

Beschlussvorlage

Nr. GR/149/2014/1

Aktenzeichen	052.00	Datum: 25.11.2014
Federführendes Amt	Hauptamt	
Amtsleiter/in	Marco Fulgner	Tel.: 07261 404-104

Gremium	Behandlung	Datum	Status
Gemeinderat	Entscheidung	25.11.2014	öffentlich

Beratungsgegenstand:

Diskussion zur Thematik Personalstruktur der Stadt Sinsheim und Erarbeitung verschiedener Möglichkeiten zur Optimierung der Personalkosten; hier: Festlegung der weiteren Vorgehensweise

Vorschlag:

1. Zur Verbesserung der Transparenz und Vergleichbarkeit der Beförderungspraxis beschließt der Gemeinderat, dass bei Beförderungen ab dem 01.01.2015
 - bis A 8 – die gesetzlich vorgeschriebene Wartezeit von derzeit einem Jahr einzuhalten ist. Eine zusätzliche Sinsheim spezifische Wartezeit ist darüber hinaus nicht notwendig.
 - von A 9 bis A 10 zusätzlich zu der gesetzlich vorgeschriebenen Wartezeit für Beförderungen eine Sinsheim spezifische Wartezeit von einem Jahr einzuhalten ist.
 - von A 11 bis A 12 zusätzlich zu der gesetzlich vorgeschriebenen Wartezeit für Beförderungen eine Sinsheim spezifische Wartezeit von zwei Jahren einzuhalten ist.
 - ab A 13 zusätzlich zu der gesetzlich vorgeschriebenen Wartezeit für Beförderungen eine Sinsheim spezifische Wartezeit von drei Jahren einzuhalten ist. Ausnahmen von den in diesem Orientierungsrahmen getroffenen Regelungen sind in besonders begründeten Fällen möglich.
2. Der Gemeinderat beschließt, auf die bisher bestehende dreimonatige Wiederbesetzungsverzögerung bei frei werdenden Stellen ab dem 01.01.2015 zu verzichten.
3. Der Gemeinderat beschließt auf die grundsätzliche Befristung aller Personalstellen über den Zeitraum von zwei Jahren zu verzichten. Ab dem 01.01.2015 entscheidet der Oberbürgermeister über den Befristungszeitraum bzw. über den Verzicht auf eine Befristung.

4. Die Bindungswirkung des bestehenden Beschlusses des Gemeinderates vom 12.11.2013, dass die Stellen von Abteilungsleitungen bei der Stadt Sinsheim künftig bis maximal A 12 ausgewiesen werden, findet keine analoge Anwendung für den Bereich der Beschäftigten.
5. Der Gemeinderat beauftragt die Verwaltung mit der Erarbeitung der Grundlagen eines Personalentwicklungskonzepts. Auf dieser Basis soll dann die Entscheidung über die tatsächlichen Themenfelder eines Personalentwicklungskonzeptes getroffen werden.

Finanzielle Auswirkungen:

Abhängig von der Festlegung der weiteren Vorgehensweise, daher keine konkrete Angabe möglich.

Sachverhalt:

Insbesondere die demographische Entwicklung, wie auch der bereits bestehende Fachkräftemangel i.V. mit der immer noch angespannten Haushaltslage, stellt viele Städte und Gemeinden, auch die Stadt Sinsheim, heute und künftig noch zunehmend vor große Herausforderungen.

Die Personalentwicklung bietet hier Werkzeuge, den aktuellen und künftigen Anforderungen des Arbeitsmarktes gerecht zu werden. Bereits im Jahr 2010 hatte der damalige Haushaltsausschuss verschiedene Ansätze diskutiert, um den Kostenblock Personalausgaben möglichst zu optimieren. Hierbei hat man insbesondere auch den unterschiedlichen rechtlichen Grundlagen und Handhabungen im Umgang mit Beschäftigten und Beamten der Stadt Sinsheim Rechnung getragen.

