

G r o b k o n z e p t "Haushaltskonsolidierung" (Stand: 19.11.2009)

1. Vorbemerkungen

Die dramatische Verschlechterung der Haushaltslage in 2009 zwingt die Stadt Neumünster zu wesentlich intensiveren Konsolidierungsbemühungen als bisher.

Unter Berücksichtigung der Erfahrungen vergangener Haushaltskonsolidierungsprozesse soll der jetzt erforderliche Konsolidierungsprozess

- in enger Abstimmung mit der Selbstverwaltung,
- unter Nutzung des Sachverstandes der Verwaltung
- in enger Abstimmung mit dem Personalrat der Stadt Neumünster und
- durch externe Moderation und fachliche Unterstützung

gestaltet werden.

Nachfolgend werden die wesentlichen Rahmenbedingungen und ein vorläufiger Zeitplan für die Umsetzung (**Anlage 2**) dargestellt.

Die weitere Konkretisierung soll in enger Abstimmung zwischen Verwaltung und Selbstverwaltung erfolgen.

2. Projektorganisation

Die wesentlichen Elemente zur Organisation des Konsolidierungsprozesses sind:

- Die Projektlenkungsgruppe (PLG), die aus jeweils bis zu vier Personen der CDU- und SPD-Fraktion und bis zu zwei Mitgliedern der Linksbündnis, der FDP- und der Grünen sowie dem Oberbürgermeister, den Sachgebietsleitern und dem Personalrat gebildet werden soll.
- Die Projektsteuerungsgruppe (PSG), die sich aus dem Oberbürgermeister, den Sachgebietsleitern, dem Fachdienstleiter des Fachdienstes Haushalt und Finanzen (-90-) und Herrn Szislo (Fachdienst -90-) sowie dem Personalrat zusammensetzen soll.
- Die Projektarbeitsgruppen (AG), die in der Regel auf Ebene der Fachdienste gebildet und von den Fachdienstleitungen geleitet werden sollen.

Sowohl auf Seiten des externen Beraters als auch auf Seiten der Verwaltung soll eine verantwortliche Projektleitung benannt werden.

3. Aufgaben der verschiedenen Projektgruppen

Die wesentlichen Aufgaben der aufgeführten Projektgruppen sind bei der

3.1 Projektlenkungsgruppe (PLG):

- Festlegung des konkreten Einsparzieles
(Es ist eine Gesamtsumme bzw. ein Prozentwert analog des strukturellen Defizits im Haushalt als Sparziel festzulegen.)
- Festlegung politischer Eckpunkte
- gegebenenfalls Festlegung des Leistungsniveaus einzelner Dienstleistungen
- Beratung der erarbeiteten Konsolidierungsvorschläge und Vorbereitung des Beschlusses der Ratsversammlung
- gegebenenfalls Festlegungen zum weiteren Verfahren, falls der Prozess zur Jahresmitte 2010 noch nicht abgeschlossen werden kann.

3.2 Projektsteuerungsgruppe (PSG):

- Steuerung des Gesamtprozesses in fachlicher, zeitlicher und personeller Hinsicht
- Koordination der Arbeit und Arbeitsergebnisse aus den Projektarbeitsgruppen
- Entwicklung von Vorgaben für die Arbeit der Projektarbeitsgruppen
- Überprüfung der erarbeiteten Konsolidierungsvorschläge, gegebenenfalls Formulierung von Nachbesserungsaufträgen und Anpassungsvorschlägen
- Klärung strittiger Punkte innerhalb des Prozesses

3.3 Projektarbeitsgruppen (AG):

- eigenverantwortliche Erarbeitung von Konsolidierungsvorschlägen innerhalb der definierten Vorgaben
- Dokumentation der Arbeitsergebnisse
- Rückmeldung des Arbeitsfortschrittes an die Projektlenkungsgruppe
- Anforderung von Moderationsbedarf und fachlicher Unterstützung über die Projektsteuerungsgruppe

4. Die Bedeutung verbindlicher Festlegungen und der externen Moderation für den Erfolg des Konsolidierungsprozesses

Die bisherigen Erfahrungen mit Konsolidierungsprozessen zeigen, dass eine externe Moderation und die Möglichkeit fachlicher Unterstützung im erheblichen Maße zum Erfolg des Prozesses beitragen können.

