

Vorlage		Vorlage-Nr: FB 11/0106/WP18
Federführende Dienststelle: FB 11 - Fachbereich Personal, Organisation, E-Government und Informationstechnologie		Status: öffentlich
Beteiligte Dienststelle/n: Dezernat I		Datum: 28.10.2022
		Verfasser/in: Frau Kleinholz
Sachstandsbericht zu Organisationsthemen und zur Stellenbesetzung in den Bezirksämtern (B 1 - B 6)		
Ziele: Klimarelevanz keine		
Beratungsfolge:		
Datum	Gremium	Zuständigkeit
10.11.2022	Personal- und Verwaltungsausschuss	Kenntnisnahme

Beschlussvorschlag:

Der Personal- und Verwaltungsausschuss nimmt die Ausführungen der Verwaltung zur Kenntnis.

Finanzielle Auswirkungen

	JA	NEIN	
		x	

Investive Auswirkungen	Ansatz 20xx	Fortgeschrieb ener Ansatz 20xx	Ansatz 20xx ff.	Fortgeschrieb ener Ansatz 20xx ff.	Gesamt- bedarf (alt)	Gesamt- bedarf (neu)
	Einzahlungen	0	0	0	0	0
Auszahlungen	0	0	0	0	0	0
Ergebnis	0	0	0	0	0	0
<i>+ Verbesserung / - Verschlechterung</i>	<i>0</i>		<i>0</i>			
	Deckung ist gegeben/ keine ausreichende Deckung vorhanden		Deckung ist gegeben/ keine ausreichende Deckung vorhanden			

konsumtive Auswirkungen	Ansatz 20xx	Fortgeschrieb ener Ansatz 20xx	Ansatz 20xx ff.	Fortgeschrieb ener Ansatz 20xx ff.	Folge- kosten (alt)	Folge- kosten (neu)
	Ertrag	0	0	0	0	0
Personal-/ Sachaufwand	0	0	0	0	0	0
Abschreibungen	0	0	0	0	0	0
Ergebnis	0	0	0	0	0	0
<i>+ Verbesserung / - Verschlechterung</i>	<i>0</i>		<i>0</i>			
	Deckung ist gegeben/ keine ausreichende Deckung vorhanden		Deckung ist gegeben/ keine ausreichende Deckung vorhanden			

Weitere Erläuterungen (bei Bedarf):

Klimarelevanz

Bedeutung der Maßnahme für den Klimaschutz/Bedeutung der Maßnahme für die Klimafolgenanpassung (in den freien Feldern ankreuzen)

Zur Relevanz der Maßnahme für den Klimaschutz

Die Maßnahme hat folgende Relevanz:

<i>keine</i>	<i>positiv</i>	<i>negativ</i>	<i>nicht eindeutig</i>
x			

Der Effekt auf die CO₂-Emissionen ist:

<i>gering</i>	<i>mittel</i>	<i>groß</i>	<i>nicht ermittelbar</i>
			x

Zur Relevanz der Maßnahme für die Klimafolgenanpassung

Die Maßnahme hat folgende Relevanz:

<i>keine</i>	<i>positiv</i>	<i>negativ</i>	<i>nicht eindeutig</i>

Größenordnung der Effekte

Wenn quantitative Auswirkungen ermittelbar sind, sind die Felder entsprechend anzukreuzen.

Die **CO₂-Einsparung** durch die Maßnahme ist (bei positiven Maßnahmen):

- gering unter 80 t / Jahr (0,1% des jährl. Einsparziels)
mittel 80 t bis ca. 770 t / Jahr (0,1% bis 1% des jährl. Einsparziels)
groß mehr als 770 t / Jahr (über 1% des jährl. Einsparziels)

Die **Erhöhung der CO₂-Emissionen** durch die Maßnahme ist (bei negativen Maßnahmen):

- gering unter 80 t / Jahr (0,1% des jährl. Einsparziels)
mittel 80 bis ca. 770 t / Jahr (0,1% bis 1% des jährl. Einsparziels)
groß mehr als 770 t / Jahr (über 1% des jährl. Einsparziels)

Eine Kompensation der zusätzlich entstehenden CO₂-Emissionen erfolgt:

- vollständig
 überwiegend (50% - 99%)
 teilweise (1% - 49 %)
 nicht
 nicht bekannt

Erläuterungen:

Im Zuge der Sitzung des Personal- und Verwaltungsausschusses am 29.09.2022 wurde die Verwaltung gebeten zu diversen organisatorischen wie auch besetzungstechnischen Themenlagen in den Bezirksämtern schriftlich zu berichten und das aktuelle und weitere Vorgehen zu beschreiben.

