

Personalbewirtschaftungskonzept der Stadt Korschenbroich

auf der Basis des
Haushaltssicherungskonzeptes 2010

Stand: 17. Juni 2010

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung/Zielvorgabe
2. Instrumente des Personalbewirtschaftungskonzeptes
3. Ausgangslage/Entwicklung der Stellenanteile
 - a) Stellenplan Gesamtverwaltung
 - b) Vollzeitverrechnete Stellen Kernverwaltung 2008 bis 2010
 - c) Vollzeitver. Stellen Kindertageseinrichtungen 2008 – 2010
 - d) Bewertung durch die GPA NRW
4. Freiwerdende Stellen 2010 bis 2013
 - a) Personalfluktuatation
 - b) Aufgabenkritische Analyse im Einzelfall
 - c) Abgrenzung zu Orgauntersuchungen
5. Personalwirtschaftliche Maßnahmen
 - a) Aus- und Fortbildungen
 - b) Beförderungen / Höhergruppierung
 - c) Befristete Arbeitsverhältnisse
 - d) Betriebsbedingte Kündigungen
 - e) Umsetzungen
 - f) Beurlaubungen
 - g) Altersteilzeit
6. Personalkosten - Darstellung, getrennt nach Kernverwaltung und Kindertagesstättenbereich
 - a) Ergebnisse der Jahre 2000 bis 2009
 - b) Planung der Jahre 2010 bis 2013
7. Darstellung der Personalkosten–Einsparpotentiale

1. Einleitung/Zielvorgabe

Wie zu den Rechtsgrundlagen zum Haushaltssicherungskonzept bereits ausgeführt, sind die Personalaufwendungen eine wichtige Komponente zur Konsolidierung eines Kommunalhaushaltes. Deshalb ist in einem Haushaltssicherungskonzept dem Stand der Personalaufwendungen und ihrer Entwicklung besondere Aufmerksamkeit zu widmen. Letztlich muss dem Haushaltssicherungskonzept daher ein aufgabenkritisches Personalbewirtschaftungskonzept beigefügt werden. Im Haushaltssicherungskonzept 2010, das der Rat in seiner Sitzung am 09.02.2010 beschlossen hat, wird dieses Konzept gefordert.

Gemäß dem beschlossenen Haushaltssicherungskonzept besteht die Vorgabe, bei den Personalaufwendungen in den Jahren 2011 – 2013 gegenüber dem Stand 2010 insgesamt 600.000,00 EUR einzusparen. Im Haushalt für das Jahr 2010 wurden einschließlich der Versorgungsaufwendungen Personalaufwendungen in Höhe von insgesamt 13.630.028,00 EUR eingeplant. Diese Summe enthält kalkulatorische Kosten (Rückstellungen für die Beamtenversorgung, Kosten für Zivildienstleistende usw.). Die im Personalamt für das „Stammpersonal direkt anfallenden Kosten“ betragen 12.965.700 EUR. Das im Rahmen der Haushaltssicherung erwartete Einsparpotential beträgt unter Zugrundelegung der vorgenannten Summe insgesamt 4,4 % bzw. pro Jahr im Durchschnitt 1,47%.

Die im Haushaltssicherungskonzept dargestellten Personalkosteneinsparungen von 600.000,00 EUR verteilen sich auf die Haushaltsjahre bis 2013 wie folgt:

Haushaltsjahr 2011	150.000,00 EUR
Haushaltsjahr 2012	200.000,00 EUR
Haushaltsjahr 2013	250.000,00 EUR

Es sind aufgrund der Beschlusslage durch den Rat nun konkrete Maßnahmen festzulegen, durch die die genannten Einsparpotentiale erreicht werden.

Das Haushaltsrecht „erleichtert“ diese Vorgaben insoweit, dass z.B. Tarifierhöhungen der kommenden Haushaltsjahre nicht noch zusätzlich eingespart werden müssen.

2. Instrumente des Personalbewirtschaftungskonzeptes

Aufgabenkritik und Aufgabenanalyse sind unerlässlich, um einen effektiven und bedarfsgerechten Personaleinsatz sicherzustellen. Neben der Frage, ob eine Aufgabe noch erforderlich ist (Quantität der Aufgaben), ist auch zu berücksichtigen, ob sie in dem derzeit vorgehaltenen Umfang oder mit den derzeit vorgehaltenen Standards (Qualität der Aufgaben) weiter erfüllt werden soll.

Die Instrumente einer aufgabenkritischen Personalbewirtschaftung sind im Leitfaden des Innenministeriums NRW „Maßnahmen und Verfahren zur Haushaltssicherung“ vom 06.03.2009 dargestellt.

3. Ausgangslage/Entwicklung der Stellenanteile

a) Stellenplan Gesamtverwaltung

Wie aus der als Anlage 1 beigefügten Stellenübersicht der Jahre 2000 bis 2010 ersichtlich, hat in der Gesamtverwaltung bis zum Jahr 2008 ein stetiger Stellenabbau stattgefunden. Aufgrund der U-3 Betreuung sind in den Jahren 2009 und 2010 insgesamt 12 Stellen im Bereich der Kindertageseinrichtungen hinzugekommen.

Folglich ist die Anzahl der Stellen in den letzten zehn Jahren in etwa gleich geblieben. Allerdings hat eine Verschiebung der Stellenanteile von der Kernverwaltung hin zu den Kindertageseinrichtungen stattgefunden. Dies war dem Betreuungsaufwand in den Kindertagesstätten geschuldet.

Auch die GPA NRW hat bei ihrer letzten Prüfung für den Betrachtungszeitraum 2004 bis 2007 festgestellt, dass bei der Stadt Korschenbroich ein kontinuierlicher Stellenrückgang im Bereich der Kernverwaltung zu verzeichnen ist. So hat ein Vergleich der Anzahl der Ist-Stellen zum 30.06.2003 mit den vollzeitverrechneten Stellen aus 2007 einen prozentualen Stellenrückgang in Höhe von rund 13,2 % ergeben.

b) Vollzeitverrechnete Stellen Kernverwaltung 2008 bis 2010

Mit der Aufstellung des ersten NKF-Haushaltes für das Jahr 2008 wurden erstmalig vollzeitverrechnete Stellenanteile auf Produktebene ausgewiesen.

Betrachtet man die Entwicklung der vollzeitverrechneten Ist-Stellen der Kernverwaltung (einschl. Eigenbetriebe) ist festzustellen, dass in den Jahren 2008 bis 2010 ein weiterer Stellenabbau stattgefunden hat. Insbesondere im Jahr 2010 wurde der Stellenumfang im Kernhaushalt nochmals um 3,67 Stellen reduziert, was einer durchschnittlichen Einsparung von 138.460 EUR pro Jahr entspricht.

