

## Anfrage

Stadtrat Klaus Stapf (GRÜNE)

vom: 21.02.2006  
eingegangen: 21.02.2006

22. Sitzung des Gemeinderates am 28.03.2006

TOP 34

Vorlage Nr. 641

Öffentlich  Nichtöffentlich

verantwortlich: Dez. 2

## Thema eintragen

**Entwicklung der Mitarbeiterzahl beim Konzern Stadt Karlsruhe**

Stellungnahme des Bürgermeisteramtes:

Eine differenzierte Betrachtung über einen 10 Jahres-Zeitraum bezogen auf Ämter, Vollzeit- und Teilzeitarbeitsplätze würde nur dann eine Aussage ermöglichen, wenn gleichzeitig alle organisatorischen Veränderungen dieser Jahre entsprechend berücksichtigt würden, um die Situation zu Beginn und zum Ende des Zeitraums aus einer gleichen Ausgangslage zu betrachten.

Dies ist nicht möglich. Die Verwaltung berichtet in regelmäßigen Abständen und aus verschiedenen Anlässen über die Entwicklung der Stellen, die Zahl der Beschäftigten, die Teilzeitquote usw., so z.B. im Stellenplan als Bestandteil des Haushaltsplans, im Bericht über den Frauenförderplan, im jährlichen Bericht des POA im Personalausschuss usw. Ähnliches gilt für die städtischen Gesellschaften in ihren jeweiligen Jahresberichten bzw. im Beteiligungsbericht.

1995 waren bei den Ämtern der Stadtverwaltung insgesamt 5 920 Personen in Voll- oder Teilzeit beschäftigt; zum 31.12.2005 waren dies 5906 Personen. Allerdings hat sich die Anzahl der Teilzeitkräfte in diesem Zeitraum deutlich erhöht.

In diesem Zeitraum haben sich sowohl Aufgaben, organisatorische Zuordnungen, Geschäftsprozesse und Instrumente der Aufgabenabwicklung, aber auch der finanzielle Spielraum der Stadtverwaltung und die Erwartungen und Anforderungen an eine leistungsfähige, bürgerorientierte Verwaltung wesentlich verändert. Deshalb sind die Zahlen wenig aussagefähig. Stellenbedarf ist nicht nur abhängig von der Wochenarbeitszeit, sondern von Arbeitsmenge, Art der Aufgabenerledigung, Aufgabenstandard, Umfang der Serviceangebote.

Im Rahmen der Haushaltskonsolidierung haben sich Gemeinderat und Verwaltung geeinigt, im Zeitraum von 2003 bis ca. 2009 rd. 10 % der Stellen einzusparen. Diese Einsparung soll sozialverträglich im Rahmen der natürlichen Fluktuation erfolgen, betriebsbedingte Kündigungen erfolgen nicht. Gleichzeitig hat die Verwaltung sichergestellt, dass Ausbildungsplätze für den eigenen Bedarf und über den eigenen Bedarf hinaus angeboten werden.

Der vielzitierte „Karlsruher Weg der Verwaltungsmodernisierung“ zeichnet sich dadurch aus, dass nicht an den Mitarbeitern, sondern mit den Mitarbeitern gespart wird. Durch einen intensiven mitarbeiterbezogenen Prozess gelang es bisher, stets einvernehmliche Lösungen zu finden.

Arbeitszeitverkürzungen waren in der Vergangenheit Anlass, über Optimierungsmöglichkeiten und verbesserte technischen Infrastruktur die Arbeitsverdichtung aufzufangen, nur in Einzelfällen (z.B. Berufsfeuerwehr, dort muss eine bestimmte Anzahl von Funktionen besetzt sein) wurden zusätzliche Stellen geschaffen. Es wird nicht verkannt, dass dadurch zusätzliche Belastungen auf Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, aber durch den angestrebten Hierarchieabbau auch auf die Führungskräfte weitergegeben wurden.

Eine pauschale Kürzung der Gesamtstellenzahl um den sich aus einer Arbeitszeiterhöhung ergebenden Faktor ist nicht vorgesehen und wäre auch nicht sachgerecht. Mit dieser Art der Stelleneinsparung –die in anderen Verwaltungen durchaus praktiziert wird– würde der Karlsruher Weg verlassen und die Solidarität der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen überfordert. Im übrigen wurde auch bei der bereits erfolgten Erhöhung der Arbeitszeit der Beamten dies so praktiziert. Stellenreduzierungen erfolgten konsequenter Weise beim Feuerwehreinsatzdienst (bei gleichgebliebenen Funktionen), im übrigen Bereich wurde die „gewonnene“ Zeit genutzt, um die gestiegenen Anforderungen an das Leistungsangebot der Stadtverwaltung aufzufangen.

Für die Verwaltung wäre es konsequent, bei einer Erhöhung der Arbeitszeit diese Zeit zu nutzen, um Leistungsdruck bei den Beschäftigten zu minimieren oder auch im Einzelfall das Serviceangebot der Verwaltung zu verbessern. Dies schließt nicht aus, Produktivitätsgewinne durch verbesserte Geschäftsprozesse und –abläufe so-

wie Standardreduzierungen zur Stellenreduzierung zu nutzen, um das o.g. einvernehmlich formulierte Ziel der Personalkostenreduzierung zu erreichen.

- bei gestiegenen Aufgaben ist die Gesamtzahl der Beschäftigten nahezu konstant geblieben, bei einer deutlichen Verlagerung zur Teilzeitbeschäftigung. Die in Vollzeitwerte umgerechnete Planstellenzahl ist geringfügig um rd. 140 Stellen reduziert.
- Arbeitszeitveränderungen sind nur ein Faktor bei der Bemessung der zur Aufgabenerledigung notwendigen Stellen
- für den Fall einer Arbeitszeiterhöhung gibt es keine Planungen, Arbeitsplätze zu reduzieren
- die mit dem Gemeinderat vereinbarte Reduzierung der Personalkostenentwicklung wird von der Verwaltung –in mitarbeiterorientierten Prozessen- mittelfristig umgesetzt
- betriebsbedingte Kündigungen hat es bei der Stadtverwaltung bisher nicht gegeben und sind auch für die Zukunft nicht beabsichtigt
- die Stadtverwaltung nutzt alle Mittel, um die Leistungen für die Bürger wirtschaftlich zu erbringen.