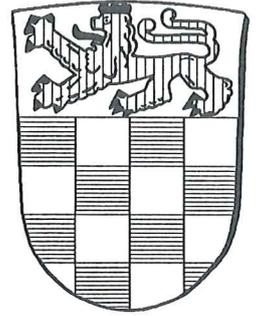


STADT SANKT AUGUSTIN



Sehr geehrte Damen und Herren,

ich lade Sie zu der unten näher bezeichneten Sitzung ein. Die Tagesordnung ist beigelegt.

Sankt Augustin, den <Datum>

Mit freundlichen Grüßen

Stephan Rupp
Vorsitzender

ges. Bürgermeister

Klaus Schumacher

4. Sitzung des Unterausschusses "Haushaltskonsolidierung" des Rates der Stadt Sankt Augustin

Sitzungsort Eschenzimmer, Raum 122, Markt 1, 53757 Sankt Augustin				
Datum 06.07.2016	<input checked="" type="checkbox"/> öffentliche Sitzung	Uhrzeit 18:00 Uhr		

EINLADUNG

Tagesordnung

Öffentlicher Teil

- 1 **Feststellung der Beschlussfähigkeit, der rechtzeitigen und formgerechten Einladung, der fehlenden Mitglieder sowie Anträge zur Tagesordnung**
Berichterstatter: Vorsitzender

- 2 **Beschlussfassung über Einwendungen gegen das Ergebnisprotokoll der öffentlichen Sitzung vom 19.04.2016**
Berichterstatter: Vorsitzender

- 3 **Wiedervorlagen aus der letzten Sitzung des UA Haushaltskonsolidierung vom 19.04.2016**
 - 3.1 Personalentwicklungskonzept der Stadt Sankt Augustin

Seite: 1 – 17 Berichterstatter: Vorsitzender

 - 3.2 FB0_002 Ausbildung im gehobenen nichttechnischen Dienst

Seite: 18 - 26 Berichterstatter: Vorsitzender

- 4 **Konsolidierungsmaßnahmen für den städtischen Haushalt - Beratung der Konsolidierungspotentiale des FB 1**
Berichterstatter: Vorsitzender

- 5 **Mitteilungen**
Berichterstatter: Vorsitzender

Hinweis: Nachreichung von Konsolidierungspotentialen des FB 4.
Eine Beratung ist in dieser Sitzung nicht vorgesehen.

Seite: 27 - 66

DS-Nr. 16/0060: Vorstellungen, Ideen und Handlungsfelder für ein Personalentwicklungskonzept

Die Verwaltung wurde mit einem gemeinsamen Antrag der SPD-Fraktion, der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und der FDP-Fraktion vom 22.02.2016, DS-Nr. 16/0060 beauftragt, ein neues Personalentwicklungskonzept aufzustellen. In Sitzung des Haupt- und Finanzausschusses am 25.02.2016 wurde dieser Antrag in den Unterausschuss Haushaltskonsolidierung verwiesen, um dort den Verfahrensweg im Umgang mit dieser Thematik festzulegen. Im Rahmen der Beratungen wurde seitens der Fraktionen die Bereitschaft erklärt, sich aktiv an diesem Prozess zu beteiligen und Vorschläge einzubringen, wie man sich ein Personalentwicklungskonzept vorstellt, das den Anforderungen an eine moderne und effizient arbeitende Verwaltung gerecht wird. In der 3. Sitzung des Unterausschusses „Haushaltskonsolidierung“ am 19.04.2016 wurde vereinbart, dass alle Fraktionen der Verwaltung **bis Mitte Mai 2016** ihre Vorstellungen, Ideen, Handlungsfelder usw. für ein Personalentwicklungskonzept in Sankt Augustin liefern.

Insgesamt sind zwei Rückläufe aus den Fraktionen erfolgt (CDU-Fraktion und Fraktion Aufbruch). Diese sind als Anlage beigefügt.

Die Ergebnisse sind wie folgt aufbereitet:

- Die Handlungsfelder der Verwaltung (s. hierzu auch die Vorlage der Verwaltung: Sachstandsbericht Personalentwicklungskonzept, Unterausschusses „Haushaltskonsolidierung“ am 19.04.2016), die bereits zur Personalentwicklung umgesetzt werden bzw. sich in konkreter Vorbereitung befinden, sind stichwortartig benannt.
- Die Vorstellungen und Ideen der Fraktionen zu dem jeweiligen Handlungsfeld sind in Form einer Synopse dargestellt.

➤ **Personalbedarfsplanung**

- Die Personalabgänge im allgemeinen Verwaltungsdienst sind bereits bis zum Jahr 2025 ausgewertet und die entsprechenden Ausbildungsbedarfe sind ermittelt.
- Ab 2016 erfolgt die Ausbildung im allgemeinen Verwaltungsdienst mit zwei Personen über dem rechnerisch ermittelten Bedarf.
- Die Stadt bietet ein breit gefächertes Ausbildungsangebot an.
- Eine Übernahme der Ausbildungskräfte wird nach Möglichkeit angestrebt.

Vorstellungen, Ideen der Fraktionen zum Handlungsfeld „Personalbedarfsplanung“:

CDU-Fraktion	Überprüfung, Anpassung und Weiterentwicklung des Personalentwicklungskonzeptes mit dem Ziel einer nachhaltigen Personalbesetzungsplanung – insbesondere für Stellen der verschiedenen Führungsebenen sowie einer Personaleinstellungsplanung (Regeneration)
SPD-Fraktion	-
Bündnis 90/Die Grünen	-
FDP-Fraktion	-
Fraktion Aufbruch	*) „Altersstrukturanalysen ... sind wesentliche Grundlage für die personelle Planung.“ *) „Enge finanzielle Handlungsspielräume, eine lediglich bedarfsorientierte Ausbildung sowie der demographische Wandel in der Bevölkerung führen zu tendenziell sinkenden Quoten bei der Bewerbung von Auszubildenden und zu einem Mangel an Leistungsträgern und am Ende zu einer Unterversorgung... Daher ist besonderes Augenmerk auf die Einrichtung einer Vielzahl von Ausbildungsstellen... zu legen.“ *) „Eine langfristige Bindung von Personal erreicht eine Kommunalverwaltung am ehesten durch eine eigene Ausbildung.“
LINKE	-

➤ **Beurteilungssystem**

- Das System der Regel- und Anlassbeurteilung für Beamte und tariflich Beschäftigte wird derzeit von der Verwaltung in enger Zusammenarbeit mit dem Personalrat erarbeitet, um den Anforderungen der neuesten Rechtsprechung gerecht zu werden.
- Der Beurteilungsbogen sieht vor, dass fachliche und soziale Kompetenzen berücksichtigt werden.

*) Auszug aus dem Artikel „Positionen zu einem modernen Personalmanagement - Kreisangehörige Kommunen als attraktive Arbeitgeber, veröffentlicht als Sonderbeilage zur StGB-Zeitschrift Personalmanagement 12/2015

Vorstellungen, Ideen der Fraktionen zum Handlungsfeld „Beurteilungssystem“:

CDU-Fraktion	-
SPD-Fraktion	-
Bündnis 90/Die Grünen	-
FDP-Fraktion	-
Fraktion Aufbruch	*) „Ein differenziertes Beurteilungswesen, das sowohl fachliche als auch soziale Kompetenzen berücksichtigt ist als Maßnahme zur Etablierung einer positiven Führungskultur sinnvoll.“
LINKE	-

➤ **Mitarbeitergespräch und Anreizsystem**

Die Dienstvereinbarung zur Einführung und Durchführung von Mitarbeitergesprächen sowie die Dienstvereinbarung zur Umsetzung des Leistungsentgeltes nach § 18 TVöD sind abgeschlossen. Die Vorgesetzten sind verpflichtet, in der Zeit vom 01.10. des laufenden Jahres bis 30.09. des Folgejahres jedem Beschäftigten ein Mitarbeitergespräch anzubieten. Das Leistungsentgelt wird in Form einer Prämie als jährliche Einmalzahlung gewährt, wenn ein Mitarbeitergespräch zwischen dem unmittelbaren Vorgesetzten und dem Beschäftigten stattgefunden hat.

Vorstellungen, Ideen der Fraktionen zum Handlungsfeld „Mitarbeitergespräch und Anreizsystem“:

CDU-Fraktion	-
SPD-Fraktion	-
Bündnis 90/Die Grünen	-
FDP-Fraktion	-
Fraktion Aufbruch	-
LINKE	-

➤ **Fortbildung und Qualifizierung**

- Für Fortbildung inkl. Reisekosten stehen im Jahr 2016 insgesamt 373.120 € und im Jahr 2017 insgesamt 312.700 € zur Verfügung.

*) Auszug aus dem Artikel „Positionen zu einem modernen Personalmanagement - Kreisangehörige Kommunen als attraktive Arbeitgeber, veröffentlicht als Sonderbeilage zur StGB-Zeitschrift Personalmanagement 12/2015

Vorstellungen, Ideen der Fraktionen zum Handlungsfeld „Fortbildung und Qualifizierung“:

CDU-Fraktion	-
SPD-Fraktion	-
Bündnis 90/Die Grünen	-
FDP-Fraktion	-
Fraktion Aufbruch	*) „Will eine Kommune für qualifizierte Arbeitskräfte eine attraktive Arbeitgeberin sein, so kann sie dies weniger wegen der Verdienstmöglichkeiten als vielmehr durch ihre vielfältigen Betätigungsfelder, flexible Arbeitszeitgestaltung und Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote sein.“
LINKE	-

➤ **Mentoren-System**

Das Mentoren-System hat sich etabliert und wird vorwiegend von jungen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern angenommen.

Vorstellungen, Ideen der Fraktionen zum Handlungsfeld „Mentorensystem“:

CDU-Fraktion	-
SPD-Fraktion	-
Bündnis 90/Die Grünen	-
FDP-Fraktion	-
Fraktion Aufbruch	-
LINKE	-

➤ **Training von Schlüsselqualifikationen**

- Ein Training von Schlüsselqualifikationen mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus unterschiedlichen Bereichen fand von Februar 2015 bis April 2016 in sieben zweitägigen Modulen mit folgenden Inhalten statt: Neue Rolle finden, Gespräche führen, sich selbst organisieren, Projektmanagement, Besprechungen leiten, vortragen und präsentieren, Konflikte lösen.
- Es ist beabsichtigt auch zukünftig dieses Fortbildungsangebot den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern anzubieten.

*) Auszug aus dem Artikel „Positionen zu einem modernen Personalmanagement - Kreisangehörige Kommunen als attraktive Arbeitgeber, veröffentlicht als Sonderbeilage zur StGB-Zeitschrift Personalmanagement 12/2015

Vorstellungen, Ideen der Fraktionen zum Handlungsfeld „Training von Schlüsselqualifikationen“:

CDU-Fraktion	-
SPD-Fraktion	-
Bündnis 90/Die Grünen	-
FDP-Fraktion	-
Fraktion Aufbruch	*) „Im Vordergrund der zielgerichteten Personalentwicklung müssen Maßnahmen zu Schlüsselkompetenzen und Querschnittswissen stehen, wie die Entwicklung der Persönlichkeit, die Förderung sozialer Kompetenz, die Fortbildung von Kommunikations- und Führungsfähigkeiten...“
LINKE	-

➤ **Führungskräftetraining**

- Zur weiteren Optimierung von Führung und Zusammenarbeit war für 2015/2016 mit allen etablierten Führungskräften (Dezernenten, Fachbereichsleitungen, Fachdienstleitungen, Stabstellenleitungen und Einrichtungsleitungen (Ausnahme der Führungskräfte Kindertagesstätten) ein Führungskräftetraining mit folgenden Inhalten geplant: Erfolgreich führen/motivieren und Führungskommunikation/Führungsgespräche.
- Die Maßnahme ist derzeit vor dem Hintergrund des massiven Arbeitsmehraufkommens durch die aktuelle Flüchtlingsproblematik zurückgestellt.

Vorstellungen, Ideen der Fraktionen zum Handlungsfeld „Führungskräftetraining“:

CDU-Fraktion	-
SPD-Fraktion	-
Bündnis 90/Die Grünen	-
FDP-Fraktion	-
Fraktion Aufbruch	*) „Die Anforderungen an Führungskräfte haben sich in den vergangenen Jahren verschoben; die fachliche Kompetenz, rangiert heute mehr denn je hinter sozialer Führungskompetenz.“ *) „Führungskräfte gestalten das Klima, die Arbeitsumgebung und die Arbeitsbedingungen von Mitarbeiter/innen.“ *) „Führungskräfte haben eine Schlüsselrolle und Vorbildfunktion.“
LINKE	-

*) Auszug aus dem Artikel „Positionen zu einem modernen Personalmanagement - Kreisangehörige Kommunen als attraktive Arbeitgeber, veröffentlicht als Sonderbeilage zur StGB-Zeitschrift Personalmanagement 12/2015

➤ **Aufstieg**

Im Rahmen des Aufstiegs nehmen zur Zeit vier Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Angestelltenlehrgang II teil. Die Möglichkeit zur Weiterqualifizierung wurde hausintern ausgeschrieben.

Vorstellungen, Ideen der Fraktionen zum Handlungsfeld „Aufstieg“:

CDU-Fraktion	-
SPD-Fraktion	-
Bündnis 90/Die Grünen	-
FDP-Fraktion	-
Fraktion Aufbruch	-
LINKE	-

➤ **Frauenförderung**

- Der aktuelle Frauenförderplan gilt bis Ende 2017.

Vorstellungen, Ideen der Fraktionen zum Handlungsfeld „Frauenförderung“:

CDU-Fraktion	-
SPD-Fraktion	-
Bündnis 90/Die Grünen	-
FDP-Fraktion	-
Fraktion Aufbruch	*) „Auch Frauenpläne sind eine wichtige Grundlage für eine zukunftsfähige Personalentwicklung“ *) „In den Verwaltungen sind 58 Prozent der Beschäftigten Frauen, doch selten sind sie in Führungspositionen sowie in herausgehobenen Positionen im gehobenen und höheren Dienst vertreten, obwohl sie sehr gut ausgebildet sind. Dieses Potenzial muss besser genutzt werden, indem Frauen aktiv für Führungspositionen gewonnen werden.“
LINKE	-

➤ **Gesundheitsförderung**

- Die Dienstvereinbarung „Einführung und Durchführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements“ (BEM) wird erfolgreich praktiziert.
- Es werden regelmäßig Gesundheitswochen und Gesundheitstage angeboten.

*) Auszug aus dem Artikel „Positionen zu einem modernen Personalmanagement - Kreisangehörige Kommunen als attraktive Arbeitgeber, veröffentlicht als Sonderbeilage zur StGB-Zeitschrift Personalmanagement 12/2015

Vorstellungen, Ideen der Fraktionen zum Handlungsfeld „Gesundheitsförderung“:

CDU-Fraktion	-
SPD-Fraktion	-
Bündnis 90/Die Grünen	-
FDP-Fraktion	-
Fraktion Aufbruch	*) Die betriebliche Gesundheitsförderung ist ein wichtiger Bestandteil des Personalmanagements.“ *) Ziel der betrieblichen Gesundheitsförderung ist es, die Zufriedenheit der Beschäftigten zu steigern, die Gesundheit zu erhalten, Unfälle zu vermeiden sowie das Betriebsklima zu verbessern.“
LINKE	-

➤ Qualifiziertes Personalauswahlverfahren

- Die Bewerberauswahl erfolgt sorgfältig, fair, chancengerecht und nach objektiven Kriterien.
- Es werden Potenzial-Assessment-Center (PAC) in Stellenbesetzungsverfahren mit herausgehobener Funktion durchgeführt.
- In den Print-Medien sind die Stellenausschreibungen mit einem QR-Code versehen, der auf die ausführliche Stellenausschreibung im Internet verweist.
- In der Stellenausschreibung im Internet präsentiert sich die Stadt als attraktive Arbeitgeberin.

Vorstellungen, Ideen der Fraktionen zum Handlungsfeld „Qualifiziertes Bewerberauswahlverfahren“:

CDU-Fraktion	-
SPD-Fraktion	-
Bündnis 90/Die Grünen	-
FDP-Fraktion	-
Fraktion Aufbruch	*) „Kommunen müssen um geeignete Bewerber/innen aktiv werben. Diese erfordert ein aktives und zielgruppenorientiertes Personalmarketing, um ein positives Bild als attraktive Arbeitgeberin zu vermitteln und mit den Vorteilen eines Arbeitsplatzes in einer Kommunalverwaltung zu werben.“
LINKE	-

➤ Mediation

Bei verfestigten Konflikten und Spannungen zwischen zwei oder mehreren Beteiligten erfolgt grundsätzlich die Mediation durch den Büroleitenden Beamten. Sie wird bei Bedarf auch durch Externe durchgeführt.

