

Wahlprüfsteine der Vertrauensleute der Wissenschaftsstadt Darmstadt und deren Eigenbetriebe an die OB-Kandidatinnen und OB-Kandidaten für die Oberbürgermeisterwahl am 19.03.2023 in Darmstadt.

In der nachfolgenden Aufstellung werden die Fragen der Vertrauensleute und die jeweiligen Antworten dargestellt.

die Vertrauensleute der Wissenschaftsstadt Darmstadt sind daran interessiert zu erfahren, welche Position Sie im Falle Ihrer Wahl zur Oberbürgermeisterin / zum Oberbürgermeister – und somit als oberste Dienstherrin/oberster Dienstherr der Beschäftigten – zu folgenden Fragen beziehen? Denn wir stellen uns natürlich die Frage, warum wir Sie wählen sollen.

1. Der Oberbürgermeister/die Oberbürgermeisterin leitet unsere Dienststelle und handelt für diese. Gedenken Sie, die Personalverantwortung zu delegieren oder im eigenen Verantwortungsbereich zu belassen? Werden Sie kommenden Maßnahmen mit den Gremien selbst erörtern?

➤ Antwort FDP

Als Oberbürgermeisterin nehme ich die mir persönlich zugewiesenen Personalverantwortungen wie vorgesehen und amtsüblich wahr. Eine Delegierung disziplinarischer Personalverantwortung bedarf besonderer Begründung. Diesbezügliche Maßnahmen werden selbstverständlich entsprechend der hierzu gültigen und üblichen Vereinbarungen mit den Gremien erörtert.

➤ Antwort CDU

Als Oberbürgermeister werde ich die Personalverantwortung auf jeden Fall selbst wahrnehmen und zu einer absoluten Priorität meiner Arbeit machen. Gute Führung beginnt ganz oben, und dieser Verantwortung möchte ich gerecht werden. Auch die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den Personalvertretungen und Gewerkschaften ist mir ein großes Anliegen, dem ich gerne persönlich nachkommen werde. Das personalvertretungsrechtliche Knowhow ist bereits in meinem Team vorhanden.

➤ Antwort VOLT

Im Falle meiner Wahl werde ich die Personalverantwortung selbst tragen. Im Verlauf meiner beruflichen Karriere - zuletzt 4 Jahre als Geschäftsführer eines Digitalstartups - habe ich die passenden Qualifikationen erworben und weiß, wie eine moderne Arbeitsumgebung funktioniert. Als Dezernent lege ich bereits heute viel Wert darauf, einen engen Kontakt zu meinen Mitarbeitenden zu halten. Das beinhaltet auch, dass ich proaktiv Maßnahmen erkläre und mir Feedback nicht nur einhole, sondern auch einbeziehe. Als Oberbürgermeister werde ich diese Vorgehensweise beibehalten, auch im Kontakt mit den Gremien.

➤ Antwort GRÜNE

Zur Einleitung: Ich bin seit bald 23 Jahren ein Teil der Stadtverwaltung – in unterschiedlichen Rollen als Angestellter, Beamter und nun bin ich Dezernent. Ich kenne sie wirklich bestens. In dieser Zeit habe ich unglaublich viele hochmotivierte, kompetente und warmherzige Menschen „bei der Stadt“ kennengelernt, die ihren Job eben nicht nur als Job verstehen, sondern aus tiefster Überzeugung für das Gemeinwohl arbeiten, für die Darmstädterinnen und Darmstädter genauso wie für die Menschen, die zu uns kommen. Ich schätze das in höchstem Maße und will aus der Mitte von Magistrat und Verwaltung heraus, unsere Strukturen weiterentwickeln – als guter Arbeitgeber, als guter Dienstleister und als modern denkende Organisation, die in einer sich verändernden Welt ihre Stärken ausbaut und ihre schwächeren Punkte mit Offenheit bearbeitet. Es wird Ihnen bekannt sein, dass ich mit viel Kraft und durchaus auch mit Emotion die Leistungen der Beschäftigten in der Verwaltung nach Außen und im politischen Diskurs immer wieder herausstelle und mich „vor meine Leute“ stelle. Das sind keine Floskeln. Das vertrete ich mit größter Ernsthaftigkeit.

Deshalb: Das Personal ist die wichtigste Ressource einer Stadtverwaltung. Das Knowhow der Mitarbeitenden ist der eigentliche Schatz, mit dem wir Darmstadt gemeinsam voranbringen. Als Dienststellenleiter werde ich deshalb das Personal und die Organisation in meinem Dezernat verorten.

Nach dem Hessischen Personalvertretungsgesetz (HPVG) erörtert der Dienststellenleiter mit den Personalvertretungen und kann sich von seiner Stellvertreterin – in unserem Fall, von Frau Bürgermeisterin Akdeniz – vertreten lassen und in weiterer Folge vom Leiter der Personalabteilung. In der Vergangenheit hat die Zusammenarbeit sehr gut funktioniert und ich gedenke, soweit es mein Terminkalender irgendwie zulässt, regelmäßig an den Erörterungen teilzunehmen.

➤ Antwort SPD

Eine moderne Verwaltung wird von motivierten Mitarbeitenden gestaltet. Daher möchte ich den Personalbereich in meinem Dezernat ansiedeln und so einen möglichst „kurzen Weg“ ermöglichen.

➤ Antwort LINKE

Ich würde als Oberbürgermeister die Personalverantwortung im eigenen Verantwortungsbereich belassen und nicht delegieren. Offensichtlich hat sich bei den Beschäftigten viel Unzufriedenheit aufgestaut. Diese würde ich durch direkte, wertschätzende Kommunikation versuchen abzubauen. Ich würde die Grundzüge der städtischen Personalpolitik mit den Personalräten und in der Personalversammlung selbst vertreten und zur Diskussion stellen.

➤ Antwort UFFBASSE

*Die Personalverantwortung ist für mich die Kernaufgabe einer Oberbürgermeisterin, weil zufriedene Mitarbeiter*innen der Kern einer gut funktionierenden Verwaltung sind. Eine gute Zusammenarbeit mit dem Sozialpartner ist mir sehr wichtig. Ich bin froh, dass wir in Deutschland starke Arbeitnehmervertretungen und einen guten Rechtsschutz für Mitarbeiter*innen haben. Wenn wir etwas verbessern wollen, geht das nur gemeinsam. Ich kann keinen Einblick in jeden Bereich der*

*Verwaltung haben und werde darauf angewiesen sein, Informationen und Verbesserungsvorschläge nicht nur von den Führungskräften, sondern auch vom Sozialpartner und den Mitarbeiter*innen selbst zu erhalten, die ich gerne aufgreife und wo immer möglich umsetze.*

- ANTWORT WGD
- ANTWORT DIE PARTEI
- ANTWORT FREIE WÄHLER

2. Was verstehen Sie unter dem Begriff „vertrauensvolle Zusammenarbeit“ – konkret in Bezug auf die Zusammenarbeit mit den Personalvertretungen?

- Antwort FDP

Vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den Personalvertretungen ist für mich selbstverständliche Grundlage meiner Amtsführung. Konkret bedeutet dies nach den entsprechenden Maßgaben wo immer möglich kooperativ und einbindend zu wirken. Die Personalvertretungen sind wichtige Partner für den Erfolg der Verwaltungsleistung. Ihre Expertise und Erfahrung gilt es zu nutzen.

- Antwort CDU

Zunächst bedeutet vertrauensvolle Zusammenarbeit für mich, dass die Verantwortlichen der Dienststelle und die Personalvertretungen entsprechend § 60 Absatz 1 des Hessischen Personalvertretungsgesetzes „zur Erfüllung der dienstlichen Aufgaben und zum Wohle der Beschäftigten“ zusammenarbeiten. Beide Seiten vertreten also nicht getrennte Interessen, sondern sollen bei ihren Entscheidungen immer sowohl die Aufgabenerfüllung der gesamten Stadtverwaltung als auch das Wohl der Beschäftigten im Blick haben. Das „Vertrauensvolle“ an der Zusammenarbeit muss dabei mit Leben gefüllt werden. Zunächst bedeutet dies für mich, eine Begegnung auf Augenhöhe, mit gegenseitigem Respekt und einer wohlwollenden Haltung. Die Verantwortlichen auf beiden Seiten haben natürlich unterschiedliche Rollen und Interessen, die sie zu vertreten haben. Daher braucht es das Verständnis, dass aus den Rollen heraus auch gegensätzliche Interessen und kritische Auseinandersetzungen zur Zusammenarbeit gehören. Durch wertschätzende Kommunikation und eine konstruktive, lösungsorientierte Herangehensweise an die gemeinsamen Herausforderungen kann damit allerdings erfolgreich umgegangen werden. Zur vertrauensvollen Zusammenarbeit gehört es für mich auch, die Personalvertretungen frühzeitig in Entscheidungsprozesse einzubeziehen, sie umfassend zu informieren und ein offenes Ohr für ihre Anliegen und Ideen zu haben. Mein Wunsch ist, dass sich die Personalvertretungen als konstruktive Mitgestalter und nicht als Gegner oder Verhinderer sehen.

- Antwort VOLT

Vertrauensvolle Zusammenarbeit bedeutet für mich, dass ich zu jedem Thema offen, ehrlich und vor allem sachlich mit den Personalvertretungen reden kann. Ich bin kein Mensch für emotionale und aufgeladene Debatten, stattdessen möchte ich in enger Zusammenarbeit mit Ihnen gute Lösungen für ein modernes und motivierendes Arbeitsumfeld finden, von dem wir alle profitieren.

➤ Antwort GRÜNE

Dieser Begriff ist mir aus dem HPVG natürlich sehr wohl bekannt. Ich nehme ihn aber nicht nur als Gesetzesteil, er ist vor allem auch Teil meines Verständnisses von Führungs- und Kooperationskultur in der Stadtverwaltung. Eine vertrauensvolle Zusammenarbeit sollte beiderseitig unser Handeln bestimmen. Meine Tür steht offen und wir können uns auch außerhalb der Erörterungen über verschiedene Problemlagen austauschen.

➤ Antwort SPD

Den Personalvertretungen kommt meines Erachtens eine sehr wichtige Funktion zu: Sie sind es, die die Herausforderungen, Sorgen und Nöte der Kolleginnen und Kollegen am besten kennen. Deshalb werde ich kollegial und auf Augenhöhe mit den Personalvertretungen zusammenarbeiten. Darüber hinaus ist es für mich als zukünftigen Oberbürgermeister wichtig, insgesamt eine wertschätzende Arbeitsatmosphäre zu schaffen. Eines ist unumstritten: Menschen arbeiten dann am besten, wenn sie sich bei der Arbeit wohl fühlen. Das möchte ich erreichen. Deshalb wird eine meiner ersten Amtshandlungen sein, Gespräche mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu führen: was läuft gut? Was schlecht? Welche Vorschläge haben sie?

➤ Antwort LINKE

Unter vertrauensvoller Zusammenarbeit verstehe ich, dass die Personalvertretungen frühzeitig informiert und eingebunden werden, wenn Veränderungen anstehen, und zwar nicht nur im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben, sondern auch darüber hinaus. Desweiteren halte ich regelmäßige Konsultationen mit den Personalvertretungen auf Augenhöhe für selbstverständlich. Dabei muss die Führung auch Kritik aushalten und annehmen. Die wohlklingenden Leitbilder unserer Stadt müssen mit Leben gefüllt werden!

➤ Antwort UFFBASSE

*Wir müssen offen und konstruktiv und vor allem mit Respekt miteinander reden und Lösungen finden können. Regelmäßige Personalversammlungen sind nicht nur ein Muss, sondern eine gute Chance, die Stimmung und die Stimmen der Beschäftigten aufzunehmen. Der Sozialpartner und ich arbeiten an denselben Zielen. Nur glückliche Mitarbeiter*innen, die ihre Arbeit gerne machen und eigene Gestaltungsmöglichkeiten haben, machen eine gute Arbeit. Ich möchte eine hohe Identifikation der Mitarbeiter*innen mit ihrer Arbeit und der Stadt Darmstadt entwickeln. Die verschiedenen Ämter müssen ohne Silodenken miteinander im Dienste der Kunden, also der Bürger*innen, zusammen arbeiten. Ich möchte eine transparente Strategie, damit jeder weiß, wohin sich die Verwaltung entwickeln soll und welche individuellen Entwicklungsmöglichkeiten bestehen. Ich kann die teilweise nicht markgerechte Bezahlung nicht ändern, aber wir können gemeinsam dafür sorgen, dass die Arbeitsbedingungen sich deutlich von anderen Beschäftigungsverhältnissen abheben und dadurch die Stadt als Arbeitgeberin attraktiver wird.*

➤ ANTWORT WGD

➤ ANTWORT DIE PARTEI

➤ ANTWORT FREIE WÄHLER

3. Wenn Sie als Oberbürgermeisterin/Oberbürgermeister die Personalverantwortung übernehmen, werden Sie auch über die Eingruppierungen von Beschäftigten entscheiden. Wie können Sie sich ein eigenes Bild von den entsprechenden Kriterien machen, ohne sich „blind“ auf Berater/Beraterinnen verlassen zu müssen?

➤ Antwort FDP

Eingruppierungen von Beschäftigten finden für mich niemals „blind“ statt. Es ist mir wichtig, mir ein eigenes Bild von den jeweiligen Vorschlägen zu machen und die entsprechenden Kriterien, die bislang angelegt wurden, kritisch zu überprüfen.

➤ Antwort CDU

Grundsätzlich ist die Eingruppierung der Beschäftigten im Tarifvertrag (TVöD) und der dazugehörigen Entgeltordnung klar geregelt und richtet sich nach der ausgeübten Tätigkeit. Auf eine tarifgemäße Eingruppierung haben die Beschäftigten einen Rechtsanspruch. Grundlage hierfür ist die Stellenbeschreibung, die von den jeweiligen Vorgesetzten in Zusammenarbeit mit der Personalstelle erstellt oder aktualisiert wird. Die unmittelbaren Führungskräfte sind diejenigen, die die konkrete Arbeit der einzelnen Beschäftigten am besten einschätzen und einordnen können. Dafür benötigen Sie die entsprechenden Kenntnisse des Tarifvertrags und der Entgeltordnung, die sie durch Fortbildungen oder eine gezielte Beratung durch die Personalstelle erwerben sollten. Die Beschäftigten wiederum können die Stellenbeschreibung und Stellenbewertung entsprechend überprüfen lassen, wenn sie hierzu eine andere Einschätzung haben. Unabhängig von der korrekten Eingruppierung auf der aktuellen Stelle, ist es mir wichtig, auch Entwicklungs- und Höhergruppierungsmöglichkeiten aufzuzeigen, die eine nachhaltige und motivierende Personalentwicklung gewährleisten.

➤ Antwort VOLT

Als Dezernent wende ich bereits heute zwei verschiedene Methoden an, um mir ein Bild über die Arbeit meiner Mitarbeitenden zu machen. Methode 1 ist das persönliche zehnmündige Gespräch mit einzelnen Mitarbeitenden, welches ich sowohl für das erste Kennenlernen als auch bei Abgängen führe. In meiner bisherigen Amtszeit habe ich bereits über 200 Einzelgespräche geführt, das ist im Schnitt fast ein Gespräch pro Arbeitstag. Mit einem zeitlichen Einsatz von nur 10 Minuten pro Tag sammle ich viele verschiedene Eindrücke von Mitarbeitenden, deren Arbeitsumfeld sowie deren Arbeitsauslastung.

Methode 2 ist die Hospitation bzw. Begleitung am Arbeitsplatz, die ich erstmals nach einer Personalversammlung mit den Schulsekretariaten angewendet habe. Hierbei begleite ich eine Person (oder mehrere) einen Tag lang bei allen Tätigkeiten. Die gesammelten Erkenntnisse nutze ich dann, um beispielsweise Stellenneubewertungen einzuleiten. Zuletzt habe ich den IT-Support des ADIT und die Schul-IT begleitet.

Ich beabsichtige, beide Maßnahmen in gleichem Ausmaß fortzuführen. Die investierte Zeit ist es absolut wert und hilft auch mir, meine Führungsaufgabe besser auszuführen

➤ Antwort GRÜNE

Wie gesagt, kenne ich die Verwaltung in unterschiedlichen Rollen seit Langem. Schon von daher kann ich unterschiedlichste Perspektiven einnehmen, Sichtweisen verstehen und habe die notwendige Erfahrung um die Dienststelle gut zu führen. Ich bin deshalb auch mit der Praxis von Eingruppierungen, Stellenbeschreibungen und Beförderungen bestens vertraut. Und trotzdem werde ich mich, wie es für eine gute Führungskraft wichtig ist, immer auch beraten und informieren lassen. So bilde ich mir meine eigene Meinung und werde diese auch in der Bewertungskommission aktiv vertreten.

