

Auskünfte / Anfrage gem. KV M-V

Nr.:

BA/2016/1942

Federführend:
10.2 Abt. Personalverwaltung

Status: öffentlich

Datum: 18.08.2016

Beteiligt:

Verfasser: Ohlerich, Michel

Personalreport der Hansestadt Wismar für das Jahr 2015

Beratungsfolge:

Status	Datum	Gremium	Zuständigkeit
Öffentlich		Bürgerschaft der Hansestadt Wismar	Anfrage / Antwort / Bericht
Öffentlich	05.09.2016	Verwaltungsausschuss	Anfrage / Antwort / Bericht

Sehr geehrte Damen und Herren,

anliegend erhalten Sie den 1. Personalreport für die Hansestadt Wismar. Die Erstellung des Personalreports baut auf das am 30.04.2015 von der Bürgerschaft beschlossene Personalentwicklungskonzept auf (VO/2015/1176). Neben verschiedenen statistischen Daten zum Stichtag des 31.12.2015 sind gleichermaßen aktuelle Entwicklungen im Personalbereich dargestellt worden.

Der Personalreport soll damit insbesondere für die Verwaltungsleitung, die Amtsleitungen, aber auch für die Bürgerschaft und den Personalrat eine informative Arbeitsgrundlage sein und der strategischen Personalplanung dienen.

Der Personalreport wird überdies in der Sitzung des Verwaltungsausschusses am 05.09.2016 vorgestellt und präsentiert werden.

Anlage:

1. Personalreport der Hansestadt Wismar

Der Bürgermeister

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

2015

1. Personalreport

der Hansestadt Wismar



Wismar im Juni 2016

Gliederung

I. Vorwort

II. Personaldaten (Stand 31.12.2015)

1. Anzahl der Mitarbeiter/innen
2. Vergleich SOLL-Stand / IST-Besetzung
3. Altersstruktur
4. Verteilung Teilzeit / Vollzeit
5. Verteilung nach Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe
6. Führungsverantwortung

III. Personalarbeit 2015

1. Stellenbesetzungsverfahren
2. Personalentwicklungskonzept
 - a) Personalmarketing
 - i. Intern
 - ii. Extern
 - b) Personalnews
 - c) Mitarbeiter-Aktionen
 - d) Aus- und Fortbildung
 - e) Leistungsorientierte Bezahlung und Mitarbeitergespräche
3. Gesundheitsmanagement
 - a) Arbeitskreis Gesundheitsmanagement
 - b) Krankenstand
 - c) Betriebliches Eingliederungsmanagement

IV. Personalkosten / Personalaufwendungen

V. Ausblick

I. Vorwort

Mit der Beschlussfassung über das Personalentwicklungskonzept der Hansestadt Wismar für die Jahre 2015-2025 wurde der Grundstein für eine erfolgreiche Personalarbeit in den kommenden Jahren gelegt. Entscheidend ist nun, dass die formulierten Konzeptionen auch in der Praxis Umsetzung finden.

Dazu bietet der jährliche Personalreport Aufschluss. Im Folgenden sollen die Entwicklungen seit der Beschlussfassung des Personalentwicklungskonzeptes nachvollzogen werden. Die Grundlage bildet daher ein Rückblick auf das Jahr 2015 sowie eine Analyse der aktiven Personalarbeit und ein Ausblick auf kurz-, mittel- und langfristige Erwartungen.

Alle statistischen Daten werden bezogen auf den Stichtag 31.12.2015 abgebildet.

II. Personaldaten (Stand 31.12.2015)

1. Anzahl der Mitarbeiter/innen

In der Hansestadt Wismar sind zum Stichtag 416 Mitarbeiter/innen beschäftigt gewesen. Darunter waren 265 Frauen (63,8 %) und 151 Männer (36,2 %).

Die Vielzahl der Planstellen werden durch die insgesamt 301 Tarifbeschäftigten (ehemals: Angestellte und Arbeiter/innen) wahrgenommen. Hinzukommen 90 Beamte/innen sowie Pauschalkräfte und Personen in einem Ausbildungs- oder Praktikumsverhältnis.

