

Stellungnahme des Personalrates zum Stellenplan 2023 incl. WSP zur Sitzung des Hauptausschusses am 30. Januar 2023

Vor einem Jahr hat der Personalrat zum Stellenplan des Doppelhaushaltes 2022/2023 Stellung genommen. Damals ging man für den vorläufigen Stellenplan 2023 planmäßig von einer Stellenmehrung von zwei Stellen aus. Eine Stelle sollte gestrichen werden, sodass im Saldo der Stellenplan um eine Stelle anwachsen sollte.

Die Aufsichtsbehörde hatte den Stellenplan 2023 bisher nicht genehmigt, weshalb ihn die Verwaltung am 11. Oktober 2022 ein weiteres Mal mit dem Personalrat diskutierte. In der aktualisierten Fassung sind nun 13,54 neue Stellen aufgeführt. Eine Stelle kann weiterhin gestrichen werden. Dies zeigt, wie schwer es ist, einen Stellenplan im Doppelhaushalt aufzustellen. Die neuen Stellen sind wieder einmal bis auf wenige Ausnahmen zwingender Nachvollzug von gesetzlichen Änderungen.

Der Altersdurchschnitt in der Verwaltung liegt zum 1.1.2023 bei 45,35 Jahren. Vor einem Jahr lag er bei 45,54 Jahren. Zum zweiten Mal in Folge ist der Altersdurchschnitt leicht gesunken. Dies liegt wohl hauptsächlich daran, dass im Bereich Sozial- und Erziehungsdienst viele Einstellungen von jüngeren Kolleginnen erfolgt sind. In der Verwaltung generell und insbesondere beim WSP schreitet die Überalterung voran. Beim WSP liegt der Altersdurchschnitt aktuell bei 46,97 Jahren.

Positiv bewertet der Personalrat, dass es in den Sonderhaushalten WSP und Abwasser keine weiteren Stellenkürzungen mehr gegeben hat. Zurzeit gibt es beim WSP auch Planungen, mehr Mitarbeitende am Standort Fuhrpark unterzubringen. Wie der Personalrat schon in vielen Stellungnahmen zum Stellenplan ausgeführt hat, halten wir die Unterbringung der Mitarbeitenden des WSP an einem Standort für sehr wichtig. Nur so können u. E. alle Synergieeffekte wirklich erreicht werden. Auch im Hinblick auf die Entwicklung bei den Energiepreisen ist es u. E. sinnvoll darüber nachzudenken, wie Personal in weniger Dienst- und Verwaltungsgebäuden untergebracht werden kann. Derzeit sind die Mitarbeitenden der Stadtverwaltung Pirmasens an 21 Standorten untergebracht.

Zum Stichtag 1.1.2021 wurden in der Verwaltung 24 221 Mehr- und Überstunden verzeichnet. Zum Stichtag 1.1.2022 waren es insgesamt noch 21 685. Beim WSP entwickelten sich Mehr- und Überstunden von 1 926 in 2021 auf 1 158 in 2022. Der Abbau von Mehr- und Überstunden konnte somit auch im vergangenen Jahr weiter fortgeführt werden.

Ein großes Problem ist weiterhin die Gewinnung von Fachkräften. Wie ich bereits vor einem Jahr berichtet habe, wird es auch immer schwerer, Ausbildungsstellen zu besetzen. Teilweise finden bis zu fünf Auswahlrunden pro Woche statt und nicht immer ist es möglich, geeignete BewerberInnen zu finden, weshalb manche Auswahlrunden mehrfach stattfinden. Wir müssen deshalb davon ausgehen, dass die Gewinnung von Personal eines der herausforderndsten Themen für die Zukunft wird. In diesem Kontext ist die Tatsache, dass 2023 nach 30 Jahren wieder ein ausgeglichener Haushalt vorgelegt wird, für den Personalrat von besonderem Interesse. In der Vergangenheit gab es nämlich wenige Möglichkeiten, finanzielle Anreize bei der Personalgewinnung zu setzen, da freiwillige Leistungen nicht möglich waren. Bei einem ausgeglichenen Haushalt könnten nun aber Maßnahmen zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität wie z. B. ein Jobticket oder ein Jobrad angeboten werden. Solche Maßnahmen könnten nicht nur bei der Gewinnung von neuen Mitarbeitenden helfen. Sie wären auch eine gute Möglichkeit, Stammpersonal zu halten und zu motivieren. Wir sind hierzu mit der Verwaltung im Gespräch.

Auch eine Ausweitung der Möglichkeiten zum Homeoffice kann dabei unterstützen. Die Verwaltung sieht sich im Moment nicht dazu in der Lage, einen großen Wurf zu machen, der im Rahmen einer Dienstvereinbarung geregelt werden kann. Deshalb wurden erst einmal

Regeln zum Homeoffice aufgestellt. Um wirklich weiter zu kommen, muss die Digitalisierung der Verwaltungsdienstleistungen vorangetrieben werden. Wir hoffen, dass die Umsetzung des Onlinezugangsgesetzes weiteren Schwung in die Sache bringt.

Als sehr positiv bewerten wir, dass die Verwaltung der Verlängerung der Dienstvereinbarung zur Gesundheitsförderung zugestimmt hat, die u. E. einen wichtigen Beitrag auch zur Arbeitgeberattraktivität leistet.

Im Stellenplan 2023 findet sich eine fremdfinanzierte Stelle für die Sachbearbeitung Interkommunale Zusammenarbeit. Diese ist erforderlich, da die Abstimmung zwischen den beteiligten Kommunen viel Arbeit mit sich bringt. Bei den regelmäßigen Sitzungen des Lenkungskreises Interkommunale Zusammenarbeit, zu denen der Personalrat immer eingeladen wird, zeigt sich, wie schwer es ist, Strukturen zu ändern. Auch bei uns im Haus stoßen Veränderungsprozesse nicht immer gleich auf Gegenliebe. Hilfreich ist hier eine gute Moderation des Prozesses. Diese scheint nun mit der zwischenzeitlich vereinbarten Begleitung durch die KGSt gegeben zu sein, die sich mit Fingerspitzengefühl und fachlicher Kompetenz in den Prozess einbringt. Wir sind gespannt, was das Jahr 2023 bringt. Bis Ende des Jahres müssen Ergebnisse vorliegen.