*) Auszug aus dem Artikel „Positionen zu einem modernen Personalmanagement - Kreisangehörige Kommunen als attraktive Arbeitgeber, veröffentlicht als Sonderbeilage zur StGB-Zeitschrift Personalmanagement 12/2015

Vorstellungen, Ideen der Fraktionen zum Handlungsfeld „Mediation“:

CDU-Fraktion	-
SPD-Fraktion	-
Bündnis 90/Die Grünen	-
FDP-Fraktion	-
Fraktion Aufbruch	-
LINKE	-

➤ **Coaching von Führungskräften**

- Bei Bedarf wird Führungskräften ein Einzelcoaching von externer Stelle angeboten. Dieses soll lösungsorientiert zur Optimierung des Führungsverhaltens beitragen.

Vorstellungen, Ideen der Fraktionen zum Handlungsfeld „Coaching von Führungskräften“:

CDU-Fraktion	-
SPD-Fraktion	-
Bündnis 90/Die Grünen	-
FDP-Fraktion	-
Fraktion Aufbruch	*) „Coaching ist als Maßnahmen zur Etablierung einer positiven Führungskultur sinnvoll.“
LINKE	-

➤ **Teamentwicklung**

- Bei Bedarf werden Workshops zur Teamentwicklung, zur Verbesserung der Zusammenarbeit und des Kommunikationsklimas von externer Stelle angeboten.

Vorstellungen, Ideen der Fraktionen zum Handlungsfeld „Teamentwicklung“:

CDU-Fraktion	-
SPD-Fraktion	-
Bündnis 90/Die Grünen	-
FDP-Fraktion	-
Fraktion Aufbruch	-
LINKE	-

➤ **Supervisionen**

- Bei Bedarf werden externe Supervisionen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im sozialen Bereich angeboten.

*) Auszug aus dem Artikel „Positionen zu einem modernen Personalmanagement - Kreisangehörige Kommunen als attraktive Arbeitgeber, veröffentlicht als Sonderbeilage zur StGB-Zeitschrift Personalmanagement 12/2015

Vorstellungen, Ideen der Fraktionen zum Handlungsfeld „Supervision“:

CDU-Fraktion	-
SPD-Fraktion	-
Bündnis 90/Die Grünen	-
FDP-Fraktion	-
Fraktion Aufbruch	-
LINKE	-

➤ **Führen in Teilzeit**

- Es sind bereits einzelne Führungskräftestellen in Teilzeit besetzt.

Vorstellungen, Ideen der Fraktionen zum Handlungsfeld „Führen in Teilzeit“:

CDU-Fraktion	-
SPD-Fraktion	-
Bündnis 90/Die Grünen	-
FDP-Fraktion	-
Fraktion Aufbruch	*) „Auch Führungspositionen können grundsätzlich mit reduzierter wöchentlicher Arbeitszeit vergeben werden“ *) „Die oft vorherrschende Meinung, dass Führungsaufgaben nur in Vollzeit wahrgenommen werden können ist überholt.“ *) „Führung mit reduzierter wöchentlicher Arbeitszeit darf nicht als Defizitmodell verstanden werden, sondern als Chance für eine moderne Führungskultur.“
LINKE	-

*) Auszug aus dem Artikel „Positionen zu einem modernen Personalmanagement - Kreisangehörige Kommunen als attraktive Arbeitgeber, veröffentlicht als Sonderbeilage zur StGB-Zeitschrift Personalmanagement 12/2015

➤ **Flexibles Arbeitszeitmanagement**

- Dem „Konzept zum flexiblen Arbeitszeitmanagement bei der Stadt Sankt Augustin“ hat der Verwaltungsvorstand grundsätzlich zugestimmt.
- Im nächsten Schritt werden die Eckpunkte gemeinsam mit den Führungskräften in einem Workshop inhaltlich gefüllt.

Vorstellungen, Ideen der Fraktionen zum Handlungsfeld „Flexibles Arbeitszeitmanagement“:

CDU-Fraktion	-
SPD-Fraktion	-
Bündnis 90/Die Grünen	-
FDP-Fraktion	-
Fraktion Aufbruch	<p>*) „Attraktiv sind Arbeitgeber, wenn es gelingt, die lebensphasenabhängigen Bedürfnisse der Beschäftigten individuell mit dem Berufsalltag in Einklang zu bringen.“</p> <p>*) „Für die junge Generation der Beschäftigten spielen ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Arbeitszeit und Freizeit eine wichtige Rolle (Wertewandel). Hier ist ein innovatives, vorausschauendes Personalmanagement gefragt.“</p> <p>*) „Da es in Zukunft immer mehr einen „Bewerbermarkt“ geben wird, d.h. Erwerbstätige sich den für sie passenden Arbeitgeber aussuchen können, kann eine Kommune Leistungsträger/innen nur halten, wenn sie auf die Lebensphasen angepasste Arbeitsbedingungen bietet.“</p>
LINKE	-

➤ **Rotation**

- Die Rotation, als mögliches Instrument der Personalentwicklung wurde in einer Projektgruppe erarbeitet.
- Die Präsentation des Ergebnisses im Verwaltungsvorstand hierzu steht noch aus.

Vorstellungen, Ideen der Fraktionen zum Handlungsfeld „Rotation“:

CDU-Fraktion	-
SPD-Fraktion	-
Bündnis 90/Die Grünen	-
FDP-Fraktion	-
Fraktion Aufbruch	-
LINKE	-

*) Auszug aus dem Artikel „Positionen zu einem modernen Personalmanagement - Kreisangehörige Kommunen als attraktive Arbeitgeber, veröffentlicht als Sonderbeilage zur StGB-Zeitschrift Personalmanagement 12/2015

Durchführung von Organisationsuntersuchungen einschließlich Stellenbemessung, Geschäftsprozessaufnahme und –optimierung

- Die Verwaltung führt in den einzelnen Fachbereichen Organisationsuntersuchungen einschließlich Stellenbemessung, Geschäftsprozessaufnahme und –optimierung durch.
 - Der Fachbereich Kinder, Jugend und Schule ist bereits vollständig untersucht und bemessen.
 - Zuletzt wurden die Aufgabenbereiche Stadtkasse und Vermessung untersucht.
 - Für 2016 und 2017 sind Mittel für die Durchführung weiterer Organisationsuntersuchungen in den Haushalt eingestellt.
 - Ziel ist es für die Verwaltung eine Prozessbibliothek aufzubauen.
 - Die Prozessdarstellungen können auch zur eigenverantwortlichen Einarbeitung neuer Kolleginnen und Kollegen herangezogen werden.
- **Vorstellungen, Ideen der Fraktionen zum Handlungsfeld „Organisationsuntersuchungen einschließlich Stellenbemessung, Geschäftsprozessaufnahme und –optimierung“:**

CDU-Fraktion	Einleitung bzw. Fortschreibung einer Organisationsuntersuchung der Verwaltungsstruktur mit dem Ziel eines aufgabengerechten Dienstposten-Umfanges, einer gerechten Aufgabenverteilung und von optimierten Geschäftsprozessen. Es wird wegen der anstehenden erheblichen Baumaßnahmen angeregt, sehr kurzfristig mit einer vollumfänglichen Organisationsuntersuchung im Fachdienst 4.09.10 „Hochbau und Projektsteuerung“ zu beginnen und diese zeitnah abzuschließen.
SPD-Fraktion	-
Bündnis 90/Die Grünen	-
FDP-Fraktion	-
Fraktion Aufbruch	*) „Stelleneinsparungen, Wiederbesetzungssperren und Vakanzen machen es zudem erforderlich, dass Beschäftigte schnell und effizient in die Lage versetzt werden, die Aufgaben auf der entsprechenden Stelle wahrzunehmen. Die Einarbeitung durch die vorherige Stelleninhaber/in ist häufig kaum möglich. Eigenverantwortliche Einarbeitung muss daher vorbereitet und unterstützt werden.“
LINKE	-

Steuerungsdiens

*) Auszug aus dem Artikel „Positionen zu einem modernen Personalmanagement - Kreisangehörige Kommunen als attraktive Arbeitgeber, veröffentlicht als Sonderbeilage zur StGB-Zeitschrift Personalmanagement 12/2015

Positionspapier der CDU-Fraktion zu einer Stadtrat Sankt Augustin

AG "Personalentwicklungskonzept"^{tag:}

07. Juni 2016

SD

Amt:

Ablichtung für Amt

1. Ausgangslage:

Im Rahmen der Haushaltskonsolidierung wurde aus dem Rat der Stadt Sankt Augustin ein Antrag zur Aufstellung eines neuen Personalentwicklungskonzeptes (PEK) gestellt.

Dabei wurde dieses Erfordernis u.a. mit einer transparenten Organisation, effizienten Personaleinsatz, Anforderungen an eine moderne Verwaltungsstruktur und zum Teil neue Aufgabenbereiche begründet.

Bei der Beratung des Antrages stellte sich heraus, dass parteiübergreifend unterschiedliche Auffassungen hinsichtlich der Begrifflichkeit PEK und dem Verständnis welche Inhalte sich dahinter verbergen sollen, bestanden.

Da unter diesem Diskussionspunkt vielfach Aspekte mit dem Begriff PEK verbunden werden, die eher unter Stellenentwicklung und/oder Organisationsentwicklung fallen, wurde von der Verwaltung in der Sitzung UA „HH-Konsolidierung“ um Beiträge zu der Thematik aus den Fraktionen für eine neue AG „PEK“ gebeten.

2. Bewertung:

Die in dem Antrag unter dem Begriff „PEK“ geforderte Konzepterstellung richtet sich bei Betrachtung der Begründung fast ausschließlich um eine Organisationsuntersuchung mit dem Ziel, eine aufgabengerechte Verwaltungsstruktur mit einem notwendigen Bedarf an Dienstposten (Dp) zu ermitteln (Aufbauorganisation). Hierbei handelt es sich um eine „Personalbedarfsermittlung“; besser bezeichnet als Erstellung eines Dp-Berechnungsschlüssels, zur Festlegung des notwendigen Dp-Umfanges (Stellenumfanges).

Hierunter versteht man den erforderlichen Bedarf an Dp zur Bewältigung der wahrzunehmenden Aufgaben auf Grundlage einer am besten analytisch durchgeführten Bemessung. Dies ist im Bereich des Bezirkssozialdienstes auf Anregung des Unterausschusses „Leistungen für Kinder ...“ mit Drucksache 11/0368 in der Vergangenheit schon erfolgreich durchgeführt worden.

Dieses (Organisations-)Gerüst der Dienststelle bedarf daraufhin einer nachhaltigen Besetzung mit entsprechend qualifiziertem Personal. Hier greift jetzt das PEK, um eine nachhaltige Aufgabenwahrnehmung verbunden mit individueller Förderung sicherstellen zu können.

In dem aktuellen PEK der Stadt Sankt Augustin wird dieses richtigerweise als Zielformulierung zusammengefasst mit der Aussage: „Die richtigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am richtigen Arbeitsplatz – das ist das Ziel der Personalentwicklung.“. Hierzu bietet das bestehende PEK noch viele akzeptable

Ansätze zur „systematischen und geplanten Aus- und Fortbildung sowie Förderung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einer Organisation“ (Zitat aus dem PEK der Stadt Sankt Augustin: I Einleitung a. Definition und Begründung).

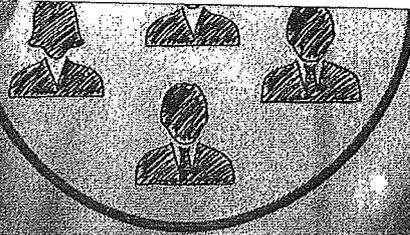
Vor diesem Hintergrund wird seitens der CDU ergänzend die Notwendigkeit einer Organisationsuntersuchung mit den Schwerpunkten Aufgabenanalyse, Aufgabenkritik, Prozessoptimierung (Ablauforganisation) und Dp-Bedarfsermittlung gesehen.

3. Empfehlung:

- Einleitung bzw. Fortschreibung einer Organisationsuntersuchung der Verwaltungsstruktur mit dem Ziel eines aufgabengerechten Dp-Umfanges, einer gerechten Aufgabenverteilung auf die jeweiligen Dp, eines effizienten Dp-Einsatzes und von optimierten Geschäftsprozessen.
- Parallel dazu die Überprüfung, Anpassung und Weiterentwicklung des PEK auf Basis des bestehenden PEK mit dem Ziel einer nachhaltigen Personalbesetzungsplanung - insbesondere für Stellen der verschiedenen Führungsebenen sowie einer Personaleinstellungsplanung (Regeneration).
- Es wird wegen den anstehenden erheblichen Baumaßnahmen (siehe auch Projektstrukturplan, Unterbringung Flüchtlinge usw.) angeregt, sehr kurzfristig mit einer vollumfänglichen Organisationsuntersuchung im Fachdienst 4.09.10 „Hochbau und Projektsteuerung“ zu beginnen und diese zeitnah abzuschließen.

Kreisangehörige Kommunen als attraktive Arbeitgeber

Anregungen der
Fraktion Maysch
aus der Beilage
zur StGB-Zeitschrift
12/2015



Positionen zu einem modernen Personalmanagement

Die Aufgaben und Strukturen der öffentlichen Verwaltung haben sich grundlegend geändert. Die Aufgaben sind vielschichtiger und komplexer geworden und erfordern ein schnelles Reagieren und Entscheiden der Verwaltung. Technischer Fortschritt hat auch vor den Kommunalverwaltungen nicht haltgemacht, und auch die Erwartungshaltung der Bürgerinnen und Bürger, der Wirtschaft und der politischen Gremien sind gestiegen. Gleichzeitig schränken knappe finanzielle Ressourcen und der damit verbundene Stellenabbau sowie begrenzte Ausbildungsmöglichkeiten den Handlungsspiel-

Dieses Positionspapier ist auf Initiative des StGB NRW-Gleichstellungsausschusses erarbeitet und vom Präsidium des Verbandes am 19.08.2015 beschlossen worden

raum der Kommunen massiv ein. Trotz aller Leistungsorientierung und Forderung nach wirtschaftlichem Verwaltungshandeln hat der öffentliche Dienst nach wie vor Verantwortung als sozial und inklusiv denkender und handelnder Arbeitgeber.

Der demografische Wandel und die sich verändernden gesellschaftlichen Bedingungen, wie z. B. die längere Erwerbsphase oder die eigenständige Existenzsicherung von Frauen, stellen die Kommunen auch als Arbeitgeberin vor zentrale Herausforderungen. Bis zum Jahr 2025 werden ca. 50 Prozent der Beschäftigten aus dem Dienst der Kommunalverwaltungen ausschei-

den. Das Erwerbspotenzial sinkt, und bereits heute zeigt sich in einigen Bereichen des öffentlichen Dienstes ein Mangel an Führungs- und Fachkräften.

Die künftige Leistungsfähigkeit der Kommunen hängt unter anderem davon ab, inwieweit es gelingt, in einem schärfer werdenden Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte konkurrenzfähig zu sein. Gerade die kleinen und mittleren Kommunen müssen hier besondere Anstrengungen unternehmen, um im Wettbewerb mit den großen Städten bestehen zu können. Während sich Beschäftigte in größeren Kommunen auf einzelne Sachthemen spezialisieren, müssen kleinere Kommunen auf Generalisten setzen. Tarif- und Bewertungssysteme honorieren mitunter Spezialistenwissen jedoch mehr als Generalistenwissen, was nicht selten zu Abwanderung von Personal von den kleineren zu den größeren Kommunen führt.

Die Familienstrukturen haben sich gewandelt, und heute tragen Menschen aus verschiedenen Generationen, die auch ohne

verwandtschaftliche Beziehung zusammenleben, eine Verantwortung füreinander. In Zukunft werden Beschäftigte immer häufiger vor der Situation stehen, nicht nur Kinder, sondern auch pflegebedürftige Familienangehörige zu betreuen. Familiäre Netzwerke, die dies früher auffangen konnten, bestehen heute immer weniger. Dies führt zu einem Handlungsdruck für die Kommunen, bessere Arbeitsbedingungen zu schaffen, um Familie/Pflege und Beruf miteinander zu vereinbaren.

ANFORDERUNGEN AN EIN MODERNES PERSONALMANAGEMENT

Will eine Kommune für qualifizierte Arbeitskräfte eine attraktive Arbeitgeberin sein, so kann sie dies weniger wegen der Verdienstmöglichkeiten als vielmehr durch ihre vielfältigen Betätigungsfelder, flexible Arbeitsplatzgestaltung und Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote sein. Familienfreundlichkeit ist ein entscheidender Erfolgsfaktor, um das Potenzial der bereits in der Verwaltung Beschäftigten zu aktivieren und zu binden sowie neue qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen und zu halten. Immer mehr Studien belegen, dass bei der Wahl eines neuen Arbeitgebers sowie der Bindung an den bisherigen Arbeitgeber die Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege eine wichtige Rolle spielt. Attraktiv sind Arbeitgeber dann, wenn es gelingt, die lebensphasenabhängigen Bedürfnisse der Beschäftigten individuell mit dem Berufsalltag in Einklang zu bringen. Die Ansprüche von Frauen und Männern an Partnerschaft, Familie und Freizeit haben sich verändert. Für die junge Generation der Beschäftigten spielt ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Arbeitszeit und Freizeit eine wichtige Rolle (Wertewandel). Hier ist ein innovatives und vorausschauendes Personalmanagement gefragt.

