HANSESTADT wismar

Bürgerschaft der Hansestadt Wismar

Sitzung des Verwaltungsausschusses	
Sitzungstermin:	Montag, 13.04.2015, 18:00 Uhr
Ort, Raum:	Raum 28, Am Markt 1, 23966 Wismar

Tagesordnung

Öffentlicher Teil

1	Begrüßung durch den Vorsitzenden	
2	Eröffnung / Feststellung der Beschlussfähigkeit	
3	Bestätigung der Tagesordnung	
4	Genehmigung des Protokolls der Sitzung vom 02.03.2015	
5	Zustimmung zur Wahl des stellvertretenden Wehrführers der Ortsfeuerwehr "Altstadt" der Freiwilligen Feuerwehr Wismar Vorlage: VO/2015/1205	**VO/2015/1205**
6	Personalentwicklungskonzept der Hansestadt Wismar 2015 - 2025 Vorlage: VO/2015/1176	**VO/2015/1176**
7	2. Änderung zur Hauptsatzung der Hansestadt Wismar vom 28.03.2013 Vorlage: VO/2015/1193 *Antrag der CDU-Fraktion*	**VO/2015/1193**
8	Änderung § 7 Hauptausschuss Vorlage: VO/2015/1202 *Antrag der Fraktion FDP/Grüne*	**VO/2015/1202**
9	Diskussion "Willkommenskultur" Vorlage: BA/2015/1188-01	**BA/2015/1188-01**
10	Sonstiges	

Nicht öffentlicher Teil

11	Verkauf des Grundstücks Alter Hafen GEE 2 Flurstücke 3611/111, 3611/213 und 3611/214 an die Investorengemeinschaft "Orthozentrum Alter Hafen GmbH" (i.G.) Vorlage: VO/2015/1192	**VO/2015/1192**

HANSESTADT
wismar

Bürgerschaft der Hansestadt Wismar
Ausschussvorsitz

An die Mitglieder
der Bürgerschaft

2. April 2015

E i n l a d u n g

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich erlaube mir, Sie zur Sitzung des Verwaltungsausschusses (Wahlperiode 2014-2019) am

Montag, 13.04.2015, 18:00 Uhr

in den Raum 28, Am Markt 1, 23966 Wismar, einzuladen.

T a g e s o r d n u n g :

Öffentlicher Teil

1	Begrüßung durch den Vorsitzenden	
2	Eröffnung / Feststellung der Beschlussfähigkeit	
3	Bestätigung der Tagesordnung	
4	Genehmigung des Protokolls der Sitzung vom 02.03.2015	
5	Zustimmung zur Wahl des stellvertretenden Wehrführers der Ortsfeuerwehr "Altstadt" der Freiwilligen Feuerwehr Wismar	**VO/2015/1205**
6	Personalentwicklungskonzept der Hansestadt Wismar 2015 - 2025	**VO/2015/1176**
7	2. Änderung zur Hauptsatzung der Hansestadt Wismar vom 28.03.2013	**VO/2015/1193**
	Antrag der CDU-Fraktion	
8	Änderung § 7 Hauptausschuss	**VO/2015/1202**
	Antrag der Fraktion FDP/Grüne	
9	Diskussion "Willkommenskultur"	**BA/2015/1188-01**
10	Sonstiges	

Nicht öffentlicher Teil

11	Verkauf des Grundstücks Alter Hafen GEE 2 Flurstücke 3611/111, 3611/213 und 3611/214 an die Investorengemeinschaft "Orthozentrum Alter Hafen GmbH" (i.G.)	**VO/2015/1192**

Mit freundlichen Grüßen

Meinhard Schönbohm
Ausschussvorsitz

Vorlage **Nr.: VO/2015/1205**

Federführend:
32.5 Abt. Brandschutz

Beteiligt:
I Bürgermeister
II Senator
1 Büro der Bürgerschaft
10 AMT FÜR ZENTRALE DIENSTE
10.4 Abt. Personal und Organisation
10.5 Abt. Recht und Vergabe
32 ORDNUNGSAMT

Status: öffentlich
Datum: 18.03.2015
Verfasser: Schmidt, Wolfgang

Zustimmung zur Wahl des stellvertretenden Wehrführers der Ortsfeuerwehr "Altstadt" der Freiwilligen Feuerwehr Wismar

Beratungsfolge:

Status	Datum	Gremium	Zuständigkeit
Öffentlich	13.04.2015	Verwaltungsausschuss	Vorberatung
Öffentlich	30.04.2015	Bürgerschaft der Hansestadt Wismar	Entscheidung

---

Beschlussvorschlag:
Die Bürgerschaft bestätigt die Wahl des Kameraden Nico Porath als stellvertretenden Wehrführer der Ortsfeuerwehr „Altstadt" der Freiwilligen Feuerwehr Wismar. Der Kamerad Nico Porath wird zum Ehrenbeamten ernannt.

Begründung:
Mit dem Rücktritt des ehemaligen stellvertretenden Wehrführers Kamerad Jens Kaspereit der Freiwilligen Feuerwehr Altstadt, wurde eine Neuwahl zum stellvertretenden Wehrführer erforderlich.

Gemäß Brandschutzgesetz für das Land Mecklenburg-Vorpommern, hier § 12 Abs. 1 und 3, bedarf die Wahl des stellvertretenden Wehrführers der Zustimmung der Gemeindevertretung und der stellvertretende Wehrführer ist nach seiner Wahl zum Ehrenbeamten zu ernennen.

Auf der Jahreshauptversammlung der Ortsfeuerwehr Altstadt der Freiwilligen Feuerwehr Wismar am 27. Februar 2015 wurde der Kamerad Porath für eine Wahlperiode von 6 Jahren zum stellvertretenden Wehrführer gewählt; siehe Wahlprotokoll.

Stellvertretender Wehrführer: Porath Nico, geboren am 22.07.1982

Die Voraussetzungen zur Wahl gemäß Brandschutzgesetz M-V § 12 Abs. 2 werden wie folgt erfüllt:

a) mindestens vier Jahre aktives Mitglied einer Freiwilligen Feuerwehr : Er ist seit 23.08.1992 aktives Mitglied der Freiwilligen Feuerwehr,

b) er besitzt die persönliche und fachliche Eignung für das Amt: Kamerad Porath ist als Zugführer qualifiziert,

c) Kamerad Porath hat sich zum Besuch des Lehrgangs „Leiter einer Feuerwehr" innerhalb von zwei Jahren verpflichtet,

d) Kamerad Porath hat das 59. Lebensjahr noch nicht vollendet.

Als Anlagen sind der Wahlvorschlag und die Wahlniederschrift der Vorlage beigefügt.

Finanzielle Auswirkungen *(Alle Beträge in Euro)***:**

Durch die Umsetzung des vorgeschlagenen Beschlusses entstehen voraussichtlich folgende finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt:

X	Keine finanziellen Auswirkungen
	Finanzielle Auswirkungen gem. Ziffern 1 - 3

1. Finanzielle Auswirkungen für das laufende Haushaltsjahr
Ergebnishaushalt

Produktkonto /Teilhaushalt:		Ertrag in Höhe von	
Produktkonto /Teilhaushalt:		Aufwand in Höhe von	

Finanzhaushalt

Produktkonto /Teilhaushalt:		Einzahlung in Höhe von	
Produktkonto /Teilhaushalt:		Auszahlung in Höhe von	

Deckung

	Deckungsmittel stehen nicht zur Verfügung		
	Die Deckung ist/wird wie folgt gesichert		
Produktkonto /Teilhaushalt:		Ertrag in Höhe von	
Produktkonto /Teilhaushalt:		Aufwand in Höhe von	

Erläuterungen zu den finanziellen Auswirkungen für das laufende Haushaltsjahr (bei Bedarf):

2. Finanzielle Auswirkungen für das Folgejahr / für Folgejahre

Ergebnishaushalt

Produktkonto /Teilhaushalt:		Ertrag in Höhe von	
Produktkonto /Teilhaushalt:		Aufwand in Höhe von	

Finanzhaushalt

Produktkonto /Teilhaushalt:		Einzahlung in Höhe von	
Produktkonto /Teilhaushalt:		Auszahlung in Höhe von	

Deckung

	Deckungsmittel stehen nicht zur Verfügung		
	Die Deckung ist/wird wie folgt gesichert		
Produktkonto /Teilhaushalt:		Ertrag in Höhe von	

Produktkonto /Teilhaushalt:		Aufwand in Höhe von	

Erläuterungen zu den finanziellen Auswirkungen für das laufende Haushaltsjahr (bei Bedarf):

3. Investitionsprogramm

	Die Maßnahme ist keine Investition
	Die Maßnahme ist im Investitionsprogramm enthalten
	Die Maßnahme ist eine neue Investition

4. Die Maßnahme ist:

	neu
	freiwillig
	eine Erweiterung
X	Vorgeschrieben durch: § 12 Abs. 1 bis 3 Brandschutzgesetz M-V, § 23 Abs. 1 Nr.4 Beamtenstatusgesetz iVm § 22 Abs. 5 Satz 1 Kommunalverfassung M-V

Anlage/n:

1. Wahlvorschlag
2. Wahlprotokoll

Der Bürgermeister

(Diese Vorlage wurde maschinell erstellt und ist ohne Unterschrift gültig.)

Wismar, 28.01.2015

Sehr geehrter Herr Schmidt,

hiermit schlagen wir den Kameraden

Nico Porath als

Stellvertretender Wehrführer

vor.

Meschkat ..... Name

..... Unterschrift

Beuck ..... Name

..... Unterschrift

KOPIE

Wahlprotokoll vom 27.02.2015

Anlass:	Stellvertretender ~~Wehrführer~~
Ort:	Räumlichkeiten des Zeughauses
Dauer:	17.00 - 18.30 Uhr
	Anwesende Wahlberechtigte: 39 von 43 (siehe Anwesendheitsliste der Jahreshauptversammlung) und 3 x Briefwahl

Der stellv. Wehrführer stellte die Beschlussfähigkeit fest.

Gäste: Herr Berkhahn – stellv. Bürgermeister
Herr Gundlack – Präsident der Bürgerschaft
Herr Woellert – FDP- Fraktion
Herr Hilse – Die Linke
Herr Bieschke – stellv. Leiter Berufsfeuerwehr Wismar
Herr Blut - Ortsbeauftragter THW Wismar
Kamerad Hoffmann – Wehrführer FF Friedenshof
Kamerad Bohnsack - Ehrenmitglied
Kamerad Kaspereit, G. - Ehrenmitglied
Kamerad Rasper - Ehrenmitglied
Kamerad Grimm – Ehrenmitglied
Kamerad Peters - Ehrenmitglied

An diesem Tag war der stellv. Wehrführer zu wählen.
Zur Wahl als stellv. Wehrführer stellte sich der Kamerad Porath auf.
Gemäß Satzung mussten 2/3 der stimmberechtigten Kameraden anwesend sein, was auch zutraf.
Der Kamerad Jens Kaspereit war der Wahlleiter und aus der Versammlung heraus wurden die Kameraden Chris Statz und Lars Böttcher als Wahlhelfer vorgeschlagen und gewählt. Die Wahl wurde durch Wahlzettel durchgeführt.

Der Wahlgang des stellv. Wehrführer fiel wie folgt aus:

Ja	40 Stimmen
Enthaltungen	1 Stimmen
Nein	1 Stimmen

Damit hat Kamerad Porath laut Satzung die 2/3 Mehrheit erreicht und ist somit zum stellv. Wehrführer gewählt. Er nahm die Wahl an.

J. Kaspereit
Wahlleiter

Ch. Statz
Wahlhelfer

L. Böttcher
Wahlhelfer

Vorlage **Nr.: VO/2015/1176**

Federführend:
10 AMT FÜR ZENTRALE DIENSTE

Status: öffentlich
Datum: 18.02.2015
Verfasser: Bretschneider, Andrea

Beteiligt:
I Bürgermeister
II Senator
III Senatorin
01 Öffentlichkeitsarbeit / Pressestelle
03 Beteiligungsverwaltung
05 Personalrat
06 Gleichstellungsbeauftragte
10.4 Abt. Personal und Organisation
10.4 nur Personal
13 AMT FÜR WELTERBE, TOURISMUS UND KULTUR
14 RECHNUNGSPRÜFUNGSAMT
20 AMT FÜR FINANZVERWALTUNG
32 ORDNUNGSAMT
40 AMT FÜR BILDUNG, JUGEND, SPORT UND FÖRDERANGELEGENHEITEN
60 BAUAMT

Personalentwicklungskonzept der Hansestadt Wismar 2015 – 2025

Beratungsfolge:

Status	Datum	Gremium	Zuständigkeit
Öffentlich	02.03.2015	Verwaltungsausschuss	Vorberatung
Öffentlich	26.03.2015	Bürgerschaft der Hansestadt Wismar	Entscheidung

---

Beschlussvorschlag:
Die Bürgerschaft der Hansestadt Wismar beschließt das als Anlage beigefügte Personalentwicklungskonzept der Hansestadt Wismar 2015 – 2025.

Begründung:
Die Stadtverwaltung der Hansestadt Wismar – wie der öffentliche Dienst generell – steht aufgrund verschiedener Gegebenheiten vor großen Herausforderungen. Beispielhaft zu nennen sind hier der demografische Wandel, die Sparzwänge durch die anhaltende Haushaltskonsolidierung, der damit einhergehenden Personalabbau sowie die steigenden Qualitätsanforderungen. Diese erstrecken sich nicht nur auf die damit verbundene Ausgestaltung der öffentlichen Leistungen und Aufgaben, sondern auch auf den eigenen Personalsektor.

Personal ist die wichtigste Ressource. Die Aufrechterhaltung der Leistungs- und Handlungsfähigkeit das oberste Ziel.

Innerhalb eines strategischen Personalmanagements nimmt die Personalentwicklung eine wichtige Rolle ein. Ohne eine zukunftsorientierte Personalentwicklung wäre die Handlungs- und Leistungsfähigkeit der Hansestadt Wismar insbesondere wie folgt eingeschränkt: reduzierte

Serviceleistungen, längere Warte- und Bearbeitungszeiten, reine Konzentration auf die Pflichtaufgaben.

Das Aufgabengebiet der Personalentwicklung hat einige Herausforderungen zu bewältigen. Einerseits sind die zunehmenden Folgen des demografischen Wandels immer spürbarer (Austrittswellen der älteren Generationen, hoher Altersdurchschnitt, Fachkräftemangel) und somit geeignete Strategien zu entwickeln (Motivation der vorhandenen Mitarbeitenden, Erhalt der Leistungsfähigkeit dieser, Bindung junger qualifizierter Nachwuchskräfte, Angebot von Perspektiven sowie Entwicklungs- und Aufstiegschancen bieten, Gesundheitsmanagement etc.). Andererseits erwarten Bürgerinnen und Bürger von der Verwaltung einen besseren Service und eine höhere Transparenz. Dies sind Anforderungen, die sich in den Kompetenzen und dem Selbstverständnis der Beschäftigten widerspiegeln müssen.

Um sich diesen Herausforderungen zielführend gegenüber zu stellen, ist ein Umdenken im Hinblick auf ein modernes Personalmanagement unerlässlich.

Aufgrund des in den vergangenen Jahren vollzogenen Personalabbaus ist mittlerweile deutlich, dass die Reserven ausgeschöpft sind und nunmehr ein weiterer Abbau an die Substanz gehen würde. Um hier die Leistungsfähigkeit auch zukünftig zu sichern, ist es wichtig, die Aufgabe der Stadt und auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Mittelpunkt zu stellen, um mit MEHR MITEINANDER den Teamgeist zu stärken, damit gemeinsam als Stadtverwaltung der Hansestadt Wismar die gegenwärtigen und auch zukünftigen Herausforderungen und Hürden bewältigt werden können. „Frischer Wind" wird auch durch Neueinstellungen in die Stadtverwaltung kommen und in der Kombination mit dem Erfahrungsschatz des vorhandenen Personals ein wichtiges und unerlässliches Zusammenspiel ergeben.

