

ERWEITERTER PERSONAL- UND ORGANISATIONS- BERICHT



Ausgangslage/ Auftrag des Rates

Die Stadtverwaltung Wuppertal wurde mit Beschluss vom 17.02.2025 zu einem gemeinsamen Fraktionsantrag mit der Erstellung eines ergänzenden Personalberichts beauftragt (VO/0137/25 und VO/0162/25).

Kern des Berichtes soll eine detaillierte Analyse der Personal- und Organisationsentwicklung sein, welche sich auf konkrete Fragestellungen der Fraktionen bezieht.

Der erweiterte Bericht soll als Grundlage für die anstehenden Beratungen und nach der Kommunalwahl notwendigen Beschlüsse zu einem neuen Stellenplan und einem Haushaltssicherungskonzept dienen und dabei helfen, fundierte, belastbare und frühzeitige Entscheidungen, unter Berücksichtigung der bestehenden Herausforderungen, über die künftige Personalplanung zu treffen.

Denn die Antragstellenden machen deutlich, dass die Stadt Wuppertal trotz finanzieller Engpässe ihren öffentlichen Auftrag weiterhin erfüllen und die Leistungsfähigkeit der Verwaltung sicherstellen muss, damit die notwendigen Dienstleistungen weiterhin serviceorientiert auf einem hohen Niveau für die Wuppertalerinnen und Wuppertaler erbracht werden (können).

Daher sollen Strategien aufgezeigt werden, wie dem Fachkräftemangel, den demografischen Faktoren, der Arbeitgebendenbindung, der hohen Fluktuation und der sich aus der allgemeinen Konjunktur- und Wirtschaftslage resultierenden Erfordernissen begegnet werden kann. Dabei sollen u.a. auch Instrumente wie die organisatorische Verschlinkung von Prozessen, der weitere Fortschritt der Digitalisierung, der Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI) und die Frage, ob und in welcher Weise die Verwaltung zukünftig Aufgaben selbst erbringt oder „verlagert“ (Make or Buy - Entscheidungen) mit betrachtet werden.

Der vorliegende Bericht wird nicht alle genannten Aspekte und Fragestellungen umfassend darstellen und abschließend beantworten können. Insbesondere sind valide Prognosen zu Entwicklungen in den kommenden (fünf) Jahren – wie im Ratsauftrag erbeten – schwierig und mit großen Unsicherheiten behaftet, weil dafür entscheidende Rahmenbedingungen nicht klar sind.

Er versucht jedoch den Rahmen zukünftiger strategischer Personalplanung und -wirtschaft deutlich zu machen.

Die Verwaltung bietet der Politik auch ausdrücklich an, den erweiterten Personalbericht, der teilweise komplexe Daten liefert, bei Bedarf in jeweils gewünschten Formaten, vertieft zu erläutern.

Die im Ratsantrag erbetenen Informationen werden größtenteils als Bestandteil des Berichtes zunächst aufbereitet zur Verfügung gestellt, so dass der Ratsauftrag entlang der Fragestellungen abgearbeitet wird und insofern ein Abgleich erfolgen kann:

1. Entwicklung und Prognose der Beschäftigtenzahlen nach Personen und Vollzeit- /Teilzeitanteilen der letzten 10 Jahre 7
2. Entwicklung der Planstellen und der Stellenbesetzungen der letzten 10 Jahre / der nächsten 10 Jahre; Stellenplanbereinigung 16
3. Entwicklung der budgetierten Planstellen und Entwicklung des Personalkostenbudgets bis 2028 21
4. Entwicklung und Prognose der Personalkosten und der Refinanzierung (Welche Kosten entstehen durch Tarifsteigerungen?) 22
5. Entwicklung und Prognose der Versorgungsempfänger und der Versorgungskosten der letzten 10 Jahre / der nächsten 5 Jahre 25
6. Entwicklung der Beihilfekosten und Pensionsrückstellungen 27
7. Behandlung von Überstunden in sensiblen Bereichen (z.B. Feuerwehr) 30
8. Bisherige Erkenntnisse der Verwaltung mit dem sog. Offboarding, um Mitarbeitende in der Verwaltung zu halten 34
9. Einfluss hinzukommender und fortfallender Aufgaben auf die Personalplanung in der gesamten Stadtverwaltung; Strategische Personalplanung 42

Der Bericht geht im Folgenden konkret auf die einzelnen Fragestellungen ein.

Dabei sind folgende Anmerkungen wichtig:

- a) **Eine differenzierte Betrachtung/ Auswertung bezogen auf einzelne Leistungseinheiten (Ämter, Ressorts, Stadtbetriebe) ist nicht vorgenommen worden.**

Dies würde einerseits zu einer unübersichtlichen Datenmenge führen; zum anderen wären die Daten/ Zahlen, die sich auf die vergangenen Jahre beziehen, teilweise auch überhaupt nicht vergleichbar. Denn es sind in den vergangenen Jahren vielfach Umstrukturierungen und organisatorische Veränderungen vorgenommen worden, die den Zuschnitt der Leistungseinheiten verändert haben und damit eine Vergleichbarkeit kaum möglich machen.

Es ist jedoch möglich, bei Bedarf

- die Entwicklungen in allen Leistungseinheiten für den Zeitraum 2017- 2024 sowie
- aktuelle Zahlen und Daten – also bezogen auf den Ist- Bestand - für alle Leistungseinheiten

aufbereitet zur Verfügung zu stellen und zu erläutern.

- b) **Als Anlage 1** wird eine **Übersicht** beigefügt, aus der sich die **Entwicklung der städtischen Leistungseinheiten in Bezug auf das Vollzeitkräfte-Soll der Jahre 2014 bis 2024** ergibt. Damit soll ein transparenter Überblick gegeben werden.
- c) Die folgenden Inhalte beziehen sich hauptsächlich auf die Kernverwaltung und beziehen die Eigenbetriebe und die Jobcenter Wuppertal AÖR nur teilweise mit ein (Frage 2).

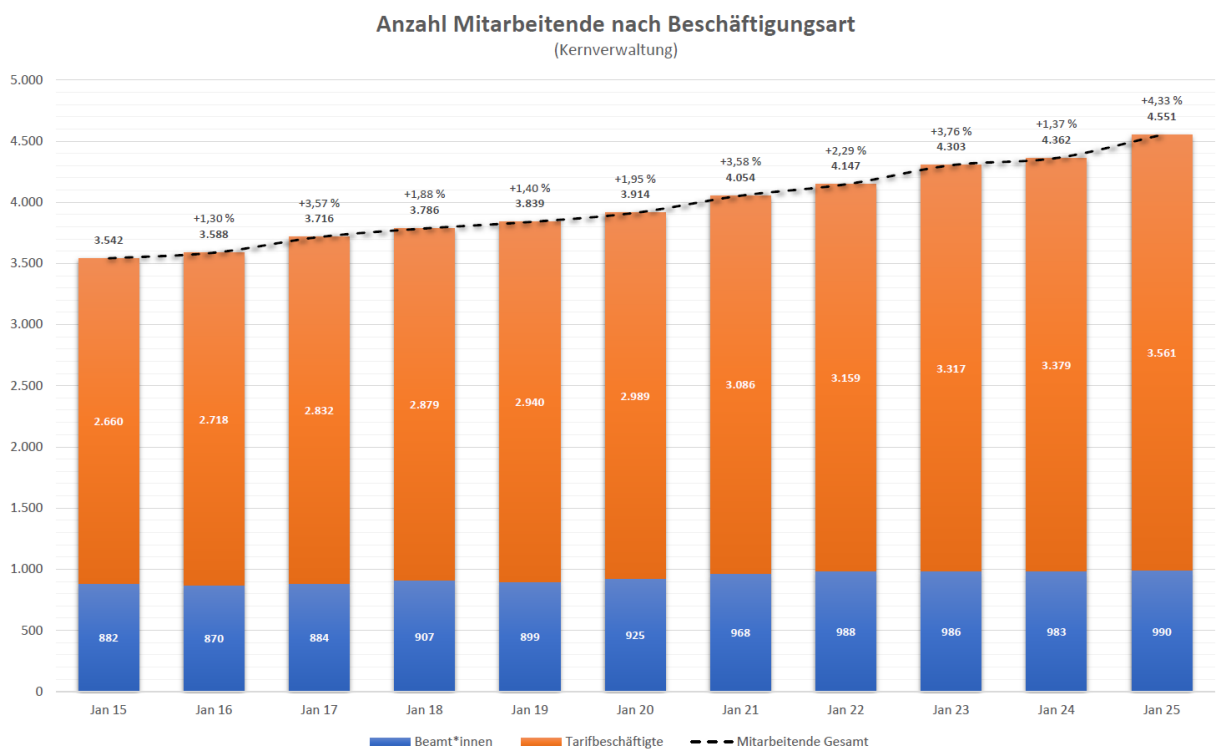
- d) Zu wenigen Themenbereichen, wie z.B. bei den refinanzierten Stellen, liegen valide Daten innerhalb des Stellenplans erst ab dem Jahr 2023 zur Auswertung vor. Hierbei handelt es sich vorwiegend um Stellen, bei denen eine (anteilige) Erstattung der Personalkosten im Rahmen der Konnexität durch EU, Bund, Land oder andere Kommunen (z.B. Förderprojekte) erfolgt und ein 1:1 Bezug zur konkreten Stelle gegeben ist.
Zusätzlich werden zweckgebundene Mittel für bestimmte Aufgaben/ Personengruppen nach Pauschalen erstattet. Hierfür wurden innerhalb des Stellenplans entsprechende Stellen geschaffen (z.B. Kinderbildungsgesetz - Förderung der Personal- und Betriebskosten; ehemalige Versorgungsverwaltung). Ebenfalls werden im Rahmen der laufenden Verwaltungstätigkeit Stellen durch kostendeckende Mehreinnahmen (z.B. Rettungsdienstgebühren) refinanziert.
- e) Zudem ist zu berücksichtigen, dass **Datenerhebungen und Auswertungen** themenbezogen **bisher zu unterschiedlichen Stichtagen erfolgen**. Dies kann zu Abweichungen führen.
- f) Wo dies sinnvoll erschien, sind über die im Ratsauftrag geforderten Inhalte hinaus ergänzende Informationen aufbereitet worden (s. insbes. unter Ziffer 1 und 9)

1. Entwicklung und Prognose der Beschäftigtenzahlen nach Personen und Vollzeit- /Teilzeitanteilen der letzten 10 Jahre

Die folgende Abb. zeigt die Anzahl der Mitarbeitenden in der Kernverwaltung und differenziert hierbei zwischen Beamte*innen und Tarifbeschäftigten.

In den vergangenen 10 Jahren ist die Anzahl der Beschäftigten um insgesamt rund 22,2 % gestiegen:

- Beamte*innen: plus 8,9 %
- Tarifbeschäftigte: plus 24,1 %

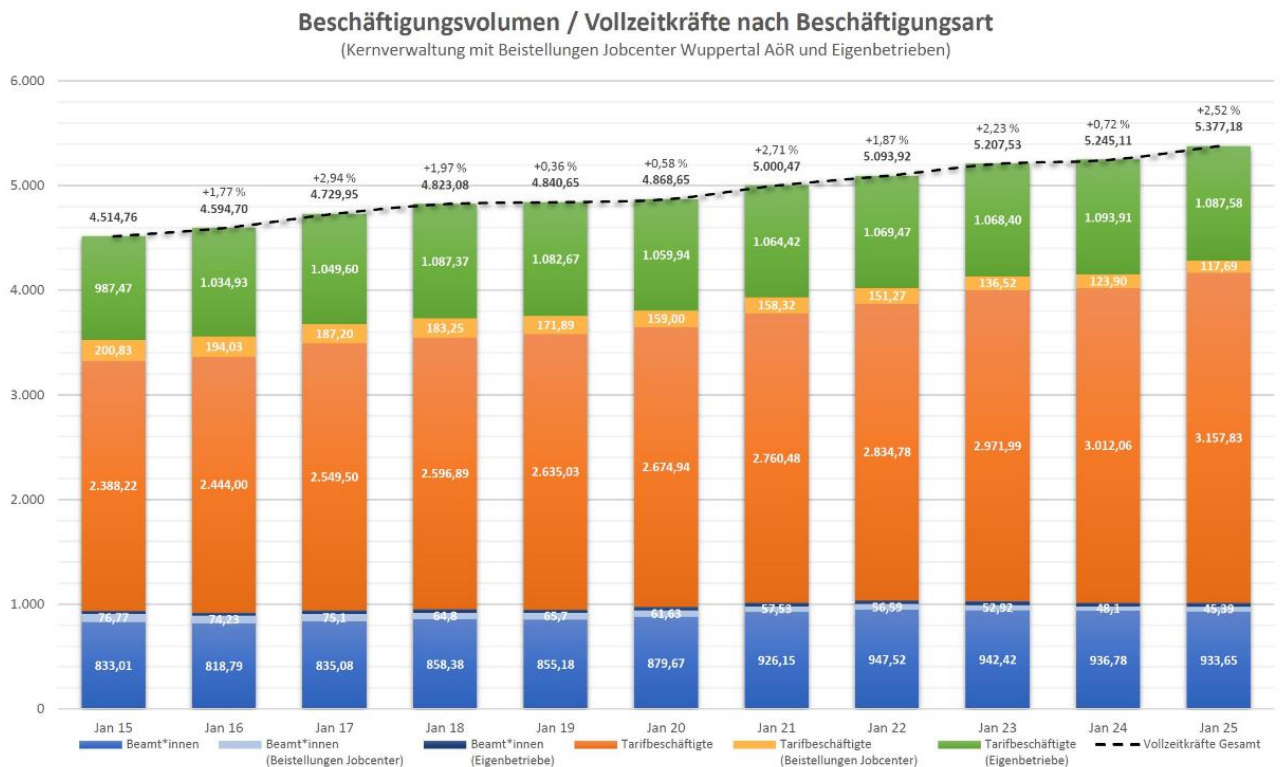


Das Verhältnis von Beamte*innen zu Tarifbeschäftigten stellt sich wie folgt dar:

