



Haupt- und Finanzausschuss am 27.03.2014			öffentlich	
			Vorlagen-Nr.: FB 1/346/2014	
Nr. 5 der TO				
Dez. I				

Beratungsgegenstand:
Stellenplan 2014

I. Beschlussvorschlag:

Dem Rat wird empfohlen, die zunächst mit Sperrvermerk vorgesehenen Stellen des Stellenplanes 2014 freizugeben.

II. Rechtsgrundlage:

GO NW, Zuständigkeitsordnung

III. Sachverhalt:

Der Rat der Stadt Lüdinghausen hat in seiner Sitzung am 25.02.2014 den Stellenplan 2014 beschlossen. Für fünf Stellen hat er einen Vorbehaltsvermerk vorgesehen, um deren Bedarfe sowie weitere konkrete Begründungen zu erläutern.

A) Bisherige Untersuchungen zum Personalbestand

Seit Jahren betreibt die Stadt im Rahmen der Haushaltskonsolidierung Bemühungen die Personalkosten zu senken. Hierbei finden Überprüfungen der Stellenbemessung und der Stellenbewertung statt. Zudem wird im Rahmen von Änderungen der Aufbauorganisation und der Ablauforganisation Personal effektiv eingesetzt. Auch kurzfristige Maßnahmen, wie das zeitversetzte Wiederbesetzen von Stellen und das Freibleiben von krankheitsbedingt unbesetzten Stellen zählen zu diesen Maßnahmen.

Diesen erfolgreichen Weg der Personalkosteneinsparung spiegeln die folgenden Untersuchungsergebnisse wider:

- a. Bericht über die Prüfung des Jahresabschlusses zum 31.12.2012 und des Lageberichts durch die Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Concunia GmbH, Münster vom 22.10.2013

In ihrem Bericht über die Prüfung des Jahresabschlusses zum 31.12.2012 führt die Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Concunia GmbH im Anhang zum Jahresabschluss aus, dass sich die Personalaufwendungen im Jahr 2011 in Höhe von 8.385.209,33 € auf im Jahr 2012 in Höhe von 8.454.644,28 € also um lediglich 69.434,95 € erhöht hätten. Dies mache eine Steigerung von ca. 0,83 % aus. Dabei waren tarifliche

Anpassungen für die Beamten ab Januar 2012 in Höhe von 1,9 % und für die tariflich Beschäftigten ab März 2012 um 3,5 % vorgenommen worden. Im Ergebnis unterschreitet der Wert der Steigerung den der durchgeführten tariflichen Anpassung um ein erhebliches Ausmaß.

b. Überörtliche Prüfung der GPA NRW für die Jahre 2009 und 2010

Die Gemeindeprüfungsanstalt NRW (GPA NRW) hat im Untersuchungszeitraum Mai bis September 2011 eine überörtliche Prüfung der Stadt Lüdinghausen durchgeführt. Die Prüfung erfolgte mit Blick auf die Rechtmäßigkeit, Sachgerechtigkeit und Wirtschaftlichkeit des Verwaltungshandelns und untersuchte die Jahre 2009 und 2010. Der Bereich Personal wurde mit dem Kommunalindex für Wirtschaftlichkeit (KIWI) der Stufe 4 (Bestwert = Stufe 5/Nachrichtlich: Stufe 4 = Handlungsmöglichkeiten auf der Basis der einer ergebnisorientierten Steuerung werden nahezu vollständig genutzt) bewertet. Zudem wird ausgeführt, dass der Personalbestand der Stadt Lüdinghausen im Zeitraum 2005 – 2010 leicht rückläufig sei. Die Stadt Lüdinghausen erreiche eine unterdurchschnittliche Personalquote im Vergleich mit anderen Kommunen dieser Größenordnung.

c. Projektbericht des Rheinisch-Westfälischen Institut für Wirtschaftsforschung (RWI) „Die finanzwirtschaftliche Situation der Städte und Gemeinden in Nordrhein-Westfalen im interkommunalen Vergleich“ - Forschungsprojekt im Auftrag der Industrie- und Handelskammer Nord Westfalen (IHK Nord Westfalen) vom Januar 2014

