

Stellungnahme des Gesamtpersonalrats zur

## **Stellenbemessungsschlüssel Personalsachbearbeitung bei den Ämtern und Eigenbetrieben der Landeshauptstadt Stuttgart**

**Für eine zukunftsorientierte Personalverwaltung fordert der Gesamtpersonalrat die unter Nummer 2 des Beschlussantrags GRDs 1051/2019 dargestellten Stellenschaffungsbedarfe wie folgt zu ändern:**

- **Basierend auf einem Stellenschlüssel von 1:120 pro Vollzeitkraft die Schaffung von 63,66 Stellen (dezentrale Personalstellen der Ämter)**
- **beim Bereich Ämterbetreuung der Abteilung Personalservice des Haupt- und Personalamtes insgesamt 5,7 Stellen**
- **für zusätzliche Steuerungs- und Grundsatzaufgaben der zentralen Personalverwaltung beim Haupt- und Personalamt mindestens 15 Stellen**

**Ferner fordern wir die am Ende der Seite 4f. dieser Stellungnahme genannten Punkte in die Beschlussvorlage zusätzlich aufzunehmen.**

Der Gesamtpersonalrat war in der Projektgruppe und in der Projektleitung zur Organisationsuntersuchung Personalsachbearbeitung (kurz: OU PSB) ständig vertreten und somit sowohl in die fachlichen wie politischen Diskussionen um die Bemessungssystematik und die daraus resultierenden Ergebnisse zum Stellenschlüssel einbezogen.

Für den Gesamtpersonalrat ist die Funktionalität und Innovationsfähigkeit der Personalverwaltung die wichtigste Stellschraube für die entscheidende Zukunftsaufgabe Personalgewinnung und Personalerhaltung. Die Personalverwaltung ist das „Gesicht“ der Arbeitgeberin Stadt Stuttgart nach innen wie nach außen.

**Die Personalverwaltung der LHS braucht deshalb eine sehr gute Stellenausstattung, wenn die Stadt Stuttgart als Arbeitgeberin im Wettbewerb um gute Fachkräfte, der sich schon auf dem Hintergrund des demografischen Wandels Jahr für Jahr verschärfen wird, behaupten will.**

**Ein Gelingen anderer zentraler Projekte von Verwaltung und Gemeinderat wie z.B. Digitalisierung, Mobilität und Klimaschutz sowie Erhalt und Ausbau einer bürger\*innenfreundlichen Stadtverwaltung sind nur möglich, wenn die Voraussetzungen hierfür stimmen. Das ist in allererster Linie gutes Personal.**

### **Ausgangslage**

Nach jahre- bzw. jahrzehntlangem Sparen am Personal bei der Innenverwaltung wurden insbesondere bei den Personalverwaltungen der Ämter und Eigenbetriebe und bei der zentralen Personalverwaltung des Haupt- und Personalamtes eklatante Mängel sichtbar, deren Gründe eindeutig in einer signifikanten personellen Unterdeckung liegen. Mit der GRDs 893/2018 „Stärkung der Personalverwaltung bei der LHS“ vom 18. Oktober 2018 wurde nicht zuletzt auf Drängen des Gesamtpersonalrats eine interne Organisationsuntersuchung veranlasst, die sehr schnell und engagiert ihre Arbeit aufgenommen hat, um für den Doppelhaushalt 2020/21 erste Ergebnisse zu liefern.

Ihr Auftrag ist es, einen belastbaren Fallzahlenschlüssel zu erarbeiten, der verlässlich die Dauerausstattung in den Personalstellen der Fachämter und zentral bei der Abteilung Personalwirtschaft abbildet. Dabei sollten über die Behebung der Mängel hinaus die zukünftigen Aufgaben einer innovativen, aktiven Personalverwaltung im Fokus sein

Die Systematik, zum einen eine Grundbetreuungsquote zu ermitteln, die ämterübergreifend die Aufgaben aller Personalverwaltungen abbildet und zum anderen sog. „Trigger“ zu identifizieren, die zusätzlich Ämterspezifika erfassen, wurde vom Gesamtpersonalrat mitgetragen (gemeinsame Entscheidung in der Projektklenkung vom 16.07.2019).

