

Einladung

Stadt Erlangen

Haupt-, Finanz- und Personalausschuss

1. Sitzung • Mittwoch, 29.01.2014 • 16:00 Uhr • Ratssaal, Rathaus

Nicht öffentliche Tagesordnung - 16:00 Uhr

- siehe Anlage -

Öffentliche Tagesordnung - 16:30 Uhr

Inhaltsverzeichnis
siehe letzte Seite(n)

- | | | |
|-----|--|------------------------------|
| 13. | Mitteilungen zur Kenntnis | |
| 14. | Beteiligungsbericht 2011/2012 der Stadt Erlangen | II/270/2013
Kenntnisnahme |
| 15. | Ausbildungsbericht 2013 | II/280/2014
Beschluss |
| 16. | Änderung der Dienstvereinbarung über die leistungsorientierte Bezahlung bei der Stadt Erlangen (DVLoB) | 112/109/2014
Gutachten |
| 17. | Änderung des Regelwerks über zusätzliche Leistungsprämien für Tarifbeschäftigte | 112/110/2014
Gutachten |
| 18. | Verfügbare Gewerbegrundstücke in Erlangen - Information über das aktuelle Angebot; Fraktionsantrag Nr. 222/2013 der Freien Wählergemeinschaft Erlangen | II/285/2014
Beschluss |
| 19. | Veröffentlichung Baulandkataster Gewerbe nach § 200 (3) BauGB | 611/222/2013
Gutachten |
| 20. | Aufgabenerledigung und Struktur von Job-Center und Maßnahmeträger | II/269/2013/1
Einbringung |
| 21. | Maßnahmen der Stadt bei GGFA Stellenkürzungen | II/286/2014
Gutachten |
| 22. | Änderung der Satzung und der Wahlordnung des Ausländer- und Integrationsbeirats | 30/013/2013
Gutachten |
| 23. | SPD-Fraktionsantrag Nr. 228/2013 vom 13.11.2013:
Keine Grabsteine von Kinderhand gearbeitet auf den Friedhöfen | 30-R/089/2013
Beschluss |

24. Anfragen

Ich darf Sie hiermit zu dieser Sitzung einladen.

Erlangen, den 21. Januar 2014

STADT ERLANGEN

gez. Dr. Siegfried Balleis
Oberbürgermeister

Falls Tagesordnungspunkte dieser Sitzung aus Zeitgründen auf den nächsten Termin verschoben werden müssen, bitten wir Sie, die entsprechenden Unterlagen aufzubewahren und erneut mitzubringen.

Die Sitzungsunterlagen können auch unter www.ratsinfo.erlangen.de abgerufen werden.

Mitteilung zur Kenntnis

Geschäftszeichen:
II/BTM

Verantwortliche/r:
Beteiligungsmanagement

Vorlagennummer:
II/270/2013

Beteiligungsbericht 2011/2012 der Stadt Erlangen

Beratungsfolge	Termin	Ö/N	Vorlagenart	Abstimmung
Stadtrat	12.12.2013	Ö	Kenntnisnahme	zur Kenntnis genommen
Haupt-, Finanz- und Personalaus- schuss	29.01.2014	Ö	Kenntnisnahme	

Beteiligte Dienststellen

I. Kenntnisnahme

Der Bericht der Verwaltung dient zur Kenntnis.

II. Sachbericht

Der Beteiligungsbericht 2011/2012 der Stadt Erlangen wird hiermit dem Stadtrat zur Kenntnis gegeben.

Gemäß den gesetzlichen Anforderungen (Art. 94 BayGO) informiert er über die wirtschaftliche Entwicklung der unmittelbaren und mittelbaren Unternehmensbeteiligungen der Stadt Erlangen, soweit der Anteil am Stammkapital mindestens 5% beträgt. Die Geschäftsjahre 2011 und 2012 wurden in einem Bericht zusammengefasst. Erstmals wurden die Berichte zu den einzelnen Gesellschaften um eine grafische Darstellung ihrer langfristigen Ergebnisentwicklung ergänzt.

Neu wurden außerdem die Windpark Wotan Einundzwanzigste Betriebs GmbH & Co. KG sowie die Bürgerwindrad Wilhelmsdorf UG & Co. KG in den Beteiligungsbericht aufgenommen, die zwei neuesten Beteiligungen der Erlanger Stadtwerke (ESTW) im Bereich der erneuerbaren Energien.

Nicht mehr enthalten sind dagegen die Erlanger Kongress und Marketing GmbH und die Curiavant Internet GmbH, die 2010 verkauft bzw. aufgelöst wurden. Letztmalig wird über die Kommunale Energie Allianz Bayern GmbH berichtet, deren Liquidation 2012 abgeschlossen wurde.

Der Beteiligungsbericht wird an die Fraktionen verteilt. Er wird in Kürze auch unter www.erlangen.de, Rubrik Stadtentwicklung/Wirtschaft/Städtische Beteiligungen zu finden sein.

Anlagen:

III. Behandlung im Gremium

Beratung im Stadtrat am 12.12.2013

Protokollvermerk:

Der Beteiligungsbericht 2011/2012 wird auf Anregung von Herrn StR Winkler in der nächsten Sitzung des Haupt-, Finanz- und Personalausschusses am 29.01.2014 als Tagesordnungspunkt behandelt.

Ergebnis/Beschluss:

Der Bericht der Verwaltung dient zur Kenntnis.

gez. Dr. Balleis
Vorsitzende/r

gez. Beugel
Berichtersteller/in

IV. Zur Aufnahme in die Sitzungsniederschrift

V. Zum Vorgang

Beschlussvorlage

Geschäftszeichen:
II/WA

Verantwortliche/r:
Abt. Wirtschaftsförderung und Arbeit
Ausbildungsmarktförderung JAZ e. V.

Vorlagennummer:
II/280/2014

Ausbildungsbericht 2013

Beratungsfolge	Termin	Ö/N	Vorlagenart	Abstimmung
Haupt-, Finanz- und Personalaus- schuss	29.01.2014	Ö	Beschluss	

Beteiligte Dienststellen

Schulen, Agentur für Arbeit, Kammern, Unternehmen, Berufsschule, Jugendamt, GGFA, Gewerkschaft, Landratsamt Erlangen-Höchststadt, Erlanger Mittelschule

I. Antrag

Vom Ausbildungsbericht 2013 über die Lehrstellensituation und die Aktivitäten der Stadt über den JAZ e. V. wird Kenntnis genommen. Es besteht Einverständnis, dass das Engagement bezüglich Berufsorientierung und Übergangsbegleitung fortzuführen, das Kommunale Beratungs- und Informationsbüro sowie die Akquise- und Vermittlungstätigkeiten weiterzuführen sind.

II. Begründung

1. Ergebnis/Wirkungen

(Welche Ergebnisse bzw. Wirkungen sollen erzielt werden?)

Steigerung der Ausbildungsfähigkeit bei jugendlichen EntlassschülerInnen der Erlanger Mittelschule (Eichendorff-, Ernst-Penzoldt-, Hermann-Hedenus-Hauptschule).

Unterstützung der Mittelschule Erlangen bei der Entwicklung, Organisation und Durchführung von Projekten im Rahmen des berufsorientierenden Prozesses.

Unterstützung bei der Entwicklung von Einmündungsperspektiven für SchülerInnen jedweden Schultyps (im KOMBI-Büro).

Kooperationen mit Unternehmen zur Gewinnung geeigneten Nachwuchses im Rahmen der beruflichen Orientierung.

2. Programme / Produkte / Leistungen / Auflagen

(Was soll getan werden, um die Ergebnisse bzw. Wirkungen zu erzielen?)

Fortführung des Engagements an der Erlanger Mittelschule.

KOMBI: Fortführung der Informations-, Beratungs- und Vermittlungsleistung des Kommunalen Beratungs- und Informationsbüros rund um Ausbildung.

3. Prozesse und Strukturen

(Wie sollen die Programme / Leistungsangebote erbracht werden?)

Einsatz von Sozialpädagoginnen an der Erlanger Mittelschule vor Ort in Kooperation mit den Schulleitern, Jugendsozialarbeitern und Lehrkräften.

Fortführung des Beratungs- und Vermittlungsprozesses im KOMBI.

Aufbau eines Ausbildungsmarketings für die Erlanger Wirtschaft.

4. Ressourcen

(Welche Ressourcen sind zur Realisierung des Leistungsangebotes erforderlich?)

Investitionskosten:	€	bei IPNr.:
Sachkosten:	€	bei Sachkonto:
Personalkosten (brutto):	€ 50.000,--	bei Sachkonto:
Folgekosten	€	bei Sachkonto:
Korrespondierende Einnahmen	€	bei Sachkonto:
Weitere Ressourcen		

Haushaltsmittel

- ☐ werden nicht benötigt
- ☒ sind vorhanden auf IvP-Nr.
bzw. im Budget auf Kst/KTr/Sk
- ☐ sind nicht vorhanden

Zusammenfassung

1 Jugendliche EntlassschülerInnen der MSE - Seite 4 - **(Daten der Erlanger Mittelschule, eigene Erhebung)**

Ausbildungsquote in der Erlanger Mittelschule (Regelklassen): 48% (Vj 51,5%, Vvj. 37,0%)

Anteil jugendlicher EntlassschülerInnen mit qualifizierendem Mittelschulabschluss: 50% (Vj. 67%, Vvj. 50%)

Hauptschulabsolventen in der staatlichen Berufsschule ohne Ausbildungsvertrag: 40 (Vj. 41, Vvj. 61)

2 Übergangsbegleitung - Seite 8 -

Schüler in der Übergangsbegleitung 2012/2013: **187** (Vj. 194, Vvj. 214)

davon:

Wiederholer: 14% (Vj. 13%), Ausbildung: 48% (Vj. 52%), weiterführende Schule: 16% (Vj. 19%), Staatliche Berufsschule Erlangen: 22% (Vj. 16%)

3 Kommunales Beratungs- und Informationsbüro – KOMBI - Seite 14 -

- Beratungs- und Unterstützungsangebote
- Hilfen bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen
 - Jugendliche gesamt 78 (Vj. 70)
 - Davon Migrationshintergrund: 48 (Vj. 45)
 - Kontakte 194 (Vj. 150)

4 GGFA Bericht – Jugend in Ausbildung 2012 - Seite 15

Vermittlung in Ausbildung 18 (Vj. 28) und in schulische Ausbildung 4 (Vj. 5)
von insges. 62 (Vj. 76) ausbildungswilligen und –fähigen Jugendlichen

5 Der Erlanger Ausbildungsmarkt (Daten der Arbeitsagentur) - Seite 16 - (für das Stadtgebiet)

Abnahme der Ausbildungsplätze um 16,6% gegenüber dem Vorjahr

Abnahme der BewerberInnen um 9,5% zum Vorjahr

In der Stadt Erlangen **mehr Stellen als Bewerber** (731:607)

Unversorgte Jugendliche zum 30.09.2013: 51

Nicht besetzte Ausbildungsstellen zum 30.09.2013: 74

Auswertung für Stadtgebiet Erlangen:

- Rückgang der Bewerber von 671 (Vj.) um 64 auf 607
- Rückgang der Stellen von 876 (Vj.) um 154 auf 731
- Verhältnis Stellen zu Bewerber 1,20 (Vj. 1,31)

1. Jugendliche EntlassschülerInnen der Mittelschule Erlangen

Verbleibsangaben aus der Erlanger Mittelschule 2012/2013 (eigene Statistik)

In Zahlen	Eichendorff		Ernst-Penzoldt		Hermann-Hedenus		gesamt	
	12/13	11/12	12/13	11/12	12/13	11/12	12/13	11/12
SchülerInnen gesamt	64	68	64	57	59	69	187	194
- ohne Abschluss	5	7	2	2	2	0	9	9
- Hauptschulabschluss	27	32	38	10	19	13	84	55
- Qualifizierender HS-Ab.	32	29	24	45	38	56	94	130
Verbleib:								
- Wiederholer	9	16	12	6	6	4	27	26
- weiterführende Schulen	10	4	8	24	11	8	29	36
- Berufsschule (JoA, BVJ, BGJ)	15	13	16	10	9	9	40	32
- Berufsfachschule	7	9	3	6	4	6	14	21
- Ausbildung	23	26	25	11	29	42	77	79

Aufschlüsselung nach Abschluss und Verbleib (eigene Statistik)

In Zahlen	Eichendorff		Ernst-Penzoldt		Hermann-Hedenus		gesamt	
	12/13	11/12	12/13	11/12	12/13	11/12	12/13	11/12
Ohne Abschluss:	5	7	2	2	2	0	9	9
- Wiederholer	1	3	0	0	1	0	2	3
- Berufsschule (JoA, BVJ, BGJ)	4	3	1	2	1	0	6	5
- Ausbildung	0	1	1	0	0	0	1	1
Hauptschulabschluss:	27	32	38	10	19	13	84	55
- Wiederholer	8	11	12	6	5	4	25	23
- Berufsschule (JoA, BVJ, BGJ)	5	10	13	2	3	3	21	13
- Berufsfachschule	4	3	1	1	3	1	8	5
- Ausbildung	10	7	12	1	8	5	30	13
- Sonstiges (Sabel Realschule)	0	1	0	0	0	0	0	1
Qualifizierender HS-Abschluss	32	29	24	45	38	56	94	130
- Weiterführende Schule	10	3	8	24	11	8	29	35
- Berufsschule (JoA, BVJ, BGJ)	6	2	2	6	5	6	13	14
- Berufsfachschule	3	6	2	5	1	5	6	16
- Ausbildung	13	18	12	10	21	37	46	65

Das Ziel, am Ende des Schuljahres einen Ausbildungsvertrag in Händen zu halten, wird nicht von allen Schülerinnen und Schülern mit gleicher Intensität angestrebt. So kristallisieren sich in der zweiten Schuljahreshälfte jene heraus, die einen weiterführenden Schulbesuch anstreben (Wechsel in die M-Klasse, 9+2 oder Wirtschaftsschule).

Besonders schwierig ist die „mittlere Mengenlage“ von Schülern, die zwar den Qualifizierenden Abschluss der Mittelschule anstreben, es jedoch fraglich ist, ob sie diesen bestehen werden aufgrund der Vornoten. Einige ziehen einen Ausbildungsvertrag dem Wiederholen vor, bei anderen ist es umgekehrt. Jene, die nicht wiederholen wollen, sind aber auch meist die Schülerinnen und Schüler, bei denen ein Ausbildungsabbruch eher wahrscheinlich ist. Im Juli 2013 sind vier Ausbildungsverträge wegen Wiederholen nicht unterschrieben worden, wobei die Chance, nicht abubrechen, hoch gewesen wäre.

Unternehmen geben immer mehr auch Schülerinnen und Schülern mit Mittelschulabschluss einen Ausbildungsvertrag (18 von 44), zögern aber nicht, diesen während der Probezeit wieder zu lösen. Meist sind verhaltensbedingte Gründe ausschlaggebend.

Der Jahrgang 2012/2013 in absoluten Zahlen unter Berücksichtigung der dem Ausbildungsmarkt „tatsächlich“ zur Verfügung stehender Schülerinnen und Schüler:

In Zahlen	Eichendorff			Ernst-Penzoldt			Hermann-Hedenus			Mittelschule ges.		
	m	w	ges	m	w	ges	m	w	ges	Σm	Σw	Σges
ohne Abschluss	2	3	5	1	1	2	2	0	2	5	4	9
Hauptschulabschluss	15	12	27	20	18	38	9	10	19	44	40	84
Qualifizierender HS-AB.	18	14	32	16	8	24	22	16	38	56	38	94
Schüler/-innen gesamt	35	29	64	37	27	64	33	26	59	105	82	187
Schüler/-innen gesamt	35	29	64	37	27	64	33	26	59	105	82	187
- weiterführende Schulen	6	4	10	4	4	8	7	4	11	17	12	29
- Wiederholer	7	2	9	5	7	12	4	2	6	16	11	27
dem Ausbildungsmarkt zur Verfügung stehen	22	23	45	28	16	44	22	20	42	72	59	131
- Schüler in Ausbildung	14	16	30	21	7	28	17	16	33	52	39	91
Schüler für die Berufsschule (BVJ/JoA)	8	7	15	7	9	16	5	4	9	20	20	40
Ausbildungsquote %	63	69	67	75%	44	64	77	80	78	72	66	69

Eine „differenzierte“ Ausbildungsquote ergibt sich demnach aus einer ex-post-Betrachtung, d.h. am Schuljahresende kann rückblickend eine Bereinigung der Ausbildungsquote erfolgen:

Schulabschluss-/Status- und Verbleibsangaben je Schule im Jahresvergleich

n %	Eichendorff-Mittelschule				Ernst-Penzoldt-Mittelschule				Hermann-Hedenus-M. (*)			
Jahr	13	12	11	10	13	12	11	10	13	12	11	10
o. A. (1)	18	10	17	10	3	4	9	15	3	0	7	0
HS (2)	42	47	44	57	59	18	35	40	32	19	40	32
Quali	50	43	39	33	38	79	55	45	64	81	53	68
Mig (3)	67	65	70	67	34	40	54	42	37	43	32	9
SGB (4)	16	26	25	13	23	23	15	0	2	28	19	0
Wdh (5)	14	24	17	22	19	11	11	18	10	6	13	14
BS (6)	24	19	33	25	25	18	29	9	15	13	25	12
w. S. (7)	16	6	20	12	13	43	26	16	19	11	5	14
A % (8)	47	51	27	36	44	30	34	49	56	70	48	60
Son. (9)	0	0	3	5	0	0	0	8	0	0	9	0
S. (10)	64	68	64	60	64	57	65	60	59	69	85	22
A (11)	45	48	38	36	44	27	41	34	42	57	62	16
A % (12)	67	73	45	58	64	63	54	85	78	84	66	81

(1) ohne Abschluss, (2) Hauptschulabschluss, (3) Migrationshintergrund, (4) Hartz IV Bezug, (5) Wiederholen der 9. Klasse, (6) Berufsvorbereitungsjahr oder Jungarbeiterklasse an der Berufsschule sowie Berufsgrundschuljahr, (7) Wechsel in die Wirtschaftsschule oder in den M-Zweig der Hauptschule, **(8) Ausbildung in einer Berufsfachschule, Einstiegsqualifizierung oder duale Ausbildung**, (9) Wegzug, FSJ, Mutterschutz, (10) Schüler gesamt absolut, (11) dem Ausbildungsmarkt zur Verfügung stehende SchülerInnen absolut: Schüler gesamt abzüglich Wiederholer, weiterführende Schule und Sonstige **(12) Ausbildungsquote in Bezug auf tatsächlich zur Verfügung stehende in Prozent**

Die Mittelschule Erlangen kurz und knapp:

	2012/2013	2011/2012	2010/2011	2009/2010
Schüler gesamt	187	194	214	186
Ausbildungsquote gesamt	48%	52%	37%	47%
Ausbildungsfähige Schüler gesamt	131	132	141	118
Ausbildungsquote in Bezug auf „Verfügbarkeit“ gesamt	70%	76%	55%	71%

Knapp die Hälfte der Wiederholer schafft ihr Ziel des Wiederholens, nämlich den Qualifizierenden Abschluss. Besonders erfreulich ist, dass vier der Wiederholer nicht nur ihren Abschluss geschafft haben, sondern weiter die Schule besuchen mit dem Ziel, den Mittleren Bildungsabschluss zu erwerben.

Um die „Wiederholer“ stärker in die Leistungspflicht zu nehmen, wird künftig neben einer Probezeit auch eine Zielvereinbarung getroffen, welche Veränderungen in Leistung und Verhalten beschreiben. Regelmäßig überprüft weiß der Schüler sich unter besonderer Beobachtung und nimmt das Wiederholen nicht als eine selbstverständliche Tatsache hin.

Die Wiederholer (insg. 23) des Schuljahres 2011/2012 nach Abschluss und Verbleib:

- Hauptschulabschluss, Berufsschule (JoA, BVJ)	6
- Hauptschulabschluss, Ausbildung	6
- Qualifizierender Abschluss, Berufsschule (JoA, BVJ)	2
- Qualifizierender Abschluss, Ausbildung	5
- Qualifizierender Abschluss, 9+2, WIR	4

Abschluss und Verbleib nach Geschlecht (absolute Zahlen)

In Zahlen	Eichendorff			Ernst-Penzoldt			Hermann-Hedenus			Mittelschule ges.		
	m	w	ges	m	w	ges	m	w	ges	Σm	Σw	Σges
Schüler/-innen gesamt	35	29	64	37	27	64	33	26	59	105	82	187
- ohne Abschluss	2	3	5	1	1	2	2	0	2	5	4	9
- Hauptschulabschluss	15	12	27	20	18	38	9	10	19	44	40	84
- Qualifizierender HS-AB.	18	14	32	16	8	24	22	16	38	56	38	94
Migrationshintergrund	27	16	43	10	12	22	10	12	22	47	40	87
Hartz IV	5	5	10	6	9	15	1	0	1	12	14	26
Verbleib												
- Wiederholer	7	2	9	5	7	12	4	2	6	16	11	27
- weiterführende Schule	6	4	10	4	4	8	7	4	11	17	12	29
- Jungarbeiter	2	1	3	3	3	6	5	2	7	10	6	16
- Berufsvorbereitungsjahr	6	6	12	4	6	10	0	2	2	10	14	24
- Berufsfachschule	2	5	7	1	2	3	1	3	4	4	10	14
- Ausbildung	12	11	23	20	5	25	16	13	29	48	29	77

Auswertung nach Abschluss und Verbleib

Absolute Zahlen	Eichendorff			Ernst-Penzoldt			Hermann-Hedenus			Mittelschule ges.		
	13	12	11	13	12	11	13	12	11	Σ13	Σ12	Σ11
Ohne Abschluss	5	8	11	2	2	6	2	0	6	9	10	23
<i>Verbleib</i>												
- Wiederholer	1	2	1	0	0	0	1	0	0	2	2	1
- Jungarbeiterklasse	0	3	6	0	2	3	1	0	2	1	5	11
- Berufsvorbereitungsjahr	4	0	2	1	0	0	0	0	3	5	0	5
- Berufsfachschule	0	0	0	0	0	3	0	0	1	0	0	4
- Ausbildung	0	3	2	1	0	0	0	0	0	1	3	2
Hauptschulabschluss	27	31	28	38	10	23	19	13	34	84	54	85
<i>Verbleib</i>												
- Wiederholer	8	10	10	12	7	7	5	3	11	25	20	28
- Jungarbeiter	2	4	6	5	1	2	1	4	5	8	9	13
- Berufsvorbereitungsjahr	3	6	3	8	0	6	2	0	5	13	6	14
- Berufsfachschule	4	5	4	1	1	5	3	1	8	8	7	17
- Ausbildung	10	7	5	12	1	3	8	5	5	30	13	13
Quali. Abschluss	32	29	25	24	45	36	38	56	45	94	130	106
<i>Verbleib</i>												
- M10, 9+2, WIR	10	3	13	8	21	17	11	8	4	29	32	34
- Jungarbeiter	1	0	2	1	4	1	5	5	1	7	9	4
- Berufsvorbereitungsjahr	5	4	2	1	6	1	0	2	8	6	12	11
- Berufsfachschule	3	5	1	2	5	4	1	5	10	6	15	15
- Ausbildung	13	17	7	12	9	13	21	36	22	46	62	42
Schüler gesamt	64	68	64	64	57	65	59	69	85	187	194	214
<i>Verbleib</i>												
- Wiederholer	9	12	11	12	7	7	6	3	11	27	22	29
- M10, 9+2, WIR	10	3	13	8	21	17	11	8	4	29	32	34
- Jungarbeiter	3	7	14	6	7	6	7	9	8	16	23	28
- Berufsvorbereitungsjahr	12	10	7	10	6	7	2	2	16	24	18	30
- Berufsfachschule	7	9	5	3	6	12	4	6	19	14	21	36
- Ausbildung	23	27	14	25	10	16	29	41	27	77	78	57
Kontakte Übergangs- begleitung	484	611	736	484	406	458	480	413	204	1448	1430	1398
Kontakte pro Schüler (rechnerisch)	8	9	11	8	7	7	8	6	2	8	7	6

Abschluss und Verbleib nach Migrationshintergrund

In Zahlen	Eichendorff			Ernst-Penzoldt			Hermann-Hedenus			Mittelschule ges.		
	Mig	o.M	ges	Mig	o.M	ges	Mig	o.M	ges	ΣMig	ΣoM	Σges
Schüler/-innen gesamt	43	21	64	21	43	64	22	37	59	86	101	187
- ohne Abschluss	1	4	5	1	1	2	0	2	2	2	7	9
- Hauptschulabschluss	20	7	27	15	23	38	9	10	19	44	40	84
- Qualifizierender HS-AB.	22	10	32	6	18	24	13	25	38	41	53	94
Verbleib												
- Wiederholer	7	2	9	7	5	12	2	4	6	16	11	27
- weiterführende Schule	9	1	10	4	4	8	4	7	11	17	12	29
- Jungarbeiter	2	1	3	4	2	6	1	6	7	7	9	16
- Berufsvorbereitungsjahr	6	6	12	2	8	10	0	2	2	8	16	24
- Berufsfachschule	6	1	7	0	3	3	2	2	4	8	6	14
- Ausbildung	13	10	23	4	21	25	13	16	29	30	47	77

2. Übergangsbegleitung

1. Kooperation mit der MSE

Die Vereinbarung vom 11.09.2012 sieht eine verbindliche Kooperation rund um das Thema Berufsorientierung auf Verbundebene vor. Hierbei soll ein ganzheitlicher Ansatz verfolgt werden, bei dem die SchülerInnen der MSE frühzeitig und altersgerecht mit den Anforderungen der Arbeitswelt vertraut gemacht werden und sich zielgerichtet auf die Berufswahl vorbereiten können. Darüber hinaus sollen sie besonders ihre Kompetenzen erweitern und ihre Persönlichkeit entwickeln können.

Zur Erreichung dieser Ziele ist es notwendig, einen strukturierten und verbindlichen Ansatz für die Berufsorientierung zu entwickeln, der die Elemente Lehrplan, Maßnahmen der vertieften Berufsorientierung der Agentur für Arbeit sowie einzelne Projekte miteinander verbindet bzw. verzahnt, denn eine erste Auswertung der Ergebnisse des Schuljahres 2012/2013 zeigen:

- zu wenig Übertritte in die 9+2, 10m oder WIR
- mittelmäßige Quali- und Ausbildungsquoten
- höhere Ausbildungsquoten in den Ganztagsklassen
- Bewerbungen über JAZ e.V. sind zu 80% erfolgreich

Der BO-Prozess an der MSE soll

- prozesshaft ab der 7. Jgst. verbindlich organisiert werden
- die Fähigkeit zu reflektierten Entscheidungen vermitteln
- Bildungs- und Berufsentscheidungsprozesse gut begleiten

Dazu ist notwendig:

- Zeitliches und inhaltliches Zusammenwirken von Unterricht, Projekten und Schulveranstaltungen
- Maßnahmen-Planungen nach dem Gebot der Differenzierung/Individualisierung vornehmen
- Dokumentation und Evaluation der Prozesse auf Schüler-, Lehrer- und Schulebene
- Einbindung der Eltern als Informationssuchende und/oder Mitwirkende
- BO als Baustein der Qualitätsentwicklung der MSE

Die Umsetzung:

- Unterricht: Fähigkeit der Selbstreflexion, Entscheidungsfähigkeit, Ziel-Definition sowie Methoden der Informationsrecherche
- Berufsorientierung inhaltlich: eigenes Fach, integrativ, projektorientiert
- Berufsorientierung zeitlich: ganzjährig, kursmäßig, geblockt
- Information und Beratung durch JAZ e.V. und Berufsberaterinnen der Agentur für Arbeit
- Niederschwelliger Zugang
- Ziele für jede Jahrgangsstufe definieren, die auch soziale Kompetenzen beschreiben

2. Aktivitäten im Schuljahr 2012/2013

Der institutionalisierte Berufsorientierungs-Prozess durch Angebote der Agentur für Arbeit

- a) Potenzialanalyse
 - Element der übergreifenden Aufgabe „Kompetenzen feststellen und entwickeln“ im Rahmen der Berufsorientierung
 - Kompetenzfeststellungsverfahren, in dem Situationen geschaffen werden, zur selbstorganisierten Bewältigung von Anforderungen
 - Aus dem gezeigten Verhalten in der jeweiligen Situation werden Rückschlüsse auf das Vorhandensein der in dieser Situation erforderlichen Kompetenzen bzw. deren Ausprägung (z. B. Durchhaltevermögen, Teamfähigkeit, Konzentration)
 - Dauer: Drei Tage, Auswertung und Feedbackgespräche
 - Durchführung und Finanzierung: Träger, beauftragt von der Agentur für Arbeit
 - Zielgruppe: Schülerinnen und Schüler der 7. Jahrgangsstufe
- b) Werkstatt-Praktikum
 - Dauer: 2 Wochen
 - Durchführung und Finanzierung: Träger, beauftragt von der Agentur für Arbeit
 - Zielgruppe: im Anschluss an die Potenzialanalyse, 7. Jahrgangsstufe
 - Ablauf: Kennenlernen von mindestens drei Berufsfeldern, eines kann vertieft werden (Gesundheit, Metall, Wirtschaft/Verkauf, Gastronomie, Friseur)
- c) Berufsorientierungs-Module
 - Agentur für Arbeit schreibt jährlich mindestens 5 buchbare Module zur BO aus.
 - Ein Träger führt die Maßnahme in Absprache mit der jeweiligen Schule durch, z.B.
 - BO-Camp: Bewerbungstraining, Vorstellungsgespräche üben, Stärken-Schwächen-Beschreibung während eines einwöchigen Aufenthaltes
 - Zielgruppe: Schülerinnen und Schüler der 8. Jahrgangsstufe
- d) Leistungen der Berufsberater der Agentur für Arbeit
 - Informationen und Begleitung im BIZ (Berufsinformationszentrum) für die 8. Jahrgangsstufe
 - Klassen-Information über Berufsfelder und Berufe in der 8. Jahrgangsstufe
 - Regelmäßige monatliche Sprechstunden in den Schulen ab der 9. Jahrgangsstufe
 - Beratungstermine in der Agentur für Arbeit

Unterstützung und Begleitung durch JAZ e.V.

- a) Praktika
 - Zwei Wochen Praktika verbindlich in der 8. Jahrgangsstufe
 - Unterstützung bei der Suche nach geeigneten Berufen bzw. Betrieben
 - Vorbereitung auf das Praktikum, Nachbereitung der Erfahrungen (unterschiedliche Intensität, je nach Erfahrung)
 - MuBiK Mittelschule und Berufsschule in Kooperation: an einem Nachmittag dürfen Schülerinnen und Schüler der 8. Jahrgangsstufe drei Berufsfelder kennenlernen (Wirtschaft, Gesundheit und Metall). Dabei zeigen Azubis typische Aufgaben und lassen die Besucher „mitarbeiten“.

- Girls day: Organisation eines Nachmittages in der Elektronik-Werkstatt von Siemens für 8 Mädchen zum Löten, Bohren und Verdrahten. Ziel ist, mehr Mädchen für den technischen Zweig zu gewinnen.
 - Organisation und Versand von Dankes-Briefen an die Praktikumsbetriebe
- b) Information zu Berufsfeldern
- Zusammenhänge vermitteln zwischen Wirtschaftssektoren und Berufsfeldern
 - Entstehung von Berufen und beispielhafte Zuordnung von Tätigkeiten zu Berufen/Berufsfeldern
 - Sensibilisieren auf die Bedeutung von Arbeit und Beruf für die Gesellschaft
 - Produktionsverläufe kennenlernen und berufsfeldübergreifende Einordnung, „von der Idee zum Produkt“
- c) Praxisprojekte
- Betriebsbesichtigungen: Audi Ingolstadt und Der Beck
 - Besuch der Berufsbildungsmesse Nürnberg
 - Teilnahme mit einigen Schülerinnen und Schülern an der Ausbildungsbörse Herzogenaurach
 - Teilnahme mit einigen Schülerinnen und Schülern am „Speed Dating“
 - Organisation einer Präsentation zum Thema Berufe in der Gesundheitsbranche im Rahmen des IHK-G-Projektes HealthCareer
 - Kooperation mit der Jugendwerkstatt Eltersdorf: Schülerinnen und Schüler lernen das Berufsfeld Holztechnik näher kennen und basteln ein Frühstücksbrett
- d) Ausbildungsvorbereitung
- Entwickeln der Motivation, sich dem Thema Ausbildung zu nähern
 - Begleitung des Bewerbungsprozesses mit seinen Höhen und Tiefen
 - Die Ausbildungspartner: Rechte und Pflichten für beide Seiten
 - Gründe für einen Ausbildungsabbruch bzw. Lösungen hierfür
- e) Allgemeine Themen
- Gespräche über Werte, Umgangsformen und Kultur
 - Was haben Mathematik, Deutsch und Religion bzw. Ethik mit der Arbeitswelt zu tun
 - Organisation des Kfz-Eignungstests der Handwerkskammer für die Mittelschule Erlangen zur klassenübergreifenden, freiwilligen Teilnahme
 - Artikel für die BO-Zeitung erstellen

Fallbeispiele

Janet ist ein fröhliches Mädchen, immer höflich und grüßt schon von weitem. In der Schule ist sie gutes „Mittelfeld“, bei etwas mehr Lernen schafft sie den Quali. Sie hat ihre drei Praktika im Verkauf absolviert und bekam gute Beurteilungen von den Betrieben. Gerne hätte sie Kaufrfrau im Einzelhandel gelernt, ihr bevorzugter Markt musste jedoch schließen. Alternativ bewarb sie sich als Bäckereifachverkäuferin und erhielt schon im April ihre Zusage. Sie freute sich sehr und hätte sich nun auf das Lernen konzentrieren können. Leider stieg ihre Ablenkbarkeit und sie schaffte den Quali nicht. Ihr war schon etwas mulmig zumute, da sie nicht wusste, ob ihre Ausbildungszusage mit dem Quali verbunden ist. Nach gutem Zureden ging sie zur Ausbilderin und zeigte ihr das Zeugnis. Diese reagierte gelassen und meinte, das ist kein Problem, sie freue sich schon auf Janet. Zum vereinbarten Zeitraum startete Janet ihre Ausbildung und ihr gefiel es gut. Nach zwei Wochen wurde sie krank und ihr Stiefvater überbrachte die Krankmeldung. Eine Äußerung der Ausbilderin gegenüber dem Stiefvater in Bezug auf Motivation und Kranksein brachte Janet so in Rage, dass sie diese persönlich aufsuchte und sofort kündigte. Nach einem kurzen Aufenthalt im Berufsvorbereitungsjahr konnte sie eine Einstiegsqualifizierung zur Verkäuferin in einem Lebensmittelgeschäft beginnen.

Als gemütlicher, junger Mann, der eher etwas zurückhaltend und schüchtern ist, möchte Carlos gerne Anlagenmechaniker oder Industriemechaniker werden. Leider sind seine Noten eher schlecht und es ist schon etwas fraglich, ob er den Mittelschulabschluss schafft. Von der Lernseite her bleibt er weit unter seinen Möglichkeiten. Versuche, ihn zu motivieren, laufen ins Leere. Er lächelt dann freundlich, zuckt mit den Schultern und wartet ab. So bekommt er in den von ihm gewünschten Berufen Absagen.

Schließlich sieht er ein, dass das mit den Noten nichts wird und sucht sich als Alternative den Beruf des Malers heraus. Bewerbung, Vorstellungsgespräch, Probearbeit läuft gut und ihm wird ein Ausbildungsvertrag angeboten. Er sagt nach einer Bedenkzeit ab. Nach seinen Gründen befragt lächelt er wieder, zuckt mit den Schultern und es dauert einige Zeit, bis er mit der Wahrheit herausrückt. Seine Schwester habe ihm abgeraten, denn er wäre dann immer schmutzig und würde wenig verdienen. Sie riet ihm zu einer Ausbildung im Verkauf, die er jedoch nicht bekam. Nun wiederholt er die 9. Klasse.

Mit ihren blau gefärbten Haaren, Tunnels in den Ohren und Piercings im Gesicht ist Tanjas Anblick im ersten Moment etwas irritierend, denn es passt so gar nicht zu ihrem sanften und sensiblen Gesichtsausdruck. Von der Wirtschaftsschule kommend absolviert sie in der Mittelschule ihr letztes Schuljahr. Sehr gerne möchte sie etwas im sozialen Bereich lernen, aber nicht unbedingt Altenpflegerin. Ihr erklärtes Ziel ist, einmal als Krankenschwester zu arbeiten. Die Ausbildungsvoraussetzung ist hier jedoch Mittlere Reife. An der Klassenabschlussfahrt darf sie nicht teilnehmen, eine gute Gelegenheit also, ein Praktikum im Krankenhaus zu leisten. Die Ausbildungsleitung im Klinikum Fürth gibt ihr die Chance, ihre Eignung zu zeigen. Fürth deshalb, weil diese eine Ausbildung zur Krankenpflegehelferin anbieten. Tanja könnte im Anschluss eine reguläre Ausbildung zur Kranken- und Gesundheitspflegerin beginnen. Im Vorstellungsgespräch akzeptiert sie die Bedingung für das Praktikum, keine Piercings aus Hygienegründen zu tragen. Sie erscheint pünktlich zum Dienst, erledigt alle Tätigkeiten zuverlässig und sorgfältig und die Patienten schließen sie sofort ins Herz. Sie bekommt den Ausbildungsplatz und ist sehr glücklich darüber. Ihre Haare haben nun auch wieder einen natürlichen Anstrich.

Ein Wiederholer mit Schwierigkeiten in Mathematik möchte unbedingt Maurer werden. Dafür trainiert er sich im Fitness-Studio schon Muskeln an und absolviert Praktika bei einem Bauunternehmen. Das Praktikum verläuft gut, er soll sich bewerben. Leider bekommt er dann doch eine Absage und ist furchterlich enttäuscht. Auf Nachfrage bei dem Bauunternehmen stellt sich heraus, dass die 5 in Mathematik nicht hinnehmbar ist. Wir geben nicht auf und versprechen, den Schüler in den Sommerferien fit zu machen in den Rechenkünsten, auf die es im Betrieb ankommt und dies dann vom Betrieb im Rahmen eines Tests überprüft werden soll. Der Test findet Mitte August statt, die Auswertung ist gut, der Schüler hat sich wirklich sehr angestrengt und viel gelernt. Ein erneutes Praktikum soll nun zum Wunschberuf helfen. Wir drücken ganz fest die Daumen und zittern mit. Nach dem Praktikum erhält er eine Absage und unsere Nachfragen werden nicht mehr beantwortet. Der Jugendliche unterschreibt schließlich einen Ausbildungsvertrag zum Verkäufer an einer Tankstelle.

Die Chancen auf dem Ausbildungsmarkt sind so gut wie selten zuvor, die Unternehmen treten mehr und mehr in Wettbewerb zueinander um die potenziellen Azubis. Schülerinnen und Schüler bekommen nun Chancen auf Ausbildungsplätze, die in vergangenen Jahren eher eine Absage erhalten hätten. Dies ist nicht immer von Vorteil, denn es erhöht die Zahl der Ausbildungsabbrüche innerhalb der Probezeit sowie nach dem ersten Ausbildungsjahr.

Nach wie vor an Attraktivität hat die Berufsfachschule für Kinderpflege bei den Mädchen. Die Berufsfachschule Krankenpflegehelferin ist die optimale Vorbereitung auf eine anschließende Ausbildung zur Kranken- und Gesundheitspflegerin, bei der die Ausbildungsvoraussetzung die Mittlere Reife ist. Einige an Pflegeberufen interessierte junge Menschen orientieren sich anderweitig, weil es zu wenig Ausbildungsplätze im Pflegehelferbereich gibt (vor allem in den Krankenhäusern). Diese wählen dann als Alternativberuf eine Ausbildung zur Medizinischen Fachangestellten.

