

**Sitzungsvorlage Nr. VIII/473**  
**öffentliche Sitzung**

Beratungsgang:

**Haupt- und Finanzausschuss**

**15.11.2012**

---

**Betreff:** Antrag der CDU-Fraktion vom 11.09.2012;  
hier: Beantragung der Mitgliedschaft der Gemeinde Rosendahl in  
der KGSt und anschließende Beauftragung eines Organisations-  
und Verwaltungsstrukturgutachtens

---

**FB/Az.:**

---

**Produkt:** 05/01.006 Zentrale Dienste

---

**Bezug:** Rat, 27.09.2012, TOP 10, SV VIII/459

---

---

**Beschlussvorschlag:**

Der Antrag der CDU-Fraktion wird abgelehnt.

Der Bürgermeister wird aufgefordert, zur HFA-Sitzung am 14.02.2013 sein Konzept zur künftigen Organisation der Verwaltung vorzulegen.

---

**Sachverhalt:**

**I. Antrag der CDU-Fraktion vom 11.09.2012**

Der als **Anlage I** nochmals beigefügte CDU-Antrag beinhaltet folgende zwei Punkte:

1. Beantragung der Mitgliedschaft der Gemeinde Rosendahl in der KGSt (Kommunale Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement) und
2. anschließende Beauftragung eines Organisations- und Verwaltungsstrukturgutachtens

Hierzu wird wie folgt Stellung genommen:

Zu 1.

Wie schon dem CDU-Antrag zu entnehmen ist, kostet die Mitgliedschaft der Gemeinde Rosendahl in der KGSt zurzeit jährlich 950,- € . Die Beantragung der Mitgliedschaft der Gemeinde Rosendahl in der KGSt wäre rechtlich zulässig, wenn Haushaltsmittel in entsprechender Höhe zur Verfügung stünden. Im Haushaltsplan 2012 einschließlich HSK bis 2014 stehen jedoch keine Haushaltsmittel hierfür zur Verfügung.

Die Gemeinde Rosendahl ist bereits seit Jahren kein Mitglied mehr in der KGSt und auch ohne diese Mitgliedschaft ausgekommen, zumal die von der KGSt erstellten Gutachten und Berichte zum allergrößten Teil auf kleine Gemeinden wie Rosendahl kaum anzuwenden sind. Daher kann und sollte insbesondere aus Gründen der Sparsamkeit auch weiterhin auf eine Mitgliedschaft der Gemeinde Rosendahl in der KGSt verzichtet werden.

Zu 2.

Wenn Mitarbeiter der Verwaltung hinter dem Rücken des Bürgermeisters ohne dessen Wissen mit der CDU-Fraktion bzw. dem Fraktionsvorsitzenden Gespräche über die künftige Verwaltungsorganisation und Personalentscheidungen führen, dann ist das schon sehr befremdlich.

Wenn aber von der CDU-Fraktion in der Folge noch ein Antrag auf die Beauftragung eines Organisations- und Verwaltungsstrukturgutachtens gestellt wird, ohne dass dem Bürgermeister eine Gelegenheit zur Stellungnahme bzw. Darstellung seiner Sichtweise gegeben wird, dann ist das schon mehr als befremdlich. Obendrein ist der CDU-Antrag auch noch in weiten Teilen rechtswidrig.

Begründung:

Im § 62 GO NRW sind die Aufgaben und die Stellung Bürgermeisters geregelt. Gemäß § 62 Abs. 1 Satz 2 GO NRW ist der Bürgermeister verantwortlich für die Leitung und Beaufsichtigung des Geschäftsgangs der gesamten Verwaltung. Er leitet und verteilt die Geschäfte. Dabei kann er sich bestimmte Aufgaben vorbehalten und die Bearbeitung einzelner Angelegenheiten selbst übernehmen.