Bereits bei einem interkommunalen Vergleich bezogen auf die Ist-Stellen je 1.000 Einwohner (alternative Betrachtung) hat die GPA NRW für 2007 festgestellt, dass die Stadt Korschenbroich mit 0,69 Stellen unter dem Mittelwert der Vergleichskommunen liegt. Lediglich drei Kommunen erzielten ein deutlich günstigeres Ergebnis. Durch den dargestellten zusätzlichen Stellenabbau bis zum Jahr 2010 dürfte dieser Wert noch weiter unterschritten werden.

Ist-Stellen Kernverwaltung (Vollzeitverrechnung) 2008 bis 2010			
Jahr	Ist-Stellen Kernhaushalt	Ist-Stellen Eigenbetriebe	Ist-Stellen gesamt
2008	159,97	47,02	206,99
2009	158,10	47,87	205,97
2010	154,43	47,79	202,22

c) Vollzeitverrechnete Stellen Kindertageseinrichtungen 2008 bis 2010

Im August 2008 ist das neue Kinderbildungsgesetz (KiBiz) in Kraft getreten. Hiermit verbunden ist ein massiver Ausbau der Betreuung für unter Dreijährige. Dies hat zur Folge, dass der Bedarf an Erzieherinnen und Erziehern erheblich gestiegen ist. Aufgrund dessen musste der Stellenplan 2009 im Bereich „Beschäftigte – Kindertageseinrichtungen“ geändert werden (Ratsbeschluss vom 01.08.2009), da sieben Stellen zusätzlich erforderlich wurden. Auch für 2010 hat sich ein weiterer Stellenmehrbedarf von insgesamt fünf Stellen ergeben. Dazu mussten aufgrund der geänderten gesetzlichen Rahmenbedingungen auch die Stundenzahlen von teilzeitbeschäftigtem Personal erhöht werden.

Insgesamt beträgt der Stellenzuwachs in den Jahren 2009 und 2010 in den Kindertageseinrichtungen damit sogar 16,54 **vollzeitverrechnete** Stellen.

Ist-Stellen Kindertageseinrichtungen (Vollzeitverrechnung)			
Jahr	Ist-Stellen	Stellenzuwachs	Änderungsquote (ausgehend von 2008)
2009	83,10	8,42	11,28 %
2010	91,22	16,54	22,15 %

d) Bewertung durch GPA NRW

Die GPA NRW hat festgestellt, dass die Stadt Korschenbroich zur Entlastung des Haushaltes einen kontinuierlichen Stellenabbau durchführt und die Verwaltung ihre Aufgabenerledigung im „Kernhaushalt“ mit einem deutlich unter dem Durchschnitt liegenden Stellenvolumen wahrnimmt.

Dennoch hat die GPA NRW im Rahmen des interkommunalen Stellenvergleiches zum Quartilswert im Bereich der Kernverwaltung ein theoretisches Gesamtpotenzial in Höhe von 8,64 Stellen errechnet. Daher wurde empfohlen, auf Basis des Ergebnisses im Stellenvergleich Organisationsuntersuchungen durchzuführen, um ggf. Potenziale zu generieren.

Zu der Potenzialausweisung hat die GPA NRW ausdrücklich darauf hingewiesen, dass diese anhand des Quartilswertes nicht so exakt sein kann, wie beispielsweise benchmarkorientierte personalwirtschaftliche Untersuchungen. Vielmehr soll sie vorrangig konkrete Hinweise für aufgabenkritische und stellenbedarfsorientierte Organisationsuntersuchungen in den einzelnen Aufgabenbereichen liefern.

Des Weiteren hat die GPA NRW nicht alle Faktoren, die ein unterschiedliches Stellenvolumen auslösen, wie Standard und Qualität der Aufgabenerfüllung, Kundenorientierung, besondere örtliche Gegebenheiten usw. im Rahmen des interkommunalen Stellenvergleiches berücksichtigt; dies war wie oben dargestellt auch nicht der Anspruch.

Wie aus der oben abgebildeten Tabelle Ist-Stellen Kernverwaltung ersichtlich, wurden im Bereich des Kernhaushaltes in den Jahren 2008 bis 2010 Stellenanteile in Höhe von 5,54 Stellen abgebaut. Dies entspricht einer durchschnittlichen Einsparung von 208.969 EUR pro Jahr.

4. Freiwerdende Stellen 2010 bis 2013

a) Personalfluktuation

Im Zusammenhang mit dem Ausscheiden von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen können Personalkosten dauerhaft eingespart werden, wenn durch organisatorische Maßnahme Stellen oder Stellenanteile nicht mehr besetzt werden müssen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter scheiden in der Regel aus durch Rentengewährung oder mit Beginn der Passivphase der Altersteilzeit. Auch Kündigungen, die in der Regel nicht vorhersehbar sind, und Beurlaubungen, z.B. aufgrund von Mutterschaft, können zu Personalkosteneinsparungen führen.

Gemäß den im Leitfaden des Innenministers genannten Instrumenten der Personalbewirtschaftung hat bei jedem Freiwerden einer Stelle eine aufgabenkritische Analyse unter qualitativen und quantitativen Aspekten zu erfolgen.

Dies kann zu einem Verzicht auf die Stelle oder Teile der Stelle (Aufgaben) führen. Es kann aber auch z.B. eine Wiederbesetzungssperre für eine bestimmte Dauer festgesetzt werden.

b) Aufgabenkritische Analyse im Einzelfall

Im Folgenden wird eine Prognose für jede freiwerdende Stelle im Planungszeitraum bis 2013 abgegeben und aufgezeigt, ob sich derzeit (Stand Juni 2010) aus aufgabenkritischer Sicht ein Einsparpotential ergibt. Es handelt sich um die Stellen, von denen bekannt ist, dass sie im Planungszeitraum frei werden (Rentengewährung, Passivphase Altersteilzeit). In einem angemessenen Zeitraum vor Freiwerden der betreffenden Stelle bzw. innerhalb der 12-monatigen Wiederbesetzungssperre sind konkretere Untersuchungen unter Beteiligung der jeweiligen Fachämter abzuschließen. Die Ergebnisse fließen in die jährliche Fortschreibung des Personalbewirtschaftungskonzeptes ein.

Gemäß Leitfaden des Innenministers zur Haushaltssicherung ist die Stadt Korschenbroich zur entsprechenden Dokumentation der aufgabenkritischen Analyse innerhalb des Haushaltssicherungskonzeptes verpflichtet. Ein entsprechender Vordruck ist diesem Konzept in der Anlage 2 beigefügt. Die freiwerdenden Stellen im Bereich der städtischen Eigenbetriebe sind ebenfalls in die Konsolidierungsbemühungen einzubeziehen.

