

Stadt Oberhausen	Drucksache Nr. M/16/2858-01	Termin 14.09.2017	Finanz- und Personalausschuss		
<u>Bericht / Mitteilung</u>			öffentlich		
Termin	Gremium	Vorlage zur*	Ergebnis	Beschluss- kontrolle*	
14.09.2017	Finanz- und Personalausschuss	K			

Berichtsgegenstand

Umsetzungsberatung der Gemeindeprüfungsanstalt NRW (GPA NRW) zur Haushaltssanierungsmaßnahme lfd. Nr. 1A "Personalkosteneinsparung/Personalkonsolidierung"; Aufstellung eines "Personal- und Organisationskonzeptes (POK)"

Sachdarstellung

Die Stadt Oberhausen wird im Rahmen der Stärkungspaktberatung bei der Umsetzung verschiedener Haushaltssanierungsmaßnahmen durch die Gemeindeprüfungsanstalt NRW (GPA NRW) unterstützt. Zur Erreichung der im Haushaltssanierungsplan vorgesehenen Konsolidierungsziele der HSP-Maßnahme Nr. 1A „Personalkosteneinsparung/Personalkonsolidierung“ wurde im Bereich 4-1/Personal und Organisation unter Beteiligung der GPA NRW eine Projektgruppe eingerichtet, in welcher das beigefügte Personal- und Organisationskonzept einvernehmlich erarbeitet wurde.

In Anbetracht des bestehenden konkreten Risikos der Nichterreichung der Konsolidierungsvorgaben bis zum Jahr 2021 (in den Jahren 2012 bis 2021 ist eine Einsparung von 195,5 Stellen mit einem Volumen von 9,8 Mio. Euro im Jahr 2021 vorgesehen), werden nunmehr vertiefende Betrachtungen für erforderlich gehalten. In einem ersten Schritt soll bereits in diesem Jahr eine verwaltungsweite Aufgabenkritik durchgeführt werden. Hierbei sollen, neben der Klassifizierung aller Aufgaben (Muss-, Soll-, Kann- sowie Querschnittsaufgaben) und der Erfassung der jeweiligen Arbeitsmengen sowie des dazugehörigen Personaleinsatzes, insbesondere auch Optimierungsmöglichkeiten durch z. B. organisatorische Änderungen, Technisierung, Regionalisierung, Übertragung auf Dritte etc. ermittelt werden. Die hieraus abgeleiteten Maßnahmen sollen dann im Rahmen der Haushaltsplanberatungen den politischen Gremien zur Entscheidung über die Aufnahme in den Haushaltssanierungsplan 2018 ff. vorgelegt werden.

Bereichsleiter Bereich 4-1	Dezernent	Kämmerer	Oberbürgermeister
Kawicki Datum 28.08.2017	Schmidt Datum 29.08.2017	Tsalastras Datum 06.09.2017	Schranz Datum 07.09.2017
* Vorlage zur: * Ergebnis : Beteiligung:			
Kenntnisnahme (K)		Personalrat	[]
		Gleichstellungsstelle	[]

Stadt Oberhausen	Drucksache Nr. M/16/2858-01	Termin 14.09.2017	Finanz- und Personalausschuss
-----------------------------	--	------------------------------	--

24 Nach den Bestimmungen des Landespersonalvertretungsgesetzes sowie des Landesgleichstellungs-
25 gesetzes handelt es sich bei der Durchführung einer Aufgabenkritik um eine beteiligungspflichtige
26 Maßnahme. Das entsprechende Beteiligungsverfahren wurde bereits positiv mit Zustimmung der
27 Gleichstellungsstelle und des Personalrates abgeschlossen.

28
29 Neben der beschriebenen internen Aufgabenkritik sollen darüber hinaus verschiedene Verwaltungs-
30 teile, die bisher nicht Gegenstand einer Untersuchung durch Dritte (GPA NRW, Unternehmensbera-
31 tungen) waren, in Zusammenarbeit mit der GPA NRW, einer Organisationsuntersuchung durch
32 Externe unterzogen werden. Insbesondere sind hier die Bereiche Personal und Organisation, Finan-
33 zen, Gesundheitswesen und Bürgerservice, Öffentliche Ordnung zu nennen. Die Erarbeitung der
34 hierzu erforderlichen Leistungsbeschreibungen wird zusammen mit der GPA durchgeführt. Mit den
35 Untersuchungen soll im Jahr 2018 begonnen werden.

36
37 Das POK sieht des Weiteren
38

- 39 • die Modifizierung der HSP-Maßnahme 1A (der neue Maßnahmentext ist im POK unter
- 40 Punkt 3.4/Seite 20 beschrieben),
- 41 • die Vornahme von Kennzahlenvergleichen in geeigneten Bereichen (Punkt 7/Seite 37),
- 42 • den Ausbau des vorhandenen Personalkostencontrollings unter Einbeziehung einer detaillier-
- 43 ten Refinanzierungsbetrachtung (Punkt 3.2.3.8/Seite 17) sowie
- 44 • die Erarbeitung einer veränderten Berichterstattung in den politischen Gremien (Punkt 7/
- 45 Seite 37)

46
47 vor und soll durch Beschluss des Rates der Stadt ein Ergänzungspapier zum Haushaltssanierungs-
48 plan der Stadt Oberhausen nach § 6 Stärkungspaktgesetz NRW werden.

49
50
51

52 **Anlagen**

53

- 54 Anlage 1 Personal- und Organisationskonzept
- 55 Anlage 2 Personalcontrolling
- 56 Anlage 3 Übersicht Personalstellenabbau durch Einzelmaßnahmen

57

Personal- und Organisationskonzept (POK)

Impressum

Herausgeber Stadt Oberhausen
 Der Oberbürgermeister
 Steuerungsprojekt Haushaltssanierungsplan in Zusammenarbeit
 mit dem Bereich 4-1 / Personal und Organisation
 46042 Oberhausen

© Stadt Oberhausen – Der Oberbürgermeister –
Steuerungsprojekt Haushaltssanierungsplan in Zusammenarbeit mit dem Bereich 4-1 /
Personal und Organisation

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	3
1 Basisdaten Personalbestand.....	4
1.1 Aktueller Personalbestand	4
1.2 Entwicklung Stellenplan	5
2 Personal- und Versorgungsaufwand	6
2.1 Prognosedaten Personal- und Versorgungsaufwand	6
2.2 Rechnungsergebnisse Personal- und Versorgungsaufwand	7
3 Haushaltskonsolidierung	9
3.1 Allgemeines	9
3.2 Ergebnisse der Analysephase.....	10
3.3 Strategie zur Erreichung der Konsolidierungsziele	18
3.4 Modifizierung der HSP-Maßnahme 1 A	20
3.5 Organisationsuntersuchungen	22
3.6 Aufgabenkritische Untersuchungen.....	23
3.7 Controlling.....	23
4 Fluktuation	24
4.1 Allgemeines	24
4.2 Planbare Fluktuation	24
4.3 Nicht planbare Fluktuation.....	26
5. Verfahrensregelung zum Abbau von Personalaufwand durch Aufgabenkritik, Standardreduzierungen und Geschäftsprozessoptimierungen	27
5.1 Umsetzung der aufgabenkritischen Prüfung im Rahmen von Fluktuationen.....	27
5.2 Verfahrensweise für die Einsparung von Stellen	28
5.3 Verfahrensweise für die Besetzung von Stellen	31
5.4 Verfahrensweise für den Umgang mit Altersteilzeit	32
6 Personalentwicklung	35
6.1 Ausbildung und Übernahme von Nachwuchskräften	35
6.2 Weitere Module der Personalentwicklung	37
7 Zusammenfassung der zu treffenden Maßnahmen	37

Einleitung

Das vorliegende Personal- und Organisationskonzept (POK) ist ein Ergänzungspapier zum Haushaltssanierungsplan (HSP) der Stadt Oberhausen nach § 6 Stärkungspaktgesetz NRW und wird erstmals parallel mit der Aufstellung bzw. Fortschreibung des HSP 2017 durch die Stadt Oberhausen mit Unterstützung der Gemeindeprüfungsanstalt Nordrhein-Westfalen (GPA NRW) erstellt. Im vorliegenden POK wird der Stand bis Oktober 2016 dokumentiert.

Zur Erreichung der Personalkostenkonsolidierungsziele wurde Ende 2015 unter Beteiligung der GPA NRW eine Projektgruppe eingerichtet.

Im Verwaltungsvorstand und dem Ältestenrat wurden daraus resultierende Ergebnisse der Analysephase vorgestellt. Vorschläge sowie Strategien für die weitere Realisierung der Konsolidierungsziele aus der HSP-Maßnahme 1 A und der Einzelmaßnahmen mit Personalbezug wurden entwickelt und diskutiert.

Die Konsolidierungsziele konnten bislang durch personalwirtschaftliche und organisatorische Maßnahmen strukturell erreicht werden. Es zeichnet sich jedoch bereits heute deutlich ab, dass die bisher beschlossenen Konzepte und Einzelmaßnahmen nicht ausreichen, um die Konsolidierungsziele der Jahre 2017 bis 2021 zu erreichen. Es besteht ein konkretes Risiko, dass die Vorgaben zur Personalkonsolidierung nicht erreicht werden.

Zur Unterstützung der strukturellen Konsolidierung sind zusätzliche Erkenntnisse aus Organisationsuntersuchungen und Aufgabenkritik erforderlich.

1 Basisdaten Personalbestand

1.1 Aktueller Personalbestand

Zum Stichtag - 30.06.2016 - beschäftigt die Stadtverwaltung Oberhausen in der Gesamtverwaltung inklusive der Nachwuchskräfte und Sozialarbeiter/innen und Erzieher/innen im Anerkennungsjahr insgesamt 2.139 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Unter Hinzurechnung der ohne Gehaltsansprüche langzeitbeurlaubten Dienstkräfte werden insgesamt 2.335 Bedienstete betreut.

Betrachtet man den aktiven Personalbestand - ohne Auszubildende, Praktikanten/innen, entliehene Beamte/innen und Beschäftigte in der Altersteilzeit-Freizeitphase - analog der im HSP angewandten Systematik nach vollzeitverrechneten Stellen (VzÄ) ergibt sich folgende Übersicht:

Tabelle 1: aktiver Personalbestand zum Stichtag 30.06.2016 in VzÄ

	Summe
Dezernat 0	145,28
Dezernat 1	202,60
Dezernat 2	569,42
Dezernat 3	633,21
Dezernat 4	257,39
Sonstige	8,77
Gemeinsame Einrichtung Jobcenter	66,06
Gesamt	1.882,73

Bei der Betrachtung des Personalbestandes ist insbesondere die Entwicklung innerhalb der Kernverwaltung von Bedeutung, da nur der Personalaufwand der dort aktiven Dienstkräfte direkt von der Stadt Oberhausen beeinflussbar ist.

Aspekte, wie die Umsetzung gesetzlicher Vorgaben (z.B. U3 - Betreuung) oder der verstärkte Trend zu einer Aufgabenverlagerung des Bundes oder der Länder auf die Kommunen, insbesondere im Bereich „Soziales“ (z.B. Aufgaben im Zusammenhang mit der Unterbringung von Flüchtlingen) machen die Einrichtung und externe Besetzung zahlreicher neuer Stellen erforderlich und laufen somit gleichzeitig den eigenen Konsolidierungsbemühungen zuwider.

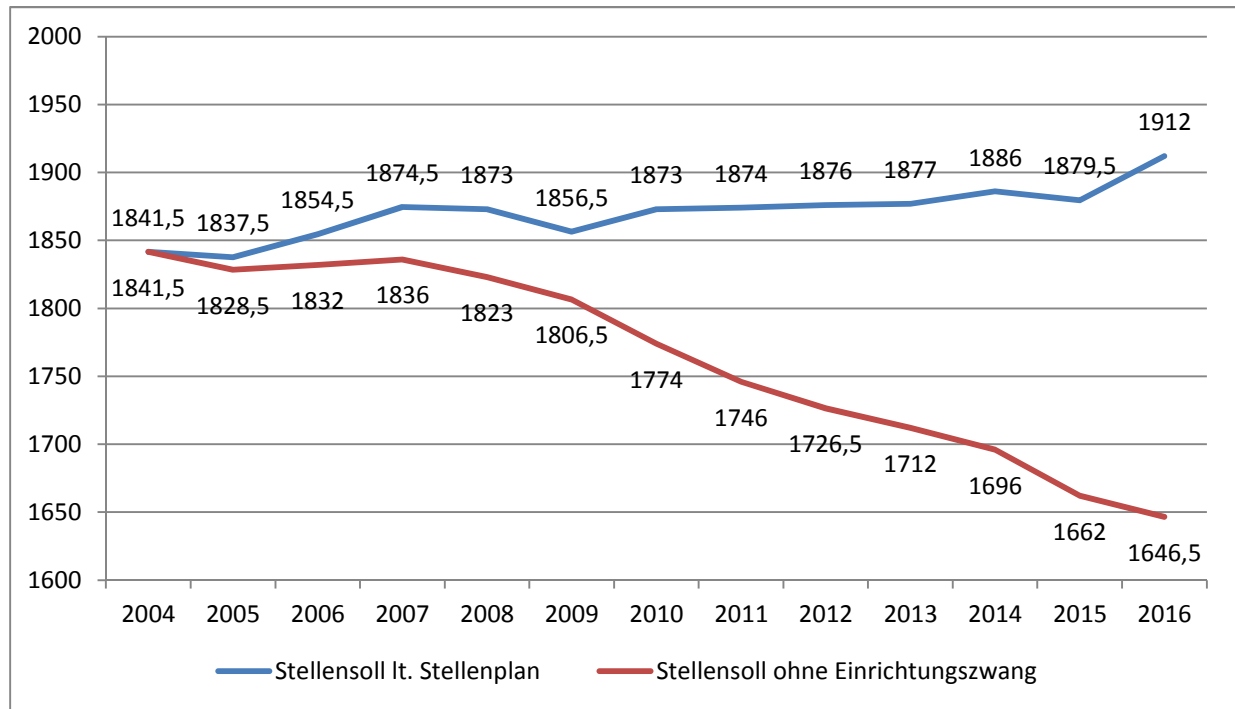
1.2 Entwicklung Stellenplan

Wie bereits angeführt ist der Stellenanstieg der vergangenen Jahre auch auf Stellenneueinrichtungen aufgrund gesetzlicher Aufgabenübertragung (Einrichtungszwänge) zurückzuführen. Bereits seit 1986 -nunmehr 30 Jahre- betreibt die Stadt Oberhausen Haushaltskonsolidierung, von daher werden bereits ab Mitte der 1990er Jahre sämtliche Stellenneueinrichtungen dem Rat zur Beschlussfassung vorgelegt. Die Entwicklung im Betrachtungszeitraum seit 2004 beinhaltet 195 Einsparungen sowie 265,5 Neueinrichtungen, von denen zahlreiche Stellen der unmittelbaren Einflussnahme der Verwaltung entzogen sind, da zahlreiche Aufgaben per Gesetz auf die Kommunen übertragen wurden:

Gemeinsame Einrichtung Jobcenter	27 Stellen
KiBiz	45 Stellen
Jugend und Familie	71 Stellen
HSK/NKF	8 Stellen
Kommunalisierung Landesaufgaben	12,5 Stellen
Flüchtlingserstaufnahme	10,5 Stellen
Sonst. rechtl. Bindung, Rats-/Ausschussbeschlüsse	<u>91,5 Stellen</u>
	265,5 Stellen

Aus dem Schaubild 1 ist erkennbar, dass in den Jahren 2010 bis 2015 die Ausweitung des Stellenplanes trotz bestehender Einrichtungszwänge konstant gehalten werden konnte (2010: 1.873 Stellen, 2015: 1.879,5 Stellen), obwohl im gleichen Zeitraum insgesamt 71 zusätzliche Stellen aufgrund von Gesetzesänderungen oder nicht beeinflussbaren Sachzwängen durch den Rat beschlossen wurden. In 2016 konnte diese Entwicklung aufgrund von zusätzlichen Personalbedarfen von 48 Neustellen insbesondere im Hinblick auf die Unterbringung von Flüchtlingen nicht fortgesetzt werden.

Schaubild 1: Entwicklung Stellen laut Stellenplan 2004 bis 2016



Im gesamten Zeitraum 2004 - 2016 hat sich der Sollstellenplan nur um 70,5 Stellen erhöht, obwohl im gleichen Zeitraum insgesamt 265,5 Stellen durch jeweilige Ratsbeschlüsse eingerichtet wurden. Mit 1.646,5 Stellen hätte der um Einrichtungserfordernisse bereinigte Stellenplan im Jahre 2016 das niedrigste Niveau (-195 Stellen gegenüber 2004). Damit konnte zu rd. 73,4 % eine Kompensation aller eingerichteten Stellen erreicht werden!

2 Personal- und Versorgungsaufwand

2.1 Prognosedaten Personal- und Versorgungsaufwand

Für das Haushaltsjahr 2016 sieht der Haushaltsplan inklusive Rückstellungsaufwand einen Personalaufwand in Höhe von 127,548 Mio. € sowie einen Versorgungsaufwand in Höhe von 23,871 Mio. € vor. So weist die Projektionsrechnung zum Beschluss der Haushaltssatzung 2016 folgende Entwicklung aus:

Tabelle 2: Prognose Personal- und Versorgungsaufwand bis 2021 in Tausend. Euro

Jahr / Beträge in Tausend. €	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Personalaufwand / Kernverwaltung	112.591	114.503	116.330	118.151	119.497	120.475
darin enthaltener HSP-Vorwegabzug	-0.788	-0.838	-0.975	-1.025	-1.038	-1.250
Sonstiger Personalaufwand	8.244	8.187	8.198	8.186	8.186	8.186
Versorgungsaufwand	23.371	23.936	24.534	25.148	25.148	25.148
Rückstellungsaufwand	7.213	7.213	7.213	7.213	7.213	7.213
Gesamt	151.419	153.839	156.275	158.698	160.044	161.022

Unter Rückstellungsaufwand sind die Bildung der Pensions- und Beihilferückstellungen für Beamtinnen und Beamte und der Rückstellungen für Altersteilzeit und Urlaub zu verstehen.