➤ Antwort SPD

In diesem Zusammenhang ist es wichtig zu betonen, dass nicht der Oberbürgermeister über die Eingruppierung entscheidet, sondern es der jeweils geltende Tarifvertrag ist, aus dem sich die Eingruppierung anhand von Tätigkeitsmerkmalen und Qualifikation ergibt. In Grenzfällen kommt es meines Erachtens auf eine transparente und nachvollziehbare Beurteilung, gemeinsam mit dem Personalrat an.

➤ Antwort LINKE

Ich habe im Rahmen meiner Arbeit als Stadtverordneter aus verschiedenen Quellen erfahren, dass die Stadt Darmstadt in manchen Bereichen – z.B. bei der Ausländerbehörde – schlechter eingruppiert als andere Gebietskörperschaften. Ein Vergleich unseres Stellenplans für die Ausländerbehörde mit dem gleichen Bereich des Landkreises hat diese Vermutung erhärtet. Als Oberbürgermeister würde ich die Überprüfung der Eingruppierung im Stellenplan beauftragen, und zwar überall dort, wo der jetzige Zustand fragwürdig erscheint. Künftige Eingruppierungen würde ich im Austausch mit der Personalvertretung überprüfen. Grundsätzlich will ich bei der Festlegung der Eingruppierung Spielräume zu Gunsten der Beschäftigten auslegen, um Personal zu motivieren, und um es besser gewinnen und halten zu können.

➤ Antwort UFFBASSE

*Ich arbeite mich grundsätzlich selbst in solche Themen ein, weil ich sie nur so vollumfassend verstehen kann. Weiterhin suche ich den Austausch mit verschiedenen Stakeholdern. Das wären in diesem Fall die Sozialpartner, die Mitarbeiter*innen selbst, umliegende Gemeinden, der RP (☺), der Vergleich mit der marktüblichen Bezahlung u.ä.. Grundsätzlich wäre es mir wichtig, dass gleiche Tätigkeiten nicht niedriger eingruppiert werden als beim RP oder den Nachbargemeinden. Ferner, dass Eingruppierungen beim Neuausschreiben nicht niedriger bewertet werden als vorher und dass dezernatsübergreifend eine gerechte Eingruppierung vorgenommen wird. Grundsätzlich gilt für mich: guter Lohn für gute Arbeit. Es geht nicht immer nur ums Geld, aber die Grundlage von Zufriedenheit am Arbeitsplatz ist definitiv erstmal das Gefühl, dass die eigene Arbeit auch finanziell gewürdigt wird.*

- ANTWORT WGD
- ANTWORT DIE PARTEI
- ANTWORT FREIE WÄHLER

4. Das städtische Personalentwicklungskonzept von 2009 wird seit Jahren nur sehr langsam weiterentwickelt und braucht neue Impulse. Welche Konzepte haben Sie, um internes Personal weiter zu entwickeln und an Führungsaufgaben heranzuführen?

➤ Antwort FDP

Wir alle wissen, dass Personalentwicklung entscheidend ist für eine leistungsfähige Verwaltung. Darüber hinaus bedeutet die gute Entsprechung zwischen Anforderung und Kompetenz auch eine gute psychosoziale Gesundheit für alle Beschäftigten. Das bisherige Personalentwicklungs- und Führungskräftekonzept ist kritisch zu überprüfen, ob es den Entwicklungsbedarfen der Beschäftigten gerecht wird. Die Erhebung der Entwicklungs- und Fortbildungsbedarfe ist ebenfalls zu überprüfen (Häufigkeit, Qualität). Je nach Ergebnis ist dann auch der Maßnahmenkatalog zu überprüfen und an die tatsächlichen Bedarfe anzupassen.

➤ Antwort CDU

Eine strategische Personalentwicklung ist mir ein wichtiges Anliegen. Wenn es immer schwieriger wird, Fachkräfte von außen zu gewinnen, ist es umso wichtiger, die Potenziale des vorhandenen Personals zu fördern und auszuschöpfen. Als Oberbürgermeister würde ich daher ein neues Personalentwicklungskonzept in einem partizipativen Prozess gemeinsam mit den Beschäftigten, Führungskräften und Personalvertretungen erarbeiten.

Aus meiner Sicht muss dabei das lebenslange Lernen und die Bereitschaft zu Veränderungen und persönlicher Weiterentwicklung im Mittelpunkt stehen und gefördert werden. Ein Instrument hierfür kann neben einem bedarfsgerechten Fortbildungsangebot auch das Angebot von geförderten Weiterbildungen innerhalb der Arbeitszeit (z. B. Verwaltungsfachwirt, Masterstudiengänge) sein. Auch die Führungskräfteentwicklung muss strategisch ausgerichtet sein. Bereits vor der Übernahme einer Führungsaufgabe müssen geeignete Fortbildungsangebote genutzt werden können und Stellvertretungen sind hier

ebenso zu qualifizieren. Auch Mentoring-Programme oder Rotations- und Hospitationsmöglichkeiten innerhalb und außerhalb der Stadtverwaltung wären aus meiner Sicht eine sinnvolle Ergänzung der gezielten Personalentwicklung.

➤ Antwort VOLT

Für unser Personal benötigen wir neben einem modernen Fortbildungskatalog auch individualisierte Entwicklungspfade, die zusammen mit den Mitarbeitenden und einer internen Beratungsstelle ausgearbeitet werden. Aus meiner eigenen Erfahrung kann ich sagen, dass Mitarbeitende, welche regelmäßig an Weiterbildungen teilnehmen und ihren beruflichen Horizont erweitern, motivierter und zufriedener im Job sind. Der Zusammenhang zur eigenen Tätigkeit muss dabei nicht

die Hauptrolle spielen. Auf diese Weise ermöglichen wir innerhalb der Verwaltung eine höhere Durchlässigkeit bei gleichzeitig steigender Schnittstellenkompetenz, die leider aktuell noch häufig fehlt. Wir müssen uns von der Vorstellung verabschieden, dass unser Personal sich nur vertikal im Job vorwärtsbewegt und stattdessen Bewegungen in alle Richtungen ermöglichen. Des Weiteren werde ich proaktiv für die Nutzung des Bildungsurlaubs werben. Das Konzept von 2009 werde ich im Falle meiner Wahl zeitnah erneuern lassen und einen Gültigkeitszeitraum festlegen, der eine rechtzeitige Aktualisierung vorschreibt. Des Weiteren sehe ich die regelhafte Einbindung von Werkstudierenden und Praktikanten als Möglichkeit, um stetig für frische Impulse zu sorgen. Gleichermaßen handelt es sich hierbei um eine Maßnahme zur Personalakquise.

➤ Antwort GRÜNE

Ich finde, das Personalentwicklungskonzept wurde überhaupt nicht weiterentwickelt. Aber auch hier wurden in den letzten Wochen neue Weichen gestellt und im Stellenplan für dieses Jahr eine Stelle neu geschaffen. Nun gilt es neue Konzepte, ausgerichtet an die Situation des Fachkräftemangels, der demografischen Entwicklung, der neuen Arbeitsformen und eine immer noch fehlenden Digitalisierungs- und IT-Strategie auszurichten. Für die Zukunft müssen wir uns neu aufstellen, dies bedeutet auch mehr personelle Ressourcen für dieses Thema zu planen. Onboarding, Recruiting, Change-Management und weitere Themen werden einen größeren Stellenwert einnehmen als bisher. Die Stadtverwaltung ist ein Arbeitgeber, der in einer sich verändernden Arbeitswelt und Gesellschaft, Qualitäten und eine Lebensqualität sowie Vereinbarkeit mit der Familie in der jeder Hinsicht bieten kann, die wir gemeinsam noch stärker herausarbeiten müssen – für alle, die schon bei der Stadt arbeiten und für alle, die in Zukunft noch hinzukommen werden. Gute Ansätze sind da. Ich gehe den Weg weiter.

➤ Antwort SPD

*Die Aufgaben und auch die Erwartungen an den öffentlichen Dienst und die Verwaltung haben sich seit 2009 verändert. Nicht zuletzt hat die Corona-Pandemie unsere Arbeitswelt verändert, auch in der öffentlichen Verwaltung. Mobiles Arbeiten gehört in den meisten Bereichen inzwischen zum Standard, dass muss auch in der Verwaltung (bei Erreichbarkeit für Kund*innen) möglich sein. Bei der Digitalisierung der Verwaltung gibt es noch Einiges zu tun.*

*Nur Personal, welches gerne bei der Stadt arbeitet und sich dort wertgeschätzt fühlt, wird auch bereit sein, Führungsaufgaben zu übernehmen. Dazu gehört, dass einerseits deutlich ist, was von einer Führungskraft erwartet wird (Motivation, Fähigkeit zu delegieren, Sachkenntnis) und andererseits gehört zu Personalentwicklung, den Mitarbeiter*innen ihre Entwicklungsperspektiven aufzuzeigen und sie darin zu unterstützen.*

Hierfür muss Zeit eingeplant und eingeräumt werden, denn Menschen werden nicht innerhalb weniger Monate zur Führungskraft. Sie brauchen Zeit und wo nötig Unterstützung und Fortbildung.

All dies muss nach meinem Verständnis in einem transparenten und nachvollziehbaren Prozess stattfinden, denn Qualifikation und Leistung sollten wesentliche Aufstiegsriterien sein.

➤ Antwort LINKE

Als Stadtverordneter habe ich von außen den Eindruck gewonnen, dass das Personalentwicklungskonzept nicht mit durchschlagender Wirkung umgesetzt wurde. Es muss weiterentwickelt und mit Leben gefüllt werden. Grundsätzlich ist es aus meiner Sicht wichtig, dass alle Beschäftigten ein Zeitkontingent für fachliche Fortbildungen haben und auch darin bestärkt werden, dieses Kontingent zu nutzen. Um Kolleginnen und Kollegen auf Führungsverantwortung vorzubereiten bzw. um sie beim Hineinwachsen in Ihre Aufgabe zu unterstützen können, sollten Führungskräfte-Coachings angeboten bzw. verpflichtend belegt werden. Dabei müssen der wertschätzende Umgang und Zusammenarbeit auf Augenhöhe ein Thema sein.

➤ Antwort UFFBASSE

Erstmal müssen wir einen Überblick über die vorhandenen, auch privat erworbenen Skills in der Verwaltung erhalten. Dazu gehört eine Selbsteinschätzung, ein Überblick über durchgeführte Fort- und Weiterbildungen und ein Entwicklungsplan, der mit jedem Mitarbeitenden jährlich zu betrachten und fortzuführen ist. Sind die Skills bekannt, kann man besser reskillen oder upskillen und die Menschen auf neue Aufgaben vorbereiten bzw. gezielt Stärken ausbauen und Schwächen nachschulen. Es gilt das Menschenbild: „Jeder kann grundsätzlich alles lernen.“ Vor allem wenn ein persönliches Interesse an einer bestimmten beruflichen Entwicklung geäußert wird.

Es braucht insgesamt gute Optionen für Hospitationen, Jobwechsel, temporäre Jobwechsel, duale Studiengänge, Fortbildungen, dezernatsübergreifende Projekte u.ä..

Zur Entwicklung junger Führungskräfte: hier gilt es, ein Netzwerk unter den jungen Menschen aufzubauen. Je nach Führungsebene sind weiterhin unterschiedliche Entwicklungsprogramme aufzusetzen, die auf die Anforderungen vorbereiten bzw. die jungen Führungskräfte begleiten. Besonders wichtig ist mir hier eine gute Ausbildung in Soft Skills, den die Stimmung in den Teams/Dezernaten hängt maßgeblich von den Führungskräften ab.

*Ferner muss es für alle Mitarbeiter*innen regelmäßig die Möglichkeit für Fortbildungsangebote geben. Entwicklungs- und Veränderungsmöglichkeiten sind wichtige Faktoren zur Motivation. Ich möchte eine offene Haltung zum lebenslangen Lernen und die Neugier, sich zu entwickeln, stärken.*

➤ ANTWORT WGD

➤ ANTWORT DIE PARTEI

➤ ANTWORT FREIE WÄHLER

- 5. Darmstadt ist Schwarmstadt und gleichzeitig wachsen die Anforderungen an das Personal aufgrund der Krisensituationen, wie z. B., bei den Themen Zuwanderung - ausgelöst durch die Kriegssituation in der Ukraine - oder veränderte gesetzliche Bestimmungen aufgrund der hohen Energiekosten im Bereich Wohngeld. Die Personalressourcen sind auf diese besonderen Herausforderungen nicht angepasst. Unsere Kolleginnen und Kollegen aus den Bereichen beklagen seit Jahren Überlastungen. Die Überstunden und krankheitsbedingten Ausfälle nehmen weiterhin stark zu. Wie wollen Sie hier Entlastung sicherstellen? Welche konkreten Maßnahmen schlagen Sie vor?**

➤ Antwort FDP

Der Fachkräftemangel macht sich auch in der Verwaltung bemerkbar. Die Zunahme von übermäßigen Überstunden und krankheitsbedingten Ausfällen sind Alarmzeichen für jede Personalverantwortliche/jeden Personalverantwortlichen. Der gesundheitliche Schutz der Mitarbeitenden steht für mich dabei an erster Stelle. Überlastungsanzeigen beispielsweise sind ernst zu nehmen und müssen mit entsprechenden Maßnahmen beantwortet werden. Das Problem der mangelnden Kapazitäten ist zudem durch eine weitere und konsequente Verbesserung, Optimierung, Digitalisierung und Automatisierung der Abläufe anzugehen. Hier sind enorme Entlastungspotentiale, die bisher nicht oder nur in geringem Umfang genutzt wurden. Als dritte Maßnahme gilt es, dass Recruiting zu optimieren und dafür Sorge zu tragen, dass zu besetzende Stellen auch tatsächlich zeitnah kompetent besetzt werden.

➤ Antwort CDU

Die Überlastung von Kolleginnen und Kollegen nehme ich sehr ernst und der Arbeitgeber bzw. Dienstherr hat hier die Fürsorgepflicht, die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass die Beschäftigten durch die Belastung nicht krank werden. Unbesetzte Stellen verschärfen die Situation noch, sodass die Personalwerbung und -gewinnung verbessert werden muss. Hierbei spielt auch die allgemeine Arbeitgeberattraktivität und eine angemessene Bezahlung eine wichtige Rolle.

Um den Arbeitsaufwand für das bestehende Personal zu reduzieren, sollten die Arbeitsprozesse so weit wie möglich optimiert und unnötige Arbeitsschritte vermieden werden. Hier haben die Beschäftigten selbst oft die besten Ideen, wie ihre Aufgaben effizienter erledigt werden könnten. Diese gilt es zu nutzen und durch die Führungskräfte die entsprechende Rückendeckung zu geben. Die Digitalisierung bietet hier weitere Möglichkeiten, um Prozesse zu unterstützen oder zu automatisieren. Aber auch eine klare Priorisierung oder eine Arbeitsteilung, die beispielsweise Fachexperten von Verwaltungstätigkeiten entlastet, können die Arbeitsbelastung für die einzelnen Beschäftigten reduzieren.

Damit die Beschäftigten besser mit einem hohen Arbeitsanfall und Veränderungen umgehen können, kann deren Resilienz durch gezielte Maßnahmen des Gesundheitsmanagements, Fortbildung oder Coaching gesteigert werden. Führungskräften kommt hierbei eine besondere Verantwortung zu, die Beschäftigten vor Überlastung zu schützen, indem beispielsweise der Aufbau von übermäßigen Überstunden verhindert wird. Arbeitsrückstände bei zu hohem Arbeitsanfall haben letztlich nicht die Beschäftigten zu vertreten, sondern die Politik – ich bin jederzeit bereit, mich hier – auch öffentlich – vor die Beschäftigten zu stellen.

➤ Antwort VOLT

Es gibt in diesem Kontext drei Hebel, die wir nutzen müssen. Hebel Nr. 1 ist die Erneuerung der Prozesse und Strukturen in der Verwaltung. Unser Ziel muss es sein, Abläufe möglichst effizient zu gestalten, damit unsere Mitarbeitenden sich auf ihre fachlichen Aufgaben konzentrieren können.

Hierbei spielt auch die Digitalisierung eine große Rolle, allerdings immer im Zusammenhang mit einer Prozessevaluation und Schulungsmaßnahmen.

