



Aus dem Inhalt:

Leitartikel

Sicherheit im Rathaus

komba-aktuell

Neue Gewerkschaft

Feuerwehr-Überstunden

Zukunft der Stadtwerke

kombaVerwaltung

Erwin Kohnke und der Personalrat

Personalentwicklung

komba vor Ort

printing green

komba Senioren

Stammtisch
Ahrwanderung



DICKE BROCKEN

STOLZ. WIE RIEDLS.



Ins neue Eigenheim und nach Lust und Laune feiern.

Mit Ideal Bausparen von Wüstenrot können Sie sich den Traum vom Eigenheim schneller als gedacht erfüllen. Und das mit einem sagenhaft günstigen Darlehen schon ab **1,6%**¹⁾.

Profitieren Sie dabei von den exklusiven Vorteilsbedingungen für dbb-Mitglieder beim Bausparen und bei der Baufinanzierung:

- Halbe Abschlussgebühr beim Bausparen
- 0,3% Zinsvorteil für Baufinanzierungen

Sprechen Sie mit mir

Iris Klütsch
Beauftragte öffentlicher Dienst
Telefon 0212-204016 - Mobil 0171-1261742
iris.kluetsch@wuestenrot.de

Wüstenrot – eine Bausparkasse
für den öffentlichen Dienst.
**Partner im
dbb vorsorgewerk**

1) Ideal Bausparen Tarifvariante Finanzierer (B/F 1,6%). Beispiel: 30.000 Euro Bausparsumme, Nettodarlehensbetrag 15.000 Euro, Sollzinssatz gebunden (fest) 1,6% p.a., monatlicher Zins- und Tilgungsbeitrag 300 Euro (10% der Bausparsumme), sonstige Kosten: halbe Abschlussgebühr 150 Euro (0,5% der Bausparsumme), Kontogebühr 9,20 Euro p.a., effektiver Jahreszins 1,95% ab Zuteilung. Die reduzierte Abschlussgebühr gilt nur für dbb-Mitglieder und deren Angehörige.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

das Jahr 2012 neigt sich dem Ende zu und wir fragen uns alle: „Haben wir unsere persönlichen Ziele erreicht, was muss noch erledigt werden und was nehmen wir mit in das neue Jahr.“

Das sollten wir uns nicht nur selbst fragen, sondern auch die Verwaltungsführung und die politisch Verantwortlichen in den unterschiedlichsten Gremien und Funktionen.

Doch manchmal hat man den Eindruck, dass gewisse Positionen aus dem Vorjahr nicht konsequent weiter verfolgt werden, im Tagesgeschäft aus dem Auge verloren gehen oder bestimmte Zielerreichungen „auf die lange Bank geschoben werden.“

Innerhalb der Verwaltung warten wir jetzt schon seit langem auf ein schlüssiges Konzept zur künftigen Deckung des Personalbedarfs – wir hören immer nur den Hinweis auf die drohende Personalknappheit. Zu einem Konzept gehören aber die Themenstellungen „erfolgreiches Marketing“ (schließlich tobt der Konkurrenzkampf um die besten Köpfe schon lange), vernünftige Rahmenbedingungen (dazu gehören z.B. Raumkonzept, Kultur im Umgang miteinander, gerechte Bezahlung, Erhalt von minimalen sozialen Leistungen für die Beschäftigten, Sicherheit u.v.m.) und eine ganzheitliche Personalentwicklung.

Politisch kommt es 2013 z.B. darauf an, gemeinsam den Haushalts-sanierungsplan einzuhalten und die Zukunft der Stadtwerke zu sichern. Dabei weiß doch jeder, dass es gerade im Vorjahr zur Kommunalwahl den natürlichen Reflex der positiven Eigendarstellung gibt. Ich bin fest überzeugt davon, dass es bei den Wählerinnen und Wählern – die wir ja auch sind – besser ankommt, wenn es in diesen Fragen endlich sachlich fundierte überparteiliche Entscheidungen gäbe.

Nun wir sehen, bei Verwaltungsführung und Politik liegen auch 2013 wieder „dicke Brocken“ vor der Tür. Dem geschuldet haben wir in der aktuellen Ausgabe der KN auch die Themen Sicherheit, Haushalt, Feuerwehr und Stadtwerke besonders gewürdigt.

Aber auch wir haben noch Hausaufgaben zu erledigen – die Gründung einer neuen Nahverkehrsgewerkschaft löst auch bei uns noch Fragen und Maßnahmen aus – schließlich wollen wir den Übergang insbesondere für unsere bisherigen Mitglieder in diesem Bereich vernünftig begleiten. Auch die interne Organisation und die operativen Abläufe werden z.B. auf unserer Jahresklausur wichtige Zukunftsthemen sein. Inhaltlich werden wir den Kurs der kritischen und konstruktiven Gewerkschaftsarbeit zum Nutzen der Beschäftigten nicht verlassen.

In diesem Sinne wünsche ich Ihnen im Namen der komba gewerkschaft solingen ein ruhiges und entspanntes Weihnachtsfest und einen guten Rutsch ins neue Jahr!!!

Ihr
Jürgen Albermann

Grußwort	3
LEITARTIKEL	
Sicheres Rathaus	4, 5
kombaAktuell	
Feuerwehre entrüstet sich	6
Sichere Zukunft der Stadtwerke?	7
kombaNahverkehr	
NEU Nahverkehrsgewerkschaft	8
kombaSenioren/50plus	
Immer wieder an die Ahr	9
SeniorenStammtisch	10
Einbehalt einer Überzahlung	11
kombaStadtverwaltung	
Finanzielle Tunnelfahrt	12, 13
komba-Tipp / komba hilft	13
Personalentwicklung	14
Komba vor Ort	
Sprechen Sie uns an/ Erwin Kohnke, Rückblick und Vorschau	15
Printing green? Printing bunt!	16, 17, 18
kombaIntern	
Termine, Veranstaltungen	19
Für Sie gelesen... Neues aus dem Vorstand	
kombaAktuell	
Neue Vorstandsmitglieder	20

Herausgeber:
komba gewerkschaft solingen
Geschäftsstelle Burgstraße 88
V.i.S.d.P.: Jürgen Albermann, Vors.

Redaktion:
Jürgen Albermann,
Martin Hückeler,
Reiner Slatner
Armin Rüttler, Redaktionsleiter
Fotos:
Armin Rüttler,
Heike Lemanik,
Martin Hückeler,
Titel: Armin Rüttler
Layout: AmtR



In den letzten Wochen ist ein Thema in die Schlagzeilen geraten, das man sicherlich nicht gerne öffentlich diskutiert und das auch nicht dazu geeignet ist, Panik zu verbreiten.

Aber der Tod einer Kollegin beim Jobcenter Neuss durch die Wahnsinnstat eines „Verrückten“ regt zum Innehalten und Nachdenken auch in Solingen an.

So gibt es nicht nur beim Stadtdienst Jobcenter sondern auch in allen anderen publikumsintensiven Bereichen der Stadt Solingen die traurige Erkenntnis, dass die Hemmschwelle zur Gewalt gegenüber früher deutlich niedriger liegt. Dabei geht es nicht nur um körperliche Gewalt, die – Gott Sei Dank – die absolute Ausnahme bildet, sondern auch um verbale Gewalt, die ebenfalls bedrohlich wirken kann und Kolleginnen und Kollegen psychisch belastet.

Hier ein paar anonymisierte Beispiele aus der Solinger Praxis:

- Während eines Außendienstes auf einem Volksfest werden städtische Sicherheitskräfte angegriffen und durch brutale Schläge schwer verletzt.
- Anlässlich einer Ahndung eines Fehlverhaltens im ruhenden Verkehr wird eine Politesse unflätig beleidigt und man droht ihr mit Gewalt.
- Auf dem Flur des Rathauses Solingen randaliert ein Mann und stürmt in das nächstgelegene Büro. Er wirft Gegenstände vom Schreibtisch und brüllt den Sachbearbeiter unter Androhung von Gewalt an.

