



Haupt- und Finanzausschuss		öffentlich				
am 01.03.2005		Vorlagen-Nr.: FB 1/052/2005				
Nr. 6 der TO						
Dez. I	Fachbereich 1: Zentrale Dienste	Datum: 14.02.2005				
FBL / stellv. FBL	FB Finanzen	Dezernat I / II			Der Bürgermeister	
Bisherige / weitere Beratungsfolge:						
Gremium:	Datum:	TOP	Ja	Nein	Enth.	Bemerkungen:
Haupt- und Finanzausschuss	01.03.2005					
Stadtrat	03.03.2005					

Beratungsgegenstand:

Reduzierung der Personalkosten

- Antrag der FDP-Fraktion vom 08.02.2005

I. Beschlussvorschlag:

Der vorliegende Antrag wird abgelehnt.

II. Rechtsgrundlage:

§ 41 GO

§ 78 GO

III. Sachverhalt:

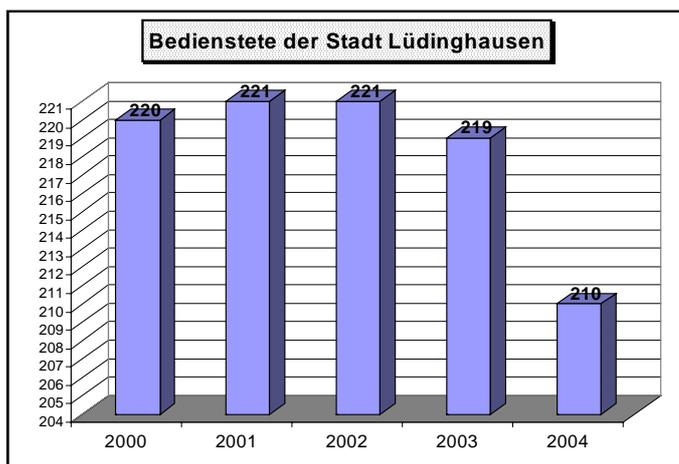
Mit Schreiben vom 08.02.2005 beantragt die FDP-Fraktion im Rat der Stadt Lüdinghausen, zur Reduzierung der Personalkosten mit sofortiger Wirkung einen auf 3 Jahre befristeten Einstellungs- und Beförderungsstopp für alle Dienststellen und Einrichtungen der Stadt Lüdinghausen zu verfügen.

Die Stadt Lüdinghausen verfolgt seit Jahren eine sparsame Personalpolitik Dies geschieht im wesentlichen durch folgende personalwirtschaftliche Maßnahmen:

- frei werdende Stellen werden mit einem zeitlichen Versatz oder gar nicht besetzt,
- Stellen, die von Langzeiterkrankten besetzt sind, werden nicht wieder besetzt, bis eine endgültige Entscheidung über den weiteren Verlauf der Erkrankung/Genesung vorliegt,
- Stellen, die von Beschäftigten besetzt sind, die sich in Mutterschutz/Elternzeit befinden, werden mit zeitlichem Versatz, mit reduziertem Stundenumfang oder gar nicht wieder besetzt,
- organisatorische Maßnahmen werden mit dem Ziel der Stelleneinsparung ergriffen,
- Aufgabenkritik in Form der Reduzierung der Aufgabenerfüllung auf den gesetzlich vorgegebenen Mindestumfang und bei freiwilligen Aufgaben durch Leistungskürzungen wird betrieben,
- Prüfung der Aufgabenübertragung auf Private und Kooperation mit Privaten.

Den Erfolg dieser Maßnahmen verdeutlicht die folgende Tabelle:

Bedienstete der Stadt Lüdinghausen (jeweils zum 31.12. d. Jahres)					
	2000	2001	2002	2003	2004
Beamte	33	33	31	31	31
Angestellte	129	130	133	130	129
Arbeiter	58	58	57	58	50
Gesamt	220	221	221	219	210



Die zurückhaltende Personalpolitik wird auch durch eine Auflistung der Personalkosten im SN 0 der vergangenen Jahre, unter Vergleich der tariflichen Erhöhungen, verdeutlicht:

	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Personal- ausgaben	7.662.384	7.432.234	7.868.066	7.815.490	7.869.999	8.300.100
Tarifliche Erhöhung	01.08.2000 2 %	01.09.2001 2,4 %		01.01.2003 2,4 %	01.01.2004 1 % 01.05.2004 1 %	300,00 € pro Vollbe- schäftigter

Im Ergebnis wird deutlich, dass in großem Maße ursächlich für die Erhöhung der Personalkosten die tarifliche Erhöhung ist. Bei den Personalkosten des SN 0 für den Haushalt 2005 gilt ferner zu berücksichtigen, dass durch die zusätzlichen Aufgaben im Rahmen der Zusammenlegung der Arbeitslosen- und Sozialhilfe (Hartz IV) Mehraufwendungen in Höhe von 390.700,00 € entstehen. Zudem ist beim Ansatz Beihilfen und Unterstützungen eine Anhebung von 34.000,00 € erfolgt. Diese Anhebung resultiert aus den Angaben des Vorjahres und ist dem Grunde nach nicht im Vorfeld kalkulierbar. Werden diese beiden Beträge vom Haushaltsansatz 2005 abgezogen, so beläuft sich der bereinigte Ansatz mit 7.875.400,00 € exakt auf dem Wert des HJ 2004.

