

| | | |
|---|---|---|
| Antwort auf Anfrage | Geschäftsbereich | Zentrale Dienstleistungen |
| | Ressort / Stadtbetrieb | Ressort 401 - Allgemeine Dienste |
| | Bearbeiter/in Telefon (0202) Fax (0202) E-Mail | Uwe Sperling 563 69 07 563 81 34 Uwe.Sperling@stadt.wuppertal.de |
| | Datum: | 12.09.2013 |
| | Drucks.-Nr.: | VO/0653/13/1-A öffentlich |
| Sitzung am | Gremium | Beschlussqualität |
| 24.09.2013 | Ausschuss für Finanzen und participationssteuerung und Betriebsausschüsse APH / KIJU / WAW | Entgegennahme o. B. |
| Antwort auf die Große Anfrage der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN vom 09.07.2013 zum Personalentwicklungskonzept - Bericht über die Aus- und Fortbildung der Stadt Wuppertal vom 19.06.2013 | | |

Grund der Vorlage

Große Anfrage der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN vom 09.07.2013 zu TOP 5.7 „Personalentwicklungskonzept – Bericht über die Aus- und Fortbildung der Stadt Wuppertal“ der Sitzung des Ausschusses für Finanzen und participationssteuerung und Betriebsausschüsse APH/KIJU/WAW vom 09.07.2013.

Beschlussvorschlag

Der Ausschuss nimmt die Antworten der Verwaltung ohne Beschluss entgegen.

Einverständnisse

entfällt

Unterschrift

Dr. Slawig

Begründung

Die Fragen der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen werden wie folgt beantwortet:

Frage 1:

Welche Personalveränderungen erfolgten zwischen 01.01.2012 und 30.06.2013?

Antwort:

In der Zeit vom 01.01.2012 bis zum 30.06.2013 sind im Rahmen der Umsetzung der Zielvereinbarungen 46,19 VK abgebaut worden.

Frage 2:

Welche Aufgaben wurden durch Einsparung und Fluktuation schon jetzt für den Bürger/ die Bürgerin erkennbar nicht mehr oder nur eingeschränkt erfüllt? Und welche Aufgaben werden voraussichtlich bis Ende 2014 erst eingeschränkt?

Antwort:

Von der Einschränkung oder der Streichung von Aufgaben sind vor allem die folgenden Bereiche betroffen.

| Leistungseinheit | Aufgabe | Schon jetzt | Bis Ende 2014 |
|------------------|---|-------------|---------------|
| 000.4 | Einstellung Newsletter Frau und Gesundheit | x | |
| 102 | <ul style="list-style-type: none">Wegfall 3D-StadtmodellAnpassung Öffnungszeiten GeodatenzentrumStandardreduzierung bei der Übernahme von Veränderungsmitteilungen des Grundbuchamtes in das LiegenschaftskatasterVerlängerung der Bearbeitungszeiten bei der Übernahme von Katastervermessungen | x x x | x |
| 103 | <ul style="list-style-type: none">Grünflächenunterhaltung (Umwandlung in weniger pflegeintensive Bepflanzung)Forstabteilung (Einschränkung Neubau/Reparatur von Forstbrücken)Kleingartenwesen (Reduzierung der Beratung von Kleingärtnern und Vereinen) | x x | x |
| 104 | Standardreduzierung bei der Beseitigung von Schäden an Einrichtungen im Straßenraum | | x |
| 105 | Bürgerberatung Bauen – Reduzierung der Öffnungszeiten um einen Vormittag | x | |
| 201 | <ul style="list-style-type: none">Pflegestützpunkt – Reduzierung PflegeberatungWegfall des städtischen Anteils am Besuchsdienst | x x | |
| 206 | <ul style="list-style-type: none">Wegfall Schulbucherstattung für SozialleistungsempfängerAbbau Sozialarbeit am Berufskolleg KohlstraßeReduzierung Öffnungszeiten Medienzentrum | x | x x |
| 208 | <ul style="list-style-type: none">Einstellung Projekt Soziale Stadt OstersbaumAufgabenreduzierung im Projekt Soziale Stadt Oberbarmen/Wichlinghausen | x | x |
| 209 | <ul style="list-style-type: none">Reduzierung der Anzahl von SportplätzenAufgabe Stadionnebenplatz und TurnhalleEinschränkung Service für Vereine im Bereich Hallen und Freiflächen | | x x x |