Die SchülerInnen der MSE wählten nachfolgend genannte Berufe:

Anlagenmechaniker	5 (5)	Konditor	1 (0)
Automobilkaufmann	1 (0)	Lackierer	0 (1)
Bäcker	2 (2)	Lagerist / Fachkraft Lagerwirtschaft	4 (0)
Bäckereifachverkäuferin	3 (5)	Maler (2 Mädchen)	7 (1)
Bauzeichner/-in	0 (3)	Maschinen- und Anlagenführer	0 (2)
Drogistin	1 (0)	Medizinische Fachangestellte	6 (8)
Kauffrau im Einzelhandel	1 (5)	Metallbauer	1 (1)
Elektriker / Elektroniker	3 (4)	Metzger	2 (0)
Fachkraft für Lebensmitteltechnik	0 (1)	Pharmazeutisch-kfm. Angestellte	0 (1)
Fischwirt	0 (1)	Restaurantfachfrau	1 (0)
Foto- und Mediengestalter	0 (1)	Stahlbetonbauer	0 (1)
Friseurin	5 (5)	Straßenbauer	1 (0)
Garten- und Landschaftsbauer	0 (2)	Verkäufer/-in	13 (9)
Gerüstbauer	1 (0)	Verfahrensmechaniker	1 (0)
Holzfachwerker	1 (0)	Werkzeugmechaniker	1 (3)
Industriemechaniker	2 (3)	Zahnmed. Fachangestellte	4 (4)
Karosseriebauer	1 (1)	Zerspanungsmechaniker	1 (1)
Kfz-Mechatroniker	5 (7)	Zweiradmechaniker	1 (1)
Koch	2 (1)		

(Zahlen in Klammern: Ausbildungsverträge 2012)

Aufnahme einer berufsfachschulischen Ausbildung:

BFS Energietechnik 2

BFS Kinderpflege 9

BFS Altenpflegehelfer 1

BFS Krankenpflegehelferin 1

FSJ Dual 1

Die Unternehmen sind durchaus bereit, über die eine oder andere Note hinwegzusehen, wenn die Arbeitsleistung bzw. der persönliche Einsatz passt. Ein Praktikum vorab zeigt in den meisten Fällen relativ schnell eine gewisse Eignung, Entwicklungspotenzial oder eben die Nicht-Eignung. Doch Verhalten lässt sich nicht vorhersagen und ist auch nur innerhalb bestimmter Grenzen tatsächlich einschätzbar. Insofern ist es auch schwierig, sozusagen „präventiv“ alle möglichen Verhaltensweisen zu thematisieren, zu kategorisieren in „do’s“ und „don’ts“. Aus diesem Grunde ist eine solide, belastbare Basis an Verhaltenseigenschaften einfach notwendig zur Vermeidung von verhaltensbedingten Konflikten:

- auf der Baustelle darf ich mich nicht hinlegen und schlafen, wenn ich müde bin
- dem Ausbilder darf ich nicht sagen, dass ich mir von ihm nichts sagen lasse
- beim Kunden vor Ort in der Wohnung darf ich mich nicht darüber aufregen, wie schlampig das alles ist (auch wenn ich vielleicht recht habe)
- pünktliches Erscheinen am Arbeitsplatz ist eine Selbstverständlichkeit und kann nicht als Schikane bezeichnet werden
- die Anweisung zum Aufräumen ist kein Verstoß gegen das Jugendschutzgesetz
- wenn mir Arbeit aufgetragen wird, ist das keine Kinderarbeit
- Krankheiten, die bevorzugt am Berufsschultag auftreten und auch gleich wieder abklingen, sind etwas merkwürdig und der Ausbilder hat das Recht, sich diese Merkwürdigkeit erklären zu lassen

Ausbildungsabbrüche im Schuljahr 2012/2013

Die Staatliche Berufsschule Erlangen gab im Rahmen eines Arbeitskreises folgende Informationen zu den Ausbildungsabbrüchen:

- Abbrüche aus dem Bereich der Mittelschule nach Abschlüssen:
3,9 % ohne Abschluss; 27% Hauptschulabschluss; 27% Qualifizierender Hauptschulabschluss
- Nach Berufen:
Maler 30%, Friseur 30%, Einzelhandel 25%, Anlagenmechaniker 18%

Diese Abbrüche erfolgen im 1. Ausbildungsjahr, überwiegend während der Probezeit. Erfolgreiche Maßnahmen zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen sollen aktiv, präventiv und kontinuierlich erfolgen.

Aus diesem Grunde entwickelte eine Arbeitsgemeinschaft aus GGFA, Jugendsozialarbeit und JAZ e.V. ein Konzept zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen. Dieses setzt sich aus zwei Teilen zusammen: Handlungsort Mittelschule und Handlungsort Berufsschule/Betrieb. Letztgenannter wird von der Kompetenzagentur der GGFA übernommen. Für die Mittelschule als Handlungsort wird ein Ampel-Konzept entwickelt. Dieses soll dazu dienen, möglichst frühzeitig Schülerinnen und Schüler zu identifizieren, deren Ampel in Richtung Ausbildung „rot“ anzeigt. Für diese wird ein passgenaues Förderangebot entwickelt. Folgende praktische Vorgehensweise ist angedacht: eine erste Einschätzung erfolgt zum Ende des 8. Schuljahres, eine zweite im Herbst der 9. Jahrgangsstufe, eine dritte nach dem Zwischenzeugnis und eine vierte zum Ende des Schuljahres. Dabei werden Klassenlehrer, Jugendsozialarbeit, JAZ e.V. und Berufsberatung gemeinsam die Einschätzung vornehmen und verbindlich festlegen, welche Förderangebote von wem zu erbringen sind.

Als „gelb“ gekennzeichnete Schülerinnen und Schüler werden in und durch die Ausbildung von der Kompetenzagentur begleitet.

JAZ e.V. bekannte Ausbildungsabbrüche Herbst 2013:

Allesamt waren bereits als „Gelb-Kandidaten“ (siehe Seite 4) bekannt, alle kannten ihre Ausbildungsbetriebe vom Praktikum her. Die Absolventen mit Hauptschul-Abschluss zogen eine Ausbildung einer Schulzeitverlängerung eindeutig vor. Zum Schuljahresende wurde allen noch nahegelegt, sich bei Problemen während der Ausbildung zu melden und zwar vor einem Abbruch. Getan hat das keiner, der Kontakt kam erst wieder dadurch zustande, dass neue Bewerbungsunterlagen gebraucht werden.

1 Bäckereifachverkäuferin, HS-Abschluss (siehe S. 10, Fallbeispiel „Janet“):

1 Verkäuferin, HS-Abschluss

Die Auszubildende absolvierte bereits ein Praktikum in dem Geschäft, das ihr sehr gut gefiel und bei dem sie sich auch wohl fühlte. Nach Ausbildungsbeginn traten Konflikte mit der Chefin auf, die ihr u. a. die Rückmeldung gab, nicht genügend freundlich zu den Kunden zu sein. Weitere Details wollte die Auszubildende nicht erzählen, wies jedoch darauf hin, wenn ich alles wüsste, würde ich sie verstehen. Ihr wurde gekündigt.

1 Metzger, HS-Abschluss

Arbeitete den Vorstellungen des Chefs entsprechend zu langsam. Seiner Erzählung nach ist aus diesem Grunde auch ein Kochtopf nach ihm geworfen worden. Hat den Betrieb und die Arbeit durch Praktika schon gekannt und wollte auch unbedingt Metzger werden. Hat gekündigt.

1 Medizinische Fachangestellte, Qualifizierender Hauptschulabschluss

Die Auszubildende war häufig mit einer anderen Auszubildenden alleine in der Praxis. Relativ ungünstige Verkehrsverbindungen führten dazu, dass ihr Feierabend oft erst gegen 21.00 Uhr be-

gann. Fühlte sich vom Chef auch nicht anerkannt und geschätzt. Hat gekündigt.

1 Bäcker, Qualifizierender Hauptschulabschluss

Laut Aussage des Auszubildenden stellte der Betrieb über Bedarf ein und signalisierte, dass er nur einen über die Probezeit hinaus behalten werde. Ihm wurde gekündigt.

3. Kommunales Beratungs- und Informationsbüro „KOMBI“

Schülerinnen und Schüler aus Stadt und Landkreis, Mittel- und Realschulen bzw. Wirtschaftsschule, können das Angebot zur Unterstützung nutzen. Unterstützung bedeutet, den Weg in den Ausbildungsmarkt entsprechend den Bedürfnissen zu begleiten:

Jugendliche bis 31.12.2013 gesamt	79 (Vj. 63)
- davon Migrationshintergrund:	48 (Vj. 45)
- Kontakte gesamt:	194 (Vj. 148)
- Durchschnittl. Kontakthäufigkeit	2

Schulabschluss und Entlassjahr (Zahl in Klammer bezieht sich auf das Vorjahr):

- Ohne Abschluss 2011 3 (4)	- Q 2011 8 (14)
- HS 2009 2 (3)	- Q 2012 24 (6)
- HS 2010 4 (3)	- M-Zug 2011 2 (7)
- HS 2011 5 (8)	- WIR, Abschluss 2013 9 (3)
- HS 2012 4 (1)	- FOS, Abschluss 2013 0 (3)
- Q 2009 2 (2)	- Abitur 1 (2)
- Q 2010 1 (1)	- Sonstige 0 (6)
- HS 2013 6	- Q 2013 8

Analyse des Schulentlassjahres 2012 mit Qualifizierendem Abschluss (24 Schülerinnen und Schüler):

- Keine Ausbildung im Herbst 2012	7
- Ausbildungsabbruch	9
- Wirtschaftsschule	6
(„Bewerbungspanik“ vor Zwischenzeugnis)	
- 10.1 Ernst-Penzoldt-MS	1
(möchte lieber Ausbildung)	
1 Zuzug aus Regensburg	1

Anliegen zur Kontaktaufnahme bzw. Terminvereinbarung:

- Beratungen über Ausbildungs- bzw. Bildungsmöglichkeiten	21
- Ausbildungsstellen suchen, Bewerbungen schreiben	55
- wegen Ausbildungsabbruch	14
- davon erfolgreich zum Herbst 2013	10
- im Bewerbungsprozess für 2014	31
- Üben von Vorstellungsgesprächen	3
- „Echte“ Neuzugänge in 2013	30%
- Schüler aus dem Landkreis	12

4. GGFA-Bericht - Jugend in Ausbildung 2012

Vergleich zu 2012 Stand 29.10.2013

2013	%	2012	%	Schulabgänger
62	100%	88	100%	Schüler im Schulabgang (31% weniger als 2012)
				davon
22	35%	33	38%	in Ausbildung (schulische 4, betriebliche 18)
4	6%	7	8%	FOS
3	5%	8	9%	Studium
4	6%	2	2%	für Reha-Ausbildung vorgesehen (Übergabe FM)
9	15%	12	14%	gehen weiter auf die Schule
10	16%	3	3%	aus dem Bezug, Umzug, Leistungsende
0	0%	2	2%	Mutterschutz
2	3%	1	1%	FSJ
0	0%	1	1%	Bundeswehr
3	5%	3	3%	Übergang in PAV (sucht Arbeit)
57	92%	72	82%	Gesamt Versorgte
5		16	18%	noch im Vermittlungsprozess
	0%		0%	davon
3	5%	12	14%	Last Minute (danach BVJ/BVB/Ausbildung)
2	3%	4	5%	weitere Ausbildungssuche
2013	%	2012	%	Altbewerber
42	100%	55	100%	Altbewerber
				davon
28	67%	21	38%	vermittelt
14	33%	34	62%	im Vermittlungsprozess etc.

Dieses Programm ist zwar immer wieder eine neue Herausforderung, inzwischen ist es aber ein Standard-Programm und gehört zum Tagesgeschäft, weil es sich auch über das ganze Jahr hinweg verteilt. Das Ziel ist nach wie vor, alle Schulabgänger „abzuholen“ sie zu beraten zu coachen und sie entweder in ein Ausbildungsverhältnis zu bringen oder dafür zu sorgen das sie anderweitig versorgt sind. Hinzu kommen noch ca. 42 „Altbewerber“ was aber nicht gleichzusetzen ist mit den nicht untergekommen Jugendlichen vom letzten Jahr. Sondern dieses sind Klienten über 25/30 Jahre und die sich jetzt erst Gedanken bezüglich einer Ausbildung gemacht haben.

Der wesentliche Unterschied zum letzten Jahr besteht darin, das weitaus weniger (./ 31%) Schulabgänger SGBII Leistungen erhalten haben, was grundsätzlich ja sehr erfreulich ist. Der prozentuale Anteil der jugendlichen, die eine Berufsausbildung begannen war mit ca. 30% nahezu gleich wie im Vorjahr. Dass der Ausbildungsmarkt sehr gut aufnahmefähig war, sieht man daran, dass in diesem Jahr nur fünf Jugendliche (im letzten Jahr 12) in die Maßnahmen Last Minute gingen. Mit den fünf „noch im Vermittlungsprozess“ (im letzten Jahr zum gleichen Stichtag 16) wird noch weiter in Richtung Ausbildung gearbeitet. Wobei für zwei die Ausbildung angestrebt wird und drei Jugendliche wahrscheinlich in BVJ/BVB gehen.

5. Der Erlanger Ausbildungsmarkt (Daten der Agentur für Arbeit)

Der Bericht zum Stadtgebiet Erlangen kann auf Wunsch zugemailt werden (25 Seiten).

Anlagen:

III. Abstimmung
siehe Anlage

IV. Beschlusskontrolle

V. Zur Aufnahme in die Sitzungsniederschrift

VI. Zum Vorgang

Beschlussvorlage

Geschäftszeichen:
OBM/ZV/112

Verantwortliche/r:
Personal- und Organisationsamt

Vorlagennummer:
112/109/2014

Änderung der Dienstvereinbarung über die leistungsorientierte Bezahlung bei der Stadt Erlangen (DVLoB)

Beratungsfolge	Termin	Ö/N	Vorlagenart	Abstimmung
Haupt-, Finanz- und Personalaus- schuss	29.01.2014	Ö	Gutachten	
Stadtrat	06.02.2014	Ö	Beschluss	

Beteiligte Dienststellen
PR

I. Antrag

Die Dienstvereinbarung über die Gewährung der leistungsorientierten Bezahlung (DVLoB) wird – vorbehaltlich der Zustimmung der Personalvertretung- mit Wirkung ab 01.01.2014 gemäß der in Anlage 1 enthaltenen Fassung geändert.

II. Begründung

1. Ergebnis/Wirkungen

(Welche Ergebnisse bzw. Wirkungen sollen erzielt werden?)

Durch die in der neuen Fassung der DVLoB aufgeführten Änderungen und Ergänzungen sollen die Leistungsanreize für die Beschäftigten der Stadtverwaltung weiterhin attraktiv gestaltet sowie eine einheitliche Handhabung in den Fachbereichen gewährleistet werden.

Die Änderungen der DVLoB sind in der Anlage 1 textlich fett gedruckt und unterstrichen dargestellt.

Änderungen im Tarifbereich

Die ursprüngliche Fassung des § 6 Abs. 6 DVLoB (Regelung der vorgezogenen Stufenvorrückung) enthielt lediglich die Regelung, dass die Gewährung einer Leistungsprämie erst wieder bei Erreichen des Regelaufstiegsdatums möglich ist. Auf Grund der undeutlichen Formulierung kam es in der Praxis zu Missverständnissen und die Beschäftigten wurden in dem Bewertungszeitraum (30.09.xx – 01.10.xx), in den das Ende der Laufzeit der vorzeitigen Stufenvorrückung (z. B. 01.09.xx) hineinfiel, grundsätzlich vom Leistungsentgelt ausgeschlossen. Die Teilnahme am Leistungsentgelt war somit erst im nächsten Bewertungszeitraum möglich.

Durch die Ergänzung des § 6 Abs. 6 DVLoB bzw. die Zwölftelregelung wird die Gewährung des Leistungsentgelt nach Ablauf der vorzeitigen Stufenvorrückung transparenter geregelt und den Dienststellen eine genauere Empfehlung gegeben.

Die Änderungen im Tarifbereich wurden in der Sitzung der betrieblichen Kommission am 09.12.13 abgestimmt.

Änderungen im Beamtenbereich

Die Neuregelung der Finanzierung (§ 23 Abs. 1 DVLoB) erfolgt auf Grund der Änderung der Budgetierungsregelungen.

2. Programme / Produkte / Leistungen / Auflagen

(Was soll getan werden, um die Ergebnisse bzw. Wirkungen zu erzielen?)

Die Änderungen der DVLoB sollen rückwirkend zum 01.01.2014 umgesetzt werden.

3. Prozesse und Strukturen

(Wie sollen die Programme / Leistungsangebote erbracht werden?)

4. Ressourcen

(Welche Ressourcen sind zur Realisierung des Leistungsangebotes erforderlich?)

Das Gesamtausschüttungsvolumen für den Tarifbereich ändert sich durch die Änderungen nicht.

Haushaltsmittel

☐

werden nicht benötigt

☒

sind vorhanden

bzw. im Budget auf Kst/KTr/Sk 110090/11120011/501301

☐

sind nicht vorhanden

Anlagen: Entwurf DVLoB ab 1.1.2014

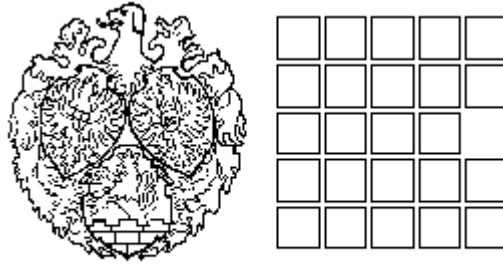
III. Abstimmung

siehe Anlage

IV. Beschlusskontrolle

V. Zur Aufnahme in die Sitzungsniederschrift

VI. Zum Vorgang



Stadt Erlangen

**Dienstvereinbarung
über die
Leistungsorientierte Bezahlung
bei der Stadt Erlangen
(DVLoB)**

Inhaltsverzeichnis	Seite
Präambel	3
I. ALLGEMEINE REGELUNGEN	3
§ 1 Zielsetzung	3
§ 2 Leitfaden	3
II. TARIFBEREICH	4
§ 3 Geltungsbereich	4
§ 4 Entscheidungsberechtigte	4
§ 5 Unzulässige Kriterien	4
1. Stufenvorrückung	5
§ 6 Grundsätzliches	5
2. Leistungsentgelt	5
§ 7 Finanzvolumen	5
§ 8 Formen des Leistungsentgelts	6
§ 9 Form der Leistungsbemessung und Maßstab	7
§ 10 Verteilungsgrundsätze	7
3. Verfahren	8
§ 11 Betriebliche Kommission	8
§ 12 Controlling, Auszahlung und Dokumentation	8
§ 13 Transparenzgebot, Veröffentlichung	9
III. BEAMTENBEREICH	9
§ 14 Geltungsbereich nach beamtenrechtlichen Vorschriften	9
1. Leistungsstufe (§§ 15 und 16 aufgehoben)	9
2. Leistungsprämien	9
§ 17 Grundsätzliches	9
§ 18 Prämienquote	9
§ 19 Voraussetzungen für die Gewährung von Leistungsprämien	10
§ 20 Leistungsfeststellung	11
§ 21 Vergabeumfang	11
§ 22 Gruppenprämien	11
§ 23 Finanzierung	11
§ 24 Sonderregelung bei Bezug von Übergangsgebührrnissen gem. § 11 SVG	11
§ 25 Entscheidungsberechtigte	12
3. Verfahren	12
§ 26 Controlling, Auszahlung und Dokumentation	12
§ 27 Transparenzgebot, Veröffentlichung	12
IV SCHLUSSVORSCHRIFTEN	13
§ 28 Schlussbestimmungen	13

Die Stadtverwaltung Erlangen,
vertreten durch den Oberbürgermeister, und
der Personalrat bei der Stadt Erlangen,
vertreten durch den Vorsitzenden des Gesamtpersonalrats,
schließen gemäß Art. 73 Abs. 1 BayPVG i.V.m. § 18 Abs. 6 TVöD
folgende Dienstvereinbarung:

Präambel

Ziel dieser Dienstvereinbarung ist, das Dienstleistungsniveau bei der Stadt Erlangen zu erhalten und im Sinne des Zielsystems Verwaltungsmodernisierung kontinuierlich auszubauen und zu verbessern. Die leistungsgerechte Bezahlung soll Anreiz für die Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter sein, sich zielorientiert mit ihren Fähigkeiten und Kenntnissen einzubringen, um den Anforderungen des komplexen Zielsystems Rechnung zu tragen.

Im gegenseitigen Geben und Nehmen soll der leistungsbezogene Nutzen für die Bürgerinnen und Bürger, für das Dienstleistungsunternehmen Stadt Erlangen sowie für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gestärkt werden. Gerade im Spannungsfeld von konkurrierenden Zielen und bei der Umsetzung von temporären Schwerpunktzielen bedarf es des besonderen Engagements und der besonderen Leistungsbereitschaft der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Im Rahmen einer kontinuierlichen Personalentwicklung in Verbindung mit leistungsbezogenen Elementen sollen vor allem Motivation, Eigenverantwortung und Führungskompetenz gestärkt werden. Außerdem sollen Teamgeist und die Zusammenarbeit gefördert werden, um dauerhaft ein gutes Betriebsklima zu erhalten.

I. Allgemeine Regelungen

§ 1 Zielsetzung

- (1) Mit dieser Dienstvereinbarung werden die Regelungen
 1. des § 17 TVöD (Stufenaufstieg) und
 2. des § 18 TVöD (Leistungsentgelt)in die Praxis umgesetzt.
- (2) Für den Beamtenbereich werden die Regelungen für die Gewährung von Leistungsprämien für herausragende besondere Leistungen gem. Art. 67 Bayer. Besoldungsgesetz (BayBesG) und für dauerhaft herausragende Leistungen integriert.
- (3) Objektivität, Transparenz, Verteilungsgerechtigkeit und die Einhaltung des Diskriminierungsverbotes sind wesentliche Grundlagen zur Sicherung des Betriebsfriedens.

§ 2 Leitfaden

Der als Anlage beigefügte Leitfaden ist Gegenstand dieser Dienstvereinbarung (DVLoB).

II. Tarifbereich

§ 3 Geltungsbereich

- (1) Die §§ 17 und 18 TVöD sowie die DVLoB sind auf die Beschäftigten anzuwenden, die unter den Geltungsbereich des TVöD, des Bühnentarifvertrags (BTV) oder des Tarifvertrags zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Beschäftigten in der Fleischuntersuchung (TV-Fleischuntersuchung) fallen.
- (2) Leistungsentgelte können auch an Gruppen von Beschäftigten gewährt werden. Bei Vereinbarungen mit nach Statusgruppen gemischten Teams (Tarifbeschäftigte und Beamtinnen/Beamte) gelten, abhängig von der Statusgruppe der einzelnen Mitarbeiterin/des einzelnen Mitarbeiters, die jeweiligen Regelungen der DVLoB.

§ 4 Entscheidungsberechtigte

- (1) Entscheidungsberechtigt sind grundsätzlich die Amts- und Schulleitungen sowie die zweiten Werkleitungen; bei Vergaben an Amtsleitungen, zweite Werkleitungen oder Schulleitungen die zuständige Referentin/der zuständige Referent bzw. die erste Werkleitung. Bei Vergaben an die Geschäftszimmerkräfte der Referate die zuständige Referentin/der zuständige Referent.
- (2) Vorschlagsberechtigt ist die/der direkte Vorgesetzte. Der Vorschlag wird unter Einhaltung des Dienstweges an die Entscheidungsberechtigten nach Abs. 1 weitergeleitet. Dadurch soll zum einen eine objektive und leistungsgerechte Vergabe sichergestellt, zum anderen durch die Bündelung und Entscheidungsfindung auf Amtsebene ein einheitliches Leistungsniveau im Amt gewahrt werden.

§ 5 Unzulässige Kriterien

- (1) Die Bewertung der Arbeitsleistung muss an messbaren, objektiven und transparenten Kriterien festgemacht werden. Subjektive Bewertungen und Vorurteile gegenüber bestimmten Beschäftigtengruppen dürfen nicht in die Bewertung einfließen. Insbesondere die Leistungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
 - mit Schwerbehinderung,
 - in niedrigen Entgeltgruppen,
 - mit familiären Verpflichtungen bzw. in Teilzeit,
 - in den Mutterschutzfristen und in der Elternzeit,
 - mit Leistungsminderung oder
 - in Wiedereingliederungsmaßnahmensind in angemessener Form zu berücksichtigen.
- (2) Die Leistungen sind nach den subjektiven Möglichkeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu bewerten.
- (3) Unzulässige Kriterien sind
 - die im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) genannten Benachteiligungen,
 - Überstunden, für die ein Anspruch gemäß § 7 Abs. 7 TVöD besteht,
 - Vertretungssituationen, in denen ein Anspruch auf Vertretungszulage gemäß § 14 TVöD besteht,
 - die Höhe der wöchentlich vereinbarten Arbeitszeit oder

- nicht beeinflussbare Faktoren, z.B. Krankheitszeiten, Sonderurlaub wegen Betreuung eines Kindes.

Vorgegebene Ziele müssen für jede Mitarbeiterin/jeden Mitarbeiter objektiv und subjektiv erreichbar sein. Durch das Leistungsentgelt dürfen keine tariflichen Ansprüche abgegolten werden.

1. Stufenvorrückung

§ 6 Grundsätzliches

- (1) Die vorgezogene Stufenaufückung gemäß § 17 TVöD kann auf Basis einer Leistungsbewertung, in der eine außergewöhnliche über dem Durchschnitt liegende Leistung anerkannt wird, oder bei Erfüllung einer Zielvereinbarung gewährt werden, aus der hervorgeht, dass herausragende überdurchschnittliche Leistungen erbracht wurden. Die Zielvereinbarung darf sich dabei nicht auf ein isoliertes Einzelprojekt beziehen, sondern muss das gesamte Aufgabenspektrum berücksichtigen.
- (2) Der vorgezogene Stufenaufstieg kann grundsätzlich frühestens nach der Hälfte der gemäß § 16 Abs. 3 TVöD festgelegten Zeit erfolgen.
- (3) Die Gewährung erfolgt an höchstens 5 % der im Tarifbereich Beschäftigten je Referat, bezogen auf einen Zeitraum von vier Jahren. Diese Vergabe erfolgt durch die Referatsleitung. Die Betriebliche Kommission kann pro Jahr bis zu fünf tarifbeschäftigten eine vorgezogene Stufenvorrückung außerhalb dieser Quotierung gewähren. Diese Vergabe erfolgt auf Antrag der Referatsleitung.
- (4) Verkürzte Stufenaufstiege können nur im Einvernehmen mit der Betrieblichen Kommission vergeben werden. Es bedarf hierzu einer gesonderten, nachvollziehbaren Begründung der Werk-, Amts- bzw. Schulleitung, aus der die herausragende überdurchschnittliche Leistung hervorgeht.
- (5) Die Finanzierung erfolgt gemäß Nr. 3.1.6 der Budgetierungsregeln aus den Amtsbudgets.
- (6) Eine gleichzeitige Gewährung von Stufenaufstieg und Leistungsentgelt ist grundsätzlich ausgeschlossen. Erst bei Erreichen des Regelaufstiegsdatums gemäß § 16 Abs. 3 TVöD kann wieder **anteilig** Leistungsentgelt gewährt werden. **Die anteilmäßige Berechnung soll grundsätzlich nach vollen Kalendermonaten ab Erreichen des Regelaufstiegs während des Bewertungszeitraums (Zwölfteilung) erfolgen.** Bei Vorliegen eines gesonderten schriftlichen Antrages der Referats-/Werk-/Amts-/Schulleitung entscheidet die Betriebliche Kommission, ob und in welchem Zeitraum eine Ausnahme von Satz 2 gewährt wird.

2. Leistungsentgelt

§ 7 Finanzvolumen

- (1) Nach § 18 TVöD wird das Leistungsentgelt als eine variable und leistungsorientierte Bezahlung zusätzlich zum Tabellenentgelt gewährt.
- (2) Das zur Verfügung stehende Gesamtvolumen bestimmt sich nach § 18 Abs. 3 TVöD. Als Berechnungsgrundlage dienen die angefallenen ständigen Monatsentgelte des Vorjahres der unter § 3 Abs. 1 DVLoB fallenden Beschäftigten.
- (3) Der auf die Ämter, Schulen und Eigenbetriebe (Fachbereiche) entfallende Leistungsentgeltanteil wird durch das Personal- und Organisationsamt bis spätestens zum Ende des ersten Quartals den Fachbereichen als Vergabegrundlage mitgeteilt.

- (4) Berechnungsbasis für die in die Budgets der Fachbereiche zu übertragende Leistungsentgeltsumme ist das nach Abs. 2 errechnete Gesamtvolumen geteilt durch die Summe der vertraglichen Jahresarbeitsstunden aller Tarifbeschäftigten (§ 3 Abs. 1 DVLoB) des Vorjahres multipliziert mit den vertraglichen Jahresarbeitsstunden der Tarifbeschäftigten des Vorjahres des jeweiligen Fachbereichs. Wurde eine Organisationseinheit seit der letzten turnusgemäßen Ausschüttung wesentlich umgebildet, so errechnet sich deren Leistungsentgeltanteil nach den vertraglichen Jahresarbeitsstunden des Vorjahres der dort unmittelbar nach der Umbildung beschäftigten Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter. Gleiches gilt bei der Neuschaffung eines Fachbereiches.
- (5) Tarifbeschäftigte in Projektgruppen, die durch Organisationsverfügung außerhalb der Linie bestehen, werden den fachlich zuständigen Dienststellen zugeordnet.
- (6) Die Budgetsumme für das Leistungsentgelt ist von den Fachbereichen jährlich zu 100% auszuzahlen. Unterbleibt dies vollständig oder teilweise, kann die Betriebliche Kommission nach einstimmigem Beschluss die Übertragung der Mittel in das nächste Haushaltsjahr oder die pauschale Auszahlung an alle Tarifbeschäftigten des Fachbereichs veranlassen.
- (7) Wechseln Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter während des Kalenderjahrs die Beschäftigungsdienststelle so gilt folgende Vergaberegeln:
 - a) bei Wechsel bis zum 30.06. ist die aufnehmende Dienststelle für die Leistungsfeststellung und die eventuell daraus resultierende Prämiengewährung zuständig;
 - b) beim Wechsel ab dem 01.07. ist die abgebende Dienststelle für die Leistungsfeststellung und die eventuell daraus resultierende Prämiengewährung zuständig.

Bei Mitarbeiterinnen-/Mitarbeiterwechsel erfolgt keine Budgetanpassung.
- (8) Scheiden Beschäftigte vor dem 01.10. eines Jahres aus dem Dienst aus, wird in der Regel kein Leistungsentgelt gewährt. Gleiches gilt bei einem Wechsel zu einem anderen Arbeitgeber.

§ 8 Formen des Leistungsentgelts

- (1) Das Leistungsentgelt kann in Form einer Leistungsprämie, einer Erfolgsprämie oder Leistungszulage gewährt werden; das Verbinden von verschiedenen Formen des Leistungsentgelts ist im Rahmen der in § 10 Abs. 4 DVLoB festgelegten Höchstgrenze zulässig.
- (2) Die Leistungsprämie ist in der Regel eine einmalige Zahlung, die im Allgemeinen auf der Grundlage einer Zielvereinbarung erfolgt; sie kann auch in zeitlicher Abfolge gezahlt werden.
- (3) In Eigenbetrieben können in Abhängigkeit von einem bestimmten wirtschaftlichen Erfolg neben der gemäß § 7 Abs. 3 DVLoB ermittelten Leistungsentgeltsumme Erfolgsprämien gewährt werden. Der für den Eigenbetrieb zuständige Fachausschuss entscheidet über die
 - grundsätzliche Gewährung von Erfolgsprämien,
 - Verteilungsgrundlagen und -regelungen, die von den Eigenbetrieben im Einvernehmen mit der Betrieblichen Kommission zu erarbeiten sind,
 - wirtschaftlichen Unternehmensziele vor Beginn des Wirtschaftsjahres und
 - die Gesamtsumme der auszuschüttenden Erfolgsprämien.

Der wirtschaftliche Erfolg wird auf der Gesamtebene des Betriebes festgestellt. Dem Fachausschuss und dem Haupt-, Finanz- und Personalausschuss ist zum Ende des Jahres über die Zielerreichung zu berichten; die Prämienempfängerinnen/Prämienempfänger sowie die jeweilige Höhe der Erfolgsprämie sind vorzuschlagen.

Die Finanzierung erfolgt durch den Eigenbetrieb.

Erfolgprämien sind nur zulässig, wenn der wirtschaftliche Erfolg unter Berücksichtigung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit erheblich über den herausgehobenen Anforderungen nach § 10 DVLoB liegt und nachgewiesen wird.

- (4) Die Leistungszulage ist eine zeitlich befristete, widerrufliche, in der Regel monatlich wiederkehrende Zahlung. Leistungszulagen sollen nur ausnahmsweise gewährt werden. Die Gewährung einer Leistungszulage kann nur mit Zustimmung der Betrieblichen Kommission erfolgen.

§ 9 Form der Leistungsbemessung und Maßstab

- (1) Die Leistungsbewertung und die Zielvereinbarungen bilden die Basis für die Gewährung von Leistungs- und Erfolgprämien. Sie sind schriftlich auf einem einheitlichen Formblatt zu begründen.
- (2) Die **Leistungsbewertung** ist alljährlich nach § 10 Abs. 2 oder § 10 Abs. 3 DVLoB im Benehmen mit der Amtsleitung, Schulleitung, zweiten Werkleitung – soweit in größeren Dienststellen diese Zuständigkeit nicht delegiert wird - zu erstellen und der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter in einem persönlichen Gespräch durch den unmittelbaren Vorgesetzten zu erörtern. Dabei ist vor allem auf persönliche Stärken und Schwächen einzugehen und der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter sind Ansätze zur Leistungssteigerung aufzuzeigen, um die individuelle Entwicklung zu fördern und zu unterstützen. Ein Zwischen-Feedback kann im Rahmen des jährlichen Mitarbeiterinnen-/Mitarbeitergesprächs, z.B. in den Monaten Juni bis August, gegeben werden.

Können Einwendungen gegen die Leistungsbewertung bei dem Gespräch nach Satz 1 nicht einvernehmlich bereinigt werden, entscheidet der/die nächsthöhere Vorgesetzte unter Berücksichtigung von bestehenden Delegationsregelungen nach der DVLoB. Kommt keine Einigung zustande ist die Betriebliche Kommission zu beteiligen.

- (3) Bei der **Zielvereinbarung** handelt es sich um eine schriftliche Willenserklärung, in der möglichst zu Beginn des Prämienjahres vorab ein konkretes Leistungsziel definiert und der Prämienbetrag bei Erreichung festgelegt wird.

Die Zielvereinbarung ist gemeinsam von der/vom unmittelbaren Vorgesetzten mit der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter zu erstellen. Kann keine Einigung erzielt werden, ist je nach Unterstellungsverhältnis in Verbindung mit den fachbereichsspezifischen Delegationsregelungen nach der DVLoB eine Einigung zusammen mit der/dem nächsthöheren Vorgesetzten herbeizuführen. Bei weiteren Differenzen ist die Betriebliche Kommission zu beteiligen.

Während der Laufzeit der Zielvereinbarung kann das jährliche Mitarbeiterinnen-/Mitarbeitergespräch als Zwischenfeedback zum aktuellen Leistungsstand genutzt werden. Zum Ende der vereinbarten Laufzeit hat die/der vorschlagsberechtigte Vorgesetzte mit der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter ein Gespräch über die erzielten Leistungen zu führen. Das Gesprächsergebnis ist zu protokollieren.

Kann bei dem Gespräch keine Einigung über den Zielerreichungsgrad oder über die Höhe der in Aussicht gestellten Leistungsprämie herbeigeführt werden, entscheidet die Amtsleitung, Schulleitung, zweite Werkleitung oder die/der nächsthöhere Vorgesetzte.

§ 10 Verteilungsgrundsätze

- (1) Das Leistungsentgelt gründet auf dem Leistungsprinzip.
- (2) Wird die Leistung vom Fachbereich zu Beginn des Jahres auf Basis einer Leistungsbewertung gemäß dem Muster „A“ des Leitfadens bewertet, können bei guten Leistungen maximal 50% der Beschäftigten bereits zu Beginn des Jahres eine Zusicherung über die Gewährung einer Leistungsprämie erhalten. Die Zusicherung erfolgt unter der Voraussetzung, dass das Leistungsniveau während des Jahres gehalten wird.

Den Beschäftigten, die nicht unter Satz 1 fallen, kann im Rahmen einer Zielvereinbarung, in der die Leistungsziele gemeinsam definiert werden, bei Erreichen derselben eine Leistungsprämie in Aussicht gestellt werden.

- (3) Verwenden Fachbereiche das Leistungsbewertungsmuster „B“ des Leitfadens, so hat die Bewertung zu einem einheitlichen Stichtag für alle Beschäftigten zu erfolgen. Die Prämienhöhe kann vom Fachbereich nach der erreichten Punktzahl gestaffelt werden. Ebenso können Prämien beim Unterschreiten einer bestimmten Punktzahl ausgeschlossen werden.
- (4) Bei der Bemessung der Höhe des Leistungsentgelts ist der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zu beachten; d.h. der Aufwand/das Bestreben zur Zielerreichung und der Zielerreichungsgrad müssen in einem angemessenen Verhältnis zum Leistungsentgelt stehen. Die Höhe des jährlichen Leistungsentgelts, das an eine Mitarbeiterin/einen Mitarbeiter gewährt werden kann, darf den Betrag der Stufe 1, Entgeltgruppe 14 TVöD nicht überschreiten.
- (5) Voraussetzung für die Gewährung eines Leistungsentgelts ist eine bestimmbare Leistung. Ein Leistungsentgelt soll deshalb nur dann ausgeschüttet werden, wenn die/der Beschäftigte mindestens sechs Monate im Bewertungszeitraum bewertbar gearbeitet hat.
- (6) Bei Teilzeitbeschäftigten erfolgt die Auszahlung der Leistungsentgelte grundsätzlich anteilig entsprechend § 24. Abs. 2 TVöD (VKA). Bei einem Wechsel zwischen Teil- und Vollzeit bzw. bei einer Änderung der individuellen Regelarbeitszeit während des Bewertungszeitraumes ist ein Durchschnittswert zu ermitteln.

3. Verfahren

§ 11 Betriebliche Kommission

- (1) Die Kommission setzt sich aus jeweils drei Mitgliedern der Personalvertretung und des Personal- und Organisationsamtes zusammen.
- (2) Die Kommission tritt mindestens einmal im Halbjahr zusammen. Sie übernimmt die in § 18 Abs. 7 TVöD beschriebenen Funktionen.
- (3) Entscheidungen des Arbeitgebers im Sinne des § 18 Abs. 7 Satz 3 TVöD trifft die zuständige Referentin/der zuständige Referent für Zentrale Verwaltung.
- (4) Das Personal- und Organisationsamt informiert den Personalrat über die Durchführung der Dienstvereinbarung. Näheres zum Verfahren regelt eine Geschäftsordnung für die Kommission gemäß §§ 17 und 18 TVöD.
- (5) Beschwerden sind in schriftlicher Form an die Betriebliche Kommission zu richten.

