

Evaluation der Hauptsatzung der Landeshauptstadt Schwerin Vorschläge zur Änderung

1. § 5 Abs. 5 Abschluss von Dienstleistungs-, Honorar- und Werkverträgen

Mit der Neufassung der Hauptsatzung (§ 5 Abs. 5) wurde die Regelung aufgenommen, dass der Hauptausschuss im Benehmen mit der Oberbürgermeisterin die Entscheidung über den Abschluss von Dienstleistungs-, Honorar- und Werkverträgen mit einem Wert ab 10.000,00 € trifft. Über den Abschluss von Dienstleistungs-, Honorar- und Werkverträgen bis zu 10.000,00 € ist der Hauptausschuss schriftlich zu unterrichten.

1.1

Insbesondere bei den Regelungen zu o.g. Verträgen bis 10.000,00 € war für alle Seiten mit der Beschlussfassung unklar, welcher Umfang dargestellt werden wird und mit welchem Aufwand die Ermittlung der Auftragsvergaben verbunden ist.

Deshalb wurde durch den Hauptausschuss entschieden, dieses Verfahren in 2013 durchzuführen, die Berichterstattung entsprechend vorzunehmen und danach abschließend zu bewerten und zu entscheiden.

Die Berichterstattung für das III. Quartal 2013 erfolgte in der Sitzung des Hauptausschusses am 22.10.2013, für das IV. Quartal 2013 am 28.01.2014 und für das I. Quartal 2014 am 06.05.2014.

Insgesamt wurden 607, 618 bzw. 356 Verträge aufgelistet.

Die Zusammenstellung der Aufträge ist mit einem außerordentlich hohen Personalaufwand verbunden.

Zum einen müssen die Vertragsübersichten in allen Struktureinheiten erfasst werden. Dies alleine erfordert logistisch die Abfrage bei fast allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, da nach Unterschriftsordnung die Befugnis zum Vertragsabschluss bei einem Wert von bis zu 5.000,00 € bei der Sachbearbeiterin bzw. dem Sachbearbeiter liegt.

Zum anderen fällt es Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern schwer, die Feststellung über die konkrete Vertragsart zu treffen. Dies führt zu einem erhöhten Nachfragebedarf insbesondere bei der Hauptverwaltung (Rechtsabteilung) bzw. dem Büro der Stadtvertretung.

Mit der Unterrichtung des Hauptausschusses über die abgeschlossenen Verträge sollte dem Informationsbedürfnis der Mitglieder der Stadtvertretung entsprochen werden.

Die Verwaltung schätzt ein, dass der Aufwand für die Ermittlung und Darstellung des Abschlusses der Verträge unverhältnismäßig hoch ist. In o.g. Sitzungen des Hauptausschusses wurden die quartalsweisen Berichterstattungen jeweils ohne Aussprache

und Nachfrage zur Kenntnis genommen. Insofern ist davon auszugehen, dass seitens des Hauptausschusses und der Fraktionen keinerlei Bedenken über die Vertragsabschlüsse – sowohl inhaltlich als auch zahlenmäßig – bestehen.

Insofern wird im Sinne der effektiven Ressourcennutzung (Personalressource) vorgeschlagen, die Regelungen des § 5 Abs. 5 Satz 2 mit der Novellierung der Hauptsatzung ersatzlos zu streichen.

Den Mitgliedern der Stadtvertretung bleiben für den Einzelfall jederzeit die Kontrollrechte nach § 34 KV M-V (Anfragen, Auskünfte, Akteneinsicht).

1.2

Mit Inkrafttreten der Neufassung der Hauptsatzung zu § 5 Abs. 5 Satz 1 ist die Anzahl der zu erstellenden Beschlussvorlagen für v.g. Entscheidungen deutlich angestiegen (s. Anlage). Dies betrifft insbesondere die Ämter 10, 41, 61 und insbesondere 69. Die Erstellung von Beschlussvorlagen bindet Personalressourcen vom Sachbearbeiter über die Amts- und Dezernatsleitungen bis hin zur Freigabe von Vorlagen durch die Oberbürgermeisterin. Die Entscheidungswege zwischen Vertragsgestaltung und abschließender Entscheidung sind dadurch erheblich länger geworden.

Auch ist darauf hinzuweisen, dass mit o.g. Regelungen andere Wertgrenzenregelungen in der Hauptsatzung quasi außer Kraft gesetzt werden, sofern mit diesen Entscheidungen der Abschluss von Dienstleistungs-, Honorar- oder Werkverträgen verbunden ist. Dies betrifft insbesondere die Regelungen zu § 5 Abs. 3 Nr. 1a) und b) sowie Nr. 2 und § 5 Abs. 4 Nr. 1.