Hebel Nr. 2 ist die ausreichende personelle Ausstattung von Ämtern. Es ist ein Irrtum zu glauben, dass mit viel Druck und unzureichender Personalausstattung Kosten gespart werden können. Dies mag kurzfristig funktionieren, jedoch sorgen erhöhte Fluktuation und Überlastungserscheinungen mittel- bis langfristig zu deutlich höheren Kosten.

Hebel Nr. 3 ist die Trennung von Tagesgeschäft und Projektarbeit. Unsere Mitarbeitenden müssen in der Lage sein, sich auf eine Tätigkeit konzentrieren zu können. Aus eigener leidvoller Erfahrung weiß ich, dass Projektarbeit im Regelfall auf der Strecke bleibt, da das Tagesgeschäft immer akuter ist. Wir blockieren uns auf diese Weise regelmäßig selbst und können keiner der beiden Tätigkeiten mit ausreichender Aufmerksamkeit nachkommen. Durch die Einbindung vieler Abteilungen in Projekten sowie der üblicherweise hohen Komplexität wirken sich die negativen Effekte exponentiell aus. Wichtig ist, dass wir unseren Mitarbeitenden die Möglichkeit geben, zwischen Projektarbeit und Tagesgeschäft zu wechseln, um einerseits Abwechslung, aber auch einen guten Einblick in die Prozesse zu ermöglichen.

➤ Antwort GRÜNE

Ganz pauschal lässt sich hierzu keine solide Aussage treffen. Es ist richtig, in einzelnen Bereichen kommt es zu Überlastungen. Diese müssen genau analysiert werden. Es kann an Überforderung, fehlender technischer Ausstattung, komplexen Aufgabenstellungen, fehlendem Personal oder anderen Parametern liegen. Personell wurden in den letzten 12 Jahren mehr Stellen geschaffen und versucht, die Fehler der Jahre vor 2011 zu korrigieren. Über das Betriebliche Gesundheitsmanagement haben wir genaue Daten, die uns in die Lage versetzen, mit Hilfe von Gefährdungsanalysen am Arbeitsplatz passgenaue Hilfestellungen zugeben. Das ist eine Grundlage, um das Thema weiter angemessen und differenziert zu bearbeiten.

➤ Antwort SPD

Wie Sie sagen, haben sich die Anforderungen und die Arbeit im öffentlichen Dienst in den letzten Jahren stark verändert. Für mich ist klar: Die Vielzahl der Aufgaben, die die Stadtverwaltung leisten muss, kann nur mit ausreichend Personal sichergestellt werden. Leider stehen immer wieder einzelne Ämter (wie bspw. die Ausländerbehörde) auch in der öffentlichen Kritik. So weit darf es gar nicht erst kommen. Überlastungsanzeigen von Mitarbeitenden sind sehr ernst zu nehmen. Das gehört nicht nur zu den Fürsorgepflichten des Arbeitgebers, sondern es besteht auch die Gefahr, dass aufgrund von Überlastung Personal ausfällt und wodurch sich ein Überlastungsproblem verschärft. Um konkrete Maßnahmen vorschlagen zu können, fehlen mir leider genauere Informationen: Liegt die Überlastung an zu wenig Stellen, an zu vielen Aufgaben oder an der Arbeitsweise. Je nach Ursache oder Ursachenmix muss gehandelt werden. Eine erste Maßnahme sollte aber ein

gemeinsames Gespräch mit Personalrat und dem Amt für interne Dienste/Personalabteilung sein, um alle diese Kritikpunkte auf den Tisch zu bringen und systematisch an einer Lösung zu arbeiten.

➤ Antwort LINKE

Es ist völlig klar, dass die Stadtverwaltung und auch die Eigenbetriebe personell stark unterbesetzt sind. Die tiefere Ursache diese Misere ist die Unterfinanzierung der Kommunen, die zusammen mit der Schuldenbremse zu Personalabbau und Stellensperren geführt hat. Ohne eine sozial gerechte Steuerreform, die auch den Kommunen zu Gute kommt, wird eine zufriedenstellende Personalausstattung nicht erreichbar sein. Hierfür ist ein grundsätzlicher politischer Richtungswechsel notwendig, für den ich mit meiner Partei auf allen Ebenen kämpfe.

Die schnelle Aufstockung des Personals der Ausländerbehörde hat aber gezeigt, dass es auch unter den aktuellen Bedingungen noch Spielräume gibt. Diese müssen ausgenutzt werden, um den Bürgerinnen und Bürgern gute Dienstleistungen und den Beschäftigten gute Arbeitsbedingungen zu bieten. Ich will nach meinem Amtsantritt die besonders stark unterbesetzten Bereiche identifizieren und dort personell Verbesserungen erreichen.

Wenn die Digitalisierung von Prozessen zur Steigerung der Produktivität führt, dann darf dies nicht zu Stelleneinsparungen führen, sondern muss zur Entlastung der Beschäftigten genutzt werden.

➤ Antwort UFFBASSE

Wir müssen tatsächlich erstmal eine komplette e2e Digitalisierung in der Verwaltung hinbekommen. Viele Arbeitsschritte können schon im digitalen Prozess so eingebunden sein, dass es eine deutliche Entlastung der Verwaltung mit sich brächte.

Ferner gehört eine marktübliche Ausstattung mit Hard- und Software dazu. Meine Erfahrung ist, dass es Rechner ohne PDF Konverter gibt, die Dateianhänge nicht durch die Firewall gehen und sich die Digitalisierung bislang auf Terminbuchungstools beschränkt. Das ist natürlich zu wenig. Ziel wird es sein, Prozesse komplett digital mit elektronischer Unterschrift abzuwickeln.

*Bis vor kurzem wurden in einigen Bereichen Emails noch ausgedruckt und den Mitarbeiter*innen ins Fach gelegt. So möchte heute niemand mehr arbeiten. Das ist ein Ressourcenverschleiß, der die Menschen demotiviert. Alle einfachen Arbeitsschritte müssen ohne Beteiligung von Mitarbeitenden schon innerhalb des Systems und durch die Antragsteller*innen erledigt werden. Damit entfällt das demotivierende Arbeiten, bei dem kein Vorgang abgeschlossen werden kann, weil immer etwas fehlt. Genau diese Arbeiten sind es, die die Mitarbeiter*innen so zermürben. Dadurch werden Kapazitäten frei, die wir für die so notwendige Erledigung anderer Aufgaben benötigen. Ob diese Kapazität dann ausreicht oder ob noch Personal aufgebaut werden muss, kann ich derzeit von außen nicht beurteilen. Dazu fehlen mir die genauen Einblicke.*

➤ ANTWORT WGD

➤ ANTWORT DIE PARTEI

➤ ANTWORT FREIE WÄHLER

6. **Nach wie vor gibt es beim Personal der Stadtverwaltung eine hohe Fluktuation. Ursächlich hierfür sind erhöhter Leistungsdruck, stetig zunehmende Aufgaben, mangelnde berufliche Perspektiven und ein teilweise schlechtes Betriebsklima. Noch dazu kommen in verschiedenen Berufsfeldern höhere Entgelte im Umland. Wie wollen Sie, diese Aufgabe lösen?**

➤ Antwort FDP

Wie in der Antwort auf 5. bereits angesprochen, sind die Optimierung der Arbeitsabläufe ein wesentliches Instrument, um Mitarbeitenden mehr qualitative Wirkung in ihrer Arbeit zu ermöglichen. Dies wirkt sich positiv auf die Selbstwirksamkeit und den Arbeitserfolg aus und somit auch auf die psychosoziale Gesundheit und das Betriebsklima insgesamt. Teil einer leistungsfähigen Verwaltung zu sein und einen sichtbaren Beitrag hierzu leisten zu können, macht stolz und zufrieden. Steigender Leistungsdruck und Arbeitsverdichtung kann nicht mit „mehr arbeiten“ begegnet werden, sondern nur mit entsprechender Entlastung durch die Optimierung der Prozesse u.a. durch Digitalisierung, aber ggf. auch durch Auslagerung bestimmter Tätigkeiten etc. Die Verwaltung Darmstadts wurde über Jahre in ihrer Gesamtentwicklung sträflich vernachlässigt. Letztlich bedarf es eines gesamthaften Veränderungskonzepts. Einzelmaßnahmen wie bisher werden, da bin ich mir sicher, keine Lösung bringen.

➤ Antwort CDU

Meine Herangehensweise zum Umgang mit erhöhtem Leistungsdruck und zunehmenden Aufgaben habe ich in der Antwort auf Frage 5 dargelegt. Zu den beruflichen Perspektiven habe ich meine Ideen für eine nachhaltige Personalentwicklung in der Antwort auf Frage 4 näher beschrieben. Darüber hinaus bin ich überzeugt, dass durch die Auswirkungen des demografischen Wandels in den nächsten Jahren viele höherwertige Stellen freiwerden, die berufliche Perspektiven für die verbleibenden Beschäftigten bieten. Hier gilt es, diesen frühzeitig entsprechende Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen, damit sie für

die Übernahme dieser Aufgaben – auch mit Führungsverantwortung – qualifiziert sind. Individuelle Perspektiven sollten Gegenstand jedes Personalgesprächs zwischen Führungskraft und Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter sein.

Zum Betriebsklima kann jede und jeder Einzelne etwas Positives beitragen. Die Führungskräfte haben eine besondere Verantwortung dafür, eine wertschätzende und konstruktive Kultur zu befördern, Teambuilding zu unterstützen und Konflikte frühzeitig zu klären. Aber auch übergeordnet kann das Betriebsklima positiv beeinflusst werden durch soziale Aktivitäten wie Mitarbeiterfeste, Betriebsausflüge oder die gemeinsame Teilnahme an Kultur- oder Sportveranstaltungen. Die Vernetzung mit anderen Beschäftigten der Stadtverwaltung erhöht das Zugehörigkeitsgefühl und erleichtert auch die Zusammenarbeit über Organisationsgrenzen hinweg.

Bezüglich der Bezahlung müssen die Spielräume, die der Tarifvertrag und der Haushalt hergeben, zielgerichtet genutzt werden. Zudem müssen bei der Haushaltsaufstellung die Herausforderungen

der Personalgewinnung und -bindung entsprechend berücksichtigt werden, damit die Personalverantwortlichen entsprechende Handlungsspielräume haben.

➤ Antwort VOLT

Es wäre falsch, an dieser Stelle pauschale Maßnahmen zu fordern, da die Lage unserer Mitarbeitenden je nach Arbeitsbereich sehr unterschiedlich ist. Um das bestehende Problem ganzheitlich zu lösen, brauchen wir eine regelmäßige und anonyme Erhebung der Mitarbeitenden-Zufriedenheit aus verschiedenen Perspektiven: Vorgesetzten-Verhalten, Gehalt, Arbeitsbelastung, Abwechslung können solche Perspektiven sein, es gibt aber noch einige weitere Möglichkeiten. Jeder dieser Faktoren muss Schwellenwerte enthalten, deren Unterschreitung konkrete Maßnahmen auslöst. Das können Schulungen sein, aber auch die Zahlung von erhöhten Zulagen ist ein Instrument. Insgesamt muss darauf geachtet werden, dass die Zufriedenheit der Mitarbeitenden über die verschiedenen Perspektiven hinweg hoch ist und dass die Fluktuation deutlich sinkt. In meiner vorherigen Funktion als Geschäftsführer habe ich diese Vorgehensweise mit großem Erfolg umgesetzt.

➤ Antwort GRÜNE

Das Thema Fluktuation betrifft tatsächlich praktisch alle kommunalen Behörden, nicht nur Darmstadt. Deshalb ist ein „Bieterwettstreit“ zwischen den kommunalen Behörden unbedingt zu vermeiden. Wir müssen unsere Arbeitsplätze auf andere Weise attraktiver gestalten. Mit neuen Arbeitsformen (Stichwort: New Work, Desksharing, Mobiles Arbeiten, etc.) sollten wir den jungen Beschäftigten mutiger andere Perspektiven bieten. Die junge Generation will anders arbeiten und hier müssen wir schnellstmöglich umdenken und den Bedarf lokalisieren. In den nächsten 10 – 15 Jahren werden 40% der heutigen Beschäftigten nicht mehr da sein. Dies gilt es gezielt aufzufangen. Auch hier werden wir Konzepte entwickeln und konkrete Maßnahmen umsetzen. Das ist mein festes Ziel.

➤ Antwort SPD

*Die von Ihnen genannten Sachverhalte deuten auf Schwächen der Personalführung hin, die, wenn sie die gesamte Stadtverwaltung betreffen, nicht nur im Einzelfall, sondern strukturell gelöst werden müssen. Ich denke, hier ist es wichtig – auch gemeinsam mit dem Personalrat – die Hintergründe zu beleuchten und nach Möglichkeit ein gemeinsames Verständnis über die Ursachen zu haben bevor wir über Maßnahmen sprechen. Ich sehe viele Möglichkeiten im Rahmen der Personal- und Organisationsentwicklung die Stadtverwaltung nach vorne zu bringen. Ehrlich ist jedoch, darauf hinzuweisen, dass es einige Zeit und Kraft beanspruchen wird, um die angesprochenen Problemfelder aufzulösen. Ich glaube, dass das mit einem guten Maßnahmenmix und gemeinsam mit Führungskräften und Mitarbeiter*innen gelingen kann.*

*In die Zukunft gedacht sind meines Erachtens beispielsweise regelmäßige Mitarbeiter*innenbefragungen ein geeignetes Instrument um Fehlentwicklungen frühzeitig zu erkennen.*

➤ Antwort LINKE

Die Lösung ergibt sich als Kombination aus den Aspekten der vorherigen Antworten: bessere Bezahlung durch Überarbeitung der Eingruppierungen, Aufstockung des Personals in besonders überlasteten Bereichen, Zeit für Fortbildung, Coaching von Führungskräften u.a. in wertschätzendem Umgang mit ihren Teams und Abteilungen.

Als Oberbürgermeister werde ich ansprechbar sein auch für „einfache“ Beschäftigte, um zu lernen, in welchen Bereichen die Führungsstrukturen nicht in Ordnung sind.

➤ Antwort UFFBASSE

*Die Verwaltung muss unter der Regie der Oberbürgermeisterin ein neues internes Leitbild entwickeln, mit dem sich die Mitarbeiter*innen identifizieren können. Der erhöhte Leistungsdruck resultiert aus schlechten Prozessen, schlechter Abstimmungen unter den Dezernaten, unzureichender Digitalisierung (damit meine ich E2E Prozesse, bei denen die Menschen Vorgänge komplett online abwickeln können, ohne aufs Amt zu müssen) und der schlechten Strukturierung politischer Anforderungen. Magistratsvorlagen sind z.B. zu aufwendig und könnten deutlich kürzer und übersichtlicher gehalten werden, mehr wie ein Management Summary. Dadurch würde auch die politische Arbeit attraktiver. Prozesse müssen komplett durchdacht und überarbeitet werden, so dass für einen Vorgang weniger Arbeitsschritte gehören und die Fehleranfälligkeit sinkt. Es braucht auch eine gute Ausstattung mit der erforderlichen Hard- und Software. Wichtig ist ein faires, transparentes Miteinander, möglichst hierarchiefreies Arbeiten, Freiräume in der Gestaltung des Arbeitsalltags. Last not least: eine schlechtere Bezahlung als beim RP oder im Umland darf nicht sein.*

➤ ANTWORT WGD

➤ ANTWORT DIE PARTEI

➤ ANTWORT FREIE WÄHLER

7. Auch die Wissenschaftsstadt Darmstadt leidet unter massivem Fachkräftemangel. Dies spitzt sich durch die geburtenstarken Jahrgänge zu, die jetzt und in naher Zukunft in Rente gehen. Welche demografieorientierte Personalpolitik (z. B. Übergänge mit Altersteilzeit gestalten), verfolgen Sie?

➤ Antwort FDP

Eine demografieorientierte Personalpolitik mit entsprechenden Altersteilzeitmodellen ist personalpolitischer Standard. Darüber hinaus müssen aber die individuellen Bedarfe und Situationen immer mit in Betracht gezogen werden, um die richtigen Maßnahmen zu finden. Fachkräftemangel ist gleichzeitig kein Darmstadt- oder Verwaltungs-spezifisches Phänomen. Wir sind hier im Wettbewerb und müssen die Verwaltung Darmstadts so attraktiv wie möglich gestalten für die wenigen Bewerberinnen und Bewerber. Attraktiv heißt neben Entgelt und sozialen Leistungen aber vor allem auch modernste Abläufe und Arbeitsumgebungen, bürgernahe und kundenorientierte Aufstellung und Aufgabengestaltung. Hier liegt aus meiner Sicht noch viel Potential.

