

Antrag Nr.	003	Antragsteller	BA, dUH und FL	Verweis auf Antrag
------------	------------	---------------	----------------	--------------------

Amt Produkt Alle Alle Produkte
 Kostenträger
 Kostenart

2013 2014 2015 2016

Ansatz Entwurf:
Geplante Änderung:
Neuer Ansatz:

	Dafür:	Dagegen:	Enthaltung:	Abstimmungsverhalten:
PA	4	7	-	dafür: BA, FL, dUH

H + F				

Erläuterungen Beschluss

Text Antrag

Der Bürgermeister wird beauftragt, hinsichtlich der Gewährung von Erholungsurlaub bis spätestens im Jahr 2014 zu den gesetzlichen und tariflichen Vorgaben zurückzukehren. Dies kann z.B. geschehen durch die Einführung von Betriebsferien im Winter oder an Brückentagen.

Sowohl nach gesetzlichen als auch tariflichen Vorgaben ist Urlaubsjahr das Kalenderjahr. Die Übertragung von Urlaub ist nur ausnahmsweise möglich.

Hiervon wurde in der Vergangenheit wohl in erheblichem Umfang abgewichen: So beträgt die Rückstellung für nicht genommenen Urlaub in 2013 fast 1 Mio. € (s. Seite 21 gelb). Mit solchen erheblichen Übertragungen von restlichem Urlaub wird auch dem Erholungsbedürfnis der Beamten und Beschäftigten nicht hinreichend Rechnung getragen. Zusätzlich können bei mehrtägigen Schließungen des Rathauses und seiner Nebenstellen in erheblichem Umfang Energiekosten eingespart werden. Da für die kommunale Verwaltung das Gebot der Gesetz- und Rechtmäßigkeit des Verwaltungshandelns gilt, ist nach einer Übergangsfrist dorthin zurückzukehren.

Stellungnahme bzw. Hinweis Verwaltung

Nach den gesetzlichen Vorschriften (§ 19 der Freistellungs- und UrlaubsVO NRW) sollen Beamte den Urlaub zwar im Kalenderjahr möglichst ausnutzen, nicht in Anspruch genommener Urlaub verfällt allerdings erst nach 12 Monaten nach Ende des abgelaufenen Kalenderjahres. Bis dahin besteht ein Anspruch auf Übertragung des „Resturlaubs“, eine Einschränkung auf bestimmte Gründe für die Übertragung ist nicht vorgesehen.

Den Tarifbeschäftigten ist nach den Vorschriften des § 26 ff. TVöD der Urlaub im laufenden Kalenderjahr zu gewähren. Da der TVöD in § 26 zu den Übertragungsmodalitäten keine eigene Regelung trifft, sondern lediglich teilweise Abweichungen von § 7 Abs. 3 Bundesurlaubsgesetz vornimmt, gilt hinsichtlich der Übertragung zunächst der Grundsatz des Bundesurlaubsgesetzes, nachdem eine Übertragungsmöglichkeit auf betriebliche oder in der Person des Beschäftigten liegende Gründe beschränkt ist. Der Übertragungszeitraum beträgt 3 Monate, im Ausnahmefall 5 Monate.

Diese Regelung würde eine konkrete Einzelfallprüfung bei jedem Beschäftigten erfordern. Dabei wäre alleine durch eine Vielzahl von Urlaubswünschen zum Jahresende das Vorliegen betrieblicher Gründe sehr schnell gegeben, um den Dienstbetrieb des Dienstleistungsunternehmens Stadtverwaltung auch zum Jahresende aufrecht erhalten zu können. Bei in der Person des Beschäftigten liegenden Gründen, z. B. Krankheit oder persönliche Verpflichtungen des Betroffenen, ergäbe sich unter Berücksichtigung von Gleichbehandlungsgrundsätzen ebenfalls sehr schnell eine positive Entscheidungsverpflichtung des Arbeitgebers. Deshalb hat auch das Bundesministerium des Inneren am 25.01.2006 entschieden, an der vor Inkrafttreten des TVöD bereits geübten Praxis der analogen Anwendung der Regelung für die Beamten festzuhalten. Dem ist auch die Stadt Hilden gefolgt.

