

Marl, 24.10.2012

Haupt- und Personalamt-
Steuerungsunterstützung,
Zentraler Service und IuK

(zuständiges Fachamt)

Sitzungsvorlage Nr.	2012/0420
Bezugsvorlage Nr.	2012/0353

Öffentliche Sitzung

Berichtsvorlage

Beratungsfolge:	
Rat	15.11.2012

Betreff: Antwort der Verwaltung zur Anfrage der Fraktion DIE LINKE. betr. Präventionsanzeigen

Anlagen
keine

Sachverhalt

Frage 1: Wie viele sogenannte „Überlastungsanzeigen“, die im folgenden Präventionsanzeigen genannt werden, sind in den letzten 3 Jahren eingegangen? Bitte nach Abteilung, Jahr und Art der Anzeige aufschlüsseln.

Antwort: Es gibt keine statistische Erfassung von Überlastungsanzeigen. Die Auswertung erfolgte daher durch aufwändige Aktenrecherche und ist deshalb möglicherweise nicht vollständig. Eine Aufschlüsselung nach Art der Anzeige ist nicht möglich, da die Hintergründe sehr individuell sind.

In den Jahren 2010 - 2012 (30.09.2012) sind 16 Überlastungsanzeigen eingegangen.

Amt	Abteilung bzw. Aufgabengebiet	Datum
20	Steuern und Abgaben	29.03.2012
20	Steuern und Abgaben	06.07.2012
20	Vollstreckung	06.07.2012
20	Finanzen	06.07.2012
32	Bürgerbüro	03. - 09.08.2011
37	Feuerwehr, Zentrale	14.09.2012
43	Zentralbibliothek	11./15.12.2010
43	Zentralbibliothek	28.03.2012
51	Vormundschaften	30.01.2012
51	KiTa Marl-Mitte	28.02.2012
51	Beistandschaften	24.05.2012
61	Grünflächen	08.09.2010
61	Grünflächen	14.09.2010
61	Grünflächen	21.12.2011
400	Schulhausmeister	18.11.2011
400	Schulsekretariat	29.03.2012

Frage 2: Gab es dabei Häufungen bzw. Auffälligkeiten in bestimmten Abteilungen, Ämtern, Bereichen?

Antwort: Siehe Antwort zu Frage 1 (Tabelle).

Frage 3: Gibt es eine Auswertung der Anzeigen bzgl. der angegebenen Gründe der Überlastung wie z. B. nicht besetzte Stellen, ungeplanter Personalausfall, Nichteinhaltung der Pausenzeiten oder Nichteinhaltung/Überschreitung der Arbeitszeiten?

Antwort: Nein, da die Hintergründe sehr individuell sind.

Frage 4: Gibt es Mehrarbeitsstunden und in welcher Größenordnung? Wurden diese angeordnet?

Antwort: Die Verwaltung hat zuletzt den Stand der angefallenen Über- bzw. Mehrarbeitsstunden per Saldo 31.07.2011 ermittelt.

Für die in die elektronische Zeiterfassung einbezogenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ergab sich demnach am 31.07.2011 ein Saldo von 10.236 Überstunden. Diese können jedoch nicht ungewichtet betrachtet und gewertet werden. Für die in die elektronische Arbeitszeiterfassung einbezogenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist vielmehr darauf hinzuweisen, dass nach der gültigen Dienstvereinbarung über die Anwendung der gleitenden Arbeitszeit bei der Stadtverwaltung Marl (GLAZ) vorübergehend ein Plusstundensaldo von bis zu maximal 50 Stunden für Vollzeitbeschäftigte (Teilzeitbeschäftigte entsprechend anteilig) zulässig ist (Rotphase Ampelkonto).

Insoweit ist der ermittelte Überstundensaldo zwar rechnerisch korrekt, aber dahingehend zu relativieren, dass der nach GLAZ maximal zulässige Plusstundensaldo nicht in eine wertende Betrachtung von Überstundensalden einbezogen werden kann.

Gleiches gilt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die zwar in die GLAZ einbezogen sind, aus technischen Gründen aber nicht an der automatisierten Zeiterfassung teilnehmen (Außenstellen).

Bezogen auf Vollzeitmitarbeiter, die an der automatisierten Zeiterfassung teilnehmen, ergibt sich zum 31.07.2011 ein Plusstundensaldo von 7.900 Stunden. Berücksichtigt man je Vollzeitbeschäftigtem ein nach GLAZ vorübergehend maximal zulässiges Plusstundensaldo von jeweils 50 Plusstunden, so beträgt der Anteil des nicht durch die GLAZ abgedeckten Saldos nur noch 2.241 Stunden über alle Ämter. Hiervon sind noch zulässige Gleitzeitanteile teilzeitbeschäftigter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter abzuziehen.