➤ Antwort CDU

Um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, braucht es ein sinnvolles Zusammenspiel aus den Maßnahmen, die ich zuvor beschrieben habe. Für die konkreten Übergangsprozesse beim Ausscheiden von Beschäftigten kommt dem Wissenstransfer eine wesentliche Bedeutung zu. Hierfür sollte beispielsweise gewährleistet sein, dass Wissen und Kompetenzen nicht auf einzelne Personen konzentriert werden und bei Stellvertretungen gewährleistet ist, dass eine vollumfassende Vertretung fachlich und organisatorisch möglich ist.

Zudem ist eine detaillierte, schriftliche Dokumentation von Arbeitsprozessen, Wissensquellen und Netzwerken sowohl für die Wissenssicherung als auch die Einarbeitung hilfreich. Da das altersbedingte Ausscheiden in der Regel zeitlich voraussehbar ist, sind diese Übergangsprozesse von den Führungskräften frühzeitig anzustoßen.

Die Implementierung von sogenannten „Wissensbrücken“ kann darüber hinaus ebenfalls hilfreich sein. Als „Wissensbrücken“ bezeichne ich die doppelte Besetzung von bestimmten Stellen. Die eigentliche Stelleninhaberin oder der eigentliche Stelleninhaber hat über viele Jahre hinweg ein enormes Wissen aufgebaut und um dieses Wissen zu erhalten, wird der Person ihre Nachfolge schon vor dem altersbedingten Ausscheiden zur Seite gestellt um das gesammelte Wissen auf die nachfolgende Person zu übertragen.

➤ Antwort VOLT

Als Oberbürgermeister werde ich den Ausbildungsbereich deutlich stärken, um konstant Nachwuchskräfte zu generieren. Wir können uns als große Organisation nicht darauf verlassen, dass externe Fachkräfte immer dann zur Verfügung stehen, wenn wir sie brauchen. Hierzu wird es auch notwendig sein, in Bereichen mit hohen zu erwartenden Zuwächsen über den momentanen Bedarf hinaus auszubilden. Das duale Studium sehe ich als Möglichkeit, die wir deutlich stärker nutzen sollten. Das Altersteilzeitmodell halte ich für eine gute Methode, um die Übergänge zu verbessern und um den Wissenstransfer zu fördern. Der Transfer von Wissen ist generell wichtig, um neue Mitarbeitende besser integrieren zu können. In diesem Kontext befürworte ich eine vorübergehende Doppelbesetzung von Stellen. Auch das spart in letzter Konsequenz Zeit und Geld, weil neue Fachkräfte schneller eingelernt werden können.

Des Weiteren müssen wir unsere Prozesse deutlich effizienter und digitaler gestalten, als es heute der Fall ist. Ich schätze, dass wir allein durch diese Maßnahme 20 - 30% schneller agieren können. Auf diese Weise entlasten wir unser bestehendes Personal und können trotz Fachkräftemangel nach wie vor unseren Aufgaben nachkommen

➤ Antwort GRÜNE

Auf diese Frage bin ich in weiten Teilen eben bereits eingegangen. Betonen möchte ich aber gerne nochmals, dass eine demografieorientierte Personalpolitik der Schlüssel für eine gute Zukunft der Stadtverwaltung ist.

➤ Antwort SPD

*Ich halte das Thema Wissensmanagement hier für eine besonders wichtige Aufgabe: Durch das altersbedingte Ausscheiden gehen oftmals auch das Wissen und die Erfahrungen verloren. Potentielle Nachfolger*innen sollen daher systematisch und nachhaltig vom Wissen und den Erfahrungen der Vorgänger*innen profitieren können und zwar jenseits der üblichen Einarbeitung. Eine solche Herangehensweise möchte ich als festen Bestandteil etablieren, um auf die altersbedingte Fluktuation reagieren zu können. Bereits heute ist bekannt, welche Mitarbeiter*innen (sollten sie das planmäßig tun), zu welchem Zeitpunkt in den kommenden zehn Jahren in den Ruhestand gehen werden. Das heißt, es muss viel früher möglich sein, die frei werdenden Stellen auszuschreiben. Denn in Zeiten von Fachkräftemangel in allen Bereichen müssen wir uns darauf einstellen, dass auch die Wiederbesetzung in der Verwaltung noch länger dauern wird. Das bei manch Gestrigen beliebte Instrument, Personalkosten zu reduzieren, indem freie gewordene Stellen frühestens nach einem halben Jahr wiederbesetzt werden, halte ich für einen falschen Ansatz.*

Eine solche Personalpolitik kostet zunächst Geld und muss deshalb gut begründet und erklärt werden. Langfristig ist sie unumgänglich um für die Bürgerinnen und Bürger auch zukünftig mit gutem, qualifizierten Personal effizient alle notwendigen Verwaltungsleistungen zur Verfügung zu stellen.

➤ Antwort LINKE

In den kommenden Jahren werden sehr viele Stellen neu zu besetzen sein. Dies ist mit Weitblick zu planen, um rechtzeitig ausschreiben oder Ausbildungsstellen besetzen zu können.

Zur Einsparung von Personalkosten wurde auch in Darmstadt die Strategie angewendet, die Neubesetzung von Stellen zu verzögern. Das finde ich grundfalsch. Neubesetzungen müssen vielmehr so geplant werden, dass die Stelle in einem längeren Zeitraum überlappend besetzt wird. Nur so können das Wissen und die

Erfahrungen an die Nachfolgerin oder den Nachfolger weitergegeben werden. Altersteilzeit ist eine Möglichkeit, diesen Übergang organisatorisch und haushaltstechnisch zu gestalten.

➤ Antwort UFFBASSE

Grundsätzlich möchte ich auch ältere Beschäftigte gerne so lange wie möglich halten, nicht nur, um dem Fachkräftemangel zu begegnen. Wir benötigen ja auch gerade deren Seniorität im Wissen. Old is gold. 😊

Da, wo die Teams eine möglichst große Diversität im Hinblick auf Alter, Geschlecht, Herkunft aufweisen, kann man besonders produktiv arbeiten und Themen aus verschiedenen Blickrichtungen behandeln.

Falls Menschen einen früheren Ausstieg wünschen, muss man gemeinsam eine Lösung suchen. Ich sehe eigentlich nicht die Notwendigkeit, einen Abbau der Beschäftigten zu fördern, sondern möchte vielmehr die Bedingungen so attraktiv gestalten, dass die Menschen gerne arbeiten. Ob

der Wunsch nach Vorruhestandsprogramme oder ATZ so groß ist, dass es solcher Programme bedarf, müsste ich nach der Amtsübernahme eruieren

- ANTWORT WGD
- ANTWORT DIE PARTEI
- ANTWORT FREIE WÄHLER

8. Die Stadt Darmstadt ist auch für Auszubildende nicht mehr die erste Wahl. Kein eigenes Personal auszubilden hat zur Folge, dass immer mehr externe Kräfte eingestellt werden müssen, denen der öffentliche Dienst oft relativ „fremd“ ist. Wie wollen Sie in diesem Punkt die Attraktivität steigern?

➤ Antwort FDP

Eigene Auszubildende zu übernehmen bleibt der Königsweg für die qualitative Sicherung der Verwaltungsarbeit. Wo dies nicht möglich ist, müssen externe Kräfte eingestellt werden. Wichtig ist hier, keine Unterschiede zu machen, Leistung führt nur im Team zum Erfolg. Entscheidend aber ist auch hier - neben den bereits angesprochenen internen Hausaufgaben (Prozessoptimierung) - das entsprechende Recruiting-Konzept und die Außendarstellung zu überarbeiten. Nicht die Auszubildenden bewerben sich bei der Stadt Darmstadt – umgekehrt: Die Stadt Darmstadt bewirbt sich bei den Jugendlichen!

➤ Antwort CDU

Wenn die Arbeitsplätze durch die vorgenannten Maßnahmen insgesamt attraktiver sind, wirkt sich dies auch auf den Ausbildungsbereich positiv aus. Zusätzlich muss im Bereich der Ausbildung vor allem in die Werbung investiert werden, da nur die wenigsten jungen Menschen überhaupt wissen, welche vielseitigen beruflichen Perspektiven es in einer Kommunalverwaltung gibt. Eine enge Zusammenarbeit mit Schulen und Hochschulen, die Präsenz auf Messen und der Ausbau der Nutzung moderner Kontaktkanäle, z. B. über Social Media, können hier sinnvolle Ergänzungen sein.

Auch muss hinterfragt werden, welche Ausbildungsangebote für junge Menschen noch attraktiv sind. Inzwischen gibt es beispielsweise eine zunehmende Zahl dualer Studiengänge, die zeitgemäße Schwerpunkte wie beispielsweise „Digitale Verwaltung“ haben und auch als Ausbildungsmodell attraktive Rahmenbedingungen bieten.

➤ Antwort VOLT

Siehe meine Antworten zu Frage 7 und 9!

➤ Antwort GRÜNE

Nicht nur immer weniger Auszubildende, sondern leider auch immer weniger Bereitschaft in den Ämtern, Verwaltungsstellen und Eigenbetrieben Auszubildende am eigenen Arbeitsplatz auszubilden ist festzustellen. Dies wird bei mir künftig einen größeren Stellenwert einnehmen, um hier den

Turnaround zu schaffen. Passende Konzepte um mehr junge Menschen für die Verwaltung zu begeistern, werden derzeit schon diskutiert und Projekte mit anderen Partnern wie z. B. h_da, IHK, Unternehmerverband und Schulen vorbereitet. Daran werde ich anknüpfen.

➤ Antwort SPD

Ich habe große Erwartungen an die aktuelle Tarifrunde, dass hier neue Möglichkeiten eröffnet werden, die auf das von Ihnen beschriebene Problem als Lösung wirken können. Ich denke, die Anforderungen an den Arbeitsplatz v.a. der jungen Generationen werden individueller. Dem sollten der TVöD und die Stadt Darmstadt weiter gerecht werden.

➤ Antwort LINKE

DIE LINKE fordert in ihrem Kommunalwahlprogramm eine städtische Ausbildungsquote von 7 Prozent in allen Bereichen, wo die berufliche Ausbildung die Qualifikationsgrundlage darstellt. Leider hat (nicht nur) die Stadt Darmstadt in der Vergangenheit kurzsichtig gehandelt und zu wenige junge Menschen ausgebildet – die Folgen bekommen wir jetzt zu spüren.

Die Ausbildungsvergütung im TVöD ist im Vergleich zu anderen Branchen konkurrenzfähig. Deshalb kommt es bei der Attraktivität für junge Menschen eher auf die Zukunftsperspektive in der kommunalen Verwaltung an: dabei geht es um auskömmliche Gehälter, Weiterbildungsmöglichkeiten, Aufstiegschancen, Familienfreundlichkeit sowie um moderne kooperative Führungsstrukturen.

Die hohen Mieten können auswärtige Interessierte von einer Ausbildung in Darmstadt abschrecken. Ich schlage vor, analog zu Studierendenwohnheimen auch Wohnheime für Azubis zu schaffen. Träger wären neben der Stadt auch größere Privatunternehmen. In diesen sollen branchenübergreifend Azubis von öffentlichen und privaten Arbeitgebern günstig wohnen können.

Ich möchte auch jungen Menschen eine Chance geben, die zunächst nicht den Anforderungen genügen und stärker gefördert werden müssen. Damit sind insbesondere Geflüchtete gemeint, die die Sprache noch nicht gut beherrschen und mit einer anderen Bildungsgeschichte zu uns kommen. Darüber hinaus ist auch systematisch zu prüfen, welche Arbeitsplätze ggf. mit besonderer Ausstattung von Menschen mit Behinderung ausgefüllt werden können. Entsprechende Angebote können dann gezielt in die „Communities“ hinein publiziert werden.

➤ Antwort UFFBASSE

Wir müssen da sein, wo die jungen Menschen sind. Eine Arbeitsstelle in der Verwaltung wird vielleicht teilweise etwas schlechter entlohnt, gleichzeitig bietet sie aber auch Sicherheit und ein gutes Arbeitsumfeld, wenn es entsprechend gestaltet wird. Wir brauchen viele Praktika, Orientierungsprogramme zur Auswahl des passenden Ausbildungsberufes oder eines dualen Studiengangs, natürlich viele Ausbildungsplätze, Angebote zur Betreuung von Studienabschlussarbeiten. Auch sind gezielt Möglichkeiten zu schaffen, junge Menschen mit schwierigen Bildungsverläufen an eine Tätigkeit in der Verwaltung heranzuführen.

*Grundsätzlich sind Quereinsteiger ja aber auch nichts Schlechtes, weil sie ja auch Erfahrungen und Expertise aus anderen Bereichen oder Firmen mitbringen, die man gut nutzen kann, um selbst besser zu werden. Darmstadt wird wieder zu einer guten Wahl, wenn es gelingt, das Arbeitsklima zu verbessern und die Mitarbeiter*innen nicht unter den schlechten Prozessen leiden zu lassen. Wenn ich jetzt fragen würde, wie viele Prozesse bedient die Stadt Darmstadt, wüssten Sie es?*

*Wenn man weniger zahlen kann als die freie Wirtschaft, muss man eben auf anderen Gebieten punkten, z.B. was Modernität, Freiraum, Sicherheit des Arbeitsplatzes, Digitalisierung, Gestaltungsmöglichkeiten, mobile Working, Eigenverantwortung, Entwicklungsmöglichkeiten und Vereinbarkeit Familie Beruf angeht. Die Menschen wollen ja gut arbeiten, man muss sie nur lassen. Vorgaben dürfen nicht erdrücken oder verhindern, sondern es muss stets die größtmögliche Eigenverantwortung bei den Mitarbeiter*innen verbleiben. In Darmstadt gibt es hier leider in allen Bereichen Baustellen, die bearbeitet werden müssen. Schlechtere Entlohnung UND ein unzureichendes Arbeitsumfeld funktionieren natürlich auf dem aktuellen Arbeitsmarkt nicht gut.*

- ANTWORT WGD
- ANTWORT DIE PARTEI
- ANTWORT FREIE WÄHLER

9. Der öffentliche Dienst ist seit Jahren als Arbeitgeber nicht konkurrenzfähig. Das gilt auch in Darmstadt, etwa in den technisch orientierten Bereichen, in Berufen im IT-Sektor. Im Ingenieurbereich und bei handwerklichen Tätigkeiten. Wie wollen Sie dieses Problem lösen und die Stadt Darmstadt als Arbeitgeberin attraktiver machen?

- Antwort FDP

Bei technisch orientierten Bereichen ist neben Qualifizierung und Optimierung immer auch zu überprüfen, was in Eigenleistung und was in Fremdvergabe für die Bürgerinnen und Bürger mit Blick auf das Ergebnis und die von den Bürgern geleisteten Steuerzahlungen erbracht werden soll. Diese jeweilige Balance ist immer wieder aufs Neue auszutarieren und den Gegebenheiten anzupassen. Somit ist Vergabekompetenz prinzipiell eine genauso hoch zu bewertende Leistung wie eine technische Ausführungskompetenz im eigenen Haus. Entscheidend ist, wie die Leistung am wirtschaftlichsten (Fachlichkeit/Kosten) erbracht werden kann. Für beides ist jedoch die technische Qualifikation der Mitarbeitenden notwendig. Hier muss nach den gebotenen Standards fachliche Weiterbildung stattfinden. Das grundsätzliche Thema der Konkurrenzfähigkeit des öffentlichen Dienstes würde ich so, wie Sie es beschreiben, nicht teilen. Der öffentliche Dienst kann u.a. mit einer sozialen Stellenausstattung und Sicherheit punkten, die so in der freien Wirtschaft nicht immer gegeben sind.

➤ Antwort CDU

Die zuvor genannten Maßnahmen machen die Stadt Darmstadt in allen Bereichen als Arbeitgeber attraktiver. Um den Fachkräftebedarf in technischen und handwerklichen Berufen zu decken, kann auch hier verstärkt selbst oder im Verbund mit anderen ausgebildet werden. Gerade duale Studiengänge sind immer beliebter, da bereits während des Studiums Praxiserfahrungen gesammelt werden können, eine berufliche Perspektive besteht und auch eine Bezahlung erfolgt. Durch eine engere Kooperation mit Hochschulen wie der TU oder der Hochschule Darmstadt, z. B. in Form von Personalwerbung, Praktikums- und Hospitationsmöglichkeiten oder der Betreuung von Abschlussarbeiten, können Kontakte zu Studierenden geknüpft und diese für die Berufsperspektiven bei der Stadt Darmstadt sensibilisiert werden. Bei der konkreten Personalrekrutierung müssen dann die Instrumente des Tarifvertrags auch genutzt werden. Auch die Perspektive einer Verbeamtung im technischen Dienst, beispielsweise über einen entsprechenden Vorbereitungsdienst oder ein Referendariat kann eine attraktive Option für Berufseinsteiger sein.

