

Verwaltungsübergreifende Empfehlungen aus der GPA-Untersuchung (GPA-Bericht Seite 10-22) Stellungnahme der Verwaltung

In dem Bericht zur Organisationsuntersuchung in der Kreisverwaltung hat die GPA insgesamt 25 verwaltungsübergreifende Empfehlungen ausgesprochen.

Mit Vorlage für die Sitzung des Personalausschusses am 06.09.2016 hat die Verwaltung zu 10 Empfehlungen, die bereits umgesetzt worden waren bzw. die sich zu diesem Zeitpunkt in der Umsetzung befanden, berichtet. Die übrigen Empfehlungen sollten sukzessiv auf ihre Umsetzbarkeit hin geprüft werden.

Die Empfehlungen der GPA sind nachstehend fettgedruckt, darunter ist jeweils die Stellungnahme der Verwaltung angefügt.

Verwaltungsgliederung

- 1. Der Rhein-Sieg-Kreis kann die Dezernatsstruktur auf maximal fünf Dezernate verschlanken. Diese Straffung sollte mit einer Anpassung der Ämterstruktur einhergehen, wodurch sich in der Regel weitere Synergien ergeben.**

Stellungnahme der Verwaltung:

Die Empfehlung wurde bereits umgesetzt. Zum 01.01.2017 ist mit dem altersbedingten Ausscheiden von 2 Dezernenten die Anzahl der Dezernate von 7 auf 5 reduziert worden.

Unterhalb der Dezernatsebene wurden verschiedene Handlungsmöglichkeiten zur Optimierung der Amts- und Stabsstellenstruktur identifiziert:

:

- 2. Das Kultur- und Sportamt sollte angesichts seiner geringen Größe und seiner fachlich/ thematischen Nähe zum Amt für Schule und Bildungskoordination (Amt 40) aufgelöst und die Aufgaben entsprechend in das Amt 40 verlagert werden. Der Aufgabenbereich des Denkmalschutzes sollte in dem Zuge dem Bauaufsichtsamt oder der Gebäudewirtschaft zugeordnet werden.**

Stellungnahme der Verwaltung:

Aufgrund der den Aufgabenbereichen Kultur und Sport beigemessenen Bedeutung sind diese Bereiche bereits seit geraumer Zeit organisatorisch als Amt zusammengefasst. Diese gebündelte Aufgabenzuordnung ist aber nicht zwingend. Denkbar wäre auch, Teilbereiche des jetzigen Amtes 41 auf andere Ämter zu verteilen, aber ebenso den kompletten Aufgabenbereich des Kultur- und Sportamtes mit dem Aufgabenbereich des Archivs zusammenzuführen.

Sobald sich im Amt die personellen Möglichkeiten ergeben (Ausscheiden, Umsetzung, etc.), werden mögliche organisatorische Änderungen im Detail geprüft und ggfs. umgesetzt.

- 3. Die geringe Größe des Archivamtes spricht für eine Auflösung und Zuordnung zu einem anderen, bestehenden Amt. In Betracht kommt hier das Amt für Personal und Allgemeine Zentrale Dienste oder auch das Amt für Schule und Bildungskordinierung.**

Stellungnahme der Verwaltung:

Seit der organisatorischen Eingliederung des Amtes 17 in das Dezernat 3 (zuvor war das Amt 17 im Dezernat 1 zugeordnet) hat es durch die vielfältigen thematischen Überschneidungen und Verschränkungen insbesondere mit dem Amt 41 – Kultur und Sport eine verstärkte Zusammenarbeit in zahlreichen Arbeitsfeldern gegeben. Derzeit werden Projekte mit verstärkter Unterstützung durch das Amt 41 gemeinsam gestaltet. Hier sind insbesondere zu nennen: Aufarbeitung der NS-Medizin-Verbrechen, Neukonzeptionierung der Dauer Ausstellung in der Gedenkstätte „Landjuden an der Sieg“ sowie der gemeinsame Betrieb des Medienzentrums (41) und der wissenschaftlichen Bibliothek (17) in personeller, räumlicher und thematischer Hinsicht. Des Weiteren gibt es eine zunehmende wechselseitige Unterstützung bei der Gestaltung des Kreisjahrbuches, bei Bildungspartnerschaften und bei gemeinsamen öffentlichen Veranstaltungen (Ausstellungen, Vorträge etc.).

Deshalb wird vorgeschlagen, die beiden Organisationseinheiten dann zu einem Amt zusammenzufassen, wenn die personellen Voraussetzungen gegeben sind. Eine Veränderung zum jetzigen Zeitpunkt wird wegen der anstehenden Großprojekte wie Beethoven 2020, Gedenkstättenanierung und NS-Medizin-Verbrecher-Projekt nicht empfohlen, zumal kurzfristig auch keine Einsparungen erzielt werden können, da sich am Personalbestand nichts ändern würde. Stattdessen sollten die nächsten Jahre genutzt werden, die Zusammenarbeit zu verstärken.

Die Verwaltung wird die Empfehlung zu einem späteren Zeitpunkt umsetzen.