Beamte	90
Angestellte	255
Arbeiter	46
Pauschalkräfte	4
Minijobber	0
Gesamt (1)	395
Auszubildende	15
Anwärter	5
Praktikanten	1
Gesamt (2)	21
Gesamt	416

2. Vergleich SOLL-Stand / IST-Besetzung

Der Stellenplan 2015 hat im „Soll“ 385,375 Planstellen in VZÄ (Vollzeitäquivalenten) ausgewiesen. Die tatsächliche Ist-Besetzung variiert dabei anhand der einzelnen Personalentscheidungen im laufenden Jahr. Zusätzlich entsteht ein Unterschied zwischen „Soll“ und „Ist“ aufgrund von befristeten Teilzeitbeschäftigungen (44 Mitarbeiter/innen zum Stichtag 31.12.2015) oder zeitweise unbesetzten Planstellen. Zu Beginn des Jahres 2015 lag die Ist-Besetzung bei 353,525 VZÄ. Zum Stichtag des 31.12.2015 wurde eine leichte Anhebung in Richtung des Soll-Wertes auf 355,300 VZÄ verzeichnet.

Die Planstellenentwicklung lässt sich dabei auch nur vor dem Hintergrund betrachten, dass mehrere Mitarbeiter/innen im Jahr 2015 ihre Tätigkeit bei der Hansestadt Wismar beendet haben. So sind im vergangenen Jahr 19 Altersteilzeit-Verhältnisse (ATZ) ausgelaufen, wobei 18 Stellen nicht wiederbesetzt wurden. In der Praxis gab es dadurch aber aktuell keine Einschnitte, da sich die Mitarbeiter/innen bereits in der sog. Freizeitphase der Altersteilzeit befanden. Vier Mitarbeiter/innen haben ihr Arbeitsverhältnis im Jahr 2015 eigenständig durch die arbeitnehmerseitige Kündigung oder einen Aufhebungsvertrag beendet. Weitere drei Kollegen/innen entschieden sich zu einem Aufhebungsvertrag, um vorzeitig Rente in Anspruch zu nehmen. Durch den Renteneintritt verließen weitere drei Personen die Stadtverwaltung. Hinzu kommt eine Umsetzung zu den Eigenbetrieben sowie fünf Arbeits- bzw. Dienstverhältnisse, die aufgrund von langfristigen bzw. schwerwiegenden Erkrankungen ruhen oder einem Verfahren zur Dienstunfähigkeit unterliegen. In der Summe verließen die Stadtverwaltung folglich insgesamt 35 Personen.

Erfreulich ist hingegen, dass im vergangenen Jahr alle fertig gewordenen Auszubildenden und Anwärter/innen das Übernahmeangebot der Hansestadt Wismar angenommen haben. Zur Vervollständigung muss erwähnt werden, dass eine dieser übernommenen Nachwuchskräfte im Verlaufe des Jahres 2016 die Tätigkeit bei der Hansestadt Wismar beendet hat.

Neueinstellungen erhöhten die Anzahl der Mitarbeiter wieder. Frei werdende Stellen wurden somit zeitlich befristet bzw. unbefristet nachbesetzt. Insgesamt haben im Jahr 2015 21 Personen eine Beschäftigung bei der Hansestadt Wismar aufgenommen (exklusive der im Jahr 2015 neu gestarteten Auszubildenden und Anwärter/innen).

Im Vergleich dieser beiden Entwicklungen ist das im Personalentwicklungskonzept beschriebene Phänomen erkennbar, dass der notwendige Personalbesatz im Kern erreicht ist. Dieser ist, prognostisch gesehen, erforderlich für eine dauerhafte Aufgabenerledigung.

