

Datum: 12.11.2020  
Tel.: 233-20404  
Fax: 233-28149  
Sachbearbeitung:

## Gesamtpersonalrat

AZ: NeoHR\_Vollzug Aufgabenkritik

Strategische Aufgabenkritik im Personal- und Organisationsreferat -  
Umsetzung im Rahmen des Transformationsprogramms neoHR und kurzfristige  
Maßnahmen;  
Stellungnahme des Gesamtpersonalrates

**An den**  
**Personal- und Organisationsreferenten**  
**Herrn Dr. Dietrich**

Sehr geehrter Herr Dr. Dietrich,

der Gesamtpersonalrat hat sich in seiner Sitzung vom 11.11.2020 und nach Eingang einer überarbeiteten Version am selbigen Tag nochmalig am 12.11.2020 eingehend mit der Beschlussvorlage befasst und möchte hierzu folgende Stellungnahme abgeben:

Der Gesamtpersonalrat begrüßt ausdrücklich die Bereitschaft der Referate sich in enger und konstruktiver Zusammenarbeit mit den Referatspersonalräten intensiv mit der Aufgabenkritik zu befassen und gerade trotz schwieriger Haushaltsprognosen über die laufende Kritik hinausgehende Einsparpotentiale zu erkennen. Im vorliegenden Beschluss werden dazu neben der langfristigen Planung insbesondere die in Ihrem Referat umsetzbaren kurzfristigen Maßnahmen dargelegt.

Viele dieser Maßnahmen sind auch aus unserer Sicht sinnvoll und nachvollziehbar, etwa die Digitalisierung von Prozessen oder die Optimierung der internen Organisationsstruktur.

Unter den kurzfristig umzusetzenden Maßnahmen finden sich jedoch auch Positionen, die aus unserer Sicht dem Ansinnen der von den Referatspersonalräten und dem Gesamtpersonalrat initiierten Aufgabenkritik, nämlich zu prüfen ob und welche Aufgaben im Zuständigkeitsbereich des Referates wegfallen können bzw. reduziert werden können, nicht entsprechen. Beabsichtigt war mit dieser Vorgabe eine Aufgabenreduzierung im jeweiligen Referat mit dem Ziel Ressourcen für die eigene Aufgabenerfüllung freizusetzen, nicht aber die Verlagerung von Aufgaben in andere Referate. Auch unter Berücksichtigung der besonderen Aufgabenstruktur eines Querschnittsreferates sollte dieses Ziel trotz enger prozessualer Verzahnung mit dezentralen Stellen entsprechende Beachtung finden. Schließlich ist nicht nur das Personal- und Organisationsreferat vom demographische Wandel und der sich dadurch verstärkende Fachkräftemangel betroffen, sondern auch alle anderen Stellen. Nur gemeinsam können wir die langfristige Handlungsfähigkeit der LHM gewährleisten.

Die Gefahr einer unausgewogenen Verlagerung von Zuständigkeiten und Verantwortungen sehen wir gerade bei der Neuorganisation der Beurteilungsprüfung, bei der Delegation der Durchführung von Personalbedarfsermittlungen und wohl künftig beim Ausbau der Delegation der Stellenbewertung.

---

Auch wenn das Ziel, die bestehenden Ablaufprozesse zu optimieren, Doppelarbeiten zu vermeiden und die Selbstverantwortung der Referate innerhalb standardisierter Rahmenvorgaben zu stärken, nachvollziehbar ist, ist das Ergebnis dieser kurzfristig umzusetzenden Zuständigkeitsverlagerungen eine nicht unerhebliche Mehrarbeit in den Geschäftsleitungen der Referate. Diese erhalten für die sofort übertragenen Aufgaben keinerlei Ausgleich an Ressourcen. Aus unserer Sicht ist hier eine genaue Betrachtung der dafür notwendigen finanziellen und personellen Ressourcen in den Referaten notwendig.

Wir möchten an dieser Stelle auch die Anmerkungen der betroffenen Referatspersonalräte in unsere Stellungnahme einfließen lassen. Hier wurde hinsichtlich der beabsichtigten Zuständigkeitsübertragung im Bereich der Stellenbewertung ganz überwiegend die Befürchtung geäußert, dass die Übertragung großer Teile der Zuständigkeiten ohne eine Zuschaltung von personellen und finanziellen Ressourcen die ohnehin am Limit arbeitenden Geschäftsleitungsbereiche überfordert. Insbesondere bedarf es auch einem gesicherten Wissenstransfers und dem Aufbau von entsprechenden Kompetenzen in den Referaten. In dem gemeinsam mit der externen Unternehmensberatung zu erarbeitenden Konzept muss dieser Aufbau neben der Einsatzfähigkeit einer unterstützenden IT Anwendung gewährleistet sein.

Wir bitten Sie diese Bedenken im Analyseprozess im Rahmen von neoHR zu berücksichtigen und den Gesamtpersonalrat in diesem gesamtstädtischen Umorganisationsprozess des Stellenbewertungsverfahrens intensiv zu beteiligen.

Ein besonderes Anliegen ist uns auch die geplante, zumindest teilweise Digitalisierung der Schulungsangebote im Bereich von P1. Diese Seminaren betreffen viele Themen der Zusammenarbeit mit und in den Dienststellen wie z.B. das AGG, Mobbing und das Beurteilungsverfahren. Im Zuge dieser Veranstaltungen findet ein wichtiger praxisnaher Austausch zwischen fachlichen Spezialisten (z.B. Jurist\*innen) und den Beschäftigten der Stadtverwaltung statt. Dieser Austausch ist aus unserer Sicht für beide Seiten unverzichtbar und sollte lediglich maßvoll durch digitale Formate ergänzt werden. Hierzu werden in der derzeit in Abstimmung befindlichen neuen Dienstvereinbarung für digitales Lernen entsprechende Regelungen zu treffen sein. Bis zu deren Umsetzung bitten wir die Beteiligungsrechte entsprechend der derzeit gültigen Dienstvereinbarung zu beachten.

Nicht zustimmen können wir auch den Einsparungen im Bereich der Gesundheitsseminare. Gerade in anhaltenden Zeiten von Aufgabenmehrung und zusätzlichen, durch die Corona Pandemie bedingten Belastungen, bitten wir die Kürzung bei diesen wichtigen Seminaren zu überdenken.

Wir bitten Sie, diese Überlegungen bei Ihrer Entscheidung und der weiteren Weichenstellung zu berücksichtigen. Diese Stellungnahme bitten wir dem Stadtrat bekanntzugeben und dem Beschluss beizufügen.

Mit freundlichen Grüßen