

Universitätsstadt Tübingen
Fachabteilung Gebäudebetrieb
Ruckdeschel, Peter Telefon: 07071-204-1551
Gesch. Z.: 8/82/

Vorlage 133/2016
Datum 07.04.2016

Beschlussvorlage

zur Behandlung im **Ausschuss für Planung, Verkehr und Stadtentwicklung**

Betreff: **Fortschreibung des Hausmeisterkonzepts und Freigabe einer Stelle zur Besetzung**

Bezug: Vorlage 501/2016 – Antrag CDU

Anlagen: 0

Beschlussantrag:

Eine der zwei bisher aus der Stellenplanung 2015 noch nicht freigegebenen Haustechnikstellen (008.8200.183+008.8200.184) wird zur Besetzung freigegeben. Die Stelle wird zur Einstellung einer Teamleitung verwendet. Die zweite beantragte Haustechnikstelle wird nicht besetzt. Mittelfristig sollen durch die Umstrukturierungen und die Einstellung einer Teamleitung im Sinne des Kostensenkungsprogramms (Vorlage 824/2015) zwei Hausmeisterstellen eingespart werden. Hierfür werden zwei KW-Vermerke ab 2018 angebracht.

Ziel:

Fortschreibung des 2008 eingeführten Hausmeisterkonzepts

Begründung:

1. Anlass / Problemstellung

2008 wurde durch die Kommunalentwicklung/LEG ein Hausmeisterkonzept für die Stadt Tübingen erstellt und von der Verwaltung eingeführt. Dieses beinhaltet sowohl eine objektbezogene Personalbedarfsberechnung als auch die Erstellung einer Dienstanweisung für die Schulhausmeister, welche deren Aufgaben detailliert beschreibt. Verschiedene organisatorische Maßnahmen, u.a. die Bildung von Hausmeisterteams an nahegelegenen Schulen und Hallen wurden umgesetzt.

Zwischenzeitlich hat sich die Schullandschaft durch Ganztagesbetrieb, Mensen und Schülerbetreuung erheblich gewandelt. Die Gebäudeausstattung entwickelte sich weiter und wird immer komplexer. Neubauten sind entstanden und Gebäude wurden saniert. Die zu betreuenden Flächen haben sich vergrößert. Um die dadurch gestiegenen Anforderungen abzudecken, hat die Verwaltung 2015 zwei neue Haustechnikerstellen beantragt.

Die noch nicht zur Besetzung freigegebenen Haustechnikerstellen sind an die Aktualisierung des Hausmeisterkonzepts gebunden. Damit soll neben der Überprüfung des Personalbedarfs dargestellt werden, wie die Hausmeisterdienste weiterentwickelt werden können, um die mit diesen Veränderungen einhergehenden Erwartungen und Anforderungen zu erfüllen. Mit dieser Vorlage soll dargestellt werden, wie das Hausmeisterkonzept weiterentwickelt wird. Gleichzeitig beantwortet die Verwaltung die Anfrage aus Vorlage 501/2016.

2. Sachstand

2.1. Überprüfung des Personalbedarfs

Die Personalbedarfsberechnung wurde auf aktuellen Stand fortgeschrieben und mit externer Beratung überprüft und analysiert. Dabei wurde sowohl die weitere Anwendbarkeit der gewählten Berechnungsmethode als auch die zugrunde gelegte Anteile von 20% schulischen und 80% gebäudewirtschaftlichen Aufgaben bestätigt. Die Zurverfügungstellung von 20% der Hausmeisterkapazität für schulische Aufgaben liegt dabei im Vergleich zu anderen Kommunen eher im oberen Bereich. Die seit 2008 eingeführte Bildung von Hausmeister- und Hausmeisterinnenverbänden mit versetzten Dienstzeiten zur Abdeckung der gesamten Betriebszeiten hat sich bewährt. In diesen Hausmeisterverbänden sind je nach Größe der Gebäude derzeit bis zu sechs Hausmeister und Hausmeisterinnen, je zur Hälfte in Früh- und Spätschicht, für mehrere Schulen und Sporthallen zuständig und vertreten sich im Krankheitsfall gegenseitig. Derzeit bestehen solche Hausmeisterverbände in der Uhlandschiene, im Feuerhägle, in der Weststadt und auf Waldhäuser-Ost. Die bestehenden Verbände müssen teilweise auf Optimierungsmöglichkeiten hin untersucht und künftig bei geänderten Anforderungen entsprechend angepasst werden. Im Verbund „Uhlandschiene“ hat die Überprüfung des Stellenbedarfs eine lokale Unterdeckung ergeben.

An den Schulen in den Ortschaften und an wenigen kleineren Schulen im Stadtgebiet sind auf Grund weiter Entfernungen zwischen den Standorten Einzelhausmeister beschäftigt.

Die überarbeitete Personalbedarfsberechnung kommt auf einen Grundbedarf von 28,65 Stellen. Im aktuellen Stellenplan stehen 32,15 Stellen zur Verfügung.

Mit diesem Stellenüberhang werden die Urlaubs- und Krankheitsvertretungen, sowie durchgehender Ferienbetrieb in verschiedenen Einrichtungen (Sporthallen und Schulen) und die

notwendige Betreuung von Baumaßnahmen in den Ferien abgedeckt. Damit steht laut GPA gerade auch im Vergleich mit anderen Städten eine eher nutzerfreundliche Personalausstattung für die Urlaubs- und Krankheitsvertretung zur Verfügung. Auch die Verwaltung hält diese Ausstattung für angemessen und ausreichend.

