

**Stadt Leverkusen**

Antrag Nr. 2015/0377

**Der Oberbürgermeister**

I/01-011-20-06-kr

**Dezernat/Fachbereich/AZ**

04.02.15

**Datum**

<b>Beratungsfolge</b>	<b>Datum</b>	<b>Zuständigkeit</b>	<b>Behandlung</b>
<b>Rat der Stadt Leverkusen</b>	09.02.2015	Entscheidung	öffentlich

**Betreff:**

Abbau und Wiederbesetzungssperre im Personalbereich

Zusammenlegung der Werkstätten der KWS und TBL

- Änderungsantrag der Gruppe FDP vom 29.01.15 zum Haushaltsentwurf 2015

- Stellungnahme der Verwaltung vom 03.02.15 (Anlage)

01/110-42-00-we

03.02.15

Frank Welling (Nr. 2.) ☎ 11 11

Dirk Werner (Nr. 1., 3.) ☎ 11 18

01

- über Herrn Oberbürgermeister Buchhorn

gez. Buchhorn

**Abbau und Wiederbesetzungssperre im Personalbereich  
Zusammenlegung der Werkstätten der KWS und TBL  
- Änderungsantrag der Gruppe FDP vom 29.01.2015 zum Haushaltsentwurf  
2015  
- Nr. 2015/0377 (ö)**

Zu dem o. g. Antrag wird wie folgt Stellung bezogen:

Zu 1.:

Bereits seit Anfang der 1990er Jahre hat die Stadt Leverkusen begonnen, städtische Planstellen sukzessive abzubauen.

Bei einem Vergleich der gegenwärtigen Stellenplanung mit der Stellenplanung zu Beginn der 1990er Jahre, fällt auf, dass das Stellenvolumen in der Kernverwaltung (d. h. ohne Berücksichtigung der Ausgliederungen) um rund ein Fünftel reduziert werden konnte.

Zu berücksichtigen ist, dass dieser Einsparungseffekt noch verstärkt wird, da der Aufgabenbestand durch rechtliche Vorgaben stetig angewachsen ist, wie z.B.:

- Einführung des Neuen kommunalen Finanzmanagements-NKF
- Bereich der Kindertagesstätten (Kinderbildungsgesetz-KiBiz- und u3-Ausbau)
- Stelleneinrichtungen aufgrund des Wegfalls der z. A.-Zeit bei Beamten
- Arbeitszeitreduzierung bei der Feuerwehr
- Kommunalisierung von Landesaufgaben (z. B. Versorgungsverwaltung)

Daneben waren und sind Stellen im Bereich Soziales aufgrund von stetigen Fallzahlenanstiegen (Hilfen innerhalb und außerhalb von Einrichtungen) zu schaffen. Ebenfalls hat die Aufgabenkomplexität insgesamt zugenommen.

Letztendlich konnten und können die erheblichen Erfolge in den Stellenplänen (Stelleneinsparungen und soweit möglich Vermeidung von Stelleneinrichtungen) durch zahlreiche, strikt an der Haushaltskonsolidierung orientierte, aufgabenkritische Maßnahmen erreicht werden. Als Beispiele sind die folgenden Punkte zu nennen:

- Strukturanalyse durch die Fa. Kienbaum
- Bericht der Gemeindeprüfungsanstalt (GPA)
- Konsolidierungsvorlage Nr. 0600/2010

