Landkreis Uckermark

Drucksachen-Nr.	Version	Datum	Blatt
179/2002		**30.10.2002**	

☒ Beschlussvorlage ☐ Berichtsvorlage ☒ öffentliche Sitzung ☐ nicht-öffentliche Sitzung

Beratungsfolge:		Datum:
☐ Fachausschuss		
☐ Fachausschuss		
☒ Kreisausschuss		03.12.2002
☒ Kreistag		11.12.2002

Inhalt:

Grundsätze zur künftigen Personalbedarfs- und Personalentwicklungsplanung in der Kreisverwaltung Uckermark

Wenn Kosten entstehen:

Kosten	Haushaltsstelle	Haushaltsjahr	☐ Mittel stehen zur Verfügung
☐ Mittel stehen nicht zur Verfügung ☐ Mittel stehen nur in folgender Höhe zur Verfügung:	Deckungsvorschlag:		

Beschlussvorschlag:

Der Kreistag beschließt die in der Anlage aufgeführten 5 Grundsätze zur zukünftigen Personalbedarfs- und Personalentwicklungsplanung in der Kreisverwaltung Uckermark und beauftragt den Landrat, den Stellen- bzw. Personalabbau mit dem Ziel der mittelfristigen Personalkosteneinsparung bei gleichzeitiger Ausbildungssicherung entsprechend den festgelegten Grundsätzen zu betreiben.

zuständiges Amt:

Hauptamt	Reiner Hampke	Mike Förster	Klemens Schmitz
	Amtsleiter	Dezernent	Landrat

abgestimmt mit:

Amt	Name	Unterschrift

Beratungsergebnis:

Kreistag/ Ausschuss	Datum	Stimmen		Stimm-enthaltung	Einstimmig	Lt. Beschluss-vorschlag	Abweichender Beschluss (s.beiliegendes Formblatt)
		Ja	Nein				

1. Eine Kündigung der Mitgliedschaft beim Kommunalen Arbeitgeberverband Brandenburg e. V. (KAV Brandenburg) wird abgelehnt.

Begründung:

Der KAV Brandenburg ist ein Verein, dem Landkreise, Ämter, Gemeinden, Sparkassen u. ä. Einrichtungen des Landes Brandenburg angehören und der die gemeinsamen Arbeitgeberinteressen seiner Mitglieder auf tarif-, arbeits- und sozialrechtlichem Gebiet gegenüber den Gewerkschaften, staatlichen Stellen und anderen Organisationen vertritt.

Dazu gehört insbesondere,

- Arbeitsbedingungen verbindlich festzulegen,
- Tarifverträge abzuschließen,
- die Verbandsmitglieder in tarif-, arbeits- und sozialrechtlichen Angelegenheiten zu beraten,
- die Verbandsmitglieder nach Richtlinien des Hauptausschusses vor den Gerichten zu vertreten.

In diesem Sinne hat jedes Verbandsmitglied u. a. das Recht,

- in allen tarif-, arbeits- und sozialrechtlichen Angelegenheiten beraten zu werden,
- die Hilfe des Verbandes bei tarif-, arbeits- und sozialrechtlichen Auseinandersetzungen mit den Gewerkschaften in Anspruch zu nehmen,
- vor den Arbeitsgerichten nach Maßgabe der vom Hauptausschuss hierzu erlassenen Richtlinien vertreten zu werden,
- entsprechend der Verbandssatzung in den Organen des Verbandes mitzuwirken und sich an Beratungen und Entscheidungen zu beteiligen.

Für diese Leistungen erhebt der KAV Brandenburg eine Umlage, die sich im Jahr 2002 auf 5.470 € belief.

Neben den bereits genannten Aufgaben versorgt der KAV Brandenburg seine Mitglieder regelmäßig mit aktueller Rechtsprechung und Hinweisen zur Auslegung von Rechts- und tariflichen Vorschriften. Der KAV Brandenburg e. V. trägt zu einem interkommunalen Erfahrungsaustausch bei.

Es wird nicht als sinnvoll und auch nicht als effektiv angesehen, aus dem durch die Mitgliedschaft im KAV Brandenburg gewährleisteten einheitlichen Tarifsystem für den öffentlichen Dienst auszusteigen. Eine tarifgerechte Besoldung und eine tarifliche Gestaltung der Arbeitsplätze sollen im Gegenzug für die geleistete Arbeit gesichert werden. Hinzu kommt, dass bei fehlender Tarifbindung die Konditionen eines jeden einzelnen Arbeitsverhältnisses mit erheblichem Verwaltungsaufwand gesondert auszuhandeln und zahlreiche kostenintensive Klageverfahren zu erwarten wären.

Darüber hinaus muss eine Gleichbehandlung der Angestellten und Arbeiter mit den Beamten sichergestellt werden, deren Ansprüche gesetzlich geregelt sind.

