

<b>Absender SPD-Fraktion</b>	<b>Drucksachen-Nr. 517/2006</b>
	<input checked="" type="checkbox"/> <b>Öffentlich (n. Beschluss v. 26.10.2006)</b>
	<input type="checkbox"/> <b>Nicht öffentlich</b>
<b>Anfrage</b>	
<b>der Fraktion, der/des Stadtverordneten ▼</b>	<b>zur Sitzung des</b>
<b>SPD-Fraktion</b>	<b>Rates am 26.10.2006</b>

### Tagesordnungspunkt

**Anfrage der SPD-Fraktion vom 17.10.2006 nach § 47 Abs. 2 GO NRW, § 20 Abs. 1 GeschO des Rates zu den Empfehlungen der Gemeindeprüfungsanstalt NRW**

#### Inhalt:

@->

Die Anfrage ist beigelegt.

#### Beantwortung:

##### I Allgemeine Anfragen

- 1. Wie hat die Stadt Bergisch Gladbach auf die Empfehlungen der Gemeindeprüfungsanstalt (GPA) bzgl. „Personal und Organisation“ reagiert?**

##### Stellungnahme:

Wie bereits in der Anfrage der SPD-Fraktion festgestellt, hat der GPA-Bericht dem Bereich Personal und Organisation ein gutes Zeugnis ausgestellt. Die GPA hat ergänzend Empfehlungen und Anregungen zur weiteren Optimierung gegeben. Diese sind weitgehend bereits umgesetzt bzw. befinden sich in der konkreten Prüfung.

- 2. Welche Empfehlungen wurden umgesetzt bzw. befinden sich in der Umsetzung? Welche Empfehlungen werden von der Stadtverwaltung nicht aufgegriffen und welche Gründe sind dafür ausschlaggebend?**

##### Stellungnahme:

Hierzu wird grundsätzlich auf die nachfolgende Stellungnahme zu Ziff. II, 1.-5 verwiesen. Zu hier nicht erfassten Themen wurde wie folgt verfahren:

- Ausgaben Telekommunikation

Es erfolgt eine kontinuierliche Wirtschaftlichkeitsbetrachtung. Sofern es die Vertragsbedingungen zulassen, werden bei kostengünstigen Angeboten die Anbieter oder Tarife gewechselt.

- Ausbildungsplatzquote

Eine leistungsabhängige Übernahmeregelung für Auszubildende praktiziert die Stadt bereits seit mehreren Jahren. Die von der GPA angeregte Modifizierung mit einer stärkeren Berücksichtigung von fachpraktischen Leistungen wurde bereits im März 2005 umgesetzt.

Der Empfehlung, den künftigen Personalbedarf vermehrt durch individuelle Personalentwicklung abzudecken, wird durch breite allgemeine und individuelle Fortbildungsmöglichkeiten nachgekommen.

- Informationstechnologie

Die GPA weist darauf hin, dass strategische Ziele der Stadt in der Informationstechnologie und die Ausnutzung der technischen Möglichkeiten sich mit einer zentral organisierten Informationstechnologie besser und wirtschaftlicher umsetzen lassen und dass die bestehenden dezentralisierten Kompetenzen deshalb aufgegeben werden sollten. Auf der Basis dieser Empfehlung werden die Schnittstellen zwischen zentraler Informationstechnologie (FB 1) und dezentralen Fachbereichen zurzeit im Detail überprüft und ggf. verändert.

- Ratsarbeit

Die Empfehlungen der GPA zu den Ausgaben der Ratsarbeit wurden bereits aufgegriffen, indem eine Vergleichsberechnung zwischen den beiden Entschädigungsvarianten (ausschließlich monatliche pauschale Aufwandsentschädigungen“ oder „monatliche pauschale Aufwandsentschädigungen + Sitzungsgelder“) für das Jahr 2005 durchgeführt wurde. Über das Ergebnis dieser ersten Vergleichsberechnung hat der Bürgermeister in der Sitzung des Ältestenrates am 19.06.2006 informiert. Der Ältestenrat war sich darüber einig, dass im Hinblick auf den geringfügigen Unterschiedsbetrag und die Tatsache, dass 2005 ein untypisches Sitzungsjahr gewesen ist, zunächst die weitere Entwicklung beobachtet werden sollte.

