



LANDKREIS
REUTLINGEN

DER LANDRAT

Geschäftsstelle Kreistag

Datum: 08.11.2023

KT-Drucksache Nr. X-0643/1

für den Verwaltungsausschuss
-nichtöffentlich-

Tischvorlage

für den Kreistag
-öffentlich-

**Haushalt 2024/2025;
Stellenplan 2024 und 2025**

Zum Entwurf des Stellenplans 2024 und 2025 wurde umseitige Stellungnahme des Personalrats eingereicht.

An Herrn
Landrat Dr. Fiedler

Landratsamt Reutlingen

Stellungnahme des Personalrates zum Stellenplan 2024-2025

Sehr geehrter Herr Dr. Fiedler,

die Personalratsvorsitzende dankt für die Übersendung des Beschlussvorschlags zum Stellenplan 2024-2025 und Anhörung nach § 87 LPVG in der nichtöffentlichen Sitzung des Verwaltungsausschusses am 08.11.2023.

Vorbemerkung

In diesem Jahr sind wir im Veränderungsmodus. Die Vorlage der Verwaltung kam spät, so dass der Personalrat seine Vorsitzende mit der Stellungnahme beauftragt hat.

Zum Stellenplan 2024 und 2025 nimmt der Personalrat wie folgt Stellung:

Zum ersten Mal stellen wir uns den Herausforderungen eines Doppelhaushalts. Zudem befinden wir uns in einer Zeit, die weiterhin von außerordentlichen Belastungen geprägt ist, die Agilität und Professionalität fordern. Veränderungsprozesse werden angestoßen bzw. sind in der Umsetzung. Die Themen und Arbeitsfelder werden nicht weniger.

Umso wichtiger ist es, die kostbare Ressource Mensch bewusst, wertschätzend und so schonend einzusetzen, dass nicht Überlastung und die damit einhergehenden Folgen eintreten. Auch wenn Fachkräftemangel alle trifft, hat der Landkreis als Arbeitgeber besondere Verantwortung und Vorbildfunktion. Attraktivität hat viele Gesichter: Zum einen ist es die Bezahlung, aber auch Bildungsmaßnahmen, Gesundheitsschutz, Gestaltung des Arbeitsplatzes, Personalentwicklung oder selbstbestimmte Arbeitszeitmodelle schaffen Akzeptanz und Mitarbeiterbindung.

Was heißt das für die Beschäftigten beim Landratsamt Reutlingen?

In Zeiten des Fachkräftemangels steigt die Belastung für das Bestandspersonal wahrnehmbar, zumal dies verbunden ist mit der Zunahme von Personalfluktuations und damit folgend mit der Zunahme der Einarbeitung neuer Kolleginnen und Kollegen auch aus fachfernen Bereichen. Der Personalschlüssel ist ohne Puffer für Ausfälle und Ausnahmen bemessen, es gibt dafür keine Personalstellenanteile. Darauf hatte der Personalrat im letzten Jahr hingewiesen. Der Personalrat begrüßt das neue Modell für Führungsaufgaben, wie es im Stellenplan beantragt ist, äußert jedoch den Wunsch und weist darauf hin, dieses Modell bedarfsgerecht ebenso auf die Sachbearbeitung zu übertragen.

(Tarif-) Politische Entscheidungen haben direkten Einfluss auf die Situation der Beschäftigten. Zwei Beispiele sollen genannt sein:

Der Tarifvertrag Altersteilzeit wurde nicht verlängert. Kolleginnen und Kollegen hatten bereits Verträge unterschrieben. Noch gibt es kein Signal für eine künftige neue tarifliche Lösung.

Hier sind natürlich in erster Linie die Tarifvertragsparteien gefordert, aber Einflussnahme ist sowohl durch die Verwaltung als auch durch die Beschäftigten möglich.

Für Unruhe sorgte die gesetzliche Anpassung der Beamtenbesoldung, das Vier-Säulen-Modell. Wurde der mittlere Dienst gestärkt, fehlt eine entsprechende Übertragung auf den gehobenen und höheren Dienst. Das führt zu Verwerfungen im Besoldungsgefüge, ohne jetzt Details zu nennen.

Stellenschaffungen

Im Stellenplan ist die Neuschaffung von 33,34 Stellen für das Jahr 2024 und von 25 Stellen für das Jahr 2025 vorgeschlagen. Aus den Fachämtern wurden aufgrund Gesetzesreformen mehr Stellenbedarfe angemeldet als jetzt in den Stellenplan aufgenommen wurden.

Ausdrücklich unterstützt der Personalrat, dass bereits bei laufenden Organisationsuntersuchungen Stellen für das nächste Jahr eingeplant werden. Für das Jahr 2025 legt die Verwaltung Prognosen vor. Der Personalrat sieht aber aufgrund der Erfahrungen aus der Vergangenheit eher einen höheren Bedarf, zumal wie schon genannt gar nicht alle beantragten und in der Regel aufwendig durch die Organisationsuntersuchungsprozesse begründeten Stellen berücksichtigt wurden. Das bemängelte der Personalrat bereits im letzten Jahr.

Der Personalrat unterstützt, dass die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung mit einer Freistellung von 0,2 VZÄ eingeplant und damit ihre Arbeit gewürdigt wird. Zugleich sieht der Personalrat dies als Signal, den Bedarf künftig zu überprüfen und entsprechend anzupassen.

Bei einem Großteil der geschaffenen Stellen ist eine Refinanzierung angemerkt. Es gibt Zuwächse in der Aufgabenlandschaft.

Die weitere Schaffung eigener Ausbildungsplätze unterstützt der Personalrat ausdrücklich und trägt dies mit. Das sind unsere künftigen Fachkräfte.

Schlussbemerkung

Momentan befinden wir uns alle in einem Veränderungsprozess mit unterschiedlichen Dimensionen. Planungsinstrumente selbst erscheinen noch kaum verändert. Bemessungsgrundlagen von heute lassen sich in seltenen Fällen aufs nächste Jahr übertragen.

Die vorgeschlagenen Stellenschaffungen sind durch neue Aufgabengebiete oder Anforderungen begründet. Die Belastung der Mitarbeitenden und insbesondere der Schutz vor Überlastung sind dabei nicht berücksichtigt. Im Landesvergleich befindet sich der Landkreis Reutlingen noch immer am unteren Ende der Personalbemessung.

Der Personalrat sieht es als wichtige Aufgabe, die Beschäftigten im Blick zu haben.

Freundliche Grüße



Annette Bidlingmaier,
Personalratsvorsitzende