Haushaltsjahr 2010:

Stelle	Zentrale Beschaffung, Schreibdienst
Stellenanteile/vollzeitverrechnet (VZS)	1,0
Besoldungs-/Entgeltgruppe	EntGr 6
Einsatzbereich	10 – Zentrale Dienste/Organisation
Zeitpunkt des Freiwerdens	09.05.2010
Personalaufwand p.a.	19.004,00 € (Ist-Besetzung 20h/Wo.)
Wiederbesetzungssperre	ja, 12 Monate
aufgabenkritische Analyse	Stelle wird im Stellenplan 2011 in Teilzeit umgewandelt (ca. 0,5 VZS)
Einsparpotential bis 2013	19.000,- €
Erläuterungen	Kein Einsparpotential über 05/2011 hinaus, da die Personalaufwendungen 2010 bereits mit Teilzeitbesetzung kalkuliert wurden

Stelle	SB Zentrale Beschaffung
Stellenanteile/vollzeitverrechnet (VZS)	1,0
Besoldungs-/Entgeltgruppe	EntGr 8 (EntGr. 9)
Einsatzbereich	10 – Zentrale Dienste/Organisation
Zeitpunkt des Freiwerdens	30.06.2010
Personalaufwand p.a.	53.409,00 €
Wiederbesetzungssperre	nein, da eine vorhandene Vollzeitkraft im Amt 10 diese Aufgabe übernimmt.
aufgabenkritische Analyse	Stellenbesetzung ist erforderlich
Einsparpotential	nicht vorhanden
Erläuterungen	-

Stelle	Kanalhausanschlüsse/-unterhaltung
Stellenanteile/vollzeitverrechnet (VZS)	0,5
Besoldungs-/Entgeltgruppe	EntGr 9
Einsatzbereich	Städtischer Abwasserbetrieb
Zeitpunkt des Freiwerdens	06.08.2010
Personalaufwand p.a.	18.147,00 € (Ist-Besetzung 24h/Wo.)
Wiederbesetzungssperre	nein, da eine Berufsrückkehrerin wieder beschäftigt werden muss.
aufgabenkritische Analyse	Aufgabe kann mit weniger Stunden wahrgenommen werden.
Einsparpotential bis 2013 (SAB)	19.150,-- €
Erläuterungen	Einsparpotential für den SAB, da die neue Stelleninhaberin nur 17 statt bisher 24 Stunden pro Woche arbeitet.

Stelle	Haushaltssachbearbeitung/Zuschüsse
Stellenanteile/vollzeitverrechnet (VZS)	1,0
Besoldungs-/Entgeltgruppe	Bes.Gr. A 10 / EntGr 9
Einsatzbereich	20 – Finanzen
Zeitpunkt des Freiwerdens	01.10.2010
Personalaufwand p.a.	23.952,00 € (Ist-Besetzung 25h/Wo.)
Wiederbesetzungssperre	nein, Besetzung durch Nachwuchsbeamten z.Zt. in Ausbildung
aufgabenkritische Analyse	Die Stelle wurde erst im Stellenplan 2009 im Zuge der NKF-Umstellung geschaffen. Im Bereich Haushalt/Finanzbuchhaltung ist eine aufgabenkritische Analyse des Aufgaben- und Personalbestandes erst gegen Ende des Planungszeitraumes empfehlenswert. Es ist beabsichtigt, der Stelleninhaberin die unbesetzte Stelle im Vorzimmer Fachbereich 3 zuzuweisen.
Einsparpotential bis 2013	nein
Erläuterungen	Wie ursprünglich geplant wird ab Sept. 2010 ein Inspektoranwärter auf dieser Stelle weiterbeschäftigt.

Haushaltsjahr 2011:

Stelle	Reinigung Andreasschule und Gymnasium
Stellenanteile/vollzeitverrechnet (VZS)	0,72
Besoldungs-/Entgeltgruppe	EntGr 2
Einsatzbereich	40 – Schulen, Kindertageseinrichtungen, Kultur und Sport
Zeitpunkt des Freiwerdens	01.12.2011
Personalaufwand p.a.	25.000,00 €
Wiederbesetzungssperre	ja
aufgabenkritische Analyse	Es erfolgt eine Organisationsuntersuchung, mit dem Ziel, dass die Aufgabe künftig vom vorhandenen Personal übernommen wird bzw. eine Fremdreinigung erfolgt.
Einsparpotential bis 2013	52.100,-- €

Stelle	Kanalunterhaltung, Bauzeichnerin
Stellenanteile/vollzeitverrechnet (VZS)	1,0
Besoldungs-/Entgeltgruppe	EntGr 6
Einsatzbereich	Städtischer Abwasserbetrieb
Zeitpunkt des Freiwerdens	31.12.2011
Personalaufwand p.a.	35.176,00 €
Wiederbesetzungssperre	gfls., es besteht eine Abhängigkeit zur zeitlich ebenfalls bis 31.12.2011 befristeten Besetzung einer Stelle „Ingenieur/ Ingenieurin“.
aufgabenkritische Analyse	Es wäre bis zur Entscheidung über eine unbefristete Besetzung eine Wirtschaftlichkeitsuntersuchung „Eigenerstellung/Fremdvergabe“ für den Bereich Planerstellung, Plots etc. durchzuführen. Gfls. Reduzierung auf Teilzeitstelle für den Bereich Kanalunterhaltung etc.
Einsparpotential bis 2013 (SAB)	ca. 52.500,00 €
Erläuterungen	Einsparmöglichkeit beinhaltet einjährige Wiederbesetzungssperre mit anschl. Reduzierung auf eine Teilzeitstelle.

