

# Bericht der Verwaltung

Fachgebiet 10  
Aktenzeichen:  
Vorlage Nr.: B/0248/2020

Freigabedatum:  
12.01.2021

Vorlage für die Sitzung			
Haupt- und Finanzausschuss	Vorberatung	25.01.2021	öffentlich
Rat	Entscheidung	08.02.2021	öffentlich

Beratungsgegenstand: **Bericht zur Aufgabenentwicklung - Fortschreibung 2020 -**

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

Haushaltsmäßige Auswirkungen/Hinweis zur vorläufigen Haushaltsführung:  
Mit der veränderten Aufgabenentwicklung können sowohl Mehrausgaben als auch Einsparungen im Personalkostenhaushalt entstehen.

Beschlusscontrolling:  
Der Bericht der Verwaltung ist nicht für das Beschlusscontrolling vorgesehen.

## Erläuterungen:

Die Verwaltung hatte zuletzt in den Haushaltsberatungen für das Haushaltsjahr 2017 einen Bericht zur Aufgabenentwicklung (B0161/2017) vorgelegt. In den darauffolgenden Jahren wurde im Hinblick auf die anstehende und laufende Organisationsuntersuchung des Betriebshofes auf die Erstellung dieses Berichtes verzichtet. Eine separate und kontinuierliche Berichterstattung zur Organisationsuntersuchung des Betriebshofes an die Politik ist erfolgt und wird auch zukünftig fortgesetzt.

Da die Organisationsuntersuchung des Betriebshofes zwischenzeitlich abgeschlossen wurde und sich die daraus gewonnenen Erkenntnisse nach und nach in der Umsetzung befinden, möchte die Verwaltung unter den nachfolgenden Themengebieten einen Überblick der Aufgabenentwicklung der letzten Jahre sowie einen Ausblick in die Zukunft geben.

### 1. Digitalisierung

Bereits 2017 zeichnete sich ab, dass das Thema der Digitalisierung einen hohen Stellenwert bei der zukünftigen effizienten Aufgabenwahrnehmung einer Kommunalverwaltung einnehmen wird. Zwischenzeitlich hat die Bundes- und Landesregierung hier reagiert und das E-Governmentgesetz und das Onlinezugangsgesetz auf den Weg gebracht.

Ziel ist es, einheitliche Grundlagen zu schaffen, die bei der Umsetzung von Digitalisierungsprozessen beachtet werden sollen, damit dem Bürger sowohl in Rheinbach / NRW als auch in anderen Bundesländern möglichst gleichgelagerte Online-Prozesse zur Verfügung gestellt werden.

Die Verwaltung hat im Herbst 2020 in versch. Anfragen aus der Politik detailliert auf die bereits bei der Stadt Rheinbach begonnen Schritte zur Digitalisierung der Kommunalverwaltung verwiesen und erläutert, dass der Handlungsspielraum für das Angebot der externen Online-Dienstleistungen gering ist. Vielmehr hat das Land NRW für seine Kommunen hier das Heft in die Hand genommen und erarbeitet derzeit ein Landesportal NRW, welches eine Vielzahl von Dienstleistungen umfassen wird, an das sich die Kommunen dann anschließen können.

In diesen Umsetzungsprozess ist auch die regio IT eingebunden, die ebenfalls als zentraler IT Dienstleister für die Stadt Rheinbach zuständig ist.

Losgelöst vom Landesportal NRW sind die internen Digitalisierungsprozesse, deren Umsetzungsbeginn ab 2021 geplant sind. Beispielhaft zählt hierzu die Einführung eines digitalen Rechnungsworkflows, der die Bearbeitung von eingehenden Rechnungen effizienter gestalten soll und die bereits heute zügige Bearbeitung von Rechnungen nochmal beschleunigen soll. Des Weiteren gilt es, Alternativen zur Papierakte zu schaffen, deren Archivierung mittlerweile umfängliche Räumlichkeiten in Anspruch nimmt und auch nach Archivierung entsprechendes Personal in der Pflege und Überwachung bindet. Ein besonderes Projekt stellt hier die Einführung der digitalen Bauakte dar, da diese Akten eine überdurchschnittliche Aufbewahrungszeit umfasst ist die digitale Erfassung aller vorhandenen Bauakten notwendig. Dabei handelt es sich um ca. 13.500 Bauakten.