Organisatorische Themen:

Mit der auf § 36 GO NRW basierenden Hauptsatzung hat die Stadt Aachen sieben Stadtbezirke (§ 2 Abs.1) festgelegt, für welche, ausgenommen der Bezirk Aachen-Mitte (B 0), jeweils eine Bezirksverwaltungsstelle bzw. Bezirksamt eingerichtet ist, dessen Organisation und Aufgaben durch die Oberbürgermeisterin / den Oberbürgermeister festgelegt sind.

Die Bezirksämter (B 1 – B 6) sind strukturell gleichförmig aufgebaut und sind aufgabentechnisch zum einen als Bindeglied zwischen Bezirksvertretung, Rat und Kernverwaltung für bezirkliche Angelegenheiten und zum anderen als Bürgerdienste für die im Bezirk bzw. in der Stadt Aachen lebenden Einwohner*innen tätig.

Hierbei gestaltet sich das Personal-, Bewertungs- und Aufgabentableau im Wesentlichen wie folgt:

Funktion	Wertigkeit	Aufgabenschwerpunkte
Bezirksleitung	A 13 L2E2/E 13	Leitung der Dienststelle in Dienst- u. Fachaufsicht GF Bezirksvertretung Vertretung und Repräsentanz des Bezirkes nach innen und außen Aufgaben von besonderer bezirklicher Bedeutung
stv. Bezirksleitung	A 11 L2 E1 / E 10	Vertretung BL Schriftführung Bezirksvertretung. allgemeines. u. besonderes Ordnungsrecht Wahlen
Sachbearbeitung (reine und Mischarbeitsplätze) ca. 5 - 9 Mitarbeitende in Voll- bzw. Teilzeit (inkl. Vorzimmer)	E 6/A 7 – A 8/E 9a	Pass- u. Meldewesen Ordnungsrecht (Gewerbe/Gaststätten) Wohngeld Friedhofswesen Vergabe v. städt. Räumen im Bezirk
Infotheke	E 5	Auskunft und Ausgabe von Dokumenten, diverses
Bezirksservice im Außendienst	E 3	Unterstützung Leitung bei Veranstaltungen, Meldung Auffälligkeiten im Außendienst (Müll, Bewuchs, Kfz, unerlaubte Sondernutzungen usw.)

Vor dem Hintergrund des relativ kleinen Personalkörpers ist die derzeitige Struktur der Bezirksämter mit einer direkten Unterstellung des gesamten Personals unter die jeweilige Leitung weiterhin sachgerecht. Die Stellenausstattung der einzelnen Bezirke ist in den letzten Jahren leicht angehoben worden. Zuletzt hinzugekommen ist die Ausstattung der einzelnen Bezirke mit einer 0,5 Stelle für eine „Info-Theke“ in den Jahren 2017 – 2019, die Einrichtung der „Bezirklichen Hilfskräfte“ (0,5 Stelle je Bezirk) und eine zusätzliche Stelle Mischsachgebiet für den Bezirk Laurensberg im Stellenplanverfahren 2022. Für den Stellenplan 2023 ist aktuell die Aufstockung der IT-Koordination für die Bezirke von bisher 0,3 Stellenvolumen (angesiedelt im B 4) auf 1,0

Stellenvolumen (aufgeteilt in 2 x 0,5 Stelle im B 3 und B 4) vorgesehen. Eine letztliche Verortung bleibt den noch zu führenden Gesprächen zur Geschäftsverteilung mit den Bezirksleitungen vorbehalten. Durch die ITK-Ausweitung und getrennte Verortung auf zwei Stellen soll insbesondere die Gestellung einer ITK-Vertretung innerhalb der Bezirksämter sichergestellt werden, welche derzeit durch die zentralen Bereiche FB 11/400 bzw. FB 12-ITK trotz enger bzw. zum Teil fehlender Personalressourcen abgedeckt werden muss.

