



# Beratung über Konsolidierungsmöglichkeiten im Haupt- und Finanzausschuss am 21.03.2017

Fachdienst 1 -Personal, Organisation und Ratsangelegenheiten-



► **Rechtslage**

► **Aufgabekritik auf Basis der Produktgruppen**

- Personal allg.
- LOB- Zahlungen an Beamten und Beamte
- Ausbildung
- Aus- und Fortbildung
- Sonstige freiwillige Leistungen
- Versicherungen
- Beschaffungen
- Mitgliedsbeiträge
- Aufwendungen für ehrenamtliche Tätigkeit
- Sonstige Geschäftsaufwendungen
- Bereich IT

► **Hinweise der GPA**



## ► Rechtslage

- Auf die allgemeine Rechtslage wurde bereits abschließend und ausführlich in der letzten Sitzung des Haupt- und Finanzaussusses vom 21.01.2017 durch den Fachdienst 2 -Finanzen- vorgetragen.
- Auf die entsprechenden Ausführungen wird an dieser Stelle deshalb nur hingewiesen.



## ► Aufgabenkritik auf Basis der Produktgruppen je Budget

### ► Personal allg.

- Zunächst wird bei Konsolidierungsmaßnahmen immer an mögliche Einsparpotentiale im Bereich des Personals gedacht.
- Grundsätzlich ist hier zu unterscheiden zwischen Pflichtaufgaben und freiwilligen Aufgaben.
  - Von Pflichtaufgaben spricht man, wenn die Kommune zur Erledigung der Aufgabe gesetzlich verpflichtet ist. Das genaue Gegenteil stellen freiwillige Aufgaben dar.
  - Unter dem Aspekt der arbeitsvertraglichen Bindungen wurde folgende Tabelle erstellt, in der alle Beschäftigte mit einem befristeten Arbeitsvertrag aufgeführt sind. Dabei wird Unterschieden zwischen pflichtigen und freiwilligen Aufgabenbereichen.
  - **Einsparpotential für freiwillige Aufgaben:** bis zu 593.300 € jährlich (siehe nachfolgende Tabelle)



**Jährliche Personalkosten freiwillige Leistungen ca.**

Nr.	Name	Fachdienst	Ende Datum	Entgeltgruppe	jährliche Personalkosten ca.
1	Stelle besetzt	FD1 (Schul-IT)	06.09.2017	6	41.711,92 €
2	Stelle unbesetzt	FD1 (Schul-IT)	2 Jahre	8	45.000,00 €
3*	Stelle besetzt	FD2 (Aushilfe)	31.08.2018	5	39.141,13 €
4	Stelle besetzt	FD3 (Hausmeister Flüchtlingsunterkünfte)	31.01.2019	5	34.652,58 €
5	Stelle besetzt	FD3 (Ordnungsbeh. Außendienst)	15.12.2017	5	41.876,00 €
6	Stelle besetzt	FD3 (dto.)	30.09.2018	5	40.268,25 €
7	Stelle besetzt	FD3 (dto.)	30.09.2018	5	35.714,76 €
8*	Stelle unbesetzt	FD3 (dto.)	2 Jahre	5 oder 6	35.714,76 €
9*	Stelle unbesetzt	FD3 (dto.)	2 Jahre	5 oder 6	35.714,76 €
10*	Stelle besetzt	FD4 (Betreuung UMA)	31.07.2017	\$12	51.143,61 €
11	Stelle besetzt	FD4 (ASD)	30.11.2017	\$14	53.665,00 €
12	Stelle besetzt	FD4 (Schulsekretariat)	06.01.2018	5	18.829,94 €
13	Stelle besetzt	FD4 (ASD)	31.05.2018	\$14	69.771,49 €
14	Stelle besetzt	FD4 (Beistandschaften)	03.07.2018	9	50.244,89 €
15	Stelle besetzt	FD4 (Schulsekretariat)	14.08.2018	5	17.214,43 €
16	Stelle besetzt	FD4 (Wirtschaftl. Jugendhilfe)	30.09.2018	9	48.563,69 €
17	Stelle unbesetzt	FD4 (UVG)	unbefristet		
18	Stelle unbesetzt	FD4 (UVG)	zunächst 1 Jahr	9c	48.000,00 €
19*	Stelle unbesetzt	FD4 (Integrationshelfer)	2 Jahre	\$12	51.143,61 €
20*	Stelle unbesetzt	FD4 (dto.)	2 Jahre	\$12	51.143,61 €
21*	Stelle unbesetzt	FD4 (Schulsozialarbeit)	2 Jahre	\$12	51.143,61 €
22*	Stelle unbesetzt	FD4 (Schulsozialarbeit)	2 Jahre	\$12	51.143,61 €
23	Stelle unbesetzt	FD4 (Jugendpfleger)	2 Jahre	\$12	51.143,61 €
24*	Stelle besetzt	FD4 ehem. Stabsstelle soz. Stadt	31.08.2018	9c	43.280,64 €
25*	Stelle besetzt	FD4 (ASD, Elternzeitvertretung)	14.02.2018	\$14	57.654,36 €
26	Stelle besetzt	FD6 (Architektin)	31.12.2017	9c	35.011,04 €
27	Stelle besetzt	FD6 (Architektin)	31.12.2017	9c	35.011,04 €
28	Stelle besetzt	FD6 (Vertretung)	31.10.2018	11	49.655,42 €
29	Stelle besetzt	FD6 Bauhof	31.07.2017	Aushilfe	5.627,16 €
30	Stelle besetzt	FD6 Bauhof	31.08.2017	5	41.854,06 €
31	Stelle besetzt	FD6 Bauhof	30.09.2017	5	41.830,99 €
32	Stelle besetzt	FD6 Bauhof	19.06.2018	5	38.465,91 €
33	Stelle besetzt	FD6 Bauhof	31.08.2018	7	47.024,40 €
34*	Stelle besetzt	FD7 (Elternzeitvertretung)	30.09.2018	8	45.459,01 €
35*	Stelle besetzt	Kultur	14.06.2018	5	19.212,62 €
					593.238,59 €