In der Arbeitsgruppe engagierten sich neben der Projektleitung (10-3), Stadtkämmerei und GPR Vertreter\*innen der Personalverwaltung aus 6 Ämtern. Darüber hinaus brachten die beteiligten Ämter neben ihrem fundierten Fach- und Erfahrungswissen differenziertes Zahlenmaterial, das zuvor akribisch in den einzelnen Ämtern erhoben wurde, ein.

Die Arbeitsgruppe hat auf dieser Grundlage sowohl den ämterübergreifenden Grundbetreuungsbedarf ermittelt als auch die ämterspezifischen sog. Trigger mit Aufgaben und Zahlen hinterlegt.

### **Ergebnis der Projektgruppe**

In der Sitzung der Projektgruppe 10.10.2019 sprach sich auf dem Hintergrund der ermittelten Bedarfe eine sehr **deutliche Mehrheit der Projektgruppe für einen Stellenbemessungsschlüssel von 1:130 pro Vollzeitstelle** aus.

**Daraus resultieren entsprechend Beschlussantrag Nummer 2:**

- **54,23 dezentrale Personalstellen der Ämter**
- **4,9 Stellen für die zentrale Ämterbetreuung**
- **15 Stellen für Steuerungs- und Grundsatzaufgaben**

In der Sitzung der Projektklenkung am 21.10.2019 wurden 3 Berechnungsvarianten vorgestellt:

- Ein Vorschlag der Stadtkämmerei mit einem Schlüssel 1:150,
- der Vorschlag von AKR mit einem Schlüssel von 1:140 sowie
- der Mehrheitsvorschlag der Projektgruppenmitglieder mit einem Schlüssel von 1:130.

Nicht präsentiert wurde der Stellenschlüssel 1:120

Die Verwaltungsspitze votierte entgegen dem Ergebnis der Projektgruppe für den schlechteren Schlüssel 1:140. Die Festlegung auf diesen Schlüssel wird in der GRDs 1051/2019 nun begründet (vgl. S.6f, ab dem 3. Absatz). Dargestellt wird eine schriftliche Einschätzung der in der Projektgruppe vertretenen Ämter, auf den sich die Verwaltung mit ihrem Schlüssel 1:140 stützt. Leider wird nicht erwähnt, dass diese Schätzung zu einem Zeitpunkt stattgefunden hat, zu dem die Berechnungssystematik noch nicht festgelegt war (ersichtlich im Abschlussbericht S. 7, Anlage 1 unter Projektstufe 2, Punkt 6).

Die Vorsitzende des GPR sprach sich deutlich für eine bestmögliche Personalbemessung mit dem Schlüssel 1:120, mindestens jedoch für den Schlüssel 1:130, dem Ergebnis der Projektgruppe aus. Den Stellenbedarf im Bereich Steuerungs-, Betreuungs- und Grundsatzaufgaben beim Haupt- und Personalamt, den die Verwaltungsspitze mit 9 Stellen veranschlagt, sehen GPR und Projektgruppe bei mindestens 15 Stellen. Ein geeinter Vorschlag kam in der Projektklenkungssitzung so nicht zustande.

Für den GPR ist die Funktionalität und Innovationsfähigkeit der Personalverwaltung die wichtigste Stellschraube für die entscheidenden Zukunftsaufgaben Personalgewinnung und Personalerhaltung. Die Personalverwaltung der LHS braucht deshalb eine gute Stellenausstattung, wenn sich die Stadt Stuttgart als Arbeitgeberin im Wettbewerb um gute Fachkräfte behaupten will. Diese Konkurrenzsituation mit anderen Arbeitgeber\*innen wird sich schon auf dem Hintergrund des demografischen Wandels Jahr für Jahr weiter verschärfen (Personalbericht 2019, S. 43).

Ein Stellenschlüssel 1:140, wie ihn die Verwaltungsspitze vorschlägt, reicht unseres Erachtens aus, um die großen Defizite in diesem Bereich auszugleichen, nicht aber dazu, die Personalverwaltung für die kommenden Aufgaben fit zu machen. Damit wird die Verwaltung ihrer eigenen Zielsetzung einer innovativen, aktiven Personalverwaltung nicht gerecht. Eben dies ist jedoch zwingend notwendig.

