

NIEDERSCHRIFT Stadt Karlsruhe	Gremium:	6. Plenarsitzung Gemeinderat
	Termin:	16. Dezember 2014, 15:30 Uhr
		öffentlich
	Ort:	Bürgersaal des Rathauses
	Vorsitzende/r:	Oberbürgermeister Dr. Frank Mentrup

30.

Punkt 28 der Tagesordnung: Stadt Karlsruhe als attraktive Arbeitgeberin - Demografiestrategie

Antrag der Stadträte Tilmann Pfannkuch, Hermann Brenk, Jan Döring, Thorsten Ehlgötz, Dr. Klaus Heilgeist, Detlef Hofmann, Dr. Albert Käuflein, Sven Maier und Dr. Thomas Müller, der Stadträtinnen Dr. Rahsan Dogan, Bettina Meier-Augenstein, Marianne Mußnug und Karin Wiedemann (CDU) sowie der CDU-Gemeinderatsfraktion vom 18. November 2014

Vorlage: 2014/0315

Beschluss:

Der Gemeinderat verweist den Antrag in den Personalausschuss.

Abstimmungsergebnis:

keine Abstimmung

Der Vorsitzende ruft Tagesordnungspunkt 28 zur Behandlung auf und verweist auf die vorliegende Stellungnahme.

Stadtrat Dr. Käuflein (CDU): Der Altersdurchschnitt der städtischen Mitarbeiter liegt bei 47 Jahren, Tendenz steigend. In den nächsten 10 - 15 Jahren wird knapp die Hälfte der städtischen Mitarbeiter ausscheiden. Das ist der Hintergrund, vor dem wir unseren Antrag mit „Demografiestrategie“ überschrieben haben.

Inhaltlich geht es - Sie haben ihn gelesen - aber nicht nur um eine Demografiestrategie, sondern es geht uns im Grund um eine umfassende Personalstrategie, die von der Verwaltung erarbeitet werden muss. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt - sei es bei der Stadtverwaltung, sei es bei den städtischen Gesellschaften - sind, das ist uns allen klar, die wichtigste Ressource, die wir haben. Wir brauchen qualifizierte und motivierte Mitarbeiter, wir müssen ständig Personal gewinnen und Personal an uns binden. Und schon heute fällt es der Stadt schwer, im Wettbewerb mit anderen Arbeitgebern sich zu platzieren. Es fällt vor allem schwer, im Wettbewerb um qualifizierte Nachwuchskräfte mitzuhalten. Deswegen wollen wir - so steht es über dem Antrag - eine Weiterentwicklung der Stadt als attraktive Arbeitgeberin. Wir wollen, dass die Leute, die

bei der Stadt arbeiten, stolz sind, bei der Stadt zu arbeiten. Das entbindet dann auch ein spezifisches Berufsethos.

Einige Eckpunkte haben wir in unserem Antrag formuliert - ohne jeden Anspruch auf Vollständigkeit: Fort- und Weiterbildung macht einen Arbeitgeber attraktiv, ein Gesundheitsmanagement ist wichtig, Wissensmanagement ist ein Stichwort, dass also das Wissen der qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, wenn sie denn dann ausscheiden, nicht verloren geht - und klar, ein optimaler Einsatz des Personals. Das sind Eckdaten ohne Anspruch auf Vollständigkeit. Es kommen weitere Punkte dazu, die zum Teil auch in der Verwaltungsantwort vorkommen. Der Quereinstieg in die Stadtverwaltung muss erleichtert werden, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein Stichwort, das hier genannt werden muss.

Die Verwaltung hat uns eine ausführliche Antwort vorgelegt, für die wir sehr dankbar sind. Sie zeigt, dass es bereits eine Fülle von Strategien gibt in der Stadtverwaltung, die genau in die von uns gemeinte Richtung zielen, dafür ganz ausdrücklich danke.

Wir wissen auch - so haben wir es bereits in unserem Antrag formuliert -, dass es in der Stadtverwaltung mehrere Arbeitsgruppen gibt, die bereits kräftig an diesem Thema dran sind. Unsere Vorstellung ist, dass die Maßnahmen, die ich angedeutet habe - ich habe von Eckpunkten gesprochen -, und die Fülle von Maßnahmen, die in der Verwaltungsantwort stehen, künftig noch stärker gebündelt und noch mehr intensiviert werden können.