- 4. Das Versorgungsamt sollte künftig als eigenständiges Amt aufgelöst und als zusätzliche Abteilung in das Sozialamt integriert werden.**

Stellungnahme der Verwaltung:

Die Stelle des Amtsleiters wurde zum 01.03.2016 neu besetzt. Nach dem Ausscheiden des Amtsleiters wird geprüft, inwiefern sich eine Integration des Versorgungsamtes in das Amt 50 – Sozialamt oder das Amt 53 – Gesundheitsamt anbietet.

Die Verwaltung wird die Empfehlung zu einem späteren Zeitpunkt im Einzelnen prüfen.

5. Für die Psychologischen Beratungsdienste bietet sich aufgrund der sachlichen Nähe eine Integration in das Jugendamt an. Die schulpsychologische Beratungsstelle kann entweder zusammen mit der Erziehungsberatung in das Jugendamt integriert oder dem Schulamt zugeordnet werden.

Stellungnahme der Verwaltung:

Diese Thematik wurde bereits im Rahmen der Abarbeitung der kurzfristigen Handlungsempfehlungen 57-1 und 57-5 im Personalausschuss vom 7.9.2016 behandelt.

Dabei wurde der Argumentation der Verwaltung gefolgt, dass eine Integration der beiden Abteilungen entweder in das Jugendamt oder das Schulamt aus fachlichen Gründen nicht erfolgen sollte, da die Erziehungsberatung nur zu 50% für das Kreisjugendamt arbeitet und zu 50% für die Jugendämter der kreisangehörigen Städte. Eine Eingliederung der Erziehungsberatung in das Jugendamt könnte die Städte und Gemeinden mit eigenen Jugendämtern davon abhalten, neue Vereinbarungen zur Wahrnehmung der Erziehungsberatung durch den RSK abzuschließen.

Der Personalausschuss stimmte dem Vorschlag der Verwaltung zu, die Amtsstruktur bei Abbau einer Abteilungsleiterstelle beizubehalten.

Die Empfehlung wurde zum 01.04.2017 umgesetzt.

6. Die Stabsstelle Pressestelle und die Stabstelle Büro des Landrates/ Öffentlichkeitsarbeit sollten aufgrund ihres sachlichen Zusammenhangs zusammengelegt werden.

Stellungnahme der Verwaltung:

Die Empfehlung wurde bereits mit Wirkung zum 01.05.2016 umgesetzt.

7. Das Aufgabengebiet Beteiligungen sollte aus dem Amt für Beteiligungen, Gebäudewirtschaft und Wohnungsbauförderung herausgelöst und aus sachlich/fachlichen Gründen dem Amt für Finanzwesen zugeordnet werden. Der Aufgabenteil Wohnungsbauförderung sollte in das Bauaufsichtsamts verlagert werden.

Stellungnahme der Verwaltung:

Dem Vorschlag der Zuordnung des Aufgabengebietes Beteiligungen zum Amt für Finanzwesen wird aus folgenden Gründen nicht gefolgt:

Eine Integration des Bereiches Beteiligungen in das Amt 20 würde aus Sicht der Verwaltung dort zwingend bedingen, dass ein/e im Beteiligungsbereich versierte Volljurist/in sowie ein/e Betriebswirt/in mit umfassendem steuerrechtlichem Hintergrund mit jeweils leitender Funktion eingesetzt würde. Diese Aufgaben erfüllen derzeit der Amtsleiter 22 und die Abteilungsleiterin 22.1 im

Anhang 1 zu TOP 4.2

Rahmen ihrer Mehrfachzuständigkeiten in ihren Bereichen. Es würden sich durch eine andere Zuordnung der Aufgaben keine Einspareffekte ergeben.

Dem Vorschlag der Zuordnung des Bereiches Wohnungsbauförderung in die Abteilung 63.1 wird ebenfalls nicht gefolgt, da die Wohnungsbauförderung dazu beitragen soll, die Bevölkerung des Kreises mit bezahlbarem Wohnraum zu versorgen und die vorhandenen Fördermittel möglichst vollumfänglich und nachhaltig im Kreisgebiet zu verteilen. Berührungspunkte der Wohnungsbauförderung bestehen mit den Bereichen Grunderwerb/ Liegenschaften sowie dem Beteiligungsbereich, welche bereits heute zur Zuständigkeit von 22.1 gehören. Berührungspunkte mit 63.1 bestehen nicht.

Die Empfehlung wird nicht umgesetzt.