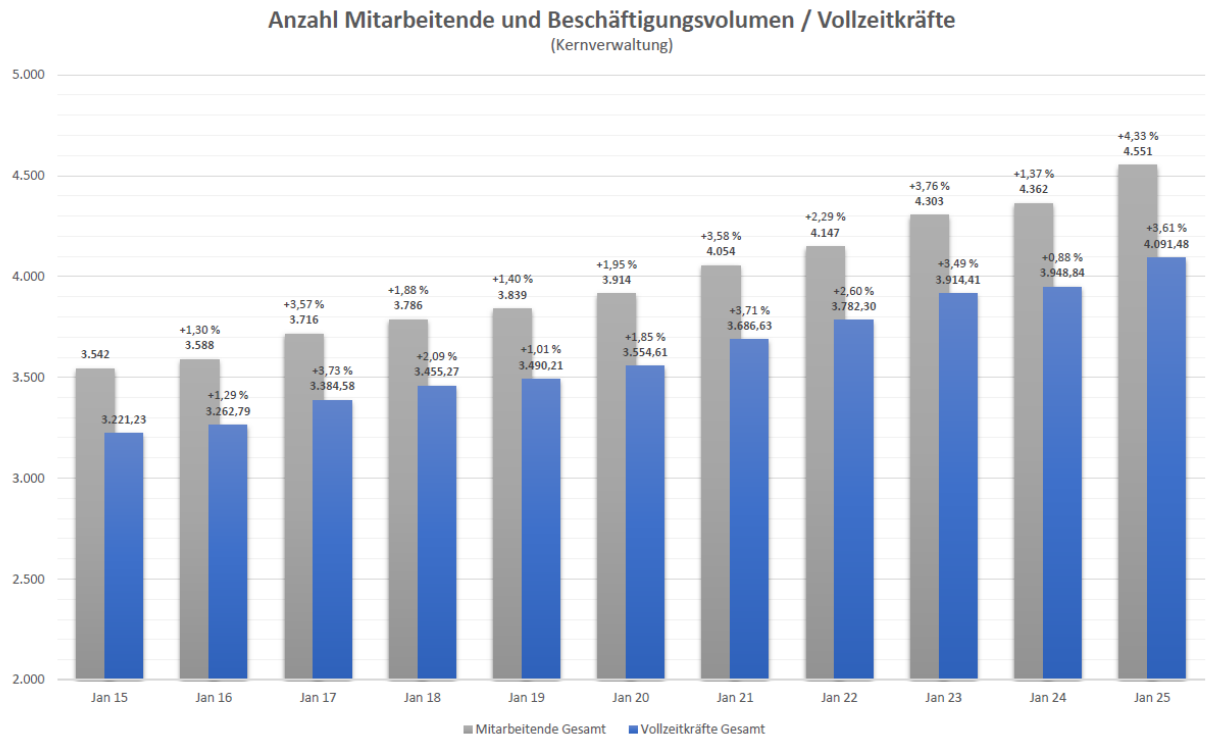
- 21 % Beamte*innen
- 79 % Tarifbeschäftigte

Zum direkten Vergleich wird im Folgenden die Anzahl der Mitarbeitenden mit den Eigenbetrieben (Straßenreinigung; Gebäudemanagement; Kinder- und Jugendwohngruppen; Alten- und Pflegeheime; Wasser und Abwasser) und der Jobcenter Wuppertal AÖR) aufgezeigt.

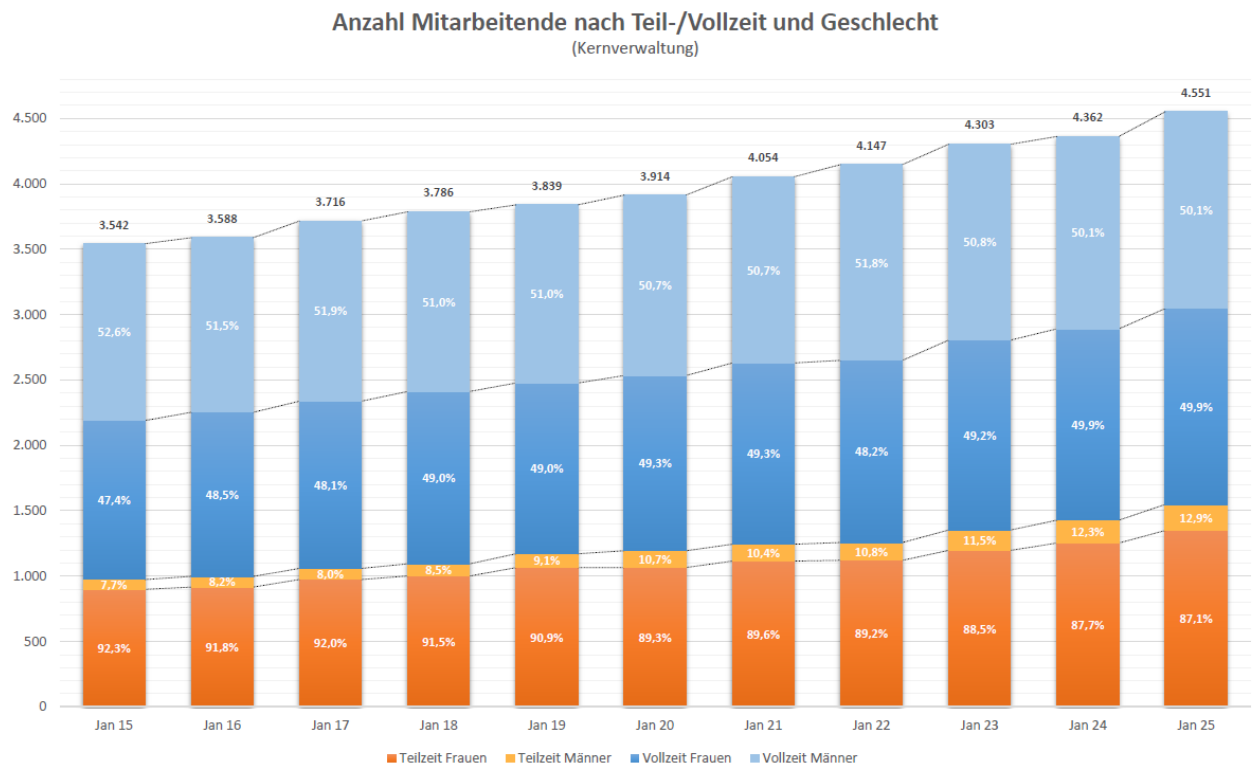
Aktuell sind rund 23 % aller Mitarbeitenden in städtischen Eigenbetrieben eingesetzt.



Die folgende Grafik setzt die Anzahl der Mitarbeitenden insgesamt mit den Vollzeitkräften in Relation.

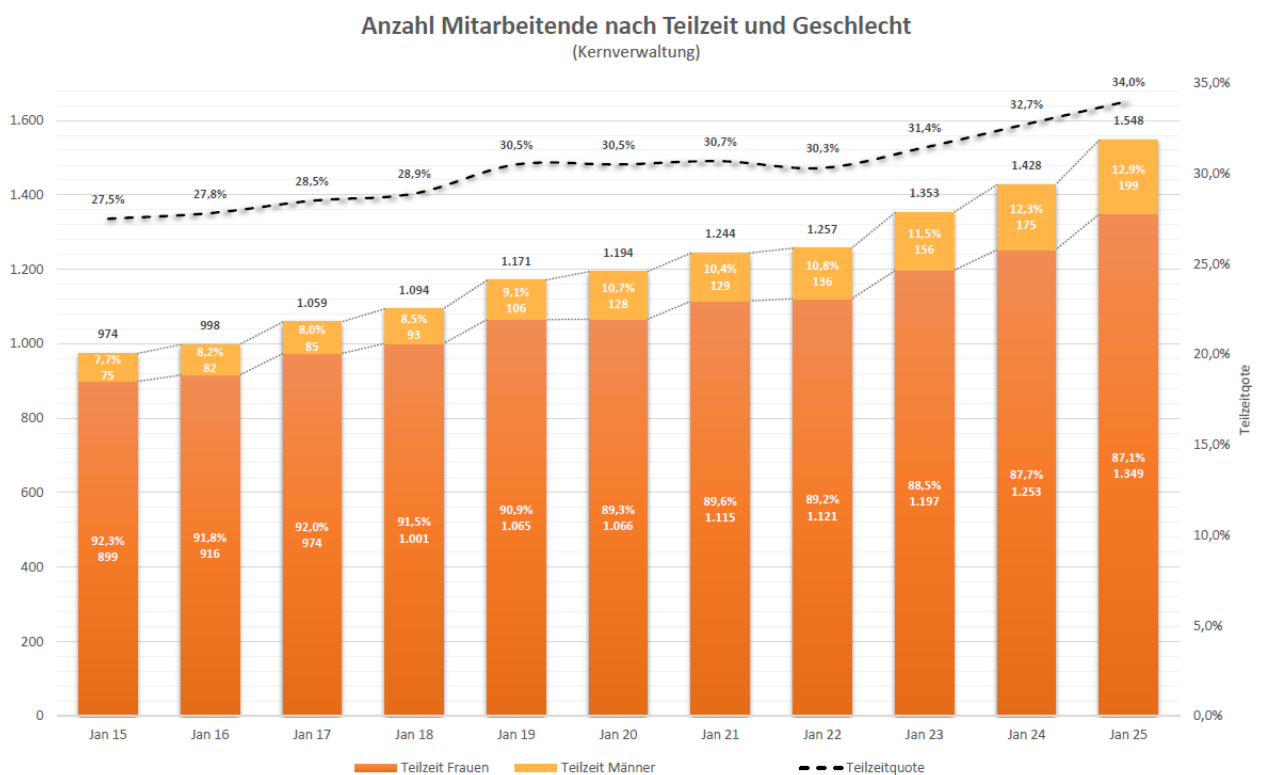


Im Folgenden erfolgt eine Unterscheidung zwischen Voll- und Teilzeitstellen nach Geschlechtern.



Die Teilzeitquote liegt aktuell bei 34 %; d.h. dass rund ein Drittel aller Beschäftigten nicht in Vollzeit arbeitet; davon sind 87 % Frauen.

Rund 90 % der Teilzeitbeschäftigten arbeiten mindestens die Hälfte der regulären Arbeitszeit.



Das Durchschnittsalter liegt bei 45,6 Jahre (Stand 31.12.2024).

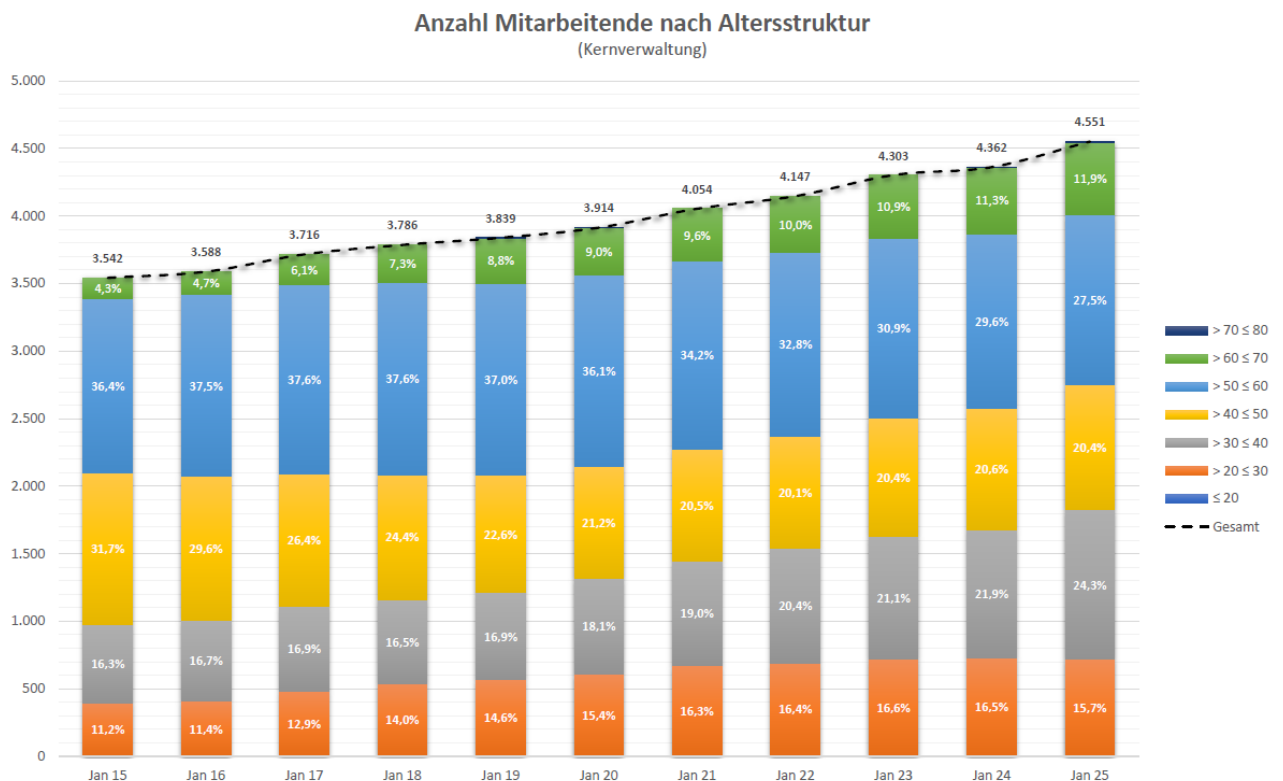
39,4 % der Beschäftigten sind über 40 Jahre alt.

Eine Prognose über den aufgezeigten Zeitraum hinaus ist nicht valide, da die Altersstruktur auch in Abhängigkeit zu den Neueinstellungen steht.

