



Personalrat der Stadt Lüdenscheid

Stellungnahme zum Stellenplan 2018

Die von der Verwaltung vorgelegte Änderung zum Stellenplan 2018 beinhaltet umfangreiche Stellenausweitungen. Die bereits seit Jahren auch schon vor dem HSK praktizierten Einsparungen bei der Personalausstattung zeigen bereits enorme Auswirkungen durch eine negative Entwicklung der Krankheitsquote und steigende Abwanderungstendenzen. Einhergehend mit einem ungeahnten Aufgabenzuwachs (beispielsweise durch diverse geförderte Projekte, die Feuerwachenproblematik, die Ausweitung der Schulstandorte oder den Ausbau der Kinderbetreuung) ist ein enormer Nachholbedarf entstanden, der nun befriedigt werden muss.

Bei den vorgelegten Stellenausweitungen hat die Verwaltung daher die uneingeschränkte Unterstützung des Personalrates.

Besonders positiv wird vom Personalrat bewertet, dass nun endlich die Mitarbeitenden, die bereits seit Jahren über den Personalpool in einem bestimmten Sachgebiet tätig waren, den entsprechenden Fachdiensten fest zugeordnet werden.

Eine weitere erfreuliche Entwicklung sieht der Personalrat in der Schaffung von 15 Stellen in den Kindertageseinrichtungen. Seit Langem beklagen wir den unsicheren Zustand der von Jahr zu Jahr befristet beschäftigten Erzieherinnen und Erzieher. Der ebenfalls in diesem Bereich herrschende Fachkräftemangel machte es uns nahezu unmöglich, für diese Zeitverträge noch Personal zu finden, zumal wir in immer stärkerer Konkurrenz zu den freien Trägern und anderen Kommunen stehen. Dieses Problem wird mit zusätzlichen Stellen entschärft.

Dennoch gibt es aus Sicht des Personalrates noch weitere Änderungsvorschläge:

Was weiterhin bei uns fehlt, ist die personelle Ausstattung zur Entwicklung eines umfassenden Personalentwicklungskonzeptes, um den demografischen Herausforderungen der Zukunft gewachsen zu sein.

Der unlängst im Rechnungsprüfungsausschuss vorgestellte Bericht der Gemeindeprüfungsanstalt (GPA NRW) stellt ebenfalls ein Manko in der Personalentwicklung bei der Stadt Lüdenscheid fest. 52 Prozent der Beschäftigten sind 50 Jahre und älter. 27 Prozent aller Beschäftigten werden in den nächsten 10 Jahren regulär in den Ruhestand gehen und wir sind nicht im Mindesten darauf vorbereitet. Der GPA-Bericht bemängelt bei der Stadt Lüdenscheid eine im interkommunalen Vergleich unterdurchschnittliche Ausbildungsquote, fehlende Fluktuationsprognosen und Aufgabenanalysen. Er empfiehlt uns dringend Maßnahmen einzuführen, die in einen umfassenden Personalentwicklungsplan münden. Ebenso wird die Einführung von Regelungen zur Wissensbewahrung und zur Fachkräftebildung und -bindung vorgeschlagen.

In der Tat fehlt es bei der Stadt Lüdenscheid an einer strategischen und systematischen Herangehensweise zur Personalplanung. Wo wollen wir als Stadtverwaltung hin? Für welche Aufgaben benötigen wir wie viel Personal mit welcher Qualifikation? Wie erhalten wir unsere Beschäftigten gesund und motiviert? Wie begegnen wir dem Fachkräftemangel und der demografischen Entwicklung? Auf diese Fragen haben wir keine Antworten.

Zuletzt in der Stellungnahme zum Stellenplan 2017 sind wir auf diese Punkte eingegangen und haben eine bessere Personalausstattung für die Fachdienste Organisation und IT und Personal gefordert, um genau diese anstehenden Hausaufgaben angehen und bewältigen zu können. Dies wird im jetzigen Stellenplan zumindest für den Fachdienst Organisation und IT ansatzweise umgesetzt.

Aber auch im Fachdienst Personal benötigen wir dringend Verstärkung. Mit der jetzigen Personalausstattung kann lediglich das aktuelle Tagesgeschäft erledigt werden. Hier wäre mindestens eine zusätzliche Stelle mit dem fachlichen Hintergrund eines entsprechenden Studiums im Personalmanagement erforderlich.

Seit 2015 gibt es auf Grund der Zunahme der Veranstaltungen im Rathaus drei Hausinspektoren, die rund um die Uhr inklusive Rufbereitschaft abwechselnd arbeiten und erreichbar sind. Durch eine Umorganisation bei der ZGW wird eine dieser Stellen in eine Abteilungsleitung „Objektservice“ umgewandelt. Die Rückkehr der ZGW zu einem Fachdienst mit einer Abteilungsstruktur wird vom Personalrat alleine wegen der Größe der ZGW befürwortet. Der Wegfall der dritten Hausinspektorenstelle bei gleichbleibender Veranstaltungsdichte ist jedoch nicht akzeptabel. Die enorme Anzahl der bisher bereits anfallenden Überstunden würde bei Wegfall einer Stelle weiter ansteigen. Dies wird jedoch vom Personalrat nicht mitgetragen.

Es gibt einen Prüfauftrag der Politik zur möglichen Rekommunalisierung der Reinigung der Schulen. Der Personalrat ist der Meinung, dass nicht nur die Reinigung der Schulen durch eigene Kräfte erfolgen sollte, sondern die Reinigung aller städtischen Gebäude. Gewinne der Firma werden bei ihren Beschäftigten durch Niedriglohn, schlechte Arbeitsbedingungen und nicht auskömmliche Teilzeitjobs erkaufte. Nacharbeiten aufgrund berechtigter Reklamationen gehen zu Lasten der betreffenden Mitarbeitenden. So ist es zumindest vertraglich geregelt. Das ist Ausbeutung und die Stadt unterstützt dieses Verhalten. Hier geht es nicht nur um billig oder teuer. Hier geht es um soziale und gesellschaftliche Verantwortung eines öffentlichen Arbeitgebers.

Letztes Jahr wurde der Personalrat zu den Fraktionssitzungen der SPD, der FDP und der Linken eingeladen. Das war aus unserer Sicht sehr konstruktiv und hat zumindest eine Atmosphäre von gegenseitigem Verständnis geschaffen, die bis heute anhält. Daher möchten wir daran anknüpfen und bieten allen Fraktionen an, unsere Positionen persönlich näher zu erläutern.

Christina Padovano
Vorsitzende