

Beratungsfolge Vorlage ist für alle hier angegebenen Sitzungen bestimmt	Sitzungstermin
Ausschuss für Digitalisierung, Organisation und Personal	12.03.2024
Ausschuss für Stadtentwicklung, Planung und Bau	14.03.2024
Haupt- und Finanzausschuss	19.03.2024
Rat	09.04.2024

Personalbedarf Hausmeister im Gebäudemanagement
hier: Ergänzungsvorlage zur Vorlage „Organisationsuntersuchung des Amtes für Gebäudemanagement,, (Vorlage: 10/150/2023)

Beschlussvorschlag:

Der Rat der Stadt Haan spricht sich gegen die von der BSL-Managementberatung GmbH empfohlene Reduzierung von Hausmeisterstellen i.H.v. 2,56 VZÄ aus.

Sachverhalt:

Im DOPA am 30.11.2023 wurde das Ergebnis der Organisationsuntersuchung des Gebäudemanagements von der BSL Managementberatungs-GmbH in einer Abschlussdokumentation vorgestellt.

Bei der Ermittlung des Personalbedarfs an Hausmeisterstellen legte die BSL eine Bruttogeschossfläche (BGF) von insgesamt 79.346 m² zu Grunde.

Die BSL ermittelte den Personalbedarf auf der Grundlage des Berechnungsmodells der KGSt. Die KGSt geht von einem Soll von 10.000 m² BGF zuzüglich Außenfläche aus. Im Durchschnitt liegt die BGF in Haan pro Hausmeisterkraft momentan bei 6.960 m² je VZÄ.

Die BSL kommt zu dem Ergebnis, dass der Personalbedarf an Hausmeisterkräften für Schulen (inkl. Turnhallen) und Kindergärten insgesamt bei 8,34 VZÄ liegt (siehe S. 66 Abschlussdokumentation).

Mit der nun vorliegenden Ergänzungsvorlage möchte die Verwaltung die aktuelle Hausmeistersituation darstellen und den nach ihrer Ansicht realistischen Personalbedarf für den Hausmeisterbereich darstellen.

Die Verwaltung spricht sich gegen die Empfehlung der BSL aus, 2,56 VZÄ einzusparen und schildert nachfolgend auch, warum eine Hausmeister-Poolbildung für die Schulen und Kindergärten in Haan nicht zweckmäßig ist.

Begründung:

Die BSL hat zwar für die Personalbedarfsbemessung die übliche Berechnungsmethode der KGSt, die allein auf die vorhandene BGF basiert, angewandt, jedoch die örtlichen Besonderheiten nicht hinreichend berücksichtigt. Die KGSt weist in ihren Gutachten jedoch immer darauf hin, dass es sich um Berechnungsmethoden handelt, bei denen aufgrund örtlicher Gegebenheiten (z.B. strukturelle oder personelle) andere Ergebnisse durchaus möglich sind.

Die BSL hat richtig festgestellt, dass im Stellenplan 2022/2023 insgesamt 14,60 VZÄ für Hausmeisterkräfte ausgewiesen sind. Die BSL hat auch erkannt, dass ein Stellenanteil von 3,7 VZÄ nicht originär den Hausmeisterdiensten zufallen. Hierbei handelt es sich im Einzelnen um folgende Stellenanteile:

Platzwartin Sportplatz Gruitzen	0,3 VZÄ
Hausmeister / Trinkwasserspülung (Betriebssicherheit)	0,4 VZÄ
2 Reservestellen nach §16 i SGB (Anmerkung: die Stellen konnten nie besetzt werden)	2,0 VZÄ
Hausmeisterkraft Amt 40 / 58	1,0 VZÄ

Bei der organisatorischen Betrachtung ging BSL somit von einer relevanten Kapazität der Hausmeisterdienste nach Stellenplan in Höhe von 10,90 VZÄ aus (siehe S. 61 der BSL-Abschlussdokumentation).

Nach der reinen Berechnungsmethode der KGSt, die sich ausschließlich auf die BGF bezieht, kam die BSL zu einem Personalbedarf für Hausmeisterdienste von 8,34 VZÄ und somit zu einer Stellenreduzierung von 2,56 VZÄ. Rein rechnerisch stimmt das Ergebnis der BSL.

Betrachtet man neben der reinen BGF jedoch auch und wie von der KGSt angemerkt die örtlichen Strukturen und Abweichungen von den Standardberechnungen, so kommt man zwangsläufig zu einem anderen Personalbedarf für die Stadt Haan.

Wie von der BSL in ihrer Untersuchung richtig bestätigt, müssen die weiterführenden Schulen aufgrund des langen Schulbetriebs, bis 18:15 bzw. 19:00 Uhr, mit jeweils 2 Vollzeitstellen besetzt sein.