Hierzu wird in der Kommentierung zur Gemeindeordnung Folgendes ausgeführt:

Dem Bürgermeister obliegt die volle Verantwortung für die Leitung und Beaufsichtigung des Geschäftsgangs der gesamten Verwaltung. Er trägt die volle und alleinige Verantwortung für das Funktionieren der Verwaltung und die Einheitlichkeit der Verwaltungsführung. Er leitet und verteilt die Geschäfte. Dieses dem Bürgermeister kraft Gesetzes zugewiesene Organisationsrecht kann vom Rat nur in Bezug auf die Festlegung des Geschäftskreises der Beigeordneten oder in Bezug auf die Bestellung des allgemeinen Vertreters beschränkt werden (§ 73 Abs. 1 und § 68 Abs. 1). Im Übrigen kann der Rat die Organisationsgewalt des Bürgermeisters, die eine gesetzliche Ausnahme von der Alleinzuständigkeit des Rates dargestellt, diesem nicht entziehen oder beschränken. Die Geschäftsverteilung ist i. d. R. als eine die Rechtsstellung des einzelnen Beamten nicht berührende und deshalb nicht anfechtbare Maßnahme anzusehen (VG Gelsenkirchen, Urt. vom 28.10.1960, RSp. Entsch. Nr. 4 zu § 53 GO a. F.).

Das Recht zur Verteilung der Dienstgeschäfte ermächtigt den Bürgermeister, die Beamten, Angestellten und Arbeiter nach seinem pflichtgemäßen Ermessen einzusetzen. Der Bürgermeister kann seiner Verantwortung für das Funktionieren der Verwaltung nur dann gerecht werden, wenn er den Geschäftsbereich der einzelnen Dienstkräfte nach seinem Ermessen bestimmen kann. Durch Beschluss des Bundesverwaltungsgerichtes vom 17.03.1987 (Mitt. NWStGB 1987, S. 180) ist auch klaggestellt, dass der Bürgermeister als das verfassungsmäßige zuständige oberste Organ im Sinne des § 68 Satz 1 Nr. 2 LPVG anzusehen ist. Er trifft somit die letzten Entscheidungen in den in § 66 Abs. 7 Satz 4 LPVG bezeichneten Fällen.

Auch die Ausschreibung frei werdender Stellen ist, soweit es sich nicht um Stellen von Wahlbeamten handelt, grundsätzlich Sache des Bürgermeisters. Ihm obliegt die Entscheidung, ob eine frei werdende Stelle wieder besetzt werden oder vorerst unbesetzt bleiben soll und ferner ob die Wiederbesetzung innerhalb der eigenen Verwaltung möglich ist oder ob die Stelle ausgeschrieben werden muss (vgl. OVG NRW, Beschl. vom 02.12.1993, VwBl. 1994, S. 218/219).

Der Bürgermeister ist nicht nur für die Verteilung der Dienstgeschäfte auf die Bediensteten der Gemeinde einschließlich ihrer Umsetzung innerhalb der Gemeindeverwaltung, sondern auch für die Entscheidung über die Verwaltungsgliederung als solche (Verwaltungsgliederungsplan, Aufgabengliederungs- und Verteilungsplan) zuständig. Dem VG Düsseldorf ist in seinem Urteil vom 01.02.1962 (Mitt. NWStGB 1962, S. 119) zuzustimmen: Der Rat ist an den vom Hauptverwaltungsbeamten unter Beachtung des Grundsatzes der wirtschaftlichen und sparsamen Verwaltung ermessensfehlerfrei aufgestellten Verwaltungsgliederungsplan (Organisationsplan) gebunden.

Auch bei der Aufstellung des Haushaltsplans ist der Rat an den Organisationsplan des Bürgermeisters gebunden. Das bedeutet indes nicht, dass der Bürgermeister in der Organisation der Verwaltung völlig frei wäre. Verstößt der Organisationsplan gegen das auch vom Bürgermeister zu beachtende Gebot sparsamer Verwaltung (§ 75 Abs. 2) etwa weil die übermäßige Aufgliederung von Ämtern zu vermeidbaren Mehrausgaben führt, so ist die Organisation rechtswidrig und vom Rat bei Aufstellung des Haushaltsplans nicht zu berücksichtigen (VG Düsseldorf, Ur. vom 01.02.1962, aaO).

