

## **Aufstellung eines Personalentwicklungskonzeptes für die Stadtverwaltung**

Beantwortung der Fragen von Herrn Michaelis, die in der Sitzung des Ausschusses für Finanzen und Beteiligungssteuerung am 13.12.2011 der Verwaltung übergeben wurden.

### **Frage 1:**

Wie stellt sich der Stand der beschlossenen und in der Priorisierung konkretisierten Einsparungen im Personalbereich in den Ressorts der Stadtverwaltung in Zahlen (Zahl der beschäftigten Personen und Summe der jeweiligen Einsparungen) dar.

Antwort:

Eine abschließende Ressourcenzuordnung mit der Festlegung konkreter Einsparungsvorgaben pro Leistungseinheit liegt noch nicht vor. Bisher gibt es hierzu einen Vorschlag des Geschäftsbereiches 4, der allen Leistungseinheiten sowie der Personalvertretung am 15.11.2011 als Grundlage für eine verwaltungsinterne Diskussion zugegangen ist. Anschließend bestanden für alle Beteiligten die Möglichkeiten, das vom Geschäftsbereich 4 erarbeitete Zahlenwerk zu überprüfen und zu hinterfragen sowie anders lautende Vorschläge für eine Ressourcenzuordnung zu unterbreiten. Bis Ende Dezember wurden dazu Gespräche am Tisch des Stadtdirektors geführt, am 10.01.2012 fand dieser Prozess seinen Abschluss in einem halbtägigen Führungskräfteforum. Im Anschluss daran wird die Verwaltungsleitung endgültig über die Ressourcenzuordnung entscheiden und sie in die Beratung des Haushaltsplan-Entwurfs 2012/2013 einbringen.

### **Frage 2:**

Gibt es bereits Planungen und Überlegungen, welche Aufgaben aufgrund sinkender Beschäftigtenzahlen eingestellt und/oder im Standard reduziert werden müssen?

Antwort:

Dies wird sich aus der Umsetzung der verbindlichen Ressourcenzuordnung nach Beschluss des Rates über den Haushaltsplan-Entwurf 2012/13 ergeben. Die Einsparvorgaben werden zur Einstellung von Aufgaben oder Reduzierung von Standards führen. Hierzu enthält der Vorschlag des Geschäftsbereiches 4 konkrete Vorgaben. Die Umsetzung sowohl hinsichtlich des Personalabbaus als auch hinsichtlich der damit verbundenen Aufgabenveränderungen sollen in Zielvereinbarungen zwischen dem Stadtdirektor und den Leistungseinheiten für den Zeitraum 2012 bis Ende 2014 dokumentiert werden.

### **Frage 3:**

Mit welchen Maßnahmen will man verhindern, dass es in bereits hochgradig belasteten Bereichen der Stadtverwaltung zu weiteren Leistungsverdichtungen kommt?

Antwort:

Die gewählte Methodik der Ressourcenzuordnung sowie die in den Antworten auf die Fragen 1 und 2 beschriebenen Verfahren sollen wesentlich dazu beitragen, der in Frage 3 angesprochenen Entwicklung angemessen zu begegnen. Insbesondere soll

dadurch sichergestellt werden, dass die Zufälligkeit des Personalabbaus nach dem Ausscheiden von Beschäftigten durch ein von der Verwaltung gesteuertes Vorgehen abgelöst wird. Unzumutbare Belastungen für Beschäftigte sollen durch Aufgaben- und Standardreduzierung vermieden, ein angemessenes Verhältnis von Aufgabenumfang und VK-Ausstattung der Leistungseinheiten soll weiterhin gewährleistet bleiben.

**Frage 4:**

Wann will die Verwaltung die konkreten Auswirkungen der Einsparungen auf Personal und das Dienstleistungsangebot der Stadt benennen?

Antwort:

Nach Abschluss der Zielvereinbarungsgespräche mit den Leistungseinheiten im III. Quartal 2012 auf der Grundlage des im Mai 2012 vom Rat zu beschließenden Doppelhaushalts 2012/2013.

**Frage 5:**

Wie haben sich in den Jahren 2009, 2010 und 2011 der Krankenstand und die Fehlzeiten in der Stadtverwaltung Wuppertal entwickelt und wie schätzt die Verwaltung die Entwicklung in den Jahren 2012, 2013 und 2014 ein?

