



Welterbestadt Quedlinburg



Personal- und Personalkostenentwicklungskonzept 2026

1. Personalbestandsanalyse
2. Fluktuationsentwicklung in den Folgejahren
3. Stellen- und Personalkostenentwicklung
gemäß Haushaltskonsolidierungskonzept 2026
4. Maßnahmen

Welterbestadt Quedlinburg

Personal- und Personalkostenentwicklungskonzept 2026

1. PERSONALBESTANDSANALAYSE

Ausgangssituation

Stellen

- gemäß Stellenplan 2026: 323,982

Personalkosten

- Personal- und Versorgungsaufwendungen 2026: 21.600.000 €

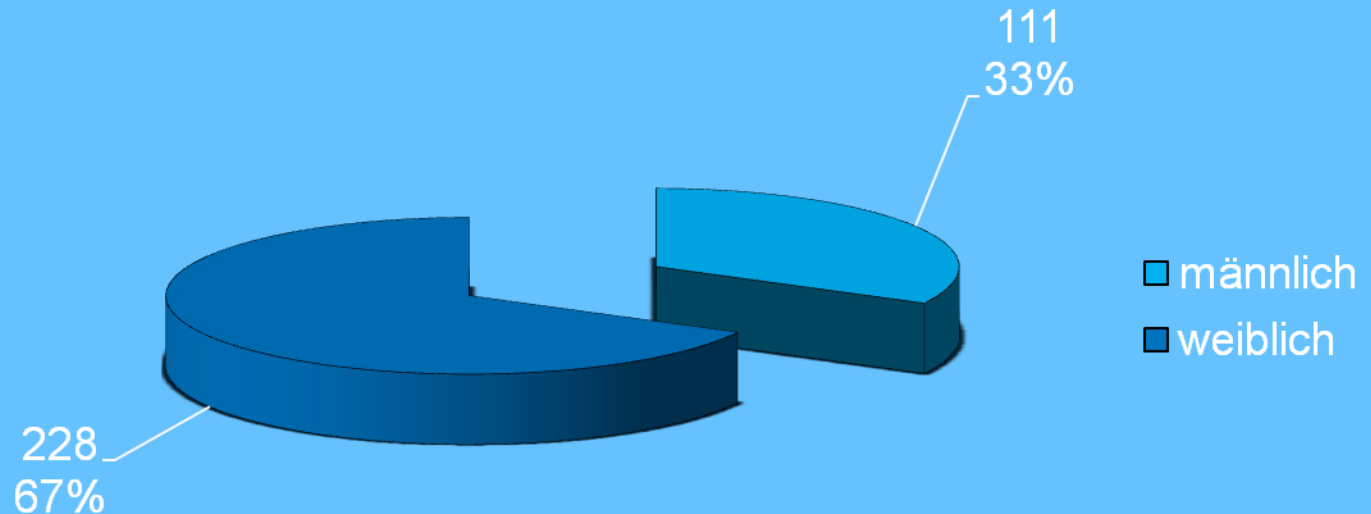
Analyse der Personalbestandssituation

Beschäftigtenzahlen (01.01.2026)

Anzahl	339
VbE mit Azubi	293,813
VbE ohne Azubi	288,813

Analyse der Personalbestandssituation

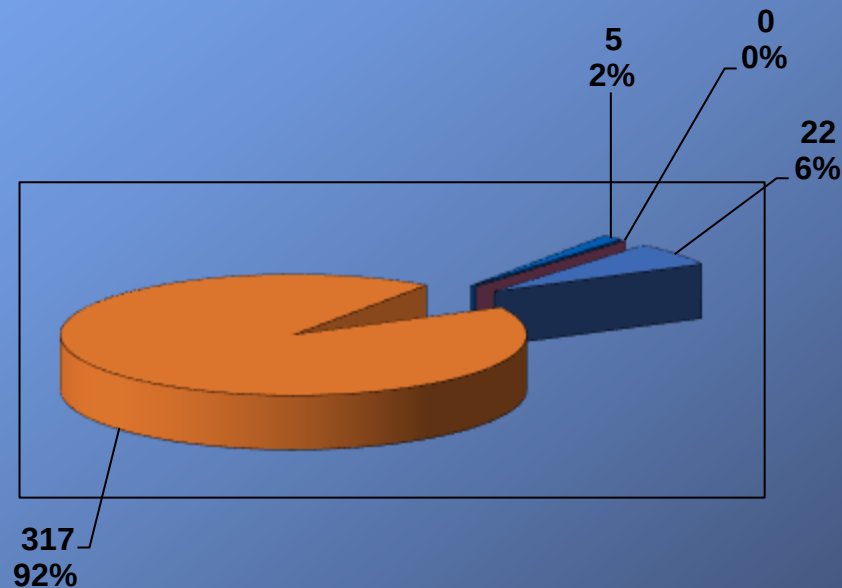
Beschäftigte nach Geschlecht (01.01.2026)



informativ: Durchschnitt der Mitglieder des Deutschen Städtetages:
59,93% weiblich, 41,06 % männlich, 0,0118% divers (Erhebung 2024)

Analyse der Personalbestandssituation

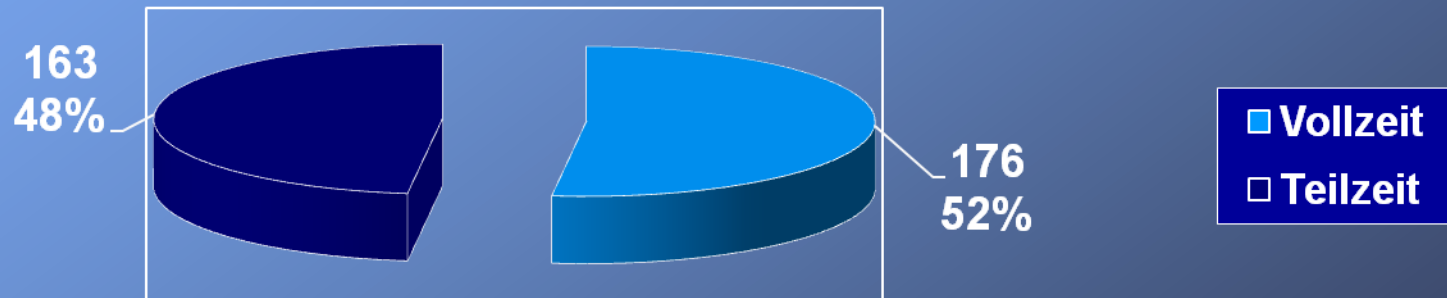
Beschäftigtengruppen (01.01.2026)



