

Herrn Oberbürgermeister
 Dr. Frank Mentrup
 76124 Karlsruhe



20.11.2025

DOPPELHAUSHALT	2026/2027
ANTRAG	DHH/2025/1102

Gesundheitsbelastungen der Mitarbeitenden durch Kürzungen beim städtischen Personal erkennen und präventiv angehen

▶ Zuordnung im Haushaltsplan					
Seite im HH-Plan	Teilhaushalt				
▶	▶ 1100				
Ergebnishaushalt: Produktbereich Produktgruppe Schlüsselposition					
▶					
Finanzhaushalt: Investive Maßnahme					
▶					
▶ Änderungen und neue Mittelanmeldungen					
Art	2026	2027	2028	2029	2030
<input checked="" type="checkbox"/> Stellenschaffung/-reduzierung					
<input type="checkbox"/> Erhöhung/Reduzierung Erträge, Aufwendungen, Ein- oder Auszahlungen					
Bitte aus Liste auswählen					
Bitte aus Liste auswählen					
Bitte aus Liste auswählen					
Bitte aus Liste auswählen					
Bitte aus Liste auswählen					
<input type="checkbox"/> Sperrvermerk					
<input type="checkbox"/> Verpflichtungsermächtigung					
▶ davon zahlungswirksam in					
Sonstige Änderungen					
<input type="checkbox"/> Konzeption, Ziele, Maßnahmen, Kennzahlen					
s. Hinweis - F1-Taste !					

▶ Weitere Angaben
bei Leistungen an Zuschussempfänger
▶ bitte Zuschussempfänger eintragen
▶ Sachverhalt Begründung

Der Gemeinderat möge beschließen:

Die Stadtverwaltung schafft mit der Umsetzung des Doppelhaushalts 26/27 eine zentrale Anlaufstelle zum Gesundheitsmonitoring, um den zusätzlichen Belastungen des städtischen Personals durch die Kürzungen in allen Bereichen zu begegnen. Es soll für die Beschäftigten die Möglichkeit geschaffen werden, sich vertraulich und anonym an eine Anlaufstelle zu wenden und beraten zu lassen, wenn die Belastungen im Zuge der personellen Kürzungen die eigene mentale oder körperliche Gesundheit zu beeinträchtigen drohen. Diese Möglichkeit zur Beratung soll explizit auch Mitarbeitenden der städtischen Gesellschaften und Eigenbetriebe angeboten werden.

Die Verwaltung wird damit beauftragt, dem Personalausschuss einen Vorschlag für ein Pilotprojekt vorzulegen und mit ihm zu beraten, wie solch ein Gesundheitsmonitoring innerhalb der Stadtverwaltung am besten umzusetzen ist. Dabei sind interne Lösungen ebenso wie externe Fachkompetenz in Betracht zu ziehen. Der notwendige Stellenumfang ist im Rahmen des Pilotprojektes zu ermitteln und möglicherweise nach Bedarf anzupassen.

Begründung:

In 4. Stufe der Haushaltssicherung sollen Einsparung bei Personalaufwand um 7,9% bis Ende 2030 - das entspricht 440 Stellen weniger im Vergleich zu 2024 – erfolgen. Auch das Personal der Beteiligungen und Eigenbetriebe ist betroffen. Außerdem werden durch die unzähligen Kürzungsvorschläge der Verwaltung bei Stellenbesetzungen – ob Wiederbesetzung oder Neueinstellungen – massive zusätzliche Arbeitsbelastungen auf das städtische Personal zukommen, das ohnehin schon seit Jahren am Limit und unter einem hohen Krankenstand arbeitet. Gleichzeitig muss mit immer neuen Herausforderungen umgegangen werden, wie dem Kaputtsparen öffentlicher Infrastrukturen und Aufgaben.

Dies stellt die Mitarbeitenden vor immer höhere mentale und körperliche Risiken, weshalb die Stadtverwaltung eine Anlaufstelle mit Ansprechpartner*innen für die Bewältigung der zu erwartenden Probleme mit Frustration, Überbelastung und Stress im Arbeitsalltag benötigt. Die Anlaufstelle muss in der Lage sein, in diesen Fällen präventive Beratungsgespräche zu führen, weiterzuvermitteln, Handlungsoptionen aufzuzeigen und Gegenmaßnahmen in Abstimmung mit dem Personalrat auf den Weg zu bringen. Die Verwaltung wird beauftragt die bestmögliche Umsetzung für ein Pilotprojekt zu prüfen, wobei auch externe Fachkompetenzen (z.B. Institute für Arbeitssicherheit, Berufsgenossenschaften) im Rahmen von möglichen Förderprogrammen in Betracht gezogen werden könnten.

Gleichzeitig könnte die Verwaltung das Gesundheitsmonitoring nutzen, um gezielt gegenzusteuern. Möglicherweise ist es in manchen Fällen möglich, Aufgabenbereiche zu verändern, zu vereinfachen und pragmatische Lösungen der Zusammenarbeit zu befinden, bevor aus der Dauerbelastung dann eine dauerhafte Krankheit wird. Diese wäre mit Blick auf den sich verstärkenden Fachkräftemangel nicht verkraftbar für die verbleibenden städtischen Mitarbeiter*innen. Ein Teufelskreis aus Überlastung und Personalausfall muss dringend vermieden werden

Unterzeichnet von:

Anne Berghoff

Franziska Buresch

Gesundheitsbelastungen der Mitarbeitenden durch Kürzungen beim städtischen Personal erkennen und präventiv angehen



Tanja Kaufmann