

Fortschreibung des Personalentwicklungskonzeptes der Stadt Osterwieck für die Jahre 2024 bis 2027





Inhaltliche Gliederung

Einleitung

1. Stellenplan
2. Stellenentwicklung in der Kernverwaltung bis 2027
 - 2.1. Bereich Bürgermeister
 - 2.2. Hauptamt
 - 2.3. Amt für Finanzen
 - 2.4. Ordnungsamt
 - 2.5. Bauamt
 - 2.6. Zusammenfassung
3. Organisation des Bauhofes
4. Nachgeordnete Einrichtungen
5. Gesamtentwicklung der Beschäftigtenstruktur

Hinweise

VbE	Vollbeschäftigteneinheit
1 VbE	39 Stunden (Vollzeit)
0,9 VbE	35 Stunden
0,77 VbE	30 Stunden

Beamtenstellen dürfen nicht aufgeteilt werden und sind somit im Stellenplan, unabhängig von den tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden als 1 VbE ausgewiesen.

Im Personalentwicklungskonzept werden hingegen die tatsächlichen Stundenanteile aufgeführt. Hierdurch kann es ggf. zu kleinen Abweichungen zwischen Stellenplan und PEK kommen.



Einleitung

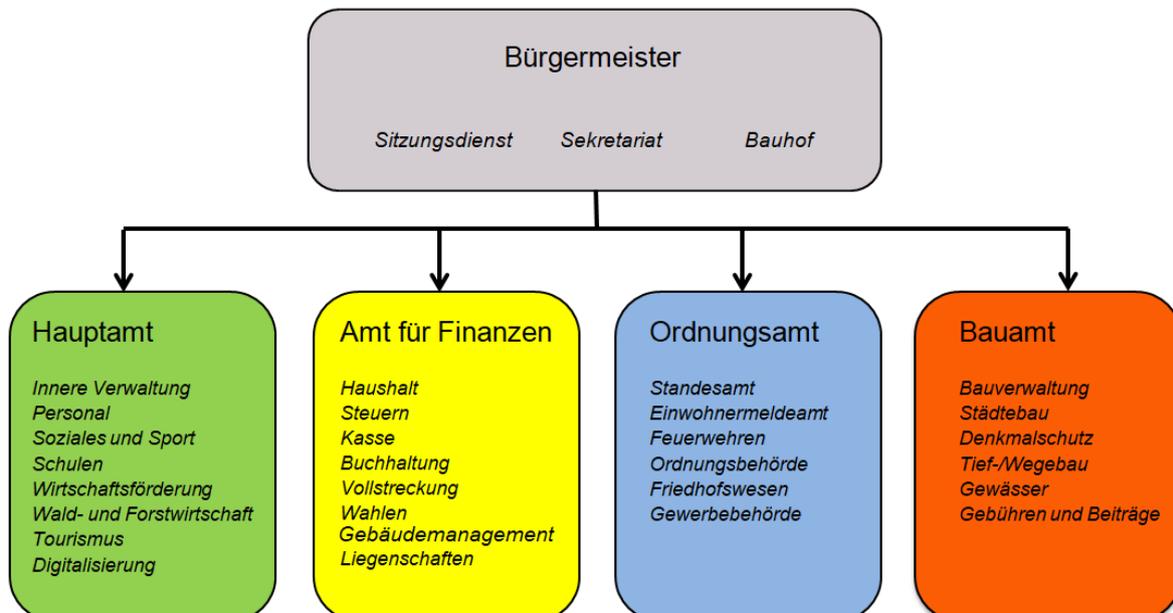
Über den Stellenplan hinaus bildet das Personalentwicklungskonzept (PEK) den voraussichtlichen Personalbedarf ab. Eine stabile Struktur ist Voraussetzung für einen leistungsfähigen Dienstleister, als welcher sich die Verwaltung versteht.

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 166 Mitarbeitende, davon

45 „Kernverwaltung“ (inkl. geförderte Stellen, Hausmeister, Azubis),
82 Erziehende,
14 Bauhofmitarbeiter,
14 Servicekräfte sowie
11 geringfügig Beschäftigte (Stand: 12/2023).

Um den sich verändernden Anforderungen an eine moderne Verwaltung Rechnung zu tragen, wurde ab dem Jahr 2023 eine Umstrukturierung innerhalb der Kernverwaltung vorgenommen. Damit verbunden ist die Rückkehr zur „Vier-Ämter-Struktur“. Diese Struktur stellt sich als effizienter, bürgerfreundlicher und problemlösungsorientierter dar, als dies beim vorherigen „Zwei-Fachbereichs-Modell“ der Fall ist.





