

Die Verwaltung hat dem Haupt- und Finanzausschuss bislang jährlich über die Ergebnisse der Fortschreibung der **Aufgabenkritik** des vorangegangenen Jahres berichtet. Während in der Vergangenheit das Hauptaugenmerk der Aufgabenkritik auf der Erzielung möglicher Einsparungen und damit hauptsächlich unter Effektivitäts- und Effizienzsteigerungsgesichtspunkten betrachtet wurde, ist vor dem Hintergrund des bevorstehenden enormen Aufgabenwandels, auf den nachfolgend im Detail eingegangen wird, der künftige Prozess des jährlichen Berichtes vielmehr als **Aufgabenentwicklung** zu verstehen.

1. Digitalisierung der Verwaltung - IT Sicherheit:

Die Einführung der E-Akte führt zu einem enormen Veränderungsprozess und damit auch zur Veränderung der Aufgabenwahrnehmung in der gesamten Verwaltung. Ziel ist es im Herbst 2018 den Prozess zur Einführung der E-Akte zu beginnen.

Ein weiterer Schritt im Rahmen der Digitalisierung / IT Sicherheit stellt die Auslagerung der Serversysteme an den Standort des CIVITEC bei der REGIO IT Aachen dar. Mit der Kooperation des CIVITEC und der REGIO-IT Aachen besteht für die Mitgliedkommunen nun die Möglichkeit, ihre Server an den Standort nach Aachen auszulagern, um so eine redundante Datenspeicherung im Hinblick auf die Ausfallsicherheit zu gewährleisten. Hinzu kommt, dass hierdurch erhebliche Investitionskosten für den Ausbau einer zweiten Serverlandschaft eingespart werden können, deren Errichtung in den nächsten Jahren aufgrund von stetig wachsenden Anforderungen an die IT-Sicherheit notwendig gewesen wäre. Dieser Prozess hat bereits begonnen und sollte im Herbst 2018 abgeschlossen sein.

Kurzfristig kann hierdurch die Stelle einer Systemadministratorin entfallen, die im Frühjahr 2018 mit Erreichen der Altersgrenze aus den Diensten der Stadt Rheinbach ausscheidet. Eine Nachbesetzung ist dann nicht mehr erforderlich.

Diese Entscheidung hat aber auch langfristig gesehen nicht unerhebliche Auswirkungen auf die Arbeit der Systemadministratoren. Durch den Wegfall von Teilaufgaben wie z.B. der Serverbetreuung werden dann Kapazitäten z.B. für den Prozess der Digitalisierung der Verwaltung bzw. für das Konzept „Gute Schule 2020“ frei.

2. Neustrukturierung durch verändertes Raumkonzept

Insbesondere vor dem Hintergrund der Nutzung von Synergieeffekten, aber auch zur Schaffung von „kurzen Wegen“ hat im Jahre 2016 fast im gesamten Rathaus eine größere „Umzugswelle“ stattgefunden.

Begonnen hat dies zu Beginn des Jahres 2016 mit der fachlich begründeten Zusammenlegung der Bereiche **Betriebshof und Tiefbau/Infrastruktur** im Verwaltungstrakt des Baubetriebshofes an der Aachener Straße. Durch die vielfach enge sachliche Aufgabenverknüpfung konnte hierdurch der Kommunikationsweg erheblich gestrafft und vereinfacht werden.

Dies wiederum ermöglichte ein räumliches Zusammenrücken innerhalb des Fachbereichs V, und zwar der Bereiche Bauverwaltung, Planung und Umwelt sowie der Bauordnung. Auch hierdurch konnten die dienstlichen Beziehungen, Kommunikationswege und fachliche Zusammenhänge optimiert werden.

Nicht zuletzt konnte durch den Umzug die durch die Flüchtlingssituation dringend erforderlich gewordene Vergrößerung der Raumkapazitäten im Bereich Asyl z.B. für Unterbringung der Sozialarbeiterin etc. erzielt

werden. So steht dem Bereich „Soziale Leistungen“ nunmehr ein erheblicher Teil des Erdgeschossbereichs des Neubautraktes zur Verfügung.

