattung vorzuhalten.

In diesen Bereichen wird erst bei Änderung der Bedarfssituation der Personalbedarf neu geprüft.

5. Alle anderen Stellen in den gesetzlich übertragenen Aufgabenbereichen unterliegen grundsätzlich dem Eckwertebeschluss. Bei jeder freiwerdenden Stelle ist zu prüfen, ob die Pflicht der Stadt zur Erfüllung der ihr gesetzlich übertragenen Aufgaben eine Personalreduzierung zulässt.

Dies geschieht dadurch, dass bei jeder in diesen Bereichen freiwerdenden Stelle zuerst eine Personalbedarfsbemessung durch das Haupt- und Personalamt durchgeführt wird.

Kommt diese zu dem Ergebnis, dass die Stelle nicht eingespart werden kann, wird geprüft, ob durch eine Optimierung des Geschäftsprozesses (Eckwert Nr.2) eine Stellenreduzierung (auch anteilig) möglich ist. Führt dies zu dem Ergebnis, dass dies nicht möglich ist, wird diese Stelle/Fluktuation vom Eckwertebeschluss ausgenommen.

6. Im Bereich der freiwilligen Selbstverwaltungsangelegenheiten ist bei jeder Fluktuation eine Aufgabenkritik (Eckwert Nr. 3) durchzuführen sowie eine Untersuchung der Geschäftsprozesse (Eckwert Nr. 2).

Dies gilt nicht für das künstlerische Personal des Stadttheaters und die Musiklehrer der Musikschule, solange es politisch im Rahmen der Daseinsvorsorge gewollt ist, Leistungen in der derzeitigen Qualität und Quantität vorzuhalten.

7. Die Verwaltung wird dem Personalausschuss zusammen mit dem Entwurf des Stellenplans jährlich einen Bericht zum Stand der Umsetzung des Eckwertebeschlusses vorlegen, erstmals also im Herbst 2013.

Begründung:

Der Stadtrat hat in seiner Sitzung am 25.08.2011 folgenden Eckwert zum Haushalt beschlossen:

Ab dem Stellenplan 2013 ist Ziel, dass durch Fluktuation (z.B. Wechsel des Arbeitgebers, Eintritt in den Ruhestand) freiwerdende Stellen zu 50 % (bezogen auf die Gesamtzahl der Stellen) eingespart werden, soweit dies mit der gesetzlichen Aufgabenerfüllung zu vereinbaren ist.

Die Umsetzung dieses Beschluss soll gemäß der in der Anlage dargestellten Verfahrensweise erfolgen.

Anlage:

Papier zur Umsetzung des Eckwertebeschlusses zur Personalfuktuation

Papier zur Umsetzung des Eckwertebeschlusses zur Personalfluktuaton

1. Es werden, mit Ausnahme des Stadtvorstandes, alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung Koblenz (einschließlich der Eigenbetriebe), für die eine Stelle im Stellenplan eingerichtet ist, einbezogen
2. Die Einhaltung des Eckwertebeschlusses kann nicht für ein Haushaltsjahr separat betrachtet werden, Viele Fluktuationen sind nicht planbar (Ausscheiden auf eigenen Wunsch, vorzeitiger Eintritt in den Ruhestand oder Erwerbsunfähigkeit, Wechsel des Arbeitgebers). Deshalb soll die Zielerreichung über einen Zeitraum der Jahre 2013 bis einschließlich 2016 betrachtet werden. Dies ist der Zeitraum auf den sich der Eckwert Nr. 1 (Nettoneuverschuldung) bezieht. Ein längerer Zeitraum wäre wenig praktikabel und ungenau, weil mit längerem Zeitrahmen die Möglichkeit von Veränderungen steigt.
3. Als Fluktuaton gilt jeder Umstand, der dazu führt, dass eine besetzte Stelle frei wird, Beispiele: Eintritt in den Ruhestand (Beamte) oder Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze bzw. Dienstunfähigkeit (Beschäftigte), Ablauf einer befristeten Beschäftigung oder Wechsel des Dienstherrn bzw. Arbeitgebers.
4. Die Einsparung von 50% der freiwerdenden Stellen ist nur möglich, soweit dies mit der gesetzlichen Aufgabenerfüllung zu vereinbaren ist. Die Pflicht der Stadt zur Erfüllung der ihr gesetzlich übertragenen Aufgaben (Auftragsangelegenheiten und Pflichtaufgaben der Selbstverwaltung) lässt ohne Veränderung der Bedarfssituation eine Halbierung der Stellenanzahl in folgenden Bereichen nicht zu:

Kindertagesstätten

Nach den Vorgaben des Landesamtes für Soziales, Jugend und Versorgung Rheinland-Pfalz hat der Träger die für die jeweilige Kindertagesstätte gesetzlich vorgesehene personelle Besetzung während des ganzen Jahres durch geeignete Erziehungskräfte sicherzustellen. Die Unterschreitung des Personalschlüssels kann das Wohl der betreuten Kinder beeinträchtigen und hat nach Aussage des Fachamtes ggf. negative Auswirkungen auf die Personalkostenzuschüsse des Landes.

