

An den Gemeinderat  
über Herrn Bürgermeister Stauber  
und das Personalamt

### **Stellungnahme des Personalrates zum Stellenplan 2020/2021**

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir, der Personalrat, bedauern, dass wir den Stellenplan für 2020/2021 erst Ende Dezember 2019 zur Stellungnahme erhalten haben. Zwingend notwendig und sinnvoll wäre es, dass die Begründungen für die beantragten Stellen der Fachämter sowie die Begründung der Personalabteilung und Amt für Digitalisierung (ORG) für eine Ablehnung der neuen Planstellen uns mit vorgelegt werden, damit wir die Ablehnungen nachvollziehen können. Sinnvoll wäre es bereits im Abstimmungsprozess zwischen Personalamt und ORG beteiligt zu sein, um die Gründe für eine Ablehnung der Stellenschaffung besser verstehen zu können bzw. hierzu schon die Meinung des Personalrats zu erhalten.

Prinzipiell begrüßen wir die Erhöhung der Planstellen im Stellenplan 2020/2021 und möchten zum Stellenplan nachfolgende Stellungnahme abgeben:

Auch wenn der Personalbestand in den Jahren 2020 und 2021 erhöht wird, müssen wir feststellen, dass noch eine Vielzahl von Vakanzen vorhanden sind und einige Bereiche sehr hohe Arbeitsbelastungen haben.

Im Zusammenhang mit der Kalkulation der künftigen Personalbedarfe weisen wir auf den demographischen Wandel und seine Auswirkungen auf den Personalbestand der Stadtverwaltung hin. Hier muss erstes Ziel sein, rechtzeitig geeignete Maßnahmen zu treffen, um einen geordneten Wissenstransfer sicherstellen zu können.

Hierzu eignet sich in erster Linie die Ausbildung von eigenem Personal. Wir regen daher an, im Ausbildungsbereich zusätzliche Ausbildungsplätze in der Verwaltung und in anderen Bereichen zu schaffen, um eigenen Nachwuchs für vakante Stellen zu haben.

Im Rahmen der zahlreichen Stellenbesetzungsverfahren war häufig festzustellen, dass geeignete Fachkräfte intern und auch extern nicht zur Verfügung stehen und daher die Besetzungsverfahren erfolglos beendet wurden. Um diesen Fachkräftemangel zu mindern, empfehlen wir die Förderung und Weiterbildung eigener Kräfte zu verstärken.

### **Stelle für den Arbeitsschutz**

Im Dezernat II, im Amt für Digitalisierung, Abteilung Dokumenten-, Beschaffungs- und Standortmanagement (DBS) wurden 1,1 Stellen beantragt, jedoch sollen nur 0,5 Stellen für 2020 geschaffen werden. Wir sind der Ansicht, dass die im Stellenplan 2020 geschaffenen 0,5 Stellenanteile für den Bereich der Beschaffung von Mobiliar ausreichend sind.

Um die wachsenden Aufgaben im Arbeitsschutz bewältigen zu können, sehen wir allerdings dringenden Handlungsbedarf. Die Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird auch in den kommenden Jahren steigen, weshalb es dringend notwendig ist, die Stellenanteile im Arbeitsschutz den gestiegenen Anforderungen anzugleichen und dadurch auch die gesetzlichen Vorgaben einhalten zu können. Keine weiteren Stellenanteile für den Arbeitsschutz zu schaffen, halten wir deshalb für nicht richtig. Wir sind der Ansicht, dass die beantragten 1,1 Stellen für DBS dringend erforderlich sind und geschaffen werden müssen. Die angeregten 1,1 Stellenanteile sollen deshalb sowohl für die Beschaffung wie auch den Arbeitsschutz eingesetzt werden.

### **Stellen im Bereich IuK**

In diesem Bereich wurden vom Fachamt 7,7 Stellen beantragt. Hier wurde für den Stellenplan 2020/2021 empfohlen, insgesamt 5 Stellen gestaffelt auf zwei Jahre zu schaffen. Mit Blick auf die hohe Fluktuation und die Arbeitsbelastung in diesem Bereich, sollten die gesamten 7,7 Stellen geschaffen werden.

