

Entwurf: 10.5.2011

Personalentwicklungskonzept

für die Stadtverwaltung Genthin in den Jahren 2012 – 2019 (als Bestandteil des Haushaltskonsolidierungskonzeptes 2012 – 2019)

Inhaltsverzeichnis

Personalentwicklung in der Stadtverwaltung Genthin

1.	Vorwort	2
2.	Leitsätze der Personalentwicklung	2
3.	Bestandsanalyse	3
3.1	Mitarbeiterentwicklung	3
3.2	Ausbildungssituation	6
3.3.	Fortbildungssituation	6
4.	Weiterer Stellenabbau/Haushaltskonsolidierung	7
	Schlussbemerkungen	9

Personalentwicklung in der Stadt Genthin

Stand: Februar 2011

1. Vorwort

Die Stadtverwaltung Genthin stellt mit diesem Papier den Stand der Personalentwicklung vor und damit die gegenwärtige Personalsituation sowie die perspektivischen Vorstellungen bezogen auf den Stellenbedarf, den vorhandenen Mitarbeiterbestand und die Gewinnung neuer Mitarbeiter. Einbezogen werden dabei auch Aussagen zur Personalwirtschaft.

Personalentwicklungsmaßnahmen gehören zu den täglichen Verwaltungsaufgaben und haben in der Vergangenheit erfolgreich dazu beigetragen, dass die Stadtverwaltung Genthin ihre Aufgaben erfüllen konnte. Nunmehr soll dies im Zusammenhang festgehalten werden.

Die Stadtverwaltung hat vielfältige und anspruchsvolle Aufgaben zu bewältigen. Dies erfolgt mit den Mitarbeitern der Stadtverwaltung und der ihr nachgeordneten Einrichtungen. Dabei gilt es, die Aufgaben bestmöglich zu erfüllen und zu erreichen, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter motiviert und kreativ entsprechend ihrer Berufserfahrung und Qualifikation ihrer Arbeit nachgehen. Dies alles erfolgt vor dem Hintergrund sinkender bzw. beschränkter Finanzmittel der Kommune und muss damit in Einklang gebracht werden.

Die Phase der Haushaltskonsolidierung, in der sich die Stadt Genthin seit dem Jahr 2010 befindet, zwingt dazu, Überlegungen anzustellen, wie der sächliche Verwaltungsaufwand in einem erheblichen Maße reduziert werden kann. Der Anteil der Personalaufwendungen an den Gesamtausgaben des Verwaltungshaushaltes ist durch das Sinken der Gesamteinnahmen prozentual auf ein unvertretbares Maß gestiegen. Allerdings kann diese Aussage nicht an diesem prozentualen, wirtschaftsmathematischen Ergebnis festgemacht werden, sondern vielmehr gilt es, die objektiv erforderliche Aufgabenerfüllung wertend, das Verhältnis von Aufwand und Ergebnis kritisch zu analysieren und die Personalausstattung an den objektiven Erfordernissen zu bemessen. Dabei ist der demografischen Entwicklung Rechnung zu tragen und die Anzahl der Mitarbeiter kontinuierlich der sinkenden Bevölkerungszahl anzupassen. Die Reduzierung der Anzahl der vorzuhaltenden Stellen muss zugleich einhergehen mit einem höheren Qualifikationsniveau und einer Besetzung aller Stellen mit dafür geeigneten und befähigten Beschäftigten. Von daher kann und muss dieses Konzept nicht vordergründig als „Maßnahmeplan“ zur Aufwandsreduzierung, bezogen auf den Personalaufwand, betrachtet werden, sondern als ein ganzheitliches Instrument der Personalpolitik im Konsolidierungszeitraum und darüber hinaus.

Das vorliegende Papier zeigt die derzeitige und künftige Personalsituation auf und legt die zu nutzenden Instrumentarien der Personalentwicklung fest.

