

Landeshauptstadt Stuttgart
Gesamtpersonalrat
Der Vorsitzende

STUTTGART



Tel: (07 11) 216 – 88177 / 88 176
Fax: (07 11) 216 – 95 88 176
e-mail: Gesamtpersonalrat@stuttgart.de
Notes: Geschäftsstelle GPR

Adr.: Marktplatz 1, 70173 Stuttgart

Stuttgart, 06.09.2012

Referat KBS
Frau
Bürgermeisterin Dr. Eisenmann

Referat SJG
Frau
Bürgermeisterin Fezer

GRDRs 583/2012

Ablehnung des Antrags vom 06.08.2012 respektive 16.08.2012 zum Nachqualifizierungsprogramm für die Betreuungskräfte der Verlässlichen Grundschule, die in Schülerhäuser übergehen sollen

Sehr geehrte Frau Dr. Eisenmann,
sehr geehrte Frau Fezer,

unter Verweis auf unser Schreiben vom 09.07.2012, in dem wir über Ihren aktuell vorliegenden Antrag hinaus weitere Beteiligungstatbestände genannt haben, fordern wir Sie erneut auf, bezüglich der gesamten Umstrukturierung der Schulkindbetreuung Gespräche aufzunehmen, mindestens jedoch sämtliche beteiligungsrelevanten Anträge zu stellen. Der Zeitpunkt für formelle Beteiligungsverfahren mag strittig sein, nicht jedoch die Tatsache, dass weitere Beteiligungstatbestände bestehen. Ebenso wenig der Sachverhalt, dass eine so weitgehende strukturelle Umstellung der Schulkindbetreuung ohne Einbeziehung der Vertretungsorgane der betroffenen Beschäftigten zwangsläufig zu Unmut und Ärger führen wird. Letztlich ändern sich die Arbeitsbedingungen für ca. 600 städtische Beschäftigte in der Schulkindbetreuung nachhaltig!

In SOLID finden Sie weitere Informationen zur Personalvertretung unter
Wegweiser -> Personalvertretung -> Gesamtpersonalrat Verwaltung

Die in der Stellungnahme des Personalrats Schulverwaltungsamt genannten Beteiligungstatbestände bitten wir ebenso zu beachten und die entsprechenden Unterlagen im Sinne der geforderten „Gestaltbarkeit“ rechtzeitig zu Verfügung zu stellen bzw. die Verfahren zur Gefährdungsbeurteilung frühzeitig einzuleiten.

Der vorliegende Antrag regelt erneut die Grundsätze zur Vergütung und Anordnung von Mehrarbeit für die Zielgruppe und zwar ämterübergreifend und abweichend von den Rahmenrichtlinien für Fort- und Weiterbildung der LHS Stuttgart sowie den Regelungen des § 8 TVöD hinsichtlich der Vergütung der Arbeitszeit. Wir können der Missachtung von Tarifregelungen bzw. innerstädtischen Richtlinien keinesfalls zustimmen und als Gesamtpersonalrat vor allem solche Ungleichbehandlungen zwischen städtischen Beschäftigten nicht akzeptieren. Dies umso mehr dann, wenn die Gruppe der betroffenen Beschäftigten schon bisher im Vergleich deutliche Nachteile hinnehmen musste und trotzdem für die Arbeitgeberin Stadt Stuttgart unter schwierigsten Arbeitsbedingungen loyale und engagierte Arbeit geleistet hat. Dies kann auch den zuständigen Referaten weder entgangen noch egal sein.

Nichtbeachtung der Rahmenrichtlinien zur Fort- und Weiterbildung der LHS Stuttgart

Es ist bereits kurios, dass Beschäftigten zur Wahrnehmung von Fortbildung überhaupt Mehrarbeit angeordnet werden muss, weil der Personaleinsatz so eng geplant ist, dass Fortbildung während der eigentlichen Arbeitszeit nicht möglich ist. Allein dies unterhöhlt bereits den Anspruch auf und an Fortbildung, wie ihn die Arbeitgeberin Stadt Stuttgart in den städtischen Rahmenrichtlinien zur Fort- und Weiterbildung ausführt. De facto besteht hier hinsichtlich der Gleichbehandlung städtischer Beschäftigter ein Diskriminierungstatbestand, der den Pkt. 1.4 der städtischen Richtlinie verletzt.

