



Fortschreibung des Personalentwicklungskonzeptes der Stadt Osterwieck für die Jahre 2022 bis 2026



Inhaltliche Gliederung	Seite
Einleitung	3
1. Stellenplan	3
2. Stellenentwicklung in der Kernverwaltung bis 2026	4
2.1 Bereich Bürgermeister	5
2.2 Fachbereich I – Innere Verwaltung	5
2.3 Fachbereich II – Ordnung und Bauen	6
2.4. Zusammenfassung	7
3. Organisation des Bauhofes	8
4. Nachgeordnete Einrichtungen	8
5. Gesamtentwicklung der Beschäftigtenstruktur	9

Abkürzungsverzeichnis

Kw	künftig wegfallend
VbE	Vollbeschäftigteneinheit (= 40 h-Stelle)



Einleitung

Über den Stellenplan hinaus bildet das Personalentwicklungskonzept (PEK), den voraussichtlichen Personalbedarf ab.

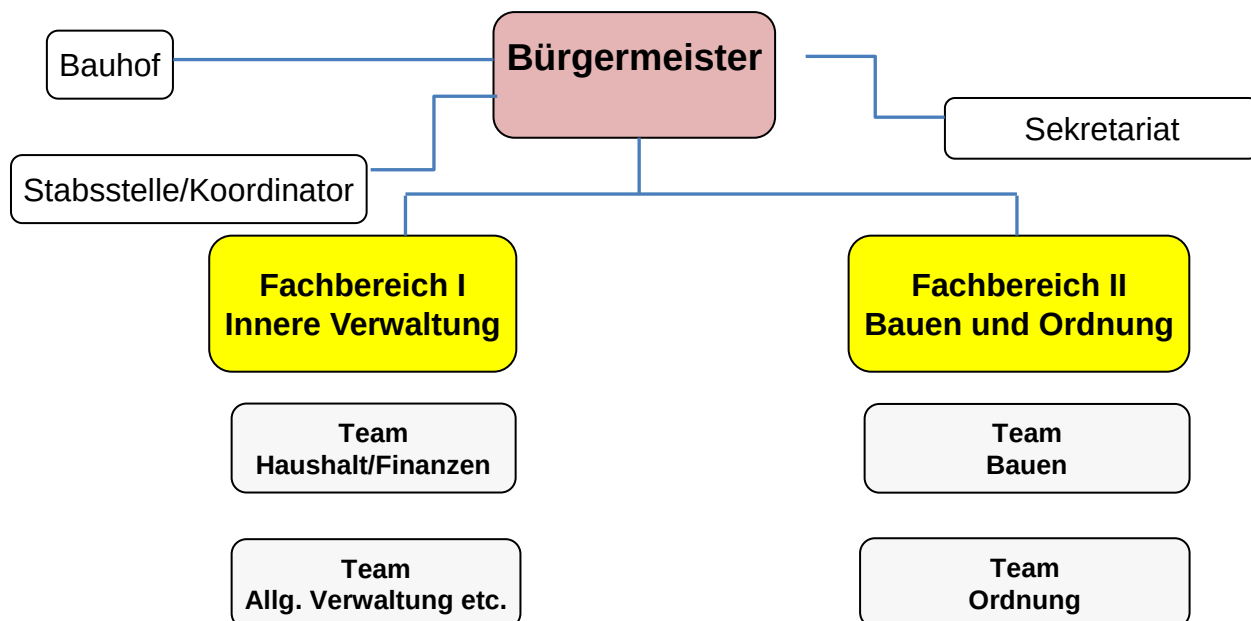
Eine stabile Struktur ist Voraussetzung für ein leistungsfähiges Dienstleistungsunternehmen, als welches sich die Verwaltung versteht.

Die Stadt Osterwieck hat mit ihrem Personal auch zukünftig die qualitätsvolle, effiziente und bürgerorientierte Erfüllung der Pflichtaufgaben zu gewährleisten. Ebenso wichtig sind jedoch auch Art und Umfang der freiwilligen Leistungen, welche durch viele ehrenamtlich Tätige unterstützt werden.

Der Personalaufwand nimmt einen erheblichen Anteil am Gesamthaushalt eines Jahres ein. Insgesamt beschäftigt die Stadt 171 Mitarbeiter, davon 91 Kita-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. (Stand: 09/2021)

Eine Organisationsuntersuchung in 2014 und eine Haushaltsuntersuchung in 2016 zeigten Potentiale von Einsparungen auf, an deren Umsetzung konsequent gearbeitet wurde. Der Stellenplan 2015 orientierte sich erstmal an der neuen Aufbauorganisation.

