



Städte- und Gemeindebund Sachsen-Anhalt

Sternstraße 3, 39104 Magdeburg

☎ 0391/ 5924-300

Fax: 0391/ 5924-444

eMail: post@sgsa.komsanet.de

Landkreistag Sachsen-Anhalt

Albrechtstraße 7, 39104 Magdeburg

☎ 0391/ 56531-0

Fax: 0391/ 56531-90

eMail: mail@lkt.komsanet.de

**Kommunaler Arbeitgeberverband
Sachsen-Anhalt e. V.**

Merseburger Str. 97, 06112 Halle (Saale)

☎ 0345/ 525 220

Fax: 0345/ 525 2222

eMail: info@kav-sachsenanhalt.de

Personelle Leistungsfähigkeit der Kommunalverwaltungen gewährleisten

Präambel

Die Bürgerinnen und Bürger erwarten wirtschaftliche und serviceorientierte Leistungen von ihrer Kommunalverwaltung. Die Qualifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und ihre Identifikation mit den Zielen einer service- und bürgerorientierten Kommunalverwaltung sind maßgeblich für die Leistungsfähigkeit und öffentliche Wahrnehmung der Städte, Gemeinden, Verwaltungsgemeinschaften und Landkreise.

Das Personal ist und bleibt damit die wichtigste Ressource in der Kommunalverwaltung. Dies gilt auch im Zeichen der aktuellen kommunalen Finanzkrise. Den Tarifvertragsparteien kommt deshalb eine besondere Rolle zu. Sie haben es in der Hand, die Rahmenbedingungen so zu gestalten, dass es den Städten, Gemeinden und Verwaltungsgemeinschaften möglich ist, die personelle Leistungsfähigkeit mittel- und langfristig sicherzustellen. Dazu gehört insbesondere die Erhöhung der Ausbildungsquote.

1. Ausgangslage

1.1 Personalbestand und Altersstruktur

Die Kommunen in Sachsen-Anhalt haben ihr Personal im Zeitraum von 1991 bis 2003 um rd. 47,8 % abgebaut. Neueinstellungen gibt es kaum.

Fehlender Verwaltungsnachwuchs führt jedoch zu einer Überalterung des Personalbestandes. Das Durchschnittsalter der Beamtinnen und Beamten liegt bereits bei 44,93 Jahren und bei den nach Tarifrecht Beschäftigten bereits bei 44,17 Jahren. Die bestehende Altersstruktur in den Kommunalverwaltungen wird in den nächsten Jahren zu größeren Abgängen führen.

1.2 Demographische Entwicklung

Die demographische Entwicklung lässt erkennen, dass sich die Situation bei der Personalgewinnung - insbesondere um die altersbedingten Abgänge teilweise aufzufangen - in den nächsten Jahren verschärfen wird. Bereits die Enquete-Kommission „Zukunftsfähiges Sachsen-Anhalt“ hat in ihrem Abschlussbericht (LT-Drs. 3/73/5350 B) vom 15. 3. 2002 festgestellt, dass die Auswirkungen des durch die politische Wende verursachten Geburtenknickes und des nur allmählichen Einpendelns der Geburtenrate auf das bundesdeutsche Mittel ab 2006 dazu führen wird, dass eine starke Verringerung der Nachfrage nach Ausbildungsplätzen eintritt.

Auch die Prognosen des Statistischen Landesamtes Sachsen-Anhalt zeigen auf, dass das Potenzial der Erwerbspersonen kontinuierlich abnimmt, was zwangsläufig zu einer verstärkten Konkurrenz um qualifiziertes Personal führt. Das Problem wird nicht nur die kommunalen Arbeitgeber treffen. Auch die privaten Arbeitgeber bekommen zunehmend Probleme bei der Personalrekrutierung.

Um auf die sich abzeichnenden Herausforderungen vorbereitet zu sein, sind rechtzeitig die notwendigen Entscheidungen zu treffen, um in diesem Konkurrenzkampf erfolgreich bestehen zu können.