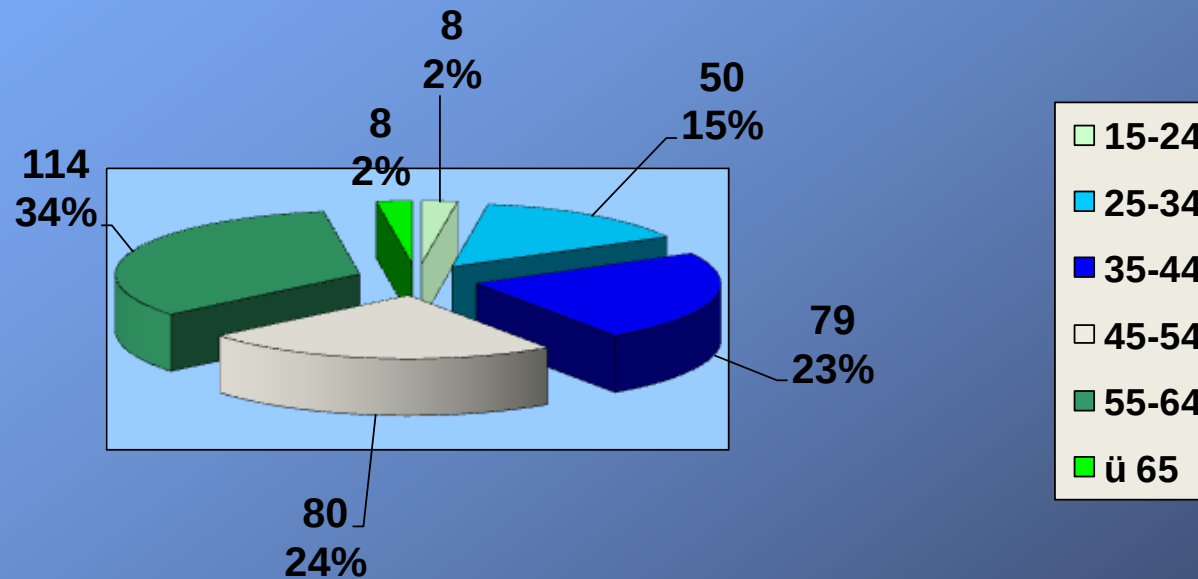
■ Beamte ■ Tariflich Beschäftigte ■ Auszubildende ■ Dual Studierende

Analyse der Personalbestandssituation

Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung (01.01.2026)



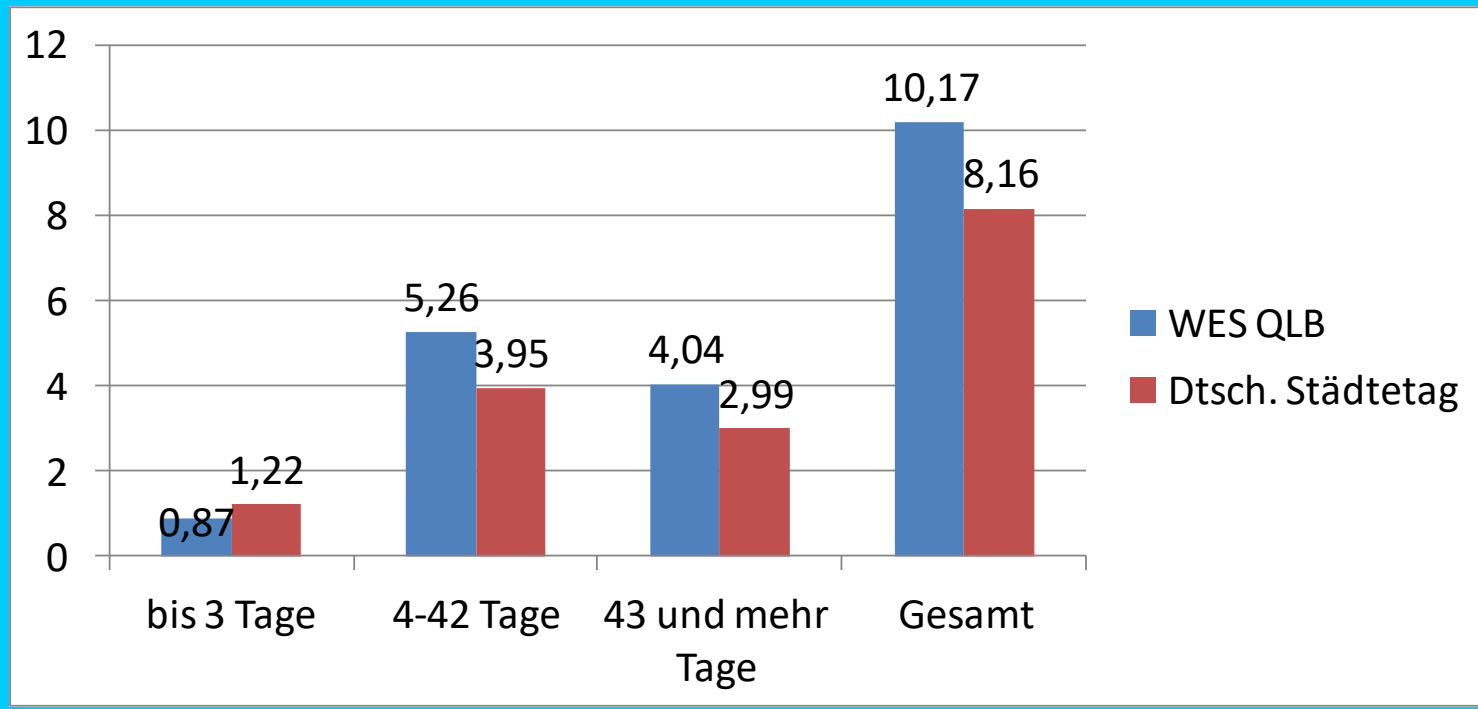
Analyse der Personalbestandssituation Altersgruppen