Grundsätzlich wird aber davon ausgegangen, dass das Durchschnittsalter strukturell zurückgeht, weil

- viele Beschäftigte aus Altersgründen ausscheiden
- Neueinstellungen eher die „jüngere“ Generation betreffen
- ein wichtiger Bestandteil der Personalgewinnung weiterhin die eigene Ausbildung darstellt.

Die geplanten und ungeplanten Fluktuationen werden im Folgenden erläutert.



Im Rahmen einer Prognose der Beschäftigtenzahlen für die kommenden 5 Jahre müssen die geplanten und ungeplanten Fluktuationen in den Blick genommen werden. Die ungeplanten Fluktuationen sind in den vergangenen Jahren jährlich leicht angestiegen. Es werden gezielte Maßnahmen ergriffen, um diesem Trend entgegenzuwirken (Auswertung der Boardingprozesse, Maßnahmen zur Mitarbeitendenbindung). Hierauf geht der Bericht im Rahmen der Beantwortung der Frage 8 ein.

Bis 2033 verlassen die Stadt Wuppertal 1.188 Mitarbeitende geplant – also durch Eintritt in den Ruhestand bzw. Erreichen der Regelaltersgrenze.

Hinzu kommen die **ungeplanten Fluktuationen**.

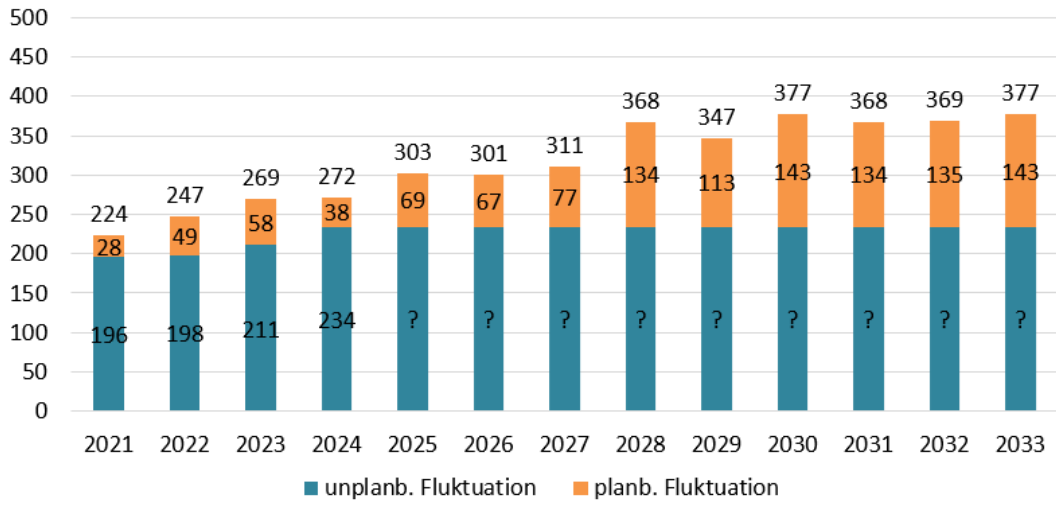
Diese sind in den vergangenen Jahren kontinuierlich angestiegen.

Im Jahre 2024 betragen sie **234**.

Dieser Wert wird zunächst fortgeschrieben – in der Erwartung, dass mit verbesserten Personalbindungsmaßnahmen ergänzt um Offboarding-Gespräche der Trend zumindest gestoppt werden kann.

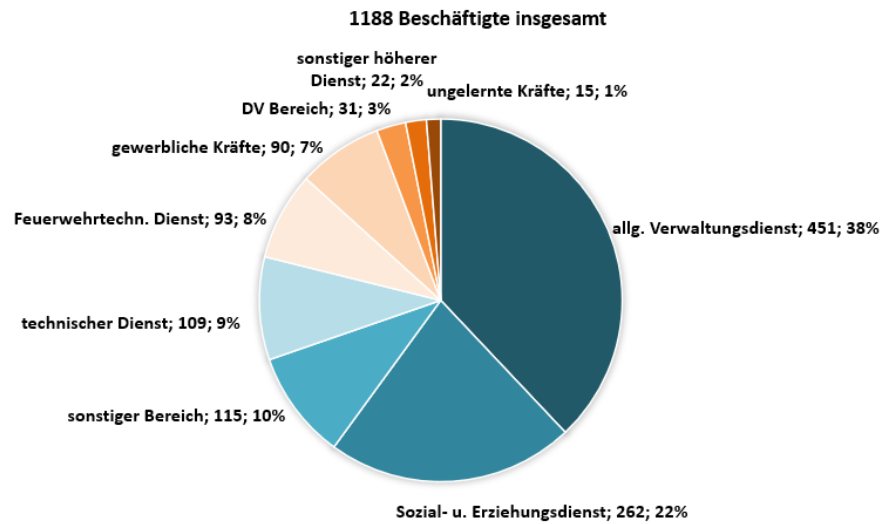
Im Ergebnis scheiden jedoch bis einschließlich 2033 rund 3.100 Beschäftigte aus - dies ist über die Hälfte des bisherigen Personalbestandes.

Planbare und unplanbare Fluktuation



Die folgende Abb. zeigt die geplanten Fluktuationen nach Berufsfeldern.

Planbare Fluktuation nach Berufsfeldern 2024 - 2033



Die folgende Tabelle zeigt die Entwicklung der Ausbildungsplätze (nicht Auszubildende) unter Einbeziehung der Eigenbetriebe.

Ausbildung

Einstellungs- jahr	gewerblich- technisch	mittlere Verwaltungs- berufe	gehobene Verwaltungs- berufe	pädagogische Berufe	Feuerwehr	Alten- und Altenpflege- heime	Duales Studium Sozialarbeit	Gesamt
2019	16	18	17	41	52	15	3	162
2020	23	15	23	45	35	22	4	167
2021	24	26	19	63	46	21	4	203
2022	29	20	17	75	38	24	6	209
2023	25	28	25	74	34	41	6	233
2024	22	23	25	68	35	23	4	200
2025 (SOLL)	27	25	32	70	46	30	4	234



Die Verwaltung hat in den vergangenen Jahren ihre eigene Ausbildung als wichtige Säule von Personalgewinnung und -bindung kontinuierlich gesteigert. Dies soll auch in Zukunft fortgesetzt werden.

Ein wichtiger Baustein dafür wird das neue Schulungszentrum (WupperTalentZentrum) in der Hoefstr. sein.

Auch die Ausbildung wird Teil der strategischen Personalbedarfsplanung sein, weil es wichtig ist, den perspektivischen Bedarf in Bezug auf die einzelnen Berufsgruppen, die wir ausbilden zu ermitteln.

Die Verwaltung wird die Politik in einem gesonderten Bericht über die Maßnahmen und Entwicklungen im Bereich der Ausbildung unterrichten.

2. Entwicklung der Planstellen und der Stellenbesetzungen der letzten 10 Jahre / der nächsten 10 Jahre; Stellenplanbereinigung

Die in den nachfolgenden Abbildungen gezeigten Daten (Planstellen/ Stellen-Soll) bis zum Doppelhaushalt 2024/2025 stammen aus den Stellenplänen der jeweils veröffentlichten Haushaltspläne.

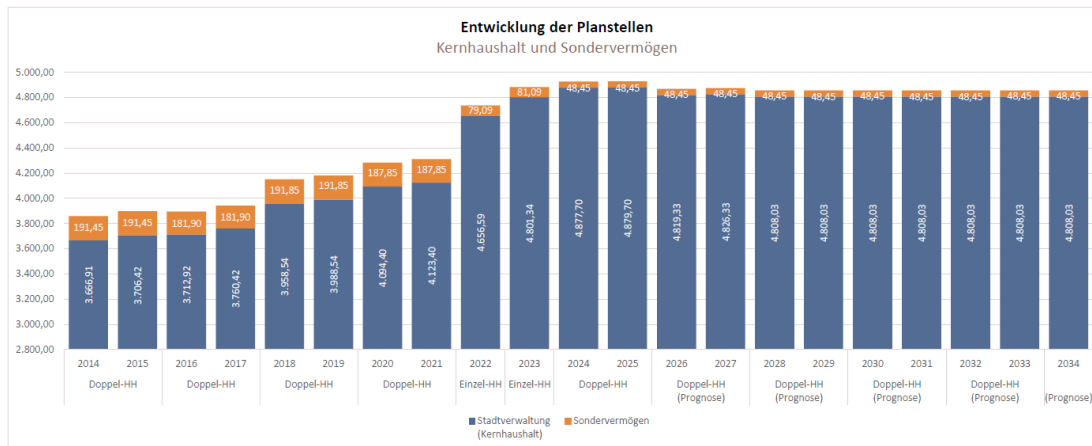
Die Prognose zur Planstellen-Entwicklung ab dem Doppelhaushalt 2026/2027 berücksichtigt bereits bekannte Stellenanhebungen, z.B. durch refinanzierte Stellen und im Vorfeld entschiedene Zuwächse im Bereich der Bergischen Musikschule. Außerdem sind künftig wegfallende Planstellen in die Prognose eingeflossen.

Das Stellen-Soll im Kernhaushalt umfasst ab dem Haushaltsjahr 2022 auch die Stellen des zur Jobcenter Wuppertal AöR abgeordneten städtischen Personals. Diese Aufnahme der Beamten- und Tarifbeschäftigtenstellen trägt ab 2022 zu einer Erhöhung des Stellen-Solls des Kernhaushaltes bei. Auf der anderen Seite wird das Stellen-Soll des Sondervermögens um die bisher hier ausgewiesenen Beamtenstellen reduziert. Zum Sondervermögen zählen die Eigenbetriebe / eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen (APH, ESW, GMW, WAW, KiJu).

Tarifbeschäftigten- Stellen können systembedingt bisher im Sondervermögen nicht dargestellt werden.

Zum 01.01.2024 wurde das NRW KULTURsekretariat in einen Zweckverband als eine Körperschaft des öffentlichen Rechts umgewandelt. Die bisher hierfür im Stellenplan verankerten Planstellen werden seit dem Jahr 2024 nicht mehr innerhalb des Sondervermögens aufgeführt.

191,4



Das im Kernhaushalt enthaltene Stellenwertkontingent, welches bisher eine flexible Stellenbewirtschaftung des Stellenplans ermöglicht, z.B. unterjährige Beförderung von Beamte*innen und Umwandlung von Beamten- in Tarifbeschäftigtenstellen und umgekehrt, wurde in der folgenden Darstellung („Entwicklung Planstellen vs. IST-Besetzung per 30.06.“) in Abzug gebracht, um die tatsächliche Besetzungsquote der Planstellen auszuweisen.

Im Haushaltsjahr 2022 ist zu berücksichtigen, dass hier die Planstellen des zur Jobcenter Wuppertal AöR abgeordneten städtischen Personals ebenfalls in Abzug gebracht worden sind, da die IST-Besetzung diese abgeordneten Personen erst ab dem Haushaltsjahr 2023 berücksichtigt.

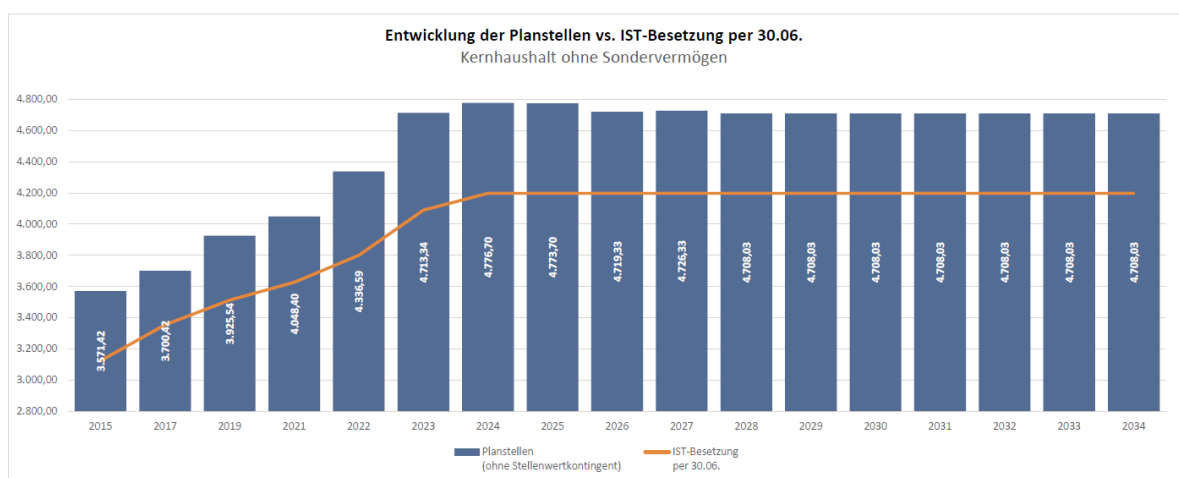
Die abgebildeten Daten für die IST-Besetzung bis zum Haushaltsjahr 2023 stammen aus den Stellenplänen der jeweils veröffentlichten Haushaltspläne. In den Haushaltsjahren mit Doppel-Haushalt wird die IST-Stellenbesetzung zum 30.06. aus technischen Gründen nur für das Vorjahr des jeweils neuen Haushalts ausgewiesen. Daher wurden für die Jahre 2014, 2016, 2018 und 2020 keine Daten aufgenommen.