„1.4 Gleichbehandlung

Bei Planung und Durchführung der Fortbildung wird sichergestellt, daß alle Beschäftigten(gruppen) nach gleichen Grundsätzen gefördert werden und die Mittelverteilung darauf abgestimmt wird.“

Sämtliche Beschäftigten der Stadt Stuttgart haben bei der Durchführung von Fort- und Weiterbildung den Anspruch, dass diese unter der Voraussetzung von Nummer 5.2 und 5.3 der Fortbildungsrichtlinien als Arbeitszeit zählt. Die vorliegende Qualifizierungsmaßnahme für die Beschäftigten der verlässlichen Grundschule ist klassisch eine angeordnete Fortbildung nach 5.2:

„Ist eine Fortbildung erforderlich, um den Anforderungen des Arbeitsplatzes (Nr. 3.1 i. V. m. Nr. 3.3) gerecht zu werden, wird die Teilnahme angeordnet.“

Um Kosten zu sparen verweist die Verwaltung nun auf die Tatsache, dass von der Zielgruppe der insgesamt 182 Beschäftigten „nur“ 130 die Nachqualifizierung „benötigen“. Mit dieser Begründung wird versucht, die Fortbildung als eine „freiwillige“ zu klassifizieren, da voraussichtlich nicht 100% der Zielgruppe in ein Schülerhaus wechseln werden. Nach der Formulierung in der Begründung der Vorlage wird diese Fortbildung jedoch von denen, für die ein Wechsel ansteht, „benötigt“.

Nummer 5.2 der städtischen Richtlinie gibt keine Quoten vor, sondern definiert angeordnete Fortbildung an deren Zweck bzw. Ziel bezogen auf den/die einzelne/n Beschäftigte/n. „Ist eine Fortbildung erforderlich“ (= wird sie benötigt), „um den Anforderungen des Arbeitsplatzes gerecht zu werden, wird die Teilnahme angeordnet.“ Exakter lässt sich der Fortbildungsbedarf für die Betreuerinnen der verlässlichen Grundschule wohl kaum beschreiben.

5.3. führt weiter aus: „Angeordnete Fortbildung ist Dienst.“

Gestattete Fortbildung definiert 5.2. wie folgt: *„Soweit die Fortbildung im sowohl teilweise dienstlichen als auch im unmittelbaren Privatinteresse liegt, wird sie gestattet.“*

Selbst dann, wenn entgegen der vorliegenden Tatsachen eine Freiwilligkeit bzw. ein unmittelbares Privatinteresse angenommen würde, bestünde nach den städtischen Richtlinien für die „gestattete Fortbildung“ ein Anspruch auf bezahlte „Arbeits- oder Dienstbefreiung“ nach den Vorschriften des § 12 UrIVO (neu § 29 (1) Nr.3c AzUVO) und Nr. 7 SR 2a BAT. (5.2.)

Insofern fordern wir im Sinne der Gleichbehandlung nach Nr. 1.4 der städtischen Richtlinie ein Fortbildungsangebot für die Beschäftigten der verlässlichen Grundschule während der Arbeitszeit. Sollte dies durch die Stadt Stuttgart unter Missachtung der eigenen Richtlinie unter Verweis auf dienstliche und organisatorische Gründe nicht erfolgen, erwarten wir eine Ausgleichsregelung im Sinne der Gleichbehandlung der Beschäftigten in der Verlässlichen Grundschule gemäß Nr. 1.4 der Richtlinien.

Dies könnte durch einen Freizeitausgleich der zusätzlichen Mehrarbeit in vollem Umfang geschehen. Denkbar wäre auch ein fünfzigprozentiger Freizeitausgleich bei fünfzigprozentiger Bezahlung. Selbst eine einhundertprozentige Bezahlung wäre aus unserer Sicht eine entsprechende Regelung, sicherlich jedoch im Sinne eines Ausgleichs der Zusatzbelastung die schlechteste.

Mehrarbeit tarifwidrig nach § 8 Abs.2 TVöD

Entsprechend der Rahmenrichtlinien für Fort- und Weiterbildung sehen wir diese Anpassungsqualifizierung ohne beruflichen Abschluss für die definierte Zielgruppe unzweifelhaft als Arbeitszeit, unabhängig davon, ob die Fortbildung als „angeordnet“ oder „gestattet“ klassifiziert wird. Wie im Antrag begründet, muss die Fortbildungszeit als Mehrarbeit angeordnet werden. Die Anordnung von Mehrarbeit unterliegt der Mitbestimmung des Personalrats.

