

Stadt Bergisch Gladbach
Der Bürgermeister
Federführender Fachbereich
Finanzen

Mitteilungsvorlage

Drucksachen-Nr. 0715/2021
öffentlich

Gremium	Sitzungsdatum	Art der Behandlung
Ausschuss für Finanzen, Beteiligungen und Liegenschaften	09.12.2021	zur Kenntnis

Tagesordnungspunkt

**Darstellung der aktuellen personellen Situation im Fachbereich
Finanzen**

Inhalt der Mitteilung:

Vorwort:

Die übergreifend zentrale Funktion des FB 2 führt im Zuge von neuen strategischen Anforderungen und Steuerungselementen, der Forderung nach zügiger Digitalisierung und angestoßenen Projekten dazu, dass das bestehende Personal mehr und mehr vor außerordentliche Anforderungen bei fast gleichbleibendem Stellenkontingent gestellt wird.

Der FB 2 ist im Rahmen seiner Vorbildfunktion, sparsam und maßvoll zu wirtschaften, mit der Beantragung von zusätzlichen Stellen grundsätzlich sehr zurückhaltend. Die zu bewältigenden (Mehr-) Aufgaben konnten in der Vergangenheit durch interne Kontingentverschiebungen, aber insbesondere durch überdurchschnittliches und außerordentliches Engagement des Personals aller Abteilungen sowie hervorragendes Teamwork aufgefangen werden.

Die Prozesse im FB 2 sind bereits weitgehend digitalisiert, sodass Einsparpotentiale durch neue Softwaremodule oder Verfahrensumstellungen momentan nicht in spürbarem Umfang erkennbar sind. Stattdessen würden zusätzliche IT-Projekte in den betroffenen einzelnen Abteilungen eher zu einer (vorübergehenden) gravierenden Mehrbelastung führen.

Bislang war es trotz erschwelter Bedingungen noch möglich, freie Stellen – zum Teil erst nach externer Ausschreibung – zu besetzen. Es zeichnet sich aber deutlich ab, dass die Nachfrage nach Stellen in den Eingangssämtern der jeweiligen Laufbahnen sinkt und Aufstiegsmöglichkeiten in den „gehobenen Dienst“ zunehmend genutzt werden, sodass Stellenbesetzungen im „mittleren Dienst“ (in weiten Teilen des FB 2 angesiedelt) schwierig werden.

Das primäre Ziel, den reibungslosen Geschäftsablauf, durchgängige Effektivität, Stabilität und Kontinuität in der Aufgabenwahrnehmung zu gewährleisten, wäre bei Verzicht auf Wiederbesetzungen von Stellen, einem Stellenabbau oder auch Herabstufung von Stellenwertigkeiten - gerade im operativen Tagesablauf - maßgeblich gefährdet.

Organisationseinheit 2 -1 Kämmerei

1. Aktuelle Personalsituation

In der Kämmerei sind derzeit lediglich 2 Koordinatoren und 2,5 Sachbearbeiter*innen tätig. Aufgrund der Aufgabenfülle (insbesondere Aufstellung und Bewirtschaftung des Kernhaushalts sowie der Wirtschaftspläne zweier eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen, aktives Zins- und Schuldenmanagement, zusätzlich seit der Änderung der Zuständigkeitsordnung: Betreuung des Ausschusses für Finanzen, Beteiligungen und Liegenschaften) fallen regelmäßig Überstunden an, deren Abbau kaum gelingt.

Zudem stehen weitere wichtige Projekte an: Interaktiver Haushalt, unterjähriges Finanzcontrolling mit Quartalsberichten, Haushaltsbroschüre für die Bürgerinnen und Bürger, Auswahl einer Software für die dezentrale Haushaltsplanung und die Haushaltsplanschreibung, Mitwirkung bei der Haushaltskonsolidierung.

Außerdem wird Anfang 2022 ein Koordinator, der über umfassendes Erfahrungswissen verfügt, in den Ruhestand treten.

