

Protokoll:	Verwaltungsausschuss des Gemeinderats der Landeshauptstadt Stuttgart	Niederschrift Nr. TOP:	407 10
	Verhandlung	Drucksache: GZ:	622/2016 0500-00

Sitzungstermin:	05.10.2016
Sitzungsart:	öffentlich
Vorsitz:	BM Wölfle
Berichterstattung:	-
Protokollführung:	Herr Häbe pö
Betreff:	Personalbericht 2016

Beratungsunterlage ist die Mitteilungsvorlage des Referats Allgemeine Verwaltung, Kultur und Recht vom 23.08.2016, GRDRs 622/2016. Sie ist dem Originalprotokoll sowie dem Protokollexemplar für die Hauptaktei beigelegt.

Ein Exemplar des Personalberichts 2016, die Anlage der Mitteilungsvorlage, befindet sich bei den Akten der Hauptaktei.

Die zu diesem Tagesordnungspunkt gezeigte Präsentation ist dem Protokoll als Dateianhang hinterlegt. Aus Datenschutzgründen wird sie nicht im Internet veröffentlicht. Dem Originalprotokoll und dem Protokollexemplar für die Hauptaktei ist sie in Papierform angehängt.

BM Wölfle erinnert an die ausführliche Präsentation des Personalberichts im Personalbeirat. Der diesjährige Bericht habe die Schwerpunkte Ausbildung und Marketing. Nachgewiesen werde, dass es in den Bereichen Ausbildung und Gewinnung von qualifizierten Nachwuchskräften gelungen sei, erhebliche Fortschritte zu erzielen.

Anschließend stellt Herr Reichert (HauptPersA) den 6. Personalbericht der Stadt Stuttgart ausführlich im Sinne der Präsentation dar. Insbesondere merkt er an, durch das Fortführen der in den letzten Jahren begonnenen Tabellen werde der Bericht zunehmend eine belastbare Informationsquelle. Standardisierte Berichte ermöglichten Analysen über den Personalbestand. Bei den Fachämtern und

Eigenbetrieben bedankt er sich für deren Zuarbeit.

Die im Zusammenhang mit den Personalgewinnungs- und -erhaltungsmaßnahmen auf den Weg gebrachte Ausbildungsprämie habe sich als sinnvolle Maßnahme erwiesen. Er kündigt an, dem Rat die Neuauflage der Personalmarketingkampagne vorzustellen. Zum Thema "Ausweitung der Ausbildung bei der Landeshauptstadt" sagt er für das Frühjahr 2017 eine Vorlage zu. Im Zusammenhang mit der Altersfluktuation erfolgt von ihm der Hinweis, dass im Vergleich zum Jahr 2013 im Jahr 2015 153 Altersaustritte mehr hätten verzeichnet werden müssen. Bei durchschnittlich 36 Bewerbungen pro ausgeschriebene Stelle müssten also über 5.500 zusätzliche Bewerbungen bearbeitet werden. Die Altersfluktuation bedeute in den Verwaltungsstellen vor Ort u. a. Wissensabfluss und Einarbeitungsaufwand. Auf diese spürbaren Auswirkungen müsse reagiert werden.

StR Kotz (CDU), StRin Deparnay-Grunenberg (90/GRÜNE), StR Körner (SPD), StR Urbat (SÖS-LINKE-PluS), StRin von Stein (FW), StR Prof. Dr. Maier (AfD), StR Dr. Oechsner (FDP) und StRin Ripsam (CDU) bedanken sich im Verlauf der Aussprache für den Personalbericht und für die von der städtischen Mitarbeiterschaft geleistete Arbeit. Von StR Kotz wird insbesondere die Arbeitsbelastung im Zusammenhang mit der Flüchtlingsunterbringung angesprochen. Die Zulage für Ausbilder bezeichnet StRin Deparnay-Grunenberg als politischen Erfolg. Die Dienstvereinbarungen zu den Themen Chancengleichheit und Mitarbeitergespräche seien Zeichen für die Modernisierung des städtischen Personalwesens. Von StR Urbat wird angemerkt, da häufig Bereiche personell unterbesetzt seien, müssten teilweise Aufgaben extern vergeben werden. Zu den Anstrengungen im Ausbildungsbereich äußert sich StR Prof. Dr. Maier lobend. StR Dr. Oechsner begrüßt, dass im Bericht auch unangenehme Wahrheiten angesprochen werden. Zudem wird die Bedeutung des Personalberichts als Arbeits- und Diskussionsgrundlage durch den Ausschuss und Herrn NN (Name wurde aus Datenschutzgründen gelöscht)(GPR), der von einem guten Bericht spricht, hervorgehoben.