Diese stellt sich wie folgt dar.



1. Der Stellenplan

Der jährliche Stellenplan bildet die Planstellen für das aktuelle Haushaltjahr und das Planjahr ab, um hier eine unmittelbare Veränderung darzustellen.

Im Bereich der Verwaltung wurde stets darauf hingearbeitet, die Vorgaben der Organisationsuntersuchung zu erfüllen. Es lässt sich nicht leugnen, dass durch den Zusammenschluss zur Einheitsgemeinde Personalüberhang entstand. Durch die Organisationsuntersuchung wurde Potential optimiert. Zukunftsweisend geht die Ausrichtung einer modernen Verwaltung jedoch in Richtung Digitalisierung. Wenn sich die Verwaltung als einen wichtigen Dienstleister wahrnimmt, muss auch



motiviertes und qualifiziertes Personal vorgehalten werden. Daran muss sich der Bedarf orientieren und darf nicht mit einem Stellenabbau die Qualität der Dienstleistung minimieren bzw. mindern.

Durch die Konsolidierungsmaßnahmen, die die externen Gutachter während der Haushaltsuntersuchung herausgearbeitet haben, kamen neue Aufgaben auf die Verwaltung zu, die mit dem vorhandenen Personal nicht zu schaffen waren bzw. sind. Bei gleichzeitigem Personalabbau galt es alltägliche Aufgaben neu zu verteilen und die zusätzlichen Aufgaben aus der Haushaltsuntersuchung ebenso zu bewältigen. Stellenzuschnitte wurden der Aufgabe entsprechend verändert, Personal musste umgesetzt werden und so entstanden auch Unruhen innerhalb der Beschäftigten, die dem Arbeitsalltag nicht dienlich waren. Die Gründe für die Abweichung vom ermittelten Zielwert wurden bereits im Personalentwicklungskonzept 2020 dargestellt. Wenn die Haushaltsuntersuchung vor der Organisationsuntersuchung stattgefunden hätte, wäre die Bedarfsanalyse sicherlich anders ausgefallen. Anhand der Vielfalt der Aufgaben gilt es nunmehr das Konzept fortzuschreiben und dem tatsächlichen Aufgabenvolumen anzupassen.

Die Bezugsgröße wird nunmehr der Entwicklung angepasst. Die Organisationsuntersuchung war richtungsweisend für eine Strukturoptimierung, jedoch kann sie nicht mehr als zukunftsweisend herangezogen werden. Unter der Maßgabe der Aufgabenoptimierung darf sie jedoch nicht aus dem Sichtfeld verschwinden. Sie war ein wichtiges Instrument für die grundsätzliche Personalstrukturierung der Stadt.

2. Stellenentwicklung in der Kernverwaltung bis 2026

Ein zunehmender Krankenstand ist in allen Bereichen der Beschäftigten zu verzeichnen.

2019	Krankheitstage	2020	Krankheitstage	1.Hbj.2021	Krankheitstage
Beamte	587	Beamte	367	Beamte	304
Angestellte	640	Angestellte	1020	Angestellte	1025
Bauhof	578	Bauhof	1611	Bauhof	554
Kita	2718	Kita	3991	Kita	1828
gesamt:	4523	gesamt:	6989	gesamt:	3711

Darunter sind Langzeiterkrankte in allen Bereichen. Die Ursachen sind individuell und vielfältig. Die Stellenentwicklung ist nicht zuletzt in Hinblick auf den Krankenstand zu betrachten. Kaum ein Arbeitsplatz kann langfristig kompensiert werden. Durch neue Aufgabenzuschnitte der einzelnen Stellen ist dies nur bedingt möglich.

Insgesamt ist die Verwaltung personell gut aufgestellt, wenn keine langfristigen Ausfälle zu verzeichnen sind. Die Stadt bildet zurzeit einen Auszubildenden zum Verwaltungsfachangestellten aus. Dieser wird in 2023 seine Ausbildung beenden und seinen Platz in der Verwaltung finden. Im 3- Jahresrhythmus ist daher die Einstellung von Auszubildenden geplant. Über diese Nachwuchsgewinnung wird die Stadt die Rentenabgänge kompensieren. Reguläre Renteneintritte sind in der Kernverwaltung ab 2024 zu erwarten.

