

SPERTRUM Das Informationsblatt der KUBUS GmbH



10

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

FEUERWEHRGEBÜHRENKALKULATION

Gebührenkalkulation in Workshop-Atmosphäre – erste Termine für 2017 stehen fest

KUBUS INFORMATION – FORTBILDUNG

Seminar- und Veranstaltungsübersicht für das 1. Halbjahr 2017

ENERGIEAUSSCHREIBUNG

Erhöhung der EEG-Umlage – erneut steigende Stromausgaben für Kommunen

FEUERWEHRBESCHAFFUNG

Feuerwehrfahrzeugübergaben mit der KUBUS GmbH im dritten Quartal 2016

www.kubus-mv.de

4

14

KOMMUNALRECHT

DIE NEUE ENTGELTORDNUNG KOMMT WAS NUN!?

Am 1. Januar 2017 tritt die neue Entgeltordnung im Bereich der Vereinigung der Kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) in Kraft.

Was muss nun in den Personalabteilungen veranlasst werden?

Für ab 1. Januar 2017 neu eingestellte Beschäftigte bzw. für Stellen mit neu übertragenen Aufgaben gilt sogleich die Systematik der Entgeltordnung mit der Folge, dass die Stellen gemäß der §§ 12, 13 TVöD i.V.m. der neuen Entgeltordnung einzugruppieren sind.

Bestandsbeschäftigte mit unveränderten Aufgabenwahrnehmungen werden in die neue Entgeltordnung übergeleitet. Grundsätzlich gilt, dass mit der Einführung der neuen Entgeltordnung die bisher vorübergehend bestimmten Eingruppierungen abschließend übernommen werden. Der Bestandsbeschäftigte ist in seine bisherige Entgeltgruppe eingruppiert. Eine Überprüfung und Neufeststellung der Eingruppierung jeder Stelle findet zunächst nach der neuen Entgeltordnung nicht statt. Eine korrigierende, aufgabenbezogene Eingruppierung bleibt weiterhin unbenommen bestehen.

Besonderheiten für Beschäftigte der Entgeltgruppe 9 und 13

Ausgenommen von diesem Grundsatz sind insbesondere die Fälle der Entgeltgruppe 13 mit einer Zulage nach § 17 Abs. 8 TVÜ-VKA, welche stufengleich und unter der in ihrer Stufe zurückgelegten Stufenlaufzeit in die Entgeltgruppe 14 übergeleitet werden.

Weiterhin gelten Besonderheiten für die Beschäftigten der Entgeltgruppe 9. Eine grundlegende Änderung in der Entgeltordnung ist die Einführung der Entgeltgruppen 9a, 9b und 9c. Diese lösen die bisherige Entgeltgruppe 9 ab, die es damit nicht mehr gibt. Daher entsteht unmittelbar mit der Einführung der Entgeltordnung die Aufgabe der Verwaltungen, die Bestandsbeschäftigten, die in die Entgeltgruppe 9 eingruppiert sind, in die Entgeltgruppen 9 a bzw. 9 b überzuleiten. Dieses erfolgt ohne Antrag des Beschäftigten.

Beschäftigte der Entgeltgruppe 9, für die keine besondere Stufenregelungen gelten, werden stufengleich und unter Beibehaltung der in ihrer Stufe zurückgelegten

Stufenlaufzeit in die Entgeltgruppe 9 b übergeleitet. Beschäftigte der Entgeltgruppe 9 mit der Stufe 5 als Endstufe, werden unter Beibehaltung der in ihrer Stufe zurückgelegten Stufenlaufzeit betragsmäßig in die Stufe der Entgeltgruppe 9 a übergeleitet, die ihrer bisherigen Stufe entspricht. Für Beschäftigte der Entgeltgruppe 9 mit der Stufe 5 als Endstufe sind in der Stufe 2 gemäß dem Überleitungs- und Übergangsrecht der Anlage 5 der Tarifeinigung über eine Entgeltordnung zum TVÖD für den Bereich der VKA weitere besondere Überleitungsregelungen zu beachten. Für die Stufe 4 in der Entgeltgruppe 9 mit Stufe 5 als Endstufe gelten besondere Regelungen hinsichtlich der Stufenlaufzeit.

Bei Beschäftigten der Entgeltgruppe 9, für die die Stufe 4 Endstufe ist, verbleibt es bei der Stufe 4 als Endstufe.

Anträge auf Höhergruppierung bis zum 31. Dezember 2017 möglich

Die neue Entgeltordnung führt aufgrund der veränderten Tarifsystematik bei Vorliegen gewisser Tätigkeits-/ Heraushebungsmerkmale zu einer anderen Eingruppierung. So begründen beispielsweise die Tarifmerkmale der bisherigen Entgeltgruppe 6 nunmehr die Merkmale der Entgeltgruppe 7. Diese Stellen werden jedoch nicht automatisch überprüft. Der Stelleninhaber hat bis zum 31. Dezember 2017 (Ausschlussfrist) die Möglichkeit einen Antrag auf Höhergruppierung zu stellen. Eine Höhergruppierung erfolgt dann rückwirkend zum 1. Januar 2017. Da bei einer Höhergruppierung ggf. die Besitzstandszulagen entfallen und kein stufengleicher Aufstieg die Folge ist, wird jeder Stelleninhaber einen derartigen Antrag mit Bedacht stellen und Vor- und Nachteile eines derartigen Antrages für sich im Einzelfall abwägen.

Sehr gerne stehen wir den Verwaltungen im Bereich der VKA für Fragen und Erläuterungen im Rahmen der Einführung der neuen Entgeltordnung zur Verfügung. Für zukünftige Stellenbewertungen sind wir Ihr kompetenter Ansprechpartner.

IHRE ANSPRECHPARTNER





Syndika Christine Plitzner

Tel: 0385/30 31-260 E-Mail: plitzner@kubus-mv.de

Dipl. Ing. (FH) Jens-Christian Monte

Tel: 0385/30 31-257 E-Mail: monte@kubus-mv.de

■ FEUERWEHRGEBÜHRENKALKULATION

GEBÜHRENKALKULATION IN WORKSHOP-ATMOSPHÄRE

Feuerwehren gibt es in fast allen Gemeinden. Sie sind wichtiger Bestandteil unserer Gesellschaft. Wenn für Leib und Leben Gefahr droht, sind die vielen freiwilligen Wehren und Berufswehren für uns da.

Das Vorhalten einer funktionsfähigen Wehr bedeutet aber auch hohe Kosten. Neben Gebäudekosten müssen die Fahrzeuge und Ausrüstungsgegenstände finanziert werden. Da das Feuerwehrwesen zur Daseinsvorsorge gehört, sind die meisten Leistungen und Einsätze auf Kosten der Gemeinde zu erbringen. Nur in gesetzlich geregelten Ausnahmefällen darf der Verursacher zum Kostenersatz herangezogen werden. Dies setzt jedoch voraus, dass eine Gemeinde auch die tatsächlichen Kosten des Einsatzes beziffern kann. Die notwendige Satzung über die Gebühren bzw. den Kostenersatz ist dank zahlreicher Vorlagen in diesem Bereich schnell erstellt und beschlossen. Was oftmals fehlt bzw. aufwändig ist, ist eine rechtssichere und gerechte Kostenkalkulation.

Die Kalkulation von Feuerwehrgebühren ist inzwischen sehr komplex geworden. Nach den jeweiligen Brandschutzgesetzen der Länder sind die Kosten eines Feuerwehr-Einsatzes in die Gebührenkalkulation einzubeziehen. Gemeint sind nur die durch den konkreten Feuerwehreinsatz bedingten Kosten. Zu unterscheiden ist somit zwischen Kosten für den konkreten Einsatz und den sog. Vorhaltekosten.