Nicht in die Betrachtung einbezogen sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit festen Arbeitszeiten (Dienstpläne). Hier lag der ermittelte Stand der Über- bzw. Mehrarbeitsstunden per Saldo 31.07.2011 bei 4.374 Stunden.

Für den Bereich der Feuerwehr wurde der Stand der Überstunden aus technischen Gründen per Saldo 31.12.2011 ermittelt und belief sich auf 2.063 Stunden im Zugdienst sowie auf 1.187 Stunden im Tagesdienst der Feuerwehr.

Dazu ist anzumerken, dass im Bereich des Tagesdienstes ein sehr hohes Überstundenaufkommen (jeweils mehr als 500 Überstunden) nur bei zwei Mitarbeitern festzustellen war. Bei den betroffenen Mitarbeitern haben sich die Überstunden über mehrere Jahre hinweg aufsalziert. Hier soll jedoch durch verstärkten Freizeitausgleich ein Abbau erfolgen.

Angeordnet wurden Überstunden größeren Umfangs insbesondere im Rahmen folgender Projekte:

- Aufgabenentwicklung und Einführung der leistungsorientierten Bezahlung „LoB“ (2010): 1.000 Stunden verteilt auf insgesamt 10 Mitarbeiter
- Arbeitsgruppe Stärkungspakt Stadtfinanzen (2012): 1.000 Stunden verteilt auf insgesamt 10 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Vorbereitungsarbeiten für den Client-Rollout (2012): 275 Stunden verteilt auf insgesamt 7 Mitarbeiter
- Migration von Daten auf der Grundlage des Projektes Storage: 200 Stunden für einen Mitarbeiter.

Es wird darauf hingewiesen, dass eine vermeintliche Überlastungssituation nicht zwingend mit einer Häufung von Überstunden bzw. Mehrarbeit in Verbindung stehen muss.

Frage 5: Hat es Überschreitungen der Höchstarbeitszeit nach Arbeitsschutzgesetz gegeben? Wenn ja, wie viele?

Antwort: In der Zeit vom 01.01. - 18.09.2012 sind dem Haupt- und Personalamt insgesamt 436 Überschreitungen der Höchstarbeitszeit (10 Stunden täglich) mitgeteilt worden, die nach formaler Beteiligung des Personalrates als geleistete Arbeitszeit anerkannt wurden. Von den 436 Überschreitungen lagen 61 unter 10 Minuten, 215 zwischen 10 Minuten und einer Stunde, 89 zwischen einer und zwei Stunden und 71 über zwei Stunden.

Frage 6: Hat es auf Grund der Präventionsanzeigen seitens der Verwaltung Aktivitäten gegeben, um diesbezüglich Abhilfe zu schaffen?

- Antwort:** Die Anzeigen sind Anlass für entsprechende Gespräche mit den verantwortlichen Leitungskräften. Diese Gespräche haben zum Ziel, die Gründe für die Überlastung herauszufinden und geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um Abhilfe zu schaffen.
- Frage 7:** Gibt es entsprechende Vorgaben wie z. B. Arbeitsplatzbeschreibungen oder Gefährdungsanalysen und in welchen Bereichen?
- Antwort:** Arbeitsplatzbeschreibungen liegen für die rund 1.085 Planstellen der Verwaltung einschließlich der eigenbetriebsähnlichen Einrichtung Zentraler Betriebshof weit überwiegend vor.
- Teilweise sind die Arbeitsplatzbeschreibungen älteren Datums, insbesondere in den manuellen Bereichen des Zentralen Betriebshofes. Die Verwaltung aktualisiert Arbeitsplatzbeschreibungen sukzessive im Rahmen von Organisationsprüfungen.
- Gefährdungsbeurteilungen liegen flächendeckend für den Bereich der Kindertageseinrichtungen des Jugendamtes vor.
- Im Bereich des Zentralen Betriebshofes liegt eine Gefährdungsbeurteilung für den Bereich der Stadtentwässerung vor. Vorliegende Gefährdungsbeurteilungen für die Bereiche Müllabfuhr und Straßenreinigung des Zentralen Betriebshofes werden derzeit aktualisiert. Mit der Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen für die Bereiche Grünflächen- und Friedhofsunterhaltung des Zentralen Betriebshofes wurde begonnen.
- Im Bereich der Feuerwehr liegt eine Gefährdungsbeurteilung für das Feuerwehrgerätehaus Lenkerbeck im Entwurf vor. Dieser ist aufgrund beabsichtigter Umbaumaßnahmen noch zu aktualisieren.
- Aktuell bereitet die Verwaltung die flächendeckende Einführung von Gefährdungsbeurteilungen vor. Hierzu hat das Haupt- und Personalamt ein verwaltungsweit zu nutzendes Raster erstellt und auf dieser Grundlage die Gefährdungsbeurteilung für die Regiekolonnen des Haupt- und Personalamtes erarbeitet. Für den Bereich des Hausdienstes des Haupt- und Personalamtes liegt die Gefährdungsbeurteilung im Entwurf vor. Für weitere Bereiche des Haupt- und Personalamtes (Druckerei, Poststelle, Archiv) sollen im nächsten Schritt Gefährdungsbeurteilungen erstellt werden.
- Aufgrund der Grundlage der pilotmäßig für das Haupt- und Personalamt erarbeiteten Gefährdungsbeurteilungen werden dann flächendeckend für die Gesamtverwaltung Gefährdungsbeurteilungen erarbeitet.
- Frage 8:** Hat es Gespräche mit dem Personalrat gegeben, um den angezeigten Überlastungen vorzubeugen?
- Antwort:** Es finden regelmäßig Gespräche mit dem Personalrat zu Überlastungsanzeigen und ggf. zu ergreifenden Maßnahmen zur Abhilfe statt.
- Frage 9:** Nimmt der Personalrat seine Rechte und Pflichten im gesetzlichen Maße wahr und wird dieser bei angezeigten Überlastungen auch rechtzeitig und umfassend informiert?

