

**Personalrat**  
Claudia Rehag

Hilden, 02.11.2011

Herrn  
Bürgermeister Thiele

im Hause

**Externe Organisationsuntersuchung der Gesamtverwaltung zur langfristigen Konsolidierung des Haushaltes der Stadt Hilden  
hier: Stellungnahme des Personalrates**

Sehr geehrter Herr Bürgermeister Thiele,

der Personalrat nimmt zum o.g. Gutachten der Fa. BSL wie folgt Stellung:

Empfehlung Nr. 2: Personalservice (010804)

Im Rahmen der Ausgliederung der Lohnbuchhaltung war dies von der Verwaltung schon so mitgeteilt worden. Im Rahmen der Ausgliederung wurde hier schon Stellung bezogen und die Stellenreduzierung von 0,5 VZÄ widerstrebend in Kauf genommen.

Empfehlung Nr. 3: (Beihilfesachbearbeitung)

Der Personalrat ist gegen die weitere Auslagerung von Aufgaben. Die letzte Auslagerung der Lohnbuchhaltung hat gezeigt, dass hier eine Verschlechterung der Serviceleistungen für die MitarbeiterInnen zu befürchten ist, die in keinem Verhältnis zum Einsparpotential stehen.

Empfehlung Nr. 4: (Disposition bzw. Springerstellen)

Leistungsgeminderte MitarbeiterInnen rein zahlenmäßig zu betrachten und hier rechnerisch eine „Springerquote“ zu ermitteln, ist aus unserer Sicht unangemessen.  
Die Stadt führt auch heute schon Maßnahmen im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht durch. Diese Maßnahmen sind gut und ausreichend.  
Die von BSL vorgeschlagenen Aufhebungsverträge und Abfindungen lehnt der Personalrat ausdrücklich ab.

Empfehlung Nr. 5: Durchführung der Rechnungsprüfung (010501)

Hier sollte nicht nur die Stellenanzahl mit anderen Städten verglichen werden, sondern u.E. auch die Aufgaben. Durch eine mögliche Übernahme der Rechnungsprüfung der Stadt Haan dürfte sich die Stellenreduzierung erübrigen.

Empfehlung Nr. 6: Gebäudeunterhaltung (011301) u. Bewirtschaftung (011302)

Das Schulhausmeisterkonzept liegt dem Personalrat vor. Zurzeit werden von uns Alternativen geprüft, die aber auch bei einer Stellenbemessung von 12,47 VZÄ liegen. Die Auflösung der Schreinerei wird von uns nicht gesehen. Zumindest sollte dies nicht bis 2014 realisierbar sein. Die Aufgaben die von unserer Schreinerei erledigt werden, würden zu einem hohen Maß vergeben werden müssen. Auch diese Kosten sind zu betrachten.

Empfehlung Nr. 7: Ordnungsbehördliche Angelegenheiten (020101)

Hier war es u.a. auch politischer Wille den Bereich KOD zu verstärken, um die Überwachung von Straßen und Anlagen im Stadtgebiet zur Verhinderung von Verschmutzung und störendem Verhalten zu minimieren. Für diesen Bereich wurden deshalb im vergangenen Jahr zwei Auszubildende eingestellt. Deshalb sollten hier keine Stellen eingespart werden.

Empfehlung Nr. 8: Überwachung des ruhenden Verkehrs (020702)

Beim ruhenden Verkehr ergibt sich die Stelleneinsparung aus den nicht besetzten Stellen. Der Bestand der heute besetzten Stellen sollte beibehalten werden, um auch weiterhin das nachweisbar bessere Parkverhalten beizubehalten.