Die IHK Nord Westfalen hat das RWI beauftragt, einen umfassenden interkommunalen Vergleich der Ober- und Mittelzentren der Region durchzuführen, indem die institutionellen und sozioökonomischen Rahmenbedingungen verglichen werden. Neben den zentralen gesamt- und finanz-wirtschaftlichen Entwicklungen werden auch Kommunalprofile der Städte und Gemeinden des Kammerbezirks erläutert. Den jeweiligen Abschluss des Kommunalprofils bildet eine Gesamtbewertung der finanzwirtschaftlichen Entwicklung einer Kommune. Im Einzelnen wird eingegangen auf die allgemeine Haushaltssituation, eine Analyse der finanzwirtschaftlichen Stärken und Schwächen, die Verschuldungssituation, sowie ggf. eine Analyse des Konsolidierungsbedarfs und der geplanten Konsolidierungsmaßnahmen.

So wird in der Gesamtbewertung beim Profil der Stadt Lüdinghausen ausgeführt, dass die Personalausgaben je Einwohner zwischen 2000 und 2013 nur um 0,6 % p.a. zugenommen hätten (Median der Ausgabesteigerung: 2,0 %). Dies sei nur durch eine Reduzierung des Personalbestandes möglich gewesen. Auf 1.000 Einwohner kämen damit nur noch 6,6 statt 7,6 Vollzeitbeschäftigte.

d. Zuführungen für die Rückstellungen für nicht genommenen Urlaub/Mehrarbeit

Die Rückstellungen für nicht genommenen Urlaub bzw. Mehrarbeit sind seit der erstmaligen Erfassung aus Folge der Einführung des NKF im Jahr 2008 stetig gestiegen. So umfasst der derzeitige Stand der Rückstellungen für nicht genommenen Urlaub 184.960,88 € und für Mehrarbeit 135.263,75 €. Dies macht in der Summe einen Betrag von 320.224,63 € aus.

Hierdurch wird deutlich, dass aufgrund der engen Personaldecke die Mitarbeiter Mehrarbeit/Überstunden leisten müssen und zudem nicht in der Lage sind, ihren Jahresurlaub zu nehmen. Der Gesamtbetrag der Rückstellungen umfasst dabei die Jahreskosten für ca. 6,5 Mitarbeiter.

Vor diesem Hintergrund ist die Einrichtung von zusätzlichen Stellen/zusätzlichen Aufwendungen im Personalbereich zu betrachten, wobei es zu unterscheiden gilt zwischen Stellen, die aufgrund personeller Enge bereits heute fehlen und Stellen, die aufgrund politischer Entscheidungen durch Mehraufwand erforderlich werden.

B) Bereits heute fehlende Stellen

a. 1,0 Stelle Feuerwehr

Auswirkungen auf den Stellenplan	Finanzielle Auswirkungen auf Personalaufwendungen
1,0 St. (E 6 TvöD)	Ab 01.07.2014: 21.500 €

In dem durch den Rat der Stadt Lüdinghausen verabschiedeten Brandschutzbedarfsplan 2013 wurde die Empfehlung ausgesprochen, eine zweite hauptamtliche Stelle einzurichten. Zur langfristigen Sicherung einer ehrenamtlichen Personalverfügbarkeit sei eine intensive Unterhaltung einer Jugendfeuerwehr von besonderer Wichtigkeit und Bedeutung für die Zukunft. Die Betreuung erfolgte bisher im Rahmen einer ausschließlich ehrenamtlichen Tätigkeit von aktiven ehrenamtlichen Mitgliedern der Feuerwehr. Unter Berücksichtigung der Empfehlungen des verabschiedeten Brandschutzbedarfsplanes ist die ausschließlich ehrenamtliche Betreuung durch Mitglieder der Feuerwehr nicht mehr möglich bzw. für die Zukunft nicht gewährleistet. Auch im Hinblick auf die Einhaltung der vom Brandschutzbedarfsplan vorgesehenen Einsatzzeiten sei die zweite hauptamtliche Stelle eine adäquate Ergänzung

Die Stelle umfasst folgende Tätigkeiten:

- Für die Jugendfeuerwehr:
 - Vorbeugende Brandschutzerziehung in Schulen, Kindergärten und weiteren öffentlichen Einrichtungen
 - Mithilfe bei Jugendfeuerwehrdiensten
 - Vorbereitung und Durchführung von Diensten
 - Übungen durchführen und vorbereiten
 - Pressearbeit Jugendfeuerwehr
 - Werbung neuer Mitglieder
 - Beteiligung an der Lagerplanung und einholen entsprechender Angebote
 - Zeugwart (Verwaltung der Lagerbestände und Bestellungen)
 - Erstellung von Dokumentationen
 - Ansprechpartner für interessierte Jugendliche
 - Durchführung von Brandschutzunterweisungen
 - usw.
- Für die Feuerwehr selbst:
 - Gerätewarttätigkeiten
 - Atemschutzgerätewarttätigkeiten
 - Brandschutztechnikertätigkeiten
 - Administrator für den Digitalfunk
 - Vertretung des schon angestellten Mitarbeiters für die Feuerwehr in Krankheits-, Urlaubs- und Fortbildungsangelegenheiten

Entsprechend der Empfehlung wurde daher seitens der Verwaltung im Stellenplan 2014 eine entsprechende Stelle eingerichtet und Personalaufwendungen ab 07/2014 eingerechnet.

b. 1,0 Stellen Tiefbau

Auswirkungen auf den Stellenplan	Finanzielle Auswirkungen auf Personalaufwendungen
0,0 St. (E 11 TvöD)	Ab 01.09.2014: 18.000 €

Die bei den Personalaufwendungen aufgeführte Stelle soll befristet eingerichtet werden. Insbesondere umfasst die Stelle folgende vorgesehene bzw. zu leistende Tätigkeiten:

- Abarbeiten der Unterhaltungsschäden Tiefbau
- Konzeptionieren, erstellen und pflegen eines Aufbruchkatasters
- Planung, Koordination und Überwachung von Reparaturen an Pflasterdecken
- Bauherrenfunktion bei Tiefbaumaßnahmen
- Planung und Ausführung von Tiefbaumaßnahmen über alle Leistungsphasen
- Erarbeiten von Bau- und Ausbauplanungen
- Überwachung und Prüfung von Ingenieurbauwerken
- Planung und Oberbauleitung bei von Brückenbauwerken
- Einweisung von Baufirmen und Oberbauleitung
- Örtliche Bauleitung
- Prüfung und Schlussrechnung von Baumaßnahmen
- Koordination und Vorbereitung von Bürgerbeteiligungen
- Teilnahme an Ausschüssen

Die dafür erforderliche Qualifikation:

- Abschluss als Diplom-Ingenieur/in oder Master der Fachrichtung Bauingenieurwesen, Fachrichtung Tiefbau oder eine vergleichbare Ausbildung mit möglichst mehrjähriger Berufserfahrung in diesem Bereich.

Die o.g. Arbeiten konnten aufgrund der geringen Personaldecke nicht bzw. nicht vollständig geleistet werden. Daher wird die Einrichtung dieser Stelle im Bereich Tiefbau seitens der Verwaltung als dringend notwendig vorgeschlagen.

Da es sich um eine befristete Stelle handelt, ist diese nicht im Stellenplan 2014 eingerichtet worden. Es wurden lediglich bei den Personalaufwendungen entsprechende Kosten ab 09/2014 berücksichtigt.

c. 0,5 Stelle Zentrale Dienste

Auswirkungen auf den Stellenplan	Finanzielle Auswirkungen auf Personalaufwendungen
0,5 St. (E 8 TvöD)	Ab 01.04.2014: 17.000 €

Die vorgesehene Stelle soll zukünftig mit folgendem Stelleninhalt gefüllt werden:

- Zuarbeit im Bereich Vergabestelle
 - Kontinuierliches Einarbeiten der stark ausgeprägten Rechtsänderungen des Rechtsgebietes
 - Daraus resultierender erhöhter Beratungsbedarf für die einzelnen Fachbereiche und im Zusammenhang mit der Kooperation mit der Gemeinde Havixbeck
 - Fortschreibung der städtischen Vergaberichtlinien und des einheitlichen Formularsystems
- Zuarbeit bei der Aufgabenerledigung im organisatorischen Bereich (Überarbeitung von Dienstanweisungen/Abgleich mit neuen Vorschriften und der Rechtsprechung)
- Vertretung bei Tätigkeiten im kommunalpolitischen Bereich (Onlinestellung von Sitzungsinhalten/Versand von Sitzungseinladungen, Niederschriften)
- Mitarbeit bei der Installierung der kommunalen parlamentarischen Infrastruktur nach der Kommunalwahl 2014 (Verwaltung der Ratsmitglieder und sachkundigen Bürger,

