

# Stadt Köthen (Anhalt)

Der Oberbürgermeister

## Niederschrift

Köthen (Anhalt), 11.02.2010

über die 2. Sitzung des Rechnungsprüfungsausschusses  
öffentlicher Teil

---

Die Sitzung fand statt:

Datum : 09.02.2010	Ort : 06366 Köthen (Anhalt)
Beginn : 18:30	Straße : Wallstraße 1-5
Ende : 19:00	Raum : Großer Sitzungsraum 217

Anwesende Mitglieder (siehe Anhang)  
lt. Teilnehmerliste :

Von der Verwaltung waren anwesend :

Ingrid Leipold (Amtsleiterin RPA)  
Jürgen Richter (Haupt- u. Personalamtsleiter)  
Katja Helling (Leiterin Personalabteilung)  
Gerlinde Becker (Leiterin Organisation)  
Aris Aleku (Rechtsabteilung)  
Brunhilde Albrecht (Personalrat)  
Sylke Rolle (Sokr. OB)

Außerdem waren anwesend (Gäste) : Mitteldeutsche Zeitung

Tagungsleitung : Heiko Lehmann

Schriftführer : Sylke Rolle

---

**Ausschussvorsitzender**

**Amtsleiterin**

**Protokollführerin**

Heiko Lehmann

Ingrid Leipold

Sylke Rolle

---

## Tagesordnung

TOP	Thema	Vorl.-Nr.
1	Eröffnung	
1.1	Feststellung der Beschlussfähigkeit und der Ordnungsmäßigkeit der Ladung	-
2	Behandlung der öffentlichen TOPs	
2.1	Bestätigung der Niederschrift der letzten Sitzung (öffentlicher Teil)	-
2.2	Informationen der Verwaltung (öffentlicher Teil)	-
2.3	Bestätigung der Tagesordnung (öffentlicher Teil)	-
2.4	Bericht des Landesrechnungshofes zur überörtlichen Prüfung der Stadt Köthen mit dem Schwerpunkt Personalprüfung mit der Stellungnahme des Oberbürgermeisters zum Prüfbericht	2010021
2.5	Anfragen und Anregungen (öffentlicher Teil)	-
3	Behandlung der nichtöffentlichen TOPs	
3.1	Bestätigung der Niederschrift der letzten Sitzung (nichtöffentlicher Teil)	-
3.2	Informationen der Verwaltung (nichtöffentlicher Teil)	-
3.3	Bestätigung der Tagesordnung (nichtöffentlicher Teil)	-
3.4	Anfragen und Anregungen (nichtöffentlicher Teil)	-

## **Protokolltext**

### Öffentlicher Teil

#### **zu TOP 1.1:**

Die Beschlussfähigkeit und die Ordnungsmäßigkeit der Ladung wurden festgestellt.

#### **zu TOP 2.1:**

**StR Müller** bemerkte zur Niederschrift, dass zu den Rechnungen von Ku-Ka-Kö aus dem Jahr 2008 eine falsche Aussage in der Niederschrift stehen würde. In der Sitzung am 10.11.2009 wurde von Frau Leipold geäußert, dass die Abrechnung des Ku-Ka-Kö für 2008 noch nicht geprüft werden konnte, da diese erst 14 Tage vorher eingereicht worden ist. Er bittet deshalb um Berichtigung der Niederschrift.

Die Niederschrift des öffentlichen Teils der Sitzung vom 10.11.2009 wurde mit einer Gegenstimme, 6 Enthaltungen und 4 Ja-Stimmen bestätigt.

#### **zu TOP 2.4:**

**Frau Leipold** macht einleitend zum Tagesordnungspunkt folgende Bemerkungen: Gemäß Prüfungsankündigung vom 19.10.2007 hat der Landesrechnungshof bei der Stadt Köthen in der Zeit vom 13.11.2007 bis Februar 2008 eine überörtliche Prüfung mit dem Schwerpunkt "Personal" durchgeführt. Insgesamt wurden 238 Personalfälle nach insgesamt 9 Schwerpunkten geprüft. Zu den vom Landesrechnungshof getroffenen Feststellungen liegt Ihnen der Prüfbericht vor. Die Verwaltung ist in ihrer Stellungnahme auf jede einzelne Feststellung eingegangen.

An dieser Stelle möchte ich darauf hinweisen, dass das Rechnungsprüfungsamt als Mitglied der Bewertungskommission die Unterlagen für Neubewertungen von Stellen und die damit eventuell verbundenen Umgruppierungen der Entgeltgruppen der Beschäftigten und Beamten rechtzeitig vor den Sitzungen der Bewertungskommission zur Prüfung erhält. Das RPA wird darauf achten, dass die in der vorliegenden Stellungnahme getätigten Hinweise auf noch anstehende Umgruppierungen, selbstverständlich mit Beteiligung des Personalrates, verwirklicht werden. Gleichzeitig möchte ich auf die im Prüfbericht getroffenen wesentlichen Prüfergebnisse hinweisen, wonach das Personalentwicklungskonzept der Stadt Köthen grundsätzlich positiv beurteilt wird. Auch wird vom Landesrechnungshof positiv festgestellt, dass angesichts dessen, dass der größte Ausgabenfaktor des Verwaltungshaushaltes die Personalkosten sind, die Stadt Köthen im Vergleich zu anderen Kommunen viele Personalrückführungsinstrumente genutzt hat.