Darüber hinaus werden auch verbindliche Festlegungen auf unterschiedlichen Ebenen ebenfalls für den Erfolg des Prozesses maßgeblich sein.

Auch wenn diese Festlegungen zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht abschließend konkretisiert werden können, scheinen Festlegungen auf folgenden Ebenen erforderlich zu sein:

4.1 Festschreibung eines Konsens über die Ernsthaftigkeit des Spar- und Streichwillens sowie Festlegung politischer Eckpunkte durch die im Rat vertretenen Parteien

(Zum Beispiel: Ausnahmen oder keine Ausnahmen, wodurch im Vorfeld schon Konsolidierungsvorschläge ausgeschlossen würden, oder: alle Konsolidierungsvorschläge sind willkommen. Die Entscheidung darüber, was umgesetzt wird, trifft die Ratsversammlung am Ende des Prozesses.)

4.2 Um die Mitarbeit des Personalrates und der Belegschaft für diesen Prozess in optimaler Weise sicherzustellen, werden verlässliche Rahmenbedingungen für das Personal zu formulieren und zum Beispiel in Form einer Dienstvereinbarung abzuschließen sein.

4.3 Um die Arbeit in den Projektarbeitsgruppen zu unterstützen und zu begünstigen, sind inhaltliche Vorgaben für die Erarbeitung von Vorschlägen zu erarbeiten.

Die zuletzt aufgeführten Festlegungen sollen nach der Zustimmung der Ratsversammlung über dieses Grobkonzept in Zusammenarbeit mit der Firma BSL von der Verwaltung weiter konkretisiert und der Projektlenkungsgruppe zur endgültigen Entscheidung vorgelegt werden.

Neumünster, den 19.11.2009

- Sachgebietsleitung I - 206-1 (9) Bu/Klä

Im Auftrag

gez. *Buchholz*

Anlage 2

⇒ „Vorläufige Zeitplanung“

Vorläufige Zeitplanung / Projekt: „Haushaltskonsolidierung“

Lfd. Nr.	Datum	Aufgaben, Ereignis	-verantwortlich-	Moderations-/Beratungsumfang	
				MINIMUM in Tagen -	MAXIMUM in Tagen -
1	02.11.09	Abstimmung des Grobkonzeptes mit den Fraktionsvorsitzenden	Obm		
2	02.12.09	Vergabeentscheidung im Finanz- und Wirtschaftsförderungsausschuss (vorbehaltlich Entscheidung der Ratsversammlung)	Obm		
3	08.12.09	Entscheidung der Ratsversammlung über das Konsolidierungskonzept und über die Bereitstellung der Mittel	Obm		
4	09.12.09	Auftragsvergabe, Entwicklung eines differenzierteren Konzeptes	SGL I	2	2
5	16.12.09	Personalversammlung zum Thema „Haushaltskonsolidierung“	Personalrat	1	1
6	21.12.09 oder 11.01.2010	Erste Sitzung der PLG mit Beschluss zu Eckpunkten und Rahmenbedingungen bzw. zum Feinkonzept und Vorstellung einer Sammlung bereits vorliegender Konsolidierungsvorschläge aus anderen Ebenen	PLG	1	1
7	12.01.10	Projekt "Kick-off" mit den Fachdienstleitungen	PSG	1	1
8	15.01.10 bis Ende 02/2010	Arbeit der Arbeitsgruppen unter Anleitung des Moderators auf Anforderung mit fachlicher Unterstützung	FDL	20	30
9	15.02.10	Erste Rückmeldung über die Arbeit der AG in der PSG, abschließende Prüfung der vorliegenden Konsolidierungsvorschläge aus anderen Ebenen	Obm	1	1
10	bis 15.03.10	Vorstellung erster Ergebnisse der AG in der PSG, gegebenenfalls Nachbesserung und Ergänzung	PSG	1	1
11	Ende März 2010	Zweite Sitzung der PLG: Vorstellung erster Ergebnisse in der PLG, Bewertung gegebenenfalls Ergänzung	PLG	1	1
12	April 2010	Weitere Arbeit der AG nach Vorgaben der PLG	AG	5	10
13	Mitte Mai 2010	Vorstellung der AG-Ergebnisse in der PSG, gegebenenfalls Anpassung	PSG	1	1
14	Mitte Mai 2010	Vorstellung der AG-Ergebnisse in den Fraktionen	FV	5	5
15	Ende Mai 2010	Dritte Sitzung der PLG mit abschließendem Beschluss	PLG	1	1
16	06.07.10 Alternativ: Mitte Juni 2010	Ratsversammlung: Beschluss der Ratsversammlung zu den vorliegenden Konsolidierungsvorschlägen, gegebenenfalls Beschluss zum weiteren Vorgehen	Obm		
Summe:				40	55
Reserve - falls umfassendere fachliche Unterstützung oder Verlängerung des Prozesses -				30	15
- insgesamt -				max. 70	

