

Herrn
Oberbürgermeister
Uwe Richrath
Friedrich-Ebert-Platz 1

51373 Leverkusen

23. August 2016

Personal der Stadtverwaltung Leverkusen

Sehr geehrter Herr Oberbürgermeister,

der Flüchtlingssituation im vergangenen Jahr ist der Rat der Stadt Leverkusen begegnet, indem er die Verwaltung beauftragt hat, den notwendigen Stellenbedarfe in den einzelnen Dezernaten/Fachbereichen zu entsprechen (mündlicher Antrag durch die CDU-Fraktion in Ratssitzung). Sie haben den Personalbedarf in diesem Zusammenhang mit 80 Vollzeit-Stellen angegeben, gem. Vorlage 2016/1175 zum Stand und den Perspektiven des HSP.

Klar ist, dass der Personaletat einen Großteil des städtischen Haushaltes ausmacht. Die Entwicklung des Personalaufwandes wird, wiederum gemäß Ihrer Aussage in der o.a. Vorlage, deutlich höher ausfallen als bislang vermutet.

1. Um strategisch wie zeitlich die angeforderten Steuerungsmöglichkeiten der Politik sicherzustellen, bitten wir um **Zusammenstellung einer Prognose der Personalkosten** für das Haushaltsjahr 2016 sowie eine Übersicht über die Planungen bei den Personalkosten für das Jahr 2017 und ff.
2. Ferner beantragen wir, dass die Verwaltung einen Vorschlag über die Erstellung von **Kennzahlen im Bereich Personal** macht (bspw. Gesamtkosten/Anzahl Überstunden/Arbeitsplätze/Anzahl Heimarbeitsplätze/ in Anspruch genommene Urlaubstage etc.), damit wir auch hier als Politik unsere Steuerungsverantwortung gemäß NKF wahrnehmen können.
3. Die Verwaltung führt auf, inwieweit **Personal** an andere Kommunen und Körperschaften **verloren geht**, die nicht den haushaltsseitigen und damit auch personalwirtschaftlichen Restriktionen ausgesetzt sind wie unsere Stadt, etwa durch Nothaushalt und Haushaltssicherung.

Personal stellt heute wie auch in Zukunft die wichtigste Ressource in der Verwaltung dar. Der Leverkusener Anzeiger hat in seiner Ausgabe am 14.07.2016 („Rathäuser sehen alt aus“, S.3) über eine Studie der Hans-Böckler-Stiftung berichtet. Demnach schreitet der demografische Wandel insbesondere in den Verwaltungen weiter voran. Danach hat sich der Anteil der Mitarbeiter >55 Jahre von 11,7 % auf 24,6 % erhöht.

4. Daher beantragen wir die Erstellung eines **umfassenden Personalkonzeptes** mit dem Ziel, dieser Entwicklung zu begegnen und Maßnahmen einzuplanen, um auch zukünftig qualifiziertes Personal zu gewinnen und zu halten.

Bestandteile sollen unter anderem sein:

- Maßnahmen, die dem demografischen Wandel entgegenwirken.
- Sicherung des Wissenstransfers.
- Schwerpunktbildung der Aufgaben in den einzelnen Bereichen.
- Konsequente Nachwuchsförderung.

Wir halten ein solches Personalkonzept gerade vor dem Hintergrund Ihrer Aussagen in der Vorlage 2016/1175, Punkt 3.2.2 „Dynamik der Personalkostenentwicklung brechen“ für zwingend geboten, denn es geht um die Zukunftsfähigkeit unserer Stadt. Die reine Darlegung der Maßnahmen alleine reicht uns in der Beurteilung der weiteren Entwicklung nicht aus.

Mit freundlichem Gruß



Thomas Eimermacher
(Fraktionsvorsitzender)

Roswitha Arnold
(Fraktionsvorsitzende)

Markus Pott
(Fraktionsvorsitzender)