2. Leitsätze der Personalentwicklung

Die Personalentwicklung basiert auf folgenden und bereits bewährten Leitsätzen:

- Personalentwicklung ist eingebettet in die organisationspolitischen Veränderungen und die daraus abgeleiteten personalwirtschaftlichen und personalpolitischen Entscheidungen des Bürgermeisters.
- Personalentwicklung trägt durch systematische Weiterqualifizierung aller Beschäftigten dazu bei, die persönlichen Entwicklungschancen zu verbessern

- Personalentwicklung betrifft alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Personalentwicklung ist Führungsaufgabe der Fachbereichsleiter.
- Personalentwicklung erfordert Eigeninitiative der Beschäftigten.
- Aufgabe des Fachbereichs Service und Soziales ist es, die Personalentwicklung zu steuern und den Einzelnen beratend zu unterstützen.
- Personalentwicklung beginnt mit der Personalauswahl; sie muss klaren Anforderungsprofilen folgen.
- Neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind durch gezielte Einweisung an die Aufgaben heranzuführen.
- Probe- und Bewährungszeiten sind Phasen der Eignungsprüfung, die der Vorbereitung positiver wie negativer Auswahlentscheidungen dienen.
- Personalentwicklung geht vom Grundsatz der Verwendungsbreite aus.
- (Nachwuchs-) Führungskräfte mit ausgeprägter Sozialkompetenz werden im Rahmen der Personalentwicklung besonders gefördert.
- Integrativer Bestandteil der Personalentwicklung ist die Förderung der Gleichstellung von Mann und Frau.
- Personalentwicklung muss durch eine passgenaue Fortbildung ergänzt werden.
- Personalentwicklung ist eine Daueraufgabe, die einer ständigen Evaluierung unterliegt.

3. Bestandsanalyse

3.1 Mitarbeiterentwicklung

Im Rahmen der Haushaltskonsolidierung hat die Stadtverwaltung Genthin seit Jahren Personal erfolgreich abgebaut. Der nachstehenden Übersicht ist zu entnehmen, dass sich die Anzahl der Stellen von im Jahr 1994 mit 382 Personen (317,3 VbE) auf 158 Personen (129,2 VbE) im Jahr 2010 verringert hat. Die Anzahl der Mitarbeiter, die der Kernverwaltung zuzurechnen sind, verringerte sich im gleichen Zeitraum von 107 Personen (103,0 VbE) auf 74 Personen (66,4 VbE). Betrug die Anzahl der MA/1.000 EW im Jahr 1994 noch 6,7 VbE, so konnte sie durch verschiedene personalpolitische Maßnahmen auf nunmehr 4,3 VbE (2010) reduziert werden. Angestrebt wird ein Ergebnis von 3,0 VbE/1.000 EW, was einen weiteren Verzicht des eingesetzten Personals erforderlich macht.

Der zwischenzeitlich sichtbar werdende Anstieg des Personalbesatzes ab dem Haushaltsjahr 2005 ist auf die haushaltsrechtliche Ausweisung der im Rahmen der Gemeindegebietsreform von der damaligen Verwaltungsgemeinschaft Fläming-Fiener übernommenen Mitarbeiter zurückzuführen und war daher unvermeidlich. Zu berücksichtigen ist bei der Gesamtzahl des Rückganges der Beschäftigten natürlich auch die Ausgliederung der Kita in freie Trägerschaften oder die Schließung verschiedener Einrichtungen, wie der Schulspeisung. Der Übersicht ist auch zu entnehmen, wie die Einführung des TVÖD die Entwicklung der Personalaufwendungen beeinflusste.

Im Mittelpunkt der Personalentwicklung in ihrer Gesamtheit, schwerpunktbezogen bezüglich der Einsparung von finanziellen Verwaltungsaufwendungen, steht auch weiterhin die Kernverwaltung. Die gewerblichen Bereiche sind unter dem Aspekt der eigenverantwortlichen Aufgabenerfüllung im Bereich der kommunalen Daseinsvorsorge zu bewerten.

Eine Erhöhung der Mitarbeiteranzahl (und damit zugleich des finanziellen Personalaufwandes) ist dann vertretbar, wenn damit in anderen Bereichen Einsparungen erzielt werden können. Entscheidungsgrundlage kann auf jeden Fall nur der Nachweis sein, dass die Eigenerfüllung der Aufgaben langfristig und dauerhaft wirtschaftlicher ist als die Aufgabenerfüllung durch Dritte. Die Schaffung eines wirtschaftlich gut situierten Bauhofes bleibt Gegenstand der strategischen Personalentwicklung (Übernahme Winterdienstleistungen, Stärkung der eigenen Straßenbaukapazität, Grünanlagenunterhaltung).

