

Baubetriebshof Bad Dürkheim

Erläuterung zum Bericht Rechnungshof Rheinland Pfalz vom 18.11.2021

Geprüfter Zeitraum 2017 - 2019

Themen

- Im folgenden soll auf die einzelnen Punkte des Berichtes des Rechnungshofes Rheinland Pfalz zur Haushalts- und Wirtschaftsführung der Stadt Bad Dürkheim, 9. Fachbereich 2 - 9.3 Sachgebiet 2.6 Baubetriebshof S.54-60 erläutert werden.
 - 9.3.1 Wirtschaftliches Ergebnis
 - 9.3.2 Verrechnungssätze für Personal und Sachkosten
 - 9.3.3 Facharbeiterquote
 - 9.3.4.2 Personaleinsatz
 - 9.3.5 Arbeitszeitregelung
 - 9.3.6 Werkstatt
 - 9.3.7.2 Auslastung Kraftfahrzeuge und Maschinen



9.3.1 Wirtschaftliches Ergebnis

- Ein wirtschaftliches Ergebnis wird maßgebend von den auszuführenden Arbeiten beeinflusst. Aufgrund des sehr großen Auftragsportfolios des Baubetriebshofes grade im Bereich der hoheitliche Aufgaben (Müll, Winterdienst, Ordnung und Sicherheit etc.) ist es unabdingbar, personell wie auch maschinell Strukturen vorzuhalten, die zwar unwirtschaftlich erscheinen aber den Aktionsspielraum der Stadtverwaltung erheblich flexibilisieren und unabhängiger gestalten.
- Ziel ist es nicht einen Gewinn zu erwirtschaften, sondern das Personal optimal einzusetzen, so das nach Möglichkeit die geplanten Kosten, durch die Verrechnung von Stunden abgebildet werden kann.



9.3.2 Verrechnungssätze für Personal und Sachkosten

Die Verrechnungssätze sind insgesamt neu zu kalkulieren und festzusetzen.

Allein bei Anpassung der Personalkostenverrechnungssätze werden die **jährlichen Mehreinnahmen** durch Weiterverrechnung bei gebührenfinanzierten Einrichtungen mit **64.000 €** angenommen.

- Die **Verrechnungssätze für Fahrzeuge** wurden auf Basis der anfallenden Betriebskosten 2020 und den notendigen Abschreibungen 2020 sowie der zu erwartenden Fakturierung neu kalkuliert, zum **01.07.2021** abgeändert und systemisch aktiv gesetzt.
- Die **Verrechnungssätze für Personal** sind auf der Basis der Ansätze für 2021 neu kalkuliert worden und wurden mit **01.01.2022** auf 45,- € angehoben und systemisch aktiv gesetzt.
- Bei einer durchschnittlichen Jahresleistung von ca. 57.000 fakturierbaren Stunden ergibt sich eine zusätzliche Verrechnung von 228.000 €
- Mit dem Jahresabschluss 2021 der Verwaltung und der daraus resultierenden Weiterbelastung von Umlagen auf den Kostenträger 114300 Baubetriebshof wird der Stundensatz erneut überprüft.



9.3.3 Facharbeiterquote Bauhof

Ein **Fachkräfteanteil von 85 %** ist für die Wahrnehmung der Aufgaben des Bauhofs **nicht erforderlich**. Eine Grundausrüstung mit Fachkräften und der zusätzliche Einsatz ungelernter Kräfte sind ausreichend, um die anfallenden Arbeiten ordnungsgemäß zu erledigen. Alle hochwertigen Arbeiten können von einem Vorarbeiter und wenigen Fachkräften ausgeführt werden. Die KGSt ging bisher davon aus, dass bei typischer Aufgabenstruktur bis zu 40 % der Beschäftigten eine handwerkliche Ausbildung benötigen.¹⁵³ Der Rechnungshof hält **eine Facharbeiterquote von maximal 50 %** für vertretbar.¹⁵⁴ Bei einer Rückführung auf diesen Wert lassen sich die **Personalaufwendungen** rechnerisch um mindestens **120.000 €** jährlich **vermindern**.

