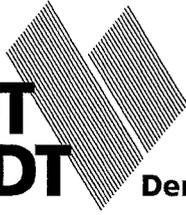


123/2016 Anlage - 2 -

Stadtverwaltung · Postfach 2565 · 50359 Erftstadt  
Stadtverwaltung · Holzdammer 10 · 50374 Erftstadt

**STADT  
ERFTSTADT**  **Der Bürgermeister**

Herrn  
Bürgermeister  
Volker Erner

Im Hause

Dienststelle  
Telefax 02235/ 409-...

Personalrat  
Holzdammer 10

Ansprechpartner/-in  
Telefon-Durchwahl

Gregor Diederichs  
02235 / 409-316

Mein Zeichen  
Ihr Zeichen **des PR** Datum  
sowie der diesseitigen  
PR 25.02.2016

Stellungnahme über -10-  
an die Fraktionen.

### Offener Brief

## **Stellungnahme des Personalrates zum namentlichen Stellenplan 2016 und der Rückblick auf das Jahr 2015 der Stadtverwaltung Erftstadt**

Sehr geehrter Herr Erner,

im Rahmen von § 75 Landespersonalvertretungsgesetz haben Sie dem Personalrat die o. a. Unterlagen zugeleitet.

Der Personalrat hat sich mit dem Stellenplan 2016 und der Personalsituation der Stadt Erftstadt im zurück liegenden Jahr 2015 mit folgenden Problemfeldern beschäftigt:

1. Demographischer Wandel
2. Ausbildungsplätze in der Kernverwaltung
3. Ausbildungsplätze in den Außenstellen
4. Aus- und Fortbildung
5. Raumsituation im Rathaus
6. Raumsituation in den Außenstellen
7. Personalbemessung
8. Überstunden
9. Urlaubstage
10. Krankenstatistik
11. Überlastungsanzeigen
12. Zeitverträge
13. Honorarkräfte
14. Arbeitsschutz mit der Firma BAD
15. Dienstvereinbarung gleitende Arbeitszeit

Hier gilt es in 2016 mit dem Bürgermeister weiterhin in vielen der o. g. Punkte nach Lösungen zu suchen.

#### Konten der Stadtkasse

Kreissparkasse Köln:  
IBAN: DE65370502990191000100  
BIC: COKSDE33XXX

VR-Bank Rhein-Erft eG:  
IBAN: DE02371612891000001011  
BIC: GENODED1BRH

#### Bürgerbüro, Bonner Str. 32, E.-Lechenich

montags von 07.15 - 12.00 Uhr  
dienstags von 08.00 - 12.00 Uhr  
mittwochs von 08.00 - 12.00 Uhr  
donnerstags von 08.00 - 12.00 Uhr  
freitags von 08.00 - 12.00 Uhr  
1. Samstag / Monat von 09.00 - 11.00 Uhr  
Rentenabt. nur nach Vereinbarung

#### Busverbindungen

Linien 920, 979, 990  
Rathaus Liblar: Haltestelle Liblar EKZ  
Bürgerbüro: Haltestelle Lechenich Markt

## 1. Demographischer Wandel

Das derzeitige Durchschnittsalter der Verwaltung liegt bei mehr als 51 Jahren. Es fehlt ein Handlungskonzept, um den Herausforderungen in den nächsten Jahren gerecht zu werden. Hier weist der Personalrat nochmals auf das ausstehende Personalentwicklungskonzept hin.

Seit dem letzten Jahr beginnt das spürbare Ausscheiden von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Die Spanne umfasst alle Entgelt- und Besoldungsstufen.

In den kommenden Jahren verstärkt sich die Anzahl der aus dem Dienst ausscheidenden Personen stetig, bis in den Jahren 2022 bis 2027 die geburtenstarken Jahrgänge - mit jeweils mehr als 30 Personen - jährlich die Stadt Erftstadt verlassen.

Dies umfasst den größten Teil der Abteilungsleitungen in der Verwaltung, den Eigenbetrieben sowie die Leitungen der Kitas.

Wir verweisen hierzu auch auf unser Schreiben vom 17.07.2014.