Das vorliegende Personalentwicklungskonzept bezieht sich auf die Betrachtung der Kernverwaltung der Hansestadt Wismar (Stadtverwaltung ohne Eigenbetriebe) und stellt einen ersten programmatischen Schritt dar. Es weist personalpolitische Ziele und Maßnahmen für den Zeitraum 2015 bis 2025 aus. Gleichzeitig stellt es ein dynamisches und fortzuschreibendes Konzept dar. Grundsätzlich gibt es durch die formulierten Ziele und gewählten Maßnahmen die Richtung des zukünftigen Personalmanagements vor. Jedoch sind erforderlich werdende Anpassungen auf veränderte Umstände und äußere Einflussfaktoren nicht ausgeschlossen. Somit bleibt bei Bedarf ein Optimierungsspielraum stets erhalten.

Finanzielle Auswirkungen *(Alle Beträge in Euro)***:**

Durch die Umsetzung des vorgeschlagenen Beschlusses entstehen voraussichtlich folgende finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt:

X	Keine finanziellen Auswirkungen
	Finanzielle Auswirkungen gem. Ziffern 1 - 3

1. Finanzielle Auswirkungen für das laufende Haushaltsjahr
Ergebnishaushalt

Produktkonto /Teilhaushalt:		Ertrag in Höhe von	
Produktkonto /Teilhaushalt:		Aufwand in Höhe von	

Finanzhaushalt

Produktkonto /Teilhaushalt:		Einzahlung in Höhe von	
Produktkonto /Teilhaushalt:		Auszahlung in Höhe von	

Deckung

	Deckungsmittel stehen nicht zur Verfügung		
	Die Deckung ist/wird wie folgt gesichert		
Produktkonto /Teilhaushalt:		Ertrag in Höhe von	
Produktkonto /Teilhaushalt:		Aufwand in Höhe von	

Erläuterungen zu den finanziellen Auswirkungen für das laufende Haushaltsjahr (bei Bedarf):

2. Finanzielle Auswirkungen für das Folgejahr / für Folgejahre

Ergebnishaushalt

Produktkonto /Teilhaushalt:		Ertrag in Höhe von	
Produktkonto /Teilhaushalt:		Aufwand in Höhe von	

Finanzhaushalt

Produktkonto /Teilhaushalt:		Einzahlung in Höhe von	
Produktkonto /Teilhaushalt:		Auszahlung in Höhe von	

Deckung

	Deckungsmittel stehen nicht zur Verfügung		
	Die Deckung ist/wird wie folgt gesichert		
Produktkonto /Teilhaushalt:		Ertrag in Höhe von	
Produktkonto /Teilhaushalt:		Aufwand in Höhe von	

Erläuterungen zu den finanziellen Auswirkungen für das laufende Haushaltsjahr (bei Bedarf):

3. Investitionsprogramm

X	Die Maßnahme ist keine Investition
	Die Maßnahme ist im Investitionsprogramm enthalten
	Die Maßnahme ist eine neue Investition

4. Die Maßnahme ist:

X	neu
	freiwillig
	eine Erweiterung
	Vorgeschrieben durch:

Anlage:
Personalentwicklungskonzept der Hansestadt Wismar 2015 bis 2025

Der Bürgermeister

(Diese Vorlage wurde maschinell erstellt und ist ohne Unterschrift gültig.)

Personalentwicklungskonzept

der Hansestadt Wismar

2015 - 2025

HANSESTADT
wismar

Inhaltsverzeichnis

1. Einführung 5
2. Ausgangssituation 6
   a. Stellenentwicklung 6
   b. Aktueller Personalbestand der Stadtverwaltung Wismar (Stand 01.01.2015) 8
      i. Planstellen in VZÄ gemäß Stellenplan 2015 8
      ii. Mitarbeiteranzahl 8
      iii. Altersstruktur (mit Azubis) 8
3. Rahmenbedingungen und Herausforderungen 9
   a. Haushaltskonsolidierung 9
   b. Dienst- und Tarifrecht 9
   c. Demografischer Wandel 10
4. Prognose 10
   a. Entwicklung des Personalbestandes in den nächsten 5 Jahren (mittelfristig) 10
      i. Planstellenanzahl 10
      ii. Mitarbeiteranzahl 10
      iii. Altersstruktur 10
      iv. Austritte 11
   b. Entwicklung des Personalbestandes in den nächsten 10 Jahren (langfristig) 11
      i. Planstellenanzahl 11
      ii. Mitarbeiteranzahl 11
      iii. Altersstruktur 11
      iv. Austritte 12
5. Strategische Grundlagen für das zukünftige Personalmanagement, Handlungs-felder und Maßnahmen zur Umsetzung 13
   a. Personalgewinnung 13
      i. Erkennen von Personalbedarf 13
      ii. Externe Personalgewinnung und Attraktivitätssteigerung als Arbeitgeber 14
      iii. Ausbildung/ Gewinnung von Nachwuchskräften 15
   b. Personalbindung und -entwicklung 17
      i. Mitarbeitermotivation 17
      ii. Erschließung von Qualifikationsreserven 17
      iii. Fortbildungen und bedarfsgerechte Qualifizierungen 18
      iv. Job-Rotation – Förderung von Einsatzwechsel 18
      v. Stärkung von Führungskräften 18
      vi. Erkennen und Gewinnen von Führungskräftenachwuchs 19

vii.lebensphasenorientierte Personalentwicklung 19
viii.Gesundheitsmanagement 20
c.Organisationsentwicklung 20
i.„Wir-Gefühl“ 20
ii.Wissensmanagement 21
6. Fortlaufende Personalplanung und Kontrolle der Umsetzung 21
a.Fortschreibung der Daten und dessen Analyse 21
b.Überprüfung der Maßnahmenumsetzung 22
c.jährlicher Personalreport (inkl. Kennzahlenvergleich) 22

Zusammenfassung				
Handlungsfeld	**Ziel/e**	**Maßnahme/n**	**Instrument/e**	**verantwortlich**
Personal-gewinnung	Früheres Erkennen von Personalbedarf	- Personalbedarfsplanung	- Ampelsystem im Stellenplan - Soll-Ist-Analyse	10.2/ 10.4 gesamte Stadtverwaltung
	Optimierung der externen Personalgewinnung	- Attraktivitätssteigerung als Arbeitgeber	- Optimierung von Ausschreibungs- und Auswahlverfahren - Darstellung und Steigerung der attraktiven Arbeitgeber-Eigenschaften nach innen und außen (Personalmarketing): u.a. über erweiterte Mediennutzung, aktiv Ausbildungsberufe an Schulen vorstellen, an Post- und Hausmeisterauto auf Ausbildung hinweisen, Mitarbeiter-Kind-Tag	
	Stetiger Ausbau der bedarfsgerechten Ausbildung	- bedarfsgerechte Ausbildung/Gewinnung von Nachwuchskräften	- Erarbeitung von Ausbildungsleitlinien	
Personal-bindung und -entwicklung	Personalbindung	- Mitarbeitermotivation stärken und ausbauen - Förderung von Einsatzwechsel/Rotation	- Leistungsanreize bieten (leistungsorientierte Bezahlung, Lob, Anerkennung, Wertschätzung, Gestaltungs- und Beteiligungsmöglichkeiten etc.) - Gezielte Unterstützung, auch Ausbau von Projektarbeit	10.2/ FK
	Lebensphasenorientierte Personalentwicklung	- Work-Life-Balance - Flexibilisierung des Arbeitszeit & -ort	- Gleitzeit, Teilzeit, Überprüfung weiterer Maßnahmen wie z.B. Langzeitarbeitskonten, Teleheimarbeit	10.2/ 10.4/ Fachämter
	Fortbildungen und bedarfsgerechte Qualifizierungen	- Bedarfsermittlung - „Lebenslanges Lernen" - Erschließung von Qualifikationsreserven	- Erarbeitung eines Fortbildungskonzeptes (Leitlinien und Struktur) - Vervollständigung vorhandener Qualifikationen per Mitarbeiterabfrage sowie Förderung von Qualifizierungsmaßnahmen	10.2/ Fachämter bzw. deren FK
	Erhaltung der Leistungsfähigkeit	- weiterer Ausbau des Gesundheitsmanagements	- jährliche Gesundheitstage, sportliche Angebote - Krankenstandsanalyse bei Bedarf - Schulung der Führungskräfte („gesundes Führen")	10.2/ AG Gesundheits-management/ FK
	Optimierung der Altersstruktur	- Übernahme von qualifizierten Nachwuchskräften	- Erstellung von Übernahmerichtlinien und Verbeamtungsgrundsätzen => Ausbildungsleitlinien	10.2
	Stärkung der Führungskräfteebene	- vorhandene Führungskräfte stärken - Führungskräftenachwuchs erkennen und gewinnen	- Erarbeitung von Führungsgrundsätzen, Führungskräfte-Feedback einführen - Fortführung von Coachings, Qualifizierung von geeigneten Nachwuchskräften	10.2/ 10.4 Fachämter
Organisations-entwicklung	Stärkung des „Wir-Gefühls"	- Ausbau und Optimierung der ämterübergreifenden Zusammenarbeit	- Leitlinien für HWI - ämterübgreifende Projektarbeiten - Mitarbeiterbefragungen zur Arbeitszufriedenheit	10.4/ Fachämter
	Wissensmanagement	- verbesserte Kommunikation von internen Abläufen/ Geschäftsprozessen (Transparenz)	- Ausarbeitung von Checklisten, Handbüchern, Vertretungsakten etc. - Optimierung des Informationsflusses und der Medienkompetenzen - Rechtzeitige Nachfolgeregelungen, Einarbeitung - Vereinheitlichung von internen Verfahrensweisen/Abläufen - Dokumentenmanagementsystem	10.4/ Fachämter/ gesamte Stadtverwaltung
Fortlaufende Personal-planung/ Kontrolle der Umsetzung	Überprüfung der Maßnahmenumsetzung (Optimierung, dynamische Anpassung nach Bedarf)	- Fortschreibung der Daten und dessen Analyse	- jährlicher Personalreport (inkl. Kennzahlenvergleich)	10.2/ 10.4/ Fachämter

1. Einführung

Die Stadtverwaltung der Hansestadt Wismar– wie der öffentliche Dienst generell – steht aufgrund verschiedener Gegebenheiten vor großen Herausforderungen. Beispielhaft zu nennen sind hier der demografische Wandel, die Sparzwänge durch die anhaltende Haushaltskonsolidierung, der damit einhergehende Personalabbau sowie die steigenden Qualitätsanforderungen. Diese erstrecken sich nicht nur auf die damit verbundene Ausgestaltung der öffentlichen Leistungen und Aufgaben, sondern auch auf den eigenen Personalsektor.
Personal ist die wichtigste Ressource. Die Aufrechterhaltung der Leistungs- und Handlungsfähigkeit das oberste Ziel.

Innerhalb eines strategischen Personalmanagements nimmt die Personalentwicklung eine wichtige Rolle ein. Ohne eine zukunftsorientierte Personalentwicklung wäre die Handlungs- und Leistungsfähigkeit der Hansestadt Wismar insbesondere wie folgt eingeschränkt: reduzierte Serviceleistungen, längere Warte- und Bearbeitungszeiten, reine Konzentration auf die Pflichtaufgaben.

Das Aufgabengebiet der Personalentwicklung hat einige Herausforderungen zu bewältigen. Einerseits sind die zunehmenden Folgen des demografischen Wandels immer spürbarer (Austrittswellen der älteren Generationen, hoher Altersdurchschnitt, Fachkräftemangel) und somit geeignete Strategien zu entwickeln (Motivation der vorhandenen Mitarbeitenden, Erhalt der Leistungsfähigkeit dieser, Bindung junger qualifizierter Nachwuchskräfte, Angebot von Perspektiven sowie Entwicklungs- und Aufstiegschancen, Gesundheitsmanagement etc.). Andererseits erwarten Bürgerinnen und Bürger von der Verwaltung einen besseren Service und eine höhere Transparenz. Dies sind Anforderungen, die sich in den Kompetenzen und dem Selbstverständnis der Beschäftigten widerspiegeln müssen.
Um sich diesen Herausforderungen zielführend gegenüber zu stellen, ist ein Umdenken im Hinblick auf ein modernes Personalmanagement unerlässlich.

Aufgrund des in den vergangenen Jahren vollzogenen Personalabbaus ist mittlerweile deutlich, dass die Reserven ausgeschöpft sind und nunmehr ein weiterer Abbau an die Substanz gehen würde. Um hier die Leistungsfähigkeit auch zukünftig zu sichern, ist es wichtig, die Aufgabe der Stadt und auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Mittelpunkt zu stellen, um mit MEHR MITEINANDER den Teamgeist zu stärken, damit gemeinsam als Stadtverwaltung der Hansestadt Wismar die gegenwärtigen und auch zukünftigen Herausforderungen und Hürden bewältigt werden können. „Frischer Wind" wird auch durch Neueinstellungen in die Stadtverwaltung kommen und in der Kombination mit dem Erfahrungsschatz des vorhandenen Personals ein wichtiges und unerlässliches Zusammenspiel ergeben.

Das vorliegende Personalentwicklungskonzept bezieht sich auf die Betrachtung der Kernverwaltung der Hansestadt Wismar (Stadtverwaltung ohne Eigenbetriebe) und stellt einen ersten programmatischen Schritt dar. Es weist personalpolitische Ziele und Maßnahmen für den Zeitraum 2015 bis 2025 aus. Gleichzeitig stellt es ein dynamisches und fortzuschreibendes Konzept dar. Grundsätzlich gibt es durch die formulierten Ziele und gewählten Maßnahmen die Richtung des zukünftigen Personalmanagements vor. Jedoch sind erforderlich werdende Anpassungen auf veränderte Umstände und äußere Einflussfaktoren nicht ausgeschlossen. Somit bleibt ein Optimierungsspielraum stets erhalten.

