

Protokoll:	Verwaltungsausschuss des Gemeinderats der Landeshauptstadt Stuttgart	Niederschrift Nr.	513
		TOP:	13
	Verhandlung	Drucksache:	972/2018
		GZ:	AKR 0501-01
Sitzungstermin:	19.12.2018		
Sitzungsart:	öffentlich		
Vorsitz:	BM Dr. Mayer		
Berichterstattung:			
Protokollführung:	Herr Häbe / pö		
Betreff:	Stellenplanverfahren - Änderung der Kriterien zur Schaffung von Stellen		

Vorgang: Verwaltungsausschuss vom 05.12.2018, öffentlich, Nr. 481
Gemeinderat vom 06.12.2018, öffentlich, Nr. 281

jeweiliges Ergebnis: Zurückstellung

Beratungsunterlage ist die Vorlage des Herrn Oberbürgermeisters vom 10.12.2018, GRDRs 972/2018, mit folgendem

Beschlussantrag:

1. Die Ziffer 1.3.3 der Geschäftsanweisung für die Stellenplanbearbeitung (Neufassung vom 18.10.2012) wird wie folgt neu gefasst:

Eine Arbeitsvermehrung ist nur dann erheblich und bei der Personalbedarfsbemessung zu berücksichtigen, wenn eine Steigerung des Arbeitsumfangs

- um mindestens 20% in den letzten 2 Jahren oder
- um mindestens 25% in den letzten 4 Jahren oder
- um mindestens 30% in den letzten 6 Jahren

eingetreten ist. Die Mehrbelastung eines Teilbereiches ist nicht zu berücksichtigen, soweit sie innerhalb des Amtes (z. B. aufgrund Arbeitsverringerung in anderen Bereichen) oder durch technische oder organisatorische Maßnahmen zeitnah aufgefangen werden kann und die angestrebte Personalausstattung des betreffenden Aufgabenbereiches sachgerecht ist.

Basiswerte und Arbeitsvermehrung sind anhand einzelner oder bei Bedarf anhand mehrerer geeigneter Parameter (z. B. Fallzahlen) durch das antragstellende Amt detailliert nachzuweisen. Für Aufgabenstellungen mit gesetzlich vorgegebenen oder vom Gemeinderat beschlossenen Fallzahlschlüsseln oder Personalausstattungsrichtlinien sind diese anzuwenden; die in Absatz 1 geforderten Mindeststeigerungen des Arbeitsumfangs in den letzten 2 bis 6 Jahren gelten dann nicht. Inwieweit die angestrebte Personalausstattung des betreffenden Aufgabenbereichs sachgerecht ist, ist anhand von nachvollziehbaren Indizien (z. B. Richtwerten, Benchmarks) unter Berücksichtigung der Ausgangssituation darzulegen. Dass die Mehrbelastung eines Teilbereiches nicht durch Umschichtungen oder andere geeignete Maßnahmen innerhalb der zusammenhängenden Organisationsbereiche und/oder innerhalb des Amtes aufgefangen werden kann (z. B. aufgrund Arbeitsverringerung) ist durch das antragstellende Amt plausibel darzulegen.

Die Absprache mit dem Haupt- und Personalamt, wie die Arbeitsvermehrung nachgewiesen werden kann, soll so frühzeitig wie möglich erfolgen.

2. Die Verwaltung wird beauftragt, zur Erhöhung der Transparenz zum Stellenplanverfahren 2020/2021 eine zusätzliche Übersicht über alle Anträge auf Stellenschaffung, für die kein rechnerischer Nachweis erbracht werden konnte, zu erstellen. Die Übersicht soll ämterweise in der Reihenfolge der Priorisierung, die die Fachämter bei Einreichung der Schaffungsanträge vorgenommen haben, geordnet sein und für die Vorberatung der stellenplanrelevanten Entscheidung im Personalbeirat zur Verfügung gestellt werden.

Die Beratungsunterlage ist dem Originalprotokoll sowie dem Protokollexemplar für die Hauptaktei beigefügt.

