

An den Bürgermeister  
Herrn Michael Joithe  
— im Hause —

19. Juli 2023

## Antrag an den Haupt- und Personalausschuss

Sehr geehrter Herr Bürgermeister,

namens der Fraktionen von CDU, SPD, Die Linke, FDP und UWG Iserlohn im Rat der Stadt Iserlohn bitten wir um Aufnahme des folgenden Tagesordnungspunktes in die Sitzung des Haupt- und Personalausschusses am 27. September 2023:

### **Iserlohner Rathaus agil und digital Organisations- und Personalentwicklung für eine moderne Stadtverwaltung Iserlohns**

#### Beschlussvorschlag:

Die Verwaltung wird beauftragt, in Abstimmung mit dem Haupt- und Personalausschuss eine ergebnisoffene Organisations- und Personalentwicklung mit Blick auf den Konzern Stadt auszuschreiben. Im Rahmen einer externen Organisationsuntersuchung werden dabei auch die Struktur der Verwaltung, Geschäftsprozessoptimierungen und Anforderungen an eine *agile Kommunalverwaltung* berücksichtigt.

#### Begründung:

In der Vergangenheit wurden Strukturen, Abläufe und Organisation der Verwaltung so gestaltet, wie es den Anforderungen der jeweiligen Zeit entsprach. Hierdurch war es in der Vergangenheit möglich die Stadtverwaltung mit Blick auf sich verändernde Anforderungen auf Kurs zu halten. Für eine gute Entwicklung unserer Stadt ist die **Handlungs- und Leistungsfähigkeit** der Verwaltung unter Berücksichtigung einer angemessenen und bürgerorientierten Aufgabenerfüllung notwendig. Diese Vorausschau vermissen wir beim Bürgermeister aktuell.

Wir beobachten derzeit mit großer Sorge, dass Änderungen in der Struktur und bei Einsatz unserer Beschäftigten in der Verwaltung aufgrund von Gefühlslagen und akuten scheinbaren Bedarfen durch den Bürgermeister durchgesetzt werden, ohne dass ein Konzept vorliegt. Wir

mussten erfahren, dass Beschäftigte auch ohne Absprache mit deren Vorgesetzten und zuständigen Ressortleitern versetzt werden. Derartige Entscheidungen lassen nicht erkennen, wie die Aufgaben, von denen Mitarbeiter abgezogen werden, dann noch erledigt werden können. Beschäftigte sind keine Verfügungsmasse oder betriebswirtschaftliche Recheneinheit. Es geht hier um **Menschen, die ihre Arbeitskraft in den Dienst der Gemeinschaft gestellt haben und gute Arbeit leisten.** Wir wollen Förderung, Qualifizierung und Perspektiven für die Beschäftigten unserer Verwaltung – auf Ebene der Sachbearbeitung wie bei den Leitungen. Die Personalhoheit ist von Gesetzes wegen ureigene Aufgabe eines Bürgermeisters als Dienstherr und Verwaltungsleiter. Wir erwarten endlich die große Linie. Die Verantwortung dafür übernehmen jetzt die antragstellenden Fraktionen für die Stadt Iserlohn.

Der Rat hat in enger und vertrauensvoller Zusammenarbeit mit den jeweiligen Fachverwaltungen verschiedene moderne Strategien aufgelegt, um **Iserlohn zukunftsfit** zu machen. Dazu gehören u. a. das Integrierte Stadtentwicklungskonzept „Mein Iserlohn 2040“, das Klimaschutzkonzept oder die Digitalisierungsstrategie. Unsere Anforderung ist es, dass Dokumente wie der Sozialbericht oder die Fortschreibung des Altenplans in einem Gesamtgefüge Niederschlag finden. Dies ist Aufgabe des Bürgermeisters, die gesamte Stadt, die strategische Ausrichtung im Blick zu haben, zu priorisieren, zu kontrollieren und notwendigenfalls – gemeinsam mit den politischen Entscheidungsträgern im Rat und in den Ausschüssen – nachzusteuern.

