

N I E D E R S C H R I F T

über die 9. Sitzung des Ausschusses für Personal, Organisation und Frauengleichstellung

vom:	17.02.2003
von:	13:30 Uhr
bis:	15:05 Uhr
Ort:	Rathaus Siegen, Ratssaal

Anwesend waren:

I. Vom Ausschuss für Personal, Organisation und Frauengleichstellung:

Stv Prof. Dr. Holzäpfel, Heinz - als Vorsitzender -
AM Bialowons-Sting, Eva-Marie
AM Dittrich, Karl-Heinz
Stv Gelber, Gunther
Stv Gierlich, Michael
Stv Müller, Heinz
Stv Rujanski, Detlef
Stv Schneider, Manfred
Stv Schwarz-Schumann, Helga
Stv Sonntag, Hartmut
AM Wehn, Wolfgang - für Stv Mues, Steffen -
Stv Zips, Joachim

II. Beratendes Mitglied:

Stv Walter, Klaus-Volker - für Stv Nauck, Gerda -

III. Vom Personalrat:

StAl Müller
VA Fronius
VA Vogt

IV. Von der Verwaltung:

BM Stötzel
Städt. VD Lehmann
VA Bernshausen
Städt. VR Schneider, B.
Städt. VR Scholze
StA Fehler - zu TOP 12 ö. T. -
Gleichstellungsbeauftragte Dellori
VA Ehring
VA Wäschenbach
StOI Schöler - als Schriftführer -

Nicht anwesend waren:

AM Löwenberg, Horst
Stv Mues, Steffen

A. ÖFFENTLICHE SITZUNG**1. Bestimmung eines Ausschussmitgliedes zur Mitunterzeichnung der Niederschrift (UWG)**

Zur Mitunterzeichnung der Niederschrift wird Frau Bialowons-Sting bestimmt.

9. AfPOF 17.02.2003

2. Genehmigung der Niederschrift über die Sitzung vom 04.07.2002

Die Niederschrift wird bei Stimmenthaltungen (wegen Nichtanwesenheit) genehmigt.

9. AfPOF 17.02.2003

3. Fragestunde

Es liegen keine Anfragen vor.

9. AfPOF 17.02.2003

4. Anträge gem. § 9 der Geschäftsordnung

Es liegen keine Anträge vor.

9. AfPOF 17.02.2003

**5. Arbeitsplanung Gleichstellungsstelle
- Ergebnisse Stand 31.12.02 und Arbeitsplanung 2003**

Vorlagenr. 2497/2003 - Vorlage vom 05.02.2003

◆◆◆ Der Ausschuss nimmt Kenntnis.

9. AfPOF 17.02.2003

**6. Beratung der Haushaltsansätze 2003 des UA 1.025 in der Zuständigkeit
des Fachausschusses und vorläufiges Ergebnis 2002**

Vorlagenr. 2498/2003 - Vorlage vom 27.01.2003

◆◆◆ Der Ausschuss nimmt Kenntnis.

9. AfPOF 17.02.2003

**7. Bericht über den Haushaltsvollzug per 31.12.2002 im GB 1 - Bürger-
meister - inkl. FB 2 / Büro Bürgermeister & Gemeindeorgane / Medien-
und Öffentlichkeitsarbeit sowie Gleichstellungsstelle
(Vorläufiges Abschlussergebnis 2002)**

Vorlagenr. 2495/2003 - Vorlage vom 22.01.2003

◆◆◆ Der Ausschuss nimmt Kenntnis.

9. AfPOF 17.02.2003

8. Beratung der Haushaltsstellen des Fachbereiches 2 - Personal und Organisation - in der Zuständigkeit als Fachausschuss

Vorlagenr. 2455/2003 - Vorlage vom 13.01.2003

ALLGEMEINE ANMERKUNGEN

Herr M. Schneider bedauert, dass der Presse entnommen werden musste, dass die Mehrheitsfraktion beabsichtigt, weder der vorgeschlagenen Erhöhung der Grundsteuer B noch den ebenfalls unterbreiteten Kürzungsvorschlägen des Bürgermeisters und des Kämmerers zuzustimmen. Da die durch die CDU-Fraktion angekündigten alternativen Finanzierungsmöglichkeiten bislang nicht vorgelegt wurden, sieht sich die SPD-Fraktion außerstande, eine seriöse Haushaltsberatung zu gewährleisten. Prioritäres Ziel muss ein genehmigungsfähiger Haushalt sein, um insbesondere den Beginn neuer Maßnahmen nicht zu gefährden.

VERWALTUNGSHAUSHALT

HHSt. 1.052.6500.0 - Ausgaben für Kommunal-, Landtags-, Bundestags- und Europawahlen

Auf Frage von Herrn M. Schneider antwortet Herr Lehmann, dass der Kämmerei für den Änderungsdienst zum Haushaltsentwurf 2003 ein zusätzlicher Bedarf i. H. v. 85.000,00 € aufgrund der erforderlichen Neuwahl des Landrates gemeldet wurde. Kosten, die aufgrund einer Stichwahl entstehen könnten, sind in diesem Betrag enthalten.

VERMÖGENSHAUSHALT

HHSt. 1.060.9351.2 - TUIV (Rathäuser)

Herr M. Schneider möchte wissen, warum der Ansatz gegenüber dem Vorjahr reduziert wurde.

Herr B. Schneider führt aus, dass der Bedarf aufgrund des hohen Finanzeinsatzes in den vergangenen Jahren gesunken ist.

Herr Bürgermeister Stötzel zeigt auf, dass in den meisten Verwaltungsbereichen eine gute PC-Ausstattung zu konstatieren ist.

◆◆◆ Der Ausschuss für Personal, Organisation und Frauengleichstellung nimmt die in seinen Zuständigkeitsbereich fallenden Haushaltstitel des Haushaltsentwurfes 2003 zur Kenntnis.

9. AfPOF 17.02.2003

9. Neubewertung der Schulsekretariatsstellen

Vorlagennr. 2468/2003 - Vorlage vom 15.01.2003

Herr Prof. Dr. Holzäpfel äußert sich erfreut, dass nach langwieriger Aufarbeitung der komplexen Thematik nunmehr eine einvernehmliche Lösung im Sinne der betroffenen Bediensteten vorgestellt wird. Er dankt in diesem Rahmen dem Bürgermeister, der Personalverwaltung, dem Personalrat und der Frauengleichstellungsstelle.

Frau Schwarz-Schumann schließt sich dem Dank ihres Vorredners an.

◆◆◆ Der Ausschuss nimmt Kenntnis.

9. AfPOF 17.02.2003

10. Stellenplan 2003 der Stadtverwaltung Siegen

Vorlagennr. 2390/2002 - Vorlage vom 03.12.2002

dazu: Ergänzungsvorlagennr. 2390/2002 A - Vorlage vom 05.02.2003

dazu: Stellungnahme des Personalrates vom 21.01.2003

Herr Lehmann geht auf die Rahmenbedingungen ein, vor deren Hintergrund die Stellenplangestaltung 2003 zu sehen ist.

Mit der Vorlage 2390/2002 und der Ergänzungsvorlage hierzu legt die Verwaltung

- die Stellenübersicht für den Stellenplan 2003,
- den mittelfristigen Ausbildungsstellenplan 2001 - 2006,
- die beabsichtigten Einsparstellen,
- die beabsichtigten Mehrstellen,
- die beabsichtigten Stellenumwandlungen sowie
- den Personalkostenansatz für 2003

mit der Bitte um Empfehlung zur Beschlussfassung im Rat vor.

Mit Einbringung des Haushaltes 2003 am 18.12.2002 wurde auch der Stellenplan 2003 eingebracht. Hiernach ist beabsichtigt, entsprechend des Bruttoprinzips 5,46 Stellen einzusparen.

Die Einsparstellen sind in der Anlage I zur Vorlage 2390/2002 angeführt.

Die aus Sicht der Verwaltung notwendigen 9,3 Mehrstellen sind in Anlage II mit Einzelbegründungen aufgelistet.

In der Anlage IV sind die beabsichtigten Stellenumwandlungen, unterteilt nach Beschäftigungsbereichen (Arbeiter/innen, Angestellte und Beamte/innen), dokumentiert.

Die Umwandlung der 31 Schulsekretariatsstellen (vgl. TOP 9) sind hierin enthalten.

Bei den Stellenumwandlungen im Beamtenbereich (Anl. IV, Seite 2) wird gebeten, die Eintragung unter der Organisationsnummer 02050001020 „Sachbearbeiter/in, Arbeitsgruppenkoordinator/in“ zu streichen. In diesem Fall hat sich in der Stellenbewertung keine Veränderung ergeben, eine Umwandlung ist nicht erforderlich.

Die Personalkostenkalkulation, in der Einbringungsvorlage auf 56.293.100,00 € beziffert, erfolgte auf der Basis der tatsächlichen Personalkosten bis Juli 2002 und daraus resultierender Hochrechnung der noch anstehenden Monate. Es wurde eine Besol-

dungs- und Tarifierhöhung von 1,5 % bei unveränderten Arbeitgeberbeiträgen zur Sozialversicherung eingerechnet. Obwohl in anderen Branchen Tarifabschlüsse im Umfang von ca. 3 - 4 % erzielt wurden, haben Bürgermeister und Stadtkämmerer in Anbetracht der bekannten Haushaltssituation die Begrenzung der Besoldungs- und Tarifierhöhung auf 1,5 % in der Kenntnis festgelegt, dass mit jeder darüber hinausgehenden Erhöhung automatisch die Personalkosten steigen und zwangsläufig Gegensteuerungsmaßnahmen notwendig werden.

Der Ausbildungsstellenplan entspricht dem Ratsbeschluss vom 27.06.2001. Hiernach werden in 2003 insgesamt 73 Auszubildende beschäftigt. In dieser Summe sind 13 Stellen enthalten, die zum 01.08. bzw. zum 01.09.2003 nachbesetzt werden.

Für den Beamtenbereich wird eine abgestufte Beförderungssperre vorgeschlagen. Aufgrund des tatsächlichen Tarifabschlusses für das Jahr 2003 mit den darüber hinaus bekannt gewordenen Erhöhungen im Sozialversicherungsbereich wurde der SN A 2003 auf Grundlage des Rechnungsergebnisses 2002, wie in der Ergänzungsvorlage dargestellt, neu kalkuliert. Hiernach bestünde ein Mehrbedarf für 2003 i. H. v. 803.400,00 €. Durch die auf Seite 3 mit 530.400,00 € bezifferten Kostenreduzierungen ergibt sich ein Mehrbedarf von 273.000,00 €. Der neu ermittelte Gesamtbetrag für den SN A „Personalkosten“ für 2003 beläuft sich somit auf 56.566.100,00 €. Gegenüber den gedeckelten Personalkosten von 55.561.060,00 € bedeutet das Rechnungsergebnis 2002 mit 56.044.038,00 € eine Überschreitung i. H. v. rd. 483.000,00 €. In die Ursprungskalkulation waren eingerichtete Mehrstellen, wie in der Stellenplanvorlage 2002 dargestellt, nicht eingerechnet. Hierbei handelt es sich um 2 Mehrstellen im Bereich der Feuerwehr (zusätzlicher Aufwand: 161.500,00 €), von denen eine zu 100 % durch den Kreis refinanziert wird und die zweite aufgrund eines erhöhten Personalausfallfaktors entstand. Für die Straßenreinigung / den Winterdienst entstanden zusätzliche Kosten von 152.000,00 €. Wären die genannten Kosten mit der Gesamtsumme von 313.500,00 € nicht angefallen, hätte ohne Deckelung des SN A lediglich eine Überschreitung i. H. v. ca. 172.000,00 € (entspricht 0,31 %) ausgewiesen werden müssen.

Frau Dellori weist darauf hin, dass die Gleichstellungsstelle auf eine Stellungnahme zum Stellenplan 2003 verzichtet hat, da diese denselben Inhalt wie die letztjährige, die zum Stellenplan 2002 abgegeben wurde, hätte.

ALLGEMEINE ANMERKUNGEN

Bei der Stellenplanberatung 2002 am 31.01.2002 wurde durch die Verwaltung zugesagt, die Entwicklung der Mehrarbeit und Bereitschaft sowie die Ausfallraten für Krankheit nachzuliefern, so Herr M. Schneider. Er bedauert, dass dies bislang nicht erfolgt ist.

Das Rechnungsergebnis 2002 im Bereich der Personalkosten hätte er in Anbetracht der Haushaltslage nur dann als befriedigend erachtet, wenn der gedeckelte Betrag (inkl. Aufstockung aufgrund Mehrkosten im Winterdienst) eingehalten oder unterschritten worden wäre.

Die Personalkostenentwicklung 2002 bestätigt die durch die SPD-Fraktion bereits bei Einbringung des Stellenplanes geäußerten Bedenken bezüglich der Auskömmlichkeit des Ansatzes. So sieht er auch den neu ermittelten Personalkostenansatz 2003 i. H. v. 56.566.100,00 € als sehr risikobehaftet und nicht realistisch.

Die Einspar- und Mehrstellen 2003 zusammengerechnet ergeben eine Steigerung von 4 Beamtenstellen. Im Bereich der Angestellten und Arbeiter lässt sich diesbezüglich ein negatives Ergebnis ermitteln. Angesichts der Diskussionen über die Änderung des Beamtenrechtes weist er darauf hin, dass der Anteil der Auszubildenden für die Beamtenlaufbahn im Ausbildungsstellenplan mit dem mittelfristigen Ziel der Verringerung der Ausweisung von Beamtenstellen im Stellenplan kritisch überprüft werden sollte.

Herr Bürgermeister Stötzel führt aus, dass eine allseits geforderte bzw. gewünschte optimale Aufgabenerfüllung durch die Verwaltung im Widerspruch zu der dramatischen Haushaltssituation steht. Bei zahlreichen Aufgaben besteht kein Handlungsspielraum, wie er mit Verweis auf Pflichtaufgaben deutlich macht. Bei den Personalkosten ist zu beachten, dass zahlreiche Stellen zwar mit den entstehenden Kosten ausgewiesen werden müssen, auf der anderen Seite aber durch ebenfalls veranschlagte Einnahmen refinanziert werden.

