

FACHDIENST Fachdienst Personal	BESCHLUSSVORLAGE
-----------------------------------	------------------

Geschäftszeichen 3-11 Ro	Datum 28.02.2017	BV/2017/008/1
-----------------------------	---------------------	----------------------

Gremium	Beratungs- folge	Termin	Beschluss	TOP
Haupt- und Finanzausschuss	1	13.03.2017		
Rat	2	23.03.2017		

Maßnahmen zur Personalgewinnung und Personalbindung

Beschlussvorschlag:

Der Rat beschließt die empfohlenen Maßnahmen zur Personalbindung und -gewinnung ab 1.3.2017.

Das Budget beträgt 35.000,-- €.

Dem Haupt- und Finanzausschuss wird jährlich ein Überblick über die getroffenen Maßnahmen vorgelegt.

Finanzielle Auswirkungen? ☒ Ja ☐ Nein			
		FINANZIERUNG	
Gesamtkosten der Maßnahmen	Jährliche Folge- kosten/-lasten	Eigenanteil	Zuschüsse /Beiträge
35.000,-- EUR	35.000,-- EUR	EUR	EUR
Veranschlagung im			Produkt
Ergebnisplan		Finanzplan (für Investitionen)	
2017 Betrag: EUR	2017 Betrag: EUR		
2018 Betrag: EUR	2018 Betrag: EUR		
2019 Betrag: EUR	2019 Betrag: EUR		
2020 Betrag: EUR	2020 Betrag: EUR		

Fachdienstleiterin Frau Rose 707-225	Leiter/innen mitwirkender Fachdienste	Fachbereichsleiter Herr Amelung 707-373	Bürgermeister Herr Schmidt 707-200
--	--	---	--

Begründung:

1. Ziel(e) der Maßnahme und Grundlage(n)/Indikator(en) für die Zielerreichung:

Ziel der Stadt Wedel ist es, auch zukünftig und vor dem Hintergrund des demografischen Wandels Arbeitsplätze mit qualifizierten und motivierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Führungskräften besetzen zu können.

2. Darstellung des Sachverhalts:

Insgesamt ist festzustellen dass es für Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes immer schwieriger wird, qualifiziertes Personal zu gewinnen und auch das vorhandene Personal langfristig zu binden (s.a. MV/2016/028). Für die Stadt Wedel wird diese Thematik noch deutlich verstärkt.

Neben dem demografischen Aspekt (Durchschnittsalter bei der Stadt Wedel 48 Jahre) kommt in den nächsten Jahren auch noch eine erhebliche Pensionierungs- bzw. Verrentungswelle auf uns zu. Dazu kommt, dass sich in den letzten Jahren die Fluktuation bei der Stadt Wedel durch die auch für den öffentlichen Dienst erheblich zugenommene Anzahl attraktiver Stellenangebote deutlich erhöht hat. Sollte sich die beschriebene Situation so fortsetzen (wovon ausgegangen werden muss), werden bis 2020 ca. 27 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Renteneintritt bzw. Fluktuation die Stadt Wedel verlassen haben. Das sind ca. 100 Beschäftigte von ca. 360 Beschäftigten. Gleichzeitig sinkt die Zahl der potentiellen Fachkräfte in den nächsten Jahren weiter dramatisch ab.

Für die Stadt Wedel führen die Lage in der Metropolregion Hamburg und die dort gezahlten im Durchschnitt höheren Gehälter bzw. die Attraktivität Hamburgs zu einem erheblichen Wettbewerbsnachteil. Dieses wirkt sich auch im Werben um Nachwuchs- und Fachkräfte aus. Um diese Nachteile auszugleichen, ist es notwendig, dass die Stadtverwaltung Wedel neue Wege der Personalgewinnung und Personalbindung beschreitet.

3. Stellungnahme der Verwaltung:

Um den künftigen Herausforderungen gewachsen zu sein, ist eine Veränderung im Personalmanagement notwendig. Es gilt, Maßnahmen zu ergreifen, die die Stadt Wedel für bestehendes Personal, Bewerberinnen und Bewerber attraktiv erscheinen lassen und gleichzeitig auf unterschiedliche Bedürfnisse eingehen.

Bis auf wenige Ausnahmen werden sämtliche uns zur Verfügung stehenden beamten- bzw. tarifrechtlichen Möglichkeiten bereits angewendet. Dies ist in der Zwischenzeit aber Standard bei allen öffentlichen Arbeitgebern geworden.

Um uns auch künftig von anderen Arbeitgebern abzuheben und den zukünftigen Herausforderungen gewachsen zu sein, wird daher vorgeschlagen, den Bürgermeister zu ermächtigen, personalwirtschaftliche Maßnahmen zu ergreifen, die der Personalgewinnung und Personalbindung dienen. Ihm stehen dabei die in der Anlage 2 aufgeführten Handlungsalternativen zur Verfügung. Die Rahmenbedingungen werden zwischen Dienststellenleitung und Personalrat abgestimmt. Damit ist die Erwartung verbunden, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter noch stärker an die Stadt Wedel zu binden und durch ein positives Arbeitgeberimage auch in Zukunft leistungsstarke neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen.

Nur so wird es uns gelingen auch in Zukunft eine leistungsstarke Verwaltung in Wedel zu haben und damit den Anforderungen der Bürgerinnen und Bürger und der politischen Gremien an eine moderne und dienstleistungsorientierte Verwaltung gerecht zu werden.

4. Entscheidungsalternativen und Konsequenzen:

Gelingt es uns nicht, diesen Trend aufzuhalten, wird sowohl die Qualität der Aufgabenerledigung als auch das Image der Stadt Wedel als Arbeitgeberin deutlich leiden.

5. Darstellung der Kosten und Folgekosten:

Wir gehen davon aus, dass wir im Mittel mit 35.000,--€/Jahr die empfohlenen Maßnahmen umsetzen können. Ferner gehen wir davon aus, dass wir durch die empfohlenen Maßnahmen Einsparungen im Bereich Stellenausschreibungen erzielen werden, die im Einzelfall, abhängig von der Position der zu besetzenden Stelle, von 2.500,--€ bis 12.000,-- € kosten können.

Im vergangenen Jahr haben 24 Ausschreibungen extern erfolgen müssen, da sie intern nicht zu besetzen waren.

Einmal jährlich wird die Verwaltung künftig einen Überblick über die getroffenen Maßnahmen im Haupt- und Finanzausschuss vorlegen.

Die unter den empfohlenen Maßnahmen genannten Arbeitgeberdarlehen werden in diesem Jahr aus haushaltsrechtlichen Gründen nicht mehr vergeben werden können.

Daher soll ab dem kommenden Jahr für die Arbeitgeberdarlehen ein Gesamtbetrag in Höhe von 100.000 bis 150.000 € im Finanzplan ausgewiesen werden.

Die Freigabe der jeweiligen Darlehen erfolgt durch die politischen Gremien.

6. Begründung der Nichtöffentlichkeit:

./.

Anlagen

- Empfohlene Maßnahmen zur Personalbindung und Gewinnung ab 1.3.2017