- 8. Im Zuge der Neuordnung sollten das Amt für Finanzwesen (und Beteiligungen) sowie das Amt für Gebäudewirtschaft mittelfristig in das Dezernat 1 verlagert werden, um hier die internen Dienst- und Serviceleistungen zu bündeln und besser zu verzahnen.**

Stellungnahme der Verwaltung:

Die Empfehlung wurde umgesetzt. Zum 01.01.2017 umfasst das neue Dezernat 1 folgenden Organisationseinheiten:

- a. 01-08 IT-Sicherheitsbeauftragter
- b. 10 Amt für Zentrale Steuerungsunterstützung
- c. 11 Amt für Personal und Allgemeine Dienste
- d. 20 Amt für Finanzwesen
- e. 22 Amt für Beteiligungen, Gebäudewirtschaft, Kreisstraßenbau

- 9. Das Referat Wirtschaftsförderung sollte mittelfristig in das Amt für Kreisentwicklung und Mobilität integriert werden, um die - aktuell beiden Organisationseinheiten obliegende - strategische Kernaufgabe, die Weiterentwicklung des Wohn- und Wirtschaftsraumes Rhein-Sieg, zu bündeln und zu stärken.**

Stellungnahme der Verwaltung:

Die Empfehlung wurde insofern umgesetzt, als zum 01.11.2016 das Amt für Kreisentwicklung und Mobilität aufgelöst wurde und das neue Referat 01 Wirtschaftsförderung und Strategische Kreisentwicklung mit folgenden Organisationseinheiten geschaffen wurde:

- 01.0 Stabsstelle Sonderaufgaben

- 01.1 Wirtschaftsförderung und Statistik
- 01.2 Standortmarketing/Tourismus und Verwaltung
- 01.3 Strategische Regional- und Kreisentwicklung
- 01.4 Verkehr und Mobilität

Politische Ausschussstruktur

10. Angesichts der durch die v.g. Handlungsvorschläge sich ergebenden aufbauorganisatorischen Veränderungen und mit Blick auf die vergleichsweise hohe Anzahl an politischen Fachausschüssen empfiehlt es sich für den Rhein-Sieg-Kreis, auch die Ausschussstruktur neu zu ordnen bzw. zu straffen.

Folgende, deutlich schlankere Ausschussstruktur (neben dem Kreisausschuss) bietet sich für die Zukunft an:

- a. Finanzausschuss**
- b. Rechnungsprüfungsausschuss**
- c. Ausschuss für Kinder, Jugendliche und Familien**
- d. Ausschuss für Arbeit, Soziales und Gesundheit**
- e. Ausschuss für Schule, Kultur und Sport**
- f. Ausschuss für Wirtschaft, Umwelt und Planung**
- g. Bauausschuss**

Stellungnahme der Verwaltung:

Die politischen Ausschüsse wurden letztmalig nach der Wahl des neuen Kreistages im Jahr 2014 gebildet.

Es handelt sich bei der Bildung der Ausschüsse um eine politische Entscheidung und obliegt gemäß § 41 KrO NRW dem Kreistag. Der Kreistag hat grundsätzlich jederzeit im Laufe einer Wahlzeit das Recht, einen bestimmten Ausschuss aufzulösen.

Derzeit bestehen 14 verschiedene Fachausschüsse, die seitens der Verwaltung durch jeweils einen zuständigen Schriftführer vorbereitet und begleitet werden. Je nach Größe und Tagungshäufigkeit der verschiedenen Ausschüsse beträgt der Stellenanteil der Schriftführer für diese Tätigkeit zwischen 5% und 30%.

Durch die Zusammenfassung einiger Ausschüsse könnten aus Sicht der Verwaltung Synergieeffekte genutzt und der Verwaltungsaufwand, insbesondere die Sitzungsvor- und Nachbereitung (z.B. Vorbereitung der Räumlichkeiten, Versand Sitzungsunterlagen, Tagesordnung, Fertigung der Niederschrift) für die Ausschussarbeit, z.B. bei Zusammenfassung bereits von nur zwei Ausschüssen, deutlich reduziert werden könnte, da er dann nicht doppelt anfallen würde. In welchem Umfang sich eine Stelleneinsparung ergibt, muss nach der Entscheidung im konkreten Fall ermittelt werden.

Die Entscheidung ob und inwiefern die derzeitige Ausschussstruktur in der jetzigen Wahlperiode neu geordnet bzw. angepasst werden soll, obliegt dem Kreistag.

Strategische Steuerung

- 11. Der Kreistag sollte im Rahmen der ihm obliegenden Zuständigkeiten eine strategische Zielplanung für den Rhein-Sieg-Kreis beschließen. Sowohl zur Lösung von Zielkonflikten als auch zur Verbesserung der Ressourcenverteilung ist eine Priorisierung der Ziele erforderlich. Die Steuerung des Rhein-Sieg-Kreises sollte sich zudem künftig stärker als bisher an den Finanzziele und Konsolidierungsnotwendigkeiten ausrichten.**

Stellungnahme der Verwaltung:

In den Jahren 2015 und 2016 hat der AK Konsolidierung mit Vertretern aus Politik und Verwaltung regelmäßig getagt und sämtliche Produkte auf Einsparmöglichkeiten überprüft. Im Rahmen des Haushaltes beschließt der Kreistag die von der Verwaltung durchzuführenden Aufgaben. Die Ergebnisse des AK Konsolidierung wurden vollständig im Haushalt 2017/2018 übernommen.

Die Empfehlung richtet sich an den Kreistag. Es handelt sich um einen umfassenden Prozess, der zu initiieren wäre und der neben einer strategischen Zielplanung auch eine operative Zielplanung beinhalten würde, um hieran wiederum ein umfassendes Controlling (im Sinne einer Steuerung!) aufzusetzen.

