



Stadtverwaltung Cottbus

Haushalt 2014 - Teil Personal -

...ausschuss

13.02.2014

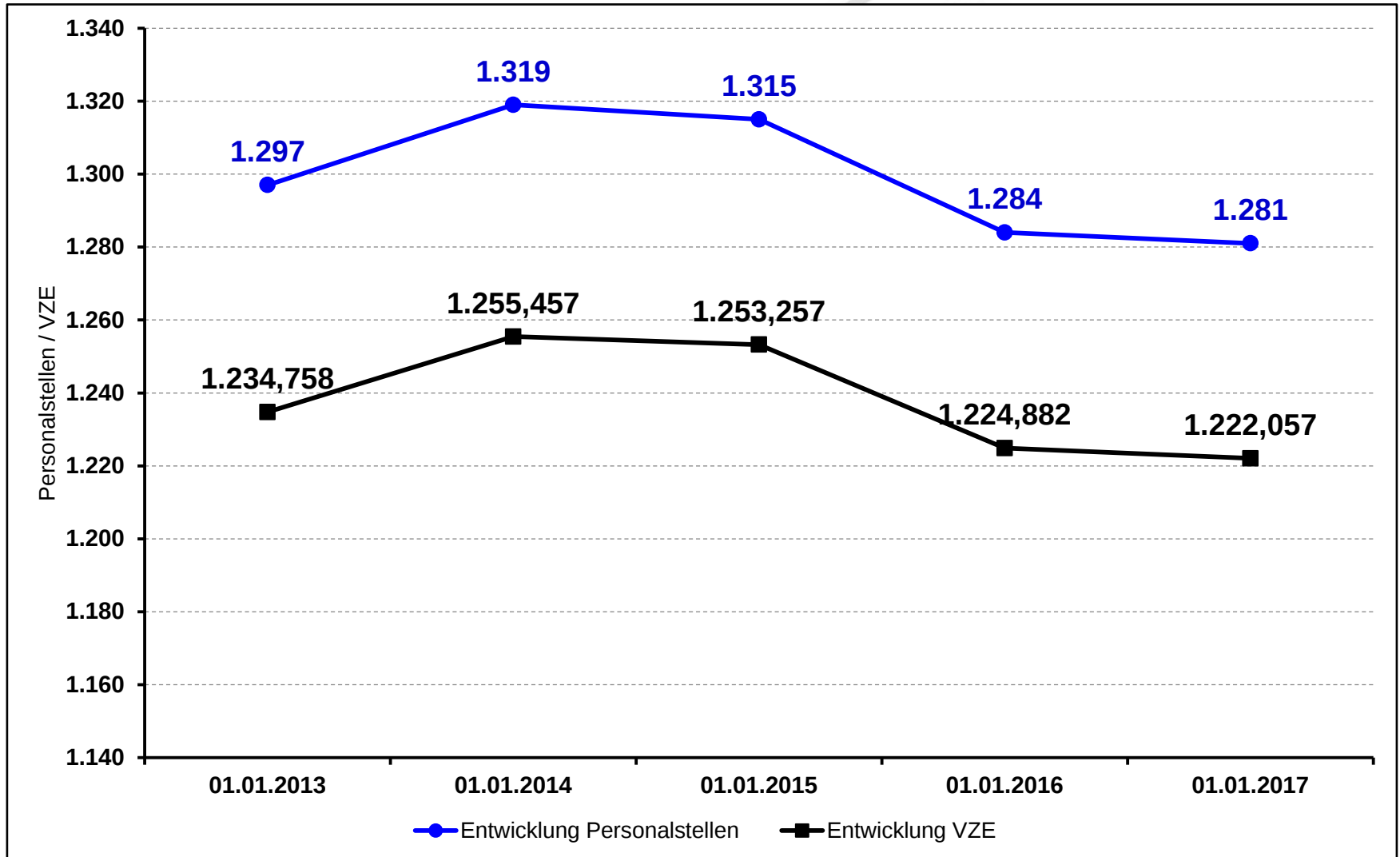


Inhaltsverzeichnis

Seite 3 - 5	Entwicklung der Soll-VzE – Stellenplan bis 2017
Seite 6 - 9	kw-Stellen 2014 bis 2017
Seite 10 - 12	Personalkostenplanung bis 2017
Seite 13	Personalbedarfsplanung und Personalentwicklung bis 2017
Seite 14 - 17	Auszug aus dem Personalentwicklungskonzept
Seite 18	Entwicklung der Ausbildungsplätze