Sicher alles Einzelfälle und sicher gibt es auch noch mehr und extremere Beispiele für erlebte Gewalt im Umfeld der unterschiedlichsten Aufgabenfelder der Verwaltung bei denen man direkten Bürgerkontakt hat. Aber auch wenn diese Fälle vielleicht nur einen kleinen Bruchteil der bestehenden Bürgerkontakte ausmachen und die große Mehrheit der Solinger Bürgerinnen und Bürger sich angemessen verhalten,

so ist das doch schon ein Fall zuviel.

Denn jeder Fall ist ein Eingriff in die psychische Verfassung der betroffenen Kolleginnen und Kollegen, löst Ängste aus und kann ein erster Schritt zu nachfolgenden extremen Gewaltanwendungen sein.

Sicheres Rathaus

- Nach einer mündlichen Ablehnung eines Antrags auf soziale Leistungen aufgrund fehlender Unterlagen springt der Antragsteller vom Stuhl auf, baut sich demonstrativ vor der Sachbearbeiterin auf und droht dieser mit Konsequenzen.
- Eine Vollziehungsbeamtin wird anlässlich ihres Hausbesuchs von Familienangehörigen des Schuldners bedrängt und beleidigt.
- Nach einer erfolglosen Vorsprache verlässt der Klient wütend das Zimmer, schlägt die Tür und stößt wilde Drohungen aus.

Deshalb sind wir der Meinung, dass man diese Vorkommnisse, die in den letzten Jahren zugekommen haben, ernst nehmen muss.

Keine Toleranz bei Gewalt

Es gibt viele Kolleginnen und Kollegen, die sich aufgrund mehrfacher Erlebnisse dieser Art sozusagen daran gewöhnt haben oder deren Toleranzgrenze entsprechend hoch hängt. Aber ist dieses Verhalten richtig? Muss man nicht rechtzeitig Grenzen aufzeigen, damit Eskalationen jeder Art von vornherein vermieden werden? Kann ein deutliches Zeichen gegen Gewalt in öffentlichen Gebäuden nicht auch ein probates präventives Mittel sein?

Die Unfallkasse NRW hat in einem Leitfaden empfohlen, dass sich die kommunalen Dienststellenleitungen und die Personalräte gemeinsam in einer im Rathaus aushängenden Grundsatzerklärung eindeutig gegen Gewalt positionieren. Die komba gewerkschaft solingen schließt sich diesem Vorschlag an und fordert diese gemeinsame Erklärung auch in Solingen abzugeben und in den Fluren aufzuhängen.

Aber es gibt auch noch andere Maßnahmen, die deutlich machen können, dass wir jedwede Form von Gewalt verurteilen. Strafanzeigen, Hausverbote oder auch nur selbstbewusstes Auftreten und Zivilcourage können ein entscheidendes Zeichen gegenüber dem Gewaltanwender dafür sein, dass sein Tun nicht geduldet wird.

Konkrete Sicherheitsmaßnahmen

In einigen Kommunen oder in anderen öffentlichen Gebäuden gibt es bauliche Rahmenbedingungen – wie z.B. Eingangsschleusen – um Gewaltanwender den Eintritt zu erschweren. Ganz ehrlich – wir halten nichts davon und wir denken damit auch die Haltung der großen Mehrheit der Beschäftigten wiederzugeben.



Wir wollen ein bürgernahes und bürgerfreundliches Rathaus sein und daher kommt Abschottung nicht in Frage.

Aber es gibt andere kleinere bauliche und einrichtungsmä-

ßige Maßnahmen, die im Einzelfall helfen können. Türdurchbrüche an der richtigen Stelle, Beachtung ausreichender Fluchtwege und gefahrenbewusste Büroausstattung sind nur einige Beispiele dafür.

Nicht zu vernachlässigen ist auch das richtige situationsbedingte Verhalten der bedrohten Kolleginnen und Kollegen. So werden bedrohliche Situationen oftmals, durch Unsicherheit, falsche Kommunikation, Stress, falsche Körperhaltung, fehlende Kenntnisse über Deeskalationsstrategien oder fehlende Vorbereitung auf konfliktreiche Gespräche ausgelöst oder beeinflusst.

Auch ein einheitliches und einfach zu bedienendes Alarmierungssystem ist ein wichtiger Beitrag zu mehr Sicherheit und einem Sicherheitsgefühl seitens der Mitarbeiter. Dabei kann ein computer- oder telefongesteuertes System natürlich nur im Innenbereich helfen – für die Kolleginnen und Kollegen im Außendienst gibt es aber auch schon Lösungen, die noch weiter optimiert werden könnten.

Nun sind Gefährdungslagen und Gefahrenbewertungen in jedem Bereich sicherlich unterschiedlich. Die möglichen Lösungen müssen abgestellt sein auf die vorhandenen Rahmenbedingungen. Um dies herauszufinden gibt es schon immer eine Methode, die eigentlich pflichtig anzuwenden ist – die sogenannte Gefährdungsbeurteilung durch die Arbeitssicherheit.

Wir fordern, dass diese sofort und abschließend bis Sommer 2013 in allen „Publikumsbereichen“ durchgeführt wird. Dabei darf nicht die vorhandene Personalressource das entscheidende Moment sein sondern

die Sorge um eine nachhaltige Klärung und Abwendung der individuellen Gefahrenlage.



Es reicht uns nicht aus zu behaupten, dass solche Gefahren insbesondere bei Polizei, Justiz oder Finanzämtern vorkommen. Wer sich mit der Praxis ernsthaft beschäftigt muss erkennen, dass wir in den kommunalen Dienststellen auch den direkten Kontakt mit dem Bürger haben und dabei immer wieder im Einzelfall unangenehme Entscheidungen aus Sicht dieser treffen müssen, die wiederum Emotionen auslösen. Es reicht auch nicht, das Thema in das Projekt „Betreiberverantwortung“ einzubetten – wie lange soll es dauern bis das Thema Sicherheit abschließend behandelt ist?

Daher erwarten wir kurzfristige Maßnahmen im o.g. Sinne und fordern auch schon für das Fortbildungsprogramm 2013 einen deutlichen Schwerpunkt zum Thema Deeskalation. Denn alle Fachleute wissen, dass selbst bei technischer und baulicher Aufrüstung die Art und Weise des persönlichen Auftretens schon entscheidend für eine Beruhigung der Situation sorgen kann.

Die komba gewerkschaft solingen und ihre Vertreter/Vertreterinnen im Personalrat werden dieses Thema auch weiterhin auf ihrer Agenda haben – das ist jedenfalls sicher!!!

Übrigens, wir reden nicht nur - wir handeln! Siehe Seite 13

Feuerwehr entrüstet sich!

In den letzten Jahren haben sich mehrere Gerichte mit einem für die Feuerwehrkollegen wichtigen Thema befasst:

„Wie erhalten die Feuerwehrbeamten einen gerechten Ausgleich für den in der Vergangenheit über die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden hinaus geleisteten Dienst?“

Zwischenzeitlich liegen mehrere Urteile des Bundesverwaltungsgerichts (BVerwG) dazu vor. Und sie treffen eine klare Aussage:

Der Beamte hat einen unionsrechtlichen und einen beamtenrechtlichen Ausgleichsanspruch gegen den Dienstherrn wegen Überschreitung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 48 Stunden.

Allerdings setzen beide Ansprüche voraus, dass der Beamte den Verstoß gerügt hat. Dabei zieht das Bundesverwaltungsgericht die regelmäßige Verjährungsfrist von 3 Jahren heran.



Das bedeutet, dass formaljuristisch nur derjenige Ansprüche direkt verwirklichen konnte, der schriftlich eine solche Rüge erteilt hatte. Leider ist dies in vielen Fällen auch in Solingen nicht geschehen.