Die Verwaltung schlägt vor, das Thema im AK Konsolidierung zu beraten.

Operative Steuerung, Controlling

- 12. Der Rhein-Sieg-Kreis sollte eine transparente und nachvollziehbare Planung und Steuerung der Aufgabenerfüllung im Produkthaushalt in Form steuerungsrelevanter Ziele und Kennzahlen ausbauen. Hierzu sollte ein dezernatsbezogenes Controlling mit Kennzahlen, aufwandsprägenden Leistungsindikatoren (z.B. Fallzahlen) als Basis für die Steuerung des Personal- und Sachmitteleinsatzes weiter entwickelt werden.**

Stellungnahme der Verwaltung:

Im Haushaltsplan 2015/2016 wurden erstmalig flächendeckend operationale Ziele und Kennzahlen auf der Ebene der Produkte abgebildet. Hierbei wurde inzwischen festgestellt, dass sich für verschiedene Bereiche Kennzahlen nicht eignen und auch mit Ihrer Hilfe keine (bessere) Steuerung ermöglicht wird. Insgesamt sollte eine Überprüfung erfolgen, an welchen Stellen sinnvolle Kennzahlen gebildet werden können, die für eine effektive Steuerung genutzt werden können. Die Formulierung von Zielen an dieser Stelle setzt indes vo-

raus, dass strategische Ziele (siehe dazu Ausführungen zu Ziffer 11.) bereits formuliert sind.

Zurzeit läuft die Beschaffung einer Software, die die Erstellung von Datenauswertungen unterschiedlicher Fachverfahren, Berichten und Prognosen sowie die Verwaltung von Kennzahlen unterstützen wird. Ziel ist es, hiermit ein Controlling-Werkzeug sowohl für das zentrale als auch für das Fachcontrolling einzurichten, welches neben der Finanzentwicklung auch Leistungsgrößen und Mengenentwicklungen in den Kontext setzen kann.

Seit 2015 erstellt die Verwaltung vierteljährliche (Finanz-)Controlling-Berichte, die den Mitgliedern des Finanzausschusses zur Kenntnis gegeben werden.

Die Verwaltung schlägt vor, die Empfehlung im AK Konsolidierung zu beraten.

- 13. Für die Zukunft sollten die beim Rhein-Sieg-Kreis vorhandenen Steuerungsinstrumente wie Berichtswesen, Controlling, dezentrale Ressourcenverantwortung sowie Kosten- und Leistungsrechnung kontinuierlich weiterentwickelt werden. Die Wirkungsorientierung sollte im Haushaltsplan und im Controlling verankert werden.**

Wesentliche Informationen für das zentrale Berichtswesen sollten sich aus dem Fach- und Finanzcontrolling ableiten bzw. aggregieren lassen. Uneinheitliche Strukturen und fehlende Verknüpfungen erschweren das Controlling und binden unnötig Zeit für Datenerhebungen.

Da sich Ziele verändern, sollten sie regelmäßig (alle zwei Jahre) hinterfragt und angepasst werden.

Stellungnahme der Verwaltung

Siehe Ausführungen zu Ziffer 11 und 12.

Verfahren zur Feststellung des Stellenbedarfs

- 14. Im Sinne einer vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen den Fachämtern und dem Amt für Zentrale Steuerungsunterstützung bzw. dem Amt für Personal und Zentrale Dienste sollte die Meldung von Personalminderbedarfen selbstverständlich sein. Eine sachgerechte Stellenausstattung ist für die Arbeit der Fachämter unabdingbar.**

Stellungnahme der Verwaltung

Die Verwaltung sieht die Meldung von Personalminderbedarfen durch die Fachämter als Selbstverständlichkeit an, dies wird auch durch den Landrat entsprechend regelmäßig in der Verwaltungskonferenz und auch in den Amts-

leitungsdienstbesprechungen kommuniziert. Um aber für die Feststellung von Personalminderbedarfen nicht allein auf die aktive Mitarbeit der Fachämter angewiesen zu sein, ist beabsichtigt, in weiten Bereichen eine Personalbemessung durchzuführen.

Des Weiteren ist vorgesehen, im Laufe des Jahres die Verfahrensweise weiterzuentwickeln, die es den Ämtern 10 und 11 ermöglicht, gemeinsam mit den Fachbereichen eine regelmäßige Aktualisierung der sachgerechten Stellenausstattung herbeizuführen.

- 15. Die Aufgabe „Stellenplan führen“ sollte dem Amt für Zentrale Steuerungsunterstützung zugeordnet werden. Hierdurch könnten Schnittstellen reduziert werden.**

Stellungnahme der Verwaltung:

Der Stellenplan ist die fortgeschriebene Aufstellung und zusammenfassende Darstellung von Arbeitsstellen in der Öffentlichen Verwaltung. Er dient der Bewirtschaftung des Personalhaushaltes für die Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft und ist somit vorrangig ein personalwirtschaftliches Instrument. Stellenpläne weisen sowohl freie und besetzbare Stellen als auch besetzte Stellen aus. Der Stellenplan ist Teil des Haushaltsplanes. Der Stellenplan dient als verbindlicher Rahmen für die Personalwirtschaft der jeweiligen Gebietskörperschaft.

