

01

-über Herrn Oberbürgermeister Richrath

gez. Richrath

Personal und E-Government bei der Stadtverwaltung Leverkusen

- **Antrag der Fraktionen CDU, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und Opladen Plus vom 23.08.2016 Nr. 2016/1231 (Personal der Stadtverwaltung Leverkusen)**
- **Antrag der Ratsgruppe FDP vom 12.09.2016 Nr. 2016/1277 (Einsparung von Personal in der Verwaltung der Stadt Leverkusen)**
- **Antrag der Ratsgruppe FDP vom 12.09.2016 Nr. 2016/1275 (E-Government in der Verwaltung der Stadt Leverkusen)**

Zu den o. g. Anträgen wird wie folgt Stellung bezogen:

I. Personal (Anträge Nr. 2016/1231 und Nr. 2016/1277)

1. Prognose der Personalkosten 2016/Übersicht Planung 2017 ff.

Die Prognose bzw. Entwicklung der Personalaufwendungen kann der folgenden Übersicht entnommen werden:

	Ansatz 2016	Prognose JA 2016	Plan 2017*
Personalaufwendungen	128.502.950,00 €	123.357.068,33 €	128.971.550,00 €
- davon lfd. Auszahlung an Beamte und Beschäftigte	107.034.500,00 €	104.021.191,33 €	111.545.600,00 €
- davon Zuführung zu Rückstellungen	19.337.900,00 €	17.027.598,00 €	14.982.800,00 €

* Bezüglich der Planung für 2017 sei angemerkt, dass diese Angaben noch unter dem Vorbehalt der aktuellen Aufbereitung und der noch ausstehenden Einbringung bzw. Beschlussfassung der Haushaltsplanung stehen.

2. Kennzahlen im Bereich Personal

In Bezug auf die angesprochene Bildung von Kennzahlen ist zunächst anzumerken, dass Kennzahlen stets in Abhängigkeit von konkreten Zielen zu sehen sind, beispielsweise um deren Umsetzungsstatus oder bestimmte Zielerreichungsgrade festzustellen. Darüber hinaus sind operative und strategische Kennzahlen zu unterscheiden. Kennzahlen zu operativen Aufgaben unterliegen der Geschäftsverantwortung des Dienststellenleiters und sind nur bedingt geeignet, die „strategische Steuerungsverantwortung nach NKF“ des Rates zu unterstützen.

Beispielsweise stellt sich der Bereich Personal und Organisation bereits seit Jahren dem interkommunalen Vergleich im Rahmen eines KGSt-Vergleichsrings. Dabei werden die Aufgabenwahrnehmung wie auch die Entwicklung des Personalkörpers detailliert mit Hilfe relevanter (Personal-)Kennzahlen beleuchtet und unterliegen so einem ständigen Optimierungsprozess.

Demgegenüber gibt es steuerungsrelevante Kennzahlen: im Haushaltsplan sind bereits zahlreiche Finanz-, Wirtschaftlichkeits- sowie Leistungs- und Mengenkennzahlen vorhanden, die in einer politisch geführten Kennzahlendiskussion bzw. einem Zielfindungsprozess festgelegt worden sind.

3. Fluktuation

Die Fluktuationsrate zu anderen Kommunen (die ebenfalls Bestandteil der Kennzahlen des Haushaltsplanes ist) hat sich in den letzten Jahren wie folgt entwickelt:

2014	2015	2016 (Prog.)
0,42 %	0,38 %	0,33

Die absolute Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die die Stadt Leverkusen im Jahr 2016 bislang zu anderen Kommunen oder Behörden verlassen haben (oder deren Austritt bevorsteht), liegt bei sechs Personen.

Dabei spielt die zentrale Lage der Stadt Leverkusen im Umkreis zahlreicher Bundes-, Landes- und Kommunalbehörden eine wesentliche Rolle.