Wenn wir dafür einen Anstoß gegeben haben durch unseren Antrag, dann hat sich der Antrag gelohnt. Wir stellen uns vor - und so schlägt es auch die Verwaltung vor, insofern sind wir mit dem Vorschlag einverstanden -, dass das vertieft nicht hier im Plenum, sondern im Personalausschuss erörtert wird.

(Beifall bei der CDU)

Stadträtin Uysal (SPD): Wir begrüßen diesen Antrag. Seit 2010 ist dieses Thema ein Thema für die Stadt Karlsruhe. Dieser Antrag weist darauf hin, dass wir dieses Thema weiterverfolgen und verschärfen müssen.

Die Verwaltung hat ja in ihrer Stellungnahme in mehreren Punkten betont - aber auch die CDU-Fraktion -, warum es wichtig ist, auf die demografische Entwicklung zu reagieren, die ich jetzt nicht im Detail ausführen möchte. Allerdings möchten wir zwei Punkte besonders hervorheben. Es ist uns wichtig, dass der Punkt „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ nicht zu kurz kommt. Es kann nur dann eine gute Arbeit geleistet werden, wenn sich die Mitarbeiter bei uns wohlfühlen. Das ist eine Kettenreaktion. Wenn man sich wohlfühlt, dann ist die Wahrscheinlichkeit größer, dass man gesund bleibt, dann ist die Wahrscheinlichkeit auch größer, dass man motiviert ist und hohes Engagement bringt, dass man effizient arbeitet, dass man einen guten Einsatz bringt - und vor allem, dass man als guter Werbeträger dient, und somit darf das nicht unter den Tisch fallen, ganz im Gegenteil: Das muss auf dem Tisch bleiben.

Es werden ja auch Konzepte entwickelt. Es reicht aber nicht aus, Konzepte zu entwickeln oder Pläne aufzustellen, auch Strategien, sondern diese müssen gezielt umgesetzt werden. Auch Angebote wie „Führung in Teilzeit oder Tandem“ oder „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ sollten wir weiter ausbauen, um Ressourcen der Mitarbeiter gezielt und effektiv nutzen zu können. Es wäre schön, wenn wir diese Ressourcen für uns gewinnen könnten, es wäre schade, wenn wir sie verlieren würden.

Deshalb freuen wir uns sehr, dass wir den Austausch im Personalausschuss weiterführen werden.

(Beifall bei der SPD)

Stadträtin Dr. Leidig (GRÜNE): Die Entwicklung einer Demografiestrategie - es ist sicherlich richtig, dass wir uns dieses Themas annehmen. Neben Migration ist der demografische Wandel eine der ganz großen Herausforderungen, denen wir uns in der Gesellschaft und damit auch in der Stadt Karlsruhe stellen müssen, mit denen wir uns beschäftigen müssen, von denen wir uns nicht überrollen lassen dürfen, sondern darauf vorbereitet sein müssen.

Die Inhalte, die von der CDU für die Erstellung einer Demografiestrategie vorgeschlagen werden, machen zumindest größtenteils Sinn, sind aber keinesfalls ausreichend. Darauf werde ich noch eingehen. Prinzipiell muss man sich mit den Themen beschäftigen, wie gewinnen wir Mitarbeiter, und zwar auch die richtigen Mitarbeiter, junge Mitarbeiter, die für den entsprechenden Mix sorgen und den Weggang ausgleichen. Wie bilden wir fort und weiter, sodass unsere Mitarbeiter qualifiziert sind, und das auch über viele Jahre hinweg? Wie unterstützen wir sie dabei, gesund zu bleiben, z. B. durch ein betriebliches Gesundheitsmanagement? Und natürlich auch das Thema Wissensmanagement: Wie wird Wissen ausscheidender Mitarbeiter erhalten? Das sind wichtige Themen, und wir freuen uns darauf, das im Personalausschuss noch weiter anzuschauen.

Was der verstärkte Einsatz von Hard- und Software zur Optimierung des Personaleinsatzes bei einer speziellen Demografiestrategieentwicklung zu tun hat, erschließt sich mir jetzt erst einmal nicht, zumal Optimierung ja vor allen Dingen heißen würde, effizient zu arbeiten. Aber was jetzt hier als Antwort der Verwaltung kommt, das ist mehr eine Optimierung eines Ressourcen- und Verwaltungsapparats, wo aber noch gar nicht so genau verknüpft ist, mit welchen Zielen das verbunden ist. Wo wollen wir mehr haben? Was wollen wir eigentlich erschließen? Und was machen wir dann mit diesen Daten? Dass das alles auch etwas kostet und vielleicht auch Personal bedarf, das sehe ich im Grunde genommen auch schon auftauchen, sodass ich auch hier prinzipiell sage: Lasst uns das erst einmal in Ruhe anschauen und Aufwand und tatsächliche mögliche Effektivität miteinander abwägen - unabhängig davon, dass das ganz generell gilt und nicht im Blick auf eine Demografiestrategie.

