



Niederschrift über die Sitzung des Hauptausschusses der Stadt Biberach - öffentlich -

am 30.06.2011

Beginn: 17:00 Uhr

Ende: 18:00 Uhr

Das Gremium besteht aus Oberbürgermeister und 14 Mitgliedern

Anwesend sind

Vorsitzender:

Herr Oberbürgermeister Fettback

Mitglieder:

Herr Stadtrat Bode
Frau Stadträtin Drews
Herr Stadtrat Dullenkopf
Herr Stadtrat Funk
Herr Stadtrat Hagel
Herr Stadtrat Heinkele
Frau Stadträtin Kübler
Herr Stadtrat Lemli
Herr Stadtrat Dr. Schmid
Herr Stadtrat Späh
Herr Stadtrat Walter
Herr Stadtrat Wiest
Herr Stadtrat Zügel

Stellvertreter/in:

Herr Stadtrat Abele

entschuldigt:

Frau Stadträtin Handtmann

Verwaltung:

Frau Appel, Schriftführung
Herr Boehm, Personalrat
Frau Christ, Stadtplanungsamt
Frau Denzel, Hauptamt
Frau Länge, Ordnungsamt
Herr Rechmann, Tiefbauamt
Herr Kulturdezernent Dr. Riedlbauer
Frau Schlegel, Hauptamt
Herr Simon, Hauptamt
Frau Voss, Tourismus & Stadtmarketing
Herr Erster Bürgermeister Wersch

Tagesordnung

TOP-Nr.	TOP	Drucksache Nr.
1.	Bericht der Personalentwicklung und der Ausbildung bei der Stadt Biberach	101/2011

Die Mitglieder wurden am 22.06.2011 durch Übersendung der Tagesordnung eingeladen. Zeitpunkt und Tagesordnung der öffentlichen Sitzung wurden durch Veröffentlichung im Lokalteil der Schwäbischen Zeitung am 27.06.2011 ortsüblich bekannt gegeben.

Dem Hauptausschuss liegt die dieser Niederschrift als **Anlage** beigefügte Drucksache Nr. 101/2011 ohne die Anlagen 2 und 3 zur Information vor.

OB Fettback führt aus, der Bericht sei lesenswert und Personalentwicklung und Ausbildung wichtige Aufgaben. Der Bericht sei auch gut geschrieben. Er danke den Verfassern.

Der Gemeinderat habe sich mit der Stelle Personalentwicklung nicht leicht getan und man sei dankbar, dass sie bewilligt worden sei. Dies sei eine richtige und wichtige Entscheidung gewesen. Personalentwicklung sei zwingend notwendig, denn es gehe um den Erhalt der Leistungskraft der Stadtverwaltung. Was nützten die besten Gemeinderatsbeschlüsse, wenn man keine Menschen habe, die sie qualitativvoll umsetzten. Auf Grund der finanziellen Ausstattung könne sich Biberach Vieles leisten. Beispielsweise habe man im Rahmen der Klausurtagung zusätzliche Investitionen von über 40 Mio. Euro beschlossen. Dies sei gut angelegtes Geld, da weit mehr als die Hälfte in Bestandssanierungen gehe. Derartige Maßnahmen könnten aber nur mit qualitativvollem Personal umgesetzt werden, sprich mit Menschen, die sich mit ihrer Arbeit identifizierten. Solches Personal neu am Markt zu finden sei schwierig. Bei der Bürgermeisterdienstversammlung habe kürzlich Frau Dürr vom Gemeindetag erklärt, dass bereits der gesamte Stuttgarter Arbeitsmarkt für Erzieherinnen leergefegt sei. Derartige Tendenzen seien auch schon in Biberach spürbar, vor allem im technischen Bereich. Die Prognos-Studie gehe davon aus, dass man 2015 Baden-Württembergweit ein Defizit von 180.000 erwerbstätigen Menschen haben werde und zwar verschärft in Regionen, in denen die Wirtschaft boome. Daher sei es wichtig, ein attraktiver Arbeitgeber zu sein. Denn wenn es der Wirtschaft gut gehe, sei es für die öffentliche Hand immer schwieriger gutes Personal zu finden.