4. Personalkonzept

4.1 Demografie

Die demografische Entwicklung ist seit 2008 strategisch wie operativ in Personalplanungs- und -entwicklungsprozessen verankert. In einer umfassenden Strukturanalyse wurden Fachbereiche, aber auch einzelne Berufsgruppen untersucht. Mit den Fachbereichen wurden und werden Demografie- und Personalentwicklungsgespräche geführt, um mit konkreten Maßnahmen dem demografischen Wandel zu begegnen. In Weiterentwicklung des Themas ist in 2014 im Fachbereich Personal und Organisation die Stabsstelle Personalentwicklung eingerichtet worden. Hier wurden die anlassbezogenen Demografiegespräche unter dem Aspekt einer ganzheitlichen Betrachtung weiterentwickelt und in den Prozess der Organisationsentwicklung von Aufgaben der Stadt integriert.

Die Vielschichtigkeit und Bandbreite demografisch relevanter Themenschwerpunkte findet sich in den entsprechenden Organisationsbetrachtungen wieder und kann hier nur ansatzweise aufgegriffen werden.

Ergänzt wird das Thema Demografie mit seinen Schwerpunkten alternde Belegschaften, längere Lebensarbeitszeiten sowie Zunahme chronischer Erkrankungen in der Weiterentwicklung eines nachhaltigen Betrieblichen Gesundheitsmanagements

(BGM), dass seit 2006 aktiv und systematisch auf die Stärkung individueller Gesundheitsressourcen der Mitarbeiterschaft und der Verbesserung der allgemeinen Arbeitsbedingungen zielt.

4.2 Wissensmanagement

Bislang liegt das Themenfeld Wissenssicherung und –transfer in der Verantwortung der einzelnen Fachbereiche, dies inkludiert auch die Implementierung geeigneter Maßnahmen. Wissensmanagement ist somit stets abhängig davon, welcher Stellenwert ihm in den jeweiligen Aufgabengebieten zugeschrieben wird und wie konsequent und regelmäßig er im Arbeitsalltag gelebt und umgesetzt werden kann. Dokumentation von Wissen erfordert Zeit und Aufwand und ggfs. technologische Verfahrenseinsätze.

Ein strukturell verankertes und vom Fachbereich Personal und Organisation zentral gesteuertes Wissensmanagement befindet sich im Projektaufbau, gestartet werden soll im Rahmen eines Pilotprojektes.

4.3 Schwerpunktbildung der Aufgaben

Vor dem Hintergrund der Haushaltskonsolidierung einerseits und dem demografischen Wandel andererseits galt und gilt es, aufgabenkritische Ansätze zu verfolgen. In den letzten Jahren wurden hier schon die verschiedensten Möglichkeiten in Angriff genommen, Gesichtspunkte geprüft und realisiert:

- Strukturanalyse durch die Fa. Kienbaum;
- Bericht der Gemeindeprüfungsanstalt (GPA);
- Konsolidierungsvorlage 0600/2010;
- Arbeitsgruppe Personalwirtschaft (standardisierte Abfrage und Dialoge mit den Fachbereichen);
- Auswertung Haushaltskonsolidierungsmaßnahmen anderer Kommunen/KGSt;
- externe Organisationsuntersuchungen: 20-NKF, 32, 61, zentral koordinierte Beschaffung, Werkstattkoordination;
- interne Untersuchungen/Konzeptionen (Gebäudebetreuung, Ausbau Reinigungskonzept/Vergabe von Reinigungsflächen, Organisationsuntersuchungen und Geschäftsprozessoptimierungen u. a. bei 11, 20, 32-CUI, 33, 36, 40, 51);
- Ausbau der interkommunalen Zusammenarbeit, z. B. Bürgertelefon (ehem. Call-center), Chemisches Untersuchungsinstitut, Einkaufskooperation, Kindergeld und Beihilfe, Apothekenaufsicht;
- Verschärfte Anforderungen an die Stellenwiederbesetzung mit standardisiertem Freigabeverfahren/Einsatz von Wiederbesetzungssperren mit aufgabenkritischem Ansatz.

Der Fachbereich Personal und Organisation steht in einem laufenden Dialog mit den Organisationseinheiten der Stadtverwaltung Leverkusen. Hierbei gilt es auch Arbeitsprozesse weiter zu digitalisieren und – soweit dies möglich und sinnvoll ist – Workflow-gesteuertes Arbeiten zu eröffnen (siehe unten „E-Government“).

