

Stuttgart, 04.12.2009

**Haushaltssicherungskonzept 2009**  
**hier: Stellenbesetzungssperre ab 01.01.2010**

**Beschlußvorlage**

<b>Vorlage an</b>	<b>zur</b>	<b>Sitzungsart</b>	<b>Sitzungstermin</b>
Verwaltungsausschuss	Einbringung	nicht öffentlich	07.12.2009
Verwaltungsausschuss	Vorberatung	nicht öffentlich	16.12.2009
Gemeinderat	Beschlussfassung	öffentlich	17.12.2009

**Beschlußantrag:**

1. Frei werdende Stellen dürfen grundsätzlich erst nach Ablauf von 12 Monaten wieder besetzt werden.
2. Ausnahmen von der Stellenbesetzungssperre werden im Rahmen der in der Anlage enthaltenen Regelung zugelassen.
3. Ausgenommen von der Stellenbesetzungssperre sind der Eigenbetrieb Klinikum Stuttgart und das JobCenter Stuttgart.
4. Diese Regelung gilt ab 1.1.2010. Für Stellen, die bis 31.12.2009 frei werden, gilt weiterhin die Stellenbesetzungssperre von 6 Monaten nach dem Rundschreiben Nr. 08/2009 (vgl. Anlage der GRDrs 748/2009).

**Kurzfassung der Begründung:**

Ausführliche Begründung siehe Anlage 1

**I. Ausgangssituation**

Der Gemeinderat hat am 16.07.2009 die Verwaltung beauftragt, mit der Einbringung des Haushaltsplanentwurfs ein Haushaltssicherungskonzept vorzulegen, das darauf ausgerichtet ist, die Haushaltsstruktur in Höhe von jährlich mindestens 75 Mio. Euro zu verbessern.

Aufgrund der aktuellen Finanzentwicklung im Sommer dieses Jahres, wurde durch Eilentscheidung des Herrn Oberbürgermeisters eine haushaltswirtschaftliche Sperre für das Haushaltsjahr 2009 erlassen. Mit Beschluss vom 17.09.2009 (GRDRs Nr. 748/2009) hat der Gemeinderat der Eilentscheidung des Oberbürgermeisters zugestimmt. Damit verbunden war auch die Zustimmung zu einer Stellenbesetzungssperre von 6 Monaten Dauer im Rahmen der haushaltswirtschaftlichen Sperre. Die Stellenbesetzungssperre ist befristet bis 31.12.2009.

Am 8.10.2009 hat die Verwaltung zur Erreichung des Zielbeschlusses des Gemeinderats vom 16.07.2009 das Haushaltssicherungskonzept 2009 vorlegt (vgl. (849/2009)). Dieses Konzept beinhaltet neben ämterbezogenen Maßnahmen auch ämterübergreifende Maßnahmen. Um die Eingriffe in den Personalkörper der Stadt möglichst gering zu halten, was auch von allen Fraktionen des Gemeinderats immer wieder bekräftigt wurde, hat sich die Verwaltung für die Stellenbesetzungssperre entschieden.

## **II. Begründung für diese Konsolidierungsmaßnahme**

Die Verwaltung schlägt die Fortführung und Ausweitung der Stellenbesetzungssperre auf 12 Monate ab 1.1.2010 vor. Sie orientiert sich hinsichtlich der Dauer der Stellenbesetzungssperre an der Regelung des Landes Baden-Württemberg. Sie vertritt die Auffassung, dass mit dieser Maßnahme (Entlastung des Haushalts um rd. 4,1 Mio. € pro Jahr) gegenüber einem Stellenabbau für die Personalausstattung ein weniger einschneidendes Mittel gewählt wurde. Um dieses Einsparvolumen zu erreichen, müssten rd. 80 Stellen abgebaut werden. Außerdem kann bei einer Verbesserung der Finanzlage kurzfristig die Stellenbesetzungssperre wieder ganz oder teilweise zurückgenommen werden. Des Weiteren kann die Verwaltung über die Ausnahmeregelungen flexibel auf die gegebene Situation reagieren.

Die Belastungen der Ämter durch die Stellenbesetzungssperre und die anteilig pro Amt zu erwartende Einsparsumme wurden unter Ziffer 2 der GRDRs 1070/2009 dargestellt.

## **III. Erwartungen in finanzieller Hinsicht**

Es wird davon ausgegangen, dass jährlich Personalkosten in Höhe von ca. 4,1 Mio. € eingespart werden können.

Dieser Schätzung liegen folgende Annahmen zugrunde:

- ca. 40 % der Stellen (ca. 3.150) fallen unter die allgemeinen Ausnahmetatbestände
- bei ca. 60 % der Stellen (4.730) wird die Sperre wirksam
- in den Bereichen, in denen die Stellenbesetzungssperre zur Anwendung kommt, werden aufgrund der Erfahrungswerte aus Vorjahren etwa 20 bis 25 Fluktuationsfälle pro Monat prognostiziert.

