

Stellungnahme der Stadtverwaltung Erfurt zur Drucksache 0459/19

Titel

Festlegung aus der öffentlichen Sitzung HAS vom 05.03.2019 - TOP 5.1.
Personalentwicklungskonzept (Drucksache 0094/19)

Öffentlichkeitsstatus

öffentlich

Stellungnahme

Im Rahmen der Beantwortung sei zunächst auf die Stellungnahme zum Haushaltsbegleit Antrag der Fraktion Die Linke zum Haushaltsentwurf 2019/2020 zum Punkt 6 „Organisations- und Personalentwicklungskonzept“ verwiesen. Darin wird auf das Zusammenwirken des Personal- und Organisationsamtes mit weiteren Organisationseinheiten der Stadtverwaltung, bspw. die Stabsstelle Zentrales Controlling (Stichwort: Aufgabenkritik, Schwerpunktsetzung), eingegangen.

Wie schon in der letzten Beantwortung festgestellt, kann ein genauer Termin der Fertigstellung eines Personalentwicklungs- und Raumkonzeptes nicht genannt werden. Der Haushaltsbegleit Antrag hat einmal mehr gezeigt, dass die Vorstellungen dessen, was ein Personalentwicklungskonzept ist und leisten kann, teils deutlich auseinandergehen. Fakt ist, dass neben einer umfassenden Aufgabenkritik eine Personalanalyse wichtige Basis eines solchen Konzeptes ist. Seit Ende Dezember liegt ein entsprechender Statusbericht vor. Diese Analyse bildet die Grundlage der weiteren Arbeit, aus ihr lassen sich auch Rückschlüsse für ein Raumnutzungskonzept ziehen.

Bezüglich der aktuellen Raumsituation und den Stellenzuwachs hat das Amt für Grundstücks- und Gebäudeverwaltung wie folgt reagiert:

1. Gespräche mit dem Freistaat zum Ankauf Steinplatz 2

Es haben bereits Gespräche stattgefunden. Die erforderlichen Mittel für einen Ankauf des Objektes sind derzeit noch nicht abschließend zu beziffern. Denkbar wäre eine Nutzung durch das Amt 40 (nach Beendigung des derzeitigen Mietvertrages in der Schottenstraße). Das Thema „Kinder- und Jugend“ wäre dann in den Objekten Steinplatz 1 und Steinplatz 2 zusammengefasst.

2. Löberwallgraben 16 (ehemals Entwässerungsbetrieb)

Im Gebäude Löberwallgraben können vor allem Mitarbeiter oder Ämter untergebracht werden, welche keinen umfangreichen Publikumsverkehr haben, da die Räume nicht barrierefrei sind. Das Objekt bietet ca. 45 Mitarbeitern Platz. Zuvor sind einige Maßnahmen erforderlich (Malerarbeiten sowie ggf. Erarbeitung eines neuen Brandschutzkonzeptes und Verkabelung seitens der KDV). Das Amt für Grundstücks- und Gebäudeverwaltung prüft derzeit die Unterbringung folgender Nutzungseinheiten im Löberwallgraben 16:

- a) Umzug des Rechnungsprüfungsamtes aus der Meister-Eckehardt-Straße 2.
- b) Umzug der Wirtschaftsförderung und der Stabsstelle Nachhaltigkeitsmanagement aus dem Fischmarkt 11 (das Objekt FM 11 soll verkauft werden; der Erlös aus dem Verkauf ist ein Bestandteil der Gegenfinanzierung zum Ankauf der Warsbergstraße).
- c) Umzug Statistik und Wahlen aus dem Rathaus. Letzterer steht aber unter der Bedingung, das Wahllager, das Briefwahlbüro sowie die eigentlichen Büroräume zusammen, barrierefrei und mit Anschluss an das ÖPNV-Netz vorzuhalten.

3. Nachbelegung freie Räume Reichartstraße 8

Die Abteilung Liegenschaften des Amtes 23 ist in die Warsbergstraße 3 gezogen. Die freien Räume in der Reichartstraße 8 werden mit dem Sachgebiet Bußgeldangelegenheiten aus dem Bürgeramt nachbelegt. Durch diesen Umzug werden im Bürgeramt die dringend benötigten Räume für die Ausländerbehörde verfügbar.

4. Sanierung Warsbergstraße 1

Nach Auszug der GFAW wird die Warsbergstraße 1 saniert. Der Mietvertrag mit der GFAW läuft bis April 2023. In der Warsbergstraße 1 soll das Tiefbau- und Verkehrsamt untergebracht werden. Die Belegung der dann noch verfügbaren Etagen ist noch nicht abschließend geklärt.

Die hier genannten Varianten sind derzeit in der internen Prüfung. Vor dem Hintergrund des beschlossenen Haushaltes und in Abstimmung mit dem Personal- und Organisationsamt können ggf. sich Änderungen ergeben. Es ist nicht ausgeschlossen, dass auch in Zukunft weitere Umzüge/ Rückzüge einzelner Organisationseinheiten erforderlich werden.

Inhalte des Personalentwicklungskonzeptes

Das zu erarbeitende Personalentwicklungskonzept der Stadtverwaltung Erfurt wird sich insbesondere mit der Entwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung beschäftigen – von der Gewinnung (Auszubildende genauso wie Fachkräfte), über ihre Ausbildung bis hin zu ihrem beruflichen Werdegang und damit verbundenen Weiterbildungen; hinzu kommt die Entwicklung der Mitarbeiterzahlen insgesamt.

- Es ist davon auszugehen, dass das Wachstum der Stadt Erfurt, auch bei einer Aufgabenkritik, tendenziell eher mit einem Stellenaufwuchs einhergehen wird. Das hat auch Auswirkungen auf die räumlichen und technischen Ressourcen.
- Der Digitale Wandel sorgt für erhöhten Weiterbildungsbedarf und veränderte Arbeitsabläufe.
- Der demografische Wandel schlägt sich zunehmend in der Altersstruktur der Belegschaft nieder. Wir werden uns verstärkt auf älter werdende Mitarbeiter und ihre Bedürfnisse einstellen müssen.
- Es ist ein gesamtgesellschaftliches Phänomen, dass insbesondere junge Arbeitskräfte viel größeren Wert auf die Vereinbarkeit auf Beruf und Privatleben sowie flexible Arbeitszeiten legen als bisherige Generationen. Auch hierauf muss reagiert werden.

Für diese und weitere Faktoren soll das Personalentwicklungskonzept Handlungsleitfaden mit drei Themenschwerpunkten sein: Verwaltungsorganisation, Personalmanagement sowie Verwaltungskultur. Fertige Lösungen wird es darin nicht geben.

Im Kern folgt die Stadtverwaltung dem Ansinnen des Antrags. Dem Auftrag, bis zur Stadtrats-sitzung im Dezember 2019 ein „langfristiges Personalentwicklungskonzept“ vorzulegen, kann nicht gefolgt werden. Gerne wird die Stadtverwaltung dem Hauptausschuss im September 2019 ein Zwischenbericht vorstellen.

gez. Peter Kinsinger

Unterschrift Amtsleiter Amt 11

03.04.2019

Datum