

Anlage zum Personalentwicklungskonzept vom 10.5.2011

**Fortschreibung
des Personalentwicklungskonzeptes als Bestandteil des Haushaltskonsolidierungskonzeptes der
Stadt Genthin für den Konsolidierungszeitraum 2012 – 2019**

erstmalig mit dem Haushalt 2011 wurde in der Haushaltsplanung berücksichtigt, dass ein strukturelles Defizit auszugleichen ist, das mit einem Umfang von 1,7 Mio. € p. a. fast 10 % der Gesamtausgaben am Verwaltungshaushalt ausmacht und mehr als 10 % der möglichen Einnahmen.

Dieses strukturelle Defizit hat sich in den Vorjahren abgezeichnet, konnte allerdings durch einen konsequenten Sparkurs und den teilweisen Einsatz der Haushaltsreserve in den Vorjahren ausgeglichen werden.

Erstmals mit dem HH 2011 war die Herstellung des HH-Ausgleiches aus eigener Kraft und mit eigenen Mitteln nicht möglich, wobei sich zugleich zeigte, dass das strukturelle Defizit auch in den Folgejahren entstehen wird und damit die finanzielle Leistungsfähigkeit der Stadt Genthin dauerhaft in Frage gestellt ist, sofern nicht entsprechende Maßnahmen eingeleitet werden, die dieser Entwicklung entgegengestellt werden können.

In Übereinstimmung mit den Maßgaben der GO LSA und dem Haushaltsrecht hat der Stadtrat in seiner Sitzung am 26.5.2011 ein „Haushaltskonsolidierungskonzept der Stadt Genthin für den Finanzplanzeitraum 2012 bis 2019“ beschlossen und dieses Konzept zur Grundlage für die Haushaltsplanung 2011 herangezogen.

Bestandteil dieses HHKK ist ein Personalentwicklungskonzept, das vordergründig auf die Weiterentwicklung einer langfristig orientierten Personalpolitik gerichtet ist, zugleich aber auch im Zuge der Haushaltskonsolidierung Maßnahmen umfasst, die darauf ausgerichtet sind, den Personalaufwand für die Erfüllung der Verwaltungsaufgaben für die Stadt Genthin so zu senken, dass den Mittelwerten des Landes Sachsen-Anhalt bei der Personalausstattung vergleichbarer Kommunen entsprochen wird.

Gegenwärtig beträgt der Personalbestand der Stadtverwaltung bei 60 VbE einer einwohnerbezogenen Wichtung 4,0 VbE/1.000 EW. Mit dem Personalentwicklungskonzept wird das Ziel gesetzt, diesen Aufwand unter Anpassung an die demographische Entwicklung um 1,0 VbE/1.000 EW auf den vom Land angestrebten Wert von 3,0 VbE/1.000 EW zu senken.

Die Reduzierung der Personalausstattung ist im Zusammenhang mit der Haushaltskonsolidierung natürlich vordergründig darauf ausgerichtet, den Verwaltungsaufwand in Form der Personalkosten spürbar und wirkungsvoll zu senken. Das Personalentwicklungskonzept legt dazu bereits gezielte Aufgaben fest, die auch in der Weiterführung Bestandskraft behalten sollen.

Das Konzept in der Fassung des Beschlusses des Stadtrates vom 26.5.2011 behält von daher seine Bestandskraft, auch als Bestandteil des neu beschlossenen Haushaltskonsolidierungskonzeptes in der Fassung des Beschlusses des Stadtrates vom 10.5.2012 und bildet damit auch weiterhin die Grundlage personalpolitischer Entscheidungen in der Stadtverwaltung Genthin.

Wie bereits beim HHKK erforderlich, muss auch das PEK eine solche Flexibilität bewahren, die den Stadtrat und die Stadtverwaltung in die Lage versetzt, auf Veränderungen der Ausgangssituation zu reagieren. Dabei ist zu berücksichtigen, dass personalpolitische Entscheidungen nicht unmittelbar greifen können, sondern überwiegend erst langfristig Wirkung entfalten oder aber vielfach nur dann, wenn sie einvernehmlich umgesetzt werden können. Von daher orientiert das PEK i. d. F. des Beschlusses vom 26.5.2011 auch darauf, überwiegend Lösungen zum Tragen zu bringen, die keine

grundlegenden Einschnitte in die sozialen Verhältnisse der betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit sich bringen.

