

I. Vorlage

- zur Beschlussfassung
 als Bericht

Gremium

Sitzungsteil

Datum

	bisherige Beratungsfolge	Sitzungstermin	Abstimmungsergebnis				
			einst.	mit Mehrheit		Ja-Stimmen	Nein-Stimmen
				angen.	abgel.		
1	Bau- und Werkausschuss	17.11.2010	x				
2	Stadtrat	24.11.2010		x			3
3							

Betreff

Neuorganisation des Reinigungsbereichs und Auswirkungen auf den Stellenplan

Zum Schreiben/Zur Vorlage der Verwaltung vom

Anlagen

Stellungnahme des Rf. II/OrgA (mit 3 Anlagen) vom 31.01.2011

Beschlussvorschlag

Vom Bericht der GWF zum Projekt „Neuorganisation des Reinigungsbereichs“ wird Kenntnis genommen und der dargestellten Projektumsetzung zugestimmt. Das Einsparungsziel von jährlich 530.000 € bis 2013 wird nach der Darstellung der prognostizierten Einsparungsmaßnahmen erreicht. Um die Praktikabilität des Neukonzepts zu gewährleisten ist die Schaffung von 2 Stellen (Objektleiter/innen) im Reinigungsbereich erforderlich. Von der Projektgruppe ist nach Ende der Projektarbeit ein Abschlussbericht vorzulegen.

Auf der Grundlage der Stellungnahme des Rf. II/OrgA wird folgendes beschlossen:

1. Die durch die Neuorganisation des Reinigungsbereichs geforderten Einsparungsziele werden erreicht; durch die Weiterentwicklung des Reinigungskonzepts oder ein Nachfolgeprojekt ist der fehlende Betrag zur Gesamtzielerreichung noch zu erbringen.
2. Das Rf. II/OrgA wird ermächtigt, die stellenplanmäßigen Veränderungen aus dem Reinigungskonzept zu prüfen und vorzunehmen.
Dem Stadtrat wird im Einzelnen noch Kenntnis davon gegeben.
3. Die Schaffung der Stellen „Sachgebietsleitung/Objektleitung Reinigung“ in VGr Vb⁴Z/EGr 9 und „Objektleitung Reinigung“ in VGr Vc, 1a/EGr 8 wird beschlossen.
4. Künftige Neueinstellungen von Reinigungskräften sind (weiterhin) ausgeschlossen.
5. Die unbefristete Verlängerung der bis 31.07.2011 befristeten 19 Springerinnen wird befürwortet.
6. Die Bewertung der Stellen für Reinigungskräfte mit EGr 1 (bzw. Vermerk „ku-EGr 1“) wird beschlossen.

Sachverhalt

Die GWF wurde beauftragt eine „Neuorganisation des Reinigungsbereichs“ durchzuführen. Damit verbunden ist die Weiterentwicklung des Eigenreinigungsbereichs, eine Verbesserung der Konkurrenz- und Wettbewerbsfähigkeit mit Fremdreinigungsfirmen sowie ein Beitrag zur Haushaltskonsolidierung in Höhe einer dauerhaften Einsparung von jährlich 530.000 € bis 2013.

In einer Projektgruppe, unter Beteiligung eines externen Beratungsunternehmens, wurden inzwischen Grundelemente der Neuausrichtung entwickelt bzw. festgelegt, die obengenannte Zielsetzungen ermöglichen.

Nachstehend werden die Eckpfeiler des Neukonzepts dargestellt:

1. Neues Reinigungsverfahren

Die künftige Kombination von Intervallreinigung, ergebnisorientierter Reinigung, Anhebung der Richtwerte und der Änderung der Leistungsverzeichnisse bildet die Kalkulationsgrundlage für den Personalbedarf.

Der Personalbedarf in den einzelnen Objekten reduziert sich i.d.R. nach Umrechnung, auf der Grundlage des neuen Reinigungsverfahrens, entsprechend. Der dadurch entstehende Personalüberhang in den eigengereinigten Gebäuden ist anderweitig unterzubringen bzw. zu beschäftigen (Unterbringung in neuen Objekten wie z.B. Mittelschule Otto-Seeling-Promenade, Wechsel von bisher fremdgereinigten Objekten auf Eigenreinigung).

Die Änderungen sind in einer neu abzuschließenden Dienstvereinbarung festzuhalten.

