



Personalrat

Stadtverwaltung Bergisch Gladbach

Stadtverwaltung 51439 Bergisch Gladbach

Herrn
Michael Möller
FBL 1

Stadthaus Konrad-Adenauer-Platz

Tanja Siegert
Zimmer 426
Telefon: 02202/14-2456
Email: T.Siegert@stadt-gl.de

22.11.2017

Entwurf des Stellenplanes 2018

Schreiben der Verwaltung vom 08.11.2017

Sehr geehrter Herr Möller,

in seinen Sitzungen am 15. und 22.11.2017 hat sich der Personalrat umfassend mit dem Entwurf des Stellenplans 2018 beschäftigt und nimmt hierzu im Rahmen seiner Anhörung gem. § 75 Abs. 1 Ziff. 1 LPVG wie folgt Stellung:

I. Stellenveränderungen (Nr. 1-3)

Die Stellenveränderungen ergeben sich aus den durchgeführten Stellenbewertungen bzw. der Anwendung der Entgeltordnung zum TVöD. Der Personalrat ist hieran in der Regel beteiligt, da die Bewertungen in der sog. Bewertungskommission ausführlich beraten werden. Der Personalrat ist dort mit zwei Mitgliedern vertreten und beschäftigt sich anschließend im Gremium mit den Ergebnissen.

Bezüglich der Stellenveränderungen bei den Fachbereichsleitungen erfolgte keine Beratung in der Bewertungskommission. Der Personalrat wurde hierzu nicht rechtzeitig und unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen angehört. Daher kann der Personalrat diese Bewertungen lediglich zur Kenntnis nehmen, auch wenn er sie im Ergebnis unterstützt.

Die übrigen Stellenveränderungen basieren auf den Empfehlungen der Bewertungskommission an den Bürgermeister; sie werden vom Personalrat befürwortet und insgesamt mitgetragen.

II. Beantragung neuer Stellen (Nr. 4)

In der diesjährigen Stellenplanvorlage ist sicherlich die Beantragung von insgesamt 46,5 Stellen am markantesten. Was auf den ersten Blick ungewöhnlich erscheinen mag, ist aus Sicht der Personalvertretung unumgänglich. Denn auch wenn die Stadt Bergisch Gladbach die

Vorgaben der Haushaltssicherung beachten muss, um letztlich einen Ausgleich herzustellen, so darf dieser Kostendruck nicht dazu führen, diese Verwaltung ausbluten zu lassen und somit die Aufgabenerledigung in Frage zu stellen.

1. Personelle Situation der Stadtverwaltung

Aus Sicht des Personalrates hat sich die Personalsituation in vielen Bereichen der Verwaltung zum Teil dramatisch zugespitzt. Hierzu tragen ganz unterschiedliche Bedingungen bei, die oftmals nicht von der Verwaltung zu beeinflussen sind.

a) Zusätzliche Vorgaben, Aufgaben und Projekte

Als erstes sind in diesem Zusammenhang gesetzliche Änderungen zu nennen, die zu einer Steigerung der Arbeitsmenge führen. Allein die Vorgaben des Vergaberechts erzeugen einen erheblichen Aufwand, der neben allem anderen „mal eben so“ miterledigt werden muss. Gleiches gilt aber auch für die vielen Projekte, die von der Politik angestoßen werden und in der Verwaltung bearbeitet werden müssen. Hierzu zählen z.B. das Projekt „Strunde hoch vier“, der Kauf von Immobilien der Papierfabrik Zanders, die Entwicklung und Umsetzung des sog. integrierten Handlungskonzepts, die Aufstellung eines Flächennutzungsplans sowie der Umgang und vor allem die Unterbringung und Integration der vielen Flüchtlinge. Nicht zu vergessen in diesem Zusammenhang sind aber auch die Sanierung der Schulen, der Neubau des Betriebs- und Wertstoffhofs und das Projekt zum Neubau eines Verwaltungsgebäudes.

