



		TOP Vorlagen-Nr.	Datum
Verwaltungsvorlage	öffentlich	06 - 17 1513/2024	08.10.2024

Betreff

Erweitertes Ordnungs- und Sicherheitskonzept #S.O.S 2.0;
hier: Antrag Nr. XVII/2024

Beratungsfolge

Haupt- und Finanzausschuss	05.11.2024
Rat	12.11.2024

Beschlussvorschlag

Der Rat der Stadt Emmerich am Rhein stellt fest, dass es gesetzliche Aufgabe der Ordnungsbehörden ist, Gefahren für die öffentliche Sicherheit und Ordnung abzuwehren. Eine Ausübung und Umsetzung dieser Aufgaben und Befugnisse erfolgt im Rahmen der aufgezeigten Strukturen und unter Ausnutzung des gesetzlichen Rahmens, so dass darüberhinausgehende konzeptionelle Erwägungen entbehrlich sind.



Sachdarstellung :

Gemäß § 1 Abs. 1 OBG NRW haben die Ordnungsbehörden die Aufgabe, Gefahren für die öffentliche Sicherheit und Ordnung abzuwehren (Gefahrenabwehr). Grundsätzlich zuständig für die Gefahrenabwehr innerhalb von Emmerich am Rhein ist gemäß § 5 Abs. 1 OBG NRW die örtliche Ordnungsbehörde, es sei denn, es erfolgt eine konkrete Zuweisung der Zuständigkeit an Sonderordnungsbehörden. Infolgedessen obliegt eine umfangreiche Anzahl an Aufgaben der hiesigen Ordnungsbehörde, wobei diese Aufgaben sowohl im Innen- als auch im Außendienst erfüllt werden. Da die Sicherstellung der öffentlichen Sicherheit und Ordnung rund um die Uhr zu erfolgen hat, erfolgt die Aufgabenerfüllung nicht nur während der Regelarbeitszeit, sondern im Rahmen der Unterhaltung einer Rufbereitschaft faktisch rund um die Uhr.

Hierbei ist auch zu berücksichtigen, dass sich die Anzahl der gesetzlichen Vorschriften, welche ein Tätigwerden der örtlichen Ordnungsbehörden erfordern, in den vergangenen Jahren stetig erhöht hat, so dass die Abläufe innerhalb der Ordnungsbehörde einer stetigen Fortentwicklung bedürfen. Im Rahmen dieser kontinuierlichen Weiterentwicklung haben auch die seitens der Antragstellerin dargelegten Maßnahmen eine Berücksichtigung erfahren, wie nachfolgend dargelegt wird:

I. Kommunalen Ordnungsdienst

Im Dezember 2019 wurde seitens der Verwaltung die Konzeption des Kommunalen Ordnungsdienstes (nachfolgend KOD) vorgestellt und seitens des Haupt- und Finanzausschusses beschlossen. Unter anderem wurden hierzu drei weitere Vollzeitstellen geschaffen, welche nachfolgend zumindest teilweise besetzt werden konnten. Auch wurden Erwägungen zur Integration der Beschäftigten des ruhenden Verkehrs in den KOD getroffen. Unter anderem bedingt durch die Corona-Pandemie sowie des dauerhaften Ausfalls der damaligen Fachbereichsleitung geriet die Fortentwicklung zeitweilig ins Stocken, wurde aber in den vergangenen Monaten jedoch verstärkt vorangetrieben. Neben der Anschaffung von einheitlicher Dienstkleidung nebst Stichschutzwesten sowie eines eigenen Fahrzeuges für den KOD wurde auch eine Sachgebietsleitung für den Bereich der allgemeinen Ordnung installiert, welche u.a. zur Aufgabe hat, den KOD zu koordinieren.