Deshalb hat auch die Stadt Solingen bisher stur ihren Standpunkt vertreten: „ohne Rüge keine Entschädigung.“

Dies hat nicht nur zur Verärgerung der betroffenen Kollegen geführt, sondern schafft permanent Unruhe bei der Feuerwehr. Die Betroffenen sagen zu recht: „Wir müssen bei jeder Gelegenheit unseren Kopf hinhalten und unsere Leben auf das Spiel setzen, um andere zu retten und als Dank zieht sich der Oberbürgermeister auf juristische Grundsätze zurück.“ Einige der Betroffenen haben sogar privat Klage auf Anerkennung einer Entschädigung erhoben. Abgesehen davon, dass der Ausgang einer juristische Auseinandersetzung über die Zahlungspflicht der Stadt Solingen mehr als unsicher ist, so steht doch auch für die komba gewerkschaft solingen fest, dass der soziale Frieden bei der Feuerwehr mehr als gefährdet ist.

Wir meinen, das darf nicht sein.

Noch schlimmer wird es, wenn man nun feststellt, dass andere Kommunen mit dem Thema ganz anders umgehen – sie zahlen zumindest in Form einer Pauschale für Zeiten in der Vergangenheit, die rechtlich betrachtet verjährt sind. Hier sei nur das Beispiel Mönchengladbach genannt. Aber auch in der direkten Nachbarschaft tut sich was. Dies löst bei den Betroffenen den Gedanken aus, ob man den richtigen Dienstherrn gewählt hat.

Hinter den Forderungen stehen konkrete Arbeitsleistungen als Gegenleistung, die honoriert werden müssen. Das starre Verharren auf einer juristischen Grundsatzposition gefährdet den sozialen Frieden in der Dienststelle. Weitere Unruhe in einem solch entscheidenden Sicherheitsbereich kann sich die Stadt auf Dauer nicht leisten.



Daher fordert die komba gewerkschaft solingen den Oberbürgermeister auf, sofort mit dem Personalrat Verhandlungen über eine angemessene Entschädigung für die Feuerwehrbeamten aufzunehmen.

Feuerwehrbeamte in Solingen können nicht anders behandelt werden als in anderen Kommunen. Ihre Entrüstung ist mehr als nachvollziehbar.

Zukunft der Stadtwerke gesichert ?

In den letzten Monaten wurde viel über die Zukunft der Stadtwerke Solingen spekuliert. Dies war der Grund warum die komba gewerkschaft solingen von der Solinger Politik und der Verwaltungsspitze schnellstens Klarheit über den künftigen Weg verlangt hat. Dieser Wunsch wurde mit der Entscheidung, sich vom strategischen Partner MVV zu trennen, erfüllt. Ob mit dem Weg, die Anteile wieder zurückzukaufen, die Ziele eigenständiges Handeln, Einfluss auf Preise und Prozesse und Sicherheit von Arbeitsplätzen (wie von einigen Politikern gerne argumentiert wird) erfüllt werden können, bleibt zweifelhaft.

Wir alle wissen, dass gerade der Energiemarkt seit Jahren in stetiger Bewegung ist. Schon kurz nach der Entscheidung kommt daher für alle nicht überraschend die Diskussion auf, ob künftig mit oder ohne Partner agiert werden kann. Bezüglich der wirtschaftlichen Lage der Stadtwerke und dem Erhalt der Konkurrenzfähigkeit spricht man offen über weitere Personalanpassungsmaßnahmen. Durch das Projekt Diamant sollen in den Teilprojekten Technischer Service, Vertrieb, Kaufmännischer Overhead und Zentralfunktionen Einsparungspotential identifiziert und realisiert werden. Auch wenn das angeblich ohne betriebsbedingte Kündigungen erfolgen soll, bleibt doch festzustellen, dass in den letzten Jahren schon so mancher Arbeitsplatz ersatzlos gestrichen wurde und damit die Handlungsfähigkeit eines kundenori-

entierten Dienstleistungsunternehmens spürbar eingeschränkt wurde. Die Kunden der Stadtwerke wissen davon ein Lied zu singen.

Eine alte Weisheit sagt – geht es dem Unternehmen gut, geht es auch den Beschäftigten gut.

Doch dass die erstgenannte Voraussetzung sich bei den Stadtwerken Solingen künftig wirklich erfüllt, bleibt zweifelhaft. Zunächst streitet man sich öffentlich darüber, ob eine Partnerschaft notwendig ist – dabei wird sogar ein teuer erkaufte externes Gutachten dazu genutzt, die eigene politische Meinung daraus abzulesen statt auf der Grundlage eines gemeinsamen Vorgehens das Für und Wider rein sachlich und übereinstimmend abzuwägen. Dann wird bewusst, dass die Stadtwerke allein aufgrund externer Einflüsse (Beispiel: ständige Steigerung der Umlagen, insbesondere die EEG-Umlage, sowie eine Erhöhung der Netzentgelte) gar nicht in der Lage ist, eine eigenständige Alternative für die von Energiearmut betroffenen Solinger Haushalte zu sein. Und dass der Kunde schon seit langem dadurch mehr bezahlen muss, weil bestimmte Leistungen nach außen vergeben werden, stärkt nicht gerade die Kundenbindung.

Dies alles bestärkt uns in der Forderung, dass man sich mit dem Rückkauf der SWS-Anteile nicht zufrieden geben kann. Es bedarf kurzfristig einer Gesamtstrategie über die künftige Ausrichtung der SWS-GmbH. Dabei dürfen die Chancen einer möglichen Zusammenarbeit mit anderen (egal auf welcher Grundlage) und die Schaffung einer neuen Qualität von Kundenbindung nicht vertan werden. Denken wir doch bitte daran, dass immer weniger Haushalte die Energiekosten tragen können und für viele heute schon die Stadt als „Ausfallbürge“ einspringen muss. Dabei gibt es als Energieunternehmen noch weitere Möglichkeiten der Energiearmut durch vermehrte Beratung oder technischer Maßnahmen zu begegnen.

Wir hoffen, dass die Zukunft der Stadtwerke nicht zum Wahlkampfthema verkommt

- zur Zeit hat man den Eindruck, dass bei vielen aktuellen Themen der Gedanke, sich vorteilhaft zu positionieren, im Vordergrund steht.

Damit muss endlich Schluss sein die Bürgerinnen und Bürger und auch die Beschäftigten erwarten ein überparteiliches Zeichen dafür, wie man die Zukunft der Stadtwerke sichern will. Sonst war der erste Schritt vollkommen überflüssig.



NahVG

Nahverkehrsgewerkschaft

In den letzten Monaten wurde hinter den Kulissen des Deutschen Beamtenbundes und der beiden Fachgewerkschaften komba und Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL) intensiv die Neuausrichtung der gemeinsamen Interessenvertretung für die Beschäftigten im Nahverkehr diskutiert.

Im Ergebnis haben die Bundesvorstände der GDL und der komba beschlossen, unter dem Dach von komba-Bund eine völlig eigenständig agierende Fachgewerkschaft für die Beschäftigten im öffentlichen Nahverkehr mit eigener Satzung, eigenem Bundesvorstand, Regionalvorständen sowie eigene Ortsgruppen zu gründen.

Sie wurde am 22.10.2012 in Berlin offiziell im Beisein unseres Fachgruppensprechers Klaus-Dieter Freidhof gegründet und trägt den Namen Nahverkehrsgewerkschaft (NahVG).



Axel Schad

Zum Bundesvorsitzenden wurde der Kollege **Axel Schad** aus Remscheid gewählt, der als Fachgruppensprecher der kom-

ba gewerkschaft nrw über jahrelange Erfahrung im Nahverkehr verfügt. Ihm zur Seite steht der neue Bundesgeschäftsführer **Detlef Gummersbach**, der ebenfalls seit Jahren im Landesverband die Interessen der Mitarbeiter im Nahverkehr vertritt.



