

Ziele

- ⇒ Fortführung der dezentralen Fach- und Ressourcenverantwortung
- ⇒ Rückzug des Präsidiums auf strategische Entscheidungen
 - Freisetzung von Zeitressourcen für Präsidium
 - Stärkung der strategischen Steuerung
- ⇒ Erhöhung der Verantwortlichkeit in den Fakultäten
 - Ausweitung der Selbstverantwortung und –steuerung der Fakultäten
- ⇒ Steigerung der Effizienz des Ressourceneinsatzes
 - Fachkompetenz vor Ort
 - Flexibilisierung des Mitteleinsatzes
 - Reservebildung
- ⇒ Prozessoptimierung
 - Wegfall von Entscheidungsebenen
 - Personal- und Haushaltsentscheidungen in einer Hand

Umfang

⇒ rd. 1.493 Stellen

→ alle Stellen der Fakultäten mit Ausnahme der HL-Stellen

⇒ rd. 76 Mio. EUR Budgetvolumen

→ 68 Mio. EUR für Stellen zuzüglich 7 Mio. EUR Tutorenmittel

⇒ rd. 82% der Personal- und Sachmittel der Fakultäten sind budgetiert

Eckpunkte Budgetmodell

- ⇒ jede Fakultät erhält ein Personalbudget

- ⇒ Basis für das Budget ist die Soll-Ausstattung der Struktur- und
Ausstattungsplanung 2004

- ⇒ der Personalüberhang wird zentral finanziert

- ⇒ nicht zum Budget
 - gehören die HL-Stellen W2, W3 bzw. C4, C3 weil es zentrale Aufgabe bleibt, den Vergaberahmen zu steuern
 - gehört Personal, das nicht Bestandteil der Sollstruktur ist, also zusätzlich finanziert wird, z. B. aus HWP, Zielvereinbarungen, Forschungsförderung etc.

- ⇒ Personal- und Sachmittelbudget bilden zusammen die Globalsumme und sind kompatibel

Eckpunkte Budgetermittlung

- ⇒ **Basis für die Budgetermittlung ist das vorletzte Kalenderjahr zum jeweiligen Haushaltsjahr, für 2007 also 2005**
- ⇒ **eine Anpassung des Budgets an Änderungen im laufenden Jahr erfolgt grundsätzlich nicht**
- ⇒ **das Budget wird als Mischmodell aus Durchschnittssätzen und Ist-Ausgaben gebildet → Altersgerechtigkeit**
 - **grundsätzlich immer die Ist-Ausgaben für das Personal der Sollstruktur**

Durchschnittssatz bei

- **unbesetzten Stellen (einschließlich Beurlaubungen und Arbeitszeitreduzierungen)**
- **Stellen, die 11 Monate oder weniger besetzt waren**
- **befristet besetzten Stellen von WM und Junior-Prof.**
- **bei abweichend besetzten Stellen, die 11 Monate oder weniger besetzt sind entsprechend der tatsächlichen Eingruppierung**

weiterhin beinhaltet das Personalbudget

- ⇒ **einen Betrag in Höhe von 18 SWS Lehrauftragsentgelt für Strukturprofessuren, die am 1. Januar des jeweiligen Haushaltsjahres vakant sind und nicht durch Gast-Prof. vertreten werden**
- ⇒ **einen Zuschlag für Beschäftigte in Altersteilzeit**
- ⇒ **einem Zuschlag für den Rückkauf von Freizeit (max. 12 Tage) in Höhe von 750 EUR pro Ila-Stelle**

zunächst nur theoretisch auch

- ⇒ **einen Zuschlag für die Altersprogression, der z. Zt. nicht greift, da das Durchschnittsalter der Beschäftigten 49,6 Jahre beträgt und die maximale Lebensaltersstufe schon bei 47 bzw. 45 Lebensjahren erreicht ist**

