



Personalvertretung der Stadtverwaltung Siegburg

Herrn
Bürgermeister
Stefan Rosemann

Siegburg, den 09.04.2026

im Hause

Stellenplanentwurf für das Jahr 2026 Stellungnahme gem. § 75 LPVG NRW

Sehr geehrter Herr Rosemann,

der Personalrat hat in seiner Sitzung am 09.04.2026 über den Stellenplan sowie die Stellenbesetzungsliste für das Haushaltsjahr 2026 eingehend beraten. Grundsätzlich wird der Stellenplan als sachgerecht und nachvollziehbar angesehen und in weiten Teilen mitgetragen.

Der Personalrat sieht jedoch dringenden Handlungsbedarf bei den derzeit geltenden internen Beförderungsrichtlinien. Diese wurden am 13.06.2013 vom Rat erlassen und sind aus Sicht des Personalrates nicht mehr zeitgemäß und in Teilen bedenklich. Insbesondere führen die bestehenden Regelungen dazu, dass Beförderungen faktisch an zusätzliche, intern definierte Wartezeiten geknüpft werden, die über die gesetzlichen Voraussetzungen hinausgehen. Wir vertreten die Rechtsauffassung, dass interne Richtlinien gesetzliche Ansprüche weder einschränken noch verzögern dürfen. Aufgrund dieser Regelungen können einige Kollegen von der Feuer- und Rettungswache nicht befördert werden. Gerade dieser Bereich ist bereits heute deutlich vom Fachkräftemangel betroffen. Vor diesem Hintergrund sind interne Beförderungsgrundsätze, die zusätzliche Hürden schaffen oder Entwicklungen verzögern, nicht nur rechtlich kritisch zu bewerten, sondern auch kontraproduktiv im Wettbewerb um qualifiziertes Personal und bitten daher den Beschluss vom 13.06.2013 aufzuheben.

Darüber hinaus nutzt der Personalrat die Gelegenheit, auf die hohen Belastungen in bestimmten Bereichen hinzuweisen.

Es wird vermehrt über hohe Krankheitsquoten in folgenden Bereichen berichtet:

- Kindertagesstätte
Aufgrund der anhaltend hohen Krankheitsquoten kommt es in den Kindertagesstätten regelmäßig zu Notbetreuungen. Dies führt zu einer erheblichen Mehrbelastung des vorhandenen Personals. Die Kolleginnen und Kollegen sind nicht nur organisatorisch stark gefordert, sondern sehen sich zusätzlich häufig mit dem Unmut von Eltern konfrontiert, den sie auffangen und aushalten müssen. Diese Situation stellt eine dauerhafte Belastung dar und ist aus Sicht des Personalrats nicht länger tragfähig.
- Feuer- und Rettungswache
Im Bereich der Feuer- und Rettungswache führen Langzeiterkrankungen dazu, dass Stellen faktisch blockiert sind und nicht zeitnah wiederbesetzt werden können. Die daraus entstehenden Ausfälle müssen im laufenden Schichtdienst durch das vorhandene Personal aufgefangen werden. Der Schichtdienst sowie die Einsätze stellen jedoch bereits für sich genommen eine erhebliche physische und psychische Belastung dar. Die geleisteten Überstunden sind daher höchst bedenklich.
- Amt für öffentliche Ordnung (Ordnungsaußendienst)
Bestimmte Aufgabenbereiche, die ursprünglich dem Amt für öffentliche Ordnung zugeordnet waren, wurden in der Vergangenheit von der Polizei wahrgenommen. Vor dem Hintergrund des dort bestehenden akuten Personalmangels sind diese Aufgaben wieder mittlerweile auf das Amt für öffentliche Ordnung zurückübertragen worden, ohne dass eine entsprechende Anpassung des Personalbestandes erfolgt ist. Insbesondere unter Berücksichtigung von Schichtdienst und großzügig ausgelegten Erreichbarkeitszeiten führt dies zu einer zusätzlichen Belastung der vorhandenen Beschäftigten. Die derzeitige Ausgestaltung der Erreichbarkeitszeiten ist daher aus Sicht des Personalrats kritisch zu hinterfragen. Die Aufgaben des Ordnungsaußendienstes in der Gefahrenabwehr erfordern eine verlässliche personelle Ausstattung. Die anhaltend hohe Krankenquote sowie die zusätzlichen Belastungen durch den Schichtdienst führen zu einer erheblichen Arbeitsverdichtung und beeinträchtigen die Aufgabenerfüllung zunehmend. Auch hierbei stellt der Schichtdienst dauerhaft eine besondere Belastung für die Beschäftigten dar. Ziel muss es sein, die Beschäftigten nachhaltig zu entlasten und gleichzeitig eine realistische und sichere Aufgabenerfüllung sicherzustellen.

Vor diesem Hintergrund besteht aus Sicht des Personalrats ein deutlicher Bedarf an zusätzlichem Personal in den genannten drei Fachbereichen. Diese Stellen sind dauerhaft diesen Bereichen zuzuordnen und verbindlich im Stellenplan festzuschreiben. Eine Verlagerung in andere Ämter sollte grundsätzlich ausgeschlossen werden und nur in begründeten Ausnahmefällen sowie nur mit ausdrücklicher Zustimmung des Rates erfolgen.

Positiv hervorzuheben ist aus Sicht des Personalrats, dass der überwiegende Teil der Stellen besetzt ist und die Fluktuation in den übrigen Ämtern deutlich zurückgegangen ist. Dies zeigt, dass die bisherigen Maßnahmen zur Personalgewinnung und -bindung Wirkung entfalten. Vor diesem Hintergrund ist es aus Sicht des Personalrats wichtig, diesen Weg konsequent fortzuführen. Insbesondere sollten die Anzahl der Ausbildungskräfte sowie die Investitionen in Personal mindestens auf dem bisherigen Niveau gehalten werden, um die erreichte Stabilität langfristig zu sichern und weiter auszubauen.

Wir bitten Sie, diese Stellungnahme dem Stadtrat weiterzugeben.

Mit freundlichen Grüßen
Für den Personalrat


(Vossen)
Vorsitzende