



Dülmen, 15.02.2024

Herrn
Bürgermeister Hövekamp

Im Hause

Stellungnahme des Personalrates zum Stellenplan 2024

Der Personalrat nimmt zum Stellenplan 2024 wie folgt Stellung:

1. Veränderungen lt. Stellenplan

Der Stellenplan bessert das in vielen Bereichen dringend benötigte Personal leider nur wenig nach, obwohl sich dieses auf den ersten Blick anders darstellt. Der Personalrat unterstützt die Aufstockung des Personals, mit dem Ziel Mitarbeitende zu entlasten, die Digitalisierung voranzutreiben und den anstehenden Aufgaben, gerade in den Bereichen Kindertagesbetreuung, Soziales, Ehrenamt und Senioren sowie im Hochbau und techn. Gebäudemanagement, gerecht zu werden.

Die Aufstockung im Bereich des Rettungsdienstes ergibt sich aus dem neuen Rettungsdienstbedarfsplan u. a. mit neuen Fahrzeiten der Rettungsmittel. Hier liegt jedoch eine Kostendeckung durch den Kreis Coesfeld vor.

Im Einzelnen stellt sich die Personalentwicklung im Jahr 2024 wie folgt dar:

Insgesamt erhöht sich die Anzahl der VZÄ und damit die Auslastung um 17,95 VZÄ von 540,06 Stellen auf nunmehr 558,01 Stellen.

- **Beamtenstellen** (Vollzeitäquivalente – VZÄ)
2023 - 91,72 VZÄ / 2024 - 88,99 VZÄ Differenz: - 2,73 VZÄ
- **Tarifstellen**
2023 - 466,29 VZÄ / 2024 - 480,95 VZÄ Differenz: + 14,66 VZÄ
- **Gesamt**
2023 - 558,01 VZÄ / 2024 - 569,94 VZÄ Differenz: + 11,93 VZÄ

2. Ausweitung der Stellen im Stellenplan, Personalakquise und Personalbindung

Nimmt man auf den ersten Blick die Ausweitung (+14,66 VZÄ) der Tarifstellen wahr, könnte man meinen, dass hier eine gute Nachbesserung in den Fachbereichen stattgefunden hat, um eine Entlastung der KollegInnen voranzutreiben. Doch der Schein trügt an dieser Stelle. Die Übernahme der Kindertagesstätte Rasselbande schlägt hier alleine mit einem Plus von insgesamt 6,90 VZÄ zu Buche. Hiervon entfallen 5,22 VZÄ auf die tatsächliche Übernahme der Kindertagesstätte, die Differenz von 5,22 VZÄ zu 6,90 VZÄ entsteht durch ein geändertes Buchungsverhalten der Eltern.

Durch den neuen Rettungsdienstbedarfsplan und den damit verbundenen Fahrtzeiten der Rettungsmittel, war auch hier neues Personal von Nöten. Die Einstellung des durch den Kreis Coesfeld refinanzierten Personals, ist hier mit insgesamt 5,42 VZÄ zu berechnen.

Betrachtet man allein diese beiden Bereiche mit einem Personalplus von insgesamt 12,32 VZÄ und berücksichtigt das Einsparen von -2,73 VZÄ bei den Beamten, stellt man schnell fest, dass mit einer tatsächlichen Entlastung der KollegInnen im Jahr 2024 nicht wirklich zu rechnen ist.

Umso mehr hält es der Personalrat für dringend geboten, das vorhandene Personal zu binden und keine weiteren Sparmaßnahmen bei den Benefits für die Mitarbeitenden durchzuführen.

