

Federführend: A 12 Amt für Rat und Verfassung	AZ: Berichtersteller/-in: Herr Kahlen
Beratungsfolge: Datum Gremium 19.09.2023 Rat der Stadt Alsdorf	
Neuorganisation der Verwaltungsstruktur; Festlegung des Geschäftskreises des Ersten Beigeordneten	

Beschlussvorschlag:

Der Rat der Stadt nimmt die zum 01.10.2023 in Kraft tretende neue Organisationsstruktur der Stadtverwaltung Alsdorf (**Anlage 1**) zur Kenntnis.

Auf dieser Grundlage legt der Rat der Stadt gemäß § 73 Abs. 1 der Gemeindeordnung für das Land Nordrhein-Westfalen (GO NRW) im Einvernehmen mit dem Bürgermeister den Geschäftskreis des Ersten Beigeordneten fest.

Darstellung der Sachlage:

Im Jahr 2016 wurden der Aufbau und die Ablauforganisation der Stadtverwaltung Alsdorf grundsätzlich neu strukturiert. Unter dem sich seinerzeit abzeichnenden demografischen Wandel in der Bundesrepublik Deutschland sowie dem sich bereits damals abzeichnenden Fachkräftemangel und der damaligen dramatischen Sparzwänge wurde die Struktur der Stadtverwaltung Alsdorf unter dem Leitmotiv „Mehr Indianer und weniger Häuptlinge“ neu strukturiert. Insbesondere wurde die komplette Führungsebene der Fachbereichsleitungen eingespart.

Die vor sieben Jahren erfolgten Anpassungen haben die mit ihnen verbundenen Ziele in hervorragender Weise erreicht. Der aufgrund des Altersdurchschnitts der damaligen Amtsleiter/innen notwendige Generationswechsel bei den Führungskräften ist unter weitestgehender Ausschöpfung eigener Nachwuchskräfte zwischenzeitlich gelungen.

So erhielten in den vergangenen Jahren beispielsweise das

- A 10 – Amt für Zentrale Dienste, Organisation und Wahlen,
- A 11 – Personalamt,
- A 12 – Amt für Rat und Verfassung,
- A 30 – Rechtsamt,
- A 32 – Bürger- und Ordnungsamt,
- A 20 – Kämmereiamt,
- A 60 – Bauverwaltungsamt,
- A 61 – Amt für Planung und Umwelt,
- A 63 – Bauordnungsamt,
- A 40 – Schulamt,
- A 51 – Jugendamt und das
- A 50 – Sozialamt

eine neue Leitung.

Darüber hinaus wurde eine Vielzahl von Mitarbeiter/innen, die altersbedingt aus dem Dienst ausgeschieden sind, wie beabsichtigt durch eigene Nachwuchskräfte ersetzt.

Diese grundsätzliche positive Entwicklung gilt es nunmehr, den aktuellen Bedarfen und Anforderungen, die einem modernen Dienstleister aktuell gestellt werden, anzupassen.

Aufgabenstellung

Die Stadt Alsdorf ist eine stark wachsende Kommune. Während im Jahr 2016 rund 46.000 Einwohner/innen gezählt wurden, ist davon auszugehen, dass in naher Zukunft die 50.000er Grenze überschritten wird. Die Ansiedlung von Unternehmen war in diesem Zeitraum ebenfalls äußerst erfolgreich. Eine Vielzahl neuer Unternehmungen konnte für den Standort Alsdorf gewonnen werden.

Auch ist eine große Anzahl der Bestandsunternehmen hinsichtlich Umsatz und Beschäftigung erfreulich stark gewachsen.

Dieses Wachstum hat entsprechende Auswirkungen auf die personellen Bedarfe in den verschiedensten Organisationsbereichen der Stadtverwaltung Alsdorf.

Hinzugekommen ist eine Vielzahl von Krisen in den letzten Jahren, die insbesondere von der kommunalen Ebene bewältigt werden müssen. Der Flüchtlingszustrom, die Corona-Krise, die Ukraine-Krise und schlussendlich die Energie-Krise haben und werden auch in Zukunft den Mitarbeiter/innen der Stadt Alsdorf ein sehr großes Aufgabenspektrum abverlangen.

Hier wurden in der Vergangenheit oftmals die Grenzen des zumutbaren überschritten. Viele engagierte Kolleginnen und Kollegen der Stadtverwaltung Alsdorf haben sich, unter Zurückstellung privater Interessen, oftmals auch der Gesundheit, den Problemen gestellt. Wie bereits mehrfach auch von der Gemeindeprüfanstalt festgestellt, ist die Personalausstattung in vielen Organisationsbereichen der Stadtverwaltung Alsdorf unterdurchschnittlich besetzt. Hier bedarf es dringend der Aufstockung.

