

## Stellungnahme des Rf. II/OrgA zur Beschlussvorlage von Rf. V/GWF zur "Neuorganisation des Reinigungsbereichs"

-mit eingearbeiteten Ergebnissen aus der Diskussion im Personal- und Organisationsausschuss  
am 04.02.2011-

### Anlagen

Anlage 1: Rechnerische Betrachtung der Stellenentwicklung und

Hochrechnung der möglichen Umstellung von Objekten von Fremd- auf Eigenreinigung

Anlage 2: Tabellarische Aufstellung der verfügbaren Reinigungsstunden und Einsparungs-/Kostensicht

Anlage 3: Begutachtung der Stellenwertigkeiten der zwei neu beantragten Stellen „Objektleiter/in Reinigung“

### I. 1.

Die GWF stellt dar, dass die künftige Kombination von Intervallreinigung, ergebnisorientierter Reinigung, Anhebung der Richtwerte und der Änderung der Leistungsverzeichnisse die Kalkulationsgrundlage für den Personalbedarf bildet. Im Zuge der Umrechnung aller Objekte reduziert sich dadurch grundsätzlich (die Kindertagesstätten bleiben annähernd unverändert) der Stellenbedarf, d.h. es werden Reinigungsstunden und -personal „frei“, die in andere Objekte wechseln können. Außerdem fallen Gebäude (in der Regel durch Auflassung) aus der Reinigungspflicht heraus, wodurch nochmals Reinigungsstunden und -personal frei werden, die auf andere, bisher in der Regel fremd gereinigte Objekte wechseln können.

Die seinerzeit im Rahmen der Arbeitszeitverlängerung von 38,5 auf 39 Wochenstunden entstandenen „mehr“ zur Verfügung stehenden Reinigungsstunden (z.B. musste eine Reinigungskraft mit 20 Std./Wo. dann künftig 20 Std. und 15 Minuten arbeiten) können erst jetzt in der Praxis wirklich eingebracht werden, da die Reinigungskräfte jetzt mit den entsprechend höheren Stunden eingesetzt werden können.

→ Durch diese Maßnahmen können bisher fremd gereinigte Gebäude in Eigenreinigung übergeleitet bzw. neue zu reinigende Gebäude mit Reinigungsstunden bestückt werden und damit die Kosten der bisherigen Fremdvergabe eingespart werden.

Im Zuge des Konzepts sollen die Stellen der Springerinnen aufgelassen werden; daraus resultieren nach Umsetzung des Reinigungskonzepts und der Stelleninhaberinnen Einsparungen. Aus der ANLAGE 1 ist ersichtlich, dass **rechnerisch 68,60 Std. fehlen, um alle Objekte in Eigenreinigung zu übernehmen, d.h. die vorhandenen Springerinnen reichen nicht zur Übernahme aller bisher fremd gereinigter Objekte in die Eigenreinigung aus.**

Aus der Einstellung von Reinigungskräften (seit 2008) in EGr 1 -anstatt früher EGr 2- können auch Einsparungen abgeleitet werden, wobei dazu bereits Konsolidierungsbeschlüsse zu den Konsolidierungsrunden 2008/10 über 19.200€ und 2009/2011 über 38.600€, also insgesamt 57.600€, zu beachten sind, die weiterlaufend jährlich gelten; das bedeutet, dass 23 EGr 1-Kräfte in 2011 (vorausgesetzt der Übernahme der 19 befrist. Springerinnen) Minderausgaben von 97.750 € ergeben, aber lediglich der Unterschiedsbetrag (zu 57.600€) von 40.150€ als laufende Einsparungen angesetzt werden kann.