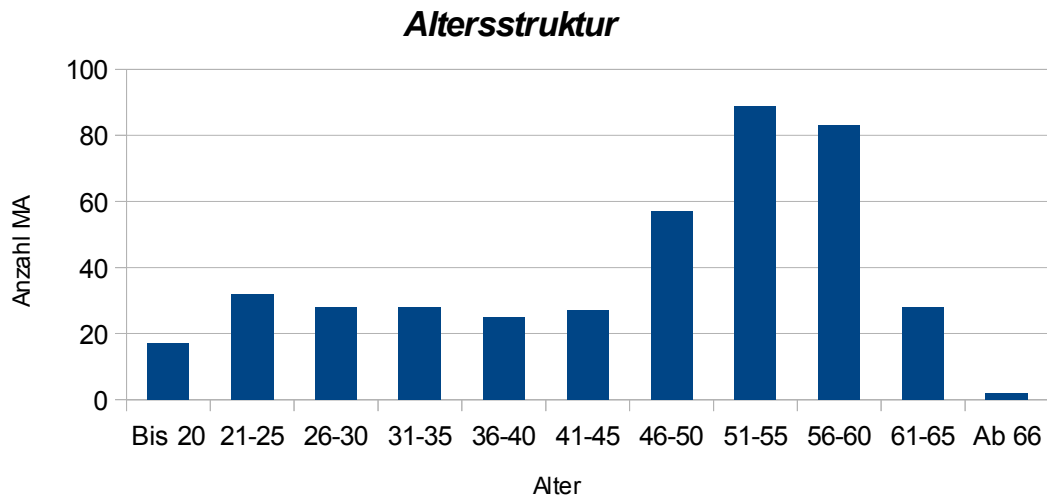
3. Altersstruktur

In der Hansestadt Wismar sind dankenswerter Weise Frauen und Männer jeder Altersklasse beschäftigt. Von der Schulabgängerin, die jüngst ihre Ausbildung begonnen hat, bis zum Mitarbeiter mit über 40 Jahren Dienstzugehörigkeit wird hier also grundsätzlich alle Innovations- und Erfahrungskraft miteinander verbunden.

Allerdings kann diese Zusammenfassung trügen, denn die tatsächliche Verteilung lässt erkennen, dass 48,56 % der Mitarbeiter/innen (in Zahlen: 202 Personen) älter als 50 Jahre sind. Insofern unterliegt auch die Hansestadt Wismar, wie so viele Arbeitgeber bzw. Dienstherren im öffentlichen Dienst, dem demografischen Wandel und wird schon mittelfristig intensiv mit der Gewinnung neuer Arbeitskräfte beschäftigt sein. Für die bestehende Belegschaft ist es daher oberstes Ziel, das Wohlbefinden im Kontext zur Arbeit zu sichern bzw. wiederherzustellen. Dazu gaben beispielsweise Anstrengungen aus dem Bereich des Gesundheitsmanagements Anlass.

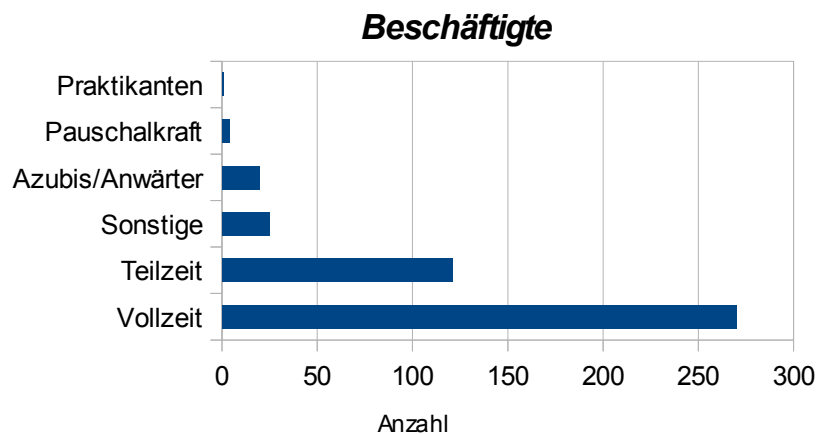
Ein wirklicher Wissenstransfer kann nur gelingen, wenn die Beschäftigten mehr miteinander ins Gespräch kommen. Dabei wird es dann auch entscheidend sein, für wiederzubesetzende Planstellen rechtzeitig Nachfolger auszuwählen, um hier lückenlose und gewinnbringende Übergänge zu schaffen. Neben externen Einstellungen ist hier eine strategische, d.h. bedarfsgerechte, Ausbildung umzusetzen.