Hiernach verbleiben für 5 Grundschulen, die VHS-Bildungsstätte sowie 3 Kindertagesstätten noch 6,9 VZÄ. Die Kindertagesstätten sind mit zwei 0,5 Stellenanteilen zur Hausmeisterbetreuung durchaus auskömmlich besetzt. Die Grundschulen mit den verbleibenden 5,9 VZÄ sind gegenwärtig schon unterbesetzt, wenn man bedenkt, dass in den 5,9 VZÄ schon ein Hausmeister mit Springerfunktion inkludiert ist, der bei krankheits- oder urlaubsbedingten Abwesenheiten der Hausmeister_innen ebenfalls an den weiterführenden Schulen eingesetzt werden muss.

Aufgrund der überproportionalen Schwerbehindertenquote bei den Hausmeisterkräften im Vergleich zu anderen Organisationseinheiten müssen die über das normale Maß hinausgehenden krankheitsbedingten Ausfallzeiten und körperlichen Einschränkungen bei der Personalbedarfsermittlung besondere Berücksichtigung finden. Dies ist im Rahmen der Organisationsuntersuchung nicht geschehen.

Betrachtet man den Zeitraum der letzten 10 Jahre, so kommt man im Hausmeisterbereich durchschnittlich auf 310 krankheitsbedingte Ausfalltage pro Jahr. Dies macht einen Stellenanteil von 1,5 VZÄ aus, um eine kontinuierliche und verlässliche Betreuungsqualität aufrecht zu erhalten.

Diese hohen Ausfallzeiten veranlassten den Rat auf Vorschlag der Verwaltung bereits im Stellenplan 2019 eine zusätzliche Springerkraft mit 1,0 VZÄ für Hausmeisterdienste aufzunehmen, der damals von den Schulleitungen ausdrücklich gewünscht war (siehe hierzu auch Vorlage 65/049/2018).

Zu den oben geschilderten besonderen Gegebenheiten in der Stadt Haan gehören ebenfalls die für die jeweiligen Schulen und Kindertagesstätten zu leistenden Boten- bzw. Dienstgänge. Hierauf verwenden die Schul- u. Kita-Hausmeister wöchentlich etwa 15 Stunden. Hieraus ergibt sich ein Stellenanteil von etwa 0,4.

Die BSL hat in Ihrer Abschlussdokumentation (S. 64) die Hauptaufgaben eines Schulhausmeisters aufgeführt. Diese sind sehr grob beschrieben und beinhalten beispielsweise nicht die Zeiten für tägliche Schulpostfahrten und verlässliche Schließrundgänge oder Speditionsanlieferungen (z.B. Schulmöbel).

Die BSL berücksichtigt zwar pauschale Zuschläge, die nicht hinreichend vom Aufgabenkatalog nach KGSt erfasst werden (z.B. Vandalismus, siehe S. 65 BSL-Abschlussdokumentation), diese reichen jedoch aufgrund weiterer Aufgaben wie oben aufgeführt nicht aus.

Die Altersstruktur und damit verbundene körperliche Leistungsfähigkeit im Bereich der Hausmeisterdienste wurde bei der Organisationsuntersuchung nicht hinreichend berücksichtigt (immerhin 11 Beschäftigte über 58 Jahre, Durchschnittsalter im Hausmeisterbereich 53 Jahre).

Insofern ist zusammenfassend festzustellen, dass nach Abzug der o.a. Stellenanteile von 3,7 VZÄ der verbliebene Stellenanteil von 10,9 VZÄ nicht um weitere (wie von BSL empfohlen) 2,56 VZÄ reduziert werden kann, wenn man die Wahrnehmung der Pflichten aus der Betreiberverantwortung, der Erhaltung der Gebäudesicherheit für die Nutzer und die Erhaltung der Funktionsfähigkeit der Gebäude garantieren möchte. Der von BSL ermittelte Stellenanteil im Umfang von nur 8,34 VZÄ ist nicht ausreichend.

Pool für Hausmeisterdienste

Die BSL Managementberater GmbH empfiehlt für die Hausmeisterdienste die Einrichtung von Betreuungseinheiten (sog. „Hausmeisterpool“).

Die WHL merkte in der Sitzung des DOPA am 30.11.2023 an, dass es bereits vor 20 Jahren den Vorschlag einer Poolbildung geben habe und der damalige Arbeitskreis Personal einer Poolbildung zugestimmt habe. Es seien dadurch Stellenanteile eingespart worden, aber letztlich sei man wieder auf das alte System zurückgekommen (siehe Protokoll DOPA vom 30.11.2023, TOP 3).

Daher nimmt die Verwaltung in dieser Vorlage auch Stellung zur Bildung eines sog. „Hausmeisterpools“.

