

| | | | |
|---------------------------|---|--------------------------|----------|
| Protokoll: | Verwaltungsausschuss des Gemeinderats der Landeshauptstadt Stuttgart | Niederschrift Nr. | 366 |
| | | TOP: | 12 |
| | Verhandlung | Drucksache: | 803/2018 |
| | | GZ: | 0500-00 |
| Sitzungstermin: | 26.09.2018 | | |
| Sitzungsart: | öffentlich | | |
| Vorsitz: | BM Dr. Mayer | | |
| Berichterstattung: | der Vorsitzende, Herr Reichert (HauptPersA) | | |
| Protokollführung: | Herr Häbe / pö | | |
| Betreff: | Personalbericht 2018 | | |

Beratungsunterlage ist die Mitteilungsvorlage des Referats Allgemeine Verwaltung, Kultur und Recht vom 05.09.2018, GRDRs 803/2018. Sie ist dem Originalprotokoll sowie dem Protokollexemplar für die Hauptaktei beigelegt.

Ein Exemplar des Personalberichts 2018, die Anlage der Mitteilungsvorlage, befindet sich bei den Akten der Hauptaktei.

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

Einleitend bemerkt BM Dr. Mayer, in seinem Vorwort zum Personalbericht 2017 habe er dargelegt, dass die Personalgewinnung und -erhaltung jetzt und in Zukunft die zentrale Herausforderung im Bereich der Personalwirtschaft bleibe und sicherlich auch eine der vordringlichsten Aufgaben der Stadtverwaltung sei. Im Bereich der Personalgewinnung bewege man sich bekanntlich in einem schwierigen Umfeld, welches durch folgende drei Einflussfaktoren wesentlich bestimmt werde:

- Derzeit erlebe man eine sehr robuste, erfreulicherweise lang andauernde Hochkon- junkturphase. Dadurch gebe es einen Höchststand an Beschäftigungsverhältnissen. In einer wirtschaftsstarke Region wie Stuttgart bedeute dies nahezu Vollbeschäfti- gung. Dabei handle es sich um kein Stuttgart-spezifisches Phänomen. Mit dem

dadurch ausgelösten Fachkräftemangel habe die öffentliche Hand anderswo genauso zu kämpfen wie die Privatwirtschaft.

- Auch der demografische Wandel sei kein Stuttgart-spezifisches Problem. Der demografische Wandel wirke sich bei der Stadtverwaltung in einer sich entwickelnden Altersfluktuation aus. Diese Fluktuation werde die nächsten Jahre noch ansteigen, bevor sie Mitte der 2020er-Jahre wieder absinke.
- Ein Stuttgart-spezifisches Problem sei ebenfalls, dass im Rahmen der letzten Doppelhaushaltsplanberatungen 2018/2019 eine hohe Anzahl von Stellenschaffungen erfolgt sei (ohne Eigenbetriebe für 2018 403 Stellen). Diese Schaffungen könnten verständlicherweise nicht sofort umgesetzt werden.

Den Herausforderungen im Bereich der Personalgewinnung begegne die Verwaltung mit einer Vielzahl unterschiedlichster Maßnahmen. Eine dieser Maßnahmen, über die man heute auch kurz berichten möchte, sei die neue Personal-Marketing-Kampagne. Hier befinde man sich derzeit in der zweiten Stufe. Die erste Stufe habe bereits vor der Sommerpause stattgefunden. Diese Kampagne sei bewusst vor und nach der Sommerpause ausgerollt worden, da derzeit viele Stellen besetzt werden müssten. Für diesen Bereich würden jährlich 3,2 Mio. € aufgewendet. Große Bereiche seien der quantitative, aber auch qualitative Ausbau der Ausbildung, die Fort- und Weiterbildung sowie die Qualifizierung von fachfremdem Personal. In speziellen Mangelbereichen würden Arbeitsmarktzulagen gewährt. Viele der Aktivitäten könnten im Personalbericht nachgelesen werden.

Der sich anschließende Bericht von Herrn Reichert wird von der beigefügten Präsentation begleitet. Insbesondere führt der Amtsleiter des Haupt- und Personalamtes, der an die umfangreiche Vorberatung im Personalbeirat erinnert, aus, zum Stellenplan 2018 gebe es 10.600 Stellen (ohne Eigenbetriebe). 2010 habe sich die Stellenzahl noch auf 8.200 Stellen belaufen. Aufgrund des hohen Teilzeitanteils (Quote 2015 40,9 %, 2017 40,2 %) sei die Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter deutlich höher als die Zahl der Stellen (Kernverwaltung 2017 11.541 Beschäftigte). Dass viele Zeitarbeitsplätze angeboten würden, sei ein Zeichen, dass die Stadtverwaltung als Arbeitgeber für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf stehe.