Bezüglich Funktion und Aufgaben des KOD ist festzuhalten, dass es keine abschließende gesetzliche Definition eines Kommunalen Ordnungsdienstes gibt. Es verbleibt somit dabei, dass der KOD einen wesentlichen Bestandteil der örtlichen Ordnungsbehörde mit der Funktion der Ausübung von Aufgaben der Gefahrenabwehr darstellt. Der Deutsche Städtetag sowie der Städte- und Gemeindebund haben in verschiedenen Publikationen und Positionspapieren Konzepte zur Etablierung eines KOD dargestellt, an welchen sich der hiesige KOD seit seiner Installation in 2019 durchgängig orientiert. Angesichts der bestehenden Regelungslücke wurde nachfolgend unter Federführung der Landesregierung im Sommer 2024 ein zertifizierter Lehrgang zur Ausbildung von Mitarbeitern des Kommunalen Ordnungsdienstes entwickelt, der ab Ende 2024 / Anfang 2025 mit ca. 150 Unterrichtseinheiten durch die zuständigen Studieninstitute angeboten werden soll.



Inhalt des Lehrgangs, der nicht mit einem Ausbildungsberuf abschließt, sondern an die Ausbildung im mittleren Dienst der Kommunalverwaltung bzw. für Quereinsteiger in den Verwaltungslehrgang I zur Qualifizierung innerhalb der Kommunalverwaltung anschließt, sind sowohl die Vermittlung von Rechtsgrundlagen im Bereich der öffentlichen Sicherheit und Ordnung als auch die Vermittlung von sozialen Kompetenzen sowie Techniken zur Deeskalation und der Eigensicherung. Bei der Entwicklung der Inhalte dieses Lehrgangs orientierte man sich ebenfalls an den vorgenannten konzeptionellen Erwägungen.

1. Koordination KOD

Im Rahmen dieser Koordinationstätigkeit werden u.a. Arbeitsaufträge erteilt und Aufgaben so erteilt, dass eine regelmäßige Präsenz des KOD an bestimmten Standorten wie z.B. Schulen gewährleistet werden kann.

Streifengänge sollen hierbei sowohl mittels PKW als auch fußläufig durchgeführt werden. Art und Umfang der jeweiligen Streifengänge werden hierbei anlass- und aufwandsbezogen festgelegt. So erfolgen Kontrollen in den jeweiligen Ortsteilen in anders getakteten Abständen bzw. Zeiten als in der Innenstadt. Dabei werden selbstverständlich Parkanlagen wie der Rheinpark, die Rheinpromenade aber auch Schulhöfe in diese Kontrollen systematisch miteinbezogen. So wird individuell auf die jeweiligen Anforderungen sowie Notwendigkeiten in Innenstadt bzw. den Ortsteilen reagiert und personelle Ressourcen effektiv eingesetzt. Dieser individuelle Einsatz dient nicht nur der Aufgabenerfüllung, sondern auch der Prävention, da Kontrollen und die Abarbeitung von Arbeitsaufträgen nicht schematisch erfolgen, so dass sich auch keine Routinen dergestalt entwickeln, dass sich Bürger auf regelmäßige Kontrollen beispielsweise an einem bestimmten Wochentag einstellen können.

2. Personalstärke und Dienstzeiten

Die Personalentwicklung wurde in diesem Zusammenhang fortgeführt. Anlässlich des u.a. altersbedingten Ausscheidens von ehemals ausschließlich im ruhenden Verkehr eingesetzten Mitarbeitern stehen im KOD somit 5 Mitarbeiter in Vollzeit sowie 1 Mitarbeiter mit 0,59 Stellenanteilen zur Verfügung. Die laut Stellenplan zur Verfügung stehenden Stellenanteile ermöglichen grundsätzlich die Umsetzung des bereits in 2019 anvisierten Schichtdienstes, wobei entsprechend der in der Vergangenheit getätigten Erfahrungen und Erkenntnisse abweichend von den ursprünglichen Erwägungen von Montag bis Freitag der KOD Arbeitszeiten zwischen 6.30 h und 21.00 h im Zwei-Schicht-System abdeckt, sowie an Samstagen eine Arbeitszeit zwischen 10.00 h und 18.00 h vorgesehen ist. In diesen Zeiten fallen nachweislich die meisten Arbeitsaufträge sowie die größte Anzahl an Anfragen von Bürgern an, welche mittels des im Stellenplan vorgesehenen Personals abgearbeitet werden. Darüber hinaus gehende Arbeitseinsätze in Nachtzeiten sowie an Sonntagen werden gesondert und anlassbezogen koordiniert.