Als Personalrat können wir die vorhandenen Arbeitsstätten insbesondere im Stadthaus Bergisch Gladbach nur noch als desolat bezeichnet. Hier besteht ein sehr dringender Handlungsbedarf. Dennoch ändert das nichts daran, dass die Planung eines solchen Neubaus trotz externer Unterstützung enorme Ressourcen bindet und vorübergehend zu einer weiter steigenden Belastung führen wird.

b) Fachkräftemangel und demografischer Wandel

Andererseits gibt es derzeit einen dramatischen Trend, nämlich den schon oft zitierten Fachkräftemangel. Dieser macht auch vor der Stadtverwaltung nicht Halt und führt dazu, dass insbesondere in der Datenverarbeitung, bei den Sozialarbeiter/innen und im Bereich der Ingenieure kein geeignetes Personal mehr zu finden ist oder Mitarbeiter/innen aus diesen Bereichen erfolgreich von anderen Arbeitgebern mit besseren Konditionen abgeworben werden können.

Und auch unter dem Stichwort „Demografischer Wandel“ kommen weitere Probleme auf die Verwaltung zu. Auch wenn wir versuchen, die in den nächsten Jahren ausscheidenden Mitarbeiter/innen durch Nachwuchskräfte zu ersetzen, so ist doch zu erwarten, dass die Erfahrung dieser Kolleginnen und Kollegen verloren gehen wird. Ein Wissenstransfer, wie die GPA ihn anlässlich der letzten Prüfung gefordert hat, ist in Bergisch Gladbach derzeit noch ein Fremdwort. Es stellt sich dann aber auch die Frage, mit welchem Personal dieser Wissenstransfer überhaupt organisiert werden soll. Und ob wegen des Fachkräftemangels überhaupt für alle Bereiche geeignetes Personal zu finden ist, bleibt noch abzuwarten.

c) Konkrete Auswirkungen von fehlenden 279 Stellen

Diese Situation aus ständig steigender Arbeitsbelastung einerseits und Wegbrechen von qualifiziertem Personal andererseits trifft die Stadtverwaltung auf einem Stand, den man nach dem eindrucksvollen Bericht der Gemeindeprüfungsanstalt durchaus als „krankgespart“ bezeichnen kann. Die Zahl von 279 Stellen, mit denen die Verwaltung im Vergleich zu anderen Kommunen weniger auskommen muss, ist erschreckend. Herr Urbach wies in seiner Haushaltsrede zu Recht darauf hin, dass „diese Personalquote das Minimum aller großen kreisangehörigen Kommunen darstellt“.

Aber diese Zahl macht deutlich, wie die Realität in dieser Verwaltung wirklich ist. An unseren Kolleginnen und Kollegen können wir die Auswirkungen sehen: Es fallen vermehrt Überstunden an, der Krankenstand ist auf einem hohen Niveau, wobei hierunter auch viele Langzeiterkrankte sind, und die Überlastungsanzeigen formaler und nichtformaler Art nehmen stetig zu.

d) Belastende Vorgaben durch die Aufsichtsbehörde

Eine zusätzliche Belastung ist die Vorgabe des Rheinisch-Bergischen Kreises, freiwerdende Stellen ein Jahr lang unbesetzt zu lassen. Dies belastet die Kolleginnen und Kollegen enorm und macht den von der GPA geforderten Wissenstransfer fast unmöglich. Die Anordnung einer Wiederbesetzungssperre für eine Verwaltung, die ohnehin mit 279 Stellen weniger auskommen muss als der Durchschnitt der Vergleichskommunen, ist aus Sicht des Personalrates eine absolute Zumutung.

Bei den Beamtinnen und Beamten kommt erschwerend hinzu, dass sie zusätzlich zu den starren Regeln des Laufbahnrechts nach den Vorgaben des Kreises ein zusätzliches Jahr auf ihre Beförderung warten müssen, damit die Stadt die Kosten sparen kann. Zur Motivation trägt das nicht bei und das vor allem dann nicht, wenn man weiß, dass der Kreis sich als umlagefinanzierte Behörde sozusagen auf Kosten der Stadt nicht an diese Einschränkungen halten muss und Altersteilzeit und Beförderungen dort laufen wie eh und je.