§ 12 Controlling, Auszahlung und Dokumentation

- (1) Die Ergebnissammellisten über die Leistungsentgeltgewährung/-nichtgewährung sind samt Anlagen (Zielvereinbarung bzw. Beurteilungsbogen) von der Amtsleitung dem Personal- und Organisationsamt bis spätestens 15. November des jeweiligen Kalenderjahres sowohl im Dateiformat als auch von der Referats- bzw. Amtsleitung unterzeichnet im Papierformat zuzuleiten. Dem Personal- und Organisationsamt obliegt ein formelles Prüfungsrecht und die Verpflichtung die Ergebnisse zu erfassen.
- (2) Die Leistungsentgelte werden grundsätzlich mit der nächsten Monatsabrechnung nach Bearbeitung durch das Personal- und Organisationsamt ausbezahlt, spätestens jedoch mit der Dezemberabrechnung.
- (3) Die Referats- bzw. Amtsleitungen informieren die Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter schriftlich über die Leistungsentgeltgewährung/-nichtgewährung. Als Grundlage wird vom Personal-

und Organisationsamt ein Musterschreiben und die vorstrukturierte Ergebnissammelliste für die Fertigung eines Serienbriefes zur Verfügung gestellt.

- (4) Eine Kopie des individuellen Informationsschreibens der Amtsleitung wird zu Dokumentationszwecken zur dauerhaften Aufbewahrung an die Betriebliche Kommission gegeben. Alle weiteren Unterlagen (Zielvereinbarung bzw. Beurteilungsbogen) werden als Arbeitsgrundlage für die Betriebliche Kommission in Sachakten gesammelt und nach Ablauf von zwei Kalenderjahren vernichtet.

§ 13 Transparenzgebot, Veröffentlichung

- (1) Um die Verteilgerechtigkeit, die Objektivität und die Transparenz sicherzustellen, berichten die Amtsleitungen, Schulleitungen und zweiten Werkleitungen einmal jährlich ihren Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern in geeigneter Form, z.B. in einer Mitarbeiterinnen-/Mitarbeiterbesprechung, über die für das Kalenderjahr gewährten Leistungsstufen und -entgelte und die zu Grunde liegenden Gewährungsgründe.
- (2) Das Personal- und Organisationsamt veröffentlicht im Februar/März des Folgejahres eine nach Ämtern gegliederte Übersicht, aus der die Anzahl und Höhe der gewährten Leistungsentgelte hervorgeht.

III. Beamtenbereich

§ 14 Geltungsbereich nach beamtenrechtlichen Vorschriften

- (1) Alle Beamtinnen/Beamten der Besoldungsordnung A können grundsätzlich Leistungsprämien nach Art. 67 BayBesG erhalten. Leistungsprämien können auch an Gruppen von Beamtinnen/Beamten gewährt werden.
- (2) Nicht berücksichtigt werden kommunale Wahlbeamte ohne Bezüge, beurlaubte Beamtinnen/Beamte, Beamtinnen/Beamte in Elternzeit ohne Bezüge, Referendare/Referendarinnen und Anwärtinnen/Anwärter.

1. Leistungsstufe

(§§ 15 und 16 aufgehoben; Leistungsstufen werden derzeit nicht vergeben)

2. Leistungsprämien

§ 17 Grundsätzliches

- (1) Leistungsprämien können zur Anerkennung herausragender besonderer Leistungen oder bei Vorliegen dauerhaft herausragender Leistungen gewährt werden.
- (2) Leistungsprämien haben einen Ausnahmecharakter.

§ 18 Prämienquote

- (1) Die Gesamtzahl von Leistungsprämien darf im Kalenderjahr 20 % der am 1. Januar vorhandenen Beamtinnen/Beamten nicht übersteigen. Bei der Berechnung der Quote werden alle Beamtinnen/Beamten der Besoldungsordnung A erfasst.
- (2) Nicht berücksichtigt werden kommunale Wahlbeamte ohne Bezüge, Beurlaubte, Beamtinnen/Beamte in Elternzeit ohne Bezüge, Referendarinnen/Referendare sowie Anwärtinnen/Anwärter.

- (3) Das Personal- und Organisationsamt teilt den Referaten die Referatsquote und die für die Ämter, Schulen, Eigenbetriebe ermittelten Quoten mit. Abhängig von der Anzahl der Beamtinnen/Beamten kann auch eine Quotierung auf Referatsebene erfolgen.
- (4) Die wie oben festgesetzte Gesamtzahl der Vergabemöglichkeiten darf dadurch nicht überschritten werden.
- (5) Sollten Dienststellen ihre Vergabemöglichkeiten ausgeschöpft haben und von den Beamtinnen/Beamten weitere honorierungsfähige Leistungen nach dieser Regelung erbracht worden sein, so kann der Oberbürgermeister im begründeten Einzelfall die Vergabe aus den referatsübergreifenden Prämienquoten zur Verfügung stellen.
- (6) Die Quoten gelten für das gesamte Kalenderjahr; nicht genutzte Quoten werden nicht in das folgende Kalenderjahr übertragen.

§ 19 Voraussetzungen für die Gewährung von Leistungsprämien

- (1) Leistungsprämien können bei Vorliegen von dauerhaft herausragenden Leistungen vergeben werden.
- (2) Leistungsprämien dürfen gewährt werden, wenn ein vereinbartes und konkret definiertes Ziel erreicht wird und es sich nachweisbar um eine herausragende besondere Leistung handelt.
- (3) Grundlage ist eine schriftliche Zielvereinbarung, die auch im Rahmen des jährlich zu führenden Mitarbeiterinnen-/Mitarbeitergespräches abgeschlossen werden kann.
- (4) Für herausragende besondere Leistungen bzw. Arbeitserfolge, die in Situationen erzielt wurden, die nicht vorhersehbar waren und für die somit auch keine Zielvereinbarung geschlossen werden konnte, können "Spontanprämien" vergeben werden. Eine Leistungsprämie kann nicht auf Grund eines Sachverhaltes gewährt werden, dem bereits die Gewährung einer Mehrarbeitsvergütung oder eine Vollstreckungsvergütung zu Grunde liegt (war vorher gesonderter Absatz 7).
- (5) Eine herausragende besondere Leistung (qualitativ und quantitativ) liegt nicht schon durch Übernahme zusätzlicher Aufgaben und deren sachgerechter Erledigung mit überdurchschnittlicher Belastung vor, sondern erst dann, wenn diese Belastung mit einer herausragenden besonderen Leistung verbunden ist.
- (6) Denkbare Vergabemöglichkeiten, wenn dabei honorierungsfähige Leistungen nach Abs. 4 erbracht werden:
 - Aufgabenverdichtung durch vorübergehende Übernahme von Aufgaben, z. B. Planstelle nicht besetzt, vertretungsweise Übernahme von Aufgaben;
 - überdurchschnittlich hohe Fallzahlen, die mit einer erheblichen Mehrbelastung verbunden sind, zum Abbau von Arbeitsspitzen;
 - einmalige Aktionen ohne Entlastung von den laufenden Aufgaben, z. B. Einführung einer Software, erhebliche gesetzliche oder sonstige Änderungen;
 - Mitarbeit in Projekten, Qualitätszirkeln, usw.;
 - Einsparung von Kosten, sofern nicht als Verbesserungsvorschlag abgegolten;
 - Unterbieten anderer Leistungsanbieter;
 - Erreichen von Verhaltens-, Image- oder Qualitätszielen. Aus der Begründung der Leistungsfeststellung müssen die Indikatoren ersichtlich sein.
- (7) Die herausragende besondere Leistung darf nicht zu Lasten der Erfüllung von Pflichtaufgaben gehen. Auch die Fehlerhäufigkeit muss sich in einem tolerierbaren Rahmen bewegen. Die Leistung darf sich auch nicht nachteilig auf die Bürgerinnen-/Bürger- und Mitarbeiterinnen-/ Mitarbeiterorientierung auswirken (Verhalten).

§ 20 Leistungsfeststellung

- (1) Um eine zeitnahe Honorierung sicherzustellen, ist die herausragende besondere Leistung auf Grund der Zielvereinbarung und der dort genannten Zeitschiene oder nach Ablauf eines Quartals oder Halbjahres zu überprüfen.
- (2) Wird eine honorierungsfähige Leistung von mehreren Beamtinnen/Beamten erbracht, so kann jeder/jedem eine Leistungsprämie gewährt werden, wenn ihre/seine Leistung festgestellt wird.

§ 21 Vergabeumfang

- (1) Die Leistungsprämie wird als Einmalbetrag höchstens in Höhe des Anfangsgrundgehalts der Besoldungsgruppe gewährt, der die Beamtin/der Beamte im Zeitpunkt der Festsetzung der Leistungsprämie angehört.
- (2) Mehrere Leistungsprämien können einer Beamtin/einem Beamten innerhalb eines Zeitraumes von zwölf Monaten insgesamt nur bis zur Höhe nach Absatz 1 gewährt werden.
- (3) Die Höhe ist entsprechend der Bewertung der Leistung zu bemessen. Dabei ist der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zu beachten.
- (4) Auch wenn der in Absatz 1 genannte Höchstbetrag nicht ausgeschöpft wird, ist die Leistungsprämie als eine Vergabe zu werten.

§ 22 Gruppenprämien

- (1) Wird einer Gruppe die Leistungsprämie bis zur 1,5 fachen Höhe eines Anfangsgrundgehalts gewährt, ist sie als eine Vergabe bei der Gesamtquote zu berücksichtigen. Maßgeblich ist die höchste Besoldungsgruppe der an der Leistung wesentlich beteiligten Beamtinnen/Beamten. Übersteigen die Leistungsprämien zusammen das 1,5 fache des Anfangsgrundgehaltes, so ist jede Leistungsprämie als eine Vergabe zu berücksichtigen.
- (2) Die Vergabe von Leistungsprämien für referatsinterne dienststellenübergreifende Aufträge ist beim Vergabeumfang der Dienststellen abzuziehen.
- (3) Für die Vergabe von Leistungsprämien für referatsübergreifende Aufträge werden 10% von der gesamtstädtischen Vergabequote bereitgestellt. Die anteiligen Beträge werden zentral finanziert; die Einzel-Vergabequoten werden anteilig nach unten korrigiert.

§ 23 Finanzierung

- (1) Die Finanzmittel werden aus dem zentralen Personalkostenbudget finanziert. Es wird ein Pauschalbetrag i.H.v. 1% der Grundgehaltssumme des Vorjahres gewährt. Eine Überschreitung ist nicht möglich. Wird der Gesamtbetrag der Dienststelle nicht voll ausgenutzt, erfolgt jedoch keine Personalkosten-Gutschrift. Im Übrigen wird auf die Budgetierungsregelungen verwiesen.
- (2) Einsparungen dürfen nicht zu einer Verschlechterung der Dienstleistung führen. Die Einsparungen bei den Sachkosten dürfen nicht zu Einschränkungen bei den technischen Standards, beim Arbeitsschutz oder bei der Arbeitssicherheit führen.
- (3) Sollte ein Amt Leistungsprämien nicht erwirtschaften können, ist ein referatsinterner Finanzausgleich möglich. Die Entscheidung trifft der zuständige Referent/die zuständige Referentin bzw. die erste Werkleitung.

§ 24 Sonderregelung bei Bezug von Übergangsgebührrnissen gemäß § 11 Soldatenversorgungsgesetz (SVG)

- (1) Ehemaligen Soldaten, deren Übergangsgebührrnisse um den Leistungsprämienbetrag gekürzt werden würden, kann als Leistungsanerkennung Dienstbefreiung gemäß § 16 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 Buchstabe f der Urlaubsverordnung (UrlV) gewährt werden.
- (2) Die Dauer der Dienstbefreiung kann zwischen ½ und 3 Tagen betragen – eine Abstufung in ½-Tagesschritten ist möglich und ist leistungsorientiert vorzunehmen.
- (3) Die Dienstbefreiung ist grundsätzlich in zeitlichem Zusammenhang mit dem Bewilligungszeitpunkt in Anspruch zu nehmen. Sie ist bis spätestens zum 30.04. des Folgejahres des Jahres einzubringen, in dem die Leistungsanerkennung erfolgt ist.

§ 25 Entscheidungsberechtigte

- (1) Entscheidungsberechtigt sind grundsätzlich die Amtsleitungen, Schulleitungen und die zweiten Werkleitungen.
- (2) Vorschlagsberechtigt ist der/die direkte Vorgesetzte. Der Vorschlag wird unter Einhaltung des Dienstweges an die Amtsleitung, Schulleitung, zweite Werkleitung weitergeleitet.
- (3) Sollen Beamtinnen/Beamte aus Führungsebenen eine Leistungsprämie erhalten, entscheiden die nächsthöheren Vorgesetzten. Bei Projektgruppen, Arbeitsgruppen, Teams oder sonstigen abgrenzbaren Einheiten mit einem förmlichen Auftrag zu referatsübergreifenden Zielen entscheidet der Oberbürgermeister.
- (4) Bei referatsinternen ämterübergreifenden Zielen entscheidet die/der zuständige Fachreferentin/Fachreferent.
- (5) Ziel ist es, zum einen eine objektive und leistungsgerechte Vergabe sicherzustellen, zum anderen soll durch Bündelung und Entscheidungsfindung auf Amtsebene ein einheitliches Leistungsniveau im Amt gewahrt werden.

3. Verfahren

§ 26 Controlling, Auszahlung und Dokumentation

- (1) Die Ergebnisfeststellungsformulare über die Erfüllung/Teil- oder Nichterfüllung werden samt Anlagen (Zielvereinbarung bzw. Beurteilungsbogen) durch die Amtsleitung dem Personal- und Organisationsamt bis spätestens 30. November des jeweiligen Kalenderjahres zugeleitet. Dem Personal- und Organisationsamt obliegt ein formelles Prüfungsrecht und die Verpflichtung, die Ergebnisse zu erfassen.
- (2) Die Leistungsentgelte werden grundsätzlich mit der nächsten Monatsabrechnung nach Bearbeitung durch das Personal- und Organisationsamt ausbezahlt, spätestens jedoch mit der Dezemberabrechnung.
- (3) Bei Gewährung einer Leistungsprämie oder einer Leistungsstufe wird das Ergebnisfeststellungsformular samt Anlagen zur Dokumentation in die Personalakte der Beamtin/des Beamten aufgenommen. Die Leistungsprämienvorschläge sind bis 01. Oktober des jeweiligen Kalenderjahres dem Personal- und Organisationsamt zuzuleiten.

§ 27 Transparenzgebot, Veröffentlichung

- (1) Um die Verteilgerechtigkeit, die Objektivität und die Transparenz sicherzustellen, berichten die Amtsleitungen einmal jährlich ihren Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern in geeigneter

Form, z.B. in einer Mitarbeiterinnen-/Mitarbeiterbesprechung, über die im Kalenderjahr gewährten Leistungsprämien sowie die zu Grunde liegenden Gewährungsgründe.

- (2) Das Personal- und Organisationsamt veröffentlicht im Februar/März des Folgejahres eine nach Ämtern gegliederte Übersicht, aus der die Anzahl und Höhe der gewährten Leistungsprämien hervorgeht.

IV. Schlussvorschriften

§ 28 Inkrafttreten

- (1) Diese Dienstvereinbarung wird auf unbestimmte Zeit geschlossen.
- (2) Die Dienstvereinbarung kann für den Tarifbereich auf Votum der Betrieblichen Kommission im Einvernehmen mit dem Arbeitgebervertreter geändert werden.
- (3) Die Dienstvereinbarung kann jeweils zum Ende des Kalenderjahres mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten gekündigt werden und wirkt nach.
- (4) Diese Dienstvereinbarung tritt zum 01.01.2014 in Kraft. Sie ersetzt die bisherige Dienstvereinbarung.

Datum, Unterschrift

Dr. Siegfried Balleis
Oberbürgermeister

Datum, Unterschrift

Roland Hornauer
Vorsitzender des Gesamt-
und Stammpersonalrats

Beschlussvorlage

Geschäftszeichen:
OBM/ZV/112

Verantwortliche/r:
Personal- und Organisationsamt

Vorlagennummer:
112/110/2014

Änderung des Regelwerks über zusätzliche Leistungsprämien für Tarifbeschäftigte

Beratungsfolge	Termin	Ö/N	Vorlagenart	Abstimmung
Haupt-, Finanz- und Personalaus- schuss	29.01.2014	Ö	Gutachten	
Stadtrat	06.02.2014	Ö	Beschluss	

Beteiligte Dienststellen
PR

I. Antrag

Das Regelwerk über zusätzliche Leistungsprämien für Tarifbeschäftigte wird mit Wirkung ab 01.01.2014 gemäß der in Anlage 1 enthaltenen Fassung geändert.

II. Begründung

1. Ergebnis/Wirkungen

(Welche Ergebnisse bzw. Wirkungen sollen erzielt werden?)

Die neuen Personalkostenbudgetierungsregelungen erfordern die Anpassung des Regelwerks.

Die ursprüngliche Fassung des Punktes 5 Abs. 5 (Vergabeumfang) enthielt lediglich den Verweis auf § 6 Abs. 6 DVLoB. Zur besseren Verständlichkeit und zur Vermeidung von Missverständnissen wird Abs. 5 ausformuliert.

Die Änderungen sind in der Anlage 1 textlich fett gedruckt und unterstrichen dargestellt.

2. Programme / Produkte / Leistungen / Auflagen

(Was soll getan werden, um die Ergebnisse bzw. Wirkungen zu erzielen?)

Die Änderungen sollen rückwirkend zum 01.01.2014 umgesetzt werden.

3. Prozesse und Strukturen

(Wie sollen die Programme / Leistungsangebote erbracht werden?)

4. Ressourcen

(Welche Ressourcen sind zur Realisierung des Leistungsangebotes erforderlich?)

Nach den aktuellen Personalkostenbudgetierungsregelungen wird der Dienststelle ein Betrag i.H.v. 900 EUR pro Vergabemöglichkeit gewährt.

Haushaltsmittel

☒ sind vorhanden
bzw. im Budget auf Kst/KTr/Sk 110090/11120011/501301

Anlagen: Regelwerk Zusatzprämien für Tarifbeschäftigte

III. Abstimmung
siehe Anlage

IV. Beschlusskontrolle

V. Zur Aufnahme in die Sitzungsniederschrift

VI. Zum Vorgang

Zusätzliche Leistungsprämien für Tarifbeschäftigte

1. Grundsätzliches

- (1) Leistungsprämien können zur Anerkennung herausragender besonderer Leistungen gewährt werden.
- (2) Leistungsprämien haben einen Ausnahmecharakter.

2. Prämienquote

- (1) Die Gesamtzahl von Prämien darf im Kalenderjahr 5 v. H. der am 1. Januar vorhandenen Tarifbeschäftigten nach § 3 Abs. 1 DVLoB nicht übersteigen.
- (2) Das Personal- und Organisationsamt teilt den Referaten die Referatsquote und die für die Ämter, Schulen, Eigenbetriebe ermittelten Quoten mit. Es erfolgt eine Quotierung auf Referats-ebene.
- (3) Sollten sich bei der praktischen Anwendung - insbesondere beim Verteilen der Quote – Probleme ergeben, kann mit Zustimmung der Personalvertretung abgewichen werden.
- (4) Die wie oben festgesetzte Gesamtzahl der Vergabemöglichkeiten darf dadurch nicht überschritten werden.
- (5) Die Quoten gelten für das gesamte Kalenderjahr; nicht genutzte Quoten werden nicht in das folgende Kalenderjahr übertragen.

3. Voraussetzungen für die Gewährung von Leistungsprämien

- (1) Leistungsprämien dürfen gewährt werden, wenn ein vereinbartes und konkret definiertes Ziel erreicht wird und es sich nachweisbar um eine herausragende Leistung handelt.
- (2) Grundlage ist eine schriftliche Zielvereinbarung, die auch im Rahmen des jährlich zu führenden Mitarbeiterinnen-/Mitarbeitergespräches abgeschlossen werden kann.
- (3) Für besondere Leistungen bzw. Arbeitserfolge, die in Situationen erzielt wurden, die nicht vorhersehbar waren und für die somit auch keine Zielvereinbarung geschlossen werden konnte, können "Spontanprämien" vergeben werden.
- (4) Eine herausragende besondere Leistung (qualitativ und quantitativ) liegt nicht schon durch Übernahme zusätzlicher Aufgaben und deren sachgerechter Erledigung mit überdurchschnittlicher Belastung vor, sondern erst dann, wenn diese Belastung mit einer herausragenden besonderen Leistung verbunden ist.
- (5) Denkbare Vergabemöglichkeiten, wenn dabei honorierungsfähige Leistungen nach Abs. 4 erbracht werden:
 - Aufgabenverdichtung durch vorübergehende Übernahme von Aufgaben, z. B. Planstelle nicht besetzt, vertretungsweise Übernahme von Aufgaben;
 - überdurchschnittlich hohe Fallzahlen, die mit einer erheblichen Mehrbelastung verbunden sind, zum Abbau von Arbeitsspitzen;
 - einmalige Aktionen ohne Entlastung von den laufenden Aufgaben, z. B. Einführung einer Software, erhebliche gesetzliche oder sonstige Änderungen;
 - Mitarbeit in Projekten, Qualitätszirkeln, usw.;
 - Einsparung von Kosten, sofern nicht als Verbesserungsvorschlag abgegolten;
 - Unterbieten anderer Leistungsanbieter;
 - Erreichen von Verhaltens-, Image- oder Qualitätszielen.

Aus der Begründung der Leistungsfeststellung müssen die Indikatoren ersichtlich sein.
- (6) Eine Leistungsprämie kann nicht auf Grund eines Sachverhaltes gewährt werden, dem bereits die Gewährung von Überstunden oder eine Zulage nach § 14 TVöD (z. B. Zulage für die ver-

tretungsweise Wahrnehmung von höherwertigen Aufgaben) oder eine Vollstreckungsvergütung zu Grunde liegt.

- (7) Die herausragende besondere Leistung darf nicht zu Lasten der Erfüllung von Pflichtaufgaben gehen. Auch die Fehlerhäufigkeit muss sich in einem tolerierbaren Rahmen bewegen. Die Leistung darf sich auch nicht nachteilig auf die Bürgerinnen-/Bürger- und Mitarbeiterinnen-/Mitarbeiterorientierung auswirken (Verhalten).

4. Leistungsfeststellung

- (1) Um eine zeitnahe Honorierung sicherzustellen, ist die Leistung auf Grund der Zielvereinbarung und der dort genannten Zeitschiene oder nach Ablauf eines Quartals oder Halbjahres zu überprüfen.
- (2) Wird eine honorierungsfähige Leistung von mehreren Tarifbeschäftigten erbracht, so kann jedem eine Leistungsprämie gewährt werden, wenn seine Leistung festgestellt wird.

5. Vergabeumfang

- (1) Die Leistungsprämie wird als Einmalbetrag höchstens in Höhe der Erfahrungsstufe 1 der Entgeltgruppe gewährt, der der Tarifbeschäftigte im Zeitpunkt der Festsetzung der Leistungsprämie angehört.
- (2) Mehrere Leistungsprämien können einem Tarifbeschäftigten innerhalb eines Zeitraumes von zwölf Monaten insgesamt nur bis zur Höhe nach Absatz 1 gewährt werden.
- (3) Die Höhe ist entsprechend der Bewertung der Leistung zu bemessen. Dabei ist der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zu beachten.
- (4) Auch wenn der in Absatz 1 genannte Höchstbetrag nicht ausgeschöpft wird, ist die Leistungsprämie als eine Vergabe zu werten.
- (5) **Die Gewährung einer Zusatzprämie ist während der Laufzeit einer vorzeitigen Stufen-vorrückung grundsätzlich ausgeschlossen. Erst bei Erreichen des Regelaufstiegsdatums gemäß § 16 Abs. 3 TVöD kann wieder eine Zusatzprämie gewährt werden. Bei Vorliegen eines schriftlichen Antrags der Referats-/Werk-/Amts/Schulleitung entscheidet das Personal- und Organisationsamt, ob eine Ausnahme genehmigt wird. Bei Ablehnungen ist die Personalvertretung zu informieren.**

6. Gruppenprämien

- (1) Wird einer Gruppe die Leistungsprämie nur in Höhe Stufe 1 der Entgeltgruppe gewährt, ist sie als eine Vergabe bei der Gesamtquote zu berücksichtigen. Maßgeblich ist die höchste Entgeltgruppe des an der Leistung wesentlich beteiligten Tarifbeschäftigten. Übersteigen die Leistungsprämien zusammen diesen Betrag, so ist jede Leistungsprämie als eine Vergabe zu berücksichtigen.
- (2) Die Vergabe von Leistungsprämien für referatsinterne dienststellenübergreifende Aufträge ist beim Vergabeumfang der Dienststellen abzuziehen.
- (3) Für die Vergabe von Leistungsprämien für referatsübergreifende Aufträge werden 10 v. H. von der gesamtstädtischen Vergabequote bereitgestellt. Die anteiligen Beträge werden zentral finanziert; die Einzel-Vergabequoten werden anteilig nach unten korrigiert.

7. Finanzierung

Die Finanzmittel werden grundsätzlich aus dem zentralen Personalkostenbudget getragen. Im Übrigen wird auf die Budgetierungsregelungen der Stadt Erlangen verwiesen.

8. Sonderregelung bei Bezug von Übergangsgebührrnissen gemäß § 11 Soldatenversorgungsgesetz (SVG)

- (1) Ehemaligen Soldaten, deren Übergangsgebührrnisse um den Leistungsprämienbetrag gekürzt werden würden, kann als Leistungsanerkennung Dienstbefreiung gemäß § 16 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 Buchstabe f der Urlaubsverordnung (UrlV) gewährt werden.
- (2) Die Dauer der Dienstbefreiung kann zwischen ½ und 3 Tagen betragen – eine Abstufung in ½-Tagesschritten ist möglich und ist leistungsorientiert vorzunehmen.
- (3) Die Dienstbefreiung ist grundsätzlich in zeitlichem Zusammenhang mit dem Bewilligungszeitpunkt in Anspruch zu nehmen. Sie ist bis spätestens zum 30.04. des Folgejahres des Jahres einzubringen, in dem die Leistungsanerkennung erfolgt ist.

9. Entscheidungsberechtigte

- (1) Entscheidungsberechtigt sind die Referatsleitungen.
- (2) Vorschlagsberechtigt ist der/die direkte Vorgesetzte. Der Vorschlag wird unter Einhaltung des Dienstweges an die Amtsleitung, Schulleitung, zweite Werkleitung weitergeleitet.
- (3) Sollen Tarifbeschäftigten in Führungsebenen eine Leistungsprämie erhalten, entscheiden die nächsthöheren Vorgesetzten. Bei Projektgruppen, Arbeitsgruppen, Teams oder sonstigen abgrenzbaren Einheiten mit einem förmlichen Auftrag zu referatsübergreifenden Zielen entscheidet der Oberbürgermeister.
- (4) Bei referatsinternen ämterübergreifenden Zielen entscheidet die/der zuständige Fachreferentin/Fachreferent.
- (5) Ziel ist es, zum einen eine objektive und leistungsgerechte Vergabe sicherzustellen, zum anderen soll durch Bündelung und Entscheidungsfindung auf Amtsebene ein einheitliches Leistungsniveau im Amt gewahrt werden.

10. Controlling, Auszahlung und Dokumentation

- (1) Die Ergebnisfeststellungsformulare über die Erfüllung/Teil- oder Nichterfüllung werden samt Anlagen (Zielvereinbarung bzw. Beurteilungsbogen) durch die Amtsleitung dem Personal- und Organisationsamt bis spätestens 30. November des jeweiligen Kalenderjahres zugeleitet. Dem Personal- und Organisationsamt obliegt ein formelles Prüfungsrecht und die Verpflichtung, die Ergebnisse zu erfassen.
- (2) Die Leistungsentgelte werden grundsätzlich mit der nächsten Monatsabrechnung nach Bearbeitung durch das Personal- und Organisationsamt ausbezahlt, spätestens jedoch mit der Dezemberabrechnung.
- (3) Bei Gewährung einer Leistungsprämie wird das Formular samt Anlagen zur Dokumentation in die Personalakte aufgenommen.

Beschlussvorlage

Geschäftszeichen:
II/WA

Verantwortliche/r:
Abteilung Wirtschaftsförderung und
Arbeit

Vorlagennummer:
II/285/2014

Verfügbare Gewerbegrundstücke in Erlangen - Information über das aktuelle Angebot; Fraktionsantrag Nr. 222/2013 der Freien Wählergemeinschaft Erlangen

Beratungsfolge	Termin	Ö/N	Vorlagenart	Abstimmung
Haupt-, Finanz- und Personalausschuss	29.01.2014	Ö	Beschluss	
Umwelt-, Verkehrs- und Planungsausschuss / Werkausschuss EB77	11.02.2014	Ö	Kenntnisnahme	

Beteiligte Dienststellen

Liegenschaftsamt/Abteilung Grundstücksverkehr, Amt für Stadtentwicklung und Stadtplanung

I. Antrag

1. Der Sachbericht über den gewerblichen Grundstücksmarkt wird zur Kenntnis genommen.
2. Der Fraktionsantrag der F.W.G. Freie Wählergemeinschaft Erlangen Nr. 222 vom 23.10.2013 ist damit abschließend bearbeitet.

II. Begründung

Sachbericht

1. Vorbemerkung

Die nachhaltig positive wirtschaftliche Entwicklung unserer Stadt in der Vergangenheit – belegt durch aktuelle Rankings (siehe u.a. „Zukunftsatlas 2013“) oder die stetig steigenden Beschäftigungszahlen - ist keine Selbstverständlichkeit, sondern setzt voraus, dass Unternehmen Rahmenbedingungen und Standortfaktoren vorfinden, die es ihnen ermöglichen, sich zu entfalten und zu wachsen. Nur dann werden zukunftsfähige Arbeitsplätze gesichert bzw. neu entstehen.

Dies setzt aber u.a. voraus, dass ein ausreichend qualifiziertes Flächenangebot zur Verfügung steht, das hinsichtlich Lage, Größe, Zuschnitt und Branche den Bedürfnissen der Unternehmen entspricht. Dieses qualifizierte Angebot ist derzeit nicht vorhanden, so dass aufgrund mangelnder Standortalternativen bereits einige ortsansässige Unternehmen abgewandert sind. Als jüngstes Beispiel sei die stark wachsende Firma LPKF Laser und Electronics AG genannt, die zu den weltweit führenden Anbietern von Laserschweißsystemen für Kunststoffe gehört (siehe auch MzK im HFGA vom 19.06.2013).

2. Angebot an Gewerbegrundstücken

Das Angebot an Gewerbeflächen hat sich seit der letzten Berichterstattung vor über zwei Jahren im HFGA vom 19.10.2011 weiter reduziert.

Inzwischen sind nur noch **vier (statt sechs) städtische** Gewerbegrundstücke mit einer Gesamtfläche von 18.793 qm verfügbar, die sich auf drei Stadtteile (Dechsendorf, Frauenaurach und Tennenlohe) verteilen. Zwei Flächen mit insgesamt rd. 10.000 qm wurden an **zwei ortsansässige Unternehmen veräußert**. Die verbleibenden Grundstücke mit den jeweiligen Nutzungsmöglichkeiten sind im Detail der Anlage zu entnehmen.

Aufgrund der mit diesen Gewerbegrundstücken verbundenen Einschränkungen (Lagenachteil,

eingeschränkte Bebaubarkeit, Erschließungssituation etc.) sind die Wirtschaftsförderung und das Liegenschaftsamt bereits heute faktisch mit dem **A u s v e r k a u f** der städtischen Flächen konfrontiert. Die Ausweisung bzw. Entwicklung neuer Gewerbeflächen ist aus Sicht einer aktiven Wirtschaftsförderung daher dringend geboten.

Neben den städtischen Flächen bieten die Wirtschaftsförderung und das Liegenschaftsamt auch private Flächen an, soweit die Eigentümer Verkaufsbereitschaft signalisieren. Insbesondere bei den privaten Anbietern ist nach wie vor festzustellen, dass vor dem Hintergrund der Finanzmarkt- und Eurokrise sowie des niedrigen Zinsniveaus bisher dem Markt angebotene Flächen verstärkt zurückgezogen werden.

Aktuell sind lediglich noch sieben private Flächenangebote mit einer Gesamtfläche von 96.965 qm verfügbar (siehe Anlage). Die Fläche in der Graf-Zeppelin-Straße (ehemaliges Quelle-Hängeversandlager) mit 62.457 qm stellt dabei die größte Einheit dar. Der Eigentümer steht angabegemäß mit Interessenten in Kontakt, so dass die Flächen voraussichtlich zügig vermarktet werden. Im Vergleich zur letzten Berichterstattung aus dem Jahr 2011 sind **drei Flächen weniger** zu verzeichnen. Das Angebot konnte jedoch durch **zwei Flächenangebote** in Tennenlohe in der Frauenweiherstraße sowie durch **zwei kleinere Flächen** in Frauenaaurach **ergänzt** werden.

Insgesamt stehen damit rund 12 ha Gewerbegrundstücke zur Verfügung, davon ein knappes Sechstel im Eigentum der Stadt.

3. Fazit

Oberstes Ziel der Wirtschaftsförderung ist es, Erlanger Unternehmen – die wachsen können und wollen – eine qualifizierte Perspektive zu bieten. Das aktuell verfügbare Flächenpotenzial in Erlangen ist dafür völlig unzureichend. Einer Vielzahl von Interessenten kann kein adäquates Angebot an Gewerbegrundstücken bzw. Standortalternativen unterbreitet werden. Ortsansässigen Unternehmen ist es aufgrund der fehlenden Flächenpotenziale teilweise nicht mehr möglich, in unserer Stadt zu expandieren. Die Verlagerung von Unternehmen, verbunden mit dem Verlust von Arbeitsplätzen und Gewerbesteuerereinnahmen, ist bereits Realität und wird sich vermutlich verstärkt fortsetzen. Auf die Verkaufsbereitschaft von Eigentümern zu hoffen und in den bestehenden Gewerbegebieten nachzuverdichten, kann das Problem lindern, aber nicht lösen, um den Bedarf der Erlanger Unternehmen in der Zukunft zu decken.

In diesem Zusammenhang wird angestrebt, ein Baulandkataster Gewerbe zu veröffentlichen. Auf die gesonderte Vorlage „Veröffentlichung Baulandkataster Gewerbe nach § 200 (3) BauGB“ des Amtes für Stadtentwicklung und Stadtplanung (Vorlagennummer 611/222/2013) wird diesbezüglich verwiesen.

Sollten keine neuen Gewerbegebiete bzw. -flächen mehr entwickelt werden, ist zu befürchten, dass das „Zukunftspotenzial“ unseres Wirtschaftsstandortes und die damit verbundenen Beschäftigungsmöglichkeiten in Erlangen für künftige Generationen dadurch zumindest teilweise „verspielt“ werden. Und die Verringerung von Gewerbesteuerereinnahmen reduziert die Handlungsspielräume im städtischen Haushalt.

Anlagen:

Anlage 1 Verfügbare städtische und private Gewerbegrundstücke

Anlage 2 Fraktionsantrag Nr. 222/2013 der Freien Wählergemeinschaft Erlangen

III. Abstimmung
siehe Anlage

IV. Beschlusskontrolle

V. Zur Aufnahme in die Sitzungsniederschrift

VI. Zum Vorgang

Verfügbare städtische Gewerbegrundstücke (nach Stadtteilen geordnet)

Stadtteil	Größe	Lage/ Flst. Nr.	Geeignet für	Vor- und Nachteile/Bemerkungen
Dechsendorf	4.082 qm	Heusteg 775/11	Produktion, Handwerk, etc.	Ein flächendeckender Baumbestand auf dem Grundstück lässt die Immobilie auf den ersten Blick nicht als Gewerbegrundstück erkennen. Die Zufahrt erfolgt über den Heusteg, keine Sichtlage. Eine Bebauung ist aufgrund des angrenzenden Waldes eingeschränkt.
Frauenaurach	7.566 qm	Willi-Grasser- Straße 264	Gewerbe mit Bedarf an Außenlagerflächen bzw. hohem Stellplatzbedarf	Das Grundstück grenzt direkt an die Autobahn A 3 an und ist aufgrund der Bauverbotszone (40 m) nur sehr eingeschränkt bebaubar.
	2.081 qm	Neuenweiherstraße 219	Produktion, Handwerk, etc.	Die Fläche ist eingezäunt und wurde bisher vom städtischen Tiefbauamt als Lagerplatz genutzt. Das Grundstück grenzt direkt an die Autobahn A3 an und ist von der Autobahn einsehbar. Eine Hochspannungsleitung führt über das Grundstück.
Tennenlohe	5.064 qm	Wetterkreuz/ Am Wolfsmantel 382	Büronutzung, Hightech-Standort	Es handelt sich um ein Hinterliegergrundstück. Die Zufahrt ist von der Straße „Am Wolfsmantel“ aus vorgesehen. Das Grundstück ist die letzte städtische Fläche im Hightech-Umfeld Tennenlohe. Eine hochwertige Nutzung wird angestrebt. Die Erschließung ist rechtlich noch zu sichern.
Summe Grundstücke	18.793 qm			

Verfügbare private Gewerbegrundstücke (nach Stadtteilen geordnet)

Stadtteil	Größe	Lage	Geeignet für	Vor- und Nachteile/Bemerkungen
Dechsendorf	1.863 qm	Heusteg	Produktion, Handwerk, etc.	Das Grundstück befindet sich in der Nachbarschaft zur städtischen Fläche. Die Zufahrt erfolgt über eine kleine Stichstraße vom Heusteg aus.
Frauenaurach	62.457 qm	Graf-Zeppelin-Straße	Produktion, Handwerk, auch großflächige Nutzung denkbar etc.	Eigentümer strebt großflächige Vermarktung an. Das Bebauungsplanverfahren (Bebauungsplan Nr. F 393) wird voraussichtlich noch in der ersten Jahreshälfte abgeschlossen.
	6.000 qm	Neuenweiherstraße	Produktion, Handwerk, etc.	Das Grundstück mit 10.269 qm grenzt an die Autobahn und an den Kanal an. Im Bebauungsplan ist eine Fläche mit über 4.000 qm (zum Kanal hin) als Grünfläche ausgewiesen. Die verfügbare Fläche reduziert sich dadurch auf ca. 6.000 qm.
	2.205 qm	Willi-Grasser-Straße	Produktion, Handwerk, etc.	Es gibt bereits einen Interessenten für die Fläche.
	1.200 qm	Kraftwerksgelände	Produktion, Handwerk, etc.	Es handelt sich um ein Industriegebiet. Die Teilfläche liegt im Eingangsbereich des Kraftwerksgeländes.
Tennenlohe	17.658 qm	Frauenweiherstraße	Büro, Produktion etc.	Die Fläche grenzt direkt an die Autobahn A 3 an. Ein Lärmschutzwall ist vorhanden und schirmt das Gewerbegebiet von der Autobahn ab.
	5.582 qm	Frauenweiherstraße	Büro, Produktion etc.	Die Fläche grenzt direkt an die Autobahn A 3 an. Ein Lärmschutzwall ist vorhanden und schirmt das Gewerbegebiet von der Autobahn ab.
Summe Grundstücke	96.965 qm			

Anmerkung: In der o.g. Aufstellung sind nur Flächen benannt, die dem Markt auch tatsächlich zur Verfügung stehen. Nicht enthalten sind Flächen, deren Eigentümer nicht verkaufsbereit sind (z. B. ortsansässige Landwirte) oder deren Eigentümer selbst als Investoren auftreten wollen. Ebenfalls nicht aufgelistet sind die Flächen, die im Eigentum von ortsansässigen Unternehmen stehen und als Reserveflächen für den eigenen Bedarf zurückgehalten werden.