Ein zusätzlicher Schwerpunkt der Digitalisierung ist der weitere Ausbau der mobilen Infrastruktur, vor allem in den Schulen. Die aktuelle Corona-Pandemie hat uns gezeigt, wie wichtig eine mobile Infrastruktur ist, um auf die Besonderheiten z.B. für die Durchführung von Fernunterricht in solchen Zeiten zurückgreifen zu können.

An dieser Stelle wird darauf hingewiesen, dass all diese Digitalisierungsprozesse in Zeiten knapper kommunaler Haushalte und die finanziellen Auswirkungen der Corona-Pandemie können nur ansatzweise beziffert werden, zu nicht unerheblich steigenden Belastungen der Kommunen führen werden. An Einsparungen bei den Personalkosten ist dabei in absehbarer Zeit noch nicht zu denken, andererseits werden die mit der Digitalisierung verbundenen Änderungen von Prozessabläufen bei der zukünftigen Nachbesetzung von Stellen mitberücksichtigt.

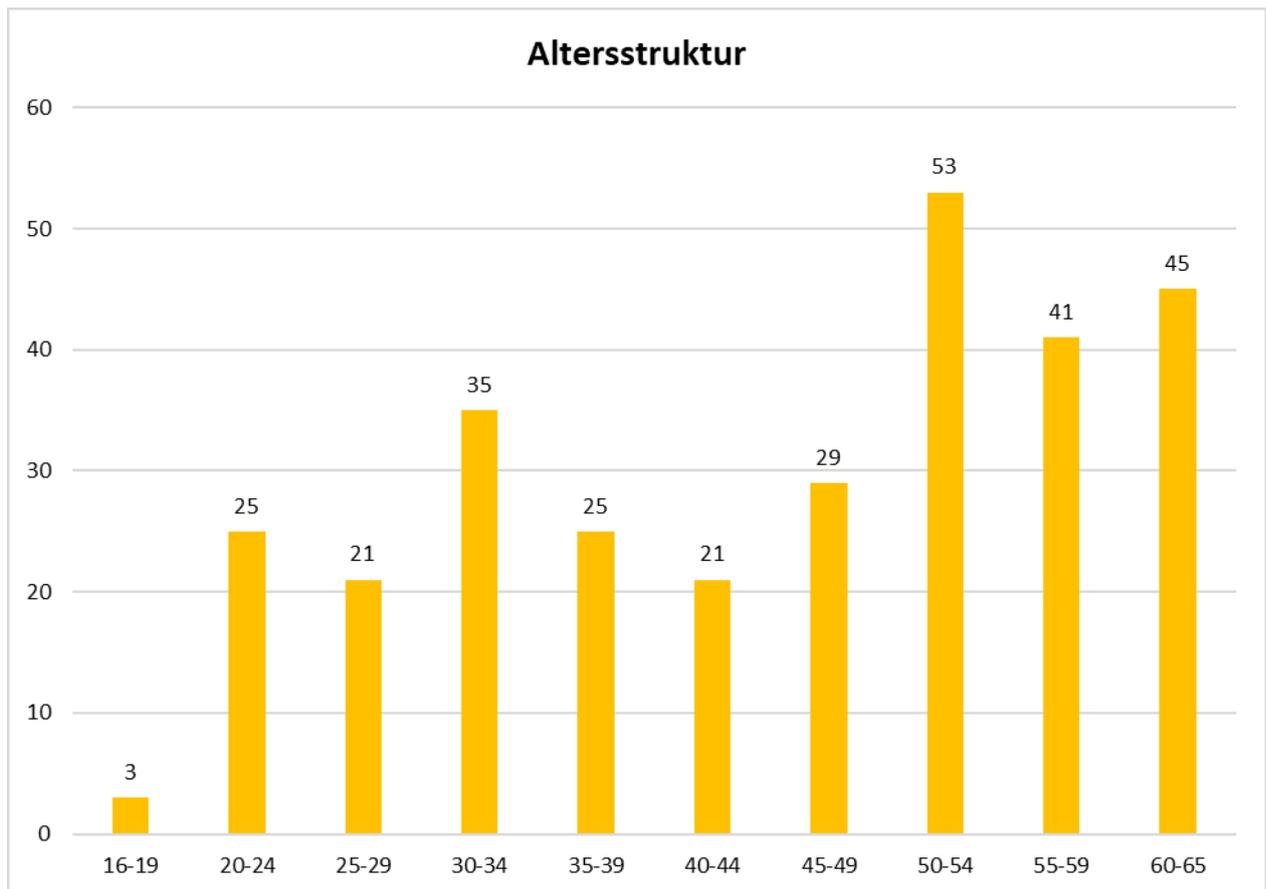
## 2. Altersstruktur / Demografischer Wandel