Finanziell ist die bisherige Vorgehensweise ohne Belang. Da die Rückstellungen für nicht genommenen Urlaub im

Folgejahr aufgelöst und in nahezu gleicher Höhe jeweils wieder neu gebildet werden, ist eine Belastung des Haushaltes durch die bisherige Praxis der Urlaubsübertragung nicht gegeben. Abschließend sei noch darauf hingewiesen, dass die Entscheidung über Urlaubsübertragungen zu den dienstrechtlichen und arbeitsrechtlichen Entscheidungen gehört, die gemäß § 73 Abs. 3 GO NRW ausschließlich dem Bürgermeister zugewiesen sind.

Antrag Nr.	021	Antragsteller	Bündnis90/Grüne	Verweis auf Antrag
------------	------------	---------------	-----------------	--------------------

Amt	Produkt	040601	Betreiben einer Stadtbücherei
	Kostenträger		
	Kostenart	50	

2013 2014 2015 2016

Ansatz Entwurf:
Geplante Änderung:
Neuer Ansatz:

	Dafür:	Dagegen:	Enthaltung:	Abstimmungsverhalten:
PA				ohne Abstimmung an AKH
AKH				
H + F				

Erläuterungen Beschluss

Text Antrag

Die Öffnungszeiten der Stadtbücherei werden wieder auf die von 2011 erweitert. Entsprechend sind die Personalkosten anzuheben.

Begründung:

Hilden hat eine von den Bürgerinnen und Bürgern gern genutzte Bücherei. In letzter Zeit ist viel getan worden, um deren Attraktivität weiter zu verbessern. Es macht aber wenig Sinn, parallel dazu die Öffnungszeiten – wie zum Haushalt 2012 beschlossen – zu reduzieren. Dies wird auch in der von der Verwaltung prognostizierten sinkenden Zahl aktiver Nutzerinnen und Nutzer für 2013 deutlich.

In den Morgenstunden wird das Angebot der Bücherei von vielen Seniorinnen und Senioren genutzt, was jetzt donnerstags und freitags nicht mehr möglich ist.

Stellungnahme bzw. Hinweis Verwaltung

Seit August 2012 gelten die reduzierten Öffnungszeiten, nach denen die Stadtbücherei donnerstags und freitags nicht mehr um 9.30 Uhr öffnet, sondern erst um 13.00 Uhr.

An den beiden geschlossenen Vormittagen finden vornehmlich Gruppenführungen für Kindertagesstätten und Schulen statt. Außerdem werden verstärkt Veranstaltungsangebote in diesen Zeitraum gelegt: Gedächtnistraining für die Generation Plus, Mehrsprachige Vorlesestunden für Kita-Kinder und die neu eingeführten ABC-Wichtel (Leseförderung für Babys und Kleinkinder) finden donnerstags oder freitags an den Vormittagen statt. Auf diese Weise blieben die Besucherzahlen gegenüber dem Vorjahr auch in 2012 konstant.

Mit Stichtag zum 31.12.2012 hatten insgesamt 477 Personen weniger als im Vorjahr einen gültigen Bibliotheksausweis. Ob dies mit den reduzierten Öffnungszeiten zusammen hängt, kann schlussendlich nicht geklärt werden. Zu beobachten sind jedoch auch in anderen Bibliotheken rückläufige aktive Kundenzahlen.

Insgesamt werden die reduzierten Öffnungszeiten von den Bibliothekskunden akzeptiert. Zu negativen Rückmeldungen kommt es vereinzelt schriftlich oder wörtlich.

Antrag Nr.	022	Antragsteller	Bündnis90/Grüne	Verweis auf Antrag
------------	------------	---------------	-----------------	--------------------

Amt	Produkt	060201	Förderung von Kindern und Jugendlichen
	Kostenträger		
	Kostenart	50	

	2013	2014	2015	2016
Ansatz Entwurf:	0,00			
Geplante Änderung:	60.000,00			
Neuer Ansatz:	60.000,00			

	Dafür:	Dagegen:	Enthaltung:	Abstimmungsverhalten:
PA				ohne Abstimmung an JHA
JHA				
H + F				

Erläuterungen Beschluss

Text Antrag

Für den Innenstadtbereich wird eine Streetworkerin / ein Streetworker eingestellt.

Begründung:

Nach der Schließung des Juecks und der Streichung des dortigen Beratungsangebotes fehlt in der Innenstadt für die Jugendlichen eine Ansprechpartnerin / ein Ansprechpartner.

