

An den Vorsitzenden des
Personalrates

Herrn Gregor Diederichs

123/2016 Anlage 3

Im Hause

Dienststelle Telefax 02235/ 409-561	Ansprechpartner/-in Telefon-Durchwahl	Mein Zeichen Ihr Zeichen	Datum
Haupt- und Personalamt Holzdamm 10	Herr Elsen 02235 / 409-210 eMail: juergen.elsen@erftstadt.de	10 25.02.2016	02.03.2016

Stellungnahme des Personalrates zum Stellenplan 2016

Sehr geehrter Herr Diederichs,

Ihre Stellungnahme vom 25.02.2016 habe ich zur Kenntnis genommen und werde diese -wie auch in der Vergangenheit- an die Ratsmitglieder und die Gleichstellungsbeauftragte weiterleiten.

Ihre Ausführungen beziehen sich jedoch nicht nur auf den aktuell vorgelegten Stellenplanentwurf 2016 sondern machen auch grundsätzliche Ausführungen und geben weitergehende Anregungen zu den Arbeitsbedingungen wie Raumsituation, Arbeitsschutz etc.

Zum 01.03.2016 hat erstmalig der Demografiebeauftragte seine Arbeit aufgenommen. Wie ich Ihnen bereits in meiner Stellungnahme zum Stellenplan 2015 mitgeteilt habe wird Aufgabe dieses Mitarbeiters u. a. auch sein, die Personalabteilung im Hinblick auf die Auswirkungen des demografischen Wandels auf die Personalstruktur und Personalstärke fachlich zu unterstützen.

Den Anforderungen des demografischen Wandels wird die Verwaltung jedoch bereits jetzt in mehrfacher Hinsicht gerecht.

In der Kernverwaltung ist die Ausbildungsleitung mit sehr großem Engagement in den letzten Jahren bemüht, qualifizierte Ausbildungskräfte sowohl für den mittleren als auch den gehobenen Dienst zu gewinnen.

In 2014 wurden bereits 3 Ausbildungskräften für den mittleren Dienst und in 2015 2 Ausbildungskräften für den gehobenen Dienst Zusagen erteilt.

Unter Beachtung des demografischen Wandels beabsichtige ich die Anzahl der Ausbildungsplätze weiter zu erhöhen. Aufgrund der sehr guten Ergebnisse der

Besuchszeiten:

Rechts- und Ordnungsamt / Holzdamm 10, E-Liblar:
montags - freitags von 08.00 - 12.00 Uhr
donnerstags
außerdem von 14.00 - 18.00 Uhr

Bauordnungsamt / Rathaus E-Liblar:
montags von 08.00 - 12.00 Uhr und von 14.00 - 16.00 Uhr
donnerstags von 08.00 - 12.00 Uhr und von 14.00 - 17.00 Uhr

Volkshochschule, Carl-Schurz-Straße 23:
montags bis freitags von 09.00 - 12.00 Uhr
donnerstags auch von 14.00 - 16.00 Uhr

Bürgerbüro, Bonner Str. 32, E-Lechenich
montags von 07.15 - 14.00 Uhr
dienstags von 08.00 - 12.00 Uhr
mittwochs von 08.00 - 14.00 Uhr
donnerstags von 08.00 - 12.00 Uhr und
von 14.00 - 18.00 Uhr
freitags von 08.00 - 12.00 Uhr
1. Samstag/Monat 09.00 Uhr - 11.00 Uhr
Rentenabt. nur nach Vereinbarung

Amt für Jugend, Familie und Soziales / Rathaus E-Liblar
jeweils nach Vereinbarung:
montags, dienstags, freitags von 08.00 - 12.00 Uhr
donnerstags von 14.00 - 16.00 Uhr

Konten der Stadtkasse:
Kreissparkasse Köln 191 000100 (BLZ 370 502 99)
VR-Bank Rhein-Erft eG 1000001011 (BLZ 371 612 89)

Busverbindungen:
Linien 920, 979, 990

Rathaus Liblar Haltestelle Liblar EKZ
Bürgerbüro Haltestelle L. Markt

Auswahlverfahren in diesem Jahr habe ich mich entschlossen in 2016 statt wie zunächst geplant 2 Bewerber/innen 3 Personen im mittleren Dienst ihre Ausbildung beginnen zu lassen. Die Auswahlverfahren für den gehobenen Dienst sind zwischenzeitlich abgeschlossen, hier sollen 2 Auszubildende eingestellt werden, so dass in 2016 wieder sowohl für den mittleren als auch den gehobenen Dienst ausgebildet wird.

