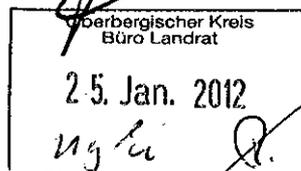


72 15 25  
1895

18.01.2012

Herren  
Landrat Jobi / Kreisdirektor Hagt



*Qu. 02/02.*

m.d.B. um Weiterleitung an die Mitglieder des Kreistages

*Q 02/02*

**Stellenplan für das Haushaltsjahr 2012;  
Ihr Schreiben vom 21.11.2011, Unser Schreiben vom 25.11.2011  
Gespräch in der Sitzung des Personalrates am 07.12.2011 sowie im Vier-  
teljahresgespräch am 19.12.2011**

Mit Schreiben vom 21.11.2011 legten Sie uns erste Informationen über den Entwurf des Stellenplans für das Haushaltsjahr 2012 vor.

Das nach LPVG NRW im Rahmen des Anhörungsverfahrens nach § 75 Abs. 1 Ziffer 1 stattzufindende Erörterungsgespräch ist im Rahmen der Personalratssitzung am 07.12.2011 erfolgt.

Ebenfalls wurden im Rahmen des letzten Vierteljahresgesprächs gem. § 63 LPVG NRW am 19.12.2011 weitergehende Informationen gegeben.

Nachdem uns nun die relevanten Informationen vorliegen, nimmt der Personalrat wie folgt Stellung zum Stellenplanentwurf für das Haushaltsjahr 2012:

Der Stellenplan weist insbesondere durch die beschlossene Kommunalisierung des Rettungsdienstes mit beabsichtigten 989,75 Stellen den höchsten Stand seit vielen Jahren aus.

Hierzu darf angemerkt werden, dass die bei den bisherigen Betreibern beschäftigten Bediensteten einen Arbeitgeberwechsel zum Oberbergischen Kreis vollzogen haben bzw. noch vollziehen. Echte Mehrstellen, welche eine Entlastung für die Kernverwaltung mit sich bringen würden, sind hiermit nicht begründet.

Im Gegenteil war und ist die Kommunalisierung (zunächst) ein erheblicher, zusätzlicher Aufwand insbesondere für die Personalverwaltung sowie dem Amt 38.

Wie u. a. die Stellenmehranforderungen belegen, ist faktisch für ein deutliches „Mehr“ an Aufgaben viel weniger Personal verfügbar.

Durch die Anweisung, dass Mehrstellenanforderungen wegen zusätzlicher Arbeiten vorrangig im eigenen Amt, danach im Dezernat und nur ausnahmsweise in der Gesamtverwaltung zu kompensieren sind, ist ein schleichender Personalabbau, über den auch die große Zahl der Gesamtstellen nicht hinwegtäuschen darf, vorprogrammiert.

Jedes Jahr werden „neue“ Aufgaben von Bund und Land NW ohne entsprechende Finanzausstattung nach unten delegiert. Der Kreis nimmt fast ausschließlich Pflichtaufgaben, die durch bestehende Gesetze vorgegeben werden, wahr.

Natürlich erkennen wir an, dass das Problem des Personalmangels kein ursächlich hausgemachtes ist und es in den kreisangehörigen Kommunen ebenfalls nicht besser aussieht.

Klar ist auch, dass das ungerechte Finanzausgleichssystem zu immer weiteren Problemen führt. Hinzu kommt, dass neue Gesetze teilweise schnell beschlossen sind; wer diese auszuführen hat bestimmt der Gesetzgeber.

Nur mit welchem Personal das geschehen soll, wird nicht beantwortet. Und bestehende Regelungen - insbesondere Gesetze - „zurückholen“ gestaltet sich in der Praxis weitaus schwieriger, als sie zu beschließen und zu verkünden. Hierdurch wird auch die Kreisverwaltung des Oberbergischen Kreises gezwungen, teilweise im Grenzbereich der gesetzlichen Mindestanforderungen zu agieren, Dinge zeitlich zu schieben oder (Teil-)aufgaben gar nicht wahrnehmen zu können.

Dennoch oder gerade deshalb darf es nicht sein, dass die misslichen Gesamtumstände sowie die finanziellen Probleme auf dem Rücken der Bediensteten ausgetragen werden.

Es liegen in einigen Organisationsbereichen Überlastungsanzeigen, in Teilen sogar abteilungsweise Sammelüberlastungsanzeigen vor. Dass diese andauernden Arbeitsüberlastungen contraproduktiv sind und die krankheitsbedingten Fehltagel der Bediensteten zunehmen, versteht sich von selbst. Hier verweisen wir auf ihre Fürsorgepflicht (§§ 241, 242 und 611 BGB, sowie §§ 15 und 16 ArbSchG) gegenüber der Belegschaft.

Burn-out ist auch innerhalb der Kreisverwaltung auf dem Vormarsch; ein gesundes Arbeiten ist vielfach schon lange nicht mehr möglich.

