

**Delegations- und Steuerungskonzept für die Eigenbetriebe hinsichtlich  
Personal- und Organisationskompetenzen;  
Grundsatzbeschluss**

Sitzungsvorlage Nr. 08-14/V 00593

Anlagen

Anlage 1 Übersicht der zentralen und dezentralen Entscheidungsbefugnisse

Anlage 2 Übersicht der geltenden Konzepte und Grundsatzarbeiten

Anlage 3 Übersicht der zentralen und dezentralen Dienstleistungen

Anlage 4 Liste der für die Eigenbetriebe gültigen Rahmenvorgaben und Hinweise

Anlage 5 Gutachten über die rechtlichen Rahmenbedingungen und Eingriffsmöglichkeiten im  
Einzelfall

**Beschluss des Verwaltungs- und Personalausschusses in der gemeinsamen Sitzung  
mit dem Kommunalausschuss als Werkausschuss, dem Stadtentwässerungsausschuss  
und dem Kulturausschuss als Werkausschuss vom 15.07.2008 (VB)**

Öffentliche Sitzung

**Inhaltsverzeichnis**

**Seite**

<b>I. Vortrag des Referenten</b> .....	<b>1</b>
<b>1. Einleitung</b> .....	<b>1-2</b>
<b>2. Rechtliche Sonderstellung der städtischen Eigenbetriebe</b> .....	<b>2-11</b>
2.1 Eigenbetriebe als kommunale Unternehmen.....	2-3
2.2 originäre Zuständigkeit der Werkleitung für laufende Personalangelegenheiten.....	3-5
2.3 Keine Sonderstellung der Eigenbetriebe bei delegierten Personal- und Organisationskompetenzen.....	5-6
2.4 Vereinfachtes Schema zur Darstellung der Zuständigkeiten.....	7
2.5 Rechtliche Grundlagen für die Steuerung der Eigenbetriebe.....	8-11
2.5.1 Auskunftspflicht der Werkleitung gegenüber dem Stadtrat.....	8
2.5.2 Auskunftspflicht der Werkleitung gegenüber dem Oberbürger- meister.....	8-9
2.5.3 Auskunftspflicht der Werkleitung bzgl. ihrer Dienstaufsicht über die Beschäftigten des Eigenbetriebs.....	9
2.5.4 Auskunftspflicht der Werkleitung bzgl. der Ausübung der ihr übertragenen personalrechtlichen Befugnisse.....	9
2.5.5 Auskunftspflicht der Werkleitung gegenüber dem Personal- und Organisationsreferenten.....	10

2.5.6	Weisungsrecht des Oberbürgermeisters	10-11
2.5.7	Weisungsrecht des Personal- und Organisationsreferenten	11
<b>3.</b>	<b>Leitgedanken</b>	<b>11-13</b>
3.1	Grundsatz	11
3.2	Leitgedanken für die zentrale Rolle des Personal- und Organisationsreferates	12
3.3	Verzicht auf den generellen Anschluss- und Benutzungszwang	12-13
<b>4.</b>	<b>Delegationsumfang und Steuerungsintensitäten</b>	<b>13-27</b>
4.1	Neue Gliederung des Aufgabenspektrums	13-14
4.2	Dreiteilung des Aufgabenspektrums	14-15
4.3	Delegationsumfang und Steuerungsintensitäten im Detail	15-27
4.3.1	Personal- und Organisationsangelegenheiten – Entscheidungsbefugnisse	15-20
4.3.2	Personal- und Organisationsangelegenheiten - Konzept- und Grundsatzarbeit	20-24
4.3.3	Personal- und Organisationsangelegenheiten - Dienstleistungen	24-26
4.3.4	Rahmenvorgaben	26-27
<b>5.</b>	<b>Personal- und Organisationscontrolling (PeCon)</b>	<b>27-32</b>
5.1	Rolle PeCon im Steuerungskreislauf	27-28
5.2	PeCon-Inhalte	29-30
5.3	PeCon-Berichte	30
5.4	Datenerhebung	31-32
5.5	Einbindung der Eigenbetriebe	32
5.6	Einführung bei den Eigenbetrieben	32
<b>6.</b>	<b>Weiteres Vorgehen</b>	<b>33</b>
6.1	Aufabengliederungsplan	33
6.2	Delegationsbeschlüsse, Delegationsvereinbarungen und Betriebssatzungen	33
6.3	Servicevereinbarungen	33
<b>7.</b>	<b>Einbindung der Eigenbetriebe, des Gesamtpersonalrats und der Gleichstellungsstelle für Frauen</b>	<b>33-40</b>
7.1	Stellungnahme der Eigenbetriebe	34-36
7.2	Stellungnahme des Gesamtpersonalrates	36-38
7.3	Stellungnahme der Gleichstellungsstelle für Frauen	38
7.4	Erwiderung des Personal- und Organisationsreferates	39-40
<b>II.</b>	<b>Antrag des Referenten</b>	<b>40</b>
<b>III.</b>	<b>Beschluss</b>	<b>41</b>