

Rede Stellenplan 2023

Viele Wünsche, viele Anforderungen und eine gefühlte Dauerkrise. Nach Corona und dem Dürre-Sommer während der Ukraine-Krise folgen jetzt der Kälte-Winter mit Energiemangellage und Inflation.

Viele der krisenbetroffenen Themen betreffen die öffentliche Daseinsvorsorge und damit auch unmittelbar die Kommunen. Die Anforderungen sowohl von Land und Bund wie auch von den Bürgerinnen und Bürgern und auch von der Politik an die Kommunalverwaltungen steigen. Mit den steigenden Anforderungen ist oft nicht eine auskömmliche Finanzierung der zusätzlichen Aufgaben gegeben, so dass die Personalnot steigt.

Gleichzeitig gehen auf Grund des demografischen Wandels viele Beschäftigte jetzt und absehbar in den Ruhestand, die nachfolgende Generation ist als „Sandwich“ oft zwischen kleinen Kindern, Pflege der Eltern und eigener Karriere eingezwängt. Dies führt zu einem erhöhten Anteil an Teilzeitbeschäftigung in allen Bereichen.

Sie alle haben in der Vergangenheit sicher schon mal länger auf einen Handwerksbetrieb gewartet, haben keinen Termin beim Friseur bekommen oder mussten auf Bescheide einer Verwaltung lange warten.

Der Fachkräftemangel ist in der Verwaltung mit voller Wucht angekommen. Auf ausgeschriebene Stellen erreichen uns zahlreiche Bewerbungen, von Menschen die die Sicherheit und Stabilität der öffentlichen Verwaltung schätzen. Gleichzeitig ist der Anteil an qualifiziertem Fachpersonal gering. Sei es im handwerklichen wie auch im Verwaltungsbereich oder im Sozial- und Erziehungsdienst (Sozialarbeit und Schulkinderbetreuung) – überall fehlt es an qualifiziertem Personal mit einer Ausbildung „von der Pike auf“.

Die Pflichtaufgaben der Gemeinde zu erfüllen und im Bereich der freiwilligen Aufgaben weiterhin einen ausgeglichenen Haushalt anzustreben ist für diesen Stellenplan unsere Aufgabe gewesen.

Schon im letzten Jahr waren einige Themen des Stellenplanes virulent, manche konnten wir gut lösen, andere bedürfen noch einiger Nacharbeit.

Personalkosten - Der Stellenplan als Teil des Haushaltes

Der Bereich Personal war im Haushalt 2022 geprägt von einer großen Vielzahl an Bedarfen und Wünschen. In Teilen wurden diese Wünsche realisiert. Ein Teil dieser Bedarfe wird erst in 2023 realisiert werden, da viele Bewerbungsverfahren Kapazitäten binden und sich alleine dadurch in die Länge ziehen.

Zusätzlich gestaltet es sich schwierig in allen Bereichen immer qualifizierte Bewerber zu finden, sodass manche Stellen erst nach wiederholter Ausschreibung besetzt werden können. Für 2023 gab es von

Seiten der Fachämter/Politik umfangreiche Anmeldungen für zusätzliches Personal. Eine weitere Stärkung des Außendienstes für das Ordnungsamt oder zusätzliche Ingenieure für Hoch- und Tiefbau sollen an dieser Stelle ein paar Beispiele sein, auf die Details gehe ich noch ein.

Dieses Jahr treffen diese Mehrbedarfe auf nochmals verschärfte finanzielle Rahmenbedingungen. Etwa die Planung der Ansätze gibt es zudem noch eine große Unbekannte, nämlich den Tarifabschluss 2023. Der Tarifvertrag für die Beschäftigten der Kommunen in NRW ist zum 31.12.2022 ausgelaufen. Die Neuverhandlung steht in 2023 an. Die Gewerkschaft ver.di hat als Tarifforderung 10,5 % Steigerung, mindestens 500 € monatlich bei einer Laufzeit von 12 Monaten herausgegeben. Die Forderung erscheint recht hoch, aber im Vergleich zu anderen kürzlich erfolgten Tarifabschlüssen (Metall z.B.) und der derzeitigen Inflation nicht vollkommen abwegig zu sein.

Der Stellenplan 2023/2024 wird einige Stellen enthalten, die nicht im Haushalt 2023/2024 finanziert sind. Vielmehr ist ein Mehrbetrag pauschal aufgeschlagen worden. In Abhängigkeit vom Tarifergebnis und den jeweiligen Entwicklungen und Prioritäten können dann Stellen besetzt werden oder eben nicht. Insofern begrenzt das Budget in gewisser Weise den Stellenplan.

Ausbildungen

Um nun etwas konkreter zu werden. Zunächst: Wir bilden aus!