Zur Haushaltskonsolidierung 2010/12 bzw. 2010/13 (2. Stufe) sind mit Blick auf das neue Reinigungskonzept Einsparungsbeschlüsse in Höhe von 300.000€ bzw. 100.000€ jährlich, jeweils ab 2012, ergangen. Dazu kommt ein Konsolidierungsbeschluss in Höhe von 80.000€ jährlich (Haushaltskonsolidierung 2010/13 1. Stufe) durch Reduzierung der wöchentlichen Reinigungsintervalle ab 1.7.2010 in Verwaltungsgebäuden und Förderzentren. Neuerlich in der 4. Stufe der Haushaltskonsolidierung 2010/13 waren in der Summe weitere 470.000€ (aufsteigend in den Jahren 2014/2015/2016) beschlossen worden; von den ab 2013 in der gleichen Konsolidierungsrunde vorgesehenen 50.000€ Einsparungen aus der Reduzierung der Glasreinigungsintervalle können lt. GWF bereits ab 2011 ca. 35.000€ und ab 2012 bereits die vollen 50.000€ eingespart werden.

→ Als Gesamtvolumen im Endzustand steht somit 1 Mio. € Konsolidierungsbetrag (spätestens) ab dem Jahr 2016.

Wie sich aus der tabellarischen Aufstellung (ANLAGE 2) der verfügbaren Reinigungsstunden und Einsparungs-/ Kostensicht ersehen lässt, wird das gesteckte Konsolidierungsziel bis 2014 zu einem früheren Zeitpunkt und mit höheren Einsparungen erreicht; zur Gesamtzielerreichung ist das Reinigungskonzept noch weiter zu entwickeln oder ein Folgeprojekt aufzulegen.

2.

Es kann laut GWF davon ausgegangen werden, dass bis Ende 2011 die Veränderungen und Personalverschiebungen durch die Umrechnung mit den Vorgaben des neuen Reinigungskonzepts abgeschlossen sind. Die Auswirkungen dieser Veränderungen und Personalverschiebungen auf die Stellen/den Stellenplan sind dann ganz individuell in der Projektumsetzung vorzunehmen; das Rf. II/OrgA wird insoweit ermächtigt, diese stellenplanmäßigen Veränderungen zu prüfen und vorzunehmen; dem Stadtrat wird im Einzelnen noch Kenntnis davon gegeben.

3.

Lt. Antrag von GWF ist die Schaffung von 2 Stellen „Objektleiter/in Reinigung“ zur Umsetzung des Projekts unerlässlich; dies kann mit Blick auf die Erkenntnisse aus der Projektarbeit eingesehen werden. Weitere Ausführungen zum Bedarf und den Stellenwertigkeiten sind der Begutachtung in ANLAGE 3 zu entnehmen.

Der Wunsch nach externer Ausschreibung bzw. Besetzung, um entsprechende Fachlichkeit für den Reinigungsbereich zu gewinnen, ist nachvollziehbar und kann auch grundsätzlich befürwortet werden. Mit Blick auf die städtischen Gegebenheiten (in der Regel keine externen Besetzungen, schwierige Finanzsituation usw.) muss jedoch vorgeschlagen werden, lediglich 1 Stelle als Meister/in im Gebäudereinigungshandwerk (VGr Vb,2<sup>4</sup> Z / EGr 9 als Sachgebietsleitung) extern zu besetzen und damit die zwingend notwendige Fachlichkeit für den Bereich sicher zu stellen. Die 2. Stelle (VGr Vc,1a / EGr 8) sollte jedoch intern ausgeschrieben und besetzt werden, wobei das Stellengepräge dann auf den Verwaltungsbereich fest zu machen ist; die Ausschreibung sollte sich auf Verwaltungspersonal und gegebenenfalls den Hausmeisterbereich erstrecken. Die Kompensation für die Schaffungen ist gegeben, ohne dass das beschlossene Konsolidierungsziel gefährdet ist.

Entsprechend der künftigen Entwicklung des Reinigungsbereichs und des Verhältnisses Fremd- und Eigenreinigung (vgl. dazu nachfolgende Ziffer 4) muss geprüft werden, ob nicht 1 Stelle künftig wieder entfallen kann und muss.

4.