## 2. Ausbildungsplätze in der Kernverwaltung

In den Jahren 2014, 2015 sowie 2016 wurden bereits in einigen Bereichen Ausbildungsstellen geschaffen und besetzt. Dieses begrüßt der Personalrat ausdrücklich. Der Personalrat hält dieses Vorgehen für die Folgejahre, vor dem Hintergrund des beschriebenen demographischen Wandels, für unabdingbar.

Daher fordern wir eine größere Anzahl von Ausbildungsplätzen in der Kernverwaltung zur Verfügung zu stellen.

## 3. Ausbildungsplätze in den Außenstellen

Der Personalrat begrüßt, dass Ausbildungsplätze in den Bereichen – 81 – Stadtwerke, - 370 – Feuer- und Rettungswache sowie in den Kindertagesstätten zur Verfügung gestellt wurden. Dies ist ein guter Weg.

## 4. Aus- und Fortbildung

Die Verwaltung hat in 2015 angefangen einen neuen Weg zu beschreiten und eine Fortbildung für Führungskräfte, bestehend aus 4 x 2 Tagen, anzubieten und durchzuführen. Ebenso hat das Fachamt – 51 – Amt für Jugend und Familie Fortbildung für die Führungskräfte der Kindertagesstätten angeboten und durchgeführt. Dies ist ein guter Weg.

Der Personalrat hat mit der Verwaltung eine Dienstvereinbarung über die Möglichkeit zur beruflichen Aufstiegsfortbildung im Verwaltungsbereich (AL-I / AL-II / und kleiner Sonderlehrgang) abgeschlossen. Hiermit ist sichergestellt, dass für jeden dasselbe Regelwerk gilt.

## 5. Raumsituation im Rathaus

Der Personalrat begrüßt die Anmietung eines Ladenlokals, das zur Bürofläche umgebaut wird und ab ca. Juni 2016 zur Verfügung steht. Hierbei soll ein Architektenbüro sowie die Firma BAD dienstliche Belange und Arbeitsschutzbestimmungen von vorne herein miteinander berücksichtigen. Hierzu ist es aber erforderlich, zuerst zu wissen, welches Fachamt in die neuen Räumlichkeiten ziehen wird. Der Personalrat wartet noch auf eine Antwort der Verwaltung.

Der Personalrat weist auf geltende Bestimmungen in Bezug auf die technischen Regeln für Arbeitsstätten/Raumtemperaturen hin die besagen, welche Temperaturen am Arbeitsplatz Minimum/Maximum zu herrschen haben. Daher erwarten wir die schon länger geforderten Klimatisierungen oder Beschattungen der bekannten Bereiche im Rathaus.

Wird die Lufttemperatur im Raum von +35°C überschritten, so ist der Raum für die Zeit der Überschreitung ohne technische Maßnahmen, organisatorische Maßnahmen, wie bei Hitzearbeit, nicht als Arbeitsraum geeignet. (technischen Regeln für Arbeitsstätten/Raumtemperaturen 4.4 Absatz (3)).

## 6. Raumsituation in den Außenstellen

In den Außenstellen hat der Personalrat einen erheblichen Investitionsstau festgestellt. Das fängt bei den Arbeitsstätten an und geht über die Sozialräume bis hin zu den Sanitäranlagen. Hier ist dringender Handlungsbedarf, um den Vorschriften wieder gerecht zu werden. Wir erwarten umgehende Verbesserungen und sind gerne bereit, mit der Verwaltung dies im Einzelnen zu erläutern.

Der Personalrat kann den Außenstellen nur raten, im Rahmen der Gefährdungsbeurteilungen alles schriftlich aufzunehmen.

Des Weiteren erwartet der Personalrat die Erledigung des noch offenen Punktes der Klimatisierung des Raumes für die standesamtliche Trauung im historischen Rathaus in Lechenich.

## 7. Personalbemessung

Die vom Personalrat geforderten Stellenüberprüfungen und Stellenbewertungen wurden zum größten Teil in allen Abteilungen durchgeführt und finden ihren Niederschlag im vorliegenden Stellenplan 2016.

### **- 32/ Rechts und Ordnungsamt –**

Anhand der gestiegenen Aufgaben im Hinblick auf die Flüchtlingssituation ist in diesem Bereich dringender Handlungsbedarf. Hier sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an die Grenze des machbaren gelangt. Der Arbeitsschutz ist hier nur noch sehr schwer einzuhalten. Der Personalrat erwartet hier zusätzliches Personal, um die Kolleginnen und Kollegen zu entlasten.

