

Beschlussvorschlag:

„Der Personalausschuss nimmt Kenntnis von der Fortschreibung des Personalmanagements bei der Stadtverwaltung Hilden.“

Erläuterungen und Begründungen:

Die Stadtverwaltung Hilden verfügt seit 2001 über ein Personalmanagementkonzept, das Regelungen zur Personalentwicklung und zur Personalkonsolidierung in der Stadtverwaltung beinhaltet. Dieses Konzept wurde zuletzt 2005 fortgeschrieben und bildet heute noch die wesentliche Grundlage der Personalwirtschaft in der Stadtverwaltung.

Die demografische Entwicklung in der gesamten Bundesrepublik Deutschland führt dazu, dass der Fachkräftemangel in den einzelnen Branchen deutlich zunimmt. Dies betrifft auch und besonders die öffentlichen Arbeitgeber, weil durch die starren Vorgaben des Tarif- und Besoldungsrechts ohnehin Attraktivitätsnachteile gegenüber der Privatwirtschaft bestehen. Deshalb ist eine Weiterentwicklung des Personalmanagements in der Stadtverwaltung Hilden erforderlich, um die Verwaltung für die kommenden Jahre demografiefest und zukunftssicher gestalten zu können.

In den kommenden fünf Jahren bis 2022 werden altersbedingt 71 Vollzeitstellen, also etwas mehr als 10 % der Gesamtverwaltung mit 670 Vollzeitstellen, frei werden, weil die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem Dienst ausscheiden. Hinzu kommt noch die übliche Fluktuation, die den Personalbedarf zusätzlich erhöht.

Die Stadtverwaltung Hilden ist zwar bereits seit Jahren bemüht, durch eine zukunftsorientierte Personalentwicklung, z.B. durch gezielte Aus- und Fortbildungsangebote, Führungskräftenachwuchsentwicklungen, flexible Arbeitszeitmodelle, Tele-/Heimarbeit, Orientierungsgespräche zur persönlichen Weiterentwicklung und strukturierte Stellenbesetzungsverfahren als modernes und attraktives Dienstleistungsunternehmen zu agieren. Die seit einiger Zeit zunehmenden Probleme, frei werdende Stellen qualitativ hochwertig wieder zu besetzen, zeigen aber deutlich auf, dass hier Handlungsbedarf besteht. Es wird immer schwieriger, geeignetes Personal zu finden und an die Stadtverwaltung zu binden, weil die geburtenschwachen Jahrgänge auf dem Arbeitsmarkt heiß umkämpft sind. Dies beginnt bereits bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen mit gut geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern.

Um die Stadtverwaltung Hilden auf die in den kommenden Jahren sich noch verschärfende Situation vorzubereiten, sind bereits jetzt Strategien erforderlich, um die städt. Aufgaben künftig mit weniger Personal wahrnehmen zu können. Dabei geht es um Prozessoptimierungen zur Effizienz- und Effektivitätssteigerung, aber auch um die Frage, welche Aufgaben künftig mit geringerem Aufwand oder gar nicht mehr wahrgenommen werden sollen. Ziel dieses als Projekt angelegten Prozesses ist es, innerhalb der nächsten Jahre bis 2022 auf die Hälfte der frei werdenden Stellen, also 5 % des derzeitigen Stellenbestandes, verzichten zu können. Dieser Entwicklungsprozess soll in allen Fachämtern der Verwaltung auf der Grundlage von Vorschlägen der Ämter vollzogen werden.

Eine weitere Aufgabenstellung ergibt sich durch die Frage, ob die Rahmenbedingungen bei der Stadtverwaltung Hilden als moderner, zukunftsorientierter Arbeitgeber weiterentwickelt werden müssen. Dabei ist Familienfreundlichkeit ein entscheidender Erfolgsfaktor, um das Potenzial der bereits in der Verwaltung Beschäftigten zu aktivieren und zu binden sowie neue qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen und zu halten. Auch ein aktives und zielgruppenorientiertes Personalmarketing bildet einen wichtigen Baustein, um ein positives Bild als attraktiver Arbeitgeber zu vermitteln.

Zur Erarbeitung von Vorschlägen für die Weiterentwicklung der Rahmenbedingungen der Stadtverwaltung Hilden als zukunftsorientierter Arbeitgeber wurde eine Projektgruppe gebildet, die dem Verwaltungsvorstand Veränderungsvorschläge zur Entscheidung vorlegt. Auch die Konzepte der Fachämter zur Aufgabenkritik werden hier vorberaten und für den Verwaltungsvorstand aufbereitet. Im Rahmen der Umsetzung des Projektes konnten bereits Optimierungsvorschläge entwickelt werden, die zu folgenden Personaleinsparungen führen werden:

Haupt- und Personalamt	2,455 VZK
Beratungs- und Prüfungsamt	0,750 VZK
Amt für Gebäudewirtschaft	1,500 VZK
Ordnungsamt	1,500 VZK
Team Wirtschaftsförderung	0,158 VZK
Team Bürgermeisterbüro	0,250 VZK
Amt für Finanzservice	1,329 VZK
Bauverwaltungs- und Bauaufsichtsamt	0,742 VZK
Planungs- und Vermessungsamt	1,000 VZK
Tiefbau- und Grünflächenamt	1,000 VZK
Zentraler Bauhof	3,000 VZK

Für das Kulturamt und das Amt für Jugend, Schule und Sport werden die Vorschläge zurzeit erarbeitet bzw. durch die Organisationsabteilung geprüft. Für das Amt für Soziales, Integration und Wohnen hat sich bedingt durch Aufgabenveränderungen beim Unterhaltsvorschussgesetz und Fallzahlensteigerungen beim Wohngeld dagegen die Notwendigkeit von Stellenausweitungen ergeben, die im Stellenplanentwurf 2018 ausgewiesen sind. Die Feuerwehr und die Kitas sind aufgrund der Vorgaben aus dem Brandschutzbedarfsplan und gesetzlicher Regelungen von dem Projekt ausgenommen.

Die oben dargestellten Personaleinsparungen bis 2022 sind mit 5,455 VZK als bereits 2018 realisierbare Stellenreduzierungen und mit 5,283 VZK als Kw-Vermerke für kommende Jahre ausgewiesen. Die restlichen Anteile werden in den Stellenplan 2019 aufgenommen werden.

Anschließend wird das Personalmanagementkonzept entsprechend fortgeschrieben werden.

gez. Birgit Alkenings
Bürgermeisterin