4.4 Nachwuchsförderung, Qualifizierung und Bindung von Mitarbeitern

Hinsichtlich der Gewinnung von Nachwuchskräften nutzt die Stadt Leverkusen seit 2015 verstärkt elektronische Kommunikationsmittel (z.B. E-Recruiting, Facebook) und gestaltet damit das Nachwuchsmarketing in den Verfahrenswegen zeitgemäß.

Die Nachwuchsgewinnung erfolgt neben dem klassischen Weg über die Ausschreibung bei verschiedenen Medien intensiv über Besuche von Schulen, Ausbildungs- und Berufsmessen oder Informationsveranstaltungen, z. B. bei Migrant*innenverbänden. Das Ziel ist es, die Ausbildungsplätze der Stadt Leverkusen der breiten Schicht der Bevölkerung in ihrer kulturellen Vielfalt bekannt und zugänglich zu machen.

Aktuell wird derzeit der Bereich der Eignungsdiagnostik überarbeitet. Hier wird die Implementierung eines Online-Eignungstests, den die Bewerberinnen und Bewerber von zu Hause aus durchführen können, vorbereitet.

Alle Maßnahmen sind darauf ausgerichtet, schneller und effizienter qualifizierten Nachwuchs für alle Ebenen der Stadtverwaltung zu gewinnen und das Bild der Verwaltung zielgruppenorientiert und den elektronischen Medien gerecht zu präsentieren.

Die Stadt Leverkusen bildet bedarfsbezogen aus, d. h. alle Azubis werden übernommen, sofern sie ihre Abschlussprüfungen erfolgreich absolvieren oder es nicht anderweitige Hinderungsgründe gibt. Die Aussicht auf eine – in der Regel unbefristete – Weiterbeschäftigung verschafft der Stadt Leverkusen nach Rückmeldung aus dem Kreis der Nachwuchskräfte einen Vorteil im Wettbewerb mit den anderen kommunalen Arbeitgebern. Die bedarfsbezogene Ausbildung basiert auf einer Personalbedarfsberechnung für die nächsten 10 Jahre, in die beispielsweise reguläre Altersabgänge der Belegschaft einfließen – Stichwort Demografie.

Während der Ausbildungszeit finden regelmäßige Coachinggespräche mit den Nachwuchskräften statt. Hier wird über Stärken und Schwächen, aber auch über die gegenseitige Erwartungshaltung gesprochen, so dass die Mitarbeiterinnen des Bereichs Ausbildung reagieren können: beispielsweise, indem sie Unterstützungsangebote wie Nachhilfe organisieren oder bei Schwierigkeiten – egal, ob in der Schule oder während der fachpraktischen Ausbildung – ein vermittelndes Gespräch mit allen Parteien initiieren, um Lösungsansätze zu erarbeiten.

Auch die Entwicklung sozialer Kompetenzen der Nachwuchskräfte ist ein Handlungsfeld. Die Nachwuchskräfte in den dualen Studiengängen haben entsprechende Trainings an der Fachhochschule. Die Nachwuchskräfte der Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt (vormals mittlerer Dienst) absolvieren Ende des ersten Ausbildungsjahres ein Sozialpraktikum in einer sozialen Einrichtung.

Zum Ende der Ausbildungszeit werden die möglichen Arbeitsfelder für die Zeit nach der Prüfung frühzeitig vorgestellt in der Absicht, den Nachwuchskräften einen möglichst neigungsgerechten Start in das Berufsleben zu ermöglichen. Den letzten Teil ihrer praktischen Ausbildung verbringen die Nachwuchskräfte bereits in diesen Tätig-

keitsfeldern. So ist ein begleiteter Übergang Ausbildung-Beruf gewährleistet. Zudem besteht die Möglichkeit einer Reaktion bevor die Nachwuchskraft sich nach einem anderen Arbeitsgeber umsieht, weil sie sich unwohl fühlt. Auch nach dem offiziellen Ausbildungsende stehen die Mitarbeiterinnen des Bereichs Ausbildung und Personalentwicklung zur Verfügung, falls Bedarf besteht. Zudem wird eine Feedbackabfrage bei den Nachwuchskräften im ersten halben Jahr nach Ausbildungsende verfolgt.

