

09.18 öffentliche/nichtöffentliche Sitzung des Hauptausschusses vom 01.11.2018

TOP: Ö 6

VO-Nr.: 106/2018

Haushaltsplan für das Haushaltsjahr 2019 der Stadt Wernigerode

Hier: Stellenplan 2019

Herr Gaffert macht deutlich, dass in den letzten zwei Sitzungen des Hauptausschusses intensiv über den Haushalt 2019 diskutiert wurde. Bezüglich der Personalkosten hat die Verwaltung ein Konzept „Eckpunkte Personalkonzeption 2019-2024 unter besonderer Berücksichtigung der Personalkostenentwicklung“ an die Stadträte gereicht. In diesem Konzept vom [17.09.2018](#) wird aufgezeigt, welche Einsparmöglichkeiten die Verwaltung bei den Personalkosten ohne Reduzierung der Standards sieht. Im Stellenplan 2019 ist im Bereich der Verwaltung insgesamt kein Aufwuchs zu verzeichnen. Im Kita-Bereich werden mehr Stellen benötigt, was sich finanziell auch entsprechend niederschlägt. Um das Defizit im Haushalt mittelfristig auszugleichen, müssten 60-70 Stellen gestrichen werden. Das ist keinesfalls machbar, so der Oberbürgermeister. Der Stellenplan ist aufgabenorientiert aufgebaut, die Aufgaben sind da und müssen auch erledigt werden.

Herr Hulzer übt Kritik an der heutigen Pressemitteilung. Er stellt klar, dass sowohl der Oberbürgermeister als auch er als Kämmerer stets den Haushaltsausgleich angestrebt haben, noch zumal es gesetzliche Vorgaben dafür gibt und der mittelfristige Ausgleich des Haushaltes ohnehin alternativlos ist. Das Land Sachsen-Anhalt geht zwar davon aus, dass die Zuweisungen an die Kommunen sach- und fachgerecht sowie ausreichend sind. Der Städte- und Gemeindebund Sachsen-Anhalt widerspricht jedoch dieser Auffassung deutlich und erklärt die finanzielle Ausstattung der Kommunen als zu gering. Es gibt vielfältige Gründe für die jetzige finanzielle Situation der Stadt Wernigerode. Er nennt dabei unter anderem die Mehrbelastung durch das neue Kinderförderungsgesetz (KiFöG) sowie die Tarifabschlüsse, die Investitionspauschale im Vorabzug, die Auswirkungen durch das Finanzausgleichsgesetz (FAG) oder die geforderten Abschreibungen. Die hohen Standards, die in der Stadt Wernigerode vorherrschen, gilt es zu überprüfen.

Herr Dorff geht konkret auf den Stellenplan ein, welcher den derzeitigen Aufgabenistand widerspiegelt. Mittelfristig könnten durch strukturelle Maßnahmen Einsparungen erzielt werden. Er verweist in diesem Zusammenhang auf das Konzept vom [17.09.2018](#), bei dessen Umsetzung bis 2021 eine Einsparsumme von 788.000 pro Jahr erreicht wird. Die Personalkosten machen ca. 43% der Kosten des Gesamthaushaltes aus. Es gibt einen Stellenaufwuchs im Kita-Bereich auf Grund des neuen KiFöG. Es ist gesetzlich festgelegt, dass das Land Sachsen-Anhalt die Kosten für den Stellenaufwuchs zu erstatten hat. Allerdings wird sich das summenmäßig erst in der Praxis zeigen. Frühestens ab 2020 könnten diese Erstattungen durch das Land haushaltswirksam werden, allerdings nicht im Personalbudget. Darüber hinaus soll, so gesetzlich vorgesehen, künftig der Kita-Beitrag einkommensabhängig erhoben werden. Das bedeutet für die Verwaltung einen erheblichen Mehraufwand bei der Erhebung der Kita-Kostenbeiträge und Gebühren. Jeder Mitarbeiter hat grundsätzlich das Recht auf Abschluss eines Altersteilzeitvertrages. Geschieht dies, gestaltet sich das für die Verwaltung etwas teurer, aber die Kosten verdoppeln sich nicht. Im Stellenplan ist dann nicht nur die Stelle des Stelleninhabers (ATZ) sondern auch die Stelle des Vertreters aufgeführt, obwohl die Stelle tatsächlich nur mit einer Person besetzt ist. Wenn sich die Kollegen in der Ruhephase befinden, ist die Stelle doppelt im Stellenplan aufgeführt. Nach Wegfall der Ruhephase fällt dann diese Stelle weg. Das gilt es bei der Betrachtung des Stellenplanes zu beachten. 2019 sollen vier Auszubildende als Verwaltungsfachangestellte ausgebildet werden, um der Altersstruktur in der Verwaltung entgegenzuwirken und geeignete Nachfolger zur Verfügung zu haben.