Installierung der Ausschüsse)

Es ist zu beachten, dass die Aufgabeninhalte einer ständigen Termingebundenheit unterliegen, bei der zur Sicherstellung des ganzjährigen Dienstbetriebes eine höhere Personaldecke notwendig ist.

d. 1,0 Stelle Regionale

Auswirkungen auf den Stellenplan	Finanzielle Auswirkungen auf Personalaufwendungen
0,0 St. (E 8 TvöD)	Ab 01.09.2014: 16.800 €

Die bei den Personalaufwendungen aufgeführte Stelle soll befristet eingerichtet werden. Hintergrund ist, dass durch den Regionale-Prozess erhebliche Mehrarbeit verursacht wird, die zu Lasten anderer Aufgabengebiete insb. im Bereich der Wirtschaftsförderung, aber auch des Fachbereichs 3 geht. Durch eine personelle Unterstützung der Stabsstelle soll sichergestellt werden, dass die Aufgaben und Ziele der Wirtschaftsförderung weiterhin mit der notwendigen Intensität verfolgt werden können. Ebenso soll der durch die Projekte der Regionale 2016 ebenso stark geforderte Fachbereich 3 administrativ von der neuen Stelle unterstützt werden.

Da es sich um eine befristete Stelle handelt, ist diese nicht im Stellenplan 2014 eingerichtet worden. Es wurden lediglich bei den Personalaufwendungen entsprechende Kosten ab 09/2014 berücksichtigt.

C) Stellen, die aufgrund politischer Entscheidungen durch Mehraufwand erforderlich werden

1,0 Stelle Mitgliedschaft fahrradfreundliche Städte/Klimaschutzbeauftragte(r)

Auswirkungen auf den Stellenplan	Finanzielle Auswirkungen auf Personalaufwendungen
Zusätzlich 1,0 St. (E11 TvöD)	Abhängig vom Einstellungszeitpunkt ggf. Auffangen im Haushalt über die gesamten Personalaufwendungen

a) davon 0,5 Stelle fahrradfreundliche Städte

Der Ausschuss für Bau, Verkehr, Bauerschaften und Umwelt hat in seiner Sitzung am 04.02.2014 den Beitritt der Stadt Lüdinghausen zu der Arbeitsgemeinschaft fahrradfreundliche Städte, Gemeinden und Kreise e.V. („AGFS“) beschlossen.

Gleichzeitig wurde dem Rat empfohlen, die für die Mitgliedschaft erforderlichen Mittel im Rahmen der Haushaltsplanberatungen 2014 einzustellen und den Stellenplan 2014 dafür um 0,5 Stellen zu erweitern.

Die Aufgabe der einzurichtenden Stelle besteht darin, zunächst die Unterlagen für ein erfolgreiches Bewerbungsverfahren für eine Mitgliedschaft zu erarbeiten und im Anschluss daran, die mit der Mitgliedschaft eingegangenen Verpflichtungen auch umzusetzen.

Das Aufgabengebiet wird die folgenden Tätigkeiten umfassen:

- Unterlagen erarbeiten für das Bewerbungsverfahren der Mitgliedschaft AGFS
- Erhebung und Analyse des klein- und großräumigen Radverkehrsnetzes
- Erstellung konzeptioneller und konkreter Verkehrs- und Radverkehrsplanungen für die Ortslagen Lüdinghausen und Seppenrade sowie für den Außenbereich mit fachübergreifendem Ansatz (Stadtentwicklung, Stadtgestaltung, Freiraumentwicklung, Umwelt- und Klimaschutz) inkl. Elektromobilität

