

Der Antrag wurde durch den Antragsteller im Finanzausschuss geändert.



Antrag

TOP:
Vorlagen-Nummer: **V/2011/10064**
Datum: 17.11.2011
Bezug-Nummer.
HHStelle/Kostenstelle: 1.0010.650000/
0100.7000
Verfasser: Dr. Bodo Meerheim
Plandatum:

Beratungsfolge	Termin	Status
Stadtrat	28.09.2011	öffentlich Entscheidung
Ausschuss für Finanzen, städtische Beteiligungsverwaltung und Liegenschaften	15.11.2011	öffentlich Vorberatung
Hauptausschuss	16.11.2011	öffentlich Vorberatung
Stadtrat	23.11.2011	öffentlich Entscheidung

Betreff: Antrag der Fraktion DIE LINKE.im Stadtrat Halle (Saale) zur Erstellung eines Personalberichtes

Beschlussvorschlag:

1. Die Stadtverwaltung wird beauftragt, bis zur Stadtratssitzung ~~Dezember 2011~~ **März 2012** erstmalig einen Personalbericht über die Entwicklung der Personalstrukturen und Personalausgaben der Stadtverwaltung und deren Eigenbetriebe dem Stadtrat vorzulegen.

Der Bericht sollte nach folgenden Hauptinhalten strukturiert sein:

- ~~1. Personalbestand (Analyse) – bezogen auf die einzelnen Ämter~~
 - ~~— Soll-Ist-Vergleich~~
 - ~~— Altersstruktur (Gilt auch nachfolgend für alle aufgeführten Punkte.)~~

- ~~2. Personalveränderungen des letzten Jahres (Vergleich 2010 zu 2011)~~
- ~~3. Personalentwicklung (BewerberInnen, Fortbildungsmaßnahmen, Praktika, Handlungsschwerpunkte und Instrumente der Personalentwicklung etc.)~~
- ~~4. Besondere Personalbetrachtungen (Überstunden, Ausfallzeiten, Beurlaubungen)~~
- ~~5. Allgemeine Personalentwicklung (Gesundheitsfürsorge, soziale Leistungen, Arbeitsplätze für Schwerbehinderte etc.)~~
- ~~6. Entwicklung der Personalkosten~~

1 Organisationsmanagement

1.1 STRUKTURELLE VERÄNDERUNGEN (ORGANIGRAMM) bisher jährlicher Stellenplan

1.2 FÜHRUNGSKRÄFTE Entwicklung der Anzahl der vergangenen 5 Jahre Zusammensetzung m/w Beamte / Angestellte Durchschnittsalter

1.3 STELLENENTWICKLUNG gesamt und nach Dezernaten/Ämtern - vergangene 10 Jahre Stellenprognose

2 PERSONALKOSTEN

2.1 PERSONALKOSTENENTWICKLUNG Einspareffekte (HHKo I-III, Ist Untersetzung der globalen Minderung) Anteile Pk am Verwaltungshaushalt (zz. Vorbericht) Pk-Entwicklung

2.2 BESOLDUNGS- UND VERGÜTUNGSSPIEGEL Beamte – Aufteilung nach Besoldungsgruppen, dar. m/w Beschäftigte – Aufteilung nach EG, dar. m/w

3 PERSONALMANAGEMENT

3.1 PERSONALBESTÄNDE

3.1.1 PERSONALBESTAND NACH DIENSTVERHÄLTNIS vergangene 5 Jahre

3.1.2 PERSONALBESTAND NACH GESCHLECHT vergangene 5 Jahre

3.1.3 STATISTISCHER ÜBERBLICK ZUM VERHÄLTNIS VON VOLL- UND TEILZEIT nach Beamten (m/w), Beschäftigten (m/w) Verhältnis Voll-/Teilzeit als Torten (ges., Beamte, Beschäftigte, m, w)