Als personalwirtschaftliches Instrument bildet er die Grundlage für die Arbeit der Personalabteilung und wird daher auch dort geführt. Eine Reduzierung von Schnittstellen aufgrund des Vorschlags der GPA wird im Übrigen auch nicht gesehen, da im Falle einer Verlagerung auf das Amt 10 umgekehrt in Richtung Amt 11 eine Schnittstelle bestehen würde.

Diese Empfehlung der GPA wird nicht umgesetzt-

- 16. Der Rhein-Sieg-Kreis sollte den Personalbedarf für dispositiv-kreative Aufgaben wie zum Beispiel für die Bildungskordinierung oder Klimaschutz regelmäßig überprüfen. Die Aufgabenbereiche unterliegen vielen Veränderungen. Eine Beobachtung, Fortschreibung und Nachsteuerung sollte daher nicht nur zu einem jährlichen Fixpunkt wie im Rahmen der Haushaltsplanaufstellung sondern auch anlassbezogen erfolgen. So ist bei der Erledigung von temporären Aufgaben über den Personaleinsatz erneut zu entscheiden. Außerdem sollte der Personaleinsatz bei der Festlegung neuer Prioritäten angepasst werden.**

Stellungnahme der Verwaltung:

Siehe Beantwortung der Empfehlung Ziffer 14..

Personalführung

- 17. Die stetige Aufgabenkritik und Weiterentwicklungsbestrebungen im Rahmen des regulären Tagesgeschäfts sollten nach dem eigenem Selbstverständnis zu den ureigenen Aufgaben der verantwortlichen Führungskräfte des Rhein-Sieg-Kreises zählen und auch entsprechend gelebt werden.**

Stellungnahme der Verwaltung:

Die stetige Aufgabenkritik und Weiterentwicklungsbestrebungen im Rahmen des regulären Tagesgeschäftes gehören schon jetzt zu den ureigenen Aufgaben der Führungskräfte.

Die Verwaltung erarbeitet derzeit ein Konzept zur Entwicklung und Fortbildung von Führungskräften und der Qualitätssicherung von Führungsverhalten, in dem auch dieser Thematik Rechnung getragen werden soll.

Die Empfehlung der GPA wird insoweit umgesetzt.

- 18. Für die Einarbeitung neuer Mitarbeiter hat der Rhein-Sieg-Kreis ein Einarbeitungskonzept entwickelt. Dies wird jedoch von den Ämtern unterschiedlich gelebt. Im Rahmen einer Evaluierung des Einarbeitungskonzeptes sollten die Besonderheiten der einzelnen Ämter in das Konzept einfließen. Durch die breite Beteiligung der Ämter steigt die Identifikation mit dem Konzept. Eventuell kann durch ein „Mentoren- Programm“ die schnelle und effektive Einarbeitung neuer Mitarbeiter unterstützt werden. Flankierend würde den neuen Mitarbeitern die Einarbeitung erleichtert, wenn Geschäftsprozesse beschrieben und Bearbeitungsstandards festgelegt sind.**

Stellungnahme der Verwaltung:

Ein übergreifendes Einarbeitungskonzept existiert in der Kreisverwaltung nicht, Insofern können die Ausführungen der GPA nicht nachvollzogen werden.

Ein Einarbeitungssystem für das ganze Haus macht aus Sicht der Verwaltung keinen Sinn, da die Anforderungen an die Einarbeitung in den verschiedenen Organisationseinheiten zu unterschiedlich sind. Allgemeine Grundlagen über die Verwaltungsabläufe finden sich in der Geschäfts- und Dienstordnung (die derzeit überarbeitet wird) sowie in verschiedenen Dienstanweisungen. Unabhängig davon obliegt die Einarbeitung ebenso wie die Abbildung und Organisation der jeweiligen Geschäftsprozesse als klassische Führungsaufgabe den jeweiligen Fachbereichen.

Die Empfehlung, ein einheitliches hausweites Einarbeitungskonzept nebst Mentoreneinsatz zu erarbeiten, wird nicht umgesetzt.

IT

- 19. Im Rhein-Sieg-Kreis muss die Einführung eines digitalen Dokumentenmanagementsystems (DMS) und damit der sukzessive Übergang zur papierlosen Verwaltung konsequent vorangetrieben werden.**

Stellungnahme der Verwaltung:

Die Verwaltung hat mit den ersten Vorbereitungen zur Einführung des DMS begonnen. (Siehe hierzu auch Mitteilung der Verwaltung unter TOP 6.3)

Die Empfehlung der GPA wird umgesetzt.

