

# Mitteilung

Fachgebiet 10

Aktenzeichen:

Vorlage Nr.: MI/0146/2016

Vorlage für die Sitzung		
Haupt- und Finanzausschuss	<b>14.03.2016</b>	<b>öffentlich</b>
Rat	<b>04.04.2016</b>	<b>öffentlich</b>

Beratungsgegenstand: **Bericht zur Aufgabenkritik -Fortschreibung 2016-**

Anmerkungen zu Belangen von Seniorinnen und Senioren und Menschen mit Behinderungen:

Haushaltmäßige Auswirkungen/Hinweis zur vorläufigen Haushaltsführung:

## **Sachverhalt/Rechtliche Würdigung:**

Zuletzt wurde in der Sitzung des Haupt- und Finanzausschusses vom 11.März 2015 über die Maßnahmen und Ergebnisse der Aufgabenkritik resultierend aus dem Jahre 2014 berichtet.

Die in diesem Bericht aufgelisteten personellen und organisatorischen Maßnahmen konnten in 2015 alle umgesetzt und auch eingehalten werden.

Generell wird - auch in Anlehnung an die Ausführungen im letzten Jahr - nochmals darauf hingewiesen, dass insbesondere die kommunalen Aufgaben einem ständigen Wandel unterliegen und eine zeitnahe Anpassung an die gesamt gesellschaftlichen Anforderungen bedingen. Dies wird besonders durch die aktuell vorherrschende Flüchtlingssituation deutlich, deren Ausmaß bei den Stellenplanberatungen für das Jahr 2015 nicht ansatzweise vorhersehbar war und bereits im Jahre 2015 zu deutlich erhöhtem Personaleinsatz im Bereich des Sachgebietes „Soziale Leistungen“ geführt hat. (Auf die Ausführungen im Rahmen der 1. Änderung des Stellenplanes 2015 wird verwiesen.)

Nachfolgend wird daher auf die –resultierend aus den Veränderungen aus dem Jahr 2015 – betroffenen Personal- und Organisationsmaßnahmen eingegangen.

## **1.) Fachgebiet 14, örtliche Rechnungsprüfung:**

Wie bereits in der Vorlage zur Sitzung des Haupt- und Finanzausschuss vom 07.12.2015 ausgeführt wurde, hat die bisherige Leiterin des Fachgebietes örtliche Rechnungsprüfung einen Antrag auf Versetzung in den Ruhestand ab dem 01.01.2016 gestellt. Da die Voraussetzungen hierfür vorliegen, wurde diesem Antrag entsprochen.

Im Rahmen einer hausinternen Stellenausschreibung hatte sich der schon lange Jahre in diesem Bereich tätige Techn. Prüfer um die Stelle beworben und gleichzeitig in der Bewerbung angeboten, die Leitungsstelle in Personalunion mit der Stelle des Techn. Prüfers auszuüben. Die Stellenbesetzung wurde dementsprechend vorgenommen. Einsparungen jährlich : **ca. 83.000 €**

## **2.) Fachgebiet 10 „Zentrale Dienste“**

Infolge einer Neustrukturierung der Aufgaben aus dem Bereich der zentralen Vergabestelle, Versicherungen und Beschaffungen konnte eine bisherige Beamtenstelle (A 10 BBesO) in eine Beschäftigtenstelle niedriger Wertigkeit nach Entgeltgruppe 8 TVöD im Stellenplan ausgewiesen werden. Einsparung jährlich: **ca. 18.000,00 €**

## **3.) Fachgebiet „Soziale Leistungen“**

Wie bereits erwähnt, führt die aktuelle Flüchtlingssituation zu vermehrtem Personalbedarf in den entsprechenden Bereichen. In 2015 wurden 2 Vollzeitstellen im Bereich des gehobenen Dienstes für die Aufgaben der Leistungsgewährung und 1 Stelle im Tätigkeitsfeld eines Flüchtlingskoordinators zeitlich befristete für die Dauer von 5 Jahren eingerichtet. Die Stelle des Flüchtlingskoordinators sowie eine Stelle im gehobenen Dienst wurden im Dezember 2015/Januar 2016 besetzt. Die 3. Stelle wird -sofern die Zahl der Asylsuchenden weiterhin in gleichem Maße ansteigt wie im Jahre 2015- voraussichtlich im Frühjahr/Sommer 2016 besetzt werden.