2. Verbesserung der Reinigungstechnik und der Arbeitsmittel

Um das neue Reinigungskonzept vor Ort umsetzen zu können, ist die Anschaffung von zusätzlichen Reinigungsmaschinen/-geräten, geeigneten Reinigungswägen und anderweitigen Arbeitsmitteln erforderlich.

3. Einweisungen des Reinigungspersonals in das neue Reinigungsverfahren

Im Zuge der Umstellung der Arbeiten in Testobjekten, wurden Reinigungskräfte bereits in das neue Reinigungsverfahren eingewiesen (fachbezogene Einweisung). Aufgrund der gravierenden Umstellung der Reinigung (ergebnisorientierte Reinigung) und zu einer raschen Umsetzung des Neukonzepts sind die Personalschulungen zwingend notwendig.

Die Einweisungen, die von einer externen Firma vorgenommen werden, sind positiv angekommen und müssen sukzessive wiederholt werden, bis alle Reinigungskräfte mit dem neuen Reinigungskonzept umgehen können. In der Folge werden notwendige Einweisungen von den Objektleitern/-leiterinnen-Reinigung durchgeführt.

Die sonstigen bereits in der Vergangenheit regelmäßig stattfindenden und sich turnusmäßig wiederholenden Facheinweisungen (z.B. Umgang mit Gefahrstoffen, Umgang mit Leitern und Tritten, Unfallverhütungsvorschriften usw.) bleiben davon unberührt.

Im Rahmen der Projektarbeit wurde bekannt, dass sog. Soft-Skill-Schulungen (begleitende Schulungen z.B. Gesundheitsförderungsprogramme, Veranstaltungen zur Förderung der Arbeitszufriedenheit und der Motivation) durch Mittel des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und des Europäischen Sozialfond im Rahmen der Sozialpartnerrichtlinie zu ca. 60 v.H. finanziert werden können. Nach ersten Gesprächen hat ein entsprechender Antrag durchaus Erfolgsaussichten. Dementsprechend ist eine Antragstellung in Vorbereitung. Das Skill-Management (Paket aus Fachschulungen und begleitenden Maßnahmen) soll künftig fester Bestandteil bei den Reinigungskräften werden, um die Grundlagen bzw. Fertigkeiten für eine ordnungsgemäße und zweckmäßige Aufgabenbewältigung zu schaffen.

4. Flexibilisierung der Arbeitszeit

Die Reinigungsarbeiten sollen dann durchgeführt werden, wenn die Arbeit tatsächlich anfällt. Dadurch werden Leerläufe vermieden und ein zügiges, ergebnisorientiertes Reinigen ermöglicht. Das bisher angewandte starre und unflexible Arbeitszeitsystem ist nicht mehr zeitgemäß und bedarf einer Nachbesserung. Im Zuge der Projektarbeit wird deshalb ein neues Arbeitszeitmodell entwickelt, das zu einer flexibleren Handhabung beiträgt und in einer Dienstvereinbarung geregelt wird, die noch zu erstellen ist.

5. Personalentwicklung

Zunächst ist die Unterbringung des sich durch die Umrechnung ergebenden Personalüberhangs erforderlich (s. Ziff. 1.). Hierfür werden bislang fremdgereinigte Objekte in Eigenreinigung übernommen. Den auf diese Weise bereits übernommenen Objekten (Hans-Böckler-Schule, Bauhof) folgt zum 01.04.2011 das Ämtergebäude Süd, zum 01.07.11 das Technische Rathaus, zum Schuljahresbeginn 2011/2012 die Leopold-Ullstein-Realschule und das Schulzentrum Atzenhof und ab 01.10.2011 das Jobcenter Fürth soweit ausreichend eigenes Personal vorhanden ist. Darüber hinaus wurden bzw. werden kleinere Objekte, bei denen i.d.R. keine Vertragslaufzeiten zu berücksichtigen sind, ebenfalls in Eigenreinigung übernommen.

Auf einen Großteil der noch vorhandenen 38 Springerstellen (besetzt mit 15 festeingestellten Reinigungskräften und 20 zeitbefristet eingestellten Reinigungskräften, 3 Stellen sind unbesetzt) kann nach dem Neukonzept künftig verzichtet werden (s. Ziff. 7. Buchst. a)).