### **- 370/Feuer- und Rettungswache –**

Bei der Feuerwehr kommt es zu erheblichen Überstunden von ca. 10.000 Stunden in 2014 sowie erneut in 2015, die unter anderen durch Langzeiterkrankungen sowie dem Abbau des Freizeitausgleiches aus den Jahren 2001 – Ende 2006 entstanden sind. Gesetzliche Pflichtfortbildungen führen hier ebenfalls zu Überstunden.

Im Laufe des Jahres 2016 werden sich die gesetzlichen Pflichtaufgaben im Rettungsdienstbedarfsplan und Brandschutzbedarfsplan verändern, was mit mehr Personal verbunden ist. Hier ist frühzeitig drauf zu reagieren.

Durch die neuen Aufgaben des Rettungsdienstbedarfsplan und Brandschutzbedarfsplan ist es aus Sicht des Personalrates nicht mehr möglich, mit den jetzt drei vorhandenen Führungskräften im gehobenen Dienst die gesetzlichen Aufgaben zu erfüllen. Die Wache Erfstadt bildet das Schlusslicht im Rhein-Erft-Kreis unter den 10 Kommunen mit nur 3 Stellen im gehobenen Dienst. Daher fordert der Personalrat drei weitere Stellen im gehobenen Dienst.

Des Weiteren fordert der Personalrat eine zusätzliche Stelle für die Sachbearbeitung der Rettungsdienstrechnungen, da es hier zu erheblichen Erhöhung der Einsatzzahlen gekommen ist.

### **- 50/Amt für soziales, Wohnen, Integration und Senioren -**

Auch in diesem Amt haben im zurück liegenden Jahr 2015 die Kolleginnen und Kollegen unmögliches möglich gemacht und sind über sich hinaus gewachsen bis an ihre Grenzen und dieses nun über einen solch langen Zeitraum und das Ende ist noch nicht abzusehen.

Wenn dann aus einem Flüchtling ein Asylbewerber geworden ist, geht für diese Kolleginnen und Kollegen die Arbeit, zusätzlich zu der ordinären Arbeit, erst richtig los. Daher fordert der Personalrat mehr Personal, um früher auf die stetig wachsenden Aufgaben reagieren zu können.

Ein Beispiel: die vorhandene Menge der Sozialarbeiter kann derzeit nur Personen verwalten, aber keine Sozialarbeitertätigkeit ausüben. Die neu ausgewiesenen Stellen sind aus Personalratssicht zu wenig.

### **- 51/Amt für Jugend und Familie –**

Das Personal in den städtischen Kindertageseinrichtungen erfordert eine effiziente Personalverwaltung. In diesem Bereich werden die Belastungen immer größer.

Die Umsetzung der „Inklusion“ kann vom Jugendamt mit der derzeitigen Personalausstattung nicht verantwortlich erledigt werden.

Es ist dringend nötig, hier eine weitere Verwaltungsstelle zu schaffen.

Der Personalrat erwartet, dass die im Stellenplan ausgewiesenen unbesetzten Stellen in den Kindertagesstätten und Familienzentren zeitnah besetzt werden.

Die Stellungnahme des Personalrats zu diesem Bereich des Stellenplans kann durch die neuen Buchungszahlen und -zeiten für das Kindergartenjahr 2015/2016 zu aktualisierenden Personalschlüssel nicht berücksichtigt werden.

**- Dezernat 6/technisches Dezernat –**

Auch dieses Dezernat hat mit seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in 2015 unglaubliches geleistet. Zu der normalen Arbeit kam auch hier die Flüchtlingsarbeit in großem Maße obendrauf. In diesem Bereich gilt es für 2016 wieder auf ein normales erträgliches Arbeitspensum zu kommen, um den mannigfaltigen Aufgaben mit einer hohen Qualität in einem bestimmten Zeitfenster gerecht zu werden.