Unterzeichnung

Thomas Beyer
Bürgermeister

2. Ausgangssituation

a. Stellenentwicklung

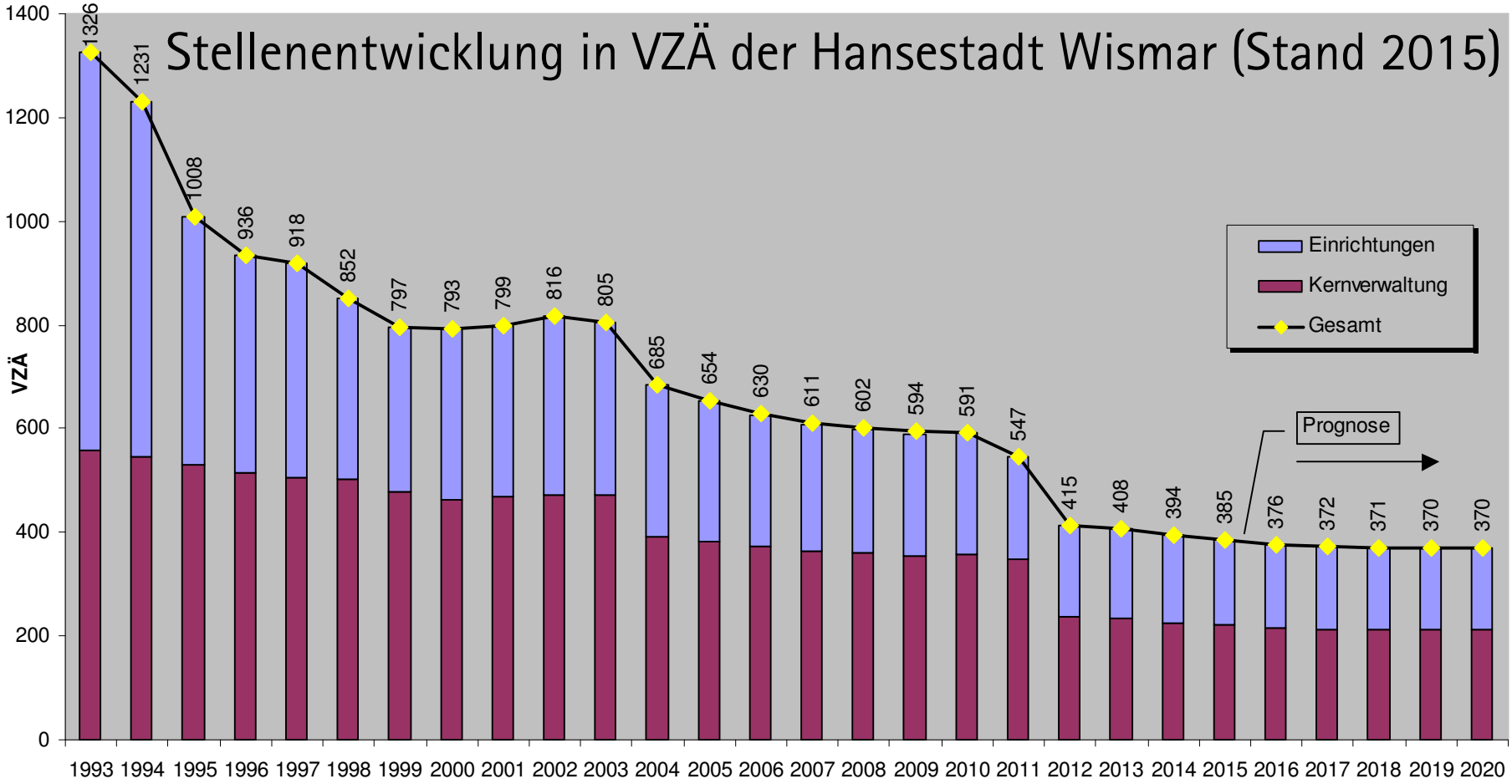
Wesentliches Arbeitsmittel der Stellenbewirtschaftung ist der Stellenplan, der als Teil des Haushaltsplanes und damit als Anlage der Haushaltssatzung von der Bürgerschaft beschlossen wird.
Die Bürgerschaft setzt hier die Anzahl der vorzuhaltenden Planstellen fest, die letztlich eine Beschäftigung von Mitarbeitern und Beamten finanziell bzw. haushaltsrechtlich absichern. Derzeit umfasst der Stellplan 2015 424 Planstellen.
Im Stellenplan ist auch ein Stellenpool mit auf jeweils zwei Jahre befristeten Teilzeitstellen enthalten. Dieser Stellenpool dient der befristeten Übernahme von Auszubildenden und Anwärter/innen nach dem erfolgreichen Abschluss der Ausbildung .
Aus diesem Pool sollen sich die jungen Mitarbeiter/innen auf freie bzw. frei werdende Planstellen bewerben. Diese Stellen dienen daher keiner dauerhaften Vorhaltung von Personal, sondern sichern die temporäre Beschäftigung mit dem Ziel der Erprobung/ Bewährung und der Bindung von Nachwuchskräften, um deren Abwanderung/ Wegbewerbung möglichst zu vermeiden. Im Stellenplan 2015 umfasst der Stellenpool 12 Stellen, welche mit jeweils 0,75 VZÄ (VZÄ=Vollzeitäquivalente) ausgewiesen werden.

Planstellen, welche für eine dauerhafte Streichung vorgesehen sind, werden im Stellenplan mit einem gesonderten Vermerk, dem sogenannten „kw-Vermerk", ausgewiesen. „kw" bedeutet hier „künftig wegfallend". Dies ist im Kern die Streichung einer Planstelle und bedeutet dann, wenn es sich nicht um eine befristete, sondern eine dauerhafte Stelle handelt, weiteren Personalabbau.
Bei Auswertung und Umsetzung dieser im Stellenplan 2015 vorhandenen kw-Vermerke ergibt sich, dass die wesentlichen strukturellen Veränderungen bis 2017 abgeschlossen sein werden. Zu diesem Zeitpunkt sind ebenfalls die wesentlichen organisatorischen Veränderungen im Rahmen der Landkreisneuordnung vollzogen.
Konkret werden für das Haushaltsjahr 2015 noch 26 Altersteilzeitstellen ausgewiesen. Diese Stellen sind überwiegend mit Mitarbeiter/innen besetzt, welche sich bereits in der Freiphase der Altersteilzeit befinden. D.h. diese Mitarbeiter/innen sind tatsächlich nicht mehr anwesend, aber für die Freiphase im Stellenplan mit einem hälftigen Stellenanteil abzubilden. 25 dieser Altersteilzeitstellen haben einen solchen kw-Vermerk und werden mit dem Auslaufen der Altersteilzeitmaßnahmen den Stellenplan bis 2017 um 12,275 VZÄ reduzieren. Zusätzlich sieht der Stellenplan zum jetzigen Zeitpunkt die Streichung von jeweils einer Stelle mit 1,0 VZÄ in den Haushaltsjahren 2016, 2017 und 2018 vor. Dieser „Sondereffekt" wird in seiner „stellenplanmäßigen" Ausprägung gegenüber dem Umfang der Vorjahre abnehmen.
Der Stellenplan 2015 sieht somit jetzt die weitere Streichung von insgesamt 28 Stellen (=15,275 VZÄ; ohne befristete Planstellen aus dem Übernahmepool) im Zeitraum 2015 bis 2018 vor.

Im Ergebnis ist damit der notwendige Personalbesatz im Kern erreicht, der für eine dauerhafte Aufgabenerledigung prognostisch erforderlich sein wird.
Soweit Aufgaben und Leistungen in der bisherigen Qualität und Quantität weiterhin bestehen bleiben, sind in den darauffolgenden Jahren keine Stellenreduzierungen in Größenordnungen mehr zu erwarten. Der Stellenplan wird im Wesentlichen von den verbliebenen Aufgaben bestimmt werden.
Vor dem Hintergrund einer ständig durchzuführenden Aufgabenkritik werden ein darüber hinausgehender Stellenabbau und Stellenanpassungen nur im Rahmen von Effizienz steigernden Maßnahmen auf der Grundlage von Organisationsuntersuchungen und dem verstärktem Einsatz von Informationstechnologie möglich sein.

Übersicht Stellenentwicklung Hansestadt Wismar Stand 01.01.2015:

Die bisherige Stellenentwicklung in der Hansestadt Wismar ist gekennzeichnet von einem konsequenten und kontinuierlichen Abbau der Soll-Planstellen. Zu deutlichen Sprüngen kam es in den Jahren 2003 (Auslagerung Kindertagesstätten) und 2011 (Gebietsreform).



b. Aktueller Personalbestand der Stadtverwaltung Wismar (Stand 01.01.2015)

Im Folgenden wird ein Überblick über den aktuellen Personalbestand gegeben. Hierbei erfolgt auch die Gegenüberstellung zwischen (Planungs-)Soll und (tatsächlichem) Ist. Die Darstellung der Stellen erfolgt in Vollzeitäquivalenten, kurz VZÄ. Dabei wird eine Vollbeschäftigung (durchschnittlich 40 Stunden/Woche), also 100 %, mit 1,0 VZÄ ausgewiesen. Mit einem Beschäftigungsgrad von z.B. 50 % (= durchschnittlich 20 Stunden/Woche) beträgt der VZÄ 0,5.

i. Planstellen in VZÄ gemäß Stellenplan 2015

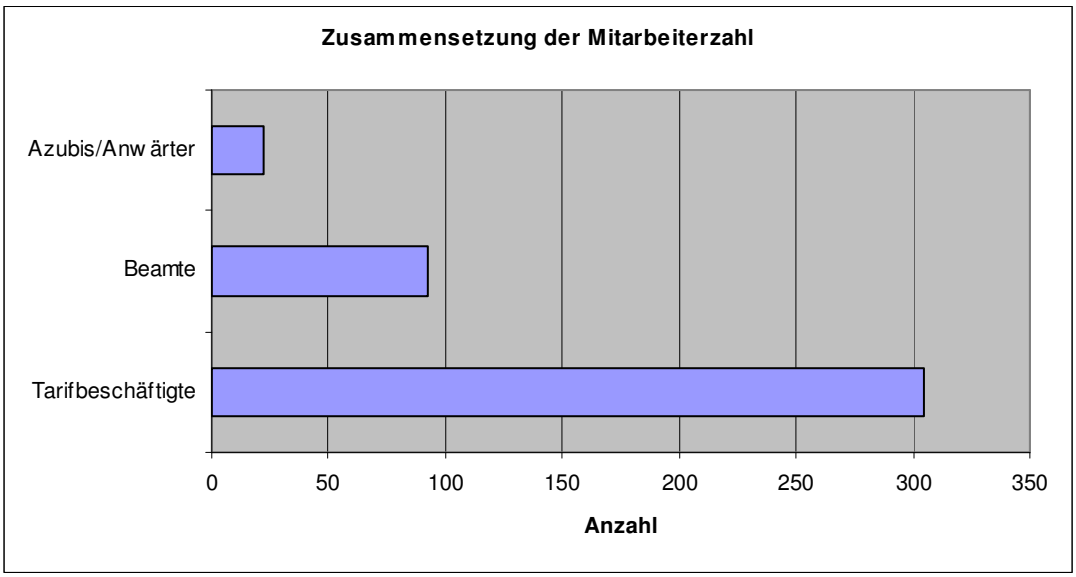
(ohne Auszubildende/Beamtenanwärter)

Soll: 385,375 IST: 353,525

Der Unterschied zwischen dem Soll und Ist resultiert u.a. aus Teilzeitbeschäftigung/ Arbeitszeitabsenkung (Umfang: 6,7 VZÄ/ 35 Mitarbeiter/innen), derzeit nicht besetzten Planstellen (Umfang: 25,15 VZÄ verteilt auf 27 Planstellen, davon entfallen 6,0 VZÄ auf 8 Stellen im Übernahmepool).

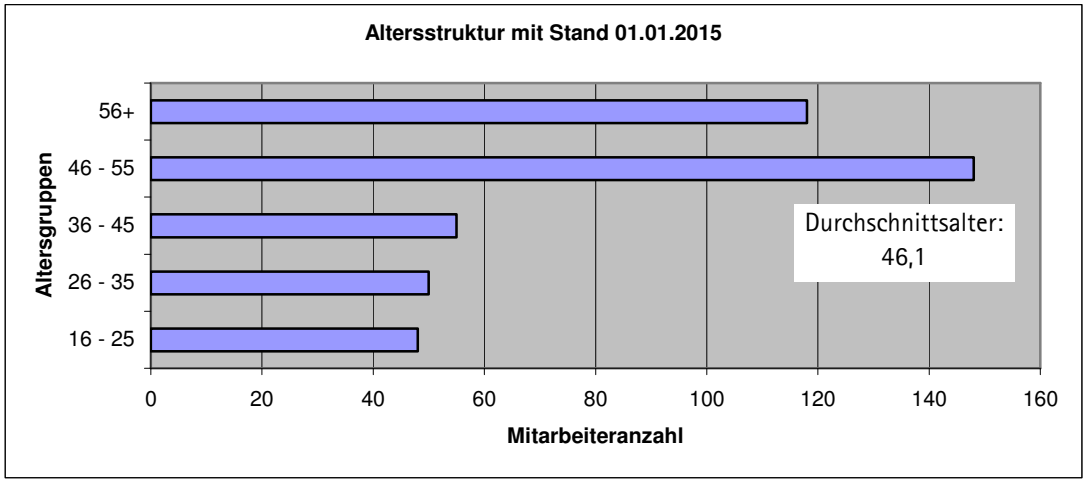
ii. Mitarbeiteranzahl

Aktuell sind 419 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aktiv in der Stadtverwaltung der Hansestadt Wismar tätig (inklusive 23 Altersteilzeitler „ATZ" in der Freizeitphase und 22 Auszubildenden/ Beamtenanwärter; exklusive ruhende Arbeits- oder Beamtenverhältnisse, ohne geringfügig Beschäftigte). Dabei teilt sich die Gesamtzahl auf 266 weibliche und 153 männliche Beschäftigte auf.



iii. Altersstruktur (mit Azubis)

Das Durchschnittsalter ist aktuell mit rund 46 Jahren zu beziffern. Dieser hohe Wert lässt sich darauf zurückführen, dass die Altersgruppe von 46 bis 55 Jahren und die Altersgruppe „56+" die beiden größten Gruppen darstellen.



3. Rahmenbedingungen und Herausforderungen

a. Haushaltskonsolidierung

Der Stellenbewirtschaftung und Personalplanung kommt besondere Bedeutung zu. Vor allem der dauerhafte Haushaltsausgleich hängt nach Auffassung des Ministeriums für Inneres und Sport M-V (vgl. Entscheidungen zur Haushaltssatzung 2014 der Hansestadt Wismar vom 09.07.2014) wesentlich von der Entwicklung des Stellenumfangs ab, da dieser den finanziellen Rahmen für den Umfang der Personalaufwendungen bestimmt. Hierfür ist es erforderlich, personalwirtschaftliche Maßnahmen im Zuge weiterer organisatorischer Maßnahmen konsequent und zielführend zu betreiben. Die Nachbesetzung freier und frei werdender Stellen und Stellenanteile sollte möglichst nur aus dem vorhandenen Personalbestand erfolgen. Die im Ergebnis frei werdenden Stellen und Stellenanteile sind entsprechend der Auflage des Ministeriums konsequent in entsprechender Höhe zu streichen.
Dies ist jedoch nur insoweit möglich, als durch Stellenstreichungen die ordnungsgemäße Aufgabenerledigung nicht gefährdet wird. Insofern ist bei freien bzw. frei werdenden Stellen grundsätzlich kritisch zu prüfen, ob Alternativen zur Wiederbesetzung wie z.B. insbesondere Aufgabenumverteilungen auf andere Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter (auch aus anderen Abteilungen oder Ämtern) bestehen.

b. Dienst- und Tarifrecht

Aktuelle Änderungen der rechtlichen Grundlagen im Bereich der gesetzlichen Rente, die Inanspruchnahme von Maßnahmen des Tarifvertrages zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte (TV FlexAZ) sowie persönliche Dispositionen (Renteneintritt bzw. Eintritt in den Ruhestand mit Abschlägen vor Erreichen der gesetzlichen Regelaltersgrenzen) können zum vorzeitigen Ausscheiden aus dem Dienst der Hansestadt Wismar führen. Der vorzeitige Eintritt in diesen Fällen kann bis zu fünf Jahren vor Erreichen der gesetzlichen Regelaltersgrenze liegen.
In den Fachämtern der Stadtverwaltung sollen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die einen früheren Renteneintritt planen bzw. beabsichtigen, durch gezielte Gesprächsangebote motiviert werden, dies frühzeitig mitzuteilen, um die etwaige Nachbesetzung der betroffenen Stelle prüfen zu können.
Erfahrungen zum TV FlexAZ liegen noch nicht vor. Es wird davon ausgegangen, dass die Inanspruchnahme nicht so groß wie bei den bisherigen Altersteilzeitregelungen sein wird, da sich die gesetzlichen bzw. tarifrechtlichen Rahmenbedingungen nicht mehr ganz so günstig für den Beschäftigten darstellen.

c. Demografischer Wandel

Im gesamten Bundesgebiet besagt die Bevölkerungsvorausberechnung, dass bis zum Jahr 2030 mit einem Rückgang der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (20 bis 64 Jahre) von sechs Millionen Personen zu rechnen ist. (S. 105 „Bericht der Bundesregierung zur demografischen Lage und künftigen Entwicklung des Landes", verfügbar unter www.demografiestrategie.de).
Das Arbeitskräftepotenzial in Deutschland schrumpft somit absehbar, so dass rein theoretisch deutlich höhere Produktivitätszuwächse erforderlich wären, um dies wenigstens zum Teil kompensieren zu können. Mangels Neueinstellungen jüngerer Beschäftigter würde nicht nur die Belegschaft im Mittel weiter altern. Durch das Ausscheiden von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern geht auch ein Großteil des bei den ausscheidenden Beschäftigten angesammelten „Behördenwissens" verloren, sollten keine Maßnahmen zum Erhalt des Wissens/Erfahrungsschatzes (Wissensmanagement) in der Stadtverwaltung ergriffen werden.
Darüber hinaus befinden sich private und öffentliche Arbeitgeber aufgrund des schrumpfenden Arbeitskräftepotentials in einem verschärften Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte. Die Hansestadt Wismar muss die eigene Attraktivität als Arbeitgeber stets im Blick behalten, diese verbessern, nach außen darstellen und sich ein positives Image schaffen, um für qualifiziertes Personal interessant zu bleiben oder zu werden.
So geht es nicht mehr allein um die „Mitarbeitergewinnung", sondern gleichermaßen um „Personalbindung", „Personalentwicklung" sowie auch um weitergehende „Organisationsentwicklungen" mit dem Ziel, dem demografischen Wandel Rechnung zu tragen.