- ⇒ **eine Tarifvorsorge ab 2010**

Eckpunkte Budgetbewirtschaftungsregeln

- ⇒ innerhalb der Personalsumme besteht eine haushaltsmäßige Bewirtschaftungsfreiheit, die ihre Grenzen in den gesetzlichen und tarifrechtlichen Bestimmungen findet
- ⇒ der Erfolg, als Abweichung der Budgetsumme gegenüber den tatsächlichen Ausgaben, wird am Jahresende ermittelt
- ⇒ wird die Budgetsumme unterschritten, verbleibt der Erfolg uneingeschränkt den Fakultäten.
- ⇒ es muss eine Risikorücklage in Höhe von 3,4 Mio. EUR zum Ausgleich möglicher Defizite und zur Erwirtschaftung der PMA 2009 innerhalb einer Frist von zwei Jahren von den Fakultäten angespart werden
(Gegenüber gestellt werden die Personalkosten 2007 dem Betrag von 80% des konsumtiven Zuschusses 2009. Die Differenz abzüglich einer Entnahme aus der zentralen Rücklage bildet die zu erbringende Risikorücklage. Der Fakultätsanteil an der Risikorücklage wird im Verhältnis der Sollstrukturkosten Fakultäten zu ZUV/ZE errechnet.)
- ⇒ zur Erbringung der Risikorücklage besteht die Möglichkeit der Deckungsfähigkeit bei der Personal- bzw. Sachmittelrücklage.

weitere Regelungen

- ⇒ **wird die Personalsumme überschritten, stehen zum Ausgleich auch die konsumtiven Sachausgaben und die Rücklagen der Fakultäten zur Verfügung**
- ⇒ **die Einrichtung von unbefristeten Stellen, unabhängig von der Beschäftigungsart, bedarf der zentralen Zustimmung**
- ⇒ **eine Besetzung unbefristeter Stellen der HL-Ausstattung 5 Jahre vor Emeritierung / Pensionierung des/der HL darf nur nach Zustimmung der Personalabteilung erfolgen**
- ⇒ **die Stellenbewertung bleibt eine zentrale Aufgabe**
- ⇒ **Umzugskosten werden zentral finanziert, jedoch nur mit einem Maximalbetrag von 7.500 EUR pro Fall**
- ⇒ **Trennungsgeld wird nach den gesetzlichen Vorschriften zentral gezahlt**
- ⇒ **Bildung eines Innovationsfond in Höhe von rd. 511.000 EUR (0,75% der Budgetsumme) in 2007 und rd. 1 Mio. EUR in 2008**

Regeln zum Personalüberhang

- ⇒ **sofern zur Besetzung freier Sollstellen Überhangpersonal (Verwaltungspersonal, technisches Personal) vorhanden ist, gibt es solange kein Budget, bis die Stelle mit Überhangpersonal besetzt wird oder nachvollziehbar nachgewiesen wird, dass eine Stellenbesetzung mit Überhangpersonal auch nach Qualifizierungsmaßnahmen nach Einschätzung der Personalabteilung dem Beschäftigungsbereich nicht zumutbar ist**
- ⇒ **wird eine Stelle mit Überhangpersonal besetzt, gibt es im nächsten Haushaltsjahr ein Budget; bis dahin erfolgt weiterhin eine zentrale Finanzierung**
- ⇒ **ist die Besetzung einer Sollstelle mit Überhangpersonal nicht möglich, kommt die zunächst auf 12 Monate befristete Einstellung geeigneter Auszubildender der TUB (Abschlussnote mindestens 2,5, persönliche Eignung) in Betracht; in diesem Fall gibt es ebenfalls ein Budget.**

Ausblick - offene Fragen

⇒ Entwicklung eines Berichtswesens

- zum Mittelabfluss mit Hochrechnungsmöglichkeit

Kommen kleine Fakultäten mit der Budgetierung zurecht?

- zum Besetzungsstand

Wird die Budgetierung nicht doch Auswirkungen auf die Einstellung haben in Bezug auf Alter etc.?

Werden freie Stellen wirklich nachbesetzt?

Wie kann verhindert werden, dass Stellen niedriger besetzt werden?

- zur Einhaltung der Lehrverpflichtung und der Kapazitätsverordnung

⇒ Konkurrenzanalyse

Reichen die Regeln aus oder geht es einfacher?

Werden durch die Personalkostenbudgetierung

Verfahrensänderungen nötig, z. B. bei Berufungen?