1. Der Stellenplan

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

Im Bereich der Verwaltung wurde stets darauf hingearbeitet, die Vorgaben der erstellten Organisationsuntersuchung zu erfüllen. Rund zehn Jahre nach der Organisationsuntersuchung haben sich Anforderungen und Umstände geändert. Verwaltungsstruktur und Organisation unterliegen in einem sich wandelnden Umfeld ebenfalls Veränderungen.

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.

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 gänzlich aus dem Sichtfeld verschwinden. Sie war ein wichtiges Instrument für die grundsätzliche Personalstrukturierung der Stadt.

2. Stellenentwicklung in der Kernverwaltung bis 2027

Der Krankenstand stellt die Verwaltung auch weiterhin vor Probleme. Die Stellenentwicklung ist nicht zuletzt in Hinblick auf den Krankenstand zu betrachten. Kaum ein Arbeitsplatz kann dauerhaft kompensiert werden, ohne dass dadurch die verbleibende Belegschaft belastet wird. Besonders die Entwicklung in den Kindertagesstätten stellt sich als organisatorisches Problem dar. Zwischen den 14 Kindertageseinrichtungen muss häufig Personal ausgetauscht werden. Tageweise Schließungen sind auch künftig nicht auszuschließen. Die Bildung von personellen Überkapazitäten ist in diesem Bereich wirtschaftlich nicht zu vertreten. Der dauerhafte Austausch von Personal geht perspektivisch zu Lasten der anwesenden Belegschaft und wirkt sich nicht zuletzt auch auf die Qualität der pädagogischen Arbeit aus. Die kleinteilige Struktur der vorhandenen Einrichtung führt per se bereits zu einem höheren Personalbedarf. Verbunden damit ist die schwierige Arbeitsmarktlage, die durch fehlende verfügbare Fachkräfte geprägt ist.

Krankenstand

2021	Tage	2022	Tage	bis 08.12.23	Tage
Beamte	367	Beamte	682	Beamte	172
Angestellte	789	Angestellte	1276	Angestellte	815
Bauhof	560	Bauhof	280	Bauhof	188
Kita	3717	Kita	3783	Kita	2323
gesamt:	5.433	gesamt:	6.021	gesamt:	3.498



Insgesamt kann die Kommune grundsätzlich personell als gut aufgestellt bezeichnet werden. Problematisch ist die steigende unvorhersehbare Fluktuation von gut ausgebildetem Personal, was der aktuell günstigen Arbeitsmarktlage geschuldet ist, aber die Verwaltung gleichzeitig zum kurzfristigen personellen Improvisieren zwingt. Dies gilt ebenfalls und besonders für den Bereich der Kindertagesstätten, wo der „Kampf um die Köpfe“ ebenfalls massiv zunimmt.

Die Stadt bildet derzeit zwei Auszubildende zum Verwaltungsfachangestellten sowie einen Mitarbeiter zur Fachkraft für Bäderbetriebe (dazu siehe nachgeordnete Einrichtungen) aus. Der Fachangestellte für Bäderbetriebe wird 2024 die Ausbildung beenden. Ein neuer Auszubildender wird seine Ausbildung in der Verwaltung im August 2024 beginnen. Strategisch plant die Verwaltung zur eigenen Personaldeckung auch weiterhin jährlich einen Auszubildenden im Bereich der Verwaltung auszubilden. Hierfür stehen zwei Personen mit Ausbildereignungsprüfung bereit. Eine bessere Reaktionsfähigkeit auf unvorhersehbare sowie die Kompensation von altersbedingten Abgängen sind dabei oberstes Ziel. Zudem ist der Verwaltung auch an der Weiterbildung der „Stammebelegschaft“ gelegen. Zwei Mitarbeiterinnen absolvieren derzeit den B1-Lehrgang, der diese nach erfolgreichem Abschluss zu Verwaltungswirtinnen macht.

Ein regulärer Renteneintritt ist in der Kernverwaltung im September 2024 zu erwarten. Eine entsprechende Nachfolgelösung wurde bereits gefunden.

Das Modell der Altersteilzeit wird derzeit, soweit möglich und gewollt, in Anspruch genommen. In der „Ansparphase“ befinden sich momentan 5 Mitarbeiter (1x Verwaltung; 3x Kita; 1x Bauhof). Der Anspruch ergibt sich aus dem TVöD ATZ.