Zur Verstärkung des Kontaktes zu den jungen Nachwuchskräften und zur Unterstützung der Netzwerkbildung untereinander wird dieser Gruppe seit einigen Jahren nach erfolgreich abgeschlossener Ausbildung eine eigene, geschlossene Fortbildungsveranstaltung angeboten. Hierzu wird jeweils im Herbst eine Bedarfsabfrage zu unterschiedlichen Seminarthemen gestartet und anschließend zielgruppengerecht umgesetzt. Eine Vertiefung der Dialogaufnahme zu dieser Mitarbeitergruppe ist für 2017 geplant (Aufbau eines Zirkels für junge Verwaltungskräfte).

Ein Faktor für eine qualifizierte und attraktive Ausbildung sind auch die Ausbildungsbeauftragten in den Fachbereichen. Zu diesem Personenkreis wird regelmäßiger Kontakt gehalten. Mit dem Stab Personalentwicklung wurden zur Verbesserung der Qualität dieses Ausbildungsdialogs gemeinsame Maßnahmen mit der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung entwickelt, die dem Faktor der Zielvorstellungen zu Arbeit und Beruf der jungen Generation stärker in den Fokus nimmt.

Sollten externe Einstellungen vonnöten sein, ist oftmals kein (Verwaltungs-) Fachpersonal auf dem Arbeitsmarkt zu finden. Bewerber/innen, die für die Aufgaben geeignet erscheinen, werden dann entsprechend nachqualifiziert.

Darüber hinaus gibt ein Traineeprogramm, das Mitarbeitern/-innen, welche aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr in ihrem erlernten Beruf arbeiten können, die Möglichkeit, sich die für eine Tätigkeit im Verwaltungsbereich erforderlichen Qualifikationen anzueignen.

Daneben wurde erstmalig im Jahr 2016 das Pilotprojekt „Orientierungsprogramm Führung“ für die interessierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gestartet, die sich vorstellen können, künftig Führungsaufgaben zu übernehmen.

Das Programm wurde mit dem Ziel entwickelt, vorausschauend einem möglichen Mangel an geeigneten Führungskräften zu begegnen, der sich aus der demografischen Entwicklung ergibt.

Das Projekt wird im November 2016 abgeschlossen. Die Erfahrungen aus und mit dem Teilnehmerkreis der acht Frauen und vier Männer sind abzuwarten und werden im Jahr 2017 bewertet.

Der Stab Personalentwicklung favorisiert eine Wiederholung im Jahr 2018, um eine strategische Ausrichtung - insbesondere aus demografischen Gesichtspunkten - konsequent und strukturell zu verankern.

Für bereits in Leitungsaufgaben tätige Mitarbeitende werden seit 2007 Grundlagen-schulungen für die Führungskräfte durchgeführt, die noch neu in ihrer Funktion sind. Hier werden von der Ebene Abteilungsleitung bis hin zur Sachgebietsleitung in mehrtägigen Schulungsveranstaltungen Führungskräfte praxisnah über mehrere Monate hinweg qualifiziert.

Die Qualifizierungsreihe wird von einem externen Beratungshaus geleitet und durch ein ausschließlich intern durchgeführtes Modul ergänzt.

Als individuelle und punktuelle Unterstützungsleistung werden auch in besonders herausfordernden Situationen Einzelcoachings für Führungskräfte organisiert.

Über ein jährlich konzipiertes städtisches Fortbildungsprogramm werden darüber hinaus regelmäßig Qualifizierungs- und Fortbildungsangebote allen Mitarbeitergruppen offeriert, die Teilnahme ist jeder Beschäftigten und jedem Beschäftigten in allen Bereichen möglich.

Neben klassischen Seminarthemen zu Kommunikation und Konfliktmanagement, Selbst- und Arbeitsmanagement sind auch Maßnahmen wie Teamtrainings im Portfolio vorgesehen.

Bei besonderen Bedarfslagen werden anlassbezogen und zielgruppenspezifisch die unterschiedlichsten unterjährigen Schulungs- und Trainingsmaßnahmen entwickelt und umgesetzt (beispielhaft genannt seien hier Angebote zu Fremdsprachenkompetenzen, Deeskalationstrainings oder auch interne Einführungsveranstaltungen für neue Mitarbeitergruppen).

Darüber hinaus wird die Mitarbeiterbindung durch ein umfangreiches Angebot der Betrieblichen Gesundheitsförderung unterstützt.

