

Jahresbericht 2013 / 2014

Themenschwerpunkte der letzten Periode in zwei Arbeitssitzungen waren:

1. **Arbeitsorganisation und Ressourcenplanung im Regiebetrieb**

Die begrenzten Mittel in fast allen Städten erfordern den optimalen Einsatz der Ressourcen. Voraussetzung dafür ist eine Mengendarstellung, möglichst in einem digitalen Informationssystem (GIS) und eine Software für die Ressourcenverteilung und -steuerung sowie eine Ist-Erfassung zur Nachkalkulation (GRIS). Auf Basis der Nachkalkulation kann z.B. make or buy entschieden werden. Für beide Produkte gibt es mittlerweile gute Anbieter. In unserer Sitzung im September in Hamburg wurden verschiedene Produkte als Erfahrungsbericht der Städte Koblenz und Essen vorgestellt. Bitte wenden Sie sich ggf. an die dortigen KollegInnen.

Wesentlich für den Erfolg ist aber auch die **Motivation der Mitarbeiter**. So können engagierte Mitarbeiter am besten selbst entscheiden, wann sie etwas tun. In Bremen werden zur Steigerung der Mitarbeitermotivation freitags vom Gärtnermeister Wochenarbeitspläne mit Angaben über Termine, Sonderaufträge, Aufgaben, Personenzusammensetzungen, urlaubsbedingte Ausfälle, etc. ausgehängt. Dabei hat die einzelne Kolonne, welche wochenweise personell ganz unterschiedlich besetzt sein kann, die Freiheit, selbst zu entscheiden, wann im Laufe der Woche welche Tätigkeiten ausgeführt werden. Die Menge der Arbeitsaufträge für die jeweilige Woche richtet sich nach Erfahrungswerten des Gärtnermeisters und wird durch vorhandene Erfassungen der Zeitwerte und durch das Grünflächeninformationssystem gestützt. In der Regel werden mehr Arbeitsaufträge als leistbar aufgelistet, um beispielsweise witterungsbedingte Alternativtätigkeiten verfügbar zu haben.

2. **Gesundheitsmanagement**

Ein zunehmendes Problem in den Regiebetrieben ist die Überalterung sowie die zunehmende gesundheitliche Einschränkung der Mitarbeiter. Die Krankenquoten liegen im Durchschnitt bereits über 10%. Bei unserer Sitzung wurden die **Programme vom Friedhof Ohlsdorf und der Stadt Osnabrück sowie eine Untersuchung aus Darmstadt vorgestellt**.

Das betriebliche Gesundheitsmanagement ist eine Kernaufgabe des Regiebetriebes. Themen wie Prävention durch Gefährdungsbeurteilung, Ergonomie, etc. sowie eine Betreuung durch eine Betriebsärztin sind hier genauso von Bedeutung wie eher private Beratung und Unterstützung bei Themen wie Schulden- oder Eheberatung, psychologischer Hilfe, etc.

Altersgerechte und gesundheitserhaltende Arbeitsbedingungen sind dauerhaft vorzuhalten. Dabei sollten Wünsche und Verbesserungsvorschläge der Mitarbeiter berücksichtigt werden. Eine Mitsprache bei der Neubeschaffung von Maschinen und Geräten (wie zum Beispiel akkubetriebene, leichtere Heckenscheren, etc.) ist erwünscht. Die Eigenverantwortung soll gefördert werden. Es findet eine Führung von unten statt – Steigerung der Arbeitszufriedenheit durch Eigenmotivation basierend auf Entscheidungskompetenzverlagerung auf die Vorarbeiter.

In der Praxis werden individuelle Berufsverläufe durchgespielt. Die Aufgaben werden an das Alter angepasst. Belastungswechsel werden angestrebt und als Ausstieg aus dem Alltag angeboten.