| | | | |
|-----|---|---|---|
| 214 | Verkürzung der Öffnungszeiten in der Zweigstelle Rott auf 2 Öffnungstage | x | |
| 305 | Einschränkungen im Bereich der Informationsstelle, der Gebühreneinnahmestelle und der Antragsannahme im ärztlichen Dienst | | x |
| 403 | Schließung des Servicebüros der Zentralen Finanzbuchhaltung | | x |

Frage 3:

In welchen Abteilungen kam es zu bemerkbaren Verzögerungen in der Bearbeitung? Welche finanziellen Auswirkungen, z.B. durch externe Auftragsvergabe, sind damit verbunden?

Frage 4:

Welche Aufgaben, wie zum Beispiel ein Lärmaktionsplan, Verkehrskonzept oder ein Bildungskonzept, werden durch die Personaleinsparungen zurzeit verzögert? Welche wurden durch externe Dienstleister erbracht?

Frage 5:

Welche Kosten sind durch externe Dienstleister entstanden, damit städtische Aufgaben erfüllt werden, wie es beispielsweise im Rahmen des Straßenzustandskatasters geschehen ist? Welche Kosten sind für 2013 und 2014 zu erwarten?

Antwort zu den Fragen 3 – 5:

Bereiche mit Auswirkungen auf die Bürgerinnen und Bürger sind in der Antwort auf Frage 2 benannt. Aufgaben mit merkbarer Verzögerungen in der Bearbeitung, die auf die Umsetzung der Zielvereinbarungen zurück zu führen sind, sind nicht bekannt.

Die Erstellung wichtiger Planungen oder Konzepte wird durch den Personalabbau nicht verzögert. Die externe Vergabe der Erstellung des Lärmaktionsplans ist keine Konsequenz aus der Umsetzung des Personalentwicklungskonzeptes. Verkehrskonzepte werden maßnahmenbezogen durch Investoren in Auftrag gegeben. Auch die Vergabe der Erstellung eines Straßenzustandskatasters steht in keinem Zusammenhang mit dem Personalentwicklungskonzept. Ein Bildungskonzept ist nicht vergeben worden.

Zur Frage der externen Vergabe sind in VO/0574/12 die folgenden Bereiche aufgeführt. Sofern eine Vergabe bereits erfolgt ist, werden die Kosten benannt. In den Fällen, in denen eine externe Vergabe noch ansteht, sind zunächst die Konzepte für den Aufgabenübergang zu entwickeln und mitbestimmungsrechtlich abzuwickeln. Anschließend sind die entsprechenden Vergabeverfahren abzuwickeln, bevor Vergabekosten benannt werden können.

| Leistungseinheit | Zu vergebender Aufgabenbereich | Vergabe bereits umgesetzt? Fall ja, welche Kosten? |
|------------------|--|--|
| 102 | <ul style="list-style-type: none"> • Vergaben im Bereich Stadtvermessung • Vergaben Fachzentrum Repro/Plot/Micro/Scan | Nein 5.000 € |
| 103 | Floristische Dienstleistungen | Nein |
| 104 | Geschwindigkeitsüberwachung - Vergabe der Erhebung von Verkehrsmessdaten | Nein |
| 202 | Umstellung von Tiefkühlkost auf Anlieferverpflegung (letzte Umsetzungsschritte zur Realisierung des seit Jahren verfolgten wirtschaftlichen Gesamtkonzeptes) | Nein |
| 206 | <ul style="list-style-type: none"> • Neue Trägerstruktur für die Ökostation • Standardreduzierung Medienzentrum; Vergabe • Vergabe Mensabetrieb Berufskolleg Kohlstraße | Nein Nein Nein |

| | | |
|-----|--|------|
| 209 | Übertragung einer Bezirkssportanlage an einen Verein | Nein |
| 213 | Externe Vergabe des Aufsichtsdienstes | Nein |
| 401 | Vergabe Fahrdienst der Zentralen Poststelle | Nein |
| 403 | Vergabe Münzzählung und Stammdatenerfassung | Nein |