4. Prognose

a. Entwicklung des Personalbestandes in den nächsten 5 Jahren (mittelfristig)
(Prognostischer Stand zum 01.01.2020)

i. Planstellenanzahl

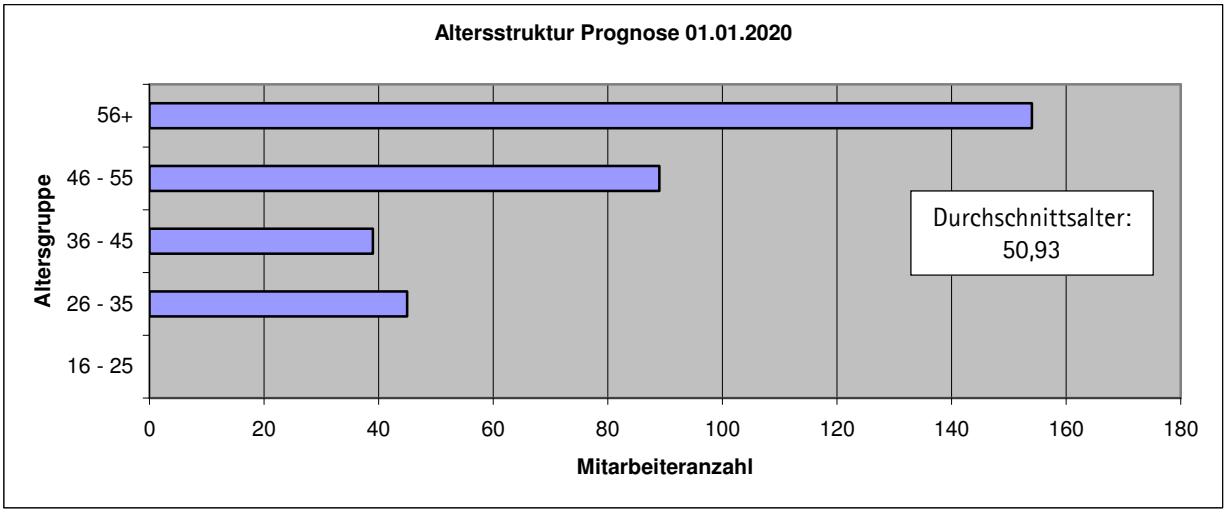
Bis zum Jahr 2020 fallen insgesamt 39 Planstellen weg. Dabei handelt es sich um Planstellen, die bereits jetzt bis einschließlich 2018 mit einem kw-Vermerk versehen sind. Hierbei handelt es sich in erster Linie um 26 zu Ende gehende Altersteilzeitverhältnisse und 12 befristeten Planstellen aus dem Übernahmepool. Demnach bleiben 385 Planstellen mit einer Soll-Besetzung von ca. 362 VZÄ, wenn keine neuen Stellen oder befristete Stellen im Übernahmepool geschaffen werden.

ii. Mitarbeiteranzahl

Die Mitarbeiteranzahl würde in 5 Jahren 335 betragen, wenn keine Neueinstellungen vorgenommen werden sollten und die Austritte regulär aufgrund von Zeitablauf oder Renten-/Pensionseintritt erfolgen.

iii. Altersstruktur

Das Durchschnittsalter würde mit dem unveränderten Personalbestand (Stand 01.01.2015; keine Zugänge, keine weiteren Austritte neben den Regelaustritten) zum 01.01.2020 prognostisch rund 51 Jahre betragen.



iv. Austritte

Bis 2020 werden 84 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (inklusive endende Ausbildungsverhältnisse) austreten. Davon sind abzüglich der 39 kw-Stellen insgesamt 45 Stellen wiederzubesetzen (ohne Einplanung neuer Auszubildender/Beamtenanwärter). Insbesondere in der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt (ehemals mittlerer Dienst) werden die meisten Austritte (44) zu verzeichnen sein.
Im Jahr 2020 wären keine Alterteilzeitverhältnisse mehr vorhanden, sofern bis dahin nicht neue Altersteilzeitverträge abgeschlossen werden sollten. Die letzten bereits abgeschlossenen Verträge laufen bis zum Jahr 2016 aus.

b. Entwicklung des Personalbestandes in den nächsten 10 Jahren (langfristig)

(Prognostischer Stand zum 01.01.2025)

i. Planstellenanzahl

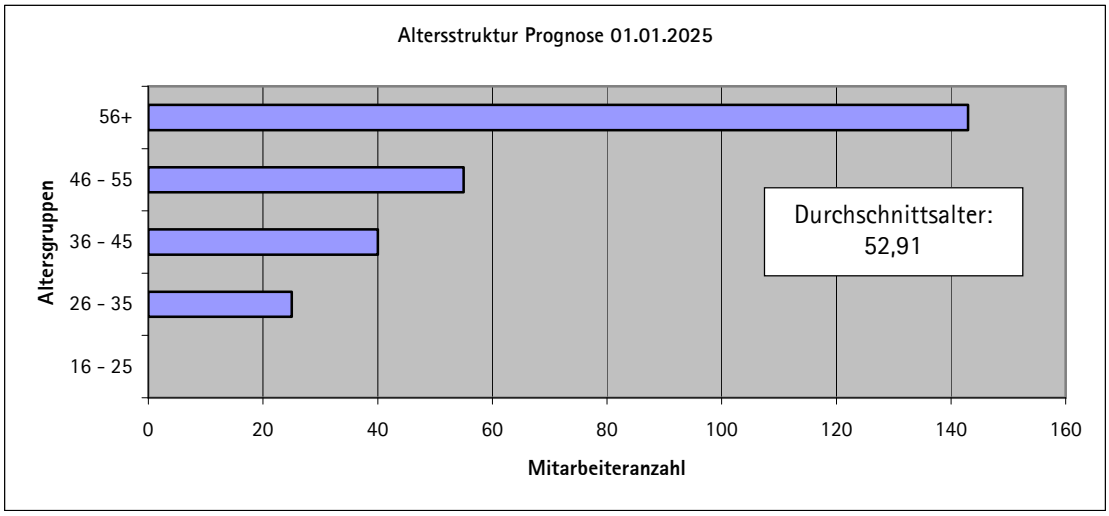
Langfristig kann hier noch keine konkrete Aussage über die Entwicklung des Stellenplans und deren Auswirkung auf die Planstellenanzahl getroffen werden.

ii. Mitarbeiteranzahl

Die Mitarbeiteranzahl würde in 10 Jahren 258 betragen, wenn keine Neueinstellungen vorgenommen werden sollten und die Austritte regulär aufgrund von Zeitablauf oder Renten-/Pensionseintritt erfolgen.

iii. Altersstruktur

Das Durchschnittsalter würde mit dem unveränderten Personalbestand (Stand 01.01.2015; keine Zugänge, keine weiteren Austritte neben den Regelaustritten) zum 01.01.2025 prognostisch rund 53 Jahre betragen.



iv. Austritte

(inklusive Personalbedarfsermittlung)

Bis 2025 werden prognostisch 161 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter austreten. Eine Veranschaulichung der Entwicklung der Austritte sowie des Personalbedarfs der nächsten 10 Jahre bietet die nachstehende Übersicht mit Stand 01.01.2015:

				Austritte nach Laufbahngruppen											
Austritte		davon kw	fw/zb	eD	davon kw	fw/zb	mD	davon kw	fw/zb	gD	davon kw	fw/zb	hD	davon kw	fw/zB
bis 2020	84	39	45	2	2	0	44	17	27	32	17	15	6	3	3
bis 2025	161	39	122	5	2	3	88	17	71	60	17	43	8	3	5
2015	36	22	14	2	2	0	18	8	10	13	10	3	3	2	1
2016	26	8	18	0	0	0	15	4	11	10	3	7	1	1	0
2017	11	8	3	0	0	0	5	5	0	6	3	3	0	0	0
2018	4	1	3	0	0	0	1	0	1	1	1	0	2	0	2
2019	7	0	7	0	0	0	5	0	5	2	0	2	0	0	0
2020	16	0	16	1	0	1	8	0	8	7	0	7	0	0	0
2021	13	0	13	0	0	0	7	0	7	6	0	6	0	0	0
2022	19	0	19	1	0	1	12	0	12	5	0	5	1	0	1
2023	16	0	16	1	0	1	8	0	8	7	0	7	0	0	0
2024	13	0	13	0	0	0	9	0	9	3	0	3	1	0	1
Kontrolle	*161*	*39*	*122*	*5*	*2*	*3*	*88*	*17*	*71*	*60*	*17*	*43*	*8*	*3*	*5*

2 Wahl-beamte

Hinweise:

Kw-Vermerke

Die meisten künftig wegfallenden Stellen sind auf auslaufenden Altersteilzeitverträge und befristete Beschäftigungsverhältnisse aus dem Übernahmepool zurückzuführen. Der Übernahmepool wird dabei jährlich nach Übernahme-Bedarf im Stellenplan angepasst. Die kw.-Vermerke gehen zunächst bis einschließlich 2018.

Bedarfsgerechte Ausbildung

Der Ausbildungsbedarf in den einzelnen Ausbildungsberufen der HWI wird 3-4 Jahre im Voraus anhand der Austritte individuell geplant. Der darüber hinaus entstehende Bedarf an speziellen Fachpersonal ergibt die notwendigen externen Besetzungen. Durch die mittelfristige Personalplanung wird das Stellenbesetzungsverfahren optimiert.

Legende:

kw – künftig wegfallend
fw – freiwerdende Stellen
zb – wieder zu besetzende Stellen
eD – Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt (ehemals einfacher Dienst)
mD – Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt (ehemals mittlerer Dienst)
gD – Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (ehemals gehobener Dienst)
hD – Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt (ehemals höherer Dienst)

5. Strategische Grundlagen für das zukünftige Personalmanagement, Handlungsfelder und Maßnahmen zur Umsetzung

Folgende strategische Grundlagen nebst Handlungsfeldern stehen im Vordergrund:

a. Personalgewinnung
- Erkennen von Personalbedarf
- externe Personalgewinnung und Attraktivitätssteigerung als Arbeitgeber
- Ausbildung/ Gewinnung von Nachwuchskräften

b. Personalbindung und –entwicklung
- Mitarbeitermotivation
- Erschließung von Qualifikationsreserven
- Fortbildungen und bedarfsgerechte Qualifizierungen
- Job-Rotation – Förderung von Einsatzwechsel
- Stärkung von Führungskräften
- Erkennen und Gewinnen von Führungskräftenachwuchs
- lebensphasenorientierte Personalentwicklung
- Gesundheitsmanagement

c. Organisationsentwicklung
- „Wir-Gefühl"
- Wissensmanagement

Die o.g. Handlungsfelder werden im Nachfolgenden jeweils mit konkreten Umsetzungsmaßnahmen/ Instrumenten untersetzt. Diese Maßnahmen werden in die zukünftige Personalarbeit bzw. Personalplanung, aber auch in der gesamten sowie bereichsübergreifenden Handlungsweise einzusetzen sein.

a. Personalgewinnung

Entsteht Personalbedarf, so sind die freiwerdenden und zu besetzenden Planstellen grundsätzlich durch das vorhandene Personal zu besetzen (Auflage durch das Ministerium für Inneres und Sport M-V). Insofern ergibt sich für alle Beschäftigten die Möglichkeit, sich im Rahmen von Stellenbesetzungsverfahren innerhalb der Stadtverwaltung beruflich zu verändern und weiterzuentwickeln. Darüber hinaus erfolgt die bedarfsgerechte Ausbildung. Im Falle besonderer Berufsgruppen, die durch die Hansestadt Wismar nicht selbst ausgebildet werden, kann eine öffentliche (externe) Stellenausschreibung erfolgen. Für die zukünftige Gewinnung von Personal werden die bereits angewendeten Auswahlinstrumente durch Entwicklung einheitlicher Richtlinien und definierter Auswahlstandards ergänzt.

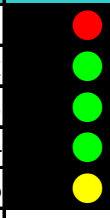
i. Erkennen von Personalbedarf

Ist in der Vergangenheit eine Stelle frei geworden, so wurde grundsätzlich im ersten Schritt ein Wiederbesetzungsantrag durch die Amtsleitung gestellt. Damit ab sofort der Personalbedarf besser und vor allem rechtzeitig erkannt wird, wird in den durch die Abteilung Organisation und die Abteilung Personal geführten Stellenplan ein Ampelsystem (Stufen: Rot, Gelb, Grün) integriert. Dadurch ist zukünftig der Handlungsbedarf optisch besser und schneller zu erkennen als bisher (lediglich mit Blick auf das Austrittsdatum). Das Ampelsystem ist mit einer Formel hinterlegt, die die Zeitspanne zwischen heutigem Datum und dem Austrittsdatum berechnet. Die Ampel steht bei den Planstellen auf Grün, die gemäß aktueller Besetzung und Prognose in den nächsten 5 Jahren

(mittelfristig) nicht frei werden. Gelb sind die Planstellen, die mittelfristig frei werden. Hier kann rechtzeitig vor dem Austritt der bisherigen Stelleninhaberin oder des bisherigen Stelleninhabers bzw. vor deren Freiwerden eine Überprüfung der Stellenbeschreibung/-bewertung erfolgen und geprüft werden, ob auch weitere organisatorische Überlegungen umzusetzen sind (ku/kw Vermerk setzen). Rot sind die Planstellen, die aktuell frei sind und einer Wiederbesetzung bedürfen. Hier besteht kurzfristiger Handlungsbedarf. Das Ampelsystem wird als Instrument in die zukünftige strategische Personal(-bedarfs-)planung eingebunden. Auch für die einzelnen Fachämter wird dieses Instrument ab Stellenplan 2015 anwendbar sein. Somit sind amtsbezogene Personalbedarfe kurz-, mittel- und langfristig zu erkennen. Dies dient der aktiven Mitgestaltung der Fachämter an der Personalplanung. Weiterführend ergeben sich aus den erkenntlichen Personalbedarfen auch Schlussfolgerungen für den Ausbildungsbedarf und die Personaleinsatzplanung.