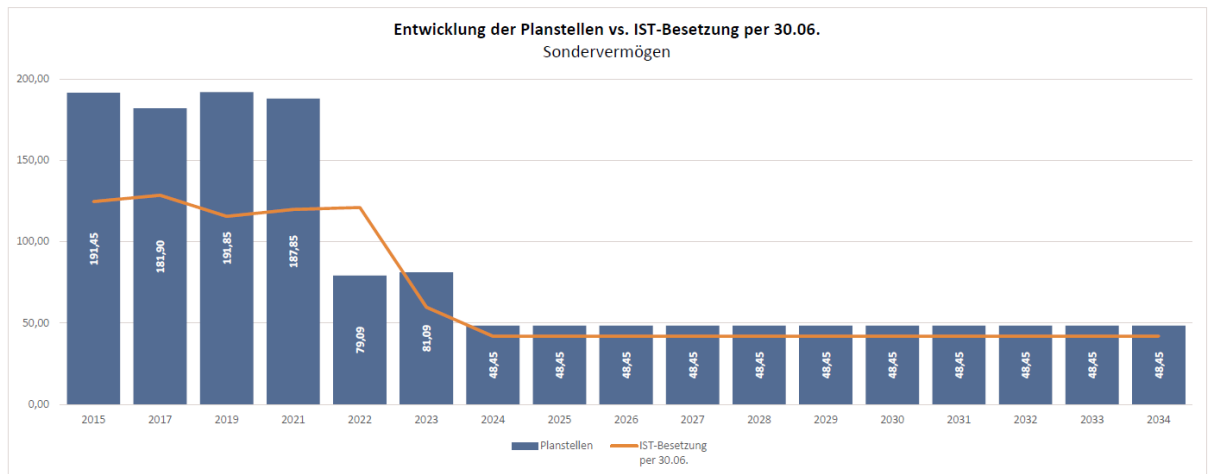
Die IST-Besetzung zum 30.06.2024 ist für diesen Bericht separat erhoben worden.

Bei der ab 2025 abgebildeten IST-Besetzung handelt es sich um eine Fortschreibung der Daten aus 2024. Zum jetzigen Zeitpunkt wird mangels aussagekräftiger Planungsdaten von einer gleichbleibenden Besetzungsquote ausgegangen.

Verbesserte Grundlagen werden durch die in Ziffer 9 dargestellte strategische Personalbedarfsplanung erwartet.

Sie muss auch Aussagen darüber liefern, inwieweit die allgemeine und auf Wuppertal bezogene Bevölkerungsentwicklung Einfluss auf die Aufgaben der Stadtverwaltung, die Personalbedarfe und die Frage der Gewinnung von Mitarbeitenden hat.



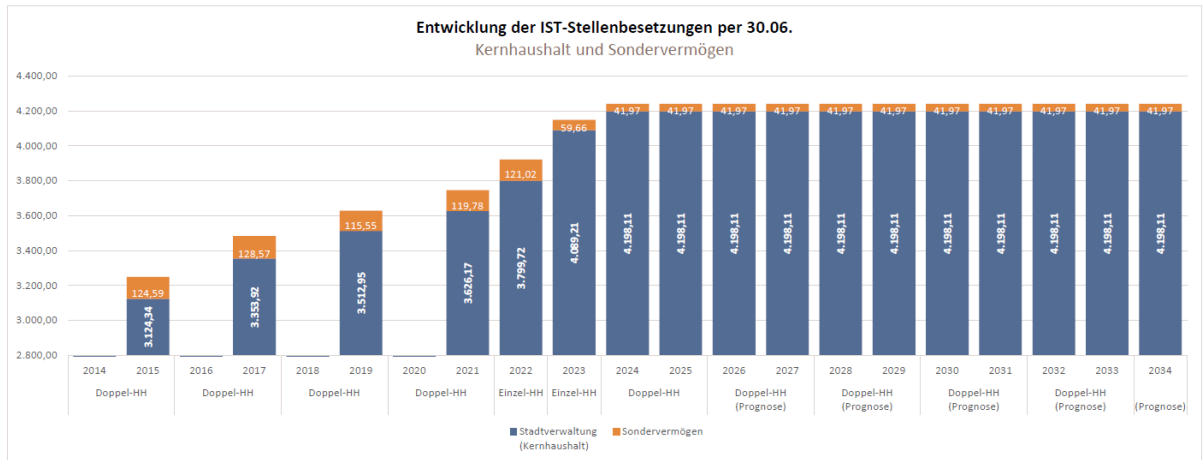


Die durchschnittliche Besetzungsquote der Planstellen beträgt 90 %. Diese Quote, die auch der in anderen vergleichbaren Kommunen entspricht, berücksichtigt nicht spezielle Personenkreise (z.B. Übernahme von Auszubildenden oder überlappende Besetzungen), da diese nicht auf Planstellen eingewiesen sind.

Die nachfolgend abgebildeten Daten zeigen die Entwicklung der IST-Stellenbesetzung des Kernhaushalts und des Sondervermögens.

Während das Stellen-Soll des Kernhaushalts ab dem Haushaltsjahr 2022 auch die Stellen des zur Jobcenter Wuppertal AöR abgeordneten städtischen Personals (62 Beamten-Stellen, 162 Tarifbeschäftigtenstellen) umfasst, wird dieses Personal in der IST-Besetzung allerdings erst ab dem 30.06.2023 im Bereich des Kernhaushaltes ausgewiesen.

Aufgrund der Umwandlung des NRW KULTURsekretariats in einen Zweckverband als eine Körperschaft des öffentlichen Rechts zum 01.01.2024 ist dieses in der IST-Besetzung am 30.06.2023 letztmalig enthalten (15,6 Stellen).



Stellenplanbereinigung

Ziel ist es, den Stellenplan als zentrales Steuerungsinstrument einzusetzen, um hierdurch u.a.

- die Planung und Kontrolle der Stellen- und Finanzbedarfe,
- die Bewirtschaftung und Nachbesetzung von Stellen sowie
- die Personalkostenhochrechnung

aus einem Gesamtsystem zu gewährleisten. Dadurch wird die Nachvollziehbarkeit und Transparenz noch weiter erhöht und teils erheblich veraltete Planstellenwerte aktualisiert.

Das bisherige Controllingsystem und auch das Verfahren zur Stellenwiederbesetzung, welche aufgrund der Berichterstattung gegenüber der Aufsichtsbehörde im Zeitraum des Haushaltssanierungsplanes notwendig waren, sollen damit perspektivisch abgelöst werden. Die Nutzung des Stellenplans als Steuerungsinstrument bildet außerdem die Grundlage für die Einführung einer strategischen Personalplanung.

Im Rahmen des Verfahrens zur Stellenplanaufstellung für den Doppelhaushalt 2026/2027 wurden bereits verschiedene Stellenplanbereinigungen durchgeführt. In diesem Zusammenhang wurde sichergestellt, dass sich die Zielwerte nicht nur produktbereichsbezogen,

sondern u.a. auch auf organisatorischer Ebene (Ämter, Ressorts und Stadtbetriebe) aus dem Stellenplan ablesen lassen.

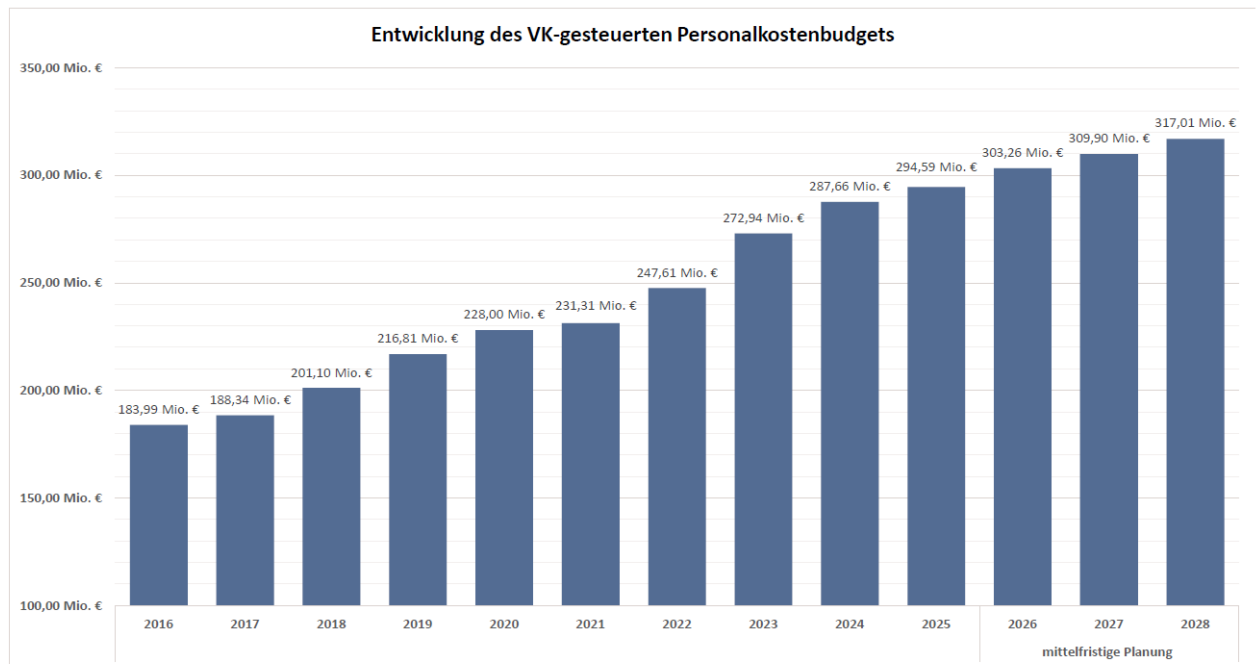
Einzelheiten werden im Zusammenhang mit der Aufstellung/ Einbringung des Stellenplanes 2026/ 2027 erläutert.

3. Entwicklung der budgetierten Planstellen und Entwicklung des Personalkostenbudgets bis 2028

Im VK-gesteuerten Personalkostenbudget werden die Personalaufwendungen für aktive Mitarbeitende, die im Stellenplan geführt werden, berücksichtigt. Das sind alle auf Arbeitgebendenseite anfallenden Geldleistungen an Beamte*innen, tariflich Beschäftigte und sonstige Beschäftigte, die nicht Versorgungsempfänger*innen sind. Dabei umfassen die Personalaufwendungen alle Formen des Arbeitsentgelts, das aufgrund vertraglicher oder freiwilliger Basis an die Mitarbeitenden der Stadt Wuppertal gewährt wird.

In der mittelfristigen Planung des VK-gesteuerten Personalkostenbudgets (2026 - 2028) sind Anteile für bereits im Vorfeld entschiedene VK-Zuwächse im Bereich der Bergischen Musikschule enthalten.

Weitergehende Planungen über 2028 hinaus sind z.Zt. nicht möglich.



4. Entwicklung und Prognose der Personalkosten und der Refinanzierung (Welche Kosten entstehen durch Tarifsteigerungen?)

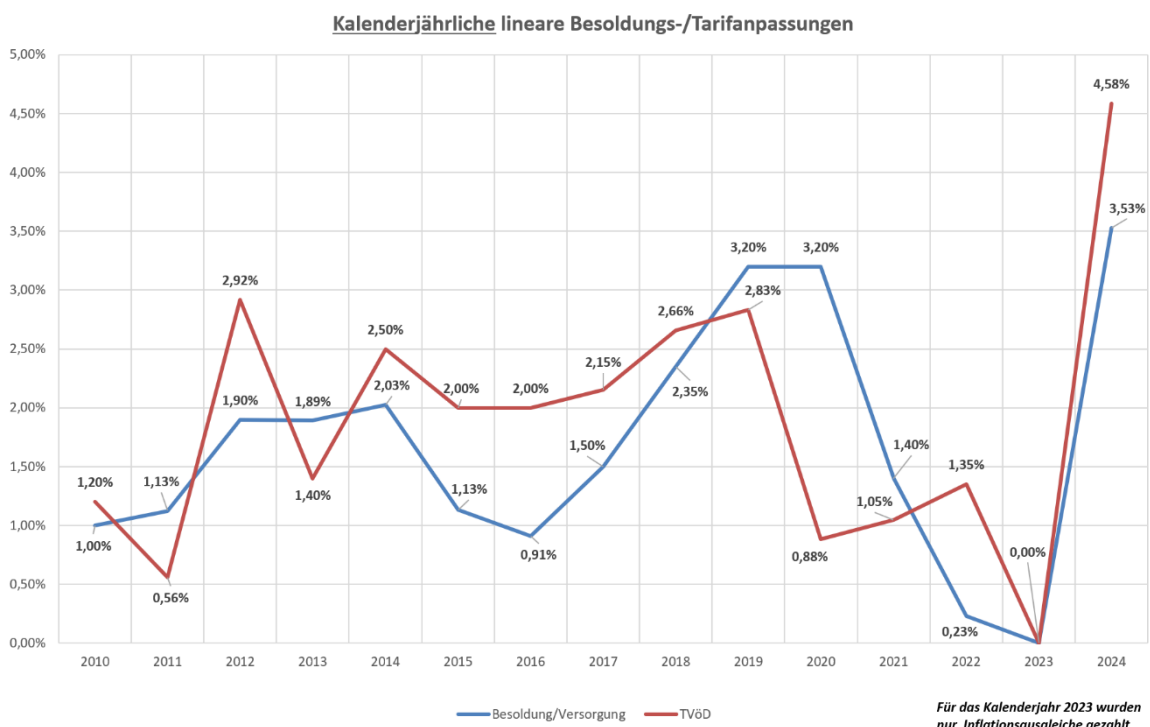
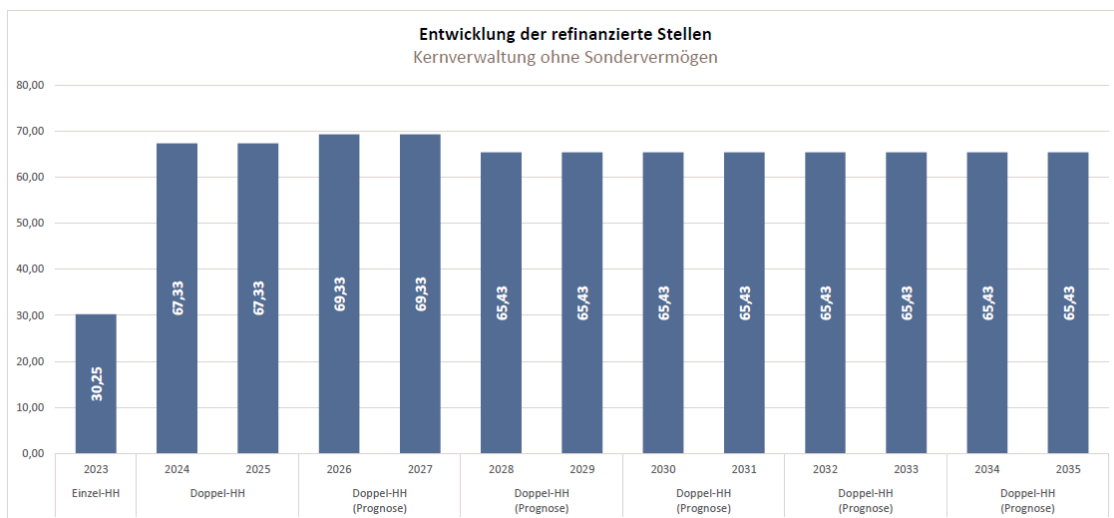
Im Rahmen der HSP-Berichterstattung (Haushaltssanierungsplan-Berichterstattung) wurde als zentrales Steuerungsinstrument das VK-Controlling (Vollzeitkräftecontrolling) eingesetzt. Angaben zur Refinanzierung wurden daher hier erfasst und controlled - eine gesonderte Erfassung im Stellenplan erfolgte nicht.

