

Der Landesrechnungshof hält es für notwendig und empfiehlt, die Haushaltskonsolidierung mit einer nachhaltigen Personalentwicklung zu verknüpfen, um die stetige Aufgabenerfüllung unter Berücksichtigung des § 72 Abs. 1 GO LSA/§ 61 Abs. 1 LKO LSA zu sichern (siehe Bericht 2005, Teil 2).

Insbesondere soll das Personalentwicklungskonzept die

- wahrzunehmende Aufgaben einschließlich deren vorgesehener Änderungen,
- absehbare personelle Veränderungen,
- erforderliche und zweckmäßige Strukturveränderungen,
- notwendige Einstellungskorridore für Fachhochschulabsolventen, Verwaltungsfachangestellte und Fachkräfte sowie
- Fortbildungs- und Entwicklungsbedarfe für Nachwuchsführungskräfte aufzeigen.

Ebenso kündigte im Dezember 2004 die Oberbürgermeisterin in ihrer Einbringungsrede zum HH 2005 ein ebensolches Konzept an.

Deshalb fragen wir:

Wie ist der aktuelle Erarbeitungsstand und wann wird von der Stadtverwaltung ein Personalentwicklungskonzept dem Stadtrat vorgelegt?

Antwort der Verwaltung:

In der Stadtverwaltung Halle sind die wahrzunehmenden Aufgaben sowie die dafür erforderlichen personellen und sächlichen Ressourcen über die Fachkonzepte verbindlich festgelegt. Diese werden bei sich ergebenden Veränderungen oder weiteren Sparvorgaben, die Einfluss auf die Aufgaben und somit den Personalbestand haben, anpasst.

Auf Basis der Fachkonzepte erfolgte je Fachbereich die Erarbeitung einer Stellenbesetzungsdatei, getrennt nach künftig zu beanspruchenden bzw. abzubauenen Stellen. Die künftig abzubauenen Stellen wurden zwischenzeitlich personenkonkret untersetzt und die Stelleninhaber/innen darüber informiert.

Einem Personalentwicklungskonzept muss eine Personalbedarfsplanung zu Grunde liegen.

Im Rahmen einer erstmalig erstellten mittelfristigen quantitativen und auch qualitativen Personalbedarfsplanung wurden folgende Daten erarbeitet:

- Darstellung der Alterstruktur je Fachbereich, untergliedert nach der jeweiligen Organisationsstruktur;
- Darstellung einer fachbereichsbezogenen Fluktuationsprognose bis zum Jahr 2015, getrennt nach aus heutiger Sicht wieder zu besetzenden Stellen und KW-Stellen;
- Darstellung der Ist-Profile der wieder zu besetzenden Stellen und Aufgabe an die Fachbereiche, im Rahmen eines Maßnahmeplanes für die wieder zu besetzenden Stellen der nächsten drei Jahre ein Soll-Anforderungsprofil zu erstellen. (qualitative Personalbedarfsplanung), Termin dafür ist der 31.10.2006;
- Jährliche Fortschreibung dieser Planungen ab dem Jahr 2006, so dass der Bedarf wieder zu besetzender Stellen immer für drei Jahre mit Anforderungsprofilen unterlegt ist und eine quantitative Prognose für einen Zeitraum von 10 Jahren vorliegt;
- Ermittlung der Wirkung des Sozialtarifvertrages je Fachbereich.

Diese Daten und Aufgaben wurden in einem individuellen Gespräch durch den Fachbereich Personal- und Organisationservice jedem Fachbereich vorgestellt und erörtert.

Im Fachbereich Personal- und Organisationservice wird zur Zeit an der weiteren Auswertung dieser Daten nach Funktionsgruppen gearbeitet, um Rückschlüsse auf künftige Personalbedarfe zu ziehen und daraus ggf. notwendige Einstellungskorridore sowie Maßnahmen zur Förderung von Nachwuchskräften abzuleiten.

Weiterhin gibt es im Fachbereich 11 ein Projekt zur Erfassung der Qualifikationsprofile aller städtischen Mitarbeiter im SAP, welches bei erfolgreichem Abschluss ermöglicht, gezielt die vorhandenen Mitarbeiterpotenziale mit den zur Wiederbesetzung anstehenden Stellen zu vergleichen, um zu ermitteln, ob Stellen aus der eigenen Personalreserve (KW-Stellen) bzw. durch Umsetzungen besetzt werden können bzw. ob künftig nur eine externe Einstellung den Bedarf sichern kann.

Somit arbeitet die Stadtverwaltung zurzeit sehr intensiv daran, die bisherigen Fachkonzepte um die Personalbedarfsplanung als Teil der Personalentwicklung zu ergänzen.

Erste Ergebnisse mit Schlussfolgerungen können dem Stadtrat bis zum Oktober 2006 vorgestellt werden.

Egbert Geier
Beigeordneter