Gravierende Einsparungen werden Konsequenzen, überwiegend bei Serviceleistungen zugunsten der Bürger, haben. Über eine für 2003 bereits verfügte grundsätzliche einjährige Wiederbesetzungssperre versucht die Verwaltung, die Personalkosten verantwortungsbewusst möglichst niedrig zu halten.

Künftig sind intensive Gespräche zwischen Verwaltung und Politik dahingehend zu führen, welche Aufgaben weiterhin wahrgenommen werden sollen und welche angesichts der Haushaltslage nicht mehr finanzierbar sein werden.

ZU ZIFFER 4 DER VORLAGE 2390/2002

Herr Dittrich beantragt, eine einheitliche Beförderungssperre für die Beamtinnen und Beamten der Besoldungsgruppen ab A 10 bis A 16, deren Stellen im Stellenplan 2003 mit einer höheren Dotierung ausgewiesen sind, für die Dauer von 12 Monaten festzusetzen.

Herr M. Schneider beantragt demgegenüber, eine Beförderungssperre für den o. g. Personenkreis (ab der Besoldungsgruppe A 10) für maximal 9 Monate festzusetzen.

ZU ANLAGE I DER VORLAGE 2390/2002 - EINSPARSTELLEN 2003

Herr M. Schneider weist darauf hin, dass von den 13,67 Einsparstellen ein erheblicher Anteil im Bereich Reinigungsdienst realisiert werden soll. Da die entsprechenden Kräfte im Niedriglohnsektor beschäftigt sind und die Einsparungen auf der einen Seite zum Teil Mehrausgaben durch zu vergebende Fremdreinigung auf der anderen Seite bedingen, ist die auf den Gesamthaushalt bezogene Bruttoeinsparung als denkbar gering zu bewerten.

Festzustellen ist, dass insgesamt gesehen zum größten Teil der Niedriglohnsektor von Stellenbeinsparungen getroffen wird.

Er bittet um einen Sachstandsbericht bezüglich der seit langem diskutierten Einführung von Kassenautomaten im Bäderbereich.

Er vermisst bislang das Ergebnis aus der durchgeführten Untersuchung bezüglich der Regeneinlassreinigung.

Über Einsparungspotentiale aufgrund des tariflich vereinbarten Wegfalles des Ar-

beitszeitverkürzungstages möchte er informiert werden.

Die Einführung von Kassenautomaten im Bäderbereich sollte im Sport- und Bäderausschuss diskutiert werden, so Herr Bürgermeister Stötzel. Grundsätzlich warnt er vor einem solchen Schritt, da seines Erachtens eine Servicekraft zur Aufrechterhaltung eines problemlosen Badebetriebes unersetzlich ist.

Zur Regeneinlassreinigung werden derzeit intensive Gespräche mit dem Eigenbetrieb der Stadt Siegen geführt. Eine Einigung ist in Kürze absehbar, eine Vorlage wird unmittelbar im Anschluss erstellt.

Herr Lehmann führt aus, dass es rechnerisch betrachtet eines personell umfangreichen Aufgabenbereiches bedarf, um Einsparungen durch den Wegfall des Arbeitszeitverkürzungstages zu erzielen. Dennoch wird sich die Verwaltung bemühen, den fiktiv angesetzten Betrag einzusparen.

ZU ANLAGE II DER VORLAGE 2390/2002 - MEHRSTELLEN 2003

Vor dem Hintergrund des Tarifabschlusses 2003 und mangelnder finanzieller Unterstützung durch Bund und Land bei den zahlreichen, den Kommunen zusätzlich übertragenen Aufgaben, beantragt Herr Wehn, aus fiskalischen Gründen von den ausgewiesenen 9,3 Mehrstellen lediglich die Mehrstellen mit den Organisationsnummern 01020000030 (Mitarbeiter/in Auskunftsschalter Rathaus Siegen), 02050003360 und 02050003370 (Sachbearbeiter/in Stadtteilbezogene Prävention, Stadtteilbüros Heidenberg und Fischbacherberg) und 03060004813 und 03060004814 (Brandmeister/in) mit den jeweiligen Stellenfaktoren zu verwirklichen. Bezüglich der beiden Stellen in den Stadtteilbüros sollte dem Rat gegenüber eine Empfehlung dahingehend ausgesprochen werden, dass die angestrebte Kompensation dieser Stellen aus dem Fachbereich 5 nicht erst im Jahr 2004, sondern bereits möglichst früh in 2003 zu erfolgen hat.

Die übrigen ausgewiesenen Mehrstellen sind zu streichen und die entsprechenden Aufgaben durch das vorhandene und gut qualifizierte Personal zu erfüllen.

Herr M. Schneider regt an, dass die Aufgaben der Stelle 02040002045 (Sachbearbeiter/in Schnellinventarisierung des Westf. Amtes für Denkmalspflege) in Kooperation mit der Universität wahrgenommen werden können.

Vor dem Hintergrund der durch die CDU-Fraktion beantragten und in seinen Augen willkürlichen Stellenstreichungen und der Tatsache, dass der Personalhaushalt sehr risikobehaftet ist, stellt die SPD-Fraktion folgenden Antrag: „Aufgrund der äußerst schwierigen Haushaltslage werden im Stellenplan 2003 keine Mehrstellen veranschlagt. Die Verwaltung wird beauftragt, den Mehraufwand aus dem vorhandenen Personalbestand zu rekrutieren.“

An ein gravierendes Einsparpotential durch Ausweitung der Kooperation mit der Universität glaubt Herr Bürgermeister Stötzel nicht.

Generell sind durchgreifende Änderungen, die mit Personalkosteneinsparungen einhergehen, nur über den Weg des Aufgabenwegfalles erreichbar. Um auch weiterhin betriebsbedingte Kündigungen zu vermeiden, ist peu à peu eine verantwortungsbewusste Aufgabenreduktion, zu der der Druck der Verhältnisse ohnehin zwingt, im

Konsens aller Beteiligten herbeizuführen.

Bezug nehmend auf die nachhaltige Frequentierung und das durchweg positive Echo auf den im Rathaus Siegen eingerichteten Informationsschalter appelliert Herr Lehmann dringend, im Sinne der Bürgerfreundlichkeit die Mehrstelle mit dem hinterlegten Faktor nicht zu streichen. Bezüglich der Mehrstellen im Bereich der Stadtteilbüros verweist er auf den Ratsbeschluss vom 30.10.2002.

Der Bedarf letztgenannter Stellen wird nicht bezweifelt, so Herr Rujanski, doch ist der Mehrbedarf beschlussgemäß innerhalb des Personalbestandes zu decken.

Haftungsrechtliche Konsequenzen drohen bei Nichteinrichtung der Stellen im Bereich der Feuerwehr, so Herr Wehn.

Aufgrund eines Missverständnisses und der Tatsache, dass der Wegfall des Arbeitszeitverkürzungstages insbesondere im Bereich der Feuerwehr mit großer Sicherheit Konsequenzen bezüglich der Personalbemessung haben wird, ergänzt Herr M. Schneider seinen Antrag sinngemäß wie folgt: ... zu rekrutieren *und eine Stelle im Bereich der Feuerwehr zu belassen.*

ZU ANLAGE III DER VORLAGE 2390/2002 - NN-STELLEN 2003

Herr M. Schneider beantragt, die nicht kostenwirksamen Reservestellen mit den laufenden Nummern 2 und 3 (Sachbearbeiter/in / Arbeiter/in im FB 2) zu streichen. Bei tatsächlichem Bedarf kann seines Erachtens kurzfristig eine überplanmäßige Besetzung erfolgen.

Ebenso kann die Anführung der Stelle mit der laufenden Nummer 16 (Historiker/in) entfallen.

Er bittet darum, die Stelle mit der laufenden Nummer 25 (Sachbearbeiter/in Städtebauliche Planung) zu besetzen, um die derzeitige personelle Unterdeckung im Fachbereich 7/1 abzubauen.

Die Reservestellen im Fachbereich 2 wurden seinerzeit eingerichtet, um in Einzelfällen dringendsten Bedarfes diese Stellen umgehend zu nutzen, so Herr Lehmann.

Bislang wurde von dieser Möglichkeit äußerst restriktiv Gebrauch gemacht.

Eine Nachbesetzung der Stelle Nr. 25 wird im Rahmen einer veränderten Organisation erfolgen. Die Stelle wird zum Fachbereich 1 in eine neu zu gründende Abteilung „Stadtteilentwicklung und Dorferneuerung“ verlagert.

ZU ANLAGE IV DER VORLAGE 2390/2002 - STELLENUMWANDLUNGEN

Auf Frage von Herrn M. Schneider antwortet Herr Lehmann, dass eine Ausweisung der Stellen der drei stellvertretenden Wachabteilungsleiter nach A 9 im Rahmen des Stellenplanes 2004 vorgesehen ist, um der erhöhten Verantwortung aufgrund zunehmender Technisierung gerecht zu werden.

Aufgrund dieser Zusage sieht Herr M. Schneider von einem Antrag ab.

Herr Lehmann wiederholt, dass bei den Umwandlungen im Beamtenbereich (Seite 2 der Anlage) die Eintragung unter der Organisationsnummer 02050001020 „Sachbearbeiter/in, Arbeitsgruppenkoordinator/in“ zu streichen ist.

ABSTIMMUNGEN:

Beschlussvorschlag (auf Antrag der SPD-Fraktion):

Der Rat der Stadt Siegen beschließt, eine einheitliche Beförderungssperre für die Beamtinnen und Beamten ab der Besoldungsgruppe A 10, deren Stellen im Stellenplan 2003 mit einer höheren Dotierung ausgewiesen sind, für die Dauer von maximal 9 Monaten festzusetzen.

**Beratungsergebnis: 4 Stimmen dafür (SPD), 7 dagegen (CDU),
1 Enthaltung (UWG)**

Somit ist der Antrag abgelehnt.

Beschlussvorschlag (auf Antrag der CDU-Fraktion):

Der Rat der Stadt Siegen beschließt, eine einheitliche Beförderungssperre für die Beamtinnen und Beamten der Besoldungsgruppen ab A 10 bis A 16, deren Stellen im Stellenplan 2003 mit einer höheren Dotierung ausgewiesen sind, für die Dauer von 12 Monaten festzusetzen.

**Beratungsergebnis: 7 Stimmen dafür (CDU), 5 dagegen (SPD, UWG),
0 Enthaltungen**

Beschlussvorschlag (auf Antrag inkl. Änderungsantrag der SPD-Fraktion):

Aufgrund der äußerst schwierigen Haushaltslage beschließt der Rat der Stadt Siegen, im Stellenplan 2003 grundsätzlich keine Mehrstellen zu veranschlagen. Die Verwaltung wird beauftragt, den Mehraufwand aus dem vorhandenen Personalbe-

stand zu rekrutieren und lediglich eine Mehrstelle im Bereich der Feuerwehr zu belassen.

**Beratungsergebnis: 4 Stimmen dafür (SPD), 7 dagegen (CDU),
1 Enthaltung (UWG)**

Somit ist der Antrag abgelehnt.

Beschlussvorschlag (auf Antrag der CDU-Fraktion):

Der Rat der Stadt Siegen beschließt, von den in Anlage II zur Vorlage 2390/2002 ausgewiesenen Mehrstellen lediglich die Mehrstellen mit den Organisationsnummern 01020000030 (Mitarbeiter/in Auskunftsschalter Rathaus Siegen), 02050003360 und 02050003370 (Sachbearbeiter/in Stadtteilbezogene Prävention, Stadtteilbüros Heidenberg und Fischbacherberg) und 03060004813 und 03060004814 (Brandmeister/in) mit den jeweiligen Stellenfaktoren zu verwirklichen. Die übrigen ausgewiesenen Mehrstellen sind zu streichen und die entsprechenden Aufgaben durch vorhandenes Personal zu erfüllen.

**Beratungsergebnis: 7 Stimmen dafür (CDU), 4 dagegen (SPD),
1 Enthaltung (UWG)**

Beschlussvorschlag (auf Antrag der CDU-Fraktion):

Der Rat der Stadt Siegen beauftragt die Verwaltung, sicherzustellen, dass die angestrebte Kompensation der beiden Mehrstellen in den Stadtteilbüros aus dem Fachbereich 5 nicht erst im Jahr 2004, sondern bereits möglichst früh in 2003 erfolgt.

Beratungsergebnis: Einstimmig dafür, 1 Enthaltung (UWG)

Beschlussvorschlag (auf Antrag der SPD-Fraktion):

Der Rat der Stadt Siegen beschließt, die in Anlage III zur Vorlage 2390/2002 (NN-Stellen) aufgelisteten Stellen mit den laufenden Nummern 2 und 3 (Sachbearbeiter/in / Arbeiter/in im FB 2) und 16 (Historiker/in) zu streichen.

**Beratungsergebnis: 5 Stimmen dafür (SPD, UWG), 7 dagegen (CDU),
0 Enthaltungen**

Somit ist der Antrag abgelehnt.

Beschlussvorschlag (gem. Vorlagen 2390/2002 u. 2390/2002 A mit Ergänzung):

Der Rat der Stadt Siegen beschließt

- die Stellenübersicht für den Stellenplan 2003 sowie
- die Anlagen I, II und IV (Einsparstellen, Mehrstellen und Stellenumwandlungen) zum Stellenplan 2003

entsprechend der am 18.12.2002 eingebrachten Verwaltungsvorlage unter Berücksichtigung

- der vom Ausschuss für Personal, Organisation und Frauengleichstellung vorgeschlagenen, vorstehenden Änderungen und
- der von Herrn Lehmann vorgeschlagenen Streichung der Organisationsnummer 02050001020 aus der Anlage IV (Stellenumwandlungen) der Vorlage 2390/2002.

Beratungsergebnis: Einstimmig dafür (CDU), 5 Enthaltungen (SPD, UWG)

9. AfPOF 17.02.2003

11. Einführung eines Job-Tickets für die Stadtverwaltung Siegen

Vorlagenr. 2474/2003 - Vorlage vom 21.01.2003

◆◆◆ Der Ausschuss nimmt Kenntnis.