5. Personalabbau um 5%

Die oben genannten Punkte verdeutlichen bereits die wesentlichen Herausforderungen in der Zukunft, nämlich im Wesentlichen eine leistungsfähige und zugleich bürgerorientierte Verwaltung sicherzustellen. Dabei sind die Eckpunkte:

- Demographie;
- Digitalisierung/Arbeitsprozessoptimierung;
- Wissensmanagement;
- Erhalt und Förderung einer motivierten und kundenorientierten Belegschaft (vgl. Nachwuchsförderung, Mitarbeiterbindung, Personalgewinnung, Verhinderung von Abwanderungsbestrebungen).

Gleichzeitig bleibt das Handlungsfeld der Haushaltskonsolidierung. Diesem wurde und wird durch zahlreiche Maßnahmen Rechnung getragen (vgl. z. B. oben Punkt 4.3) und dem damit einhergehenden Stellenabbau in der Vergangenheit.

Die erfolgreichen Maßnahmen werden allerdings durch

- neue,
- rechtlich vorgeschriebene und/oder
- politisch initiierte Aufgabenzuwächse, durch die neue Stellen geschaffen werden mussten und müssen, beeinflusst. Als Beispiele für signifikante Stellenzuwächse sind zu nennen:
- Einführung des Neuen kommunalen Finanzmanagements-NKF;
- Bereich der Kindertagesstätten (Kinderbildungsgesetz-KiBiz- und u3-Ausbau);
- Stelleneinrichtungen aufgrund des Wegfalls der „zur Anstellungs-Zeit“ bei Beamten;
- Arbeitszeitreduzierung bei der Feuerwehr sowie
- Kommunalisierung von Landesaufgaben (z. B. Versorgungsverwaltung);
- Sicherstellung der Betreiberpflichten und nicht zuletzt

- Flüchtlingsthematik.

Vor diesem Hintergrund liegt es auf der Hand, dass es nur noch unwesentliche Spielräume für Einsparungen gibt; darauf wurde bereits in den letzten Jahren mehrfach aufmerksam gemacht (vgl. z. B. Vorlage Nr. 2014/0075: Feststellung des Jahresabschlusses zum 31.12.2013, Stellenplanvorlage 2014 ff.). Im Gegenteil: wegen der eingangs genannten Aspekte nimmt das Stellenvolumen zu (aktuell: v. a. Stelleneinrichtungen „Flüchtlinge“, Kindertagesstätten, Feuerwehr, AGL).

II. E-Government (Antrag Nr. 2016/1275)

Das E-Government-Gesetz des Landes NRW (EGovG NRW) sieht folgende Zielsetzung vor:

- Abbau von Hindernissen und Erleichterung der elektronischen Kommunikation mit der Verwaltung;
- Schaffung von Möglichkeiten zur Gestaltung von einfachen, nutzerfreundlichen und effizienten elektronischen Verwaltungsdiensten;
- Einsparung von Kosten und Redundanzen;
ABER: E-Government wird nicht als Mittel zur Haushaltskonsolidierung, sondern als eine sachliche Notwendigkeit angesehen.

Hierzu wurden mit dem Gesetz folgende Eckpunkte beschrieben:

- Sicherstellung der Einheitlichkeit des Verwaltungsverfahrens in NRW mit Blick auf das zum 1. August in Kraft getretene E-Government-Gesetzes des Bundes;
- nachhaltige Förderung der Einführung elektronischer Verfahren und der elektronischen Abwicklung von Dienstleistungen der öffentlichen Verwaltung in NRW;
- Schaffung eines rechtlichen Rahmens für die verbindliche Vereinbarung von Standards, Strukturen und Verfahrensweisen für die Informationstechnik in der Landesverwaltung sowie für die informationstechnische Zusammenarbeit und Kommunikation zwischen Land und Kommunen.

Mit Blick auf die Adressaten ist zu unterscheiden zwischen Regelungen, die Landesbehörden, Gemeinden und sonstige der Aufsicht des Landes unterliegende Körperschaften des öffentlichen Rechts gleichermaßen verpflichten, und Regelungen, die ausschließlich Landesbehörden betreffen. Gemeinden und Gemeindeverbände können die Vorgaben des Gesetzes, zu deren Erfüllung sie nicht verpflichtet sind, in eigener Verantwortung umsetzen.