3. Demografischer Wandel / Aus- und Fortbildung bei der Stadt Rheinbach

Aufgrund der Entwicklung der Altersstruktur der Mitarbeiter (siehe nachstehendes Diagramm) ist in dem Zeitraum der kommenden 5 bis 10 Jahren ein altersbedingtes Ausscheiden einer größeren Anzahl von Mitarbeitern in verschiedenen Bereichen und Ebenen der Verwaltung zu erwarten. Da sich diese Auswirkungen des demografischen Wandels auf alle Kommunen und andere Arbeitgeber im Bereich der öffentlichen Verwaltung gleichfalls auswirken, ist abzusehen, dass es in den kommenden Jahren verstärkt zwischen den Verwaltungen zu „Konkurrenzdenken“ und damit zu Abwerbungen junger gut ausgebildeter Nachwuchskräfte kommen wird. Die ersten Auswirkungen hierfür haben uns schon in den vergangenen 2 Jahren getroffen. Andererseits ist die Personalrekrutierung ungleich schwieriger geworden, als dies noch vor wenigen Jahren der Fall war.

Dem begegnet die Stadt Rheinbach zumindest teilweise durch die schon seit Jahren nachhaltig erfolgreich betriebene Aus- und Fortbildung. So befinden sich unterjährig insgesamt ca. 8-10 Auszubildende in einem Ausbildungsversverhältnis bei der Stadt Rheinbach. Hierbei werden fast alle Berufsbilder berücksichtigt, angefangen vom Landschaftsgärtner und Straßenwärter im Baubetriebshof, über Anerkennungspraktikanten im Kindergarten hin zum klassischen Verwaltungsfachangestellten und zum Bachelor of Laws im Allgemeinen Verwaltungsdienst, der künftig im Hinblick auf die ständig steigende Qualität der Aufgaben und damit des Anforderungsprofils verstärkt auszubilden ist.

Für das Ausbildungsjahr 2017 ist die Einstellung eines Auszubildenden für den Beruf des Landschaftsgärtners, einen Auszubildenden für den Beruf des Verwaltungsfachangestellten und einen Bachelor of Laws vorgesehen.

Obwohl insgesamt schon ein Rückgang der Bewerbungen um die Ausbildungsplätze zu verzeichnen ist, bewerben sich doch noch genügend Kandidatinnen und Kandidaten um einen möglichen Ausbildungsplatz. So lagen die Bewerbungen für die Ausbildungsplätze in der Verwaltung auch für das Jahr 2017 wieder bei ca. 60 bis 70 Bewerbungen je Ausbildungsplatz.

Dies liegt sicherlich nicht zuletzt daran, dass die Verwaltung hierfür in ausreichender Art und Weise Werbung betreibt. So ist die Stadt Rheinbach schon seit vielen Jahren ein fester Bestandteil der jährlich mit großem Erfolg durchgeführten Ausbildungsplatzbörse im Alliance Messecenter. Gleichzeitig erfolgen entsprechende Veröffentlichungen in den gängigen Tageszeitungen sowie Kultur & Gewerbe, Anschreiben und Auslage der Ausbildungsflyer bei den Berufskollegs, Darstellung im Internet etc.

Auch ist es der Stadt Rheinbach in der Vergangenheit schon öfters gelungen, Auszubildende durch die Zurverfügungstellung von Praktikumsplätzen zu gewinnen. Als „Stadt der Schulen“ stellt die Stadt Rheinbach schon seit vielen Jahren in umfänglichem Maße Praktikumsplätze zur Verfügung. Jährlich müssen viele Anfragen von Rheinbacher Schülern abgelehnt werden, da die Höchstzahl verfügbarer Praktikumsplätze ausgeschöpft ist. Durch frühzeitiges Heranführen der jungen Schülerinnen und Schülern wird versucht, für die Verwaltungsberufe zu werben. Dies trägt auch der Teilnahme der Stadt Rheinbach am kreisweiten- und landesweiten Programm „KAoA“, Kein Abschluss ohne Anschluss, Berufsorientierung im Rhein-Sieg-Kreis, Rechnung.

Im Rahmen der Personalentwicklung verfügt die Stadt Rheinbach über einen „Pool“ von Mitarbeitern die künftig für die Übernahme von Führungsaufgaben vorgesehen sind und schon heute über entsprechende Fortbildungen für die Aufgabe weiterentwickelt werden. In seinen ¼-jährlichen Verwaltungsvorstandsklausuren wird über diese Entwicklung beraten.