Daher wird der Personalrat diesem Bereich in 2016 eine hohe Aufmerksamkeit widmen und gemeinsam mit der Verwaltung nach Lösungen suchen. Der Personalrat ist der Überzeugung, dass es in bestimmten Bereichen des Dezernates unausweichlich eine Personalaufstockung geben muss. Z. B.: - 61/Umwelt und Planungsamt -, durch einen Dipl. Ing. Stadterneuerung sowie Verwaltungskraft (im Planungswesen) um hier dem Arbeitsaufkommen der nächsten Jahre und dem Arbeitsschutz gerecht zu werden. Erschwerend kommt für den technischen Bereich hinzu, dass bestimmte Berufsbilder auf dem freien Arbeitsmarkt nicht mehr zur Verfügung stehen (Fachkräftemangel).

In den vergangenen Jahren wurden in allen Bereichen der Verwaltung Stellen eingespart. Ein weiterer Abbau von Personal ist aus Sicht des Personalrates nicht mehr möglich. Daher fordert der Personalrat die Verwaltung auf, beim Rat der Stadt Erfstadt den Beschluss der Ausnahme vom Einstellungsstopp generell aufheben zu lassen.

8. Überstunden

Auf Anfrage des Personalrates hin hatte die Verwaltung eine anonymisierte Übersicht über die aufgelaufenen Überstunden, Urlaubstage sowie Krankheitstage im Jahr 2015 vorgelegt.

Der Vergleich zeigt, dass sich die Situation nicht verbessert hat.

Der Bestand an Überstunden ist durch die Flüchtlings Situation in Bezug auf 2014 gestiegen. In den unten aufgeführten Listen befinden sich nur die vorhandenen und nicht die tatsächlich geleisteten Überstunden, weil hier durch Auszahlung eine Verschiebung der Werte stattfindet.

Ergebnis:	2013 = 139 Beschäftigte* mit insgesamt ca.	9.644 Std.
	2014 = 141 Beschäftigte* mit insgesamt ca.	7.636 Std.
	2015 = 228 Beschäftigte* mit insgesamt ca.	8.777 Std.

**2013**

➤ 400 Std.	1 Person
➤ 300 Std.	3 Personen
➤ 200 Std.	3 Personen
➤ 100 Std.	18 Personen

**2014**

➤ 500 Std.	1 Person
➤ 400 Std.	1 Person
➤ 100 Std.	18 Personen
➤ 50 Std.	27 Personen
➤ 12 Std.	94 Personen

## 2015

➤ 300 Std.	2 Personen
➤ 200 Std.	3 Personen
➤ 150 Std.	6 Personen
➤ 120 Std.	6 Personen
➤ 100 Std.	3 Personen
➤ 80 Std.	12 Personen
➤ 60 Std.	9 Personen
➤ 40 Std.	17 Personen
➤ 20 Std.	51 Personen
➤ 0 Std.	119 Personen

Hinzu kommen die erheblichen Überstunden alleine bei der Feuerwehr, von ca. 10.000 Stunden in 2014 sowie erneut 2015.

Die für alle Mitarbeiter/innen ermittelte Anzahl der Resturlaubstage zum Stand 31.12.2015 beträgt 5.310 Tage sowie 18.366 Krankheitstage.

Der Personalrat fordert die Einhaltung des Arbeitsschutzgesetz sowie geltender Vorschriften.

Welche wirtschaftliche Bedeutung ein derart großes Überstundenvolumen hat, weiß niemand besser als der Kämmerer, der diese zusammen mit dem Überhang an Urlaubstagen alljährlich als sechsstelligen Euro-Betrag an Rückstellungen in den Haushalt einstellt.

Da dem Personalrat nur die Übersichten aus der elektronischen Zeiterfassung vorliegen, kann nur vermutet werden, dass auch im Bereich der Kindertagesstätten und der anderen nicht an das System angeschlossenen Bereiche der Verwaltung vergleichbar hohe Plus-Stunden aufgebaut wurden.

Als Konsequenz fordert der Personalrat den Bürgermeister auf, baldmöglichst darzustellen, wie er mit der vorstehend beschriebenen Situation umzugehen gedenkt bzw. welche Maßnahmen er zur künftigen Vermeidung von Mehrarbeits- und Überstunden ergreifen will.

Hier stellt sich die Frage nach dem Personalbemessungsfaktor und ob dieser noch zutreffend ist.