### Entwicklung aufgrund der Altersstruktur:

Im Vergleich der Altersstruktur (siehe nachfolgendes Diagramm) zum Jahr 2017 zeigt sich, dass die Stadt Rheinbach in den kommenden Jahren im Hinblick auf den demografischen Wandel verstärkt mit der zielorientierten Personalplanung sicherstellen muss, die freiwerdenden Stellen zu besetzen, damit der Dienstbetrieb möglichst ungehindert fortgesetzt werden kann.

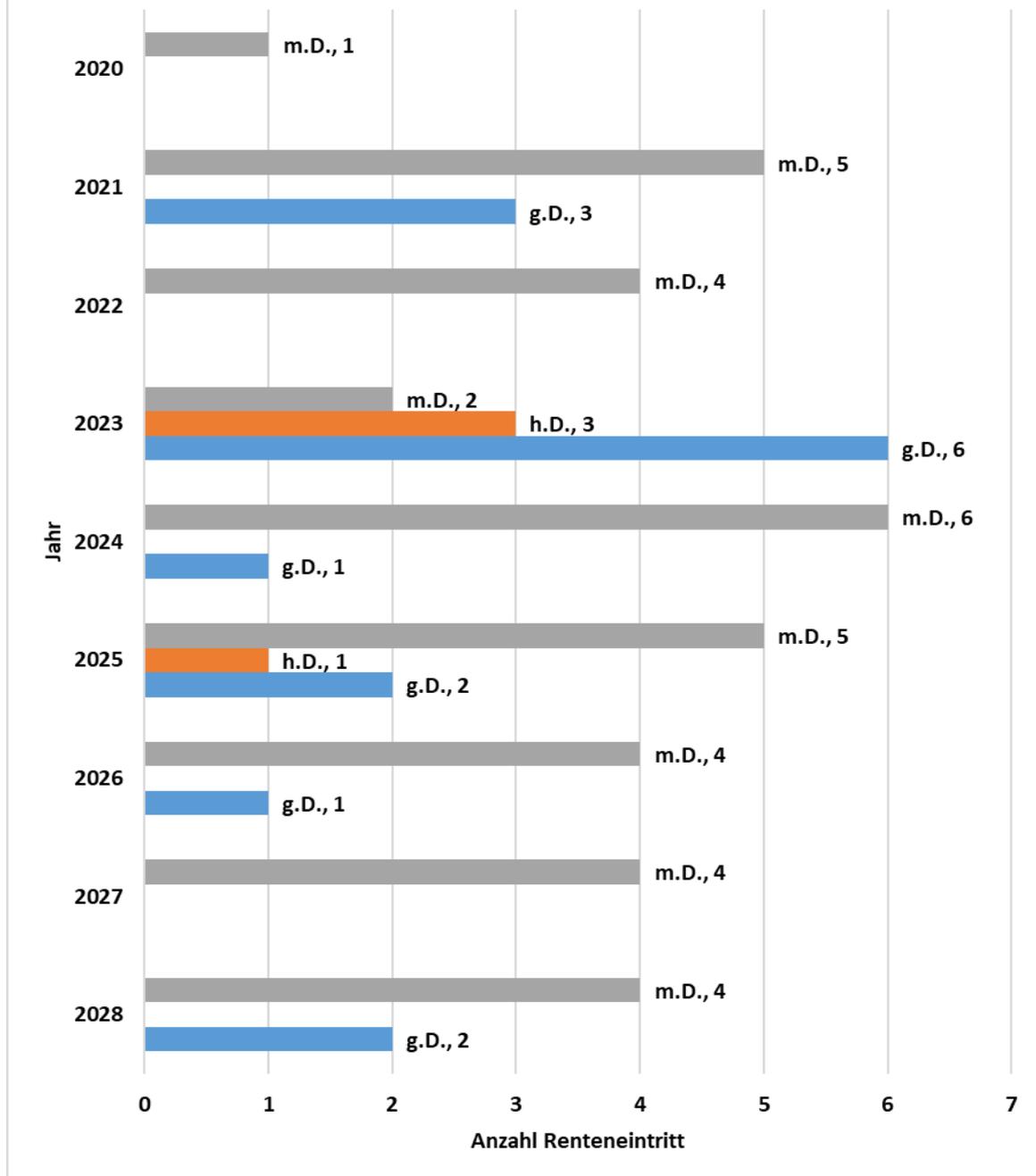
Unterjährig werden die nachfolgend dargestellten Auswirkungen der Altersstruktur in den Sitzungen des Verwaltungsvorstandes beraten und Entscheidungen zur Entgegenwirkung im Rahmen der Personalplanung getroffen.

