

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:	08.07.2011
	Drucks.-Nr.:	VO/0584/11 öffentlich
Sitzung am	Gremium	Beschlussqualität
12.07.2011	Ausschuss für Finanzen und Beteiligungssteuerung und gemeinsamer Betriebsausschuss APH / KIJU	Entgegennahme o. B.
Umsetzung des Haushaltssicherungskonzeptes 2010/2011		

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 entgegen genommen.

Unterschrift

Dr. Slawig

1. Umsetzung der Maßnahmen des HSK 2010 - 2014

Ein Bericht über den Umsetzungsstand der einzelnen HSK-Maßnahmen liegt als Anlage 1 bei.

2. Sachstand zur Erarbeitung eines Personalentwicklungskonzeptes

Die Verwaltung stellt dieses Personalentwicklungskonzept auf, um den Prozess des Personalabbaus zur Realisierung der im HSK gesetzten Einsparungsvorgaben und zur Umsetzung der Vorgaben der Kommunalaufsicht zu steuern. Für die Umsetzung ist ein 5-stufiges Verfahren vereinbart, über das die Verwaltung mit VO/0996/10 umfassend berichtet hat.

Die Stufe 1 (Fluktuationsanalyse) war bereits zum Ende des Jahres 2010 abgeschlossen, die Stufen 2 (Aufgabenanalyse durch die Leistungseinheiten) und 3 (verwaltungsweite Abstimmung der dezentralen Aufgabenanalysen) sind Ende Januar 2011 abgeschlossen worden.

Die Stufe 4 sieht die Aufgabenpriorisierung durch die Verwaltungsleitung vor. Diese Stufe ist arbeits- und zeitaufwändig, denn sie umfasst die Arbeitsschritte Aufgabenkategorisierung und Aufgabenpriorisierung.

Alle städtischen Aufgaben sind auf der Grundlage des Produkthaushaltes zunächst unterschiedlichen Kategorien (Pflichtaufgaben der Höhe nach, Pflichtaufgaben dem Grunde nach, sonstige unverzichtbare freiwillige Aufgaben, freiwillige Aufgaben) zugeordnet worden. Die Ergebnisse dieser Aufgabenkategorisierung wurden verwaltungsintern abgestimmt und dem Personalrat im Rahmen der mit ihm getroffenen Verfahrensvereinbarung zur Verfügung gestellt. Auch diesem Ausschuss wurde das Ergebnis am 22.02.2011 mit VO/0154/11 zur Kenntnis gegeben.

Im nächsten Schritt wurden auf der Grundlage der abgeschlossenen Aufgabenkategorisierung alle Produkte/Aufgaben nach innerhalb der Verwaltung abgestimmten Bewertungskriterien bepunktet und priorisiert. Folgende Kriterien wurden für die Priorisierung zugrunde gelegt:

1. Welcher der oben genannten **Aufgabenkategorien** ist jedes Produkt/jede Aufgabe zuzuordnen (pflichtige Aufgaben werden dabei hoch bepunktet, freiwillige Aufgaben niedrig)
2. Welche **Gestaltungsmöglichkeiten** für Aufgabenveränderungen bestehen für die Verwaltung, wie weitgehend sind die Festlegungen durch Gesetze, Verträge, verwaltungsweite Beschlüsse, interne Beschlüsse (je bindender und unveränderbarer die Aufgabengrundlage ist, umso höher die Bepunktung)
3. Wie hoch ist der **Kostendeckungsgrad**, wie weit trägt sich das Produkt/die Aufgabe finanziell (je höher der Kostendeckungsgrad, umso höher die Bepunktung)
4. Wie hoch wird das **Einsparpotenzial** eingeschätzt, welche Stellenreduzierung (nicht Sachmittel) wird bei Reduzierung oder Einstellung des Produktes/der Aufgabe für erzielbar gehalten (je geringer das eingeschätzte Einsparpotenzial, umso höher die Bepunktung)
5. Wie hoch wird die **politische Relevanz** der Reduzierung oder Einstellung des Produktes/der Aufgabe eingeschätzt (je höher die politische Relevanz, umso höher die Bepunktung)
6. In welchem Umfang trägt das Produkt/die Aufgabe zur Umsetzung der sechs **strategischen Ziele** der Stadt bei (je mehr Ziele erreicht werden, umso höher die Bepunktung).

Auf der Grundlage dieser Kriterien entstand eine Prioritätenliste für alle städtischen Produkte/Aufgaben, die im April 2011 als Vorschlag des Geschäftsbereiches 4 allen Leistungseinheiten zur Stellungnahme zugegangen ist. Kritik, Fragen und Anregungen der Leistungseinheiten werden derzeit mit dem Ziel einer abgestimmten verwaltungsweiten Produkt-/Aufgabenpriorisierung zwischen GB 4 und den Leistungseinheiten diskutiert. Dieser Prozess und damit die Stufe 4 des Verfahrens wird bis Ende Juli 2011 abgeschlossen sein.

Als Stufe 5 steht danach der Übergang von der Aufgabenpriorisierung in die personalwirtschaftliche Umsetzung an. Auf der Grundlage der Ergebnisse der Stufen 2 bis 4 wird der Geschäftsbereich 4 bis Ende September 2011 Vorschläge für die Zuordnung von personellen Ressourcen zu Produkten/Aufgaben unterbreiten, um damit die Grundlagen für den notwendigen Personalabbau zu schaffen.

Die Abstimmung dieses Vorschlages wird innerhalb der Verwaltung aller Voraussicht nach nicht immer zu einvernehmlichen Ergebnissen führen, sondern die abschließende Entscheidung durch die Verwaltungsleitung erfordern. Die Ergebnisse bilden die Grundlagen für die haushaltsmäßigen Konsequenzen, die in den Haushaltsplan-Entwurf 2012/13 einfließen und damit der Entscheidung durch den Rat der Stadt unterliegen.

Die Verwaltung wird auch für die Umsetzung der Stufe 5 mit dem Personalrat eine Vereinbarung zu dessen Beteiligung abschließen.

In der Umsetzung der Entscheidungen über Aufgabenveränderungen werden zahlreiche Maßnahmen der Personalwirtschaft und der Personalentwicklung notwendig. Die in Stufe 1 des Gesamtverfahrens erstellte Fluktuationsanalyse liefert wichtige Grundlagen hierfür. Die Einsatzmöglichkeiten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Spezialberufen und damit mit Spezialqualifikation schränkt die Flexibilität ihres Einsatzes ein. Hier können deshalb vielfach Maßnahmen der Personalentwicklung und der Qualifizierung erforderlich werden.

Der gesamte Prozess des Personalabbaus nach HSK stellt hohe Anforderungen an die betriebliche Gesundheitsförderung, wie bereits zur Sitzung des Ausschusses am 22.02.2011 mit VO/0154/11 dargestellt. Die Verhandlungen mit dem Gesamtpersonalrat über drei neue Dienstvereinbarungen speziell zur betrieblichen Gesundheitsförderung verlaufen konstruktiv, gestalten sich aber zeitaufwändiger als zunächst angenommen. Nach heutigem Stand wird davon ausgegangen, dass diese Dienstvereinbarungen bald unterzeichnet werden und der Ausschuss im nächsten Quartalsbericht darüber und über das weitere Vorgehen informiert werden kann.

Zur Umsetzung von Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung wird die Verwaltung 100 000 € pro Jahr in den Entwurf des Haushaltsplanes 2012/13 einstellen.

Anlagen

01 – Bericht zum Umsetzungsstand der einzelnen HSK-Maßnahmen