Folgende Punkte aus dem EGovG NRW sind für die Stadt Leverkusen zu beachten:

Zum 01.01.2018

§ 3 Abs. 1 EGovG NRW	Eröffnung eines elektronischen Zugangs, aber mit der zusätzlichen Verpflichtung, hierfür ein Verschlüsselungsverfahren anzubieten
§ 3 Abs. 2 und 3 EGovG NRW	Verpflichtung, einen elektronischen Zugang in Form der absenderbestätigten De-Mail zu eröffnen und einen elektronischen Identitätsnachweis (eID) anzubieten
§ 4 Abs. 1 EGovG NRW	Nutzung des vom Bürger gewählten Kommunikationsweges für die Beantwortung

Zum 01.01.2019

§ 7 EGovG NRW	Elektronische Bezahlmöglichkeiten für elektronisch durchgeführte Verwaltungsverfahren
------------------	---

Zum 01.01.2021

§ 5 EGovG NRW	Die Behörde soll die Durchführung der Verwaltungsverfahren auf elektronischem Weg anbieten (z. B. die elektronische Bereitstellung von Formularen). Die elektronische Durchführung bedeutet, dass die Verwaltung grundsätzlich so bald wie möglich Dokumente, einschließlich rechtsverbindlicher Bescheide, an die Bürgerinnen und Bürger auf elektronischem Weg übermittelt.
------------------	---

Aktenführung/Verwaltungsabläufe

- Für Gemeinden können Akten ausschließlich elektronisch geführt werden.
- Für die Behörden des Landes ist dies ab 01.01.2022 verpflichtend.
- Verwaltungsabläufe der Behörden des Landes sollen spätestens bis zum 01.01.2031 auf elektronischem Weg abgewickelt und entsprechend gestaltet werden.

Verfahrensstand IT bei der Stadt Leverkusen

Bereits seit dem 01.01.2015 gibt es das vom Bund angestoßene bundesweite E-Government-Projekt iKFZ „Internetbasierte Fahrzeugzulassung“ (Stufen 1-3). Zu dieser Umsetzung sind alle Kommunen verpflichtet. Die einzelnen Stufen gestalten sich folgendermaßen:

Stufe 1 – Internetbasierte Außerbetriebsetzung von KFZ die ab dem 1.1.2015 erstmalig zugelassen wurden.

Ab dem 01. Januar 2015 können zugelassene Fahrzeuge über ein beim Kraftfahrt-Bundesamt betriebenes Internetportal bei der zuständigen Zulassungsbehörde außer Betrieb gesetzt werden.

Voraussetzungen hierfür sind, dass

- das Fahrzeug über Kennzeichen verfügt, auf denen Stempelplaketten mit verdeckten Sicherheitscodes genutzt werden. Diese werden ab dem 01. Januar 2015 im Rahmen der Neu- oder Wiederezulassung ausgegeben,
- für das Fahrzeug eine „neue“ Zulassungsbescheinigung ausgestellt wurde, d. h. das sich auf dem Dokument ein freizulegender Sicherheitscode befindet und
- der Personalausweis mit aktivierter Online-Ausweisfunktion (eID-Funktion) zur Identifizierung eingesetzt wird.

Stufe 2 – Internetbasierte Wiederezulassung ohne Halterwechsel (Antrag)

- Betrieb frühestens 01.05.2017 (in Abhängigkeit von der Minister-Verordnung)
- Nutzung eines dezentralen Portals der aktuell für das Kennzeichen zuständigen KFZ-Zulassungsbehörde

Voraussetzung zur Teilnahme der Bürger:

- nur natürliche Personen (keine Firmen, Großkunden, Vertreter-Vollmacht)
- Zulassungsvorgang seit dem 01. Januar 2015 und neue Stempelplaketten mit Sicherheitscodes
- Zulassung auf den gleichen Halter, vorherige Kennzeichenreservierung
- Fahrzeug kann, muss aber nicht online abgemeldet sein
- neuer Personalausweis mit freigeschalteter eID und zugehörigem PIN-Code
- Internetzugang und Kartenleser zum Auslesen der eID
- Möglichkeit zur Teilnahme an ePayment-Verfahren
- Prüfung nächstes Hauptuntersuchungs- bzw. Sicherheitsprüfungsdatum online und zusätzlich Expressverfahren