Herrn Oberbürgermeister
Dr. Siegfried Balleis
Rathausplatz 1

91052 Erlangen

Fraktionsantrag gemäß § 28 GeschO

Eingang: 23.10.2013

Antragsnr.: 222/2013

Verteiler: OBM, BM, Fraktionen

Zust. Referat: II/WA

mit Referat: VI/61, VI/63

Erlangen, den 23.10.2013

Stadtratsantrag

Nachverdichtung in bestehenden Gewerbegebieten

Sehr geehrter Herr Oberbürgermeister Dr. Balleis,

Bevor weitere Gewerbeflächen ausgewiesen werden, ist es wichtig einen Überblick über die verfügbaren Gewerbeflächen in den bereits bestehenden Gewerbegebieten zu bekommen.

Daher beantrage ich folgendes:

Die Verwaltung möchte **zeitnah** alle verfügbaren Gewerbeflächen (privat und stadteigen) in den **bestehenden** Gewerbegebieten der Stadt Erlangen tabellarisch aufzeigen.

Gegliedert in den Parametern Größe – Lage - geeignet für welches Gewerbe (Lärm und Emissionswerte, bauliche Richtlinien)
sowie den Vorzügen und Nachteilen der Standorte (verkehrliche Anbindung etc.).

Zweck des Antrages ist, die bestehenden Gewerbeflächen nachzuverdichten bevor man weitere Gewerbeflächen erschließt.

Dies bringt zum einen wirtschaftliche Vorteile für die Stadt (keine zusätzlichen Erschließungskosten), vermeidet unnötige Flächenversiegelung und erhält Bürgern und Landwirten wertvolle Flächen.

Mit freundlichen Grüßen

Anette Wirth-Hücking

Beschlussvorlage

Geschäftszeichen:
VI/61

Verantwortliche/r:
Amt f. Stadtentwicklung u. Stadtplanung

Vorlagennummer:
611/222/2013

Veröffentlichung Baulandkataster Gewerbe nach § 200 (3) BauGB

Beratungsfolge	Termin	Ö/N	Vorlagenart	Abstimmung
Haupt-, Finanz- und Personalaus- schuss	29.01.2014	Ö	Gutachten	
Umwelt-, Verkehrs- und Planungs- ausschuss / Werkausschuss EB77	11.02.2014	Ö	Beschluss	

Beteiligte Dienststellen
II/WA

I. Antrag

Die Verwaltung wird beauftragt, ein Baulandkataster Gewerbe nach § 200 (3) BauGB zu veröffentlichen.

II. Begründung

1. Ergebnis/Wirkungen

(Welche Ergebnisse bzw. Wirkungen sollen erzielt werden?)

In Erlangen gibt es eine große Nachfrage nach gewerblichen Baugrundstücken. Demgegenüber stehen gewerbliche Baulücken und minder genutzte Baugrundstücke im Stadtgebiet. Die Stadt verfolgt das Ziel, dass diese Grundstücke einer Nutzung zugeführt werden, die der jeweiligen bauplanungsrechtlichen Möglichkeit entspricht. Die Veröffentlichung des Baulandkatasters Gewerbe soll bei der Verwirklichung dieses Ziels helfen und Transparenz über die gewerblichen Baulandpotentiale in Erlangen für Marktteilnehmer und Interessierte schaffen. Das Baulandkataster Gewerbe ergänzt das seit 2010 öffentlich geführte Baulandkataster Wohnen und verschafft somit einen vollständigen Überblick im Stadtgebiet. Der aktuelle Antrag steht im Zusammenhang mit der Vorlage „Verfügbare Gewerbegrundstücke in Erlangen - Information über das aktuelle Angebot“ zur Beantwortung des Fraktionsantrags 222/2013 der Freien Wählergemeinschaft Erlangen.

2. Programme / Produkte / Leistungen / Auflagen

(Was soll getan werden, um die Ergebnisse bzw. Wirkungen zu erzielen?)

Das Baulandkataster Gewerbe zeigt in einer Karte für das gesamte Stadtgebiet sofort oder in absehbarer Zeit bebaubare Flächen in Gewerbegebieten, Industriegebieten, Mischgebieten und Kerngebieten auf. Es kann auch Flur- und Flurstücksnummern sowie Straßennamen und Angaben zur Grundstücksgröße in Karten und Listen aufführen und enthält ggf. Angaben zur planungsrechtlichen Bebaubarkeit von Flächen. In der Karte des Baulandkatasters sind zusätzlich die Reserveflächen Gewerbe als Hinweis aufgenommen, die entweder Baurecht, aber keine gesicherte Erschließung besitzen oder Bau-erwartung aufgrund ihrer Darstellung im Flächennutzungsplan aufweisen. Das Baulandkataster enthält keine personenbezogenen Angaben.

3. Prozesse und Strukturen

(Wie sollen die Programme / Leistungsangebote erbracht werden?)

Die Absicht der Stadt Erlangen wird bekanntgemacht, ein Baulandkataster Gewerbe nach § 200 (3) BauGB zu veröffentlichen.

In der Bekanntmachung werden die Eigentümer von betroffenen Grundstücken darauf hingewiesen, dass sie in einer angemessenen Frist einer Veröffentlichung ihres Grundstücks im Baulandkataster Gewerbe widersprechen können.

Sollten Widersprüche nach Ablauf der Frist eingehen, können sie nur insoweit Berücksichtigung finden, als die Streichung der Angaben ohne unverhältnismäßigen Aufwand möglich ist. Die Grundstücke werden dann spätestens mit der nächsten Fortschreibung herausgenommen. Das Baulandkataster Gewerbe soll jährlich fortgeschrieben werden und die Stadtratsgremien in regelmäßigen Abständen über die Veränderungen im Kataster informiert werden.

Über das rechtlich Notwendige hinaus werden die betroffenen Eigentümer zusätzlich von der Verwaltung angeschrieben, um u.a. ihre Verkaufs- bzw. Entwicklungsbereitschaft abzufragen.

4. Ressourcen

(Welche Ressourcen sind zur Realisierung des Leistungsangebotes erforderlich?)

Investitionskosten:	€	bei IPNr.:
Sachkosten:	€	bei Sachkonto:
Personalkosten (brutto):	€	bei Sachkonto:
Folgekosten	€	bei Sachkonto:
Korrespondierende Einnahmen	€	bei Sachkonto:
Weitere Ressourcen		

Haushaltsmittel

- ☒ werden nicht benötigt
☐ sind vorhanden auf IvP-Nr.
bzw. im Budget auf Kst/KTr/Sk
☐ sind nicht vorhanden

Anlagen:

III. Abstimmung
siehe Anlage

IV. Beschlusskontrolle

V. Zur Aufnahme in die Sitzungsniederschrift

VI. Zum Vorgang

Beschlussvorlage

Geschäftszeichen:
II

Verantwortliche/r:
Referat für Wirtschaft und Finanzen

Vorlagennummer:
II/269/2013/1

Aufgabenerledigung und Struktur von Job-Center und Maßnahmeträger

Beratungsfolge	Termin	Ö/N	Vorlagenart	Abstimmung
Haupt-, Finanz- und Personalaus- schuss	29.01.2014	Ö	Einbringung	
Sozialbeirat	04.02.2014	Ö	Einbringung	
Sozial- und Gesundheitsausschuss	04.02.2014	Ö	Einbringung	
Stadtrat	27.02.2014	Ö	Beschluss	

Beteiligte Dienststellen

BMIII, OBM/ZV, 30, BTM, 50, GGFA (Leitungsebene und Personalrat), städtischer Personalrat

I. Antrag

Der Stadtrat beschließt die

Variante A: An der grundsätzlichen Organisations-Struktur des Job-Center der Stadt Erlangen mit der Aufteilung der hoheitlichen Aufgaben

- Leistungssachbearbeitung (Grundsicherung für Arbeitssuchende) im Amt für Soziales, Arbeit und Wohnen

- Fallmanagement, Integrationsmanagement, Personalvermittlung durch die GGFA Anstalt des öffentlichen Rechts wird festgehalten.

Der BgA (Maßnahmeträger) bleibt erhalten.

Die Verwaltung wird beauftragt Optimierungen (Satzungsänderungen, Zertifizierung, Richtlinien) entsprechend der Variante 1b der Bewertungsmatrix der Gestaltungsvarianten (Anlage 5) in die Wege zu leiten.

Variante B: Alle Aufgaben des Job-Centers – die hoheitlichen Aufgaben von GGFA und Sozialamt – sowie des BgA – der Träger von Beschäftigungs- und Qualifizierungsmaßnahmen – werden in einen städtischen Eigenbetrieb überführt.

Die Verwaltung wird beauftragt die organisatorischen Voraussetzungen (Satzung, Überleitung Personal, etc.) entsprechend der Variante 2 der Bewertungsmatrix der Gestaltungsvarianten (Anlage 5) in die Wege zu leiten.

Variante C: Die hoheitlichen Aufgaben der GGFA werden in die Stadtverwaltung eingegliedert.

Das Kommunalunternehmen GGFA wird als Träger von Beschäftigungs- und Qualifizierungsmaßnahmen weiter bestehen.

Die Verwaltung wird beauftragt die organisatorischen Voraussetzungen (Budget, Überleitung Personal, etc.) entsprechend der Variante 4 der Bewertungsmatrix der Gestaltungsvarianten (Anlage 5) in die Wege zu leiten.

II. Begründung

Im Sommer 2012 hat die SPD-Fraktion im Erlanger Stadtrat mit dem Antrag 093/2012 vom 24.7.2012 eine gemeinsame nichtöffentliche Sitzung von SGA und HFGA beantragt. Zu dieser Sitzung wurden auch die Mitglieder des Sozialbeirats, der Strategierunde (SGBII-Beirat) und des Verwaltungsrats der GGFA eingeladen. Diese Sitzung hat am 6. März 2013 stattgefunden. Beglei-

tet durch einen externen Moderator wurden die Kerninhalte der einzelnen Statements (Sozialreferat, Sozialamt, GGFA Verwaltungsratsvorsitzender und GGFA Vorstand sowie weitere Teilnehmer dieser Sitzung) zusammengefasst (siehe Anlage 1). Die Fragen und Statements bezogen sich auf die Struktur der bisherigen Arbeitserledigung sowie in einer Beleuchtung von Pro und Contra der derzeitigen Struktur.

Vom Antragsteller wurde am Ende der Sitzung ein Fragen- und Aufgabenkatalog mit sechs Punkten formuliert.

1. Welche strukturellen Veränderungen bei der GGFA sind notwendig.
2. Rechtssicherheit für die Struktur der GGFA.
3. Mögliche Interessenskonflikte, die aus der Struktur der GGFA folgen, auflösen.
4. Controlling für die Arbeitsmarktpolitik (u. a. Berichtswesen, Zuständigkeit von Stadtratsgremien).
5. Wie wird dieses Controlling in anderen Städten gehandhabt?
6. Grundsatzentscheidungen über arbeitsmarktpolitische Entscheidungen im Stadtrat beschließen.

Aus Sicht von BM III sollte auch das Arbeitsklima Thema sein.

Diese Aufgabenstellungen und Fragen wurden an einen verwaltungsinternen Arbeitskreis (bestehend aus GGFA VR-Vorsitzender, Vorstand, Leitungsebene und Personalrat, Sozialreferat und –amt, dem städtischen Rechtsamt, dem städtischen Beteiligungsmanagement) übertragen. Moderiert und geleitet wurden die Sitzungen vom städtischen Personal- und Organisationsreferenten OBM/ZV Thomas Ternes. Insgesamt hat sich dieser Arbeitskreis zu 13 Sitzungen getroffen. Erstmals am 10. April 2013 und letztmals am 16. Dezember 2013. Dieser Verwaltungs-Arbeitskreis hat sich zur Gliederung seiner Arbeit eng an den sechs Fragen des Antragstellers orientiert.

A. Rechtskonformität der Übertragung von hoheitlichen Aufgaben auf die GGFA

Im ersten Schritt wurde - unter Federführung des städtischen Rechtsamt - eine Prüfung der Rechtskonformität der Übertragung von hoheitlichen Aufgaben auf die GGFA AöR vorgenommen. In einem Frage- und Antwortenkatalog des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung (BMAS) zur Kommunal-Abrechnungsverwaltungsvorschrift (KoA-VV) ist die Maßgabe enthalten, dass eine Übertragung von hoheitlichen Aufgaben nur auf sog. „unechte“ Dritte zulässig sei. Dieser Begriff wird konkretisiert durch die Eigenschaften „Weisungsgebundenheit gegenüber der Gemeinde“ und „Haftung der Gemeinde“.

Nach Einschätzung des Rechtsamtes dürfte die vom BMAS geforderte Haftung der Gemeinde durch die gesetzliche Gewährträgerschaft unproblematisch erfüllt sein, da diese eine unbeschränkte Haftung der Gemeinde für Verbindlichkeiten des Kommunalunternehmens beinhaltet.

Desweiteren wurde vom Rechtsamt analysiert, welche Weisungsrechte des Stadtrates gegenüber der GGFA existieren. Nach Einschätzung des Rechtsamtes sind es relativ wenige Weisungsrechte des Stadtrates und diese beschränken sich auf organisatorisch/finanzielle Fragen, die Inhalte des hoheitlichen Handelns hingegen werden allein durch den Vorstand verantwortet.

Nach Ansicht des Rechtsamtes geht jedoch aus den Aussagen des BMAS (so auch in Anlage 4) nicht klar hervor, ob die Kriterien „Weisungsgebundenheit“ und „Haftung“ kumulativ vorliegen müssen. Wenn nicht, würde bereits die Gewährträgerhaftung ausreichen und eine Satzungsänderung wäre nicht erforderlich.

Angesichts dieser Unsicherheiten, wurde die Rechtsaufsichtsbehörde – das Bayerische Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen - um eine Stellungnahme zur Rechtskonformität gebeten. Das Ministerium antwortete dahingehend mit Schreiben vom 11.11.2013 (siehe Anlage 2), dass für die Abrechnungsvorschrift KoA-VV bereits die Gewährträgerhaftung genügen würde, aus höherrangigem Recht heraus seinen jedoch zudem ausreichende Weisungsrechte erforderlich. Erforderlich seien sogar „dienstrechtliche Weisungsrechte“ (vgl. die Stellungnahme des Rechtsamtes in Anlage 2). Ergebnis des Arbeitskreises war und ist, dass eine Änderung der Satzung für erforderlich gehalten wird, da die Weisungsgebundenheit nicht durchgängig gegeben ist. Als Anregungen zur Satzungsänderung kann auf den Betätigungsbericht des städtischen Prüfungsamtes vom 29. April 2013 verwiesen werden.

Zwischenergebnis: Die Übertragung der Integrationsaufgaben ist nicht der Regelfall, aber auf einen „unechten Dritten“ möglich. Weisungsrechte und Haftung der Stadt müssen gegeben sein. Die AöR/das Kommunalunternehmen ist als Rechtsform möglich. Eine Satzungsänderung insbes. hinsichtlich erweiterter Weisungsrechte wird für erforderlich gehalten.

B. Zulässigkeit von Hoheitsaufgaben und zugleich Maßnahmeträger – sog. Selbstvornahme

Die zweite und dritte Fragestellung aus der März-Sitzung zur Rechtsicherheit und möglichen Interessenskonflikten waren zum einen die komplexesten Aufgabengebiete, zum anderen gingen diese auch ineinander über. Der Arbeitskreis hat die Gefahr eines Interessenskonflikts zwischen hoheitlichen Bereich und dem BgA theoretisch bejaht. Als potentielle Risiken wurde die Rückzahlung von Bundesmitteln bis hin zum Entzug der Option definiert. Die daraus ergebenden Fragen zur Trägerform, zur Aufgabenzuordnung sowie der potentiellen Interessenskonflikte durch die Erledigung der hoheitlichen Aufgabe sowie des Beschäftigungs- und Qualifizierungsteils im Rahmen eines BgA unter einem Dach wurden mit der Rechtsaufsicht (dem Bayerischen Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung) rückgekoppelt. Der Fragenkatalog an das StMAS (OBM Brief vom 26.6.2013 – Anlage 3) wurde im Arbeitskreis erarbeitet und dort unter den Teilnehmern abgestimmt. Das Antwortschreiben des Ministeriums mit Datum 16. Juli 2013 (unterzeichnet von Ministerialrat Jochen Schumacher) wurde dem HFPA und dem Verwaltungsrat der GGFA im September bzw. Juli zur Kenntnis gegeben (Anlage 4). Zur Selbstvornahme sagt das Schreiben, dass unter Bezug auf das BMAS diese grundsätzlich möglich ist – auch bei Vornahme durch einen „unechten Dritten“.

Zwischenergebnis: Die Rechts-Identität von SGBII-Leistungsträger und Maßnahmeträger ist möglich. Ebenso die Selbstvornahme bei „unechten Dritten“ - wie in Erlangen mit der GGFA.

C. Risiken bei Selbstvornahme

Dem Antwort-Schreiben vom 16.7.2013 kann weiter entnommen werden, dass abstrakte Risiken in der Konstruktion der Aufgabenerledigung von hoheitlichen Maßnahmen und Trägern von Beschäftigungs- und Qualifizierungsmaßnahmen aus einer Hand gesehen werden. Die benannten abstrakten Risiken beziehen sich insbesondere auf die Frage, ob Maßnahmen überteuert/nicht wirtschaftlich sein könnten und damit dem Gebot der Sparsamkeit und Wirtschaftlichkeit widersprechen. Konkrete Vorkommnisse oder Anhaltspunkte dafür wurden aber verneint. Als Konsequenz wurde beschrieben, dass aber nicht der Verlust der Option, sondern im Falle des Feststellens eines Verstoßes ein Rückforderungsanspruch des Bundes in Betracht kommen kann.

Zwischenergebnis: Das StMAS sieht abstrakte Risiken bei Rechtsidentität von vergebender Stelle und Maßnahmeträger. Diese können in einem Verstoß gegen Sparsamkeit und Wirtschaftlichkeit liegen. In diesem Fall ist eine Rückforderung von Bundesmitteln möglich. Ein realistisches Risiko des Verlustes der Option wird nicht gesehen.

D. Ansätze zur Risikominimierung

Mit dem Antwortschreiben hat sich der Arbeitskreis in seiner sechsten Sitzung am 26. Juli 2013 intensiv beschäftigt. Dr. Holzinger vom Rechtsamt der Stadt hat zudem telefonisch um weitere Details zu den Inhalten des Schreibens des StMAS gebeten. Ausgelöst wurde hierauf die Bildung einer Unterarbeitsgruppe zur Erstellung einer Bewertungsmatrix von Gestaltungsvarianten. Hierzu wird auf die Anlage 5 verwiesen, die eine detaillierte Darstellung aller – auch theoretisch – in Frage kommenden Varianten mit einer tiefen Unterteilung und jeweiligen Bewertung enthält.

In den Gesprächen mit Herrn Schumacher vom StMAS wurde zur Vorbeugung des abstrakten Vorwurfs einer Unwirtschaftlichkeit von durchgeführten Maßnahmen die Idee entwickelt, dass die von der GGFA durchgeführten Maßnahmen auf Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit geprüft werden

und dies durch eine Zertifizierungsstelle gutachterlich und somit durch einen Dritten geklärt werden könnte. Eine solche Zertifizierung ist gesetzlich nicht vorgeschrieben, auf Nachfrage bei der Zertifizierungsstelle wurde mitgeteilt, dass eine gutachterliche Prüfung über Qualität und Wirtschaftlichkeit machbar ist.

Zwischenergebnis: Die derzeitige Ausgestaltung und Arbeitsteilung hat Vor- und Nachteile. Um den Ist-Zustand zu verbessern, sind mehrere Lösungsansätze denkbar. Diese reichen von der Beibehaltung des Ist-Zustandes mit Optimierungen über die Bündelung der GGFA-Tätigkeiten mit den SGBII-Leistungen des Sozialamtes in einem Eigenbetrieb bis zur Eingliederung aller SGBII-Leistungen in der Stadtverwaltung/Sozialamt. Von der GGFA durchgeführte Maßnahmen sollen künftig auf Sparsamkeit und Wirtschaftlichkeit durch Zertifizierungsstelle geprüft werden.

E. Controlling für die Arbeitsmarktpolitik

(Dieses Kapitel ist eine Recherche und Aussage des GGFA-Vorstandes)

Zur Frage des Berichtswesens und der Zuständigkeit von Stadtratsgremien hat der GGFA-Vorstand eine Umfrage bei sechs Jobcentern = Optionskommunen durchgeführt (Jena, Schweinfurt, Offenbach, Wiesbaden, Lkr. Fulda, Lkr. St.Wendel).

Es konnte aus den Antworten kein einheitlicher Trend erkannt werden, Anregungen sind ableitbar. Erlangen wird sein eigenes Verfahren für die Steuerung der Geschäftsprozesse des Jobcenters durch Beschlussfassung in Stadtratsgremien entwickeln müssen.

Ein Diskussionsvorschlag könnte sein:

Dreimalige Einbringung des Jobcenters in Gremien (SGA+HFGA) und Stadtrat pro Jahr:

- Budget und Arbeitsmarktprogramm des jeweiligen Folgejahres mit Ziel- und Zielgruppenvorgaben (Nov./Dez.)
- Jahres-Budgetbilanz und Eingliederungsbericht u. a. mit Maßnahmenevaluation des Vorjahres (März/April)
- Zwischenbericht zur Jahresmitte (Juni/Juli)

Gestaltungsvorschlag des Berichtsformats, unabhängig von der zukünftigen Trägerstruktur:

- ein gemeinsamer Bericht Leistung und Integration
- ein gemeinsamer Statistikteil
- klare Themenzuständigkeiten
- organisiert und zusammengeführt über eine rechtzeitig terminierte Redaktionskonferenz

Abhängig von der Entscheidung zugunsten einer Trägerform sind noch weitere Details zu klären, wie z. B. welche Entscheidungen letztlich im Stadtrat und seinen vorgelagerten Gremien getroffen werden sollen und welche evtl. in Gremien der Trägerstruktur (Verwaltungsrat, Werkausschuss).

Zwischenergebnis: Andere Job-Center im Optionsmodell haben sehr unterschiedliche Berichtswesen. Das Berichtswesen in Erlangen sollte entsprechend dem o.g. Vorschlag ausgebaut werden.

F. Arbeitsmarktpolitische Entscheidungen

Zu unterscheiden sind die Begriffe „kommunale Wirtschaftspolitik“, „kommunale Beschäftigungspolitik“, „kommunale Arbeitsmarktpolitik“ und „kommunale Sozialpolitik“.

Kommunale Wirtschaftspolitik hat als Zielgruppe die Unternehmen. Es geht um die Schaffung und Verbesserung von Rahmenbedingungen für die Ansiedlung und Entwicklung von Unternehmen am Ort. Ihre Maßnahmen sind in der Regel langfristig ausgerichtet und zielen darauf ab, die generellen Rahmenbedingungen für die Wirtschaft zu verbessern.

Kommunale Beschäftigungspolitik zielt auf die Schaffung und den Erhalt von Arbeitsplätzen (im ersten Arbeitsmarkt), hat also alle Arbeitgeber als Zielgruppe (muss also auch die eigene Rolle als Arbeitgeber kritisch reflektieren). Beschäftigungspolitik zielt vor allem auf den Erhalt von Beschäftigung, weniger auf den Ausbau.

Kommunale Arbeitsmarktpolitik orientiert sich an den Erwerbsfähigen, die aus dem ersten Arbeitsmarkt ausgegrenzt sind, und versucht, die Voraussetzungen für eine (Re-)integration in den Arbeitsmarkt zu schaffen. Sie wendet sich an die Personen, die bereits aus dem Arbeitsmarkt herausgefallen sind und bietet Chancen für die Reintegration in den ersten Arbeitsmarkt durch Vermittlung.

Kommunale Sozialpolitik ist vor allem an sozialen und gemeinwohlorientierten Zielen ausgerichtet. Sie dient vor allem der sozialen Integration, der Stabilisierung von Nachbarschaften und der Verbesserung des Wohnumfeldes.



Für die kommunale Sozialpolitik ist federführend das Sozialreferat bzw. das Sozialamt zuständig. Für die kommunale Wirtschaftspolitik sowie für die kommunale Beschäftigungspolitik zeichnet primär die Abt. Wirtschaftsförderung und Arbeit verantwortlich, in Verbindung mit der Arbeit und den Initiativen des JAZ e. V. Die GGFA zeichnet die Zuständigkeit für die kommunale Arbeitsmarktpolitik.

In der November-Sitzung des HFGA und des SGA wurde erstmals ein Arbeitsmarktprogramm der GGFA vorgelegt und beschlossen. Dies erfolgte im Vorgriff auf die Anregung des Antragstellers. Die Struktur dieses Berichtes ist nicht festgeschrieben, Anregungen werden gerne aufgegriffen. Aus Sicht der Verwaltung soll auch in künftigen Jahren das Arbeitsmarktprogramm sowohl dem SGA als auch dem HFGA vorgestellt werden und vom HFGA dann auch beschlossen werden.

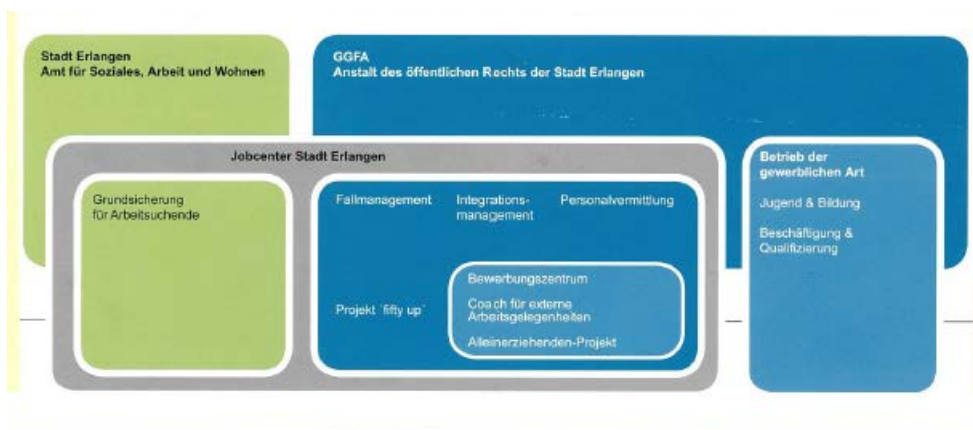
Zwischenergebnis: Mit dem 2014-Arbeitsprogramm ist ein erster Vorschlag für Beschlüsse des Stadtrates zur Arbeitsmarktpolitik unterbreitet. Das Verfahren sollte beibehalten und die Inhalte können weiter entwickelt werden.

G. Ergebnis und Vorschlag der Arbeitsgruppe zur Zukunft der GGFA

1. Analyse des Ist-Zustandes der GGFA AöR

Die derzeitige Ausgestaltung der GGFA hat Vor- und Nachteile. Im Wesentlichen und ohne Anspruch auf Vollständigkeit lässt sich die Situation wie folgt zusammenfassen:

- Durch die Zusammenfassung des hoheitlichen Fallmanagements und des Betriebs gewerblicher Art (BgA) als Maßnahmeträger in einem Unternehmen sind eine unmittelbare Kundenübergabe sowie eine schnelle und flexible Anpassung der Maßnahmen an die Kundenbedarfe möglich.
- Für den Kunden ist die GGFA ein einheitlicher Ansprechpartner.
- Das Führungspersonal kann für beide Unternehmensteile gleichzeitig tätig werden. Hierdurch kann die Führungsebene relativ schlank gehalten werden.
- Dadurch, dass der BgA in einem von der Stadtverwaltung getrennten Unternehmen angesiedelt ist, besteht die Möglichkeit, auf die Änderung von rechtlichen Rahmenbedingungen bzw. die Kürzung von Zuschüssen relativ flexibel mit betriebsbedingten Kündigungen zu reagieren. Dadurch wird ein wesentliches, dem Maßnahmeträger immanentes, Risiko minimiert.
- Ein Wettbewerb der Maßnahmeträger findet in Erlangen in geringem Umfang statt.
- Bei interner Vergabe von Dienstleistungsaufträgen kann eine unwirtschaftliche Verwendung von Bundesmitteln systembedingt nicht mit Sicherheit ausgeschlossen werden.
- Die AöR hat Eigeninteressen, die nicht immer deckungsgleich mit den Interessen der Stadt übereinstimmen (z.B. Beibehaltung von Aufgaben, Erhaltung von Arbeitsplätzen). Derweil sind die Einflussnahmemöglichkeiten der Stadt begrenzt, u.a. wegen der externen Mitglieder des Verwaltungsrates.
- Es besteht regelmäßiger Abstimmungsbedarf zwischen Amt 50 und GGFA, insbesondere über Budgetfragen.



2. Möglichkeiten struktureller Veränderungen

Mit den in Anlage 5 aufgezeigten Gestaltungsvarianten kann dieser beschriebene Ist-Zustand verbessert werden. Der Arbeitskreis ist zu dem Zwischenergebnis gekommen, drei dieser Varianten eingehender zu beleuchten.

a) Variante 1: Beibehaltung des Ist-Zustandes mit Optimierungen

Die erste Möglichkeit besteht darin, auf organisatorische Veränderungen zu verzichten und stattdessen punktuell auf die bestehenden Probleme zu reagieren. Folgende Maßnahmen könnten ergriffen werden:

- Dem Vorwurf der Unwirtschaftlichkeit könnte durch eine (freiwillige) Zertifizierung der einzelnen Maßnahmen begegnet werden. Im Rahmen dieser Zertifizierung würde auch eine Prüfung der Maßnahmen auf ihre Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit hin erfolgen.
- Die Einflussnahmemöglichkeiten der Stadt auf die GGFA könnten durch eine Änderung der Unternehmenssatzung vermehrt werden. So wäre es möglich, dem Verwaltungsrat eine Zuständigkeit für Grundsatzentscheidungen und den Erlass entsprechender Richtlinien einzuräumen. Dem Stadtrat könnte man diesbezüglich, aber auch für weitere, bereits dem Verwaltungsrat obliegende Entscheidungen wie strategische Zielvorgaben, Wirtschaftsplan etc. ein Weisungsrecht einräumen. Ein „Durchregieren“ bis hin zu Einzelfallentscheidungen wäre hingegen auch nach einer Satzungsänderung nicht möglich. Bei VWR-Entscheidungen ohne Weisungsrecht des Stadtrats würden die nichtstädtischen Mitglieder des Verwaltungsrates weiterhin die Berücksichtigung städtischer Interessen erschweren.

- Zur Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen Amt 50 und GGFA könnten Richtlinien erarbeitet werden, die über einen Stadtrats- und Verwaltungsratsbeschluss Verbindlichkeit erlangen.

b) Variante 2: Überführung der bisherigen GGFA sowie der Passivleistungen von Amt 50 in einen städtischen Eigenbetrieb

Die zweite Möglichkeit besteht darin, ein einheitliches Jobcenter als Eigenbetrieb der Stadt Erlangen zu gründen. Die Vorteile dieser Lösung lägen vor allem darin, dass die Einflussmöglichkeiten der Stadt nun optimal wären, und dass problematische Schnittstellen bzw. ein Abstimmungsbedarf zwischen Amt 50 und GGFA aufgrund der einheitlichen Leitung entfallen würden. Unter Umständen könnte durch die Zusammenführung auch eine Verschlankeung der Führungsebene sowie weitere Kostenersparnisse erreicht werden.

Problematisch wäre hingegen der damit verbundene Übergang des (mittlerweile entfristeten) Personals der GGFA auf die Stadt angesichts des dort herrschenden Verzichts auf betriebsbedingte Kündigungen. Das damit verbundene erhebliche Kostenrisiko müsste durch den künftigen Abschluss befristeter Arbeitsverhältnisse oder durch eine punktuelle Aufhebung des Kündigungsverzichts für den neu gegründeten Eigenbetrieb eingedämmt werden.

Da die Dienstleistungsaufträge auch in dieser Konstellation weiterhin intern vergeben würden, wäre auch ein städtischer Eigenbetrieb dem Vorwurf der Unwirtschaftlichkeit ausgesetzt. Außerdem würde es auch mit dieser Lösung in Erlangen einen Wettbewerb der Maßnahmeträger so gut wie nicht geben.

c) Variante 3: Eingliederung des hoheitlichen Teils der GGFA in die Stadtverwaltung

Die dritte Möglichkeit besteht darin, den hoheitlichen Bereich aus der GGFA herauszulösen und Amt 50 zuzuschlagen. Das Kommunalunternehmen GGFA würde als Maßnahmeträger fortbestehen, der sich wie bisher im Wesentlichen über Bundes-, kommunale und Drittmittel finanzieren würde.

Diese Lösung würde es Amt 50 ermöglichen, selbst zu entscheiden, ob a) Maßnahmen ohne Ausschreibung an den verbliebenen BgA vergeben werden (sog. Inhouse-Vergabe) oder b) ausgeschrieben werden. Alternativ besteht in den meisten Fällen auch die Möglichkeit c), sog. Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheine auszugeben, bei denen die Berechtigten selbst einen Maßnahmeträger auswählen können. Im Fall der Ausschreibung (b) würde ein Wettbewerb zwischen den Maßnahmeträgern entstehen und damit der Vorwurf einer unwirtschaftlichen Leistungserbringung aus dem Weg geräumt werden. In den Fällen a) und c) findet kein Preiswettbewerb statt.

Der Abstimmungsbedarf zwischen Amt 50 und dem hoheitlichen Teil der GGFA würde bei dieser Lösung entfallen, dafür aber ein Abstimmungsbedarf zwischen Hoheit und dem verbleibenden BgA entstehen. Im hoheitlichen Bereich könnten vermutlich durch eine Verschlankeung des Führungspersonals Kosten eingespart werden, beim BgA wäre dagegen eine eigenständige Leitung erforderlich. Ob in der Summe mehr oder weniger Verwaltungskosten anfallen, kann ohne Organisationsuntersuchung nicht beurteilt werden.

Ob der BgA wegen der TVöD-Bezahlung im Wettbewerb bestehen kann, ist unsicher. Wenn man den Fortbestand des BgA sichern möchte, müssten die Entscheidungen von Amt 50 über Inhouse-Vergaben an den BgA eng mit dessen Kapazitäten abgestimmt werden. Dies würde die Entscheidungsfreiheit von Amt 50 bei der Auswahl von Maßnahmeträgern und damit den Wettbewerbseffekt der Variante 3 einschränken.

Diese drei Varianten sind im Antragstext zur Abstimmung vorgeschlagen (A/B/C-Vorlage).

Zusammengefasst ist zu sagen:

1. Die Übertragung von hoheitlichen Aufgaben auf einen sog. unechten Dritten (in diesem Fall ein Kommunalunternehmen – AöR –) ist zulässig.
2. Die Rechtsidentität von SGBII-Leistungsträger und Maßnahmeträger ist möglich, erfordert jedoch erhöhte eigene strenge Anforderungen, um potentiellen Vorwürfen einer Interessens kollision und vor allem dem potentiellen Vorwurf einer schlechten Sparsamkeit und Wirtschaftlichkeit vorzubeugen. Herr Schumacher vom Ministerium hat mündlich Zweifel geäußert, ob eine umfassende Prüfung auf eben diese Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit möglich ist, hat jedoch selbst den Vorschlag gemacht bei der Zertifizierungsstelle anzufra-

- gen.
3. Es verbleibt ein Spannungsfeld zwischen den vom StMAS geforderten dienstlichen Weisungsrechten zur Rechtsform eines Kommunalunternehmens, das eine gewisse Unabhängigkeit des Vorstands voraussetzt bzw. ermöglicht.
 4. Es gibt mehrere Lösungsansätze, mit denen versucht werden kann den Ist-Zustand des Job-Centers zu verbessern. Jede der vorgeschlagenen Varianten hat seine Vor- und Nachteile.

Die Stellungnahmen von GGFA Vorstand, Sozialreferat/-amt, Beteiligungsmanagement und GGFA Personalrat sind in der Anlage 6 aufgeführt. Es liegt in der Natur der Sache, dass die Stellungnahmen aus Sicht der jeweiligen Betroffenheit unterschiedlich ausfallen und deshalb kein einheitliches Meinungsbild abgeben. Deshalb werden – je nach „subjektiver Betrachtung“ – Positionen nicht nur pro einer, sondern zugunsten aller drei Varianten abgegeben.

Am geringsten ist die persönliche Betroffenheit in der Stellungnahme des Beteiligungsmanagements anzunehmen, das sich für Variante A ausspricht. Diesem Vorschlag schließt sich auch Referat II an.

Anlagen:

Anlage 1: Fragen zur weiteren Entwicklung der GGFA aus dem SGA/HFPA vom 6.3.2013

Anlage 2: Schreiben des StMAS vom 11.11.2013 und Stellungnahme Rechtsamt vom 17.12.2013

Anlage 3: OBM-Schreiben vom 26.6.2013

Anlage 4: Antwortschreiben des StMAS vom 16.7.2013

Anlage 5: Bewertungsmatrix der Gestaltungsvarianten

Anlage 6: Stellungnahmen GGFA-Vorstand, Sozialreferat/-amt, Beteiligungsmanagement, GGFA-Personalrat

III. Abstimmung
siehe Anlage

IV. Beschlusskontrolle

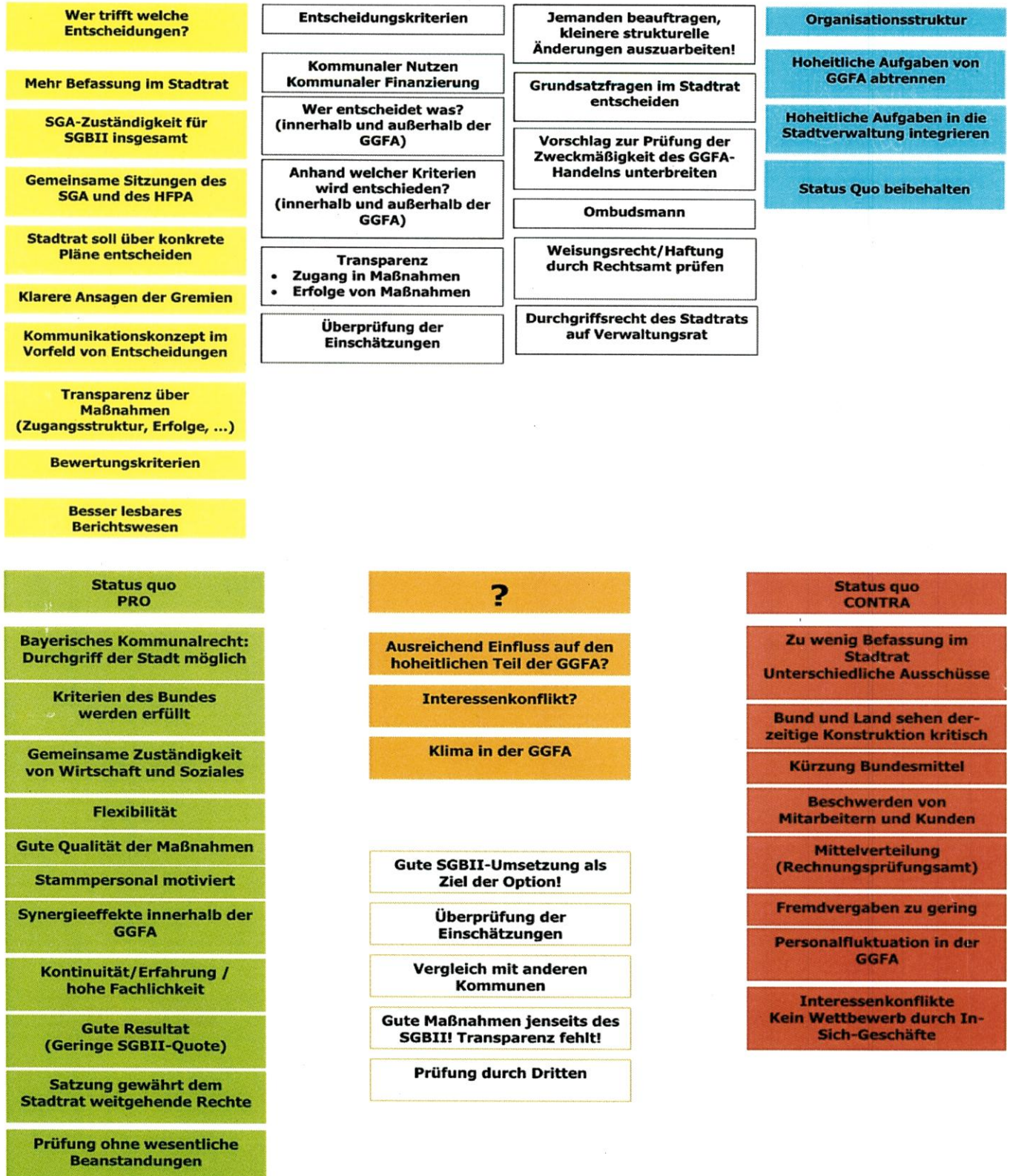
V. Zur Aufnahme in die Sitzungsniederschrift

VI. Zum Vorgang

Fragen zur weiteren Entwicklung der GGFA auf dem SGA/HFPA vom 6.3.13

Fragen von Herrn Dr. Janik:

- 1. Welche strukturellen Veränderungen bei der GGFA sind notwendig
- 2. Rechtssicherheit für die Struktur der GGFA
- 3. mögliche Interessenskonflikte, die aus der Struktur der GGFA folgen, auflösen
- 4. Controlling für die Arbeitsmarktpolitik in Erlangen (u.a. Berichtswesen, Zuständigkeit von Stadtratsgremien)
- 5. Wie wird dieses Controlling in anderen Städten gehandhabt?
- 6. Grundsatzentscheidungen über arbeitsmarktpolitische Entscheidungen im StR beschließen
- aus Sicht von BMIII sollte auch das Arbeitsklima Thema sein





Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Soziales,
Familie und Integration - 80792 München

NAME
Schumacher

Stadt Erlangen
Amt für Recht und Statistik
Rechtsabteilung

TELEFON
089 1261-1253

TELEFAX
089 1261-1638

Per Mail
martin.holzinger@stadt.erlangen.de

E-MAIL
referat-I3@stmas.bayern.de

Ihre Zeichen, Ihre Nachricht vom

Unser Zeichen, Unsere Nachricht vom
Bitte bei Antwort angeben

DATUM

13/6074.04-1/248

11.11.2013

Auslegung der KoA-VV § 8 Abs. 2, Begriff des „unechten Dritten“

Sehr geehrter Herr Holzinger,
sehr geehrte Damen und Herren,

Ihre E-Mail-Anfrage vom 27.09.2013 zum o. g. Thema beantworten wir nach erfolgter Abstimmung mit dem BMAS wie folgt:

1. Auslegung der KoA-VV

In § 8 Abs. 2 der KoA-VV wird für die Einordnung eines - im Verhältnis zur Optionskommune - Dritten als „unechter Dritter“ entweder Weisungsbefugnis oder Gewährträgerhaftung vorausgesetzt. Nach wörtlicher Auslegung genügt jede der in den Nrn. 1 und 2 genannten Voraussetzungen für sich alleine (Alternativregelung) für die Einordnung als „unechter Dritter“.

