

Herrn Stadtdirektor
Dr. Slawig

Zielvereinbarungen zur Umsetzung der VK-Zielwerte zum 31.12.2017
Hier: Stellungnahme des Verwaltungspersonalrates

Der Verwaltungspersonalrat hat in seiner Sitzung am 19.08.15 die bis dahin vorliegenden Zielvereinbarungen (s. Anlage 1) behandelt und beschlossen, die folgende Stellungnahme abzugeben:

Bereits in der Stellungnahme zu den Zielvereinbarungen 2012-2014 wies der Personalrat darauf hin, dass die Verwaltung alle ihre personal- und aufgabenorganisatorischen Bestrebungen dem Ziel unterstellt, die Vorgaben des Haushaltssanierungsplanes zu erreichen. Diese Herangehensweise wird durch verschiedene Redebeiträge und Äußerungen in der Presse von Oberbürgermeister und Stadtdirektor untermauert und unverändert fortgesetzt.

Darüber hinaus bestätigten zahlreiche Ressort- und Stadtbetriebsleitungen, dass in den Verhandlungen über die Zielvereinbarungen pauschal die gleichen Einsparvorgaben verwendet wurden wie in den Zielvereinbarungen aus dem Jahr 2012.

Beim Personalrat ist der Eindruck entstanden, dass es bei den Einsparvorgaben nicht um tatsächliche Ausgaben und Einnahmen geht, sondern lediglich die Kopfzahl an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als Grundlage genommen wird. Dies führt zu der absurden Situation, dass Bereiche die mit „Gewinn“ arbeiten, zurück gefahren bzw. ganz eingestellt werden.

Bereits bei Abschluss der Zielvereinbarungen im Jahr 2012 versprach die Verwaltung die Erstellung eines Personalentwicklungskonzeptes. Obwohl es einige, aus Sicht des Personalrates, marginale Verbesserungen gegeben hat, ist die Personalsituation nach wie vor extrem angespannt. Ein immer noch sehr hoher Krankenstand und große Probleme bei der Besetzung von freiwerdenden Stellen sind ein Beleg dafür.

Die Personalsituation wird noch dadurch verschärft, dass in einigen, besonders im Fokus der Öffentlichkeit stehenden Dienststellen, zusätzliche Stellen freigegeben werden. Hiermit wird der Personalschlüssel in diesen Bereichen zwar verbessert, aber um das Gesamtstellenvolumen zu erreichen, müssen diese Stellen in anderen, nicht so sehr im Fokus der Öffentlichkeit stehenden Bereichen zusätzlich eingespart werden. Hier werden neue Löcher gerissen, bzw. vorhandene Löcher vergrößert.

Als Personalentwicklungsmaßnahme wird in den Zielvereinbarungen die Anzahl der Ausbildungsplätze festgelegt. Hierbei werden aber nur die Ausbildungsplätze im Verwaltungsdienst erfasst. Der gewerblich-technische Bereich bleibt völlig unberücksichtigt.

Aus den einzelnen Dienststellen wurde dem Personalrat dargestellt, dass es in einigen Bereichen nahezu unmöglich ist, die angestrebte Anzahl der Auszubildenden auch tatsächlich auszubilden, da die personellen und räumlichen Kapazitäten hierfür nicht vorhanden sind.

Auf die innerbetriebliche Fort- und Weiterbildung wird in den Zielvereinbarungen, wenn überhaupt, nur in einem Nebensatz eingegangen, obwohl auch hier Einiges im Argen liegt. Häufig reichen die den Dienststellen zugestandenen Fortbildungs-Budgets nicht aus, um Schulungen zu beruflichen Spezialthemen zu besuchen. Die Mitarbeiter werden auf unbestimmte Zeit vertröstet. Völlig unbegreiflich ist die in diesem Zusammenhang häufig anzutreffende Praxis, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Teilnahme an Seminaren der Kommunalen Fortbildung zu versagen. Da bietet eine städtische Stelle Seminare für die Belegschaft der Stadt Wuppertal an (in der Regel kostenlos) und Vorgesetzte erkennen die „dienstliche Relevanz“ nicht an.