Beispiel "Ampelprinzip"

Ausschnitt aus dem Stellenplan 2015

		StellenplanNr.	Bezeichn. der Stelle	Austritt (Basis 67. Lebensjahr)
		3000.	Beispielamt	
1		3000.01	Amtsleitung	
2		3000.02	Schreibdienst	31.12.2021
3		3010.03	SB	30.06.2053
4		3010.04	SB	31.10.2028
5		3010.05	SB	31.12.2015

heutiges Datum 01.01.2015
5-Jahres-Zeitraum bis: 31.12.2019

ii. Externe Personalgewinnung und Attraktivitätssteigerung als Arbeitgeber

Die Hansestadt Wismar ist schon allein aufgrund der Rahmenbedingungen des öffentlichen Dienstes als Arbeitgeber attraktiv. Die Arbeitsplätze der Beschäftigten gelten als sicher. Betriebsbedingte Kündigungen waren in den letzten Jahren nicht notwendig und sind auch künftig nicht zu erwarten, soweit keine drastischen Kürzungen in den der Stadt gesetzlich zugewiesenen Aufgaben erfolgen. Entsprechend der gesetzlichen bzw. tarifrechtlichen Vorgaben wird Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf Antrag Teilzeitbeschäftigung gewährt. Auf vielen Arbeitsplätzen gilt die Regelung der gleitenden Arbeitszeit. Diese Arbeitszeitregelungen ermöglichen den Beschäftigten schon jetzt eine große Flexibilität und eine gute Basis, um Familie und Beruf in Einklang zu bringen. Aus den unterschiedlichen öffentlichen Aufgaben der Stadt ergeben sich verschiedene fachliche Ausrichtungen, in denen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingesetzt werden können. Genannt seien hier nur beispielhaft die Öffentlichkeitsarbeit, die zentrale Verwaltung, die Finanzverwaltung, die Ordnungsverwaltung oder auch das Kultur- und Veranstaltungsmanagement. Es ist wichtig, die Arbeitgeber-Attraktivität weiter auszubauen und die Möglichkeiten, die die Hansestadt Wismar (auch als Wohnort) bietet, aktiv und gezielt zu kommunizieren.

Durch ein aktives Personalmarketing soll die Steigerung der Attraktivität der Hansestadt Wismar als Arbeitgeber auf dem Arbeitsmarkt bewirkt werden. Strategisches Personalmanagement und Personalmarketing greifen dabei ineinander. Nur was innen gelebt wird, kann auch authentisch

nach außen reflektiert werden. Hierbei sollen Instrumente als abgestimmtes und lösungsorientiertes „Maßnahmenbündel" hervorgehen, die geeignet sind, sowohl nach außen, als auch nach innen die erwünschten Effekte zu erzielen. Insbesondere ist eine positive Leitkultur zu schaffen und sich bewusst zu machen, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung mit ihrer Tätigkeit einen Beitrag für das Gemeinwohl der Hansestadt Wismar leisten. Darüber hinaus wird die Präsentation, z.B. auf der eigenen Internetseite, als attraktive, vielseitige Stadt und attraktiver Arbeitgeber mit facettenreichen Berufen auszubauen und zu kommunizieren sein.

Die Attraktivität des Arbeitgebers hat Auswirkungen auf die externe Personalgewinnung. Welche Bewerberinnen und Bewerber möchte ich erreichen? Die zukünftige Gewinnung externen Personals muss zeitgemäß und zielgruppengerecht gestaltet werden. E-Recruiting wird bereits durch die Veröffentlichung von Stellenangeboten auf der Internetseite www.wismar.de und beim Interamt (Stellenportal von Vivento für den Öffentlichen Sektor) praktiziert. Bei Bedarf erfolgt eine Veröffentlichung auf fachspezifischen Internetportalen. Es wird zukünftig durch die Personalabteilung geprüft, inwieweit die anzusprechenden Zielgruppen zu erweitern und neue Medien, wie z.B. Social Media, als Instrument zur modernen Personalgewinnung für die Hansestadt Wismar anzuwenden sind. Des Weiteren erfolgt eine Überarbeitung der Darstellung der Bereiche Personal und Ausbildung (Ausbildungsberufe, Erfahrungsberichte von eigenen Auszubildenden etc.) auf der Internetseite. Ebenso auf der Internetseite werden mittels eines „News-Tickers" ausgeschriebene Stellen direkt auf der Startseite ersichtlich gemacht. Somit werden nicht nur Personen, die gezielt auf der Internetseite nach freien Stellen suchen, einfacher die Stellenausschreibungen finden, sondern auch alle anderen Besucherrinnen und Besucher aktiv auf externe Stellenausschreibungen aufmerksam gemacht. Es wird als Arbeitgeber immer wichtiger, selbst aktiv für sich zu werben und somit in der Zukunft qualifiziertes Personal gewinnen zu können.

iii. Ausbildung/ Gewinnung von Nachwuchskräften

Für die Gewinnung von Nachwuchskräften ist es erforderlich, die Hansestadt Wismar als Ausbildungsstelle noch bekannter zu machen. Abgesehen von der Ausbildung zur/ zum Bachelor of Laws sollen vorrangig junge Menschen gewonnen werden, die noch keine abgeschlossene Berufsausbildung vorweisen können. Die Zielgruppe für entsprechende Nachwuchskräfte-gewinnungsmaßnahmen sind also insbesondere Schülerinnen und Schüler der Real- und Gesamtschulen sowie Gymnasien. Dementsprechend muss die Hansestadt Wismar Möglichkeiten nutzen, an diese Zielgruppen heranzutreten, sich vorzustellen und aktiv um Auszubildende zu werben. Als Maßnahmen wurden/ werden bereits ergriffen:

- ⇨ Printanzeigen im FuturePlan Schülerkalender: Dieses Hausaufgabenheft wird kostenfrei an alle Schülerinnen und Schüler der Klassenstufen 8 bis 12 in der Hansestadt Wismar und im Landkreis Nordwestmecklenburg verteilt. Hier werden seit dem Schuljahr 2013/ 2014 auch Hinweise zu den Ausbildungsberufen bei der Hansestadt Wismar in den in dieser Region erscheinenden FuturePlan abgedruckt.
- ⇨ Messestände auf Informationsbörsen:
  - ➢ Auf der jährlich stattfindenden Berufsinformationsbörse in Wismar wirbt die Stadt seit mehreren Jahren um Auszubildende.
  - ➢ 2014 stellte sich die Hansestadt Wismar auch erstmals auf der Jobfactory in Rostock als Ausbildungsstelle vor.

Hier werden die Jugendlichen zum Einen gezielt angesprochen, zum Anderen stehen Mitarbeiterinnen des Amtes für Zentrale Dienste sowie Auszubildende der Stadt für Gespräche zur Verfügung. Die Ausschreibungen der Ausbildungsstellen für das Folgejahr werden terminlich so geplant, dass auf solchen Messen aktuelle Ausschreibungen an die potentiellen Bewerberinnen und Bewerber gegeben werden können. Eine digitale Präsentation der Verwaltung mit ihren

Ausbildungsberufen und das Auslegen von ansprechendem Informationsmaterial (Präsentationsmappen) sind bereits realisiert.
Der Auftritt auf den Messeständen muss kontinuierlich fortentwickelt werden, um Jugendliche aufmerksam zu machen. So ist unter anderem die Erarbeitung eines Gewinnspieles (Wissen über die Stadt als Ort und Arbeitgeber) geplant.
Die Veröffentlichung der Ausschreibungstexte erfolgt auf der Website der Stadt, im Stadtanzeiger, im Nordwestblick des Landkreises NWM, auf der Website der Arbeitsagentur und im Stellenportal Interamt. Die Ausschreibungstexte werden ebenfalls in digitaler Form an die Real-, Gesamtschulen und Gymnasien der Hansestadt Wismar und des Landkreises Nordwestmecklenburg gesandt, mit der Bitte, diese dort den in Frage kommenden Schülerinnen und Schülern entsprechend zur Kenntnis zu geben. Nach Möglichkeit sollen die Ausbildungsberufe direkt in den Schulen, ggf. auch durch Azubis selbst, vorgestellt werden.
Die Ausschreibung der Ausbildungsstellen erfolgt in der Regel frühzeitig im September eines Jahres für das darauffolgende Jahr. Um auf diese frühzeitige Ausschreibung aufmerksam zu machen, soll künftig ein entsprechender gut sichtbarer Hinweis (Magnet) auf dem Post- und Hausmeister- PKW der Verwaltung angebracht werden.

Als weitere Maßnahme wird die Präsentation der Hansestadt Wismar als Ausbildungsstelle derzeit auf der Website der Stadt ansprechend gestaltet. Hierzu werden sinnvolle Inhalte von der Abteilung Personal zusammengestellt und die Gestaltung zusammen mit der Internetredaktion vorgenommen. Darüber hinaus soll der Ausschreibungstext sowie die Gestaltung der Ausschreibung geprüft und ggf. zielgruppenorientiert angepasst werden. Es ist auch denkbar, entsprechend des für die Veröffentlichung genutzten Mediums unterschiedliche Designs und Texte zu entwerfen (ansprechendere Gestaltung im Hinblick auf die Zielgruppe).

Es ist weiterhin geplant, einen „Mitarbeiter-Kinder-Tag" einzuführen. Verschiedene Bereiche der Verwaltung werden an diesem Tag ihre Türen für die interessierten Kinder der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter öffnen, ihre Fachbereiche vorstellen und so für eine Ausbildung in der Verwaltung werben.

Darüber hinaus werden weitere Kooperationsmöglichkeiten mit der ansässigen Hochschule im Sinne der Nachwuchsgewinnung geprüft. Bei Veranstaltungen der Hochschule könnte exemplarisch stets durch einen Stand des Hansestadt Wismar auf Möglichkeiten für Praktika usw. in der Stadtverwaltung hingewiesen werden.

Der Bereich Ausbildung erfolgt in der Hansestadt Wismar schon jetzt zum großen Teil bedarfsgerecht. Das heißt, dass jede bzw. jeder Auszubildende nach erfolgreichem Abschluss der Berufsausbildung die Chance auf die Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis hat. Soweit nicht direkt im Anschluss an das Ausbildungsende die Einweisung in eine freie Planstelle erfolgen kann, ist für die Auszubildenden im sog. Stellenpool jeweils eine (Teilzeit-)Stelle für zwei Jahre vorgesehen. Die Aussicht, im Anschluss an die Ausbildung einen solchen befristeten Arbeitsvertrag für zwei Jahre zu erhalten, kann folglich schon jetzt jeder/jedem Auszubildenden gegeben werden. Sofern die Abschlussprüfung erst im zweiten Versuch bestanden werden sollte, wird anhand der bisherigen Ausbildung entschieden, ob der Auszubildende übernommen wird. In der Regel wird die Übernahmezeit dann um die Zeit verkürzt, die zusätzlich für das Bestehen der Prüfung benötigt wurde.

Derzeit werden fünf Ausbildungsberufe bei der Hansestadt Wismar angeboten:

- Bachelor of Laws – „öffentliche Verwaltung" (Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt)
- Verwaltungsfachangestellte/ Verwaltungsfachangestellter
- Fachangestellte/ Fachangestellter für Medien- und Informationsdienste, Fachrichtung Bibliothek

- Veranstaltungstechnikerin/ Veranstaltungstechniker
- Kauffrau/ Kaufmann für Tourismus und Freizeit.

Soweit ein entsprechender Bedarf festgestellt wird, ist auch denkbar, Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste in der Fachrichtung Archiv sowie Gärtnerinnen oder Gärtner auszubilden.

Die Anzahl der einzustellenden Auszubildenden soll künftig am tatsächlichen Bedarf orientiert werden. Dazu soll das unter Punkt 5.a.i. erläuterte Ampelsystem genutzt werden. Daher werden hier keine konkreten Zahlen festgelegt. Es sollen aber jährlich mindestens zwei Bachelor of Laws, zwei Verwaltungsfachangestellte, eine Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste bzw. ein Fachangestellter für Medien- und Informationsdienste, eine Veranstaltungstechnikerin bzw. ein Veranstaltungstechniker und ein Kaufmann bzw. eine Kauffrau für Tourismus und Freizeit ausgebildet werden.

Für die künftige Ausbildung wird die Abteilung Personal bis zum 30.04.2016 das bisher diesbezüglich durchgeführte Verfahren fest- und fortschreiben. Inhalte dieser werden insbesondere Grundsätze zur Bedarfsermittlung, zum Ausbildungsablauf, Ausbildungsplatzangebot, Auswahlverfahren, zu den Formen der Ausbildung (BBiG, Beamte auf Widerruf), zum Marketing, zu den Bindungsfristen, Übernahmegrundsätze und zum Umgang mit Nachwuchskräften sein.
In diesem Rahmen wird auch die Übernahmeregelung (unter Beachtung der tariflichen Regelungen) überarbeitet. Geprüft wird hierbei, inwieweit bei der Bestenauslese bei Anwärterinnen und Anwärtern eine Verbeamtung sowie bei den Auszubildenden eine unbefristete Übernahme möglich ist Das soll einen gesteigerten Anreiz für eine Bewerbung bei der Hansestadt Wismar fördern; es sollen sehr gute Perspektiven geboten werden.
Entsprechend der vom Ministerium für Inneres und Sport M-V zugelassenen Ausnahme, ausgebildete Nachwuchskräfte für eine notwendige Nachbesetzung von freien und frei werdenden Stellen übernehmen zu dürfen, ist eine bedarfsgerechte Ausbildung von großer Bedeutung. Dazu werden Auszubildende bereits während ihrer Ausbildung bzw. am Ende der Ausbildung schon auf solchen Stellen eingesetzt, damit kann eine Erprobung bereits jetzt erfolgen. Mit dem Personalrat werden Gespräche geführt zum Verzicht auf Ausschreibung von Stellen und Besetzung mit einer bzw. einem geeigneten Auszubildenden. Die Dienstvereinbarung zur Besetzung freier Planstellen wird hier entsprechend angepasst.

b. Personalbindung und -entwicklung

i. Mitarbeitermotivation

Gemäß des Leitsatzes „Motiviert, qualifiziert und gesund arbeiten" soll die Leistungsfähigkeit und –bereitschaft gestärkt werden. Neben dem Erkennen und Ausschöpfen von Potenzialen sollen Leistungsanreize geboten werden. Neben der bereits eingeführten Leistungsorientierten Bezahlung sollen darüber hinaus ideelle Leistungsanreize im täglichen Umgang (Lob, Anerkennung, Gestaltung- und Beteiligungsmöglichkeiten, „Wertschätzungsveranstaltung") weiteren Einzug halten.

ii. Erschließung von Qualifikationsreserven

Um eine Optimierung hinsichtlich der Qualifikationsvoraussetzungen im Personaleinsatz erreichen zu können, ist zu prüfen, ob das vorhandene Personal bedarfsgerecht eingesetzt ist oder ob durch Umsetzungen, ggf. im Rotationsverfahren, hier weitere Reserven erschlossen werden können. Hierzu sind zunächst die Qualifikationsreserven zu erschließen. Darüber hinaus ist auch in diesem Fall eine Vereinbarung mit dem Personalrat erforderlich, um die Rahmenbedingungen von Umsetzungen festzuschreiben.

Um Qualifikationsreserven erschließen zu können, erfolgt in einem ersten Schritt die Aufarbeitung der bei der personalsachbearbeitenden Stelle vorliegenden Informationen zu den Qualifikationen bis zum 31.12.2015. Im Anschluss wird eine Aufforderung an die Beschäftigten zur Überprüfung und Vervollständigung der zu ihrer Person erfassten Qualifikationen erfolgen, da nicht jede erworbene Qualifikation entsprechend angezeigt wird und nachweislich bei der personalsachbearbeitenden Stelle vorliegt.
Nach Sichtung der vervollständigten Listen soll über weitere Handlungsmöglichkeiten beraten werden. Soweit sich Optimierungsmöglichkeiten durch Umsetzungen von Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern ergeben, sind diese unter Berücksichtigung der mit dem Personalrat getroffenen Regelungen und der persönlichen Belange der betroffenen Personen durchzuführen.

iii. Fortbildungen und bedarfsgerechte Qualifizierungen

Neben der Vermittlung von Fachwissen sollen durch gezielte Fortbildung auch Motivation, Persönlichkeit und Sozialkompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entwickelt und gefördert werden. Leistungs- und Lernpotenzial müssen erkannt und erhalten werden. Lebenslanges Lernen bedeutet eine stetige Weiterentwicklung der Selbst- und Informationskompetenz.