Vorsorglich wird im Stellenplan 2016 noch eine weitere Stelle im Team Asyl im Bereich des mittleren Dienstes -ebenfalls befristet für die Dauer von 5 Jahren- eingerichtet. Die Besetzung erfolgt zu einem späteren Zeitpunkt in Abhängigkeit mit der Entwicklung der Flüchtlingszahlen.

Endgültige Aussagen hinsichtlich der tatsächlich entstehenden Mehrkosten können daher heute noch nicht getroffen werden.

Die voraussichtlichen Mehrkosten aller v.g. Stellen werden sich auf bis zu **180.000,00 €** belaufen.

## **4.) Fachbereich V – Stadtentwicklung, Infrastruktur, Bauen:**

Nach dem Weggang des bisherigen Fachbereichsleiters des Fachbereiches V wurde die Funktion der Fachbereichsleitung zunächst durch den Bürgermeister kommissarisch wahrgenommen. Hierdurch konnten schon in 2015 Einsparungen in Höhe von **47.678,75 €** erzielt werden.

Im Rahmen einer kompletten Neustrukturierung des Fachbereiches V ab dem 01.01.2016 (siehe Vorlage zu Sitzung des Rates am 07.12.2015) hat die bisherige Fachgebietsleiterin des Fachgebietes 60 Bauverwaltung, Denkmalschutz und Planung die Fachbereichsleitung - in Personalunion mit der Fachgebietsleitung übernommen. Einsparungen ab dem Jahr 2016 **84.665,00 €**

## **5) Weitere Einsparungen auf verschiedenen Stellen:**

Ergänzend zu den v.g. Einsparungen wird darauf hingewiesen, dass weitere Einsparungen insbesondere durch die **zeitverzögerte Nachbesetzung** sowie durch eine temporäre geringer wertige Nachbesetzung in verschiedenen Bereichen erzielt werden konnten.

So wird beispielsweise eine Stelle im g.D. nach dem Wechsel einer Sachbearbeiterin zu einem anderen Dienstherrn mit Ablauf vom 31.12.2015 voraussichtlich erst im September/Okttober 2016 durch eine Auszubildende, die ihre „Bachelor of Laws“-Ausbildung beendet, nachbesetzt. Einsparung: **ca. 27.000,00 €**

Auch im Bereich des Ordnungsamtes wird die Stelle im Bereich des g.D. nach dem Wechsel eines Mitarbeiters zu einem anderen Arbeitsgeber mit Wirkung vom 31.01.2016 voraussichtlich erst zum 01.05.2016 nachbesetzt. Einsparung: **ca. 22.000,00 €**

Im Sachgebiet Personal ist die Stelle des Bezügerechners/personalrechtliche Nebengebiete seit dem 01.11.2015 vakant und wird erst zum 15.03.2016 wiederbesetzt. Hierdurch konnten Kosten in Höhe von **ca. 18.000,00 €** eingespart werden.

Darüber hinaus konnten durch zeitverzögerte Nachbesetzungen mehrerer Stellen im Rahmen der Mutterschutz- und Elternzeitvertretungen weitere Einsparungen erzielt werden.