AG = Arbeitsgruppe in der Regel auf Fachdienstebene, PLG = Projektleitungsgruppe, PSG = Projektsteuerungsgruppe

Politische Eckpunkte zur Haushaltskonsolidierung

Vor dem Hintergrund der drastisch verschlechterten Haushaltssituation und zur Dokumentation des ernsthaften Willens, einen nachhaltigen Konsolidierungsprozess zu initiieren, werden folgende politischen Eckpunkte beschlossen:

1. Bei der Ermittlung von potenziellen Einsparvorschlägen wird kein Bereich ausgenommen, jeder Konsolidierungsvorschlag ist willkommen.
2. Eine endgültige Entscheidung darüber, welche Vorschläge umgesetzt werden, trifft die Ratsversammlung.
3. Um dauerhaft einen ausgeglichenen Haushalt erreichen zu können, wird es für erforderlich gehalten, ein Konsolidierungsvolumen von 26 Mio. Euro zu erreichen.
4. Die Dienstvereinbarung zum Umgang mit Veränderungsprozessen und Haushaltskonsolidierung zwischen dem Oberbürgermeister und dem Personalrat der Stadt Neumünster wird begrüßt (**Anlage 4**).

Zwischen

der Stadt Neumünster
- vertreten durch den Oberbürgermeister -

und

dem Personalrat der Inneren Verwaltung
- vertreten durch dessen Vorsitzenden –

und

dem Personalrat der Berufsfeuerwehr
- vertreten durch dessen Vorsitzenden -

wird folgende

**Dienstvereinbarung
zum Umgang mit Veränderungsprozessen und
Maßnahmen zur Haushaltskonsolidierung**

abgeschlossen.

PRÄAMBEL

Die Vertragsparteien stimmen darin überein, dass

1. die dramatische Haushaltslage auch zu einer Reduzierung des Leistungsangebotes führen kann,
2. der Prozess des Wandels der Neumünsteraner Stadtverwaltung von der Behörde zum „Dienstleistungsunternehmen Kommunalverwaltung“ zielgerichtet im Sinne des Leitbildes weiterhin verfolgt wird,
3. technische Ausstattung, fachliche Qualifizierung, Arbeitsplatzgestaltung, Personalmanagement und Verwaltungsstruktur ständig den aktuellen und künftigen Erfordernissen angepasst werden müssen,
4. Ausbildung bei der Stadt Neumünster - für den eigenen Personalbedarf aber auch darüber hinaus als Beitrag zur Entlastung der schwierigen Situation auf dem Ausbildungsmarkt - einen besonderen Stellenwert hat,

5. der Personalrat an den Veränderungen im kontinuierlichen Verbesserungsprozess weiterhin rechtzeitig und ständig zu beteiligen ist,
6. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch die Dienststelle über geplante Veränderungen frühestmöglich und umfassend in geeigneter Weise regelmäßig zu informieren sind,
7. sie darauf hinzuwirken haben, dass sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aktiv an den Veränderungsprozessen beteiligen.

§ 1

Zweck

Durch die Dienstvereinbarung sollen die Folgen, die sich insbesondere aus dem notwendigen eingeleiteten Haushaltskonsolidierungs- und Modernisierungsprozess für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ergeben könnten, sozialverträglich gestaltet werden.