Im Rahmen der seit Anfang Juni diesen Jahres mit den Bezirksleitungen verstärkt geführten Gespräche wird für die Funktionen der stellvertretenden Bezirksleitungen zum Teil reklamiert, dass im Aufgabensegment des allgemeinen und besonderen Ordnungsrechts bzw. des Veranstaltungsmanagements von Großveranstaltungen (soweit diese im Bezirk anfallen) partiell eine noch engere Unterstützung durch den Fachbereich Sicherheit und Ordnung Sinn machen könnte. Möglicherweise ist aber für besonders zu definierende Vorkommnisse eine Zuständigkeit der Zentralverwaltung sinnvoll. Hierzu sind die Prozesse in den Blick zu nehmen und entsprechende Gespräche mit den Beteiligten beabsichtigt. Zunächst unterstützt die Kernverwaltung in der bisher gelebten und bewährten Art und Weise.

Im publikumsintensiven Einwohnermelde- und Passbereich sind zahlreiche Arbeitskontakte sowohl auf der sachbearbeitenden Ebene zwischen den Bezirksämtern und FB 12 Bürgerservice als auch regelmäßig auf Leitungsebene etabliert. Gleichwohl hat die Oberbürgermeisterin für Mitte November zu einem Austausch unter Beteiligung der Bezirksleitungen, der Fachbereichsleitung FB 12 sowie dem Organisationsmanagement des FB 11 eingeladen, um weiteres Optimierungspotenzial zu den Prozessabläufen und/oder der Arbeitsorganisation zu eruieren, um die EMA- und Passangelegenheiten für die Bürger*innen der Stadt Aachen bestmöglich „aus einer Hand“ zu erbringen.

Die anstehende Wohngeldreform 2023 wird in der zentralen Einheit des FB 56/400 (Abteilung „Wohnen“ des Fachbereiches Wohnen, Soziales und Integration) zusätzlich erforderliches Stellenpotenzial auslösen. Gleichmaßen wird dies jedoch auch die Bezirke betreffen, die als eigenständige Wohngeldbehörden geführt werden. Hierzu werden durch die Verwaltung aktuell Fallzahlauswertungen und Erhebungen durchgeführt, um für die Bezirke ebenfalls zu Prognosewerten für benötigtes Stellenvolumen zu gelangen, welches im Stelleneinrichtungsverfahren 2023 noch Berücksichtigung finden soll.

Ausgelöst zunächst durch einen Höherbewertungsantrag auf sachbearbeitender Ebene im bezirklichen Einwohnermelde- und Passbereich sah sich die Verwaltung in 2022 gehalten, sich mit den derzeit bestehenden Mischaufgabengebieten¹ in den Bezirken, die nahezu allesamt auf dem Niveau des L1E2 (ehemals mittlerer Dienst) bzw. des Verwaltungslehrgangs I mit A 8 LBesO A bzw. E 8 TVöD ausgewiesen sind, bewertungstechnisch zu befassen. Die bislang gleichförmige Bewertungsausweisung war tariflich bzw. analytisch zu untersuchen und die Aufgabengebiete sind unter Berücksichtigung der jeweiligen (zeitlich unterschiedlichen) Ausgestaltung rechtskonform neu zu bewerten. Hierzu fand mit allen Bezirksleitungen im Januar 2022 ein

¹ Mischaufgabengebiete = Wahrnehmung von Aufgaben im EMA-/Passbereich, Wohngeld, Führerscheinwesen, Friedhofsangelegenheiten, Gewerbebereich usw.)

Workshop statt, der sich zunächst mit der Tarifsystematik, der aktuellen Geschäftsverteilung und hiermit ggfs. einhergehenden Bewertungsänderungen der sachbearbeitenden Aufgabengebiete befasste. Da die bisherigen Stellenausweisungen nicht über alle Mischaufgabengebiete hinweg tariflich oder analytisch auf dem bisherigen Niveau gehalten werden können (ggfs. abzusenken auf E 6/ E 7 TVöD bzw. A 7 LBesO A), laufen in Abstimmung mit der Verwaltungsleitung im Verbund zwischen Dez. I und FB 11 seit Anfang Juni 2022 mit den Bezirksleitungen (zum Teil unter Einbindung von betroffenen Mitarbeitenden) sukzessiv Gespräche zur Geschäftsverteilung je Bezirk, um diese einerseits tariflich und analytisch konform und andererseits wirtschaftlich vertretbar unter Aspekten der Personalgewinnung und -bindung möglichst attraktiv zu gestalten. Die Gespräche sollen bis Ende November abgewickelt sein. Danach werden bestehende Vakanzen im Zuge der Neuordnung der Geschäftsverteilung ggfs. mit neuer Wertigkeit auf den Weg gebracht mit dem Ziel einer zeitnahen Besetzung. Hiervon zunächst betroffen sind die Bezirke Laurensberg und Eilendorf, deren Gespräche zwischenzeitlich bereits abgewickelt wurden.