Altersdurchschnitt Beschäftigte Quedlinburg: 47,34 Jahre
informativ: Altersdurchschnitt Mitglieder Deutscher Städtetag Ost 46,02 Jahre

Analyse der Personalbestandssituation

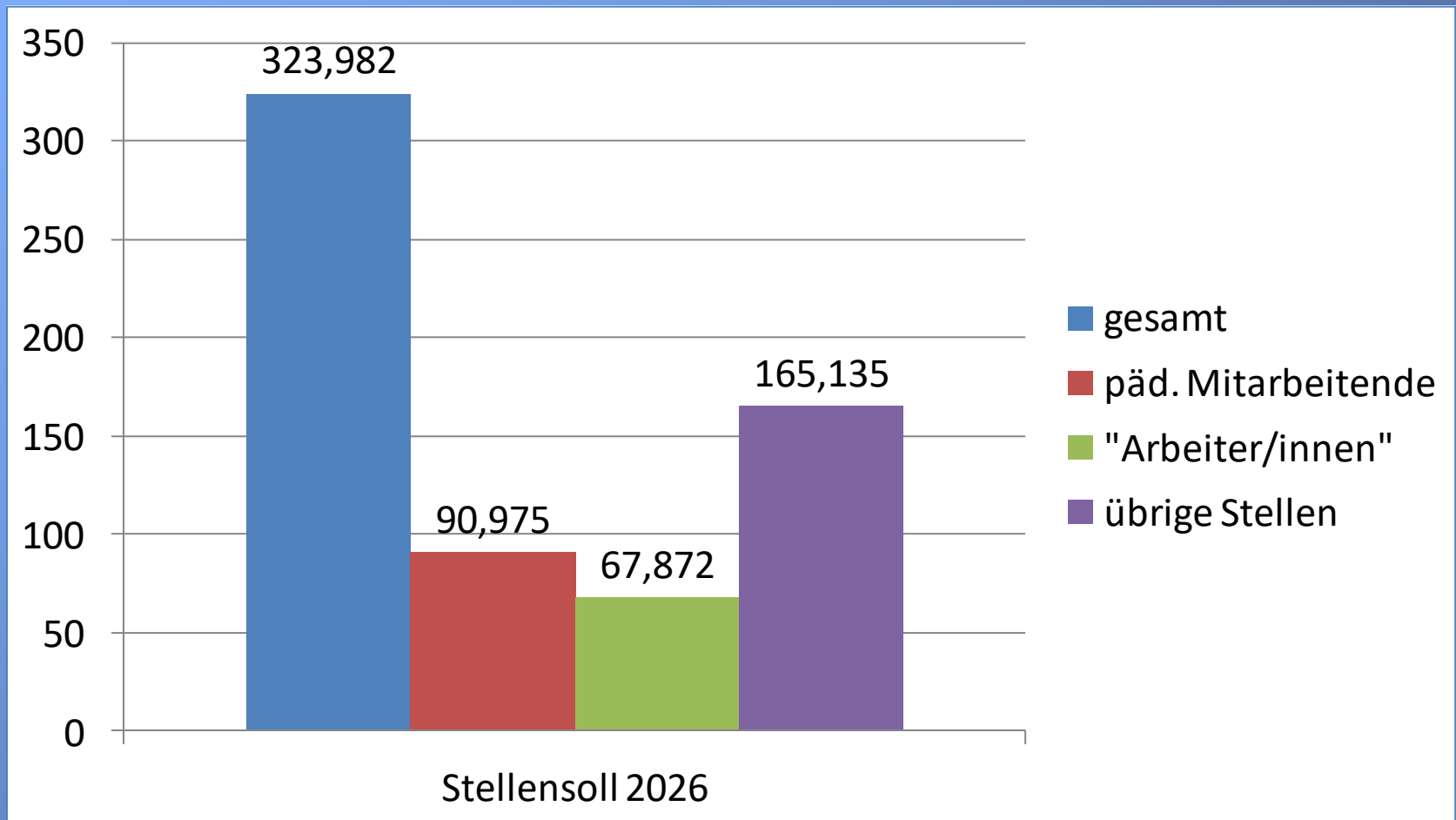
Krankenstand 2024 in %



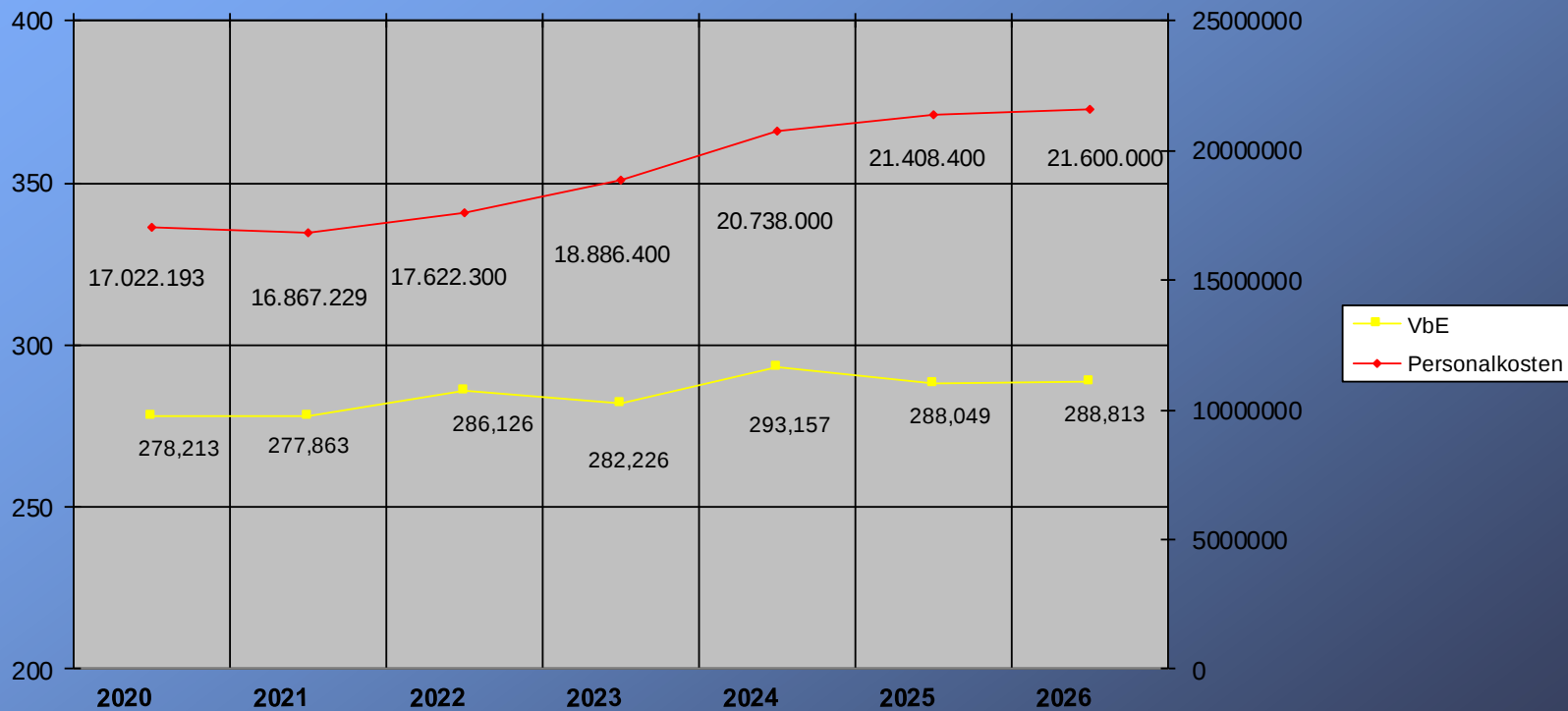
Krankentage gesamt WES QLB: 12.551 = 37 Tage/Beschäftigter,
damit 2,01% über dem Durchschnitt der Mitglieder des Deutschen Städtetages