Kommunales Personalmanagement ist erfolgreich, wenn es die verschiedenen Anforderungen und Bedürfnisse der unterschiedlichen Beschäftigungsgruppen (z. B. ältere Beschäftigte, QuereinsteigerInnen) bewusst aufgreift. In der Zukunft wird es notwendig sein, mehr ältere MitarbeiterInnen in einen ständigen Weiterbildungs- und Innovationsprozess zu integrieren. Ausgangspunkt eines modernen Personalmanagements ist die Erkenntnis, dass die Arbeitsfähigkeit und Arbeitsqualität beein-

flusst wird von dem Zusammenspiel von Motivation, Kompetenz, Gesundheit und Arbeitsbedingungen. Aufgabe des Personalmanagements ist es daher, diese Faktoren positiv zu beeinflussen und zu steuern, damit leistungsfähige und -bereite Beschäftigte gewonnen und langfristig gehalten werden können. Grundvoraussetzung hierfür ist eine respektvolle Gesprächskultur in der Verwaltung, die Wahrung der Chancengleichheit und die Erkenntnis, dass hochqualifizierte und motivierte Beschäftigte zu den wertvollsten Ressourcen gehören. Die Führungskräfte haben dabei Vorbildfunktion.

PERSONALMARKETING

Kommunen müssen um geeignete BewerberInnen aktiv werben. Dies erfordert ein aktives und zielgruppenorientiertes Personalmarketing, um ein positives Bild als attraktive Arbeitgeberin zu vermitteln und mit den Vorteilen eines Arbeitsplatzes in einer Kommunalverwaltung zu überzeugen. Diese sind:

- Die Gemeinwohlorientierung
- Der sozialverantwortliche Arbeitgeber
- Die Kooperationsstrukturen mit anderen Trägern und Kommunen
- Das große Aufgaben- und Leistungsspektrum
- Ein weites Betätigungsfeld und große Gestaltungsspielräume
- Die Sicherheit des Arbeitsplatzes
- Vorhandene Gleichstellungs- bzw. Frauenförderpläne
- Flexible Arbeitszeiten/-formen, die eine angemessene Balance zwischen Beruf, Familie/Pflege und Freizeit ermöglichen,
- Die zentrale Lage des Arbeitsortes
- Ein transparentes Vergütungssystem
- Leistungsorientierte Bezahlung

Qualifizierte MitarbeiterInnen müssen gefunden und bestmöglich in die Verwaltung integriert und langfristig gebunden werden. Neu-, Quer- und WiedereinsteigerInnen gilt es, im Arbeitsalltag eng zu begleiten und zu unterstützen. Eine Verwaltung profitiert dabei von einer ausgeprägten Willkommenskultur.

Systematische, zielgruppenorientierte Information und Ansprache sind wesentlicher Teil des Personalmarketings und hier insbesondere der Kontakt zu Schülerinnen und Schülern, Auszubildenden, Studentinnen und Studenten und deren Bildungsins-

titutionen. Kooperationen mit Schulen sind hilfreich. Insbesondere junge Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bzw. zufriedene Auszubildende sollten Ansprechpersonen für interessierte Jugendliche sein.

Der Anteil von Migrantinnen und Migranten in der Kommunalverwaltung sollte durch eine gezielte Ansprache von Menschen mit Migrationshintergrund erhöht werden. Weiterhin bieten Kommunalverwaltungen Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Einschränkungen an.

PERSONALENTWICKLUNG

Die Anforderungen an die Kommunalverwaltungen verändern sich. Allein durch den demografischen Wandel und die technischen Entwicklungen wandeln sich die Aufgaben. Ohne ein vorausschauendes Wissensmanagement bzw. einen Wissenstransfer kann das zu erwartende Ausscheiden einer großen Anzahl von Beschäftigten in den Kommunen zu einem nicht unerheblichen Wissensverlust führen. Altersstrukturanalysen differenziert nach Aufgabebereichen und Potenzialanalysen sind wesentliche Grundlage für die personelle Planung.

Stelleneinsparungen, Wiederbesetzungssperren und Vakanzen machen es zudem erforderlich, dass Beschäftigte schnell und effizient in die Lage versetzt werden, die Aufgaben auf der entsprechenden Stelle wahrzunehmen. Die Einarbeitung durch vorherige StelleninhaberInnen ist häufig kaum möglich. Eigenverantwortliche Einarbeitung muss daher vorbereitet und unterstützt werden.

Für Veränderungsprozesse benötigt es motivierte, qualifizierte, vielfältig einsetzbare und veränderungsbereite Beschäftigte. Im Vordergrund der zielgerichteten Personalentwicklung müssen Maßnahmen zu Schlüsselkompetenzen und Querschnittswissen stehen wie die Entwicklung der Persönlichkeit, die Förderung sozialer Kompetenz und die Ausbildung von Kommunikations- bzw. Führungsfähigkeiten, aber auch die Förderung der interkulturellen und inklusiven Kompetenz bei MitarbeiterInnen und Führungskräften. Hinzu kommt die fachliche Fortbildung über das gesamte Arbeitsleben hinweg, möglichst praxis-, zielgruppen- und berufsphasenorientiert.

Der Zwang zu lebenslangem Lernen, zu laufendem Neuerwerb von Wissen, zu laufender Umstellung auf veränderte Anforder-

rungen wird sich in der Kommunalverwaltung auf allen Funktionsebenen verstärken. Darüber hinaus sind attraktive und vielfältige berufliche Perspektiven für die Beschäftigten zu schaffen. Dabei kann ein Mitarbeiterentwicklungskonzept zu den beruflichen und individuellen Entwicklungsmöglichkeiten dem einzelnen eine Orientierung geben. Auch Frauenförderpläne sind eine wichtige Grundlage für eine zukunftsweisende Personalentwicklung. Zukunftsfähige Kommunen benötigen für eine interkulturelle Öffnung mehr MitarbeiterInnen mit interkultureller Kompetenz, um sowohl den Anforderungen in der Bürgerschaft begegnen zu können, als auch um die Engpässe bei der Bewerberrekrutierung ausgleichen zu können. Die interkulturelle Kompetenz von Auszubildenden und Mitarbeitern - die Fähigkeit, effektiv und angemessen in interkulturellen Situationen zu agieren - gilt es zu entdecken, zu nutzen und zu fördern.

AUSBILDUNG UND NACHWUCHSENTWICKLUNG

Eine langfristige Bindung von Personal erreicht eine Kommunalverwaltung am ehesten durch eine eigene Ausbildung. Enge finanzielle Handlungsspielräume, eine lediglich streng bedarfsorientierte Ausbildung sowie der demografische Wandel in der Bevölkerung führen zu tendenziell sinkenden Quoten bei der Bewerbung von

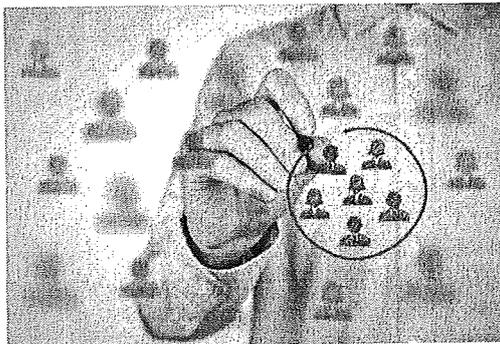


FOTO: JAKUB JIRSAK - FOTOLIA

Auszubildenden und zu einem Mangel an LeistungsträgerInnen und am Ende zu einer Unterversorgung. Um im Wettbewerb um Auszubildende oder junge BerufseinsteigerInnen zu bestehen, muss es gelingen, junge Menschen von der Attraktivität als Ausbilder und Arbeitgeber zu überzeugen. Daher ist ein besonderes Augenmerk auf die Einrichtung einer Vielzahl von Ausbildungsstellen, die Ausbildungsplanung und die Qualifizierung der Auszubildenden zu legen. Auswahlverfahren sind an die sich

wandelnden Anforderungen anzupassen. Spezielle Fortbildungsangebote in den Bereichen Arbeitstechniken, Gesundheit, Kommunikation und der Bildung von Netzwerken durch Beschäftigte der Verwaltung sind ein zusätzlicher wesentlicher Baustein der Ausbildung und unterstützen die Teamzugehörigkeit. Zur Optimierung der Ausbildung und Zusammenarbeit vor Ort sind Fortbildungsangebote für AusbilderInnen und Ausbilder sinnvoll.

FÜHRUNGSKULTUR

Die Anforderungen an Führungskräfte haben sich in den vergangenen Jahren verschoben; die fachliche Kompetenz rangiert heute mehr denn je hinter sozialer Führungskompetenz. Führung bedeutet nicht nur fachlich ausgerichtete Steuerung. Führungskräfte gestalten das Klima, die Arbeitsumgebung und die Arbeitsbedingungen von MitarbeiterInnen. Führungskräfte sind die direkten Personalentwickler der Beschäftigten ihres Bereichs. Daher haben sie eine Schlüsselrolle und Vorbildfunktion. Nur wer Führungsqualitäten besitzt oder entwickeln kann, ist für eine Führungsposition geeignet. Dazu gehören insbesondere Teamfähigkeit und eine wertschätzende Gesprächskultur mit den Beschäftigten sowie eine Offenheit für flexible, kreative Lösungen. Studien zeigen, dass ein gutes Führungsverhalten ein besonders signifikanter Faktor bei der Erhaltung von Arbeitsfähigkeit ist. Dabei erweist sich insbesondere die von der Führungskraft gezeigte Wertschätzung als wesentlich, indem sie MitarbeiterInnen ernst nimmt und diesen wiederum ein Feedback gibt, das heißt, Leistungen würdigt, aber auch Leistungen einfordert und Minderleistungen benennt. In diesem Zusammenhang hat sich für die Beschäftigten das Instrument Führungsfeedback (z. B. durch einen Fragebogen, der auch das Merkmal Chancengleichheit/Frauenförderung beinhaltet) bewährt.

Folgende Maßnahmen sind sinnvoll zur Etablierung einer positiven Führungskräftekultur:

- Erarbeitung von „Richtlinien über Führung und Zusammenarbeit“ (Leitziele) durch eine interdisziplinäre und hierarchieübergreifende Arbeitsgruppe (Beschäftigte, Führungskräfte, Personalvertretung, Gleichstellungsstelle, Schwerbehindertenvertretung und Personalbereich). Bestandteil der Richtlinien müssen Vorgaben für

regelmäßig durchzuführende strukturierte Mitarbeitergespräche sein.

- Führungskräftezirkel mit regelmäßigen Treffen zum praxisbezogenen Austausch in Personal- und Führungsfragen (auf Amts- oder Fachbereichsebene).
- Zielvereinbarungen und ein differenziertes Beurteilungswesen, das sowohl fachliche als auch soziale Kompetenzen berücksichtigt, werden als Führungsinstrumente eingesetzt.
- Coaching, Mentoring, gezielte Fortbildung für Führungskräfte und Nachwuchsführungskräfte durch Seminare zu den Bereichen Selbstverständnis, Führungsinstrumente, Kommunikation, Konfliktmanagement, Problemlösung, Kundenorientierung/Dienstleistungscompetenz, Gleichstellung von Frau und Mann (vgl. § 11 Abs. 2, 4 LGG NRW) und Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Beruf.
- Führungskräfteentwicklungskonzept zur Auswahl und Entwicklung von Führungskräften sowie von speziellen Instrumenten zur Führungskräfteentwicklung für Frauen (z. B. Mentoringprogramme). Hieran orientieren sich einerseits Beschäftigte, die sich zur Führungskraft entwickeln wollen, und andererseits werden Führungskräfte aufgefordert, Potenziale zu erkennen und ggf. ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Wahrnehmung von Führungsaufgaben zu motivieren.

GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN

Der bereits spürbare Mangel an LeistungsträgerInnen führt zu einer Verschärfung des Wettbewerbs um qualifizierte BewerberInnen und zu einem Mangel an Vielfalt, der sich auch auf die Führungsebene auswirkt. Führungskräfte sind gefordert, das Potenzial ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erkennen und aktiv zu fördern. Dazu gehören natürlich auch die Potenziale derer, die aufgrund z. B. familiärer Verpflichtungen nicht in Vollzeit arbeiten können, aber durch ihre Familienarbeit besondere Fähigkeiten ausgebaut haben (vgl. § 10 LGG NRW).

In den Verwaltungen sind 58 Prozent der Beschäftigten Frauen, doch selten sind sie in Führungspositionen sowie herausgehobenen Positionen im gehobenen und höheren Dienst vertreten, obwohl sie sehr gut ausgebildet sind. Dieses Potenzial muss besser genutzt werden, indem Frauen aktiv für Führungspositionen gewonnen werden.

In den Verwaltungen arbeiten ca. 28 Prozent der Beschäftigten mit reduzierter wöchentlicher Arbeitszeit, davon immer noch 89 Prozent Frauen. Da in der Mehrheit weibliche Beschäftigte familiäre Betreuungs- und Pflegeaufgaben übernehmen, ist auf diese Gruppe ein besonderes Augenmerk zu richten. Während der Zeit der Kinderbetreuung oder der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger sind flankierende Maßnahmen notwendig. Auch für die mit reduzierter Arbeitszeit Beschäftigten sind attraktive berufliche Perspektiven zu schaffen.

Auch Führungspositionen können grundsätzlich mit reduzierter wöchentlicher Arbeitszeit vergeben werden. (vgl. §§ 8 Abs. 6, 13 Abs. 3 LGG NRW). Die oft vorherrschende Meinung, dass Führungsaufgaben nur in Vollzeit wahrgenommen werden können, ist überholt. Führung mit reduzierter wöchentlicher Arbeitszeit darf nicht als Defizitmodell verstanden werden, sondern als Chance einer modernen Führungskultur. Um Führung mit reduzierter Arbeitszeit zu ermöglichen, wird es immer wieder erforderlich sein, Aufgabenbereiche neu zuzuschneiden. Schematisches Vorgehen ist hier nicht zielführend. Bei der Umsetzung ist insbesondere der reibungslos funktionierende Informationsaustausch zwischen allen Beteiligten von zentraler Bedeutung.

VEREINBARKEIT VON FAMILIE/ PFLEGE UND BERUF

Menschen erfahren in bestimmten Lebensphasen in ihrem Privatleben unterschiedliche Herausforderungen und Belastungen. Neben der Kinderbetreuung kommt der Pflege von Angehörigen eine zunehmende Rolle zu. Da es in Zukunft immer mehr einen „Bewerbermarkt“ geben wird, d. h. Erwerbstätige sich den für sie passenden Arbeitgeber aussuchen können, kann eine Kommune LeistungsträgerInnen nur halten, wenn sie auf die Lebensphasen angepasste Arbeitsbedingungen bietet.

Die Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Beruf erfordert in verschiedenen Abschnitten des Arbeitslebens unterschiedliche Lösungen. Wichtig ist es, die Bedürfnisse der Beschäftigten im Gespräch zu ermitteln und nach individuellen Lösungen zu suchen, die Arbeit und Familienaufgaben bzw. der Betreuung von Familienangehörigen gerecht werden können. Generell gilt, dass auch LeistungsträgerInnen umso län-

ger in einer Organisation bleiben, je stärker sie Arbeitsbedingungen, Arbeitsorganisation und Arbeitszeit mitgestalten können. Um Beschäftigte zu binden, muss es ein zentrales Anliegen sein, die kurzfristige Rückkehr aus der Beurlaubung oder Elternzeit zu fördern, indem es Beschäftigten aktiv ermöglicht wird, Verpflichtungen zur Betreuung von Kindern oder zur Pflege von Angehörigen nachzukommen. Individuelle Lösungen sind zu finden durch die Nutzung flexibler Arbeitszeitmodelle. Flankierende Maßnahmen sind:

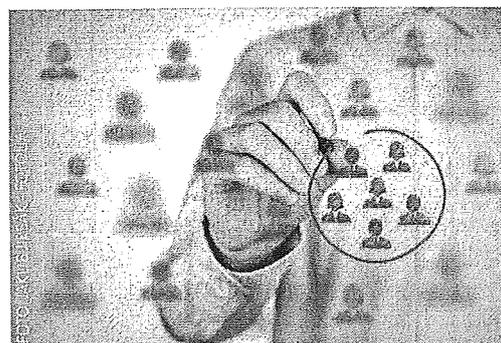
- Heimarbeit
- Alternierende Telearbeit im Büro und zu Hause
- Reduzierte Arbeitszeit auch in Führungspositionen
- Vertrauensarbeitszeit
- Betreuungsmöglichkeiten für Kinder (z. B. in städtischen Einrichtungen/ Betriebskita, Eltern/Kind-Zimmer)
- Unterstützungsangebote für pflegende Angehörige
- Pflegezeiten, die z. B. für einen gewissen Zeitraum in die tägliche Arbeitszeit integriert werden können
- Sabbatjahr
- Wiedereinstiegsgespräche und -planungen
- Weiterbildung auch während der Elternzeit, familiengerechte Fortbildungsmaßnahmen (§ 11 Abs. 3 LGG NRW)
- Kreative Einzelfalllösungen in besonderen persönlichen Fällen
- Ausdehnung der flexiblen Arbeitszeit
- Projektarbeit

GESUNDHEITSMANAGEMENT

Die betriebliche Gesundheitsförderung ist ein wichtiger Baustein des Personalmanagements. Denn die Leistungsfähigkeit einer Verwaltung wird durch ein aktives Gesundheitsmanagement positiv beeinflusst. Hierbei handelt es sich um eine moderne Unternehmensstrategie, die alle Maßnahmen umfasst, die darauf abzielen, Krankheiten am Arbeitsplatz vorzubeugen (einschl. arbeitsbedingter Erkrankungen, Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten und Stress), Gesundheitspotenziale zu stärken und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu verbessern.

