

Mitteilungsvorlage
vom 17.11.2023

öffentliche Sitzung

Stellenplan 2024

Beratungsreihenfolge

Datum	Gremium
22.11.2023	Ausschuss für Personal, Informationstechnik und Beteiligungen (Kenntnisnahme)
30.11.2023	Städteregionsausschuss (Kenntnisnahme)
14.12.2023	Städteregionstag (Kenntnisnahme)

Sachlage

Als Anlage ist die Stellungnahme des Personalrates zum Stellenplan 2024 beigefügt.

Die Verwaltung bittet um Kenntnisnahme.

In Vertretung:
gez.: Nolte

Anlage/n

1 - Stellungnahme des Personalrates zum Stellenplan 2024 (öffentlich)

An den
Städteregionsrat
Herrn Dr. Grüttemeier

Stellenplan 2024
Ihr Schreiben vom 07.11.2023

§ 75 Abs. 1 Nr. 1 LPVG NRW

Sehr geehrter Herr Dr. Grüttemeier,

vielen Dank für die Bereitstellung der oben genannten Vorlage durch die Verwaltung.

In seiner Sitzung am 15.11.2023 hat der Personalrat im Rahmen des Anhörungsrechtes nach § 75 LPVG NRW intensiv über die Inhalte der Vorlage beraten und nach eingehender Diskussion die Personalratsvorsitzende beauftragt, Ihnen nachstehende Stellungnahme zu übermitteln:

Wie bereits in den vorangegangenen Jahren begrüßt der Personalrat grundsätzlich die Schaffung von zusätzlichen Stellen und insbesondere, dass auch im Stellenplan 2024 für die Nachwuchskräfte erneut gesonderte Planstellen bereitgestellt werden.

Die Ausbildung bei der Städteregion Aachen genießt zurecht einen hervorragenden Ruf. Die Erhöhung der Zahl der in Ausbildung befindlichen Personen kann sicher eine mittel- bzw. langfristige Lösung darstellen. Doch machen wir uns klar, dass auch für gute Ausbildung entsprechende Ressourcen benötigt werden. Hier braucht es neben gut ausgestatteten Arbeitsplätzen auch Ausbilderinnen und Ausbilder, die die Kapazität für die in Ausbildung befindlichen Personen haben und nicht nebenher noch neben dem eigenen Sachgebiet Ausfälle von Kolleginnen und Kollegen kompensieren müssen. Daher ist es wichtig, die Ausbildungstätigkeit wertzuschätzen und auch geeignete Rahmenbedingungen für die Ausbildungstätigkeit zu schaffen, so dass erfahrene Ausbilderinnen und Ausbilder am Ball bleiben können und wollen und auch junge Menschen für die Ausbildungstätigkeit gewonnen werden können.

Wie bereits für den Stellenplan 2023 ergeben sich für 2024 einige Stellenmehrbedarfe organisationsübergreifend aus einer Forcierung von Digitalisierungsmaßnahmen. Hierdurch wird verdeutlicht, dass Digitalisierung nicht eben nebenbei geschehen kann, sondern dass dafür Ressourcen in nicht unerheblichem Umfang notwendig sind und es den Mitarbeitenden nicht aufgebürdet werden kann, dies noch zusätzlich zur übrigen Arbeit mitzuerledigen. Digitalisierung ist neben der Verbesserung der Dienstleistungen für die Bürgerinnen und Bürger auch ein wichtiger Attraktivitätsfaktor für die Städteregion Aachen als Arbeitgeberin. Daher werden die Stelleneinrichtungen ausdrücklich begrüßt.

Zur wahrnehmbaren Verbesserung der Dienstleistungen gehört auch die Einrichtung der Call-Center-Stellen im A 33/Ausländeramt. Eine Verwaltung muss für die Bürgerinnen und Bürger erreichbar und ansprechbar sein, das ist das Wichtigste.

Die Einrichtung einer Stelle im Personalbereich für die Aufgaben Marketing, Recruiting und Arbeitgebermarke wird ebenfalls sehr begrüßt. Der Personalrat findet, dass diese Stelleneinrichtung lange überfällig ist und hofft, dass die stelleninhabende Person nicht durch die Wahrnehmung anderer Aufgaben, bspw. in einer Vertretungssituation gehindert wird, diese Themen zielorientiert und gewinnbringend zu bearbeiten. Dies impliziert auch die Neugestaltung von Prozessen, deren Auswirkungen viele weitere Kolleginnen und Kollegen betreffen wird.

Besonders dankbar nimmt der Personalrat die Einrichtung einer Springerstelle im ASD des Jugendamtes zur Kenntnis. In diesem wichtigen Bereich existieren seit geraumer Zeit mehrere Überlastungsanzeigen, weil immer wieder Vertretungssituationen entstehen, die durch die dortigen Mitarbeitenden im Wege von Mehrarbeit und Überstunden aufgefangen werden müssen und die Mitarbeitenden die Grenze ihrer Belastbarkeit überschritten haben. Hoffentlich schafft die Einrichtung der Springerstelle die nötige Entlastung, um den Abwanderungstendenzen in diesem Bereich nachhaltig entgegen zu wirken.