Im letzten Sommer hat es im Innenstadtbereich häufig Probleme mit alkoholisierten Jugendlichen gegeben. Das Beispiel „Spielplatzbetreuer“ zeigt, dass eine direkte Ansprache und die kontinuierliche Präsenz einer Kontaktperson eine positive Veränderung der Situation erreichen.

Stellungnahme bzw. Hinweis Verwaltung

Grundsätzlich ist anzumerken, dass es mehrere Formen der Arbeit mit Jugendlichen im öffentlichen Raum gibt. Hierbei ist grundsätzlich zwischen Mobiler Jugendarbeit, Streetwork und aufsuchender Jugendsozialarbeit zu unterscheiden. Allen Ansätzen ist gemein, dass sie sich als niederschwellige, aufsuchende Konzepte an der Lebenswelt der jeweiligen Zielgruppe ausrichten.

Die Stadt Hilden beschäftigt bereits seit Jahren einen sogenannten Spielplatzbetreuer, dieser übernimmt Aufgaben der aufsuchenden Arbeit von Jugendlichen im öffentlichen Raum.

Um zu verdeutlichen, wie sich die unterschiedlichen Arbeitsfelder unterscheiden, erfolgt nachfolgend eine kurze gängige Definition der verschiedenen Ansätze

Mobile Jugendarbeit:

Eine Form der aufsuchenden Arbeit, die stadtteilorientierte Ansätze umfasst und sich in der Regel nicht an eine spezifische Zielgruppe richtet.

Streetwork:

Verfolgt einen szenen- bzw. zielgruppenorientierten Ansatz. Konzentriert sich auf die aufsuchende Beratung und Unterstützung einer bestimmten subkulturellen Gruppierung.

Aufsuchende Jugendsozialarbeit:

Aufsuchende Arbeit zur beruflichen und sozialen Integration von sozial und individuell beeinträchtigten jungen Menschen.

Der Hildener Spielplatzbetreuer kann am ehesten dem Bereich der Mobilien Jugendarbeit (mJa) und in Teilen der aufsuchenden Jugendsozialarbeit zugerechnet werden. Seine Aufgaben umfassen an der Schnittstelle mit der Zielgruppe, im Kern die folgenden Punkte:

- Regelmäßiges Aufsuchen von Spielplätzen und Spielflächen sowie Treffpunkten von Jugendlichen im Stadtgebiet.
- Pädagogische Betreuung und Beratung von Kindern und Jugendlichen, die sich auf Spielplätzen und anderen öffentlichen Orten aufhalten.
- Planung, Durchführung und Begleitung von eigenständigen Angeboten für die Zielgruppe in Zusammenarbeit mit dem Netzwerk der Offenen Jugendarbeit
- Beratung, Begleitung und Vermittlung von Jugendlichen und Heranwachsenden im Rahmen der allgemeinen Lebensberatung und beruflichen Orientierung
- Erarbeitung von möglichen Kontakten im sozialen Netzwerk in Hilden für Einzelpersonen, die durch verschiedene Problematiken und Schwächen auffallen.
- Kooperation mit dem Bürgerbeschwerdemanagement „Jugendliche im öffentlichen Raum“ der Jugendförderung.

Die Installation und Durchführung eigener Angebote für die Zielgruppe, sowie die Einzelfallberatung kann nur in Abhängigkeit von den Kapazitäten erfolgen. Dies steht wiederum in unmittelbarem Zusammenhang mit der Anzahl der in der Stadt zu betreuenden Gruppen/Cliquen.

Aufgaben aus dem Bereich Streetwork, also die zielgruppenspezifische Betreuung von subkulturellen Gruppierungen, wie z. B. Punks, Drogensüchtige etc. werden nicht übernommen, da in Hilden keine größeren jugendlichen Subkulturen existieren, die diesen Ansatz erforderlichen machen würden.

Aufgaben aus dem Bereich der Aufsuchenden Jugendsozialarbeit werden partiell im Rahmen der Einzelfallberatung übernommen, bzw. an die Jugendberatung des Amtes für Jugend, Schule und Sport überstellt. Zu Zeiten der Kompetenzagenturen erfolgte auch eine Überleitung in dieses System.

