

- 1. Aktuelle Beschlusslage**
  
- 2. Umsetzung des HSK für den Bereich der Personalkosten**
  - 2.1 Bestehende Vorgaben für die Einsparungen**
  - 2.2 Verantwortung für die Umsetzung der Maßnahmen**
  - 2.3 Weiteres Verfahren**
  - 2.4 Einzelheiten zum Stellenwiederbesetzungsverfahren**
    - **Vorgaben des Stadtdirektors**
    - **Vorgaben der Kommunalaufsicht**
    - **Darstellung der konkreten Verfahrensschritte**
    - **Anträge auf Arbeitszeitreduzierung und Beurlaubung**
  
- 3. Umsetzung des HSK für die weiteren Maßnahmen**

## 2. Umsetzung des HSK für den Bereich der Personalkosten

### 2.1 Bestehende Vorgaben für die Einsparungen

- Erfüllung der VK-Sollwerte aus den Zielvereinbarungen 2008/2009 zum Stichtag 31.12.2009 (Verfügungen des Stadtkämmerers vom 19.08.09 und 19.11.09)
- Erfüllung der VK-Sollwerte aus der Personalkostenbudgetierung zum Doppelhaushalt 2010/2011 sowie der zukünftigen Haushalte 2012 /2013 und 2014  
HSK-Maßnahme 1.2.1 - Einsparvolumen: 2 Mio. € pro Jahr  
( insgesamt 10 Mio. €)
- Zusätzlich:  
Strukturelle Senkung der Personalkosten  
HSK-Maßnahme 1.2.1 - Einsparvolumen: je 1 Mio. € in den Jahren 2010 und 2012

## 2.1 Bestehende Vorgaben für die Einsparungen

- Zusätzlich:  
Einsparung weiterer Personal- und Sachkosten durch Standardreduzierungen bei Pflichtaufgaben  
HSK-Maßnahme 13.4 - Einsparvolumen: 2011 und 2012 je 0,5 Mio. € sowie 2013 und 2014 je 1 Mio. €  
Einzelheiten müssen noch festgelegt werden.
- Zusätzlich:  
Umsetzung der im HSK enthaltenen einzelnen Maßnahmen mit Personalkostenanteilen

## 2.2 Verantwortung für die Umsetzung der Maßnahmen

1. Die Führungskräfte haben neben ihrer Fachverantwortung (wie bisher)
  - die Personal- und Organisationsverantwortung im Rahmen der vorgegebenen (reduzierten) Ressourcen
  - die inhaltliche Verantwortung für die Erarbeitung von Konzepten zur Aufgabenwahrnehmung und Aufgabepriorisierung
  - die Aufgabe, für die nächst höhere Führungsebene Lösungsvorschläge zu erarbeiten

## 2.2 Verantwortung für die Umsetzung der Maßnahmen

2. Die Führungskräfte werden zur Bewältigung dieser Anforderungen durch geeignete Qualifizierungsmaßnahmen der Kommunalen Fortbildung unterstützt (s. Programm 2010)
3. Die Steuerung der HSK-Umsetzung erfolgt durch den Lenkungsausschuss PO/AK. Die Federführung liegt bei 400.2, dort wird auch ein entsprechendes Controlling aufgebaut

## 2.3 Weiteres Verfahren

### 1. Zielsetzungen des weiteren Verfahrens

1.1 Umsetzung der HSK-Maßnahmen sicherstellen

1.2 Transparenz über Daten herstellen

1.3 Fachliche Gestaltungsmöglichkeiten im Rahmen der (reduzierten) Ressourcen nutzen

## 2.3 Weiteres Verfahren

### 2. HSK-Gespräche führen

Personalreferentinnen/Personalreferenten von 404.04 und Organisatorinnen/Organisatoren von 400.2, die zukünftig konkret für einzelne Leistungseinheiten zuständig sind, führen ab März bis Mai 2010 ein HSK-Gespräch mit den Führungskräften aller Leistungseinheiten. Darüber hinaus wird der Rhythmus für weitere Gespräche vereinbart.

