

BESCHLUSSVORLAGE DER VERWALTUNG NR.: 201/2012

Bezeichnung des Tagesordnungspunkts		
Personalwirtschaftskonzept 2011 bis 2021 - Fortschreibung		
Datum 20.09.12	Geschäftszeichen 1.2 He	Beigef. Anlagen im einzelnen (mit Seitenzahl) Anlage 0 Erläuterungen zum Personalwirtschaftskonzept Anlage 1 PWK Maßnahmen Anlage 2 Auswertungen Personalaufwendungen und Stellenplan Anlage 3 Kooperationen
Federführender Fachbereich: Fachbereich 1 - Zentraler Service		Beteiligte Fachbereiche:
Beratungsgremien	Beratungstermine	Zuständigkeit
Hauptausschuss	01.10.2012	Entscheidung

Beschlussvorschlag:

Dem Personalwirtschaftskonzept 2013 – 2021 wird grundsätzlich zugestimmt. Den im Rahmen der Haushaltsberatungen zuständigen Gremien wird ebenfalls Zustimmung empfohlen.

Sachverhalt:

Das Personalwirtschaftskonzept 2013 – 2021 stellt die Fortschreibung des Konzeptes 2010 – 2021 als Bestandteil des Haushaltssicherungskonzeptes dar. Die Jahre 2010 und 2011 werden nachrichtlich genannt.

Das überarbeitete Personalwirtschaftskonzept erläutert 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 diese Stellen bezogene kw-Vermerke angebracht.

Zukünftig soll das Personalwirtschaftskonzept allerdings modifiziert werden und nicht nur durch absehbare Fluktuationen bedingte Änderungen aufzeigen, sondern vielmehr die Entwicklung des Personals insgesamt in einem Personalentwicklungskonzept

darstellen. Entsprechende Erkenntnisse aus der zur Zeit stattfindenden Organisationsuntersuchung sollen in dieser Konzeption ebenfalls berücksichtigt werden, so dass das Personalentwicklungskonzept zusammen mit z.B. einem noch zu erarbeitenden Ausbildungskonzept in die Haushaltsberatungen für das Jahr 2014 vorgelegt wird.

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. Darüber hinaus wird ein Abgleich zwischen den in der Vergangenheit prognostizierten Werten zu den vorliegenden Ist-Ergebnissen 2010 und 2011 (nur vorläufige Werte, da noch kein Jahresabschluss vorliegt) vorgenommen.

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 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