Ziel der betrieblichen Gesundheitsförderung ist es, die Zufriedenheit der Beschäftigten zu steigern, die Gesundheit zu erhalten, Unfälle zu vermeiden sowie das Be-

triebsklima zu verbessern. Dauerhaft motivierte und gesunde Beschäftigte sowie ein vertrauensvolles Miteinander sichern die Leistungsfähigkeit von Kommunen und vermeiden Kosten. Unzufriedene oder überforderte MitarbeiterInnen sind häufiger krank. Auch hier spielt eine wertschätzende Gesprächskultur der Führungskräfte in ihren Arbeitsbereichen sowie die Sensibilität und Eigenverantwortlichkeit der Beschäftigten für die eigene Gesundheit eine wichtige Rolle.



FAZIT

Die genannten Punkte liefern Anregungen für die Erarbeitung eines individuellen modernen Personalmanagementkonzeptes, das jede Kommune mit Blick auf ihre individuellen Aufgaben, Herausforderungen und Bedürfnisse erstellen sollte. Dieses hilft, qualifiziertes, motiviertes und flexibles Personal zu rekrutieren und langfristig an die Verwaltung zu binden und so die Aufgabenerfüllung und Handlungsfähigkeit der Kommune auch unter sich ständig ändernden Bedingungen zu sichern. Der Fachkräftemangel erfordert kreative Lösungsansätze. Kommunen sind attraktive Arbeitgeber - sie müssen sich im Vergleich zu anderen Arbeitgebern mit Sicherheit nicht verstecken!

Quellen und weiterführende Literatur:

- KGSt-Bericht Nr. 3/2010 Der demografische Wandel in Kommunalverwaltungen*
- KGSt-Bericht Nr. 6/2013 Kommunales Personalmarketing*
- KGSt-Bericht Nr. 9/2014 Handlungsoptionen für ein kommunales Arbeitszeitmanagement*
- KGSt-Report Nr. 1/2015 Durch kleine Schritte zum Erfolg, Beispiel Stadt Hamm*
- KGSt-Materialien 5/2015 Zukunftsorientierte Führungsqualifizierungen*

Niederschrift über die 3. Sitzung des Unterausschusses Haushaltskonsolidierung**Stellungnahme zu Punkt 002 Ausbildung im gehobenen Dienst****Was sind hoheitliche Aufgaben und wieviel Beamte werden in diesen Bereichen zukünftig benötigt?**

Hoheitliche Aufgaben sind solche Tätigkeiten, die kraft öffentlichen Rechtes zu erfüllen sind. Hoheitlich ist eine Tätigkeit dann, wenn sie aus der Staatsgewalt abgeleitet ist. Das ist der Fall, wenn eine Tätigkeit durch Gesetz oder ähnliche Rechtsnormen (z.B. Satzung) einer öffentlich-rechtlichen Körperschaft zugewiesen wurde.

Aufgaben im hoheitlichen Bereich sind sehr vielfältig. Dazu gehören unstrittig alle Aufgaben der Eingriffs- und Leistungsverwaltung.

Nach Artikel 33 Abs. 4 des Grundgesetzes ist die Ausübung hoheitsrechtlicher Befugnisse als ständige Aufgabe in der Regel Angehörigen des öffentlichen Dienstes zu übertragen, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnis stehen.

Hier ist der Funktionsvorbehalt zugunsten von Beamten bestimmt, denn nur diese stehen in dem benannten öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnis. Dennoch können auch Tarifbeschäftigte für hoheitliche Aufgaben eingesetzt werden. (s. Artikel 33 Abs. 4 Grundgesetz: „in der Regel“).

Grundsätzlich müssen für hoheitliche Aufgaben bei der Stadt Sankt Augustin keine Beamten eingesetzt werden. Nach Artikel 33 Abs. 4 des Grundgesetzes ist es aber nicht Gesetzeskonform, wenn bei der Stadt Sankt Augustin keine Beamten mehr eingesetzt würden.

Somit ist es rechtlich zulässig, die Ausbildungsangebote im Beamtenbereich zu reduzieren.

Steuerungsdiens

Stellenplan 2016
Teil A: Beamte

Laufbahngruppe	BesGr.	Zahl der Stellen 2016		Zahl der Stellen 01.01.2015	besetzte Stellen am 30.06.2015	Vermerke / Erläuterungen	
		insgesamt	davon ausgesondert			ku	kw
Wahlbeamte	B 6	1,00	0,00	1,00	1,00		
	B 3	1,00	0,00	1,00	1,00		
	B 2	1,00	0,00	1,00	1,00		
		3,00	0,00	3,00	3,00		
Höherer Dienst	A 16	1,00	0,00	1,00	1,00		
	A 15	3,50	0,00	3,50	2,50		
	A 14	4,00	0,00	6,00	6,00		
	A 13	0,00	0,00	0,00	0,00		
		8,50	0,00	10,50	9,50		
Gehobener Dienst	A 13gD	6,00	0,00	4,00	4,00		
	A 12	12,00	0,00	13,00	11,59		
	A 11	26,80	0,00	25,30	20,79		
	A 10	24,60	0,00	19,60	18,39		
	A 9	0,50	0,00	0,50	0,00		
		69,90	0,00	62,40	54,77		
Mittlerer Dienst	A 9 mD+Z	2,00	0,00	2,00	1,81		
	A 9 mD	8,50	0,00	9,50	8,23	1,50 nach A 8	
	A 8	22,50	0,00	18,50	14,31		
	A 7	5,23	0,00	7,23	3,96		
	A 6	0,50	0,00	0,50	1,00		
		38,73	0,00	37,73	29,31		
Insgesamt		120,13	0,00	113,63	96,58	1,50	0,00

Stellenübersicht 2016
Teil A: Aufteilung nach der Haushaltsgliederung
 - Beamte -

Produkte		Wahlbeamte			Höherer Dienst			Gehobener Dienst						Mittlerer Dienst			Summe		
Produkt	Bezeichnung	B 6	B 3	B 2	A 16	A 15	A 14	A 13	A 13 gD	A 12	A 11	A 10	A 9	A 9 mDZ	A 9 mD	A 8	A 7	A 6	Summe
01-01-01	Verwaltungsvorstand, Repräsentationen, Ehrungen	1,00	1,00	1,00			1,00				1,00								5,00
01-02-01	Rat, Ausschüsse, Fraktionen									1,00									1,00
01-02-02	Steuerungsdiens									1,00		1,00	0,50			1,00	1,00		7,50
01-02-03	Presse- und Öffentlichkeitsarbeit																		1,00
01-05-01	Rechnungsprüfung						1,00			2,00									3,00
01-06-01	Personalplanung, -einsatz und -service						0,40			3,00	3,00	1,00		1,00	2,00	1,50			8,90
01-06-04	Druckerei						0,20												0,20
01-06-05	Poststelle						0,20												0,20
01-06-06	sonstige zentrale Dienste						0,20					1,00							1,20
01-07-01	luK								1,00	1,00									2,00
01-08-01	Zentrale Vergabestelle								1,00	1,00		1,00				0,50			3,50
01-09-01	Haushaltsaufstellung, Haushaltssteuerung				0,70				0,40	1,00	1,05	1,00							3,15
01-09-02	Vermögens- und Schuldenverwaltung								0,10		0,35				1,50				1,95
01-09-03	Finanzwirtschaftliche Serviceleistungen				0,10				0,20	1,10									1,40
01-09-04	Finanzbuchhaltung								0,10							2,00	1,00		3,10
01-09-05	Zahlungsabwicklung				0,10					0,60						0,90			1,60
01-09-06	Vollstreckung									0,40	1,00					4,10			5,50
01-09-07	Steuern und Abgaben				0,10				0,20	1,00	1,00								1,30
01-10-01	Versicherungen									1,00									1,00
01-11-01	Rechtsservice					0,50													0,50
01-12-03	Serviceleistungen Gebäudemanagement									1,00	1,00	1,00				1,00	1,73		5,73
01-13-01	An- und Verkauf von Grundstücken									1,70									1,85
01-13-02	An- und Verkauf von Gebäuden					0,05				0,20									0,25
01-13-03	Verpachtungen					0,05				0,10		0,80							0,95
01-14-01	Städtepartnerschaften und Patenschaften									0,13									0,13
01-15-01	Bauhof																1,00		1,00
02-01-01	Bürgerservice									0,25	0,80	0,50			1,00	2,00			3,50
02-02-01	allgemeine Sicherheit und Ordnung									0,25	0,80	0,50			0,50	0,50			2,55

Stellenübersicht 2016
Teil A: Aufteilung nach der Haushaltsgliederung
 - Beamte -

Produkt	Produkte Bezeichnung	Wahlbeamte			Höherer Dienst				Gehobener Dienst				Mittlerer Dienst				Summe		
		B 6	B 3	B 2	A 16	A 15	A 14	A 13	A 13 gD	A 12	A 11	A 10	A 9	A 9 mDZ	A 9 mD	A 8		A 7	A 6
02-02-02	Gaststätten- und Gewerbeangelegenheiten																		1,15
02-02-03	Überwachung des ruhenden Verkehrs, sonstige Verkehrsangelegenheiten												0,35						0,85
02-03-01	Personenstandswesen																		3,80
02-04-01	Wahlen																		0,50
02-05-01	Brandschutz																		1,35
03-02-01	Grundschulen												0,15						1,88
03-03-01	Hauptschulen																		0,35
03-04-01	Realschulen																		0,35
03-05-01	Gymnasien																		0,40
03-06-01	Förderschule																		0,35
03-07-01	sonstige schulische Aufgaben																		0,80
03-09-01	Gesamtschule																		0,40
04-01-01	kulturelle Veranstaltungen																		1,38
04-04-01	Musikschule																		0,10
04-05-01	Stadtbücherei																		0,03
04-06-01	Stadtarchiv												1,00						1,10
04-07-01	Bürgerhäuser																		1,35
05-01-01	Leistungen nach SGB XII																		3,40
05-01-02	Leistungen nach dem Wohnungsgesetz												0,20						2,45
05-01-03	Grundsicherungsleistungen nach SGB II																		0,05
05-01-04	Leistungen nach AsylbLG																		2,05
05-02-01	Unterbringung und Be- treuung von Obdachlosen												0,20						0,85
05-02-02	Unterbringung und Be- treuung von Aussiedlern																		0,05
05-02-03	Unterbringung und Be- treuung von Asylbewerbern																		1,65
05-02-04	Altenhilfe und Altenbegegnungsstätten																		0,15
05-03-01	Sonstige soziale Dienstleistungen																		3,15
05-04-01	Unterhaltungsvorschuss- leistungen																		1,15
06-01-01	Kindertageseinrichtungen																		2,80
06-01-02	Kindertagespflege																		0,68

Stellenübersicht 2016
Teil A: Aufteilung nach der Haushaltsgliederung
 - Beamte -

Produkt	Produkte Bezeichnung	Wahlbeamte			Höherer Dienst				Gehobener Dienst				Mittlerer Dienst				Summe		
		B 6	B 3	B 2	A 16	A 15	A 14	A 13	A 13 gD	A 12	A 11	A 10	A 9	A 9 mDZ	A 9 mD	A 8		A 7	A 6
06-02-01	Förderung der Kinder- und Jugendarbeit						0,25												0,25
06-02-02	Offene Kinder- und Jugendarbeit						0,20												0,20
06-02-03	Jugendsozialarbeit						0,05												0,05
06-02-04	Erzieherischer Kinder- und Jugendschutz						0,05												0,05
06-03-01	Vormund-, Pfleg-, Beistandschaften						0,05							3,90					3,95
06-03-02	Leistungen für Kinder, Jugendliche und junge Menschen						0,15							0,75	1,96				2,86
06-03-03	Inobhutnahme						0,05							0,05	0,04				0,14
08-01-01	Sportstätten und Sportförderung						0,21						0,55		0,70				1,46
08-01-02	BgA Bäder						0,21						0,45		0,30				0,96
09-01-01	Städtebauliche Planung und Entwicklung						0,15							0,10					0,25
09-02-01	Vermessung						0,10												0,10
09-03-01	Verkehrsplanung						0,05							0,10					0,15
10-01-01	Bauordnung						0,40						1,00					0,50	1,90
10-02-01	Denkmalschutz und -pflege						0,05							0,80					0,85
10-03-01	Wohnungsbauförderung und Wohnungsmarktbeobachtung						0,10						0,20		0,20				1,20
11-02-01	Abwasserbeseitigung												0,60						1,60
12-01-01	Straßen, Wege, Plätze												0,40						0,40
15-02-01	Märkte												0,10						0,10
Insgesamt		1,00	1,00	1,00	1,00	3,50	4,00	0,00	6,00	12,00	26,80	24,60	0,50	2,00	8,50	22,50	5,23	0,50	120,13

Stellenplan 2016
Teil B: Tariflich Beschäftigte

Entgeltgruppe	Zahl der Stellen 2016	Zahl der Stellen 2015	besetzte Stellen am 30.06.2015	Vermerke / Erläuterungen ku	kw
15	5,00	5,00	5,00		
14	6,00	4,00	4,00		
13	6,00	6,00	5,09		
12	12,00	13,00	12,77		
11	46,00	33,00	29,72		
10	13,70	15,70	13,85		
09	40,20	44,20	34,60		
08	46,35	44,85	39,16		
07	11,00	10,00	9,00		
06	82,99	80,99	73,35	2,62	
05	65,67	67,67	60,09		
04	7,83	8,63	7,64		
03	21,83	21,80	17,14		
02 Ü	1,00	1,00	1,00		
02	0,80	0,80	0,72		
01	2,20	2,20	2,21		
S18	5,00	4,00	4,32		
S17	1,50	1,00	1,00		
S15	5,80	4,80	4,78		
S14	18,26	16,63	14,55		
S13	4,00	4,00	4,00		
S12	11,41	7,41	6,37		4,00
S11	6,00	6,00	5,10		
S10	5,00	5,00	4,93		
S08	4,87	4,02	3,37		
S06	52,42	52,42	45,92		
S03	18,10	18,10	16,96		
Insgesamt	500,93	482,22	426,64	2,62	4,00

Stellenübersicht 2016
Teil A: Aufteilung nach der Haushaltsgliederung
- Tariflich Beschäftigte -

Produkt	Bezeichnung	Entgeltgruppen																Summe												
		15	14	13	12	11	10	09	08	07	06	05	04	03	02U	02	01		S18	S17	S15	S14	S13	S12	S11	S10	S08	S06	S03	
01-01-01	Verwaltungsvorstand, Repräsentationen, Ehrungen							1,00	2,00																				3,25	
01-02-01	Rat, Ausschüsse, Fraktionen									1,00																			1,00	
01-02-02	Steuerdienst	1,00																											2,00	
01-02-03	Presse- und Öffentlichkeitsarbeit							1,00	0,80																				1,80	
01-03-01	Gleichstellungsstelle							0,50																					0,50	
01-04-01	Personalrat/ Einrichtungen für Verwaltungsmitarbeiter							1,00	0,20																				2,20	
01-05-01	Rechnungsprüfung				2,00	1,00																							3,50	
01-06-01	Personalplanung, -einsatz, -service							1,00																					2,00	
01-06-04	Druckerei																												2,00	
01-06-05	Poststelle																												3,00	
01-06-06	sonstige zentrale Dienste																												5,70	
01-07-01	IuK					2,00																							8,00	
01-08-01	Zentrale Vergabestelle								2,00																				2,50	
01-09-05	Zahlungsabwicklung								1,30																				2,91	
01-09-06	Vollstreckung								0,70																				2,71	
01-09-07	Steuern und Abgaben							1,00	2,95																				3,95	
01-11-01	Rechtsservice																												1,00	
01-12-01	Büroflächen								0,70																				3,70	
01-12-02	Hausverwaltung/ Vermietung								0,15																				1,15	
01-12-03	Serviceleistungen Gebäudemanagement	1,00				19,50		1,00	3,15	2,00	6,00	0,13																	33,78	
01-13-01	An- und Verkauf von Grundstücken							0,90	1,60																				2,80	
01-13-02	An- und Verkauf von Gebäuden							0,10																					0,20	
01-13-03	Verpachtungen																												0,10	
01-15-01	Bauhof	0,20				1,00		1,00	4,00		31,00	20,00	7,00	2,00															71,20	
02-01-01	Bürgerservice					1,00			6,00																				7,00	
02-02-01	allgemeine Sicherheit und Ordnung										2,55			0,70																3,55
02-02-02	Gaststätten- u. Gewerbeangelegenheiten								0,45																				1,50	
02-02-03	Überwachung des ruhenden Verkehrs sonstige Verkehrsangelegenheiten							0,80			0,45	0,50	1,53																3,73	