≤ E 4	E 5	E 6	E 7	Summe
2 Mitarbeiter	8 Mitarbeiter	4 Mitarbeiter	1 Mitarbeiter	15 Mitarbeiter

Bereich	Verkehr	Kfz	Maler	Stadtreinigung	Schreiner	Bau	Schlosser	Summe
Facharbeiter	3	2	2	1	2	1	2	13
Helfer				1		1		2
frühestmögl. Jahr zur Anpassung	2023	2028	2030	2035	2042	2051	2053	

- 7 Arbeitsbereiche mit überwiegend 2 Mitarbeitern besetzt um Urlaubs- u. Krankheitsvertretung zu gewährleisten.
- Fachliche Kompetenz notwendig, da Aufgabenportfolio sehr groß.

9.3.3 Facharbeiterquote Gärtnerei u. Friedhof

Ein **Fachkräfteanteil von 85 %** ist für die Wahrnehmung der Aufgaben des Bauhofs **nicht erforderlich**. Eine Grundausstattung mit Fachkräften und der zusätzliche Einsatz ungelernter Kräfte sind ausreichend, um die anfallenden Arbeiten ordnungsgemäß zu erledigen. Alle hochwertigen Arbeiten können von einem Vorarbeiter und wenigen Fachkräften ausgeführt werden. Die KGSt ging bisher davon aus, dass bei typischer Aufgabenstruktur bis zu 40 % der Beschäftigten eine handwerkliche Ausbildung benötigen.¹⁵³ Der Rechnungshof hält **eine Facharbeiterquote von maximal 50 %** für vertretbar.¹⁵⁴ Bei einer Rückführung auf diesen Wert lassen sich die **Personalaufwendungen** rechnerisch um mindestens **120.000 €** jährlich **vermindern**.

≤ E 4	E 5	E 6	E 7	Summe
5,5 Mitarbeiter	15 Mitarbeiter	5 Mitarbeiter	1 Mitarbeiter	26,5 Mitarbeiter

Bereich	Grünpflege stufe 1+2	Grünpflege stufe 3+4	Wander- u. Wirtschaftswege	Gewächs haus	Friedhof	Stadion	Baum	Summe
Facharbeiter	5	5	2	1	5	1	2	21
Helfer	0,5	3	1		1			5,5
frühestmögl. Jahr zur Anpassung	2032	2022	2031	2035	2023			

- 7 Arbeitsbereiche wovon 3 Bereiche in mehreren Gruppen a 2 Personen arbeiten.
- Fachliche Kompetenz auch hier notwendig, da Aufgabenportfolio sehr groß.

9.3.3 Facharbeiterquote

- Die Stammmannschaft des BBH, ist in der Anzahl der Helfer und Facharbeiter so zusammengesetzt, das wir den einzelnen Aufgaben mit den dazugehörigen Fähigkeiten und den notwendigen Vertretungsregeln bestmöglich abbilden können.
- Unser Betrieb arbeitet in vielen Bereichen mit kleinen Gruppen, so das wir an vielen Positionen die Fähigkeiten unserer Mitarbeiter (FA) benötigen.
- Bei Einstellungen zur Sommersaison 2022, waren grade im Bereich der Helfer, Voraussetzungen wie Führerschein, Ortskenntnisse oder Erfahrungen nur schwer zu finden. Bei der Besetzung kam ein potenzieller Kandidat auf 3 freie Stellen.
- Betrachtet man den Gehaltsunterschied zwischen LG 4/3 (Helfer) 2.789,34€ und LG 5/3(Facharbeiter) 2.875,93 € nach TVÖD VKA 2022, so beziffert sich die Differenz auf grade mal 86,59€ brutto im Monat. Dieser Betrag sollten uns unsere qualifizierten Mitarbeiter wert sein.