Die Verlässliche Grundschule ist ein typisches Frauenarbeitsfeld, ausschließlich mit Teilzeitarbeit, die unbefristet nur in einem Beschäftigungsumfang von weniger als 40% angeboten wird. Die Zeitintensität der geplanten Qualifizierung (468 Stunden in zwei Jahren) erhöht den Arbeitsumfang der unbefristeten Grundarbeitsverträge für diese Zeit Jahre um ca. 1/3. Diese zusätzlichen Stunden fallen nach bestehender Planung ausschließlich in den Schulferien an. Die Schulferien stellen im Arbeitsverhältnis der Betreuerinnen den Ausgleichszeitraum für bereits geleistete Mehrarbeit während der Unterrichtszeiten dar.

Auszug aus dem Arbeitsvertrag:

Während der Schulferien findet eine Betreuung nicht statt. Da die vertragliche Vergütung auch während der Schulferien bezahlt wird, ist diese bezahlte Freizeit durch Vor- bzw. Nacharbeit abzugelten. Die Freizeit während der Schulferien ist in folgender Reihenfolge abzugelten durch Urlaub (§ 26 TVöD) sowie die sich aus der Vor- und Nachbearbeitungszeit in Höhe von 20 % der vertraglichen Arbeitszeit ergebende Mehrarbeit.

Die im Arbeitsvertrag so genannte „bezahlte Freizeit“ ist nichts anderes, als der Freizeitausgleich für Mehrarbeit. Durch die Qualifizierungsmaßnahmen werden den Beschäftigten innerhalb von zwei Jahren 60 Tage dieser Ausgleichszeit genommen. Im Grunde greift dies in das bestehende Arbeitszeitmodell zum Nachteil der Beschäftigten ein. Zudem bestehen berechnete Zweifel, ob von allen Beschäftigten in den vorgesehenen schulfreien Zeiten zusätzliche Mehrarbeit in diesem Umfang überhaupt geleistet werden kann. Aufgrund der durchgängigen Teilzeitarbeitsverhältnisse ist mit familiären oder sonstigen Verpflichtungen sowie zusätzlichen Arbeitsverhältnissen zu rechnen. Wir halten es für notwendig, das Fortbildungsangebot deshalb zeitlich zu flexibilisieren und Angebote auch während der Schulzeiten und an einzelnen Tagen anzubieten. Dies könnte zu Rahmenbedingungen führen, die durch die Beschäftigten leichter zu organisieren und wahrzunehmen sind. Ausgleichszeiten für geleistete Mehrarbeit sind dabei sicher zu stellen.

Eine Anordnung von Mehrarbeit ausschließliche on Top auf das bestehende Arbeitsverhältnis während der arbeitsvertraglich vereinbarten Ausgleichszeiten sehen wir, auch bei voller Bezahlung, als kaum realisierbar für die Beschäftigten und lehnen eine solche ab. Nicht diskutabel ist, wenn diese Mehrarbeit nur zur Hälfte honoriert werden soll. Damit wird der gültige Tarifvertrag unterlaufen und eine Benachteiligung städtischer Beschäftigter begründet.

Auszug TVöD § 8 Abs.2:

„(2) Für Arbeitsstunden, die keine Überstunden sind und die aus betrieblichen / dienstlichen Gründen nicht innerhalb des nach § 6 Abs. 2 Satz 1 oder 2 festgelegten Zeitraums mit Freizeit ausgeglichen werden, erhält die/der Beschäftigte je Stunde 100 v. H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe.“

Schlechterstellung im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)

