

<b>Protokoll:</b>	<b>Verwaltungsausschuss des Gemeinderats der Landeshauptstadt Stuttgart</b>	<b>Niederschrift Nr. TOP:</b>	275 5
	Verhandlung	<b>Drucksache: GZ:</b>	619/2014 0500-00

<b>Sitzungstermin:</b>	01.10.2014
<b>Sitzungsart:</b>	öffentlich
<b>Vorsitz:</b>	BM Wölfle
<b>Berichterstattung:</b>	der Vorsitzende, Herr Reichert (HauptPersA)
<b>Protokollführung:</b>	Herr Häbe fr
<b>Betreff:</b>	<b>Personalbericht 2014</b>

Beratungsunterlage ist die Mitteilungsvorlage des Referats Allgemeine Verwaltung und Krankenhäuser vom 26.08.2014, GR Drs 619/2014. Sie ist dem Originalprotokoll sowie dem Protokollexemplar für die Hauptaktei beigelegt.

Ein Exemplar des Personalbericht 2014, die Anlage der Mitteilungsvorlage, befindet sich bei den Akten der Hauptaktei.

BM Wölfle erinnert an die ausführliche Behandlung des Personalberichts im Personalbeirat und bedankt sich für die bereits dort zum Bericht geäußerte Wertschätzung. Der Bericht stelle ein hervorragendes Nachschlagewerk dar und aus Sicht der Verwaltung könne der Gemeinderat mit dem Bericht auch nachvollziehen, dass die in den letzten Jahren vom Rat beschlossenen Maßnahmen zum Personalerhalt und zur Personalgewinnung Wirkung zeigen.

StR Kotz (CDU), StRin Deparnay-Grunenberg (90/GRÜNE), StR Körner (SPD), StR Rockenbauch (SÖS-LINKE-PluS), StRin von Stein (FW), StR Klingler (FDP) und StR Prof. Dr. Maier (AfD) sowie Herr Freitag (GPR) bedanken sich für die Quantität und die Qualität der Fakten des Berichts und für dessen Differenziertheit.

Von StR Kotz wird hervorgehoben, dass die Resonanz auf städtische Stellenausschreibungen trotz guter Wirtschaftslage und trotz interessanter Stellenausschreibungen der Privatwirtschaft ansteigt.

Damit bestehe weiterhin die Möglichkeit der Auswahl und dies zeige insgesamt, dass die ausgeschriebenen städtischen Stellen nicht unattraktiv sind.

Optimierungsbedarfe ergeben sich für StRin Deparnay-Grunenberg im Bereich der Bewerbungsverfahren. Das Online-Verfahren sei sicherlich ein Schritt in die richtige Richtung. Grundsätzlich sollten Überlegungen stattfinden, wie Ansätze der Privatwirtschaft zur Attraktivitätssteigerung von Arbeitsplätzen übernommen werden können. Letztlich müsse jedoch auch gesehen werden, dass die Sinnhaftigkeit des öffentlichen Dienstes von der der privaten Wirtschaft abweicht.

Dass die Bewerbergespräche mittlerweile einen Zustrom erfahrener Bewerber zeigen, berichtet BM Wölfle. Die Gründe seien darin zu suchen, dass sich die Stadt Vorteile beim Umgang mit Arbeitnehmern und bei den Möglichkeiten "Familie und Beruf zu vereinbaren" erarbeitet hat, zumindest in manchen Bereichen. Durch diverse Entscheidungen habe daran der Gemeinderat mitgewirkt.

Durch StR Kotz wird das Jobticket als ein Grund für die gesteigerte Attraktivität städtischer Stellenangebote angesehen. Zu seiner Nachfrage, ob die Zahl derer bekannt ist, die den ÖPNV neu nutzen, bemerkt der Vorsitzende, die Annahme, dass das Jobticket zu einer großen Anzahl neuer Kunden führt, im Sinne dessen, dass diese Personen in der Vergangenheit kein Firmenticket über die Stadt Stuttgart bestellt haben, sei eingetreten. Der eine oder andere der so neu gewonnen Kunden habe vielleicht schon früher den ÖPNV teilweise genutzt. Stand August belaufe sich die Zahl der Neukunden auf 3.400 (Personen, die früher kein Firmenticket bestellt haben). Die Verwaltung bezeichne diese als Umsteiger, da diese wie schon ausgeführt zumindest in der Vergangenheit nicht regelmäßig den ÖPNV genutzt haben. Diese Erfolgstory habe in der Verwaltung zu einer erheblichen Zusatzbelastung geführt, welche mit dem vorhandenen Personal abgedeckt werden muss.

Beispielhaft begrüßt StRin Deparnay-Grunenberg, dass Themen wie "Vereinbarkeit von Familie und Beruf" und "Gender Pay Gap - Einkommenslücke zwischen den Geschlechtern" im Bericht Erwähnung finden.