9.3.4.2 Grünflächenpflege Personaleinsatz

Die **Zahl der saisonal Beschäftigten sollte unter entsprechender Reduzierung des dauerhaft beschäftigten Personals** im Wege der Fluktuation **deutlich erhöht werden**.

- Eine merkliche **Erhöhung der Saisonkräfte** bei entsprechender **Reduzierung des Stammpersonals** halten wir für unrealistisch. Unsere Mannschaft ist das ganze Jahr gut ausgelastet und wir müssen die Arbeiten teilweise noch schieben.
- Die Spitzenzeiten (Vegetationszeit) werden dann zusätzlich mit saisonalen Kräften abgedeckt. Saisonales Personal bedeutet aber auch ein wiederkehrenden Aufwand für Einarbeitung, Unterweisung, Einkleidung etc.
- Saisonkräfte sind nicht wegzudenken im Mähbetrieb, der Unkrautbekämpfung und Stadtreinigung, doch bei Arbeiten an Bäumen, an Wegen und Gräben, bei Neupflanzungen und Neuanlagen oder Veranstaltungen und Winterdienst ist unser Stammpersonal unverzichtbar.

Durch eine Verlängerung der wöchentlichen Arbeitszeit in der Wachstumsperiode sowie eine Verkürzung während der Wintermonate lässt sich auch bei festen Arbeitszeiten das Personal bedarfsgerechter einsetzen.

Mit Gleitzeiten, Arbeitszeitkorridoren¹⁵⁷ oder Rahmenzeiten¹⁵⁸ lassen sich Schwankungen im Arbeitsaufkommen ausgleichen, Lichtverhältnisse optimal nutzen, Schön- und Schlechtwetterperioden besser beim Personaleinsatz berücksichtigen und Zahlungen (Zeitzuschläge) für Überstunden vermeiden. Entsprechende Arbeitszeitmodelle dienen neben betrieblichen Belangen häufig auch den Interessen der Beschäftigten.

Ergänzend zum verstärkten Einsatz saisonaler Kräfte in der Grünflächenpflege sollten daher tarifvertragliche Möglichkeiten zur Flexibilisierung der Arbeitszeit genutzt werden.

9.3.5 Arbeitszeitenregelung

- Eine **Flexibilisierung der Arbeitszeit** mag im gärtnerischen Bereich theoretisch möglich sein. Die vorgeschlagene Arbeitszeitverlängerung auf 10,0h in der Vegetationsphase würde sich im BBH aber eher negativ auswirken.
- Wie vorangegangen erwähnt haben wir für die gesamte Mannschaft im Baubetriebshof, eine sehr gute Auslastung über das gesamte Jahr.
- Durch die Mehrarbeit in der Vegetationszeit, würde es zu einer Stundenverschiebung von ca. 240 Stunden/ Mitarbeiter in die Sommermonate kommen. Diese würden uns bei Aufgabenstellungen in den Wintermonaten definitiv fehlen.
- 6 Arbeitswochen/Mitarbeiter x 25,5 Mitarbeiter = 153 Arbeitswochen
153 Wochen x 39 Stunden = 5.967 Wochenstunden
Ca. 6.000 Stunden, die uns im Winter fehlen würden!!!



9.3.6 Werkstatt

Die Wirtschaftlichkeit der Werkstatt ist zu überprüfen. Für Reparaturleistungen sind **Vergleiche mit einer Vergabe am Markt anzustellen.** Soweit sich eine wirtschaftlichere Aufgabenerledigung durch Dritte ergibt, sind die Leistungen zu vergeben. Bereits im Hinblick auf die derzeitige Auslastung kann eine Stelle für die Werkstatt mit einem „kw“-Vermerk versehen werden (mögliche **Aufwandminderung** bei Vollzug **53.500 € jährlich**).