Alle Mitglieder der Orts- und Betriebsgruppen bekommen die Gelegenheit, in dieser Organisation Mitglied zu werden. Der Dachverband bleibt der Deutsche Beamtenbund. Wir werden als Ortsverband Solingen zeitnah **alle Mitglieder, persönlich ansprechen** und dafür werben, in die neue „Schwestergewerkschaft“ einzutreten. Der noch zu wählenden örtlichen Betriebsgruppe der NahVG in Solingen bleiben wir natürlich auch zukünftig eng verbunden. Im Rückblick auf die bisherigen Strukturen bei der Vertretung unserer Kolleginnen und Kollegen in diesem Fachbereich und mit Blick auf die zukünftigen Herausforderungen ist es aus

Sicht der Verantwortlichen für alle Beschäftigten im öffentlichen Nahverkehrsunternehmen (dazu gehören nicht nur die Busfahrerinnen und -fahrer sondern auch die Beschäftigten in den Werkstätten, etc.) eine neue und einmalige Chance, sich gut und erfolgreich durch eine bundesweit agierende Fachgewerkschaft vertreten zu lassen. Die GDL hat dies in den letzten Jahren für die Lokführer deutlich gemacht. Es liegt an uns, dieses als Meilenstein zu begreifen und zu handeln.

Die komba und die GDL werden in einer Übergangsphase noch bis zum Januar 2014 die neue NahVG hilfreich begleiten. Natürlich werden wir Sie über die weiteren Einzelheiten zur NahVG informieren.



Detlef Gummersbach



Einige kombaner bei der Brotzeit vor dem Winzerbetrieb Mönchshof in Dernau.

Gemütlich, gesellig, zufrieden

Immer wieder an die Ahr

Warum immer wieder an die Ahr? Diese Frage stellen wir uns auch, eine tiefgründige Antwort hat keiner, außer weil es eben schön ist.

So trafen sich also auch in diesem September „Ahrsüchtige“, um dem stressigen Rentner- oder Pensionärsdasein zu entfliehen. Entschleunigung unter Kollegen war angesagt, etwas Bewegung gepaart mit Ruhe in schöner Landschaft und dem allgegenwärtigen: „weißt du noch?“

Unsere erste Station war dann die Weinschänke vom Winzer Josten, einem alten Bekannten. Zuhause bei Freunden. Wein und Schmalzbrot war die richtige Marschverpflegung für ein kurzes Stück des Rotweinwanderweges nach Rech. Gemütlich ging es direkt hinter dem Haus bergan, die Weinberge im Blick aber auch das Auge für die kleinen Schönheiten von Fauna und Flora am Rande. Über der Ahr, auf einem steilen Schieferfelsen

die Burg Saffenburg von ihr umflossen.

In Rech trafen wir auf unsere mobilitätseingeschränkten Kollegen. Wie immer, wurden sie mit dem Bus zu unseren Haltepunkten befördert, damit auch sie teilhaben können. Natürlich saßen wir auch hier in gemütlicher Runde, genossen die Sonne, den Zwiebelkuchen den Wein oder auch „nur“ unsere Gemeinschaft.

Lange saßen wir da, es war schön, die Zusammensetzung an den Tischen änderte sich, andere Gespräche, andere Kollegen. Wer achtet da schon auf die Zeit?

Flexibel wie es nur Beschäftigte des Öffentlichen Dienstes sein können, wurde die Planung der Wirklichkeit angepasst, das nächste Wegstück wurde von allen rollend zurückgelegt.

Für letzten Anstieg zum Altenwegshof fanden sich einige, um ihn per Pedes zu bewältigen. Hier saßen alle bis zur Dämmerung unter dem Blätterdach an traditioneller Stätte oberhalb von Ahrweiler.

Ein schöner harmonischer Tag ging zu Ende.

Ach so, völlig unerwartet wurde der Wunsch laut, im nächsten Jahr doch mal an die Ahr zu fahren.

Wer denkt dabei schon an den Aufbruch zur nächsten Wegestrecke?



SeniorenStammtisch

Einmal im Monat ist der SeniorenStammtisch Treffpunkt für Ruheständler, Pensionäre, Rentner, Altersteilzeiter, kurz gesagt Senioren. In Verbindung mit dem Zusatz 50plus auch für alle, die sich auf diesen Lebensabschnitt einstimmen wollen.

Seit vielen Jahren, eigentlich Jahrzehnten treffen sich Kolleginnen und Kollegen, die ihr Berufsleben hinter sich gebracht haben, konkret seit dem 21. Mai 1991.

In den Jahren hat es manche Veränderung gegeben. Leider mussten die Lokalitäten mehrmals gewechselt werden. In der Gaststätte Wasserturm hatte alles angefangen, die Altentagesstätte Gebhardstraße, das Cafe Hölscher, Colognes und die Gaststätte Walder Bahnhof waren nur einige Stationen unseres Stammtischdaseins und der ursprünglich „harte Kern“ ist auch etwas kleiner geworden. Einige können aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr, andere sind verzogen und einige sind nicht mehr unter uns.

sammen. Also eine bunt gemischte Truppe, der die Themen nicht ausgehen.

Klar, dass das (ehemalige) Berufsleben einen Großteil der Gespräche ausmacht, genau so kritisch oder manchmal auch großzügig werden das aktuelle Handeln und die Außenwirkung der Verwaltung und der Politik beleuchtet. Aber keiner möchte sich dazu aufschwingen, die Welt zu retten.

Aktuelle gewerkschaftliche Entwicklungen sind von weiterem Interesse oder werden, wenn gewünscht, vom OV-Vorsitzenden vorgetragen und vertieft. Die erste Veranstaltung in dieser Form hatte 1993 das Thema „Neue Beihilferichtlinien und ergänzende Angebote“ und die letzte befasste sich mit den „Auswirkungen der unisex Versicherungtarife“.

Durch die Einbindung des Seniorenbeauftragten in den OV-Vorstand – hierfür wurde extra die Satzung geändert - erfolgt die Info auf dem kürzesten Weg.

Da unsere Pensionäre weiterhin eine enge Verbindung zum Dienstherrn haben, ergeben sich dadurch schon weitere Themen. Zum Beispiel

Wie lange dauert es, bis die Beihilfe gezahlt wird?

Woran liegt es, wenn Bezüge nicht korrekt berechnet worden sind?

(siehe auch Seite 11 dieser Ausgabe)

Wie schon angeführt, die Themenvielfalt ist groß. So ergeben sich plötzlich Situationen, die man schlecht vorgeben kann.

Am letzten Mittwoch erinnerten sich die einen und betrachteten die anderen Postkarten mit alten



Zum Glück halten immer noch Kolleginnen und Kollegen der komba weiter die Treue und beleben damit den Seniorenstammtisch nach ihrem Berufsleben. Jeder ist herzlich willkommen.

Der klassische Verwaltungsbereich ist ebenso vertreten wie die „Techniker“ unter uns. Die Kollegen der Feuerwehr oder der Stadtwerke halten weiter zu-



Solinger Stadtansichten. Eine Zeitreise, die auch für zugezogene und nicht ganz so alteingesessene von großem Interesse war.



In den folgenden Jahren haben sich sowohl der Sommerausflug und vor allem die Herbstwanderung als Kultveranstaltung einen festen Platz im Jahresprogramm der komba gesichert.

Interessante Sichten in die die Vergangenheit, festgehalten auf Postkarten

Der Seniorenstammtisch ist und war auch die Keimzelle oder der Motor unserer Herbstwanderung. Im Jahr 1995 war die Geburt der Ahrwanderung und im Juni 2001 fand der erste Sommer-Ausflug mit Partnern statt.

