



SACHSEN-ANHALT

Ministerium für
Inneres und Sport

Ministerium für Inneres und Sport des Landes Sachsen-Anhalt • Postfach 3563 • 39010 Magdeburg

Städte- und Gemeindebund Sachsen-Anhalt
Sternstraße 3
39112 Magdeburg

Landkreistag Sachsen-Anhalt
Albrechtstraße 7
39104 Magdeburg

Städte- und Gemeindebund Sachsen-Anhalt Landesgeschäftsstelle								1.
Präs.	30. April 2013						ZN	
	11-12-10						Ø	
LGF	1	2	3	4	5	6	Wv.: 1	
1		2					zdA.	

Überörtliche Kommunalprüfung/Personalentwicklungskonzepte (PEK)

Zeichen:

31.22-10910/ PEK

Bearbeitet von:

Britta Mecher

Durchwahl (0391) 567-5398

e-mail:

britta.mecher

@mi.sachsen-anhalt.de

Ihre Nachricht:

vom

Sehr geehrter Herr Leindecker, sehr geehrter Herr Theel,

der Unterausschuss Rechnungsprüfung des Finanzausschusses des Landtages von Sachsen-Anhalt hat sich in seiner Sitzung am 27.02.2013 u. a. mit der überörtlichen Kommunalprüfung nach § 126 GO LSA mit dem Schwerpunkt Personalprüfung befasst (LT-Drs. 6/1219, S. 64 ff).

Der Landesrechnungshof (LRH) hat dort - die Prüfung von zehn Städten seit dem Jahr 2005 zu Grunde legend - dargestellt, dass der Stand der Erarbeitung von PEK überwiegend als nicht zufriedenstellend erachtet wird. Ungeachtet der Tatsache, dass sich die Prüfkompetenz des LRH nur auf Gemeinden mit mehr als 25.000 Einwohner bezieht, sah er eine Erarbeitung und ggf. Weiterentwicklung von Personalentwicklungskonzepten für alle Kommune unter folgenden Aspekte als grundsätzlich unerlässlich an:

- Perspektivische Entwicklung des Personal-Ist-Bestandes bis 2025
- Ermittlung der personalwirtschaftlichen Handlungsnotwendigkeiten durch einen nach Jahresscheiben durchgeführten Vergleich des Personal-Ist-Bestandes mit dem Personal-Soll Bestand (Personalbedarf)
- Darstellung, mit welchen personalwirtschaftlichen Maßnahmen der Personal-Ist-Bestand an den Personal-Soll-Bestand (Personalbedarf) angepasst werden soll,
- Berücksichtigung qualitativer Aspekte wie z. B. erforderliche Qualifikation und hierzu notwendiger Fortbildungsbedarf,

Halberstädter Str. 2/
am „Platz des 17. Juni“
39112 Magdeburg

Telefon (0391) 567-01
Telefax (0391) 567-5290
poststelle@mi.sachsen-anhalt.de
www.mi.sachsen-anhalt.de

Deutsche Bundesbank
Filiale Magdeburg
BLZ: 810 000 00
Konto: 810 015 00

- Berücksichtigung der Bevölkerungsentwicklung und
- Einbeziehung der Eigenbetriebe.

Im Ergebnis der Beratungen des Berichtes des Landesrechnungshofes fasste der Unterausschuss Rechnungsprüfung folgenden Beschluss:

„Der Ausschuss für Finanzen/Unterausschuss Rechnungsprüfung nimmt die Bemerkung des Landesrechnungshofes zustimmend zur Kenntnis.

Er erwartet, dass die Kommunalaufsichtsbehörden auf die Erarbeitung von Personalentwicklungskonzepten hinwirken und auch deren inhaltliche Aspekte im Rahmen der Haushaltskonsolidierung verstärkt betrachten.

Die Kommunen sollen sich bei ihren Personalentwicklungskonzepten neben dem erforderlichen Personalabbau, auch auf die Erhaltung der Leistungsfähigkeit der Verwaltung konzentrieren.

Das Ministerium für Inneres und Sport sollte die Erarbeitung weitergehenden Empfehlungen bzw. Handreichungen prüfen. Der Ausschuss bittet hierzu um einen Bericht bis zum 30. September 2013.“

Zur Durchführung des erhaltenen Prüfauftrages möchte ich gerne die Erkenntnisse der kommunalen Spitzenverbände des Landes Sachsen-Anhalt einbeziehen. Unabhängig von der Frage, ob der Unterausschuss Rechnungsprüfung durch die Verwendung des Terminus „Kommunen“ die Intention verfolgt, auch die Landkreise – trotz deren intensiven Aktivitäten auf diesem Feld seit der Erstellung des KGSt-Gutachtens „Organisationsmodell für die Landkreise Sachsen-Anhalts“ - zur Erstellung von Personalentwicklungskonzepten unter den genannten Maßgaben anzuhalten, sehe ich deren Einbindung schon aufgrund ihrer Funktion als Kommunalaufsichtsbehörden als unerlässlich an.

Ihre Stellungnahme zu dieser Thematik bitte ich mir bis 05. Juli 2013 zu übermitteln. Sofern Ihnen Materialien vorliegen, die für die Durchführung des Prüfauftrages hilfreich sein könnten, beispielsweise entsprechende Empfehlungen der KGSt, wäre ich für eine entsprechende Übersendung dankbar.

