

Stuttgart, 10.12.2019

**Stellenplan 2020/2021**  
**Schaffung von weiteren 60,0 Stellen - geschäftskreisübergreifend**  
**Schaffung von weiteren 2,0 Stellen im Geschäftskreis I - Referat AKR**

**Beschlussvorlage**

Vorlage an	zur	Sitzungsart	Sitzungstermin
Verwaltungsausschuss Gemeinderat	Beratung Beschlussfassung	nicht öffentlich öffentlich	11.12.2019 19.12.2019

**Beschlussantrag**

**Zum Stellenplan 2020 werden**

4. im **geschäftskreisübergreifenden Teilstellenplan 900** weitere **60,0 Stellen** geschaffen (vgl. Anlagen 4 bis 7).
5. im **Teilstellenplan des Haupt- und Personalamts** weitere **2,0 Stellen** geschaffen (vgl. Anlage 8).
6. Die Stellen aus der Anlage 4 können nur gegen Deckung aus Sachmitteln in Anspruch genommen werden. Ausnahmen müssen sich auf begründete Einzelfälle beschränken und bedürfen der Freigabe durch die Referate AKR und WFB.

**Kurzfassung der Begründung**

Die Verwaltung schlägt als wirksames Maßnahmenpaket zur Reduktion der Beschäftigung von Fremdkräften, zur Erhöhung des Anteils unbefristeter Arbeitsverhältnisse, zur Förderung von Führung in Teilzeit etc. und zur Etablierung eines Wissensmanagements durch überlappende Stellenbesetzung (insb. für Führungskräftepositionen) einen Stellenpool von 60 Stellen und 2 Stellen zur Administration vor.

**„Perspektiven schaffen. Qualität sichern und Rechtssicherheit schaffen. Fairness weiter erhöhen.“**

Initiative für Beschäftigung im Rahmen der Personalgewinnung und Personalerhaltung bei der Landeshauptstadt Stuttgart.

Damit sollen durch die Überführung von Fremd-/ Aushilfskräften in reguläre Stellen bzw. in Stellenanteile einerseits rechtssichere Beschäftigungsverhältnisse im Sinne der Tax Compliance (vgl. hierzu auch GDRS. 384/2019) erzeugt werden und andererseits im Zuge der Neukonzeption im Umgang mit Fremd-/ Aushilfskräften aktuelle personalwirtschaftliche Ziele realisiert werden. Die Intensivierung der Maßnahmen zur Personalgewinnung und -erhaltung (hier Reduktion von Befristungen, neue Führungsmodelle, überlappende Besetzungen etc.) wird seitens der Verwaltung als auch der Personalvertretung als die zentrale Zukunftsaufgabe der Personaladministration betrachtet und kann mit der Einrichtung dieses Stellenpools einen wichtigen weiteren Schritt nach vorne getrieben werden.

Die Arbeitgeberin Landeshauptstadt Stuttgart steht wachsenden Herausforderungen im Hinblick auf Personalbindung und -gewinnung als auch in der Personaladministration gegenüber. So besteht einerseits der Bedarf an einer transparenten und rechtssicheren Handhabung und Administration von beschäftigten Fremdkräften, deren flexible Einbindung in den städtischen Stellenplan und dem Aufbau einer zentralen Steuerung zu diesen Sachverhalten.

Gleichzeitig hat die Landeshauptstadt als größte kommunale Arbeitgeberin in Baden-Württemberg auch eine soziale Verantwortung gegenüber ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Diese kommt zum Ausdruck in einer fairen, tariflichen Bezahlung sowie vielen Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, wie z. B. den Betriebsrestaurants und Kantinen sowie in Kinderbetreuungsangeboten.

Dennoch haben derzeit ca. 8,4 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Landeshauptstadt nur eine befristete Beschäftigungsperspektive. Hinzu kommen zahlreiche Aushilfen und freie Mitarbeitende, welche Aufgaben für die Ämter der Landeshauptstadt wahrnehmen.

Unter den dargestellten Rahmenbedingungen wachsender Herausforderungen bei der Personalgewinnung und einer sozialen Verantwortung der Arbeitgeberin Landeshauptstadt Stuttgart ist es folgerichtig, Maßnahmen zu ergreifen, die mehr Personen eine dauerhafte Beschäftigungsperspektive bei der Landeshauptstadt ermöglichen und damit einhergehend Herausforderungen in der Personalrekrutierung reduzieren. Darüber hinaus gilt es Schlüsselpositionen in der Führungsebene zu attraktivieren, um das rückläufige Interesse an solchen Stellen zu fördern.

Die Initiative für Beschäftigung im Rahmen der Personalgewinnung und Personalerhaltung bei der Landeshauptstadt Stuttgart:

- Reduktion der Beschäftigung von Fremdkräften – rechtssichere Organisation erzeugen und faire Arbeitsbedingungen ausbauen (s. Anlage 4, 8)
- Anteil unbefristeter Arbeitsverhältnisse erhöhen (s. Anlage 5, 8)
- Führung in Teilzeit fördern (s. Anlage 6,8)
- Wissensmanagement etablieren, Qualität in der Aufgabenerfüllung durch überlappende Stellenbesetzung sichern (s. Anlage 7,8)

Auf die Begründungen in den Anlagen 4 bis 8 wird verwiesen. Die unterschiedlichen Pools sind zweckgebunden und nicht gegenseitig deckungsfähig.

### **Finanzielle Auswirkungen**

Für die Stellenschaffungen fallen ab dem Haushaltsjahr 2020 bei vollumfänglicher Ausschöpfung zusätzliche Personalkosten in Höhe von bis zu 4,7 Mio. €/Jahr an.

Demgegenüber stehen Einsparungen in den Sachmitteln (Vergütung von Fremd-/ Aus- hilfskräften) von bis zu ca. 3,2 Mio. €/Jahr.

Die zusätzlichen Personalkosten werden zum Haushalt 2020/2021 über die Änderungs- liste berücksichtigt.

### **Mitzeichnung der beteiligten Stellen:**

Referat WFB und der Gesamtpersonalrat sind mit der Vorlage einverstanden.

### **Vorliegende Anfragen/Anträge:**

### **Erledigte Anfragen/Anträge:**

Dr. Fabian Mayer  
Erster Bürgermeister

Anlagen  
5 (Anlagen 4 bis 8)

<Anlagen>