Kollege Günther Mertens war für beides die treibende Kraft und er hat diese Aufgabe auch bis 2010 wahrgenommen. Positiv ist noch anzumerken, dass alle bisherigen Vorsitzenden und

der der aktuelle die komba-Senioren nach Kräften unterstützen und so nach Günther Mertens jetzt ein weiterer ehemaliger Vorsitzende mit Armin Rüttler die Aufgabe von ihm weiterführt.

Es spricht schon vieles dafür, sich am 2. Mittwoch im Monat ab 16 Uhr im Wirtshaus Rohleder, Merscheider Straße 49 einzufinden.

Kommen Sie doch einfach vorbei....

Pensionäre fordern bessere Kommunikation

In den letzten Wochen haben unsere Pensionäre sich zu Recht geärgert. In der Sache ging es um eine Einbehaltung einer monatelangen Überzahlung – auf die Einzelheiten muss an dieser Stelle nicht eingegangen werden. Dieser Fakt war auch nicht der Grund der Verärgerung. Vielmehr geht es ihnen darum, dass die Information zu diesem Sachverhalt derart kurz und unvollständig war, dass die betroffenen Kolleginnen und Kollegen gezwungen waren, konkret nachzufragen. Sie fragen sich „Hätte man da nicht besser informieren können?“

Der komba Vorsitzende Jürgen Albermann hat nachgehakt und versucht, den Vorfall aufzuklären.



Dabei haben wir festgestellt, dass es kein böser Wille der Personalverwaltung war, die Pensionäre derart zu verunsichern und aufzuregen. Aber man hätte das auch aus Sicht der komba gewerkschaft sicherlich besser machen können.

Nun wir denken, dass die Botschaft aus dem Kreis der Pensionäre angekommen ist und man aus diesem einmaligen Vorgang lernen wird. Übrigens – auch der technische Fehler war nicht die Schuld der Personalverwaltung. Die Pensionäre werden im übrigen von der Personalverwaltung genauso ernst genommen wie alle Beschäftigten – doch nobody is perfect.

Es gibt ein Thema, das leider seit Jahren alles andere überdeckt – die ungenügende Finanzausstattung der Kommunen.

Obwohl Fachleute schon seit Jahren vor der finanziellen Katastrophe warnten und viele Politiker das Thema zumindest verbal aufgegriffen hatten, mussten viele wertvolle Jahre vergehen bis z.B. der Bund sich seiner Verantwortung für die Soziallasten bewusst wurde, die Länder das Konnexitätsprinzip zumindest grundsätzlich akzeptieren und insbesondere das Land NRW bereit war im Rahmen eines Stärkungspakts die akute Not zu mildern.

Das man gerade die letzte genannte Maßnahme mit der Auflage verbindet, Eigeninitiative beim Sparen zu zeigen, ist verständlich – denn nur mit der Finanzspritze alleine kann man eine nachhaltige Entspannung sicherlich nicht erreichen.

Wir alle haben als Beschäftigte daher zwar zähneknirschend aber auch hoffnungsfroh entscheidend daran mitgewirkt und beigetragen, ein von allen Seiten hoch gelobtes Sparpaket mit einem Volumen von über 40 Mio € zu schnüren. Und dabei haben wir doppelt beigetragen – als Mitarbeiter, deren Arbeitsbedingungen sich verändern und als Bürger, die auf Leistungen verzichten oder mehr dafür zahlen müssen.

Wer nun meint mit der Finanzspritze des Landes – deren endgültige Bestätigung durch die Kommunalaufsicht bei Redaktionsschluss noch nicht vorlag – sei die finanzielle Zukunft der Stadt Solingen endgültig gesichert, geht zu blauäugig vor.

So ist noch gar nicht geklärt, wie und wann Ankündigungen der Bundesregierung zur Über-



nahme weiterer Soziallasten verwirklicht werden. Ebenso wenig ist auszuschließen, dass auch noch künftig Belastungen auf die Kommunen zukommen, für die es keine zusätzliche Entschädigung gibt. Ein Beispiel ist die Einforderung des Rechtsanspruchs auf U-3 Betreuung durch die Eltern und die damit verbundene mögliche finanzielle Ausgleichspflicht der Kommunen bei Nichterfüllung. Weiterhin ist ja heute schon klar, dass einige Sparerfolge oder Einnahmeverbesserungen nicht wie im Solinger Sparpaket geplant eintreten werden. Und auch der Rückkauf der Stadtwerke löst ungeachtet der Sinnhaftigkeit die Sorge aus, dass alleine durch die verminderte Finanzausstattung der Beteiligungsgesellschaft Folgen für den städtischen Haushalt auftreten.

Die Liste der Unwägbarkeiten für die Zukunft ließe sich sicherlich noch endlos fortsetzen – die Auswirkungen der nationalen Schuldenbremse sind dabei noch gar nicht absehbar. Wir wollen an dieser Stelle nur deutlich machen, dass wir uns auch in Zukunft darauf einstellen müssen, dass auch weiter-

hin eigene Anstrengungen unternommen werden müssen, um die Leistungsfähigkeit der Stadt zu erhalten.

Für die komba gewerkschaft sind dabei insbesondere folgende Eckpunkte unverzichtbar:

- Bund und Land müssen ihre **Verantwortung wahrnehmen**,
- die **Verlässlichkeit der Politik und des Verwaltungsvorstandes** in der Feststellung, dass die Belastungsgrenze für die Beschäftigten durch das Sparpaket erreicht ist;
- die **Überwindung parteipolitischer Ränkespiele** und die Zusammenarbeit aller demokratischer Kräfte im Rat zur Überwindung der Finanzkrise,
- die **Einbeziehung der Bürgerinnen und Bürger aber auch der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter** in die unvermeidbare Fortsetzung einer sachbezogenen Aufgabenkritik und

- einen **motivationsfördernden Veränderungsprozess** – heißt die Kolleginnen und Kollegen müssen das Gefühl haben, das Richtige zu tun, gerecht behandelt zu werden und ernst genommen zu werden.

Für den (Finanz)Vorstand der Stadt Solingen und den Rat bleibt auch in den nächsten Jahren in Sachen Finanzkrise viel zu tun – die komba gewerkschaft solingen ist auch weiterhin bereit, dabei konstruktiv zu begleiten, wenn das Signal gegeben wird, dass unsere Sorgen, die sich auch in den oben ge-

nannten Eckpunkten widerspiegeln, ernst genommen werden. Nur wenn alle an einem Strang ziehen kann es wieder ein Licht am Ende des Tunnels geben.

Unser Tipp:

Da es bei den Beamtinnen und Beamten immer noch Unsicherheiten über die Inanspruchnahme von Resturlaub geben soll, hier noch mal Auszüge aus der aktuellen **Freistellungs- und Urlaubsverordnung** (FrUrlV NRW) vom 19. Januar 2012, die am 10. Januar 2012 in Kraft getreten ist.

Die FrUrlV NRW gilt nur für die Beamtinnen und Beamten und ersetzt folgende Verordnungen, die gleichzeitig außer Kraft getreten sind: die Verordnung über den Mutterschutz für Beamtinnen im Land NRW, die Elternzeitverordnung, die Erholungsurlaubsverordnung sowie die Sonderurlaubsverordnung.

In § 1 heißt es: „Diese Verordnung gilt für die Beamtinnen und Beamten des Landes, der Gemeinden, der Gemeindeverbände und der anderen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts. Sie gilt für Richterinnen und Richter entsprechend, soweit nicht durch besondere Rechtsvorschrift etwas anderes bestimmt ist.“

Den entscheidenden Passus findet man in § 19

„(1) Der Erholungsurlaub soll im Laufe des Urlaubsjahres nach Möglichkeit voll ausgenutzt werden. Der Erholungsurlaub kann geteilt werden, soweit dadurch der Urlaubszweck nicht gefährdet wird.

(2) Urlaub, der nicht innerhalb von zwölf Monaten nach dem Ende des Urlaubsjahres in Anspruch genommen worden ist, verfällt.“



Unser Handeln:

"Wir reden nicht nur - wir handeln auch."