## ► Bereich Personal allg. (Fortsetzung)

### ○ Hinweis zu der o.a. Tabelle bzw. zu den Personalausgaben allgemein:

- Bei den nicht gekennzeichneten Stellen handelt es sich um Stellen, die grundsätzlich auf Dauer, d.h. unbefristet, angelegt sind. Die Befristung des Arbeitsverhältnisses wurde deshalb mit den Beschäftigten eingegangen, um in personeller Hinsicht über die sechsmonatige Probezeit hinaus flexibler auf personelle Situationen reagieren zu können.
- Die mit \* gekennzeichneten Stellen mit den lfd. Nummern 3, 8–10, 19–22, 24, 25, 34–35 haben nur begrenzt in den Personalplanungen Berücksichtigung gefunden.
  - Hinweis zu lfd. Nummer 3: Berücksichtigung bis max. Ende 2019; hier werden Aufgaben von begrenzter Dauer wahrgenommen
  - Hinweis zu lfd. Nummer 10: Berücksichtigung derzeit bis max. Ende 2018; diese Stelle ist abhängig von der Zahl der zu betreuenden unbegleiteten minderjährigen Flüchtlinge
  - Hinweis zu lfd. Nummer 25: Berücksichtigung bis zum Ende der Vertragslaufzeit; hier handelt es sich um eine Elternzeitvertretung
  - Hinweise zu den weiteren mit \* gekennzeichneten Nummern bzw. den übrigen freiwilligen Aufgaben: hier handelt es sich um freiwillige Aufgaben, wo grds. entschieden werden muss, ob diese weiter fortgeführt werden sollen.
    - Nr. 8,9: Berücksichtigung bis max. Ende 2020
    - Nr. 19–22: Berücksichtigung bis max. Ende 2019
    - Nr. 26, 27: Berücksichtigung bis max. Ende 2021
    - Nr. 34: Berücksichtigung bis max. Ende 2020
    - Nr. 35: Berücksichtigung bis max. Ende 2018

**Es ist letztendlich darüber zu entscheiden, ob diese Aufgaben zukünftig wegfallen sollen oder volumänglich bzw. in leistungsreduzierter Form weiterhin wahrgenommen werden sollen. Die Stellungnahmen der betroffenen Fachdienste und Stabsstellen bleibt vor einer endgültigen Entscheidung abzuwarten.**



## ► Bereich Personal allg. (Fortsetzung)

- Hinweis zu der o.a. Tabelle bzw. zu den Personalausgaben allgemein:

- Außerdem soll an dieser Stelle nicht unerwähnt bleiben, dass die Personalkosten spätestens ab dem Jahr 2019 lediglich mit einer Steigerungsrate von 1 % für Besoldungs-/Entgelterhöhungen durchgerechnet wurden. Da aber die Erfahrungen der letzten (Tarif)-Abschlüsse zeigen, wird durchschnittlich mit einer Steigerungsrate von „2 Komma plus X“ zu rechnen sein. Um unter diesem Aspekt weiterhin im angenommenen Erhöhungsbereich zu bleiben, müssen die Personalkosten an anderer Stelle reduziert werden. Dies kann durch Stellenabbau bei gleichzeitiger Reduzierung der Leistungen geschehen.



## ► Bereich Personal allg. (Fortsetzung)

- Im Bereich der allgemeinen Personalkosten könnten möglicherweise über die o.g. Bereiche hinaus Einsparpotentiale beziffert werden. Dazu ist es aber erforderlich, dass alle Organisationseinheiten ihre Aufgaben kritisch sowohl im Hinblick auf die Notwendigkeit der zu erledigenden Aufgaben als auch des jeweiligen Umfanges hinterfragen. Sofern sich im Rahmen der jetzt durchgeföhrten Konsolidierungsgespräche mit allen Fachdiensten Einsparpotentiale ergeben, wird die Budgetplanung des Fachdienstes 1 mögliche Einsparpotentiale berücksichtigen.
- Bei der Wiederbesetzung einer vakanten Stelle werden häufig Einsparpotentiale durch niedrigere Erfahrungsstufen und niedrigere Besoldungs-/Entgeltgruppen generiert.
- Die Wiederbesetzung vakanter Stellen orientiert sich an der Notwendigkeit pflichtiger Aufgaben (z.B. werden im Bereich des Jugendamtes die Stellen zeitnah wieder besetzt).
- Überstunden werden durch die Einföhrung von Brückentagen reduziert.



## ► Bereich Personal allg. (Fortsetzung)

- Ein weiteres Einsparpotential könnte sich aus der Reduzierung der seitens der Stadt Bedburg seit Jahrzehnten gewährten sog. Karnevalsregelung ergeben.

Demnach ist jede/r Mitarbeiter/in durch die Gewährung von insgesamt 2 freien Tagen (Weiberfastnacht: 0,5 Arbeitstage; Rosenmontag 1 Arbeitstag; Karnevalsdienstag 0,5 Arbeitstage) vom Dienst befreit.

Das bedeutet, dass unter zugrunde Legung von 189,64 Vollzeitverrechneter Stellen pro Jahr rd. 3.034 Stunden Dienstfrei gewährt wird. Unter Zugrundelegung eines durchschnittlichen Stundensatzes von 25 € einschl. Sozialzuschläge etc. ergibt das eine zumindest rechnerische Belastung von ca. 76.000 €.