Die Rechtsprechung vieler Bundesländer sieht in der Abrechnung der Vorhaltekosten auf Einsatzbasis bereits seit einigen Jahren einen Verstoß gegen den Grundsatz der Gebührengerechtigkeit. Bei der Berechnung der auf einen kostenpflichtigen Einsatz entfallenden Vorhaltekosten kann nur der Teil der Jahres-Vorhaltekosten in Ansatz gebracht werden, der auf die jeweilige Einsatzdauer entfällt. Dies führt zu nicht unerheblichen Senkungen der Gebührensätze und stellt die Gemeinden nicht selten vor Probleme, da die Vorhaltekosten einen Großteil der Gesamtkosten ausmachen. In diesem Zusammenhang muss man sich die gesetzgeberische Leitentscheidung vor Augen halten, wonach die Gemeinden im Rahmen der bereits erwähnten Daseinsvorsorge verpflichtet sind, ganzjährig eine einsatzbereite und -fähige Feuerwehr vorzuhalten. Aber es gibt einige rechtskonforme Ansätze, ein Absinken der Gebührensätze »ins Bodenlose« zu dämpfen. Auf die vollständige Erfassung aller ansatzfähigen Kosten ist ebenfalls zu achten.

Viele Gemeinden entscheiden sich dafür, die Kalkulationen im eigenen Haus vorzunehmen. Doch gleichzeitig muss das Alltagsgeschäft weiter geführt werden. Es fehlen möglicherweise Freiräume, um sich mit der ziemlich speziellen Materie zu beschäftigen. Hier kann ein externer Dienstleister eingreifen und mit seinem Spezialwissen helfend zur Seite stehen.

Die KUBUS GmbH greift diesen Gedanken auf und hat einen Workshop entwickelt, dessen Ziel es ist, die Verwaltung in die Lage zu versetzen, eigenständig die rechtssichere Kalkulation zu verwirklichen.

Ablauf des Workshops

Bei einem ersten Treffen, dem ersten Workshoptag, vermitteln die KUBUS-Mitarbeiter den Teilnehmern die aktuellen, landesspezifischen Rechtsgrundlagen und die Kalkulationssystematik. Die örtlichen Verhältnisse der jeweiligen Feuerwehren werden aufgenommen und mit den Teilnehmern eine individuelle Tarifsystematik erarbeitet. Die Teilnehmer erhalten Berechnungsmatrizen und nehmen die Kalkulations- und Satzungsarbeiten im Grunde selbst vor. Dadurch ist es ihnen möglich, Satzung und Kalkulation qualifiziert in den entsprechenden Gremien vorzustellen und – um zukünftig auch Kosten zu sparen – die Kalkulation eigenständig fortzuschreiben.



Während einer »Hausarbeitsphase« stehen den Teilnehmern die KUBUS-Ansprechpartner telefonisch und schriftlich zur Verfügung. Nach etwa sechs Wochen werden im Rahmen des zweiten Workshoptages die Kalkulationen fertiggestellt und die Ergebnisse gemeinsam überprüft. So kann jeder Teilnehmer nach Abschluss des Workshops eine schlüssige Gebührenkalkulation und so-

mit eine rechtssichere Gebührensatzung in den Händen halten.

Mit dem Workshop-Konzept hat die KUBUS GmbH einen vermittelnden Weg für Kommunen entwickelt, um Kalkulationsarbeiten in einem überschaubaren Zeitraum abschließen zu können, ohne allzu viele Kosten für die externe Beratung aufwenden zu müssen.

Termine für Seminare 2017

Für das Jahr 2017 stehen die ersten Termine bereits fest. Die Einladungen werden in diesen Tagen versandt. Bei Fragen zu diesem Angebot, sprechen Sie uns an!

22. Febr. und 5. Apr. • Region Vorpommern-Rügen

23. März und 4. Mai • offener Veranstaltungsort

IHRE ANSPRECHPARTNER





Ass. jur. Michael Wegener

Tel: 0385/30 31-269 E-Mail: wegener@kubus-mv.de

Ass. jur. Jana Diedrich

Tel: 0385/30 31-267 E-Mail: diedrich@kubus-mv.de

ENERGIEAUSSCHREIBUNG

ERHÖHUNG DER EEG-UMLAGE

Die Erhöhung der EEG-Umlage 2017 auf 6,880 Cent je Kilowattstunde führt bei den Kommunen erneut zu höheren Stromausgaben. Die Umlage zur Förderung erneuerbarer Energien, kurz EEG-Umlage, wurde am 14. Oktober 2016 offiziell von den Übertragungsnetzbetreibern verkündet und um rund 0,53 Cent je Kilowattstunde (Cent/kWh) erhöht. Im Jahr 2016 lag der Wert bei 6,354 Cent/kWh, ab 1. Januar 2017 ist die Ökostrom-Umlage auf 6,880 Cent/kWh angehoben worden.

Auf die Kommunen kommt damit eine Kostenerhöhung von 8 Prozent zu. Im Vergleich zum letzten Anstieg mit 3 Prozent ist mit dem neuen Wert wiederum eine stärkere Förderung der erneuerbaren Energien zu erkennen.

KUBUS hat in der folgenden Tabelle dargestellt, wie viel Mehrkosten beispielsweise auf eine Kommune mit etwa 1 GWh Stromverbrauch im Jahr zukommen. Es ist ein Zuschlag von 5.260 Euro.

Mehrkosten bei einem Jahresstromverbrauch von 1,0 Mio. kWh

Jahr	EEG-Umlage	Veränderung		Kosten	Differenz zum Vorjahr
	in ct/kWh	in ct/kWh	in Prozent	in Euro	in Euro
2011	3,530			35.300	
2012	3,592	0,062	2 %	35.920	620
2013	5,277	1,685	47 %	52.770	16.850
2014	6,240	0,963	18 %	62.400	9.630
2015	6,170	-0,070	-1%	61.700	-700
2016	6,354	0,184	3%	63.540	1.840
2017	6,880	0,526	8%	68.800	5.260

Der neue Wert von 6,880 Cent/kWh ist ab sofort im Onlineportal aktualisiert, sodass unsere Kunden sogleich ihre Stromkosten für das Jahr 2017 sichten können. Der Portalbetreiber hat bereits im Juli eine höhere EEG-Prognose hinterlegt, sodass die Kunden der KUBUS GmbH ihre Haushaltsplanung für 2017 schon mit höheren Kosten planen konnten und von der Preiserhöhung nicht überrascht werden. Die vollständige Datenübersicht zu Netzentgelten, Steuern, Abgaben und Umlagen im Portal unterstützt unsere Kunden bei der Kostenplanung und ermöglicht, die entstehenden Gesamtkosten für Strom schnellstmöglich zu sichten.

Den maximalen Wettbewerb im Markt nutzen und effizient Energie beschaffen

Eine Möglichkeit, Stromkosten zu sparen, ist ein effizienter und kostengünstiger Einkauf von Strom, der den intensiven Wettbewerb unter den Versorgern gewährleistet. Hierbei unterstützt KUBUS die Kommunen. Mit einer Ausschreibung der Energielieferung hat Ihre Kommune eine neue Chance, die Erhöhung der EEG-Umlage schnell und einfach auszugleichen.