In Abstimmung mit BMAS ist diese wörtliche Auslegung als maßgeblich zu betrachten. Sie deckt sich mit der Begründung zur KoA-VV (Drucksache 180/08), worin ausgeführt wird,

// Zukunftsministerium
Was Menschen berührt.

Telefon Vermittlung:
089 1261-01

E-Mail:
poststelle@stmas.bayern.de

Internet:
www.zukunftsministerium.bayern.de

Adresse:
Winzererstraße 9, 80797 München

dass die Voraussetzungen der Nummern 1 und 2 entweder alternativ oder kumulativ vorliegen können.

Ein Kommunalunternehmen kann daher bereits aufgrund der gesetzlich geregelten Gewährträgerhaftung unechter Dritter i. S. d. KoA-VV sein, ohne dass es auf die Ausgestaltung der Weisungsbefugnis in der Satzung ankäme.

Unbeachtlich ist insoweit, dass die „Fragen und Antworten zur Kommunalträger-Abrechnungsverwaltungsvorschrift“ auf eine vom eindeutigen Wortlaut der KoA-VV (Alternativregelung) abweichende Auslegung (Kumulativregelung) hinzuweisen scheinen. Durch die „Fragen und Antworten“ und sonstige Erklärungen seitens BMAS können Regelungen der KoA-VV, die ihrerseits der Zustimmung des Bundesrats bedürfen, nicht abgeändert werden; es handelt sich insoweit um unverbindliche Auslegungshilfen zu den KoA-VV.

2. Höherrangiges Recht

Bei den KoA-VV handelt es sich um reine Abrechnungsvorschriften. Sie stellen sicher, dass Verwaltungsaufwendungen auch als solche, und damit unter Berücksichtigung des Kommunalen Finanzierungsanteils, abgerechnet werden. Das BMAS stellte die „grundsätzliche Fragestellung, nach welchen Maßstäben das Handeln unechter Dritter nach den Maßstäben höherrangigen Rechts zu beurteilen ist – Stichwort Inhouse-Vergabe“ der Prüfung des Landes anheim. Im Folgenden erläutern wir die Auffassung des StMAS hierzu.

Eingliederungsmaßnahmen können sowohl an echte Dritte vergeben (§ 17 SGB II) als auch selbst vorgenommen werden. Die Vergabe ist hier der gesetzliche Regelfall, die Selbstvornahme (auch als unechter Dritter) die Ausnahme. Zum Problemkreis Risiken der Rechtsidentität von SGB II-Leistungsträger und Maßnahmeträger verweisen wir auf unsere Stellungnahme vom 16.07.2013.

Demgegenüber ist die Übertragung von Hoheitsakten sowie der grundlegenden Beratung einschl. des Fallmanagements auf echte Dritte generell unzulässig. Dies ergibt sich unmittelbar aus der gesetzlichen Aufgabenstellung des Jobcenters / der Optionskommune und aus dem Fehlen einer gesetzlichen Delegations-Erlaubnis.

Im Fall der Übertragung von Hoheitsakten sowie der grundlegenden Beratung einschl. des Fallmanagements auf „unechte Dritte“ muss im Einklang mit der gesetzlichen Aufgabenstellung nach dem SGB II ermittelt werden, wer als unechter Dritter in diesem Sinne anzusehen ist. Aus einer vergleichenden Betrachtung der Regelungen zum Auftrag ist zwingend zu folgern, dass mindestens dasjenige Maß an Einflussnahme des Jobcenters gewährleistet sein muss, das sogar im Fall der zulässigen Delegation an einen echten Dritten gegeben wäre; § 89 Abs. 5 SGB X sieht insoweit eine Bindung an die eigene Auffassung des Auftraggebers vor. Für eine Definierung einer Aufgabenwahrnehmung als „eigene“ wird man aber wohl noch höhere Anforderungen stellen müssen. So sind wohl darüber hinaus auch dienstrechtliche Weisungsrechte zu fordern.

Vor dem Hintergrund des dargelegten höherrangigen Rechts wird man im Fall der Übertragung von Hoheitsakten sowie der grundlegenden Beratung einschl. des Fallmanagements auf „unechte Dritte“ eine § 8 Abs. 2 Nr. 1 KoA-VV entsprechende Weisungsregelung verlangen müssen.

Mit freundlichen Grüßen



Jochen Schumacher
Ministerialrat

Rechtliche Einschätzung zum Schreiben des Bayerischen Staatsministeriums für Arbeit und Soziales, Familie und Integration vom 11.11.2013

- I. Die grundlegende Aussage des Schreibens, dass bei Übertragung von Hoheitsrechten auf Dritte ein gewisses Maß an Einflussnahmemöglichkeiten gewährleistet sein muss, deckt sich mit der rechtlichen Einschätzung von Amt 30. Dass hierbei jedoch die Regelungen des SGB X über das Auftragsverhältnis als Mindeststandard gelten sollen und darüber hinaus sogar „dienstrechtliche Weisungsrechte“ gefordert werden, ist für Amt 30 nicht nachvollziehbar.

Als typische Rechtsform eines „unechten Dritten“ wird nämlich im Fragen-und-Antworten-Katalog stets das Kommunalunternehmen genannt. Nach Art. 90 Abs. 1 S. 1 der bayerischen Gemeindeordnung hat der Vorstand eines Kommunalunternehmens aber eine weitgehend unabhängige Position (Leitung des Unternehmens „in eigener Verantwortung“). Sicherlich kann diese Stellung in der Unternehmenssatzung dahingehend modifiziert werden, dass Kompetenzen vom Vorstand zum Verwaltungsrat hin verlagert werden. Dafür werden sich jedoch nur solche Zuständigkeiten eignen, die auch tatsächlich von einem Verwaltungsrat wahrgenommen werden können, also insbesondere nicht das „Tagesgeschäft“. Denkbar wären allerdings bestimmte Weisungsrechte gegenüber dem Vorstand.

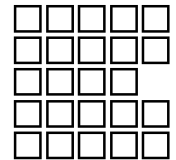
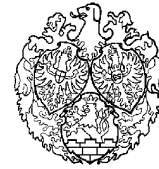
Die Unternehmenssatzung des Kommunalunternehmens kann wiederum nur eine Bindung des Verwaltungsrats an Weisungen des Stadtrats (nicht: der Stadt) regeln, nicht hingegen Weisungsrechte unmittelbar gegenüber dem Vorstand. Die Weisungsrechte gegenüber dem Verwaltungsrat müssen sich zudem auf „bestimmte“ (Art. 90 Abs. 2 S. 5 GO) Fälle beziehen. Voraussetzung ist demnach immer eine konkrete Zuständigkeit des Verwaltungsrats. Durch diese gesetzliche Regelung sollte verhindert werden, „dass die Gemeinde nach tagespolitischen Opportunitäten in das Kommunalunternehmen hineinregiert“ (so Schulz/Wagner, Recht der Eigenbetriebe und der Kommunalunternehmen in Bayern, 2. Aufl. S. 176).

Im Ergebnis ist somit eine Einflussnahme der Stadtverwaltung ohne Gremienbeschluss auf die AöR nicht möglich. Auch die Einflussnahmemöglichkeiten des Stadtrats sind wie gesehen auf die Kompetenzen des Verwaltungsrats beschränkt. Im Übrigen verbleibt nur eine mittelbare Einflussnahme über die im Verwaltungsrat sitzenden kommunalen Vertreter, soweit dem Verwaltungsrat in der jeweiligen Angelegenheit ein Weisungsrecht gegenüber dem Vorstand zukommt (so Schraml in: Rechtspraxis der kommunalen Unternehmen, Teil D Rn. 228). Diese Einflussnahmemöglichkeit ist im Fall der GGFA durch die externen Mitglieder des Verwaltungsrats nur eingeschränkt vorhanden.

- II. Ref. II zur Beschlussvorlage „Aufgabenerledigung und Struktur von Job-Center und Maßnahmeträger“.

Gez.

Dr. Holzinger



Stadt Erlangen

Der Oberbürgermeister

Bayerisches Staatsministerium für
Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen
Referat I 3 Grundsicherung für Arbeitssuchende
MR Jochen Schuhmacher
Winzererstraße 9
80797 München

Rathausplatz 1
91052 Erlangen
Postfach 3160, 91051 Erlangen
Telefon 0 91 31 / 86 22 00
Telefax 0 91 31 / 86 21 12
E-Mail stadt@stadt.erlangen.de
Internet <http://www.erlangen.de>
Az. II

26. Juni 2013

Anfrage zur Risikoeinschätzung der GGFA AöR Trägerkonstruktion

Sehr geehrter Herr Schuhmacher,

in einer aktuellen Debatte wird im Erlanger Stadtrat die Frage gestellt, welches Risiko aus der Trägerform und der Aufgabenzuordnung der GGFA AöR für die Stadt Erlangen erwachsen kann.

Die Besonderheit der GGFA AöR ist, dass sie auf der einen Seite den hoheitlichen SGB II Bereich der Integrations- und Aktivierungsleistungen (Fallmanagement, Personalvermittlung und Integrationsmanagement) eigenständig durchführt und auf der anderen Seite in der AöR mit dem gemeinnützigen Betriebsteil der gewerblichen Art selbst Maßnahmen nach § 45 durchführt.

Zur Klärung des Risikopotentials habe ich folgende Fragen an Sie:

1. In dem Fragen- und Antworten-Katalog zur Kommunalträger Abrechnungsvorschrift, Stand Dezember 2012 AZ: PG SGB II-04616-1 wird unter 3 c) die Möglichkeit aufgeführt, dass der ZKT oder ein (unechter) Dritter nach § 8 Abs. 2 KoA-VV (bspw. AöR), Maßnahmeträger im Sinne von § 45 SGB III sein kann.

Ist davon auszugehen, dass dies noch der aktuelle Stand ist und damit die Trägerkonstruktion („Grundsicherungsträger ist gleichzeitig Maßnahmeträger“) des ZKT Erlangen mit der GGFA als kommunale AöR kein Risiko birgt, wenn die im BMAS Rundschreiben vom 17.08.12 genannten Empfehlungen zur Abgrenzung der Aufwendungen der Verwaltungskosten und Eingliederungsleistungen nach §45 SGB III mit den dort formulierten Abgrenzungskriterien eingehalten werden?

2. Ist die Weisungsgebundenheit und Haftung in der derzeitigen Satzung der GGFA so gestaltet, dass von einem unechten Dritten im Sinne des Fragen und Antworten Katalogs, wie unter 3. „Abgrenzung Verwaltungskosten“ beschrieben, auszugehen ist?

3. Wenn nein, welche Änderungen der Satzung sehen Sie als erforderlich an?

4. Sind die derzeitigen Qualitätssicherungsmaßnahmen ausreichend, damit gegebenenfalls denkbare Interessenskonflikte zwischen der Vermittlung in Arbeit und der Vermittlung in eigene Maßnahmen hinreichend vermieden werden?

5. Unter welchen Umständen sind aus der Sicht der Rechtsaufsichtsbehörde Rückzahlungen von Bundesmitteln zu befürchten?

6. Wären Konstellationen denkbar, unter denen die Stadt Erlangen die Option verliert?

Ihre Antworten werden von einem Verwaltungsarbeitskreis der Stadt Erlangen in eine Vorlage eingebracht, die dem Stadtrat als Entscheidungshilfe über die Risikobewertung der Trägerkonstruktion der GGFA AöR und deren weitere Entwicklung dienen wird.

Für Ihre Antwort möchte ich mich bei Ihnen bereits jetzt sehr herzlich bedanken.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Siegfried Balleis
Oberbürgermeister

II. OBM in Vorlage.

III. Referat II zum Vorgang.



Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung,
Familie und Frauen - 80792 München

Herrn Oberbürgermeister
Dr. Siegfried Balleis
Stadt Erlangen
Rathausplatz 1
91052 Erlangen

Oberbürgermeister - Eingang		
18. JULI 2013 B18/17		
Ref.	ZwBescheid	bis / am
U	U-Entwurf	
Kopie an	Ausi.-Vorlage	
III/30	Rücksprache	
	Ref. Bespr.	

NAME
Schumacher

TELEFON
089 1261-1253

TELEFAX
089 1261-1674

E-MAIL
referat-l3@stmas.bayern.de

II, OBM

GGFA. GF

Ihre Zeichen, Ihre Nachricht vom

II - Schr. v. 26.06.2013

Unser Zeichen, Unsere Nachricht vom
Bitte bei Antwort angeben

I 3 /6074.04-1/248

DATUM

16.07.2013

Anfrage zur Risikoeinschätzung der GGFA AöR Trägerkonstruktion

Sehr geehrter Herr Oberbürgermeister,

zu den aufgeworfenen Fragen nehmen wir wie folgt Stellung:

Zu 1 Allgemeine Risiken einer bestehenden Rechts-Identität von SGB II-Leistungsträger und Maßnahmeträger

Das BMAS hat per Rundschreiben vom 17.08.2012 – noch aktuell und gültig – „Empfehlungen zur Abgrenzung der Aufwendungen für Verwaltungskosten und Eingliederungsleistungen bei Selbstvornahme der Eingliederungsleistungen nach § 45 SGB II durch zugelassene kommunale Träger“ herausgegeben. Darin werden Anhaltspunkte gegeben, welche organisatorischen Vorkehrungen zu treffen sind, um zu gewährleisten, dass Kosten der Eingliederung (diese sind vollständig dem vom Bund finanzierten Eingliederungsbudget zuzuweisen) und Verwaltungskosten (an diesen ist die Kommune mit dem „Kommunalen Finanzierungsanteil“ beteiligt, vgl. § 6b Abs. 2 S. 2, § 46 Abs. 3 SGB II) sinnvoll voneinander abgegrenzt werden können.

// Zukunftsministerium

Telefon Vermittlung:
089 1261-01

E-Mail:
poststelle@stmas.bayern.de

Internet:
www.zukunftsministerium.bayern.de

Adresse:
Winzererstraße 9, 80797 München

Die Empfehlungen des BMAS treffen zur grundsätzlichen Zulässigkeit der Konstruktion Selbstvornahme keine ausdrückliche, aber eine implizite Aussage. Solange die o. g. Empfehlungen des BMAS existieren, kann sich BMAS nicht auf den Standpunkt stellen, die Konstruktion Selbstvornahme sei per se rechtswidrig. In den „Fragen und Antworten zur KoA-VV“, Stand Dez. 2012, S. 12, 13 bestätigt BMAS sogar ausdrücklich, dass die Konstruktion Selbstvornahme zulässig ist und stellt den Fall der Vornahme durch einen „unechten Dritten“ i. S. d. § 8 Abs. 2 KoA-VV (die Optionskommune ist gegenüber dem Dritten weisungsbefugt wie über eine eigene Dienststelle oder haftet für dessen Verbindlichkeiten (Gewährträgerhaftung) der Konstruktion Selbstvornahme gleich.

U. E. birgt die Konstruktion Selbstvornahme (auch in der Form der Einschaltung eines „unechten Dritten“) dennoch Risiken, die durch die o. g. Empfehlungen des BMAS nicht aus der Welt geschafft sind: Während bei der Vergabe von Eingliederungsmaßnahmen an Dritte Vergabevorschriften zu beachten sind, die sicherstellen, dass das wirtschaftlichste Angebot sich durchsetzen kann (das die beste Preis- Gegenleistungs-Relation verspricht), ist ein vergleichbarer Mechanismus im Falle der Selbstvornahme nicht gegeben. Selbst wenn die angebotene Qualität der Maßnahmen „stimmt“ - wofür die gesetzlich erforderliche Zertifizierung eine gewisse Gewähr bringt – gibt es keine Gewähr dafür, dass auch der Preis stimmig ist, insbesondere mit Blick auf „entgangene“ Angebote potentieller Mitbewerber / Anbieter vergleichbarer Maßnahmen.

Wenn Maßnahmeträger und „vergebende“ Stelle identisch sind, besteht u. E. stets die Gefahr, dass Preisnachteile nicht erkannt werden. Kommt, wie im Fall der Option, hinzu, dass die „vergebende“ Stelle nicht mit eigenen, sondern Fremdmitteln wirtschaftet (vom Bund zur Verfügung gestelltes Budget), und wird, wie im Falle der GGFA, nicht nur ein kleiner, sondern der überwiegende Teil der Eingliederungsmaßnahmen selbst erbracht, bestehen u. E. unübersehbare Fehlanreize dergestalt, dass die „vergebende“ Stelle dem Maßnahmeträger – und damit letztlich dem eigenen (kommunalen) Haushalt - Preisvorteile gewährt.

Um dies klarzustellen: Wir sprechen hier von abstrakten Risiken, die sich u. E. durch eine bestimmte Rechtskonstruktion und hierdurch bedingte systematische Fehlanreize ergeben. Wir sprechen in keiner Weise von konkreten Vorkommnissen oder von

Anhaltspunkten dafür, dass sich die aufgezeigten Risiken im Fall der Stadt Erlangen und der GGFA in irgendeiner Weise konkretisiert hätten.

Betrachtet man die durch die GGFA erzielten Resultate, abzulesen am Kennzahlvergleich mit anderen Jobcentern desselben Vergleichstyps, erzielte die Stadt Erlangen im Jahr 2012 stark verbesserungsbedürftige Ergebnisse. Wir verweisen insoweit auf unsere mit Datum vom 17.05.2013 übermittelte Einschätzung („Dialog zu den Jahresergebnissen bei den Zielindikatoren“). Selbst wenn man Erlangen eine Randlage im Vergleichstyp und den erheblichen Einfluss exogener, vom Jobcenter nicht beeinflussbarer Faktoren auf die Entwicklung der Kennzahlen zugesteht, macht dies das vergleichsweise mäßige Abschneiden der Stadt Erlangen dennoch nur teilweise nachvollziehbar. Die bisherige Entwicklung der Kennzahlen im Jahr 2013 zeigt keinerlei Tendenz zur Besserung, sondern lässt leider eine weitere Verschlechterung befürchten.

Aufgrund der aufgezeigten, durch die organisatorische Ausrichtung bedingten abstrakten Risiken sowie der unterdurchschnittlichen Kennzahlsergebnisse halten wir es nicht für ausgeschlossen, dass das BMAS oder die ihm zuarbeitenden Stellen (Bundesrechnungshof, Prüfgruppe des BMAS) bei der Stadt Erlangen genau hinsehen, wie wirtschaftlich die durchgeführten Maßnahmen sind. Das seitens BMAS gemachte Zugeständnis der grundsätzlichen Zulässigkeit der Konstruktion und die herausgegebenen Empfehlungen zur Abgrenzung der Aufwendungen für Verwaltungskosten und Eingliederungsleistungen enthalten keine Freizeichnung vom Gebot der Sparsamkeit und Wirtschaftlichkeit (§ 14 S. 3 SGB II).

Im Fall der Feststellung überteuerter Maßnahmen könnten wegen Verstoßes gegen das Gebot der Sparsamkeit und Wirtschaftlichkeit Rückforderungen des Bundes in Betracht kommen (§ 6b Abs. 4 und 5 SGB II).

Die konkreten Risiken einer solchen Wirtschaftlichkeitsprüfung im Fall der GGFA können wir nicht einschätzen. Wir empfehlen eine selbstkritische Prüfung der Preis-Gegenleistungs-Relation der GGFA-Maßnahmen im Vergleich zu vergleichbaren Maßnahmen potentieller Mitbewerber / Anbieter vor Ort.

Zu 2 und 3 Gestaltung der Satzung der GGFA

Eine Bewertung würden wir nur unter Einbindung des BMAS vornehmen wollen. Da die Prüfgruppe des BMAS die Konstruktion der GGFA bislang unbeanstandet ließ, werden wir das Benehmen mit BMAS aber nur mit Ihrem ausdrücklichen Einverständnis suchen. Wir bitten, dies ggf. zu erklären und hierbei Unterlagen beizufügen, die für die Beurteilung der Weisungsrechte und oder Gewährsträgerhaftung erforderlich sind (vgl. § 8 Abs. 2 KoA-VV). Gegenwärtig liegen uns vor: Die Unternehmenssatzung für das Kommunalunternehmen GGFA vom 05.08.2005, der Entwurf der Satzung der BgA (ohne Datum), der Vertrag zwischen Stadt und GGFA vom 02.12.2004. Soweit diese Unterlagen noch gültig sind, genügt uns Ihre Bestätigung, dass dies so ist.

Die oben unter Ziff. 1 beschriebenen Risiken bestehen indes unabhängig von der näheren Gestaltung der Satzung der GGFA.

Zu 4 Bewertung der aktuellen Qualitätssicherungsmaßnahmen

Eine Einschätzung der konkret vor Ort verwirklichten Maßnahmen könnte nur nach aufwändiger Prüfung vor Ort erfolgen, für die wir jedoch keinen Anlass sehen. Sofern Sie uns, gleichsam als abstrakte Rechtsfrage formuliert, eine Beschreibung bestimmter Qualitätssicherungsmaßnahmen übermitteln wollen, können wir deren Eignung gerne bewerten. Wir würden auch dies unter Einbindung des BMAS vornehmen. Eine Einschätzung, inwieweit die Ihrerseits dargelegten Maßnahmen tatsächlich vor Ort umgesetzt sind, wird uns hierbei nicht möglich sein.

Ich bitte um Nachricht und um Übermittlung der entsprechenden Darlegungen, wenn eine solche – im Benehmen mit BMAS erfolgende – Rechtsauskunft gewünscht wird.

Zu 5. Ev. Rückzahlungen des Bundes

Hierzu wird auf unsere ausführliche Bewertung zu Ziff. 1 und den Fall der Feststellung überteuerter Maßnahmen und hierdurch bedingter Rückforderungen wegen Verstoßes gegen das Gebot der Sparsamkeit und Wirtschaftlichkeit verwiesen.

Zu 6. Verlust der Option

Ein realistisches Risiko des Verlustes der Option sehen wir weder im Zusammenhang Selbstvornahme von Eingliederungsleistungen / Ausgestaltung der GGFA noch in irgendeinem anderen Zusammenhang.

Mit freundlichen Grüßen



Jochen Schumacher
Ministerialrat

Verwaltungs-AK zur Zukunft der GGFA / Bewertungsmatrix der Gestaltungsvarianten

Seite 1 von 20

Organisations-varianten Bewertungs-kriterien	Variante 1a: Fortführung d. Status Quo: <u>Amt 50</u> : Passiveleistungen (hoheitl.) <u>GGFA</u> : Aktivleistungen (hoheitl.) + BgA (Maßnah- meträger)	Variante 1b: Status Quo mit internen Anpassungen (Satzungsänderungen, organisator. Maßnahmen)	Variante 2: Integration der Passiveis- tungen in die bestehende AöR, Fortführung des BgAs innerhalb der AöR (evtl. Rechtsformwechsel zum Eigenbetrieb)	Variante 3a: Integration der aktiven Leistungen (u. evtl. Teil des BgA) in die Stadtverwal- tung; (Rest-)BgA bleibt 100% -ige städtische Tochter	Variante 3b: Integration der aktiven Leistungen in die Stadt- verwaltung; BgA wird privatisiert	Variante 4: Passive Leistungen bleiben bei der Stadt; Trennung der GGFA in zwei Unternehme (hoheitl. tätige AöR u. BgA) BgA bleibt städt. Tochter	
	Im AK diskutierte rechtliche Rahmenbedingungen						
Zulässigkeit der Beauftra- gung des BgA durch hoheitl. Bereich ohne Ausschreibung (= Selbstvornahme: Grund- sicherungsträger = Maß- nahmeträger)	lt. aktueller Empfehlung d. BMAS (Sommer 2012) zulässig, soweit Haftung oder Weisungsbefugnis der Stadt gegeben (Haftung besteht gem. Art. 89 Abs. 4 GO, Weisungs- recht des Stadtrats ist nur eingeschränkt vorhanden)	<u>bei Satzungsänderung</u> : höhere Rechtssicherheit durch Stärkung der Wei- sungsbefugnis möglich u. lt. Schreiben von Hr. Schuma- cher vom 11.11.13 erforder- lich; <u>bei AZAV-Prüfung aller Maßnahmeangebote</u> : im Prüfungsumfang enthal- tene Wirtschaftlich- keitsprüfung durch unab- hängigen, vom Bund zertifi- zierten Prüfer verringert Risiko mangelnder Spar- samkeit/ Wirtschaftlichkeit und resultierender BMAS- Rückforderungsrisiken	lt. aktueller Empfehlung d. BMAS (Sommer 2012) zulässig, soweit Haftung oder Weisungsbefugnis der Stadt gegeben;	lt. aktueller Empfehlung d. BMAS (Sommer 2012) zulässig, soweit Haftung oder Weisungsbefugnis der Stadt gegeben;	Beauftragung des BgA nur durch Vergabe oder Gut- schein möglich	lt. aktueller Empfehlung d. BMAS (Sommer 2012) vermutlich zulässig, soweit Haftung oder Weisungs- befugnis der Stadt gege- ben;	
	Zulässigkeit der Beauftra- gung der BgA-Werkstätten durch übrige städtische Ämter ohne Ausschreibung (= "Inhouse-Vergabe")	Inhousegeschäfte möglich, soweit Kontrolle der Stadt über GGFA "wie über eige- ne Dienststelle" gegeben und Fremdotsatz < 8-10 %	<u>bei Satzungsänderung</u> : höhere Rechtssicherheit durch Stärkung der Wei- sungsbefugnis möglich	Inhousegeschäfte möglich, soweit Kontrolle der Stadt über GGFA "wie über eige- ne Dienst-stelle" gegeben und Fremdotsatz < 8-10 %	Inhousegeschäfte möglich, soweit Kontrolle der Stadt über GGFA "wie über eige- ne Dienststelle" gegeben und Fremdotsatz < 8-10 %	Inhouse Privileg entfällt; ob BgA in heutiger Struktur trotzdem überlebensfähig ist und Käufer findet, ist fraglich	Inhousegeschäfte möglich, soweit Kontrolle der Stadt über GGFA "wie über eige- ne Dienststelle" gegeben und Fremdotsatz < 8-10 %
	Risiko des Options-Verlusts	nicht erkennbar	nicht erkennbar	nicht erkennbar	nicht erkennbar	nicht erkennbar	nicht erkennbar

Auswirkungen auf den SGB II-Empfänger						
Schnittstelle Passivleistungen - Aktivleistungen	Kompliziertere Ablaufstrukturen durch unterschiedliche Zuständigkeiten im hoheitl. Bereich	bei Leitfaden für Prozessabläufe: Verbesserung denkbar	Optimale Prozessabläufe möglich	Optimale Prozessabläufe möglich	Optimale Prozessabläufe möglich	Kompliziertere Ablaufstrukturen durch unterschiedliche Zuständigkeiten im hoheitl. Bereich
Schnittstelle Aktivleistungen - Maßnahmeträger (BgA)	Optimale Prozessabläufe möglich	Optimale Prozessabläufe möglich	Optimale Prozessabläufe möglich	Schnittstelle zwischen hoheitl. Bereich (Aktivleistungen) und Maßnahmeträger muss gestaltet werden	Schnittstelle zwischen hoheitl. Bereich (Aktivleistungen) und Maßnahmeträger ist schwieriger zu gestalten	Schwierigste Variante bzgl. der Schnittstellen
Unterordnung des BgA unter Gesamtaufgabe	gegeben durch einheitliche Leitung	gegeben durch einheitliche Leitung	gegeben durch einheitliche Leitung	Eventuell Eigeninteresse des Maßnahmeträger	Klares unternehmerisches Eigeninteresse des Maßnahmeträger	Eventuell Eigeninteresse des Maßnahmeträger

Verwaltungs-AK zur Zukunft der GGFA / Bewertungsmatrix der Gestaltungsvarianten

Seite 2 von 7

Organisations-varianten	Bewertungs-kriterien	Variante 1a: Fortführung d. Status Quo: Amt 50: Passivleistungen (hoheitl.) GGFA: Aktivleistungen (hoheitl.) + BgA (Maßnah- meträger)	Variante 1b: Status Quo mit internen Anpassungen (Satzungsänderungen, organisator. Maßnahmen)	Variante 2: Integration der Passivleis- tungen in die bestehende AöR, Fortführung des BgAs innerhalb der AöR (evtl. Rechtsformwechsel zum Eigenbetrieb)	Variante 3a: Integration der aktiven Leistungen (u. evtl. Teil des BgA) in die Stadtverwal- tung; (Rest-)BgA bleibt 100% -ige städtische Tochter	Variante 3b: Integration der aktiven Leistungen in die Stadt- verwaltung; BgA wird privatisiert	Variante 4: Passive Leistungen bleiben bei der Stadt; Trennung der GGFA in zwei Unternehmen (hoheitl. tätige AöR u. BgA); BgA bleibt städt. Tochter

Auswirkungen auf den SGB II-Empfänger (Fortsetzung)

Prozessabläufe bei der Kun- denübergabe zum Maßnah- meträger	Unmittelbare Kundenüber- gabe vom Fallmanagement zum Maßnahmeträger möglich	Unmittelbare Kundenüber- gabe vom Fallmanagement zum Maßnahmeträger möglich	Optimale Prozessabläufe möglich	Erst bei Kundeneinwilligung Entbindung vom Sozialge- heimnis	Erst bei Kundeneinwilligung Entbindung vom Sozialge- heimnis	Erst bei Kundeneinwilligung Entbindung vom Sozialge- heimnis
Wahrnehmung der Orga- nisationsform durch den Kunden	Corporate Identity "Stadt- konzern"	Corporate Identity "Stadt- konzern"	Corporate Identity "Stadt- konzern"	Corporate Identity "Stadt- konzern"	Corporate Identity "Stadt- konzern" nur für hoheitli- chen Bereich	Corporate Identity "Stadt- konzern" nur für hoheitli- chen Bereich
Vielfältigkeit des Maßnahme- angebotes	Maßnahmevergabe an Dritte weiterhin möglich	Maßnahmevergabe an Dritte weiterhin möglich	Maßnahmevergabe an Dritte weiterhin möglich	Maßnahmevergabe an Dritte weiterhin möglich	Maßnahmevergabe an Dritte weiterhin möglich	Maßnahmevergabe an Dritte weiterhin möglich
Anpassungsfähigkeit auf Kundenbedarfe	Schnelle und flexible An- passung der Maßnahmen auf die Kundenbedarfe möglich	Schnelle und flexible An- passung der Maßnahmen auf die Kundenbedarfe möglich	Schnelle und flexible An- passung der Maßnahmen auf die Kundenbedarfe möglich	Anpassung der Maßnah- men auf die Kundenbedarfe nur mittelbar möglich	Anpassung der Maßnah- men auf die Kundenbedarfe nur schwer und auf Kulanz- basis möglich	Anpassung der Maßnah- men auf die Kundenbedarfe nur mittelbar möglich
Zahl der Ansprechpartner	Kunde hat mehr Ansprech- partner	Kunde hat mehr Ansprech- partner	Kunde hat weniger An- sprech-partner	Kunde hat mehr Ansprech- partner	Kunde hat kommunale und privatwirtschaftlich organi- sierte Ansprechpartner	Kunde hat mehr Ansprech- partner
Kundenvorteile durch Ver- netzung	Vernetzung innerhalb der kommunalen Familie zu- gunsten des Kunden	Vernetzung innerhalb der kommunalen Familie zu- gunsten des Kunden	Vernetzung innerhalb der kommunalen Familie zu- gunsten des Kunden	Vernetzungsmöglichkeiten zum BgA verschlechtern sich, aber sehr gute Ver- netzung innerhalb der Stadtverwaltung	Vernetzung zum BgA wird sehr schwer, aber sehr gute Vernetzung innerhalb der Stadtverwaltung	Vernetzung wird schwieri- ger

Finanzielle Aspekte

Aussagekraft des Rech- nungswesens und der Kos- ten- und Leistungsrechnung	Differenziertes Finanzcon- trolling in der AöR, Finanz- system für Amt 50 ent- spricht dem kommunalen Haushaltsrecht	Differenziertes Finanzcon- trolling in der AöR, Finanz- system für Amt 50 ent- spricht dem kommunalen Haushaltsrecht	Differenziertes Finanzcon- trolling in der AöR,	Finanzsystem für Amt 50 entspricht dem kommun- alen Haushaltsrecht, noch keine Kostenrechnung vorhanden; differenziertes Finanzcontrolling für BgA wie bei kommunalen Unter- nehmen üblich	Finanzsystem für Amt 50 entspricht dem kommun- alen Haushaltsrecht; Einblick in die finanzielle Lage des BgAs geht verloren	Differenziertes Finanzcon- trolling in der AöR, Finanz- system für Amt 50 ent- spricht dem kommunalen Haushaltsrecht; zusätzlich weiteres Controlling des BgA erforderlich, soweit städtische Tochter
Kontrollinstanzen	zusätzliche Kontrollinstan- zen in der AöR: Verwal- tungsrat, Pflicht- Wirtschaftsprüfung etc.	zusätzliche Kontrollinstan- zen in der AöR: Verwal- tungsrat, Pflicht- Wirtschaftsprüfung etc.	zusätzliche Kontrollinstan- zen in der AöR: Verwal- tungsrat, Pflicht- Wirtschaftsprüfung etc.	zusätzliche Kontrollinstan- zen für den BgA: Verwal- tungsrat, Pflicht- Wirtschaftsprüfung etc.		zusätzliche Kontrollinstan- zen in der AöR: Verwal- tungsrat, Pflicht- Wirtschaftsprüfung etc.

