

# Der Bürgermeister

Hilden, den 05.01.2006

AZ.: I/10.1



# Hilden

**WP 04-09 SV 10/ 008**

## Mitteilungsvorlage

öffentlich

**Betr.: Bericht über die überörtliche Prüfung durch die Gemeindeprüfungsanstalt Nordrhein-Westfalen im Februar und März 2005; hier: Stellungnahme zu den Einzelergebnissen "Personal und Organisation"**

<b>Beratungsfolge:</b>	<b>Sitzung am:</b>	<b>Bemerkungen</b>
Personalausschuss	25.01.2006	

**Beschlussvorschlag:**

**„Der Personalausschuss nimmt die Stellungnahme der Verwaltung zu den Einzelergebnissen „Personal und Organisation“ des Berichts über die überörtliche Prüfung durch die Gemeindeprüfungsanstalt im Februar und März 2005 zur Kenntnis.“**

### **Erläuterungen und Begründungen:**

Im Februar und März des Jahres 2005 fand eine überörtliche Prüfung durch die Gemeindeprüfungsanstalt bei der Stadtverwaltung Hilden statt. Ein im Juni des gleichen Jahres vorgelegter Abschlussbericht wurde dem Rechnungsprüfungsausschuss am 26.09.2005 und dem Rat am 09.11.2005 vorgelegt.

Der Rat der Stadt Hilden verwies einzelne Teile des Berichtes an die Fachausschüsse. So sollte sich der Personalausschuss mit den Einzelergebnissen „Personal und Organisation“ (Seiten 74 bis 122 des Gesamtberichtes) befassen. Dieser Teil des Berichtes ist als Anlage beigefügt.

Es handelt sich bei den Einzelergebnissen „Personal und Organisation“ um die untersuchten, kommentierten und mit Empfehlungen versehenen Bereiche

- Stellenbewirtschaftung (Seiten 77 bis 105)
- Personalbedarfsplanung (Seiten 105 bis 113)
- Informationstechnologie (Seiten 113 bis 118) und
- Ratsarbeit (Seiten 119 bis 122).

Wegen der Ausführlichkeit der Darstellungen und Begründungen im GPA-Bericht stellt die Verwaltung in dieser Sitzungsvorlage ausschließlich die aus ihrer Sicht notwendigen Kommentierungen dar. Das Thema Ratsarbeit wird mangels Zuständigkeit nicht im Personalausschuss behandelt.

### **Zum Thema Personalmanagement**

**hier: Stellenbewirtschaftung** (Seiten 77 bis 105)

#### Stellenplan

Es werden mehrere Punkte zur Optimierung der Stellenpläne in Hilden angesprochen, die teilweise bereits für das Haushaltsjahr 2006 umgesetzt werden. So werden

- die Stellenpläne (Stellenplan als Anlage zum Haushaltsplan und Soll-/Ist-Stellenplan) angeglichen und in vollzeitäquivalenten Stellen ausgewiesen
- die beurlaubten Beschäftigten nicht mehr als Stellen gezählt, aber nachrichtlich erwähnt und
- es wird zurzeit ein Produkthaushalt erarbeitet, in dem Stellen(-anteile) und die entsprechenden Personalkosten den Produkten zugeordnet sind – damit entfällt eine Verteilung der Personalausgaben auf die Unterabschnitte.

#### Stellenplanvermerke

Die Gemeindeprüfungsanstalt hält das Anbringen und konsequente Realisieren von kw- und ku-Vermerken für ein geeignetes Mittel, Stellen und Personalausgaben zu reduzieren.

Das in Hilden praktizierte Verfahren, kw- und ku-Vermerke akribisch zu erfassen und zu verfolgen, hat sich in der Vergangenheit bewährt. Das Verfahren zur Erstellung der Vermerke ist weder kompliziert noch unübersichtlich; der Arbeitsaufwand dafür hält sich in Grenzen.

Mit kw-Vermerken versehene Stellen werden bei Freiwerden gestrichen; mit ku-Vermerken versehene Stellen werden bei Freiwerden nach Möglichkeit umgewandelt. Über diese Streichungen und Umwandlungen wird die Politik im Rahmen der Stellenplanberatungen jeweils in einer schriftlichen Vorlage informiert. Solange allerdings Arbeitsverträge oder Beamtenverhältnisse bestehen, ist eine Realisierung von kw- und ku-Vermerken zeitnah nur selten möglich.