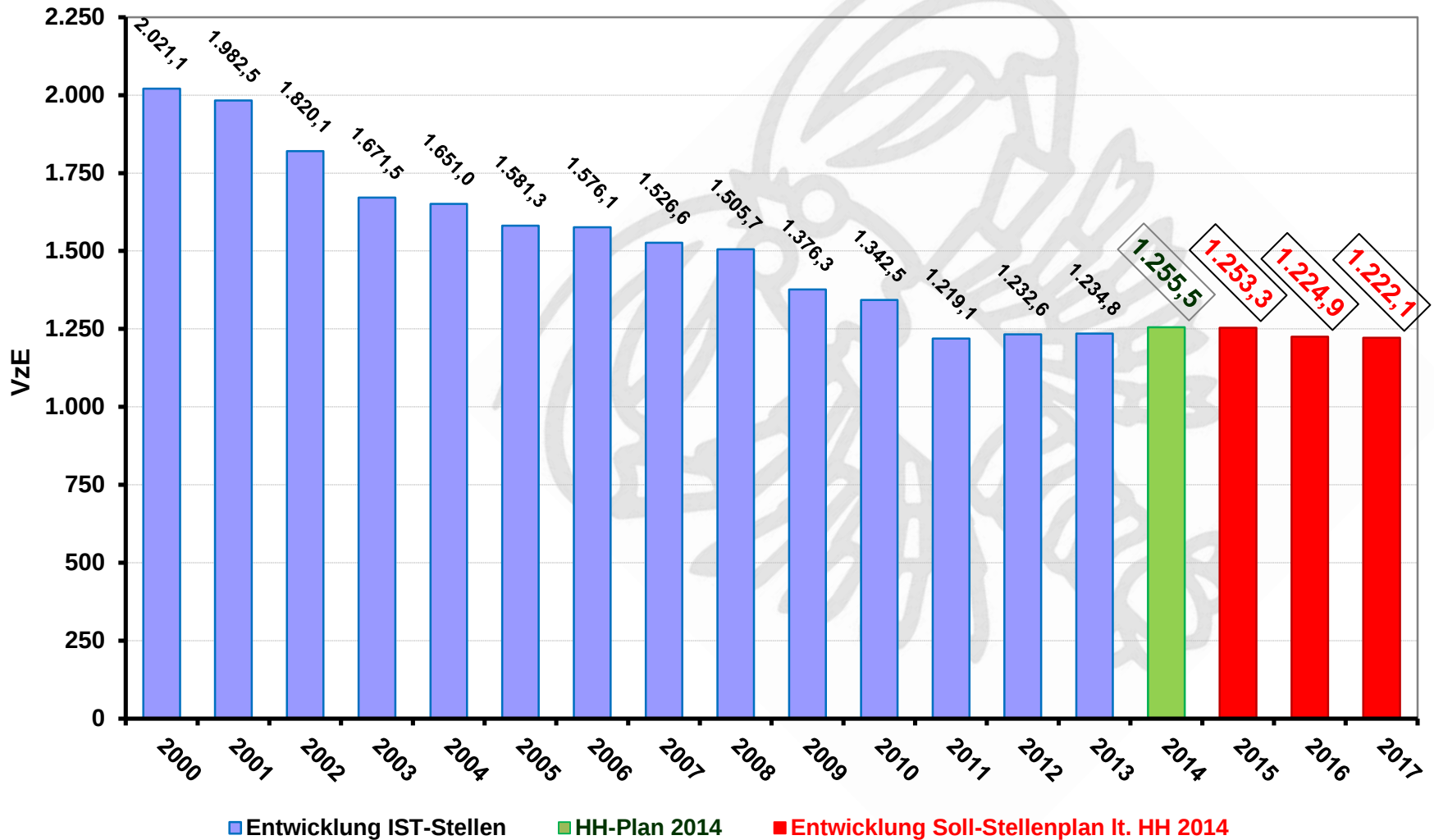
Entwicklung der Soll-VzE bis 2017





Entwicklung der Soll-VzE bis 2017

Entwicklung der Stellen in VZE (jeweils zum 01.01. des Jahres)
lt. Stellenplanung der Stadtverwaltung Cottbus bis 2017