Diese Personalbedarfe sind in einer Zeit des Fachkräftemangels äußerst schwer zu bewältigen. Die Personalgewinnung von qualifiziertem und motiviertem Personal wird mithin eine der Schlüsselaufgaben für die Führungskräfte in der Zukunft sein.

Darüber hinaus haben die Krisen in der jüngsten Vergangenheit den Mitarbeitenden eine Vielzahl von kurzfristigen, operativen Entscheidungen abverlangt; ob dies die Aufrechterhaltung der Daseinsvorsorge für die Alsdorfer Bevölkerung in Zeiten der Corona-Krise, die Unterbringungsschaffung und -gewinnung für Flüchtlinge, die Schaffung von Anlaufstationen im Falle eines Stromblackouts bis schließlich die Steuerung und Erledigung der dramatischen Steigerung bei den Wohngeldanträgen ist.

Immer häufiger und in kürzeren Abständen werden den Führungskräften strategische Entscheidungen abverlangt. Und dies bei den ohnehin vorhandenen „Grundbelastungen“ für eine Vielzahl von stetig wachsenden Aufgaben.

Neben der Digitalisierung sämtlicher Verwaltungsaufgaben werden die nächsten Jahre für die Bereiche Energiewende, Klimaschutz, Mobilitätswende, Bildung und Pflege den Aufgabenkanon der Stadt Alsdorf besonders prägen. Daneben sind für Alsdorf die Projekte „Neue Innenstadt“, Neubau einer Realschule sowie weiterer Kindergärten, Erweiterung der Rettungswache und Deckung steigender Pflegebedarfe für die älter werdende Babyboomer-Generation zusätzliche Aufgabenschwerpunkte von erheblicher Bedeutung.

Die konzeptionelle Entwicklung dieser Maßnahmen gilt es, im Interesse der Alsdorfer Bürgerinnen und Bürger, mit hoher Fachkompetenz und vorzüglicher Qualität für die Entscheidungen des Rates und seiner Gremien vorzubereiten. Entscheidungsprozesse die in den jeweiligen Dezernaten finalisiert werden müssen, gehen dem voraus.

Die Dezernenten und der Kämmerer haben in den vergangenen Jahren ihre Aufgabenbereiche, durch die Übernahme weiterer Funktionen, beispielsweise als Geschäftsführer von städtischen Gesellschaften, bis zur Grenze ausgereizt, um Entscheidungswege zu verschlanken und Kosten für den Gesamtkonzern Stadt Alsdorf einzusparen. Die jetzt noch zusätzlich zu erwartenden Aufgaben werden ohne Qualitätsverlust und/oder zeitliche Verschiebungen nicht geleistet werden können. Weniger Qualität und Verzögerung bei der Aufgabenerledigung sind jedoch keine Option für eine erfolgreiche Kommune.

Lösung

Das in den vergangenen Jahren konsequent angewandte Lean Management der Stadtverwaltung Alsdorf hat sich bewährt. Eine Vielzahl von Großprojekten, wie beispielsweise das KuBiZ, die Unterbringung und Begleitung von Flüchtlingen, die Gründung der Stadtwerke Alsdorf GmbH, wurden erfolgreich umgesetzt. Als besonders wichtig hat sich hierbei die konsequente Steuerung über das jeweilige Dezernat unter Einbindung der Amtsleitungen erwiesen. Entscheidungen wurden unter Einbeziehung der hohen Fachkompetenz in den Ämtern auf kurzem Dienstweg getroffen und haben hier zu zügigen, guten und praxistauglichen Entscheidungen bis ins Detail geführt. Ein Vorteil, der der Stadt Alsdorf eine Vielzahl von Fördermitteln durch erfolgreiche Beteiligung an entsprechenden Programmen eingebracht hat.

Wie bereits ausgeführt, ist die Bevölkerung der Stadt Alsdorf in den vergangenen Jahren stark gewachsen. Die geburtenstarken Jahrgänge 2021, 2022 und zu erwarten 2023 sowie die Integration von Flüchtlingen werden insbesondere den Bereich Jugend, Schule, Soziales und Sport prägen. Diese Themenbereiche sind aktuell dem Dezernat des Bürgermeisters und dem Dezernat I zusätzlich zugewiesen. Hierdurch ergeben sich oftmals Abstimmungsbedarfe zwischen den Dezernaten unter Hinzuziehung des Referenten II und den entsprechenden Amtsleiterinnen und Amtsleitern. Es entsteht also mithin ein erhöhter Abstimmungsbedarf, der vermieden werden sollte.

