

Redemanuskript der GöD Betriebsgruppe Solingen für die Personalversammlung 2011

§ die GöD dankt dem Personalrat und den Kolleginnen und Kollegen für ihre Leistungs- und Einsatzbereitschaft im Berufs- und Verwaltungsalltag !

§ Solingen – eine Stadt in der Haushaltssicherung;

1. GöD bedauert, dass Solingen keine finanzielle Hilfen vom Land für überschuldete Kommunen erhält.
2. Die GöD unterstützt die Aktion „Raus aus den Schulden“ der 138 Kommunen und fordert vom Land ein Konzept zu entwickeln, bei dem allen überschuldeten Kommunen geholfen wird.
3. Nur durch finanzielle Taten des Landes werden auch die Sparanstrengungen der Stadt Solingen gewürdigt. Worte reichen hier nicht mehr.

§ Dank an Mitarbeiter und Kollegen;

4. Die Mitarbeiter der Stadt sind es letztlich, die die Sparanstrengungen der Stadt seit Jahren umsetzen. Hierfür muss den Mitarbeitern und Kolleginnen und Kollegen der entsprechende Respekt und Dank gezollt werden. Denn es sind schließlich die Mitarbeiter, die durch Arbeitsverdichtung die Hauptlasten der Einsparungen tragen und inzwischen auch in den meisten Bereichen an ihre Grenzen stoßen.

§ Arbeitsverdichtung und Gesundheitsschutz

5. Weitere Arbeitsverdichtungen können zu gesundheitlichen Schäden führen, insbesondere auch zu Demotivation bis hin zum Burn-Out-Syndrom. Doch mit demotivierten und kranken Mitarbeiter – kann kein Blumentopf mehr gewonnen werden.
6. Gesundheit und Motivation der Mitarbeiter sind das A und O für eine effiziente Verwaltung. Das sollte bei der Personalbemessung und auch bei der aktiven Gesundheitsvorsorge berücksichtigt werden.

7. Die GöD unterstützt daher auch das Ziel, das betriebliche Gesundheitsmanagement stärker auszubauen – und damit die Gesundheit auch am Arbeitsplatz in den Arbeitstag zu integrieren.

§ Arbeitszeitverdichtung und steigende Qualifikationsanforderungen

Die Arbeitswelt in einer modernen effizienten Verwaltung ist sowohl von Arbeitsverdichtung, z.B. durch Normenerhöhungen und Wegfall von Arbeitsplätzen, als auch von steigenden Qualifikationsanforderungen, z.B. durch weitere Technisierungen des Arbeitsplatzes und der Gebäude geprägt. Zugleich aber steigt die Erwartungshaltung des Endkunden hinsichtlich zeitlicher und qualitativer Abwicklung der Aufträge.

So klafft die Schere zwischen Personalbestand und Erwartungshaltung im Alltag immer weiter auseinander.

Beispielsweise sind hier die Erhöhung der Normen im Bereich der Unterhaltsreinigung oder auch die steigenden Anforderungen im Bereich der Modellbezirke der Schulhausmeister zu nennen.

Gerade im Bereich der Hausmeister lässt sich exemplarisch zeigen, wie die Anforderungen steigen: z.B. durch die ständig steigende Technisierung der Objekte mit Rauchabzugsanlagen, kraftbetätigten Türanlagen, Brandmeldeanlagen, um nur einige kleine Bereiche zu nennen.

Hier obliegt es den Tarifpartnern zu prüfen, ob und inwieweit das Tätigkeitsprofil des Hausmeisters sich tatsächlich in Richtung eines Haustechnikers erweitert hat.

Desweiteren wird das Arbeitsfeld des Hausmeisters in den Modellbezirken auch zunehmend durch handwerkliche Tätigkeiten erweitert.

Die Prüfungen aufgrund der HSK-Massnahme 241 optimierter Hausmeisterdienst sind aber damit noch nicht abgeschlossen - möglicherweise kommen noch verlängerte Schneeräumfristen für z.B. Turnhallen dazu - und zwar aus versicherungsrechtlichen Gründen.

Die zunehmenden Qualifikationsanforderungen und Arbeitsverdichtungen betreffen aber natürlich auch andere Bereiche der Verwaltung.

§ LOB: wir als GöD-Betriebsgruppe sprechen uns für die Abschaffung des bisherigen Systems der leistungsorientierten Bezahlung aus.

Wir geben eine zweigliedrige Antwort auf die Frage, wie mit LOB umzugehen ist:

Erstens: vor Ort wünschen wir uns eine Einigung zwischen Dienststelle und Personalrat, was die Ausarbeitung einer neuen Dienstvereinbarung angeht.

Zweitens, unsere Antwort im Allgemeinen:

Quantität und Qualität der Ziele sind häufig nicht vergleichbar und damit zu ungerecht. Die Eurowerte pro LOB-Punkt sind zudem ebenfalls - je nach Verwaltungseinheit - unterschiedlich - und das betrifft nicht nur die Kommunen, sondern auch die Länder und den Bund.

Der bürokratische Aufwand bei der LOB wird durch die vorgenannten Ungerechtigkeiten eigentlich durch nichts gerechtfertigt.

Daher plädieren wir dafür, die LOB abzuschaffen und die Geldbeträge wieder ins Grundgehalt zurück zu integrieren.

So jedenfalls haben einige Bundesländer, z.B. das Land Hessen, inzwischen die LOB wieder abgeschafft.

§ HSK-Konzepte / Produktkritik

Die durchgeführte Produktkritik ist vom Ansatz her der richtige Weg, um eine Verwaltung effizienter und sparsamer zu gestalten. Bei HSK-Konzepten wünschen wir uns, dass die dort hineingestellten Zahlen vor Aufnahme in das Haushaltssicherungskonzept auch auf ihre Realisierbarkeit abgeklopft werden.

Ansonsten besteht die Gefahr, dass Zahlen entweder auf Biegen und Brechen erzielt werden müssen - auf Kosten der Überlastung und Gesundheit von Beschäftigten - oder dass die Zahlen später korrigiert werden müssen.

§ Umstrukturierungen

Wir als GöD erkennen die grundsätzliche Notwendigkeit von Umstrukturierungen an.

Die Schnelligkeit und Häufigkeit, die sich ständig verkürzenden Intervalle hierbei, hinterfragen wir jedoch kritisch.

§ Privatisierungen

Privatisierungen von Leistungen oder Teilprivatisierungen von Leistungen sollten nach unserer Ansicht weitestgehend vermieden werden, zumal vor allem die Qualität der Dienstleistungen dadurch häufig vermindert wird - so jedenfalls das Feedback aus vielen Kitas, was die Objektreinigung angeht.

Das Mitbestimmungsverfahren nach dem neuen LPVG ist hier aber zwingend einzuhalten.

§ Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen

Die GÖD dankt dem OB für sein gegebenes Versprechen, trotz der desolaten Haushaltslage, keine betriebsbedingten Kündigungen auszusprechen und hofft, dass dieses Versprechen auch in Zukunft weiter Bestand haben wird.