9. AfPOF 17.02.2003

12. Beschäftigung von Schwerbehinderten bei der Stadtverwaltung Siegen

Vorlagenr. 2485/2003 - Vorlage vom 30.01.2003

Herr Rujanski weist darauf hin, dass in der Anlage zur Vorlage bei der Jahreszahlbeschriftung des Balkendiagrammes ein Fehler unterlaufen ist.

◆◆◆ Der Ausschuss nimmt Kenntnis.

9. AfPOF 17.02.2003

VERWALTUNGSVORLAGE

Geschäftsbereich 1
Fachbereich Gleichstellungsstelle
Bearbeitet von: Helga Dellori, Dameria Ehling, Martina
Kratzel

Datum
05.02.2003

Beratungsfolge Ausschüsse – Rat

☒ öffentlich

☐ nicht öffentlich

Ausschuss für Personal, Organisation und Frauengleichstellung 17.02.2003

Betreff:

**Arbeitsplanung Gleichstellungsstelle
- Ergebnisse Stand 31.12.02 und Arbeitsplanung 2003**

Beschlussvorschlag:

Der Ausschuss für Personal, Organisation und Frauengleichstellung nimmt als Fachausschuss den Ergebnisbericht Stand 31.12.02 zur Arbeit der Gleichstellungsstelle (Anlage 1 zur Vorlage) sowie die Arbeitsplanung 2003 (Anlage 2 zur Vorlage) zur Kenntnis.

Sachverhalt / Begründung:

1. Haushaltsjahr 2002

**1.1 Gemeinschaftsaufgabe Frauenförderung
– extern – für Frauen als Bürgerinnen der Stadt Siegen**

Die wesentlichen Arbeitsergebnisse der Gleichstellungsstelle werden sichtbar unter Ziff. 1 Verbesserung der Frauenerwerbstätigkeit der Anlage 1; hier vor allem durch die erfolgreich abgeschlossenen Qualifizierungsprojekte für Frauen „Medizinische Dokumentarin“ und „IT-Kompetenz“. Neu begonnen wurde im Haushaltsjahr 2002 die Umschulung „Verkäuferin in Teilzeit“ für Frauen im Sozialhilfebezug (vgl. ausführliche Projektdarstellung Vorlage-Nr. 2025/2002). Bei der Förderung von Mädchen und jungen Frauen, Ziff. 1.5 stand die Kontinuität und der Ausbau des Projekts „IT - Wir sind drin - Betriebspraktika für Schülerinnen“ Zukunftsberufe und neue Technologien im Vordergrund; gleiches gilt für die Angebote für Existenzgründerinnen unter Ziff. 1.3.

Neu unter Ziff. 3. Frauen in der Stadt war das erstmals in Kooperation mit der Volkshochschule Siegen angebotene Seminar „Mehr Frauen für unsere Stadt“ mit dem Ziel, mehr Frauen für die Kommunalpolitik zu gewinnen.

Die Aktualisierung und Neuauflage von Info-Broschüren im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit ist ein konkreter Beitrag der Stadt Siegen für mehr Service für Bürgerinnen und Bürger; z.B. Kinderbetreuung in Siegen erstmals mit türkischer Übersetzung und das neue Info-Heft zu Trennung/Scheidung, das angesichts der Nachfrage bereits zwei Auflagen erforderte.

1.2 Gemeinschaftsaufgabe Frauenförderung

– intern – für Frauen als Beschäftigte der Stadtverwaltung Siegen und zur Optimierung der Leistungen der Stadtverwaltung

Schwerpunkt waren Bemühungen zur Umsetzung des LGG Landesgleichstellungsgesetz und von Maßnahmen aus dem Frauenförderplan für die Stadtverwaltung Siegen z.B. – Stellenausschreibung mit Hinweis auf Teilzeit – Berufsrückkehrerinnen und - Stellenbewertung Schulsekretärinnen. Dazu wird auf die spezielle Verwaltungsvorlage zur heutigen Sitzung verwiesen.

Zur praktischen Umsetzung Stellenausschreibung mit Teilzeit und Berufsrückkehrerinnen gibt es zwischen Personalabteilung, Personalrat und Gleichstellungsstelle eine einvernehmliche Verfahrensregelung.

2. Ausblick Haushaltsjahr 2003

2.1 Gemeinschaftsaufgabe Frauenförderung – extern – für Bürgerinnen

Die Arbeitsplanung für das Haushaltsjahr 2003 sieht zunächst vor, möglichst die bestehende Infrastruktur für Frauenbelange mit den erneut bis Jahresende befristeten Projekten – Kommunalstelle Frau und Beruf, - Sozialpädagogischer Dienst, – Service-Stelle-Kinderbetreuung zu erhalten.

Vor dem Hintergrund der Auswirkungen aufgrund der Umsetzung der „Hartz-Konzeption“ im Hinblick auf Strukturen der Arbeitsverwaltung als auch im Hinblick auf die Leistungen und deren Struktur für Arbeitslose hat dies auch erhebliche Auswirkungen auf die bisherigen Arbeitsstrukturen der Gleichstellungsstelle für den Bereich Frauenförderung in der Arbeitsmarkt- und Strukturpolitik.

Zur Verbesserung der Frauenbeschäftigung sind zwei Konzeptionen in Arbeit. Eine Aufstiegsqualifizierung für den Gesundheitsbereich und eine kombinierte Qualifizierung/Beschäftigung im Bereich Gebäudereinigung für Frauen im Sozialhilfebezug als Einstieg in den ersten Arbeitsmarkt (Grundlage Vorlage 1913/2002 A HFA 11.09.02):

Inwieweit diese Konzepte noch realisiert werden können bleibt abzuwarten. Die bisher üblichen Qualifizierungsangebote zwischen Arbeitsamt und den verschiedenen örtlichen Bildungsträgern wird es in dieser Form als vereinbartes Angebot mit entsprechendem Platzangebot, Finanzierung und sozialpädagogischer Begleitung nicht mehr geben.

Als Service für Bürgerinnen soll die Broschüre zum beruflichen Wiedereinstieg aktualisiert werden, entsprechend den enormen Veränderungen aus der „Hartz-Konzeption“.

Außerdem ist als Ersatz für das längst vergriffene Frauenhandbuch der Gleichstellungsstelle eine Alternative geplant, die Frauen einen Überblick geben soll, welche Informations-, Beratungs- und Hilfeangebote es zu den verschiedensten Themen in der Stadt Siegen gibt. Gedacht ist an einen - Frauenstadtplan - .

Die regionale Umsetzung des Gewaltschutzgesetzes - gegen häusliche Gewalt - und des anstehenden Zuwanderungsgesetzes sind mit Blick auf deren Auswirkungen für Frauen in Siegen Thema in der Arbeitsplanung.

Eine spezielle Verwaltungsvorlage zum Gewaltschutzgesetz wird zur nächsten Sitzung des Ausschusses für Personal, Organisation und Frauengleichstellung vorgelegt.

2.2 Gemeinschaftsaufgabe Frauenförderung – intern – für Beschäftigte und Optimierung der Leistungen der Stadtverwaltung

Die Gemeinschaftsaufgabe Frauenförderung – intern – für Frauen als Beschäftigte wird im Hinblick auf die Zielerreichung des Frauenförderplanes zunehmend im Spannungsfeld von Haushalts- und Personalkostenkonsolidierung stehen.

Eine pauschale Anwendung der verschiedenen Instrumentarien führt erfahrungsgemäß dazu, dass die nach Gender-Mainstreaming-Prinzipien geforderte Prüfung der Auswirkungen auf Frauen und auf Männer vergleichsweise häufiger zu Lasten von Frauen wirkt. Dies gilt insbesondere für die Wiederbesetzungssperre, Prüfung frei werdender Stellen ob Wegfall möglich ist und in Folge der unbefristeten Besetzung von vorübergehend frei werdenden Stellen, die die Rückkehr von Frauen verzögern, trotz gegebenem Rechtsanspruch.

(vgl. ausführliche Darstellung jeweils zum Stellenplan der letzten Jahre)

Im Vergleich ist hier kein nachteiliger Fall bekannt bei der Rückkehr von Männern aus Beurlaubung wegen Wehr-/Zivildienst.

Im Zuge der aktuellen bundes- und landespolitischen Ziele zur Verbesserung der Kinderbetreuungsangebote hat dieses Thema weiterhin auch gleichstellungspolitisch hohe Aktualität und Priorität. Wünschenswert und erforderlich für die örtliche Umsetzung erscheint zunehmend die Entwicklung und Vernetzung von bedarfsgerechten und finanzierbaren Angeboten in Schulen, in Jugendhilfeeinrichtungen sowie bei freien Trägern und Initiativen. Dazu erscheint dringender denn je die fachbereichsübergreifende Zusammenarbeit kommunaler Bereiche vernetzt mit den alternativen Angeboten und freien Trägern in der Stadt.

Finanzielle Auswirkungen

☒ ja

☐ nein

Gesamtkosten der Maßnahme	jährliche Folge-	Finanzierung Eigenanteil	Finanzierung bezogene Ein-	Abstimmung mit dem
				<input type="checkbox"/> ist erfolgt <input checked="" type="checkbox"/> ist nicht erfor- derlich, da Haus- haltsmit-

Veranschlagung

<input type="checkbox"/> im VermH	<input checked="" type="checkbox"/> im VerwH	<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Ja, mit	Haushalts- stelle UA 1.025
-----------------------------------	--	-------------------------------	----------------------------------	----------------------------------

Ulf Stötzel

Anlagen: 2

VERWALTUNGSVORLAGE

Geschäftsbereich 1
Fachbereich Gleichstellungsstelle
Bearbeitet von: Helga Dellori, Hanni Hähner

Datum
27.01.2003

Beratungsfolge Ausschüsse – Rat

☒ öffentlich

☐ nicht öffentlich

Ausschuss für Personal, Organisation und Frauengleichstellung 17.02.2003

Betreff:

**Beratung der Haushaltsansätze 2003 des UA 1.025 in der Zuständigkeit
des Fachausschusses und vorläufiges Ergebnis 2002**

Beschlussvorschlag:

Der Ausschuss für Personal, Organisation und Frauengleichstellung nimmt die Haushaltsansätze 2003 des UA 1.025, der durch die Gleichstellungsstelle bewirtschaftet wird, und das vorläufige Ergebnis für das Haushaltsjahr 2002 mit den ergänzenden Erläuterungen in der Zuständigkeit als Fachausschuss zur Kenntnis (Anlage 1 zur Vorlage = vorläufiges Ergebnis 2002, Anlage 2 zur Vorlage = Haushaltsansätze 2003).

Sachverhalt / Begründung:

Der Zuschussbedarf der Gleichstellungsstelle ergibt sich aus drei Positionen:

- Personalkosten SNA gemäß Stellenplan für 3 Planstellen
- 20 % Eigenanteil der Stadt Siegen zu den Personal- und Sachkosten der Kommunalstelle Frau und Beruf seit 1990, gemäß Ratsbeschluss, zuletzt vom 27.06.2001
- Geschäftsausgaben Gleichstellungsstelle (seit 2000 gleicher Ansatz minus HH-Sperre)

Für das Jahr 2003 ist der Zuschussbedarf mit 206.155 € kalkuliert.

Der Zuschußbedarf für das Jahr 2002 wurde mit 199.506 € kalkuliert. Das vorläufige Ergebnis liegt mit 168.309 € niedriger. Dies ist zunächst positiv. Bei qualifizierter Betrachtung der Einzelergebnisse ist jedoch auf den zweiten Blick darauf hinzuweisen, dass einerseits Veränderungen von Einnahmen und Ausgaben in Projekten abhängig sind von den tatsächlich realisierten Aktivitäten und den tatsächlichen Strukturen bei Teilnehmerinnen, als auch bei den Personalkosten aufgrund der individuellen Verhältnisse der Beschäftigten.

Danach waren erstmals in diesem Jahr in zwei mit EU-/Landesmitteln geförderten Projekten die Personalkosten höher als die Einnahmen aus der Refinanzierung, die auf festgelegten Durchschnittswerten basiert. Dennoch ist insgesamt im UA 1.025 die Vorgabe für den Zuschußbedarf unterschritten worden.

Für Projekte in dieser Förderstruktur können tatsächlich individuell höhere Personalkosten nicht nachfinanziert werden

Nach jetzigem Kenntnisstand werden in jedem Fall für die Umschulung Verkäuferin für Frauen im Sozialhilfebezug die Personalkosten 2003 höher sein als die Einnahmen aus Refinanzierung. Ein Ausgleich durch andere Projekte ist angestrebt.

Für das Projekt Kommunalstelle Frau und Beruf wurden für die Weiterförderung 2003 im Antrag (22.08.2002) höhere Personalkosten aufgrund von geschätzter Tarifsteigerung mit 2 % als Grundlage für die Zuschussgewährung des Landes NRW angegeben.

Da die tatsächlichen Personalkosten frühestens im Januar des Folgejahres definitiv feststehen, kann derzeit von hier nicht seriös eingeschätzt werden, inwieweit die Planungen für 2003 realistisch und demzufolge einzuhalten sind.