Entwicklung des Personalbestandes der Stadtverwaltung Genthin in den Haushaltsjahren 1994 – 2010 (alle Angaben in VbE – siehe ergänzend auch Anlage 1)

Haushalts-jahr	VbE gesamt	Kernverwaltung	sonst. Bereiche	Einwohner Gemeindegebiet-	VbE/ 1.000 EW (Kernverw.)	Bemerkungen
1994	317,3	214,3	214,3	15.340	6,7	
1995	283,8	184,4	184,4	15.272	6,5	
1996	289,5	197,8	197,8	15.032	6,3	
1997	265,1	175,8	175,8	14.835	6,0	
1998	203,8	115,3	115,3	14.699	6,0	
1999	206,3	126,4	126,4	14.447	5,7	
2000	133,4	55,5	55,5	14.270	5,7	
2001	127,0	56,0	56,0	13.935	5,1	
2002	132,0	61,4	61,4	14.692	4,8	GGR ¹
2003	118,4	52,3	52,3	14.373	4,6	
2004	118,5	56,8	56,8	14.653	4,2	GGR ²
2005	145,0	74,6	74,6	14.355	4,9	
2006	157,9	84,5	84,5	14.177	5,2	
2007	142,5	71,8	71,8	13.952	5,1	GGR ³
2008	134,8	64,4	64,4	16.023	4,4	
2009	128,9	58,4	58,4	15.735	4,2	
2010	129,2	62,8	62,8	15.535	4,2	
2011				15.300	4,6	
2012				15.100	3,6	Prognose
2013				14.900	3,5	
2014				14.700	3,4	
2015				14.500	3,3	
2016				14.300	3,3	
2017				14.100	3,1	
2018				13.900	2,9	
2019				13.700	2,9	

GGR¹ – Eingemeindung der Gemeinde Parchen/Personalübernahme von 2 Mitarbeiterinnen

GGR² – Eingemeindung der Gemeinde Mützfel/Personalübernahme von 2 Mitarbeitern

GGR³ – Eingemeindung der Gemeinden Tuheim, Gladau und Paplitz/Personalübernahme von 9 Mitarbeitern (nur bezogen auf Kernverwaltung)

Die derzeit festgestellte und bemessene Stellenanzahl wird aus heutiger Sicht im Wesentlichen zur ordnungsgemäßen Aufgabenerfüllung benötigt. Einer besonderen Wertung bedarf allerdings der Personalbestand der Kernverwaltung. Gegenwärtig werden in der Stadtverwaltung Genthin 4,3 VbE/1.000 Einwohner beschäftigt. Das Land Sachsen-Anhalt orientiert auf einen Personalbesatz von 3,0 VbE/1.000 Einwohner.

Damit würde bereits heute (ohne weitere Berücksichtigung der prognostizierten demografischen Entwicklung der Folgejahre) von einem Personalüberhang in der Kernverwaltung von 19,0 VbE auszugehen sein. Orientiert an den „Bestwerten“ – im Landkreis die EG Stadt Möckern mit einem Personalbesatz von 2,7 VbE/1000 EW – würde sich der Personalüberhang sogar auf 24,4 VbE errechnen. Es muss also davon ausgegangen werden, dass die Erreichung dieser personalpolitischen Zielstellung nur möglich ist, wenn es zu Leistungseinschränkungen kommt, die sich nicht mehr nur auf die Erfüllung sog. freiwilliger Aufgaben beziehen können, sondern auch zu Einschnitten bei der Erfüllung von Pflichtaufgaben führen.

Erreicht wurde der bisherige Personalabbau im Wesentlichen durch die Nutzung der Altersteilzeit und einen Einstellungsstopp/Wiederbesetzungsstopp auch bei Freiwerden von Stellen durch Austritte durch Erreichen des Rentenalters. Aber auch diese Forderung ließ sich nicht in jedem Falle konsequent umsetzen, da sich in der praktischen Verwaltungsarbeit häufig die Notwendigkeit zeigte, zur Gewährleistung der Arbeitsfähigkeit der Verwaltung Abstriche an dieser eigentlichen Zielstellung zuzulassen.

Ein wichtiger personalwirtschaftlicher Faktor ist die Altersstruktur der Beschäftigten.