Die IuK erledigt wesentliche Querschnittsaufgaben für die gesamte Verwaltung. Mit Blick auf die zunehmende Digitalisierung, die bei der Stadt Friedrichshafen vorangebracht werden soll, ist es notwendig, eine funktionierende Abteilung IuK vorzuhalten. Dies auch mit dem Blick darauf, dass nicht funktionierende Technik beispielsweise in publikumsintensiven Bereichen zu einem großen Imageschaden für die Stadt führen kann.

### **Bereich Kläranlage**

Aufgrund der Schadensereignisse im Sommer vergangenen Jahres beim Freizeitgelände Manzell wurde die Stadt Friedrichshafen vom Landratsamt aufgefordert, eine Rufbereitschaft bis 30. September 2019 in der Kläranlage einzurichten. Um diese Rufbereitschaft gewährleisten zu können, wurden kurzfristig 2019 zwei zusätzliche Stellen geschaffen.

Nach der mehrmonatigen Testphase wurde nun festgestellt, dass diese zwei Stellen nicht ausreichen, um die Rufbereitschaft zu garantieren und die damit haftungs- und strafrechtlichen Risiken zu minimieren. Zu einer höheren Arbeitsbelastung der Mitarbeiter führt auch, dass im Klärwerk neue Anlagen (z.B. Regenüberlaufbecken, Rückhaltebecken und ihre technische Ausstattung) geschaffen werden und der gesetzlich vorgeschriebene Inspektions- und Wartungsaufwand erhöht wurde.

Auch die Betreuung der neuen, sich derzeit im Bau befindlichen, Ozonanlage hat einen höheren Betreuungsaufwand zur Folge, der mit dem vorhandenen Personal nicht abgedeckt werden kann.

Die derzeitige Arbeit kann nur deshalb bewältigt werden, weil die Mitarbeiter über ihre übliche Arbeitszeit hinaus, bereit sind, zu arbeiten bzw. jederzeit abrufbar sind.

Die momentanen Planungen sehen vor, dass die Mitarbeiter im Turnus von zwei Wochen Rufbereitschaft haben. Dies ist auf lange Sicht für die Mitarbeiter nicht zumutbar. Dabei unberücksichtigt ist der Sachverhalt, dass Mitarbeiter krankheitsbedingt ausfallen können. In diesen Fällen ist die Rufbereitschaft nicht mehr gewährleistet. Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers ist hier gefordert!

Der Personalrat ist deshalb der Auffassung, dass im Stellenplan 2020/2021 dringend weitere Stellen geschaffen werden müssen.

#### **Bereich Abwasseranlagen (SBV-BBA)**

Derzeit sind im Bereich der Abwasseranlagen / Kanäle drei Mitarbeiter eingesetzt. Um die Abwasseranlagen und Kanäle zuverlässig betreuen zu können, reicht das derzeitige Personal nicht aus. Auch mit der Schaffung einer zusätzlichen Stelle im September 2019 kann eine funktionierende Rufbereitschaft nicht gewährleistet werden. Der Personalrat vertritt deshalb die Ansicht, dass es dringend notwendig ist, die bereits im Stellenplan 2020/2021 aufgenommene weitere Stelle auch geschaffen werden muss.

#### **DIV – Straßenbau und Straßenunterhaltung (SBV-BBA)**

Die in diesem Bereich beantragte Stelle wurde nicht befürwortet. Der Personalrat vertritt die Meinung, dass diese Stelle zwingend geschaffen werden muss. Mit Blick darauf, dass derzeit in verschiedenen Teilen der Stadt neue Wohngebiete entstehen und viele neue Siedlungsstraßen hinzukommen, ist es notwendig, hier eine weitere Stelle zu schaffen. Sollte dies nicht der Fall sein, müssen sich die Verantwortlichen darüber im Klaren sein, dass einzelne Aufgaben nicht oder nur verspätet erledigt werden können. Dies ist in Bezug auf ein attraktives Friedrichshafen eher kontraproduktiv. Bei Überlegungen, Aufgaben extern zu vergeben, sollte geprüft werden, ob der Dienstleistungsmarkt solche Aufgaben überhaupt noch anbieten kann und ob die externe Vergabe den Qualitätsansprüchen der Stadtverwaltung entspricht. Externe Vergaben haben zur Vorlage, dass bei der Stadt ein Kontrollmanagement eingerichtet werden muss, das Kosten bei der Stadt verursacht.