4. Einführung von Telearbeitsplätzen

Unter dem Aspekt der Steigerung der Arbeitgeberattraktivität sowie der mittel- bis langfristigen Personal- und Fachkräftegewinnung hat die Stadt Rheinbach zu Beginn des Jahres 2016 mit der -zunächst probeweise- Einrichtung eines Telearbeitsplatzes begonnen.

Die hierdurch gesammelten Erfahrungen werden durch den zuständigen Fachbereichsleiter als überaus positiv gewertet. Ein weiterer Mitarbeiter hat ab dem Jahr 2017 mit der zeitanteiligen Aufteilung des Arbeitsplatzes im Rahmen der Telearbeit begonnen.

5. Fortschreibung der Aufgabenkritik in weiteren Bereichen

5.1 Baubetriebshof:

Bei der Gesamtbetrachtung der Aufgaben des Baubetriebshofes wird zur Zeit eine Überprüfung dahingehend vorgenommen, dass für die Bereiche der Grünflächenpflege in den Ortschaften Oberdrees, Niederdrees, Ramershoven und Peppenhoven **probeweise** eine Vergabe an Dritte für die kommende Wachstumsperiode vorgenommen wird, um festzustellen, ob eine solche Lösung im Vergleich zu den städtischen Kosten der Grünflächenpflege tatsächlich wirtschaftlicher sein könnte.

5.2 Fachgebiet 65, Hochbau:

Vor dem Hintergrund der fachlichen Betreuung der anstehenden Großprojekte (Neubau Gesamtschule, Flüchtlingsunterkunft am Schornbusch etc.) wurde im Rahmen der I. Änderung des Stellenplans 2015 die Stelle eines Hochbautechnikers befristet für die Dauer von 2 Jahren neu eingerichtet. Nach 2 erfolglos durchgeführten Stellenausschreibungen musste festgestellt werden, dass eine befristete Stellenbesetzung aufgrund der Situation am Stellenmarkt nicht möglich ist. Aufgrund von dienstlichen Kontakten der Mitarbeiter konnte dann eine Bauzeichnerin für die Besetzung der Stelle gewonnen werden, die allerdings nur bereit war, eine unbefristete Stelle anzutreten.

Nach erfolgter Stellenbesetzung konnte sehr schnell festgestellt werden, dass die neue Kollegin in der Lage war, die anfallenden Schreib- und Zuarbeiten noch mit zu erledigen. Infolgedessen wurden die beiden Stellen zusammengelegt und eine unbefristete Stelle in der Wertigkeit der Entgeltgruppe 8 TVöD eingerichtet.

So kann die Stelle Schreibdienst/Zuarbeit im Bereich Hochbau künftig entfallen, **Kosteneinsparung: 43.000 Euro**

5.3 Fachbereich V – Stadtentwicklung, Infrastruktur, Bauen:

Der Fachgebietsleiter des Fachgebietes 61 Betriebshof und 66 Tiefbau/Infrastruktur ist aus den Diensten der Stadt Rheinbach ausgeschieden, um zu einem anderen Dienstherrn zu wechseln. Aufgrund der gemachten Erfahrungen mit dieser Stellenstruktur ist nun vorgesehen, die Fachgebietsleiterstelle künftig wegfällen zu lassen.

So sollen die beiden Sachgebietsleiter eigenverantwortlich ihre Sachgebiete leiten und sind unmittelbar der Fachbereichsleiterin unterstellt. Insofern kann die Fachgebietsleiterstelle künftig eingespart werden. Demgegenüber muss allerdings festgestellt werden, dass im Bereich des Sachgebietes Tiefbau aufgrund neuer normativ begründeter Aufgaben (z.B. Abwasserbeseitigungskonzept) die Einrichtung einer weiteren Ingenieurstelle erforderlich ist. Insofern können tatsächlich nur **Einsparungen in Höhe von 12.000 Euro** erzielt werden.

5.4 Fachgebiet 01, Ratsbüro/Stadtmarketing bzw. Fachgebiet 41, Glasmuseum:

Die Stadt Rheinbach wird im Frühjahr 2017 mit der Errichtung eines Römerkanal- Infozentrums beginnen, dessen Fertigstellung und Inbetriebnahme im Frühjahr 2019 beabsichtigt ist. Im Vorfeld der Inbetriebnahme des Römerkanalinfozentrums sowie der damit verbundenen Steigerung der Tourismusförderung wurde die bisher bei dem Fachgebiet 01 angesiedelte Aufgabe der Tourismusförderung an das Fachgebiet 41, Glasmuseum abgegeben um gleichzeitig die ganzheitliche Aufgabenwahrnehmung sicherzustellen.