Um dem Fachkräftemangel und der demografischen Entwicklung etwas entgegenzuhalten bilden wir in allen Bereichen aus. Wir schaffen neue Ausbildungsstellen, qualifizieren unsere Ausbilderinnen und Ausbilder.

Konkret: Wir bieten im Jahr 2023 neue Ausbildungsstellen in folgenden Bereichen an:

In der Verwaltung:

- Verwaltungsfachangestellte*r
- Bachelor of Laws/Kommunaler Verwaltungsdienst – auch in Teilzeit möglich

Im Bauhof:

- Straßenwärter*in

Bei den Werken:

- Fachkraft für Abwassertechnik

Im Jahr 2024 bieten wir folgende Ausbildungsstellen an:

In der Verwaltung:

- Verwaltungsfachangestellte*r
- Bachelor of Laws/Kommunaler Verwaltungsdienst – auch in Teilzeit möglich

Im Schwimmbad:

- Fachangestellte*r für Bäderbetriebe

Bei den Werken:

- Anlagenmechaniker*In

Unsere Auszubildenden haben uns überzeugt – und wir sie offenbar auch. Alle Auszubildenden die im Jahr 2022 ihren Abschluss erreicht haben, konnten wir unbefristet übernehmen. Auch für die kommenden Jahre hoffen wir, dass wir mit unseren Qualitäten als Arbeitgeber junge Menschen überzeugen können bei uns eine Zukunft zu finden. Der Fachkräftemangel ist bei uns angekommen. Die Menschen suchen zwar sichere Arbeitsstellen, hoch qualifizierte Bewerber*innen können sich den Arbeitgeber jedoch aussuchen.

Aber nicht nur der Arbeitsmarkt ist eine Herausforderung. Auch politische Entscheidungen des Rates und anderer Ebenen die nun umgesetzt werden müssen bedürfen einigen – auch personellen - Aufwands.

Haupt- und Personalamt

Die immer komplexer werdenden Materien im Bereich des Querschnittsamtes 10 nehmen quantitativ zu. Hier brauchen wir Verstärkung im Bereich der Digitalisierung der Schulen. Mit dem Beschluss des Rates über den Medienentwicklungsplan und die damit einhergehende bessere Ausstattung der Schulen erhöht sich auch der Betreuungsbedarf der Schüler*innen und Lehrer*innen mit der digitalen Technik. Hier haben wir in einem ersten Schritt schon zum Schuljahresbeginn 2022 aufgestockt und legen in 2024 mit Umsetzung des Digitalpaktes noch mal nach. Zudem wird der Digitalisierungsmanager Verstärkung für die Umsetzung von Digitalisierungsprojekten bekommen.

Die Zentrale wird anders organisiert, so dass hier mittelfristig Personal reduziert wird, gleichzeitig muss das Personal hier im Bereich Organisation flexibler einsetzbar sein.

Auch der Bürgermeister steht als Krisenmanager und direkter Ansprechpartner der Bürgerinnen und Bürger zunehmend im Fokus. Hier sind zusätzliche Stunden notwendig, um seine Email-Flut zu bewältigen.

Amt für Bürgerdienste und Stadtmarketing

Der Ordnungsaußendienst wird auf Grund von Ratsbeschlüssen verstärkt. Damit ist ein flexiblerer und verstärkter Einsatz der Kolleginnen und Kollegen möglich und eine höhere Sichtbarkeit gewährleistet. Auch in der Sachbearbeitung im Bereich Krisenvorsorge wird aufgerüstet: Corona, Ukraine-Krise und Energiemangellage haben gezeigt, dass die Bearbeitung solcher Krisen akribischer und kontinuierlicher

Vorbereitung bedarf. Diese Vorsorge muss ausgebaut und verstetigt werden. Das Prinzip der Krisenvorsorge gilt in besonderem Maße auch für den operativen Teil und damit für die Besetzung der Stelle des dritten Gerätewartes bei der Feuerwehr.

Amt für Schule und Jugend

Kinder wollen und müssen qualitativ hochwertig betreut werden. Dafür braucht es ein funktionierendes Schulamt, welches die Verwaltung übernimmt und natürlich fachlich qualifizierte Betreuungskräfte. Im Jahr 2026 entsteht der Rechtsanspruch auf eine Offene Ganztagschule. Wir müssen jetzt schon Fachkräfte anwerben und halten – ganz gleich ob wir die OGS im Eigenbetrieb halten oder vergeben. Wir übernehmen zum Schuljahresbeginn 2023 die Betreuung an der Grundschule Mühleip, dies ist mit zahlreichen neuen Kolleginnen verbunden, die dann unmittelbar bei uns und nicht mehr beim Verein angestellt sind. Die Kosten werden zu großen Teilen wie bisher von Elternbeiträgen und Förderprogrammen gedeckt.