Die Ausbildung qualifizierter Nachwuchskräfte wird auch zukünftig von mir sehr stark gefördert. Eine angemessene Ausbildung ist jedoch nur möglich, sofern die Auszubildenden räumlich adäquat untergebracht werden können und qualifizierte Ausbilder/innen in den einzelnen Bereichen zur Verfügung stehen. Hier sind noch Anstrengungen erforderlich.

Im Hinblick auf die mittelfristig ausscheidenden Führungskräfte werden von mir Schulungen für den Führungskräftenachwuchs angeboten. Zurzeit läuft eine Modulare Inhouseschulung, von der ich bisher sehr positive Rückmeldungen habe.

Für vorhandene Führungskräfte prüfe ich zurzeit die Möglichkeit Qualifizierungsmaßnahmen anzubieten, die den Erfordernissen der geänderten Laufbahnverordnung entsprechen und einen eventuell späteren Aufstieg in den höheren Dienst ermöglichen.

Mitarbeitern/innen ohne Verwaltungsausbildung (sogenannte Quereinsteiger) wird ebenfalls im Rahmen der Personalentwicklung und -qualifizierung bei Bedarf die Möglichkeit des Besuches entsprechender Lehrgänge am Studieninstitut angeboten.

In verschiedenen Bereichen der Verwaltung wird die negative Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt deutlich. Dem wird entgegengewirkt, in dem bei Ausschreibungen auf bisher nicht genutzte Medien (Internetseiten bund.de, interamt.de u.ä.) zurückgegriffen wird. Auch die Ansprache junger Bewerber auf der Facebookseite der Stadt Erftstadt zeigt erste Erfolge.

Die Hinweise zur Raumsituation werde ich an die Technische Beigeordnete weiterleiten. Ich hatte Ihnen bereits zugesagt, den Personalrat bei den konkreten Umzugsplänen rechtzeitig zu informieren.

Mein Stellenplanentwurf sieht trotz äußerst angespannter Haushaltssituation -die Ihnen als Personalrat ebenfalls hinreichend bekannt ist- sowohl im beamteten als auch im tariflichen Bereich Stellenausweitungen in den Bereichen -32-, -370-, -40-, -50-, -51- und -63- unter Beachtung der dienstlichen Erfordernisse, auch im Hinblick auf die Flüchtlingssituation, vor.

Dieser zusätzliche Stellenbedarf erfolgt in Abstimmung mit den Beigeordneten sowie den Amts- und Betriebsleitungen. Für eine kurzfristige, wie von Ihnen gewünschte zusätzliche Erweiterung, sehe ich zurzeit keinen finanziellen Spielraum.

Sollte der Verwaltungsvorstand im Laufe des Jahres noch dringenden und unaufschiebbaren Handlungsbedarf sehen, werden wir gemeinsam versuchen, Lösungen herbeizuführen.

Zu der Überstundensituation hatte ich Ihnen bereits zum Stellenplanentwurf 2015 ausführlich geantwortet.

Ich begrüße es außerordentlich, dass eine Arbeitsgruppe, in der auch der Personalrat vertreten ist, mir einen Entwurf für eine neue Dienstvereinbarung vorgelegt hat, die zurzeit in der hausinternen Abstimmung ist.