Der Fachbereich 11 erarbeitet im Verbund mit dem Eigenbetrieb Gebäudemanagement unter Beteiligung der betroffenen Dienststellen ein neues Hausmeisterkonzept. Vor diesem Hintergrund wurden auch die Hausmeisterdienste in den Bezirken beleuchtet. Die hausmeisterliche Betreuung ist in den einzelnen Bezirken derzeit unterschiedlich organisiert (z.T. Personal über E 26, Fremdvergabe oder Eigenpersonal). Auf Basis der bereits erhobenen Gebäudedaten und dem im Mai 2022 mit den Bezirksleitungen geführten Gespräch sowie den in diesem Rahmen geltend gemachten bezirklichen Besonderheiten, die über eine reine Hausmeisterbetreuung hinaus gehen, scheidet eine dauerhafte Drittvergabe von hausmeisterlichen Dienstleistungen über E 26 aus. Vielmehr ist anerkannt, dass es je Bezirk im Umfang von bis zu 0,5 Stelle einer individuellen hausmeisterlichen Betreuung bedarf. Hierbei ist eine Kombination mit den diesjährig je Bezirk eingerichteten „Bezirklichen Hilfskräften“ (Außendienst) denkbar, um einen ausgeweiteten Beschäftigungsumfang bis hin zu einer Vollzeitstelle für das Personal zu ermöglichen. Die Verwaltung sieht aus diesem Grunde für die 2. Lesung des Veränderungsnachweises zum Stellenplanentwurf 2023 unter Anrechnung eines ggfs. im Stellenplan bereits bestehenden bezirklichen Planstellenpotenzials für Hausmeister*innen die Einrichtung von 0,5 Stelle Hausmeister*in je Bezirk vor. Der konkrete individuell erforderliche Umfang je Bezirk und die Fragen der Bewirtschaftung ggfs. in Kombination mit den Funktionen der „Bezirklichen Hilfskräften“ bleibt einer genaueren Betrachtung im 1. Quartal 2023 im Benehmen mit den Bezirksleitungen vorbehalten.

Aus den hiesigen Darstellungen wird deutlich, dass keinesfalls eine „Schwächung“ der Bezirke zugunsten der Zentrale beabsichtigt ist. Vielmehr geht es derzeit darum, eine Stabilisierung der Bezirke, die als dezentrale Bürgerdienststellen fungieren, zu erreichen und diese (noch) rechtssicherer, qualitätsvoller und effektiver aufzustellen und ggfs. Entlastung zu schaffen. Eine Aufgabenanreicherung der Bezirksämter durch Verlagerung von Tätigkeiten aus der Kernverwaltung ist derzeit allerdings eben so wenig beabsichtigt. Vielmehr wird es darum gehen, mit organisatorischen und personellen Konzepten die bestehenden Einheiten zukunftssicher aufzustellen. Natürlich sind geringfügige organisatorische und zweckmäßige Änderungen zu keinem Zeitpunkt ausgeschlossen.

Stellenbesetzungsthemen:

Insbesondere die Bezirke Kornelimünster/Walheim, Laurensberg und Eilendorf sind in den vergangenen 1 ½ Jahren mit zum Teil erheblichen Stellenvakanzen in ihrer Aufgabenerfüllung eingeschränkt gewesen.

Durch Stellenwechsel sowie alters- und mutterschaftsbedingte Austritte waren bzw. sind

Nachbesetzungsverfahren (hiervon betroffen auch Leitungsfunktionen) durchzuführen. Daneben waren und sind stellenweise krankheitsbedingt langfristige Ausfälle zu verkraften. Wenngleich sowohl bezirksübergreifend („Kopplungsorganisation“) als auch unterstützend durch die Kernverwaltung „Amtshilfe“ geleistet wurde, ließen sich vereinzelte tageweise Schließungen nicht gänzlich vermeiden.