## II Anfragen zu den einzelnen Gliederungspunkten

### 1. Haushaltssicherungskonzept

Die GPA hatte vorgeschlagen, die **Einsparziele im Personalhaushalt in Bezug auf die eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen im HSK** konkreter zu formulieren.

Die eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen waren ohnehin Gegenstand von organisatorischen Untersuchungen im Hinblick auf den NKF-Haushalt. Soweit diese entsprechend dem Ratsbeschluss in den Zentralhaushalt reintegriert werden, ist die Thematik gegenstandslos. Ferner gelten auch für die verbleibenden Einrichtungen dieselben personalwirtschaftlichen Restriktionen wie im Zentralhaushalt. Die **Personalkostenentwicklung** wird kontinuierlich **durch Hochrechnungen beobachtet**. Dies gilt sowohl für die eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen wie für den Kameralhaushalt.

## 2. Steuerungsmöglichkeiten und Controlling

Das **Controllingsystem** wird kontinuierlich an die neue Steuerungspraxis (Strategische Steuerung sowie Steuerung im NKF-Haushalt) angepasst. Hierzu wurden in einem ersten Schritt die bisher in den Fachbereichen 1 und 2 separat zugeordneten Controllingfunktionen in einer dem Verwaltungsvorstand unmittelbar angebotenen zentralen Controllingeinheit gebündelt. Damit wurden die bisher von der GPA kritisch betrachteten Schnittstellen beseitigt. Die strategischen Handlungsfelder sind zwischenzeitlich vom Rat beschlossen. Zurzeit erfolgt die Definition der Wirkungsziele. Ein Zeitplan für Strategie und Steuerung des NKF-Haushalts liegt vor.

Die GPA hatte – wie in der Anfrage erwähnt – ferner vorgeschlagen, die ehemaligen **Querschnittsämter (wie z.B. Organisation, Beschaffung / Vergabewesen usw.) wieder mehr zu stärken und die entsprechenden Aufgaben zu zentralisieren**. Hierbei sollte die Stadt ihre eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen und Mehrheitsbeteiligungen mit einbeziehen, um sicherzustellen, dass einheitliche Standards vorliegen. Nur so würden sich Zielvorgaben wirksam umsetzen lassen. Die Vorteile sah die GPA in einer Vereinfachung und Vereinheitlichung von Arbeitsabläufen, Synergien bei der Aufgabenerledigung, Bündelung strategisch notwendiger Informationen und damit Unterstützung der strategischen Steuerung und des strukturellen Haushaltsausgleichs. Die Zuteilung von Budgets auf die Fachbereiche und eine im Rahmen des Budgets eingeräumte beschränkte Ressourcenverantwortung mit einem wirksamen operativen Controlling könnten daneben weiterhin bestehen bleiben.

Für den Bereich Vergabewesen / Beschaffungen ist diese Anregung bereits zum Teil umgesetzt worden (Zentrale Vergabeberatungsstelle, organisatorische Bündelung von Beschaffungen aus dem DV-Bereich und allgemeinen Büromittelbeschaffungen). Die Einrichtung einer Zentralen Submissionsstelle wird konkret angegangen.

Wie oben bereits dargestellt, wurde bereits beschlossen, die eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen zum großen Teil in den Zentralhaushalt zu reintegrieren. Das Controlling wurde ebenfalls bereits zentralisiert. (Im Bereich Beteiligungscontrolling werden zurzeit die Überlegungen einer strategischen Steuerung der Mehrheitsbeteiligungen konkretisiert.)

Für den Bereich Personal bleibt festzuhalten, dass im Zuge der strikten Auflagen der Aufsichtsbehörden im Nothaushalt ohnehin zunehmend zentrale Vorgaben und Entscheidungen (restriktive personalwirtschaftliche Maßnahmen) erforderlich sind. Ebenso sind im organisatorischen Bereich die wesentlichen Weichenstellungen zentral erfolgt. Daneben bleibt im Rahmen der dezentralen Ressourcenverantwortung natürlich auch eine Zuständigkeit der jeweiligen Fachbereiche gegeben. Die Schnittstellen und Verantwortlichkeiten werden im Hinblick auf die Empfehlungen der GPA und die Ziele zur strategischen Steuerung zurzeit überprüft.