Haushaltsjahr 2012:

Stelle	Fachbereich 2, Vorzimmer
Stellenanteile/vollzeitverrechnet (VZS)	1,0
Besoldungs-/Entgeltgruppe	EntGr 8
Einsatzbereich	Fachbereich 2 – Recht, Ordnung, Personal, Soziales, Planung und Bauordnung
Zeitpunkt des Freiwerdens	01.03.2012
Personalaufwand p.a.	33.828 €
Wiederbesetzungssperre	12 Monate
aufgabenkritische Analyse	Stelle Vorzimmer Beigeordneter ist grundsätzlich erforderlich, auch Vollzeit. Der Aufgabenzuschnitt ist rechtzeitig vor einer Wiederbesetzung zu prüfen.
Einsparpotential bis 2013	33.828,00 €

Stelle	Baulandmanagement, Umlegung
Stellenanteile/vollzeitverrechnet (VZS)	1,0
Besoldungs-/Entgeltgruppe	BesGr A 14 h.D.
Einsatzbereich	60 – Liegenschaften
Zeitpunkt des Freiwerdens	01.10.2012
Personalaufwand p.a.	78.009,00 €
Wiederbesetzungssperre	12 Monate
aufgabenkritische Analyse	Die Stelle weist für das Jahr 2016 einen k.u.-Vermerk aus. Für den Bereich Liegenschaften, Baulandmanagement, Abfallbeseitigung, Umlegung ist eine grundsätzliche Neuorganisation empfehlenswert. Gleiches gilt für die Geschäftsführung der WEK. Unabhängig von der künftigen Aufgabenverteilung ist abzu-sehen, dass die Stelle mit geringerem Endgrundgehalt ausgewiesen werden kann.
Einsparpotential bis 2013	ca. 85.000,00 €

Stelle	Zahlungsabwicklung, Buchhaltung
Stellenanteile/vollzeitverrechnet (VZS)	1,0
Besoldungs-/Entgeltgruppe	EntGr 9
Einsatzbereich	20 – Finanzbuchhaltung
Zeitpunkt des Freiwerdens	31.12.2012
Personalaufwand p.a.	53.261 €
Wiederbesetzungssperre	12 Monate
aufgabenkritische Analyse	Der Bereich der Zahlungsabwicklung innerhalb der Finanzbuchhaltung sollte vor Entscheidung über eine Wiederbesetzung zum 31.12.2013 näher untersucht werden. Interkommunale Zusammenarbeit (Shared Services) ist hier grundsätzlich denkbar.
Einsparpotential bis 2013	53.261,00 €

Stelle	SB Verwaltungsnebenstellen / Bürgerbüro
Stellenanteile/vollzeitverrechnet (VZS)	1,0
Besoldungs-/Entgeltgruppe	BesGr A 9 m.D.
Einsatzbereich	32 – Bürgerbüro
Zeitpunkt des Freiwerdens	31.12.2012
Personalaufwand p.a.	49.156,00 €
Wiederbesetzungssperre	nein
aufgabenkritische Analyse	Die Stelle ist erforderlich; die Einsatzplanung im Bürgerbüro (geänderte Öffnungszeiten) lässt auch keine Wiederbesetzungssperre zu. Aufgrund der Erkenntnisse aus dem Vergleichsring Bürgerbüro kann die freierwerbende Stelle mit einer niedrigeren Entgeltgruppe ausgewiesen werden.
Einsparpotential bis 2013	ca. 15.000,00 €

Stelle	Personalsachbearbeitung
Stellenanteile/vollzeitverrechnet (VZS)	1,0
Besoldungs-/Entgeltgruppe	EntGr 10
Einsatzbereich	11/34/50 – Personal
Zeitpunkt des Freiwerdens	31.12.2012
Personalaufwand p.a.	35.806,00 € (Ist-Besetzung 0,57 VZS)
Wiederbesetzungssperre	ja, 12 Monate
aufgabenkritische Analyse	Zum 31.12.2013 wird eine weitere Stelle im Bereich der Personalbewirtschaftung frei. Der Aufgabe der Zahlbarmachung von Gehältern, Bezügen, Reisekosten etc. sollte vor Entscheidung über eine Wiederbesetzung der weiteren Stelle näher untersucht werden. Interkommunale Zusammenarbeit (Shared Services) ist hier grundsätzlich denkbar.
Einsparpotential bis 2013	ca. 35.806,00 €
Erläuterungen	Im Stellenplan 2013 kann eine im Amt 11 vorhandene Vollzeitstelle entfallen.

Haushaltsjahr 2013:

Stelle	Amtsleiter
Stellenanteile/vollzeitverrechnet (VZS)	1,0
Besoldungs-/Entgeltgruppe	BesGr A 13 g.D.
Einsatzbereich	60 – Liegenschaften/Umlegung, Gebäudemanagement/Umwelt/Wohnungswesen
Zeitpunkt des Freiwerdens	30.04.2013
Personalaufwand p.a.	77.441,00 €
Wiederbesetzungssperre	12 Monate
aufgabenkritische Analyse	Für den Bereich des Amtes 60 ist eine grundsätzliche Neuorganisation empfehlenswert, da bereits zum 01.10.2012 eine Stelle A 14 h.D.(Baulandmanagement/ Umlegung) frei wird. Die Neuorganisation sollte auch eine Antwort auf die Empfehlungen der GPA zur Ausrichtung des Gebäudemanagements geben und in 2012 konzeptionell abgeschlossen sein. Eine Reduzierung von Stellenanteilen ist in diesem Bereich nicht zu erwarten.
Einsparpotential bis 2013	51.627,00 €

Stelle	SB Personalabrechnung
Stellenanteile/vollzeitverrechnet (VZS)	1,0
Besoldungs-/Entgeltgruppe	EntGr 10
Einsatzbereich	11/34/50 – Personal
Zeitpunkt des Freiwerdens	31.12.2013
Personalaufwand p.a.	51.627,33 €
Wiederbesetzungssperre	Entscheidung zu einem späteren Zeitpunkt
aufgabenkritische Analyse	Bereits zum 31.12.2012 wird eine Stelle im Bereich der Personalbewirtschaftung frei. Der Bereich der Zahlbarmachung von Gehältern, Bezügen, Reisekosten etc. sollte vor Entscheidung über eine Wiederbesetzung zum 31.12.2013 näher untersucht werden. Interkommunale Zusammenarbeit (Shared Services) ist hier grundsätzlich denkbar.
Einsparpotential bis 2013	--- (Stelle wird erst Ende 2013 frei!)

Im Planungszeitraum 2010-2013 ergeben sich damit – wie aufgezeigt – Einsparpotentiale. Weitere Einsparmöglichkeiten ergeben sich u.U. durch nicht vorhersehbare Kündigungen (ca. 1 Kündigung durchschnittlich pro Jahr) und Beurlaubungen (z.B. aufgrund von Mutterschaft).

c) Abgrenzung zu Orgauntersuchungen

Die unter a) beschriebene Fluktuation von Personal ist von Organisationsuntersuchungen zu unterscheiden. Besteht bei Ausscheiden von Personal –unabhängig von der Ursache – die Möglichkeit, unmittelbar in eine Prüfung der Reduzierung von Personalaufwendungen einzusteigen, ist dies bei Organisationsuntersuchungen nicht zwingend der Fall.

