

Protokollauszug aus der 72. öffentliche/nicht öffentliche Sitzung des Hauptausschusses vom 14.02.2018

öffentlich

**Top 3.2.1 Haushaltssatzung der Landeshauptstadt Potsdam für die Haushaltsjahre
2018/2019
17/SVV/0951
zur Kenntnis genommen**

Herr Jetschmanegg, Fachbereichsleiter Kommunikation, Wirtschaft und Beteiligung, stellt im Rahmen einer Präsentation die Haushaltsplanung des Geschäftsbereichs 9 dar. Er geht dabei insbesondere auf die Schwerpunkte in den Bereichen Wirtschaftliche Entwicklung/Tourismus, Kommunikation/Öffentlichkeitsarbeit, Recht und Versicherung sowie Personal und Organisation ein.

Frau Krusemark, Leiterin des Fachbereichs Recht, Personal und Organisation, ergänzt und geht auf den Stellenrahmen und den Personalaufwand ein. Sie stellt dabei insbesondere die Entwicklung der absoluten Stellen, des Stellenquotienten, der Personalkosten und des Krankenstandes dar.

Herr Schüler fragt, welche Posten in den Personalkosten berücksichtigt werden. Er weist darauf hin, dass die Ausgaben für die innere Verwaltung schneller wachsen würden als die Bevölkerungszahl, während die Ausgaben für Umwelt- und Naturschutz gleich blieben. Weiter fragt er, ob auch Stellen abgebaut werden.

Frau Krusemark antwortet, dass die Anzahl der Stellen nicht reduziert werde, lediglich der Stellenquotient würde nach unten angepasst. Herr Lindt, Sachbearbeiter Personalplanung/Controlling, ergänzt, dass die Anzahl der Stellen sogar steigen würde. Die konkreten Ausführungen von Herrn Lindt werden dem Tagesordnungspunkt als Anlage beigefügt.

Herr Schultheiß sagt, dass der Krankenstand recht hoch sei. Er fragt, ob es Vergleichszahlen von anderen Kommunen gebe und welche Maßnahmen gegen den hohen Krankenstand ergriffen werden.

Frau Krusemark antwortet, dass Vergleichszahlen nachgeliefert werden können. Weiter sei geplant, eine Gefährdungsanalyse durchzuführen und einen Gefährdungsatlas für die Mitarbeitenden zu erstellen, der dann zu konkreten Maßnahmen führen soll. Auch der Ausbau des Gesundheitsmanagements soll zu Verbesserungen führen.

Herr Heinzel sagt, dass die fortschreitende Digitalisierung auch zu Arbeitsplatzabbau führen werde. Er fragt, ob dieser Gedanke in der Planung der Stellen berücksichtigt wurde. Frau Krusemark antwortet, dass diese Entwicklung im angepassten Stellenquotienten berücksichtigt werde.

Im Anschluss wird die Vorlage zur Kenntnis genommen.

Abstimmungsergebnis:

Zustimmung:

Ablehnung:

Stimmenthaltung:

922

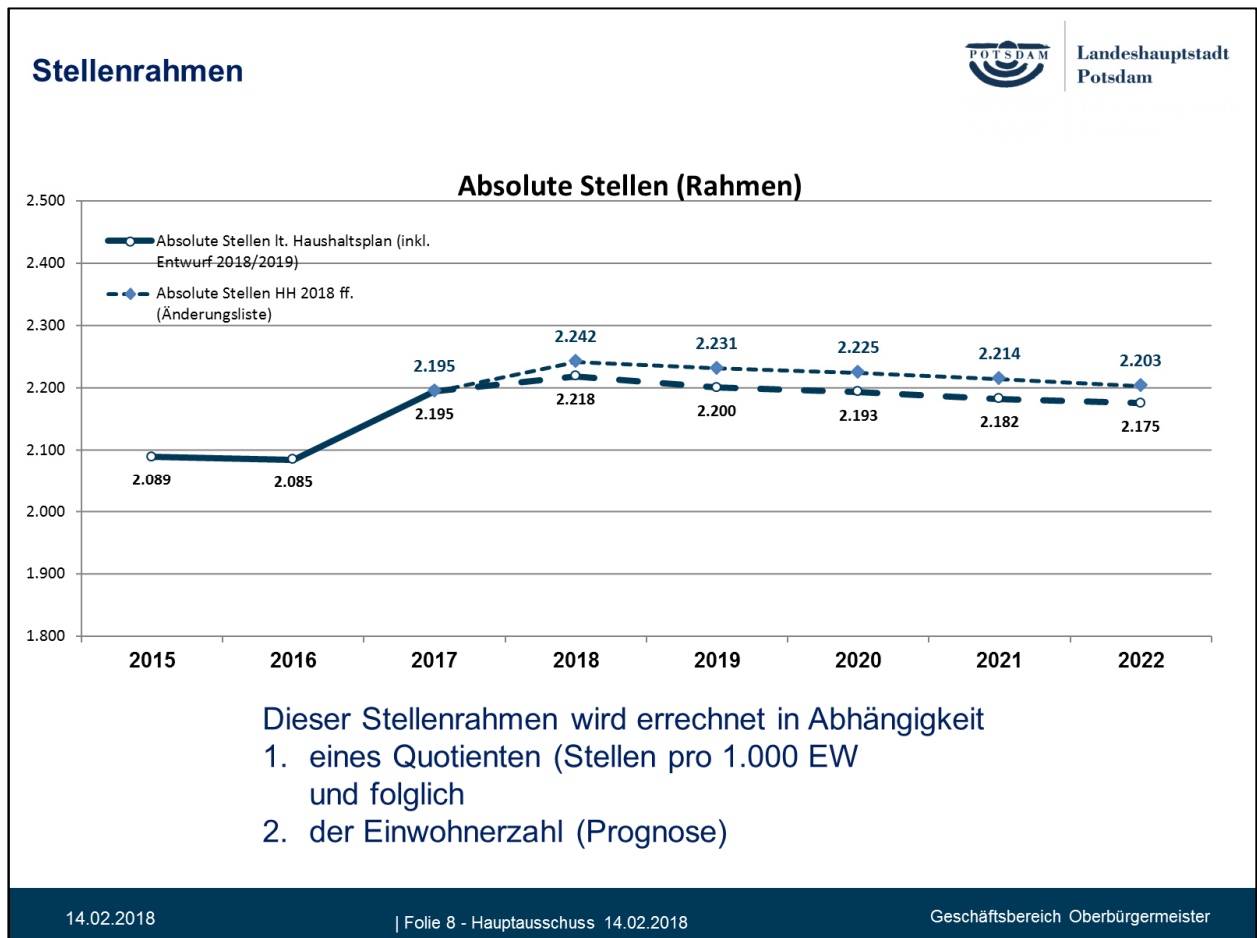
Hauptausschuss am 14.02.2018 Nachlieferung

Sehr geehrter Herr Mehlis,

im Nachgang zum Hauptausschuss vom 14.02.2018 möchte ich Ihnen folgende Ergänzungen wie gewünscht nachliefern:

1. Stellenrahmen:

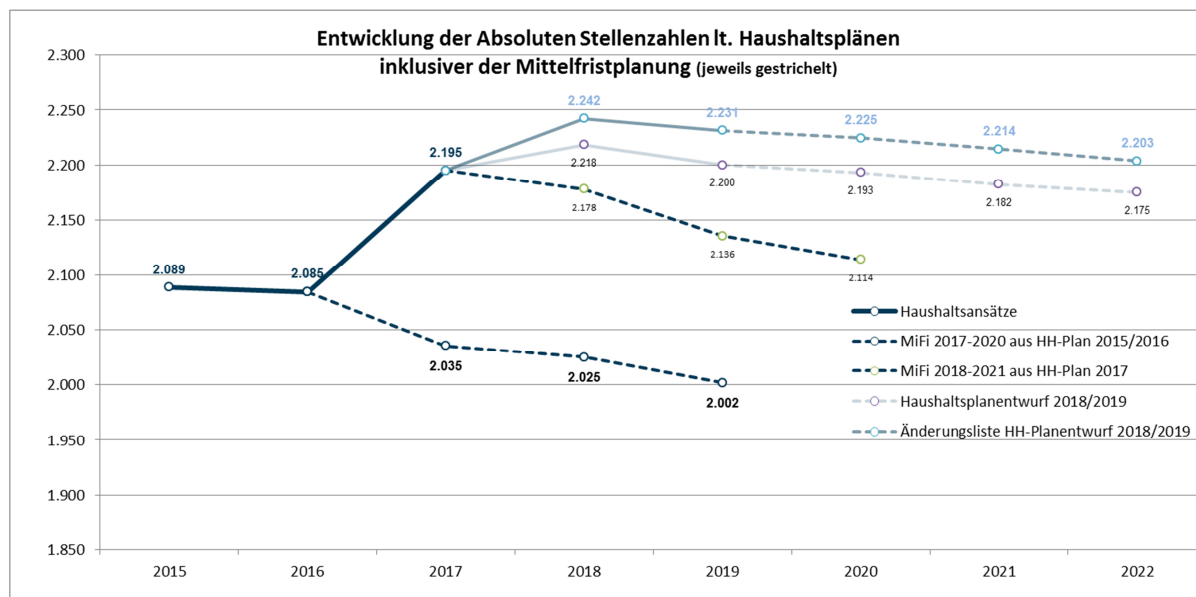
Im meinem Vortrag wurde folgende Folie hinsichtlich der Entwicklung der Anzahl der absoluten Stellen gezeigt:



Die Absenkung der **absoluten** Stellen bis zum Jahr 2022 (MiFi) führten zu Nachfragen zur Auskömmlichkeit im Kontext einer wachsenden Stadt.