Sollte diese Regelung weiterhin Bestand haben, könnten zumindest in diesem Umfang Urlaubstage und Mehrarbeitsstunden eingesetzt werden, die dann wiederum zu einer Verringerung der für diese Urlaubstage bzw. Mehrarbeitsstunden zu bildenden Rücklage und damit letztendlich zu einer Entlastung des städtischen Haushalts führen könnte. Die liquiden Mittel der Stadt Bedburg bleiben davon jedoch unberührt, d.h., eine Verbesserung wird dadurch nicht erreicht, da es lediglich um eine sog. „Rechengröße“ handelt.



## ► LOB-Zahlungen für die Beamten und Beamten

- Die Beamten und Beamten erhalten in Anlehnung an die tariflichen verpflichtenden Regelungen ebenfalls eine „Leistungsorientierte Bezahlung“ im Rahmen der Dienstvereinbarung über die leistungsorientierte Bezahlung, für den Beamtenbereich basierend auf § 60 Abs. 4 LBesG NRW.
  - Eine rechtliche Verpflichtung besteht nicht.
- 
- Einsparpotential: 43.000 € (ab 2018 bei Kündigung in 2017)
  - Die Herausnahme der Beamten und Beamten aus der bestehenden Dienstvereinbarung könnte sich als wenig motivationsfördernd erweisen und sollte auch im Hinblick darauf, dass Beamte und Beamten bereits eine um 2 Stunden höhere Wochenarbeitszeit absolvieren, wohl überlegt sein.



## Ausbildung

- Die Stadt Bedburg ist grundsätzlich nicht verpflichtet, Ausbildungsplätze anzubieten. Es handelt sich um eine freiwillige Leistung.
- Derzeit werden 9 Ausbildungsplätze besetzt, darüber hinaus sollen 2 weitere Plätze für den Bereich des Bauhofes, Schwerpunkt Gärtner, angeboten werden.

**Grundsätzliches Einsparpotential :**

60.000 € ab 2020

- Sollte die Entscheidung dahingehend getroffen werden, dass keine Ausbildungsplätze mehr zur Verfügung gestellt werden, fallen keine Kosten mehr für die Auswahlverfahren an.

**Grundsätzliches Einsparpotential :**

3.200 € ab 2017

- Somit insgesamt ab 2020:

63.200 €

- Auf Grund des demographischen Wandels gestaltet es sich jedoch zunehmend schwieriger, geeignetes Personal zu finden. Ausbildungen stellen Investitionen in die Zukunft dar und helfen zukünftig, Personalengpässe auf Grund des Ausscheidens von Beschäftigten zu vermeiden. Deshalb sollte von einer Reduzierung der Zahl der Auszubildenden abgesehen werden.



## ► Aus- und Fortbildung

- Die Stadt Bedburg ist grundsätzlich nicht verpflichtet, Aus- und Fortbildungen anzubieten
- Dennoch gibt es verpflichtenden Fortbildungsveranstaltungen, sodass insgesamt ein (geschätzter) Wert von 80 % als disponibel und somit freiwillig angesehen werden kann.

**Grundsätzliches Einsparpotential :**

48.000 € ab 2018

- Sollte die Entscheidung dahingehend getroffen werden, dass die Aus- und Fortbildung bis auf 20 % des bisherigen Wertes zurück geführt werden soll, fallen geringere Kosten für die Erstattung von Fahrtkosten zu den Fortbildungsmaßnahmen an.

**Grundsätzliches Einsparpotential :**

12.000 € ab 2018

**Somit insgesamt ab 2018:**

60.000 €

- Auf Grund des demographischen Wandels gestaltet es sich jedoch zunehmend schwieriger, geeignetes Personal zu finden. Die Mitarbeiter/innen müssen häufig erst "fit" für die neue Aufgabe gemacht werden. Darüber hinaus stellt gerade die derzeitige gute Fortbildungspolitik ein Entscheidungskriterium für einen Dienst bei der Stadt Bedburg dar. Auch sind gut ausgebildete Beschäftigte motivierter, die getroffenen Entscheidungen weniger fehleranfällig und dies kommt letztendlich dem Bürger zugute. Deshalb sollte von einer Reduzierung der Kosten für Aus- und Fortbildung abgesehen werden.



## ► Sonstige freiwillige Leistungen

- Jährliche Zahlung an den Personalrat zur Unterstützung von Veranstaltungen, die durch den Personalrat organisiert werden

Einsparpotential (100 %) **3.000 €**

- Gästebewirtung („Bier nach vier“, sonstige Verpflegung bei dienstlichen Veranstaltungen)

Einsparpotential (60 %) **1.200 €**



## ► Versicherungen

- Die Stadt Bedburg ist grundsätzlich nicht verpflichtet, folgende Versicherungen abzuschließen:

1.	Allgemeine Haftpflicht:	58.800 €
2.	Eigenschadensversicherung:	11.800 €
3.	Unfallversicherung Betriebssport:	110 €
4.	Schüler-Unfallversicherung:	580 €
5.	Unfallversicherung Mandatsträger:	690 €
6.	Strafrechtsschutzversicherung:	1.500 €
7.	<b>Gesamt:</b>	<b>73.480 €</b>

- Diese Versicherungen dienen zur Absicherung der Stadt Bedburg vor nicht kalkulierbaren Risiken, die auch je nach Schadensfall in Millionenhöhe anfallen können.
- **Deshalb sollte in diesen Fällen von Kündigungen der o.a. Versicherungen abgesehen werden.**



