

Auszug aus dem Protokoll der Sitzung des Haupt- und Finanzausschusses vom 26.09.2022

Top 5.1 Personalbericht 2022 MV/2022/078

Herr Amelung berichtet zu einzelnen Inhalten aus dem Personalbericht. Die Fluktuation habe sich in den vergangenen Jahren verdreifacht. Die Mitarbeiter seien am Limit, die Überlastungsanzeigen steigen, es gebe eine erhebliche Anzahl an Mehrarbeitsstunden und die Besetzungsquote läge bei unter 90 %. Rechnet man alles zusammen, fehlen der Stadt insgesamt 60 Mitarbeitende im Vollzeitäquivalent. Die Auswirkungen des demografischen Wandels zeigen sich bereits jetzt enorm. In einigen Bereichen sei die Situation dermaßen dramatisch, da dort nur eine Besetzungsquote von 50 % vorliege. Im Stellenplan und im Haushaltsplan für 2023 werden zum Umgang mit dieser Situation konkrete Vorschläge gemacht.

Herr Renk, Vorstandsmitglied des Personalrates, unterstützt die Ausführungen von Herrn Amelung. Seit mehreren Jahren beschäftige sich der Personalrat mit umfangreichen Problemstellungen, flächendeckend über die gesamte Stadtverwaltung. Teilweise herrschen prekäre Arbeitsverhältnisse sowohl in der Kernverwaltung als auch in den Außenstellen vor.

Herr Eichberger kritisiert, dass es immer nur hieße „es muss mal was getan werden“ und weist darauf hin, dass dies „vielleicht wirklich mal gemacht werden sollte“.

Frau Süß lobt den diesjährigen Personalbericht dahingehend, dass dieser diesmal nicht beschönigend geschrieben wurde. Es sind im Vergleich zu den letzten Personalberichten mehr Kennzahlen und die Anmerkungen des Landesrechnungshofes wurden berücksichtigt. Die Inhalte des Personalberichtes seien erschreckend. 30 % der Mitarbeitenden verlassen die Stadtverwaltung aufgrund von Problemen mit der Führungskraft. In den alten Personalberichten wurden viele Dinge beschönigt, aber diese Statistik zeige, dass die Stadt mit den Führungskräftemaßnahmen krachend gescheitert sei. Frau Süß fehlen Informationen zu den Budgets und den Maßnahmen, die umgesetzt und geplant werden. Es wäre schön, wenn dies auch zu den vergangenen Jahren aufgeführt werden könnte. Der Personalbericht lese sich so, als würde er von außen geschrieben worden sein. Es werde nur gesagt was falsch läuft, nicht aber was getan werde, um diese Probleme zu lösen.

Herr Fölske stellt ebenfalls fest, dass der Personalbericht ganz anders sei als die Bisherigen. Es sei nun ein wichtiger Zeitpunkt zur Veränderung der Führung bei der Stadt. Die Verantwortung dafür sei Chefsache und er glaube, dass diese in guten Händen sei. Er richtet die Bitte an Herrn Kaser, dass dieser das Problem so gut es gehe angehen solle. Herrn Fölske fehle es im Personalbericht ebenfalls an weiteren Informationen. Er bittet daher, die Anregungen von Frau Süß und die Protokollauszüge zu den Personalberichten der vergangenen Jahre in Zukunft zu berücksichtigen.

Er weist darauf hin, dass Ende 2019 ein Antrag der CDU zur Umstrukturierung der Stadtverwaltung von allen Fraktionen mitgetragen wurde. Bisher sei noch nichts dazu passiert. Die Beratungsgesellschaft habe entsprechende Expertise bei der Digitalisierung und Prozessoptimierung, daher sollte schnellstens der Kontakt aufgenommen werden.

Für Herrn Kissig fehlen ebenfalls Aussagen darüber, wie die vorhandenen Personalprobleme angegangen werden sollen. Das Problem der Personalknappheit sei überall vorhanden, auch beim Kreis, der derzeit noch volle Kassen habe. Was nicht helfe, sei, den Stellenplan durch neue Stellen aufzublähen, die nicht besetzt werden können. Die Beratungsgesellschaft sei Fach-

kraft auf dem Gebiet und habe ebenfalls einen Blick auf andere Kommunen. Daher könne diese beurteilen, welche Maßnahmen zum Erfolg führen. Es sollte sich überlegt werden, welche Aufgaben durch die Prozessoptimierung, durch Digitalisierung und Automatisierung oder durch Ausgliederung verschlankt werden können, sodass mit dem vorhandenen Personal alle wichtigen Aufgaben erledigt werden können. Andere Aufgaben könnten dann ggf. nur mit geringer Qualität durchgeführt werden.