Alterstruktur	Anzahl	%
20 und jünger	17	4,09
21-30	60	14,42
31-40	53	12,74
41-50	84	20,19
51-60	172	41,35
61 und älter	30	7,21
Gesamt	416	100



4. Verteilung Teilzeit / Vollzeit

Die größte Anzahl der Mitarbeiter/innen der Hansestadt Wismar übt ihre Tätigkeit in Vollzeit aus. Bei den Teilzeitbeschäftigten lassen sich zwei grundsätzliche Kategorien beschreiben. Davon sind zum Einen die Planstellen umfasst, die ohnehin schon im Stellenplan als Teilzeitstelle ausgewiesen sind. Zum Anderen lassen aber auch häufig die privaten Umstände der Beschäftigten den Wunsch nach einer Teilzeitbeschäftigung aufkommen, sodass viele (u.a. zur Angehörigenbetreuung) hier auch zeitlich befristete Teilzeitmodelle eingehen, die eine spätere Rückkehr zur Vollzeittätigkeit ermöglichen. Vereinzelt ist es aber auch lediglich der persönliche Wunsch der Beschäftigten, die Arbeitszeit zu reduzieren. In jedem Falle muss die Kompensation innerhalb der jeweiligen Organisationseinheit überprüft werden. Im Ergebnis kann nahezu allen Beschäftigten hier die angestrebte zeitliche Flexibilität ermöglicht werden.



5. Verteilung nach Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe

Die Gruppen der Beschäftigten wurden seinerzeit im allgemeinen Sprachgebrauch in vier Gruppen unterteilt. Diese Begriffe entsprechen nicht mehr der geltenden Norm, verdeutlichen aber dennoch die Strukturen anhand der unterschiedlichen Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen. Danach wird deutlich, dass die Vielzahl der Beschäftigten im so zusammengefassten mittleren bzw. gehobenen Dienst tätig werden. Hier liegen die klassischen Sachbearbeiter-Aufgaben bzw. erste Führungsebenen, die den Kern der Verwaltungsarbeit ausmachen.

Beschäftigte	männlich	weiblich	gesamt
einfacher Dienst E1-E4	22	11	33
mittlerer Dienst E5-E8, A6-A9 mD	64	131	195
gehobener Dienst E9-E12, A9 gD-A13 gD, S12	47	100	147
Höherer Dienst E13-E15 Ü, A13 hD- A15, B3- B5	10	7	17

6. Führungsverantwortung

Aus dem Strukturaufbau ergibt sich die grundlegende Organisation der Verwaltung. So sind den verschiedenen Verwaltungseinheiten auch entsprechende Führungskräfte zugeordnet. Begonnen beim Bürgermeister sowie dessen Stellvertretungen sind insgesamt 55 Führungskräfte zum Stichtag im Einsatz gewesen. Neben sechs (weiteren) Amtsleitern, zwei Stabstellenleitern und dem Vorsitzenden des Personalrats ist eine Vielzahl der Vorgesetzten auf der Ebene der 23 Abteilungsleiter/innen wiederzufinden. Hinzukommen schließlich noch 20 Sachgebietsleiter/innen bzw. Führungskräfte für die kleineren Verwaltungsteams.

III. Personalarbeit 2015

1. Stellenbesetzungsverfahren

Um den im Stellenplan festgeschriebenen Personalbestand zu erreichen und damit jegliche Aufgabenerledigungen zu garantieren, wurden im Jahr 2015 insgesamt 38 Stellenausschreibungsverfahren durchgeführt. Dabei richteten sich 19 Ausschreibungen an externe Bewerber/innen, 19 Ausschreibungen an den internen Bewerberkreis. Entsprechend der haushaltsrechtlichen Bestimmungen für die Hansestadt Wismar ist es erforderlich, zunächst eine Stellenbesetzung aus dem internen Mitarbeiterkreis zu versuchen. War diese Suche nicht erfolgreich oder aus verschiedenen Gründen (z.B. spezielle Qualifikationsanforderungen der zu besetzenden Stelle) nicht durchführbar, kann, vorbehaltlich der einzelfallbezogenen Genehmigung des Ministeriums für Inneres und Sport, eine externe Stellenausschreibung erfolgen.