Es ist davon auszugehen, dass in ca. 10 bis 20 % der Fälle Ausnahmen zu gewähren sind, so dass Einsparungen von überschlägig 4,1 Mio. € pro Jahr zu erwarten sind.

Ergänzend wird darauf hingewiesen, dass in der Vergangenheit überwiegend keine nahtlose Wiederbesetzung gegeben war. Die dadurch entstehenden Vakanzen sind in die Personalkostenkalkulation bereits eingeflossen. Die Wirkung einer Stellenbesetzungssperre mit unterschiedlicher Dauer lässt sich deshalb nicht linear berechnen.

Für unterschiedliche zeitliche Varianten der Stellenbesetzungssperre wurden folgende Vergleichswerte ermittelt:

6-monatige Stellenbesetzungssperre	1,02 Mio. €
9-monatige Stellenbesetzungssperre	2,55 Mio. € und
12-monatige Stellenbesetzungssperre	4,08 Mio. €.

#### **IV. Weiteres Vorgehen**

Die Verwaltung wird nach Ablauf eines Jahres dem Gemeinderat über die Entwicklung berichten.

##### **Finanzielle Auswirkungen**

Einsparung von jährlichen Personalkosten in Höhe von ca. 4,1 Mio. €.

##### **Beteiligte Stellen**

-

##### **Vorliegende Anträge/Anfragen**

-

##### **Erledigte Anträge/Anfragen**

-

Michael Föll  
Erster Bürgermeister

Klaus-Peter Murawski  
Bürgermeister

##### **Anlagen**

1

## Stellenbesetzungssperre

Stellen dürfen erst **12 Monate nach Freiwerden** wieder besetzt werden. Dies gilt auch für Stellenbesetzungen mit befristet Beschäftigten und bei der Übertragung freier Stellen im Rahmen des flexiblen Stellenplanverfahrens. Werden freigewordene Stellen innerhalb eines Amtes oder Eigenbetriebes im Stellennachzug besetzt, ist die Stellenbesetzungssperre nur einmal einzuhalten. Die Stellenbesetzungssperre darf nicht zu einer Erhöhung des durch das Haupt- und Personalamt vorgegebenen Überstundenkontingents bzw. zu einer Beschäftigung von Aushilfskräften führen.

- I. Von der Stellenbesetzungssperre sind die folgenden Stellen bzw. Bereiche **generell ausgenommen**:
  1. Stellen, die mit Nachwuchskräften im erlernten Beruf, bis zu 6 Monate im Anschluss an die Ausbildung, besetzt werden;
  2. Stellen, die nach Ablauf der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz, nach Ablauf der Elternzeit/des Erziehungsurlaubs oder der Beurlaubung aus familiären Gründen frei geworden sind;
  3. Stellen, die nach Wegfall des Befristungsgrundes mit der bisher befristet beschäftigten Kraft unbefristet besetzt werden sollen;
  4. Stellen, die mit Wiedereinsteiger/-innen nach Ablauf der Beurlaubungsfrist oder mit städtischen Beschäftigten besetzt werden, deren Arbeitsplätze z. B. durch Konsolidierungs- bzw. Organisationsmaßnahmen, die Schließung von Einrichtungen oder die Übertragung von Aufgaben auf Dritte, wegfallen;
  5. Heimleitungen, Pflege- und hauswirtschaftliches Personal des Eigenbetriebs Leben und Wohnen;
  6. Sozialpädagogisches und hauswirtschaftliches Personal der Kindertageseinrichtungen sowie der stationären Einrichtungen der Erziehungshilfen;
  7. Personal in der Verlässlichen Grundschule beim Schulverwaltungsamt;
  8. Pflegerische Kräfte an Schulen für Geistig- und Körperbehinderte;
  9. Alleinsekretärinnen in Schulen;
  10. Personal, das nach Dienstplänen im Schichtbetrieb arbeitet, dazu gehören insbesondere die Eigenbetriebe und die Feuerwehr

## 11. Hausmeisterinnen und Hausmeister.

- II. Die Entscheidung, welche Stellen unter die generellen Ausnahmetatbestände fallen, trifft das Haupt- und Personalamt. Dies gilt auch für die Ämter, die abschließende Personalverantwortung haben.
  
- III. Darüber hinaus können die Referate AK und WFB einvernehmlich Ausnahmen von der Stellenbesetzungssperre im Einzelfall zulassen, sofern eine ordnungsgemäße Erfüllung der Aufgaben nicht mehr möglich ist bzw. eine unzumutbare Arbeitsbelastung entstehen würde. Dies gilt auch für die Ämter, die abschließende Personalverantwortung haben.