## 3. Feuerwehr

Zwischen der Stadt Bergisch Gladbach und der Stadt Rösrath wurde im Januar 2006 eine **öffentlich-rechtliche Vereinbarung** über die Bereitstellung einer Drehleiter der Stadt Bergisch Gladbach und deren Nutzung durch die Stadt Rösrath abgeschlossen. Diese Vereinbarung wurde vom Landrat genehmigt - verbunden mit einigen Hinweisen des Kreisbrandmeisters. Zurzeit gibt es keine weiteren Verhandlungen mit anderen Nachbarkommunen über die gemeinsame Nutzung von Einsatzgeräten.

Ein **Erfahrungsaustausch** mit der im Bericht genannten Kommune hat nicht stattgefunden. Stattdessen wurde ein Erfahrungsaustausch unter Leitung des Städte- und Gemeindebundes mit den großen und mittleren kreisangehörigen Kommunen in NRW ins Leben gerufen, der

bereits mehrmals stattgefunden hat. Hintergrund ist u.a. die neue Arbeitszeitverordnung Feuerwehr (AZVOFeu), die zum 01.01.2007 in Kraft treten wird. Nach dieser AZVOFeu beträgt die regelmäßige Arbeitszeit im Schichtdienst unter Berücksichtigung des Bereitschaftsdienstes wöchentlich einschließlich Mehrarbeitsstunden im Jahresdurchschnitt 48 Stunden (bislang 54 Stunden).

Aufgrund dieser neuen AZVOFeu muss evt. ein neues Schichtdienstmodell eingeführt werden. Die Ausführungen im GPA Bericht auf den Seiten 123/124 sind daher nicht mehr aktuell.

Im Hinblick auf die zum 01.01.2007 anstehende Änderung der Arbeitszeitverordnung wurden noch keine **Maßnahmen bezüglich Jahreszeitkonten / disponiblen Dienstplänen** ergriffen. Es ist allerdings vorgesehen, ab dem Jahre 2007 durch ein Schichtdienstmanagement den Überstunden entgegenzuwirken.

#### 4. Personalmanagement

Es wurde eine geeignete Softwarelösung für ein **Personalmanagementsystem** ausgewählt. Zurzeit läuft die Realisierung der einzelnen Bausteine.

Zum Thema **Kooperation** ist anzumerken, dass mit dem Rheinisch-Bergischen Kreis zurzeit eine Abstimmung über (weitere) Kooperationsfelder vorbereitet wird.

Zu der Frage, ob es aus Sicht der Verwaltung noch **Optimierungspotenzial im Bereich Personal** gibt, ist zunächst darauf hinzuweisen, dass es sich bei dieser Thematik um einen fortwährenden Prozess handelt.

Nachdem in den vergangenen Jahren bereits ein erheblicher Abbau von Personal und Stellen erfolgt ist, werden nun weitere Einsparungen zunehmend schwieriger.

Aus Sicht der Verwaltung sollte der bisher erfolgreich eingeschlagene Weg, Personalabbau nicht nach dem „Rasenmäherprinzip“ vorzunehmen, beibehalten werden. Es hat sich vielmehr als sinnvoll erwiesen, den Personalabbau als konkrete Folge von Entscheidungen zur Aufgaben- und Standardreduzierung zu realisieren. So gelingt es, die Auswirkungen des Personalabbaus auf städtische Zielsetzungen und die Bürgerinnen und Bürger mit zu einer wesentlichen Entscheidungsgrundlage zu machen.

Unabhängig hiervon muss natürlich permanent die Aufbau- und Ablauforganisation auf mögliche Effizienz- und Effektivitätssteigerung überprüft werden.

#### 5. Personalausgaben

Zu der angesprochenen Problematik „**Altersteilzeit / Freizeitphase**“ ist anzumerken, dass aufgrund der regen Inanspruchnahme in der Vergangenheit und der damit verbundenen Kosten- / Personalproblematik nunmehr eine restriktivere Handhabung erfolgt.

Dabei ist aufgrund der Rechtslage die Situation der Beamtinnen und Beamten von der der sonstigen Beschäftigten zu unterscheiden.