Der Bericht zeige, dass man schon viel geleistet habe, sich viele Gedanken mache und auf dem richtigen Weg sei. Für wirkliche Personalentwicklung sei dies aber nicht ausreichend. Der Gemeinderat müsse keine Sorge haben, dass neue Personalanforderungen gestellt würden. Personalentwicklung habe Priorität eins und sei damit auch eine Führungsaufgabe aller Führungskräfte. Dies mache jedoch die Stelle Personalentwicklung nicht entbehrlich. Deren Aufgabe sei es, für dieses Aufgabenfeld zu sensibilisieren, das erforderliche Rüstzeug zu liefern und anderes mehr.

Herr Simon fügt an, man habe die Schwerpunkte des ersten Jahres in Erinnerung gerufen. Er betont, dass man noch am Anfang der Aufgabe stehe und konzeptionell noch gearbeitet werden müsse. Begonnen habe man an bekannten Punkten. So seien eine Bestandsanalyse und eine Datensammlung und -auswertung durchgeführt worden, wobei man hierfür aufgrund der aktuell im Einsatz befindlichen Software nicht gut gerüstet sei. Es habe eine erste Kontaktaufnahme mit den Führungskräften zu deren Sensibilisierung stattgefunden, das Aufgabenspektrum sei dargelegt worden und man habe Einzelgespräche geführt. Konkret sei man dabei, Dinge zu verbessern, die auf der Hand lägen. Er nennt Führungsunterstützung, Coaching, Hospitationen und Grundlagenarbeit wie die Hilfestellung für Mitarbeiterauswahlgespräche. Man habe die Personaleinführung einheitlich strukturiert. Gleiches gelte für die Fortbildung, die nun strukturierter und breiter angelegt sei. Überdies erfolge nach einem Vierteljahr eine Evaluation, die aussagekräftiger sei als Abfragen kurz nach Seminaren. Schon jetzt habe man die Erkenntnis, dass weiche Faktoren für Mitarbeiter wichtiger seien als die finanzielle Ausstattung. Ganz oben auf der Bedeutungsskala stehe oft ein direktes, persönliches Verhältnis zum Chef. 2012 wolle man sich mit dem Thema Marketing als Arbeitgeber und Mitarbeiterfortbildung beschäftigen.

Zum Bereich Ausbildung lässt er wissen, man bilde regelmäßig 30 junge Menschen seriös und solide aus. Bislang seien keine großen Anstrengungen erforderlich gewesen, Auszubildende zu finden. Dies habe sich verändert, da man gute Firmen vor Ort habe. Folglich müsse man sich entsprechend gut positionieren. Der Ausbildungsbericht stelle eher eine Ist-Beschreibung dar und enthalte nur eine vage Ideenbeschreibung, wie Ausbildung bei der Stadt werden könnte. Es sei sehr schwierig, den Bereich Ausbildung deutlich zu attraktivieren Richtung Ausbildungsmanagement.

Abschließend dankt er Frau Schlegel und Frau Denzel für die geleistete Arbeit.

StR Wiest meint, man habe eine umfangreiche Informationsvorlage vorliegen, deren Qualität fast einer wissenschaftlichen Arbeit gleiche. Der Bericht sei gut gegliedert und übersichtlich, weshalb Frau Schlegel und Frau Denzel ein großes Kompliment für ihre kompetente Arbeit gebühre. Auch die Zielrichtung der Arbeit werde deutlich. Personalentwicklung und insbesondere die Ausbildung seien bisher schon gut aufgestellt, müssten aber noch besser werden. Man müsse mehr tun, attraktiver werden angesichts der demographischen Entwicklung und des steigenden Konkurrenzkampfes um qualifizierte Mitarbeiter. Personalentwicklung und Ausbildung müssten auf diesem Hintergrund konzeptionell, ganzheitlich und nachhaltig angegangen werden, wie dies im Bericht dargestellt werde. Man könne den Aussagen daher grundsätzlich folgen. Der Bericht biete auch einen guten Überblick über die Marktlage, die Situation bei der Stadt und welche Folgerungen und Handlungsfelder bestünden. Er nennt drei wichtige Aspekte: einen attraktiven Arbeitsplatz und Arbeitgeber Stadtverwaltung, qualifizierte Aus- und Fortbildung und persönliche Perspektiven für einzelne. Er werde den Bericht sicher zur Stellenplanberatung heranziehen.