Es wird darauf hingewiesen, dass die Entwicklung des Personalbestandes einer Vielzahl von Aspekten unterliegt, welche den Personal- und Versorgungsaufwand und damit einhergehend auch die Prognose beeinflussen.

Ohne die erzielten Konsolidierungserfolge im Rahmen der HSP-Maßnahme 1 A wäre der Anstieg des Personalaufwandes in der Vergangenheit und im Prognosezeitraum noch deutlicher ausgefallen.

2.2 Rechnungsergebnisse Personal- und Versorgungsaufwand

Die Entwicklung der Rechnungsergebnisse stellt sich seit 2012 wie folgt dar:

Tabelle 3: Rechnungsergebnisse Personal- und Versorgungsaufwand 2012-2015

Jahr / Beträge in Tausend €	2012	2013	2014	2015	Veränderung 2012/2015
Personalaufwand / Kernverwaltung	102.474	105.506	104.884	107.935	+ 5,3 %
Sonstiger Personalaufwand	10.750	10.325	8.837	8.860	- 17,6 %
Versorgungsaufwand	17.381	17.829	22.651	23.380	+ 34,5 %
Rückstellungsaufwand	7.881	7.643	13.143	8.006	+ 1,6 %
Gesamt	138.486	141.303	149.515	148.181	+ 7 %

Diese Darstellung verdeutlicht den grundsätzlich stetigen Anstieg des städtischen Personal- und Versorgungsaufwandes (2012-2015 Anstieg um 7 %).

Da die Beihilfen für Versorgungsempfänger/innen ab 2014 vom Personal- zum Versorgungsaufwand verlagert wurden, zeigen die in Tabelle 3 dargestellten Steigerungen einen verzerrten Verlauf. Unter Berücksichtigung dieser Verschiebung steigt der

Versorgungsaufwand um 9,5% und der Personalaufwand um 9,6 % und liegt damit unterhalb der Steigerungsraten, die sich allein durch die Besoldungs- und Tarifierhöhungen im gleichen Zeitraum ergeben haben. Die Tarif- und Besoldungserhöhungen betrugen im gleichen Zeitraum rd. 10 %, wie aus der nachfolgenden Tabelle ersichtlich ist.

Dies bedeutet, dass trotz eines wachsenden Aufgabenportfolios der Kommunen (Übertragung von gesetzlich vorgeschriebenen Aufgaben durch Bund und Land) und trotz der aktuellen Entwicklungen im Zusammenhang mit der zunehmenden Aufnahme von Flüchtlingen, welche die weitere Neueinstellung von zusätzlichem Personal (z.B. Erstaufnahmeeinrichtung für asylbegehrende Ausländer) erforderlich machen, die Besoldungs- und Tarifierhöhungen durch erfolgreiche Konsolidierungsbemühungen zum Teil erwirtschaftet werden konnten. Die aufgezählten Faktoren werden den Personaletat auch zukünftig zusätzlich belasten, zumal etwaige Zuschüsse von Bund oder Land die entstehenden Kosten nicht in voller Höhe decken.

Tabelle 4: Tarifliche Steigerungen und Besoldungsanpassungen seit 2012

	Beamtinnen und Beamte sowie Versorgungsempfänger/innen	Beschäftigte
2012	1,9 % ab 01.01. + 17 € Sockelbetrag	3,50 % ab 01.03. + 0,25% Leist.-Entgelt (=1,75%)
2013	2,65 % bis A 10 ab 01.01. 1,00 % A 11 - A 12 ab 01.01.	1,40 % ab 01.01. 1,40 % ab 01.08. + 0,25% Leist.-Entgelt (=2,0%)
Nachtrag 2013	1,30 % ab 01.05. A 11 - A 12; 30 € Sockelbetrag ab 01.05. 1,30 % ab 01.09. ab A 13 30 € Sockelbetrag ab 01.09.	
2014	2,95 % bis A 10 1,00 % A 11 - A 12	3,00 % ab 01.03., jedoch mindestens 90 €
Nachtrag 2014	1,30 % ab 01.05. A 11 - A 12; 40 € Sockelbetrag ab 01.05. 1,30 % ab 01.09. ab A 13 40 € Sockelbetrag ab 01.09.	
2015	1,90 % ab 01.06.	2,40 % ab 01.03.
2016	2,10 % ab 01.08.; mindestens jedoch 75 €	2,40% ab 01.03.

In die Kalkulation für das Haushaltsjahr 2016 ist bei der Besoldung für Beamtinnen und Beamte sowie den Versorgungsempfänger/innen die bereits feststehende Steigerung (s.o.) eingeflossen. Im Bereich der Beschäftigten hat die bei Ansatzbildung vorgenommene Prognose den sich aus der später erfolgten Tarifeinigung ergebenden Mehraufwand abgedeckt.

3 Haushaltskonsolidierung

3.1 Allgemeines

Die gemeinsam von Politik und Verwaltung angestrebten Konsolidierungsmaßnahmen des Haushaltssanierungsplanes (HSP) sehen in der Maßnahme 1 A „Personalkosteneinsparung“ den Abbau von 195,5 Stellen vor. Bis zum Jahr 2021 ist ein Konsolidierungsziel von rd. 9,8 Mio. Euro gesetzt. Die geplante Stellenreduzierung ist im Umfang von 90 Planstellen bereits umgesetzt beziehungsweise durch konkrete, beschlossene HSP-Maßnahmen hinterlegt. Die verbleibenden Stellen sollen durch Organisationuntersuchungen, laufende Aufgabenkritik und neue HSP-Maßnahmen abgebaut werden. Der Stellenabbau wird im Rahmen der Fluktuation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter realisiert werden.

In den letzten Jahren hat die Entwicklung gezeigt, dass durch exogene Einflüsse der Stellenabbau in Summe nicht erreicht werden konnte. Vielmehr wurden Stellenmehrungen erforderlich. Die Stellenmehrungen sind z.B. durch den Zuzug von Flüchtlingen, den Ausbau der U-3 Betreuung und gestiegene Anforderungen im Sozia- und Jugendbereich und bei der Berufsfeuerwehr entstanden.

3.2 Ergebnisse der Analysephase

3.2.1 Kommunikation und Information

Die Ergebnisse der Analysephase wurden in folgenden Gremien vorgestellt:

Tabelle 5: Gremienkommunikation

Datum	Gremium	Inhalt
07.03.2016	Ältestenrat	Vorstellung des Projektauftrags
10.03.2016	Projektleitungsgruppe	Vorstellung der Zwischenergebnisse der Analyse
12.04.2016	Oberbürgermeister	Vorstellung der Zwischenergebnisse der Analyse
19.04.2016	Verwaltungsvorstand	Vorstellung der Zwischenergebnisse der Analyse
11.05.2016	Personal- und Organisationsdezernent	Vorstellung der abschließenden Ergebnisse der Analyse
27.06.2016	Ältestenrat	Vorstellung Zwischenergebnisse sowie der weiteren Vorgehensweise
15.09.2016	Projektleitungsgruppe	Vorstellung der Zwischenergebnisse der Analyse

Im gesamten Untersuchungszeitraum fanden regelmäßig, grundsätzlich alle 2 Wochen, Projektgruppensitzungen statt.

3.2.2 Datenbasis

Für die Analyse wurde eine einheitliche Datenbasis vereinbart. Datenbasis sind die Controllingdaten, die zu den Berichtsstichtagen an die Bezirksregierung gemeldet werden müssen. Diese basieren nicht auf Planstellen, sondern auf tatsächlich besetzten Stellen unter Berücksichtigung der tatsächlichen Stellenanteile (vzä Personal).

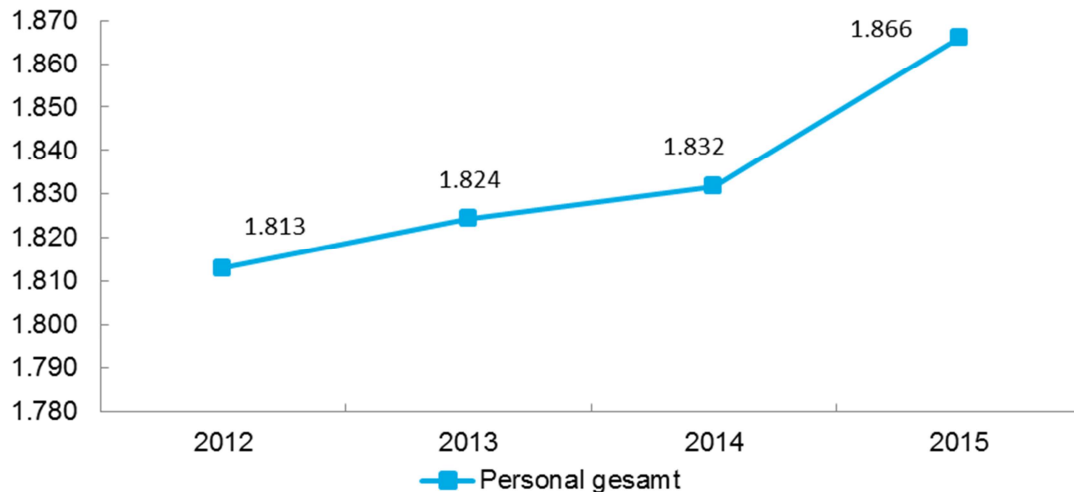
Aus diesen Controllingdaten wurde je Bereich der vzä Personalbestand zum Stichtag 31.12. der Jahre 2012-2015 erfasst und in einer Excel-Tabelle systematisch aufgelistet. Darauf aufbauend wurde die Veränderung des Personalbestandes insgesamt und in den einzelnen Bereichen analysiert. Dabei handelt es sich immer um eine Zeitpunkt bezogene Darstellung. Fokus der Analyse ist die Umsetzung des fiskalen Konsolidierungsziels in Höhe von rd. 9,8 Mio. Euro.

Neben konkret ermittelten strukturellen Einsparungen wurden auch temporäre Einsparungen berücksichtigt. Diese entstehen durch vorübergehende Stellenvakanzen, die sich im Wiederbesetzungsverfahren in allen Jahren ergeben haben. Da auch für die zukünftigen Jahre mit temporären Vakanzen gerechnet werden kann, wurde mit konservativ getroffenen Annahmen ein fixer jährlicher Konsolidierungsbetrag (ca. 0,7 Mio. Euro) ermittelt. Umgerechnet entspricht dieser 14 vzä Personal.

3.2.3 Analyseergebnisse

3.2.3.1 Entwicklung des vzä Personal

Schaubild 2: Entwicklung Personalbestand in vzä 2012-2015



Der vzä Personalbestand ist um 53 vzä angestiegen. Dem Personalabbau der allgemeinen Verwaltung stehen neu geschaffene Stellen in anderen Bereichen gegenüber. Hierbei handelt es sich insbesondere um folgende Bereiche:

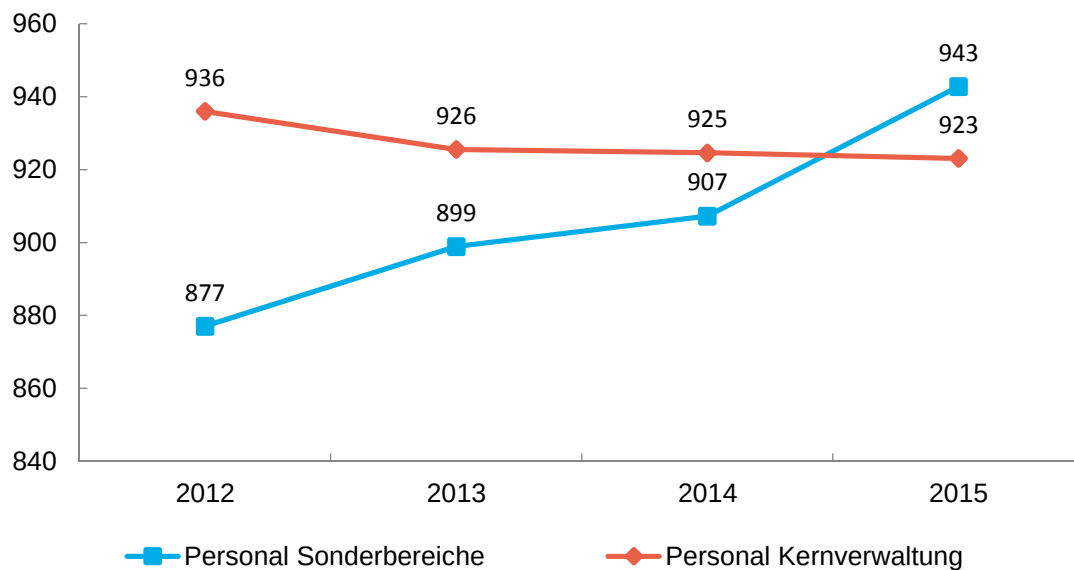
- Bereich Soziales (inkl. Leistungen nach AsylbLG),
- Feuerwehr
- Bereich Kinder, Jugend, Bildung
- Gemeinsame Einrichtung Job Center.

Sie werden im Folgenden als „Sonderbereiche“ bezeichnet.

Um die Wirksamkeit der beschlossenen HSP-Maßnahme 1 A darstellen und kontrollieren zu können ist es ratsam, die vorstehend genannten Bereiche als Sonderbereiche zu betrachten. Diese Sonderbereiche werden hinsichtlich der zukünftigen Stelleneinsparungen im Rahmen der HSP-Maßnahme 1 A somit nicht mehr berücksichtigt. Eine Konsolidierung im Sinne eines Stellenabbaus konnte in diesen Sonderbereichen nicht festgestellt werden. Gleichwohl dürfen die Sonderbereiche nicht aus ihrer Verpflichtung, zum Gelingen des Haushaltssanierungsplans beizutragen, entlassen werden.

Die Notwendigkeit der Bildung von Sonderbereichen ergibt sich auch aus folgender Betrachtung.

Schaubild 3: Entwicklung Personalbestand in vzä getrennt nach Kernverwaltung und Sonderbereichen



In den Aufgabenbereichen Jugend und Soziales ist das Personalvolumen im zurückliegenden HSP-Zeitraum um 45 vzä angestiegen. In der Feuerwehr gab es einen Personalzuwachs von 18 vzä.

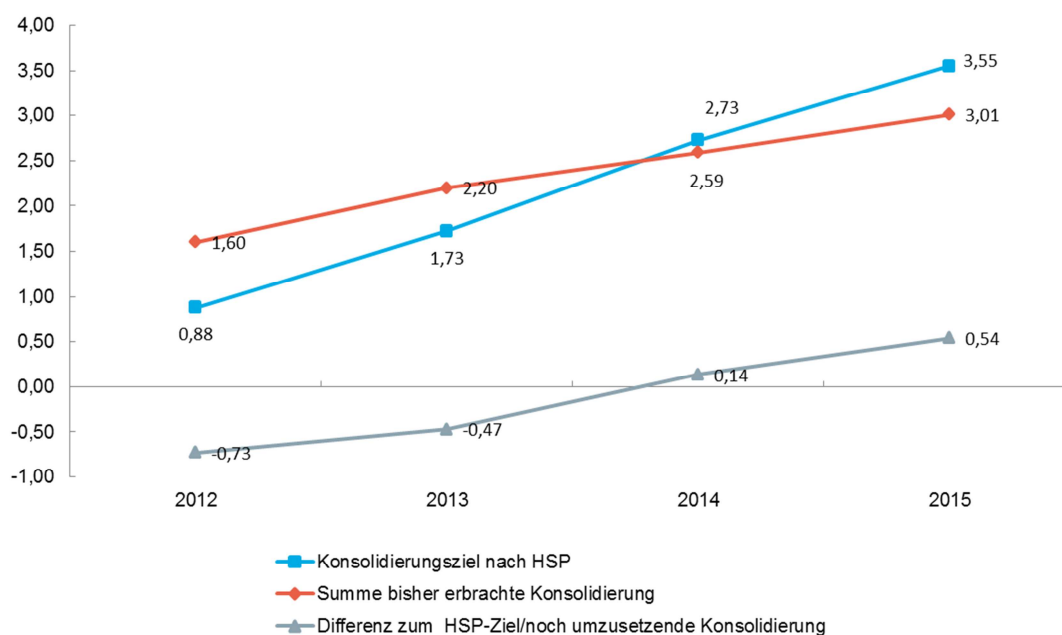
Im gleichen Zeitraum hat sich der Personalbestand der Kernverwaltung um 13 vzä reduziert. Dieser Konsolidierungserfolg wird somit vollständig von nur eingeschränkt beeinflussbaren Stellenzuwächsen in den Sonderbereichen überlagert.

Maßgebend im HSP ist, welche fiskalen Konsolidierungsvolumen erreicht werden konnten.

3.2.3.2 Fiskales Konsolidierungsvolumen

Auch bei der Analyse des fiskalen Konsolidierungsvolumens wurden die Sonderbereiche ausgeklammert.