1.3 Ausbildungsquote und -kosten

Die prekäre Haushaltssituation fordert in vielen Kommunen weitere Personalkostensenkungen. Die Ausbildung des Verwaltungsnachwuchses (Verwaltungsfachangestellte/r, Fachangestellte/r für Bürokommunikation) läuft vielerorts auf Sparflamme. Dementsprechend liegt die Ausbildungsquote der Kommunen in Sachsen-Anhalt deutlich unter dem Bundesdurchschnitt. Bei den rd. 150 hauptamtlichen Kommunal-Verwaltungen in Sachsen-Anhalt werden derzeit lediglich 519 Auszubildende für die Ausbildungsberuf Verwaltungsfachangestellte/r beschäftigt. Hinzu kommen landesweit 22 Auszubildende in dem Ausbildungsberuf Fachangestellte/r für Bürokommunikation. Das entspricht einer Ausbildungsquote von 1,04 %. Im Vergleich dazu liegt der Bundesdurchschnitt bei 4,3 %.

Unter dem Eindruck der akuten kommunalen Finanzkrise spielen die Kosten für die Ausbildung naturgemäß eine besondere Rolle. Nach dem Ausbildungsvergütungstarifvertrag Nr. 7 für Auszubildende (Ost) vom 31. 1. 2003 erhalten die Auszubildenden im Ausbildungsberuf Verwaltungsfachangestellte/r

im 1. Ausbildungsjahr 571,04 Euro
 im 2. Ausbildungsjahr 616,19 Euro
 im 3. Ausbildungsjahr 657,61 Euro.

Auch im Vergleich zu dem durchschnittlichen Bruttoeinkommen der Beschäftigten in den Kommunalverwaltungen, das insbesondere durch die für eine Reihe von Kommunen abgeschlossenen Tarifverträge zur Senkung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit im Durchschnitt geringer geworden ist, ergibt sich Handlungsspielraum für die Tarifvertragsparteien.

1.4 Personalbedarf

Bedingt durch die Altersstruktur der Beschäftigten in den Kommunalverwaltungen wird in den kommenden Jahren ein erheblicher Personalbedarf entstehen. In den nächsten 10 Jahren scheiden rd. 12.200 Beschäftigte aus (23,4 %). Spätestens nach dem Jahr 2010 wird das Angebot an Arbeitskräften aufgrund des Bevölkerungsrückgangs bundesweit deutlich sinken. Selbst höhere Frauenerwerbsquoten und Zuwanderungen können diese Entwicklung nicht aufhalten. Gleichzeitig wird die Zahl der voraussichtlichen Bewerber um einen Ausbildungsplatz deutlich zurückgehen.

Es ist deshalb notwendig, jetzt über den aktuellen Bedarf hinaus auszubilden sowie Auszubildende anschließend zu übernehmen und weiter zu beschäftigen. Die entstehende Personalreserve kann helfen, die absehbaren Personallücken teilweise zu schließen.

Entsprechendes gilt für den Bedarf an Fachkräften des „gehobenen“ Dienstes. Diplom-Verwaltungswirte und Verwaltungsfachwirte sind aufgrund ihrer breit angelegten Qualifizierung für die rechtssichere Wahrnehmung der Verwaltungsaufgaben unentbehrlich und damit als Führungskräfte auf Amtsleiterebene prädestiniert. Im Rahmen des eigenen Personalentwicklungskonzeptes muss daher ein besonderes Augenmerk darauf gerichtet sein, auch diese Ebene funktionsfähig zu erhalten.

2. Rahmenbedingungen verbessern

2.1 Neuorientierung ermöglichen

Einerseits ist es erforderlich, dass die in den Kommunen Handelnden, insbesondere die Vertretungskörperschaften, sich den beschriebenen Herausforderungen stellen, wenn die Kommunen mittel- und langfristig leistungsfähig bleiben sollen.

Andererseits ist es dringend geboten, die finanziellen Rahmenbedingungen für eine vermehrte Ausbildung durch eine Senkung der Ausbildungsvergütung zu verbessern. Diese Aufgabe kommt den Tarifvertragsparteien zu.

2.2 Personalwirtschaftliche Weichenstellungen

Kommunalverwaltungen dürfen nicht zu einer besonderen Form der „geschlossenen Gesellschaft“ werden, die losgelöst von den aktuellen Anforderungen, Bedürfnissen und Entwicklungen arbeitet. Erst im Zusammenwirken von jungen Beschäftigten, die über aktuelle Fachkenntnisse verfügen, mit älteren Beschäftigten, die neben ihrem Fachwissen auch über Berufs- und Lebenserfahrung verfügen, erreicht die Verwaltung ihre optimale Leistung.

