



Personalrat

Stadtverwaltung Bergisch Gladbach

Stadtverwaltung 51439 Bergisch Gladbach

Stadthaus Konrad-Adenauer-Platz

Herrn
Michael Möller
FBL 1

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

13.11.2019

Entwurf des Nachtragsstellenplans 2020 Schreiben der Verwaltung vom 05.11.2019

Sehr geehrter Herr Möller,

in der Sitzung am 13.11.2019 hat sich der Personalrat umfassend mit dem Entwurf des Nachtragsstellenplans 2020 beschäftigt und nimmt hierzu im Rahmen seiner Anhörung gem. § 75 Abs. 1 Ziff. 1 LPVG NRW wie folgt Stellung:

I. Stellenveränderungen (Nr. 1-2)

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

Die beantragten Stellenveränderungen basieren somit grundsätzlich auf den Empfehlungen der Bewertungskommission an den Bürgermeister; sie werden daher vom Personalrat befürwortet und umfassend mitgetragen.

II. Vermerke (Nr. 3)

Die Realisierung der kw-Vermerke wird vom Personalrat zur Kenntnis genommen. Unmittelbare personelle Konsequenzen ergeben sich hieraus nicht, da beide Stellen nicht mehr besetzt sind. Gleiches gilt für die Realisierung der bereits bestehenden ku-Vermerke. Bezüglich der Streichung von 1,5 Reiniger/innen-Stellen im Bereich 8-24 verweist der Personalrat auf die Ausführungen zu III 2h).

Die Anbringung der neuen ku-Vermerke im Hausmeisterbereich ergibt sich aus einer Anwendung der neuen Entgeltordnung und wurde in der Bewertungskommission so

abgestimmt. Der Anbringung der weiteren ku-Vermerke wurde in der Bewertungskommission ebenfalls zugestimmt.

Die Aufhebung der Sperrvermerke ist für den Personalrat nachvollziehbar und wird befürwortet.

III. Neue und wegfallende Stellen (Nr. 4)

Für den Nachtragsstellenplan 2020 schlägt die Verwaltung die Einrichtung von 50,5 Stellen vor. Im Gegenzug sollen 3,5 Stellen wegfallen; dies würde das Stellendefizit um 47 Stellen ausgleichen.

1. Allgemeine Anmerkungen

Nachdem bereits in den vergangenen Jahren in nicht unerheblichem Maße Personal zugesetzt werden musste, mag man vor dieser Zahl zunächst zurückschrecken. Bei genauer Betrachtung ergibt sich jedoch eine unabwiesbare Notwendigkeit auch in 2020 neue Stellen zu schaffen, um die anstehenden Aufgaben bewältigen zu können.

Der Personalrat wurde bereits unterjährig an der Zusammenstellung der Stellenplananforderungen beteiligt. Daher können wir bestätigen, dass die Verwaltung den Stellenplan bereits von sich aus sehr restriktiv beplant. Was die Fachbereiche gefordert haben und nun vom Verwaltungsvorstand beschlossen wurde, ist daher als dringend erforderliches Minimum an Stellen anzusehen.

In diesem Zusammenhang muss erneut ausdrücklich auf den letzten Bericht der Gemeindeprüfungsanstalt hingewiesen werden: Dieser bescheinigte der Stadt Bergisch Gladbach das Fehlen von 279 Stellen. Selbst unter Berücksichtigung der seit damals zugesetzten Stellen ergibt sich aktuell weiterhin eine Differenz von ca. 170 Stellen zum Mittelwert.

Von einer angemessenen Personalausstattung ist die Stadt Bergisch Gladbach also immer noch weit entfernt. Dies macht sich in vielen Bereichen der Verwaltung durch drastisch zunehmende Überlastungen und weiter steigende Krankenzeiten bemerkbar.

Weiter ist zu bedenken, dass die Zahl der eingerichteten Planstellen nicht der tatsächlichen Personalausstattung entspricht. Durch Fluktuation, Fachkräftemangel, die einjährige Wiederbesetzungssperre und insbesondere durch krankheitsbedingte Ausfallzeiten sind regelmäßig mehr als 100 Planstellen unbesetzt. Dies entspricht einem Prozentsatz von mind. 8% aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Die Aufgaben verdichten sich dadurch zunehmend und die steigende Belastung führt wiederum zu neuen krankheitsbedingten Ausfällen. Dieser Prozess trifft auf eine Belegschaft, die aufgrund des durchschnittlichen Lebensalters (Stichwort: Demografischer Wandel) und nach einem schon Jahre andauernden Prozess der Überlastung und Überforderung oftmals nicht mehr die erforderliche Leistungsfähigkeit erbringen kann und zu erhöhter Stressanfälligkeit neigt. Inzwischen kommt es leider immer öfter vor, dass unsere Nachwuchskräfte bereits in ihrer Ausbildung dafür eingesetzt werden müssen, die entstehenden Lücken zu füllen.