Die Verwaltung hat damit begonnen, sukzessive verschiedene Bereiche zu untersuchen. Sollte dabei ein Personalüberhang festgestellt werden, trägt dies sicherlich dazu bei, Personalaufwendungen langfristig zu reduzieren. Aber, aufgrund der Tatsache, dass betriebsbedingte Kündigungen bei der Stadt Korschenbroich bislang nicht angewandt wurden und in den meisten Fällen auch nicht möglich sind, lässt sich eine Einsparung regelmäßig erst dann realisieren, wenn eine Personalfuktuation gem. Buchst. a) ansteht und sich die Möglichkeit ergibt, das „Mehrpersonal“ an dieser Stelle einzusetzen. Dies ist aus Gründen der Ausbildung/Qualifikation aber nicht immer möglich (Bsp. Evtl. Überhang Hausmeisterpool/Fluktuation Kernbereich der Verwaltung). Verstärkter Personaleinsatz kann für eine Übergangszeit auch zu einer Reduzierung von Sachkosten führen (z.B. Bauunterhaltung).

Organisationsuntersuchungen erfolgten in der Vergangenheit regelmäßig anlassbezogen (Personalfuktuation / Rechtsänderungen / Änderung der Aufbauorganisation etc.). Mit Vorlage des Berichtes der GPA NRW aus Juni 2009 zu Stellenpotentialen insbesondere in der Kernverwaltung wird verstärkt der Einstieg in Organisationsuntersuchungen gefordert, ohne dass ein konkreter Anlass vorliegt und Personal kurzfristig ausscheidet.

Der Hauptausschuss der Stadt Korschenbroich hat innerhalb der Etatberatungen 2010 folgenden Auftrag in seiner Sitzung vom 26.01.2010 erteilt:

Der Hauptausschuss der Stadt Korschenbroich beschließt, dass die Verwaltung beauftragt wird, bis zur Mitte des Jahres 2010 einen Bericht vorzulegen, inwieweit Einsparungen im Bereich der Personalausgaben anhand der Untersuchungsergebnisse der Gemeindeprüfungsanstalt aus dem Jahr 2009 realisiert werden können. Darüber hinaus wird die Verwaltung beauftragt, durch Ergreifung der hierfür erforderlichen Maßnahmen dafür zu sorgen, dass der im Bericht der Gemeindeprüfungsanstalt NRW ermittelte Wert der bereinigten Personalausgaben bezogen auf die Einwohnerzahl in der mittelfristigen Planung weiterhin unterhalb des Mittelwertes vergleichbarer Kommunen bleibt.

Im Rahmen dieses Personalbewirtschaftungskonzeptes werden die durch die GPA NRW aufgezeigten Stellenpotentiale nochmals dargestellt und der aktuelle Stand der seitens der Verwaltung geplanten Vorgehensweise bzw. die bereits realisierten Potentiale dargelegt. Eine letztendliche Aussage zur Werthaltigkeit des ausgewiesenen Stellenpotentials ist erst nach Abschluss der jeweiligen Organisa-

tionsuntersuchung möglich. Die nachfolgende Übersicht zeigt andererseits auch, dass Stellenreduzierungen vielfach auch im Einklang zwischen Fachamt und dem Sachgebiet Organisation umsetzbar sind, ohne eine detaillierte Organisationsuntersuchung durchzuführen. Hier ist stets das Gebot der Wirtschaftlichkeit als auch die begrenzten personellen Ressourcen zu berücksichtigen:

	Aufgabenbereich	Stellenpotential lt. GPA (VZS)	Bemerkung / Status
1	Allgemeine Verwaltung	2,38	Summe Ziffer 1
1.1	Personalmanagement	0,89	Im Jahr 2008 wurde eine Inspektoranwärterin übernommen; Stellenabbau aufgrund Fluktuation in 2012/13 möglich.
1.2	Organisation	0,28	Im Stellenplan 2011 sollen im Bereich der zentralen Beschaffung im Produkt Organisation ca. 0,5 VZS abgebaut werden.
1.3	Allg. Schulverwaltung (incl. Schülerbeförderung)	1,21	Eine Organisationsuntersuchung läuft parallel zur Untersuchung Hausmeister/Reinigung. Erste Ergebnisse im Sommer 2010.
2	Finanzverwaltung	2,45	Summe Ziffer 2
2.1	Kommunale Steuern	0,85	Eine Vollzeitstelle im Bereich Steuern ist nach einem altersbedingten Ausscheiden nur noch in Teilzeit intern besetzt worden. Abbau von ca. 0,5 VZS im Stellenplan 2011.
2.2	Stadtkasse	0,53	Die Stelle im Bereich Steuern wurde aus dem Personalbestand der Stadtkasse besetzt; einer Berufsrückkehrerin konnte eine Planstelle zugewiesen werden.
2.3	Rechnungsprüfung	1,07	Eine Organisationsuntersuchung wurde vorgenommen; Beratung im RP-Ausschuss am 29.06.2010
3	Ordnungsverwaltung	1,95	Summe Ziffer 3
3.1	Allg. Gefahrenabwehr	1,25	Mit dem Stellenplan 2010 wurde bereits eine Stelle von Vollzeit auf 0,51 VZS verringert und entsprechend besetzt. Ohne Aufgabe des gerade erst installierten kommunalen Ordnungsdienstes wird kein Potential mehr gesehen.
3.2	Einwohnermeldewesen	0,70	Die Stadt Korschenbroich hat an einem Vergleichsring „Bürgerbüro“ der KGSt teilgenommen. Erkenntnisse für eine Überbesetzung konnten hieraus nicht gewonnen werden.
4	Planung und Bauordnung	1,86	Summe Ziffer 4
4.1	Räumliche Planung und Entwicklung	0,08	kein Handlungsbedarf
4.2	Bauordnung	0,62	Nach Ausscheiden der Stelleninhaberin wird eine 12h-Stelle in der Registratur nicht wieder besetzt. Derzeit kein Handlungsbedarf, da auch das Gebäudemanagement zeitweise unterstützt wird.
4.3	Denkmalschutz	0,73	Die Stelle trägt einen k.w.-Vermerk und wird nach dem Ausscheiden der Stelleninhaberin in 2019 nicht wieder besetzt.
4.4	Wohnungsbauförderung, Wohnraumsicherung	0,33	Es werden weiter steigende Fallzahlen im Bereich des Wohngeldes erwartet. Auf die für 2012 beabsichtigte Organisationsuntersuchung in Amt 60 wird verwiesen.
4.5	Umwelt-, Landschafts- und Gewässerschutz	0,09	kein Handlungsbedarf
	Summe Ziffern 1 – 4	8,64	

Diese Übersicht zeigt, dass ein Teil des von der GPA NRW vorgetragenen Stellenpotential bereits abgebaut wurde bzw. ein zukünftiger Abbau beabsichtigt ist.