Nachfolgende Punkte des CDU-Antrages sind **rechtswidrig**:

1. *Der KGSt ist der Zugang und Zugriff auf alle relevanten Einrichtungen, Akten usw. sicherzustellen.*

Dieses verstößt gegen das Hausrecht, das dem Bürgermeister zusteht (§ 62 GO).

2. *Ein Raum für ungestörte und unbegleitete Mitarbeitergespräche ist sicherzustellen.*

Dieses verstößt ebenfalls gegen das Hausrecht, das dem Bürgermeister zusteht (§ 62 GO).

3. *Das Gutachten (ggfs. Zwischenergebnisse) sind zuerst den politischen Fraktionen im Rat der Gemeinde Rosendahl vorzulegen.*

Der Bürgermeister ist der gesetzliche Vertreter der Gemeinde (§ 63 GO). Er ist daher der einzige Ansprechpartner für einen Auftragnehmer. Wenn der Rat einen Beschluss zu einer Auftragsvergabe fasst, führt ihn der Bürgermeister gemäß § 62 Absatz 2 GO aus und erteilt den Auftrag. Der Bürgermeister erhält dann auch vom Auftragnehmer alle Arbeitsergebnisse, Unterlagen etc. und nicht der Rat und schon gar nicht die Fraktionen.

4. *Die Empfehlungen des Gutachten sind zunächst am runden Tisch zwischen Vertretern der Fraktionen, des Personalrates, der Verwaltung, sowie ggfs. der KGSt zu Beschlussvorschlägen an den Rat der Gemeinde Rosendahl abzustimmen.*

Wie vorstehend ausgeführt, ist der Bürgermeister allein für die Leitung der Verwaltungsgeschäfte und die Organisation der Verwaltung zuständig (§ 62 GO). Jeder Beschluss des Rates dazu wäre rechtswidrig und zu beanstanden.

Aus den vorstehenden Gründen ist der CDU-Antrag wegen Rechtswidrigkeit abzulehnen.

## II. Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten vom 31.08.2012

Die Gleichstellungsbeauftragte Frau Roters hält eine Organisationsuntersuchung mit einem darauf aufbauenden Personalentwicklungskonzept für zwingend notwendig. Zur Begründung wird auf die **Anlage II** verwiesen.

Hierzu wird wie folgt Stellung genommen:

Ziel der Regelungen des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) ist die Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern (§ 1 Abs. 1 Satz 1).

Gemäß § 5a Abs. 1 Satz 1 LGG erstellt jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten im Rahmen ihrer Zuständigkeit für Personalangelegenheiten jeweils für den Zeitraum von drei Jahren einen Frauenförderplan. Nach Satz 6 dieser Norm ist der Frauenförderplan fortzuschreiben, nach Absatz 4 dieser Norm sind die Frauenförderpläne in den Gemeinden und Gemeindeverbänden durch die Vertretung der kommunalen Körperschaft zu beschließen.

Nach § 5a Abs. 6 LGG hat die Dienststelle, die den Frauenförderplan aufstellt, nach Ablauf des Frauenförderplans einen Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten und der nach den Absätzen 2 bis 5 zuständigen Stelle gemeinsam mit der Fortschreibung des Frauenförderplanes vorzulegen.

§ 6 LGG regelt den Inhalt des Frauenförderplanes:

### **§ 6 Inhalt des Frauenförderplanes**

(1) Gegenstand des Frauenförderplanes sind Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen.

(2) Grundlagen des Frauenförderplanes sind eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen.

(3) Der Frauenförderplan enthält für jeweils drei Jahre konkrete Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, um den Frauenanteil in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, auf 50 vom Hundert zu erhöhen.

(4) Im Frauenförderplan ist festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen die Zielvorgaben nach Absatz 3 erreicht werden sollen. Ist absehbar, dass auf Grund personalwirtschaftlicher Regelungen Stellen gesperrt werden oder entfallen, soll der Frauenförderplan Maßnahmen aufzeigen, die geeignet sind, ein Absinken des Frauenanteils zu verhindern. Der Frauenförderplan enthält auch Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitgestaltung und zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen.