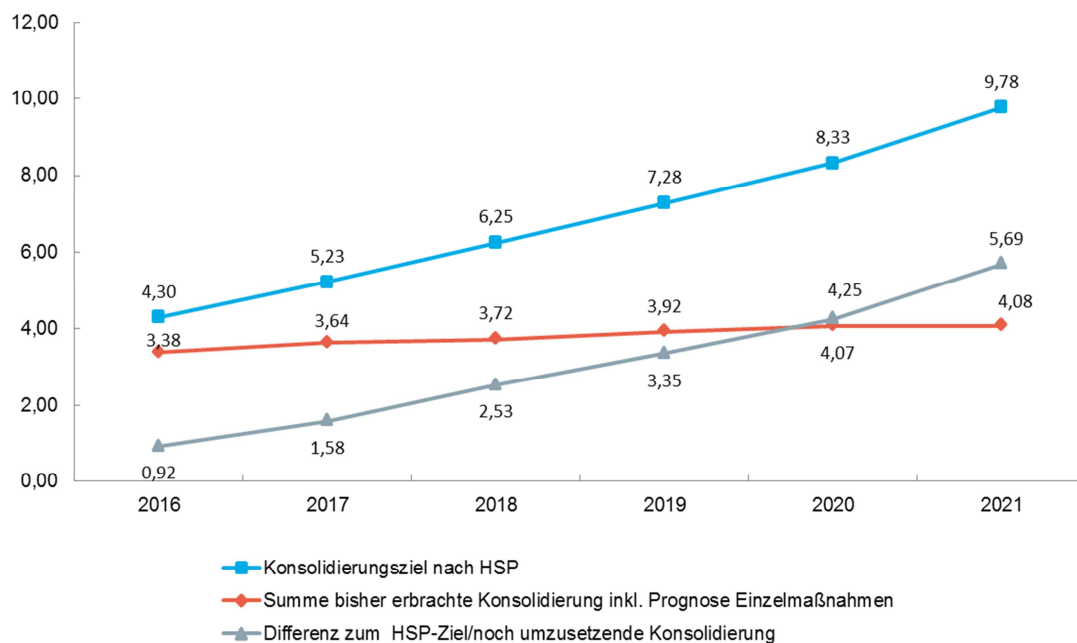
Schaubild 4: Fiskale Konsolidierung 2012-2015 ohne Sonderbereiche in Mio. Euro



Das Konsolidierungsziel laut HSP-Maßnahme 1 A beträgt bis 2015 kumuliert rund 3,6 Mio. Euro.

Hiervon konnten 2,3 Mio. Euro durch strukturelle Veränderungen erzielt werden. Diese strukturellen Veränderungen beinhalten Stellen-/Personaleinsparungen und Altersteilzeit. Aufgrund temporärer Stellenvakanzen ergibt sich ein Effekt von 0,7 Mio. Euro. Es besteht somit bis Ende 2015 eine Konsolidierungslücke von ca. 0,5 Mio. Euro. Diese ist in den folgenden Jahren nachzuholen.

Schaubild 5: Fiskale Konsolidierung 2016-2021 ohne Sonderbereiche in Mio. Euro



Die Summe der bisher erbrachten Konsolidierung und dessen, was bis 2021 aufgrund konkreter Festlegungen sicher noch erwartet / umgesetzt werden kann, beträgt rund 4,1 Mio. Euro. Der Anstieg ergibt sich hauptsächlich aus Altersteilzeitfällen, die in vorgenanntem Zeitraum in den Ruhestand eintreten und bei denen durch die Stellen-/Personaleinsparung der volle Personalaufwand eingespart werden kann.

Eine Analyse der Einzelmaßnahmen hat ergeben, dass von den insgesamt geplanten Einsparungen in Höhe von 90 vzä bis 2021 80 vzä organisatorisch und / oder personalwirtschaftlich umgesetzt werden. Nach heutigen Erkenntnissen sind zehn vzä nicht umsetzbar.

Damit ist ersichtlich, dass aus den bereits beschlossenen Einzelmaßnahmen keine darüberhinausgehenden Konsolidierungen mehr erwartet werden können.

Gleichzeitig steigen die Konsolidierungsziele gemäß beschlossenem Haushaltssanierungsplan weiter auf 9,8 Mio. Euro an. Zwischen der nach heutiger Einschätzung zu erreichenden Konsolidierung und dem HSP-Ziel entsteht somit bis zum

Jahr 2021 eine Lücke von 5,7 Mio. Euro. Diese Lücke baut sich seit dem Jahr 2015 kontinuierlich auf. In 2017 trägt sie bereits 1,6 Mio. Euro.

3.2.3.3 Konsolidierungsvolumen in vzä

Um festzustellen, wie viele vzä zur Erreichung der Konsolidierungsziele eingespart werden müssen, findet in der folgenden Betrachtung eine Umrechnung statt. Bei dieser Umrechnung wird je vzä ein Personalaufwand von 50.000 Euro zugrunde gelegt. Kleinere Abweichungen bei der Summierung der Einzelwerte (+/- 1) ergeben sich aus Rundungsdifferenzen.

Schaubild 6: Zielerreichung in Stellen (vzä) 2012-2015

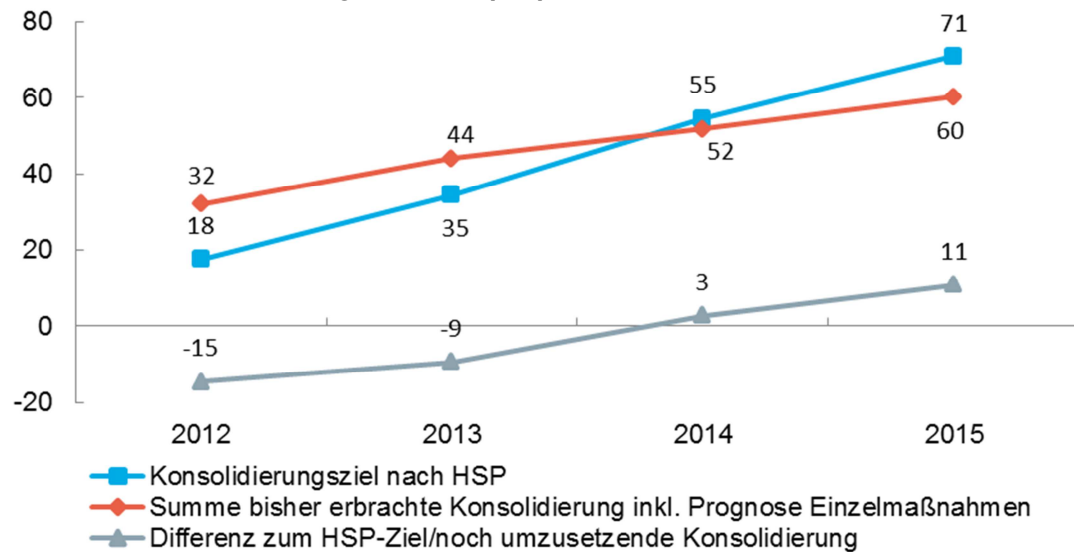
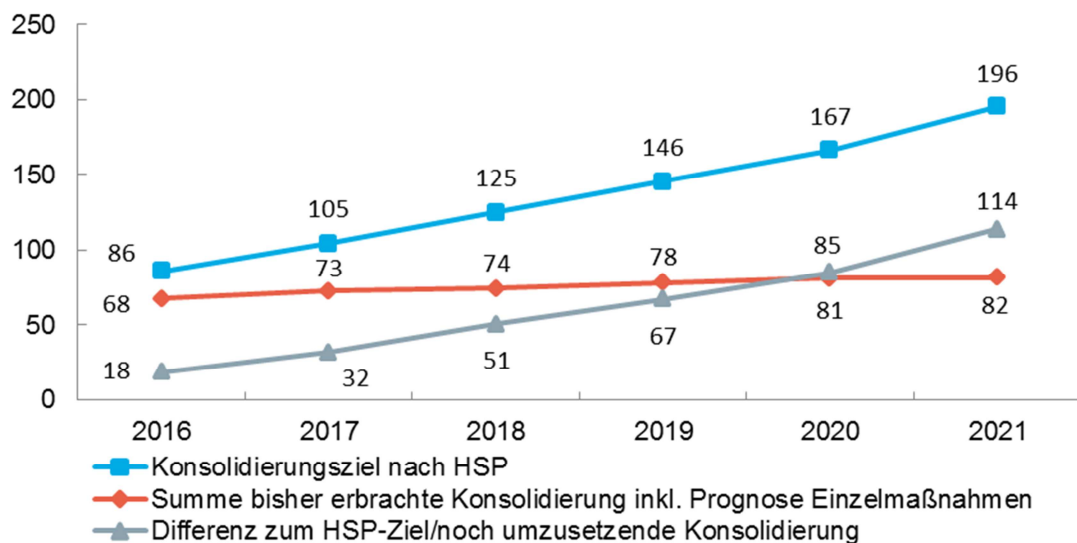


Schaubild 7: Zielerreichung in Stellen (vzä) 2016-2021



Insbesondere bei Betrachtung der Differenz zwischen dem HSP-Ziel und der erbrachten Konsolidierung wird deutlich, welche erheblichen Anstrengungen in den nächsten Jahren erforderlich sind.

3.2.3.4 Analyse durchgeführte Organisationsuntersuchungen

Sämtliche Bereiche und die darauf entfallenden vzä wurden im Rahmen einer ABC-Analyse (Basis 1.866 vzä Personal zum 31.12.2015) untersucht. Ziel war es, die Bereiche zu ermitteln, in denen Organisationsuntersuchungen lohnend erscheinen. Die Ergebnisse sind in folgender Tabelle zusammengefasst.

Tabelle 6: ABC-Analyse Aufgaben

Charakter der Aufgabe		vzä Stichtag 31.12.15	Untersuchungsvorschlag
Leitungen der Dezernate und Stadtkanzlei		43,65	nein, strategische Entscheidung zum Aufbau der Verwaltungsführung
Pflichtaufgaben zur Erfüllung nach Weisung		45,42	nein, unter aufgabenkritischen Aspekten praktisch keine Steuerungsmöglichkeiten
Jugend und Soziales		571,75	nein, wegen Ratsbeschluss zur Umsetzung des Consens-Gutachtens und der individuellen HSP-Maßnahmen 87 A 1 und 87 A 2
Arbeits- und Gesundheitsschutz		5,77	nein, pflichtige Aufgaben, geringes Volumen
freiwillige Aufgaben		120,82	nein, strategische Entscheidung zur Wahrnehmung der freiwilligen Aufgaben, zum Teil auch schon untersucht
sonstige nicht beeinflussbare Aufgaben (3-5/Jobcenter, 0-2/Rechnungsprüfung, Personalrat, Fraktionsgeschäftsführung)		93,79	nein, Art der Aufgaben eignet sich nicht
Querschnittsaufgaben (0-7/SIM, 1-0-60/IT, 1-1/Finanzen, 4-1/Personal und Organisation, 4-6/Recht, 9-5/Beteiligungen, 9-7/Pressestelle, Virtuelles Rathaus)		229,24	ja, jedoch nur unter dem Aspekt des Aufgabenvollzugs
pflichtige Aufgaben bereits untersucht		436,66	nein, Untersuchungen sind bereits erfolgt
pflichtige Aufgaben aufgabenkritische Untersuchung		318,8	ja
In den Bereichen	Büro für Chancengleichheit		
	Bürgerservice, Öffentliche Ordnung		
	Kommunales Integrationszentrum (KI)		
	Gesundheitswesen		
	Geodaten, Vermessung und Kataster		
	Bauleitplanung, Wohnungswesen, Denkmalschutz		
Summe	1.865,90		
Volumen Untersuchungsvorschläge	548,04		

Sofern die bis 2021 noch zu hebenden 114 vzä ausschließlich aus vorstehend identifizierten Bereichen erbracht werden müssten, hieße dies, dass ca. 21 Prozent des dort eingesetzten Personals im Rahmen der Fluktuation abgebaut werden müsste. Da diese Einsparvorgabe nicht im vollen Umfang erzielbar ist, können Organisationsuntersuchungen in diesen Bereichen nur flankierend unterstützen. Vorrangig sollten deshalb im Rahmen einer Aufgabenkritik weitere Potenziale unter Beteiligung aller Fachdezernate entwickelt werden. Die Dezernate werden kurzfristig aufgefordert, Vorschläge für mögliche Standardreduzierungen zu erarbeiten.

3.2.3.5 Analyse der Pensionsrückstellungen

Neben dem finanzwirksamen Personal- und Versorgungsaufwand entsteht der Stadt Oberhausen in diesem Zusammenhang auch weiterer Aufwand durch die in der Bilanz abgebildeten Rückstellungen für Pensionen, Beihilfen, Urlaub und Altersteilzeitvereinbarungen.

Tabelle 7: Entwicklung der Rechnungsergebnisse 2012 - 2015

Jahr	Aufwendungen in Mio. Euro	Differenz zum Vorjahr in Mio. Euro	Differenz zum Vorjahr in Prozent
2012	7,881		
2013	7,643	-0,238	-3,02
2014	13,143	5,500	71,96
2015	8,006	-5,137	-39,08

In dieser Darstellung wird deutlich, dass diese Aufwendungen erheblichen Schwankungen (z. B. durch besoldungsrechtliche Regelungen) unterliegen. Bei einer durchschnittlichen Betrachtung ergibt sich für den beschriebenen Zeitraum ein jährlicher Mittelwert von rd. 9,438 Mio. EUR, bezogen auf den Zeitraum ab der NKF-Eröffnungsbilanz im Jahr 2008 lässt sich ein durchschnittlicher jährlicher Aufwand von rd. 7,975 Mio. EUR beschreiben. Der in den letzten Jahren vorgenommene Abbau des Beförderungsstaus hat dabei zu erhöhtem Aufwand geführt, der sich nunmehr wieder auf ein normales Niveau reduzieren wird.

3.2.3.6 Dezentrales Personalbudget

Die in Pkt. 2 dieses Konzeptes vorgenommene detaillierte Betrachtung bezieht sich auf den Personalkörper der Kernverwaltung und damit den wesentlichen Teil der Personal- und Versorgungsaufwendungen.

Neben dem Aufwand für das Stammpersonal entstehen durch dezentral bewirtschaftete Mittel zusätzliche Personalkosten im Umfang von rd. 8,2 Mio. EUR pro Jahr. Es handelt sich dabei um Honorarvergütungen, die sich nahezu über das gesamte kommunale

Aufgabenspektrum erstrecken, wobei die wesentlichen Kostenblöcke in den Feldern Schule und Kultur entstehen.

Für einen Teil dieser Personalaufwendungen bestehen Refinanzierungen mit Deckungsgraden zwischen rd. 30 % und 100%, insgesamt sind darüber rd. 5,3 Mio EUR Einnahmen in der Haushaltsplanung enthalten.

3.2.3.7 Vakante Stellen

Im Laufe des normalen Besetzungsverfahrens entstehen temporäre Stellenvakanzen, weil:

- zum Zeitpunkt der geplanten Wiederbesetzung kein geeignetes Personal zur Verfügung steht oder
- das Wiederbesetzungsverfahren eine längere Zeit in Anspruch nimmt.

Darüber hinaus sind im Stellenplan der Stadt Oberhausen Stellen vorhanden, die seit längerer Zeit unbesetzt sind und bei denen feststeht, dass sie zukünftig nicht mehr besetzt werden.

Die letztgenannten Stellenvakanzen erschweren das Controlling und die Dokumentation des Fortschritts der Konsolidierung des Personalaufwands. Aus diesem Grunde wird der Stellenplan überarbeitet und bereinigt.

Aus den im Rahmen der Stellenbewirtschaftung entstehenden temporären Stellenvakanzen ergibt sich eine vorsichtig kalkulierte Aufwandsreduzierung von ca. 0,7 Mio. Euro jährlich. Da diese temporären Stellenvakanzen in allen Jahren vorhanden sind, fließt der ermittelte Betrag als alljährlich vorhandener Sockelbetrag in die Konsolidierung ein.

3.2.3.8 Refinanzierung

Der Betrachtung von Refinanzierungen kommt eine große Bedeutung zu, da im Zusammenhang mit der Beschäftigung von Personal durch eine Generierung von Erträgen die Entstehung von Personalaufwand relativiert wird. Zum einen sind hier Personalaufwandsersstattungen und Zuweisungen von Bund, Ländern oder Dritten, beispielsweise in der Jugendhilfe oder dem Bereich der Kindertagesstätten zu nennen. Zum anderen gibt es Stellen, deren Besetzung zu Einsparungen oder Mehreinnahmen im Sachmittelhaushalt führen. Die entstehenden Kostendeckungsbeiträge können dabei je nach Sachverhalt den tatsächlich entstehenden Personalaufwand deutlich übersteigen.

Die Refinanzierung ist zukünftig anhand von fundierten Berechnungen nachzuweisen. Das Controlling wird hinsichtlich der Berücksichtigung von Refinanzierungen erweitert.

Als Basis für die Betrachtung der Refinanzierungen wurden verwaltungsintern folgende Definitionen festgelegt:

Refinanzierung – Dem Personalaufwand stehen ganz oder teilweise Erträge gegenüber oder anderweitiger Aufwand wird ganz oder teilweise vermieden. Refinanzierung muss monetär messbar sein.

Refinanzierung durch Erträge:

- **Drittmittelfinanzierung:** Personalaufwand wird durch Dritte (z.B. EU, Bund, Land, andere Gebietskörperschaften, andere Behörden, Stiftungen u. a.) ganz oder teilweise erstattet.
- **Rentierlichkeit:** Durch den Personaleinsatz werden sonstige Erträge (z.B. Steuern, Gebühren, Beiträge, Verwarn- und Bußgelder, Forderungen u.a.) generiert.

Refinanzierung durch die Vermeidung von anderweitigem Aufwand:

- **Rentierlichkeit:** Durch den Personaleinsatz wird sofort oder künftig anderweitiger Personal- oder Sachaufwand messbar vermieden.

Die Darstellung der Drittmittelfinanzierung im Überblick der gesamten Verwaltung erfolgt auf Basis einer jährlichen Erhebung und fließt in den jeweiligen Jahresabschlussbericht des Personalcontrollings ein. Darüber hinaus wird die Refinanzierung in allen maßgeblichen Entscheidungsprozessen zu Stelleneinrichtungen oder Stellenfreigaben geprüft. Eine Dokumentation der refinanzierten Personalveränderungen erfolgt über die Personalveränderungsliste in den Controllingberichten.

