

Stellungnahme zum Stellenplan 2021

Licht und Schatten

Die diesjährige Stellungnahme des Personalrates beinhaltet sowohl einen Rückblick auf das vergangene Jahr als auch einen Versuch, in die Zukunft zu schauen.

Die besonderen Anforderungen zur Bewältigung der aktuellen Corona-Pandemie haben das Jahr 2020 umfassend geprägt und eindrücklich gezeigt, dass der öffentliche Dienst „systemrelevant“ ist. Einerseits bedeutet dies eine in diesen Zeiten sehr zu schätzende Sicherheit der Arbeitsplätze. Andererseits steigt die sowieso schon starke Arbeitsbelastung in vielen Bereichen:

Im Fachdienst Recht und Ordnung durch die Überprüfungen der Einhaltung der Corona-Vorschriften, im Rettungsdienst und Brandschutz, unter besonderen Schutzvorgaben und immer der Gefahr ausgesetzt, sich selbst anzustecken, im Bürgeramt durch den Abbau der Rückstände durch die Komplettschließung und die Durchführung der Kommunalwahl, in unseren Einrichtungen, wo immer wieder neue Hygieneregeln umgesetzt, Veranstaltungen immer wieder neu geplant und verschoben werden müssen, bei der Betreuung der Kinder unter häufig wechselnden und erschwerten Rahmenbedingungen, bei unseren Schulhausmeister*innen, die alle Hygiene- und Desinfektionsvorschriften an den Schulen in der Praxis umsetzen müssen. Dies alles benötigt eher mehr als weniger Personal.

Hier gilt unser Lob der Dienststelle, mit der gemeinsam gute Regelungen getroffen wurden, um gut durch die Krise zu kommen, aber auch unserer hoch motivierten Mitarbeiterschaft, die diese besondere Herausforderung als gemeinsame Aufgabe angeht und auch freiwillig besonders belastete Bereiche unterstützt. Hier darf jedoch nicht außer Acht gelassen werden, dass die Belastung hoch ist und auch die Krise selbst Unsicherheit, Ängste und psychische Belastungen hervorrufen kann. Und die Pandemie ist noch nicht vorbei.

Leider hat die Sondersituation auch geplante Projekte verzögert. Trotzdem ist positiv hervorzuheben, dass die vom Personalrat letztes Jahr vorgeschlagene schnelle Eingreiftruppe bereits in bestimmten Punkten bezüglich der Umsetzungsmöglichkeit besprochen ist und die psychische Gefährdungsbeurteilung bereits in drei mit dem Personalrat abgesprochenen Pilotbereichen gut angelaufen ist.

Es steht zu befürchten, dass die enormen zusätzlichen Ausgaben der Corona-Krise letztlich erneut zu einem Spardruck in den öffentlichen Haushalten führen wird. Umso notwendiger ist es, die uns zur Verfügung stehende Arbeitskraft zu pflegen und zu hegen. Das Thema Gesundheitsschutz wurde vom Personalrat in der Vergangenheit oftmals aufgeführt. Insbesondere in den nächsten Jahren wird dieser für uns umso wichtiger.

Den Personalrat freut es daher, dass eine weitere Stelle für das Betriebliche Eingliederungsmanagement geschaffen werden soll. Eine Vertretungsmöglichkeit war hier schon lange überfällig.

Im Grunde liegen bei der Stadt schon einige Bereiche des Gesundheitsschutzes vor: Das Betriebliche Gesundheitsmanagement, die Fachkraft für Arbeitssicherheit und das Betriebliche Eingliederungsmanagement sind die Stellen, die für die Gesundheit unserer Beschäftigten sorgen sollen. Und an diesen Stellen passiert auch einiges, allerdings leider wenig vernetzt. Hier wäre eine zentrale Koordination sinnvoll. Der Personalrat regt daher an, eine Stabstelle Gesundheit zu bilden, in der alle betrieblichen Akteur*innen gebündelt werden und koordiniert gemeinsam für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sorgen. Die Gesundheit unserer Kolleg*innen ist ein hohes Gut, das es mit allen Mitteln zu schützen gilt. Ein gutes ganzheitliches Betriebliches Gesundheitsmanagement kann auch den Unterschied beim Kampf um die raren Fachkräfte ausmachen.

Neben der Schaffung von Strukturen für ein vernetztes ganzheitliches Betriebliches Gesundheitsmanagement müssen einzelne Bereiche dennoch im Blick behalten werden.

Beispielsweise befindet sich die Hausinspektion seit der Streichung einer Stelle in einer problematischen Situation. Die Stelle des zuständigen Abteilungsleiters der ZGW beinhaltet einen nicht unerheblichen Stundenanteil als Hausinspektor. Bei einer Abteilung dieser Größenordnung ist es jedoch unrealistisch, dass neben der Abteilungsleitung noch andere Tätigkeiten erfolgen können. Demzufolge werden Springer*innen zur Unterstützung im Rathaus eingesetzt, die eigentlich für Urlaubs- und Krankheitsvertretungen für Schulhausmeister*innen eingestellt wurden, dadurch jedoch an den Schulen fehlen.

Der Fachkräftemangel im Erzieher*innen-Bereich führt mittlerweile dazu, dass letztlich von selbst gesteckten hohen Qualitätsstandards nach unten abgewichen werden muss. Durch verstärkte eigene Ausbildung und erste Erfolge bei den Entfristungen sind die ersten Schritte in die richtige Richtung getan, diese sind aus unserer Sicht jedoch noch ausbaufähig.

Wie man sieht, sind die Probleme Fachkräftemangel, umfassender Gesundheitsschutz und hohe Arbeitsbelastung nach wie vor nicht gelöst und hochaktuell. Es fehlt der Stadt Lüdenscheid auch nach wie vor an strategischen Zielen, die zwingend erforderlich sind, um als Beschäftigte gemeinsam in die gleiche Richtung arbeiten zu können. Hier ist der neu gewählte Stadtrat gefragt.

Hier noch einmal die Quintessenz unserer Anregungen:

- Entwicklung von strategischen Zielen und Festlegung von Prioritäten
- Steuerung, Koordinierung und Ausbau eines umfassenden Arbeits- und Gesundheitsschutzsystems
- Bekämpfung des Fachkräftemangels durch Ausbau der Ausbildung und Weiterbildung und durch Verzicht auf befristete Einstellungen von Fachkräften

Christina Padovano
Vorsitzende