

Beschlussentwurf Haupt- und Finanzausschuss

Der Haupt- und Finanzausschuss nimmt die Anfragen und Anträge der Fraktionen zum Stellenplan 2017 / 2018 und die Antworten bzw. Stellungnahmen der Verwaltung hierzu zur Kenntnis.

Sachverhalt:

Der Verwaltung liegen seitens der Fraktionen Anfragen und Anträge zum Haushaltsentwurf 2017 / 2018 vor. Die den Stellenplan betreffenden Anfragen und Anträge sowie die Antworten bzw. Stellungnahmen der Verwaltung hierzu sind nachstehend dargestellt:

Fraktion	Nr.	Produktgruppe	Seite im HPI	Inhalt (Anfrage, Antrag), Erläuterungen, Antworten und Stellungnahmen sowie Beschlussentwürfe der Verwaltung
UWG	18	Vorbericht und Stellenplan	Vorbericht 24, 25, 27, 28	<p>Antrag: Im Ganzen betrachtet ist die Steigerung der Sach- und Dienstleistungen von 17 Mio. € in 2016 auf ca. 21 Mio. € in 2017 bzw. 2018 erheblich. Erschreckend ist der Anstieg der Transferaufwendungen in den Jahren 2017 u. 2018 um ca. 6,5 Mio. € bzw. 8 Mio. €. Ebenso die Erhöhung der sonst. ordentlichen Aufwendungen um rd. 1,4 Mio. € in 2017 u. 2018. Desgleichen sind die Personalaufwendungen in den Jahren 2017 u. 2018 um über 4 Mio. € gestiegen. Wir beantragen daher, ein Personalentwicklungskonzept bis 2026 zu erstellen, zumal auch das Haushaltssicherungskonzept bis 2026 vorliegt. Für uns ist wichtig, dass dadurch ersichtlich ist, welche Stellen künftig wegfallen oder umgewandelt werden können, so dass dadurch eine langfristige Planung möglich ist.</p> <p><u>Stellungnahme der Verwaltung:</u> Der Personalbestand der Stadt Bornheim bewegt sich seit Jahren an der untersten Grenze der Notwendigkeit für den zu erledigenden Aufgabenbestand und die Aufgabenentwicklungen. Dabei muss berücksichtigt werden, dass sich die Stadt Bornheim bereits seit Mitte der 90er-Jahre in Haushaltssicherungskonzepten und Nothaushalten bewegt. Der Stellenbestand hat in vielen Bereichen nicht mit der Aufgabenentwicklung Schritt gehalten. Dazu kommt, dass die Erwartungen aus der Bürgerschaft und aus den Ratsgremien kontinuierlich gestiegen sind. Die Erfahrungen der vergangenen Jahre haben gezeigt, dass kontinuierlich mit Aufgaben- bzw. Mengenzuwächsen zu rechnen ist, was wiederum steigende Personalbedarfe verursacht. Beispielhaft wird auf die</p>