Die aufgrund der Organisationsuntersuchung weggefallenen Teamleiterstellen, wurden nach Hinweisen durch die Kommunalaufsicht wieder in die Stellenpläne integriert. Die Einsparung dieser Stellen in Gänze hat sich nicht bewährt. So wurden die Teamleitung Ordnung und die Teamleitung Innere Verwaltung durch Umstrukturierung wieder besetzt. Die Stellen der Teamleitung



Haushalt/Finanzen und Team Bauen werden jeweils von den Fachbereichsleitern wahrgenommen. Sie sind gleichzeitig die Stellvertreter des Bürgermeisters. Die Vertretung der Fachbereichsleitung obliegt den jeweiligen Teamleitern entsprechend der Organisation. Für 5 unbesetzte Beamtenstellen müssen jährlich Umlagen an die Versorgungskasse gezahlt werden. Dabei handelt es sich um je eine Stelle A7, A9, A11, A12 und A15. Von den im Stellenplan 2022 ausgewiesenen 17 Beamtenstellen sind tatsächlich 13,75 Stellen besetzt, 3 Stellen sind unbesetzt und eine mit 0,75 VbE. (Die unbesetzten Beamtenstellen sind in der vorstehenden Aufzählung enthalten).

Bereich	2022	2023	2024	2025	2026
Bürgermeister	1	1	1	1	1
Assistentin des Bürgermeister	1	1	1	1	1
Stabsstelle	1	1	1	1	1
insg.:	3	3	3	3	3

2.1 Bereich Bürgermeister

Dem Bereich des Bürgermeisters sind die Stabsstelle und die Assistentin des Bürgermeisters direkt zugeordnet, ebenso der Bauhof.

2.2 Fachbereich I - Innere Verwaltung/Finanzen

Bereich	2022	2023	2024	2025	2026
Team Allgemeine VW	7,14	7,14	7,14	7,14	7,14
Team Haushalt/Finanzen	10,48	10,48	10,48	10,48	10,48
insg.:	17,62	17,62	17,62	17,62	17,62

Für den Fachbereich I –Innere Verwaltung- wird ein Stellenanteil von 17,62 VbE ausgewiesen. Tatsächlich besetzt sind im Fachbereich I 16,48 VbE.

Für 2022 wird die Erhebung der Zweitwohnungssteuer avisiert, erste Arbeiten werden in 2021 begonnen. Außerdem müssen gemäß der Umsetzung des § 2b Umsatzsteuergesetz im Bereich Haushalt die Arbeiten bis 31.12.2022 abgeschlossen sein.

Für die Einführung der elektronischen Akte und des Dokumentenmanagementsystems (DMS) ist das Team der Inneren Verwaltung federführend. Letztendlich kommt es sich jedoch in allen Bereichen der Verwaltung zur Anwendung. Auch hier werden Vorbereitungen zur Umsetzung in 2022 begonnen werden.

In Richtung Umsetzung des Onlinezugangsgesetzes ist die Stadt schon etwas weiter. So wird über die Homepage der Stadt ein einheitliches Formularwesen angeboten, welches Formulare bereitstellt, die teilweise direkt ausgefüllt und abgeschickt werden können. Vorstellbar ist zukünftig die Einrichtung eines Nutzerkontos, welches dem Bürger ermöglicht, sämtliche Bescheide abzurufen, die ihn betreffen bspw. der Grundsteuerbescheid oder Kitaverträge und - bescheide o.ä. Das Land Sachsen – Anhalt will



bis zum 31.12.2022 das Onlinezugangsgesetz umgesetzt haben. Die Landkreise und Kommunen werden sich entsprechend anschließen müssen.

Auch das Forderungsmanagement nimmt einen immer höheren Stellenwert ein. Die ständige Rechtsprechung erfordert ein hohes Maß an Wissen und stellt entsprechende Anforderungen an fundierte Kenntnisse und Bereitschaft zur Weiterbildung. Es ist zunehmend festzustellen, dass die Bürger weniger bereit sind ihre Verbindlichkeiten gegenüber der Gemeinde zu begleichen. Auch das Beitreiben von Forderungen bei Insolvenzen, nimmt immer mehr an Bedeutung zu und erfordert von den Mitarbeitern eine kontinuierliche Fortbildung in diesem Bereich, da jeder Fall anders gelagert ist. Mit AVISO wird in 2022 eine moderne Software für das Forderungsmanagement eingesetzt, welches es eine effektivere Bearbeitung ermöglicht. Für das Forderungsmanagement steht 1 VbE zur Verfügung.