6. Bildung neuer Strukturen

Mit dem Neukonzept ist ein weitaus höherer Steuerungs- und Kontrollaufwand verbunden. Ein entscheidender Erfolgsfaktor der Umstrukturierung ist deshalb die Bildung von Objektbereichen und Reinigungsteams sowie die Aufstockung der Mitarbeiter im Betriebsbüro. In den zu bildenden Reinigungsteams werden Teamsprecherinnen ausgewählt/benannt, deren Aufgaben in einer Stellenbeschreibung festgehalten sind. Von besonderer Bedeutung ist der Einsatz von Objektleitern/-leiterinnen. Bisher ist **1 Sachbearbeiter (VGr Vc, EGr. 8) für die fachliche und personelle Betreuung der ca. 210 Reinigungskräfte im Einsatz. Zur Gewährleistung der Praktikabilität des Neukonzepts ist die Schaffung zweier weiterer Stellen erforderlich.** Insbesondere ist durch die erforderliche Personalaufstockung die zeitgerechte Umsetzung der Projektergebnisse und damit die zeitgemäße Realisierung der Einsparungsziele möglich. Eine Stelle soll dabei eine gehobene Funktion übernehmen (s. Stellenbeschreibung) und deshalb in EGr 9 TVöD eingruppiert werden. Der Stelleninhaber soll über die **erforderlichen Fachkenntnisse im Reinigungsbereich umfassend verfügen (Berufsbild Reinigungsmeister), um entsprechendes Fachwissen in dem Bereich vorhalten zu können. Nachdem dieses spezielle Fachwissen innerhalb der Verwaltung nicht vorhanden ist, ist eine externe Ausschreibung der Stelle erforderlich.** Die zweite Stelle sollte eigentlich auch extern besetzt werden, es wäre jedoch denkbar, diese wie die bereits vorhandene Sachbearbeiterstelle, in EGr 8 TVöD einzugruppieren und intern auszuschreiben.

Die Aufwendungen für diese Stellen werden durch die Umstrukturierung kompensiert, ohne das festgelegte Einsparungsziel in Frage zu stellen.

7. Einsparungen

Um das gesetzte Einsparungsziel zu erreichen wurden bereits Maßnahmen ergriffen, andere sind noch durchzuführen bzw. umzusetzen. Einige Werte sind deshalb prognostizierte Jahreswerte, die sich erst ab 2012 in vollem Umfang realisieren lassen. Die beschlossene Einsparungssumme ist durch das Zusammenwirken mehrerer Faktoren zu erreichen.

Im Einzelnen ergibt sich folgende Auflistung:

a) Verzicht auf Springerstellen

Durch eine gegenseitige Vertretungsregelung innerhalb der künftig vorhandenen Reinigungsteams kann künftig auf Springer komplett verzichtet werden. Dzt. sind im Reinigungsbereich 38 Springerstellen (3 sind unbesetzt und können sofort gestrichen werden, 1 Stelle wird ab 01.05.2011 frei) vorhanden, die von 15 fest eingestellten Reinigungskräften (EGr 02) und 19 zeitbefristet (bis 31.07.2011) eingestellten Reinigungskräften (EGr 01) besetzt sind. Nach Abstimmung mit OrgA können bei Verlängerung der bisher 19 befristet beschäftigten Springer 32,5 Springerstellen entfallen.

b) Umstellung der Fassadenglasreinigung von bisher 2 x jährlich auf 1 x jährlich

Durch die Umstellung können jährlich dauerhaft ca. 50.000 € (im Jahr 2011 zunächst 35.000 €) eingespart werden.

c) Einstellung von Reinigungskräften in EGr 01

Nach Inkrafttreten des TVöD sind aktuell 23 Reinigungskräfte in EGr 01 beschäftigt. Gegenüber der vorher üblichen Eingruppierung in EGr 02 können damit jährlich insgesamt 97.750 € eingespart werden. Aufgrund vorangegangener Haushaltskonsolidierungsbeschlüsse wurde der Wirtschaftsplan der GWF bereits um 57.600 € aufgrund dieser Maßnahme gekürzt, so dass ein hinzukommendes Einsparungsvolumen von 40.150 € besteht. Die Einsparungssumme erhöht sich sobald weitere Einstellungen in EGr 01 vorgenommen werden sollten.

d) Umrechnung auf der Grundlage neuer Richtwerte

Nach Umrechnung aller Objekte (dzt. sind ca. 90 v.H. der Gebäude umgerechnet) wird die Reduzierung der Reinigungsstunden auf der Grundlage neuer Richtwerte ca. 580 Wochenstunden betragen.