➤ Antwort VOLT

Es gibt mehrere Bereiche, in denen der Konkurrenzdruck aus der freien Wirtschaft so hoch ist, dass die Findung von Fachkräften zur echten Herausforderung wird. Ich würde es nicht auf die technisch orientierten Tätigkeiten beschränken, aber dort kenne ich die Lage aus eigener Erfahrung sehr gut.

Wir müssen die Attraktivität der Stadt Darmstadt als Arbeitgeberin aus verschiedenen Perspektiven betrachten. Eine wichtige davon ist das Gehalt, es gibt jedoch einige weitere Faktoren, die insbesondere jungen Nachwuchskräften wichtig sind. Dazu gehört beispielsweise, dass sich der Job flexibel in unseren schnelllebigen Alltag integrieren lässt und Freiheiten zulässt, die der klassische 9-to-5 Job nicht hergibt. Ich spreche hier beispielsweise von Home-Office, was für viele mittlerweile eine Bedingung zum Antritt eines Jobs ist. Dazu gehört auch, dass Vorgesetzte die persönliche Entwicklung der Mitarbeitenden fördern, auf deren Bedürfnisse eingehen sowie eine Arbeitsumgebung herstellen, die sinnstiftend ist. Ich kenne viele sehr positive Beispiele für solches Vorgesetztenverhalten in unserer Verwaltung und möchte, dass das "Schule" bei uns macht.

Zum Thema Gehalt: Es wird notwendig sein, in bestimmten Bereichen Zulagen zu zahlen, die uns wieder konkurrenzfähig machen. Gleichmaßen müssen wir darauf achten, dass hieraus kein Bietewettbewerb mit anderen Kommunen bzw. Privatunternehmen entsteht, der sich allein auf diesen Faktor beschränkt, denn daraus entstehen kurz- und mittelfristig keine neuen Fachkräfte. Langfristig lösen wir das Fachkräfteproblem vor allem mit einer attraktiven Ausbildung und einer Arbeitsumgebung, die zum Bleiben einlädt.

➤ Antwort GRÜNE

Auch hier gelten die Punkte, die ich bereits ausgeführt habe. Wir müssen unsere Stärken als fairer Arbeitgeber mit flexiblen Modellen für die persönliche Lebensgestaltung und eine vernünftige

Work-Life-Balance ebenso wie die Fragen von Vereinbarkeit, wo wir in Arbeitsmärkten, die ihre Mitarbeitenden oft genug verschleifen, weiter herausarbeiten und schärfen. Dazu zählt am Ende auch, dass wir alle – und ich dann als Oberbürgermeister an vorderer Stelle – Botschafterinnen und Botschafter unserer Verwaltung sind.

➤ Antwort SPD

*Ich teile die pauschale Aussage, dass der öffentliche Dienst seit Jahren als Arbeitgeber nicht konkurrenzfähig sei, nicht. Die Arbeitsplatzsicherheit hat sich insbesondere in den letzten Jahren als große Stärke des öffentlichen Dienstes erwiesen. Sie bleibt auch weiter ein starker Pluspunkt. Entscheidend ist viel mehr, aus den Möglichkeiten im öffentlichen Dienst und dem TVöD als Arbeitgeber für die Beschäftigten und potentiellen Bewerber*innen etwas zu machen. Hier geht es um neue Konzepte, in die bspw. auch Vorschläge der Beschäftigten einfließen müssen*

➤ Antwort LINKE

Der TVöD darf insgesamt nicht noch weiter hinter die Bezahlung in der Privatwirtschaft zurückfallen, sondern muss aufholen. Deshalb hoffe ich auf einen guten Abschluss in der laufenden Tarifauseinandersetzung.

Solange die Kommunen nicht besser finanziert sind, werden sie bei den Gehältern in den genannten Branchen nicht mit den privaten Arbeitgebern gleichziehen können. Daher müssen die öffentlichen Arbeitgeber ihre (früheren) Stärken herausarbeiten und nach außen kommunizieren: Sichere Arbeitsplätze, weniger Stress und Leistungsdruck, geregelte Arbeitszeiten, Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Sie müssen den Ruf der „muffigen Amtsstube“ loswerden und den Wünschen nach Teamarbeit und flachen Hierarchien gerecht werden.

➤ Antwort UFFBASSE

Sieh auch die Antworten bei den anderen Fragen zum Arbeitsumfeld. Ich könnte mir aber auch vorstellen, dass man z.B. Stipendien für ausländische Studierende auflegt, mit der Bedingung, nach dem Studium einen festgelegten Zeitraum für die Stadt zu arbeiten. Selbst wieder mehr ausbilden ist auch wichtig. Wir können mit Handwerksbetrieben zusammen arbeiten und spezielle Programme zur Gewinnung und Unterstützung handwerklichen Nachwuchses schon an den Schulen machen.

➤ ANTWORT WGD

➤ ANTWORT DIE PARTEI

➤ ANTWORT FREIE WÄHLER

10. In der Vergangenheit wurden etliche Aufgaben und Dienstleistungen aus der öffentlichen Verwaltung in Eigengesellschaften oder Eigenbetriebe ausgelagert. Welche weiteren Auslagerungen oder auch welche Rückholungen in die Verwaltung planen Sie?

➤ Antwort FDP

Die Auslagerung in Eigenbetriebe erfolgte in der Vergangenheit der bereits oben beschriebenen Logik der Wirtschaftlichkeit und der dafür notwendigen Rahmenbedingungen. Diese sind in Eigenbetrieben u.U. besser zu realisieren. Änderungen an der Aufstellung der Eigenbetriebe sind mit den dafür zuständigen Partnern auf der Holding-Ebene aus der Gesamtsicht sowie mit den Entscheidern der jeweils betroffenen Bereiche zu klären. Ich plane vor meiner Wahl und ohne interne Gespräche und entsprechende Analysen derzeit keine grundsätzlichen Änderungen.

➤ Antwort CDU

Eine weitere Auslagerung von Aufgaben und Dienstleistungen in Eigengesellschaften oder Eigenbetriebe plane ich nicht. Auch ist für mich die Auflösung von Eigenbetrieben und die damit einhergehende Weiterführung dieser Eigenbetriebe als klassische Ämter gut vorstellbar.

Antwort VOLT

Ich plane vorerst keine Maßnahmen zur weiteren Auslagerung. Viel wichtiger ist mir, dass wir interne Strukturen der Verwaltung optimieren.

➤ Antwort GRÜNE

Weitere Ausgliederungen sind von mir nicht geplant. Mit der geplanten Auflösung des Eigenbetriebs Kultur lösen wir zudem den nächsten Eigenbetrieb nach dem EB Bürgerhäuser und Märkte auf.

➤ Antwort SPD

Jede Ausgliederung aus der Verwaltung in Eigenbetriebe oder andere Formen hatte seinerzeit sicher sachliche und nachvollziehbare Gründe. Die Frage wird daher sein, ob diese Gründe immer noch gelten oder ob sich im Laufe der Zeit etwaige Vorteile für die Stadt Darmstadt nicht mehr ergeben.

Ich habe derzeit keine konkreten Pläne für eine Reorganisation der der ausgelagerten Dienstleistungen; das muss im Einzelfall geprüft werden. Klar ist für mich: Die Auslagerung von öffentlichen Dienstleistungen ist kein Selbstzweck. Sie darf weder zum Nachteil der Beschäftigten vorgenommen werden noch der Einschränkung demokratischen Rechte der Gremien dienen, sondern muss sachlich begründet sein.

➤ Antwort LINKE

Ich bin als Stadtverordneter sehr kritisch gegenüber den Auslagerungen, die in den letzten Jahren von der Stadt vorgenommen wurden. Dies betrifft vor allem die Ausgliederungen in privatwirtschaftlich verfasste städtische Unternehmen wie die DSE oder die Sportstätten GmbH.

Die Eigenbetriebe EAD, IDA, Bäder und Darmstädter Werkstätten sind aus meiner Sicht sinnvoll und sollten erhalten bleiben. Ich plädiere jedoch dafür, den EB Kulturinstitute in die Kernverwaltung einzugliedern und dabei auch die Vermietung der Bürgerhäuser vom Kongresszentrum in diesen neuen Bereich der Verwaltung zurückzuholen.

➤ Antwort UFFBASSE

Ich plane keine weiteren Auslagerungen. Ich könnte mir vorstellen, dass der Eigenbetrieb Kultur in den Kernbetrieb zurückgeholt wird, um für mehr Transparenz zu sorgen

➤ ANTWORT WGD

➤ ANTWORT DIE PARTEI

➤ ANTWORT FREIE WÄHLER

11. Aufgrund der aktuellen wirtschaftlichen Entwicklungen und den weltweiten Krisen ist Darmstadt erneut sehr hoch verschuldet. Gleichzeitig droht die Zinsbelastung wieder stark anzuziehen. Wie wollen Sie die Haushaltssituation Darmstadt konsolidieren?

➤ Antwort FDP

Haushaltskonsolidierung braucht eine gute Einnahmenseite. Dies versucht meine Partei, die FDP, durch den Fokus auf eine aktive Wirtschaftspolitik und die Ansiedlung neuer Gewerbe bzw. von Start Ups in Darmstädter Gebiet. Aber auch der Mittelstand, Gewerbe, Gastronomie und Einzelhandel bringen maßgebliche Wertschöpfung mit ein. Konsolidierung kann aber nur gelingen durch eine gleichzeitige Begrenzung auf der Ausgabenseite. Dort wo dies möglich ist, wirken die Fraktionen entsprechend ihrer politischen Sicht auf die Gestaltung des städtischen Haushalts ein. Wir Liberale haben für den laufenden Haushalt eine entsprechende pauschale Kürzung vorgeschlagen. Die Zinswende muss ebenfalls mit den entsprechenden finanziellen Instrumenten vorausschauend eingehegt werden.

➤ Antwort CDU

Die aktuelle Pro-Kopf-Verschuldung (Stand Ende 2021) beträgt in Darmstadt rund 3.990 Euro je Einwohner. Dieser Schuldenstand ist sicherlich nicht zufriedenstellend; anders als immer wieder behauptet gehört Darmstadt damit aber nicht zu den am höchsten verschuldeten Städten Deutschlands. Zudem hat die Wissenschaftsstadt Darmstadt in den vergangenen Jahren bei der Aufnahme von Krediten eine andere Politik als viele andere Städte betrieben. So wurden Kredite überwiegend mit sehr langer Zinsbindung aufgenommen, oftmals bis Laufzeitende. Die Stadt hat sich damit im Vergleich zu anderen Städten einen leicht höheren Zinssatz erkaufte, dafür besteht bei vielen Krediten kein Zinsänderungsrisiko. Mit anderen Worten: Der derzeitige Anstieg der Zinsen wird sich in Darmstadt nur verlangsamt und im kommunalen Vergleich deutlich geringfügiger auswirken.

Dennoch ist unbestritten ein Konsolidierungsdruck vorhanden. Daher werde ich gemeinsam mit den anderen Magistratskollegen in erster Linie eine Priorisierung der Investitionen vornehmen. Eine Umsetzung aller investiven Maßnahmen im mittelfristigen Investitionsprogramm erscheint nicht durchführbar. Einsparpotentiale im Ergebnishaushalt sind meiner Meinung nach kaum mehr vorhanden. Auf der Ertragsseite können höhere Gewerbesteuereinnahmen durch eine Ansiedlung neuer bzw. Ausweitung bestehender Unternehmen erzielt werden. Ferner ist durch die Bebauung der Konversionsflächen und Nachverdichtung zukünftig mit höheren Grundsteuereinnahmen zu rechnen.

➤ Antwort VOLT

Nicht auf dem Rücken der bestehenden Mitarbeitenden, so viel steht fest. Trotzdem wird sich die Personalstrategie der Stadtverwaltung unter meiner Führung ändern. Um eine Organisation zu schaffen, die agil ist, werden wir in die Fortbildung unserer Mitarbeitenden investieren. Besser qualifiziertes Personal führt letztlich dazu, dass wir unsere Aufgaben effizienter erledigen. Auch bei Neueinstellungen werden wir diese Strategie verfolgen: Es ist immer besser, eine qualifizierte Person (mit höherem Gehalt) einzustellen als zwei Personen, die die Qualifikation jeweils nur halb erfüllen. Wir werden stärker auf Qualität, weniger auf Quantität setzen, und damit langfristig Geld sparen.

Weiterhin glaube ich, dass wir viel Einsparpotential bei unseren Projekten haben. Wir werden einige davon zusammenfassen und konsolidieren müssen, um einerseits die Belastung für die Verwaltung zu verringern und andererseits Kosten im Betrieb einzusparen. Als Oberbürgermeister werde ich eine zentrale Projektsteuerung einführen, die es uns einerseits erlaubt, mehr Synergien zu heben und andererseits politische Projekte nach deren Effekt zu priorisieren. Auf diese Weise werden Ideen umgesetzt, welche einen möglichst hohen Nutzen bringen, gleichermaßen werden Projekte mit hohen Kosten und geringen Mehrwerten gestoppt.

➤ Antwort GRÜNE

Die Anstrengungen des Magistrates der letzten Jahre zeichnen ein Bild, welches es weiterzuverfolgen gilt. Trotz angespannter Haushaltslage kann, durch kluge Priorisierungen der anstehenden Maßnahmen einhergehend mit einer soliden Haushaltsplanung, der Haushalt der Wissenschaftsstadt Darmstadt bereits mehrere Jahre in Folge ausgeglichen werden bzw. wurden Überschüsse erwirtschaftet. Diese Politik gilt es konsequent weiter zu verfolgen.

➤ Antwort SPD

Hier muss ich Ihnen widersprechen: Weder Corona, noch der Ukraine-Krieg haben Darmstadt in die Verschuldung gestürzt. Die rund 1 Milliarde Schulden haben wir nicht aufgrund der Krisen. Diese Schulden sind hausgemacht. Und es waren gerade die Krisen, die das offenbarten. Die Krisen zeigen, dass über Jahre hinweg keine eigenen Maßnahmen zur Konsolidierung des Haushalts ergriffen wurden, sondern lediglich von der prosperierenden Wirtschaft und dem Umschuldungsangebot des Landes Hessen für Kassenkredite (Hessenkasse) profitiert wurde.

Gleichzeitig wurden Haushaltssperren bei den Zuschüssen für Vereine als große Einsparmaßnahme verkauft. Die Stadt hat kein Einnahme-Problem, sondern ein Ausgabeproblem. Ein ausgeglichener Haushalt ist wichtig. Der Schuldenabbau ist wichtig. Aber gerade jetzt gilt: Wir können uns aus dieser Krise nicht heraus sparen, sondern nur heraus investieren. Denn alles, was wir jetzt investieren, entlastet später unsere Sozialkassen. Deshalb werde ich die Menschen entlasten, anstatt sie weiter zu belasten. Meine Punkte: Einrichtung eines „Sozialfonds“, gemeinsam mit dem kommunalen Energieversorger, der diejenigen unterstützt, die wegen der Energiekrise in Not geraten, Auflegung eines „Sonderfonds Energie“ für (Sport)vereine, der deren Existenz sichert und eine vorübergehende Absenkung der Grundsteuer B zur Unterstützung von allen, Mieterinnen und Mietern ebenso wie Hauseigentümerinnen und Hauseigentümern

➤ Antwort LINKE

Die aktuelle Verschuldung der Stadt Darmstadt sehe ich nicht als existenzielles Problem. Andere Städte haben viel stärker mit ihrem Schuldendienst zu kämpfen. Im Gegenteil ist zu begrüßen, dass nach Jahren des Kaputtsparens endlich massiv in die Infrastruktur (Nordbad, Berufsschulzentrum und andere Schulen, Straßen und Radwege, geförderter Wohnraum...) investiert wurde.

Im Jahr 2026 werden wir laut mittelfristiger Finanzplanung etwa 20 Mio Euro Zinsen zu zahlen haben. Das entspricht etwa 4% der Steuereinnahmen und ist absolut verkraftbar. Solange der steigende Zinssatz mit Inflation und entsprechend steigenden Steuereinnahmen einhergeht, wird die Zinsbelastung weiterhin erträglich bleiben. Die großen Kredite der letzten Jahre sind mit langen Laufzeiten ausgestattet und werden uns auch in Zukunft keine Probleme bereiten.

