

Bericht	Geschäftsbereich	Zentrale Dienstleistungen
	Ressort / Stadtbetrieb	Geschäftsbereichsbüro 400
	Bearbeiter/in	Uwe Sperling
	Telefon (0202)	563 69 07
	Fax (0202)	563 81 34
	E-Mail	Uwe.Sperling@stadt.wuppertal.de
	Datum:	29.11.2011
	Drucks.-Nr.:	VO/0973/11 öffentlich
Sitzung am	Gremium	Beschlussqualität
13.12.2011	Ausschuss für Finanzen und Beteiligungssteuerung und gemeinsamer Betriebsausschuss APH / KIJU	Entgegennahme o. B.
Sachstandsbericht zur Erarbeitung des Personalentwicklungskonzeptes		

Grund der Vorlage

Die Verwaltung ist im Rahmen der Umsetzung des Haushaltssicherungskonzeptes 2010 bis 2014 mit der Erarbeitung eines Personalentwicklungskonzeptes beauftragt. Über den Sachstand wird hiermit berichtet.

Beschlussvorschlag

Der nachfolgende Sachstandsbericht wird ohne Beschluss entgegen genommen.

Unterschrift

Dr. Slawig

Sachstandsbericht zur Erarbeitung des Personalentwicklungskonzeptes

Die Erarbeitung des Personalentwicklungskonzeptes erfolgt in 5 Stufen:

Stufe 1: Fluktuationsanalyse

Stufe 2: Aufgabenanalyse

Stufe 3: Verwaltungsweite Abstimmung der dezentralen Aufgabenanalysen

Stufe 4: Priorisierung der Aufgaben durch die Verwaltungsleitung

Stufe 5: Entwicklung der personalwirtschaftlichen Konsequenzen

Die Verwaltung hat dem Ausschuss für Finanzen und Beteiligungssteuerung mit Berichten vom 14.09.2010, 14.12.2010, 22.02.2011 und 15.07.2011 über den Stand der stufenweisen Erarbeitung des Personalentwicklungskonzeptes berichtet. Der Bericht vom 15. Juli 2011 stellt bis Ende Juli 2011 den Abschluss der Stufe 4 in Aussicht, der auch planmäßig erreicht wurde, nachdem die Aufgabenpriorisierung mit allen Leistungseinheiten diskutiert und abschließend durch die Verwaltungsleitung entschieden worden ist.

Nach Abschluss der Aufgabenpriorisierung erfolgt mit Stufe 5 der Einstieg in die Entwicklung der personalwirtschaftlichen Konsequenzen. Hierfür hat der Geschäftsbereich Zentrale Dienste in einem Führungskräfte-treffen am 15.11.2011 einen Vorschlag zur Zuordnung von personellen Ressourcen zu Produkten/Aufgaben unterbreitet. Dieser Vorschlag setzt die Vorgaben des Haushaltssicherungskonzeptes 2010 bis 2014 zum Personalabbau um.

Ausgehend von einem Stand der Vollkraftstellen (VK) zum 31.12.2009 von	3.752,67 VK
und einem Zielwert zum 31.12.2014 von	3.285,27 VK
ergibt sich über den gesamten Konsolidierungs- zeitraum ein Abbau von	467,40 VK.

Dieser VK-Abbau beinhaltet auf der Basis der Planansätze 2010/11

- die pauschalen Kürzungen in Höhe von 12 Mio € durch Nutzung der Personalfluktuations, weil nach den haushaltsrechtlichen Vorgaben frei werdende Stellen nur für Pflichtaufgaben wiederbesetzt werden dürfen und die Bezirksregierung dazu in jedem Einzelfall die Entscheidung trifft
- die Standardreduzierungen bei Pflichtaufgaben in Höhe von 3 Mio € sowie
- die weiteren 17 HSK-Maßnahmen, die VK-Reduzierungen zum Ziel haben, in Höhe von 4,85 Mio €.

Der erforderliche Personalabbau um die o.g. 467,40 VK ist

im September 2011 realisiert mit	217,5 VK,
bis Ende 2014 sind somit noch abzubauen weitere	249,9 VK.