Empfehlung Nr. 9: Zentrale Bürgerdienste (021001)

Die Stadt Hilden nimmt ihre Aufgaben als bürgerfreundliche Stadt sehr ernst. Dies kommt u.a. durch die ausgedehnten und langen Öffnungszeiten gerade des Bürgerbüros zum Ausdruck. Ein Reduzieren der Öffnungszeiten geht klar zu Lasten der Bürgerinnen und Bürger, da das Bürgerbüro für viele erste Anlaufstelle ist. Auch der Standard der Aufgabenerfüllung geht durch die Stellenreduzierung zurück. Hier ist mit erheblich längeren Wartezeiten für die Bürgerinnen und Bürger zu rechnen.

Empfehlung Nr. 16: Betreiben einer städt. Musikschule (040501)

Die Musikschule, eins der Aushängeschilder und Bildungsangebote der Stadt Hilden, kann den Standard des Musikunterrichtes bei einer reinen Besetzung mit Honorarkräften sicherlich nicht aufrecht erhalten. Das auch deshalb, da ein ständiger Wechsel der Lehrkräfte zu befürchten ist.

Empfehlung Nr. 18: Museumsarbeit (040701)

Eine Übertragung des Museums an einen privaten Träger kommt für den Personalrat nicht in Betracht.

Die Dauerausstellung zum Thema Wilhelm-Fabry zusammen mit dem Industriemuseum „Kornbrennerei“ leisten einen wertvollen Beitrag im Bereich der bildenden Kunst und sollte weiterhin von der Stadt betrieben werden.

#### Empfehlung Nr. 20: Seniorenarbeit (050101)

Erkennt man den hohen Hildener Ansatz in der Seniorenarbeit richtiger Weise an, ist eine Stellenreduzierung gleichbedeutend mit einer Einsparung zu Lasten der älteren Hildener Bürgerinnen und Bürger.

#### Empfehlung Nr. 21: Unterhaltsvorschuss (060313)

Die in der hier vorgenommenen Berechnung der Rückgriffsquote herangezogenen Vergleichszahlen sind u.E. nicht angemessen.

Bei den Gemeinden lag die Quote lt. Landesrechnungshof NRW im Jahre 2006 bei 20 %. Das sind aber Zahlen von vor fünf Jahren. Die Zahl der überhaupt zurückholbaren Beiträge ist in dieser Zeit eher rückläufig, so dass diese Quote sicherlich heute nicht mehr gilt. Dann aber sogar von einer realisierbaren Rückgriffsquote von 30 % auszugehen, erscheint uns unrealistisch.

Das gleiche gilt für die Richtwerte der Personalausstattung, die vom Bayrischen Rechnungshof auch aus dem Jahr 2006 stammen. Hier sollte es doch möglich sein, aktuelle Werte aus NRW als Grundlage zu berücksichtigen. Die Materie an sich dürfte auch in den letzten 5 Jahren durch Gesetzgebung und Rechtsprechung komplizierter geworden sein.

Der Personalrat zweifelt aus den v.g. Gründen die Richtzahlen an und sieht somit auch keinen Personalminderbedarf.

#### Empfehlung Nr. 22 und 24: Grundschulen (030101) hier: OGS

Die Stadt Hilden wurden von verschiedenster Seite als kinder- und familienfreundliche Stadt gelobt. Und das zu recht. Dieser wichtige Standortvorteil gegenüber den umliegenden Städten muss erhalten bleiben.

Die Verunsicherung der MitarbeiterInnen in den OGS-Gruppen führt zu einer weiteren Fluktuation und trägt nicht gerade dazu bei, eine gute und vertraute Arbeit mit den Kindern zu leisten.

Auch der Vorschlag von BSL die Fluktuation auszunutzen und Stellen nicht wieder zu besetzen führt dazu, dass die Kinder mit den verbleibenden Kräften nicht ausreichend betreut sind. Hier wird es zu großen Elternprotesten kommen.

Der Personalrat spricht sich ausdrücklich gegen eine Übertragung der OGS-Gruppen an freie Träger aus. Das hohe Niveau an quantitativer und qualitativer Betreuung soll gewahrt bleiben. Wir werden einer Übertragung nicht zustimmen.