Grundsätzlich muss die Einnahmenseite der Kommunen durch eine Besteuerung von Vermögen und hohen Einkommen verbessert werden. Aber auch solange das nicht durchsetzbar ist plädiere

ich dafür, sich nicht auf eine Verschuldungs- und Konsolidierungsdebatte einzulassen. Solche Debatten dienen immer dazu, Kürzungen beim Personal, bei sozialen Leistungen und bei Qualität und Umfang der Dienstleistungen für die Bürgerinnen und Bürger zu legitimieren. Konsolidierungsprogramme sind üblicherweise nicht im Interesse der städtischen Beschäftigten, weder in ihrer Rolle als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer noch in ihren Bedürfnissen als Bürgerinnen und Bürger unserer Stadt.

➤ Antwort UFFBASSE

Dies wird in den nächsten Jahren vermutlich nicht möglich sein. Die primäre Aufgabe wird sein, die bestehende Infrastruktur in Darmstadt zu erhalten und den Klimaschutz sowie den Klimafolgeschutz auszubauen. Auch wird die komplette Digitalisierung der Verwaltung Kosten verursachen. Wir müssen den Weg aber gehen, wenn etwas besser werden soll und wenn wir zukünftig noch die an uns gestellten Aufgaben erledigen wollen.

➤ ANTWORT WGD

➤ ANTWORT DIE PARTEI

➤ ANTWORT FREIE WÄHLER

12. Mit restriktiven Maßnahmen der Stellenbewirtschaftung, insbesondere massive Stellenstreichungen und Stellenbesetzungssperren, wurde in der Vergangenheit versucht, der hohen Verschuldung Darmstadts entgegen zu wirken. Wollen Sie solche Maßnahmen einsetzen, auch wenn dadurch Überlastung der Beschäftigten und schlechtere Erfüllung oder Abbau wichtiger städtischer Aufgaben drohen?

➤ Antwort FDP

Unter den gegebenen Rahmenbedingungen kann eine Entlastung der Mitarbeitenden am schnellsten und effektivsten durch die interne Prozessoptimierung und die Digitalisierung der Abläufe erfolgen. Dies muss Priorität haben. Stellenbesetzungssperren sind eine mögliche Maßnahme, die erst nach Ausschöpfung anderer Maßnahmen sinnvoll ist. Dazu zählen u.a. auch eine Überprüfung der Aufgabenbemessung und der Qualifizierung der Mitarbeitenden. Das Leistungsportfolio der Darmstädter Verwaltung und ihrer Eigenbetriebe ist neben den gesetzlichen Vorgaben eine politische Entscheidung. Wir Liberale treten hier für eine effiziente und leistungsfähige Stadtwirtschaft ein, die sich möglichst auf definierte Kernaufgaben beschränkt, die den Bürgern unmittelbar nutzt, und nicht in immer weiteren Angeboten „ausufert“. Hier sind die Marktmöglichkeiten und die tatsächlichen Bedarfe der Bürgerinnen und Bürger mit in die Gesamtbeurteilung für das Leistungsportfolio mit einzubeziehen.

➤ Antwort CDU

Ich beobachte, dass die Stadt Darmstadt seit einiger Zeit eine andere Richtung eingeschlagen hat. Momentan werden in zahlreichen Bereichen neue Stellen geschaffen, um die steigenden Herausforderungen zu bewältigen. Die Frage der Stellenbewirtschaftung muss natürlich immer unter Be-

trachtung des konkreten Arbeitsbereichs erfolgen. Aus meiner Perspektive haben pauschale Stellenstreichungen oder Stellenbesetzungssperren eine demotivierende Wirkung und überlasten nur das vorhandene Personal. Aufgrund des Fachkräftemangels und der hohen Altersabgänge wird in den nächsten Jahren allerdings die kompetente Besetzung der vorhandenen Stellen das große Handlungsfeld sein, nicht die Reduzierung fachlich notwendiger Stellen.

➤ Antwort VOLT

Nein, das halte ich nicht für sinnvoll. In diesem Kontext verweise ich auf meine Antwort auf Frage 11

➤ Antwort GRÜNE

Ich gehe davon aus, dass Sie hier eine länger zurückliegende Vergangenheit meinen. In den letzten Jahren wurden keine Stellenstreichungen mehr vorgenommen, im Gegenteil, es wurden massive Personalaufstockungen in vielen verschiedenen Bereichen durchgeführt. Zu Recht! Mit der Zunahme an Aufgaben, mit dem Anwachsen der Bevölkerung, muss auch die Verwaltung wachsen. Dies wird sie – auch bei immer schwierig werdender Haushaltssituation – weiter tun.

➤ Antwort SPD

Mir ist bewusst, dass es auch sozialdemokratische Oberbürgermeister waren, die in der Vergangenheit solche Vorschläge gemacht haben. Aber auch dazu gilt, was ich bereits oben erwähnt habe, die Welt hat sich in den vergangenen Jahren verändert. Angesichts der immensen Aufgaben müssen Stellenstreichungen verhindert werden. Die Überlastung der Beschäftigten gilt es grundsätzlich zu vermeiden. Ich meine damit, dass es nicht zum Dauerzustand werden darf und der städtische Haushalt auf dem Rücken der Beschäftigten saniert wird. Ein solches Vorgehen sorgt zudem auf Dauer für höhere Fluktuation und Krankheitstage und steht dem eigentlichen Ziel einer effizienten und damit kostengünstigen Verwaltung entgegen.

➤ Antwort LINKE

Ich bin gegen restriktive Stellenbewirtschaftung und werde mich sehr dafür einsetzen, dies zu vermeiden. Die Überlastung des Personals ist bereits enorm. Sie gefährdet das Betriebsklima und die Gesundheit der Beschäftigten und darf nicht noch weiter verschärft werden.

Ehrlicherweise muss ich auch festhalten, dass dieses Versprechen an Grenzen stößt, wenn sich die Kommunalfinanzierung z.B. im Zuge einer Wirtschaftskrise deutlich verschlechtert und die Landes- und Bundesregierung nicht gegensteuern. Dann wird die Stadt Darmstadt – auch wegen der unsinnigen Schuldenbremse! – ihre finanziellen Spielräume verlieren. Aber auch in einer solchen Situation würde ich die Beschäftigten als wertvolles „Vermögen“ unserer Stadt behandeln, das nicht durch kurzfristigen Aktionismus beschädigt werden darf.

➤ Antwort UFFBASSE

Nein. Im Gegenteil

- ANTWORT WGD
- ANTWORT DIE PARTEI
- ANTWORT FREIE WÄHLER

13. Die Stadt Darmstadt favorisiert in ihrem Leitbild einen kooperativen Führungsstil. Wie gewährleisten Sie dessen Umsetzung?

➤ Antwort FDP

Ein kooperativer Führungsstil ist die Mindestanforderung an moderne Führungsleistung. Er setzt voraus, dass zwischen Team und Führungskraft ein regelmäßiger Austausch über die wechselseitigen Führungserfahrungen und Führungsbedarfe erfolgt. Führungskräfteentwicklungsmaßnahmen, aber auch eine gesamthafte professionelle Führungsentwicklung der Führungsmannschaft sind weitere Voraussetzungen für die Umsetzung eines kooperativen Führungsstils. Schließlich braucht es ebenso die aktive Einbindung der Mitarbeitenden. Feedback-Kultur, Wertschätzung und Respekt, sind Werte und konkrete Verhaltensweisen, die von allen Beteiligten in einem Führungs-„System“ zu leisten sind. Hierauf werde ich mit allen Führungskräften gemeinsam achten!

➤ Antwort CDU

Zunächst möchte ich als Dezernent und zukünftig als Oberbürgermeister hier mit gutem Beispiel voran gehen. Ich selbst habe in meinen bisherigen beruflichen Funktionen als Bauingenieur immer einen kooperativen Führungsstil gelebt. Bei einem Bauprojekt ist jedem klar, dass der Bauleiter nicht die Expertise in allen Gewerken haben kann, sondern einen guten Überblick braucht und Menschen führen können muss. Ein gutes Ergebnis entsteht nur, wenn alle Beteiligten ihre individuellen fachlichen Kompetenzen einbringen, für ihren eigenen Teilbereich Verantwortung übernehmen und ihre Arbeitsergebnisse kooperativ zum Gesamtergebnis beitragen. Der Bauleiter muss dafür sorgen, dass die Fachleute die richtigen Rahmenbedingungen haben und die vielfältigen Arbeiten in einen Gesamtplan eintakten.

Diese Erfahrung und Haltung möchte ich auch in die Stadtverwaltung tragen. Auch hier arbeiten unterschiedlichste Fachleute eigenverantwortlich an gemeinsamen Prozessen und die Führungskräfte müssen dies mit einem kooperativen Führungsstil koordinieren und zusammenführen. Dazu müssen die Führungskräfte entsprechend fortgebildet werden und hierfür auch bereit sein. Durch Coaching und Mentoring-Programme, können die Führungskräfte zusätzlich noch besser unterstützt werden. Auch ein systematisches Führungskräftefeedback ist hier ein sinnvolles Instrument, damit die Beschäftigten in einem geschützten Rahmen Feedback zu ihren Vorgesetzten geben können und Führungskräfte ein realistisches Bild von ihrem Führungserfolg erhalten.

➤ Antwort VOLT

Der kooperative Führungsstil muss von oben gelebt werden. Als Dezernent erhalte ich häufig positive Rückmeldungen zu meiner Vorgehensweise, als OB werde ich es entsprechend fortsetzen. In

meiner Antwort zu Frage 6 beschreibe ich, wie ich das auch in anderen Führungsebenen durchsetzen will.

➤ Antwort GRÜNE

Ich bin bekannt für einen modernen, kooperativen Führungsstil, der von Vertrauen, gegenseitiger Ehrlichkeit und guter Diskussionskultur geprägt ist. Das war als Amtsleiter schon so. Dafür stehe ich auch heute als Dezernent und das wird auch für einen Oberbürgermeister Michael Kolmer die Maxime sein. Respekt, Empathie, Zuverlässigkeit und Verlässlichkeit sind für mich unverzichtbare Werte. Das werde ich vorleben und dafür eintreten, dass es den Führungsstil innerhalb der Stadtverwaltung Darmstadt insgesamt prägt.

➤ Antwort SPD

Zunächst muss sichergestellt werden, dass alle ein gleiches Verständnis dieses Leitbildes haben. Ein Leitbild auf Papier ist, salopp gesagt, nichts wert. Es muss gelebt werden. Da im TVÖD den in der Privatwirtschaft häufig genutzten Mitteln von Zielvereinbarungen und variabler Vergütung enge Grenzen gesetzt sind werden wir – gemeinsam – ein solches, gleiches Verständnis von guter Personalführung durch Gespräch und Austausch entwickeln müssen.

➤ Antwort LINKE

Zuallererst möchte ich mit gutem Beispiel vorangehen.

Außerdem würde durch Gespräche mit Kolleginnen und Kollegen „an der Basis“ versuchen herauszufinden, wo der Führungsstil nicht mit dem Leitbild übereinstimmt. Den problematischen Führungskräften in den identifizierten Bereichen kann durch klare Ansprache, durch Coaching oder in gravierenden Fällen auch durch eine Mediation der Weg zu einem besseren Führungsstil gewiesen werden.

➤ Antwort UFFBASSE

Grundlage meiner Ausführungen ist die Haltung, dass es niemals um Personen geht, sondern um Prozesse. Und das jeder Mensch (fast) alles lernen kann. Ferner glaube ich, dass Menschen, denen man Eigenverantwortung und Selbständigkeit, sowie ein abwechslungsreiches Tätigkeitsfeld, lieber arbeiten. Respekt und Vertrauen sind die Grundlagen einer guten Zusammenarbeit. Man muss inhaltlich unterschiedlicher Meinung sein können, ohne jemals die Person abzuwerten oder anzugreifen. Wichtig ist mir auch, eine gute Fehlerkultur. Ich möchte, dass die Beschäftigten mutig entscheiden und auch mal Fehler in Kauf nehmen, weil wir nur durch Fehler lernen. Nur wer arbeitet, macht Fehler. 😊

➤ ANTWORT WGD

➤ ANTWORT DIE PARTEI

➤ ANTWORT FREIE WÄHLER

14. Welche Konzepte zur Digitalisierung verfolgen Sie und wie stehen Sie zu den Themen „Flexibles Arbeiten“ und „New Work“? Welche Vor- und Nachteile sehen Sie?

➤ Antwort FDP

Wie schon beschrieben ist die Digitalisierung der Abläufe und Services das wichtigste Element, um die Verwaltung zukunftsfähig zu machen. Viele Elemente aus Konzepten wie dem „New Work“ und dem „Flexiblen Arbeiten“ sind für die Attraktivität des Arbeitsplatzes und die Zufriedenheit der Mitarbeitenden wichtig. Die junge Generation setzt sie mittlerweile als Standard einer Stellenbeschreibung voraus. Dies gilt es auszutarieren mit den Serviceerwartungen der Kundinnen und Kunden sowie mit der Sicherstellung der Abläufe. Kurzum: Die Richtung geht eindeutig hin zu mehr flexiblem Arbeiten und „New Work“-Konzepten und ich würde dies unterstützen.

➤ Antwort CDU

Die Digitalisierung bietet für die Stadtverwaltung erhebliche Chancen, die noch stärker genutzt werden müssen. Durch digitale Tools, Prozesse und Programme kann der Arbeitsaufwand in vielen Bereichen reduziert und die Effizienz erhöht werden. Dies verbessert nicht nur die Leistungserbringung, sondern entlastet auch die Beschäftigten. Für mich ist Digitalisierung aber kein Selbstzweck. Eine schlecht umgesetzte Digitalisierung, kann im schlimmsten Fall zu mehr Arbeitsaufwand führen und Beschäftigte überfordern und frustrieren. Daher muss das Ziel von Digitalisierungsprojekten immer eine Verbesserung und Erleichterung sein und die Beschäftigten müssen aktiv einbezogen und entsprechend geschult werden. Die entsprechenden Digitalisierungskompetenzen habe ich bereits jetzt in meinem Team.

Eine zunehmende Digitalisierung ermöglicht auch ein ortsunabhängiges Arbeiten von zuhause oder unterwegs. Die Möglichkeiten von mobilem Arbeiten möchte ich verstärkt nutzen, da sie die Arbeitgeberattraktivität erhöhen, den Verkehr und die Umwelt entlasten und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben verbessern. Hierbei müssen die Beschäftigten durch eine angemessene Ausstattung, entsprechende Schulungen und ein angepasstes Führungsverhalten vor einer Entgrenzung von Arbeit und Freizeit und gesundheitlichen Risiken geschützt werden. In der Stadtverwaltung gibt es aber auch viele Bereiche, die eine Anwesenheit vor Ort erfordern, weil direkter Publikumskontakt besteht oder manuelle Tätigkeiten ausgeführt werden. Auch für diese Beschäftigten muss es Möglichkeiten der flexibleren Arbeitsgestaltung geben.

Insgesamt verändern sich die Gesellschaft und damit die staatlichen Aufgaben immer schneller, werden komplexer und unsicherer. Dies wirkt sich auch auf die Arbeitswelt aus, da hier auf diese Veränderungen immer wieder reagiert werden muss. Gleichzeitig verändern sich durch neue Generationen und die Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt auch die Erwartungen und Werte der Beschäftigten. Die Arbeitsbedingungen, die Zusammenarbeit und Führung müssen sich daher entsprechend weiterentwickeln. „New Work“ ist für mich daher kein Modebegriff, sondern ein umfassendes Konzept, das diese veränderten Rahmenbedingungen berücksichtigt. Flexibilisierung, Stärkung der Eigenverantwortung, ergebnisorientierte Führung, agiles Vorgehen statt starrer Planung

und kooperative Teamarbeit sind Ansätze, die hierbei hilfreich sind und für die Verwaltung teilweise noch etwas fremd sind. Durch gezielte Führungskräfteentwicklung, weniger starre Vorgaben und Erprobungsräume können hierbei Bedenken und Ängste verringert und gute Beispiele mit Vorbildfunktion geschaffen werden.

➤ Antwort VOLT

Ich bin ein großer Fan von neuen Arbeitsformen, weil sie mir die Flexibilität geben, die ich brauche und mittlerweile auch voraussetze. Wir dürfen jedoch auch die Gefahren nicht ignorieren: Leider habe ich schon zu oft miterlebt, dass die Trennung von Arbeits- und Privatleben vielen Personen schwerfällt und dadurch immenser Stress entsteht. Wir müssen also bei aller Modernität proaktiv dafür sorgen, dass unsere Mitarbeitenden nicht in die Abwärtsspirale der Überarbeitung geraten. Dieser Maßstab muss übrigens auch für die politische Führung gelten: Eine 70-Stunden-Woche ist eigentlich nichts, was wir vorleben sollten und ich muss in dieser Hinsicht noch an mir selbst arbeiten.