	<p>Um die Kämmererei für diese Aufgaben und in Anbetracht dieser Situation besser aufzustellen, wird die ab Frühjahr 2022 vakante Koordinatorenstelle in eine Abteilungsleitungsstelle umgewandelt. Zudem wird eine (bereits im bisherigen Stellenkontingent vorhandene) unbesetzte 0,5 – Stelle ab Januar 2022 nachbesetzt.</p> <p>Dennoch wird das künftige Aufgabenportfolio herausfordernd und die angedachten erforderlichen Optimierungen nur schrittweise möglich sein.</p>
2.	Beantragte Stellen
	Keine; zunächst sollen die Wirkungen der Organisationsänderung (Abteilungsleitung) und des personellen Aufwuchses im Bestand (Besetzung der 0,5-Stelle) abgewartet werden.
3.	Konsequenzen bei Nichtbewilligung - <i>entfällt</i>
Organisationseinheit 2 – 2 Stabsstelle Betriebswirtschaft	
1.	Aktuelle Personalsituation
	<p><i>Kosten- und Leistungsrechnung (KLR)</i> Die Personalkapazität für die Aufgabe „Gebührenkalkulation in den kostenrechnenden Einrichtungen“ (Abwasserbeseitigung, Abfallbeseitigung, Straßenreinigung und Winterdienst, Krankentransport und Rettungsdienst, Bestattungswesen, Märkte) ist ausreichend; zurzeit keine unbesetzten Stellen. Die Kapazitäten sind ausgelastet; eine Ausdehnung der KLR auf weitere sinnvoll zu monitorende Bereiche ist hiermit nicht darstellbar. Im Bereich der Einsatzstundenerfassung mussten durch überplanmäßigen Personaleinsatz hohe krankheitsbedingte und daher nicht planbare Ausfallzeiten ausgeglichen werden. Perspektivisch bietet es sich im Rahmen der fortschreitenden Digitalisierung an, diese Aufgabe durch Softwareunterstützung fortzuentwickeln. Hierzu wären die Erfordernisse der operativen Bereiche, der Lohn- und Gehaltsabrechnung sowie der KLR abzustimmen und zu harmonisieren. Eine Bündelung und Harmonisierung der Aufgaben der KLR mit der Aufgabe „Zentrales Controlling“ erscheint im operativen Bereich sinnvoll. So ist ein turnusmäßiges und/oder fallweises Berichtswesen zu Sachverhalten des operativen Controllings zur Hebung von wirtschaftlichen Aspekten zielführend. Freie Kapazitäten hierfür sind nicht vorhanden.</p> <p><i>Gesamtabschluss</i> Die Personalkapazität ist ausreichend; zurzeit keine unbesetzte Stelle. Die Aufgabe wird federführend und mit dem Hauptanteil in 2-2 wahrgenommen. Zusätzlich werden Kapazitäten des Bereiches 2-3 zur Anpassung des Anlagevermögens nach NKF und bei der Erstellung des Gesamtanhangs in Anspruch genommen. Die Kapazitäten sind insgesamt ausgelastet. Perspektivisch könnten sich durch die optionale Befreiungsmöglichkeit vom Gesamtabschluss nach § 116a GO NRW ab 2022 (Reintegration des Immobilienbetriebes) freie Kapazitäten ergeben, welche den anderen Aufgabenfeldern nutzbar gemacht werden könnten.</p> <p><i>Systemadministration Finanzverfahren</i> Die Aufgaben der Systemadministration sind bislang maßgeblich auf einer Stelle gebündelt. Es besteht eine Vertretung, die allerdings aufgrund der derzeit geringen Kapazitäten (Teilzeitkraft; Hälfte einer 0,5-Stelle) weder zeitlich noch inhaltlich greift. Durch die fortschreitende Digitalisierung, die Aufrüstung weiterer Verfahren und Module (IKVS, Rechnungsworkflow, Einbindung in Projekte wie DMS) werden zudem zwangsläufig zusätzliche Kapazitäten erforderlich. Zur systematischen Sicherstellung des Geschäftsbetriebes und zur erforderlichen Vertretung sowie für</p>