Der Gemeinderat der Stadt Sinsheim befassete sich in seiner Sitzung am 16.09.2010 mit der Grundsatzentscheidung zur Beförderungssystematik bei Beamten. Aus Sicht der Verwaltung ist zunächst jede zusätzliche Wartezeit für eine Beförderung über die gesetzlichen Vorschriften hinaus ein Schritt in die falsche Richtung. Insbesondere unter dem Aspekt der Wettbewerbsfähigkeit, aber auch aufgrund der Tatsache, dass die Beschäftigten einen einklagbaren Rechtsanspruch auf Höhergruppierung bei Feststellung der entsprechenden Wertigkeit haben. In Anbetracht der Gesamtsituation schlägt die Verwaltung zur Verbesserung der Transparenz und besseren Vergleichbarkeit dennoch ein „gestaffeltes“ Hinauszögern bei der Beamtenbeförderung vor.

Die bisherige Vorgehensweise stellt sich wie folgt dar:

- Beförderungen sind nach Ablauf eines Jahres seit der letzten Beförderung möglich (gesetzliche Regelung aus dem Landesbeamtengesetz)
- zusätzliche Regelung Stadt Sinsheim: zusätzlich 6 Monate Wartezeit
- zusätzliche Regelung Stadt Sinsheim: Quartalsbeförderung (deshalb stehen zu einem Termin oft mehrere Beförderungen an)

Die Verwaltung möchte nochmals darauf hinweisen, dass es vermieden werden sollte, dass die Beamten und die Beschäftigten grundlegend verschieden behandelt werden.

Bei der Beschlussfassung ist zu beachten, dass durch den „Generationenwechsel“ in der Verwaltung einige „jüngere“ Beamte auf Amts-/Abteilungsleiterpositionen eingestellt wurden und jetzt Schritt für Schritt über mehrere Jahre hinweg in die „Endbezahlung“ aufsteigen. Dies verursacht zwar eine Häufung der Beförderungen, aber Personalkosten werden trotzdem durch das Ausscheiden der Personen in den Endbeförderungämtern und durch die geringeren Altersstufen gespart.

Um dem bisherigen Wunsch des Gemeinderates nachzukommen, auch bei den Personalkosten im Bereich der Beamten Einsparungen zu erzielen, schlägt die Verwaltung nun ein gestaffeltes Vorgehen vor:

- bis A 8 – die gesetzlich vorgeschriebene Wartezeit von derzeit einem Jahr einzuhalten ist. Eine zusätzliche Sinsheim spezifische Wartezeit ist darüber hinaus nicht notwendig.
- von A 9 bis A 10 zusätzlich zu der gesetzlich vorgeschriebenen Wartezeit für Beförderungen eine Sinsheim spezifische Wartezeit von einem ½ Jahr einzuhalten ist.
- von A 11 bis A 12 zusätzlich zu der gesetzlich vorgeschriebenen Wartezeit für Beförderungen eine Sinsheim spezifische Wartezeit von einem Jahr einzuhalten ist.
- ab A 13 zusätzlich zu der gesetzlich vorgeschriebenen Wartezeit für Beförderungen eine Sinsheim spezifische Wartezeit von 2 Jahren einzuhalten ist.

Ausnahmen von den in diesem Orientierungsrahmen getroffenen Regelungen sind in besonders begründeten Fällen möglich.

Von größeren Zeiträumen ist aus Gründen der Mitarbeitermotivation abzuraten. Ausnahmen von den in diesem Orientierungsrahmen getroffenen Regelungen sind in besonders begründeten Fällen möglich.

Die Verwaltung geht davon aus, dass die zusätzlichen Wartezeiten aufgrund der finanziellen Lage der Stadt Sinsheim getroffen werden und bei einer Besserung der Haushaltslage zumindest erneut hinterfragt werden. Die Beamten sollen nicht nur in „schlechten“ Zeiten den seitens des bisherigen Gemeinderates geforderten Beitrag leisten, sondern auch in guten Zeiten zumindest nach den gesetzlichen Vorschriften behandelt werden.