69/111

Verwaltungs-AK zur Zukunft der GGFA / Bewertungsmatrix der Gestaltungsvarianten

Organisations-varianten Bewertungs-kriterien	Variante 1a: Fortführung d. Status Quo: Amt 50: Passivleistungen (hoheitl.) GGFA: Aktivleistungen (hoheitl.) + BgA (Maßnah- meträger)	Variante 1b: Status Quo mit internen Anpassungen (Satzungsänderungen, organisator. Maßnahmen)	Variante 2: Integration der Passivlei- stungen in die bestehende AöR, Fortführung des BgAs innerhalb der AöR (evtl. Rechtsformwechsel zum Eigenbetrieb)	Variante 3a: Integration der aktiven Leistungen (u. evtl. Teil des BgA) in die Stadtverwal- tung; (Rest-)BgA bleibt 100% -ige städtische Tochter	Variante 3b: Integration der aktiven Leistungen in die Stadt- verwaltung; BgA wird privatisiert	Variante 4: Passive Leistungen bleiben bei der Stadt; Trennung der GGFA in zwei Unternehmen (hoheitl. tätige AöR u. BgA); BgA bleibt städt. Tochter
Finanzielle Aspekte (Fortsetzung)						
Budgetabstimmungsauf- wand zwischen rechtlich selbständigen Einheiten	hoher Abstimmungsbedarf über das Budget zwischen Amt 50 und GGFA, da Konsensfindung erforderlich (insbesondere seit Rück- gang der Bundesmittel)	Überarbeitung des Koope- rationsvertrags zur gemein- samen Finanzplanung dringend erforderlich	kein Abstimmungsbedarf	nur Abstimmungsbedarf zum BgA zur Berücksichti- gung des kommunalen Gesamtinteresses	kein Abstimmungsbedarf	hoher Abstimmungsbedarf über das Budget zwischen Amt 50 und GGFA, da Konsensfindung erforder- lich; zusätzlich Abstim- mungsbedarf mit BgA
Umstrukturierungskosten	Keine zusätzlichen Um- strukturierungskosten	Keine zusätzlichen Um- strukturierungskosten	Umstrukturierungskosten (z.B. IT/Finanzbuchhaltung/Perso- nalwesen/Umzug) abseh- bar	Umstrukturierungskosten (z.B. IT/Finanzbuchhaltung/ Personalwesen/Umzug) absehbar	Umstrukturierungskosten (z.B. IT/Finanzbuchhaltung/ Personalwesen/Umzug) absehbar; Privatisierung evtl. nur bei zusätzlichen finanziellen Zuwendungen aus dem städt. Haushalt möglich	Umstrukturierungskosten (z.B. IT/Finanzbuchhaltung/ Personalwesen) absehbar
Overheadkosten - Schnittstelle GGFA/Hoheit und BgA	Overheadkosten bleiben unverändert bestehen	Overheadkosten bleiben unverändert bestehen	Effizienzsteigerung/ Kosten- reduktion im Overheadbe- reich möglich;	Kostensteigerung durch Doppelstrukturen zwischen Hoheit und BgA	Overhead-Kosten gehen in Maßnahmekosten ein	Kostensteigerung durch Dreifachstruktur
Overheadkosten - Schnittstelle GGFA/Hoheit und Amt 50	Overheadkosten bleiben unverändert bestehen	Overheadkosten bleiben unverändert bestehen	Effizienzsteigerung/ Kosten- reduktion im Overheadbe- reich möglich	Einsparung von Overhead- Kosten im hoheitlichen Bereich möglich	Einsparung von Overhead- Kosten im hoheitlichen Bereich möglich	Kostensteigerung durch Dreifachstruktur
Rücklagen als Risikopuffer	AöR-Eigentum als Risiko- puffer für GGFA für SGB II- Aufgaben	AöR-Eigentum als Risiko- puffer für GGFA für SGB II- Aufgaben	AöR-Eigentum als Risiko- puffer für GGFA für SGB II- Aufgaben	je nach Vermögensauftei- lung bleibt AöR-Eigentum eventuell als Risikopuffer für BgA	kein Risikopuffer außerhalb des städtischen Haushalts	AöR-Eigentum als Risiko- puffer für SGB II-Aufgaben der GGFA oder für BgA, je nach Vermögensaufteilung
Drittmittel-Akquise	Drittmittel-Akquise durch Zusammenarbeit zwischen GGFA-Hoheit und BgA sehr effektiv	Drittmittel-Akquise durch Zusammenarbeit zwischen GGFA-Hoheit und BgA sehr effektiv	Drittmittel-Akquise durch Zusammenarbeit zwischen GGFA-Hoheit und BgA sehr effektiv	Stadt könnte Drittmittel- geschäft, soweit als Antrag- steller zugelassen, über- nehmen. Soweit BgA zuständig ist, liegt die Drittmittel-Akquise nicht immer im betriebswirt- schaftlichen und fachlichen Interesse des BgA	Stadt könnte Drittmittel- geschäft, soweit zuständig, theoretisch übernehmen. Drittmittel Akquise beim externen Träger nicht im- mer im Sinne der kommu- nalen Aufgabenstellung, deutliches Trägereigeninte- resse	Soweit BgA zuständig ist, liegt die Drittmittel-Akquise nicht immer im betriebswirt- schaftlichen und fachlichen Interesse des BgA
kommunales Haftungsrisiko					Verringerung des kommu- nalen Haftungsrisikos bei Privatisierung	

70/1111

Verwaltungs-AK zur Zukunft der GGFA / Bewertungsmatrix der Gestaltungsvarianten

Organisations-varianten	Bewertungs-kriterien					
	Variante 1a: Fortführung d. Status Quo: Amt 50: Passivleistungen (hoheitl.) GGFA: Aktivleistungen (hoheitl.) + BgA (Maßnah- meträger)	Variante 1b: Status Quo mit internen Anpassungen (Satzungsänderungen, organisator. Maßnahmen)	Variante 2: Integration der Passivleis- tungen in die bestehende AöR, Fortführung des BgAs innerhalb der AöR (evtl. Rechtsformwechsel zum Eigenbetrieb)	Variante 3a: Integration der aktiven Leistungen (u. evtl. Teil des BgA) in die Stadtverwal- tung; (Rest-)BgA bleibt 100% -ige städtische Tochter	Variante 3b: Integration der aktiven Leistungen in die Stadt- verwaltung; BgA wird privatisiert	Variante 4: Passive Leistungen bleiben bei der Stadt; Trennung der GGFA in zwei Unternehmen (hoheitl. tätige AöR u. BgA); BgA bleibt städt. Tochter
Qualität						
Kompetenzerhaltung von qualifiziertem Personal	Jahrelang erlangte Kompe- tenzmehrung bleibt erhalten	Jahrelang erlangte Kompe- tenzmehrung bleibt erhalten	Jahrelang erlangte Kompe- tenzmehrung bleibt erhalten, soweit die Umstruktu- rierung nicht zur Abwande- rung der Amt 50-MA führt	Jahrelang erlangte Kompe- tenzmehrung bleibt erhalten, soweit die Umstruktu- rierung nicht zur Abwande- rung beim BgA führt	Jahrelang erlangte Kompe- tenzmehrung bleibt nur im hoheitlichen Bereich erhal- ten	Jahrelang erlangte Kompe- tenzmehrung bleibt erhalten, soweit die Umstruktu- rierung nicht zur Abwande- rung beim BgA führt
Flexibilität bei der Maßnah- mengestaltung und -anpas- sung	unmittelbar gegeben	unmittelbar gegeben	unmittelbar gegeben	mittelbar gegeben	nicht gegeben	mittelbar gegeben
Mögliche Qualitätseinbußen durch Schnittstelleproble- men zwischen Aktiv- und Passivleistungen	Schnittstellenprobleme im hoheitl. Bereich können durch enge Absprachen gemindert, aber nicht immer gelöst werden	<u>bei Ergänzung des Koope- rationsvertrags zwischen Amt 50 und GGFA:</u> Klarere Regelung der Ent- scheidungszuständig-keiten zwischen Amt 50 u. GGFA möglich	Schnittstellenprobleme im hoheitl. Bereich wegen einheitlicher Leitung einfa- cher lösbar	Schnittstellenprobleme im hoheitl. Bereich wegen einheitlicher Leitung einfa- cher lösbar	Schnittstellenprobleme im hoheitl. Bereich wegen einheitlicher Leitung einfa- cher lösbar	Schnittstellenprobleme im hoheitl. Bereich können durch enge Absprachen gemindert, aber nicht immer gelöst werden
Mögliche Qualitätseinbußen durch Schnittstelleproble- men zwischen Aktivleistun- gen und BgA	Schnittstellenprobleme zwischen Hoheit und BgA wegen einheitlicher Leitung einfacher lösbar	Schnittstellenprobleme zwischen Hoheit und BgA wegen einheitlicher Leitung einfacher lösbar	Schnittstellenprobleme zwischen Hoheit und BgA wegen einheitlicher Leitung einfacher lösbar	Schnittstellenprobleme zwischen Hoheit und BgA können durch enge Ab- sprachen gemindert, aber nicht immer gelöst werden;	Schnittstellenprobleme zwischen Hoheit und Maß- nahmeträger durch Eigen- interessen ggf. verschärft; Hoheit hat den Hut auf	Schnittstellenprobleme zwischen Hoheit und BgA können durch enge Abspra- chen gemindert, aber nicht immer gelöst werden;
Prozesssteuerung	gute Prozesssteuerung möglich	gute Prozesssteuerung möglich	Optimale Prozesssteuerung möglich	gute Prozesssteuerung möglich	Prozesssteuerung schwieri- ger	Prozesssteuerung schwieri- ger
Qualitätsmanagementsystem	AöR: QM-System; Amt 50: Verwaltungs- vorschriften (VKS-System)	AöR: QM-System; Amt 50: Verwaltungs- vorschriften (VKS-System)	QM-System für gesamte AöR	Hoheit: Verwaltungs- vorschriften (VKS-System); BgA: QM-System	Hoheit: Verwaltungs- vorschriften (VKS-System); BgA: QM-System muss in den meisten Fällen vorge- wiesen werden	Amt 50: Verwaltungs- vorschriften (VKS-System); GGFA-Hoheit und BgA: QM-System
Theoretisches Risiko man- gelnder Innovationsfähigkeit aufgrund von internen und Inhouse-Vergaben	Innovationsdruck resultiert nicht aus Wettbewerbs- situation, sondern aufgrund eigener Motivation, knapper Mittel und aufgrund von Stadtratsanträgen	Innovationsdruck resultiert nicht aus Wettbewerbs- situation, sondern aufgrund eigener Motivation, knapper Mittel und aufgrund von Stadtratsanträgen	Innovationsdruck resultiert nicht aus Wettbewerbs- situation, sondern aufgrund eigener Motivation, knapper Mittel und aufgrund von Stadtratsanträgen	Innovationsdruck resultiert auch aus Wettbewerbs- situation, soweit Aufträge im Wettbewerb vergeben werden	BgA steht zu 100% im Wettbewerb	Innovationsdruck resultiert auch aus Wettbewerbs- situation, soweit Aufträge im Wettbewerb vergeben werden
Qualitätseinbußen durch Kostendruck					privatisierter Träger arbeitet verstärkt mit befristetem Personal und außerhalb des TVöD	

71/111

Verwaltungs-AK zur Zukunft der GGFA / Bewertungsmatrix der Gestaltungsvarianten

Organisations-varianten	Bewertungs-kriterien					
	Variante 1a: Fortführung d. Status Quo: Amt 50: Passiveleistungen (hoheitl.) GGFA: Aktivleistungen (hoheitl.) + BgA (Maßnahmeträger)	Variante 1b: Status Quo mit internen Anpassungen (Satzungsänderungen, organisator. Maßnahmen)	Variante 2: Integration der Passiveleistungen in die bestehende AöR, Fortführung des BgAs innerhalb der AöR (evtl. Rechtsformwechsel zum Eigenbetrieb)	Variante 3a: Integration der aktiven Leistungen (u. evtl. Teil des BgA) in die Stadtverwaltung; (Rest-)BgA bleibt 100% -ige städtische Tochter	Variante 3b: Integration der aktiven Leistungen in die Stadtverwaltung; BgA wird privatisiert	Variante 4: Passive Leistungen bleiben bei der Stadt; Trennung der GGFA in zwei Unternehmen (hoheitl. tätige AöR u. BgA); BgA bleibt städt. Tochter
Auswirkungen auf das Personal (Stadt und GGFA)						
Arbeitsplatzsicherheit (aus heutiger Sicht)	GGFA-MA: nur gegeben, soweit Bundes- und kommunale Mittel vorhanden; Amt 50-MA: gegeben	GGFA-MA: nur gegeben, soweit Bundes- und kommunale Mittel vorhanden; Amt 50-MA: gegeben	nur gegeben, soweit Bundes- und kommunale Mittel vorhanden; ehemalige Amt 50-MA: abhängig von Überleitungsvertrag	für hoheitl. Bereich: gegeben, da interne Umsetzungspflicht; für BgA: nur gegeben, soweit ausreichend Maßnahmen an BgA vergeben werden	nur für hoheitl. Bereich gegeben	Amt 50-MA: gegeben GGFA: nur gegeben, soweit Bundes- und kommunale Mittel vorhanden; für BgA: nur gegeben, soweit ausreichend Maßnahmen an BgA vergeben werden
Personalzufriedenheit	Präferenzen der städtischen MA: Städtische MA möchten unbedingt bei der Stadtverwaltung bleiben (erfahrungsgemäß); Wunsch nach Zusammenführung der hoheitlichen Aufgaben (Aktiv- und Passiveleistungen)					
	Präferenzen der GGFA-MA: GGFA-MA ist Arbeitsplatzsicherheit und Tarifbindung am wichtigsten; sie schätzen die unternehmensinterne Zusammenarbeit mit dem BgA				BgA-Privatisierung wird von GGFA-MA abgelehnt	Kleinere Unternehmens-einheiten reduzieren die persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten
Zulässigkeit des Dienstherrn-/ Arbeitgeberwechsels	nicht relevant	nicht relevant	gegeben	gegeben	gegeben	gegeben
Personalein- und -ausstellungen	GGFA: relativ flexibel Amt 50: weniger flexibel	GGFA: relativ flexibel Amt 50: weniger flexibel	relativ flexibel	hoheitl. Bereich: weniger flexibel; BgA: relativ flexibel	hoheitl. Bereich: weniger flexibel BgA: unklar	GGFA und BgA: relativ flexibel Amt 50: weniger flexibel
Personalentwicklung	GGFA-MA: gute Veränderungsmöglichkeiten; Amt 50-MA: sehr gute Veränderungsmöglichkeiten	GGFA-MA: gute Veränderungsmöglichkeiten; Amt 50-MA: sehr gute Veränderungsmöglichkeiten	GGFA-MA: gute Veränderungsmöglichkeiten; Amt 50-MA: Bestandschutz für städt. MA müsste in einem Überleitungsvertrag geregelt werden	hoheitl. MA der GGFA: Verbesserung; BgA-MA: Verschlechterung Amt 50-MA: sehr gut	hoheitl. GGFA-MA: gute Veränderungsmöglichkeiten; BgA-MA: abhängig vom Erwerber; Amt 50-MA: sehr gut	GGFA-MA: gute Veränderungsmöglichkeiten; Amt 50-MA: sehr gute Veränderungsmöglichkeiten
Abwanderungsgefahr qualifizierter MA		bei weiteren Abweichungen vom TVöD denkbar	Amt 50: stadintern / andere Dienstherren	BgA-MA: hohes Fluktuationsrisiko wegen Angst vor Arbeitsplatzverlust	BgA-MA: hohes Fluktuationsrisiko wegen Angst vor Arbeitsplatzverlust oder Verschlechterung der Arbeitsplatzbedingungen	BgA-MA: hohes Fluktuationsrisiko wegen Angst vor Arbeitsplatzverlust
TVöD und Altersvorsorge	angelehnt an TVöD (z.B. keine Unkündbarkeit nach 15 J., Flexibilität bei Gehaltseinstufung; weitere Abweichungen zum TVöD möglich)	Wunsch Personalrat GGFA: Beitritt zum KAV (TVöD; kommunale etwas niedrigere Altersvorsorge verpflichtend; klares Streikrecht)	bei AöR: angelehnt an TVöD, Bestandsschutz für ehem. städtische MA; bei Eigenbetrieb: TVöD	hoheitl. MA: TVöD; BgA-MA: angelehnt an TVöD	hoheitl. MA: TVöD, BgA-MA: abhängig v. Erwerber	Amt 50-MA: TVöD, Ex-GGFA-MA: angelehnt an TVöD

72/111

Verwaltungs-AK zur Zukunft der GGFA / Bewertungsmatrix der Gestaltungsvarianten

Organisations-varianten Bewertungs-kriterien	Variante 1a: Fortführung d. Status Quo: Amt 50: Passivleistungen (hoheitl.) GGFA: Aktivleistungen (hoheitl.) + BgA (Maßnah- meträger)	Variante 1b: Status Quo mit internen Anpassungen (Satzungsänderungen, organisator. Maßnahmen)	Variante 2: Integration der Passivleis- tungen in die bestehende AöR, Fortführung des BgAs innerhalb der AöR (evtl. Rechtsformwechsel zum Eigenbetrieb)	Variante 3a: Integration der aktiven Leistungen (u. evtl. Teil des BgA) in die Stadtverwal- tung; (Rest-)BgA bleibt 100% -ige städtische Tochter	Variante 3b: Integration der aktiven Leistungen in die Stadt- verwaltung; BgA wird privatisiert	Variante 4: Passive Leistungen bleiben bei der Stadt; Trennung der GGFA in zwei Unternehmen (hoheitl. tätige AöR u. BgA); BgA bleibt städt. Tochter
Auswirkungen auf das Per- sonal (Stadt und GGFA) (Fortsetzung)						
Realisierbarkeit von kommu- nalen Personalfürsorge- Standards	gegeben	gegeben	gegeben	gegeben	hoheitl. MA: gegeben BgA-MA: nicht sichergestellt	gegeben
Personalbelastung durch Aufteilung von Amt 50 bzw. GGFA auf zwei Betriebsteile	nicht relevant	nicht relevant	hoch	hoch	sehr hoch	hoch
Mitarbeitervertretung	gegeben	gegeben	gegeben	gegeben	abhängig von Erwerber	gegeben

Umstellungsaufwand						
Gesamtprozess	kein Umstellungsaufwand		anspruchsvoller Umstel- lungsprozess	anspruchsvoller Umstel- lungsprozess	sehr anspruchsvoller Um- stellungsprozess	anspruchsvoller Umstel- lungsprozess
Gesellschaftsrechtliche Umsetzung			vor allem bei Rechtsform- wechsel: hoher Aufwand durch gesellschaftsrechtl. Anpassung	hoher Aufwand durch ge- sellschaftsrechtl. Anpas- sung der Rest-GGFA	sehr hoher Aufwand durch Liquidation der GGFA und Privatisierung des BgA	hoher Aufwand durch Un- ternehmensneugründung
Arbeits- und Beamtenrechtl- iche Umsetzung			sehr hoher Aufwand	sehr hoher Aufwand	sehr hoher Aufwand	hoher Aufwand
Vermögensrechtliche Um- setzung				Problemstellung Zuordnung GGFA-Vermögen (v.a. Grund/Gebäude)	Problemstellung Zuordnung GGFA-Vermögen (v.a. Grund/Gebäude)	Problemstellung Zuordnung GGFA-Vermögen (v.a. Grund/Gebäude)
Auswirkungen auf Leis- tungs-prozesse/ Produktivi- tät			zeitlich nicht planbare Einschränkung der Produk- tivität zu erwarten	zeitlich nicht planbare Einschränkung der Produk- tivität zu erwarten; Er- schwerung durch BgA- Prozesse	zeitlich nicht planbare Einschränkung der Produk- tivität zu erwarten; Er- schwerung durch BgA- Prozesse	zeitlich nicht planbare Einschränkung der Produk- tivität zu erwarten; Erschwerung durch BgA- Prozesse, dafür keine Veränderung im hoheitli- chen Bereich
Anpassung der Leitungs- und Querschnittsstrukturen (u.a. Rechnungswesen, betriebs-interne Kontrollpro- zesse)			hoher Anpassungsaufwand	hoher Anpassungsaufwand	hoher Anpassungsaufwand	hoher Anpassungsaufwand

Verwaltungs-AK zur Zukunft der GGFA / Bewertungsmatrix der Gestaltungsvarianten

Organisations-varianten	Bewertungs-kriterien	Variante 1a:	Variante 1b:	Variante 2:	Variante 3a:	Variante 3b:	Variante 4:
		Fortführung d. Status Quo: <u>Amt 50</u> : Passivleistungen (hoheitl.) <u>GGFA</u> : Aktivleistungen (hoheitl.) + BgA (Maßnahmeträger)	Status Quo mit internen Anpassungen (Satzungsänderungen, organisator. Maßnahmen)	Integration der Passivleistungen in die bestehende AöR, Fortführung des BgAs innerhalb der AöR (evtl. Rechtsformwechsel zum Eigenbetrieb)	Integration der aktiven Leistungen (u. evtl. Teil des BgA) in die Stadtverwaltung; (Rest-)BgA bleibt 100% -ige städtische Tochter	Integration der aktiven Leistungen in die Stadtverwaltung; BgA wird privatisiert	Passive Leistungen bleiben bei der Stadt; Trennung der GGFA in zwei Unternehmen (hoheitl. tätige AöR u. BgA) BgA bleibt städt. Tochter
Kommunale Steuerung							
Bewertungskriterien	Kommunalpolitische Einflussnahme	VWR und Stadtrat als Entscheidungs- und Kontrollgremium; verschiedene Ausschüsse/ Referenten für Amt 50 und GGFA	<u>bei Satzungsänderung:</u> umfänglichere Einflussnahme des Stadtrats gestaltbar	VWR bzw. Werkausschuss und Stadtrat als Entscheidungs- und Kontrollgremium	VWR und Stadtrat als Entscheidungs- und Kontrollgremium; VWR nur für BgA zuständig; evtl. verschiedene Ausschüsse für Hoheit und BgA	VWR und Stadtrat als Entscheidungs- und Kontrollgremium; keine politische Einflussnahme auf BgA möglich	weiteres Kontrollgremium erforderlich
	Einflussnahme externer Beteiligter des Arbeitsmarktes	Nicht-Stadträte im Verwaltungsrat mit und ohne Stimmrecht		Nicht-Stadträte im Verwaltungsrat einer AöR möglich; externe Vertreter im Eigenbetrieb nicht möglich	Nicht-Stadträte nur im Verwaltungsrat des BgA möglich;	keine externen Vertreter im hoheitlichen Bereich möglich	Nicht-Stadträte im Verwaltungsrat von GGFA-Hoheit und BgA möglich
	Berichterstattung im Stadtrat	getrennte Berichte in SGA (durch Amt 50) und HFPa (durch GGFA); Beschlussvorlage im VWR	<u>bei Überarbeitung des Kooperationsvertrags:</u> gemeinsame Berichtserstellung bei klaren Zuständigkeiten denkbar	ein Jobcenter-Bericht	ein Jobcenter-Bericht	ein Jobcenter-Bericht	getrennte Berichte in SGA (durch Amt 50) und HFPa (durch GGFA); Beschlussvorlage in VWR
	Transparenz des Arbeitsprogramms	GGFA: Hohe Transparenz durch VWR-Informationen; Amt 50: Arbeitsprogramm ist Bestandteil des Gesamthaushalts; Diskussion im SGA und SGB II-Beirat			Hoheit: Arbeitsprogramm ist Bestandteil des Gesamthaushalts; Diskussion im zuständigen Ausschuss und SGB II-Beirat; BgA: Hohe Transparenz durch VWR-Informationen;	Hoheit: Arbeitsprogramm ist Bestandteil des Gesamthaushalts; Diskussion im zuständigen Ausschuss und SGB II-Beirat; BgA: keine Informationen	GGFA-Hoheit und BgA: Hohe Transparenz durch VWR-Informationen; Amt 50: Arbeitsprogramm ist Bestandteil des Gesamthaushalts; Diskussion im SGA und SGB II-Beirat
	Arbeitsmarktpolitische Steuerungsmöglichkeiten	kommunalpolitische arbeitsmarktliche Zielsetzungen über Stadtrat und Verwaltungsrat einzubringen	<u>bei Satzungsänderung:</u> Umfang der Einflussnahme des Stadtrats gestaltbar	kommunalpolitische arbeitsmarktliche Zielsetzungen über Stadtrat und Verwaltungsrat einzubringen	Hoheit: kommunalpolitische arbeitsmarktliche Zielsetzungen über Stadtrat und Referenten einzubringen; BgA: über Stadtrat und Verwaltungsrat	Hoheit: kommunalpolitische arbeitsmarktliche Zielsetzungen über Stadtrat und Referenten einzubringen; BgA: keine Einflussnahme möglich	komplexere Steuerung

GGFA/VS/1.12.13 Stellungnahme und Empfehlung des Vorstands zur Weiterentwicklung der GGFA und den möglichen Alternativen

Die Positionen des Vorstands stützen auf der Stellungnahme vom 6.3.2013. Diese haben sich durch die umfängliche und differenzierte Themenauseinandersetzung im Verwaltungskreis weiter begründet und gefestigt. Sie spiegeln ebenso ganz aktuell die in der Mitarbeiterversammlung vom 28.11.13 dargelegten Argumente der Mitarbeiter wieder, die deutlich für eine Fortsetzung der unmittelbaren Verortung des behördlichen Betriebsteils und Maßnahmenträgerteils unter einem Firmenmantel stehen.

Das zukünftige Ziel sollte so zumindest die Fortführung der bisherigen GGFA Trägerstruktur mit dem behördlichen Teil und dem Maßnahmenträgerteil, dem Betriebsteil der gewerblichen Art (BgA), darstellen. Die wünschenswerte allumfassende Lösung wäre der kommunale Eigenbetrieb, in dem das ganze Jobcenter mit dem Bereich der Geldleistungen (bisher Amt 50), dem behördlichen Teil der GGFA (Fallmanagement, Personalvermittlung, Integrationsmanagement) und dem BgA zu realisieren ist.

Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung zu den Vorteilen der GGFA Konstruktion aufgrund der unmittelbaren Zusammenarbeit zwischen dem behördlichen und dem Maßnahmenträgerteil:

Kompetenzen und Vorteile der GGFA Konstruktion für:

SGB II Kunden

- Kompetenzvielfalt durch langjährige Erfahrung
- Dienstleistungen aus einer Hand
- gute Erreichbarkeit, direkter Kontakt
- bedarfsgerechtes und individuelles Vorgehen
- schnelle Zuweisung
- besserer Überblick über Möglichkeiten, die der Kunde hat

Arbeitgeber

- Nähe zu Arbeitgebern
- Kontinuität in den Arbeitskontakten
- etablierter Partner
- genaues Matching der Bedürfnisse des Arbeitsmarktes und der Angebote der Teilnehmer möglich

Stadt / Stadtfamilie

- nachweislich bewährter Leistungserbringer
- verlässlicher Partner für Qualifizierung und Eingliederung
- kommunale Dienstleistungen durch Arbeitsgelegenheiten
- schlanke Verwaltung durch Zentralisierung
- stadtinterne Vernetzung

Mitarbeiter

- langjährig gewachsenes Know-How
- eingespielte professionelle Teams
- interdisziplinäre Zusammenarbeit
- vielfältige Einsatzmöglichkeiten

Visionen zur Zukunft der GGFA:

- GGFA ist „Institution“ in Erlangen
- Positive Außenwirkung
- WIR sind und bleiben zuverlässiger Partner für Klienten und die Stadt Erlangen
- Vision: der erste Ansprechpartner im Bereich Jugendarbeitslosigkeit
- die GGFA leistet gute Zusammenarbeit, muss bestehen bleiben
- GGFA innovativer, professioneller, wettbewerbsfähiger Dienstleister

- Best Practice in allen Bereichen (Eingliederung, Maßnahmenkonzepte, Verwaltung und Organisation)
- weitere innovative Entwicklungen und Vorreitervision
- die GGFA geht gestärkt aus der Krise, das WIR Gefühl wird intensiviert
- WIR umsegeln die Klippen, Mitarbeiter können und dürfen sich weiterentwickeln
- Veränderungsprozesse als willkommene Herausforderung leben zu können
- das Schiff muss flexibler werden: schwimmen, fliegen, fahren
- Übernahme durch die Stadt – BgA und hoheitlicher Bereich
- Übernahme der GGFA gesamt als Tochter der Stadt

Ergänzungen von Seiten des Vorstands zu den Vorteilen der GGFA Konstruktion

- Bestehen einer hohen betriebswirtschaftlichen Transparenz
- Schlanke Steuerungsebene mit kostenreduzierenden Doppelfunktionen
- Aufrechterhaltung eines hohen Angebotsspektrums durch Einbringung eigener Rücklagen während der letzten drei Jahre
- Hohes auch zukünftig bestehendes Wertschöpfungspotential durch erfolgreiche Drittmittelakquise, der Eigenerwirtschaftung im Sozialkaufhaus, dem Fahrradprojekt und der eigenen Immobilie
- Rechtskreisübergreifende Angebote für Erlanger Jugendliche oder Bürger mit Migrationshintergrund erhöhen den „Mehrwert“ der GGFA

Die Einbeziehung der GGFA Mitarbeiter in die zentrale Frage der zukünftigen Weiterentwicklung der GGFA ist ein wertschätzendes Zeichen im Hinblick auf die aktuelle und zukünftige Personalarbeit. Dazu gehört ebenfalls die gemeinsame Entwicklung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements. Für besondere Belastungssituationen wurde zum 1.12.13 ein betrieblicher Sozialdienst eingerichtet.

Es ist dem GGFA Personal hoch anzurechnen, dass sie trotz der aus den Mittelkürzungen resultierenden ungewissen Zukunft und dem Damoklesschwert einer institutionellen Strukturänderung zu Lasten der BgA Mitarbeiter und des BgA als solchem, weiterhin hochverlässlich, kompetent und sehr engagiert ihre Arbeit leisten.

Die zukünftige verlässliche Sicherung der Arbeitsplätze im Rahmen des TVöDs stellen eine unbedingt notwendige Voraussetzung für „Gute Arbeit“ dar und ist eine nachvollziehbare Forderung des Personals, die auch vom Vorstand voll unterstützt wird.

Die Aufspaltung der GGFA im Sinne der dritten Alternative würde die bestehenden einmaligen Möglichkeiten der fachlichen Zusammenarbeit unter einem Dach erheblich und dauerhaft vermindern. Der bei einer Aufspaltung nötige Umstellungsprozess würde für eine lange Periode die Leistungsfähigkeit der GGFA stark einschränken

Eine fachlich herausragende Weiterentwicklung zugunsten der Aktivierung und Integration der Erlanger SGB II Empfänger wird sicherer auf der institutionellen Nähe zwischen Hoheit und BgA gelingen.

Selbst für den Fall der dauerhaften Mittelreduzierung liegt in der vollzogenen Fokussierung des BGA auf die Kernbereiche Jugendliche, Alleinerziehende, Ältere und der Beschäftigungsangebote, der richtige Weg. Die aktuellen Informationen zu dem Koalitionsvertrag lassen jedoch erwarten, dass die Politik zumindest in Teilbereichen die Kritik aufgenommen hat und den SGB II Bereich wieder auskömmlicher ausstatten wird. Das Thema „Sozialer Arbeitsmarkt“ ist jedoch nicht aufgegriffen.

Für den Fall einer Vergrößerung des Umsetzungspotentials steht neben der Absicherung der Kontinuität der GGFA Dienstleistungen und des dafür benötigten Personals die zukünftig stärkere Einbeziehung Dritter auf der Agenda.

Für die zukünftige Weiterentwicklung stellt, egal in welcher Variante, die gute Zusammenarbeit zwischen Amt 50 und der GGFA eine Grundvoraussetzung dar, die einen zu überarbeitenden Regelkatalog benötigt.

Stellungnahme von Sozialreferat und Sozialamt

Die Tätigkeit der GGFA ist kein Selbstzweck. Ende der 80-er Jahre wurde die GGFA zur Umsetzung **arbeitsmarktpolitischer Aktivitäten gegründet, obwohl die Stadt damals weder eigene Kompetenzen** noch nennenswerte eigene Handlungsmöglichkeiten auf diesem Gebiet hatte. Das änderte sich mit Einführung der Hartz-Gesetze. Durch Stadtratsbeschluss von Mitte 2005 wurde der GGFA die vollständige und eigenverantwortliche Umsetzung der sog. Aktivleistungen nach dem SGB II übertragen (Fallmanagement, Arbeitsvermittlung, Maßnahmeplanung) incl. der Verantwortung für die Verwendung der vom Bund dafür bereitgestellten Mittel.

Als Optionskommune hat die Stadt Erlangen den Ehrgeiz, dass die vor Ort stattfindende Arbeitsmarktpolitik von der Kommune gesteuert wird und sich an den Zielsetzungen der Kommune orientiert. Dazu bedient sich die Stadt der GGFA. Wenn also über eventuelle strukturelle Veränderungen in der GGFA diskutiert wird, sollte das in erster Linie unter dem Aspekt erfolgen, ob dadurch die Arbeitsmarktpolitik in Erlangen, bzw. deren Steuerung durch die Kommune optimiert und wirksamer gestaltet werden kann.

Wer die derzeitige Situation in Erlangen betrachtet, muss folgende Feststellungen treffen:

- Eine Steuerung der örtlichen Arbeitsmarktpolitik durch die Stadtratsgremien findet praktisch nicht statt. Erst nach Drängen des Sozialamts fand heuer erstmals eine Befassung des zuständigen HFPA mit dem Maßnahmenprogramm der GGFA statt – ohne dass allerdings eine inhaltlich diskussionsfähige Vorlage dazu vorlag und ohne dass hierzu eine inhaltliche Debatte stattgefunden hat
- Die derzeitige Fassung der GGFA-Satzung ermöglicht es auch gar nicht, dass die arbeitsmarktpolitischen Aktivitäten der GGFA von einem städtischen Gremium gesteuert werden können (alleiniges Entscheidungsrecht beim GGFA-Vorstand einschließlich der Verwendung über die gesamten Bundesmittel, Stadtratsvertreter sind zwar Mitglieder im GGFA-Verwaltungsrat – sie unterliegen dabei jedoch der Verschwiegenheitspflicht, haben zur Maßnahmeplanung lediglich Informationsrechte, der Stadtrat hat insoweit keinerlei Weisungsrechte)

Vor allem seit 2010, als der Bund begann die Eingliederungsmittel radikal zu kürzen, ist festzustellen, dass die arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen der GGFA vorwiegend an dem Ziel ausgerichtet sind, die vorhandenen Kapazitäten des gewerblichen Betriebs der GGFA möglichst umfassend aus den Eingliederungsmitteln finanzieren zu können. Diese Strategie geht möglicherweise zulasten der notwendigen Unterstützung von SGB II-Empfängern:

- Die ohnehin sparsame Beauftragung externer Maßnahmeträger (BRK, JuWe Eltersdorf, Access) wird konsequent zurück gefahren und teilweise nur auf politischen Druck hin mit einem Mindestmaß aufrechterhalten. Es ist eine Konzentration auf möglichst nur eigene Maßnahmen des gewerblichen Betriebs der GGFA zu beobachten. Zum Umfang der Beauftragung externer Träger wird dabei in Informationen des GGFA-Vorstandes ein falscher Eindruck erweckt (z.B. werden Arbeitgeberzuschüsse oder Zahlungen an den Hilfeempfänger als „Zahlungen an extern“ geführt)
- Die seit 2005 praktizierte weitestgehende Beschränkung auf sog. Inhouse-Aufträge ohne Vergabe und ohne Wettbewerb (GGFA ist Auftraggeber und Auftragnehmer, GGFA legt selbst die Preise fest) hat nicht nur Vorteile, sondern auch sehr problematische Aspekte: Das völlige Fehlen von Wettbewerb begünstigt nicht nur die Gefahr der Unwirtschaftlichkeit oder der Zahlung überhöhter Preise (siehe Schreiben des StMAS vom 16.7.13), sondern auch das Ausbleiben inhaltlicher Innovationen und neuer Ideen für die Gestaltung der Maßnahmen (der Maßnahme-Mix scheint über die Jahre weitgehend gleich geblieben zu sein, bzw. sich weniger am Hilfebedarf der SGB II-Kunden, sondern mehr am vorhandenen Personal zu orientieren)

- Die Planungen der GGFA für die nächsten Jahre zeigen auch, dass – wenn keine Erhöhung der Bundesmittel kommt oder wenn die Stadt nicht mit weiter erhöhten Steuermitteln einspringt – sogar die Betreuung und Unterstützung der SGB II-Bezieher in Fallmanagement und Arbeitsvermittlung (hoheitliche Aufgaben) reduziert werden sollen, damit mehr Geld für die Finanzierung des gewerblichen Betriebs der GGFA bleibt

Es fragt sich auch, ob der von der GGFA praktizierte Mix an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen den Anforderungen entspricht, die an eine wirkungsvolle, kommunal gesteuerte Arbeitsmarktpolitik gestellt werden müssen:

- Die Ergebniszahlen aus den überregionalen Vergleichen zeigen, dass die Erlanger Ergebnisse keineswegs so gut sind, wie man allgemein immer glauben wollte. Dazu wird auf die sehr kritische Stellungnahme des Staatsministeriums vom 16.7.13 verwiesen
- Die GGFA-Vorlagen zur Darstellung der vorgesehenen Maßnahmen sind zwar immer sehr umfangreich – inhaltlich dagegen aber eher arm an Fakten (z.B. Dauer der Maßnahme, Zielsetzung, Maßnahmekosten, Platzzahl, eingesetztes Personal, Abbrecherquote und Erfolgsquote in der Vergangenheit usw.)
- Nutzen wir als Optionskommune wirklich ausreichend unsere Chancen einer engen Zusammenarbeit in der „kommunalen Familie“ auf dem Gebiet „Schule-Beruf“?
- Nutzen wir als Optionskommune wirklich ausreichend unsere Chancen einer engen Zusammenarbeit auf dem Gebiet der Wirtschaftsförderung? Angesichts des wachsenden Fachkräftemangels wird bei Ansiedlungsentscheidungen die Bereitstellung einer ausreichenden Anzahl von Arbeitskräften immer wichtiger – gerade deshalb läge es nahe, eine enge Zusammenarbeit zwischen Wirtschaftsförderung und Jobcenter anzustreben, so wie es andere Optionskommunen längst tun.

Nach alledem müssen aus der Sicht des Sozialamts die Überlegungen zu einer evtl. Strukturänderung in der GGFA auf Folgendes abzielen:

- Wie kann sichergestellt werden, dass in Erlangen ein arbeitsmarktpolitisches Maßnahmenprogramm stattfindet, das sich nicht an den betriebswirtschaftlichen Bedarfen des gewerblichen Betriebs der GGFA orientiert, sondern am Unterstützungsbedarf der SGB II-Klienten und ihrer Integration in den Arbeitsmarkt?
- Wie kann sichergestellt werden, dass die kommunalen Gremien ihre inhaltlichen Zielsetzungen im Maßnahmenprogramm wiederfinden?

Dies wäre am leichtesten zu bewerkstelligen, wenn der hoheitliche Teil der GGFA (Fallmanagement, Arbeitsvermittlung, Maßnahmeplanung) z.B. dem Sozialamt eingegliedert werden würde (Variante 3). Dann könnten auch die bisher sehr hinderlichen, teuren Doppelstrukturen entfallen. Als Mindestvoraussetzung müsste jedoch die Satzung der GGFA so verändert werden, dass eine wirksame und unmittelbare Einflussnahme der städtischen Gremien auf die Maßnahmeplanung und –gestaltung der GGFA ermöglicht wird (Variante 1).

Vorschlag für eine Änderung der GGFA-Satzung:

Im § 2 Abs. 1 werden folgende Sätze angefügt:

„Für diesen übertragenen, hoheitlichen Aufgabenbereich des SGB II besteht ein Weisungsrecht der Stadt Erlangen. Für die Stadtratsmitglieder im Verwaltungsrat gilt insoweit auch nicht die Verschwiegenheitspflicht des § 5 Abs. 8.“

GGFA-Handlungsalternativen – Stellungnahme des BTM

Von der Arbeitsgruppe „Zukunft der GGFA“ werden drei Organisationsformen für die Erledigung der hoheitlichen Aufgaben als Optionskommune und für die Durchführung von Eingliederungsmaßnahmen zur Diskussion gestellt:

- 1) Fortführung des Status Quo unter verbesserten Rahmenbedingungen,
- 2) Zusammenführung aller Aufgaben in einem Unternehmen als Eigenbetrieb; alternativ ist hier auch die Rechtsform der AöR denkbar,
- 3) Eingliederung des hoheitlichen Teils der GGFA in die Stadtverwaltung; der zurückbleibende BgA (= Maßnahmeträger) bleibt Tochterunternehmen der Stadt.

Das BTM empfiehlt die **1. Variante** aus folgenden Gründen:

1. Eine Umstrukturierung kostet viel Aufwand und Geld und sollte nur in Angriff genommen werden, wenn dadurch erhebliche Verbesserungen zum Status Quo realisiert werden können.
2. Die derzeitige Arbeitsteilung zwischen Amt 50 und GGFA beruht auf gewachsenen Strukturen und hat es im Jahr 2005 ermöglicht, die „alte“ GGFA mit Sozialkaufhaus, Fahrradwerkstatt etc. als Maßnahmeträger fortzuführen. Dies ermöglicht eine unmittelbare Einflussnahme auf Qualität und Ausgestaltung der Maßnahmen sowie eine enge Zusammenarbeit zugunsten des SGB II-Kunden.
3. Ein Verlust der Option ist nicht zu befürchten. Um den juristischen Bedenken hinsichtlich der städtischen Einflussnahmemöglichkeiten Rechnung zu tragen, können die Weisungsrechte der Stadt mittels einer Satzungsänderung gestärkt werden.
4. Die Zusammenarbeit zwischen den beiden hoheitlichen Bereichen kann durch eindeutigeren Kompetenzaufteilungen verbessert werden. Die übrigen - im Konsens zu treffenden - Entscheidungen sind bei zwei gleichberechtigten Leitungen zwar mühsamer zu finden, dafür aber tendenziell ausgewogener.
5. Es bleibt zwar das Risiko mangelnder Wirtschaftlichkeit und Qualität von Maßnahmen aufgrund fehlender Ausschreibungen. Gleichzeitig ermöglicht der Einsatz von nach TVöD bezahlten und entfristeten Mitarbeitern aber auch ein Mehr an Qualität gegenüber dem freien Markt. Eine Zertifizierung der Wirtschaftlichkeit von Maßnahmen kann zusätzlich Vertrauen schaffen.
6. Das BTM sieht ein großes Problem darin, dass die Verwaltungskosten trotz sinkender Mittel aus Berlin steigen - zu Lasten der Eingliederungsleistungen, die den SGB II-Kunden unmittelbar zu Gute kommen. Diesem Trend kann eine Konkurrenz zwischen zwei eigenständigen Verwaltungsbereichen um möglichst kostengünstige Verwaltungsstrukturen entgegenwirken, die zudem gemeinsam darüber entscheiden, in welcher Höhe Eingliederungsmittel zur Finanzierung nicht gedeckter Verwaltungskosten zweckentfremdet werden.