(5) Wird während der Geltungsdauer des Frauenförderplans erkennbar, dass dessen Ziele nicht erreicht werden, sind ergänzende Maßnahmen zu ergreifen.

(6) Wenn die Zielvorgaben des Frauenförderplans im Hinblick auf Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen von Frauen innerhalb des vorgesehenen Zeitraumes nicht erfüllt worden sind, ist bis zur Erfüllung der Zielvorgaben bei jeder Einstellung, Beförderung und Höhergruppierung eines Mannes in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, eine besondere Begründung durch die Dienststelle notwendig.

Gemäß § 15 Abs. 1 Satz 1 LGG bestellt jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten eine Gleichstellungsbeauftragte und eine Stellvertreterin.

§ 17 LGG regelt die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten:

### **§ 17 Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten**

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Dienststelle und wirkt mit bei der Ausführung dieses Gesetzes sowie aller Vorschriften und Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben oder haben können; dies gilt insbesondere für

1. soziale, organisatorische und personelle Maßnahmen, einschließlich Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren und Vorstellungsgespräche; die Gleichstellungsbeauftragte ist gleichberechtigtes Mitglied von Beurteilungsbesprechungen;

2. die Aufstellung und Änderung des Frauenförderplans sowie die Erstellung des Berichts über die Umsetzung des Frauenförderplans.

(2) Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gehören auch die Beratung und Unterstützung der Beschäftigten in Fragen der Gleichstellung.

§ 18 LGG regelt die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten. Nach Abs. 2 Satz 1 dieser Vorschrift ist die Gleichstellungsbeauftragte frühzeitig über beabsichtigte Maßnahmen zu unterrichten und anzuhören. Ihr ist innerhalb einer angemessenen Frist, die in der Regel eine Woche nicht unterschreiten darf, Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Wird die Gleichstellungsbeauftragte nicht rechtzeitig an einer Maßnahme beteiligt, ist die Entscheidung über die Maßnahme für eine Woche auszusetzen und die Beteiligung nachzuholen (Absatz 3 Satz 1). Die Dienststellenleitung kann bei Maßnahmen, die der Natur der Sache nach keinen Aufschub dulden, bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Regelungen treffen. Sie hat der Gleichstellungsbeauftragten die vorläufige Regelung mitzuteilen und zu begründen (Absatz 3 Satz 3 und 4).

Die Gleichstellungsbeauftragte hat ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Dienststellenleitung. Ihr ist Gelegenheit zur Teilnahme an allen Besprechungen ihrer Dienststelle zu geben, die Angelegenheiten ihres Aufgabenbereichs betreffen (Absatz 4 Satz 1 und 2).

§ 19 LGG regelt das Widerspruchsrecht der Gleichstellungsbeauftragten:

### **§ 19 Widerspruchsrecht**

(1) Hält die Gleichstellungsbeauftragte eine Maßnahme für unvereinbar mit diesem Gesetz, anderen Vorschriften zur Gleichstellung von Frau und Mann oder mit dem Frauenförderplan, kann sie innerhalb einer Woche nach ihrer Unterrichtung der Maßnahme widersprechen; bei außerordentlichen Kündigungen und fristlosen Entlassungen ist der Widerspruch spätestens innerhalb von drei Kalendertagen einzulegen. Die Dienststellenleitung entscheidet erneut über die Maßnahme. Bis zur erneuten Entscheidung ist der Vollzug der Maßnahme auszusetzen. § 18 Abs. 3 Satz 3 und 4 gelten entsprechend.

Nach § 19 LGG besteht danach ein Widerspruchsrecht der Gleichstellungsbeauftragte (nur) dann, wenn eine Maßnahme unvereinbar mit dem LGG, anderen Vorschriften zur Gleichstellung von Frau und Mann oder mit dem Frauenförderplan ist; ein generelles Widerspruchsrecht gegen Personalmaßnahmen ist nicht gegeben.