#### 2.1. Grundsätzliche Inhalte dieser Gespräche:

- Abstimmung über Planungsdaten für jede Leistungseinheit
- Unterstützung bei der
  - Planung von Aufgaben- und Personalentwicklung und
  - Anpassung von Aufgaben und Personal an die reduzierten Ressourcen insbesondere durch Priorisierung von Aufgaben und Stellenbesetzungen
- Controlling der Umsetzung und der Zielerreichung

## 2.3 Weiteres Verfahren

### 2. HSK-Gespräche führen

#### 2.2. Konkrete Inhalte der Gespräche:

- **Identifizierung der konkreten Einsparvorgaben aus den einzelnen HSK-Maßnahmen**

Grundlagen:

- Zielvereinbarung 2008/2009
- Personalkostenbudgetierung zum Doppelhaushalt 2010/2011
- HSK 2010 – 2014



### 2.2. Konkrete Inhalte der Gespräche:

- **Fluktuationsanalyse/-prognose für die Jahre 2010 bis 2014**

Grundlagen:

- planbare Fluktuation, insbesondere als Folge der Altersstruktur
- sonstige planbare Fluktuation, z.B. im Rahmen von Elternzeit, Beurlaubungen etc.
- Prognose der unplanbaren Fluktuation, insbesondere auf Grund von Erfahrungs- oder Durchschnittswerten

## 2.2. Konkrete Inhalte der Gespräche:

- **Analyse der wahrzunehmenden Aufgaben**
  - Pflichtaufgaben oder freiwillige Aufgaben
  - Priorisierung der Aufgaben
  - Überprüfung der Standards, auch bei Pflichtaufgaben

## 2.2. Konkrete Inhalte der Gespräche:

- **Veränderungsmanagement**
  - Anpassung der Aufgabenwahrnehmung an reduzierte Personalausstattung
  - Anpassung der Personal- und Organisationsstruktur an die veränderten Aufgaben
  - Planung von Personalentwicklungsmaßnahmen, um die veränderten aufgabenspezifischen Anforderungen mit den Kenntnissen und Fähigkeiten von Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern möglichst weitgehend in Einklang zu bringen  
(Stichworte: vorhandene Mitarbeiterpotentiale, Anpassungsqualifizierung)

## 2.2. Konkrete Inhalte der Gespräche:

- **Begleitend/unterstützend**

Intensivierung der „Betrieblichen Gesundheitsförderung“ zum Gesundheitsschutz und zur Erhaltung der Leistungsfähigkeit vor dem Hintergrund der zu erwartenden Leistungsverdichtung und des demografischen Wandels

## 2.4 Einzelheiten zum Stellenwiederbesetzungsverfahren

- Vorgaben des Stadtkämmerers  
Haushaltssperre vom 03.06.09  
Danach entscheidet der Stadtkämmerer über jede Stellenwiederbesetzung (intern wie extern).
- Zusätzliche Vorgaben der Kommunalaufsicht  
Verfügungen des Stadtkämmerers vom 13.10.09 und 02.12.09 zu den Auswirkungen der aufsichtsbehördlichen Vorgaben auf personalwirtschaftliche Maßnahmen

