

Stellungnahme zum Stellenplan 2020

"Und jährlich grüßt das Murmeltier" - könnte man denken, wenn man die nun folgende Stellungnahme des Personalrates zu der Personalsituation der Stadtverwaltung Lüdenscheid liest.

Denn alle Problematiken, die vom Personalrat in den letzten vier Jahren aufgezeigt wurden, haben sich nicht geändert. Im Gegenteil hat sich die Situation durch fehlende Gegenmaßnahmen noch verschärft.

Trotz der Stellenausweitungen der letzten Jahre erfährt die Mehrheit der Belegschaft gefühlt keine Entlastung. Wie kommt das?

Die geplante theoretische Entlastung durch zusätzliche Stellen wird immer wieder durch Krankheitsausfälle, ungeplante Abwanderung, unvorhergesehene weitere Vakanzen und vor allem durch starke Verzögerungen bei den Stellenbesetzungen durch den immer weiter fortschreitenden Fachkräftemangel von der Realität eingeholt. Viele Stellen können - wenn überhaupt - nur durch mehrmalige arbeitsintensive Stellenausschreibungsverfahren besetzt werden. Die vorhandene Arbeit muss von den restlichen Kolleginnen und Kollegen aufgefangen werden, was in vielen Bereichen zu Belastung, Überlastung, Unzufriedenheit, hohen Krankheitsausfällen und letztlich zu Abwanderung führt. Diese verursacht wieder mehr Belastung, mehr Überlastung, mehr Unzufriedenheit, mehr Erkrankungen und noch mehr Abwanderung. Diese sich gegenseitig verstärkende Abwärtsspirale muss gestoppt werden.

Deshalb benötigen wir einen Stellenpool von qualifiziertem Personal, das als "schnelle Eingreiftruppe" zum Einsatz kommt, um vorübergehende Vakanzen, wie Elternzeit, längere Erkrankungen, vorübergehende Arbeitsspitzen und auch nicht besetzbare Stellen(anteile) aufzufangen.

Hinzu kommt, dass im Hinblick auf die Erfüllung des HSK erneut Stellenplananträge nicht zum Zuge kommen. So soll z. B. der Aufbau des Social-Media-Auftrittes der Stadt Lüdenscheid bei facebook und twitter und auch die Betreuung der entsprechenden Kommentare mit dem vorhandenen Personal ermöglicht werden. Dazu ist der Personalrat nur in einer Probephase bereit, um in dieser den tatsächlichen Personalbedarf zu eruieren. Dieser muss dann auch bewilligt werden.

Es fehlt der Stadt Lüdenscheid an strategischen Zielen. Wo wollen wir als Stadtverwaltung überhaupt hin? Welche Aufgaben sollen in Zukunft mit welcher Personalausstattung mit welcher Qualifikation erledigt werden? Wie erhalten wir unsere Beschäftigten gesund und motiviert? Wie begegnen wir dem Fachkräftemangel und der demografischen Entwicklung? Wie gehen wir mit der Digitalisierung um? Welches Führungsleitbild haben wir? Nach wie vor sind wir nicht auf die in den nächsten Jahren auf uns zu rollende Renten- und Pensionierungswelle vorbereitet. Wie will man sich hier aufstellen? Das sind Fragen, die bisher nicht beantwortet wurden. Ein Armutszeugnis für eine Stadt unserer Größenordnung. Hier ist auch die Politik gefragt.

Es gibt bereits viele Akteure in Sachen Arbeits- und Gesundheitsschutz, alles jedoch Einzelkämpfer und personell zu schwach ausgestattet. Die Fachkraft für Arbeitssicherheit hat lediglich 15 Stunden/Woche zur Verfügung, es gibt keine Vertretung, für die Feuerwehr gibt es sogar niemanden. Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) mit einer halben Stelle hat ebenfalls keine Vertretung und ist an den Fachdienst Personal angebunden. Die mit BEM in Personalunion verbundene betriebliche Ansprechpartnerin somit auch, aus Sicht des Personalrates eine unglückliche Konstellation. Die betriebliche Gesundheitsmanagerin arbeitet ebenfalls als Einzelkämpferin vor sich hin. Hier bedarf es insgesamt einer übergeordneten Koordination und Steuerung, die gewährleistet, dass zum Wohle und zur Gesunderhaltung unserer Beschäftigten gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen geschaffen werden, die uns alle bis ins Rentenalter motiviert unsere Arbeit erledigen lassen.

Die Ausweitung der Ausbildung ist gut, muss aber in einigen Bereichen, wie z. B. Bachelor of Arts soziale Arbeit noch weiter entwickelt werden. Auszubildende müssen jedoch gut betreut werden. Und das benötigt Kapazitäten, die bei den bereits knappen Ressourcen nicht mehr vorhanden sind. Hier brauchen wir eine Berücksichtigung von Zeitanteilen bei den ausbildenden Personen und eine Honorierung ihres zusätzlichen Engagements. Auch die Weiterqualifikation an den Studieninstituten muss kompensiert werden. Nebenamtliche Dozentinnen und Dozenten aus unserer Verwaltung sollten unterstützt und gefördert werden, indem die am Studieninstitut geleistete Zeit nicht vollumfänglich nachgearbeitet werden muss.

Was wir schon länger fordern und nach wie vor hochaktuell ist: Wir können uns keine befristeten Einstellungen von qualifiziertem Personal mehr leisten. Auf befristet ausgeschriebene Stellen bewirbt sich niemand mehr, vorhandenes befristetes Personal wandert aufgrund der persönlichen Unsicherheit ab.

Für den Personalrat ist klar: Wenn wir nicht unverzüglich handeln, ist unsere Handlungsfähigkeit auf Dauer gefährdet.

Und ja, ausreichende Personalbemessung und die hier vorgeschlagenen Maßnahmen kosten Geld, aber Zufriedenheit und Motivation der Beschäftigten sind nicht zum Nulltarif zu haben und vor allem die Gesundheit unserer Kolleginnen und Kollegen ist ein hohes Gut, das es zu schützen gilt!

Hier noch einmal eine Zusammenfassung unserer Forderungen:

- Entwicklung von Zielen und Festlegung von Prioritäten
- Daraus ableitend: Aufbau einer umfassenden Personalentwicklungsplanung
- Ausbau, Steuerung und Koordinierung eines umfassenden Arbeits- und Gesundheitsschutzsystems, in dem auch endlich die psychischen Belastungen betrachtet werden
- Honorierung, Förderung und Ausbau von Ausbildung und Weiterbildung
- Keine befristeten Einstellungen von Fachkräften mehr
- Sicherung von Fachwissen durch Aufbau eines Wissensmanagements und überschneidende Besetzung von wichtigen Stellen bei planbarem Ausscheiden
- Schaffung eines Personalpools von "Allroundern" zur flexiblen und schnellen Abdeckung anderweitig nicht zu befriedigender Vakanzen

Für eine tiefer gehende Erläuterung unserer Positionen stehen wir gerne zur Verfügung.

Christina Padovano
Vorsitzende