e) Fehlende Flexibilität von Tarif- und Beamtenrecht

Wer Lösungen der aktuellen Probleme durch die neue Entgeltordnung zum TVöD erwartet hat, der wurde enttäuscht. Anders als lange Zeit angekündigt wird weiterhin die Ausbildung des Personals als wesentliches Kriterium für die Eignung herausgestellt. Ob jemand sich im Laufe eines Berufslebens anderweitig fortgebildet hat, zusätzliche Qualifikationen absolviert hat oder auf vielfältige Berufserfahrung verweisen kann, spielt für die tarifliche Eingruppierung kaum eine Rolle. Maßgeblich ist vor allem eine entsprechende Ausbildung in der Verwaltung oder einem der speziellen Bereiche z.B. als Ingenieur. Aber auch das Beamtenrecht ist nach der letzten Dienstrechtsreform nicht flexibler geworden. Laufbahnen bleiben weiterhin undurchlässig und erschweren es langjährigen Mitarbeiter/innen, in höher dotierte Positionen zu gelangen. Wie das mit dem einsetzenden Fachkräftemangel einhergehen kann, bleibt derzeit offen.

Wir halten es daher für einen richtigen Schritt, wenn die Verwaltung den Arbeitgeberverband KAV NRW und den Städte- und Gemeindebund NRW eingeschaltet hat und genau diese Fragen an die Verantwortlichen richtet.

2. Was macht die Stadt als Arbeitgeber attraktiv?

a) Angemessene Personalausstattung

Um die anstehenden Probleme zu bewältigen, muss die Stadt als Arbeitgeber attraktiver werden. Ein erster Schritt ist, für eine annähernd ausreichende Personalausstattung zu sorgen. Denn überlastete und ausgebrannte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter lösen diese Probleme sicherlich nicht. Der Personalrat unterstützt daher in vollem Umfang die neu beantragten Stellen. Wenn 46,5 Stellen beantragt werden, bleibt die Stadt auch damit noch deutlich hinter dem Personalbestand der Vergleichskommunen zurück. Aber es ist ein Schritt in die richtige Richtung, durch den weitere Überstunden in den betroffenen Bereichen vermieden werden können. Der Personalrat sieht diese Überstunden immer auch als ein Zeichen dafür, dass insgesamt zu wenig Personal für die vorhandenen Aufgaben zur Verfügung steht.

Hierbei ist zu beachten, dass der Verwaltungsvorstand nicht alle Stellenplananträge für die nun vorgelegte Vorlage berücksichtigt hat. Bei den internen Beratungen wurden weitere 20 Stellen zurückgewiesen. Der Fachbereich 1 hat dem Personalrat die Gründe hierfür ausführlich dargelegt. Auch wenn der Personalrat die Ablehnung im Einzelfall bedauert, so ist doch erkennbar, dass der Verwaltungsvorstand hier eine sorgfältige Abwägung getroffen hat: Was ist zwingend nötig und auf was können wir im Hinblick auf die Grenzen der Haushaltssicherung so gerade noch verzichten? Der Personalrat konnte die vorgetragenen Gründe insgesamt nachvollziehen. Hieran wird deutlich, dass die Verwaltung die nun beantragten Stellen für unbedingt erforderlich hält und dem kann sich der Personalrat nur anschließen.

b) Angemessene räumliche Unterbringung

Allerdings weist der Personalrat an dieser Stelle deutlich darauf hin, dass für diese Stellen bzw. die Menschen, die diese besetzen werden, auch der erforderliche Büroraum vorgehalten werden muss. Die Raumsituation im Stadthaus Bergisch Gladbach und z.T. auch im Rathaus Bensberg entspricht schon längst nicht mehr den arbeitsschutzrechtlichen Vorgaben. Konkret bedeutet dies, dass Mitarbeiter/innen in Doppelbüros untergebracht werden müssen, die aufgrund der Größe oftmals nur für eine Einzelbelegung geeignet sind. Die Mindestanforderungen des Arbeitsstättenrechts werden hier nicht beachtet. Als Personalrat haben wir hierzu im wahrsten Sinne des Wortes die Faust in der Tasche gemacht, denn aus unserer Sicht kann es sich nur um eine Übergangslösung handeln. Eine weitere Verdichtung ist unzumutbar und aus Sicht von Arbeits- und Gesundheitsschutz nicht mehr zu vertreten. Diese zwingenden Bedarfe müssen bei der Planung eines Verwaltungsneubaus unbedingt berücksichtigt werden. Auch aus diesem Grund befürwortet der Personalrat den Neubau eines Stadthauses.