An dieser Stelle sprechen aber auch folgende Zahlen für sich:

⇒ **Ausbezahlte Überstunden**

Kalenderjahr 2017: 18.000 Überstunden
 Kalenderjahr 2018: 12.500 Überstunden
 Kalenderjahr 2019 (bis 01.11): 11.172 Überstunden

⇒ **Nicht ausbezahlte Überstunden**

(sog. Gleitzeitstunden, die auf den flexiblen Zeiterfassungskonten verbucht werden / ohne den Einsatzdienst der Feuerwehr!):

Stichtag 31.12.2018: 24.773 Überstunden
 Stichtag 01.11.2019: 25.970 Überstunden

Die Gleitzeitkonten sind demnach in 11 Monaten um ca. 1.200 Überstunden angewachsen.

⇒ **Nicht ausbezahlte Altüberstunden**

Aus vergangenen Jahren gibt es noch eine Reihe von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit sog. Altüberstunden, die derzeit auf sog. Sonderkonten geführt werden.

Stichtag 01.11.2019: 4.856 Altüberstunden

⇒ **Nicht genommener Resturlaub**

Schließlich ist die Tendenz zu erkennen, dass vor allem die verbeamteten Kolleginnen und Kollegen ihren Erholungsurlaub aus dienstlichen Gründen nicht nehmen können und ins Folgejahr übertragen müssen:

Urlaub der Beamten/innen zum Stichtag 01.11.2019: 4.370 Urlaubstage
 (davon Resturlaub aus 2018: 472 Urlaubstage)

Urlaub der tariflich Beschäftigten zum 01.11.2019: 6.070 Urlaubstage

Zusammenfassend ergibt sich zum Stichtag 01.11.2019 ein Kontingent von rund 42.000 Überstunden und 10.440 Urlaubstagen (entspricht ca. 83.520 Stunden), also insgesamt 125.520 Stunden.

**Dieses Kontingent von 125.520 Stunden entspricht einem Wert von rund
77 Vollzeitstellen.**

(Berechnungsgrundlage ist die sog. jährliche Normalarbeitszeit von 1.631 Stunden bei einer durchschnittlichen 40-Stunden-Woche lt. KGST)

Mit anderen Worten: Die vorhandenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter leisten zusätzliche Arbeit im Wert von 77 Vollzeitstellen. Hieran wird die Überlastungssituation des städtischen Personals mehr als deutlich.

Insgesamt möchten wir daher trotz der bereits erfolgten Stellenzusetzungen Herrn Urbach zitieren: „Die Zitrone ist ausgepresst!“

2. Besondere Hinweise

Aufgrund der vorstehenden Ausführungen unterstützt der Personalrat den Stellenplanantrag in vollem Umfang. Die Begründungen ergeben sich jeweils aus der Vorlage und sind insgesamt richtig und nachvollziehbar.

Dennoch möchten wir einzelne Bereiche besonders hervorheben, in denen aus unserer Sicht dringender Handlungsbedarf besteht.

a) Personalbereich, FB 1-11

Der Personalbereich bearbeitet Kernaufgaben der inneren Verwaltung und ist u.a. verantwortlich für eine angemessene Personalausstattung aller Fachbereiche. Wenn es hier zu Verzögerungen kommt, ist dies in der gesamten Verwaltung und letztlich auch für die Bürgerinnen und Bürger spürbar.

