

An die
Damen und Herren
des Haupt- und Finanzausschusses

Informationsvorlage

zu TOP 1 der Sitzung des Haupt- und Finanzausschusses am 23. März 2006

Stellen- und Personalentwicklung der Verwaltung

Der Haupt- und Finanzausschuss hat in seiner Sitzung am 12. Februar 2004 ein verschiedene Instrumente umfassendes Personalentwicklungskonzept – PEK - beschlossen, mit dessen Umsetzung auch in Zeiten rückläufiger Finanzressourcen die Leistungsfähigkeit der Verwaltung erhalten werden soll. Anlass für die Erarbeitung eines entsprechenden Konzeptes war die Personalkostenentwicklung der letzten Jahre und der politische Auftrag, zeitnah die Steigerung der Personalkosten zu stoppen und anschließend zu einer echten Senkung zu kommen. Aufgrund der Personalkostenentwicklung der abgelaufenen 5 Jahre, bei der trotz Einsparung von 12,66 Stellen in der Zeit vom 1.1.1998 bis 31.12.2003 die Personalkosten um insgesamt 3,17 Mio €, d.h. jährlich um durchschnittlich 634.060 € - 3,02% - gestiegen sind, wird deutlich, dass sich eine Personalkostenreduzierung im vorbezeichneten Ausmaß nur durch Stelleneinsparungen in größerem Umfang erreichen lässt.

Bausteine des von der Verwaltung erarbeiteten Konzeptes, welches unter Ausnutzung der natürlichen Fluktuation umgesetzt werden soll, sind u.a. Maßnahmen zur Förderung der Motivation und Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die systematische Qualifizierung der Beschäftigten, Mitarbeiter-/Vorgesetztengespräche, die Gewährung von Leistungsanreizen und die Optimierung von Geschäftsprozessen, des Weiteren die Prüfung anderweitiger Formen der Leistungserbringung durch Vergabe, Kooperation oder Überführung in eine andere Organisationsform sowie die Nutzung von Erkenntnissen, die im Rahmen eines interkommunalen Stellen- und Kennzahlenvergleiches mit Nachbarstädten gewonnen wurden. Gleichzeitig wurden die Personalkosten bereichsweise nach dem Stand 1.1.2004 budgetiert mit dem Ziel, mit der Umsetzung des Konzeptes bis zum 31.12.2008 zu einer Personalkostenreduzierung um 1% unter den Haushaltsansatz 2004 zu gelangen.

Über den Stand der Umsetzung der Instrumente des Personalentwicklungskonzeptes wurde ein mündlicher Zwischenbericht im Haupt- und Finanzausschuss am 21. April 2005 gegeben. Die nachstehende Vorlage soll nunmehr umfassend darüber informieren, welche Maßnahmen bis heute durchgeführt wurden und welche Maßnahmen bis zum Ende des Konsolidierungszeitraums konkret noch realisiert werden sollen. Darüber hinaus nimmt die Vorlage wegen des sachlichen Bezugs die Feststellung der Prüfung der Gemeindeprüfungsanstalt – GPA - mit Relevanz für die Stellen- und Personalkostenentwicklung auf.

Die Vorlage gliedert sich in drei Abschnitte:

- Abschnitt I informiert über die Umsetzung der Instrumente des PEK mit Bezug zur Gesamtverwaltung,
- der zweite Abschnitt berichtet bereichsweise über das Ergebnis der Prüfaufträge zu anderen Formen der Leistungserbringung, der verwaltungsintern vereinbarten Maßnahmen zur Geschäftsoptimierung unter Berücksichtigung von Erkenntnissen des interkommunalen Vergleiches und der Prüffeststellungen der GPA sowie den Konsolidierungsverlauf bis zum 31.12.2008,
- Abschnitt III stellt schließlich das Gesamtergebnis der verwaltungsweiten Konsolidierungsmaßnahmen dar.

I. Umsetzung der Instrumente des PEK in der Gesamtverwaltung

1. Förderung der Arbeitszufriedenheit und Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Wesentliche Auswirkung auf die Arbeitsqualität und –quantität hat neben fachlichen und persönlichen Kompetenzen die Motivation, also die Arbeitsbereitschaft der Mitarbeitenden. Das Erzeugen, Erhalten und Steigern dieser Verhaltensbereitschaft ist auch eine Aufgabe von Führungskräften. Führungskräfte müssen geeignet sein, gegebene Kräfte und Ressourcen auf klar umschriebene Ziele hin zu bündeln, zu organisieren und dadurch wirkungsvoll einzusetzen und die an einer Aufgabenerledigung beteiligten Mitarbeiter dafür gewinnen, ihre persönlichen Fähigkeiten in den Dienst der gemeinsamen Aufgabe zu stellen.

Zur Verbesserung der Führungsqualität wurden im Rahmen des PEK Anforderungsprofile definiert, die neben der Fachkompetenz persönliche, soziale und Methodenkompetenz von Führungskräften beschreiben, deren Erfüllung in Zukunft Voraussetzung für die Übernahme von Führungsfunktionen sein soll. Für die vorhandenen Führungskräfte sollten diese Kompetenzen durch Teilnahme an begleitenden Schulungen vertieft werden. Hierzu wurde in 2004 ein Fortbildungskonzept mit dem Studieninstitut Krefeld erarbeitet. Ziel dieses Konzeptes war die einheitliche Vermittlung der Schlüsselqualifikationen des PEK im Rahmen von Inhouseseminaren für den Vorstand, die Bereichsleiter und die sog. Produktverantwortlichen mit Personalführungsaufgaben. Durch diese Vorgehensweise wurde sichergestellt, dass alle Personalverantwortlichen über ein einheitliches Repertoire an Konzepten und Methoden verfügen und eine Vernetzung und ein Austausch aller Führungsebenen ermöglicht wird. Des Weiteren wurde durch die gemeinsame Teilnahme an der Führungsfortbildung die Grundlage für die Entwicklung eines einheitlichen Führungsverständnisses gelegt. Der für den Vorstand, die Bereichsleiter sowie die Gleichstellungsbeauftragte und den Vorsitzenden des Personalrates durchgeführte Seminarblock zu den Themen Kommunikation und Gesprächsführung mit Verknüpfung zu Führungskonzepten, Führen über Ziele, Delegation, Kritik und Beratung, Konfliktmanagement und –moderation, gliederte sich in 5 Einzelseminare, die in der Zeit vom 1. Februar 2005 bis 27. September 2005 (insgesamt 6,5 Seminartage) durchgeführt wurden; darüber hinaus wurden 25 Produktverantwortliche in der Zeit vom 14.04.2005 bis 20.10.2005 an 5 Seminartagen im vorgenannten Themenbereich geschult, jeweils 2 Schulungstage fanden für die Produktverantwortlichen im Februar diesen Jahres zum Thema Rhetorik/Selbstpräsentation statt.

Als ein Instrument von besonderer Bedeutung zur Verbesserung der Arbeitszufriedenheit wurde im PEK die regelmäßige Durchführung von Mitarbeitergesprächen vereinbart. Im Rahmen der vorgenannten Fortbildungsveranstaltungen für den Vorstand und die Bereichsleiter wurde hierzu ein Konzept erarbeitet, das in einen Leitfaden für Mitarbeitergespräche zwischen Mitarbeitenden und Vorgesetzten aufgegangen ist. Das Mitarbeitergespräch ist als aktives Element der Personalsteuerung angelegt, es soll helfen, die gegenseitigen Erwartungen von Mitarbeitenden und Vorgesetzten zu klären, das berufliche Handeln gegenseitig kennen zu lernen und zu verstehen und die Gelegenheit zu Rückmeldungen in beide Richtungen zu geben. Den Mitarbeitenden soll die Möglichkeit gegeben werden, eigene Vorstellungen einzubringen, das eigene Arbeitsumfeld mitzugestalten, es sollen aber auch problematische Situationen erörtert, berufliche Perspektiven diskutiert und gemeinsame Maßnahmen zur Zielumsetzung erarbeitet werden. Der wesentliche Inhalt des Gespräches soll zum Verbleib bei den Gesprächsführenden dokumentiert, die getroffenen Zielvereinbarungen beim nächsten Mitarbeitergespräch mit einbezogen werden.

Der Leitfaden für die Durchführung der Mitarbeitergespräche wurde auf allen Vorgesetztenebenen einschl. der Kindergartenleiterinnen verschult. Begonnen wurden die Gespräche vom Bürgermeister mit den ihm direkt unterstellten Mitarbeitern über die Beigeordneten mit den unterstellten Bereichsleitern usw.. Die Gespräche wurden bis auf wenige Ausnahmen bis Ende Oktober 2005 durchgeführt.

Auch wenn der zeitliche Aufwand für die Durchführung der insgesamt 550 geführten Gespräche nicht unerheblich war, lässt sich feststellen, dass die Durchführung erfolgreich war. Die Mitarbeitergespräche sollen zukünftig alle 1 ½ Jahre im Wechsel mit den Regelbeurteilungen stattfinden.

Als weiteres Instrument der Steigerung der Arbeitszufriedenheit und Entwicklung der beruflichen Qualifikation sieht das PEK die Jobrotation sowie die Erweiterung bzw. Ergänzung des vorhandenen Aufgabenbereiches vor. Das Jobrotation, welches vorrangig an die Berufsanfänger gerichtet war, denen nach Ablauf einer Verweildauer von max. 5 Jahren die Möglichkeit zum Stellenwechsel gegeben werden soll, ist hinter den Erwartungen zurückgeblieben. Im Rahmen der Optimierung der Geschäftsprozesse, über die im Abschnitt II. der Vorlage im einzelnen berichtet wird, haben aber die Bereiche Gelegenheit genommen, auch im Interesse einer beruflichen Weiterentwicklung und zur Vermeidung von Monotonie bestehende Arbeitsbereiche zu verändern.

Zu den Maßnahmen zur Förderung der Arbeitszufriedenheit gehören auch Leistungsanreize. Während im Arbeiterbereich solche Leistungsanreize schon seit Jahren gewährt werden, wurde nach Erlass entsprechender tariflicher und beamtenrechtlicher Regelung eine Ausweitung auf den Beamten- und Angestelltenbereich vorgenommen. Für die Gewährung von Leistungshonorierungen wurde eine entsprechende Richtlinie erlassen, die die Voraussetzungen für die auf ein Jahr befristete Zulage regelt. Insgesamt haben in den Jahren 2003/2004/2005 32 Angestellte und Beamte Leistungszulagen erhalten; der jährliche Aufwand lag bei durchschnittlich 9.600,-- €. Im Arbeiterbereich, bei dem der Bezirkstarifvertrag verbindlich die Gewährung von Leistungszulagen im Rahmen der Leistungsfähigkeit der Gemeinde vorsieht, wurden durchschnittlich jährlich 85.000,-- € ausgeschüttet.

2. Optimierung der Geschäftsprozesse durch die Bereiche

Mit der Verabschiedung des PEK waren die Dezernenten und Bereichsleiter aufgefordert, für ihren Bereich Vorschläge zur wirtschaftlichen Optimierung der Aufgabenerledigung und zur Personalentwicklung in ihrem Aufgabenbereich zu erarbeiten. Dabei sollten Aussagen zur Verbesserung der internen Organisation und der Arbeitsverteilung innerhalb des Bereiches, der Geschäftsverteilung innerhalb der Verwaltung, des Arbeitsablaufes, aber auch zur Reduzierung von Leistungsstandards getroffen werden. In die Überlegungen sollten auch Erkenntnisse aus dem interkommunalen Vergleich und ergänzend hierzu auch Feststellungen aus der örtlichen Prüfung der Gemeindeprüfungsanstalt einbezogen werden. Die Vorschläge, die im Abschnitt II dargelegt sind, wurden im Januar/Februar 2006 mit den jeweiligen Beigeordneten, den Bereichsleitern sowie deren Vertretern, dem Bürgermeister und der Leiterin SZD erörtert, bearbeitet und haben zu dem in dieser Vorlage im Weiteren beschriebenen Ergebnis geführt.

3. Interkommunaler Stellen- und Kennzahlenvergleich

Ein weiteres Instrument zu einer Kostenkonsolidierung zu gelangen, ist der in den Jahren 2004/2005 durchgeführte interkommunale Vergleich mit Nachbarstädten. Zielsetzung des Vergleiches mit den Städten Kaarst, Willich, Grevenbroich und Dormagen, bei denen ein ähnliches Leistungsspektrum vermutet wurde, war es, über Kenn- und Stellenzahlen Erkenntnisse zu einer Verbesserung des eigenen Handelns im Hinblick auf die Kosten-, Leistungs- und Ergebnisqualität zu kommen. Zu diesem Zweck wurde Ende 2003 von den Bürgermeistern der betroffenen Städte eine Zusammenarbeit vereinbart. Hierzu wurde eine Projektgruppe gebildet, in die die Stadt Grevenbroich den Dezernenten für Zentrale Steuerung, Zentrale Dienste, Recht und Personal sowie den Fachbereichsleiter Zentrale Steuerung, die Stadt Dormagen den Leiter Zentrale Steuerungsunterstützung sowie dessen Stellvertreter, die Stadt Kaarst den Leiter Organisation/TUIV/Zentraler Service und die Städte Willich und Meerbusch den Leiter bzw. die Leiterin des Zentralen Dienstes entsandte. Die Federführung für das Projekt oblag als Initiator der Stadt Meerbusch.

3.1 Vorgehensweise der Erstellung von Leistungsvergleichen

Die Kommunale Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsarbeit führt seit Ende der 90'er Jahre sog. Vergleichsringe durch. Bei diesen Vergleichsringen werden einzelne Leistungsbereiche mit i. d. R. homogenen Vergleichsinhalten wie Grünflächen, Friedhöfe, Straßenunterhaltung, Baubetriebshöfe, Gebäudewirtschaft, Standesämter, Bürgerbüros und Personalämter untersucht, beteiligt sind i. d. R. 5 – 15 etwa gleich große Kommunen. Die Vergleichsringpartner verständigen sich zunächst auf die Definition einheitlicher Kennzahlen, die zum einen den Kosten- und Wirkungsgrad der erbrachten Leistung berücksichtigen, zum anderen aber auch sicherstellen, dass die Kennziffern auf die eigene Verwaltung übertragbar sind. Zielsetzung der Vergleichsarbeit ist es, ein schlechtes Abschneiden der eigenen Verwaltung im Vergleich zu anderen als Impuls zur eigenen Verbesserung zu nutzen. Dabei geht es darum, die Ursachen für das eigene unterdurchschnittliche Ergebnis zu ermitteln bzw. herauszufinden, warum andere Leistungen kostengünstiger erbringen. Es handelt sich insofern um einen Prozess, der

darauf abzielt, eigene Ziele zu überdenken und bessere Methoden, Verfahren, Organisationsabläufe sowie sonstige Inputs zu übernehmen. Grundsätzlich setzt ein solches Verfahren die Bereitschaft voraus, sich mit der eigenen Praxis und den damit verbunden Zielen auseinander zu setzen, es erfordert aber auch den Willen zu Veränderungen.

Anders, als zuvor hinsichtlich der Vergleichsringarbeit der KGSt beschrieben, sollte der vereinbarte Vergleich mit den Nachbarstädten Kaarst, Willich, Grevenbroich und Dormagen die gesamte kommunale Leistungspalette erfassen. Aufgrund dessen konnte ein methodisches Verfahren, wie es die KGSt anwendet, schon aus Gründen der Arbeitsökonomie hier nicht erfolgen.

Grundlage des eigenen Vergleiches war ein von der Stadt Meerbusch ausgearbeitetes 65-seitiges Stellen- und Kennzahlentableau, bei dem auf der Basis der hiesigen Produktstruktur und der Geschäftsverteilung der Stadt Meerbusch die eingesetzten personellen Ressourcen mit Anzahl der eingesetzten Arbeitskräfte und Eingruppierung sowie Kenn- und Leistungszahlen in Form von Stückzahlen und Kosten zugeordnet wurden. Neben Kenndaten auf Produktebene wurden auch allgemeine Finanz- und Personaldaten auf der Basis des Jahres 2004 verglichen.

Die Erhebungsbogen wurden von den Vergleichskommunen bearbeitet, wobei die Schwierigkeit bestand, trotz unterschiedlicher Geschäftsverteilung und Produktinhalte Möglichkeiten einer Vergleichbarkeit herzustellen; dies konnte nicht in allen Fällen so vertieft erfolgen, dass eine Übertragung der Vergleichserkenntnisse 1 : 1 auf alle Vergleichskommunen möglich ist, in Teilbereichen musste bei der Aufarbeitung eine nähere Verifizierung durch die Fachbereiche erfolgen. Zur besseren Lesbarkeit der Ergebnisse wurden die jedem Produkt zugeordneten Personalaufwände kostenmäßig entsprechend den Richtwerten der KGSt bewertet.

Generell sind in Bezug auf die Vergleichbarkeit Unterschiede in der Größe der Vergleichskommunen zu beachten; Kaarst hat mit 41.915 die geringste Einwohnerzahl, Willich hat 51.988, Meerbusch 54.991, Dormagen 63.504 und Grevenbroich 64.897 Einwohner. Zudem haben Dormagen und Grevenbroich als große kreisangehörige Gemeinden ein weitergehendes Aufgabenspektrum als die Vergleichskommunen.

Der 127 Seiten umfassende Bericht liegt den Bereichsleitern und Beigeordneten seit 6. April 2005 vor. Soweit unterdurchschnittliche Ergebnisse vorliegen, war es Aufgabe der Verantwortlichen, die Ursachen aufzuklären mit dem Ziel, Vorschläge zu erarbeiten um verbesserte Methoden im Hinblick auf die Kosten-, Leistungs- und Ergebnisqualität auf den eigenen Bereich zu übertragen. Soweit überdurchschnittliche Leistungsstandards, die i.d.R. auch eine erhöhte Personalausstattung nach sich zieht, betroffen sind, erfordert dies die Bereitschaft, im Interesse der Optimierung Methoden, Verfahren und Organisationsabläufe anderer auf die eigene Verwaltung zu übertragen.

Vorschläge der Verwaltung zur Optimierung von Geschäftsprozessen sind im Abschnitt II. bei den jeweiligen Bereichen dargestellt. Zu angedachten Änderungen den Verwaltungsaufbau bzw. die Zuordnung von Aufgaben betreffend, wird nachstehend Stellung genommen.

3.2 Verwaltungsorganisation

Die Verwaltungsorganisation der Vergleichskommunen unterscheidet sich zunächst dadurch, dass nur in Kaarst und in Meerbusch neben dem Bürgermeister zwei Wahlbeamte bestellt sind, in Dormagen und Willich sind 3, in Grevenbroich 4 Wahlbeamte vom Rat bestellt. Darüber hinaus haben nur die Bürgermeister von Kaarst und Meerbusch zusätzlich eine Dezernentenfunktion inne. Der Erste Beigeordnete ist in allen Vergleichskommunen zugleich Kämmerer. Die Anzahl der Fachbereiche bzw. Ämter differiert von 16 bei Kaarst über 12 bei Dormagen und Grevenbroich und 11 in Willich.

Die Aufgabengliederung unterhalb der Bereichsebene ist in Meerbusch im Verhältnis zu den Vergleichskommunen kleinteilig. Aus Anlass der geplanten Umstellung auf das neue Finanzmanagement wurde dieser Teilaspekt bereits aufgearbeitet. Die bei Umsetzung der Neuen Steuerung eingeführte teilweise kleinteilige Produktorganisation mit 127 Produkten, 47 Produktverantwortlichen und einer heterogenen Verantwortungsstruktur wird aufgegeben, stattdessen werden im zukünftigen NKF-Haushalt noch 48 Produktgruppen mit 26 Verantwortlichen unterhalb der Bereichsebene bestehen. Die produktgruppenorientierte Darstellung im Finanzbereich wird auf die Aufbauorganisation übertragen. Die Verantwortungsbereiche sollen zukünftig wieder als Abteilung bezeichnet werden. Über die Überarbeitung der Produktorganisation und die Zielsetzung im NKF wurde der Haupt- und Finanzausschuss in seiner Sitzung am 8. Dezember 2005 informiert.

Eine weitere Erkenntnis, die die geplante Aufbauorganisation verändern wird, betrifft die Praxis der Vergleichskommunen im manuellen Bereich. Während die Stadt Meerbusch in den Fachbereichen 5 – Straßen und Kanäle, 6 – Grünflächen und Service Immobilien gewerbliche Mitarbeiter vorhält, besteht in allen Vergleichskommunen ein zentraler Baubetriebshof. Keine der Vergleichskommunen hält ein Grünflächenamt vor, die Aufgaben (ohne manuelle Tätigkeiten) werden dort entweder im Tiefbaubereich oder im Planungsbereich wahrgenommen. In Anlehnung an die Organisation der Vergleichskommunen wird derzeit von einer Arbeitsgruppe ein Konzept für einen zentralen Baubetriebshof erarbeitet, in den der bisherige Grünflächenbereich aufgehen soll. Schon in der Konzeptphase wurden Synergieeffekte deutlich, die ihren Niederschlag in Stellenreduzierungen wie in Abschnitt II. dargestellt, finden werden. Neben Synergieeffekten im personellen Bereich werden auch positive Effekte im Sachkostenbereich erwartet. Dies könnte zum einen die Fahrzeug- und Geräteausrüstung erfassen, des Weiteren wird sie sich auf das Volumen des in Meerbusch-Strümp geplanten Bauhofes auswirken. Soweit, wie nach dem derzeitigen Projektstand geplant, eine teilweise dezentrale Unterbringung von Mitarbeitern, deren Einsatz vornehmlich auf einen Ortsteil beschränkt ist, in den vorhandenen Betriebsgebäuden an den Friedhöfen Buderich (neuer Teil), Lank (neuer Friedhof), Strümp und Osterath erfolgt, kann der Bauhofneubau vom Bauvolumen und infolge auch den Investitionskosten minimiert werden.

In diesem Zusammenhang sollen auch Überlegungen angestellt werden, die Wettbewerbsfähigkeit zu verstärken. Geprüft wird die Einführung eines echten Auftraggeber-/Auftragnehmerverhältnisses, bei der die Bereiche für die von ihnen angeforderten Leistungen durch ihr Budget die Finanzierung sicherstellen müssen.

Einen weiteren Änderungsbedarf, der aus den hiesigen Erfahrungen resultiert und durch die Erkenntnisse des interkommunalen Vergleiches gestützt wird betrifft die Organisation des bei Einführung der Neuen Steuerung gebildeten Fachbereiches 4 – Planen und Bauen -, der die früheren Abteilungen Stadtplanung und Vermessung des Amtes 61, das frühere Bauaufsichtsamt – Amt 63 - sowie das frühere Liegenschaftsamt – Amt 23 – umfasst, darüber hinaus wurde eine Projektgruppe Stadtentwicklung eingerichtet, die unmittelbar dem Vorstand unterstellt ist. Vor dem Hintergrund anstehender personeller Veränderungen in 2007 auf der Führungsebene beabsichtigt die Verwaltung, den Bereich in 2 Fachbereiche unter Auflösung der Projektgruppe aufzuteilen und zwar in einen Bereich Bodenordnung und Vermessung und einen Bereich Stadtplanung und Bauaufsicht. Dies entspricht im wesentlichen der Organisationsform der Vergleichsgemeinden. Die Bereichsleiterstellen sollen mit bisherigen Führungsverantwortlichen aus dem Fachbereich 4 besetzt werden, durch Geschäftsoptimierung innerhalb des Bereiches und durch Verlagerung von Aufgaben auf den Fachbereich 5 – Straßen und Kanäle - können dadurch 2 Stellen der Bes. Gr. A 15 eingespart werden. Vor dem Hintergrund des Ausscheidens der vorgenannten Leitungskräfte muss auch der Aufgabenbestand des Vermessungsbereiches diskutiert werden. Hierzu enthält Abschnitt II weitere Erläuterungen.

3.3 Allgemeine Finanz- und Personaldaten 2004

Basis des Vergleiches der allgemeine Finanzdaten waren die Rechnungsergebnisse 2004 für die wesentlichen Einnahmen und Ausgaben des Verwaltungs- und Vermögenshaushaltes sowie der Schuldenstand und die Pro-Kopf-Verschuldung am 31.12.2004. Der Gemeindeanteil an der Einkommenssteuer war in Meerbusch am höchsten, als einzige der Vergleichskommunen erhielt Meerbusch keine Schlüsselzuweisungen. Auch bei den sonstigen Finanzeinnahmen erzielte Meerbusch den höchsten Wert. Meerbusch zahlte die höchsten Zuweisungen und Zuschüsse, bei den Zinsausgaben wurde hier ebenfalls der höchste Wert ausgewiesen. Bei den Einnahmen aus der Veräußerung des Anlagevermögens und den Landeszuweisungen erzielte Meerbusch die höchsten Einnahmen, allerdings wiesen auch die Krediteinnahmen den höchsten Wert aus. Bei den Baumaßnahmen hatte Meerbusch die höchste Ausgabeposition, gleiches galt für die Tilgungsleistung. Wieder einen im Vergleich deutlich höheren Wert hat Meerbusch bei den sonstigen Finanzausgaben. Mit einer Pro-Kopf-Verschuldung von 1.750,32 € hatte Meerbusch den höchsten, Kaarst mit 132,39 € den niedrigsten Schuldenstand.

Der Finanzbereich war auch Gegenstand der überörtlichen Prüfung durch die Gemeindeprüfungsanstalt Nordrhein-Westfalen. Das Ergebnis der Prüfung und die Stellungnahme der Verwaltung hierzu ist Thema einer gesonderten Informationsvorlage zur heutigen Sitzung.

Für einen Vergleich der Personaldaten wurde auf Beschäftigtenzahlen und Personalkosten ebenfalls bezogen auf das Rechnungsjahr 2004 zurückgegriffen. Ein Vergleich ist hier allerdings nur bedingt möglich, weil Grevenbroich und Dormagen als große kreisangehörige Gemeinden zusätzliche Aufgaben übertragen sind, beide Städte die Gebäudereinigung fast ausschließlich durch eigene Kräfte wahrnehmen, und in Willich und Grevenbroich Eigenbetriebe für den manuellen Bereich bestehen. Ein

weiterer signifikanter Unterschied ergibt sich bei den Tagesstätten in städt. Trägerschaft sowie im kulturellen Angebot; eine Musikschule halten nur Meerbusch und Dormagen vor. Ein weiterer Unterschied im Leistungsangebot ergibt sich für die Erziehungsberatungsstelle, die nur von Meerbusch und Willich betrieben wird.