In der Stadtverwaltung sind derzeit 10 Beamte beschäftigt. Für 6 unbesetzte Beamtenstellen müssen jährlich Umlagen in beträchtlicher Höhe an die Versorgungskasse gezahlt werden. Dabei handelt es sich um folgende Stellen: A7, 2x A9, A11, A12 und A15. Von den im Stellenplan 2024 ausgewiesenen 15 Beamtenstellen sind tatsächlich 12,75 Stellen besetzt, davon 3 Stellen mit Angestellten. Eine Beamtin befindet sich in Elternzeit bis 2027.

Die Verwaltung sieht (im Bereich der Kernverwaltung und Bauhof) in den kommenden Jahren die aktuelle Personalausstattung als ausreichend an. Zusätzliche Einstellungen (abgesehen von etwaigen Förderstellen) sind nicht vorgesehen. Gleichwohl ist darauf hinzuweisen, dass durch Krankheit, Urlaub und Weiterbildungen die vorhandene Belegschaft vollends ausgelastet ist und zusätzliche Aufgaben- und Themenfelder personell nur schwer zu erschließen sind.

2.1. Bereich Bürgermeister

	2023	2024	2025	2026	2027
<i>Gesamt VbE</i>	2,9	2,5	2,5	2,5	2,5
Bürgermeister	1	1	1	1	1
Assistentin	1	1	1	1	1
Bauhof Innendienst	0,9	0,5	0,5	0,5	0,5



Dem Bereich des Bürgermeisters ist das Sekretariat zugeordnet. Der Sitzungsdienst, bisher vollends dem Bereich Bürgermeister zugeordnet, wird künftig zu 50 % dem Haupt- und Wirtschaftsamt übertragen. Hierzu zählt auch die Betreuung der Ortsbürgermeister. Bestandteil des Bereiches Bürgermeister ist ebenfalls der Bauhof, worauf die verbleibenden 50 % der Stelleninhaberin „Sitzungsdienst“ entfallen. Die Koordination und Betreuung der Bauhof-Arbeiten (Innendienst) wird durch die Stelle des Sitzungsdienstes wahrgenommen.

2.2. Haupt- und Wirtschaftsamt

	2023	2024	2025	2026	2027
<i>Gesamt VbE</i>	6,82	7,32	6,57	6,57	6,57
Amtsleitung	1	1	1	1	1
Digitalisierung	0	k.w.			
Kita/Soziales/Versicherungen	2,67	2,67	2,67	2,67	2,67
Personal	1,4	1,4	1,4	1,4	1,4
Bürgerservice/Bibliothek	1	1	1	1	1
„Kurier/Wegewart“	0,75	0,75	k.w.		
Sitzungsdienst	0	0,5	0,5	0,5	0,5

Das Hauptamt zeichnet sich für Personal, Innere Verwaltung und Organisation, Kitas und Soziales sowie für Wirtschaftsförderung und Digitalisierung verantwortlich. Zum Amt zugehörig sind ebenfalls die Bibliothek, der Wertstoffhof sowie die kommunale Forsten.

Ende 2024 tritt die bisherige Sachgebietsleiterin Kindertagesstätten in die Ruhephase ihrer Altersteilzeit ein. Eine entsprechende Neubesetzung erfolgt zum 01.04.2024. Die vormals angedachte separate Stelle „Digitalisierung“ wird in Anbetracht allgemein steigender Personalkosten künftig gestrichen und in Personalunion vom Amtsleiter wahrgenommen. Eine vollumfängliche und profunde Befassung mit den Themen der Digitalisierung wird in Anbetracht der vielfältigen anderen Problemlagen dadurch jedoch erschwert.

Im Hauptamt beheimatet ist mit einem Anteil in i.H.v. 0,75 VbE auch der „Kurierfahrer / Wegewart“, der für die fristgemäße Zustellung der Sitzungsunterlagen sowie für die amtlichen Aushänge zuständig ist. Dahingehend plant die Verwaltung für die neue Wahlperiode durch die Änderung der Hauptsatzung entsprechende Veränderungen. Dies erklärt den Wegfall der Stelle ab 2025. Die Stellenanteile werden, abhängig von den Festlegungen im Jahresverlauf, wahrscheinlich dem Bauhof zugeordnet.

Neu im Haupt- und Wirtschaftsamt ist die Stelle „Sitzungsdienst“ (für die Ortschaftsräte). Inhärent sind die Themenfelder Spielplätze und zentrale Beschaffung. Diese Stelle nimmt 0,5 VbE ein. Die verbleibenden 0,5 VbE finden sich im Bereich Bürgermeister (Bauhofinnendienst) wieder.



