

Gemeinde Rosendahl ... Postfach 1109 ... 48713 Rosendahl

Herrn
Bürgermeister
Franz-Josef Niehues

im Hause

Gemeinde Rosendahl ... Gleichstellungsbeauftragte
Hauptstraße 30 ... 48720 Rosendahl
Telefon 0 25 47 ... 77-0 ... Fax 0 25 47 ... 77-299
info@rosendahl.de ... www.rosendahl.de

Wir sind für Sie da

Mo – Mi 8:00 – 12:30 & 13:30 – 16:00
Do 8:00 – 12:30 & 13:30 – 18:00, Fr 8:00 – 12:30
sowie nach Vereinbarung

Auskunft erteilt Frau Roters
Telefon 0 25 47 77 - 216
E-Mail dorothea.roters@rosendahl.de
Datum 31.08.2012 Az. FB I / 029.61

Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten zum Prüfungsbericht der Gemeindeprüfungsanstalt vom 21.08.2012

Sehr geehrter Herr Bürgermeister Niehues,

am 21.08.2012 haben Sie mir den Abschlussbericht der Gemeindeprüfungsanstalt (GPA) zur überörtlichen Prüfung der Gemeinde Rosendahl zur Kenntnis gegeben. Als Gleichstellungsbeauftragte habe ich mich vorrangig mit den Erläuterungen des geprüften Bereichs „Personal“ beschäftigt.

Hierzu nehme ich gemäß § 17 und § 18 Abs. 2 Landesgleichstellungsgesetz NW (LGG) folgendermaßen Stellung:

Es werden im GPA-Bericht weitreichende Empfehlungen ausgesprochen, zum einen zusammenfassend im „Vorbericht“ (Vorbericht, S. 1-19) sowie speziell im Kapitel „Personal“ (Personal, S. 1-38).

1. Überprüfung von Arbeitsprozessen / Ablauforganisation

Durch die GPA wird festgestellt, dass die Personalintensität der Gemeinde Rosendahl den interkommunalen Mittelwert unterschreitet und lediglich Auffälligkeiten in Höhe von rund 1,2 Stellen ermittelt werden konnten. Dabei ist zu beachten, dass nur einige ausgewählte Aufgabenbereiche Gegenstand der GPA-Untersuchung waren.

Daraus wird die Empfehlung abgeleitet:

„...hier halten wir **organisatorische Untersuchungen** in Form einer aktuellen Aufgabenkritik, die auch die qualitativen Aspekte der zu erbringenden Leistungen umfasst, und Überprüfung von Standards im Nachgang zu unseren Betrachtungen für sinnvoll und angezeigt.“ (Vorbericht, S. 17)

Was die „Auffälligkeiten“ angeht, wird an anderer Stelle ausdrücklich darauf hingewiesen, „dass die aufgezeigten rechnerischen Stellenpotenziale lediglich als Anhaltspunkte dafür dienen sollen, ob **das vorhandene Stellenvolumen und die bestehenden Arbeitsprozesse** in den untersuchten Aufgabenbereichen **einer näheren Überprüfung bedürfen**. Das gilt unabhängig davon, ob es Hinweise auf einen möglichen Stellenüberhang oder auch Stellenbedarf gibt.“ (Personal, S. 33)

Zur Relativierung der genannten „Stellenpotenziale“ wird ausgeführt:

„Unsere vergleichende Betrachtung kann im Ergebnis kein konkretes Stellenbemessungsverfahren in den einzelnen Aufgabenfeldern ersetzen; es kann also kein exakter Stellenbedarf daraus abgeleitet werden. Der Stellenbedarfsvergleich soll vorrangig **konkrete Hinweise für aufgabenkritische und stellenbedarfsorientierte Organisationsuntersuchungen** in den einzelnen Aufgabenbereichen liefern. Das betrifft sowohl die Bereiche, in denen wir ein Stellenpotenzial errechnen oder sich möglicherweise auch ein Stellenbedarf andeutet.“ (Personal, S. 11)

Im Weiteren wird detailliert bemängelt, dass „Verwaltungsprozesse ... in vielen Fällen alle Führungsebenen im Rahmen der Qualitätsprüfung“ durchlaufen (Personal, S. 13f) und damit einen zeitlichen Mehraufwand produzieren. „Mehrfach werden hierdurch verschiedene Stellen mit Prüf- und Korrekturarbeiten konfrontiert, sodass der zeitliche Mehraufwand in einigen Fällen deutlich ansteigt. Grundsätzlich besteht die Möglichkeit, durch **Verantwortungsdelegation** die Zahl der Prüfinstanzen innerhalb der Verwaltung zu reduzieren. Damit kann die Bearbeitungszeit von Verwaltungsvorgängen innerhalb des Personalmanagements verkürzt werden.“