Bei den durchschnittlichen Personalkosten pro Beamter (einschl. Versorgung und Beihilfe für Aktive und pensionierte Beamte), Angestellter und Arbeiter bestehen bei den Vergleichskommunen keine signifikanten Unterschiede. Bei den Personalkosten pro Einwohner (einschl. Versorgung für Pensionäre und Beihilfe für Pensionäre) erreicht Meerbusch einen Wert von 467,-- €, Dormagen (allerdings große kreisangehörige Gemeinde mit zus. Aufgaben) einen Wert von 490,-- € und Kaarst einen Wert von 401,-- €. Die Durchschnittswerte von Grevenbroich und Willich sind nicht vergleichbar, weil manuelle Tätigkeiten durch Eigenbetriebe erledigt werden und deren Kosten nicht erfasst wurden.

4. Budgetierung von Personalkosten und Aufbau eines Personalcontrollings

Zielsetzung des Personalentwicklungskonzeptes ist es u.a. mit der Umsetzung der Vorschläge einen Sparerfolg zu erzielen, mit dem der Personalkostenansatz im Sammelnachweis 2009 gegenüber dem Ansatz 2004 um 1% gesenkt werden kann. Strukturelle Erhöhungen, Beförderungen und Höhergruppierungen müssen erwirtschaftet werden. Bei unterstellten strukturellen Erhöhungen von 2% jährlich ist eine Sparrate von 9% der Personalkosten je Bereich am Ende des Konsolidierungszeitraumes zu erzielen und weiterzuführen. Für die Berechnung des Sparvolumens wurde der Haushaltsansatz des Jahres 2004 im Sammelnachweis um die Personalkosten der Mitarbeiterinnen im Kindertagesstättenbereich und der Feuerwehr bereinigt, da hier managementbedingt kaum Einsparungen erzielbar sind. Auf dieser Basis ergab sich ein mathematisches Einsparvolumen von 1,943 Mio. €. Nicht erfasst davon sind Arbeitsplatzkosten, die allerdings in Zusammenhang mit Stelleneinsparungen ebenfalls reduziert werden.

Bereichsweise wurde hierzu ein „Startbudget“ berechnet, welches neben den reinen Personalkosten bei den Beamten auch die Kosten der Beihilfe und eine Versorgungsumlage von 27% enthielt. Nicht budgetrelevant sind Mehrkosten infolge von Altersteilzeit. Um eine möglichst weitgehende Gerechtigkeit zwischen den Bereichen zu erzielen, wurden bei der Berechnung der Startbudgets Personalkosten für solche Stellen nicht mehr berücksichtigt, bei denen eine Einsparung aufgrund von kw-Vermerken im Stellenplan ohnehin feststand. Darüber hinaus bedingte die Einrichtung der ARGE, die mit 11,73 städt. Mitarbeitern besetzt ist, eine Neuberechnung des Budgets für den Fachbereich 2. Unter Berücksichtigung der vorgenannten Korrekturen errechnet sich nunmehr ein Sparvolumen von 1.891 Mio. €.

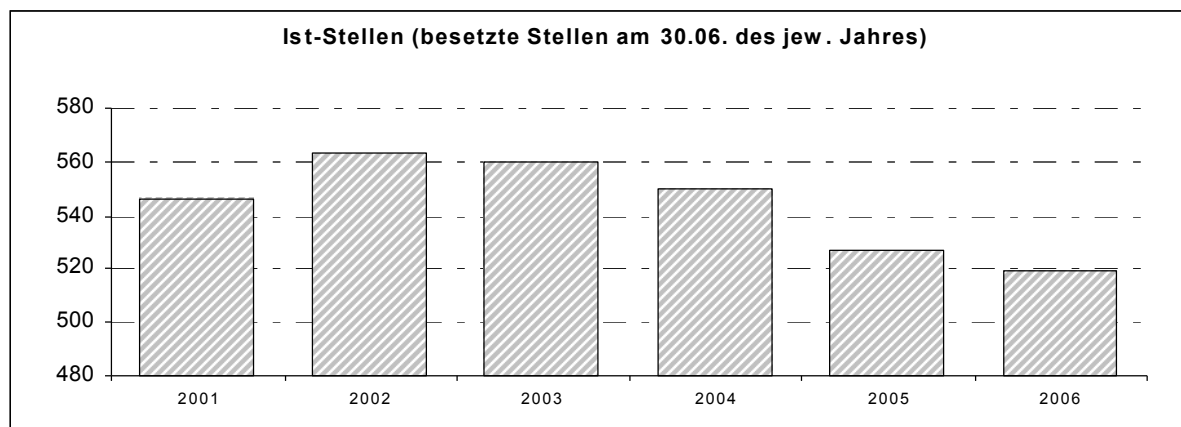
Mit der Einführung der Budgetierung wurde ein Controlling aufgebaut, die Budgets wurden halbjährlich zum 31.12.2004, 30.06.2005 und 31.12.2005 bereichsweise fortgeschrieben. Die Fortschreibung, bei der sämtliche personalkostenerhöhende Maßnahmen (Beförderungen und Höhergruppierungen, Stundenerhöhungen) und personalkostenreduzierende Maßnahmen (Stellenstreichungen, Stundenreduzierungen und vergütungsmäßige Veränderungen) berücksichtigt sind, erfolgte aus Gründen der Vereinfachung und Transparenz mit den im Startbudget vereinbarten Beträgen. Soweit Optimierungsvorschläge umgesetzt wurden, bei denen durch Stellenstreichungen Einnahmeverluste im Gebührenbereich entstanden sind, wurden diese gegengerechnet andererseits wurden Einsparungen bei Sachkosten durch von eigenen Mitarbeitern übernommene Aufgaben budgetmindernd berücksichtigt.

Die Budgetentwicklung der Bereiche wird ebenfalls im Abschnitt II dokumentiert, Abschnitt III stellt die vorgesehene Entwicklung bis zum Ende des Konsolidierungszeitraums bei Umsetzung der vereinbarten Maßnahmen dar.

5. Stellen- und Personalkostenentwicklung

Maßgeblich für die Personalkosten ist die Anzahl der besetzten Stellen und die Personalausgaben für die einzelnen Mitarbeiter. Das nachfolgende Schaubild dokumentiert die Stellenentwicklung seit 2001.

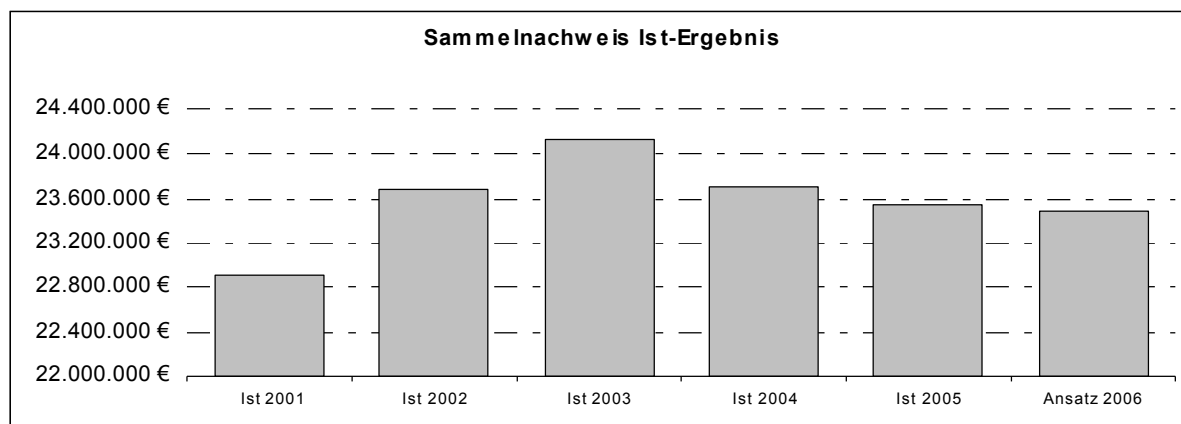
Stellenentwicklung (vollzeitadäquat)						
Jahr	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Ist-Stellen	546,34	563,77	560,14	549,83	527,07	519,89



Seit Beginn der Umsetzung des Personalentwicklungskonzeptes am 1.1.2004 ist die Anzahl der besetzten Stellen um 29,94 Stellen zurückgegangen. Die Personalkosten der städt. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen werden haushaltsmäßig im Wesentlichen im Sammelnachweis abgebildet. Erfasst ist hier die Besoldung der Beamten sowie die Vergütung der Tarifbeschäftigten (Angestellte und Arbeiter) einschließlich der Sozialversicherung. Darüber hinaus sind an anderer Stelle des Haushaltes Personalnebenkosten ausgewiesen, die nach dem Rechnungsergebnis 2005 zusätzlich ca. 2,1 Mio. € umfassen. Hiervon entfällt der größte Teil mit ca. 1,4 Mio. € auf die Versorgungsumlage für pensionierte Beamte; die Höhe der Umlage orientiert sich am tatsächlichen Versorgungsaufwand. Ein weiterer Anteil in Höhe von ca. 520.000 € entfällt auf die Beihilfe für aktive Beamte und Versorgungsempfänger, wobei der Anteil für die Pensionäre in den letzten Jahren aufgrund verlängerter Lebenserwartung und höheren Kosten im Gesundheitswesen überproportional gestiegen ist. Ein weiterer Betrag von 80.000,-- € entfällt auf die Unfallversicherung für Tarifbeschäftigte.

Die folgende Darstellung, die die Personalkosten aller städt. Mitarbeiter umfasst, zeigt die Entwicklung der Personalkosten im Sammelnachweis. Um eine Vergleichbarkeit herzustellen wurde das Ist-Ergebnis 2003 um die 12. Rate zur Sozialversicherung in Höhe von 245.000,-- € erhöht, für den Ansatz 2006 wurde eine Reduzierung um die 13. Rate in Höhe von 242.000,-- € vorgenommen.

Sammelnachweis						
Jahr	Ist 2001	Ist 2002	Ist 2003	Ist 2004	Ist 2005	Ansatz 2006
Rechnungsergebnis	22.911.538 €	23.682.745 €	24.136.146 €	23.697.570 €	23.541.656 €	23.493.000 €



Die vorstehende Tabelle zeigt, dass die tatsächlichen Personalkosten im Sammelnachweis zum 31.12.2005 gegenüber dem Beginn der Umsetzung des Personalentwicklungskonzeptes am 1.1.2004 um 594.490 € gesunken sind, obwohl neben Tarifierhöhungen vornehmlich im Angestellten- und Arbeiterbereich seit 2004 auch ein jährliches Sanierungsgeld für die Zusatzversorgungskasse in Höhe von 225.000,-- € zu zahlen ist und im Tariffbereich Erhöhungen von 300,-- € (bei red. Arbeitszeit anteilig) jährlich finanziert wurden. Im Arbeiterbereich hat zudem die Umstellung auf das neue Tarifrecht zu Mehrkosten von 55.000,-- € geführt.

Ab 1.1.2007 ist nach dem neuen Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst die Zahlung eines Leistungsentgeltes in Höhe von 1% der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres der Tarifbeschäftigten auszuschießen. Die leistungs- und erfolgsorientierte Bezahlung soll dazu beitragen, die Dienstleistung, Motivation, Eigenverantwortung und Führungskompetenz der Mitarbeitenden zu verstärken. Eine Kommission, deren Mitglieder je zur Hälfte aus Arbeitgeber- und Personalratsmitgliedern besteht, muss hierfür ein betriebliches System entwickeln und kontrollieren. Nach den tariflichen Vereinbarungen sollte die Finanzierung durch Umwidmung bisheriger Entgeltbestandteile, damit also nicht „on-top“ erfolgen.

Hinsichtlich des Weihnachtsgeldes für die Beamten liegt ein Gesetzentwurf vor, der eine weitere Absenkung vorsieht; ab gehobenem Dienst ist eine Reduzierung von 50% auf 30%, darunter auf 45% vorgesehen. Dies entspricht einem Betrag von ca. 60.000,-- €.

6. Ergebnis der Prüfung durch die GPA im Bereich Personal und Organisation

In der Zeit vom 3. August 2005 bis 6. September 2005 hat die Gemeindeprüfungsanstalt Nordrhein-Westfalen eine überörtliche Prüfung der Haushalts- und Wirtschaftsführung in von der GPA ausgewählten Bereichen durchgeführt. Zu den Prüfgebieten gehörten u.a. die Bereiche Personal und Organisation mit Schwerpunkt Personalkosten, Controlling, Personalmanagement, Personalbedarfsplanung, Personalbewirtschaftung und Personalentwicklung. Die Ergebnisse sind auf den Seiten Pe 1 – Pe 36 abgebildet. Die personalwirtschaftlichen Kennzahlen wurden in einen Zeitenvergleich der Jahre 2001 bis 2004 und auf der Basis der Kenndaten für das Jahr 2004 in den interkommunalen Vergleich gestellt. Basis der Werte für den interkommunalen Vergleich sind Kenndaten, die die GPA bei der Prüfung von 60 nordrhein-westfälischen Kommunen der Größenklasse 25.000 – 60.000 Einwohner ermittelt hat.

Zunächst ist festzustellen, dass die Stadt Meerbusch mit 54.758 Einwohnern im Vergleichsjahr 2004 einwohnermäßig im oberen Bereich der von der GPA geprüften Kommunen liegt; die kleinste der in den Vergleich einbezogenen Kommunen ist weniger als halb so groß wie die Stadt Meerbusch. Die Erfahrungen aus dem eigenen Vergleich zeigen, dass die Personalausstattung und damit die Kosten bei größeren Kommunen proportional eher größer sind, als bei kleineren Kommunen. Des Weiteren weist die Stadt Meerbusch mit ihrer Randlage zu den benachbarten Oberzentren und der Bevölkerungsstruktur Besonderheiten auf, die in einem vergleichbar höheren Standard insbesondere in der städt. Infrastruktur und im Leistungsangebot ihren Niederschlag finden; dies hat Auswirkungen auf die Personalausstattung der Verwaltung und die Kosten.

Nachstehend werden die wesentlichen Feststellungen der überörtlichen Prüfung mit einer Stellungnahme der Verwaltung dargelegt.

Auf den S. Pe 1 ff. wird zunächst das methodische Vorgehen der GPA erklärt, welches sich von der Vorgehensweise im eigenen interkommunalen Vergleich in Teilbereichen dadurch unterscheidet, dass im eigenen Vergleich keine Bereinigung erfolgt ist

Die auf S. Pe – 4/5 angeregte Aufgabe kleinteiliger Produkte wurde wie unter I./3.2 ausgeführt, in Zusammenhang mit der Überarbeitung der Produktstruktur für den NKF-Haushalt zwischenzeitlich erledigt. Regelungsbedürftig ist noch die Festlegung der Verantwortung auf den verschiedenen Führungsebenen. Die empfohlene Einführung von Kennzahlen zur Messung der personellen Auslastung, die zusammen mit finanzwirtschaftlichen Daten über ein Bereichscontrolling in ein zentrales Verwaltungscontrolling aufgehen soll, kann nur in Zusammenhang mit dem Aufbau eines verwaltungsweiten strategischen Controllings erfolgen. Dieses muss auf die zukünftige NKF-Struktur abgestellt sein. Eine Umsetzung kann nur schrittweise erfolgen, nicht in allen Aufgabenbereichen sind Kennzahlen verfügbar, die sich für eine Personalbemessung und Fortschreibung eignen.

S. Pe – 6 und Pe – 24 beleuchten die Personalstruktur. Hier stellen die Prüfer im interkommunalen Vergleich bei den Wahlbeamten mit einem Anteil von 0,54% einen zum Minimum – 0,35% - tendie-

renden Anteil fest, die Ausweisung der sonstigen Stellen im höheren Dienst liegt mit einem Anteil von 5,51% über dem Mittelwert von 3,78%; die Abweichung entspricht ca. 10 Stellen. Auch im g.D. überschreitet Meerbusch mit 34,87% der Stellen den Mittelwert von 30,01%, im m.D. wird der Mittelwert von 44,51% mit 36,99% der Stellen unterschritten.

In Zusammenhang mit der Umsetzung der Neuen Steuerung wurde eine Verdichtung der seinerzeit bestehenden 21 Ämter auf 10 Bereiche mit dezentraler Ressourcenverantwortung für Personal, Finanzen und Organisation eingeführt. Seinerzeitiges Ziel war eine Verlagerung von Verantwortungsbe-
reichen der Beigeordneten auf die Bereichsebene; dies hatte zur Folge, dass die Anzahl der Wahlbeamten, die sich zukünftig überwiegend um strategische Aufgaben kümmern sollten, reduziert wurde. Über die Bereichsebene hinaus sind teilweise auch Produktverantwortliche dem höheren Dienst zugeordnet, wobei dies einerseits durch den Besitzstand vor Umsetzung der Verwaltungsmodernisierung bedingt ist, andererseits in erforderlichen Laufbahnbefähigungen zur Aufgabenwahrnehmung. Des Weiteren hält Meerbusch anders als die Mehrzahl der Vergleichskommunen der GPA mit Hochschulabsolventen besetzte Einrichtungen vor, die andere in der Form nicht vorhalten; beispielhaft genannt seien hier die Erziehungsberatungsstelle und die Volkshochschule.

Bei der Ausweisung von Stellen im gehobenen Dienst überschreitet Meerbusch den Mittelwert um 4,86%; dies entspricht 26 Stellen. Ursächlich hierfür ist u.a. das Personal der Musikschule, bei der vollzeitadäquat 21,22 Mitarbeiter vergleichsweise gehobener Dienst tätig sind.

Die Umsetzung des PEK wird zu einer Veränderung der Personalstruktur führen. Im einzelnen wird hierzu auf Abschnitt II. verwiesen.

Auf den S. Pe –15 ff. wird die Personalquote je Einwohner ermittelt. Um eine Vergleichbarkeit der Kennzahlen im interkommunalen Vergleich zu erhalten, haben die Prüfer eine Bereinigung der Personalausstattung um Mitarbeiter in den gebührenrechnenden Einrichtungen vorgenommen. Da eine konkrete Zuordnung auf die betroffenen Unterabschnitte hier zwar in der Kostenrechnung, allerdings nicht haushaltsmäßig vorgenommen wurde, handelt es sich bei der festgestellten Personalquote nur um einen Näherungswert. Keine Berücksichtigung dabei haben Besonderheiten im Leistungsangebot gefunden.

Hiernach überschreitet Meerbusch bei den Ist-Stellen je 1.000 Einwohner (Pe - 16) im interkommunalen Vergleich den Mittelwert von 7,61 mit 8,71 MA/1.000 E; dies entspricht einer Abweichung von 1,1 MA/1.000 Stellen. Nach Bereinigung um die Mitarbeiter in den Bereichen Feuerschutz, Kindertagesstätten und Gebäudereinigung verbessert sich der Meerbuscher Wert auf 6,82 gegenüber einem Mittelwert von 6,09; dies entspricht noch einer Abweichung um 0,73 MA/1.000 Stellen.

Bei den Personalkosten je 1.000 Einwohner (Pe - 25) setzen sich die oben beschriebenen Ursachen für die vergleichsweise höhere Personalausstattung in den Bereichen Kindertagesstätten, Musikschule und Park- und Grünanlagen fort. Hier zeigt sich aber auch, dass seit Umsetzung des PEK im Jahre 2004 eine Kostenreduzierung eingesetzt hat; der für 2003 ermittelte Wert von 477 € konnte auf 473 € gesenkt werden. Bei einer Bereinigung um die Kosten der Mitarbeiter in den Bereichen Feuerschutz, Kindertagesstätten und Reinigung liegt Meerbusch mit 428 € über dem Mittelwert von 365 €.

Hinweise auf die von Mittelwerten abweichende höhere Personalausstattung und -kosten enthält die Säulengrafik auf S. Pe – 27, die die Personalkosten nach Einzelplänen darstellt. Deutliche Abweichungen nach oben zeigen sich hier im Einzelplan 3 - für die Musikschule, im Einzelplan 4 für die Kindertagesstätten und im Einzelplan 5 - für die Park- und Gartenanlagen. Unterhalb des Mittelwertes liegt die Ausstattung im Einzelplan 1 bezogen auf die Feuerwehr und den Rettungsdienst.

In eine Wirtschaftlichkeitsbetrachtung beim Abbau von Leistungen durch eigenes Personal müssen grundsätzlich auch die Einnahmesituation bzw. Sachkosten an anderer Stelle des Haushaltes mit einbezogen werden. Eine Reduzierung von Personalkosten im Kindertagesstättenbereich könnte nur dann erfolgen, wenn bestehende Einrichtungen in eine andere Trägerschaft wechseln würden. Wie die Ergebnisse der Prüfung im Jugendbereich zeigen – siehe hierzu S. Ju – 36 – käme unter Kosten Gesichtspunkten nur ein Wechsel in eine kirchliche Trägerschaft in Betracht. Anlässlich der finanziellen Situation der Kirchen ist ein solches Begehren aussichtslos.

Die Kostensituation der Musikschule wurde in den vergangenen Monaten eingehend im Kulturausschuss erörtert. Zur Reduzierung der Kosten der Einrichtung, die in 2005 allein im Sammelnachweis 1.283.180,50 € = 5,5% des Ansatzes betrugen, wurde ein Konzept erarbeitet, nach dem zukünftig

noch 8 Stellen im Kernbereich mit BAT-Verträgen beschäftigt werden sollen, darüber hinaus eine Beschäftigung mit Honorarkräften erfolgen soll. Damit werden die Kosten der Unterrichtsstunde um ca. 60% reduziert. Außerdem soll der bestehende Ferienüberhang von wöchentlich ca. 55 Std. aktiviert werden, so dass zumindest langfristig den bezahlten Stunden Einnahmen gegenüberstehen könnten. Wie die Ausführungen zu Abschnitt II. – Städt. Musikschule – zeigen, werden tatsächliche Sparerfolge durch die Umsetzung des Konzeptes mangels Fluktuation erst langfristig erreicht werden können.

Der dritte Bereich, in dem das GPA wesentliche Abweichungen vom Mittelwert testiert, sind die Personalkosten im Bereich Garten- und Parkanlagen. Die Ursache hierfür findet sich auf S. Ba – 46 des Berichtes. Im interkommunalen Vergleich halten die von der GPA geprüften Kommunen bei den Park- und Gartenanlagen einen Flächenanteil von 105,8 ha im Mittel vor, Meerbusch hält einen Anteil von 194 ha vor. Die dadurch bedingten erhöhten Kosten schlagen sich auch in der Tabelle auf S. Ba – 49 bei den Personal- und Sachausgaben der Grünflächenpflege nieder, die infolge des deutlich erhöhten Flächenanteils (83%) über dem Mittelwert der Vergleichskommunen liegt. Aufgrund der sich verschlechternden Haushaltssituation werden Rat und Verwaltung über die bereits ergriffenen Maßnahmen hinaus zu einer Realisierung von Einsparpotentialen kommen müssen. Hierzu wird ebenfalls im Abschnitt II. berichtet.

Auf S. Pe – 23 ff. werden die Personalkosten je Stelle ermittelt und die Anzahl bereinigt um die Mitarbeiter in den gebührenrechnenden Einrichtungen in den interkommunalen Vergleich gestellt. In die Berechnung der Personalkosten werden aber nicht nur die Ausgaben aus dem Sammelnachweis, sondern u.a. auch die Versorgungsumlage für die Versorgungsempfänger, die Beihilfekosten für aktive Beamte und Versorgungsempfänger sowie die Unfallversicherung für Angestellte und Arbeiter mit einbezogen.

Bei den Personalkosten je Ist-Stelle (Pe - 24) überschreitet Meerbusch im interkommunalen Vergleich den Mittelwert von 47.850 € um 1.290,-- €. Ursachen hierfür sehen die Prüfer u.a. in der Personalstruktur und dem höheren Durchschnittsalter der hiesigen Mitarbeiter. Eine weitere Ursache liegt in dem verhältnismäßig hohen Versorgungsaufwand für ausgeschiedene Beamte und in der Personalstruktur, die zuvor bereits beschrieben wurde.

Mit der Verabschiedung des PEK wurde eine konzeptionelle Grundlage zur Personalkosteneinsparung geschaffen; wie die Grafik auf S. 7 Nr. 5 dieser Vorlage zeigt, sind erste Sparerfolge bereits erzielt worden. Der Prozess wird mit den unter Abschnitt II. dargestellten Maßnahmen fortgesetzt.

Die Ausbildungsquote (Pe - 30) werten die Prüfer positiv. Im Vergleichsjahr überschritt Meerbusch mit 4,66% den Mittelwert von 3,46%.

Positiv beurteilen die Prüfer das Personalentwicklungskonzept – S. Pe – 20, Pe – 21 und Pe – 32 ff. . Es wird als schlüssig und nachvollziehbar aufeinander abgestimmt dargestellt, die Verknüpfung von Elementen der Personalentwicklung mit der Konsolidierung des Haushaltes wird als positive Besonderheit festgestellt. Vorbildlich wird das Vorgehen bewertet, durch einen interkommunalen Vergleich mit anderen Städten Verbesserungspotentiale für das eigene Verwaltungshandeln zu erschließen.

II. Ergebnis der Erledigung der Prüfaufträge, beabsichtigte Maßnahmen zur Geschäftsoptimierung unter Berücksichtigung der Vergleichserkenntnisse sowie Konsolidierungsverlauf bis zum 31.12.2008

1. Fachbereich 1 – Bürgerbüro, Sicherheit und Umwelt

1.1 Prüfaufträge

Es bestanden keine Prüfaufträge. Eine Prüfung durch das GPA im Bereich selbst hat nicht stattgefunden. Allerdings finden sich Prüffeststellungen zum Aufgabenbereich des Fachbereiches 1 auf den S. Fi – 17/18 zur Höhe und zum Deckungsgrad der Marktgebühren. Diese Feststellung deckt sich auch mit den Erkenntnissen aus dem interkommunalen Vergleich, nach dem Meerbusch mit deutlichem Abstand zu den Vergleichskommunen die geringsten Marktgebühren einnimmt. Eine Erhöhung der Gebühren wird derzeit vom Fachbereich geprüft.

Eine weitere Feststellung, bei der ebenfalls die Ergebnisse beider Überprüfungen deckungsgleich sind, ist die Anzahl der Gebäude und Wohneinheiten sowie die Fläche der Obdachlosenunterkünfte, die zum Zeitpunkt der Durchführung des eigenen Vergleiches das doppelte der Partnerkommunen

betrug. Im Rahmen der Prüfung durch die GPA wurden erhebliche Abweichungen bei den Verbrauchskosten in Obdachlosenunterkünften festgestellt. Fachbereich 1 erarbeitet derzeit ein Optimierungskonzept für die Obdachlosenunterkünfte.

