

Fraktion Mein Grevenbroich – Südwall 16 – 41515 Grevenbroich

Stadt Grevenbroich
Büro des Bürgermeisters
Am Markt 1

41515 Grevenbroich

8. Juni 2017
ms/uo

**Antrag: Verwaltungs- und Personalstrukturkonzept als Instrument zur
Haushaltskonsolidierung**

Sehr geehrter Herr Bürgermeister Krützen,

wir bitten um Berücksichtigung des nachstehenden **Antrags** für den öffentlichen Teil der Sitzung des HFDA am 22.06.2017

Antrag:

Die Verwaltung wird beauftragt den Empfehlungen des GPA zu folgen und ein Konzept zur Optimierung von Verwaltungs- und Personalstrukturen mit dem Ziel der Effizienzsteigerung zu erarbeiten, daraus resultierende Einsparpotentiale zu beziffern und zur Beratung vorzulegen.

Begründung:

Die finanzielle Situation der Stadt Grevenbroich zwingt uns trotz Sanierungskonzept, die Effizienz der Verwaltung bei der Erledigung ihrer Aufgaben zu überprüfen und dies zu einem zentralen Thema zu machen.

Somit bietet die immer noch pessimistische und von vielen Unwägbarkeiten geprägte Finanzprognose eine große Chance auf eine echte, qualitative Verwaltungsreform und in der Folge die nachhaltige Verringerung des strukturellen Defizits von annähernd 13 Mio. Euro jährlich.

Die Mängel des vorhandenen Systems sind nach wie vor auf die klassischen Strukturprinzipien der öffentlichen Verwaltung vor der kommunalen Neugliederung zurückzuführen:

- zu wenig Zentralität (Beispiel Jugendamt)
- zu wenig administrative und politische Steuerung durch klare Zielvorgaben und -vereinbarungen (Ziel- und Kennzahlen)
- zu wenig Kundenorientierung
- zu wenig wirtschaftlich orientiertes Handeln und dem zur Folge zu geringe Effizienz
- zu viel Kontrolle und zu wenig Selbstorganisation

Ziel muss es sein, zu einer stärkeren Bündelung von Aufgaben und damit zur Straffung der Verwaltungsstruktur zu kommen, um ein größeres Kostenbewusstsein zu erzielen.

Voraussetzung dafür ist:

- die umfassende Aufgabenanalyse und -kritik der kommunalen Aufgaben in allen Bereichen der inneren und äußeren Verwaltung.
- ein produktscharfes und projektbegleitendes Controlling
- eine klare Definition von Ziel- und Kennzahlen für alle Produkte durch die Verwaltung
 - Die SMART-Methode kann hierbei ein hilfreiches Instrument sein.
 - S** = Specific (spezifisch)
 - M** = Measurable (messbar)
 - A** = Achievable (erreichbar)
 - R** = Realistic (realistisch)
 - T** = Time framed (Zeitraumen)
- die Verschlinkung der öffentlichen Verwaltung um Leistungsbereiche, die von Privaten, kommunalen Institutionen oder im kommunalen Verbund effizienter und wirksamer wahrgenommen werden können. (z.B. Personalabrechnung, Rechnungsprüfung, Reinigungsbereich, etc.)
- eine deutliche Straffung der Verwaltungsverfahren auf allen Ebenen durch Umwandlung zu projektorientierten, interdisziplinären Organisationsformen.

Ergänzend zur Überprüfung der **Aufbau**organisation und der umfassenden Aufgabenkritik muss die **Ablauf**organisation in der inneren Verwaltung untersucht werden.

Bei einem Personalkostenanteil von mehr als 20 % an den Gesamtaufwendungen wird mittelfristig der sozialverträgliche und gesetzeskonforme Abbau von weiteren, zusätzlichen Personalstellen unvermeidbar sein, um den Handlungsfähigkeit der Stadt nachhaltig zu sichern. Von Neueinstellungen und Nachbesetzungen muss vor diesem Hintergrund abgesehen werden, sofern diese nicht durch organisatorische oder gesetzliche Gründe zwingend erforderlich sind.