Dies gilt zunächst für den vorgetragenen Umstand der vermeintlich notwendigen Durchführung einer Verwaltungsorganisationsuntersuchung und vermeintlich notwendigen Erstellung eines Personalentwicklungskonzeptes.

Hierzu trägt die Gleichstellungsbeauftragte vor, dass sie sich nicht in der Lage sehe, eine Stellungnahme zu geplanten Personalmaßnahmen abzugeben, solange kein mittelfristiges Personalentwicklungskonzept vorliege, da Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann angesichts isoliert betrachteter Einzelpersonalentscheidungen ohne ein tragfähiges Personalentwicklungskonzept nicht erkennbar seien und das Arbeits- und Anforderungsprofil einer neu zu besetzenden Stelle nicht auf ihre Plausibilität und Vollständigkeit hin überprüft werden könnten.

Diese Argumentation ist rechtlich nicht haltbar und wirkt konstruiert und zweckgerichtet. Es wird nicht ansatzweise dargestellt, inwiefern der Umstand, dass diese Instrumente bislang nicht umgesetzt sind, im Sinne von § 19 LGG eine Unvereinbarkeit personeller Einzelmaßnahmen mit dem LGG bzw. anderen Vorschriften zur Gleichstellung von Frau und Mann oder mit dem Frauenförderplan darstellten.

Die Begründung der Gleichstellungsbeauftragten ist insoweit rechtlich nicht tragfähig. Es mag sein, dass die Durchführung einer Verwaltungsorganisationsuntersuchung und die Erstellung eines Personalentwicklungskonzeptes förderlich für die künftige Personalentwicklung wären. Dies bedeutet aber weder, dass Personalmaßnahmen ohne vorherige Durchsetzung dieser Instrumente per se rechtswidrig wären, noch, dass sie im Sinne von § 19 LGG gegen das LGG, andere Vorschriften zur Gleichstellung von Frau und Mann oder den Frauenförderplan verstießen.

Eine solche "Generaleinschätzung" kann nach der geltenden Gesetzeslage nicht für alle zukünftigen Personalmaßnahmen getroffen werden, vielmehr hat eine Bewertung gerichtet auf den konkreten Einzelfall zu erfolgen. Das Widerspruchsrecht nach § 19 LGG ist maßnahmenbezogen.

Die Gegebenheiten in der Verwaltung der Gemeinde Rosendahl sind überschaubar und der Gleichstellungsbeauftragten im Übrigen bekannt. Ihre Aufgabe besteht darin, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern bzw. zu gewährleisten. Dies hat mit der Personalbedarfsplanung nur insoweit zu tun, als bei der jeweiligen Stellenbesetzung (= Einzelmaßnahme) ausgehend vom Ist-Zustand die Frauenförderung zu berücksichtigen ist. Ein Personalentwicklungskonzept mag förderlich für das perspektivische Handeln auch der Gleichstellungsbeauftragten sein. Das LGG gibt einer Gleichstellungsbeauftragten aber nicht die Möglichkeit, bei Nichtvorhandensein solcher Konzepte personellen Einzelmaßnahmen generell zu widersprechen und damit Druck auszuüben. Vielmehr hat eine Gleichstellungsbeauftragte zu respektieren, wenn – z. B. aus haushaltsrechtlichen Gründen – auf die Erstellung solcher Konzepte verzichtet wird. Es ist zu betonen, dass nicht das Handlungsumfeld und die Rahmenbedingungen Raum für das Widerspruchsrecht der Gleichstellungsbeauftragten geben, sondern allein die jeweilige konkrete Maßnahme, an der sie nach den gesetzlichen Bestimmungen zu beteiligen ist.

Wenn in diesem Zusammenhang seitens der Gleichstellungsbeauftragten vorgetragen wird, dass „verschärfend“ hinzukomme, dass seit 2003 der Frauenförderplan nicht fortgeschrieben worden sei und ohne ein flankierendes Personalentwicklungskonzept auch nicht sinnvoll fortgeschrieben werden könne, führt auch dies nicht zur Berechtigung der Ausübung eines generellen Widerspruchsrechts nach § 19 LGG.