Wir sehen aber auch noch Lücken, die von der CDU nicht genannt und damit auch von der Verwaltung nicht beantwortet wurden, z. B., was tun wir mit Arbeitnehmern, die alters- bzw. verschleißbedingt nicht mehr die Arbeit ausüben können. für die sie eingestellt wurden? Eine Kultur des längeren Arbeitens, weil wir ja alle später in Rente gehen werden - wie sensibilisieren wir innerhalb der Verwaltung dafür, wie gestalten wir die

Rahmenbedingungen dafür? Was braucht es dafür? Auch im Blick auf die Weiterbildung der Mitarbeiter: 4 000 Weiterbildungsangebote im Jahr, das ist sehr viel, aber wo wird angesetzt? In welche Richtung wird gesteuert? Da fehlen mir einfach Inhalte dazu. Und schließlich ein Thema, das manchmal in Ausschüssen schon anklang, das wir aber noch nie öffentlich diskutiert haben und das auch im Blick auf die angespannte Haushaltslage relevant ist: Stellen wir heute Leute ein, die wir aktuell noch gar nicht brauchen, um sie zu bevorraten, weil wir wissen, dass wir in zwei Jahren irgendwelche Lücken haben? Ich weiß, dass es solche Überlegungen durchaus gibt, überlegen kann man alles, aber man muss da ganz genau hinschauen. Ist das die richtige Strategie? Ist das etwas, das tatsächlich zum Erfolg führt und uns auch attraktiv macht? Hier ist sicherlich noch Etlliches an Diskussionsbedarf da für den Personalausschuss. Letzten Endes freuen wir uns darauf.

Ein letzter Aspekt noch, auf den ich eingehen möchte, weil er auch in der Antwort der Verwaltung aufgetaucht ist: Uns liegt ja auch die interkulturelle Kompetenz und die Erhöhung der Anzahl von Migranten in der Verwaltung am Herzen. Wir nehmen inzwischen eine Offenheit in der Verwaltung wahr durch die Diskussion im letzten Personalausschuss, aber auch durch die Antwort der Verwaltung, wo darauf eingegangen wird. Ich weiß noch, dass ich vor einem Jahr bei einer Sportveranstaltung war, wo ein Sportwissenschaftler zu den Sportvereinen gesagt hat: Wenn euch die Mitglieder ausgehen, dann werbt einfach mal bei den Migranten, da ist noch Potenzial. - Ich möchte das jetzt nicht abwertend sagen, aber ich finde schon, dass wir hier tatsächlich dieses Potenzial deutlich heben sollen im Blick auf die demografische Entwicklung, und auch auf diese Diskussion freue ich mich.

(Beifall bei den Grünen)

Stadtrat Wohlfel (KULT): Wie bei der Diskussion über eine öffentliche Bestuhlung, die in einer Bankkommission weitergeführt werden soll, freue ich mich, dass die Verwaltung dieses Thema im Personalausschuss weiterverfolgen will, d. h., ich finde das ausdrücklich gut. Ich habe im Prinzip noch eine Frage, nämlich inwieweit die städtischen Gesellschaften bisher in die Arbeit eingebunden sind bzw. inwieweit können auch die städtischen Gesellschaften in die Demografiestrategie eingebunden werden.

Stadtrat Jooß (FDP): Herzlichen Dank für die ausführliche Stellungnahme der Verwaltung. Wir begrüßen alle angedachten Vorschläge und dass sie umgesetzt werden.

Deutschlandweit fehlen Fachkräfte, und zwar in allen Bereichen, besonders bei uns Bäckern und Metzgern

(Heiterkeit)

Zusätzlich lässt die demografische Entwicklung grüßen, unter anderem durch höhere Anforderungen. Die Stadt steht im Wettbewerb mit der freien Wirtschaft - das wissen wir alle -, wie die CDU richtig festgestellt hat. Der Antrag darf aber nach außen nicht den Eindruck erwecken, als würde die Stadt bald ohne Personal dastehen. Wenn ich mir die Bewerbungen anschau, habe ich den gegenteiligen Eindruck. Der Einstieg in den öffentlichen Dienst bringt keine extrem hohen Vergütungen, aber zum Alter hin stetig

steigende Einkommen zu den Tarifierhöhungen, vor allem eine absolute Arbeitsplatzsicherheit.