Antwort:

Die krankheitsbedingten Fehlzeiten betragen 2009 – 8,1% und 2010 – 8,4%. Die Basis für die Berechnung der internen Krankenstandsdaten bilden Arbeitstage. Wochenenden und Feiertage gehen in die Berechnungen nicht mit ein. Deshalb ist zu beachten, dass Vergleiche mit den Daten von anderen Arbeitgebern im wesentlichen wegen der unterschiedlichen Berufs- und Altersstrukturen oder mit den Daten von Krankenkassen wegen der Nichterfassung von attestfreien Fehlzeiten und der unterschiedlichen Auswertungskriterien (z. B. Grundlage von Kalendertage) zu einem verzerrten Bild führen. Die Daten für das Jahr 2011 liegen noch nicht vor. Auf Grund der demographischen Entwicklung des städtischen Personals (Anstieg des Durchschnittsalters von 2010 – 46,3 Jahre auf 2011 – 46,8 Jahre) ist nicht zu erwarten, dass die krankheitsbedingten Fehlzeiten in den nächsten Jahren zurückgehen werden.

**Frage 6:**

Wie ist der Sachstand in Bezug auf die Ermittlung von Qualifizierungsbedarfen, der Erstellung von Personalprofilanalysen und der Implementierung von Wissensmanagement zur Aufrechterhaltung der Funktionalität und die Versorgung mit Fachkräften über die gesamte Verwaltung hinweg.

Antwort:

In einem ersten Schritt wurden zunächst Aufgaben der Verwaltung priorisiert. Mit den politischen Beschlüssen im Rahmen des Haushaltsplanes wird die personelle Ausstattung der Aufgaben festgelegt. Dies ist die Grundlage für darauf aufbauende Planungen zu einem bedarfsorientierten Kompetenz- und Wissensmanagement.

**Frage 7:**

Wie viel Personal wird zusätzlich benötigt, um Krankenstand und Fehlzeiten auszugleichen?

Antwort:

Grundsätzlich wird versucht, krankheitsbedingte Fehlzeiten durch vorhandenes Personal aufzufangen. In wenigen Fällen werden bei längerfristigen Erkrankungen Vertretungskräfte eingestellt. In Kindertageseinrichtungen werden z. T. „Springerkräfte“ vorgehalten.

Das Volumen der krankheitsbedingten Fehlzeiten betrug 2010 in der Stadtverwaltung (Kernverwaltung und Eigenbetriebe) ca. 460 Vollzeitkräfte.

### Frage 8:

Gibt es im aufzustellenden Haushaltsanierungsplan im Rahmen des Stärkungspaktes Stadtfinanzen eine Einsparungsvorgabe für Personalkosten zur Schließung der Lücke von ca. 40 Mio. €.

Antwort:

Davon ist nach derzeitigem Kenntnisstand auszugehen.

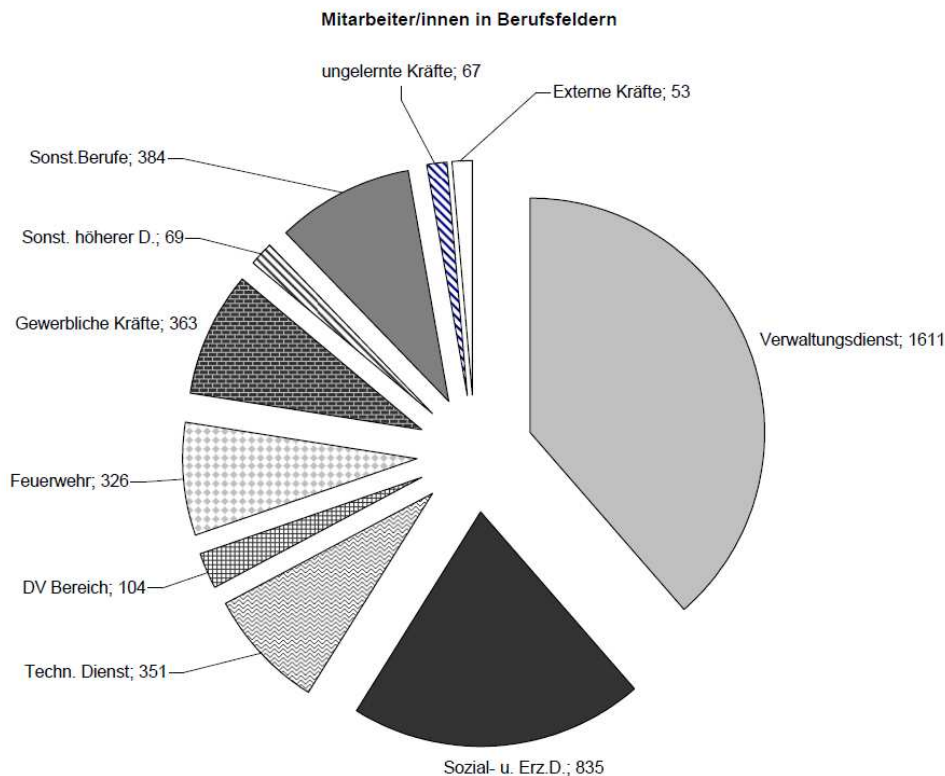
### Fragen zu Seite 2 der VO/0973/11:

### Frage 9:

In welchen Berufen und Qualifikationen teilen sich die Vollzeitkräfte auf?