Finanzielle Auswirkungen

☒ ja

☐ nein

Gesamtkosten der Maßnahme	jährliche Folgekosten	Finanzierung Eigenanteil	Finanzierung objekt bezogene Einnahmen	Abstimmung mit dem Kämmerer
				<input checked="" type="checkbox"/> ist erfolgt <input type="checkbox"/> ist nicht erforderlich, da Haushaltsmittel im Haushaltsjahr zur Verfügung stehen

Veranschlagung

<input type="checkbox"/> im VermH	<input type="checkbox"/> im VerwH	<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Ja, mit	Haushaltsstelle UA 1.025.
-----------------------------------	-----------------------------------	-------------------------------	----------------------------------	---------------------------

Ulf Stötzel

Anlagen: 2

VERWALTUNGSVORLAGE

Geschäftsbereich	1	Datum
Fachbereich	Allgemeines Controlling	22.01.2003
Bearbeitet von:	Herrn Scholze / Herrn Lehmann / Herrn Dorsch	

Beratungsfolge Ausschüsse – Rat

☒ öffentlich

☐ nicht öffentlich

Ausschuss für Personal, Organisation und Frauengleichstellung	17.02.2003
--	-------------------

Betreff:

Bericht über den Haushaltsvollzug per 31.12.2002 im Geschäftsbereich 1 - Bürgermeister - inkl. Fachbereich 2 / Büro Bürgermeister & Gemeindeorgane / Medien- und Öffentlichkeitsarbeit sowie Gleichstellungsstelle (Vorläufiges Abschlussergebnis 2002)

Beschlussvorschlag:

Der Ausschuss für Personal, Organisation und Frauengleichstellung nimmt den Sachstandsbericht zum Haushaltsvollzug per 31.12.2002 im Geschäftsbereich 1 - Bürgermeister - inkl. Fachbereich 2 und Sonderbereiche „Büro Bürgermeister & Gemeindeorgane“ / „Medien- und Öffentlichkeitsarbeit“ sowie „Gleichstellungsstelle“ einschließlich der Daten zum *vorläufigen* Jahresabschlussergebnis 2002 gemäß der Sachverhaltsdarstellung in und der Anlage zu der Vorlage zur Kenntnis.

Sachverhalt / Begründung:

In der nachfolgenden tabellarischen Übersicht zum Haushaltsvollzug im **Verwaltungshaushalt** werden das Geschäftsbereichsbudget sowie der Bewirtschaftungsstand zum 30.04., 31.07. und 31.10. des Jahres 2002 ausgewiesen.

Die Darstellung umfasst darüber hinaus die **Daten zum vorläufigen Jahresabschlussergebnis 2002** und die daraus resultierenden Abweichungen zu der vom Rat der Stadt Siegen beschlossenen Soll-Vorgabe.

Die Berichterstattung über die Budgetabwicklung erfolgt verwaltungseinheitlich nach vorgegebenen Einnahme- und Ausgabearten des Verwaltungshaushaltes. Die Per-

sönlichen Ausgaben lt. SN A sind Bestandteil der zentralen Berichterstattung über den Gesamthaushaltsvollzug!

Verwaltungshaushalt:

Bewirtschaftungsstand Geschäftsbereich Bürgermeister per 31.12.2002

	HH-Soll €	AO-Soll 30.04.2002 €	AO-Soll 31.07.2002 €	AO-Soll 31.10.2002 €	Vorläufiges Jahres- ergebnis €	Abweichung vom H.-Soll 2002 (Budget)
Steuern, Allg. Zuweisungen	0	0	0	0	0	0
Einnahmen aus Verwaltung und Betrieb	4.092.592	2.420.122	2.738.893	2.868.971	4.086.311	-6.281
Sonstige Finanzeinnahmen	26.000	14.918	14.918	15.856	33.762	7.762
<u>Einnahmen gesamt</u>	<u>4.118.592</u>	<u>2.435.040</u>	<u>2.753.811</u>	<u>2.884.827</u>	<u>4.120.073</u>	<u>1.481</u>

Sonstige Personalausgaben	1.025.600	557.336	753.303	874.835	1.013.008	-12.592
Sächlicher Verwaltungs- und Betriebsaufwand	5.668.344	2.891.198	3.623.323	4.398.886	5.372.113	-296.231
Zuweisungen und Zuschüsse	409.750	145.452	256.251	228.649	344.402	-65.348
Sonstige Finanzausgaben	0	0	0	0	0	0
<u>Ausgaben gesamt (ohne SN A)</u>	<u>7.103.694</u>	<u>3.593.986</u>	<u>4.632.877</u>	<u>5.502.370</u>	<u>6.729.523</u>	<u>-374.171</u>

Zuschussbedarf	2.985.102	1.158.946	1.879.066	2.617.543	2.609.450	-375.652
----------------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	----------

Erläuterungen zu wesentlichen Abweichungen:

Das derzeitige *vorläufige* Jahresabschlussergebnis 2002 geht von einer relativ deutlichen Verbesserung des Budgets (= Zuschussvorgabe) von rd. 375 T€ aus.

Im Wesentlichen ist dieses positive Ergebnis auf die Budgetentwicklung im Fachbereich 2 - Service, Personal, Organisation - mit einer Verbesserung im Jahresabschluss von rd. 251 T€ zurückzuführen.

Die bedeutsamen Abweichungen von Einnahme- und Ausgabepositionen des Verwaltungshaushaltes im *vorläufigen* Jahresabschluss 2002, deren Ursachen in den Anlagen detaillierter erläutert sind, stellen sich wie folgt dar:

Sonderbereich „Büro Bürgermeister, Gemeindeorgane, RPA, Personalrat“

Anzeigenwerbung in der Seniorenzeitung (<i>Einnahmen</i>)	+ rd. 7 T€
Aufwandentschädigungen, Sitzungsgelder pp.	./ rd. 34 T€
Geschäftsausgaben (Büro BM, Medienarbeit, Gleichstellungsstelle)	./ rd. 15 T€
Zuschüsse zur Förd. komm. Projekte der Entwicklungszusammenarb.	./ rd. 9 T€
Sonstige diverse Minderausgaben	./ rd. 20 T€
Ausschreibungen und Veröffentlichungen	+ rd. 18 T€

Sonstige diverse Mehrausgaben	+ rd. 10 T€
Vorläufiges Jahresergebnis (Verbesserung)	./. rd. 57 T€

Sonderbereich „Medien- und Öffentlichkeitsarbeit“

Kostenbeteiligung 50 Jahre Städtepartnerschaft „Siegen-Spandau“	./. rd. 8 T€
Miete für Verkehrsbüro	+ rd. 6 T€
Sonstige diverse Mindereinnahmen	./. rd. 4 T€
Allgemeine Repräsentation	+ rd. 8 T€
Zuschüsse zu Partnerschaftsbegegnungen	./. rd. 6 T€
Sonstige diverse Minderausgaben	./. rd. 13 T€
Vorläufiges Jahresergebnis (Verbesserung)	./. rd. 5 T€

Fachbereich 2 „Service, Personal, Organisation“

Erstattung Verwaltungskostenbeitrag Leitstelle	./. rd. 9 T€
Beihilfe- und Gehaltserstattungen durch Versicherungen	./. rd. 8 T€
Sonstige diverse Mindereinnahmen	./. rd. 16 T€
Verwaltungskostenbeitrag durch Verbände	+ rd. 8 T€
Zuschüsse nach AFG u. ä.	+ rd. 19 T€
Erstattung anteiliger Betriebskosten KDZ	+ rd. 33 T€
Sonstige diverse Mehreinnahmen	+ rd. 14 T€
Kumulierte Mehreinnahmen	+ rd. 41 T€
Beiträge Versorgungskasse/Beihilfen für Versorgungsempfänger	+ rd. 42 T€
Dienstreisen	+ rd. 12 T€
Sonstige diverse Mehrausgaben	+ rd. 4 T€
Ausgaben für die Bundestagswahl	./. rd. 16 T€
Aus- und Fortbildung des Personals	./. rd. 53 T€
Unterhaltung der Verwaltungsgebäude	./. rd. 44 T€
Bewirtschaftungskosten	./. rd. 23 T€
Ruhe-, Witwen- und Waisengelder	./. rd. 12 T€
Betriebskostenumlage an das AMZ	./. rd. 12 T€
Leasing- und Wartungsgebühren für EDV-Anlagen	./. rd. 21 T€
Anteilige Betriebskosten KDZ	./. rd. 58 T€
Sonstige diverse Minderausgaben	./. rd. 29 T€

Kumulierte Minderausgaben	./. rd. 210 T€
Vorläufiges Jahresergebnis (Verbesserung)	+ rd. 251 T€

Die vorstehenden Auflistungen über die *wesentlichen* Einnahme- und Ausgabeabweichungen im Verwaltungshaushalt 2002 gegenüber den Haushaltsansätzen verdeutlicht, dass die Verbesserung im Geschäftsbereich des Bürgermeisters von insgesamt rd. 375 T€ wesentlich durch das *vorläufige* Jahresergebnis des Fachbereiches 2 geprägt ist.

Hierzu ist jedoch notwendigerweise deutlich zu machen, dass die Mehreinnahmen und Minderausgaben für die KDZ-Umlage aus dem jeweiligen betriebswirtschaftlichen Abschluss des Zweckverbandes resultieren. Angesichts des für das HJ 2003 im *Haushaltsskizzenentwurf* bereits deutlich reduzierten Ausgabeansatzes für die „Anteiligen Betriebskosten KDZ“ ist für 2003 nicht mehr mit einer Umlageerstattung einerseits sowie einer erheblich verringerten Ausgabeverpflichtung andererseits zu rechnen. Durch die verstärkte Inanspruchnahme neuer KDZ-Verfahren z. B. im Zuge des „Neuen kommunalen Finanzmanagements“ ist sogar von einem erforderlichen deutlichen Ausgabeanstieg auszugehen.

Gleichlautendes gilt für die in 2002 zu verzeichnenden Einsparungen bei den „Leasing- und Wartungsgebühren für EDV-Anlagen“, die so in 2003 durch den dringend erforderlichen Austausch veralteter Arbeitsplatz-PC nicht wieder eintreten wird.

Das vorstehend dargestellte *vorläufige* Jahresergebnis 2002 im gesamten Geschäftsbereich des Bürgermeisters beinhaltet auch das Budget des Fachbereiches 1. Dieses ist jedoch in den Anlagen zu dieser Vorlage nicht aufgeführt, da eine entsprechende Beratung im zuständigen Ausschuss für Wirtschaftsförderung und Liegenschaften am 23.01.2003 stattgefunden hat.

Vermögenshaushalt: (siehe Anlage)

In einer weiteren Anlage ist das *vorläufige* Jahresabschlussergebnis des Vermögenshaushaltes 2002 im Fachbereich *2abteilungsbezogen* dargestellt. Die Ursachen für wesentliche Abweichungen sind erforderlichenfalls erläutert.

Auf eine analoge Auflistung für die Sonderbereiche „Gemeindeorgane“, „Büro Bürgermeister“, „Gleichstellungsstelle“, „Medienarbeit“, „Rechnungsprüfung“ sowie „Personalrat“ (ausschließlich Ansätze zum Erwerb beweglichen Vermögens) wurde angesichts der geringen Anzahl von Haushaltsstellen (= 5) und der verhältnismäßig geringen Haushaltsansätze (insgesamt = 7.000 € H.-Soll sowie 1.509 € Anordnungs-Soll) verzichtet.

Nähere Informationen zum Stand der investiven Einzelmaßnahmen können bei Bedarf in der Sitzung erfolgen.

Ulf Stötzel

Anlage

VERWALTUNGSVORLAGE

Geschäftsbereich 1
Fachbereich 2 / Personal und Organisation
Bearbeitet von: Rainer Rosenthal

Datum
13.01.2003

Beratungsfolge Ausschüsse – Rat

☒ öffentlich

☐ nicht öffentlich

Ausschuss für Personal, Organisation und Frauengleichstellung 17.02.2003

Betreff:

Beratung der Haushaltsstellen des Fachbereiches 2 - Personal und Organisation - in der Zuständigkeit als Fachausschuss

Als Anlage sind die Haushaltsstellen, die im Ausschuss für Personal, Organisation und Frauengleichstellung zu beraten sind, aufgelistet. Die entsprechenden Erläuterungen laut Haushaltsplanentwurf 2003 sind ebenfalls beigelegt.

Zu der Haushaltsstelle 1.060.5000.7 - Unterhaltung der Verwaltungsgebäude - ist zusätzlich der Baubedarfsnachweis für das Jahr 2003 beigelegt.

Ulf Stötzel

Anlagen: 2

VERWALTUNGSVORLAGE

Geschäftsbereich 1
Fachbereich 2/ Personal und Organisation
und Gleichstellungsstelle
Bearbeitet von: Hans Georg Hof und Helga Dellori

Datum
15.01.2003

Beratungsfolge Ausschüsse – Rat

☒ öffentlich

☐ nicht öffentlich

Ausschuss für Personal, Organisation und Frauengleichstellung 17.02.2003

Ausschuss für Schul- und Bildungswesen

Betreff:

Neubewertung der Schulsekretariatsstellen

Beschlussvorschlag:

Der Ausschuss für Personal, Organisation und Frauengleichstellung und der Ausschuss für Schul- und Bildungswesen nimmt die Neubewertung der Schulsekretariatsstellen zur Kenntnis.

Sachverhalt / Begründung:

Ausgangslage

Mit Wirkung zum 01.10.1997 wurde im Rahmen der Neuorganisation der Stadtverwaltung Siegen die Schulbudgetierung eingeführt. Die Schulen wurden hierdurch ermächtigt, in eigener Verantwortung die jährlich zugewiesenen Haushaltsmittel des Verwaltungs- und Vermögenshaushaltes zu bewirtschaften. In Folgewirkung wurden bisher zentral wahrgenommene Verwaltungsaufgaben aus der Abteilung 4/1 - Schulverwaltung - und dem Fachbereich 3 - Finanzen - in die Schulsekretariate verlagert. Zu diesen Verwaltungsaufgaben gehören insbesondere die Durchführung des Vergabeverfahrens bis zu einem Wert von 2.500 Euro und die Abwicklung des Zahlungsverkehrs. Diese Aufgabenverlagerung hat erhebliche Auswirkungen auf das Anforderungsprofil der Arbeitsplätze in den Schulsekretariaten und war somit Anlass für eine Überprüfung der Stellenwertigkeit.

In den Sitzungen des Ausschusses für Personal, Organisation und Frauengleichstellung am 04.12.2001 (TOP 2 - nichtöffentlicher Teil) und 04.07.2002 (TOP 7 - öffentlicher Teil) wurde eine Zwischeninformation über den Stand des Bewertungsverfahrens gegeben, da seinerzeit das angestrebte einvernehmliche Bewertungsergebnis

Bewertungsergebnis zwischen Fachbereich 2, Gleichstellungsstelle und Personalrat noch nicht erreicht war.