IHRE ANSPRECHPARTNERINNEN





Ass. jur. Marlen Hennings

Tel: 0385/30 31-273 E-Mail: hennings@kubus-mv.de

Dipl. Kauffrau Bettina Wegner

Tel: 0385/30 31-261 E-Mail: wegner@kubus-mv.de

Master of Laws Katrin Anders

Tel: 0385/30 31-253 E-Mail: anders@kubus-mv.de

OPTIMIERUNG VON BAUHÖFEN

FÜHRUNG UND STEUERUNG IN BAUHÖFEN & ÖFFENTLICHEN BETRIEBEN

von Kerstin Magnussen

Bauhofseminare erfolgreich durchgeführt

Auf großes Interesse sind unsere Bauhofseminare, die am 6. September in Schwerin und am 27. Oktober 2016 in Rendsburg stattgefunden haben, gestoßen.

Die Schwerpunkte im Rahmen der Seminare bildeten Themenstellungen wie »die Rolle des Bauhofleiters in seiner Rolle und Aufgabe als Führungskraft« und Aspekte »Veränderungen aufgrund des Rollenwechsels und steigender Anforderungen im Führungsalltag«. Neben dem Umgang mit Veränderungsprozessen und steigender Arbeitsverdichtung wurde die Personalentwicklung als wichtige Rahmenbedingung diskutiert. Die Motivation und Förderung und somit die Herausforderung der Fachkräftegewinnung wurde im Teilnehmerkreis eindeutig als steigende Herausforderung bestätigt. Führung sollte zwischen Steuerung und Motivation stattfinden – so eine wichtige Erkenntnis – und fordert, trotz steigender Krankenstände die umfassende Aufgabenerledigung sicherzustellen, was im Führungsalltag nicht selten einen »Spagat« bedeutet.



| Die Teilnehmer des Seminars in Rendsburg am 27. Oktober

Schwerpunkte des Seminares

- der Bauhofleiter in seiner Rolle und Aufgaben als Führungskraft
- die 100 ersten Tage im Rollenwechsel und Führungsalltag
- Personal- und Ressourceneinsatz
- Umgang mit Veränderungsprozessen, Blockaden, Widerständen und Ängsten

- Personalentwicklung als Instrument der Motivation und Förderung
- Führung zwischen Steuerung und Motivation (Herausforderungen bei Dienst nach Vorschrift, Innerer Kündigung, steigenden Krankenständen)
- seinen eigenen Führungsstil entwickeln Führungskompetenz durch Persönlichkeit und Fachwissen
- Führung der eigenen Person Selbstmanagement
- Erfahrungsaustausch und Netzwerke

Die Trainer Frau Kerstin Magnussen, ausgebildete Betriebswirtin und Personalfachkauffrau, und Herr Jens-Christian Monte, Diplom-Ingenieur, ermunterten die Teilnehmer, dass es ganz wichtig sei, seinen eigenen Führungsstil zu entwickeln, authentisch zu sein und individuelle Führungskompetenz durch Persönlichkeit – neben dem Fachwissen – aufzubauen.

Neben den inhaltlichen Themenstellungen boten die Veranstaltungen wieder eine gute Plattform für einen gemeinsamen Erfahrungsaustausch und Netzwerke. Aufgrund der großen Resonanz bieten wir auch im kommenden Jahr an folgenden Terminen und Standorten weitere Veranstaltungen zu dieser Thematik an

Bauhofseminare - Termine 2017

20. Juli 2017 • Schwerin

2. November 2017 - Rendsburg

Gerne stehen wir Ihnen mit unserer Expertise im Rahmen individueller Beratung und Begleitung zur Führungskräfteentwicklung zur Seite – Sprechen Sie uns gerne an!

Tagesworkshop »Zusammenarbeit Bauhof und Verwaltung« – Termin 2017

8. Juni 2017 • *Schwerin*

Wie der Austausch und die Diskussionen mit den Teilnehmern im Rahmen der Seminare »Führung und Steuerung« deutlich zeigten, besteht unter den Praktikern ein großes Interesse daran, zwischen Bauhofleitern und Verwaltungsmitarbeitern in den Austausch und ins Gespräch miteinander zukommen mit dem Ziel, wie eine

Zusammenarbeit optimiert und die relevanten Handlungsfelder herauskristallisiert werden können.

In den Verwaltungsabläufen zwischen Kernverwaltung und Bauhof/Eigenbetrieben lässt sich mit steigender Tendenz erkennen, dass es aufgrund oftmals unklar definierter Zuständigkeiten, fehlender Strukturen und Entscheidungsprozesse zwischen den handelnden Akteuren immer wieder zu Konflikten und Problemen kommt.

Themenschwerpunkt: Strukturen und Arbeitsabläufe definieren, Erwartungen und Vorstellungen kommunizieren

Hier möchten wir Ihnen aufgrund der regen Nachfrage gerne im Rahmen eines Workshops die Gelegenheit bieten, gemeinsam über Herausforderungen zu diskutieren und in diesem Kontext Lösungsansätze zu entwickeln.



Schwerpunkt der Veranstaltung soll es sein, die Gestaltung der Zusammenarbeit in den Bereichen Organisation und Führung/Steuerung des Bauhofes und der Kernverwaltung klar zu definieren und für die Zusammenarbeit zukunftsfähige Strukturen und Arbeitsabläufe aufzubauen.

Hierzu gehört auch, gegenseitige Erwartungen zwischen den Bereichen Bauhof und Verwaltung transparent zu machen. Um ein einheitliches Führungsverständnis schaffen zu können, ist es dabei aus unserer Erfahrung besonders wichtig, im Beteiligungsprozess konkrete Vorstellungen über die gemeinsame Zusammenarbeit zu erarbeiten und somit eine verlässliche Basis für die Gestaltung (interner) Prozesse zu schaffen.

Wir freuen uns auf die Moderation und gemeinsame Veranstaltung mit Ihnen! Wünschen Sie sich hierzu ergänzende Informationen, freuen wir uns auf Ihre Kontaktaufnahme.

ZIELGRUPPE

23

 Bauhofleiter, Bauamtsleiter, Verantwortliche in der Kernverwaltung (Mitarbeiter des Bauamtes, Personaler, Organisatoren), Dienststellenleitungen, weitere Interessierte

INFORMATIONEN



■ Diese Veranstaltung kann auch als Inhouseworkshop durchgeführt werden, um anhand Ihrer individuellen Rahmenbedingungen und Herausforderungen vor Ort die Eckpunkte zur Gestaltung der Zusammenarbeit zwischen Bauhof und Kernverwaltung gemeinsam zu erarbeiten und dabei auf Ihre individuellen Bedarfe einzugehen.

IHRE ANSPRECHPARTNER





Dipl. Ing. (FH) Jens-Christian Monte
 Tel: 0385/30 31-257 E-Mail: monte@kubus-mv.de

Personalfachkauffrau und Betriebswirtin

Kerstin Magnussen

Tel: 0385/30 31-251 E-Mail: info@kubus-mv.de

BAUHOFBERATUNG

ORGANISATIONSFORMEN VON BAUHÖFEN UND KOMMUNALEN BETRIEBEN

im Hinblick auf betriebswirtschaftliche und steuerrechtliche Problematiken

von Jens-Christian Monte

Welche Betriebsform ist zukünftig für den Bauhof zweckmäßig? Ist der Bauhof nachhaltig richtig aufgestellt? Welche Auswirkungen haben steuerrechtliche Veränderungen auf den Bauhof und die Verwaltung? Fragen, die häufiger in den Verwaltungen anklingen und nicht immer einfach zu beantworten sind.

In diesem Beitrag möchte die KUBUS GmbH über Erfahrungen und Wissenswertes aus ihrer Arbeit berichten. Auch im Zuge der Veränderungen des Umsatzsteuerge-

setzes (§ 2 b UStG) gibt es hinsichtlich der Steuerbarkeit von Leistungen vermehrte Unsicherheit.