Ich hoffe sehr, dass es zum Abschluss einer neuen Vereinbarung mit Ihnen kommen wird. Die angedachte neue Dienstvereinbarung wird - auch nach Einschätzung der Arbeitsgruppe- die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern aber auch zu einer Flexibilisierung der Arbeitszeit führen mit der Zielsetzung, u. a. im Rahmen eines größeren Zeitrahmens innerhalb der Dienstvereinbarung, anzuordnende Überstunden zu reduzieren. Im fairen miteinander möchte ich aber bereits jetzt darauf hinweisen, dass ein Verzicht auf angeordnete Überstunden auch zukünftig nicht realistisch ist.

Im Bereich der Feuerwehr sind die Überstunden u. a. aufgrund von mehreren langzeiterkrankten Feuerwehrleuten sowie dem hohen Ausbildungsbedarf vorhandener Kräfte entstanden

Möglichkeiten zukünftig Überstunden im Bereich der Feuerwehr zu verringern wurden letzten Monat unter Beteiligung des Leiters der Feuer- und Rettungswache sowie der Abteilungsleiterin der Personalabteilung mit Ihnen besprochen. So soll u. a. der Beginn des Grundlehrganges für Brandmeisteranwärter erst im Oktober beginnen, der Lehrgang vor Ort durchgeführt werden und statt der geplanten 6 Anwärter bei Eignung 8 oder 9 Anwärter eingestellt werden.

Die Erhöhung der Resturlaubstage ergibt sich aus der im Jahre 2013 erfolgten Änderung der Freistellungs- und Urlaubsverordnung, die u. a. einen Verfall des Erholungsurlaubes erst 15 Monate nach dem Ende des Urlaubsjahres vorsieht, wobei der Urlaub nach Möglichkeit im Laufe des Urlaubsjahres genommen werden soll.

Selbstverständlich ist für mich, dass den Mitarbeitern/innen dieser Urlaub auch vollständig im Urlaubsjahr unter Berücksichtigung dienstlicher Belange und Vertretungsregelungen zu gewähren ist.

Jahrelange Praxis ist aber auch, dass die Mitarbeiter/innen teilweise Resturlaubstage in das kommende Jahr übertragen möchten. Ich beabsichtige nicht, diese bewährte Praxis zu ändern.

Zum Krankenstand und der Gesundheitsförderung hatte ich auch bereits zum Stellenplan 2015 eine Stellungnahme abgegeben.

Ich darf nochmals darauf hinweisen, dass ein Integrationsteam das betriebliche Eingliederungsmanagement wahrnimmt und den Mitarbeitern/innen die Auswahl des Ansprechpartners/der Ansprechpartnerin freigestellt ist.

Sollte es in Einzelfällen Hinweise an mich geben, dass Krankheiten ihre Ursache in Überlastungen am Arbeitsplatz haben, werden Problemlösungen unter Beteiligung der Vorgesetzten gesucht.

Zur Entfristung von Zeitarbeitsverhältnissen im Kita-Bereich hatte ich ebenfalls bereits im vorigen Jahr geantwortet.

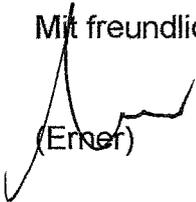
Zur Vermeidung von möglichen Überkapazitäten, die nicht refinanziert werden, sehe ich aus arbeitsrechtlicher Sicht grundsätzlich leider keine andere Möglichkeit als den Abschluss von befristeten Arbeitsverträgen bei Vertretungen.

Bezüglich des Einsatzes von Honorarkräften im Bereich der Musikschule gibt es eine politische Beschlusslage (V 482/2015). Die Einzelfallprüfung bezieht sich nur auf die Vergabe von Fällen in denen weniger als 10 Unterrichtsstunden anfallen.

Da Erfahrungen hierzu bislang noch nicht vorliegen sehe ich auch keinen Anlass, zurzeit eine neue Beschlussvorlage den politischen Gremien vorzulegen.

Wie in der Vergangenheit bereits regelmäßig praktiziert, stehe ich selbstverständlich auch außerhalb der Vierteljahresgespräche dem offenen Dialog mit dem Personalrat zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen



(Emer)