

-1-  
PR bittet um Weiterleitung an alle Fraktionen

- 10 -  
17/10.

Dienststelle Telefax 02235/ 409-...	Ansprechpartner/-in Telefon-Durchwahl	Mein Zeichen Ihr Zeichen	Datum
Personalrat Holzdammer 10	Gerda Lierenfeld 02235 / 409-316	PR	17.10.2017

### Offener Brief

#### Stellungnahme zum Stellenplan 2018 des Personalrates und der Schwerbehindertenvertretung

Sehr geehrter Herr Erner,

gem. §75 LPVG haben Sie dem Personalrat (PR) die Unterlagen zum o.a. Stellenplan zugeleitet.

Der Personalrat hat sich trotz der Kürze der Amtszeit mit dem Stellenplan befassen können und möchte hierzu folgende Stellungnahme abgeben:

Zunächst möchte sich der Personalrat für die angenehme sachliche Zusammenarbeit zwischen Verwaltungsspitze, Personalamt und Personalrat bedanken.

Des Weiteren nimmt der Personalrat wohlwollend zur Kenntnis, dass nach etlichen Jahren Stillstand die Personalentwicklung und die damit verbundene Stellenbesetzungen und vor allem aber Stellenbeschaffungen Anklang finden.

Jedoch weist der Personalrat auch darauf hin, dass noch etliche Stellen unbesetzt sind und hier verstärkt auf fachgerechte Besetzung hingewirkt wird.

Der Personalrat begrüßt auch die schon im Stellenplan eingepflegten Änderungen durch die Einführung der neuen Entgeltordnung.

Die hier für den Personalrat entstandenen Fragen zum namentlichen Stellenplan konnten in einem sachlichen Gespräch mit der Personalabteilung schnell geklärt werden und sind von der Personalabteilung auch gleich eingepflegt worden.

Auch wenn der demografische Wandel und die damit verbundene Personalentwicklung nun auch endlich zur Einsicht führen, neue Stellen in einigen Bereichen zu schaffen, bittet der Personalrat, auch weiterhin diesen Aspekt nicht außer Acht zu lassen.

Der demografische Wandel, sowie die in den nächsten zwei bis drei Jahren starken Personalabgänge durch Alterserreichung, werden sicherlich, wenn nicht rechtzeitig dagegen gewirkt wird, große Lücken hinterlassen.

Ob und wie weit dann diese Lücken gefüllt werden können, da mittlerweile auch im Bereich des öffentlichen Dienstes Fachkräftemangel herrscht, sei dahingestellt.

Der Personalrat wünscht sich in diesem Bereich rechtzeitige Handlungen.

Fachkräftemangel erfahren wir seit geraumer Zeit in den Bereichen Feuerwehr, Erzieher- und Sozialarbeiterbereich, sowie im Bereich allgemeiner Verwaltung.

Erstrebenswert wäre hier ein erhöhtes Augenmerk auf die Ausbildung eigener Fachkräfte zu legen. Sei es bei den Auszubildenden oder durch Qualifizierungsmaßnahmen.

In diesem Zusammenhang möchte der Personalrat nochmals darauf hinweisen, dass in dem Bereich Stellenbesetzungsverfahren noch immer ein Führungskräfte-seminar aussteht. Der Personalrat wird weiterhin die Forderung nach einheitlichen Auswahlverfahren und den damit verbundenen Qualifizierungen verfolgen.

Ein Problem, welches die Verwaltung und den Personalrat seit Jahren beschäftigt, ist auch mit diesen positiven Entwicklungen nicht aus der Welt geschafft:

Die Raumsituation im Rathaus Liblar!

Anhand des von Ihnen vorgelegten Stellenplanentwurfes ist erkennbar, dass das Personal aufgestockt werden muss. Da jedoch die Raumsituation mittlerweile schon teils unzumutbare Ausmaße annimmt, muss hier schnellstens gehandelt werden.