## 2.4 Einzelheiten zum Stellenwiederbesetzungsverfahren

- Zusätzliche Vorgaben der Kommunalaufsicht

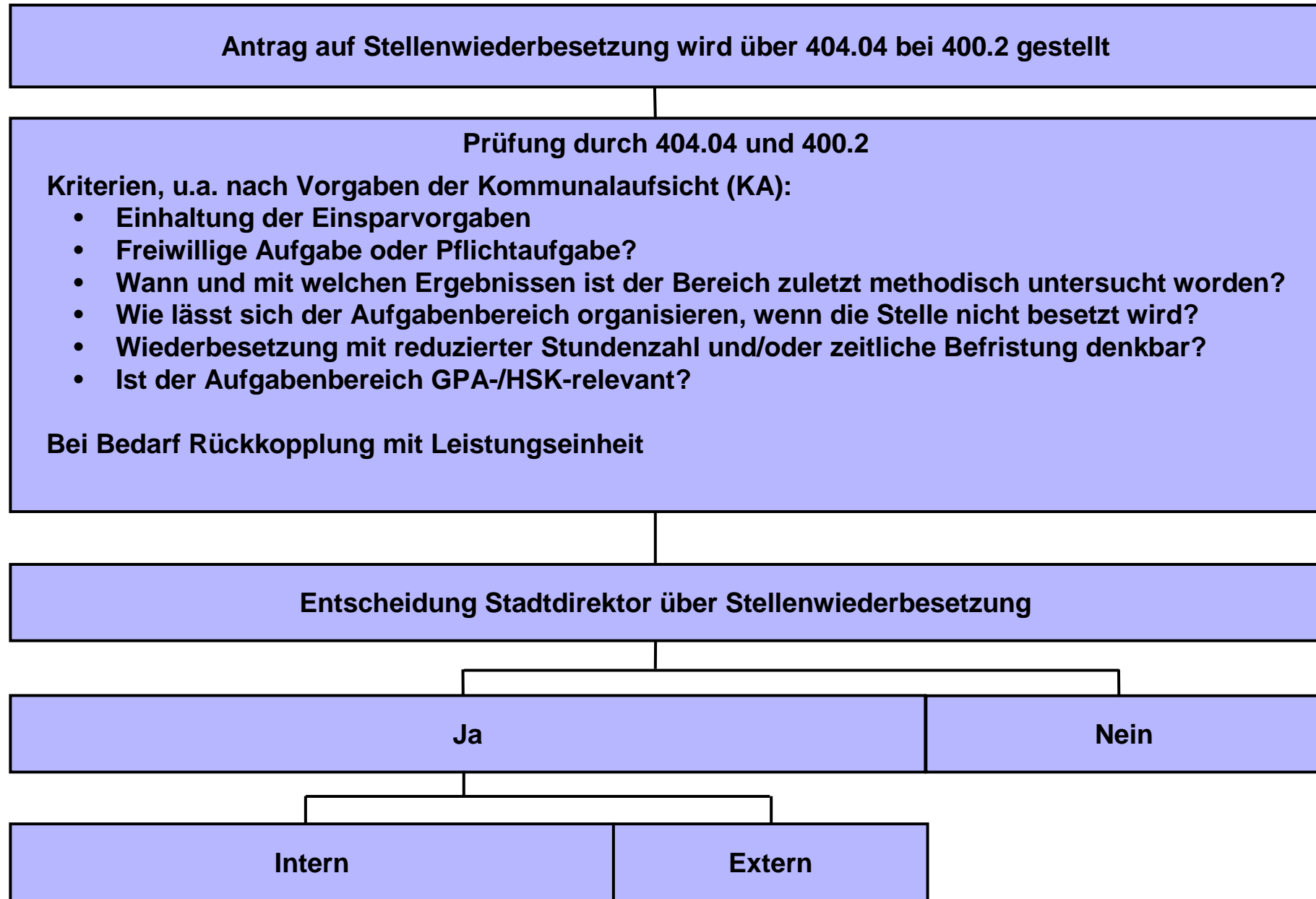
Danach sind grundsätzlich nicht mehr zulässig:

- Externe Einstellungen einschl. Übernahme von Auszubildenden
- Verlängerung von befristeten Beschäftigungsverhältnissen
- Arbeitzeiterhöhungen
- Stellenwiederbesetzungen aus vorhandenem Personalbestand, die einen Höhergruppierungsanspruch bzw. eine Beförderungsmöglichkeit auslösen
- Einstellung von Praktikantinnen/Praktikanten
- Abschluss neuer Ausbildungsverhältnisse