**Die Verwaltungsspitze ignoriert damit auch die fachliche Expertise der einzelnen Mitglieder der Arbeitsgruppe, die unter großem Engagement und Einsatz nicht nur seit dem Frühjahr wöchentlich gemeinsam gearbeitet hat, sondern anhand von Zahlenerhebungen aus den Ämtern fundiert nachgewiesen hat, was vor Ort und in der Zentrale notwendig ist, um die anstehenden Zukunftsaufgaben in Sachen Personalgewinnung und –erhaltung gut erfüllen zu können.**

Wir sehen uns hier leider wieder in unserer schon mehrfach vorgebrachten Kritik der Verwaltungsspitze im Umgang mit Projektgruppenergebnissen bestätigt. So haben wir wiederholt darauf hingewiesen, dass wie auch in diesem Fall Verfahrensregeln der Projektarbeit missachtet und Gruppenergebnisse nicht ernst genommen werden. Vielmehr werden Interessen der Verwaltung, die außerhalb der Projektstruktur definiert werden, durchgesetzt. Dies ist hier umso gravierender, weil es sich um die Festlegung eines Stellenschlüssels handelt, der auch in Zukunft verbindlich gelten und so in den kommenden Jahren über die Notwendigkeit von Stellenschaffungen in der Personalverwaltung entscheiden wird.

### **Der GPR favorisiert den bestgenannten Stellenschlüssel 1:120**

Denn die Personalverwaltung der Zukunft soll auch bei der LHS in der Lage sein,

- sich annähernd an den Standards der Personalverwaltung in der Privatwirtschaft (hier liegt der Schlüssel unter 1:100) zu orientieren, um im Wettbewerb um gute Fachkräfte so konkurrenzfähig wie möglich sein zu können
- aktives Personal-Sourcing und aktive Personalbetreuung leisten zu können
- aktives, gezieltes Informationsmanagement in den Ämtern vor Ort und nach Außen betreiben zu können,
- sich in den stadtweiten Digitalisierungsprozess gut einbringen zu können ohne eine aktive Personalgewinnung- und erhaltung zu vernachlässigen,
- Neuerungen zeitnah umsetzen zu können

### **Zentrale Ämterbetreuung**

Für die zentrale Ämterbetreuung errechnet und fordert der GPR 5,7 Stellen entsprechend dem Schlüssel 1:120. Inzwischen wurde das Aufgabenprofil der kleinen Ämter (15, 30 und 34) durch eine Verlagerung von Aufgaben aufs Haupt- und Personalamt verändert.

Der letztgenannte Aspekt wird leider in der Beschlussvorlage im Unterschied zum Abschlussbericht des Projektes (siehe Seite 20) nicht erwähnt. Stellen bzw. Stellenanteile aus dem vorgeschlagenen Ämterschlüssel 1:140 sollen soweit uns bekannt, nicht an die genannten kleinen Ämter gehen.

Die in diesem Schlüssel hinterlegten Aufgaben sollen in Zukunft vom Haupt- und Personalamt wahrgenommen werden. Diese strukturelle Veränderung wurde in der Projektlenkungsgruppe seitens WFB angeregt und ist inzwischen unserer Kenntnis nach so umgesetzt.

Hier ist noch anzumerken, dass sich die Ermittlung der Stellen für die Ämterbetreuung äußerst intransparent und nur schwer nachvollziehbar darstellt.

### **Zusätzliche Steuerungs- und Grundsatzaufgaben der zentralen Personalverwaltung beim Haupt- und Personalamt**

**Der GPR spricht sich gemeinsam mit der Arbeitsgruppe hier für einen Stellenmehrbedarf von mindestens 15 Stellen beim Haupt- und Personalamt aus.**

Auch hier sehen wir über den immensen Nachholbedarf an unerledigten Aufgaben hinaus eine aktive Neuausrichtung für dringend geboten. Nur so können

- gesamtstädtische Standards der Personalverwaltung gesichert werden (dies wird in zahlreichen strittigen Einzelfällen deutlich, die auch uns als Personalvertretungen beschäftigen)
- zentrale Handlungshilfen erstellt werden,
- Recht- und Tarifsicherheit vermittelt werden,
- gute rechtliche und tarifliche Beratungen in Einzelfällen zeitnah erfolgen,
- Verhandlungen zu notwendigen Dienstvereinbarungen geführt und in einem absehbaren Zeitraum ausverhandelt werden,
- an einer innovativen Personalpolitik und deren Umsetzung mitgewirkt werden etc.