Im Anschluss kommentiert Herr Dorff die einzelnen Stellenreduzierungen / -erweiterungen und erläutert die einzelnen Fragen.

Frau Wetzel bemerkt, dass eine Stelle (Politesse) in der Buchungsstelle 1.2.2.01 gestrichen worden ist und kann sich damit nicht einverstanden erklären. Herr Müller und Herr Winkelmann pflichten dem bei und begründen dies mit dem besonderen Bedarf in Schierke und der notwendigen öffentlichen Sicherheit im gesamten Stadtgebiet.

Herr Richter und Herr Winkelmann plädieren dafür, die nicht zu streichende Stelle mit einer männlichen Person zu besetzen.

Herr Dorff informiert, dass in diesem Bereich ein hoher Krankenstand zu verzeichnen ist, was für die Beibehaltung der Stelle spricht. Er weist aber auch darauf hin, dass die Streichung der Stelle eine Defizitreduzierung von ca. 40 - 50.000 € im Jahr bedeuten würde. Zudem wurden für diesen Bereich vor zwei Jahren bereits zwei zusätzliche Stellen mit derselben Begründung geschaffen.

Herr Schatz stellt folgenden Änderungsantrag:

Der Finanz- und Rechnungsprüfungsausschuss schlägt vor, die zum Jahresende 2018 freiwerdende Stelle einer Politesse im Jahr 2019 wieder zu besetzen und den kw- Vermerk zu streichen.

Abstimmung der Mitglieder des Finanz- und Rechnungsprüfungsausschusses:

Abstimmungsergebnis: 4 Ja-Stimmen 1 Nein-Stimme 2 Enthaltungen

Abstimmung der Mitglieder des Hauptausschusses:

Abstimmungsergebnis: 7 Ja-Stimmen 3 Enthaltungen

Herr Friedrich begrüßt die Rücknahme der Stellenstreichung. Bewohner und Gäste kritisieren ohnehin die schlechte Park- und Verkehrssituation in der Stadt und nennt einige Beispiele.

Herr Albrecht betont, dass es sich bei der von der Verwaltung vorgeschlagenen Stellenstreichung (Politesse) nicht um eine Entlassung handelt, sondern die Stelle lediglich nicht wieder besetzt werden soll.

Herr Dorff informiert, dass Auszubildende, die ihre Lehre erfolgreich abgeschlossen haben, zumindest einen befristeten Arbeitsvertrag für ein Jahr angeboten bekommen.

Auf die Frage von Herrn Zimmermann antwortet Herr Dorff, dass in der Buchungsstelle 3.1.5.02 der Stellenzuwachs notwendig ist. Diese Stellen sind nach Bedarf zu besetzen,

- da der Krankenstand sehr hoch ist und sogenannte „Springer“ benötigt werden,
- der Personalschlüssel sich durch das KiFöG erhöht,
- in der Zukunft ca. 25 Mitarbeiter in diesem Bereich ausscheiden werden und es sehr schwierig ist, Stellen unterjährig zu bewerben und zu besetzen. Die Oskar Kämmer Schule ist für die Stadt ein guter Kooperationspartner, um neue Mitarbeiter zu gewinnen.