	<p>wiederkehrende Tagesgeschäfte ist es daher unabdingbar, zumindest einen 0,5 Stellenanteil zuzusetzen.</p> <p><i>Zentrales Controlling (Finanz-, Beteiligungs-, Investitionscontrolling)</i> Das Controlling ist grundsätzlich im Umbruch. Nachdem die verschiedenen Aufgabenbereiche in der Vergangenheit sowohl aufbauorganisatorisch als auch inhaltlich wechselnd und teilweise inkonsistent wahrgenommen wurden, soll nunmehr eine Bündelung und Neuausrichtung im Bereich 2-2 erfolgen. Die derzeit bestehenden Personalkapazitäten sind allerdings mit jeweils einer Teilzeitkraft im Investitionscontrolling und im Beteiligungscontrolling gering bemessen, so dass nur ein sukzessiver Einstieg erfolgen kann. Im Finanzcontrolling ist zurzeit noch keine Stellenkapazität vorhanden. Dieses befindet sich durch die Einführung des IKVS-Tools noch im Aufbau und soll operativ im Bereich 2-1 betreut werden. Zur Weiterentwicklung und Koordination des Gesamthemas „Controlling“ ist eine Ausweitung der Stellenkapazität unerlässlich.</p> <p><i>Leitung Stabsstelle</i> Die Leitung der Stabsstelle ist neben der Wahrnehmung der Dienst- und Fachaufsicht für den Bereich 2-2 durch die Vertretung des Fachbereichsleiters mit eigenverantwortlicher Wahrnehmung von Aufgabenfeldern im Rahmen einer jährlichen Planung sowie der Einbindung in gesamtstädtische Themen mit Bezug zum Fachbereich Finanzen kapazitätsmäßig voll ausgelastet. Insofern tragen die zusätzlich beantragten Ausweitungen der Stellenkapazität dazu bei, auch zukunftsgerichtete Themen durch die Führung weiterzuentwickeln.</p>
2.	Beantragte Stellen
	<p>1) 2–2 (EG 11 / A 12 Soll: 1,0) Für den FB 2 besteht innerhalb der Stabsstelle 2-2 (Betriebswirtschaft) ein 1,0 Stellenbedarf für die Sachbearbeitung „Koordination Zentrales Controlling“. Die zur Verfügung stehenden Stellenkapazitäten decken die drei Controllingbereiche (Finanz-, Beteiligungs- und Investitionscontrolling) nicht vollständig ab. Für diese v.g. Aufgabenbereiche erfolgt durch diese Stelle eine ganzheitliche Betreuung in Form der konzeptionellen Weiterentwicklung und schlussendlich auch operativen Umsetzung. Hauptziele dieser Stelle sind eine ziel- und adressatengerechte Organisation und Kommunikation einschl. des jeweiligen Reportings sowie in diesem Zusammenhang auch die Weiterentwicklung der eingesetzten Tools und DV-Verfahren.</p> <p>2) 2– 2-26 (0,5 EG 10 / A 11 Soll: 0,5) Die Aufgaben der Systemadministration für die Infoma Finanzverfahren sind bislang maßgeblich auf einer Ganztagsstelle gebündelt. Diese Stellenkapazität reicht vom Umfang her nicht mehr aus. Fortschreitende Digitalisierung, die Aufrüstung weiterer Verfahren und Module (IKVS, Rechnungsworkflow, Einbindung in Projekte wie DMS) erfordern zwangsläufig zusätzliche Kapazitäten. Zur systematischen Sicherstellung des Geschäftsbetriebes und zur erforderlichen Vertretung sowie für wiederkehrende Tagesgeschäfte ist es daher unabdingbar, einen 0,5 Stellenanteil zuzusetzen.</p>
3.	Konsequenzen bei Nichtbewilligung
	<p>Zu 1) 2-2 Zentrales Controlling Keine oder nur rudimentäre Weiterentwicklung des städtischen Controllings in allen drei Themenfeldern mit den daraus resultierenden Folgen für die städtischen Entscheidungsträger in Politik und Verwaltungsführung hinsichtlich der Qualität der</p>