Es ist absehbar, dass die Nutzung von modernen Informations- und Kommunikationstechniken künftig mehr an Bedeutung gewinnen wird (E-Government). Voraussetzung für die Nutzung dieser Techniken wird auch das entsprechende Know-how (e-Kompetenz) der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sein.
Umfassende Rechtsänderungen oder die Einführung/ Erweiterung von Softwareprodukten werden Schulungsbedarf bei einzelnen Mitarbeiterinnen, Mitarbeitern oder Beschäftigtengruppen hervorrufen. Diesem Schulungsbedarf wird – wie bisher auch – entsprechend nachzukommen sein.
Fachspezifische umfangreichere Fortbildungs- und Qualifikationsmaßnahmen sind in der Regel im Bereich der Feuerwehrbeamten notwendig. Dieser Schulungsbedarf wird durch einen beauftragten Mitarbeiter in der Abt. Brandschutz ermittelt und die entsprechenden Schulungen in Zusammenarbeit mit der für Aus- und Fortbildung zuständigen Mitarbeiterin der Abt. Personal geplant und beauftragt.
Qualifizierungsmaßnahmen, die sich beim Führungskräftenachwuchs ergeben können, sollen entsprechend durchgeführt werden.

Die Abteilung Personal wird bis zum 30.06.2016 das bisher diesbezüglich durchgeführte Verfahren als Fortbildungskonzept fest- und fortschreiben. Dessen Inhalt umfasst insbesondere Leitlinien und Struktur der Fortbildung sowie Art und Weise der jährlichen Ermittlung des Qualifizierungsbedarfes.

iv. Job-Rotation – Förderung von Einsatzwechsel

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können der Abteilung Personal persönlich motivierte berufliche Veränderungswünsche (dauerhaft oder befristet, z.B. bei Projektarbeit) mitteilen. Diese werden dann geprüft und auch bei internen Stellenbesetzungsverfahren möglichst berücksichtigt. Die Veränderungsbereitschaft soll somit gezielt unterstützt werden.

v. Stärkung von Führungskräften

Die in der Stadtverwaltung der Hansestadt Wismar vorhandenen Führungskräfte sollen zukünftig in ihrer täglichen Arbeit und dem damit verbundenen Führen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gestärkt werden. Die Stärkung erfolgt durch folgende Maßnahmen:

- ⇨ Erarbeitung von Führungsgrundsätzen als einheitliche Grundlage für die Führungsbeziehungen (Inhalt insb.: Zielsetzung, Delegation, Kommunikation und Kooperation, Kontrolle und Mitarbeiterbeurteilung, Partizipation und Motivation, Mitarbeiterförderung)

- ⇨ Einführung von Führungskräfte-Feedback
- ⇨ Fortführung von Führungskräfte-Coachings
- ⇨ Förderung der Kompetenz beim Führen von Mitarbeitergesprächen (z.B. Erarbeitung von Orientierungshilfen, Inhouse-Seminar anbieten)

vi. Erkennen und Gewinnen von Führungskräftenachwuchs

Im Rahmen einer strategischen Personalentwicklung ist es sinnvoll, Führungskräfte durch entsprechende Qualifikation von vorhandenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu gewinnen. Dazu ist es zunächst erforderlich, Führungskraftqualitäten zu erkennen. Das Erkennen der Potentiale kann nur durch die bereits vorhandenen Führungskräfte (Amts-/ Abteilungs-/ Sachgebietsleitung) erfolgen, die das Arbeitsverhalten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beobachten und direkt erleben.

⇨ Maßnahmen des Vorgesetzten, soweit Führungspotential erkannt/ vermutet wird:

- Förderung z.B. durch die Übertragung anspruchsvoller Aufgaben (Projektleitung), Lob/ Bestätigung der gezeigten Leistungen in Mitarbeitergesprächen
- Potential soll sich in etwaigen Leistungsbewertungen/ Beurteilungen widerspiegeln und ggf. besonders erwähnt werden
- Rücksprache mit dem Amt für Zentrale Dienste, soweit eine Förderung der betroffenen Beschäftigten durch Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen sinnvoll erscheint

⇨ Maßnahmen des Amtes für Zentrale Dienste:

- Soweit Potential einzelner Beschäftigter bekannt/ erkannt wird, ist zu prüfen, ob eine frühzeitige Qualifizierung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters für Führungspositionen sinnvoll ist (Fortbildung). Hierfür ist der ermittelte Personalbedarf ausschlaggebend. Nach Rücksprache mit der entsprechenden Amts-/ Abteilungs-/ Sachgebietsleitung und den potentiellen Führungsnachwuchskräften können dann geeignete Fortbildungsmaßnahmen festgelegt werden.
- Die Abteilung Personal entwickelt zusammen mit der Abteilung Organisation bis Ende 2015 Verbeamtungsgrundsätze. Hier sollen neben rechtlichen Grundlagen auch die Bereiche mit hoheitlichen Aufgaben dargestellt werden, in denen Beamtenstellen zukünftig notwendig und Verbeamtungen vorgesehen sind.

vii. lebensphasenorientierte Personalentwicklung

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein nicht zu unterschätzender Faktor bei der Wahl des Arbeitsplatzes. Familienfreundliche Arbeitsbedingungen bieten einen Wettbewerbsvorteil auf dem Arbeitsmarkt. Insofern kann eine **Flexibilisierung** des **Arbeitsortes** ebenso wie die Flexibilität in der **Lage und im Umfang der Arbeitszeit** helfen, die familienfreundlichen Arbeitsbedingungen auszubauen und so die Arbeitgeberattraktivität insgesamt zu stärken.

Die bei der Stadt bestehende Gleitzeitregelung bietet den Beschäftigten derzeit schon in einem gemäß Dienstvereinbarung festgeschriebenen Rahmen eine Arbeitszeitflexibilität bezüglich der Lage der Arbeitszeit. Die Regelungen der Dienstvereinbarung sollen im Hinblick auf eine weitergehende Flexibilisierung diskutiert, geprüft und angepasst werden.
Flexibilität hinsichtlich des Umfanges der Arbeitszeit besteht für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch die Möglichkeit der Vereinbarung von Teilzeitbeschäftigung (weniger als 40 h/Wo). Teilzeitbegehren wird bei Vorliegen der tariflichen bzw. gesetzlichen Voraussetzungen grundsätzlich entsprochen, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Auch eine Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf weniger als 5 Tage in der Woche ist möglich, soweit dies mit dem Dienstbetrieb vereinbar ist.

Des Weiteren wäre es von Vorteil, Flexibilität bezüglich des Arbeitsortes zu erreichen. In diesem Zusammenhang wird geprüft, ob die Einführung von Teleheimarbeit für einzelne Arbeitsplätze/ Aufgabengebiete möglich ist. Diesbezüglich wurden bereits Informationsveranstaltungen und Beratungsgespräche geführt. Die Rahmenbedingungen für Teleheimarbeit sind, soweit die Einführung für die Stadtverwaltung in Betracht kommt, durch Dienststellenleitung und Personalrat zu erörtern und in einer Dienstvereinbarung festzuschreiben.

Darüber hinaus wird perspektivisch die Einführung von Langzeitarbeitszeitkonten in Erwägung gezogen. Hierzu sind noch eingehende Prüfungen der Rechtslage vorzunehmen und im Hinblick auf die Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes abzuwägen, wie die durch angesammelte Stunden auf den Arbeitszeitkonten entstandenen Ansprüche abgegolten werden können (vorübergehende Reduzierung der Wochenarbeitszeit oder Freistellung vom Dienst für einen bestimmten Zeitraum oder früherer Austritt aus dem Dienst). Abstimmungen hierzu sind in enger Zusammenarbeit zwischen der Vertretung der Dienststellenleitung und dem Personalrat zu treffen.

viii. Gesundheitsmanagement

Der Erhalt der Arbeits- und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist von großer Bedeutung. Geleitet von diesem Wissen wurde in der Stadtverwaltung bereits im Jahre 2004 eine Dienstvereinbarung über das Gesundheitsmanagement abgeschlossen und ein Arbeitskreis Gesundheitsmanagement gebildet. Im Rahmen des Gesundheitsmanagements der Stadtverwaltung der Hansestadt Wismar sollen insbesondere Maßnahmen zur Entwicklung gesundheitsförderlicher Arbeitsbedingungen erarbeitet und durchgeführt werden sowie die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter insgesamt gefördert werden. Dabei liegt die Verantwortung bei jeder einzelnen Mitarbeiterin und jedem einzelnen Mitarbeiter und wird auch von den Führungskräften im Hinblick auf verantwortungsvolles „gesundes Führen" erwartet. Um gesundheitsförderliche Maßnahmen in der Verwaltung zu entwickeln und umzusetzen, bedarf es der Mitwirkung aller auf der Basis eines vertrauensvollen und lösungsorientierten Zusammenwirkens.
Der Arbeitskreis Gesundheitsmanagement kann hier als Initiator präventiver Maßnahmen zum Erhalt der Arbeits- und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wirken. So findet u.a. jährlich ein Gesundheitstag für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter statt, an welchem Wissenswertes zu Gesundheitsthemen vermittelt wird. Zusätzlich sollen künftig bestehende Sportangebote, insbesondere der Betriebssportgemeinschaft, vermehrt beworben und neue Angebote für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung geschaffen werden. Durch den Arbeitskreis Gesundheitsmanagement werden unter anderem die Möglichkeit der Einrichtung einer Gruppe „Rückensport" in Räumlichkeiten der Stadtverwaltung sowie das Bilden eines Drachenbootteams geprüft. Ziel ist es, durch die gemeinsame sportliche Betätigung zum Einen die Gesundheit zu fördern, zum Anderen aber auch zur Teambildung bzw. –stärkung beizutragen. Zur Durchführung der Aufgaben im Sinne der Dienstvereinbarung werden dem Arbeitskreis jährlich Haushaltsmittel unter Berücksichtigung der beabsichtigten Maßnahmen zur Verfügung gestellt.

Im Falle des Erkennens einer überproportional hohen Krankenquote in einzelnen Bereichen ist eine genaue Analyse des Krankenstandes der erste Schritt, um Handlungsbedarfe zu erkennen und entgegen zu steuern.

c. Organisationsentwicklung

i. „Wir-Gefühl"

Das Wir-Gefühl innerhalb der Verwaltung und das Teambewusstsein sind weiterhin zu stärken. Die Aufgabenerfüllung der Stadtverwaltung hängt auch von der Zusammenarbeit der Ämter

untereinander und schlussendlich der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter untereinander ab. Der Dienstleistungsgedanke muss noch mehr aktiviert und gelebt sowie das Streben für ein gemeinsames Ziel sichergestellt werden. Die im Rahmen des Produktplans erarbeiteten strategischen Ziele der jeweiligen Teilhaushalte stellen dabei Leitlinien dar und werden stetig diskutiert sowie fortgeschrieben. An diesen Leitlinien soll sich das Verwaltungshandeln und somit das Handeln jeder einzelnen Mitarbeiterin und jedes einzelnen Mitarbeiters orientieren.
Es sollen Maßnahmen zur Förderung der Zusammenarbeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter untereinander ergriffen werden (z.B. ämterübergreifende Projekte, Aktivitäten zur Teambildung/ Teamstärkung auch außerhalb der Arbeitszeit). Die Planung etwaiger Aktivitäten soll u.a. durch den Arbeitskreis Gesundheitsmanagement erfolgen.

ii. Wissensmanagement

Unter Wissensmanagement ist die Identifikation, Systematisierung, Weitergabe, Aktualisierung und Dokumentation von systemrelevanten Informationen zu verstehen. Ziel muss es sein, dass jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter die ihm bekannt werdenden Informationen dahingehend prüft, ob diese auch für andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – auch außerhalb der eigenen Abteilung/ des eigenen Amtes - relevant sind. Dabei ist die Weiterleitung der Informationen in geeigneter Weise (abhängig von Art und Umfang der Information) über den Vorgesetzten sicherzustellen, z.B. durch Bekanntgabe in (amtsübergreifenden) Dienstberatungen, durch Bekanntgabe der Informationen in einer Rundmail. Ist bei bestimmten Informationen ein dauerhafter Zugang erforderlich, so ist dieser durch die Abteilung Organisation sicherzustellen, z.B. durch Einstellen der Dateien in das Intranet (künftig in das neue Intranetportal Vibe). In den Bereichen ohne Zugang zum Intranet bzw. für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne Büroarbeitsplatz muss ein Verfahren zur Sicherstellung des Erhalts relevanter Informationen und dem dauerhaften Zugang entwickelt werden (z.B. Verantwortlichkeit der Führungskraft zur Weiterleitung der Informationen in Papierform im Umlaufverfahren/ Aushang oder Ähnliches; Bekanntmachung wo Einsichtnahme in bestimmte Regelungen vorgenommen werden kann). Ziel muss es sein, einen zentralen (Wissens-) Ort zu schaffen, an dem alle relevanten Informationen schnell und einfach für jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter zur Verfügung stehen. Es muss ermöglicht werden, das vorhandene Wissen produktiv zu nutzen und damit auch zu verbessern und auszubauen. Zur Maßnahmenumsetzung sollen folgende Instrumente herangezogen werden:

- ⇨ Erstellung von Handbüchern, Checklisten, einheitlichen Richtlinien sowie Übergabe- und Vertretungsakten
- ⇨ Entwicklung von Medienkompetenz
- ⇨ rechtzeitige Nachfolgeregelung, Einarbeitung, Mentoring
- ⇨ Projektarbeit/kollegiale Zirkel für Wissenstransfer, um Networking und Teamgeist zu fördern
- ⇨ Berücksichtigung von Beiträgen z.B. beim LoB
- ⇨ Dokumentenmanagement

6. Fortlaufende Personalplanung und Kontrolle der Umsetzung

a. Fortschreibung der Daten und dessen Analyse

Anhand des Stellenplans werden die Daten durch die Abteilung Personal und die Abteilung Organisation fortgeschrieben und entsprechend analysiert. Neben der kurzfristigen Bedarfsanalyse liegt dabei in erster Linie das Hauptaugenmerk auf der mittelfristigen Bedarfsanalyse, um rechtzeitig Austritte zu erkennen, eine Wiederbesetzung und die Stelle als solche (Stellen-beschreibung, -bewertung, Aufgabenumstrukturierung) zu hinterfragen, um den tatsächlichen

Personal- und somit auch den notwendigen Handlungsbedarf herzuleiten. Insbesondere das Ampelsystem wird rechtzeitig Handlungsbedarf im möglichen Prognosebereich anzeigen, so dass eine fortlaufende Personalplanung durch mittel- und langfristige Handlungsebenen vorausschauend umgesetzt werden kann (Berücksichtigung im kommenden Haushalt). Kurzfristige und unvorhersehbare Veränderungen sind individuell auf notwendige Maßnahmen zu prüfen und ggf. entsprechend umzusetzen sowie in der Datenführung/-analyse mit zu berücksichtigen.

b. Überprüfung der Maßnahmenumsetzung

(Optimierung, dynamische Anpassung an Bedarf)

Wie in der Einführung bereits erwähnt, stellt das vorliegende Personalentwicklungskonzept ein dynamisches Konzept dar. So unterliegen die Zielumsetzungen sowie deren Maßnahmen und Instrumente einer kontinuierlichen Überprüfung nach Effektivität. Rückblickend auf das vergangene Haushaltsjahr sind mithin folgende Kontrollfragen zu stellen:

- ⇨ Was konnte erfolgreich umgesetzt werden?/Was war nicht erfolgreich?
- ⇨ Welche Maßnahmen erweisen sich in der praktischen Umsetzung als sinnvoll/überflüssig/notwendig?
- ⇨ Wo besteht Optimierungsbedarf?
- ⇨ Gibt es veränderte Rahmenbedingungen, die eine Veränderung der Maßnahmen mit sich bringen?

c. jährlicher Personalreport (inkl. Kennzahlenvergleich)

Der jährliche Personalreport ist ein Instrument zur ganzheitlichen strategischen Personalplanung. Der Personalreport ersetzt den bislang eher nach Bedarf erstellten Personalbericht. In erster Linie beinhalten der Report Ergebnisse der kritischen Überprüfung der Zielumsetzung einschließlich der Maßnahmen und Instrumente. Ebenso sollen statistische Auswertungen abgebildet werden, wie z.B. die Krankenstatistik. In den kommenden Jahren sollen so Jahr für Jahr Kennzahlen erhoben werden. Diese bieten dann nicht nur die Möglichkeit des Vergleichens und einer Entwicklungsübersicht, sondern auch die Möglichkeit, Handlungsbedarfe zu erkennen. Durch diesen Personalreport soll insbesondere für die Verwaltungsleitung, die Amtsleitungen, aber auch für die Bürgerschaft und den Personalrat eine informative Arbeitsgrundlage geschaffen werden. Die Erstellung erfolgt jährlich zum Ende des zweiten Quartals (Zeitpunkt der Feststellung der Ist-Besetzung im Stellenplan). Neben einer Textfassung wird das Amt für Zentrale Dienste die Ergebnisse durch eine Präsentation vorstellen und veranschaulichen.