Zusätzlich wird die Refinanzierung in das HSP-Maßnahmen-Controlling der HSP-Maßnahme 1 A mit aufgenommen.

3.3 Strategie zur Erreichung der Konsolidierungsziele

Durch die Vorgaben des Stärkungspaktgesetzes und die entsprechenden Ratsbeschlüsse hat sich die Stadt Oberhausen verpflichtet, einen Haushaltssanierungsplan aufzustellen und die darin enthaltenen Maßnahmen umzusetzen. Daher ist die HSP-Maßnahme 1 A verpflichtend. Die Maßnahme kann nur abgesetzt oder geändert werden, wenn ein entsprechender Ratsbeschluss mit Kompensationsvorschlag von der Bezirksregierung genehmigt wird.

Vor diesem Hintergrund wurde die Strategie zur Erreichung der Konsolidierungsziele weiterentwickelt. Das Konsolidierungsziel beläuft sich unverändert auf 9,8 Mio. Euro kumuliert bis zum Jahr 2021. Dabei kann dieses fiskale Ziel nur erreicht werden, wenn

Personal im Rahmen der planbaren oder unplanbaren Fluktuation abgebaut wird oder durch andere organisatorische/personalwirtschaftliche Maßnahmen. Die Streichung einer unbesetzten Planstelle führt zu keinem fiskalen Effekt im Sinne des HSP. Deshalb muss bei der Formulierung der HSP-Maßnahme der Fokus auf die fiskale Konsolidierung gelegt werden.

Wie bereits dargelegt wird der beschlossene Stellenabbau durch gegenläufige, von der Stadt nicht beeinflussbare Sachzwänge erschwert, beziehungsweise unmöglich gemacht. Aus diesem Grund müssen für die Sonderbereiche andere Regelungen getroffen werden.

Weiteres Vorgehen:

1. Dem Rat der Stadt wird vorgeschlagen, die HSP-Maßnahme 1 A umzuformulieren. Es soll ein deutlicherer Fokus auf die fiskale Konsolidierung gelegt werden. Der Gesamtumfang der Maßnahme bleibt erhalten, jedoch werden die Sonderbereiche Kinder, Jugend, Bildung (3-1), Soziales (3-2, inkl. AsylbLG), Feuerwehr (6-1) und Gemeinsame Einrichtung Job Center (3-5) aus der Maßnahme herausgelöst.
2. Durch die Umformulierung werden die Sonderbereiche aber nicht aus der Pflicht zum Gelingen des HSPs entlassen. Sie müssen ebenfalls ihren Betrag hierzu leisten. Hierzu hat der Rat der Stadt Oberhausen die HSP-Maßnahmen 87 A 1 und 87 A 2 mit einem Gesamtkonsolidierungsvolumen von 2,8 Mio. Euro zur Reduzierung des Transferaufwandes beschlossen. Mit dem Beschluss zu diesen HSP-Maßnahmen bzw. zur Umsetzung des zugrunde liegenden Con-sens-Gutachtens geht ein Personalmehrbedarf einher. Damit ist rein faktisch ein Personalabbau in den untersuchten Bereichen über die Empfehlungen des Gutachtens hinaus nicht mehr möglich.
3. Die im Haushaltsjahr 2016 voraussichtlich entstehende Konsolidierungslücke wird durch personalwirtschaftliche Einsparungen an anderer Stelle geschlossen.
4. Die für 2017 vorauszusehende Kompensationslücke wird durch den Minderaufwand bei den Zuführungen zu den Pensionsrückstellungen für Versorgungsempfänger geschlossen.
5. Der bisher nicht erzielte Personalabbau wird auf die Jahre 2018 bis 2021 vorgetragen.
6. Die noch umzusetzenden Personaleinsparungen werden durch dezentral erarbeitete aufgabenkritische Untersuchungen unterstützt.

7. Weiterhin werden Organisationsuntersuchungen aufgrund einer noch zu erstellenden Prioritätenliste durchgeführt.
8. Für zukünftigen Personalmehrbedarf ist ein Kompensationsvorschlag außerhalb der bereits beschlossenen HSP-Maßnahmen erforderlich.
9. Personalaufwendungen, welche sich refinanzieren sollen, sind durch fundierte Berechnungen zu begründen. Sie werden bei der Berechnung der Zielerreichung der Maßnahme 1 A nicht berücksichtigt.
10. Das Personalcontrolling ist entsprechend den Anforderungen aus der HSP-Maßnahme zu modifizieren.
11. Vorstehend genannte Maßnahmen sind mit der Bezirksregierung hinsichtlich der Genehmigungsfähigkeit der zukünftigen Fortschreibungen des Haushaltssanierungsplans abzustimmen.

3.4 Modifizierung der HSP-Maßnahme 1 A

Aus den beschriebenen Gründen soll der HSP-Maßnahmentext modifiziert werden. Bisher lautet die HSP-Maßnahme 1 A:

„Personalkosteneinsparungen durch geplanten Abbau von 195,5 Stellen aus den nachfolgend beschriebenen Einzelmaßnahmen bzw. durch Ausnutzung der natürlichen Fluktuation (50% Einsparung allgemeine Verwaltung; 10 % Einsparung Spezialberufsgruppen/ fiktive Einsparungen bei durchschnittlichen Personalkosten von 50.000 Euro p.a.) sowie durch sonstige organisatorische/personalwirtschaftliche Maßnahmen. Der Zielvorgabe wird grundsätzlich zugestimmt. Die Verwaltung wird aufgefordert, auf der Grundlage eines Personalentwicklungskonzeptes und einer umfassenden Aufgaben- und Ausgabenkritik jede freiwerdende Stelle bezüglich ihrer Wiederbesetzung zu überprüfen.“

Die Zielerreichung der HSP-Maßnahme 1 A wird durch unvermeidbare Stellenmehrungen insbesondere in den Sonderbereichen erschwert. Die Ernsthaftigkeit der Einsparbemühungen wird dadurch deutlich verzerrt. Um diese unerwünschten Effekte auszublenden wird die Maßnahme modifiziert. Bereits oben wurden die Bereiche dargestellt, in denen Stellenzuwächse aufgrund externer Einflussfaktoren unvermeidbar sind. Weiterhin sind Bereiche vorhanden, in denen durch Ratsbeschlüsse oder gesetzliche Vorgaben Stellenmehrungen festgeschrieben beziehungsweise erforderlich wurden.

Der neue HSP-Maßnahmentext lautet:

„Personalkostenreduzierung durch den Abbau von Personal aus planbarer und unplanbarer Fluktuation, durch beschriebene Einzelmaßnahmen, durch Aufgabenkritik sowie durch sonstige organisatorische/personalwirtschaftliche Maßnahmen. Die im Personal- und Organisationskonzept beschriebenen Sonderbereiche Kinder, Jugend, Bildung (3-1), Soziales (3-2, inkl. AsylbLG), Feuerwehr (6-1), gemeinsame Einrichtung Job Center (3-5) werden aus dieser HSP-Maßnahme ausgenommen. Gleichwohl werden die Sonderbereiche nicht aus ihrer Verpflichtung zum Gelingen des Haushaltssanierungsplans beizutragen entlassen.“

Die Konsolidierungsreihe sieht bisher wie folgt aus:

Tabelle 8: Konsolidierungsreihe der HSP-Maßnahme 1 A in Millionen Euro

	in Mio. €									
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Konsolidierungsziel nach HSP	0,9	1,7	2,7	3,6	4,3	5,2	6,3	7,3	8,3	9,8
Summe bisher erbrachte Konsolidierung inkl. Prognose Einzelmaßnahmen	1,6	2,2	2,6	3,0	3,4	3,6	3,7	3,9	4,1	4,1
Differenz zum HSP-Ziel/noch umzusetzende Konsolidierung	-0,7	-0,5	0,1	0,5	0,9	1,6	2,5	3,4	4,3	5,7

Die Konsolidierungsreihe stellt sich aufgrund der geplanten Verschiebungen des Konsolidierungsziels von 2017 nach 2018/2019 wie folgt dar:

Tabelle 9: Anpassung der Konsolidierungsreihe der HSP-Maßnahme 1 A in Millionen Euro ab 2017

	in Mio. €									
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Konsolidierungsziel nach HSP	0,9	1,7	2,7	3,6	4,3	3,6	7,1	8,1	8,3	9,8
Summe bisher erbrachte Konsolidierung inkl. Prognose Einzelmaßnahmen	1,6	2,2	2,6	3,0	3,4	3,6	3,7	3,9	4,1	4,1
Differenz zum HSP-Ziel/noch umzusetzende Konsolidierung	-0,7	-0,5	0,1	0,5	0,9	0,0	3,4	4,2	4,3	5,7

Die Anpassung erfolgt in der Form, dass die bis zum Jahr 2017 nicht gehobenen 1,6 Millionen Euro im Jahr 2017 abgesetzt und zu jeweils 0,8 Millionen Euro zusätzlich in den Jahren 2018 und 2019 erbracht werden müssen.

In vzä umgerechnet stellt sich die Konsolidierungsreihe dann wie folgt dar:

Tabelle 10: Anpassung der Konsolidierungsreihe der HSP-Maßnahme 1 A in vzä ab 2017

	in vzä									
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Konsolidierungsziel nach HSP	18	35	55	71	86	73	141	162	167	196
davon aus 2017 nachzuholende Konsolidierung							16	16		
Summe bisher erbrachte Konsolidierung inkl. Prognose Einzelmaßnahmen	32	44	52	60	68	73	74	78	81	82
Differenz zum HSP-Ziel/noch umzusetzende Konsolidierung	-15	-9	3	11	18	0	67	84	85	114

Die Kompensation im Jahr 2017 erfolgt durch den einmaligen Effekt bei den geplanten Veränderungen der Zuführung zu Pensionsrückstellungen. Da es sich nur um einen einmaligen Effekt handelt, muss die strukturelle Konsolidierung in den Folgejahren erbracht werden.

Das Jahr 2017 soll genutzt werden, um durch Organisationsuntersuchungen und Aufgabenkritik weitere Konsolidierungspotenziale für einen Personalabbau identifizieren zu können. Sollte das Konsolidierungsziel 2018 ff nicht durch entsprechende Maßnahmen konkretisiert werden können, muss über eine Modifizierung der Konsolidierung 2018-2021 und eine Kompensation diskutiert werden.

3.5 Organisationsuntersuchungen

Wie bereits im Abschnitt 3.2.3.4 aufgeführt, wurde in den letzten Jahren eine Vielzahl von Organisationsuntersuchungen durchgeführt. Weiterhin waren verschiedene Verwaltungsbereiche Gegenstand einer vertieften überörtlichen Prüfung durch die GPA NRW. Sofern dies der Fall ist, sind diese Bereiche nicht vornehmliches Ziel von kurzfristig durchzuführenden Untersuchungen.

Die verbleibenden, in der Tabelle im Abschnitt 3.2.3.4 identifizierten Bereiche 0-7/SIM, 1-0-60/IT, 1-1/Finanzen, 4-1/Personal und Organisation, 4-6/Recht, 9-5/Beteiligungen, 9-7/Pressestelle, Virtuelles Rathaus, 0-4/Büro für Chancengleichheit, 2-4/Bürgerservice, Öffentliche Ordnung, 2-6/Kommunales Integrationszentrum, 3-4/Gesundheitswesen, 5-2/Goedaten, Vermessung und Kataster und 5-4/Bauleitplanung, Wohnungswesen, Denkmalschutz bedürfen hinsichtlich der Durchführung von Organisationsuntersuchungen einer weiteren Priorisierung. Aufgrund personeller Kapazitätsgrenzen ist es nicht möglich,

alle Bereiche parallel abzuarbeiten. Die GPA NRW wird bei den anstehenden Arbeiten im Rahmen ihrer Möglichkeiten begleitend tätig werden.

3.6 Aufgabenkritische Untersuchungen

Allein Organisationsuntersuchungen werden die erforderlichen Kompensationsmöglichkeiten nicht erschließen. Daher ist es erforderlich, auch aufgabenkritische Untersuchungen zur Realisierung der Konsolidierungsziele der HSP-Maßnahme 1 A vorzunehmen.

Ziel der Untersuchungen ist es, der Verwaltungsführung und dem Rat Handlungsspielräume für den Aufgabenverzicht und die Reduzierung von Leistungsstandards aufzuzeigen. Auf Grundlage dieser Ergebnisse wird der Rat der Stadt Oberhausen über das zukünftige Aufgabenportfolio entscheiden. Daher ist es erforderlich, unabhängig von den noch durchzuführenden Organisationsuntersuchungen, aus allen Bereichen (incl. Sonderbereiche) aufgabenkritische Vorschläge zu erhalten. Der Bereich 4-1 unterstützt hierbei methodisch die Aufgabenerhebung beziehungsweise die nachfolgende Analyse.

3.7 Controlling

Um Erfolge einer Haushaltskonsolidierung messen oder Fehlentwicklungen frühzeitig erkennen und entgegenwirken zu können, ist es erforderlich, ein gezieltes Controlling zu installieren. Das bestehende Controlling muss weiter ausgebaut und modifiziert werden.

Deshalb wird in Zusammenarbeit mit der GPA NRW eine engmaschige Controllingsystematik zur Überwachung und zum frühzeitigen Erkennen von Fehlentwicklungen konzipiert.

Die Berichtssystematik des Personalcontrollings orientiert sich am Vordruck Muster 6 der Bezirksregierung Düsseldorf – Personalcontrolling – zur externen Berichterstattung (Anlagen 1 und 2). Die Ergebnisse werden mit der Bezirksregierung Düsseldorf abgestimmt.

Anlagen zum Stand 30.06.2016

Anlage 1: Personalcontrolling - Muster der Bezirksregierung Düsseldorf

Anlage 2: Unterjähriges Personalcontrolling der Stadt

Des Weiteren kommt der Betrachtung von refinanziertem Personaleinsatz eine große Bedeutung zu, da im Zusammenhang mit der Beschäftigung von Personal bei gleichzeitigem Generieren von Einnahmen die Entstehung von Personalaufwand oft relativiert wird (siehe Kapitel 2.2).

Die Personalveränderungen in den refinanzierten Bereichen werden seit Beginn des Jahres 2015 in Absprache mit der Bezirksregierung Düsseldorf im Personalcontrolling gesondert ausgewiesen.

4 Fluktuation

4.1 Allgemeines

Im Umgang mit der Vakanz von Stellen ist ein strenger Maßstab mit dem Ziel der grundsätzlichen Einsparung von Stellen anzulegen. Zur kurz- bis mittelfristigen Umsetzung der Vorgaben zur Reduzierung der vorhandenen Stellen/des vorhandenen Personals ist neben den Instrumenten der Organisationsentwicklung die Nutzung der Fluktuation ein Mittel zur Zielerreichung.

Anders als bei nicht planbarer Fluktuation durch Kündigung, Dienstherrnwechsel, sonstiges vorzeitiges Ausscheiden oder internen Stellenwechsel ergibt sich durch eine vorausschauende Analyse der planbaren Fluktuation (Erreichen der Altersgrenze) eine frühzeitige Möglichkeit für organisatorische Überlegungen. Auf Basis dieser Fluktuationsanalyse soll das Ausscheiden von Dienstkräften mit dem gleichzeitigen Wegfall einer Aufgabenerfüllung oder einer Umverteilung von Aufgaben verknüpft werden.

Anträge von Dienstkräften auf Weiterbeschäftigung über die Regelaltersgrenze hinaus bzw. bezüglich flexibler Arbeitszeitregelung für ältere Beschäftigte werden unter Berücksichtigung der geltenden Bestimmungen einer Einzelfallprüfung unterzogen.

4.2 Planbare Fluktuation

In den Jahren 2016 bis 2020 scheiden innerhalb der Kernverwaltung insgesamt 134 Dienstkräfte (VZÄ) planbar aus. Zu beachten ist, dass es innerhalb des Betrachtungszeitraumes zu Verschiebungen kommen kann, da einige der Dienstkräfte beispielsweise infolge einer Schwerbehinderung auch vorzeitig ausscheiden können.

Tabelle 11: Fluktuationsanalyse nach Dezernaten 2016-2020 in vzä

Dezernat	2016	2017	2018	2019	2020	Summe
0	0,7	1,0	2,5	0,5	1,0	5,7
1	2,6	3,3	1,0	6,6	3,0	16,5
2	3,0	12,4	7,0	5,3	7,0	34,6
3	3,2	14,8	9,0	9,0	8,9	44,9
4	1,5	8,9	3,0	11,6	7,0	32,1
Summe	11,0	40,4	22,5	33,0	26,9	133,7

Betrachtet man die Abgänge nach einzelnen Tätigkeitsfeldern, lässt sich darüber hinaus die Entwicklung eines zukünftigen Fachkräftemangels erkennen. In starkem Maße sind hiervon Bereiche betroffen, in denen die Verwaltung nicht selber ausbildet. Hierzu gehören neben Berufsfeldern im Jugend- und Sozialwesen auch verschiedenste Ingenieurberufe des technischen Verwaltungsdienstes und akademische Berufe unterschiedlicher Fachrichtungen, wie dem Recht, der Medizin, der sozialen Arbeit oder der Musikschulpädagogik. Bereits jetzt müssen Maßnahmen in die Wege geleitet werden, die diesem Trend entgegen wirken. An dieser Stelle kommt der Personalentwicklung daher eine wesentliche Bedeutung zu. Ziel ist es, geeignetes Personal an sich zu binden sowie vorhandenes Personal bedarfsgerecht zu qualifizieren. Dabei stellt der Balanceakt zwischen erforderlicher Haushaltskonsolidierung und Vermeidung negativer Auswirkungen aufgrund von Arbeitsverdichtung und Personalengpässen eine große Herausforderung dar.