Gem. § 2 b Umsatzsteuergesetz muss die Stadt ihre privatrechtlichen Erträge versteuern. Das war bisher nicht so, die Stadt war als Körperschaft des öffentlichen Rechts davon freigestellt. Die Definition lautete wie folgt: *Mit den Änderungen des UStG im Rahmen des Jahressteuergesetzes 2015 (Steueränderungsgesetz 2015 v. 2.11.2015, BGBl. 2015 I S. 1834) wurde neben der Neuregelung in § 2b UStG durch die Streichung von § 2 Abs. 3 UStG die Kopplung an die Körperschaftsteuer aufgehoben. Juristische Personen des öffentlichen Rechts (JPdöR) sollen damit marktrelevante, privatrechtliche Leistungen nach den gleichen Grundsätzen erbringen wie andere Marktteilnehmer. Auch Leistungen, die auf öffentlich-rechtlicher Grundlage (z.B. Satzung und/oder Verwaltungsakt) erbracht werden, jedoch keinem generellen Marktausschluss unterliegen, können künftig einer Besteuerung unterliegen.* (Quelle: www. Haufe.de).

Die Stadt realisiert privatrechtliche Erträge z.B. aus Mieten und Pachten, Holzverkauf oder Eintrittsgeldern in den Schwimmbädern. Durch die Corona-Krise wurde der Zeitpunkt der Umsetzung des § 2b UStG um 2 Jahre verschoben, muss jedoch bis 31.12.2022 abgeschlossen sein.

2.3 Fachbereich II – Bauen und Ordnung

Bereich	2022	2023	2024	2025	2026
Team Bauen	7,5	7,5	7,5	7,5	7,5
Team Ordnung	10,75	10,75	10,75	10,75	10,75
insgesamt	17,25	17,25	17,25	17,25	17,25

Für 2022 werden im Fachbereich Bauen und Ordnung 17,25 VbE ausgewiesen. Die Stelle des Teamleiters Bauen wurde wieder in den Plan aufgenommen, bleibt jedoch unbesetzt. Die ausgewiesene Beamtenstelle im Brandschutz ist unbesetzt. Die Stelle wird seit 2021 als Angestelltenstelle ausgewiesen. Tatsächlich besetzt sind 14,63 VbE.

Die Stelle des Außendienstmitarbeiters Ordnung und Sicherheit wird wieder als 1 VbE ausgewiesen, da diese Stelle auch die Außenvollstreckung abdecken wird.

In 2021 hat ein Team aus Baumschutzbeauftragten und Baumpfleger aus dem Pool der Bauhofmitarbeiter seine Arbeit aufgenommen. Die Aufnahme sämtlicher Bäume in ein Kataster und deren Begutachtung stand auf der Agenda für 2021 und wird in 2022 fortgeführt. Die sich daraus ergebenden Erkenntnisse und Aufgaben werden Zug um Zug abgearbeitet.

Strukturell ist der Fachbereich II gut aufgestellt. Punktuell besteht jedoch keine Kapazität zur Kompensation bei längeren Krankheitsausfällen, was jedoch bei der Betreuung von Bauvorhaben wichtig ist.



Langfristig sind hier keine Veränderungen zu erwarten, denn zahlreiche Förderprogramme und der damit verbundene Verwaltungsaufwand von der Antragstellung bis zum Fördermittelbescheid, binden ein hohes Maß an Personal. Die Erschließung von Baugrundstücken nimmt in Zeiten der anhaltenden Niedrigzinsphase, immer mehr an Bedeutung zu, so dass hier Zeitanteile der Mitarbeiter gebunden werden, um der Nachfrage nachzukommen. Im Bereich des Beitrags- und Gebührenrechners wird zukünftig die Erhebung der Beiträge für die Unterhaltung der Gewässer II. Ordnung zugeordnet. Hier entfällt die Erhebung von Straßenausbaubeiträgen.