2.3. Amt für Finanzen

	2023	2024	2025	2026	2027
Gesamt VbE	11,99	12,23	12,23	12,23	12,23
Amtsleitung	1	1	1	1	1
Kasse/Steuern/Buchhaltung	6,78	7,02	7,02	7,02	7,02
Vergabestelle	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
Gebäudemanagement	3,71	3,71	3,71	3,71	3,71

Hinweis: Im Stellenplan werden im Bereich Gebäudemanagement zusätzlich 2 Hausmeister aufgeführt. Zur besseren Übersicht und Darstellung der tatsächlichen Kernverwaltung werden diese hier nicht aufgeführt, sondern im nachgeordneten Bereich „Bauhof“ erwähnt.

In diesem Amt sind neben allen zahlungsrelevanten Vorgängen auch das Liegenschafts- und Gebäudemanagement sowie die Durchführung von Wahlen und die Vergabestelle beheimatet.

Die Änderungen von 2023 auf 2024 ergeben sich insbes. aus der Integration des vormaligen Auszubildenden. Dieser übernimmt die bisher unbesetzte 0,5 VbE - Stelle im Bereich der Steuern. Gleichzeitig nimmt der Stelleninhaber die Vergabestelle (0,5 VbE) wahr.

Bestandteil des Amtes für Finanzen ist ebenfalls ein Anteil von 0,25 VbE für die Außenvollstreckung. Der weitere Stundenanteil findet sich im Ordnungsamt wieder. Offen ist derzeit noch der künftige Umgang mit der befristeten Stelle „Einführung §2b UStG“ (derzeit als 30 Stunden-Stelle in der Kasse verortet). Es ist derzeit noch nicht absehbar, inwieweit die Stelle künftig benötigt wird oder ob diese ggf. intern umverteilt werden kann.

2.4. Ordnungsamt

Bereich	2023	2024	2025	2026	2027
Gesamt VbE	7,64	7,64	7,64	7,64	7,64
Leitung	1	1	1	1	1
Ordnung, Sicherheit, Feuerwehren	4,64	4,64	4,64	4,64	4,64
Einwohnermeldewesen/Standesamt	2	2	2	2	2

Das Ordnungsamt ist zuständig für die Bereiche Ordnung und Sicherheit sowie für das Standesamt und Einwohnermeldewesen. Bestandteil des Amtes sind ebenfalls die Feuerwehren.

Bestandteil des Ordnungsamtes ist ebenfalls ein Stellenanteil von 0,75 VbE für den Außendienst. Der verbleibende Teil ist bei der Außenvollstreckung im Amt für Finanzen zu finden.

Unbesetzt (aber im Stellenplan berücksichtigt) bleibt auch weiterhin eine 30 Stunden-Stelle im Bereich des Einwohnermeldeamtes. Insbesondere bei krankheitsbedingten Ausfällen ist dieser Bereich nur unzureichend abgesichert bzw. geht zu Lasten anderer wichtiger ordnungsrechtlicher Bereiche.



2.5. Bauamt

Bereich	2023	2024	2025	2026	2027
Gesamt VbE	6,25	6,25	6,25	6,25	6,25
Leitung	1	1	1	1	1
Bauen / Planung / Dorfentwicklung	5,25	5,25	5,25	5,25	5,25

Das Bauamt zeichnet sich u.a. für die Aufgabenfelder Bauen, Bauleitplanung, Denkmalschutz, Dorfentwicklung sowie für Niederschlagswassergebühren verantwortlich.

Im Bauamt ist, befristet für die Dauer von zwei Jahren, eine Klimaschutzmanagerin eingestellt worden, die das kommunale Klimaschutzkonzept federführend begleiten und erstellen wird. Dabei handelt es sich um eine Stelle, die zu 100 % gefördert wird. Aufgrund der Befristung findet diese hier keine Erwähnung.

Integriert sind im Bereich ebenfalls Stellenanteile i.H.v. 0,25 VbE für den „Kurier/Wegewart“, der die ausgewiesenen Rad- und Wanderwege unterhalten und die dortige Verkehrssicherungspflicht absichern soll. Die weiteren Stundenanteile verbergen sich im Hauptamt.

2.6. Zusammenfassung

Bereich	2023	2024	2025	2026	2027
Bürgermeister	2,9	2,5	2,5	2,5	2,5
Haupt- und Wirtschaftsamt	6,82	7,32	6,57	6,57	6,57
Amt für Finanzen	11,99	12,23	12,23	12,23	12,23
Ordnungsamt	7,64	7,64	7,64	7,64	7,64
Bauamt	6,25	6,25	6,25	6,25	6,25
insgesamt	35,60	35,94	35,19	35,19	35,19

Die Anforderungen an die Mitarbeitenden 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 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 ehrenamtlichen 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 die unterschiedlichen Kulturkreise Spannungspotential bergen. Ebenfalls nicht planbar sind zusätzliche Aufgaben, die durch Gesetzesänderungen oder Aufgabenübertragungen auf die Kommune zukommen.