## ► Beschaffungen

- Zu den Beschaffungen gehören insbesondere Büromaterial (Papier, Briefumschläge etc.), Fachliteratur einschließlich der Printmedien wie Tageszeitungen.
- Die Stadt Bedburg ist grundsätzlich nicht verpflichtet, folgende Beschaffungen vorzunehmen:
  1. Fachliteratur
    - Dazu zählen aktuelle Gesetzeskommentare einschließlich der erforderlichen Ergänzungslieferungen, Fachkommentare, Fachzeitschriften etc.
  2. Printmedien
    - Tageszeitungen
- Im Bereich der **Fachliteratur** wird in unregelmäßigen Abständen eine Überprüfung bezüglich der Notwendigkeit der beschafften Medien durchgeführt. Für 2017 ist eine erneute Überprüfung vorgesehen. Davon ausgehend, dass in der Vergangenheit eine solche Überprüfung zu einer Reduzierung geführt hat, geht der Fachdienst 1 auch diesmal davon aus, dass mit einer durchschnittlichen Reduzierung des Ausgabevolumens für diesen Bereich von 10 % gerechnet werden kann.  
**Mögliches Einsparvolumen Fachliteratur (10 % – 100 %)**      2.400 € – 24.000 €
- Bei den Printmedien, derzeit werden drei verschiedene Tageszeitungen abonniert, die insbesondere dem Bürgermeister und den Mitgliedern des Verwaltungsvorstandes zur Verfügung gestellt werden. Mit einer zumindest teilweisen Umstellung auf eine digitale Form ergibt sich ein  
**Mögliches Einsparpotential (Printmedien):**  
**Maximales Einsparpotential bei völligem Verzicht:** 1.000 €.  
1.800 €



## Mitgliedsbeiträge

- Die Stadt Bedburg ist "Mitglied" in folgenden Institutionen bzw. Vereinen, zu denen es keine rechtliche Verpflichtung gibt:

- - Städte- und Gemeindebund NRW
- - Kommunale Gemeinschaftsstelle (KGST)
- - Kommunaler Arbeitgeberverband NRW (KAV)
- - Fachverband der Kämmerer
- - Fachverband der Kassenverwalter
- - Verband Bergbaugeschädigter Haus- und Grundeigentümer
- - Deutscher Verein für Wasserwirtschaft, Abwasser und Abfall
- - Bundesverband für Wohnen u. Stadtentwicklung
- - Schutzgemeinschaft Deutscher Wald
- - Landesverband EuropaUnion Deutschland
- - Weißer Ring
- - Selbsthilfegruppe ELSBED
- - Rhein-Erft- Tourismus e.V.

- Eine Anfrage bzgl. der erforderlichen Aufrechterhaltung der einzelnen Mitgliedschaften an die zuständigen Fachdienste wurde gestartet.

- Da die zuvor aufgeführten Institutionen bzw. Vereine in der Regel entsprechende Beratungsleistungen in den jeweiligen Sachthemen für die Stadt zur Verfügung stellen und dadurch auch derzeit u.a. nicht bezifferbare Rechtsberatungsleistungen erbracht werden, wird von einer Kündigung der Mitgliedschaften grundsätzlich abgeraten.

- Einsparpotential (max.): 17.000 €



## ► Aufwendungen für ehrenamtliche Tätigkeiten

- Zu den Aufwendungen für ehrenamtliche Tätigkeiten zählen insbesondere die Aufwandsentschädigungen für die Mandatsträger einschließlich der Sitzungsgelder für sachkundige Bürger/innen und Einwohner/innen.
- Einsparungen bei der **Aufwandsentschädigung** sind realisierbar im Zuge der nächsten Kommunalwahl im Jahre 2020 durch die **Reduzierung der Anzahl der Ratsmandate um 4 Ratsmandate** (Reduzierung auf die Mindestzahl der gesetzlich vorgegebenen Ratsmandate für Bedburg bisher 36 auf 32).

Diese Maßnahme würde pro Ratsmandat ein Einsparpotential von jährlich  
**Somit ab 2020 jährlich max.**

generieren.

- Einsparungen im Bereich der **Sitzungsgelder** sind möglich infolge einer Reduzierung der Anzahl der freiwilligen Ausschüsse, lassen sich aber nicht seriös kalkulieren, da der Stadtrat dazu die entsprechenden Weichen setzen muss. Der Berechnung des Einsparpotentials liegt einerseits die die Anzahl der Ausschüsse sowie andererseits die Anzahl der durchgeföhrten Sitzungen zu Grunde. Das Sitzungsgeld beträgt je sachkundigem Bürger, Einwohner derzeit **25,30 € je stattgefunder Sitzung**.

- **Einsparpotential (max.) ab 2020:**



## ► Sonstige Geschäftsaufwendungen

- Zu diesen Aufwendungen gehören z.B. die Kosten für Nachrufe verstorbener Ratsmitglieder, für eventuelle Ehrungen sowie die Verpflegung während der Sitzungen.
- Inwieweit aber eine Kürzung im Hinblick auf die erbrachten Leistungen der Betroffenen zielführend ist, wird seitens des Fachdienstes 1 stark in Zweifel gezogen und sollte deshalb obsolet sein.

- **Einsparpotential :** 3.000 €



## ► Bereich IT

- Im Bereich der IT könnten grundsätzlich Kosten reduziert werden. Dazu ist es aber erforderlich, dass alle Organisationseinheiten z.B. nicht mehr benötigte Software melden, insbesondere wenn Aufgabenverlagerungen stattfinden. Sofern sich im Rahmen der jetzt durchgeföhrten Konsolidierungsgespräche mit allen Fachdiensten Einsparpotentiale ergeben, wird die IT diese in die Budgetplanungen für die Folgejahre mit einfließen lassen.
- Darüber hinaus ergeben sich folgende Konsolidierungsmöglichkeiten:
  - **E-Mail Postfächer konsolidieren:**  
Zusätzlich zu den personenbezogenen Postfächern gibt es derzeit Sammelpostfächer und Postfächer für Externe (z.B. Fraktionen), die jedoch nicht von allen genutzt werden.
  - **PC an nicht dauerhaft genutzten Arbeitsplätzen (sog. NN. PC):** **bis zu 450 € je Arbeitsplatz**  
Derzeit sind insgesamt 13 PC in den Standorten nicht dauerhaft personell besetzt. Meist werden die PC von Auszubildenden oder Praktikanten genutzt, so dass die tatsächliche Auslastung der Hardware gering ist. Es sollte daher, in Kooperation mit den Fachdiensten, geprüft werden, welche dieser N.N.-PC mittelfristig eingespart werden können, da auch die „überzähligen“ PC im Bedarfsfall kurzfristig als Ersatz defekter IT-Komponenten herangezogen werden. Sofern bei der Stadt Bedburg keine Ausbildungssätze mehr bereit gestellt werden sollen, müssen diese PC zukünftig nicht mehr ersetzt werden.