Die zwischenzeitlich gefundene Form für die Jubilarsfeiern wird von StRin Deparnay-Grunenberg und StR Körner nachdrücklich gelobt.

Anschließend weist BM Wölfle darauf hin, dass das Thema befristete Arbeitsverträge im Personalbeirat angesprochen und aufgrund einer Nachfrage dargestellt wurde, wie das Amt für öffentliche Ordnung im Bereich der Verkehrsüberwachung, vorgeht. Durch den Abteilungsleiter der Abt. Verwaltung beim Amt für öffentliche Ordnung, Herrn Geiger, sei bei dieser nicht öffentlichen Sitzung ausführlich begründet worden, weshalb es sinnvoll sei, im Bereich der Verkehrsüberwachung Mitarbeiter/innen zunächst auf ein Jahr befristet einzustellen. Dort habe sich nämlich gezeigt, dass es vernünftig sei, die Arbeitsleistung eines neuen Mitarbeiters über ein ganzes Jahr, Sommer und Winter, zu beobachten. Wenn sich dann ein zufriedenstellendes Ergebnis zeige, erhielten die Mitarbeiter/innen einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Die SPD-Gemeinderatsfraktion habe in einem Antrag geschrieben: "Sehr verwundert haben uns die sachgrundlosen Befristungen beim Amt für öffentliche Ordnung". Die bei der Verkehrsüberwachung vorgenommenen Befristungen, dies betont der Vorsitzende, seien nicht grundlos, sondern durchaus begründet. Auch der Personalrat des Amts für öffentliche

Ordnung habe im Personalbeirat versucht , die **Sinnhaftigkeit dieser Befristungen zu** erklären, um zu verhindern, dass Mitarbeiter/innen, die den Belastungen nicht gewachsen seien, unbefristet eingestellt werden. Diese Praxis sei kein Versuch, den Kündigungsschutz zu umgehen, sondern es handle sich um eine personalwirtschaftlich vernünftige Maßnahme.

Hierzu trägt StR Körner vor, der Begriff "sachgrundlose Befristung" stamme aus dem Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge, § 14 Abs. 2. Die SPD-Gemeinderatsfraktion könne eine sachgrundlose Befristung für ein Jahr für eine bestimmte Gruppe nicht akzeptieren. Die Argumentation der Stadtverwaltung bedeute, dass die gesetzlich geregelte halbjährliche Einarbeitungszeit nicht üblich sei, sondern dass bei bestimmten Berufsgruppen diese nicht gelte. Damit würden bestimmte Berufsgruppen eindeutig diskriminiert. Bei nahezu allen Berufsgruppen könne die Argumentation der Verwaltung angewendet werden. So werde das Kündigungsgesetz umgangen. Daher sei beantragt worden, von dieser Praxis bei 20 sachgrundlosen Befristungen beim Amt für öffentliche Ordnung Abstand zu nehmen. Mit der gesetzlichen Regelung zur sachgrundlosen Befristung sei in den 80er-Jahren eine Möglichkeit geschaffen worden, um Arbeitsspitzen aufzufangen. Bei strukturellen Aufgaben, und um solche gehe es bei der Verkehrsüberwachung, greife diese gesetzliche Regelung jedoch nicht.