Beschäftigungsstruktur

Die Stadt Siegen beschäftigt derzeit in 44 Schulsekretariaten 39 Angestellte, davon 5 in Vollzeit- und 34 in Teilzeitform. Da 38 Stellen durch Frauen besetzt sind, handelt es sich um einen sogenannten typischen Frauenarbeitsplatz. 12 Schulsekretärinnen werden an mehreren Schulen eingesetzt, da die arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitszeit höher ist als der für die einzelne Schule festgestellte Personalbedarf. Dies gilt vor allem für die Grundschulen, deren Personalbemessung zwischen 4 und 9 Wochenstunden liegt. Grundlage dieser Berechnungen ist ein Personalbedarfschlüssel aus dem Jahre 1982, jeweils nach der Anzahl Schülerinnen und Schüler in einer Schulform. Umgerechnet sind im Stellenplan 2002 19,0 Vollzeit-Stellen ausgewiesen.

Eine ausführliche Darstellung der besonderen Arbeitsbedingungen in den Schulsekretariaten enthält der im Mai 2001 von der Gleichstellungsstelle in Zusammenarbeit mit der Arbeitsgruppe Schulsekretariate veröffentlichte Sachstandsbericht.

Bisherige Bewertungspraxis

Die Stellen waren bisher nach Vergütungsgruppe VII BAT bewertet. In den Sekretariaten der Gesamtschulen und Gymnasien sind jeweils eine Vollzeit- und eine Teilzeitkraft tätig. Die Stellen der Vollzeitkräfte waren als sogenannte „Erstkraft“ definiert und seit 1976 nach Vergütungsgruppe VI b BAT bewertet, da die ehemalige Arbeitsteilung diesen Stellen höherwertige Tätigkeiten zuteilte. Die aktuelle Arbeitsplatzüberprüfung als auch die Aussagen der Fachkolleginnen haben belegt, dass eine Unterscheidung der Aufgabenzuweisung seit Jahren nicht gegeben ist. Deshalb werden zukünftig alle Fachkräfte in Schulsekretariaten in der gleichen Vergütungsgruppe eingruppiert. Das Arbeitszeitvolumen ist nicht eingruppierungsrelevant.

Aufgabenentwicklung

Das Tätigkeitsfeld einer Schulsekretärin, dass in früheren Jahren durch Schreibtätigkeiten und einfache Verwaltungsarbeiten geprägt war, hat sich grundlegend geändert. Gründe sind z.B.

- die bereits oben geschilderte Verlagerung von Verwaltungsaufgaben in die Schulsekretariate und die mit der Schulbudgetierung einhergehende Übertragung von Verantwortlichkeiten auf die einzelnen Schulen,
- die verstärkte Einbindung in die Aufgabenerledigung, die den sogenannten inneren Schulangelegenheiten zuzuordnen ist (z.B. Mitarbeit bei der Organisation von Projektwochen, Beratungstätigkeiten, Konfliktlösung),
- die Veränderung der Tätigkeiten und Anforderungen von der Schreibkraft zum qualifizierten Sekretariat als Assistentin der Schulleitung und in der Rolle der „Visitenkarte“ für die Schule,
- die allgemein gestiegenen Erwartungen der vor Ort Beteiligten, insbesondere der Erziehungsberechtigten, als auch gesellschaftlich veränderte Bedingungen in den

Schulen, aber auch veränderte Qualitätsstandards im öffentlichen Dienst für Bürgerinnen und Bürger und

- teils verbesserte Arbeitsabläufe und Arbeitsmöglichkeiten durch Technikeinsatz.

Die an eine Schulsekretärin zu stellenden Anforderungen sind unstreitig gestiegen. Die Eingruppierung ist daher seit vielen Jahren bundesweit Gegenstand von zahlreichen Aktivitäten des Berufsstandes und der Gewerkschaften sowie von Studien und Pilotprojekten in verschiedenen Behörden, die alle eine Verbesserung der Eingruppierung zum Ziel haben.

Verfahren

Rechtsgrundlage für die Stellenbewertung ist § 22 Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) in Verbindung mit der Anlage 1 a zum BAT, konkret der Tarifvertrag vom 24. Juni 1975 betreffend Neufassung der Fallgruppen 1 (Tarifvertrag für Stellen im allgemeinen nichttechnischen Verwaltungsdienst). Die Tätigkeitsmerkmale wurden unter Berücksichtigung der aktuellen Rechtsprechung, der einschlägigen Fachliteratur und der Eingruppierungspraxis anderer Kommunalverwaltungen ausgelegt.

Grundlage einer jeden Stellenbewertung ist eine Stellenbeschreibung, in der die auszuübenden Tätigkeiten erfasst werden. Diese wurde von einer Arbeitsgruppe erarbeitet, der jeweils zwei Schulsekretärinnen jeder Schulform angehörten. Der von der Arbeitsgruppe im Mai 1999 vorgelegte Entwurf wurde im Zuge des kontinuierlichen Beteiligungsverfahrens gemeinsam durch den Fachbereich 2, Personalrat und Gleichstellungsbeauftragter weiter bearbeitet und mit der Arbeitsgruppe Schulsekretärinnen abgestimmt.

Umstritten war lange Zeit die Aufnahme von Tätigkeiten in die Stellenbeschreibung, die den inneren Schulangelegenheiten zuzuordnen sind und somit nicht in die Zuständigkeit des Schulträgers bzw. der Schulsekretärin fallen. Letztlich wurde Übereinstimmung dahingehend erzielt, dass eine strikte Abgrenzung in der Praxis durch die Schulsekretärin und die Schulleitung nicht einzuhalten und zudem einer optimalen Gestaltung der Arbeitsabläufe und letztlich einem zweckgerichteten Schulbetrieb nicht dienlich ist. Konsequenterweise müssen diese Tätigkeiten in die Stellenbeschreibung aufgenommen werden und somit bei der Bewertung bzw. Vergütung ihren Niederschlag finden.

Die der Bewertung zugrundeliegende Stellenbeschreibung gilt für alle Schulformen. Im Detail sind zwar schulformabhängige und auch innerhalb einer Schulform von den örtlichen Rahmenbedingungen abhängige Abweichungen festzustellen, diese sind jedoch nach übereinstimmender Auffassung aller Beteiligten nicht bewertungsrelevant. Aus diesem Grund ist die Anwendung einer einheitlichen Stellenbeschreibung sachgerecht.

Bewertungsergebnis

Die Stellen in den Schulsekretariaten sind nach Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 1 a BAT zu bewerten. In diese Vergütungs- und Fallgruppe sind einzugruppieren Angestellte im Bürodienst, deren Tätigkeiten gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und mindestens 20 % selbstständige Leistungen erfordern. Diese Bewertung "überspringt" ausgehend von der bisherigen Bewertung (BAT VII) die nach der Tarifsystematik dazwischenliegende Bewertung nach Vergütungsgruppe VII mit einem sechs-

jährigen Bewährungsaufstieg nach Vergütungsgruppe VI b. Ein Bewährungsaufstieg in die nächsthöhere Vergütungsgruppe V c sieht der BAT nicht vor.

Ausschlaggebend für die Höherbewertung war zum einen die Feststellung des Merkmals "gründliche und vielseitige Fachkenntnisse" im Rahmen einer Gesamtbeurteilung des Aufgabengebietes mit 11 verschiedenen Arbeitsvorgängen und zum anderen die Feststellung des Merkmals "selbstständige Leistungen" bei dem Arbeitsvorgang "Unterstützung der Schulleitung".

Eine persönliche Voraussetzung für die Eingruppierung in Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 1 a BAT ist gemäß § 25 BAT in Verbindung mit § 1 Abs. 2 der Anlage 3 zum BAT die Ablegung der ersten Verwaltungsprüfung. Von dieser Ausbildungs- und Prüfungspflicht sind Angestellte befreit, die das 40. Lebensjahr vollendet haben.

Zu diesem Bewertungsergebnis besteht Einvernehmen zwischen Fachbereich 2, Personalrat und Gleichstellungsstelle. Die Beteiligungsverfahren nach dem Landesgleichstellungsgesetz NRW und den Regularien für die Bewertungskommission sowie nach dem Landespersonalvertretungsgesetz NRW sind abgeschlossen.

Umsetzung des Bewertungsergebnisses

Die bisher im Stellenplan nach Vergütungsgruppe VII BAT ausgewiesenen Stellen werden im Entwurf des Stellenplans 2003 nach Vergütungsgruppe VI b BAT umgewandelt. Gemäß § 22 BAT besteht ein Höhergruppierungsanspruch rückwirkend ab dem Zeitpunkt, zu dem die höherbewerteten Tätigkeiten übertragen wurden. Mit der Gleichstellungsbeauftragten und dem Personalrat wurde vereinbart, dass dieser Zeitpunkt für die Angestellten, die bereits vor Mai 1999 im Schulsekretariat tätig waren, einheitlich auf den 19.05.1999 festgelegt wird. Zu diesem Termin legte die Arbeitsgruppe Schulsekretärinnen über den Fachbereich 4 erstmals den Entwurf der neuen Stellenbeschreibung dem Fachbereich 2 zur Bewertung vor.

Daraus resultiert, dass - vorbehaltlich der diesbezüglich positiven Stellenplanentscheidung im Rat der Stadt am 26.02.2003 - die nach BAT VI b neu bewerteten 11 Stellen (besetzt mit insgesamt 31 Fachkräften, davon 30 Frauen und 1 Mann) formell ab 01.03.2003 zur Verfügung stehen. Entsprechend den jeweils festgestellten persönlichen Voraussetzungen werden nach der ebenfalls einvernehmlichen Abstimmung zwischen Fachbereich 2, Personalrat und Gleichstellungsbeauftragter vom 13.12.2002 im Jahre 2003 alle bisher in Vergütungsgruppe VII eingruppierten Fachkräfte von der Neubewertung profitieren. Für 17 Fachkräfte (16 Frauen und 1 Mann) gilt der Stichtag 19.05.1999. Für 14 Mitarbeiterinnen liegen die individuellen Zeitpunkte für die Wirksamkeit der neuen Eingruppierung zwischen 2000 und 2002.

Resümee

Die vorliegende Bewertung

- erfolgt auf der Grundlage der geltenden tarifvertraglichen Tätigkeitsmerkmale für Angestellte im allgemeinen nichttechnischen Verwaltungsdienst,
- basiert auf einer den tatsächlichen Gegebenheiten entsprechenden Stellenbeschreibung, die sich aus einer sinnvollen Geschäftsverteilung mit dem Ziel einer effektiven Gestaltung der Arbeitsabläufe im Schulsekretariat ergibt,

- steht am Ende eines beteiligungsorientierten Verfahrens,
- bestätigt die in den vergangenen Jahren bereits vollzogene Aufwertung an sogenannten „typischen Frauenarbeitsplätzen“. Dies ist ein Beitrag zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes NRW und ein konkreter Umsetzungsschritt zu einer Maßnahme des geltenden Frauenförderplanes.
- steigert die Arbeitszufriedenheit der in Schulsekretariaten eingesetzten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Finanzielle Auswirkungen

☒ ja☐ nein

Gesamtkosten der Maßnahme	jährliche Folgekosten	Finanzierung Eigenanteil	Finanzierung objekt bezogene Einnahmen	Abstimmung mit dem Kämmerer
				<input type="checkbox"/> ist erfolgt <input type="checkbox"/> ist nicht erforderlich, da Haushaltsmittel im Haushaltsjahr zur Verfügung stehen

Veranschlagung

<input type="checkbox"/> im VermH	<input checked="" type="checkbox"/> im VerwH	<input type="checkbox"/> Nein	<input checked="" type="checkbox"/> Ja, mit	Haushaltsstelle SN A „Persönliche Ausgaben“
-----------------------------------	--	-------------------------------	---	--

Ulf Stötzel

VERWALTUNGSVORLAGE

Geschäftsbereich 1
Fachbereich 2 / Personal und Organisation
Bearbeitet von: Ulrich Bernshausen, Gustav Claudi

Datum
03.12.2002

Beratungsfolge Ausschüsse – Rat

☒ öffentlich

☐ nicht öffentlich

Rat	18.12.2002
Ausschuss für Personal, Organisation und Frauengleichstellung	14.02.2003
Haupt- und Finanzausschuss	19.02.2003
Rat	26.02.2003

Betreff:

Einbringung des Stellenplanes 2003 der Stadtverwaltung Siegen

Beschlussvorschlag:

Der Rat der Stadt Siegen nimmt den Verwaltungsentwurf mit

- der Stellenübersicht für den Stellenplan 2003 einschl. der Stellenübersicht zum mittelfristigen Ausbildungsstellenplan 2001 - 2006 sowie
- den Anlagen I - V (Einsparstellen, Mehrstellen, NN-Stellen, Stellenumwandlungen, refinanzierte Stellen)

zur Kenntnis.

Die Verwaltungsvorlage mit Anlagen wird zur Beratung an den Fachausschuss überwiesen.

Sachverhalt / Begründung:

Der Stellenplan 2003 wird wie im vergangenen Jahr zeitgleich mit der Einbringung des Haushaltes 2003 in die politischen Gremien eingebracht. Der Namentliche Stellenplan wird dem Ausschuss für Personal, Organisation und Frauengleichstellung - als Fachausschuss - rechtzeitig zur Sitzung am 17.02.2003 vorgelegt. Mit dieser Einbringung werden aber bereits jetzt die wichtigsten Änderungen im Hinblick auf den Stellenplan beschrieben sowie die Entwicklung der Personalkosten für 2003 und für die Folgejahre aufgezeigt.