## ► Bereich IT (Fortsetzung)

- **Präsentationsequipment**  
Derzeit stehen für die Stadtverwaltung 2 portable Beamer und 1 festinstallierte Beamer (Sitzungssaal Kaster) für Präsentationszwecke zur Verfügung. Die Auslastung des 2. portablen Beamers beläuft sich derzeit auf unter 5 %.  
**Einsparpotential**  
**850 €**
  
- Derzeit werden 2 Notebooks für Präsentationszwecke sowie 1 Notebook für die Durchführung von Submissionen vorgehalten.  
Derzeit wird das 3. Notebook für Submissionen nicht mehr benötigt. Die Vorhaltung von 2 Notebooks ist, nach Konsolidierung der Verleihistatistik, ausreichend.  
**Einsparpotential**  
**500 €**
  
- **Gesetzesauskunft Jurion:**  
Jurion steht grundsätzlich allen Anwendern der Stadtverwaltung zur Verfügung. Derzeit haben sich 36 für das Verfahren freigeschaltet. Es ist nicht bekannt, inwieweit die Gesetzesauskunft tatsächlich genutzt wird. Im Zusammenhang mit der Abfrage zur Notwendigkeit der Fachliteratur wird geprüft, ob im Benehmen mit anderen Gesetzes-Auskunftswerken diese Möglichkeit noch erforderlich ist bzw. andere Gesetzeswerke ersetzen kann.  
**Einsparpotential**  
**2.100 €**