- Durch den haushaltsmäßig kostengünstigen Vorrang interner Wiederbesetzungen entstehen Kettenbesetzungsverfahren, die ohne jegliche Personalmehrung zwar zu guten Aufstiegsmöglichkeiten für die Kolleginnen und Kollegen führen, für die Personalabteilung aber deutlich mehr Arbeit verursachen.
- Auch der inzwischen deutlich spürbare Fachkräftemangel führt dazu, dass Verfahren mehrfach wiederholt werden müssen. Es ist notwendig, das Recruiting-Verfahren weiterzuentwickeln und die bereits begonnene Etablierung der Stadt als Arbeitgebermarke fortzuführen. Sonst wird dies auch vor dem Hintergrund des demographischen Wandels dazu führen, dass manche Aufgaben schlicht nicht mehr wahrgenommen werden können.
- In einigen Bereichen führen die aktuellen Arbeitsbedingungen, wie z.B. schlechte räumliche Unterbringung, Fehlen von Besprechungsräumen und Dienstwagen oder auch die im öffentlichen Dienst nicht angemessene Bezahlung zu einer solchen Fluktuation, dass der FB 1 hier schon fast Dauerausschreibungen veranlassen muss.
- Durch die zunehmende Aufgabenverdichtung in der gesamten Verwaltung kommt es zudem vermehrt zu kritischen Situationen (z.B. persönliche Konflikte zwischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und/oder Vorgesetzten), die von der Personalabteilung zu bearbeiten sind.
- Auch der Umgang mit steigenden Personalausfällen aus Krankheitsgründen ist vom Personalbereich zu regeln und auszugleichen.

b) Standesamt, FB 3-34

Die Stadt Bergisch Gladbach will „Hochzeitsstadt“ sein?! Dann muss das zwingend mit der erforderlichen Personalausstattung einhergehen.

Aktuell befindet sich das Standesamt in einer akuten Überlastungssituation. Diese ergibt sich durch eine Aufgabemehrung, die die Übernahme besonderer Leistungen wie z.B. die Trauungen Freitagsnachmittag oder am Wochenende und an besonderen Orten wie dem Heimatmuseum Bensberg oder dem Schloss fast unmöglich macht. Um das Image der Stadt als „Hochzeitsstadt“ weiter hochzuhalten, braucht es dringend mehr Personal.

c) Hausmeister, FB 4-42/43/45

In den vergangenen Jahren wurde in allen sog. freiwilligen Bereichen Personal abgebaut. Trotzdem wird insbesondere auch von der Politik und den Bürgerinnen und Bürgern

erwartet, dass die Leistungen nicht nur erhalten bleiben, sondern in vielen Fällen auch noch ausgeweitet werden. Das ist konsequenterweise nur mit zusätzlichem Personal zu machen. Die Hausmeister haben im täglichen Betrieb der Einrichtungen Stadtbücherei, Volkshochschule und Villa Zanders eine zentrale Rolle. Zur Einhaltung der tariflichen Arbeitszeiten ist es dringend erforderlich, die beantragte Springerstelle zu schaffen. Andersfalls wären Veranstaltungen an den Wochenenden und in den Abendstunden gefährdet.

Indem sämtliche kulturelle Einrichtungen dem sog. Korridor freiwilliger Leistungen zugeordnet wurden, waren Personaleinsparungen in der Vergangenheit unumgänglich. Soll jedoch das (kulturelle) Bildungsangebot in Bergisch Gladbach aufrechterhalten werden, müssen Politik und Verwaltung gemeinsam dafür sorgen, dass sowohl die nötige Infrastruktur als auch eine entsprechende Personalausstattung vorgehalten werden.

d) Bezirkssozialarbeit, FB 5-510/511/512/513

Die Arbeitssituation in der Bezirkssozialarbeit ist trotz des riesigen Engagements der Kolleginnen und Kollegen unverändert von Überlastung geprägt. Die Aufgabenfülle, auch verursacht durch zusätzliche Aufgaben und geänderte rechtliche Vorgaben, aber auch die hohe Fluktuation in diesem Bereich, bringen den Bereich immer wieder an die Belastungsgrenze. Eine fachliche fundierte Arbeit, die eine gute Betreuung der Familien gewährleistet, ist jedoch nur mit einer ausreichenden Personalausstattung sicherzustellen. Aus diesem Grund betreibt der Bereich in Zusammenarbeit mit dem Fachbereich 1-10 seit Jahren eine vorbildliche Personalbedarfsbemessung, die diesen Bedarf auch belegen kann.

e) Klimaschutzbeauftragter, FB 7-36

Selbstverständlich unterstützt der Personalrat das Thema Klimaschutz und somit ist es grundsätzlich auch zu begrüßen, eine Stelle mit entsprechender Funktion einzurichten. In der Abwägung sieht der Personalrat aber zunächst die dringenderen Notwendigkeiten in den Bereichen, die zum Funktionieren der Verwaltung direkt beitragen und die in den letzten Jahren systematisch im Personalbestand reduziert oder gedeckelt wurden. Die Schaffung von (Stabs)Stellen für Themen wie Digitalisierung, Mobilität, Integration, Heimatförderung oder Klimaschutz darf nicht dazu führen, dass andere Stellen wie z.B. im Hausmeister- oder Grünflächenbereich nicht eingerichtet werden (s.u.).