Laut Herrn NN (Name wurde aus Datenschutzgründen gelöscht) gibt es eine "erkeckliche" Anzahl befristet Beschäftigter bei der Stadt, mit und ohne Sachgrund. Bei diesen Befristungen sei erstens der Frauenanteil eklatant hoch (ca. 70 %) und zweitens überwiege der Anteil der Teilzeitarbeit. Die Betroffenen seien also nicht nur befristet, sondern auch noch in Teilzeit beschäftigt. In Stuttgart ergebe sich so keine Existenzgrundlage. In mindestens sechs städtischen Ämtern gebe es Teilzeitarbeit als normales Beschäftigungsverhältnis. Vollzeitbeschäftigte stellten dort mit einem Anteil von weniger als 50 % die Ausnahme dar. Eine solche Entwicklung könne man sich bei der Stadt nicht wünschen, wenn gleichzeitig erklärt werde, die Suche nach Fachkräften intensivieren zu wollen. Von daher sollte überlegt werden, was mit der sogenannten Fluktuationsquote unternommen werden könnte, wenn es eine kreativere und flexiblere Personalbewirtschaftung geben würde. Die Fluktuationsrate, so die Feststellung des GPR, betrage durchschnittlich 8,4 %. Bei 11.000 Stellen seien dies 900 freie Stellen Tag für Tag. Diese 900 Stellen könnten eingesetzt werden, um befristete Arbeitsverhältnisse zu verlängern oder diese frühzeitiger in unbefristete Arbeitsverhältnisse zu überführen. Eine entsprechend flexible Vorgehensweise würde das Personalkostenbudget nicht tangieren. Die Organisation der Verwaltung lasse eine solche Vorgehensweise aber nicht zu. Vielmehr müsse der Gemeinderat in jedem Einzelfall einen Beschluss fassen, ob eine Stelle entfristet wird oder nicht, oder ob kw-Vermerke erfolgen oder nicht.

Im Hinblick auf Personalmangelbereiche wie z. B. den nach wie vor von Frauen dominierten Erzieherinnen/Erzieherbereich, in dem die Befristungen ebenfalls eklatant hoch seien, könnten Erzieherinnen/Erzieher, da über die Fluktuation diese Personalkosten und Stellen zur Verfügung stünden, unbefristet eingestellt werden. Solange Menschen lediglich befristet beschäftigt würden, könnten sich diese mangels Kreditwürdigkeit nicht um Investitionen im privaten Bereich bemühen. Dies sei der Grund für den nach wie vorhandenen Mangel an Erzieherinnen/Erziehern. Daran ändere Tarif plus nichts. Nach wie vor könnten daher mindestens 500

Kitaplätze nicht belegt werden. Er fordert mehr Kreativität in der Personalwirtschaft ein.

Kritisch wertet Herr NN (Name wurde aus Datenschutzgründen gelöscht) die Äußerungen von BM Wölfle zu den sachgrundlosen Befristungen. Diese seien eingeführt worden, und damit bestätigt er StR Körner, um insbesondere im privaten produktiven Bereich Belastungsspitzen aufzufangen. Dabei sei nicht daran gedacht worden, tarifvertragliche Arbeitszeitregelungen zu unterlaufen. Der bestehende Tarifvertrag sehe eine Probezeit von 6 Monaten vor. Zudem beinhalte dieser Vertrag die Maßgabe, dort, wo es unbefristete Beschäftigungen gebe, auch unbefristet zu beschäftigen. Dazu gehöre auch der Bereich der Verkehrsüberwachung. Die von der Verwaltung angeführte Vier-Jahreszeiten-Befristung könne auf alle Bereiche angewandt werden. Die Vorgehensweise der Verwaltung sei letztlich nichts anderes als ein Missbrauch einer gesetzlichen Grundlage, um die tariflich geregelte Probezeit auszuhebeln und zu verlängern. Zwar stimme der örtliche Personalrat des Amts für öffentliche Ordnung dieser Vorgehensweise zu, aber der GPR nehme dazu, ebenfalls bezogen auf andere Verwaltungsbereiche, eine völlig andere Position ein. Der GPR bestehe auf ein tarifgerechtes Verhalten des Arbeitgebers Landeshauptstadt Stuttgart. Der Antrag der SPD-Gemeinderatsfraktion sei sachgerecht.

