

Personalentwicklung: Gemeinsam Prioritäten setzen

Das beim Mitarbeiterforum gut gefüllte Opernhaus und auch die zahlreichen bereits im Vorfeld eingesandten Fragen beweisen das Interesse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Thema Haushaltssanierungsplan (HSP) und Personalentwicklung.



Die Gesamtpersonalratsvorsitzende Gea Kirchner begrüßte eine solche Veranstaltung ausdrücklich. Verwaltungsspitze und Personalrat sicherten sich eine konstruktive Zusammenarbeit beim Umsetzungsprozess zu.



Oberbürgermeister Peter Jung und Stadtdirektor Dr. Johannes Slawig redeten nicht drum herum, sondern stellten fest, dass trotz der Landeshilfe aus dem Stärkungspakt und der Übernahme der Grundsicherung im Alter durch den Bund, die eigenen Einsparungen fortgesetzt werden müssen und dass durch den genehmigten Haushalt nicht mehr Geld zur Verfügung steht. Oberbürgermeister Peter Jung: "Zum ersten Mal seit 1999 können wir aber wieder selbst entscheiden, wofür wir das wenige Geld ausgeben."



Und das heißt, es müssen Prioritäten gesetzt werden. Slawig wurde in seinem Vortrag konkret: "Wir bestimmen wieder selbst über Neueinstellungen, die Wiederbesetzung von Stellen, Einstellungen und Übernahmen von Auszubildenden und die Beförderungen von Beamten."

Beide betonten, dass dabei die Umsetzung des HSP nicht gefährdet werden darf. Der beinhaltet aber, dass bis 2014 360 VK-Stellen (Vollzeitkräfte) und bis zum Jahr 2021 weitere 120 VK-Stellen abgebaut werden müssen.



Moderatorin Christiane Ruffer hakte kritisch nach, wie unter diesen Vorgaben Personalentwicklung überhaupt möglich sein soll. Dr. Slawig: "Gerade jetzt, wo bis zum Jahr 2021 durch natürliche Fluktuation rund 1500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausscheiden, müssen wir die entstehenden Lücken mit qualifizierten Kräften füllen." Das erfordert Maßnahmen im Bereich Ausbildung, Qualifizierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Investitionen im Bereich der Gesundheitsvorsorge und Qualifizierung von Nachwuchskräften für Führungsaufgaben.



Gemeinsam müsse man es schaffen, die Stadtverwaltung als Arbeitgeber auch im Wettbewerb mit der Wirtschaft wieder attraktiv zu machen. Ausbildungsleiter Rainer Neuwald und sein Nachfolger Thomas Piqué (ab 1.1.2013) appellierten an die Kolleginnen und Kollegen, sich als Ausbilder zur Verfügung zu stellen, denn dies sei eine Investition in die Zukunft.

Die Führungskräfte sind vor allem gefragt, wenn es darum geht, Arbeitsverdichtung zu vermeiden und stattdessen durch den Einsatz von Technik Arbeitsabläufe zu beschleunigen sowie eine Aufgabenpriorisierung und eventuell auch einen Aufgabenabbau vorzunehmen. Dr. Slawig: "Wir werden diese Entscheidungen gegenüber der Politik und den Bürgern konsequent vertreten."



Samir Bouaissa, Vorsitzender des Verwaltungspersonalrats, forderte: "Arbeit darf nicht krank machen", und kündigte eine kritische Begleitung des Prozesses an.



Auch auf die Sorgen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im JobCenter ging die Verwaltungsspitze ein. Es werde derzeit zusammen mit der Polizei ein Sicherheitskonzept erarbeitet. "Trotzdem wird es eine hundertprozentige Sicherheit nicht geben können", schränkte der OB ein.



Jung und Slawig antworteten auf konkrete Fragen, die die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter teilweise selbst stellten, oder von Christiane Ruffer vorgetragen wurden. So schlossen beide betriebsbedingte Kündigungen auch für die Zukunft aus, zeigten sich offen für Teilzeitmodelle (auch in Führungspositionen und auch für Männer), kündigten ein neues Arbeitszeitmanagement und Investitionen in Höhe von rund 100.000 Euro im Bereich der Gesundheitsvorsorge an. Nachwuchskräfte sollen durch eine Neuauflage des Programms "Fit für Führung" qualifiziert werden. An der leistungsorientierten Bezahlung (LOB) will Slawig festhalten, ist aber bei der Ausgestaltung der Kriterien flexibel und hält auch die Übertragung auf den Beamtenbereich für möglich. Vorrang hat aber der Abbau des Beförderungsstaus, der zum 1.1.2013 erledigt sein soll.



Dr. Slawig kündigte an: "Das Mitarbeiterforum ist der Beginn eines Prozesses, in den Beschäftigte und Führungskräfte intensiv und dauerhaft einbezogen werden sollen."



Für einen schwungvollen Abschluss sorgte der Kinderchor und die Young Voices der Bergischen Musikschule unter Leitung von Andrea Anders.