- 20. Die Funktionsfähigkeit der Hard- und Software im Rhein-Sieg-Kreis muss durch entsprechende Sicherheitskonzepte ggf. unter Einbeziehung der civitec sichergestellt werden, um die Arbeitsfähigkeit der Verwaltung zu gewährleisten.**

Stellungnahme der Verwaltung:

Bereits jetzt werden durch die Systemverwaltung des Rhein-Sieg-Kreises und seitens civitec umfangreiche Maßnahmen im Bereich der IT-Sicherheit betrieben um einen sicheren Betrieb der EDV-Systeme zu gewährleisten. Hierzu gehören u.a. Maßnahmen wie der Einsatz einer zentralen Softwareverteilung, zentrale Vergabe von Benutzerrechten, Erstellung von Benutzerprofilen sowie die zentrale Verwaltung der Hardwareperipherien.

Um den immer komplexeren Strukturen und Anforderungen im IT-Sicherheitsbereich Folge zu tragen, hat der Rhein Sieg Kreis zum 01.01.2017 einen IT-Sicherheitsbeauftragten eingestellt. Die Aufgaben des IT-Sicherheitsbeauftragten umfassen die Initiierung einer Sicherheitsleitlinie und die Erstellung, Fortschreibung und Formalisierung eines Sicherheitskonzeptes nebst Richtlinien zur IT-Nutzung (Passwortrichtlinien, Administratorenrichtlinien, Internetrichtlinien usw.) bis hin zur Erstellung eines Notfall- und "Business Continuity"-Konzeptes und eines regelmäßigen Berichtswesens. Zusammen mit der Umsetzungskontrolle zur Überprüfung einzelner sicherheitsunterstützender Maßnahmen ist die Tätigkeit des IT-Sicherheitsbeauftragten eine Daueraufgabe.

Die Empfehlung der GPA wird bereits umgesetzt und kontinuierlich den sich immer wieder neu ergebenden Anforderungen angepasst.

Interkommunale Zusammenarbeit

- 21. Aufgrund der geografischen Lage für den Rhein-Sieg-Kreis bietet sich zudem eine Zusammenarbeit mit der kreisfreien Stadt Bonn sowie mit den Nachbarkreisen Oberbergischer Kreis, Rheinisch-Bergischer Kreis,**

Kreis Euskirchen sowie Rhein-Erft-Kreis an. Hier sollten mögliche Kooperationsfelder ebenfalls ausgelotet werden.

Stellungnahme der Verwaltung:

Das Thema interkommunale Zusammenarbeit wird auch in den 9 Handlungsempfehlungen 11-9,20-6, 30-9,30-11, 30-17,36-2, 38-4,41-7 und 66-5 behandelt. Zu diesen Handlungsempfehlungen erfolgen gesonderte Stellungnahmen.

Der Rhein-Sieg-Kreis steht der kommunalen Zusammenarbeit positiv und offen gegenüber und hat die Möglichkeiten, die das Gesetz über kommunale Gemeinschaftsarbeit NRW(GkG) bietet, in der Vergangenheit schon mehrfach wahrgenommen und betrachtet es als ständiges Thema.

So wurde der Zweckverband Civitec durch den Oberbergischen Kreis, den Rhein-Sieg-Kreis, die angehörigen Kommunen und der Stadt Solingen zum Zweck der gemeinsamen Datenverarbeitung gegründet. Ebenso arbeiten der Rhein-Sieg-Kreis und die Stadt Bonn gemeinsam im Abfallbereich sehr erfolgreich im Zweckverband REK (weiter Mitglieder Rhein-Lahn-Kreis und Kreis Neuwied) zusammen.

Gemeinsam mit der Stadt Bonn (über deren Stadtwerke) ist der Rhein-Sieg-Kreis Gesellschafter der SSB GmbH, die im Rahmen des ÖPNV insbesondere für die Durchführung der Verkehre der Stadtbahnlinie 66 zwischen Bonn und dem Rhein-Sieg-Kreis zuständig ist. Des Weiteren ist der Rhein-Sieg-Kreis (mittelbar über die Kreisholding Rhein-Sieg GmbH) Gesellschafter der Regionalverkehr Köln GmbH, die u.a. für die Durchführung der linksrheinischen Busverkehre verantwortlich ist. Weitere Gesellschafter der RVK sind u.a. der Rheinisch Bergische Kreis, der Oberbergische Kreis, der Kreis Euskirchen, der Rhein-Erftkreis, die Stadt Bonn (mittelbar über ihren Stadtwerke Konzern). Nicht zuletzt ist der Rhein-Sieg-Kreis gemeinsam mit der TroiKomm kommunale Verwaltungs- und Beteiligungsgesellschaft mbH der Stadt Troisdorf über die gemeinsame Tochtergesellschaft Beteiligungsgesellschaft Bonn/Rhein-Sieg mbH (BRS) an der Energie- und Wasserversorgung Bonn/Rhein-Sieg GmbH beteiligt (Energietochter der Stadtwerke Bonn GmbH).

Des Weiteren hat sich die öffentlich-rechtliche Vereinbarung in der Zusammenarbeit mit den Kommunen bereits bewährt; so bestehen z. B. öffentlich-rechtliche Vereinbarungen zwischen dem Kreis und mehreren kreisangehörigen Gemeinden und Städten über die Zusammenarbeit in der Erziehungsberatung, im Bereich der Rechnungsprüfung etc.. In der letzten Kreistagssitzung im April 2017 sind entsprechende Vereinbarungen betr. die Übernahme der Beihilfeabrechnungen für die Stadt Siegburg, die VHS Siegburg sowie der Stadtbetriebe Siegburg AöR beschlossen worden.

