



Remscheid, 26. April 2010

Stadt Remscheid  
Die Oberbürgermeisterin  
Frau Oberbürgermeisterin Beate Wilding  
Theodor-Heuss-Platz 1  
42853 Remscheid

## Haushaltssicherungskonzept 2010

Sehr geehrte Frau Oberbürgermeisterin,

die Fraktionen von SPD, FDP und Bündnis 90/DIE GRÜNEN bitten Sie, folgenden Antrag in der Sitzung des Haupt- und Finanzausschusses am 06. Mai 2010 unter Tagesordnungspunkt 5 zur Abstimmung stellen zu lassen:

**Die Stadtverwaltung wird beauftragt, auf Basis der Produkte der Stadt Remscheid ein Haushaltssicherungskonzept zu erstellen und dieses dem Rat mit einem Vorlauf von vier Wochen in seiner Sitzung am 8. Juli 2010 zur Beschlussfassung vorzulegen.**

**Der in der Anlage 1 beigefügte Vorschlag der Fraktionen von SPD, FDP und Bündnis 90/DIE GRÜNEN zur Personalwirtschaft wird als Steuerungsvorgabe beschlossen.**

**In die Darstellung der Produkte ist eine grundsätzliche Produkt- und Prozesskritik für jedes Produkt sowie das Ziel der Personal- und Sachkostenreduktion aufzunehmen (siehe Musterbeispiel in Anlage 2: Bibliothek). Die Ergebnisse der Kürzungsliste der Stadtverwaltung sind in das Haushaltssicherungskonzept entsprechend einzuarbeiten.**

### Begründung:

Erfolgt mündlich.

Mit freundlichen Grüßen

gez. Hans Peter Meinecke  
Fraktionsvorsitzender

gez. Wolf Lüttinger  
Fraktionsvorsitzender

gez. Beatrice Schlieper  
Fraktionssprecherin

Anlagen 2

**SPD**  
Ratsfraktion Remscheid  
Elberfelder Straße 39  
42853 Remscheid

**Fraktionsvorsitzender**  
Hans Peter Meinecke

**FDP**  
Ratsfraktion Remscheid  
Alleestraße 108  
42853 Remscheid

**Fraktionsvorsitzender**  
Wolf Lüttinger

**Bündnis'90/DIE GRÜNEN**  
Ratsfraktion Remscheid  
Scheider Straße 16  
42853 Remscheid

**Fraktionssprecherin**  
Beatrice Schlieper

Produkt	Personalwirtschaft
Ziel	<b>Reduzierung des Personalaufwandes im Zeitraum der kommenden zehn Jahre auf Grundlage der von der Oberbürgermeisterin vorgeschlagenen Kürzung des Stellenplans.</b>
Finanzziel	mindestens 16 Millionen € / Jahr (Berechnung siehe Anlage)
Detailziele	
Maßnahmen	<p><b>Mittel zur Zielerreichung</b></p> <p><u>Natürliche Fluktuation in der Belegschaft durch Ruhestand und Verrentung</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Mindestens sieben von zehn durch Altersfluktuation freiwerdenden Stellen werden nicht wiederbesetzt.</li> <li><input type="checkbox"/> Dies setzt eine Produkt- und Prozesskritik voraus, wie sie verwaltungsseitig durchgeführt wird. Aufgaben und Leistungen der Verwaltung werden sich in Umfang und Intensität verändern, um den Stellenabbau zu erreichen.</li> <li><input type="checkbox"/> Die Wiederbesetzung von Stellen erfolgt nur in solchen Fällen, bei denen es sich um unverzichtbare Funktionsstellen handelt.</li> <li><input type="checkbox"/> Alle 371 Stellen, die bis zum Jahre 2020 infolge des Ausscheidens der Stelleninhaber frei werden, erhalten einen Stellenvermerk „künftig wegfallend“ (kw).</li> <li><input type="checkbox"/> Zur Bewirtschaftung des Stellenplanes werden laufbahnbezogen die Stellenanteile im mittleren, gehobenen und höheren Dienst für Beamte und analog für Beschäftigte ermittelt. Stellenvermerke können innerhalb einer Laufbahngruppe im Zuge des Personaloptimierungsmanagements verschoben werden (Kompensation), wenn der Stelleninhaber innerhalb des Zielkorridors 2010-2020 ausscheidet, die Oberbürgermeisterin wird hierzu durch Ratsbeschluss ermächtigt. Sie berichtet hierüber im Zuge der Beschlussfassung zum Soll-Stellenplan. Zur Wiederbesetzung einer Stelle ohne Kompensation ist die Aufhebung des Stellenvermerks durch den Rat (gem. § 41, Abs. 1, Lit. h) erforderlich.</li> </ul> <p><u>Außerordentliche Fluktuation in der Belegschaft durch Dienstherrenwechsel u.ä. nutzen</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Die nicht vorhersehbare außerordentliche Fluktuation in der Belegschaft soll – analog des Verfahrens hinsichtlich der natürlichen Fluktuation - zusätzlich zur Altersfluktuation zur Reduzierung des Stellenumfangs genutzt werden.</li> <li><input type="checkbox"/> Es wird im Rahmen der gesetzlichen und tarifvertraglichen Regelungen angestrebt, die Fluktuation vorzuziehen. Hierzu können, wenn sich dies als wirtschaftlich und unmittelbar im Stellenplan darstellen lässt, finanzielle Anreize gewährt werden. Mit Blick auf die Handhabung dieses Verfahrens bei Kommunen unter der Aufsicht der Bezirksregierungen Köln und Arnsberg besteht die Erwartung an eine ähnliche</li> </ul>