Alle vorgenannten Umstände sind Aufgaben die in der jeweiligen Stellenbeschreibung keine Berücksichtigung finden können, da sie auf keine Stelle speziell abgestellt werden können, aber zeitliche Einschränkungen für die Mitarbeiter bedeuten. Diese werden dann teilweise durch Freizeitausgleich abgegolten, in denen der Mitarbeiter für die Verwaltungsarbeit nicht zur Verfügung steht.

Das PEK stellt daher auf einen aktuellen Idealzustand ab, der davon ausgeht, dass

- a) keine weiteren Aufgaben auf die Kommune zukommen
- b) die Belegschaft keine längeren personellen Ausfälle ereilen
- c) keine unvorhersehbaren Ereignisse (Pandemie, Flüchtlingskrise, Brandserien etc.) eintreten

Das PEK ist demnach nur eine Momentaufnahme, das der dauerhaften Fortschreibung und Anpassung Bedarf.

Unter Berücksichtigung dieser Umstände wird für die Verwaltung bis 2027 ein Personalbedarf von 35,19 VbE gesehen.

3. Organisation Bauhof

Der Mitarbeiterpool im Bauhof hat sich in den letzten Jahren stark verjüngt. Durch Personaleinsparungen wurden und werden 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. Momentan umfasst der Bauhof 14 Mitarbeiter. Dies entspricht auch der Zielgröße gem. Organisationsuntersuchung.

Durch die Vergabe der Friedhöfe werden die 2 avisierten Stellen (vgl. Stellenplan / PEK 2023) nicht mehr benötigt und gestrichen. Gleichwohl erscheint die Personalausstattung des Bauhofs in Anbetracht des vorhandenen Aufgabenumfangs weiterhin als nicht ausreichend.

4. Nachgeordnete Einrichtungen

-> Kindertageseinrichtungen

Die Stadt Osterwieck betreibt 13 Kindertagesstätten und einen 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 Erziehendenstellen auch immer mit dem tatsächlichen Personalbedarf nach den Berechnungsgrundlagen des Kinderförderungsgesetzes (KiföG) verbunden. 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 2027 kaum möglich ist. Generell ist jedoch ein Rückgang der Geburten zu verzeichnen, welches sich im Betreuungsbedarf wieder findet.

Die Qualifizierungsvoraussetzungen des Personals in den Kindertagesstätten regelt das KiföG dahingehend, dass nur ausgebildete Erziehende 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 Kollegen infolge von Schwangerschaften „ausfallen“ können. Da viele junge Mitarbeitende 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 Mitarbeitenden.

-> Grundschulen

Die Stadt Osterwieck unterhält an drei Standorten Grundschulen (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. Entsprechende Organisationsanpassungen sind erforderlich.

-> Bibliothek

Die Bibliothek wird in Anlehnung an die vorherrschenden Öffnungszeiten mit einem Stellenanteil von 0,25 VbE ausgewiesen. Die verbleibenden Stellenanteile werden für den Bürgerservice im Hauptamt genutzt.

-> 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. Seit August 2022 wird in diesem Bereich eine Fachkraft für Bäderbetriebe ausgebildet, die nach dem altersbedingten Ausscheiden des derzeitigen Schwimmmeisters dessen Aufgaben nahtlos weiterführen soll.



Das kommunale Freibad in Hessen hat zuletzt einen Wandel vollzogen. Die Betreuung erfolgt nun nicht mehr über die DLRG, sondern in Eigenregie. Dieses stellt sich als wirtschaftlich sinnvoller dar. Für den Betrieb wird in der Öffnungszeit des Bades ein ausgebildeter Rettungsschwimmer vom Bauhof abgezogen.

-> Reinigungskräfte

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

5. Entwicklung der Gesamtpersonalkosten

Auf der Grundlage der dargestellten Stellenentwicklungen in der Kernverwaltung, im Aufgabenbereich Bauhof und in den nachgeordneten Einrichtungen der Stadt Osterwieck werden sich die Personalkosten - auch unter Berücksichtigung von jährlichen Kostensteigerungen durch tarifliche und gesetzliche Entgelterhöhungen – steigen. Auch der Verzicht auf Neueinstellungen wird diesen Effekt nicht kompensieren können.

6. Gesamtentwicklung der Beschäftigtenstruktur

> 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.

-> Stellenbedarfsentwicklung insgesamt

In der Kernverwaltung wird bis 2027 ein Bedarf von 35,91 VbE nachgewiesen. 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 2027 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.