

**BERICHTSVORLAGE DER VERWALTUNG NR.: 120/2014**

Bezeichnung des Tagesordnungspunkts		
<b>Fortschreibung des Personalwirtschaftskonzeptes 2015-2021</b>		
Datum	Geschäftszeichen	Beigef. Anlagen im einzelnen (mit Seitenzahl)
<b>28.07.14</b>	<b>1.2 He</b>	
Federführender Fachbereich:		Beteiligte Fachbereiche:
<b>Fachbereich 1 - Zentraler Service</b>		
Beratungsgremien	Beratungstermine	Zuständigkeit
Hauptausschuss	21.08.2014	zur Kenntnisnahme

**Beschlussvorschlag:**

Die Fortschreibung des Personalwirtschaftskonzeptes 2015 – 2021 wird zur Kenntnis genommen.

**Sachverhalt:**

Das vorliegende Personalwirtschaftskonzept stellt die Fortschreibung für die Jahre 2015 – 2021 als Bestandteil des Haushaltssanierungsplanes dar. Die Jahre 2010 – 2013 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. Die entsprechend verringerten Personalkosten sind in den Etatentwurf für 2015 und Folgejahre eingerechnet.

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.

Zur besseren Übersichtlichkeit wurden die einzelnen Maßnahmen so sortiert, dass erkennbar wird, welche Maßnahmen in den Folgejahren geplant und welche in der Vergangenheit bereits umgesetzt bzw. nicht umgesetzt werden konnten. So konnte in einigen Fällen nach Ausscheiden des Stelleninhabers kein Stellenabbau erfolgen, weil eine Aufgabenumverteilung in den Bereichen nicht möglich war. Auch die pauschalen Kürzungen von Stellenanteilen aufgrund weiterer Fluktuationen bzw. Optimierung der Organisationsabläufe konnten nicht wie prognostiziert umgesetzt werden. Die Gründe hierfür könnten eine zu optimistische Einschätzung für weitere Stellenkürzungen sein, die aufgrund der Arbeitsdichte in einigen Bereichen, auch bedingt durch eine hohe Krankheitsquote, nicht realisiert werden konnten.

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.

In der **Anlage 3** werden die bestehenden oder geplanten 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. Evtl. Stellungnahmen sind beigefügt bzw. 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