

Stellungnahme der Verwaltung zur Stellungnahme des Verwaltungspersonalrates vom 25.08.2015

Dem Bericht der Verwaltung liegt als Anlage 02 die Stellungnahme des Verwaltungspersonalrates bei. Hierzu nimmt die Verwaltung wie folgt Stellung:

Grundsätzliches

Der Personalrat führt aus, dass die Verwaltung in zahlreichen Ämtern, Ressorts und Stadtbetrieben die Einsparungsvorgaben des letzten ZV-Zeitraums pauschal übernommen habe. Diese Aussage ist falsch! Die Verwaltung hat für den ZV-Zeitraum 2012-2014 ein sehr arbeits- und zeitaufwändiges Verfahren der Aufgabenanalyse und -priorisierung durchgeführt, auf dessen Grundlage dann die VK-Einsparungen für jede einzelne Leistungseinheit festgelegt worden sind. Auf dieser methodischen Grundlage sind auch die Einsparungen für den ZV-Zeitraum 2015-2017 fortgeschrieben und festgelegt worden. Daher liegen sie in keinem Fall auf der gleichen Höhe wie im letzten ZV-Zeitraum.

In der VO/1619/15 wird bereits erläutert, welche Bereiche bei der Berechnung der Einsparungsvorgaben ausgenommen worden sind. Diese Entscheidungen hat die Verwaltungsleitung sehr bewusst und jeweils aus gutem Grund getroffen und dies führt in der Tat dazu, dass die anderen Leistungseinheiten diesen VK-Abbau mit zu tragen haben. Daneben gibt es auch Bereiche, die per Ratsbeschluss neu hinzu gekommen sind oder bei denen die Aufgabenentwicklung den Einsatz zusätzlichen Personals zwingend erfordert. Hier bemüht sich die Verwaltung, den zusätzlichen Aufwand soweit wie möglich im Rahmen der Bewirtschaftung des Personalkostenbudgets abzudecken, um zu verhindern, dass daraus weitere VK-Einsparungsvorgaben für die Leistungseinheiten resultieren.

Der Vorwurf des Personalrates, es ginge ausschließlich um die Reduzierung der Kopfzahl an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, muss zurückgewiesen werden. Selbstverständlich hat der Personalabbau Aufgabenabbau, Aufgabenverlagerung, Standardsenkungen, Prozessoptimierung oder IT-Einsatz zur Folge und erfolgt nicht ungesteuert zu Lasten des Personals.

Mehrfach wird kritisiert, dass in den Zielvereinbarungen Einsparungsmaßnahmen zwar benannt, aber in der konkreten Umsetzung nicht beschrieben sind. Auch die in den ZVen mehrfach vorzufindende Formulierung, dass Einsparungen „im Rahmen der ungeplanten Fluktuation“ realisiert werden, wird kritisiert. Die Kritik ist aus der Sicht der Verwaltung völlig unverständlich, wird den betroffenen Leistungseinheiten damit doch mehr Flexibilität und die Möglichkeit eingeräumt, den **gesamten** Zielvereinbarungszeitraum bis Ende 2017 für die Umsetzung der Einsparungsvorgaben zu nutzen.

Ausbildung

Insgesamt stellt die Verwaltung im Jahr 2015 34 Auszubildende im Verwaltungsbereich, 20 im gewerblich-technischen Bereich und 21 bei der Feuerwehr ein. Für das Jahr 2016 sind für die Verwaltung 34, für den gewerblich-technischen Bereich 19 und für die Feuerwehr 18 Einstellungen geplant. Diese deutlich gestiegenen Zahlen wären ein Anlass für eine positive Bemerkung des Personalrates, die jedoch leider unterbleibt.

Zum Hinweis des Personalrates, dass der gewerblich-technische Bereich in den Zielvereinbarungen völlig unberücksichtigt bleibt, ist nur zu bemerken, dass es zu diesem Bereich auch keinen Regelungsbedarf gibt: Die Anzahl der Ausbildungsplätze ist im Einzelnen zwischen den Leistungseinheiten und der Ausbildungsleitung abgestimmt. Ein Wechsel der Ausbildungsbereiche, wie sie aufgrund der

Prüfungsordnungen für den Verwaltungsbereich in der gesamten Verwaltung vorgesehen ist, findet in den gewerblich-technischen Ausbildungsberufen in der Regel innerhalb der Leistungseinheit statt. Daher ist die Notwendigkeit, die Zahl der Ausbildungsplätze in den Zielvereinbarungen darzustellen, hier nicht gegeben.

