

|                   |   |                               |                        |
|-------------------|---|-------------------------------|------------------------|
| <b>Protokoll:</b> | <b>Verwaltungsausschuss des Gemeinderats der Landeshauptstadt Stuttgart</b> | <b>Niederschrift Nr. TOP:</b> | 354<br>15              |
|                   | Verhandlung   | <b>Drucksache: GZ:</b>        | 882/2013<br>AK 0500-00 |

|                           |                             |
|---------------------------|-----------------------------|
| <b>Sitzungstermin:</b>    | 25.09.2013                  |
| <b>Sitzungsart:</b>       | öffentlich                  |
| <b>Vorsitz:</b>           | BM Wölfle                   |
| <b>Berichterstattung:</b> | Herr Reichert (HauptPersA)  |
| <b>Protokollführung:</b>  | Frau Faßnacht pö            |
| <b>Betreff:</b>           | <b>Personalbericht 2013</b> |

Beratungsunterlage ist die Mitteilungsvorlage des Referats Allgemeine Verwaltung und Krankenhäuser vom 09.09.2013, GR Drs 882/2013. Sie ist dem Originalprotokoll sowie dem Protokollexemplar für die Hauptaktei beigelegt.

Die zu diesem Tagesordnungspunkt gezeigte Präsentation ist dem Protokoll als Dateianhang elektronisch hinterlegt. Dem Originalprotokoll sowie dem Protokoll für die Hauptaktei ist sie in Papierform angeheftet.

Im gestrigen Personalbeirat habe man sich darauf verständigt, auf den Bericht heute ausführlicher einzugehen, führt BM Wölfle in das Thema ein. Der Personalbericht diene zum einen als Überblick über die Personalsituation, gleichzeitig beschreibe er die Notwendigkeit, weiterhin einen Schwerpunkt auf die Bereiche Personalentwicklung und Personalerhalt wie auch Personalgewinnung zu legen. Der Bericht zeige außerdem, dass die Landeshauptstadt Stuttgart weiterhin als attraktive Arbeitgeberin auf dem Markt ist, gleichzeitig jedoch die Notwendigkeit weiterer Personalentwicklung bestehe. Nach Ansicht des Personalbeirats soll der Schwerpunkt bei den Themen Personalentwicklung und Personalerhalt darauf liegen, bei Stellenbesetzungen darauf zu achten, welches Potenzial innerhalb der Stadtverwaltung noch vorhanden ist, wenn Mitarbeiter ausscheiden und Wissen an die Nachfolger übergeben wird.

Weiter soll versucht werden darauf zu achten, dass an Stellen, wo auf Dauer leistungsgeminderte Mitarbeiter eingesetzt sind, dies nicht zu Lasten anderer

Mitarbeiter dieses Bereiches geht, sondern dass Methoden entwickelt werden, die diese Mitarbeiter entlasten.

Herr Reichert (HauptPersA) spricht zunächst dem Statistischen Amt seinen Dank aus für die Unterstützung mit Datenmaterial zur Erschließung des Schwerpunktthemas "Vereinbarkeit von Beruf und Privatem" und berichtet anschließend anhand der angehängten Präsentation. Angesichts der Teilzeitquote von 40,1 % der Beschäftigungsverhältnisse bei der Stadt Stuttgart gegenüber nur 18 % Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen in Stuttgart insgesamt verweist er auf den dadurch vorhandenen hohen Druck auf das Führungsverhalten. Teilzeit sei ambivalent zu sehen: Wenn sie freiwillig ist, so sei sie wichtig, jedoch bleibe die Problematik von Altersarmut usw. bestehen. Das Credo der Stadtverwaltung laute "Teilzeit soll freiwillig sein", wobei durchaus auch strukturelle Teilzeit zu beobachten sei.

In den Verwaltungsberufen haben sich die Bewerberzahlen in den letzten Jahren trotz intensiver Anstrengungen deutlich nach unten entwickelt. Bisher wurden 50 Ausbildungsplätze in der Verwaltung angeboten. Diese Zahl sei nun auf 62 erhöht worden. Gerne würde man diese Anzahl noch erhöhen, doch scheitere dies in den Ämtern an nicht vorhandenen Arbeitsplätzen, an der Logistik und an der Bereitschaft, Ausbildung zu leisten.

Die Sprecherinnen und Sprecher aller Fraktionen danken Herrn Reichert stellvertretend für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Personalverwaltung - insbesondere Herrn Bretzler - für den Bericht.