Ein Thema, welchem sich der Personalrat im kommenden Jahr verstärkt annehmen wird, da immer mehr berechtigte Beschwerden von Kollegen und Kolleginnen aufgrund fehlender Arbeitsplätze und Räumlichkeiten vorliegen.

Die katastrophale Raumsituation wird sich nicht von alleine lösen, hier besteht dringender Handlungsbedarf. Hier muss dringend Abhilfe geschaffen werden.

Kostenersparnisse auf Kosten der Gesundheit von Kollegen und Kolleginnen ist kein Einsparmodell.

Die Gegenrechnung zeigt eindeutig Kostenerhöhungen durch Mehrausfälle, Langzeiterkrankungen etc.. Diese werden nicht nur durch den demografischen Wandel hervorgerufen.

Gerade psychische und physische Erkrankungen entstehen immer häufiger durch falsch eingerichtete Arbeitsplätze, Arbeitsplatzmangel und den dadurch entstehenden Problemen.

Als Beispiel seien die neu eingerichteten Räume für die Stadtkasse genannt. Modernes Design geht vor Ergonomik und Gesundheit.

Alle vorher geäußerten Bedenken durch die SBV und den PR wurden missachtet und kommen nunmehr vermehrt ans Tageslicht.

Schlechte Belüftung, schlechte Beleuchtung etc..

Hier muss immer wieder nachgebessert und erneuert werden.

Rechnet man diese Kosten ein und rechnet man dann mal dagegen, wenn man die Vorschläge der SBV mit eingebunden hätte und die dadurch evtl. Fördermittel, könnte von dem eingespartem Geld weitere Räumlichkeiten angemietet werden.

In diesem Bereich wird nach Meinung des Personalrates und der SBV ein falscher Sparkurs gefahren.

Der PR bittet hiermit auch weiterhin um Beachtung der schon in den Stellungnahmen der letzten Jahre aufgeführten Aspekte, da einige dort angeführten Punkte, Bedenken und Bitten des PR's noch weiter Gültigkeit besitzen, z.B.:

- Demographischer Wandel
- Personalbestände
- Zeitverträge
- Raumsituationen
- Überstunden
- Krankenstatistik

Der Personalrat bittet um Rückantwort und zugleich Weiterleitung der Stellungnahme zur Kenntnis an die Gleichstellungsbeauftragte sowie den im Rat vertretenen Fraktionen.

Mit freundlichen Grüßen



(G.Lierenfeld)

Personalratsvorsitzende

An die Vorsitzende des  
Personalrates  
Frau  
Gerda Lierenfeld

### Im Hause

Dienststelle Telefax 02235/ 409-561	Ansprechpartner/-in Telefon-Durchwahl	Mein Zeichen Ihr Zeichen	Datum
Haupt- und Personalamt Holzdammm 10	Herr Elsen 02235 / 409-210 eMail: juergen.elsen@erftstadt.de	10 17.10.2017	30.10.2017

### Stellungnahme des Personalrates zum Stellenplan 2018

Sehr geehrte Frau Lierenfeld,

ich bedanke mich für Ihre Stellungnahme zum Stellenplanentwurf 2018.

Wie ich bereits bei der Einbringung des Stellenplanentwurfes in meiner Haushaltsrede in der letzten Ratssitzung dargestellt habe, werden umfangreiche Herausforderungen in den kommenden Jahren auf uns zukommen. Diese müssen seriös erledigt und umgesetzt werden, hierzu sind auch zusätzliche Personalressourcen erforderlich, die ich Ihnen in meinem Schreiben vom 10.10.2017 dargelegt habe.

Selbstverständlich ist es auch mein Bestreben, frei werdende Vakanzen möglichst zeitnah wieder zu besetzen.

So ist es beispielsweise gelungen, die Stelle des ausscheidenden Hauptamtsleiters zum 01.01.2018 nach zu besetzen.