Ergänzt werden soll noch, dass die Arbeit des Spielplatzbetreuers (richtigerweise wird der Name künftig durch aufsuchende Jugendarbeit ersetzt werden) mit dem Fokus auf die Zielgruppe Jugendliche erfolgt. Selbstverständlich versucht der eingesetzte Sozialarbeiter bei Konflikten im Sozialraum zwischen der Zielgruppe und den Anwohner zu vermitteln und Spielregeln zu erarbeiten, die ein Nebeneinander der unterschiedlichen Interessen ermöglichen. Dies erfolgt auf der Basis der Freiwilligkeit und Kooperation. Ordnungsrechtliche Maßnahmen erfolgen jedoch nicht, da dies den pädagogischen Ansatz der Beziehungsarbeit konterkarieren würde.

Änderungsliste 2013 ff. - Ergebnishaushalt

Antrag Nr.	B02	Antragsteller	Bürger	Verweis auf Antrag
------------	------------	---------------	--------	--------------------

Amt	Produkt	010301	Förderung d. Gleichstellung v. Frauen und Männern
0100	Kostenträger	0103019010	Vorkostentr.Förderung d. Gleichstellung v. Frauen
	Kostenart	501100	Bezüge der Beamten

	2013	2014	2015	2016
Ansatz Entwurf:	38.615,00			
Geplante Änderung:	-10.000,00			
Neuer Ansatz:	28.615,00			

	Dafür:	Dagegen:	Enthaltung:	Abstimmungsverhalten:
PA	-	11	-	

H + F				

Erläuterungen Beschluss

Text Antrag

Keine Erhöhung des Stellenanteils um 0,2 auf 0,7 VZK.

Für die Aufstockung des Stellenteils um 0,2 einer Vollzeitstelle gibt es im Haushaltsentwurf keine Begründung. Offenbar wird rein abstrakt der Zuwachs beim städtischen Personal – z.B. aufgrund des weiterhin forcierten Ausbaus der U3-Betreuung und der OGATA – zugrunde gelegt. Aussagefähige Kennzahlen fehlen: Wie viele Personalfälle hat die Gleichstellungsbeauftragte wirklich bearbeitet? Die pauschale Gleichsetzung von 894 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit 894 Personalfällen ist unseriös.

Anhand der Kennzahlen ist es evident, dass die Gleichstellungsbeauftragte ihre Tätigkeiten auf die Mitarbeiter/innen der Stadtverwaltung konzentriert. Hier sind Erfolge nicht messbar:

Wie die Statistik auf S. 134 nachweist, beträgt der Anteil Männer am Gesamtpersonal der Stadtverwaltung nur noch 43,51% nach 45,17% in 2011. 56,49 % der Mitarbeiter der Stadtverwaltung sind weiblich. Dennoch leitet die Gleichstellungsbeauftragte hieraus offensichtlich nur einen Handlungsauftrag zur Förderung der Frauen ab.

Die objektiv geringe Bedeutung der Gleichstellungsbeauftragten kommt auch darin zum Ausdruck, dass diese nicht über ein Budget verfügt und dass ihr eine eigenständige Öffentlichkeitsarbeit verwehrt ist; jedenfalls findet sich dafür im Teilergebnisplan kein Ansatz.

Stellungnahme bzw. Hinweis Verwaltung

Die Stelleninhaberin hat ihre Arbeitszeit aus persönlichen Gründen von 1,0 auf 0,7 VZK reduziert. Hierdurch ist die weitere Kombination der Aufgabenwahrnehmung als Gleichstellungsbeauftragte mit der Tätigkeit im Amt für Soziales und Integration nicht mehr möglich, so dass die Mitarbeiterin ab 2013 ausschließlich als Gleichstellungsbeauftragte tätig ist. Für die Aufgabe der Gleichstellung standen bislang 0,5 VZK zur Verfügung. Es wird versucht, auf dieser Stelle noch weitere Aufgaben anzusiedeln, jedoch wird sich dies erst im Laufe des Jahres herausstellen. Ggf. wird dann für 2014 eine andere Aufteilung erfolgen. Zunächst wird die Gleichstellung daher mit 0,7 VZK geführt. Da der Stellenanteil auch besetzt ist, kann eine Streichung nicht erfolgen.

