

**2022/001**

öffentlich



Dezernat I  
Hauptamt

Organisation  
Personalabteilung

Bezugsvorlagen:

Beratungsfolge	Ö / N
Finanz- und Verwaltungsausschuss (Entscheidung)	Ö

## Antrag der CDU-Fraktion zur Personalsituation vom 11.10.2021

### Beschlussvorschlag

1. Für die Durchführung einer Mitarbeiterbefragung wird das externe Beratungsbüro ISPA consult GmbH nach Ende der vorläufigen Haushaltsführung beauftragt. Es werden dafür 15.000 Euro aus dem Budget Bud\_TH01\_1000\_01 zur Verfügung gestellt.
2. Festlegung, ob und welche Gemeinderäte sich an dem Mitarbeiterbefragungsverfahren mit einbringen.

### Finanzielle Auswirkungen:

JA  NEIN

Kontierung	Jahr	verfügbares Budget	Finanzbedarf	Bemerkung
11200000 – 44294000 Hauptamt Rechts- und Beratungskosten	2022	30.000	15.000	Mittel für eine Mitarbeiterbefragung sind im Haushalt 2022 nicht eingeplant. Die Finanzierung erfolgt aus dem Budget Bud_TH01_1000_01 des Hauptamtes. Die Beauftragung erfolgt erst nach Ende der vorläufigen Haushaltsführung.

### Sachverhalt mit der Stellungnahme der Verwaltung

#### 1. Ausgangspunkt

Die CDU-Fraktion, vertreten durch Herrn Oliver Zander, hat am 11.10.2021 den als Anlage 1 beigefügten Antrag gestellt. Der Antrag hat zum Ziel

- festzustellen, ob es bei der Stadtverwaltung eine über das Normalmaß hinausgehende Fluktuation gibt;
- falls ja, was die Gründe dafür sind;

- - ggf. Maßnahmen einzuleiten, die die Situation verbessern;
- - die Zufriedenheit der Mitarbeiter zu erfragen;
- - Maßnahmen für eine stärkere Mitarbeiterbindung und geringere Fluktuation einzuleiten.

Im Rahmen der Haushaltsberatungen hat Oberbürgermeister Cohn zugesagt, dass dieser Antrag umgesetzt wird.

## 2. **Mitarbeiterbefragung**

In Wikipedia wird der Begriff Mitarbeiterbefragung wie folgt beschrieben:

„Befragungen sind ein effektives Instrument zur Beschaffung von Steuerungsdaten in allen Bereichen des Managements. Die Auswertung des in einer Erhebung ermittelten Stimmungsbilds von Mitarbeitern ermöglicht die Verbesserung oder Korrektur der marktgerechten Ausrichtung der unternehmerischen Tätigkeit, der Produktpalette sowie des strategischen Ressourcen-Einsatzes - auch im Bereich der „Human Resources“.

Die besondere Sensibilität dieses Instrumentes bedingt eine professionelle Konzeption und Durchführung: Selbst einmalige, kleine Fehler können zu einem erheblichen Akzeptanz- und Vertrauensverlust auf Seiten der Befragten führen. Ein Vertrauensverlust bedeutet im Allgemeinen, dass die erhobenen Daten kaum mehr nutzbar sind und das Instrument der Befragung durch das „kollektive Gedächtnis“ der Belegschaft auf lange Zeit disqualifiziert wurde.“

Eine Befragung weckt in der Belegschaft Erwartungen, die nicht enttäuscht werden dürfen, sonst wird durch die Befragung Frustration ausgelöst und es wird genau das Gegenteil der angestrebten Ziele erreicht. Konkret bedeutet dies, dass die ausgewerteten Ergebnisse von allen Betroffenen respektiert und sich daraus ergebende Maßnahmen auch umgesetzt werden müssen.

Bei der Befragung ist auch die Anonymität der Mitarbeiter zu gewährleisten. Die Frage sind entsprechend zu formulieren und die Gruppengröße muss entsprechend gewählt werden. Bei dieser Thematik ist es sinnvoll, dass der Datenschutzbeauftragte die Befragung begleitet.

An der Mitarbeiterbefragung ist der Personalrat zu beteiligen.

## 3. **Angebote**

Für dieses Vorhaben wurden drei Angebote eingeholt:

1. Firma Resolution Research (vertrauliche Anlage 2)
2. ISPA consult GmbH (vertrauliche Anlage 3)  
Die Firma ISPA bietet auch eine Begleitung zur Umsetzung der Mitarbeiterbefragungsergebnisse an.
3. FFG - Facts & Figures Group (vertrauliche Anlage 4)

Von allen Firmen wurden Referenzen vergleichbarer Projekte angefordert, die auch von allen Anbietern prompt vorgelegt wurden. Die besten Referenzen, insbesondere im kommunalen Bereich, hat die Firma ISPA consult GmbH vorgelegt.