Tabelle 12: Fluktuationsanalyse nach Tätigkeitsfeldern 2016-2020 (vollzeitäquivalent)

Berufsgruppenschlüssel	2016	2017	2018	2019	2020	Summe
Schreibkräfte	0,0	1,0	1,0	1,0	1,5	4,5
Schulsekretärinnen	0,0	1,6	0,0	1,4	0,0	3,0
mittlerer Verwaltungsdienst	3,0	7,4	1,0	2,0	4,5	17,9
gehobener und höherer Verwaltungsdienst	2,9	5,4	3,8	3,3	8,0	23,5
Politessen	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	1,0
Ermittlungsdienst	0,0	2,0	0,0	0,0	0,0	2,0
Lebensmittelkontrolleure/Marktmeister	0,0	1,5	0,0	0,0	0,0	1,5
mittlerer Feuerwehrdienst	1,0	4,0	2,0	5,0	1,0	13,0
gehobener und höherer Feuerwehrdienst	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Programmierer/innen	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Assistenten/innen an Bibliotheken	0,0	1,0	0,0	0,7	0,0	1,7
Dipl.-Bibliothekare/innen	0,0	0,0	0,0	0,7	0,0	0,7
Lehrkräfte	0,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,7
Musikschullehrer/in BAT	0,0	0,5	0,0	1,2	1,0	2,7
pädagogische/wissenschaftliche Kräfte	1,2	0,0	1,0	4,0	0,0	6,2
Sozialarbeiter/in / Sozialpädagoge/in	0,0	10,0	5,6	4,8	2,0	22,5
Erzieher/in / Kinderpfleger/in	0,7	0,0	2,0	0,5	0,8	4,0
Ärzte/innen	0,0	0,0	0,0	0,4	2,0	2,4
Arzt-/Zahnarzthelfer/in	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
med.-techn. Assistent/in / Gehilfe/in	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Desinfektor/in	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0	1,0
Ingenieure/innen TH	0,0	0,0	2,0	2,0	0,0	4,0
Ingenieure/innen FH	1,0	5,4	2,0	4,0	3,0	15,4
Vermessungstechniker/innen	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Sonstige Techniker/innen	0,5	0,0	1,0	0,0	0,0	1,5
Techn. Zeichner/innen	0,0	0,5	0,0	0,0	1,0	1,5
(Berufs)Kraftfahrer/innen	0,0	0,0	1,0	0,0	0,0	1,0
Messgehilfen/innen	0,0	0,0	0,0	1,0	1,0	2,0
Summe	11,0	40,3	22,5	33,0	26,9	133,7

4.3 Nicht planbare Fluktuation

Daneben gibt es noch eine Vielzahl von Personalabgängen, die nicht planbar sind.

Gründe hierfür sind beispielsweise:

- Auflösungsverträge
- Berufs- oder Dienstunfähigkeit
- Kündigung durch Arbeitnehmer/innen oder Arbeitgeber/innen
- Wechsel des Dienstherren

Die Zahl der nicht planbaren Personalabgänge unterliegt erheblichen Schwankungen, so dass keine belastbaren Rückschlüsse auf ein mögliches Konsolidierungspotential gezogen

werden können. Die in den letzten Jahren gegebenen Durchschnittswerte werden berücksichtigt.

Generell gilt jedoch, dass die durch planbare und nicht planbare Fluktuation freiwerdenden Stellen durch den Bereich 4-1 / Personal und Organisation auf ihre Wiederbesetzungsnotwendigkeit geprüft werden.

5. Verfahrensregelung zum Abbau von Personalaufwand durch Aufgabenkritik, Standardreduzierungen und Geschäftsprozessoptimierungen

5.1 Umsetzung der aufgabenkritischen Prüfung im Rahmen von Fluktuationen

Grundlage der Reduzierung des Personalaufwandes durch den Abbau von Stellen sind aufgabenkritische Überprüfungen. Das Verfahren zur Stellenfreigabe hat der Rat in seiner Sitzung am 13.11.2006 in Verbindung mit dem Beitrittsbeschluss gemäß Verfügung der Bezirksregierung vom 20.10.2006 gefasst. Im Rahmen des Stellenfreigabeverfahrens erfolgen aufgabenkritische Überprüfungen der städtischen Aufgabenstellungen unter Berücksichtigung folgender Fragestellungen, die den Sitzungen des Verwaltungsvorstandes dem Oberbürgermeister jeweils zur Entscheidung/Freigabe der Stelle vorgelegt werden :

- Kann auf die Aufgabenerfüllung ganz oder teilweise verzichtet werden (Pflichtaufgabe/freiwillige Aufgabe)?
- Zulässigkeit der Stellenbesetzung auf den konkret zu erledigenden Aufgabenkreis unter Beachtung des § 82 GO NRW (Rechtliche Verpflichtung oder Unaufschiebbarkeit für die Weiterführung notwendiger Aufgaben)
- Kann der Standard in der Aufgabenerfüllung abgesenkt werden? (z. B. Standardsenkung, zeitliche Streckung der Aufgabe, Wegfall, Vergabe an Private - auch städt. Gesellschaften-, Verlängerung von Wartezeiten, Kürzung von Öffnungszeiten etc.)
- Ist die Wiederbesetzung durch interne Aufgabenumverteilung vermeidbar?
- Kann die Aufgabe durch organisatorische Maßnahmen mit weniger Personalaufwand bewältigt werden z.B. durch Zusammenlegung/Verlagerung von Aufgaben, Optimierung von Geschäftsprozessen oder durch Technikeinsatz?

- Kann die Aufgabenwahrnehmung durch Dritte oder im Wege der interkommunalen Zusammenarbeit wirtschaftlicher erfolgen?
- Kann im Wege der Verlagerung von Aufgaben der Stellenwert gesenkt werden oder muss gegebenenfalls durch die Verlagerung von höherwertigen Aufgaben der Stellenwert anderer Stellen gehoben werden?
- Wird der Personalaufwand der Stelle in vollem Umfang refinanziert oder generiert die Stelle Erträge, die nachweislich dauerhaft über den Aufwendungen für die Stelle liegen?
- Welche konkreten Folgen hat eine Nichtbesetzung? Welche finanziellen Verluste entstehen ggfs. durch eine Nichtbesetzung?
- Ist Teilzeitarbeit oder/und zeitliche Befristung denkbar?

Ausnahmesituationen (z. B. Maßnahmen zur Existenzsicherung, Gefahrenabwehr, nachweislich dauerhaften Ertragsgenerierung) sind vorrangig zu betrachten. Bis zu einer HSP-bezogenen Organisationsuntersuchung gelten die bisherigen organisatorischen Ergebnisse und Erkenntnisse (z. B. Fallzahlbemessungen) fort.

Unter Berücksichtigung der vorgenannten aufgabenkritischen Prüfungen ergibt sich folgendes Verfahren:

5.2 Verfahrensweise für die Einsparung von Stellen

Das Verfahren für die Einsparung von Stellen erfolgt zukünftig strukturiert in mehreren Stufen:

1. Durch den Bereich 4-1 / Personal und Organisation wird regelmäßig eine stellen-/bereichsbezogene Fluktuationsanalyse, jeweils für die nächsten fünf Jahre, erstellt. Darüber hinaus wird auch nicht planbare Fluktuation betrachtet. Werden dem FB 4-1-20/Personalwirtschaft Erkenntnisse über nicht planbare Fluktuationen bekannt, ist der FB 4-1-10/Organisation umgehend zu informieren. Dieser tritt dann aufgrund der vorliegenden Informationen mit dem jeweiligen Bereich (Fachverwaltung) in Kontakt.
2. Der FB 4-1-10/Organisation erarbeitet gemeinsam mit dem Bereich (Fachverwaltung) unter den Gesichtspunkten von Aufgabenkritik, Standardreduzierung, Geschäftsprozessoptimierung und Aufgabenverschiebung ein Konzept zur Einsparung der vakanten Stelle. Vorrangiges Ziel ist es, die vakante Stelle einzusparen. Ist eine Einsparung für den Fall der unabweisbar notwendigen Wiederbesetzung der Stelle nicht unmittelbar

möglich (vgl. Beschreibung unter 5.1/aufgabenkritische Überprüfung), entscheidet der Oberbürgermeister nach Beratung im Verwaltungsvorstand über die Wiederbesetzung.

Aufgabenkritik und Standardreduzierung gehen regelmäßig mit einer Einschränkung des Leistungsangebotes einher. Die diesbezüglichen Entscheidungen werden, soweit dies erforderlich ist, durch entsprechende Beschlüsse in den Fachausschüssen und im Rat gefasst.

3. Die Überprüfung durch den FB 4-1-10/Organisation kann zu folgenden Ergebnissen führen:

a) Der FB 4-1-10/Organisation dokumentiert das Ergebnis der vorstehenden Untersuchungen und verfügt die organisatorischen Veränderungen sowie die einvernehmliche Einsparung.

b) Kann eine einvernehmliche Einsparung nicht erreicht werden, dokumentiert der FB 4-1-10/Organisation das Ergebnis unter Hinweis auf die Folgen einer Einsparung bzw. einer Nichteinsparung auf den HSP und legt es im Rahmen des Stellenfreigabeverfahrens dem Verwaltungsvorstand zur Beratung und dem Oberbürgermeister zur Entscheidung vor.

c) Die unabweisbare Wiederbesetzung einer vakanten Stelle als Ergebnis der durchgeführten analytischen Prüfung und unter Ausschöpfung aller Optionen (es ist keine Einsparung möglich, vgl. Beschreibung unter 5.1/aufgabenkritische Überprüfung) wird dem Verwaltungsvorstand bzw. dem Oberbürgermeister mitgeteilt unter Darstellung der Folgen, die bei Einsparung der Stelle eintreten würden.

Der Oberbürgermeister entscheidet nach Beratung im Verwaltungsvorstand i. S. d. Gemeindeordnung über die Freigabe dieser unabweisbar notwendigen Stellen. Die Freigabe durch den Verwaltungsvorstand bzw. den Oberbürgermeister muss gleichzeitig die entsprechende Mittelfreigabe für den Fall beinhalten, dass die Stelle noch nicht finanziert ist und evtl. eine externe Besetzung zu erfolgen hat.

Von der o. g. Verfahrensweise werden im Rahmen der Generalfreigabe (Sonderbereiche), soweit alle organisatorischen Maßnahmen ausgeschöpft sind, grundsätzlich ausgenommen:

- alle ganz oder teilweise in den Einsatzdienst der Feuerwehr eingebundenen Stellen (Bereich 6-1/Feuerwehr) auf Basis des vom Rat beschlossenen Brandschutz- und Rettungsdienstbedarfsplanes
- Pädagogisches, therapeutisches Personal in Kindertageseinrichtungen (Bereich 3-1 / Kinder, Jugend, Bildung) auf Basis des vom Rat beschlossenen Kindergartenbedarfsplanes und der einrichtungsbezogenen Betriebserlaubnisse durch das Landesjugendamt. Im Rahmen der tatsächlichen Belegungen der Betreuungsplätze sind Anpassungen vorzunehmen.
- auf Basis des con_sens-Gutachtens die Stellen in den Bereichen 3-1 / Kinder, Jugend, Bildung sowie 3-2 / Soziales
- die von der Trägerversammlung und dem Rat der Stadt beschlossenen Stellen in der „Gemeinsamen Einrichtung Jobcenter Oberhausen“ (Bereich 3-5)
- Personalbedarf unmittelbar in Unterbringungseinrichtungen und mittelbar in betroffenen Verwaltungsbereichen aufgrund der Aufnahme von Flüchtlingen (Bereiche 3-2).

Aufgrund der zurzeit gegebenen Rahmenbedingungen wurden die oben genannten Bereiche zu Sonderbereichen bestimmt. Diese Rahmenbedingungen können sich jedoch jederzeit ändern, so dass auch in diesen Bereichen aufgabenkritische Untersuchungen mit dem Ergebnis der Stelleneinsparung möglich sind.

In den oben genannten Sonderbereichen entscheidet der FB 4-1-10/Organisation über die unabweisbare Notwendigkeit einer Besetzung unter Beachtung der nachfolgend genannten Grundsätze (vgl. 5.3) in Verbindung mit FB 4-1-20/Personalwirtschaft über eine interne oder externe Besetzung. Die Freigabe zu einer externen Stellenbesetzung durch den Oberbürgermeister nach Beratung im Verwaltungsvorstand i. S. d. Gemeindeordnung ist für diese (Sonderbereiche) nicht erforderlich.

Temporär entstehende unabweisbare Personalbedarfe (z. B. bei Krankheitsvertretungen), die durch eine befristete, kurzzeitige Besetzung (bis zu einem halben Jahr) ausgeglichen werden sollen, werden einer Einzelfallbetrachtung durch den FB 4-1-10/Organisation unterzogen. Dieser entscheidet anschließend über die unabweisbare Notwendigkeit einer Freigabe nach den oben genannten Grundsätzen.

Längerfristige temporäre Personalbedarfe sind unter Darstellung der Finanzierung dem Verwaltungsvorstand zur Beratung und dem Oberbürgermeister zur Entscheidung vorzulegen.

5.3 Verfahrensweise für die Besetzung von Stellen

Ziel ist es, dass die gemeinsam von Verwaltungsführung und Politik angestrebten Haushaltskonsolidierungsmaßnahmen des Haushaltsanierungsplans (HSP) zu einer nachhaltigen Reduzierung des Personalkostenaufwandes führen. Dem gegenüber steht seit Jahren ein Personalkostenetat, der sich an den Ist-Personalkosten und nicht am Stellenvolumen des Stellenplans orientiert, und die Situation einer nicht unerheblichen Anzahl unbesetzter Planstellen. Zum Zeitpunkt der Aufstellung dieses Personal- und Organisationskonzeptes besteht ein Delta von weit über 100 unbesetzten und wiederzubesetzenden Arbeitsplätzen (=Planstellen). Somit besteht aktuell in Oberhausen trotz HSP-Vorgaben kein Personal- sondern ein Stellenüberhang. Dies hat auch bei der Betrachtung der Verfahrensweise für die Besetzung von Stellen eine große Bedeutung, denn einen Personal(überhang)pool, aus dem zur Wiederbesetzung freigegebene Stellen kurz- oder mittelfristig mit adäquatem Personal besetzt werden können, gibt es in Oberhausen nicht.

Die Verfahrensweise für die Besetzung von Stellen erfolgt in folgenden Schritten:

1. Wiederbesetzungsnotwendigkeit einer Planstelle/ Prüfung von Stellenmehrbedarf

Die Festlegung, ob und in welchem Umfang eine vorhandene freiwerdende Planstelle wiederzubesetzen ist bzw. die Definition einer Neustelle zur Vorbereitung der Entscheidungsfindung durch den Oberbürgermeister erfolgt durch den Organisations-Fachbereich 4-1-10.

2. Grundsatz „Interne Ausschreibung vor externer Ausschreibung“

Die Verwaltung ergreift alle ihr zur Verfügung stehenden zumutbaren Maßnahmen, um Vakanzen intern abzudecken. Hierzu gehören insbesondere organisatorische und personalentwicklerische Ansätze. Im Falle einer Besetzungsentscheidung gilt ausschließlich das Prinzip der Bestenauslese aus Artikel 33 Grundgesetz.

3. Prüfung von wertgleichen Umsetzungen

Planstellen können nach pflichtgemäßem Ermessen des Dienstherrn bzw. des Arbeitgebers durch Ausschreibung oder durch Umsetzung besetzt werden. An dieser Stelle sind insbesondere organisatorische und aus Fürsorgegesichtspunkten personenbezogene (z.B. gesundheitsbedingte) Umsetzungsnotwendigkeiten zu beachten. Organisatorische Gründe liegen primär in der Realisierung von kw- und ku-Vermerken. Hierbei macht der Fachbereich 4-1-20 / Personalwirtschaft im Bedarfsfall auch vom Direktionsrecht des Dienstherrn bzw. des Arbeitsgebers Gebrauch. Das Direktionsrecht kann nur wertgleich im Sinne des Statusamtes bzw. der Entgeltgruppe oder sonstiger arbeitsvertraglicher Notwendigkeiten erfolgen, da bei der Vergabe von Beförderungsämtern die Bestenauslese Vorrang vor HSP-bedingten Aspekten hat. Auch im Falle von wertgleichen Umsetzungen erfolgt ein Abgleich des Anforderungsprofils der zu besetzenden Stelle mit der Mitarbeiter/innen-Qualifikation

wobei die aufnehmenden Bereiche in den Besetzungsprozess eingebunden werden und grundsätzlich dazu angehalten sind, die Umsetzung dieser (Konsolidierungs-)Vorgaben zu unterstützen.

Im Falle von wertgleichen Umsetzungen gelten Beteiligungsrechte ebenfalls unverändert. Eine Pflicht zur Ausschreibung von Planstellen besteht in Fällen des § 8 i.V.m. § 7 LGG NW sowie bei Beigeordneten-Stellen nach § 71 Abs. 2 GO NW. Umsetzungen im beschriebenen Kontext eröffnen die Möglichkeit gesteuerter organisatorischer und personalwirtschaftlicher Vorgänge.

4. Interne Stellenausschreibung

Eine haushaltsneutrale Stellenbesetzung bei internen Stellenausschreibungen kann dann herbeigeführt werden, wenn die Stelle von einem/einer wertgleichen Bewerber/in besetzt wird. Da eine solche Stellenbesetzung mit einem/einer wertgleichen Bewerber/in aufgrund der Bewerberlage nicht immer möglich ist, werden bei internen Ausschreibungsverfahren auch gleichzeitig Beförderungsbewerbungen zugelassen. Unzweifelhaft ist jedoch, dass wertgleiche Bewerber/innen im Regelfalle einen gerichtlich anerkannten Qualifizierungsvorsprung im Personalauswahlverfahren gegenüber Beförderungsbewerbern/innen besitzen.