Bezüglich der im Eigenbetrieb Immobilien im 4. Quartal frei werdenden drei Leitungsstellen, bin ich bereits mit der technischen Beigeordneten im Gespräch.

Weiterhin sind bereits die strategischen Entscheidungen von mir getroffen, in 2018 -51- wieder mit -50- sowie -61- mit -63- nach dem Ausscheiden der Amtsleitungen -50- und -63- zusammen zu legen.

Bezüglich Ihres Hinweises für ein erhöhtes Augenmerk auf die Ausbildung eigener Fachkräfte hat die Ausbildungsleiterin, Frau Kallrath, die wesentlichen Ausbildungsaktivitäten nachfolgend dargestellt:

#### Besuchszeiten:

Rechts- und Ordnungsamt / Holzdammm 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

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

Amr 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 Le. Markt

Im Bereich der Feuerwehr bildet Erftstadt erheblich und bedarfsorientiert aus. Derzeit befinden sich 7 Brandmeisteranwärter/innen in der Ausbildung. Weitere Anwärterstellen für die Zukunft sind laufend geplant und unabdingbar. Der konkrete Zeitpunkt hängt unter anderem davon ab, ob der Lehrgang hausintern gestemmt werden kann oder Lehrgangsplätze bei einer anderen Kommune gebucht werden, so dass man sich dieser zeitlichen Planung anschließt.

In den städtischen Kindertagesstätten sind derzeit 16 PIAs (praxisintegrierte Ausbildung zum/r Erzieher/in) als Auszubildende eingestellt. Die Ausbildung dauert drei Jahre. Es erfolgt die fortlaufende Nachbesetzung der Stellen. Die parallele Beschäftigung mehrerer Azubis ist im beruflichen Alltag in der Regel nicht möglich, Ausnahmen bilden die großen Kindertagesstätten, in denen gegebenenfalls zwei PIAs eingesetzt werden können.

Hinzu kommen in den KiTas aktuell 5 Vorpraktikanten und 7 Anerkennungspraktikanten im Rahmen der klassischen Erzieher-Ausbildung, die jedoch für Bewerber/innen vermehrt uninteressant wird.

Der Eigenbetrieb Stadtwerke bietet die Ausbildung zum Rohrleitungsbauer an. Hierbei handelt es sich um eine Stufenausbildung, die nach zwei Jahren die Prüfung zur/m Tiefbaufacharbeiter/in beinhaltet. Die Ausbildung schließt nach dem dritten Jahr mit der Gesellenprüfung zur/zum Rohrleitungsbauer/in ab. Zur Manifestierung der praktischen Ausbildung finanzieren die Stadtwerke den Besuch der überbetrieblichen Ausbildung im Ausbildungszentrum Kerpen. Derzeit befinden sich 5 Auszubildende in der Ausbildung, die diese im Jahr 2018 abschließen. Die Gewinnung neuer Auszubildender in diesem Bereich gestaltet sich jedoch leider sehr schwierig. Das Interesse der Schulabgänger/innen ist nicht vorhanden. Das Engagement der Stadtwerke ist in diesem Punkt besonders hervorzuheben. Aktuell kooperieren sie mit dem Berufsförderungswerk, das junge Männer mit Flüchtlingshintergrund vorgeschlagen hat. Es ist in Planung, diese Bewerber im Rahmen einer vom Arbeitsamt geförderten Einstiegsqualifizierung für mehrere Monate zu beschäftigen und deren Ausbildungseignung zu prüfen.

Im Verwaltungsbereich werden in der Regel jährlich zwei Ausbildungsplätze für die Funktionsebene des mittleren Dienstes (Verwaltungsfachangestellte) und zwei für die Funktionsebene des gehobenen Dienstes (Bachelor of Laws) besetzt. Bei den Verwaltungsfachangestellten kam es in einzelnen Jahren zu einem unbesetzten Ausbildungsplatz, welcher der Bewerberlage geschuldet war. In einem anderen Jahr wurden ausgleichend jedoch bei guter Bewerberlage drei Auszubildende eingestellt.