Von dem jetzt vorgeschlagenen Beförderungsstopp wären nur die 31 Beamten von den insgesamt 210 Beschäftigten der Verwaltung betroffen. Die weiteren 129 Angestellten und 50 Arbeiter wären von dieser Regelung ausgenommen, da sie einen tarifrechtlichen Anspruch auf Vergütung entsprechend der Bewertung der von ihnen wahrgenommenen Stellen haben.

Anhand der nachfolgenden Aufzählung wird exemplarisch verdeutlicht, dass die Verwaltung seit Jahren eine sparsame Personalpolitik verfolgt. So fand beispielsweise eine Reduzierung von ehemals 7 Ämtern auf 5 Fachbereiche statt. Ferner konnten durch die Umstellung von Eigen- auf Fremdreinigung in städtischen Gebäuden verbunden mit der Einführung einer Intervallreinigung

entscheidend Personalkosten eingespart werden.

Zudem ist zu berücksichtigen, dass durch den Gesetzgeber ständig neue Aufgaben auf die Verwaltung übertragen werden. So ist in den nächsten Jahren die bisherige kameralistische Haushaltsführung durch das Neue Kommunale Finanzmanagement (NKF) abzulösen. Dies erfordert einen fundamentalen Umstrukturierungsprozess in der Verwaltung und bindet in erheblichem Maß Personal, da alle Fachbereiche hiervon betroffen sind. Auch die Zusammenlegung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe (Hartz IV) erfordert zusätzlichen Personaleinsatz.

Nicht zuletzt die Federführung bei der Ausschreibung der Abfuhrleistungen für die Gemeinden des Südkreises erfolgte durch Personal der Stadtverwaltung. Die Aufgaben der Volkshochschule und Musikschule werden durch Beschäftigte der Stadtverwaltung erledigt. Auch die für diese Organisationseinheiten anfallenden Querschnittsaufgaben, wie Personalverwaltung, Gehaltsabrechnung, Sicherstellung der technischen und baulichen Infrastruktur, finanztechnische Abrechnung mit den Mitgliedsgemeinden, etc. werden von Bediensteten der Stadt Lüdinghausen erledigt. Zudem gilt es das Bevölkerungswachstum der Stadt Lüdinghausen in den letzten Jahren zu beachten. So erfolgte eine Steigerung der Bevölkerung in den letzten 10 Jahren von 21.368 Einwohnern in 1994 auf 23.964 Einwohner zum 31.12.2004. Dies bedeutet mithin eine Steigerung um 12,5 % und im Ergebnis auch eine Steigerung der Fallzahlen in allen Zuständigkeitsbereichen der Verwaltung.

Die überörtliche Prüfung der Haushalts- und Wirtschaftsführung durch die Gemeindeprüfungsanstalt NRW für die Jahre 2001 und 2002 (letzter Prüfzeitraum) ergab für den Bereich Personal und Organisation folgendes Ergebnis:

(Index 1 = Rote Ampel = Dringender Handlungsbedarf

Index 4 = Grüne Ampel = aktuelle zufrieden stellender Stand

Index 5 = Grüne Ampel= gute Situation/best practice)

a) Personalausgaben je Ist- Stelle: Grüne Ampel mit Index 4-5

b) Personalausgaben je Einwohner: Grüne Ampel mit Index 4-5

Ein genereller Einstellungsstopp für die nächsten 3 Jahre würde die gesetzlich vorgeschriebene Aufgabenerfüllung gefährden, da die zukünftig auftretenden personellen Engpässe durch das vorhandene Personal nicht aufgefangen werden können. Die Personaldecke der Verwaltung ist momentan schon so dünn, dass krankheitsbedingte Ausfälle oder langfristige Fehlzeiten nur unter enormem zusätzlichem Aufwand der Mitarbeiter/innen kompensiert werden können.

Es gilt ferner zu berücksichtigen, dass gerade bei den von einem Beförderungsstopp betroffenen Stellen verstärkte Anforderungen und zusätzliche Aufgaben (z. B. Einführung NKF, Zusammenlegung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe) auf die Stelleninhaber in den nächsten Jahren zukommen und ein verstärktes Engagement verlangt wird. Ein Beförderungsstopp wird demotivierend wirken und den Mitarbeitern Perspektiven nehmen.