Zur neuen Personalmarketingkampagne "Stuttgart von Beruf" informiert er, die Kampagne laufe in verschiedenen Veröffentlichungswellen. Man bemühe sich, die Arbeitgebermarke im Stadtbild präsent zu machen. Zudem würden diverse Messen besucht. Die Mitarbeiterschaft weise ein Durchschnittsalter von 45,5 Jahren auf. Das Segment der über 55-Jährigen umfasse 23,9 %. Das Segment der 50- bis 59-Jährigen sei prozentual von 33 % auf 32,8 % gesunken, aber die Anzahl der Personen dieser Gruppe sei gestiegen. Allerdings sei das Segment 60 Jahre und älter von 10,3 auf 11,4 % angewachsen. Diese Kolleginnen/Kollegen gingen bald in Ruhestand. Das Durchschnittsalter beim Übertritt in den Ruhestand betrage 63,8 Jahre. Die Zahlen belegten, dass die Übertritte in den Ruhestand anstiegen. Während sich im Jahr 2011 die Anzahl ausscheidender Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter noch auf 120 belaufen habe, werde sich diese Zahl auf 350 bis 450 steigern. Dieser Wissensabfluss und die damit zusammenhängenden Arbeiten im Bereich der Personalwirtschaft werde die Verwaltung stark beschäftigen. Besonders betroffen sei der Führungskräftebereich. So werde sich in den nächsten sechs Jahren die Fluktuation bei den Amtsleitungen/Bezirksvorstehern auf 46 % belau-

fen. Es werde eine große Aufgabe sein, auf dem Arbeitsmarkt in diesem Umfang Führungspersonal zu gewinnen.

Die Bedeutung der Rekrutierungen und der Ausbildung eigener Nachwuchskräfte hebt Herr Reichert hervor. Die Bewerberzahlen für die Ausbildung in Verwaltungsberufen zeigten nach einer Steigerung in den Jahren 2014 und 2015 in den letzten Jahren eine deutlich fallende Tendenz auf, trotz massiver Anstrengungen der Verwaltung. Mit diesem Rückgang gehe auch ein Absinken des Qualitätsniveaus einher. Nicht zuletzt aufgrund eines entsprechenden Beschlusses werde versucht, die Zahl der Ausbildungsplätze in Verwaltungsberufen zu steigern. Dies umzusetzen sei aber schwierig. Geplant sei, im Verwaltungsbereich 2018 80 Plätze und im Jahr 2019 88 Plätze zu besetzen. Aktuell beziffert er die 2018er-Zielgröße auf 69 Plätze. Es existiere ein gesamtstädtischer Marketingauftritt aller Ausbildungs- und Studienplätze. 300 Ausbildungsplätze würden jährlich ausgeschrieben. 2.600 Bewerbungen/Jahr gingen ein. Weiter gebe es jährlich ein bis zwei neue Berufs- und Ausbildungsgänge. Man bemühe sich das städtische Portfolio zu erweitern (2017 z. B. Bachelor of Engineer im Bauwesen, 2018 Notfallsanitäter bei der Branddirektion, 2019 Koch für Betriebsrestaurant), und weitere Studiengänge im Facility Management als auch im IT-Bereich seien in den nächsten beiden Jahren zur besseren Bedarfsdeckung geplant.

Laut Herrn Reichert beläuft sich die gesamtstädtische Frauenquote auf 64,1 %. Bei der Besetzung von Führungspositionen durch Frauen setze sich der langfristige positive Trend fort. Die aktuelle Quote von 48,91 % bedeute gegenüber 2017 eine Verbesserung von 0,5 %. Im Jahr 2002 habe diese Quote noch bei 38 % gelegen. Zu hoffen sei, dass im nächsten, spätestens im übernächsten Jahr die 50 %-Marke überschritten werde. Geschlechtergerechtigkeit bei Führungspositionen wäre allerdings erst bei einer Frauenquote von 64,1 % hergestellt. Dieses Ziel gehöre angestrebt.