Einführend trägt BM Dr. Mayer vor, der Gemeinderat habe in den letzten Etatberatungen beschlossen, dass die Verwaltung zu den Stellenschaffungskriterien, insbesondere zum Kriterium 3 "Arbeitsvermehrung", einen Verbesserungsvorschlag unterbreiten solle. Nach einer dazu durchgeführten Städteumfrage, an der sich immerhin 20 große Städte beteiligt hätten, sei festgestellt worden, dass in Stuttgart ein extrem transparentes System bestehe, welches den Gemeinderat so stark einbeziehe, wie sonst nirgendwo. Dies habe die Verwaltung bewogen, grundsätzlich am bestehenden System festzuhalten. Allerdings wolle man Verbesserungen vornehmen. Folgende zwei Verbesserungsmöglichkeiten würden gesehen:

- Zu der zur Arbeitsvermehrung statuierten 20 %-Hürde auf zwei Jahre vertrete die Verwaltung die Auffassung, dass diese Hürde auch in Relation auf den Zwei-Jahres-Zeitraum etwas zu gering sei. Vorgeschlagen werde hier, künftig eine Staffelung des Systems mit einer Ausdehnung auf sechs Jahre vorzusehen mit einer dann erforderlichen Arbeitsvermehrung von 30 %.
- Die Verwaltung habe sich überlegt, welche Lösung für die Stellenplananträge angeboten werden könne, die auf Kriterium 3 beruhen, bei denen man aber nicht dazu komme, eine rechnerische Arbeitsvermehrung festzustellen, oder bei denen eine Arbeitsvermehrung aufgrund fehlender arithmetischer Grundlagen mangels Anknüpfungspunkten nicht berechnet werden könne (z. B. Strategie- und Projektaufgaben). Diese Fälle sollen nun nach der Priorisierung der jeweiligen Ämter in einer Anlage zur Stellenplanübersicht ausgewiesen werden, um dem Gemeinderat die Möglichkeit zu ge-

ben, im Lichte aller beantragten Stellen, die auf Kriterium 3 beruhen, auch die Stellen zu berücksichtigen, bei denen eben rechnerisch eine Arbeitsvermehrung nicht nachgewiesen werden könne.

Neben diesen beiden Vorschlägen seien in der Vorlage noch kleinere redaktionelle Änderungen dargelegt. Der Prozess sei gemeinsam mit dem Gemeinderat und dem Gesamtpersonalrat (GPR) in Arbeitsgesprächen durchgesprochen worden. Nach den nächsten Etatberatungen, so sein Vorschlag, sollte geprüft werden, ob diese Änderungen sich wirklich als sachgerecht erwiesen hätten bzw. ob Nachschärfungen erforderlich würden.

StRin Ripsam (CDU), die von einem sehr guten Vorschlag spricht, hofft, dass auf dieser neuen Grundlage gerechtere Lösungen möglich werden. Analog äußern sich StRin Deparnay-Grunenberg (90/GRÜNE) und StRin Vowinkel (SPD). Für StR Rockenbauch (SÖS-LINKE-PluS) stellt sich angesichts der guten finanziellen Situation der Landeshauptstadt grundsätzlich die Frage, ob eine Deckelung von Stellenschaffungsanträgen überhaupt erforderlich ist. Vielleicht liege gerade darin das Problem, dass die Verwaltung sich nicht in der Lage sehe, Beschlüsse des Gemeinderats in der notwendigen Zeit umzusetzen. Mit der bisherigen Systematik würden meistens Investitionen "in Beton", aber nicht "in Köpfe" vorgenommen. Dies gehöre grundsätzlich umgekehrt. Laut StR Dr. Oechsner (FDP) ist Personalpolitik in sich fragil. Daher sei er froh darüber, dass dieser Gemeinderat dieses Feld nicht alleine der Verwaltung überlasse. Schließlich sei Personal für den Unternehmenserfolg von entscheidender Bedeutung. Wie StRin von Stein (FW) sieht StR Dr. Oechsner jedoch an StR Rockenbauch gewandt es als falschen Weg an, Stellen zu schaffen, da dafür die finanziellen Möglichkeiten bestehen. In der Konsequenz müsste dann auch der Mut aufgebracht werden, in finanziell angespannten Zeiten Personal wieder abzubauen/zu entlassen. Eine solche Personalpolitik werde nicht unterstützt. Vielmehr müssten die Stellen, die tatsächlich benötigt würden, geschaffen werden. Zum Beschlussantrag äußern sie sich zustimmend. Diesen Ausführungen schließt sich StR Brett (AfD) an.

Die StRinnen Ripsam, Deparnay-Grunenberg, Vowinkel und von Stein sprechen sich für eine Überprüfung nach den nächsten Etatberatungen aus.