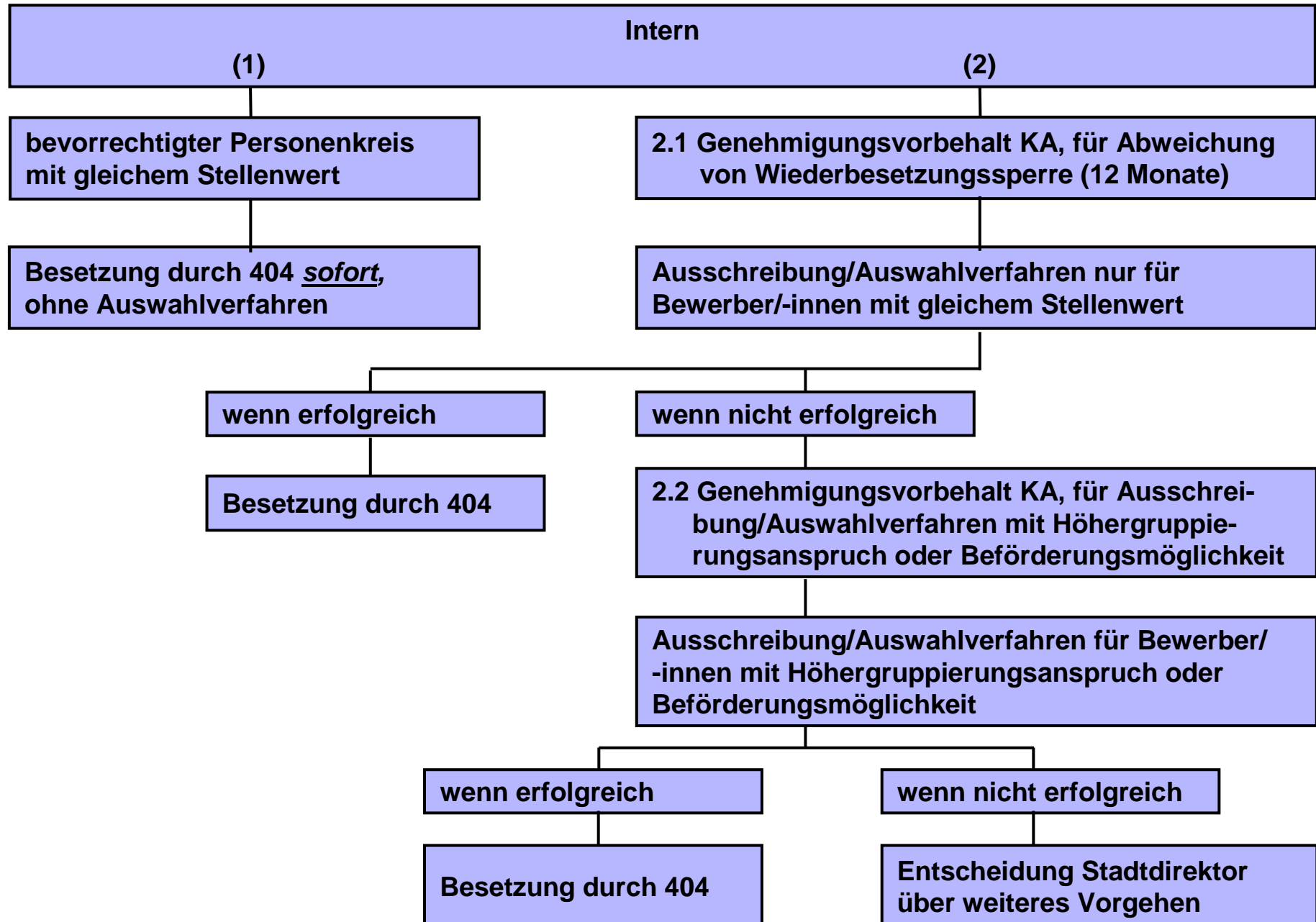
Darüber hinaus besteht eine 12-monatige Stellenwiederbesetzungssperre.