2. Personalentwicklungskonzept

Im Lichte des Personalentwicklungskonzeptes werden verschiedene Aspekte für eine erfolgreiche Personalarbeit der Zukunft erforderlich sein.

a) Personalmarketing

Der öffentliche Dienst verspürt zunehmende Konkurrenz bei der Bewerbernachfrage aus dem privaten Bereich. Insofern ist es erforderlich, moderne Personalverfahren zu gestalten und eine angenehme Bewerberatmosphäre zu schaffen, die die Vorzüge einer Tätigkeit im öffentlichen Bereich aktiv beschreiben.

i. Intern

Interne Auswahlverfahren sind so auszugestalten, dass die Eignung eines/r eigentlich schon bekannten Bewerbers/in für eine spezielle Planstelle beurteilt werden kann. So ist es unbedingt erforderlich, beiderseitig die Anforderungen für eine zu besetzende Planstelle abzuprüfen. Hierzu bedient man sich strukturierter Auswahlinterviews, welche einen hohen Bezug zu den zu erledigenden Aufgaben sowie zum persönlichen Bild des Bewerbers herstellen. Über aktuelle Ausschreibungsverfahren werden die Mitarbeiter/innen per E-Mail und Aushang am „Schwarzen Brett“ informiert.

Die Stellenbesetzung erfolgt im personalrechtlichen Sinne durch Umsetzungen innerhalb der Stadtverwaltung. Personalarbeit muss hier auch bedeuten, dass sowohl das vorherige als auch das neue Arbeitsumfeld der/des Mitarbeiterin/s handlungsfähig bleibt. Keinesfalls sind derartige Entscheidungen losgelöst vom gesamten Verwaltungsaufbau. Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bieten sich damit konkrete Chancen zur beruflichen Weiterentwicklung. Dieser Aspekt berührt sämtliche Aspekte einer Identifikation der Beschäftigten mit der Hansestadt Wismar und verhindert gut, dass sich Mitarbeiter/innen aus diesem Grund wegbewerben.

ii. Extern

Sofern Planstellen extern besetzt werden müssen, sind alle Facetten eines außenwirksamen Bewerbermarketings erforderlich. Dabei gilt es zunächst, überhaupt auf die Stellenausschreibungen aufmerksam zu machen. Alle Stellenausschreibungen werden daher auf der Internetseite der Hansestadt Wismar veröffentlicht. Daneben erfolgt eine Übermittlung an die Bundesagentur für Arbeit sowie die Veröffentlichung von Ausschreibungstexten im Wismarer Stadtanzeiger. Aktuelle Medien und Netzwerke sind inzwischen auch zur Präsentationsplattform geworden. Fachportale und Fachzeitschriften werden dabei nur einzelfallbezogen in Anspruch genommen, da hiermit ein nicht unerheblicher Kostenfaktor verbunden ist. Die Plattform interamt.de bildet die Ausschreibungen öffentliche Arbeitgeber bzw. Dienstherren ab, sodass die Hansestadt Wismar auch hier inseriert und viele Bewerbungszugänge mit Bezug zu dieser Internetseite/App erfolgen. Seit der Einführung einer städtischen Facebook-Seite werden alle externen Stellenausschreibungen auch hier veröffentlicht. Dies ist mittlerweile eine allseits praktizierte Möglichkeit über aktuelle Verfahren zu informieren.

Das Interesse an einer Beschäftigung im öffentlichen Dienst ist nach wie vor groß. Problematische Entwicklungen bestehen jedoch, wie beschrieben, darin, tatsächlich auch geeignete Bewerber/innen in Konkurrenzsituation zum privaten Arbeitsmarkt zu finden. Viele Personen versuchen, auch über Initiativbewerbungen einen Arbeitsplatz bei der Hansestadt Wismar zu erhalten. Eine Berücksichtigung von Bewerbungen kann

jedoch nur bei vorangegangener Stellenausschreibung erfolgen, sodass dem Einstellungsbegehren solcher Bewerbungen nicht Rechnung getragen werden kann. Gerade bei jüngeren Interessierten ermöglicht ein Praktikum den vertiefenden Einblick in Verwaltungsarbeiten. Diese Zielgruppe interessiert sich dann oftmals für eine spätere Ausbildung bzw. das angebotene duale Studium.