Zwar ist der Frauenförderplan nach den oben aufgeführten Bestimmungen (§ 5a LGG) zu erstellen und fortzuschreiben. Gemäß dem Wortlaut von § 5 a Abs. 6 LGG ist nach Ablauf des Frauenförderplans ein Bericht zu erarbeiten, der gemeinsam mit der Fortschreibung des Frauenförderplanes vorzulegen ist. Der Gesetzgeber geht demzufolge davon aus,

dass die Frauenförderpläne rückwirkend beschlossen werden. Eine Frist für die Beschlussfassung kennt das LGG nicht.

Wird der Frauenförderplan – etwa wegen Arbeitsüberlastung etc. – nicht (rechtzeitig) fortgeschrieben, führt dies aber nicht dazu, dass jedwede Personalmaßnahme einen Verstoß gegen das LGG, andere Vorschriften zur Gleichstellung von Frau und Mann oder den Frauenförderplan darstellt. Denn der Verstoß gegen das LGG kann sich hier allenfalls auf den Umstand der Nichtfortschreibung des Frauenförderplanes und nicht auf die konkrete Einzelmaßnahme, an der die Gleichstellungsbeauftragte mitzuwirken hat, beziehen (s.o.).

Bekanntlich ist es in vielen Kommunen so, dass der Frauenförderplan mit (z.T. erheblichem) zeitlichem Verzug fortgeschrieben wird. Dies bedeutet – wie im vorliegenden Fall – natürlich nicht, dass dieser Plan nicht existent und Grundlage für das Handeln wäre. Vielmehr gilt, solange und soweit der Plan nicht fortgeschrieben wird, der bis dahin bestehende Frauenförderplan fort.

Dem lässt sich auch nicht etwa entgegenhalten, dass dieser Plan veraltetes Zahlenmaterial enthielte und allein deswegen ein Recht der Gleichstellungsbeauftragten zum Widerspruch bestünde, weil sie die Auswirkungen von Personalmaßnahmen mangels notwendiger aktueller Daten nicht einschätzen könnte. Denn der Gleichstellungsbeauftragten ist es unbenommen, die notwendigen Zahlen/Daten jederzeit von der Personalverwaltung zu erfragen. Hierauf hat sie einen gesetzlichen Anspruch (s.o.).

Mit anderen Worten gilt in einem solchen Fall der „alte“ Frauenförderplan im Zusammenhang mit den aktuellen Daten. Dies sichert die permanente Handlungsfähigkeit der Gleichstellungsbeauftragten auch unabhängig vom Stand der Fortschreibung des Frauenförderplanes.

Dies zugrunde gelegt, stellt auch der Umstand, dass der Frauenförderplan seit 2003 nicht fortgeschrieben worden sein mag, keinen tragfähigen Grund für ein „generelles“ Widerspruchsrecht der Gleichstellungsbeauftragten im Sinne eines pauschalen „Vetos“ gegen künftige Personalmaßnahmen dar.

Das Vorbringen der Gleichstellungsbeauftragten in deren Schreiben vom 31.08.2012, wonach sie sich nicht in der Lage sehe, eine Stellungnahme zu geplanten Personalmaßnahmen abzugeben, solange kein mittelfristiges Personalentwicklungskonzept vorliege, ist mithin rechtlich nicht tragfähig.

Die Ankündigung der Gleichstellungsbeauftragten, wonach ihrerseits bis zur Schaffung der in ihrem Schreiben vom 31.08.2012 benannten Rahmenbedingungen (jeglichen) geplanten Maßnahmen im Personalbereich gemäß § 19 LGG widersprochen werde mit der Folge der Aussetzung des Vollzugs der jeweiligen Maßnahme, ist daher rechtswidrig.