Fort- und Weiterbildung

Die Seminare zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement sind alle ausgebucht, teilweise hat die Kommunale Fortbildung bei besonders nachgefragten Seminaren reagiert und mehr Seminare angeboten. In den anderen Programmbereichen können die meisten Seminare durchgeführt werden. Die Aussage des Personalrates, dass die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen „häufig versagt“ wird, kann aus den Teilnehmerzahlen nicht abgeleitet werden.

Im Übrigen muss konstatiert werden, dass sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch für Seminare interessieren, die zwar aus ihrer Sicht wünschenswert, aber aus dienstlicher Sicht nicht zwingend notwendig sind. Das Recht, Anträge abzulehnen, lässt sich der Arbeitgeber Stadt Wuppertal auch zukünftig nicht nehmen. Dem vom Personalrat erweckten Eindruck einer Verweigerungshaltung der Verwaltung wird jedoch deutlich widersprochen.

Bemerkungen des Verwaltungspersonalrates zu einzelnen Zielvereinbarungen

002 – Rechtsamt

Die Verwaltung hat in die ZVen tatsächlich in einigen Fällen die unmittelbare Refinanzierung konkreter Stellen als VK-Einsparung aufgenommen. Die grundsätzliche Akzeptanz aller Refinanzierungen durch Gebühren oder sonstige Einnahmen würde jedoch dazu führen, dass erhebliche Teile der Verwaltung von VK-Einsparungen ausgenommen wären. Dies wäre nicht konsequent, denn die Tatsache der Einnahmeerzielung in Fachbereichen kann nicht dazu führen, diese von Optimierungs- und VK-Einsparungsüberlegungen auszunehmen.

103 – Ressort Grünflächen und Forsten

Hier wird vom Personalrat kritisch angemerkt, dass Einsparungen im Rahmen der „ungeplanten Fluktuation“ erfolgen sollen. Dabei wird ignoriert, dass dies die Möglichkeit gibt, den Zeitraum bis 31.12.2017 zu nutzen, um weitere Einsparungsideen zu entwickeln. Die Alternative dazu wäre eine schon jetzt zu fixierende Einsparung aus der planbaren Fluktuation.

106 – Ressort Umweltschutz

Die im letzten Absatz beschriebene Problematik um den Aufstieg technischen Personals vom mittleren in den gehobenen Dienst ist nicht Teil der ZV von 106. Der Laufbahnwechsel ist in Abhängigkeit von den persönlichen Voraussetzungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter möglich und wird praktiziert. Die Verwaltung sieht hier kein Grundsatzproblem und aktuell keinen Handlungsbedarf mit dem Personalrat.

201 – Ressort Soziales

Keiner Leistungseinheit wurden Vorgaben gemacht, wo die VK-Einsparungen umgesetzt werden sollen – somit auch dem R 201 nicht. Die von R 201 vorgeschlagenen Einsparungen in den Bereichen Rückforderung und Heranziehung sind akzeptiert worden, weil sie im Saldo der Einnahmeausfälle und der einzusparenden Personalkosten nahezu neutral sind und der Einsatz des Personals in ande-

ren freien budgetierten Stelle innerhalb des Ressorts Priorität hat. Außerdem ist vereinbart, dass besonders auffällige Sachverhalte auch zukünftig verfolgt werden.

204 – Ressort Zuwanderung und Integration

Die einzusparenden 2,31 VK setzen sich zusammen aus organisatorischen Maßnahmen, die auch unter Berücksichtigung der aktuellen Belastungssituation des Ressorts vertretbar sind (1,5 VK) und aus dem Abbau einer Stelle im Rahmen der planbaren Fluktuation noch aus der Zielvereinbarung 2012-2014 (1 VK).