Die Verwaltung empfiehlt daher, die Regelungen nach Satz 1 dahingehend abzuändern, dass Verträge erst ab einem Wert von 50.000,00 € dem Hauptausschuss zur Entscheidung vorgelegt werden. Verträge unter dieser Wertgrenze sind in der Regel Verträge des laufenden Geschäftes innerhalb der Verwaltung.

Eine derartige Änderung der Regelung würde zur Deregulierung und zum sparsameren/effektiveren Einsatz von Personalressourcen führen.

2. § 5 Abs. 4 Nr. 9 Personalangelegenheiten

Mit der Neufassung der Hauptsatzung wurde die Zuständigkeit zu Personalentscheidungen verändert. Nach der bisherigen Regelung wurde dem Hauptausschuss die Zuständigkeit im Einvernehmen mit der Oberbürgermeisterin für folgende Entscheidungen übertragen:

- a) Ernennung von Beamten des höheren Dienstes,
- b) Einstellung von Beschäftigten ab der Entgeltgruppe E 13

Dem Hauptausschuss wurden mit der Neufassung der Hauptsatzung nunmehr folgende Entscheidungen im Einvernehmen mit der Oberbürgermeisterin oder dem Oberbürgermeister übertragen:

- a) Ernennung, Beförderung, Versetzung, Versetzung in den Ruhestand, Umsetzung, Abordnung für die Dauer von mehr als drei Monaten und Entlassung von Beamtinnen und Beamten der Laufbahngruppe 2 (d.h. ab Besoldungsgruppe A 9) sowie
- b) Einstellung, Höhergruppierung, Umsetzung, Versetzung und betriebsbedingte Kündigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ab der Entgeltgruppe E 10 TVöD,
- c) die Übertragung von Führungspositionen (sofern der oder die Beschäftigte ab

der Linie „Abteilungsleiter“ aufwärts Führungsverantwortung trägt) und
d) die auch vorübergehende Besetzung von freien Stellen, soweit sie über sechs Wochen hinausgeht,
insoweit die vorgenannten Entscheidungen nicht ausgabenneutral oder –mindernd sind und vorbehaltlich dem abschließenden Entscheidungsrecht der Oberbürgermeisterin über die konkrete personelle Auswahl. Das Recht der Oberbürgermeisterin, zur Abwehr einer schwerwiegenden Beeinträchtigung des ordnungsgemäßen Gangs der Verwaltung, Personalentscheidungen als Eilentscheidung zu treffen, bleibt unberührt.

Auch diese Neuregelung führt zu einem erheblich höheren Personalaufwand innerhalb der Verwaltung, da die Entscheidungen des Hauptausschusses entsprechend vorbereitet werden müssen (Erarbeitung Beschlussvorlagen; Teilnahme an den Sitzungen des Verwaltungsbeirates Personal und Organisation und des Hauptausschuss - siehe Anlage).

Des Weiteren ist darauf hinzuweisen, dass mit der Neuregelung der Vorschrift die Mitbestimmungsbefugnisse des örtlichen Personalrates eingeschränkt werden. Soweit eine Maßnahme der Mitbestimmung des Personalrats unterliegt, kann sie nur mit seiner Zustimmung getroffen werden (§ 62 Personalvertretungsgesetz). Die Mitbestimmung (§ 68) erfolgt bei

1. Einstellung, Anstellung, Eingruppierung einschließlich Festlegung der Fallgruppe,
2. Kündigungen,
3. Beförderung, Übertragung eines anderen Amtes mit höherem Endgrundgehalt ohne Änderung der Amtsbezeichnung, Verleihung eines anderen Amtes mit anderer Amtsbezeichnung beim Aufstieg,
4. Laufbahnwechsel, Zulassung zum Aufstieg,
5. Höhergruppierung, Rückgruppierung,
6. Übertragung einer höher oder niedriger zu bewertenden Tätigkeit,
7. Wechsel der Fallgruppe, wenn dadurch die Möglichkeit einer Höhergruppierung beeinflusst wird,
8. Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages,
9. Versetzung zu einer anderen Dienststelle; Umsetzung innerhalb der Dienststelle, mit der ein Wechsel des Dienstortes verbunden ist, wobei das Einzugsgebiet im Sinne des Umzugskostenrechts zum Dienstort gehört; Umsetzung innerhalb der Dienststelle, wenn dadurch die Möglichkeit einer Beförderung oder Höhergruppierung eröffnet oder ausgeschlossen wird,
10. Abordnung für die Dauer von mehr als drei Monaten,
11. Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand über die Altersgrenze hinaus,
12. Weiterbeschäftigung von Angestellten und Arbeitern über die Altersgrenze hinaus,
-

