

ÖFFENTLICHER VORSCHLAG ZUR TAGESORDNUNG

Absender:**Betreff:**

Vorschlag der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen zur Tagesordnung
hier: Personalkostenziele der Zukunftskommission / Zukunft der Personalwirtschaft

Beratungsfolge:

04.06.2009 Haupt- und Finanzausschuss
25.06.2009 Rat der Stadt Hagen

Beschlussvorschlag:

1. Die Verwaltung wird beauftragt, ein Personalentwicklungs- und Personalmanagementkonzept zu entwickeln, das folgende Ziele hat :
 - a) Vorrangiges Ziel ist, die Personalkosten und personalbedingten Sachkosten im Zeitraum von 2009 bis 2014 so zu verringern, dass die Vorgabe der Zukunftskommission zur Einsparung von strukturell 33 Mio. möglichst erreicht wird. Hierzu ist auch ein auf den Konsolidierungszeitraum bezogenes Anreizsystem zu entwickeln.
 - b) Mittelfristiges strategisches Ziel ist, die neu entwickelten personalwirtschaftlichen Instrumente dauerhaft zur Effizienzsteigerung der Personalbewirtschaftung und des Personaleinsatzes zu etablieren.Eine Bedingung dieses Konzepts ist wie bisher der Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen gemäß der bestehenden Betriebsvereinbarung.
2. Die entwickelten Maßnahmen sind den politischen Gremien, dem Rat und den Bezirksvertretungen vorzulegen. Ein Berichtswesen zur Umsetzung ist analog zum KoMa-Berichtswesen einzurichten. Maßnahmen in der Zuständigkeit des Oberbürgermeisters werden zur Information vorgelegt; Maßnahmen in der Zuständigkeit des Rates werden zur Entscheidung vorgelegt. Der Personalrat ist einzubinden.
3. Das Konzept muss im Rahmen einer mittelfristigen Personalbestandsanalyse und Personalbedarfsplanung Antworten auf die folgenden Fragestellungen geben:
 - a) Welche Positionen in welchen Arbeitsbereichen werden genau frei aufgrund von bereits feststehenden Veränderungen?

- b) Welche Positionen werden mit einer statistischen Wahrscheinlichkeit frei (z. B. durch Mutterschaftsurlaube, Abgänge in den externen Arbeitsmarkt etc.) ?
 - c) Welche freiwerdenden Positionen müssen in jedem Fall wiederbesetzt werden, und zwar
 - aus gesetzlichen Gründen?
 - aus Gründen des Erhalts der Arbeitsfähigkeit der entsprechenden Einheit?
 - d) Welche und wie viele dieser Wiederbesetzungen erfordern externe Einstellungen?
4. Das Konzept muss in seiner Umsetzungsphase eine planmäßige Fluktuation ermöglichen, die ungewollte Vakanzen vermeidet. Daher wird die Verwaltung beauftragt, die folgenden für dieses Ziel erforderlichen Instrumente zu erarbeiten:
- a) Es wird ein konzernweiter Arbeitsmarkt aller städtischen Gesellschaften und Beteiligungen initiiert, um dadurch insbesondere die externen Einstellungen auf ein absolutes Mindestmaß zu reduzieren und die gegenseitige „Abnahme“ von MitarbeiterInnen sicherzustellen. Es ist zu prüfen, ob das geplante Anreizsystem, das MitarbeiterInnen zum Ausscheiden bewegen soll, auch Anreize vorsehen kann, die Bereitschaft zum internen Wechsel zu erhöhen.
 - b) Es wird ein Weiterbildungs- und Qualifikationsprogramm erarbeitet, mit dem frühzeitig die intern migrierenden MitarbeiterInnen auf ihre neue Aufgabe vorbereitet werden. Dieses Programm umfasst nicht nur die Möglichkeit zur Wahrnehmung externer Aus- und Weiterbildungsgänge, sondern insbesondere auch eine breite Palette moderner Personalentwicklungsinstrumente unter dem Stichwort „training on the job“. Das bisherige Budget für Weiterbildung und Qualifikation ist nach Höhe und Personaleinsatz darzustellen und ggf. entsprechend anzupassen.
5. Parallel ist ein Vorschlag für den erneuten Einstieg in eine verwaltungsweite Aufgabenkritik zu erarbeiten. Dadurch soll vermieden werden, dass der notwendige Verwaltungsumbau nur auf den Zufälligkeiten einer durch „natürliche“ oder anreizbedingte Fluktuation ausgelösten stellenbezogenen Aufgabenkritik fußt.
6. Die Verwaltung kann externe Beratungsleistungen beauftragen, um die identifizierten Ziele abzusichern und sich bei der Entwicklung und Umsetzung des von der Zukunftskommission ermittelten Einsparpotenzials und der Etablierung der zukünftig zur dauerhaften Effizienzsteigerung eingesetzten personalwirtschaftlichen Instrumente unterstützen zu lassen. Vorrangig ist hier auch aus Gründen der Kostenminimierung der Einsatz öffentlich-rechtlicher Einrichtungen wie z.B. verwaltungswissenschaftliche Fakultäten, An-Institute etc. zu prüfen, um günstig Beratungskompetenz und ggf. dauerhafte Prozessbegleitung einzukaufen. Soweit die Beratung das geplante Anreizsystem betrifft, werden die Kosten dafür auf das Budget für Anreizsysteme angerechnet und insofern aus den Personalkosten finanziert.

7. Die Handlungsfelder des Projektes MoVe werden auf die beschriebenen Zielvorgaben hin ausgerichtet. Aus der diesbezüglichen Vorlage 0439/2009 sind insbesondere die Überlegungen zu den Aufgabenfeldern Anreizsysteme, GWH, Prozessuntersuchungen und Erneuerung der Verwaltungsstruktur zu übernehmen. Insbesondere zur Beseitigung von Schnittstellenproblematiken und Zuständigkeitsüberlappungen und zur Optimierung der internen und externen Kern-Geschäftsprozesse (u. a. durch E-Government-Instrumente) sind mittelfristig Vorschläge zu erarbeiten.

Kurzfassung

entfällt

Begründung

siehe Anlage

(Unterschrift des Vorschlagenden)