	<p>Verfahrensweise der Bezirksregierung Düsseldorf.</p> <p><u>Zeitverträge und externe Einstellungen</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Befristete Arbeitsverträge werden nicht verlängert, wenn daraus der Anspruch auf unbefristete Beschäftigung abgeleitet werden kann, hiervon ist die Berufsgruppe der Erzieher/innen in städtischen Kindertageseinrichtungen ausgenommen, solange der Bedarf eine Weiterbeschäftigung erfordert und dies im Bedarfsplan dokumentiert ist. Diese Regelung gilt auch für Feuerwehrbeamte im Rahmen des Brandschutz- und Rettungsdienstbedarfsplans. Es ist aufgrund des Demographischen Wandels für den Kindertagesstätten- und Feuerwehrbereich eine Personalbedarfsplanung auf zu stellen.</li> <li><input type="checkbox"/> Auf externe Einstellungen wird verzichtet, es sei denn eine unverzichtbare Funktionsstelle erfordert eine besondere Fachlichkeit, die im Hause nicht vorhanden ist und die im Zuge der Personalentwicklung bspw. durch begleitende Qualifizierung nicht intern besetzt werden kann. Hiervon sind Erzieher/innen und Feuerwehrbeamte entsprechend der Regelung bei befristeten Arbeitsverträgen ausgenommen.</li> </ul> <p><u>Ausbildung</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Die Stadtverwaltung bildet im Rahmen ihrer Personalwirtschaft bedarfsgerecht aus.</li> </ul>	
<p>Produktbezogene Maßnahmen im Fünf-Jahres-Plan zum Schuldenabbau</p>		
<p>Vertragliche Bindungen / Rückzahlung von Fördermitteln</p>		
<p>Zeitlicher Ablauf</p>	<p>Beginn</p>	<p>2010</p>
	<p>Ende</p>	<p>2020</p>
<p>Anmerkung</p>		

## Anlage 1

Jahr	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Summe
Personalreduktion aufgrund Altersfluktuation	5	4	21	26	34	26	40	51	51	55	58	371
Personalkosten	144.000,00 €	111.000,00 €	698.000,00 €	780.000,00 €	1.084.000,00 €	867.000,00 €	1.172.000,00 €	1.489.000,00 €	1.526.000,00 €	1.806.000,00 €	1.841.000,00 €	11.518.000,00 €
Arbeitsplatzkosten	40.000,00 €	32.000,00 €	168.000,00 €	208.000,00 €	272.000,00 €	208.000,00 €	320.000,00 €	408.000,00 €	408.000,00 €	440.000,00 €	464.000,00 €	2.968.000,00 €
Gemeinkosten	20.000,00 €	16.000,00 €	84.000,00 €	104.000,00 €	136.000,00 €	104.000,00 €	160.000,00 €	204.000,00 €	204.000,00 €	220.000,00 €	232.000,00 €	1.484.000,00 €
Zwischensumme	<u>204.000,00 €</u>	<u>159.000,00 €</u>	<u>950.000,00 €</u>	<u>1.092.000,00 €</u>	<u>1.492.000,00 €</u>	<u>1.179.000,00 €</u>	<u>1.652.000,00 €</u>	<u>2.101.000,00 €</u>	<u>2.138.000,00 €</u>	<u>2.466.000,00 €</u>	<u>2.537.000,00 €</u>	15.970.000,00 €
<b>Einsparung Maximal 30% Aufschlag</b>	<u><b>265.200,00 €</b></u>	<u><b>206.700,00 €</b></u>	<u><b>1.235.000,00 €</b></u>	<u><b>1.419.600,00 €</b></u>	<u><b>1.939.600,00 €</b></u>	<u><b>1.532.700,00 €</b></u>	<u><b>2.147.600,00 €</b></u>	<u><b>2.731.300,00 €</b></u>	<u><b>2.779.400,00 €</b></u>	<u><b>3.205.800,00 €</b></u>	<u><b>3.298.100,00 €</b></u>	<u><b>20.761.000,00 €</b></u>