Gegen die **2. Variante** spricht aus Sicht des BTM:

1. Die Zusammenlegung aller Jobcenter-Aufgaben und des Maßnahmeträgers in einer AöR wäre aus Sicht des BTM die optimale Organisationsform bei einer Neugründung „auf der grünen Wiese“. Unter den aktuellen Gegebenheiten würde dies aber wohl auf erheblichen Widerstand der überzuleitenden Amt 50-Mitarbeiter stoßen. Die Vorteile einer Gesamt-AöR sind nach Einschätzung des BTM im Vergleich zum Status Quo nicht so gewichtig, dass eine Umstrukturierung gegen den Willen der Arbeitnehmer umgesetzt werden sollte.
2. Von einer Zusammenlegung in Form eines Eigenbetriebs wird ganz abgeraten: Da alle GGFA-Mitarbeiter zu städtischen Angestellten würden, würde die Stadt die Flexibilität verlieren, auf sinkende Mittelzuweisungen aus Berlin mit Personalabbau reagieren zu können. Die Mehrkosten müssten aus dem städtischen Haushalt finanziert werden.

Außerdem sind die gesetzeskonforme Mittelverwendung und -abrechnung sowie die Steuerung des Maßnahmeträgers so komplex, dass das BTM dringend empfiehlt, die operative und die Gesamtverantwortung für das Unternehmen in einer Hand zu belassen. Dies ist bei einem Eigenbetrieb nicht möglich, bei dem die operative Leitung in der Hand des 2. Werkleiters liegt, die Gesamtverantwortung aber in der Hand des 1. Werkleiters, der dies neben seiner Hauptaufgabe als städtischer Referent übernimmt.

Die Bewertung der **3. Variante** hängt entscheidend davon ab, ob der BgA als kommunaler Maßnahmeträger erhalten bleiben soll:

Das BTM geht davon aus, dass der Maßnahmeträger der GGFA im freien Wettbewerb aufgrund der Bezahlung nach TVöD und der Entfristung der Mitarbeiter nicht überlebensfähig ist. Er hat nur dann eine Zukunftsperspektive, wenn er genügend Aufträge per Inhouse-Vergabe, also ohne Ausschreibung von der Stadt erhält. In diesem Fall darf er aber fast keine Leistungen für Dritte erbringen, ist also abhängig von einer auskömmlichen, seine Kapazitäten auslastenden Auftragsvergabe durch Amt 50.

1. Falls der Stadtrat möchte, dass der Maßnahmeträger weiterbesteht:

Amt 50 müsste verpflichtet werden, die Auftragsvergabe eng mit dem BgA abzustimmen. Dies widerspricht jedoch dem Ziel der 3. Variante, ein Mehr an Wettbewerb bei der Maßnahmevergabe zu realisieren. Die erforderliche Kapazitätsabstimmung wird im Gegenteil durch die getrennte Leitung von Hoheit und BgA zusätzlich erschwert. Die übrigen Vorteile der 3. Variante reichen aus Sicht des BTM nicht aus, um die Gefahr zu kompensieren, dass der BgA aufgrund unzureichender Auftragserteilung durch Amt 50 nicht überlebt.

2. Falls der Stadtrat den Maßnahmeträger nicht unbedingt erhalten möchte:

In diesem Fall scheint die 3. Variante gut geeignet, die vorhandenen Abstimmungsprobleme zwischen den beiden hoheitlichen Teilbereichen zu reduzieren. Dann sollte aus Sicht des BTM aber unverzüglich eine Schließung des BgA geprüft werden, bevor die vorhandenen Rücklagen durch Verluste aufgezehrt sind. Der Verzicht auf den GGFA-Maßnahmeträger mit seinen über Jahrzehnte aufgebauten Angeboten würde allerdings nicht nur die arbeitsmarktpolitischen Gestaltungsmöglichkeiten der Stadt reduzieren, sondern auch das Leistungsangebot für die Bürger der Stadt.

3. Außerdem ist bei der 3. Variante grundsätzlich zu bedenken: Eine Zusammenfassung aller hoheitlichen Aufgaben unter einer einheitlichen Leitung führt zwar zu organisatorischen Erleichterungen und zu Kosteneinsparungen innerhalb des hoheitlichen Bereichs, aber dafür zu zusätzlichen Verwaltungskosten beim Maßnahmeträger. Außerdem würde die als wertvoll für den SGB II-Kunden eingeschätzte enge Abstimmung zwischen Hoheit und Maßnahmeträger zu Beginn und während der Durchführung von Eingliederungsmaßnahmen erschwert.

gez. Gudrun v. Grundherr
Beteiligungsmanagement

Stellungnahme des Personalrats der GGFA AöR

Die GGFA AöR ist seit 25 Jahren als städtische Tochter fester Bestandteil der Erlanger Sozial- und Arbeitsmarktpolitik mit dem Ziel, benachteiligte Menschen zu qualifizieren und in Beschäftigung zu integrieren sowie sie zur gesellschaftlichen Teilhabe zu befähigen. Die GGFA hat sich stets erfolgreich veränderten rechtlichen, politischen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen angepasst. Dies ist v.a. auch durch das hohe Engagement, die Flexibilität, Kreativität und Professionalität der GGFA-MitarbeiterInnen möglich gewesen.

Eine enorme Anpassungsleistung stemmte die GGFA Belegschaft 2004/2005, als der Stadtrat für Erlangen beschloss, Optionskommune zu werden. Die MitarbeiterInnen der damaligen GGFA gGmbH haben zusammen mit den MitarbeiterInnen des Sozialamtes eine Struktur im Alg-II-Bereich aufgebaut, die sicher stellt, dass zum einen die finanzielle Grundsicherung von (mehrfach)-benachteiligten und unterstützungsbedürftigen Erlanger Bürgerinnen und Bürgern gewährleistet ist und zum anderen, dass diese professionelle, individuelle Hilfe und Unterstützung bei der (Re-)Integration in den 1. Arbeitsmarkt und in vielen Lebens- und Problemlagen erfahren.

Erneut ist die aktuelle Konstruktion des Erlanger Jobcenters und der Verbleib eines Teils seiner MitarbeiterInnen bundes- und kommunalpolitischem Veränderungsdruck ausgesetzt und auch diesmal ist die gesamte GGFA-Belegschaft bereit, sich möglichen Veränderungen zu stellen. Allerdings bedarf es dringend der Stabilisierung und Sicherung der Rahmenbedingungen unserer Arbeit, zum Wohle der Belegschaft und somit der betroffenen Erlanger Bürgerinnen und Bürger.

Die Arbeit im SGB-II-Bereich ist sowohl im hoheitlichen als auch im Qualifizierungsbereich höchst anspruchsvoll und erfordert eine äußerst professionelle Arbeitshaltung. Die hohe Qualität der Arbeit über Jahre aufrechtzuerhalten und stetig zu verbessern, verlangt nach einer guten und verlässlichen Arbeitsgrundlage für die Belegschaft.

Die immer wieder diskutierte Aufspaltung der GGFA in hoheitlichen und Maßnahmebereich ist für unseren Arbeitsalltag kontraproduktiv und in vielen Bereichen enorm belastend.

Die massiven Mittelkürzungen haben sich fast ausschließlich im Betrieb der gewerblichen Art niedergeschlagen und zu einer Einsparung zahlreicher sinnvoller und eigentlich nötiger Maßnahmen und damit verbundenem Personalabbau geführt. Nahezu alle MitarbeiterInnen verfügen über Kompetenzen und Erfahrungen sowohl im hoheitlichen Bereich wie auch in der Maßnahmendurchführung, was für die Zusammenarbeit und die Qualität der Arbeit von unschätzbarem Wert ist. Die erheblichen Vorteile, Maßnahmen in Eigenregie durchzuführen, haben auch verschiedene andere Jobcenter erkannt und umgesetzt.

Der Personalrat der GGFA lehnt eine Spaltung der Belegschaft und der Einrichtung ab.

Das Jobcenter als Ganzes, also Amt 50, GGFA BgA und GGFA Hoheit, benötigt ein Ende der jahrelangen Unsicherheiten, um sich voll und ganz auf seine eigentlichen Aufgaben – die finanzielle Sicherung, soziale Betreuung, berufliche und persönliche Qualifizierung und passgenaue Vermittlung von Langzeitarbeitslosen im Stadtgebiet Erlangen – konzentrieren zu können. Die MitarbeiterInnen der GGFA, die seit meist vielen Jahren wichtige Aufgaben für die Stadt Erlangen

erfüllen, sollten - ebenso wie die städtischen MitarbeiterInnen - in Ihrer Leistung gewürdigt und nicht zum Mitarbeiter zweiter Klasse degradiert werden. Weitere oft beschworene Drohszenarien wie z.B. die Infragestellung der betrieblichen Altersvorsorge oder die Ablösung des TVÖD durch einen Haustarifvertrag sind keine adäquaten Mittel, um die Mitarbeiter zu qualitativ hochwertiger Arbeit zu motivieren.

Ein sozial verantwortlicher Arbeitgeber wie die Stadt Erlangen sollte die Verantwortung für gute und stabile Arbeitsbedingungen auch für die städtische Tochter GGFA und alle ihre MitarbeiterInnen übernehmen. Das heißt konkret:

- **Sicherstellung einer angemessenen Bezahlung nach TVÖD** (nicht wie bisher angelehnt)
Der Beitritt in den KAV (kommunaler Arbeitgeberverband) wäre hier ein deutliches Signal für die Mitarbeiterschaft, dass die Stadt Erlangen ihre Verantwortung für die Mitarbeiter der GGFA erkannt hat und ernst nimmt.
- **keine weiteren Einschränkungen der tariflichen Sicherungen des TVÖD**
- **Beibehaltung der betrieblichen Altersvorsorge**
- **Möglichkeiten der beruflichen und persönlichen Weiterbildung und -entwicklung**
- **Eine weitergehende Professionalisierung im Führungsbereich ist bei der Neujustierung des Jobcenters dringend angeraten.** Gerade die in den letzten Monaten aufgetretenen und kommunizierten Kooperationsprobleme zwischen den Führungsebenen des Jobcenters beeinträchtigen die Arbeitsplatzumgebung und somit auch das Betriebsklima.
- **Keine weitere Arbeitsverdichtung**
- **Gesundheitsfürsorge**
- **v.a. eine langfristig gesicherte berufliche Perspektive**

Die Mitarbeiter der GGFA sind auch weiterhin bereit, engagiert ihren Beitrag für eine gelungene Erlanger Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik zu leisten.

Verehrte Stadträte und Stadträtinnen: erhalten Sie Kompetenzen und unterstützen Sie die in der Praxis Ausführenden beim Umsetzen Ihrer Arbeitsmarktpolitik.

Orientieren Sie Ihre Entscheidung am Bedarf der Erlanger Bürger und Bürgerinnen, den Langzeitarbeitslosen und den Angestellten im Jobcenter.

Erlangen, 12.12.2013

Personalrat der GGFA AöR

Beschlussvorlage

Geschäftszeichen:
II

Verantwortliche/r:
Referat für Wirtschaft und Finanzen

Vorlagennummer:
II/286/2014

Maßnahmen der Stadt bei GGFA Stellenkürzungen

Beratungsfolge	Termin	Ö/N	Vorlagenart	Abstimmung
Haupt-, Finanz- und Personalaus- schuss	29.01.2014	Ö	Gutachten	
Stadtrat	06.02.2014	Ö	Beschluss	

Beteiligte Dienststellen
OBM/ZV, PR

I. Antrag

Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der GGFA, die durch den beschlossenen Fünfjahresplan 2014 – 2018 ihre unbefristete Beschäftigung bei der GGFA aus betriebsbedingten Gründen verlieren, wird bei Stellenbesetzungsverfahren der Stadt Erlangen (oder ihren Töchtern) analog internen Bewerberinnen und Bewerbern Vorrang vor externen und interkommunalen Bewerbungen eingeräumt. Dies gilt immer dann, wenn das Anforderungsprofil ausgeschriebener oder auszuschreibender Stellen erfüllt wird.

II. Begründung

1. Ergebnis/Wirkungen

(Welche Ergebnisse bzw. Wirkungen sollen erzielt werden?)

In der letzten Verwaltungsratssitzung der GGFA AöR am 22. November 2013 wurde neben dem Wirtschaftsplan 2014 (siehe hierzu auch MzK im HfPA 4.12.2013: erwartetes Ergebnis minus 157 T€) über den Fünfjahresplan 2014 – 2018 beraten. Dieser ist auf der Vorgabe eines ab 2015 wieder ausgeglichenen Jahresergebnisses aufgebaut. Dazu sind aber beginnend ab 2015 von Jahr zu Jahr Personalreduzierungen nötig. Diese sollen in Form von Austritten in Rente, Beendigungen von befristeten Verträgen und einigen Auflösungsverträgen erfolgen. Eine Beibehaltung der GGFA-Angebote und der dahinterstehenden Beschäftigung des Personals könnte nur anderweitig durch einen höheren Bundeszuschuss gewährleistet werden, dieser ist aber aktuell nicht planbar. Für genau diese Mitarbeiter hat der GGFA-Verwaltungsrat in seiner Zustimmung zum Fünfjahresplan die Maßgabe aufgenommen, dass der Stadtrat gegeben wird „einen Beschluss zu fassen, dass das auszuschneidende Personal vorrangig zu übernehmen ist“.

2. Programme / Produkte / Leistungen / Auflagen

(Was soll getan werden, um die Ergebnisse bzw. Wirkungen zu erzielen?)

Gem. dem 2014-Stellenplan hat die GGFA 65,5 Vollzeitäquivalente (=VZÄ) – aufgeteilt in 30,9 im hoheitlichen Bereich, 24 im BgA und 10,5 VZÄ, die in beiden Bereichen angesiedelt sind. Nach dem Fünfjahresplan wären 18 VZÄ bis 2018 sukzessive zu reduzieren. Durch Nichtweiterbeschäftigung von befristeten Mitarbeitern und Renteneintritten reduzieren sich die nötigen Betriebsaustritte von unbefristeten Mitarbeitern auf voraussichtlich sechs Stellen, verteilt auf die Jahre 2015 bis 2018. Dies ist im worst case und viel hängt davon ab, ob ausgelöst durch die Koalitionsvereinbarung in Berlin eine Mittelerhöhung im Verwaltungskostenbereich möglich ist. Dann würde sich die VZÄ-Reduzierung zahlenmäßig nicht so niederschlagen.

Mit dem Ziel, die negativen Auswirkungen für die Betroffenen zu lindern, hat der Verwaltungs-

rat den oben genannten Ergänzungsbeschluss gefasst. Als Verwaltungsratsvorsitzender der GGFA bringt Referat II auftragsgemäß diesen Beschluss in die Gremien ein.

3. Prozesse und Strukturen

(Wie sollen die Programme / Leistungsangebote erbracht werden?)

Die betroffenen Beschäftigten werden von ihrem jetzigen Arbeitgeber GGFA gebeten, frühzeitig Initiativbewerbungen an die Stadt Erlangen zu richten, damit die Profile der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit zu besetzenden Stellen abgeglichen werden können.

Die Eingruppierung von Beschäftigten beim Arbeitgeber Stadt Erlangen richtet sich nach dem Stellenwert und der persönlichen Qualifikation (TVöD). Besitzstände von GGFA-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeitern können nicht berücksichtigt werden. Es werden neue Beschäftigungsverhältnisse begründet um im Konzerninteresse Arbeitslosigkeit von Stamm- oder unbefristeten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der GGFA zu vermeiden.

Anmerkung: Diese Vorgehensweise wurde mit dem Personalreferat abgestimmt.

4. Ressourcen

(Welche Ressourcen sind zur Realisierung des Leistungsangebotes erforderlich?)

Investitionskosten:	€	bei IPNr.:
Sachkosten:	€	bei Sachkonto:
Personalkosten (brutto):	€	bei Sachkonto:
Folgekosten	€	bei Sachkonto:
Korrespondierende Einnahmen	€	bei Sachkonto:
Weitere Ressourcen		

Haushaltsmittel

- ☒ werden nicht benötigt
☐ sind vorhanden auf IvP-Nr.
bzw. im Budget auf Kst/KTr/Sk
☐ sind nicht vorhanden

Anlagen:

III. Abstimmung
siehe Anlage

IV. Beschlusskontrolle

V. Zur Aufnahme in die Sitzungsniederschrift

VI. Zum Vorgang

Beschlussvorlage

Geschäftszeichen:
III/30; OBM/13

Verantwortliche/r:
Rechtsabteilung; Bürgermeister- und
Presseamt

Vorlagennummer:
30/013/2013

Änderung der Satzung und der Wahlordnung des Ausländer- und Integrationsbeirats

Beratungsfolge	Termin	Ö/N	Vorlagenart	Abstimmung
Haupt-, Finanz- und Personalaus- schuss	29.01.2014	Ö	Gutachten	
Stadtrat	06.02.2014	Ö	Beschluss	

Beteiligte Dienststellen
Amt 33

I. Antrag

1. Die Satzung zur Änderung der Satzung für den Ausländer- und Integrationsbeirat (Entwurf vom 09.12.2013, Anlage 1) wird beschlossen.
2. Die Änderung der Wahlordnung des Ausländer- und Integrationsbeirats (Entwurf vom 10.12.2013, Anlage 2) wird beschlossen.

II. Begründung

1. **Erfahrungen des Ausländer- und Integrationsbeirats mit den derzeit geltenden Fassungen der Satzung und Wahlordnung aus dem Jahr 2007, die in die aktuellen Änderungen der Satzung und Wahlordnung einfließen sollten:**

1.1. Einführung von Sitzen für Eingebürgerte:

Die Anzahl der Eingebürgerten nimmt stetig zu. Um dieser gesellschaftlichen Entwicklung Rechnung zu tragen wurden 2007 erstmals Sitze für Eingebürgerte in die Satzung des Beirats aufgenommen, mit dem Ziel, dass deren Erfahrungen in der Gremienarbeit des Ausländer- und Integrationsbeirats eingebracht werden können.

Die Anzahl der Kandidaten für diese zwei Sitze war überproportional hoch. Das Engagement der gewählten Personen war sehr hoch.

Um dieser Erfahrung Rechnung zu tragen, soll die Vertretung von Eingebürgerten um einen Sitz erhöht werden.

1.2. Einführung von Sitzen für Spätaussiedler

Spätaussiedler nehmen zahlenmäßig in unserer Stadt einen hohen Anteil ein. Um dieser Personengruppe im Bereich „Integration“ eine Stimme zu geben wurden 2007 erstmals zwei Sitze aufgenommen.

Diese Neuerung wurde positiv, aber zahlenmäßig verhalten aufgenommen. Spätaussiedler konnten nicht automatisch – wie ausländische Wahlberechtigte - angeschrieben werden. Daher war eine flächendeckende Information nicht möglich.

Die Sitze sollen dennoch beibehalten werden.

1.3. Differenzierung der Sitze in der Gruppe „Europa“

Die Satzung und die Wahlordnung sind darauf ausgelegt, dass möglichst viele Vertreterinnen und Vertreter aus unterschiedlichen Herkunftsländern einen Sitz im Gremium erhalten. Aus der Gruppe „Europa“ stammen 74 % der ausländischen Bevölkerung. Einige Länder gehörten schon 2007 zur EU – und damit zu einer privilegierten Personengruppe gegenüber den Drittstaaten (mittlerweile 2013 ca. 6.600 EU-Bürger). Um den Kandidatinnen und Kandidaten aus nicht EU-Ländern (derzeit ca. 4650 Personen) einen sicheren Sitz im Beirat zu gewährleisten, wurde festgelegt, dass von den 11 Sitzen mindestens 4 Sitze mit Kandidatinnen und Kandidaten aus Nicht-EU-Ländern besetzt werden müssen. Die Differenzierung sollte beibehalten werden.

1.4. Gesamtsitze wurden im Jahr 2007 auf 23 erhöht

Die Koordination eines Gremiums mit 23 Personen ist gewährleistet. Eine weitere Erhöhung ist nicht zweckmäßig. Daher ist eine Anpassung der Ausgangszahlen, nach deren die Sitzzuteilung erfolgt, notwendig.

1.5. Wahlbeteiligung

Trotz umfangreicher und unterschiedlichster Werbung und Information des Beirats auf die Wahlen lag die Wahlbeteiligung im Jahr 2008 nur bei 6,8 %. Erlangen lag 2008 damit zwar im Trend der Ergebnisse aller anderen Beiratswahlen in Bayern, dennoch muss einer weiteren Absenkung unbedingt entgegengewirkt werden. Um sie mindestens zu stabilisieren, besser noch zu erhöhen, wird auf Erfahrungen aus Würzburg zurückgegriffen und erstmals die Wahl als eine Briefwahl nach dem Muster der Sozialwahl vorgeschlagen. Es ist allerdings darauf hinzuweisen, dass dies Mehrkosten in Höhe von ca. 15.000,- € in Amt 33 verursacht. Darüber hinaus entsteht bei Amt 33 zusätzlicher Personalaufwand.

2. Änderung für künftige Satzung und Wahlordnung

2.1. Änderungen in der Satzung

- § 4 Zusammensetzung
Um der Erfahrungen mit der Gruppe der Eingebürgerten Rechnung zu tragen, wird vorgeschlagen, deren Sitze um einen zu erhöhen, so dass diese Gruppe dann drei anstatt zwei Sitze hat. Da trotzdem die Gesamtanzahl der Mitglieder des Beirats stabil bleiben soll, soll statt dessen die Anzahl der Sitze von Europa von 11 auf 10 Sitze reduziert und die Ausgangszahlen (Anzahl der Einwohner) für die Einteilung der Sitze so verändert werden, dass insgesamt keine Erhöhung erfolgt. Dies betrifft den Kontinent „Amerika/Australien“. Hier werden auch zukünftig nur zwei Sitze vergeben.
- § 5 der Satzung „Wahl und Wahlrecht“
Die Änderungen in § 5 Abs. 2 Sätze 1 bis 3 sind erforderlich, wenn in Zukunft anstatt der Urnenwahl eine Briefwahl erfolgen soll.
Die Änderung in Satz 4, anstatt des Wortes „muss“ das Wort „soll“ einzufügen, bedeutet, dass für die Aufnahme in die Wählerliste in begründeten Ausnahmefällen die Einbürgerungsurkunde bzw. die Bescheinigung nach dem Bundesvertriebenengesetz nicht vorgelegt werden muss.

2.2. Änderungen in der Wahlordnung

Änderungen aufgrund der Briefwahl:

- Eine Vielzahl von Änderungen in der Wahlordnung ist nur deshalb erforderlich, weil in Zukunft anstatt der Urnenwahl eine Briefwahl stattfinden soll.

- Neu formuliert wurde insbesondere auch § 10 (bisher § 14) „Wahlvorstände“, da die Wahlvorstände bei der Briefwahl nur zur Auszählung der eingegangenen Briefwahlunterlagen benötigt werden.
- In § 16 (bisher § 20) „Verfahrensgrundsätze“ wird das Verfahren der Briefwahl festgelegt.
- Aufgrund des Verfahrens der Briefwahl entfallen folgende Vorschriften:
§ 7 Abs. 2 „Formale Voraussetzungen für die Ausübung des Wahlrechts“,
§ 10 „Benachrichtigung der Wahlberechtigten“,
§ 13 „Stimmbezirke“
- Eine Anpassung der Nummerierung der Paragraphen ist erfolgt.

Sonstige Änderungen:

- In § 5 „Wahlberechtigung“ wird die Zeitvorgabe für die Meldung mit Hauptwohnsitz von drei Monaten anstatt bislang von sechs Monaten an die der Kommunalwahl angepasst.
- § 9 „Auslegung der Wählerliste“ soll ersatzlos gestrichen werden, da die Vorschrift zum einen, so wie sie formuliert ist, datenschutzrechtlich nicht zulässig ist und zum anderen in der Praxis keinerlei Bedeutung hat. Entsprechend soll § 11 „Beschwerden gegen die Wählerliste“ gestrichen werden. Jedoch sollte die Möglichkeit, Änderungen der Wählerliste auch von außen anzuregen, grundsätzlich beibehalten werden; daher wird vorgeschlagen, in § 9 (bisher § 12) „Änderungen der Wählerliste“ den Halbsatz „oder auf Antrag“ mit aufzunehmen.
- In § 20 (bisher § 24) der Wahlordnung „Zuweisung der Sitze an sich bewerbende Personen“ wird durch Hinzufügen des Satzes 2 in Abs. 3 die Regelung klarer formuliert, um Missverständnisse zu vermeiden. Damit ist keine inhaltliche Änderung verbunden.
- In § 24 (bisher § 28) „Berufung von Beiratsmitgliedern“ bleibt der bisherige Gedanke der Vorschrift erhalten. Dieser wird durch die neuen Erläuterungen jedoch klarer formuliert. Wichtig ist es, dem Gremium zu ermöglichen, aktive Personen in das Gremium zu berufen, wenn keine Nachrücker mehr auf der Wählerliste stehen. Dem Beirat – hier dem geschäftsführende Ausschuss – soll hierfür ein Vorschlagsrecht an den Stadtrat eingeräumt werden. Dieses Verfahren soll innerhalb einer Wahlperiode auf vier Mal begrenzt sein.

3. Ressourcen

(Welche Ressourcen sind zur Realisierung des Leistungsangebotes erforderlich?)

Investitionskosten:	€	bei IPNr.:
Sachkosten:	ca. 15.000 €	bei Sachkonto: Kostenträger 12120033
<u>erhöhte Druckkosten</u> für die Briefwahlunterlagen und		Kostenstelle 332090
<u>erhöhte Portokosten</u> für den Rücklauf		bei Amt 33
Personalkosten (brutto):	€	bei Sachkonto:
Folgekosten	€	bei Sachkonto:
Korrespondierende Einnahmen	€	bei Sachkonto:
Weitere Ressourcen		

Haushaltsmittel

- ☐ werden nicht benötigt
☐ sind vorhanden auf IvP-Nr.
bzw. im Budget auf Kst/KTr/Sk

X sind nicht vorhanden

Anlagen:	Anlage 1	Entwurf der Satzung zur Änderung der Satzung für den Ausländer- und Integrationsbeirat
	Anlage 2	Entwurf: Änderung der Wahlordnung für den Ausländer- und Integrationsbeirat
	Anlage 3	Synopse Satzungsänderung
	Anlage 4	Synopse Änderung der Wahlordnung

III. Abstimmung
siehe Anlage

IV. Beschlusskontrolle

V. Zur Aufnahme in die Sitzungsniederschrift

VI. Zum Vorgang

**Satzung
zur Änderung der Satzung
für den Ausländer- und Integrationsbeirat**

Art. 1

Die Satzung der Stadt Erlangen für den Ausländer- und Integrationsbeirat vom 19.10.2007 (Amtsblatt Nr. 21 vom 18. Oktober 2007) wird wie folgt geändert:

1. § 4 Abs. 3 wird wie folgt geändert:

a) In Satz 4 (Tabelle) wird die Zahl „850“ durch die Zahl „900“, die Zahl „851“ durch die Zahl „901“ und die Zahl „11“ (Sitze) durch die Zahl „10“ (Sitze) ersetzt.

b) Satz 5 wird wie folgt neu gefasst:

„Unabhängig von der Einwohnerzahl erhalten Spätaussiedler 2 Sitze und Eingebürgerte 3 Sitze.“

c) Satz 6 erhält folgende Fassung:

„Dies führt voraussichtlich zu folgender Sitzverteilung:

	Europa	Afrika	Asien	Amerika/ Australien	Spätaus- siedler	Eingebürgerte
Anzahl der Sitze	10	2	4	2	2	3

”

2. § 5 Abs. 2 wird wie folgt geändert:

a) In den Sätzen 1 und 2 werden jeweils die Worte „am Tag der Wahl“ durch die Worte „spätestens am letzten Tag des für die Briefwahl vorgesehenen Zeitraumes“ und die Zahl und das Wort „6 Monaten“ durch die Worte „drei Monaten“ ersetzt.

b) In Satz 3 werden die Worte „spätestens vier Wochen“ durch die Worte „zum 35. Tag vor Ende des für die Briefwahl vorgesehenen Zeitraumes“ ersetzt.

c) In Satz 4 wird das Wort „ist“ durch das Wort „soll“ und das Wort „vorzulegen“ durch die Worte „vorgelegt werden“ ersetzt.

Art. 2

Diese Satzung tritt am Tag nach ihrer Bekanntmachung in Kraft.

Änderung der Wahlordnung für die Wahl des Ausländer- und Integrationsbeirats

Art. 1

Die Wahlordnung für die Wahl des Ausländer- und Integrationsbeirats vom 19.10.2007 (Amtsblatt Nr. 21 vom 18. Oktober 2007) wird wie folgt geändert:

1. In § 1 Abs. 2 Satz 1 wird das Wort „Wahltermin“ durch die Worte „Den Zeitraum der Briefwahl“ ersetzt.
2. In § 2 Nr. 2 wird „§ 14“ durch „§ 10“ ersetzt.
3. § 5 wird wie folgt geändert:
 - a) Die Worte „am Tage der Wahl“ werden durch die Worte „spätestens am letzten Tag des für die Briefwahl vorgesehenen Zeitraumes“ ersetzt.
 - b) In Nummer 2 werden die Zahl und das Wort „6 Monaten“ durch die Worte „drei Monaten“ ersetzt.
4. § 7 Abs. 2 wird aufgehoben und die Absatznummerierung „(1)“ wird ersatzlos gestrichen.
5. In § 8 der Wahlordnung wird nach den Worten „Die Stadt legt“ folgender Halbsatz eingefügt: „bis zum 35. Tag vor Ende des für die Briefwahl vorgesehenen Zeitraumes (Stichtag)“.
6. Die Paragraphen 9 bis 11 werden aufgehoben.
7. § 12 wird § 9 und in Absatz 1 werden nach den Worten „von Amts wegen“ folgende Worte eingefügt: „oder auf Antrag“.
8. § 13 wird aufgehoben.
10. § 14 wird § 10 und wie folgt geändert:
 - a) In Absatz 1 Satz 1 werden die Worte „jeden Abstimmungsraum bestellt die Stadt einen Wahlvorstand“, durch die Worte „die Auszählung der Briefwahl werden Wahlvorstände gebildet“ ersetzt.
 - b) In Absatz 1 Satz 2 wird das Wort „Er“ durch die Worte „Ein Wahlvorstand“ ersetzt.
 - c) Absatz 2 wird wie folgt neu gefasst:
„Die Anzahl der zu bildenden Wahlvorstände richtet sich nach der Zahl der im Wahlzeitraum eingehenden Wahlbriefe.“

d) Nach Absatz 2 wird folgender Absatz 3 neu hinzugefügt:

„(3) Die Wahlvorstände stellen das Ergebnis fest und übergeben die gesamten Wahlunterlagen zur Feststellung des Endergebnisses der Wahlleitung.“

11. § 15 wird § 11 und wie folgt geändert:

a) In Satz 1 wird die Zahl „41“ durch die Zahl „81“ ersetzt und das Wort „Wahltag“ wird durch die Worte „Ende des für die Briefwahl vorgesehenen Zeitraumes“ ersetzt.

b) In Satz 2 wird § „16“ durch § „12“ ersetzt.

12. § 16 wird § 12 und wie folgt geändert:

In Absatz 1 Satz 1 wird die Zahl „30“ durch die Zahl „51“ ersetzt und das Wort „Wahltag“ wird durch die Worte „Ende des für die Briefwahl vorgesehenen Zeitraumes“ ersetzt.

13. Die §§ 17 und 18 werden die §§ 13 und 14.

14. § 19 wird § 15 und wie folgt geändert:

In Absatz 1 Satz 1 wird die Zahl „16“ durch die Zahl „21“ ersetzt und das Wort „Wahltag“ wird durch die Worte „Ende des für die Briefwahl vorgesehenen Zeitraumes“ ersetzt.

15. § 20 wird § 16 und wie folgt geändert:

a) Absatz 1 Satz 1 erhält folgende Fassung:

„Die Wahlberechtigten wählen ausschließlich aufgrund von Wahlscheinen durch Briefwahl.“

b) Absatz 2 erhält folgende Fassung:

„Die Wahlscheine und Briefwahlunterlagen werden bis zum 21. Tag vor Ende des für die Briefwahl vorgesehenen Zeitraumes an die Wahlberechtigten zugestellt. Die Rücksendung der Wahlbriefe erfolgt für die Wahlberechtigten kostenfrei. Alternativ können die Wahlbriefe in den Hausbriefkasten der Stadt Erlangen am Rathaus, Rathausplatz 1, 91052 Erlangen, oder in eine Wahlurne in den dafür festgelegten Anlaufstellen im Stadtgebiet eingeworfen werden. Die Anlaufstellen werden rechtzeitig bekannt gemacht. Die Wahlbriefe müssen spätestens bis zum Ende des letzten Wahltages, 24:00 Uhr, bei der Stadt Erlangen oder bei einer der festgelegten Anlaufstellen eingegangen sein.“

c) Der bisherige Absatz 2 wird als Absatz 3 und der bisherige Absatz 1 wird als Absatz 4 neu hinzugefügt.

16. § 21 wird § 17 und wie folgt geändert:

In Absatz 2 werden die Worte „aufgrund der Wahl (vgl. § 20 Abs. 2)“ gestrichen und nach Satz 1 wird folgender Satz 2 neu hinzugefügt:

„Entfällt eine Wahl für eine Gruppe, weil in gültigen Wahlvorschlägen nicht mehr Bewerberinnen oder Bewerber aufgeführt sind als der Gruppe Sitze im Beirat zustehen (vgl. § 16 Abs. 3), reduzieren sich die Stimmen um diese Sitze.“

17. Die §§ 22 und § 23 werden die §§ 18 und 19

18. § 24 wird § 20 und Abs. 3 wird wie folgt neu gefasst:

„In einer Gruppe können zwei Personen desselben Staates gewählt werden, wenn für diesen Staat weniger als 1.500 Personen vorhanden sind. Falls mehr als 1.500 Personen vorhanden sind, können max. drei Personen desselben Staates gewählt werden.“

19. Die §§ 25 bis 27 werden die §§ 21 bis 23

20. § 28 wird § 24 und wie folgt geändert:

a) In Absatz 1 wird der Verweis „§ 20 Abs. 2“ durch „§ 16 Abs. 3“ ersetzt.

b) Absatz 2 wird wie folgt neu gefasst:

(2) Der Stadtrat kann bis zu vier Mal innerhalb einer Wahlperiode stimmberechtigte Beiratsmitglieder berufen, wenn die satzungsmäßigen Beiratssitze im Wege des Wahlverfahrens nicht besetzt werden beziehungsweise niemand durch das Nachrückverfahren zur Verfügung steht. Die satzungsmäßige Höchstzahl der Beiratssitze darf dabei nicht überschritten werden. Die Herkunft der zu berufenden Person ist insofern unerheblich; das Vorschlagsrecht hierfür hat der geschäftsführende Ausschuss.

21. Die §§ 29 bis 31 werden die §§ 25 bis 27.

Art. 2

Diese Wahlordnung tritt am Tag nach ihrer Bekanntmachung in Kraft.

Synopse: Änderungen der Satzung des Ausländer- und Integrationsbeirats

Bisherige Fassung	Neue Fassung Änderungen sind gekennzeichnet durch Fettdruck und Streichungen
§ 4 Zusammensetzung (...) (3) Die Zahl der Mitglieder in den einzelnen Gruppen richtet sich nach der Zahl der in Erlangen mit Hauptwohnsitz gemeldeten ausländischen Einwohnerinnen und Einwohner (vgl. § 27 Wahlordnung). Die folgende Zuteilung gilt nicht für die Gruppen "Spätaussiedler" und "Eingebürgerte". Jede Gruppe erhält mindestens 1 Sitz. Die Gruppen mit 401- 850 Personen erhalten 2 Sitze 851- 2.200 " " 3 Sitze 2.201- 4.000 " " 4 Sitze 4.001- 6.000 " " 6 Sitze 6.001- 8.000 " " 8 Sitze ab 8.001 " " 11 Sitze Unabhängig von der Einwohnerzahl erhalten Spätaussiedler und Eingebürgerte je 2 Sitze Dies führt voraussichtlich zu folgender Sitzverteilung: Europa 11 Afrika 2 Asien 4 Amerika Australien 2 Spätaussiedler 2 Eingebürgerte 2	§ 4 Zusammensetzung (...) (3) Die Zahl der Mitglieder in den einzelnen Gruppen richtet sich nach der Zahl der in Erlangen mit Hauptwohnsitz gemeldeten ausländischen Einwohnerinnen und Einwohner (vgl. § 7 Wahlordnung). Die folgende Zuteilung gilt nicht für die Gruppen "Spätaussiedler" und "Eingebürgerte". Jede Gruppe erhält mindestens 1 Sitz. Die Gruppen mit 401 – 850 900 Personen erhalten 2 Sitze 851 901 - 2.200 " " 3 Sitze 2.201 - 4.000 " " 4 Sitze 4.001 - 6.000 " " 6 Sitze 6.001 - 8.000 " " 8 Sitze ab 8.001 " " 11 10 Sitze. Unabhängig von der Einwohnerzahl erhalten Spätaussiedler 2 Sitze und Eingebürgerte 2 3 Sitze Dies führt voraussichtlich zu folgender Sitzverteilung: Europa 11 10 Afrika 2 Asien 4 Amerika Australien 2 Spätaussiedler 2 Eingebürgerte 2 3

Bisherige Fassung	Neue Fassung Änderungen sind gekennzeichnet durch Fettdruck und Streichungen
Gesamtanzahl: voraussichtlich 23 Sitze In der Gruppe „Europa“ werden mindestens 4 Sitze durch Nicht-EU-Mitglieder und mindestens 4 Sitze durch EU Mitglieder besetzt. Einschränkungen in Bezug auf die Zusammensetzung der Gruppen sind im § 24 der Wahlordnung geregelt. (...)	Gesamtanzahl: voraussichtlich 23 Sitze In der Gruppe „Europa“ werden mindestens 4 Sitze durch Nicht-EU-Mitglieder und mindestens 4 Sitze durch EU Mitglieder besetzt. Einschränkungen in Bezug auf die Zusammensetzung der Gruppen sind im § 24 der Wahlordnung geregelt. (...)
§ 5 Wahl und Wahlrecht (...) (2) Wahlberechtigt sind alle ausländischen Einwohnerinnen und Einwohner, die am Tag der Wahl das 18. Lebensjahr vollendet haben und seit mindestens 6 Monaten in Erlangen ununterbrochen mit Hauptwohnsitz gemeldet sind. Eingebürgerte Personen und Spätaussiedler, die am Tag der Wahl das 18. Lebensjahr vollendet haben und seit mindestens 6 Monaten in Erlangen ununterbrochen mit Hauptwohnsitz gemeldet sind, erhalten auf Antrag die Wahlberechtigung. Der Antrag auf Aufnahme in die Wählerliste ist bis spätestens vier Wochen vor der Wahl zu stellen. Als Nachweis ist die Einbürgerungsurkunde bzw. die Bescheinigung nach § 15 Abs. 1 oder 2 des Bundesvertriebenengesetzes vorzulegen. (...)	§ 5 Wahl und Wahlrecht (...) (2) Wahlberechtigt sind alle ausländischen Einwohnerinnen und Einwohner, die am Tag der Wahl spätestens am letzten Tag des für die Briefwahl vorgesehenen Zeitraumes das 18. Lebensjahr vollendet haben und seit mindestens 6 Monaten drei Monaten in Erlangen ununterbrochen mit Hauptwohnsitz gemeldet sind. Eingebürgerte Personen und Spätaussiedler, die am Tag der Wahl spätestens am letzten Tag des für die Briefwahl vorgesehenen Zeitraumes das 18. Lebensjahr vollendet haben und seit mindestens 6 Monaten drei Monaten in Erlangen ununterbrochen mit Hauptwohnsitz gemeldet sind, erhalten auf Antrag die Wahlberechtigung. Der Antrag auf Aufnahme in die Wählerliste ist bis spätestens vier Wochen zum 35. Tag vor Ende des für die Briefwahl vorgesehenen Zeitraumes vor der Wahl zu stellen. Als Nachweis ist soll die Einbürgerungsurkunde bzw. die Bescheinigung nach § 15 Abs. 1 oder 2 des Bundesvertriebenengesetzes vorzulegen vorgelegt werden. (...)