Die Einführung der Funktion „Gesundheitsmanagerin“, die auf Anregung des Personalrates erfolgte, wird sehr begrüßt. Seit diese Stelle besetzt ist, werden mehr Maßnahmen zur Gesundheitsförderung initiiert bzw. durchgeführt als in den letzten zehn Jahren davor. Inwieweit dies zu einer Senkung der Krankenquote führt, kann zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht eingeschätzt werden.

Anmerkungen zu den Zielvereinbarungen zur Umsetzung der VK-Zielwerte 2015-2017

001 – Presseamt

Die zukünftigen Stelleneinsparungen sollen durch Altersteilzeit realisiert werden. Das frei werdende Stundenkontingent soll zur Einsparung und zur möglichen Stundenaufstockung der Kolleginnen und Kollegen dienen.

Zur Gesundheitsförderung sollen Stressbewältigungsseminare, sowie vorbeugende Maßnahmen gegen Nackenverspannungen bei Computerarbeit angeboten werden.

002 – Rechtsamt

Durch mit Externen abgeschlossene Verträge wird der VK-Stellenabbau neutralisiert (Kompensation durch Refinanzierung der Aufgabenwahrung per Akquise von Drittmitteln). Diese Verfahrensweise wird für andere Bereiche der Verwaltung, in denen beispielsweise Personalkosten durch Erhebung von Gebühren gegenfinanziert werden, nicht anerkannt.

003 – Bürgeramt

In der Zielvereinbarung wird festgelegt, dass zwei Ausbildungsplätze im gehobenen Dienst zur Verfügung gestellt werden sollen. Im Bürgeramt arbeiten zu mehr als 90 Prozent Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des mittleren Dienstes. Für das Ressort ist es deshalb nahezu unmöglich AusbilderInnen und Ausbildungsstellen für den gehobenen Dienst zur Verfügung zu stellen.

004 – Rechnungsprüfungsamt

Die VK-Stellen-Einsparungen können nicht vollständig durch Bündelung und Umverteilung von Aufgaben ausgeglichen werden. Das hat zur Folge, dass die Prüfungsdichte vermindert und Prüfungsstandards gesenkt werden müssen.

100.2 – Geschäftsbereichsbüro

Die Einsparung einer halben VK-Stelle erscheint im Augenblick unkritisch, da der dafür geplante Zeitpunkt (Renteneintritt der jetzigen Stelleninhaberin) mit dem planmäßigen Auslaufen verschiedener Projekte zusammen fällt. Ob diese Einschätzung sich dann bestätigen wird, ist derzeit nicht absehbar.

102 - Vermessung, Katasteramt und Geodaten

Stelleneinsparungen sollen hauptsächlich durch Verteilung der Tätigkeiten und Aufgaben, bei Absenkung der Standards bzw. Reduzierung der Aufgaben realisiert werden. Die Qualitäts- und Aktualitätsmängel der ermittelten Daten nimmt man hierbei in Kauf. Darüber hinaus sind Stelleneinsparungen durch verstärkten IT-Einsatz geplant.

103 – Ressort Grünflächen und Forsten

Es wird ausgeführt, dass „aufgrund begründeter Notwendigkeiten keine weiteren Einsparmöglichkeiten“ aus der geplanten Fluktuation zur Verfügung stehen. Ein Teil der Einsparungen soll deshalb im Rahmen der sog. „ungeplanten Fluktuation“ erfolgen. Der hierin enthaltene Widerspruch wird allerdings nicht er- und aufgeklärt.

Es wird ausgeführt, dass weitere Personaleinsparungen nicht mitgetragen werden können, da sonst die Durchführung verkehrssicherungspflichtiger Arbeiten gefährdet sei.

105 – Bauen und Wohnen

Stelleneinsparungen werden durch Verlängerung der Bearbeitungszeiten, Aufgabenverteilung auf die anderen Mitarbeiter (Arbeitsverdichtung), Qualitätseinbußen in der Bearbeitung realisiert. Eine weitere Stelleneinsparung soll durch Überprüfung der Organisation und Optimierung der Geschäftsabläufe realisiert werden.