1. Stellenplanentwurf 2003

Stellenplanentwicklung seit 1994

Haushaltsjahr	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Beamte/-innen	231	236	237	232	227	225,2	222,72	217,56	216,19	220,19
Angestellte	658	657	624	604	580	603,4	603,85	615,63	609,72	607,43
Arbeiter/-innen	641	620	569	524	404	407,9	403,85	395,52	387,55	380,38
Summe	1.530	1.513	1.430	1.360	1.211	1.236,5	1.230,42	1.228,71	1.213,46	1.208,00
Veränderung	+ 4	- 17	- 83	- 70	-149	+ 25,5	- 6,08	- 1,71	- 15,25	- 5,46

Zusammenfassend ergibt der Stellenplanentwurf 2003 gegenüber dem Stellenplan 2002 folgende Bilanz:

	Zählwert
Einsparstellen	13,67
Stellenabweichung 2002/2003 (Einsparung)	1,09
Mehrstellen	9,30

Stelleneinsparung **5,46**

Die Abweichung von 1,09 Stellen resultiert aus dem Wegfall der Stelle für die Ausbildung eines Aufstiegsbeamten nach bestandener Laufbahnprüfung (ehemals Stelle Nr. 01020007025 im Stellenplan 2002) und dem nachfolgenden Einsatz auf der vorhandenen Stelle Nr. 01010001075 im Fachbereich 1. Weitere Abweichungen ergeben sich durch Auf- und Abrundungen bei Arbeitszeitveränderungen.

Die einzelnen Begründungen der Stellenveränderungen ergeben sich aus den dieser Vorlage beigefügten **Anlagen I und II**.

Zu den Anlagen I bis V werden folgende Erläuterungen gegeben:

Einsparstellen (Anlage I)

Im Reinigungsbereich werden entsprechend der Beschlussfassung des Rates immer dann, wenn dies sozialverträglich möglich ist, Privatisierungen vorgenommen. Deshalb können für 2003 insgesamt 7 Stellen zur Einsparung vorgeschlagen werden. Unabhängig von der Problematik, dass durch die Privatisierung im Reinigungsbereich Frauenarbeitsplätze verloren gehen, ist es in einigen Fällen im laufenden Jahr entsprechend der Zielsetzung im Frauenförderplan gelungen, Frauen aus dem Reinigungsbereich teils nach vorheriger Qualifizierung in den Verwaltungsbereich umzusetzen. Konkretere Aussagen werden hierzu im Frühjahr 2003 mit dem Bericht zur Umsetzung des Frauenförderplanes aus dem Jahre 2001 erfolgen.

Im Vorgriff auf die beabsichtigte Einrichtung eines „Kommunalen Gebäudemanagements“ wird bereits jetzt bei Ausscheiden oder Umsetzung von Schulhausmeisterinnen und -hausmeistern jeweils geprüft, ob die Einsparung von Hausmeisterstellen

bei der Zusammenfassung der Betreuung von Schulgebäuden möglich ist. Dies ist im Laufe des Jahres 2002 bei jeweils zwei Gebäuden gelungen.

Die weitgehende Einführung von TUIV führt immer wieder zur Reduzierung von Arbeitszeiten bis hin zur Einsparung von Halbtags- oder Vollzeitstellen.

Mehrstellen (Anlage II)

Bereits für den Stellenplan 2002 wurde dem Rat eine Mehrstelle im Hinblick auf die Einführung des Neuen Kommunalen Finanzmanagements vorgeschlagen. Diese Stelle wurde allerdings nicht zur Verfügung gestellt. Die Notwendigkeit, eine solche Stelle einzurichten, ist jedoch notwendiger denn je. Die Planungen zur Einbringung eines Gesetzes, welches verpflichtend für alle Kommunen die Einführung des Neuen Kommunalen Finanzmanagements vorsieht, laufen auf Hochtouren. Bereits ab 2006 soll das Neue Kommunale Finanzmanagement eingeführt werden. Neben dem Mehraufwand, der für viele städtische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entsteht, ist in der Kämmerei federführend und koordinierend mindestens eine Kraft des gehobenen Dienstes erforderlich. In der Kämmerei kann diese Tätigkeit nicht zusätzlich geleistet werden, weil die Ausführung des Haushaltes bis zur Umstellung in der bisherigen Weise vorgenommen werden muss.

Der Personalausfallfaktor in der Hauptamtlichen Wache der Feuerwehr ist fortgeschrieben worden und hat sich von bisher 4,17 auf 4,29 erhöht. Zur Sicherstellung des Feuerschutzes und Rettungsdienstes sind in der Konsequenz zwei Mehrstellen einzurichten.

Das Land Nordrhein-Westfalen hat bereits vor einigen Jahren den Kommunen die sogenannte Schnellinventarisierung zur Auflage gemacht. Nachdem dies das Westfälische Amt für Denkmalpflege der städtischen Kulturabteilung nachdrücklich in Erinnerung gerufen hat, soll befristet für zwei Jahre eine Stelle zur Ausführung dieser Tätigkeit eingerichtet werden.

Im Sozialamt ist aufgrund der Fallzahlensteigerung die Einrichtung einer Mehrstelle in der Allgemeinen Sozialhilfe erforderlich. Ferner sind durch die Verabschiedung des Grundsicherungsgesetzes vorerst zwei Mehrstellen notwendig. Im Laufe des Jahres 2003 wird organisatorisch überprüft, ob diese Mehrstellen dauerhaft erforderlich sind.

Mit Beschluss des Rates vom 30.10.2002 sind zwei Mehrstellen für die Stadtteilbüros Fischbacherberg und Heidenberg im Stellenplan 2003 einzurichten. Der gleichzeitig erfolgte Beschluss des Rates zur Kompensation dieser Stellen aus dem gleichen Fachbereich kann zum gegenwärtigen Zeitpunkt noch nicht umgesetzt werden. Dies wird im Jahr 2003 angestrebt und soll im Stellenplan 2004 mit Einsparstellen nachgewiesen werden.

Unbesetzte Stellen (Anlage III)

Zum Redaktionsschluss waren aus dem Stellenplan insgesamt 39 Stellen unbesetzt. Hiervon sind 3 Stellen nach Inanspruchnahme von Elternzeit ganz oder teilweise (noch) nicht wiederbesetzt worden. Für einige der unbesetzten Stellen wird zurzeit das Besetzungsverfahren unter Einbindung von Personalrat gemäß Landespersonalvertretungsgesetz bzw. Gleichstellungsstelle gemäß Landesgleichstellungsgesetz

durchgeführt. Einige Stellen konnten nach Redaktionsschluss nachbesetzt werden, andere wurden zwischenzeitlich frei. Bei der Nachbesetzung von Stellen wird besonders auf die Übernahme von Nachwuchskräften geachtet. Vor jeder Wiederbesetzung einer NN-Stelle wird vorab geprüft, ob eine Wiederbesetzung erforderlich ist.

Der Leiter der VHS hat Altersteilzeit in Anspruch genommen. Die Freizeitphase hat am 01.06.2002 begonnen. Eine interne Wiederbesetzung ist beabsichtigt. Nach Abschluss des Besetzungsverfahrens wird eine Reduzierung des Personals angestrebt.

Stellenumwandlungen (Anlage IV)

Zahlreiche Stellenumwandlungen sind redaktioneller Art. Zum Beispiel sind Stellen umzuwandeln, wenn nach einer Umsetzung Angestellte auf eine Beamtenstelle wechseln, was natürlich auch umgekehrt gilt. Ebenso sind bei Beamtinnen und Beamten mit höherwertigen Tätigkeiten so lange niedrigere Besoldungsgruppen auszuweisen, bis eine Beförderung tatsächlich möglich und beabsichtigt ist.

Der Stellenplan 2003 sieht insgesamt die Beförderung von 8 Beamtinnen und Beamten vor. Die Beförderung von 2 Beamtinnen (eine Beamtin des nichttechnischen und eine Beamtin des technischen Dienstes) nach Besoldungsgruppe A 11 bewirkt eine Erhöhung der Frauenquoten in der Besoldungsgruppe der jeweiligen Berufsgruppen. Im allgemeinen Verwaltungsdienst steigt die Frauenquote von ca. 25 % auf etwa 30 %, im technischen Dienst von ca. 50 % auf etwa 62 %. Dies entspricht den Zielen des Frauenförderplanes.

Im Angestelltenbereich sind 44 Stellen mit einer höheren Stellenwertigkeit ausgewiesen worden, davon betreffen 31 Stellen Angestellte in Schulsekretariaten. Aufgrund der sich im Laufe der Jahre vollzogenen Aufgabenänderungen und der daraus resultierenden veränderten Stellenbewertung wird vorgeschlagen, die Stellen in den Schulsekretariaten nach Vergütungsgruppe VI b BAT auszuweisen. Dies wird im Fachausschuss mit einer gesonderten Vorlage thematisiert.

Refinanzierte Stellen (Anlage V)

Im Rahmen der Diskussion zum Stellenplan 2002 wurde der Wunsch geäußert, über refinanzierte Stellen informiert zu werden. In der Anlage V sind die ganz oder teilweise refinanzierten Stellen dargestellt.

2. Entwicklung der Personalkosten

Die Erhöhung der Personalkosten konnte in den Jahren 2000 auf 1,07 % und 2001 auf 1,44 % begrenzt werden. Dies ist deshalb positiv hervorzuheben, weil die Tarifierhöhungen im Jahre 1999 mit 3,1 % und im Jahre 2000 in Höhe von 2,0 % deutlich höher ausgefallen sind und in den beiden Folgejahren in voller Höhe wirksam wurden. Die Begrenzung der Personalkostensteigerung wurde durch Stelleneinsparungen und eine restriktive Handhabung von Wiederbesetzungen einschließlich Reduzierung des Ausbildungsstellenplanes erreicht. Der Tarifabschluss im Jahre 2001 mit Wirkung zum 01.09.2001 war mit einer linearen Tarifierhöhung von 2,4 % verbunden. Deshalb wurde für 2002 eine Personalkostensteigerung von 1,55 % ermittelt, die mit Ratsbeschluss vom 27.03.2002 auf 1,00 % gedeckelt wurde. Nachdem sich mit der ersten Personalkostenhochrechnung eine deutliche Überschreitung der gedeckelten

Personalkosten abzeichnete, wurde eine halbjährige Wiederbesetzungssperre durch den Bürgermeister verfügt. Nach der dritten Personalkostenhochrechnung ist mit einer wesentlich niedrigeren Überschreitung zu rechnen. Eine Einhaltung des Personalkostenetats wird weiterhin angestrebt, ist allerdings voraussichtlich trotzdem nicht erreichbar.

Ermittlung der Personalkosten 2003

Die Orientierungsdaten des Innenministers sehen für das Jahr 2003 und die Folgejahre erneut Personalkostensteigerungen von maximal 1 % pro Jahr vor. Diese Begrenzung kann voraussichtlich im Jahre 2003 ebenfalls nicht eingehalten werden. Unter Berücksichtigung der zu erwartenden Tarifierhöhungen wäre eine solche Begrenzung nur einzuhalten, wenn Personal in größerem Umfang eingespart würde. Die Reduzierung von Personal ist aber, wie der vorgelegte Stellenplan - aber auch die Stellenpläne der Vorjahre - zeigen, nur punktuell möglich. Ganz im Gegenteil: Neben einzelnen Einsparstellen müssen, teils aufgrund der Übertragung neuer gesetzlicher Aufgaben (Grundsicherungsgesetz), erneut einige Mehrstellen ausgewiesen werden. Auch die Altersstruktur lässt kaum Personalabgänge erkennen.

Die im August 2002 für das kommende Jahr 2003 errechneten Personalkosten berücksichtigen eine Besoldungs- bzw. Tarifierhöhung von 1,5 % bei unveränderten Arbeitgeberbeiträgen zur Sozialversicherung. Diese Vorgabe ist bereits jetzt überholt, denn zum 01.01.2003 wird der Rentenversicherungsbeitrag von 19,1 % auf 19,5 % erhöht. Die Begrenzung der Besoldungs- und Tarifierhöhung auf 1,5 % ist im Übrigen äußerst risikobehaftet. Obwohl die öffentlichen Arbeitgeber in der kürzlich begonnenen Tarifrunde betont haben, dass aufgrund der katastrophalen Lage aller öffentlicher Haushalte keine Erhöhungen angeboten werden können, fordert die Arbeitnehmerseite eine Besoldungs- und Tarifierhöhung mindestens in dem Umfang, wie sie im laufenden Jahr in anderen Branchen abgeschlossen wurde. In anderen Branchen wurden Tarifierhöhungen im Umfang von ca. 3 bis 4 % erzielt. Jede Besoldungs- und Tarifierhöhung, die über 1,5 % hinausgeht, führt damit automatisch zu einer Erhöhung der Personalkosten. Dies wiederum hat notwendigerweise zur Folge - und hierauf haben Kommunalen Arbeitgeberverband und Städtetag bereits hingewiesen -, dass die Kommunen zu einem weiteren Stellenabbau gezwungen werden. Anzumerken ist in diesem Zusammenhang auch, dass die ausgewiesenen Mehrstellen nicht kalkuliert sind. Mögliche weitere Erhöhungen von Sozialversicherungsbeiträgen, z.B. von Krankenversicherungsbeiträgen wie derzeit diskutiert, wirken sich selbstverständlich ebenso negativ auf den Personalkostenetat aus. Anzumerken ist noch, dass im Gegensatz zu den vergangenen Jahren keine pauschalen Erhöhungen zur Finanzierung von Höhergruppierungen, Beförderungen, Dienstaltersstufensteigerungen etc. berücksichtigt wurden.

Ausblick

Eine Begrenzung des Personalkostenetats für die nächsten Jahre ist in starkem Maße abhängig von der Besoldungs- und Tarifentwicklung. Die Einsparung von Stellen wird zwar ständig überprüft, aber weiterhin nur punktuell umgesetzt werden können. Stelleneinsparungen in größerem Umfang werden erst dann möglich, wenn Einrichtungen geschlossen, freiwillige Aufgaben aufgegeben oder Aufgaben einer anderen Trägerschaft zugeführt werden. Instrumente wie die Wiederbesetzungssperre führen kurzfristig zu einer Kostenentlastung, sind aber personalwirtschaftlich gesehen lang-

fristig mit nachteiligen Auswirkungen verbunden. Andere Erkenntnisse hat auch die Projektgruppe Aufgabenkritik nicht gewonnen.