Stellenübersicht 2016
 Teil A: Aufteilung nach der Haushaltsgliederung
 - Tariflich Beschäftigte -

Produkt	Bezeichnung	Entgeltgruppen														Summe													
		15	14	13	12	11	10	09	08	07	06	05	04	03	02Ü		02	01	S18	S17	S15	S14	S13	S12	S11	S10	S08	S06	S03
02-03-01	Personenstandswesen	0,03																											0,53
02-04-01	Wahlen	0,04						0,50																					0,54
02-05-01	Brandschutz	0,08				2,00	0,80																						5,88
03-01-01	Schülerbeförderung					0,05	0,04																						0,29
03-02-01	Grundschulen	0,07				0,20	0,11		1,05																				14,43
03-03-01	Hauptschulen	0,07				0,10	0,11																						5,73
03-04-01	Realschulen	0,07				0,10	0,11																						5,73
03-05-01	Gymnasien	0,07				0,20	0,11																						8,78
03-06-01	Förderschule	0,07				0,05	0,11																						2,23
03-07-01	sonstige schulische Aufgaben					0,15	0,11																						1,46
03-08-01	Fördermaßnahmen für Schüler					0,05	0,04																						0,09
03-09-01	Gesamtschule					0,10																							1,10
04-01-01	kulturelle Veranstaltungen						1,00																						1,00
04-04-01	Musikschule			1,00		1,00	10,90	1,00																					14,90
04-05-01	Stadtbücherei						1,00	2,00																					7,50
04-06-01	Stadtarchiv																												1,00
05-01-01	Leistungen nach SGB XII					0,35		1,50	2,40																				4,50
05-01-02	Leistungen nach dem Wohngeldgesetz								1,00																				1,00
05-01-03	Grundsicherungsleistungen nach SGB II					0,40		1,00																					1,40
05-01-04	Leistungen nach AsylbLG					0,10		0,45	0,50																				1,05
05-02-01	Unterbringung und Betreuung von Obdachlosen																												3,50
05-02-02	Unterbringung und Betreuung von Aussiedlern																												0,70
05-02-03	Unterbringung und Betreuung von Asylbewerbern					1,00																							8,30
05-02-04	Altenhilfe und Altenheimleistungen								1,00																				1,93
05-03-01	Sonstige soziale Dienstleistungen					0,13		0,05	0,10																				3,10
05-04-01	Unterhaltungsvorschussleistungen	0,10																											0,10
06-01-01	Kindertageseinrichtungen	0,10							1,94																				91,83
06-01-02	Kindertagespflege							2,00	1,01																				3,16
06-02-01	Förderung der Kinder- und Jugendarbeit	0,10																											1,15

Stellenübersicht 2016
Teil A: Aufteilung nach der Haushaltsgliederung
 - Tariflich Beschäftigte -

Produkt	Bezeichnung	Entgeltgruppen															Summe												
		15	14	13	12	11	10	09	08	07	06	05	04	03	02Ü	02		01	S18	S17	S15	S14	S13	S12	S11	S10	S08	S06	S03
06-02-02	Offene Kinder- und Jugendarbeit										0,20							1,00						6,00		2,35			9,55
06-02-03	Jugendsozialarbeit	0,05			0,02						0,03						0,06						1,41					1,57	
06-02-04	Erzieherischer Kinder- und Jugendschutz									0,03													0,20					0,23	
06-03-01	Vormund-, Pfleg-, Beistandschaften	0,10					1,00																					1,10	
06-03-02	Leistungen für Kinder, Jugendliche und junge Menschen	0,15															1,90		17,90									19,95	
06-03-03	Inobhutnahme																0,04		0,37									0,41	
06-03-04	Institutionelle Erziehungsberatung	0,05	2,00								0,77	0,77					1,00		2,80									7,39	
08-01-01	Sportstätten und Sportförderung											1,00	3,40															4,40	
08-01-02	BgA Bäder						1,00				3,00	5,00																9,00	
09-01-01	Städtebauliche Planung und Entwicklung	0,25	0,20	1,60	2,40		0,40				1,45																	6,30	
09-02-01	Vermessung				1,00	0,80					2,50																	4,30	
09-03-01	Verkehrsplanung	0,15	0,80	0,20	0,30		0,60				0,05																	2,10	
10-01-01	Bauordnung		1,00	1,00	4,00		2,00				1,00																	10,00	
10-02-01	Denkmalschutz und -pflege		0,10		0,20	0,30	0,50																					1,10	
10-03-01	Wohnungsbauförderung und Wohnungsmarktbeobachtung								1,00																			1,00	
11-02-01	Abwasserbeseitigung	0,30	1,00	1,00	3,05	4,70	2,40	3,00	3,00	9,00	7,60	3,70		1,00	0,80													40,55	
12-01-01	Straßen, Wege, Plätze	0,25			1,30	0,10	0,40				0,95																	3,00	
12-02-01	Verkehrsanlagen, Straßenbeleuchtung				0,40						0,05																	0,45	
12-03-01	Straßenreinigung, Winterdienst	0,15																										0,15	
13-01-01	Bereitstellung von Grün- und Freiflächen				0,90	0,90	0,20																					2,00	
13-02-01	Land- und Forstwirtschaft		0,30			0,10					0,02																	0,42	
13-03-01	Öffentliche Gewässer, Hochwasserschutz	0,10			0,35																							0,45	
14-01-01	Umweltschutz		0,70			1,90	1,00				0,24																	3,84	
15-01-01	Wirtschaftsförderung	1,00																										1,00	
15-02-01	Märkte		0,05				0,55											0,50										0,60	
	Insgesamt	5,00	6,00	6,00	12,00	16,00	13,70	40,20	46,35	11,00	82,99	65,67	7,83	21,83	1,00	0,80	2,20	5,00	1,50	5,80	18,26	4,00	11,41	6,00	5,00	4,87	52,42	18,10	500,93

Der Bürgermeister

Postanschrift: Stadtverwaltung 53754 Sankt Augustin

An die
Mitglied des Unterausschusses
Haushaltskonsolidierung des Haupt- und
Finanzausschusses

im Hause

Dienststelle
Fachbereich Finanzen
Markt 1

Auskunft erteilt:
Herr Rupp

Zimmer:
602

Telefon (0 22 41) 243-0

Durchwahl: 381

Telefax (0 22 41) 243-430

Durchwahl: 77381

E-Mail-Adresse: stephan.rupp@sankt-augustin.de

Internet-Adresse: <http://www.sankt-augustin.de>

Besuchszeiten

Rathaus	Bürgerservice (Ärztehaus)
montags: 8.30 - 12.00 u. 14.00 - 18.00 Uhr, dienstags bis freitags: 8.30 Uhr - 12.00 Uhr	montags bis freitags: 7.30 Uhr - 12.00 Uhr, montags: 14.00 Uhr - 18.00 Uhr,

Ihr Schreiben vom

Ihr Zeichen

Mein Zeichen
2-ru.

Datum
21.06.2016

Konsolidierungsmaßnahmen für den städtischen Haushalt

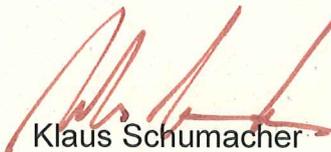
Sehr geehrte Damen und Herren,

im Nachgang und zur Vervollständigung meiner Sitzungsvorlage vom 02.11.2015, DS-Nr. 15/0328, übersende ich Ihnen in der Anlage die Konsolidierungspotentiale des Fachbereiches Soziales.

Aufgrund der hohen Arbeitsbelastung in diesem Fachbereich war eine termingerechte Analyse der Konsolidierungspotentiale bis zum Versand der vorgenannten Sitzungsvorlage leider nicht möglich.

Eine Beratung der Konsolidierungspotentiale mit den Ordnungs-Nrn. FB4_001 bis FB4_013 ist in der Sitzung am 06.07.2016 nicht vorgesehen. Sie erfolgt zu einem späteren Zeitpunkt.

Mit freundlichem Gruß



Klaus Schumacher

Analgen

-27-

Bankverbindungen:
Kreissparkasse Köln 033 001652 (BLZ 370 502 99)
Raiffeisenbank Sankt Augustin eG 1 200 178 013 (BLZ 370 697 07)
VR-Bank Rhein-Sieg eG 5 000 459 013 (BLZ 370 695 20)
Postbank Köln 231 08-503 (BLZ 370 100 50)
Steyle Bank GmbH 11 949 (BLZ 386 215 00)

Einheitlicher Euro-Zahlungsverkehrsraum (SEPA):
IBAN DE11 3705 0299 0033 0016 52 Swift BIC: COKSDE33XXX
IBAN DE27 3706 9707 1200 1780 13 Swift BIC: GENODED1SAM
IBAN DE53 3706 9520 5000 4590 13 Swift BIC: GENODED1RST
IBAN DE39 3701 0050 0023 1085 03 Swift BIC: PBNKDEFF370
IBAN DE14 3862 1500 0000 0119 49 Swift BIC: GENODED1STB

Öffentliche Verkehrsmittel
Haltestelle:
SANKT AUGUSTIN ZENTRUM
Straßenbahn: 66
Busse: 508, 517, 529, 535

Aufgabenanalyse zur Beschreibung von Konsolidierungspotentialen im konsumtiven Haushalt

Produkt-Nr.	Produktbezeichnung
05-03-01	Sonstige soziale Leistungen

Ordnungs-Nr. (Wird von Kämmererei eingetragen!)	Beschreibung der Aufgabe
FB4_001	<p>Förderung der Beratungsstelle PRO FAMILIA</p> <p>Zur Durchführung von Sexualberatungen, Beratungen zur Familienplanung, Empfängnisregelungen, Partnerschafts- und Sexualberatungen, Beratung bei Schwangerschaft und Schwangerschaftskonflikten wird seitens der Stadt Sankt Augustin die maximale Förderung zur Deckung des jährlichen ungedeckten Fehlbetrages auf 10.000,- € begrenzt. Diese Betriebskostenförderung erfolgt nur sofern die Gesamtfinanzierung gesichert ist.</p>

Verantwortlichkeiten:

Organisationseinheit	4	
Name	Funktion	Telefon
Parpart	FBL	367

Grad der Pflichtigkeit:

- pflichtige Aufgaben ohne freiwillige Bestandteile aber mit möglichen Standardsenkungen/Einsparmöglichkeiten
(Alle Aufgabenbestandteile sind zwingend vorgeschrieben, allerdings besteht die Möglichkeit durch Senkung von Standards Einsparungen zu realisieren.)
- pflichtige Aufgabe mit freiwilligen Bestandteilen
(Die Wahrnehmung der Aufgabe ist gesetzlich vorgeschrieben, es werden aber auch freiwillige Bestandteile erbracht, auf die verzichtet werden könnte.)
- freiwillige Aufgabe
(Die Aufgabe erfolgt aufgrund einer durch den Bürgermeister oder eines politischen Gremiums getroffenen Entscheidung.)

Sollten für die städtischen Leistungen Entgelte erhoben werden oder erhält die Stadt für die Aufgabe Zuschüsse, wie hoch ist der Deckungsgrad?
(Bei der Ermittlung des Deckungsgrades sind interne Leistungsbeziehungen zu berücksichtigen.)

Der Deckungsgrad beträgt: _____ %

Aufgabenverzicht bzw. Standardsenkung

Die Wahrnehmung der Aufgabe kann

- teilweise entfallen.
- vollständig entfallen.
- optimiert werden.

Beschreibung:

Kündigung des bestehenden Vertrages bzw. Verhandlung bzgl. der Fortsetzung des bestehenden Vertrages unter Vereinbarung einer geringeren jährlichen Bezuschussung. Der bestehende Vertrag verlängert sich jeweils bis zum 31.12. wenn er nicht bis zum 31.03. des laufenden Jahres gekündigt wird.

Im Zuge der Aufgabenwahrnehmung sind

- Standardsenkungen
 - Einsparungen
- möglich.

Beschreibung der Standardsenkung/Einsparmöglichkeit:

Zuschussreduzierung bis hin zum kompletten Wegfall des Betriebskostenzuschusses.

Der Aufgabenverzicht bzw. die Senkung von Standards hat Auswirkungen auf

- Einwohnerinnen und Einwohner
- Politik
- Verwaltung

Beschreibung der Wirkung:

Wenn die Gesamtfinanzierung der Beratungsstelle in Sankt Augustin nicht mehr gewährleistet ist bedingt diese Tasche - sofern keine andere Finanzierung des Fehlbetrages erfolgt - eine Reduzierung der vorgehaltenen Angebote der Beratungsstelle für Sankt Augustin'er Ratsuchende.

Zeitliche Einordnung der Realisierung

Die Maßnahme/Einsparung kann

- kurzfristig (innerhalb eines Jahres)
- mittelfristig (innerhalb von 5 Jahren)
- langfristig (darüber hinaus)

umgesetzt werden.

Möglichkeiten der Verbesserung der Ertrags- und Einnahmesituation

Folgende Ertrags- und Einnahmeverbesserungen sind möglich:

-

Die Ertrags- und Einnahmeverbesserungen haben folgende Auswirkungen:

-

Zeitliche Einordnung der Realisierung

Die Maßnahme kann

- kurzfristig (innerhalb eines Jahres)
 - mittelfristig (innerhalb von 5 Jahren)
 - langfristig (darüber hinaus)
- umgesetzt werden.

Empfehlung der Verwaltung

Das seit vielen Jahren bestehende Beratungsangebot von PRO FAMILIA hat sich aus der Sicht der Verwaltung bewährt und sollte auch künftig in dem bisherigen Umfang gefördert werden sofern die Gesamtfinanzierung der Beratungsstelle auch weiterhin gesichert ist.

**Auswirkungen auf den städtischen Haushalt (Ohne Berücksichtigung interner Leistungsbeziehungen):
(Alle Beträge ohne Vorzeichen eingeben!)**

Haushaltsjahr	Ertragserhöhung	Aufwands- reduzierung	Einnahmeerhöhung	Auszahlungs- reduzierung
2016		10.000 €		10.000 €
2017		10.000 €		10.000 €
2018		10.000 €		10.000 €
2019		10.000 €		10.000 €
2020		10.000 €		10.000 €
2021		10.000 €		10.000 €
2022		10.000 €		10.000 €

Aufgabenanalyse zur Beschreibung von Konsolidierungspotentialen im konsumtiven Haushalt

Produkt-Nr.	Produktbezeichnung
05-03-01	Sonstige soziale Leistungen

Ordnungs-Nr. <small>(Wird von Kämmerer eingetragen!)</small>	Beschreibung der Aufgabe
FB4_002	Maßnahmen zur Integration von Ausländern

Verantwortlichkeiten:

Organisationseinheit	4		
Name	Funktion	Telefon	
Parpart	FBL	367	

Grad der Pflichtigkeit:

- pflichtige Aufgaben ohne freiwillige Bestandteile aber mit möglichen Standardsenkungen/Einsparmöglichkeiten
(Alle Aufgabenbestandteile sind zwingend vorgeschrieben, allerdings besteht die Möglichkeit durch Senkung von Standards Einsparungen zu realisieren.)
- pflichtige Aufgabe mit freiwilligen Bestandteilen
(Die Wahrnehmung der Aufgabe ist gesetzlich vorgeschrieben, es werden aber auch freiwillige Bestandteile erbracht, auf die verzichtet werden könnte.)
- freiwillige Aufgabe
(Die Aufgabe erfolgt aufgrund einer durch den Bürgermeister oder eines politischen Gremiums getroffenen Entscheidung.)

Sollten für die städtischen Leistungen Entgelte erhoben werden oder erhält die Stadt für die Aufgabe Zuschüsse, wie hoch ist der Deckungsgrad?
(Bei der Ermittlung des Deckungsgrades sind interne Leistungsbeziehungen zu berücksichtigen.)

Der Deckungsgrad beträgt: _____ %

Aufgabenverzicht bzw. Standardsenkung

Die Wahrnehmung der Aufgabe kann

- teilweise entfallen.
- vollständig entfallen.
- optimiert werden.

Beschreibung:

Aus dem Haushaltsansatz erfolgt bspw. eine Übernahme von Passgebühren in den Fällen, in denen die Passausstellung zur Inanspruchnahme von Leistungen nach dem SGB II oder XII berechtigt und der Leistungsbezieher nach dem AsylbLG nicht über die erforderlichen Mittel verfügt. Durch die Übernahme dieser Kosten wird der städt. Haushalt im Bereich des AsylbLG entlastet.

Im Zuge der Aufgabenwahrnehmung sind

- Standardsenkungen
- Einsparungen möglich.