Der Hauptausschuss war in seiner Sitzung am 04.11.2014 mehrheitlich der Auffassung, die Sinsheim spezifischen Wartezeiten, wie im Beschlussvorschlag dargelegt, zu erhöhen.

Bei einer bundesweiten Betrachtung des Ausgabenblocks Personalkosten wird von rd. 30 % der Ausgaben des Verwaltungshaushaltes ausgegangen. Sinsheim liegt weiter deutlich unter diesem Ansatz (22,3%) und unter dem von der GPA ermittelten Durchschnittswert von Städten und Gemeinden zwischen 30.000 und 50.000 Einwohnern. Vorrangiges Ziel der Stadt Sinsheim als kundenorientiertes und leistungsfähiges Dienstleistungsunternehmen ist weiterhin eine straff und effektiv organisierte Verwaltung unter Vermeidung eines übermäßigen Personaleinsatzes.

Um die Aufgaben und Herausforderungen der Zukunft ordnungsgemäß und bürger-/kundenorientiert erledigen zu können, braucht man qualifiziertes, hochmotiviertes und engagiertes Personal. Dieses Personal ist immer schwieriger zu finden. Umso wichtiger ist es, die Stadt Sinsheim als attraktiven Arbeitgeber zu positionieren. Heutzutage erwarten Mitarbeiter von ihrer Stelle mehr als reine Beschäftigungssicherung. Immer häufiger wird als Kriterium für berufliche Zufriedenheit Abwechslung durch breitgefächerte Tätigkeiten, Freiraum zur Verwirklichung eigener Ideen, Weiterbildungsmöglichkeiten und mehr zeitliche Flexibilität angeführt.

Ein weiterer wichtiger und oft unterschätzter Faktor für die Gewinnung und Bindung von Mitarbeitern ist die Familienfreundlichkeit. Aber auch die Frage „wo finden wir das Personal (die Talente), das wir brauchen?“ Es geht darum, Kontakte zu potentiellen Bewerbern aufzubauen und zu pflegen, die kurzfristig oder auch erst in Zukunft für die Stadt Sinsheim interessant sind. Hier gilt es, ein funktionierendes Netzwerk aus aktuellen und ehemaligen Mitarbeitern aufzubauen und die Kooperation insbesondere zu Schulen weiter zu verstärken.

All das zeigt, dass der Fachkräftemangel kein Krisensymptom ist, sondern eine strukturelle Herausforderung. Der richtige und nachhaltige Umgang mit Personal – von Bewerber finden bis Mitarbeiter binden – entscheidet über die Zukunft und die Wettbewerbsfähigkeit der Städte und Gemeinden. Für eine gezielte, nachhaltige Personalentwicklung und die Sicherung von guten Nachwuchskräften ist die derzeitige Handhabung der generellen Befristung aller Stellen für 2 Jahre nicht zielführend. Hier wäre es dringend notwendig, dass die Entscheidung über eine oder keine Befristung auf Verwaltungsebene (bisher bis A8/E8 der Fall) getroffen werden kann, um kurzfristig bereits während der Vorstellungsrunden, je nach Bewerberlage, reagieren zu können. Das monetäre Anreizsystem des öffentlichen Dienstes ist stark eingeschränkt, so dass es auch überlegenswert wäre, alle Stellen grundsätzlich unbefristet auszuschreiben, denn ein halbes Jahr Probezeit muss ausreichen, um sich ein aussagekräftiges Bild von der Geeignetheit eines Mitarbeiters zu machen.

Bei der Suche nach konkreten Einsparmöglichkeiten war man sich bereits 2010 einig, dass ein Stellenabbau keinesfalls ohne Diskussion zu den strategischen Zielen, Aufgaben und Schwerpunkten erfolgen kann. Man muss sich hierbei bewusst sein, dass eine Reduzierung des Personalkörpers ohne strategische Ausrichtung immer eine Veränderung im Leistungsangebot mit sich bringt. Dabei hat man sich bereits 2010 entschieden, zunächst die Optimierung von Geschäftsprozessen und die effiziente Gestaltung von Arbeitsabläufen in den Fokus zu nehmen.

