



		TOP Vorlagen-Nr.	Datum
<b>Verwaltungsvorlage</b>	<b>öffentlich</b>	<b>01 - 16 0346/2015</b>	<b>20.04.2015</b>

Betreff

Schaffung einer zusätzlichen Stelle eines/einer Beauftragten für Demographie;  
hier: Prüfauftrag durch den Rat vom 10.02.2015

Beratungsfolge

Haupt- und Finanzausschuss	12.05.2015
----------------------------	------------

**Beschlussvorschlag**

Der Haupt- und Finanzausschuss nimmt die Ausführungen zur Kenntnis und beauftragt die Verwaltung, die Voraussetzungen zur Einrichtung einer Stabsstelle Demographie zu schaffen.

## Sachdarstellung :

Der Rat der Stadt Emmerich am Rhein hat in seiner Sitzung am 10.02.2015 die Verwaltung beauftragt, den Antrag der SPD-Ratsfraktion (Anlage 1) auf Schaffung einer zusätzlichen Stelle eines/einer Beauftragten für Demographie zu prüfen und dem Haupt- und Finanzausschuss im 2. Quartal 2015 zu berichten.

### I. Rückblickende Betrachtung

Bereits seit dem Jahr 2008 beschäftigt sich die Stadt Emmerich am Rhein mit dem Themenfeld Demographie. In den Jahren 2008/2009 wurde die Bevölkerungsentwicklung analysiert und eigene Datenerhebungen gemeinsam mit Statistiken des IT.NRW sowie Erkenntnissen der Bertelsmannstiftung, entsprechend aufbereitet. Diese werden seitdem fortgeschrieben.

Ab 2010 erfolgte, unterstützt durch die Bertelsmannstiftung, eine ganzheitliche, alle kommunalen Handlungsfelder umfassende Betrachtung der Thematik. Diese mit dem Ziel, den demographischen Wandel aktiv zu gestalten.

Unter Beteiligung engagierter Bürger erarbeiteten die 3 Arbeitskreise

AK 1 :Arbeit und Wirtschaft, Gesundheit, Stadtentwicklung und Wohnen

AK 2 : Bildung, Kultur und Integration sowie

AK 3 : Zusammenleben der Generationen, Senioren- und kinderfreundliche Stadt

Vorstellungen, wie Emmerich am Rhein 2030 – auf der Grundlage einer veränderten Bevölkerungsstruktur- aussehen soll und wie der Weg dahin zu gehen ist (Vision 2030). Die Ergebnisse dieser Arbeitskreise bildeten die Grundlage für das Strategiepapier Demographie, dass der Rat in seiner Sitzung am 14. Dezember 2012 verabschiedet hat.

Innerhalb dieses Papiers werden auch die Rahmenbedingungen definiert, die wesentlich für die erfolgreiche Umsetzung der Strategie sind.

Politik und Verwaltung bekennen sich durch die Verabschiedung des Demographiepapiers zum Erfordernis „Strukturen zu schaffen, die der Querschnittsaufgabe des Themas gerecht werden“.

Auch dazu „die Zielerreichung durch ein geeignetes jährliches Demographiemonitoring zu unterstützen und durch eine geeignete Prozesssteuerungsstruktur zu managen“. Dies stützend wurde verschiedentlich angeregt, adäquate personelle Ressourcen innerhalb der Verwaltung vorzuhalten, um ein der anspruchsvollen Aufgabe entsprechendes Demographiemanagement auf- und ausbauen zu können.

So empfahl Herr Dr. Kösters, prozessbegleitender Experte der Bertelsmannstiftung, mit vergleichendem Blick auf Kommunen, die sich ebenso frühzeitig und ganzheitlich des Themas angenommen haben, eine entsprechende verwaltungsseitige personelle Positionierung; auch aus der Seniorenvertretung erging die Anregung, einen hauptamtlichen Demographiebeauftragten zu installieren und schließlich regt der diesem Prüfauftrag zugrunde liegende Antrag der SPD-Ratsfraktion die Schaffung einer zusätzlichen Stelle an.

### II. Gegenwärtige Situation

Das Strategiepapier bildet die Grundlage für Maßnahmen in Themenfeld Demographie. Die abgeleiteten Handlungsempfehlungen wurden priorisiert; jährlich werden im Haushalt Mittel zur Verfügung gestellt, um die sukzessive Umsetzung sicherzustellen.

