

KREISSTADT METTMANN Der Bürgermeister		Drucksachennummer 266/2012
Informationsvorlage Zentrale Verwaltung, Organisation, IT Ehrhard, Werner öffentlich nicht öffentlich ☒ ☐		
Gremium:	TOP-NR:	Datum:
Verwaltungsausschuss	7	07.11.2012
Sammelstellen für geringfügige Beschäftigte		
Finanzielle Auswirkungen keine Kosten Produkt Haushaltsjahr Folgekosten Haushaltsmittel stehen zur Verfügung ☐ ja ☐ nein Deckungsvorschlag		
<u>UMWELTBELANGE</u> werden besonders berührt im Bereich: ☐ Abfall ☐ Wasserhaushalt ☐ Klima ☐ Boden ☐ Natur- und Artenschutz ☐ Emissionen / Immissionen		

Verwaltungserläuterung:

Im Stellenplan 2102/2013 wurden vier Sammelstellen für geringfügig Beschäftigte eingerichtet.

Die Einrichtung der Stellen erfolgte seitens des Rates jedoch mit der Maßgabe, die Rahmenbedingungen, die zur Einrichtung dieser Stellen geführt haben, im Verwaltungsausschuss im November ausführlich darzulegen.

Die Einrichtung von Sammelstellen im Stellenplan wurde in folgenden Bereichen notwendig:

- o Stadthalle (Garderobenkräfte);
- o Schulverwaltung (Bürgerlotsen);
- o Friedhofsverwaltung (Sargträger);
- o Mehrgenerationenhaus
(offene Jugendarbeit/pädagogische Hilfskräfte sowie Bedienung Cafeteria).

1. Erfordernis

Bei den in Rede stehenden Aufgaben handelt es sich grundsätzlich um freiwillige Aufgaben. Die Wahrnehmung dieser Aufgaben erfordert jedoch aus den nachstehend genannten Gründen die Bereitstellung von Personal

Stadthalle:

Die Garderobenkräfte sind bei Veranstaltungen unverzichtbar, da das stadthalleneigene Personal nicht über die erforderlichen zeitlichen Kapazitäten verfügt bzw. an den Veranstaltungstagen aufgrund anderer rechtlicher Erfordernisse (Sonderbauverordnung) zwingend andere Aufgaben übernehmen muss. Ohne die Garderobenkräfte könnten zahlreiche Veranstaltungen nicht durchgeführt werden.

Die tatsächlichen Arbeitstage/Jahr sind recht wenige, so dass die Attraktivität der Stellen relativ gering ist. Zudem ergeben sich im Laufe des Jahres bei den jeweils vorgesehenen Veranstaltungsbetreuern Abwesenheitsgründe - es handelt sich häufig um Studenten -, so dass kurzfristig Ersatz gefunden werden muss. Soweit eine zuverlässige Kraft gewonnen werden kann, besteht seitens der Verwaltung grundsätzlich auch vertieftes Interesse an einer verlässlichen Bindung.

Schulverwaltung:

Der Schulausschuss hat in seiner Sitzung am 01. März 2012 die Beibehaltung der drei Standorte für Bürger- bzw. Schülerlotsen beschlossen. Auch nach Einschätzung der Polizei sollen die Standorte beibehalten werden.

Zuverlässiges Personal ist für die Aufgabenerledigung relativ schwer zu bekommen. Das Interesse an einer Beschäftigung ist gedämpft, da die Arbeitszeit jeweils morgens und mittags nur 1,5 Stunden beträgt. Dies bedeutet, dass der jeweilige Stelleninhaber 2 x pro Arbeitstag zum Einsatzort kommen muss.

Friedhofsverwaltung:

Die Aufgabe der Sargträger ist aktuell so gestaltet, dass derzeit der Vollzug in die Verantwortlichkeit der Stadt fällt und dafür geringfügig Beschäftigte eingesetzt werden. Früher wurde diese Aufgabe durch fest angestellte Mitarbeiter des Baubetriebshofes mit erledigt. Das war jedoch aus verschiedenen Gründen nicht empfehlenswert:

Die Mitarbeiter mussten aus den Kolonnen zurück zum Baubetriebshof fahren, sich umziehen und zum Friedhof fahren. Ggf. mussten aus fachlicher Sicht die Mitarbeiter aus den Kolonnen neu verteilt werden. Nach dem Sargträgereinsatz erfolgte die entsprechende Rückabwicklung. Tatsächlich ging die Produktivität der betroffenen Kolonnen an Tagen mit Sargträgerdiensten stark zurück.