Zugleich soll durch ein enges Zusammenwirken zwischen Behördenleitung und Personalrat unter Einbeziehung der Beschäftigten ein hohes Maß an Einvernehmlichkeit erreicht werden, um personalpolitische Entscheidungen nicht motivationshemmend zur Wirkung zu bringen.

Die durch die Tarifpartner im März 2012 vereinbarten Tarifänderungen stellen die Arbeitgeber des ÖD vor neue Probleme und wirken im Sinne der Zielstellung des vorliegenden PEK kontraproduktiv. Für die Stadt Genthin erwächst aus dem Tarifabschluss bereits im Jahr 2012 eine außerplanmäßige Mehrbelastung von 204,0 T€, die sich im Jahr 2013 auf ca. 366,0 T€ erhöht. Dieser Betrag entspricht in etwa dem, was als Konsolidierungsziel in den Folgejahren an Personalaufwand eingespart werden sollte. Um die Durchsetzung des PEK nicht zu gefährden, werden gegenwärtig zwischen der Behördenleitung und dem PR Gespräche geführt, die das Ziel haben, das angestrebte Ergebnis für die Haushaltskonsolidierung auch unter diesen veränderten Bedingungen zu erreichen. Inhalt dieser Gespräche, über die erst bis zum 30.6.2012 abzustimmen ist, sind solche Vorschläge für die Aktualisierung des PEK, wie:

- Verzicht der Belegschaft auf die Anwendung des neu gefassten Tarifvertrages für die kommenden drei Jahre.
- Verzicht auf den bisher nicht ausgezahlten Anteil an der leistungsorientierten Bezahlung (1 % p. a.) und fortlaufend Verzicht auf die Auszahlung des LOB in Gänze für die kommenden drei Jahre bzw. auch weiterhin bei nicht Vorliegen einer betrieblichen Vereinbarung.
- Angebote an die Arbeitnehmer zur freiwilligen Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit bei gleichzeitigem Angebot einer übertariflichen Kündigungsfrist in einem angemessenen Verhältnis zur Reduzierung der Arbeitszeit.

Es war durch den Bürgermeister angestrebt, über einen Haustarifvertrag solche Vereinbarungen zu treffen, die zu einer spürbaren Personalkostenentlastung führen. Aufgrund der erfolgreich beendeten Tarifverhandlungen für den ÖD bestehen derartige Möglichkeiten nicht. Es wird deshalb angestrebt, die vorgenannten Vorschläge in einer Betriebsvereinbarung festzuschreiben und zwischen dem Bürgermeister und dem Personalrat auszuhandeln. Die daraus erwarteten finanziellen Auswirkungen sollen die im PEK aus nachvollziehbaren Gründen nicht berücksichtigten Mehraufwendungen ausgleichen, um damit die Bestandskraft des PEK in der bisherigen Form zu sichern.

Bei den finanziellen Darstellungen der PK-Entwicklung im Konsolidierungszeitraum wurde zunächst davon ausgegangen, dass die angestrebte Vereinbarung mit dem PR zustande kommt und somit die HH-Ansätze des bisherigen Konzeptes ohne Berücksichtigung der Erhöhung nach den Tarifabschlüssen weitergelten können.

Das PEK bleibt also mit den vorstehenden Ergänzungen wichtiger Bestandteil des HHKK 2012 bis 2019, das dem SR am 10.5.2012 unterbreitet wird, nach dem der SR den Beschluss über das HHKK vom 26.5.2011 in seiner Sitzung am 29.3.2012 aufgehoben hat und damit die Notwendigkeit besteht, ein neues Konzept für den benannten Konsolidierungszeitraum zum Beschluss zu erheben.

Bernicke