

An den

Rat der Landeshauptstadt Düsseldorf

Stellungnahme des Gesamtpersonalrates zur Ratsvorlage zum Neubau des Technischen Verwaltungsgebäudes zur Herbeiführung eines 2. Bedarfsbeschlusses (Ausführungs- und Finanzierungsbeschluss)

Der Gesamtpersonalrat hat in seiner Sitzung vom 17.10.2018 beschlossen, die folgende Stellungnahme abzugeben:

Mit dem Neubau eines eigenen Verwaltungsgebäudes dieser Größenordnung eröffnen sich für unsere Stadtverwaltung völlig neue Dimensionen und Möglichkeiten. Daher begrüßen wir grundsätzlich diesen historischen Schritt. Auch stehen wir neuen Arbeitsformen und -möglichkeiten prinzipiell positiv gegenüber.

Mit dem Neubauprojekt verknüpfen unsere Kolleginnen und Kollegen viele Hoffnungen, aber auch Ängste und Befürchtungen (insbesondere wegen des „non-territorialen“ Raumkonzeptes). Viele möchten darauf vertrauen, dass dieses Vorhaben Verbesserungen und neue Chancen für das eigene Arbeitsumfeld bietet. Dieses Vertrauen muss noch geschaffen bzw. aufgebaut werden.

Für das weitere Vorgehen fordern wir:

- **Change-Konzept nur mit aktiver Einbeziehung unserer Kolleginnen und Kollegen**

Unsere Kernanliegen ist in erster Linie der Nutzen und die Vorteile für unserer Kolleginnen und Kollegen. Daher ist unsere unverzichtbare Forderung an alle folgenden Prozesse, dass ab jetzt eine echte und intensive Beteiligung der von dieser Maßnahme betroffenen Kolleginnen und Kollegen stattfindet. Das heißt, den einzelnen Abteilungen, Sachgebieten und Teams eine konkrete Mitsprachemöglichkeit in der Frage einzuräumen, wie sie zukünftig arbeiten wollen und können.

Wichtig ist, dass der Change-Prozess ergebnisoffen geführt wird. Ein offenes Büroraumkonzept kann es für uns nur dann geben, wenn unsere Kolleginnen und Kollegen diesen Schritt wirklich gehen wollen. Das ist für uns die

Messlatte für einen gelungenen Change-Prozess und auch für unsere Mitbestimmung.

Ferner sind wir der Auffassung, dass das neue Büroraumkonzept erst unter Berücksichtigung der Ergebnisse des Change-Konzeptes festgelegt werden kann.

Wir begrüßen in diesem Zusammenhang ausdrücklich auch das Vorhaben, für die nächsten Jahre eine Musterfläche im Gebäude TVG I einzurichten. Dies ist ein wichtiger Baustein im anstehenden Changeprozess.

○ **Offene und transparente Kommunikation im weiteren Projektverlauf**

Wir erwarten, dass alle Prozesse und Überlegungen offen und transparent kommuniziert werden, damit nicht der Eindruck entsteht, dass „hinter den Kulissen“ unumkehrbare Fakten geschaffen werden.

○ **Etablierung einer neuen Arbeits- und Führungskultur**

Neben den baulichen und organisatorischen Maßnahmen ist es aus unserer Sicht unabdingbar, geeignete Prozesse zu initiieren, um eine neue, offenere und vertrauensvollere Führungskultur zu etablieren. Der Wechsel darf sich nicht nur im Bau bemerkbar machen, sondern vielmehr in den Köpfen und Herzen der Führungskräfte. Nur mit einem „Miteinander“ kann das angestrebte neue Bürokonzept erfolgreich umgesetzt werden.

Wir fordern die Verwaltungsführung auf, offensiv eine neue Führungskultur zu etablieren:

- die Vertrauen vor Kontrolle setzt
- mehr Autonomie zulässt
- Fehlertoleranz lebt
- Fair und offen agiert
- transparent entscheidet

Kolleginnen und Kollegen müssen in einer neuen Arbeitsweise und im neuen Bürokonzept ausreichende Handlungsspielräume und Flexibilität bei Entscheidungen, bei der Wahl des Arbeitsortes und des Arbeitsplatzes erhalten.

Um die genannten Punkte umsetzen zu können, bedarf es einer Qualifizierungsoffensive, die Führungskräfte und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf diese Rolle vorbereitet.

Der Gesamtpersonalrat beabsichtigt, bis zur Fertigstellung des Neubaus den Abschluss einer Dienstvereinbarung, in der z. B. die Regeln für das zukünftige Arbeiten gemeinsam festgelegt werden sollen.

- **Neues Raumkonzept nur mit Augenmaß**

Wir fordern eine ergebnisoffene Planung und Umsetzung neuer Büroraumkonzepte und Arbeitsformen und erwarten, dass das neue Gebäude derart flexibel wird, dass mögliche Fehlentscheidungen genau so flexibel wieder korrigiert werden können. Unumstößlich ist aus unserer Sicht auch, dass Kolleginnen und Kollegen mit gesundheitlichen Einschränkungen besonders berücksichtigt und hier individuelle und tragbare Lösungen gefunden werden.

- **Arbeits- und Gesundheitsschutz muss oberste Priorität haben**

Eine ergonomische Gestaltung bedeutet nicht nur die Einhaltung technischer Regeln in der Arbeitsumgebung, sondern muss von vornherein ganzheitlich betrachtet werden und oberste Priorität bekommen. Zudem muß, wer ortsunabhängig innerhalb oder auch außerhalb eines Gebäudes arbeiten soll, umfassend geschützt werden, damit dies nicht zu gesundheitlichen Schäden z. B. durch Selbstausbeutung und Entgrenzung führt.