Um dies zu erreichen, bedarf es neuer Personalmanagement-Konzepte, die parallel zum Personalabbau eine deutliche Effizienzsteigerung bewirken müssen, ohne am Ende die Arbeitnehmerzufriedenheit zu gefährden.

Das Personalwesen in der öffentlichen Verwaltung ist im Allgemeinen weitgehend auf der Stufe einer bloßen Personalverwaltung stehengeblieben. Wir brauchen langfristige Strategien zur Effizienzsteigerung. Diese müssen begleitet werden durch eine mitarbeiterorientierte Personal- und Organisationsentwicklung, die den Mitarbeiter in den Fokus nimmt und seine Kompetenz zum Gegenstand der Bemühungen macht.

Die Folge der fehlenden Personalmanagement-Konzepte sind überforderte, aber auch bisweilen unterforderte Mitarbeiter, hohe Krankenstände und eingeschränkte Einsatzmöglichkeiten.

Deshalb benötigen wir:

- neue Konzepte zur Führungskräftebildung
- die Schaffung von veränderten und verbesserten Kommunikationsstrukturen innerhalb der Verwaltung
- ein konsequentes Personalbedarfscontrolling
- eine Reform und Verbesserung des Beurteilungswesens
- die Entwicklung von Instrumenten zur Verbesserung und zur Stärkung der Teamarbeit der Mitarbeiter
- Leitbilder für die Verwaltung insgesamt und für die einzelnen Fachbereiche, damit die Mitarbeiter wissen wofür sie arbeiten.
- die Mitwirkung der Mitarbeiter an Zieldiskussionen zur Verbesserung der Leistungsergebnisse

Durch die Einführung des NKF wurden die kommunalen Haushalte zwar transparenter, sind jedoch immer noch durch verflochtene Finanzbeziehungen (z.B. interne Leistungsverrechnung ILV) gekennzeichnet.

Auch die Stellenpläne geben grundsätzlich wenig Aufschluss über die vorhandenen Kompetenzen in den einzelnen Fachbereichen. Es ist zudem immer wieder festzustellen, dass Leistungen extern vergeben werden, die mit der vorhandenen Personalkompetenz genauso erledigt werden kann. Eine maximale Transparenz über die internen Personalstrukturen und die vorhandenen Personal- und Sachkompetenzen ist für den Rat unabdingbar.

Bei immer knapper werdenden finanziellen Ressourcen brauchen wir eine stärkere Kostenorientierung zur Ermittlung von Produktkosten einzelner öffentlicher Dienstleistungen und eine größere interkommunale Vergleichbarkeit mit anderen Städten. Betriebskostenvergleiche sind hierbei ein hilfreiches Instrument und tragen zur Transparenz für die Entscheidungsträger bei. Zudem brauchen wir ein funktionierendes und projektbezogenes Controlling, um zu verhindern, dass unterjährig hohe außerplanmäßige Ausgaben und Nachträge notwendig werden.

Die von uns geforderte Verwaltungs- und Personalstrukturreform wird sicher nicht zu kurzfristigen, finanziellen Erfolgen führen, stellt aber mittelfristig eine solide Grundlage dar, um den Haushalt der Stadt nachhaltig zu sanieren, langfristig zu stabilisieren und die finanzielle Basis für eine solide Stadtentwicklung zu schaffen.

Ein gleichlautender Antrag wurde bereits zu den HH-Beratungen 2017 eingebracht. Der Antrag sollte mit den Anträgen der CDU und der FDP zur Personalkostenreduzierung zusammengefasst werden. Leider können wir im Zuge des weiteren Verlaufs und der Überlegungen der Verwaltung zu einem geförderten Projekt mit dem Schwerpunkt „Interkommunale Zusammenarbeit“ die Inhalte unseres Antrages nicht mehr erkennen, so dass wir uns gezwungen sehen, den Antrag erneut in die Haushaltsberatungen 2018 einzubringen und diesen zur Abstimmung stellen zu lassen.

Mit freundlichen Grüßen



Fraktionsvorsitzende



stellv. Fraktionsvorsitzende