Es ist erkennbar, dass der Anteil der Beschäftigten von 40 – 65 Jahren mit 87,11 % außerordentlich hoch ist. Dies stellt insbesondere in den nächsten 10 bis 15 Jahren hohe Anforderungen an die Gewinnung von Nachwuchskräften und die Neubesetzung der Stellen, die angesichts der demographischen Entwicklung noch verstärkt werden. Aus der nachstehenden Aufstellung sind die aus dem Arbeitsleben ausscheidenden Mitarbeiter (ohne Berücksichtigung von ATZ und Abfindungsverträgen) ersichtlich.

Ausscheidende Mitarbeiter 2011 - 2019

<u>Jahr</u>	<u>Anzahl der ausscheidenden Mitarbeiter</u>
2011	2
2012	3
2013	4
2014	-
2015	1
2016	1
2017	-
2018	-
2019	3
	Gesamt: 14 Mitarbeiter

Aufgrund der Altersstruktur vollzieht sich ein intensiverer Personalabbau in den Folgejahren, der dazu beiträgt, die Anzahl der Mitarbeiter der sinkenden Bevölkerungszahl anzupassen, sofern der Kurs der Personalreduzierung beibehalten wird. So scheiden in den Folgejahren aus Altersgründen (Erreichung des Rentenalters) aus:

<u>Jahr</u>	<u>Anzahl der ausscheidenden Mitarbeiter</u>
2020	-
2021	2
2022	4
2023	2
2024	6
2025	5
Gesamt: 19 Mitarbeiter	

Mit dem Abschluss von Altersteilzeitverträgen und Auflösungsverträgen auf der Grundlage der Abfindungsrichtlinie wird das Ausscheiden dieser Mitarbeiter zeitlich vorgezogen, so dass bestimmte Spitzen abgemildert werden und bei Neubesetzung der Stelle eine günstigere Konstellation in der Altersstruktur erzielt wird. Allerdings resultieren aus den ATZ-Verträgen nur mäßige und in die Zukunft wirkende Einsparungspotentiale.

3.2 Ausbildungssituation

Die Stadt Genthin bildet in regelmäßigen Abständen Verwaltungsfachangestellte in der Fachrichtung Kommunalverwaltung als Nachwuchskräfte des mittleren Dienstes aus.

Da es sich hier um einen Ausbildungsberuf im dualen System handelt, ist die Stadt an einer Einstellung von Abiturienten und Schülern mit erweitertem Realschulabschluss vorrangig interessiert. Die Auswahl erfolgt in einem mehrstufigen Verfahren (Vorauswahl nach Zeugnisnoten, externes Testverfahren DGP, Bewerbungsgespräch unter vorheriger Erledigung von zu bewertenden Aufgaben). Eine Übernahmegarantie erfolgt leistungsabhängig und zwar bei

- Abschluss gut und besser: unbefristete Übernahme
- Abschluss befriedigend: befristete Übernahme
- Abschluss ausreichend: keine Übernahme

Die gezielte Ausbildung im Sinne der erforderlichen Nachbesetzung insbesondere der durch Renteneintritt freiwerdenden Stellen soll künftig bedarfsgerecht fortgesetzt werden, wobei den Azubis klare Perspektiven für ihre spätere Verwendung aufgezeigt werden sollen. Das soll auch zur Stimulation hervorgehobener Ausbildungsergebnisse beitragen und so insgesamt zur Erhöhung des Niveaus der Verwaltungsarbeit.

Für die Folgejahre sind folgende Ausbildungsplätze vorgesehen:

<u>Ausbildungszeit</u>	<u>Anzahl der Ausbildungsplätze</u>	<u>vorgesehene Weiterverwendung</u>
2009 – 2012	2	keine Weiterbeschäftigung
2012 – 2015	2	Einsatz zum Ausgleich ATZ
2015 – 2018	3	Ersatz ausscheidender Altersrentner
2018 – 2021	3	Ersatz ausscheidender Altersrentner

3.3 Fortbildungssituation

Die Fortbildung der Mitarbeiter ist eine wesentliche Maßnahme der Personalentwicklung. Sie wird wahrgenommen durch den Besuch von laufbahnbezogenen weiterqualifizierenden Lehrgängen am

Studieninstitut für kommunale Verwaltung, die erforderlich sind, um höherwertige Aufgaben sachgerecht erfüllen zu können. Es handelt sich dabei um:

- Beschäftigtenlehrgang I
- Beschäftigtenlehrgang II

Die Auswahl für den Besuch der Lehrgänge erfolgt bedarfsabhängig unter Berücksichtigung der vorhandenen Qualifikationen nach Leistungskriterien. Mit der Umstellung der Verwaltung in den Jahren 2009/2010 wurden weitere Mitarbeiterinnen zu B II- Lehrgängen delegiert. Sie sollen durch den Erwerb der entsprechenden Laufbahnbefähigung (gehobener Dienst) auf die künftige Übernahme von Leitungsfunktionen in der Stadtverwaltung vorbereitet werden bzw. erwerben Kenntnisse und Fähigkeiten für die bereits ausgeübte Leitungsfunktion.

Es kann davon ausgegangen werden, dass das Qualifikationsniveau der Beschäftigten ausreichend ist, um eine stete Erfüllung der Verwaltungsaufgaben auf dem erforderlichen Niveau zu sichern.

Dazu erfolgt neben dieser langfristigen Aus- und Weiterbildung die für die Stelle erforderliche Qualifizierung durch den Besuch von Schulungsveranstaltungen und Seminaren, insbesondere der Sikosa und anderer Bildungsträger entsprechend dem tatsächlich festgestellten Bedarf. Besonderer Wert wird künftig darauf gelegt, dass die Seminarteilnahme ausgewertet wird, um damit auch anderen Mitarbeitern notwendiges Wissen zu vermitteln (Schulung der Schuler). Der Schwerpunkt der Aus- und Weiterbildung liegt auch weiterhin auf dem Gebiet der EDV, um die Nutzung der verschiedensten Systeme mit hoher Sicherheit und dem Ziel der weiteren Einsparung von Arbeitszeit zu gewährleisten. Hierzu sind vorrangig die Schulungsangebote der Anbieter zu nutzen und In-House-Seminaren der Vorrang einzuräumen. Auf eine hohe Effektivität und den sparsamsten Umgang mit finanziellen Ressourcen ist besonderer Wert zu legen. Der Besuch von Veranstaltungen der Fachministerien und anderer Landesdienststellen soll auch weiterhin den Vorrang vor kostenpflichtigen Angeboten privater Bildungsträger genießen, insbesondere wenn es um die Vermittlung oder Vertiefung von Rechtsvorschriften geht oder um Möglichkeiten der Verbesserung von Arbeitsorganisationen.

4. Weiterer Stellenabbau/Haushaltskonsolidierung

Ein Stellenabbau kann nur dann erfolgreich und vor allem für die Erfüllung der Verwaltungsaufgaben „unschädlich“ sein, wenn gleichzeitig Maßnahmen eingeleitet werden, um die mit der Stelle verbundenen Aufgaben auf andere Stellen umzuverteilen bzw. durch Aufgabenkritik auf die Aufgabenerfüllung teilweise oder in vollem Umfang zu verzichten. Das setzt eine straffe Verwaltungsgliederung voraus, die mit der neuen Organisationsstruktur mit dem Stellenplan 2011 erstmals Umsetzung erfahren hat. Die Bildung von Fachbereichen und die Abkehr von der bisherigen Ämterstruktur dient dem Übergang von der bisherigen Kameralistik zur Doppik bzw., wie jetzt absehbar ist, zur erweiterten Kameralistik. Durch das Kommunale Studieninstitut – Sikosa – wurden die eigenen Vorstellungen zur Restrukturierung der Stadtverwaltung Genthin umgesetzt und vor allem die Stellen entsprechend der neuen Struktur beschrieben und bewertet. Durch dieses neue Organisationsmodell, das mit dem Stellenplan 2011 seine Untersetzung erfahren hat, ist es erstmals möglich, eine bewertungsgerechte Vergütung für alle Mitarbeiter umzusetzen. Mit der Aufgabenumverteilung soll zugleich gesichert werden, dass die Mitarbeiter zu einer 100%igen Leistungserbringung veranlasst werden und so Reserven sichtbar gemacht werden können. Erst so besteht die Möglichkeit, Reserven zu erkennen und diese durch gezielte personalpolitische

Entscheidungen zu erschließen, wobei es angesichts des im Vergleich zu anderen Verwaltungen überhöhten Personalbesatz um den Stellenabbau gehen wird. Für die Arbeitsorganisation in den Fachbereichen tragen die jeweiligen Leiter die volle Einzelverantwortung und verfügen über die entscheidenden personalpolitischen Kompetenzen. Insbesondere obliegen ihnen eigenverantwortlich der Aufbau der Fachbereichsstruktur und die Zuordnung von stellenbezogenen Aufgaben so, dass Reserven einzelner Stellen erschlossen werden können. Die Stellenbewertungen sind zu einem ständigen Instrument der Mitarbeiterführung zu machen, wobei im Einvernehmen mit dem Personalrat das leistungsorientierte Entgelt stärker für die Mitarbeitermotivation zu nutzen ist.