5. Externe Stellenbesetzung

Bereits bei der Stadt Oberhausen befristet Beschäftigte werden bei entsprechender fachlicher Leistung, Eignung und Befähigung vorrangig berücksichtigt. Sollten darüber hinaus geeignete Initiativbewerbungen vorliegen, kann auf eine externe Ausschreibung verzichtet werden. Die Arbeitsagentur wird im Sinne des SGB IX beteiligt.

5.4 Verfahrensweise für den Umgang mit Altersteilzeit

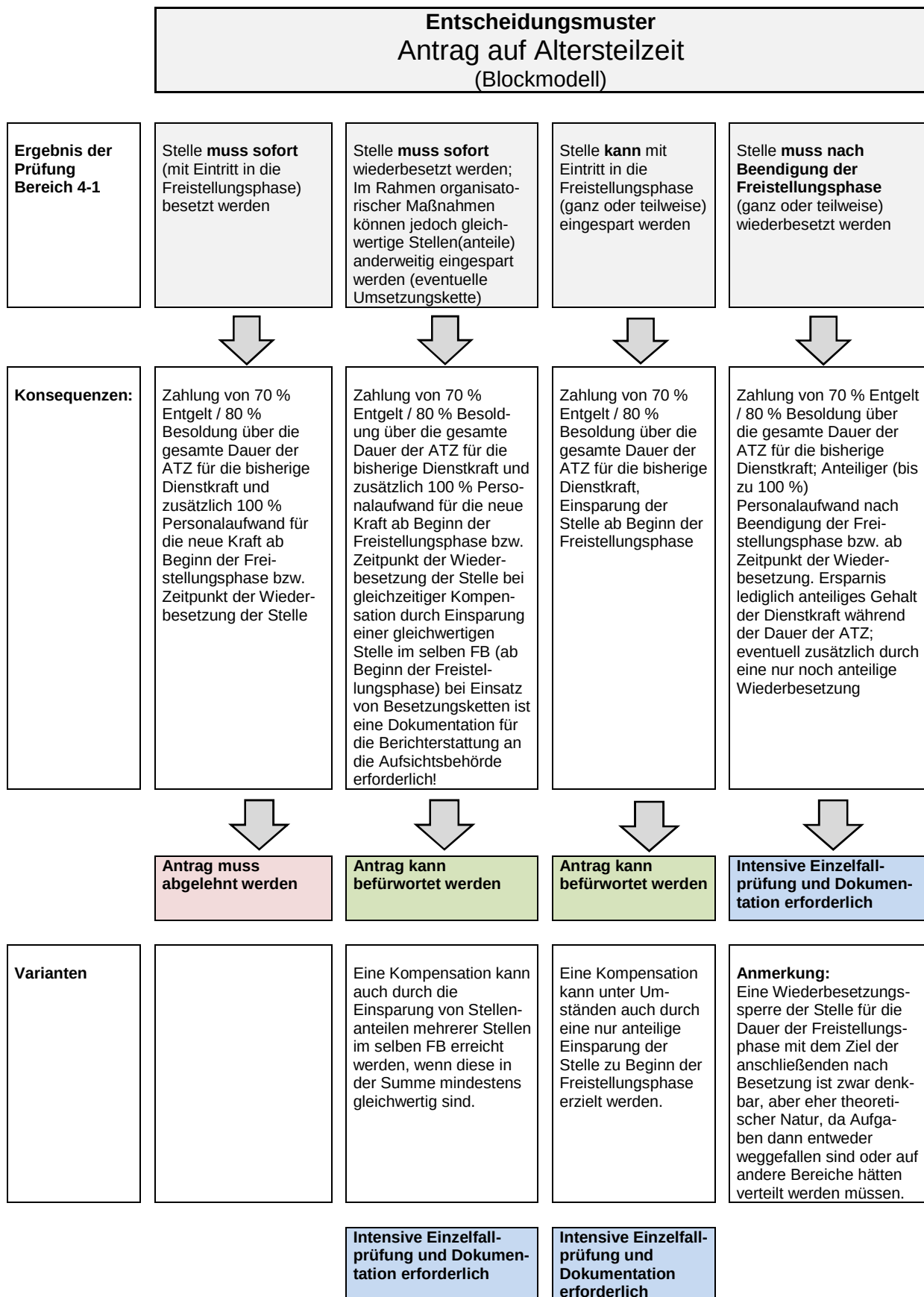
5.4.1 Ausgangslage

Im Rahmen der Prüfung möglicher Anreizsysteme wurde festgestellt, dass sich unter bestimmten Voraussetzungen über eine Altersteilzeitregelung Personalkosteneinsparungen erzielen lassen. Pauschal lässt sich feststellen, dass in der Phase der Altersteilzeit durch die Netto-Aufstockungen nur etwa 65% bis 72% der eigentlichen Bruttopersonalkosten anfallen (in Abhängigkeit der Beschäftigungsart, individuellen Steuerklasse sowie Entgelt-/Besoldungsgruppen).

Bei der Betrachtung wurde bewusst der Fokus auf die Altersteilzeit nach dem Blockmodell gerichtet, da dies die bislang übliche Variante darstellt und hierbei eine frühzeitigere Stelleneinsparung erfolgen kann als nach dem Teilzeitmodell. Dies ermöglicht zudem eine frühzeitigere Einsparung der Kosten des vorzuhaltenden Arbeitsplatzes.

5.4.2 Entscheidungsmuster/Verfahrensregelung für die Bewilligung oder Versagung von Anträgen auf Altersteilzeit

Schaubild 8 Entscheidungsmuster Antrag auf Altersteilzeit



5.4.3 Erhöhung des Anreizes zur Inanspruchnahme von Altersteilzeit

Da durch die mit den Änderungen zur Altersteilzeit verbundene Verschlechterung der Bedingungen im Tarfbereich (es werden jetzt nur noch 70 % statt bisher 83 % des Entgeltes gezahlt) die Anzahl der Interessenten erheblich zurückgegangen ist, kann im Rahmen der Ermittlung perspektivischer Einsparmöglichkeiten eine Initiative zur Wahrnehmung von Altersteilzeit durchaus auch von der Verwaltungsseite ausgehen. Dies kann beispielsweise dann sinnvoll sein, wenn eine solche Maßnahme dazu beiträgt, den Abbau von kw-Stellen zu beschleunigen.

Zur Erhöhung des Anreizes sind daher auch Modelle denkbar, die eine höhere Entgeltzahlung während der Altersteilzeit beinhalten als die im Beschäftigtenbereich tariflich vereinbarten 70 %. Hierzu sind jedoch immer Individualberechnungen erforderlich, da sich solche Modelle für die Verwaltung unter HSP-Bedingungen dokumentierbar rechnen müssen.

Zu den Regelungen aus §§ 2 bis 11 TV FlexAZ können in einer einvernehmlichen Dienstvereinbarung bzw. in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung abweichende Regelungen vereinbart werden. Abweichende Regelungen sind nur zulässig, soweit die gesetzlichen Mindestvoraussetzungen für Altersteilzeit nach dem AltTZG nicht unterschritten werden.

Nach Rücksprache mit dem KAV NRW kann danach vereinbart werden, dass der Aufstockungsbetrag aus § 7 Abs. 3 TV FlexAZ von 20 % zur Attraktivitätssteigerung erhöht wird. Es wurde vom KAV empfohlen, den TV FlexAZ ansonsten unverändert auf zukünftige Altersteilzeitarbeitsverhältnisse anzuwenden.

Unabhängig davon, ob zu den gesetzlich und tariflich festgelegten Mindestbedingungen die ATZ gewährt wird, oder aber eine Erhöhung der Aufstockungsleistungen als Anreiz beschlossen wird, bleibt weiterhin die Problematik einer individuellen Gewährung bestehen.

In Oberhausen war bis zum Ende des Jahres 2012 per Ratsbeschluss die Gewährung von Altersteilzeit exakt an die oben beschriebene Stelleneinsparung gekoppelt. Neben großem Prüfaufwand, ob eine Stelleneinsparung möglich war, gab es vor allem ein großes Gefühl der Ungerechtigkeit innerhalb der Belegschaft. Denn es war keineswegs die persönliche Situation der / des Antragstellers / in, die das entscheidende Kriterium war. Vielmehr war es dem „Zufall“ geschuldet, ob die besetzte Stelle z. B. Pflichtaufgaben beinhaltete, oder aber die/der Mitarbeiter/in möglicherweise außerplanmäßig eingesetzt war. U. a. aus diesem Grund wurde der Ratsbeschluss nicht verlängert. Die Stadt Oberhausen beschränkt sich derzeit auf die Anwendung der gesetzlichen Regelungen.

6 Personalentwicklung

Wandel ist die maßgebliche Bezeichnung, mit der laufende und anstehende Veränderungsprozesse in den Kommunen am häufigsten beschrieben werden.

Durch die demografische Entwicklung steht ein Generationenwechsel an. Wie wird es den Verwaltungen gelingen, von der Altersdiversität ihrer Beschäftigten zu profitieren? Wie organisieren sie das generationsübergreifende Lernen und Arbeiten? Wie können Nachfolgeprozesse insbesondere der Wissenstransfer systematisch vorbereitet werden?

Die kulturelle Vielfalt ist ein Markenzeichen der Region. Im Wettbewerb um die besten Köpfe und den Anschluss sozial benachteiligter Bevölkerungsgruppen steht das Thema Integration seit Jahren im Mittelpunkt des kommunalen Handels. Welche praxisorientierten Handlungsansätze sind geeignet, die Gewinnung, Bindung und Bildung junger Talente mit Zuwanderungsgeschichte weiter voran zu treiben? Wie können Flüchtlinge mit Bleiberecht in Ausbildung und Beschäftigung gebracht werden?

Führungskräfteentwicklung als Teil der Personalentwicklung hat in den letzten Jahren erheblich an Bedeutung zugenommen. Die Führungskräfte von heute sollen Anweisungsgeber, Coach und Förderer ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sein und zudem eine möglichst hohe Fachkompetenz besitzen. Welche Personalentwicklungsmaßnahmen können Führungskräfte in ihrem Handeln unterstützen, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht über- und nicht unterfordert sind und dass sie ihre Ziele erreichen können.

Die Antworten alleine auf diese drängenden Fragen zu finden und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in diesem Veränderungsprozess zu unterstützen, erfordert die Entwicklung neuer bzw. die Anpassung bereits bestehender Instrumente. Im Hinblick darauf kommt der Optimierung der Personalentwicklung eine gewaltige Bedeutung zu. Nicht zuletzt wegen dieser enormen Wichtigkeit sind die Personalentwicklung und Fortbildung gesetzlich und tariflich normiert und verpflichten die Kommunen entsprechende Maßnahmen zu entwickeln und durchzuführen.

6.1 Ausbildung und Übernahme von Nachwuchskräften

Die Umsetzung der modifizierten HSP-Maßnahme 1 A und der verantwortungsvolle Umgang mit den Auswirkungen der demografischen Entwicklung bedeuten für die Verwaltung unter dem Gesichtspunkt der Erfüllung vorhandener und durch Gesetzesänderungen entstehender zusätzlicher Aufgaben eine immense Herausforderung. Konkret wird dieses Spannungsfeld

bereits deutlich durch die planbare Fluktuation der Beschäftigten wie sie unter Ziff. 4.2 beschrieben ist. Noch dramatischer werden die Zahlen gerade auch für den Bereich der allgemeinen Verwaltung ab dem Jahr 2021. Zu erwarten sind dann altersbedingte und damit planbare Abgänge in einer Größenordnung von jährlich 40 – 50 Personen.

Grundlage für die Ermittlung des Personalbedarfes und damit auch für die Einstellung und Übernahme von Nachwuchskräften ist die systematische jährliche Fortschreibung der Personalbedarfsberechnung. Sie analysiert den Personalbedarf in den unterschiedlichen Berufsgruppen der allgemeinen Verwaltung wie auch in den Spezialberufsgruppen. Ausgehend von dem sich abzeichnenden Personalbedarf und unter Berücksichtigung einer regelmäßig dreijährigen Ausbildungszeit müssen die Einstellungszahlen spätestens für das Jahr 2018 dem Balanceakt zwischen erforderlicher Haushaltskonsolidierung und Funktionsfähigkeit der Verwaltung Rechnung tragen, damit ab dem Jahr 2021 ausreichend qualifiziertes Personal für eine Übernahme nach der Ausbildung zur Verfügung steht. Insoweit wird nach jahrelangem massiven Personalabbau durchaus eine Trendwende in der Personalpolitik trotz weitergehendem Spardruck erforderlich sein.

Bedingt durch hohe Stellenvakanzen, Überalterung der Belegschaft, drohendem Verlust des Wissens und der Konkurrenz der Städte im Wettbewerb um den besten Nachwuchs erlangt das Thema Ausbildung und Übernahme einen enormen Stellenwert. Erschwerend kommt der sich zunehmend schwieriger gestaltende Wettbewerb um die Besten am Arbeitsmarkt hinzu. Denn die interkommunalen Rückmeldungen, die öffentliche Presseberichterstattung wie auch der spürbare Rückgang leistungsstarker Bewerberinnen und Bewerber belegen dies. In diesem Kontext sind die nachfolgenden Personalentwicklungsfelder, die aktuell im Ausbildungssektor dominieren, zu verstehen:

- Ausbildungsmarketing am Standort Oberhausen
- Akquise von neuen Ausbilderinnen und Ausbildern
- Standardisierung von Ausbildungsplätzen im Raumplanungskonzept
- Entwicklung von Anreizsystemen für Ausbilderinnen und Ausbilder
- Entwicklung eines Online-Bewerbermanagements

In diesem Zusammenhang sind berufliche Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten das Zugpferd und Aushängeschild und ein zentraler Punkt für die Attraktivität einer jeden Verwaltung. Ausbildung, Beruf und Karriere sind daher wichtige investive Entscheidungen, die der Zukunftsfähigkeit der Verwaltung dienen und damit der Aufgabenerfüllung. Insoweit sind Personalentwicklungskonzepte gefragt, die im Besonderen den Interessen der

Verwaltung, aber auch den individuellen Interessen der städtischen Beschäftigten möglichst weit entgegen kommen.

6.2 Weitere Module der Personalentwicklung

Folgende Themen werden unabhängig von diesem Personal- und Organisationskonzept bearbeitet:

- Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Mitarbeiter/innen- und Vorgesetztengespräche
- Führungskräftebildungen
- Qualität in der Ausbildung
- Frauenförderung
- Interkulturelle Öffnung der Verwaltung
- Demografie
- Wissenstransfer und –erhalt

7. Zusammenfassung der zu treffenden Maßnahmen

1. Durchführung einer aufgabenkritischen Betrachtung noch im Jahr 2017.
2. Vornahme von Kennzahlenvergleichen in geeigneten Bereichen, Beginn im Jahr 2017.
3. Vorbereitung von Organisationsuntersuchungen im Jahr 2017 mit Durchführung der Untersuchungen im Jahr 2018.
4. Modifizierung der HSP-Maßnahme 1a noch im Jahr 2017.
5. Ausbau des vorhandenen Personalkostencontrollings unter Einbeziehung einer detaillierten Refinanzierungsbetrachtung noch im Jahr 2017.
6. Erarbeitung einer veränderten Berichterstattung in den politischen Gremien im Jahr 2017.