#### Empfehlung Nr. 33: Bauaufsicht (100101)

Durch Umstrukturierungen im Bauverwaltungs- und Bauaufsichtsamt sind Stellenreduzierungen schon umgesetzt, so dass eine weitere Reduzierung in der Bauaufsicht nicht möglich und notwendig erscheint.

#### Empfehlung Nr. 34: Stadtplanung (090101)

Auch diese Stellenreduzierung wurde faktisch schon umgesetzt, da eine VZÄ seit Mai 2011 nicht wiederbesetzt wurde. Nach dem Gutachten müsste 0,41 VZÄ noch besetzt werden.

#### Empfehlung Nr. 35: Vermessungs- und Geodatenmanagement (090310)

Die Verwaltung hat im Bereich der Vermessung an insgesamt 1,02 VZÄ (2 x 0,5 und 1 x 0,02) kw Vermerke angebracht. Die Aussage der Fa. BSL ist hier nicht richtig. Diese kw Vermerke kann der Personalrat nachvollziehen und sind unseres Erachtens ausreichend, wenn die Vermessung weiterhin Aufgabe der Stadt bleiben soll.

Der Personalrat spricht sich gegen eine weitere Stellenreduzierung auf insgesamt 3,95 VZÄ und gegen eine Aufgabenausgliederung aus.

#### Empfehlung Nr. 36: Grundstücksneuordnung und –wertermittlung (090501)

Bei den errechneten 1,7 VZÄ handelt es sich um 1 Vollzeitstelle. Die restlichen 0,7 VZÄ sind Anteile der Amtsleitung/Sekretärin bzw. Sachgebietsleitung. Hier sollte es auch bei einer Vollzeitstelle bleiben.

Auch hier spricht sich der Personalrat für die Beibehaltung der Grundstückswertermittlung als gemeindliche Aufgaben aus, so dass keine Stellenreduzierung um 0,3 VZÄ möglich ist.

#### Empfehlung Nr. 40: Wald- und Forstwirtschaft (130303)

Für die Betreuung des städt. Forstes werden zurzeit 5 VZÄ (und nicht wie das Gutachten feststellt 6 VZÄ) eingesetzt. Eine Stelle ist seit langem unbesetzt.

Somit wäre höchstens eine Stellenreduzierung um 0,7 VZÄ möglich, wenn man die Richtigkeit der Berechnung von 4,3 VZÄ unterstellt. Wenn dann aber auch die Aufgaben im Winterdienst (Schichtbetrieb) zu erfüllen sind, ist eine Reduzierung aus unserer Sicht nicht möglich. Zu berücksichtigen ist auch, dass für bestimmte Aufgaben im Forst (z.B. bei Motorsägearbeitern) aus Arbeitsschutzgründen mindestens 2 Mitarbeiter gleichzeitig diese Aufgabe erledigen müssen.

#### Empfehlung Nr. 42: Angebot von zentralen technischen Dienstleistungen/Bauhof (010604)

Die übertarifliche Regelung der 15-min. Frühstückspause auf dem Zentralen Bauhof wurde immer schon von Seiten des Arbeitgebers geduldet, weil auch sachlich gerechtfertigt.

Wie in dieser Empfehlung und auch auf dem verwiesenen Bericht der Fa. Kothes, Sauter und Partner, wo auf einen unproduktiven Personalmehraufwand aufgrund von Fahrzeiten wegen Pausen hingewiesen wird, muss man folgende Punkte beachten.

Aus Gründen von Arbeitsabläufen werden die meisten Pausenzeiten auf dem Bauhof abgehalten. Zum Beispiel die Kehrmaschine kippt den aufgenommenen Kehrdreck auf dem Bauhof ab und muss neu Wasser aufnehmen. Während diesem Vorgang wird die Pause abgehalten. So ähnlich verhält sich das mit den Kollegen der Bezirksreinigung, welche ihre Behälter bzw. Fahrzeuge entleeren müssen. In anderen Bereichen ist es ähnlich so.