- **Digitalisierung neu priorisieren**

Von der Umsetzung der Digitalisierung in den Fachämtern (insbesondere der internen Abläufe, Kommunikationstechnologie, E-Akte bzw. Dokumentenmanagementsystem) hängt der Erfolg eines non-territorialen Bürokonzeptes ab. Digitalisierung ist in vielen vom Umzug betroffenen Ämtern noch nicht erleb- und erfahrbar. Um gerade die technischen Ämter in Sachen Digitalisierung bestmöglich zu unterstützen, bedarf es guter und passender Arbeitsmittel (Software und Hardware).

Hier muss bei der Produktauswahl über die Grenzen der ITK-Rheinland hinaus geschaut werden dürfen. Für ein Projekt dieser Größenordnung kann die Stadt Düsseldorf nicht nur auf „Hausmannskost“ zurückgreifen, sondern muss auch eine eigene Marktschau betreiben, da dieses Projekt ähnliche Vorhaben im Verbandsgebiet bei weitem übersteigt.

- **Schaffung eines wertigen und motivierenden Arbeitsumfeldes**

Unsere Kolleginnen und Kollegen müssen darauf vertrauen können, ein modernes und wertiges Arbeitsumfeld zu bekommen, das auch den „Wohlfühlaspekt“ nicht vernachlässigt. Dazu gehören

- eine sehr gute technische Ausstattung,
- Vorhandensein aller benötigten Arbeitsmittel
- ergonomische und flexible Möbel,
- viel Platz,
- grüne Zonen (Dachterrassen, Garten u. a.)
- gute Kantinen, Kaffeebars/-Theken,

- Rückzugs- und Ruheräume, ausreichend Besprechungszonen und -räume sowie Einzelbüros
- ausreichende, abwechslungsreiche und anregende Arbeitszonen und -plätze
- Sporträume, Umkleiden und Duschen
- ausreichende Anzahl an Ausbildungsplätzen
- ökologische Aspekte (Klimaschutz, Vorbildfunktion für unsere Stadt)

Die o. g. Punkte sind aus unserer Sicht zwingend erforderlich, damit das angestrebte Konzept funktionieren kann.

○ **Gute Infrastruktur**

Sehr wichtig ist unseren Kolleginnen und Kollegen eine gute Infrastruktur mit guter Erreichbarkeit aus allen Richtungen, mit guter ÖPNV-Anbindung, Parkmöglichkeiten (PKW, Fahrrad, etc.). Ein absolutes Muss sind Möglichkeiten der Kinderbetreuung und ein Betriebsrestaurant.

○ **Standort**

Wir sehen beide in der Vorlage genannten Standorte als geeignet an, wenn bis zur Fertigstellung die genannten Voraussetzungen vorliegen bzw. entsprechend nach gebessert werden (z. B. die Verkehrsanbindung zum Grundstück Tetelberg).

○ **Zentrales Aktendepot**

Grundsätzlich unterstützen wir die Idee der Schaffung eines zentralen Aktendepots. Die weitere Planung und Ausgestaltung einschl. angedachte Vergabe wird in einem gesonderten Beteiligungsverfahren mit dem Personalrat zu klären sein. Dabei werden wir die Auswahl eines externen Anbieters an besondere die Rahmenbedingungen knüpfen (z. B. Tariftreue). Auch sollte an einer Lösung gearbeitet werden, dort auch städtisches Personal zu integrieren.

○ **Bauherrenfunktion unter bestimmten Voraussetzungen**

In Anbetracht des Ausmaßes des Projektes „Neues TVG“ ist der in der Vorlage beschriebene Hintergrund aus unserer Sicht nachvollziehbar. Eine Übertragung der Bauherrenfunktion auf die IPM ist für den Gesamtpersonalrat jedoch nur unter nachfolgenden Bedingungen denkbar:

- Das fertige Bauwerk geht auf Dauer in das Eigentum der Stadt über
- Der gesamte Gebäudeunterhalt wird nach Fertigstellung durch eigene städtische Kräfte und Aufgabenwahrnehmung der entsprechenden internen Dienstleister erbracht.

- o Alle Planungsdetails und Ausgestaltungen liegen weiterhin in der Hoheit der Stadt Düsseldorf. Sie ist weiterhin bestimmend und entscheidend.
- o zur Unterstützung und Begleitung des Projektes wird im Amt 23 dringend Personal benötigt. Die zum jetzigen Zeitpunkt angeforderte Schaffung von zunächst 4 Stellen (VZÄ) wird als unerlässlich angesehen. Die Eingruppierung sollte allerdings höher angesiedelt sein als in E12 TVöD. Dies wird als nicht ausreichend angesehen.

Für die genannten Einzelthemen gilt es nun, für den gesamten Projektverlauf eine hohe Verlässlichkeit herzustellen. Dies bedeutet, dass die politische Beschlussfassung dem auch entsprechend Rechnung trägt, die notwendigen (Einzel-)Schritte beschließt und die benötigten Finanzmittel zur Verfügung stellt. Damit ist die Basis gegeben, verwaltungsseitig mit der notwendigen Verbindlichkeit und Stringenz an diesem umfassenden Prozess und Projekt erfolgreich zu arbeiten.

Der Gesamtpersonalrat wird dieses Projekt gerne auch weiterhin kritisch konstruktiv begleiten und im Rahmen seiner Beteiligungsrechte auch die weiteren Schritte aktiv mitgestalten.

Für den Gesamtpersonalrat


Katharina Lang
Vorsitzende