

| | | | |
|--|--------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| Antwort auf Anfragen | Geschäftsbereich | Zentrale Dienstleistungen | |
| | Ressort / Stadtbetrieb | Geschäftsbe- reichsbüro 400 | Ressort 404 |
| | Bearbeiter/in | Uwe Sperling | Klaudia Dmuß |
| | Telefon (0202) | 563 69 07 | 563 61 00 |
| | Fax (0202) | 563 8134 | 563 80 29 |
| | E-Mail | Uwe.Sperling@ stadt.wuppertal.de | Klaudia.Dmuß@ stadt.wuppertal.de |
| | Datum: | 13.09.2010 | |
| | Drucks.-Nr.: | VO/0732/10/1-A öffentlich | |
| Sitzung am | Gremium | Beschlussqualität | |
| 15.09.2010 | Hauptausschuss | Entgegennahme o. B. | |
| 20.09.2010 | Rat der Stadt Wuppertal | Entgegennahme o. B. | |
| Antwort auf die Große Anfrage der Fraktion DIE LINKE vom 03.09.2010 zur Aufstellung eines Personalentwicklungskonzeptes für die Stadtverwaltung | | | |

Grund der Vorlage

Beantwortung der Großen Anfrage der Fraktion DIE LINKE

Beschlussvorschlag

Die nachfolgenden Antworten der Verwaltung werden ohne Beschluss entgegen genommen.

Unterschrift

Dr. Slawig

Begründung

Die Verwaltung hat zu der Sitzung des Ausschusses für Finanzen und Beteiligungssteuerung am 14.09.10 einen umfangreichen Sachstandsbericht zur Erarbeitung des Personalentwicklungskonzeptes vorgelegt. Dieser Bericht geht bereits ausführlich auf zahlreiche der hier gestellten Fragen ein und ist als Anlage beigefügt.

Frage 1:

Wie stellt sich der derzeitige Stand der beschlossenen Einsparungen im Personalbereich in den Ressorts der Stadtverwaltung in Zahlen konkret dar?

Antwort:

Das Haushaltssicherungskonzept sieht für den Planungszeitraum 2010 bis 2014 Einsparungen bei den Personalkosten in Höhe von 12 Mio. € vor, die sich wie folgt auf die Haushaltsjahre verteilen:

| | |
|------|----------|
| 2010 | 3 Mio. € |
| 2011 | 2 Mio. € |
| 2012 | 3 Mio. € |
| 2013 | 2 Mio. € |
| 2014 | 2 Mio. € |

Unter Berücksichtigung dieser Einsparungsvorgaben sowie der bereits durch die Verwaltung im Rahmen der Aufstellung des Doppelhaushaltes 2010/2011 unabhängig vom HSK angepassten Planansätze steht für 2010/2011 ein um 167,79 Vollzeitkräfte reduziertes Budget zur Verfügung. Dieses Budget ist in einem differenzierten Verfahren rechnerisch auf die einzelnen Leitungseinheiten verteilt worden. Dabei sind in einigen Leistungseinheiten aufgrund festgeschriebener Personalschlüssel (Pflichtaufgaben der Höhe nach) anteilig geringere Einsparungen berücksichtigt worden. Die konkreten Auswirkungen sind in Anlage 2 dargestellt.

Die Verwaltung geht davon aus, dass diese Vorgaben in der aktuellen Planungsperiode (2010/2011) erreicht werden. Der Sachstandsbericht zur Erarbeitung des Personalentwicklungskonzeptes (VO/0721/10) zur Sitzung des Ausschusses für Finanzen und Beteiligungssteuerung am 14.09.10 informiert darüber ausführlich.

Frage 2:

Wie haben sich die bisherigen Personalabbaumaßnahmen ohne ein begleitendes Personalentwicklungskonzept ausgewirkt?

Antwort:

Der Personalabbau hat sich bisher durch Nutzung der Fluktuation ergeben. Zukünftig wird es verstärkt zu einer Anpassung von Aufgaben und Prozessen an die reduzierten Ressourcen kommen müssen. Die Steuerung und Umsetzung dieser Prozesse wird Gegenstand des zu erarbeitenden Personalentwicklungskonzeptes sein.

Frage 3:

Wie viel Personal wird in den einzelnen Ressorts über natürliche Fluktuation im Zeitraum 2010 bis 2014 abgebaut, und welche Bemessungsgröße wird der Berechnung der abzubauenen Personalstellen zugrunde gelegt? Wie hoch ist die geschätzte Anzahl der Fluktuation aus anderen Gründen (Kündigungen, Auflösungsverträge etc.)?

Antwort:

Zur Fluktuation wird auf den Sachstandsbericht (VO/0721/10) sowie auf die Ausführungen zum Bereich Personal innerhalb des HSK, Buchstabe D, Ziffer 1.1, verwiesen. In welchem Umfang diese Fluktuation zum Personalabbau genutzt werden kann, ist wesentlich von der verwaltungsweiten Aufgabenpriorisierung und den sich daraus ergebenden Kapazitätsverschiebungen abhängig.

Frage 4:

Wie wirkt sich der Personalabbau durch natürliche Fluktuation auf die verbleibenden Arbeitsplätze in den jeweiligen Ressorts, Eigenbetrieben und Stadtbetrieben aus?

Antwort:

Hierzu wird auf den Sachstandsbericht (VO/0721/10) verwiesen.

Frage 5:

Wie haben sich der Krankenstand und die Fehlzeiten in der Stadtverwaltung Wuppertal in den vergangenen vier Jahren entwickelt, 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?