Personalkostenentwicklung von 1997 bis 2002

	1997	1998	1999	2000	2001 (IST)	2002 (SOLL)
TDM	99.497	101.660	104.935	106.059	107.590	108.668 55.561.060 €
Steigerung in Prozent zum Vorjahr	- 2,35 %	+ 2,17 %	+ 3,22 %	+ 1,07 %	+ 1,44 %	+ 1,00 %
Tarif- Steigerung	+ 1,30 % ab 1.1.1997	+ 1,50 % ab 1.1.1998	+ 3,10 % ab 1.4.1999 + Einmalzahlung	+ 2,00 % ab 1.8.2000 + Einmalzahlung	+ 2,40 % ab 1.9.2001	Tarifverhand- lungen wurden kürzlich aufge- nommen.

Prognose der Personalkostenentwicklung von 2002 bis 2006

	2002	2003	2004	2005	2006
EURO	55.561.060	56.293.100	56.856.031	57.424.591	57.998.836
Steigerung in Prozent zum Vorjahr	1,00 %	1,32 %	1,00 %	1,00 %	1,00 %

3. Mittelfristiger Ausbildungsstellenplan 2001 - 2006

Der Rat hat am 27.06.2001 den mittelfristigen Ausbildungsstellenplan 2001 - 2006 beschlossen. Kernstück dieses mittelfristigen Ausbildungsstellenplanes ist die Umstellung von einer Ausbildung über Bedarf hin zu einer bedarfsorientierten Ausbildung im Verwaltungsbereich sowie einer Ausbildung moderat über Bedarf im gewerblichen Bereich. Die Zahl der Ausbildungsstellen wird dementsprechend bis zum Jahr 2005 von 95 auf 66 reduziert, was zugleich mit einer Reduzierung der Personalkosten verbunden ist. Die für das Jahr 2003 gefertigte Stellenübersicht zeigt, dass im Jahr 2003 insgesamt 73 Auszubildende beschäftigt werden sollen, was gegenüber 2001 einer Reduzierung um 22 Ausbildungsstellen entspricht. Entsprechend der Anregung in den politischen Gremien im vergangenen Jahr wurde erstmals eine Ausbildungsstelle für den Beruf der Veranstaltungskauffrau / des Veranstaltungskaufmanns eingerichtet.

4. Personalkostenkonsolidierungskonzept

Auf die Erarbeitung eines Personalkostenkonsolidierungskonzeptes für das Jahr 2003 wird verzichtet. Das vom Rat am 28.02.2001 beschlossene Personalkostenkonsolidierungskonzept wird in den Grundzügen fortgeführt und ist Grundlage für das Handeln der Verwaltung. Mit der Umsetzung dieses Konzeptes ist die Projektgruppe Aufgabenkritik betraut. Die Projektgruppe Aufgabenkritik untersucht kontinuierlich ob und wie

- Überstunden und Bereitschaftsdienste reduziert,
- die städtische Verwaltungsorganisation optimiert und
- nicht konkurrenzfähige Betriebe und Einrichtungen aufgegeben bzw. privatisiert werden können.

Entsprechend dem Ratsbeschluss vom 27.02.2002 wird die Beförderung in den Besoldungsgruppen A 10 bis A 16 BBesG für ein Jahr ausgesetzt. Für das Haushaltsjahr 2003 wird (erneut) eine nach Besoldungsgruppen abgestufte Beförderungssperre für die Beamtinnen und Beamten vorgeschlagen, deren Stellen im Stellenplan 2003 mit einer höheren Dotierung ausgewiesen sind. Folgende Abstufung wird von mir vorgeschlagen:

Besoldungsgruppe bis A 9	Keine Beförderungssperre;
Besoldungsgruppe A 10 + A 11	Beförderungssperre von 3 Monaten;
Besoldungsgruppe A 12 + A 13	Beförderungssperre von 6 Monaten;
Besoldungsgruppe A 13 h.D. + A 14	Beförderungssperre von 9 Monaten;
Besoldungsgruppe A 15 + A 16	Beförderungssperre von 12 Monaten.

5. Einleitung der Beteiligungsverfahren

Mit Einbringung des Stellenplanes werden die Mitwirkungsverfahren mit dem Personalrat und der Gleichstellungsstelle eingeleitet. Zur Beratung im Fachausschuss werde ich eine Nachtragsvorlage einbringen, der ich die Stellungnahmen von Personalrat und Gleichstellungsstelle beifügen werde.

Anlagen:

- Einsparstellen
- Mehrstellen
- NN-Stellen
- Stellenumwandlungen
- Refinanzierte Stellen
- Stellenübersicht

Finanzielle Auswirkungen

☒ ja☐ nein

Gesamtkosten der Maßnahme	jährliche Folgekosten	Finanzierung Eigenanteil	Finanzierung objekt bezogene Einnahmen	Abstimmung mit dem Kämmerer
				<input checked="" type="checkbox"/> ist erfolgt <input type="checkbox"/> ist nicht erforderlich, da Haushaltsmit- tel im Haus- haltsjahr zur Verfügung stehen

Veranschlagung

<input type="checkbox"/> im VermH	<input checked="" type="checkbox"/> im VerwH	<input type="checkbox"/> Nein	<input checked="" type="checkbox"/> Ja, mit 56.293.100 €	Haushaltsstelle SN A Persönli- che Ausgaben
-----------------------------------	--	-------------------------------	---	---

Ulf Stötzel

Anlagen:

VERWALTUNGSVORLAGE

Geschäftsbereich 1
Fachbereich 2 / Personal und Organisation
Bearbeitet von: Ulrich Bernshausen

Datum
05.02.2003

Beratungsfolge Ausschüsse – Rat

☒ öffentlich

☐ nicht öffentlich

Ausschuss für Personal, Organisation und Frauengleichstellung	17.02.2003
Haupt- und Finanzausschuss	19.02.2003
Rat	26.02.2003

Betreff:

Stellenplan 2003 - Ergänzungsvorlage -

Beschlussvorschlag:

Der Rat der Stadt Siegen beschließt

- die Stellenübersicht für den Stellenplan 2003 sowie
- die Anlagen I, II und IV (Einsparstellen, Mehrstellen und Stellenumwandlungen) zum Stellenplan 2003

entsprechend der am 18.12.2002 eingebrachten Verwaltungsvorlage.

Sachverhalt / Begründung:

Am 18.12.2002 ist der Stellenplan 2003 (Vorlage-Nr. 2390/2002) in den Rat der Stadt Siegen eingebracht worden. In der Zwischenzeit sind die Tarifverhandlungen für den öffentlichen Dienst abgeschlossen worden. Das Tarifiergebnis hat, wie auch der Presse bereits zu entnehmen war, erhebliche Auswirkungen auf die Höhe der Personalkosten im laufenden Haushaltsjahr 2003 und soll deshalb mit dieser ergänzenden Vorlage dargestellt werden. Im Rahmen einer Neukalkulation sind zugleich weitere Kostenveränderungen überprüft und neu berechnet worden. Dies wird ebenfalls mit dieser Vorlage beschrieben.

Das Ergebnis der Personalkosten für das Jahr 2002 liegt zwischenzeitlich vor. Das Rechnungsergebnis beträgt 56.044.038,55 €. Gemäß Beschluss des Rates der Stadt Siegen vom 27.02.2002 wurden die Personalkosten auf 55.561.060 € gedeckelt.

Damit ergibt sich eine Überschreitung von 482.978,55 €. Auf der Basis des Rechnungsergebnisses 2002 erfolgte die in dieser Vorlage beschriebene Nachkalkulation.

Tarifabschluss 2003:

In Ziffer 2 (Seite 5) meiner Vorlage vom 03.12.2002 habe ich beschrieben, dass in der Personalkostenkalkulation für 2003 eine Besoldungs- bzw. Tarifierhöhung von 1,5% enthalten ist. Tatsächlich sieht das Tarifiergebnis für 2003 wie folgt aus:

Tariffaktoren	Angestellte (ohne höheren Dienst) und Arbeiter/-innen	Angestellte höherer Dienst
Lineare Erhöhung 2003	+ 2,40 %	+ 1,80 % (9 Monate)
Einmalzahlung März 2003	+ 0,53 %	+ 0,53 %
Einfrieren der Zuwendung 2003	- 0,19 %	- 0,19 %
Summe	+ 2,74 %	+ 2,14 %

Für den beamteten Bereich wurden die gleichen Steigerungsfaktoren unterstellt. Der Tarifabschluss führt damit zu bisher nicht einkalkulierten Mehrkosten von **618.200 €** im Jahre 2003. Das Tarifiergebnis insgesamt führt zu einer Haushaltsmehrbelastung von **1.288.300 €**

Beschreibung und Kalkulation weiterer Veränderungen:

Die Beiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung haben sich in den letzten Monaten des Jahres 2002 in nicht unerheblichem Maße erhöht. Die Rentenversicherungsbeiträge sind mit Wirkung vom 01.01.2003 von 19,1 % auf 19,5 % angehoben worden und auch die Krankenkassenbeiträge vieler Beschäftigte sind in unterschiedlicher Höhe angestiegen. Ebenso hat die Anhebung der Beitragsbemessungsgrenzen in der Sozialversicherung zu zusätzlichen Personalkosten geführt. Diese Mehrkosten sind ebenso in die neue Kalkulation eingeflossen wie im Juli vergangenen Jahres nicht vorhersehbare Änderungen bei den Beiträgen zu den Versorgungskassen für Angestellte und Arbeiter. Schließlich sind auch in der ursprünglichen Kalkulation noch nicht berücksichtigte Einsparstellen und die Mehrstellen in die neue Kalkulation eingeflossen.

Im Einzelnen sind folgende Veränderungen gegenüber der bisherigen Personalkostenkalkulation festzustellen:

- | | |
|---|-------------|
| 1. Tarifabschluss 2003: | + 618.200 € |
| 2. Anpassung der Beiträge zur Beamtenversorgung: | - 58.000 € |
| 3. Anpassung der Beiträge zur Zusatzversorgungskasse: | + 101.600 € |

4.	Erhöhung der Sozialversicherungsbeiträge	+ 49.000 €
5.	Reduzierung durch Herausrechnung bisher nichteingerechneter Einsparstellen:	- 266.700 €
6.	Erhöhung durch Einrechnung von Mehrstellen:	+ 359.300 €
Ausgabemehrbedarf für 2003 somit		+ 803.400 €

Ohne Gegensteuerung würde sich die Gesamtsumme des SN A „Persönliche Ausgaben“ für 2003 damit auf **57.096.560 €** beziffern. Gegenüber dem Rechnungsergebnis 2002 entspräche dies einer Steigerung um 1,88 % bzw. einer Personalkostenhöhung von **1.052.500 €**

Maßnahmen zur Personalkostenreduzierung:

Unter Berücksichtigung der katastrophalen Haushaltslage sind Erhöhungen im Personalkostenbereich von über 1 Millionen Euro nicht vertretbar. Es sind deshalb weiteren Personalkostenreduzierungen in verschiedenster Form notwendig. Folgende Einsparvolumen für 2003 sind vorgesehen:

1. Reduzierung der Personalkosten durch Verlängerung der Wiederbesetzungssperre in Höhe von 200.000 €
2. Umsetzung der Ratsbeschlusses vom 31.10.2002, in der als Kompensation zur Einrichtung von zwei Stätteilbüros der Fachbereich 5 zwei andere Vollzeitstellen einsparen muss. Die finanzielle Auswirkung ergibt ca. 100.000 €
3. Zeitverzögerte Wiederbesetzung von Mehrstellen, was einer Einsparung von 60.000 € entspricht.
4. Entlastung des Personalkostenetats um 50.000 € infolge Wegfall eines Urlaubstages, der vor einigen Jahren im Rahmen der Arbeitszeitverkürzung zusätzlich eingeführt wurde.
5. Halbierung der Stufensteigerung für ein Jahr, was einer Entlastung von 70.000 € entspricht.
6. Reduzierung der Beihilfekosten um 50.400 € infolge Berücksichtigung der Kostendämpfungspauschale, die für 2003 für Beamtinnen und Beamte neu festgesetzt wurde.

Unter Berücksichtigung der vorgenannten Entlastungen kann der SN A „Persönliche Ausgaben“ um 530.400 € reduziert werden. Die Mehrkosten aufgrund des Tarifiergebnisses in Höhe von 618.200 € können damit fast gänzlich kompensiert werden. Die Gesamtsumme der Personalkosten beziffert sich damit auf **56.566.160 €**, was gegenüber dem Rechnungsergebnis 2002 einer Steigerung von 0,93 % entspricht.

Verlängerung der Wiederbesetzungssperre:

Bereits am 28.05.2002 hatte ich eine 6-monatige Wiederbesetzungssperre ausgesprochen. Unter dem Eindruck der zusätzlichen Belastung durch den Tarifabschluss habe ich mit Schreiben vom 24.01.2003 eine generelle Wiederbesetzungssperre bis zum 31.12.2003 verfügt. Über Ausnahmen von dieser Maßnahme werde ich im Einzelfall entscheiden.

Beteiligung des Personalrates:

Die Mitwirkungsverfahren mit dem Personalrat und der Gleichstellungsstelle wurden am 10.12.2002 eingeleitet. Die vom Personalrat abgegebene Stellungnahme vom 21.01.2003 zum Stellenplan 2003 ist dieser Vorlage beigelegt.