**Frau Leipold** weist darauf hin, dass der Hauptamtsleiter, Herr Richter mit seinen Mitarbeiterinnen, der Leiterin der Personalabteilung, Frau Helling, sowie der Leiterin Organisation, Frau Becker, in der Sitzung für Anfragen der Stadträte zur Verfügung stehen.

**StR Raubaum** spricht an, dass der Landesrechnungshof rügt, dass es keine flächendeckende Personalbedarfsplanung gibt. Bei der Prüfung wurde sehr einseitig auf die Ist-Situation eingegangen. Dabei wurde immer nur auf ein paar bestimmte Punkte geachtet, z. B. dass man bei Veränderungen durch Aufgabenübertragungen dies nicht aufgenommen hat, sondern feststellt, dass dies einfach so ist. Wenn der Gesetzgeber Aufgaben überträgt, hat man automatisch eine Veränderung in der Personalstruktur. Außerdem hat Herr Raubaum festgestellt, dass häufig im Prüfbericht auf den Zeitraum 1991/1992 Bezug genommen wird, wo die Stellenbeschreibungen entstanden sind. Das ist fast 20 Jahre her. Er fragt an, ob es zwischenzeitlich Aktualisierungen gibt, denn es wurde in den Jahren einiges Personal in den Bereichen abgebaut.

**Herr Richter** erläutert, dass die verwaltungsinternen Möglichkeiten nicht vorhanden sind,

jedes Jahr flächendeckend die Arbeitsplatzbeschreibungen und Eingruppierungen zu überprüfen. Der Landesrechnungshof ist der Meinung, die Stadt müsste jedes Jahr für jede Stelle Organisationsuntersuchungen durchführen. Dazu sind wir nicht in der Lage, da nur eine Stelle diese Aufgaben wahrnimmt. Zurzeit haben wir 96 Altersteilzeitverträge. Ob diese Stellen wieder besetzt werden oder nicht, wird zeitnah vorher geprüft. Da wir nicht in der Lage waren, Organisationsuntersuchungen durchzuführen, haben wir früher teilweise externe Untersuchungen durchführen lassen. Dies hat nicht den erwünschten Erfolg gebracht. An den Einschätzungen bei den allgemeinen Bewertungen des Landesrechnungshofes kann man sehen, dass die Stadt mit ihrem Personalbestand im Moment dort angekommen ist, um alle Aufgaben abdecken zu können. In den nächsten Jahren werden wir allerdings weniger Personal haben, als wir für die Aufgabenerledigung bräuchten. Im April wird den Stadträten dazu ein geändertes Personalentwicklungskonzept zur Entwicklung der Personalstruktur bis zum Jahr 2025, in dem auch auf die demographische Entwicklung Rücksicht genommen wird, vorgelegt werden. Mittlerweile gibt es für fast alle Stellen neue Arbeitsplatzbeschreibungen.

**StR Lehmann** stellt dazu fest, dass 96 Abgänge eine sehr hohe Zahl sind und die Verwaltung dann irgendwann nicht mehr arbeitsfähig sein wird. Man sollte sich darauf vorbereiten und nicht erst Personal einarbeiten, wenn es zu spät ist.

**StR Tauer** ist der Meinung, dass in der Stadtverwaltung junges Personal fehlt.

**Herr Richter** weist auf den vom Stadtrat vor ca. 6 Jahren beschlossenen Einstellungsstopp hin. Die Auszubildenden bei der Stadt bekommen nach ihrer Ausbildung einen Arbeitsvertrag für ein Jahr, damit sie einen Anspruch auf Sozialleistungen haben. Der Altersdurchschnitt bei der Stadt liegt derzeit bei über 50 Jahren. In Teilbereichen der Stadt liegt dieser Altersdurchschnitt zum Teil noch höher.

**StRin Schmidt** fragt, ob die Bearbeitung durch den Landesrechnungshof von der Prüfung bis zur Erstellung des Berichtes immer eine so lange Zeit in Anspruch nimmt wie in diesem Fall, denn in der Zwischenzeit haben sich viele Dinge schon wieder erledigt.

**Herr Richter** erklärt, dass dies die normale Verfahrensweise ist. Am schnellsten wurde uns der Prüfbericht zu den Geschäftsführungskosten der Fraktionen vorgelegt.