#### **Molke und Spielehaus (SFJ)**

Für das Spielehaus wie auch für die MOLKE wurden jeweils 0,5 Stellenanteile für eine pädagogische Fachkraft beantragt. Die Verwaltung empfiehlt, diese Stellen nicht zu schaffen. MOLKE und Spielehaus leisten eine wichtige Aufgabe im Kinder- und Jugendbereich der Stadt. Erst vor wenigen Jahren wurden beide Häuser umgebaut und großzügig saniert. Aufgrund der fehlenden Personalstellen müssen teilweise die Öffnungszeiten verkürzt werden. Wir sind daher der Ansicht, dass beide halben Stellen für die MOLKE und das Spielehaus geschaffen werden müssen, um die Öffnungszeiten und das Angebot auf dem jetzigen Standard halten zu können. Sollte dies nicht der Fall sein, wäre es aus unserer Sicht unabdinglich, einzelne Angebote der beiden Institutionen wie zum Beispiel auf dem Seehasenfest oder auf dem Kulturufer abzusagen und die verlässliche Ferienbetreuung einzuschränken.

Grundsätzlich sehen wir es positiv, dass im Stellenplan 2020/2021 zwei weitere Stellen für Anerkennungspraktikanten geschaffen werden sollen. Wir sind jedoch der Ansicht, dass die Angebote in der MOLKE und im Spielehaus einer kontinuierlichen Betreuung bedürfen. Deshalb kann eine

kurzfristige Besetzung von Stellen durch Anerkennungspraktikanten, die nach einem Jahr die Einrichtung verlassen, unseren Qualitätsansprüchen in der Jugendarbeit nicht entsprechen.

### **Kindergärten/Kindertagesstätten (BBS)**

Die Fluktuation in den städtischen Kindergärten und Kindertagesstätten ist sehr hoch. Regelmäßig müssen Stellen ausgeschrieben werden und es ist zum Teil äußerst schwierig, Fachpersonal zu gewinnen. Auch durch Krankheitsfälle und Schwangerschaften (häufig erhalten die Erzieherinnen und Kinderpflegerinnen ein Beschäftigungsverbot) kommt es immer wieder zu Engpässen, die es unter Umständen sogar notwendig machen, die Öffnungszeiten der Kindergärten und Kindertagesstätten zu reduzieren.

Um Personalengpässe zu vermeiden, wäre es aus Sicht des Personalrates sinnvoll, weitere „Springerstellen“ zu schaffen. Diese Mitarbeiter/-innen sollten einem festen Kindergarten zusätzlich zugeteilt werden und könnten bei Engpässen an andere Kindergärten oder Kindertagesstätten „ausgeliehen“ werden. So könnte kurzfristig der personelle Engpass aufgefangen werden. Wir schlagen daher vor, für den gesamten städtischen Kindergartenbereich weitere zwei bis drei Springerstellen zu schaffen.

Um der schwierigen Situation, dass nur schwer Fachpersonal gewonnen werden kann, entgegenzuwirken, sollten in diesem Bereich zusätzliche Ausbildungsstellen geschaffen werden. So könnten wir eigene Nachwuchskräfte ausbilden, die wir dann nach Abschluss der Ausbildung übernehmen können.

Die Entwicklung in den kommenden Jahren, die veränderten und zunehmenden Aufgaben und Anforderungen an eine funktionierende und moderne Verwaltung sind hoch und werden voraussichtlich auch in den kommenden Jahren weiter steigen. Wir sind deshalb der Ansicht, dass wir neben der Schaffung neuer Stellen verstärkt darauf achten müssen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu halten. Dadurch können die Ausgaben für Stellenausschreibungen und aufwendige Auswahlverfahren verringert werden.

Uns ist daran gelegen, dass die Aufgaben, die unsere Verwaltung erledigen muss, auch künftig zum Wohle der Bürgerinnen und Bürger erledigt werden können. Dies ist aber nur dann möglich, wenn ausreichend Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorhanden sind, die Aufgaben und Anforderungen zu meistern.

Mit freundlichen Grüßen



Hans-Dieter Beller

Personalratsvorsitzender