StRin Fischer (90/GRÜNE) erklärt, die Schwerpunktsetzungen entsprächen den ihren. Mit dem Bericht werde eine große Transparenz erzielt. Er bilde somit eine gute Grundlage für Handlungskonzepte. Flexible Arbeitszeiten hätten offenbar einen großen Einfluss darauf, insbesondere für Menschen mit Kindern als Arbeitgeber attraktiv zu sein. Dies sei lobenswert, doch bedeute dies für die Stadt gleichzeitig, große Anstrengungen in der Arbeitsorganisation zu unternehmen sowie Betriebskittas bzw. Kita-Plätze allgemein anzubieten. Als wichtig erachtet sie außerdem, einen schnelleren Wiedereinstieg für Beschäftigte in der Familienphase zu erreichen. Bezüglich der Teilzeitquote bei Führungskräften vertritt sie die Auffassung, es sollten verstärkt auch Männer motiviert werden, sich in Teilzeit zu bewerben. Dass der Altersdurchschnitt erstmalig gesunken ist, sei eine gute Entwicklung, jedoch bestehe das Problem, dass die Zahl der Bewerbungen rückläufig ist. Daher müsse man alle Möglichkeiten ausreizen, um Beschäftigte zu finden. Der nächste Tagesordnungspunkt stelle gewisse Handlungsfelder vor, die sich jedoch auch im Haushalt widerspiegeln müssen.

StR Stradinger (CDU) lobt den Personalbericht als übersichtlich, klar strukturiert und als ein gutes Nachschlagewerk sowie eine gute Arbeitsgrundlage für daraus resultierende Maßnahmen und für die Haushaltsplanberatungen. Seines Erachtens hat sich in den letzten Jahren vieles getan, was unter der Überschrift "zeitgemäßes Personalmanagement" zusammengefasst werden kann.

Zum ersten Mal seit Jahren habe man eine Senkung des Altersdurchschnitts der Beschäftigten erreichen können, dennoch zeige die Alterspyramide, was in den

nächsten Jahren noch auf die Stadt zukommt. Er freut sich, dass auch kleinere Facetten wie Betriebssport und gesunde Ernährung eine Rolle spielen. Der eigentliche Schwerpunkt "Vereinbarkeit von Beruf und Privatem" sei sehr vielschichtig. So sei in den letzten Jahren intensiv im Bereich des Wiedereinstiegs in den Beruf gearbeitet worden. Dies zeige nun langsam Wirkung. Besonders gefreut habe ihn der überproportional hohe Anstieg bei Frauen in Spitzenpositionen. Dabei interessiert ihn, ob dieser Wert inzwischen bei 37,5 % oder bei 38 % liegt, da in der Vorlage beide Zahlen genannt werden.

Teilzeit habe wie ausgeführt zwei Seiten: Hoherfreulich sei es einerseits, wenn Teilzeit angeboten und dann genutzt werden kann, sofern dies freiwillig und aus familiären Gründen gewünscht wird. Andererseits spielten manchmal auch andere Gründe eine Rolle. StR Stradinger geht davon aus, dass die Beschäftigten in Teilzeit bezüglich der Konsequenzen und Risiken auf die Altersversorgung informiert und beraten werden. Auch freue er sich über die Erhöhung bei den Tele- und Heimarbeitsplätzen, deren Einrichtung und laufende Kosten nicht billig seien. Dennoch denke er, dass sich dies lohnt, um den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen ein Stück entgegenzukommen.

Angesichts des demografischen Wandels und der Veränderungen am Arbeitsmarkt hält StR Kanzleiter (SPD) es für notwendig, Personalpolitik als einheitliche Arbeit zu praktizieren und transparent darzustellen, weil viele Dinge zusammenhängen. Dieser dritte Personalbericht zeige auch, dass die Personalverwaltung eine gute und steigende Kompetenz habe. Die rückläufigen Bewerberzahlen wertet er als Alarmsignal, weil große Anstrengungen notwendig seien, um überhaupt qualifizierte Menschen zu finden, die auf die Arbeitsplätze passen und um als Arbeitgeber akzeptiert zu werden. Diesbezüglich stehe Stuttgart in Konkurrenz zu anderen Rathäusern in der Region. Er stellt infrage, ob es angesichts der eingangs genannten Themen richtig war, über Jahre hinweg die nahezu gleichbleibende Anzahl von Ausbildungsplätzen zur Verfügung zu stellen. Bekanntlich sei es am besten, Arbeitsplätze mit selbst ausgebildetem Personal zu besetzen.