Personal kann bei der Stadt Dülmen durch die Schaffung von Alleinstellungsmerkmalen gebunden werden. Hierzu leisten die Benefits einen wichtigen Beitrag. Ein wichtiges Instrument, ein Alleinstellungsmerkmal zu schaffen und hierdurch auch neues Personal zu gewinnen, ist eine Regelung zur Altersteilzeit, da der bis zum 31.12.2023 bestehende Tarifvertrag seitens der Tarifparteien, vielmehr seitens der Arbeitgeber, nicht verlängert worden ist. Löblich ist, dass bei der Stadt Dülmen eine auf zunächst zwei Jahre befristete Regelung erarbeitet wurde. Der Personalrat ist hierzu mit dem Bürgermeister und der Personalverwaltung in einem engen und stetigen Austausch. Ziel ist es, eine Altersteilzeitregelung als mögliches Alleinstellungsmerkmal zu etablieren und Voraussetzungen zu schaffen, dass allen Mitarbeitenden, die den Wunsch haben im Alter weniger bzw. kürzer zu arbeiten, eine Möglichkeit hierzu zu angeboten wird. Im Hoffen, dass sich die Tarifpartner zukünftig auf einen neuen Tarifvertrag zur Altersteilzeit verständigen können, stellt ein eigens für die Stadt Dülmen erarbeitetes Konzept schon ein Merkmal dar, welches den ein oder anderen Mitarbeiter dazu bewegen kann, zur Stadtverwaltung Dülmen zu wechseln oder aber die Stadt Dülmen nicht in Richtung einer anderen Verwaltung zu verlassen.

3. Haushaltssicherungskonzept und das Wiederbesetzen von Stellen

Aufgrund der schlechten Haushaltslage wurde ein Haushaltssicherungskonzept aufgestellt. Hierzu wurden u.a. Arbeitsprozesse in den Fachbereichen geprüft und verbessert sowie andere geeignete Mittel, die zu Kosteneinsparungen führen, gesucht. U. a. wird beim Wiederbesetzen von Stellen, nachdem Mitarbeitende die Stadtverwaltung Dülmen verlassen haben, in den Ruhestand oder in die Pension gehen oder aus anderen Gründen die Stadtverwaltung Dülmen verlassen, eine Sperre zur Wiederbesetzung der Stellen von sechs Monaten verankert. Es soll im Rahmen einer Einzelfallprüfung jede wiederzubesetzende Stelle erneut auf den Prüfstand.

Der Personalrat warnt ausdrücklich davor, Stellen für sechs Monate nicht wiederzubesetzen. Die Arbeitsvorgänge der nicht besetzten Stelle, würden auf andere Mitarbeitende verlagert oder könnten, aufgrund der bereits jetzt schon hohen Auslastung des Personals liegen bleiben, was zu Bearbeitungszeiten führt, die nicht

mehr den Zielen eines modernen Dienstleistungsunternehmens gerecht werden. Weiterhin führt die Umverteilung von Arbeiten ggfls. dazu, dass Mitarbeitende neu in die Vorgänge eingearbeitet werden müssen. Die Einarbeitung bindet wiederum Personal. Neue Aufgaben auf vorhandene Mitarbeitende zu verorten, weil Stellen für sechs Monate nicht besetzt werden, führt zu einer weiteren Arbeitsverdichtung beim vorhandenen Personal und eventuell zu einem Ausfall von zu stark belasteten Mitarbeitenden. Insgesamt wird die Maßnahme, Stellen für sechs Monate nicht wiederzubesetzen, vom Personalrat als wenig geeignet angesehen. Des Weiteren ist die Maßnahme kontraproduktiv im Hinblick auf die Personalbindung und die Gesunderhaltung der vorhandenen Mitarbeitenden.