Antwort:

Die nachstehende Graphik bildet die berufliche Struktur des städtischen Personals im Jahr 2010 ab.



**Frage 10:**

Wie hoch ist der Anteil der Teilzeitkräfte?

Antwort:

Die Anzahl der Teilzeitkräfte lag in 2011 bei 28,1%.

**Frage 11:**

Wie lautet der Vorschlag der zentralen Dienste an die Führungskräfte?

Antwort:

Jede Führungskraft hat für ihre Leistungseinheit ein Datenblatt erhalten, in dem für die jeweiligen Produkte/Teilprodukte/Aufgaben detailliert die Einsparungsvorgaben benannt sind, die der Geschäftsbereich 4 vorschlägt. Die Anlage 1 zu VO/0973/11 erläutert, wie diese VK-Reduzierungen bemessen sind.

**Frage 12:**

Wie sind bei dem Vorschlag auch die Auswirkungen für die Beschäftigten und der Bevölkerung berücksichtigt worden?

Antwort:

Die Methodik des Geschäftsbereiches 4 bezieht sich in dieser Phase noch auf die Produkte/Teilprodukte/Aufgaben. Die Antworten der Verwaltung auf die Fragen 1 und 2 machen deutlich, dass im nächsten Schritt die konkreten Aufgaben- und Standardreduzierungen und damit die Auswirkungen auf Beschäftigte und Bevölkerung im Rahmen von Zielvereinbarungen zu vereinbaren sind.

**Frage 13:**

Wie hoch ist die Einsparung bis zum heutigen Tage?

Antwort:

In VO/0973/11 werden auf Seite 2 folgende Aussagen zum Personalabbau getroffen: Der bis zum 31.12.2014 erforderliche Personalabbau liegt bei 467,5 VK. Davon sind bis September 2011 217,5 VK realisiert, weitere 249,9 VK müssen noch abgebaut werden.

**Frage 14:**

Was heißt Standardreduzierung (wo kommen wir her und wo wollen wir hin?)

Antwort:

Dies muss für jede einzelne Leistungseinheit festgelegt werden. Siehe hierzu auch die Antwort auf Frage 12.

**Frage 15:**

Wie hoch ist der Personalabbau im Zusammenhang des Stärkungspaktes ab 2014?

Antwort:

Der im Rahmen des Stärkungspaktes notwendige Umfang des Personalabbaus kann heute noch nicht benannt werden.

## **Fragen zu Seite 3 der VO/0973/11 - Gesundheitsförderung:**

### **Frage 16:**

Was sind die Basiszahlen, aus denen die Prozentanteile errechnet wurden?

Antwort:

Die Basis bilden 1.382.220 Sollarbeitstage bei 5.485 Beschäftigten (Kernverwaltung und Eigenbetriebe im Januar 2010 - nicht vollzeitverrechnet). Dem gegenüber stehen 116.254 angefallene Krankentage für das Jahr 2010.

### **Frage 17:**

Wie viele Stunden an Fehlzeiten sind in 2011 angefallen?

Antwort:

Für 2011 sind die Daten noch nicht ausgewertet.

2010 hatten die krankheitsbedingten Fehlzeiten ein Volumen von ca. 460 Vollzeitkräften im Jahr (ca. 911.000 Jahresarbeitsstunden).

### **Frage 18:**

Sind alle Krankenkassen, die Mitglieder bei der Verwaltung haben, zu den Fehlzeiten befragt worden und haben alle Krankenkassen Zahlen geliefert?

Antwort:

Die Daten zu den krankheitsbedingten Fehlzeiten müssen von der Verwaltung selbst ermittelt werden. Die Daten der Krankenkassen würden das Bild verfälschen, da sie nicht die attestfreien also die Kurzzeiterkrankungen enthalten.

### **Frage 19:**

Wie entwickelt sich der Altersdurchschnitt bei der Stadtverwaltung durch den Stellenabbau?

Antwort:

Von 2010 bis 2011 ist der Altersdurchschnitt von 46,3 auf 46,8 Jahre gestiegen. Dadurch, dass externe Einstellungen nur unter besonderen restriktiven Voraussetzungen zulässig sind und deshalb nur in geringer Zahl erfolgen, ist es nicht möglich, durch die Einstellung jüngerer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der fortschreitenden Steigerung des Durchschnittsalters entgegenzuwirken.

Dies stellt sich allein in den Aufgaben anders dar, für die mit der Kommunalaufsicht „Mindeststandards“ für die personelle Ausstattung vereinbart wurden. Dadurch, dass hier externe Einstellungen im vereinbarten Umfang zulässig sind, entwickelt sich das Durchschnittsalter in diesen Aufgaben stabil.

gez.

Dr. Slawig