Nachrichtlich ist darauf hinzuweisen, dass die GPA NRW bei Einrichtung eines Hausmeisterpools ein Stellenpotential von weiteren 4,81 Stellen sieht. Hierzu hat der Hauptausschuss am 08.06.2010 eine Empfehlung ausgesprochen, einen Hausmeisterpool in Mischform einzurichten und organisatorisch dem Gebäudemanagement zuzuordnen. Vorbehaltlich einer Konkretisierung durch die gebildete Arbeitsgruppe wird aufgrund des Orga-berichtes 10/Zentrale Dienste lediglich ein Stellenpotential von 2,00 bis 2,50 Stellen gesehen.

Die Personalressourcen im Tiefbauamt erscheinen der GPA für die zu bewältigenden Aufgaben (nachhaltige Unterhaltung, Erstellung Kataster usw.) kaum ausreichend.

Über einen Orga-Bericht zum Stellenpotential im Bereich der örtlichen Rechnungsprüfung (GPA: 1,07 Stellen) wird der Rechnungsprüfungsausschuss in seiner Sitzung am 29.06.2010 beraten. Ein Potenzial in der durch die GPA benannten Größenordnung wird auch in diesem Bereich unter Berücksichtigung einer ordnungsgemäßen Aufgaben erfüllung nicht gesehen.

Insgesamt kommt die GPA NRW zu einer KIWI-Bewertung mit der Indexierung 3 (Handlungsmöglichkeiten sind vorhanden, Handlungsbedarf ist erkennbar, aber noch nicht zwingend.).

5. Personalwirtschaftliche Maßnahmen

a) Aus- und Fortbildung

Ausbildungsstellen zu besetzen, ist für die kontinuierliche Aufgabenwahrnehmung einer Kommunalverwaltung unabdingbar. Qualifiziertes Personal muss vorhanden sein, um die vielfältigen Arbeitsgebiete abdecken zu können.

Die Stadtverwaltung Korschenbroich bildet bedarfsorientiert aus. Zurzeit befinden sich je 3 Inspektoranwärterinnen /-anwärter und Verwaltungsfach-angestellten-Azubis in der Ausbildung. Es ist vorgesehen, sie auf frei werdende Stellen weiterzubeschäftigen.

Darüber hinaus bildet der Städt. Abwasserbetrieb noch je eine Bürokauffrau und eine Tiefbauzeichnerin aus.

Die Personalkosten für eine 3-jährige Beamtenausbildung betragen rund 51.000,-- EUR, für die übrigen 3-jährigen Ausbildungen sind 36.000,-- EUR aufzuwenden.

Diese Ausgaben sind notwendig und damit unabweisbar.

In diesem Jahr und auch in den abgelaufenen Haushaltsjahren standen der Stadtverwaltung insgesamt 28.000,-- EUR für Fortbildungsmaßnahmen zur Verfügung.

Diese Summe wird verwandt für notwendige Fachseminare (z.B. Baurecht, Sozialrecht, Personalrecht etc.) und für Vorgesetztenseminare. Auch diese Ausgaben sind unabweisbar.

b) Beförderungen / Höhergruppierungen

Alle Stellen der Stadtverwaltung sind bewertet, d.h. es wurde festgestellt, welche Besoldung bzw. Vergütung je Stelle angemessen ist bzw. ausgewiesen werden muss.

Beamtinnen bzw. Beamte, die noch nicht die Endbesoldung der von ihnen besetzten Stelle erreicht haben, haben keinen Rechtsanspruch auf höhere Besoldung. Das heißt, sie dürfen unterwertig bezahlt werden. Insofern ergibt sich hier im Rahmen der Haushaltssicherung ein gewisser Einspareffekt, wobei der Dienstherr im Rahmen der Fürsorgepflicht gegenüber seinen Bediensteten aber die Pflicht hat, ihnen Perspektiven aufzuzeigen, um ihnen sobald als möglich die zustehende Besoldung auch zukommen zu lassen.

Zurzeit sind 3 Beamtinnen bzw. Beamte unterwertig beschäftigt, was derzeit einen Einspareffekt von rund 8.000,- EUR pro Jahr aufzeigt. Dieser Betrag ist jedoch nicht in den ausgewiesenen Personalkosten enthalten, so dass er nicht als eingesparte Summe ausgewiesen werden kann.

Für die Beförderung von Beamten in Kommunen mit dauerhafter vorläufiger Haushaltsführung gilt zunächst eine 2-jährige Beförderungssperre. Danach ist den Kommunen seitens des Innenministeriums NRW ein 1%-iger Beförderungskorridor zugestanden worden bzw. auch die Möglichkeit der Ermittlung eines Personalkostenbudgets, das aus den Personalkosten des Vorjahres und des Vorvorjahres errechnet werden muss und dann genutzt werden darf, wenn bei den Personalaufwendungen Konsolidierungserfolge erzielt werden.

Bei Höhergruppierungsansprüchen ist eine unterwertige Beschäftigung nicht möglich, da die Angestellten bzw. Beschäftigten einen einklagbaren Tarifanspruch auf die ihnen zustehende Vergütung haben.

Durch organisatorische und personalwirtschaftliche Planung der Aufgabenverteilung sollen Höhergruppierungen möglichst vermieden werden; dies wird sich nicht in jedem Fall realisieren lassen.

c) Befristete Arbeitsverhältnisse

Bei der Stadt Korschenbroich bestehen „quer durch alle Aufgabengebiete“ (Verwaltung, Kindertagesstättenbereich, Stadtpflege etc.) eine Reihe von befristeten Arbeitsverhältnissen, über 40 an der Zahl.

Befristungsgründe sind: Vertretung bei Elternzeit und in Krankheitsfällen, Durchführung von (Einzel-)Projekten und die Erprobung von Personal (Einarbeitungsphase).

Die mit Abstand meisten Befristungen sind im Kindertagesstättenbereich zu finden, da gerade dort eine große Zahl an Stamm-Beschäftigten infolge von Elternzeit etc. ersetzt werden musste. Die Beschäftigtenzahl für die Betreuung von Kindern wird durch Landesgesetzgebung vorgeschrieben und ist seitens der Stadtverwaltung kaum beeinflussbar.

Einsparpotential ist beim Auslaufen von befristeten Verträgen kaum gegeben, da in allen Einzelfällen (insbesondere auch für den Bereich der Verwaltung) geprüft wurde, ob Ersatzkräfte dringend notwendig sind.