Aus Sicht der Verwaltung ist nicht nachvollziehbar, warum bei geringfügigen Stellenanteilen auf die Anbringung eines kw-Vermerkes verzichtet werden sollte. Der relativ hohe Anstieg der kw-Vermerke im Stellenplan 2004 ist auf organisatorische Änderungen im Zusammenhang mit der Zentralen Buchhaltung als Vorgriff auf die Einführung des NKF zurückzuführen. Hierdurch mussten in allen Ämtern mehr oder weniger große Stellenanteile für die bisher dezentral durchgeführten Buchungen wegfallen. Eine Realisierung dieser nur anteiligen kw-Vermerke ist aus Sicht der Verwaltung jedoch nicht unrealistisch, sondern vielmehr bei allen Neubesetzungen der betroffenen Stellen umsetzbar, indem Teilzeitstellen ausgeschrieben werden. Die vorgeschlagene Neuverteilung der Aufgaben, um möglichst ganze oder zumindest halbe Stellen einzusparen, erscheint dagegen kaum realisierbar, da die wegfallenden Stellenanteile sich auf alle Ämter der Stadtverwaltung verteilen. Eine Nichtausweisung von kw-Vermerken birgt zudem die Gefahr, dass nach kurzer Zeit vergessen würde, z. B. bei Zuweisung neuer Aufgaben an die Ämter, zur Kompensation von Personalmehrbedarf zunächst die bereits vorhandenen freien Kapazitäten einzusetzen.

Daher wird den Ausführungen der Gemeindeprüfanstalt zu den kw- und ku- Vermerken nicht gefolgt.

#### Stellenentwicklung

Die Gemeindeprüfungsanstalt stellt einen Anstieg der Stellenzahlen in Hilden fest und empfiehlt, das Ziel der Reduzierung von Stellen und Personalausgaben konsequent zu verfolgen. Dabei werden die Bemühungen der Verwaltung durchaus anerkannt, in bestimmten Bereichen Personal abzubauen. Gleichzeitig wird die Ausweitung von Dienstleistungen und Personalbeständen in anderen Bereichen, z.B. der Offenen Ganztagschule (Ogata) und im Bereich Finanzservice (NKF und KLR), kritisiert. Die Gemeindeprüfungsanstalt lässt bei ihrer Betrachtungsweise unberücksichtigt, dass die Stellenausweitungen der letzten Jahre nahezu ausschließlich auf die Umsetzung gesetzlicher Vorgaben zurückzuführen sind. Darüber hinaus haben die Stellenausweitungen die in all den Jahren ebenfalls zu verzeichnenden Stelleneinsparungen leider mehr als kompensiert.

#### Personalquote / Personalausgaben

Die Personalquote bildet die Kennzahl „Anzahl der Ist-Stellen je 1000 Einwohner“ ab. Diese Kennzahl wird selbst von der Gemeindeprüfungsanstalt kritisch gesehen, weil sie keine Angaben zu Qualität und Quantität der Aufgabenerledigung enthält. Dennoch wird diese Kennzahl bemüht und in einen interkommunalen Vergleich gestellt, in dem Hilden vom Mittelwert negativ abweicht. Eine „Aufrechnung“ der in Hilden für Kommunen dieser Größenordnung eher „untypischen“ Bereiche Musikschule, Ogata, Psychologische Beratungsstelle und Grünflächenpflege mit den Organisationsformen Zweckverband VHS, den ehemals städtischen Bädern und der Fremdreinigung wirkt oberflächlich. Gleichzeitig werden bestimmte Bereiche herausgestellt, in denen die Stadtverwaltung Hilden mit einer besonders niedrigen Personalquote „punktet“: bei der Feuerwehr, bei Kindergärten und der Gebäudereinigung.

Letztlich kommt die Gemeindeprüfungsanstalt nicht zu konkreten Aussagen, wo und in welchen Dezernaten, Ämtern oder Sachgebieten ihrer Meinung nach tatsächliche Einsparpotenziale vorhanden sind. Es bestünden „weitere Potenziale zur Effizienzsteigerung“, die im Folgenden nicht oder nur allgemein beschrieben werden.