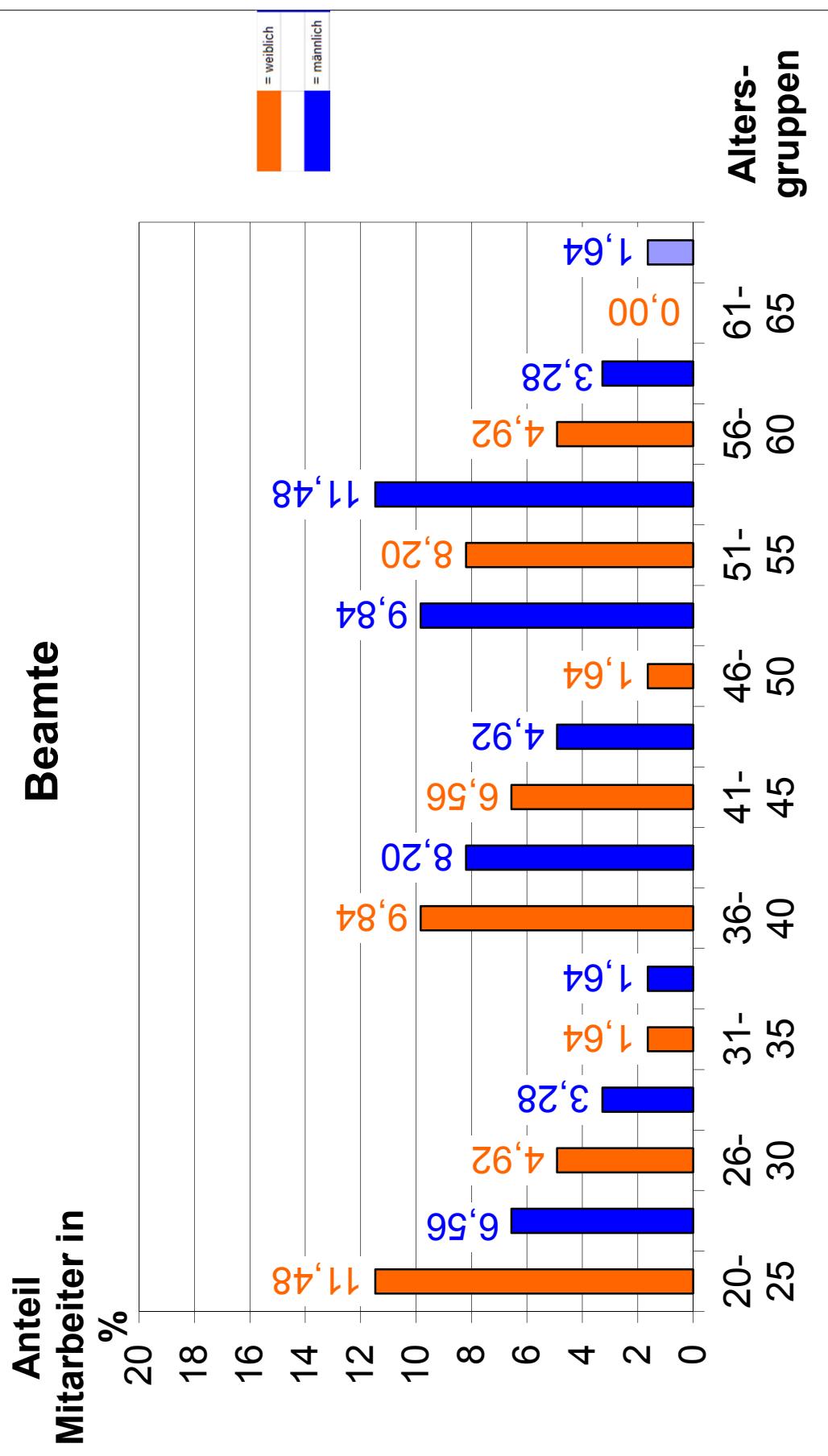
## ► Hinweise der GPA

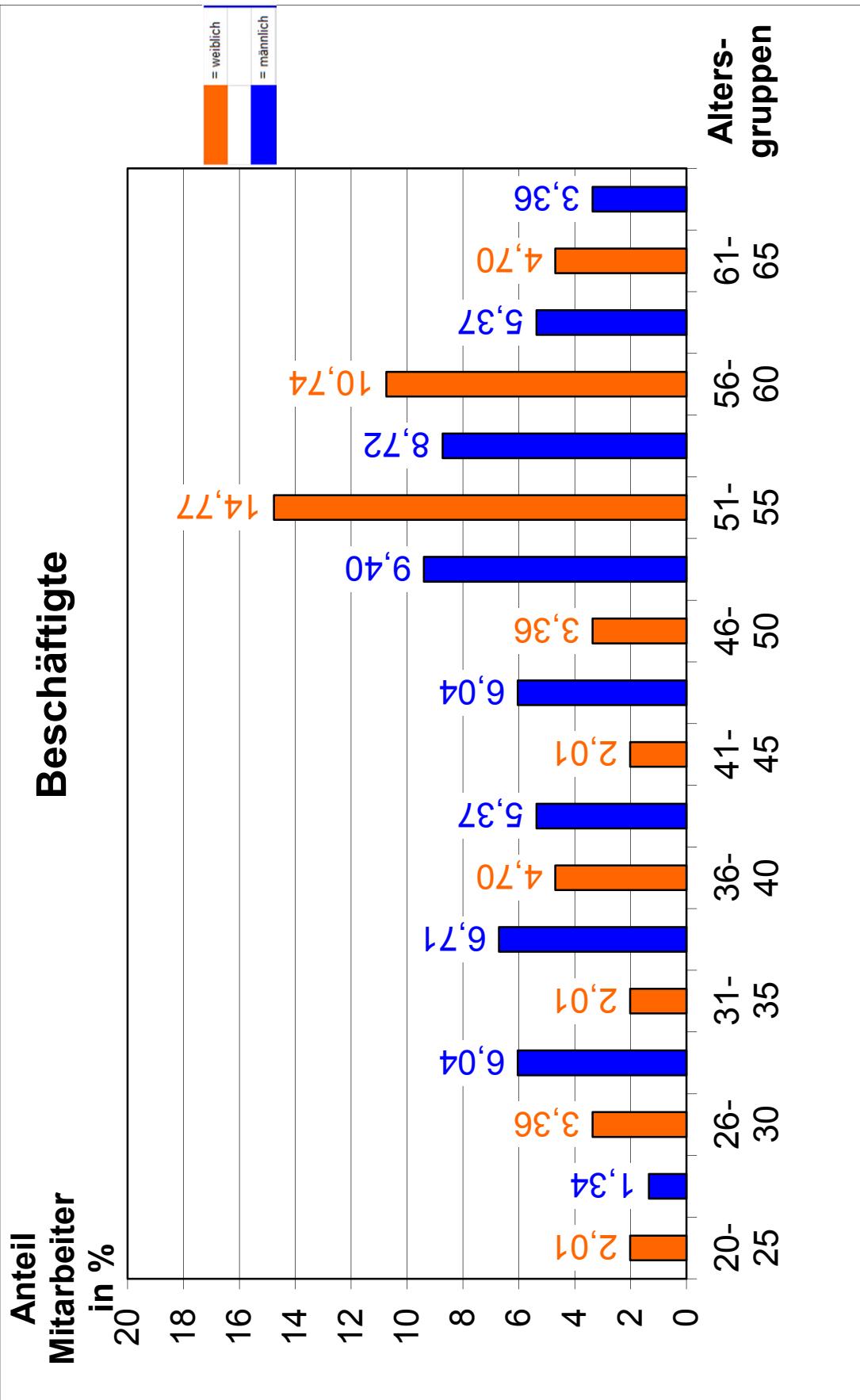
### ► Altersstrukturanalyse

- Die Altersstrukturanalyse wurde auf dem Stand 31.12.2016 fortgeschrieben (siehe nachfolgende Seiten 10 und 11) und
- in Beamte/Beamtinnen und Beschäftigte in einem 5-Jahres-Zeitraum untergliedert.
- Gleichzeitig wurde der Anteil der Frauen in der jeweiligen Altersgruppe im Vergleich zum Anteil der Männer ausgewiesen.

An dieser Stelle ist festzustellen, dass sich in den nächsten 5 Jahren im Bereich der Beamten/Beamtinnen 1 Mitarbeiter und im Bereich der Beschäftigten 13 Mitarbeiter in der Alterskategorie 60 bis 65 Jahre befinden.

Diese Personengruppe ist die Gruppe, die als nächstes in den Ruhestand eintreten könnte. Da aber die Renteneintrittsregelungen mittlerweile ab dem 63. Jahr sehr flexibel sind (es besteht die Möglichkeit, auch über die individuelle Altersgrenze hinaus, die im übrigen dem Fachdienst 1 nicht bekannt ist, bis zum 67. Lebensjahr aktiv im Dienst zu bleiben), gestaltet sich eine genaue Prognose eher schwierig.