1.2 Maßnahmen zur Geschäftsoptimierung unter Berücksichtigung der Vergleichsergebnisse

Der Aufgabenbereich des Fachbereiches 1 umfasst das Bürgerbüro, den Bereich Sicherheit und Ordnung mit Feuerwehr sowie den Umweltbereich. Die Zuordnung des Umweltbereiches zur Ordnungsverwaltung entspricht zwar nicht der der Vergleichskommunen, in Meerbusch hat sich die Maßnahme allerdings als sinnvoll erwiesen, da sie zu einer personellen Verstärkung geführt hat, die es ermöglicht, besondere und nicht vorhersehbare Bedarfe im Ordnungsbereich personell aufzufangen. Im Umweltbereich wird außerdem die Haushaltsplanung und Kosten- und Leistungsrechnung für den gesamten Fachbereich 1 erledigt, dadurch wurde eine Entlastung des stellv. Bereichsleiters erreicht, zusätzliche Arbeitsbereiche, wie z.B. die Aufgaben nach dem Landeshundegesetz konnten personalneutral aufgefangen werden. Bei den Kennzahlen im Umweltbereich besonders auffällig war die Grünabfallmenge in to. (Meerbusch: 2.125 to, Dormagen 252 to, Grevenbroich 1.069 to, Kaarst 542 to und Willich 548 to).

Ende 2004 wurde bereits eine Teilzeitstelle in der Verkehrsüberwachung eingespart. Eine weitere Möglichkeit zu einer Reduzierung der Personalkosten soll aus Anlass des Ausscheidens von zwei Mitarbeitern vergleichsweise gehobener Dienst dadurch realisiert werden, dass höherwertige Stellenanteile verlagert werden, so dass eine der beiden Stellen zukünftig als Stelle des mittleren Dienstes ausgewiesen werden kann. Im interkommunalen Vergleich auffällig war, dass Meerbusch deutlich mehr Gewerbeanmeldungen, aber auch deutlich mehr Abmeldungen zu bearbeiten hat, als die Vergleichskommunen.

Im Bereich des Bürgerbüros hat Meerbusch im interkommunalen Vergleich und unter Berücksichtigung der Einwohnerzahl die höchsten Personalkosten. Ursächlich dafür ist im wesentlichen die Vorphaltung von drei Standorten. Gleichwohl standen Maßnahmen der Geschäftsoptimierung unter der Prämisse der Beibehaltung des bisherigen, auch von der Bevölkerung anerkannten Standards mit einer Präsenz an drei Standorten und einer Öffnungszeiten von jeweils 27 Stunden. Seit dem 1. Oktober 2005 kann infolge des TVÖD die wöchentliche Arbeitszeit aufgrund einer durchschnittlichen Arbeitszeit bezogen auf einen Jahreszeitraum festgelegt werden. Diese tarifliche Möglichkeit soll dazu genutzt werden, im Konsolidierungszeitraum freiwerdende Stellen mit Teilzeitkräften, die in flexiblerer Arbeitszeit tätig werden, nachzubeseetzen. Darüber hinaus arbeitet Fachbereich 1 derzeit ein Konzept aus, durch eine Kooperation mit der Volkshochschule das Bürgerbüro Osterath in Schwachlastzeiten nur noch mit einem Mitarbeiter zu besetzen.

In Zusammenhang mit der Überarbeitung der Produktstruktur für das Neue kommunale Finanzmanagement wurde festgelegt, das Aufgabengebiet Wahlen vom Service Zentrale Dienste zum Bürgerbüro zu verlagern. Die Angliederung an das Bürgerbüro entspricht auch der Praxis anderer Kommunen, weil die Durchführung von Wahlen maßgeblich auf der Arbeit mit Einwohnermeldedaten beruht. Zu diesem Zweck soll der bisher beim SZD zuständige Mitarbeiter bei Ausscheiden eines Mitarbeiters des g.D. im Bürgerbüro zum Fachbereich 1 wechseln.

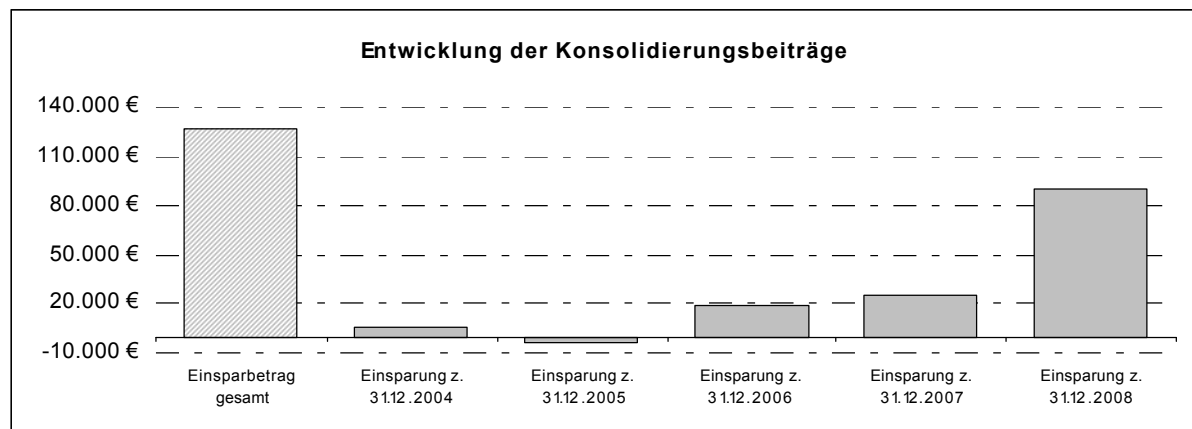
Im Feuerwehrbereich hält der Fachbereich es mittelfristig für notwendig, die Anzahl der hauptamtlichen Kräfte im Tagesbereich zu erhöhen, da immer weniger freiwillige Feuerwehrleute ihren Arbeitsplatz in Meerbusch haben und die Brandsicherheit im Tagesalarm dann nicht mehr gewährleistet ist. Zur Verbesserung der Situation wurde Ende des vergangenen Jahres ein Konzept der Tagesschicht umgesetzt. Durch diese Änderung ist die Brandsicherheit im Tagesbereich verbessert worden, ohne dass die Anzahl der Stellen erhöht werden musste. Abzuwarten bleibt die Änderung der Arbeitszeitverordnung für die Feuerwehr. Geprüft wurde auch eine Vergabe der Brandschau an Fremdfirmen, die allerdings nicht zu Kosteneinsparungen führen würde, da diese Aufgabe gegenwärtig durch die vorhandenen hauptamtlichen Kräfte erledigt wird. Hinsichtlich der Möglichkeiten der Einsparung von Sachkosten werden die Ergebnisse der gemeinsamen Beschaffung durch die Service GmbH des Nordrhein-Westfälischen Städte- und Gemeindebundes beobachtet, ggf. wird diese Beschaffungsmöglichkeit genutzt. Im interkommunalen Vergleich halten nur die Städte Dormagen und Grevenbroich als große kreisangehörige Gemeinden eine mit hauptamtlichen Kräften besetzte Wache vor, Dormagen als Chemiestandort ist darüber hinaus Träger einer Rettungswache, betreibt eine Feuerwehrereinsatzzentrale und eine Brandschutzdienststelle. Kaarst und Willich halten jeweils nur auf sachbearbeitender Ebene Personal für die Feuerwehrangelegenheiten vor, ansonsten wird der Aufgabenbereich von der freiwilligen Feuerwehr wahrgenommen.

Im Standesamt zeichnet sich bei Ausscheiden einer Mitarbeiterin voraussichtlich noch im Konsolidierungszeitraum die Möglichkeit einer Arbeitszeitreduzierung ab. Aufgrund der dezentralen räumlichen Unterbringung ist trotz vergleichbar geringerer Fallzahlen bei der Beurkundung von Geburten und Sterbefällen eine weitere Reduzierung nicht möglich. Eine solche könnte nur durch eine Verringerung der Öffnungszeiten und Einschränkung der Trautermine erzielt werden, die jedoch unmittelbar zu einer Serviceverschlechterung beim Kunden führen würden. Hier steht die Stadt Meerbusch auch in einer interkommunalen Konkurrenz mit anderen Städten, da Trauungen nicht an den Wohnort gebunden sind. Bisher wurde das Standesamt immer als eines der Aushängeschilder der Stadt angesehen, dies wurde auch vom Bürger entsprechend bewertet. Das Dienstleistungsangebot wurde trotz reduziertem Personal mit Samstags- und Ambientetrauungen und großzügigen Öffnungszeiten weiterhin auf hohem Niveau gehalten. Die Qualität dieser direkten Dienstleistung sollte erst dann angetastet werden, wenn alle anderen internen Einsparpotentiale ausgeschöpft sind.

1.3 Entwicklung des Personalkostenbudgets des Fachbereiches 1 im Konsolidierungszeitraum

Die Budgetentwicklung des Fachbereiches 1 zeigt die folgende graphische Darstellung.

FB 1 - Sparbeiträge im Konsolidierungszeitraum						
Ausgangsbetrag	Einsparbetrag gesamt	Einsparung z. 31.12.2004	Einsparung z. 31.12.2005	Einsparung z. 31.12.2006	Einsparung z. 31.12.2007	Einsparung z. 31.12.2008
1.400.190 €	126.017 €	5.467 €	-3.560 €	19.505 €	25.089 €	90.336 €



2. Fachbereich 2 – Soziale Hilfen und Jugend

2.1 Prüfaufträge

Die Prüfaufträge betrafen die Vergabe der Hausmeisterdienste sowie die Stadtranderholung.

2.1.1 Vergabe der Hausmeisterdienste

Nachdem das Gebäude Strümpfer Str. 22 aufgegeben wurde, unterhält die Stadt Meerbusch noch 3 Übergangswohnheime für ausländische Flüchtlinge und 5 Übergangswohnheime für Spätaussiedler vor (Stand Jan. 2000 insges: 15 Heime). Unter Nutzung der vorhandenen Fluktuation bzw. einer anderweitigen Verwendung von Mitarbeitern in der Verwaltung wurde die Anzahl der Mitarbeiter für die Heimbetreuung zwischenzeitlich von 7 auf 4 reduziert. Eine weitere Reduzierung ist vorgesehen, wenn aus Altersgründen ein weiterer Mitarbeiter voraussichtlich in 2010 ausscheidet. Die Übergangswohnheime für ausländische Flüchtlinge Cranachstr. 2 in Büberich (Erstbezug 19.09.2000) und Am Heidbergdamm in Lank (Erstbezug 17.10.2000) werden seit der Inbetriebnahme von einem privaten Wach- und Pfortendienst betreut. Seit Januar 2005 wird auch der Hauswartdienst in der letztgenannten Einrichtung durch eine Fremdfirma durchgeführt. Die Gesamtkosten für diese Leistung liegen in 2005 bei 95.000 €. Sowohl aus Gründen der Wirtschaftlichkeit als auch wegen der positiven Erfahrungen mit dieser Form der Betreuung sollen zukünftige Hausmeisterdienste bei weiterhin freiwerdenden Stellen ebenfalls vergeben werden. Nach dem Ergebnis des eigenen Stellen- und Kennzahlenvergleiches hat keine andere Kommune Hauswartdienste vergeben.

2.1.2 Stadtranderholung

Die seit mehr als zwei Jahrzehnten von der Stadt Meerbusch erfolgreich durchgeführte Stadtranderholung ist ein Freizeitangebot für Meerbuscher Kinder im Alter von 8 bis 12 Jahren, das jeweils in den Sommerferien in zwei Zweiwochenveranstaltungen, täglich von 9.30 bis 16.00 durchgeführt wird. Jährlich nehmen durchschnittlich 280 Kinder das Angebot wahr. Neben den Sachkosten für die Stadtranderholung müssen hier Personalkosten in Höhe von ca. 45 % einer pädagogischen Fachkraft berücksichtigt werden, die die Maßnahme mit zahlreichen ehrenamtlichen Mitarbeitern vorbereitet, durchführt und verantwortet. Die Personalkosten für diese Aufgabe betragen jährlich ca. 24.000,- €. Würde ein Freier Träger der Jugendarbeit, ein Jugendverband oder eine Jugendeinrichtung diese Maßnahme übernehmen, könnten die genannten Personalkosten langfristig durch anderweitigen Einsatz der Fachkraft eingespart werden. Bisher wurde ein geeigneter Interessent für die Maßnahme nicht gefunden. Die Annahme, die Stadtranderholung bereits im Jahr 2006 von einem freien Träger übernehmen zu lassen, hat sich nicht bestätigt. Demzufolge wird die Stadtranderholung auch im Jahre 2006 von städtischen Mitarbeitern durchgeführt. Das o.g. Ziel wird dabei weiterverfolgt.

2.2 Maßnahmen zur Geschäftsoptimierung unter Berücksichtigung der Vergleichsergebnisse

Im Rahmen der Umsetzung des SGB II mit Bildung der ARGE hat sich der Zuständigkeitsbereich der Sozialverwaltung erheblich verändert. Insgesamt sind 11,73 städt. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nunmehr in diesem Bereich tätig, der organisatorisch der Geschäftsleitung der ARGE unterstellt ist. Die Personalkosten werden nach Pauschalbeträgen erstattet. Aufgrund der Änderung in der Sozialhilfe und dem Rückgang im Bereich Ausländische Flüchtlinge und Spätaussiedler, wurde bei Überarbeitung der Produktbereiche für das NKF und für die zukünftige Aufbauorganisation die bisher bestehende Trennung in zwei Produktbereiche aufgegeben; die Aufgaben sind zukünftig einer Abteilung zugeordnet. Neben den personellen Konsequenzen im Hausmeisterbereich wurde zum 1.1.2006 die Stelle des ehemaligen Sachgebietsleiters wegen des Umstellungsaufwandes zum Neuen kommunalen Finanzmanagement in den Finanzbereich verlagert, die Nachbesetzung erfolgt mit einer Teilzeitkraft mit niedrigerer Besoldung im April diesen Jahres. Nach Einarbeitung dieser Mitarbeiterin beabsichtigt der Bereich, in 2007 im Sachgebiet eine weitere Stelle vergleichbar g.D. einzusparen.

Darüber hinaus hat der Bereich bei Ausscheiden von Mitarbeitern immer wieder Gelegenheit genommen, sein Sparziel zu realisieren; durch Umorganisation und Neuverteilung von Aufgaben konnte eine Stelle im Bereich Unterhalt, eine weitere Stelle im Bereich Amtsvormundschaften/-pflegschaften eingespart werden.

Neue Aufgaben stehen im Bereich des Jugendamtes an, dessen personelle Besetzung im eigenen durchgeführten interkommunalen Vergleich eher im unteren Bereich ist. Für die personalkostenneutrale Aufgabenerfüllung der Schaffung und Finanzierung von Tagespflegeplätzen für 0 – 2-Jährige (schätzungsweise 125 Kinder), sowie der Erteilung von Pflegeerlaubnissen hat der Bereich ein Konzept erarbeitet, nach dem eine Mitarbeiterin von ihren bisherigen Aufgaben freigestellt wird und die Durchführung der Stadtranderholung und die Bearbeitung von Zuschüssen einer bisher auf dem Abenteuer Spielplatz tätigen Sozialarbeiterin übertragen wird. Der Betrieb des Abenteuer Spielplatzes wird mit reduziertem Personal, gegebenenfalls unter Mitwirkung eines vor Ort tätigen Jugendverbandes mit verändertem Konzept fortgeführt.

Weitere Möglichkeiten der Kostenreduzierung (Sach- und ggf. auch Personalkosten) könnten sich bei der Erziehungsberatungsstelle ergeben, die derzeit in angemieteten Räumlichkeiten an der Hochstr. untergebracht ist. Nachdem dort eine personelle Reduzierung erfolgt ist, sind rein rechnerisch in der Einrichtung noch 4,51 Mitarbeiter beschäftigt. Fachbereich 2 ist beauftragt Überlegungen anzustellen, hier zu einem kostengünstigeren Betrieb zu kommen. Im eigenen durchgeführten interkommunalen Vergleich halten nur Meerbusch und Willich eine eigene Erziehungsberatungsstelle vor.

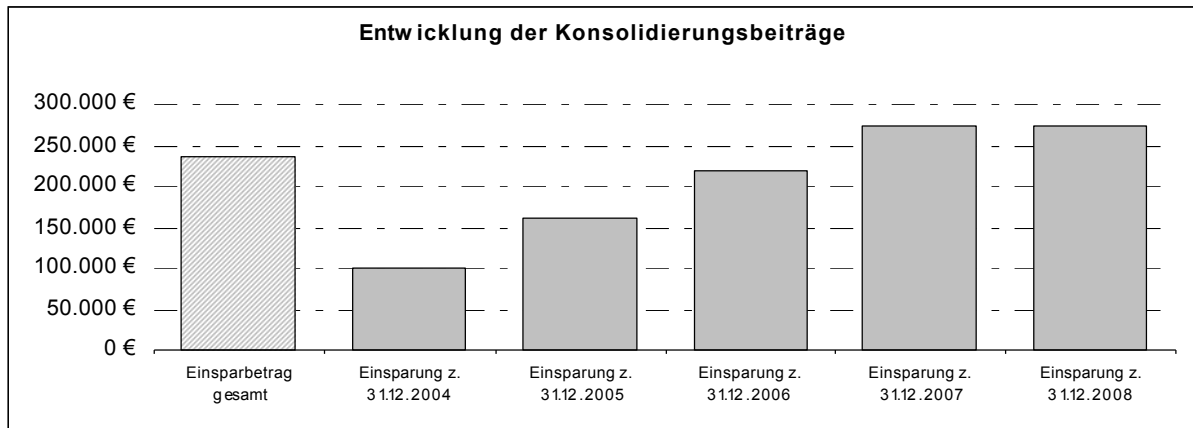
Hinsichtlich von Kennzahlen aus dem interkommunalen Vergleich kann der Bereich „Sozialhilfe“ wegen der nach der Erhebung erfolgten Änderung durch das SGB II und SGB XII ausgespart werden.

Die Ergebnisse der Prüfung der GPA für die Bereiche Erzieherische Hilfen Seiten JU – 1 bis JU – 30; Tagesbetreuung für Kinder, Seiten JU – 31 bis JU – 46 und - Leistungen nach dem Unterhaltsvorschussgesetz (UVG), Seiten JU – 47 bis JU – 55 sind im Fachausschuss zu erörtern.

2.3 Entwicklung des Personalkostenbudgets des Fachbereiches 2 im Konsolidierungszeitraum

Die Budgetentwicklung des Fachbereiches 2 bei Realisierung der vorstehenden Sparvorschläge zeigt die folgende graphische Darstellung.

FB 2 - Sparbeiträge im Konsolidierungszeitraum						
Ausgangsbetrag	Einsparbetrag gesamt	Einsparung z. 31.12.2004	Einsparung z. 31.12.2005	Einsparung z. 31.12.2006	Einsparung z. 31.12.2007	Einsparung z. 31.12.2008
2.641.984 €	237.779 €	99.441 €	160.136 €	219.608 €	271.978 €	271.978 €



3. Fachbereich 3 – Schule, Sport, Kultur

3.1 Prüfaufträge

Die Prüfaufträge betrafen die Volkshochschule sowie die Neuorganisation der Kulturarbeit entsprechend dem Langenfelder Modell.

3.1.1 Volkshochschule

Das System der Landeszuweisung für Volkshochschulen bemisst sich neben einem auf den Unterricht bezogenen Teil auch durch einen auf die Anzahl der hauptamtlich pädagogischen Mitarbeiter bezogenen Teil. Derzeit werden drei Stellen gefördert, zwei im Mindestangebot, eine im Mehrangebot. Das Ausscheiden eines hauptamtlichen pädagogischen Mitarbeiters steht im Konsolidierungszeitraum nicht zu erwarten. Eine Umsetzung innerhalb der Stadtverwaltung würde, bezogen auf den Gesamthaushalt, keine Entlastung bringen, da die Personalausgaben unverändert in einem anderen Unterabschnitt anfielen, jedoch die Landeszuweisung auf die Personalkosten fortfielen.

3.1.2 Neuorganisation der Kulturarbeit

Das Langenfelder Modell bildet anders als die Stadtverwaltung Meerbusch keine umfassenden Fachbereiche, sondern kleine Einheiten der Kulturverwaltung. Die öffentliche Darstellung betrachtet nur eine einzige Einrichtung, nämlich das Kulturelle Forum und nicht die übrigen Kulturinstitute etc., die zum Teil gleiche Aufgaben (etwa Ausstellungen, Theater) durchführen, ohne dass diese Kosten in der Betrachtung des Langenfelder Modells auftauchen. Insofern wären die in Meerbusch möglichen Synergien in einer Organisation wie dem Langenfelder Modell nicht zu erreichen. Der Erfolg des Langenfelder Modells fußt auf ganz bestimmten personellen, persönlichen und räumlichen Gegebenheiten, die nicht auf Meerbusch zu übertragen sind. Durch echte Zahlungen zwischen den Organisationseinheiten werden Kosten in andere Einzelpläne und Unterabschnitte verlagert. In Meerbusch wird das bürgerschaftliche Engagement anders als in Langenfeld nicht durch die Berufung Einzelner ins Ehrenamt aktiviert, sondern durch die Beteiligung kulturtreibender und –fördender Vereine. Das gilt für das Forum Wasserturm, die Teloy-Mühle und die Kunst im öffentlichen Raum.

3.2 Maßnahmen zur Geschäftsoptimierung unter Berücksichtigung der Vergleichsergebnisse

Gegenstand der Prüfung durch die GPA war auch der Kulturbereich. Geprüft wurde hier die Kulturarbeit einschließlich Musikschule, des Weiteren die Bereiche Stadtbibliothek und Volkshochschule. Das Ergebnis der Prüfung ist auf den Seiten Ku 1 – Ku 33 abgedruckt. Von Relevanz für das Thema Personalentwicklung sind die Stadtbibliothek, weil auf die Personalkosten 87% des bereinigten Zu-

schussbedarfs entfallen und die Musikschule, bei der 80% des bereinigten Zuschussbedarfs Personalkosten sind. Die übrigen Prüffeststellungen müssen im Fachausschuss erörtert werden.

3.2.1 Stadtbücherei

Die Stadtbücherei hat vier Filialen. Die Zentrale in Langst-Kierst besitzt nur Räume zur Erledigung von Verwaltungsaufgaben zur Lektorierung und zur Buchbearbeitung. Die Personalausstattung muss sich an der Zahl der Filialen und deren Öffnungszeiten ausrichten. Mit Ausnahme der Filiale im Meerbusch-Gymnasium Strümp, die dort die Aufgabe der Schulbibliothek wahrnimmt und deshalb auch vormittags ihre Nutzer findet, liegen die leserorientierten Öffnungszeiten in den späten Nachmittags- und frühen Abendstunden. Insofern sind die Filialen überwiegend gleichzeitig geöffnet, so dass das Personal parallel eingesetzt werden muss. Eine Verringerung des Personaleinsatzes hat direkten Einfluss auf die möglichen Öffnungszeiten und die Anzahl der gleichzeitig geöffneten Filialen. Aufgrund der räumlichen Trennung von Zentrale und Filialen und die dadurch bedingte strikte Trennung von Zeiten der Front-Office-Tätigkeit in der Filiale und Back-Office-Tätigkeiten in der Zentrale lassen sich Synergien nicht erzielen. Systeme der Selbstverbuchung sind erwogen worden und werden weiterhin untersucht. Ein ausgabenmindernder Einsatz, der die hohen Kosten rechtfertigen würde, lohnt sich bei der momentanen räumlichen Organisation nicht..

Anlässlich der überörtlichen Prüfung stellt auch die GPA die unzureichende Unterbringung der Zweigstellen mit Einbußen der Besucherzahl und einer Einschränkung des Medienbestandes fest. Die Zahl von 5 Standorten entspreche nicht den überwiegenden Verhältnissen der Vergleichsstädte, führe zu einem erhöhten Organisationsaufwand und binde Personalkapazität. Der Zuschussbedarf je Einwohner bereinigt um die Kosten der inneren Verrechnung entspricht mit 8,17 € dem Mittelwert. Bei der Personalausstattung liegt Meerbusch unter dem Mittelwert mit Tendenz zum Minimum. Die Prüfer regen an, durch eine mittelfristige Zentralisierung zu Einsparungen zu kommen.

Im interkommunalen Vergleich wurde festgestellt, dass Kaarst keine Stadtbücherei betreibt und statt dessen einen jährlichen Zuschuss unter 20.000,-- € an kirchliche Träger gewährt, die Stadtbüchereien in Grevenbroich und Willich halten jeweils einen Standort, Dormagen neben Meerbusch 4 Standorte vor. Bei der Anzahl der Entleihungen lag Meerbusch neben Dormagen mit gut 230.000 auf dem vorderen Platz, mit gut 80.000 bzw. 50.000 Entleihungen haben Grevenbroich und Willich deutlich niedrigere Zahlen zu verzeichnen. Ähnliche Zahlen ergeben sich auch im Medienbestand, der in den genannten Kommunen etwa 1/3 des hiesigen Bestandes ausmacht.

3.2.2 Musikschule

Die städt. Musikschule wurde ebenfalls durch die GPA geprüft. Nach dem Ergebnis der Prüfung entfallen 70% des Zuschussbedarfes für Kultur, gesamt 28,70 € je Einwohner (ohne Stadtbücherei und VHS) mithin 20,09 €/Einwohner auf die Musikschule. Bereinigt um die Ausgaben aus innerer Verrechnung (Gebäudekosten pp.) betrugen die Kosten der Musikschule je Einwohner in 2004 14,-- €. Der Mittelwert aller von der GPA geprüften Gemeinden, die eine eigene Musikschule unterhalten, liegt bei 6,20 €. Meerbusch unterhält damit die zweit teuerste Musikschule der geprüften Kommunen. Bei dem selbst durchgeführten interkommunalen Vergleich hält nur Dormagen eine eigenständige Musikschule vor; trotz höherer Schülerzahlen und Unterrichtseinheiten lagen die Kosten um 350.000,-- € jährlich unter den hiesigen Kosten, da hier überwiegend mit Honorarkräften gearbeitet wird.

Die hohen Kosten sind bekanntermaßen in der arbeitsvertraglichen Beschäftigung der 41 beschäftigten Musiklehrer begründet. Entsprechend der Sonderregelung für Angestellte als Lehrkräfte an Musikschulen im Bereich VKA ist ein Musikschullehrer, der 27 Unterrichtsstunden à 50 Minuten Unterricht erteilt – dies entspricht 22,5 Zeitstunden - vollbeschäftigt und wird wie ein sonstiger vollbeschäftigter Angestellter mit 38,5 Stunden vergütet. Der Unterricht in der Musikschule wird nur während der Schulzeit, d.h. während 38 Wochen jährlich erteilt. In 13 Fällen wird der Ferienüberhang verrechnet, in 28 Fällen - 55 Std. wöchentlich - erfolgt keine Verrechnung.

Auf Vorschlag der Verwaltung hat der Kulturausschuss in seiner Sitzung am 16.11.2005 beschlossen, zukünftig 8 Vollzeitstellen mit 216 Stunden im Kernbereich mit Mitarbeitern mit Arbeitsverträgen zu führen, im übrigen wöchentlich 378 Stunden mit Honorarkräften zu erledigen. Darüber hinaus soll der Ferienüberhang aktiviert werden.