Stufe 3 – Ausblick

- Übergang vom „Antragsverfahren“ zu „teilweise vollautomatisierten Verwaltungsvorgängen“
- Online-Vorgänge sollen dann vom Bürger vollständig und internetgestützt durchgeführt werden können
- Geschäftsprozesse im Internet sollen parallel und mit den gleichen Ergebnissen wie die Geschäftsprozesse in den Zulassungsbehörden laufen
- Anpassung diverser Gesetze bereits in Vorbereitung
- Umsetzung/Zeitplan/Betrieb ist noch offen

Die Nutzung eines ab Stufe 2 notwendigen dezentralen Portals – für die Stadt Leverkusen ggf. bei einem externen Rechenzentrum – wird derzeit durch die ivl GmbH geprüft. Aktuell gibt es immer wieder Entwicklungen (z.B. Bürgerkonto oder Servicekonto NRW), die hierbei zu beachten sind.

Neben den oben beschriebenen Entwicklungen ist die Stadt Leverkusen bereits seit mehreren Jahren aktiv, die internen Prozesse zu digitalisieren und sich zukunftsfähig auch insbesondere im Hinblick auf den demografischen Wandel aufzustellen.

Bereits seit dem Jahr 2010 findet bei der Stadtverwaltung Leverkusen eine sukzessive Digitalisierung der Prozesse statt. Hier seien beispielhaft genannt:

- Ratsinformationssystem inkl. weiterer Digitalisierung der Ratsarbeit;
- elektronische SAP-Personalakte;
- elektronische SAP-Gebäudeakte;
- elektronische SAP-Vertragsakte;
- elektronische SAP-Steuerakte;
- Digitalisierung der Bestell- und Rechnungsprozesse;
- digitale Vorgangssachbearbeitung im Bereich der Blitzer A1 mit sukzessiver Ausweitung auf den alten Bereich der Bußgeldstelle;
- Kita-Vormerkverfahren mit geplanter Ausweitung auf die Tagespflege;
- Bereitstellung/Digitalisierung von Daten in Geoinformationssystemen.

Zukünftige größere IT-Projekte bei der Stadt Leverkusen

- Im Bereich Einwohnermeldewesen bzw. Ausländerwesen läuft derzeit die Umstellung auf ein neues IT-Verfahren unter Berücksichtigung der weiteren Digitalisierung der Prozesse inkl. E-Akte.
- Verbesserung des Bürgerservices in den Fachbereichen Bürgerbüro und Straßenverkehr durch eine neue Aufrufanlage.
- Im Bereich Straßenverkehr ist sukzessive bis zum Jahr 2018 ebenfalls die Digitalisierung der Prozesse inkl. E-Akte geplant. Hierzu laufen derzeit die Planungen.

Um diese von Bund, Land und letztendlich den Bürgern geforderte Digitalisierung umsetzen zu können, sind zunächst zum Teil erhebliche Investitionen wie z. B.

- Lizenzen/Software;
- Einführungsaufwände;
- Wartung;
- Hardware Rechenzentrum und
- Hardware Arbeitsplatz

notwendig. Daneben sind die Haushaltskonsolidierungsmaßnahmen zu berücksichtigen.

Wann durch die Umsetzung der Digitalisierung dauerhaft Personalkosten reduziert werden können, ist aus heutiger Sicht nicht seriös kalkulierbar. Hier ist zu beachten, dass die Regelungsdichte immer höher wird und es dadurch häufig nicht zu Vereinfachungen in den Prozessen kommt. Daneben wird es so sein, dass mehrere Zugangskanäle zur Verwaltung existieren müssen, um auch nicht technikaffinen Bürgern die Möglichkeiten der Antragstellung zu bieten.

Mit der zunehmenden Technisierung der Prozesse spielt das Thema IT-Sicherheit und Datenschutz eine immer größere Rolle, so dass auch hierfür entsprechende personelle Kapazitäten einzuplanen sind.

Personal und Organisation