Den Wunsch, dass in künftigen Personalberichten im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz auch Fehlzeiten durch Mutterschutz aufgeführt werden, äußert StR Klingler.

Erfreut ist Herr Freitag darüber, dass im Bericht der Punkt "Gefährdungsbeurteilung" und ein Überblick über die Ausbildungsberufe aufgenommen wurden. Der Aspekt Gefährdungsbeurteilungen sei ein wichtiges Instrument im Gesundheitsschutzbereich. Er problematisiert, dass in keinem Amt bei durch Frauen besetzten Führungspositionen die Quote der weiblich Beschäftigten in den jeweiligen Ämtern erreicht wird. Kritisch nimmt Herr Freitag zu "befristeten Arbeitsverhältnissen" Stellung. Hier wünscht er sich eine Unterscheidung zwischen sachgrundlosen Befristungen und Befristungen mit Sachgrund. Es handle sich dabei jeweils um Befristungen nach dem Teilzeitzeitbefristungsgesetz.

Für die Personalvertretung stelle es in der Praxis einen gravierenden Unterschied dar, ob konkret bei einem befristeten Arbeitsvertrag ein Sachgrund hinterlegt werden kann oder nicht. Sachgrundlose Befristungen seien nach Kenntnis des Gesamtpersonalrates im Eigenbetrieb AWS sehr häufig. Konkret spricht er die Gefahr an, dass durch verlängerte Probezeiten Tarifverträge unterlaufen werden.

Für StR Kotz, der auf die geringe Anzahl von Heim-/Telearbeitsplätzen in der Stadt hinweist, kann deren Ausbau eine weitere Möglichkeit darstellen, die Attraktivität städtischer Stellen zu steigern. Die Bezeichnung Tele-/Heimarbeitsplatz sei zudem antiquiert Begrifflichkeit. Positiv zu einem Ausbau solcher Arbeitsplätze äußert sich zudem StR Klingler.

Nach Auffassung von BM Wölfle muss die diesen Arbeitsplätzen zugrunde liegende Dienstvereinbarung überarbeitet werden. Die dort vorgesehene Abwicklung sei nicht mehr zeitgemäß. Bei dieser Gelegenheit könne sicherlich auch eine andere Bezeichnung gefunden werden. Als Alternative erachtet Herr Reichert den Begriff "Home Office" als möglich. Der Begriff "mobile Arbeit" decke ein anderes Spektrum als das der städtischen Telearbeitsplätze ab. Zu einer Frage von StR Klingler fährt der Leiter des Haupt- und Personalamtes fort, insgesamt habe es bereits schon 140 Telearbeitsplätze in der Stadtverwaltung gegeben. 97 Plätze seien aktiv. Dies zeige, dass viele Telearbeitsplätze über eine lange Zeit laufen. Bei diesem Themenfeld gehöre beachtet, dass 40 % der städtischen Arbeitsplätze Teilzeitarbeitsplätze sind. Telearbeitsplätze hätten im Dienstbetrieb ähnliche Auswirkungen wie Teilzeitarbeitsplätze (Organisationsaufwand um Abwesenheiten abzudecken). Bei diesen Arbeitsplätzen, so BM Wölfle, gebe es gute Gründe, ein gutes Maß zu finden, um zu gewährleisten, dass in Heimarbeit tätige Personen die Einbindung in den Arbeitsalltag vor Ort nicht verlieren.

Gespannt zeigt sich StR Kotz zu einer künftigen Diskussion über das Thema "Leistungsorientiertes Entgelt". Seine Fraktion wolle eine entsprechende Diskussion aktiv anstoßen. Laut StR Körner nimmt die SPD-Gemeinderatsfraktion eine ausgesprochen skeptische Haltung zu Überlegungen ein, die bisher praktizierte pauschale Verteilung dieses Leistungsentgeltes zu ändern. Dass hieraus ein Personalgewinnungsinstrument entwickelt werden kann, ist für ihn nicht vorstellbar. Seine Position untermauert er mit den Aspekten "zu viel Bürokratie" und "Demotivation". Sinngemäß wie StR Körner äußert sich StR Klingler.

Hierzu bittet der Vorsitzende den Ausschuss, dass sich der Gemeinderat und die Verwaltung gemeinsam qualifiziert mit der Frage befassen, ob leistungsbezogene Bezahlung wie sie der Tarifvertrag vorsieht, ein taugliches Instrument in der Stadtverwaltung darstellen kann oder nicht. Erst nach einer qualifizierten Auseinandersetzung sollte darüber dann auch eine Abwägung und eine Entscheidung getroffen werden.

Gegenüber StR Körner informiert der Vorsitzende, über die Frage TarifPlus für Erzieherinnen/Erzieher sei vor der Sommerpause im Verwaltungsausschuss ausführlich berichtet worden.