Auch der Aspekt Hygiene vor der Nahrungsaufnahme musste berücksichtigt werden, weil hier eine Infektion aufgrund der Tätigkeit (Müll, Abfälle) entsteht. Schon beim Umbau des Bauhofes musste eine Schwarz/Weiß Trennung erfolgen, welche sich nicht nur im Wasch- und Umkleidebereich auswirkte, selbst im Pausenraum musste eine Trennung der Arbeitsbereiche durchgeführt werden. Überlegungen bei städt. Einrichtungen im Stadtgebiet, wie zum Beispiel Schulen oder Kindergärten, die sanitären Anlagen zu nutzen wurden aus o.g. Gründen verneint.

Aufgrund dieser Punkte ist festzuhalten dass die beschriebenen Gründe einer unproduktiven und nicht gerechtfertigten Fahrzeit zum Abhalten der Pause als nicht haltbare Aussage und die damit berechneten 4 VZÄ nicht gerechtfertigt sind.

Der nächste Aspekt der in dieser Sache dann auch zu berücksichtigen ist, wenn man von einer übertariflichen Bezahlung redet, der Arbeitsbeginn der 104 gewerblich Beschäftigten des Zentralen Bauhof.

Aus arbeitsorganisatorischen Gründen, wie Arbeitseinteilung in andere Aufgabenbereichen oder umorganisieren bei Ausfällen, werden die Beschäftigten gehalten sich min.10 Minuten vor Dienstbeginn zur Anwesenheitskontrolle einzufinden. Dieses beinhaltet auch das Tragen der vorgeschriebenen Schutzkleidung. Da das Anlegen und Ablegen von vorgeschriebener Schutzkleidung arbeitsrechtlich Arbeitszeit ist, muss man auch folgende Berechnung tätigen:

104 Beschäftigte x 10 min täglich / 60 min = 17,33 Stunden

17,33 Std. x 220 Arbeitstage = 3.812,60 Stunden

3.812,60 / 1.500 Jahresarbeitsstd. = 2,54 VZÄ

Somit ergibt sich eine 2,54 VZÄ welche dem Arbeitgeber bisher unentgeltlich zur Verfügung gestellt wird. Rechnet man nun die im Bericht angesetzten 1,76 VZÄ bei 15-minütigen übertariflich gezahlte Frühstückspause dagegen bekommt der Arbeitgeber unentgeltlich 0,78 VZÄ von der Belegschaft gestellt.

Da diese Arbeitsweise schon seit geraumer Zeit so auf dem Bauhof praktiziert und auch von der Belegschaft so angenommen wird, stellte sich auch bisher nicht die Frage der übertariflich gezahlten Pause bzw. unentgeltlichen Arbeitszeit.

Aus diesen genannten Gründen werden wir dieser Empfehlung so nicht zustimmen können.

Bei den von BSL vorgeschlagenen Stellenreduzierungen in den verschiedensten Bereich wurde nicht berücksichtigt, dass auch MitarbeiterInnen in Elternzeit einen Rückkehranspruch haben und entsprechende adäquate Stellen bekommen müssen.

Es kann aus Sicht des Personalrates nicht richtig sein, bei einer Haushaltskonsolidierung nur auf die Verbesserung der Ausgabenseite zu sehen und nur hier ein Ergebnisverbesserungspotential zu sehen. Eine mögliche Verbesserung der Einnahmeseite muss auch im Blickpunkt stehen.

Festhalten möchte ich weiterhin, dass Ihre Aussage – es wird keine betriebsbedingten Kündigungen geben – ein wichtiges und richtiges Zeichen an die Beschäftigten war.

Abschließend darf ich Sie bitten, die Stellungnahme des Personalrates an die Fraktionen weiterzuleiten.

Mit freundlichen Grüßen



PR-Vorsitzende