Die Verwaltungsspitze möchte hier lediglich 9 Stellen schaffen und spricht sich so für Szenario 2 mit lediglich einer „ordentliche Qualitätsverbesserung“ aus. Die möglichen 3 Szenarien sind auf Seite 8 dargestellt.

Laut Aussagen der Projektleitung ist es bei einer Schaffung von 9 Stellen analog dem Verwaltungsvorschlag nicht möglich, in dieser zentralen Funktion eine „Personalarbeit mit starker Qualitätsaufrichtung“ zu gestalten. Eben dies wird aus GPR-Sicht jedoch ganz dringend gebraucht.

Diese dargestellten Szenarien benennen hier zwar die damit gegebenen Möglichkeiten, stellt jedoch nicht explizit dar, was mit den vorgeschlagenen 9 Stellen nicht gemacht werden kann. Eben dies halten wir im Interesse einer umfassenden Sicht für erforderlich.

Insbesondere gelingt es bei 9 Stellen so nicht,

- bei der Personalgewinnung eine Ausweitung der Zielgruppen und ein gesamtstädtisches Personalmarketing sowie
- aktuelle Trends im Blick zu behalten und in die Personalarbeit einfließen zu lassen (vgl. dazu Folie 16 der Präsentation zur 3. Sitzung der Projektlenkungsgruppe vom 21.10.2019 im Anhang)

Diese klare Qualitätssteigerung ist bei einer Stellenschaffung von 15 Stellen, wie sie GPR und Projektgruppe übereinstimmend vorschlagen, möglich.

### **Nachfolgende Punkte sind für uns zwingend in die Beschlussvorlage aufzunehmen:**

**Zu unserem Bedauern werden die hier genannten Punkte, die für uns ganz wichtige Stellschrauben in der Umsetzung sind, nicht zur Beschlussfassung aufgenommen.**

- Die Arbeit der Projektgruppe muss weitergehen, um offene Themen noch zum Abschluss bringen zu können. Eine Evaluation in einem angemessenen zeitlichen Rahmen von 3 Jahren halten wir für unverzichtbar. So wäre insbesondere nochmals genau der Trigger „Amtsgröße“ dahingehend zu untersuchen, ob der unterstellte Effekt, dass es ab einer bestimmten Größe eines Amtes durch Synergieeffekte zu Arbeitserleichterungen kommt, tatsächlich eintritt. Hier haben wir Bedenken. Wir halten

nicht nur die Amtsgröße, sondern vielmehr die Homogenität bzw. Heterogenität der Berufsgruppen, Arbeitsfelder etc. für eine entscheidende Einflussgröße.

- In zahlreichen Ämtern werden organisatorische Aufgaben durch die Personalstellen, in kleinen Ämtern oft von einer Person in Personalunion erledigt. In der Arbeitsgruppe wurde deutlich, dass **sehr zeitnah eine Organisationsuntersuchung zur Stellenbemessung von Organisationsaufgaben durchgeführt werden muss**. Der GPR schlägt vor, hiermit in gleicher Zusammensetzung nach Abschluss der Haushaltsberatungen zu beginnen.
- **Wir fordern die Übertragung des Stellenschlüssels der Ämter auch auf die Eigenbetriebe.** Hier gibt es ebenfalls erhebliche personelle Defizite, einen großen Nachholbedarf sowie die Notwendigkeit einer zukunftsorientierten Personalverwaltung.
- Die Projektleitung hat vorgeschlagen, bei der Stellenbemessung im jeweiligen Haushaltsjahr für den Bereich der Personalsachbearbeitung alle Stellenschaffungsvorschläge der Verwaltung inklusive grüner Liste als Grundlage zu nehmen. Daran ist zwingend festzuhalten. Tatsächliche Stellenschaffungen sind dann spätestens im kleinen Stellenplan anzupassen.
- Es muss gesichert sein, dass die Ausschreibungsverfahren für die Personalstellen bereits im Januar 2020 anlaufen können, damit rechtzeitig nach Genehmigung des Haushalts durch das Regierungspräsidium die Stellenbesetzung erfolgen kann. Eine spätere Stellenbesetzung in der Personalverwaltung würde die notwendigen Stellenausschreibungen der Ämter zeitlich zurückwerfen.

Anhang: Folie 16 der Präsentation vom 21.10.2019