Stellen nach Beschäftigtenbereichen

Stellenplan 2026



Personal- und Personalausgaben-entwicklung 2020-2026



Welterbestadt Quedlinburg

Personal- und Personalkostenentwicklungskonzept 2026

2. FLUKTUATIONSENTWICKLUNG IN DEN FOLGEJAHREN

Entwicklung der Austritte

(Stand 01.01.2026)

	2026	2027	2028	2029	2030
Austritte					
gesamt	15	11	7	9	4
Ausbildung	2	1	2	0	0
Befristung	4	4	1	1	0
Rente/Alter	9, davon 5 vorzeitig	6	4	8	4

Personalentwicklung nach Qualifikation/Berufsbild

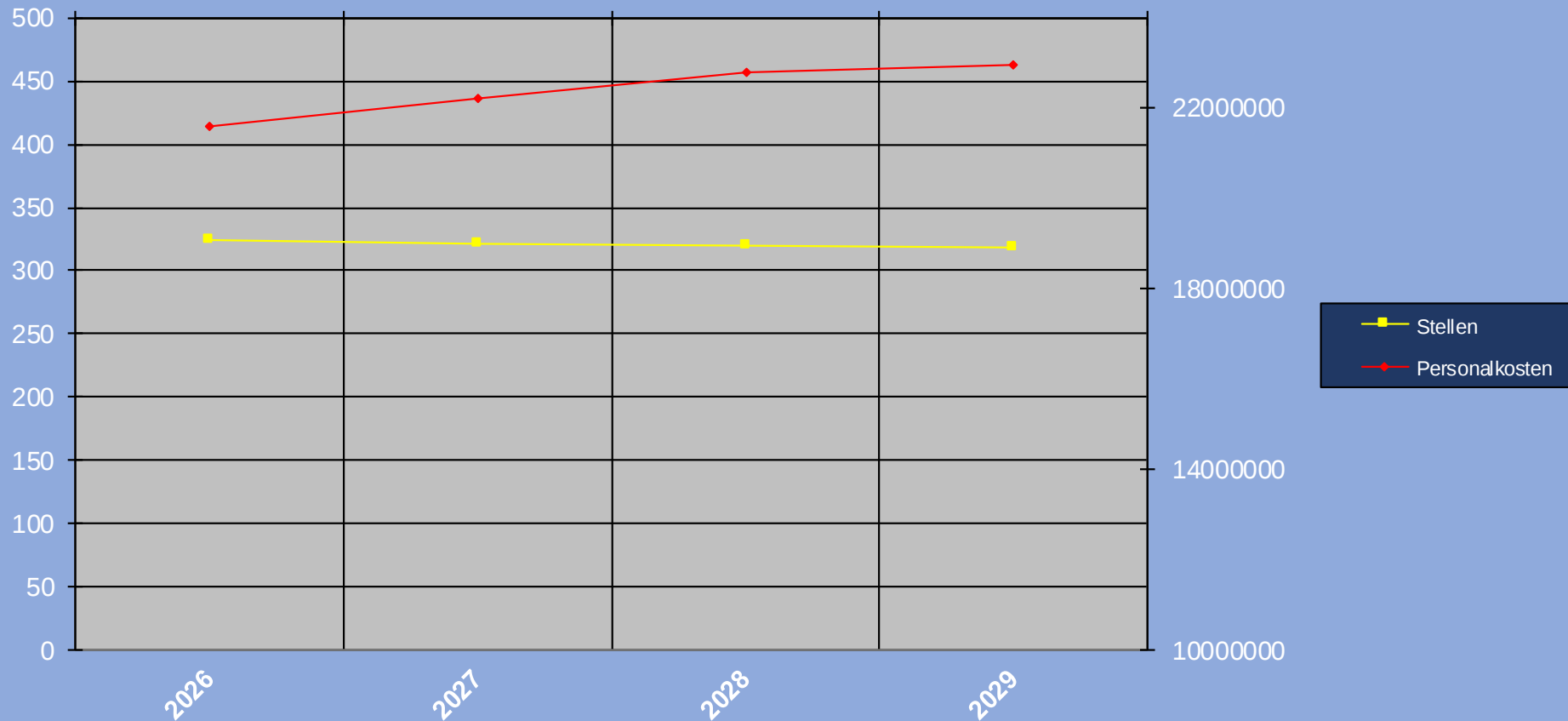
Qualifikation bzw. Berufsbild	30.06.2025	01.01.2026	01.01.2027	01.01.2028	01.01.2029	01.01.2030	01.01.2031
1 LG2 EA2 AVD/wissenschaftlicher Abschluss mit Leitungsaufgaben	5	5	5	5	5	5	5
2 LG2 EA1 AVD/All mit Leitungsaufgaben	16	16	16	15	15	14	14
3 LG2 EA1 AVD/All ohne Leitungsaufgaben	23	22	22	22	22	22	22
4 LG2 EA2 TD Städtebau mit Leitungsaufgaben	0	0	0	0	0	0	0
5 LG1 EA2 AVD/AI	71	74	71	69	69	67	66
6 Ingenieure in verschiedenen baulichen Spezialisierungen ohne Leitungsaufgaben	15	16	13	12	12	12	12
7 Ingenieure in verschiedenen baulichen Spezialisierungen mit Leitungsaufgaben	2	2	2	2	2	2	2
8 Techniker/in	6	5	5	5	5	5	5
9 Betriebswirt/Verwaltungsökonom	2	2	2	2	2	1	1
# IT - Hochschulabschluss	3	3	3	3	3	3	3
# Fachinformatiker/in	1	1	1	1	1	1	1
# Archiv-/Bibliotheksdienst	2	5	4	4	4	4	4
# Sozialpädagoge/in	2	4	4	3	3	3	3
# Leiter/in Kindertagesstätten	10	10	10	10	10	10	10
# staatlich anerkannte/r Erzieher/in	71	69	68	66	65	65	64
# Montessoripädagoge/in	25	23	23	23	21	21	21
# Heilpädagoge/in	4	2	2	2	2	2	2
# musealer wiss. Hochschulabschluss mit Leitungsaufgaben	1	1	1	1	1	1	1
# musealer wiss. Hochschulabschluss ohne Leitungsaufgaben	0	0	0	0	0	0	0
# musealer Hochschulabschluss	2	2	2	2	2	2	2
# museale/geschichtliche Fachausbildung	1	1	1	1	1	1	1
# Meister/in	0	0	0	0	0	0	0
#							
# Tariflich Beschäftigte (Angestellte) ohne Verwaltungsausbildung	7	6	6	6	6	4	4
# Tariflich Beschäftigte (Arbeiter) mit Fachausbildung	40	40	40	39	39	38	37
# Tariflich Beschäftigte (Arbeiter) ohne Fachausbildung	28	23	18	16	14	13	12
# entfällt (Wahlbeamter/in)	1	1	1	1	1	0	0
gesamt	338	333	320	310	305	296	292