2.2. Fehlende Führung, Steuerung und Kontrolle

Personellen Mehrbedarf gibt es jedoch in der Personalführung von ca. 120 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Hausmeister- und Reinigungssektor. Hierfür steht derzeit nur eine Verwaltungskraft zur Verfügung. Dieses personelle Defizit hat zur Folge, dass die Hausmeister hinsichtlich Personalführung, Steuerung, Unterstützung und Kontrolle nahezu vollständig auf sich alleine gestellt sind. Im Rahmen der Projektarbeit wurde dies als entscheidendes Kriterium festgestellt, von dem die Qualität der Dienstleistung in diesem Bereich abhängt. So ist beispielsweise eine Präsenz von Verwaltungsmitarbeiterinnen vor Ort nahezu unmöglich. Auch gelingt es nicht Konfliktsituationen ausreichend zu unterstützen oder individuelle Arbeitsanweisungen für die jeweils betreuten Gebäude auszuarbeiten.

Daher wird vorgeschlagen, hier zusätzliche Personalressourcen vorzusehen, um eine höhere Effizienz und Nutzerfreundlichkeit zu erreichen.

2.3. Weitere Maßnahmen

Im Zusammenhang mit einer Personalaufstockung werden weitere Optimierungsschritte verfolgt. Die Dienstanweisung für die Hausmeister soll durch ein individuelles Pflichtenheft ergänzt werden, um die gebäudespezifischen Tätigkeiten zu definieren. Für die Hausmeisterinnen und Hausmeister, insbesondere der hochtechnisierten Gebäude, wird ein Qualifizierungsprogramm ausgearbeitet, um die Betreuung auch komplexer haustechnischer Anlagen zu ermöglichen. Die Verwaltung geht davon aus, dass im Rahmen des weiteren Optimierungsprozesses, gegebenenfalls auch durch erneute externe Beratung, weitere Maßnahmen generiert werden können um die Hausmeisterdienste leistungsfähig und effizient weiter zu entwickeln. Dadurch kann auf die Spezialisierung mit Haustechnikern verzichtet werden.

3. Vorschlag der Verwaltung

- Um die Führungssituation zu verbessern, wird eine den Hausmeisterinnen und Hausmeistern übergeordnete Teamleitung eingestellt. Die noch nicht freigegebene Haustechnikstelle wird zur Einstellung einer Teamleitung freigegeben. Diese/r wird die Aufgabenerfüllung vor Ort in einem Führungstrio zusammen mit der Teamleitung für Eigenreinigung und der Teamleitung für Fremdreinigung sicherstellen. Die Teamleitungen sind direkt dem Abteilungsleiter unterstellt. Für diese Teamleitungsstelle wird die Verwaltung vor Ausschreibung ein Führungs- und Steuerungskonzept und ein präzises Anforderungsprofil erarbeiten.

Die den Hausmeistern übergeordnete Teamleitung hat die Aufgabe, die Hausmeister vor Ort zu führen und zu steuern. Er/sie stellt die Aufgabenerfüllung sicher und unterstützt bei der Klärung auftretender Probleme. Er/sie identifiziert bestehenden Qualifizierungsbedarf und informiert die Abteilungsleitung. Zu seinen/ihren Aufgaben gehört es die jeweilige Situation vor Ort zu analysieren und vorhandene Optimierungspotentiale aufzudecken.

- Die bisherigen Hausmeisterstellen bleiben zunächst bestehen. Eine derzeit unbesetzte Stelle wird wiederbesetzt und zur Beseitigung der Unterdeckung im Uhlandverbund so-

wie als allgemeiner Springer eingesetzt. Hierdurch kann die Hausmeisterversorgung in der Uhlandschiene sichergestellt werden.

- Durch die neuen Strukturen mit Teamleitung entsteht innerhalb der Verwaltung eine dringend erforderliche Entlastung. Die Objektleitung für das Eigenreinigungspersonal kann so künftig durch vorhandenes und bewährtes Personal erledigt werden. Die im Stellenplan vorgesehenen 0,5 Stellen für die Objektleitung der Eigenreinigung werden nicht mehr besetzt.
- Bei zwei Hausmeisterstellen wird ab 2018 ein KW-Vermerk angebracht. Die Verwaltung geht davon aus, dass diese beiden Stellen bis dahin durch die Ausarbeitung eines Führungskonzepts und die Verbesserung des allgemeinen Workflows ohne Qualitätseinbußen eingespart werden können.
- Wo erforderlich werden Qualifizierungsmaßnahmen durchgeführt, um die Betreuung und den effektiven Betrieb der Haustechnik durch eigenes Personal abzusichern.

Diese Vorschläge wurden mit den Schulleitungen der Uhlandschiene vorabgestimmt. Die Umsetzung des Konzeptes wird detailliert allen Schulen vorgestellt.

4. Lösungsvarianten

- a) Der Haustechnikstellen werden nicht zur Besetzung freigegeben. Die derzeit unbesetzte Hausmeisterstelle wird zur Einstellung einer Teamleitung verwendet. Der Bedarf am Uhlandgymnasium wird aus den vorhandenen Springerstellen gedeckt. Die Krankheits- und Urlaubsvertretung wird in gleichem Maße reduziert. Daraus folgende Leistungseinschränkungen werden hingenommen.
- b) Die derzeit unbesetzte Stelle wird wiederbesetzt und zur Deckung des Bedarfs am Uhlandgymnasium verwendet.
Die noch nicht freigegebenen Haustechnikstellen (008.8200.183+008.8200.184) werden zur Besetzung freigegeben. Eine der Stellen wird zur Einstellung einer Teamleitung verwendet, die andere dem Springerpool zugeordnet.