

<b>Drucksachen-Nr.</b>	<b>399 / 2014</b>
<b>Einreicher:</b>	<b>Fraktion Bündnis 90 / Die Grünen</b>
<b>Datum der Sitzung:</b>	<b>03.12.2014</b>
<b>beantwortet durch:</b>	<b>Oberbürgermeister Stefan Wolf</b>

### Personalentwicklungskonzept

Seit Jahren steigen die Personalkosten im städtischen Haushalt und verschärfen damit die Haushaltslage. Für den Stadtrat ist die Notwendigkeit der Schaffung und ggf. weiteren Vorkhaltung von Personalstellen nicht immer ersichtlich.

Ein Personalentwicklungskonzept ist ein gängiges und in Wirtschaft und Verwaltung erprobtes Mittel für Aufbau und zielgerichtete Fortentwicklung der Mitarbeiterschaft. Es dient, weil schriftlich fixiert, auch der Kommunikation des Dienstherren nach innen und außen.

Aus diesem Anlass fragt die Fraktion Bündnis 90/Die Grünen den Oberbürgermeister:

#### Frage 1:

Existiert ein Personalentwicklungskonzept in der Stadtverwaltung?

#### Frage 2:

Wenn ja – wann wird es dem Stadtrat vorgestellt? Wenn nein – warum nicht?

#### Antwort:

Die Personalentwicklung (PE) und das Personalentwicklungskonzept umfasst alle Maßnahmen der Bildung, der Förderung und der Organisationsentwicklung, die von einer Organisation oder Person zielorientiert geplant, realisiert und evaluiert werden. Das Personalentwicklungskonzept der Stadtverwaltung Weimar besteht im Wesentlichen aus drei Konzeptionen:

1. DA **Stellenbesetzungs- und Weiterbeschäftigungsverfahren**: diese DA existiert in aktualisierter Fassung seit 2012 und beinhaltet vor allem Fragen des (Wieder-) Besetzungsprozesses von Stellen innerhalb der Verwaltung, um den
  - Auswahl- und Rekrutierungsprozess für neue Beschäftigte möglichst effizient zu gestalten,
  - die Aufgaben und Stellenbewertung spätestens zu diesem Zeitpunkt zu aktualisieren (z. B. entfallende oder neu hinzugekommene Aufgaben zu identifizieren, Fallzahlentwicklungen zu berücksichtigen etc.),
  - die Fortbildungsverantwortliche der Stadtverwaltung zu integrieren und vor allem
  - den Wissenstransfer beim Ausscheiden von Beschäftigten der Stadt möglichst sicherzustellen.

Insbesondere letzteres kann leider in praxi in der Regel durch die kostenbedingte Stellenbesetzungsverzögerung von zeitweise bis zu einem Jahr nur in Ausnahmefällen realisiert werden.

Diese DA kann jederzeit dem Stadtrat zur Verfügung gestellt werden.

2. **Beförderungskonzept der BFW** Amt 37.00: die Rekrutierung von ausgebildeten Berufsfeuerwehrleuten für die Feuerwehr Weimar ist nur noch in absoluten Ausnahmefällen möglich, da der Teilarbeitsmarkt „Feuerwehr“ keinerlei Arbeitsangebot von ausgebildeten Feuerwehrleuten mehr beinhaltet.

Die Ausbildung eines Feuerwehrmannes (Frauen bewerben sich nur in ganz seltenen Fällen um eine solche Ausbildung) ist ausgesprochen teuer (mehr als € 50.000 über die Laufzeit). Aufgrund der hohen Wechselneigung ausgebildeter Feuerwehrleute zu anderen Dienstherren i.V.m. den hohen Ausbildungskosten ist es von höchster Relevanz, den eigenen Feuerwehrbeamten ansprechende Entwicklungsmöglichkeiten vor allem im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst unter Berücksichtigung der Haushaltslage anzubieten, um einer Abwerbung vor allem der großen Nachbarstädte Erfurt und Jena mit besseren Aufstiegs (v.a. Beförderungs-) Möglichkeiten möglichst zu vermeiden (Herstellung vergleichbarer Bedingungen).

Dieses gemeinsam mit 37.00 und dem Personalrat erarbeitete Konzept ist jederzeit innerhalb der Personalabteilung einsehbar, kann jedoch dem Stadtrat nicht zur Verfügung gestellt werden, da hier interne Kalkulationen und Entwicklungsverhältnismäßigkeiten/ -Maßstäbe vor allem im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst der Stadt Weimar beinhaltet sind.

3. **Beamtenkonzept:** das Beamtenkonzept der Stadt Weimar beinhaltet eine Analyse der städtischen Aufgaben und Stellen unter dem Gesichtspunkt hoheitlicher Aufgaben im Kontext der Stabilisierung der Pensionslastverpflichtungen der Stadtverwaltung Weimar für einen Zeitraum bis zum Jahr 2030.

Dieses Konzept enthält die Analyse hoheitlicher Aufgaben, die derzeitige namentliche Stellenbesetzung (diese wird benötigt, um den Sozialversicherungsstatus [Beamter/ Beschäftigter] und das Austrittsdatum sowie die Qualifikation einzubeziehen), und die daraus resultierenden Kostenberechnungen für **drei Handlungsalternativen** der Stadt für den Zeitraum bis 2030. Im Konzept wird eine der drei Handlungsalternativen als für die Stadt Weimar unter dem Gesichtspunkt der Pensionslaststabilisierung günstigste Variante präferiert.

Dieses Konzept kann dem Stadtrat nicht zur Verfügung gestellt werden, da hier datenschutzrelevante Punkte zwingend für die Berechnung der Pensionslastverpflichtungen berücksichtigt werden mussten. Es ist jedoch möglich, das sehr umfangreiche Konzept innerhalb der Personalabteilung einzusehen. Weiterhin wurde das Konzept dem HPA am 24.11.2014 vorgestellt und wird dort auch weiter beraten.