

Guten Abend sehr geehrte Damen und Herren,

der Personalrat hat im Gremium intensiv diskutiert und entschieden, eine Stellungnahme zu dem vorliegenden Antrag auf Einleitung des Abwahlverfahrens abzugeben. Dabei möchten wir angesichts der öffentlichen Diskussion der letzten Wochen zwei Dinge betonen:

1. Es geht für uns in diesem Verfahren nicht um oder gegen den Menschen Gernot Kaser, sondern ausschließlich um die Amtsführung des Bürgermeisters.
2. Die Vorwürfe und Unterstellungen, die gegen unsere Kolleginnen und Kollegen in der Öffentlichkeit erhoben werden, weisen wir aufs Schärfste zurück.

Ausgehend von der mehrheitlichen Meinung der Mitarbeitenden, die uns in unserer Umfrage mitgeteilt wurde, sind wir der Überzeugung, dass es der Wunsch vieler Kolleginnen und Kollegen ist, über uns zu Wort zu kommen. Auch wir können keine Inhalte aus nichtöffentlichen Sitzungen schildern, jedoch eigene Erlebnisse und freigegebene Gesprächsinhalte aus Krisen- und Beratungsgesprächen mit betroffenen Kolleginnen und Kollegen wiedergeben. Daher hat der Personalrat in seiner Sitzung am 27.03.2024 nachfolgende Stellungnahme einstimmig beschlossen.

Der Personalrat der Stadt Wedel begrüßt den Antrag der Fraktionen CDU, Bündnis 90/Die Grünen, SPD, FDP und der Linken im Rat.

Wie in den letzten Monaten bereits öffentlich geworden ist, haben die Mitarbeitenden im Rathaus dem Personalrat ein erschütterndes Bild von den aktuellen Arbeitsbedingungen hinsichtlich der Zusammenarbeit mit dem Bürgermeister gezeichnet. In keiner Weise sei in den letzten zwei Jahren oder den letzten Monaten eine Verbesserung hinsichtlich des Sachverstandes, der Kritikfähigkeit, der Führungsfähigkeiten oder der Zuverlässigkeit zu erkennen. Hinzu kämen ein verletzender Umgang und Lügen, um in der Öffentlichkeit gut dazustehen. Daher scheint in den meisten Bereichen auch zukünftig eine vertrauensvolle und konstruktive Zusammenarbeit nicht möglich. Probleme würden vom Bürgermeister nicht erkannt und selbst nach Hinweis und Nachweis ohne Lösungsansatz negiert.

Wir als Personalrat teilen diese Einschätzung der Kolleginnen und Kollegen. Viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung waren offen gegenüber dem vom Bürgermeister angekündigten „Frischen Wind“ und mehr als willens, ihn hinsichtlich der notwendigen Verwaltungs- und Rechtskenntnisse zu unterstützen. Leider lässt der Bürgermeister sich nicht unterstützen. Auch nach fast zwei Jahren im Amt missachtet er die Einhaltung elementarer Verwaltungsvorschriften, sei es bei der Mitbestimmung durch den Personalrat, Abläufe bei Stellenbesetzungen oder Vorschriften der Gemeindeordnung bei Gremiensitzungen. Ein typisches Beispiel war der Versuch, die Tagesordnung mitten im Ablauf einer Ratssitzung zu verändern. Oder eine Arbeitsanweisung zu schicken, die rechtlich nicht umsetzbar war und widerrufen werden musste. Das mag wie kleine, unbedeutende Beispiele wirken, steht jedoch exemplarisch für viele Begebenheiten im Arbeitsalltag und zeigt, wie wenig in den vergangenen zwei Jahren an Sachkenntnis hinzugewonnen wurde. Dies verursacht Mehrarbeit

bei den Kolleginnen und Kollegen und die Ablehnung und das Ignorieren von Ratschlägen und Hinweisen sorgen für Frust.

Wir sehen auch nicht die notwendigen Führungsqualitäten, die unserer Auffassung nach für ein solches öffentliches Amt als Bürgermeister als Vertretung einer Stadt und verbunden mit der Leitung einer großen Verwaltung mit so vielen Mitarbeitenden notwendig sind.