				<p>Entwicklung im Bereich der Kita-Betreuung, der aktuellen Entwicklung im Unterhaltsvorschuss, im Arbeitsschutz und im Bereich der Aufgaben des Sozial-, Jugend- und Bauamtes durch die Flüchtlingsthematik verwiesen. Die Aufgabenwahrnehmung erfolgt ausschließlich im Bereich der Pflichtaufgaben. Die Verwaltung kann derzeit keine kurz- bis mittelfristigen Aufgabenreduzierungen erkennen. Die Verwaltung weist in diesem Zusammenhang auch darauf hin, dass eine laufende Aufgabenkritik im Rahmen regelmäßiger Organisationsuntersuchungen als zielführend erachtet wird.</p> <p>Derzeit zeichnen sich eher weiter steigende Personalbedarfe ab, z.B. im IT-Bereich, im Hoch- und Tiefbau, im Bereich Personal und Organisation, in der Telefonzentrale, beim Thema Mobilität. Das Personalentwicklungskonzept hat die Verwaltung in den Ratsgremien vorgestellt. Eine Personalkostenentwicklung ist nicht Bestandteil dieses Konzeptes. Die Einschätzung der Entwicklung der Personalkosten ist Bestandteil des HSK.</p> <p><u>Beschlussentwurf Ausschuss:</u> Der Haupt- und Finanzausschuss nimmt Kenntnis von den Ausführungen der Verwaltung.</p>
UWG	21	Stellenplan	Anlage A	<p>Anfrage: Der Stellenplan weist beim Vergleich der am 30.6.2016 tatsächlich besetzten Stellen zum Stellenplansoll 2017 eine Differenz von rund 46 Stellen aus (die im Jahre 2017 noch zu besetzen wären). Die Verwaltung hat mit dem zum Stichtag 30.6.2016 vorhandenen Mitarbeitern ihre Aufgaben bislang erfüllen können. Es ist daher zu fragen, ob es wirklich notwendig ist, zusätzliche 46 Dienstkräfte einzustellen. Angesichts durchschnittlicher Jahreskosten pro Stelle in Höhe von rund 60.000 € liegt hier ein großes Einsparpotential, dass genutzt werden könnte.</p> <p><u>Antwort der Verwaltung:</u> Die Verwaltung weist darauf hin, dass sämtliche Stellen im Entwurf für die Aufgabenerledigung erforderlich sind. Der Personalbestand der Stadt Bornheim bewegt sich seit Jahren an der untersten Grenze der Notwendigkeit für den zu erledigenden Aufgabenbestand und die Aufgabenentwicklungen.</p> <p>Der Stellenplanentwurf beinhaltet zahlreiche Stellen, deren Besetzungen und Aufgabenwahrnehmungen erst nach dem 30.06.2016 erfolgen, was an Beispielen erläutert wird: Stellen 762 und 763 wurden zum 01.08.2016 mit Beginn des neuen Ausbildungsjahres besetzt. Stellen 768 und 18442 beinhalten Ausbildungsplanungen für das Jahr 2017.</p> <p>Stelle 745 war zum 30.06.2016 unbesetzt, da der neue städt. Archivar erst zum 01.01.2017 seinen Dienst aufnimmt.</p> <p>Die Stelle der Beigeordneten Dez III wurde erst zum 15.08.2016 besetzt. Vakante Stellen im Jugendamt wurden bereits nachbesetzt. Ausgewiesene unbesetzte Stellen in KITAS beinhalten Besetzungen zum neuen KiTa-Jahr und Planungen für Folgezeiträume nach dem 30.06.2016 (so auch Erweiterungen).</p>

				<p>Im Sozialamt sind die kommunizierten Mehrstellen enthalten, die mangels Ausweisung im letzten Stellenplan noch nicht als besetzt zum 30.06.2016 ausgewiesen werden konnten. Vorgenannte Stellenbeispiele machen deutlich, dass die Schlussfolgerung aus der Anfrage unzutreffend ist.</p>
UWG	22	Stellenplan	Anlage A	<p>Antrag: In Rente gehende Arbeitnehmer verursachen für den Arbeitgeber keinerlei Folgekosten mehr. Der Arbeitgeber muss keine Arbeitgeberanteile sowie keine Zusatzversorgungsbeiträge mehr zahlen. Im Gegensatz hierzu muss der Dienstherr eines kommunalen Beamten für diesen lebenslang Versorgungskassenbeiträge sowie Beihilfen zahlen. Zusätzlich wird der Ergebnisplan auch noch während der aktiven Beamtenzeit durch Pensionsrückstellungen belastet. Die Verwaltung wird daher gebeten, auf der Grundlage der für die aktiven und passiven Beamten der Stadt Bornheim vorhandenen Daten eine Vergleichsrechnung der Kosten von Arbeitnehmern und Beamten zu erarbeiten und dem Rat zur Beratung vorzulegen. Gegebenenfalls könnte es bei der langfristigen Belastung des Haushalts günstiger sein, künftig freiwerdende Beamtenstellen in der Regel nur noch mit Tarifbeschäftigten nachzubesetzen.</p> <p><u>Stellungnahme der Verwaltung:</u> Die Diskussion zu Kostenvorteilen der bestehenden Besoldungs- und Entgeltsysteme hat eine lange Tradition. Eine umfassende und belastbare Untersuchung hierzu hat 1996 der Bundesrechnungshof durchgeführt. Danach übersteigen zwar die laufenden Ausgaben des Dienstherrn für die Bezüge von Beamten unter Einbeziehung der Altersversorgung die vergleichbaren Ausgaben des öffentlich-rechtlichen Arbeitgebers für einen Arbeitnehmer, dies wird aber dadurch überkompensiert, dass die Finanzierung der Ausgaben, die für Arbeitnehmer im Schwerpunkt früher anfallen, bei Beamten geringere Ausgaben verursacht.</p> <p>Als Ergebnis dieser Untersuchung des Bundesrechnungshofes wurde festgestellt, dass der Personalbereich der öffentlichen Hand nicht durch die Wahl des Status der Beschäftigten entscheidend entlastet werden kann. Weiterhin wird festgestellt, dass im Personalbereich ein "risikomindernder Mix" im Beschäftigungsstatus personal- und haushaltswirtschaftlich grundsätzlich als zweckmäßig angesehen wird. Die Studie ist im Internet offen für jedermann einsehbar.</p> <p><u>Beschlussentwurf Ausschuss:</u> Der Haupt- und Finanzausschuss nimmt Kenntnis von den Ausführungen der Verwaltung.</p>
CDU	31	Stellenplan	Anlage A	<p>Antrag: Die Verwaltung wird beauftragt, einen zusätzlichen Feuerwehrgerätewart im Stellenplan aufzunehmen.</p> <p><u>Stellungnahme der Verwaltung:</u></p>

