

Datum: 05. 10. 23

Kommunaler Außendienst – Reformprozess – Sachstand und weiteres Vorgehen**Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 10529**

Beschluss des Kreisverwaltungs Ausschusses vom 24.10.2023 (VB)
Öffentliche Sitzung

Stellungnahme des Personal- und Organisationsreferats

An das Kreisverwaltungsreferat

- Vorab per E-Mail -

Das Personal- und Organisationsreferat nimmt von der kurzfristig erst mit E-Mail vom 27.09.2023 zur Stellungnahme bis 04.10.2023 zugeleiteten Beschlussvorlage Kenntnis und gibt eine Stellungnahme wie folgt ab:

Das POR zeichnet den Beschlussvorschlag mit.

Wir bitten jedoch um Beachtung folgender Anmerkungen:

Zu Ziffer 3.5 Qualifikation Beschäftigtenlehrgang I (BL I):

Im KAD ist das Absolvieren des ZLV-KAD Pflicht. Nach erfolgreichem Abschluss des ZLV bleibt der Einsatz auf das jeweils einschlägige Fachgebiet – hier: Kommunaler Außendienst – beschränkt. Daneben können sich die Mitarbeitenden über den BL I auf freiwilliger Basis weiterqualifizieren, um in der Verwaltung breit einsetzbar zu sein. Während des berufsbegleitenden BL I verbleiben die Mitarbeitenden im KAD. Wird der BL I abgebrochen oder nicht bestanden, bleibt die Dienstkraft weiterhin auf Dauer im KAD eingesetzt (eingeschränktes Direktionsrecht in den ZLVs). Das Absolvieren eines anderen, zweiten ZLVs als Alternative zum BL I ist nicht zulässig, da dann die während des ZLV-Einsatzes (lediglich) ausgesetzte Ausbildungs- und Prüfungspflicht wieder auflebt.

Vor diesem Hintergrund wird der Vorschlag, für alle neu einzustellenden Außendienstkräfte eine Verpflichtung zur Teilnahme und zum Bestehen des BL I vorzusehen, als essenzielle Grundlage für stadtweite Einsatzmöglichkeiten sehr begrüßt. Vor allem im Hinblick auf die breite Einsatzmöglichkeit in der Verwaltung ist dieses Vorhaben wünschenswert. Wichtig wird es aber auch sein, klar festzulegen, was ein Nichtbestehen eines verpflichtenden BL I zur Folge hat. Weitere Dispositionsfälle in EG 5 allein deshalb müssen angesichts der stadtweit wenigen Einsatzmöglichkeiten in dieser Entgeltgruppe unbedingt vermieden werden.

In der aktuellen Situation sind Dispositionskandidat*innen aus dem Bereich des KAD entsprechend ihrer Qualifikation stadtweit zu vermitteln. Hierfür kommen ggf. auch Stellen in der Entgeltgruppe 6 – 8 in Betracht, sofern eine kaufmännische Ausbildung zu Grunde liegt und es sich um „nicht rechtlich geprägte Stellen“ handelt. Die vorliegende Qualifikation ist in jedem Einzelfall genau zu prüfen.

Zu Ziffer 4 Tarifrechtlich nicht möglich: Städtischer Gebäude-Sicherheitsdienst aus KAD-Mitarbeiter*innen:

Aus Sicht von POR-4/3 ist es gut vorstellbar, dass auch geeignete Dispositionskandidat*innen für die Tätigkeit eines internen Gebäude-Sicherheitsdienstes zum Einsatz kommen. Aufgrund der gesundheitlichen Anforderungen an die Tätigkeit könnte zwar je nach Größe der Einheit nur ein kleiner Teil der erforderlichen personellen Ressourcen auf diesem Wege gedeckt werden; dem gegenüber stünde aber die – auch wirtschaftlich relevante – Schaffung zusätzlicher Einsatzmöglichkeiten für geeignete Dispositionskandidat*innen aus der 1. Qualifikationsebene, die aus gesundheitlichen Gründen ihre ursprüngliche Tätigkeit nicht mehr ausüben können. Denn gerade in der Entgeltgruppe 5 sind entsprechende Einsatzmöglichkeiten gesamtstädtisch nur sehr wenig vorhanden und nehmen im Zuge der Digitalisierung tendenziell weiter ab. Das POR hätte vor diesem Hintergrund eine stufenweise Einführung eines städtischen Sicherheitsdienstes für gesondert zu definierende Dienststellen und Standorte grundsätzlich begrüßt.

Wir bedauern daher, dass das Gesundheitsmanagement, POR-4/3, bei der Erstellung dieser Beschlussvorlage auf Arbeitsebene ebenso wenig beteiligt wurde wie beim zugrunde gelegten Beschluss des Kommunalreferates Nr. 20-26 / V00507. Wir regen an, künftig auch bei Fragen des Insourcing von Aufgaben POR-4/3 einzubinden.

Die abschließende Bewertung neuer Aufgaben (Städtischer Gebäude-Sicherheitsdienst) kann erst nach Vorlage entsprechender Stellenbeschreibungen erfolgen.

Bei den wichtigen Punkten der Qualifikation sowie der Personalgewinnung arbeiten wir – wie zutreffend beschrieben – eng und lösungsorientiert mit dem KVR zusammen, um die Tätigkeit im KAD dauerhaft attraktiv und zukunftsfest zu gestalten.

In der Anlage finden Sie die BV mit Kommentaren und Änderungsvorschlägen im Text als zusätzlichen Service. Uns wäre aber wichtig, dass der Text oben in der BV bei der Abstimmung mit den Referaten aufgenommen wird. Insbesondere unsere Stellungnahme zu Ziff. 4 haben wir nicht in der BV selbst aufgenommen.

Wir bitten, die Stellungnahme der Sitzungsvorlage beizufügen.