Im weiteren Verlauf betont BM Wölfle, die Stadtverwaltung handle tarifgerecht. Der Antrag der SPD-Gemeinderatsfraktion werde noch zur Behandlung vorgesehen, und dann erfolgten weitere Ausführungen der Verwaltung. Der örtliche Personalrat des Amts für öffentliche Ordnung habe den Befristungen im Bereich der Verkehrsüberwachung, wohl aufgrund seiner Kenntnisse der sich im Bereich der Verkehrsüberwachung ergebenden Notwendigkeiten, zugestimmt. Von Herrn NN (Name wurde aus Datenschutzgründen gelöscht) sei im Personalbeirat ausführlich dargelegt worden, dass diese Vorgehensweise im Interesse der anderen Beschäftigten sei, da diese gegebenenfalls Ausfallzeiten abdecken müssten. Sollte eine Mehrheit des Gemeinderats die Vorgehensweise der Verwaltung nicht billigen, müsste die Verwaltung zwangsläufig dazu übergehen, Mitarbeiter/-innen in diesem Bereich nur noch im Herbst einzustellen. Die Vorgehensweise der Verwaltung basiere auf Erfahrungswerten. Diese Diskussion werde aber wie gesagt an entsprechender Stelle fortgeführt.

Wert legt Herr Reichert darauf, dass ein Arbeitgeber wie die Landeshauptstadt auch attraktive Arbeitsplätze für Menschen anbieten muss, die keine Vollzeitstellen annehmen wollen/können. Es würden ja nicht nur Teilzeitstellen ausgeschrieben. Viele Menschen suchten aus den verschiedensten Gründen Teilzeitbeschäftigungen. Die Personalwirtschaft handle durchaus flexibel. Natürlich sei es möglich, dass Wünsche eines Mitarbeiters auf Veränderung seiner Teilzeitbeschäftigung nicht sofort umgesetzt werden könnten, aber man sei bestrebt, solchen Wünschen nachzukommen. Dabei werde so flexibel agiert, wie sich dies Herr NN (Name wurde aus Datenschutzgründen gelöscht) wünsche. Für befristet geschaffene Stellen gebe es Gründe. Eine Vielzahl der Befristungen ergebe sich aus Erziehungsurlauben etc. Nicht zuletzt daraus ergebe sich der hohe Frauenanteil bei befristeten Stellen. Die Stadtverwaltung ziele also nicht darauf ab, befristete Beschäftigungsverhältnisse zu schaffen, aber Arbeitnehmerwünschen werde möglichst Rechnung getragen. Bei der Menge an Beschäftigungsverhältnissen

könne jedoch nicht ausgeschlossen werden, dass in Einzelfällen beim Personalrat darüber Klage geführt wird, dass Wünschen nicht entsprochen wird.

Die Entwicklung bei den Stellen, Bericht Seite 119, lösen bei StR Prof. Dr. Maier gemischte Gefühle aus. Innerhalb von nur vier Jahren seien deutlich mehr als 1.000 zusätzliche Stellen geschaffen worden, wobei diese sehr unterschiedlich auf die Ämter verteilt seien. Manche Ämter, wie das Schulverwaltungsamt, das Stadtmessungsamt und das Hochbauamt, hätten Einsparungen erzielt. Demgegenüber zeige sich beim Jugendamt ein "exorbitanter Zuwachs" (2012 rund 3.000 Stellen/aktuell nahezu 3.500 Stellen). Dies lasse sich zwar durch die Entwicklungen im Kitabereich und im Flüchtlingsbereich erklären, aber es sollte darauf geachtet werden, dass sich diese Entwicklung nicht fortsetzt. Im Jugendamt sollte die Stellenanzahl gedeckelt werden. Unterschieden gehöre zwischen Wünschenswertem und unbedingt Notwendigem. Dagegen vertritt StRin Ripsam die Auffassung, dass beim Stellenausbau im Jugendamt aufgrund der zu erfüllenden Rechtsansprüche im Kitabereich noch kein Ende absehbar sein kann. Gegenüber StR Prof. Dr. Maier spricht Herr NN (Name wurde aus Datenschutzgründen gelöscht) die Bitte aus, den Stellenzuwachs im Zusammenhang mit der geleisteten Arbeit zu sehen.

Für die CDU-Gemeinderatsfraktion, so StR Kotz, sei das Thema Ausbildung ein wichtiger Teil der Personalwirtschaft. Er wirft die Frage auf, ob die im Bereich der allgemeinen Verwaltung geltende Übernahmegarantie nicht auch aufgrund der Entwicklung des Arbeitsmarktes für die technischen Bereiche gelten sollte. Diese Anmerkung begrüßt Herr NN (Name wurde aus Datenschutzgründen gelöscht). Er betont dabei jedoch, es wäre bereits ein Gewinn, wenn die seitherige Regelung (zweijährige Übernahme bei einer Abschlussnote von mindestens befriedigend) in allen Bereichen angewendet würde. Dies gelinge nicht in jedem Einzelfall.