f) Grünflächen, FB 8-672

Der Personalbestand im operativen Bereich der Grünflächen wurde im Rahmen der Haushaltskonsolidierung drastisch reduziert. Inzwischen sind die Folgen im Stadtbild nicht mehr zu übersehen und die Kolleginnen und Kollegen können sich oft nur noch schwerpunktmäßig um die Pflege der Grünflächen kümmern. Eine Verbesserung der Situation ist auch hier nur mit einer angemessenen Personalausstattung zu erreichen.

g) Gebäudewirtschaft, FB 8-24

In der Gebäudewirtschaft arbeitet derzeit ein sehr junges und engagiertes Team. Aber auch hier ist die Arbeitssituation durch die unglaubliche Aufgabenfülle nicht mehr zu bewältigen und von akuter Überlastung geprägt. Der Zustand der städtischen Gebäude ist hinreichend

bekannt: Ein steigender Sanierungsbedarf führt zu steigendem Arbeitsanfall und damit zu mehr Personalbedarf. Aber auch die Bewirtschaftung des Zanders-Areals wirkt sich in diesem Bereich aus. Hauptthema ist jedoch die Sanierung der Schulen. Will man diese ernst nehmen, geht es neben dem Tagesgeschäft auch in diesem Bereich nicht ohne zusätzliches Personal.

h) Reiniger/innen, FB 8-24

Die Verwaltung schlägt als Maßnahme der Haushaltskonsolidierung die Streichung von 1,5 Reiniger/innen-Stellen vor.

Dem widerspricht der Personalrat ganz ausdrücklich und beantragt die erneute Besetzung mit geeignetem Fachpersonal.

Hintergrund ist der schlechte Reinigungszustand der Stadthäuser. Aus Kostengründen wurden sukzessive sämtliche Reiniger/innen-Stellen abgebaut und die Leistungen an externe Firmen vergeben. Das Ergebnis ist mehr als unbefriedigend, da es bei diesen Firmen eher darum geht, viel Geld mit wenig Leistung zu verdienen und zwar auf Kosten des dort zu schlechten Bedingungen beschäftigten Personals. Von einer sog. werterhaltenden Reinigung, die die hygienischen Standards erfüllt und von dem städtischen Personal als angenehm empfunden wird, kann hier schon lange nicht mehr die Rede sein. Der Personalrat schlägt daher vor, ergänzend zu den vergebenen Reinigungsleistungen auch eigenes Reinigungspersonal zu beschäftigen. Dieses Personal könnte z.B. bei Urlaubs- und sonstigen Abwesenheiten die derzeit gar nicht mehr wahrgenommene Grundreinigung der Büros übernehmen und damit das Sauberkeitsniveau deutlich verbessern.

Sollte dieser Antritt in der Politik auf Unverständnis stoßen, regen wir an, sich bei einem gemeinsamen Ortstermin einen optischen Eindruck von den Zuständen der städtischen Gebäude zu verschaffen.

i) Neue Stellen für die Hausmeister an den Schulen, FB 8-24

Mit dem Stellenplan 2019/20 beantragte die Verwaltung fünf zusätzliche Stellen für Schulhausmeister einzurichten. Hiervon wurden drei Stellen durch Beschluss der Politik gestrichen und zwei Stellen erst für 2020 eingerichtet.

Der Personalrat war hierüber ebenso entsetzt wie die Gebäudewirtschaft. Allein im Jahr 2016 leisteten die Schulhausmeister rund 5.670 (!) Überstunden. Mit anderen Worten leistete jeder Hausmeister im Durchschnitt ca. 162 Überstunden pro Jahr. Auf Protest des Personalrates wurden die Überstunden in 2017 etwas zurückgefahren, beliefen sich aber immer noch auf rund 3.750 Stunden zusätzlich.

Hieran wird die enorme Arbeitsbelastung in diesem Bereich deutlich. Neben der regulären Wochenarbeitszeit von 46,75 Stunden (Summe aus Voll- und Bereitschaftszeit), die laut Tarifvertrag durchschnittlich nicht überschritten werden darf, leisten viele der Kollegen weiterhin in erheblichen Maße Überstunden, um Krankheitsausfälle abzufangen und die Gebäudenutzung auch an den Abenden und Wochenenden für Vereine etc. sicherzustellen.

Dem Personalrat ist unverständlich, warum die Politik hier die Zusetzung des offensichtlich erforderlichen Personals verweigert und die Kollegen damit systematisch in die Überlastung treibt.

