

Auszug aus der Niederschrift über die 02. Sitzung der Bürgerschaft am 12.03.2015

Zu TOP : 7.2

Personalführung in der Hansestadt

Einreicher Dr. Arnold von Bosse

Vorlage: kAF 0005/2015

Anfrage:

1. Welche Instrumente nutzt die Verwaltung der Hansestadt Stralsund, um Motivationsanreize für die Mitarbeiter zu setzen?
2. Sind die jährlichen LOB-Leistungseinstufungen und demgemäß gestaffelten Bezahlungen nach der jetzigen Erfahrung geeignet, die Leistung und Motivation der Mitarbeiter ausreichend zu verbessern oder fördern sie eher - insbesondere wenn sie mal in den Lohnstufen steigen - eher eine Ellbogenmentalität?
3. Hält der Oberbürgermeister es für sinnvoll, die Motivation der Mitarbeiter durch Einführung eines betrieblichen Verbesserungswesens zu erhöhen und welche konkreten Maßnahmen (wie etwa auch finanzielle Anreize) können hierbei hilfreich sein?

Herr Wäscher beantwortet die Anfrage wie folgt:

Zu 1.

Zunächst sollte man hinterfragen: Was ist eigentlich Motivation? Kann man mit Geld schon motivieren? Reicht es aus? Hat man sich mit dem Arbeitsvertrag nicht schon ausreichend verpflichtet, hier der Arbeit nachzukommen?

Sicherlich ist auch klar, dass hier nicht nur über die Pflicht geredet wird, sondern auch über die Kür.

Im Jahr 2003 wurde ein Personalentwicklungskonzept durch die Bürgerschaft beschlossen. Hier sind wichtige Punkte zum Thema Motivation und Personalentwicklung bereits enthalten. Daher weist Herr Wäscher nur auf einige Punkte hin.

So wird bei der Ausstattung der Arbeitsplätze darauf geachtet, dass eine gesundheitsfördernde Möblierung (auch mit Unterstützung der Deutschen Rentenversicherung) und eine gute Ausstattung mit Rechentechnik erfolgt.

Nach dem Personalentwicklungskonzept wurde eine Mitarbeiter-Befragung zur Mitarbeiter-Zufriedenheit im Jahr 2013 durchgeführt:

Im Ergebnis konnte festgestellt werden, dass die Mehrzahl der Mitarbeiter zufrieden ist, gerne bei der Hansestadt arbeitet und es wieder tun würde.

Kritisch wurde die interne Kommunikation angemerkt. Hieran wurde gearbeitet. Zunächst wurde die Allgemeine Geschäftsweisung (AGA) angepasst. Hier wurde festgelegt, dass regelmäßige Dienstberatungen durchgeführt werden. Dies klingt banal, ist aber ein wirksames Mittel für die Zusammengehörigkeit und die Kommunikation.

Beim Thema Arbeitszeit gab es aus den Reihen der Mitarbeiter den Wunsch, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu verbessern. Seit dem 1. Januar 2015 wurde im

Rahmen der Möglichkeiten eine Testphase bis zum Jahresende eingeleitet, bei der ohne Kernzeit und mit ausgedehntem Rahmen der Arbeitszeit gearbeitet werden kann.

Bereits seit dem Jahr 2008 ist die betriebliche Gesundheitsförderung fest verankert. Angebotene Kurse, Radtouren, monatliche Informationen, Hautkrebsscreening werden von den Mitarbeitern außerhalb der Arbeitszeit gut angenommen.

Seit dem Jahr 2013 wurden die Mittel für die Fortbildung erhöht. Es wurde viel in die Weiterbildung der Führungskräfte investiert, dies war bisher ein Manko, soll aber auch in den kommenden Jahren weitergeführt werden.

Die Hansestadt verfügt über Instrumente für Schwerbehinderte mit der Integrationsvereinbarung sowie über Instrumente zum Schutz vor Mobbing und Diskriminierung (Dienstvereinbarung).

Das Thema betriebliches Eingliederungsmanagement wird sehr ernst genommen. Man kümmert sich dabei um einen guten Wiedereinstieg nach längerer Abwesenheit.

Teilzeitbegehren von Beschäftigten werden fast ausnahmslos genehmigt.

Im Jahr 2014 fand zum ersten Mal ein Betriebsfest, durch die Mitarbeiter selbst organisiert und finanziert, statt. Das zweite Fest wird am 13.03.2015 stattfinden.

Letztlich ist es so, dass Motivation von den Führungskräften ausgeht, deshalb sollen auch ganz besonders die Führungskräfte speziell unterstützt werden, um im dienstlichen Alltag und in besonderen Situationen bestehen zu können.

Zu 2.

Die leistungsorientierte Bezahlung ist keine Idee der Hansestadt Stralsund, die freiwillig gemacht wird, sondern die § 18 des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst diese Form der Bezahlung vorschreibt. Eingeführt wurde dieser Paragraph im Jahre 2007. Es ist keine Frage des „ob“ sondern des „wie“ man es gestaltet. Im August 2007 wurde dies mit einer Dienstvereinbarung mit dem Personalrat umgesetzt. Seit 2008 kann somit leistungsorientiert bezahlt werden.

Als Gesamtvolumen steht hier ein „Topf“, der derzeit aus 2 % der jährlichen Entgelte aller Beschäftigten gespeist wird.

Die Leistung wird auf zwei Wegen festgestellt und bewertet. Der vorrangige Weg läuft über Zielvereinbarungen. Sind Zielvereinbarungen nicht möglich, erfolgt eine systematische Leistungsbewertung. Eine Ellenbogenmentalität konnte hier nicht festgestellt werden.

Zur Entwicklung ist hier noch zu sagen, dass im Tarifvertrag festgelegt ist, dass eine Erhöhung auf 8 % anzustreben ist. Seit 2013 ist dieser Prozentsatz aber nicht mehr gestiegen. Daher verharrt man derzeit bei 2 %.

Zur 3. Frage

Das betriebliche Verbesserungswesen war auch ein Ergebnis der Mitarbeiterbefragung. Es wurde eine Arbeitsgruppe gebildet, die sich mit der Verbesserung der Mitarbeiterzufriedenheit beschäftigte und eine Maßnahme daraus war die Einführung des betrieblichen Verbesserungswesens, welches auch in diesem Jahr noch umgesetzt werden soll. Jedoch sind hier keine finanziellen Anreize vorgesehen.

Herr Dr. v. Bosse fragt nach, was für die Einführung motivationsfördernder flacher Hierarchien getan wird.

Herr Dr. Badrow zeigt sich über diese Anfrage überrascht. Im Vergleich zu anderen Städten hat Stralsund keine Beigeordneten mehr. Sämtliche Oberstrukturen sind nahezu aufgehoben worden. Zum Wohle der Stadt wurde Personalabbau in Größenordnung betrieben. Ca. 200 Stellen wurden unabhängig von der Kreisgebietsreform abgebaut. Dies bedeutet für die Mitarbeiter, dass sehr viele Aufgaben mit übernommen werden mussten. Herr Dr. Badrow schätzt die Motivation seiner Mitarbeiter sehr, um diese Aufgaben zu bewältigen.

Herr Paul stellt den Antrag zur Führung einer Aussprache zur Abstimmung.

Abstimmung: mehrheitlich abgelehnt

Beschluss-Nr.:

für die Richtigkeit der Angaben: i.A. Lotzow/Sitzungsdienst

Stralsund, 30.09.2015