Hierbei werden auch die regelmäßig als auch ein- bzw. erstmalig in Emmerich am Rhein stattfindenden Veranstaltungen in diese Planungen mit einbezogen, wobei die hier auch der Umstand zu berücksichtigen ist, dass in Sommer und Winter eine unterschiedliche Anzahl an Veranstaltungen stattfinden.



In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass eine im Sinne eines attraktiven Freizeitangebots erhöhte Anzahl an Veranstaltungen auch einen erhöhten Arbeitsanfall zu Lasten des KOD nach sich zieht. Die Ableistung von Arbeitsstunden anlässlich von Veranstaltungen bedingt einen Stundenabbau der Mitarbeiter des KOD während der allgemeinen Arbeitszeiten und somit zu einer geringeren Präsenz im Stadtbild. Die Übernahme von nicht-hoheitlichen zusätzlichen Aufgaben des KOD im Rahmen von Veranstaltungen hat daher in dem Bewusstsein zu erfolgen, dass diese zu Lasten der allgemeinen verpflichtenden Aufgabenerfüllung erfolgen.

3. Personalgewinnung

Die Personalgewinnung im Bereich des KOD hat die vergangenen Monate einen erheblichen Aufwand nach sich gezogen.

Derzeitig sind zwei im Stellenplan verzeichnete Vollzeitstellen nicht besetzt, zwei Vollzeitmitarbeiter fallen aktuell wegen dauerhafter Arbeitsunfähigkeit bis auf weiteres aus.

Die Nach- bzw. Besetzung der zeitweilig nicht besetzten Stellen im Wege eines befristeten Ausschreibungsverfahrens gestaltete sich schwierig.

Dies ist auf diverse Faktoren zurückzuführen, u.a. die flexiblen Arbeitszeiten, Schichtdienst sowie Rufbereitschaft. Besagte Umstände finden sich in anderen Arbeitsfeldern der öffentlichen Kommunalverwaltung nicht, weshalb sich nur wenige qualifizierte Bewerber für den Bereich des KOD finden.

Das erst kürzlich durchgeführte Stellenausschreibungsverfahren, mittels welchem zwei der derzeit nicht besetzten Stellen besetzt werden sollen sowie zwei weiterer auf zwei Jahre befristete Stellen, mit denen der krankheitsbedingte personelle Ausfall kompensiert werden soll, hat aufgezeigt, dass die Nachfrage seitens Bewerber, die über eine Ausbildung im mittleren Dienst der Kommunalverwaltung verfügen, sehr gering ist.

Interesse wird vielmehr seitens Bewerber aus Bereichen der Justiz oder artverwandten Bereichen geäußert.

Aktuell wird daher geprüft, unter welchen Voraussetzungen es möglich ist, diese Bewerber in der Kommunalverwaltung einzusetzen und welchen gesonderten Qualifizierungsbedarf dieser Bewerberkreis hat, um die Aufgaben des KOD allumfassend erfüllen zu können. Der zuvor bereits genannte Zertifizierungslehrgang ist hierbei nicht ausreichend, da dieser wie bereits beschrieben inhaltlich auf die Verwaltungsausbildung im mittleren Dienst der Kommunalverwaltung aufbaut und sich ausdrücklich nicht an solche Bewerber richtet, die über keine Grundkenntnisse im Verwaltungs- und Kommunalrecht verfügen.