Weitere interkommunale Zusammenarbeiten finden unter anderem auf Ebene des behördlichen Datenschutzbeauftragten, der Leitstelle (Kooperation mit Bonn), im Bereich E-Government (gemeinsame Konzeption eines Bürgerportals unter der Federführung civitec)) usw. statt.

Seit dem Jahr 2002 wurden vom Rhein-Sieg-Kreis sechs Abfragen (2002, 2003, 2004, 2005, 2007 und 2010) in den Kommunen des Rhein-Sieg-Kreises zu möglichen kommunalen Kooperationen durchgeführt.

Die Empfehlung der GPA wird bereits gelebt.

Projekte

- 22. Der Rhein-Sieg-Kreis sollte das Instrumentarium des Projektmanagements forcieren. Durch eine Prozessbeschreibung von Beginn des Projektes bis hin zum Abschluss kann das Verfahren kreisweit standardisiert werden. Checklisten erleichtern hierbei die Abarbeitung der erforderlichen Arbeitsschritte. Entscheidungsbefugt zur Priorisierung der Projekte sollte ein zentraler Projektmanager sein (z.B. Landrat, Organisation). Die Ämter müssen im Umgang mit Fördermitteln sensibilisiert werden, der Eigenanteil und die Folgekosten des Rhein-Sieg-Kreises dürfen nicht vergessen werden.**

Stellungnahme der Verwaltung:

In Teilen der Verwaltung, wie z.B. der Gebäudewirtschaft, dem Straßenbau, der Organisation und der Informations- und Kommunikationstechnik wird das Instrument des Projektmanagement regelmäßig angewendet.

Unabhängig davon ist geplant, das Thema Projektmanagement als einen Baustein im Rahmen der zukünftigen Führungsfortbildung zu installieren.

Die Ämter sind gehalten, über geplante Förderprojekte zunächst den Landrat und im Anschluss in den jeweiligen Fachausschüssen zu informieren. Hierbei ist die Finanzierung inklusive des anfallenden Eigenanteils, der erforderliche Personalbedarf sowie die damit verbundenen Folgekosten, insbesondere in Folge von mit dem Erhalt der Fördermittel verbundener Zweckbindungen, erforderlicher langfristiger Personalbedarf darzustellen. Zunächst befristetes und aus den Fördermitteln finanziertes Personal muss oftmals dauerhaft weiterbeschäftigt werden, um aus den Fördermitteln resultierenden Auflagen weiter erfüllen zu können. Um hier eine transparente Darstellung auch in den politischen Gremien sicherzustellen, ist das Vorlagenformat für Sitzungsvorlagen um entsprechende zwingend auszufüllende Felder bereits angepasst worden und wird in Kürze zum Einsatz gelangen.

Die Verwaltung teilt die Auffassung der GPA, dass Projektmanagement zum notwendigen Handlungsinstrumentarium verstärkt eingesetzt werden muss. Maßnahmen zur Sensibilisierung im Umgang mit Fördermitteln wurden bereits in die Wege geleitet, der Landrat ist aufgrund seiner Stellung naturgemäß zuständig für die Priorisierung von Projekten im Rahmen der Vorgaben des Haushaltes. Die Verwaltung wird ergänzend dazu einen kurzen Leitfaden/Checkliste über den einzuhaltenden Ablauf im Falle der geplanten Umsetzung von Förderprojekten erstellen.

Umsetzungsmanagement

- 23. Es wird angeregt, mit den Ergebnissen dieser Untersuchung sowie den Ergebnissen des Arbeitskreises Konsolidierung in der Verwaltung transparent umzugehen. Die Umsetzung der beschlossenen Maßnahmen sollte, wenn notwendig, zentral vom Amt für Zentrale Steuerungsunterstützung begleitet werden. Für alle Maßnahmen ist ein Umsetzungscontrolling zu installieren. Über die Maßnahmen sollte nach einem standardisierten Verfahren berichtet werden, so dass der Umsetzungsstand aller Maßnahmen mit möglichst geringem Übertragungsaufwand in das Gesamtcontrolling zusammen geführt werden kann.**

Stellungnahme der Verwaltung:

Die Ergebnisse des Arbeitskreises Konsolidierung sind allen Ämtern zur Kenntnis gebracht worden, die dortigen Ergebnisse haben bereits Eingang in den Haushaltsplan 2017/2018 gefunden. Es stehen derzeit keine weiteren Maßnahmen aus dem AK Konsolidierung zur Umsetzung aus.

Die Empfehlung der GPA wurde bereits umgesetzt.