Im Ressort sind befristete Arbeitszeitreduzierungen im Umfang von insgesamt 9,87 VK genehmigt. Sofern MitarbeiterInnen wieder in Vollzeit arbeiten möchten, kann dies nur über mögliche Arbeitszeitreduzierungen realisiert werden. Wie dies konkret, im Einklang mit gesetzlichen und/oder tarifvertraglichen Ansprüchen, umgesetzt werden soll bleibt offen.

106 - Ressort Umweltschutz

Das Einsparen einer Teamleitung soll durch Umorganisation kompensiert werden. Wer, in welchem Umfang und wie umorganisiert werden soll, bleibt nebulös. An den Erfolg dieser Umorganisation scheint man indes große Zweifel zu haben, „die vollständige Umsetzung aller notwendigen Maßnahmen [...ist..] nicht abschätzbar (ist). Die Einsparung hat, nach Aussage der Zielvereinbarung, erhebliche Maßnahmen der Neustrukturierung von Arbeitsprozessen, Zuständigkeiten und Aufgabenfeldern zur Folge. Die schon jetzt sehr große Überlastung der MitarbeiterInnen wird hierdurch deutlich steigen.

Die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten an MitarbeiterInnen des technischen Dienstes und der damit verbundene Aufstieg dieser Personen in den gehobenen Dienst droht an den nicht vorhandenen verwaltungsweiten Regelungen zu scheitern. Hier sieht der Personalrat Verhandlungsbedarf mit der Verwaltung.

200.KB – Kulturbüro

Formulierungen wie *„Zeitlich begrenzte Reduzierungen von Arbeitszeiten [...] führen zu Arbeitszeitaufstockungen bei anderen MitarbeiterInnen. Dabei wird sichergestellt, dass zum Ende der Laufzeit der Zielvereinbarungen das VK-Ziel von 3,98 VK erreicht wird.“* erwecken

beim Personalrat den Eindruck, dass hier nur mit reinen Kopffzahlen gearbeitet wird und nicht die dahinter stehenden Aufgaben betrachtet werden.

200.1 – Geschäftsbereichsbüro

Der Abbau von 0,1 VK soll durch Einsparungen im Ressort 204 – Zuwanderung und Integration – erreicht werden.

200.2 – Geschäftsbereichsbüro

Die Einsparung von 0,18 VK soll durch eine, nicht beschriebene Kompensation im GB 2.2 erreicht werden. Darüber hinaus soll dies durch nicht planbare Fluktuation bzw. Stundenreduzierungen erreicht werden. Auch hier entsteht der Eindruck, dass mit Kopffzahlen ohne Bezug zu den realen Verhältnissen in den Ressorts und Stadtbetrieben gerechnet wird.

201 – Ressort Soziales

Dem Ressort wurde auferlegt, 4,3 VK einzusparen, ohne zu benennen, wo die Einsparungen umgesetzt werden sollen. Für das Ressort standen nun der Bereich „Grundsicherung im Alter“ und/oder dauerhaft erwerbsunfähige Menschen oder der Bereich der Heranziehung und Rückforderungen zur Wahl. Das Ressort entschied sich nicht im Bereich der Hilfestellung einzusparen. Das führt dazu, dass nun im Bereich Rückforderungen und Heranziehung Stellen eingespart werden, was einen Einnahmeverlust von netto 97.000 Euro jährlich zur Folge hat. Dies wird von Dr. Slawig mitgetragen.

Für den Personalrat wird an dieser Stelle deutlich, dass es bei den Zielvereinbarungen lediglich um Kopffzahlen und nicht um Einsparungen finanzieller Natur geht.

