

Abarbeitungen der Festlegungen des Protokolls des GR von 12/2009

TOP 7 Anfragen zu den Mitteilungen und Anfragen, Anregungen und Anträge

Herr Dr. Appenrodt – 1. Anfrage zum Haushaltsplan:

Wie kommt überhaupt solch ein Stellenplan zustande – wie ist es im Vergleich mit anderen Kommunen – gibt es da einen Schlüssel?

Stellungnahme zur Anfrage:

Der **Stellenplan** ist gem. § 93 GO LSA ein Teil des Haushaltsplanes.

Gem. § 73 GO LSA „bestimmt die Gemeinde im Stellenplan die Stellen ihrer Beamten sowie ihrer nicht nur vorübergehend beschäftigten Arbeitnehmer, die für die Erfüllung der Aufgaben im Haushaltsjahr erforderlich sind“.

Das bedeutet, der Stellenplan ist die Darstellung von Arbeitsplätzen innerhalb der Verwaltung. Er ist abhängig von der Personalbedarfsplanung, die wiederum vom Aufgabenumfang innerhalb der Kommune abhängig ist.

Der Stellenplan ist vom Gemeinderat zu beschließen und der Kommunalaufsicht vorzulegen. Er ist nicht genehmigungspflichtig. Die Kommunalaufsicht prüft in ihrer Zuständigkeit die Rechtmäßigkeit.

Zur Beantwortung der Frage nach dem Vergleich mit anderen Kommunen wurden Informationen verschiedener Gemeinden eingeholt. Die Auswahl wurde am Haushaltsvolumen und Einwohnern ausgerichtet (**Anlage**). In der Auswertung konnten die spezifischen Aufgaben der Gemeinden nicht berücksichtigt werden, da diese Angaben nicht detailliert den Haushalten zu entnehmen sind. Gerade die **Aufgabenerfüllung** definiert den Personalbedarf. Zu nennen sind in der Gemeinde Barleben zum Beispiel Anzahl, Größe und Bauzustand gemeindlicher Einrichtungen und Anlagen, Einrichtungen in Trägerschaft, gemeindeeigene Grundstücke, Vereinsförderung, Unternehmerbüro, Gewerbeansiedlung, etc.

In der Verwaltung der Gemeinde Barleben wurde 2002 eine Organisationsuntersuchung durch ein externes Büro durchgeführt. Aus den Aufgabenbeschreibungen hat das Büro an Hand von Kennzahlen den Stellenbedarf für die Gemeindeverwaltung ermittelt. Das Ergebnis fand in der Stellenplanentwicklung seinen Niederschlag.

Die Umorganisation der Verwaltungsstruktur in Verbindung mit der Einführung der Doppik und Einrichtung des Unternehmerbüros machte 2008 eine erneute Organisationsuntersuchung erforderlich. Diese ist im Hinblick auf die noch offene Entscheidung zur künftigen Organisationsform der derzeitigen Aufgaben des Eigenbetriebes noch nicht abgeschlossen.

Zur langfristigen Personalplanung wird der Stellenplan durch das **Personalentwicklungskonzept** ergänzt.

Personalentwicklung wurde durch die Kommunale Gemeinschaftsstelle (KGSt) folgendermaßen definiert:

„Personalentwicklung ist ein – überwiegend langfristig ausgerichteter Prozess, der darauf abzielt, das Leistungs- und Lernpotential von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu erkennen, zu erhalten und in Abstimmung mit dem Verwaltungsbedarf verwendungs- und entwicklungsbezogen zu fördern.“

Sie ist die ständige Anpassung des Personals an neue Herausforderungen, Aufgaben und Situationen durch systematisch gestaltete Prozesse.

Ziele, die mit dem Personalentwicklungskonzept verfolgt werden sind:

- Sicherstellung der Aufgabenerfüllung
- Personalkostenoptimierung
- Wirtschaftlichkeit des Personaleinsatzes bei der Aufgabenerledigung
- Qualifiziertes, motiviertes, flexibles Personal
- Ausgewogene Altersstruktur
- Attraktivität des Arbeitsplatzes
- Chancengleichheit

Ein Personalentwicklungskonzept der Gemeinde Barleben wurde erarbeitet (Stand III. Quartal 2009). Die Forstschreibung erfolgt im Rahmen der laufenden Organisationsuntersuchung und im Rahmen des Variantenvergleichs zur Gründung einer Anstalt öffentlichen Rechts „Kultur- und Sportstätten Barleben“ bzw. Bildung eines Eigenbetriebes.

