



07.02.2021

**Stellungnahme zum Stellenplan 2021 gem. § 75 LPVG NW
Stellungnahme zum Status quo Bericht zum Personalentwicklungskonzept gem. §
75 LPVG NW
Stellungnahme zum Personalwirtschaftskonzept gem. § 75 LPVG NW**

Sehr geehrter Herr Bürgermeister Langhard,
sehr geehrte Damen und Herren des Hauptausschusses,

der Personalrat hat den vorgelegten Stellenplan 2021 mit Stand vom 17.12.2020 und den Status quo Bericht mit Stand vom 11.12.2020 in seiner Sitzung am 14.01.2021 beraten.

Die jetzt vorliegenden Fassungen für den Hauptausschuss wurden nicht beraten.

Das Personalwirtschaftskonzept und die Änderungsliste zum Stellenplan konnte nicht mehr im Tagungszyklus des Personalrates beraten werden.

In einem vertrauensvollen Gespräch zwischen Herrn Langhard und der Personalratsvorsitzende wurde für die Zukunft die Absprache getroffen, dass inhaltlich und zeitlich die Beteiligung des Personalrates gemeinsam geplant und festgeschrieben wird.

Stellenplan:

Dem Personalrat wurde am 17.12.2020 der Stellenplan formal zugeleitet. An Stellenplangesprächen zur Erstellung des Stellenplans hat der Personalrat nicht teilgenommen, so dass keine Aussagen von unserer Seite zu den angemeldeten personellen Bedarfen der einzelnen Fachbereiche gemacht werden können.

Unsere Rückfragen wurden von der Personalabteilung beantwortet, eine angepasste Ausgabe des Stellenplanes wurde nicht mehr zugeleitet und beraten.

Status quo Bericht des Personalentwicklungskonzeptes der Stadt Schwelm

Der eingereichte Status quo Bericht in der vorliegenden Form und die Trennung zwischen Personalentwicklungskonzept und Personalwirtschaftskonzept wurde von dem Bürgermeister entschieden.

Wir möchten anmerken, dass der Status quo Bericht inhaltlich sehr abstrakt gehalten ist, wir aber hoffen, dass dann das tatsächliche Personalentwicklungskonzept an die Realität ausgerichtet wird.

Grundsätzlich tragen wir die Entscheidung des Bürgermeisters so mit, Personalentwicklung und Personalwirtschaft zu trennen und zum jetzigen Zeitpunkt nur einen Status quo Bericht zur Erstellung eines Personalentwicklungskonzeptes vorzulegen.

Für das Fehlen eines fertig gestellten Personalentwicklungskonzeptes gibt es Ursachen, die uns wichtig sind hier kurz zu benennen.

Im Januar und Februar 2020 hat es mehrere Arbeitstermine zwischen der Fachkraft der Personalabteilung, die für die Erstellung des PEK verantwortlich war, der Gleichstellungsbeauf-

tragten und der Personalratsvorsitzenden gegeben. Die Arbeitsgespräche gestalteten sich sehr konstruktiv.

Leider wurde diese positive „Arbeitsgruppe“ durch die dauerhafte krankheitsbedingte Abwesenheit der Bürgermeisterin, die die Erstellung des neuen PEK begleiten und entscheiden musste, „ausgebremst“.

Ab März 2020 (durch den Ausbruch der Pandemischen Lage) wurde es notwendig, alle personellen Ressourcen für den Arbeitsschutz intern und die Unterstützung der Fachbereiche, die für die Umsetzung der jeweiligen Coronaschutz -Verordnung zum Schutz der Bürgerinnen und Bürger verantwortlich sind, extern zu bündeln. Dadurch konnte die Weiterentwicklung durch alle Beteiligten (Personalabteilung, PR, GB) nicht in der gleichen Intensität fortgeführt werden.

Die personelle Situation der Personalabteilung hat sich im laufenden Jahr durch den Weggang von 2 Mitarbeiter*innen in diesem Bereich so verschärft, dass tatsächlich eine Priorisierung der Aufgabenerfüllung vorgenommen werden musste, die sich negativ auf die Fortführung zur Erstellung des Personalentwicklungskonzeptes auswirkte.

Die Fachkraft, verantwortlich für die Erstellung des Personalentwicklungskonzeptes, hat die Stadt Schwelm verlassen, so dass für sie eine Nachbesetzung mit hoher Anstrengung gesucht werden musste.

