

# STADT ERFSTADT

Der Bürgermeister

Az.:

öffentlich

A 220/2013

Amt: - 10 -

BeschlAusf.: - 10 -

Datum: 14.05.2013

gez. Elsen		04.06.2013	gez. Erner, 1. Beigeordneter	
Amtsleiter		Datum Freigabe -100-	BM / Dezernent	- 20 -

Den beigefügten Antrag der Fraktion Bündnis 90 / Grüne leite ich an die zuständigen Ausschüsse weiter.

Beratungsfolge	Termin	Bemerkungen
Finanz- und Personalausschuss	25.06.2013	vorberatend
Hauptausschuss	27.06.2013	vorberatend
Rat	02.07.2013	beschließend

Betrifft: **Antrag bzgl. Untersuchung der Personal- und Aufgabenstrukturen in der Stadtverwaltung und den Eigenbetrieben; Personalentwicklungskonzept**

## Finanzielle Auswirkungen:

Unterschrift des Budgetverantwortlichen

Erfstadt, den

### Stellungnahme der Verwaltung:

In der Nachfolge des Antrag Bündnis90/Die Grünen vom Februar 2010 beschloss der Verwaltungsvorstand bis Ende 2010 ein Personalentwicklungskonzept zu erstellen. In diesem Konzept sollten bereits bestehende Elemente der Personalentwicklung mit noch aufzugreifenden zusammengefasst werden.

Unter meiner Leitung wurde eine Projektgruppe gegründet, in der Mitarbeiter/innen aus dem Haupt- und Personalamt, dem Personalrat, die Gleichstellungsbeauftragte und die Schwerbehindertenbeauftragte gemeinsam das Personalentwicklungskonzept erarbeiteten.

Auf der Grundlage der bereits vorhandenen Personalentwicklungsmodul und der bei allen Amtsleitungen abgefragten Aufgabenkritik wurde mit der V 549/2010 dem Rat im Dezember 2010 in einem ersten Schritt die Bestandsaufnahme vorgestellt.

Im Nachfolgenden erarbeitete die Projektgruppe als erstes Ziel die Konkretisierung des Personal-Qualifizierungskonzeptes.

Auch hier wurden die Amtsleitungen mit einer Abfrage zur fachspezifischen und allgemeinen Qualifikation eingebunden.

Auf der Grundlage des Ergebnisses dieser Abfrage wurden im April 2011 4 Personalentwicklungsfirmen um die Abgabe eines Angebotes gebeten. Im Juni 2011 stellten sich alle 4 Firmen der Arbeitsgruppe vor.

Aus den Erkenntnissen aus diesen Vorstellungen heraus wurde beschlossen, die Qualifizierung der (Nachwuchs-)Führungskräfte in zwei Schritten zu vollziehen.

Der erste Schritt soll die Erarbeitung eines Leitbildes sein, dem dann die Qualifizierungen in einem zweiten Schritt folgen sollen.

Geplant war die Maßnahmen auf 2 Jahre aufzuteilen. Mittel wurden entsprechend in den Haushalt 2012 eingestellt.

Aufgrund der späten Genehmigung des Haushaltes konnten die Maßnahmen in 2012 jedoch nicht mehr durchgeführt werden.

Für den Doppelhaushalt 2013/2014 wurden deshalb die Haushaltsmittel erneut veranschlagt

2013 = 31.000 €

2014 = 23.000 €.

Mit dem Rücktritt des Bürgermeisters, Herrn Dr. Rips, und den aus diesem Grund anstehenden Neuwahlen am 09.06.2013 ist voraussichtlich nicht nur eine personelle sondern teilweise auch eine organisatorische Umstrukturierung der Verwaltung verbunden.

Ich halte es für dringend erforderlich, dass die oberste Führungsebene in die Fortsetzung der weiteren Personalentwicklung mit eingebunden wird.

Insofern sollten weitere Personalentwicklungsmaßnahmen fortgeführt werden, wenn über die künftige Führungsstruktur der Stadt auf Beigeordneten- bzw. Dezernentenebene entschieden ist und die sich daraus ergebenden Führungskräftestellen besetzt sind.

Es wird dann unter Einbeziehung der Führungsebene, der Projektgruppe und der politischen Gremien zu entscheiden sein, ob und wie die Aufgabenstellung des Personalentwicklungskonzeptes erweitert wird.

Ich habe keine Bedenken, den obengenannten Ansatz von insgesamt 54.000 € mit einem SV 1 Vermerk zu versehen. Über eine Anhebung auf oder um 80.000 € ist im Rahmen der Haushaltsplanberatungen zu entscheiden.

In Vertretung

(Erner)