3.2 ALTERSSTRUKTUR UND DEREN FOLGEN

3.2.1 PERSONALALTERSSTRUKTUR STADT HALLE Altersbaum nach Geschlecht nach Dezernaten einschl. Vorschau 2020

- 3.2.2 **DER FACHKRÄFTEVERLUST INFOLGE DER DEMOGRAFISCHEN ENTWICKLUNG**
 qualitative Zusammensetzung der ausscheidenden MA
 - nach Fachrichtung pro Jahr
 - nach Diensten pro Jahr
 - je über den Zeitraum 2011 bis 2020 kumuliert
- 3.2.3 **ATZ IN DER STADT HALLE**
 Aktuelle ATZ-Verträge (Ausweis Ende Arbeits- und FZ-Phase)
- 3.2.4 **WEITERE PERSONALBETRACHTUNGEN**
 z.B. befr. EU, Sonderurlaub, Mutterschutz, Beschäftigungsverbot, Elternzeit (m/w)
- 3.3 **AUSSCHREIBUNGEN, BEWERBUNGEN, EINSTELLUNGEN, AUSTRITTE**
 - 3.3.1 **AUSSCHREIBUNGEN**
 Entwicklung interner und externer Ausschreibungen seit 2008
 - 3.3.2 **BEWERBUNGEN**
 Bewerbungseingänge (Anzahl)
 Vergleich Ausschreibungen / Bewerbungen
 - 3.3.3 **AUSTRITTE UND EINSTELLUNGEN VORJAHR**
 Anzahl und Austrittsgründe (Befristung Vertrag, Dienststellenwechsel, EU-Rente, Altersrente, Tod, Beendigung durch AN oder durch AG,...)
 Begründung von Arbeits- und Dienstverhältnissen (Neueinstellungen)
- 3.4 **TRANSFERPERSONAL UND SOZIALSTELLEN**
- 4 **INTEGRATION SCHWERBEHINDERTER MENSCHEN**
 - 4.1 Beschäftigungsquote zu anrechenbaren Arbeitsplätzen
 - 4.2 gesetzliches Soll zu Ist Arbeitsplätzen
- 5 **PERSONALENTWICKLUNG**
 - 5.1 **AUSBILDUNG**
 - 5.1.1 **ANZAHL DER AUSZUBILDENDEN**
 nach Berufsgruppen
 Entwicklung der Ausbildungsplätze
 Verhältnis Ausbildungsplätze zu Bewerbungen
 - 5.1.2 **KOSTEN DER AUSBILDUNG**
 - 5.1.3 **PRAKTIKA**
 Anzahl, Arten Schul-, Pflichtpraktika (Studium)
 - 5.2 **FORTBILDUNG**
 Teilnahme an Fortbildungen/Fortbildungskosten,
 Kosten je MA/nach Maßnahme
 Entwicklung
 Teilnehmerübersichten/Maßnahme
 - 5.3 **PROJEKTE DER PERSONALENTWICKLUNG**

6 GESUNDHEITSMANAGEMENT

6.1 ARBEITSSICHERHEIT

**Arbeitsunfälle in den vergangenen Jahren, nach Beschäftigtengruppen
getrennt nach Arbeits- und Wegeunfällen und Geschlecht
Ausfalltage (nach Dienstverhältnis)
Gefährdungsbeurteilungen**

6.2 BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT

**Entwicklung des prozentualen Krankenstandes
Gesundheitsprojekte (Anzahl)**

6.3 BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT

**Aktuelle Fallzahl nach Geschlecht
Altersstruktur der BEM-Fälle
BEM-Maßnahmen Vorjahresvergleich**

6.4 BETRIEBSÄRZTLICHER DIENST

2. Der Personalbericht wird von der Verwaltung ab 2012 jährlich im September des Jahres vorgelegt.

gez. Dr. Bodo Meerheim
Vorsitzender der Fraktion

Begründung:

Die zukunftsichere Steuerung des Personalbedarfes in der Stadtverwaltung ist ein Teil des Fundamentes für eine erfolgreiche Kommunalpolitik.

Mit einem jährlich erscheinenden Personalbericht in der vorgeschlagenen Gliederung ist eine „gläserne“ Personalentwicklung darstellbar. Der Personalbericht kann Entwicklungsverläufe zum Personalbestand exakt darstellen. Dazu gehören u.E. auch Fluktuationsbewegungen, Entwicklungen von Bewerbungen, Entwicklungen der Teilzeitarbeit, Fortbildungs- und Qualifizierungsangebote und deren Ergebnisse etc. Auf der Grundlage der Berichte ist es der Stadtverwaltung und dem Stadtrat möglich, entsprechende Handlungskonzepte zu entwickeln, um eine am Bedarf orientierte Personalentwicklung zu garantieren. Andere Großstädte, wie im konkreten Fall die Stadt Dresden, arbeiten bereits mit diesem Instrument (vgl. <http://ratsinfo.dresden.de> – V0424/10, März 2011; Anlage 1, Seite 33) auf ähnliche Art und Weise wie wir jetzt beantragen.