Beschreibung der Standardsenkung/Einsparmöglichkeit:

Durch eine Reduzierung bzw. Streichung wäre nur noch eine eingeschränkte Übernahme von Passgebühren in den genannten Fällen möglich.

Der Aufgabenverzicht bzw. die Senkung von Standards hat Auswirkungen auf

- Einwohnerinnen und Einwohner
- Politik
- Verwaltung

Beschreibung der Wirkung:

Längerer Verbleib der Leistungsbezieher im Asylbewerberleistungsgesetz.

Zeitliche Einordnung der Realisierung

Die Maßnahme/Einsparung kann

- kurzfristig (innerhalb eines Jahres)
 - mittelfristig (innerhalb von 5 Jahren)
 - langfristig (darüber hinaus)
- umgesetzt werden.

Möglichkeiten der Verbesserung der Ertrags- und Einnahmesituation

Folgende Ertrags- und Einnahmeverbesserungen sind möglich:

-

Die Ertrags- und Einnahmeverbesserungen haben folgende Auswirkungen:

-

Zeitliche Einordnung der Realisierung

Die Maßnahme kann

- kurzfristig (innerhalb eines Jahres)
 mittelfristig (innerhalb von 5 Jahren)
 langfristig (darüber hinaus)
umgesetzt werden.

Empfehlung der Verwaltung

Der Haushaltsansatzes sollte beibehalten werden um auch künftig entsprechend handeln zu können.

Auswirkungen auf den städtischen Haushalt (Ohne Berücksichtigung interner Leistungsbeziehungen):
(Alle Beträge ohne Vorzeichen eingeben!)

Haushaltsjahr	Ertragserhöhung	Aufwands- reduzierung	Einnahmeerhöhung	Auszahlungs- reduzierung
2016		1.560 €		1.560 €
2017		1.560 €		1.560 €
2018		1.560 €		1.560 €
2019		1.560 €		1.560 €
2020		1.560 €		1.560 €
2021		1.560 €		1.560 €
2022		1.560 €		1.560 €

Aufgabenanalyse zur Beschreibung von Konsolidierungspotentialen im konsumtiven Haushalt

Produkt-Nr.	Produktbezeichnung
05-03-01	Sonstige soziale Dienstleistungen

Ordnungs-Nr. <small>(Wird von Kämmerei eingetragen!)</small>	Beschreibung der Aufgabe
FB4_003	Maßnahmen zur Integration von Behinderten

Verantwortlichkeiten:

Organisationseinheit	4		
Name	Funktion	Telefon	
Parpart	FBL	367	

Grad der Pflichtigkeit:

- pflichtige Aufgaben ohne freiwillige Bestandteile aber mit möglichen Standardsenkungen/Einsparmöglichkeiten
(Alle Aufgabenbestandteile sind zwingend vorgeschrieben, allerdings besteht die Möglichkeit durch Senkung von Standards Einsparungen zu realisieren.)
- pflichtige Aufgabe mit freiwilligen Bestandteilen
(Die Wahrnehmung der Aufgabe ist gesetzlich vorgeschrieben, es werden aber auch freiwillige Bestandteile erbracht, auf die verzichtet werden könnte.)
- freiwillige Aufgabe
(Die Aufgabe erfolgt aufgrund einer durch den Bürgermeister oder eines politischen Gremiums getroffenen Entscheidung.)

Sollten für die städtischen Leistungen Entgelte erhoben werden oder erhält die Stadt für die Aufgabe Zuschüsse, wie hoch ist der Deckungsgrad?
(Bei der Ermittlung des Deckungsgrades sind interne Leistungsbeziehungen zu berücksichtigen.)

Der Deckungsgrad beträgt: _____ %

Aufgabenverzicht bzw. Standardsenkung

Die Wahrnehmung der Aufgabe kann

- teilweise entfallen.
- vollständig entfallen.
- optimiert werden.

Beschreibung:

Reduzierung bzw. Streichung der Zuschüsse.

Im Zuge der Aufgabenwahrnehmung sind

- Standardsenkungen
 - Einsparungen
- möglich.

Beschreibung der Standardsenkung/Einsparmöglichkeit:

Reduzierung bzw. Streichung der Zuschüsse.

Der Aufgabenverzicht bzw. die Senkung von Standards hat Auswirkungen auf

- Einwohnerinnen und Einwohner
- Politik
- Verwaltung

Beschreibung der Wirkung:

Ggfls. Reduzierung der Angebote seitens der geförderten Vereine/Institutionen.

Zeitliche Einordnung der Realisierung

Die Maßnahme/Einsparung kann

- kurzfristig (innerhalb eines Jahres)
- mittelfristig (innerhalb von 5 Jahren)
- langfristig (darüber hinaus)

umgesetzt werden.

Möglichkeiten der Verbesserung der Ertrags- und Einnahmesituation

Folgende Ertrags- und Einnahmeverbesserungen sind möglich:

-

Die Ertrags- und Einnahmeverbesserungen haben folgende Auswirkungen:

-

Zeitliche Einordnung der Realisierung

Die Maßnahme kann

- kurzfristig (innerhalb eines Jahres)
- mittelfristig (innerhalb von 5 Jahren)
- langfristig (darüber hinaus)

umgesetzt werden.

Empfehlung der Verwaltung

Eine entsprechende finanzielle Unterstützung der MS-Regionalgruppe, der Lebenshilfe für geistig Behinderte im RSK rrrh., des DRK-Kreisverbandes sowie des e.V. Leben mit Krebs sollte zur Aufrechterhaltung der Angebote für Sankt Augustin'er Behinderte auch künftig erfolgen.

Auswirkungen auf den städtischen Haushalt (Ohne Berücksichtigung interner Leistungsbeziehungen):
(Alle Beträge ohne Vorzeichen eingeben!)

Haushaltsjahr	Ertragserhöhung	Aufwands- reduzierung	Einnahmeerhöhung	Auszahlungs- reduzierung
2016		1.240 €		1.240 €
2017		1.240 €		1.240 €
2018		1.240 €		1.240 €
2019		1.240 €		1.240 €
2020		1.240 €		1.240 €
2021		1.240 €		1.240 €
2022		1.240 €		1.240 €

Aufgabenanalyse zur Beschreibung von Konsolidierungspotentialen im konsumtiven Haushalt

Produkt-Nr.	Produktbezeichnung
05-02-04	Altenhilfe und Altenbegegnungsstätten

Ordnungs-Nr. <small>(Wird von Kämmerei eingetragen!)</small>	Beschreibung der Aufgabe
FB4_004	Miete für angemietete Objekte (hier: Schützenhaus Niederpleis als Seniorenbegegnungsstätte in der Trägerschaft der AWO, Ortsverein Niederpleis)

Verantwortlichkeiten:

Organisationseinheit	4		
Name	Funktion	Telefon	
Parpart	FBL 4	367	

Grad der Pflichtigkeit:

- pflichtige Aufgaben ohne freiwillige Bestandteile aber mit möglichen Standardsenkungen/Einsparmöglichkeiten
(Alle Aufgabenbestandteile sind zwingend vorgeschrieben, allerdings besteht die Möglichkeit durch Senkung von Standards Einsparungen zu realisieren.)
- pflichtige Aufgabe mit freiwilligen Bestandteilen
(Die Wahrnehmung der Aufgabe ist gesetzlich vorgeschrieben, es werden aber auch freiwillige Bestandteile erbracht, auf die verzichtet werden könnte.)
- freiwillige Aufgabe
(Die Aufgabe erfolgt aufgrund einer durch den Bürgermeister oder eines politischen Gremiums getroffenen Entscheidung.)

Sollten für die städtischen Leistungen Entgelte erhoben werden oder erhält die Stadt für die Aufgabe Zuschüsse, wie hoch ist der Deckungsgrad?
(Bei der Ermittlung des Deckungsgrades sind interne Leistungsbeziehungen zu berücksichtigen.)

Der Deckungsgrad beträgt: 0 %

Aufgabenverzicht bzw. Standardsenkung

Die Wahrnehmung der Aufgabe kann

- teilweise entfallen.
- vollständig entfallen.
- optimiert werden.

Beschreibung:

Die Zahlung der Miete erfolgt aufgrund eines zwischen der Stadt und der Sankt Antonius Schützenbruderschaft geschlossenen Vertrages zur Nutzung des Schützenhauses Niederpleis als Seniorenbegegnungsstätte. Die Stadt hat der AWO, Ortsverein Niederpleis, die Trägerschaft der Seniorenbegegnungsstätte übertragen. Der Wegfall des Aufwands wäre möglich, wenn der Vertrag entsprechend den vertraglichen Regelungen gekündigt würde. Das Mietverhältnis kann unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sechs Monaten zum Jahresende gekündigt werden.

Im Zuge der Aufgabenwahrnehmung sind

- Standardsenkungen
 - Einsparungen
- möglich.

Beschreibung der Standardsenkung/Einsparmöglichkeit:

Der Aufgabenverzicht bzw. die Senkung von Standards hat Auswirkungen auf

- Einwohnerinnen und Einwohner
- Politik
- Verwaltung

Beschreibung der Wirkung:

Durch die Anmietung des Schützenhauses steht dieses grds. wöchentlich an zwei Nachmittagen als Begegnungsstätte für Senioren zur Verfügung. Eine Kündigung des Vertrages hätte eine Reduzierung des Angebotes für die Seniorinnen und Senioren zur Folge.

Zeitliche Einordnung der Realisierung

Die Maßnahme/Einsparung kann

- kurzfristig (innerhalb eines Jahres)
- mittelfristig (innerhalb von 5 Jahren)
- langfristig (darüber hinaus)

umgesetzt werden.

Möglichkeiten der Verbesserung der Ertrags- und Einnahmesituation

Folgende Ertrags- und Einnahmeverbesserungen sind möglich:

-

Die Ertrags- und Einnahmeverbesserungen haben folgende Auswirkungen:

-

Zeitliche Einordnung der Realisierung

Die Maßnahme kann

- kurzfristig (innerhalb eines Jahres)
- mittelfristig (innerhalb von 5 Jahren)
- langfristig (darüber hinaus)

umgesetzt werden.

Empfehlung der Verwaltung

Zur Aufrechterhaltung des Angebotes und in Anbetracht der demographischen Entwicklung sollte keine Kündigung des Vertrages erfolgen und das Schützenhaus auch künftig zeitweise als Seniorenbegegnungsstätte zur Verfügung stehen.

**Auswirkungen auf den städtischen Haushalt (Ohne Berücksichtigung interner Leistungsbeziehungen):
(Alle Beträge ohne Vorzeichen eingeben!)**

Haushaltsjahr	Ertragserhöhung	Aufwands- reduzierung	Einnahmeerhöhung	Auszahlungs- reduzierung
2016		2.450 €		2.450 €
2017		2.450 €		2.450 €
2018		2.450 €		2.450 €
2019		2.450 €		2.450 €
2020		2.450 €		2.450 €
2021		2.450 €		2.450 €
2022		2.450 €		2.450 €

Aufgabenanalyse zur Beschreibung von Konsolidierungspotentialen im konsumtiven Haushalt

Produkt-Nr.	Produktbezeichnung
05-02-04	Altenhilfe und Altenbegegnungsstätten

Ordnungs-Nr. <small>(Wird von Kämmerei eingetragen!)</small>	Beschreibung der Aufgabe
FB4_005	Nebenkosten für angemietete Objekte (hier: Schützenhaus Niederpleis als Seniorenbegegnungsstätte in der Trägerschaft der AWO, Ortsverein Niederpleis)

Verantwortlichkeiten:

Organisationseinheit	4		
Name	Funktion	Telefon	
Parpart	FBL 4	367	

Grad der Pflichtigkeit:

- pflichtige Aufgaben ohne freiwillige Bestandteile aber mit möglichen Standardsenkungen/Einsparmöglichkeiten**
(Alle Aufgabenbestandteile sind zwingend vorgeschrieben, allerdings besteht die Möglichkeit durch Senkung von Standards Einsparungen zu realisieren.)
- pflichtige Aufgabe mit freiwilligen Bestandteilen**
(Die Wahrnehmung der Aufgabe ist gesetzlich vorgeschrieben, es werden aber auch freiwillige Bestandteile erbracht, auf die verzichtet werden könnte.)
- freiwillige Aufgabe**
(Die Aufgabe erfolgt aufgrund einer durch den Bürgermeister oder eines politischen Gremiums getroffenen Entscheidung.)

Sollten für die städtischen Leistungen Entgelte erhoben werden oder erhält die Stadt für die Aufgabe Zuschüsse, wie hoch ist der Deckungsgrad?
(Bei der Ermittlung des Deckungsgrades sind interne Leistungsbeziehungen zu berücksichtigen.)

Der Deckungsgrad beträgt: 0 %

Aufgabenverzicht bzw. Standardsenkung

Die Wahrnehmung der Aufgabe kann

- teilweise entfallen.
- vollständig entfallen.
- optimiert werden.

Beschreibung:

Die Zahlung der Nebenkosten erfolgt aufgrund eines zwischen der Stadt und der Sankt Antonius Schützenbruderschaft geschlossenen Vertrages zur Nutzung des Schützenhauses Niederpleis als Seniorenbegegnungsstätte. Die Stadt hat der AWO, Ortsverein Niederpleis, die Trägerschaft der Seniorenbegegnungsstätte übertragen. Der Wegfall des Aufwands wäre möglich, wenn der Vertrag entsprechend den vertraglichen Regelungen gekündigt würde. Das Mietverhältnis kann unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sechs Monaten zum Jahresende gekündigt werden.

Im Zuge der Aufgabenwahrnehmung sind

- Standardsenkungen
 - Einsparungen
- möglich.

Beschreibung der Standardsenkung/Einsparmöglichkeit:

Der Aufgabenverzicht bzw. die Senkung von Standards hat Auswirkungen auf

- Einwohnerinnen und Einwohner
- Politik
- Verwaltung

Beschreibung der Wirkung:

Durch die Anmietung des Schützenhauses steht dieses grds. wöchentlich an zwei Nachmittagen als Begegnungsstätte für Senioren zur Verfügung. Eine Kündigung des Vertrages hätte eine Reduzierung des Angebotes für die Seniorinnen und Senioren zur Folge.

Zeitliche Einordnung der Realisierung

Die Maßnahme/Einsparung kann

- kurzfristig (innerhalb eines Jahres)
- mittelfristig (innerhalb von 5 Jahren)
- langfristig (darüber hinaus)

umgesetzt werden.

Möglichkeiten der Verbesserung der Ertrags- und Einnahmesituation

Folgende Ertrags- und Einnahmeverbesserungen sind möglich:

-

Die Ertrags- und Einnahmeverbesserungen haben folgende Auswirkungen:

-

Zeitliche Einordnung der Realisierung

Die Maßnahme kann

- kurzfristig (innerhalb eines Jahres)
 - mittelfristig (innerhalb von 5 Jahren)
 - langfristig (darüber hinaus)
- umgesetzt werden.

Empfehlung der Verwaltung

Zur Aufrechterhaltung des Angebotes und in Anbetracht der demographischen Entwicklung sollte keine Kündigung des Vertrages erfolgen und das Schützenhaus auch künftig zeitweise als Seniorenbegegnungsstätte zur Verfügung stehen.

**Auswirkungen auf den städtischen Haushalt (Ohne Berücksichtigung interner Leistungsbeziehungen):
(Alle Beträge ohne Vorzeichen eingeben!)**

Haushaltsjahr	Ertragserhöhung	Aufwands- reduzierung	Einnahmeerhöhung	Auszahlungs- reduzierung
2016		2.350 €		2.350 €
2017		2.350 €		2.350 €
2018		2.350 €		2.350 €
2019		2.350 €		2.350 €
2020		2.350 €		2.350 €
2021		2.350 €		2.350 €
2022		2.350 €		2.350 €

Aufgabenanalyse zur Beschreibung von Konsolidierungspotentialen im konsumtiven Haushalt

Produkt-Nr.	Produktbezeichnung
05-02-04	Altenhilfe und Altenbegegnungsstätten

Ordnungs-Nr. <small>(Wird von Kämmerei eingetragen!)</small>	Beschreibung der Aufgabe
FB4_006	Seniorenveranstaltungen in Anbindung an die städt. Begegnungsstätte CLUB; der Zuschussbedarf zu den Seniorenveranstaltungen beträgt gem. HPL ab dem Jahr 2016 jährlich 3.000 €

Verantwortlichkeiten:

Organisationseinheit	4		
Name	Funktion	Telefon	
Parpart	FBL 4	367	

Grad der Pflichtigkeit:

- pflichtige Aufgaben ohne freiwillige Bestandteile aber mit möglichen Standardsenkungen/Einsparmöglichkeiten
(Alle Aufgabenbestandteile sind zwingend vorgeschrieben, allerdings besteht die Möglichkeit durch Senkung von Standards Einsparungen zu realisieren.)
- pflichtige Aufgabe mit freiwilligen Bestandteilen
(Die Wahrnehmung der Aufgabe ist gesetzlich vorgeschrieben, es werden aber auch freiwillige Bestandteile erbracht, auf die verzichtet werden könnte.)
- freiwillige Aufgabe
(Die Aufgabe erfolgt aufgrund einer durch den Bürgermeister oder eines politischen Gremiums getroffenen Entscheidung.)

