

Beschlussvorlage	Datum: 11.02.2015	
Entscheidendes Gremium: Bürgerschaft	fed. Senator/-in: OB, Roland Methling bet. Senator/-in:	
Federführendes Amt: Hauptamt	bet. Senator/-in:	
Beteiligte Ämter: Hauptamt, Abt. Personal		
Personalmanagementkonzept - Fortschreibung 2015		
Beratungsfolge:		
Datum	Gremium	Zuständigkeit
12.05.2015	Personalausschuss	Vorberatung
03.06.2015	Bürgerschaft	Entscheidung

Beschlussvorschlag:

Die Bürgerschaft der Hansestadt Rostock beschließt das Personalmanagementkonzept - Fortschreibung 2015 für die Stadtverwaltung der Hansestadt Rostock (Anl.).

Beschlussvorschriften:

§ 22 Abs. 3 Kommunalverfassung M-V (KV M-V)

bereits gefasste Beschlüsse:

- Nr. 2012/BV/3969 Personalmanagementkonzept – Fortschreibung 2012 vom 06.03.2013,
- Nr. 2011/BV/2427 Personalmanagementkonzept 2010 bis 2020 vom 01.02.2012

Sachverhalt:

Gemäß der rechtsaufsichtlichen Entscheidungen zur Haushaltssatzung 2014 vom 30.10.2014 wurde der nach § 55 KV-MV genehmigungspflichtige Stellenplan 2014 auf der Grundlage des Zielstellenplans auf Basis des von der Bürgerschaft am 1. Februar 2012 beschlossenen Personalmanagementkonzeptes (Beschluss Nr.: 2011/BV/2427) genehmigt:
„Die Nachbesetzung freier und frei werdender Stellen und Stellenanteile (einschließlich der mit Altersteilzeitbeschäftigten besetzten Stellen) hat ausschließlich im Rahmen des von der Bürgerschaft am 1. Februar 2012 beschlossenen Personalmanagementkonzeptes zu erfolgen.“
Das Personalmanagementkonzept (PERMAKO) 2012 legte die Zielstellenzahl in Höhe von 2.105,00 VZÄ als Obergrenze für den Stellenplan fest. Auch vor dem Hintergrund, dass die Hansestadt Rostock ihre Verbindlichkeiten abbauen und weiterhin einen konsequenten Sparkurs verfolgen muss, ist es erforderlich, nach Bewertung aller Sachgründe, die Obergrenze der Zielstellenzahl um 17,00 VZÄ auf 2.122,00 VZÄ anzuheben und festzusetzen.

Das jährlich fortzuschreibende Personalmanagementkonzept korrespondiert mit dem Stellenplanentwurf 2015/2016.

Das Konzept besteht aus einem variablen Teil, der über die Jahre fortschreibbar. Ergänzend gibt es einen konstanten Teil, der sich über die Jahre nicht außerordentlich verändert, sondern grundlegende Erläuterungen zum Personalmanagementkonzept gibt – das Handbuch.

Im PERMAKO 2015 wird eine Prognose abgegeben, wie sich der Stellenbestand innerhalb der nächsten 10 Jahre entwickeln wird und wie sich der Personalbestand sowie die Altersstruktur entwickeln würden, wenn keine Nachbesetzung freier bzw. frei werdender Stellen des Stellenplanes erfolgen würde. Darüber hinaus wird ein Personalbedarfscontrolling aufgezeigt in Form von einer umfangreichen quantitativen und qualitativen Personalbedarfsplanung für die nächsten 10 Jahre.

Die Verknüpfung der strategischen Leitlinien der Stadtverwaltung (externes Leitbild) mit den strategischen Zielen im Personalmanagement (internes Leitbild) erfolgt über die Strategie-Landkarte. In der Maßnahme-Landkarte werden die Handlungsfelder, die sich aus den strategischen Zielen ableiten, dargestellt. Die Zielsystematik, die in den nächsten Jahren entwickelt wird, ist ein mögliches Messinstrument, anhand dessen der Nutzen und die Wirksamkeit der Handlungsmaßnahmen gemessen werden kann. Diese drei Kernelemente bilden die wirkungsorientierte Steuerung, infolgedessen ein zielgerichtetes und systematisches Vorgehen im Veränderungsprozess „Umsetzung und Weiterentwicklung PERMAKO“ gewährleistet wird

Finanzielle Auswirkungen: keine

Bezug zum Haushaltssicherungskonzept: keiner

Roland Methling

Anlagen:

Personalmanagementkonzept 2015

Handbuch zum Personalmanagementkonzept 2015