

Herrn

Bürgermeister Dieter Stauber

### **Stellungnahme des Personalrates zum Stellenplan 2021/22**

Sehr geehrter Herr Stauber,

Corona hat die Koordinaten für die Haushalts- und Stellenplanberatung 2021/22 verschoben und wir leben gerade in außergewöhnlichen Zeiten, die wir uns vor einem Jahr so nicht vorstellen konnten. Die Pandemie stellt die Stadtverwaltung vor große Herausforderungen, da die Steuereinnahmen stark eingebrochen sind und weniger finanzielle Mittel zur Verfügung stehen.

Deshalb ist es auch für uns nachvollziehbar, dass in diesen Zeiten, finanzielle Mittel nur beschränkt zur Verfügung stehen. Dies spiegelt sich auch im Haushalts- und Stellenplan wieder, in dem nur wenige Stellen geschaffen werden.

Natürlich können nur Gelder im Haushalts- und Stellenplan ausgegeben werden, die auch eingenommen werden. Bei der Suche nach Einsparpotenzialen werden dann in der Regel immer die Personalausgaben an vorderster Stelle genannt.

Die Stadtverwaltung ist ein Dienstleistungsunternehmen, das verpflichtet ist, den Bürgerinnen und Bürger einen bestimmten Service anzubieten. Dieses Serviceangebot ist bei der Stadt Friedrichshafen auf einem sehr hohen Niveau.

Ein solcher Serviceanspruch und die ordnungsgemäße Aufgabenerfüllung können aber nur dauerhaft erfüllt werden, wenn ausreichend Personal zur Verfügung steht. Wenn freiwerdende Stellen nicht mehr besetzt oder nur verspätet besetzt werden, geht das auf Dauer zu Lasten des Serviceangebotes und der Gesundheit der Mitarbeitenden. Die Entscheidung, wie die zur Verfügung stehenden geringeren Gelder eingesetzt werden, sollten sich an diesem hohen Serviceanspruch orientieren.

Die im Vorbericht zum Stellenplan dargelegte Ausgangssituation trifft zu, insbesondere die Ausführungen zu den schwierigen Stellenbesetzungen in der Pflege, im IT-Bereich, im Ingenieurbereich, in den Kindergärten und in den Bädern. Deshalb kommt der

Personalgewinnung eine hohe Bedeutung zu, da in den kommenden sechs bis sieben Jahren rund ein Drittel der Mitarbeitenden altersbedingt ausscheiden werden.

Besondere Priorität muss aber auch der Bindung von Mitarbeitenden zukommen. Hier kommt den Führungskräften eine besondere Schlüsselrolle zu. Dieser Verantwortung können die Führungskräfte nur gerecht werden, wenn sie laufend dafür qualifiziert werden. Es muss daher dafür Sorge getragen werden, dass den Führungskräften entsprechende Qualifizierungsmöglichkeiten angeboten werden.

Für die Mitarbeitenden-Bindung ist es aus unserer Sicht auch entscheidend, dass alle Möglichkeiten für Höhergruppierungen und Beförderungen, auch in Zeiten knapper Kassen, ausgeschöpft werden.

Sowohl bei der Mitarbeitenden-Bindung wie bei der Mitarbeitenden-Gewinnung spielen die weichen Faktoren jetzt und zukünftig eine wichtige Rolle. Diese werden angesichts des demografischen Wandels und des Wettbewerbs um die besten Mitarbeitenden und Nachwuchskräfte immer wichtiger.

Wir vermissen neben der Flexibilisierung der Arbeit, der Arbeit von zuhause aus im Homeoffice weitere teambildende Maßnahmen wie Mitarbeitertage, Schaffung von günstigem Wohnraum und die Unterstützung bei der Kinderbetreuung und Ferienbetreuung. Vor allem unter dem Aspekt, dass der Anteil von weiblichen Beschäftigten bei rund zwei Drittel liegt, kommt diesen Faktoren eine hohe Bedeutung zu.

Zwar wurde in diesem Bereich schon einiges umgesetzt. Der Bedarf ist unserer Meinung nach jedoch höher und das jetzige Angebot reicht nicht aus. Hier muss zukünftig noch mehr als bisher investiert werden, um auf dem Markt wettbewerbsfähig zu sein.

Deshalb begrüßen wir Maßnahmen wie die Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze in den Mangelberufen. Darüber hinaus sehen wir aber auch in anderen Bereichen den dringenden Bedarf, die Zahl der Ausbildungsplätze zu erhöhen, um so den Bedarf an Mitarbeitenden durch eigene Nachwuchskräfte langfristig abdecken zu können.

Die Erfahrung aus den vergangenen Jahren macht deutlich, dass eine Vielzahl der Auszubildenden nach Abschluss ihrer Ausbildung bei der Stadt Friedrichshafen bleiben und ihre berufliche Laufbahn fortsetzen. Aus unserer Sicht ist es deshalb notwendig, aktiv auf die Auszubildenden zuzugehen und ihnen rechtzeitig vor dem Ende der Ausbildung eine Beschäftigung anzubieten.

Im Stellenplan 2021/22 der Stadt werden zusätzlich zu den bereits genehmigten Stellen insgesamt 9,73 Stellen für 2021 zur Schaffung vorgeschlagen. Außerdem werden im Stellenplan der Zeppelin-Stiftung für 2021 zwei neue Stellen vorgeschlagen. Aus unserer Sicht ist es zwingend notwendig, dass auch unterjährig Stellen für neue Aufgaben geschaffen werden können.

Im Rahmen der vertrauensvollen und partnerschaftlichen Zusammenarbeit sehen wir eine wichtige Aufgabe in der Mitarbeitenden-Bindung, weshalb wir bereit sind, aktiv die Prozesse zu begleiten.

Mit freundlichen Grüßen

Hans-Dieter Beller  
Personalratsvorsitzender