Zu erwähnen ist hinsichtlich der Sargträger ferner, dass neu eingestellte Mitarbeiter für den Sargträgerdienst stets (neu) mit entsprechender Kleidung ausgestattet und eingearbeitet werden müssen. Auch aus diesem Grund ist eine Kontinuität wünschenswert.

Mehrgenerationenhaus:

Die Angebote im Mehrgenerationenhaus sind bislang politisch gewollt und waren - inklusive des Zusatzangebotes Cafeteria - mehrfach im Beschlussdurchlauf, zuletzt in der Sitzung des Jugendhilfeausschusses am 24. Mai 2012. Ohne den Einsatz der geringfügig Beschäftigten wären etliche Angebote nicht mehr leistbar und müssten ersatzlos wegfallen.

2. Arbeits-/tarifrechtliche Bezüge

Ohne einen arbeitsrechtlich einschlägigen Sachgrund ist eine befristete Beschäftigung lediglich bis zur Dauer von insgesamt zwei Jahren zulässig. Innerhalb dieser Gesamtdauer ist eine dreimalige Verlängerung des Arbeitsverhältnisses zulässig (§ 14, Abs. 2, Satz 1 TzBfG – Teilzeitbefristungsgesetz -).

Früher traten häufiger personelle Vakanzen auf, so dass eine potenzielle Kollision mit der Zweijahresobergrenze des TzBfG in der Regel nicht relevant wurde.

Nachdem die Nachteile eines häufigen Personalwechsels erkannt wurden und versucht wurde, eine gewisse Kontinuität zu sichern - nicht zuletzt auch deswegen, weil z. B. für die Aufgabe des Bürgerlotsen so gut wie keine Interessenten vorhanden sind - erreichen die Beschäftigungsverhältnisse häufiger die Zweijahresobergrenze, so dass verwaltungsseitig auch die Möglichkeit der Begründung unbefristeter Arbeitsverhältnisse in Betracht gezogen werden muss.

Die Umwandlung in unbefristete Arbeitsverhältnisse ist jedoch rechtlich einwandfrei nur dann möglich, wenn entsprechende Stellen im Haushalt hinterlegt sind. Gem. § 6 Gemeindehaushaltsverordnung müssen die auf Dauer ausgerichteten Stellen im Stellenplan ausgewiesen werden („Der Stellenplan hat die im Haushaltsjahr erforderlichen Stellen der Beamten und der nicht nur vorübergehend beschäftigten Angestellten und Arbeiter auszuweisen.“).

Die Einrichtung der Stellen war somit aus stellenplanrechtlichen Gründen erforderlich, eine Ausweitung der anfallenden Kosten ist mit dieser Maßnahme **nicht** verbunden: Die Personalkosten, die mit den hinterlegten Stellen verbunden sind, werden parallel in der Personalkostenhochrechnung erfasst und somit separat beplant. Diese erfolgt spitz unter Berücksichtigung der tatsächlichen Erfordernisse.

Die tatsächlichen Personalkosten der neu hinterlegten Stellen liegen deutlich unter den Kosten einer eingerichteten Vollzeitstelle. Das Finanzvolumen der Kräfte, die im Status *Geringfügig Beschäftigte* eingestellt sind, ist vergleichsweise niedrig. Auszugsweise sind nachfolgend die Jahresnettopersonalkosten dargestellt:

Die Sargträger, die spitz nach Anzahl der Einsätze (= Beerdigungen) bezahlt werden, kosten z. B. 33.000,00 € im Jahr (Anmerkung: Basisjahr, das hier herangezogen wurde, ist bei allen Angaben das Jahr 2011).

Bei den Garderobenkräften in der Stadthalle, die tatsächlich nur bei wenigen Veranstaltungen pro Jahr herangezogen werden, beträgt das Jahresaufkommen 3.100,00 € (sieben Mitarbeiter).

