

**Rede von Maritta Böttcher zur Personalentwicklung und der Einführung von Verzahnungsämtern zur Führungskräfte-sicherung in der Kreisverwaltung Teltow-Fläming auf der Kreistagssitzung am 11. September 2017**

*(Es gilt das gesprochene Wort.)*

Herr Vorsitzender, Frau Landrätin, verehrte Damen und Herren,

der größte Posten im Haushaltsplan sind die Personalkosten. Das ist richtig, weil notwendig für eine moderne Verwaltung. In den nächsten neun Jahren scheidet mehr als ein Viertel des Personals aus, darunter 96 Beamtinnen und Beamte und 22 Führungskräfte. Und die Funktionalreform des Landes müssen wir auch im Blick haben.

Deshalb ist es richtig sowohl den Konsolidierungsweg weiter zu beschreiten und einen qualifizierten Personalbestand langfristig zu sichern.

Und es war richtig, dass unsere Fraktion über all die Jahre hinweg immer wieder den Finger darauf gelegt hat, wirkliche Personalentwicklung auf der Grundlage eines verbindlichen Konzeptes voran zu treiben.

Dem Aufgabenfeld des Personalentwicklungskonzept (PEK) wurde eine neue Priorität eingeräumt. Mit den damit verbundenen Themen und Handlungsempfehlungen ist eine ganz neue Qualität verbunden. Im Weiteren konnten viele Aufgaben und Handlungsempfehlungen bereits erfolgreich umgesetzt werden, andere befinden sich in der Umsetzung.

In der Informationsvorlage zum Stellenplan ist zu lesen:

„Ungeachtet dessen ist das Personalentwicklungskonzept fortzuschreiben, es bleibt in der bestehenden Art und Weise als Daueraufgabe des Amtes für zentrale Steuerung, Organisation und Personal in Zusammenarbeit mit dem Personalrat bestehen.“

Dazu ist ein qualifiziertes Personalmanagement und Beurteilungswesen erforderlich.

Das kann auch nochmals nachgelesen werden in der Informationsvorlage „2. Bericht über die Umsetzung des Personalentwicklungskonzeptes der Kreisverwaltung Teltow-Fläming“ vom 20. Februar 2017.

Bereits seit 2013 steigt der Aufwand in der Personalgewinnung erheblich – sowohl quantitativ als auch qualitativ. Interne und externe Ausschreibungen müssen zudem aufgrund unzureichender Bewerberzahlen wiederholt werden, die Anforderungsprofile sind ggf. zu öffnen.

Mit der genannten Informationsvorlage wurde der Kreistag darüber in Kenntnis gesetzt, dass über die weitere Herangehensweise der Verwaltung zur Schaffung von Regelungen für materielle Leistungsanreize mit der Haushaltsplanung 2018 informiert wird.

Es ist beabsichtigt, noch in diesem Jahr mit dem Personalrat Regelungen zu leistungsabhängigen Stufenlaufzeiten in Form einer Dienstvereinbarung zu schaffen.

Die Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt hat gezeigt, dass es zur Gewinnung von qualifiziertem Personal mit Erfahrungen im öffentlichen Dienst notwendig ist, Ausschreibungen auch für Beamte zu öffnen.

Dazu ist in der Informationsvorlage zur Herangehensweise für die Aufstellung zum Stellenplan 2018 zu lesen:

„Hierfür bedarf es als erste zu ergreifende Maßnahme eine kontinuierliche und vorausschauende Personalentwicklung, welche die Karrieremöglichkeiten sowohl für die Gruppe der Angestellten als auch die Gruppe der Beamten in alle Richtungen eröffnet. Dies trägt zur Steigerung der Attraktivität des Arbeitgebers Kreisverwaltung Teltow-Fläming bei und verhindert Wissensverlust, längere Vakanzzeiten als auch Abwanderungen vorhandener Führungskräfte zu anderen öffentlichen Dienstherrn/Arbeitgebern, die bessere Aufstiegschancen bieten.“

Es sind doch mindestens zwei Fragen zu beantworten:

1. Mit welchen Möglichkeiten kann sich eine moderne Verwaltung dokumentieren und eigenes Personal sichern?

2. Kann durch Aufstiegsmöglichkeiten des eigenen Personals langfristig der Bestand an Führungs- und Fachkräften gesichert und weiter entwickelt werden?

Beide Fragen werden heute hier beantwortet. Die zeitnahe Information über grundsätzliche Möglichkeiten der Personalentwicklung für den höheren und gehobenen Dienst, ist gut und wichtig.

Der Landkreis Teltow Fläming muss sich als zukunftsorientierter Arbeitgeber und Dienstherr diesen aktuellen Fragen stellen und sollte zur Sicherung von Fach- und Führungskräften die Möglichkeit von Verzahnungsämtern nutzen.

All das ist keine Mehrbelastung für den Haushalt, wir bekommen fachkompetente Beamte durch die Chance der Zugangs- und Laufbahnentwicklung. Das wiederum wird zu einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen führen.

Wir sollten aus all den genannten Gründen der Einrichtung von Verzahnungsämtern zustimmen und damit der Führungskräfteversicherung für unseren Landkreis einen neuen Schub geben.