Die Schaffung neuer Aufgaben, nicht nur jene, die durch Bund und Land an die StädteRegion übertragen werden, führen zur Notwendigkeit der Aufstockung des Personalstamms in nicht geringem Maße. Auch die von der kommunalpolitischen Ebene initiierten Projekte verstärken den Bedarf an qualifiziertem Personal in allen Bereichen. Die Besetzung offener Stellen ist heute schon eine kaum zu bewältigende Aufgabe. Obwohl es keine Wiederbesetzungssperren gibt, gelingt aufgrund des Fachkräftemangels eine nahtlose Wiederbesetzung, im Idealfall mit Übergangszeit für den Wissenstransfer, kaum noch. Umstände, die die Personalkosten im Haushalt verringern, aber die Arbeit für die Kolleginnen und Kollegen im Haus, die in Zeiten unbesetzter Stellen, diese Vakanzen kompensieren müssen, deutlich erschweren. Die bloße Schaffung einer Stelle im Stellenplan ist leider noch lange keine Garantie für deren zeitnahe Besetzung. Ein Umstand, der bei jeder Entscheidung der politischen Vertretung über neue Aufgaben immer mitbedacht werden muss. Der DAK-Psychreport 2023 weist einen erneuten Höchststand psychisch bedingter Fehltagen im Arbeitsumfeld aus. Mit 301 Fehltagen je 100

Versicherte sind die Fehlzeiten aufgrund von Depressionen, chronischer Erschöpfung, Ängsten um mittlerweile 48 Prozent über dem Niveau von vor zehn Jahren. Eine erschreckende Statistik, die nicht nur Beschäftigte in der freien Wirtschaft betrifft. Auch vor der öffentlichen Verwaltung und dem Druck, die Arbeit immer mehr Erkrankter zu kompensieren, macht die Entwicklung nicht halt. Hier sind geeignete Maßnahmen seitens Verwaltung, Politik und Personalrat gemeinsam mit den Beschäftigten zu finden, um dieser Entwicklung entgegenzuwirken.

Stattdessen gibt es allein im Jahr 2023 für die Städteregionsbelegschaft einen aktuellen Stand von 11.597 angeordneten Mehrarbeits- und Überstunden (ohne die Stunden, die "in erforderlichem Umfang" angeordnet wurden), dies entspricht - legt man die Jahresarbeitsstunden der KGSt mit 1.567 Stunden zugrunde - einem Umfang von 7,4 Stellen. Der Personalrat stellt sich hier die Frage, ob die Bemühungen, als Arbeitgeberin attraktiv zu sein, nicht durch die Arbeitsbelastung, in der sich dann auch neue Mitarbeitende wiederfinden müssen, konterkariert werden. Zumal gerade sowohl jüngere als auch ältere Kolleg_innen die Verlässlichkeit einer regelmäßigen Arbeitszeit sehr schätzen und auch dies der Meinung des Personalrates nach ein originärer Attraktivitätsfaktor für den öffentlichen Dienst ist.

Der Personalrat hat bereits in den Vorjahren immer wieder die Einrichtung eines Springerpools angeregt, zuletzt auch im Wege eines Initiativantrages, leider ohne Erfolg. Die finanziellen Rahmenbedingungen lassen dies, nachvollziehbar, nicht zu. Denn die Haushaltslage, insbesondere bei den umlagepflichtigen Städten und Gemeinden, ist prekär.

Aber gerade bei der kostenneutralen, befristeten Besetzung von Stellen zur Krankheitsvertretung ist aufgrund der allgemeinen Arbeitsmarktsituation davon auszugehen, dass diese Besetzungen faktisch nicht stattfinden können, insbesondere wenn wie bei der hiesigen dezentralen Ressourcenverantwortung nur ausschließlich die Vakanz in der jeweiligen Organisationseinheit betrachtet wird. Hier wären wir es den Bürgerinnen und Bürgern und unseren Mitarbeitenden schuldig, geeignete Maßnahmen, wie z.B. einen Springerpool zum internen Auffangen von Ausfällen gewährleisten zu können. Wenn man aber die gesamte Verwaltung der Städteregion Aachen mit mittlerweile fast 2.500 Beschäftigten betrachten würde, gäbe es bei Vakanz ganz andere Möglichkeiten des flexiblen Agierens. Eine organisationseinheitenübergreifende Vertretungsstelle, die in sich unbefristet ist, wäre mit Sicherheit leichter zu besetzen.

Bei allen Anstrengungen, dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, vermisst der Personalrat auch immer noch ein planvolles Personalcontrolling, um bspw. Fluktuationsraten, Ausfallquoten etc. eruiieren und daran anschließend die Planung von Gegenmaßnahmen steuern zu können.

Gute Rahmenbedingungen sind ein wesentlicher Attraktivitätsfaktor im Wettbewerb um gute Mitarbeitende, aber auch eine Notwendigkeit. Unsere Mitarbeitenden gewährleisten die Sicherstellung der Aufgabenwahrnehmung und tragen den Dienstleistungs- und Servicegedanken für die Einwohnerinnen und Einwohner der Städteregion Aachen. Diese

Zielerreichung sollte selbstverständlich unter Beachtung von Personalkosten einerseits, aber auch von der Schutz- und Fürsorgepflicht der Städteregion Aachen ihren Mitarbeitenden gegenüber andererseits, angestrebt werden. Die oben beschriebene Arbeitssituation sollte bei den Personalentscheidungen, sowohl bei diesem Stellenplan, als auch beim Beschluss über Aufgaben und Projekte durch die politische Vertretung deutlich mehr Berücksichtigung finden.

Mit freundlichem Gruß

gez. Frantzen
Vorsitzende