



Personalrat der Stadt Lüdenscheid

Stellungnahme zum Stellenplan 2019

Die Stellungnahmen des Personalrates zu den Stellenplänen der letzten drei Jahre werden nicht mehr präsent sein, viele unserer damaligen Kritikpunkte und Vorschläge sind jedoch heute aktueller denn je.

Das Thema Fachkräftemangel begegnet uns tagtäglich. Zwar werden mittlerweile wieder Stellen nach dringendem Bedarf geschaffen, allerdings entsteht durch die Schaffung von Stellen zunächst enormer Aufwand. Stellenbesetzungsverfahren von der Stellenbewertung bis zur Einstellung zu organisieren, durchzuführen und zu dokumentieren bindet nicht nur in den betroffenen Fachdiensten Personalkapazitäten, sondern auch in den zentralen Fachdiensten Personal und Organisation und IT. Auch die zu beteiligenden Interessenvertretungen erfahren hier zusätzliche Belastungen. Erschwerend kommt hinzu, dass dieser Prozess häufig mehrfach durchlaufen werden muss, weil sowohl intern als auch extern Fachkräfte rar sind. Betroffen sind davon zwischenzeitlich nicht nur einzelne Bereiche der Stadtverwaltung, sondern fast alle Sparten. Ganz besonders akut ist die Situation im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes, bei Ingenieur*innen, im klassischen Verwaltungsbereich und im Brandschutz und Rettungsdienst. Um bei Stellenbesetzungsverfahren wenigstens die entsprechenden Fachdienste zu entlasten und einheitliche Verfahren zu sichern, sollten diese wieder zentral durch den Fachdienst Personal erledigt werden.

Wir befinden uns aktuell und offensichtlich in einer extremen Konkurrenzsituation zu anderen Arbeitgebern. Indirekt besteht diese Konkurrenz auch hinsichtlich des Bestandspersonals. Auch die Stadt Lüdenscheid ist zunehmend von Abwanderungstendenzen der Beschäftigten betroffen und muss sich daher stärker denn je als attraktiver Arbeitgeber darstellen. Zusätzlich muss die Stadt Lüdenscheid wieder in der Lage sein, ihren eigenen Bedarf aus eigenen Kräften zu decken. Glücklicherweise werden zwischenzeitlich wieder mehr Nachwuchskräfte eingestellt. Erschreckend ist hingegen, dass der eigentliche Bedarf absehbar nicht gedeckt werden kann. 2019 können wir nicht genügend Ausbildungsplätze anbieten, weil die ausbildenden Fachdienste an ihre Grenzen stoßen. Dies ist zwar zunächst nachvollziehbar, da Ausbildung immer viel zusätzliches Engagement erfordert, personalpolitisch ist das jedoch zu kurz gedacht und nicht zu verantworten. Daher muss aus Sicht des Personalrates die Qualifizierung zum/r Ausbilder*in gefördert und honoriert werden. Die ausbildenden Fachdienste müssen einen personellen Ausgleich erfahren.

Zur Bedarfsdeckung werden vorhandene Kräfte in Verwaltungslehrgängen I und II weiterqualifiziert, während der dreijährigen Lehrgangszeit sollten jedoch auch die entsprechenden Vakanzen in den Fachdiensten ausgeglichen werden. Die Studieninstitute gelangen jedoch inzwischen an ihre Grenzen. Immerhin wird auch für die berufliche Weiterqualifikation Fachpersonal benötigt, das auch dort fehlt. Ein Teufelskreis.

Vakante Stellen werden in Zukunft somit mehr und mehr von verwaltungsfremden Quereinsteiger*innen besetzt werden oder unbesetzt bleiben müssen. Eine Tendenz, die dazu führen könnte, dass die gewohnt gute Arbeitsqualität der öffentlichen Verwaltung leidet und wir unseren gesetzlichen Auftrag nicht mehr erfüllen können. Da muss jetzt gegengesteuert werden.