Zurück gehe die Befristungsquote. Die Verwaltung bemühe sich mit Nachdruck, der Mitarbeiterschaft entgegen zu kommen. Hier zeige sich die Personalverwaltung sehr flexibel. Die Schwerbehindertenquote sei leicht gesunken. Auch hier müsse geschaut werden, wie dieser Entwicklung entgegengetreten werden könne. Die Anzahl der Tele-/Heimarbeitsplätze sei um 44 neue Plätze deutlich erhöht worden. Dies sei ebenfalls ein Hinweis auf die verstärkten Bemühungen, Lösungen für die Mitarbeiterschaft zu finden.

Die StRinnen und StRe Ripsam (CDU), Deparnay-Grunenberg (90/GRÜNE), Körner (SPD), Rockenbauch (SÖS-LINKE-PluS), von Stein (FW) und Dr. Oechsner (FDP) sowie für den Gesamtpersonalrat Frau Häußler (GPR) bedanken sich für den Personalbericht und bewerten diesen positiv. Zustimmend zu der neuen Personalmarketingkampagne "Stuttgart von Beruf" äußern sich StRin Ripsam, StRin Deparnay-Grunenberg sowie StR Rockenbauch.

StR Körner begrüßt die Aussage des Vorsitzenden, dass in den nächsten Jahren die Personalerhaltung/-gewinnung die zentrale Aufgabe der gesamten Stadtverwaltung sein wird. Indem er den Bereich der Erzieherinnen/Erzieher anspricht, zieht dieser Stadtrat in Zweifel, dass diese Aussage bereits in allen Verwaltungsteilen verstanden worden ist. Mittlerweile könnten aufgrund fehlender Erzieherinnen/Erzieher 600 Betreuungsplätze nicht belegt werden. Bereits in den Etatberatungen und nochmals bei der Beratung einer Vorlage des Referats JB zur Behebung dieses Problems habe seine Fraktion vorgeschlagen, ausgebildete PIA-Erzieherinnen/Erzieher nicht in der Stufe 1, sondern gleich in der Stufe 2 einzugruppieren, also diese besser zu bezahlen. Damit hätten die

Personalgewinnungsbemühungen in diesem Bereich verstärkt werden können. Bis heute habe dies, obwohl andere Kommunen so handelten, nicht umgesetzt werden können. Weiter verweist er auf die Berichtseite 15. Dort werde aufgezeigt, dass in den Bereichen Soziales, Kinder und Jugend von 208 Auszubildenden lediglich 125 übernommen worden seien. Von 83 Auszubildenden, die sich nach ihrer Ausbildung nicht für die Landeshauptstadt entschieden haben, sei als Hauptgrund "Arbeitgeberwechsel" angegeben worden. Hier gingen sehr viele PIA-Azubis verloren. Diese hätten sich auch schriftlich an die Fraktionen gewandt, dennoch würden diese weiterhin lediglich in Stufe 1 übernommen.

Im Namen der SPD-Gemeinderatsfraktion werden von StR Körner folgende Vorschläge zur Stärkung von Personalgewinnungs-/Personalerhaltungsmaßnahmen unterbreitet:

- verbesserte Bezahlung, nicht zuletzt um die hohen Lebenshaltungskosten in Stuttgart finanzieren zu können. Einstellung von PIA-Azubis in Stufe 2, bessere Bezahlung von ausgebildeten Erzieherinnen/Erziehern. Das Argument, dass diese Berufsgruppe in den letzten Jahren von Einkommenszuwächsen überproportional profitiert hat, lässt er nicht gelten. Zudem nennt er die Berufsgruppe der Hausmeister. Dem Vorschlag seiner Fraktion, Hausmeisterstellen nicht mehr in EG5, sondern in EG7 einzugruppieren, sei nicht gefolgt worden. Weiter regt er einen Betreuungszuschuss für städtische Bedienstete mit Kindern an. Nach der VVS-Tarifreform sollte auf Abstriche beim Jobticket verzichtet werden.
- Wenn möglich, sollte auf die Befristung von Stellen generell verzichtet werden.
- Die Stadt sollte wieder einen Bestand an Werkswohnungen aufbauen. Dafür sollte die Stadt bei kleinen Hausbeständen, z. B. in Sanierungsgebieten, verstärkt Vorkaufsrechte ausüben.