Antwort:

Die krankheitsbedingten Fehlzeiten haben sich in der Stadtverwaltung Wuppertal in den letzten 4 Jahren kontinuierlich auf 8,1% (Arbeitstage) im Jahr 2009 erhöht. Ein Vergleich mit den regelmäßig veröffentlichten Fehlzeiten von Krankenkassen verzerrt das Bild, da diese keine attestfreien Kurzeiterkrankungen erfassen und abbilden. Auf Grund der spezifischen Altersstrukturen und Berufe ist auch ein Vergleich mit der Privatwirtschaft bei der Bewertung nur begrenzt hilfreich. Gleichwohl wird diese Quote als deutlich zu hoch bewertet. Um dieser Entwicklung entgegenzuwirken, werden die krankheitsbedingten Fehlzeiten regelmäßig in den Leistungseinheiten analysiert. Bei besonders auffälligen Fehlzeiten wurden in den letzten Jahren bereits in Kooperation mit Krankenkassen spezielle Projekte zur Gesundheitsförderung durchgeführt. Hier hat sich eine gute Kooperation entwickelt. Es ist erforderlich, trotz der haushaltswirtschaftlichen Rahmenbedingungen möglichst durch präventive Maßnahmen weiter gegenzusteuern. Dazu sind in den letzten Jahren bereits eine Reihe von gezielten Maßnahmen durchgeführt worden, die zukünftig intensiviert und weiterentwickelt werden sollen. Hierzu wird auf den Sachstandsbericht zum PE-Konzept (VO/0721/10) verwiesen.

Frage 6:

Welche Instrumente und Maßnahmen sind zur Gestaltung und Schaffung von Anreizen zum beschleunigten Abbau von Personal in den Ressorts geplant?

Antwort:

Hierzu auf die Ausführungen unter Buchstabe D, Ziffer 1.2, des HSK verwiesen.

Frage 7:

Welche inhaltlichen Anforderungen werden an das Personalentwicklungskonzept gestellt?

Antwort:

Das Personalentwicklungskonzept soll den im Rahmen der Haushaltskonsolidierung notwendigen Personalabbau gesteuert und sozialverträglich umsetzen.

Frage 8:

Werden Elemente wie Qualifizierungsbedarf, Personalprofilanalyse und Wissensmanagement Bestandteile des geplanten Personalentwicklungskonzeptes sein?

Antwort:

Ja.

Frage 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?

Antwort:

Die Haushaltsmittel für Qualifizierung sind in den letzten Jahren unverändert geblieben. 2010 wurden jedoch 50% davon zunächst gesperrt. Sollte sich im Zusammenhang mit der Umsetzung des HSK ein besonderer Qualifizierungsbedarf ergeben, können die gesperrten Haushaltsmittel in Abstimmung mit dem Stadtkämmerer zusätzlich eingesetzt werden.

Frage 10:

Wie gestaltet sich in den Ressorts die Aufteilung zwischen Pflichtaufgaben, dem Grunde nach pflichtigen Aufgaben, der Höhe nach pflichtigen Aufgaben und freiwilligen Leistungen?

Antwort:

Hierzu wird auf den Sachstandsbericht (VO/0721/10) verwiesen.

Frage 11:

Erfolgt eine ressortscharfe Priorisierung dieser Aufgaben, und wie gestaltet sich diese?

Antwort:

Ja. Hierzu wird auf den Sachstandsbericht (VO/0721/10) verwiesen.

Frage 12:

Wer entscheidet über die Priorisierung und den Wegfall einzelner Aufgaben?

Antwort:

Die Führungskräfte der einzelnen Leistungseinheiten erarbeiten zunächst Priorisierungen der Aufgaben ihrer Verantwortungsbereiche. Diese bilden die Grundlage für flächendeckende Abstimmungsgespräche mit dem Stadtdirektor. Danach erfolgt die verwaltungsweite Priorisierung durch die Verwaltungsleitung. Für strukturelle Maßnahmen wie vor allem die Schließung von Einrichtungen sind Entscheidungen des Stadtrates erforderlich. (vgl. Sachstandsbericht VO/0721/10)

Frage 13:

Sind im Rahmen des Personalentwicklungskonzeptes Herabgruppierungen und Absenkungen von Tarifstandards oder Tarifniveaus geplant?

Antwort:

Nein.

Frage 14:

Sind zur Senkung von Personal- und Sachkosten Ausgründungen oder Ausgliederungen von städtischen Einheiten geplant?

Antwort:

Ausgründungen oder Ausgliederungen sind bislang nicht geplant. In Abhängigkeit von den Ergebnissen der Aufgabenanalyse und von der weiteren Entwicklung interkommunaler (insbesondere bergischer) Projekte ist dies jedoch nicht ausgeschlossen.

Frage 15:

Wie soll das Personalentwicklungskonzept letztlich umgesetzt werden? Ist etwa ein Stufenmodell geplant oder wird es Vorschläge an die Ressorts geben?

Antwort:

Für die Entwicklung des Personalentwicklungskonzeptes ist das im Sachstandsbericht (VO/0721/10) dargestellte gestufte Verfahren vorgesehen. Die Umsetzung konkreter Maßnahmen als Folge der abgeschlossenen Aufgabepriorisierung wird bedarfsorientiert und unter Einbindung der Leitungseinheiten erfolgen.

Frage 16:

Wie wird die Politik in die Entwicklung und Umsetzung des Personalentwicklungskonzepts eingebunden?

Antwort:

Die Berichterstattung wurde mit dem vorliegenden Sachstandsbericht begonnen und wird laufend fortgesetzt werden. Für strukturelle Maßnahmen wie vor allem die Schließung von Einrichtungen sind Entscheidungen des Stadtrates erforderlich.

Anlagen

- 01 - Sachstandsbericht zur Erarbeitung eines Personalentwicklungskonzeptes (VO/0721/10)
- 02 – Einsparungsvorgaben je Leistungseinheit