Überstunden in dem oben geschilderten Umfang sind keinesfalls mehr als normal und hinnehmbar zu bezeichnen. Es bleibt bei unserer Forderung, hier umgehend Abhilfe zu schaffen.

Für den Nachtragsstellenplan 2020 hat die Verwaltung keine neuen Stellen im Schulhausmeisterbereich beantragt, was für uns allein wegen der negativen Entscheidung der Politik im vergangenen Jahr erklärbar, aber nicht verständlich wird.

Wir regen daher ausdrücklich an, die ursprünglich beantragten Stellen über den Nachtragsstellenplan erneut einzubringen, also drei zusätzliche Stellen im Schulhausmeisterbereich zu schaffen.

j) Stellen bzw. Beschäftigungsmöglichkeiten für BEM-Fälle aus sozialen Gründen

Ein weiteres Thema, das dem Personalrat sehr am Herzen liegt, sind Beschäftigungsmöglichkeiten für diejenigen Kolleginnen und Kollegen, die aus gesundheitlichen Gründen ihre bisherige Aufgabe nicht mehr übernehmen können. Oft handelt es sich hierbei um Personen, die im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) vermittelt werden müssen. Da die Aufgabenverdichtung in allen Bereichen der Verwaltung zunimmt, steigen auch die Anforderungen an die einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Beschäftigung von leistungsgeminderten Personen stößt daher schnell an Grenzen und belastet möglicherweise die anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in dem Bereich. Eine Lösung wäre jedoch, weitere Stellen als Personalreserve zu schaffen, auf denen die betroffenen Personen geführt und dann im Rahmen ihrer gesundheitlichen Möglichkeiten eingesetzt werden könnten.

Als Arbeitgeber im öffentlichen Dienst hat die Stadt aus Sicht des Personalrates eine besondere Fürsorgepflicht und die Aufgabe, sich als wirklich sozialer Arbeitgeber zu präsentieren. Dies umfasst auch, die eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die oft durch die jahrelange Arbeit in den gewerblichen Bereichen gesundheitlich beeinträchtigt sind, zu angemessenen Bedingungen weiter zu beschäftigen.

Der Personalrat regt daher an, mindestens 10 Stellen als Personalreserve für etwaige BEM-Fälle einzurichten.

k) Schaffung von Stellenanteilen für die Personalratstätigkeit

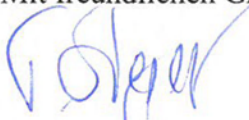
Der Personalrat möchte schließlich noch auf einen Missstand in eigener Sache hinweisen. Für die Tätigkeit im Personalrat verfügt das dreizehnköpfige Gremium gem. § 42 Abs. 4 LPVG NRW über einen Umfang von drei Vollzeit-Freistellungen. Da es sich aber um ein Kollektivorgan handelt, sind auch die anderen 10 Personalratsmitglieder jeweils dann freigestellt, wenn sie für Aufgaben des Personalrates herangezogen werden. Hierzu zählen nicht nur die Vorbereitung und Teilnahme an den wöchentlichen Personalratssitzungen, den Arbeitskreisen oder Gesprächen mit der Verwaltung, sondern z.B. auch Gespräche mit den Kolleginnen und Kollegen über konkrete Problemstellungen. Ausgehend von 10 Personalräten entsteht dadurch ein Vakuum von insgesamt mindestens 2,5 Stellen.

Der Personalrat regt an, dieses Thema aufzugreifen, um zum einen die Tätigkeit des Personalrates zu unterstützen, zum anderen aber insbesondere auch, um die gewählten Personalräte selbst vor Überlastung zu schützen. Derzeit sind viele ordentliche Personalratsmitglieder in der Situation, die Personalratstätigkeit sozusagen „on top“ leisten

zu müssen. Dies führt entweder dazu, dass Arbeiten für den Personalrat außerhalb der regulären Arbeitszeiten erledigt werden oder aber, dass die Arbeit auf den jeweiligen eigenen Stellen in den Bereichen liegen bleibt bzw. von den dortigen Kolleginnen und Kollegen übernommen werden muss. Hierdurch entsteht nicht nur Unmut, sondern in einigen Fällen auch eine Belastung der Personalratsmitglieder bzw. von deren Kolleginnen und Kollegen, die vom Gesetz so nicht vorgesehen ist.

Der Personalrat bittet darum, die Stellenplanvorlage zum Nachtragsstellenplan 2020 zu den Punkten III 2h-k entsprechend anzupassen. Für Rückfragen stehen wir selbstverständlich gern zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen



Tanja Siebert
Vorsitzende