

An den Vorsitzenden des Ausschusses für  
Finanzen und Steuerungssteuerung und des  
gemeinsamen Betriebsausschusses APH / KIJU  
Herrn Klaus Jürgen Reese

Es informiert Sie Wilfried Michaelis  
Anschrift Pommernstr. 14  
42389 Wuppertal  
Telefon (0202) 0202 / 60 83 43  
Datum 03.09.2010  
**Drucks. Nr. VO/0734/10**  
öffentlich

**Große Anfrage**

---

Zur Sitzung am  
**14.09.2010**

Gremium  
**Ausschuss für Finanzen und Steuerungssteuerung und  
gemeinsamer Betriebsausschuss APH / KIJU**

---

**Große Anfrage des Stv. Michaelis zur Aufstellung eines  
Personalentwicklungskonzeptes für die Stadtverwaltung vom 03.09.2010**

Sehr geehrter Herr Reese,

mit Beschluss des Rates der Stadt Wuppertal in der Sitzung am 15. März 2010 wurde auf Vorschlag der Verwaltung eine Einsparung in Höhe von 12 Mio. Euro im Personalbereich als größter Anteil im Rahmen des vorgelegten Haushaltssicherungskonzeptes beschlossen. Bei diesem Einsparungsvorschlag war eine Bedingung, dass die Einsparung im Personalbereich mit einem aufgabenkritischen Personalentwicklungskonzept verbunden wird. Dadurch sollten unter anderem die Einschränkungen durch den Erlass des Innenministeriums für finanzschwache Kommunen im Personalbereich abgefedert werden. Die Vorlage eines ersten Berichtes zur Erstellung eines Haushaltssicherungskonzeptes wurde für das 3. Quartal 2010 angekündigt. Dazu stellen sich aus meiner Sicht und der Sicht der Konzernarbeitnehmervertretung folgende Fragen, um deren Beantwortung bitte ich die Verwaltung zu der o. g. Sitzung.

1. Wie stellt sich der derzeitige Stand der beschlossenen Einsparungen im Personalbereich in den Ressorts der Stadtverwaltung in Zahlen konkret dar?
2. Wie haben sich die bisherigen Personalabbaumaßnahmen ohne ein begleitendes Personalentwicklungskonzept ausgewirkt?
3. Wie viel Personal wird in den einzelnen Ressorts über natürliche Fluktuation im Zeitraum 2010 bis 2014 abgebaut und welche Bemessungsgröße wird für die Berechnung der abzubauenen Personalstellen zugrunde gelegt? Wie hoch ist die geschätzte Anzahl der Fluktuation aus anderen Gründen (Kündigungen, Auflösungsverträge etc.)?
4. Wie wirkt sich der Personalabbau durch natürliche Fluktuation auf die verbleibenden Arbeitsplätze in den jeweiligen Ressorts, Eigenbetrieben und Stadtbetrieben aus?
5. Wie entwickelten sich der Krankenstand und die Fehlzeiten in der Stadtverwaltung Wuppertal in den vergangenen vier Jahren und wie schätzt die Verwaltung die Entwicklung in den kommenden Jahren und über den Zeitraum bis 2014 hinaus ein? Unterstellt, die Krankenstände haben sich in den letzten Jahren erhöht, welche Maßnahmen leitet die Verwaltung zur Reduzierung ein?

6. Welche Instrumente und Maßnahmen sind zur Gestaltung und Schaffung von Anreizen zum beschleunigten Abbau von Personal in den Ressorts geplant?
7. Welche inhaltlichen Anforderungen werden an das Personalentwicklungskonzept gestellt?
8. Werden Elemente wie Qualifizierungsbedarf, Personalprofilanalyse und Wissensmanagement Bestandteile des geplanten Personalentwicklungskonzeptes sein?
9. Welche Auswirkungen werden die Mittelkürzungen im Bereich der Qualifizierung oder Betreuung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Stadtverwaltung haben? Wie hat sich die Bereitstellung von Mitteln zur Qualifizierung der Höhe nach in den vergangenen Jahren entwickelt? Ist die Erstellung eines Qualifizierungskonzeptes bzw. die Bereitstellung von Mitteln zur Qualifizierung in der Umsetzung des Personalentwicklungskonzeptes geplant? Wenn ja, in welcher Höhe?
10. Wie gestaltet sich in den Ressorts die Aufteilung zwischen Pflichtaufgaben, dem Grunde nach pflichtigen Aufgaben, der Höhe nach pflichtigen Aufgaben und freiwilligen Leistungen?
11. Erfolgt eine ressortscharfe Priorisierung dieser Aufgaben und wie gestaltet sich diese?
12. Wer entscheidet über die Priorisierung und den Wegfall einzelner Aufgaben?
13. Sind im Rahmen des Personalentwicklungskonzeptes Herabgruppierungen und Absenkungen von Tarifstandards oder Tarifniveaus geplant?
14. Sind zur Senkung von Personal- und Sachkosten Ausgründungen oder Ausgliederungen von städtischen Einheiten geplant?
15. Wie soll das Personalentwicklungskonzept letztlich umgesetzt werden? Ist etwa ein Stufenmodell geplant oder wird es Vorschläge an die Ressorts geben?
16. Wie wird die Politik in die Entwicklung und Umsetzung des Personalentwicklungskonzeptes eingebunden?

Mit freundlichen Grüßen

Wilfried Michaelis  
Stadtverordneter