Durch die Doppik besteht nunmehr seit langem die Möglichkeit, kommunale Betriebe wie Bauhöfe, Gebäudeund Liegenschaftsmanagement, technische Dienste, Touristikbetriebe usw. als kostenrechnende Einheiten für hoheitliche und gewerbliche Aufgaben abzubilden. Die Gründung von Eigenbetrieben oder Kommunalunternehmen aufgrund der betriebswirtschaftlichen Steuerung und Abrechnung ist nicht mehr notwendig.

Die kostenrechnenden Einheiten einer Verwaltung werden dann als Regiebetriebe bezeichnet. Sie sind Teil der Verwaltung und bilden dennoch eine organisatorisch selbständige Einheit zur Bearbeitung eines bestimmten Bereiches bzw. mehrerer artverwandter Themen ab. Durch die Einführung der Doppik sind praktisch die gleichen betriebswirtschaftlichen Grundsätze und Abrechnungsformen wie im Handelsrecht anwendbar. In der Kameralistik geht es dabei primär um periodengerechte Einnahmen und Ausgaben ohne die Darlegung eines lebenszyklischen Werteverzehrs und des damit einhergehenden Gewinns bzw. Verlustes der entsprechenden Organisationseinheit. Eine nachhaltige Entwicklung der unternehmerischen Tätigkeit und die dafür in Einsatz kommenden Ressourcen sind daher in der Kameralistik nicht eindeutig einschätzbar.

Mögliche Organisationsformen für einen Bauhof

Dennoch gibt es in einigen Bereichen Vorteile für eine Stadt oder Gemeinde, einen Betrieb als Eigenbetrieb zu organisieren. Das kommt unter Umständen dann zur Geltung, wenn die Gemeinde innerhalb einer Verwaltungsgemeinschaft verwaltet wird, ihre Interessen jedoch beispielsweise im touristischen Bereich unabhängig, direkt und vor Ort geregelt werden müssen.

Ein Eigenbetrieb ist Teil der Gemeinde oder Stadt und besitzt keine eigene Rechtspersönlichkeit. Der Eigenbetrieb ist organisatorisch und betriebswirtschaftlich von der öffentlichen Verwaltung als Sondervermögen getrennt.

Als weitere öffentliche Organisationsform gibt es die Anstalt öffentlichen Rechts – auch Kommunalunternehmen genannt. Bei der Anstalt des öffentlichen Rechts (AÖR) ist die Abkoppelung von der Gemeinde- oder Stadtverwaltung deutlicher. Die AÖR besitzt eine eigene

Rechtspersönlichkeit und ist rechtlich, organisatorisch und betriebswirtschaftlich selbständig – quasi losgelöst von der eigentlichen Stadt- oder Gemeindeverwaltung. Sie stellt ein eigenes Unternehmen dar.



Vielfach beklagen politische Gremien und auch Bürgermeister sowie Mitarbeiter der Kernverwaltungen, dass sich ihre öffentlichen Betriebe und Gesellschaften (dazu zählen auch privatrechtliche Konstruktionen wie GmbH, GmbH & Co. KG usw.) verselbstständigt haben und der Zugriff, der Einfluss und die Steuerungsmöglichkeiten auch durch die Komplexität der Verflechtungen und Beziehungen schwieriger und undurchsichtiger geworden sind.

Obwohl der Eigenbetrieb aufgrund der Anbindung an die eigentliche Verwaltung einer Gemeinde oder Stadt der unternehmerischen Selbständigkeit nicht entspricht, gibt es hier bereits psychologische Wirkungen auf die mit der Lenkung und Steuerung befassten Personen und Gremien, da sie glauben, der Eigenbetrieb ist qua Namensgebung eigenselbständig und unabhängiger gegenüber den Regiebetrieben – das hat auch mit zusätzlichen Ausschüssen, der Betriebssatzung sowie dem Werkleiter zu tun.

Gleiche Entwicklungsmöglichkeiten für Regie- und Eigenbetrieb

Wenngleich der Bauhof als Regiebetrieb die gleichen Entwicklungsmöglichkeiten besitzt, kann der Eigenbetrieb diese meist viel besser gegenüber den Entscheidern und Führungen durchsetzen und behaupten. Der Unterschied besteht in den unterschiedlichen organisatorischen Regelungen und Befugnissen, die für den Bauhof als Regiebetrieb meist gar nicht festgeschrieben sind. Das sollte zwangsläufig aber nicht so sein. Auch der

Regiebetrieb kann als eigenständige kostenrechnende Einheit geführt und mit den entsprechenden Regelungen und Befugnissen ohne weiteres ausgestattet sein. Er wäre damit auf vergleichbarer Ebene, auf der sich auch der Eigenbetrieb befindet.

Seitens einiger Prüfungsämter gibt es mehrfach die Aussagen, dass untersucht werden sollte, ob ein Eigenbetrieb einer Gemeinde oder Stadt überhaupt noch in dieser Organisationsform notwendig ist, respektive mehrere Eigenbetriebe nicht zusammengefasst werden sollten. Ziel ist dabei, zusätzliche Gremien/Ausschüsse und Prüfungsaufgaben zu reduzieren oder ganz zu unterbinden, um letztlich die Gemeinkosten der Betriebe zu verringern und diese wirtschaftlich besser aufzustellen.

Generell sollte die Maxime gelten, dass der kommunale Betrieb einer größtmöglichen Steuerung durch die Stadt- und Gemeindegremien unterliegt und größtmögliche Transparenz herrscht sowie gleichzeitig selbständiges Agieren in einem vorgegebenen, klar definierten Rahmen seitens der Organisationseinheiten möglich ist (selbständige Organisation des Tagesgeschäftes).

Eine Abhängigkeit von politischen Belangen hinsichtlich des Tagesgeschäftes sollte nicht bestehen. Die Betriebe würden spätestens an der Stelle an den Abhängigkeiten leiden, wenn Vergleiche zur Wirtschaftlichkeit von Privatunternehmen gezogen werden müssen.

Die KUBUS GmbH hat in der Vergangenheit eine Vielzahl von kommunalen Betrieben untersucht (sei es als Regie- oder Eigenbetrieb). Hierbei stellte sich heraus, dass eine Wirtschaftlichkeit zu privaten Unternehmen nur bei vergleichbaren Rahmenbedingungen geschaffen werden kann.

Die richtige Wahl treffen

Bei der Wahl der zukünftigen Organisationsform der öffentlichen Betriebe sind neben den betriebswirtschaftlichen und organisatorischen Belangen hauptsächlich zur Optimierung der Wirtschaftlichkeit, dem Abbau von Redundanzen, der Verbesserung der Steuerung und Kostensituation auch steuerrechtliche Dinge zu beachten.

Dazu ist die betriebliche und technische Organisation durch Führung, Meister, Vorarbeiter und Beschäftigte unter Beachtung einer ausgewogenen Führung und eines geregelten Miteinanders Hauptsäule der Leistungserbringung. Damit eine derartige Führung und Steuerung überhaupt stattfinden kann, sind beispielsweise

das Einführen von Tätigkeitsaufzeichnungen im Zuge einer Kostenrechnung sowie Aufgabenerfüllungs- und Erledigungsgradmessungen unausweichlich, um personelle und technische Ressourcen lenken und Arbeitsaufträge koordinieren zu können.



Die daraufhin erfolgende Wahl der Organisationsform ist wiederum abhängig von steuerrechtlichen Fragen und überbetrieblichen Strukturen. Die steuerrechtlichen Fragen zielen auf ertragsteuerliche bzw. umsatzsteuerliche Risiken oder beispielsweise auf Grunderwerbsteueraufkommen bei der Übertragung von Grundstücken (z. B. Betriebshof) usw. Weiterhin spielen die Aufdeckung stiller Reserven und deren Versteuerung bei Zusammenfügung von Vermögenswerten usw. eine wichtige Rolle. Hier sollten detaillierte Untersuchungen durchgeführt sowie ein konkretes Konstrukt einer betrieblichen Organisation innerhalb oder außerhalb der kommunalen Verwaltung erarbeitet werden.