Es bleibt dabei: Um sich zukunftssicher aufzustellen, muss die Stadt Lüdenscheid ein attraktiver Arbeitgeber sein. Befristete Einstellungen von Fachkräften können wir uns nicht mehr erlauben. Auch wenn diese lediglich für bestimmte begrenzte Aufgaben eingesetzt werden, so sollten wir mutig sein und Fachkräfte sofort unbefristet einstellen. Es wird immer Aufgaben geben, die erledigt werden müssen und für gutes Fachpersonal hat die Stadt Lüdenscheid schon bisher immer eine Möglichkeit der Weiterbeschäftigung gefunden.

Weitere Rahmenbedingungen zur Fachkräftebindung müssen positiv gestaltet werden, eine wichtige Grundvoraussetzung ist ein umfassender Arbeits- und Gesundheitsschutz. Die bereits geschaffene befristete Stelle als betriebliche Gesundheitsberaterin ist bisher neben dem Tagesgeschäft damit beschäftigt, eine neue Arbeitsschutzorganisation aufzubauen. Von einem betrieblichen Gesundheitsmanagement sind wir noch weit entfernt. Für diese wichtige Zukunftsaufgabe benötigen wir diese Stelle auf Dauer und zusätzlich einen gewissen Unterbau an Personal zur Unterstützung.

Ein weiteres bereits mehrfach kritisiertes Thema ist die Wiederbesetzungssperre. Das Prüfteam Stellenkritik kommt in den allermeisten Fällen zu dem Ergebnis, dass Stellen sofort wiederbesetzt werden können. So kann die Sperre auch generell aufgehoben werden. Die Stadt Lüdenscheid ist auf das Erfahrungswissen ausscheidender Kolleg*innen zwingend angewiesen. Daher ist ein Überschneidungszeitraum bei planbarem Ausscheiden für die Einarbeitung neuer Kolleg*innen erforderlich. Davon profitiert nicht nur die Stadt als Arbeitgeber, sondern sie gewinnt auch an Attraktivität, da sich neue Kolleg*innen von Beginn an gut aufgehoben fühlen und nicht ins kalte Wasser geworfen werden.

Der Personalrat bezieht klare Position für die Verbesserung der Arbeitsumwelt. Gute Bezahlung ist natürlich ein Faktor, der nicht außer Acht gelassen werden darf, allerdings ist mehr Bezahlung nicht das Allheilmittel aller Probleme. So sind z. B. ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und gesundheitsfördernde Arbeitsbedingungen für Fachkräfte attraktiver, als eine Entgeltgruppe oder Besoldungsstufe mehr zu bekommen. Bestes Beispiel dafür ist der Bereich der Ingenieur*innen, in dem wir trotz höherer Eingruppierung nach wie vor Probleme mit der Gewinnung von Fachpersonal haben.

Erneut möchten wir die immer noch ungelösten Probleme bei der Feuer- und Rettungswache ansprechen. Es fehlen nach wie vor Strategien, um auch hier dem Fachkräftemangel entgegen zu wirken, die Besoldung der beamteten Notfallsanitäter*innen ist noch nicht geregelt und die notwendige Neuorganisation der Abteilungsleitungsstruktur findet sich nicht in der Stellenplanvorlage wieder.

Zusammenfassend fordert der Personalrat:

- Einrichtung der Stelle „Arbeitsschutz und Gesundheitskoordination“ auf Dauer und personelle Unterstützung dieser wichtigen Aufgabe
- Zusätzliche Ressourcen im Fachdienst Personal für zentral gesteuerte Stellenbesetzungsverfahren
- Honorierung und Förderung von Ausbildung mit entsprechender personeller Unterstützung auch für Weiterbildung
- Schaffung von Personalpools für unbefristet einzustellende Fachkräfte mit nur befristetem Arbeitsauftrag
- Sicherung von Fachwissen durch Streichung der Wiederbesetzungssperre und überschneidende Besetzung von Stellen bei planbarem Ausscheiden von Beschäftigten
- Die Schaffung einer Stelle Rettungsdienstleitung, einer Stelle Leitung Technik und die sofortige höhere Besoldung zunächst aller verbeamteten Notfallsanitäter*innen bei der Feuer- und Rettungswache

Für eine nähere Erläuterung unserer Positionen stehen wir gerne zur Verfügung.

Christina Padovano
Vorsitzende