Daher ist eine Auswertung der refinanzierten Planstellen aus dem Stellenplan vor dem Haushaltsjahr 2023 nicht möglich.

Da nun der Stellenplan künftig als zentrales Steuerungsinstrument das bisherige Controllingsystem ablösen soll, werden die neuen refinanzierten Stellen seit 2023 im Stellenplan als solche ausgewiesen.

Die Prognose zur Planstellen-Entwicklung ab dem Doppelhaushalt 2026/2027 berücksichtigt bereits bekannte Stellenanhebungen (Musikschullehrer*innen).

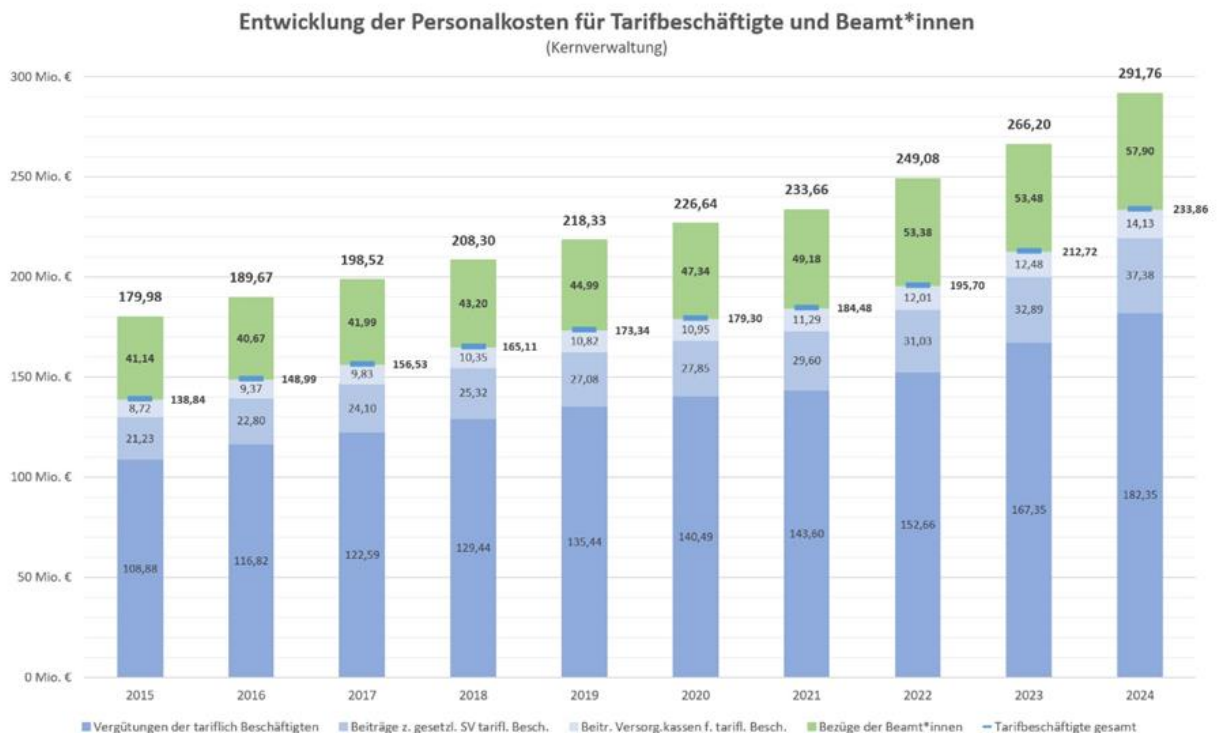
Außerdem sind künftig wegfallende Planstellen auf Grundlage von kw-Vermerken (kw = künftig wegfallend) in die Prognose eingeflossen.



Die Kostensteigerungen durch Tariferhöhungen und Besoldungserhöhungen wurden anhand der Richtwerte des Landes um 1,5 % bis 2 % in der mittelfristigen Finanzplanung berücksichtigt. Für die Vergangenheit sind die Kosten aufgrund des bisherigen Controllingystems nicht verifizierbar.

Die nächste Tarifsteigerung und aktuelle Besoldungserhöhung führen zu einer Kostensteigerung von 2,3 % bzw. 5,0 %. Dies entspricht 2,63 Mio. € bzw. 5,74 Mio. €.

Die folgende Abb. zeigt die Entwicklung der Personalkosten für Tarifbeschäftigte und Beamte*innen.



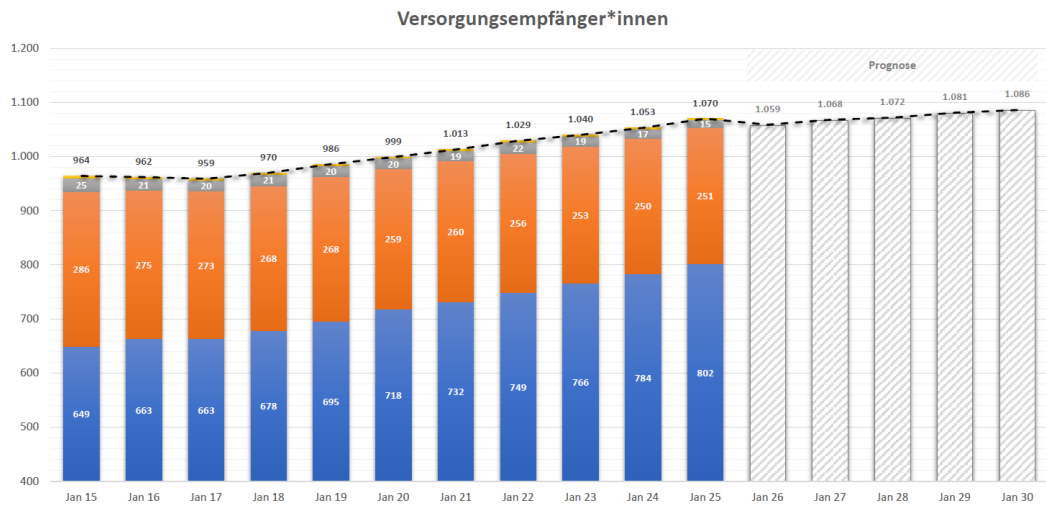
5. Entwicklung und Prognose der Versorgungsempfänger und der Versorgungskosten der letzten 10 Jahre / der nächsten 5 Jahre

Als planbare Abgänge der Beamte*innen sind die regulären Versetzungen in den Ruhestand nach Pensionsalter aufgrund versorgungsrechtlicher Regelungen berücksichtigt.

Als unplanbare Abgänge der Beamte*innen ist der Durchschnitt der letzten 10 Jahre berücksichtigt. Dabei machten vorzeitige Versetzungen in den Ruhestand zwischen 30 % bis 50 % aus.

Als externe Einstellungen von Beamte*innen ist der mittlere Wert der letzten 5 Jahre berücksichtigt. Die Übernahme von Anwärter*innen ist auf Basis der bis 2026 endenden Ausbildungen mit 50 jährlich statisch berücksichtigt.

Als Abgänge der Versorgungsempfänger*innen (i. w. Tod, selten Wegfall des Anspruchs z. B. bei Waisen) ist der durchschnittliche Wert der Jahre 2020-2024 berücksichtigt. Bei Abgängen von Versorgungsempfänger*innen als ehemalige Beamte*innen, wurde eine sich ggf. anschließende Witwen/Witwer-Versorgung berücksichtigt. Für 2029 -2030 ist abweichend der nach unten abgerundete Durchschnittswert berücksichtigt, um der steigenden statistischen Lebenserwartung Rechnung zu tragen.



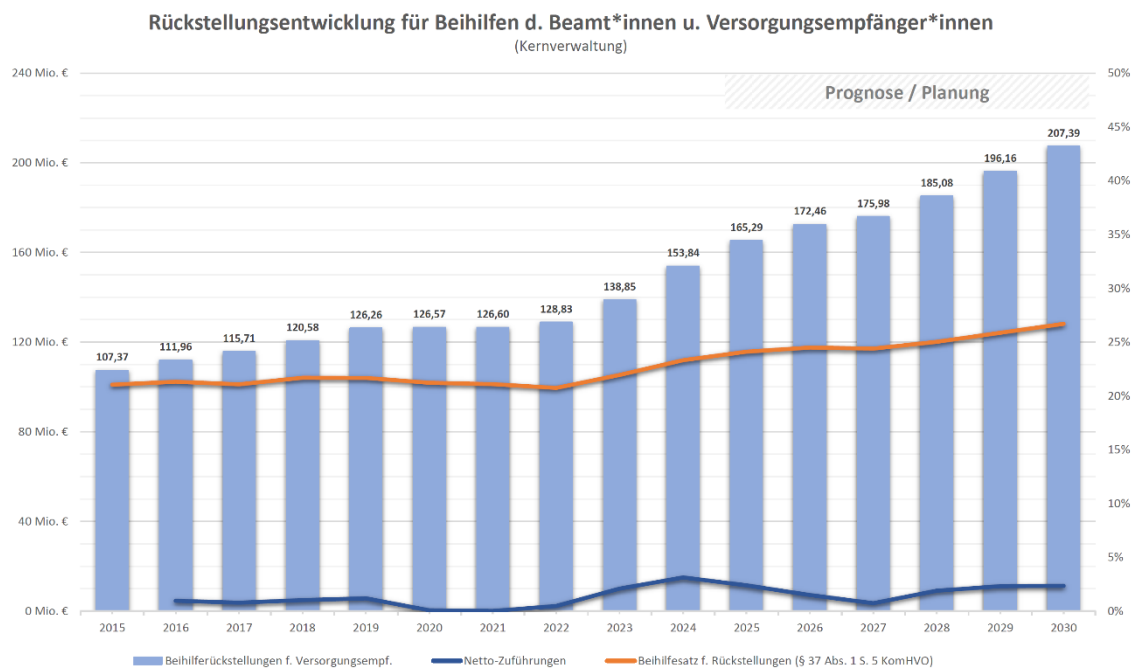
- Versorgungsgeldempfänger*innen
- Witwen/Witwer
- Waisen
- Ruhegeldempfänger*innen
- Prognose Versorgungsempfänger*innen
- Gesamt

6. Entwicklung der Beihilfekosten und Pensionsrückstellungen

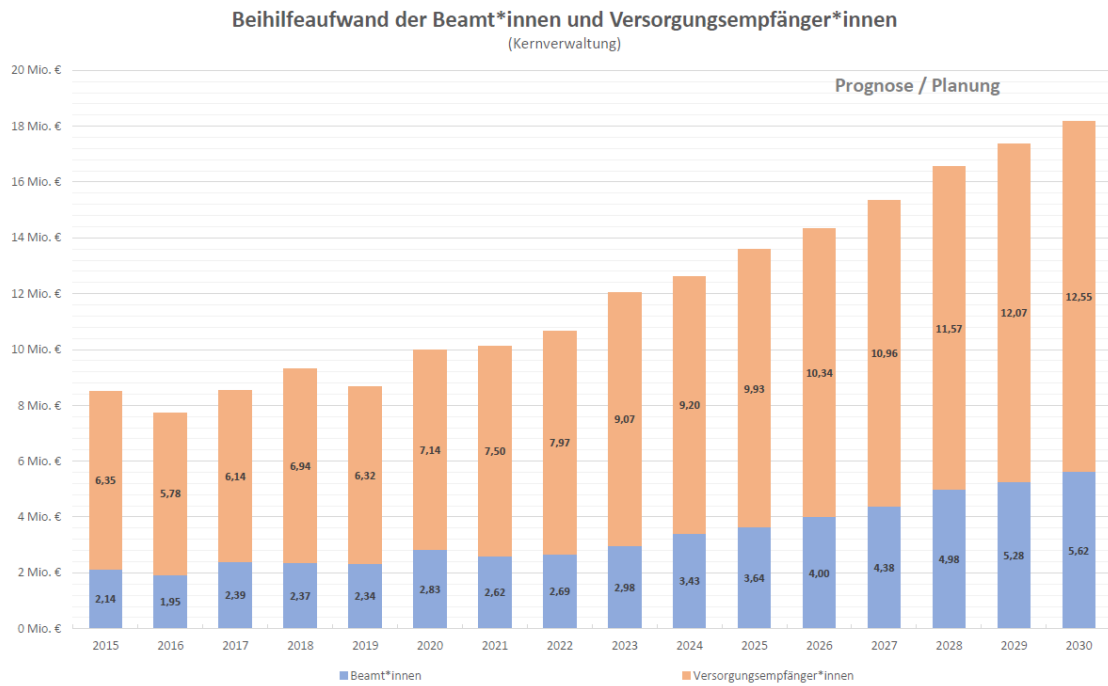
Grundsätzlich kann gesagt werden, dass die Kosten für Beihilfen aufgrund der stetig ansteigenden Preise bei Arzneimitteln und Behandlungen sowie wegen der zunehmenden Krankenquote gestiegen sind und prognostiziert auch weiter ansteigen werden.

