

Bericht	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:	15.02.2013
	Drucks.-Nr.:	VO/0140/13 öffentlich
Sitzung am	Gremium	Beschlussqualität
26.02.2013	Ausschuss für Finanzen und Beteiligungssteuerung und gemeinsamer Betriebsausschuss APH / KIJU	Entgegennahme o. B.
Umsetzung des Personalentwicklungskonzeptes		

Grund der Vorlage

Bericht über die weitere Umsetzung des Personalentwicklungskonzeptes.

Beschlussvorschlag

Der Bericht über die weitere Umsetzung des Personalentwicklungskonzeptes wird ohne Beschluss entgegen genommen.

Einverständnisse

entfällt

Unterschrift

Dr. Slawig

Begründung

Der Ausschuss für Finanzen und participationssteuerung hat in seiner Sitzung am 02.05.2012 mit der umfangreichen Vorlage VO/0247/12 das Personalentwicklungskonzept zur Kenntnis genommen. Der vorliegende Bericht informiert über

- den Sachstand beim Personalabbau und
- den Sachstand bei der Erarbeitung und Umsetzung des Personalentwicklungskonzepts.

1. Bericht zum Personalabbau

Der Ausschuss für Finanzen und participationssteuerung hat am 11.09.2012 einen ausführlichen Bericht über die Inhalte der Zielvereinbarungen (ZV), die mit den Leistungseinheiten zur Umsetzung des VK-Abbaus (in Vollzeitkräfte umgerechneten Personalabbau) abgeschlossen werden sollten, erhalten. Darin waren enthalten:

- der VK-Zielwert zum 31.12.2014,
- der VK-Ist-Stand vom März 2012,
- die ab diesem Stichtag noch zu realisierende Einsparungsvorgabe,
- die vom VK-Abbau betroffenen Aufgabenbereiche und die konkreten Einzelmaßnahmen und die Auswirkungen des VK-Abbaus.

Danach wurden diese Zielvereinbarungen zwischen den Leistungseinheiten und dem Stadtdirektor abgeschlossen und unterzeichnet.

Die Verwaltung hat deswegen auch die Stellenbesetzungsverfahren neu geregelt. Durch das genehmigte HSP ist es möglich geworden, die bis dahin aufwändigen und restriktiven Genehmigungsverfahren für jede einzelne personalwirtschaftliche Maßnahme zu ersetzen. Die Genehmigungs- und Entscheidungsverfahren für Stellenbesetzungen sind deshalb im Dezember 2012 aktualisiert worden. Die neue „Dienstanzweisung zur Regelung der Stellenbesetzungsverfahren“ ist mit dem Personalrat abgestimmt. Die darin vorgesehenen Verfahren wurden zum 01.01.2013 in Kraft gesetzt. Gleichzeitig wird in die Umsetzung der Zielvereinbarungen eingetreten.

Stand des VK-Abbaus zum 31.12.2012

Zielwert zum 31.12.2014 (SOLL) für die Kernverwaltung:	3.420,40 VK
IST-Wert am 31.12.2012:	3.588,70 VK
Noch abzubauen:	164,30 VK

2. Bericht über die Erarbeitung und Umsetzung des Personalentwicklungskonzepts

Der vorgesehene Personalabbau erfordert insbesondere in Zusammenhang mit der demographischen Entwicklung des städtischen Personalbestandes (vgl. 3.2 des Konzepts in der o.g. Vorlage) eine auf diese Herausforderungen ausgerichtete passgenaue Personalentwicklung. Die künftigen Schwerpunkte sind deshalb:

1. Qualifizierung vorhandener Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter / Erhalt des Wissens
2. Gesundheitsförderung
3. Gewinnung von neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern / Ausbildung
4. Führungskompetenz / Führungsnachwuchs.

