

Sitzungsunterlagen

Sitzung des Personal- und
Organisationsausschusses

17.09.2019

Inhaltsverzeichnis

Sitzungsdokumente	3
Tischvorlage Ö	3
Vorlagendokumente	4
TOP Ö 1 Ergebnisveröffentlichung Mitarbeiter/innenbefragung 2019	4
Stellungnahme GPR	4
Stellungnahme GSBV	5
TOP Ö 5 Personalbericht, Berichtsjahr 2018	6
Tischvorlage zum Personalbericht; ergänzendes Dokument	6



Stadt Nürnberg - Rathausplatz 2 - 90403 Nürnberg

An die Mitglieder
des Personal- und Organisationsausschusses

Auskunft erteilt: Petra Sopper
Zimmer Nr.: 14/OG1

Telefon: 0911 / 231 - 5007
Telefax: 0911 / 231 - 3678
E-Mail: obm@stadt.nuernberg.de

Internet: www.nuernberg.de

Datum: 12.09.2019

TISCHVORLAGE
ZUR SITZUNG
DES PERSONAL- UND ORGANISATIONSAUSSCHUSSES AM 17.09.2019

Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,

im Nachgang zur bereits zugestellten Einladung/Tagesordnung übermittle ich die Unterlagen zu

Öffentliche Sitzung

- | | |
|--|---------|
| 1. Ergebnisveröffentlichung Mitarbeiter/innenbefragung 2019 | Bericht |
| <ul style="list-style-type: none">- Stellungnahme GPR- Stellungnahme GSBV | |
| 5. Personalbericht; Basisdaten und Fakten zum Berichtsjahr 2018 | Bericht |
| <ul style="list-style-type: none">- C.9 Frauen in Führung bei der Stadt Nürnberg | |

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Ulrich Maly
Oberbürgermeister

**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, Warte- 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)

Ergebnisveröffentlichung Mitarbeiter/innenbefragung 2019
Vorlage für die POA am 17.09.2019
hier: Stellungnahme der GSBV

- I. Der besonders hohe Prozentsatz der psychischen Belastungen aus der aktuellen Mitarbeiterbefragung zeigt, dass sich in den letzten 4 Jahren noch keine Besserung abzeichnet.

Die Gründe, die zu einer psychischen Belastung führen sind u.a. Arbeitsumgebung, -organisation und -inhalte sowie soziale Faktoren. Auch geringe Arbeitsplatzsicherheit, unzufriedenstellende Entlohnung sowie mangelnde Entwicklungs- und Karriereperspektiven erhöhen die psychische Belastungen am Arbeitsplatz.

Die Folgen psychischer Belastungen sollten nicht nur auf psychische Erkrankungen reduziert werden, da viele, sich körperlich manifestierende Erkrankungen, ihren Ursprung in der psychischen Belastung haben.

Sie gehen auch mit schlechtere Leistung einher.

Eine umfassende Präventionsarbeit bedeutet, Verhältnisse und Verhalten in Augenschein zu nehmen, sowie die persönlichen Ressourcen der Mitarbeitenden zu stärken.

Wenn es darum geht, ob Beschäftigte bei der Arbeit gesund bleiben, ist die Qualität der Führung bedeutend. Hierfür sind auch Kapazitäten notwendig.

Vorgesetzte können die Arbeitsbedingungen und das Arbeitsklima beeinflussen.

Eine entsprechende Schulung der Führungskräfte ist unerlässlich, damit sie die Verantwortung für die psychische Gesundheit der Mitarbeitenden wahrnehmen, u.a. auch die Belange Schwerbehinderter berücksichtigen.

Seit 2013 sieht das Arbeitnehmer/innenschutzgesetz (ASchG) vor, u.a. die verpflichtende Gefahrenanalyse durch psychische Belastungen festzustellen. Zudem sollen unter Beteiligung der Beschäftigten passende Maßnahmen festgelegt, durchgeführt und auf ihre Wirksamkeit überprüft werden.

Die Gründe für psychische Belastungen sollen zeitnah analysiert werden, geeignete Maßnahmen ergriffen werden um eine deutliche, positive Korrektur dieser Prozentzahlen zu erreichen und damit die Leistungsfähigkeit und Motivation der Mitarbeitenden zu erhalten.

II. Ref./II POA

Nürnberg, 06.09.2019
 Gesamtschwerbehindertenvertretung



Zita Burkhardt
 1. Stellvertreterin

(51 27)

c.9 Frauen in Führung bei der Stadt Nürnberg (Stand 31.12.2018)

	Anzahl	davon Frauen	Prozentsatz
Insgesamt	75	24	32,00 %
Geschäftsbereiche/Referate	8	1	12,50 %
Verwaltungsbereich	45	12	26,67 %
Schulleitungen	22	11	50,00 %

Die Stadt Nürnberg sieht sich unverändert dem Ziel verpflichtet, den Frauenanteil durch beständige Personalentwicklung – gerade auch in höheren Leitungsebenen – zu steigern.