Unterliegen beteiligungspflichtige Maßnahmen (§§ 68 bis 70) der Entscheidung der Stadtvertretung (und damit auch des Hauptausschusses), so finden nach § 82 des Personalvertretungsgesetzes die Vorschriften nach §§ 62 bis 64 keine Anwendung. Steht eine derartige Entscheidung bevor, unterrichtet der Dienststellenleiter unverzüglich und unbeschadet des § 60 den Personalrat hiervon. Der Vorsitzende des Personalrats ist berechtigt, vor der Entscheidung an den Sitzungen dieser Organe für die Dauer der Beratung über die Maßnahme teilzunehmen. Er kann die Auffassung des Personalrats darlegen und an der Erörterung der Maßnahme teilnehmen.

Dies bedeutet, dass die Zustimmungspflicht des örtlichen Personalrates für mitbestimmungspflichtige Tatbestände für v.g. Personalentscheidungen ab Entgeltgruppe E 10 bzw. Besoldungsgruppe A9 entfällt und die somit Mitbestimmungsbefugnisse des Personalrates mit der Entscheidung zur neuen Hauptsatzung erheblich eingeschränkt wurden.

Zu Punkt a) und b) empfiehlt die Verwaltung deshalb, die Befugnisse für den Hauptausschuss wieder auf die Entgeltgruppe E 13 und auf die Besoldungsgruppe A 13 (2. Laufbahngruppe; 2. Einstiegsamt) zu delegieren.


Czerwonka

Anlage

Statistik Fachbereich 10 zur Begleitung des Verwaltungsbeirates Personal und Organisation sowie über die Erstellung von Beschlussvorlagen nach § 5 Abs. 5 Hauptsatzung

Verfahren Verwaltungsbeirat / Beschlussvorlagen HA

Jahr	2012	2013	Stand 20.05.2014
Anzahl Beschlussvorlagen Orga	6	12	5
Anzahl Stellenbesetzungen	56	76	44
Anzahl Beschlussvorlagen Personal nach Änderung der Hauptsatzung in 2013	0	36	19
vierteljährlich Dienstleistungs-, Honorar- oder Werkverträge bis zu 10.000 € nach Änderung der Hauptsatzung in 2013			
sonstiges	Kooperationsvorhaben BföG-Kompetenzzentrum und LAGuS; Personalentwicklung Jobcenter; Liste Umbewertungen (BewKomm); Übersicht kw-Vermerke; Übersichten über Stellennachbesetzungen (intern oder extern); Information zur Stellen- und Personalausstattung Kulturbüro und Auswertung der bereichsbezogenen Krankenstatistik; Erfüllung Sollstellenplan; Stellenplanentwurf 2013	Kostendarstellung für externe Eignungsprüfungen im Rahmen der Rekrutierung von Auszubildenden; Übersichten über Stellennachbesetzungen (intern oder extern); Übersichten ATZ-Umgang und Ausweisung; Stärkung des Ehrenamtes; Information zur Übernahmeerichtlinie; Information "Zentrale Vergabe"; Information zum internen Verfahrensablauf Wiederbesetzung von Stellen; Übernahme Azubi's; Fortschreibung PEK/Sollstellenplan; Stellenplanentwurf 2014; Information zu Ausbildungsangeboten; Information zu bestimmten Personalmaßnahmen (befr. Einstellung, Stundenerhöhung); Info Beförderungsverfahren; Unfall- Krankenstatistik;	Struktur Amt für Bürgerservice; Erarbeitung Machbarkeitsstudie Gesundheitszentrum NWM; Ausweisung weiterer Stellen im gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst; Information Einsatz der übernommenen Azubi's; Einstellung von kurzfristig Beschäftigten bis zu 6 Monaten

Zeitaufwand geschätzt:

jährlich 200 WoStd / 10,2 ca. 110 Std; 10,3 ca. 70 Std.; 10,5 ca. 20 Std.
ca. 0,12 Vollzeitäquivalent / 12% x 64.000,00 € (E 10 PK lt. KGSt-Materialien Nr. 1/2012 'Kosten eines Arbeitsplatzes')
7.680 €