Mit freundlichen Grüßen

Im Auftrag


Liebau

STÄDTE- UND GEMEINDEBUND SACHSEN-ANHALT



SGSA, Postfach 4009, 39015 Magdeburg

Ministerium für Inneres und Sport
des Landes Sachsen-Anhalt
Halberstädter Str. 2
39112 Magdeburg

abgesandt am:

24.5.13/129

Städte- und Gemeindebund
Sachsen-Anhalt (SGSA)
- Landesgeschäftsstelle -
Sternstraße 3, 39104 Magdeburg

Telefon: 0391 5924-300
Telefax: 0391 5924-444

E-Mail: post@sgsa.info
Internet: www.komsanet.de

Bank: Stadtparkasse Magdeburg
Konto-Nr. 3600 2900 BLZ: 810 532 72

Auskunft erteilt: Herr Liebenehm
Durchwahl: 0391 5924-320

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom

31.22-10910/PEK; 25.04.2013

Unser Zeichen

11-12-10 li-br

Datum

24.05.2013

Überörtliche Kommunalprüfung/Personalentwicklungskonzepte (PEK)

Sehr geehrte Damen und Herren,

vielen Dank für Ihr Schreiben, das am 30.04.2013 in der Landesgeschäftsstelle eingegangen ist.

Zunächst ist festzustellen, dass es für die Städte, Gemeinden und Verbandsgemeinden keine Rechtspflicht gibt, Personalentwicklungskonzepte zu erstellen. Sie haben vielmehr im Rahmen ihrer Personal- und Organisationshoheit eigenverantwortlich zu entscheiden, ob und in welchem Umfang konzeptionelle Überlegungen zur Sicherstellung des benötigten Fachkräftebedarfs erforderlich sind.

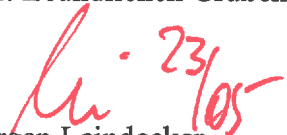
Für die in der Vergangenheit teilweise mit Personalentwicklungskonzepten gleichgesetzten Personalabbaukonzepte gibt es ohnehin keinen Bedarf mehr. Mit Blick auf die demografische Entwicklung und die Altersstruktur in den Kommunalverwaltungen gehen wir vielmehr davon aus, dass die Kommunen in den nächsten 15 Jahren mehr als 50 % ihres Personals durch Eintritt in den Ruhestand verlieren werden. Dies ist deutlich mehr Personal, als demografie- und effizienzbedingt langfristig eingespart werden kann.

Vor diesem Hintergrund ist den Städten, Gemeinden und Verbandsgemeinden allerdings zu empfehlen, sich mit dem Thema Personalentwicklung intensiv auseinanderzusetzen. Basis aller Überlegungen ist eine fundierte Personalbedarfsberechnung, die zunächst am Aufgabenbestand sowie der Quantität und Intensität der Aufgabenwahrnehmung anknüpft und mit einer Aufgabenkritik unter Einbeziehung der Vertretung zu verbinden ist. Weitere Aspekte wie z. B. die Möglichkeiten der verteilten Aufgabenwahrnehmung mit Nachbarkommunen im Rahmen der interkommunalen Zusammenarbeit sind ebenfalls zu berücksichtigen.

Erst wenn der Personalbedarf (Personalsollbestand) auch mit Blick auf die Zukunft ermittelt ist, stellen sich konkret die personalwirtschaftlichen Fragen der Nachwuchsgewinnung, der erforderlichen Qualifikation der Bediensteten sowie des Fortbildungsbedarfes.

Sofern von Ihnen überlegt wird, weitergehende Empfehlungen bzw. Handreichungen zur Erarbeitung von Personalentwicklungskonzepten zu entwickeln, sollte auch geprüft werden, ob das im Jahr 2010 in Ihrem Haus geplante Projekt zur Erstellung eines Organisationsgutachtens für die Städte und Gemeinden (vergleichbar dem KGSt-Gutachten „Organisationsmodell für die Landkreise Sachsen-Anhalts“) wieder aufgegriffen wird. Vorgesehen war, mit dem Gutachten Empfehlungen für die Organisation des Verwaltungsaufbaus zu geben und dabei einen Musterorganisationsplan für verschiedene Gemeindegruppen zu erarbeiten. Darüber hinaus sollten mit dem Gutachten Leitgedanken entwickelt werden, die die vorgeschlagene Organisationsstruktur tragen, die Steuerungsmöglichkeiten aufzeigen und die Berücksichtigung von örtlichen Besonderheiten ermöglichen. Weiterhin sollten Empfehlungen zum Sollstellenbedarf und zur Organisation der örtlichen Verwaltung bezogen auf die jeweiligen Gemeindegruppen erarbeitet werden. Aufbauend auf einem entsprechenden Organisationsgutachten könnte bei den Städten, Gemeinden und Verbandsgemeinden das Verständnis für den Bedarf an einer fundierten Personalentwicklungsplanung deutlich erhöht werden.

Mit freundlichen Grüßen


Jürgen Leindecker
Landesgeschäftsführer

2. ZdA.

① 23/5.