Nachfolgend einige Auszüge aus dem

„Konzeptionspapier Stellenmigration und Personalentwicklung in der Gemeinde Barleben“:

<u>Inhaltsverzeichnis</u>	Seite
Vorwort	7
Neubesetzung von Stellen	8
Stellen- und Personalentwicklung in der Gemeinde Barleben	19

Vorwort

Aus verschiedenen Gründen werden in der Gemeinde Barleben in den Jahren 2009 – 2012 Veränderungen im Personalstamm wirksam werden. Zum einen laufen Arbeitsverträge durch den Eintritt in das Rentenalter aus, zum anderen wurde in der Vergangenheit auch Gebrauch von den Regelungen zur Altersteilzeit gemacht. Die hierin enthaltenen Freizeitphasen beginnen zu variablen Zeitpunkten, abhängig vom gewählten Altersteilzeitmodell.

Als Konsequenz für das Ausscheiden der Mitarbeiter muss eine adäquate Zuführung von neuen Mitarbeitern, vor allem in der Kernverwaltung erfolgen.

Das Personalentwicklungskonzept betrachtet die möglichen Entwicklungen in der Verwaltung unter den Gesichtspunkten des Fortbestehens der bis dato aktuellen Strukturen. Sofern sich diese Strukturen zu Gunsten einer Gebietsreform verschieben, wird im Konzept auf mögliche Anpassungen bzw. Änderungen der Strukturen verwiesen.

In der Aufstellung sind derzeit nur die Stellen der zentralen Verwaltung enthalten. Von den 46 betrachteten Stellen müssen unter Umständen 4 Stellen abgegrenzt werden, da es sich um Auszubildende, Beschäftigte in einem besonderen Beschäftigungsverhältnis bzw. mit endendem befristetem Arbeitsverhältnis oder Arbeiter die organisatorisch einem anderen Bereich als der Hauptverwaltung zuzuordnen sind handelt. Stellen der nachgeordneten Einrichtungen wie Schulen und Kindertagesstätten sind derzeit nicht betrachtet.

Neubesetzung von Stellen

In verschiedenen Amtsbereichen sind Stellen ausscheidender Mitarbeiter neu zu besetzen. Hierfür ist das entsprechende interne und externe Stellenausschreibungsverfahren durchzuführen und eine angemessene Einarbeitungszeit für den neuen Mitarbeiter vorzuhalten. Je nach Art der Stelle variieren die notwendigen Umfänge für die Übergangsphase von alten zum neuen Stelleninhaber.

Stellen- und Personalentwicklung in der Gemeinde Barleben

Von den 46 in die Berechnung mit einbezogenen Beschäftigten sind 76,09 v. H. (35) durch eine Ausbildung in einem Verwaltungsberuf bzw. einem verwaltungsbezogenem Studium oder einem anderen Studium ausreichend qualifiziert. Nur 23,91 v. H. (11) der Beschäftigten können keine verwaltungsbezogene Qualifikation nachweisen, bzw. haben in Ihrem erlernten Beruf/Ausbildung keinen direkten Verwaltungsbezug vorzuweisen (siehe Tabelle Qualifikation der Beschäftigten). Für die Feststellung der Qualifikation wird immer von der höchsterreichten Qualifikation ausgegangen, da auch Mehrfachqualifikationen in einem Studienggebiet und die Qualifikation auf der Basis Angestelltenlehrgang I existieren.

Von den 11 Beschäftigten ohne Bezug zu einer Verwaltungsausbildung enden 2 Verträge im Jahr 2009, einer in 2010. Eine Person wird als Beschäftigter gezählt, kann aber aus gesundheitlichen Gründen als teilerwerbsgemindert aus der Statistik herausgenommen werden. Ein Mitarbeiter ist zu Gruppe der Arbeiter zu zählen und benötigt daher nicht zwingend einen Verwaltungsbezug.

Im Gros lässt sich feststellen, dass die Qualifikationsdichte der Mitarbeiter als positiv zu bewerten ist. Nur sehr wenige Mitarbeiter sollten eine Beschulung auf dem Verwaltungssektor (AI) nachholen müssen.

