

Landeshauptstadt Magdeburg - Der Oberbürgermeister -		Datum 18.02.2014
Dezernat I	Amt FB 01	Öffentlichkeitsstatus öffentlich

I N F O R M A T I O N

I0048/14

Beratung	Tag	Behandlung
Der Oberbürgermeister	18.03.2014	nicht öffentlich
Finanz- und Grundstücksausschuss	09.04.2014	öffentlich
Stadtrat	24.04.2014	öffentlich

Thema: Haushalt 2014 - BE Mittelfristige Personalplanung

Der Änderungsantrag Nr. 17 zur DS0108/13 wurde mit folgendem Beschlussvorschlag beschlossen:

„Der Stadtrat möge beschließen:

Der Beigeordnete des Dezernates I unterrichtet den Stadtrat bis April 2014, wie sich der Stellenplan der Landeshauptstadt Magdeburg mittelfristig unter Berücksichtigung der demografischen Entwicklung verändern wird. Es wird um die detaillierte Darstellung der Stellen gebeten, die durch das planmäßige Ausscheiden älterer Arbeitnehmer frei werden und jene, deren Nachbesetzung beabsichtigt ist.“

Dazu nimmt der Beigeordnete I wie folgt Stellung:

Die Planung des Personalbedarfs gehört zum laufenden Geschäft des Dezernates I. Demzufolge erfolgt hier auch eine regelmäßige Berichterstattung bzgl. der im o. g. Beschluss aufgeworfenen Fragen im Rahmen des Berichtes zum Personal- und Organisationsmanagement. Mit der Information I0169/12 wurde dem Stadtrat der Bericht für die Berichtsjahre 2010/2011 vorgelegt. Ich verweise insbesondere auf Kapitel 2. Bezüglich des Personalbedarfs geht der Betrachtungszeitraum des Berichtes bis in das Jahr 2022.

Derzeit wird an der Erstellung des Personal- und Organisationsberichts für 2012-2013 gearbeitet. Die hier vorgenommenen Erläuterungen stellen im Prinzip einen Vorgriff auf diesen Bericht dar. Im III. Quartal 2014 wird Ihnen der vollständige Bericht zur Kenntnis gegeben.

Die Aufstellung des Stellenplanes begründet sich in den Vorschriften der Gemeindehaushaltsverordnung. Im Stellenplan werden die Stellen ausgewiesen, die für die Aufgabenerfüllung der Gemeinde erforderlich sind.

Durch die Landeshauptstadt Magdeburg werden Aufgaben als kreisfreie Stadt, als auch Aufgaben eines Landkreises wahrgenommen. Die Stellenausstattung soll die Verwaltung in die Lage versetzen, die übertragenen Aufgaben in entsprechender Quantität und Qualität zu erfüllen. Die ausgewiesenen Stellen bilden die Grundlage für die Ermittlung der erforderlichen Personalkosten.

Somit ergibt sich zwangsläufig auch die strategische Ausrichtung im Sinne einer sparsamen Haushaltsführung für die Personalplanung. Grundlegende Aussagen zur Organisationsentwicklung und Personalplanung nimmt wie erwähnt der auch in diesem Jahr durch das Dezernat I vorzulegende Personal- und Organisationsbericht auf.

Durch Arbeitszeitverkürzungen, Altersteilzeitvereinbarungen und konsequentes Streichen von Stellen, deren Inhaber aus Altersgründen ausgeschieden sind, war es bis in das Jahr 2010 möglich, die Stellenanzahl und das Personal zu verringern und somit den Beitrag zur Haushaltskonsolidierung zu erbringen.

Veränderungen in der Landesgesetzgebung ab dem Jahr 2005 (1. und 2. Funktionalreformgesetz), in der Sozialgesetzgebung, beispielhaft soll hier die Europäische Richtlinie zur Arbeitszeit genannt werden, führten dazu, dass der Landeshauptstadt neue Aufgaben übertragen wurden bzw. der Aufwand zur Aufgabenerledigung stieg. Diese Entwicklung konnte nur bis zum Jahr 2010 innerhalb des Personalbestandes kompensiert werden. Zusätzliche Stellen mussten seit 2011 im Stellenplan aufgenommen werden.

Wurden in der zurückliegenden Zeit Stellen reduziert, wenn Mitarbeiter aus Altersgründen ausgeschieden, so besteht heute die anspruchsvolle Aufgabe der Personalplanung dafür Sorge zu tragen, dass rechtzeitig qualifiziertes Personal zur Verfügung steht. Besonderes Augenmerk gilt deshalb der Ausbildung junger Menschen bei der Landeshauptstadt, der Betreuung von Studenten als Praktikanten, der Personalentwicklung der Mitarbeiter im Sinne von Perspektiven beim Arbeitgeber Landeshauptstadt Magdeburg und der Werbung für die Stadt als Arbeitgeber.