5.5 Fachgebiet 50 Soziale Leistungen:

Analog zur dem letztjährigen Bericht, betreffend der Einrichtungen der erforderlichen zusätzlichen Stellen im Bereich Asyl, sei an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass die Verwaltung die betroffenen Stellen – die hier insbesondere unter dieser Begründung befristet eingerichtet worden sind – besonders im Fokus hat und dabei überprüft, ob ggfs. eine Reduzierung des Personaleinsatzes -einhergehend mit einem evtl. Rückgang der Flüchtlingszahlen- möglich ist.

6. 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 werden beispielsweise Stellen im Bereich der Bauverwaltung sowie des Sachgebiets Personal mit den in diesem Jahr fertigwerdenden Auszubildenden nachbesetzt.

Die Stelle in der Bauverwaltung war dann – bis zur endgültigen Nachbesetzung ca. Mai/Juni 2017 ein Jahr vakant; **Einsparung 41.000 Euro**.

Die Stelle im Sachgebiet Personal weist bis zur Nachbesetzung eine Vakanz von 9 Monaten auf, so dass hier **Einsparungen in Höhe von 33.750 Euro** erzielt werden können.

Auch die im Rahmen der I. Änderung des Stellenplanes 2016 im September beschlossene Neueinrichtung der Stelle „Sozialarbeit Flüchtlingshilfe“ kann – nicht zuletzt aufgrund der Situation am Stellenmarkt – erst zum 01.05.2017 besetzt werden; **Einsparung 18.000 Euro**.

Darüber hinaus ist im Bereich der Buchhaltung seit einer internen Umsetzungsmaßnahme zum Bereich Asyl -nach zwischenzeitlich erfolgter Stundenaufstockung einer anderen Kollegin- ein ½ Stelle vakant. Die tatsächliche Nachbesetzung steht noch aus; **Einsparungen bisher 8.200 Euro**.

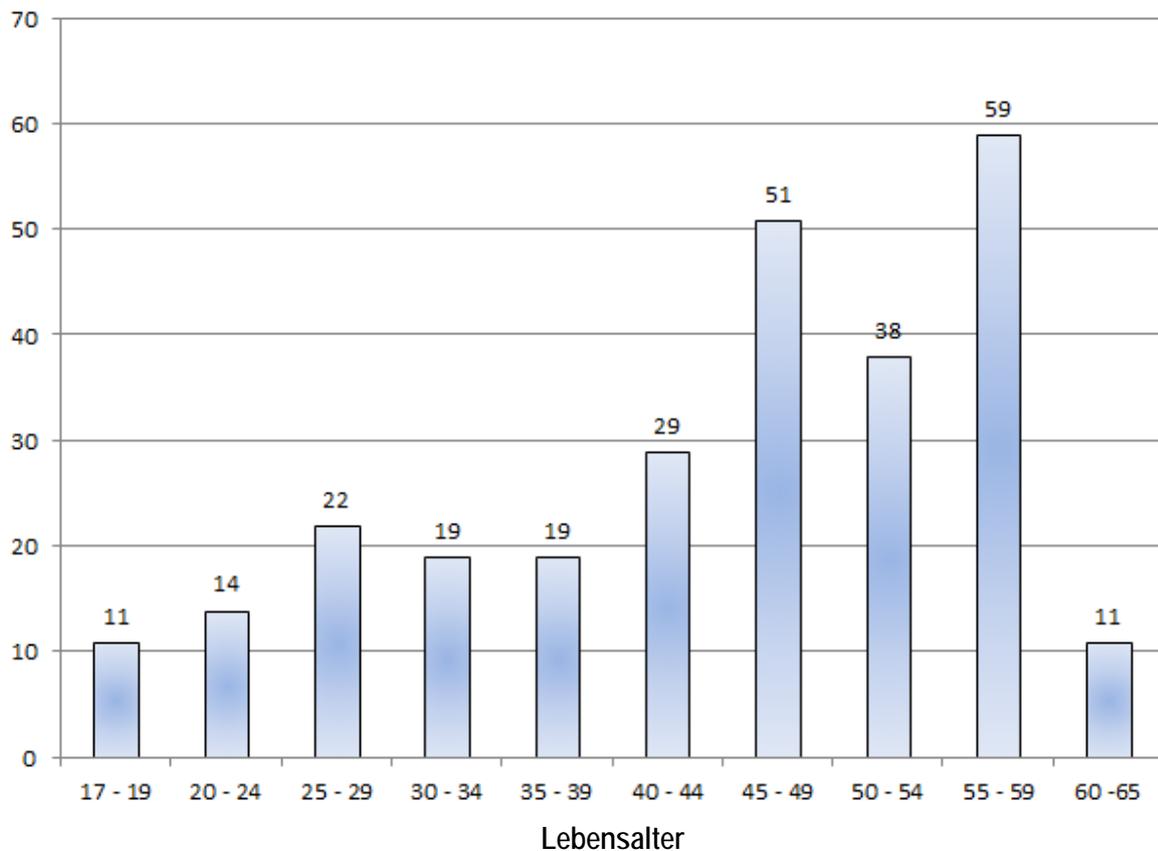
Entwicklung aufgrund der Altersstruktur:

Die nachfolgende Übersicht zeigt, dass sich auch die Stadt Rheinbach -wie alle Kommunen im Umkreis- in den nächsten Jahren mit den Auswirkungen des demografischen Wandels auseinandersetzen muss. Zur Gegensteuerung dieser Entwicklung bedarf es einer demografiebewussten Personalpolitik, wenn man sich

allein die Tatsache vor Augen führt, dass mit Stand Februar 2017 ca. 39% der Beschäftigten das 50. Lebensjahr vollendet haben.

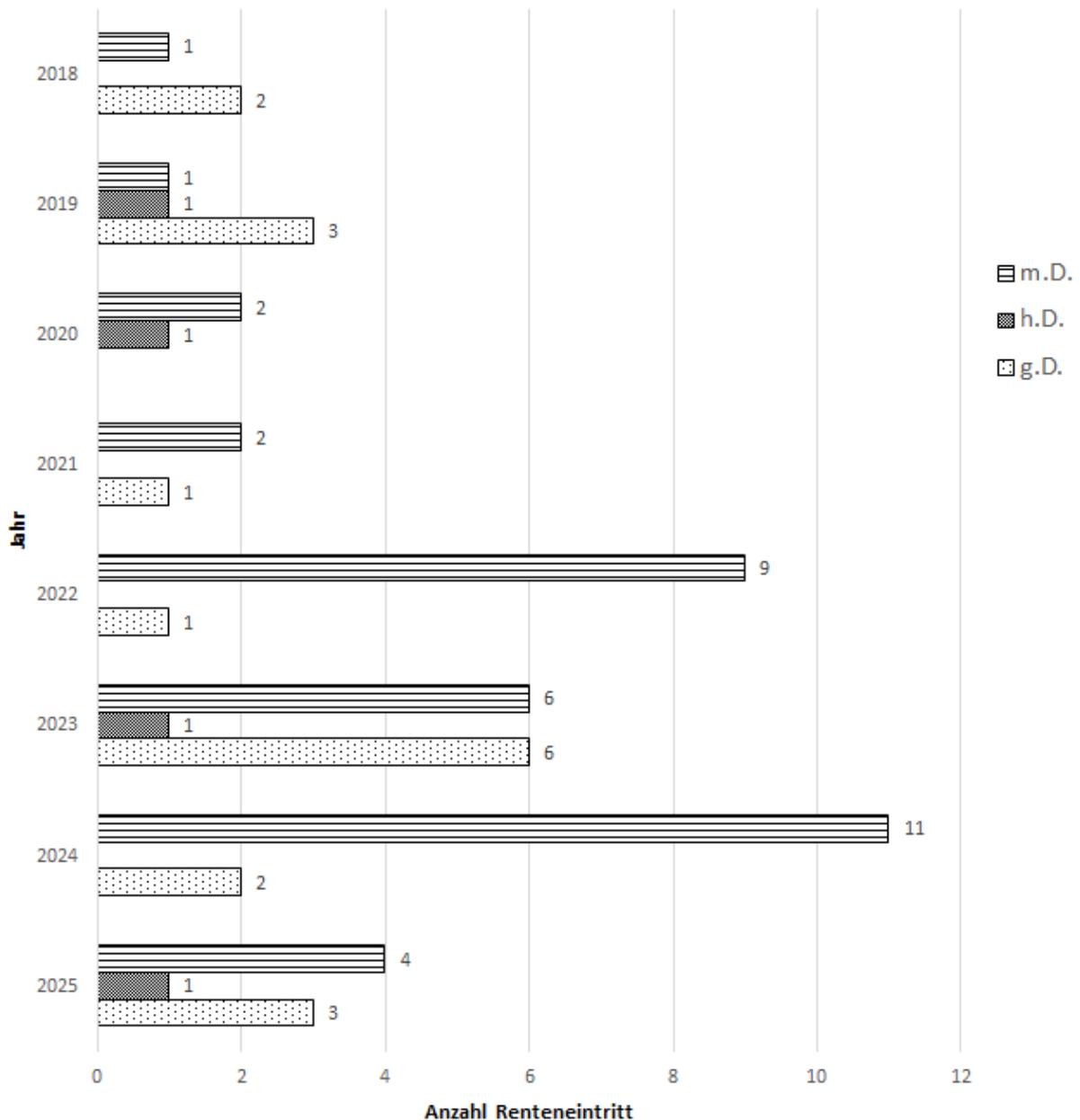
Hinzu kommt, dass seit dem Jahr 2016 die Beschäftigten vermehrt das Instrument der Altersteilzeit in Anspruch nehmen. Hierbei ist zu beachten, dass den Beschäftigten hinsichtlich der Bewilligung der Altersteilzeit, unter Berücksichtigung der Regelungen des Tarifvertrages zur flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte, bis zur Erfüllung einer 2,5% Beschäftigtenquote einen **Rechtsanspruch** für die Genehmigung des Antrages eingeräumt bekommen, welche die Stadt Rheinbach im Jahr 2017 erfüllen wird.