- Leiten und Steuern von Projekten im Bereich der Verkehrs- und Radverkehrsplanung in Zusammenarbeit mit beauftragten Planungsbüros und beteiligten Sachgebieten
- Entwurf von Verkehrsanlagen und Detaillösungen insbesondere für den Fahrradverkehr
- Mitwirkung bei der radbezogenen Erschließungsplanung für FNP und BPlan
- Mitwirkung am Themenfeld Radverkehrsplanung
- Präsentieren von Verkehrsplanungsprojekten in Bürgerversammlungen, Interessenvertretungen und politischen Gremien
- Bearbeiten von Bürgeranliegen sowie von Stellungnahmen zu Vorhaben und Planungen Dritter
- Ansprechpartner für alle Belange des Fahrradverkehrs

Die dafür erforderliche Qualifikation:

- Abschluss als Diplom-Ingenieur/in oder Master der Fachrichtung Bauingenieurwesen, Vertiefung Verkehrsplanung, Verkehrstechnik, Verkehrs- und Mobilitätsmanagement oder eine vergleichbare Ausbildung mit möglichst mehrjähriger Berufserfahrung im Bereich der Verkehrsplanung.

Die Stelle wurde aufgrund des BVBU-Beschlusses inzwischen im Stellenplan 2014 zusätzlich eingerichtet.

b) davon 0,5 Stelle Klimaschutzbeauftragter

Nachfolgend wurde in der Sitzung des HFA vom 11.02.2014 beschlossen, eine 0,5 Stelle an die v.g. Stelle für einen/eine Klimaschutzbeauftragte(n) anzugliedern.

Das Aufgabengebiet würde nach Aussagen des Entscheidungsträgers folgende Tätigkeiten umfassen:

- Bestandsaufnahme der aktuell durchgeführten Maßnahmen
- Vorbereiten, beauftragen und koordinieren der externen Erstellung eines Klimaschutzkonzeptes
- Umsetzung der Maßnahmen des Klimaschutzkonzeptes nach dessen Erstellung
- Analysieren und erarbeiten von energetischen Maßnahmen der kommunalen Liegenschaften
- Priorisierung der Maßnahmen
- Projekte und Maßnahmen des Klimaschutzes im Bereich der kommunalen Liegenschaften initiieren und umsetzen
- Unterstützung bei der systematischen Erfassung und Auswertung von klimaschutzrelevanten Daten (Controlling)
- Förderung energieeffizienter Investitionen
- Akquirierung von Fördergeldern
- Nutzung von regenerativen Energiequellen und Ausbau der Kraft-Wärme-Kopplung
- Koordinierung der ämterübergreifenden Zusammenarbeit zur Umsetzung der Konzepte
- Umsetzung einer klimagerechten, energiesparenden Raum- und Bauleitplanung,
- umweltverträgliche Verkehrsplanung mit dem Ziel der Verkehrsvermeidung
- die Verstärkung der interkommunalen Zusammenarbeit der Städte und Gemeinden vor allem im Energiebereich und im Verkehrssektor
- Maßnahmen zu umweltfreundliche Beschaffung sowie Abfallvermeidung
- Durchführung interner Informationsveranstaltungen und Schulungen
- Methodische Beratung bei der Entwicklung von Qualitätszielen, Klimaschutzstandards, Leitlinien, etc
- intensive Öffentlichkeitsarbeit und Beratung im Sinne des Klimaschutzes zur Sensibilisierung der Bürger

Die dafür erforderliche Qualifikation:

- Abschluss als Diplom-Ingenieur/in oder Master der Fachrichtung Bauingenieurwesen oder Architektur, Vertiefung Hochbau, Technische Gebäudeausrüstung (TGA) oder eine vergleichbare Ausbildung.
- Wünschenswert ist die Zusatz-Qualifikation des "Klimaschutzmanagers" mit möglichst mehrjähriger Berufserfahrung in diesem Bereich.

Die Stelle wurde aufgrund des HFA-Beschlusses inzwischen im Stellenplan 2014 zusätzlich eingerichtet.

Da es sich um fachlich unterschiedliche Aufgabengebiete handelt, die eine unterschiedliche Befähigung des Mitarbeiters erfordern, ist vorgesehen, diese 1,0 Stelle in zwei 0,5 Stellen aufzuteilen.