### **III. Stellungnahme des Bürgermeisters zum GPA-Bericht**

Die Gemeindeprüfungsanstalt Nordrhein-Westfalen (GPA) hat bei der überörtlichen Prüfung der Gemeinde Rosendahl, die in der Zeit vom 02.01.2012 bis zum 31.08.2012 stattfand, u. a. den Bereich Personal geprüft. Im Prüfungsbericht der GPA (Seite 9 des Teilberichtes „Personal“), der allen Fraktionen per Email zugeleitet wurde, wurde folgende Feststellung getroffen:

„Die Personalquote der Gemeinde Rosendahl wird durch zusätzliche freiwillige Leistungen der Gemeindeverwaltung so gut wie nicht belastet.“

Die bereinigte Personalquote der Gemeinde Rosendahl liegt laut GPA-Bericht (Seite 8 des Teilberichtes „Personal“) mit 3,99 Ist-Stellen je Einwohner im interkommunalen Ver-

gleich 2010 unter dem Mittelwert von 4,33 Stellen. Das bedeutet, die Gemeinde Rosendahl hat absolut rund 3,4 Vollzeit-Stellen weniger als der landesweite Durchschnitt.

Trotzdem werden von der GPA in einzelnen Aufgabenbereichen noch Stellenpotenziale gesehen, die jedoch einer ausdrücklichen Überprüfung bedürfen. Den Handlungsempfehlungen, in diesen Aufgabenbereichen durch die Erfassung von Fallzahlen den tatsächlichen Stellenbedarf festzustellen, wird gefolgt. Sollte sich ein einzusparendes Stellenpotenzial ergeben, wird dieses bei der nächsten Möglichkeit genutzt.

Des Weiteren wurde von der GPA festgestellt, dass die Beschäftigten der Gemeinde Rosendahl einen hohen Altersdurchschnitt aufweisen (Seite 35 des Teilberichtes „Personal“). Der Anteil der 50 bis unter 60jährigen Beschäftigten (insgesamt 23 Mitarbeiter/innen) weist mit rund 37 Prozent den höchsten Anteil auf. Der Anteil der über 60jährigen weist mit vier Beschäftigten, zu denen aber die 3 Fachbereichsleiter gehören, lediglich einen Anteil von rund 6 % aus.

Hierzu hat die GPA folgende Empfehlung ausgesprochen:

„Zur Know-how-Sicherung innerhalb der Verwaltung empfehlen wir im Rahmen der Personaleinsatz- und –entwicklungsplanung frühzeitig für solche Fälle Vorsorge zu tragen.“

Dieser Empfehlung wird bereits seit Jahren gefolgt, auch wenn bisher noch kein schriftliches Personalentwicklungskonzept erstellt wurde. Im Hinblick auf die in den nächsten Jahren ausscheidenden Fachbereichsleiter wurden bisher nicht nur regelmäßig Auszubildende eingestellt, sondern diese absolvieren nach einer Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis auch den Angestelltenlehrgang II, der für eine Tätigkeit im gehobenen Dienst befähigt.

Des Weiteren absolviert eine Mitarbeiterin zurzeit ein berufsbegleitendes Studium zur Verwaltungsbetriebswirtin. Dieses Studium zielt darauf ab, Führungskräfte mit ökonomischen, juristischen und betriebswirtschaftlichen Wissen auf Hochschulniveau auszubilden. Diese Mitarbeiterin ist bereits für die Übernahme der Fachbereichsleiterstelle Finanzen und Controlling vorgesehen.

Ein früherer Mitarbeiter der Verwaltung hatte während seiner Tätigkeit bei der Gemeinde Rosendahl ebenfalls ein Studium zum Verwaltungsbetriebswirt absolviert, sich dann aber beruflich anders orientiert.

Zwei weitere Mitarbeiterinnen haben bereits vor Jahren ein berufsbegleitendes Studium an der Verwaltungsakademie absolviert und ein Kommunal-Diplom erworben. Auch diese Mitarbeiterinnen sind befähigt, eine Fachbereichsleitung zu übernehmen.