§ 2

Sicherung von Beschäftigung

1. Unter Berücksichtigung der gesamtwirtschaftlichen Situation und der dramatischen Haushaltslage der Stadt Neumünster, sind möglichst viele Arbeitsplätze zu erhalten.
Beim Abbau von Planstellen ist in erster Linie die natürliche Personalfuktuation zu nutzen.

2. Organisatorische Maßnahmen, Rückbau und Haushaltskonsolidierung

Auf betriebsbedingte Kündigungen wird bei organisatorischen Maßnahmen, Rückbau und Haushaltskonsolidierung mit Ausnahme der in Abs. 3 aufgezeigten Ausnahmesituationen verzichtet.

Betroffenen Beschäftigten wird vorrangig eine ihrer Einstufung/Eingruppierung und ihren Fähigkeiten entsprechende Stelle zugewiesen. Ist dies für längstens 1 Jahr nicht möglich, sind die Beschäftigten verpflichtet, unter Beibehaltung ihrer jeweiligen Einstufung/Eingruppierung jede zumutbare Arbeit zu verrichten.

3. Ausgliederung

Wird bei Ausgliederung von organisatorischen Einheiten bzw. abgrenzbaren Funktionen (Umwandlungen in juristische Personen des Privatrechts oder öffentlichen Rechts, Privatisierungen, Wahrnehmung von Aufgaben durch Dritte) einem Betriebsübergang nach § 613a BGB widersprochen, werden die betroffenen Beschäftigten nach Möglichkeit auf freien ihrer Eingruppierung und Qualifizierung entsprechenden Planstellen weiterbeschäftigt. Ist dies nicht möglich, können den Beschäftigten auch freie Planstellen mit Tätigkeiten übertragen werden, die nicht ihrer bisherigen Eingruppierung entsprechen. Dabei bleibt die bisherige Eingruppierung unberührt.

Werden die angebotenen Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten nicht angenommen, sind abweichend von Absatz 2 auch betriebsbedingte Kündigungen möglich. Können keine Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten angeboten werden, weil entsprechende freie Planstellen nicht zur Verfügung stehen, sind auch Personalgestellungen ausdrücklich zugelassen.

Für Beamte finden, soweit keine freien adäquaten Planstellen zur Verfügung stehen, die maßgeblichen beamtenrechtlichen Vorschriften zu Abordnung, Versetzung und Körper-schaftsumbildung Anwendung. Dabei soll - soweit möglich - der Grundsatz Abordnung vor Versetzung (Dienstherrnwechsel) im Vordergrund stehen.

4. Umsetzungen

Bei durch Personalabbau bedingten Umsetzungen sind betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter grundsätzlich weiterhin ihrer Einstufung/Eingruppierung entsprechend einzusetzen. Entsprechende Bemühungen der Dienststelle sind von allen Beteiligten zu unterstützen.

Ist dies vorübergehend nicht möglich, bleibt die bisherige Besoldungs-/Entgeltgruppe/ Entwicklungsstufe und Strukturausgleich einschließlich der allgemeinen Stellenzulage im Wege des Besitzstandes erhalten.

Soweit der neue Arbeitsplatz Höhergruppierungsmöglichkeiten im Rahmen von (Tarifverhandlung neue Entgeltsordnung) Bewährungs- und/oder Tätigkeitsaufstiegen bietet, werden auf dem bisherigen Arbeitsplatz erreichte Bewährungs- und Tätigkeitszeiten im vollen Umfange angerechnet.

5. Stellenabwertungen

Bei organisatorisch bedingten Stellenabwertungen bleibt die bisherige Besoldungs-/Entgeltgruppe/Entwicklungsstufe und Strukturausgleich einschließlich der allgemeinen Stellenzulage im Wege des Besitzstandes erhalten.

6. Gesetzliche/tarifliche Regelungen

Weitergehende gesetzliche oder tarifvertragliche Regelungen bleiben unberührt.

§ 3

Altersteilzeit, einvernehmliche Beendigung von Arbeitsverhältnissen

Die vom Oberbürgermeister festgelegten Grundsätze zur Gewährung von Altersteilzeit gelten ebenso wie die Grundsätze für die Gewährung von Abfindungen bei der einvernehmlichen Beendigung von Arbeitsverhältnissen in den jeweils geltenden Fassungen unter Berücksichtigung der aktuellen Gesetzes- und Tarifrage weiterhin.