Derzeitige Sollstellen: 50,55

Allgemeiner Sozialdienst

Die effektive und effiziente Bearbeitung der anfallenden Aufgaben kann nur durch eine ausreichende Personalausstattung sichergestellt werden. Die externe Stellenbedarfsbemessung aus dem Jahre 2009 sowie die interne Organisationsüberprüfung (Bericht vom März 2012) bestätigen diese Aussage.

Beamte im Einsatzdienst der Feuerwehr

Die Sicherstellung des Brandschutzes und der allgemeinen Hilfe erfordern nach anerkannten Regeln eine Mindestbesetzung des Löschzuges der Berufsfeuerwehr Koblenz. Diese kann im Ersteinsatzfall nur mit den aktuell im Stellenplan ausgewiesenen Funktionsstellen gewährleistet werden.

Vollzugsdienst des Ordnungsamtes

Die von der Politik beschlossene Vollzugsdichte mit allen damit verbundenen Aufgabenstellungen kann nur mit den im Stellenplan ausgewiesenen Stellen sichergestellt werden.

Gebührenrechnende Einrichtungen

Für die ordnungsgemäße Wahrnehmung der Aufgaben bei den gebührenrechnenden Einrichtungen der Eigenbetriebe ist der aktuelle Personalbestand vorzuhalten.

Derzeitige Sollstellen:

Aufgabenbereiche, in denen der Gesetzgeber eine Personalbemessung vorschreibt

Im Hinblick auf die Problematik „Kindeswohlgefährdung“ wurde die Fallbelastung pro Stelle für den Aufgabenbereich „Bestellte Amtsvormundschaften“ gesetzlich fixiert und zwar Führung von höchstens 50 Vormundschaften oder Pflegschaften pro Vollzeitstelle (vgl. § 55 Abs. 2 SGB VIII).

Personal für die Wasseraufsicht der städtischen Bäder

Zur Sicherstellung der zwingend notwendigen Wasseraufsicht der städtischen Bäder ist je nach Angebot und Öffnungszeiten eine Mindestpersonalausstattung vorzuhalten.

In diesen Bereichen wird erst bei Änderung der Bedarfssituation der Personalbedarf neu geprüft.

5. Alle anderen Stellen in den gesetzlich übertragenen Aufgabenbereichen unterliegen grundsätzlich dem Eckwertebeschluss. Bei jeder freiwerdenden Stelle ist zu prüfen, ob die Pflicht der Stadt zur Erfüllung der ihr gesetzlich übertragenen Aufgaben eine Personalreduzierung zulässt.

Dies geschieht dadurch, dass bei jeder in diesen Bereichen freiwerdenden Stelle zuerst eine Personalbedarfsbemessung durch das Haupt- und Personalamt durchgeführt wird.

Kommt diese zu dem Ergebnis, dass die Stelle nicht eingespart werden kann, wird geprüft, ob durch eine Optimierung des Geschäftsprozesses (Eckwert Nr.2) eine Stellenreduzierung (auch anteilig) möglich ist. Führt dies zu dem Ergebnis, dass dies nicht möglich ist, wird diese Stelle/Fluktuation vom Eckwertebeschluss ausgenommen.

6. Im Bereich der freiwilligen Selbstverwaltungsangelegenheiten ist bei jeder Fluktuation eine Aufgabenkritik (Eckwert Nr. 3) durchzuführen sowie eine Untersuchung der Geschäftsprozesse (Eckwert Nr. 2).

Dies gilt nicht für das künstlerische Personal des Stadttheaters und die Musiklehrer der Musikschule, solange es politisch im Rahmen der Daseinsvorsorge gewollt ist, Leistungen in der derzeitigen Qualität und Quantität vorzuhalten.

7. Die Verwaltung wird dem Personalausschuss zusammen mit dem Entwurf des Stellenplans jährlich einen Bericht zum Stand der Umsetzung des Eckwertebeschlusses vorlegen, erstmals also im Herbst 2013.