Unsicherheiten durch Paragraph 2 b UStG

Weitere Unsicherheiten schafft der § 2 b UStG. Das Steuerrecht kennt die kommunalrechtlichen Betriebsformen wie Eigen- oder Regiebetrieb nicht. Das Steuerrecht unterscheidet zwischen hoheitlichen und wirtschaftlichen/gewerblichen Aufgaben. Insofern stellt sich hinsichtlich der Umsatzbesteuerung nicht die Frage, ob ein Eigenbetrieb oder ein Regiebetrieb vorliegt. Beide Organisationsformen unterliegen dem Einfluss des § 2 b gleichermaßen. Die gewählte Organisationsform nimmt auf die Steuerproblematik des § 2 b UStG keinen Einfluss.

Für das Umsatzsteuerrecht war bisher entscheidend, ob ein Betrieb gewerblicher Art (BgA) besteht, dessen Schwellenwert einer steuerlichen Betrachtung bei 30.678 Euro liegt. Durch die Regelungen des § 2 b UStG werden die umsatzsteuerlichen Betrachtungen nun nicht mehr an das Vorliegen eines BgA geknüpft.

Zukünftig (ab dem 1. Januar 2017) gelten Grundsätze, die zwischen hoheitlichen Aufgaben und nachhaltiger wirtschaftlicher Betätigung und der Beurteilung, ob in den Wettbewerb eingegriffen wird – also ob beispielsweise ein privater Dienstleister diese Arbeiten oder Aufgaben verrichten könnte – unterscheiden. Der Schwellenwert dieser umsatzsteuerpflichtigen Betätigung liegt dabei zukünftig bei 17.500 Euro und gilt natürlich auch für den BgA in umsatzsteuerlicher Hinsicht. Generell ist dabei auf Beziehungen zu Dritten abzustellen. D. h. im Innenverhältnis einer Gemeinde oder Stadt (dazu zählen auch die Betriebe, die keine eigene Rechtspersönlichkeit haben) treten keine steuerbaren Umsätze auf. Alles was sich jedoch nach außen richtet und nicht hoheitlicher Art ist, muss versteuert werden. Auch wenn beispielsweise die Gemeinde (juristische Person des öffentlichen Rechtes) Fahrzeuge, Maschinen oder Geräte an die Nachbargemeinde vermietet, kann die Umsatzsteuerbarkeit gegeben sein. Das können also Leistungen sein, die bisher nicht als BgA in der Verwaltung geführt wurden, dennoch aber als nachhaltige wirtschaftliche Betätigung im Sinne des § 2 b UStG gelten. Sie liegen derzeit noch im Verborgenen des Haushaltes.

Wir empfehlen daher bei Organisationsformentscheidungen und Veränderungen der Strukturen durch Gründung neuer Formen mit der Darlegung der relevanten Überlegungen und Einschätzungen zur Unternehmensstruktur eine verbindliche Auskunft vom zuständigen Finanzamt als Rechtssicherheit für zukünftige Planungen unbedingt vor der Gründung des neuen Betriebes/ Unternehmens einzuholen.

Bezüglich des § 2 b UStG hat der Gesetzgeber hinsichtlich der Geltung ab dem 1. Januar 2017 eine Option eingefügt. Diese besagt, dass die Anwendung der derzeitigen Gesetzeslage bis zum 31. Dezember 2020 verlängert werden kann, wenn bis 31. Dezember 2016 eine entsprechende Erklärung beim zuständigen Finanzamt durch den gesetzlichen Vertreter der jPdöR eingeht. Diese Option ist jeweils bis zum 31. Dezember eines Jahres mit Gültigkeit im darauffolgenden Jahr widerrufbar. Eine Rückkehrmöglichkeit in das alte Recht gibt es dann aber nicht mehr.

Die KUBUS GmbH rät daher allen Städten und Gemein-

den, die sich noch nicht hinsichtlich der versteckten wirtschaftlichen Tätigkeiten ihrer Verwaltung Transparenz verschafft haben, diese Option zu wählen. Unter fachkundiger Hilfe sollte dann in der Zeit bis zum 1. Januar 2021 eine Sondierung stattfinden, um den Haushalt im Zuge einer Inventur hinsichtlich der im Umsatzsteuerrecht angesprochenen steuerpflichtigen Betätigung zu durchforsten. Herrscht Klarheit und sind möglicherweise steuerliche Vorteile zu berücksichtigen, dann kann die gewählte Option fristgemäß in das ab dem 1. Januar 2021 geltende Recht vorzeitig verändert werden. Diese Prüfungen sollten zeitnah erfolgen, da die Gemeinde oder Stadt stets gehalten ist, einen wirtschaftlichen Umgang mit ihren Ressourcen anzustreben.



Daher empfiehlt KUBUS auch die Gremien in den Entscheidungsprozess über die Wahrnehmung der Option und die nachfolgende Prüfung des Haushaltes einzubinden, da es sich um nicht vorhersehbare und erhebliche finanzielle Auswirkungen handeln kann. Dadurch kann die Entscheidung der Verwaltung abgesichert und vor allem mit den weiteren Entscheidern abgestimmt werden.

Die KUBUS GmbH und ihre Kooperationspartner stehen Ihnen in Fragen hinsichtlich der betrieblichen Organisation unter Berücksichtigung der personellen und technischen Ressourcen, der Wahl der Organisationsform, der Konfiguration der Ablaufplanung und allen weiteren in diesem Beitrag genannten Fragestellungen zur Verfügung. Sprechen Sie uns an.

IHR ANSPRECHPARTNER





Dipl. Ing. (FH) Jens-Christian Monte

Tel: 0385/30 31-257 E-Mail: monte@kubus-mv.de

KUBUS INFORMATION – FORTBILDUNG

SEMINAR- UND VERANSTALTUNGSÜBERSICHT FÜR DAS 1. HALBJAHR 2017

Auch im Jahr 2017 möchte die KUBUS GmbH für Kommunen Seminare und Veranstaltungen zu interessanten Themen anbieten. Damit Sie frühzeitig für sich eine Terminplanung vornehmen können, möchten wir Ihnen einen Überblick über die geplanten Veranstaltungen bzw. Seminare für die erste Jahreshälfte 2017 geben.

Zwei-Tages-Seminar

Thema: »Personal- und Arbeitsrecht für Bauhofleiter«

15. und 16. Februar 2017 • Rendsburg

Am Gerhardshain 44, Nordkolleg, 24768 Rendsburg

27. und 28. März 2017 • Schwerin

Haus der kommunalen Selbstverwaltung, Bertha-von-Suttner-Str. 5, 19061 Schwerin

Dieses Zwei-Tages-Seminar soll Ihnen den Einstieg zu den im Führungsalltag relevanten Themen der Personalarbeit (u. a. Anforderungen an Stellenausschreibung und Stellenbesetzung, Vorstellungsgespräch, AGG, Probezeit, arbeitsvertragliche Rechte und Pflichten, Arbeitsunfähigkeit, Nebentätigkeiten, Ermahnung/Abmahnung, Zeugnis, Grundrisse der Stellenbewertung, Anforderungen aus dem Arbeitszeitgesetz u.v.m.) ermöglichen und einen hilfreichen Überblick für Ihre Führungspraxis bieten.