Der Anstieg der Kosten für die Versorgungsempfänger*innen ist auch durch die zunehmende Lebenserwartung bedingt.

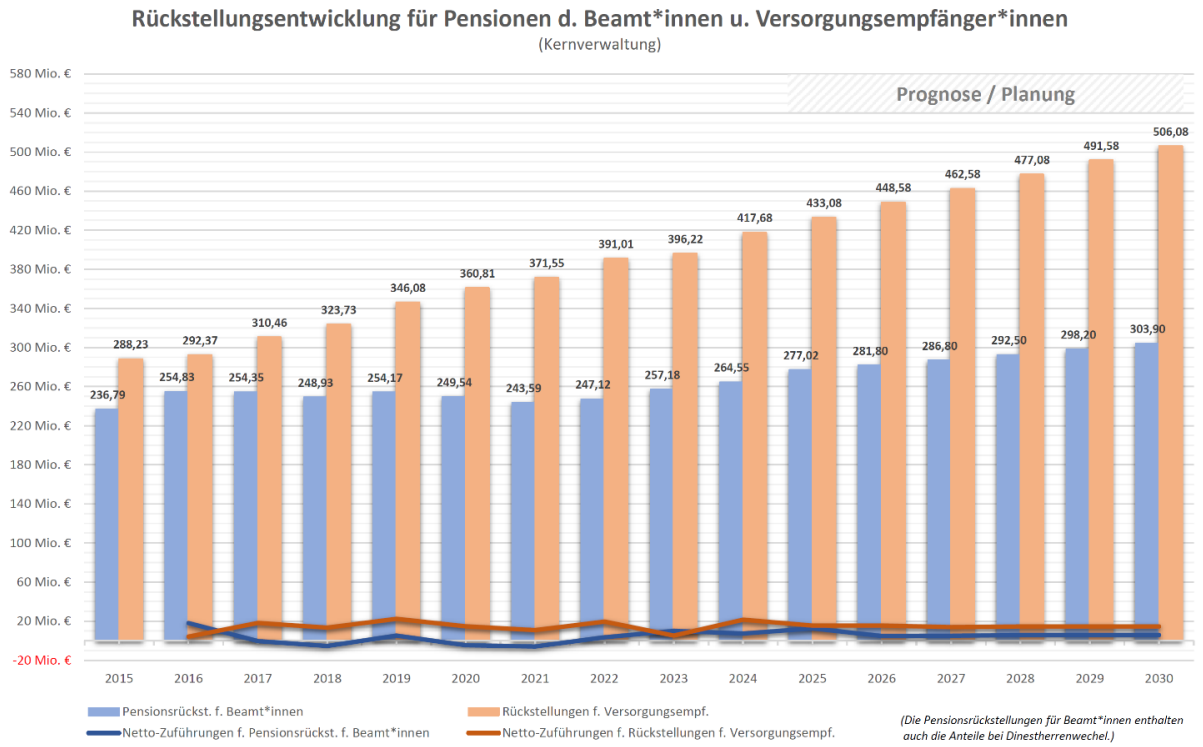
Das folgende Schaubild zeigt die Rückstellungsentwicklung für Beihilfen.



In der Grafik wird der Beihilfeaufwand für die Beamte*innen und Versorgungsempfänger*innen dargestellt.



Die folgende Abb. zeigt die Entwicklung der Pensionsrückstellungen der Beamte*innen und Versorgungsempfänger*innen.

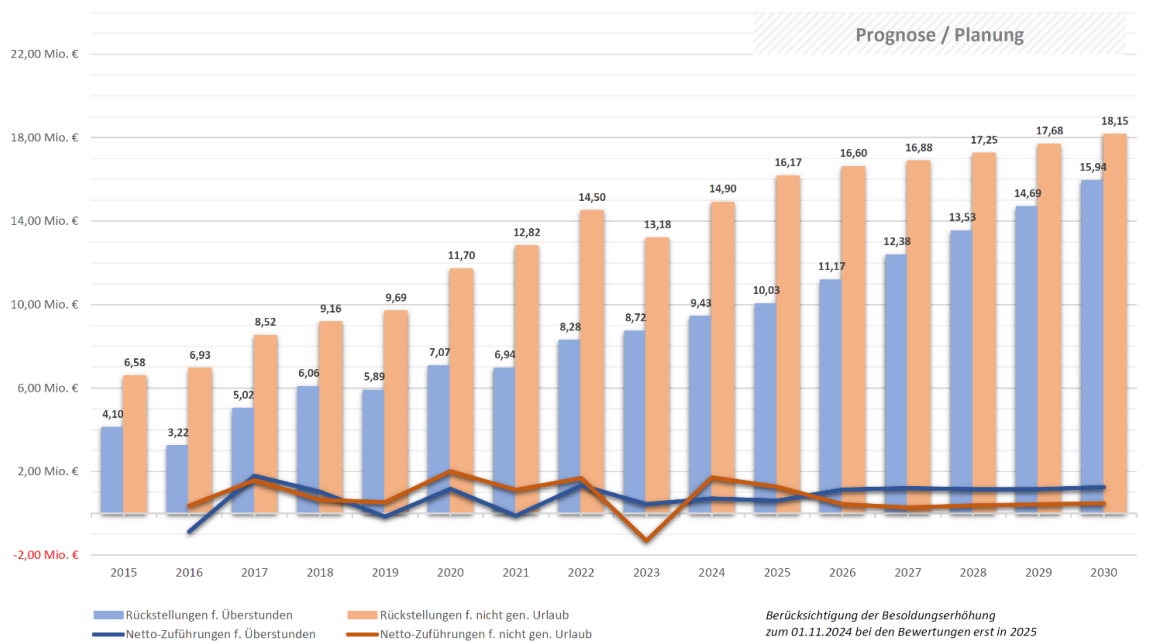


Versorgungszahlungen Stadt Wuppertal



7. Behandlung von Überstunden in sensiblen Bereichen (z.B. Feuerwehr)

Rückstellungsentwicklung für Überstunden und nicht genommenen Urlaub
(Kernverwaltung)



In den vergangenen Jahren hat die Zahl der Überstunden zugenommen.

Entwicklung Überstundenkonten seit

31.12.2020	192.020,69 Stunden
31.12.2021	186.583,82 Stunden
31.12.2022	211.690,02 Stunden
31.12.2023	226.008,79 Stunden
31.12.2024	227.215,64 Stunden

Dies liegt insbesondere daran, dass die Bewältigung der verschiedensten Krisenlagen seit 2015 Mehrarbeit in vielen Bereichen der Verwaltung erforderlich gemacht hat, die durch das „Bestandspersonal“ erfüllt werden musste. Die strukturelle Unterbesetzung in vielen Bereichen hat die Situation weiter verschärft.

Da die Mitarbeitenden vielfach sehr viel Lebenszeit zur Bewältigung der Herausforderungen eingebracht haben, besteht Konsens, dass die Stunden nicht verfallen, bzw. nicht verloren gehen sollen.

Ziel ist es, Überstunden durch Freizeitausgleich abzubauen.

Grundsätzlich sollen Überstunden in allen Bereichen der Ausnahmefall sein.

Besondere Situation im Bereich der Feuerwehr:

Bereits in der Vergangenheit 2022 wurde hierzu insbesondere mit dem Stadtbetrieb Feuerwehr (304) ein strukturierter Abbauplan erarbeitet, so dass dort von seinerzeit rd. 70.000 Überstunden gut die Hälfte abgebaut werden konnten. Nun gilt es den nächsten strukturierten Abbauplan zu erarbeiten, weil die zunehmende Fluktuation die Zielerreichung gefährdet. Insofern ist es geplant, nicht nur für 304, sondern für die gesamte

Verwaltung, ein Konzept zu erarbeiten. Hierzu gab es bereits erste Abstimmungsgespräche.

Zwischenfazit zu den Fragen 1 bis 7:

Aus den in Ziffern 1-7 dargestellten Fakten und Entwicklungen ergeben sich folgende Erkenntnisse und Handlungsbedarfe:

- **Erstellung von detaillierten Fluktuationsanalysen** für jede Leistungseinheit als Grundlage für perspektivische Nachfolge- und Personalbedarfsplanungen
- **Weiterentwicklung und Modernisierung der Ausbildung** im neuen WupperTalentZentrum (WTZ); Ausbau der Ausbildungsplätze; Vernetzung mit anderen Ausbildungsträgern in der Stadt
- **Neuausrichtung und Bereinigung des Stellenplanes** als zukünftiges Steuerungsinstrument: Der Stellenplan als Teil des Haushaltsplanes muss zukünftig verbesserte Transparenz über die bestehende Stellensituation schaffen und damit wesentliche Grundlage der Personalbedarfsplanungen sein.
- **Neuaufstellung des Personalkostencontrollings**
- **Festlegung klarer Regelungen und Kriterien für die Re-Finanzierung** von Stellen
- **Verbessertes Controlling der Entwicklung der Rückstellungen** (insbesondere für Beihilfekosten und Pensionen) als Basis für gesicherte Planungen

- Erarbeitung eines Konzeptes zur Vermeidung und zum **Abbau von Überstunden**
- Erarbeitung eines Konzeptes zum **Umgang und zur Verringerung von Fehlzeiten (Fehlzeitenmanagement)**
- **Aufbau eines technikgestützten Kennzahlensystems** zu wichtigen Daten und Entwicklungen im Bereich der Personalwirtschaft als Grundlage für ein regelmäßiges Controlling und Aufnahme in ein Dash-Board (z.B. Kündigungen; Bewerbungen; Einstellungen; Krankenquote; Personalentwicklungsmaßnahmen; Stellenbesetzungsquote...)

8. Bisherige Erkenntnisse der Verwaltung mit dem sog. Offboarding, um Mitarbeitende in der Verwaltung zu halten

Die in den vergangenen Jahren zugenommene Zahl der sog. ungeplanten Fluktuationen hat das Personalamt veranlasst, die ausscheidenden Beschäftigten nach ihren Gründen für das Ausscheiden zu befragen, um dadurch Erkenntnisse für zukünftige "Personalbindungsmaßnahmen" zu gewinnen und das Offboarding (Ausscheiden von Mitarbeitenden) zielgerichtet zu begleiten.

Zudem wurden für das Jahr 2024 rückwirkend alle Boardingprozesse, also auch das Onboarding (Eintritt / Wiedereintritt von Mitarbeitenden) und Crossboarding (interner Stellenwechsel), ausgewertet.

Für die Stadt Wuppertal ist es von Interesse, ob die neuen Mitarbeitenden in den Leistungseinheiten gut ankommen und was ggf. noch verbessert werden kann.

Zudem ist relevant, aus welchen Gründen Mitarbeitende ihre Stelle intern wechseln.

Zur Auswertung aller Prozesse wurde ein detaillierter Bericht mit Kennzahlen und Handlungsempfehlungen erstellt.

Im Folgenden werden die wichtigsten Erkenntnisse und Handlungsempfehlungen zusammengefasst.

Im Jahr 2024 wurden insgesamt 437 neue Mitarbeitende eingestellt. Die Onboardingbefragung unter diesen Personen mit einer Rücklaufquote von 29 % zeigte:

Die Team-Integration und das grundsätzliche „Willkommen heißen“ funktionieren sehr gut. Gleichzeitig gibt es Verbesserungsbedarf bei der technischen Ausstattung und vor allem der strukturierten fachlichen Einarbeitung. Begrüßungsmappen müssen beispielsweise verteilt und Einarbeitungspläne besser gelebt werden. Auch der Wunsch nach mehr

Feedback seitens der Mitarbeitenden ist groß. Zudem wird das Thema Wissensmanagement, und hier besonders der Wissenstransfer, als relevantes Zukunftsthema identifiziert.

Auch das Offboarding wurde systematisch betrachtet:

134 Kündigungen wurden im Jahr 2024 (01.01. bis 31.07. und Monat Dez.) erfasst.

Die häufigsten Gründe, die in Gesprächen und anonymen Fragebögen genannt wurden, waren attraktivere Angebote bei anderen Arbeitgebenden. Häufig boten diese bessere Entwicklungsperspektiven und finanzielle Vorteile.

Weitere genannte Faktoren waren hohe Arbeitsbelastung, Teamkonflikte sowie Unzufriedenheit mit der Führung.

Zugleich wurden jedoch auch zahlreiche Kündigungen aus persönlichen Gründen, wie Wohnortwechseln oder familiären Veränderungen, verzeichnet. Diese waren oftmals mit einer positiven Rückmeldung zur Stadt Wuppertal als Arbeitgeberin verbunden. In diesen Fällen besteht naturgemäß wenig Steuerungsspielraum.

Um zu erfahren, ob Mitarbeitende intern ihre Stelle hauptsächlich zur persönlichen Weiterentwicklung oder aufgrund von Unzufriedenheit wechseln, wurde der im Offboarding eingesetzte Fragebogen zur Erfassung der Fluktuationsgründe auch an die 266 Personen versendet, die in 2024 ihre Stelle intern wechselten (Crossboarding). 51 von 166 Personen, die innerhalb ihrer Leistungseinheit ihre Stelle wechselten, gaben Feedback. Gründe für ihren Wechsel waren der Wunsch nach einer beruflichen Neuorientierung, einer neuen Führungskraft und einer höheren Vergütung. Viele Befragte gaben an, dass auch persönliche Faktoren wie die (psychische) Überforderung mit dem Job oder der Wunsch nach flexibleren Arbeitszeiten / Homeoffice zu Ihrer Entscheidung beigetragen haben. Auch 52 der 100 Mitarbeitenden, die in eine andere Leistungseinheit wechselten,

machten Angaben zu ihren Beweggründen. Hier dominieren strukturelle Herausforderungen wie Unzufriedenheit mit der Führung und der Kultur, mangelnde Anerkennung, fehlende Weiterentwicklungsmöglichkeiten sowie ein geringes Wohlbefinden am Arbeitsplatz. Diese Punkte wurden zusätzlich durch eine hohe Arbeitsbelastung und wenig erfüllende Aufgabeninhalte verstärkt.