Die Personalreduzierung durch Stellenabbau wird sich also immer nur unmittelbar durch Rationalisierungsmaßnahmen in einem abgegrenzten Fachbereich realisieren lassen und unterliegt somit der unmittelbaren Verantwortung der Fachbereichsleiter. Die sind gehalten, gerade in der 1. Phase der Umsetzung des neuen Organisationsmodells, diese Reserven durch organisatorische Maßnahmen innerhalb ihres Verantwortungsbereiches sichtbar zu machen und so zu erschließen.

Das Ziel des erforderlichen weiteren Personalabbaus besteht darin, bis zum Jahr 2019 einen Mitarbeiterbesatz von 2,8 VbE/1.000 Einwohner zu erreichen! Damit ist zugleich eine dauerhafte Entlastung des Verwaltungshaushaltes anzustreben. Durch Tarifveränderungen eintretende Erhöhungen der Personalkosten sind durch Reduzierung der Stellen so zu kompensieren, dass das angestrebte Ziel der Reduzierung des finanziellen Personalaufwandes erreicht werden kann.

Dazu sind insbesondere im Konsolidierungszeitraum folgende Maßnahmen strikt umzusetzen:

- alle durch den Eintritt in die Freizeitphase frei werdenden/frei gewordenen ATZ-Stellen werden nicht nachbesetzt,
- alle durch Eintritt in das Rentenalter frei werdenden Stellen werden nicht wieder besetzt,
- von den Möglichkeiten der Teilzeitarbeit ist verstärkt dort Gebrauch zu machen, wo es zur Absicherung des Dienstbetriebes wirkungsvoll und vertretbar erscheint (z. B. Publikumsverkehr im Bürgerbüro),
- angebotene Möglichkeiten der Übergabe von nicht hoheitlichen Aufgaben an externe Dienstleister sind auf ihre personalpolitische Wirksamkeit hin zu prüfen und zu nutzen (z. B. externe Bezügerechnung),
- durch eine ständige Aufgabenkritik und die Orientierung an Bestwerten sind die in den Fachbereichen ausgewiesenen Stellen regelmäßig zu analysieren um bei Erschließung von Reserven Arbeitszeitanpassungen einvernehmlich zu vereinbaren,
- die Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung genießen vor betriebsbedingten Kündigungen den Vorrang.

Die Entwicklung des Personals der Kernverwaltung durch ATZ und Renteneintritt (ohne weitergehende Konsolidierungsmaßnahmen – Angaben in vollen VbE)

HH-Jahr	Minde- rung VbE	VbE	Personal- kosten(Mio)	Einwohner der Gesamtgemeinde	VbE/1.000 Ew.
2010		11	3.080,8	15.135	2,04
2011	-2	10	2.987,5	15.500	1,93
2012	-3	9	2.847,5	15.100	1,89
2013	-4	8	2.660,8	14.900	1,79
2014	0	8	2.660,8	14.700	1,81
2015	-1	7	2.614,1	14.500	1,80
2016	-1	6	2.567,4	14.300	1,79
2017	0	6	2.567,4	14.100	1,75
2018	0	6	2.567,4	13.900	1,85
2019	-3	3	2.427,4	13.700	1,70