204 – Ressort Zuwanderung und Integration

Obwohl die Zahl der Flüchtlinge mit jedem Tag steigt und die Warteschlangen vor dem Gebäude täglich länger werden sollen im Ressort 2,31 VK eingespart werden. Die Logik schlägt dann zusätzliche Purzelbäume, wenn man betrachtet, dass derzeit 3,5 VK in der wirtschaftlichen Hilfe und 5 VK in der Ausländerbehörde nicht besetzt sind. Die Wirtschaftliche Hilfe hat zurzeit 1.600 Leistungsfälle, dies sind 188 Fälle pro Mitarbeiterin und Mitarbeiter, dies entspricht einem Ist von ca. 180%. Das Ressort rechnet bis Ende des Jahres mit ca. 700 neuen Leistungsfällen. Dies entspricht dann einem Ist von 265 %. Eine Krankenquote von derzeit 14,1 % ressortweit ist ein starkes Indiz dafür, dass die Leistungsgrenze der MitarbeiterInnen an vielen Stellen überschritten wurde. Die Rekrutierung neuen Personals stellt sich als ausgesprochen schwierig dar, da viele potenzielle MitarbeiterInnen um die extrem schwierige Situation wissen und daher von Bewerbungen absehen.

Eine Verbesserung der Situation durch sinkende Flüchtlingszahlen ist in Zukunft nicht zu erwarten, so der Bundesinnenminister Lothar de Maizière.

Auf einen Termin in der Ausländerbehörde warten die Kunden schon jetzt bis ins Jahr 2016. Aus Sicht des Personalrates sind die Zahlen unverantwortlich und müssen zusätzlich aufgestockt werden, anstatt nur ansatzweise an Einsparungen zu denken.

206 – Stadtbetrieb Schulen

An mehreren Stellen der Zielvereinbarung wird von Aufgabenverlagerungen auf andere MitarbeiterInnen und Kompensation im GB 2.1 bzw. GB 2.2 gesprochen. Es bleibt unklar,

welche anderen MitarbeiterInnen bzw. andere Stellen davon betroffen sein werden und wie sich das auf deren Zielvereinbarungen auswirken wird.

208 – Ressort Jugendamt

Im Jugendamt sollen über die Laufzeit der Zielvereinbarung jährlich 3 VK, also insgesamt 9 VK, abgebaut werden. Dies entlastet zwar das Personalkostenbudget, führt aber zu deutlich erhöhten Kosten im Bereich Hilfen zur Erziehung. Präventive Kinder- und Jugendarbeit muss in der Konsequenz zurück gefahren werden. In einzelnen Bereichen ist die Arbeitsüberlastung schon jetzt so hoch, dass weitere Projekte etc. nicht übernommen werden können. Als besonders dramatisch stellt sich die Situation im Bereich des Stadtteilmanagements dar. Die Einsparung von zwei StadtteilmanagerInnen führt dazu, dass die Koordination der Stadtteilkonferenzen von den BSD-Leitungen übernommen werden soll/muss. Aufgrund deren ohnehin vorhandenen Überlastung sind weitere Aufgabenübertragungen aus personalfürsorgerischen Gründen nicht vertretbar. In den Bereich der wirtschaftlichen Jugendhilfe fließen die hohen Flüchtlingszahlen ebenfalls ein. Die Zahl unbegleiteter minderjähriger Flüchtlinge ist allein im Jahr 2015 von 100 am Anfang des Jahres auf aktuell 230 Kinder- und Jugendliche gestiegen. Über eine personalmäßige Kompensation ist dem Personalrat nichts bekannt. Seit Jahren wird in der wirtschaftlichen Jugendhilfe über eine extrem hohe Fallzahlbelastung (im Vergleich zu anderen Städten) geklagt. Hierzu fordert der Personalrat eine fundierte Soll-Fallzahlermittlung ein.

