



GRAF KERSSEN BROCK & KOLLEGEN
RECHTSANWÄLTE • NOTAR A.D. • FACHANWÄLTE

Graf Kerssenbrock & Koll. Rendsburger Landstr. 436 - 24111 Kiel

Stadt Wedel
Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
Herrn Sven Kamin
Rathausplatz 3 - 5
22880 Wedel
- Vorab per Mail: s.kamin@stadt.wedel.de -

Dienstag, 21. Mai 2024

Unser Zeichen: 00156-23 Dr. GK/TGK

Gegendarstellung

Gegendarstellung zu Ihrem Artikel "Personalsituation im Rathaus" vom 25. April 2024

In Ihrem Artikel "Personalsituation im Rathaus" vom 25. April 2024 wurde behauptet, dass die hohe Abwanderung von Mitarbeitenden der Stadt Wedel auf die Amtsführung des Bürgermeisters Gernot Kaser zurückzuführen sei. Diese Darstellung entspricht nicht den Tatsachen.

AD Fakten 001/01:

In Ihrem Faktencheck wird behauptet, der Bürgermeister wurde vor Folgen seiner Amtsführung auf die Personalentwicklung gewarnt. Die Stadt Wedel hat dem Bürgermeister klar gemacht, dass das Agieren des Bürgermeisters die Abwanderung forciert hat. Diese Aussage basiert auf einem internen Vermerk vom 25. April 2024, der im Rathaus einsehbar ist. Dies widerspricht der Darstellung von Bürgermeister Kaser, dass er keine wesentliche Rolle bei der Personalentwicklung spielt.

Gegendarstellung:

Diese Behauptung ist falsch. Richtig ist: Bürgermeister Gernot Kaser hat sich mit der Personalleitung zusammengesetzt, um die Gründe für die Kündigungen zu analysieren. Die Ursachen für die Abwanderungen waren unter anderem höhere Aufstiegschancen, höheres Gehalt, Umzüge und Wechsel der Führungskraft. Es gab keine Hinweise darauf, dass der Bürgermeister die direkte Ursache für die Kündigungen war. Dies wurde von der Fachdienstleitung Personal bestätigt.

Dr. Trutz Graf Kerssenbrock
Rechtsanwalt und Notar a.D.
Fachanwalt für Verwaltungsrecht
E-Mail: TGK@grafkerssenbrock.com

in Kooperation mit:

Dr. Dagmar Gräfin Kerssenbrock, LL.M.
Diplom-Volkswirtin
Diplom-Juristin
E-Mail: DGK@grafkerssenbrock.com

in Bürogemeinschaft mit:

Thomas Krause, LL.M
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Versicherungsrecht
E-Mail: info@ra-krause.de

Büro Kiel:
Rendsburger Landstraße 436
24111 Kiel

Tel: 0431 – 12807082
Fax: 0431 – 12809953
Kanzlei@grafkerssenbrock.com

Bankverbindungen:

Deutsche Bank
IBAN: DE89 2107 0024 0011 8398 00
BIC: DEUTDEDB210

Bordesholmer Sparkasse
IBAN: DE05 2105 1275 0000 0599 00
BIC: NOLADE21BOR

Steuer-Nr.: 20 062 60280
USt.-Nr.: DE268312275

Dazu aus dem öffentlichen Protokoll des HFA vom 26.9.2022 – Bürgermeister Kaser hat sein Amt am 1.5.2022 angetreten:

Herr Renk, Vorstandsmitglied des Personalrates, unterstützt die Ausführungen von Herrn Amelung. **Seit mehreren Jahren beschäftigen sich der Personalrat mit umfangreichen Problemstellungen**, flächendeckend über die gesamte Stadtverwaltung. Teilweise herrschen prekäre Arbeitsverhältnisse sowohl in der Kernverwaltung als auch in den Außenstellen vor. Herr Eichberger kritisiert, dass es immer nur hieße „es muss mal was getan werden“ und weist darauf hin, dass dies „vielleicht wirklich mal gemacht werden solle“.