- Bei der Vorstellung der Ergebnisse der Mitarbeiterumfrage des Personalrates im November im Rat hatten wir uns bewusst entschieden, die Gründe für die dramatische Verschlechterung des Betriebsklimas nur im nichtöffentlichen Teil vorzustellen. Der Bürgermeister nutzte dies für eine Rede im öffentlichen Teil, in der er Nichtkenntnis der Ursachen bemängelte, verbunden mit dem Vorwurf, außer ihm würde sich niemand für die Gründe interessieren. Er forderte den Personalrat mit Fristsetzung auf, ihm mehrere Fragen zu beantworten, unter anderem die Frage „Gegen wen richten sich die Verärgerungen?“. Zu diesem Zeitpunkt waren ihm die Gründe bereits über eine Woche bekannt und er wusste, dass die Kolleginnen und Kollegen ihn als Hauptgrund für das schlechte Betriebsklima benannt hatten, im Rathaus bis zu 94%. Wiederholt hat er die Beteiligung an der Umfrage wider besseres Wissen auch öffentlich kleingeredet. Den Vorwurf der Mitarbeitenden, er würde Lügen benutzen, um in der Öffentlichkeit oder bei seinem jeweiligen Gesprächspartner besser dazustehen, können wir daher aus eigener Erfahrung bestätigen.
- Wir als Personalrat erleben, dass der Bürgermeister in Gesprächen plötzlich gegenüber Mitarbeitenden durch Körperspannung, Mimik und Stimme eine bedrohliche Ausstrahlung einnimmt, die auch für andere Gesprächsteilnehmer spürbar wird. Dabei ist der Auslöser kein Fehler des/der Mitarbeitenden, sondern dass ihm der Inhalt des Gespräches nicht gefällt. Ein solches Verhalten ist aus unserer Sicht für jeden Mitarbeiter, jede Mitarbeiterin und insbesondere als Führungskraft in einer solchen Machtposition untragbar und hat Auswirkungen auf die gesamte Kollegenschaft.
- Wir führen Gespräche mit Kolleginnen und Kollegen, die nicht mehr allein in ein Gespräch mit dem Bürgermeister gehen wollen, zu ihrem Schutz und um eine Zeugin / einen Zeugen dabei zu haben. Teilweise wird ihnen dies sogar von ihren Vorgesetzten empfohlen, die ihre Mitarbeitenden schützen möchten.
- Wir führen Gespräche mit Mitarbeitenden, die E-Mails in einem unangemessenen und die Arbeit oder Person herabwürdigenden Ton erhalten. Dabei unterstellt er Fehlverhalten ohne den Sachverhalt vorher zu prüfen, die Mitarbeitenden anzuhören und obwohl diese belegbar korrekt gehandelt haben.
- Wir führen Gespräche mit Mitarbeitenden, die vom Bürgermeister nach Dienstschluss oder am Wochenende in ihrer Freizeit wegen Nichtigkeiten angerufen werden, teilweise über private Anschlüsse. Dabei handelt es sich nie um Notfälle oder dringliche Angelegenheiten.

- Nachdem der Bürgermeister per E-Mail eine organisatorische Maßnahme ins Haus kommuniziert hatte, führten wir viele Gespräche mit verunsicherten Kolleginnen und Kollegen im Haus. In der E-Mail sprach er von Vertrauen und Loyalität als Eckpfeiler der Zusammenarbeit und ließ gleichzeitig die betroffenen Mitarbeitenden schlecht dastehen. Der Personalrat war über diese organisatorische Entscheidung nicht vorab informiert, obwohl die Maßnahme mitbestimmungspflichtig gewesen wäre.
- Wir führten viele Gespräche zu einer anderen organisatorischen Maßnahme, die der Bürgermeister allein entschieden und den betroffenen Mitarbeitenden verkündet hat, wieder ohne die vorgeschriebene Beteiligung des Personalrates einzuhalten.
- Es sorgt für Frust bei Kolleginnen und Kollegen, wenn der Bürgermeister ein internes Arbeitsergebnis extern überprüfen lässt, weil er sich ein anderes Ergebnis gewünscht hätte und ihnen nicht vertraut. Die betroffenen Kolleginnen und Kollegen bekommen dies nur durch Zufall mit.
- Wir als Personalrat ärgern uns über die Nichteinhaltung von Terminen, kurzfristige Absagen oder auch unentschuldigtes Fehlen. Wir bekommen auch den Ärger der Kolleginnen und Kollegen mit, denen es genauso geht. Und wir sind peinlich berührt, wenn wir erfahren, dass auch externe Termine unentschuldig nicht wahrgenommen werden.
- Wir verstehen nicht, warum der Bürgermeister an einem Wochenende einigen betroffenen Eltern per Telefon Informationen zu einer Kita-Schließung mitteilte, bevor diese Informationen mit der Kita-Leitung oder dem Kita-Träger besprochen werden konnten. Der Bürgermeister sprach in der Öffentlichkeit von einem Missverständnis, die Eltern hätten ihn falsch verstanden; in dem Leserbrief einer Betroffenen stand: „Klar hat Herr Schmidt als Bürgermeister schon Fehler diesbezüglich gemacht, aber Herr Kaser als jetziger Verantwortlicher schlägt dem Fass mit seinen Lügen den Boden aus“. Dies löste einen hohen kommunikativen Mehraufwand bei den Kolleginnen und Kollegen der Fachabteilung aus und wir sehen eine Beschädigung des Rufs der Stadtverwaltung als verlässliche Verhandlungspartnerin.
- Dass der Bürgermeister die Anweisung erteilt hat, vieles habe über seinen Schreibtisch zu laufen, gefährdet die Handlungsfähigkeit der Verwaltung, weil er weder den Inhalten, noch der Arbeitsmenge gerecht wird. Es gibt Vorgänge, die monatelang auf seinem Schreibtisch liegen, was eine Weiterbearbeitung oder Entscheidung verhindert.
- Der Bürgermeister beruft Termine ein oder bespricht Themen mit Externen, ohne die fachlich zuständigen Kolleginnen und Kollegen, insbesondere die Führungskräfte, zu beteiligen. So sind diese abgeschnitten von Informationen, die für die Erfüllung ihrer Aufgaben wichtig wären.
- Obwohl ab April zwei von drei Fachbereichsleitungsstellen unbesetzt sein werden, hat der Bürgermeister noch keine Regelungen für die Übergangszeit entwickelt. Vielmehr zeigte er sich vor kurzem noch überrascht, dass diese Situation ansteht, obwohl sie seit Monaten bekannt ist.