Ergänzend ist das Zwei-Tages-Seminar so aufgebaut, dass neben den theoretischen Grundlagen auch Praxisbeispiele aus dem Teilnehmerkreis mit einfließen und in der Gruppe diskutiert und gelöst werden.

ZIELGRUPPE

23

• Leiter von Bauhöfen und Öffentlichen Betrieben, interessierte Führungskräfte

Zwei-Tages-Workshop (Teil 1/2) Teil 1 – Feuerwehrgebühren

22. Februar 2017 • Region Vorpommern-Rügen

Räumlichkeiten werden noch bekannt gegeben.

23. März 2017 • offener Veranstaltungsort

Räumlichkeiten werden noch bekannt gegeben.

»Teil 2 – Feuerwehrgebühren«

5. April 2017 • Region Vorpommern-Rügen

Räumlichkeiten werden noch bekannt gegeben.

4. Mai 2017 • offener Veranstaltungsort

Räumlichkeiten werden noch bekannt gegeben.

Ziel des Workshops ist es, die Verwaltung in die Lage zu versetzen, eigenständig die rechtssichere Kalkulation zu verwirklichen. Der Workshop besteht aus zwei Workshoptagen in einem Abstand von ungefähr 6 Wochen.

ZIELGRUPPE



alle, die Feuerwehrgebühren kalkulieren

Tages-Seminar

Thema: »Führungskräfteforum«

10. Mai 2017 • Hamburg

Angedacht sind u. a. Referate zu den Themen: Älter werden im ländlichen Raum, Cyber-Risiko und Cyberversicherung, Fördermittel in Bezug auf den Nahverkehr, Umsatzbesteuerung in der Praxis.

ZIELGRUPPE



Führungskräfte aus der kommunalen Verwaltung

4 Tages-Seminar

Thema: »Zusammenarbeit von Verwaltung und Bauhof«

8. Juni 2017 • Schwerin

Haus der kommunalen Selbstverwaltung, Bertha-von-Suttner-Str. 5, 19061 Schwerin

Schwerpunkt der Tagesveranstaltung soll es sein, die Gestaltung der Zusammenarbeit im Bereich Organisation und Führung/Steuerung des Bauhofes und Verwaltung klar zu definieren, bestehende Herausforderungen und relevante Handlungsfelder zu analysieren und Anregungen für zukunftsfähige Strukturen und Abläufe zu geben. Daneben wird der Schwerpunkt im Erfahrungsaustausch und in der Diskussion liegen, um gegenseitige Erwartungen Bauhof/Verwaltung zu klären und »gemeinsame Bilder« für eine erfolgreiche Zusammenarbeit und wichtige Grundlagen für ein einheitliches Führungsverständnis zu schaffen.

ZIELGRUPPE

23

• u. a. Bauhofleiter, Bauamtsleiter o.ä. Verantwortliche der Kernverwaltung, Personaler, Dienststellenleitung und weitere Interessierte

Einen detaillierteren Überblick zu den einzelnen Seminaren können Sie unserer Homepage www.kubus-mv.de unter der Rubrik »Termine und Veranstaltungen« entnehmen. Dort finden Sie auch die Anmeldeformulare.

■ KOMMUNALE ZUSAMMENARBEIT

INTERKOMMUNALE ZUSAMMENARBEIT STADT BLIESKASTEL, GEMEINDE GERSHEIM UND GEMEINDE MANDELBACHTAL

Umsetzung der Ergebnisse

von Helmut Neumeyer und Caroline Alsfasser¹

Ein zentrales Anliegen des saarländischen Innenministers Klaus Bouillon ist die Forcierung der interkommunalen Zusammenarbeit. Angesichts ihrer schwierigen Finanzsituation sind die Städte und Gemeinden im Saarland angehalten, Bereiche auszuloten, die sich für Kooperationen eignen. Koordiniert durch das saarländische Innenministerium und unterstützt durch externe Projektberater sollen Kosten gesenkt und die Leistungsqualität erhalten oder verbessert werden. Die externe Unterstützung wird vollständig durch das Innenministerium aus Bedarfszuweisungen finanziert.

Das erste von in fast 40 saarländischen Gemeinden und Gemeindeverbänden laufenden Projekten zur gutachterlichen Untersuchung der Kooperationspotenziale wurde im Mai 2016 im Blies- und Mandelbachtal erfolgreich abgeschlossen.

In dem im Oktober 2015 gestarteten Projekt haben die Stadt Blieskastel und die Gemeinden Gersheim und Mandelbachtal mit Unterstützung des Beratungsunternehmens KUBUS aus Schwerin eine Liste der priorisierten Kooperationsfelder mit einer Darstellung der qualitativen und wirtschaftlichen Potenziale und Effekte sowie der organisatorischen Umsetzungsmöglichkeiten erarbeitet. Vorgeschlagen wird die gemeinsame Aufgabenwahrnehmung in einer zentralen Vergabestelle, in einer Servicestelle Personal, im zentralen Gebäudemanagement und im Hochbau und im Aufgabenfeld Bürgerdienste/ordnungsbehördliche Aufgaben. KUBUS hat die Ergebnisse den Ratsmitgliedern und Mitarbeitern in einer gemeinsamen Abschlussveranstaltung vorgestellt.



Die Ergebnisse sind insgesamt durchweg positiv zu bewerten. Die argumentativ unterlegte Darstellung der Aufgaben, die kurz- oder mittelfristig gemeinsam wahrgenommen werden können, bildet eine solide Basis für die Entscheidung durch die politischen Gremien und die sich anschließende Umsetzung durch die Kommunen.

Neben den erarbeiteten Fakten zu den wirtschaftlichen Effekten und zur Leistungsqualität stellt die während des Projektes geleistete Sensibilisierung für die Chancen von Kooperationen unter Auseinandersetzung mit den damit verbundenen Risiken eine nicht zu unterschätzende Wertschöpfung dar, die über die konkret bearbeiteten Kooperationsfelder hinausreicht.

Die ersten Schritte in Richtung Umsetzung wurden zwischenzeitlich unternommen. So wird die Stadt Blieskastel nach einer zum 1. Oktober 2016 begonnenen

Übergangsphase zum 1. Januar 2017 die Gehaltsabrechnung für die Gemeinde Gersheim übernehmen. Die entsprechende öffentlich-rechtliche Vereinbarung wurde bereits im Juli 2016 unterzeichnet. Bei der Gemeinde Gersheim wird dadurch eine zum 1. März 2017 durch Verrentung frei werdende Stelle nicht wieder besetzt, was zu deutlichen Kosteneinsparungen führt.

Weiter hat die Stadt Blieskastel mit Wirkung vom 1. Juli 2016 ihr bisheriges Rechnungsprüfungsamt aufgelöst. Dadurch wurden zwei Beamtenstellen im gehobenen Dienst frei, wovon eine seit 1. September 2016 durch Ruhestandversetzung nicht mehr besetzt wurde. Hieraus wird eine unmittelbare Kosteneinsparung generiert. Für den Wegfall des eigenen Rechnungsprüfungsamtes hat die Stadt Blieskastel mit über 20.000 Einwohnerinnen und Einwohnern eine Ausnahmegenehmigung des Ministers für Inneres und Sport erhalten und Teile der Aufgaben an den Saarpfalz-Kreis übertragen. Die Unterzeichnung der öffentlich-rechtlichen Vereinbarung durch die Bürgermeisterin und den Landrat erfolgte am 23. Mai 2016.

Ebenfalls mit Wirkung vom 1. Juli 2016 hat die Stadt Blieskastel eine EDV-gestützte, zentrale und revisionssichere Vergabestelle eingeführt, die in loser Zusammenarbeit mit dem Landkreis betrieben wird. Hier besteht für weitere Gemeinden die Möglichkeit, sich anzuschließen und die gebündelte Fachkompetenz zu nutzen.