Bereits Anfang 2017 wurde die Erarbeitung eines Personalentwicklungskonzeptes im Rat beantragt. In der Folge sind lediglich Einzelmaßnahmen und Sachstandsberichte erfolgt. Auch das Planungsbüro, welches die Studie „Rathaus der Zukunft“ erarbeitet hat, hat das Fehlen eines solchen Konzeptes kritisiert. Eine ganzheitliche Strategie ist aus Sicht der antragstellenden Fraktionen zwingend erforderlich. Es irritiert, dass nach der Vorlage der Rathausstudie keine Handlungsempfehlungen durch den Dienstherrn unserer Beschäftigten abgeleitet wurden. Hier musste der Rat ohne Initiative des Bürgermeisters die jetzt notwendigen Entscheidungen treffen, um die weitere Entwicklung voranzubringen. Neben den Fragen der Personalentwicklung ist im Sinne dieser ganzheitlichen Strategie auch eine Analyse der Verwaltungsstruktur (Organigramm) einzubringen. Damit einher muss zwangsläufig eine Optimierung des Prozessmanagements gehen. Zu einer *agilen Kommunalverwaltung* gehört ein hohes Maß an Flexibilität, um sich Veränderungen und neuen Anforderungen schneller anpassen zu können. Neben den klassischen Verwaltungsaufgaben, wie bspw. das Melde-, Bau- oder Steuerwesen, kommen vermehrt neue Herausforderungen durch Krisenmanagement (z. B. im Falle von Umweltkatastrophen) und durch die Digitalisierung und Vernetzung auf die Verwaltung zu. Hierzu gehört das dezentrale Einbringen *agiler Methoden und Arbeitsweisen* in allen Verwaltungsbereichen direkt auf der Ebene der Mitarbeiter.

Die öffentlichen Verwaltungen müssen auf die aktuellen Herausforderungen unserer Zeit reagieren wie die fortschreitende und innere und zwischen den Verwaltungen zu leistende Digitalisierung oder neue Lebens- und Arbeitsmodelle. Viel stärker als noch in der Vergangenheit befindet sich die öffentliche Verwaltung im Wettbewerb um die besten Köpfe. Dies gilt einerseits gegenüber anderen Kommunen, den Kreisen und weiteren Behörden aller Ebenen. Wir brauchen nicht darauf hinzuweisen, dass schon seit Jahren ein Wettbewerb mit der

Privatwirtschaft tobt, die insbesondere für technische, handwerkliche und soziale Berufe vordergründig bessere Bedingungen bei Entlohnung, Arbeitsmodellen und individuellen Förder- und Aufstiegsmöglichkeiten bieten. Der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) mag als Fußangel scheinen, darf aber keine Ausrede für ein zu entwickelndes **Konzept für die Arbeitgebermarke „Stadt Iserlohn“** stehen. Wir brauchen ein positives Bild unserer Verwaltung, das zuvorderst durch den Bürgermeister nach außen getragen werden muss. Wir wollen eine neue Begeisterung, für die Stadt Iserlohn zu arbeiten.

Wir brauchen ein Denken über Ressortgrenzen hinaus, bspw. für Bewerber, die für eine bestimmte Stelle möglicherweise nur einen nachrangigen Platz erreicht haben. Dies bedeutet weder einen individuellen Mangel noch eine fehlende Eignung für den öffentlichen Dienst. Geeignete Kandidaten, die möglicherweise für andere Ausschreibungen in Frage kommen können, sollen dafür **Perspektiven in unserer Stadtverwaltung** aufgezeigt werden. Soweit ein Bewerber im System der Stellenausschreibungen der Stadt Iserlohn auftaucht, muss ihm ohne weitere Bewerbung die Möglichkeit offenstehen, auch auf andere Stellen hingewiesen zu werden. So schaffen wir in Ergänzung mit kurzen Reaktionszeiten einen günstigstenfalls volatilen Bewerberpool, der die Potenziale aufnimmt und in Stellenbesetzungen ummünzt.

Angesichts unbesetzter Stellen und einer teilweise knappen personellen Ausstattung in den Verwaltungsbereichen, ist darauf zu achten, dass mögliche **zeitliche Entlastungen** erreicht werden. So sollte die Teilnahme von Beschäftigten aus den Fachabteilungen an den Ausschuss- und Gremiensitzungen auf ein wirklich notwendiges Maß reduziert werden. Sofern dadurch An- und Nachfragen nicht direkt in der Sitzung beantwortet werden können, kann dies im Nachgang zur Sitzung, bspw. durch rechtzeitig zugegangenes Protokoll, erfolgen.

Mit freundlichen Grüßen

Rm. Fabian Tigges  
CDU-Fraktionsvorsitzender

Rm. Eva Kitz  
SPD-Fraktionsvorsitzende

Rm. Oliver Ruhnert  
Fraktionsvorsitzender Die Linke

Rm. Nils Koschinsky  
FDP-Fraktionsvorsitzender

Rm. Hans Immanuel Herbers  
Fraktionsvorsitzender UWG Iserlohn

Verteiler: andere Fraktionen, Presse, Verwaltung via Allris