Die Angebote wurden aufgrund erster, nur grober, Angaben erstellt. Sie sollten auch eine erste Vorstellung der finanziellen Auswirkungen einer Befragung geben. Die konkrete Befragung, insbesondere der konkrete Aufbau, die Anzahl und der Inhalt der Fragen, sowie der Ablauf der Befragung, ist gemeinsam mit dem ausgewählten Beratungsunternehmen zu erarbeiten.

Dazu sollte ein Anbieter ausgewählt werden, um gemeinsam die weitere Ausgestaltung der Mitarbeiterbefragung zu planen und zu konkretisieren. Erst nach diesem Schritt kann ein verbindliches Angebot erstellt werden. Angesichts der im Raum stehenden Kosten, erscheint eine anschließende Ausschreibung entbehrlich.

4. Weiteres Vorgehen

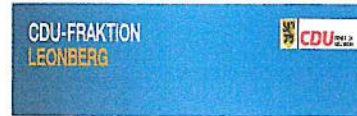
Es ist zu klären, ob und welche Mitglieder des Gemeinderates bei diesem Verfahren beteiligt sein sollen. Insbesondere bei der Fragenbogenerstellung könnte so Transparenz und Akzeptanz erreicht werden.

Weiter sind Vertreter des Personalrates und der Datenschutzbeauftragte, sowie das Hauptamt und die Organisation zu beteiligen. Evtl. weitere Beteiligte werden verwaltungsintern festgelegt.

Die Beauftragung des ausgewählten Unternehmens kann erst nach Ende der Interimswirtschaft erfolgen.

**Anlage/n**

- 1 Antrag CDU-Fraktion zur Personalsituation (öffentlich)



O. Zander \* Graf-Leutrum-Str.23 \* 71229 Leonberg-Höfingen

71229 Leonberg

Herrn Oberbürgermeister  
Martin Georg Cohn

Gr.-Leutrum-Str.23  
Telefon 07152-9391940  
Mobil  
Email mail@oliver-zander.de  
11.10.21

**Personalsituation**

Sehr geehrter Herr Oberbürgermeister Cohn,

Grundvoraussetzung einer funktionierenden und effektiven Verwaltung sind gute, kompetente und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

In den letzten Jahren stellen wir eine erhöhte und, unserer Meinung nach, überdurchschnittliche Fluktuation – vor allen Dingen im Bereich der Führungskräfte in der Verwaltung - im Rathaus in Leonberg fest.

Die CDU-Fraktion beantragt eine entsprechende Analyse zu den Fluktuationsgründen und zur Mitarbeiterzufriedenheit.

Diese Analyse soll von einem externen Beratungsunternehmen durchgeführt werden.

Ziel dieser Analyse soll sein:

- 1. Gibt es eine, über das Normalmaß hinausgehende Fluktuation in der Leonberger Verwaltung?
- 2. Was sind die Gründe hierfür?
- 3. Welche Maßnahmen können eingeleitet werden, diese Situation zu verbessern?
- 4. Wie zufrieden sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit dem Arbeitgeber Stadt Leonberg und welche Maßnahmen können eingeleitet werden, dass die Mitarbeiterbindung verstärkt wird und die Fluktuation verringert wird?

Die Kosten, die im Rahmen der Fluktuation entstehen, sind vielschichtig.

Neben den reinen Akquisekosten für Stellenanzeigen, Führen von Einstellungsgesprächen und ähnliches, leidet vor allen Dingen eine effektive und arbeitsfähige Verwaltung unter einer zu hohen Fluktuation. Dies führt unter Umständen zu einer Kettenreaktion und weiteren Kündigungen, der entsprechende Wissenstransfer oft auf der Strecke bleibt.

In dieser Untersuchung soll es nicht darum gehen, den oder die Schuldigen zu finden, sondern Lösungen aufzuzeigen, wie die Gesamtsituation im Sinne von Leonberg und den Bürgerinnen und Bürgern verbessert werden kann.

Entsprechende Angebote sollen von der Verwaltung eingeholt werden.

Grundlage ist eine Leistungsbeschreibung, die mit dem Gemeinderat abgestimmt wird.

Über die entsprechenden Angebote soll im Gemeinderat oder im Verwaltungs- und Finanzausschuss entschieden werden.

Für die CDU-Fraktion

i.A. Oliver Zander  
(stellv. Fraktionsvorsitzender)

Dez. B	DB		Wi Fö	Dez. C		
HA	STADT LEONBERG			PersR		
RPA	15. Okt. 2021			P		
KESS	EINGANG			T		
zkV	zdE	zSt	bR	zUd	vAzk	nEzk