Zwischenfazit:

Handlungsempfehlungen zu Ziffer 8:

Auf Basis der o.a. Ergebnisse wurden folgende wesentliche zentrale Maßnahmen identifiziert; dazu gehören insbesondere:

Führung

- Bestehende Qualifizierungsmaßnahmen („Fit für Führung“) der „Kommunalen Fortbildung“ müssen finanziell besser aufgestellt werden. Aktuell gibt es mangels ausreichender finanzieller Ressourcen „Rückstände“ (ca. 60 Personen). Der Abbau dieser „Warteliste“ würde zusätzliche Mittel von ca. 280.000.-€ erfordern. Der jährliche Bedarf beläuft sich auf in Summe ca. 24.000.- €.
- fortlaufende Nutzung führungsunterstützender Instrumente wie z. B. Coaching, Mentoring; Werkzeugkoffer für Führungskräfte
- regelmäßige, (auch verpflichtende) Schulungsangebote für Führungskräfte
- Ausbau von Unterstützungsangeboten; keine Streichung bestehender Formate/ Qualifizierungen auf Vorrat; Kosten für Fit für Führung Orientierung ca. 10.000 € jährlich, Kosten für 7 Plätze modulare Qualifizierung auf Vorrat und 2 geförderte Masterstudiengänge ca. 67.000 € jährlich

- Bedarfsabfrage bei Führungskräften
- Mitarbeitende für Anlaufstellen bei Konflikten mit Vorgesetzten sensibilisieren

Anerkennung und Feedback

- regelmäßiges, strukturiertes Feedback etablieren
- Verwendung von Leitfäden aus dem Werkzeugkoffer zur Gesprächsführung
- Anerkennung im Arbeitsalltag vermitteln

Wohlbefinden

- wertschätzendes, unterstützendes Arbeitsumfeld fördern
- Gesundheit am Arbeitsplatz priorisieren; BGM-Maßnahmen regelmäßig entwickeln und umsetzen
- Fortführung von EAP Assist und gesundheitsfördernden Angeboten

Teamkonflikte

- Einsatz von EAP-Angeboten bei Konflikten
- Trainings: Deeskalation, Kommunikation, Teamcoaching
- Teamevents und Mitarbeitendenfeste anbieten

Tarifrecht, Stellenbewertung und Vergütung

- frühzeitige Gespräche bei befristeten Verträgen

Karriere und Qualifizierung

- Prüfung der Mindestverweildauer im Ersteinsatz
- Ausweitung der finanziellen Mittel, um die erforderliche Teilnahme an Weiterqualifizierungsmaßnahmen sicherzustellen
- Prüfung des Ausbaus der Schulungsangebote

Arbeitgeberinnenattraktivität

- Gleichbehandlung von Tarifbeschäftigten und Beamte*innen weitestgehend ermöglichen
- Begleitung der neuen Arbeitswelten in der Bundesbahndirektion fortführen
- Nutzung von E-Learning

Kultur

- Überprüfung identifizierter Bereiche bzgl. Arbeitszeit-/ortgestaltung
- positives Arbeitgeberinnenimage weiter stärken

Arbeitsbelastung

- Organisationsuntersuchungen, ggf. daraus resultierend Ermittlung des Stellenbedarfes oder Optimierung der Aufbau- / Prozessorganisation
- Schutzmaßnahmen im Kund*innenkontakt ausbauen

Arbeitsinhalte

- klare, abwechslungsreiche Arbeitsinhalte / -strukturen zur Mitarbeitendenmotivation fördern
- regelmäßige Fortbildungsangebote sicherstellen

Die Verwaltung wird auch zukünftig das „Boarding“ durch Befragungen evaluieren und die sich daraus ergebenden Handlungsnotwendigkeiten ableiten.

Im Rahmen der Gesamtauswertung wurde die Bedeutung des Themas „Wissensmanagement“ als weitere Handlungsempfehlung deutlich.

Wissensmanagement

Sowohl geplante als auch ungeplante Fluktuationen gehen häufig mit einem Wissensverlust einher. Dies führt zu längeren und erschwerten Einarbeitungszeiten, Schwierigkeiten in Vertretungssituationen und zu Einschränkungen im täglichen Dienstbetrieb.

Für die Zukunftsfähigkeit der Stadtverwaltung Wuppertal hat Wissensmanagement daher eine zentrale Bedeutung. Es ist notwendig, ein gemeinsames Verständnis von Wissensmanagement zu schaffen und eine einheitliche Vorgehensweise innerhalb der Verwaltung zu etablieren.

In Zusammenarbeit mit einigen „Pilot“-Leistungseinheiten wurde ein Leitfaden erstellt, um den Aufbau/ die Optimierung eines standardisierten Wissensmanagements zu unterstützen. Dieser wird 2025/ 2026 verwaltungsweit eingeführt, um die Leistungseinheiten bei der Organisation ihres Wissensmanagements zu unterstützen.

Maßnahmen zur Mitarbeitendenbindung

Projekt „Employer Branding“

Um die Stadtverwaltung als attraktive Arbeitgeberin zu positionieren und damit auf dem Markt der Arbeitgebenden zu profilieren, ist die Entwicklung einer klaren „Marke“ notwendig.

Die zentralen Elemente einer übergreifenden Arbeitgebendenmarke sind das Personalrecruiting (Personalgewinnung) vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels und die Mitarbeitendenbindung des Bestandspersonals sowie der neu gewonnenen Mitarbeitenden.

Dies erfordert eine authentische und attraktive Arbeitgebendenmarke sowie darüber hinaus ein modernes zielgruppenorientiertes Marketing mit innovativen Instrumenten und Formaten.

Es geht darum, unsere Verwaltung noch nachhaltiger und einprägsamer als Arbeitgeberin nach innen und außen in Erscheinung treten zu lassen und ihr so ein eigenständiges Image und Profil zu geben.

Vor diesem Hintergrund wurde das Projekt „Employer Branding“ ins Leben gerufen, das folgenden Ziele hat:

- Die Entwicklung und Implementierung einer Arbeitgebendenmarke durch die **Herausarbeitung der Identität** der Stadt Wuppertal als Arbeitgeberin.

- Die bestehende Markendiversität miteinander verzahnen und unter einer **Dachmarke** zusammenführen.
- Die Arbeitgebendenmarke soll aus einem **Markennamen**, einem **Markenbild** (Wort-Bild-Marke), einem **Slogan**, einer **Markenbotschaft** und dem **Markencharakter** bestehen. Die Erarbeitung dieser fünf Markenelemente sind das Kernziel des Projektes.

Die Entwicklung der Arbeitgebendenmarke erfolgt ohne externe Unterstützung aus der Belegschaft heraus. Damit wird eine hohe Akzeptanz der Ergebnisse sichergestellt.

Der Prozess ist im 4. Quartal 2024 gestartet worden; der Projektabschluss ist für Mitte 2026 geplant.

Damit verbunden ist zwingend ein Kommunikationskonzept, das festlegt in welcher Weise und mit welchen Formaten die Marke intern und extern transportiert wird. Dies ist auch abhängig von den zur Verfügung stehenden finanziellen Ressourcen für das „Arbeitgebendenmarketing“.

Die Politik wird nach Vorliegen von Zwischenergebnissen rechtzeitig eingebunden.

9. Einfluss hinzukommender und fortfallender Aufgaben auf die Personalplanung in der gesamten Stadtverwaltung; Strategische Personalplanung

Die Personalsituation in der Stadtverwaltung ist aktuell – wie die dargestellten Fakten unterstreichen -durch folgende wesentliche Faktoren geprägt:

- In den kommenden Jahren scheiden aufgrund des demographischen Wandels überdurchschnittlich viele Beschäftigte aus – bis 2033 sind dies geplant rund 1.200.
- Hinzu kommen ungeplante Fluktuationen, die nach jetzigem Stand – in Fortschreibung der bisherigen Zahlen – deutlich höher als die planbaren Abgänge sind.
- In Summe scheiden bis 2033 rd. 3.100 Beschäftigte aus.

Diese Fluktuationen sind auch Ausdruck eines immer härter gewordenen Wettbewerbs der öffentlichen und privaten Arbeitgebenden untereinander; der Arbeitsmarkt ist und bleibt in den nächsten Jahren ein „Arbeitnehmendenmarkt“, weil ein gutes Angebot an Stellen/ Beschäftigungsmöglichkeiten auf ein geringeres Angebot an Fach-/Arbeitskräften trifft. Dieses grundsätzliche Verhältnis wird sich auch in den kommenden Jahren nicht verändern, weil die Zahl der Menschen im erwerbsfähigen Alter weiter zurückgehen wird.

- Mit dem Ausscheiden der Beschäftigten sind folgende Konsequenzen verbunden:
 - Verlust von Wissen, Erfahrungen und Kompetenzen
 - in der Regel eine Notwendigkeit der Nachbesetzung der Stellen, um die Aufgabenwahrnehmung sicherzustellen

- bei nicht schnell möglicher Nachbesetzung, Verlagerung der Aufgaben auf andere Beschäftigte
- Einarbeitung der neu gewonnenen Beschäftigten

- Bereits jetzt sind viele Stellen kaum noch besetzbar; dazu gehören insbesondere:
 - Ärzt*innen
 - Ingenieur*innen
 - IT-Kräfte
 - Architekt*innen
 - Planer*innen in verschiedensten technischen/ gewerblichen Berufen
 - Erzieher*innen
 - Pflegekräfte
 - Fachkräfte in Bäderbetrieben

Die Nichtbesetzung von Stellen führt zu zunehmenden Überlastungssituationen der Beschäftigten – verbunden mit einer hohen Krankenquote.

- Weitere Faktoren, die die zukünftige Aufgabenwahrnehmung und den Personaleinsatz der Verwaltung prägen werden, sind folgende:
 - Prozesse und Dienstleistungen werden weiter digitalisiert werden. Dies führt zu Veränderungen der Abläufe und der Angebote für die Bürgerinnen und Bürger.

- Der Digitalisierung vorgeschaltet ist eine Optimierung der Prozesse mit dem Ziel der Vermeidung von Schnittstellen und der Vereinfachung und Beschleunigung der Verfahren.
- Künstliche Intelligenz wird auch in die Verwaltung Einzug halten. Wie schnell dies erfolgen wird und welche Bereiche davon „betroffen“ sind, ist jetzt nur schwer abschätzbar. Klar ist allerdings, dass sich vor allem Standardaufgaben und -prozesse für KI-gestützte Lösungen eignen. Damit verbunden sind dann auch Einsparpotentiale.
- Aufgaben der öffentlichen Verwaltung sind dem Wandel unterworfen - durch neue gesetzliche Regelungen, Beschlüsse der politischen Gremien oder gesellschaftliche Veränderungen. Dies macht regelmäßig eine Neujustierung und Aufgabenpriorisierung notwendig.
- Die Arbeitsformen werden sich weiter verändern. Schon jetzt arbeiten rund 50 % der städtischen Beschäftigten regelmäßig zumindest teilweise im Home-Office und haben ihre Arbeitszeit flexibilisiert. Für die zukünftige Personalgewinnung ist dies ein wichtiger Faktor – denn nach aktuellen Erhebungen ist die Möglichkeit Arbeitsort und -zeit flexibel zu gestalten ein ganz wichtiger Faktor der Arbeitgebendenattraktivität.
- Darüber hinaus hat dieser Aspekt auch erhebliche Bedeutung für das Flächenmanagement – also die Bereitstellung und Ausnutzung der Diensträume.

Diese Entwicklungen und Erkenntnisse führen zwingend zu folgender Konsequenz:

Die Stadtverwaltung benötigt eine strategische Personalplanung, die belastbare Aussagen zu den zukünftigen quantitativen und qualitativen Personalbedarfen macht.

Eckpunkte der Einführung einer strategischen Personalplanung bei der Stadt Wuppertal

Die Einführung einer strategischen Personalbedarfsplanung ist mit Blick auf die o.a. beschriebenen Herausforderungen und Veränderungen unerlässlich und ein entscheidendes Instrument, um die Verwaltung zukunftsorientiert aufzustellen.

Sie stellt fest, wie viele Mitarbeitende (quantitativ) mit welchen Qualifikationen und Kompetenzen (qualitativ) aufgrund der zu leistenden Aufgaben zu welchem Zeitpunkt benötigt werden.

Sie ist also die entscheidende Planungs- und Steuerungsgrundlage für alle notwendigen Personalgewinnungs-/ -bindungs- und -qualifizierungsmaßnahmen - sowohl für die Verwaltungsleitung, als auch für die Politik.

Zudem werden den Leistungseinheiten Personaldaten zur operativen Planung zur Verfügung gestellt.

Diese sind die Ausgangslage für die strategischen Erwägungen.

Die KGST empfiehlt die relevanten Daten im Rahmen der strategischen Personalbedarfsplanung für einen Planungszeitraum von fünf Jahren unter Beachtung von Ausbildungszeiten und laufenden Rekrutierungsmaßnahmen zu erheben – und dann eine Anpassung/Fortschreibung der Daten mindestens einmal jährlich vorzunehmen.

Bei dieser Personalbedarfsplanung müssen im Wesentlichen folgende Aspekte/ Fragestellungen berücksichtigt werden:

- Wie stellt sich aktuell die Personalsituation in unserer Verwaltung und den einzelnen Leistungseinheiten dar: Welches Personal steht für welche Aufgaben mit welcher Qualifikation zur Verfügung?
- Wie entwickeln sich die Fluktuationen in den kommenden Jahren?

- Wie verändern sich Aufgaben und Prozesse in der Zukunft; welche Faktoren und Entwicklungen fallen dabei ins Gewicht?