Herr Schnieber widerlegt das häufig angeführte Argument, dass die Besoldung in Hamburg höher sei als in Schleswig-Holstein. Die Anpassungen kommen nur regelmäßig zu unterschiedlichen Zeiten, sodass es immer wieder Abweichungen gäbe. Er bittet darum, dass sich gelöst werde von der Vorstellung, dass Mitarbeitende den Arbeitgeber nur wegen einer vermeintlich höheren Bezahlung wechseln.

Herr Kaser dankt für die Anmerkungen zum Personalbericht und führt aus, dass das Thema Personal bereits seit einigen Monaten angegangen werde. Es werde zu einer Veränderung beim Personal kommen müssen. In den Personalberichten solle künftig auch das „Wie“ angeführt werden. Wichtige Punkte sollen im HFA präsentiert werden.

Frau Süß fragt nach den Möglichkeiten zur leistungsorientierten Bezahlung (LOB). Herr Amelung antwortet, dass die LOB-Verfahren vor vielen Jahren durchgeführt wurden. Die Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände haben sich davon verabschiedet, da die vereinbarten Ziele, die für die Auszahlung der LOB erreicht werden sollen, fast immer erreicht wurden. Nun gebe es neue Möglichkeiten. Das System solle im nächsten Jahr überarbeitet werden. Herr Amelung weist darauf hin, dass eine leistungsorientierte Bezahlung nur für Tarifbeschäftigte möglich sei.

Herr Amelung führt weiter aus, dass die Führungskräfteproblematik sei auch in der privaten Wirtschaft vorhanden sei.

Wedel könne aufgrund seiner kritischen Größe wenig langfristige Perspektive bieten. An einem Beispiel eines Mitarbeiters erläutert Herr Amelung, dass die Stadt im gehobenen Dienst derzeit lediglich gute Möglichkeiten bis zur Besoldungsgruppe A11 bieten könne. Mit der nächsthöheren Besoldungsgruppe A12 sind derzeit die Fachdienstleiterstellen bewertet, die nur in geringer Anzahl vorhanden seien und in der Regel ein hohes Maß an Berufs- und Führungserfahrung voraussetzen. Versprechungen und verbindliche Perspektiven können für diese Stellen nicht erteilt werden, da nach dem Prinzip der Bestenauslese ein Bewerbungsverfahren zwingend durchzuführen sei. Dies führt dazu, dass die Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten bei der Stadt als unzureichend, bzw. bei anderen Dienstherren besser eingeschätzt werden und sich bei anderen Dienstherren auftuende Chancen ergriffen und genutzt werden und damit der Stadt Wedel wertvolle Mitarbeitende verloren gehen.

Zu den Argumenten von Herrn Schnieber, in Bezug auf die unterschiedliche Bezahlung von Hamburg und Schleswig-Holstein, führt Herr Amelung aus, dass Hamburg lediglich eine 40- Stunden-Woche habe und teilweise noch Weihnachtsgeld zahle. Die Führungskräfteentwicklung habe sich in den vergangenen fünf Jahren deutlich verbessert.

Von den in Wedel vorhandenen Problemen seien alle anderen Kommunen und Behörden auch betroffen und alle versuchen mit den gleichen Mitteln diese Probleme zu lösen. Es müsse alles dafür getan werden, um die vorhandenen Mitarbeitenden zu halten.

Herr Kaser ergänzt, dass Wedel auch aufgrund der hohen Wohnkosten nicht wettbewerbsfähig sei.

Herr Kissig bittet die Verwaltung darum, Vorschläge vorzulegen, wie mit dem Problem umgegangen werden kann. Die Verwaltung müsse gucken, wie die Aufgaben strukturiert werden können, da das benötigte Personal nicht gefunden werden kann. Es müssen Problemlösungen erarbeitet werden.

Frau Süß ergänzt, dass Mitarbeitende sich häufig nicht ohne Grund umorientieren. Auch der Umgang zwischen Politik und Verwaltung könne eine Rolle spielen. Ein Wertewandel sei notwendig und auch das interne Arbeitsklima sei wichtig.

Die Vorlage wird zur Kenntnis genommen.