StR Rockenbauch wertet die Vergütungs-/Besoldungssituation insbesondere in sozialen Berufen kritisch. Die Stadt müsse über die Arbeitgebervereinigungen versuchen, Verbesserungen zu erzielen. Beispielhaft weist er auf die Arbeitslöhne der Firmen Porsche, Daimler und Bosch hin. Zudem merkt er an, die im Rahmen des Doppelhaushalts 2018/2019 geschaffenen Stellen reichten nicht aus, dem Stellenabbau der letzten Jahre sowie Zukunftsthemen Rechnung zu tragen. Es seien ja nicht einmal die Stellen geschaffen worden, die sich die Amtsleitungen gewünscht hätten. Man müsse davon wegkommen, Stellen erst zu schaffen, wenn deren Schaffung unabdingbar sei. Als notwendig erachtet er auch Verbesserungen im Nachwuchsbereich. Ähnlich wie PIA-Stellen im Kinderbetreuungsbereich gehörten Modelle für andere Bereiche wie die Branddirektion entwickelt. Weiter fordert er, dass die Einstellung von PIA-Kräften in Stufe 2 erfolgt und dass die Beschäftigten eine Stuttgart-Zulage erhalten. Entlastungen durch gebührenfreie Kitas und kostenlosen ÖPNV sowie flexiblere Arbeitszeiten würden dem städtischen Personal zugutekommen.

StRin von Stein kommt ebenfalls zur Einschätzung, dass es in punkto Vergütungssituation im öffentlichen Dienst "gewisse Missverhältnisse" gibt. Als Beispiel führt sie die Bezahlung von Hausmeisterstellen an. Die Auswirkungen des demografischen Wandels machten Überlegungen notwendig, wie mit dem Fachkräftemangel umgegangen werden soll. Die Stadt stehe hier in einer Konkurrenzsituation mit anderen Arbeitgebern. Eventuell müsse darüber nachgedacht werden, welche Aufgaben die Stadtverwaltung in Zukunft nicht mehr wahrnehmen könne.

Für StR Dr. Oechsner besteht die Notwendigkeit, bei der Gewinnung von Nachwuchskräften die Einnahmen der Stadt im Auge zu behalten. In manchen Bereichen werden

seiner Auffassung nach zu wenige und zu unattraktive Stellen geschaffen. Zu begrüßen seien Überlegungen über die Attraktivierung von Stellen. Handlungsbedarf gebe es sicherlich bei den Einstiegsgehältern. Für falsch erachtet er es jedoch, hierbei lediglich auf finanzielle Verbesserungen zu setzen. Der Schlüssel zur Lösung der Personalprobleme sei eine motivierte Mitarbeiterschaft; die Arbeitsplätze bei der Stadt Stuttgart seien ja nicht ganz unattraktiv.

An den letztjährigen Personalbericht sowie auf die dabei durch den GPR vorgestellten Vorschläge aus der Studie von Price Waterhouse Coopers erinnert Frau Häußler. Heute fehlt ihres Erachtens immer noch ein umfassendes Gesamtpaket, um die Probleme anzugehen. Um ein solches zu erarbeiten, habe der GPR die Verwaltung zur Zusammenarbeit aufgefordert. Entsprechende Gespräche seien bedauerlicherweise trotz rasant steigender Dramatik nicht zustande gekommen. Beispielhaft nennt sie folgende Problemfelder: Fachkräftemangel im IT-Bereich, beim Arbeitsmedizinischen Dienst, beim Arbeitssicherheitstechnischen Dienst, hohe Fluktuation insbesondere beim Amt für öffentliche Ordnung, offene Stellen beim Jobcenter, bei der Leistungsgewährung des Sozialamtes, bei der Branddirektion, beim Jugendamt sowie bei den Eigenbetrieben AWS und ELW. Weiter regt sie an, verstärkt Frauen mit dem Hinweis auf die Möglichkeit, bei der Stadt Familie und Beruf gut vereinbaren zu können sowie in Führungspositionen aufsteigen zu können, anzusprechen. Auch das Coaching von Führungskräften gehöre forciert. Bemühungen müssten sich des Weiteren auf den KAV erstrecken. Schritte, die der VKA ermöglicht habe, würden durch den KAV auf Baden-Württemberg-Ebene nicht nachvollzogen. Hier müsse es doch möglich sein, Fortschritte zu erzielen, zumal BM Wölfle dort den Vorsitz innehabe. Im Interesse der Beschäftigten sei ihr Anliegen, die Zusammenarbeit zwischen Stadtverwaltung und GPR zu verstärken.