Personalcontrolling (Beispiel 6)												
	Gesamtzahl der verrechneten Vollzeitstellen gemäß Zielsetzung HSK (SOLL)						IST					Abweichung SOLL/IST *
Organisations-einheit / Fachbereich / Amt	Bezeichnung	Kopf-betrachtung VZÄ 01.01.	Kopf-betrachtung VZÄ 31.03. - PLANUNG -	Kopf-betrachtung VZÄ 30.06. - PLANUNG -	Kopf-betrachtung VZÄ 30.09. - PLANUNG -	Kopf-betrachtung VZÄ 31.12. - PLANUNG -	Kopf-betrachtung VZÄ 01.01.	Kopf-betrachtung VZÄ 31.03.	Kopf-betrachtung VZÄ 30.06.	Kopf-betrachtung VZÄ 30.09.	Kopf-betrachtung VZÄ 31.12.	
0-0	Leitung Dezernat 0	5,00					5,00	5,00	5,00			
0-1	Stadtkanzlei	15,60					15,60	13,60	13,60			
0-2	Rechnungsprüfung	11,77					11,77	11,65	11,65			
0-3	Bildungszentrum Bert-Brecht-Haus	67,32					67,32	68,38	65,77			
0-4	Büro für Chancengleichheit	11,28					11,28	11,28	10,67			
0-6	Musische Bildung	14,71					14,71	14,71	15,71			
0-7	Strategisches Immobilienmanagement	14,28					14,28	15,28	15,28			
0-8	Kunst	22,56					22,56	22,64	22,64			
1-0	Leitung Dezernat 1	3,49					3,49	3,49	3,49			
1-0-10	Arbeitssicherheit	2,00					2,00	2,00	2,00			
1-0-20	Betriebsärztlicher Dienst	1,77					1,77	1,77	2,77			
1-0-30	Betriebliche Sozialberatung	1,00					1,00	1,00	1,00			
1-0-40	Gesundheitsmanagement	0,00					0,00	0,00	0,00			
1-0-50	Betriebliches Eingliederungsman.	1,00					1,00	1,00	1,00			
1-0-60	Strategisches IT-Management	6,91					6,91	7,29	7,29			
1-1	Finanzen	95,16					95,16	92,25	92,76			
2-0	Leitung Dezernat 2	3,00					3,00	3,00	3,00			
2-2	Umweltschutz	45,42					45,42	46,42	46,34			
2-4	Bürgerservice, Öffentliche Ordnung	179,41					179,41	181,06	182,63			
2-5	Sport	12,00					12,00	11,00	11,00			
2-6	Regionale Arbeitsstelle Zuwanderung RAA	7,09					7,09	7,09	7,09			
3-0	Leitung Dezernat 3	9,82					9,82	10,82	10,82			
3-1	Kinder, Jugend, Bildung	455,56					455,56	482,12	489,43			
3-2	Soziales	116,19					116,19	112,18	112,61			
3-4	Gesundheitswesen	56,78					56,78	56,63	55,72			
3-5	Gemeinsame Einrichtung Jobcenter	72,38					72,38	67,64	66,06			
4-0	Leitung Dezernat 4	3,00					3,00	3,00	3,00			
4-1	Personal und Organisation	59,47					59,47	61,37	62,24			
4-5	Statistik und Wahlen	15,04					15,04	14,27	13,27			
4-6	Recht	40,01					40,01	41,01	40,09			
5-0	Leitung Dezernat 5	3,74					3,74	3,74	3,74			
5-1	Stadtplanung	37,82					37,82	35,95	34,31			
5-2	Geodaten, Vermessung und Kataster	46,70					46,70	46,70	47,02			
5-3	Baugenehmigung und Bauordnung	36,69					36,69	36,03	37,03			
5-4	Wohnungswesen u. städtebaul. Maßnahmen	17,54					17,54	16,54	16,46			
5-6	Tiefbau	48,43					48,43	50,93	50,77			
6-1	Feuerwehr	298,68					298,68	299,69	295,68			
7-0-20	Kulturbüro (verlagert nach 0-6)	2,00					2,00	2,00	-			
7-0-30	Büro für Interkultur	2,23					2,23	2,23	2,23			
9-1	Fraktionsgeschäftsführung	2,00					2,00	2,00	2,00			

Organisations- einheit / Fachbereich / Amt	Bezeichnung	Gesamtzahl der verrechneten Vollzeitstellen gemäß Zielsetzung HSK (SOLL)					IST					Abweichung SOLL/IST *
		Kopf- betrachtung VZÄ 01.01.	Kopf- betrachtung VZÄ 31.03. - PLANUNG -	Kopf- betrachtung VZÄ 30.06. - PLANUNG -	Kopf- betrachtung VZÄ 30.09. - PLANUNG -	Kopf- betrachtung VZÄ 31.12. - PLANUNG -	Kopf- betrachtung VZÄ 01.01.	Kopf- betrachtung VZÄ 31.03.	Kopf- betrachtung VZÄ 30.06.	Kopf- betrachtung VZÄ 30.09.	Kopf- betrachtung VZÄ 31.12.	
9-2	Personalrat	7,64					7,64	7,64	6,77			
9-5	Stabsstelle Beteiligungen	6,64					6,64	5,77	5,77			
9-7	Pressestelle, Virtuelles Rathaus	6,77					6,77	7,00	7,00			
Summe		1865,91					1865,91	1885,17	1882,72			

Entliehene Beamte, TMO etc.	19,27						19,27	18,77	17,77		
ohne lfd. Bezüge (Erziehungsurlaub / sonstige Beurlaubungen)	50,32						50,32	50,32	54,76		
ATZ Freizeitphase Beamte	16,82						16,82	16,82	16,90		
ATZ Freizeitphase Tarifl. Beschäftigte	45,91						45,91	45,91	44,94		
Zeitreute	7,31						7,31	7,31	14,82		
Auszubildende	76,77						76,77	78,77	61,00		
Praktikanten	20,00						20,00	20,00	21,00		
Summe	236,39						236,40	237,90	231,19		

Gesamtsumme	2.102,31						2.102,31	2.123,07	2.113,91	0,00	0,00
--------------------	-----------------	--	--	--	--	--	-----------------	-----------------	-----------------	-------------	-------------

INFORMATION

- Für jeden Bereich wurde eine Ausgangszahl von 39 h / Wo. zu Grunde gelegt. Dies entspricht dem Faktor 1,0.
- Personen die eine Sonderstellen bzw. außerplanige Stelle verwalten wurden ebenfalls berücksichtigt.
- Die Anzahl der Auszubildenden und Praktikanten entstammen jeweils dem Stellenplan oder den Daten des FB 4-1-40.

* Die Bereiche 1-4 / Schule, 3-1 / Kinderpädagogischer Dienst und 3-2 / Jugendamt und soziale Angelegenheiten wurden zum 3. Quartal 2014 organisatorisch neu strukturiert und (teilweise) zusammengefasst.

Übersicht Personalstellenabbau durch Einzelmaßnahmen (Anlage 2)															Maßnahme umgesetzt			Bruttopersonal-	Bemerkung	p.a.	Einsparung Bruttopersonalkosten				
Maßn.-Nr.	Prod.-Nr.	Stand: 30.06.2016	VZ Äqu.	Ber.-Grp.*	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	ges.	personal-wirtschaftlich	organisatorisch	Stellen-einsparung	kosten im Jahr vor der Umsetzung			2012	2013	2014	2015	2016
2 A	010101	Politische Gremien Stelle: 0-1-20-100-010																							
		Dienstastr. Bea./TVöD (50.000,-)	0,5	A		25.000	25.000	25.000	25.000	25.000	25.000	25.000	25.000	200.000	erl.	erl.	0,5	51.549,05 EUR	ATZ 29%	14.949 €	14.949 €	14.949 €	14.949 €	14.949 €	14.949 €
3	010501	Rechnungsprüfung Stelle: 0-2-00-000-020																							
		Dienstastr. Bea./TVöD (50.000,-)	0,5	A	25.000	25.000	25.000	25.000	25.000	25.000	25.000	25.000	25.000	225.000	erl.	erl.	1	30.423,30 EUR	Austritt	30.423 €	30.423 €	30.423 €	30.423 €	30.423 €	30.423 €
		Stelle: 0-2-10-100-040																							
		Aufgabenwegfall Bea./TVöD	1	A	-->	-->	-->	-->	-->	-->	-->	-->	-->		erl.	erl.	1		interne Umsetzung						
		Stelle: 0-2-10-100-020													erl.	erl.	1		interne Umsetzung						
4	010901	Allg. Finanz- u. Haushaltsang. Stelle: 1-1-00-000-120																							
		Dienstastr. Bea./TVöD (50.000,-)	1	A		29.000	50.000	50.000	50.000	50.000	50.000	50.000	50.000	379.000	erl.	erl.	1	69.522,55 EUR	Austritt	69.523 €			34.761 €	69.523 €	69.523 €
6 A	010902	Finanzen / Steuern Stelle: noch nicht konkret																							
		Aufgabenwegfall Bea./TVöD	0,5	A	X -->	-->	-->	-->	-->	-->	-->	-->	-->												
8	010903	Allg. Finanz- u. HH-Ang. / Stadtkasse Stelle: 1-1-50-520-060																							
		Aufgabenwegfall Bea./TVöD	1	A	-->	-->	-->	-->	-->	-->	-->	-->	-->		erl.	erl.	1		interne Umsetzung						
13	010803	Pers.-abrechng. - u. Verwaltg. / Beihilfe Stellen: 4-1-50-220-010, 020, 030, 040, 050																							
		Aufgabenwegfall Bea./TVöD	4	A	X -->	-->	-->	-->	-->	-->	-->	-->	-->		erl.	erl.	4		interne Umsetzung						
14	011002	IT-Service und Strategie Stelle: 4-1-10-100-010																							
		Aufgabenwegfall Bea./TVöD	1	A	X -->	-->	-->	-->	-->	-->	-->	-->	-->												
15	010802	Pers.-Entwicklg. / Organisation Stelle: Arb.-Gesundh.-Schutz																							
		Aufgabenwegfall Bea./TVöD	1	A	X -->	-->	-->	-->	-->	-->	-->	-->	-->												
16	010803	Pers.-abrechng. - u. Verwaltg. / Versorg. Stelle: 1-1-50-000-020																							
		Dienstastr. Bea./TVöD (50.000,-)	0,5	A	25.000	25.000	25.000	25.000	25.000	25.000	25.000	25.000	25.000	225.000	erl.	erl.	0,5	55.364,76 EUR	1/2 Einsparung	27.682 €	27.682 €	27.682 €	27.682 €	27.682 €	27.682 €
18	021303	Statistische Informationen Stelle: 4-5-10-100-020																							
		ATZ Bea./TVöD (29% / 15.000,-)	1	A	15.000	15.000	15.000	15.000	15.000	15.000	15.000	25.000	50.000	180.000	ATZ erl.			44.924,69 EUR	ATZ 29%	13.028 €	13.028 €	13.028 €	13.028 €	13.028 €	13.028 €
21	011101	Justizariat Stelle: 4-6-10-000-010																							
		Dienstastr. Bea./TVöD (50.000,-)	1	S	50.000	50.000	50.000	50.000	50.000	50.000	50.000	50.000	50.000	450.000	erl.	erl.	1	62.379,87 EUR	Austritt	62.380 €	62.380 €	62.380 €	62.380 €	62.380 €	62.380 €
25	diverse	Stelle: noch nicht konkret																							
		Aufgabenwegfall Bea./TVöD	0,5	A		X -->	-->	-->	-->	-->	-->	-->	-->												
		Stelle: noch nicht konkret																							
		Aufgabenwegfall Bea./TVöD	0,5	A		X -->	-->	-->	-->	-->	-->	-->	-->												
		Stelle: noch nicht konkret																							
		Aufgabenwegfall Bea./TVöD	0,5	A		X -->	-->	-->	-->	-->	-->	-->	-->												
		Stelle: noch nicht konkret																							
		Aufgabenwegfall Bea./TVöD	0,5	A		X -->	-->	-->	-->	-->	-->	-->	-->												
28	diverse	Konsolidierung / ATZ Stelle: 3-1-60-300-020	10	A/S																					
		Stelle: 3-1-50-200-110																							
															erl.	erl.	0,5	25.659,66 EUR	ATZ 29%	7.441 €	7.441 €	7.441 €	7.441 €	7.441 €	15.032 €
															erl.	erl.	0,5	31.876,69 EUR	ATZ 29%	9.245 €	9.245 €	9.245 €	9.245 €	9.245 €	9.245 €
29	diverse	Konsolidierung vakanter Stellen	13	A/S																					
30	010101	Politische Gremien Stelle: 0-1-10-110-010																							
		Aufgabenwegfall Bea./TVöD	1	S	X -->	-->	-->	-->	-->	-->	-->	-->	-->												
36	050601	Sozialversicherungsangelegenheiten Stelle: 2-4-70-300-020																							
		Aufgabenwegfall Bea./TVöD	1	A	X -->	-->	-->	-->	-->	-->	-->	-->	-->		er.	erl.	0,5								
37	100601	Wohnraumsicherung und Versorgung Stelle: 2-4-80-240-010																							
		Dienstastr. Bea./TVöD (50.000,-)	1	A		20.000	50.000	50.000	50.000	50.000	50.000	50.000	50.000	370.000		2-4-80-240-040 erl.	1	65.048,34 EUR	Austritt	65.048 €				48.786 €	65.048 €
38	020103	Fundangelegenheiten Stelle: 2-4-10-100-025																							
		Dienstastr. Bea./TVöD (50.000,-)	1	A	50.000	50.000	50.000	50.000	50.000	50.000	50.000	50.000	50.000	450.000	erl.	erl.	1	46.779,94 EUR	Austritt	46.780 €	31.187 €	46.780 €	46.780 €	46.780 €	46.780 €
39	0201	Allgemeine Sicherheit und Ordnung Stelle: 2-4-10-100-060																							
		ATZ Bea./TVöD (29% / 15.000,-)	1	A	15.000	15.000	15.000	15.000	50.000	50.000	50.000	50.000	50.000	310.000	erl.	erl.	1	44.419,83 EUR	ATZ 29%	12.882 €	12.882 €	12.882 €	12.882 €	12.882 €	12.882 €
42	021501	Gefahrenabwehr Stelle: 6-1-10-100-070																							
		Dienstastr. Bea./TVöD (50.000,-)	1	A									50.000	50.000											
45	030101	Auflösung Josefsschule Stelle: 1-4-02-310-010 / Schulsekretariat																							
		Aufgabenwegfall Bea./TVöD	0,5	A		X -->	-->	-->	-->	-->	-->	-->	-->		erl.	erl.	0,5		interne Umsetzung						
46	030101	Auflösung Tackenbergsschule Stelle: 1-4-02-410-010 / Schulsekretariat																							

Maßn.-Nr.	Prod.-Nr.	Stand: 30.06.2016	VZ Äqu.	Ber.-Grp.*	Übersicht Personalstellenabbau durch Einzelmaßnahmen (Anlage 2)										Maßnahme umgesetzt			Bruttopersonal-kosten im Jahr vor der Umsetzung	Bemerkung	p.a.	Einsparung Bruttopersonalkosten				
					2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	ges.	personal-wirtschaftlich	organisatorisch	Stellen-einsparung				2012	2013	2014	2015	2016
		Aufgabenwegfall Bea/TVöD	0,5	A		X →	→	→	→	→	→	→	→												
47	030101	Auflösung Vernetzschule Stelle: 1-4-02-200-010 / Schulsekretariat													erl.	erl.	0,5		interne Umsetzung						
		Aufgabenwegfall Bea/TVöD	0,5	A			X →	→	→	→	→	→	→												
48	030101	Auflösung Hauptschule Eisenheim Stelle: 1-4-03-260-010 / Schulsekretariat																							
		Aufgabenwegfall Bea/TVöD	0,5	A			X →	→	→	→	→	→	→												
54 - 58 A	040601	Öffentliche Bibliothekseinrichtungen Stelle: noch nicht konkret																							
		Aufgabenwegfall Bea/TVöD	0,8	S			X →	→	→	→	→	→	→												
		Stelle: noch nicht konkret																							
		Aufgabenwegfall Bea/TVöD	0,5	S				X →	→	→	→	→	→		erl.			22.340,96 EUR	Austritt	22.341 €		13.032 €	22.341 €	22.341 €	22.341 €
		Stelle: 0-5-00-220-060																							
		Dienstaustr. Bea/TVöD (50.000,-)	0,5	S	25.000	25.000	25.000	25.000	25.000	25.000	25.000	25.000	25.000	225.000											
59	021501	Schulbibliotheken Stelle: 0-5-00-250-SSP													erl.	erl.	0,5	23.565,23 EUR	Austritt	23.565 €	15.710 €	23.565 €	23.565 €	23.565 €	23.565 €
		Dienstaustr. Bea/TVöD (50.000,-)	0,5	S	25.000	25.000	25.000	25.000	25.000	25.000	25.000	25.000	25.000	225.000											
61	040601	Öffentliche Bibliothekseinrichtungen Stelle: 0-5-00-250-apl																							
		Aufgabenwegfall Bea/TVöD	0,5	A	→	→	→	→	→	→	→	→	→												
62	040602	Öffentliche Bibliothekseinrichtungen Stelle: 0-5-00-250-apl													ATZ										
		**) ATZ Bea/TVöD (29% / 15.000,-)	1	S	7.500	15.000	15.000	50.000	50.000	50.000	50.000	50.000	50.000	337.500	erl.			42.787,68 EUR	ATZ 29%	12.408 €	12.408 €	12.408 €	12.408 €	12.408 €	12.408 €
63	040701	Musikschule Stelle: 0-6-00-200-xxx													erl.	erl.	0,3	19.194,98 EUR	Stundenreduzierung	6.398 €		6.398 €	6.398 €	6.398 €	6.398 €
		Dienstaustr. Bea/TVöD (50.000,-)	0,3	S	16.000	16.000	16.000	16.000	16.000	16.000	16.000	16.000	16.000	144.000											
64	040701	Musikschule Stelle: 0-6-00-200-100																							
		Dienstaustr. Bea/TVöD (50.000,-)	0,5	S					25.000	25.000	25.000	25.000	25.000	125.000											
65	040701	Musikschule Stelle: 0-6-00-200-020													ATZ										
		**) ATZ Bea/TVöD (29% / 15.000,-)	1	S	15.000	15.000	15.000	15.000	15.000	15.000	15.000	15.000	15.000	135.000	erl.			63.003,46 EUR	ATZ 29%	18.271 €	6.090 €	18.271 €	18.271 €	18.271 €	18.271 €
66	040701	Musikschule Stelle: 0-6-00-200-140																							
		Dienstaustr. Bea/TVöD (50.000,-)	0,5	S	25.000	25.000	25.000	25.000	25.000	25.000	25.000	25.000	25.000	225.000											
67	040703	Kulturbüro Stelle: 7-0-20-100-030													ATZ										
		**) ATZ Bea/TVöD (29% / 15.000,-)	1	A	15.000	15.000	50.000	50.000	50.000	50.000	50.000	50.000	50.000	380.000	erl.	erl.	1	60.388,67 EUR	ATZ 29%	17.513 €	17.513 €	17.513 €	17.513 €	31.804 €	60.389 €
74	040301	Ludwig Galerie Schloss Oberhausen Stelle: 0-8-20-000-090																							
		Aufgabenwegfall Bea/TVöD	1	A	→	→	→	→	→	→	→	→	→		erl.	erl.	1		interne Umsetzung						
75	040301	Ludwig Galerie Schloss Oberhausen Stelle: 0-8-20-000-apl																							
		Dienstaustr. Bea/TVöD (50.000,-)	1	A			50.000	50.000	50.000	50.000	50.000	50.000	50.000	350.000											
77 A	040403	Jugendberufshilfe Stelle 0-9-10-110-010	1,0												erl.	erl.	1		interne Umsetzung						
		Stelle 0-9-10-110-030	1,0												erl.	erl.	1		interne Umsetzung						
		Stelle 0-9-10-200-030	0,5												erl.	erl.	0,5		interne Umsetzung						
		Stelle 0-9-10-200-040	0,5												erl.	erl.	0,5		interne Umsetzung						
		Stelle 0-9-10-200-050	1,0												erl.	erl.	1		interne Umsetzung						
		Stelle 0-9-10-200-060	1,0												erl.	erl.	1		interne Umsetzung						
		Stelle 0-9-10-200-070	1,0												erl.	erl.	1		interne Umsetzung						
		Stelle 0-9-10-200-080	1,0												erl.	erl.	1		interne Umsetzung						
		Stelle 0-9-10-200-090	1,0												erl.	erl.	1		interne Umsetzung						
		Stelle 0-9-10-200-110	0,5												erl.	erl.	0,5		interne Umsetzung						
		Stelle 0-9-10-200-125	0,5												erl.	erl.	0,5		interne Umsetzung						
		Stelle 0-9-10-200-130	0,5												erl.	erl.	0,5		interne Umsetzung						
		Stelle 0-9-10-200-140	1,0												erl.	erl.	1	36.579,14 EUR	Austritt	36.579 €		12.193 €	36.579 €	36.579 €	36.579 €
		Stelle 0-9-10-200-170	1,0												erl.	erl.	1		interne Umsetzung						
		Stelle 0-9-10-200-180	1,0												erl.	erl.	1		interne Umsetzung						
		Stelle 0-9-10-200-190	1,0												erl.	erl.	1	34.586,49 EUR	Austritt	34.586 €		11.529 €	34.586 €	34.586 €	34.586 €
		Stelle 0-9-10-200-210	1,0												erl.	erl.	1		interne Umsetzung						
		Stelle 0-9-10-200-230	1,0												erl.	erl.	1		interne Umsetzung						
		Stelle 0-9-10-200-250	0,5												erl.	erl.	0,5		interne Umsetzung						
		Aufgabenwegfall Bea/TVöD	0,5	S	→	→	→	→	→	→	→	→	→												
79	040401	Bildungsangebote I. R. d. Weiterbildung Stelle: 0-9-00-110-060 od. 0-9-20-000-010																							
		Dienstaustr. Bea/TVöD (50.000,-)	1	S			50.000	50.000	50.000	50.000	50.000	50.000	50.000	350.000											
87 A	diverse	Jugend und Soziales Stellen: mehrere																							
		Aufgabenwegfall Bea/TVöD		A	X →	→	→	→	→	→	→	→	→												
87A1	diverse	Jugend und Bildung Stellen: mehrere/einzurichten																							
		Aufgabenwegfall Bea/TVöD	-2,6																						
87A2	diverse	Soziales Stellen: mehrere/einzurichten																							
		Aufgabenwegfall Bea/TVöD	-6,2																						