Von flexibleren Arbeitszeiten könnten Betrieb und Mitarbeiter gleichermaßen profitieren. Einerseits kann eine optimierte Maschinenauslastung Kosten senken, andererseits kann ein Lebensarbeitszeitkonto auch für die Belegschaft lukrativ sein. Lebenszeitarbeitskonten sind in Osnabrück bereits breitflächig etabliert und werden auf Wunsch des Mitarbeiters eingerichtet. Derzeit können Überstundenzuschläge und Sonderzahlungen in „Zeit“ eingezahlt werden. Anreizfunktionen bei Schlechtwetter werden ebenfalls hier auflaufen und zur individuellen Verfügung stehen. **Zur Steigerung der Identifikation mit dem Betrieb und der täglichen Arbeit hat sich eine Revierhoheit bewährt.** Die Mitarbeiter sind motivierter, wenn sie sich um bestimmte Flächen und Aufgaben regelmäßig kümmern können. **Meister und Vorarbeiter werden regelmäßig gecoacht.** Mit durchlässigeren Kommunikationsstrukturen soll das Wir-Gefühl gestärkt und der Teamgeist gefördert werden

3. Baumpflegekosten

Die meisten von uns haben den Eindruck, dass der Anteil an Totholz und andern Pflegenotwendigkeiten an den Bäumen zunimmt. Liegt es am Klimawandel? Ist es eine Reaktion auf die wärmeren Sommermonate oder **sind unsere Kontrollen deutlich schärfer geworden?** Der durchschnittliche Lebenszyklus von Bäumen, welche heute gepflanzt werden, beträgt fast nur noch 40-60 Jahre. Was sind die Ursachen?

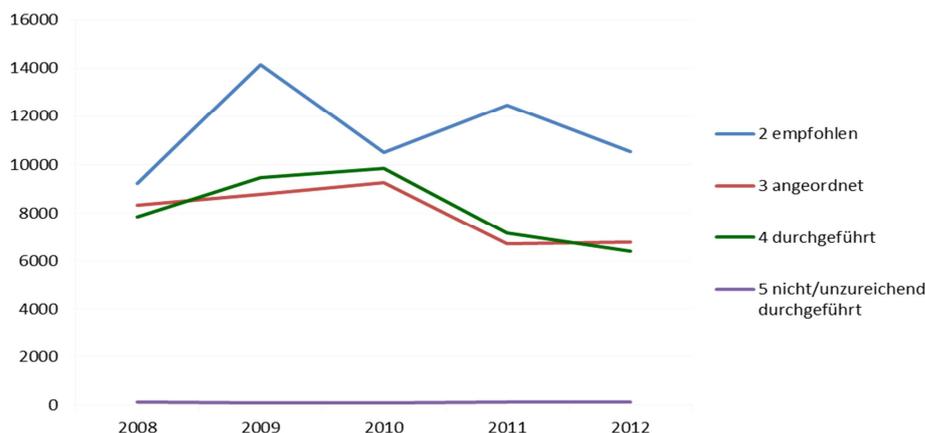
Insgesamt kann man sicher sagen, dass sich der Aufwand für die Unterhaltung insbesondere von Straßenbäumen deutlich erhöht hat. Die angegebenen Werte bei Umfragen und die jährlich im IKONETZ festgestellten Kosten liegen weit auseinander. Der AK Stadtbäume forscht zu diesem Thema und es gilt zu untersuchen, wie sich der Pflegeaufwand weiter entwickelt.

Laut der aktuellen Umfrage, **hat die Stadt Stuttgart eine Zunahme von Totholz festgestellt. Dort ist der Wert von 2008 bis 2012 um 22% gestiegen.**

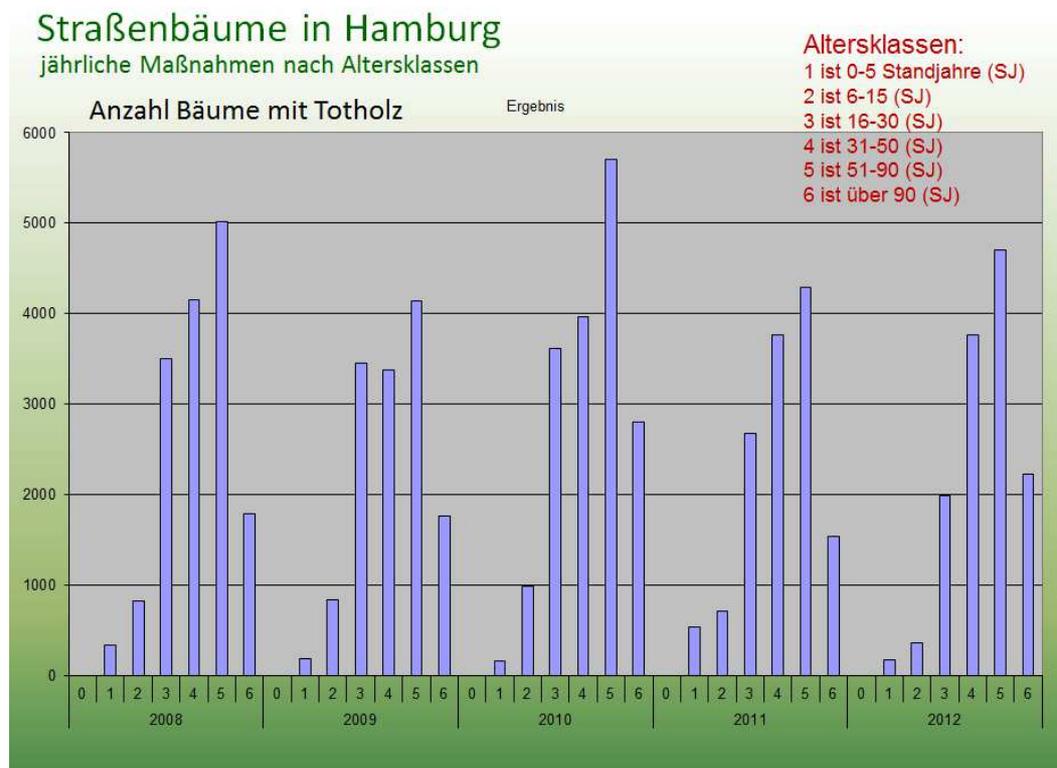
Die Untersuchungen aus Hamburg können das nicht bestätigen.