Die Personalentwicklung hat für die Gemeinde verschiedene Wirkweisen. Hierzu zählen zum einen die regulären Fortbildungen zur Festigung und Erneuerung der

fachlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten, als auch die fortwährende Qualifikation der Mitarbeiter in einem stetigen Lernprozess auf höherwertige oder anders gestaltete Aufgabenbereiche. Dies soll zur Schaffung von Mehrwerten in einer dienstleistungsorientierten Verwaltung beitragen. Die Schulung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verwaltung ist damit eine wichtige Investition in die Leistungsfähigkeit der Gemeindeverwaltung in der Zukunft.

Allein die Beschulung der Mitarbeiter in speziellen einzelnen Fachbereichen (Tagesseminare, Inhouse - Veranstaltungen) bildet nur einen kleinen Teil der Personalentwicklung ab. Vielmehr soll die Personalentwicklung die Arbeitsweise der Verwaltungsmitarbeiter in Engagement, Flexibilität, eigenverantwortlichem Handeln und Motivation, sowie der rechtzeitigen Qualifikation von potentiellen Führungskräften unterstützen. Oben genannte Schulungsmaßnahmen sind für den stetigen Wissenszuwachs in spezifischen Gebieten nicht zu vernachlässigen, dennoch muss der Ansatz einer Personalentwicklungskonzeption einen globaleren Ansatz aufweisen. Wichtigster Kern ist, dass eine klare Definition existiert wie und wohin sich die Verwaltung als Organisation (als Unternehmen) entwickeln soll. Im Rahmen neuer Steuerungsmodelle sind Maßgaben über die Ausrichtung der Verwaltung (bspw. serviceorientierter, bürgernäher, schlanker, effizienter usw.) für die Aufstellung eines mittel- und langfristigen Personalentwicklungskonzept unverzichtbar.

Im Rückblick bleibt festzustellen, dass die Gemeinde Barleben für Schulungszwecke einen im Gegensatz zu anderen Kommunen und Gebietskörperschaften vergleichsweise hohen Mittelansatz zur Verfügung gestellt hat und dies auch für 2009 realisiert. So wurden im Jahr 2007 - 9.000 EUR, in 2008 - 11.000 EUR und für 2009 - 27.000 EUR, für Schulungszwecke in den Gemeindehaushalt eingestellt. Die zu verzeichnende Zunahme an den im Haushalt veranschlagten Schulungskosten kann durch die fortschreitende Spezialisierung der Mitarbeiter in ihren Aufgabenbereichen begründet werden. Die durch die Gemeinde eingesetzte Technik und die wachsenden Anforderungen sich mit spezifischen Themen auseinanderzusetzen resultiert in einer erhöhten Nachfrage nach Spezialseminaren und besonderen Supportleistungen durch Dritte in Form von In-House-Schulungen, welche einen wesentlichen Anteil an den gestiegenen Kosten ausmachen. Eine genaue Erhebung über die Zusammensetzung der Schulungskosten liegt derzeit nicht vor.

Das Ziel der Gemeinde für die folgenden Jahre muss eine Förderung der Mitarbeiter in der Aus- und Fortbildung in Ihren Aufgaben- und Tätigkeitsbereichen sein um die Gemeinde Barleben als Gebietskörperschaft konkurrenzfähig zu halten, und die erreichte Qualität der Arbeitsaufgaben aufrecht zu erhalten sowie weiter verbessern zu können.

Die Abstimmung über die Qualifizierung der einzelnen Mitarbeiter muss in enger Zusammenarbeit mit den Leitern der einzelnen Fachbereiche erfolgen, und kann daher nicht abschließend aus der Sicht des Hauptamtes betrachtet werden. Jeder Amtsbereich ist dazu gehalten die durch die Grundzielrichtung der Verwaltungsleitung vorgegebenen Kriterien in die Personalentwicklung einfließen zu lassen. Grundsätzlich ist aber herauszustellen, dass in jedem Amtsbereich ein ausreichend qualifizierter Mitarbeiterstamm vorgehalten werden soll, um auf Änderungen in den Aufgabenstellungen aus internen und externen Anforderungen möglichst flexibel reagieren zu können.