Welterbestadt Quedlinburg

Personal- und Personalkostenentwicklungskonzept 2026

3. STELLEN- UND PERSONALKOSTEN- ENTWICKLUNG GEM. HAUSHALTS- KONSOLIDIERUNGSKONZEPT 2026

Stellensoll - und Personalausgabenentwicklung 2026-2030 gemäß Haushaltskonsolidierungskonzept 2026



Welterbestadt Quedlinburg

Personal- und Personalkostenentwicklungskonzept 2026

4.MASSNAHMEN

Die öffentliche Verwaltung im Spannungsfeld gesamtgesellschaftlicher Entwicklungen



Schwerpunktbereiche der Sicherung der Aufgabenwahrnehmung nach Qualifikationen aufgrund altersbedingter Fluktuation (vorzeitige Rentenmöglichkeiten nicht betrachtet)

	Ist 6/2025	2027	2029	2031	2033
Führungskräfte	21	21	20	19	15
LG 2 EA1 AVD/BII	23	22	22	22	19
LG 1 EA2/BI	71	71	69	66	57
Ingenieure	17	15	14	14	10
Betriebswirt	2	2	2	1	0
IT-Hochschul- abschluss	3	3	3	3	3
Archiv	2	1	1	1	0
päd. Fachpersonal	110	104	103	98	91
Arbeiter	68	58	53	49	44

Bekannte Aufgabenveränderungen mit Auswirkungen auf den Personalbedarf

- 2026 – Inbetriebnahme des museal neuausgerichteten Stiftsbergprojektes – benötigte Kassen- und Servicekräfte, Haustechniker – Bedarfskonzept bis Anfang 2026
- 2026 - Übernahme der Bestände der Kreisbibliothek in eine neu zu eröffnende Stadtbibliothek am Standort der jetzigen Kreisbibliothek – notwendiges bibliothekarisches Fach- und Hilfspersonal
- Beendigung des EFRE-Projektes „Stiftsberg und reduzierter Bedarf an dort tätigem Personal
- „Investitionsbooster des Bundes“ und Schwerpunkt Straßenbau und Brücken und damit verbundener Personalbedarf
- Projektmanagement/Fortschreibung des Welterbemanagementplans - Stellenplan 2026
- rückläufige Belegungszahlen in den Kitas

Auf künftigen Personalbedarf wirken sich aus:

- Aufgabenentwicklung/Fallzahlen/Rechtsgrundlagen/ Fachkonzepte/Eigen- oder Fremdleistung etc.
- Technikausstattung, Pflegeintensitäten, Standards
- Prozessoptimierung/Digitalisierung /Umsetzung Digitalisierungsmöglichkeiten - Digitalisierungskonzept der Stadtverwaltung Quedlinburg 2023 und dessen systematische Umsetzung in Abhängigkeit von Landeslösungen, Finanzierung und technischer Umsetzbarkeit
- demografische Entwicklung und gesetzliche Rahmenbedingungen bei der Kinderbetreuung
- stellenreduzierende Auswirkungen der Demografieentwicklung und der Digitalisierung werden durch einen sozialverträglichen Stellenabbau begleitet, der betriebsbedingte Kündigungen ausschließt
- Trend zur vorzeitigen Inanspruchnahme von Ruhestandsmöglichkeiten ist anhaltend – rechtzeitige Austrittsplanung
- Intensität der altersbedingten Austritte insgesamt ab 2026 abnehmend im Vergleich zu Vorjahren, jedoch sind einige Bereiche schwerpunktmäßig betroffen (z.B. Archiv, Leitung Bauhof, Mitarbeitende Bauhof, IuK, BTM, Schul-SB, SG 2.2, SG 2.3, Ingenieure)