Die Organisation der OGS über alle Schulen hinweg sowie die Herausforderungen im Bereich der Kindergartenplätze muss mit Fachlichkeit vom Schulamt angegangen werden. Hier bedarf es nicht nur des „Verwaltens“ sondern auch des „Gestaltens“ – im Sinne der Kinder und der Eltern und mit Blick auf die nächsten Jahre.

Amt für Soziales

Die Fluchtbewegungen in Europa ebenso wie die demografische Entwicklung der Gesellschaft stellen die Mitarbeitenden des Sozialamtes vor immer größere Aufgaben. Die Organisation der Unterbringung der geflüchteten Menschen aus der Ukraine hat das Sozialamt an seine Belastungsgrenze gebracht. Zugleich muss die vom Rhein-Sieg-Kreis übertragene Pflegeberatung übernommen werden. Im kommenden Jahr werden auf Grund der Energiekrise sowie neuer gesetzlicher Regelungen auf Bundesebene mehr Menschen auf Sozialleistungen wie etwa Wohngeld zurückgreifen können. Die Menschen müssen betreut und beraten werden, diese Aufgaben erfordern Zeit und Sorgfalt. Hier ist eine zusätzliche Stelle vorsorglich fürs Wohngeld notwendig. Beim täglichen Zuzug von Geflüchteten, die in Eitorf untergebracht sind, ist zudem ein*e weitere*r Kümmerer notwendig. Die geflüchteten Menschen sind teilweise in Gemeinschaftsunterkünften untergebracht, dies bringt Konflikte und Verständigungsschwierigkeiten mit sich. Um Situationen im Vorhinein zu befrieden, um für Erklärung, Verständigung und Hilfe zu sorgen ist die weitere Stelle notwendig.

Amt für Bauen und Umwelt

Der Klimaschutz sowie die Klimawandelvorsorge muss vor Ort betreut und betrieben werden. Dafür braucht es Fachpersonal. Unsere Klimaschutzmanager*innen leisten ganze Arbeit und werden im Herbst 2023 ein Klimaschutzkonzept vorlegen. Die dort beschriebenen Maßnahmen müssen dann

auch umgesetzt werden. Sei es das Energie-Controlling, der Hochwasserschutz oder das Mobilitätsmanagement. Vorsorglich, und ohne den Ratsbeschluss über das Klimaschutzkonzept vorweg nehmen zu wollen, haben wir für 2024 weitere Stellen eingeplant um Förderungen abzugreifen und Zuschüsse nicht zu verlieren. Ob und wie die Stellen besetzt werden entscheidet der Rat mit dem Beschluss über das Klimaschutzkonzept.

Die Gebäude der Gemeinde Eitorf altern, bedürfen ständiger Überprüfung und Sanierung. Gleichzeitig kommen in den nächsten Jahren weitere Großprojekte auf uns zu. Mit der Umorganisation des Bauamtes im Jahr 2021 konnten wir den Rahmen setzen, um nun gut strukturiert die neuen Aufgaben anzugehen. Gleichwohl ist auch hier „Manpower“ gefragt. Für die Umsetzung des Rathausneubaus, des Neubaus der Grundschule Brückenstraße, der Erweiterung der Schule an der Sieg sowie der eben erwähnten auszubauenden Ganztagsbetreuung an allen Grundschulen ist Unterstützung dringend notwendig. Ein Desaster wie beim Schwimmbad können wir uns nicht noch mal leisten.

Gemeindewerke

Auch die Werke betreiben Daseinsvorsorge. Bei den Flut- und Dürrekatastrophen ist noch mal aufgezeigt worden, wie wichtig die Wasser und Abwasserversorgung ist. Hier werden zusätzliche Stellen geschaffen um zu garantieren, dass dieser so überlebenswichtige Bereich der Gemeindeverwaltung immer gut aufgestellt ist.

Sie sehen: es gibt viel zu tun!

Gleichwohl macht auch die haushalterische Lage es in Eitorf nach wie vor nicht leicht.

Ich habe mich daher mit dem Kämmerer auf folgendes Vorgehen geeinigt:

In Anbetracht der von der Verwaltung zu bewältigenden Dauerkrisen, der prekären Haushaltslage verbunden mit der Schwierigkeit offene Stellen zeitnah angemessen zu besetzen werden wir alle vorgeschlagenen Stellen in den Stellenplan aufnehmen. Die Summe der zusätzlichen jährlichen Personalausgaben wird jedoch gedeckelt. So kann auch noch in den nächsten beiden Jahren kurzfristig priorisiert werden. So ist eine größere Flexibilität bei kleinerem finanziellen Risiko gegeben. Wenn einige Stellen länger unbesetzt bleiben, können andere schneller besetzt werden wenn sich die Rahmenbedingungen ändern, kann schneller reagiert werden.

Ich hoffe, dass dieser Vorschlag Ihre Zustimmung findet, damit wir weiter gemeinsam auf die Herausforderungen der Zukunft reagieren können.

Herzlichen Dank.