Im Beamtenbereich wird Altersteilzeit nach wie vor nur gewährt, wenn eine Kostenneutralität nachgewiesen werden kann.

Vom Grundsatz her ist im Bereich der sonstigen Beschäftigten aufgrund der hohen Fallzahlen die Gewährung von Altersteilzeit vorübergehend ausgesetzt worden (Überforderung).

Bezüglich der Frage, ob die anhaltenden **Sparzwänge zu Motivationsbeeinträchtigungen** geführt haben, müssen verschiedene Faktoren angesprochen werden.

Vorab ist festzuhalten, dass grundsätzlich Verständnis dafür besteht, dass im Rahmen der Haushaltskonsolidierung auch der Bereich Personal / Personalkosten einen deutlichen Sparbeitrag leisten muss.

Um die Wirkung der Sparmaßnahmen auf die Motivation der Beschäftigten bewerten zu

können, muss zunächst hervorgehoben werden, dass diese Bemühungen und die daraus resultierenden Konsequenzen bereits über viele Jahre andauern. Durch Vorgaben der Gesetzgebung, der Aufsichtsbehörden sowie durch Maßnahmen von Rat und Verwaltung ist eine Vielzahl von Restriktionen erfolgt (beispielsweise: Stellenabbau, Abbau von befristeten Arbeitsverhältnissen, Abbau von bezahlten Überstunden, externer Einstellungsstopp, befristete Wiederbesetzungssperre, deutliche Reduzierung des Weihnachtsgelds, Streichung des Urlaubsgelds, erhebliche Einschränkungen bei Beförderungsmöglichkeiten, Verlängerung der Wochenarbeitszeit der Beamtinnen / Beamten, Kostendämpfungen im Beihilfebereich etc.) Insofern sind Umfang und Dauer der Restriktionen den Beschäftigten zunehmend schwerer zu vermitteln. Dabei stößt besonders der lang andauernde und zunehmende Beförderungsstau auf erhebliches Unverständnis. Gerade in diesem Bereich ist dem Bürgermeister durch Erlasse bzw. Vorgaben der Aufsichtsbehörden in unserer Haushaltssituation der Handlungsspielraum weitestgehend genommen.

Abschließend wird nach der Bewertung des **Spagats zwischen Qualität in der kommunalen Aufgabenbewältigung und dem Sparzwang durch das Haushaltssicherungskonzept** gefragt. Es liegt auf der Hand, dass die dauerhaften und zunehmenden finanziellen und personellen Restriktionen nicht ohne Auswirkungen auf die Qualität der Aufgabenerledigung bleiben können. Selbstverständlich bemüht sich die Verwaltung, die unmittelbaren negativen Auswirkungen für Bürgerinnen und Bürger durch organisatorische Maßnahmen in vertretbarem Rahmen zu halten. Dennoch ist es – wie oben bereits dargestellt – besonders wichtig, die Konsequenzen von Entscheidungen zur Haushaltskonsolidierung im Vorfeld transparent zu machen.

<-@

<b>Finanzielle Auswirkungen:</b>	
1. Gesamtkosten der Maßnahme:	
2. Jährliche Folgekosten:	
3. Finanzierung:	
- Eigenanteil:	
- objektbezogene Einnahmen:	
4. Veranschlagung der Haushaltsmittel:	
5. Haushaltsstelle: -	

Federführender Fachbereich <b>Fachbereich 1 / Zentrales Controlling</b>	
<b>Unterzeichnung/Mitzeichnung</b>  der beigefügten <span style="float: right;"><b>Anfrage</b></span>	
<b>Tagesordnungspunkt</b>  <b>Anfrage der SPD-Fraktion nach § 47 Abs. 2 GO NRW, § 20 Abs. 1 GeschO des Rates vom 17.10.2006 zu den Empfehlungen der Gemeindeprüfungsanstalt NRW</b>	
<b>Unterzeichnung</b>	
Federführender Fachbereich	
Datum _____ (Unterschrift)	
<b>Mitzeichnung</b>	

<b>Ausschussbetreuender Fachbereich</b>	<b>Bürgermeister / Verwaltungsvorstand</b>
Datum _____ (Unterschrift)	Datum _____ (Unterschrift)