Unter diesem Motto hat die komba gewerkschaft solingen damit begonnen, Kolleginnen und Kollegen in besonders gefährdeten Publikumsbereichen mit Taschenalarmgeräten auszustatten.

"Wir hoffen, dass der Arbeitgeber /Dienstherr bald mit eigenen Maßnahmen nachzieht."

Unsere Bitte: zu printing green

- es wäre schön wenn wirklich bald die Altgeräte aus den Zimmern entfernt werden könnten, da sie nicht nur störend sondern teilweise sogar eine Unfallgefahr darstellen.

Tun wir das Richtige in der Personalentwicklung?

„Problem erkannt – Problem gebannt?“ – mit dieser einfachen Floskel kann man sich bei der Verbesserung und Sicherung der Personalausstattung bei der Stadt Solingen nicht zufriedengeben.

Es verdient sicherlich Anerkennung wenn unser Personalchef in letzter Zeit häufig der Öffentlichkeit in Erinnerung ruft, dass durch Aufgabenkritik und Arbeitsverdichtung die Ressource Personal bis zur absoluten Grenze ausgeschöpft ist. Und es ist wichtig, dass er allen Kritiker zum Trotz bewusst macht, dass die Stadt in den nächsten Jahren vor der Herausforderung steht, viele Kolleginnen und Kollegen zu verlieren und eine qualitativ gute Nachbesetzung notwendig ist, um die Arbeits- und Dienstleistungsfähigkeit der Verwaltung zu erhalten.

Doch tun wir schon das Richtige, um dem „personellen Ausbluten“ der Verwaltung entschieden entgegen zu treten?

Es ist schön zu lesen, dass die komba Idee aufgegriffen wird, das Bild eines modernen Arbeitgebers mit interessanten Aufgaben zu zeichnen – doch steht es einem modernen Arbeitgeber wirklich gut zu Gesicht, soziale Rahmenbedingungen ständig zu verschlechtern?

Und bedarf es da nicht eines ganzheitlichen Konzepts, wie man junge Menschen ansprechen muss?

Junge Menschen streben auch in Zukunft nach Sicherheit und Status – passt es da in die Landschaft, dass der Personalchef – anders als sein oberster Chef – unumstößlich davon überzeugt ist, das man zwar die gute Beamtenausbildung anbieten soll aber Tarifbeschäftigte eben billiger wären (was laut langjähriger wissenschaftlicher Untersuchungen gar nicht zutrifft). Damit hält man gute Talente davon ab, sich bei uns zu bewerben – schließlich bieten Land, Landschaftsverbände und andere konkurrierende Kommunen die Übernahme ins Beamtenverhältnis an.

Klaviatur Tarifvertrag

Schon seit Jahren haben z.B. technische Bereiche das Problem, dass Ingenieure sich lieber für das attraktivere Einkommen in der freien Wirtschaft entscheiden als bei uns anzuheuern. Nun die Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände hatten schon bei Einführung des TVöD dies im Blick gehabt und daher tarifrechtliche Möglichkeiten geschaffen, diese Lücke kleiner werden zu lassen. Wir haben den Eindruck, dass die Klaviatur des Tarifvertrags noch nicht optimal genutzt wird.

Nun wird in den letzten Jahren in der öffentlichen Diskussion das Thema Personalentwicklung auf die Suche nach künftigen Personal beschränkt. Dies ist eindeutig falsch.

Man muss sich auch fragen, warum in den letzten Jahren und in naher Zukunft so viele Kolleginnen und Kollegen aus Krankheitsgründen oder aus eigenem Willen heraus ausscheiden.

Verwaltungskultur

Sind es immer nur die steigenden Anforderungen im Beruf die krank oder mürbe machen? Oder ist es vielmehr so, dass sich die Kultur in der Verwaltung in den letzten Jahren gewandelt hat, dass die Politisierung bei internen Verwaltungsentscheidungen zugenommen hat, dass alle nur noch funktionieren müssen ohne ausreichend Wertschätzung zu erhalten oder Perspektiven für die eigene Entwicklung bewusst oder unbewusst verbaut werden?

Hier lassen wir den gedanklichen Erfahrungen der Leserin oder des Lesers freien Lauf – wir alle wissen doch alle viel zu gut um was es geht.

Also wenn es nicht auch gelingt, die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit einer umfassenden Personalentwicklungsstrategie auf dem steinigem Veränderungsweg, den auch die Stadt Solingen beschreiten muss, mitzunehmen, verschlechtert sich die Personalsituation der Stadt noch weiter.

Es kommt jetzt darauf an, nicht nur das Richtige zu denken sondern es auch zu tun!

Sprechen Sie uns an

Liebe Kolleginnen und liebe Kollegen,

seit dem 01.07.2012 sind die neuen Mitglieder des Personalrates für die Zeit bis zum 30.06.2016 im Amt und haben die Arbeit aufgenommen. Nach der Phase der Einarbeitung, in der insbesondere „die Neuen“ Schulungen besucht haben und in der wöchentlichen Sitzung die Arbeit des Personalrates gelernt und in der Praxis ausgeführt haben, wird sich der Personalrat noch im Januar im Rahmen einer Tagesklausur mit der Festlegung von Schwerpunkten für die kommende Zeit beschäftigen.

Noch in den Haushaltsplanberatungen 2010 gab es laute Rufe und Aufforderungen in den Medien, der Politik und auch beim Kämmerer, dass sich das städtische Personal mit Sparanstrengungen an den Konsolidierungsbemühungen beteiligen muss:

- **Gebühr für Beschäftigtenparkplätze**
- **Schließung der Kantinen**
- **Abbau von weit über hundert Stellen im Rahmen der Produktkritik**

Dazu hat der Rat entsprechende Beschlüsse gefasst, für die damals beteiligten Personalräte eine schwierige, diskussionsaufwendige Zeit.

Heute stellt sich die Situation wie folgt dar:

Zu den **Parkgebühren** gibt es nach einem hart geführten Einigungsstellenverfahren einen Einigungsanspruch, der eine sozial gestaffelte, deutlich geringere Parkgebühr als angedacht, als Ergebnis zeigt. Es ist der Personalvertretung nicht gelungen, diese Maßnahme komplett abzuwehren.

Beim Thema **Schließung der Kantine** konnte vorerst eine –wenn auch deutlich abgespeckte– Lösung für die Fortführung der Kantine Bonner Straße, des Kontors im Rathaus Mitte und des Bewirtungsservices bei Sitzungen und Besprechungen

durch den DBSG bei deutlich gesenktem Zuschussbedarf gesichert werden. Auch hier hat der Einsatz der Mitglieder der Personalvertretung maßgeblichen Anteil an der Abwehr der geplanten Einschränkung von Leistungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Eine ganz neue Wendung nimmt der Verlauf der **Personalentwicklung**. Angesichts des demographischen Faktors in unserer Verwaltung hat das Personalwesen eine Entwicklung in den nächsten zwölf Jahren dargestellt, nach der uns annähernd 1000 Kolleginnen und Kollegen altersbedingt verlassen werden. Das ist eine dramatische Umkehrung der bisherigen Planungen und Einschätzungen. Nicht der Stellenabbau und der Abbau letzter Sozialleistungen für die städtischen Bediensteten steht an. Vielmehr ist es nötig, ein besonderes Augenmerk auf die vorhandene Belegschaft zu richten, damit die alternde Belegschaft in der Lage bleibt, den Anforderungen am Arbeitsplatz gerecht zu werden. Dazu zählt z.B. das geplante Angebot von Tagespflegeplätzen für pflegende Angehörige, dazu gehört aber auch ein funktionierendes Betriebliches Gesundheitsmanagement mit praktischen Angeboten zur Gesundheitsförderung. Nur

so ist die Stadt überhaupt in der Lage, die Arbeitsbereitschaft der Belegschaft abzurufen und gleichzeitig ein Image als attraktiver Arbeitgeber aufzubauen. Hier gilt es für den Personalrat die Chance zu nutzen, die Rechte und Einrichtungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch eigene Initiativen zu stärken oder überhaupt zu initiieren. Auch in Zeiten weiterhin knapper Kassen sind hier auf Dauer gesehen Forderungen verhandelbar, die zur Attraktivität als Arbeitgeber beitragen und zu mehr Zufriedenheit führen können.



