

Stadtvertretung der Landeshauptstadt

Schwerin

Datum: 2012-03-13

Dezernat/ Amt: I / Amt für
Hauptverwaltung
Bearbeiter/in: Herr Andreas Ruhl
Telefon: 545 - 1304

Beschlussvorlage Drucksache Nr.

01118/2012

öffentlich

Beratung und Beschlussfassung

Dezernentenberatung
Hauptausschuss
Hauptausschuss
Stadtvertretung

Betreff

Personalentwicklungskonzept der Stadtverwaltung der Landeshauptstadt Schwerin -
Fortschreibung 2012

Beschlussvorschlag

Die Fortschreibung des Personalentwicklungskonzeptes der Stadtverwaltung der
Landeshauptstadt Schwerin für 2012 (siehe Anlage) wird zur Kenntnis genommen.

Begründung

1. Sachverhalt / Problem

Die Beschäftigten der Stadtverwaltung sind eine wichtige Ressource für die Erreichung der Ziele der Landeshauptstadt Schwerin. Diese Ressource befindet sich im Umbruch. So wird es in den kommenden Jahren massive Personalabgänge geben. Allein bis 2014 scheidet voraussichtlich mehr als 120 Personen aus dem aktiven Dienst aus. Obwohl die Stadtverwaltung bereits über einen sehr niedrigen Personalbestand verfügt, soll gleichwohl durch Stellen- und Personalabbau ein Beitrag zur Haushaltskonsolidierung geleistet werden. Vor diesem Hintergrund bedarf es einer strategischen Planung, die sowohl Aspekte der Personalentwicklung als auch der Konsolidierung aufnimmt. Besonders zu berücksichtigen ist auch der hohe Altersdurchschnitt beim vorhandenen Personal. Das hier vorgelegte Konzept soll als Planungsgrundlage fungieren. Ziele der Personalentwicklung sind dabei wirtschaftliches Verwaltungshandeln, die Gewährleistung der Bürgerzufriedenheit als auch die Sicherung der Leistungsfähigkeit und -bereitschaft der Beschäftigten. Konkret sollen Maßnahmen ergriffen werden, die auf die Motivation, Arbeitszufriedenheit und Qualifikation der Beschäftigten ausgerichtet sind. Schwerpunkte dabei sind: Aus-, Fort- und Weiterbildung, Führungskräftequalifikation, Mitarbeitergespräche, Leistungsanreize, Beurteilungswesen, flexible Arbeitszeit, Gesundheitsförderung und das betriebliche Vorschlagswesen. Zeitpunkt und Umfang sind auch abhängig von finanziellen und personellen Kapazitäten. Das Konzept ist jährlich fortzuschreiben.

2. Notwendigkeit

Die massiven Personalabgänge der kommenden Jahre und der gleichzeitige Druck, einen Haushaltskonsolidierungsbeitrag zu leisten, machen eine strategisch ausgerichtete Personalentwicklung erforderlich. Darüber hinaus besteht die Forderung der Kommunalaufsicht, eine Fortschreibung vorzunehmen.

3. Alternativen

Aufgrund der massiven Personalabgänge in den kommenden Jahren und des nach wie vor bestehenden Konsolidierungsdrucks gibt es keine Alternativen, da ansonsten ein wirtschaftliches Verwaltungshandeln sowie die Gewährleistung der Bürgerzufriedenheit und die Sicherung der Leistungsfähigkeit und -bereitschaft der Beschäftigten nicht mehr gesichert werden können.

4. Auswirkungen auf die Lebensverhältnisse von Familien

Das Konzept hat keine unmittelbaren Auswirkungen auf die Lebensverhältnisse von Familien.

5. Wirtschafts- / Arbeitsmarktrelevanz

Die aus den Personalabgängen entstehenden Bedarfe sollen so weit wie möglich über Ausbildung abgedeckt werden. Die Verwaltung strebt eine weitgehende Kompensation über die Einstellung von Anwärtnerinnen und Anwärtern sowie Auszubildenden an, damit diese der Verwaltung nach bis zu dreijähriger Ausbildung potenziell zur Verfügung stehen. Hierbei kommt der Stadtverwaltung auch in ihrer Funktion als Arbeitgeberin der Stadt und der Region eine besondere Rolle zu. Ziel ist es, gute bis sehr gute Schulabgänger über entsprechende Ausbildung zu qualifizieren und zu entwickeln, um eine gesunde Altersstruktur in der Verwaltung zu schaffen und jungen Menschen attraktive berufliche Perspektiven in der Stadt zu eröffnen.

6. Finanzielle Auswirkungen

Um einen maximalen Konsolidierungserfolg zu erzielen, soll der Stellenbestand in den Ämtern reduziert werden. Darüber hinaus soll sich die verstärkte Übernahme von Auszubildenden kostenentlastend auswirken, da diese in aller Regel weniger Kosten verursachen als lang gediente Beschäftigte. Dem gegenüber stehen jedoch zusätzliche Belastungen durch Tarifierhöhungen, steigende Versorgungsbezüge, höhere Beihilfen etc. Darüber hinaus haben insbesondere in den vergangenen Monaten neue Aufgaben zu einer Ausweitung des Stellenvolumens geführt. Konkrete Zahlen zum tatsächlichen Konsolidierungsbeitrag sind daher nur bedingt zu prognostizieren. Bei konsequenter Weiterführung der Stellen- und Personalbewirtschaftung könnte es jedoch gelingen, das heutige Ausgabeniveau annähernd zu halten. Anderenfalls ist mittelfristig von deutlichen Kostensteigerungen auszugehen.

über- bzw. außerplanmäßige Ausgaben / Einnahmen im Haushaltsjahr

Mehrausgaben / Mindereinnahmen in der Haushaltsstelle: keine

Deckungsvorschlag

Mehreinnahmen / Minderausgaben in der Haushaltsstelle: keine

Anlagen:

Personalentwicklungskonzept – Fortschreibung 2012

gez. Angelika Gramkow
Oberbürgermeisterin