Zu berücksichtigen ist allerdings, dass seit Verabschiedung des Strategiepapiers Entwicklungen stattgefunden haben (exemplarisch genannt seien die Zunahme der Anzahl von Flüchtlingen und Asylbewerbern, sowie der spürbar werdende Fachkräftemangel), die vor dem Hintergrund ihrer möglicher Auswirkungen auf den demographischen Wandel, zu analysieren und in den Prozess einzubinden sind.

### III. Künftige Ausrichtung :

Vor dem Hintergrund der wesentlichen Bedeutung einer aktiven Gestaltung des demographischen Wandels für die Stadt Emmerich am Rhein, ist das Themenfeld Demographie stärker zu fokussieren. Insbesondere gilt es, die gesamtstädtischen Handlungsfelder kontinuierlich daraufhin zu überprüfen, ob die entwickelten Handlungsstrategien umgesetzt werden und die eingeleiteten Maßnahmen greifen (Controlling). Auch bedarf es angesichts sich ändernder Rahmenbedingungen einer Fortschreibung bzw. Erweiterung des Strategiepapiers.

Maßstab bilden die **Kernbotschaften** :

- Emmerich am Rhein braucht jedes Kind. Emmerich am Rhein will auf kein Talent verzichten
- Emmerich am Rhein braucht ein neues Bild vom Alter, vom Altern und von den Alten. Die Potenziale aller Generationen gilt es für unsere Stadt nachhaltig zu schöpfen
- Emmerich am Rhein braucht die Potentiale der Zugewanderten sowie der noch zuwandernden Menschen. Emmerich am Rhein erlebt Zuwanderung als Bereicherung

und die daraus entwickelte **Vision Emmerich am Rhein 2030** :

Emmerich wird 2030 eine Stadt sein, in der sich

- Menschen aller Generationen und Kulturen mit Respekt und gegenseitiger Solidarität begegnen
- Menschen unterstützen und Unterstützung finden, wo sie in Familien oder familienähnlichen Solidarnetzen generationsübergreifend füreinander auf Dauer angelegte Verantwortung übernehmen
- Insbesondere Kinder und Jugendliche unabhängig von ihrer Herkunft und ihrem sozialen Status auf eine verlässliche Zuwendung vertrauen können
- Menschen aller Kulturen willkommen fühlen, die bereit sind, ihre kulturelle Vielfalt auf der Grundlage eines gemeinsamen Werteverständnisses einzubringen.
- Menschen gern engagieren, weil sie ihre Talente zum Wohl der Gesamtheit einbringen können, und dieses Engagement auch wertgeschätzt wird
- Menschen in allen Lebensphasen Zugang zu Bildung verschaffen können
- Menschen wirtschaftlich entsprechend ihren Talenten frei entfalten können
- die Menschen ihre Gesundheit als selbstverständlich zu förderndes und zu erhaltendes Gut zum Ziel gesetzt haben – sowohl am Arbeitsplatz als auch im privaten Leben
- ältere Menschen selbstbestimmt bewegen können und auch in der Pflegephase Solidarität und Unterstützung erfahren, zumal sie sie zuvor auch intergenerativ gelebt haben
- Menschen wohl fühlen, weil das Wohnen generationengerecht möglich ist, ebenso wie die mit einer attraktiven Lebensqualität verbundenen Kultur- und Freizeitmöglichkeiten
- die Stadtentwicklung und –gestaltung auf die jeweiligen altersbedingten Rahmenbedingungen einstellt
- die verkehrlichen Möglichkeiten Wasser, Schiene und Straße weiterhin optimal miteinander in Einklang bewegen und dabei die technischen Möglichkeiten der Zeit zu nutzen verstehen
- ausreichend erwerbsfähige Menschen aufhalten, um den Fachkräftebedarf der lokalen Wirtschaft zu decken, was schon deshalb gelingt, weil die Arbeitgeber die Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Beruf unterstützend begleiten.

#### IV. Zuständigkeit

Die Zuständigkeit liegt grundsätzlich beim Fachbereich 7 –Arbeit- und Soziales-. Die Aufgabenerfüllung wird derzeit anteilig durch einen Mitarbeiter des Fachbereiches 7 hinsichtlich der Realisierung der Haushaltsansätze (vgl. Ausführungen Ziffer II.) wahrgenommen. Die erforderliche strategische Bearbeitung des Aufgabenfeldes ist aufgrund der Belastung des Fachbereiches, u.a. aufgrund der stetigen und steigenden Zahl von Flüchtlingen und Asylbewerbern und den damit verbundenen notwendigen Betreuungsmaßnahmen, derzeit nicht leistbar.