Bei all diesen Dingen handelt es sich lediglich um einzelne Beispiele die kommunizierbar sind. Diese stehen jedoch symptomatisch für die derzeitige Situation im Rathaus, die unglaublich viel Energie und Arbeitskapazitäten bindet.

Wir möchten ausdrücklich betonen, dass es diese Situation und nicht die Sorge vor Veränderungen oder dem viel zitierten „Aufbrechen alter Strukturen“ ist, die die Kolleginnen und Kollegen umtreibt. Es hat aus unserer Sicht in den zwei Jahren noch keinen Ansatz oder Versuch der Modernisierung von Strukturen durch den Bürgermeister gegeben, obwohl viele - und auch wir - offen für Veränderungen, insbesondere zugunsten weniger Bürokratie gewesen wären. Die durchgeführte externe Organisationsuntersuchung geschah auf Impulsgebung der Politik, vor dem Amtsantritt des Bürgermeisters. Die Kolleginnen und Kollegen und der Personalrat waren ebenso wie er in den Workshops beteiligt und haben sich intensiv in den Prozess eingebracht. Nachdem dem Bürgermeister die Umsetzungsempfehlungen nicht gefielen und die Beratungsfirma den Wunsch des Bürgermeisters nach einem Gefälligkeitsgutachten abgelehnt hatte, wird nun im Alleingang versucht, eine eigene Struktur ohne Einbindung der Kolleginnen und Kollegen und der Fachabteilung zu entwickeln. In die neuen Überlegungen des Bürgermeisters ist der Personalrat nicht eingebunden, obwohl er uns bereits frühzeitig über seine Überlegungen hätte informieren müssen.

Die Situation beeinträchtigt zunehmend die physische und psychische Gesundheit der Betroffenen. Interne Schätzungen gehen davon aus, dass bis zu einem Drittel der Kolleginnen und Kollegen kurzfristig die Stadtverwaltung verlassen werden, um nicht weitere vier Jahre dieser Situation ausgeliefert zu sein. Das hätte aus unserer Sicht katastrophale Folgen für die Stadt. Zum einen ist es auf Grund der aktuellen Situation auf dem Arbeitsmarkt bereits jetzt schwer, offene Stellen zu besetzen, zum anderen sorgt der Ruf, der unserem Bürgermeister bereits jetzt in anderen Kommunen vorausieht, nicht für viele Bewerbungen von Fachkräften aus umliegenden Verwaltungen. Die verbleibenden zwei Drittel der Mitarbeitenden wären nicht in der Lage, die Arbeitsprozesse aufzufangen, was die Abläufe im Haus und die zu erbringenden Dienstleistungen massiv beeinträchtigen würde. Zusätzliche dringende Aufgaben wie Digitalisierung, Haushaltskonsolidierung, Schul- und Kita-Entwicklung könnten On Top nicht geleistet werden. Dabei noch völlig unberücksichtigt bleibt das Fachwissen, das der Stadt Wedel verloren gehen würde, ganz zu schweigen davon, wer noch Kapazitäten für die Einarbeitung neuer Kolleginnen und Kollegen aufbringen soll.

Dieser Druck wird zusätzlich zu den bereits oben benannten bestehenden Belastungen auf die bleibenden Kolleginnen und Kollegen einwirken und die psychische und physische Gesundheit weiter beeinträchtigen. Durch all diese Faktoren und die geschätzte Fluktuation werden der Stadt Wedel zudem enorm hohe Kosten entstehen.

Daher begrüßen wir als Personalrat den Antrag auf Einleitung eines Abwahlverfahrens und hoffen darauf, dass die Bürgerinnen und Bürger anschließend zum Wohle der Stadt Wedel und der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entscheiden werden.