Da eine natürliche Fluktuation nur sehr zögerlich erfolgt, werden Sparerfolge erst langfristig erreicht werden können. Wie die Grafik im weiteren darstellt, werden im Konsolidierungszeitraum kaum Sparerfolge durch Altersabbau erwartet. Fluktuationen aus anderen Gründen werden im Sinne des Korn-/Mantel-Konzeptes natürlich genutzt.

3.2.3 Kulturverwaltung

Soweit möglich wurden hier bereits Einsparungen realisiert und ehrenamtliches Engagement aktiviert. Einer der bisher im Kulturbereich eingesetzten Mitarbeiterin wurde die Möglichkeit der persönlichen Weiterentwicklung durch Teilnahme am prüfungserleichterten Aufstieg für den gehobenen Dienst gewährt. Zwischenzeitlich hat sie ihre Ausbildung abgeschlossen und besetzt die Stelle der Geschäftsführerin in der VHS, die im vergangenen Jahr vakant geworden ist. Dadurch konnte eine Stelle im Kulturbereich eingespart werden. Weitere Möglichkeiten der Kostenreduzierung werden sich bei Ausscheiden eines weiteren Mitarbeiters im Kulturbereich auftun; allerdings liegt der Zeitpunkt erst in 2009, also außerhalb des Konsolidierungszeitraumes.

3.2.4 Volkshochschule

Bei der Volkshochschule, die ebenfalls im Rahmen der überörtlichen Prüfung überprüft wurde, bestehen aus Verwaltungssicht keine Sparpotentiale. Die Prüfer bescheinigen ein ideenreiches am demographischen Wandel orientiertes Konzept. Bei einem Vergleich des Zuschussbedarfes für die Erwachsenenbildung positioniert sich Meerbusch mit 2,01 € gegenüber 2,83 € deutlich unter dem Mittelwert. Bei den Städten aus dem eigenen Vergleich hielten nur Dormagen und Grevenbroich ebenfalls eine eigene VHS vor, Kaarst ist dem Zweckverband Kaarst/Korschenbroich angeschlossen, die Stadt Willich der entsprechenden Einrichtung des Kreises.

3.2.5 Schulverwaltung

Die Geschäftsoptimierungspotenziale wurden genutzt, um neue Aufgaben der Schulverwaltung ohne Stellenmehrung bewältigen zu können. Der Support in Schulen wurde dem KRZN übertragen, die Kosten für Support, Netz und Betrieb betragen jährlich 245.000,-- €. Im eigenen Vergleich wurde festgestellt, dass keine der Vergleichskommunen eine Supportleistung wie Meerbusch vorhält; lediglich die Stadt Willich hat hierzu einen Mitarbeiter beschäftigt, wobei das dort erbrachte Leistungsangebot nicht mit Meerbusch vergleichbar ist. In der offenen Ganztagschule sind mittlerweile 10 Betreuungsgruppen an sechs Grundschulen eingerichtet, im Jahre 2006 wird eine weitere Grundschule (Pastor-Jacobs-Schule) eine Gruppe einrichten. Darüber hinaus besteht eine Gruppe an der Raphael-Schule. Die Betreuung der Schüler wird schultäglich von 11.00 bis 16.00 Uhr vom Osterather Betreuungsverein und den Meerbuscher Sportvereinen sichergestellt, bis zu 8 Stunden wöchentlich werden je nach Nachfrage durch Unterricht der Musikschule erteilt.

Im Bereich der Schulsekretariate bestehen keine Optimierungspotentiale. Die Arbeitszeit der Schulsekretärinnen wird jährlich den aktuellen Schülerzahlen angepasst.

Hinsichtlich der Optimierung von Kosten im Bereich der Schulgebäude und Sporthallen erarbeitet derzeit eine Arbeitsgruppe bestehend aus FB 3, SIM und SZD, einen Vorschlag. Ziel ist es, die außerschulische Nutzung in den drei großen Ortsteilen auf das Mataré-Gymnasium, die Realschule und das Meerbusch-Gymnasium zu konzentrieren mit der Folge, dass die übrigen Schulen nach der offenen Ganztags-Grundschule, die übrigen früher, nicht mehr genutzt werden. Dadurch können Aufsichtsstunden entfallen. Der Schließdienst bis 22.00 Uhr in den Sporthallen soll zukünftig durch die Vereine erfolgen, die letzte Schließung am Abend soll durch die an den vorgenannten Standorten eingesetzten Hauswarte vorgenommen werden. Des Weiteren werden Überlegungen angestellt, den Ferienüberhang zu beseitigen. Insgesamt soll der Vorschlag nicht nur Personal- sondern auch Betriebskosten sparen.

3.2.6 Sport und Hallenbad

Hier werden derzeit keine Einsparpotentiale gesehen. Der Betrieb des Hallenbades wird bei 100 Betriebsstunden / Woche mit nur 77 Fachkräftestunden / Woche sichergestellt. Die Differenz wird durch den zulässigen Einsatz des rettungsfähigen Technikers abgedeckt. Einschließlich notwendiger Personalreserven gibt es keine wesentlichen Optimierungspotentiale mehr. Die Entscheidung vor mehr als drei Jahren, den zweiten Techniker durch eine Fachkraft zu ersetzen, hat sich als richtig und ablaufoptimierend erwiesen. Ohne Auswirkungen auf die Betriebs- und Öffnungszeiten ist bei unveränderter Rechtslage keine weitere Personalreduzierung bei den Fachkräften zu erzielen.

Eine Reduzierung bei den Badewärterinnen hätte direkte Auswirkungen auf die Qualität des Badeangebotes. Mit seiner Positionierung als Sport-, Fitness- und Familienbad ist das Qualitätsmerkmal Sauberkeit und Sicherheitsgefühl ein für den Besucherzuwachs entscheidendes Kriterium. Auch die Kombination von Schulschwimmen und anschließendem öffentlichen Badebetrieb wäre nicht so störungsfrei wie bisher möglich.

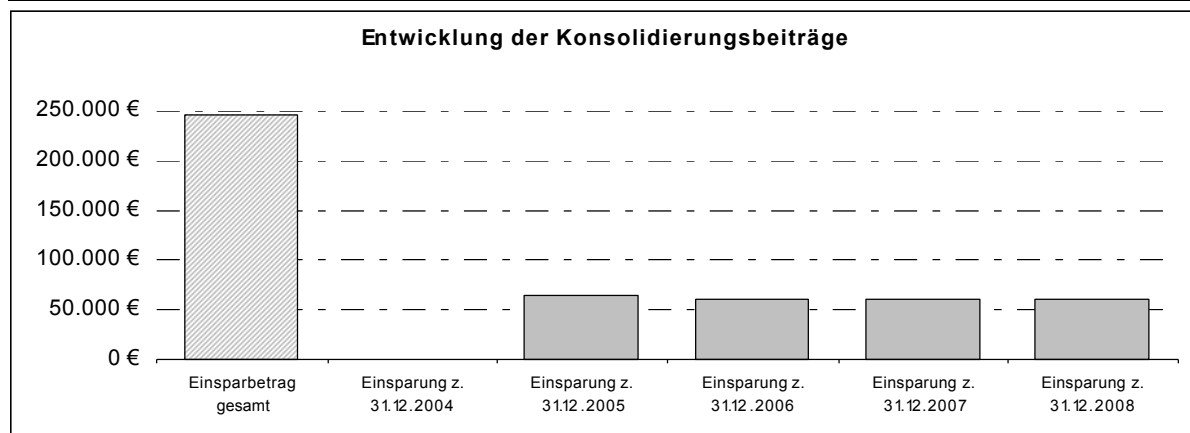
Die vom Verband für das Badewesen erarbeitete Check-Liste über die Beiträge der öffentlichen Bäder zur Haushaltskonsolidierung in den Städten und Gemeinden – veröffentlicht im Archiv des Badewesens Nr. 11/03 – wurde bezüglich der Punkte "Reduzierung der Kosten" berücksichtigt. Das gilt auch für die technische Optimierung, so etwa durch den Einbau energie- und ressourcensparender Maschinen.

3.3 Entwicklung des Personalkostenbudgets des Fachbereiches 3 im Konsolidierungszeitraum

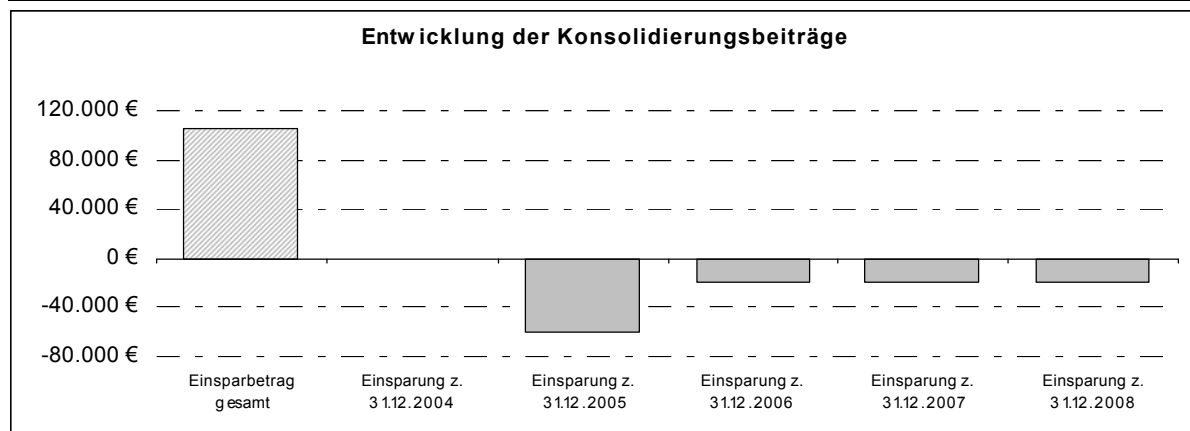
Wie aus den nachstehenden Grafiken ersichtlich, wird Fachbereich 3 im Konsolidierungszeitraum deutlich hinter dem Sparziel zurückbleiben müssen. Optimierungspotentiale werden sich voraussichtlich noch bei einer Umsetzung des in der Erarbeitung befindlichen Konzeptes für den Schulhausmeister und Schul-/und Sportgebäudebereich ergeben.

Durch die Neubesetzung im Leitungsbereich der Musikschule haben sich die Kosten der Einrichtung erhöht, da auch der frühere und nunmehr mit anderen Aufgaben beauftragte ehemalige Leiter kostenmäßig noch der Musikschule zugeordnet ist. Infolge der mangelnden Fluktuation - im Konsolidierungszeitraum scheidet nur ein Vollbeschäftigter Musiklehrer (Wechsel in die Freistellung der Altersteilzeit) sowie zwei Teilzeitkräften aus, lassen sich durch die Umstellung der Beschäftigungsverhältnisse im Mantelbereich auf Honorarkräfte nur langfristig Sparerfolge erzielen. Diese würden einen Konsolidierungsbeitrag von 430.000,-- € erbringen.

FB 3 - Sparbeiträge im Konsolidierungszeitraum						
Ausgangsbetrag	Einsparbetrag gesamt	Einsparung z. 31.12.2004	Einsparung z. 31.12.2005	Einsparung z. 31.12.2006	Einsparung z. 31.12.2007	Einsparung z. 31.12.2008
2.729.992 €	245.699 €	0 €	64.421 €	61.121 €	61.121 €	61.121 €



Musikschule - Sparbeiträge im Konsolidierungszeitraum						
Ausgangsbetrag	Einsparbetrag gesamt	Einsparung z. 31.12.2004	Einsparung z. 31.12.2005	Einsparung z. 31.12.2006	Einsparung z. 31.12.2007	Einsparung z. 31.12.2008
1.177.502 €	105.975 €	0 €	-61.300 €	-20.100 €	-19.600 €	-19.600 €



4. Fachbereich 4 – Planen und Bauen

4.1 Prüfaufträge

Die Prüfaufträge betrafen den Bereich Bauleitplanung und Vermessung.

4.1.1 Bauleitplanung

Untersucht wurden die Auswirkungen der Fremdvergabe der Bauleitplanung gegenüber der Eigenleistung. Hierzu wurden die nach dem Stadtentwicklungskonzept und der Prioritätenliste voraussichtlich in den nächsten 5 Jahren abzuarbeitenden Bauleitpläne aufgelistet und eine Ermittlung der voraussichtlichen Kosten nach HOAI durchgeführt. Die Kosten der Fremdvergabe für diesen Zeitraum würden sich einschl. MWSt auf ca. 1.290.619,-- € belaufen. Allerdings verbleiben auch bei einer Vergabe Aufwände bei der Verwaltung für Pflichtaufgaben – Bürgerservice, Öffentlichkeitsarbeit, Bearbeitung von Anfragen, Mitwirkung bei Planungen im eigenen Haus, Fortbildung –, die bei einem unterstellten Anteil von 33% auf der derzeitigen Basis für 5 Jahre Personal- und Arbeitsplatzkosten von 978.145 € entsprechen. Ein weiterer und noch erheblicherer Aufwand resultiert aber aus der Tatsache, dass die meisten privaten Stadtplanungsbüros zwar zufriedenstellende bis sehr gute städtebauliche Entwürfe (= Gestaltungspläne) liefern, bei deren Umsetzung in Rechtspläne (= Satzung = Ortsrecht) ergeben sich fast immer erhebliche Schwierigkeiten hinsichtlich

- der unabdingbar geometrisch eindeutigen Festlegung der städtebaulichen Planung (= Festsetzungen),
- den erforderlich präzisen textlichen Festsetzungen, der Ermittlung nachrichtlicher Übernahmen und der Aufnahme von Hinweisen,
- Begründungen,
- Abwägungen von Einwendungen Privater oder der Behörden und sonstigen Trägern öffentlicher Belange, einschließlich der Fertigung der entsprechenden Beratungsvorlagen für den Ausschuss für Planung, Wirtschaftsförderung, Liegenschaften,
- der zeichnerischen Darstellung (nach Planzeichenverordnung in Verbindung mit Meerbuscher Vorgaben; jede Gemeinde gestaltet diese für sich und hat darauf zu achten, dass alle ihre Bauleitpläne ein einheitliches – und über Jahrzehnte lesbares – Erscheinungsbild haben),
- den vom Auftraggeber (Stadt) gewünschten Abgabeterminen für die jeweiligen Verfahrensschritte.

Damit einher geht zumeist, dass die über die reine Stadtplanung hinausgehenden Zusammenhänge, wie z.B. mit der Bodenordnung, dem Erschließungsbeitragsrecht, der Wirtschaftlichkeit der Planung (und ihrer Realisierung) für die Stadt, aber auch mit den parlamentarischen Gegebenheiten, nicht oder nur unvollkommen erfasst und eingearbeitet werden. Der Aufwand der Nacharbeit liegt erfahrungsgemäß im Durchschnitt bei 50%. Nach den derzeitigen Personal- und Arbeitsplatzkosten (Ist 2005) würde dies für einen 5-Jahreszeitraum einem Betrag von 992.965 € entsprechen.

Bei einer Gegenüberstellung von Eigen- und Fremdleistung für 5 Jahre ergibt sich damit folgende Berechnung:

Fremdleistung unter Berücksichtigung notwendiger Eigenleistung		Komplette Eigenleistung	
Vergabekosten einschl. durchschnittlicher Nachforderung und Nachträge von 30%	1.290.619 €	Personal- und Arbeitsplatzkosten für 7,62 Mitarbeiter	2.964.076 €
Personal- und Arbeitsplatzkosten für Pflichtaufgaben – 33% von 2.964.076 €	978.145 €		
Nacharbeitungsaufwand von 50% - 2.964.076 € - 978.145 € (33% Pflichtaufg.)= 1.985.931 €	992.965 €		
gesamt	3.261.729 €		2.964.076 €

Damit überwiegen die Kosten der Fremdvergabe die Kosten der Eigenerledigung für 5 Jahre in Höhe von 297.653 €, pro Jahr mithin um 59.572 €.

4.1.2 Prüfauftrag Vermessung

Die Stadt Meerbusch führt Ingenieur- und Katastervermessungen mit eigenem Personal durch, darüber hinaus werden Vermessungsleistungen vergeben um Arbeitsspitzen aufzufangen. Grundlage der Untersuchung der Kosten von Eigen- und Fremdleistung war die Auftragskartei der Jahre 2004 und 2005. Hieraus wurden die für die weiteren Berechnungen erforderlichen Daten der abgearbeiteten Aufträge gefiltert und aufsummiert. Die Anteile von zusätzlichen Aufgaben, die bei der Vergabe von Vermessungsarbeiten für das Anfertigen der Auftrags- und/oder Ausschreibungsunterlagen, der Auftragsbetreuung, der Auftrags- und Rechnungsprüfung, von Ortsterminen etc. entstehen, wurden über-

schlagsweise mit jeweils 15% für die zeichnerischen, vermessungstechnisch erforderlichen Arbeiten sowie der auftragsbegleitenden Aufgaben der Ingenieure berücksichtigt. Hierbei wurden die Arbeitsanteile der Ingenieure ebenfalls überschlagsweise auf die Stellen verteilt. Auf die Katastervermessungen entfällt danach eine Sachbearbeiter- und eine Messgehilfenstelle, auf die Ingenieurvermessungen eine halbe Sachbearbeiter und ebenfalls eine Messgehilfenstelle. Zu den Personalkosten und Arbeitsplatzkosten nach den Richtwerten der KGSt wurde darüber hinaus die Abschreibung für das Messfahrzeug und die Neuanschaffung eines GPS-Empfängers berücksichtigt.

Auf der Grundlage der vorstehenden Berechnung ergeben sich bei einer Vergabe von Kataster- und Ingenieurvermessung für 5 Jahre Mehrkosten in Höhe von ca. 750.000 €. Hinzukommen die Vorteile der Bearbeitung im Hause und Durchführung von Bodenordnungsmaßnahmen ohne Reibungsverluste infolge Beteiligung Dritter. Unabhängig davon, dass fluktuationsbedingt in den nächsten Jahren Personal der Vermessungsabteilung nicht ausscheiden wird, sprechen wirtschaftliche Gründe grundsätzlich für eine Eigenleistung auch in der Zukunft.

Die Durchführung von Katastervermessungen, die den wesentlichen Kostenvorteil der o.g. Berechnung erbringt, ist von der Vorhaltung von Personal, das über die Befähigung für den höheren Vermessungstechnischen Dienst verfügt, abhängig. Beide städt. Mitarbeiter, die diese Befähigung vorhalten, werden in 2007 ausscheiden. Z.Zt. werden Lösungen erarbeitet, zu möglichst günstigen Kosten auch zukünftig noch Katastervermessungen selbst durchführen zu können.

4.2 Maßnahmen zur Geschäftsoptimierung unter Berücksichtigung der Vergleichsergebnisse

Wie bereits unter Abschnitt 1./3.2 ausgeführt, ist beabsichtigt, bei Ausscheiden des bisherigen Bereichsleiters und des Projektleiters Stadtentwicklung im Jahre 2007 den bei Einführung der Neuen Steuerung gebildeten Fachbereich 4 unter Auflösung der Projektgruppe Stadtentwicklung in zwei Bereiche aufzuteilen. Die Zuständigkeit eines der neu gebildeten Bereiche soll die bisherigen Produktbereiche Planung und Bauaufsicht, der weitere Bereich die bisherigen Produktbereiche Bodenordnung und Vermessung umfassen. Die Aufgaben der bisherigen Projektgruppe Stadtentwicklung werden vom neuen Fachbereich Planung und Bauaufsicht sowie vom Fachbereich 5 hinsichtlich der Bereiche ÖPNV und Generalverkehrsplanung übernommen. Durch diese Umorganisation können in 2007 zwei Stellen des höheren Dienstes eingespart werden.

Im eigenen durchgeführten interkommunalen Vergleich lagen zum Zeitpunkt der Erhebung die Personalkosten in den Produktbereichen Bodenordnung – hier lagen allerdings auch Unterschiede in der Aufgabenverteilung vor - und Bauleitplanung deutlich über denen der Vergleichskommunen, im Bereich Vermessung deshalb, weil nur Meerbusch auch Katastervermessungen durchführt. Die Bauaufsicht belegte personalkostenmäßig den mittleren Platz. Mit den vorstehenden Maßnahmen, die in 2007 umgesetzt werden sollen, wird eine erhebliche Kostenreduzierung erreicht. Darüber hinaus ist angedacht, durch Arbeitsumverteilungen innerhalb des Fachbereiches 4 u.a. auch bedingt durch rückläufige Antragszahlen in der Bauaufsicht Potentiale zu erschließen, durch die bei natürlicher Fluktuation ein Planer eingespart werden kann.

Im Rahmen der örtlichen Prüfung durch die GPA wurde die Wirtschaftlichkeit der Bauaufsicht geprüft. Das Ergebnis der Prüfung ist auf den Seiten Ba – 29 ff. dokumentiert. Nach den Feststellungen der Prüfer sollte es Ziel der Bauaufsicht sein, durch Gebühreneinnahmen einen möglichst hohen Deckungsgrad zu erhalten. Es wird festgestellt, dass die Einnahmen im Berichtszeitraum 2001 – 2004 um 41,4% zurückgegangen sind. Insbesondere bei den Mehrfamilienhäusern wird ein deutlicher Rückgang der Fallzahlen festgestellt. Insgesamt erzielt die Bauaufsicht im Mittel der geprüften Jahre einen Kostendeckungsgrad von 48,3% mit fallender Tendenz. Für das Jahr 2004 haben die Prüfer einen Kostendeckungsgrad von 33,9 % ermittelt und in den interkommunalen Vergleich gestellt. Im Vergleich zu anderen Kommunen positioniert sich Meerbusch damit deutlich unter dem Mittelwert von 70,6%.

Wie auch bei den übrigen Prüfgebieten wurde ein zweiter Vergleich aufgestellt, der die inneren Verrechnungen nicht berücksichtigt. Hier ergibt sich ein bereinigter Zuschussbedarf von 62,9% der immer noch deutlich unter dem Mittelwert liegt. Ursächlich hierfür sind gestiegene Ausgaben bei stark gesunkenen Einnahmen, ohne dass hierauf reagiert worden sei. Die Prüfer führen aus, dass Meerbusch freiwillige Leistungen der Bauberatung unentgeltlich zur Verfügung stellt und empfehlen, anlässlich der Haushaltssituation die bestehende Praxis zu überprüfen.

Die Prüfer empfehlen, im Bereich Bauaufsicht eine Organisationsuntersuchung durchzuführen mit dem Ziel, Arbeitsabläufe zu optimieren und zu einer sozialverträglichen Reduzierung der Personalka-

pazität zu kommen, dies insbesondere auch deshalb, weil auch interkommunal eine sinkende Tendenz des Ausgabendeckungsgrades erkennbar ist.

Die von der GPA vorgenommene Beurteilung aufgrund der Daten des Vergleichszeitraumes 2001 bis 2004 allein ist nicht ausreichend, weil sie abhängig von der zufälligen Bautätigkeit im Zeitraum ist und weil die Tätigkeiten der Bauaufsicht größtenteils ordnungsbehördlicher Art sind. In den der Prüfung zugrundeliegenden Jahren sind größere Bauvorhaben, die zu deutlich höheren Gebühren führen, nicht durchgeführt worden. Die durchschnittliche Gebühr für ein Einfamilienhaus beträgt 576 €, hinzu kommt eine Gebühr für die Bauüberwachung von 173 €. Die Gebühren eines einzigen größeren gewerblichen Bauvorhabens entsprechen der Höhe nach den Genehmigungsgebühren für 230 Einfamilienhäuser. Auch wenn in 2005 die Höhe der Genehmigungsgebühren den von der GPA ermittelten Mittelwert von 330.732 € mit 205.517 € (Rechnungsergebnis 2005) noch unterschreitet, ist zumindest in 2006 und 2007 aufgrund der anstehenden Großprojekte mit einer deutlich erhöhten Gebühreneinnahme zu rechnen.

Geprüft wurde auch die Anregung der Prüfer, weitere Einnahmen durch die Erhebung von Beratungsgebühren zu erschließen. Ausgehend vom Beispiel und den Berechnungen einer Nachbarstadt könnten hier zusätzliche Einnahmen erhoben werden. Wegen der Geringfügigkeit der dort erwarteten Einnahme soll zunächst das dortige Jahresergebnis abgewartet werden.

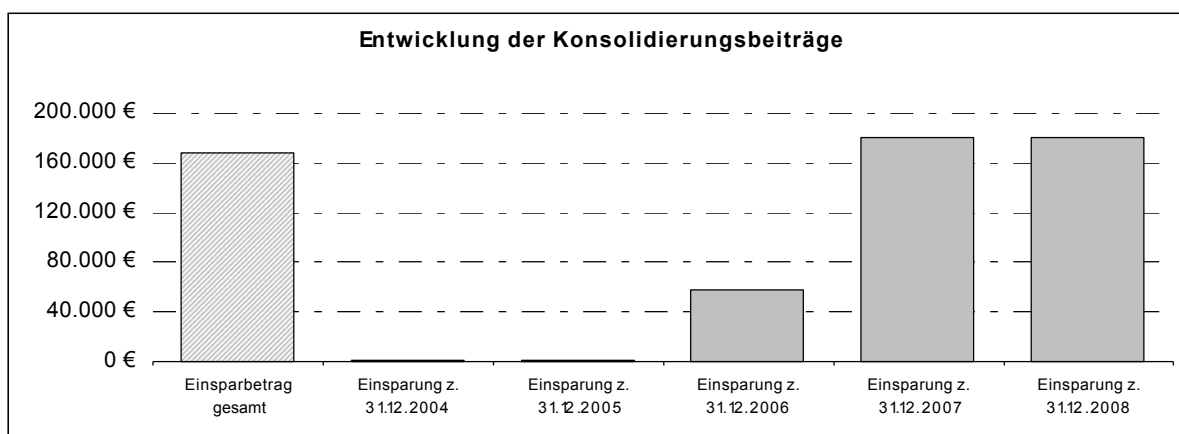
Aufgrund rückläufiger Fallzahlen sowohl im Bereich der gewerblichen Vorhaben als auch im Bereich der Ein- und Zweifamilienhausbebauung wird der Bereich wie bereits vorstehend ausgeführt, Gelegenheit nehmen, durch eine anderweitige Arbeitsverteilung zu einer Personalreduzierung im Bereich Planung zu gelangen.

Aufgrund der vorgenannten Erläuterungen erscheint aus Verwaltungssicht die Durchführung einer Organisationsuntersuchung nicht erforderlich.