Erwin Kohnke,
Sicht auf den Zwischenstand
nach 6 Monaten PR-Vorsitz

Darin wird die Personalvertretung einen künftigen Schwerpunkt sehen.

Dabei sehen wir aber nach wie vor in der täglichen Arbeit unsere Hauptaufgabe: Wir sind in allen Zweifels- oder Verfahrensfragen Ihre Ansprechpartner, künftig auch probeweise in monatlichen Sprechstunden im Rathaus Mitte, die Ihnen den einfachen Kontakt zu uns ermöglichen. Rechtzeitig werden wir uns dazu bei Ihnen melden.

Printing green?

Printing bunt!

Wer kannte das nicht? Die Grafik mit dem Balkendiagramm war im Original farbig, am eigenen Drucker stand sie aber nur in schwarz-weiß zur Verfügung. Und das Balkendiagramm somit in einer nicht geahnten Vielfalt von Grautönen, die man nun aufwändig wieder den Originalfarben zuordnen musste. Seit dem Angebot über das Druckkonzept „printing green“ ist das kein Problem mehr: einfach den Befehl „Farbdruck_SafeQ“ auswählen, und schon kann ich am Drucker meinen farbigen Ausdruck abholen. Toll! Dieses Angebot nutze ich ausgesprochen gerne. Längst aber nicht der einzige Vorteil des Konzeptes, wie mir die beiden Hauptverantwortlichen **Nils Gerken** und **Jürgen Melles** erzählten.

„Es ist uns am Anfang schwer gefallen, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die vielen Vorteile des Konzeptes nahe zu bringen. Die meisten Kolleginnen und Kollegen haben den Ansatz zu Beginn lediglich vor dem HSK-Hintergrund betrachtet und sofort protestiert, „die nehmen mir meinen Drucker weg“.

Nils Gerken weiß, wovon er spricht. Er hat „printing green“ als Projektleiter in der Verwaltung ans Laufen gebracht. Das Projekt lief seit Sommer 2010. Knapp ein Jahr später erfolgte die Ausschreibung, und seit März dieses Jahres ist es verwaltungsweit in der Umsetzung. Einziger Wehrmutstropfen: die Vorbereitungen für die Ausschreibung waren gerade abgeschlossen, als Solingen den Zuschlag für die Optionskommune erhielt. Somit ist das Jobcenter zwar nicht nach den Kriterien „printing green“ behandelt worden, jedoch ist die Ausstattung auch über printing green Geräte erfolgt. Die günstigen Preise und den Service gibt es also auch dort.

„In einem ersten Schritt haben wir vor Jahren versucht, wenigstens das Drucker-Thema anzugehen, so dass im Ergebnis ein Drucker für maximal drei Mitarbeiter zur Verfügung stehen sollte. Das war aber damals längst nicht so durchdacht wie jetzt und führte zu vielen Störungen, weil die verbliebenen Drucker allesamt weiterhin in einem Büro standen, aber von mehreren genutzt wurden“, weiß Jürgen Melles. Er war neben Nils Gerken der verantwortliche Mann im Projekt, weil er als IT-Koordinator im Ressort 5 die Mitarbeiter betreut, deren Arbeitsplätze die technisch höchsten Ansprüche an die zur Verfügung gestellten Geräte haben. „Wir standen 2008 / 2009 vor dem Problem, dass von den betriebenen Druckern höchstens die Hälfte hätte ausgetauscht werden können. Mehr Geld stand nicht zur Verfügung. Und die Drucker, die wir hatten, waren teilweise 10 - 15 Jahre alt, waren von schlechter Qualität und nicht annähernd auf dem aktuellen Stand der Technik“, so Nils Gerken. „Man muss sich das vorstellen, wir hatten mehr als 150 verschiedene Druckertypen im Einsatz. Mit allen dazu gehörenden Begleiterscheinungen: verschiedene Treiber,



Nils Gerken

verschiedene Toner, verschiedene Bedienungsfunktionen etc. Insgesamt hatten wir bei ca. 1400 Arbeitsplätzen etwa 850 Drucker im Einsatz. Zählt man die weiteren Funktionsgeräte wie Kopierer, Faxgeräte und Scanner hinzu, kommen wir auf rund 1.000 Geräte, die wir in der Verwaltung im Einsatz hatten.“

Jetzt sind es noch ca. 130 Multi-

funktionsgeräte der Firma Konica Minolta, die zur Verfügung stehen. Erste Zahlen machen deutlich: im laufenden Jahr ist die Einsparung so hoch, dass die Kosten für die Implementierung des Projektes schon im ersten Jahr gedeckt werden können. Ab 2013 ist mit einer strukturellen Einsparung von jährlich ca. 240.000 Euro auszugehen. Das nenne ich ein gelungenes Projekt: enorme Einsparung auf der einen Seite, eine deutliche Verbesserung der Leistung auf der anderen Seite. Denn das kennt man ja auch noch aus der Vergangenheit. Wer ein Dokument oder Bild scannen wollte, musste zunächst einen Kollegen kennen, der einen Scanner hatte. Einen Ausdruck gar auf DIN A 3 zu erstellen, das war fast immer ein Auftrag für die Mediengestaltung. Und dann auch noch farbig, das war wie Weihnachten und Ostern an einem Tag! „Das ist jetzt alles kein Problem mehr“, sagt Jürgen Melles. „Die Leistungsfähigkeit der Geräte ist so umfangreich, das ist alles und allen noch gar nicht bekannt. Dazu werden aber auch noch weitere Veröffentlichungen und Hinweise von uns kommen. So können die Geräte zum Beispiel PDF-Dokumente wieder in Word- oder Excel-Dokumente umwandeln, die dann nebst der kompletten Formatierung zur Verfügung stehen und



Jürgen Melles

genutzt werden können.“ Sowohl Nils Gerken als auch Jürgen Melles sehen sich in ihrer Projektarbeit bestätigt. So haben sie im Vorfeld genaue Untersuchungen angestellt, wie viel in den einzelnen Büros gedruckt wird. Unter Berücksichtigung der Mitarbeiterzahl konnten so für einzelne räumliche Bereiche die Laufwege der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, aber auch die Druckermenge und die Nutzungsintensität der Gerä-

te kalkuliert werden, nach denen sie auch beschafft wurden. So gibt es Geräte, die schneller drucken und kopieren als andere und auch größere Kassetten für Papiernachschub haben, weil dort eine viel höhere Nutzungsintensität herrscht als an anderen Stellen. Ebenso wurden im Vorfeld Ausnahmetatbestände geklärt, nach denen auch weiterhin Drucker am Arbeitsplatz eingerichtet sind. Hierbei ging es insbesondere um bestimmte Aspekte im Publikumsverkehr oder um Verfahrensfragen, wo ein Ausdruck zwingend vorliegen muss, damit ein (Antrags-)Verfahren ohne Unterbrechung bearbeitet werden kann. Aber auch diese Fragen konnten letztendlich einvernehmlich und transparent mit den Koordinatoren der einzelnen Ressorts geklärt werden. Und das wohl auch richtig gut, denn bislang gab es lediglich zwei weitere Anfragen zum Einrichten von Arbeitsplatzdruckern. Alle erhobenen Daten und Erkenntnisse sind dann auch Bestandteil der Ausschreibung geworden. Den Zuschlag hat letztendlich die Firma Konica Minolta bekommen. Neben dem Preis war auch die Benutzerfreundlichkeit ein entscheidendes Kriterium. Diese ist im Vorfeld auch durch Beteiligung „normaler“ Nutzer ausgiebig getestet worden. Ein angenehmer Nebeneffekt ist der, dass die Firma Konica Minolta mit einem großen Standort im Gewerbegebiet Dycker Feld vertreten ist. Nils Gerken: „Wir hatten gemeinsam mit den IT-Beauftragten die Gelegenheit, bei der Firma vor Ort zu beobachten, wie unsere bestellten Geräte auf unsere Bedingungen hin konfiguriert wurden. Das hat für uns alle noch einmal das Verständnis für Technik und Geräte geschärft, was wir auch in der Praxis an Wissen an die Kolleginnen und Kollegen weitergeben können.“ Daneben sind ca. 100 Kolleginnen und Kollegen durch die Firma geschult worden, damit sie in den Organisationseinheiten als Multiplikatoren zur Verfügung stehen können. Die Projektmitarbeiter haben sogar die Anleitung für die Geräte-nutzung auf Solinger Verhältnisse abgestimmt und eingestellt.