**StR Raubaum** verliest die Feststellung des Landesrechnungshofes, dass durch zu hohe Eingruppierungen in 27 Fällen 81.300 Euro pro Jahr zu viel gezahlt werden. Die Einzelfälle sind im Bericht aufgeführt. Dabei gibt es Fälle, die erledigt sind und einige Fälle, die noch in der Bearbeitung sind, weil z.B. das Mitbestimmungsverfahren des Personalrates noch durchgeführt werden muss. In manchen Fällen gibt es eine gewisse Besitzstandswahrung, weil diese schon 15 – 18 Jahre die gleiche Eingruppierung haben. Und es gibt Stellen, wo jemand nur 5 Jahre die Stelle innehatte. Dies betrifft zum Beispiel die Stelle der Schreibkraft Personalrat. Hier soll eine Rückgruppierung erfolgen bzw. soll das zuviel gezahlte Geld über einen gewissen Zeitraum abgeschmolzen werden. Hierzu möchte Herr Raubaum wissen, wie dieses Verfahren im Einzelnen abläuft. Was wird das Ergebnis dieser Herabgruppierungen sein. Bekommen die MitarbeiterInnen dann wirklich weniger Geld?

**Herr Richter** erläutert, dass es nicht nur Fälle gibt, wo zuviel gezahlt wurde, sondern auch Fälle, wo zuwenig Geld gezahlt wurde. Dies wurde allerdings vergessen zu berechnen, darum kann man auch nicht sagen, ob es sich gegeneinander aufheben würde. Aus Sicht der Stadt ist in einigen Fällen keine Voraussetzung für eine korrigierende Rückgruppierung vorhanden, weil wir die Ursache für eine vielleicht falsche Eingruppierung gegeben haben, in dem wir Umsetzungen vorgenommen haben. Korrigierende Rückgruppierung bedeutet,

jemand hat schon immer die gleichen Tätigkeiten ausgeführt und war von Anfang an falsch eingruppiert. Da viele Verfahren noch nicht abgeschlossen sind, kann eine Gegenrechnung zurzeit nicht erstellt werden.

**Frau Helling** erläutert zum Fall der Schreibkraft Personalrat, dass hier die Zustimmungen vom Kommunalen Arbeitgeberverband und von der Obersten Kommunalaufsicht benötigt werden. Falls die Genehmigungen vorliegen, dann wird bei drei weiteren Entgeltsteigerungen, die sich durch Tarifsteigerungen oder Stufensteigerungen der Person ergeben, jeweils ein Drittel des überhöhten Entgeltes abgeschmolzen. Das bedeutet, wenn wir drei neue Tarifierhöhungen haben, durch den die betreffende Mitarbeiterin auch mehr Geld bekommen würde, der Betrag jeweils verrechnet wird. Danach ist das Verfahren dann abgeschlossen. Es gibt auch andere Fälle, wie z.B. bei der Leiterin Bibliothek oder Kita-Leiterinnen, wo ein bestimmtes Tarifmerkmal in den Eingruppierungsrichtlinien vorhanden ist, z.B. für die Bibo-Leiterin der Buchbestand und für die Kita-Leiterinnen die Anzahl der Kinder. Hier kann der Arbeitgeber einseitig die Eingruppierung anpassen. Das wäre dann kein Fall einer korrigierenden Rückgruppierung, es wird in derartigen Fällen keine abschmelzbare Zulage gezahlt.

**StR Heeg** stellt fest, dass sich viele der Feststellungen noch auf den Bundesangestelltentarif und nicht auf den neuen TVöD beziehen. Gibt es in einigen der aufgezeigten Fälle Auswirkungen durch den Übergang vom BAT-O auf TVöD, denn zum Teil haben sich die Beschreibungen zwischen den beiden Tarifen geändert.

**Herr Richter** antwortet, dass trotz des beschlossenen TVöD weiter auf die Bewertungsrichtlinie des BAT-O in Bezug auf die Eingruppierungen zugegriffen wird, denn die Verhandlungen zu einer neuen Entgeltordnung, die Bestandteil des TVöD werden soll, stecken seit mehreren Jahren in einer Sackgasse. Seit 2005 wird bereits an einer entsprechenden Entgeltordnung gearbeitet. Dazu gab es auch Vorschläge von Seiten der Gewerkschaft. Zwischenzeitlich hat auch die Arbeitgeberseite Vorschläge eingebracht. Wann die neue Entgeltordnung vorliegen wird, kann zurzeit noch nicht eingeschätzt werden. Deshalb muss immer noch auf den BAT-O zurückgegriffen werden. Die MitarbeiterInnen werden in Vergütungsgruppen eingruppiert. Diese werden dann in Entgeltgruppen umgewandelt.

Der Stellungnahme der Verwaltung zum Prüfbericht des Landesrechnungshofes „Personalprüfung“ wurde einstimmig beschlossen.