Personalkostenplanung bis 2017

Ableitung möglicher HSK-Maßnahmen für den Haushalt 2014

Nr.	Maßnahme	HSK - Maßnahmen 2014	Bemerkungen
1.	unbesetzte Stellen, Einsparung 01-12/2013	602,4 T€	mögliche Annahme - Beachte: Umfang freier Stellen in 2014 beträgt nur 1.123 T€ - zum Vergleich 2013 betrug der Umfang rund 2.429 T€
2.	verzögerte Wiederbesetzung		
3.	Umsetzung in den Eigenbetrieb	43,9 T€	Maßnahme wird für 2014 als Konsolidierung neu berücksichtigt
4.	Sonderurlaub / Erwerbsunfähigkeitsrente	168,8 T€	Maßnahme wird für 2014 als Konsolidierung neu berücksichtigt
5.	Prämie - betriebliches Vorschlagswesen nicht in Anspruch genommen	15,0 T€	
6.	geplante Besoldungserhöhung geringer als die vorgesehene ab 01.07.2013	146,6 T€	Maßnahme wird für 2014 als Konsolidierung neu berücksichtigt



Personalkostenplanung bis 2017

Ableitung möglicher HSK-Maßnahmen für den Haushalt 2014

Nr.	Maßnahme	HSK - Maßnahmen 2014	Bemerkungen
	Einsparung gesamt	976,7 T€	
	davon: als Konsolidierung neu berücksichtigt	359,3 T€	
	davon: Konsolidierungspotenzial durch Nichtbesetzung/ verzögerte Besetzung freier und freiwerdender Stellen 2014	617,4 T€	Entscheidung Klausur BM 13.12.2013
	bestätigter Mehrbedarf zusätzlicher Stellen (FB 50, FB 51, FB 23, A 70) - Sozialarbeiter Eingliederungshilfe - Festlegung Klausur OB 24.09.13 - SB Eingliederungshilfe - Festlegung Klausur OB 24.09.13 - SB Entgelte / Vereinbarung - Festlegung Klausur OB 24.09.13 - SB Kostenerstattung/Statistik/ Bund u. Land - Festl. Klausur OB 24.09.13 - 2 Stellen Sozialarbeiter ASD - Festlegung DB OB 19.02.13/07/2013 - 2 Stellen SB Projektsteuerung - Festlegung Klausur OB 24.09.13 - Verlängerung SB Altanschießer - DB BM 17.12.13 besprochen, (bis 06 bzw. 12/2015) - Vorlage DBR 07.01.14	383,0 T€	
	Zuführung Rückstellung Mehrarbeit Feuerwehr	270,0 T€	
	aktuelles Konsolidierungsergebnis Stand 18.12.2013	323,7 T€	



Personalkostenplanung bis 2017

Ergebnisplan mit Konsolidierungsmaßnahmen

HH - Jahr / T€	2012	2013	2014	2015	2016	2017
tarifliche Entwicklung / Besoldungsanpassung	3,5% 1,9% +17 €	1,4% , 1,4% 2,45% +21 €	2,0% 2,0%	2,0% 2,0%	1,5% 1,5%	1,5% 1,5%
VzE zum 01.01.	1.232,583	1.234,758	1.255,457	1.253,257	1.224,882	1.222,057
Ergebnisplan Stand 26.06.2013		70.025,8	71.473,1	72.807,0	74.015,4	75.610,0
Einsparung gesamt		-1.841,5	-976,7			
davon: als Konsolidierung neu berücksichtigt			-359,3	-339,9	-346,1	-352,1
davon: Konsolidierungspotenzial durch Nichtbesetzung/verzögerte Besetzung freier und freiwerdender Stellen 2014 bis 2016, ab 2017 weitere kw-Vermerke 2017 = 2 Stellen			-617,4	-17,0	-51,7	-85,4
bestätigter Mehrbedarf			383,0	544,4	222,1	225,4
Zuführung Rückstellung Mehrarbeit Feuerwehr	1.032,6	270,0	270,0	0,0		
Inanspruchnahme Rückstellung Mehrarbeit Feuerwehr				-1.572,6		
Ergebnisplan Stand 10.01.2014			71.149,4	71.421,9	73.839,7	75.397,9
Abweichungen			-323,7	-1.385,1	-175,7	-212,1