2. Eine generelle, durch den Arbeitgeber veranlasste Reduzierung der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit für alle Mitarbeiter der Kreisverwaltung wird abgelehnt.

Begründung:

Bei einer durch den Arbeitgeber veranlassten Reduzierung der Arbeitszeit für alle Mitarbeiter der Kreisverwaltung überwiegen die Nachteile gegenüber den Vorteilen. Insbesondere sprechen folgende Aspekte gegen eine entsprechende Maßnahme:

- Es würde eine Ungleichbehandlung zwischen Angestellten, Arbeitern und Beamten entstehen, da bei Beamten eine zwangsweise Reduzierung der Arbeitszeit rechtlich nicht möglich ist.
- Es ist objektiv ausgeschlossen, dass bei reduzierter Arbeitszeit das gleiche Arbeitspensum bewältigt werden kann. Demzufolge sind verlängerte Bearbeitungszeiten zulasten des Bürgers wie auch Verschlechterungen bei der Arbeitsqualität zwangsläufig.
- Diese Maßnahme würde zu einer Demotivierung der Mitarbeiter führen, was sich ebenfalls auf die Arbeitsqualität und –quantität auswirken würde.
- Aufgrund einer Vielzahl zu erwartender Klageverfahren würden erhebliche Verfahrenskosten entstehen.

Insgesamt ist festzustellen, dass die unter Ziffer 3 dargestellte Variante den gleichen Effekt bezüglich der Personalkosteneinsparung bringen kann, ohne dass die o. g. Nachteile zu erwarten sind.

3. Vorrangig ist ein schrittweiser Stellenabbau zu betreiben, wobei in erster Linie dazu das Instrument der Altersteilzeit zu nutzen ist. Durch zielgerichtete Qualifizierung soll der Stellen- bzw. Personalabbau unter Berücksichtigung der Altersteilzeit so sozialverträglich wie möglich gestaltet werden. Dies schließt nicht aus, dass in Einzelfällen betriebsbedingte Kündigungen objektiv erforderlich werden.

Begründung:

Es wird davon ausgegangen, dass in Fortsetzung der bisherigen Verfahrensweise ein schrittweiser Stellenabbau in der Kreisverwaltung Uckermark das geeignete Mittel zur Personalkosteneinsparung darstellt. Hierbei ist vorgesehen, Stellen, die durch die Vereinbarung von Altersteilzeit oder aus anderen Gründen vakant werden, grundsätzlich nicht wieder zu besetzen oder aus dem Personalbestand der Kreisverwaltung bei Einsparung einer Stelle wieder zu besetzen und damit eine Personalkostenreduzierung zu erreichen. Weiterhin sollen freie Stellen durch zielgerichtete berufsbegleitende Qualifizierung grundsätzlich nur aus dem Personalbestand der Kreisverwaltung besetzt werden, wofür die erforderlichen Mittel zur Verfügung zu stellen sind.

Sollten die genannten Maßnahmen im Einzelfall nicht greifen oder die Umsetzung nicht möglich sein, sind unter dem Aspekt der Erforderlichkeit der Personalkostensenkung betriebsbedingte Kündigungen nicht ausgeschlossen.

4. Es wird grundsätzlich ein Einstellungsstopp für alle Bereiche der Kreisverwaltung ausgesprochen.

Begründung:

Aufgrund der prekären Haushaltslage des Landkreises Uckermark sind mit dem Ziel der Personalkosteneinsparung Neueinstellungen grundsätzlich zu vermeiden. Sofern die Besetzung einer freien Stelle zwingend erforderlich ist, soll dies aus dem Personalbestand der Kreisverwaltung – ggf. auch durch Qualifizierung (siehe Ziffer 3) – erfolgen.

Von diesem Grundsatz kann ausnahmsweise abgewichen werden bei Stellen, die eine spezielle fachliche Qualifikation voraussetzen, die nicht durch berufsbegleitende Weiterbildung erworben werden kann (z. B. Arzt, Tierarzt u. ä.).

5. Die bisherige Praxis der Bereitstellung von Ausbildungsplätzen grundsätzlich mit einer halbjährigen Weiterbeschäftigung nach Abschluss der Ausbildung wird weitergeführt.

Begründung:

Es ist erklärtes Ziel der Kreisverwaltung, ihren Beitrag zur Bekämpfung des Mangels an Ausbildungsplätzen und der damit verbundenen Jugendarbeitslosigkeit zu leisten. Aufgrund dessen wird es als erforderlich angesehen, weiterhin Ausbildungsplätze – auch über den eigenen Bedarf hinaus – zur Verfügung zu stellen.

Der Grundsatz der anschließenden halbjährigen Weiterbeschäftigung bei entsprechender Eignung dient dem Zweck, den Nachwuchskräften den Start in das Berufsleben zu erleichtern, ihnen ein Mindestmaß an Berufserfahrung mit auf den Weg zu geben und ihnen angemessene Zeit einzuräumen, sich um eine andere Beschäftigung zu bemühen.