➤ Antwort GRÜNE

Wie bereits erläutert, gehört dies zur Zukunft und zu den Themen, die konzeptionell schnellstmöglich erweitert, sowie gegenüber dem Istzustand nach der Pandemie, die bereits viel bewegt hat, angegangen werden müssen. Ich sehe in diesen Themen überwiegend Vorteile. Dort wo es Nachteile gibt, müssen wir diese gegebenenfalls durch andere Maßnahmen ausgleichen. Grundsätzlich sehe ich aber gerade für eine Stadtverwaltung die Chance, eine gute Mischung von Arbeitsformen und Organisationsansätzen zu wählen, um Nachteile zu minimieren.

➤ Antwort SPD

Zunächst muss sichergestellt werden, dass alle ein gleiches Verständnis dieses Leitbildes haben. Ein Leitbild auf Papier ist, salopp gesagt, nichts wert. Es muss gelebt werden. Da im TVÖD den in der Privatwirtschaft häufig genutzten Mitteln von Zielvereinbarungen und variabler Vergütung enge Grenzen gesetzt sind werden wir – gemeinsam – ein solches, gleiches Verständnis von guter Personalführung durch Gespräch und Austausch entwickeln müssen.

➤ Antwort LINKE

„New Work“ ist ein weites Feld, ich will mich auf meine Gedanken zu Homeoffice/mobiles Arbeiten und über flexible (Vertrauens-)Arbeitszeiten konzentrieren. In einer städtischen Verwaltung ist beides in vielen Bereichen nicht oder nur sehr begrenzt umsetzbar. Wo es machbar ist, sollte es den Beschäftigten angeboten, aber nicht zum neuen Standard gemacht werden – etwa um Büroräume einzusparen. Vorteile für die Beschäftigten bestehen in einer freieren Zeiteinteilung, die auch für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wichtig ist, sowie im Wegfall von zeitaufwändigen und teuren Wegen zur Arbeit. Nachteile sind die oft nicht gegebene ergonomische Gestaltung des mobilen Arbeitsplatzes, die Tendenz zur Entgrenzung der Arbeit und die Schwierigkeit, trotz geringer Präsenz eine gute Kommunikation im Teamleben aufrecht zu erhalten. Bei exzessiver Nutzung von Homeoffice leidet auch die Durchsetzungsfähigkeit der Gewerkschaft. Im Normalfall

halte ich mobiles Arbeiten/Homeoffice im Umfang von maximal zwei Tagen für einen guten Kompromiss. In bestimmten Lebensphasen (Stichwort Pflege, Kindererziehung) sollten auch weitergehende Modelle möglich sein.

➤ Antwort UFFBASSE

Ich habe bei meinem jetzigen Arbeitgeber komplett flexibles Arbeiten und new work. Ich sehe nur Vorteile. Da, wo Öffnungszeiten abgedeckt werden müssen, sollten Beschäftigte ihre Anwesenheiten untereinander absprechen können. Jeder Beschäftigte benötigt eine technische Ausstattung, mit der grundsätzlich von überall gearbeitet werden kann. Schön fände ich es, wenn Teams regelmäßige 1-2 Tage Anwesenheit in der Woche einplanen würden, damit man miteinander im Gespräch bleibt.

➤ ANTWORT WGD

➤ ANTWORT DIE PARTEI

➤ ANTWORT FREIE WÄHLER

15. Der Klimawandel bedroht uns alle. Welche Ideen verfolgen Sie hinsichtlich Nachhaltigkeit und ressourcenschonenden Rahmenbedingungen (Wasser, energiesparendes Management usw.) am Arbeitsplatz?

➤ Antwort FDP

Nachhaltigkeit am Arbeitsplatz ist wichtig. Entsprechende Vorgaben sind umzusetzen. Hinweise von den Mitarbeitenden zu mehr Einsparmöglichkeiten sind aktiv abzufragen und aufzunehmen. Auch hier wird die Digitalisierung der Abläufe maßgeblich Ressourcen einsparen können. Hierzu zählt für mich beispielsweise die Reduzierung der aufwändigen Amtsbesuche der Bürgerinnen und Bürger. Aber auch die Flexibilisierung der Raumkonzepte etc.

➤ Antwort CDU

Grundsätzlich halte ich es für wichtig alle Kolleginnen und Kollegen für eine ressourcenschonende Arbeit zu begeistern und auch dazu zu animieren hierfür Vorschläge zu machen. Es ist jedoch nicht meine Haltung hier alles den Kolleginnen und Kollegen im Detail vorzugeben und sie so unnötig zu gängeln. Eine pragmatische Güterabwägung kann oft von den Mitarbeitenden selbst durchgeführt und entschieden werden.

Sicherlich ist es sinnvoll die Möglichkeiten der Digitalisierung zu nutzen und in vielen Bereichen auf Papierarbeit zu verzichten. Hierfür müssen jedoch auch die entsprechenden Voraussetzungen und Ausstattungen vorliegen.

➤ Antwort VOLT

Die Verwaltung, aber auch alle anderen öffentlichen Gebäude, benötigen eine Energie- und Ressourcenmanagement-Lösung, welche die heutigen technischen Möglichkeiten zur effizienten und automatisierten Steuerung nutzt. Weiterhin ist es mein Ziel, die Nutzenden eines Gebäudes aktiv

an den Energiesparmaßnahmen teilhaben zu lassen, indem wir die erfassten Daten transparent anzeigen und Ziele für den Energieverbrauch festlegen, die wir mit unseren Verhaltensmustern beeinflussen können. Auch die Möglichkeiten der Digitalisierung können uns helfen, beispielsweise indem wir eine stadtweite Standby-Lösung etablieren und stärker auf Webkonferenzen setzen, was unnötige Wege zwischen Dienststellen wegfallen lässt.

➤ Antwort GRÜNE

Wir alle, können auch am Arbeitsplatz Ressourcen schonend arbeiten und so den Klimawandel verlangsamen. Der Einsatz von Energiesparlampen, Desksharingmodelle einsetzen, Verzicht auf unnütze Autofahrten, Einführung der digitalen Akten = Verzicht auf Papiausdrucke, weniger Lichteinsatz in Fluren und auf Toiletten. Die Liste lässt sich beliebig fortsetzen.

Antwort SPD

Jedes Blatt Papier, das wir schaffen, einzusparen, hilft hierbei bereits. Deshalb ist auch so wichtig, viele Prozesse, sowohl intern als auch extern, in der Verwaltung zu digitalisieren. Formulare digital ausfüllbar zu machen wäre bspw. ein Schritt, der viel Papier sparen könnte. Gleichzeitig sind natürlich Angebote wie Jobticket und Jobrad wichtig und richtig, um für die Wege zur und während der Arbeit nicht das Auto zu nutzen.

➤ Antwort LINKE

Mir fehlt natürlich die Expertise für die konkreten Probleme und realistischen Lösungsmöglichkeiten an den verschiedenen Standorten der Stadtverwaltung. Allgemein müssen die Gebäude gut gedämmt und mit regenerativer Energie klimatisiert werden. Fassadenbegrünung hilft vor allem im Sommer, das Gebäude kühl zu halten – das könnte etwas für das Stadthaus Frankfurter Straße sein. Die Verwendung von Regen- oder zweimal verwendetem Brauchwasser für die Toilettenspülung ist aufwändig, es muss aber in geeigneten städtischen Gebäuden damit begonnen werden.

Digitalisierung der Verwaltungsprozesse kann den Papierverbrauch verringern und damit natürliche Ressourcen einsparen. Das sparsame Heizen, das wir uns im vergangenen Jahr angewöhnen mussten, wird nicht nur notwendig bleiben, sondern es ist auch sinnvoll. Schließlich können motorisiert zurückgelegte Wege zwischen den Dienststellen durch Videokonferenzen vermieden werden.

➤ Antwort UFFBASSE

Dazu müsste ich mir die Situation erstmal anschauen. Ideen gibt es aus dem politischen Umfeld ja zu jedem Thema immer genug,

➤ ANTWORT WGD

➤ ANTWORT DIE PARTEI

➤ ANTWORT FREIE WÄHLER

16. Auf der städtischen Homepage wurde im Juli und im September 2022 über die Ausländerbehörde berichtet. In der Presse gab es in den letzten Jahren verschiedene Artikel zur unhaltbaren Situation für Bürgerinnen und Bürger. Zuletzt wurde die gute Arbeit gelobt und die Verbesserungen in der Organisationsstruktur positiv beschrieben. Bedingt durch die uns bekannte weiterhin hohe Fluktuation wird es Anfang 2023 wieder eine größere Anzahl an unbesetzten Stellen geben. Wie wollen Sie sicherstellen, dass in diesem Bereich eine personelle Kontinuität hergestellt und eine gute Einarbeitung für neue Kolleginnen und Kollegen gewährleistet wird?

➤ Antwort FDP

Ja, die Ausländerbehörde stand stark in der öffentlichen Kritik. Die Mangelzustände waren im Vorfeld absehbar, Verantwortliche haben hier offensichtlich nicht vorausschauend agiert. Leidtragende sind neben den betroffenen Ausländerinnen und Ausländern die Mitarbeitenden. Dies darf sich so nicht wiederholen. Die notwendigen Stellen sind so schnell als möglich zu besetzen, um einen ordnungsgemäßen Ablauf zu gewährleisten. Personelle Fluktuation wird sich im Rahmen der Abarbeitung der Krisensituation nicht sofort vermeiden lassen, ist aber für die Qualität der Leistung und das Arbeitsklima unerlässlich. Entsprechende Einarbeitung der neuen Kräfte ist zu gewährleisten, ggf. auch durch zeitlich begrenzte Fachkräfte aus anderen Kommunen.

➤ Amtwort CDU

Grundsätzlich gelten für die Personalsituation in der Ausländerbehörde die gleichen Herangehensweisen, die ich in den Antworten auf die vorherigen Fragen geschildert habe. Diese müssen konkret auf die Ausländerbehörde angewendet werden, was bereits in vielen Aspekten umgesetzt wird.

Zusätzlich bietet der Aufgabenbereich aber besondere Herausforderungen, wie interkulturelle Aspekte und der Umfang mit teilweise traumatisierten, verunsicherten oder frustrierten Menschen. Hierfür benötigen die Beschäftigten spezielle Schulungen und eine professionelle Begleitung mit entsprechenden Unterstützungsangeboten. Auch müssen die Beschäftigten ausreichend vor verbalen und körperlichen Angriffen geschützt werden. Wenn diese Rahmenbedingungen stimmen, ist es auch einfacher, Personal zu halten oder neu zu gewinnen, da die Aufgaben der Ausländerbehörde an sich sehr sinnstiftend und interessant sind.

➤ Antwort VOLT

Siehe meine Antwort auf Frage 6!

➤ Antwort GRÜNE

Die eingeleiteten Maßnahmen durch die Untersuchung der externen Berater können mehrheitlich nicht schnell wirken, dies braucht Zeit und Geduld. Es wurden weitere Stellen geschaffen, die derzeit besetzt werden. Nun müssen die neuen Kolleginnen und Kollegen die umfangreiche und komplexe Ausländergesetzgebung lernen und anwenden. Mit der Umorganisation sind bewusst neue Strukturen geschaffen worden, die die Einarbeitung erleichtern soll. Wenn der Stau abgearbeitet

ist und die Terminvergabe sich wieder normalisiert hat, wird dort hoffentlich wieder eine gute Arbeitsqualität und –quantität vorzufinden sein. Grundsätzlich gilt hier, dass es eine Daueraufgabe des Personal- und Organisationsdezernenten sein wird, auf gute Arbeitsbedingungen und ebenso gute Servicequalität in der Ausländerbehörde zu achten. Sie ist – neben weiteren Stellen der Stadtverwaltung – eine Visitenkarte der Stadt und sollte die Willkommenskultur verkörpern, für die Darmstadt steht

Antwort SPD

*Bisher wurde von Seiten des zuständigen Dezernenten stets erklärt, die Stellen seien besetzt und die Organisationsreform sei gut umgesetzt. Das passt nicht zu dem und widerspricht dem ganz klar, was Sie hier beschreiben, insbesondere auf die besetzten Stellen. Gerade im Bereich der Ausländerbehörde und gerade, weil sie in der Vergangenheit so häufig in der Kritik stand, braucht es hier besonderes Fingerspitzengefühl. Es gibt sicher Gründe dafür, dass Stellen nicht besetzt sind. Das können externe Faktoren wie Fachkräftemangel oder interne Gründe wie fehlende Führung sein. Neue Mitarbeiter*innen benötigen Zeit sich in der komplexen Materie des Ausländerrechtes einzuarbeiten. Wenn diese Zeit nicht eingeräumt wird, dann wird es immer zu Überlastung und Kündigungen kommen.*

➤ Antwort LINKE

Das Trauerspiel um die Ausländerbehörde wurde nach meinem Kenntnisstand durch Personal-mangel und verkrustete Führungsstrukturen verursacht. Über die aktuelle Führung kann ich nichts sagen, aber der Personalaufbau läuft offenbar nicht so wie geplant. Die Stellen in der Ausländer-behörde müssen besser bewertet werden (siehe Antwort 3).

Sogar als Außenstehendem kommt mir zu Ohren, dass dort die Stimmung auch zwischen den Be-schäftigten nicht gut sei, was zu geringerer Produktivität, hoher Fluktuation und Probleme bei der Personalgewinnung führe. Wenn das so ist, müsste eine Mediation auf die Tagesordnung gesetzt werden.

Eine gründliche Einarbeitung und auch die Weiterbildung in der komplexen Materie fällt sicherlich unter den aktuellen Bedingungen des fortwährenden Arbeitsrückstands schwer. Dennoch muss hier ein Kompromiss gefunden werden zwischen „Learning by doing“ und Zeit-Nehmen zum Ver-tiefen der Kenntnisse.

➤ Antwort UFFBASSE

Die Situation auf der Ausländerbehörde sowohl für die Beschäftigten als auch für die Ausländer ist seit langem schlimm und wäre eines der ersten Dinge, die ich angehen würde. Aus meiner persön-lichen Erfahrung kann ich nur sagen, eine Digitalisierung der Prozesse tut dringend Not. Das Aus-länderrecht ist sehr kompliziert. Es handelt sich jedoch häufig um dieselben Fragen und Vorgänge.

Hier kann man gut mit einer Wissensdatenbank, Satzbausteinen und FAQs arbeiten. Ebenfalls würde bestimmt ein Chatbot schon etwas helfen.

*Ferner würden ehrenamtliche Mentoring Programme zur Unterstützung beim Ausfüllen der Formulare für die Ausländer*innen die Beschäftigten entlasten.*

Weiterbildungen in Englisch für die Mitarbeitenden sind notwendig, damit man wo immer möglich direkt mit den Menschen kommunizieren kann.

Die Formulare müssen vereinfacht und in mehrere Sprachen übersetzt werden.

Prozesse müssen im Ganzen gedacht werden. Das Ausländer ihre Dokumente immer wieder vorlegen müssen und diese damit auch gleichzeitig auf verschiedenen Ämtern immer wieder geprüft werden, kostet viel Kapazität. Ich habe schon Unterlagen von Ausländern bis zu 10 Mal für verschiedene städtische Ämter eingereicht. Die digitale Akte wird helfen.

Man braucht einen First Level Support, der die einfachen Anliegen tagesaktuell bearbeitet.

Prozesse müssen für die Menschen transparenter und in verschiedenen Sprachen schon im Internet der Stadt Darmstadt aufbereitet werden, damit sie wissen, was auf sie zukommt und wie der Ablauf sein wird. Ebenfalls muss die Bearbeitungszeit benannt werden, damit es nicht zu Nachfragen kommt.

- ANTWORT WGD
- ANTWORT DIE PARTEI
- ANTWORT FREIE WÄHLER

17. Der Arbeitsort für immer mehr Beschäftigte verlagert sich weiter in Richtung Weststadt. Die ÖPNV-Anbindung ist mehr als katastrophal. Die Busse sind mit Schülerinnen und Schülern so überfüllt, dass häufig ein Zustieg nicht mehr möglich ist. Zum Teil fallen ganze Linien ohne Vorankündigung aus. Wie wollen Sie hier Abhilfe schaffen?