Selbst angesichts der teilweise noch bestehenden Personalüberhänge und trotz der Fi-

nanzkrise ist es wegen der Altersstruktur und der demographischen Entwicklung notwendig, jetzt vermehrt Ausbildungsplätze bereitzustellen und im Anschluss an die Ausbildung Einstellungskorridore zu schaffen, um die altersbedingten Abgänge in den Kommunalverwaltungen teilweise auszugleichen und für eine ausgewogenere Altersstruktur zu sorgen.

2.3 Finanzielle Anreize zu Aus- und Weiterbildung schaffen

Um in dieser Situation die vermehrte Ausbildung bei den Kommunalverwaltungen zu fördern, bedarf es vor allem finanzieller Entlastungen. Im Mittelpunkt der Überlegungen muss dabei der Ausbildungsvergütungstarifvertrag Nr. 7 für Auszubildende (Ost) vom 31. 1. 2003 (s. Ziff. 1.3) stehen. Allein die Absenkung der monatlichen Ausbildungsvergütung für neu einzustellende Auszubildende um jeweils 100 Euro eröffnet die Möglichkeit zur Schaffung von 110 weiteren Ausbildungsplätzen in Sachsen-Anhalt (+ 21,2 %).

Für die Kommunen, die bislang noch nicht oder unter ihrem Bedarf ausbilden, würden Anreize geschaffen, zusätzliche Ausbildungsplätze bereitzustellen.

3. Aufruf zum Handeln

3.1 Kommunen

Die kommunalen Spitzenverbände und der Kommunale Arbeitgeberverband Sachsen-Anhalt e. V. appellieren an alle Städte, Gemeinden, Verwaltungsgemeinschaften und Landkreise, verstärkt auszubilden. In diesem Zusammenhang ist es erforderlich, bereits zum Ausbildungsjahr 2005/2006 deutlich mehr Ausbildungsplätze bereitzustellen. Nach der Ausbildung sollten grundsätzlich alle Verwaltungsfachangestellten mit mindestens befriedigenden Leistungen in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden. Die hierfür notwendigen Haushaltsmittel müssen auch in der aktuellen kommunalen Finanzkrise bereitgestellt werden, wenn die Kommunalverwaltung mittel- und langfristig leistungsfähig bleiben soll.

3.2 Gewerkschaften

Die kommunalen Spitzenverbände und der Kommunale Arbeitgeberverband Sachsen-Anhalt e. V. fordern die Gewerkschaft ver.di - Landesbezirk Sachsen-Anhalt - auf, die Voraussetzungen für Tarifvertragsverhandlungen über eine zeitlich befristete Senkung der Ausbildungsvergütungen zu schaffen.

3.3 Kommunalaufsichtsbehörden

Die kommunalen Spitzenverbände und der Kommunale Arbeitgeberverband Sachsen-Anhalt e. V. erwarten von den Kommunalaufsichtsbehörden, dass sie auch im Falle der Haushaltskonsolidierung die von den Städten, Gemeinden, Verwaltungsgemeinschaften und Landkreisen getroffenen personalwirtschaftlichen Entscheidungen zu einer verstärkten Ausbildung akzeptieren und die Schaffung von Einstellungskorridoren zulassen.

Angesichts des drohenden Fachkräftemangels muss die Übernahme von Auszubildenden trotz aller Sparzwänge nach eigener Entscheidung der Kommunen möglich sein. Nur eine gesicherte Personalentwicklung ermöglicht eine ordnungsgemäße Aufgabenerfüllung.

Magdeburg, 18. MAI 2005

für den Städte- und Gemeindebund Sachsen-Anhalt:


Pfützner
Präsident


Dr. Kregel
Landesgeschäftsführer

für den Landkreistag Sachsen-Anhalt:


Dr. Ermrich
Präsident


Theel
Geschäftsführendes
Präsidialmitglied

für den Kommunalen Arbeitgeberverband Sachsen-Anhalt:


Sommer
Vorsitzender


Lehmann
Verbandsgeschäftsführer