Ein riesiges Paket, welches sich im Personalentwicklungskonzept, im Konzept zur mittelfristigen Stellenbesetzung und im Konzept zur Praktikantengewinnung wiederfindet. Voraussetzung ist natürlich die Feststellung, ob die im Stellenplan ausgewiesenen Stellen überhaupt zur Aufgabenerfüllung benötigt werden.

Sowohl extern als auch intern durchgeführte Organisationsuntersuchungen einschließlich der Betrachtung der Prozesse zur Leistungserbringung führten zu dem Ergebnis, dass bei gleichbleibendem Aufgabenumfang ein Rahmen für einen Fachbereich oder ein Dezernat eingehalten werden kann, jeder Zuwachs dagegen nur bedingt durch Einsatz technischer Möglichkeiten oder der Neuordnung von Stellen (Amts-/Dezernatsweit) zu realisieren ist.

So steht die Betrachtung der ausscheidenden Mitarbeiter immer im Spannungsfeld zwischen der Einsparung von Personalkosten und den zu erbringenden Leistungen.

In der nachfolgenden Übersicht sind die „planmäßig“ ausscheidenden Mitarbeiter in den Jahren 2014 – 2018 zusammenfassend dargestellt.

	2014	2015	2016	2017	2018	Gesamt
Einfacher Dienst allgemeine Verwaltung	1	1	1		1	4
Mittlerer Dienst allgemeine Verwaltung	9	5	11	18	11	54
Höherer Dienst allgemeine Verwaltung	10	4	5	7	5	31
Gehobener Dienst all- gemeine Verwaltung	3	2	1		6	12
Mittlerer feuerwehrtechni- scher Dienst	3		1		1	5

	2014	2015	2016	2017	2018	Gesamt
Gehobener feuerwehr-technischer Dienst	1	1				2
Mittlerer technischer Dienst	4	1		2	1	8
Gehobener technischer Dienst	5	2	3	4	2	15
Höherer technischer Dienst	1	1	1	4	1	8
Mittlerer sozialer Dienst Erzieher/Sozialarbeiter	5		3	1	2	11
Gehobener sozialer Dienst Erzieher/Sozialarbeiter	6	2	2	5	2	17
Höherer sozialer Dienst Erzieher/Sozialarbeiter				1		1
Summe	48	19	28	41	32	168

Zu den ausgewiesenen Stellenanzahlen ist festzustellen, dass der überwiegende Teil der Stellen (101) aus dem Bereich der allgemeinen Verwaltung kommen. Über die Notwendigkeit einer Wiederbesetzung der Stellen z. B. bei der Feuerwehr oder im sozialen Bereich besteht wohl breiter Konsens. Auch die Besetzung der Stellen aus den technischen Bereichen ist unter den bestehenden Anforderungen die an das Baudezernat gestellt werden (Flutnachsorge, Tunnelbau, Brückenbau) unstrittig. Hier werden je nach Anforderung durch die Fachämter ggf. die interne Umwidmung der Stellen geprüft und auch realisiert.

Aber auch bei den Stellen die der allgemeinen Verwaltung zuzurechnen sind, sind viele Stellen auch weiterhin notwendig. Die Besetzung von Schulsekretärinnen oder notwendigen Stellen zum Betrieb der Bäder ist in jedem Fall geboten, um den ordnungsgemäßen Betrieb zu gewährleisten. Darunter fallen aber auch Stellen, die Aufgaben des übertragenen Wirkungskreises wahrnehmen.

Hier sei das breite Spektrum ordnungsbehördlicher Aufgaben (Fahrerlaubnisbehörde, Pass- und Meldewesen, allgemeine Ordnungswidrigkeiten, Ausländerrecht etc.), die Wirtschaftsförderung oder allgemeine Verwaltungsaufgaben für die Landeshauptstadt an sich und in den Bereichen der Stadt genannt. Hierunter fallen in der Regel auch die Leitungsfunktionen der Team-, Abteilungs- oder Amtsleiter. In allen Bereichen wird vor Ausschreibung und einer möglichen Wiederbesetzung geprüft, ob und ab wann die Stelle wiederbesetzt werden soll bzw. muss. Hierzu werden nicht nur die Anträge zu den Stellenplänen sondern auch jeder Antrag auf Ausschreibung einer Stelle individuell geprüft, bearbeitet und per Einzelfallentscheidung über die Zulassung der Ausschreibung entschieden.

Eine signifikante Stellenreduzierung könnte mittelfristig nur erreicht werden, wenn gleichzeitig die Diskussion zu den Aufgaben und Leistungen verbunden mit Standards geführt wird.

Im Rahmen der Zuständigkeit des Dezernates I wird diese Diskussion bereits in Vorbereitung jedes Stellenplanes durch Gespräche mit den Fachbereichen und Ämtern, Untersuchungen und Auswertungen von Datenmaterial der Bereiche geführt. Mittelfristig wird die Entwicklung durch die AG „Innovationsmanagement“ in meinem Dezernat begleitet.

Holger Platz