StR Rockenbauch hält es im Namen seiner Fraktionsgemeinschaft für falsch, dass es eine Verjährungsfrist von Mehrbelastungen gibt. Für die nächsten Haushaltsplanberatungen könne einmalig so vorgegangen werden, aber ab dem nächsten Etat, also nach einer bis zu sechsjährigen Aufarbeitung, dürfe es eine solche Verjährungsfrist nicht mehr geben. Ebenfalls nicht gutgeheißen werde das Verrechnen von Mehrbelastungen. So vorzugehen sei nicht sachgerecht, und von daher müsse diese Möglichkeit heute gestrichen werden. Zu sagen, eine Mehrbelastung ver falle nie, bezeichnet StR Dr. Oechsner als deutlich besser. Rechnerisch sei dies allerdings schwierig, und Beurteilungen dazu seien nur sehr schwer möglich. Andererseits sei es nicht einzusehen, dass Mehrbelastungen irgendwann verfallen. Wenn jedoch die alte Regelung (alle zwei Jahre 20 %) betrachtet werde, ergebe sich in sechs Jahren ein Wert von 60 % im worst case. Da die neue Regelung im worst case zu maximal 30 % führe, also zu einer 50%igen Verbesserung, sei dies der richtige Weg.

Frau Häußler (GPR) begrüßt die vorgeschlagene Neuregelung für das Kriterium 3. Damit werde dieses Kriterium zu einem handhabbaren und veränderbaren Instrument. Es zeichne sich ein Weg hin zu einer vorausschauenden und überlegten Personalbewirt-

schaftung ab. Problematisch sei, Stellenschaffungen und Stellengewinnungen gegeneinander auszuspielen. Sie kündigt eine kritische Begleitung durch den GPR an.

StRin Deparnay-Grunenberg wünscht sich Überlegungen in Richtung einer Art Frühwarnsystem, um erkennen zu können, in welchen Bereichen Abwärtsspiralen drohen. Laut BM Dr. Mayer wird versucht, das Thema Frühwarnsystem auch durch den Personalbericht im Blick zu halten. Dort werde ja auf Themen wie Krankheitsquote, Kündigungsquote und Fluktuation eingegangen. In jedem Personalbericht werde auch versucht, ein Schwerpunktthema aufgrund aktueller Gegebenheiten zu setzen. Im letzten Personalbericht sei nicht zuletzt von ihm in seinem Vorwort herausgearbeitet worden, wo seitens der Verwaltung die großen Herausforderungen im Personalbereich gesehen würden.

Angesichts der über 700 stellenrelevanten Entscheidungen im letzten Etat glaube er nicht, und damit wendet er sich an StR Rockenbauch, dass derzeit Stellenschaffungen ein vordringliches Problem darstellten, vielmehr treffe dies auf die Besetzung der geschaffenen Stellen zu. Das Auseinanderlaufen von Personalplan und dem tatsächlichen Personalkörper sei ein echtes Problem. Schließlich handle es sich beim Stellenplan auch um ein Auftragsbuch. Um diese Aufträge abzuarbeiten, benötige die Stadtverwaltung das entsprechende Personal.

Immer wieder werde das Argument angeführt, ein Fachbereich wisse doch am besten, was er benötige. Die durchgeführten Städteumfragen zeigten jedoch, dass es keine einzige Stadt gebe, in der sich Fachbereiche ihre eigenen Stellen schaffen könnten. Dass es für Stellenschaffungen eines Reglements bedürfe, liege doch insbesondere in einer Großstadt wie Stuttgart in der Natur der Sache. Ohne das Klinikum habe der Konzern Stadt Stuttgart eine Mitarbeiterschaft von 15.000 Personen. In einem solchen Unternehmen benötigten die Fachbereiche verlässliche, aber auch transparente Regelungen, auf deren Grundlagen sie Stellenanträge stellen könnten. Die Verwaltungsspitze habe natürlich nicht den Überblick, um, bezogen auf die Teilbereiche, vorhandene Arbeitsvermehrungen und Arbeitsbelastungen sachgerecht beurteilen zu können. Die Regularien dienten also nicht einer "Kontrolllust" oder der Durchführung von "Berechnungsorgien", sondern einem transparenten, verlässlichen und gerechten Verfahren.

Zum Ende der Aussprache betont BM Dr. Mayer, er habe die Arbeit mit dem GPR in diesem Feld als sehr konstruktiv erfahren. Insgesamt, so Frau Häußler, befinde sich die Verwaltung mit dem GPR bei Personalthemen auf einem guten Weg. Dafür bedankt sie sich, und der Vorsitzende erklärt, dies sei auch seine Wahrnehmung.

Abschließend stellt BM Dr. Mayer fest:

Der Verwaltungsausschuss stimmt dem Beschlussantrag bei 2 Stimmenthaltungen einmütig zu.

Zur Beurkundung

Häbe / pö

Verteiler:

- I. Referat AKR
zur Weiterbehandlung
Haupt- und Personalamt
weg. GR

- II. nachrichtlich an:
 1. Herrn Oberbürgermeister
 2. S/OB
 3. Referat WFB
Stadtkämmerei (2)
 4. GPR (2)
 5. Rechnungsprüfungsamt
 6. L/OB-K
 7. Hauptaktei

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