Während im Bericht 2017 die Anzahl der Beschäftigten / Beamten, die das 60. Lebensjahr vollendet haben noch mit 11 Personen überschaubar war, weist die neue Übersicht hier eine Anzahl von 45 Personen aus. Die entspricht insgesamt 15% der Gesamtzahl aller Beschäftigten und Beamten. Der Anteil der über 50jährigen Beschäftigten und Beamten ist mit 139 Personen von 39% auf 47% angestiegen.



Das nachfolgende Diagramm gibt einen Überblick darüber, wie sich die Verrentung und Pensionierung der Beschäftigten und Beamten bis ins Jahr 2028 entwickelt und welche Laufbahngruppen betroffen sind.

## Renteneintritt nach Jahren bis 2028 Stand Dez. 2020



Damit eine ordnungsgemäße Sicherstellung der Aufgabenwahrnehmung geleistet werden kann, bedarf es zeitnaher Nachbesetzung von Stellen. Denn es feststellbar, dass selbst die „ungewollt“ zeitlich versetzten Nachbesetzungen das ohnehin ausgelastete Personal zusätzliche Belastungen zumutet. Die Einhaltung von pauschalen Wiederbesetzungssperren ist unter diesem Aspekt gar nicht möglich und nicht zielführend.

Die Nachbesetzung erfolgt durch die Aus- und Fortbildung eigenen Personals oder auch die Einstellung von externen Bewerbern. Die jüngste Vergangenheit hat jedoch gezeigt, dass sich die bereits im Jahr 2017 erkennbare schwierige Gewinnung von Fachkräften sich nicht nur im Bereich der technischen Aufgaben (Architekten und Ingenieure etc.) fortgesetzt hat, sondern sich nunmehr auch auf den allg. Verwaltungsteil ausgedehnt hat.

Dem Diagramm ist zugleich zu entnehmen, dass nach derzeitigem Kenntnisstand in den nächsten 3 Jahren insgesamt 12 Beschäftigte/Beamte aus dem aktiven Dienst ausscheiden, die in der Laufbahn des gehobenen und höheren Dienstes tätig sind. Hierbei gilt es insbesondere möglichst internes Personal frühzeitig auf diese Stellen zu entwickeln, um den zuvor erläuterten Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Hinzu kommt, dass mit den Anforderungen an diese Stellen grundsätzlich auch Leitungsfunktionen mit verbunden sind.

Um als mittlere kreisangehörige Kommune gegenüber den anderen Behörden konkurrenzfähig sein zu können, kann es für die Stadt Rheinbach letztlich nur das Ziel bedeuten, sich weiterhin als modernen Arbeitgeber in der Region Köln/Bonn zu etablieren.

Dabei sind neben den monetären Aspekten eines Bewerbers auch zusätzliche Rahmenbedingungen auszuschöpfen, die in der heutigen Zeit einen modernen Arbeitgeber auszeichnen.

Die Stadt Rheinbach setzt seit vielen Jahren bei der Umsetzung von **Teilzeitbeschäftigung** großzügige Modelle um, damit eine ungehinderte Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Betreuungssituationen des Nachwuchses oder auch der Pflege von Angehörigen ermöglicht wird. Nahezu jedem Wunsch der Beschäftigten und Beamten, auch wenn er manchmal nicht sofort erfüllt werden kann, werden die dienstlichen Rahmenbedingungen entsprechend angepasst.

Aber auch die Ausweitung der Aufgabenwahrnehmung in Form von **Home-Office** zählt zu den Möglichkeiten, welche die Stadt Rheinbach – gerade unter den erschwerten Bedingungen der Corona-Pandemie – im Rahmen der technischen Möglichkeiten ausgeweitet hat.

