



Remscheid, 14. Juni 2016

Stadt Remscheid
Der Oberbürgermeister
Herrn Oberbürgermeister Burkhard Mast-Weisz
Theodor-Heuss-Platz 1
42853 Remscheid

Handlungsfähigkeit der Stadtverwaltung sichern - Vorausschauende Personalentwicklung betreiben

Anfrage für die Sitzung des Haupt-, Finanz- und Beteiligungsausschusses am 16. Juni 2016

Sehr geehrter Herr Oberbürgermeister Mast-Weisz,

auf Grundlage des Beschlusses des Haupt- und Finanzausschusses vom 6. Mai 2010 über die personalwirtschaftlichen Zielvorgaben konkretisierte der Rat mit der Annahme der Drucksache 14/0676 in der Sitzung am 24. März 2011 die Umsetzung der geplanten Minderausgaben beim Personalaufwand. In einem ersten Schritt bestätigte der Rat die kw(künftig wegfallend)-Vermerke an den Planstellen, die im Zuge der Altersfluktuation in den Jahren bis 2020 frei werden, und gab lediglich rund 14% der betreffenden 371 Stellen bis einschließlich 2015 zur Wiederbesetzung frei. Für den restlichen Zeitraum bis zum Jahr 2020 wird der Rat höchstens 16% der Stellen, die im Zuge der Altersfluktuation frei werden, zur Wiederbesetzung frei geben. Damit ist gewährleistet, dass die politische Zielvorgabe, höchstens 30% der betreffenden Stellen im Zeitraum von 2010 bis 2020 nicht wegfallen zu lassen, umgesetzt wird.

Die Verwaltung wurde mit dem Ratsbeschluss vom 24. März 2011 ermächtigt, alle hieraus resultierenden organisatorischen und personalwirtschaftlichen Maßnahmen im notwendigen Umfang umzusetzen. Die Berichterstattung sollte mittels des jährlichen Stellenplans bzw. stellenplanrelevanter Vorlagen erfolgen.

Nachdem nunmehr die Hälfte des Umsetzungszeitraums vergangen ist, erscheint es den anfragenden Fraktionen und Gruppen sinnvoll, sich nicht nur über zahlenmäßige Personalbestandsentwicklung, sondern auch über die Personalentwicklung in qualitativer Hinsicht zu informieren. Für eine vorausschauende Personalentwicklung ist es unentbehrlich, mögliche Defizite zu erkennen und möglichst frühzeitig für diese Entwicklungen zu sensibilisieren. So hatte der Rat die Verwaltung auf Antrag der Fraktionen von CDU, SPD, GRÜNE sowie der Ratsgruppen von FDP und W.i.R. bereits in seiner Sitzung am 27. November 2014 beauftragt, dem Haupt-, Finanz- und Beteiligungsausschuss über die Maßnahmen zur Personalentwicklung - beispielsweise Fort- und Weiterbildung sowie betriebliche Gesundheitsförderung - zu berichten. Die demografische Entwicklung und damit einhergehende Auswirkungen und Erfordernisse wie etwa eine älter werdende Belegschaft, eine längere Lebensarbeitszeit, die zunehmende gesellschaftliche Vielfalt sowie der Fach- und Führungskrätemangel beeinflussen auch die Personalentwicklung im öffentlichen Dienst.

Die Erfahrungen aus Landes- und Kommunalbehörden zeigen, dass der zahlenmäßige Anteil der jungen Beschäftigten in den beiden vergangenen Jahrzehnten deutlich geschrumpft ist. Bis zum Jahr 2020 wird zudem ein großer Teil der Beschäftigten in den Ruhestand wechseln. Dies offenbart, dass das Verhältnis zwischen jungen und älteren Beschäftigten sowie zwischen berufserfahrenen Beschäftigten und Beschäftigten, die am Beginn ihrer Tätigkeit stehen, immer weniger ausgewogen ist. Dabei wäre gerade der öffentliche Dienst mit seinen tatsächlich unkündbaren Beschäftigten im besonderen Maße in der Lage, eine langfristige Personalplanung zu betreiben. Doch insbesondere die Haushaltskonsolidierung hat diese problematische Entwicklung vielmehr verschärft.

Die anfragenden Fraktionen und Gruppen nehmen zur Kenntnis, dass die Stadtverwaltung sich diesen Herausforderungen stellt. So wurde beispielsweise zuletzt mit Beginn des Jahres der Arbeits- und Gesundheitsschutz neu aufgestellt und u.a. das betriebliche Eingliederungsmanagement und das betriebliche Gesundheitsmanagement mit weiteren, verwandten Aufgaben gebündelt. Mit dieser Anfrage möchten sich die Fraktionen und Gruppen im Sinne einer ganzheitlichen Betrachtung einen Überblick über die Beschäftigtenstruktur und die Erfordernisse der Personalwirtschaft verschaffen und über konkrete Maßnahmen der Personalentwicklung informieren.