209 – Stadtbetrieb Sport und Bäder

Zu 2.4.: Der ausscheidende Koll. hat nicht nur Reha-Sport im Stadtbad Uellendahl durchgeführt. Vielmehr hat er auch Tätigkeiten als Schwimmmeistergehilfe in nicht unerheblichem Umfang wahrgenommen. Diese bleiben in der Zielvereinbarung unerwähnt.). Bei der Übertragung des Reha-Sports auf Frau Bennert wird diese ihre Aufgaben als Badehelferin (Sicherstellung der Hygiene im Bad) nur noch mit der Hälfte ihrer Arbeitszeit wahrnehmen können. Dadurch wird die Aufrechterhaltung der Hygienestandards deutlich erschwert, wenn nicht sogar unmöglich. Fraglich ist, ob diese Tätigkeiten eingespart werden sollen. Hierdurch würde dann allerdings der von der Bez. Reg. genehmigte VK-Stellenwert im Zusammenhang mit dem Sicherheitskonzept der Bäder in Frage gestellt. Zu 2.6.: Mit dieser Maßnahme wird wiederum ein Teil der städtischen Aufgaben auf Private in unsicheren Arbeitsverhältnissen übertragen. Anders ist die enorme prognostizierte Einsparung nicht zu erklären.

Darüber hinaus wäre diese Maßnahme mitbestimmungspflichtig durch den Personalrat (§ 72 Abs. 4 Nr. 22 LPVG NW >Privatisierung<). Bislang wurden keine Gespräche geführt.

Zu 3.1.: Die Übertragung einer Bezirkssportanlage in die Verantwortung eines Vereins (Outsourcing) kann nur erfolgen, wenn die Bereitschaft seitens eines Vereins besteht. Falls kein Verein die Pflege übernimmt, soll die „Einsparung im Rahmen der Fluktuation“ realisiert werden. Da hier Maßnahmen, die über die planbare Fluktuation hinausgehen, beschrieben werden sollen, ist für den Personalrat fraglich, welche dies im vorliegenden Fall sein könnten. Was passiert, wenn sich keine Einsparung aus diesem Bereich realisieren lässt und was bedeutet das für die Bezirkssportanlage und den dort eingesetzten Mitarbeiter?

212 – Stadtbetrieb Bergische Musikschule

Es ist zu befürchten, dass durch Einsparung die Qualität des Unterrichtes nicht mehr gewährleistet werden kann oder die Einsparung durch Einsatz von Honorarkräften

kompensiert werden muss. Dies führt wiederum zu einer Verminderung der Qualität des Unterrichts.

214 - Stadtbibliothek

Die Einsparung von 2,01 VK in der Stadtbibliothek kann nur durch Verringerung der Öffnungszeiten, der Öffnungstage und Schließung einzelner Stadtteilangebote erreicht werden. Damit zieht sich die Verwaltung immer weiter aus den Stadtteilen zurück. Ein wichtiger Bestandteil Wuppertaler Kultur- und Bildungsstruktur geht damit verloren. Einige wegfallende Aufgaben müssten darüber hinaus an Externe vergeben werden. Einige Aufgaben sollen auch durch verstärkten Einsatz von IT-Produkten erbracht werden. Neben dem Umstand, dass hierfür Investitionen in Höhe von mind. 22.000 Euro erforderlich sind, scheint das Gelingen auch eher Wunschdenken zu sein (s. Zielvereinbarung SB 402).

302 - Ordnungsamt

Die Einsparung von 2,5 VK im Ordnungsdienst erscheint vor dem Hintergrund ständig wachsender Aufgaben widersinnig. Die permanent hohe Fluktuation führt zu weiteren Belastungen für die verbliebenen MitarbeiterInnen. Darüber hinaus muss eine Krankenquote von mehr als 13 % aufgefangen werden. Der Personalrat begrüßt den längst überfälligen Umbau der ehemaligen Rathaus Kantine in adäquate Räumlichkeiten für die Außendienst-MitarbeiterInnen und die Übernahme von Auszubildenden.

305 – Gesundheitsamt

Der vereinbarte Stellenabbau soll vor allem durch den Einsatz neuer Software ermöglicht werden. Nach Einsparung des Schreibdienstes schreiben die Ärzte mit Hilfe eines Spracherkennungsprogramms ihre Gutachten selbst. Geplant ist außerdem die Einführung einer elektronischen Patientendatei. Diese soll die bisher noch weitgehend in Papierform geführte Kartei ablösen und einen schnelleren und effizienteren Zugriff auf die Patientendaten ermöglichen. Aufgrund von zu erwartenden und bereits eingetretenen Aufgabenzuwächsen in den Bereichen Migration und Inklusion ist mehr als fraglich, ob weitere Stellenkürzungen zu verkraften sind.