Frage 6:

In welchen Ressorts gab es Überlastungsanzeigen, einen erhöhten Krankenstand und Verzögerungen in der Wiederbesetzung?

Antwort:

Überlastungsanzeigen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind durch die betroffenen Organisationseinheiten dezentral zu prüfen. Abhängig vom Ergebnis der Prüfung sind ggfls. Maßnahmen zu vereinbaren, um die Belastungen zu beseitigen. Die Umfrage bei den dezentralen Leistungseinheiten hat ergeben, dass es im Zeitraum 01.01.2012 bis 30.06.2013 in den Ressorts 104 – Straßen und Verkehr, 201 – Soziales sowie 208 – Kinder, Jugend und Familie Überlastungsanzeigen gegeben hat.

Die krankheitsbedingten Fehlzeiten betragen 2009 – 8,1%, 2010 – 8,4% und 2011 – 8,6% (aller Arbeitstage). Die Daten für das Jahr 2012 liegen noch nicht vor. Die Bewertung dieser Fehlzeiten anhand von Vergleichsdaten ist problematisch. Die Daten von anderen Arbeitgebern sind wegen der unterschiedlichen Berufsstruktur ungeeignet. Ein Vergleich mit den Daten von Krankenkassen würde wegen Nichterfassung von attestfreien Fehlzeiten (1. – 3. Krankheitstag) zu einem verzerrten Ergebnis führen. Gleichwohl sind die Fehlzeiten zu hoch und daher als Schwerpunkt des Personalentwicklungskonzeptes Maßnahmen der Gesundheitsförderung und –prävention geplant bzw. in der Umsetzung.

Auf Grund der Altersstruktur 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. Vor diesem Hintergrund wird das betriebliche Gesundheitsmanagement intensiviert.

Mit der Genehmigung des HSK und des HSP ist die Stellen-Wiederbesetzungssperre weggefallen. Wenn in der Zielvereinbarung einer Leistungseinheit die Wiederbesetzung von Stellen nach planbarer Fluktuation vereinbart ist, kann sie so frühzeitig vorbereitet werden, dass sie nahtlos erfolgt. In Schlüsselpositionen ist auf Antrag der Organisationseinheit auch eine vorzeitige Wiederbesetzung möglich. Bei unplanbar freigewordenen Stellen gibt es durch die komplexen verwaltungsinternen Abläufe (Genehmigungsverfahren, Beteiligung von Personalrat, Gleichstellungsstelle, Schwerbehindertenvertretung, Ausschreibungsverfahren, Auswahlverfahren, Verbleibfrist) Verzögerungen, die sich nicht vermeiden lassen.

Frage 7:

Welche Steuerungsmaßnahmen wie Umsetzung, Weiterbildung, Gesundheitsmanagement und Wissenssicherung werden ergriffen, um die Aufgabenerfüllung zu sichern und zusätzliche Belastungen zu vermeiden? Welche Angebote erfolgen schon oder sind geplant?

Antwort:

In den Zielvereinbarungen ist geregelt, welche Aufgaben künftig reduziert wahrgenommen werden oder entfallen. Mitarbeiter/-innen die davon betroffen sind, werden umgesetzt. Die dabei zu beachtenden Verfahren werden in jedem Einzelfall mit dem Personalrat abgestimmt.