- Inhalte des Personalreportes:
  - ⇨ Abgleich Soll-Stand im Stellenplan mit Ist-Besetzung
  - ⇨ Abgleich aktueller Stand mit Prognose
  - ⇨ Allgemeine Personalthemen, wie z.B. aktuelle Krankenstatistik, Aktuelles zu Gesundheitsmanagement, Ausbildung, Personalkosten, Kennzahlenvergleich mit anderen, gleich großen und ähnlich strukturierten Städten im Hinblick auf Personalkennzahlen (z.B. Personalkosten je Stelle/ je Einwohner, Stellen je 1.000 EW etc.)

Vorlage	Nr.:	VO/2015/1193
Federführend: CDU-Fraktion	Status:	öffentlich
	Datum:	13.03.2015
Beteiligt:	Verfasser:	CDU-Fraktion

2. Änderung zur Hauptsatzung der Hansestadt Wismar vom 28.03.2013

Beratungsfolge:

Status	Datum	Gremium	Zuständigkeit
Öffentlich	26.03.2015	Bürgerschaft der Hansestadt Wismar	Entscheidung

---

Beschlussvorschlag:
Auf der Grundlage des § 5 Abs. 2 der Kommunalverfassung für das Land Mecklenburg-Vorpommern vom 13.07.2011 wird nach Beschluss der Bürgerschaft der Hansestadt Wismar auf ihrer Sitzung am 26.03.2015 und nach Anzeige beim Ministerium für Inneres und Sport als zuständige Rechtsaufsichtsbehörde nachfolgende Änderung zur Hauptsatzung der Hansestadt Wismar vom 28.03.2013 erlassen:

§ 7 (5)
Die Befugnis zur Genehmigung von Verträgen der Hansestadt Wismar mit Mitgliedern der Bürgerschaft und seiner Ausschüsse sowie mit dem Bürgermeister und den leitenden Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern der Hansestadt Wismar wird dem Hauptausschuss bis zu einem Wert von ~~125.000,00 €~~ **100.000,00 €** übertragen. Gleiches gilt für Verträge der Hansestadt Wismar mit natürlichen oder juristischen Personen oder Vereinigungen, die durch die in Satz 1 genannten Personen vertreten werden.

§7 (6)
Die Befugnis, innerhalb von Wertgrenzen Vermögensgegenstände zu erwerben und über Stadtvermögen zu verfügen, wird dem Hauptausschuss wie folgt übertragen:

1. bei der Veräußerung, dem Erwerb, dem Tausch, der Bestellung von Erbbaurechten oder der Belastung von Grundstücken und grundstücksgleichen Rechten innerhalb einer Wertgrenze von ~~125.000,00 €~~ **30.000,00 €** bis ~~250.000,00 €~~ **100.000,00 €**

2. bei der Aufnahme von Krediten, der Hingabe von Darlehen und Zuschüssen, bei dem Erwerb und bei der entgeltlichen Veräußerung von Sachen, Forderungen und anderen Rechten innerhalb einer Wertgrenze von ~~125.000,00 €~~ **30.000,00 €** bis ~~250.000,00 €~~ **100.000,00 €**,

3. bei der unentgeltlichen Veräußerung von Sachen, Forderungen und anderen Rechten innerhalb einer Wertgrenze von ~~50.000,00 €~~ **10.000,00€** bis ~~250.000,00 €~~ **30.000,00 €**

4. bei der Übernahme von Bürgschaften, dem Abschluss von Gewährverträgen, der Bestellung sonstiger Sicherheiten für Dritte sowie wirtschaftlich gleich zu achtender

Rechtsgeschäfte innerhalb einer Wertgrenze von ~~125.000,00 €~~ **50.000,00 €** bis ~~250.000,00 €~~ **100.000,00 €**,

5. bei der Zustimmung zu über- und außerplanmäßigen Ausgaben innerhalb einer Wertgrenze von ~~125.000,00 €~~ **50.000,00 €** bis ~~250.000,00 €~~ **200.000,00 €**

6. bei Erlass, Niederschlagung und Stundung von Forderungen innerhalb einer Wertgrenze von ~~125.000,00 €~~ **50.000,00 €** bis ~~250.000,00 €~~ **100.000,00 €** Soweit die Hansestadt Wismar zum Vorsteuerabzug berechtigt ist, ist für die Ermittlung der Wertgrenzen der Nettobetrag maßgebend.

§7 (7)
Die Befugnis zum Abschluss von städtebaulichen Verträgen wird innerhalb einer Wertgrenze zwischen ~~125.000,00 €~~ **50.000,00 €** und ~~250.000,00 €~~ **200.000,00 €** dem Hauptausschuss übertragen.

§ 10 (5)
Der Bürgermeister entscheidet über die Vergabe von Aufträgen nach der Verdingungsordnung für Bauleistungen (VOB) bis zu einem Wert von ~~250.000,00 €~~ **100.000,00 €**, bei sonstigen Aufträgen und dem Abschluss von sonstigen Verträgen bis zu einem Wert von ~~125.000,00~~ **80.000,00 €.**

§ 10 (6)
Erklärungen der Hansestadt Wismar im Sinne des § 38 Absatz 6 KV M-V bis zu einer Wertgrenze von ~~50.000,00 €~~ **30.000,00 €** können vom Bürgermeister allein oder durch eine von ihm beauftragte Bedienstete oder einen von ihm beauftragten Bediensteten in einfacher Schriftform ausgefertigt werden.

Begründung:
Die aktuell in der Hauptsatzung geltenden Wertgrenzen für die Entscheidung durch den Hauptausschuss sind im Vergleich zu ähnlichen Städten und auch dem Kreis Nordwestmecklenburg sehr hoch angesetzt. Über Werte, die sich unter der Grenze befinden darf die Stadtverwaltung bzw. der Bürgermeister in den jeweiligen Anliegen regelmäßig allein und freihändig verfügen.
Um der angespannten Haushaltslage und dem Ansinnen der Haushaltskonsolidierung nachzukommen, sollen diese Wertgrenzen nach unten angepasst werden. Ausgaben werden so transparenter und eine intensivere Abwägung kann ggf. durch den Hauptausschuss bzw. die Bürgerschaft gewährleistet werden.
Des Weiteren werden die Wertgrenzen auch vergleichbaren Satzungen vergleichbarer Städte angepasst und der Spielraum der Verwaltung begrenzt und im Gegenzug die Steuerungsmöglichkeiten der Bürgerschaft erhöht.

Anlage/n:
- keine

Siegfried Ballentin
Fraktionsvorsitzender

(Diese Vorlage wurde maschinell erstellt und ist ohne Unterschrift gültig.)

Vorlage	**Nr.:**	**VO/2015/1202**
Federführend: Fraktion FDP/GRÜNE	Status:	öffentlich
	Datum:	16.03.2015
Beteiligt:	Verfasser:	Fraktion FDP/GRÜNE

Änderung § 7 Hauptausschuss

Beratungsfolge:

Status	Datum	Gremium	Zuständigkeit
Öffentlich	26.03.2015	Bürgerschaft der Hansestadt Wismar	Entscheidung

---

Beschlussvorschlag:

1.

In § 7 der Hauptsatzung wird ein Absatz 6 eingefügt:

In Personalsachen hat der Hauptausschuss folgende Befugnisse im Einvernehmen mit dem Bürgermeister:

1. die Ernennung, Beförderung, Entlassung und sonstige Änderungen der Beschäftigungsverhältnisse der Amtsleiter/innen sowie sonstiger Beamter ab der Besoldungsgruppe A 13,
2. die Einstellung, die Kündigung und sonstige Änderungen der Beschäftigungsverhältnisse von Angestellten ab der Entgeltgruppe 13 TVÖD,
3. die dauerhafte Übertragung von Aufgaben an Angestellte, wenn dies nach der Tarifautomatik zur Eingruppierung in eine höhere als die Entgeltgruppe 12 TVÖD führt,
4. die Bestellung, die Aufrechterhaltung der Bestellung sowie die Abberufung von Geschäftsführerinnen und Geschäftsführern von Gesellschaften, deren Alleingesellschafter die Hansestadt Wismar ist
5. den Abschluss, die Kündigung und die wesentliche Änderung von Sonderdienstverträgen,

Redaktioneller Hinweis:

Die weiteren Absätze werden mit Absatz 7 fortgesetzt.

2.

In § 7 Abs. 6 (neu: Abs. 7) der Hauptsatzung wird Nr. 5 wie folgt geändert:

bei der Zustimmung zu über- und außerplanmäßigen Ausgaben innerhalb einer Wertgrenze von 25.000,00 € bis 125.000,00 € je Ausgabenfall.

Der Verweis in § 10 Abs. 4 Hauptsatzung ist anzupassen.

3.
In § 7 Abs. 6 (neu: Abs. 7) der Hauptsatzung wird Nr. 6 wie folgt geändert:

bei Erlass, Niederschlagung und Stundung von Forderungen innerhalb einer Wertgrenze von 25.000,00 € bis 125.000,00 €

Redaktioneller Hinweis:

Der Verweis in § 10 Abs. 4 Hauptsatzung ist anzupassen.

4.
In § 7 der Hauptsatzung wird Abs. 8 (neu Abs. 9) wie folgt geändert:

Die Befugnis zum Abschluss und zur Auflösung von Dauerschuldverhältnissen und wiederkehrenden Leistungen wird innerhalb einer Wertgrenze mit Jahresbetrag zwischen 25.000,00 € und 125.000,00 € oder ab einer Laufzeit von 5 Jahren dem Hauptausschuss übertragen.

Redaktioneller Hinweis:

Der Verweis in § 10 Abs. 4 Hauptsatzung ist anzupassen.

Begründung:
erfolgt mündlich

Anlage/n:
- keine

René Domke
Fraktionsvorsitzender

(Diese Vorlage wurde maschinell erstellt und ist ohne Unterschrift gültig.)

Auskünfte / Anfrage gem. KV M-V

Nr.: BA/2015/1188-01

Federführend:
01 Öffentlichkeitsarbeit / Pressestelle

Beteiligt:
I Bürgermeister
1 Büro der Bürgerschaft

Status: öffentlich
Datum: 18.03.2015
Verfasser: Trunk, Marco

Zwischenbericht zur Beschlussvorlage (VO/2014/1065) zur Schaffung einer Willkommenskultur in Wismar

Antwort auf die Nachfragen des Bürgerschaftsmitglieds Schwarzrock

Beratungsfolge:

Status	Datum	Gremium	Zuständigkeit
Öffentlich	13.04.2015	Verwaltungsausschuss	Anfrage / Antwort / Bericht

---

Bericht/Antwort zur Nachfrage von Herrn Schwarzrock.
Zum „B/A 2015/1188 - Zwischenbericht zur Beschlussvorlage (VO/2014/1065) in Wismar" gab es Anmerkungen vom Bürgerschaftsmitglied, Herrn Schwarzrock. Diese wurden am 12.03. per E-Mail über das Büro der Bürgerschaft an die Verwaltung übersandt. Diese Nachfrage wird im Folgenden zitiert und nachfolgend beantwortet.

Anmerkungen
„Sehr geehrter Herr Präsident,
Sehr geehrter Herr Bürgermeister,
Sehr geehrter Herr Trunk,
Sehr geehrte Damen und Herren,

zu rubriziertem Zwischenbericht möchte ich ein paar kurze Anmerkungen geben.
Sollte sich dazu entschlossen werden, Anglizismen bzw. englische Titel zu verwenden, so sollte die Terminologie auch korrekt gewählt werden. So müsste der englische Begriff wohl lauten: „Strategy for empowerment and participation". Ich gebe zudem zu bedenken, dass der deutsche Begriff (Strategie für Aktivierung und Teilhabe) viel zu technisch-hölzern klingt (Es erinnert etwas an Loriot). Er sollte so allenfalls Arbeitstitel sein. Ein Einfaches „Willkommen in Wismar" dürfte in der Außenkommunikation viel positiver wahrgenommen werden. Eine Einbettung in die Kampagne „Neugierig.Tolerant.Weltoffen." sehe ich skeptisch. Es wäre zwar eine Belebung dieser Kampagne, die bisher nur aus dem Produzieren von Aufklebern und Buttons bestand. Allerdings sollte das Konzept „Willkommen in Wismar" ein eigenständiges sein und nicht unter vorgenannter Kampagne subsumiert werden um nicht verloren zu gehen, da vorgenannte Kampagne in der Stadt als inhaltsleer und als Marketingblase angesehen wird und vorliegendes Konzept damit automatisch ein negatives Label erhält. Ein eigenständiges Marketing (zwingend mit eigener Homepage als Plattform) würde die Durchdringungsquote erhöhen. Wichtig wäre,

die Angebote dann auch leicht und verständlich (in deutscher, englischer, französischer, arabischer und ggf. türkischer Sprache) in eine moderne und einfach zu bedienende Homepage-Oberfläche einzubinden. Ich erlaube mir insoweit auch die Nachfrage, wie die Verwaltung hierzu konkretisieren will, da der vorliegende Bericht als „Zwischenbericht" deklariert ist. Gibt es einen „Abschlussbericht" und wenn ja, wann kann mit diesem gerechnet werden?
Es ist unbedingt wichtig, die Umsetzung nicht nur als „kommunikative Aufgabe" zu verstehen. Als reine „Lex" entsteht, außer einem blumigen Konzept, nichts. Um ein solches Konzept mit Leben zu füllen, ist eine Plattform einzurichten, die sich insbesondere an die modernen Mediengewohnheiten anpasst um den Zugang zum Vernetzungsangebot so niedrigschwellig wie möglich zu halten.
Im Übrigen ist der erste Entwurf einer solchen Strategie aus hiesiger Sicht gut gelungen."

Beantwortung

Zur Rechtschreibung

Der Rechtschreibfehler im Wort Strategy wird selbstverständlich in der Außenkommunikation mit der korrekten Schreibweise wiedergegeben.