Ohne Frage konnte man in den vergangenen Jahren hier einige Teilerfolge erzielen. Sicher besteht aber auch weiteres Optimierungspotential auf dem Weg der Verbesserung der Handlungsfähigkeit und vor allem der Wettbewerbsfähigkeit im Vergleich zu anderen Städten und Gemeinden.

Die ersten Schritte und Erfolge zu dem Ziel „kurze Wege, schnelle Entscheidungen“ verbunden mit mehr Transparenz und Bürgernähe und Freundlichkeit sind erfolgreich absolviert. Trotzdem gibt es diesbezüglich noch viel zu tun. Der Verwaltungsvorschlag zur Vorberatung lautete wie folgt:

Die Verwaltung wird beauftragt, in den nächsten 3 Jahren ein ganzheitliches Personalentwicklungskonzept zu erarbeiten.

Ein entsprechender Entwurf könnte auch Thema einer Klausurtagung sein. Bis dahin sollte die Stadt Sinsheim alle zur Verfügung stehenden Möglichkeiten nutzen, um sich weiter als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren und die Qualität unserer Dienstleistungen, wie auch die Kommunikations- und Informationskultur verbessern.

Bis zur Verabschiedung eines Personalentwicklungskonzeptes sollte auf alle in 2010 bereits diskutierten weiteren Haushaltskonsolidierungsmaßnahmen im Hinblick auf die Reduzierung der Personalkosten verzichtet werden.

Konkret waren dies damals die Schließung der Musikschule, der Volkshochschule, der Verwaltungsstellen, des Jugendhauses, die Privatisierung der Gebäudereinigung, die Zusammenlegung der Feuerwehr mit den umliegenden Gemeinden und Städten, die Verringerung der Ausbildungszahlen sowie die Reduktion der Serviceleistungen des Baubetriebshofs (Abwarten der geplanten Neustrukturierung des Baubetriebshofs in 2015). Außerdem wurde die Kürzung der Entschädigung für die ehrenamtlichen Tätigkeiten diskutiert. All diese Punkte sollte man zumindest so lange zurückstellen, bis ein Personalentwicklungskonzept erarbeitet ist.

Der Hauptausschuss war mehrheitlich der Auffassung, zunächst im ersten Halbjahr 2015 die Grundlagen für ein solches Personalentwicklungskonzept zu ermitteln und auf dieser Basis über die einzelnen Themenbereiche eines Personalentwicklungsplanes zu entscheiden.

Um die tägliche Arbeit noch kundenorientierter und qualitätsvoller zu erbringen, sollte daher auch die Entscheidung über die Befristung einer Stelle auf Verwaltungsebene respektive durch den Oberbürgermeister getroffen werden und auf die bestehende Wiederbesetzungsverzögerung von 3 Monaten verzichtet werden. Gerade bei der Wiederbesetzungsverzögerung hat sich in den vergangenen Jahren gezeigt, dass die Qualität und Quantität der Verwaltungsdienstleistung nachvollziehbarerweise stark beeinträchtigt wurde. Daher wurden auch bei einem Großteil der Stellen Einzelbeschlüsse herbeigeführt, um auf die Wiederbesetzungsverzögerung zu verzichten.

Der Beschluss des Gemeinderates vom 12.11.2013, dass die Stellen von Abteilungsleitungen bei der Stadt Sinsheim künftig bis maximal A 12 ausgewiesen werden sollen, berücksichtigte nur die beamtenrechtlichen Aspekte. Beamte haben keinen Rechtsanspruch auf eine Beförderung, selbst wenn die Stellenbewertung eine entsprechende Wertigkeit aufweist. Bei Beschäftigten ist die Rechtslage anders. Hier besteht ein einklagbarer Rechtsanspruch auf Höhergruppierung bei Feststellung der entsprechenden Wertigkeit der Stelle.