Antrag Nr.	001	Antragsteller	BA, dUH und FL	Verweis auf Antrag
------------	------------	---------------	----------------	--------------------

Amt	Produkt	010801	Personalmanagement
1000	Kostenträger	0108019010	Vorkostentr. Personalmanagement
	Kostenart	50	

2013 2014 2015 2016

Ansatz Entwurf:
Geplante Änderung:
Neuer Ansatz:

	Dafür:	Dagegen:	Enthaltung:	Abstimmungsverhalten:
PA	4	7	-	dafür: BA, FL, dUH

H + F				

Erläuterungen Beschluss

Text Antrag

1. 2 Stellen A 12, 1 Stelle A 13 g.D. (qualitativer Stellenplan S. 3) sowie die 3 Stellen 26.11000, 26.30000 und 32.01106 (quantitativer Stellenplan S. 5) sind sofort zu streichen. Diese Stellen sind nach Angaben der Verwaltung derzeit unbesetzt und werden – da wir die Beförderungen aus grundsätzlichen Erwägungen ablehnen - auch nicht benötigt.

2.
 Folgende Stellen im Stellenplan werden mit einem „künftig wegfallend“ -Vermerk zu versehen:
 E 3 = 2, E 4 = 3, E 5 = 5, E 6 = 8, E 8 = 2 E 9 = 5, E 10 = 1, E 11 = 2, E 13 = 1, E 14 = 1, S 11 = 2, A 7 = 2, A 8 = 3, A 9s = 2, A 14 = 2, A 15 = 1, B 2 = 1
 Dabei sind innerhalb der Gruppe diejenigen Stellen mit dem Vermerk zu versehen, deren aktuelle Stelleninhaber das höchste Lebensalter aufweisen.
 Dies bedeutet langfristig eine Einsparung von 43 Stellen und damit eine nachhaltige Einsparung von etwa 2,5 Mio.€ p.a.

Wir sehen hinreichend Raum für Stellenstreichungen. Z. B. könnte der Bürgermeister im Rahmen seiner Organisationshoheit die Bereiche
 011101 - Rechts- und Versicherungsangelegenheiten
 011004 - Orga
 mit ihren entsprechenden Stellen(-anteilen) auflösen.

a) Auflösung von Rechtsamt: Die Zeiten von juristischen Generalisten ist vorbei. Für das entsprechende Rechtsgebiet sind jeweils ausgewiesene Spezialisten zu befragen. Die Versicherungsangelegenheiten kann das Hauptamt erledigen. (Einsparung mehr als 0,7 Stellen Wertigkeit E 14 und 0,6 Stellen Wertigkeit A 14)
 Bei den ILV würde eine zusätzliche Einsparung in Höhe von knapp 80 T€ erzielt werden.

b) Auflösung der Orga: Die Aufgaben kann das Hauptamt erledigen. (Einsparung mehr als 0,6 Stellen Wertigkeit E 13 und 0,2 Stellen Wertigkeit A 15)

Stellungnahme bzw. Hinweis Verwaltung

Zu Ziffer 1 des Antrages ist auszuführen, dass es sich bei den zwei Stellen A 12 und eine Stelle A 13 g.D. auf Seite 3 des Stellenplans um Beförderungsvorschläge der Verwaltung handelt. Die Stellen sind besetzt und können insofern nicht gestrichen werden. Sofern die Antragsteller die vorgeschlagene Beförderung ablehnen wollen, müssten sie dies durch entsprechende Stimmabgabe zu diesem Teil des Stellenplans dokumentieren. Die drei Stellen auf Seite 5 des Stellenplans werden bereits von der Verwaltung zur Streichung vorgeschlagen, so dass es hierzu keines Antrages bedarf.

Die Ziffer 2 stellt eine Wiederholung eines Antrages aus dem Vorjahr dar, lediglich in leicht veränderter Form. Grundsätzlich entspricht die pauschale Streichung besetzter und benötigter Stellen nicht den Grundlagen einer sinnvollen und vorausschauenden Personalplanung. Eingerichtete Stellen berücksichtigen den jeweiligen Arbeitsanfall