Entgegen erster heftiger Proteste hat die Akzeptanz des Projektes wohl deutlich zugenom-

men. Beide Projektverantwortliche bestätigen, dass es kaum noch kritische Stimmen zur Umsetzung des Projektes gibt. Das liegt wohl auch daran, dass Servicekräfte, die über den DBSG auf der Grundlage des TVöD beschäftigt werden, unauffällig aber wirksam für Papiernachschub usw. an den Geräten sorgen. Ich hatte noch nie so wenige Probleme beim Drucken und Kopieren wie jetzt. Ebenso lassen erste Zahlen vermuten, dass sich neben der erwarteten Einsparung auch die anderen Zahlen, was Nutzerverhalten etc. angeht, planmäßig entwickeln. Das beruhigt mich, da ich schon dachte, dass meine Farbausdrucke hier schon auffallen würden.

Für dieses Jahr sind noch ein Konzept zum Verkauf der alten Drucker sowie der entscheidende Schritt hin zum Service-Angebot des privaten Druckens und Kopierens geplant, nämlich die Dienstvereinbarung mit dem Personalrat. „Das hat sich etwas verzögert, weil nun mal der Aspekt der privaten Nutzung nicht an erster Stelle stand“, so Jürgen Melles. „Aber jetzt, wo die Umsetzung eigentlich auch abgeschlossen ist, können wir das angehen und die entscheidenden Dinge regeln. Technisch ist das alles soweit geklärt, aber wir wollen die private Nutzung dann freigeben, wenn wir alle denkba-



ren Detailfragen im Vorfeld abgearbeitet haben.“

Dann ist wohl auch bald mit dem Ende des Projektes „printing green“ zu rechnen. So, wie es

sich für ein Projekt ja auch gehört. Der Service und die Leistung bleiben jedoch bestehen. Zentral, in einer Hand. „Früher waren zu diesem Thema der Bereich des Kollegen **Willi** für die Anschlüsse, mein Bereich für die Scanner und Drucker, die Beschaffung insgesamt für den Materialeinsatz und der Kollege **Ingo Vömel**, der auch sehr intensiv im Projekt mitgearbeitet hat, als Fachmann für die Kopierer zu beteiligen. Und alles mit unterschiedlichen Beschaffungs- und Bearbeitungsfristen und -abläufen. Jetzt liegt alles in einer Hand, und alle 5 Jahre machen wir jetzt lediglich eine neue Ausschreibung.“ Neben diesem Hinweis sind Nils Gerken noch zwei Anmerkungen wichtig: „Wenn das Angebot zur Nutzung für private Zwecke genutzt werden kann, liegt es an den Kolleginnen und Kollegen, ob wir es bei der nächsten Ausschreibung weiterhin berücksichtigen werden. Wenn es nicht angenommen wird, werden wir auf diesen Aspekt auch verzichten müssen. Denn einen gewissen Aufwand haben wir schon mit diesem Service-Angebot. Aber bei den zu erwartenden Preisen, die wir für die möglichen Ausdrucke und Kopien verlangen werden, bin ich von einer ausreichenden privaten Nutzung überzeugt. Überzeugt bin ich auch von der Zuverlässigkeit der Firma Konica Minolta. Wenn wir früher einen Fehler oder Defekt an einem der Geräte hatten, dauerte es mitunter 10 Arbeitstage, bis ein defektes Gerät repariert war. Die Firma Konica Minolta schafft solche Reparaturen etc. oftmals noch am selben Tag, spätestens am darauffolgenden Werktag. Und das nicht, weil sie hier ihren Standort haben. Das haben wir als Anforderung mit in die Ausschreibung aufgenommen, und mit der Firma Konica Minolta haben wir nach meinem Eindruck einen richtig guten und zuverlässigen Auftragnehmer bekommen.“

Richtig gut und zuverlässig abgearbeitet finde ich ist das Projekt „printing green“ auch. Zu hoffen ist, dass der Verwaltung noch mehr solcher Projekte gelingen.

Die **kombaNotiz** dankt den Kollegen Nils Gerken und Jürgen Melles für die Arbeit im Projekt und für das Gespräch.

Veranstaltungen

Hierzu erfolgt eine gesonderte Einladung

1., 2. Februar

Seminar zum Jahresanfang

7. Februar

Altweiberfete in der Cobra

März

Mitgliederversammlung
anschl. Jubilarehrung

21.—26. April

komba-Reise 50plus / komba nrw
München, Kufstein und mehr
Infos unter 0211-96616910 (Claudia Otto-Reiseleitung)
oder unserem Seniorenbeauftragten Armin Rüttler

18. Juni

Tagung komba50plus in Düsseldorf

Juni/Juli

Seniorenfahrt OV-Solingen
Sommerfest OV-Solingen

19. September

Seniorenwanderung an der Ahr

Termine

Vorstandssitzung

Jeden 1. Montag im Monat
in der Geschäftsstelle um 16.30 Uhr

SeniorenStammtisch

Jeden 2. Mittwoch im Monat
im Wirtshaus „Rohleder“ um 16 Uhr





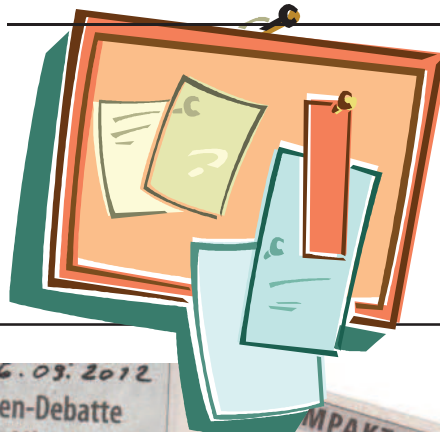
solingen

Vorsitzender
Jürgen Albermann
290 5262
Stellvertreter
Frank Hassel
290 5334
Klaus Dieter Freidhof
295 2384
Udo Wegner
290 6628
Kassierer
Horst Weinhold
290 5257

kombaNotiz

Hier könnte auch Ihr Adressenetikett kleben.

Wenn nicht, Sie können das durch eine Mitgliedschaft in der komba gewerkschaft solingen ändern.



Neues aus dem Vorstand

In seiner letzten Sitzung hat der Vorstand zwei neue Vorstandsmitglieder benannt: Für Maraike Müller und Mario Baumgart, die beide aus beruflichen Gründen zurückgetreten sind, vervollständigen nun **Hildegard KOHNKE** und **Henning MAGEL** den OV.

In der nächsten kN werden wir darüber ausführlich berichten. Unser Dank gilt den ausgeschiedenen Mitgliedern für die jahrelange Unterstützung der komba gewerkschaft solingen.



Die komba gewerkschaft wünscht Ihnen liebe Leser und liebe Leserinnen

ein friedvolles Weihnachtsfest, einen guten Jahreswechsel

sowie Zufriedenheit in und außerhalb des Berufslebens.