

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:	06.12.2010
	Drucks.-Nr.:	VO/0996/10 öffentlich
Sitzung am	Gremium	Beschlussqualität
14.12.2010	Ausschuss für Finanzen und Beteiligungs- steuerung und gemeinsamer Betriebsaus- schuss APH / KIJU	Entgegennahme o. B.
Umsetzung des Haushaltssicherungskonzeptes - aktueller Sachstand		

Grund der Vorlage

Der Rat der Stadt hat am 15.03.2010 (VO/0131/10) und am 12.07.2010 (VO/0463/10) Beschlüsse zur Umsetzung des HSK gefasst. Dem Ausschuss wird hiermit über die Realisierung der einzelnen Maßnahmen und über den Sachstand zur Erarbeitung des Personalentwicklungskonzeptes berichtet.

Beschlussvorschlag

Der nachfolgende Sachstandsbericht wird ohne Beschluss zur Kenntnis genommen.

Unterschrift

Dr. Slawig

1. Umsetzung der Maßnahmen des HSK 2010 - 2014

Der Rat der Stadt hat am 15.03.2010 mit VO/0131/10 (HSK I) und am 12.07.2010 mit VO/0463/10 (HSK II) und VO 0509/10 (gemeinsamer Antrag von CDU-Fraktion und SPD-Fraktion) zahlreiche Maßnahmen zur Haushaltskonsolidierung beschlossen, die – jährlich ansteigend - bei vollständiger Umsetzung zu strukturellen Verbesserungen im Umfang von bis zu rd. 57,7 Mio. € führen. Die Beschlüsse zu HSK I schlagen sich in einem Volumen von 45,4 Mio. € nieder, die zu HSK II mit 4,8 Mio. € und die aus dem gemeinsamen Fraktionsantrag mit 7,5 Mio. €. Für den gesamten Konsolidierungszeitraum 2010 bis 2014 ergeben sich Verbesserungen von rd. 202,8 Mio. €.

Alle vom Rat der Stadt beschlossenen Maßnahmen sind im Haushaltsplan 2010/ 2011 berücksichtigt. Teilweise sind sie noch als globale Minderausgaben veranschlagt, die bei der Bewirtschaftung der Haushaltspläne 2010 und 2011 umgesetzt werden müssen bzw. bei der Aufstellung des nächsten Doppelhaushaltes zu konkretisieren sind.

In der Anlage sind die Umsetzungsstände der einzelnen Maßnahmen dokumentiert. Bei zahlreichen Maßnahmen sind die Beschlüsse durch Anpassung der Haushaltsansätze schon umgesetzt; hier stehen den Leistungseinheiten entsprechend geringere Haushaltsmittel zur Verfügung. Bei anderen Maßnahmen wird erst der Jahresabschluss 2010 den Umfang der Einsparungen bzw. die Einnahmeerhöhungen deutlich machen.

2. Sachstand zur Erarbeitung eines Personalentwicklungskonzeptes

Der Ausschuss ist in seiner Sitzung am 14.09.2010 über das gestufte Vorgehen für die Erarbeitung eines Personalentwicklungskonzeptes informiert worden. Der Personalrat ist hierbei kontinuierlich eingebunden.

Von den geplanten fünf Stufen

1. Fluktuationsanalyse
2. Aufgabenanalyse
3. verwaltungsweite Abstimmung der dezentral erstellten Aufgabenanalysen
4. Priorisierung durch die Verwaltungsleitung und
5. personelle Umsetzung der verwaltungsweiten Priorisierung

ist nach der Stufe 1 zwischenzeitlich auch die Stufe 2 insoweit abgeschlossen, als die Ergebnisse der internen Priorisierungen der Leistungseinheiten vorliegen und ausgewertet sind. In weitergehenden Gesprächen zwischen den Führungskräften der Leistungseinheiten und dem Stadtdirektor soll nun der Aufgabenbestand, die Kategorisierung der Aufgaben in den einzelnen Leistungseinheiten geklärt und konkretisiert werden, um auf dieser Grundlage eine abgestimmte fachbezogene Aufgabepriorisierung zu entwickeln und damit die Stufe 2 im Verlaufe des Monats Januar 2011 abzuschließen.

Für die Bearbeitung der dann folgenden Stufen 3 und 4 nutzt die Verwaltung externe Beratungsleistungen der MICUS Management Consulting GmbH mit Sitz in Düsseldorf. MICUS hat die Stadt Wuppertal bereits bei der erfolgreichen Einführung des Ratsinformationssystem unterstützt.

Auftragsinhalt ist insbesondere

- die methodische Aufbereitung der Ergebnisse der Aufgabenanalyse und -priorisierung sowie
- die Moderation von Teilprozessen.

Die Verwaltung will den Priorisierungsprozess bis Ende März 2011 abschließen.

Dieses Vorgehen wird durch eine Intensivierung und teilweise Neuausrichtung der verwaltungsinternen Gesundheitsförderung begleitet. Schon die bisherige Entwicklung der krankheitsbedingten Fehlzeiten löst hier Handlungsbedarf aus. Die demographische Entwicklung der Belegschaft verstärkt diesen Bedarf.

Darüber hinaus ist fachlich allgemein anerkannt, dass Veränderungen – unabhängig davon, wodurch sie ausgelöst werden - bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Unsicherheit und Stress fördern und damit gesundheitliche Belastungen auslösen können. Das HSK wird vielfach Veränderungen der Aufgabenwahrnehmung erforderlich machen. Vor diesem Hintergrund gewinnt Gesundheitsförderung zunehmend an Bedeutung, um möglichen gesundheitliche Risiken präventiv zu begegnen.

Ein erstes Konzept hierzu wurde inzwischen erarbeitet und wird derzeit mit dem Gesamtpersonalrat abgestimmt. Im Rahmen der Berichterstattung über die Umsetzung des Haushaltssicherungskonzepts wird der Ausschuss auch über das weitere Vorgehen zur verwaltungsinternen Gesundheitsförderung informiert werden.

Anlage

01 - Umsetzungsstände der einzelnen HSK-Maßnahmen