



Aktenzeichen: FWG

Datum: 28.09.2022

Hinweis:

Beratungsfolge: Stadtrat

**Mitarbeiterbefragung  
hier: Antrag der FWG-Stadtratsfraktion**

Wir bitten zu beschließen:

- Der Stadtrat der Stadt Frankenthal beauftragt die Verwaltung mit der umgehenden Vorbereitung der Ausschreibung einer freiwilligen und anonymen Mitarbeiterbefragung sowohl der städtischen Mitarbeitenden als auch der angegliederten Eigen- und Wirtschaftsbetriebe. Die Mitarbeiterbefragung 2022 wird durch ein externes und unabhängiges Institut geplant, durchgeführt und nachbereitet.
- Für die Initiierung, Planung, Durchführung, Auswertung und Nachbereitung sind für die Haushaltsjahre 2022 und 2023 ausreichend Mittel einzustellen.
- Die Durchführung der Befragung ist spätestens bis zum **01.02.2023** anzusetzen und sollte einen Zeitraum von drei Wochen nicht überschreiten. Die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung werden unmittelbar nach Abschluss der Befragung ausgewertet, qualitativ aufbereitet und Umsetzungsvorschläge formuliert, die den Mitarbeitenden sowie dem Stadtrat in geeigneter Weise mitgeteilt werden.
- Bei der Erstellung der Fragebögen sind der Personalrat, die Beauftragte für Chancengleichheit und die Schwerbehindertenvertretung sowie der Stadtrat frühzeitig mit einzubeziehen.

**Beratungsergebnis:**

|                          |   |     |                          |   |                  |                          |               |                          |
|--------------------------|---|-----|--------------------------|---|------------------|--------------------------|---------------|--------------------------|
| Gremium                  | Sitzung am                                | Top | Öffentlich:              | <input type="checkbox"/>                    | Einstimmig:      | <input type="checkbox"/> | Ja-Stimmen:   | <input type="checkbox"/> |
|                          |   |     | Nichtöffentlich:         | <input type="checkbox"/>                    | Mit              | <input type="checkbox"/> | Nein-Stimmen: | <input type="checkbox"/> |
|                          |   |     |                          |   | Stimmenmehrheit: | <input type="checkbox"/> | Enthaltungen: | <input type="checkbox"/> |
| Laut Beschlussvorschlag: | Protokollanmerkungen und Änderungen       |     | Kenntnisnahme:           | Stellungnahme der Verwaltung ist beigefügt: |                  | Unterschrift:            |               |                          |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> siehe Rückseite: |     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>                    |                  | <input type="checkbox"/> |               |                          |

## **Begründung:**

Nach derzeitiger Kenntnis wurde und den letzten Jahren keine übergreifende Mitarbeiterbefragung (MAB) durchgeführt. Die MAB kann nur Wirkung entfalten, wenn sie regelmäßig durchgeführt wird und daran anknüpfende Umsetzungsmaßnahmen konsequent, selbstkritisch und dauerhaft erfolgen.

In den letzten Jahren haben sich einige Rahmenbedingungen für die Mitarbeitenden in der Verwaltung, aber auch der Eigen- und Wirtschaftsbetriebe verändert, die eine MAB dringender denn je machen.

Die letzten Jahre sind geprägt durch die Flüchtlingskrise, die Coronapandemie, dem Klinikskandal sowie den Herausforderungen und Zukunftsaufgaben unserer Stadt wie Klimaschutz, Wohnraumversorgung, Mobilität, Digitalisierung und Weiterentwicklung der Infrastruktur sowie einer Vielzahl an Gesetzesänderungen. Hinzu kamen in diesen an sich schon schwierigen Situationen Abgänge von langjährigen, erfahrenen Mitarbeitenden sowie krankheits- und schwangerschaftsbedingte Personalengpässe hinzu, die Improvisation, Flexibilität und Engagement gefordert haben. Die Mitarbeitenden haben – trotz dieser Vielzahl von schwierigen Situationen in vorbildlicher Weise mit nicht unerheblichen Einschnitten im persönlichen Lebensbereich zur gemeinsamen Bewältigung dieser Situation und der wachsenden Anzahl von Aufgaben beigetragen.

Die Mitarbeitenden müssen aber in Folge offene Aufgaben aus dem hohen Anteil unbesetzter Stellen und sonstigen Abwesenheiten (Urlaub, Krankheit, Fortbildungen) sowie aufgrund der mittlerweile hohen Fluktuation zusätzlich übernehmen. Diese dauerhafte Zusatzbelastung und der wohl zum Teil immer wieder vernehmbaren „schlechten Stimmung in der Belegschaft“ erhöht die Fluktuation bzw. die krankheitsbedingten Abwesenheiten zusätzlich und schreckt ggf. auch neue Bewerber ab oder führt zu Kündigungen/Versetzungen jüngerer Mitarbeitender.

Qualifizierte Mitarbeitende in einem guten Betriebs- bzw. Arbeitsklima und deren Führungskräfte sind aber doch gerade die wichtigste Ressource unserer Stadt. Sie haben wesentlichen Einfluss auf die Qualität und prägen die Atmosphäre im Alltagsgeschehen der Bewohnerinnen und Bewohner nachhaltig. Den besonderen Wert einer funktionierenden Verwaltung, einer intakten Daseinsvorsorge, wie unsere Eigenbetriebe, die unter schwierigen Bedingungen für uns Bürgerinnen und Bürger präsent sind und das öffentliche Leben aufrechterhalten, wird erst in Notzeiten wie diesen noch deutlicher.

Aufgrund der besoldungstechnischen Nachteile im Vergleich zu Baden-Württemberg muss die Stadt Frankenthal daher im Wettlauf um qualifizierte und motivierte Mitarbeitende dringend Maßnahmen zur Erhöhung der Arbeitszufriedenheit ihres Personals treffen, die im nicht monetären Bereich liegen (situativer, kooperierender Führungsqualität, Wertschätzung, Arbeitsbedingungen, Arbeitsflexibilität, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Fortbildungsmöglichkeiten, Entwicklungsperspektiven, Maßnahmen im Betrieblichen Gesundheitsmanagement).

Ein gutes Arbeitsklima stärkt die Attraktivität der Stadt Frankenthal und Ihrer Eigen- und Wirtschaftsbetriebe. Eine fundierte, von einem externen Institut mit entsprechender (Fach-)Expertise durchgeführte Mitarbeiterbefragung, bei der die Anonymität der Mitarbeitenden bei zuverlässig hoher Rücklaufquote garantiert ist, ermöglicht eine bessere Beurteilung des aktuellen „Stimmungsbildes“. Sie ist darüber hinaus geeignet, Verbesserungspotential aufzuzeigen und durch geeignete Maßnahmen mittelfristig den Fehlzeitenstand und das Ausmaß der Personalfuktuation zu reduzieren.

Wir bitten um Zustimmung!

Jesko Piana

Fraktionsvorsitzender