StRin Kübler dankt für den Zwischenbericht und dessen gut lesbare Form. Er verdeutliche, wie unverzichtbar Personalentwicklung sei und die SPD-Fraktion fühle sich bestätigt, bei dieser Aufgabe entschlossen am Ball zu bleiben und auch die Aufgabenfelder Vereinbarkeit von Familie und Beruf anzugehen. Sie spricht den Stellenanteil von 20 Prozent für die leistungsorientierte Bezahlung an und fragt, wie vorgegangen würde, wenn diese nicht mehr praktiziert werde. Die SPD-Fraktion sehe Bedarf, diesen Stellenanteil nicht verfallen zu lassen, sondern dann für Personalentwicklung oder Ausbildung einzusetzen. Die Ausbildungsflyer bezeichnet sie als sehr gelungen, ebenso die Ansätze zum Ausbildungsmanagement. Sie bittet, die Vorlagen allen Gemeinderäten zur Verfügung zu stellen. Gerne nehme man das Angebot an, zweimal je Legislaturperiode entsprechend informiert zu werden. Die Vorlage verdeutliche, dass Handlungsbedarf bezüglich der Personalressource Ausbildung bestehe.

StR Zügel meint, die Verwaltung sei auf dem richtigen Weg, als Arbeitgeber die weichen Faktoren zu stärken. Es sei keine Überraschung, dass für das Wohlbefinden der Mitarbeiter Entfaltungsmöglichkeiten und anderes wichtiger seien als die finanzielle Ausstattung. Er zeigt sich froh, dass die Verwaltung es geschafft habe, den Gemeinderat von der Notwendigkeit der Stelle Personalentwicklung zu überzeugen. Die Stadtverwaltung habe in der Stadt als Arbeitgeber ein gutes Image und er ermuntert, das Licht der Stadtverwaltung nicht unter den Scheffel zu stellen. Natürlich stehe man immer in Konkurrenz zu den großen Firmen vor Ort und habe in Biberach mit Boehringer einen Sonderfall.

Die Ausführungen zur leistungsorientierten Bezahlungen hätten irritiert, da dieser Bereich auch Begründung für die Schaffung der Stelle gewesen sei. Hier bitte er um eine Stellungnahme des Personalrats. Die dezentrale Unterbringung der Verwaltung könne seines Erachtens kein Grund

für eine mangelnde Identifikation mit dem Arbeitgeber sein. Zum Coaching der Führungskräfte fragt er, ob dieses für alle Führungskräfte angeboten werde. Ferner appelliert er, den Erfahrungsschatz scheidender Mitarbeiter zu nutzen, wie dies manche Unternehmen bereits praktizierten.

Abschließend stellt er fest, man sei auf dem richtigen Weg, habe einen guten Ruf als Arbeitgeber und könne aus vielen Gesprächen mit Bürgern und Unternehmern bestätigen, dass die Stadtverwaltung auch den guten Ruf habe, als Verwaltung zu funktionieren.

StR Späh dankt für den informativen und guten Bericht. Die Handlungsfelder zeigten die Handlungsbreite, die erforderlich sei, um Personalentwicklung auf noch bessere Beine zu stellen. Die aufgeführten vier wichtigsten Handlungsfelder seien sicher die wichtigsten, man müsse aber auch die weiter genannten angehen. Als sehr wichtig bezeichnet er Fortbildung, um die Mitarbeiter weiter zu einer guten Arbeitsleistung zu befähigen sowie Zufriedenheit und Kompetenz zu stärken. Die Ausbildungsflyer findet er positiv.