Finanzielle Auswirkungen

☒ ja

☐ nein

Gesamtkosten der Maßnahme	jährliche Folgekosten	Finanzierung Eigenanteil	Finanzierung objekt bezogene Einnahmen	Abstimmung mit dem Kämmerer
				<input checked="" type="checkbox"/> ist erfolgt <input type="checkbox"/> ist nicht erforderlich, da Haushaltsmittel im Haushaltsjahr zur Verfügung stehen

Veranschlagung

<input type="checkbox"/> im VermH	<input checked="" type="checkbox"/> im VerwH 2003	<input type="checkbox"/> Nein	<input checked="" type="checkbox"/> Ja, mit 56.566.160 €	Haushaltsstelle SN A Persönliche Ausgaben
-----------------------------------	---	-------------------------------	--	---

Ulf Stötzel

Anlage: Stellungnahme des Personalrates

VERWALTUNGSVORLAGE

Geschäftsbereich 1
Fachbereich 2 / Personal und Organisation
Bearbeitet von: Herr Stolz

Datum
21.01.2003

Beratungsfolge Ausschüsse – Rat

☒ öffentlich

☐ nicht öffentlich

Ausschuss für Personal, Organisation und Frauengleichstellung	17.02.2003
Haupt- und Finanzausschuss	19.02.2003
Rat	26.02.2003

Betreff:

Einführung eines Job-Tickets für die Stadtverwaltung Siegen

Beschlussvorschlag:

Der Ausschuss für Personal, Frauengleichstellung und Organisation nimmt den Bericht des Bürgermeisters zur Einführung des Job-Tickets bei der Stadtverwaltung Siegen zur Kenntnis.

Sachverhalt / Begründung:

Auf Antrag der SPD-Fraktion hat der Rat der Stadt Siegen in seiner Sitzung am 24.04.2002 beschlossen, dass der Bürgermeister aufgefordert wird, schnellstmöglich mit den VWS Verhandlungen zur Einführung eines Job-Tickets für die Stadtverwaltung Siegen aufzunehmen. Der Bürgermeister hat in diesem Zusammenhang eine Verwaltungsvorlage zu dem Thema zugesagt.

Bereits nach Erscheinen eines Presseartikels in den Siegener Tageszeitungen über die Einführung eines Job-Tickets beim Finanzamt Siegen vom 02.02.2002 ist die Verwaltung im Einvernehmen mit dem Personalrat sofort tätig geworden. Zunächst wurden die neuen Bedingungen zum Job-Ticket bei der VWS angefordert. Ferner wurde die Angelegenheit auf Wunsch des Personalrates im Monatsgespräch mit dem Bürgermeister am 22.02.2002 thematisiert. Am 08.03.2002 hat dann beim Finanzamt Siegen ein Informationsgespräch stattgefunden, bei dem die Einzelheiten der Vereinbarung mit dem Finanzamt besprochen wurden.

Personalrat und Personalabteilung haben Ende März 2002 eine kleine Arbeitsgruppe gebildet, deren Aufgabe es war, die Einführung voranzutreiben. Zunächst wurde die erforderliche Beschäftigtenzahl entsprechend den Vorgaben der VWS ermittelt.

Ca. 230 Mitarbeiter/innen der Stadtverwaltung Siegen mussten sich auf der Grundlage der Bezugsbedingungen der VWS verbindlich für den Bezug eines solchen Tickets erklären. Im nächsten Schritt wurden deshalb auf der Grundlage der festgestellten Mindestbeteiligungsquote für die Akzeptanz des Job-Tickets in der Mitarbeiterschaft geworben. Diese Umfrage sollte durch Einbindung der VWS unterstützend begleitet werden.

Nach den umfangreichen zahlenmäßigen Erhebungen im Vorfeld hat am 09.09.2002 in der Siegerlandhalle ein Informationsgespräch für alle interessierten Mitarbeiter/innen der Stadtverwaltung Siegen stattgefunden. Im Rahmen der Informationsveranstaltung in der Siegerlandhalle am 09.09.2002 wurden die Bedingungen für die Einführung des Job-Tickets in Anwesenheit von Vertretern der VWS den Mitarbeitern nochmals erläutert. Die Mitarbeiterbeteiligung an dieser Informationsveranstaltung entsprach bei weitem nicht den Erwartungen.

Um abschließend feststellen zu können, ob die Mindestbeteiligungsquote erreicht wird, sollten die städtischen Mitarbeiter/innen bis spätestens 30.09.2002 eine entsprechende Erklärung an die Personalabteilung bzw. an den Personalrat zurückgeben. Leider war die Resonanz so gering, dass an die Einführung des Job-Tickets bei den jetzigen Bedingungen der Verkehrsbetriebe überhaupt nicht gedacht werden kann. Lediglich 36 Mitarbeiter/innen haben erklärt, dass sie ein solches Ticket in Anspruch nehmen wollen - Mindestteilnehmer gemäß VWS-Vorgaben 230 Beschäftigte.

Damit ist festzustellen, dass auch der zweite Versuch zur Einführung eines Job-Tickets bei der Stadtverwaltung Siegen gescheitert ist. Es muss abgewartet werden, ob die VWGS bzw. VWS die Bezugsbedingungen für das Job-Ticket so ändern, dass die Akzeptanz für dieses Ticket erhöht wird.

I. A.

Gesehen:

Wolf Lehmann

Ulf Stötzel

VERWALTUNGSVORLAGE

Geschäftsbereich 1
Fachbereich 2 / Personal und Organisation
Bearbeitet von: Ulrich Bernshausen

Datum
30.01.2003

Beratungsfolge Ausschüsse – Rat

☒ öffentlich

☐ nicht öffentlich

Ausschuss für Personal, Organisation und Frauengleichstellung	17.02.2003
Ausschuss für Soziales, Familien- und Seniorenfragen	02.04.2003

Betreff:

Beschäftigung von Schwerbehinderten bei der Stadtverwaltung Siegen

Beschlussvorschlag:

Der Ausschuss für Personal, Organisation und Frauengleichstellung nimmt den Bericht der Verwaltung zur Kenntnis.

Sachverhalt / Begründung:

Der Ausschuss für Soziales, Familien- und Seniorenfragen hat am 10.09.2002 im Rahmen des Sachstandsberichtes zum Behindertenplan der Stadt Siegen auch über die Beschäftigung von Schwerbehinderten in der Stadtverwaltung Siegen diskutiert. Über die im Rahmen dieser Diskussion aufgeworfenen Fragen sollte sowohl im Ausschuss für Soziales, Familien- und Seniorenfragen als auch im Ausschuss für Personal, Organisation und Frauengleichstellung berichtet werden.

1. Rückblick auf die Vorlage des Fachbereiches 5 vom 12.08.2002

Die Vorlage für den Ausschuss für Soziales, Familien- und Seniorenfragen beinhaltete unter dem Punkt „Statistische Daten - Beschäftigung Schwerbehinderter bei der Stadt Siegen“ folgende Darstellung:

„Schon immer waren die meisten schwerbehinderten Arbeitnehmer bei der Siegener Stadtverwaltung vorwiegend ältere Kollegen. Ihr Ausscheiden aus dem Arbeitsleben steht oft kurz bevor und da schon seit Jahren bei der Stadt kaum Schwerbehinderte neu eingestellt worden sind, senkte sich die Gesamtquote erheblich: Waren im Jahr 1991 noch 13,1 % der städtischen Bediensteten anerkannte Schwerbehinderte mit einem GdB von mindestens 50, so liegt die Beschäftigungsquote mittlerweile bei 7,03% (Stand: Anfang 2002).“

Folgende Stichpunkte bzw. Fragestellungen wurden im Protokoll zur Sitzung des Ausschusses für Soziales, Familien- und Seniorenfragen protokolliert:

- Die Verwaltung wird gebeten, die Gründe für den Rückgang der Zahl der schwerbehinderten Beschäftigten zu erläutern.
- Es wird gefragt, wie dieser Personenkreis bei Stellenausschreibungen berücksichtigt wird.
- Im Ausschuss wird auf die soziale Verantwortung der öffentlichen Arbeitgeber und die verhältnismäßig guten Einsatzmöglichkeiten in der Verwaltung hingewiesen.

2. Entwicklung der Beschäftigungsquote bei der Stadtverwaltung Siegen

Das in der Anlage 1 aufgezeichnete Schaubild stellt die Entwicklung der Beschäftigungsquote bei der Stadtverwaltung Siegen von 1992 bis 2001 dar. Erkennbar ist in der Tat ein erheblicher Rückgang der Beschäftigungsquote innerhalb dieser 10 Jahre. Hierfür sind verschiedene Gründe verantwortlich. Unter anderem sind zu nennen:

- a) Eine Ursache ist die sehr vereinfachte Berechnung der Beschäftigungsquote bis zum Jahre 1994. Jede schwerbehinderte Person wurde, auch wenn sie nur einen Monat im Jahr beschäftigt war, für das ganze Jahr angerechnet. So sank die Zahl der Beschäftigten von 1994 auf 1995 gleich um 39 Personen, was einem Rückgang der Quote von 11,45 % auf 8,99 % entsprach.
- b) Ein weiterer Grund für das Sinken der Beschäftigungsquote ist die erschwerte Anerkennung als Schwerbehinderte/r. Nicht nur Schwerbehinderte selbst, auch Behindertenverbände beklagen, dass das Erreichen eines Grades der Behinderung von 50, welches erst zur Anerkennung des Status einer/s Schwerbehinderten ausreicht, gegenüber der Zeit vor 10 bis 15 Jahren deutlich schwerer geworden ist.
- c) Die Einstellung von Schwerbehinderten aus sozialen Gründen erfolgte bei der Stadtverwaltung Siegen bis in die 80er Jahre großzügiger und deutlich häufiger. Die sich bereits zu dieser Zeit verschlechternde Finanzsituation hat zu einer restriktiveren Handhabung, insbesondere bei der Einstellung von schwerbehinderten Menschen geführt. Die Einstellung eines/r Schwerbehinderten einzig aus sozialen Gründen ist heute nicht mehr vertretbar.
- d) Die Zahl der externen Einstellungen ist in den letzten Jahren immer weiter zurückgegangen. Hinzu kommt, dass die Zahl der Ausbildungsstellen deutlich reduziert worden ist. Die Folge ist, dass sich der Spielraum zur Einstellung schwerbehinderter Menschen verringert hat.

3. Einstellung und Beschäftigung von Schwerbehinderten

Trotz der unter Ziffer 2 beschriebenen sich verschlechternden Rahmenbedingungen ist es zuletzt gelungen, die Beschäftigungsquote zu halten bzw. im Jahre 2001 geringfügig zu steigern. In positiver Weise hat dazu beispielsweise die Einstellung von schwerbehinderten Jugendlichen auf Ausbildungsplätze beige-

tragen. Ende 2001 waren vier schwerbehinderte Auszubildende in verschiedenen Ausbildungsberufen beschäftigt. Auch in diesem Jahr wird wieder ein schwerbehinderter Jugendlicher einen Ausbildungsplatz erhalten. Diese Praxis soll möglichst auch in den kommenden Jahren beibehalten werden, wobei darauf geachtet wird, dass die schwerbehinderten Jugendlichen später in ihrem erlernten Beruf tatsächlich beschäftigt und übernommen werden können.

In Stellenausschreibungen wird auf eine bevorzugte Einstellung von Schwerbehinderten hingewiesen. Allerdings zeigt die Praxis, dass es aufgrund fehlender Bewerbungen oder nicht ausreichend qualifizierter schwerbehinderter Bewerber/-innen nur selten zu der gezielten Einstellung eines / einer schwerbehinderten Bewerber/-in kommt. Bei den Auswahlverfahren mit schwerbehinderten Bewerber/-innen wird entsprechend dem SGB IX jeweils die Vertrauensperson der Schwerbehinderten eingebunden.

4. Das Spannungsfeld von sozialer Verantwortung und wirtschaftlichem Handeln

Der Hinweis im Ausschuss für Soziales, Familien- und Seniorenfragen auf die soziale Verantwortung der öffentlichen Arbeitgeber zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen ist berechtigt und wird ernst genommen. Er konkurriert allerdings mit dem, zu Recht von den politischen Gremien erwarteten und geforderten, wirtschaftlichen Handeln der Verwaltung. So ist es in den vergangenen 15 bis 20 Jahren zu einem zunehmenden Abbau von Arbeitsplätzen gekommen, an denen schwerbehinderte Menschen Beschäftigung finden konnten. Die sogenannten Schonarbeitsplätze bzw. Nischen in der Verwaltung oder im manuellen Bereich sind kaum noch anzutreffen. Diese fallen den Einsparungsbemühungen, beispielhaft sind zu nennen Arbeitsplätze in der Poststelle oder der hauseigenen Druckerei, zum Opfer. Damit ergibt sich in der Praxis das Problem, dass zum Beispiel für Reinigungskräfte, die nach jahrelanger Berufsausübung ihre Tätigkeit aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr wahrnehmen können, kaum ein adäquater Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt werden kann. Insofern ist die Aussage, dass es in der Verwaltung verhältnismäßig gute Einsatzmöglichkeiten für Schwerbehinderte gibt, so nicht mehr zutreffend.

5. Ausblick

Es ist und bleibt ein bedeutsames Ziel der Verwaltung, die gesetzlich vorgegebene Pflichtquote (von zurzeit 5 %) im Blick auf die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen dauerhaft zu erfüllen. Deshalb erarbeitet die Personalabteilung gemeinsam mit der Schwerbehindertenvertretung zurzeit eine Integrationsvereinbarung gemäß § 83 SGB IX. Die Integrationsvereinbarung soll entsprechend dem Willen des Gesetzgebers die Eingliederung von schwerbehinderten Menschen in den Betrieb fördern und konkrete Regelungen zur Personalplanung, Arbeitsplatzgestaltung etc. beinhalten. Im Rahmen der Personalplanung soll dabei - dem Willen des Gesetzgebers entsprechend - auch auf den Einsatz eines angemessenen Anteils von schwerbehinderten Frauen geachtet werden.

Finanzielle Auswirkungen

☐ ja☒ nein

Gesamtkosten der Maßnahme	jährliche Folgekosten	Finanzierung Eigenanteil	Finanzierung objekt bezogene Einnahmen	Abstimmung mit dem Kämmerer
				<input type="checkbox"/> ist erfolgt <input type="checkbox"/> ist nicht erforderlich, da Haushaltsmit- tel im Haus- haltsjahr zur Verfügung stehen

Veranschlagung

<input type="checkbox"/> im VermH	<input type="checkbox"/> im VerwH	<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Ja, mit	Haushaltsstelle
-----------------------------------	-----------------------------------	-------------------------------	----------------------------------	-----------------

Ulf Stötzel

Anlagen: 1