Erkennbaren Anklang finden bei vielen Bewerbern neben dem Interesse für die auszuübende Tätigkeit auch die Rahmenbedingungen des öffentlichen Dienstes. Hier gilt es die Vorzüge bestmöglich zu präsentieren, um möglichen Bewerber/innen ein Gesamtbild bieten zu können und Neugier hervorzurufen. Bei der Auswahlentscheidung überwiegen dann selbstverständlich fachliche und persönliche Eigenschaften der Bewerber/innen, da nur hier eine wirkliche Übereinstimmung mit der Stelle abgeprüft werden kann.

b) Personalnews

Über aktuelle personelle Veränderungen werden die Mitarbeiter/innen seit dem Inkrafttreten des Personalentwicklungskonzeptes regelmäßig per E-Mail informiert. Eine geeignete Möglichkeit für alle, immer auf dem aktuellsten Stand zu sein.

c) Mitarbeiter-Aktionen

Eine wichtige Idee des Personalentwicklungskonzeptes ist es, gemeinsame Veranstaltungen für alle Mitarbeiter/innen durchzuführen. Dadurch kann mittelbar eine Verfestigung des Wir-Gefühls erfolgen und eine angenehme Arbeitsatmosphäre geschaffen werden. Die Teilnahme basiert dabei jeweils auf freiwilliger Basis.

Im Jahr 2015 wurde, wie alljährlich, ein Neujahrsempfang für die Mitarbeiter/innen durchgeführt. Weiterhin wurde ein Gesundheitstag veranstaltet, bei dem der bewusste Umgang mit Thema Gesundheit am Arbeitsplatz gefestigt wird. Ebenfalls zum Bereich des Gesundheitsmanagements zählt die Organisation von Massageterminen in Verwaltungsgebäuden zu den Mittagspausen. Diese Massagen sind von den Mitarbeitern/innen selbst zu bezahlen, wobei die Termine zentral koordiniert werden.

Der erste Erlebnistag für alle Kolleginnen und Kollegen wurde am 06.06.2015 in Neukloster durchgeführt. Die Interessierten konnten wahlweise einen Basiskurs im Hochseilgarten absolvieren oder gemeinsam im Team ein Floß bauen und dieses anschließend auf dem Neuklosteraner See austesten. Den gelungenen Abschluss der Veranstaltung bildete eine kleine Grillmahlzeit. Die Rückmeldungen zur Veranstaltung sind sehr zufriedenstellend, sodass auch im Jahr 2016 wieder ein Erlebnistag durchgeführt wurde. Zu Bedenken führt die geringe Zahl der Anmeldungen im Jahr 2015. Die nun erfolgte Veranstaltung mit der Idee „Gemeinsam Kochen“ konnte hier noch weitere bzw. andere Personengruppen ansprechen.

Traditionell wurde auch wieder in den Saal der Bürgerschaft zum Weihnachtssingen eingeladen. Hier gilt der Dank dem Organisations-Team, allen Sängerinnen und Sängern sowie der instrumentalen Begleitung durch verschiedene Beschäftigte.

Zu Beginn des neuen Jahres 2016 hat erstmals ein sog. Kennenlerngespräch stattgefunden. In einer lockeren Gesprächsrunde wurden alle im Jahr 2015 eingestellten Beschäftigten sowie übernommene Auszubildende und Anwärter/innen durch den Bürgermeister begrüßt. Jeder bekam die Gelegenheit, erste Eindrücke von der neuen Tätigkeit zu schildern und den bisherigen Lebensweg vorzustellen.

d) Aus- und Fortbildung

Die Themen Aus- und Fortbildung sind besonders wichtig, wenn es darum geht, Personal selbstständig zu gewinnen und fortlaufend für die Anforderungen in der Hansestadt Wismar zu qualifizieren. Derzeit wurde gerade ein Ausbildungskonzept erarbeitet. Wesentlicher Inhalt ist eine bedarfsgerechte Ausbildung, eine Erhöhung der Ausbildungsqualität für alle Beteiligten durch die Verstärkung der Kommunikation und des gemeinsamen Austausches sowie attraktive Festlegungen zur generellen Übernahme von Nachwuchskräften.

Im Anschluss wird der Themenbereich Fortbildung näher beleuchtet, um auch für die bereits aktiven Mitarbeiter/innen eine stetige Wissensanreicherung sicherzustellen. Seit dem Jahr 2015 werden daher die Fachbereiche systematisch nach notwendigen

Fortbildungsmaßnahmen sowie zur Verbesserung der organisatorischen und technischen Ausstattung befragt.

e) Leistungsorientierte Bezahlung und Mitarbeitergespräche

Führungskräfte sind dazu aufgefordert, regelmäßig Mitarbeitergespräche durchzuführen. Diese erfolgen zumeist in Verbindung zur alltäglichen Arbeit und werden anlassbezogen geführt. Im Bereich der Tarifbeschäftigten wurde im vergangenen Jahr das Instrument der „leistungsorientierten Bezahlung“ neu organisiert. Auch hier werden unterjährig Mitarbeitergespräche geführt und dokumentiert. Die zuvor definierten Erwartungen werden im Anschluss an den Bewertungszeitraum (regelmäßig 1 Jahr) benotet.