Er fragt, wie man Auszubildenden vermitteln könne, dass sie anschließend eventuell übernommen würden und ob die Fluktuation ausreichend sei.

StR Funk dankt für den Bericht und bezeichnet ihn als umfangreiche Fleißarbeit, die für seine Fraktion so nicht notwendig gewesen wäre, da der Bericht viel Allgemeinwissen enthalte. Personalarbeit sei eine Aufgabe der Verwaltung und nicht des Gemeinderats. Er bleibe bei der Auffassung, dass der Antrag der Verwaltung für die Stelle Personalentwicklung in Ordnung sei, dass es aber auch nicht so falsch sei zu fordern, diese Stelle an anderer Stelle zu kompensieren.

OB Fettback dankt für die Ausführungen und dass der eingeschlagene Weg als richtig empfunden werde. Er bittet den Gemeinderat, die Verwaltung weiterhin kritisch zu begleiten.

Zur leistungsorientierten Bezahlung lässt er wissen, der Personalrat habe die bestehende Vereinbarung gekündigt, was er sehr bedaure, da man mit großem Aufwand versucht habe, eine individuelle Regelung zu finden, statt das Geld nur mit der Gießkanne auszuschütten. Jede Veränderung benötige aber Zeit und eine gewisse Konstanz, bis sie rund laufe. Allein die regelmäßigen Mitarbeitergespräche bezeichnet er als Mehrwert. Mit der Kündigung der Vereinbarung sei das Thema leistungsorientierte Bezahlung aber nicht abgeschlossen, da die Kündigung erst ab 2012 Wirkung zeige. Überdies werde das Geld solange zurückbehalten, da von den Tarifpartnern eine Einigung gefordert werde.

Herr Simon lässt auf Frage wissen, das Coaching-Angebot gehe an alle Führungskräfte. Die Wertschätzung ausscheidender älterer Mitarbeiter durch Abgreifen ihres Wissens habe man auf der Agenda. Man kommuniziere bei den Auszubildenden die Chance auf eine Übernahme. Die Anschlussgarantie habe man von einem halben auf ein dreiviertel Jahr verlängert bzw. auf ein ganzes Jahr, wenn Auszubildende einen sehr guten Abschluss schafften. In den letzten Jahren könne man aber den eigenen Bedarf nicht mehr durch eigene Auszubildende abdecken, da viele Auszubildende in umliegende Behörden abwanderten, die selbst nicht ausbildeten.

StR Heinkele meint, die Stadtverwaltung habe einen guten Ruf als Arbeitgeber. Er appelliert, noch mehr auf die Schulen zuzugehen.

Herr Boehm führt aus, man habe sich sehr viel Mühe mit der leistungsorientierten Bezahlung gegeben und nicht alles sei schlecht, was man in 30 Sitzungen entwickelt habe. Die Vereinbarung

habe aber einige schlechte Blüten getrieben, bei denen die leistungsorientierte Bezahlung nicht funktioniert. Versuchte Änderungen hätten nicht funktioniert, weshalb der Personalrat die Vereinbarung gekündigt habe. Er spricht davon, dass in Teilen die leistungsorientierte Bezahlung in einem rollierendem System ausbezahlt worden sei, was nicht ihrem Sinn und Zweck entspreche.

Abschließend stellt er fest, man habe als Personalrat einen guten Draht zum Arbeitgeber und sehe sich nicht als Gegenseite.

Damit hat der Hauptausschuss Kenntnis genommen.

Hauptausschuss, 30.06.2011, öffentlich

Zur Beurkundung:

Vorsitzender:	OB Fettback
Stadtrat:	Wiest
Stadträtin:	Kübler
Schriftführerin:	Appel
Gesehen:	EBM Wersch
Gesehen:	BM Kuhlmann