Der seit 2016 beobachtete Trend, dass sich Personal, welches sich dem Renten- und Pensionsalter nähert, verstärkt für das Instrument der **Altersteilzeit** interessiert hat sich in den letzten Jahren fortgesetzt. Auch die Bewilligung der Altersteilzeit wirkt sich auf die v.g. Diagramme aus und stellt die Personalplanung vor höhere Herausforderungen. Informativ ist an dieser Stelle zu erwähnen, dass auch die Tarifparteien in den letzten Tarifverhandlungen im Herbst 2020 den eigentlich auslaufenden Tarifvertrag zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte (TV FlexAZ) bis Ende 2022 verlängert haben und damit an der Möglichkeit, dass Beschäftigte ihr Arbeitsleben im Hinblick auf den Renteneintritt flexibler gestalten können, festhalten.

Weiterhin stellen auch **Maßnahmen zur Erhaltung der Gesundheit** einen wichtigen Aspekt für einen modernen Arbeitgeber dar. Neben dem gesetzlich normierten betrieblichen Gesundheitsmanagement, bietet die Stadt Rheinbach in regelmäßigen Abständen spezielle Maßnahmen zur Erhaltung der Gesundheit für das Personal an. Sei es die jährliche Gripeschutzimpfung oder Kurse für versch. körperliche Auswirkungen (Ernährung; Rücken etc.). Im Zuge der Corona-Pandemie hat die Verwaltung unmittelbar seit Beginn darauf geachtet, dass die hiermit verbundenen erhöhten Anforderungen an den betrieblichen Arbeitsschutz umgesetzt werden. Hierzu zählen z.B. Desinfektionsmaßnahmen versch. Art, Bereitstellung von Mund- und Nasenschutz, Entzerrung der Belegung von Doppelbüros.

Damit sich auch Schüler\*innen ein Bild von ihren möglichen Berufswünschen machen können, bietet die Stadt Rheinbach regelmäßig auch Plätze für die **Durchführung eines Praktikums** in nahezu allen Arbeitsbereichen an. Mit der Teilnahme an der Berufsfelderkundung können auch die jüngsten Bewerber\*innen im Jahr an versch. Tagen einen Einblick in die Arbeitswelt einer Kommunalverwaltung nehmen.

In 2021 wird die Stadt Rheinbach zwei Auszubildende für den Beruf des Bachelor of Law sowie eines Verwaltungsfachangestellten einstellen. Daneben befinden sich zurzeit 2 Bachelor of Law, 4 Verwaltungsfachangestellte, 2 Landschaftsgärtner, 1 Straßenwärter und 1 Erzieherin bei der Stadt Rheinbach in der Ausbildung.

Mit dem neu eingeführten Bewerbungstool – BITE – konnte die Präsenz der Stadt Rheinbach auf den gängigen Plattformen gesteigert werden und es zeigt sich, dass gerade für die Besetzung von Ausbildungsplätzen genügend Bewerber\*innen den Weg zur Stadt Rheinbach suchen. Verantwortlich hierfür ist auch die jährliche Teilnahme an der Ausbildungsplatzbörse im Alliance Messecenter, die aufgrund der Corona-Pandemie im letzten Jahr ausschließlich Online durchgeführt wurde.

### **3. Aufgabenentwicklung in weiteren Bereichen**

#### **3.1 Fachgebiet 61/66: Betriebshof, Tiefbau und Infrastruktur**

Mit derer Organisationsuntersuchung wurde auch die Struktur der Führungsebene begutachtet, was letztlich zu dem Ergebnis geführt hat, dass die Leitung des Betriebshofes mit der Sachgebietsleitung des Sachgebietes Tiefbau zusammengelegt und auf der Ebene der Fachgebietsleitung angesiedelt wurde.

Gleichzeitig erfolgte unterhalb der Fachgebietsleitung eine Trennung der technischen und kaufmännischen Leitung in zwei getrennte Sachgebiete, da sich gezeigt hat, dass eine Vereinigung beider Aufgabengebiete den gestiegenen Anforderungen an die Aufgabenerledigung nicht mehr gerecht wird.