Frau Wetzel kritisiert, dass nur noch eine Stelle für die sprachliche Förderung der Kinder vermerkt ist, sie empfindet das als zu wenig. Nur diese eine Stelle wird vom Land finanziert.

Herr Härtel bemängelt die Verschlechterung bei den Regelansprüchen auf eine Ganztagsbetreuung durch das KiFöG. Herr Fischer antwortet, dass die Verwaltung hier kulante Regelungen finden kann. Schwieriger wird es durch den Mehraufwand bei den einkommensabhängigen Erhebungen.

Herr Dorff äußert, dass über das Konzept vom [17.09.2018](#) abstrakt zu reden ist, aber nicht gesondert darüber abgestimmt wird. Die Anregungen und Hinweise des Konzeptes werden im Rahmen der Stellenplandiskussion „abgearbeitet“. Er antwortet weiter auf Anfrage von Frau Wetzel, dass bei der Besetzung einer Stelle nach einer Ausschreibung eine niedrigere „Erfahrungsstufe“ in der Entgeltgruppe angesetzt wird, so dass die Personalkosten nach einer Neubesetzung etwas geringer sind. Er gibt bekannt, dass die Amtsleiterstelle Amt 23 – Immobilienmanagement – noch nicht besetzt ist und die Ausschreibung wiederholt werden muss.

Herr Schatz zeigt sich enttäuscht, dass die Dezernatsstruktur, nicht wie 2016 angeregt, von 3 auf 2 Dezernate reduziert wurde. Darüber sollte im Rahmen des Personalentwicklungskonzeptes noch einmal geredet werden. Die neuen „Springerstellen“ im Kita-Bereich findet er gut. Das Gesundheitsmanagement in der Stadt ist wichtig, um dem hohen Krankenstand entgegenzuwirken.

Herr Dorff informiert, dass das Gesundheitsmanagement vernünftig aufgestellt ist. Stellen von 20 langzeitkranken Mitarbeitern werden regelmäßig ausgeschrieben und nachbesetzt. Die Umverteilung von Aufgaben bei kürzeren oder zeitlich nicht kalkulierbaren Erkrankungen stellt allerdings eine Mehrbelastung für die verbleibenden Mitarbeiter dar und kann ebenfalls zu Krankschreibungen führen.

Frau Wetzel verweist auf den Beschluss 039/2018 – Personalentwicklungskonzept –, welcher im Frühjahr gefasst wurde. Sie fordert bis Ende dieses Jahres die nach ihrer Meinung ausstehende Umsetzung des Beschlusses. Herr Dorff bittet die Fraktionen, wie abgesprochen, im nächsten Hauptausschuss Empfehlungen für den Haushalt einzubringen.

Herr Winkelmann und Herr Müller fragen, welche Möglichkeiten die Stadt hat, gegen den hohen Krankenstand anzugehen und ob es Vergleiche mit anderen Kommunen gibt.

Herr Dorff sagt, dass das Land Sachsen-Anhalt einen höheren Krankenstand hat als der Bundesdurchschnitt und die Stadt Wernigerode mit 29 Tagen einen höheren Krankenstand der Landesdurchschnitt aufweist. Er führt dies zum großen Teil auf den hohen Altersdurchschnitt der Mitarbeiter zurück, aber auch die Statistiken sind nicht miteinander vergleichbar. Kündigungen sind arbeitsrechtlich sehr schwer durchzusetzen. Eine vernünftige Prävention sieht er als richtiges Mittel an, um ein Stück weit gegenzusteuern.

Herr Thurm äußert, dass die Besetzung von Stellen langfristig geplant werden sollte und vermisst eine entsprechende Langzeitprognose. Er spricht sich dafür aus, Stellen erst intern und dann extern auszuschreiben.