Herr Reichert teilt Frau Häußler mit, in Anbetracht der zukünftig zu besetzenden Stellen und der eigenen Ausbildungskapazität stehe für ihn außer Frage, dass die Stadt mehr Quereinsteiger benötige. Dies sei neben der Qualifizierung des eigenen Personals ein wesentliches Element, um Personallücken zu schließen. Hierzu gebe es in der Verwaltung intensive Bemühungen. Zum Thema "Verzicht auf berufsqualifizierende Ausbildungsabschlüsse bei bewertungsrelevanten Fragen" fährt er fort, der KAV BW habe im Gegensatz zu kommunalen Arbeitgeberverbänden anderer Bundesländer nicht beschlossen, darauf zu verzichten. Die Stadt gehe jedoch bei der Anrechnung von Qualifikationen großzügig vor. Ergänzend werde bei einzelnen Mitarbeitern versucht, gezielt weitere Qualifizierungen vorzunehmen, um einen qualifizierenden Berufsabschluss zu ersetzen.

Von BM Dr. Mayer wird gegenüber StR Körner eingeräumt, dass sich die größten Bedarfe im Erzieherinnen/Erzieher-Bereich zeigen. Tatsache sei, dass diese Berufsgruppe in den letzten Jahren von Tarifabschlüssen überdurchschnittlich profitiert hat. Dass es dennoch eklatante Stellenbesetzungsprobleme gebe, zeige, dass es auf dem Stellenmarkt keine entsprechenden Bewerber/-innen gebe. Daher werde zum einen massiv in die Ausbildung investiert, und zum anderen seien die PIA-Plätze ausgebaut worden. Eine verbesserte Vergütung sei allerdings kein Allheilmittel. Obwohl PIA-Auszubildende in der Stufe 1 übernommen würden, gebe es hier eine nahezu 80%ige Übertrittsquote. Diese Übertrittsquote sei bei der Stadt die höchste.

Die unbesetzten Planstellen beziffert er auf ca. 9,6 % (ca. 1.050 Stellen). Unbesetzte Planstellen dürften allerdings nicht mit offenen Stellen gleichgesetzt werden. Unbesetzte Planstellen seien häufig mit sogenannten Besetzungsvermerken versehen. Diese

kämen dann zur Anwendung, da beispielsweise Erzieherinnen/Erzieher für eine bestimmte Kindertagesstätte erst dann eingestellt werden könnten, wenn diese Kindertagesstätte fertiggestellt sei. Ein Großteil dieser 1.050 Stellen stehe also momentan gar nicht zur Besetzung an.

Auf StR Rockenbauch eingehend bezeichnet es BM Dr. Mayer als zwangsläufig, dass eine öffentliche Verwaltung in einer lang andauernden Hochkonjunkturphase ihre Vorteile in normalen Arbeitsmarktlagen nicht ausspielen kann. Auf der einen Seite alle Vorteile des öffentlichen Dienstes anzubieten und andererseits Gehälter und Boni wie in der Privatwirtschaft zu bezahlen, lasse sich nicht vereinbaren.

Den Rückgang der Bewerbungen durch Auszubildende begründet er mit dem Rückgang bei Schulabsolventen und damit, dass immer mehr Schulabsolventen ein Studium anstreben.

Im Gegensatz zu StR Rockenbauch vertritt der Vorsitzende die Meinung, dass es sich beim Doppelhaushalt 2018/2019 durchaus um einen Personalhaushalt gehandelt hat. Er verweist dabei auf die im Zuge dieses Etats gefassten 700 stellenrelevanten Entscheidungen.

Hinsichtlich des von Frau Häußler vermissten Gesamtpakets verweist der Bürgermeister auf die Vorlage zur Personalgewinnung und -erhaltung. Bei einer Vielzahl der dort enthaltenen Maßnahmen, wie beispielsweise im Bereich des betrieblichen Gesundheitsmanagements oder des Betriebssports, sowie der Durchführung der Auszubildenden-Tage habe eine enge Abstimmung mit dem GPR geherrscht.