#### **3.2 Sachgebiet 60.2: Planung und Umwelt**

Im Jahr 2020 ist es gelungen, den Beschluss aus der Politik von Dezember 2019 umzusetzen, indem die Stadt Rheinbach die Stelle eines Klima- und Umweltplaners eingerichtet und erfolgreich besetzt hat. Damit hat die Verwaltung einen Teilaspekt der Klimaresolution des Rates der Stadt Rheinbach umgesetzt, indem hierdurch die bereits jahrlange interkommunale Zusammenarbeit (Beschäftigung eines Klimaschutzmanagers) der Stadt Rheinbach, Stadt Bornheim, Gemeinde Alfter, Stadt Meckenheim, Gemeinde Swisttal und Gemeinde Wachtberg ausgeweitet wird.

#### **3.3 Fachgebiet 01: Öffentlichkeitsarbeit, Zentrales Gremienmanagement, Steuerungsunterstützung**

Im Fachgebiet 01 wurde im Jahr 2020 damit begonnen, eine Überarbeitung der vorhandenen Aufgabenstruktur vorzunehmen. Dabei ist die Entscheidung getroffen worden, dass u.a. ein zentrales Anregungs- und Beschwerdemanagement sowie die administrativen Aufgaben des Sitzungsdienstes in den versch. Gremien zukünftig zentral zu übernehmen. Hiermit ist gleichzeitig die Einführung eines Beschlusscontrollings verbunden. Zudem ist beabsichtigt, die digitale Ratsarbeit mit Beginn der im Herbst 2020 begonnenen Wahlperiode zu intensivieren.

All diese Schritte ermöglichen die noch effizientere und gleichgelagerte Aufgabenwahrnehmung dieser Querschnittsaufgaben.

### **3.4 Fachgebiet Soziale Leistungen**

Im Zuge der im Jahr 2015/2016 erfolgten Entwicklung der Flüchtlingszahlen wurde das Fachgebiet 50 im Aufgabenbereich „Asyl“ mit zusätzlichen Stellen und Personal ausgestattet, um die erforderlichen und gestiegenen Aufgaben wahrnehmen zu können. Seinerzeit wurde festgelegt, dass in den Folgejahren eine stetige Überprüfung des Personaleinsatzes erfolgt und an die Entwicklung der Flüchtlingszahlen angepasst wird.

Dies ist inzwischen erfolgt und es konnten bereits 1,5 Stellen Aufgabenwahrnehmungen in das andere Sachgebiet „Soziales und Wohnen“ verlagert werden, da hier ein Anstieg der Fallzahlen eine Ausweitung des eingesetzten Personals rechtfertigt. Durch diese Personalverschiebung können **ca. 62.000 Euro eingespart** werden, da als Alternative die Einstellung weiteren Personals für den Bereich Grundsicherung notwendig gewesen wäre.

Die Stelle der Sozialarbeit im Fachgebiet 50 bleibt zunächst unbesetzt, da zurzeit geplant ist, die Anforderungen an die Sozialarbeit mit Flüchtlingen mit einem externen Dienstleister durch die Ausweitung des Anforderungsprofils des bereits bestehenden Einsatzes des Dienstleisters zu kompensieren. Hierdurch entstehen – ggf. auch nur temporär – **Personalkosteneinsparungen von ca. 61.000 Euro.**

## **4. Einsparungen auf bestehenden Stellen**

Wie bereits erläutert, werden pauschale Wiederbesetzungssperren aufgrund der knappen Personalsituation in den Sach- und Fachgebieten nicht umgesetzt. Vielmehr ergeben sich ungeplante zeitliche Verzögerungen in der Nachbesetzung, sodass hierdurch unterjährige Einsparungen von Personalkosten entstehen können.

Hiervon betroffen ist im Jahr 2021 eine Stelle im Sachgebiet 10.2 „Personal“, die erst Mitte 2021 mit einer fertigwerdenden Auszubildenden besetzt werden wird. Bis dahin ergibt sich eine Stellenvakanz von ca. 4 Monaten und demnach einer **Einsparung von ca. 14.000 Euro.**

Im Fachgebiet 65 „Hochbau“ wird im Jahr 2021 ein Ingenieur zum 01.07. in den Ruhestand eintreten. Die dadurch entstehende Vakanz wird durch bereits vorhandenes Personal gedeckt und die mit einem k.w.-Vermerk versehen Stelle führt in den Jahren 2021 und 2022 zu einer **Einsparung von ca. 45.000 Euro bzw. 90.000 Euro.** Ursprünglich war der Eintritt in den Ruhestand erst Ende 2022 vorgesehen.

Ludger Banken  
Bürgermeister

Dr. Raffael Knauber  
Erster Beigeordneter