



Personalrat der Stadt Lüdenscheid

Stellungnahme zum Stellenplan 2017

Wie jedes Jahr werden der Politik für den Haushalt 2017 auch die Änderungen zum Stellenplan 2017 vorgelegt. Bei diesen Änderungen handelt es sich aus Sicht des Personalrates erneut lediglich um nachträgliche Reaktionen auf Veränderungen in der Dienststelle und lassen jegliches gestalterisches Handeln vermissen, um die Stadt Lüdenscheid als attraktive Arbeitgeberin zukunftsfest weiter zu entwickeln.

Der Personalrat erlebt tagtäglich, dass vorhandene Personalkapazitäten, trotz der Aufhebung von kw-Vermerken und Schaffung weiterer Stellen für zusätzliche Aufgaben, nach wie vor lediglich dazu ausreichen, notwendigste und dringendste Arbeiten zu erledigen.

Die Personaldecke ist so angespannt, dass in vielen Bereichen Krankheitsausfälle oder andere, auch nur kurzzeitige Vakanzen (z. B. wegen Personalwechsel, Elternzeit oder Sonderurlaub) nicht mehr aufgefangen werden können. Stellen, die zeitlich befristet ausgeschrieben werden, mangelt es jedoch dermaßen an Attraktivität, dass sich dementsprechend keine oder nur wenige Bewerber/innen finden lassen. Ein zusätzlicher Personalpool, der tatsächlich mit „Allroundern“ gefüllt wird, könnte kurzfristige und vorübergehende Vakanzen auffangen und für eine Entlastung sorgen. In dem Bereich der Schulhausmeister/innen gibt es bereits entsprechende Stellen für „Springer/innen“. Dieser Pool ist nach Auffassung des Personalrats jedoch nicht ausreichend und müsste ausgebaut werden. Auch für die Bereiche der Kernverwaltung, der Erzieher/innen und der Kita-Küchenkräfte eignet sich ein solches System.

Das Durchschnittsalter der Gesamtbelegschaft ist hoch, das Renten- bzw. Pensionseintrittsalter wurde erhöht. Parallel steigt die Krankenquote. Konkrete Zahlen als Basis für Personalentwicklung können dem Personalrat trotz des Anspruchs darauf wegen fehlender Personalkapazitäten nicht geliefert werden. Hier fehlt aufgrund nicht vorhandener Daten jegliche Grundlage für strategische Planungen. Bei Fehlentwicklungen wird immer nur reagiert und nicht im Vorfeld agiert.

Dem steigenden Alter und den vermehrten krankheitsbedingten Ausfällen muss dringend mit einem betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) entgegengesteuert werden. Die Implementierung eines solchen BGM erfordert jedoch ebenfalls Personalressourcen, die noch nicht vorhanden sind. Alle bereits vorhandenen Akteure, die an einem BGM mitwirken könnten, sind mehr als ausgelastet. Hier besteht dringender Handlungsbedarf. Der Personalrat fordert die Schaffung einer zusätzlichen Stelle „Betriebliche/r Gesundheitsberater/in“ als Investition in die Zukunft.

In den nächsten Jahren wird ein großer Teil aller Beschäftigten in den Ruhestand gehen, daher gilt es, Fachwissen im Betrieb zu halten. Wiederbesetzungssperren sind hier kontraproduktiv. Im Gegenteil müssen die Stellen bei planbarem Ausscheiden vorübergehend für eine fachgerechte Einarbeitung doppelt besetzt werden. Nur so kann generationsübergreifender Wissenstransfer funktionieren und die Dienststelle bleibt durchgehend handlungsfähig.

Auch unbefristet vakante Stellen können intern kaum wiederbesetzt werden. Dies ist das Ergebnis einer in der Vergangenheit verfehlten Aus-, Fort- und Weiterbildungspraxis. Externe Bewerber/innen findet man aufgrund der Konkurrenzsituation der Kommunen schwieriger denn je. Demgegenüber steht eine ansteigende Zahl an Versetzungen, Kündigungen und Auflösungsverträgen kompetenter und langjähriger Mitarbeiter/innen. Hier müssen einerseits mehr Fachkräfte ausgebildet und andererseits anschließend auch gefördert und gehalten werden. Ein Konzept zur Fachkräftebildung und -bindung muss her. Die Entwicklung eines solchen Konzeptes bindet Personal.