Nach Auffassung von StRin Ripsam gehören die Aktivitäten in Sachen Qualifizierung/Weiterbildung verstärkt. Für sie stellt sich die Frage, ob die Verwaltungsmitarbeiter des mittleren Dienstes (Beamte/Beschäftigte) mit den Vergütungsgruppen TVöD 8 und 8a angesichts der "nicht sehr großen Sprünge" durch die Stufen innerhalb ihrer Vergütungsgruppen nicht die Möglichkeit erhalten sollten, in die Endvergütungsgruppe 9 bzw. 9a zu gelangen. Sie wünscht sich eine detaillierte Aufstellung über die Möglichkeiten bei diesen 3.263 Stellen. Damit sollte man sich im Personalbeirat näher auseinandersetzen. Eventuell könne sich durch die Eröffnung entsprechender Chancen die Personalgewinnung vereinfachen. Dies findet die Unterstützung von StRin Deparnay-Grünenberg und StR Rockenbauch.

Durch Frau Häußler erfolgt der Hinweis, dass es im Stuttgarter Umland durchaus Arbeitgeber gibt, die bei der Zulagengewährung großzügiger als die Landeshauptstadt sind. Mit erheblichen Zugeständnissen gelinge es dort, Personal zurückzugewinnen. Hier gebe es bei der Stadt Nachholbedarf. Um dem Aderlass durch das Ausscheiden von Führungskräften zu begegnen, regt Frau Häußler Überlegungen zum Thema "ständige Stellvertretungen" im Sinne von Karrieremöglichkeiten an. In der Stadt gebe es bislang lediglich Abwesenheitsstellvertretungen.

Beeindruckt zeigt sich StR Körner davon, dass 2017 163 Altersaustritte erwartet wurden, aber tatsächlich 290 Personen diesen Schritt unternommen haben. Aus der hohen Inanspruchnahme von Altersteilzeitangeboten leitet StRin von Stein ab, dass die Altersruhegehälter so auskömmlich sind, dass trotz eines Rentenabschlags die Altersruhezeit finanziell abgesichert werden kann. Bezüglich der zunehmenden Altersfluktuation thematisiert sie die Frage des Wissenstransfers. Dass dieser Transfer gelinge, sei im Inte-

resse der Bürgerschaft. Die ansteigende Zahl von Altersaustritten bezeichnet Frau Häußler als langfristiges Problem.

Gegenüber StRin Deparnay-Grunenberg und StRin Ripsam räumt der Vorsitzende ein Nadelöhr bei Verwaltungsschulen/-akademien durch Platzlimitierung ein. Die heutige Diskussion wolle man zum Anlass nehmen, proaktiv auf die Ausbildungsträger des Landes zuzugehen, auch was den noch existierenden Numerus Clausus angehe. Die Verwaltung sehe in der Fort- und Weiterbildung ebenfalls eine Maßnahme zur Personalerhaltung. Daher sei das Personalgewinnungs- und -erhaltungs-Budget für den allgemeinen Fort- und Weiterbildungstopf um 500.000 € jährlich aufgestockt worden. Zudem wurde ein zusätzliches Programm für die Ausbildung und Qualifizierung von Führungskräften vorgesehen (200.000 €/Jahr zusätzlich).

Im weiteren Verlauf der Aussprache plädiert StR Körner nochmals dafür, für den Erzieherinnen-/Erzieher-Bereich alle tariflichen Möglichkeiten zur besseren Bezahlung zu nutzen. Bei der Behandlung des im November 2017 beschlossenen Personalgewinnungs- und -erhaltungspakets sei für das Frühjahr 2019 ein Erfahrungsbericht mit Blick auf die nächsten Etatberatungen vereinbart worden. Dies bestätigt BM Dr. Mayer. Er schlägt dazu die erste Sitzung des Personalbeirats im ersten Halbjahr 2019 vor. Zudem habe man sich ja vorgenommen, das zentrale Thema der Ausbildung zu betrachten.

Nach Einschätzung von StR Rockenbauch sind die Steuerzahler dann bereit, höhere Steuern zu bezahlen, wenn kommunale Aufgaben auch gut erfüllt werden. Zusätzliche Stellen müssten als Qualitätszuwachs angesehen werden.

Anknüpfend an StR Körner befürwortet StR Rockenbauch die Aufstockung des städtischen Personalwohnungsbestandes, auch beim Klinikum Stuttgart (KS). Zwar kann laut EBM Föll der Gemeinderat einen entsprechenden Beschluss fassen, allerdings gibt er zu bedenken, dass diese Wohnungen dann dem allgemeinen Wohnungsmarkt nicht mehr zur Verfügung stehen. Zudem teilt er an StR Körner gewandt mit, bei kleineren Objekten in Sanierungsgebieten Vorkaufsrechte auszuüben, um Werkswohnungen für städtische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erhalten, sei rechtswidrig. Solche Vorkaufsrechte dürften in Sanierungsgebieten nur ausgeübt werden, wenn Sanierungsziele gefährdet seien.