Für StR Kotz ist durch den Gemeinderat das Thema räumliche Unterbringung von Auszubildenden zu beleuchten. Zu einer hohen Ausbildungsqualität gehörten geeignete Räumlichkeiten. Bei den nächsten Etatberatungen, so StRin Deparnay-Grünenberg, müsse der Rat gemeinsam mit dem Amt für Liegenschaften und Wohnen dafür Sorge tragen, dass benötigte Räume zur Verfügung gestellt werden. Dem pflichtet StR Körner bei. In diesem Zusammenhang problematisiert StR Urbat die zunehmende Arbeitsbelastung beim Haupt- und Personalamt durch die steigende Anzahl der Stellenbesetzungsverfahren.

Zufrieden zeigt sich StR Körner darüber, dass die praxisintegrierte Ausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher (PIA) erfolgreich ist, auch bei Männern. Angesichts der positiven Erfahrungen mit PIA stellt sich für StRin Ripsam die Frage, ob die Anzahl von PIA-Ausbildungsplätzen nicht noch ausgebaut werden sollte, um auch in Zukunft den Betrieb der Kindertagesstätten sicherstellen zu können. Damit verbindet sie ebenfalls die Hoffnung, vermehrt männliche Bewerber für diesen Bereich gewinnen zu können. In diesem Zusammenhang äußert BM Wölflé den Wunsch, eine gut bezahlte integrierte Ausbildung im Erzieherbereich zu forcieren. Nur so könnten längerfristig neue Erzieherinnen/Erzieher gewonnen werden.

Von StR Kotz werden Überlegungen dahingehend angeregt, dass beim Personalmarketingauftritt der Stadt zukünftig die Vielfalt der bei der Stadt

angebotenen Ausbildungsplätze erkennbar wird. StRin Deparnay-Grunenberg legt Wert darauf, bei der Suche nach Auszubildenden die Sinnhaftigkeit der angebotenen Ausbildungsberufe hervorzuheben.

Als gutes Angebot auch für Auszubildende bezeichnet StR Körner das Jobticket (monatlicher Zuschuss in Höhe von 30 € zur Nutzung des ÖPNV). Hier sei die Stadt gut aufgestellt, aber generell müsse die Stadt beim Azubiticket noch nachrüsten.

Die Darstellung der Auszubildendenkosten, Seite 27 des Berichts, hinterfragt StRin von Stein. Sie zitiert: "Da das Finanzsystem die Ausbildungsberufe nicht 1 : 1 abbildet, stimmen die Personalzahlen mit den Angaben in der Übersicht der Ausbildungsberufe nicht überein. Die tatsächlichen Personalkosten liegen noch höher...". Sie regt an, hier Größenordnungen für anfallende Kosten anzugeben.

Laut StR Körner müssen in den kommenden Jahren die Bemühungen im Bereich der Personalgewinnung weiter intensiviert werden. Hierfür müsse es bei der Stadt insbesondere gute Arbeitsbedingungen geben. Dazu gehöre auch die Bezahlung. Seitens der SPD-Gemeinderatsfraktion kündigt er einen Antrag an, dass mit den kommunalen Arbeitgebern Möglichkeiten für eine tarifkonforme Ortszulage geprüft werden. Eine solche Zulage werde für eine Großstadt wie Stuttgart als erforderlich angesehen, damit z. B. Krankenschwestern die hohen Lebenshaltungskosten in der Landeshauptstadt überhaupt tragen könnten. Hierzu erinnert der Vorsitzende an den in der Vergangenheit differenzierten Ortszuschlag. Im geltenden Tarifrecht sei dieser Ortszuschlag entfallen, und Mittel dafür seien in die Entgelttabelle integriert worden. Er geht nicht davon aus, dass dieser Schritt von der Arbeitgeberseite initiiert wurde. Zu Recht würden die hohen Lebenshaltungskosten in einer Stadt wie Stuttgart thematisiert. Dabei werde stets auf die Einkommenssituation von Erzieherinnen/Erziehern und von Pflegerinnen/Pflegern hingewiesen. Gesehen werden müsse aber, dass es eine Vielzahl von Beschäftigten gebe, die deutlich weniger verdienten. Es gebe wohl kaum Verkäufer/-innen, die das Einkommen einer Erzieherin erreichten. Dies treffe auch auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Amt für öffentliche Ordnung zu, die nach TVöD 6 eingruppiert seien. Bei einer solchen Diskussion sollten die unteren Bereiche nicht vergessen werden bzw. es sollte nicht nur an die Berufsgruppen gedacht werden, die in der Öffentlichkeit in erster Linie Aufmerksamkeit genießen.

