

Stadtvertretung der Landeshauptstadt

Schwerin

Datum: 2010-09-08

Dezernat/ Amt: I / Amt für
Hauptverwaltung
Bearbeiter: Herr Andreas Ruhl
Telefon: 545 - 1301

Beschlussvorlage Drucksache Nr.

00546/2010

öffentlich

Beratung und Beschlussfassung

Dezernentenberatung
Hauptausschuss
Hauptausschuss
Stadtvertretung

Betreff

Personalentwicklungskonzept der Stadtverwaltung der Landeshauptstadt Schwerin

Beschlussvorschlag

1. Das Personalentwicklungskonzept (siehe Anlage) der Stadtverwaltung der Landeshauptstadt Schwerin wird zur Kenntnis genommen.
2. Die im Konzept enthaltenen Einzelinstrumente (Punkt II.) sind zeitnah unter jeweiliger Beteiligung des Personalrates auszuarbeiten bzw. einzusetzen.
3. Über die Umsetzung des Personalentwicklungskonzeptes ist die Stadtvertretung jährlich zu unterrichten.

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 (ohne natürliche Fluktuation mehr als 320 bis 2020). Allein bis 2014 scheiden voraussichtlich mehr als 160 Personen aus dem aktiven Dienst aus. Gleichzeitig muss 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 berücksichtigt. Dazu soll künftig das hier vorgelegte Konzept dienen. Ziele der Personalentwicklung sind dabei wirtschaftliches Verwaltungshandeln, die Gewährleistung der Bürgerzufriedenheit und die Sicherung der Leistungsfähigkeit und -bereitschaft der Beschäftigten. Letztendlich soll so auch die Leistungsfähigkeit der Verwaltung gesichert werden.

Konkret sollen Maßnahmen ergriffen werden, die auf die Motivation, Arbeitszufriedenheit und Qualifikation der Beschäftigten ausgerichtet sind. Schwerpunkte dabei sind: Aus-, Fort- und Weiterbildung, Anforderungsprofile, Führungskräftequalifikation, Mitarbeitergespräche, Leistungsanreize, Beurteilungswesen, flexible Arbeitszeit, Gesundheitsförderung und das betriebliche Vorschlagswesen. Perspektivisch sollen auch weitergehende Instrumente eingesetzt werden. Dazu zählen Telearbeit, Vorgesetztenbeurteilungen, Mobilitätsförderung, Mitarbeiterbefragungen, Konfliktmanagement, Mentorensysteme für Nachwuchskräfte, Coaching oder Projektarbeit. Zeitpunkt und Umfang sind auch abhängig von finanziellen und personellen Kapazitäten.

Die geplanten Maßnahmen der Personalentwicklung bedürfen eines stringenten Controllings. 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 zwingend erforderlich.

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 ermöglicht werden können.

4. Auswirkungen auf die Lebensverhältnisse von Familien

Das Konzept hat zwar keine unmittelbaren Auswirkungen auf die Lebensverhältnisse von Familien. Es soll die Stadtverwaltung der Landeshauptstadt Schwerin aber befähigen, trotz Stellen- und Personalabbau auch in Zukunft bürger- und familienfreundliche Dienstleistungen erbringen zu können.

5. Wirtschafts- / Arbeitsmarktrelevanz

Die aus den Personalabgängen entstehenden Bedarfe sollen ab 2010 so weit wie möglich über Ausbildung abgedeckt werden. Die Verwaltung strebt eine weitgehende Einstellung von Anwärterinnen und Anwärtern sowie Auszubildenden an, damit diese der Verwaltung nach bis zu dreijähriger Ausbildung potenziell zur Verfügung stehen. Hierbei kommt der Stadtverwaltung in ihrer Funktion als Arbeitgeberin der Stadt und 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

Die im HSK 2008 – 2020 vorgesehene Reduzierung der durch ATZ-Verträge freiwerdenden Stellen (Maßnahme PK-1) konnte bislang nicht in dem gebotenen Maße (bis zu 90% der Stellen) umgesetzt werden. Zudem haben sich die Rahmenbedingungen durch steigende Fallzahlen in einzelnen Bereichen wie beim Wohngeld oder der Hilfen zur Erziehung, die Rücknahme der Aufgabe Schwimmhallenbetrieb und neue Aufgaben wie Zensus 2011 sowie erhebliche tarifliche Anpassungen in den Jahren 2008 und 2009 verändert. Die Umsetzung der Maßnahme befindet sich daher in zeitlichem Verzug. Sie kann auch gegenwärtig noch nicht vollständig im PEK abgebildet werden. Dies soll im Zuge der jährlichen Fortschreibungen sukzessive weitest möglich nachgeholt werden.

Mit dem vorliegenden PEK wird eine Reduzierung von bis zu 100 der im Stellenplan ausgewiesenen Stellen, auf denen zur Zeit noch aktiv Beschäftigte tätig sind, für umsetzbar eingeschätzt. Darüber hinaus wird die verstärkte Übernahme von Auszubildenden sich kostenentlastend auswirken, da diese in aller Regel niedrigere Personalausgaben verursachen als langjährig Beschäftigte. Demgegenüber stehen jedoch zusätzliche Belastungen durch Tarifierhöhungen, steigende Versorgungsbezüge, höhere Beihilfen etc. Die finanziellen Zusatzbelastungen durch Auslaufen des Haustarifvertrages sollen mittelfristig reduziert werden (Angebote zur Beibehaltung einer reduzierten Stundenzahl ect.).

Anlagen:

Personalentwicklungskonzept (PEK)

gez. Angelika Gramkow
Oberbürgermeisterin