	<p>Informationen zur Steuerung.</p> <p>Zu 2) 2-2-26 Keine Sicherstellung des Geschäftsbetriebes bei Ausfall der Systemadministration. Die Systemprobleme haben im Extremfall Auswirkungen auf das gesamte Rechnungswesen der Stadt Bergisch Gladbach in den genutzten Modulen bis hin zum Ausfall des Gesamtsystems. Dadurch können z.B. Verzögerungen bei der Haushaltsplanung und Mittelbewirtschaftung, dem laufenden Buchungsgeschäft und der Erstellung des Jahresabschlusses, bei der Zahlbarmachung von Rechnungen und der Verbuchung von Einnahmen sowie bei der Tagesabstimmung der Bankkonten, bei der Überleitung der Daten aus Vorverfahren, bei der Überleitung in die Personalabrechnung, bei der Durchführung von Vollstreckungsmaßnahmen und bei der Veranlagung im Steuerwesen, entstehen. Eine umfängliche Betreuung könnte im Hinblick auf zukunftsgerichtete Themen und Projekte, z.B. grundlegender Releasewechsel auf Newsystem Modern Client, IKVS, DMS/Rechnungsworkflow, E-Payment, nicht gewährleistet werden.</p>
Organisationseinheit 2 – 3 Anlagenbuchhaltung / back-office	
1.	Aktuelle Personalsituation
	Die Stellenkapazität beläuft sich auf lediglich 24 Wochenstunden. Dieses Kontingent ist für die zu erledigenden Aufgaben (insbesondere Erstellen grundlegender „Spielregeln“ und Backoffice für die Geschäftsbuchhaltung zum Anlagevermögen, Federführung für und Organisation der Inventur, Mitwirkung beim Gesamtabschluss) kaum ausreichend, sodass regelmäßig Überstunden erforderlich werden.
2.	Beantragte Stellen
	Keine
3.	Konsequenzen bei Nichtbewilligung - <i>entfällt</i>
Organisationseinheit 2 -10 Zentraler Dienst	
1.	Aktuelle Personalsituation
	<p>Der Kern des Zentralen Dienstes (verantwortlich für Personal und Organisation des FB 2) besteht aus einer Ganztags- und einer Halbtagsstelle. Ebenfalls dem Zentralen Dienst organisatorisch zugeordnet sind eine Ganztagsstelle, bei der die Federführung für die Steuerpflichten der Stadt liegt, und eine Halbtagsstelle zur Steuerungsunterstützung der Fachbereichsleitung.</p> <p>Durch in zeitlicher Abfolge aufgetretene Fluktuation, lange Stellenvakanzen und krankheitsbedingte Ausfallzeiten ist die Abteilung geschwächt. Die Aufgaben konnten zeitweilig nur von einer Halbtagskraft übernommen werden. Gleichzeitig sind zusätzliche quantitative Belastungen durch die Corona-Pandemie und stetig wachsende, organisatorische Anforderungen sowie zusätzliche Projekte, die von anderen Fachbereichen angestoßen werden, eingetreten. Daraus resultieren zwangsläufig Be- und Überlastungen und eine Priorisierung und Zurückstellen von Aufgaben (z.B. § DA 32 KomHVO, Forderungsmanagement). Darüber hinaus ist die personelle und organisatorische Betreuung innerhalb des FB2 generell erheblich eingeschränkt. Die Aufgabe „Steuerungsunterstützung für den FBL“ musste während der Krankheitsvertretung der Abteilungsleitung gänzlich vernachlässigt</p>