Wir kündigen hiermit an, zukünftig jeden Überstundenantrag noch genauer auf ihre Notwendigkeit zu prüfen und unter Arbeitsschutzbedingungen (maximale Arbeitszeiten, Pausenzeiten sowie Ruhezeiten) ggf. abzulehnen, da wo Tarifrecht und Gesetze/Verordnungen es erlauben (wo keine gesetzlichen Notwendigkeiten bestehen).

Bei Überstunden in den Bereichen, wo gesetzliche Notwendigkeiten bestehen zur Aufrechterhaltung der öffentlichen Ordnung und Sicherheit, werden wir uns ggf. des staatlichen Amtes für Arbeitsschutz bedienen, wenn hier ein Dauerzustand zu erkennen ist.

### 9. Urlaubstage

Der Personalrat fordert, angesichts einer solch hohen Zahl von 5.310 Urlaubstagen, die Verwaltung auf darauf zu achten, dass die Bestimmungen in Bezug auf die Urlaubsverordnung eingehalten werden.

### 10. Krankenstatistik

Der Personalrat ist der Auffassung, dass hier folgende Punkte der Stellungnahme zum Tragen kommen können: Punkt 1 / 5 / 6 / 7 / 8 / 9 und 11. Den Ursachen muss man auf den Grund gehen. Daher kommt der Gesundheitsförderung hier eine tragende Rolle zu. Allerdings ist das zur Verfügung gestellte Stundenkontingent mit 10 Stunden in der Woche viel zu gering. Angesichts dieser Zahlen (18.366 Krankentage) fordert der Personalrat eine drastische Aufstockung der Stunden für die Gesundheitsförderung.

Im Bereich der Kindertagesstätten kann die Arbeit nicht aufgeschoben werden. Die Kinder müssen vor Ort in einer bestimmten Zeitspanne versorgt werden.

Dies bedeutet für die Kolleginnen und Kollegen des erkrankten Personals eine höhere Belastung in der jeweiligen Situation, die nicht durch Überstunden aufgefangen werden kann, die in ruhigeren Phasen abgebaut werden könnten.

Es ist daher nötig, dass in diesem Bereich die Erkrankung eines oder mehrerer Kollegen umgehend durch mehr Personal aufgefangen wird.

Es hat sich in den letzten Jahren herausgestellt, dass gerade im Kita-Bereich der Ersatz kranker Kolleginnen schwer herzustellen ist, da es kaum noch Fachkräfte ohne anderweitige Beschäftigung gibt, die zeitnah einsetzbar sind.

Vor dem Hintergrund der beschriebenen Problematik des Krankenstands in Kita-Einrichtungen und eines belegbaren Fachkräftemangels (sich wiederholende Ausschreibungen derselben unbesetzt gebliebenen Stellen im Laufe von bis zu 8 Monaten) ist der Bedarf an weiteren unbefristeten Springerstellen erkennbar.

Der Personalrat hält die weitere Einrichtung von 2 Springerstellen für den Kita-Bereich für unbedingt nötig.

In den letzten beiden Jahren ist die Zahl der Langzeiterkrankten stetig gewachsen und umfasst alle Dienststellen der Stadt Erfstadt. Neben der Tatsache, dass auch hier das Alter der Beschäftigten sicherlich eine Rolle spielt, ist einer der Hauptgründe die unter Zeitdruck stehende Arbeitsverdichtung und die gestiegenen Anforderungen an die Qualität der Arbeit der Kolleginnen und Kollegen.

Hier gilt es Wege zu finden, die die Gesundheit der Beschäftigten erhalten und die Ursachen gezielt zu ermitteln und zu beheben.

Mit in diese Betrachtung einzubeziehen ist die bereits dargelegte Überstundensituation.

### 11. Überlastungsanzeigen

Ein großes Augenmerk schenkte der Personalrat der Tatsache, dass es 2015 6 Überlastungsanzeigen gab, wovon eine z. Zt. noch nicht zufriedenstellend erledigt ist. Überlastungsanzeigen lassen sich aber nur bis zu einem gewissen Punkt durch Umstrukturierungsmaßnahmen der Vorgesetzten kompensieren. Der Personalrat stellt immer wieder fest, dass das Problem ein nicht zeitgemäßer Personalschlüssel ist.