3. Gesundheitsmanagement

a) Arbeitskreis Gesundheitsmanagement

Den wesentlichsten Grundpfeiler einer erfolgreichen Verwaltungsarbeit bilden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Das Gesundheitsmanagement will dabei positiv gerichtete Unterstützung bringen, wobei es um vielfältige Aspekte für „den gesunden Mitarbeiter / die gesunde Mitarbeiterin“ geht.

Um die Beschäftigten, für die diese Arbeit dienen soll, aktiv mit einzubeziehen, agiert in der Stadtverwaltung Wismar ein Arbeitskreis zum Gesundheitsmanagement. Aus der Mitte der Belegschaft bzw. aus verschiedenen Ämtern und Bereichen sind daher auch diverse Mitarbeiter/innen direkt mit den unterschiedlichen Aufgaben des Gesundheitsmanagements vertraut.

Wichtig ist ein vertrauensvoller und auf Freiwilligkeit basierender Umgang mit Informationen, da Angelegenheiten des Gesundheitsmanagements auch immer die persönliche Sphäre der Beschäftigten betreffen.

b) Krankenstand

Der Krankenstand in der Hansestadt Wismar wird jährlich auch an den Deutschen Städtetag zur dortigen Auswertung für die unmittelbaren Mitgliedsstädte,

Landesverbände und außerordentlichen Mitglieder gemeldet. Eine Rückmeldung des Deutschen Städtetages für das Jahr 2015 ist noch nicht erfolgt. Aus den vergangenen Jahren war jedoch ersichtlich, dass sich der Krankenstand in der Hansestadt Wismar im vergleichbaren Maße zu anderen Städten bewegt.

c) Betriebliches Eingliederungsmanagement

Allen Beschäftigten, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, ist gemäß § 84 Absatz 2 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) ein Verfahren zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) anzubieten. Dieses Angebot an Beschäftigte ist in der Hansestadt Wismar im Rahmen einer Dienstvereinbarung verankert worden. Der Aufbau der BEM-Verfahren orientiert sich dabei stark an den Vorstellungen der Beschäftigten. Es wird, sofern gewünscht, direkter Bezug auf die ggf. vorliegende Erkrankung genommen. Maßgabe ist dabei jeweils, die bestehende Arbeits- oder Dienstunfähigkeit zu beseitigen, eine Wiederaufnahme der Tätigkeit zu ermöglichen bzw. einer erneuten Arbeits- oder Dienstunfähigkeit vorzubeugen. Vereinzelt kann dabei auch übergreifend die Neu-Organisation von Arbeitsabläufen Abhilfe schaffen. Dazu werden Gesprächstermine zwischen den Beschäftigten, der Dienststellenleitung, Vorgesetzten sowie dem Personalrat, der Schwerbehindertenvertretung und ggf. weiteren hinzugezogenen Vertrauenspersonen (z.B. Kollegen oder Familienangehörige) koordiniert.

Das Angebot des Betrieblichen Eingliederungsmanagements ist freiwillig und wird durch die Beschäftigten zunehmend in Anspruch genommen. Im Jahr 2015 wurden 17 Beratungsgespräche geführt. Die notwendigen Unterstützungen unterscheiden sich dabei je nach Krankheitsbild oder Schwere der Erkrankung. So war es vereinzelt notwendig, die Ausstattung mit Büromöbeln anzupassen, die EDV-Bereitstellung zu überprüfen, aber auch Umsetzungen oder Neuorganisationen zu realisieren.

Ergebnis der Gespräche sind zumeist konkrete Unterstützungen. Je nach Krankheitsbild und Grund der Arbeits- bzw. Dienstunfähigkeit sind hier verschiedenste Hilfen realisiert bzw. in Zusammenarbeit mit externen Trägern (z.B. Deutsche Rentenversicherung) begleitet worden. Oftmals ist eine direkte Unterstützung aber auch nicht möglich, da

viele Erkrankungen nicht im unmittelbaren Umfeld zur beruflichen Tätigkeit entstehen bzw. Operationen langfristig geplant sind.