	werden. Die Aufgabe „Steuerangelegenheiten der Stadt“ war hiervon nicht tangiert. Derzeit besteht für diesen Bereich kein personeller Handlungsbedarf.
2.	Beantragte Stellen
	Es wurden keine neuen Stellen beantragt. Es bleibt abzuwarten, inwieweit sich die Situation mit der Besetzung der noch vakanten Halbtagsstelle im Dezember und der im Februar stellenplanmäßig wieder vollbesetzten Abteilung relativieren wird.
3.	Konsequenzen bei Nichtbewilligung - <i>entfällt</i>
Organisationseinheit 2 – 20 Geschäftsbuchhaltung	
1.	Aktuelle Personalsituation
	Die personelle Situation in der Geschäftsbuchhaltung (Finanz- und Bilanzbuchhaltung) ist momentan extrem angespannt. Die Abteilung ist durch den Abgang stabiler Leistungsträger*innen und die große Schwierigkeit, die Stellen entsprechend fachlich-qualitativ nachbesetzen zu können, deutlich geschwächt. Die Teilnahme an Aufstiegslehrgängen, die durch Blockunterricht und Unterrichtszeiten erhebliche personelle Engpässe mit sich bringen, schlagen sich auch in dieser Abteilung unverkennbar nieder. Die Belastung der Kolleginnen und Kollegen ist nicht nur in den Phasen der Erstellung des Jahresabschlusses, sondern kontinuierlich, überdurchschnittlich hoch. Die Bewältigung gelingt bislang nur mit hohem Engagement und dem Aufbau von Überstunden. Trotz externer Ausschreibung im Bereich der Bilanzbuchhaltung bleiben Stellen aufgrund des andauernden Fachkräftemangels unbesetzt; momentan sind 1,5 Stellen vakant. Die dadurch resultierende Aufgabenumverteilung ist innerhalb der Abteilungsbelegschaft kaum mehr aufzufangen. Rückführung von Immobilienbetrieb, neue Fristsetzungen bei Jahresabschlüssen und weitere strategisch geplante Maßnahmen und erfolgte Umsetzungen (Zanders-Liegenschaft, vermehrte Investitionstätigkeit im FB 8, Neuregelung nach § 2 UstG und die geplanten Rückführungen von Abwasserwerk und Abfallwirtschaftsbetrieb in den Kernhaushalt) bringen neue Anforderungen und ein erhöhtes Maß an Geschäftsvorfällen und Bearbeitungsvolumina mit sich. Die Unterstützung durch Auszubildende im Sachgebiet Finanzbuchhaltung ist für die gesamte Abteilung nicht allein problemlösend. Lange Krankheitsphasen belasten zusätzlich. Es ist insgesamt dringender Handlungsbedarf durch erfolgreiche Personalgewinnung, Neuausrichtung, Personalverschiebung oder Stellenzusatz geboten.
2.	Beantragte Stellen
	Keine; die konsequente Nachbesetzung der vorhandenen Stellen ist mit Unterstützung des FB 1 nachhaltig zu verfolgen.
3.	Konsequenzen bei Nichtbewilligung – <i>entfällt</i>
Organisationseinheit 2 -21 Stadtkasse	
1.	Aktuelle Personalsituation
	In der Stadtkasse besteht ein personeller Engpass durch eine kurzfristig vakant gewordene Halbtagsstelle sowie langfristiger, krankheitsbedingter Ausfälle. Die

	<p>zusammengefasste Wiederbesetzung beider Stellen (1,0) ist beantragt. Die Vertretung wird derzeit von Kolleginnen und Kollegen der Abteilung übernommen, wodurch Überstunden anfallen. Es ist davon auszugehen, dass bei der beantragten Wiederbesetzung der Stelle eine Entlastung erfolgen wird. Ob diese ausreicht, bleibt abzuwarten.</p> <p>Die personellen Ausfälle, unabdingbare Zusatzaufgaben wie die Abwicklung der Zahlungsvorgänge hinsichtlich des Pandemiegeschehens und der Flutopferhilfe sowie die Einführung neuer (Bezahl-)Module führen momentan zu einer Mehrbelastung. Freie Stellen müssen insofern zwingend wiederbesetzt werden, um die Zahlungsabwicklung sicherzustellen und eine dauerhafte Überbelastung des gesamten Teams zu vermeiden.</p>
2.	Beantragte Stellen
	Keine
3.	Konsequenzen bei Nichtbewilligung - <i>entfällt</i>
Organisationseinheit 2 – 22 Steuerwesen	
1.	Aktuelle Personalsituation
	<p>Die Personalausstattung des Steuerwesens ist seit der Einführung der Zweitwohnungsteuer trotz gestiegener Anforderungen durch die Erschließung neuer Baugebiete und den Anstieg der Hundezahlen grundsätzlich gleichgeblieben; lediglich bei Einführung der Wettbürosteuer wurde eine 0,5-Stelle zusätzlich eingerichtet.</p> <p>Das Steuerrecht ist sehr komplex und permanenten Änderungen unterworfen, hier müssen sich die Mitarbeiter/innen regelmäßig schulen und auf Veränderungen reagieren. Eine entsprechende Arbeitsleistung kann daher von neuen Kräften erst nach langer Erfahrung im Sachgebiet geleistet werden. Eine solche Einarbeitung war aufgrund Personalwechsels im letzten Jahr notwendig und wird auch in 2022 auf zwei Stellen erforderlich werden. Des Weiteren finden auch hier Arbeitsausfälle durch Blockzeiten und Unterricht durch den Besuch von Aufstiegslehrgängen statt. Perspektivisch muss hier mit erneutem Abgang gerechnet werden.</p> <p>Die Abteilung war und ist durch zusätzlichen Arbeitsaufwand aufgrund der Pandemie erheblich betroffen. Zudem ist die Erwartungshaltung sämtlicher Steuerpflichtigen schnell bedient zu werden, groß und steigt weiter an.</p> <p>Die zu bewältigenden Mehraufgaben konnten in der Vergangenheit insbesondere durch ein weit über das Normalmaß hinausgehendes Engagement des Teams aufgefangen werden.</p> <p>Im kommenden Jahr kommt mit der geplanten Hundebestandsaufnahme eine weitere wichtige Aufgabe auf die Abteilung zu.</p>
2.	Beantragte Stellen
	keine
3.	Konsequenzen bei Nichtbewilligung - <i>entfällt</i>