- Arbeitsgruppe Personalwirtschaft (standardisierte Abfrage und Dialoge mit den Fachbereichen)
- Auswertung Haushaltskonsolidierungsmaßnahmen anderer Kommunen/KGSt
- externe Organisationsuntersuchungen in den Fachbereichen Finanzen-NKF, Umwelt, Stadtplanung, zentral koordinierte Beschaffung, Werkstattkoordination
- interne Untersuchungen/Konzeptionen (Gebäudebetreuung, Ausbau Reinigungskonzept/Vergabe von Reinigungsflächen, Organisationsuntersuchungen und Geschäftsprozessoptimierungen u. a. bei den Fachbereichen Personal und Organisation, Umwelt, Bürgerbüro, Straßenverkehr, Schulen-Schulgeschäftszimmer, Kinder und Jugend)
- Ausbau der interkommunalen Zusammenarbeit, z. B. Bürgertelefon (ehem. Call-center), Chemisches Untersuchungsinstitut, Einkaufskooperation, Kindergeld und Beihilfe, Apothekenaufsicht
- Verschärfte Anforderungen an die Stellenwiederbesetzung mit standardisiertem Freigabeverfahren/Einsatz von Wiederbesetzungssperren

Orientiert an der Haushaltssituation haben der aufgabenkritische Ansatz und das Konsolidierungserfordernis im Rahmen der Stellenplanung weiterhin Bestand.

Vor dem Hintergrund des demographischen Wandels und des damit einhergehenden Konkurrenzkampfes der Arbeitgeber bzw. Dienstherrn um geeignetes und qualifiziertes Personal ist es notwendig auch den Aspekt der Arbeitgeberattraktivität zu beachten. Nur ein attraktiver Arbeitgeber/Dienstherr kann eine Abwanderung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verhindern.

Gleichfalls trägt die Mitarbeiterzufriedenheit auch zur Bürgerzufriedenheit bei, wenn nämlich dem Kunden motiviert, freundlich und kompetent begegnet wird und die Bürgeranliegen zeitnah bearbeitet werden. Auf diesen Aspekt wurde u. a. im Rahmen der Stellenplanvorlage 2015 Nr. 2014/0195 aufmerksam gemacht. Der Antrag der FDP tangiert aber insbesondere publikumsorientierte Bereiche, die in direktem Zusammenhang mit Bürgeranliegen und –service stehen (z. B. Baugenehmigungsverfahren, Kfz-Zulassungen, Führerscheinwesen, Bauunterhaltung/Gebäudeservice – vgl. Schulen und Kindergärten).

**Unter Berücksichtigung der o. a. Gesichtspunkte ist eine pauschale Stellenreduzierung im Sinne des Antrags im Ergebnis nicht zielführend.**

#### Zu 2.:

Im Jahre 2011/2012 erfolgte eine externe Untersuchung zu den Werkstätten des „Konzerns Stadt Leverkusen“. Dies geschah vor dem Hintergrund, dass die AVEA GmbH & Co. KG (avea) das von den Technischen Betrieben der Stadt Leverkusen (TBL) angemietete Werkstattgebäude/-gelände benötigte. In diesem Zusammenhang wurde daher geprüft, inwieweit eine Optimierung der Werkstätten im „Konzern Stadt Leverkusen“ erfolgen kann.

Das Ergebnis dieser Untersuchung war, dass weiterhin jeweils eine Werkstatt bei den TBL - in Form eines verkleinerten Neubaus - und bei der Wupper-Sieg AG (wupsi) – mit Umbauten – mit entsprechenden Spezialisierungen erforderlich sind.

Durch die angedachte Kooperation hätte bei den TBL ein verkleinerter Werkstattneubau und damit mit geringeren Investitionen realisiert werden können.

Der Bedarf der AVEA bestand später nicht mehr, so dass diese Investitionen nicht notwendig und die Überlegungen nicht weiter verfolgt wurden. In diesem Rahmen wurden die Themen Winterdiensteinsatz, Hochwasserschutz noch gar nicht beleuchtet, da diese Tätigkeiten derzeit auch von den Werkstattmitarbeitern der TBL wahrgenommen werden.

**Als Ergebnis ist festzuhalten, dass Werkstättenzusammenlegungen bereits geprüft worden sind; eine Zusammenlegung im Sinne des Antrags ist nicht empfehlenswert.**

### Zu 3.:

Wiederbesetzungssperren stellen grundsätzlich ein geeignetes Mittel der Haushaltskonsolidierung dar. Auch bei der Stadt Leverkusen ist dieses Instrumentarium nicht neu. Das aktuelle – und seit 11/2010 konzipierte und praktizierte – standardisierte Stellenfreigabeverfahren steht im engen inhaltlichen Zusammenhang mit den Forderungen des Ministeriums für Inneres und Kommunales/der Bezirksregierung im Rahmen der Sanierung der kommunalen Haushalte.