Bezirksamt Kornelimünster/Walheim:

Am 15.10.2022 hat die neue Bezirksleitung ihren Dienst aufgenommen, so dass die zu lösenden Fragen zur Geschäftsverteilung (siehe oben) und Nachbesetzung zeitnah weiter angegangen werden können. Ein Gespräch mit FB 11/500 ist bereits terminiert. Hier ist betroffen eine durch Ruhestand entstandene Vakanz einer Teilzeitstelle (seit 01.05.2022). Die übrigen bezirklichen Stellen sind derzeit besetzt, wobei in Zukunft weitere altersbedingte Ausstiege absehbar sind.

Bezirksamt Laurensberg:

Durch einen bezirksinternen Personalwechsel konnte eine Vakanz im Wohngeldsachgebiet besetzt werden. Die in Folge hierzu eingetretene Vakanz der Vorzimmerfunktion wird nach Ausschreibungsverfahren zum 01.12.2022 nachbesetzt. Zudem sind die Ausschreibungen von zwei weiteren Stellen (Mischaufgabengebiete: Neueinrichtung Stellenplan 2022 und Vakanz nach Ausscheiden 01.06.2022) aufgrund des Gespräches zur Neuordnung der Geschäftsverteilung aktuell in Vorbereitung (E 6 und voraussichtlich E 7 TVöD). Verbunden mit dieser Neuordnung wird in Teilen eine seit längerem eingeforderte Entlastung der stv. Bezirksleitung um Aufgaben des AL I-Segments vollzogen.

Bezirksamt Eilendorf:

Bezogen auf die Vakanz der stellvertretenden Bezirksleitung (Vakanz seit 01.10.2022) bleibt das aktuelle Stellenbesetzungsverfahren abzuwarten.

Die Vakanz der bezirklichen Hilfskraft (0,5 Stelle) wird voraussichtlich zeitnah über eine Person im Rahmen der Förderung nach THCG abgedeckt werden können. Nach durchgeführtem Gespräch zur Geschäftsverteilung bei den Mischaufgabengebieten läuft derzeit die Endabstimmung zwischen B 5 und FB 11, so dass zeitnah die Ausschreibung der vakanten Teilzeitfunktion erfolgen kann.

Zum Jahreswechsel 2022/23 wird die Stelle der Bezirksleitung vorbehaltlich einer noch zu treffenden Ratsentscheidung vakant. Die Arbeiten zur Regelung der Nachfolge sind aufgenommen.

Bezirksamt Haaren:

Zum Jahreswechsel 2022/23 wird vorbehaltlich noch zu treffender Entscheidungen in den entsprechenden Gremien die Stelle der Bezirksleitung vakant. Die Arbeiten zur Regelung der Nachfolge werden ebenfalls

kurzfristig aufgenommen. Zudem soll hier die THCG-Kraft -wie oben unter Bezirksamt Eilendorf dargestellt- mit der anderen Hälfte ihrer Arbeitszeit eingesetzt werden. Im Übrigen sind die vorhandenen Planstellen besetzt.

In den Bezirken Brand und Richterich sind die Planstellen derzeit allesamt besetzt.

Die Gespräche zur Geschäftsverteilung auch in diesen beiden Bezirken sind ebenfalls für den November 2022 terminiert.

Insgesamt möchte die Verwaltung (Dez V und Dez I) auch mit Blick auf die wichtigen Funktionen der Bezirksamter im Zusammenhang mit ortsnahen Dienstleistungen, Bürgernähe, Krisensituationen, bürgerschaftlichem Engagement etc. die Struktur der Bezirksverwaltungsstellen und die Aufgabenverteilung nochmal ganzheitlich in den Blick nehmen. Dazu gehört auch die Zusammenarbeit mit diversen Fachdienststellen, wie z.B. dem Bürgerservice und dem Fachbereich öffentliche Sicherheit und Ordnung. Dies nicht nur, aber auch vor dem Hintergrund großer Herausforderungen, wie z.B. der demografischen Entwicklung, des Fachkräftemangels und der Digitalisierung.