voraussichtliches Rechenergebnis 2013
Stand: 09.01.2014

68.454,3



beinhaltet die 8
Stellen Mehrarbeit
Feuerwehr



Personalbedarfsplanung und Personalentwicklung bis 2020

Gesamtplan

Stadtverwaltung Cottbus

Bemerkungen;
insbesondere zur
Zielperspektive 2020

		Stellen Haushalt	Stellen Planung						
			2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
0.	Bereich Oberbürgermeister	89	86	86	86	86	86	86	3 kw-Vermerke
1.	Geschäftsbereich Finanz- u. Verwaltungsmanagement (I)	117	117	117	117	117	117	117	
2.	Geschäftsbereich Ordnung, Sicherheit, Umwelt, Bürgerservice (II)	428	426	405	402	402	402	402	26 kw-Vermerke
3.	Geschäftsbereich Jugend, Kultur, Soziale (III)	409	408	401	401	401	401	401	10 kw-Vermerke
4.	Geschäftsbereich Bauwesen (IV)	276	278	275	275	273	271	271	7 kw-Vermerke

0-4	Stadtverwaltung Cottbus	1.319	1.315	1.284	1.281	1.279	1.277	1.277	46 kw-Vermerke
------------	--------------------------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	-----------------------

Anpassungsziel bis Ende 2020:	-42	Stellen
bereits ausgewiesene kw-Vermerke:	46	davon je 2 befristete Stellen in 2015 im GB III & GB IV
in der HH-Planung noch auszuweisende kw-Vermerke:	0	

Personalentwicklung

Besetzungsmöglichkeiten für

Verwaltungsangestellte / Spezialisten:	18	21	9	19	22	19	48
davon Stellen für Auszubildende:	7	4	2	7	5	6	21



Auszug aus dem Personalentwicklungskonzept

Personalentwicklung

Ist ein Prozess, der darauf abzielt das Leistungs- und Lernpotential von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

- zu erkennen,
- zu erhalten und
- in Abstimmung mit dem Verwaltungsbedarf verwendungs- und entwicklungsbezogen zu fördern.



Auszug aus dem Personalentwicklungskonzept

Ziele der Personalentwicklung

- die Stadtverwaltung Cottbus als ein attraktiven und familienfreundlichen Arbeitgeber zu entwickeln und zu erhalten
- engagierte und gut ausgebildete Beschäftigte für eine qualifizierte und bürgerfreundliche Aufgabenerfüllung zu binden
- die Motivation und die Gesundheit aller Altersgruppen zu erhalten und zu entwickeln



Auszug aus dem Personalentwicklungskonzept

Handlungsfelder in der Personalentwicklung - I

- Vorbildwirkung von Führungskräften
- Führungskräfteentwicklung
- Qualifizierung
 - o Ausbildung
 - o Fort- und Weiterbildung
- Personalgewinnung
 - o Auswahlverfahren
 - o Einarbeitung von Beschäftigten
 - o Führungskräftenachwuchsentwicklung



Auszug aus dem Personalentwicklungskonzept

Handlungsfelder in der Personalentwicklung - II

- Motivationsförderung und Mitarbeiterbindung
- Verbesserung der Rahmenbedingungen im Arbeitsprozess
 - o Ausstattung der Arbeitsplätze
 - o Arbeitsschutz und arbeitsmedizinische Betreuung
 - o Tarifgerechte Eingruppierung
 - o Wiedereingliederung
- Förderung der Verwaltungskultur und gesundheitsgerechte Mitarbeiterführung
 - o Selbstverständnis der Führung
 - o Betriebliches Gesundheitsmanagement
 - o Demografischer Wandel



Entwicklung der Ausbildungsplätze bis 2020

Beruf / Ausbildungsbeginn	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Verwaltungsfachangestellte/r	8	8	8	8	10	11	10	11
Kaufmann/ -frau für Büromanagement	1	1	1	1	1	1	1	1
Dipl.-Betriebswirt (BA) Public Management/öffentliche Verwaltung	3	2	2	2	2	2	2	2
Bachelor of Arts (BA) soziale Dienste	1	2	2	2	2	2	2	2
Veranstaltungskauffrau/-mann	0	1	0	1	0	1	0	1
Fachangestellte für Medien- u. Informationsdienste, FR Bibliothek	0	1	0	1	0	1	0	1
Fachangestellte für Medien- u. Informationsdienste, FR Archiv	0	1	0	1	0	1	0	1
Notfallsanitäter/in	0	3	2	2	2	2	2	2
Tierpfleger/in	1	1	1	1	1	1	1	1
Gesamt Stadtverwaltung	14	20	16	19	18	22	18	22



**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit**