Synopse: Änderung der Wahlordnung des Ausländer- und Integrationsbeirats

Bisherige Fassung	Neue Fassung Änderungen sind gekennzeichnet durch Fettdruck und Streichungen
§ 1 Demokratische Wahlen (1) Die stimmberechtigten Mitglieder des Ausländer- und Integrationsbeirats (§ 4 Abs. 2 der Satzung) werden in allgemeiner, freier, gleicher und geheimer Wahl gewählt. (2) Den Wahltermin bestimmt die Oberbürgermeisterin oder der Oberbürgermeister unter Beachtung von § 6 der Satzung der Stadt Erlangen für den Ausländer- und Integrationsbeirat.	§ 1 Demokratische Wahlen (1) Die stimmberechtigten Mitglieder des Ausländer- und Integrationsbeirats (§ 4 Abs. 2 der Satzung) werden in allgemeiner, freier, gleicher und geheimer Wahl gewählt. (2) Den Wahltermin Zeitraum der Briefwahl bestimmt die Oberbürgermeisterin oder der Oberbürgermeister unter Beachtung von § 6 der Satzung der Stadt Erlangen für den Ausländer- und Integrationsbeirat.
§ 2 Wahlorgane Wahlorgane sind 1. die Oberbürgermeisterin oder der Oberbürgermeister als Wahlleitung (§ 3 Wahlordnung), 2. die Wahlvorstände (§ 14 Wahlordnung).	§ 2 Wahlorgane Wahlorgane sind 1. die Oberbürgermeisterin oder der Oberbürgermeister als Wahlleitung (§ 3 Wahlordnung), 2. die Wahlvorstände (§ 14 10 Wahlordnung).
§ 5 Wahlberechtigung Wahlberechtigt sind alle ausländischen Einwohnerinnen und Einwohner, sowie auf Antrag eingebürgerte Personen und Spätaussiedlerinnen und Spätaus	§ 5 Wahlberechtigung Wahlberechtigt sind alle ausländischen Einwohnerinnen und Einwohner, sowie auf Antrag eingebürgerte Personen und Spätaussiedlerinnen und Spätaussiedler, die am Tage der Wahl spätes-

Bisherige Fassung	Neue Fassung Änderungen sind gekennzeichnet durch Fettdruck und Streichungen
siedler, die am Tage der Wahl 1. das 18. Lebensjahr vollendet haben und 2. seit mindestens 6 Monaten in Erlangen mit Hauptwohnsitz ununterbrochen gemeldet sind.	tens am letzten Tag des für die Briefwahl vorgesehenen Zeitraumes 1. das 18. Lebensjahr vollendet haben und 2. seit mindestens 6 Monaten drei Monaten in Erlangen mit Hauptwohnsitz ununterbrochen gemeldet sind.
§ 7 Formale Voraussetzungen für die Ausübung des Wahlrechts (1) Das Wahlrecht kann nur ausüben, wer in der Wählerliste eingetragen ist. (2) Die wahlberechtigte Person hat sich bei der Wahl durch einen amtlichen Ausweis (Pass, Identitätskarte usw.) auszuweisen.	§ 7 Formale Voraussetzungen für die Ausübung des Wahlrechts (1) Das Wahlrecht kann nur ausüben, wer in der Wählerliste eingetragen ist. (2) Die wahlberechtigte Person hat sich bei der Wahl durch einen amtlichen Ausweis (Pass, Identitätskarte usw.) auszuweisen.
§ 8 Anlegung der Wählerliste Die Stadt legt eine Wählerliste an, in der die Wahlberechtigten mit Zu- und Vornamen, Geburtsdatum und Anschrift eingetragen werden.	§ 8 Anlegung der Wählerliste Die Stadt legt bis zum 35. Tag vor Ende des für die Briefwahl vorgesehenen Zeitraumes (Stichtag) eine Wählerliste an, in der die Wahlberechtigten mit Zu- und Vornamen, Geburtsdatum und Anschrift eingetragen werden.

Bisherige Fassung	Neue Fassung Änderungen sind gekennzeichnet durch Fettdruck und Streichungen
§ 9 Auslegung der Wählerliste (1) Die Wählerliste wird rechtzeitig vor dem Wahltermin während der allgemeinen Dienststunden zur öffentlichen Einsicht ausgelegt. Auslegungsort und -zeit werden vor Beginn der Auslegungsfrist festgesetzt und öffentlich bekannt gegeben. In der Bekanntmachung wird auf die Vorschrift der §§ 7, 10 und 11 hingewiesen. (2) Jede wahlberechtigte Person kann in die gesamte Wählerliste Einsicht nehmen.	§ 9 Auslegung der Wählerliste (1) Die Wählerliste wird rechtzeitig vor dem Wahltermin während der allgemeinen Dienststunden zur öffentlichen Einsicht ausgelegt. Auslegungsort und -zeit werden vor Beginn der Auslegungsfrist festgesetzt und öffentlich bekannt gegeben. In der Bekanntmachung wird auf die Vorschrift der §§ 7 und 10 und 11 hingewiesen. (2) Jede wahlberechtigte Person kann in die gesamte Wählerliste Einsicht nehmen.
§ 10 Benachrichtigung der Wahlberechtigten Die Stadt benachrichtigt die wahlberechtigten Personen vor Auslegung der Wählerliste mit einer Wahlkarte, dass sie in die Wählerliste eingetragen sind. Die Wahlkarte führt neben den Daten aus der Wählerliste die Abstimmungsräume sowie den Wahltag und die Wahlzeit auf. Die Wahlkarte weist ferner auf die Vorschrift des § 7 hin.	§ 10 Benachrichtigung der Wahlberechtigten Die Stadt benachrichtigt die wahlberechtigten Personen vor Auslegung der Wählerliste mit einer Wahlkarte, dass sie in die Wählerliste eingetragen sind. Die Wahlkarte führt neben den Daten aus der Wählerliste die Abstimmungsräume sowie den Wahltag und die Wahlzeit auf. Die Wahlkarte weist ferner auf die Vorschrift des § 7 hin.
§ 11 Beschwerden gegen die Wählerliste Gegen die Wählerliste kann bis zum Ende der Auslegungsfrist mündlich oder schriftlich bei der Stadt Beschwerde eingelegt werden. Die Beschwerde kann die Aufnahme eines neuen Eintrags sowie die Streichung oder Berichtigung eines vorhandenen Eintrags zum Gegenstand haben.	§ 11 Beschwerden gegen die Wählerliste Gegen die Wählerliste kann bis zum Ende der Auslegungsfrist mündlich oder schriftlich bei der Stadt Beschwerde eingelegt werden. Die Beschwerde kann die Aufnahme eines neuen Eintrags sowie die Streichung oder Berichtigung eines vorhandenen Eintrags zum Gegenstand haben.

Bisherige Fassung	Neue Fassung Änderungen sind gekennzeichnet durch Fettdruck und Streichungen
§ 12 Änderung in der Wählerliste (1) Die Stadt kann berichtigende Änderungen in der Wählerliste, insbesondere die Eintragung und die Streichung von Personen von Amts wegen jederzeit vornehmen. (...)	§ 12 9 Änderung in der Wählerliste (1) Die Stadt kann berichtigende Änderungen in der Wählerliste, insbesondere die Eintragung und die Streichung von Personen von Amts wegen oder auf Antrag jederzeit vornehmen. (...)
§ 13 Stimmbezirke Die Stadt entscheidet nach Gesichtspunkten der Zweckmäßigkeit für jede Wahl, ob die Abstimmung für das gesamte Stadtgebiet zentral in einem Gebäude durchgeführt wird oder ob Stimmbezirke gebildet werden.	§ 13 Stimmbezirke Die Stadt entscheidet nach Gesichtspunkten der Zweckmäßigkeit für jede Wahl, ob die Abstimmung für das gesamte Stadtgebiet zentral in einem Gebäude durchgeführt wird oder ob Stimmbezirke gebildet werden.
§ 14 Wahlvorstände (1) Für jeden Abstimmungsraum bestellt die Stadt einen Wahlvorstand. Er besteht aus der Wahlvorsteherin oder dem Wahlvorsteher, der Stellvertretung, der Schriftführerin oder dem Schriftführer und mindestens zwei beisitzenden Personen. Die beisitzenden Personen sollen Wahlberechtigte sein, die der deutschen Sprache mächtig sind. (2) Der Wahlvorstand sorgt für einen ordnungsgemäßen Ablauf der Wahl. Nach der Wahl stellt er das Wahlergebnis fest und	§ 14 10 Wahlvorstände (1) Für jeden Abstimmungsraum bestellt die Stadt einen Wahlvorstand. die Auszählung der Briefwahl werden Wahlvorstände gebildet. Er Ein Wahlvorstand besteht aus der Wahlvorsteherin oder dem Wahlvorsteher, der Stellvertretung, der Schriftführerin oder dem Schriftführer und mindestens zwei beisitzenden Personen. Die beisitzenden Personen sollen Wahlberechtigte sein, die der deutschen Sprache mächtig sind. (2) Der Wahlvorstand sorgt für einen ordnungsgemäßen Ablauf der Wahl. Nach der Wahl stellt er das Wahlergebnis fest und

Bisherige Fassung	Neue Fassung Änderungen sind gekennzeichnet durch Fettdruck und Streichungen
übergibt die gesamten Wahlunterlagen der Wahlleitung.	übergibt die gesamten Wahlunterlagen der Wahlleitung. Die Anzahl der zu bildenden Wahlvorstände richtet sich nach der Zahl, der im Wahlzeitraum eingehenden Wahlbriefe. (3) Die Wahlvorstände stellen das Ergebnis fest und übergeben die gesamten Wahlunterlagen zur Feststellung des Endergebnisses der Wahlleitung.
§ 15 Aufforderung zur Einreichung von Wahlvorschlägen Die Stadt gibt spätestens am 41. Tag vor dem Wahltag die Zahl der aus jeder Gruppe zu Wählenden öffentlich bekannt und fordert dabei zur Einreichung von Wahlvorschlägen auf. Die Stadt weist in der Aufforderung auf die Vorschriften der §§ 6 und 16 hin.	§ 15 11 Aufforderung zur Einreichung von Wahlvorschlägen Die Stadt gibt spätestens am 41. 81. Tag vor dem Wahltag Ende des für die Briefwahl vorgesehenen Zeitraumes die Zahl der aus jeder Gruppe zu Wählenden öffentlich bekannt und fordert dabei zur Einreichung von Wahlvorschlägen auf. Die Stadt weist in der Aufforderung auf die Vorschriften der §§ 6 und 16 12 hin.
§ 16 Einreichung der Wahlvorschläge (1) Die Wahlvorschläge können von allen Wahlberechtigten bis zum 30. Tag vor dem Wahltag, 16.00 Uhr, bei der Stadt eingereicht werden. Für die Wahlvorschläge sind Formblätter zu verwenden, die von der Stadt zur Verfügung gestellt werden. (...)	§ 16 12 Einreichung der Wahlvorschläge (1) Die Wahlvorschläge können von allen Wahlberechtigten bis zum 30. 51. Tag vor dem Wahltag Ende des für die Briefwahl vorgesehenen Zeitraumes , 16.00 Uhr, bei der Stadt eingereicht werden. Für die Wahlvorschläge sind Formblätter zu verwenden, die von der Stadt zur Verfügung gestellt werden. (...)

Bisherige Fassung	Neue Fassung Änderungen sind gekennzeichnet durch Fettdruck und Streichungen
§ 17 Ungültige Wahlvorschläge (...)	§ 17 13 Ungültige Wahlvorschläge (...)
§ 18 Stimmzettel (...)	§ 18 14 Stimmzettel (...)
§ 19 Bekanntmachung der gültigen Wahlvorschläge (1) Die Stadt gibt spätestens am 16. Tag vor dem Wahltag die vorgeschlagenen Bewerbungen nach Gruppen in alphabetischer Reihenfolge öffentlich bekannt. (...)	§ 19 15 Bekanntmachung der gültigen Wahlvorschläge (1) Die Stadt gibt spätestens am 16. 21. Tag vor dem Wahltag Ende des für die Briefwahl vorgesehenen Zeitraumes die vorgeschlagenen Bewerbungen nach Gruppen in alphabetischer Reihenfolge öffentlich bekannt. (...)
§ 20 Verfahrensgrundsätze (1) Für das Verfahren bei der Vornahme der Wahlhandlung gelten hilfsweise die einschlägigen Bestimmungen der GLKrWO sinngemäß. (2) Eine Wahl entfällt, wenn für eine Gruppe in gültigen Wahlvorschlägen nicht mehr Bewerberinnen oder Bewerber aufgeführt	§ 20 16 Verfahrensgrundsätze (1) Für das Verfahren bei der Vornahme der Wahlhandlung gelten hilfsweise die einschlägigen Bestimmungen der GLKrWO sinngemäß. Die Wahlberechtigten wählen ausschließlich aufgrund von Wahlscheinen durch Briefwahl. (2) Eine Wahl entfällt, wenn für eine Gruppe in gültigen Wahlvorschlägen nicht mehr Bewerberinnen oder Bewerber aufgeführt

Bisherige Fassung	Neue Fassung Änderungen sind gekennzeichnet durch Fettdruck und Streichungen
sind, als der Gruppe Sitze im Beirat zustehen.	sind, als der Gruppe Sitze im Beirat zustehen. Die Wahlscheine und Briefwahlunterlagen werden bis zum 21. Tag vor Ende des für die Briefwahl vorgesehenen Zeitraumes an die Wahlberechtigten zugestellt. Die Rücksendung der Wahlbriefe erfolgt für die Wahlberechtigten kostenfrei. Alternativ können die Wahlbriefe in den Hausbriefkasten der Stadt Erlangen am Rathaus, Rathausplatz 1, 91052 Erlangen, oder in eine Wahlurne in den dafür festgelegten Anlaufstellen im Stadtgebiet eingeworfen werden. Die Anlaufstellen werden rechtzeitig bekannt gemacht. Die Wahlbriefe müssen spätestens bis zum Ende des letzten Wahltages, 24:00 Uhr, bei der Stadt Erlangen oder bei einer der festgelegten Anlaufstellen eingegangen sein. (3) Eine Wahl entfällt, wenn für eine Gruppe in gültigen Wahlvorschlägen nicht mehr Bewerberinnen oder Bewerber aufgeführt sind, als der Gruppe Sitze im Beirat zustehen. (4) Für das Verfahren bei der Vornahme der Wahlhandlung gelten hilfsweise die einschlägigen Bestimmungen der GLKrWO sinngemäß.
§ 21 Persönlichkeitswahl (...) (2) Jede wahlberechtigte Person hat so viele Stimmen, wie Sitze im Beirat aufgrund der Wahl (vgl. § 20 Abs. 2) zu vergeben sind.	§ 21 17 Persönlichkeitswahl (...) (2) Jede wahlberechtigte Person hat so viele Stimmen, wie Sitze im Beirat aufgrund der Wahl (vgl. § 20 Abs. 2) zu vergeben sind.

Bisherige Fassung	Neue Fassung Änderungen sind gekennzeichnet durch Fettdruck und Streichungen
(...)	Entfällt eine Wahl für eine Gruppe, weil in gültigen Wahlvorschlägen nicht mehr Bewerberinnen oder Bewerber aufgeführt sind als der Gruppe Sitze im Beirat zustehen (vgl. § 16 Abs. 3), reduzieren sich die Stimmen um diese Sitze.“ (...)
§ 22 Ungültige Stimmzettel (...)	§ 22 18 Ungültige Stimmzettel (...)
§ 23 Ungültige Stimmabgabe (...)	§ 23 19 Ungültige Stimmabgabe (...)
§ 24 Zuweisung der Sitze an sich bewerbende Personen (...) (3) In einer Gruppe können max. 3 Personen desselben Staates gewählt werden, wenn für diesen Staat mehr als 1.500 Personen vorhanden sind. (...)	§ 24 20 Zuweisung der Sitze an sich bewerbende Personen (...) (3) In einer Gruppe können max. 3 Personen zwei Personen desselben Staates gewählt werden, wenn für diesen Staat weniger als 1.500 Personen vorhanden sind. Falls mehr als 1.500 Personen vorhanden sind, können max. drei Personen desselben Staates gewählt werden. (...)

Bisherige Fassung	Neue Fassung Änderungen sind gekennzeichnet durch Fettdruck und Streichungen
§ 25 Ersatzleute (...)	§ 25 21 Ersatzleute (...)
§ 26 Bekanntmachung des Wahlergebnisses (...)	§ 26 22 Bekanntmachung des Wahlergebnisses (...)
§ 27 Festlegung der Beiratssitze (...)	§ 27 23 Festlegung der Beiratssitze (...)
§ 28 Berufung von Beiratsmitgliedern (1) Wahlbewerberinnen oder Wahlbewerber, für die nach § 20 Abs. 2 dieser Wahlordnung eine Wahl entfällt, werden vom Stadtrat in den Beirat berufen. (2) Der Stadtrat kann weitere stimmberechtigte Beiratsmitglieder berufen, wenn die satzungsmäßigen Beiratssitze im Wege des Wahlverfahrens nicht besetzt werden. Die satzungsmäßige Höchstzahl der Beiratssitze darf dabei nicht überschritten werden.	§ 28 24 Berufung von Beiratsmitgliedern (1) Wahlbewerberinnen oder Wahlbewerber, für die nach § 20 Abs. 2 § 16 Abs. 3 dieser Wahlordnung eine Wahl entfällt, werden vom Stadtrat in den Beirat berufen. (2) Der Stadtrat kann weitere bis zu vier Mal innerhalb einer Wahlperiode stimmberechtigte Beiratsmitglieder berufen, wenn die satzungsmäßigen Beiratssitze im Wege des Wahlverfahrens nicht besetzt werden beziehungsweise niemand durch das Nachrückverfahren zur Verfügung steht. Die satzungsmäßige

Bisherige Fassung	Neue Fassung Änderungen sind gekennzeichnet durch Fettdruck und Streichungen
	Höchstzahl der Beiratssitze darf dabei nicht überschritten werden. Die Herkunft der zu berufenden Person ist insofern unerheblich; das Vorschlagsrecht hierfür hat der geschäftsführende Ausschuss.
§ 29 Beginn der Wahlperiode (...)	§ 29 25 Beginn der Wahlperiode (...)
§ 30 Öffentliche Bekanntmachung (...)	§ 30 26 Öffentliche Bekanntmachung (...)
§ 31 Inkrafttreten (...)	§ 31 27 Inkrafttreten (...)

Beschlussvorlage

Geschäftszeichen:
III/30/PM017

Verantwortliche/r:
Rechtsabteilung

Vorlagennummer:
30-R/089/2013

SPD-Fraktionsantrag Nr. 228/2013 vom 13.11.2013: Keine Grabsteine von Kinderhand gearbeitet auf den Friedhöfen

Beratungsfolge	Termin	Ö/N	Vorlagenart	Abstimmung
Haupt-, Finanz- und Personalaus- schuss	29.01.2014	Ö	Beschluss	

Beteiligte Dienststellen
Amt 34

I. Antrag

1. Der Sachbericht der Verwaltung wird zur Kenntnis genommen.
2. Der SPD-Fraktionsantrag Nr. 228/2013 vom 13.11.2013 ist damit bearbeitet.

II. Begründung

Der Antrag „Keine Grabsteine von Kinderhand gearbeitet auf den Friedhöfen“ wird seitens der Verwaltung positiv gesehen. Eine entsprechende Regelung kann in die Friedhofssatzung der Stadt Erlangen aufgenommen werden, sobald hierfür eine hinreichende Rechtsgrundlage existiert.

Die Stadt Nürnberg hatte bereits eine solche Regelung in ihrer Bestattungs- und Friedhofssatzung getroffen. Ein hiergegen gerichteter Normenkontrollantrag hatte nun vor dem Bundesverwaltungsgericht (BVerwG) Erfolg. Das Gericht entschied, dass diese Bestimmung gegen höherrangiges Recht verstößt, weil sie – mangels ausreichender Rechtsgrundlage – einen nicht gerechtfertigten Eingriff in die Berufsfreiheit der Steinmetze darstellt. Das BVerwG hat aber ausdrücklich darauf hingewiesen, dass der mit der Regelung verfolgte Zweck, die Verwendung von Grabmalen auszuschließen, die unter ausbeuterischer Kinderarbeit hergestellt wurden, verfassungsrechtlich legitim ist. Grundsätzlich ist ein solches Verwendungsverbot also aus rechtlicher Sicht zulässig. Allerdings erfordert eine derartige Regelung eine hinreichend bestimmte, gesetzliche Grundlage. Eine satzungsmäßige Bestimmung, die aufgrund der allgemeinen kommunal- und bestattungsrechtlichen Ermächtigungsnormen erlassen wird, genügt diesen Anforderungen nicht. Vielmehr ist nach der Rechtsprechung des BVerwG eine Rechtsgrundlage im Bayerischen Bestattungsgesetz zu schaffen. Dies ist Aufgabe des Landesgesetzgebers.

Soweit in diesem Zusammenhang ein Beschluss des Deutschen Städtetags herbeigeführt werden soll, hält dies die Verwaltung nicht für erforderlich. Denn zum einen kann allein der Gesetzgeber auf Landesebene für die Schaffung einer entsprechenden Regelung sorgen. Ein Beschluss des Deutschen Städtetags kann keine Regelung durch die Städte selbst ermöglichen.

Zum anderen hat die SPD-Fraktion im Bayerischen Landtag bereits einen entsprechenden Gesetzentwurf zur Änderung des Bayerischen Bestattungsgesetzes vorgelegt, um eine gesetzliche Regelung zur Ermöglichung des Erlasses gemeindlicher Friedhofssatzungen bzw. Friedhofsordnungen für ein Verwendungsverbot für Grabmale aus ausbeuterischer Kinderarbeit zu schaffen (vgl. Gesetzentwurf vom 15.11.2013, LT-Drs. 17/94). Sobald der Landtag ein Gesetz beschließt, das auch den übrigen Anforderungen der Rechtsprechung entspricht, könnte die

Stadt Erlangen eine solche Regelung in ihre Satzung aufnehmen. Da der Gesetzentwurf bereits eingebracht worden ist, hält die Verwaltung derzeit weitere Initiativen nicht für notwendig.

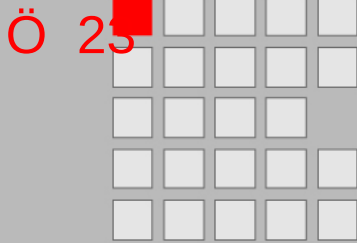
Anlagen: Gesetzentwurf vom 15.11.2013, LT-Drs. 17/94
 SPD-Fraktionsantrag Nr. 228/2013 vom 13.11.2013

III. Abstimmung
 siehe Anlage

IV. Beschlusskontrolle

V. Zur Aufnahme in die Sitzungsniederschrift

VI. Zum Vorgang



Fraktionsantrag gemäß § 28 GeschO

Eingang: 13.11.2013
Antragsnr.: 228/2013
Verteiler: OBM, BM, Fraktionen
Zust. Referat: III/30
mit Referat: III/34

**SPD Fraktion
im Stadtrat Erlangen**

Herrn
Oberbürgermeister
Dr. Siegfried Balleis
Rathaus

91052 Erlangen

Rathausplatz 1
91052 Erlangen
Geschäftsstelle im Rathaus,
1. Stock, Zimmer 105 und 105a
Telefon 09131 862225
Telefax 09131 862181
spd.fraktion@stadt.erlangen.de
www.spd-fraktion-erlangen.de

Antrag zum HFGA Keine Grabsteine von Kinderhand gearbeitet auf den Friedhöfen

Sehr geehrter Herr Oberbürgermeister,

die SPD-Stadtratsfraktion bittet Sie, sich im Gremium des Deutschen Städtetages für folgendes Anliegen einzusetzen:

Einzelne Kommunen (u.a. Nürnberg) haben in ihrer Friedhofsatzung festgelegt, dass keine Grabsteine von Kinderhand gefertigt auf den Friedhöfen verwendet werden dürfen. Diese Verordnung wendet sich gegen ausbeuterische Kinderarbeit. Rechtlich wurde diese Regelung in Frage gestellt und außer Kraft gesetzt.

Der Deutsche Städtetag möge einen gemeinsamen Beschluss herbeiführen, dass keine Grabsteine aus Kinderarbeit auf den Friedhöfen verwendet werden dürfen. Diese Kinderarbeit verhindert Bildung und gesunde Entwicklung von Kindern in armen Ländern und beutet kindliche Arbeitskraft schamlos aus.

Der Deutsche Städtetag soll mit einem Beschluss zum Schutz von Kindern eine eindeutige Regelung, die auch rechtens ist, ermöglichen.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Florian Janik
Fraktionsvorsitzender

f.d.R. Gary Cunningham
Geschäftsführer der SPD-Fraktion

Datum
13.11.2013

AnsprechpartnerIn
Dr. Florian Janik

Durchwahl
0176 23533630

Seite
1 von 2

Gesetzentwurf

der Abgeordneten **Markus Rinderspacher, Inge Aures, Volkmarr Halbleib, Natascha Kohnen, Hans-Ulrich Pfaffmann, Helga Schmitt-Bussinger, Dr. Simone Strohmayr, Angelika Weikert, Klaus Adelt, Horst Arnold, Susann Biedefeld, Florian von Brunn, Martina Fehlner, Dr. Linus Förster, Prof. Dr. Peter Paul Gantzer, Martin Güll, Harald Güller, Alexandra Hiersemann, Annette Karl, Günther Knoblauch, Dr. Herbert Kränzlein, Andreas Lotte, Ruth Müller, Kathi Petersen, Dr. Christoph Rabenstein, Doris Rauscher, Florian Ritter, Bernhard Roos, Georg Rosenthal, Harry Scheuenstuhl, Franz Schindler, Stefan Schuster, Kathrin Sonnenholzner, Diana Stachowitz, Reinhold Strobl, Arif Tasdelen, Ruth Waldmann, Dr. Paul Wengert, Johanna Werner-Muggendorfer, Margit Wild, Herbert Woerlein, Isabell Zacharias und Fraktion (SPD)**

**zur Änderung des Bestattungsgesetzes
Schaffung einer gesetzlichen Regelung zur Ermöglichung des
Erlasses gemeindlicher Friedhofssatzungen bzw. Friedhofsordnungen für ein Verwendungsverbot für Grabmale aus ausbeuterischer Kinderarbeit**

A) Problem

Das Bundesverwaltungsgericht hat am 16. Oktober 2013 entschieden, dass § 28 Abs. 2 der Bestattungs- und Friedhofssatzung der Stadt Nürnberg, wonach Grabmale nur aufgestellt werden dürfen, die nachweislich in der gesamten Wertschöpfungskette ohne ausbeuterische Kinderarbeit hergestellt werden, gegen höherrangiges Recht verstößt (Bundesverwaltungsgericht, Urteil vom 16. Oktober 2013, Az.: 8 CN 1.12).

In § 28 Abs. 2 der Bestattungs- und Friedhofssatzung der Stadt Nürnberg heißt es wörtlich:

„Es dürfen nur Grabmale aufgestellt werden, die nachweislich in der gesamten Wertschöpfungskette ohne ausbeuterische Kinderarbeit im Sinne des Übereinkommens über das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO-Konvention 182), in Kraft getreten am 19. November 2000, hergestellt wurden.“

Dem Urteil des Bundesverwaltungsgerichts liegt ein Normenkontrollantrag eines örtlichen Steinmetzbetriebs zugrunde, die Satzungsbestimmung für unwirksam zu erklären. Der Bayerische Verwaltungsgerichtshof gab zunächst dem Normenkontrollantrag statt und erklärte die Satzungsregelung am 27. Juli 2009 für unzulässig (Bayerischer Verwaltungsgerichtshof, Beschluss vom 27. Juli 2009, Az.: 4 N 09.1300). Eine identische Entscheidung des Bayerischen Verwaltungsgerichtshofs erging zuvor am 4. Februar 2009 zur Regelung in der Friedhofssatzung der Landeshauptstadt München (Az.: 4 N 08.778). Nach Auffassung des Gerichts fehlte es den Gemeinden an der erforderlichen gesetzlichen Ermächtigungsgrundlage für die getroffenen Regelungen. Gemeinden könnten zur Regelung ihrer Angelegenheiten zwar Satzungen erlassen, die allgemeine Satzungsautonomie genüge je-

doch als Ermächtigungsgrundlage nicht dem Gesetzesvorbehalt des Art. 12 Abs. 1 Satz 2 GG. Dieser erlaube Eingriffe in die Berufsfreiheit nur auf der Grundlage einer gesetzlichen Regelung, die Umfang und Grenzen des Eingriffs deutlich erkennen lasse. Die Revision zum Bundesverwaltungsgericht ließ der Bayerische Verwaltungsgerichtshof nicht zu, eine hiergegen gerichtete Beschwerde der Stadt Nürnberg blieb erfolglos.

Die Stadt Nürnberg rügte daraufhin die Verletzung ihres kommunalen Selbstverwaltungsrechts und erhob Verfassungsbeschwerde vor dem Bayerischen Verfassungsgerichtshof. Der Bayerische Verfassungsgerichtshof entschied, dass es entscheidend darauf ankomme, dass die umstrittene Regelung objektiv der Totenbestattung zugeordnet werden könne, die in den eigenen Wirkungskreis der Gemeinden falle und damit Bestandteil der kommunalen Selbstverwaltung nach Art. 83 Abs. 1, Art. 149 Abs. 1 Satz 1 der Bayerischen Verfassung sei. Das Gericht stellte dies für die Satzung der Stadt Nürnberg fest, hob den Beschluss des Bayerischen Verwaltungsgerichtshofs vom 27. Juli 2009 auf und verwies die Sache zur erneuten Entscheidung an den Bayerischen Verwaltungsgerichtshof zurück (Bayerischer Verfassungsgerichtshof vom 7. Oktober 2011, Az.: Vf. 32-VI-10).

Der Bayerische Verwaltungsgerichtshof entschied am 6. Juli 2012, dass Art. 24 Abs. 1 Nr. 1 der Gemeindeordnung die Gemeinden ermächtige, in Satzungen die Benutzung ihrer Einrichtungen und damit auch die Friedhofsnutzung zu regeln. Der sachliche Zusammenhang mit dem Friedhofszweck und auch der örtlich spezifische Bezug seien in rechtlich einwandfreier Weise hergestellt, da es im Interesse der Würde des Ortes der Totenbestattung liegen könne, dass dort keine Grabmale aufgestellt werden, deren Material in einem weltweit geächteten Herstellungsprozess gewonnen worden sei. Der Bayerische Verwaltungsgerichtshof lehnte daraufhin den Normenkontrollantrag ab (Bayerischer Verwaltungsgerichtshof, Urteil vom 6. Juli 2012, Az.: 4 N 11.2673). Das Gericht ließ wegen der grundsätzlichen Bedeutung der Sache die Revision zum Bundesverwaltungsgericht zu.

Auf die Revision des Antragstellers erklärte das Bundesverwaltungsgericht die angegriffene Bestimmung in der Bestattungs- und Friedhofssatzung der Stadt Nürnberg nunmehr für unwirksam. Nach Auffassung des Gerichts schränkt die Satzungsbestimmung die Berufsausübung von Steinmetzen ein. Die Verwendung von Grabmalen auszuschließen, die unter ausbeuterischer Kinderarbeit hergestellt worden seien, sei zwar ein verfassungsrechtlich legitimierter Zweck, den Steinmetzen den dahingehenden Nachweis aufzubürden, beeinflusse deren Berufsausübungsfreiheit jedoch unzumutbar, solange nicht zugleich bestimmt werde, wie dieser Nachweis geführt werden könne. Art. 12 Abs. 1 Satz 2 des Grundgesetzes erlaube darüber hinaus Eingriffe in die Berufsfreiheit nur auf der Grundlage einer gesetzlichen Regelung, die Umfang und Grenzen des Eingriffs deutlich erkennen lasse. Dabei müsse der Gesetzgeber selbst alle wesentlichen Entscheidungen treffen. Art. 24 Abs. 1 Nr. 1 der Gemeindeordnung und Art. 8 und 9 des Bayerischen Bestattungsgesetzes reichten dafür nicht aus.

Im Gegensatz zum bayerischen Bestattungsgesetz enthält das Bestattungsgesetz des Landes Saarland eine rechtlichen Grundlage, wonach der Friedhofsträger in der Satzung bzw. der Friedhofsordnung festlegen kann, dass nur Grabsteine und Grabeinfassungen verwendet werden dürfen, die nachweislich aus fairem Handel und ohne ausbeuterische Kinderarbeit im Sinn des ILO-Übereinkommens 182 hergestellt worden sind. Die Vorschrift des § 8 Abs. 4 Bestattungsgesetz Saarland lautet:

„Der Friedhofsträger kann in der Satzung bzw. Friedhofsordnung festlegen, dass nur Grabsteine und Grabeinfassungen verwendet werden dürfen, die nachweislich aus fairem Handel stammen und ohne ausbeuterische Kinderarbeit im Sinne der ILO-Konvention 182 hergestellt sind.“

Eine ähnliche Ermächtigungsnorm für Friedhofsordnungen enthält das Bestattungsgesetz des Landes Baden-Württemberg. In das Bestattungsgesetz des Landes Nordrhein-Westfalen soll eine ebensolche Vorschrift demnächst eingefügt werden.

So normiert das Bestattungsgesetz des Landes Baden-Württemberg in § 15 Abs. 3:

„In Friedhofsordnungen und Polizeiverordnungen kann festgelegt werden, dass nur Grabsteine und Grabeinfassungen verwendet werden dürfen, die nachweislich aus fairem Handel stammen und ohne ausbeuterische Kinderarbeit im Sinne der Konvention 182 der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) hergestellt sind. Die Anforderungen an den Nachweis nach Satz 1 sind in den Friedhofsordnungen und Polizeiverordnungen festzulegen.“

B) Lösung

In das bayerische Bestattungsgesetz wird in Anlehnung an die Regelung des § 8 Abs. 4 des Bestattungsgesetzes des Saarlandes eine Vorschrift aufgenommen, die bestimmt, dass die Friedhofsträger, beispielsweise Gemeinden in ihren Friedhofssatzungen nach Art. 24 Abs. 1 Nr. 1 der Gemeindeordnung, regeln können, dass nur die Aufstellung von Grabmalen gestattet ist, deren Steinmaterial nicht unter Bedingungen gefördert wurde, die unter Artikel 3 Buchstabe d des ILO-Übereinkommens 182 fallen („Arbeit, die ihrer Natur nach oder aufgrund der Umstände, unter denen sie verrichtet wird, voraussichtlich für die Gesundheit, die Sicherheit oder Sittlichkeit von Kindern schädlich ist.“), also nachweislich in der gesamten Wertschöpfungskette ohne ausbeuterische Kinderarbeit hergestellt worden ist.

C) Alternativen

Keine

D) Kosten

Keine

Gesetzentwurf

zur Änderung des Bestattungsgesetzes

§ 1

Art. 9 des Bestattungsgesetzes – BestG – (BayRS 2127-1-UG), zuletzt geändert durch § 3 des Gesetzes vom 11. Dezember 2012 (GVBl S. 629), wird folgender Abs. 4 angefügt:

„(4) ¹Der Friedhofsträger kann in der Satzung nach Art. 24 Abs. 1 Nr. 1 der Gemeindeordnung bzw. in der Friedhofsordnung regeln, dass nur Grabsteine und Grabeinfassungen aufgestellt werden dürfen, die nachweislich nicht unter Arbeit hergestellt worden sind, die ihrer Natur nach oder aufgrund der Umstände, unter denen sie verrichtet wird, voraussichtlich für die Gesundheit, die Sicherheit oder die Sittlichkeit von Kindern schädlich ist (Art. 3 Buchst. d des Übereinkommens über das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit – ILO-Konvention 182, in Kraft getreten am 19. November 2000). ²Der Friedhofsträger kann zur Prüfung nach Satz 1 einen Nachweis fordern; auf Verlangen sind dem Friedhofsträger vollständige und prüffähige Unterlagen vorzulegen.“

§ 2

Dieses Gesetz tritt am in Kraft.

Inhaltsverzeichnis

Sitzungsdokumente

Einladung -öffentlich-	1
------------------------	---

Vorlagendokumente

TOP Ö 14 Beteiligungsbericht 2011/2012 der Stadt Erlangen	
Beratungsergebnisse Stand: 12.12.2013 II/270/2013	3
TOP Ö 15 Ausbildungsbericht 2013	
Beschlussvorlage II/280/2014	5
TOP Ö 16 Änderung der Dienstvereinbarung über die leistungsorientierte Bezahlung	
Beschlussvorlage 112/109/2014	21
DVLoB_01_01_2014 112/109/2014	23
TOP Ö 17 Änderung des Regelwerks über zusätzliche Leistungsprämien für Tarifbes	
Beschlussvorlage 112/110/2014	36
Zusatzprämien_Anlage_HFPA_2014_01_29 112/110/2014	38
TOP Ö 18 Verfügbare Gewerbegrundstücke in Erlangen - Information über das aktuelle	
Beschlussvorlage II/285/2014	41
Anlage 1 Verfügbare städtische und private Gewerbegrundstücke_nach Sta	43
Anlage 2 222_2013_FWG_Nachverdichtung in bestehenden Gewerbegebieten	45
TOP Ö 19 Veröffentlichung Baulandkataster Gewerbe nach § 200 (3) BauGB	
Beschlussvorlage 611/222/2013	46
TOP Ö 20 Aufgabenerledigung und Struktur von Job-Center und Maßnahmeträger	
Beschlussvorlage II/269/2013/1	48
Anlage 1_Fragen zur weiteren Entwicklung der GGFA aus dem SGA_HFPA vom 11.11.2013	56
Anlage 2_Schreiben des StMAS vom 11.11.2013 II/269/2013/1	57
Anlage 2_Stellungnahme Rechtsamt vom 17.12.2013 II/269/2013/1	60
Anlage 3_OBM Schreiben vom 26.6.2013 II/269/2013/1	61
Anlage 4_Antwortschreiben des StMAS vom 16.7.2013 II/269/2013/1	63
Anlage 5_Bewertungsmatrix der Gestaltungsvarianten II/269/2013/1	68
Anlage 6_Stellungnahmen GGFA-Vorstand, Sozialreferat, Sozialamt, Betei	75
TOP Ö 21 Maßnahmen der Stadt bei GGFA Stellenkürzungen	
Beschlussvorlage II/286/2014	83
TOP Ö 22 Änderung der Satzung und der Wahlordnung des Ausländer- und Integratio	
Beschlussvorlage 30/013/2013	85
Anlage_1_AIB_Änderungssatzung 30/013/2013	89
Anlage_2_AIB_Änderung_Wahlordnung 30/013/2013	90
Anlage_3_Synopse_Satzung 30/013/2013	93
Anlage_4_Synopse_Wahlordnung 30/013/2013	95
TOP Ö 23 SPD-Fraktionsantrag Nr. 228/2013 vom 13.11.2013: Keine Grabsteine von	
Beschlussvorlage 30-R/089/2013	105
Antrag Nr. 228/2013 30-R/089/2013	107
Gesetzentwurf vom 15.11.2013, LT-Drs. 17/94 30-R/089/2013	108
Inhaltsverzeichnis	112