Diese Themen wurden den Leiterinnen und Leitern der Geschäftsbereiche, Ressorts, Ämter, Stadt- und Eigenbetriebe, dem Personalrat, der Schwerbehindertenvertretung und der Gleichstellungsbeauftragten durch den Stadtdirektor bereits am 21. Mai 2012 vorgestellt und erläutert.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden mit einer eigenen Veranstaltung - dem „Mitarbeiterforum“ - am 25. Oktober 2012 im Opernhaus informiert. In Ergänzung zu den Informationen durch Herrn Oberbürgermeister Peter Jung und Herrn Stadtdirektor Dr. Johannes Slawig bestand für alle die Gelegenheit, schon im Vorfeld Fragen an die Verwaltungsleitung zu richten, die dann während des Forums beantwortet wurden. Die Resonanz auf diese Veranstaltung war so positiv, dass sie künftig regelmäßig einmal jährlich durchgeführt wird.

In der Anlage 1 wird ein Intranet-Bericht über das Mitarbeiterforum beigefügt.

Damit die Personalentwicklungsmaßnahmen den Bedarfen in den unterschiedlichen Organisationseinheiten entsprechen, werden die Führungskräfte von Anfang an intensiv in den Erarbeitungsprozess des Personalentwicklungskonzepts einbezogen:

- Bei einem ersten Workshop am 30. August 2012 wurde damit begonnen, in Arbeitsgruppen zu den vier o. g. Schwerpunktthemen Maßnahmen zu erarbeiten. Die Führungskräfte haben sich sehr engagiert in den Gestaltungsprozess eingebracht und in den folgenden Monaten die von ihnen vorgeschlagenen Maßnahmen weiter ausgearbeitet.
- Am 25. Januar 2013 wurden die Ergebnisse der vier Arbeitsgruppen allen Führungskräften untereinander vorgestellt und beraten. Das weitere Vorgehen wurde vereinbart. Auf Grund der Vielzahl und teilweise auch ihrer Komplexität werden die Arbeitsgruppen nunmehr die Maßnahmen priorisieren und der Verwaltungsspitze zur abschließenden Entscheidung im März 2013 vorlegen. In der Anlage 2 ist der Intranet-Bericht über das Führungskräfteforum und seine Ergebnisse beigefügt.
- Um noch weitere Führungskräfte - auch aus der nächsten „Hierarchieebene“ - über die Inhalte und das Verfahren zu informieren und um sie möglicherweise auch bei der Erarbeitung der einzelnen Maßnahmen einzubeziehen, werden am 05. März 2013 die Leiterinnen und Leiter von Abteilungen, Fachbereichen oder großen Teams, die an einer der insgesamt neun Qualifizierungsmaßnahmen „Fit für Führung update“ teilgenommen haben, in einer eigenen Veranstaltung informiert.
- Außerdem ist vorgesehen, Führungskräfte und Mitarbeiter/-innen über Ergebnisse oder teilweise zu diesem Zeitpunkt auch zunächst noch Zwischenergebnisse im September bzw. bei einem weiteren Mitarbeiterforum im Oktober zu informieren.

Der Ausschuss für Finanzen und Beteiligungssteuerung wird weiterhin über die Entwicklungen und Ergebnisse im Bereich der Personalentwicklung informiert werden: für die Sitzung am 09. Juli 2013 ist bereits das Schwerpunktthema „Aus- und Fortbildung“ vorgesehen.

3. Kennzahlen

Bei seinen Beratungen hat der Ausschuss für Finanzen und Besteuerungssteuerung am 11.09.2012 die Verwaltung darum gebeten, ihn über die folgenden ausgewählten Kennzahlen zu informieren. Da diese Daten jährlich erhoben werden, wird der Ausschuss künftig in diesem Rhythmus informiert:

3.1 Krankheitsbedingte Fehlzeiten 2010 und 2011

Die durch Krankheit entstandenen Fehlzeiten betragen in der Kernverwaltung (ohne Eigenbetriebe)

- im Jahr 2010: 8,4 % Arbeitstage = 7,79 % Kalendertage
- im Jahr 2011: 8,6 % Arbeitstage = 7,98 % Kalendertage

die Daten für 2012 liegen noch nicht vor.