Wissensmanagement

- 24. Um perspektivisch sicherzustellen, dass das in der Verwaltung vorhandene Wissen systematisch erfasst und dauerhaft erhalten bleibt, empfehlen wir den Aufbau eines Wissensmanagements. Hierbei handelt es sich um eine zentrale Aufgabe, da das Wissen kreisweit zentral gebündelt werden sollte. Für die erfolgreiche Implementierung ist eine einheitliche Strategie erforderlich.**

Stellungnahme der Verwaltung:

Ziel des Wissensmanagements ist es, die in der Verwaltung zu den unterschiedlichen Themenbereichen vorhandenen Daten und Informationen zu erschließen und damit einen möglichst weit standardisierten, wieder verwendbaren, umfassenden Informationsstand bereitzustellen, der auch für die laufende tägliche Verwaltungsarbeit genutzt werden kann. (z.B. Informationen für Auskünfte an die Bürger, Arbeitsabläufe zur Einarbeitung, Erhalt von Wissen beim Ausscheiden von Mitarbeitern....)

Der Bedarf zum Aufbau und zur Implementierung eines organisationsübergreifendes Wissensmanagements in organisatorischer, technischer und personeller Hinsicht wird seitens der Verwaltung dringend gesehen. Auch wenn in Teilbereichen mit Hilfe von Wikis und selbst erstellten Dokumentationslösungen betrieben werden, findet ein organisierter Prozess für ein verwaltungsübergreifendes Gesamtkonzept indes nicht statt. Die Verwaltung hält dieses Thema insbesondere auch im Hinblick auf die demographische Entwicklung der Mitarbeiterstruktur für dringend erforderlich. Eine Befassung mit dem Thema ist in

zeitlicher Hinsicht nach Abschluss der derzeit stattfindenden Organisationsuntersuchungen seitens der Ämter 10 und 11 beabsichtigt. Hierzu zählen nicht nur technische Lösungen, wie das anstehende Dokumentenmanagementsystem, bei dessen Einführung bereits grundlegend überlegt werden muss, wie welche Informationen in welchen Prozessabläufen dokumentiert und manifestiert werden müssen, sondern auch Überlegungen im Rahmen der Personal- und Stellenbewirtschaftung, wie eine effektive und erfolgreiche Einarbeitung eines Stellennachfolgers/Stellennachfolgerin, ohne Wissensverlust, erreicht werden kann.

Die Verwaltung beabsichtigt, die Empfehlung der GPA mittelfristig umzusetzen.

GPA-Empfehlung für vertiefende Organisationsuntersuchungen

25. Die Ergebnisse der Aufgabenanalyse haben gezeigt, dass es lohnenswert erscheint, in den Bereichen Soziales und Gebäudemanagement vertiefende Untersuchungen durchzuführen. Es handelt sich hier jeweils um sehr ressourcenintensive Aufgabenschwerpunkte der Kreisverwaltung, die nach den Eindrücken unserer aktuellen Betrachtung weitergehenden Optimierungs- bzw. Entwicklungsbedarf indizieren. Zusätzliches Verbesserungspotenzial lässt sich in diesen komplexen Bereichen jedoch nur mit Hilfe analytischer Methoden erschließen, die über den bisherigen Untersuchungsansatz der Aufgabenanalyse hinausgehen. Gegenstand weiter vertiefender Untersuchungen in den beiden v.g. Bereichen sollen daher insbesondere die intensive Auseinandersetzung mit der dortigen Leistungs- und Produktsteuerung, die Überprüfung der Personalausstattung – und ggf. Personalmehranforderungen (soweit verwertbare valide Bemessungsdaten vorhanden sind), sowie der Prozesse sein, um auf dieser detaillierten Grundlage zusätzliche Optimierungsvorschläge zu entwickeln.

Stellungnahme der Verwaltung:

Die Empfehlung der GPA wird umgesetzt. In folgenden Bereichen wurden bzw. werden vertiefende Organisationsuntersuchungen durch externe Berater durchgeführt:

- *Amt 50 Sozialamt -Eingliederungshilfe. Die Untersuchung ist bereits abgeschlossen, der Bericht wurde im Personalausschuss am 7.9.2017 vorgestellt. Derzeit findet in diesem Bereich die Umsetzungsbegleitung durch die Fa. con_sens statt. (siehe auch gesonderte Vorlage zu TOP 6.2, Personalausschuss 10.05.2017)*

Anhang 1 zu TOP 4.2

- *Amt 50 Sozialamt- Kosten der Unterkunft. Die Untersuchung läuft derzeit.*
- *Amt 50 Sozialamt- übrige Bereiche. Die Untersuchung läuft derzeit.*
- *Amt 51 Jugendamt- Hilfe zur Erziehung. Die Untersuchung ist abgeschlossen. Der Bericht wird im Personalausschuss am 10.05.2017 vorgestellt.*
- *Amt 22 Gebäudewirtschaft. Die Ausschreibung der Beratungsleistungen findet derzeit statt.*

In den Haushalt 2017/2018 wurden 80.000 Euro für die Durchführung weiterer externer Organisationsuntersuchungen eingestellt. In welchen Bereichen Untersuchungen mit welchen Schwerpunkten durchgeführt werden, wird festgelegt, wenn das Ergebnis der überörtlichen Prüfung durch die GPA vorliegt.