- Antwort FDP

Ich möchte hierzu unabhängig von der OB-Wahl Kontakt mit der HEAG mobilo aufnehmen. Um dies zu tun, bitte ich Sie um Kontaktaufnahme für genauere Informationen.

- Antwort CDU

Die ÖPNV-Anbindung der Stadthäuser in der Weststadt ist in der Tat nicht optimal. Als Oberbürgermeister werde ich gemeinsam mit der HEAG mobilo nach Lösungen im Sinne der Kolleginnen und Kollegen suchen.

➤ Antwort VOLT

In solchen Fällen werden wir die Taktung erhöhen müssen, damit der ÖPNV weiterhin nutzbar bleibt. Langfristig müssen wir prüfen, ob eine Zentralisierung der Verwaltungsstandorte an einem verkehrsgünstigen Knotenpunkt mehr Sinn macht.

➤ Antwort GRÜNE

Wie Sie wissen, bin ich als Mobilitätsdezernent auch für den ÖPNV zuständig. Die unbestritten notwendige, verlässliche und gut getaktete Busverbindung in den Darmstädter Westen ist durch entsprechende politische Beschlussfassungen vorgesehen bzw. eingerichtet. Nun musste auch die HEAG mobilo – wie wohl weitestgehend alle Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in der Bundesrepublik – krankheitsbedingte Ausfälle hinnehmen, welche nicht ohne weiteres aufgefangen werden konnten. Es ist ohne jeden Zweifel mehr als ärgerlich, wenn Busverbindungen ohne Vorankündigung ausfallen, ich kann an dieser Stelle jedoch versichern: es ist Verbesserung in Sicht – es wird an der Lösung der Problematik gearbeitet!

➤ Antwort SPD

Die Zustände entsprechen nicht dem, wie wir uns einen attraktiven ÖPNV vorstellen. Von daher werde ich als kurzfristige Abhilfe das Gespräch mit unserem Tochterunternehmen HEAG mobilo suchen.

➤ Antwort LINKE

- *Der K-Bus fährt im Viertelstundentakt und hält direkt vor dem Stadthaus in der Mina-Rees-Straße. Er ist allerdings – trotz Ergänzungsbus zu diesen Uhrzeiten – zu Beginn und Ende der Schulzeiten in der Sabine-Ball-Schule stark frequentiert. Die Arbeitszeiten müssen so gestaltet werden können, dass die ungünstigen Busverbindungen vermeidbar sind. Wenn auch zu anderen Zeiten die Busse überfüllt sind und wenn Verbindungen häufig ausfallen, dann muss die Stadt dies bei der HEAG mobilo monieren und darauf drängen, dass weitere Ergänzungsbusse eingesetzt bzw. die Ursachen für die Ausfälle beseitigt werden.*
- *Von der Straßenbahnhaltestelle TZ Rhein-Main, die vom Luisenplatz im 10-Minuten-Takt angefahren wird, wurde eine Fußgängerbrücke gebaut, um den Zugang zur Weststadt zu erleichtern. Auf diesem Weg benötigt man zu Fuß etwa 8 Minuten. Dies scheint mir eine akzeptable zweite Anbindung des Stadthauses zu sein.*
- *In den kommenden drei Jahren wird wegen der Sanierung der Rheinstraßenbrücke die Anfahrt sowohl für die Beschäftigten als auch für die Bürgerinnen und Bürger leider sehr unbequem werden. Dies wird fast alle Menschen in der Stadt in ihrem Alltag beeinträchtigen. Die HEAG mobilo muss sicherstellen, dass die Beschäftigten in der Weststadt wenigstens mit der Straßenbahn noch gut zu ihren Arbeitsplätzen gelangen. Während der kurzfristigen Vollsperrungen der Brücke und dem damit verbundenen Bus-Ersatzverkehr sollte Homeoffice verstärkt genutzt werden können.*

➤ Antwort UFFBASSE

*Das sind jetzt verschiedene Themen. Alle Bus und Straßenbahnlinien haben Stoßzeiten, die sich auch nicht verhindern lassen, solange wir alle zu ähnlichen Zeiten mit dem Lernen und dem Arbeiten anfangen. Trotzdem halte ich es für gut, dass wir noch so etwas wie eine bundesweite Tagesstruktur haben, die ja auch Familien und Arbeitnehmern hilft, sich abzustimmen und ihr Leben zu organisieren. Die Alternative wäre, dass z.B. Schüler*innen später anfangen, das würde aber berufstätige Eltern vor neue Herausforderungen stellen. Hier überall Entlastungsbusse einzusetzen, wenn es sich oft nur um 1-2 Busse/Straßenbahnlinien handelt, die überfüllt sind, halte ich für nicht bezahl- und umsetzbar.*

Ich arbeite selbst in der Weststadt und habe diese Situation noch nicht beobachtet. Sollte sie sich aber tatsächlich validiert so darstellen, sollte man einen Entlastungsbuss einrichten. Mittelfristig ist eine Straßenbahnanbindung in den Westkreis sicherlich notwendig, wenn es nach der vollen Entwicklung des Gebietes nicht zu einem totalen Kollaps kommen soll.

Das ganze Linien ausfallen, ist mir unbekannt. Wenn das so ist, muss die heag mobilo hier sicherlich zur Verantwortung gezogen und zur Sicherung ihres Dienstleistungsangebotes verpflichtet werden

➤ ANTWORT WGD

➤ ANTWORT DIE PARTEI

➤ ANTWORT FREIE WÄHLER

18. Viele Beschäftigte kommen aus dem Umland und haben mit dem Jobticket keine zumutbare Anbindung, sodass sie auf das Auto angewiesen sind. In der Weststadt gibt es aber nicht ausreichend Parkmöglichkeiten für diese Kolleginnen und Kollegen. Die Idee der Vertrauensleute, Sammelparkflächen mit guter Anbindung an den ÖPNV zu schaffen wurde bisher nicht aufgegriffen. Wie stehen Sie zu dieser Idee?

➤ Antwort FDP

Die mangelhafte Integration des ÖPNV über die Stadtgrenzen hinweg ist ein grundsätzliches Problem, dass bisher vom amtierenden Oberbürgermeister nicht ausreichend angegangen wurde. Als Oberbürgermeisterin werde ich die interkommunale Zusammenarbeit insbesondere auch mit den östlichen Nachbargemeinden stärken und einen längst überfälligen, integrierten Verkehrsentwicklungsplan auf den Weg bringen. Sammelparkflächen sind aus meiner Sicht eine sehr gute Idee, die es schnellstmöglich auf Umsetzbarkeit zu prüfen gilt.

➤ Antwort CDU

Ich begrüße diesen Vorschlag und werde ihn als Oberbürgermeister unterstützen.

➤ Antwort VOLT

Ich bin ein großer Fan dieser Idee und werde im Falle meiner Wahl entsprechende Pilotprojekte starten. Viele Städte, darunter Straßburg und Prag, setzen mittlerweile mit großem Erfolg auf dieses Konzept. Warum also nicht auch in Darmstadt? Mir fallen mehrere Standorte ein, die ich prinzipiell für geeignet halte, z.B. in der Nähe vom Böllenfalltor.

➤ Antwort GRÜNE

Zunächst möchte ich festhalten, dass es ausreichend Parkmöglichkeiten am Standort West gibt. Ganz anders übrigens als beispielsweise am Standort in der Frankfurter Straße oder in der Innenstadt.

Die Idee ist nicht neu und wird immer wieder in die Überlegungen bei freien Flächen mit einbezogen. Doch gerade diese Flächen fehlen in ausreichender Größe um solch ein Vorhaben umzusetzen. Zumindest wer vom Böllenfalltor kommt, kann dort das P&R (Park & Ride) auf dem dortigen Parkplatz mit direkter Anbindung an die Straßenbahnlinie 9 nutzen.

➤ Antwort SPD

Ich finde das eine gute Idee, die ich gerne weiterverfolgen möchte.

➤ Antwort LINKE

Soweit ich weiß wurden und werden durch den allmählichen Rückzug der Telekom Plätze in den Parkhäusern frei, insbesondere auch in der Mina-Rees-Straße. Die Stadt sollte dort für ihre Beschäftigten Stellplätze anmieten und zu einem sozialverträglichen Preis zur Verfügung stellen. Dies ist aus meiner Sicht sowohl für die Stadt als auch für die Beschäftigten günstiger als die Schaffung von Sammelparkplätzen in der Weststadt. Bei ferner gelegenen P+R-Parkplätzen am Stadtrand, die einen Umstieg in den ÖPNV erfordern, hätte ich Zweifel bezüglich der Akzeptanz, gerade mit Hinblick auf die in Frage 17 geschilderten Probleme.

➤ Antwort UFFBASSE

Dazu kann ich wenig sagen, da ich nicht weiß, wo die Sammelflächen sein sollen. Wenn dazu eine Flächenversiegelung stattfinden muss, bin ich dagegen. Gerade in der Weststadt gibt es genug freie Parkmöglichkeiten. Wenn das ein Problem ist, müssen städtischerseits noch Parkplätze in den umliegenden Parkhäusern angemietet werden.

➤ ANTWORT WGD

➤ ANTWORT DIE PARTEI

➤ ANTWORT FREIE WÄHLER

19. Ab 2026 haben Eltern einen Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung. Wie wollen Sie den Spagat zwischen mangelndem Fachpersonal und dem berechtigten Interesse der Eltern schaffen.

➤ Antwort FDP

Aus meiner Sicht hilft die Ganztagesbetreuung, u.a. auch den Mangel an Fachpersonal zu adressieren, in dem Eltern verbesserte Möglichkeiten geboten werden, Arbeit und Familie zu verbinden. Insofern sehe ich hier keinen Spagat.

➤ Antwort CDU

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist mir als Vater ein wichtiges Anliegen. Hierfür braucht es ein ausreichendes und finanzierbares Betreuungsangebot. Die Personalsituation in den Betreuungseinrichtungen ist aufgrund des allgemeinen Fachkräftemangels, insbesondere in sozialen Berufen, in allen Kommunen kritisch. Gleichzeitig leisten die dortigen Kolleginnen und Kollegen mit viel Engagement und Herzblut auch unter herausfordernden Umständen jeden Tag eine großartige Arbeit für die Kinder und entlasten damit die Eltern maßgeblich. Um die Beschäftigten hier zu halten und neues Personal zu gewinnen, müssen einerseits die Rahmenbedingungen verbessert werden, z. B. durch eine zeitgemäße Ausstattung, die Entlastung von Bürokratie und die Optimierung von Prozessen. Hier würde ich als Oberbürgermeister in einen aktiven Dialog mit den Beschäftigten und Personalvertretungen treten, um deren Ideen aus der Praxiserfahrung aufzugreifen. Andererseits müssen bei der Bezahlung aber auch die tariflichen Möglichkeiten

ausgeschöpft werden, um konkurrenzfähig zu sein. Aus meiner Sicht muss die Stadt Darmstadt hier zudem vermehrt Fachkräfte selbst ausbilden und bestehende Beschäftigte ohne Fachkräfteausbildung weiterqualifizieren. Auch ein stärkerer Personalmix kann hier Entlastung für die Erzieherinnen und Erzieher bewirken.

Insgesamt stehen wir als Stadt Darmstadt aufgrund des demografischen Wandels, des allgemeinen Fachkräftemangels und der steigenden Aufgabenlast vor großen personellen Herausforderungen. Hier gilt es durch gezielte Maßnahmen, wie ich sie zuvor geschildert habe, die Personalgewinnung und -bindung und vor allem die Personalentwicklung voranzubringen. Ich bin überzeugt, dass die Stadt Darmstadt ein attraktiver Arbeitgeber ist, der viele interessante und sinnstiftende Tätigkeitsfelder bietet. Ich werde alles mir Mögliche dazu beitragen, die Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten weiter zu verbessern, um vorhandene Potenziale voll auszuschöpfen und neue Menschen für unser Team zu gewinnen.

Ich freue mich auf die Zusammenarbeit mit Ihnen in meiner Funktion als Stadtrat, und werbe für den 19. März um Ihre Stimme für mich als Oberbürgermeister für die Stadt Darmstadt.

Gerne stehe ich Ihnen und allen Beschäftigten der Stadtverwaltung und ihrer Eigenbetriebe jederzeit für Fragen oder einen weiteren Austausch zur Verfügung.

➤ Antwort VOLT

Die Suche nach dem Fachpersonal beschäftigt mich bereits heute als Dezernent, ich stehe hierzu im engen Austausch mit den Betreuungsträgern. Ich bin der festen Überzeugung, dass wir das vorhandene Potential an Fachkräften noch nicht ausgeschöpft haben. Wir neigen immer dazu, neue Fachkräfte vor allem in jungen Leuten zu sehen, die eine Erstausbildung anstreben. Diese müssen wir auch motivieren, keine Frage. Es gibt jedoch viele Personen in unserer Stadt, die sich beispielsweise durch die Erziehung der eigenen Kinder viel Wissen und Erfahrung in diesem Bereich angeeignet haben und bereit für einen neuen Job sind. Diese müssen wir abholen und durch Weiterbildungsangebote, wie beispielsweise PIVA, formell qualifizieren.

➤ Antwort GRÜNE

Dieses Problem haben nicht nur wir. Es wird eine Mammutaufgabe für alle Behörden werden. Aber auch der Rechtsanspruch auf einen Kindergartenplatz haben viele Kommunen gemeistert. Wenn wir die Rahmenbedingungen exakt kennen, werden wir die entsprechenden Maßnahmen ergreifen. In der heutigen kurzlebigen Zeit kann sich allerdings für einen Zeitraum von drei Jahren noch sehr viel ändern.

➤ Antwort SPD

*Bereits heute ist zu wenig Personal da, um die Aufgaben in der Kinderbetreuung zu bewältigen. Mit der veränderten Eingruppierung in die Stufe 8b ist zumindest ein erster Schritt in der besseren Bezahlung von Erzieher*innen geschehen. Dafür haben die Gewerkschaft und die SPD lange gekämpft. Aber es ist vollkommen klar, dass wenn nicht genügend Fachpersonal vorhanden ist, es schwierig sein wird, jedem Kind einen (rechtmäßigen) Platz in der Schulbetreuung anzubieten. Die Vorgaben, welcher Betreuungsschlüssel hier anzuwenden ist, werden dann möglicherweise angepasst. Das wiederum wird nicht im Sinne der Eltern sein.*

➤ Antwort LINKE

Der Mangel an Fachpersonal ist – nicht nur bei Bildung und Erziehung – für alle Kommunen ein riesiges Problem, das sich kurzfristig nur lindern, aber nicht lösen lässt. Bei Bildung und Ausbildung wurde in der Vergangenheit zu viel versäumt. Unter diesen schwierigen Bedingungen ist trotzdem im nichtschulischen Bereich eine Betreuung zu gewährleisten, die Begabungen und Persönlichkeiten der Schülerinnen und Schüler fördert und entwickelt. Dazu müssen einerseits pädagogische Standards gewahrt bleiben, andererseits wird der Rückgriff auf noch nicht fertig qualifizierte Arbeitskräfte (z.B. Studierende) wohl nicht zu vermeiden sein. Pädagogisches Personal muss durch entsprechende nicht-pädagogische Stellen von administrativen Aufgaben entlastet werden.

Und es muss, aus meiner Sicht eher durch das Land Hessen als durch die Kommunen, eine Ausbildungsoffensive gestartet werden, die sich besonders an die zugewanderten Menschen richtet und deren Qualitäten möglichst schnell einsetzbar macht.

Um längerfristig aus dem Not-Modus heraus zu kommen, brauchen wir dauerhaft mehr Ausbildungsplätze. Außerdem muss der gesamte SuE-Bereich auch finanziell weiter aufgewertet werden. Die zuletzt erreichten tariflichen Verbesserungen und die für Darmstadt vorgesehene Anhebung auf die EG 8b können dabei nur der erste Schritt gewesen sein.

➤ Antwort UFFBASSE

Ich werde den bundesweiten Fachkräftemangel nicht kommunal auflösen können, aber grundsätzlich gilt es, schon junge Menschen für diese Berufe zu gewinnen und Programme aufzulegen, mit dem man auch Menschen mit Vorkenntnissen nachqualifizieren kann. Ferner könnte ich mir kommunale Anwerbung von qualifizierten Kräften aus dem Ausland vorstellen sowie eine gezielte Anwerbung und Unterstützung bei der Ausbildung von geflüchteten Menschen in Darmstadt vorstellen.

➤ ANTWORT WGD

➤ ANTWORT DIE PARTEI

➤ ANTWORT FREIE WÄHLER