Diese und weitere Informationen können auch dem Bericht/Antwort BA/2016/1814-01 entnommen werden.

IV. Personalkosten/ Personalaufwendungen

Die Höhe der Personalaufwendungen orientiert sich streng an der Entwicklung des Stellenplans. Durch gesetzliche Bestimmungen und tarifliche Einigungen wird hier die Höhe der jeweiligen Aufwendungen vorgegeben und aktuelle Entwicklungen angepasst.

Die kalkulierten Aufwendungen im Jahr 2015 betrugen 23.102.300 €. Für das Jahr 2016 liefen in die Planung insgesamt 23.034.200 € ein. Dabei wurde u.a. zunächst eine tarifliche Erhöhung i.H.v. 1,5 % einkalkuliert. Die tatsächlichen Personalaufwendungen und -auszahlungen orientieren sich an getroffenen Personalentscheidungen, einzelfallbezogenen Konstellationen (z.B. längerfristigen Erkrankungen) sowie generellen Entwicklungen im Tarif- und Beamtenrecht.

Tendenziell ist danach, bei annähernd gleichem Personalbestand, eine leichte Erhöhung der Personalaufwendungen zu erwarten, die sich aus regelmäßigen Tarifierhöhungen und regelmäßig nachgelagerten Besoldungsanpassungen sowie steigenden Versorgungsaufwendungen ergibt. Jüngst hatte beispielsweise der Tarifabschluss im öffentlichen Dienst hier entsprechende Auswirkungen. Allein durch die rückwirkende Steigerung der Entgelte für Beschäftigte nach dem Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (TVöD) zum 01.03.2016 ist im Jahr 2016 von Mehrauszahlungen in Höhe von 70.200 € auszugehen. Hochgerechnet auf das Gesamtjahr ergab sich folglich eine Anhebung der Entgelte um 2,0 %. Die planmäßigen Personal- und Versorgungsaufwendungen je Einwohner lagen im Jahr 2015 bei ca. 545 €.

V. Ausblick

Im Jahr 2016 werden prognostisch 27 Mitarbeiter/innen aus dem Dienst ausscheiden. Diese Austrittszahl wird jedoch deutlich gemildert, weil sieben Beschäftigte aus dem Altersteilzeitmodell ausscheiden und für acht Personen das Ende des befristeten

Arbeitsverhältnisses aus verschiedenen Gründen (z.B. Neueinstellung mit sachgrundloser Befristung, Krankheits- oder Elternzeitvertretung) bevorsteht. Für eine Mehrzahl der letztgenannten Mitarbeiter/innen wird eine Fortbeschäftigung innerhalb der Hansestadt Wismar möglich bzw. notwendig sein. Weiterhin enden sieben Ausbildungsverhältnisse, wobei alle Nachwuchskräfte die Möglichkeit erhalten, sich auf freiwerdende Planstellen zu bewerben. Dazu werden diese Beschäftigten zunächst zeitlich befristet in den sog. Stellenpool übernommen. Im Ergebnis scheiden aus dem aktiven Dienst planmäßig nur fünf Personen aus, um Rente bzw. Pension zu beanspruchen.

Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird es auch im Jahr 2016 verstärkte Angebote geben, um die gegenseitige Kommunikation sowie die Identifikation mit der Hansestadt Wismar zu sichern. Einige der genannten Aktionen sind bereits vorab beschrieben worden. Selbstverständlich sind auch alle Beteiligten dazu aufgefordert, eigenständige Vorschläge anzubringen.

Langfristig wird eine auf allen Ebenen leistungsfähige Verwaltung nur dann Bestand haben, wenn entsprechende Stellennachbesetzungen aus dem internen sowie dem externen Bewerberkreis möglich sind und der vorhandene Personalbestand für die bevorstehenden Aufgaben vorbereitet wird. Die zu erstellenden, aber vor allen Dingen umzusetzenden Aus- und Fortbildungskonzepte tragen dazu gleichermaßen bei wie eine geeignete und harmonische Arbeitsumgebung.