Die Umsetzungen und Planungen der Verwaltung von Ämterzusammenführungen werden aner kennend erwähnt, sollen aber konsequent weitergeführt werden. Hierzu muss festgestellt werden, dass diesen Vorhaben natürliche Grenzen gesetzt sind; dies gilt auch für den Vorschlag, Hierarchieebenen abzubauen.

**Zum Thema Personalmanagement**  
**hier: Personalbedarfsplanung** (Seiten 105 bis 113)

Altersstruktur

Das Durchschnittsalter der Beschäftigten der Stadt Hilden liegt mit 42,7 Jahren unter dem Mittelwert vergleichbarer Kommunen. Dennoch wird in den nächsten 10 bis 15 Jahren rund ein Viertel aller Beschäftigten aus dem Dienst der Stadt ausscheiden. Rationalisierungspotenziale, besonders im Hinblick auf den „demografischen Faktor“ und die damit einhergehenden Aufgabenveränderungen in der Verwaltung, werden weiterhin konsequent genutzt.

Ausbildung

Die Ausbildungssituation in der Stadtverwaltung Hilden wird insgesamt positiv bewertet. Dies bezieht sich sowohl auf die Ausbildung von Beamtinnen und Beamten als auch von Verwaltungsfachangestellten, Feuerwehrleuten etc., aber auch auf das Bereitstellen von Praktikumsplätzen für Berufspraktika, z.B. für Schülerinnen und Schüler oder für Personen im Erziehungs- und Sozialdienst. Den Empfehlungen des GPA-Berichtes, das Ausbildungsangebot stärker an die altersbedingten Fluktuationen anzupassen, kann gefolgt werden. Aller Voraussicht nach bedeutet dies allerdings derzeit nicht mehr, sondern eher weniger, d.h. eine den zukünftigen Personalbedarfen angepasste Zahl von Ausbildungsplätzen anzubieten.

Personalentwicklung

Ein weiteres Kapitel wird der Personalentwicklung, d.h. dem Hildener Personalmanagementkonzept, gewidmet. Die Ansätze der Stadtverwaltung werden begrüßt und die einzelnen Bausteine des Konzeptes gewürdigt. Die Empfehlung, das Fortbildungskonzept zügig voranzutreiben, wurde bereits umgesetzt; eine andere, die Personalrotation, kann wegen der Größe der Verwaltung und wegen der Spezialisierung von Beschäftigten ausschließlich im Rahmen der herkömmlichen Stellenbesetzungsverfahren umgesetzt werden.

Eine ebenfalls empfohlene stärkere Verknüpfung von Personal- und Organisationsentwicklung mit Personalentwicklungsmaßnahmen wird seit mehreren Jahren in Hilden praktiziert; eine Zusammenführung von Organisation, Personalservice und Informationstechnologie unter einer Amtsleitung hat im Sommer letzten Jahres stattgefunden.

**Zum Thema Informationstechnologie**  
(Seiten 113 bis 118 des Berichtes)

Die Überprüfung des Bereiches Informationstechnologie ergab insgesamt positive Beurteilungen.

IT-Ausgaben

So liegen die „IT-Ausgaben je Bildschirmarbeitsplatz“ nur leicht über dem Mittelwert anderer Kommunen. Dabei werden gleichzeitig die gute Ausstattung und das hohe Leistungsangebot für die Beschäftigten und die Bürgerinnen und Bürger besonders hervorgehoben.

### Betreuungsquote

Die „Betreuungsquote“ von 37 Bildschirmarbeitsplätzen pro Beschäftigten im IT-Bereich liegt unter dem Mittelwert von Vergleichsstädten. Dies gilt aber auch für die Mehrzahl der geprüften Kommunen, die sich ebenfalls keiner Dienstleistung einer Datenverarbeitungszentrale bedienen und deshalb auch einen höheren Personalbedarf haben. Trotz der relativ niedrigen Betreuungsquote (die für die Beschäftigten der Stadtverwaltung und die Qualität der für die Bürger/innen erbrachten Dienstleistungen von großer Bedeutung ist) liegen die eben angesprochenen Kosten je Bildschirmarbeitsplatz in Hilden jedoch im Mittel der vergleichbaren Städte.

Der GPA-Empfehlung, in vier bis fünf Jahren eine erneute Überprüfung des Personalbedarfs in diesem Bereich vorzunehmen, kann gefolgt werden.