Für die kommenden Stellenplanberatungen hält StR Körner es für erforderlich, dass die Stellen, bei denen selbst die Verwaltung die Stellenschaffungskriterien als erfüllt ansieht, geschaffen werden. Hier müsse aus den letzten Etatberatungen noch ein Defizit von 32,5 Stellen aufgearbeitet werden. Das Amt für öffentliche Ordnung sei ein Beispiel, welche Konsequenzen entstünden, wenn erforderliche Stellenschaffungen über Jahre hinweg unterbleiben. Stellen müssten so gestaltet sein, dass die damit verbundenen Arbeiten leistbar seien.

Weiter erklärt StR Körner, es stehe noch die Schaffung von knapp 4 Stellen aus, um freigestellte Personalratsstellen nachzubesetzen. Damit werde dafür gesorgt, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich bei Personalratswahlen zur Verfügung stellen, Kritik von Kolleginnen und Kollegen aussetzten, da bei einer Freistellung diese Mehrarbeiten bewältigen müssten. Damit werde die Mitbestimmung behindert. Die SPD-Gemeinderatsfraktion erwarte auch vom neuen Personalbürgermeister,

BM Dr. Mayer, dass die Mitbestimmung ernster genommen wird als seither.

Viele Daten des Berichts belegen laut StRin Deparnay-Grunenberg Fortschritte bei der Chancengleichheit. Hierzu unterstreicht sie, für ihre Fraktion sei nicht unbedingt das Ziel, auf allen Leitungsebenen die allgemeine Frauenquote des Jahres 2015 von 63,78 % zu erreichen, sondern es würden hierbei auch andere Punkte, wie z. B. vermehrt Erzieher in Kindertagesstätten zu gewinnen, als bedeutsam angesehen. In diesem Bereich gebe es noch viel zu tun. Für mehr Frauenförderung spricht sich StRin von Stein aus. Sie greift auf, dass beim Klinikum Stuttgart 85 % der Auszubildenden weiblich und nur 15 % männlich sind. Pflegeberufe gehörten für Männer attraktiver gestaltet. Häufig müssten zierliche Frauen körperliche Schwerstarbeit leisten. Den Arbeitgeber Stadt Stuttgart sieht StRin Ripsam beim Thema Frauen insgesamt gut aufgestellt. Das Thema Chancengleichheit müsse jedoch weiter auch bei der Besetzung von Führungspositionen im Auge behalten werden.

Abhebend auf die Seite 108 des Berichts merkt StRin von Stein an, bei der Darstellung der Inhalte von Beratungsgesprächen werde nicht auf die Themen eingegangen, die sich aus psychischen Belastungen ergeben. Die Form der Darstellung der Gesprächsthemen sollte verändert werden.

StR Körner regt Überlegungen darüber an, bei der Zurverfügungstellung von Personalwohnungen aktiver zu werden.

Für die kommenden Haushaltsplanberatungen bittet StR Körner darum, dass die Verwaltung dem Gemeinderat die Auswirkungen der Altersfluktuation aufzeigt, damit der Gemeinderat gegebenenfalls nachsteuern kann.

Von Herrn Reichert wird am Ende der Aussprache angemerkt, er habe alle Anregungen aufgenommen.

Nachdem sich BM Wölflé für die vom Ausschuss zum Ausdruck gebrachte Wertschätzung gegenüber der städtischen Mitarbeiterschaft bedankt, schließt er diesen Tagesordnungspunkt mit der Feststellung ab:

Der Verwaltungsausschuss hat von der GRDRs 622/2016 Kenntnis genommen.