Die vorstehende Zusammenstellung macht deutlich, dass allein durch diese Personalreduzierung auf „natürlichen Wege“ das Konsolidierungsziel nicht erreicht werden kann. Vielmehr ist es erforderlich, mit aller Konsequenz und unter Nutzung verfügbarer Steuerungsmöglichkeiten das Ziel zu untersetzen. So wird es erforderlich, die vorstehend genannten Mechanismen umfassend zu nutzen, wie der Übergang zur Teilarbeitszeit oder die Auslagerung von Aufgaben, die durch Dritte insgesamt kostengünstiger erfüllt werden können. Angesichts der absehbaren finanziellen Entwicklung im Konsolidierungszeitraum kann ggf. sogar die Notwendigkeit bestehen, für die gesamte Kernverwaltung durch Abschluss eines Haustarifvertrages zu einer Arbeitszeitreduzierung überzugehen, mit der das Konsolidierungsziel untersetzt wird. Diese zeitnah festzulegenden Maßnahmen sollen letztlich dazu beitragen, das personalpolitische Konsolidierungsziel zu erreichen, den Mitarbeiterbesatz auf einen Wert von 2,85 VbE/1.000 Einwohner bis zum Jahr 2019 zu reduzieren.

Haushaltskonsolidierungskonzept 2012 – 2019 – bezogen auf die Kernverwaltung – ATZ, Renteneintritt sowie Konsolidierungsmaßnahmen, wie das Angebot von Teilzeitverträgen, Abschluss von Haustarifverträgen, Stellenwegfall durch Stellenreduzierung (Aufgabenkritik) = Zielstellung der personalpolitischen Haushaltskonsolidierung

HH-Jahr	Minde- rung VbE	VbE	Personal- kosten(Mio)	Einwohner der Gesamtgemeinde	VbE/1.000 EW
2010		36	3.080,8	15.535	2,32
2011	-2/0	34	2.987,5	15.300	2,34
2012	-3/-2	31	2.754,1	15.100	2,35
2013	-4/-2	27	2.474,0	14.900	2,39
2014	0/-3	24	2.334,0	14.700	2,40
2015	-3/-1	21	2.147,3	14.500	2,37
2016	-1/-1	20	2.053,9	14.300	2,35
2017	0/-2	18	1.960,6	14.100	2,38
2018	0/-1	17	1.913,9	13.900	2,39
2019	-3/0	14	1.773,8	13.700	2,27

Annahme von 46.680,00 €/VbE/Jahr

Der Stadtrat hat sich in der Haushaltsberatung 2011 in Verbindung mit der Erarbeitung des Haushaltskonsolidierungskonzeptes 2011 – 2019 mehrfach mit den personalpolitischen Erfordernissen und deren Auswirkungen bei ihrer Umsetzung befasst und der damit einhergehenden Zielstellung zugestimmt.

Schlussbemerkungen:

Die Beteiligung des Personalrates an der Erarbeitung und der Diskussion über den Entwurf dieses Materials war bislang nicht möglich, so dass das Personalentwicklungskonzept gegenwärtig nur als ein 1. Entwurf anzusehen ist, dessen Aussagen dazu dienen, sichtbar zu machen, auf welchem Weg diese personalpolitische Aufgabenstellung in der Lage ist, den wichtigsten und zugleich nachhaltigsten Beitrag zur erforderlichen Haushaltskonsolidierung zu leisten.

Der Abbau des erheblichen strukturellen Defizits des Haushaltes der Stadt Genthin ist angesichts der erkennbaren Finanzpolitik des Landes nur möglich, wenn es in allen möglichen Bereichen zu dauerhaften finanziellen Entlastungen kommt. Der Erreichung dieses objektiven Erfordernisses dient die konsequente Umsetzung des Personalentwicklungskonzeptes im Zuge der Haushaltskonsolidierung.

Wie aus dem vorstehenden Material ersichtlich wird, kommt es ab dem Jahr 2019 zu einem weiteren erheblichen Rückgang von Mitarbeitern durch Eintritt in das Rentenalter. Hier ist es schon jetzt erforderlich, durch qualifizierte Personalpolitik im Bereich der Aus- und Weiterbildung Vorsorge zu treffen, um die Arbeitsfähigkeit der Verwaltung ab diesem Zeitpunkt zu gewährleisten.

Das setzt voraus, dass dieses vorliegende Personalentwicklungskonzept die grundlegenden Voraussetzungen für eine langfristige und strategisch angelegte Personalpolitik schaffen muss, die sich nicht in der bloßen Erkenntnis niederschlägt, dass die Quantitäten nicht stimmten (Zielstellung ist die weitere Reduzierung des Personalaufwandes), sondern ebenso kritisch mit der Qualität der eingesetzten Mitarbeiter umgeht.