				<p>Aufgrund eines neu hinzugekommenen Fahrzeugs (ELW 1) und dazu benötigter Beladungsgegenstände, die jeweils einen weiteren Prüfbedarf erfordern, sowie ergänzender Beschaffungen von Materialien (Prüfgeräte, Atemschutzgeräte etc.), wird derzeit der aktuelle Prüfaufwand der hauptamtlichen Gerätewarte ermittelt. Nach Feststellung des aktuellen Bedarfs wird die Verwaltung dies im Haupt- und Finanzausschuss mitteilen.</p> <p><u>Beschlussentwurf Ausschuss:</u> Der Haupt- und Finanzausschuss nimmt Kenntnis von den Ausführungen der Verwaltung und verzichtet derzeit auf die Einrichtung einer weiteren Stelle Gerätewart.</p>
CDU	32	Stellenplan	Anlage A	<p>Antrag: Die Verwaltung wird beauftragt, den Stellenzuwachs im Bereich Sicherheit & Ordnung zu erläutern.</p> <p><u>Stellungnahme der Verwaltung:</u> Die Verwaltung nimmt dazu wie folgt Stellung: Die Stellen des Produktes verteilen sich auf Amt 3 und auf Amt 9.1 (Bereich Straßenverkehr).</p> <p>Die Stellenmehrung von 3,59 Stellen verteilt sich wie folgt: Für einen zusätzlichen Gerätewart wurde eine Stelle eingerichtet. Dies wurde durch den Rat am 26.01.2016 beschlossen. Im Abt 3.3 musste durch höheres Arbeitsaufkommen (u.a. auch durch die Beschwerdemöglichkeit der Bürgermail auf der Internetseite) und vermehrte Anzeigen im Bereich der allgemeinen Ordnungsangelegenheiten eine Stelle um 0,5 aufgestockt werden. Durch eine neue Aufgabenverteilung konnten im Bürger- und Ordnungsamt 0,28 Stellenanteile eingespart werden.</p> <p>Bei Amt 9 wurden Stellenanteile um 1,37 Vollzeitanteile aufgestockt. Im Rahmen eines Nachbesetzungsverfahrens und damit verbundener Aufgabenüberprüfung wurde eine Halbzeitstelle auf Vollzeit aufgestockt. Zusätzlich wurde eine vorhandene Vollzeitstelle dem Amt 9.1 zur Unterstützung zugeordnet. Weitere geringe Stundenanpassungen kommen durch Anteilskürzungen mit einem Volumen von -0,13 zustande. Bei einer Stelle ist die Produktzuordnung zu korrigieren. Hier wurde im Rahmen einer Nachbesetzung die Produktzuordnung nicht aktualisiert.</p> <p><u>Beschlussentwurf Ausschuss:</u> Der Haupt- und Finanzausschuss nimmt Kenntnis von den Ausführungen der Verwaltung.</p>