Die Zielsetzung, als leistungsfähige Kommune passgenaue Leistungen dauerhaft und generationengerecht erbringen zu können, setzt eine fachübergreifende strategische Planung und Steuerung voraus. Die aktive Gestaltung des demographischen Wandels bedingt die Implementierung eines Demographiemanagements, dessen Aufgaben in Anlage 2 (Aufgabe Demographiemanagement; „Steuerungskreislauf entwickeln und implementieren“) abgebildet werden.

Verwaltungsseitig wird daher die Einrichtung einer „**Stabsstelle Demographie**“ vorgeschlagen, der folgende Hauptaufgaben übertragen werden :

#### • **Steuerung des Demographieprozesses innerhalb der Verwaltung**

- Grundlagenermittlung zum Themenfeld Bevölkerungsentwicklung
- Überblick über aktuelle Entwicklungen zu demographisch relevanten Themenstellungen
- Aktuelle Entwicklungen beobachten, analysieren und weiterentwickeln
- Netzwerkarbeit mit gesellschaftlichen Gruppen, Institutionen, Betrieben, Unternehmen und Behörden
- Leitung der AG Demographischer Wandel
- Berichterstattung an die politischen Gremien (Rat, Ausschüsse)
- Fortschreibung, Weiterentwicklung und Umsetzung des kommunalen Handlungskonzeptes Demographie
- Vorschläge für demographierelevante Projekte erarbeiten und durchführen
- Einbringung demographiesensibler Aspekte bei der Konzeptplanung integrierter Entwicklungskonzepte (z.B. ISEK)

#### • **Öffentlichkeitsarbeit**

- Ansprechpartner nach außen für Anfragen zur Demographie
- fachliche Vorbereitung und Durchführung von Veranstaltungen und Vorträgen zur Sensibilisierung und Einbindung der Bevölkerung

Das Anforderungsprofil lässt sich wie folgt skizzieren :

- Fähigkeit des methodischen und systematischen Vorgehens, Nachweis durch ein abgeschlossenes Hochschulstudium
- Kenntnisse kommunaler Aufgaben bzw. Verwaltungserfahrung (Querschnittsaufgabe Demographie)
- fundierte Kenntnisse im Themenbereich Demographie / demographischer Wandel
- gute Kommunikations- und Organisationsfähigkeit, sicheres Auftreten und Überzeugungskraft
- Kenntnisse im Bereich Moderation und Öffentlichkeitsarbeit
- selbständiges und eigeninitiatives Arbeiten mit hoher Motivation und großem Engagement
- Erfahrung im Projekt- und Prozessmanagement
- Sicherheit in der Präsentation, Formulierung schriftlicher Berichte sowie in der Gesprächs- und Verhandlungsführung

#### V. Umsetzung

Eine Umsetzung der verwaltungsseitig favorisierten Maßnahme könnte bereits im laufenden Haushaltsjahr 2015 erfolgen. Voraussetzung hierzu bildet die Erweiterung des Stellenplanes um eine dem oben genannten Anforderungsprofil entsprechende Stelle des höheren Verwaltungsdienstes (A 13 h.D.).

Es wird daher vorgeschlagen, dem Rat in seiner nächsten Sitzung eine entsprechende Beschlussvorlage zur Erweiterung des Stellenplanes zuzuleiten. Die im Haushaltsjahr 2015 bislang nicht veranschlagten Personalkosten, können aufgrund zeitversetzter Neubesetzungen vakanter Stellen aus dem Gesamtpersonalbudget gedeckt werden.

#### **Finanz- und haushaltswirtschaftliche Auswirkungen :**

Die anteiligen Personalmehrkosten (Haushaltsjahr 2015 ca. 30.000 €) werden aus dem Gesamtpersonalbudget gedeckt.

#### **Leitbild :**

Die Maßnahme steht im Einklang mit den Zielen des Leitbildes Kapitel 6.2

Johannes Diks  
Bürgermeister

Anlage/n:

01 - 16 0346 2015 A 1 Antrag Nr. I 2015 der SPD-Ratsfraktion

01 - 16 0346 2015 A 2 Steuerungskreislauf