Die BSL vertritt die Auffassung, dass durch die Schaffung von Betreuungseinheiten der Hausmeisterdienst zielführend und effizient organisiert werden kann (siehe S. 68 BSL-Abschlussdokumentation). Mit Ausnahme der Gesamtschule und des städtischen Gymnasiums sollten die kleineren Gebäudebestände gepoolt werden.

Aus Sicht der Verwaltung macht eine Poolbildung für kleinere Gebäudebestände auf den ersten Blick Sinn. Schaut man sich jedoch die Lage der einzelnen Objekte in Haan an (siehe S. 62 der BSL-Abschlussdokumentation), so ist festzustellen, dass sich diese über das gesamte Stadtgebiet bis Gruiten erstrecken und dadurch erhebliche Wegezeiten bei einer Poollösung entstehen. Die hierdurch verbrauchten Personalressourcen stehen dann für die eigentliche Aufgabenwahrnehmung für die Hausmeisterdienste nicht mehr zur Verfügung (ausbleibender Synergieeffekt). Zudem entsteht ein höherer Koordinierungsbedarf. Dies hat die BSL auch erkannt und als einen Nachteil in ihrer Abschlussdokumentation (S. 67) benannt.

Hinzu kommt, dass die BSL bei allen Objekten mindestens einen Stellenanteil von 0,5 VZÄ aufgrund der ermittelten BGF sieht (siehe S. 62 BSL-Abschlussdokumentation), so dass von einer Vollzeitkraft lediglich zwei kleinere Objekte betreut werden könnten.

In einer größeren Stadt mit mehr Objekten und erheblich höheren Personalressourcen besteht eine wesentlich höhere Flexibilität bei Poolösungen für Hausmeisterdienste, die in der Stadt Haan aufgrund der geringeren Personalressource und des oben beschriebenen erheblichen Personalausfalls eben nicht gegeben ist. Dies schließt grundsätzlich nicht aus, dass mehrere Hausmeister auch für mehrere Objekte zuständig sein können. Bei einem Personalausfall sind die Möglichkeiten bei einer Größenordnung wie die Stadt Haan allerdings sehr begrenzt. Als weiteren Nachteil sieht die BSL bei einer Poollösung auch, dass die Hausmeister für die Schulleitungen oder das Sekretariat nicht dauerhaft erreichbar sind. Ein sofortiges Eingreifen der Hausmeister bei Störfällen ist dann nicht mehr lückenlos gegeben. Dieser Nachteil wird auch seitens der Verwaltung gesehen und kann zur Unzufriedenheit an den Schulen und bei den Hausmeistern führen.

Die BSL sieht den berufsspezifischen Einsatz der Hausmeister nach ihren handwerklichen Fähigkeiten als Vorteil einer Poollösung, wengleich sie als Nachteil höhere Anforderungen hinsichtlich der Qualifizierung und Fortbildung von Hausmeistern sieht. Die Altersstruktur der Hausmeister bei der Stadt Haan ist wie oben dargestellt hoch. Die Gebäude- und Anlagentechnik hat sich seit Beginn der Arbeitsverhältnisse lebensälterer Hausmeister rasant verändert und sich auf einem hohen technischen Stand entwickelt. Das Fachwissen der damals eingestellten Hausmeister kann aufgrund der damaligen Aus- und Vorbildung nicht umfassend durch Fortbildungen erlangt werden. Dafür sind die heutigen Gebäudeanlagen zu komplex und technisch ausgereift. Dies hat zur Folge, dass nicht jeder Hausmeister in allen Objekten im Rahmen einer Poollösung aufgrund seiner Aus- und Vorbildung eingesetzt werden kann. Aufgrund des Fachkräftemangels ist es zudem schwierig freiwerdende Stellen mit ausreichendem Fachpersonal zu besetzen, welches die erforderliche Aus- und Vorbildung für die Gebäude- und Anlagentechnik mitbringt und einer Poollösung förderlich sein könnte.

Die BSL hat erkannt, dass auch gerade wegen der Aus- und Vorbildung die Poollösung der Hausmeisterdienste eine verstärkte Koordination erforderlich macht. Die von ihr aufgezeigten Vorteile überzeugen eher für eine größere Stadt mit erheblich größeren Personalressourcen und einem höheren Gebäudebestand.

Mit Blick auf die Stadt Haan und der oben beschriebenen Strukturen und Personalressourcen überwiegen eher die Nachteile einer Poollösung.

Die Verwaltung kann dem Ergebnis der BSL, dass ein Stellenanteil von 8,34 VZÄ bei den Hausmeisterdiensten ausreichend erscheint, nicht folgen und empfiehlt weiterhin einen Stellenanteil von 10,90 VZÄ im Stellenplan (zuzüglich der 3,7 VZÄ für nicht originäre Hausmeisterdienste) zu belassen.

Nachhaltigkeitseinschätzung:

Diese Vorlage berührt die Nachhaltigkeitsstrategie der Stadt Haan nicht.