400 - Geschäftsbereichsbüro 4

Der Stellenabbau im Umfang von 0,5 VK soll vorwiegend durch Prozessoptimierung realisiert werden. Der Personalrat bezweifelt, dass in diesem Bereich in der Vergangenheit derart suboptimal gearbeitet wurde, dass nun durch „Optimierung“ eine halbe VK eingespart werden kann. Es ist zu befürchten, dass die Einsparung auf Kosten der Bearbeitungszeiten und des Umfangs beantragter Fördermittel geht.

401 – Allgemeine Dienste

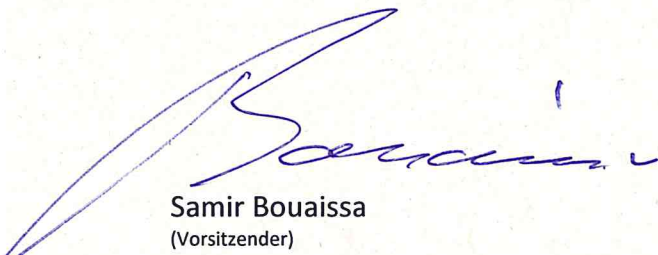
Durch die Zusammenlegung von Personalressort und Ressort Allgemeine Dienste zum neuen Haupt- und Personalamt sollen Synergien genutzt werden. Es bleibt offen, durch welche Maßnahmen diese Synergien entstehen sollen/werden. Weiterhin sollen durch „Umstrukturierungen“ in 2016 bzw. 2017 zweimal 0,5 VK eingespart werden. Hier ist nicht zu erkennen, worin diese Umstrukturierungen bestehen.

402 - Stadtbetrieb Informations- und Kommunikationssysteme

Der Zentrale Dienstleister soll in den Jahren 2015 bis 2017 insgesamt 7,15 Stellen einsparen. Gleichzeitig soll er aber die technische Unterstützung aller Leistungseinheiten

gewährleisten, die ihren Stellenabbau mit Technik kompensieren wollen/sollen. Die Rekrutierung neuer MitarbeiterInnen von extern wird durch die, restriktiv von der Verwaltung angewendeten Regelungen des öffentlichen Dienstes extrem erschwert. Die Aufgaben der Zentraldruckerei werden massiv zurück genommen. Da die Zahl der zu druckenden, zu kuvertierenden und zu versendenden Schriftstücke nun extern vergeben werden müssen sind die daraus entstehenden Kosten zurzeit noch nicht abzusehen.

Mit freundlichen Grüßen



Samir Bouaissa
(Vorsitzender)

Zielvereinbarungen 2015 – 2017

Auflistung der Zielvereinbarungen die dem Verwaltungspersonalrat am 19.08.15 vorlagen:

Ressort/ Stadtbetrieb/ Abteilung	Bezeichnung
001	Presseamt
002	Rechnungsprüfungsamt
003	Bürgeramt
004	Rechtsamt
100.2	Geschäftsbereichsbüro GB 1
101	Stadtentwicklung und Städtebau
102	Vermessung, Kataster und Geodaten
103	Grünflächen und Forsten
104	Straßen und Verkehr
105	Bauen und Wohnen
106	Umweltschutz
200.KB	Kulturbüro
200.1	Geschäftsbereichsbüro GB 2.1
200.2	Geschäftsbereichsbüro GB 2.2
201	Soziales
204	Zuwanderung und Integration
206	Schulen
208	Kinder, Jugend und Familie - Jugendamt
209	Sport und Bäder
212	Bergische Musikschule
213	Historisches Zentrum
214	Stadtbibliothek
216	Stadtbetrieb Von-der-Heydt-Museum
302	Ordnungsamt
305	Gesundheitsamt
400	Geschäftsbereichsbüro GB 4
401	Allgemeine Dienste
402	Informations- und Kommunikations-Systeme
403	Finanzen
404	Personal