2.4 Zusammenfassung

Bereich	2022	2023	2024	2025	2026
Bereich Bürgermeister	3	3	3	3	3
Fachbereich I Innere Verwaltung/ Finanzen	17,62	17,62	17,62	17,62	17,62
Fachbereich II Ordnung und Bauen	16,25	16,25	16,25	16,25	16,25
insgesamt	36,87	36,87	36,87	36,87	36,87

Die Anforderungen an die Mitarbeiter steigen mit der zunehmenden Digitalisierung der Arbeitsvorgänge. Die beständige Auseinandersetzung mit neuen Gesetzesanforderungen und den damit verbundenen Anpassungen im Arbeitsablauf, verlangen allen Mitarbeitern ein stete Bereitschaft zur Weiterbildung und interkommunaler Zusammenarbeit ab. Dabei bringt jeder Beschäftigte unterschiedliches persönliches Leistungspotential mit. Für die langfristige Personaloptimierung gilt es, durch rechtzeitige Aus- und Fortbildung das Potential optimal zu nutzen und zu fördern, um den Mitarbeitern Perspektiven aufzeigen zu können.

Bei einigen Mitarbeitern kommen neben den alltäglichen Aufgaben, noch anteilige Zeiten durch das Vorhalten der Bereitschaftsdienste im Bereich Sicherheit und Ordnung nach Ende der Sprechzeiten und am Wochenende hinzu. Die Stadt hält im Bereich der Feuerwehr eine Bereitschaft für Tageseinsätze vor, die aus Mitarbeitern der Verwaltung und Bauhof bestehen, um im Bedarfsfall zur Verfügung zu stehen, wenn die ehrenamtliche Feuerwehrkameraden durch individuelle Arbeitszeiten nicht einsatzfähig sind. Ebenso verhält es sich bei der Betreuung von Flüchtlingen. In enger Zusammenarbeit mit dem Landkreis, kümmert sich ein Mitarbeiter der Verwaltung, um die Flüchtlingsangelegenheiten und ist erster Ansprechpartner bei Problemen, da hier oftmals neben den Sprachbarrieren auch unterschiedlichen Kulturkreise Spannungspotential bergen. Das sind alles Aufgaben die in der Stellenbeschreibung keine Berücksichtigung finden, da sie auf keine Stelle speziell abgestellt werden können, aber zeitliche Einschränkungen für die Mitarbeiter bedeuten, welche dann teilweise durch Freizeitausgleich abgegolten werden, in denen der Mitarbeiter für die Verwaltungsarbeit nicht zur Verfügung steht. Es ergibt sich für die Kernverwaltung bis 2026 zum jetzigen Zeitpunkt ein Personalbedarf von 36,87 VbE.

3. Organisation Bauhof

Der Mitarbeiterpool im Bauhof hat sich in den letzten 5 Jahren stark verjüngt. Durch Personaleinsparungen wurden freie Stellen gezielt mit Facharbeitern aus den verschiedensten Branchen nachbesetzt. Somit ist der Bauhof in der Lage kleinere Reparaturen selbständig durchzuführen. Diese Strategie hat sich bereits sehr bewährt. In 2021 wurde der Pool um einen



Mitarbeiter erhöht der vorwiegend für Baumpflege eingesetzt wird und über die erforderlichen Fachkenntnisse verfügt. Momentan umfasst der Bauhof 15 Mitarbeiter, wobei 2 Mitarbeiter für Hausmeistertätigkeiten zuständig sind. Mit regulären Rentenabgängen ist

4. Nachgeordnete Einrichtungen

-> Kindertageseinrichtungen

Die Stadt Osterwieck betreibt 13 Kindertagesstätten und 1 Hort in eigener Trägerschaft, sowie eine Kindertagesstätte in Trägerschaft der AWO.

Die Personalplanung beschränkt sich auf die Einrichtungen in eigener Trägerschaft.

Anders als in den Beschäftigungsbereichen Bauhof und Verwaltung ist die Planung und Besetzung der Erzieherstellen auch immer mit dem tatsächlichen Personalbedarf nach den Berechnungsgrundlagen des Kinderfördergesetzes (KiföG) verbunden. Für 2022 ergibt sich ein Personalbedarf an Erziehern von 63,5 VbE. Im Jahr 2021 lag der Personalbedarf bei 64,13 VbE. Durch die Umsetzung des geänderten KiföG wurde Personal umgesetzt, da die Eltern variabler in der Wahl der Betreuungsverträge geworden sind. Der Personalschlüssel orientiert sich am Stundenbedarf für die Betreuung der Kinder, so dass hier eine Prognose bis 2025 kaum möglich ist. Generell ist jedoch ein Anstieg der Geburten zu verzeichnen, welches sich im Betreuungsbedarf dann wieder findet.