c) Jobticket und Parkplätze für Mitarbeiter/innen

Aber nicht nur die räumlichen Bedingungen müssen stimmen. Es ist genauso wichtig, innerhalb der Möglichkeiten für die Motivation der Kolleginnen und Kollegen zu sorgen. Hierbei geht es z.B. um den Erhalt des Jobtickets oder um die Schaffung von ausreichendem Parkraum mindestens für diejenigen Kolleginnen und Kollegen, die ihren privaten PKW regelmäßig für Dienstfahrten zur Verfügung stellen bzw. dies per Arbeitsvertrag sogar müssen. Wenn die Stadt schon kaum Dienstfahrzeuge für die Aufgabenerfüllung zur Verfügung stellt, dann sind ausreichende Parkflächen schon fast eine moralische Pflicht.

d) Fortbildungsmöglichkeiten und Personalentwicklung

Als weitere Motivationsfaktoren sind angemessene Fortbildungsmaßnahmen ebenso zu nennen wie eine gut aufgestellte und strukturierte Personalentwicklung. Mit der Entwicklung eines Führungskräfteachwuchskonzeptes hat die Verwaltung erste Schritte in die richtige Richtung gemacht, die jetzt aber auch tatsächlich umgesetzt werden müssen. Weitere Bausteine wie z.B. die Führungskräfteleitlinien, die Unterstützung von Master-Studiengängen als Voraussetzung für einen Laufbahnwechsel oder auch Regelungen für strukturierte Mitarbeitergespräche müssen noch dazu kommen.

e) Arbeits- und Gesundheitsschutz

Auch der Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes ist aus Sicht der Personalvertretung noch ausbaufähig, wenn es darum geht, als Arbeitgeber attraktiv zu sein. Die Stadt hat inzwischen das sog. Betriebliche Wiedereingliederungsmanagement umgesetzt, bei dem es darum geht, erkrankte Mitarbeiter/innen wieder in den Arbeitsprozess zu integrieren. Dies sorgt zwar für einen erheblichen Arbeitsaufwand, ist aber unerlässlich, um Mitarbeiter/innen dauerhaft zu halten und hohe Kosten durch wiederholte Erkrankungen zu vermeiden. Dabei wird der Aspekt der Prävention leider bisher kaum bis gar nicht beachtet. Gesundheitstage oder Präventionskurse könnten in Zusammenarbeit mit den Krankenkassen umgesetzt werden. Besonders wichtig ist dem Personalrat dabei, die Situation anhand von flächendeckenden Gefährdungsbeurteilungen für alle Arbeitsplätze überhaupt erst einmal zu analysieren. Hierbei müssen die Führungskräfte unterstützt und geschult werden. Erst auf Basis einer solchen Analyse können konkrete Maßnahmen ermittelt und umgesetzt werden.

f) „Mehr Personal, das sich um das Personal kümmert“

Aber auch hier gilt: Ohne Personal kann die Verwaltung solche Projekte nicht umsetzen. Vielleicht stehen Themen wie Personalentwicklung oder Arbeits- und Gesundheitsschutz als eher interne Projekte nicht im unmittelbaren Fokus, wenn es um die Frage geht, welche Stellen zugesetzt werden sollen. Als Personalrat halten wir in diesen Bereichen jedoch weitere Personalzusetzungen für notwendig, um den Anforderungen gerecht zu werden. Wenn man die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wirklich ernst nimmt, ihre Gesundheit schützen und ihre Entwicklung fördern möchte, dann muss die Verwaltung auch die Voraussetzungen dafür schaffen. Erst eine gut funktionierende Personalverwaltung kann als Servicedienstleister die anderen Fachbereiche unterstützen, die „eigentlichen Aufgaben“ einer Kommunalverwaltung zu erfüllen.

3. Zum guten Schluss

Als gewählte Vertretung der Kolleginnen und Kollegen kennt der Personalrat viele Probleme innerhalb der Verwaltung sehr gut. Wir möchten diese Stellungnahme aber nicht nur nutzen, um auf Probleme hinzuweisen und gar mit dem Finger auf andere zu zeigen. Unser Ziel ist es vielmehr, gemeinsam mit der Verwaltung hieran zu arbeiten und zusammen die Arbeitsbedingungen zu verbessern.

Mit freundlichen Grüßen



Tanja Siegert
Vorsitzende