4.3 Entwicklung des Personalkostenbudgets des Fachbereiches 4 im Konsolidierungszeitraum

Die Budgetentwicklung des Fachbereiches 4 unter Einschluss der Projektgruppe Stadtentwicklung zeigt folgende Darstellung:

FB 4 - Sparbeiträge im Konsolidierungszeitraum						
Ausgangsbetrag	Einsparbetrag gesamt	Einsparung z. 31.12.2004	Einsparung z. 31.12.2005	Einsparung z. 31.12.2006	Einsparung z. 31.12.2007	Einsparung z. 31.12.2008
1.862.115 €	167.590 €	1.580 €	2.124 €	57.444 €	180.780 €	180.780 €



5. Fachbereich 5 – Straßen und Kanäle

5.1 Prüfaufträge

Die Prüfaufträge betrafen den Bereich der Baumaßnahmen im Straßen- und Kanalbau, den Elektrobetrieb, die Straßenreinigung und die Kfz-Reparaturwerkstatt.

5.1.1 Baumaßnahmen im Straßen- und Kanalbau

Im Rahmen der Neuen Steuerung wurde der Geschäftsprozess in diesem Bereich dahingehend verändert, dass für die Baudurchführung die Trennung zwischen Straßen- und Kanalbau aufgehoben

wurde. Hierdurch wurde ein flexibler Personaleinsatz der Bauleiter möglich. Weiterhin wurde verstärkt die Planung auf die regelmäßigen Planungsaufgaben beschränkt; Spezialarbeiten wie z. B. Generalentwässerungspläne, Planungen für Retentionsfilterbecken und Umbauarbeiten an komplizierten Sonderbauwerken wurden an Dritte vergeben. Im Zusammenhang mit der Überarbeitung der Produktstruktur für den NKF-Haushalt wurde die Anzahl der Produkte von 5 auf 2 reduziert, d. h. 3 Produktverantwortliche entfallen. Zum 1.07.2006 soll eine 2-Abteilungen-Struktur (Straße bzw. Kanal) wieder eingeführt werden, wobei der flexible Bauleitereinsatz erhalten bleiben soll. Durch die Einstellung eines Abteilungsleiter Straßenbau zum 1.7.2006 mit der Befähigung für den h.D. in der Fachrichtung Straßenwesen bei gleichzeitigem Entfall der vorh. (Straßen-)Planerstelle wird gleichzeitig mittelfristig eine Effizienzsteigerung im Bereich Straßenbau erwartet, zumal von diesem die Aufgabengebiete ÖPNV und Generalverkehrsplanung (bisher PGST) mit übernommen werden sollen. Primär wird eine intensivere Auslastung des eigenen Personals bei einer gewissen Aufgabenverdichtung angestrebt. Sollte im Bereich der Bauleitung eine Stelle vakant werden, ist nach derzeitigem Sachstand unter Betrachtung der mittelfristigen investiven Finanzplanung und der personellen Ressourcen eine direkte Wiederbesetzung nicht erforderlich.

5.1.2 Elektrobetrieb

Der Elektrobetrieb wird zur Zeit als Produktbereich geleitet von einem Diplomingenieur (FH) und beschäftigt regelmäßig drei Arbeiter. Durch den Einsatz eines Diplomingenieurs (FH) wird sichergestellt, dass, vor allen Dingen im Hinblick auf sicherheitsrelevante Angelegenheiten, Betrieb und Instandhaltung der elektrotechnischen Anlagen des Fachbereiches 5 ordnungsgemäß und fachgerecht erfolgt. In Anbetracht des erheblichen Wertes der elektrotechnischen Anlagen im Kanalbau bzw. der Straßenbeleuchtung kann seitens der Stadt Meerbusch grundsätzlich nicht auf das Vorhalten eigenen elektrotechnischen Know-hows verzichtet werden. Fremdvergaben sind in diesem Bereich bereits in der Vergangenheit in erheblichem Umfang dahingehend getätigt worden, dass größere Instandsetzungsarbeiten sowie sämtliche elektrotechnischen Neuinstallationen durch Fremdfirmen erledigt werden. Es hat sich allerdings auch gezeigt, dass, wenn seitens der Stadt keine eingehende Kontrolle der Leistungen von Dritter erfolgt, Mängel sehr spät oder gar nicht erkannt werden und ein fachgerechter Betrieb der elektrotechnischen Anlagen dauerhaft nicht sichergestellt werden kann. Die Fremdvergabe weiterer elektrotechnischer Arbeiten, hier insbesondere der Glühlampenwechsel und Reinigung der Leuchtkörper, kann aufgrund der Erfahrungen der vergangenen Jahre, hier insbesondere mit der Fremdvergabe der Senkenreinigung, diesseits nicht befürwortet werden. Es hat sich immer wieder gezeigt, dass Arbeiten, die von Fremdfirmen zu günstigen Preisen angeboten und dann im Akkord erledigt werden, auch nur oberflächlich und unvollständig durchgeführt werden. Letztendlich darf bei der Fremdvergabe nicht vergessen werden, dass auch seitens des Auftraggebers immer noch eine persönliche Nachkontrolle erfolgen muss, die bei Erledigung in eigener Zuständigkeit weitestgehend entfallen kann und deren Kosten der Fremdvergabe hinzuzurechnen sind. Da die eigene Leistung umsatzsteuerfrei ist darf bei den Überlegungen gleichfalls nicht vergessen werden. Unabhängig hiervon werden seitens des Bereiches alle techn. Möglichkeiten genutzt, um die Glühmittelwechselintervalle durch den Einsatz langlebiger Leuchtmittel zu strecken.

5.1.3 Straßenreinigung/Winterdienst

Da weite Teile der Straßenreinigung, wie der Kehrmaschineneinsatz auf der Fahrbahn bzw. auf den Rad- und Gehwegen sowie der Streudienst auf Radwegen, weitestgehend an Dritte vergeben sind, sind hier weitere Vergabepotenziale an Dritte nicht vorhanden. Die Erfahrungen mit Siggis Sauber haben gezeigt, dass nur durch eigenes Personal schnell und effektiv auf Abfall – Missstände reagiert werden kann. Angesichts der flexiblen Handhabung im Hinblick auf das Abfeiern bzw. die Vergütung der regelmäßig außerhalb der üblichen Arbeitszeit anfallenden Überstunden im Bereich des Winterdienstes oder der Samstagsreinigung kann davon ausgegangen werden, dass auch diese Leistungen durch Fremdfirmen mit Sicherheit nicht günstiger erbracht werden können.

Da die Arbeiten im Bereich der Abfallentsorgung vom Fachbereich 5 als Dienstleistung für den Fachbereich 1 erbracht werden, sind Einsparungen möglich, wenn seitens des „Bestellers“ Umfang und Standards reduziert werden. Die Fachbereiche 5 und 1 prüfen derzeit, ob bestehende Standards im Bereich der Reinigung vertretbar reduziert werden können.

5.1.4 Kfz-Reparaturwerkstatt

Aufgrund der dezentralen Anordnung städtischer Fahrzeuge, hier insbesondere Lkw und Großarbeitsmaschinen, ist das Vorhalten eines Kfz-Schlossers auf dem städtischen Bauhof Moerser Straße unumgänglich. Alleine um im Winterdienst kurzfristig auf Schäden reagieren zu können bzw. kleinere Reparaturen an Großgeräten kurzfristig zu erledigen, ist es unerlässlich, entsprechendes

Know-how auf dem Bauhof vorzuhalten. Durch die Zusammenführung sämtlicher städt. Groß-Kfz bzw. Großmaschinen in der Verantwortung eines Betriebsamtes mit zentraler Kfz-Werkstatt sind erhebliche Einsparpotenziale vorhanden. Auf die Überlegungen zur Einrichtung eines Baubetriebsamtes an anderer Stelle sei hier verwiesen.

Da größere Kfz-Reparaturen bereits heute durch Dritte erledigt werden, erscheint angesichts des Vorgesagten und der derzeitigen räumlichen Gegebenheiten z. Z. eine weitere Geschäftsoptimierung in diesem Bereich bei der derzeitigen Organisationsform nicht möglich

5.2 Maßnahmen zur Geschäftsoptimierung unter Berücksichtigung der Vergleichsergebnisse

Fachbereich 5 gliedert sich in einen Verwaltungsbereich, der räumlich im Gebäude Wittenberger Str. im Ortsteil Lank untergebracht ist sowie dem Bauhof am Standort Moerser Str. im Ortsteil Büberich. Der Bauhof erledigt manuelle Tätigkeiten vornehmlich für den Straßen- und Kanalbetrieb sowie für Straßenreinigung und Abfallbeseitigung. Darüber hinaus ist an diesem Standort der Elektrobetrieb wie oben ausgeführt untergebracht.

Wie unter Abschnitt I Nr.3.2 ausgeführt wurde aufgrund der Erkenntnisse aus dem interkommunalen Vergleich mit den Nachbarstädten zwischenzeitlich entschieden, die manuellen Tätigkeiten aus den Fachbereichen 5 und 6 sowie den Handwerkerbereich des Bereiches Service Immobilien in einem Baubetriebshof zusammenzufassen. Eine Arbeitsgruppe, bestehend aus dem Ersten Beigeordneten, den Bereichsleitern der betroffenen Bereiche, dem Leiter Rechnungsprüfungsamt, dem Bürgermeisterreferenten sowie der Leiterin Service Zentrale Dienste erarbeitet derzeit ein Konzept für die Aufgabenzuordnung, Ablauforganisation und die räumliche Unterbringung. Bereits in der Konzeptphase zeigen sich Synergieeffekte, die im Konsolidierungszeitraum zu Einsparmaßnahmen führen werden. Darüber hinaus wird erwartet, dass durch eine Zusammenfassung aller manuellen Tätigkeiten Einsparungen mittelfristig auch im Sachkostenbereich erzielt werden können. Zur Vermeidung langer Fahrtstrecken sollen die dezentralen Einheiten (Friedhofskolonnen) gestärkt werden. Dieses wird positive Folgen auf den geplanten Neubau eines zentralen Baubetriebshofes in Strümp haben.

Die geplante Zusammenfassung der Mitarbeiter im manuellen Bereich hat auch Auswirkungen auf die personelle Besetzung im Verwaltungsbereich. Aufgrund der Bündelung soll eine zur Jahresmitte vakante Sachbearbeiterstelle vergleichbar mittlerer Dienst eingespart werden, darüber hinaus ist eine anderweitige Arbeitsverteilung im Bereich Winterdienst vorgesehen, die ebenfalls zu einer Stelleneinsparung vergleichbar mittlerer Dienst führen wird. Durch die Zusammenfassung wird es darüber hinaus möglich sein, die Stelle eines Schlossers einzusparen. Weiteres Einsparpotential bietet sich dadurch, dass Hauselektrik/ Straßenelektrik sowie der elektrotechnische Bereich der Sonderbauwerke zusammengeführt werden; durch die organisatorische Zusammenfassung der dann 6 Elektriker kann der Umfang der Fremdvergaben reduziert werden.

Des Weiteren wird das Ausscheiden des Leiters der Projektgruppe Stadtentwicklung zu einer Änderung der bestehenden Arbeitsverteilung genutzt werden. Durch die Verlagerung von Aufgabenbereichen auf den Fachbereich 5, der die Bereiche ÖPNV sowie Generalverkehrsplanung übernehmen wird, und den Fachbereich 4, der die Bearbeitung der Planungsvorhaben übernimmt, kann diese Stelle eingespart werden. Im Kanalbereich wurde die Stelle eines in 2004 ausgeschiedenen Technikers vergleichbar gehobener Dienst eingespart, durch die Umsetzung eines Sachbearbeiters des gehobenen Dienstes zum Fachbereich 4/Grundstücke erfolgte im Januar 2005 eine Personalreduzierung im Produktbereich Gebühren und Beiträge. Im Juni 2005 wurde die Teilzeitstelle einer Schreibkraft eingespart. Auch die anstehende Personalfluktuations soll ausgenutzt werden: Der Wechsel eines Mitarbeiters vergleichbar gehobener Dienst im Bereich Verkehrssicherung und Verkehrslenkung sowie 2008 im Bereich Interner Service soll bei Realisierung einer geänderten Arbeitsverteilung zu Stelleneinsparungen genutzt werden. Des Weiteren kann mittelfristig eine Stelle vergleichbar mittlerer Dienst durch eine geänderte Arbeitsverteilung unter Ausnutzung der gestiegenen Wochenarbeitszeit der Beamten mittelfristig reduziert werden. In Anlehnung an die Ergebnisse des interkommunalen Vergleiches soll darüber hinaus mit einer vertretbaren Reduzierung des vorhandenen Standards die Stelle eines Wegewärters mittelfristig eingespart werden.

Mit den vorgenannten Einsparungen wird für den Fachbereich 5 eine Anpassung der Personalkosten der am eigenen interkommunalen Vergleich beteiligten Kommunen erreicht.

Die Gemeindeprüfungsanstalt hat während der überörtlichen Prüfung in Meerbusch im Tiefbaubereich die Bauunterhaltungsaufgaben geprüft. Die Prüfer stellen fest, dass das Straßennetz in Meerbusch ca. 21% geringer ist als im Vergleich zum Durchschnitt der geprüften Kommunen. Dabei liegt die Einwoh-

nerzahl um 12% über dem Mittelwert der geprüften Kommunen. Vor diesem Hintergrund sind die Kosten je Einwohner von 24,57 € gegenüber einem Mittelwert von 33,70 € zu werten. Der Straßenzustand wird insgesamt als gut bewertet. Auch bezogen auf das Kanalnetz wird ein guter Zustand testiert.

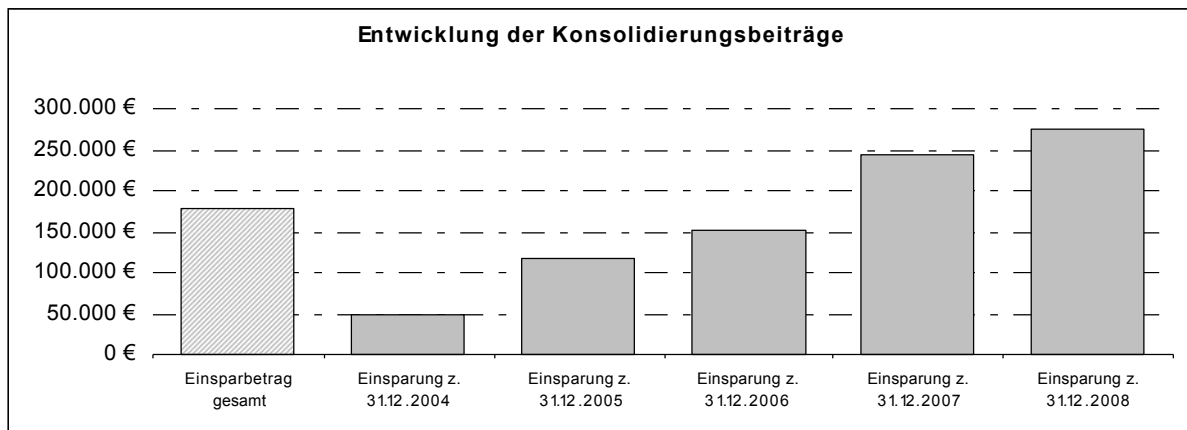
Bei den Ausgaben für Infrastrukturausgaben Straßenunterhaltung und Grünpflege haben die Prüfer im Prüfzeitraum 2001 bis 2004 eine deutliche Reduzierung der Kosten von insgesamt 64,21 €/Einwohner in 2001 zu 42,24 €/Einwohner in 2004 festgestellt. Dabei sind die Kosten für die Straßenunterhaltung deutlich stärker gesunken als die der Grünflächenpflege. Unter Berücksichtigung der Kosten des Winterdienstes ergeben sich auf der Basis des Jahres 2004 für den interkommunalen Vergleich Infrastrukturkosten für die Straßenbauunterhaltung und die Grünflächenunterhaltung von 49,23 €/Einwohner. Im interkommunalen Vergleich liegt dieser Wert deutlich unter dem Mittelwert von 62,58 €/Einwohner. Ursächlich hierfür sind die im Vergleich zu anderen Kommunen geringeren Kosten für Straßenunterhaltung, die an den Gesamtkosten von 49,23 €/Einwohner einen Anteil von 27,01 €/Einwohner haben, auf die Grünflächenunterhaltung entfallen 22,22 €/Einwohner.

Ursächlich hierfür ist das vergleichsweise um 21% geringere Straßennetz bei gleichzeitig um 12% höherer Einwohnerzahl. Die Ausgaben für Straßenunterhaltung sind im Berichtszeitraum 2001 – 2004 um 42% gesunken.

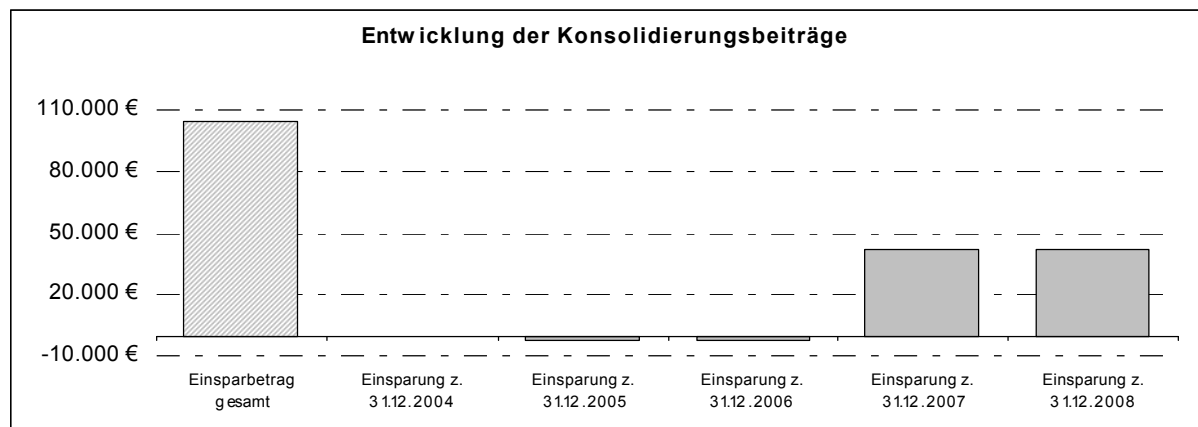
5.3 Entwicklung des Personalkostenbudgets des Fachbereiches 5 im Konsolidierungszeitraum

Die Budgetentwicklung des Fachbereiches 5 bei Realisierung der vorstehenden Sparvorschläge zeigt die folgende graphische Darstellung. Dabei wird die Mindereinsparung beim Bauhof (im bisherigen Konsolidierungszeitraum war keine Stellenvakanz eingetreten) durch die deutlich über dem Einsparbetrag liegende Einsparung im Verwaltungsbereich kompensiert.

FB 5 - Sparbeiträge im Konsolidierungszeitraum						
Ausgangsbetrag	Einsparbetrag gesamt	Einsparung z. 31.12.2004	Einsparung z. 31.12.2005	Einsparung z. 31.12.2006	Einsparung z. 31.12.2007	Einsparung z. 31.12.2008
1.970.362 €	177.333 €	48.885 €	116.365 €	150.937 €	244.577 €	276.476 €



Bauhof - Sparbeiträge im Konsolidierungszeitraum						
Ausgangsbetrag	Einsparbetrag gesamt	Einsparung z. 31.12.2004	Einsparung z. 31.12.2005	Einsparung z. 31.12.2006	Einsparung z. 31.12.2007	Einsparung z. 31.12.2008
1.154.166 €	103.875 €	0 €	-1.900 €	-1.900 €	41.550 €	41.550 €



6. Fachbereich 6 – Grünflächen

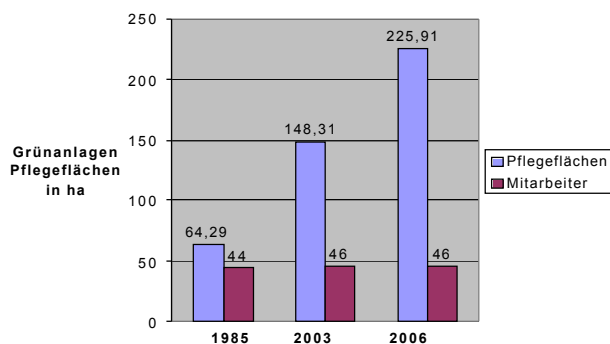
6.1 Prüfaufträge

Die Prüfaufträge betrafen die Unterhaltung der Grünflächenpflege, die Unterhaltung der Forstflächen und die Neubauplanung.

6.1.1 Grünflächenpflege

Die Personalausstattung des Fachbereiches 6 geht auf die Ergebnisse des Gutachtens zur Organisation im Techn. Dezernat der Stadt Meerbusch der WIBERA Wirtschaftsberatung aus den Jahren 1984/85 zurück. In diese Untersuchung wurde seinerzeit das Sportamt aufgrund der ähnlich gelagerten Aufgabenstruktur mit einbezogen. Der seinerzeitige Personalbedarf im Arbeiterbereich wurde mit 39 Stellen ermittelt. Bis zur Übernahme des operativen Bereiches des damaligen Amtes 52 (Sportamt) wurde in diesem Bereich eine Stelle zusätzlich geschaffen. Im Bereich des Amtes 67 wurde aufgrund des Aufgabenzuwachses ebenfalls eine Stelle neu eingerichtet. Im Mai 1995 wurde aufgrund einer Umstrukturierung, die eine Rationalisierung und Optimierung im Sportplatzpflegebereich vorsah, die Sportplatzunterhaltung dem damaligen Amt 67 zugeordnet. Durch die Personalverschiebung erweiterte sich hier der Personalbestand um drei Arbeiter und drei Angestellte. Die angestellten Platzwarte betreuten jeweils eine Bezirkssportanlage. Verstärkt wurde der Platzwart Sportanlage Am Eisenbrand durch eine Hilfskraft. Die zwei weiteren Arbeiter pflegten die Schulsportanlagen sowie die verstreut im Stadtgebiet liegenden Sportplätze. Auch diese Personalausstattung wurde durch den externen Prüfer für nötig erachtet.

Mit dem Ausscheiden der Platzwarte der Sportanlagen in Osterath und Lank wurden die Stellen aus dem Angestelltenverhältnis in ein Arbeiterverhältnis umgewandelt. Der Personalbestand im Arbeiterbereich hatte sich damit bis zum Jahr 1995 auf insgesamt 46 Stellen erhöht. Dies beruhte jedoch, ausgenommen der einen o.g. Stelle, ausschließlich auf Aufgabenverlagerungen. Innerhalb der vergangenen zehn Jahre konnte somit trotz Aufgaben- und Flächenzuwächsen sowie gestiegener Bestattungszahlen der Personalbestand konstant gehalten werden. Innerhalb des Betrachtungszeitraumes hat sich der Bestand an Grünanlagen von 64,29 ha 2006 auf ca. 225,91 ha vergrößert, d.h. die Mitarbeiter des Fachbereiches 6 pflegen im Jahr 2006 eine etwa 3,5 mal so große Fläche wie 1985.



Die Vergabe der Pflegeflächen hat sich zwischen 1985 von 16,4 ha auf 59,8 ha in 2006 erhöht. Um die Flächen und Aufgabenzuwächse bewältigen zu können, sind erhebliche Maßnahmen zur Produktivitäts- und Effektivitätssteigerung erforderlich. Arbeitsabläufe wurden optimiert und Maschinenausstattungen, soweit dies möglich war, verbessert. Hier nur einige Beispiele:

Trägerdienste auf den Friedhöfen wurden an die Bestattungsunternehmen übertragen. Hierdurch entfielen umfangreiche Rüstzeiten. Die Produktivität konnte ohne Qualitätsverlust für den Bürger gesteigert werden. Mit den Sportvereinen Osterath, Lank und Bösinghoven wurden Schlüsselgewaltverträge abgeschlossen. Hierdurch konnten Überstundenzahlen im Platzwartbereich abgebaut werden. Die Reinigung der Gebäude wurde den Sportvereinen übertragen. Drei städt. Reinigungskräfte wurden hierdurch eingespart. Durch die Zusammenlegung der Sportanlagen in Osterath wurden Pflegeflächen zentralisiert. Gleiches wird in Meerbusch-Büderich am Eisenbrand erfolgen. In der Grünpflege wurden Rationalisierungsmaßnahmen durchgeführt, die zur Effektivitätssteigerung führten:

Die Produktivität konnte ohne Qualitätsverlust für den Bürger gesteigert werden. Mit den Sportvereinen Osterath, Lank und Bösinghoven wurden Schlüsselgewaltverträge abgeschlossen. Hierdurch konnten Überstundenzahlen im Platzwartbereich abgebaut werden. Die Reinigung der Gebäude wurde den Sportvereinen übertragen. Drei städt. Reinigungskräfte wurden hierdurch eingespart. Durch die Zusammenlegung der Sportanlagen in Osterath wurden Pflegeflächen zentralisiert. Gleiches wird in Meerbusch-Büderich am Eisenbrand erfolgen. In der Grünpflege wurden Rationalisierungsmaßnahmen durchgeführt, die zur Effektivitätssteigerung führten:

- Rasenflächen wurden zu extensiven Wiesenflächen umgewandelt. Hierdurch Einsparungen von Mähvorgängen sowie Steigerung des Blumenanteils.
- Rasenpflege: Ausführung als Rasenmulche, dadurch Einsparung der Schnittgutsammlung. Kostensenkung bei Transport und Kompostierung.
- Düngung entfällt, ausgenommen intensivst genutzte Sportrasenfläche und Bäume bei auftretenden Mangelsymptomen.
- Kantenstechen an Gehölz- und Pflanzflächen entfällt weitestgehend.
- Weitgehendes Entfernen von Gehölzen an Wegrändern, statt häufiger Rückschnitt.
- Reduzierung der Formschnitthecken, zweimaliger Schnitt nur noch in Ausnahmefällen und bei entsprechendem Sicherheitserfordernis.
- Reduzierung von Heckenhöhen: Aufwendige Leiter- und Gerüstarbeiten entfallen somit.

- Weitgehender Verzicht auf Formbäume (z.B. Kugelakazien, ausgenommen herausragende Standorte).
- Rechtzeitige Nachpflanzung von Jungbäumen, statt aufwendiger kostenintensiver Pflege von Problembäumen.
- Verzicht auf Kübelpflanzung.
- Weitgehender Verzicht auf Wechselbepflanzungen, ausgenommen an Friedhofseingängen, Kriegsgräbern u.ä.
- Als Blumenschmuck Einsatz von verwildernden Blumenzwiebeln.
- Kostenreduzierung auf Spielplätzen durch vertretbare Verkleinerung von Sandflächen.
- Fallschutzflächen auf Kinderspielplätzen aus Perlkies (kostengünstiger als Sand), Austausch nur noch im mehrjährigen Turnus erforderlich.
- Verwendung von Stahlmattenzäunen, statt Holzzäunen (höhere Investitionskosten, jedoch fast kein Unterhaltungsaufwand und bedeutend langlebiger).
- Bänke und Abfallbehälterbestand möglichst nur noch in geringem Umfang erweitern.
- Einsatz von Schalkästen auf Friedhöfen zum rationelleren Grabaushub (Abschaffung von aufwendigem Holzverbau).
- Einsatz von Grabrostsystemen, statt aufwendiger Aufbau von Bohlenbrücken.