Es konnte eine Fachkraft gefunden werden, die aber natürlich in dem laufenden Prozess und der Struktur der Stadt Schwelm erst eingearbeitet werden musste, was unter der angespannten personellen Situation der Personalabteilung und des Ausbruchs der 2. Corona-Welle nicht in der gebotenen Gründlichkeit erfolgen konnte.

Die Personalabteilung hat im Dezember ihre Überlastung angezeigt.

Personalwirtschaftskonzept:

Aus Sicht des Personalrates ist die Konsolidierung des Haushaltes über Stellenstreichungen nicht umsetzbar. Stellenstreichungen erzeugen aus unserer Sicht neue Probleme. Zusätzliche Aufgaben müssen bei gleichen Personalressourcen bewältigt werden, das führt zu Arbeitsverdichtung, die zu Überlastung /Erkrankung führen werden. Aus unsere Sicht ein bedenklicher Kreislauf.

Wir halten es für absolut notwendig, dass die Arbeitsabläufe und Aufgaben kritisch angeschaut und optimiert werden, um daraus das Fazit zu ziehen, welche Leistungen minimiert werden und wie die qualifizierten Bediensteten der Stadt Schwelm optimal gefördert und eingesetzt werden.

Ein Personalwirtschaftskonzept dass nur einseitig Personal als kostenintensive Position erkennt und nicht als wichtigstes Potential für eine moderne Verwaltung, in der Verantwortung und Aufgabenerfüllung für die Bürger*innen, halten wir nicht für zeitgemäß, das hat uns die Erfahrungen bei der Bewältigung der Covid-Sars-2 Pandemie deutlich gezeigt.

Fazit

Ein besonderes Augenmerk sollte darauf gerichtet werden, wie zukünftig die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter Einbeziehung der Faktoren Gesundheit, Identifikation, Erhalt der fachlichen Kompetenz, Motivation und Arbeitsbedingungen erhalten bzw. gefördert und gleichzeitig die Attraktivität sowie Leistungsfähigkeit der Verwaltung als Arbeitgeberin sichergestellt werden können.

Das vergangene Jahr unter Pandemiebedingungen zeigt deutlich, dass die Aufgabe „Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung“ tatsächlich als Handlungsziel erkannt und personell entsprechend ausgestattet werden müssen.

Etliche Aufgaben waren im vergangenen Jahr mitunter nicht mehr händelbar. Die bereits bestehende Arbeitsdichte für einzelne Mitarbeiter*innen und die teilweise fehlende klare Abgrenzung der Aufgabengebiete bedeuten eine hohe Einsatzbereitschaft und Flexibilität und bedeuteten bereits vor Ausbruch der Corona –Pandemie ein Risiko von Überforderungen und krankheitsbedingten Ausfällen. Wir halten es für notwendig, eine Aufgabenanalyse/Überprüfung von

Arbeitsabläufen auch vor dem Hintergrund von plötzlich, nicht planbaren Ereignissen, vor zu nehmen.

Mangelnde Aufgabenerfüllung durch Probleme bei Stellenvakanzen, so wie durch Langzeiterkrankungen muss analysiert werden, um entsprechend gegen zusteuern bzw. angemessene Maßnahmen ergreifen zu können (Analyse Krankenstand und Handlungsleitfadens, Erstellung eines Leitfadens zum Stellenbesetzungsverfahren).

Die Stadt Schwelm muss als Arbeitgeberin auf dem Arbeitsmarkt konkurrenzfähig sein, deshalb sollten Anreize geschaffen werden, die nicht dem Sparzwang geopfert werden, da sie als freiwillige Leistung eingestuft sind (z.B.

- Anerkennung von Erfahrungsstufen, die bei anderen kommunalen Arbeitgeberinnen bereits erworben wurden,
- Flexibilität bei der Anwendung des Tarifrechtes bezüglich der Eingruppierungen,
- besondere Betreuung der Auszubildenden Menschen,
- finanzielle Unterstützung bei Gesundheitskursen,
- Einführung von flexiblen Arbeitszeitmodellen
- Regelungen zum Home-Office)

Wir sehen uns im Rahmen unserer vertrauensvollen Zusammenarbeit in der Verpflichtung die Verwaltungsleitung in allen personellen Angelegenheiten zu beraten und stehen für Nachfragen gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen
Christiane Rath
Personalratsvorsitzende