Organisationseinheit 2 -24 Vollstreckung

1.	Aktuelle Personalsituation
	<p>Die im Schnitt recht jungen und flexiblen Kolleginnen und Kollegen der Abteilung zeigen sich überdurchschnittlich an einem Aufstieg in den „gehobenen Dienst“ interessiert. Dies führt in der Konsequenz zu Ausfallzeiten durch Lernblöcke, aber auch zu einer erhöhten Fluktuation, so dass Einarbeitungszeiten und (vorübergehende) Stellenvakanzen die Arbeitsvolumina der verbleibenden Kolleginnen und Kollegen erhöhen, ggfls. sogar Arbeitsvorgänge lähmen und Bearbeitungszeiten verzögern. Zurzeit sind 2 Ganztagsstellen unbesetzt, die mithilfe von Ausschreibung und Stundenaufstockung zeitnah wiederbesetzt werden sollen. Etwa ¼ der Kollegenschaft innerhalb dieser Abteilung befindet sich in Aufstiegslehrgängen, was zu hohen Ausfallzeiten führt. Mit weiteren Aufstiegen ist zukünftig zu rechnen, so dass die dadurch resultierenden Fehlzeiten (1x wöchentlich sowie bei Blockzeiten der komplette Zeitraum) ebenfalls kompensiert werden müssen.</p> <p>Um die Motivation und das Engagement des Teams weiterhin sicherstellen zu können, müssen freiwerdende Stellen zeitnah nachbesetzt werden. Aufgaben werden momentan noch nicht zurückgestellt, aber die Qualität der Bearbeitung könnte dauerhaft in Mitleidenschaft geraten, da neue Fälle hinzukommen, aber Personal nicht zeitnah aufgerüstet werden kann.</p>
2.	Beantragte Stellen
	keine
3.	Konsequenzen bei Nichtbewilligung - <i>entfällt</i>
Organisationseinheit 2 – 64 Wohnungswesen	
1.	Aktuelle Personalsituation

Die Abteilung Wohnungswesen befindet sich derzeit in einer Veränderungsphase. Es werden neue Veränderungs- und Optimierungsprozesse angestoßen; hierzu zählt auch das aktive Ausloten von Digitalisierungsmöglichkeiten. Die Abteilung verzeichnet eine recht hohe Krankheitsrate.

Innerhalb des Sachgebietes *Wohngeld* sind derzeit alle 3 Stellen besetzt. Es ist jedoch zu erwarten, dass das Arbeitsaufkommen in diesem Bereich aus folgenden Gründen ansteigen wird:

- wirtschaftliche Folgen des Pandemiegeschehens für die Bevölkerung,
- zu erwartende hohe rückwirkende Ablehnungen des Jobcenters,
- Einführung der Grundrentenzeiten und die damit verbundene Berücksichtigung bei (rückwirkenden) Neuberechnungen,
- Fassung einer neuen Novelle für 2022.