Ausnahmen von diesen Vorgaben erfordern die Einzelgenehmigung durch die Kommunalaufsicht.

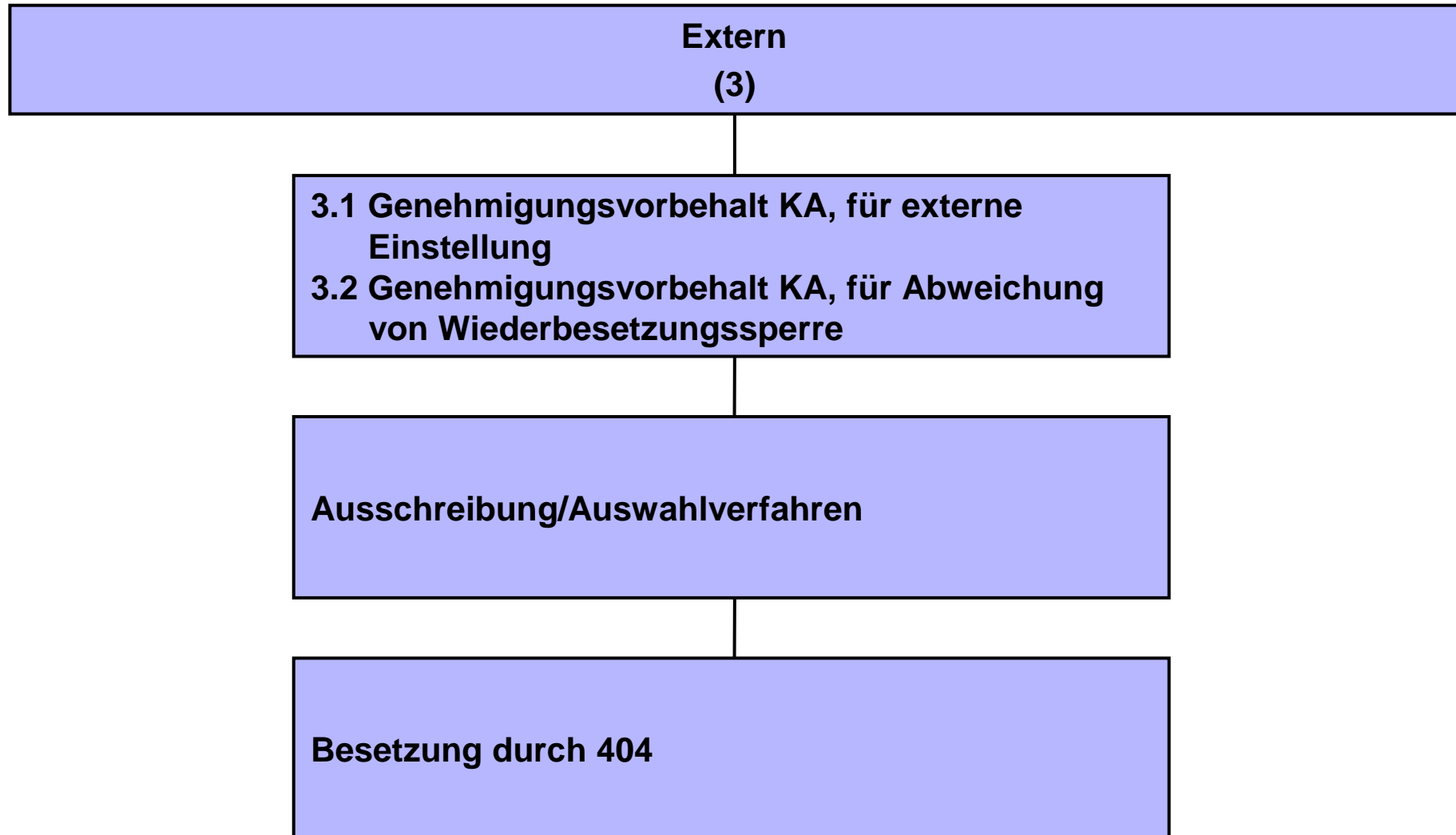
## Umsetzung der Maßnahmen des Haushaltssicherungskonzeptes 2010 – 2014