Seit 2013 verpflichtet das Arbeitsschutzgesetz den Arbeitgeber, Gefährdungsbeurteilungen auch für psychische Belastungen am Arbeitsplatz zu erstellen. Dies ist umso wichtiger, je mehr die Krankheitsausfälle auch aufgrund von psychischen Erkrankungen zunehmen. Leider wird auch dieses wichtige Thema ebenfalls wegen fehlender Personalressourcen nicht konkret umgesetzt.

Auch bei der Feuer- und Rettungswache besteht Handlungsbedarf. Durch gesetzliche Änderungen (NotSanG, RettG NRW) und verschärfte Arbeitsschutzrichtlinien sind neue Aufgaben dazu gekommen. Dabei sind einige Stellen neu zu schaffen, andere Aufgaben könnten über eine angepasste Geschäftsverteilung erledigt werden.

Bei ca. 14.000 Einsätzen/Jahr im Rettungsdienst im Vergleich zu ca. 800 Einsätzen/Jahr im Brandschutz fordert der Personalrat eine/n Leiter/in Rettungsdienst (A11) nicht nur mit einem geringen Stellenanteil, sondern als Vollzeitstelle mit der Qualifizierung eines abgeschlossenen Studiums im Bereich Rettungsdienstmanagement oder Gesundheits-Ökonomie. Diese Stelle benötigt eine/n Stellvertreter/in (A10). Ebenso fordern wir eine Stelle „Qualitätsmanagement“ (A10), vorgeschrieben durch das RettG NRW. Alle geforderten Stellen sind über die Rettungsdienstgebühren refinanzierbar.

Wie einleitend bereits erläutert, fehlt es dem jährlich eingebrachten Stellenplan an einer klaren Zielsetzung. Wo möchte die Stadt Lüdenscheid hin in Bezug auf ihre Personalentwicklung? Zufriedene Mitarbeiter/innen leisten zuverlässiger und produktiver ihre Arbeit. Zufriedene Mitarbeiter/innen erhält man allerdings nicht, indem man jährlich akute Schadensbegrenzung betreibt. Die Kolleginnen und Kollegen möchten Perspektiven und Entwicklungsmöglichkeiten. Sie wollen gefördert, gefordert und geschätzt werden. Das Gegenteil wird im Übrigen durch Forderungen nach weiteren Kürzungen der Personaldecke hervorgerufen.

Die Stadtverwaltung Lüdenscheid darf das große Ganze nicht aus dem Blick verlieren. Der Personalrat fordert daher an dieser Stelle erneut ein umfassendes Personalentwicklungskonzept, das die Bereiche der Aus-, Fort- und Weiterbildung, Führungskräfteentwicklung, Gesundheitsförderung und des Arbeitsschutzes beinhaltet. Ein solch umfassendes Konzept kann nicht mit der derzeitigen Personalkapazität erarbeitet werden. Hier müssen dringend weitere Ressourcen geschaffen werden.

Zusammenfassend fordert der Personalrat:

- Zur Wahrnehmung aller oben angesprochenen konzeptionellen Aufgaben die Erhöhung der personellen Ressourcen im Fachdienst Personal und im Fachdienst Organisation und IT
- Die Einführung der Stelle „Betriebliche/r Gesundheitsberater/in“ als Investition in die Zukunft
- Sicherung von Fachwissen durch Streichung der Wiederbesetzungssperre und überschneidende Besetzung von Stellen bei planbarem Ausscheiden von Beschäftigten
- Die Bildung von Springer/innen-Pools zur kurzfristigen Besetzung von befristeten Vakanzen
- Die Schaffung der Stellen Leiter/in, stellv. Leiter/in und Qualitätsmanager/in im Rettungsdienst

Christina Padovano
Vorsitzende