Vorlage Nr. 403/11

Betreff: **Aufhebung des kw-Vermerkes für die Stelle 3703
"Wachabteilungsführer" im Fachbereich 3 -Feuerwehr-**

Status: **öffentlich**

Beratungsfolge

Haupt- und Finanzausschuss	29.11.2011	Berichterstattung durch:	Herrn Kuhlmann Herrn Kramer				
TOP	Abstimmungsergebnis				z. K.	vertagt	verwiesen an:
	einst.	mehrh.	ja	nein	Enth.		
Rat der Stadt Rheine	13.12.2011	Berichterstattung durch:	Frau Dr. Kordfelder				
TOP	Abstimmungsergebnis				z. K.	vertagt	verwiesen an:
	einst.	mehrh.	ja	nein	Enth.		

Betroffene Produkte

33	Feuerwehr/Rettungsdienst
----	--------------------------

Betroffenes Leitbildprojekt/Betroffene Maßnahme des IEHK

--

Finanzielle Auswirkungen

☐ Ja	☒ Nein	☐ einmalig	☐ jährlich	☐ einmalig + jährlich
Ergebnisplan		Investitionsplan		
Erträge		Einzahlungen		
Aufwendungen		Auszahlungen		
Finanzierung gesichert				
☐ Ja	☐ Nein			
durch				
☐	Haushaltsmittel bei Produkt / Projekt			
☐	Mittelumschichtung aus Produkt / Projekt			
☐	sonstiges (siehe Begründung)			

mittelstandsrelevante Vorschrift

Ja Nein

Beschlussvorschlag/Empfehlung:

Der Haupt- und Finanzausschuss empfiehlt dem Rat der Stadt Rheine, den kw-Vermerk für die Stelle 3703 „Wachabteilungsführer“ zum 1. Januar 2012 aufzuheben und den Stellenplan entsprechend zu ändern.

Begründung:

I. Allgemeine Ausgangssituation – Stellen- und Personalkostenkonsolidierungskonzept

Angesichts der sich dramatisch verschlechternden finanziellen Rahmenbedingungen und der daraus resultierenden allgemeinen Maßnahmen zur Haushaltskonsolidierung wurde im Jahre 2006 das sog. Stellen- und Personalkostenkonsolidierungskonzept entwickelt und am 5. Dezember 2006 im Haupt- und Finanzausschuss beraten (Vorlage 508/06). Im Rahmen dieses Konzeptes wurden alle Stellen der Stadtverwaltung verschiedenen Prioritäts- und Maßnahmenkategorien zugeordnet. Grundgedanke ist hierbei, dass beim Freiwerden einer Stelle entschieden wird, ob sie wiederbesetzt werden muss oder eingespart werden kann. Die im Rahmen dieses Konzeptes definierten Kategorien und Maßnahmen sind in der Anlage 1 dargestellt.

Die überwiegende Zahl der Planstellen bei der Stadt Rheine ist den Maßnahmenkategorien II. und III. zugeordnet. Daraus folgt, dass bei jeder Stellenvakanz teilweise aufwändige organisatorische Überprüfungen durchgeführt werden müssen. Die für derartige Organisationsuntersuchungen in der Stadtverwaltung zur Verfügung stehenden personellen Ressourcen sind sehr begrenzt. Die Beauftragung externer Organisationsberater ist zum einen sehr teuer und zum anderen hinsichtlich der praktischen Umsetzbarkeit der Ergebnisse erfahrungsgemäß kritisch zu bewerten. Daher wurde in der Stadtverwaltung ein internes System entwickelt und eine Arbeitsgruppe „Organisationsuntersuchung“ eingerichtet. Unter der Moderation des Fachbereichsleiters „Interner Service“ führen die Controller(innen) aller 6 Fachbereiche der Stadtverwaltung stellenbezogene organisatorische Überprüfungen durch. Erste verwaltungsinterne Untersuchungsergebnisse dieser Arbeitsgruppe liegen bereits vor und werden in die nächsten Stellenplanberatungen einfließen. In diesem Sinne wurden Einzelheiten des Stellen- und Personalkostenkonsolidierungskonzeptes in mehreren Sitzungen der Strategie- und Finanzkommission dargestellt und intensiv diskutiert.

II. Personalbedarfs- und Entwicklungsplanung 2008 – 2015

Zur konkreten Ausgestaltung des Stellen- und Personalkostenkonsolidierungskonzeptes war es notwendig, für einen überschaubaren Planungszeitraum die zu erwartende personelle Entwicklung bei der Stadtverwaltung zu betrachten. Zu diesem Zweck wurde im Jahre 2008 eine Personalbedarfs- und Entwicklungsplanung für den Zeitraum 2008 – 2015 erstellt. Dabei wurde deutlich, dass es zahlreiche Einflussfaktoren gibt, die in einer Verwaltung unserer Größenordnung kaum statistisch planbar sind. Für eine annähernd realistische Planung war es daher insbesondere erforderlich, die im Planungszeitraum zu erwartende Fluktuation möglichst realistisch einzuschätzen. Neben den bekannten Altersgrenzen ist dabei auch ein früheres Ausscheiden aus dem aktiven Dienst der Stadt Rheine im Rahmen der Altersteilzeit eine feste Planungsgröße.