## ► Hinweise der GPA (Fortsetzung)

### ► Verwaltungsorganisation optimieren

- Ein Fachdienst wurde im Jahr 2016 einer Organisationsuntersuchung unterzogen. Derzeit wird daran gearbeitet, die Ergebnisse dieser Untersuchung für den untersuchten Fachdienst optimal umzusetzen.
- Weitere Fachdienste sollen folgen und einer Organisationsuntersuchung unterzogen werden.



## ► Hinweise der GPA (Fortsetzung)

### ▼ Personalbedarf planen und entwickeln

#### ○ Erstellung von Anforderungsprofilen

In einem ersten Fachdienst wurde im April 2016 mit einer Organisationsuntersuchung durch eine externe Kommunalberatungsfirma begonnen. Die weiteren Fachdienste sollen anschließend ebenfalls einer Organisationsuntersuchung unterzogen werden. Aus den Ergebnissen der in diesem Zuge zu erstellenden Aufgabenbeschreibung aller Mitarbeiter/innen lassen sich sodann entsprechende Anforderungsprofile- soweit noch nicht vorhanden - ableiten.

#### ○ Erstellung eines Personalentwicklungskonzeptes

Ein Personalentwicklungskonzept, das im Spannungsfeld der leistungsbezogenen Weiterentwicklung des Personalbestandes einerseits und der haushaltsverantwortlichen Stellenbewirtschaftung andererseits stehen soll, befindet sich in Vorbereitung und wird schließlich mit dem Personalrat, der Gleichstellungsbeauftragten sowie der Schwerbehindertenvertretung abgestimmt werden.

Die Eckpunkte werden derzeit in Zusammenarbeit mit allen Fachdiensten erarbeitet.

Teil dieses Konzeptes soll vor dem Hintergrund des demografischen Wandels innerhalb der Verwaltung neben der zukunftsorientierten Ausbildung von Nachwuchskräften unter anderem die Durchführung sogenannter Development-Center zur Feststellung des Entwicklungspotentials möglicher Führungskräfte sein. Hier ist beabsichtigt, infrage kommende Mitarbeiter/innen gezielt für die spätere Übernahme von Führungsaufgaben zu befähigen. Auch die Mitarbeiterqualifizierung soll künftig einen besonderen Stellenwert einnehmen. Dabei soll insgesamt die Bindung des Personals an die Stadt Bedburg einen hohen Stellenwert genießen.

Sofern jedoch eine Reduzierung der Aus- und Fortbildung erfolgen wird, sind die zumindest Teilziele bez. der Entwicklung der vorhandenen Mitarbeiter/innen obsolet!



- **Hinweise der GPA** (Fortsetzung)
- **Verwaltungs-Wiki**

Die GPA NRW empfiehlt, ein „Verwaltungs-Wiki“ sowie Handbücher und Verfahrensdokumentationen bereitzustellen, da das wegfallende Wissen und die Erfahrungswerte hiermit erhalten werden können.

Die Einführung einer Wissensdatenbank bzw. sogenannter „Verwaltungs-Wikis“ ist grundsätzlich positiv zu bewerten. Allerdings bedingen derartige Wikis ein ständiges Nachhalten bezüglich der Aktualität der Informationen und sind deshalb auch zeitintensiv.  
Bisher werden lediglich „lose“ Absprachen zum Beispiel mit in den Ruhestand ausscheidenden Mitarbeiter/innen getroffen, um ihr Schlüsselwissen auch nach ihrem Ausscheiden abfragen.  
Ein Einsparpotential – falls vorhanden – ist durch diese Maßnahme derzeit nicht beifferbar.

Nr.:	Aufgabenbeschreibung	Begründung		Konsolidierungsmöglichkeiten		Auswirkungen	
		davon disponibel	0% Bürotätigkeit ohne Material nicht möglich	Wegfall	Veränderung	Konsolidierungsbeitrag	frühere Umsetzung
1	Beschaffung v. Büromaterial: 1.4.91€ Beschaffung von Literatur	Pflicht					
2	Bücher, Ergänzungen 23.888	Freiwillig	0-100 %	Aktualität			
3	Print-Zeitungen KR, KStA, Neuss-GV 1.399,26	Freiwillig	0-100 %	Preis nur durch Bezug von Print - Ausgabe	x		
	Digitale Papierzeitung - 36.00€ Umwendung nur auf Digital TZ: 764,-€	Freiwillig	0-100 %	GV-N nur 1 Nutzer möglich; Dumont bis 4 Nutzer	x		
4	Versicherungen						
	Allgemeine Haftpflicht						
	Eigenschaden						
	Unfall-/Vers.-Betriebspfort:						
	Schüler -Unfallversicherung						
	Unfall-Vers.-Ratsmitglieder						
	Straf-Rechtschutz-Versicherung						
5	LOB Zahlung Beamte						
6	Wegfall von Freizeitgewährung (Karnevalsteilnahme)						
7	Jährliche Zahlung an den Personalrat						
8	Fortbildung der Mitarbeiter						
9	Reisekosten für Fortbildungen						
10	Gastebewirtung (Bier nach 4, Verpflegung bei Dienst, Veranstaltungen)						