Die Grünflächenpflege ist durch saisonbedingtes Anfallen der Arbeiten geprägt. Diesen saisonalen Unterschieden ist hinsichtlich der Ausgestaltung der Arbeitszeiten des Regiebetriebes Rechnung getragen worden (Sommer: Wochenarbeitszeit 40 Std. / Winter: 34,5 Std. / Übergangszeit: 39,75 Std.). Im Hinblick auf den Aufbau eines Baubetriebshofes wäre hier zu überprüfen, inwieweit die Straßenreinigungs- und Straßenunterhaltungsarbeiter in dieses Arbeitszeitmodell eingebunden werden. Weiterhin ist die Vollausslastung der Mitarbeiter im „Arbeitsmengental Winter“ zwingende Größe für die Personalbemessung. Die Arbeitsspitzen in den Übergangs- und Sommermonaten werden durch den Unternehmereinsatz gebrochen. Vor diesem Hintergrund ist ein Nebeneinander der Regiepflege und des Einsatzes von Fachunternehmen unverzichtbar.

Hierzu muss erläutert werden, dass dem Grünflächenbereich aufgrund seiner Aufgabenstruktur seit Gründung der Stadt Meerbusch auch eine nicht zu unterschätzende soziale Aufgabe übertragen wurde. Dies wirkt sich in einer hohen Rate der Beschäftigung von Behinderten aus. Es wurde aus der sozialen Verantwortung der Stadt heraus bewusst in Kauf genommen, eingeschränkt leistungsfähige Mitarbeiter zu beschäftigen. Im Hinblick auf den stetig wachsenden Leistungs- und Kostendruck wird diesem Gesichtspunkt in Zukunft in dieser Form nicht mehr Rechnung getragen werden können.

Der Einsatz der Unternehmen muss sich auf klar abgrenzbare, eindeutig beschreibbare und messbare Aufgaben beschränken. „Serviceleistungen“ müssen auch an den durch Unternehmer gepflegten Anlagen durch städt. Personal erbracht werden, z.B. Kontrolle, Wartung und Reparatur der Spielgeräte auf Spielplätzen, Kindergärten, Schulhöfen, Sicherheitskontrollen der Bäume an Straßen, Wegen und Plätzen sowie an städt. Gebäuden, zusätzliche Müllbeseitigung oder Personalgestellung zur Vor- und Nachbereitung von Festen. Diese „Sonderleistungen“, die teilweise mehr als 100 Std. im Jahr pro Objekt ausmachen und häufig kurzfristig abgerufen werden, sind durch die Art der Tätigkeiten, z.B. für Kontrollen (besondere Schulungen) oder in der Art als kurzfristiger „Feuerwehreinsatz“ für eine Vergabe an Unternehmen ungeeignet.

Bei einem Vergleich der Stundenlöhne Unternehmer / Stadt kann man feststellen, dass die städt. Beschäftigten deutlich unter den Preisen des Ergebnisses der aktuellen Ausschreibung „2005“ für die gärtnerischen Pflegearbeiten liegen. Im Vergleich mit dem günstigsten Anbieter der Ausschreibung liegen sie sogar um 28,00 € beim Gärtner und um 15,98 € beim Gartenhelfer unter dessen Angebotspreis.

Die alleinige Betrachtung der Lohnkosten macht natürlich noch keine Aussage über die Quantität und Qualität der erbrachten Leistung. Um hier eine Aussage zu treffen, wurden einige typische Pflegeobjekte miteinander verglichen. Anhand der Preise pro m² / p.a. ist deutlich erkennbar, dass die Leistung der städt. Arbeitskräfte sehr wohl konkurrenzfähig ist.

Grundlage des Kostenvergleiches ist das Ergebnis der KLR des Haushaltsjahres 2005 und das Ausschreibungsergebnis der öffentlichen Ausschreibung Landschaftsgärtnerische Pflegearbeiten in den Stadtteilen Büderich, Lank, Nierst, Langst-Kierst und Ilverich vom Januar 2005.

	Eigenpflege			Unternehmerpflege			
	Grundschule Brüder- Grimm	Grundschule Adam-Riese	Grundschule Th.-Fliedner	KIGA Sonnen- garten	KIGA Stettiner Straße	Übergangs- wohnheim Cranachstr.	GGs Weißen- berger Weg
Kosten / qm Rasenflächen p.a.	0,35 €	0,70 €	0,99 €	1,16 €	1,16 €	2,09 €	0,70 €
Zusatzkosten p.a. *	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,08 €	0,72 €	0,00 €	0,01 €
Gesamtkosten p.a.	0,35 €	0,70 €	0,99 €	1,24 €	1,88 €	2,09 €	0,71 €
Ausschreibung Januar 2005 Min./-Max. Preise				0,12 € bis 1,86 €	0,12 € bis 1,86 €	0,12 € bis 2,09 €	0,12 € bis 1,86 €
Kosten / qm Gehölzflächen p.a.	1,68 €	2,88 €	1,22 €	1,04 €	1,07 €	2,09 €	1,04 €
Zusatzkosten p.a. *	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,07 €	4,57 €	0,00 €	0,19 €
Gesamtkosten p.a.	1,68 €	2,88 €	1,22 €	1,11 €	** 5,64 €	2,09 €	1,23 €
Ausschreibung Januar 2005 Min./-Max. Preise				0,84 € bis 5,38 €	0,84 € bis 5,38 €	0,84 € bis 5,38 €	0,84 € bis 4,64 €
Kosten für Stundenlöhne							
Landschaftsgärtner	29,38 €	29,38 €	29,38 €	44,66 €	44,66 €	44,66 €	44,66 €
Hilfsgärtner	23,46 €	23,46 €	23,46 €	39,44 €	39,44 €	39,44 €	39,44 €

* Zusatzkosten entstehen, wenn Arbeiten durchzuführen sind, die nicht im Rahmen der Standardpflege anfallen. Diese werden über Stundenlohnarbeiten abgewickelt.

** Rodungsarbeiten, Baumpflegearbeiten und Nachpflanzung im Rahmen einer Umgestaltung.

Resümierend ist festzustellen, ein Nebeneinander von Eigen- und Unternehmerpflege ist sinnvoll. Der Unternehmereinsatz sollte sich auf eindeutig abgrenzbare, beschreib- und messbare Aufgaben beschränken. Der Einweisungs-, Kontroll- und Verwaltungsaufwand ist beim Einsatz von Fremdunternehmen eindeutig höher. Die Preisgestaltung unterliegt konjunkturellen Schwankungen. Die Qualität der erbrachten Leistungen ist vom ausführenden Unternehmen abhängig. Sie unterlag in der Vergangenheit teilweise erheblichen Schwankungen.

Beim Einsatz der städt. Arbeitskräfte, ist aufgrund ihrer Orts- und Situationskenntnisse sowie der langjährigen Erfahrung der Einweisungs-, Kontroll- und Verwaltungsaufwand gering. Die Preisgestaltung ist stabil, Qualitätsschwankungen hinsichtlich der Arbeitsausführung sind relativ gering. Nachteilig wirken sich krankheitsbedingte Arbeitsausfälle aus, insbesondere dann, wenn es sich um Langzeiterkrankungen handelt.

Um die Kosten zu minimieren, wird eine weitere Senkung des Pflegestandards und die konsequente Umsetzung der Rationalisierungsmaßnahmen erforderlich sein.

6.1.2 Unterhaltung der Forstflächen

Aufgrund des äußerst geringen Angebotes an freien Unternehmern der Forstwirtschaft im Kreis Neuss und angrenzenden Gebieten wurden auf Empfehlung des Forstamtes Mönchengladbach zwei Waldarbeiterstellen für die Unterhaltung der städt. Wälder eingerichtet. Die städt. Waldfläche betrug zum damaligen Zeitpunkt ca. 110 ha.

Durch Flächenübernahme im Zuge des Ausbaus der A 44, Anlegung von Ausgleichsflächen, Anlegung eines Flächenpools sowie Zukäufen ist die Fläche des städt. Waldbesitzes auf 239,83 ha angewachsen.

Die zwei städt. Fachkräfte werden im Wesentlichen, zur Durchführung der vorgeschriebenen regelmäßigen Kontrollen der Gefahrenabwehr, z.B. bei Sturmschäden, Unterhaltung von Wanderwegen zu Jungwuchspflege usw. eingesetzt. Größere Holzeinschläge werden langfristig geplant und ausgeschrieben oder freihändig vergeben. Eine Übernahme dieser Tätigkeiten in städt. Regie kommt aus Rentabilitätsgründen nicht in Betracht, da hierfür teure Spezialmaschinen angeschafft werden müssten, die bei der Größe des Waldbesitzes nicht ausgelastet wären. Die Reduzierung dieser Arbeitsgruppe ist gem. der Auflagen der Berufsgenossenschaften aus Gründen der Arbeitssicherheit nicht zulässig.

6.1.3 Neubauplanung

Der Neubau der Grünanlagen, bestehend aus den Leistungsphasen Grundlagenermittlung, Vorplanung, Entwurfsplanung, Genehmigungsplanung, Ausführungsplanung, Vorbereitung der Vergabe, Mitwirkung bei der Vergabe, Bauüberwachung sowie Objektbetreuung und Dokumentation wird im wesentlichen durch zwei Arbeitskräfte abgewickelt, die in diesem Aufgabenbereich anteilig eingesetzt sind. Die Personalkosten einschl. Arbeitsplatzkosten nach Richtwerten der KGSt betrugen 2005 für die Neubauplanung ca. 85.000,-- €.

Setzt man diese Kosten zu den Honoraren gem. HOAI, Mindestsätze, in Bezug, so ergibt sich hieraus, dass im Jahr 2005 bei einer Vergabe an freie Landschaftsarchitekten ein Auftragsvolumen von ca. 149.610,28 € entstanden wäre. Für 2006 wäre mit einem Architektenhonorar von 111.869,16 € zu rechnen.

Auch in den vor 2005 liegenden Jahren war eine entsprechende Bautätigkeit gegeben. Dabei sind noch unberücksichtigt die Ausführung mehrerer Vor- oder Entwurfsplanungen, der betriebene Aufwand bei der Abstimmung mit den späteren Nutzern der Freianlagen sowie die Wahrnehmung der Projektsteuerung. Eine Untersuchung der Unternehmensberatung Mummert und Partner im Garten-, Friedhofs- und Forstamt der Stadt Düsseldorf hat ergeben, dass Auftragsvergaben an Freischaffende Architekten Organisations- und Kontrollleistungen erforderlich machen, die mit Kosten in Höhe von 20 % - 30 % der Honorarkosten des Architekten zusätzlich den städt. Haushalt belasten. Diese zusätzlichen Kosten müssen dem Architektenhonorar noch hinzugerechnet werden. Geht man von einem Mittelsatz von 25 % aus, so bedeutet das für das Jahr 2005 187.012,85 €, für 2006 139.836,45 €. Unberücksichtigt sind weiterhin die Ausführungen von Vorplanungen zu Projekten, die nicht in der Haushaltsplanung berücksichtigt worden sind. Hieraus ist deutlich zu erkennen, dass die Einrichtung dieser beiden Stellen bisher für die Stadt Meerbusch die kostengünstigste Lösung darstellt.

Darüber hinaus nehmen die Mitarbeiter des Bereiches in einem zeitlichen Anteil von 0,8 Stellen andere Aufgaben wahr wie z.B. die Führung des Grünflächenkatasters, Verwaltung des Flächenpools einschl. Ökokonto, Betreuung des Kleingartenwesens, des Weiteren Aufgaben aus der Landschaftsplanung, Prüfung und Beurteilung von landschaftspflegerischen Begleitplänen, Stellungnahmen zu B-Plänen, Betreuung von Vorhabenträgern, fachliche Beratung und Kontrolle bei Bauanträgen mit Bepflanzungsauflagen einschl. deren Abnahme.

Der Umfang dieser Tätigkeiten wird sich in Zukunft voraussichtlich nicht reduzieren.

6.2 Maßnahmen zur Geschäftsoptimierung unter Berücksichtigung der Vergleichsergebnisse

Im Prüffeld „Öffentliche Infrastruktur“ hat die GPA auch die Kosten der Grünflächenpflege betrachtet. Das Ergebnis der Prüfung ist aus den Seiten Ba – 45 ff. dokumentiert. Bei den Ausgaben für Infrastrukturausgaben Straßenunterhaltung und Grünpflege haben die Prüfer im Prüfzeitraum 2001 bis 2004 eine deutliche Reduzierung der Kosten von insgesamt 64,21€/Einwohner in 2001 zu 42,24 €/Einwohner in 2004 festgestellt. Dabei sind die Kosten der Straßenunterhaltung um 42 % und die Kosten der Grünpflege um 17 % reduziert worden.

Da die Aufgaben des Winterdienstes in Meerbusch nicht allein der Straßenunterhaltung, sondern auch der Grünflächenunterhaltung zugeordnet sind, wurde für das Jahr 2004 eine Korrektur vorgenommen; danach ergeben sich für den interkommunalen Vergleich Infrastrukturkosten für die Straßenbauunterhaltung und die Grünflächenunterhaltung von 49,23 €/Einwohner. Im interkommunalen Vergleich liegt dieser Wert deutlich unter dem Mittelwert von 62,58 €/Einwohner. Ursächlich hierfür sind die im Vergleich zu anderen Kommunen geringeren Kosten für Straßenunterhaltung, die an den Gesamtkosten von 49,23 €/Einwohner einen Anteil von 27,01 €/Einwohner haben, auf die Grünflächenunterhaltung entfallen 22,22 €/Einwohner.

Die für die Grünflächenunterhaltung ermittelten Kosten von 22,22 €/Einwohner liegen deutlich über dem Mittelwert, der bei etwa 16,00 € liegt. Ursächlich hierfür ist, dass die Park- und Grünflächen mit 194 ha um 83% über denen der Vergleichskommunen liegt.

Positiv stellen die Prüfer fest, dass das Stadtbild auf einen hohen Pflegezustand schließen lässt und viele Grünbereiche ausweist. Es wird allerdings darauf hingewiesen, dass die Vielzahl der vorgehaltenen teilweise sehr kleinen Grünflächen eines unverhältnismäßig hohen Pflegeaufwandes bedarf. Positiv wird des Weiteren festgestellt, dass FB 6 auf die sich verschlechternde Haushaltslage bereits reagiert hat, in dem pflegearme Pflanzen zum Einsatz gekommen sind und Pflegeintervalle reduziert

wurden. Des Weiteren positiv sehen die Prüfer die vorhandene Einteilung in Pflegezonen und die regelmäßige Überprüfung der Kosten der Eigenleistung mit Angeboten aus der Privatwirtschaft.

Die hohen Kosten der Grünflächenpflege spiegeln sich auch im eigenen interkommunalen Vergleich wieder. Die Bemühungen, zu einer Reduzierung der Kosten der Grünflächenpflege zu kommen, werden fortgesetzt. Kosteneinsparungen wurden in 2005 bereits dadurch erzielt, dass die Bestattungsleistungen und die Grabaufbereitung auf den Friedhöfen Osterath und Strümp von eigenen Mitarbeitern übernommen wurden. Im Haushalt 2006 ist ein Ansatz von 793.407,-- € vorgesehen, durch die Übernahme derzeit vergebener Arbeiten wird es gelingen, die tatsächlichen Ausgaben auf 775.000,-- € zu reduzieren. Damit wird eine Senkung um gut 100.000 € gegenüber dem Ist-Ergebnis 2004 erreicht. Im Rahmen der Neuausschreibung der Pflegeleistung ist eine Streckung der Pflegegänge und Intervalle der Unratsbeseitigung vorgesehen. Dadurch wird eine weitere Ausgabenreduzierung aus der Sachkostenseite um 65.000,-- € jährlich erreicht.

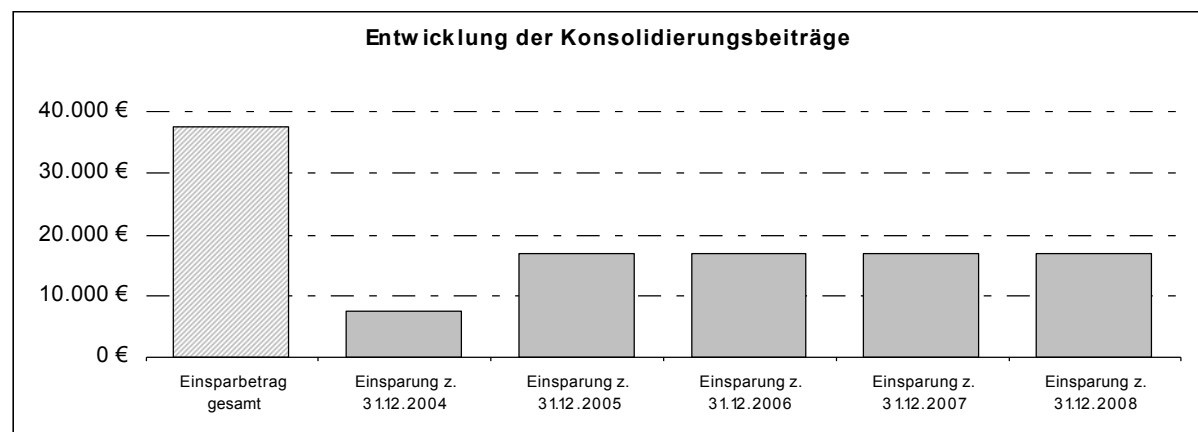
Bei konsequenter Umsetzung dieses Einsparkonzeptes wird es möglich sein, die Kosten der Grünflächenunterhaltung deutlich dauerhaft zu reduzieren. Allerdings muss ein Flächenzuwachs jedweder Art vermieden werden. Sollte es zu einer Wiederherstellung der historischen Parkanlage Haus Meer kommen, der von der Stadt unterhalten werden muss, werden je nach Intensität der Nutzung und Vorgaben des Parkpflegewerkes zwei bis drei qualifizierten Stellen für Fachkräfte benötigt. Auch weitere Grünplanungen, wie der „Freizeitpark Eisenbrand“ werden Personal und damit Kosten binden.

Auf die beabsichtigte Einrichtung eines Baubetriebshofes, in die der Grünflächenbereich eingebunden werden soll, wurde schon an anderer Stelle der Vorlage eingegangen und soll hier nicht wiederholt werden.

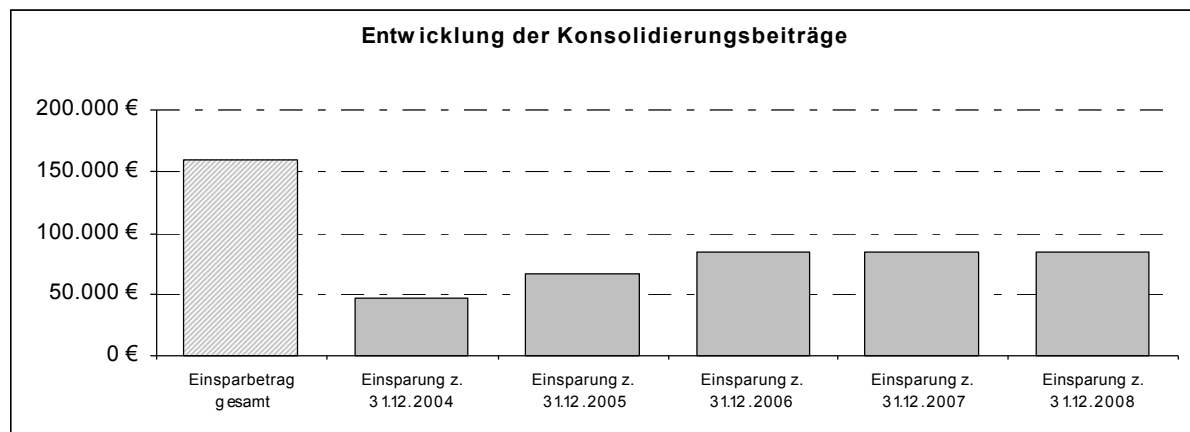
6.3 Entwicklung des Personalkostenbudgets des Fachbereiches 6 im Konsolidierungszeitraum

Die Budgetentwicklung des Fachbereiches 6 zeigt die folgende graphische Darstellung.

FB 6 - Sparbeiträge im Konsolidierungszeitraum						
Ausgangsbetrag	Einsparbetrag gesamt	Einsparung z. 31.12.2004	Einsparung z. 31.12.2005	Einsparung z. 31.12.2006	Einsparung z. 31.12.2007	Einsparung z. 31.12.2008
416.898 €	37.521 €	7.450 €	17.000 €	17.000 €	17.000 €	17.000 €



FH/Grünanlagen - Sparbeiträge im Konsolidierungszeitraum						
Ausgangsbetrag	Einsparbetrag gesamt	Einsparung z. 31.12.2004	Einsparung z. 31.12.2005	Einsparung z. 31.12.2006	Einsparung z. 31.12.2007	Einsparung z. 31.12.2008
1.779.111 €	160.120 €	47.000 €	66.675 €	84.675 €	84.675 €	84.675 €



7. Service Zentrale Dienste

7.1 Prüfaufträge

Die Prüfaufträge betrafen die Beihilfegewährung, die Intensivierung der Zusammenarbeit im Bereich TUIV mit der KDVZ sowie die Hausdruckerei.

7.1.1 Beihilfegewährung

Das OVG NRW hat mit Urteil vom 21.4.2005 – 1 A 265/04 – entschieden, dass eine Übertragung der Beihilfesachbearbeitung auf den Kreis wegen der damit verbundenen Weitergabe bzw. Überlassung persönlicher Daten einen Eingriff in das Recht der betroffenen Beamten darstelle und insofern nach derzeitiger Rechtslage unzulässig sei. Wenn eine Übertragung schon auf den Kreis unzulässig ist, gilt dies umso mehr bei einer Übertragung auf andere Dritte. Insofern kann der Prüfauftrag nicht weiterverfolgt werden.

7.1.2 Intensivierung der Zusammenarbeit im Bereich TUIV mit der KDVZ

Eine Möglichkeit zur Intensivierung der Zusammenarbeit mit der KDVZ bietet sich durch den weiteren Ausbau der gemeinsamen Servernutzung, wobei neben der bereits bestehenden ASP (Application Service Providing) -Domäne für bestimmte Fachanwendungen und der regelmäßigen Datensicherung weitere Aufgaben übertragen werden müssten. Hierbei handelt es sich insbesondere um den Serverbetrieb für die Standardbüroanwendungen (Microsoft-Office, Lotus Notes u. eBüro), der zurzeit in eigener Regie mit eigenem Personal betrieben wird.

Im Hinblick auf eine mögliche Übertragung dieser Aufgabe wurden im vergangenen Jahr Gespräche mit der Geschäftsleitung der KDVZ Neuss geführt. Dabei ging es zunächst um die Abklärung der Zuständigkeiten im Falle einer Verlagerung und die Kosten. Danach könnte eine Kosteneinsparung dann realisiert werden, wenn der Personalbestand vor Ort um 2 Mitarbeiter reduziert wird. Eine Folge der Verlagerung wäre allerdings ein Know-how-Verlust hinsichtlich des Betriebes einer Serverfarm (Kenntnisse von Betriebssystemen, WTS und Citrix) bezüglich der hier verbleibenden Aufgaben. Außerdem müssen mögliche Engpässe in Störungsfällen bei der Betreuung der inzwischen 382 DV-Arbeitsplätze hingenommen werden ohne direkten Einfluss auf den Arbeitsablauf bei der Beseitigung der Störungsfälle zu haben. Da anderweitige Verwendungsmöglichkeiten der Mitarbeiter, die teilweise über eine Spezialausbildung verfügen, derzeit in der Verwaltung nicht bestehen soll von der Möglichkeit der Verlagerung z.Zt. kein Gebrauch gemacht werden sondern durch andere Möglichkeiten versucht werden, zu einer Kostenreduzierung zu kommen.

Durch Ausnutzung der Arbeitszeiterhöhung bei den Beamten, der Reduzierung der Betreuungsaufwände für die Druckerhardware durch das im nächsten Unterpunkt beschriebene neue Druckkonzept, sowie der Verringerung des Aufwandes für die Internetpflege sollen die Aufgabenbereiche UHD (User-Help-Desk) und Vertragsverwaltung (Beschaffung von Hardware, Abschluss von Leasingverträgen sowie deren Verwaltung), von der KDVZ Neuss wieder nach Meerbusch verlagert werden, ohne

dass zusätzliche Personalkosten entstehen. Durch diese Maßnahme, die 2006 realisiert wird, werden jährlich 44.058,00 € eingespart.

Im Rahmen der überörtlichen Prüfung hat die GPA auch die Betreuungsquote sowie die IT-Ausgaben je Bildschirmarbeitsplatz geprüft. Das Ergebnis der Prüfung findet sich auf den S. Pe – 37 ff. Hinsichtlich der Betreuungsquote ergibt sich auf der Basis des Jahres 2004 mit 63 zu betreuenden Bildschirmarbeitsplätzen ein Wert, der günstiger ist als der Mittelwert der Vergleichskommunen von 60 Bildschirmen. In 2005 hat sich die Betreuungsquote auf 69 erhöht. Anders verhält es sich bei den Kosten je IT-Bildschirmarbeitsplatz. Anders als bei den übrigen Kostenvergleichen, hat die GPA hier den Durchschnitt der Jahre 2001 bis 2004 zugrundegelegt und einen Wert von 6.031 € gegenüber einem Mittelwert von 3.135 € festgestellt. In den Jahren 2004 sind die hiesigen Kosten auf 5.548,-- €, in 2005 auf 5.059,-- € reduziert worden. Gleichwohl liegen auch diese Beträge noch deutlich über dem Durchschnittswert.

Die GPA selbst führt im Bericht an, dass die festgestellten Kostenunterschiede durch Qualitäts- und Leistungsunterschiede im Hard- und Softwarebereich, die Verfahrensdichte und die Anzahl von Lizenzen begründet sein können, sie hat allerdings keine differenzierte Betrachtung der Leistungsseite vorgenommen. IT-Ausgaben je Bildschirmarbeitsplatz in Höhe von 1.333,00 € (Minimalwert der GPA) können durch das hiesige Spektrum nicht abgedeckt sein. Insofern sind Zweifel hinsichtlich der Qualität und Quantität der in den einzelnen Gemeinden ermittelten Grundlagendaten angebracht.

Nicht bewertet wurde von der GPA zudem die Durchdringung der Verwaltung mit IT (z.B. Personaleinsparung versus IT-Invest), lokale Gegebenheiten (z.B. Struktur und Anzahl von Verwaltungsgebäuden), Umfang der getätigten und noch zu tätigen Investitionen sowie die unterschiedlichen Finanzierungsmodelle der Datenzentralen.