Die Qualifizierungsvoraussetzungen des Personals in den Kindertagesstätten regelt das KiföG dahingehend, dass nur ausgebildete Erzieher beschäftigt werden bzw. Auszubildende im pädagogischen Bereich. Die Einstellung von Beschäftigten die nach Abschluss ihrer Ausbildung zur Verfügung stehen, nimmt einen hohen Stellenwert ein. Dadurch findet sich in den Kindertagesstätten auch viel „junges“ Personal. Gerade dieser Bereich unterliegt einer ständigen Fluktuation, da die jungen Kolleginnen infolge von Schwangerschaften ausfallen können. Da viele junge Kolleginnen in den Kindertagesstätten beschäftigt sind, entsteht hier viel Bewegung, durch Beschäftigungsverbote und Rückkehr aus der Elternzeit. Langzeiterkrankungen sind auch in diesem Bereich zu verzeichnen., zunehmend auch bei jüngeren Kolleginnen.

Als Folge des Tarifabschlusses 2015 werden weitere qualifizierte Anforderungen an die stellvertretenden Leiterinnen / Leiter der KITAs gestellt. Hier werden zusätzliche Qualifikationen zu organisieren sein.

-> Grundschulen

Die Stadt Osterwieck unterhält an drei Standorten Grundschulen in Bühne, Hessen und Osterwieck. Die Stadt hat Schulsekretärinnen und Hausmeisterdienste in diesen Objekten vorzuhalten, wobei die Hausmeisterdienste vom Hausmeisterpool des Gebäudemanagements abgedeckt werden.

Die Standorte Hessen und Osterwieck sind dauerhaft im Bestand nicht gefährdet.

Für die Grundschule Bühne wird bis 2025 nicht mit der Unterschreitung der Mindestschülerzahl von 60 Schülern gerechnet.

-> Bibliothek

Die Stelle in der Bibliothek ist mit einer Beschäftigten in Vollzeit besetzt. Hier wird die Einbindung von ehrenamtlichen Mitarbeitern zukünftig favorisiert. Der Stellenplan weist für diese Stelle 0,5 VbE aus, da die Stadtrat die Reduzierung der Öffnungszeiten und damit verbunden die Einsparung der Personalkosten an dieser Stelle im 2017 beschlossen hat. Die tatsächliche Besetzung liegt momentan bei 0,25 VbE, da die Beschäftigte Aufgaben in der Verwaltung mit 0,75 VbE wahrnimmt (Bürgerservice).



-> Freibäder

Im Sommerbad Osterwieck sind derzeit der Fachangestellte für Bäderwesen in Vollzeit und Saisonkräfte (Rettungsschwimmer und Servicekräfte) geringfügig beschäftigt mit insgesamt 40 Wochenstunden für die Wochenendbetreuung von Mai bis September und die Badvorbereitung in April und Mai. Durch den Förderverein werden seit 2020 einige Aufgaben übernommen.

Das Freibad in Hessen wird nur noch von Juni bis August geöffnet und durch Ehrenamtliche des Vereins unterstützt. Die Absicherung des Badebetriebes in dieser Zeit erfolgt durch die DLRG.

-> Reinigungskräfte

Die Stadt beschäftigt 5 Reinigungskräfte, die ausschließlich in den Kindertagesstätten beschäftigt sind. Eine Reinigungskraft betreut gleichzeitig das ehemalige Rathaus in Dardesheim. Diese Stellen werden mit einem kw-Vermerk im Stellenplan geführt und durch externe Dienstleister ersetzt, wenn die Kollegen in den Ruhestand wechseln.

5. Entwicklung der Gesamtpersonalkosten

Die Personalkosten der letzten Jahre sind nachfolgend abgebildet:

Jahr	Verwaltung / Hausmeister	Kita's	Bauhof	Grundschulen, DGH, Bäder, usw.	gesamt
2018	2.302.751,03 €	3.517.150,19 €	742.879,34 €	375.826,16 €	6.938.606,72 €
2019	2.331.372,05 €	3.688.322,65 €	721.707,65 €	335.193,76 €	7.076.596,11 €
2020	2.119.297,21 €	3.805.986,71 €	624.866,89 €	585.182,29 €	7.135.333,10 €