Für die SPD sei die Frage der Qualität der Arbeit ein zentrales Thema. Wenn 40 % der Beschäftigten der Stadt Stuttgart in Teilzeitarbeitsverhältnissen beschäftigt sind, so möge dies in vielen Fällen dem Wunsch der Betroffenen entsprechen. Tatsache bleibe jedoch, dass am Ende des Arbeitslebens nur derjenige von seiner Rente leben kann, der ein Vollzeitarbeitsverhältnis hatte. Ansonsten bestehe das Risiko von Altersarmut. Der Stadtrat regt an, sich darüber Gedanken zu machen, welchen Beitrag der Arbeitgeber LHS Stuttgart zu diesem Thema leistet. Seines Erachtens sollte man keinen Ehrgeiz entwickeln, um den Anteil der Teilzeitbeschäftigten weiter zu erhöhen. Noch immer gebe es darüber hinaus eine große Zahl von befristeten Arbeitsverhältnissen. So gebe es allein beim Jugendamt 369 Beschäftigte (13 %), die ein befristetes Arbeitsverhältnis haben, beim ELW seien es 104 Beschäftigte (12 %) und beim Klinikum Stuttgart 860 Beschäftigte (15 %). Hierüber gelte es nachzudenken, weil Arbeitnehmer mit befristeten Verträgen in einer sehr schwierigen Situation sind.

Er fordert, dass die LHS ihren eigenen Anspruch, ein guter und sozial orientierter Arbeitgeber zu sein, erfüllen muss. Möglicherweise hingen auch die Fehlzeiten - die seit 2009 leicht steigend sind - mit diesem Thema zusammen.

StRin von Stein (FW) nimmt Bezug auf S. 56 des Berichts, wo das Durchschnittsalter bei Beginn der Rente und Pension dargestellt wird. Viele Mitarbeiter scheiden demnach noch vor dem 64. Lebensjahr aus. Sie bittet um Erläuterung der Gründe hierfür. Darüber hinaus interessiert sich die Stadträtin für die Gründe der stark unterschiedlichen Fehlzeitenquote zwischen Beamten und Tarifbeschäftigten sowie für die Gründe der Erhöhung bei den Wegeunfällen und der damit verbundenen Ausfalltage.

Um als Arbeitgeberin für Familien attraktiv zu werden bzw. zu bleiben sieht StR Klingler (FDP) Potenzial, im Bereich der Tele- und Heimarbeitsplätze stärker voranzukommen. Aktuell gebe es bei der LHS nur 89 solcher Arbeitsplätze. Die Kosten, um diese einzurichten, seien zwar relativ hoch, angesichts des Ziels, den Individualverkehr in der Stadt zu senken, wäre dies jedoch die beste Lösung. Die weiterhin stark altersbedingte Fluktuation könne man am besten ausgleichen, indem gute und qualifizierte Ausbildungsplätze angeboten werden. Dabei sei die schon erfolgte Steigerung von 15 % sehr gut, weil neben geeigneten Auszubildenden auch entsprechende Ausbildungsplätze geschaffen und Ausbilder zur Verfügung gestellt werden müssen. Für sehr auffällig hält der Stadtrat die stark unterschiedlichen Fluktuationsquoten bei den Ämtern und Eigenbetrieben. Er rät dazu, dort, wo diese Fluktuationsquoten sehr hoch sind, sich Gedanken darüber zu machen, wie man die Mitarbeiter bindet. Insgesamt sieht er die Stadt Stuttgart auf einem sehr guten Weg, um sich als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren.

StR Rockenbauch (SÖS und LINKE) denkt, der gewählte Schwerpunkt sei ein wesentlicher, um in Zukunft wettbewerbsfähig zu sein. Darüber hinaus spiele jedoch auch das Thema Arbeitsbelastung bei der Stadt Stuttgart eine Rolle. Es gebe eine strukturelle Überbelastung mancher Bereiche. Diese seien gut abgebildet in den Kriterien, die der Gemeinderat der Verwaltung für Stellenschaffungen gegeben habe. Auch die Fehlzeiten könnten ein Indiz sein für solche strukturellen Überbelastungen, weshalb dieses Thema an anderer Stelle grundsätzlich anzugehen sei. Er spricht sich dafür aus, befristete Verträge aus Gründen der Planungssicherheit für die Beschäftigten anzugehen. Darüber hinaus gelte es grundsätzlich über eine Pauschale nachzudenken, wie sie unter dem Begriff "Mobilitätszulage/Stuttgart-Zulage" diskutiert wurde. Die allerbeste Grundvoraussetzung für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sei aber, die Arbeitszeit bei vollem Lohnausgleich zu verkürzen. Nach seiner Meinung sollte man dies an erster Stelle angehen. "Bevor wir uns in jedem Haushalt schicke Projekte investiver Art zusätzlich leisten, halte ich es für angemessen - und andere Länder machen uns das vor -, dass wir unser Personal wertschätzen. Es ist nicht schlimm, wenn wir für unser Personal das notwendige Geld ausgeben!"

Herr Freitag (GPR) schließt sich dem Dank an die Ersteller des Berichts an. Der GPR wünsche sich, dass der Bericht zum Arbeitspapier innerhalb der Stadtverwaltung wird. Wie bei jeder Statistik empfiehlt er, genau hinter manche Daten zu schauen und zu prüfen, "wie ist was eingeflossen?"