Je nach Vor- und Ausbildung des jeweiligen Bewerbers wird es einzelfallbezogene Entscheidungen zu Art und Umfang der notwendigen Qualifizierung geben, um eine sachgerechte Besetzung der vorhandenen Stellen gewährleisten zu können.

4. Faktor Rufbereitschaft

Es bedarf ebenfalls der Erwähnung, dass die Mitarbeiter des KOD regelmäßig auch an der Rufbereitschaft teilnehmen, welche der Stadt Emmerich am Rhein anlässlich ihrer gesetzlichen Verpflichtung zur Sicherstellung der Gefahrenabwehr zu stellen hat.



Auch die Rufbereitschaft hat in Bezug auf ihren Umfang in den vergangenen Monaten / Jahren eine erhebliche Veränderung erfahren. Während in der Vergangenheit die Rufbereitschaft lediglich einen geringen Anteil an der regelmäßigen Arbeitszeit eingenommen hat, hat der Zeitaufwand mittlerweile erheblich zugenommen. Hierbei handelt es sich um kein ausschließlich auf Emmerich am Rhein beschränktes Phänomen, sondern diese Entwicklung ist im gesamten Kreis Kleve festzustellen. Eine erhebliche Zunahme haben in diesem Zusammenhang die Einweisungen nach dem PsychKG erfahren, die mittlerweile regelmäßig mehrfach pro Woche erfolgen. Die Ursachen hierfür sind vielschichtig und betreffen sämtliche Bevölkerungsschichten in jedem Alter. Allerdings haben sich nicht nur die Fallzahlen erhöht, sondern auch der zeitliche Aufwand pro Fall hat sich erheblich erhöht. Dies ist u.a. auf eine verringerte Anzahl von zur Verfügung stehenden Ärzten, die die Notwendigkeit einer Einweisung diagnostizieren, als auch eine geringe Anzahl an Transportressourcen (Krankentransport) im Kreis Kleve zurückzuführen. Eine Einsatzdauer von 5 – 6 Stunden pro Einsatz außerhalb der allgemeinen Dienstzeiten ist hierbei keine Seltenheit.

Da auch die Polizeipräsenz im Kreis Kleve insbesondere zu Abend- und Nachtzeiten abgenommen hat, werden auch in den Fällen, in denen in der Vergangenheit vielfach die Polizei im Sinne der unmittelbaren Gefahrenabwehr tätig wurde, die Ordnungsbehörde informiert. Beispiele hierfür sind u.a. Ölspuren auf öffentlichen Verkehrsflächen, entlaufene Tiere, Parkverstöße etc.

Somit ist es nicht ausgeschlossen, dass im Rahmen einer einwöchigen Rufbereitschaft Zeiten bis zum Umfang einer halben regulären Wochenarbeitszeit hinzukommen, die seitens der KOD-Mitarbeiter ebenfalls unter Sicherstellung des allgemeinen Dienstbetriebs abgebaut werden müssen.

Die Änderung der Rahmenbedingungen, auf welche die Stadt Emmerich am Rhein keinen unmittelbaren Einfluss hat, erfordert eine individuelle Reaktion und Koordination der Einsatzbereitschaft innerhalb des KOD. Hierbei ist hervorzuheben, dass diese Veränderung nicht konzeptionell bedingt ist, sondern sich hier die Ressourcenknappheit in sämtlichen Bereichen des öffentlichen Lebens zeigt, welche auch auf die Aufgabenerfüllung der Ordnungsbehörden unmittelbaren Einfluss hat.

5. Aus- und Fortbildung

Seit Einführung des KOD hat es eine ständige Fortentwicklung der Aus- und Fortbildungsmöglichkeiten der Mitarbeiter gegeben. Unabhängig von der zuvor dargelegten grundsätzlichen Thematik der Personalgewinnung und deren Qualifizierung werden die Möglichkeiten der Aus- und Fortbildung der Mitarbeiter des KOD ausgeschöpft.