Maßn.-Nr.	Prod.-Nr.	Übersicht Personalstellenabbau durch Einzelmaßnahmen (Anlage 2)													Maßnahme umgesetzt			Bruttopersonalkosten im Jahr vor der Umsetzung	Bemerkung	p.a.	Einsparung Bruttopersonalkosten				
		Stand: 30.06.2016	VZ Äqu.	Ber.-Grp.*	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	ges.	personal-wirtschaftlich	organisatorisch	Stellen-einsparung				2012	2013	2014	2015	2016
		Stelle: 3-2-10-000-030															1	53.091,38 EUR	Austritt	53.091 €				39.818 €	53.091 €
97	050401	Hilfe zur Pflege																							
		Stellen: einzurichten !																							
		Aufgabenzuwachs Bea./TVöD	-2	S	X-->	-->	-->	-->	-->	-->	-->	-->	-->				-2								
100	07	Gesundheitsdienste																							
		Stelle: 3-4-10-000-020 od. 3-4-10-100-050 -> 3-4-10-000-020 wurde eingespart																							
		Aufgabenwegfall Bea./TVöD	1	A	-->	-->	-->	-->	-->	-->	-->	-->	-->				0,5		interne Umsetzung						
101	07	Gesundheitsdienste																							
		Stelle: 3-4-10-100-040 od. 060 od. 070																							
		Dienstastr. Bea./TVöD (50.000,-)	0,5	S								25.000	25.000	50.000											
102	07	Gesundheitsdienste																							
		Stelle: 3-4-20-200-060																							
		Dienstastr. Bea./TVöD (50.000,-)	1	A						29.000	50.000	50.000	50.000	179.000			0,5	42.563,06 EUR	ATZ 29%	12.343 €	12.343 €	12.343 €	12.343 €	12.343 €	12.343 €
103	07	Gesundheitsdienste																							
		Stelle: 3-4-20-200-010																							
		Aufgabenwegfall Bea./TVöD	0,5	S	-->	-->	-->	-->	-->	-->	-->	-->	-->												
104	07	Gesundheitsdienste																							
		Stelle: 3-4-20-200-050																							
		Aufgabenwegfall Bea./TVöD	0,2	S	-->	-->	-->	-->	-->	-->	-->	-->	-->												
105	07	Gesundheitsdienste																							
		Stelle: 3-4-20-200-090			1/2 Konsolidierung im Rahmen der Maßnahme 105; andere 1/2 Stelle im Rahmen 1A												0,5		interne Umsetzung						
		Aufgabenwegfall Bea./TVöD	0,5	A	-->	-->	-->	-->	-->	-->	-->	-->	-->												
106	07	Gesundheitsdienste																							
		Stelle: 3-4-20-100-060																							
		Dienstastr. Bea./TVöD (50.000,-)	1	S	50.000	50.000	50.000	50.000	50.000	50.000	50.000	50.000	50.000	450.000											
107	07	Gesundheitsdienste																							
		Stelle: 3-4-20-300-010																							
		ATZ Bea./TVöD (29% / 15.000,-)	0,5	S	7.500	7.500	7.500	7.500	7.500	7.500	20.000	25.000	25.000	115.000			0,5	51.405,19 EUR	ATZ 29%	14.908 €	14.908 €	14.908 €	14.908 €	14.908 €	14.908 €
108	07	Gesundheitsdienste																							
		Stelle: 3-4-30-100-060																							
		ATZ Bea./TVöD (29% / 15.000,-)	0,5	A	7.500	7.500	7.500	7.500	7.500	7.500	25.000	25.000	25.000	120.000			0,5	35.291,97 EUR	ATZ 29%	10.235 €	10.235 €	10.235 €	10.235 €	10.235 €	10.235 €
109	07	Gesundheitsdienste																							
		Stelle: 3-4-30-300-010																							
		Dienstastr. Bea./TVöD (50.000,-)	0,5	S								18.700	25.000	43.700											
110	07	Gesundheitsdienste																							
		Stelle: 3-4-40-000-010																							
		ATZ Bea./TVöD (30% / 15.000,-)	0,5	S	7.500	7.500	7.500	7.500	7.500	7.500	7.500	7.500	7.500	67.500			0,5	69.345,91 EUR	ATZ 29%	20.110 €	6.703 €	20.110 €	20.110 €	20.110 €	20.110 €
111	07	Gesundheitsdienste																							
		Stelle: 3-4-40-100-010																							
		ATZ Bea./TVöD (29% / 15.000,-)	0,5	S	7.500	7.500	7.500	7.500	7.500	7.500	7.500	7.500	7.500	67.500											
112	07	Gesundheitsdienste																							
		Stelle: 3-4-40-000-020																							
		ATZ Bea./TVöD (29% / 15.000,-)	1	A	15.000	15.000	15.000	15.000	25.000	25.000	25.000	25.000	25.000	185.000				42.502,56 EUR	ATZ 29%	12.326 €	12.326 €	12.326 €	12.326 €	12.326 €	34.342 €
119	diverse	Dez 05																							
		Stelle: noch nicht konkret																							
120	diverse	Haushaltsbewirtschaftung zentralisieren	1	A																					
		Dez 05																							
		Stelle: noch nicht konkret																							
122	090101	Schreibpool bereichsübergreifend	1	A																					
		Räumliche Planung / Stadtplanung																							
		Stelle: 5-1-30-100-100																							
		Aufgabenwegfall Bea./TVöD	0,5	S	X-->	-->	-->	-->	-->	-->	-->	-->	-->				0,5	32.753,92 EUR	Austritt	32.754 €		32.754 €	32.754 €	32.754 €	32.754 €
124	09 / 10 / 12	Räumliche Planung / Stadtplanung																							
		Stelle: 5-1-20-000-030																							
		Dienstastr. Bea./TVöD (50.000,-)	1	S						50.000	50.000	50.000	50.000	200.000			1	67.682,28 EUR	Austritt	67.682 €					67.682 €
		Stelle: 5-1-00-000-015																							
			1	S	15.000	32.500	50.000	50.000	50.000	50.000	50.000	50.000	50.000	397.500			ATZ erl.	76.078,15 EUR	ATZ 29%	76.078 €	22.063 €	22.063 €	31.699 €	76.078 €	76.078 €
		Stelle: 5-3-20-200-010																							
		ATZ Bea./TVöD (29% / 15.000,-)	1	S	15.000	15.000	15.000	15.000	15.000	15.000	32.500	50.000	50.000	222.500			1	54.336,48 EUR	ATZ 29%	15.758 €	15.758 €	15.758 €	15.758 €	15.758 €	15.758 €
		Aufgabenwegfall Bea./TVöD																							
		Stelle: 5-6-50-100-060																							
		Aufgabenwegfall Bea./TVöD	1	A	-->	-->	-->	-->	-->	-->	-->	-->	-->												
		Stellen: noch nicht konkret																							
		Aufgabenwegfall Bea./TVöD	3,5	S																					
		Stelle: 5-1-10-000-220																							
		Stelle: 5-6-50-100-060																							
		Stelle: 5-1-20-200-050																							
		Stelle: 5-6-20-210-020																							
125	090201	Städtebaul. Sanierung u. Entwicklung																							
		Stelle: 5-4-40-120-apl																							
		Aufgabenwegfall Bea./TVöD	1	A	X-->	-->	-->	-->	-->	-->	-->	-->	-->				1		interne Umsetzung						
		gesamt	81		433.500	532.500	736.000	771.000	841.000	920.000	988.500	1.064.700	1.146.000	7.433.200			54,3			Summe 1	355.274 €	511.721 €	623.373 €	856.852 €	1.029.409 €

Übersicht Personalstellenabbau durch Einzelmaßnahmen (Anlage 2)															Maßnahme umgesetzt			Bruttopersonal-	Bemerkung	p.a.	Einsparung Bruttopersonalkosten				
Maßn.-Nr.	Prod.-Nr.	Stand: 30.06.2016	VZ Äqu.	Ber.-Grp.*	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	ges.	personal-wirtschaftlich	organisatorisch	Stellen-einsparung	kosten im Jahr vor der Umsetzung			2012	2013	2014	2015	2016
272		Kommunale Beteiligung an Betriebsgründungen der Finanzverwaltung													erl.	erl.	-1,0		Stellenneueinrichtung						
		Neueinrichtung einer Planstelle																							
		Stelle: 1-1-40-100-015																							
*) allg. Verwaltung = A ; Spezialberufe = S																									
**) rd. 29%ige Ersparnis bei 50.000 EUR Jahresbruttopersonalkosten																									
1A	Stelle:	4-6-10-000-020	1												erl.	erl.	1	32.809,84 EUR	ATZ bis 02/2017	32.810 €		9.515 €	9.515 €	9.515 €	9.515 €
	Stelle:	2-4-10-250-140	0,5												erl.	erl.	0,5	20.784,01 EUR	ATZ bis 05/2013	20.784 €	6.027 €	13.856 €	20.784 €	20.784 €	20.784 €
	Stelle:	2-4-30-000-040	0,5												erl.	erl.	0,5	36.899,18 EUR	interne Umsetzung						
	Stelle:	2-4-70-310-020	0,5												erl.	erl.	0,5	67.730,10 EUR	Austritt	67.730 €	67.730 €	67.730 €	67.730 €	67.730 €	67.730 €
	Stelle:	3-2-50-230-050	1												erl.	erl.	1	60.173,55 EUR	interne Umsetzung						
	Stelle:	3-1-10-360-130	0,5												erl.	erl.	0,5	19.444,33 EUR	Austritt	19.444 €	17.824 €	19.444 €	19.444 €	19.444 €	19.444 €
	Stelle:	3-1-10-380-110	0,5												erl.	erl.	0,5	23.957,48 EUR	Austritt	23.957 €	23.957 €	23.957 €	23.957 €	23.957 €	23.957 €
	Stelle:	3-1-10-410-150	1												erl.	erl.	1	47.782,37 EUR	interne Versetzung						
	Stelle:	3-2-60-220-140	0,5												erl.	erl.	0,5	61.856,32 EUR	interen Versetzung						
	Stelle:	3-2-30-230-040	0,5												erl.	erl.	0,5	38.184,24 EUR	Austritt	38.184 €	38.184 €	38.184 €	38.184 €	38.184 €	38.184 €
	Stelle:	3-4-20-200-090	0,5												erl.	erl.	0,5	44.445,94 EUR	interne Umsetzung						
	Stelle:	3-4-10-120-040	0,5												erl.	erl.	0,5	59.286,60 EUR	ATZ bis 01/2020	59.287 €	17.193 €	17.193 €	17.193 €	17.193 €	17.193 €
	Stelle:	5-2-40-000-040	0,5												erl.	erl.	0,5	60.276,25 EUR	1/2 Stelle eingespart	30.138 €		30.138 €	30.138 €	30.138 €	30.138 €
	Stelle:	5-2-40-100-010	0,5												erl.	erl.	0,5	46.753,16 EUR	interne Umsetzung						
	Stelle:	2-2-40-100-080	1												erl.	erl.	1	74.381,67 EUR	Austritt	74.382 €	37.191 €	74.382 €	74.382 €	74.382 €	74.382 €
	Stelle:	2-4-70-100-020	0,5												erl.	erl.	0,5	32.023,35 EUR	interne Umsetzung						
	Stelle:	2-4-70-000-010	1												erl.	erl.	1	78.302,79 EUR	Austritt	78.303 €	78.303 €	78.303 €	78.303 €	78.303 €	78.303 €
	Stelle:	2-4-70-000-020	0,5												erl.	erl.	0,5	44.093,65 EUR	interne Umsetzung						
	Stelle:	2-4-70-110-060	1												erl.	erl.	1	49.467,79 EUR	Austritt	49.468 €	24.734 €	49.468 €	49.468 €	49.468 €	49.468 €
	Stelle:	4-1-60-000-010	0,5												erl.	erl.	0,5	28.025,46 EUR	Austritt	28.025 €	28.025 €	28.025 €	28.025 €	28.025 €	28.025 €
	Stelle:	4-1-60-200-060	1												erl.	erl.	1	70.382,42 EUR	Austritt	70.382 €		64.517 €	70.382 €	70.382 €	70.382 €
	Stelle:	5-2-30-100-040	0,5												erl.	erl.	0,5	60.048,11 EUR	interne Umsetzung						
	Stelle:	1-1-50-520-030	0,5												erl.	erl.	0,5	47.059,54 EUR	interne Umsetzung						
	Stelle:	4-1-60-100-030	0,5												erl.	erl.	0,5	19.189,51 EUR	interne Umsetzung						
	Stelle:	1-3-00-100-010	0,5												erl.	erl.	0,5	42.827,46 EUR	interne Umsetzung						
	Stelle:	1-3-10-200-020	1												erl.	erl.	1	33.643,42 EUR	Austritt	33.643 €	19.625 €	33.643 €	33.643 €	33.643 €	33.643 €
	Stelle:	1-3-10-200-030	1												erl.	erl.	1	49.713,50 EUR	interne Umsetzung						
	Stelle:	1-3-10-200-040	1												erl.	erl.	1	53.419,02 EUR	interne Umsetzung						
	Stelle:	1-3-30-100-040	0,5												erl.	erl.	0,5	33.515,72 EUR	interne Umsetzung						
	Stelle:	1-3-30-200-020	0,5												erl.	erl.	0,5	26.303,24 EUR	Austritt	26.303 €			19.727 €	19.727 €	26.303 €
	Stelle:	5-1-30-100-020	0,5												erl.	erl.	0,5	56.543,17 EUR	ATZ bis 12/2018	56.543 €	16.398 €	16.398 €	16.398 €	16.398 €	16.398 €
	Stelle:	5-2-10-110-040	1												erl.	erl.	1	78.835,03 EUR	ATZ bis 01/2016	78.835 €	1.905 €	22.862 €	22.862 €	22.862 €	74.171 €
	Stelle:	3-1-80-402-020	0,5												erl.	erl.	0,5		interne Umsetzung						
	Stelle:	0-8-40-000-020	0,5												erl.	erl.	0,5	40.882,70 EUR	Austritt	40.883 €	40.883 €	40.883 €	40.883 €	40.883 €	40.883 €
	Stelle:	3-1-30-440-120	0,5												erl.	erl.	0,5	18.752,37 EUR	ATZ bis 03/2016	5.438 €	5.438 €	5.438 €	5.438 €	5.438 €	15.424 €
	Stelle:	3-1-80-412-010	0,5												erl.	erl.	0,5	25.421,91 EUR	1/2 Stelle eingespart	8.187 €	8.187 €	8.187 €	8.187 €	8.187 €	8.187 €
	Stelle:	3-1-80-421-010	0,5												erl.	erl.	0,5	26.783,30 EUR	1/2 Stelle eingespart	10.301 €	10.301 €	10.301 €	10.301 €	10.301 €	10.301 €
	Stelle:	2-5-00-000-040	1												erl.	erl.	1		interne Umsetzung						
			25,0														25			Summe 2	441.905 €	652.423 €	684.944 €	684.944 €	752.815 €
Stelleneinsparungen insgesamt:																	78,3			Gesamt	797.179 €	1.164.145 €	1.308.316 €	1.541.796 €	1.782.224 €
																				Differenz zum Vorjahr		366.965 €	144.172 €	233.479 €	240.428 €
																				HSP-Vorgaben nach 1A	0 €	1.752.500 €	2.725.000 €	3.550.000 €	3.550.000 €
																				Differenz:	797.179 €	-588.355 €	-1.416.684 €	-2.008.204 €	-1.767.776 €