Bei den durch die Umrechnung/Reduzierung freiwerdenden Stelleninhaberinnen handelt es sich durchwegs um festeingestellte Reinigungskräfte, die künftig in bisher fremdgereinigten Objekten untergebracht werden. Insofern werden diese Einsparungen nicht haushaltswirksam, sondern lediglich die Aufwendungen für die eingesparten Fremdreinigungskosten.

e) Umstellung von Fremd- auf Eigenreinigung

Zur Unterbringung des Personalüberhangs nach Umstellung der eigengereinigten Objekte auf das neue Reinigungskonzept und von Springerinnen werden bisher fremdgereinigte Objekte in Eigenreinigung übernommen. Damit fallen jährliche Aufwendungen für die

Fremdreinigung aller Objekte in Höhe von ca. 433.604 € nicht mehr an.
 Eine endgültige Aussage des tatsächlichen Einsparungsvolumens in diesem Punkt kann erst nach Ende der Projektarbeit bzw. Umsetzung des vorhandenen Personals auf bisher fremdgeräumte Objekte erfolgen.

Eine detaillierte Auflistung über die in den Jahren 2011 ff. zu erzielenden Einsparungen wird von Rf. II/OrgA erstellt. Es ist davon auszugehen, dass das beschlossene Einsparungsziel bis zum vorgegebenen Zeitpunkt erreicht wird und darüber hinaus auch die Aufwendungen für die im Reinigungsbereich notwendigen 2 neuen Stellen im Betriebsbüro des IB-Bereichs kompensiert werden können.
 Der prognostizierte Einsparungsumfang deckt auch die Mehraufwendungen für die neu anzuschaffenden Arbeitsmittel und die Kosten für die externe Einweisung der Reinigungskräfte in das neue Reinigungsverfahren (einmalig anfallende Kosten).

*

Durch die aufzubauenden Teamstrukturen und die Umsetzung der beschriebenen Eckpfeiler des Konzepts soll die Zusammenarbeit verbessert und dazu beigetragen werden, die steigenden Leistungsanforderungen zu erfüllen.
 Das Konzept ist dazu geeignet, die Reinigung wirtschaftlicher und mit qualitativ akzeptablen Standard zu gestalten sowie weiterhin zur Werterhaltung der Gebäude beizutragen.
 Der hohe Aufwand bei Einführung/Umsetzung und im späteren Betrieb ist jedoch nicht zu unterschätzen. Anfangsschwierigkeiten werden sich aufgrund dieser gravierenden Änderungen nicht ausschließen lassen. Jedoch sollten sich die Neuerungen ziemlich rasch einspielen.

Es ist darauf hinzuweisen, dass die Projektarbeit noch nicht abgeschlossen ist und verschiedene Begleitpunkte noch einer Regelung bedürfen, um das Neukonzept vollständig umsetzen zu können. Elementar wichtig erscheint allerdings die möglichst rasche Schaffung 2-er weiterer Stellen im Sachgebiet Reinigungsbereich (Objektleiter/-innen). Seitens der GWF sind diese beiden Stellen dringend erforderlich.

Finanzielle Auswirkungen		jährliche Folgekosten	
<input type="checkbox"/> nein	<input type="checkbox"/> ja	<input checked="" type="checkbox"/> nein	<input type="checkbox"/> ja
Gesamtkosten		€	
Einsparungsziel 530.000 €			
jährlich ab 2013 wird erreicht.			
Veranschlagung im Haushalt			
<input type="checkbox"/> nein	<input type="checkbox"/> ja	bei Hst.	Budget-Nr.
		im	<input type="checkbox"/> Vvhh <input type="checkbox"/> Vmhh
wenn nein, Deckungsvorschlag:			
Zustimmung der Käm		Beteiligte Dienststellen:	
liegt vor:		<input type="checkbox"/> RA	<input type="checkbox"/> RpA <input type="checkbox"/> weitere: <input type="checkbox"/>
Beteiligung der Pflegerin/des Pflegers erforderlich:		<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein
Falls ja: Pflegerin/Pfleger wurde beteiligt		<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein

II. BMPA/SD zur Versendung mit der Tagesordnung

III. Rf. II/OrgA

Fürth, 31.01.2011

Unterschrift des Referenten

Sachbearbeiter/in:
Herr Kral

Tel.:
3460