In einem Antrag habe damals die SPD-Gemeinderatsfraktion gefordert, TarifPlus auch der Mitarbeiterschaft der Schülerhäuser zu gewähren. Die Verwaltung habe mit Nachdruck dargelegt, weshalb dies abgelehnt werde. Abgehoben worden sei dabei darauf, dass es sich um ein vorrangiges Ziel handelt, qualifizierte Mitarbeiter/-innen für Tageseinrichtungen zu gewinnen. Gerade dort bestehe eine Betreuungspflicht. Die Schülerhäuser stellten dagegen eine freiwillige Aufgabenstellung der Stadt dar. Wenn der Anreiz durch TarifPlus verallgemeinert würde, hätte dies eine Verwässerung der angestrebten Steuerungsfunktion zur Folge, zumal die Stellen in den Schülerhäusern bei den Erzieherinnen/Erziehern beliebter sind.

Weiter führt BM Wölfle aus, bei PIA-Kräften sollte nicht vergessen werden, dass auch hier im Unterschied zu den anderen Auszubildenden hohe Summen an Steuergeldern aufgewendet werden. Auch mit dem GPR befinde sich die Verwaltung darüber im Gespräch, ob für den Pia-Bereich die Erfahrungsstufen 1 oder 2 sinnvoll sind.

Diskussionsbedarf besteht für StR Rockenbauch zu den Aspekten "Gesundheit", "Fehlzeiten" und "Stress". Der Bericht zeige hier Handlungsbedarfe auf. Dabei fragt er beispielhaft, weshalb die Stadt Stuttgart nicht darüber nachdenkt, eine Arbeitszeitverkürzung über das Tarifrecht hinaus vorzunehmen. Solche innovativen Ansätze sollten gewählt werden, da damit Themen wie Vereinbarkeit von Familie und Beruf Lösungen zugeführt werden können. Zu den nächsten Etatberatungen erwartet er seitens der Verwaltung entsprechende konkrete Vorschläge. Diese Ausführungen werden von StR Klingler kritisch bewertet. Auf StR Rockenbauch eingehend, merkt BM Wölfle bezogen auf die Stichworte Stress und Gesundheit an, allgemein bekannt sei, dass es entscheidend ist, ob man sich an einem Arbeitsplatz wohl fühlt oder extrem belastet. In der Regel seien die Führungskräfte für das Arbeitsklima entscheidend verantwortlich. Insofern handle es sich hauptsächlich um eine Führungsaufgabe und nicht um ein Problem der Stellenanzahl. Bei der Mitarbeitermotivierung sieht er auf den verschiedenen Hierarchieebenen erhebliche Verbesserungsmöglichkeiten. Wenn es gelinge, hier Verbesserungen zu erzielen, könne dem gefühlten Stress besser entgegen getreten werden. Diesbezüglich stellten normierte Mitarbeitergespräche eine Selbstverständlichkeit dar.

Für StRin von Stein ist eine Auseinandersetzung mit den Gründen von Fluktuation und den Möglichkeiten, Fluktuationen zu reduzieren, notwendig. Angesichts der Aussage von BM Wölfle im Personalbeirat, dass daran gearbeitet wird, ist sie auf Ergebnisse gespannt. Die steigenden Fluktuationsquoten im ELW und im KBB hinterfragt StR Klingler. Davon, dass es sozusagen neben schlechten auch gute Fluktuationen gibt, spricht Herr Reichert. So gebe es in manchen Bereichen eine hohe Fluktuation von jungen Kolleginnen/Kollegen, da sich diese weiterbilden. Er sagt zu, dass sich die Verwaltung im nächsten Personalbericht intensiver mit den Fluktuationsgründen auseinandersetzen wird.

StR Prof. Dr. Maier merkt bezugnehmend auf die Seite 123 des Personalberichtes an, die Fehlzeiten städtischer Beschäftigter entwickelten sich gegenläufig zur Privatwirtschaft (im Zeitraum 2009 - 2012 Rückgang in der Privatwirtschaft/Anstieg im Stadtkonzern, ab 2013 Anstieg in der Privatwirtschaft/Rückgang im Konzern Stadt Stuttgart).

Zu seiner Anmerkung, dass sich offenbar bei den Fehlzeiten die Schere zwischen Beamten und Beschäftigten immer weiter öffnet, teilt Herr Reichert mit, dies lasse sich zum Teil dadurch erklären, da Beamte überwiegend Büroarbeitsplätze haben, während Arbeitsplätze von Beschäftigten auch häufig mit harten körperlichen Arbeiten verbunden sind. Also nicht die Arbeitsbelastung, sondern die Ausgestaltung der Arbeit an sich sei hier relevant. Schwierig sei es, Gründe für die Entwicklung der Fehlzeiten zu nennen. Dazu müssten nähere Analysen vorgenommen werden.

Nach seiner Zusage, dass alle heute geäußerten Anregungen, soweit dies mit vertretbarem Aufwand möglich ist, aufgegriffen werden, stellt BM Wölfle fest:

Der Verwaltungsausschuss hat von der GRDrs. 619/2014 Kenntnis genommen.

zum Seitenanfang