Die Schlechterstellung der definierten Zielgruppe betrachten wir im innerbetrieblichen Bereich als die Schaffung eines Tatbestands der unmittelbaren Benachteiligung (§§ 2 u. 3 AGG) von Frauen. Hier betrifft es die in Teilzeit beschäftigten Frauen der Verlässlichen Grundschule, sofern sie für die durch den Arbeitgeber veranlassten „neuen“ Qualitätsvorgaben zur Schulkindbetreuung nicht ausreichenden qualifiziert sind. Die Verlässliche Grundschule ist ein typisches Frauenarbeitsfeld (95%), ausschließlich mit Teilzeitarbeitsplätzen, die unbefristet nur in einem Beschäftigungsumfang von weniger als 40% abgeschlossen werden. Mehr als die Hälfte dieser Frauen ist ohne oder ohne einschlägige Ausbildung. Wir gehen davon aus, dass deren besondere Abhängigkeit, Geduld und Loyalität gegenüber der Stadt Stuttgart bei der Entscheidung für ein umfangreiches Qualifizierungsangebots ausschließlich außerhalb der üblichen Arbeitszeit und ohne volle Anrechnung des Zeitaufwands durchaus Einfluss hatte. Spätestens bei dem Vorschlag, diese Zeiten nicht voll bezahlen zu wollen, setzt man bei diesen schlecht bezahlten Geringverdienerinnen auf deren bereits mehrfach bewiesene Gutmütigkeit. Kein Wunder, dass Frauen in Deutschland bei gleichem Beschäftigungsumfang nach wie vor rund 23% weniger verdienen als Männer. Bei Ingenieuren oder bei IT-Fachkräften hat die Stadt Stuttgart die Option einer Arbeitsmarktzulage von 20% gezogen. Für diese Zielgruppe käme wohl kaum jemand auf die Idee, eine betrieblich notwendige fachliche Qualifizierung außerhalb der Arbeitszeit ohne Ausgleich anzuweisen. Schon allein wegen der bestehenden Arbeitsmarktlage ist dies nicht denkbar. Gegenüber der genannten Zielgruppe von Frauen in geringfügigen Arbeitsverhältnissen mit vergleichsweise geringerer Qualifikation bestehen dabei offenbar keine Skrupel. Die Situation am Arbeitsmarkt bei Erziehungskräften müssen wir an dieser Stelle nicht wirklich ausführen.

Dies ist eine unmittelbare Ungleichbehandlung zum Nachteil teilzeitbeschäftigter Frauen gegenüber vollzeitbeschäftigten Männern und Frauen bei der Stadt Stuttgart. Somit ein Grund, die Vorlage auch unter Bezug auf § 68 (1) Nr. 2 LPVG entschieden abzulehnen. Wir schlagen zudem vor, die beabsichtigte Vorgehensweise der Stadt Stuttgart im Falle dieser Beschäftigten – unabhängig vom Mitbestimmungsverfahren nach LPVG - auch im Gleichstellungsausschuss eingehend zu diskutieren.

Die Finanzierung ist gesichert

Die Halbierung der Haushaltsmittel für die Bezahlung der Mehrarbeits-/Überstunden, die für die Qualifizierungsmaßnahme notwendig sind, erfolgte aufgrund der Eckdaten der Haushaltsplanung 2012/2013, die in der Schuldenaufnahme eine Fortschreibung der Planungsdaten des Doppelhaushalts 2010/2011 darstellten. Der Abschluss für den Doppelhaushalt 2010/2011 fällt nun um 0,5 Milliarden Euro besser aus als geplant.

Die für 2012 und 2013 insgesamt bewilligten 240 000.- Euro reichen für die tarifkonforme Bezahlung der Mehrarbeitsstunden in diesem geplanten Zeitraum aus. Nun dem Haushalt 2012/2013 120 000.- Euro entziehen zu wollen und auf 2016 zu verschieben, weil sich der Start der Qualifizierung verzögert, zeigt, dass den beantragenden Referaten offenbar an einer tarifkonformen Regelung unter Einhaltung städtischer Richtlinien gar nicht gelegen ist. Vor dem Hintergrund des Haushaltsabschlusses 2010/2011 sowie der allgemeinen Finanzlage der Stadt Stuttgart kann es keine Frage sein, ob die Stadt Stuttgart sich an Vereinbarungen und Verträge hält; dies zumal dann, wenn die im laufenden Haushalt eingestellten Mittel dafür vollkommen ausreichen.

Stellungnahme Referat AK

Dem Antrag liegt eine Stellungnahme des Referats AK bei, die nicht vollständig ist. Nach Feststellung dieses Sachverhalts wurde uns die vollständige Fassung am 16.8.2012 durch Referat AK direkt und umgehend nachgereicht. Somit liegt uns der vollständige Antrag erst seit diesem Datum vor. Entsprechend ist dieses Datum der Beginn der Bearbeitungsfrist nach LPVG.

Der von Referat AK geforderten Mindesterfahrung von 5 Jahren Praxis im Bereich der altersspezifischen Kinderbetreuung als zusätzliche Voraussetzung für eine verbesserte Eingruppierung, können wir dann folgen, wenn die Zeiten seit Beginn der Tätigkeitsaufnahme bei der Stadt Stuttgart und nicht erst nach Abschluss der internen Qualifizierung gerechnet werden.