Seit dem Jahr 2000 wendet die Stadt Hamburg eine neue Methodik zur regelmäßigen Baumkontrolle an. Nach Auswertung der ersten 160.000 Bäume lagen nur 3% von ihnen in der halbjährlichen Kontrolle, 36% in der jährlichen und 45% in der zweijährlichen Kontrolle. Dennoch wurde ein erheblicher Sanierungsstau aufgedeckt. Maßnahmen zur Wahrung der Verkehrssicherheit in den Dringlichkeitsstufen 1 (Schaden innerhalb der nächsten zwei Wochen zu beheben) und 2 (Schaden innerhalb des Jahres zu beheben) erreichten eine Größenordnung von 5 Mio. Euro.

Die letzten fünf Jahre zeigen ein jährliches Aufkommen von Maßnahmen an ca. 20% des Gesamtstraßenbaumbestands. Gezählt werden dabei alle Bäume mit mindestens einer der folgenden Maßnahmen: Totholz beseitigung, Lichtraumprofil schnitt, Freischneiden von V-Einrichtungen/Gebäude, Kronensicherung einbauen, Erziehungs-/Aufbauschnitt, Krone einkürzen, Einkürzen von Kronenteilen, Kronenpflege (sonstige), Wurzelschaden, Zweitkontrolle (intern), Gutachten (extern), Hubsteigerkontrolle, Fällung, Stubbenrodung.



Tab.1: Maßnahmenaufkommen Hamburger Straßenbäume von 2008-2012 am Beispiel des Bezirks Wandsbek mit 60.000 Straßenbäumen.



Tab. 2: Altersabhängiges Maßnahmenaufkommen/Totholz im Jahresvergleich 2008-2012

Jahr	Altersklasse Standjahre	Baumzahl der Altersklasse	Anzahl/Bäume mit Totholz	Anteil an jeweiliger Altersklasse
2012	0-5	10.631	176	1,70%
2012	6-15	22.748	365	1,60%
2012	16-30	56.521	1.989	3,50%
2012	31-50	65.781	3.763	5,70%
2012	51-90	52.482	4.701	9,00%
2012	über 90	15.075	2.221	14,70%

Tab. 3: Maßnahmenaufkommen/Totholz der Altersklassen in Relation zur Klassengröße

Unterhaltungsmaßnahmen werden in Hamburg fast ausschließlich über Fremdvergabe abgewickelt. Dafür stehen den Bezirken durchschnittlich 20 € je Baum ihres Gesamtbestandes zur Verfügung. Der jährlich finanzielle Bedarf der Baumpflege liegt weit darüber. In der Praxis ist so überwiegend nur eine Pflege des Baumbestands zur Wahrung der Verkehrssicherheit und der Dringlichkeitsstufe 1 möglich, da finanzielle Mittel nicht in ausreichender Höhe zur Verfügung stehen.

Der Pflegeaufwand steigt insbesondere bei Bäumen in den Altersklassen 51-90 und älter als 90 stark an. Totholz tritt hier bei jährlich 9% bzw. 15% aller Bäume dieser Altersklassen auf, gegenüber 3,5% bei den unter 30jährigen. Hinzu kommt das unkalkulierbare Risiko durch Schädlingskalamitäten und neue Baumkrankheiten; in 2013 z.B. extreme Totholzbildung bei Linden als Folge des Napfschildlausbefalls.