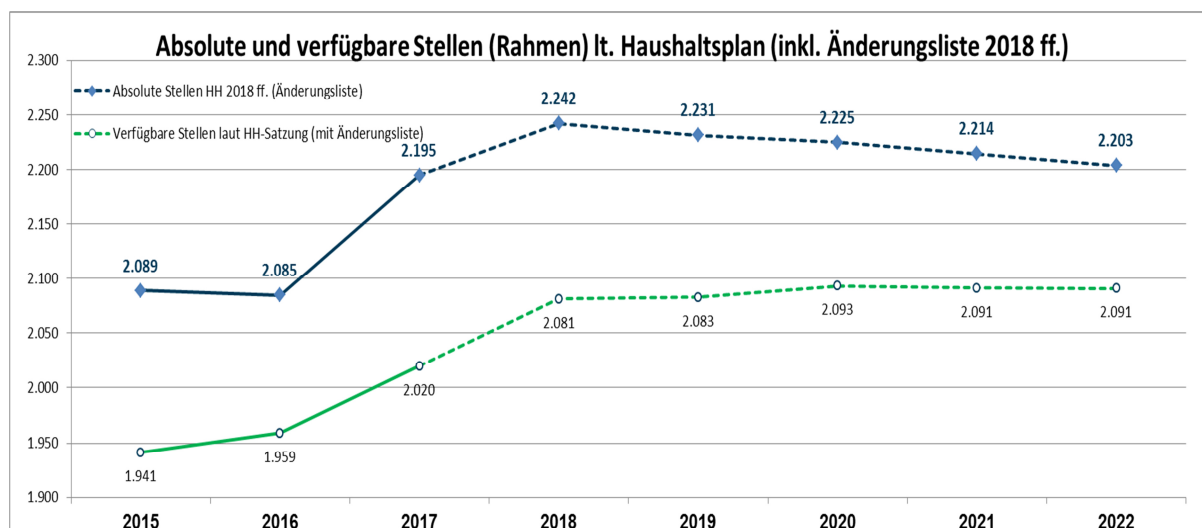
Bei den dargestellten Zahlen handelt es sich um die Zahl der **absoluten** Stellen, also den Stellenrahmen im Sinne von § 9 der KomHKV¹, den es einzuhalten gilt.

Die in Rede stehende Absenkung der absoluten Stellen ist kein Novum der Haushaltsplanung 2018/2019 sondern wurde auch in vorangegangenen Haushaltssatzungen so implementiert.



Für die operative Handlungsfähigkeit ist natürlich entscheidend, wie viele Stellen davon als tatsächlich **verfügbar** deklariert sind und nicht etwaigen Stellenplanvermerken unterliegen. In den **absoluten** Stellen sind z.B. auch gesperrte Stellenanteile wegen Altersteilzeit enthalten.

Stellt man den absoluten Stellen die verfügbaren Stellen gegenüber, so ergibt sich unter Verwendung der Zahlen aus der Änderungsliste der Verwaltung folgendes Bild:



Es wird also durchaus eine Stabilität bei den verfügbaren Stellen in der Mittelfristplanung deutlich. In Auswertung der Erfahrungen der letzten Jahre und auf Grund der in Teilen

¹ Der Stellenplan hat für jeden nicht nur vorübergehend beschäftigten Arbeitnehmer eine Stelle und für jeden Beamten eine Planstelle im Haushaltsjahr auszuweisen. Der Stellenplan ist als **Obergrenze** einzuhalten; Abweichungen sind nur zulässig, soweit sie auf Grund des Besoldungs- oder Tarifrechtes zwingend erforderlich sind. Nachträgliche Änderungen des Stellenplanes bedürfen eines Beschlusses der Gemeindevertretung und sind der Kommunalaufsichtsbehörde anzuzeigen.

unvorhersehbaren Dynamik des Stellenplanes ist damit zu rechnen, dass es im Rahmen der Planungen 2020/2019 einen jetzt noch nicht darstellbaren Anstieg der absoluten Stellen gibt.

Grundsätzlich wird aber daran gearbeitet, durch Anwendung von Instrumenten der Aufgabenkritik, die zur Verfügung stehenden Arbeitszeitressourcen (Stellen) qualitativ (Besetzung) und quantitativ (Prozessoptimierung) einer effektiven Nutzung zuzuführen.

Für weitere Ausführungen stehe ich gern zur Verfügung.

Karin Krusemark
Fachbereich Recht, Personal und Organisation