4. Standesamt

Im Standesamt der Stadt Dülmen gibt es einen hohen Arbeitsrückstand und überlastetes Personal. Es gibt Rückstände von ca. 1.300 Emails, die beantwortet werden müssen. Die Entwicklung im Standesamt ist besorgniserregend, u.a. durch den höheren Arbeitsaufwand bei der Sachbearbeitung von Fällen für Menschen mit Migrationshintergrund. Zudem ist die Aufgabe der Überprüfung von Eheurkunden vom Bürgerbüro auf das Standesamt verortet worden. Auch hier handelt es sich um eine arbeitsaufwendige Sachbearbeitung. Derzeit sind zwei Mitarbeitende, die vor Kurzem in die Pension bzw. in die Rente gegangen sind auf 538,00 €-Basis im Standesamt eingesetzt. Die beiden Mitarbeitenden sollen für das Jahr 2024 weiter beschäftigt werden. Die Zuständigkeit der beiden Mitarbeitenden liegt allein bei der Aufarbeitung der Rückstände. Im Standesamt sind drei Mitarbeitende, wovon eine Stelle einen Umfang von 25 Wochenstunden hat und eine Stelle mit der „Leitung des Standesamtes“ erst vor Kurzem in Vollzeit besetzt wurde. Dieser Mitarbeiter verlässt die Stadt Dülmen nach sehr kurzer Zeit wieder. Die Leitungsstelle beinhaltet tatsächlich keine Leitung, weil die dazugehörigen Kompetenzen wie z.B. eine Personalverantwortung, fehlen. Das Standesamt gehört zur Abteilung 311, die Leitung des Standesamtes wird vom zuständigen Abteilungsleiter wahrgenommen. Des Weiteren verlässt der Mitarbeitende seine Stelle, da es keine Aussicht auf Besserung der Arbeitssituation, des Arbeitsaufkommens und in der Personalproblematik gibt. Problematisch ist, wenn einer der Mitarbeitenden sich im Urlaub befindet oder krankheitsbedingt ausfällt. Die verbleibenden Mitarbeitenden bauen in der Zeit einen wesentlichen Arbeitsrückstand auf. Die Erfahrungen und Feststellungen in den letzten Jahren zeigen eindeutig, dass im Standesamt ein Personalmangel vorliegt. Den neu hinzu gekommenen Aufgaben, dem höheren Ausländeranteil, sowie auch der Nacherfassung/Digitalisierung, kann man nur Herr werden, indem im Standesamt tatsächlich vier Mitarbeitende unbefristet eingesetzt werden. Der Personalrat fordert daher, die vakant werdende Stelle „Leitung“ sehr kurzfristig wieder zu besetzen. Des Weiteren fordert der Personalrat in diesem Bereich eine weitere halbe unbefristete Stelle, so dass vier Mitarbeitende im Standesamt (2x Vollzeit und 2x Teilzeit) eingesetzt werden. Die Stelle soll zum 01.01.2025, auch im Hinblick auf das Ende der Beschäftigung der 538,00 €-Kräfte und auf das Ausscheiden/Rente einer Teilzeitkraft in den kommenden Jahren, besetzt werden. Allein diese Maßnahme verhindert zukünftig das Bilden eines erheblichen Arbeitsrückstandes und das Erkranken der dort eingesetzten Mitarbeitenden durch eine zu hohe Arbeitsbelastung. Deutlichere Anzeichen für eine Unterbesetzung im Standesamt, als die, dass Mitarbeiter erkranken oder bereits bei Urlaub eines Mitarbeitenden erhebliche Arbeitsrückstände gebildet werden, gibt es nicht. Der Missstand im Standesamt ist nicht weiterhin billigend in Kauf zu nehmen.

5. Beteiligung des Personalrates bei der Erstellung des Stellenplanes

Bei der Aufstellung des Stellenplans für das Jahr 2024 wurde der Personalrat frühzeitig und umfassend informiert und beteiligt. Die Änderungen für den Stellenplan 2024 wurden in einem Gesprächstermin durch Frau Niehues (Personalverwaltung)

ausführlich dargestellt. Der Personalrat zeigt sich erfreut über die anhaltend gute Zusammenarbeit mit der Personalverwaltung.

Wünschenswert wären frühzeitigere Informationen zu den geplanten Sparmaßnahmen im Rahmen des Haushaltssicherungskonzeptes gewesen.

Abschließend rät der Personalrat, dass die Planungen für ein zentrales Verwaltungsgebäude für alle Mitarbeiter weiter vorangetrieben werden. Trotz der prekären Haushaltssituation sollten Rückstellungen für ein solches Vorhaben getätigt werden. Aus Sicht des Personalrates ist die Verteilung der Mitarbeiter auf die derzeit vorhandenen Standorte weder mitarbeiter- noch bürgerfreundlich. Mit einem zentralen Gebäude wäre man in Zukunft wirtschaftlicher und effizienter aufgestellt. Leider erfolgt Gegenteiliges, nämlich eine Ausweitung der Standorte, da die Büroräume in der Tiberstraße nicht aufgegeben werden. Auch die Aufgabe des Standortes in der ehem. Kaserne ist nicht absehbar, obwohl sich zukünftig Möglichkeiten und Standorte in den Blick nehmen lassen, die ein Verwaltungsgebäude für alle Mitarbeitenden in zentraler Lage zur Innenstadt ermöglichen.



Temme
Vorsitzender



Kock
2. Vorsitzender