CDU	33	Stellenplan	Anlage A	<p>Antrag: Die Verwaltung wird beauftragt, den Stellenzuwachs im Bereich Schulträgeraufgaben zu erläutern.</p> <p><u>Stellungnahme der Verwaltung:</u> Durch die Zusammenlegung des Amtes 5 mit der Schulverwaltung und den damit verbundenen Mehraufgaben des Amtsleiters wurde zur Unterstützung eine Stelle für die Abteilungsleitung vorgesehen. Hiermit wird die Leitungsspanne der unmittelbar Vorgesetzten an die Organisation angepasst.</p> <p>Die Produktzuordnung der Amtsleiterstelle basierte bisher auf der Zuordnung aus dem Vorjahr und ist somit im vorliegenden Stellenplan noch zu 100 % bei den Schulträgeraufgaben. Eine Verteilung zu 50 % auf die Schulträgeraufgaben und 50 % zu den Sozialen Hilfen ist vorgesehen.</p> <p>Weiterhin wurde eine Stelle eines Hausmeisters nachbesetzt und in den Hausmeister-Pool aufgenommen, welche für das Rathaus und das AvH-Gymnasium zuständig sind. Somit wurde ein Stellenanteil von 0,5 auf die Schulverwaltung übertragen (vorher nur Produktbereich 1.01 Innere Verwaltung).</p> <p>Eine weitere Produktverschiebung wurde bei der Stellen-Nr. 950 (Schulsekretärin) vorgenommen. Diese Stelle mit ihrem Stellenanteil von 0,49 war fälschlicherweise dem Produktbereich 1.06 (Kinder, Jugend, Familie) zugeordnet. Dies wurde im Stellenplan korrigiert (Zuordnung Produktbereich 1.03 Schulträgeraufgaben).</p> <p><u>Beschlussentwurf Ausschuss:</u> Der Haupt- und Finanzausschuss nimmt Kenntnis von den Ausführungen der Verwaltung.</p>
CDU	34	Stellenplan	Anlage A	<p>Antrag: Die Verwaltung wird beauftragt, den Stellenzuwachs im Bereich Soziale Hilfen zu erläutern, dies auch im Hinblick auf die geänderten Flüchtlingszahlen. Ein wesentlicher Aspekt ist die Frage, wie und mit welchem Aufwand betreuen wir anerkannte Flüchtlinge.</p> <p><u>Stellungnahme der Verwaltung:</u> Die Verwaltung hat im Rahmen der Stellenplanberatung eine Ergänzungsvorlage zum Stellenplan gefertigt. Auf die 2.Ergänzung zu Vorlage 543/2016-11 wird verwiesen.</p> <p><u>Beschlussentwurf Ausschuss:</u> Der Haupt- und Finanzausschuss nimmt Kenntnis von den Ausführungen der Verwaltung.</p>

CDU	35	Stellenplan	Anlage A	<p>Antrag: Die Verwaltung wird beauftragt, den Stellenzuwachs im Bereich allgemeine Finanzwirtschaft zu erläutern.</p> <p>Stellungnahme der Verwaltung: Die Verwaltung nimmt dazu wie folgt Stellung: Zur zeitlich und sachlich korrekten Abwicklung der Haushaltsplanungsprozesse, der Haushaltsbewirtschaftung sowie des Schuldenmanagement wurde eine Vollzeitstelle eingerichtet. Der vermehrte Bedarf in der Sachbearbeitung der Anlagenbuchhaltung führt zu einer Aufstockung einer Teilzeitstelle auf eine Vollzeitstelle. Eine halbe Stelle wurde zur Verstärkung des Aufgabenbereichs Konzessionen Strom/Gas eingerichtet. Diese ist voll refinanziert. Im Bereich der Zahlungsabwicklung wurde eine Stelle um 0,82 Stellenanteile für das Beitreiben von Forderungen im Bereich von Kindergartenbeiträgen aufgestockt. Durch die steigende Anzahl der städt. Einrichtungen war dies erforderlich.</p> <p>Beschlussentwurf Ausschuss: Der Haupt- und Finanzausschuss nimmt Kenntnis von den Ausführungen der Verwaltung.</p>
Grüne	27	Stellenplan	Anlage A	<p>Anfrage: Ordnungsaußendienst: Der Bürgermeister wird gebeten, mit Polizei, Sozialarbeitern und Streetworkern die Kernprobleme herauszuarbeiten und gezielte Maßnahmen abzuleiten, wie z.B. gestärkte Sozialarbeit, Frauentaxi, Erreichbarkeit der Stadt, etc. Dabei sollen auch Erfolge aus 2016, die ohne Ordnungsdienst erreicht wurden als "Best Practice" dienen. Es soll dargelegt werden, ob es messbare signifikante Ergebnisse aus Ordnungspartnerschaften und Ordnungsaußendienst gibt. Wie ist der Zusammenhang zwischen Asylbewerber und Sicherheitsgefühl?</p> <p>Antwort der Verwaltung: Die Verwaltung weist in diesem Zusammenhang auf die Vorlage Nr. 845/2016-3 "Konzept für einen Ordnungsaußendienst" hin, die im Haupt- und Finanzausschuss am 01.12.2016 beraten wurde.</p>
Grüne	28	Stellenplan	Anlage A	<p>Anfrage: Die Personalkosten bilden den größten Kostenblock im Haushaltsentwurf. Der Bürgermeister wird gebeten darzulegen, welche Strategie die Verwaltung hinsichtlich der Personalentwicklung/Stellenbesetzung verfolgt, ob und wenn ja, welche Einsparpotenziale in welchen Bereichen kurz-, mittel- und langfristig identifiziert wurden, etwa durch Wegfall oder Reduktion von Aufgaben mit temporären Peaks, Digitalisierung der Verwaltung, Service Angebote für Bürger, und wie diese umgesetzt werden sollen.</p> <p>Antwort der Verwaltung:</p>