Die Zuordnung des Sozialamtes in das Dezernat des Bürgermeisters oder die Zuordnung des Jugendamtes und des Schulamtes in das Dezernat I würden die Dimensionierung dieser Dezernate in einem nicht vertretbaren Maße erhöhen. Eine Zuordnung des Sozialamtes in den Bereich des Referates II erscheint zwar grundsätzlich möglich, würde allerdings diesen Aufgabengebieten nicht den Stellenwert zukommen lassen, der ihnen zusteht. Hinzu kommt, dass ein Referatsleiter/eine Referatsleiterin nach den entsprechenden Bestimmungen der Gemeindeordnung und der Hauptsatzung sowie der Geschäftsordnung der Stadt Alsdorf nicht über die Entscheidungsoptionen eines Dezernenten/einer Dezernentin verfügt.

Insoweit ist es schlussendlich logisch, ein Dezernat „Bildung, Jugend und Soziales“ unter Einbindung der Ämter A 40 – Schulamt, A 50 – Sozialamt und A – 51 Jugendamt zu bilden. Hierdurch würden eine Vielzahl von Themen innerhalb eines Dezernates gebündelt werden, die inhaltlich erheblich sind, wie die Schlagwörter Kita, Schule, Integration und Flüchtlinge verdeutlichen.

Es wird vorgeschlagen, die bestehende Referatsstelle in eine Dezernentenstelle umzuwandeln, wodurch eine Stellenmehrung entfallen würde. Die Dezernate BM und I könnten für die anstehenden Projekte „Neue Innenstadt“, Digitalisierung, Interkommunales Gewerbegebiet und Energieversorgung sowie Mobilität (Verkehrsführung) die hierdurch notwendigen zeitlichen Ressourcen gewinnen, um diese Projekte mit entsprechender Intensität nach vorne zu bringen.

Informationshalber wird an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass keinem der Dezernenten, wie oftmals in anderen Kommunen üblich, ein persönlicher Referent/eine persönliche Referentin zugewiesen ist. Darüber hinaus haben Städte mit vergleichbarer Größe wie beispielsweise Jülich, Würselen und Herzogenrath bereits vier Dezernate. Die Stadt Baesweiler mit weniger als 30.000 Einwohner/innen hat drei Dezernate.

Die Verwaltung schlägt daher die Gründung eines vierten Dezernats (Jugend und Soziales), bei gleichzeitigem Verzicht auf das Referat II, vor. Die Neuordnung ist dem in **Anlage 1** beigefügten Organigramm zu entnehmen.

Mit dieser optimierten Struktur werden die Beratungs- und Entscheidungswege deutlich verkürzt. Die Zuständigkeiten sind ausschließlich themenorientiert neu strukturiert. Die Aufgabenüberlappungen werden weitestgehend vermieden, sodass sich die Ablauforganisation deutlich verbessert. Darüber hinaus entfällt bei dieser Lösung ein zusätzlicher Stellenbedarf.

Darstellung der Rechtslage:

§ 62 Abs. 1 GO NRW besagt, dass der Bürgermeister für die Leitung und Beaufsichtigung des Geschäftsgangs der gesamten Verwaltung verantwortlich ist. Er leitet und verteilt die Geschäfte.

Aus dieser umfassenden Organisations- und Weisungskompetenz ergibt sich ferner, dass der Bürgermeister die Bediensteten der Gemeinde seinen Vorstellungen gemäß einsetzen kann. Er kann selbstständig und verbindlich einen Organisationsplan erlassen und durch

einen Geschäftsverteilungsplan oder durch Einzelweisungen die Geschäfte auf die kommunalen Bediensteten verteilen. Ausnahmen hiervon sind die Geschäftskreise der Beigeordneten, die gesetzlichen Zuständigkeiten des Kämmerers, die Bestellung der Leiter des Jugendamtes und des Rechnungsprüfungsamtes sowie dessen Prüfer. (Kleerbaum/Palmen, Gemeindeordnung Nordrhein-Westfalen, 3. Auflage 2018, § 62 GO NRW)

Gemäß § 73 Abs. 1 GO NRW kann der Rat die Geschäftskreise der Beigeordneten im Einvernehmen mit dem Bürgermeister festlegen. Kommt ein Einvernehmen nicht zu Stande, kann der Rat den Geschäftskreis der Beigeordneten mit der Mehrheit der gesetzlichen Zahl der Ratsmitglieder festlegen.

Der Bürgermeister hat gem. § 73 Abs. 1 Satz 3 GO NRW kein Stimmrecht.

Darstellung der finanziellen Auswirkungen:

Entfällt.

Darstellung der ökologischen und sozialen Auswirkungen:

Entfällt.

Anlage/n:

Anlage 1: Organigramm

gez. Sonders Bürgermeister	gez. Kahlen Erster Beigeordneter	Technischer Dezernent
Kämmerer	Referat Jugend, Schulen und Sport	Kaufmännischer Betriebsleiter ETD
Technische Betriebsleiterin ETD	Rechnungsprüfungsamt	