- Seit 2018 werden Maschinen und Geräte wieder im eigenen Hause nach Serviceplan gewartet. Die Erfahrung aus der Vergangenheit hat gezeigt, dass bei externen Dienstleistern weder im Bereich Service noch im Bereich Reparatur die Qualität dieser Arbeiten stimmte. Lange Ausfallzeiten und wiederholte Reparaturmaßnahmen waren die Folge.
- Mit der Schaffung der Landmaschinenschlosserstelle im BBH befinden sich die Maschinen in einem sehr guten Zustand mit minimalsten Ausfallzeiten. Reparaturen können so zu 80% am gleichen Tag behoben werden. Auch Fehler oder Störungen aufgrund von Fehlbedienungen gehen immer weiter zurück, da durch unseren Werkstattmitarbeiter alle Bediener unterwiesen und geschult werden.
- Wir nehmen die Hinweise des Rechnungshofes ernst und werden im Rahmen der Organisationsuntersuchung die Werkstattleistungen bezüglich dem regelmäßigen Bedarf optimieren.

9.3.7 Maschinen und Fahrzeuge Auslastung

Gering ausgelastete Fahrzeuge und Maschinen sollten – soweit die Wirtschaftlichkeit ihrer Vorhaltung nicht ausnahmsweise nachgewiesen werden kann – **alsbald veräußert oder nicht mehr ersetzt werden.**

- Prinzipiell wird vom Rechnungshof die **Annahme** getroffen, dass alle Maschinen oder Fahrzeuge **2000 Betriebsstunden** benötigen um eine 100%ige Auslastung zu erfahren. Diese Annahme führt nach unserer Meinung zu einer fälschlichen Schlussfolgerung über die Auslastung der einzelnen Maschinen oder Fahrzeuge.
- Bei der Kalkulation der Verrechnungssätze werden neben den Betriebskosten und Abschreibungen, auch die theoretisch möglichen Verrechnungsstunden abgeschätzt und berücksichtigt. Denn die Maschinen und Fahrzeuge lassen sich mit viel weniger Betriebsstunden wirtschaftlich betreiben.
- Die Notwendigkeit, eine Maschine oder ein Fahrzeug selbst vorzuhalten, ergibt sich nicht nur aus der Auslastung, sondern vor allem auch aus der (kurzfristigen) Verfügbarkeit am freien Markt und der nötigen Schlagkraft für die (zeitkritischen) Aufgabenstellungen

9.3.7 Maschinen und Fahrzeuge Auslastung

- **LKW MAN DÜW BB 51**
- Fakturierte Stunden für 2021 = 465 h
- Standzeit im Winterdienst von 1.11. -30.3. = 150 Tage a 8,0h = 1.200 Stunden
- Zieht man beide zur Summe ergibt das 1.665 h, welches wiederum einer Auslastung von 83,25 % nach Rechnungshof entsprechen würde.
- **Kompressor-Anhänger DÜW BB 181**
- Fakturierte Stunden für 2021 = 5 h (für schwere Abbrucharbeiten z.B. Friedhof)
- Theoretisch ist diese Maschine natürlich nicht ausgelastet. Praktisch geht es jedoch darum, kurzfristig reagieren zu können und für den Fall der Fälle ein gravierendes Problem mit eigenen Mittel beseitigen zu können.

9.3.7 Maschinen und Fahrzeuge Auslastung

- Fazit: neben der „nackten“ Zahl der Auslastung muss auch die Funktion der Maschine oder des Fahrzeuges für einen reibungslosen und ggf. kurzfristigen Einsatz berücksichtigt werden
- Natürlich wird bei zukünftigen Anschaffungen immer geprüft, ob das Gerät bzw. das Fahrzeug aufgrund der sich stetig wandelnden Aufgaben des BBH und der zu erwartenden Auslastung notwendig und wirtschaftlich ist.

Vielen Dank !