			<p>Der Personalbestand der Stadt Bornheim bewegt sich seit Jahren an der untersten Grenze der Notwendigkeit für den zu erledigenden Aufgabenbestand und die Aufgabenentwicklungen. Dabei muss berücksichtigt werden, dass sich die Stadt Bornheim bereits seit Mitte der 90er-Jahre in Haushaltssicherungskonzepten und Nothaushalten bewegt. In diesem Zusammenhang hat sich die Stadt Bornheim auch von städtischen Einrichtungen wie der Musikschule und der Rettungswache getrennt. Der Stellenbestand hat zudem in vielen Bereichen nicht mit der zunehmenden Aufgabenentwicklung Schritt gehalten. Der Stellenbestand beispielsweise in der Grünpflege und in der Straßenunterhaltung wurde trotz zunehmender Flächen sukzessive reduziert. Dazu kommt, dass die Erwartungen aus der Bürgerschaft und aus den Ratsgremien kontinuierlich gestiegen sind.</p> <p>Die Erfahrungen der vergangenen Jahre haben gezeigt, dass kontinuierlich mit Aufgaben- bzw. Mengenzuwächsen zu rechnen ist, was wiederum steigende Personalbedarfe verursacht. Beispielhaft wird auf die Entwicklung im Bereich der Kita-Betreuung, der aktuellen Entwicklung im Unterhaltsvorschuss, im Arbeitsschutz und im Bereich der Aufgaben des Sozial-, Jugend- und Bauamtes durch die Flüchtlingsthematik verwiesen. Die Aufgabenwahrnehmung erfolgt ausschließlich im Bereich der Pflichtaufgaben. Die Verwaltung kann derzeit keine kurz- bis mittelfristigen Aufgabenreduzierungen erkennen. Die Verwaltung weist in diesem Zusammenhang auch darauf hin, dass eine laufende Aufgabenkritik im Rahmen regelmäßiger Organisationsuntersuchungen als zielführend erachtet wird.</p> <p>Die Stellenbesetzung orientiert dabei sich stets an den wahrzunehmenden Aufgaben. Stellenvolumina werden grundsätzlich restriktiv bereitgestellt. Konkrete Stellenbesetzungen erfolgen nach Qualifikation. Im Rahmen regelmäßiger Organisationsuntersuchungen unter Beteiligung Dritter werden die Geschäftsprozesse auf Optimierungspotenziale untersucht. In den letzten Jahren ist dies in den Bereichen Amt für Finanzen, Jugendamt und Bauamt- und Gebäudewirtschaft erfolgt.</p> <p>Bezüglich der Personalentwicklung verweist die Verwaltung auf das vorgestellte Personalentwicklungskonzept. Im Rahmen der Personalentwicklung wird vorhandenes Personal gefördert, was sich zum Beispiel in Unterstützungen für Masterstudiengänge und Aufstiegslehrgänge zeigt. Ebenfalls werden Mentoring- und Coaching-Maßnahmen umgesetzt. Im Rahmen der Nachwuchsgewinnung ist die Stadt Bornheim auf Ausbildungsmessen präsent. Die Verwaltung weist darauf hin, dass die Stellenvolumina zur Personalentwicklung zudem nur eine punktuelle und sukzessive Umsetzung des Konzeptes ermöglichen.</p> <p>Die Verwaltung kann derzeit keine kurz- bis mittelfristigen Aufgabenreduzierungen erkennen. Im Rahmen der Digitalisierung der Verwaltung ist nach Auffassung der Verwaltung mit zunächst steigenden Personalbedarfen für Implementierung und Umsetzung des Veränderungsprozesses zu rechnen. Derzeit zeichnen sich eher weiter steigende Personalbedarfe ab, z.B. im IT-Bereich, im Hoch- und Tiefbau, im Bereich Personal und Organisation, in der Telefonzentrale, beim Thema Mobilität. Im Ergebnis ist eine valide Aussage</p>
--	--	--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

				zur Entwicklung der Aufgaben- und folgend der Personalkostenentwicklung nicht möglich.
--	--	--	--	----------------------------------------------------------------------------------------