Die Besetzung der Ausbildungs-/Studienplätze Bachelor of Laws gestaltete sich zunehmend schwieriger, weil Erftstadt diese Ausbildung zurzeit nur im Auszubildendenverhältnis nach Tarifvertrag anbietet, andere Kommunen jedoch im Beamtenverhältnis. Ab 2018 beabsichtige ich auch wieder diese Plätze im Beamtenverhältnis auf Widerruf, welches mit dem Bestehen der Prüfung automatisch endet, anzubieten. Die Frage, in welchem Rechtsverhältnis ggf. eine spätere Übernahme erfolgt, wird im Abschlussjahr zu überlegen sein.

Im Verwaltungsbereich wird im angegebenen Umfang und in guter Qualität ausgebildet. Die Anzahl der Ausbildungsplätze kann nur in Einzelfällen, jedoch nicht dauerhaft angehoben werden, weil die Kapazitäten in der Verwaltung hierfür nicht gegeben sind. Für eine qualitative Ausbildung, die derzeit geleistet wird, sind gerade noch ausreichend viele Arbeitsplätze und Fachbetreuer/innen vorhanden. Eine Steigerung der Ausbildungsplätze ist kaum möglich.

Recht viele Ämter beteiligen sich an der Ausbildung, aber nicht in jedem Bereich kann ich im Rahmen der saisonalen Auslastung laufend Auszubildende einsetzen. Einige Abteilungen im technischen oder sozialen Bereich kommen grundsätzlich nicht in Frage, weil der Anteil der Verwaltungskräfte zu gering ist.

Auch Ausbilder in ausreichender Zahl müssen vorhanden sein. Ausbilder, die bereits in der Vergangenheit erfolgreich und ohne Beanstandung ausgebildet haben, dürfen dies weiterhin. Neue Ausbilder müssen einen entsprechenden Lehrgang beim Studieninstitut besuchen.

Die ehemals besetzten Ausbildungsstellen Bauzeichner/in und KFZ-Mechatroniker/in sollten weiterhin nicht besetzt werden, weil die Vergangenheit deutlich zeigte, dass die Ausbildung im ö .D. zu fachspezifisch ausgerichtet ist, so dass die Azubis in der freien Wirtschaft kaum konkurrenzfähig sind.

Ein weiterer wesentlicher Punkt ist die angebotene Weiterbildung. Im Hinblick auf die Deckung des zukünftigen Personalbedarfs, aber auch aus ihrem sozialen Selbstverständnis heraus, sowie unter Berücksichtigung des demographischen Wandels, bildet die Stadt Erftstadt - neben den Regelausbildungen - grundsätzlich auch geeignete und engagierte Mitarbeiter/innen im Rahmen von Aufstiegs- bzw. Angestelltenlehrgängen aus. In diesem Zusammenhang wurde intern mit Ihnen eine Dienstanweisung zur Optimierung der beruflichen Aufstiegsfortbildung erarbeitet.

Sie sieht in den Lehrgängen ein Mittel, zielgerichtet die Personalentwicklung voran zu treiben, aber auch die Motivation in der Belegschaft zu fördern. Die DV soll auch für eine gerechte leistungsabhängige und transparente Auswahl sorgen.

Die Ausführungen der Ausbildungsleiterin machen m. E. deutlich, wie intensiv und verantwortungsvoll die Ausbildung bei der Stadt Erftstadt betrieben wird, wobei selbstverständlich Anpassungen und weitere Optimierungen auch in Zukunft denkbar sind.