Leider erwähnt der Personalrat nicht, dass die Verwaltung als Reaktion auf die gestiegenen Flüchtlingszahlen in den Jahren 2014 und 2015 insgesamt 46 Stellen bei R 204 eingerichtet hat.

208 – Ressort Jugendamt

Hinsichtlich der Einsparung von Stellen im Stadtteilmanagement wird auf die Beantwortung der Kleinen Anfrage der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN vom 27.07.2015 verwiesen. Sie wird hier nochmals eingefügt:

„Die Zahl der Mitarbeiter für Stadtteilarbeit soll in Umsetzung des im Rahmen der Haushaltssanierung erforderlichen Stellenabbaus von derzeit 2 auf 0,5 reduziert werden. Zu welchem Zeitpunkt die Umsetzung erfolgen soll ist noch nicht festgelegt, spätestens wird sie zum 31.12.2017 erfolgen.

Die Aktivitäten in der Stadtteilarbeit werden in der Folge deutlich reduziert werden. Im Vorfeld der Umsetzung ist jugendamtsintern und zusammen mit dem Ressort Soziales zu klären, welche der bestehenden Aufgaben fortgeführt werden können und welche nicht. Die Betreuung der Stadtteilkonferenzen wird weiterhin erfolgen.

In diesem Zusammenhang ist positiv zu vermerken, dass sich in den einzelnen Wuppertaler Stadtteilen dank Unterstützung der ServiceStelle Ehrenamt auch viele bürgerschaftliche Initiativen gegründet haben. Das von der ServiceStelle Ehrenamt forcierte Landesprojekt EFI (Erfahrungswissen für Initiativen) mit über 50 ausgebildeten ehrenamtlich tätigen Wuppertaler Bürgerinnen und Bürgern hilft, die Stadtteilarbeit aus der Mitte der Gesellschaft zu beleben. Unterstützt werden diese ehrenamtlich tätigen WuppertalerInnen aus der Freiwilligenagentur „Zentrum für Gute Taten“.

Hinsichtlich der unbegleiteten minderjährigen Flüchtlinge lässt der Personalrat leider unerwähnt, dass die Verwaltung mit der Einrichtung von 4 weiteren Stellen reagiert hat.

209 – Stadtbetrieb Sport und Bäder

Es gibt keine mit der Bezirksregierung abgestimmten VK-Werte, die in Zusammenhang mit einem Sicherheitskonzept für die Bäder stehen. Zur Zeit der Einzelfreigabe jeder Stelle durch die Bezirksregierung war ein Mindeststandard für das Bäderpersonal abgestimmt, in dem die Stadt die Stellen ohne Einzelgenehmigung besetzen durfte.

Es ist eine Selbstverständlichkeit, dass die Verwaltung im Falle einer externen Vergabe rechtzeitig die notwendige Beteiligung des Personalrates im Rahmen der Vorgaben des LPVG einleiten wird.

302 – Ordnungsamt

Im Ordnungsdienst werden nicht – wie vom Personalrat dargestellt – 2,5 VK eingespart. Die Stellenzahl bleibt unverändert, bei der Bewirtschaftung der Stellen wird den Erfahrungen der letzten 10 Jahre Rechnung getragen, wonach aufgrund der ständigen Fluktuation regelmäßig 2,5 VK nicht besetzt sind.

400 – Geschäftsbereichsbüro

Der Bereich des Zentralen Fördermanagements ist bislang von Einsparungsvorgaben unberührt geblieben, sodass nunmehr auch dort die Möglichkeiten der Optimierung geprüft werden müssen. Die vom Personalrat hergestellte Logik, wonach dort „suboptimal gearbeitet wurde“ wo Einsparungen realisiert werden können, wird von der Verwaltung deutlich zurückgewiesen.

402 – Stadtbetrieb Informations- und Kommunikationssysteme

Das Konzept, mit dem die Verwaltung nun versucht, mit dem vorhandenem Personal durch interne Qualifizierung und Übertragung höherwertiger Aufgaben die Probleme bei der Gewinnung externen Personals zu lösen, ist im Einzelnen mit dem Personalrat abgestimmt.