### **Zu den im Stellenplanentwurf 2012 vorgesehenen „Mehrstellen“ nimmt der Personalrat wie folgt Stellung:**

Die beiden vorgesehenen Stellen im **Amt für Finanzwirtschaft und Kommunalaufsicht (Amt 20)** sind dringend notwendig. Die neuen Arbeitsmethoden bedingt durch NKF, die umfangreichen Umstellungsarbeiten inklusive der zentralen Bündelung der kompletten Finanzbuchhaltung haben zu einem immensen Aufgabenzuwachs geführt. Die Auswertungen der geleisteten **Über- bzw. Mehr-**

**arbeitsstunden** für das Jahr 2011 weist in diesem Bereich aus unserer Sicht erschreckende Zahlen aus. Im Amt 20 betrug die Gesamtstundenzahl mit Stand vom 31.12.2011 insgesamt **1645,25 Stunden** (640,25 Stunden Gleitzeitkonto, 1005,00 Stunden Langzeitkonto, übertragen vom GZK seit 01.10.2011). Dass dies zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen führt, und auch bereits geführt hat, steht außer Frage.

Auf den Rettungsdienst (Sanitäter, Assistenten sowie Notärzte) im **Amt für Rettungsdienst, Brandschutz und Bevölkerungsschutz (Amt 38)** sind wir bereits eingegangen.

Im Bereich der AGewis im **Amt für Weiterbildung und Studium (Amt 43)** kommt man mit den Stellenanteilen 0,75 Lehrkraft und 0,5 Verwaltung nur in unzureichendem Maße den Anforderungen nach. Bedingt durch die Zertifizierung, die notwendige Betreuung von nunmehr zwei Standorten und die Abwicklung weiterer Kurse sowohl im Bereich der AGewis als auch im Bereich der KVHS (exemplarisch sei der Ausbau der Deutsch-Kurse genannt) ist aus Sicht des Fachamtes mindestens eine weitere halbe Stelle zur Aufgabensicherstellung notwendig. Ausgeblendet wurde augenscheinlich zudem die Frage des Hausdienstes, welcher für ein zusätzliches Gebäude sicherlich aufzustocken ist.

Da die Funktion des Datenschutzbeauftragten nicht mehr extern gegen Kostenerstattung durch den civitec wahrgenommen werden kann, musste diese Stelle innerhalb der Kreisverwaltung eingerichtet werden. Da der Stelleninhaber aus dem **Rechnungsprüfungsamt (Amt 14)** auch die Aufgabe des Datenschutzbeauftragten für die kreisangehörigen Städte und Gemeinden übernehmen soll (für 10 Kommunen bestehen bereits Verträge), ist im Fachamt der 0,5 Stellenanteil als Rechnungsprüfer nachzubesetzen.

Die Forderung nach einer zusätzlichen Stelle im Bereich der Heimaufsicht im **Amt für Soziale Angelegenheiten (Amt 50)** kommt aus dem politischen Raum und ist aufgrund des sich abzeichnenden Pflegenotstands, Pflegemängeln, notwendiger Überwachungsichte etc. eine wichtige und richtige Entscheidung.

Eine Stellenanforderung „Fachaufsicht, Grundsatzangelegenheiten, Widerspruchssachbearbeitung“, notwendig durch die Änderungen im SGB II, SGB XII und dem Bundeskindergeldgesetz (der Kreis ist nun Träger der Leistung für Bildung und Teilhabe und somit für ca. 4.500 Leistungsberechtigte zuständig) bleibt unberücksichtigt.

Die 5 Stellen, die im Bereich Amtsvormundschaften, Amtspflegschaften, Beistandschaften im **Jugendamt (Amt 51)**, eingerichtet werden sollen, sind aufgrund der gesetzlichen Änderungen zwingend.

Die konzeptionell vorgesehene und damals vom Kreistag mitgetragene Neuausrichtung des Jugendamtes wird anscheinend aber nicht weiterverfolgt.

Die bis dato vorgenommenen Personalaufstockungen ermöglichen aufgrund der in gleichem Zeitraum gestiegenen Fallzahlen die geplante Neuausrichtung wohl

nur bedingt. Nach wie vor kommt präventives Arbeiten viel zu kurz und die Bediensteten sind die „Feuerwehr in akuten Krisen“

8 Stellen im Allgemeinen Sozialen Dienst (ASD), 1,5 Stellen in der Wirtschaftlichen Jugendhilfe und 4 Stellen für die Ambulante Familienhilfe sollen anscheinend unberücksichtigt bleiben.

Im ASD kommt selbst die überörtliche Prüfung durch die GPA zu dem Ergebnis, dass dort 8,3 Stellen fehlen. Falls das Bundeskinderschutzgesetz mit den neuen Pflichtaufgaben in Kraft treten sollte, fehlten zusätzlich ca. 2 Stellen.

Es wurden also von den perspektivisch notwendigen 10,3 Stellen fachamtsseitig 8 gefordert; eingeplant sind nach derzeitigem Stand des Stellenplanentwurfs 0.