Frau Süß lobt den diesjährigen Personalbericht dahingehend, **dass dieser diesmal nicht beschönigend geschrieben wurde**. Es sind im Vergleich zu den letzten Personalberichten mehr Kennzahlen und die Anmerkungen des Landesrechnungshofes wurden berücksichtigt. Die Inhalte des Personalberichtes seien erschreckend. 30 % der Mitarbeitenden verlassen die Stadtverwaltung aufgrund von Problemen mit der Führungskraft. In den alten Personalberichten wurden viele Dinge beschönigt, aber diese Statistik zeige, dass die Stadt mit den Führungskräftemaßnahmen krachend gescheitert sei. Frau Süß fehlen Informationen zu den Budgets und den Maßnahmen, die umgesetzt und geplant werden. Es wäre schön, wenn dies auch zu den vergangenen Jahren aufgeführt werden könnte. Der Personalbericht lese sich so, als würde er von außen geschrieben worden sein. Es werde nur gesagt was falsch läuft, nicht aber was getan werde, um diese Probleme zu lösen.

Herr Fölske stellt ebenfalls fest, dass der Personalbericht ganz anders sei als die Bisherigen. Es sei nun ein wichtiger Zeitpunkt zur Veränderung der Führung bei der Stadt. Die Verantwortung dafür sei Chefsache und er glaube, dass diese in guten Händen sei. **Er richtet die Bitte an Herrn Kaser, dass dieser das Problem so gut es gehe angehen solle**. Herrn Fölske fehle es im Personalbericht ebenfalls an weiteren Informationen. Er bittet daher, die Anregungen von Frau Süß und die Protokollauszüge zu den Personalberichten der vergangenen Jahre in Zukunft zu berücksichtigen.

Er weist darauf hin, dass Ende 2019 ein Antrag der CDU zur Umstrukturierung der Stadtverwaltung von allen Fraktionen mitgetragen wurde. Bisher sei noch nichts dazu passiert. Die Beratungsgesellschaft habe entsprechende Expertise bei der Digitalisierung und Prozessoptimierung, daher sollte schnellstens der Kontakt aufgenommen werden.

Für Herrn Kissig fehlen ebenfalls Aussagen darüber, **wie die vorhandenen Personalprobleme angegangen werden sollen**. Das Problem der Personalknappheit sei überall vorhanden, auch beim Kreis, der derzeit noch volle Kassen habe. Was nicht helfe, sei, den Stellenplan durch neue Stellen aufzublähen, die nicht besetzt werden können. Die Beratungsgesellschaft sei Fachkraft auf dem Gebiet und habe ebenfalls einen Blick auf andere Kommunen. Daher könne diese beurteilen, welche Maßnahmen zum Erfolg führen. Es sollte sich überlegt werden, welche Aufgaben durch die Prozessoptimierung, durch Digitalisierung und Automatisierung oder durch Ausgliederung verschlankt werden können, sodass mit dem vorhandenen Personal alle wichtigen Aufgaben erledigt werden können. Andere Aufgaben könnten dann ggf. nur mit geringer Qualität durchgeführt werden.

AD Fakten 001/02:

Es wurde behauptet, dass für die Besetzung der Stellen der Sekretärin/des Sekretärs und der Referentin/des Referenten des Behördenleiters "sehr viele Bewerbungen" vorgelegen hätten, was nicht korrekt sei. Die Stadt Wedel stellt klar, dass die Anzahl der geeigneten Bewerberinnen und Bewerber normal war und die mehrfache Ausschreibung aufgrund unprofessionellen Verhaltens des Behördenleiters erforderlich wurde.