Bezüglich des von Ihnen angeregten Führungskräfte-seminars zum Thema „Personalauswahl“ hat der Leiter des Hauptamte- und Personalamtes –wie mit Ihnen besprochen- bereits mit Herrn Dr. Gourmelon (Dozent der FHOEV-NRW) Kontakt aufgenommen. Da Herr Dr. Gourmelon jedoch in diesem Jahr keine freien Kapazitäten mehr hat wurde mit ihm vereinbart, dass die neue Hauptamtsleitung Anfang 2018 einen konkreten Termin mit ihm bespricht.

Zu Ihrer Kritik an den Räumlichkeiten der Stadtkasse möchte ich Ihnen nachfolgend die Stellungnahme des technischen Bereiches zur Kenntnis geben.

Die Planung der Räumlichkeiten im EG wurde gem. aller geltenden Richtlinien und Vorschriften durchgeführt. Dies bezieht sich sowohl auf die Innenarchitektur wie auch auf alle einbezogenen Fachingenieure. Nach Festlegung der Abteilungen wurden diese sofort in die Planung einbezogen. Die Abteilungsleiterinnen haben die grundlegenden Bedingungen und den Raumbedarf mit uns abgestimmt. Den Mitarbeiter/innen wurde die Planung ebenfalls vorgelegt. Des Weiteren wurden Besonderheiten und Atteste abgefragt. Die daraus resultierende Planung (Stand 28.07.2016) wurde dem Personalrat und dem BAD vorgelegt.

Die Freigabe vom Personalrat erfolgte am 25. August 2016. Die Freigabe vom BAD erfolgte am 09. August 2016 durch Herrn Zwierzykowski

Die Planung wurde gem. o.g. Freigaben umgesetzt. Die einzige Änderung war eine Umlegung des Druckers und Kopierers in den Flur, die nach Festlegung der neuen Lüftungstechnik durchführbar war. Gem. Freigabe vom BAD wäre die ursprüngliche vorgesehene Position gem. Arbeitsstättenrichtlinien möglich gewesen, aber um eine größere Flexibilität im Großraumbüro zu erzielen, wurden die Geräte ausgelagert.

Für die Beleuchtung wurde ein Schaltkreis für das gesamte Großraumbüro ausgeführt. Die Pendel- und Stehleuchten sind gem. der geforderten Beleuchtungsstärke für Bildschirmarbeitsplätze vorgesehen worden. Nach Rücksprache mit dem Fachplaner ist es möglich, Arbeitsplätze mit einer Funkeinrichtung auszustatten, so dass individuelle Anwendungen möglich sind. Dies wird z.Zt. geprüft.

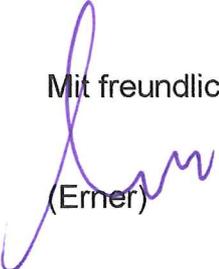
Am 16.03.2017 wurde eine Begehung mit dem BAD, dem Personalrat, etc. durchgeführt. Ein weiterer Termin fand mit dem BAD am 11.05.2017 statt. Eine Freigabe erfolgte durch die Protokolle. Es wurden keine Mängel festgestellt.

Die Aussage, bei der Planung habe modernes Design Vorrang vor Ergonomik und Gesundheit der Beschäftigten gehabt, ist nicht zutreffend. Für die Maßnahme wurden, um den berechtigten Wünschen der Beschäftigten zu entsprechen, in erheblichem Umfang zusätzliche Mittel bereitgestellt. Die vorhandene Beleuchtung entspricht modernsten Anforderungen. Wie bei jedem Neubezug, muss die Lüftungsanlage schrittweise an die unterschiedlichen Wünsche der Beschäftigten angepasst werden.

Wunschgemäß werde ich Ihre Stellungnahme an die Ratsmitglieder und die Gleichstellungsbeauftragte als Anlage zur Stellenplanvorlage 2018 für den Hauptausschuss am 05.12.2017 weiterleiten.

Wie in diesem Jahr praktiziert, stehe ich auch außerhalb der Vierteljahresgespräche dem Personalrat für zwischenzeitlich erforderliche Gespräche selbstverständlich gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen



(Erner)