4. Stellenbewertung, insbesondere für Baumkontrolleure

Auch in dieser Periode haben wir das Thema Stellenbewertungen behandelt. Insbesondere bei den Baumkontrolleuren liegen die Eingruppierungen in den Kommunen weit auseinander. Das liegt zum Teil daran, dass die Kontrolleure nicht nur die Kontrolle selbst machen, sondern z. B. auch Vergaben und die Bauaufsicht bei den Pflegemaßnahmen durchführen. Richtungsweisend für die Eingruppierung der Baumkontrolleure ist ein Urteil des BUNDESARBEITSGERICHT vom 27.8.2008, 4 AZR 484/07.

Insgesamt wird das Angebot an guten Fachkräften wie Gärtnern, Meistern und Ingenieuren aber zunehmend geringer werden. Ob unsere Tarife dann ausreichend Anreiz für neue Mitarbeiter bieten, ist abzuwarten.

5. Lebensdauer und Instandsetzung von Grünanlagen, Regelwerk Freiflächenmanagement FLL

Im Februar 2014 hat sich ein neuer Regelwerksausschuss (RWA) zur Überarbeitung der FLL-Richtlinie „Freiflächenmanagement“ aus dem Jahr 2009 konstituiert, in den der GALK-AK ein Mitglied als Delegierten der GALK entsandt hat. Neben der Überarbeitung des auf der Grundlage der DIN 276 aufgebauten Objektartenkatalogs und der Standardisierung der Planzeichen durch einen einheitlichen Signaturenkatalog, steht die Weiterentwicklung der Richtlinie im

Mittelpunkt. Hier geht es vor allem darum die Grundlagen zur Ermittlung der Lebenszykluskosten im Freiflächenmanagement zu erarbeiten. Darüber hinaus soll der Bilddatenkatalog des in den Niederlanden verbreiteten Bildqualitätssystems erstmals als Arbeitsgrundlage für den deutschsprachigen Raum aufbereitet werden.

6. **Bürgerbefragung zur Bedeutung von Grünflächen**

Die Ergebnisse der Bürgerbefragung aus dem Jahr 2013 stehen jetzt zur Verfügung. Wieder wurde bestätigt, dass die Grünanlagen ein wesentlicher Standortfaktor für eine Stadt sind. Die Entscheidung für einen Wohnort hängt zunehmend davon ab. Erfreulich ist auch, dass der Anteil der Jugendlichen bei den Grünanlagenbesuchern zunimmt. Nutzen Sie diese Ergebnisse!!

Die Unterlagen finden Sie unter www.galk.de.

Abschied vom Arbeitskreis

Für mich ist dies mein letzter Jahresbericht des Arbeitskreises Organisation und Betriebswirtschaft. Ich denke, die Ergebnisse und der Austausch haben vielen KollegInnen in den Städten geholfen, ihre Aufgaben zu meistern. Mich freut es immer wieder, wenn ich z. B. aus Kommunen höre, dass die von der GALK veröffentlichten Kennzahlen zu mehr Mitarbeitern (oder wenigstens nicht zu weniger) in der Grünflächenverwaltung geführt haben.

Mir haben die vielen spannenden Themen im Austausch mit den KollegInnen sehr viel gebracht. Es wurden gute fachliche Ergebnisse für unsere tägliche Arbeit produziert. Besonders hervorheben möchte ich aber auch die kollegiale Zusammenarbeit im Arbeitskreis und die Möglichkeit so viele schöne gastfreundliche Städte kennengelernt zu haben. Aber auch der Austausch mit den anderen Arbeitskreisen der GALK war sehr wichtig.

Frau Michaela Maurer hat im Februar auf der letzten Sitzung des AK die Leitung übernommen. Ich habe höchstes Vertrauen, dass im AK gut weiter gearbeitet wird und sich die Ergebnisse nur noch verbessern können.

Ich werde weiter im GALK-Präsidium aktiv sein und stehe auch gerne für Ihre Fragen unter Heribert.Eschenbruch@galk.de zur Verfügung.

Herzlichen Dank an die Arbeitskreismitglieder für die intensive und gute Zusammenarbeit!



Heribert Eschenbruch
Bremen, den 16.05.2014