§ 4

Arbeitszeit

Die Vertragsparteien sind allen Formen von Teilzeitbeschäftigungen gegenüber offen. Sie unterstützen neue Arbeitszeitmodelle, die gleichermaßen eine individuellere Gestaltungsmöglichkeit zulassen und die Souveränität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über ihre Lebensgestaltung stärken.

Die dienstlichen Erfordernisse sind dabei unter Beachtung von Kundenorientierung und Wirtschaftlichkeit zu wahren.

§ 5

Fortbildung

Durch Fortbildungsmaßnahmen gem. § 5 TVöD und Allgemeine Laufbahnverordnung und Förderung von Umschulungen (Rationalisierungsschutz) sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter rechtzeitig in die Lage zu versetzen, andere Aufgaben innerhalb der Stadtverwaltung wahrzunehmen. Unter Beachtung des Frauenförderplanes sind Frauen hierbei besonders zu unterstützen. Besondere Förderung nach SGB IX erhalten auch behinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Bei mehrwöchiger Abwesenheit durch Teilnahme an Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen werden zur Aufgabenerledigung - soweit erforderlich und möglich - Vertretungskräfte eingesetzt.

Darüber hinaus sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Anforderungen des fortwährenden Verbesserungsprozesses entsprechend laufend fortzubilden. Dabei finden auch Maßnahmen zur Förderung der Zusammenarbeit und Führung besondere Beachtung.

Es werden die erforderlichen Mittel zur Fort- und Weiterbildung in den Haushaltsentwurf eingebracht. Die Entscheidung über die jeweilige Festsetzung der Mittel obliegt der Ratsversammlung im Rahmen des Haushaltes.

§ 6

Arbeitsplatz-Ausstattung

Die Stadt Neumünster wird sich weiterhin um die erforderlichen Mittel für eine zeitgemäße Ausstattung der Arbeitsplätze und Maßnahmen der technikunterstützten Informationsverarbeitung bemühen, um die Verwaltung leistungsfähiger zu machen.

§ 7

Gemeinsame Gespräche

Die Vertragsparteien vereinbaren mindestens ¼-jährliche Gespräche über Veränderungsprozesse und deren Folgen.

§ 8

Übernahme Auszubildende

In Anbetracht der Alterststruktur der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Neumünster und der demographischen Entwicklung sind die bestehenden Übernahmekriterien für die Nachwuchskräfte nach Beendigung ihrer Ausbildung bzw. ihres Vorbereitungsdienstes zu überprüfen und u.a. mit dem Ziel weiter zu entwickeln, besonders geeigneten Nachwuchskräften - im Einzelfall auch ohne eine kurzfristig besetzbare Planstelle - eine Übernahme in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis/Beamtenverhältnis zu ermöglichen.

§ 9

Zusammenarbeit

Die Rechte und Pflichten des Personalrates nach dem Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein vom 11.09.1990 bleiben unberührt.

Die Verpflichtung zur engen und gleichberechtigten Zusammenarbeit zwischen Dienststelle und Personalrat nach § 1 Abs. 2 des Mitbestimmungsgesetzes wird noch einmal besonders hervorgehoben.

§ 10

Schlussbestimmungen

Diese Vereinbarung tritt zum 01.01.2010 in Kraft. Sie gilt bis zum 31.12.2011. Die Vertragsparteien werden 1 Jahr vor Ablauf der Gültigkeitsdauer die Erfahrungen austauschen und über die Verlängerung verhandeln.

Die Vereinbarung verlängert sich um jeweils 1 Jahr, wenn keine der Vertragsparteien die Vereinbarung spätestens jeweils ein halbes Jahr vor Ablauf der Gültigkeitsdauer schriftlich kündigt.

Diese Dienstvereinbarung wirkt bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung nach.

Neumünster, den

.....
Oberbürgermeister

.....
Personalratsvorsitzender
Innere Verwaltung

.....
Personalratsvorsitzender
Berufsfeuerwehr

