

<b>Absender</b> Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN	<b>Drucksachen-Nr.</b> <b>208/2003</b>
	<input checked="" type="checkbox"/> Öffentlich
	<input type="checkbox"/> Nicht öffentlich
<b>Antrag</b>	
der Fraktion, der Ratsmitglieder ▼	zur Sitzung des
<b>Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN</b>	<b>Hauptausschusses am 01.04.2003</b>

### Tagesordnungspunkt

- Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN vom 12.03.2003,**
- 1. bis zur Sitzung des Hauptausschusses am 08.07.2003 ein inhaltliches Konzept zur Personalbudgetierung vorzustellen,**
  - 2. die Verwaltung zu beauftragen, ihr aktuelles Konzept der Personalentwicklung darzulegen und**
  - 3. die Bürgermeisterin zu bitten , mit dem Personalrat eine Dienstvereinbarung zu schließen, die betriebsbedingte Kündigungen ausschließt**

### Inhalt

Der Antrag ist beigefügt.

### Vorbemerkung:

Zunächst ist anzumerken, dass das Haushaltssicherungskonzept nachhaltige Restriktionen für den Personalbereich vorsieht und den Rahmen der eigenen Handlungsmöglichkeiten deutlich einschränkt. Klare Priorität hat eine Senkung der Personalkosten.

Dies wird auch in den Ansätzen bzw. in den "Sparvorgaben" deutlich (im einzelnen kann dies u.a. der Vorlage zu TOP A 6 Haushalt 2003/Haushaltssicherungskonzept (Hauptausschuss als Personalausschuss) entnommen werden).

Um die vorgegebenen Ziele zu erreichen, hat die Bürgermeisterin umfangreiche und strenge Regelungen für die Bewirtschaftung der Personalausgaben verfügt.

Dabei wurde im einzelnen festgelegt

- a) Ein Einstellungsstopp
- b) Keine Zeitarbeitsverhältnisse
- c) Abbau von Überstunden
- d) Beförderungssperre bis zum 31.12.2003

Darüber hinaus sind die Fachbereiche aufgefordert, Stellen abzubauen und erforderlichen Personalmehrbedarf durch organisatorische Maßnahmen auszugleichen.

Diese einschneidenden Maßnahmen lassen es nur bedingt als sinnvoll erscheinen, zum jetzigen Zeitpunkt zusätzliche Konzepte aufzustellen bzw. vorhandene Konzepte fortzuschreiben.

Nun zu den Antragspunkten im einzelnen

### **Zu 1.:**

"Die Verwaltung wird beauftragt, bis zur Sitzung des Hauptausschusses am 08.07.2003 ein inhaltliches Konzept zur Personalbudgetierung vorzustellen."

### **Stellungnahme:**

Im Rahmen der Budgetierung im Personalbereich stand bislang die Personalkostenbudgetierung im Vordergrund. Die Frage der stärkeren Orientierung an Ziel- und Leistungsstandards ist eine generelle Frage, die über den Personalbereich hinaus auch für die übrige Verwaltung von Relevanz ist. Mittelfristig wird – auch im Zusammenhang mit der erforderlichen Neuorientierung zum NKf (Neues Kommunales Finanzmanagement) - dieser Themenkreis aufgegriffen und weiter verfolgt werden.

Personalkostenbudgetierung findet bereits seit Jahren statt. Das Budget richtet sich nach dem zu erwartenden Jahresergebnis des jeweiligen Jahres und berücksichtigt

- die zu erwartenden gesetzlichen und tariflichen einschl. der linearen Erhöhungen
- Vorgaben des Stellenplanes
- die Personalabgänge
- die Rückkehr von Bediensteten, die hierauf einen Rechtsanspruch haben
- sowie Vorgaben des Rates und des Kämmers (z.B. Personalkostenkürzungen aufgrund von Aufgabenkritik, Reorganisation, Privatisierung etc.)

Im übrigen ist auch in den Leitlinien zur Ausführung des Haushaltsplanes 2003 darauf hingewiesen und festgestellt worden, dass die Überlegungen, die Budgetierung der Personalkosten auf eine ande-

re Berechnungsgrundlage abzustellen, weitergeführt werden müssen.

**Zu 2.:**

"Die Verwaltung wird beauftragt, ihr aktuelles Konzept der Personalentwicklung darzulegen."

**Stellungnahme:**

Die Verwaltung verfügt über ein aktuelles Konzept zur Personalentwicklung, das sowohl bei anderen Kommunen als auch bei überregionalen Institutionen (z.B. KGSt) positive Beachtung gefunden hat.

Die vollständige inhaltliche Umsetzung des Konzeptes muss sich nun an den Restriktionen des Haushaltssicherungskonzeptes orientieren. In diesem Rahmen wird versucht, die Bausteine des Personalentwicklungskonzeptes schrittweise weiter zu realisieren.

Vorrangiges Ziel ist z.Z., das Beurteilungswesen neu zu gestalten; dies ist schon aus rechtlichen Gründen geboten, da die bisherige Praxis nicht mehr den aktuellen Anforderungen entspricht. Daneben sollen die gemeinsam mit Führungskräften und Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen erarbeiteten Führungsleitlinien in diesem Jahr in Kraft gesetzt werden.

**Zu 3.:**

"Die Bürgermeisterin wird gebeten, mit dem Personalrat eine Dienstvereinbarung zu schließen, die betriebsbedingte Kündigungen ausschließt."

**Stellungnahme:**

Ziel der Verwaltung ist es auch weiterhin, betriebsbedingte Kündigungen zu vermeiden (zumal solche Kündigungen ohnehin nur unter sehr eingeschränkten Bedingungen überhaupt möglich wären). Im Rahmen der im Haushaltssicherungskonzept vorgesehenen erheblichen Einsparungen kann jedoch für die Zukunft eine solch absolut bindende Aussage in einer Dienstvereinbarung, die betriebsbedingte Kündigungen kategorisch ausschließt, nicht getroffen werden.