Sollten für die städtischen Leistungen Entgelte erhoben werden oder erhält die Stadt für die Aufgabe Zuschüsse, wie hoch ist der Deckungsgrad?
(Bei der Ermittlung des Deckungsgrades sind interne Leistungsbeziehungen zu berücksichtigen.)

Der Deckungsgrad beträgt: 88 %

Aufgabenverzicht bzw. Standardsenkung

Die Wahrnehmung der Aufgabe kann

- teilweise entfallen.
- vollständig entfallen.
- optimiert werden.

Beschreibung:

Die über die Begegnungsstätte angebotenen Veranstaltungen könnten reduziert bzw. vollkommen gestrichen werden, wobei letzteres eine Schließung der Begegnungsstätte erforderlich machen würde, weil unter die Veranstaltungen auch die offenen Nachmittage für Senioren fallen.

Im Zuge der Aufgabenwahrnehmung sind

- Standardsenkungen
 - Einsparungen
- möglich.

Beschreibung der Standardsenkung/Einsparmöglichkeit:

Es könnte beispielsweise auf die monatlichen halbtägigen Fahrten während den Sommermonaten verzichtet werden. In diesem Fall würden sich dann jedoch auch die Erträge entsprechend verringern.

Der Aufgabenverzicht bzw. die Senkung von Standards hat Auswirkungen auf

- Einwohnerinnen und Einwohner
- Politik
- Verwaltung

Beschreibung der Wirkung:

Von einer Schließung der Begegnungsstätte wären jährlich ca. 11.000 Besucher betroffen.

Zeitliche Einordnung der Realisierung

Die Maßnahme/Einsparung kann

- kurzfristig (innerhalb eines Jahres)
- mittelfristig (innerhalb von 5 Jahren)
- langfristig (darüber hinaus)

umgesetzt werden.

Möglichkeiten der Verbesserung der Ertrags- und Einnahmesituation

Folgende Ertrags- und Einnahmeverbesserungen sind möglich:

•

Die Ertrags- und Einnahmeverbesserungen haben folgende Auswirkungen:

- Grundsätzlich werden alle Veranstaltungen der Begegnungsstätte CLUB so geplant, dass die Erträge den Aufwand der jeweiligen Veranstaltung decken. Die letztendlichen Erträge sind jedoch von der tatsächlichen Besucher-/Teilnehmerzahl der jeweiligen Veranstaltung abhängig. In den Jahren 2014 und 2015 wurden Erträge f.d. Veranstaltungen in Höhe von 25.763,50 € in 2014 und 31.680,64 € in 2015 bei Aufwendungen in Höhe von 25.036,55 € in

2014 und 26.660,55 € in 2015 erzielt. Ein Zuschussbedarf zu den Veranstaltungen in der im Haushalt veranschlagten Höhe ist somit in den letzten beiden Jahren tatsächlich nicht entstanden.

Zeitliche Einordnung der Realisierung

Die Maßnahme kann

- kurzfristig (innerhalb eines Jahres)
 mittelfristig (innerhalb von 5 Jahren)
 langfristig (darüber hinaus)
umgesetzt werden.

Empfehlung der Verwaltung

Die Angebote der Begegnungsstätte CLUB sollten auch künftig bei einer kostendeckenden Kalkulation der Veranstaltungen angeboten werden.

Auswirkungen auf den städtischen Haushalt (Ohne Berücksichtigung interner Leistungsbeziehungen): (Alle Beträge ohne Vorzeichen eingeben!)

Haushaltsjahr	Ertragserhöhung	Aufwands- reduzierung	Einnahmeerhöhung	Auszahlungs- reduzierung
2016	3.000 €		3.000 €	
2017	3.000 €		3.000 €	
2018	3.000 €		3.000 €	
2019	3.000 €		3.000 €	
2020	3.000 €		3.000 €	
2021	3.000 €		3.000 €	
2022	3.000 €		3.000 €	

Aufgabenanalyse zur Beschreibung von Konsolidierungspotentialen im konsumtiven Haushalt

Produkt-Nr.	Produktbezeichnung
05-03-01	Sonstige soziale Dienstleistungen

Ordnungs-Nr. <small>(Wird von Kämmerei eingetragen!)</small>	Beschreibung der Aufgabe
FB4_007	Veranstaltungen des Integrationsrates

Verantwortlichkeiten:

Organisationseinheit	4		
Name	Funktion	Telefon	
Parpart	FBL	367	

Grad der Pflichtigkeit:

- pflichtige Aufgaben ohne freiwillige Bestandteile aber mit möglichen Standardsenkungen/Einsparmöglichkeiten
(Alle Aufgabenbestandteile sind zwingend vorgeschrieben, allerdings besteht die Möglichkeit durch Senkung von Standards Einsparungen zu realisieren.)
- pflichtige Aufgabe mit freiwilligen Bestandteilen
(Die Wahrnehmung der Aufgabe ist gesetzlich vorgeschrieben, es werden aber auch freiwillige Bestandteile erbracht, auf die verzichtet werden könnte.)
- freiwillige Aufgabe
(Die Aufgabe erfolgt aufgrund einer durch den Bürgermeister oder eines politischen Gremiums getroffenen Entscheidung.)

Sollten für die städtischen Leistungen Entgelte erhoben werden oder erhält die Stadt für die Aufgabe Zuschüsse, wie hoch ist der Deckungsgrad?
(Bei der Ermittlung des Deckungsgrades sind interne Leistungsbeziehungen zu berücksichtigen.)

Der Deckungsgrad beträgt: _____ %

Aufgabenverzicht bzw. Standardsenkung

Die Wahrnehmung der Aufgabe kann

- teilweise entfallen.
- vollständig entfallen.
- optimiert werden.

Beschreibung:

Reduzierung bzw. Streichung des ohnehin schon gering bemessenen Haushaltsansatzes.

Im Zuge der Aufgabenwahrnehmung sind

- Standardsenkungen
- Einsparungen

möglich.

Beschreibung der Standardsenkung/Einsparmöglichkeit:

Verzicht auf einzelne Veranstaltungen.

Der Aufgabenverzicht bzw. die Senkung von Standards hat Auswirkungen auf

- Einwohnerinnen und Einwohner
- Politik
- Verwaltung

Beschreibung der Wirkung:

Der Integrationsrat wurde aufgrund eines entsprechend gefassten Ratsbeschlusses gebildet. Eine Kürzung/Streichung der Haushaltsmittel würde es dem Integrationsrat unmöglich machen eigene Veranstaltungen zu initiieren bzw. sich bspw. an den Aufwendungen des internationalen Spiel- und Begegnungsfestes durch Finanzierung eines Programmpunktes zu beteiligen.

Zeitliche Einordnung der Realisierung

Die Maßnahme/Einsparung kann

- kurzfristig (innerhalb eines Jahres)
- mittelfristig (innerhalb von 5 Jahren)
- langfristig (darüber hinaus)

umgesetzt werden.

Möglichkeiten der Verbesserung der Ertrags- und Einnahmesituation

Folgende Ertrags- und Einnahmeverbesserungen sind möglich:

-

Die Ertrags- und Einnahmeverbesserungen haben folgende Auswirkungen:

-

Zeitliche Einordnung der Realisierung

Die Maßnahme kann

- kurzfristig (innerhalb eines Jahres)
- mittelfristig (innerhalb von 5 Jahren)
- langfristig (darüber hinaus)

umgesetzt werden.

Empfehlung der Verwaltung

Auch aufgrund der geringen Höhe der Haushaltsmittel sollte keine Kürzung/Streichung des Haushaltsansatzes erfolgen.

Auswirkungen auf den städtischen Haushalt (Ohne Berücksichtigung interner Leistungsbeziehungen):
(Alle Beträge ohne Vorzeichen eingeben!)

Haushaltsjahr	Ertragserhöhung	Aufwands- reduzierung	Einnahmeerhöhung	Auszahlungs- reduzierung
2016		510 €		510 €
2017		510 €		510 €
2018		510 €		510 €
2019		510 €		510 €
2020		510 €		510 €
2021		510 €		510 €
2022		510 €		510 €

Aufgabenanalyse zur Beschreibung von Konsolidierungspotentialen im konsumtiven Haushalt

Produkt-Nr.	Produktbezeichnung
05-03-01-	Sonstige soziale Dienstleistungen

Ordnungs-Nr. (Wird von Kämmerei eingetragen!)	Beschreibung der Aufgabe
FB4_008	Zuschuss an den katholischen Verein für soziale Dienste RSK e.V. (SKM)

Verantwortlichkeiten:

Organisationseinheit	4	
Name	Funktion	Telefon
Parpart	FBL 4	367

Grad der Pflichtigkeit:

- pflichtige Aufgaben ohne freiwillige Bestandteile aber mit möglichen Standardsenkungen/Einsparmöglichkeiten
(Alle Aufgabenbestandteile sind zwingend vorgeschrieben, allerdings besteht die Möglichkeit durch Senkung von Standards Einsparungen zu realisieren.)
- pflichtige Aufgabe mit freiwilligen Bestandteilen
(Die Wahrnehmung der Aufgabe ist gesetzlich vorgeschrieben, es werden aber auch freiwillige Bestandteile erbracht, auf die verzichtet werden könnte.)
- freiwillige Aufgabe
(Die Aufgabe erfolgt aufgrund einer durch den Bürgermeister oder eines politischen Gremiums getroffenen Entscheidung.)

Sollten für die städtischen Leistungen Entgelte erhoben werden oder erhält die Stadt für die Aufgabe Zuschüsse, wie hoch ist der Deckungsgrad?
(Bei der Ermittlung des Deckungsgrades sind interne Leistungsbeziehungen zu berücksichtigen.)

Der Deckungsgrad beträgt: _____ %

Aufgabenverzicht bzw. Standardsenkung

Die Wahrnehmung der Aufgabe kann

- teilweise entfallen.
- vollständig entfallen.
- optimiert werden.

Beschreibung:

Streichung des Haushaltsansatzes.

Im Zuge der Aufgabenwahrnehmung sind

- Standardsenkungen
 - Einsparungen
- möglich.

Beschreibung der Standardsenkung/Einsparmöglichkeit:

Streichung des Haushaltsansatzes.

Der Aufgabenverzicht bzw. die Senkung von Standards hat Auswirkungen auf

- Einwohnerinnen und Einwohner
- Politik
- Verwaltung

Beschreibung der Wirkung:

Zeitliche Einordnung der Realisierung

Die Maßnahme/Einsparung kann

- kurzfristig (innerhalb eines Jahres)
- mittelfristig (innerhalb von 5 Jahren)
- langfristig (darüber hinaus)

umgesetzt werden.

Möglichkeiten der Verbesserung der Ertrags- und Einnahmesituation

Folgende Ertrags- und Einnahmeverbesserungen sind möglich:

-

Die Ertrags- und Einnahmeverbesserungen haben folgende Auswirkungen:

-

Zeitliche Einordnung der Realisierung

Die Maßnahme kann

- kurzfristig (innerhalb eines Jahres)
- mittelfristig (innerhalb von 5 Jahren)
- langfristig (darüber hinaus)

umgesetzt werden.

Empfehlung der Verwaltung

Der Haushaltsansatz dient der Finanzierung einer Schuldnerberatung durch den SKM für den Fall, dass Ratsuchende die Schuldnerberatung der Stadt Sankt Augustin aus persönlichen Gründen ablehnen. Da es in den vergangenen 10 Jahren keine entsprechenden Fälle gab kann der Haushaltsansatz gestrichen werden.

Auswirkungen auf den städtischen Haushalt (Ohne Berücksichtigung interner Leistungsbeziehungen):
(Alle Beträge ohne Vorzeichen eingeben!)

Haushaltsjahr	Ertragserhöhung	Aufwands- reduzierung	Einnahmeerhöhung	Auszahlungs- reduzierung
2016		250 €		250 €
2017		250 €		250 €
2018		250 €		250 €
2019		250 €		250 €
2020		250 €		250 €
2021		250 €		250 €
2022		250 €		250 €

Aufgabenanalyse zur Beschreibung von Konsolidierungspotentialen im konsumtiven Haushalt

Produkt-Nr.	Produktbezeichnung
05-03-01	Sonstige soziale Dienstleistungen

Ordnungs-Nr. (Wird von Kämmerei eingetragen!)	Beschreibung der Aufgabe
FB4_009	Zuschuss an den Verein "Hoffnung für das Leben"

Verantwortlichkeiten:

Organisationseinheit	4		
Name	Funktion	Telefon	
Parpart	FBL	367	

Grad der Pflichtigkeit:

- pflichtige Aufgaben ohne freiwillige Bestandteile aber mit möglichen Standardsenkungen/Einsparmöglichkeiten
(Alle Aufgabenbestandteile sind zwingend vorgeschrieben, allerdings besteht die Möglichkeit durch Senkung von Standards Einsparungen zu realisieren.)
- pflichtige Aufgabe mit freiwilligen Bestandteilen
(Die Wahrnehmung der Aufgabe ist gesetzlich vorgeschrieben, es werden aber auch freiwillige Bestandteile erbracht, auf die verzichtet werden könnte.)
- freiwillige Aufgabe
(Die Aufgabe erfolgt aufgrund einer durch den Bürgermeister oder eines politischen Gremiums getroffenen Entscheidung.)

Sollten für die städtischen Leistungen Entgelte erhoben werden oder erhält die Stadt für die Aufgabe Zuschüsse, wie hoch ist der Deckungsgrad?
(Bei der Ermittlung des Deckungsgrades sind interne Leistungsbeziehungen zu berücksichtigen.)

Der Deckungsgrad beträgt: _____ %

Aufgabenverzicht bzw. Standardsenkung

Die Wahrnehmung der Aufgabe kann

- teilweise entfallen.
- vollständig entfallen.
- optimiert werden.

Beschreibung:

Kürzung bzw. Streichung des Zuschusses

Im Zuge der Aufgabenwahrnehmung sind

- Standardsenkungen
 - Einsparungen
- möglich.

Beschreibung der Standardsenkung/Einsparmöglichkeit:

Kürzung bzw. Streichung des Zuschusses.

Der Aufgabenverzicht bzw. die Senkung von Standards hat Auswirkungen auf

- Einwohnerinnen und Einwohner
- Politik
- Verwaltung

Beschreibung der Wirkung:

Ggfls. keine Unterstützung durch materielle Hilfen seitens des e.V. an Frauen bzw. Familien, die durch eine Schwangerschaft in Not geraten sind.

Zeitliche Einordnung der Realisierung

Die Maßnahme/Einsparung kann

- kurzfristig (innerhalb eines Jahres)
- mittelfristig (innerhalb von 5 Jahren)
- langfristig (darüber hinaus)

umgesetzt werden.

Möglichkeiten der Verbesserung der Ertrags- und Einnahmesituation

Folgende Ertrags- und Einnahmeverbesserungen sind möglich:

-

Die Ertrags- und Einnahmeverbesserungen haben folgende Auswirkungen:

-

Zeitliche Einordnung der Realisierung

Die Maßnahme kann

- kurzfristig (innerhalb eines Jahres)
- mittelfristig (innerhalb von 5 Jahren)
- langfristig (darüber hinaus)

umgesetzt werden.

Empfehlung der Verwaltung

Die Bezuschussung des e.V. sollte aus der Sicht der Verwaltung auch künftig erfolgen. Der e.V. hilft ausschließlich in enger Zusammenarbeit mit den Schwangerschaftsberatungsstellen im Rhein-Sieg-Kreis wenn schnelle und unbürokratische Hilfe für ein "Ja" zum Kind nötig ist, Frauen und Familien auf Grund einer Schwangerschaft in Not geraten oder nach der Geburt eines Kindes gesetzliche Hilfen nicht ausreichen. Die Unterstützung schwangerer Frauen und Familien in Not umfasst u.a. Beihilfen für die Babyausstattung, Gelder zur Überbrückung in Notfällen, Möbel für Kinderzimmer.

Auswirkungen auf den städtischen Haushalt (Ohne Berücksichtigung interner Leistungsbeziehungen): (Alle Beträge ohne Vorzeichen eingeben!)

