

**BESCHLUSSVORLAGE DER VERWALTUNG NR.: 181/2011/1**

Bezeichnung des Tagesordnungspunkts		
<b>Personalwirtschaftskonzept 2011 - 2022</b>		
Datum <b>03.11.11</b>	Geschäftszeichen <b>1.2 Ka</b>	Beigef. Anlagen im einzelnen (mit Seitenzahl) <b>Anlage 0_PWK_Einführung_9 Seiten</b> <b>Anlage 1_PWK_Maßnahmen_5 Seiten</b> <b>Anlage 2_PWK_Entwicklung_5 Seiten</b> <b>Anlage 3_Kooperationen_3 Seiten</b>
Federführender Fachbereich: <b>Fachbereich 1 - Zentraler Service</b>		Beteiligte Fachbereiche:
Beratungsgremien	Beratungstermine	Zuständigkeit
Hauptausschuss	17.11.2011	Vorberatung

**Sachverhalt:**

Das Personalwirtschaftskonzept 2011 – 2022 stellt die Fortschreibung dieses Bestandteils des Haushaltssicherungskonzept 2010 – 2022 dar.

Es trägt damit der Forderung aus dem „Stärkungspakt Stadtfinanzen“ Rechnung, ein Haushaltssicherungskonzept über einen Zeitraum von 10 Jahren darzustellen

Das überarbeitete Personalwirtschaftskonzept erläutert in der Einführung ausführlich die Rahmenbedingungen der Personalkostenreduzierung, die bisherigen Bemühungen und die Schwierigkeiten, die hiermit verbunden sind. Die im Laufe des Ausgleichszeitraums geplanten Maßnahmen zur Konsolidierung werden bezogen auf die Produktbereiche dargestellt. Hieraus ergibt sich eine Prognose, in welchen Produktbereichen sich welche Konsolidierungsbeiträge aus dem Personalausgabenbudget generieren lassen.

In der **Anlage 1** wird für alle altersbedingt ausscheidenden Beschäftigten eine Zielgröße für eine realistische Reduzierung bzw. Streichung der frei werdenden Stellen definiert. Für prognostizierte Fluktuationen mit Stellenabbau aus anderen Gründen werden die entsprechenden Stellenanteile den einzelnen Produktbereichen zugeordnet. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass hieraus keine Schlüsse über die Notwendigkeit der derzeitigen Form der Aufgabenwahrnehmung gezogen werden können. Daher werden im Stellenplan auch keine konkret auf Stellen bezogenen kw-Vermerke angebracht.

Stellenausweitungen aufgrund von gesetzlichen Vorgaben bzw. Ratsbeschlüssen werden ebenfalls dargestellt, um diesen Anpassungsbedarf gesondert aufzuzeigen.

In der **Anlage 2** „Entwicklung der Personalkosten“ werden die sich aus der Anlage 1 ergebenden Konsolidierungsbeiträge bei den Summen der Personalkosten und bei den geplanten Reduzierungen im Stellenplan aufgezeigt. Erstmals wird auch ein Abgleich zwischen den in der Vergangenheit prognostizierten Werten zum Ist-Ergebnis 2010 (nur vorläufige Werte, da noch kein Jahresabschluss vorliegt) vorgenommen. Hier ist eine deutliche Verbesserung des Ergebnisses festzustellen, das zum größten Teil (685.000€) auf einer veränderte Berechnung der Zuführung zu den Rückstellungen basiert. Aber auch im Bereich der Aufwendungen, die gleichzeitig Auszahlungen sind, konnten erhebliche Reduzierungen verzeichnet werden.

In der **Anlage 3** werden die bestehenden oder geplante Kooperationen genannt. Die Bemühungen im Rahmen interkommunaler Projekte Kosten zu senken bzw. Einnahmen zu erzielen sollen weiter verstärkt werden.

Im Übrigen wird auf die ausführlichen inhaltlichen Erläuterungen des Personalwirtschaftskonzepts verwiesen.

Der Personalrat und die Gleichstellungsbeauftragte werden im Rahmen der bestehenden Vorschriften beteiligt. Evt. Stellungnahmen werden nachgereicht.

Sollte darüber hinaus Erläuterungsbedarf bestehen, wird um entsprechende Mitteilung gebeten, damit die Fragen ggf. auch für den nicht-öffentlichen Teil aufgearbeitet werden können.

Der Bürgermeister  
gez. Stobbe