Dabei gestaltet sich dieses Verfahren wie folgt:

Grundsätzlich steht jede vakant werdende Stelle als Einsparung zur Disposition. Eine Wiederbesetzung ist nur

- auf Antrag des Fachbereichs
- unter Mitzeichnung des Dezernenten
- im Rahmen eines standardisierten Freigabeverfahrens möglich,

wenn

- eine Vergabe an Dritte nicht möglich ist und
- keine Kooperation mit anderen Verwaltungsträgern erreicht werden kann und
- Einsparungen durch Standardreduzierungen nicht realisierbar sind und
- eine Stellenabwertung unmöglich ist und
- wenn begründet wird, warum die Stelle nicht eingespart werden kann und welche Konsequenzen bei Nichtbesetzung eintreten.

Insbesondere ist durch entsprechende Kennzahlen darzulegen, welche Wirkungen (Bürgerservice, Stadtzielerledigung, nachvollziehbare Gebührenverluste) die Einsparung einer Planstelle bzw. die „Aufgabe der Aufgabe“ hätte.

Der Vorschlag des jeweiligen Fachbereichs wird vom Fachbereich Personal und Organisation geprüft und bewertet. Die letztendliche Entscheidung zur Stellenfreigabe trifft der Oberbürgermeister.

Wird die Stelle wiederbesetzt, greift in der Regel automatisch eine 12-monatige Wiederbesetzungssperre. Von dieser Wiederbesetzungssperre bzw. diesem Freigabeverfahren sind generell ausgenommen:

- Einsatzdienst Feuerwehr
- Kindertageseinrichtungen
- Sozialarbeiter im ASD
- Schulgeschäftszimmer Grund- und Förderschulen sowie Springer

Ebenfalls kann auf begründeten Antrag des Fachbereichs nach Prüfung der Organisationsabteilung durch Entscheidung des Herrn Oberbürgermeisters eine Ausnahme von der Wiederbesetzungssperre (Verkürzung oder Verzicht) erwirkt werden (z. B. bei Planstellen, die für die Einnahmeerzielung wichtig sind oder bei denen zwingend zu erledigende Aufgaben angebundener sind – wie Pflichtaufgaben von Bedeutung – oder die eine hohe Außenwirkung bzw. Stadtzielrelevanz haben).

Zu erwähnen sind in diesem Zusammenhang auch die Erfolge durch die Wiederbesetzungssperren, die seit ihrer (Wieder-)Einführung Ende 2010 bereits einen wirtschaftlichen Erfolg von über 5 Mio. € generiert haben. Im Jahr 2014 konnte bereits im ersten Halbjahr das angestrebte Jahresziel von 600 T € erreicht werden: Über diesen Sachverhalt wurde im Rahmen der Vorlage Nr. 2014/0195 informiert.

Herr Oberbürgermeister Buchhorn berichtet darüber hinaus regelmäßig im Personal- und Organisationsausschuss über die Erfolge aus den Wiederbesetzungssperren, zuletzt in der Sitzung am 23.01.2015: Wirtschaftlichkeitserfolg seit Einführung insgesamt rd. 5,4 Mio. €, Anteil 2014: rd. 1,1 Mio. €.

Die Entwicklung war und ist darüber hinaus auch der Bezirksregierung im Rahmen des Haushaltsgenehmigungsverfahrens zu kommunizieren.

**Als Ergebnis ist festzuhalten, dass das Instrument der Wiederbesetzungssperren bei der Stadt Leverkusen bereits seit Jahren eingesetzt wird. Die Politik und die Aufsichtsbehörde wurden und werden über die Ergebnisse informiert.**

Personal und Organisation