Unter Berücksichtigung der erkennbaren Faktoren ist davon auszugehen, dass bis zum Ende des Planungszeitraumes 80 Personen aus dem aktiven Dienst der Stadt Rheine ausscheiden werden. Auf dieser Grundlage können nach Einschätzung der Verwaltung bis 2015 18 Planstellen eingespart werden. 39 Stellen sollen durch die Einstellung und Übernahme von Auszubildenden und 23 Stellen extern wieder besetzt werden. Nach dem derzeitigen Planungsstand wird dieses Ziel erreichbar sein.

III. Gewährung von Altersteilzeit (ATZ) als Element der Personalbedarfs- und Entwicklungsplanung 2008 – 2015

Um das Ziel des Stellen- und Personalkostenkonsolidierungskonzeptes erreichen zu können, ist eine möglichst planbare und sozialverträgliche Fluktuation erforderlich. Im Rahmen dieses sog. aktiven Fluktuationsmanagements hat der Rat der Stadt Rheine eine Grundsatzregelung über die Gewährung von Altersteilzeit bei der Stadt Rheine beschlossen. Von dieser Möglichkeit haben in den Jahren 2009 und 2010 insgesamt 33 Mitarbeiter(innen) Gebrauch gemacht, sodass die Personalbedarfs- und Entwicklungsplanung insofern auf eine relativ realistische Basis gestellt werden konnte.

IV. Ausweisung von kw-Vermerken im Rahmen der Stellenpläne 2010 und 2011

Die nach der Personalbedarfs- und Entwicklungsplanung 2008 – 2015 vorgesehenen 18 Stelleneinsparungen können aufgrund der Systematik dieses Konzeptes im Voraus nicht in allen Fällen konkret stellenbezogen benannt werden. Gleichwohl hat die Verwaltung in mehreren Sitzungen der Strategie- und Finanzkommission und im HFA erklärt, dass sie dieses Ziel bis zum Ende des Planungszeitraumes erreichen wird.

Wegen dieser fehlenden Konkretisierung der Stelleneinsparungen hat der Rat der Stadt Rheine im Wege der Stellenplanberatungen 2010 und 2011 festgelegt, dass die altersteilzeitbedingt frei werdenden Planstellen einen kw-Vermerk erhalten. Dieser Vermerk bedeutet, dass die jeweils betroffenen Stellen mit dem Ausscheiden des Stelleninhabers bzw. der Stelleninhaberin „wegfallen“, also für eine Wiederbesetzung nicht mehr zur Verfügung stehen.

Die Verwaltung hat bei verschiedenen Gelegenheiten darauf hingewiesen, dass das Instrument der kw-Vermerke im Kontext des Stellen- und Personalkostenkonsolidierungskonzeptes kein geeignetes Mittel ist, die gesteckten Ziele schneller oder effizienter zu erreichen. Gleichwohl wurden die kw-Vermerke aus dem Stellenplan 2010 in den Stellenplan 2011 übernommen verbunden mit der Forderung, bei Freiwerden einer entsprechenden Stelle in den zuständigen Ratsgremien über die Aufhebung jedes einzelnen kw-Vermerkes zu entscheiden.

V. Stellenpriorisierung

Die Stelle 3703 „Wachabteilungsführer“ ist im aktuellen Stellenplan nach Besoldungsgruppe A 10 g. D. ausgewiesen und mit einem kw-Vermerk versehen.

Der jetzige Stelleninhaber hat von der Altersteilzeitregelung Gebrauch gemacht und wechselt im Juni 2012 in die Freistellungsphase.

Im Rahmen des Stellen- und Personalkostenkonsolidierungskonzeptes ist diese Stelle der Prioritätenkategorie „1.1“ und im Maßnahmenkatalog der Kategorie „I“ zugeordnet. D. h., es handelt sich um eine Pflichtaufgabe ohne Gestaltungsmöglichkeit. Die Stelle ist per Gesetz vorgeschrieben, es besteht kein Handlungsspielraum. Die Maßnahmenkategorie „I“ bedeutet, dass keine Detailprüfung erforderlich ist und die Stelle unverzüglich wiederbesetzt werden muss.

VI. Bedeutung der Stelle

Der Stelleninhaber organisiert den Dienstbetrieb einer der drei Wachabteilungen der Feuerwehr Rheine, sowohl auf dem Gebiet der Gefahrenabwehr, als auch des Rettungsdienstes. Er ist bei Gefahrenabwehreinsetzungen der Einsatzleiter der ausrückenden hauptamtlichen Kräfte.

Gemäß der gesetzlichen Vorschriften des Feuerschutzhilfegesetzes NRW (FSHG) ist die Stadt Rheine verpflichtet nach gewissen Kriterien hauptamtliches Personal der Feuerwehr vorzuhalten. Die Stärke des Personals ist im Brandschutzbedarfsplan(Entwurf) festgelegt.

Aus diesen Gründen muss diese Stelle sofort wieder besetzt werden.

Anlagen:

Stellen- und Personalkonsolidierungskonzept