Selbst ohne die Berücksichtigung der Rückläufer des Jobcenters oder der zwingenden Neuberechnungen durch die Grundrentenzeiten zeichnen sich bereits jetzt steigende Fallzahlen ab.

2019	2020	bis 28.10.2021	Hochrechnung bis 31.12.2021
1.539	1.823	1.601	1.936

Für die Stelle „*Wohnberechtigung*“ steht im kommenden Jahr eine zwingend erforderliche Wiederbesetzung der Stelle an. Die derzeit noch ausgewiesene Stelle „*Wohnungsvermittlung*“ entfällt zukünftig. Verbleibende Restaufgaben werden durch Umstrukturierung innerhalb der Abteilung aufgefangen.

Der Bereich „Wohnungskontrolle“ ist ohne Vertretungsregelung auf einer Ganztagsstelle gebündelt. Auch hier steigen die Anforderungen kontinuierlich an. Seit Etablierung des Wohnungsaufsichtsgesetzes in 2014 verweisen andere Stellen (Gesundheitsamt oder Mieterverein) verstärkt auf die Stadt Bergisch Gladbach. Den Bürgerinnen und Bürgern kann in Hinblick auf diese Anfragen allerdings nur sporadisch Unterstützung angeboten werden. Die Wohnungsaufsicht ist mittels des neuen Wohnungsaufsichtsgesetzes in 2014 an die Wohnungskontrolle angegliedert worden. Bis dahin wurde diese Aufgabe von einer Halbtagskraft wahrgenommen; nach deren Ausscheiden entfiel die Wohnungsaufsicht faktisch. Das erforderliche Sachwissen fehlt seitdem, und zudem musste durch die Bauaufsicht oder den Hochbau (z.B. ein Architekt) Unterstützung in Form von der Begleitung bei Ortsterminen gewährleistet werden. Der Außendienst in der Wohnungskontrolle insofern lediglich auf die Außenbegehung beschränkt. Die erforderlichen Innenbegehungen werden nur in Einzelfällen bei extremen Missständen durchgeführt. Die Nachbereitung von Terminen und Sachverhalten ist nur auf Zuruf möglich, ebenso wie die Aktenpflege.

2. Beantragte Stellen

(EG 8 / A 8 Soll: 0,5)

(Hinweis: in der Abteilung 2-64 wird durch den Verzicht auf die Wohnungsvermittlung eine ganze Stelle abgebaut. Da aber Restarbeiten verbleiben und Kapazitäten im Bereich Wohngeld benötigt werden – siehe nachstehenden Text der Stellenplanvorlage – wird im Wohngeldbereich eine halbe Stelle zugesetzt. Somit kann insgesamt in der Abteilung eine halbe Stelle abgebaut werden.)

	<p>FB 2 beantragt diesen 0,5 Stellenanteil zur Aufstockung der Stelle 2-64-792 auf einen Umfang von 1,0, da die vorhandenen Kapazitäten im Bereich der Wohngeldsachbearbeitung sich als nicht ausreichend darstellen. Die bisherige notwendige Auslastung bei dieser 0,5 Stelle lag bereits bei 30,4 Stunden/ Woche. Ferner wurde mittels einer erforderlichen internen Umstrukturierung dieser Stelle neue wertgleiche Aufgaben zugeordnet, die mit der zeitlichen Kapazität von etwa 11 Stunden/ Woche insgesamt einen 1,0 Stellenumfang rechtfertigen.</p>
3.	<p>Konsequenzen bei Nichtbewilligung</p>
	<p>2 -64 -792 Die steigenden Fallzahlen und die zu erwarteten Änderungen werden die Bearbeitungszeit für die Antragssteller zusätzlich verlängern. Der Gesetzgeber sieht bereits einen Bearbeitungszeitraum von 3 Monaten vor, der bei weiter steigenden Fallzahlen jedoch nicht eingehalten werden kann! Aufgrund der ohnehin vorliegenden finanziellen Belastung der Antragstellenden ist zeitnahes Handeln geboten. Der Verzug von Auszahlungen sowie der Verzug von Ermittlungen in Klärungsfällen muss insofern vermieden werden.</p>