Gegendarstellung:

Diese Behauptung ist falsch. Richtig ist: In Bezug auf die Anzahl der Bewerbungen für die Positionen im Sekretariat und als Referent/in im Rathaus von Wedel wird behauptet, dass diese Stellen schwer zu besetzen seien, was jedoch nicht zutrifft. Es gab zahlreiche Bewerbungen. Die Behauptung, dass der Bürgermeister nicht auf den Arbeitszeitwunsch einer ausgewählten Person eingehen konnte, ist ebenfalls falsch. Die Stelle war bewusst als Vollzeitstelle ausgeschrieben, und obwohl der Bürgermeister versuchte, einen Kompromiss zu finden, - es wurden 35 Wochenstunden angeboten - lehnte die Bewerberin das Angebot ab und zog ihre Bewerbung zurück.

Ein weiterer Fall betraf die Besetzung des Sekretariats im Vorzimmer. Der Bürgermeister führte Nachfragen durch, um mögliche persönliche Beziehungen im Büro zu klären, was bei absoluten Vertrauensstellungen unerlässlich ist. Dies wurde fälschlicherweise als Abfrage der Parteizugehörigkeit dargestellt. Eine Bewerberin beschwerte sich darüber, was zu einer Wiederholung des gesamten Bewerbungsprozesses führte.

AD Fakten 001/03:

Die Stadt Wedel stellt klar, daß im Zeitraum zwischen dem 1.1.2024 und dem 31.12.2024 voraussichtlich fünf Renteneintritte aus den unterschiedlichsten Bereichen (Bauhof, Musikschule, Reinigungskräfte, Verwaltung) zu verzeichnen sein. Im Kalenderjahr 2023 waren es 7. Diese Größenordnung stellt für die Stadt Wedel kein Problem dar, sondern die zusätzliche Abwanderung von Mitarbeitenden zu anderen Arbeitgeberinnen. Diese Quelle ist ein noch nicht vorliegender Personalbericht 2023.

Gegendarstellung:

Diese Behauptung ist falsch. Richtig ist: Fakt ist, dass die Stadt Wedel, wie viele andere Kommunen, von den Auswirkungen des Fachkräftemangels und der demografischen Entwicklung betroffen ist. Die Abwanderung von Mitarbeitenden hat vielfältige Gründe, die nicht auf die Arbeit des Bürgermeister zurückzuführen sind. Es gibt zahlreiche Studien, die diesen Trend bestätigen und die Auswirkungen auf den öffentlichen Dienst betonen.

Dazu das [Bleibebarmeter Öffentlicher Dienst](#) im Auftrag des BMI: „80 Prozent der Beschäftigten im Öffentlichen Dienst können sich vorstellen, den Arbeitgeber zu wechseln – knapp ein Drittel gar zu einem Arbeitgeber in der Privatwirtschaft“

Zum Punkt Hintergrund:

Verwaltungspersonalrat: Nur wenn ausreichend viele und entsprechend kompetente Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Stellen des Stellenplans besetzen, kann die Verwaltung ihre Aufgaben erfüllen.

Gegendarstellung:

Es wird der Anschein erweckt, es würde ausschließlich zum Personalfragen in der Verwaltung gehen. Dies ist falsch. Ein Großteil der immer wieder ausgeschriebenen Stellen betrifft den Sozialbereich und hat mit der Arbeit des Bürgermeisters nicht zu tun. In ganz Deutschland werden dringend Erzieher, Lehrer, Schulsozialarbeiter und andere Fachkräfte im Sozialbereich gesucht. Dies gilt auch für die Schulen, Kitas und sozialen Einrichtungen der Stadt Wedel.

Die dargestellten Behauptungen im Faktencheck sind in dieser Form unzutreffend und bedürfen der Korrektur.

Wir bitten um unverzügliche Veröffentlichung der Gegendarstellung an der gleichen Stelle wie der Faktencheck 1, also unter <https://www.wedel.de/leben-in-wedel/newsdetail/faktencheck-personalsituation-im-rathaus> .

Für den Anspruchsberechtigten – Bürgermeister Gernot Kaser

Rechtsanwalt Dr. Graf Kerksenbrock