Der Vorschlag des Geschäftsbereiches Zentrale Dienste zur Umsetzung dieser Einsparungen legt für jede einzelne Leistungseinheit fest, wie hoch die noch zu erbringenden VK-Reduzierungen sind. In diese Berechnung fließen unterschiedliche Faktoren ein. Weitere Details dazu sind der **Anlage 1** zu entnehmen. Ein wesentlicher Faktor sind prozentuale VK-Kürzungen bei allen Produkten/Aufgaben in Abhängigkeit von den Ergebnissen der Aufgabenpriorisierung. Je höher die Aufgabe priorisiert ist, umso geringer ist die VK-Kürzung angesetzt, niedrig priorisierte Aufgaben werden mit einer höheren Einsparungsvorgabe belegt. Noch offen ist dabei die Verteilung von 62,27 VK aus bergischen Projekten (20 VK) und aus

Standardreduzierungen bei Pflichtaufgaben. Darüber ist im Zusammenhang mit den anstehenden Abstimmungs- und Entscheidungsprozessen abschließend zu entscheiden.

Dieser Vorschlag des Geschäftsbereiches Zentrale Dienste wird bis Mitte Januar 2012 mit allen Leistungseinheiten diskutiert. Der Abstimmungs- und Entscheidungsprozess wird so gesteuert, dass die Ergebnisse im Haushaltplan 2012/13 berücksichtigt werden können.

Betriebliche Gesundheitsförderung

Die krankheitsbedingten Fehlzeiten in der Stadtverwaltung Wuppertal sind von

- 6,3 % der Arbeitstage im Jahr 2005 (Beginn der Auswertungen) auf
- 8,4 % im Jahr 2010 angestiegen.

Sie variieren je nach Berufen, Organisationseinheiten, gesundheitlichen Gefährdungen der Tätigkeiten, Altersstruktur der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter z. T. erheblich.

Bei der Bewertung der Fehlzeitenquote ist zu berücksichtigen, dass die Krankenkassen in ihren regelmäßigen Berichten über Fehlzeiten ihrer Versicherten keine Kurzzeiterkrankungen erfassen, da ihnen diese nicht gemeldet werden. Die demographische Entwicklung des Personals der Stadtverwaltung birgt hier weitere Risiken, denn mit zunehmendem Alter steigt die statistische Wahrscheinlichkeit von längeren Krankheitsausfällen durch schwerwiegende z. T. chronische Erkrankungen.

Der zur Umsetzung des HSK erforderliche Personalabbau erhöht den Bedarf an betrieblicher Gesundheitsförderung. Denn in vielen Organisationseinheiten werden künftig Aufgaben

- anders, d. h. mit reduzierten Standards,
- oftmals von weniger Personal und
- teilweise auch von Personal erfüllt werden müssen, das erst intern für diese höher priorisierten Aufgaben gewonnen werden und auf diese Aufgaben vorbereitet werden muss, da externe Einstellungen nur mit Zustimmung der Kommunalaufsicht möglich sind.

Führungskräfte haben eine wichtige Rolle für die betriebliche Gesundheitsförderung. Um ihnen die notwendige Handlungssicherheit zu vermitteln, wurde zunächst in einem Führungskräfteforum für die Leiterinnen und Leiter von Geschäftsbereichen, Ressorts, Ämtern, Stadt- und Eigenbetrieben das Thema „Betriebliche Gesundheitsförderung und Erhalt der Arbeitsfähigkeit“ vorgestellt. Derzeit wird eine verwaltungsweite Qualifizierungsmaßnahme für Führungskräfte aller Hierarchieebenen vorbereitet.

Dies wird ergänzt durch eine umfassende Information und Qualifizierung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Die Verhandlungen mit dem Gesamtpersonalrat über drei neue Dienstvereinbarungen speziell zur betrieblichen Gesundheitsförderung verlaufen konstruktiv – gestalten sich aber zeitaufwändiger als zunächst angenommen. Es wird davon ausgegangen, dass diese Dienstvereinbarungen noch im Jahr 2011 unterzeichnet werden und der Ausschuss im nächsten Quartalsbericht darüber informiert werden kann.

Über die weiteren Maßnahmen zur Gesundheitsförderung wird laufend informiert.

Anlagen

01: Erläuterungen zur Ermittlung der VK-Einsparungsvorgaben