Es ist erklärtes Ziel, alle ausgeloteten Verwaltungsbereiche in die praktische Umsetzung zu überführen und die damit verbundenen Potentiale für die Partnerkommunen zügig zu generieren. Dies erfordert ein zielgerichtetes Vorgehen mit einer strukturierten Projektierung und einer konsequenten Projektsteuerung, nicht zuletzt auch um die Belastung der Verwaltung gering zu halten. Sofern die Gemeinden externe Unterstützung für den Umsetzungsprozess wünschen und sich die Stadt- und Gemeinderäte klar für die Umsetzung der Untersuchungsergebnisse aussprechen, hat sich das Ministerium für Inneres und Sport bereit erklärt, eine externe Projektsteuerung im Wege einer entsprechenden Anschlussförderung über Bedarfszuweisungen zu finanzieren.

■ KOMMUNALE ZUSAMMENARBEIT

2. PROJEKT ZUR INTERKOMMUNALEN ZUSAMMENARBEIT GESTARTET

Im Frühsommer dieses Jahres konnte das Projekt zur Interkommunalen Zusammenarbeit im Saarland zwischen der Stadt Blieskastel sowie der Gemeinden Gersheim und Mandelbachtal erfolgreich zu Ende geführt werden. Erste Teilprojekte werden bereits durch die Partner umgesetzt. Von daher konnte unser bewährtes Organisatorenteam, Hans-Werner Reimers, Rüdiger Blaschke und Kerstin Menge, ein weiteres Projekt im Landkreis Saarlouis in Angriff nehmen.

Ziel dieses Projektes ist es, die Möglichkeiten zur Zusammenarbeit zwischen 13 Gemeinden und Städten sowie dem Landkreis zu untersuchen und tragfähige Lösungsmöglichkeiten darzustellen. Eine große Herausforderung, denn die Interessen von 14 Partnern sind unter einen »Hut« zu bringen.

Eine gute Ausgangsbasis bietet der Willen aller Beteiligten zur Kooperation. In einer ersten Veranstaltung formulierte der Oberbürgermeister von Saarlouis: »... wenn wir nicht handeln, dann werden wir gehandelt. ...« Ein großes Problem für die Kommunen besteht auch im Saarland darin, dass die finanzielle Ausstattung auf kommunaler Ebene sich immer mehr verschlechtert. Dies liegt unter anderem am gestiegenen Aufgabenumfang für die kommunalen Verwaltungen. Ein Thema, welches in vielen Bundesländern auf der Tagesordnung steht. Ziel einer Interkommunalen Zusammenarbeit ist es deshalb die Aufgabenerfüllung so zu organisieren, dass diese künftig effizienter, gleichberechtigt, ohne Identitätsverluste, bürgerfreundlich und ohne spürbare Nachteile für die Mitarbeiter erfolgt.

Ein hohes Ziel, welches seit Anfang Oktober im Landkreis Saarlouis in Angriff genommen wurde. Wir starteten mit einer Kick-Off-Veranstaltung am 6. Oktober in der Gemeinde Schwalbach. Akteure waren jeweils fünf Teilnehmer jeder Kommune. Die Bürgermeister, Personalräte und weitere leitende Mitarbeiter diskutierten intensiv über Vorbehalte, Vorteile, Fakten, Emotionen, Wünsche und weitere Rahmenbedingungen zur Interkommunalen Zusammenarbeit. Dies vor allem aber auch mit dem Erfahrungshintergrund, dass bereits ein Projekt im Landkreis gescheitert ist. Von daher waren sich alle Teilnehmer einig: dass müssen wir diesmal besser machen und im Vorfeld besser organisieren. Ein ganz

Referat C 4, Ministerium für Inneres und Sport des Saarlandes

besonderer Höhepunkt unserer Veranstaltung war ein Rückblick im Jahr 2025 auf das Jahr 2016. Im Jahr 2025 erhalten die Kommunen des Landkreises, die zu diesem Zeitpunkt immer noch eigenständig sind, einen Preis für die gute Zusammenarbeit. Vier RednerInnen hielten eine Laudatio, in welcher unter anderem die Abschaffung der Kreisumlage gefeiert wurde. Allerdings mit dem Wermutstropfen, dass es dafür nun die IKZ-Umlage gibt. Ein kleiner Spaß, der zur Auflockerung der Veranstaltung führte. Ernste Argumente, auf die die Teilnehmer immer wieder hinwiesen, waren:

- die Eigenständigkeit der Städte und Gemeinden bleibt erhalten,
- alle Partner arbeiten gleichberechtigt und transparent miteinander,
- für die Mitarbeiter und Bürger führt dieser Prozess nicht zu Nachteilen und Einschränkungen.



I Die Teilnehmer der Veranstaltung in Schwalbach am 6. Oktober

Unterstützt wird dieses Projekt wieder durch das Ministerium für Inneres und Sport des Saarlandes. Die Kollegen aus dem dortigen Referat verstehen sich als Partner in diesem Prozess und begleiten diesen als Berater und Koordinator. Zurzeit finden gleichartige Untersuchungen in weiteren Kommunen und Landkreisen durch mehrere Beratungsunternehmen statt. Den Austausch zwischen den Projekten zu organisieren, obliegt den Kollegen aus dem Ministerium.

IHRE ANSPRECHPARTNERIN





Projektleiterin

Dipl.-Ing. Ökonom Kerstin Menge

ORGANISATIONSBERATUNG

BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGS- UND GESUNDHEITSMANAGEMENT ALS INSTRUMENTE DER PERSONAL- UND ORGANISATIONSENTWICKLUNG

von Kerstin Magnussen

In unserer Beitragsreihe zum Gesundheitsmanagement runden wir das komplexe Thema in dieser Spektrum-Ausgabe zu den Aspekten Betriebliches Eingliederungsmanagement und Betriebliches Gesundheitsmanagement als Instrumente der Personal- und Organisationsentwicklung ab. Unter Berücksichtigung der gesetzlichen Vorgaben des § 84 Sozialgesetzbuches, im Zuge des BEM betroffenen Beschäftigten ein Gesprächsangebot zu unterbreiten, um aus Arbeitgebersicht erneute Arbeitsunfähigkeit zu reduzieren bzw. zu vermeiden, erfährt das Betriebliche Eingliederungsmanagement darüber hinaus auch im Zuge der Personalentwicklung einen hohen Stellenwert.

Während die Anforderungen aus dem Sozialgesetzbuch darauf abzielen, den Erhalt des Arbeitsplatzes zu sichern und durch treffende arbeitsplatzbezogene Maßnahmen wie Umgestaltung und Schaffen »leidensgerechter Arbeitsplätze« zu fördern, greifen die Maßnahmen zur Qualifizierung bzw. Weiterbildung zwecks Übernahme anderer Aufgaben in die klassische Personalentwicklung hinein.

Verwaltungsstrategie Entwicklungsbedarf abklären Ziele und Auftrag Personalentwicklungskonzept Prozess und Ressourcen Maßnahmen planen Maßnahmen realisieren

Hier ist es wichtig, eine Nachhaltigkeit für das BEM (und auch für das BGM) und Anforderungen aus der Personalentwicklung durch Verankern in der Verwaltungsstrategie sicherzustellen. Die Integration der PE in die Verwaltungsstrategie wird somit Grundlage für ein gemeinsames Führungsverständnis und -bewusstsein. Zusätzlich untermauern kann diesen Prozess die Einbindung in gelebte Führungsrichtlinien und in ein Leitbild.