Wenn die GPA zu der Einschätzung gelangt, dass die Altersstruktur der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Blick auf die nächsten zehn bis fünfzehn Jahre aber nicht ausgeglichen genug erscheint, die Altersfluktuation auszugleichen, so wird dabei völlig übersehen, dass zu den Mitarbeiter/innen im Alter von 40 bis unter 60 Jahren alle 9 Bauhofmitarbeiter, alle 4 Schulhausmeister und alle 4 Schulsekretärinnen gehören. Diese drei genannten Mitarbeitergruppen lassen sich einfacher ersetzen als qualifizierte Fachkräfte der Verwaltung.

Dem Unterzeichner ist durchaus bewusst, dass es ab 2020 zu personellen Engpässen in der Verwaltung kommen kann. Bis dahin bleibt aber noch ausreichend Zeit, gegen zu steuern.

Bei der derzeitigen Finanzlage der Gemeinde Rosendahl ist es aber nicht möglich, im Hinblick auf eine Altersfluktuation Stellen schon zeitweise doppelt zu besetzen. Teilweise gehen Verwaltungen dazu über, altersbedingt freiwerdende Stellen schon 1 bis 2 Jahre vorher mit einem Nachfolger zu besetzen.

In der Gesamtbetrachtung der Ist-Situation sowie den hieraus ableitbaren Handlungsempfehlungen hat die GPA das Handlungsfeld „Personal“ mit dem Index 3 bewertet (Seite 38 des Teilberichtes „Personal“).

Wie dem Vorbericht der GPA (siehe KIWI-Merkmale auf Seite 13) zu entnehmen ist, bedeutet der Index 3: „Handlungsbedarf ist erkennbar, aber noch nicht zwingend und Handlungsmöglichkeiten sind vorhanden“.

Eine Besonderheit ist sicherlich die Tatsache, dass drei Fachbereichsleiter in den Jahren 2013 (Kämmerer Isfort), 2014 (Allgemeiner Vertreter Gottheil) und 2015 (Herr Homering) in den Ruhestand treten werden.

Die GPA nimmt dieses zum Anlass, die Empfehlung aus dem letzten Prüfungsbericht (2006) wieder aufzugreifen und empfiehlt erneut zu prüfen, ob die Zahl der Fachbereiche von derzeit vier auf drei reduziert werden kann (siehe Vorbericht der GPA Seite 17 und Teilbericht „Personal“ Seite 34).

Der Unterzeichner hält die Reduzierung auf 3 Fachbereiche nicht nur für machbar, sondern auch für sinnvoll, da dadurch Doppelstrukturen abgebaut und klarere Zuständigkeiten für Verwaltungsabläufe geschaffen werden können. Hierbei kann auch die Empfehlung der GPA, die bestehenden Ablaufprozesse beim Qualitätsmanagement im Bereich des Personalmanagement auf Optimierungsmöglichkeiten zu prüfen, Berücksichtigung finden.

Obendrein können durch die Reduzierung der Fachbereichsleiterstellen von 4 auf 3 jährlich ca. 60.000,-- € an Personalkosten eingespart werden.

Der Unterzeichner hält die externe Erstellung eines Organisations- und Verwaltungsstrukturgutachtens weder für notwendig noch bei der derzeitigen Haushaltslage für verantwortbar. Die Berichterstattung in der Presse über den CDU-Antrag mit den zu erwartenden Kosten von mindestens 25.000,-- € hat zudem bereits viele ablehnende Reaktionen in der Bevölkerung ausgelöst.

Bis zum Jahresende werden die Überlegungen zur künftigen Struktur der Verwaltung abgeschlossen sein.

Im Januar 2013 wird das Konzept mit dem Personalrat und der Gleichstellungsbeauftragten besprochen.

In der HFA-Sitzung am 14.02.2013 wird das Konzept dann vorgestellt. Eine Dringlichkeit, das Konzept früher vorzulegen, ist nicht gegeben, zumal die Nachfolge für den im Mai 2013 ausscheidenden Kämmerer Isfort bereits geregelt wurde.

Niehues  
Bürgermeister