Dazu zählen z.B.:

- demographische Entwicklungen in unserer Stadt
 - Veränderung der Bevölkerungsstrukturen
 - strukturelle und gesetzliche Änderungen (s. Online-Zugangsgesetz; Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung...)
 - Auslagerung von Aufgaben
 - digitaler Wandel; Einsatz von KI
 - moderne Arbeitswelten
- Diese Faktoren sind zwingend bei der strategischen Personalbedarfsplanung zu berücksichtigen:

Wie wirken sie sich auf künftige Aufgaben und Dienstleistungen aus?

Welche Konsequenzen hat dies auf die benötigten Kompetenzen der Beschäftigten?

Entstehen neue Berufsbilder, die in die Planungen aufzunehmen sind?

Fallen Berufsbilder gänzlich weg?

- Auf dieser Grundlage sind dann Handlungsbedarfe und konkrete Maßnahmen zu entwickeln:

Welches Personal mit welcher Qualifikation und welchen Kompetenzen wird in Zukunft in welchen Bereichen benötigt?

Wie wird dieses Personal rekrutiert? Welche Auswirkungen ergeben sich für das Personalmarketing und dessen strategische Ausrichtung?

Welchen Stellenwert hat die eigene Ausbildung in Zukunft?

Welche Qualifizierungsbedarfe und -angebote bestehen in Zukunft?

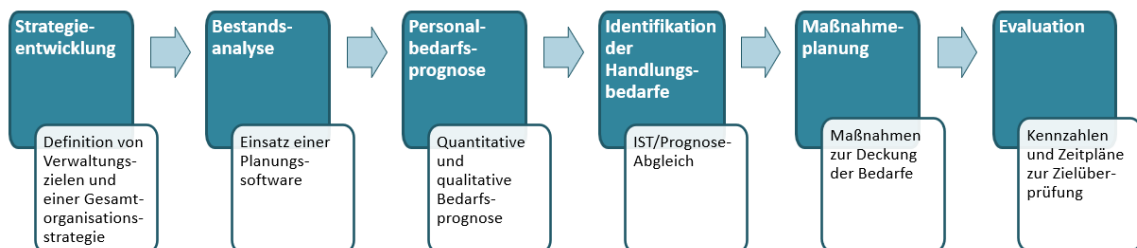
Welche Qualifizierungsstrategie ist erforderlich (Zielgruppen; Pflichtangebote; Kooperationen; Schwerpunkte; E-Learning)?

Welche Personalbindungs- und -entwicklungsmaßnahmen sind erforderlich?

- Die Ergebnisse sind auch Grundlage für zukünftige Haushalts- und Stellenplanberatungen – denn die strategische Personalbedarfsplanung liefert auch Daten für die zukünftigen Personalkosten(entwicklungen).

Das Haupt- und Personalamt hat auf der Grundlage der Empfehlungen der KGST und nach Auswertung entsprechender Planungen anderer Kommunen ein Rahmenkonzept für unsere strategische Personalbedarfsplanung entwickelt.

Die Einführung der strategischen Personalplanung erfolgt in 6 Schritten. Als Pilot wurde zunächst der GB 5 festgelegt. Im Rahmen der Pilotierung werden außerdem ausgewählte Leistungseinheiten mit einer Vielfalt von Aufgaben und Berufsbildern/ Job-Familien betrachtet.



Der Einsatz einer Planungssoftware ist für die strategische Personalbedarfsplanung unerlässlich.

Denn nur sie ermöglicht eine systematische Erfassung, regelmäßige Aktualisierung und Vernetzung der komplexen Daten und es können unterschiedliche Szenarien und Zukunftsprognosen abgebildet werden, was der entscheidende Erfolgsfaktor für die strategische Personalplanung ist.

Die Leistungseinheiten haben mit einer Planungssoftware zudem die Möglichkeit, Entwicklungen im eigenen Bereich stets im Blick zu behalten und vorausschauend zu planen.

Der Einsatz einer Planungssoftware ist unabdingbar, um evidenzbasiert Entscheidungen treffen zu können und Entwicklungen strategisch zu steuern. Zudem können Datenbestände sinnhaft miteinander verknüpft und in Reports abgebildet werden.

Die Maßnahme wurde für den Doppelhaushalt 2026/2027 angemeldet.

Die Umsetzung kann erst nach Beschaffung der Software erfolgen.

Ein Austausch mit anderen Kommunen, die bereits eine strategische Personalplanung erfolgreich eingeführt haben (z.B. Nürnberg) zeigt, dass die Implementierung bei einer Kommune der Größenklasse der Stadt Wuppertal mind. 2 Jahre in Anspruch nehmen wird.

Fazit:

Dieser Personalbericht liefert den Großteil der vom Rat erbetenen daten- und faktenorientierten Informationen und zeigt die zukünftigen strategischen Planungen, die die Verwaltung jetzt angehen wird, auf.

Die Verwaltung ist gerne bereit – und hält es auch für sinnvoll - der Politik vor dem Hintergrund der anstehenden Haushalts- und Stellenplanberatungen in gewünschten Formaten den Bericht näher zu erläutern und für Rückfragen zur Verfügung zu stehen.

Dr. Sandra Zeh



IMPRESSUM

HERAUSGEBER

Oberbürgermeister der Stadt Wuppertal

Johannes-Rau-Platz 1

42669 Wuppertal

BEARBEITUNG

Haupt- und Personalamt

Anlage 1

Vollzeitkräfte-Soll 2014-2024

Die nachfolgende Übersicht zeigt die Entwicklung der städtischen Leistungseinheiten in Bezug auf das Vollzeitkräfte-Soll der Jahre 2014 bis 2024 und erläutert die größten Zuwächse und Organisationsveränderungen. Die Daten stammen allerdings nicht aus dem Stellenplan, sondern aus dem VK-Controlling (Vollzeitkräftecontrolling), welches im Rahmen der HSP-Berichterstattung (Haushaltssanierungsplan-Berichterstattung) als zentrales Steuerungsinstrument eingesetzt wurde. Insofern ergeben sich in der Gesamtsumme Abweichungen zu der Darstellung der Planstellenentwicklung im Kernhaushalt bei Punkt 2.

Leistungseinheit	Orga-Ziffer	Vollzeitkräfte-Soll zum 31.12.2014	Vollzeitkräfte-Soll zum 31.12.2015	Vollzeitkräfte-Soll zum 31.12.2016	Vollzeitkräfte-Soll zum 31.12.2017	Vollzeitkräfte-Soll zum 31.12.2018	Vollzeitkräfte-Soll zum 31.12.2019	Vollzeitkräfte-Soll zum 31.12.2020	Vollzeitkräfte-Soll zum 31.12.2021	Vollzeitkräfte-Soll zum 31.12.2022	Vollzeitkräfte-Soll zum 31.12.2023	Vollzeitkräfte-Soll zum 31.12.2024
Büro des OB	000 / 001	15,96	15,77	15,59	20,27	29,13	29,13	32,63	32,92	38,42	38,92	34,52
Gleichstellung und Antidiskriminierung	000.4	6,52	7,43	7,34	7,26	5,57	5,57	5,57	5,57	8,85	8,85	9,43
Rechnungsprüfungsamt	002	26,34	26,03	25,73	25,43	25,17	25,17	26,17	26,17	28,17	28,17	29,17
Presseamt	005	8,11	8,02	7,92	4,97	4,93	4,93	4,93	4,93	5,93	5,93	5,93
Geschäftsbereichsbüro 1	100.2	7,75	8,40	8,31	8,22	10,18	10,18	7,43	6,93	7,93	8,93	8,93
Stadtentwicklung und Städtebau	101	26,35	26,04	19,07	25,44	25,44	25,44	26,31	28,31	31,31	34,31	35,31
Vermessung, Katasteramt und Geodaten	102	100,58	100,40	101,91	100,25	97,97	97,97	97,97	97,97	100,24	100,24	101,24
Verkehrlenkung und Straßennutzung	104	159,22	159,35	157,48	155,67	154,45	154,45	159,95	159,95	164,69	172,69	176,69
Bauen und Wohnen	105	115,20	113,86	112,51	112,21	110,61	110,61	111,61	105,61	117,11	142,11	146,11
Geschäftsbereichsbüro 2.1	200.1	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	5,00	3,00	4,00	4,00	5,00
Sozialamt	201	121,61	123,66	123,71	121,81	124,55	124,55	136,47	143,47	158,78	177,28	179,78
Tageseinrichtungen für Kinder	202 KiTa 202 Verw	548,50 39,44	599,92 45,65	640,34 45,11	695,82 44,59	735,82 46,21	754,82 46,21	779,82 52,46	824,82 52,46	849,73 58,23	849,73 58,23	856,73 56,23
Zuwanderung und Integration	204 204 ABH	91,01	120,40	128,93	126,96	174,02	174,02	178,52	178,52	119,52	123,02	146,52
Schulen	206	111,31	111,51	110,21	108,95	109,95	109,95	116,81	117,31	118,31	121,56	122,56
Kinder, Jugend und Familie	208	198,72	258,40	257,08	254,83	294,49	294,49	295,99	295,99	330,32	336,82	333,99
Gesundheitsamt	305	51,97	51,47	50,97	50,49	50,73	50,73	52,69	51,69	71,07	71,07	74,07
Kulturbüro	200 KB	4,12	4,07	4,02	3,98	3,98	3,98	3,98	3,98	4,98	4,98	5,98
Kultursekretariat	200 KS	4,52	4,52	4,52	4,52	7,52	7,52	14,02	14,02	15,66	15,66	0,00
Geschäftsbereichsbüro 2.2	200.2	5,16	4,10	4,04	3,98	4,98	4,98	4,82	4,82	6,82	9,82	8,82
Bürgeramt	003	114,38	118,55	125,68	117,15	78,71	78,71	78,71	78,71	94,38	94,38	94,38
Sport- und Bäderamt	209	108,82	107,55	106,28	105,05	104,05	104,05	104,05	104,05	107,05	109,05	109,05
Bergische Musikschule	212	32,01	31,64	31,26	30,90	29,90	29,90	31,90	33,90	36,90	39,90	61,90
Zentrum für Stadtgeschichte und Industriekultur	213	21,04	20,80	20,56	20,32	22,81	22,81	25,97	25,97	25,47	26,47	26,47
Stadtbibliothek	214	60,10	59,40	58,70	58,02	57,02	57,02	57,02	57,02	58,79	58,79	57,79
Zoologischer Garten	215	73,59	75,00	75,00	75,00	75,00	75,00	75,00	75,00	77,00	77,00	77,00
Von der Heydt-Museum	216	18,77	19,09	19,09	19,09	19,09	19,09	19,09	19,09	23,09	24,09	24,09

Vollzeitkräfte-Soll 2014-2024

Ordnungsamt	302	119,74	118,35	116,97	115,63	121,68	121,33	139,43	140,43	141,43	143,43	143,43
Feuerwehr	304	361,70	372,82	368,43	363,87	421,20	421,20	451,40	492,43	499,43	517,43	524,53
ehemals Stadtbetrieb ServiceCenter/ Egovernment	301			43,27	39,69							
Stadtbetrieb ServiceCenter und Straßenverkehrsamt	405				0,00	77,91	77,91	77,91	77,91	87,41	87,91	85,41
Geschäftsbereichsbüro 3	300	0,00	1,00	5,65	1,00	0,00	0,00	6,75	7,25	17,52	20,77	12,50
Digitalisierungsrecht	300.6											5,00
Rechtsamt und Zentrale Vergabestelle	004	15,95	17,08	16,95	16,83	20,09	20,09	20,59	9,49	10,49	13,49	22,10
Grünflächen und Forsten	103	143,92	142,24	140,56	138,94	138,94	138,94	139,94	139,94	156,33	161,33	165,32
Umweltschutz	106	55,17	54,53	53,88	53,26	52,66	52,66	53,66	53,66	53,86	54,86	56,36
Vergabewesen, Digitalisierungsrecht und Datenschutz	306								12,10	14,10	13,10	0,00
Klima und Nachhaltigkeit	307											15,77
Geschäftsbereichsbüro 4	400	20,97	22,64	14,36	26,74	27,84	19,64	20,34	20,34	27,11	11,63	8,43
ehemals Regionalagentur	400.2	3,82	3,82									
Zentrales Fördermanagement	401	27,32	27,00	7,18	7,18	7,18	7,18	7,18	7,18	7,18	9,18	11,18
Finanzen	403	188,05	195,73	185,58	186,50	183,20	183,20	187,20	187,20	194,70	194,70	195,70
Geschäftsbereichsbüro 5	500											13,98
Amt für Informationstechnik und Digitalisierung	402	117,43	118,53	123,63	119,06	133,50	143,05	162,82	162,82	212,23	224,23	236,73
Haupt- und Personalamt	404	53,05	56,63	73,56	66,86	72,13	71,13	71,13	69,34	86,67	93,17	99,62

Erläuterungen zu größeren organisatorischen Veränderungen

003/405: Trennung des Straßenverkehrsamtes vom Bürgeramt und Gründung des Stadtbetriebes ServiceCenter und Straßenverkehrsamt
 305: Erhöhung des Vollzeitkräfte-Soll auf Grund des Ausbaus des Gesundheitsamtes zu Beginn der Corona-Pandemie
 204/204 ABH: Trennung des Vollzeitkräfte-Soll's des Ressorts Zuwanderung und Integration zur separaten Darstellung der Ausländerbehörde
 105: Erhöhung des Vollzeitkräfte-Soll aufgrund der Wohngeldreform
 212: Erhöhung des Vollzeitkräfte-Soll aufgrund der Übernahme der Honorarkräfte
 500: Gründung des Geschäftsbereichs Personal, Digitalisierung und Wirtschaft
 306: Gründung (2021) und Auflösung (2024) des Amtes für Vergabewesen, Digitalisierungsrecht und Datenschutz
 307: Gründung des Ressorts Klima und Nachhaltigkeit

Weitere Erhöhungen des Vollzeitkräfte-Soll gab es u.a. in den Bereichen des Stadtbetriebes Tageseinrichtung für Kinder, des Ressorts Kinder, Jugend und Familie, des Stadtbetriebes Feuerwehr, Rettungsdienst und Katastrophenschutz und des Amtes für Informationstechnik und Digitalisierung.