Aus Sicht der Verwaltung besteht daher keine Notwendigkeit an der Beschlusslage des Gemeinderates vom 12.11.2013 festzuhalten. Daher empfiehlt die Verwaltung von einer analogen Anwendung für den Bereich der Beschäftigten abzusehen und ab dem 01.01.2015 grundsätzlich auf eine derartige „Festschreibung“ auch im Bereich der Beamten zu verzichten.

Bei der Vorberatung des Hauptausschusses am 04.11.2014 wurde die Vorlage sehr kontrovers diskutiert. Über die im Sachverhalt dargestellten Beschlüsse wurde jeweils einzeln mit folgendem Ergebnis abgestimmt:

1. Zur Verbesserung der Transparenz und Vergleichbarkeit der Beförderungspraxis beschließt der Gemeinderat, dass bei Beförderungen ab dem 01.01.2015

- bis A 8 – die gesetzlich vorgeschriebene Wartezeit von derzeit einem Jahr einzuhalten ist. Eine zusätzliche Sinsheim spezifische Wartezeit ist darüber hinaus nicht notwendig.

- von A 9 bis A 10 zusätzlich zu der gesetzlich vorgeschriebenen Wartezeit für Beförderungen eine Sinsheim spezifische Wartezeit von einem 1 Jahr einzuhalten ist.

- von A 11 bis A 12 zusätzlich zu der gesetzlich vorgeschriebenen Wartezeit für Beförderungen eine Sinsheim spezifische Wartezeit von 2 Jahren einzuhalten ist.

- ab A 13 zusätzlich zu der gesetzlich vorgeschriebenen Wartezeit für Beförderungen eine Sinsheim spezifische Wartezeit von 3 Jahren einzuhalten ist. Ausnahmen von den in diesem Orientierungsrahmen getroffenen Regelungen sind in besonders begründeten Fällen möglich.

Abstimmungsergebnis: 12 Ja-Stimmen
1 Nein-Stimme
5 Enthaltungen

2. Der Gemeinderat beschließt auf die bisher bestehende dreimonatige Wiederbesetzungsverzögerung bei frei werdenden Stellen ab dem 01.01.2015 zu verzichten.

Abstimmungsergebnis: 17 Ja-Stimmen
1 Nein-Stimme

3. Der Gemeinderat beschließt auf die grundsätzliche Befristung aller Personalstellen über den Zeitraum von zwei Jahren zu verzichten. Ab dem 01.01.2015 entscheidet der Oberbürgermeister über den Befristungszeitraum bzw. über den Verzicht auf eine Befristung.

Abstimmungsergebnis: 14 Ja-Stimmen
1 Nein-Stimme
3 Enthaltungen

4. Die Bindungswirkung des bestehenden Beschlusses des Gemeinderates vom 12.11.2013, dass die Stellen von Abteilungsleitungen bei der Stadt Sinsheim künftig bis maximal A 12 ausgewiesen werden, findet keine analoge Anwendung für den Bereich der Beschäftigten.

Abstimmungsergebnis: 12 Ja-Stimmen
2 Nein-Stimmen
4 Enthaltungen

Ab dem 01.01.2015 wird grundsätzlich auf eine allgemeine Begrenzung der Wertigkeit bei Abteilungsleiterstellen verzichtet.

Abstimmungsergebnis: 7 Ja-Stimmen
11 Nein-Stimmen

5. Der Gemeinderat beauftragt die Verwaltung mit der Erarbeitung eines Personalentwicklungskonzepts.

In der Vorberatung wurde über folgenden weitergehenden Antrag abgestimmt:

Der Gemeinderat beauftragt die Verwaltung mit der Erarbeitung der Grundlagen eines Personalentwicklungskonzepts. Auf dieser Basis soll dann die Entscheidung über die tatsächlichen Themenfelder eines Personalentwicklungskonzeptes getroffen werden.

Abstimmungsergebnis: 12 Ja-Stimmen
4 Nein-Stimmen
2 Enthaltungen

Jörg Albrecht
Oberbürgermeister

Marco Fulgner
Amtsleiter/in