Ein wichtiger Erfolgsfaktor für das BEM wird insofern sein, die in den BEM-Verfahren besprochenen Maßnahmen mit Nachhaltigkeit durch entsprechende Maßnahmen, Budgets und Ressourcen sicherzustellen. Auch hierdurch empfiehlt es sich, das BGM und BEM in ein Personalentwicklungskonzept zu integrieren.

Unser Schaubild verdeutlicht, wie vielfältig die Maßnahmen zur Personalentwicklung sind und die Aktivitäten ineinandergreifen können, so dass es wichtig sein wird, für den jeweils betroffenen Beschäftigten u.a. eine bedarfs- und situationsgerechte Fortbildung und Personalentwicklung sicherzustellen.

4 Instrumente und Handlungsfelder der Personalentwicklung Mitarbeiter-/ Qualifizierungsgespräch fach-Betriebliche übergreifende Gesundheits-Fortbildung förderung/ Schlüssel-Qualifikationen BEM Wissensmanagement Anpassungsfortbildung Personal-IT/Technik entwicklung altersgerechte Mentoring/ Arbeitsplätze Einarbeitung Aufstiegsfortbildung Führungskraft

Die Verankerung im Personalentwicklungskonzept hat des Weiteren den Vorteil, dass die Verantwortlichen zur Einführung und Umsetzung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements sowie des Betrieblichen Eingliederungsmanagements darin unterstützt werden, dass die Themen auf strategischer Ebene untermauert und von

allen beteiligten Akteuren mit Kontinuität, Verbindlichkeit und einem entsprechenden Stellenwert unterstützt werden

Gerne unterstützen wir Sie mit unserer langjährigen Erfahrung auf den Gebieten der Personal-, Führungskräfteentwicklung sowie des Gesundheitsmanagements und stehen Ihnen für eine praxisorientierte und vertrauensvolle Beratung als versierte Ansprechpartner zur Seite.

IHRE ANSPRECHPARTNERINNEN





Ausgebildete Trainerin Gesundheitsmoderation, Personalfachkauffrau und Betriebswirtin

Kerstin Magnussen

Tel: 0385/30 31-251 E-Mail: info@kubus-mv.de

Geschäftsführerin

Dipl.-Volkswirtin Iris Buchholz

Tel: 0385/30 31-251 E-Mail: buchholz@kubus-mv.de

■ FEUERWEHRBESCHAFFUNG

FEUERWEHRFAHRZEUGÜBERGABEN MIT DER KUBUS GMBH

Im dritten Quartal 2016 wurden wieder zahlreiche Fahrzeuge durch die Aufbauhersteller an die Gemeinden übergeben. Zu nennen ist hier unter anderem das TLF 2000 für die Freiwillige Feuerwehr Helgoland. Das Fahrgestell wurde durch die Firma Daimler ausgeliefert. Es verfügt über einen Euro V Motor mit 188 kW Leistung.



| TLF 2000 Helgoland im Rahmen der Übergabe

Aufgrund des Einsatzgebietes, welches nicht direkt auf der Insel Helgoland ist, sondern auf der danebenliegenden Düne, wurde Singlebereifung gewählt. Da es dort das einzige gemeindliche Feuerwehrfahrzeug ist, wurde das Fahrzeug auch mit einer Doppelkabine ausgestattet. Der Aufbau und die Beladung wurden durch die Firma Ziegler in Rendsburg gefertigt und am 23. September 2016 an die Gemeinde übergeben. Die Einbaupumpe fördert 1.000 Liter Wasser in der Minute bei einem Ausgangsdruck von 10 Bar. Der Löschwassertank fasst 2.500 Liter. Die Besonderheit ist der Einbau eines 200 Liter fassenden Schaummitteltankes. Die Zumischung erfolgt hier über einen fest installierten Zumischer.

Ebenfalls wurde das TLF 4000 für die Goethestadt Bad Lauchstädt in Sachsen-Anhalt gefertigt. Das Fahrgestell wurde mit einer Doppelkabine mit zwei eingebauten Pressluftatmern ausgestattet und hat eine zulässige Gesamtmasse von 18.000 kg. Weiterhin verfügt das Fahrzeug über einen 4.500 Liter fassenden Wassertank. Der Schaummitteltank fasst 500 Liter, die Zumischung erfolgt über eine Druckzumischanlage. Der Wasserwerfer ist fest installiert und kann bis zu 2.500 Liter Wasser in der Minute abgeben. Zur Beladung gehören unter anderem ein Stromerzeuger mit 9 kVA Leistung, die Beladungsgruppen C (Beleuchtung) sowie H (Wasserschaden).



| TLF 4000 Bad Lauchstädt, linke Fahrzeugseite

IHRE ANSPRECHPARTNER





Betriebswirt Thomas Langwasser

Tel: 0385/30 31-266

E-Mail: langwasser@kubus-mv.de

Harry Unger, Vertriebsbeauftragter

Tel: 04127/921 93

E-Mail: unger@kubus-mv.de

IMPRESSUM »SPEKTRUM«



Herausgeber:

KUBUS Kommunalberatung und Service GmbH Bertha-von-Suttner-Straße 5, 19061 Schwerin Tel: 0385/30 31-250 · Fax: 0385/30 31-255 · E-Mail: info@kubus-mv.de Web: www.kubus-mv.de

Geschäftsführerin:

Iris Buchholz (V.i.S.d.P.)

Vertrieb:

Harry Unger, KUBUS Kommunalberatung und Service GmbH Tel: 04127/921 93 · Fax: 04127/921 94 · E-Mail: info@kubus-mv.de

Satz und Gestaltung:

Britta Neumann, Grafik- und Kommunikationsdesign Tel: 03843/728 80 60 · E-Mail: mail@britta-neumann-design.de Web: www.britta-neumann-design.de

Bildquellen:

KUBUS GmbH, Fotolia, iStockPhoto, www.ziegler.de



Kompetenz für Kommunen.

Ein Unternehmen kommunaler Spitzenverbände

Liebe Leser,

wir wünschen Ihnen frohe und besinnliche Weihnachten und bedanken uns für die angenehme Zusammenarbeit und das entgegengebrachte Vertrauen. Für das nächste Jahr wünschen wir Ihnen viel Glück, Gesundheit und Freude.

Ihre KUBUS GmbH

www.kubus-mv.de



Finanzierung öffentlicher Aufgaben

Eine überzeugende Tourismuswerbung und attraktive öffentliche Kur- und Erholungseinrichtungen sind unverzichtbar, um Gäste auf den Ort aufmerksam zu machen und zum Verweilen,



Wiederkommen und »Weitersagen« zu bewegen. Saubere und im Winter sicher befahrbare Straßen, Wege und Plätze tragen zum guten Eindruck erheblich bei.

Mit Hilfe von Finanzierungsbeiträgen durch Kur- und Fremdenverkehrsabgaben kann die Kommune ein gepflegtes Ortsbild und interessante Angebote dauerhaft gewährleis-

Die Kosten der Straßenreinigung und des Winterdienstes sind durch Gebühren weitgehend zu decken. So muss an diesen Leistungen nicht zu Lasten der Sicherheit gespart werden.

Fragen Sie uns bei Bedarf auch nach der Übernahme von Kalkulationsarbeiten für

- die Benutzung von Sportstätten, Versammlungs- und Gemeinschaftsräumen,
- Benutzungsgebühren oder Entgelte anderer Einrichtungen,
- Sondernutzungsgebühren.

Ihre Ansprechpartner:

- Ass. jur. Michael Wegener
- Ass. jur. Jana Pornhagen
- (1) 0385/30 31-269

wegener@kubus-mv.de

(1) 0385/30 31-276



pornhagen@kubus-mv.de

www.kubus-mv.de