in Aufgabenbereichen und dessen Erledigung in für ein Dienstleistungsunternehmen für den Bürger vertretbaren Zeiträumen. Hierbei auftretende Veränderungen werden von der Verwaltung durch Vorschläge zu Stellenstreichungen oder Stellenausweitungen im Stellenplan berücksichtigt. Auch eine Verknüpfung von kw-Vermerken mit Stelleninhabern, die jeweils das höchste Lebensalter aufweisen, stellt ein rein willkürliches Vorgehen dar, ohne auf den aufgabenmäßigen Bedarf Rücksicht zu nehmen. Sofern es sich dabei z.B. um Feuerwehrbeamte handeln würde, entstünde durch eine bei kw-Vermerk zwangsläufig eintretende Stellenstreichung beim Ausscheiden des Stelleninhabers ein Verstoß gegen den vom Rat beschlossenen Brandschutzbedarfsplan mit festgesetzten Hilfsfristen und Personalstärken. Ein ähnlicher Verstoß würde im Kita-Bereich durch Nichtbeachtung der vorgeschriebenen Zahl der Erzieherinnen je Gruppe eintreten.

Soweit die Antragsteller eine Auflösung des Sachgebietes Recht und Versicherungen vorschlagen muss darauf hingewiesen werden, dass durch die grundsätzliche Inanspruchnahme von Fachanwälten durch die dann anfallenden Gebühren und Stundensätze keine Ersparnis eintritt, sondern lediglich im besten Fall eine Verschiebung von Personal- zu Sachkosten. Außerdem gehört sowohl dieser Aufgabenbereich wie auch die „Orga“ bereits seit Jahren zum Hauptamt.

Antrag Nr.	005	Antragsteller	BA, dUH und FL	Verweis auf Antrag
------------	------------	---------------	----------------	--------------------

Amt	Produkt	010804	Personalservice
1000	Kostenträger	0108042100	Bearbeitung der Beihilfen
	Kostenart	500000	

2013 2014 2015 2016

Ansatz Entwurf:
Geplante Änderung:
Neuer Ansatz:

	Dafür:	Dagegen:	Enthaltung:	Abstimmungsverhalten:
PA				Antrag wurde zurückgezogen

H + F				

Erläuterungen Beschluss

Text Antrag

Der Bürgermeister wird beauftragt zu prüfen, an wen die Beihilfebearbeitung ausgelagert werden kann. Dies kann auch im Rahmen einer interkommunalen Zusammenarbeit geschehen. Über die konkreten Möglichkeiten und die daraus resultierende Ersparnis ist dem Rat zu berichten.

Mit der Auslagerung der Beihilfesachbearbeitung können durch Synergieeffekte Einsparungen erzielt werden. Bereits die Auslagerung der Personalabrechnungen hat dies gezeigt. Zusätzlich wird den Belangen des Datenschutzes der Beamten und Beschäftigten deutlich besser Rechnung getragen, als dies in einer übersichtlichen Behörde der Fall sein kann.

Stellungnahme bzw. Hinweis Verwaltung

Durch die Firma BSL wurde im Rahmen des Haushaltskonsolidierungsgutachtens bereits untersucht, ob eine Auslagerung der Beihilfeberechnung wirtschaftlich wäre. Ein solcher Vorteil war nicht erkennbar, so dass der Empfehlung nicht gefolgt wurde. Darüber hinaus muss darauf hingewiesen werden, dass aufgrund eines Urteils des Bundesfinanzhofs vom 10.11.2011 zurzeit die Frage der Umsatzsteuerpflicht auch für Leistungen der interkommunalen Zusammenarbeit aufgeworfen wurde. Zur Prüfung der Konsequenzen wurde eine Arbeitsgruppe aus Vertretern von Bund und Ländern eingesetzt, die angesichts der weitreichenden Auswirkungen Vorschläge zum weiteren Umgang mit der Rechtsprechung erarbeiten soll. Die Finanzverwaltung NRW hat deshalb die Umsetzung des Urteils zurückgestellt, bis hierzu eine endgültige Regelung der Landesregierung erfolgt ist. Bei einer Umsatzsteuerpflicht wäre die Auslagerung der Beihilfeberechnung in jedem Fall erheblich teurer. Probleme mit dem Datenschutz der Beschäftigten hat es bei der Stadt Hilden bisher nicht gegeben.