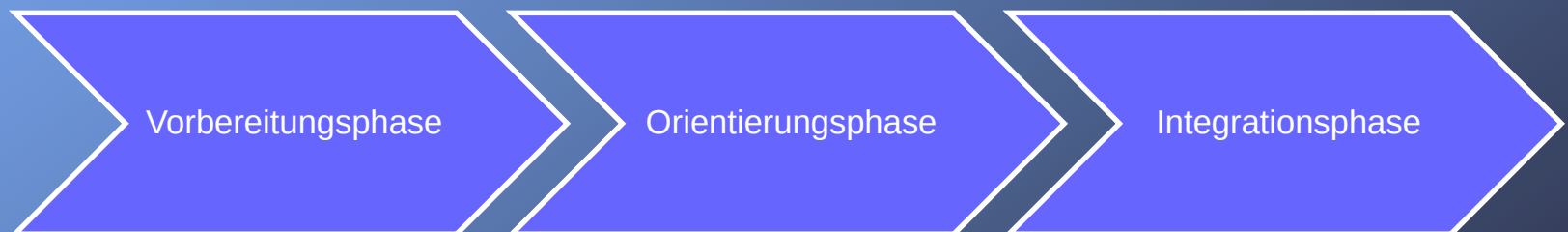


rechtzeitige Wieder- bzw. Besetzungsplanung unter Beachtung der jeweiligen Rahmenbedingungen und der Haushaltslage

Rekrutierung, Personalmarketing

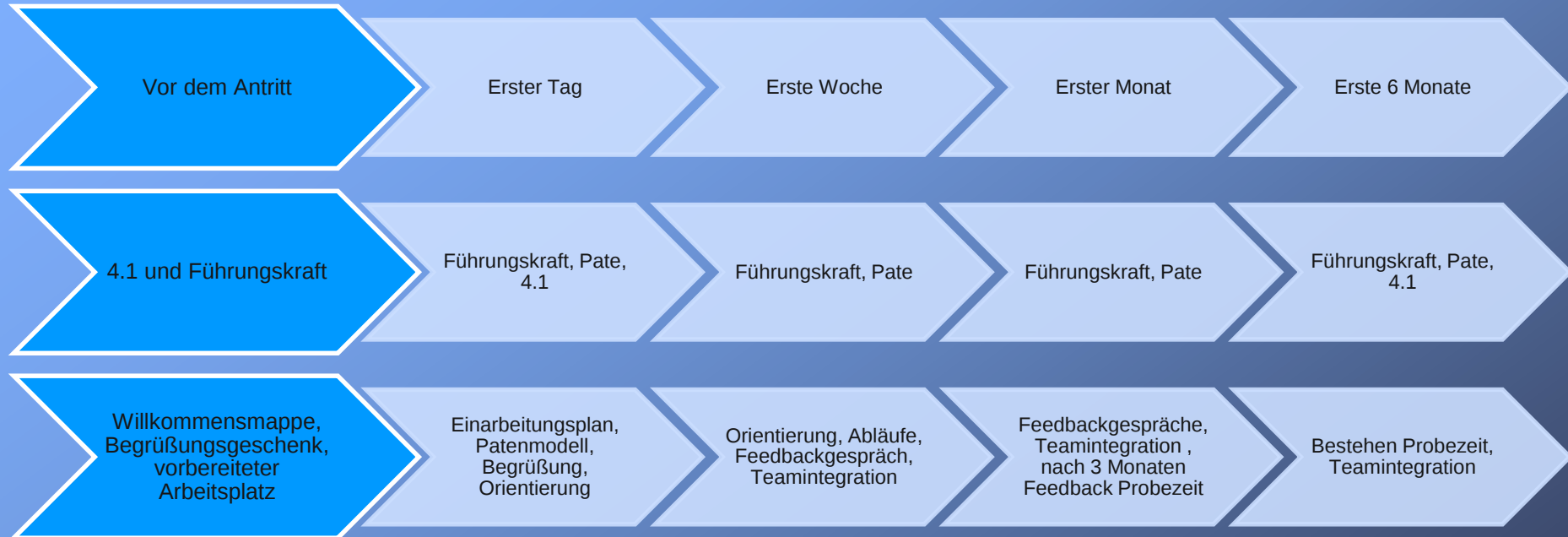
- Stellenausschreibungs- und Bewerbungsverfahren online über coveto bzw. Loga „Bewerber 3“
- Anpassung der Ausschreibungsinhalte an Entwicklungen des Arbeitsmarktes
- Veröffentlichungen über Homepage der Welterbestadt Quedlinburg, Portal der Agentur für Arbeit, Interamt, Fachkraft im Fokus, mit der Software verbundene Jobportale, Soziale Medien, weitere Veröffentlichungsmedien abhängig vom spezifischen Anforderungsprofil der Stelle; Printmedien verlieren weiter an Bedeutung
- Berufsinformationsmessen, Rückkehrertag, Praktika, Betriebserkundungen als weitere Formen der Personalgewinnung
- aber auch persönliche Empfehlungen
- Bedeutung des Optimierens der öffentlichen Wahrnehmung der Arbeitgebermarke „Welterbestadt Quedlinburg“ auf der Homepage

- einladende digitale Verfahrensabwicklung über Coveto bzw. Loga-“Bewerber 3“, aber auch noch in Schriftform und per E-Mail möglich
- Bedeutung von zügiger und verbindlicher Verfahrensabwicklung bis zur Entscheidung aufgrund der veränderten Arbeitsmarktsituation und der Erwartungen der Bewerbenden bei Gewährleistung der Rechtsicherheit der Auswahlverfahren sowohl für Arbeits- als auch für Ausbildungsplätze erkannt
- **Onboarding** beschreibt den strukturierten Prozess der zielgerichteten Einarbeitung und Integration neuer Mitarbeitender auf persönlicher, organisatorischer, fachlicher, sozialer und kultureller Ebene (Quelle KGSt B 2/2022)
- 3 Phasen des Onboardings:



- strukturiertes Onboarding durch Personalbereich und in den Fachbereichen mit Unterstützung der Mitarbeitervertretung mit Checklisten und Mustern

Phasen Onboarding bei der Welterbestadt Quedlinburg



Umsetzungen (Crossboarding) und Wiederkommen nach Elternzeit bzw. langer Krankheit o.a. längeren Ausfällen (Reboarding) sind auch eine Art von Onboarding.