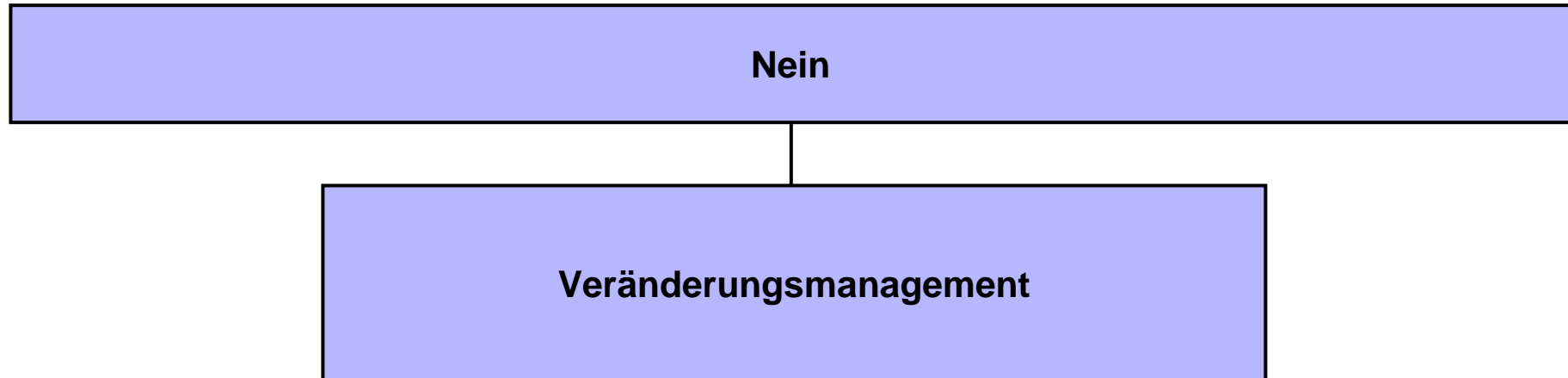


# Umsetzung der Maßnahmen des Haushaltssicherungskonzeptes 2010 – 2014









**noch zu regeln:  
Festlegung der Entscheidungsstrukturen  
(je nach Reichweite) für**

- 1. Standardreduzierungen**
- 2. Aufgabenpriorisierungen**
- 3. etc.**

## 2.4 Einzelheiten zum Stellenwiederbesetzungsverfahren

- Anträge auf Arbeitszeitreduzierung und Beurlaubung
  1. Rechtsansprüche z.B. nach Elternzeitgesetz, Teilzeit- und Befristungsgesetz oder Pflegezeitgesetz sind umzusetzen.
  2. Auch Anträge mit sonstigen Gründen werden grundsätzlich genehmigt und können allein bei einzelfallbezogenen schwerwiegenden Gründen abgelehnt werden.

### 3. Umsetzung des HSK für die weiteren Maßnahmen

- Einbeziehung der Thematik in die HSK-Gespräche mit allen Leistungseinheiten
- Inhalt der Gespräche:
  - Verbindliche Festlegung der Kriterien, an denen der Zielerreichungsgrad für die Umsetzung der einzelnen (nicht personalkostenrelevanten) HSK-Maßnahmen gemessen werden kann
  - Unterstützungsbedarf klären
  - Vereinbarung über zeitnahen Informationsaustausch
- Controlling der Umsetzung und der Zielerreichung der einzelnen HSK-Maßnahmen