Die von Referat AK erfolgte Bewertung des dienstlichen Interesses im Einzelfall macht sich

1. am konkreten alternativlosen Übergang ins Schülerhaus
sowie
2. an der fachlichen Vorqualifikation fest.

Wir sehen hier zwar ein generelles dienstliches Interesse gegenüber allen betroffenen Beschäftigten als gegeben, da die Arbeitgeberin Stadt Stuttgart die erhöhten Qualitätsanforderungen für die Schülerhäuser definiert hat. Eine Differenzierung bei der Auswahl der Teilnehmerinnen nach dienstlicher Dringlichkeit und/oder fachlichen Kriterien entsprechend § 80 (1) Nr.9 LPVG halten wir im Wege der Umsetzung für sinnvoll/denkbar.

Die durch Referat AK vorgelegte Umsetzungsplanung unter Berücksichtigung der Sach- und Personalmittel für die Jahre 2013/ 2014 begrüßen wir. Bezogen auf die zeitliche Lage der Module ausschließlich als Blockangebot während der Ausgleichszeiten für geleistete Mehrarbeit sehen wir jedoch die Notwendigkeit einer flexiblen Anpassung an die Arbeits- und Lebensbedingungen der Beschäftigten (s. o.).

Fazit

Der Gesamtpersonalrat lehnt die Gesamtmaßnahme in der vorgeschlagenen Form ab, weil die Grundsätze zur Fortbildung bei der Stadt Stuttgart inklusive des dort formulierten Gleichbehandlungsgrundsatzes nicht eingehalten werden. Dadurch werden die Beschäftigten der Verlässlichen Grundschule im Vergleich zu anderen fortbildungswilligen städtischen Beschäftigten unmittelbar benachteiligt. Weiterhin halten wir das zeitintensive Qualifizierungsangebot außerhalb der üblichen Arbeitszeit der Teilnehmerinnen für nicht leistbar. Das Qualifizierungsangebot sollte zumindest anteilig auch während der üblichen Arbeitszeiten und in kleineren Zeiteinheiten stattfinden. Darüber hinaus könnten weitere Ausgleichszeiten für etwaige Mehrarbeit während der üblichen Arbeitszeiten erfolgen.

Eindringliche Aufforderung

Erneut melden wir bezüglich der geplanten Umstrukturierung der Schulkindbetreuung dringenden Gesprächs- und Regelungsbedarf an. Schlussendlich geht es hier um die massive Veränderung der Arbeitsbedingungen von ca. 600 städtischen Beschäftigten, die ohne Zweifel eine Maßnahme zur Arbeitsorganisation im Sinne des § 80 Abs. Nr.11 LPVG darstellt und darüber hinaus spätestens bei der Umsetzung noch weitergehende Beteiligungsrechte auslöst. Sowohl die Zuordnung von Beschäftigten zu einzelnen Ämtern bis hin zur Absicht der Personalgestellung, aber auch deren Arbeitsverträge und Arbeitszeiten unterliegen durch diese Neuorganisation zum Teil deutlichen Veränderungen. Deshalb fordern wir eine mit dem Gesamtpersonalrat gemeinsam entwickelte konkrete Umsetzungsplanung. Es kann nicht sein und wird auch von uns nicht akzeptiert werden, dass dieser Prozess quasi zufällig je Einzelfall durchgeführt wird. Bereits jetzt erfolgen z. B. Neueinstellungen von Nichtfach-

kräften für Schülerhäuser von außen, ohne dass diese Stellen den betroffenen städtischen Beschäftigten in der Schulkindbetreuung vorab offeriert wurden. Die ersten Abwanderungen in andere Arbeitsfelder oder zu anderen Arbeitgebern werden bereits berichtet. Die Stadt Stuttgart läuft Gefahr, das derzeit beste Betreuungsangebot für Schulkinder durch ein strukturloses Vorgehen und dem ausgeprägten Desinteresse gegenüber den eigenen Beschäftigten regelrecht auszubluten, ohne dafür einen adäquaten Ersatz zu haben. Auch wenn die Meinung vorherrschen sollte, man könne sich dies gegenüber den Beschäftigten leisten, wird man anmerken müssen, mit Sicherheit jedoch nicht gegenüber den betroffenen Kindern und Eltern dieser Stadt.

Die Stellungnahmen des Personalrats Schulverwaltungsamt sowie das Antwortschreiben des Personalrats Jugendamt legen wir bei.

Freundliche Grüße

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Uwe Theilen'. The signature is fluid and cursive, with a long horizontal stroke extending to the right.

Uwe Theilen