Bestehender Optimierungsbedarf bei der Gewährleistung des systematischen Onboardings in allen Bereichen – im Führungskräfte Schulungszyklus thematisieren

Aktuelle Arbeitsmarktsituation deckt fachliche Anforderungen an Stelleninhaber nicht immer vollumfänglich ab (Quereinsteiger) – steigende Bedeutung von aufgabenspezifischer Qualifizierung Neueingestellter

Gewährleistung der Leistungsfähigkeit - Personalentwicklung

- Leistungsfähigkeit der Verwaltung gewährleisten durch Qualifizierung:
 - arbeitsaufgabenbezogene, themenspezifische Fortbildungen zur aktuellen Fortentwicklung der Fach- und Methodenkompetenz oder zur Vorbereitung auf neue Aufgaben
 - verwaltungsspezifische Fortbildung für „Quereinsteiger“ über SIKOSA
 - BI, BII zur Perspektiventwicklung, Zertifikatslehrgänge über SIKOSA
 - Ausbildereignungslehrgänge
 - Führungskräftefortbildung, Führungskräfteklausur, Strategie- und Grundsatzthemenberatungen der Verwaltungsleitung
 - Teamfortbildungen insbesondere im Kita-Bereich „Bildung elementar..“, Fortbildung Kinderschutzfachkraft für Kita
- aktuelles Aufgabenfeld: altersgerechter Aufbau digitaler Kompetenzen und KI-Einsatz in der Kommunalverwaltung
- Führung auf Probe im Einzelfall
- jährliche Mitarbeitergespräche, individuelle Perspektivplanung
- Prüfung von Verbeamtungsmöglichkeit und –wunsch, nicht zuletzt mit Blick auf die Umlage für unbesetzte Beamtenstellen - Grundsatzentscheidung

Qualifizierte Ausbildung der Nachwuchskräfte und Gewährleistung der Übernahme nach erfolgreichem Abschluss

bereits bewährte Ausbildungsberufe:

- Verwaltungsfachangestellte/r
- institutionelles Studium im Studiengang Öffentliche Verwaltung
- Stadtsekretär/in-Ausbildung
- Straßenwärter/in
- Ausbildungsquote aktuell: 1,47%
- Übernahmequote: 100%, Abwanderungsquote letzte 3 Jahre: 0%
- altersbedingte Austritte bis 2031: 37 Tarifbeschäftigte und 7 Beamte/Beamtinnen – Fluktuation kann durch Eigenausbildung nicht kompensiert werden
- grundsätzliche mittelfristige Bedarfsprüfung zur Ausbildung und jährliche Konkretisierung auch sich neu abzeichnende Bedarfe, derzeit:
 - Verwaltungsfachangestellte/r als ständige Ausbildungsstelle
 - Straßenwärter/in
 - bei Bedarf wieder zu planen aufgrund der mittelfristigen Entwicklung: institutionelles Studium Verwaltungswissenschaften
 - zu prüfen Duales Studium Informatik, Anwärterausbildung

Mitarbeiterbindung

- Erwartungen der Beschäftigten an Arbeitsbedingungen mit generationsabhängiger Spezifika:
 - sinnstiftende Arbeitsinhalte und Organisationsstrukturen mit entsprechender finanzieller Kompensation
 - flexible Work-Life-Balance, Vereinbarkeit von Beruf und Familie
 - positive Teamatmosphäre
 - gesunde Arbeitsbedingungen, modernes Arbeitsumfeld, Ausstattung des Arbeitsplatzes
 - transparente, wertorientierte, emphatische Führung
 - Entwicklungsmöglichkeiten innerhalb der Organisation
 - Verbindlichkeit
- Instrumente bei der Welterbestadt Quedlinburg
 - „Dienstvereinbarung über flexible Arbeitszeiten“ zur Vereinbarkeit betrieblicher und persönlicher Interessen, letzte Evaluierung mit dem Personalrat im ersten Halbjahr 2024; aufgrund tariflicher Änderungen – Anpassung 2026 erforderlich
 - Dienstvereinbarung zum mobilen Arbeiten zur Ermöglichung von hybriden Arbeitsformen mit Ausbaupotential in der Anwendung

- Teilzeitmöglichkeit in unterschiedlichen Arbeitszeitmodellen
- Dienstvereinbarung zum alternativen Entgelt-Anreizsystem gemäß §18a TVöD ab (mit steuer- und SV-privilegierten Maßnahmen wie wahlweise Tankgutschein, Quedlinburg-Geschenkgutschein, ÖPNV- Zuschuss, Zuschuss zur Kinderbetreuung sowie zusätzliche Honorierung langjähriger Tätigkeit bei der Weiterbestadt Quedlinburg)
- Dienstvereinbarung zum Job Rad
- Dienstvereinbarung über ein betriebliches Eingliederungsmanagement, betriebsärztlicher Dienst mit Pflicht- und Angebotsuntersuchungen
- Gesundheitsmanagement in Zusammenarbeit mit der ikk gesund plus mit Gesundheitsangeboten für alle Beschäftigten, Gesundheitstag, Teilnahme am Harzer Firmenlauf, Betriebssportgruppe
- -aufgrund der Höhe des Krankenstandes - Analyse erforderlich und Intensivierung Möglichkeiten der Reduzierung von Krankheitszeiten
- ergonomische Arbeitsplatzausstattung (höhenverstellbare Schreibtische als Standard kombiniert mit modernen Bürostühlen, Beleuchtung und PC-, Telefon- und Druckerausstattung, ergonomische Arbeitsgeräte und Maschinen für Hausmeister und Bauhofbeschäftigte)
- Förderung der Beschäftigung schwerbehinderter Beschäftigter über individuelle Arbeitsplatzausstattungen mit Unterstützung von Schwerbehindertenvertretung, Integrationsamt und Integrationsfachdienst
- Begrüßung, neu eingestellter Beschäftigter durch Personalrat und Gleichstellungsbeauftragte
- Jahresempfang des Oberbürgermeisters und des Personalrates für Jubilare

Offboarding - Aufgabe im Zuge des Austritts aus dem Arbeits- bzw. Beamtenverhältnis zur Wissenssicherung und Teil der Arbeitgebermarke