Wir bitten daher um Beantwortung der folgenden Fragen:

1. Wie stellt sich die Altersstruktur und das Durchschnittsalter der Beschäftigten dar (bezogen auf die Gesamtverwaltung und bezogen auf die Fach- und Abteilungsleitungen)? Wie entwickelten sich diese Daten in den vergangenen fünf Jahren?
2. Wie hoch ist die Dauer der durchschnittlichen Betriebszugehörigkeit der Beschäftigten und wie verteilen sich die Beschäftigten auf verschiedene Zeiträume der Betriebszugehörigkeit (beispielsweise bis fünf Jahre, bis zehn Jahre, bis fünfzehn Jahre usw.)? Wie hat sich die Dauer der Betriebszugehörigkeit innerhalb der Belegschaft in den vergangenen fünf Jahren entwickelt?
3. Wie hoch ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten? Wie hat sich diese Quote in den vergangenen fünf Jahren entwickelt?
4. Wie hoch ist der prozentuale Anteil der Schwerbehinderten an der Belegschaft? Wie hat sich diese Quote in den vergangenen fünf Jahren entwickelt?
5. Wie hoch ist der prozentuale Anteil ausländischer Beschäftigter und – soweit vorliegend – der Beschäftigten mit Migrationshintergrund bezogen auf die Gesamtverwaltung und bezogen auf die einzelnen Fachdienste? Wie hat sich diese Quote in den vergangenen fünf Jahren entwickelt?
6. Wie hoch ist die durchschnittliche Zahl der Mehrarbeit und der Überstunden pro beschäftigter Person? Wie hat sich diese in den vergangenen fünf Jahren entwickelt?
7. Wie viele Beschäftigte verließen die Stadtverwaltung mit Eigenkündigung (ohne Elternzeit, Sonderbeurlaubung, Pensionierung/Verrentung, Altersteilzeit, Vertragsablauf ohne Möglichkeit weiterer Beschäftigung, Tod)? Wie haben sich diese Zahlen in den vergangenen fünf Jahren entwickelt?
8. Wie hoch ist der prozentuale Anteil krankheitsbedingter Fehlzeiten an den Jahresarbeitsdagen und wie teilt sich dieser Anteil auf Krankheitstage und auf Fehlzeiten aufgrund von Langzeiterkrankungen auf? Wie haben sich diese Fehlzeiten in den vergangenen fünf Jahren entwickelt?

9. Wie viele Auszubildende aus welchen Ausbildungsgängen wurden nach erfolgreich abgeschlossener beruflicher Ausbildung in den vergangenen fünf Jahren übernommen? Wie lange ist die Verweildauer dieser Beschäftigtengruppe bei der Stadt Remscheid?
10. Wie viele externe Einstellungen wurden in den vergangenen fünf Jahren vorgenommen? Welche Einstellungen gestalten sich aufgrund der Bewerbungslage und den gesuchten fachlichen Berufsqualifikationen besonders schwierig?
11. Welche Programme zur Nachwuchsförderung und Führungskräfteentwicklung, zur Etablierung eines Wissensmanagements, zur Work-Life-Balance und im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements bietet die Stadt Remscheid als Arbeitgeberin an? Welche und wie viele interne und externe Fortbildungsmaßnahmen bietet die Stadt Remscheid an (ohne Vorbereitungs- und Angestelltenlehrgänge)?
12. In welchem Maße nutzt die Stadt Remscheid die Möglichkeiten flexibler Arbeitszeitgestaltung bis hin zu Regelungen über Lebensarbeitszeitkonten?
13. Werden qualitative Daten wie Zufriedenheit, Betriebsklima und Innovationsbereitschaft von den Beschäftigten, beispielsweise mittels von Befragungen, erhoben? Wenn ja, welche Ergebnisse resultierten aus einer solchen Datenerhebung?
14. Gibt es aus Sicht der Verwaltung Probleme und Erfordernisse im Rahmen der Personalentwicklung, die sich insbesondere auf bestimmte Berufs- und Funktionsgruppen beziehen?
15. Welche Benchmarking-Prozesse nutzt die Verwaltung im Rahmen der Personalwirtschaft, um etwa Verbesserungspotenziale zu identifizieren und bewährte Methoden und Praktiken im Sinne von „Successful Practice“ zu nutzen?

Mit freundlichen Grüßen

gez.
Jens Nettekoven
Fraktionsvorsitzender

gez.
Sven Wolf
Fraktionsvorsitzender

gez.
Beatrice Schlieper
Fraktionssprecherin

gez.
Wolf Lüttinger
Vorsitzender der Ratsgruppe

gez.
Waltraud Bodenstedt
Vorsitzende der Ratsgruppe