Die angespannte Arbeitsplatz-/Bürosituation bei der Stadtverwaltung sprechen StRin Deparnay-Grunenberg und StR Dr. Oechsner an. Hierzu berichtet EBM Föll, in den zehn Jahren von 2009 bis 2019 seien 2.500 Stellen geschaffen worden. Hiervon entfielen rund 1.150 auf Kindertageseinrichtungen und rund 1.350 Stellen auf die Verwaltungsämter. Dieses Plus von rund 15 % decke sich mit dem Plus an Bürofläche für die Verwaltung in diesem Zehnjahreszeitraum (2009: 166.000 m², 2018: 190.000 m²). Dennoch gebe es unbestritten Raumprobleme. In der Vergangenheit sei es gelungen, durchaus sachgerechte Lösungen zu finden. So haben beispielsweise in der Jägerstraße für die Flüchtlingsthematik Räume gefunden werden können.

Er kündigt für eine der nächsten Sitzungen des Verwaltungsausschusses die Vorstellung eines Konzeptes an, wie dem aktuellen Bedarf Rechnung getragen werden soll. Es gebe sowohl kurz- als auch mittel- und langfristige Lösungsansätze. So könnten kurzfristig in der Innenstadt zwei Mietverhältnisse eingegangen werden (rund 1.400 m²). Des Weiteren stehe man in erfolversprechenden Verhandlungen mittel-/langfristig ein großes Objekt (Größe 5.000 m²) anzumieten bzw. zu erwerben. In diesem Zusammen-

hang weist er darauf hin, dass die Flächen in der Jägerstraße lediglich befristet, nämlich bis 2022/2023 angemietet sind.

Dies alles sei dem Gesamtpersonalrat bekannt. Nachdem der Vorsitzende des Gesamtpersonalrats, Herr Freitag, in einer Verwaltungsausschusssitzung vor der Sommerpause Gesprächsbedarf angemeldet habe, hätten BM Dr. Mayer und er auf Bitten des Oberbürgermeisters ein Gespräch mit dem GPR geführt.

Bedauert wird durch den Ersten Bürgermeister, dass es nicht gelungen ist, beim Bürgerbüro Mitte zu Beginn des Ausbildungsjahrs 2018 ein Ausbildungsbüro anzusiedeln. Eine entsprechende Lösung könne bis zu Beginn des Ausbildungsjahrs 2019 umgesetzt werden.

Zu der Kritik von StRin Deparnay-Grunenberg an der Veräußerung eines Gebäudes am Nadlerplatz teilt EBM Föll weiter mit, die davon betroffenen Organisationseinheiten hätten anderweitig untergebracht werden können. Es habe sich um ein generalsanierungsbedürftiges Gebäude mit erheblichen statischen Problemen gehandelt.

StR Rockenbauch legt Wert darauf, dass städtische Liegenschaften eine gute Unterhaltung erfahren und dass zentrale Liegenschaften nicht veräußert werden. Seines Erachtens muss die Stadt in der Vergangenheit abgegebene Aufgaben (z. B. Kompetenzen im Baubereich) wieder selbst wahrnehmen. Daher erachtet er die von EBM Föll in Aussicht gestellte Akquirierung eines Innenstadtobjekts mit ca. 5.000 m² Nutzfläche als nicht ausreichend für die Zukunft.

Der Aussage von StR Rockenbauch, Personalabteilungen gehörten zügig aufgestockt, um Stellenbesetzungsverfahren schnellstmöglich bearbeiten zu können, pflichtet BM Dr. Mayer bei. Diese Abteilungen seien das Nadelöhr zur Besetzung von Stellen. Da auch er in der einen oder anderen Personalabteilung Handlungsbedarf sehe, werde er zum Kleinen Stellenplan einen entsprechenden Vorschlag unterbreiten.

StRin von Stein möchte darüber informiert werden, was aktuell unternommen wird, um Teilzeitkräfte zu motivieren, ihre Arbeitszeiten aufzustocken. Hierzu berichtet BM Dr. Mayer, die Führungskräfte seien bei Personalbedarfen angehalten, Teilzeitkräfte gezielt diesbezüglich anzusprechen.