Neugestiegene Aufgabenfelder mit einem Qualitätsanspruch in Verbindung mit einem Zeitstrahl können hier die Ursachen sein. Auch bei den Überlastungsanzeigen spielen einige Punkte dieser Stellungnahme eine Rolle: Punkt 1 / 5 / 6 / 7 / 8 / 9 und 10.

### 12. Zeitverträge

Etliche Kita-Mitarbeiterinnen haben Beschäftigungsverbot oder befinden sich in Elternzeit. Diese Stellen werden derzeit mit befristeten Verträgen nachbesetzt.

Bei der derzeitigen Arbeitsmarktlage ist dies kaum noch möglich.

Vor dem Hintergrund der Notwendigkeit der bedarfsgemäß weiter auszubauenden Kindertagesstätten herrscht ein Mangel an gut ausgebildeten Fach- und Ergänzungskräften. Sinnvoller wäre es aus Sicht des Personalrates, die Stellen unbefristet auszu-schreiben.

Das hat folgende Vorteile:

- 1) Der Kita-Betrieb bleibt ungestört aufrechterhalten.
- 2) Die Attraktivität des Arbeitsplatzes steigt enorm durch Planungssicherheit für die neu eingestellten Kolleginnen/en.

Aus der Elternzeit oder Langzeiterkrankung zurückkehrende Kolleginnen können Personalabgänge, Beurlaubungen oder Langzeit-Erkrankungen in den Einrichtungen ausgleichen.

### 13. Honorarkräfte

Mit sehr großer Sorge hat der Personalrat der Entwicklung von sogenannten Honorarkräfteverträge zur Kenntnis genommen. Sie finden sich z. B. in der Musikschule nach einer politischen Entscheidung des Rates der Stadt Erfstadt wieder. Der Personalrat hält dieses für eine völlig falsche Entwicklung und fordert die Verwaltung und den Rat auf, diese Entscheidung rückgängig zu machen und nicht weiter zu verfolgen.

#### 14. Arbeitsschutz mit der Firma BAD

Seit einigen Jahren ist die Verwaltung auf einem guten Weg in Sachen Arbeitsschutz mit der Firma BAD. Hier sind Fortschritte zu verzeichnen, aber es ist noch ein langer Weg.

Im Rahmen der Gefährdungsbeurteilungen durch die Vorgesetzten zu den Arbeitsplätzen besteht die Möglichkeit, alle eventuellen Mängel anzuzeigen. Nur so kann man in diesem Punkt noch besser werden. Auskünfte zur Gefährdungsbeurteilung gibt das Hauptamt.

#### 15. Dienstvereinbarung gleitende Arbeitszeit

Der Personalrat hat Mitte des Jahres 2015 einen Initiativantrag an die Verwaltung gestellt, um eine neue Dienstvereinbarung „gleitende Arbeitszeit“ abzuschließen. Die alte Dienstvereinbarung „gleitende Arbeitszeit“ mit den darin genannten Zeiten ist nicht mehr zeitgemäß. Mit der neuen Dienstvereinbarung ist der Personalrat sich sicher, die Überstundenproblematik in den Griff zu kriegen sowie Familie und Beruf besser miteinander kombinieren zu können. In vielen langen Gesprächen und Arbeitskreisen mit der Verwaltung ist die neue Dienstvereinbarung soweit vorbereitet, dass sie aus unserer Sicht im zweiten Quartal dieses Jahres in Kraft treten kann.

Diese Stellungnahme des Personalrates bezieht sich auf den ihm im Januar 2016 vorgelegten Stellenplan und dem Rückblick auf das Jahr 2015.

Der Personalrat fordert weiterhin faire, transparente und offene Auswahlverfahren, unbeeinflusst von Politik und Interessengruppen.

Der Personalrat sieht der Rückantwort des Bürgermeisters auf seine Anregungen und Vorschläge abschließend mit Interesse entgegen und steht für einen Dialog über die angeschnittenen Themenbereiche gerne zur Verfügung.

Zugleich bittet er den Bürgermeister darum, diese Stellungnahme den im Rat vertretenen Fraktionen sowie den Beigeordneten und der Gleichstellungsbeauftragten zur Kenntnis zu geben.

Mit freundlichen Grüßen



Gregor Diederichs  
(Personalratsvorsitzender)