Antwort: Überlastungsanzeigen werden regelmäßig von den Betroffenen auch an den Personalrat zur Information gegeben.

Seitens der Dienststelle wird der Personalrat mindestens dann eingebunden, wenn sich Beteiligungstatbestände nach dem Landespersonalvertretungsgesetz aus den vorgesehenen Maßnahmen ergeben.

Es steht der Dienststelle nicht zu, zu beurteilen, ob der Personalrat seine Rechte und Pflichten im gesetzlichen Maße wahrnimmt.

Frage 10: Werden die Präventionsanzeigen von der Verwaltungsspitze genutzt, um evtl. Missstände in den jeweiligen Bereichen zu verändern?

Antwort: Die Anzeigen werden ernst genommen und sind Anlass für diesbezügliche Gespräche mit den verantwortlichen Leitungskräften. Diese Gespräche haben zum Ziel, die Gründe für die Überlastung herauszufinden und geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um Abhilfe zu schaffen.

Frage 11: Gibt es ein Gesundheitsmanagement oder ähnliches?

Antwort: Zum 01.03.2012 ist die „Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) nach § 84 Abs. 2 SGB IX“ in Kraft getreten.

Diese ist veröffentlicht im Mitteilungsblatt der Stadtverwaltung Marl, Nr. 5 vom 27.02.2012.

Im Übrigen wird verwiesen auf die Sitzungsvorlage „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ vom 12.04.2011 (Vorlage Nr. 2011/0220), die der Haupt- und Finanzausschuss in seiner Sitzung am 07.06.2011 zur Kenntnis genommen hat.

Frage 12: Ist die jeweilige gesundheitliche Belastung der MA an ihren Arbeitsplätzen bekannt?

Antwort: Die möglicherweise bestehende gesundheitliche Belastung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern geht aus den Gefährdungsbeurteilungen hervor (siehe auch Antwort zu Frage 7). Darüber hinaus werden alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihrem jeweiligen Arbeitseinsatz entsprechend regelmäßig betriebsärztlich untersucht und beraten.

Frage 13: Werden die Präventionsanzeigen als Form einer offenen Kritikkultur und als Kommunikationsinstrument von der Verwaltungsspitze begrüßt und gefördert?

Antwort: Da es sich bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Stadtverwaltung um die wichtigste Ressource zur Erbringung von Dienstleistungen für die Bürgerinnen und Bürger handelt, werden die Anzeigen entsprechend im Einzelfall von der Verwaltung behandelt.

Frage 14: In welcher Weise können Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Stadtverwaltung Präventionsanzeigen anbringen? (Formulare etc.?)

Antwort: Die Anzeigen können formlos verfasst werden. Formulare existieren nicht und sind auch nicht beabsichtigt.

Frage 15: Wie sind z. B. die Arbeitsbedingungen im sanierungsbedürftigen Rathaus, im Bauturm oder im neuen ZBH?