Aufgrund dieser besorgniserregend hohen Fehlzeiten ist in den letzten Jahren ein „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ aufgebaut worden. Es besteht aus:

1. Arbeitsschutzmanagementsystem
Prämie der Unfallkasse 2008 für die ganzheitliche und präventive Umsetzung des Arbeitsschutzes
2. Betrieblichem Eingliederungsmanagement (BEM)
Geregelt in einer Dienstvereinbarung mit dem Personalrat nach SGB IX § 84 v. 01.03.12
3. Fehlzeitenmanagement
Regelmäßige Präsentation der Fehlzeiten in allen Organisationseinheiten zur Analyse und zur Planung von präventiven Maßnahmen unter Beteiligung der Personalvertretung
4. Betrieblicher Gesundheitsförderung
Durchführung von verschiedenen Maßnahmen zur „Verhaltensprävention“
Informations- und Qualifizierungsveranstaltungen für Führungskräfte
Projekte in Kooperation mit Krankenkassen: u.a. Gesundheitszirkel

Die Betriebliche Gesundheitsförderung ist eines der 4 Schwerpunktthemen der Personalentwicklung (vgl. Punkt 2). Aktuell erarbeitet eine Arbeitsgruppe aus Führungskräften aller Geschäftsbereiche, Personalrat, Schwerbehindertenvertretung und Fachleuten des Personalressorts Vorschläge für Maßnahmen.

3.2 Nicht genommener Urlaub 2012

Im Jahr 2012 wurden in der Gesamtverwaltung 23 293 Urlaubstage nicht genommen (vgl. Bilanz bilanzielle Rückstellungen). Der noch ausstehende Urlaub des Jahres 2012 kann von den Beschäftigten und Beamten/-innen ohne besonderes Genehmigungsverfahren bis zum 30.09.2013 genommen werden.

3.3 Arbeitszeitguthaben auf Zeiterfassungskarten in der „roten Zone“ 2012

Mitarbeiter/-innen der Stadt Wuppertal haben je nach Aufgabenstellung und Organisation unterschiedliche Arbeitszeitregelungen. Es gibt verschiedene Formen von festen Arbeitszeiten, Schichtmodelle oder flexible Arbeitszeiten. Mitarbeiter/-innen, die an der flexiblen d. h. „gleitenden Arbeitszeit“ teilnehmen, zeichnen ihre persönlich geleistete Arbeitszeit mit Hilfe von Zeiterfassungskarten auf. Näheres hierzu ist in der „Dienstvereinbarung über die Erfassung der gleitenden Arbeitszeit“ geregelt. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die an dieser Arbeitszeitregelung teilnehmen, können Arbeitszeitguthaben bilden:

- < 10 Stunden = „grüne Zone“
- < 20 Stunden = „gelbe Zone“
- < 40 Stunden = „rote Zone“.

Die flexible Arbeitszeit hilft der Verwaltung, Arbeitsspitzen zu bewältigen, sie hilft aber auch den Mitarbeitern/-innen, Beruf und persönliche Interessen und Verpflichtungen miteinander zu vereinbaren. In der Dienstvereinbarung ist geregelt, dass Maßnahmen zum Abbau des Arbeitszeitguthabens zu ergreifen sind, wenn diese Guthaben mehr als 40 Stunden betragen.

In der Kernverwaltung beträgt das Arbeitszeitguthaben von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die in der „roten Zone“ liegen, insgesamt 55.973 Stunden, das entspricht 35 VK (in Vollzeitkräfte umgerechnetes Arbeitszeitvolumen bei 1.578 Stunden / Jahr *vgl. KGST M 1/2012*).

3.4 Bezahlte Überstunden / Mehrarbeit 2012

Grundsätzlich sollen angeordnete Überstunden / Mehrarbeit durch Freizeit ausgeglichen werden. Diese Regelung soll nicht allein die mit einer Bezahlung verbundenen Ausgaben vermeiden, sondern sie dient auch dem Gesundheitsschutz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Sollte ein Freizeitausgleich nicht bis zum Ende des 3. Kalendermonats nach Entstehen der Mehrarbeit möglich sein, haben Tarifbeschäftigte einen Anspruch auf Bezahlung der Mehrarbeit (vgl. TVöD § 8).

Im Jahr 2012 wurden bei der Kernverwaltung 23.850 Arbeitsstunden bezahlt, das entspricht 15 VK (Berechnung s.o.).