

I. Allgemeine Ausgangssituation – Stellen- und Personalkostenkonsolidierungskonzept

Angeichts 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 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 sind inzwischen auch bereits in die jeweiligen Fachbereichsstellenpläne eingeflossen.

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 79 Personen aus dem aktiven Dienst der Stadt Rheine ausscheiden werden. Auf dieser Grundlage können nach

Einschätzung der Verwaltung bis 2015 18 Planstellen eingespart werden. 38 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.

Stellenkonsolidierungskonzept

1. Alle Planstellen der Stadtverwaltung Rheine werden nach ihrer Bedeutung für die Aufgabenerledigung priorisiert und sog. Prioritätenkategorien zugeordnet (vgl. Seite 2 dieses Anhangs).
2. Korrespondierend zu der Bedarfskategorisierung wurden 5 Maßnahmen definiert, die beschreiben, wie im Falle des Freiwerdens einer Planstelle zu verfahren ist (vgl. Seite 2 dieses Anhangs).
3. Bei Freiwerden einer Planstelle wird diese Stelle ausgeschrieben, wenn Stellen mit geringerer Prioritätenkategorisierung als die jetzt freigewordene Stelle in der Verwaltung besetzt sind. Bewirbt sich eine oder mehrere Personen auf die ausgeschriebene Stelle, wird nach den Grundsätzen der Bestenauslese die personelle Umsetzung durchgeführt. Liegen keine Bewerbungen vor, wird im Wege des Direktionsrechts der Bürgermeisterin die Umsetzung einer geeigneten Person vorgenommen, die eine Stelle mit einer niedrigeren Prioritätenkategorie innehat. Dabei müssen die unterschiedlichen fachlichen Anforderungen selbstverständlich berücksichtigt werden. Während dieses Prozesses kann es an verschiedenen Stellen zu der Frage kommen, ob eine Stelle extern besetzt werden muss. Dann wird in jedem Einzelfall nach Vorberatung im Verwaltungsvorstand eine HFA-Vorlage gefertigt, um ggf. die Zustimmung zur Ausnahme vom externen Einstellungsstopp einzuholen.
4. Die im Maßnahmenkatalog auf Seite 2 unter II und III genannten organisatorischen Überprüfungen bedeuten nicht in jedem Falle sehr aufwändige und langwierige Organisationsentwicklungsprozesse bzw. Organisationsuntersuchungen. Vielmehr ist hiermit auch gemeint, dass im Falle des Freiwerdens einer Planstelle durch geeignete Maßnahmen mit möglichst wenig Aufwand hinterfragt werden soll, ob eine (teilweise) Wiederbesetzung dieser Stelle notwendig ist. In einigen Fällen wird es jedoch auch erforderlich sein, umfassende Organisationsuntersuchungen durchzuführen, ggf. auch unter Einschaltung externer Berater. Die notwendigen Haushaltsmittel müssten dann projektbezogen bereitgestellt werden. Zurzeit werden innerhalb der Verwaltung Überlegungen angestellt, die für die organisatorischen Überprüfungen notwendigen und aufgrund der dezentralen Ressourcenverantwortung in den einzelnen Fachbereichen vorhandenen personellen Ressourcen in geeigneter Form zu bündeln und einzusetzen. In welchen Bereichen derartige Überprüfungen notwendig sein werden, muss sich in den nächsten Monaten zeigen. Insofern ist eine personalkostenbezogene Wirkung des Konzeptes nur mittel- bis langfristig möglich.

Katalog Prioritätenkategorien

Kate- gorie	Bezeichnung	Kategorie-Untergliederung
1	Pflichtaufgabe ohne Gestaltungsmöglichkeit	1.1 Die Stelle ist per Gesetz vorgeschrieben, es besteht kein Handlungsspielraum 1.2 Die Nichtwiederbesetzung würde den völligen Verzicht auf die Pflichtaufgabe bedeuten 1.3 Die Nichtwiederbesetzung der Stelle würde Einschränkungen bei Pflichtaufgaben bedeuten 1.4 die Nichtbesetzung hätte sonstige unmittelbare Auswirkungen auf die Leistungserbringung anderer Stellen der Kategorie 1 1.5 Die Stelle erwirtschaftet Gewinne 1.6 Die Stelle wird durch externe Dritte refinanziert (nicht durch Bürger/innen)
2	Pflichtaufgabe mit Gestaltungsmöglichkeit	2.1 Die Nichtwiederbesetzung würde den völligen Verzicht auf die Pflichtaufgabe bedeuten 2.2 Die Nichtwiederbesetzung der Stelle würde Einschränkungen bei Pflichtaufgaben bedeuten 2.3 Die Stelle selbst ist nicht pflichtig, ist jedoch zur Aufrechterhaltung des technischen Dienstbetriebes unverzichtbar. Outsourcing-Möglichkeiten müssen geprüft werden 2.4 Die Stelle erwirtschaftet Gewinne 2.5 Die Stelle wird durch externe Institutionen/Personen refinanziert (nicht durch Bürger/innen)
3	Freiwillige Aufgabe mit Bindung	3.1 Die Nichtwiederbesetzung der Stelle würde den völligen Verzicht auf eine freiwillige Leistungen bedeuten 3.2 Die Nichtwiederbesetzung der Stelle würde Einschränkungen freiwilliger Leistungen bedeuten
4	Freiwillige Aufgabe ohne Bindung	4.1 Die Nichtwiederbesetzung der Stelle würde den völligen Verzicht auf eine freiwillige Leistung bedeuten 4.2 Die Nichtwiederbesetzung der Stelle würde Einschränkungen freiwilliger Leistungen bedeuten
5	Entscheidung liegt beim Rat der Stadt Rheine	Ratsbeschluss herbeiführen.

Maßnahmenkatalog

Kennziffer	Aktion (ggf. ist anzugeben, ob auch eine Wiederbesetzung der Stelle mit reduzierter Arbeitsstundenzahl in Betracht kommen könnte)
I.	Keine Detailprüfung erforderlich. Die Stelle muss unverzüglich wiederbesetzt werden.
II.	Vor Wiederbesetzung sind detaillierte organisatorische Überprüfungen erforderlich. Die Leistung muss bis zum Abschluss der Untersuchung erbracht werden.
III.	Vor Wiederbesetzung sind detaillierte organisatorische Überprüfungen erforderlich. Die Stelle kann bis zum Abschluss der Untersuchungen unbesetzt bleiben.
IV.	Die Stelle muss bis zum Ablauf der bestehenden Bindung wiederbesetzt werden
V.	Die nach Freiwerden der Stelle verbleibenden Tätigkeiten können erkennbar auf andere Stellen in diesem Bereich verteilt werden bzw. die Tätigkeiten können ersatzlos entfallen. Die Stelle muss nicht wiederbesetzt werden.