

Beschluss Nr.: 1508/2018

(Ausfertigung)

Sitzung ist: öffentlich		Beschlussvorschlag (x):			Abstimmungsergebnis (Anzahl)		
Beratungsfolge:	Datum:	angen.	abgel.	geänd.	angen.	abgelehnt	enthalten
Hauptausschuss Hohe Börde	04.09.2018	X					
Gemeinderat Hohe Börde	11.09.2018	X			21	0	0

GEGENSTAND:

Personalrekrutierung

BESCHLUSS:

Der Gemeinderat der Gemeinde Hohe Börde beschließt, bei der Rekrutierung von Fachkräften neue und nachhaltige Strategien zu nutzen, deren personelle Einzelfallentscheidung der Bürgermeisterin übertragen wird.

Diese setzt voraus:

1. Zusätzliche Ausweisung von Planstellen bei vakanten Fachkräftegruppen bis zu einem Jahr, zur rechtzeitigen Personalgewinnung und damit verbundenen Wissenssicherung in der Verwaltung.
2. Langfristige Bindung von Praktikanten der Hochschulen durch bezahlte Praktikumsplätze, mit dem Ziel der Gestaltung gut durchdachter und langfristige Nachfolge- und Laufbahnplanung.
3. Duale Ausbildungs- und Studiums Angebote der Fachbereiche Pädagogik und Verwaltung.

Finanzielle Auswirkungen

Gesamtkosten der Maßnahme	Jährl. Folgekosten	Zuweisungen	Haushaltsrechtlich Verfügbar			Verpflichtungs-ermächtigung
.....€€€	€			€
Investitionshaushalt	Ergebnishaushalt	Konto	Überplanmäßig			Außerplanmäßig
€	€		€			€
Gefertigt: Frau Kirchner	Amt: 10	Struktur: 10.2	Aktenzeichen:	z.K.Amt 10:	z.K.Amt 20:	Bürgermeisterin: Frau Trittel

Aufgrund des § 33 des Kommunalverfassungsgesetzes - KVG (LSA) waren nachfolgende GR-Mitglieder an der Beratung und Abstimmung gehindert

Trittel
Bürgermeisterin

Siegel

Datum

Gesetzliche Grundlage:

§ 45 Abs. 5 Kommunalverfassungsgesetz – KVG LSA i.V.m. der Hauptsatzung der Gemeinde Hohe Börde

Sachverhalt:

Die Gemeinde Hohe Börde wird sich den Folgen des demografischen Wandels und deren Entwicklung in den nächsten Jahren kaum entziehen können. Neue Strategien der Personalgewinnung, langfristige Mitarbeiterbindung durch langfristige Nachfolge- und Laufbahnplanung, Familienfreundlichkeit, Wissenssicherung, hier ausreichender Vorlauf zum gewünschten Austrittstermin der Ruheständler, Gesundheitsmanagement, Ausrichtung der Mitarbeiterführung auf altersgemischte Belegschaften und vieles mehr unterliegen langfristiger aber auch kurzfristig umzusetzender Maßnahmen. Betrachten wir die Altersstruktur der Gemeinde Hohe Börde, hier der Verwaltungsbereich, in Bezug auf die Regelaltersrente, so werden im Zeitraum 2019 bis 2030 insgesamt 28 erfahrene gut qualifizierte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen das Rathaus verlassen. Schwerpunkt bilden hier das Jahr 2021 mit 5 Arbeitskräften, sowie die Jahre 2025 bis 2029 mit insgesamt 15 Arbeitskräften. Es sei hierbei anzumerken, dass eine Vorverschiebung auf Grund der neuen Rentenregelung (63 + Alter) zu sofortigen Maßnahme Plänen führt. Die Gemeinde Hohe Börde bedient sich dieser bereits, durch Azubi-Pool, Dualer Ausbildung staatlich anerkannter Erzieher, interner Weiterbildungs- und Ausbildungsangebote (Beschäftigungslehrgang II; Heilpädagogen). Das vorhandene Potenzial an eigenen Fachkräften vermag es jedoch nicht, die Breite der notwendigen Fachrichtungen und Führungspositionen abzudecken. Zukunftsweisende haushaltsrelevante Planungsmaßnahmen, wie im Beschlussvorschlag ausgewiesen und in den Folgejahren durch den Gemeinderat der Gemeinde Hohe Börde kontinuierlich umgesetzt, werden das Grundgerüst für eine gezielte demografiefeste Personalarbeit sein.

Anlage

keine