Änderungsliste 2013 ff. - Ergebnishaushalt

Antrag Nr.	B22	Antragsteller	Bürger	Verweis auf Antrag
------------	------------	---------------	--------	--------------------

Amt	Produkt	Alle	Alle Produkte
	Kostenträger	Diverse	
	Kostenart	501250	Leistungsentgelte

	2013	2014	2015	2016
Ansatz Entwurf:	506.191,00	506.191,00	506.191,00	506.191,00
Geplante Änderung:	-134.000,00	-1,00	-1,00	-1,00
Neuer Ansatz:	372.191,00	506.190,00	506.190,00	506.190,00

	Dafür:	Dagegen:	Enthaltung:	Abstimmungsverhalten:
PA				siehe Erläuterungen Beschluss

H + F				

Erläuterungen Beschluss

Abstimmung im Personalausschuss:

- 1) Streichung Leistungsentgelte für Beamte: dafür: 2 (FL, dUH), dagegen: 7, Enthaltung: 2 (BA)
- 2) Einfrieren Leistungsentgelte für Beschäftigte auf Ergebnis 2011: dagegen: 11

Text Antrag

Die Leistungsentgelte für Beamte sind zu streichen; für tariflich Beschäftigte sind sie auf das Rechnungsergebnis von 2011 einzufrieren.

Die Aufwendungen für Leistungsentgelte steigen kontinuierlich:

- 2009: 222.586 € (Ist)
- 2010: 302.136 € (Ist)
- 2011: 372.278 € (Ist)
- 2012: 445.000 € (Soll)
- 2013 bis 2016 jeweils: 506.191 €

Für tariflich Beschäftigte sind sie zwischen den Tarifpartnern vereinbart; für Beamte sind sie auch in Hilden fakultativ. Zur Begrenzung der steigenden Personalkosten müssen und können auch städtische Bedienstete mit ihrem sicheren Arbeitsplatz ihren Beitrag leisten.

Stellungnahme bzw. Hinweis Verwaltung

Nach § 18 TVöD haben die Beschäftigten Anspruch auf Leistungsentgelt in Höhe des von den Tarifvertragsparteien festgelegten Prozentsatzes der ständigen Monatsentgelte des jeweiligen Vorjahres. Im Jahr 2013 sind dies 2 %. Von der für 2013 festgelegten Größenordnung von 2 % sowie von weiteren tarifrechtlichen Steigerungen kann die Stadt Hilden nicht abweichen.

Die im Bürgerantrag kritisierte schrittweise Erhöhung der Leistungsentgelte ist auf die tarifvertraglich vereinbarte Erhöhung des Prozentsatzes zurückzuführen. Das Leistungsentgelt begann 2009 mit 1 % der ständigen Entgelte des Vorjahres, stieg 2010 auf 1,25 %, 2011 auf 1,5 %, 2012 auf 1,75 % und in diesem Jahr auf 2,0 %. Gleichzeitig wurde auf Grund einer Regelung im landesbezirklichen Tarifvertrag zum TVöD der bisherige Betrag der Leistungszuschläge für die ehemalige Arbeiterinnen und Arbeiter nach und nach in das Leistungsentgelt für die Beschäftigten überführt. Hierzu wurden von den 62.000 € zunächst 20 % nicht mehr an die Arbeiter/innen ausgezahlt; diese Prozentanteile wurden jedes Jahr um weitere 20 % erhöht. Inzwischen ist der Gesamtbetrag im Leistungsentgelt der Beschäftigten enthalten.

Das Leistungsentgelt für die Beamten wurde 2009 durch Dienstvereinbarung mit dem Personalrat festgelegt. Diese Dienstvereinbarung ist aktuell noch befristet für das Kalenderjahr 2013. Die Einführung eines Leistungsentgeltes auch für die Beamtinnen und Beamten hat sich aus Sicht der Verwaltung nicht nur unter dem Aspekt der Gleichbehandlung der beiden Mitarbeitergruppen bewährt. Vielmehr sind hierdurch Zielvereinbarungen innerhalb eines Teams mit Beschäftigten und Beamten erst möglich geworden. Diese Teamzielvereinbarungen sind ein wichtiger Bestandteil zur Leistungsentwicklung innerhalb von Teams und werden deshalb von der Verwaltung ausdrücklich befürwortet. Die

Gesamtsumme der Entgelte von 506.191 Euro setzt sich aus 387.285 Euro für Beschäftigte und 118.906 Euro für Beamte zusammen. Zur Vermeidung der Ungleichbehandlung von Beschäftigten und Beamten und der negativen Auswirkungen auf den Abschluss von Zielvereinbarungen sollte der Bürgerantrag abgelehnt werden.