Es ist deshalb unbedingt erforderlich, für die kommenden Jahre eine solche Personalpolitik umzusetzen, in der die vorhandenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter qualifikationsgerecht eingesetzt werden und andererseits die Qualifizierung der Mitarbeiter am Arbeitsplatz so vorgenommen wird, dass eine hohe Qualität der öffentlichen Verwaltungsarbeit auch bei sinkendem Personalbesatz gewährleistet werden kann.

Die Zusammenarbeit zwischen der Verwaltung und dem Personalrat sowie der Verwaltung und dem Stadtrat im Rahmen dessen personalpolitischer Kompetenz, die in der GO LSA und fortführend in der Hauptsatzung geregelt ist, muss unter Würdigung der gemeinsamen Zielstellung intensiviert und konsolidiert werden.

Gerade der langfristigen Steuerung personalpolitischer Entscheidungen muss zur Aufgabe der gesamten Verwaltungsführung, also der Ebene der Fachbereichsleiter werden. Die Koordination übernimmt dabei der Fachbereich Service und Soziales, dem die entscheidenden Steuerungsaufgaben zukommen.

Das Personalentwicklungskonzept muss im Rahmen der Haushalts- und Personalplanung jährlich fortgeschrieben werden. Von daher ist die Einbeziehung des Stadtrates ebenso gewährleistet, wie die notwendige Zusammenarbeit zwischen dem Bürgermeister und dem Personalrat. Über die Umsetzung des Personalentwicklungskonzeptes, die dabei erreichten Ergebnisse und über Vorschläge zur zeitnahen Überarbeitung der Konzeption, ist sowohl der Stadtrat also auch der Personalrat durch den Bürgermeister im Haushalt der jährlichen Planberatung umfassend zu informieren und so sicherzustellen, dass die Umsetzung der Aufgaben zu einer in gemeinsamer Verantwortung liegenden Aufgaben wird.


Bernicke
Bürgermeister

Entwicklung des Personalbestandes der Stadtverwaltung Genthin in den Haushaltsjahren 1994 - 2010

Anlage 1 zum Personalentwicklungskonzept 2011 - 2019

Haushaltsjahr	Stellen gesamt		davon		Stellen gesamt	davon		Personalkosten gesamt	darunter Personalkosten Kernverwaltung	Personalkosten % Anteil VwHH	Bemerkungen
	Kernverwaltung	sonst. Bereiche	Kernverwaltung	sonst. Bereiche							
1994	382	107	275	317,3	103,0	214,3	8.962.896,34 €	2.486.328,57 €	56,7		
1995	340	103	237	283,8	99,4	184,4	9.042.529,39 €	2.741.239,27 €	49,8		
1996	317	95	222	289,5	91,7	197,8	8.088.462,80 €	2.639.494,77 €	46,6		
1997	286	92	194	265,1	89,3	175,8	6.658.919,74 €	2.682.189,27 €	42,7		
1998	220	91	129	203,8	88,5	115,3	6.230.544,95 €	2.625.359,31 €	34,3		
1999	219	84	135	206,3	79,9	126,4	6.364.067,17 €	2.640.119,26 €	35,7		
2000	152	87	65	133,4	77,9	55,5	4.430.761,23 €	2.478.054,92 €	29,1		
2001	151	74	77	127,0	71,0	56,0	4.432.081,89 €	2.495.388,85 €	30,4		
2002	155	75	80	132,0	70,6	61,4	4.677.006,00 €	2.511.051,00 €	35,2		
2003	140	72	68	118,4	66,1	52,3	4.849.332,15 €	2.723.810,00 €	34,3		
2004	139	69	70	118,5	61,7	56,8	4.755.129,90 €	2.686.117,00 €	46,8		
2005	166	77	89	145,0	70,4	74,6	5.426.762,36 €	2.943.075,00 €	52,6		
2006	156	79	77	157,9	73,4	84,5	5.235.863,24 €	2.985.976,00 €	36,9		
2007	159	77	82	142,5	70,7	71,8	5.330.671,04 €	3.081.756,00 €	29,9		
2008	156	75	81	134,8	70,4	64,4	5.530.229,80 €	3.091.917,00 €	28,6		
2009	155	76	79	128,9	70,5	58,4	5.652.253,09 €	3.213.042,00 €	30,2		
2010	158	74	84	129,2	66,4	62,8	5.611.367,23 €	3.080.847,00 €	31,7		