

Antwort auf Anfragen	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:	05.05.2015
	Drucks.-Nr.:	VO/1383/15/1-A öffentlich
Sitzung am	Gremium	Beschlussqualität
11.05.2015	Rat der Stadt Wuppertal	Entgegennahme o. B.
Antwort auf die Große Anfrage der Fraktion DIE LINKE vom 21.04.2015 - Sozial- und Erziehungsberufe		

Grund der Vorlage

Große Anfrage der Fraktion DIE LINKE vom 21.04.2015

Beschlussvorschlag

Die Antworten der Verwaltung werden ohne Beschluss entgegen genommen.

Einverständnisse

Entfällt

Unterschrift

Dr. Slawig

Begründung

Zur Klarstellung wird vorab darauf hingewiesen, dass bei den aktuellen Auseinandersetzungen nicht über die Tarifentwicklung gestritten wird. Denn diese ist im Zusammenhang mit dem TVöD geregelt und frühestens Ende 2016 kündbar. Vielmehr geht es um die strukturelle Zuordnung von Tätigkeiten zu Entgeltgruppen. Die Arbeitgeberseite hat von Anfang an die Bereitschaft erklärt, die Eingruppierungsmerkmale zu überprüfen und zu klären, ob und welchen Veränderungsbedarf es konkret gibt. Die Gewerkschaften lehnen dies ab, wollen pauschal neue Zuordnungen der Tätigkeiten zu den Entgeltgruppen mit der Wirkung von Erhöhungen für alle Beschäftigten. Wegen der grundsätzlichen Unterschiede haben sie die Verhandlungen abgebrochen.

Frage 1:

Wie viele Beschäftigte der Stadt Wuppertal sind von den laufenden Verhandlungen betroffen?

Antwort der Verwaltung:

Bei der Stadt Wuppertal sind derzeit 939 Personen im Sozial- und Erziehungsdienst beschäftigt.

Frage 2:

Wie viele von den vom Arbeitskampf Betroffenen sind derzeit in Wuppertal wie eingruppiert, aufgeteilt nach Voll- und Teilzeit?

Antwort der Verwaltung:

Die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst sind – abhängig von ihrer Tätigkeit – in den folgenden Entgeltgruppen eingruppiert. Der Umfang ihrer Arbeitszeit variiert:

Entgeltgruppe	Vollzeit	Teilzeit
S 4	33	62
S 6	277	145
S 7	21	
S 8	39	21
S 10	41	2
S 11	9	12
S 11 Ü	26	14
S 12	8	7
S 12 Ü	1	8
S 13	18	
S 13 Ü	11	1
S 14	54	39
S 15	29	11
S 16	1	
S 17	37	9
S 18	2	1
gesamt	607	332

Frage 3:

Wie lange dauern die Beschäftigungsverhältnisse durchschnittlich bei den städtischen Mitarbeiter/innen in Sozial- und Erziehungsberufen und wie verhält sich diese Dauer gegenüber den übrigen Verwaltungsbereichen?

Antwort der Verwaltung:

Die Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen erfolgt bei der Stadt Wuppertal fast immer aus persönlichen Gründen der Beschäftigten. Daten zur Dauer von Beschäftigungsverhältnissen werden nicht erhoben, so dass Aussagen zur durchschnittlichen Beschäftigungsdauer weder für den Sozial- und Erziehungsdienst noch zu den übrigen Verwaltungsbereichen möglich sind.

Frage 4:

Wie sieht das Personalentwicklungskonzept für die Sozial- und Erziehungsberufe in den städtischen Einrichtungen aus?

Antwort der Verwaltung:

Das Personalentwicklungskonzept berücksichtigt das Kinderbildungsgesetz. In seinen Durchführungsverordnungen für die Tageseinrichtungen sind personelle Ausstattungsstandards vorgesehen. Diese dürfen nicht unterschritten werden. Deshalb enthält das Personalentwicklungskonzept hier keinen Personalabbau. Im Gegenteil: jede zusätzliche Tageseinrichtung führt zur entsprechenden Erhöhung des Personalbestandes.