Zum Ablauf:

Da die Bürgerschaft eine interfraktionelle Vorlage zur Schaffung einer Willkommenskultur in Wismar eingebracht und beschlossen hat, wurde die Verwaltung mit der Entwicklung eines Konzeptes beauftragt.
Uns ist es wichtig zu einem frühen Zeitpunkt über die strategische Ausrichtung des Konzeptes mit den Mitgliedern der Bürgerschaft ins Gespräch kommen, um eine gemeinsame Zielrichtung abzuklären bzw. diese zu entwickeln. Aus diesen Überlegungen heraus ist ein Zwischenbericht als B/A an die Bürgerschaft gegangen. Wir sind der Ansicht, dass wir nur im gemeinsamen sachlichen Dialog eine zukunftsträchtige Strategie entwickeln können, insbesondere da der Impuls aus der Bürgerschaft kam.
Es ist vorgesehen über diesen Strategievorschlag im Verwaltungsausschuss zu sprechen und der B/A wird daher auf die Tagesordnung gesetzt. Ziel ist es in einen konstruktiven Dialog zu treten. Auch Detailfragen, wie Vorschläge zur Benennung etc. können gerne angesprochen werden. Schlussendlich ist dann geplant eine Vorlage einzubringen, die in der Bürgerschaft beschlossen werden soll. Der Zeitablauf hängt insbesondere davon ab, welche Änderungswünsche und Vorschläge im Ausschuss noch an die Verwaltung herangetragen werden.

Zur Medialisierung:

Herr Schwarzrock fragte zudem nach der Schaffung einer Plattform und damit der Schaffung einer angemessenen Medialisierung für die Inhalte. Selbstverständlich müssen die Inhalte auch medial kommuniziert werden. Allerdings sind wir aktuell noch in der Phase uns über die Inhalte und die Zielrichtung zu verständigen. Die Frage nach der Medialisierung wurden zwar verwaltungsintern bereits angedacht (insbesondere, wie die Neubürger, die auf Sie zugeschnittenen FAQs abrufen können) allerdings sollte der Grundsatz „Inhalt vor Medialisierung" gewahrt bleiben. Schließlich müssen wir erst wissen, was wir kommunizieren wollen, um angemessen über Art und Umfang des Medieneinsatzes urteilen zu können. Selbstverständlich muss insbesondere auf Verständlichkeit geachtet werden. Aber auch solche Fragen können und sollen Teil des Gesprächs im Verwaltungsausschuss werden.

Einbindung bestehender Konzepte:

Die Frage inwiefern bestehende Konzepte (beispielsweise „neugierig.tolerant.weltoffen") eingebunden werden sollen, ist sehr relevant für den Strategieplan, denn er basiert auf dem Grundsatz zuerst zu schauen, welche Strukturen bereits vorhanden sind. Falls eine Struktur bereits vorhanden ist, ist dieser der Vorzug vor der Schaffung einer neuen Struktur zu geben. Erst dann, wenn etwas nicht vorhanden ist, sollen neue Strukturen geschaffen werden. Beispielweise wollen wir zuerst auf vorhandene Deutschkurse hinweisen, bevor wir neue

Deutschkurse auf die Beine stellen. Der Grund für diese Vorgehensweise ist zum einen rein pragmatischer Natur: Etwas das bereits vorhanden ist, kann sofort eingesetzt werden und muss nicht neu entwickelt werden. Das spart Zeit und Geld. Zum anderen wollen wir Doppelstrukturen vermeiden, da diese zu Missverständnissen führen. Unser Ziel ist es ja gerade nicht den "informationellen Flickenteppich"wie er aktuell für Neubürger vorliegt, insbesondere für diejenigen, die nicht Inländer sind, (z.B. durch die unterschiedlichen Zuständigkeiten, mal Landkreis/Stadt/Ämter/Einrichtungen...) zu erweitern, sondern Informationen nach Möglichkeit zu bündeln und so für den Neubürger auf einfachere Weise zugänglich zu machen. Die Initiative „neugierig.tolerant.weltoffen" ist allein schon von der Thematik her ein wichtiger Teil der Willkommenskultur in Wismar, daher ist es aus Verwaltungssicht nur folgerichtig auch diese bestehende Struktur einzubinden.

Anlage/n:
- keine

Der Bürgermeister

(Diese Anfrage/Antwort wurde maschinell erstellt und ist ohne Unterschrift gültig.)

Auskünfte / Anfrage gem. KV M-V

Nr.: BA/2015/1188

Federführend:
01 Öffentlichkeitsarbeit / Pressestelle

Beteiligt:
I Bürgermeister
1 Büro der Bürgerschaft

Status: öffentlich
Datum: 10.03.2015
Verfasser: Trunk, Marco

Zwischenbericht zur Beschlussvorlage (VO/2014/1065) zur Schaffung einer Willkommenskultur in Wismar

Beratungsfolge:

Status	Datum	Gremium	Zuständigkeit

Zwischenbericht

Die Bürgerschaft hat am 27.11.2014 folgenden Beschluss gefasst (VO/2014/1065):
Der Bürgermeister wird gebeten, ein Konzept zur Willkommenskultur in Wismar zu entwickeln, um die Zukunftsfähigkeit Wismars als Lebensmittelpunkt und bedeutender Industrie-, Hochschul- und Tourismusstandort in M-V mittel- und langfristig zu sichern.

Definition

Der Begriff Willkommenskultur wird allgemein folgendermaßen definiert:
*„Der Begriff **Willkommenskultur** bezeichnet die Offenheit einer Gesellschaft, eines Unternehmens, einer Bildungseinrichtung, eines Sportvereins oder einer Institution gegenüber* Migranten.“

Der Begriff Willkommenskultur ist, wie aus dieser Definition ersichtlich, bereits sehr stark belegt und richtet sich in erster Linie an Menschen mit Migrationshintergrund. Um den Beschluss der Bürgerschaft, der ausdrücklich auch deutsche Staatsbürger in den Blick nimmt, zukunftsorientiert und nachhaltig umzusetzen, wird vorgeschlagen, einen anderen Begriff als „Willkommenskultur“ zu verwenden. Es wird vorgeschlagen einen Begriff zu nehmen, der die Aktive Beteiligung der Menschen in den Vordergrund rückt.

Strategie für Aktivierung und Teilhabe
Willkommen in Wismar

Mit diesem Konzept soll der Rahmen umrissen werden, in dem sich die Hansestadt Wismar zur Umsetzung des Bürgerschaftsbeschlusses bewegen kann.

Zur Kommunikation mit internationalen Bürgerinnen und Bürgern, wird der Begriff„Strategie forEmpowerment and Participation“ vorgeschlagen. (Empowerment = Ermächtigung, Übertragung von Verantwortung. Unter dem Begriff Empowerment wird einstärkenorientierter Ansatz gefasst, der nicht Defizite, sondern Stärken in den Vordergrund rückt und daher mithin einen positiven Ansatz darstellt.)

Aus dem Beschluss heraus werden folgende Ziele abgeleitet:

1) Wismar ist für jeden potentiellen Neubürger attraktiv.
Das bedeutet , dass
sowohl die harten als auch die weichen positiven Standortfaktoren in besonderem Maße und zugeschnitten auf potentielle Neubürger zu kommunizieren sind. (Es ist die Frage: Warum sollte ich nach Wismar ziehen? zu beantworten) FAQs als erster Schritt.
*FAQs:**Frequently Asked Questions**, kurz FAQ oder FAQs, (englisch für häufig gestellte Fragen oder auch meist gestellte Fragen, sind eine Zusammenstellung von oft gestellten Fragen und den dazugehörigen Antworten zu einem Thema. Deutsch: Fragen-Antworten-Quelle)*

2) Jeder Neubürger fühlt sich wohl und ist integriert.
Das bedeutet dass,
jeder Neubürger Zugang zu bestehenden für ihn relevanten Netzwerke erhält. Hierzu bedarf es einerseits der Öffnung bestehender Netzwerke für Neubürger, andererseits bedarf es der Kommunikation mit den Neubürgern, um für sie relevante Netzwerke aufzuzeigen.

3) Jeder Neubürger bringt sein Potential in die Stadt ein.
Das bedeutet dass,
der Abbau von Hürden angestrebt wird. Vereine und Verbände sowie Initiativen gehen aktiv auf Neubürger zu.

Zielgruppenspezifische Argumentation

Im Rahmen des Strategieplans werden die unterschiedlichen Bedürfnisse der verschiedenen Zielgruppen analysiert und Lösungen für unterschiedliche Problemlagen erarbeitet und kommuniziert. In den Fällen, in denen es keine aktuelle Lösung für eine bestimmte Problemlage gibt, soll auf die Schaffung einer solchen – in Zusammenarbeit mit den dafür zuständigen Stellen - hingewirkt werden.

Lösungsansätze:

Aufstellen der Bedürfnislagen der Zielgruppen, Zusammenstellen der Lösungen, die bereits vorhanden sind (in Form von FAQs, die speziell auf die jeweilige Zielgruppe zugeschnitten sind).

Zudem ist die Entwicklung von neuen Lösungsansätzen unter Beteiligung unterschiedlicher gesellschaftlicher Gruppen notwendig.

Damit jeder Neubürger Antworten auf seine spezifischen Fragen findet, ist es notwendig eine Einteilung in Zielgruppen vorzunehmen, um diesen dann Antworten geben zu können.

Zielgruppen:

Die Problemlagen und Lösungen werden nur beispielhaft dargestellt, die Listen sind nicht vollständig, sondern dienen lediglich der Illustration, um die Vorgehensweise deutlich zu machen.

1. Fachkräfte, allgemein

Problemlage	Lösung	Aufgabe, Umsetzung	Beteiligte
Finde ich Arbeit in Wismar	Hier gibt es gute Jobs (Holzcluster, Werft, Gastronomie....)		Unternehmen in Wismar
Was bietet Wismar mir	Hier kann man sich etwas aufbauen (Bauplätze etc.)	- Ausweisung von Bauplätzen	Bauamt

Was bietet Wismar für meine Familie	- Krippenplätze - Kitaplätze - Schulen - Sport - Kultur	Kommunikation des Vorhandenen - Neubürgerpaket - Veröffentlichung auf Homepage	- Pressestelle - Bürgerbüro

2. Zusatz Fachkräfte EU-Ausland

Problemlage	Lösung	Aufgabe, Umsetzung	Beteiligte
Wie 1.	Wie 1.	Wie 1.	Wie 1.
Kann ich hier Deutsch lernen	Kurse wahrnehmen	Anbieten von Kursen	VHS Firmen Land
Können meine Kinder hier Deutsch lernen	- Kinder in die Kita - Kinder in die Schule	- Ausreichend Kita Plätze vorhalten - Deutschkurse in der Schule für nicht Muttersprachler - Kommunikation der Möglichkeiten auf Homepage	HWI Schulen - Pressestelle
Wie kann ich mich beteiligen	- ehrenamtliches Engagement	- Aufzeigen von Beteiligungsmöglichkeiten	Vereine Kirchen ...

3. Zusatz Fachkräfte nicht EU-Ausland

Problemlage	Lösung	Aufgabe, Umsetzung	Beteiligte
Wie 1, 2	Wie 1, 2	Wie 1, 2	Wie 1, 2
Wie wird mein Abschluss anerkannt?	Kommunikation auf Homepage	Sammlung wertvoller Links, Hinweise auf zuständige Stellen	- Pressestelle - Bürgerbüro

Was muss ich beachten?	Hilfe bei Bürokratischen Hürden	Informationssammlung und Kommunikation	Unternehmen, Stadt, Landkreis,

4. Asylbewerber

Problemlage	Lösung	Aufgabe, Umsetzung	Beteiligte
Nach Anerkennung Wie 1,2,3	Nach Anerkennung Wie 1,2,3	Nach Anerkennung Wie 1,2,3	Nach Anerkennung Wie 1,2,3
Was kann ich tun?	Arbeitsmöglichkeiten - Freizeitangebote	- Arbeitsmöglichkeiten Schaffen - Freizeitangebote schaffen, aufzeigen	Stadt, Landkreis Stadt, Vereine ...
Wer sind meine Ansprechpartner	Klare Kommunikation der Zuständigkeiten	Sensibilisierung aller Beteiligter im Prozess	Landkreis
Können meine Kinder hier Deutsch lernen	Wie 1	Wie 1	Wie 1

5. Studenten:

Problemlage	Lösung	Aufgabe, Umsetzung	Beteiligte
Was heißt Studieren in Wismar	praxisnahe Studium an renommierter Hochschule	Werbung, Internetauftritt	Hochschule
Welche Perspektiven bietet mir die Stadt	TGZ, gute Arbeitsplätze in den Firmen, gute Entwicklungs-möglichkeiten	Unternehmen müssen an Hochschule präsent sein	Unternehmen,
Wo finde ich günstigen Wohnraum	Studentenwohnheim, Wobau Freier Wohnungsmarkt	Neubürgerpaket Homepage	- Bürgerbüro - Wohnungsbaugesell- und Genossenschaften
Was bietet	Welterbestadt,	Neubürgerpaket	Pressestelle, Bürgerbüro

die Stadt kulturell	Kultureinrichtungen, Wassersport Vereine...	Homepage	
Wo gibt es Deutsch Kurse?	Werden von der HS angeboten	Vorhanden	Hochschule

6. **Rentner:**

Problemlage	Lösung	Aufgabe, Umsetzung	Beteiligte
Gibt es Altersgerechten Wohnraum	ja, es gibt in Wismar hervorragenden Wohnmöglichkeiten für Menschen, betreutes wohnen.	Schaffung von altersgerechtem Wohnraum. Kommunikation der Möglichkeiten.	Alten- und Pflegeheime Wobau Bürgerbüro
Was bietet die Stadt älteren Menschen	Gutes Klima, Median Klinik Theater und kulturelle Einrichtungen		Seniorenbeirat Altstadttreff

Zentraler Ansprechpartner

Zur Umsetzung der **„Strategie für Aktivierung und Teilhabe – Willkommen in Wismar"** ist **es notwendig, dass es** eine/n zentrale/n Ansprechpartner/in innerhalb der Verwaltung gibt, der/die die Kontakte hat und Koordinierungs- und Kommunikationsaufgaben übernimmt, die Aktivierung der Zivilgesellschaft vorantreibt und Projekte startet sowie Mittel für Projekte einwirbt. Durch Umstrukturierungen kann Personalkapazität mit einem Wochenumfang von 20 Wochenstunden geschaffen werden.

Aufgabenprofil (Entwurf):

- Initiierung, Begleitung und Unterstützung gesamtgesellschaftliche Engagements und politischer Partizipation
- Informationen zur Teilhabe an der Gesellschaft zusammenfassen
- Informationen verbreiten
- Gemeinsamkeiten fördern

- Die Strategie mit Leben füllen durch Informationsangebote, Veranstaltungsorganisationen, Aktionen, Vermittlungen und Unterstützungsangebote sowohl den Bürgern, Neubürgern als auch Institutionen gegenüber

Ebenso ist Aufgabe dieser Stelle, die beteiligten Akteure in einem stetigen Prozess einzubinden; und so in unterschiedlichen Bereichen das Bewusstsein bzw. eine Sensibilisierung zu schaffen, dass Menschen unterschiedlicher Sozialisation und Kulturkreise eine Bereicherung für unsere Stadt sind.

Die Schaffung dieser Haltung ist in erster Linie eine kommunikative Aufgabe. Kommunikation und Vernetzungsarbeit in beide Richtungen. Möglich sind u.a. die Einbindung bestehender Institutionen bzw. Initiativen. Die **„Strategie für Aktivierung und Teilhabe – Willkommen in Wismar" wird als Teil** der Kampagne „Neugierig.Tolerant.Weltoffen." gesehen.

Anlage/n:

Der Bürgermeister

(Diese Anfrage/Antwort wurde maschinell erstellt und ist ohne Unterschrift gültig.)