Aber auch hier gilt (ähnlich wie in Rentenfällen oder bei der Kündigung von Personal), dass in jedem Falle –bei Auslaufen von Verträgen- geprüft wird, ob eine Verlängerung oder Neubefristung notwendig sind. Einsparpotential bis Ende 2013 ist nicht gegeben.

d) Betriebsbedingte Kündigungen

Kündigungen aus betriebsbedingten Anlässen werden bei der Stadt Korschenbroich nicht ausgesprochen. Hierüber sind sich Politik und Verwaltung einig. Wenn allerdings die Entscheidung getroffen werden sollte, dass Organisationseinheiten geschlossen werden oder mit weniger Personal auskommen sollen, wird die „natürliche Personalfuktuation“ (Rentengewährung, Eigenkündigungen etc.) dazu genutzt, um durch Umsetzungen Personalkosten einzusparen.

e) Umsetzungen

Wie unter Punkt d) schon angedeutet, sind u.U. Umsetzungen ein geeignetes Mittel, Personalkosten einzusparen.

Scheidet Personal aus, wird festgestellt, ob die betreffende Stelle wiederbesetzt werden muss. Sollte das der Fall sein, wird überlegt, ob an anderer Stelle eine Stelle eingespart werden kann, um durch entsprechende Umsetzung die avisierte Einsparung zu erzielen.

Die Qualitätsanforderungen an die Stelle müssen natürlich durch die betreffende Mitarbeiterin / den betreffenden Mitarbeiter erfüllt sein. Die berufliche Qualifikation muss stimmen. Oft spielt hierbei der Bereich „Fortbildung“ eine Rolle, da u.U. durch eine geeignete Bildungsmaßnahme das Ziel erreicht werden kann.

f) Beurlaubungen

Insbesondere aufgrund des Frauenförderplans der Stadt Korschenbroich haben die Mitarbeiterinnen, aber auch die „gleichberechtigten“ Mitarbeiter, die Möglichkeit, sich aus diversen Gründen (meist sind es familienbedingte Gründe) beurlauben zu lassen.

Hierbei entsteht – wie bereits beschrieben – die Möglichkeit, Einsparpotential zu erzielen.

g) Altersteilzeit

Einige Jahre vor der ohnehin bald anstehenden Rentengewährung bzw. Pensionierung haben Beschäftigte wie Beamte die Möglichkeit, Altersteilzeit zu beantragen.

Bis zum letzten Jahr gab es unter gewissen Umständen (z.B. bei Neubesetzung der vakant werdenden Stelle) die Möglichkeit einer Bezuschussung durch die Bundesagentur für Arbeit, so dass es für die Arbeitgeber nahezu kostenneutral war, die Anträge zu genehmigen.

Diese Möglichkeit einer Bezuschussung gab es für Beamtenstellen nicht. Dennoch war es u.U. kostenneutral oder sogar betriebswirtschaftlich sinnvoll, auch Beamten eine Altersteilzeit zu genehmigen. Dann nämlich, wenn ein älterer Beamter mit relativ hoher Besoldung ausscheidet und durch einige interne Umsetzungsmaßnahmen es gelingt, dafür im Endeffekt eine junge Beamtin / einen jungen Beamten ersatzweise einzustellen, kann ein Spareffekt durch die aufgrund der Altersteilzeit geringere Besoldung für den älteren Beamten erzielt werden.

Insofern hat der Hauptausschuss der Stadt Korschenbroich in seiner Sitzung am 29.11.2005 beschlossen, jeden Altersteilzeit – Einzelfall zu bewerten und in den Fällen, in denen eine wirtschaftliche Abwicklung möglich ist, die Anträge zu bewilligen.

Gemessen an der Zahl der Beschäftigten bestehen natürlich nur wenige Altersteilzeitarbeitsverhältnisse. Sie „verzerren“ ein wenig die Personalkosten, weil bei Neubesetzung der Stelle eine Zeitlang u.U. ca. 175% für eine Stelle ausgewiesen werden müssen.

Aber durch die bereits erzielte Einsparung in der Aktivphase der Altersteilzeit (also in Vorjahren) und durch die Bezuschussung durch die Bundesanstalt für Arbeit (diese Bezuschussungen sind natürlich nur auf der Einnahmenseite und nicht auf der Ausgabenseite darstellbar) sind diese Arbeitsverhältnisse in der Regel kostenneutral.

Bei Neuanträgen von Beschäftigten ab dem Jahr 2010 ist die Wirtschaftlichkeit von Maßnahmen ähnlich wie bei den Beamten im Einzelfall zu betrachten, weil seit diesem Jahr die Zuschüsse durch die Bundesagentur nicht mehr gewährt werden. Es ist allerdings Fakt, dass Beschäftigte ab dem 60. Lebensjahr einen Anspruch auf die Genehmigung von Altersteilzeit haben. Somit kann eine Wirtschaftlichkeitsbetrachtung für diese Altersklasse entfallen.

Allerdings sind die Bedingungen für die Beschäftigten auch schlechter geworden, da nach dem Auslaufen des Tarifvertrages seitens der Arbeitgeber neben dem halbierten Lohn nur noch 20% des Teilzeitbruttolohnes als Aufstockungsbetrag (der selbst zu versteuern ist) gewährt werden müssen.

Das ist wohl der Grund, dass Neuanträge von Beschäftigten derzeit nicht gestellt werden.

Ist bereits bei Antragstellung sicher, dass die jeweilige Stelle nicht neu besetzt wird, wird bereits vom ersten Tag der Aktivphase an eine Einsparung erzielt.

h) Entwicklung des Personals im Kindertagesstättenbereich

Wie bereits erläutert und unter Punkt 6 „Personalkosten“ auch ersichtlich ist, steigen die Personalkosten im Kindertagesstättenbereich stetig an. Bis Ende 2013 muss nach den gesetzlichen Vorgaben für 35% der „Unter 3-jährigen Kinder“ eine Betreuung in einer Kindertagesstätte (oder Kindertagespflege durch sog. Tages-

mütter – Zuständigkeit Kreisjugendamt) erreicht werden. Für die Stadt Korschenbroich bedeutet das bis zum Ende des Jahres 2013 ein weiterer Anstieg der Stellen im Kita-Bereich um voraussichtlich 8 Stellen. Ferner müssen bis dahin außerdem noch 14 Ergänzungskraftstellen in 14 Fachkraftstellen umgewandelt werden, was pro Umwandlung Jahresmehrkosten von ca. 4.000,- EUR bedeutet. Die zusätzlich noch einzurichtenden Stellen werden mit durchschnittlichen Jahreskosten von je 37.700,- EUR kalkuliert.

Diese Mehrkosten werden unter „Punkt 6 Personalkosten“ (Jahre 2011 bis 2013) gesondert erfasst, da hierbei ein Einfluss der Stadt Korschenbroich auf diese Zusatzpersonalkosten nicht gegeben ist.

Allerdings muss auch berücksichtigt werden, dass diesen Mehrkosten auch Mehreinnahmen in Höhe von ca. 80% gegenüber stehen, so dass die Stadt von diesen voraussichtlichen Mehrkosten „nur“ 20% zu tragen hat.