Daraus wird explizit die Empfehlung abgeleitet:

„Wir empfehlen, **die bestehenden Ablaufprozesse beim Qualitätsmanagement im Bereich des Personalmanagements auf Optimierungsmöglichkeiten zu überprüfen**.“ (Personal, S. 14) Es wird auch an späterer Stelle nochmals deutlich eine entsprechende Handlungsempfehlung ausgesprochen. (Personal, S. 37)

2. Personalentwicklungsplanung

Das ausgewiesene rechnerische Stellenpotenzial wird zum Anlass genommen, als weitere Empfehlung die Notwendigkeit der frühzeitigen Erstellung eines mittelfristigen Personalentwicklungskonzeptes aufzunehmen:

So „...ist es für die Gemeinde Rosendahl **zwingend notwendig**, durch frühzeitige und gezielte Ausbildungsstellen, Neueinstellungen oder verwaltungsinterne Qualifizierungs- und Umsetzungsmaßnahmen einerseits der drohenden Überalterung entgegenzuwirken. Andererseits gilt es auch, das **Erfahrungswissen der bisherigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu sichern** sowie die steigenden qualitativen Anforderungen in der Leistungserbringung zu erfüllen.“ (Vorbericht, S. 17)

Ausdrücklich empfohlen wird:

„Zur Know-how-Sicherung innerhalb der Verwaltung empfehlen wir im Rahmen der **Personaleinsatz- und -entwicklungsplanung frühzeitig** für solche Fälle Vorsorge zu tragen.“ (Personal, S. 35)

Es wird abschließend empfohlen, im Anschluss an eine erfolgte organisatorische Untersuchung und nach der Aufstellung eines Personalentwicklungskonzeptes eine Umstrukturierung der Aufbauorganisation vorzunehmen:

„Dabei wird es **im Rahmen der Personalentwicklung** auch darum gehen, durch interne Umsetzungsmaßnahmen fluktuationsbedingt frei gewordene Stellen zu besetzen. Dabei könnte die Gemeinde Rosendahl das altersbedingte Ausscheiden von Leitungskräften zur Umstrukturierung der Aufbauorganisation nutzen und den Verwaltungsaufbau im Rahmen einer Umorganisation (Reduzierung auf drei Fachbereiche) neu gliedern.“ (Vorbericht, S. 17)

Dies wird an späterer Stelle noch deutlicher formuliert:

*„Es sollte aber mit Blick auf die Auswirkungen der Altersfluktuation in der Gemeinde Rosendahl der Know-how-Transfer innerhalb der Verwaltung in den nächsten Jahren sichergestellt werden. Das betrifft vor allem Überlegungen, wie die zukünftige Leitungsebene im Rahmen einer **Umorganisation** zu gestalten ist und **welches Personal** diese Aufgaben zukünftig wahrnimmt. Letztendlich muss eine Vergleichsberechnung dann zeigen, ob die Umstrukturierung der Gemeindeverwaltung **neben der Optimierung der Ablauforganisation** auch einen wirtschaftlichen Vorteil erbringen kann.“* (Personal, S. 34)

Auch im Hinblick auf die Zukunftsfähigkeit der Verwaltung wird auf die Bedeutung eines Personalentwicklungskonzeptes nachdrücklich hingewiesen:

*„Die Gemeinde wird sich zukünftig wegen des sich verschärfenden Fachkräftemangels landesweit im Wettbewerb mit der freien Wirtschaft behaupten müssen. Es ist daher nachhaltig wichtig, **die Personalbedarfsplanung sowie die –entwicklungskonzepte auf die eigenen Bedürfnisse hin auszurichten sowie als attraktive Arbeitgeberin im Rahmen bestehender Ausbildungsmöglichkeiten aufzutreten.**“* (Personal, S. 36)

Als Gleichstellungsbeauftragte der Gemeinde Rosendahl stimme ich den Empfehlungen im Bericht der GPA uneingeschränkt zu.

Eine Kommunalverwaltung ist in erster Linie ein Dienstleistungsbetrieb. Dienstleistungen – und hier geht es um Leistungen für die Bürgerinnen und Bürger - werden von Menschen erbracht. Der Personalkörper muss daher zwangsläufig größer sein als in anderen, beispielsweise handwerklichen Branchen. Und da wir es mit Menschen zu tun haben, ist eine Personalplanung per se mit Unwägbarkeiten behaftet. Aber eine professionelle Personalplanung ist in der Lage, diese Unsicherheitsfaktoren mit einzubeziehen. Die unbekannten Variablen der Zukunft dürfen nicht als Argument herangezogen werden, auf eine Personalplanung zu verzichten. Eine solche Haltung wäre fatal für die Leistungsfähigkeit der Verwaltung.