Haushaltsjahr	Ertragserhöhung	Aufwands- reduzierung	Einnahmeerhöhung	Auszahlungs- reduzierung
2016		1.000 €		1.000 €
2017		1.000 €		1.000 €
2018		1.000 €		1.000 €
2019		1.000 €		1.000 €
2020		1.000 €		1.000 €
2021		1.000 €		1.000 €
2022		1.000 €		1.000 €

Aufgabenanalyse zur Beschreibung von Konsolidierungspotentialen im konsumtiven Haushalt

Produkt-Nr.	Produktbezeichnung
05-03-01	Sonstige soziale Dienstleistungen

Ordnungs-Nr. <small>(Wird von Kämmererei eingetragen!)</small>	Beschreibung der Aufgabe
FB4_010	Zuschüsse an Verbände der Wohlfahrtspflege

Verantwortlichkeiten:

Organisationseinheit	4	
Name	Funktion	Telefon
Parpart	FBL	367

Grad der Pflichtigkeit:

- pflichtige Aufgaben ohne freiwillige Bestandteile aber mit möglichen Standardsenkungen/Einsparmöglichkeiten
(Alle Aufgabenbestandteile sind zwingend vorgeschrieben, allerdings besteht die Möglichkeit durch Senkung von Standards Einsparungen zu realisieren.)
- pflichtige Aufgabe mit freiwilligen Bestandteilen
(Die Wahrnehmung der Aufgabe ist gesetzlich vorgeschrieben, es werden aber auch freiwillige Bestandteile erbracht, auf die verzichtet werden könnte.)
- freiwillige Aufgabe
(Die Aufgabe erfolgt aufgrund einer durch den Bürgermeister oder eines politischen Gremiums getroffenen Entscheidung.)

Sollten für die städtischen Leistungen Entgelte erhoben werden oder erhält die Stadt für die Aufgabe Zuschüsse, wie hoch ist der Deckungsgrad?

(Bei der Ermittlung des Deckungsgrades sind interne Leistungsbeziehungen zu berücksichtigen.)

Der Deckungsgrad beträgt: _____ %

Aufgabenverzicht bzw. Standardsenkung

Die Wahrnehmung der Aufgabe kann

- teilweise entfallen.
- vollständig entfallen.
- optimiert werden.

Beschreibung:

Reduzierung bzw. Streichung der institutionellen Zuschüsse an die Verbände der Wohlfahrtspflege.

Im Zuge der Aufgabenwahrnehmung sind

- Standardsenkungen
 - Einsparungen
- möglich.

Beschreibung der Standardsenkung/Einsparmöglichkeit:

Reduzierung bzw. Streichung der institutionellen Zuschüsse an die Verbände der Wohlfahrtspflege.

Der Aufgabenverzicht bzw. die Senkung von Standards hat Auswirkungen auf

- Einwohnerinnen und Einwohner
- Politik
- Verwaltung

Beschreibung der Wirkung:

Ggfls. Reduzierung der Angebote der Träger der Wohlfahrtspflege.

Zeitliche Einordnung der Realisierung

Die Maßnahme/Einsparung kann

- kurzfristig (innerhalb eines Jahres)
 - mittelfristig (innerhalb von 5 Jahren)
 - langfristig (darüber hinaus)
- umgesetzt werden.

Möglichkeiten der Verbesserung der Ertrags- und Einnahmesituation

Folgende Ertrags- und Einnahmeverbesserungen sind möglich:

-

Die Ertrags- und Einnahmeverbesserungen haben folgende Auswirkungen:

-

Zeitliche Einordnung der Realisierung

Die Maßnahme kann

- kurzfristig (innerhalb eines Jahres)
 - mittelfristig (innerhalb von 5 Jahren)
 - langfristig (darüber hinaus)
- umgesetzt werden.

--

Empfehlung der Verwaltung

Insgesamt steht lediglich ein Haushaltsansatz in Höhe von 1.590 €/Jahr für die Zuschüsse zur Verfügung. Aus der Sicht der Verwaltung handelt es sich bei diesen Zuschüssen um Anerkennungszuschüsse für die geleistete Arbeit, die auch künftig gewährt werden sollten.

Auswirkungen auf den städtischen Haushalt (Ohne Berücksichtigung interner Leistungsbeziehungen):
(Alle Beträge ohne Vorzeichen eingeben!)

Haushaltsjahr	Ertragserhöhung	Aufwands- reduzierung	Einnahmeerhöhung	Auszahlungs- reduzierung
2016		1.590 €		1.590 €
2017		1.590 €		1.590 €
2018		1.590 €		1.590 €
2019		1.590 €		1.590 €
2020		1.590 €		1.590 €
2021		1.590 €		1.590 €
2022		1.590 €		1.590 €

Aufgabenanalyse zur Beschreibung von Konsolidierungspotentialen im konsumtiven Haushalt

Produkt-Nr.	Produktbezeichnung
05-03-01	Sonstige soziale Dienstleistungen

Ordnungs-Nr. <small>(Wird von Kämmerei eingetragen!)</small>	Beschreibung der Aufgabe
FB4_011	Zuschüsse zu Nachbarschaftshilfen und Selbsthilfegruppen

Verantwortlichkeiten:

Organisationseinheit	4		
Name	Funktion	Telefon	
Parpart	FBL	367	

Grad der Pflichtigkeit:

- pflichtige Aufgaben ohne freiwillige Bestandteile aber mit möglichen Standardensenkungen/Einsparmöglichkeiten
(Alle Aufgabenbestandteile sind zwingend vorgeschrieben, allerdings besteht die Möglichkeit durch Senkung von Standards Einsparungen zu realisieren.)
- pflichtige Aufgabe mit freiwilligen Bestandteilen
(Die Wahrnehmung der Aufgabe ist gesetzlich vorgeschrieben, es werden aber auch freiwillige Bestandteile erbracht, auf die verzichtet werden könnte.)
- freiwillige Aufgabe
(Die Aufgabe erfolgt aufgrund einer durch den Bürgermeister oder eines politischen Gremiums getroffenen Entscheidung.)

Sollten für die städtischen Leistungen Entgelte erhoben werden oder erhält die Stadt für die Aufgabe Zuschüsse, wie hoch ist der Deckungsgrad?
(Bei der Ermittlung des Deckungsgrades sind interne Leistungsbeziehungen zu berücksichtigen.)

Der Deckungsgrad beträgt: _____ %

Aufgabenverzicht bzw. Standardsenkung

Die Wahrnehmung der Aufgabe kann

- teilweise entfallen.
- vollständig entfallen.
- optimiert werden.

Beschreibung:

Reduzierung bzw. Streichung der Zuschüsse an Nachbarschaftshilfen und Selbsthilfegruppen.

Im Zuge der Aufgabenwahrnehmung sind

- Standardsenkungen
 - Einsparungen
- möglich.

Beschreibung der Standardsenkung/Einsparmöglichkeit:

Reduzierung bzw. Streichung der Zuschüsse an Nachbarschaftshilfen und Selbsthilfegruppen.

Der Aufgabenverzicht bzw. die Senkung von Standards hat Auswirkungen auf

- Einwohnerinnen und Einwohner
- Politik
- Verwaltung

Beschreibung der Wirkung:

Ggfls. Reduzierung der Angebote der Nachbarschaftshilfen und Selbsthilfegruppen.

Zeitliche Einordnung der Realisierung

Die Maßnahme/Einsparung kann

- kurzfristig (innerhalb eines Jahres)
- mittelfristig (innerhalb von 5 Jahren)
- langfristig (darüber hinaus)

umgesetzt werden.

Möglichkeiten der Verbesserung der Ertrags- und Einnahmesituation

Folgende Ertrags- und Einnahmeverbesserungen sind möglich:

-

Die Ertrags- und Einnahmeverbesserungen haben folgende Auswirkungen:

-

Zeitliche Einordnung der Realisierung

Die Maßnahme kann

- kurzfristig (innerhalb eines Jahres)
- mittelfristig (innerhalb von 5 Jahren)
- langfristig (darüber hinaus)

umgesetzt werden.

Empfehlung der Verwaltung

Aus dem Haushaltsansatz erfolgte bisher eine Bezuschussung der Angebote des Kreuzbundes für seine Angebote im Bereich der Stadt Sankt Augustin. Aus der Sicht der Verwaltung sollte auch künftig eine entsprechende Förderung erfolgen.

Auswirkungen auf den städtischen Haushalt (Ohne Berücksichtigung interner Leistungsbeziehungen):
(Alle Beträge ohne Vorzeichen eingeben!)

Haushaltsjahr	Ertragserhöhung	Aufwands- reduzierung	Einnahmeerhöhung	Auszahlungs- reduzierung
2016		700 €		700 €
2017		700 €		700 €
2018		700 €		700 €
2019		700 €		700 €
2020		700 €		700 €
2021		700 €		700 €
2022		700 €		700 €

Aufgabenanalyse zur Beschreibung von Konsolidierungspotentialen im konsumtiven Haushalt

Produkt-Nr.	Produktbezeichnung
05-02-04	Altenhilfe und Altenbegegnungsstätten

Ordnungs-Nr. <small>(Wird von Kämmerei eingetragen!)</small>	Beschreibung der Aufgabe
FB4_012	Zuschüsse zu den Betreuungskosten der Altentagesstätten. Die im jeweiligen Haushalt zur Verfügung stehenden Zuschüsse werden in Abhängigkeit von den jeweiligen Öffnungstagen der Altenbegegnungsstätten gewährt, wobei für die Altenbegegnungsstätte Niederpleis mit dem Ortsverband der AWO ein entsprechender Betreuungsvertrag besteht. Der Vertrag sieht einen jährlichen Betriebskostenzuschuss in Höhe von 2.000 € vor. Der Vertrag verlängert sich jeweils um ein weiteres Jahr, wenn nicht eine der Vertragsparteien mit einer Frist von sechs Monaten zum Jahresende widerspricht.

Verantwortlichkeiten:

Organisationseinheit	4		
Name	Funktion	Telefon	
Parpart	FBL 4	367	

Grad der Pflichtigkeit:

- pflichtige Aufgaben ohne freiwillige Bestandteile aber mit möglichen Standardsenkungen/Einsparmöglichkeiten
(Alle Aufgabenbestandteile sind zwingend vorgeschrieben, allerdings besteht die Möglichkeit durch Senkung von Standards Einsparungen zu realisieren.)
- pflichtige Aufgabe mit freiwilligen Bestandteilen
(Die Wahrnehmung der Aufgabe ist gesetzlich vorgeschrieben, es werden aber auch freiwillige Bestandteile erbracht, auf die verzichtet werden könnte.)
- freiwillige Aufgabe
(Die Aufgabe erfolgt aufgrund einer durch den Bürgermeister oder eines politischen Gremiums getroffenen Entscheidung.)

Sollten für die städtischen Leistungen Entgelte erhoben werden oder erhält die Stadt für die Aufgabe Zuschüsse, wie hoch ist der Deckungsgrad?
(Bei der Ermittlung des Deckungsgrades sind interne Leistungsbeziehungen zu berücksichtigen.)

Der Deckungsgrad beträgt: _____ %

Aufgabenverzicht bzw. Standardsenkung

Die Wahrnehmung der Aufgabe kann

- teilweise entfallen.
- vollständig entfallen.
- optimiert werden.

Beschreibung:

Es wäre eine Reduzierung bzw. Streichung der Zuschüsse möglich.

Im Zuge der Aufgabenwahrnehmung sind

- Standardsenkungen
 - Einsparungen
- möglich.

Beschreibung der Standardsenkung/Einsparmöglichkeit:

Der insgesamt verfügbare Ansatz könnte gekürzt/gestrichen werden.

Der Aufgabenverzicht bzw. die Senkung von Standards hat Auswirkungen auf

- Einwohnerinnen und Einwohner
- Politik
- Verwaltung

Beschreibung der Wirkung:

Inwieweit eine Kürzung/Streichung der Zuschüsse zu den Betreuungskosten der Begegnungsstätten ggfls. Auswirkungen auf die jeweiligen Angebote der Träger hat kann seitens der Verwaltung nicht beurteilt werden.

Zeitliche Einordnung der Realisierung

Die Maßnahme/Einsparung kann

- kurzfristig (innerhalb eines Jahres)
- mittelfristig (innerhalb von 5 Jahren)
- langfristig (darüber hinaus)

umgesetzt werden.

Möglichkeiten der Verbesserung der Ertrags- und Einnahmesituation

Folgende Ertrags- und Einnahmeverbesserungen sind möglich:

•

Die Ertrags- und Einnahmeverbesserungen haben folgende Auswirkungen:

•

Zeitliche Einordnung der Realisierung

Die Maßnahme kann

- kurzfristig (innerhalb eines Jahres)
- mittelfristig (innerhalb von 5 Jahren)
- langfristig (darüber hinaus)

umgesetzt werden.

--

Empfehlung der Verwaltung

Aus der Sicht der Verwaltung sollten auch künftig Zuschüsse zu den Betreuungskosten der Altenbegegnungsstätten gewährt werden, um den Fortbestand der Angebote für den in den kommenden Jahren steigenden Anteil von Senioren zumindestens teilweise finanziell abzusichern.

Auswirkungen auf den städtischen Haushalt (Ohne Berücksichtigung interner Leistungsbeziehungen):
(Alle Beträge ohne Vorzeichen eingeben!)

Haushaltsjahr	Ertragserhöhung	Aufwands- reduzierung	Einnahmeerhöhung	Auszahlungs- reduzierung
2016		5.720 €		5.720 €
2017		5.720 €		5.720 €
2018		5.720 €		5.720 €
2019		5.720 €		5.720 €
2020		5.720 €		5.720 €
2021		5.720 €		5.720 €
2022		5.720 €		5.720 €

Aufgabenanalyse zur Beschreibung von Konsolidierungspotentialen im konsumtiven Haushalt

Produkt-Nr.	Produktbezeichnung
05-03-01	Sonstige soziale Leistungen

Ordnungs-Nr. (Wird von Kämmerei eingetragen!)	Beschreibung der Aufgabe
FB4_013	Zuwendungen außerhalb des SGB XII

Verantwortlichkeiten:

Organisationseinheit	4		
Name	Funktion	Telefon	
Parpart	FBL	367	

Grad der Pflichtigkeit:

- pflichtige Aufgaben ohne freiwillige Bestandteile aber mit möglichen Standardsenkungen/Einsparmöglichkeiten
(Alle Aufgabenbestandteile sind zwingend vorgeschrieben, allerdings besteht die Möglichkeit durch Senkung von Standards Einsparungen zu realisieren.)
- pflichtige Aufgabe mit freiwilligen Bestandteilen
(Die Wahrnehmung der Aufgabe ist gesetzlich vorgeschrieben, es werden aber auch freiwillige Bestandteile erbracht, auf die verzichtet werden könnte.)
- freiwillige Aufgabe
(Die Aufgabe erfolgt aufgrund einer durch den Bürgermeister oder eines politischen Gremiums getroffenen Entscheidung.)

Sollten für die städtischen Leistungen Entgelte erhoben werden oder erhält die Stadt für die Aufgabe Zuschüsse, wie hoch ist der Deckungsgrad?
(Bei der Ermittlung des Deckungsgrades sind interne Leistungsbeziehungen zu berücksichtigen.)

Der Deckungsgrad beträgt: _____ %

Aufgabenverzicht bzw. Standardsenkung

Die Wahrnehmung der Aufgabe kann

- teilweise entfallen.
- vollständig entfallen.
- optimiert werden.

Beschreibung:

Aus dem Haushaltsansatz werden darlehensweise Leistungen , bspw. die Übernahme von Verfahrenskosten im Insolvenzverfahren finanziert. Eine Kürzung/Streichung würde diese Möglichkeiten einschränken bzw. ausschließen.

Im Zuge der Aufgabenwahrnehmung sind

- Standardsenkungen
 - Einsparungen
- möglich.

Beschreibung der Standardsenkung/Einsparmöglichkeit:

Es wären nur in eingeschränktem Umfang bzw. keine entsprechenden Leistungen mehr möglich.

Der Aufgabenverzicht bzw. die Senkung von Standards hat Auswirkungen auf

- Einwohnerinnen und Einwohner
- Politik
- Verwaltung

Beschreibung der Wirkung:

Reduzierung/Wegfall der entsprechenden Leistungen.

Zeitliche Einordnung der Realisierung

Die Maßnahme/Einsparung kann

- kurzfristig (innerhalb eines Jahres)
 - mittelfristig (innerhalb von 5 Jahren)
 - langfristig (darüber hinaus)
- umgesetzt werden.

Möglichkeiten der Verbesserung der Ertrags- und Einnahmesituation

Folgende Ertrags- und Einnahmeverbesserungen sind möglich:

-

Die Ertrags- und Einnahmeverbesserungen haben folgende Auswirkungen:

-

Zeitliche Einordnung der Realisierung

Die Maßnahme kann

- kurzfristig (innerhalb eines Jahres)
- mittelfristig (innerhalb von 5 Jahren)
- langfristig (darüber hinaus)

umgesetzt werden.

Empfehlung der Verwaltung

Um in Einzelfällen auch künftig eine darlehensweise Übernahme ermöglichen zu können sollte der Haushaltsansatz von 500 € erhalten bleiben.

Auswirkungen auf den städtischen Haushalt (Ohne Berücksichtigung interner Leistungsbeziehungen):
(Alle Beträge ohne Vorzeichen eingeben!)

Haushaltsjahr	Ertragserhöhung	Aufwands- reduzierung	Einnahmeerhöhung	Auszahlungs- reduzierung
2016		500 €		500 €
2017		500 €		500 €
2018		500 €		500 €
2019		500 €		500 €
2020		500 €		500 €
2021		500 €		500 €
2022		500 €		500 €