Dem Stadtrat wird außerdem vorgeschlagen zu beschließen, dass künftige Neueinstellungen von Reinigungskräften weiterhin ausgeschlossen sind, so dass GWF (wenn sich das Reinigungspersonal durch Ausscheiden und evtl. Fluktuation nach unten bewegt) dann wieder in eine stärkere Fremdvergabe einschwenken muss. Entsprechend dieser zunächst noch abzuwartenden Entwicklung im Reinigungsbereich ist dann mittelfristig zu entscheiden, in welchem Verhältnis Fremd- und Eigenreinigung bei der Stadt Fürth zueinander stehen sollen; dies ist dann auch als politische Vorgabe zu sehen.

5.

Wie aus der Tabelle ersichtlich wird, ist mit ziemlicher Sicherheit davon auszugehen, dass die befristeten EGr 1-Reinigungskräfte im Laufe des Jahres 2011 von den sog. Springerstellen nach der Umrechnung und der Übernahme einiger bisher fremd gereinigter Objekte in Eigenreinigung auf dann „feste“ Stellen übergehen können. Es wird deshalb vorgeschlagen, dass der Arbeitsvertrag der bis 31.7.2011 befristeten 19 Springerinnen (siehe Anlage 1) unbefristet verlängert wird.

Die Diskussion im Personal- und Organisationsausschuss am 04.02.2011 erbrachte folgendes

Ergebnis: - Die Leopold-Ullstein-Realschule bleibt in der Fremdreinigung.

- Die Arbeitsverträge von 15 der 19 Springer/innen könnten unbefristet verlängert werden, bei den Verbleibenden soll der Bedarf noch einmal geprüft werden.

6.

Nach Inkrafttreten des TVöD zum 01.10.2005 ist die EGr 1 das einzig feste Tätigkeitsmerkmal der ansonsten noch ausstehenden neuen Entgeltordnung. Die neue Entgeltgruppe 1 soll für Reinigungskräfte unmittelbare Anwendung finden (§ 17 Abs. 2 TVÜ-VkA). Neueinstellungen wurden bereits seit einiger Zeit direkt in EGr 1 vorgenommen.

Diese Regelung soll für alle Reinigungsstellen gelten, so dass die Stellen mit EGr 1 bzw. (sofern besetzt) mit dem Vermerk „ku-EGr 1“ zu bewerten sind.

Für die neu eingeführte Funktion der Teamsprecherin gilt ein Zusatz zur Stellenbeschreibung. Diese erhalten für die Tätigkeiten in der Funktion als Teamsprecherin eine Freistellung auf ihre jeweilige Arbeitszeit mit 10% als Ausgleich, um die mit der Funktion verbundenen Tätigkeiten vollziehen zu können. Laut GWF soll die Vergabe einer Teamsprecherinnenfunktion ab ca. 7-12 Reinigungskräften erfolgen.

**Daraus ergeben sich folgende Beschlussempfehlungen des Rf. II/OrgA:**

**-mit eingearbeiteten Ergebnissen aus der Diskussion im Personal- und Organisationsausschuss am 04.02.2011-**

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 einer Stelle „Sachgebietsleitung / Objektleitung Reinigung“ in VGr Vb<sup>4</sup>Z/EGr 9 und „Objektleitung Reinigung“ in VGr Vc,1a/EGr 8 wird beschlossen.
4. Die Leopold-Ullstein-Realschule verbleibt in Fremdreinigung.
5. Künftige Neueinstellungen von Reinigungskräften sind (weiterhin) ausgeschlossen.
6. Von den bis 31.07.2011 befristeten 19 Springerinnen werden 15 Springerinnen unbefristet verlängert. Hinsichtlich der restlichen 4 Springerinnen wird die Verwaltung ermächtigt, deren Arbeitsvertrag entsprechend zu verlängern, wenn sich bei einer bis zum 30.04.2011 fortzuführender Reinigungsstundenhochrechnung ein Bedarf ergibt.
7. Die Bewertung der Stellen für Reinigungskräfte mit EGr 1 (bzw. Vermerk „ku-EGr 1“) wird beschlossen.

II. Zur Sitzung des Finanz- und Verwaltungsausschusses und des Stadtrats am 23.02.2011

11.02.2011

Referat II




OrgA  
1144