● Anlässe für Offboarding

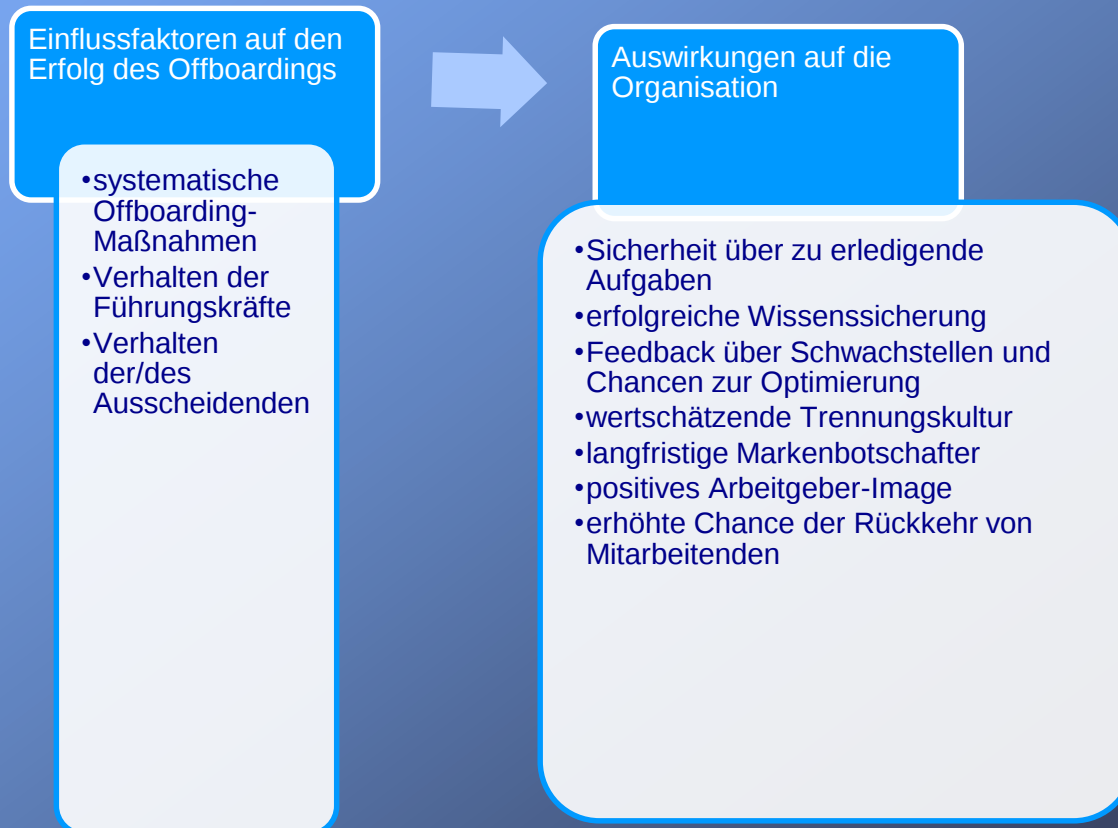
- Eintritt in den Ruhestand oder die Pension
- Kündigung durch den Arbeitgebenden oder Entfernung aus dem Beamtenverhältnis nach einem Disziplinarverfahren
- Eigenkündigung durch den Arbeitnehmenden oder Antrag auf Entlassung oder Versetzung von verbeamteten Personen
- Auslauf eines befristeten Arbeitsverhältnisses
- Beendigung einer Ausbildung oder des Vorbereitungsdienstes
- Langfristige (mehrjährige) berufliche Auszeit
- Berufs- oder Dienstunfähigkeit
- Todesfall



**Systematische Entwicklung weiter ausbauen,
dazu Bachelorarbeit 2023 einer institutionell Studierenden der WES
QLB an HS Harz „Der Offboardingprozess – eine Analyse und
Weiterentwicklung in der Stadtverwaltung der Welterbestadt
Quedlinburg“**

Offboarding

Einschätzung: funktionierender Wissenstransfer bei langfristig bekannten Austritten, kurzfristige Austritte herausfordernd
– perspektivisch Unterstützung durch Checklisten und Muster, Dokumentenmanagementsystem, Bedeutung von Vertreterregelungen



Ausbau und Pflege einer Arbeitgebendenmarke „Welterbestadt Quedlinburg“

im Sinne eines Wertversprechens der Organisation an Mitarbeitende und zukünftige Mitarbeitende

- nach innen authentisch erlebt und nach außen transportiert

● Gründe:

- bereits eingetretener Fachkräftemangel auch in der öffentlichen Verwaltung, insbesondere für Führungsstellen und Stellen mit Spezialwissen bei gleichzeitig bestehender
- Wechselbereitschaft vor allem jüngerer Beschäftigter
- - Veränderung der Ansprüche

● Ziele:

- Langfristige Bindung der Mitarbeitenden
- Gewinnung weiterer Potentialträger/innen



- Wirkung innerhalb der Organisation – positive emotionale Bindung, Zufriedenheit verbunden mit höherer Produktivität und Innovationskraft
- Wirkung nach außen – positives Image, Verbesserung der Arbeitgeberattraktivität für mehr passende Bewerbungen

Quellenverzeichnis

- interne Auswertungen aus Personal- und Abrechnungssoftware P&I Loga
- Stellenplan der Welterbestadt Quedlinburg 2064
- Haushaltskonsolidierungskonzept der Welterbestadt Quedlinburg 2024, 2025, 2026
- Krankenstand in den Mitgliedsstädten – Umfrage des Deutschen Städtetages – Ergebnisse 2024
- Jubiläumsschrift 30 Jahre zmf „Entwickeln Sie Zukunftskräfte“
- KGSt- Bericht 02/2022 „Onboarding – Mitarbeitende professionell einarbeiten und integrieren“
- KGSt-Bericht 05/2022 „Crossboarding, Reboarding und Offboarding – Wechsel, Wiedereinstieg und Austritt von Mitarbeitenden professionell gestalten“
- KGSt-Bericht 04/2024 „ Was uns ausmacht – Mit Employer Branding zu einer authentischen Arbeitgebendenmarke“
- KGSt-Bericht 06/2024 „ Strategische Ansätze zur Bindung von Mitarbeitenden in der Praxis“
- Bachelorarbeit 2023 einer institutionell Studierenden der WES QLB an HS Harz „Der Offboardingprozess – eine Analyse und Weiterentwicklung in der Stadtverwaltung der Welterbestadt Quedlinburg“