

Hans Georg Ruhe  
HA Personal/Verwaltung  
8. Januar 2008

## Das Projekt Wechseln

---

Ergebnisse Dezember 2007

Das Projekt ist im Juli (Vorlauf ab April) gestartet worden mit dem Ziel, die strukturellen Personalkostenreduzierungen zu beschleunigen und den „Weg zu einer beruflichen Um- und Neuorientierung mit einem Höchstmaß an Absicherung und Begleitung“ für Mitarbeitende zu ermöglichen.

Die Zeitdauer des Projektes ist auf drei Jahre angelegt. Die zur Verfügung stehenden Finanzmittel werden gespeist aus tatsächlich erlösten Personalkostenersparnissen, gemessen an den Vorgaben der Mittelfristigen Finanzplanung 2007.

Eine konkrete, in Zahlen gefasste Zielvorgabe für das Projekt gibt es nicht, wohl aber die Übereinkunft der notwendigen strukturellen Reduzierungen.

Das Basispapier zum Projekt „Wechseln“ unterstellt die Notwendigkeit, rechnerisch 90\* Arbeitsverhältnisse aufzulösen, 60 davon durch normale Fluktuationen.

\*Nicht berücksichtigt werden die Personaltransfers, die sich aus der Schließung des NSH Lilienthal ergeben haben.

### Publikationen

Informationsblatt an alle Mitarbeitenden (1. Auflage Juli )

Plakat an alle Einrichtungen (August )

Informationsblatt an alle Mitarbeitenden (2. Auflage September )

Kontaktdoppelkarte an alle Mitarbeitenden (September )

Eigener Internetauftritt [www.info-wechseln.de](http://www.info-wechseln.de) (seit Juni )

Monatliche Artikel insbesondere im Newsletter II

### Veranstaltungen

Informationsveranstaltung Bistum (13. April)

Informationsveranstaltung für alle Mitarbeitervertretungen (18. April)

Mitarbeiterversammlung BGV (18. April)

Informationsveranstaltung – Thema Altersteilzeit (19. April)

Offene Sprechstunde (1. November)

### Beratungskontakte

30 Beratungen beinhalteten mehrere Kontakte (persönliches Gespräch, Telefonat, Brief- und Mailverkehr). In weiteren 30 Beratungen wurde individuell über die Angebote informiert.

Nicht erfasst wurden Telefonkontakte und Beratungen. Ihre Zahl wird insgesamt mit ca. 120 geschätzt.

## **Abschlüsse**

Bis zum Dezember wurden im Rahmen der Angebote des Projektes die im Folgenden aufgelisteten Abschlüsse getätigt.

Auflösungen und Teilauflösungen sind echte Strukturveränderungen; andere Abschlüsse beschleunigen die Strukturveränderungen, in dem sie die Auflösung geplanter Stellen zu einem (sehr viel) früheren Zeitpunkt als normal ermöglichen. Hinsichtlich der unmittelbaren Wirkung auf die Personalkosten sind die Zahlen zu relativieren, da nicht nur aktive Mitarbeitende die Angebote angenommen haben, sondern auch solche, die gegenwärtig in Sonderurlaub sind und deren Stellen zeitweise nicht finanziert werden mussten. Gleichwohl mindern diese Abschlüsse künftige Risiken (auch dann, wenn gewisse „Mitnahmeeffekte“ nicht zu verhindern sind.).

Die Kostenreduzierungen wurden gerechnet oder geschätzt.

### **Vollständige Auflösungen von Arbeitsverhältnissen: 12, davon 8 GR/PR**

In Vorbereitung befindet sich 1 Auflösung

Reduzierung (strukturell) : 385.000 € p.a.

### **Teilauflösungen: 5, davon 3 GR/PR**

Reduzierung (strukturell) : 80.000 € p.a.

### **Langjährige Sonderurlaube: 2**

Reduzierung auf Zeit: 40.000 € p.a.

### **Altersteilzeit: 45**

In Vorbereitung befinden sich 7 Verträge.

Hierbei ist zu beachten, dass auch in früheren Jahren ATZ-Verhältnisse vereinbart wurden. Allerdings ist die Zahl durch das Projekt sehr deutlich angestiegen.

Die Kostenreduzierung ergibt sich aus der Absenkung der Brutto-Arbeitgeberaufwendungen und durch frühere Renteneintritte: 61 Arbeitsjahre wurden auf diese Weise „erlöst“.

Reduzierungsvolumen : 2.000.000 € (Arbeitsjahre) + 2.800.000 € (Entgeltreduzierung)

### **Rente plus: 6 (16,75 Arbeitsjahre)**

Reduzierungsvolumen : 200.000 €

### **6+1/SparZeit: 4**

Reduzierungsvolumen : 15.000 €

### **Laufbahnberatung und Wechseln auf Probe: 5**

### **Entlastung von Kostenstellen**

Nur mittelbar in Zusammenhang mit dem Projekt „Wechseln“ steht die Entlastung von Kostenstellen durch entsprechende interne Versetzungen.

### **Bewertung**

Das Projekt "Wechseln" hat(te) keine quantifizierte Zielvorgabe. Die Ergebnisse in 2007 signalisieren ein erhebliches Potential der Personalkostenreduzierung.

Dieses Potential ist vermutlich zum größeren Teil realisiert worden.

Anzumerken ist, dass nicht alle Synergien aktiviert werden konnten.

Weitere Umsetzungen werden aufgrund der Wahrnehmung unserer verbesserten Einnahmesituation und der sich verändernden Ausgabenmentalitäten erschwert bzw. verstellt.

Die kritische Rezeption der Kampagne auf unterschiedlichen Ebenen blendet die Risiken der weiterhin bestehenden problematischen Personalstruktur aus.