Die Altersfluktuation beinhaltet sowohl Vollzeit wie auch Teilzeitstellen.

Nach KGST:

Personalkosten / Stelle	44.000,00 €	(vgl. Beamte A9, Angestellte Sekretärin - Arbeitgeberbrutto)
Arbeitsplatzkosten / Stelle	8.000,00 €	Büroarbeitsplatz 15600,-€ Nicht Büroarbeitsplatz 10%des Arbeitgeberbruttos 4400,-€ = 8000,- € unterer Mittelwert (15% durchschnittlicher Wert, Büroarbeitsplatz 20%, technischer Arbeitsplatz 10%)
Gemeinkosten / Stelle	4.000,00 €	

Produkt	04.03.01 Bibliothek	
<b>Ziel</b>	<b>Neustrukturierung der Bibliothek</b>	
Finanzziel	Kostenreduktion um 300.000,- € anno	
Detailziele	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Reduzierung des Personals um 20 – 25%</li> <li>2. Reduzierung der Sachkosten / Fläche</li> <li>3. Senkung der Kennzahlen (GPA) auf ein unteres mittleres Vergleichsniveau</li> <li>4. Steigerung der Ausleihzahlen</li> </ol>	
Maßnahmen	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Neustrukturierung des Angebots insbesondere mit Blick auf <ol style="list-style-type: none"> <li>1.1. Neue Medien</li> <li>1.2. Kinder- und Jugendbibliothek (Bestandreduktion, Erweiterung von Leseangeboten, Unterstützung insbesondere der Grundschulen)</li> <li>1.3. Aufgabe der Graphothek und der Musikbibliothek</li> <li>1.4. Stärkere Nachfrageorientierung bei der Belletristik</li> </ol> </li> <li>2. Anpassung der Öffnungszeiten an den Bedarf insbesondere von Kindern und Jugendlichen u.a. Öffnung am Samstag, später Nachmittag</li> <li>3. Verbesserung der Ausleihmodalitäten durch Einführung von RFID</li> <li>4. Erhöhung der Ausleihgebühren, auch Bestsellergebühr</li> <li>5. Einbindung ehrenamtlicher Arbeit</li> </ol>	
Bereits berücksichtigte Maßnahmen	<p>04.03.01.2.1 Einführung RFID zur Personalreduzierung</p> <p>04.03.01.2.2 Einführung RFID investiv</p> <p>04.03.01.3 Bei Einführung RFID – Flexibilisierung der Öffnungszeiten</p> <p>04.03.01.4 Verzicht auf Mobilothek</p> <p>04.03.01.5 Stadtteilbibliothek Lennep: Förderung des ehrenamtlichen Engagements</p> <p>04.03.01.6 Stadtteilbibliothek Lüttringhausen: Förderung des ehrenamtlichen Engagements</p> <p>04.03.01.7 Einführung Lastschriftverfahren und automatische Verlängerung Leseausweise</p> <p>Prüfungsauftrag Bergische Kooperation, Bibliotheken</p>	
Vertragliche Bindungen / Rückzahlung von Fördermitteln		
Zeitlicher Ablauf	Beginn Planungsphase	Sofort
	Beginn Umsetzung	Herbst 2010
	Abschluss	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Umstrukturierung Frühjahr 2011</li> <li>2. Personal bis Ende 2014</li> </ol>
Anmerkung:		