Auf der Grundlage der dargestellten Stellenentwicklungen in der Kernverwaltung, im Aufgabenbereich Bauhof und in den nachgeordneten Einrichtungen der Stadt Osterwieck werden sich die Personalkosten in der Gesamtverwaltung - auch unter Berücksichtigung von jährlichen Kostensteigerungen durch tarifliche und gesetzliche Erhöhungen - voraussichtlich wie folgt entwickeln:

Jahr	Verwaltung / Hausmeister	Kita's	Bauhof	Grundschulen, DGH, Bäder, usw.	gesamt
Plan 2022	2.359.700,00 €	4.065.300,00 €	692.500,00 €	233.200,00 €	7.350.700,00 €
Plan 2023	2.399.400,00 €	4.110.800,00 €	698.000,00 €	239.000,00 €	7.447.200,00 €
Plan 2024	2.439.600,00 €	4.156.100,00 €	705.500,00 €	245.000,00 €	7.546.200,00 €

6. Gesamtentwicklung der Beschäftigtenstruktur

-> Altersdurchschnitt



Beim Erreichen der Altersrente werden die Stellen, wenn vorgesehen, durch Neueinstellungen wieder besetzt oder mit eigenem Personal nachbesetzt. In der Kernverwaltung sind derzeit 34 Mitarbeiter (ohne Bürgermeister) mit unterschiedlichen Zeitanteilen beschäftigt. In 2022 werden davon 15 Mitarbeiter 50 Jahre oder älter sein und 19 Mitarbeiter unter 50 Jahren. Es besteht also ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen jüngeren und älteren Mitarbeitern. Im Bauhof verhält es sich ähnlich. Es sind 7 Mitarbeiter Ü50 und 8 Mitarbeiter sind U50.

Die durchschnittliche Altersstruktur beträgt im Bauhof 49,5 Jahre und in der Verwaltung 44,1 Jahre.

> Berufsbegleitende Qualifikationen

Zusätzliche Qualifikationen erfolgen überwiegend berufsbegleitend und schwerpunktmäßig auf das Aufgabengebiet bezogen. Insbesondere bei geänderten Verwaltungsvorschriften und Gesetzen sowie zur Verbesserung von Bürgerservice und Verwaltungsabläufen gehört die Fortbildung der Beschäftigten zu den strategischen Grundsätzen der Verwaltung. Von 2016 bis 2019 haben 2 Mitarbeiter den Beschäftigtenlehrgang I absolviert und sich zu Verwaltungswirte qualifiziert.

-> Stellenbedarfsentwicklung insgesamt

In der Kernverwaltung wird ein Bedarf von 36,87 VbE nachgewiesen. Darin enthalten sind 16 Beamtenstellen, wobei 4 mit Angestellten und zwei unbesetzt sind. Damit ist aufgrund der oben erläuterten Aufgabenvielfalt dann der benötigte Personalbedarf nach jetzigem Kenntnisstand erreicht. Sollten sich aufgrund von Gesetzesänderungen Änderungen im Personalbedarf ergeben, muss der Stellenplan angepasst werden.

-> Zukünftige Handlungserfordernisse

Wichtig ist es, bereits in naher Zukunft eine Prognose über die voraussichtliche Aufgabenentwicklung bis 2026 aufgabenkritisch zu erarbeiten, um auch rechtzeitig hinsichtlich der Personalentwicklung und Personalbewirtschaftung entsprechende Weichen stellen zu können. Dies gilt auch mit Blick auf die erforderliche fachliche Qualifizierung des Personals. Erste Auswirkungen ausgehend von der Organisationsuntersuchung aus 2015 sind vorstehend bereits erwähnt. Weitere strukturelle Veränderungen hinsichtlich des Aufgabenzuschnitts, können sich bei Rentenabgängen ergeben. Hier gilt es frühzeitig Gespräche mit den Mitarbeitern zu führen, deren Renteneintritt innerhalb der nächsten 3 Jahre zu erwarten ist, um zeitnah mit Ausbildung bzw. Neueinstellung reagieren zu können, denn die Ausbildungsdauer beträgt gleichfalls drei Jahre. Geeignetes gut ausgebildetes Personal zu akquirieren wird zunehmend schwieriger. Es gilt zu überlegen, entsprechende Ausschreibungen mit höheren Einstiegsgehältern zu formulieren bzw. Quereinsteiger entsprechend zu schulen. In erster Linie liegt der Fokus zukunftsorientiert auf die Berufsausbildung junger Leute für den eigenen Bedarf.