Über das verwaltungsweite Personalentwicklungskonzept hinaus hat der Stadtbetrieb Tageseinrichtungen für Kinder folgende Ziele, Maßnahmen und Instrumente im Rahmen der betriebspezifischen Personalentwicklung:

Im Stadtbetrieb Tageseinrichtung für Kinder wird Personalentwicklung verstanden als ein Prozess, der es ermöglicht, die Fähigkeiten der Mitarbeiterinnen zu erkennen, zu erhalten und in Abstimmung mit den sich wandelnden Anforderungen zielorientiert und systematisch zu fördern. Ziel ist zum einen die Entwicklung und Erhaltung guter pädagogischer Fachpraxis, die Aneignung neuer wissenschaftlicher Theorien und zum anderen die Möglichkeit der beruflichen Weiterentwicklung. Eine gute Personalentwicklung ist für die Zielerreichung der Tageseinrichtungen für Kinder, eine qualitativ gute Erziehung, Bildung und Betreuung anzubieten, unerlässlich.

Maßnahmen und Instrumente:

- **Personalgewinnung:** qualifiziertes Personalauswahlverfahren, Einarbeitungs- und Unterstützungskonzept von neuen Mitarbeiterinnen, beginnend im Anerkennungsjahr.
- **Tageseinrichtungen für Kinder sind Ausbildungsstätten** für verschiedene Ausbildungsgänge, regelmäßiger Kontakt und Austausch mit den jeweiligen Schulen.
- **Mitarbeiterinnengespräche:** Entwicklungspotentiale und Entwicklungshemmnisse erkennen, Lernbereitschaft erhöhen, Anerkennung und Lob für die geleistete Arbeit.
- **Qualifizierung der Fachkräfte:** Fortbildung als wesentlicher Beitrag zur Qualitätssicherung und Weiterentwicklung der Arbeit in Tageseinrichtungen, jährliches umfangreiches Fortbildungsprogramm, fachspezifische Angebote zu aktuellen Themen als Einzel- und/oder Teamfortbildungen, Förderung der Schlüsselqualifikationen von Fachkräften, Fachtagungen, Unterstützung von beruflicher Weiterqualifizierung. (51 Einzelfortbildungen 1 bis 2tägig, 37 fachlich begleitete Teamfortbildungen 2 bis 5tägig).
- **Führungskräfteentwicklung:** Qualifizierung der Leitungskräfte und Stellvertreterinnen, Netzwerkgruppen, Beratung, Coaching, Supervision.

- **Fachberatung:** sie beinhaltet in ihrem Aufgabengebiet u.a. auch die Personalentwicklung sowie die Dienst- und Fachaufsicht, beeinflusst die Konzepte, Weiterentwicklung, Qualifizierung und Qualitätssicherung in den Tageseinrichtungen.
- **Gesundheitsfördernde und gesundheitsförderliche Aspekte** bei der Arbeitsplatzgestaltung, bauliche Berücksichtigung wie u.a. Lärmschutz, Beleuchtung, Baumaterialien, Bereitstellung von spezifischem Mobiliar (Erzieherinnenstühle, Wickeleinrichtungen mit Aufstiegshilfe), Fortbildungen zu Gesundheitsthemen, Gesundheitstag für alle Mitarbeiterinnen.

Frage 5:

Welche Planungen hinsichtlich Personalentwicklung stehen hinter den Äußerungen des Kämmerers, bei einem erfolgreichen Arbeitskampf andere Verwaltungsstellen zu streichen?

Antwort der Verwaltung:

Da die Konsequenzen des Arbeitskampfes und die daraus möglicherweise resultierenden Auswirkungen auf den Haushalt noch nicht feststehen, können noch keine konkreten Planungen bezüglich der finanziellen Umsetzung dargestellt werden. Allerdings dürfen auf keinen Fall finanzielle Mehrbelastungen dazu führen, dass die Vorgaben des Haushaltssanierungsplanes und vor allem der Haushaltsausgleich im Jahr 2017 gefährdet werden. Deswegen sind Mehrkosten zwingend innerhalb des vorgegeben Haushaltsrahmens durch Kürzungen oder Umschichtungen auszugleichen.

Demografie-Check

Der Inhalt dieser Drucksache ist für den Demografie-Check nicht relevant.