Das Angebot des landesweiten zertifizierten Lehrgangs für kommunale Ordnungskräfte soll auch für bereits tätige Mitarbeiter in Anspruch genommen werden, um sämtlichen Mitarbeitern im KOD gleichartiges Grundwissen und Grundqualifikationen sowie die notwendigen praktischen Fertigkeiten zu vermitteln.



Bereits zuvor wurden seitens der Stadt Emmerich am Rhein die zur Verfügung stehenden Qualifikationsmöglichkeiten zur Einführung in die Arbeit des KOD in Anspruch genommen, ebenso wie die Mitarbeiter die Möglichkeit haben, regelmäßig an Fortbildungen und Seminaren teilzunehmen.

Aktuell ist das verpflichtende Angebot des regelmäßigen Dienstsportes zur Beibehaltung der körperlichen Fitness und Ausdauer unter Berücksichtigung an die Anforderungen der obliegenden Aufgaben, u.a. des unmittelbaren Zwangs aber auch der Selbstverteidigung in kritischen Lagen in der Vergabe.

Angebote zwecks Durchführung von regelmäßigen Fortbildungen in Bereich Deeskalation und sozialer Kompetenz werden derzeit abgefragt, um diese regelmäßig anbieten zu können. Dies gilt nicht nur ausschließlich für den KOD, sondern soll auch für weitere Mitarbeiter der Ordnungsbehörden angeboten werden, um die Mitarbeiter zu stärken und ihre Arbeitskraft und Motivation nachhaltig zu erhalten.

Schulungen zum Umgang mit Reizstoffsprühgeräten haben bereits stattgefunden und werden zwecks Erlernen eines routinierten Umgangs in regelmäßigen Abständen wiederholt.

II. Kommunikation

Kommunikation stellt unstreitig einen wesentlichen Teil der Arbeit des KOD dar. Diese Kommunikation findet im Wesentlichen auf der Straße bzw. im unmittelbaren Bürgerkontakt statt. Der KOD stellt bereits aufgrund seiner Präsenz im Stadtbild den ersten Ansprechpartner für die Bürger dar. Das gilt nicht nur für rein ordnungsrechtliche Fragestellungen, sondern diese Funktion bezieht sich auf sämtliche Fragestellungen im Bereich des öffentlichen Lebens. Das kann sich beispielsweise auch auf Fragen zu Aufgaben des Bürgerbüros oder der Kommunalbetriebe in Sachen Abfallentsorgung beziehen.

Dies gilt sowohl im Rahmen der allgemein durchgeführten Kontrollgänge, ebenso wie anlässlich des Marktdienstes aber auch bei Veranstaltungen, Kontrollen jedweder Art.

Der regelmäßige Einsatz von KOD-Mitarbeitern in Zweier-Teams im Außendienst soll neben der Aufgabenerfüllung auch ausdrücklich dem Austausch mit dem Bürger dienen. Das Tragen der Dienstkleidung führt zu einem erhöhten Wiedererkennungswert der jeweiligen Mitarbeiter, so dass eine gesonderte Sprechstunde des KOD sowie gesonderte Einsätze / Schichten zur Kommunikation mit den Bürgern derzeit entbehrlich sind.

III. Technische Unterstützung

Die antragsseits gewünschten technischen Unterstützungsmaßnahmen werden derzeit im Wesentlichen bereits ausgeführt und umgesetzt:



1. Videoüberwachung

Aufgrund der gesetzlichen Vorgaben des Bundesdatenschutzgesetzes und der Datenschutzgrundverordnung ist die Videoüberwachung von öffentlichen Straßen, Wegen und Plätzen nicht bzw. nur unter sehr eingeschränkten Voraussetzungen unter Berücksichtigung des hiermit verbundenen Grundrechtseingriffs des Einzelnen rechtlich zulässig.