Wie aber können wir die Attraktivität noch steigern? Ich denke hier an leistungsbezogenere Entlohnung. Welche Parameter können wir da ansetzen oder kommen in Betracht? Messbar und umsetzbar wäre zum Beispiel eine Anwesenheitsprämie wie im Gesangsverein für treuen Singstundenbesuch. Da die Stadt ja Dienstleister ist, und zwar als Monopolist, könnte ein Wettbewerb über die Kundenbefragung eine willkommene Maßnahme sein, wie z. B. im Bauhaus: Wer ist der beste Mitarbeiter, sowohl kompetent als auch freundlich? Hier könnten wir schon bei der Bürgermeisterbank anfangen.

(Heiterkeit)

Unser OB ist ja gewählt. Ich könnte mir vorstellen, den Bürgermeister des Jahres zu wählen - über sämtliche Medien - und ihm eine Urkunde zu verleihen. Eine Geldprämie bräuchte er nicht.

(Heiterkeit)

Es geht weiter beim Bürgerbüro, bei Bus- und Straßenbahnfahrern, bei der Kassensfrau am Kassenhäuschen im Zoo oder im Bad - oder zuletzt bei den Müllwerkern, ob sie einen überfüllten Müllbehälter mitnehmen oder nicht. Das POA hat hier viele Möglichkeiten, ich stehe gerne zur Beratung bereit.

(Heiterkeit)

Aber der wichtigste Punkt ist weder von der CDU angesprochen noch bei der Antwort vorhanden.

(Stadtrat Pfannkuch/CDU: Dafür haben wir die FDP!)

Der wichtigste Punkt ist nämlich Nachwuchswerbung. Bei demografischer Entwicklung ist das der allerwichtigste Punkt. Wie können wir Nachwuchs gewinnen? Bei uns gibt es Schulpatenschaften, ich könnte mir vorstellen, dass z. B. junge Leute freigestellt werden, um Werbung für einen Ausbildungsplatz bei der Stadt zu machen. Das sind doch die besten Werbeträger, wenn sie selber hinausgehen, nicht alte Herren oder Damen, sondern unsere jungen Lehrlinge, die in die Schulen gehen und für die Stadt Werbung machen. Ein besonderes Beispiel ist der Feigenbutz, der Boxer, der war am Wochenende in Stuttgart im Studio. Er ist ein Werbeträger für unsere Stadtwerke und damit auch für unsere Stadt.

Sie sehen, es gibt noch viel zu tun. Packen wir es an!

(Beifall bei der FDP)

Der Vorsitzende: Ich habe keine weiteren Wortmeldungen mehr. Das mit dem Bürgermeister des Jahres werde ich mal in der Bürgermeisterkonferenz besprechen, aber

nur wenn wir auch den Mister Stadtrat hier wählen dürfen, und dann erwarte ich sie alle in der Badehose für das erste Auswahlgremium.

(Heiterkeit)

Ich stelle fest, seit dem 18. November, als der CDU-Antrag bei uns einging, laufen die Uhren anders. Wir haben zum ersten Mal erkannt, dass wir älter werden, dass wir deswegen unsere Personalentwicklung darauf einstellen müssen, dass es freie Stellen gibt, um die sich weniger junge Leute bewerben werden, dass es sinnvoll ist, betriebliches Gesundheitsmanagement zu machen und dass die Fortbildung eigentlich keine so ganz schlechte Sache ist. Gott sei Dank haben wir nach langer Suche gefunden, dass wir 80 Seiten Fortbildungsprogramm haben, schon lange betriebliches Gesundheitsmanagement machen usw. Insofern ist die Antwort etwas länger geworden.

Ich verweise das in den Personalausschuss, und dann können wir austauschen, was wir noch mehr machen können, und damit - denke ich - kann ich jetzt im gegenseitigen Einvernehmen den Tagsordnungspunkt schließen.

Wir kommen damit zu den Anfragen.

Zur Beurkundung:

Der Schriftführer:

Hauptamt - Ratsangelegenheiten -
7. Januar 2015