Altersstruktur



Bausteine für die Personalpolitik sind die bereits erläuterte Durchführung von Aus- und Fortbildung sowie die Entwicklung eigenen Personals für die Übernahme von Leitungsfunktionen. Denn aus dem Diagramm „Rentenstruktur nach Laufbahnen“ lassen sich die Auswirkungen nach den einzelnen Laufbahnen erkennen.

Rentenstruktur bis 2025 nach Laufbahn - Stand 2017



Die jeweilige Entwicklung der Altersstruktur generell und bezogen auf die Laufbahnen wird in umfangreichen Gesprächen innerhalb des Verwaltungsvorstandes unterjährig analysiert und bewertet, damit mit diesen Erkenntnissen entsprechende personelle Maßnahmen beschlossen und eingeleitet werden können.

Neben der Aus- und Fortbildung bilden auch Maßnahmen zum Erhalt der Gesundheit einen wichtigen Bestandteil, um den Auswirkungen des demografischen Wandels entgegenzuwirken. Hierfür bietet die Stadt Rheinbach in einem 2-jährigen Rhythmus den sog. „Gesundheitstag“ an. Hier haben die Beschäftigten die Möglichkeit, sich über versch. Aspekte der Gesunderhaltung (z.B. Ernährung, Bewegung etc.) zu

informieren. Gleichfalls werden wechselnde Bewegungskurse für z.B. Rückenprobleme, Entspannungsübungen etc. zur Teilnahme angeboten.

Der regelmäßigen unterjährigen Betrachtung der Aufgabenentwicklungen werden zudem die Aspekte der Notwendigkeit von Stellen sowie das Instrument der Wiederbesetzungssperre zugrunde gelegt. Hierdurch wird die fortwährende und kontinuierliche Auseinandersetzung der Verwaltungsführung im Allgemeinen und den jeweils betroffenen Sach- und Fachgebietsleitungen im Besonderen mit Stellenanforderungen und Aufgabenveränderungen unterstrichen.

Dies sollte und wird auch in Zukunft das Ziel der personalführenden Positionen der Stadt Rheinbach sein, um den vielfältigen und umfangreichen Herausforderungen einer Kommunalverwaltung zu begegnen.

Rheinbach, den 02.03.2017

Dr. Raffael Knauber
Erster Beigeordneter

Volker Grap
Fachgebietsleiter