Im Jahr 2011 / 2012 werden voraussichtlich 2 Neueinstellungen erforderlich (+ 2 zusätzliche Fachkraftstellen statt Ergänzungskraftstellen). Im Jahr 2012 / 2013 werden ebenfalls 2 Neueinstellungen erforderlich (+ 4 Fachkräfte). Im Jahr 2013 / 2014 werden 4 neue Kräfte erforderlich (+ 8 Fachkräfte).

Die Kosten werden unter Punkt 6 b gesondert ausgewiesen, wobei zu berücksichtigen ist, dass ein Kindertagesstättenjahr immer am 1. August eines Jahres beginnt. Für 2011 sind zusätzlich 39.400,- EUR einzuplanen, für 2012 zusätzlich 130.800,- EUR und für 2013 zusätzlich 269.600,- EUR.

6. Personalkosten – Darstellung, getrennt nach Kernverwaltung und Kindertagesstättenbereich

Hinweis: In den unter diesem Punkt aufgezeigten Personalkosten müssen seit dem Jahr 2008 noch Buchungsbeträge (die nicht zur Auszahlung kommen) hinzuaddiert werden. Es handelt sich um Pensionsrückstellungen und Rückstellungen für Beihilfen. Im Jahr 2010 wurde diesbezüglich eine Gesamtsumme in Höhe von 664.328,- EUR ausgewiesen. Diese Beträge sind in der folgenden Aufstellung nicht enthalten.

a) Ergebnisse der Jahre 2000 bis 2009

<u>Jahr</u>	<u>Gesamtsumme</u>	<u>Kernverwaltung</u>	<u>Kita.-Personal</u>
2000	10.423.180 €	7.513.080 €	2.910.100 €
2001	10.667.652 €	7.747.172 €	2.920.480 €
2002	10.962.409 €	7.992.377 €	2.970.032 €
2003	11.160.541 €	8.129.917 €	3.030.624 €
2004	11.045.092 €	8.045.387 €	2.999.705 €
2005	11.269.926 €	7.937.290 €	3.332.636 €
2006	11.159.632 €	7.778.810 €	3.380.822 €
2007	11.289.849 €	8.060.106 €	3.229.743 €
2008	11.826.706 €	8.553.973 €	3.272.733 €
2009	12.298.962 €	8.691.451 €	3.607.511 €

b) Planung der Jahre 2010 bis 2013

2010	12.965.700 € + bisher nicht berücksichtigte Tarifierhöhungen (40.552 €=)		
	13.006.252 €	8.900.797 €	4.105.455 €
2011	13.006.252 €	+ für das Jahr 2011 vorgesehene tarifl. Zahlungen (190.498 €=)	
	13.196.750 €	+ zusätzliche Kosten für das Kita.-Personal (39.400 €=)	
	13.236.150 €	9.019.450 €	4.216.700 €
2012	13.196.750 €	+ 0,25% LOB-Zuschlag + 1% Orientierungsdaten (101.790 €=)	
	13.298.540 €	+ zusätzliche Kosten für das Kita.-Personal (130.800 €=)	
	13.429.340 €	9.068.140 €	4.361.200 €
2013	13.298.540 €	+ 0,25% LOB-Zuschlag + 1% Orientierungsdaten (151.053 €=)	
	13.449.593 €	+ zusätzliche Kosten für das Kita.-Personal (269.600 €=)	
	13.719.193 €	9.159.343 €	4.559.850 €

7. Darstellung der Personalkosten-Einsparpotentiale

a) Einsparpotentiale aus Punkt 4b (planbar frei werdende Stellen)

<u>2010</u>	<u>2011</u>	<u>2012</u>	<u>2013</u>
11.700 €	17.300 €	78.700 €	256.500 €

abzüglich Jahresmehrkosten aufgrund von Altersteilzeitarbeitsverhältnissen (Passivphasen):

- 6.500 €	- 14.500 €	- 30.000 €	- 85.000 €
5.200 €	2.800 €	48.700 €	171.500 €

b) Einsparpotentiale aus anderen Gründen (evtl. Eigenkündigungen, Beurlaubungen, Rente auf Zeit)

<u>2010</u>	<u>2011</u>	<u>2012</u>	<u>2013</u>
8.000 €	45.700 €	45.700 €	45.700 €

c) Einsparpotentiale durch Realisierung von Orga-Maßnahmen (Privatisierung Reinigung Gutenbergschule, Orga „Ordnung/Feuerschutz“)

<u>2010</u>	<u>2011</u>	<u>2012</u>	<u>2013</u>
23.000 €	41.000 €	41.000 €	41.000 €

d) Einsparpotentiale aufgrund befristeter Stundenreduzierungen

<u>2010</u>	<u>2011</u>	<u>2012</u>	<u>2013</u>
24.500 €	24.500 €	24.500 €	24.500 €

e) Einsparung, da ab 2011 keine Lohnsteuerkarten mehr verteilt werden müssen

<u>2010</u>	<u>2011</u>	<u>2012</u>	<u>2013</u>
8.000 €	8.000 €	8.000 €	8.000 €

f) Einsparpotential durch den neuen Tarifvertrag (TVöD statt BAT und BMT-G ermöglicht Einsparungen bei Neu- bzw. Ersatzeinstellungen)

<u>2010</u>	<u>2011</u>	<u>2012</u>	<u>2013</u>
25.000 €	25.000 €	25.000 €	25.000 €

g) Einsparpotential aufgrund von Langzeiterkrankungen (die nicht durch Vertretungskräfte abgedeckt werden – Durchschnittswert der letzten Jahre)

<u>2010</u>	<u>2011</u>	<u>2012</u>	<u>2013</u>
100.000 €	100.000 €	100.000 €	100.000 €

Daraus errechnet sich das folgende Gesamt-Einsparpotential

<u>2010</u>	<u>2011</u>	<u>2012</u>	<u>2013</u>
<u>193.700,-- €</u>	<u>247.000,-- €</u>	<u>292.900,-- €</u>	<u>415.700,-- €</u>

Sofern sich die dargestellten Einsparpotentiale in Gänze realisieren lassen würden, könnte somit in den Jahren 2010 bis 2013 ein Gesamtbetrag von etwa 1.149.300,- € an Personalaufwendungen eingespart werden. Auf die Jahre 2011 – 2013 entfallen hiervon 955.600,00 EUR.

Ggf. aus Organisationsuntersuchungen resultierende Möglichkeiten der Reduzierung von Personalkosten sind hierin noch nicht enthalten. Diese würden dann in der jährlichen Fortschreibung des Personalbewirtschaftungskonzeptes berücksichtigt.