Die Stadt Meerbusch ist dem ADV-Zweckverband Kommunale Datenverarbeitungszentrale Neuss angeschlossen, die eine Einrichtung des Rhein-Kreises Neuss und aller kreisangehörigen Städte und Gemeinden ist. Der Zweckverband hat die Aufgabe, für die genannten Verbandsmitglieder die KDVZ zu betreiben und Technikunterstützte Informationsverarbeitung (TUIV) im Sinne eines Beratungs-, Organisations-, Software-, Qualifizierungs- und Produktionsverbundes für seine Verbandsmitglieder bereitzustellen. Über die Höhe der Gesamtkosten der KDVZ, die jährlich soweit möglich nach der Inanspruchnahme auf die einzelnen Zweckverbandsmitglieder verteilt werden, entscheidet allein die Verbandsversammlung der Mitglieder und damit die Eigentümer des Zweckverbandes. Der KDVZ-Geschäftsführer erstellt den Entwurf der Haushaltssatzung. Der Verbandsvorsteher legt den von ihm festgestellten Entwurf nach Vorberatung durch den Verwaltungsrat (Hauptverwaltungsbeamte) der Verbandversammlung zur Beschlussfassung vor. Da die Einflussmöglichkeiten der einzelnen Mitglieder, durch Wenigerabnahmen die KDVZ-Kosten zu mindern, im Verhältnis zu den zu finanzierenden Grundkosten nur marginal sind, folgt aus diesem Verfahren zwangsläufig, dass die KDVZ-Kosten im Rhein-Kreis Neuss für die Städte und Gemeinden nur sinken können, wenn die Ausgabenseite im KDVZ-Haushalt verringert wird, oder wenn die KDVZ Einnahmen von Dritten außerhalb der Kreisgemeinschaft erzielt. Hier wird deutlich, dass eine wesentliche Senkung der KDVZ-Kosten für die Stadt Meerbusch nur erreicht werden kann, wenn die Gesamtkosten der KDVZ sinken.

Nach dem derzeitigen Kenntnisstand liegen die Ursachen für erhöhte Kosten in der Vielzahl der vernetzten, Verwaltungsstandorte (dezentrale Unterbringung), einer über dem Durchschnitt liegende Verfahrensdichte bei den Anwendungen, einer überdurchschnittlichen Technikausstattung im Netz und an den Büroarbeitsplätzen sowie im Vergleich höheren Kostenanteilen der KDVZ Neuss sowie die Bewertung von Risiken wie Verlusten, Kreditvolumen, Pensionsrückstellungen.

Sowohl die zugrundegelegten Haushaltszahlen als auch die Aufgabenabdeckung und die dadurch realisierten Effekte können nur durch intensive Untersuchungen im Detail vergleichbar gemacht werden. Auf Antrag der Stadt Meerbusch werden im Benutzerverbund zwei Untersuchungen durchgeführt, die das Ziel haben, die Grundlageninformationen zu ermitteln. Hierzu werden im Einzugsbereich der KDVZ Neuss alle eingesetzten Anwendungen, Fallzahlen und Abnahmen der Anwender nach Bereichen durch die Stadt Meerbusch verglichen. Ziel dieser Maßnahme ist es, Unterschiede im Ausstattungsstand, in der Verfahrensdichte und im Anwenderverhalten herauszuarbeiten, damit gegebenenfalls in Zusammenarbeit mit den Bereichen Entscheidungen getroffen werden können, die die Kosten beeinflussen und senken. Diese Arbeiten laufen zurzeit.

Des Weiteren soll mit Beteiligung der Städte Neuss, Dormagen, Grevenbroich, Meerbusch sowie des Rhein-Kreises Neuss unter Federführung der KDVZ untersucht werden, wo die von der Gemeindeprüfungsanstalt festgestellten, deutlichen Kostenunterschiede zu anderen Datenzentralen liegen. In diesem Vergleich sollen deshalb die Städte Willich (52.700 Einwohner, KRZN Moers) und Bergheim (63.500 Einwohner, KDVZ Rhein Erft-Rur) mit einbezogen werden. Ziel dieser Untersuchung ist es, Wege und Perspektiven aufzuzeigen, wie die vermutlich hohen Grundkosten der KDVZ Neuss mit nur neun Anwendern durch weitere Kooperationen mit anderen Datenzentralen oder durch andere Aktivitäten gesenkt werden können. Diese Arbeiten sollen im ersten Halbjahr 2006 abgeschlossen werden.

Die GPA hat auch die Städte Neuss, Grevenbroich und Kaarst im Bereich der Informationstechnologie bereits untersucht. Aktuell wird die überörtliche Prüfung beim Rhein-Kreis Neuss durchgeführt. In allen untersuchten Anwenderverwaltungen verwies die GPA im Schlussbericht auf die im Vergleich zu allen in NRW untersuchten Gemeinden hohen Kosten der Datenverarbeitungszentrale im Einzugsbereich der KDVZ Neuss.

7.1.3 Hausdruckerei

Der Prüfauftrag, die Kosten des Betriebes der Hausdruckerei in Eigenleistung mit den Kosten einer möglichen Fremdvergabe zu vergleichen, wurde bereits im Jahr 2004 erledigt. Hierzu wurden die Auslastung der Hausdruckerei, die Druckstruktur und das Druckvolumen nach Auftraggebern über einen Vier-Jahres-Zeitraum ermittelt. Unabhängig von nicht monetär zu bewertenden Aspekten (Priorisierung im eigenen Hause, kurze Reaktionszeiten, beeinflussbare Qualitätsstandards, Datenschutz, welcher insbesondere bei Sitzungsunterlagen von Bedeutung ist) und der betriebswirtschaftlich zu bewertenden Kosten für zusätzliche Transportwege, Auftragsvergabe und die Zahlbarmachung der Rechnungen, lagen die Kosten der Eigenleistung unter den Kosten einer möglichen Vergabe.

Vor dem Hintergrund des Alters der im Einsatz befindlichen Druckmaschine (Beschaffung in 1996) und der technischen Neuerungen in der Drucktechnik sowie der anstehenden Personalfuktuation in der Druckerei wurde nach anderen Möglichkeiten gesucht, durch eine technische Modernisierung auch zu einer wirtschaftlichen Optimierung des Druckbetriebes zu kommen. Ergebnis dieser Überlegungen war eine Konzeption, die sowohl den Austausch der alten, personalintensiven Offsetdruckmaschine gegen moderne Kopiertechnik, den Austausch der bisher verwaltungsweit eingesetzten 162 IT-Arbeitsplatzdrucker, 43 Kopierer, 64 Fax-Geräte und 3 Scanner gegen multifunktionsfähige Netzwerkdrucker vorsah. Nach einer europaweiter Ausschreibung wurde zum 01.01.2006 der bisher 273 Maschinen umfassende Gerätepark gegen 129 Multifunktionsgeräte, IT-Drucker und 15 Faxgeräte ausgetauscht. Zugleich wurde damit eine Verbesserung des bisherigen technischen Standards erreicht, sondern auch eine erhebliche Kostensenkung, die in den nächsten fünf Jahren bei Beibehaltung des bisherigen Kopiervolumens insgesamt 220.000,00 € an Sachkosten beträgt.

Des Weiteren ist vorgesehen, neben den o.g. Sachkosten auch Personalkosten im Bereich der Hausdruckerei zu sparen. Hierzu soll die im Jahresverlauf und zu Beginn des nächsten Jahres anstehende Fluktuation genutzt und von den beiden freiwerdenden Stellen nur noch eine Stelle besetzt werden. Diese Einsparung wird einerseits möglich, weil die neuen Drucksysteme weniger handwerkliche Bedienungsarbeit sowie weniger Vor- und Nachbereitung erfordern als die bis Ende 2005 im Einsatz befindliche Offsetdruckmaschine und andererseits die höhere produktive Verfügbarkeit der neuen Drucksysteme in der Druckerei zu einem deutlich verbesserten Arbeitsablauf führt. Die Sicherstellung von Vertretungsleistungen und das Auffangen von Arbeitsspitzen wird durch hausinterne Maßnahmen sichergestellt.

7.2 Maßnahmen zur Geschäftsoptimierung unter Berücksichtigung der Vergleichsergebnisse

Über die bereits bei den Prüfaufträgen dargestellten Maßnahmen hinaus hat der Bereich das Ausscheiden von Mitarbeitern bereits in der Vergangenheit genutzt um das Sparziel zu erreichen, obwohl im Personalbereich mit der Übernahme des Aufgabenbereiches „Personalentwicklung“, der zuvor als gesonderte Stabsstelle außerhalb des Service Zentrale Dienstes wahrgenommen wurde, erhebliche Mehraufwände entstanden sind. Durch Änderung der Aufgabenverteilung wurden 2004 eine Stelle des gehobenen und eine Stelle vergleichbar mittlerer Dienst abgebaut. Nach der in Zusammenhang mit der Neuordnung der Produkte getroffenen Entscheidung soll das Aufgabengebiet Wahlen zum Fachbereich 1 wechseln; diese Aufgabe wird bisher von einem Mitarbeiter der Personalverwaltung mit wahrgenommen. Bei seinem Personalwechsel soll eine Reduzierung auf eine Teilzeitbeschäftigung und eine Absenkung der bisherigen Ausweisung erfolgen. Eine weitere Kostenreduzierung ist im Stadtarchiv vorgesehen; bei einem anstehenden Personalwechsel im Jahresverlauf soll durch eine geänderte Aufgabenverteilung eine bewertungsmäßige und arbeitszeitmäßige Absenkung für die

Nachbesetzung erfolgen. Wie bereits bei den Prüfaufträgen ausgeführt, sollen darüber hinaus das UHD sowie die Vertragsverwaltung von der KDVZ personalneutral übernommen werden, des Weiteren wird zu Beginn des Jahres 2007 die Stelle eines Druckers eingespart.

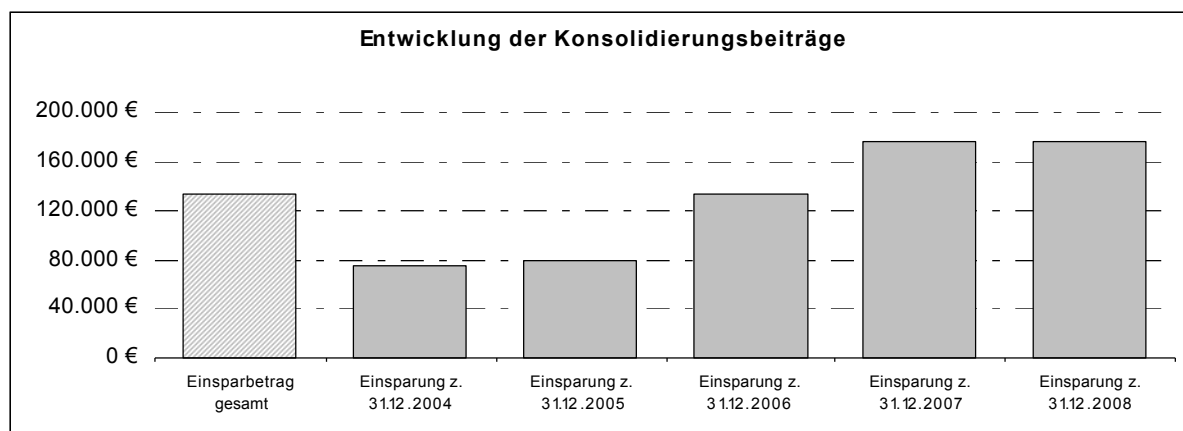
Auf das Ergebnis der überörtlichen Prüfung zu den Prüffeldern Personal- und Organisation wurde bereits unter Abschnitt I/6. ausführlich eingegangen, die Ergebnisse des interkommunalen Vergleiches bezüglich der Personaldaten finden sich in Abschnitt I./3.3.

Von der GPA geprüft wurde auch die Ratsarbeit. Zur Ermittlung der Kosten der Ratsarbeit wurden die Zuwendungen und Aufwandsentschädigungen ermittelt. Im Prüfzeitraum 2001 bis 2004 sind die Kosten je Einwohner von 6,23 € auf 6,17€ je Einwohner gesunken. In den interkommunalen Vergleich wurde der Wert des Jahres 2004 gestellt. Hier liegt Meerbusch über dem Mittelwert von 5,62 €. Betrachtet wurden dabei Gemeinden von 50. – 100.000 Einwohner. Da Meerbusch an der Untergrenze liegt, ergibt sich schon von der Einwohnerzahl her ein ungünstigerer Wert. Nach den Feststellungen der Prüfer liegt Meerbusch in dem Größensegment 50. – 60.000 Einwohner bei den Geschäftsbedürfnissen mit 53.174 € über dem Durchschnitt anderer Kommunen, die hierfür ca. 24.000 € verausgaben. Vergleichsweise gering liegt Meerbusch bei den geldwerten Vorteilen.

7.3 Entwicklung des Personalkostenbudgets des Service Zentrale Dienste im Konsolidierungszeitraum

Die Budgetentwicklung des Service Zentrale Dienste bei Realisierung der vorstehenden Sparvorschläge zeigt die folgende graphische Darstellung.

SZD - Sparbeiträge im Konsolidierungszeitraum						
Ausgangsbetrag	Einsparbetrag gesamt	Einsparung z. 31.12.2004	Einsparung z. 31.12.2005	Einsparung z. 31.12.2006	Einsparung z. 31.12.2007	Einsparung z. 31.12.2008
1.494.274 €	133.467 €	74.987 €	79.217 €	132.975 €	175.352 €	175.352 €



8. Service Finanzen

8.1 Prüfaufträge

Es bestanden keine Prüfaufträge.

8.2 Maßnahmen zur Geschäftsoptimierung unter Berücksichtigung der Vergleichsergebnisse

Die Einführung des NKF - und damit verbunden der neue Rechnungsstil der Doppik - hat besonders weitreichende Auswirkungen auf den Bereich Finanzen und seine Geschäftsprozesse. Die Qualifikation der Mitarbeiter/innen, die Anpassung von Arbeitsabläufen, die Erfassung und Bewertung des Vermögens und der Schulden und letztlich die Erstellung einer Haushaltsplanung auf der Grundlage des NKF benötigen entsprechende Vorlaufzeiten. Gleichzeitig ist Ausführung und Rechnungslegung des kameralistischen Haushalts bis zur endgültigen Ablösung durch das NKF, eine erhebliche Anpassung der vorhandenen Software KIRP und der Einsatz der neuen Software ProFIS notwendig.

Im Zuge der Einführung des NKF ist auch die Aufbau- und Ablauforganisation des Rechnungswesens neu zu strukturieren. Die Aufgaben werden neu gegliedert und Kompetenzen neu verteilt. Verarbei-

tungsabläufe im Rechnungswesen müssen überarbeitet und hinsichtlich Effektivität und Effizienz einerseits, sowie Sicherheit und Ordnungsmäßigkeit andererseits untersucht werden.

Vor dem Hintergrund dieser besonderen Arbeitsbelastung sind Sparmaßnahmen im Konsolidierungszeitraum zwangsläufig Grenzen gesetzt. Auch wegen des beabsichtigten Umstiegs auf das neue Haushalts- und Rechnungswesen bereits in 2007 wurde zu Jahresbeginn eine personelle Verstärkung auf der Leitungsebene vorgenommen, in dem der bisherige Produktverantwortliche im Bereich Aus-siedler/Asylbewerber zum Finanzbereich umgesetzt wurde. Darüber hinaus wurde eine ehemalige Auszubildende für den gehobenen Dienst nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung im Service Finanzen eingesetzt, die zumindest befristet helfen soll, den derzeitigen besonderen Arbeitsbelastungen Rechnung zu tragen. Da davon ausgegangen wird, dass es ab der zweiten Jahreshälfte 2007 wieder zu einer Entlastung kommt, ist beabsichtigt, durch eine Neuverteilung der Aufgaben eine vakant werdende Stelle vergleichbar gehobener Dienst im Aufgabenbereich allgemeine Finanzen aufzu-fangen.

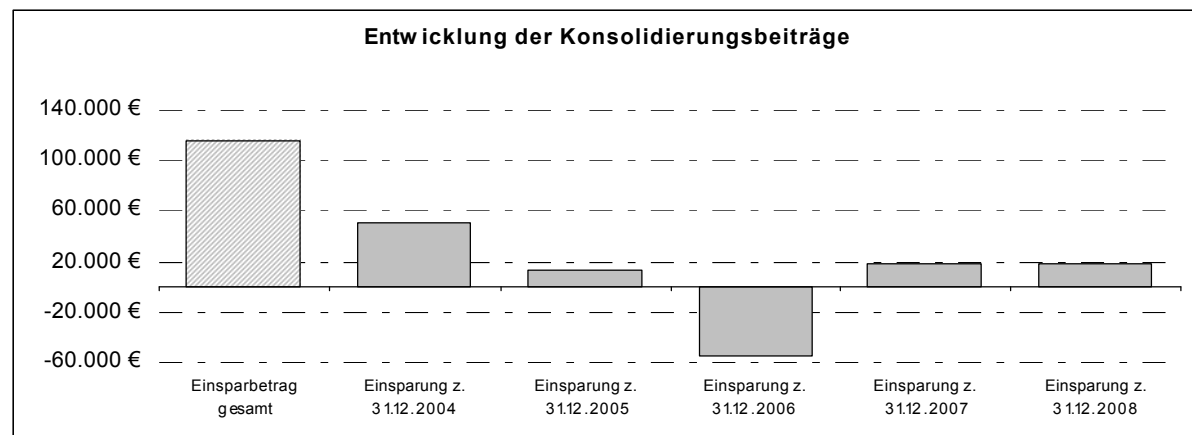
Ein weiteres Sparpotential durch Einsparung einer Stelle des gehobenen Dienstes wurde in 2004 bereits in der Steuerabteilung vorgenommen. Hier wären weitere Personalkosteneinsparungen durch eine interkommunale Zusammenarbeit mit einer Nachbarstadt möglich, da sowohl die Rechtsgrundlage als auch die genutzte Software identisch sind. Nach dem Ergebnis von Verhandlungen zwischen dem Leiter Sfi und der Leiterin SZD sowie dem Leiter des Finanzbereiches der Nachbargemeinde würde eine Verlagerung nicht nur zu einer Einsparung von Personal- und Sachkosten von jährlich ca. 25.000,- €, sondern darüber hinaus auch zu einer Verbesserung der Ablauforganisation führen. Da adäquate andere Stellen in der Verwaltung derzeit nicht vakant sind, kann eine Umsetzung z. Zt. nicht erfolgen. Allerdings soll in Abhängigkeit möglicher Veränderungen an anderer Stelle der Verwaltung die Möglichkeit der Verlagerung erneut geprüft werden. Durch die bereits erfolgte Personalreduzierung konnte in Zusammenhang mit der Verlagerung von Aufgaben aus dem Steuerbereich eine Anpassung der Kosten an die Werte der Kommunen aus dem interkommunalen Vergleich erreicht werden.

Über die Ergebnisse zu den allg. Finanzdaten aus dem eigenen interkommunalen Vergleich ist bereits berichtet worden. Im Kassenbereich auffällig hoch war die Anzahl der zu bearbeitenden Amtshilfeersuchen. Deutlich über den Fallzahlen der Vergleichskommunen liegen die Insolvenzen und Zwangsvollstreckungs- und Versteigerungsmaßnahmen. Der Bereich Finanzen war auch Gegenstand der Prüfung durch das GPA, die Feststellungen der Prüfer sind auf den S. Fi – 1 bis Fi – 56 wiedergegeben. Hierzu liegt eine gesonderte Stellungnahme der Verwaltung zur heutigen Sitzung vor.

8.3 Entwicklung des Personalkostenbudgets des Service Finanzen im Konsolidierungszeitraum

Die Budgetentwicklung des Service Finanzen bei Realisierung der vorstehenden Sparvorschläge zeigt die folgende graphische Darstellung.

SFi - Sparbeiträge im Konsolidierungszeitraum						
Ausgangs-betrag	Einsparbetrag gesamt	Einsparung z. 31.12.2004	Einsparung z. 31.12.2005	Einsparung z. 31.12.2006	Einsparung z. 31.12.2007	Einsparung z. 31.12.2008
1.289.126 €	116.021 €	51.466 €	13.001 €	-54.600 €	17.188 €	17.188 €



9. Service Immobilien

9.1 Prüfaufträge

Die Prüfaufträge betrafen die Gebäudereinigung, die Gebäudeunterhaltung und Instandsetzung, Neubaumaßnahmen und das Energiemanagement.

9.1.1 Gebäudereinigung

Der Bereich Gebäudereinigung war auch Gegenstand der überörtlichen Prüfung durch die GPA. Die Feststellungen der Prüfer sind auf den Seiten Gw – 9 bis Gw –13 dokumentiert.

Auf der Basis der Kosten für das Jahr 2004 liegen die Reinigungskosten in Meerbusch (Eigen- und Fremdreinigung) mit 16,43 € über dem Mittelwert von 12,76 €. 22% der Reinigungsfläche wird von eigenen Kräften gereinigt. Die Reinigung von großen zusammenhängenden Flächen wie Schulen und Turnhallen wird weitestgehend von Unternehmen vorgenommen. Die Kosten je qm RF Eigenreinigung betragen 24,98 €, für Fremdreinigung 13,59 €. Im interkommunalen Vergleich ergibt sich ein Durchschnittswert bei der Eigenreinigung von 18,41 €, bei der Fremdreinigung von 9,54 €. Bei den Kosten der Fremdreinigung erreicht Meerbusch mit 13,59 € den Maximalwert.

Die Problematik ist erkannt. Zur Reduzierung der Kosten der Fremdreinigung, die in 2004 insgesamt 1.117.258 € betrugen, wurde zwischenzeitlich eine europaweite Neuausschreibung vorgenommen u.a. mit dem Ziel, ab 1. 7.2006 zu deutlich reduzierten Kosten zu kommen. Dies soll dadurch erreicht werden, dass die derzeit bestehenden Reinigungsintervalle gesenkt werden. Die Submission ist für März 2006 terminiert. Soweit im Rahmen der Neuvergabe eine Anpassung an den von der GPA ermittelten Mittelwert erreicht werden kann, würden die Kosten der Fremdvergabe zukünftig deutlich reduziert. Darüber hinaus wird derzeit ein Konzept erarbeitet, auch die Kosten der Eigenreinigung zu optimieren. Vorgesehen ist auch hier eine Veränderung der bestehenden Reinigungsintervalle, eine Erhöhung der durchschnittlichen Reinigungsleistung sowie für die Reinigungskräfte in den Schulen der Abbau des bestehenden Ferienüberhangs aufgrund der Berechnung einer durchschnittlichen Arbeitszeit auf 52 Wochen. Durch eine Optimierung beider Bereiche werden im Konsolidierungszeitraum voraussichtlich 300.000,– € jährlich erspart.

9.1.2 Gebäudeunterhaltung und Instandsetzung

Grundsätzlich ist es möglich, diese Aufgaben von privaten Dienstleistern wahrnehmen zu lassen. Die Wirtschaftlichkeit einer Vergabe ist dann gegeben, wenn die erbrachten Dienstleistungen unter Berücksichtigung der einzuhaltenden Vorschriften (z.B. die Anwendung des Vergaberechts) vergleichbar sind.

Der Bereich Bauinstandhaltung und allgemeine Instandhaltung verursachte in 2005 Personal- und Arbeitsplatzkosten in Höhe von rd. 420.000,– €. Laut KGST-Untersuchungen und anderweitigen Literaturangaben (z. B. der Architektenkammer NW) ist auf der Basis von Vergleichserhebungen von einem durchschnittlichen Umsatz pro Sachbearbeiter von rd. 530.000,– €/a auszugehen. Die 5 Mitarbeiter in der Bauunterhaltung hätten demnach einen durchschnittlichen „Umsatz“ von rd. 2,9 Mio. €/a zu leisten. Die in 2005 durchgeführten Maßnahmen hätten im Falle einer Vergabe an freie Architekturbüros und haustechnische Fachplaner überschlägig zu einem Honorar von 635.000,– € geführt.

Die aufgewendeten Kosten der Bauunterhaltung waren auch Gegenstand der Prüfung durch die GPA. Wie auf der S. Ba – 39 / 40 des Prüfberichtes festgestellt, unterschreitet der Mittelwert für die Jahre 2001 bis 2004 von 28,22 €, bzw. Wert des Jahres 2004 von 27,71 € je Einwohner den Wert des interkommunalen Vergleiches der GPA von 29,25 €. Die aufgewendeten Mittel je Einwohner sind aber nur bedingt aussagefähig da hierin kein Bezug zur bewirtschafteten Gebäudefläche enthalten ist. Im eigenen interkommunalen Vergleich mit den Nachbarstädten liegt der Unterhaltungsaufwand pro qm Gebäudebestand in Meerbusch und in Willich deutlich über dem der übrigen Partnervergleichsstädte.

9.1.3 Neubaumaßnahmen

Die Neubauabteilung ist mit 3 Mitarbeitern besetzt. Auf der Basis des Jahres 2005 entstanden unter Berücksichtigung von Leitungskosten Personalkosten und Arbeitsplatzkosten von 287.000,– €. In 2005 wurden 15 verschiedene Planungen durchgeführt. Die Erstellung der Planungen, die Ausschreibung und Bauleitung der Neubaumaßnahmen hätten auf dem freien Markt Honorare nach HOAI in Höhe von rd. 336.200,– € ausgelöst. Neben der guten Wirtschaftlichkeit dieses Bereiches ist noch von besonderer Wichtigkeit, dass neben der Übernahme der eigentlichen planerischen Aufgaben von Service Immobilien auch die sog. Bauherrenfunktionen mit übernommen werden. Hierzu zählen die Abstimmung mit den späteren Gebäudenutzern, die Aufstellung der Raumprogramme, die Prüfung des Standortes, die Auswahl der Materialien, die Abnahmen, die Freigabe und Anweisung der Rech-

nungen usw.. Diese Aufgaben sind auch bei einer vollständigen externen Vergabe sämtlicher Architekten- und Ingenieurleistungen durch sachkundige Verwaltungsmitarbeiter zu erbringen.