Beim Stichwort "Frauen in Führungspositionen" liege die Quote laut Bericht bei 46 %, rechne man jedoch die Kindertageseinrichtungen, welche ca. 200 Führungskräfte haben, heraus, so liege diese Quote nur noch bei 28 %. Aus diesem Grund plädiere

er dafür, speziell beim Thema "Frauen in Führungspositionen" zwei Daten auszuweisen - einmal mit und einmal ohne Kindertageseinrichtungen.

Die hohe Teilzeitquote werde mit dadurch verursacht, dass in sechs Ämtern die Teilzeitquote über 55 % liegt. Grundsätzlich könne man davon ausgehen, dass nicht alle dieser Teilzeitbeschäftigten freiwillig und aus familiären Gründen in Teilzeit arbeiten. Gerade bei der Personalausstattung im Bereich der Erzieherinnen gebe es viele Stellen, die ausschließlich Teilzeit ermöglichen und wo keine Aufstockung möglich ist. Hier sollte man darauf achten, dass diese nicht in der Statistik "Frauen in Führungspositionen" landen und dass nicht davon ausgegangen wird, dass es auf der Führungsebene erstklassige Teilzeitangebote gäbe.

Im Hinblick auf die demografische Entwicklung bestätigt er, über 50 % der Beschäftigten seien vor dem 64. Lebensjahr in den Ruhestand gegangen. Bei der Planung des Ausstiegs jedoch gehe man von einer Regelaltersgrenze von 65 bis 67 Jahren aus, sodass zu überlegen wäre, hier einen Pauschalabschlag anzusetzen. Unter Umständen entstehe so viel früher eine Lücke, als wenn von der Regelaltersgrenze ausgegangen wird. Anzunehmen sei auch, dass sich diese Quote eher erhöhen wird.

Hinsichtlich der Stellenentwicklung bei der Stadtverwaltung insgesamt weist Herr Freitag darauf hin, dass die Zahlen in der Langzeitdarstellung von 1995 bis 2014 trotz des Ausbaus der Kindertageseinrichtungen rückläufig sind. Bereinigt um die Stellen für den Ausbau der Kindertageseinrichtungen betrage der Stellenabbau seit 1995 brutto 1.500. Nehme man die Zahlen von 2004, wo die Stellen ämterbezogen dargestellt sind, so zeige sich, dass 50 % der Ämter in ihrer Stellenausstattung stagnieren oder deutlich reduziert wurden - und dies trotz zusätzlich hinzugekommener Aufgaben. Das Fazit laute daher: "Der notwendige und richtige Ausbau der Tageseinrichtungen läuft teilweise zulasten anderer Ämter innerhalb der Stadtverwaltung". Dies seien die Bereiche, die dem Personalrat vor allem am Herzen liegen. Bei den Stellenplanberatungen müsse man diese Bereiche folglich genau prüfen und schauen, was dort gemacht wird.

Abschließend regt er an, manche Themen des Personalberichts im Rahmen einer Arbeitsgruppe ausführlicher zu diskutieren.

Für die Rückmeldungen dankt BM Wölfle. Er sagt gegenüber Herrn Freitag zu, die Anregungen des GPR aufzugreifen und das Jugendamt bei der Statistik getrennt zu betrachten. Man werde darüber hinaus zur Verfügung stellen, wie das Gesamtableau der städtischen Beschäftigten einschließlich der Eigenbetriebe sich entwickelt hat, weil sich daraus ergebe, dass sich die von Herrn Freitag dargelegte Rechnung nicht aufrechterhalten lässt.

Zum Thema der Teilzeitbeschäftigten unterstreicht er des Weiteren, in manchen Bereichen müsse man als Arbeitgeber inzwischen darauf achten, dass das Interesse des Beschäftigten nach Vereinbarkeit von Beruf und Privatem noch das dienstliche Interesse berücksichtigt. Gleiches gelte beim Thema der Befristungen.

Es handle sich dabei nicht - wie teilweise unterstellt werde - um einen Akt, um die

Mitarbeiter möglichst schnell wieder loszuwerden, sondern auch um eine betriebliche Notwendigkeit.

Über das geäußerte Lob für das Haupt- und Personalamt und dessen Sach- und Fachkenntnis freut sich der Vorsitzende. In Bezug auf die Frage, wie es der LHS gelingt, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ins Stuttgarter Rathaus zu locken, lautet die Antwort: "Viel mehr über die Qualität und die Bedingungen des Arbeitsplatzes sowie die Weiterbildungsmöglichkeiten etc. als über die Frage 'Gibt es dort einen Euro mehr oder einen Euro weniger'."

Abschließend stellt BM Wölfle Kenntnisnahme fest. Er lädt die Anwesenden recht herzlich zur Begrüßung der neuen Auszubildenden am 27.09.2013 ein und verweist auf die Bedeutung dieser Art der Wertschätzung.

zum Seitenanfang