Antwort: Die Arbeitsbedingungen lassen sich allgemein auf zwei Aspekte zusammenfassen:

1. Die Ausstattung der Arbeitsplätze (Möblierung, Technik, Raumnutzung)
2. Der bauliche Zustand der Verwaltungsgebäude und die Raumebelegung

Zu 1.

Die Ausstattung der Büroarbeitsplätze ist in weiten Teilen vergleichbar. Der Standardarbeitsplatz besteht aus einem Schreibtisch, einem Bürostuhl, Telefon, einem PC mit Standardsoftware (MS Office, externer E-Mail-Zugang, Internet), einem 19“-TFT-Monitor und allgemeiner Ausstattung, z.B. Aktenschränke nach Bedarf. Abweichungen gibt es bei Arbeitsplätzen, die besondere Anforderungen haben, z.B. Grafikarbeitsplätze. Das Druckwesen erfolgt heterogen. Es gibt Arbeitsplatzdrucker, die teilweise auch von mehreren Arbeitsplätzen angesteuert werden, in einigen Fällen auch zentrale Druckeinheiten. Es ist beabsichtigt, nach Abschluss der Rathaussanierung zentrale Drucker bereit zu stellen, z.B. je Etage in den Rathhaustürmen.

Die Möblierung ist weitgehend vergleichbar, entspricht allerdings in weiten Teilen nicht ergonomischen Anforderungen des derzeitigen Standes der Technik. Grund hierfür ist die Haushaltslage, die großflächige Neubeschaffungen zurzeit ausschließt, so dass im Wesentlichen nur Ersatzbeschaffungen bei Defekten erfolgen können.

Zu 2.

Die Raumebelegung ist ebenfalls sehr unterschiedlich. Derzeit bestehen viele Einzelbüros. Standard soll eine Doppelbelegung mit zwei Arbeitsplätzen sein, vereinzelt gibt es auch bis zu drei Arbeitsplätze in einem Büro.

Es existieren im Rathaus zwei Großraumbüros: in der Stadtkasse sind 15 Arbeitsplätze eingerichtet, im Bürgerbüro sind sechs Arbeitsplätze eingerichtet.

Der bauliche Zustand der Verwaltungsgebäude ist sehr unterschiedlich. Zu den Rathhaustürmen wird auf die Sitzungsvorlage Nr. 2012/0142 verwiesen, die vom Rat der Stadt Marl in der Sitzung vom 10.05.2012 zur Kenntnis genommen wurde. Das Zentralgebäude und der Sitzungstrakt sind baulich in einem besseren Zustand, wenngleich die Haustechnik in diesen Gebäudeteilen ebenfalls sanierungsbedürftig ist.

Der Neubau des ZBH verfügt über eine intakte Gebäudetechnik. Kleinere Mängel, die seit dem Bezug festgestellt worden sind, wurden sukzessive behoben. Das Verwaltungsgebäude entspricht hinsichtlich der energetischen Betrachtung voll dem Stand der Technik.

Der Bauturm wird derzeit für das Baudezernat genutzt und soll mittelfristig aufgegeben werden. Eine Veräußerung der Immobilie kann jedoch erst dann erfolgen, wenn die Rathhaustürme saniert und die Gebäudetechnik des Rathauses erneuert ist. Bis zu diesem Zeitpunkt wird das Gebäude (Baujahr 1960) weiter genutzt. Die Wärmedämmung ist unter heutigen Gesichtspunkten deutlich unterdimensioniert. Das Gebäude ist nicht barrierefrei.

Das Riegelhaus verfügt über eine hinreichende Bausubstanz. Allerdings entspricht die Wärmedämmung dem Stand der Technik von 1974 (Baubeginn). Eine umfassende Sanierung der Gebäudehülle ist derzeit nicht vorgesehen.

Nach erfolgter Rathaussanierung sollen sich die Verwaltungsstandorte auf Rathaus, Riegelhaus und ZBH reduzieren. Das Riegelhaus stand in den vergangenen Jahren immer wieder hinsichtlich einer Vermarktung (Vermietung, Verkauf) zur Disposition. Da sich eine Vermarktung nicht realisieren ließ, soll nun an dieser Stelle ein wesentlicher Verwaltungsstandort in räumlicher Nähe zum Busbahnhof und zum Rathaus entstehen.

Frage 16: Sind Fälle von Mobbing bekannt geworden und wenn ja wie viele? Gibt es hierzu eine entsprechende Dienstvereinbarung?

Antwort: Es sind keine Fälle von Mobbing offiziell gemeldet worden, eine Dienstvereinbarung zu dem Thema existiert nicht.