9.1.4 Energiemanagement

Einer der wesentlichen Ausgabepositionen des städtischen Haushalts sind die Energiekosten für die städt. Liegenschaften. Insofern hat die Betrachtung dieses Kostenblocks eine besondere Bedeutung. Seitens des Service Immobilien wurden in der Vergangenheit zumeist technische Maßnahmen an den vorhandenen Installationen vorgenommen (z.B. Geräteeinstellungen, Modernisierung technischer Anlagen, Verbesserung des Wärmeschutzes, verbrauchsoptimierte Neubauten, Einsatz regenerativer Energien, Energiecontracting usw.). Vor dem Hintergrund der rapide ansteigenden Energiekosten (der Strompreis ist im letzten Jahr um rd. 50 %, der Gaspreis um rd. 30% gestiegen) sind enorme Anstrengungen erforderlich, um die Ausgaben einigermaßen im erträglichen Rahmen zu halten. Allein durch technische Maßnahmen ist dies auf Dauer nicht möglich. So müssen nunmehr auch verstärkt organisatorische Maßnahmen ergriffen werden (z.B. Nutzungszeiten optimieren, Verbrauchskontrollen intensivieren, Nutzerschulung und -aufklärung, usw.). Die Beteiligung der Nutzer soll zukünftig über eine praxisgerechte Form der Information, als jährlicher Energiebericht erfolgen. Hierzu ist der begonnene Aufbau des Energiemanagementprogramms „Akropolis“ weiterzuführen. Die Nutzer sollten im Rahmen ihrer zukünftigen Kostenbudgets unmittelbar mit am Energieverbrauch beteiligt werden. Über eine „Anweisung zum Energiesparen“ ist das Bewusstsein auf der Nutzerseite zum Umgang mit Energie zu schärfen.

Service Immobilien wird zur Durchführung dieser Maßnahmen einen Mitarbeiter aus dem Bereich Haustechnik zeitweise für diese Arbeiten freistellen. Dem Haupt – und Finanzausschuss soll zukünftig ein jährlicher Energiebericht mit Darlegung der ergriffenen Maßnahmen und deren Auswirkungen vorgelegt werden.

Der Energieverbrauch war auch Gegenstand der Prüfung durch die GPA. Das Ergebnis ist auf den S. Gw – 2 ff dokumentiert. Die GPA unterstützt den bereits begonnenen Aufbau eines Energiemanagements. Hinsichtlich der Ausgaben Wärme je qm BGF liegt Meerbusch mit 3,91 € unter dem Mittelwert von 4,38 €, auch der Wärmeverbrauch liegt mit 106,90 kwh unter dem Mittelwert von 111,09 kwh. Unter Berücksichtigung der zwischenzeitlichen Fortschreibung der Flächenerfassung ergeben sich nunmehr aktuelle Werte von 3,70 €/qm bzw. 101,25 kwh/qm. Bei den Stromausgaben je qm BGF wird ein Wert von 2,00 €/qm erreicht gegenüber einem Mittelwert von 2,09 €, aktualisiert 1,89 €/qm. Hinsichtlich des Stromverbrauches liegt der Mittelwert bei 15,81 kwh/qm, Meerbusch hat 2003 einen Wert von 25,73, 2004 von 19,85 kwh/qm und aktuell 15,79 kwh/qm. Als auffallend hoch wurde auch der Wasserverbrauch und die Kosten vornehmlich in den Obdachlosenunterkünften und den Asylbewerberwohnheimen festgestellt. Mit Kosten von 1,86 €/qm in 2003 und 1,64 €/qm in 2004 wird hierfür ca. das doppelte des Mittelwertes von 0,83 €/qm aufgewendet. Unter Berücksichtigung der zwischenzeitlichen Fortschreibung der Flächenerfassung ergibt sich nunmehr ein Wert von 1,55 €/qm. Ein ähnliches Bild ergibt sich beim Wasserverbrauch; hier stehen einem Mittelwert von 0,20 cbm /qm, 0,41 cbm /qm in 2003 und 0,35 cbm /qm in 2004 gegenüber; der aktuelle Wert beträgt 0,33 cbm/qm..

Im eigenen durchgeführten Vergleich auf der Basis der Gesamtenenergiekosten pro qm ergab sich für Meerbusch ein Wert von 9,35 €, der zwar über dem günstigsten Wert aus Kaarst mit 7,00 € liegt, aber die Beträge von zwei weiteren Vergleichskommunen deutlich unterschreiten.

Von der GPA empfohlen wird eine Reduzierung des Gebäudebestandes zur Ausgaben- und Personalkostenreduzierung. Ein erster Schritt in diese Richtung ist durch die Entscheidung des Sozialausschuss vom 27.09.2005 getan, nachdem das Gebäude Strümpfer Str.22 nicht mehr für eine Unterbringung von ausländischen Flüchtlingen genutzt werden soll. Im Haushalt 2006 ist der Verkauf des Gebäudes etatisiert. Des Weiteren liegt ein Beschluss vor, zum 1.11.2006 Mietverträge für Gebäudeteile des Übergangswohnheimes Paul-Klee-Str. und Wittenberger Str. zu kündigen. Darüber hinaus hat die Verwaltung den Auftrag erhalten, unter Berücksichtigung der Belegungszahlen auch die übrigen Gebäudeteile der vorgenannten Gebäude zu kündigen.

9.1.5 Gebäudeverwaltung

Auch wenn hier kein ausdrücklicher Prüfauftrag erteilt wurde, wurde auch die Verwaltungsabteilung des Service Immobilien die für die Abrechnung der Mieten, der Betriebs- und Nebenkosten, die Steuerung der Gebäudereinigung, die gesamte Haushaltsplanung, das Controlling und allgemeine Sekretariatsarbeiten zuständig ist, hinsichtlich der Wirtschaftlichkeit der Leistungserbringung überprüft. Die hier eingesetzten Mitarbeiter/innen verursachen jährliche Arbeitsplatz- und Personalkosten von rd. 220.000,-- €. Ein Vergleich dieses Teilbereiches mit der freien Wirtschaft ist nur schwer möglich, da

hier ein hoher Anteil rein kommunal-/verwaltungsorientierter Leistungen (z. B. Haushaltsplanung und Steuerung) erbracht wird. Vergleichsdaten können aber z. B. aus der GEFMA 200 – Kostenrechnung im Facility-Management, der VDI-Richtlinie 6009 (Richtwerte der Betriebskosten) und der II. Berechnungsverordnung herangezogen werden. Danach betragen die Kosten der Haus- und Mieterverwaltung ca. 0,30 bis 0,60 €/qm Mietfläche/Monat. Im Rahmen der Vorbereitungen für die Vermögensbewertung erfasst Service Immobilien seit einiger Zeit systematisch sämtliche Bruttogeschossflächen aller kommunalen Gebäude. Der bisher erfasste Bestand der Gebäude beträgt bereits 180.300 qm BGF, der Gesamtbestand wird derzeit auf rd. 185.000 qm BGF geschätzt. Die Mietfläche beträgt erfahrungsgemäß ca. 80 bis 90 % der BGF-Fläche, bei 85 % somit rd. 157.250 qm Mietfläche. Multipliziert man diese Fläche mit den Mindestkosten für die Haus- und Mieterverwaltung (0,30 €/Monat), ergibt dies einen jährlichen Aufwand von 566.100,-- €. Nach der II. Berechnungsverordnung betragen die jährlichen Verwaltungskosten ca. 2,80 €/qm mithin (157.250 qm x 2,80 €) rund 440.300,-- €. Beide zu vergleichende Kostenwerte liegen weit oberhalb der eigenen Personal- und Arbeitsplatzkosten von 220.000,-- €.

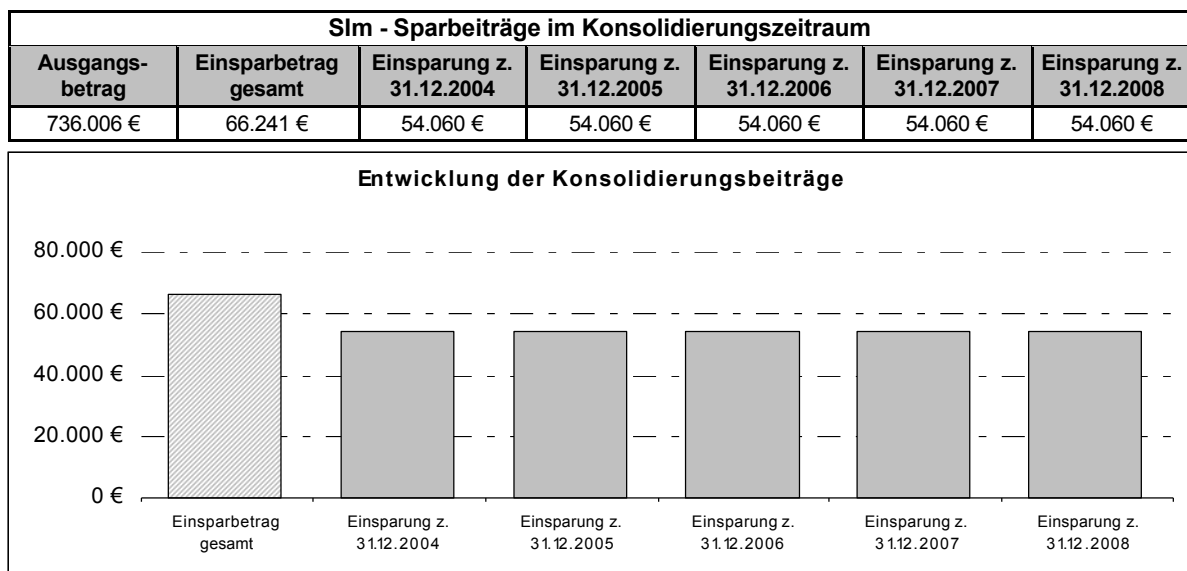
9.2 Maßnahmen zur Geschäftsoptimierung unter Berücksichtigung der Vergleichsergebnisse

Vorhandene Optimierungspotentiale, die umgesetzt werden sollen, sind bereits in Zusammenhang mit den Stellungnahmen zu den Prüfaufträgen mit behandelt; betroffen ist hier insbesondere der Bereich der Gebäudereinigung. Darüber hinaus wurde aber bereits Ende 2004 die Möglichkeit einer Personalreduzierung vergleichbar gehobener Dienst genutzt, wobei gleichzeitig einem Mitarbeiter aus dem Handwerkerbereich die Möglichkeit der persönlichen Weiterentwicklung gegeben wurde, der nunmehr für die Koordination der Hochbauhandwerker zuständig ist; im zeitlichen Umfang der Freistellung werden Aufträge aus dem Schreinerbereich zukünftig vergeben. Darüber hinaus soll wie unter II.5 dargestellt, bei Einrichtung eines zentralen Baubetriebshofes der Bereich Hauselektrik und Straßenelektrik zusammengefasst werden.

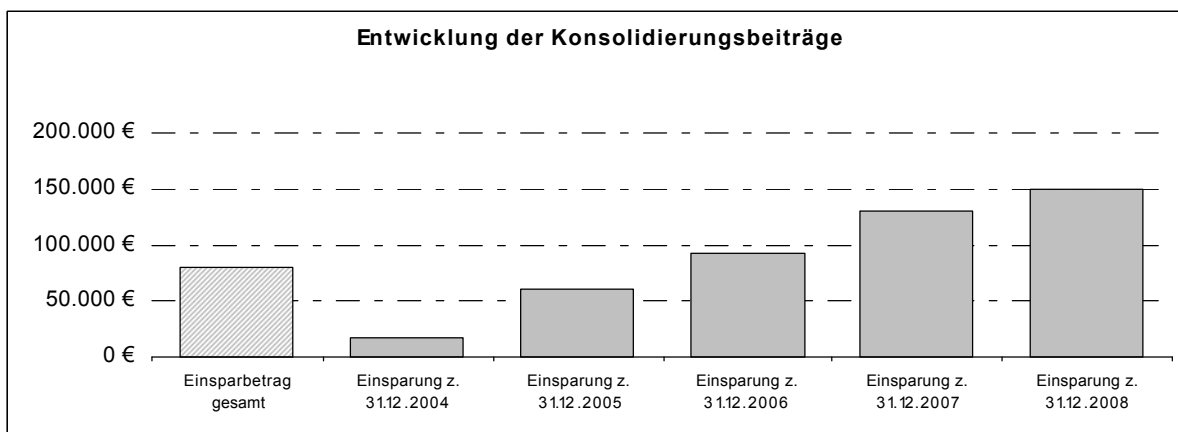
Im Rahmen der Umsetzung des NKF soll für den Bereich Service Immobilien ein konkreter Vorschlag zur zukünftigen Ausgestaltung der Nutzungsverhältnisse der Gebäude durch die nutzenden Einheiten entweder als Mieter- Vermieterverhältnis oder als Eigentümerverhältnis mit Auftraggeber- Auftragnehmerfunktion erfolgen. Ziel muss es dabei sein, dass Kostenbewusstsein auch auf der Nutzerseite deutlich zu stärken.

9.3 Entwicklung des Personalkostenbudgets des Service Immobilien im Konsolidierungszeitraum

Die Budgetentwicklung des Service Immobilien bei Realisierung der vorstehenden Sparvorschläge zeigt die folgende graphische Darstellung.



Handw./Reinigungskräfte - Sparbeiträge im Konsolidierungszeitraum						
Ausgangsbetrag	Einsparbetrag gesamt	Einsparung z. 31.12.2004	Einsparung z. 31.12.2005	Einsparung z. 31.12.2006	Einsparung z. 31.12.2007	Einsparung z. 31.12.2008
890.600 €	80.154 €	18.622 €	60.107 €	93.445 €	131.423 €	149.847 €



10. Service Recht

10.1 Prüfaufträge

Es waren keine Prüfaufträge erteilt.

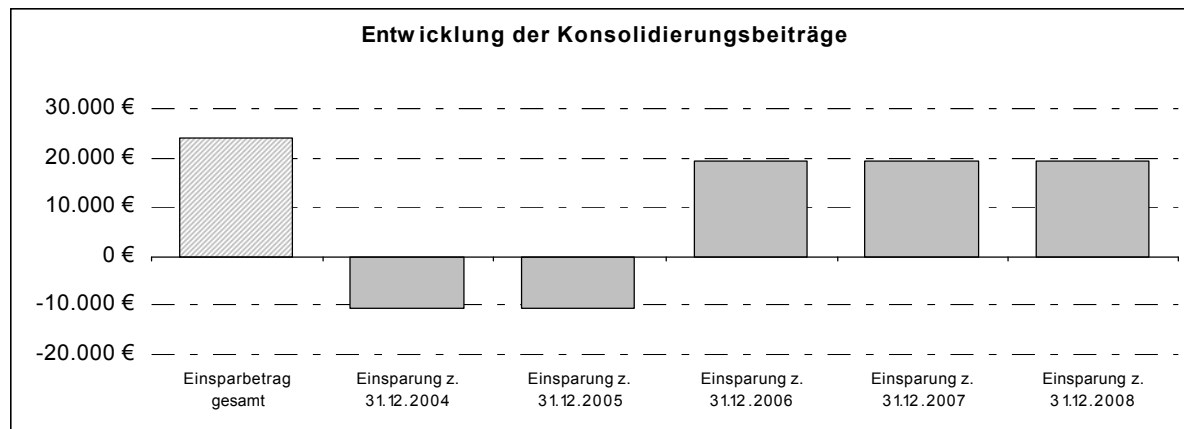
10.2 Maßnahmen zur Geschäftsoptimierung unter Berücksichtigung der Vergleichsergebnisse

Die Besetzung der Stelle der juristischen Fachkraft, die seit Juli 2005 mutterschaftsbedingt vakant ist, soll ab September 2006 in Teilzeit erfolgen, als weiterer Konsolidierungsbeitrag ist vorgesehen, ab Mai diesen Jahres eine vakant werdende Stelle einer Büromitarbeiterin vergleichbar mittlerer Dienst durch interne Umsetzung ebenfalls mit einer Teilzeitkraft nachzubesetzen. Im interkommunalen Vergleich auffällig ist die deutlich höhere Anzahl von Verwaltungsrechtsstreiten, von Zivilrechtssachen und von Insolvenzverfahren; über den Fallzahlen der Vergleichskommunen lag im Vergleichsjahr auch die Zahl der Schadensfälle.

10.3 Entwicklung des Personalkostenbudgets des Service Recht im Konsolidierungszeitraum

Die Budgetentwicklung des Service Recht zeigt die folgende graphische Darstellung.

SR - Sparbeiträge im Konsolidierungszeitraum						
Ausgangsbetrag	Einsparbetrag gesamt	Einsparung z. 31.12.2004	Einsparung z. 31.12.2005	Einsparung z. 31.12.2006	Einsparung z. 31.12.2007	Einsparung z. 31.12.2008
263.588 €	23.723 €	-10.500 €	-10.500 €	19.362 €	19.362 €	19.362 €



11. Rechnungsprüfungsamt

11.1 Prüfaufträge

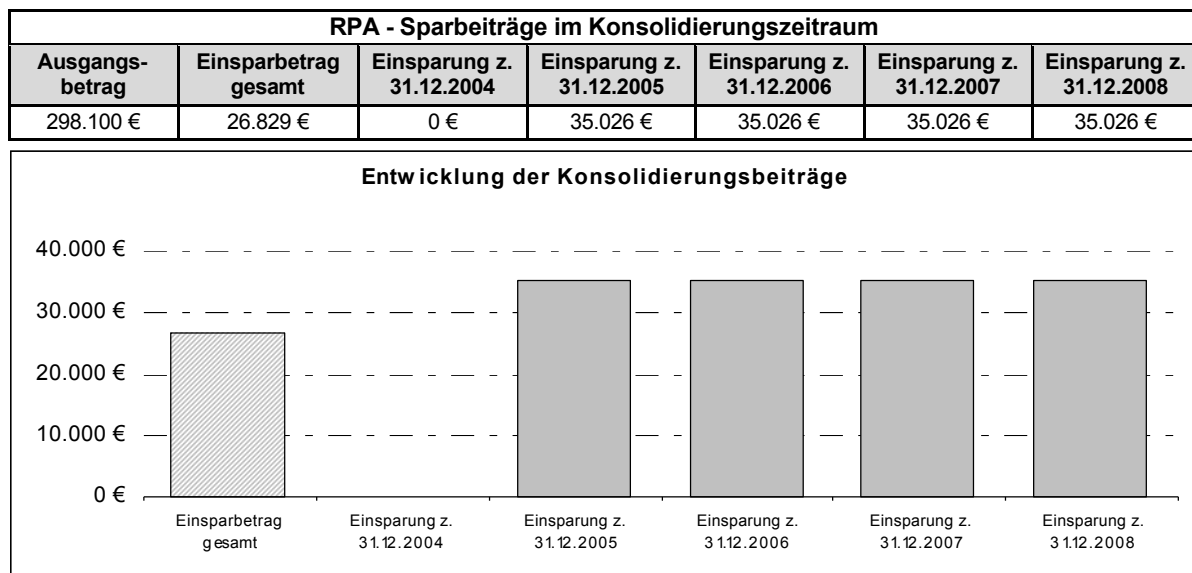
Es waren keine Prüfaufträge erteilt.

11.2 Maßnahmen zur Geschäftsoptimierung unter Berücksichtigung der Vergleichsergebnisse

Das Sparziel wurde erreicht, dass eine zum Ablauf des Jahres freigewordene Stelle des gehobenen Dienstes nicht nachbesetzt wurde.

11.3 Entwicklung des Personalkostenbudgets des Rechnungsprüfungsamtes im Konsolidierungszeitraum

Die Budgetentwicklung des Rechnungsprüfungsamtes zeigt die folgende graphische Darstellung.



12. Vorstand

12.1 Prüfaufträge

Es waren keine Prüfaufträge erteilt.

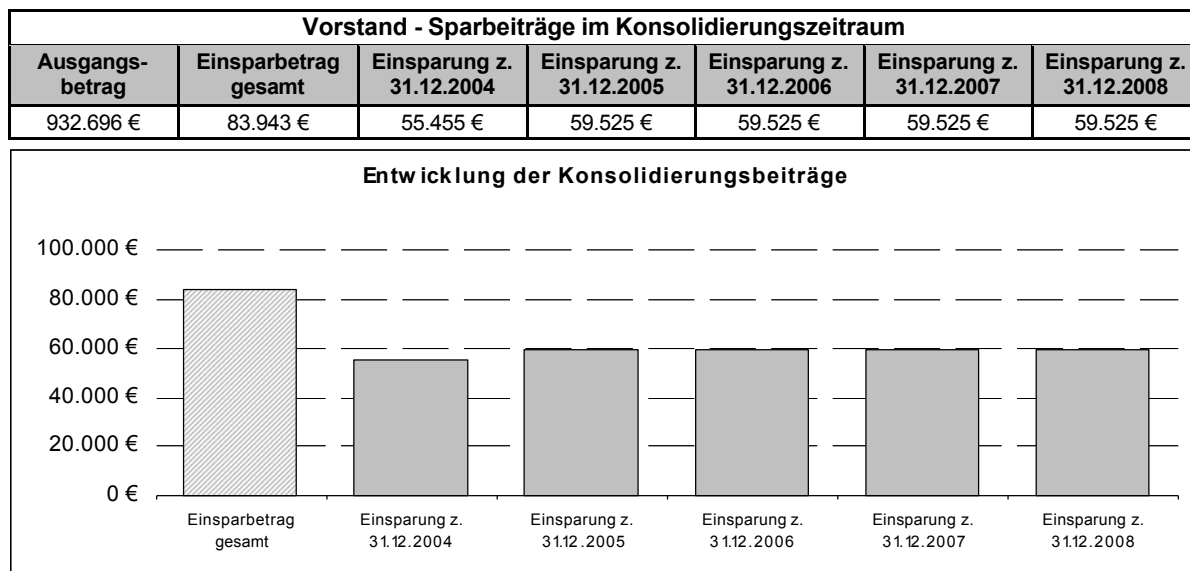
12.2 Maßnahmen zur Geschäftsoptimierung unter Berücksichtigung der Vergleichsergebnisse

Dem Vorstandsbudget zugeordnet sind der Bürgermeister sowie die beiden Beigeordneten und deren Sekretariate, der Bürgermeister- und der Pressereferent sowie die Wirtschaftsförderung mit Sekretariat, die Gleichstellungsbeauftragte, das Stadtmarketing sowie die beiden freigestellten Personalratsmitglieder. Die Stelle im Stadtmarketing wurde aus Anlass der Beurlaubung der zuständigen Mitarbeiterin im März 2003 nicht nachbesetzt, die Aufgaben werden teilweise vom Bürgermeisterreferenten und vom Pressereferenten erledigt. Eingespart wurde auch die Stelle des Kämmerers; da die Einsparung aber bei der Festsetzung der Budgets schon bekannt war, erfolgt in der nachstehend dargestellten Budgetentwicklung keine Anrechnung mehr.

Zur Besetzung des Vorstandes enthält der Bericht der GPA Aussagen; diese sind in der Darstellung der Prüfergebnisse für das Prüfgebiet Personal und Organisation enthalten

12.3 Entwicklung des Personalkostenbudgets des Vorstandes im Konsolidierungszeitraum

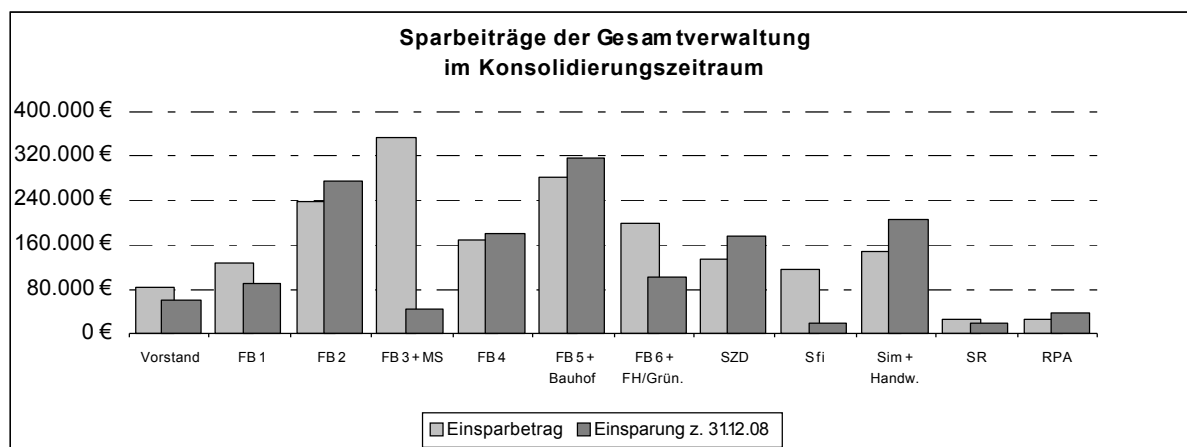
Die Budgetentwicklung des Vorstandes zeigt die folgende graphische Darstellung.



III. Zusammenfassendes Ergebnis der Konsolidierungsmaßnahmen

Nach den derzeitigen Planungen werden in der der Verwaltung (ohne Kindertagesstätten und Feuerwehr) zum 31.12.2006 928.083,-- €, zum 31.12.2007 1.399.106 € und zum **31.12.2008 1.514.676 €** gegenüber den zum 1.1.2004 ermittelten Bereichsbudgets eingespart. Wenigereinnahmen aufgrund von Stellenstreichungen im Gebührenbereich wurden in Höhe von 46.000,-- € betragsmindernd verrechnet, die personalneutrale Übernahme von Aufgaben, die bisher von Dritten durchgeführt wurden und nunmehr zu einer Einsparung von Sachkosten führen, wurden ebenfalls angerechnet.

Im einzelnen stellen sich die Sparbemühungen auf der Bereichsebene wie folgt dar:



Der geplante Sparbeitrag von 1,892 Mio. € wird damit um 356.000 € unterschritten. Am deutlichsten hinter den Sparvorgaben zurück bleibt Fachbereich 3. Die Ursachen hierfür sind bereits im Abschnitt II./3.3 dargelegt; mangels einer entsprechenden Fluktuation in der Musikschule wird die vereinbarte Umstellung von Unterrichtsstunden im Mantelbereich auf Honorarkräfte, die zu einer Einsparung im Personalhaushalt von 430.000 € führt, erst langfristig erreicht werden können. Bei einer Realisierung dieser Einsparungen im Konsolidierungszeitraum wäre der planmäßig einzusparende Betrag überschritten worden. Des weiteren erbringen die Fachbereiche 6 und der Service Finanzen im Konsolidierungszeitraum Sparbeiträge, die unterhalb des Sparzieles liegen. Ursächlich hierfür ist im Fachbereich

6 der im Vergleich zu anderen mit Kommunen 83% deutlich höhere Grünflächenanteil; durch eine Reduzierung des Pflegestandards werden hier ab 2008 Einsparungen von 100.000 € im Sachkostenbereich erzielt. Im Finanzbereich resultiert der Minderbetrag auf Mehraufwänden durch die Umstellung auf das Neue kommunale Finanzmanagement.

Insgesamt werden im budgetierten Bereich im Konsolidierungsbereich 33,44 Stellen eingespart, die sich auf die Laufbahnen wie folgt verteilen: höherer Dienst und vergleichbare Stelle ./ 1,5 Stellen, gehobener Dienst und vergleichbare Stellen ./ 16,38 Stellen, mittlerer Dienst und vergleichbare Stellen ./ 8,9 Stellen, manueller Bereich ./ 6,66 Stellen.

Dieter Spindler