

**Ergebnisveröffentlichung Mitarbeiter/innenbefragung 2019
(Vorlage für den POA am 17.09.2019)
hier: Stellungnahme des GPR**

- I. Die Beschäftigten der Stadtverwaltung bilden aufgrund der in der Mitarbeiterbefragung 2019 (MAB 2019) geschilderten hohen Motivation und Identifikation mit ihrer beruflichen Tätigkeit das Rückgrat für ein gut funktionierendes Kommunalwesen. Nach Auffassung der Personalvertretung muss dieses Bewusstsein der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter noch mehr in den Mittelpunkt einer allumfassenden Personalentwicklung gestellt werden. Zudem bestehen nach wie vor zum Teil erhebliche Defizite und müssen konstruktiv angegangen werden. Gerade die letzte Mitarbeiterbefragung hat gezeigt, dass in einigen Teilbereichen bei nahezu unverändertem Ergebnis dringender Handlungsbedarf besteht. Beispielsweise seien hier erwähnt:

1. Gesundheit und Belastung

Auch unter Einbeziehung positiver Entwicklungen stellt der errechnete Mittelwert einen hohen Handlungsbedarf dar. Insbesondere ist der Anstieg psychischer Belastungen, mit einem gleichbleibend hohen Wert seit 2010 (64 % der Beschäftigten in 2019), besorgniserregend. Die Gründe hierfür sind vielfältig. Deshalb ist die Arbeitgeberin gefordert nach einer tiefgreifenden Analyse geeignete Maßnahmen zu treffen, um psychischen Erkrankungen vorzubeugen. Immerhin ist diese Art der Arbeitsunfähigkeit mittlerweile in der Summe der zweithäufigste Grund für krankheitsbedingte Ausfalltage mit deutlich steigender Tendenz (AOK Analyse des Krankenstands 2018). Sollten hier zeitnah keine spürbaren und deutlichen Verbesserungen eintreten, kann das hohe Niveau einer funktionierenden Stadtverwaltung unter Umständen nicht mehr aufrechterhalten werden.

2. Sauberkeit

Gleichermaßen unverändert ist die Unzufriedenheit mit der Sauberkeit in Teilbereichen städtischer Dienststellen und Einrichtungen. Hierunter sind nicht nur Büroräume, Wart- und Schalterbereiche, sondern beispielsweise auch die Vielzahl von Kindertagesstätten und Schulen zu verstehen, die im Blickpunkt der Öffentlichkeit stehen. Sauberkeit gehört zu den essentiellen Kriterien einer modernen Stadtverwaltung und wie zahlreiche Studien belegen, hat dies positive aber auch negative Auswirkungen auf Effizienz, Qualität und Motivation. Hier braucht es aus Sicht des GPR eine gesamtstädtische Sauberkeits-Offensive, die zu einer deutlichen Qualitätssteigerung der Reinigungsleistung führt.

3. Berufliche Entwicklung / Fachkarriere

Unverzichtbar für die Motivation der Beschäftigten sind berufliche Entwicklungsmöglichkeiten; nahezu zwei Drittel der Beschäftigten sind damit unzufrieden. Vermeintlich starre Rahmenbedingungen des Tarif- und Beamtenrechts lassen aber tatsächlich eine hohe Flexibilität zu, die es zu nutzen gilt. Die Städte München und Düsseldorf haben dies zum Beispiel durch die Einführung von Fachkarrieren erfolgreich bewiesen. Ein Festhalten an der jetzigen einzigen Möglichkeit, nur durch die Übernahme einer Führungsaufgabe beruflich fortzukommen, ist weder zeitgemäß, noch im Sinne eines funktionierenden Qualitätsmanagements. Ganz im Gegenteil: es führt zu Demotivation, hoher Fluktuation und dadurch bedingtem Wissensverlust.

II. Ref.I/II POA

Nürnberg, 03.09.2019
Gesamtpersonalrat



F. Körber
Vorsitzender



(5996)