11	Ausbildung	wenn auf Ausbildung (Investition in die Zukunft der Stadt) verzichtet wurde (2017 2 mal MD und 2 mal GD) Auf Grund des demographischen Wandels gefahret es jedoch zunehmend schwieriger geeignetes Personal zu finden. Ausbildungungen stellen Investitionen auf die Zukunft dar und helfen zukünftig Personalengpasse auf Grund des Ausscheidens von Beschäftigten zu vermeiden. Deshalb sollte von einer Reduzierung der Zahl der Auszubildenden abgesehen werden.	x		60.000 €	2020/2021 Bürginnen	
12	Auswahlverfahren Ausbildung	100% wenn nicht ausgebildet wird, fallen diese Kosten nicht an	x		3.200,00 €	2018 Bürginnen	
13	keine Verlängerung von befristeten Verträgen	siehe gesonderte Tabelle; bei den gesondert gekennzeichneten Beschäftigten handelt es sich um Mitarbeiter, die sog. Fewtige Leistungen erbringen. Aue garantiert diese Leistungen zu zahlen die Stadt Bedburg aus, so dass hier ebenfalls von einer Reduzierung dieser Leistungen abgesehen werden sollte. Die Großeil der befristeten Beschäftigten sind bekleidet mit Arbeitsplätzen, die unbefristig einfordern sind.					siehe Anlage 1, befristet Beschäftigte
14	Mitgliedsbeiträge Kostenstelle 501-010 Sachkonto 5421000	Die Stadt Bedburg ist "Mitglied" in folgenden Institutionen bzw. Vereinen: - Städte- und Gemeindebund NRW - Kommunale Gemeinschaftsstelle (KGST) - Fachverband der Kämmerer - Fachverband der Kassenärztliche - Verbund Bergbaugeschädigter Haush- und Grundbesitzer - Deutscher Verein für Wasserwirtschaft, Abwasser und Abfallverarbeitung - Bundesverband für Wohnen u. Stadtentwicklung - Schutzbündnis Deutscher Wald - Landesverband d EuropaUnion Deutschland - Selbsthilfegruppe ELSBED - Rhein-Erft-Tourismus e. V.  Eine Anfrage bzgl. der erforderlichen Aufrechterhaltung der einzelnen Mitgliedschaften an die zuständigen Fachdienste wurde gestartet.  Da alle zur vor aufgeführten Institutionen bzw. Vereine in der Regel entsprechende Beauftragungsleistungen in den jeweiligen Sichtthemen für die Stadt zur Verfügung stehen, wird von einer Kürzung der Mitgliedschaften grundsätzlich abgeraten. Derzeit beträgt der Gesamtaufwand 17.000€.	100%		17.000 €	2018 Fachdienste	
15		Einsparungen bei der Aufwandsentschädigung sind realisierbar im Zuge der nächsten Kommunalwahl im Jahre 2020 durch die Reduzierung der Anzahl der Ratsmandate. Der Gesamtaufwand beträgt derzeit 247.000,- Einsparpotential ab 2020 mind. 14.000 € jährlich  Einsparungen im Bereich der Sitzungsgelder sind möglich infolge einer Reduzierung der Anzahl der frewilligen Ausschüsse und der Anzahl der sachkundigen Bürger/Einwohner. Pro SB/SSE ergibt sich ein Einsparpotential von derzeit 25.30€ je stattgefundener Sitzung.				mindestens 14.000 € ab 2020. Gesamtaufwand derzeit nicht bezifferbar	2020 Politische Vertreter

16	Sonstige Geschäftsaufwendungen Kostenstelle 501.010 Sachkonto 544900	Aus diesem Sachkonto werden z. B. die Kosten für Nachrufe verstorbenen Ratsmitglieder, für eventuelle Erhöhungen sowie für die Verpflegung während der Ratssitzungen beglichen.	x		3.000 €		
17	E-Mail-Postfächer konsolidieren	Zusätzlich zu den personenbezogenen Postfächern gibt es derzeit 36 Sammelpostfächer und Postfächer für Externe (z.B. Fraktionen). Es sollte seitens der Fachdienste und Anwender kritisch entiert werden, ob weiterhin Bedarf besteht.	x		zwischen 53,- und 100,- € (abhängig vom Kontotyp) pro Jahr und Postfach	03/2017	Externe Dritte (z.B. Fraktionen) und Anwender, die Sammelpostfächer nutzen
18	PC an nicht dauerhaft besetzten Arbeitsplätzen (sogenannte N-N-PC)	Derzeit sind insgesamt 13 PC in den Standorten nicht dauerhaft besetzt. Meist werden die PC von 100% ausnutzende Beamte oder Praktikanten genutzt, so dass die solche daher, in Kooperation mit den Fachdiensten, gepurzt werden, welche dieser N-N-PC mittelfristig eingesparbar werden können.	x		ca. 450 € (abhängig von Ablauf des jeweiligen Monats)	2018 ff. Hauptachtlich Auszubildende und Praktikanten	
19	Präsentationsequipment	Derzeit stehen für die Stadtverwaltung 2 portabale Beamer und 1 installierte Beamer (Sitzungssaal) 100% Auslastung des 2. portablen Beamers befähigt. Die derzeit auf unter 5 % Das Gerät kann derzeit eingespart werden.	x		ca. 850 €	03/2017	Personalkosten der Präsentationen durchführen möchte
20	Gesetzesauskunft Jurion (Online-Verfahren)	Derzeit wurden 2 Notebooks für Präsentationszwecke sowie 1 Notebook für die Durchführung von Submissions vorgehalten. Derzeit wird das 3. Notebook für Submissions nicht mehr benötigt. Die Vorratung von 2 Notebooks ist, nach Konsolidierung der Verleihstatistik, ausreichend.	x		ca. 515 €	03/2017	Personalkosten der Präsentationen durchführen möchte
		Jurion steht grundsätzlich allen Anwendern der Stadtbewerbung zur Verfügung. Derzeit haben sich 36 für das Verfahren freigeschaltet. Es ist nicht bekannt, wieviel die Gesetzesauskunft tatsächlich genutzt wird. Es sollte daher maßgeblich überprüft werden, ob Jurion im Bereich mit anderen Gesetzes-Auskunftswerken - noch erforderlich ist.	x		2.085,00 € (Jahresbetrag)	2018	Alle Jurion-Anwender der Stadtbewerbung

**Hinweis:**

Siehe Ausführungen zu den Vorschlägen in der Präsentation "Beratung über „Ratsmitglieder-Konsolidierungsmöglichkeiten“"