Über das Angebot der internen Weiterbildung wurde bereits in der Vorlage „Personalentwicklungskonzept – Bericht über die Aus- und Fortbildung der Stadt Wuppertal“ v. 19.06.13 -VO/0602/13 informiert.

Der Personalabbau nach HSK und HSP stellt hohe Anforderungen an die betriebliche Gesundheitsförderung. Dies wurde bereits mit den Drucksachen Nr.: VO/0154/11 und VO/0584/11 dargestellt. Inzwischen wurden drei neue Dienstvereinbarungen speziell zur

betrieblichen Gesundheitsförderung mit dem Gesamtpersonalrat abgeschlossen. Zur Umsetzung von Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung wird die Verwaltung wie in den Jahren 2012 und 2013 auch für den nächsten Doppelhaushalt je 100 000 € pro Jahr in den Haushaltsplan einstellen. Der Verwaltungsvorstand hat beschlossen, das betriebliche Gesundheitsmanagement zu intensivieren, die verwaltungsinterne Arbeitsgruppe zu erweitern und zusätzlich im II. Halbjahr 2013 eine Stelle für eine/-n betrieblichen Gesundheitsmanager/-in neu einzurichten. Begleitend bietet die kommunale Fortbildung ein umfangreiches und stark nachgefragtes Programm zur Gesundheitsförderung an.

Um das Wissen von Mitarbeitern/-innen, die ihren Arbeitsplatz wechseln oder verlassen, zu sichern, wurde ein „Leitfaden Einarbeitung“ erarbeitet, der als Basisinformation für neue Mitarbeiter/-innen zur Verfügung gestellt wird.

Es ist vorgesehen, im II. Halbjahr 2013 in einem Workshop für Führungskräfte in unterschiedlichen Hierarchiestufen Handlungsmöglichkeiten zum Thema „Wissensmanagement“ kennenzulernen und daraus Vorschläge für das weitere Vorgehen abzuleiten.

Frage 8:

Welche weiteren organisatorischen Veränderungen sind im Rahmen des Personalentwicklungskonzepts erfolgt oder geplant?

Antwort:

Um die vorgegebenen Einsparziele zu erreichen, ist Personalabbau erforderlich. Hierzu wurden für die Gesamtverwaltung Einsparvorgaben berechnet. Diese Vorgaben sind in einem aufwändigen Verfahren der Aufgabenkategorisierung und -priorisierung für jede einzelne Organisationseinheit heruntergebrochen, abgestimmt und konkretisiert worden. Das weitere Vorgehen wurde in individuellen Zielvereinbarungen zwischen den Leistungseinheiten und dem Stadtkämmerer vereinbart. Um die Einsparungen zu erzielen, können organisatorische und / oder personelle Maßnahmen erforderlich werden. Dieser Prozess läuft derzeit.

Frage 9:

Gibt es nach Ende des Beförderungstops ein Beförderungskonzept?

Antwort:

Durch den „Stärkungspakt Stadtfinanzen“ und die Genehmigung des HSP konnte zum 01.01.2013 der Beförderungsstau vollständig abgebaut werden. Beförderungen erfolgen nunmehr mit einer Beförderungssperre von 6 Monaten. Ein Beamter / eine Beamtin kann befördert werden, wenn er / sie entsprechende Aufgaben erfüllt und wenn die persönlichen und laufbahnrechtlichen Voraussetzungen (LVO) für diese Beförderung erfüllt sind. Damit können die Beamtinnen und Beamten wieder leistungsgerecht bezahlt werden.

Frage 10:

Welche Auswirkungen haben die Personaleinsparungen in der Kernverwaltung bei den städtischen Töchtern? Welche räumlichen und finanziellen Konsequenzen sind beispielsweise beim Gebäudemanagement zu erwarten?

Antwort:

Siehe Anlage.

Frage 11:

Gibt es bei den städtischen Töchtern ebenfalls ein Personalentwicklungskonzept zur Kosteneinsparung? Wenn ja, zu welchen Ergebnissen kommen die Konzepte?

Antwort:

Siehe Anlage.