



Beschlusskontrolle zum Ausschuss für Personalangelegenheiten vom 04.11.2015
TOP: Ö 5.1
Betreff: Haushaltssatzung und Haushaltsplanung für das Haushaltsjahr 2016 sowie
Beteiligungsbericht über das Jahr 2014

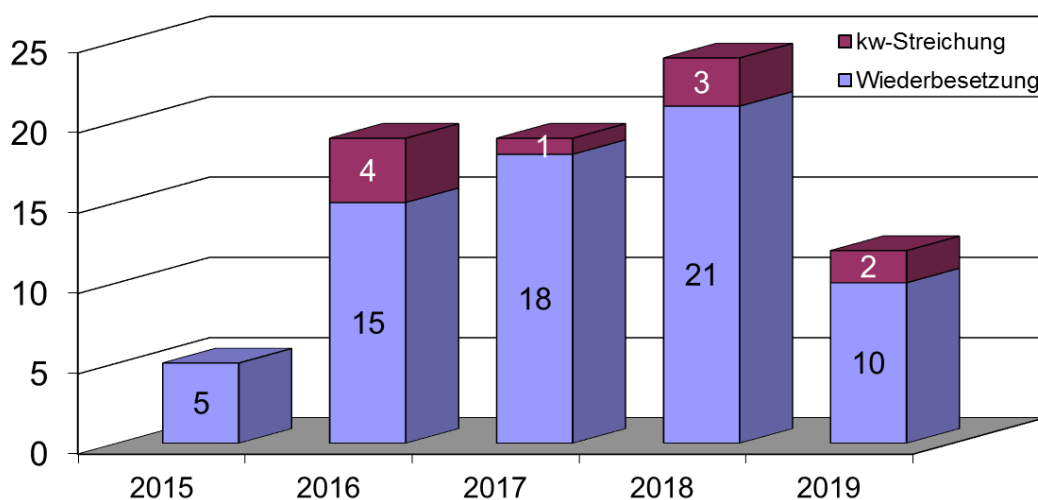
Frage:

Hat sich der Stand der personalwirtschaftlichen Modelle gegenüber dem Personalbericht geändert?

Antwort:

Nein, das personalwirtschaftliche Modell 1 (Abfindung) ist abgeschlossen. Insgesamt wurden 3.073 T€ (2014=970T€ und 2015=2.103T€) ausgezahlt. Daraus resultiert ein Konsolidierungsbetrag im Haushaltsjahr 2014 zunächst in Höhe von 300 T€ und ab 2015 jährlich 1,9 Mio. € bis zum regulären Renteneintritt.

Das Modell 2 (Rentenmodell) wird auf Grund der aktuellen Situation ausschließlich Mitarbeitern gewährt, deren Stelle einen kw-Vermerk trägt. Bisher ist noch kein Vertrag geschlossen. Im Personalausschuss vom 04.02.2015 erfolgte eine Information zu den vorliegenden verbindlichen Erklärungen:



Bei einem angenommenen Durchschnittswert von 35 T€ Rentenausgleichszahlung je Vertragsabschluss werden bis 2019 noch ca. 350 T€ aus dem Zukunftsfonds in Anspruch genommen.

In einer Intranet-Information zum Modell 3 (Teilzeit mit Bonuszahlung) wurde unseren Mitarbeitern am 28.04.2014 mitgeteilt, dass von diesem Modell Abstand genommen wird.

Auf Grund der Problematik Asyl/Flüchtlinge und der damit verbundenen Stellenbedarfe werden keine neuen personalwirtschaftlichen Modelle initiiert.

Frage:

Gibt es im Abfindungsbereich Kosten innerhalb der Verwaltung, die nicht aus der Kernverwaltung stammen (bspw. TOOH)?

Antwort:

Nein.

Frage:

Weiter bittet Herr Wolter um Bereitstellung einer Gegenüberstellung von Beschäftigten zu Beamten (Kostenaufwand etc.)

Antwort:

Siehe Anlage

Egbert Geier
Bürgermeister

Anlage

Gegenüberstellung Beamte - Beschäftigte

Kriterium	Beamter	Beschäftigte
Rechtsverhältnis geregelt durch:	öffentliches Recht, Beamtenrecht, Gesetze	Privatrecht, Tarifverträge, Arbeitsrecht, BGB
Rechtsnatur:	öffentlich-rechtliches Dienst- und Treueverhältnis	privatrechtliches Arbeitsverhältnis
Begründung:	Aushändigung der Ernennungsurkunde (Hoheitsakt)	Abschluss von Arbeits- bzw. Ausbildungsverträgen (Rechtsgeschäft)
Probezeit	Regelmäßig 3 Jahre (§ 20 LBG LSA)	Regelmäßig 6 Monate (§ 2 Abs. 4 TVöD)
beabsichtigte Dauer der Beschäftigung:	Lebenszeit	Dienstleistung für unbestimmte Zeit (kündbar)
Beendigung:	Entlassung	ordentliche/außerordentliche Kündigung
Entlohnung:	Alimentation	Gegenleistung für verrichtete Arbeit
Versorgung:	durch Dienstherrn	Renten
Altersvorsorge	Kommunaler Versorgungsverband Sachsen- Anhalt Umlagehebesatz (einschl. Beihilfeaufwendungen) 40 v.H.	Beitrag und Umlage über die Zusatzversorgungskasse Sachsen-Anhalt Aufwendungen für Arbeitsgeber z.z. 3,5 v.H.
Rechtsweg bei Streitigkeiten:	Verwaltungsgericht (§ 54 BeamtStG)	Arbeitsgericht (§ 2 ArbGG)
bei Pflichtverletzungen:	Disziplinarmaßnahme (gem. Disziplinargesetz) unkündbar	Kündigung (ggf. Abmahnung)
Stellenbewertung	Rechtspflicht zur Stellenbewertung nach § 18 BBesG	Grundsatz der Tarifautomatik, wonach der Beschäftigte nach § 22 Abs. 2 BAT in die Entgeltgruppe eingruppiert ist, deren Tätigkeitsmerkmale die gesamte von ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht

Kriterium	Beamter	Beschäftigte
Personalaufwand Über längeren Zeitraum betrachtet kaum Abweichungen	Kein Anspruch auf Beförderung, abhängig von Haushaltslage	tarifrechtlicher Anspruch auf Entgelt entsprechend der Eingruppierung (übertragene Tätigkeit)
		Jahressonderzahlung und Leistungsentgelt (§18 TVÖD)
im Krankheitsfall:	Weitergewährung der Besoldung	Vergütung für begrenzte Zeit (6 Wochen)
Verpflichtung:	Diensteid	Gelöbnis
Aufstieg (Karriere):	Laufbahnprinzip (vorbestimmte Karrieregestaltung nach Leistungsprinzip)	für bestimmte Tätigkeit eingestellt
Versetzung	Jederzeit entsprechend eingewiesenem Amt	Möglich gem. § 4 TVÖD
Streikrecht	untersagt	ja
Renteneintrittsalter	65 Jahre	67 Jahre