Von hier aus nicht nachzuvollziehen ist, warum der sich wirtschaftlich rechnende Bereich der Ambulanten Familienhilfe (AFH) nicht weiter ausgebaut werden soll. Nach Abzug aller Kosten (inkl. Personalkosten) ergibt sich nach der Aufwands- und Erfolgibilanz bei 8 vollbesetzten Stellen ein jährliches Einsparpotential von rund 212.000 €.

Aufträge müssen ansonsten kostenintensiver nach draußen vergeben werden. Gerade vor dem Hintergrund der angespannten, finanziellen Lage sollte man über diese Stellen nochmals intensiv diskutieren.

Zusammengefasst werden im Bereich des Jugendamtes nur die gesetzlich zwingenden Mehrstellen eingerichtet. Von den insgesamt berechtigterweise angeforderten 13,5 Stellen soll keine einzige realisiert werden.

Angemerkt werden darf noch, dass auch aus dem Bereich des ASD Überlastungsanzeigen vorliegen. Auch hier ist die Auswertung der in 2011 geleisteten Überstunden/Mehrarbeit erschreckend.

Allein im Bereich des ASD betrug die Gesamtstundenzahl mit Stand vom 31.12.2011 insgesamt **1739,63 Stunden** (565,41 Stunden Gleitzeitkonto, 1174,22 Stunden Langzeitkonto, übertragen vom GZK seit 01.10.2011).

Nicht berücksichtigt werden sollen nach vorliegendem Entwurf zudem folgenden Mehrstellenanforderungen der folgenden Fachämter:

- 0,25 Stellenanteil im **Ordnungsamt (Amt 32)**, obwohl der Aufgabenzuwachs im Bereich der Jagdbehörde dies rechtfertigt.
- 0,5 Stellenanteil im **Schulamt/Schulverwaltungsamt (Amt 40)** für das Sekretariat der Helen-Keller-Schule (Ergebnis einer Organisationsuntersuchung!). Dies ist ein Beispiel dafür, dass eine nachgewiesene notwendige Stelle deshalb nicht eingerichtet werden soll, weil eine „Kompensation“ (also die Suche danach, welche Stelle dafür im Dezernat abgebaut werden kann) nicht möglich ist.
- je 1 Stelle im Bereich Hausdienst bzw. Elektrotechnik im **Amt für Immobilienwirtschaft und Infrastruktur (Amt 23)**.

Falls die Umsetzung der Nutzungsperspektive nach Abschluss der Umbau-/Neubaumaßnahmen im Bereich „Museum und Forum Schloss Homburg“ (**Kultur- und Museumsamt - Amt 41**) erfolgversprechend sein soll, darf bereits

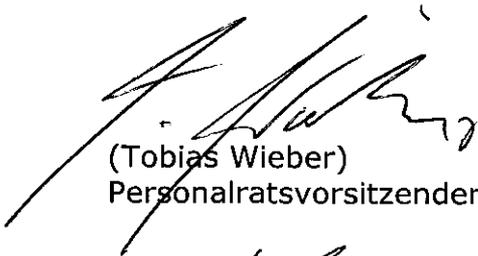
jetzt schon darauf hingewiesen werden, dass spätestens in 2013 die vom Fachamt beschriebenen Stellenanforderungen in den Bereichen 1,0 Stelle Veranstaltungsmanagement, 0,5 Museumspädagogik, 0,5 Verwaltungssekretariat, 1,0 Hausdienst sowie 1,0 Haustechnik (siehe Amt 23) erfolgen müssen. Insbesondere die Stelle im Bereich der Haustechnik sollte aber sinnvoller Weise mit Blick auf die komplexe Technik im Vorfeld bereitgestellt werden, um einen reibungslosen Start zu ermöglichen.

Die gravierenden Probleme im Arbeitsalltag in vielen Bereichen sind der Verwaltung bekannt und müssen an dieser Stelle nicht näher erläutert werden.

### **Situation der Ausbildungskräfte**

Die verschiedenen Untersuchungen und Studien zum demografischen Wandel brauchen nicht weiter bemüht werden, denn es dürfte jedem klar sein: **Wir benötigen dringend Nachwuchs!!** Die Verwaltung hat die Zahl der Ausbildungsplätze aber nach wie vor nicht erhöht. Die Personalabgänge sind relativ genau auf viele Jahre planbar.

Die derzeitige Personalsituation macht bereits deutlich, dass wir durchaus mehr und sinnvoll in Ausbildung investieren können und müssen. Man sollte den Fehler der vergangenen Jahre nicht wiederholen und in Zukunft **mehr** Ausbildungsplätze anbieten.



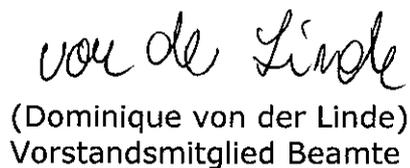
(Tobias Wieber)  
Personalratsvorsitzender



(Susanne Drögemeyer-Braun)  
Stellvertretende Personalratsvorsitzende



(Peter Weißelmecking)  
Vorstandsmitglied Beschäftigte



(Dominique von der Linde)  
Vorstandsmitglied Beamte