Frau Häußler berichtet, dass es immer wieder Klagen darüber gibt, dass Wünsche auf Telearbeit abgelehnt werden. Der GPR habe vorgeschlagen, die für Heimarbeitsplätze notwendigen Mittel nicht über Ämterbudgets, sondern über ein zentrales Budget abzudecken.

StRin Deparnay-Grunenberg spricht sich dafür aus, neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne kw-Vermerke einzustellen. Im selben Zusammenhang erinnert StR Rockenbauch an einen Haushaltsantrag seiner Fraktionsgemeinschaft. Indem er sich zudem an StR Körner wendet, berichtet BM Dr. Mayer, schon bei den Haushaltsplanberatungen habe er ausgeführt, dass rund 70 % aller Befristungen auf Vertretungen entfielen (z. B. Vertretungen durch Elternzeit, für Langzeiterkrankte). Diese Befristungen benötige die Verwaltung, um der familienfreundliche und flexible Arbeitgeber zu sein, den sich auch der Gemeinderat wünsche. Lediglich 30 % der Befristungen entfielen auf Stellen mit kw-Vermerk. Kw-Vermerke müssten nach dem Haushaltsrecht angebracht werden, wenn Aufgaben befristet seien. Allerdings stelle die Verwaltung auch auf befristete Stellen

Personen mit unbefristeten Arbeitsverträgen ein. In jedem Einzelfall werde geprüft, ob einer Person, die sich auf eine befristete Stelle bewerbe, nicht ein unbefristeter Arbeitsvertrag ausgestellt werden könne, da bekannt sei, dass eine Stelle durch Altersfluktuation frei werde oder sich zeige, dass die Person auch an anderer Stelle eingesetzt werden könne. Eine solche Regelung lasse sich jedoch nicht immer finden.

Von StRin Deparnay-Grunenberg wird mit Nachdruck darauf hingewiesen, dass es durch die in den nächsten Jahren zu besetzenden Führungspositionen Chancen für eine Steigerung der Frauenquote in Führungspositionen gibt. Der aktuelle Wert von 49 % wird nach Auffassung von StR Körner, der StRin Deparnay-Grunenberg unterstützt, nur deshalb erreicht, weil im Bereich des Jugendamtes (Leitungen von Kindertagesstätten) sich dieser Anteil auf 83 % belaufe. Ohne den Jugendamtsbereich würde die Quote lediglich ca. 39 % betragen. Für Frau Häußler ist es möglich, die Frauenquote in Führungspositionen zu steigern.

Die Beratung abschließend stellt BM Dr. Mayer fest:

Der Verwaltungsausschuss hat von der GRDRs 803/2018 Kenntnis genommen.

Zur Beurkundung

Häbe / pö

Verteiler:

- I. Referat AKR
zur Weiterbehandlung
Haupt- und Personalamt

- II. nachrichtlich an:
 1. Herrn Oberbürgermeister
 2. L/OB
 3. S/OB
 4. Referat WFB
Stadtkämmerei (2)
Amt für Liegenschaften und Wohnen (2)
WFB-KS
 5. Referat SOS
Statistisches Amt (2)
Amt für öffentliche Ordnung
Branddirektion (2)
Amt für Sport und Bewegung (2)
 6. Referat JB
Schulverwaltungsamt (2)
Jugendamt (2)
 7. Referat SI
Jobcenter
Sozialamt (2)
Gesundheitsamt (2)
SI-IP
SI-BB
ELW (2)
 8. Referat StU
Amt für Umweltschutz
Amt für Stadtplanung und Stadterneuerung (3)
Baurechtsamt (2)
 9. Referat T
Stadtmessungsamt
Hochbauamt (2)
Tiefbauamt (2)
Tiefbauamt/SES (3)
AWS (2)
BBS (2)
 10. GPR (2)
 11. Rechnungsprüfungsamt
 12. L/OB-K
 13. Hauptaktei

- III.
 1. CDU-Fraktion
 2. Fraktion Bündnis 90/DIE GRÜNEN
 3. SPD-Fraktion
 4. Fraktionsgemeinschaft SÖS-LINKE-PIuS (2)
 5. Fraktion Freie Wähler
 6. Gruppierung FDP
 7. Gruppierung BZS23
 8. Die STAdTISTEN
 9. AfD
 10. LKR