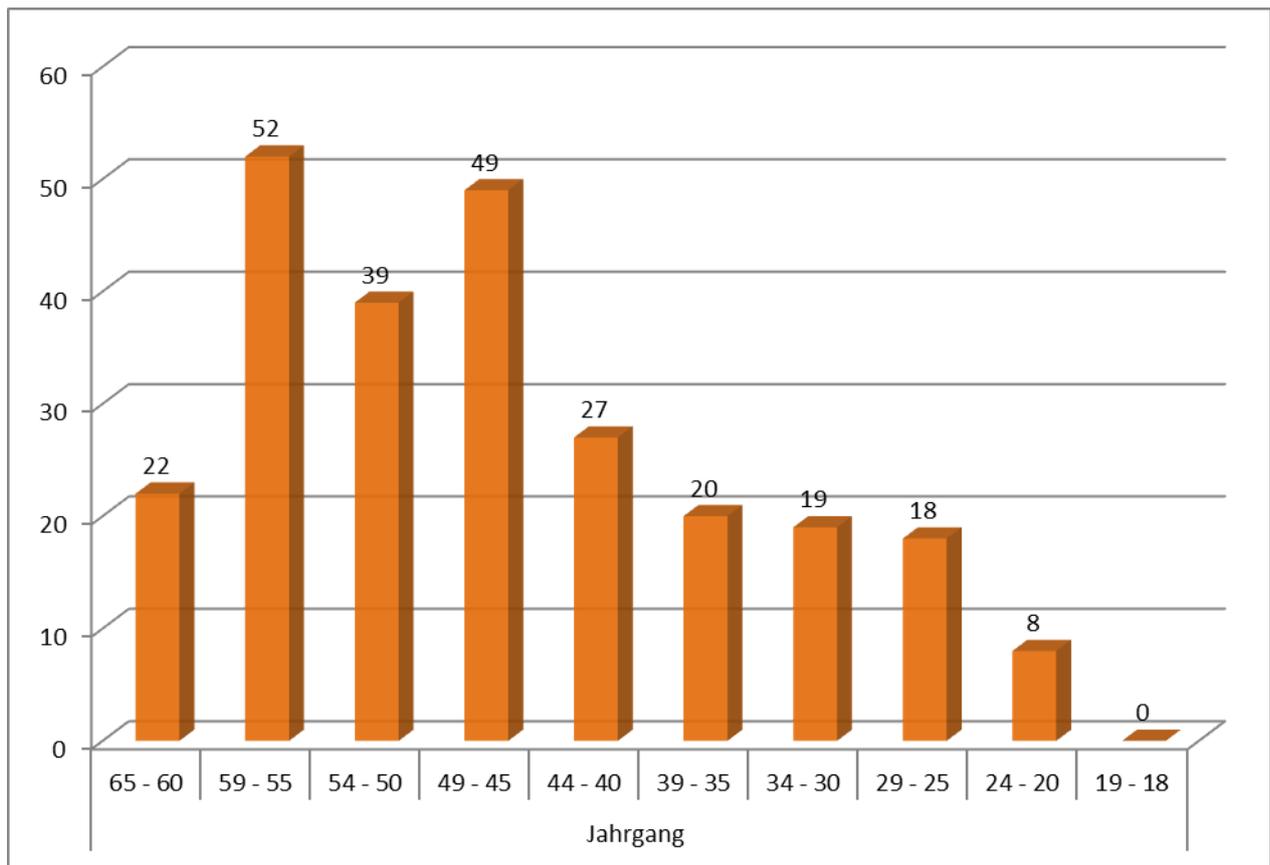
## **Entwicklung aufgrund der Altersstruktur:**

Wie in vielen Bereichen der öffentlichen Verwaltung, scheidet auch bei der Stadt Rheinbach zukünftig vermehrt Personal altersbedingt aus. Andererseits ist festzustellen, dass geeignetes Nachwuchspersonal sowie die Rekrutierung von Fachkräften grundsätzlich, immer schwieriger werden. Anders als in den vorangegangenen Jahren, ist seit Beginn des Jahres 2015 eine verstärkte Fluktuation festzustellen. So haben verschiedene Kollegen zu einem anderen öffentlichen Arbeitgeber gewechselt, da diese entsprechend attraktivere Stellenangebote ausgeschrieben haben. Dies wird insbesondere durch die Anzahl der Neueinstellungen im Jahre 2015 deutlich.

Ziel der Stadt Rheinbach muss es daher sein, sich verstärkt zu einem attraktiven Arbeitgeber zu entwickeln. Bausteine hierfür sind beispielsweise ein vielfältiges Gesundheitsmanagement mit präventiven Maßnahmen der Gesundheitsförderung zur Erhaltung der Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter sowie flexible Arbeitszeitmodelle, die den Beschäftigten die Möglichkeit einräumen, ihre Arbeitszeit in einem gewissen Rahmen nach Ihren persönlichen Anforderungen zu gestalten.

Vor diesem Hintergrund hat die Stadt Rheinbach – beginnend ab dem Jahr 2016 im Rahmen eines Pilotprojektes – die Einführung von Telearbeitsplätzen, dort wo sinnvoll und möglich erscheint, umgesetzt.

Die Notwendigkeit einer solchen demografiebewussten Personalpolitik und damit weiterhin auch die Fortführung einer kontinuierlich betriebenen Aus- und Fortbildung wird auch durch die im nachstehenden Säulendiagramm dargestellte Altersstruktur bei der Stadt Rheinbach deutlich:



Im Hinblick auf die sich durch den Zeitverlauf wandelnden demografischen Anforderungen (z.B. steigende Anzahl älterer Bürger/ Rückgang der Kinderzahlen) ist die Verwaltung gefordert, sich intensiv mit den geänderten Aufgabenstellungen auseinanderzusetzen. Ziel muss es dabei sein, die jeweils benötigte Personalausstattung sowohl quantitativ als auch qualitativ vorzuhalten.

Rheinbach, 23.02.2016

Stefan Raetz  
Bürgermeister

Volker Grap  
Fachgebietsleiter