So hat sich beispielsweise die Gemeinde Rosendahl kürzlich dazu entschlossen, zukünftig nur noch nach Bedarf Ausbildungsstellen vorzuhalten. Wenn heute nicht bekannt ist, an welchen Stellen in der Verwaltung in einigen Jahren ggf. Um- bzw. Neubesetzungen notwendig sein werden, dann ist es unmöglich, dem Anspruch nach einer bedarfsgerechten Ausbildung gerecht zu werden. Und in diesem Sinne ist es ohne Personalplanung auch nicht möglich, effiziente, bedarfsgerechte Qualifizierungspläne aufzustellen. Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen unterliegen ohne handfeste Daten und Fakten bezüglich zukünftiger Personalbedarfe einer nicht zu akzeptierenden Beliebigkeit.

Für die Erstellung eines Personalentwicklungskonzeptes halte ich es ebenfalls für unbedingt erforderlich, vorab eine externe umfassende Organisationsuntersuchung durchzuführen, die aufgabenkritisch Arbeitsabläufe und Aufgabenzuschnitte beleuchtet. Dieser Schritt erhält angesichts der absehbaren Personalfuktuation und geplanten Umstrukturierung der Verwaltung eine immense Bedeutung.

Die derzeit noch angestrebte Reduzierung der Leitungsstellen und die damit verbundene geplante Zusammenlegung von Fachbereichen würden zwangsläufig zur Folge haben, dass einige Aufgabenbereiche neu zugeschnitten werden müssten. Neue Verantwortlichkeiten würden geschaffen, das Delegieren von Aufgaben würde notwendig. Anhand einer Organisationsuntersuchung kann deutlich gemacht werden, welche Aufgaben in welchem Umfang an welchen Stellen so effektiv erfüllt werden, dass Synergieeffekte genutzt und Reibungsverluste vermieden werden. Schon heute ist feststellbar, dass die Erledigung bestimmter Aufgaben wegen der Schwerfälligkeit der Arbeitsabläufe (zu viel ausgeübte Kontrolle, zu wenig zugestandene Eigenverantwortung) nicht nur höchst ineffektiv und unwirtschaftlich ist, sondern auch zur stetigen Abnahme der Mitarbeitermotivation führt. Dadurch sind die Leistungsfähigkeit der Verwaltung und die Qualität der Verwaltungsarbeit stark beeinträchtigt.

Fazit:

In absehbarer Zeit sind anlässlich des altersbedingten Ausscheidens von drei Fachbereichsleitern und einer weiteren, bereits seit Monaten vakanten Fachbereichsleiterstelle gravierende Personalentscheidungen zu treffen, die – insbesondere im Falle interner Neubesetzungen – dann auch wiederum zahlreiche weitere Personalentscheidungen nach sich ziehen.

Als Gleichstellungsbeauftragte sehe ich mich nicht in der Lage, eine Stellungnahme zu geplanten Personalmaßnahmen abzugeben, solange kein mittelfristiges Personalentwicklungskonzept vorliegt. Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann sind angesichts von isoliert betrachteten Einzelfallentscheidungen ohne ein tragfähiges Personalentwicklungskonzept nicht erkennbar. Arbeits- und Anforderungsprofil einer neu zu besetzenden Stelle können nicht auf ihre Plausibilität und Vollständigkeit hin überprüft werden. Dieses Problem verschärft sich insoweit, als seit 2003 der Frauenförderplan der Gemeinde Rosendahl nicht fortgeschrieben wurde und ohne ein flankierendes Personalentwicklungskonzept auch nicht sinnvoll fortgeschrieben werden kann.

Meine Pflichten als Gleichstellungsbeauftragte kann ich daher zukünftig nur noch wahrnehmen, wenn zeitnah eine Verwaltungsorganisationsuntersuchung durchgeführt und daraus resultierend ein Personalentwicklungskonzept erstellt wird, die frühzeitige Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an beiden Prozessen gewährleistet ist und sie über daraus resultierenden Personalmaßnahmen frühzeitig und umfassend informiert wird.

Ich sehe daher zukünftig die Voraussetzungen der Regelungen des § 19 LGG NW als erfüllt an, wonach bis zur Schaffung der genannten notwendigen Rahmenbedingungen – Organisationsuntersuchung und Personalentwicklungskonzept – geplanten Maßnahmen im Personalbereich von mir widersprochen wird, mit der Folge der Aussetzung des Vollzugs der jeweiligen Maßnahme.


Anny
Roters

Gleichstellungsbeauftragte