Die Bürgerlotsen, die die Schulwegsicherung an je 1,5 bis 2 Stunden morgens und mittags sicherstellen, kosten 8.400,00 € / Jahr (drei Mitarbeiter).

Im Mehrgenerationenhaus werden verschiedene Beschäftigte unterschiedlichster Entgeltgruppen für die Betreuung der Cafeteria sowie pädagogische Tätigkeiten eingesetzt. Die Kosten belaufen sich p. a. auf ca. 18.000,00 € für sechs Mitarbeiter.

Im Ergebnis sollte die Formalausweisung der vier Stellen lediglich eine stellenplanrechtlich korrekte Ausweisung des auf Dauer erforderlichen Stellenbestandes dokumentieren. Eine Erhöhung der Personalkosten ist mit dieser Maßnahme nicht verbunden.

Mit der endgültigen Implementierung dieser Stellen wäre es nunmehr möglich, eine eingearbeitete Kraft, die gute und zuverlässige Arbeit leistet, eben auch nach Ablauf der zwei Jahre „an Bord“ zu behalten und mit einem entsprechenden Arbeitsvertrag auszustatten.

Gerade die aktuellen Erfahrungen bei der Personalsuche für eine Vakanz im Sargträgerbereich zeigen, dass eben bestimmte Tätigkeiten nur schwierig zeitnah nach zu besetzen sind.

3. Sachlage in anderen Kommunen

Es wurde in den kreisangehörigen Gemeinden nachgefragt, wie der eingangs aufgeführte Kreis der Beschäftigtenverhältnisse dort organisatorisch und personell abgewickelt wird. Konkret nachgefragt wurde,

- ob und wenn ja in welcher Form in den kreisangehörigen Städten die o. g. Tätigkeiten wahrgenommen werden,
- in welchem arbeitsrechtlichen Statusverhältnis diese ggf. beschäftigt sind (geringfügig Beschäftigte, feste Mitarbeiter, Ehrenamtler) und,
- wo sie organisatorisch angesiedelt sind. Sollten z. B. Garderobenkräfte über "Tochtergesellschaften" - d. h. nicht im originären Regiebetrieb - beschäftigt werden, wurde um entsprechende Hinweise gebeten.

Die Antworten von sechs Städten lassen erkennen, dass die betroffenen Beschäftigungsverhältnisse innerhalb des Kreises Mettmann vollkommen heterogen abgewickelt werden. Herunter gebrochen auf die verschiedenen Tätigkeiten lässt sich Folgendes festhalten:

Garderobenkräfte: In drei Städten werden gar keine Garderobenkräfte eingesetzt. Zwei Städte setzen Garderobenkräfte über städtische Tochtergesellschaften als geringfügig

Beschäftigte ein. Hierbei handelt es sich in einem Fall um eine GmbH, im zweiten Fall um einen eingetragenen Verein. Darüber hinaus gibt es noch, wie in Mettmann, den Einsatz von Aushilfen für diese Tätigkeit.

Bürger-/Schülerlotsen: Vier kreisangehörige Gemeinden geben an, keine Lotsen einzusetzen. In einer Gemeinde wird die Lotsentätigkeit über einen Trägerverein sichergestellt, der sich aus einer Elterninitiative entwickelt hat. Eine weitere Stadt beschäftigt eine Bürgerlotsin als geringfügig Beschäftigte in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis, die organisatorisch dem Schulamt angegliedert ist und eine festgelegte Pauschale je Einsatz erhält.

Sargträger: In keiner der Städte, die auf die Umfrage geantwortet haben, werden städtische Sargträger eingesetzt. Sofern zu dieser Tätigkeit überhaupt Aussagen getroffen wurden, verwiesen diese auf die örtlichen Bestattungsunternehmen.

Mitarbeiter Cafeteria / pädagogische Hilfskräfte: In nur einer der abgefragten Städte werden für diese Tätigkeiten Mitarbeiter/innen als geringfügig Beschäftigte in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis eingesetzt, die organisatorisch beim Amt für Jugend, Soziales und Schule angesiedelt sind. Die Bezahlung hier erfolgt nach EG 2 TVöD.