Zwar dürfte die Aufrechterhaltung der öffentlichen Sicherheit und Ordnung regelmäßig ein öffentliches Interesse an einer möglichen Überwachung darstellen, ein solcher Eingriff müsste aber auch erforderlich sein und nicht durch die Ergreifung milderer Mittel das konkret angestrebte Ziel ebenfalls erreicht werden können. Mildere Mittel sind regelmäßig anlass- aber auch nicht anlassbezogene Kontrollen von öffentlichen Flächen. Eine rein vorsorgliche Überwachung ist nicht zulässig. Unter Berücksichtigung der datenschutzrechtlichen Vorgaben sowie der immer notwendigen Interessenabwägung kommt eine Videoüberwachung lediglich bei großflächigen, durch eine Vielzahl von unterschiedlichen Besuchern aufgesuchte Fläche, z.B. Versammlungsstätten, in Betracht. Eine generelle Videoüberwachung von öffentlichen Verkehrsflächen ist daher bereits aus gesetzlichen Gründen ausgeschlossen.

Flächen, Bereiche etc., welche derzeit für eine Videoüberwachung in Betracht kommen könnten, liegen angesichts der hohen rechtlichen Hürden für deren Anwendung nicht vor.

2. Mängelmelder

Der KOD ist bereits unmittelbar an den Mängelmelder angebunden. Meldungen, welche die Zuständigkeit des KOD betreffen, werden direkt an die Mitarbeiter des KOD weitergeleitet und durch diese zeitnah bearbeitet.

3. Zusammenarbeit mit der Polizei

Die Zusammenarbeit mit der Polizei ist nach verschiedenen personellen Veränderungen bei sämtlichen Behörden in 2024 intensiviert worden. Die bereits seit Jahren bestehende Ordnungspartnerschaft und die in diesem Zusammenhang terminierten Gespräche zum gegenseitigen Austausch sind wiederaufgenommen worden. Da an diesen Gesprächen auch die Fachbereiche 4 "Jugend, Schule und Sport" und 7 "Arbeit und Soziales" sowie perspektivisch und anlassbezogen auch der Fachbereich 5 "Stadtentwicklung" teilnehmen, dienen diese Gespräche neben dem Austausch auch der Schaffung von Synergieeffekten, da bestimmte Problemstellungen verschiedene Fachbereiche unter unterschiedlichen Gesichtspunkten betreffen.

4. Netzwerkbildung

Der Fachbereich 6 "Bürgerservice und Ordnung" ist bereits angesichts seiner vielfachen Aufgabenbereiche in eine Vielzahl von Gremien und Netzwerken eingebunden, die nicht nur dem gegenseitigen Austausch, sondern auch der Schaffung von Strategien und Problemlösungen dienen.



Beispielhaft sind hier der verwaltungsinterne Austausch zwischen den Fachbereichen sowie mit der Wirtschaftsförderung, der Austausch mit den Schulen über das Format Jugend trifft Verwaltung aber auch über die Verwaltung hinausgehende Netzwerke wie der runde Tisch für ein gewaltfreies Zuhause, Netzwerk Kinderschutz Emmerich, der runde Tisch für Zuwanderung aus Osteuropa im Kreis Kleve, Landesprojekte zum Thema Zuwanderung aus Osteuropa sowie regelmäßige Austausche zwischen den Leitern der jeweiligen Ordnungsbehörden im Kreis Kleve zu nennen.

5. Prävention und Information

Präventions- und Informationsmaßnahmen werden im Rahmen der zuvor benannten Netzwerkarbeit durchgeführt. Angebote und Flyer der jeweiligen sozialen Institutionen, Angebote auch für Bürger mit Migrationshintergrund einschließlich der jeweiligen Ansprechpartner liegen den Kollegen vor und werden entsprechend an die Bürger weitergegeben. Insbesondere in Bezug auf die Zusammenarbeit mit Bürgern aus Osteuropa liegen Informationen auch in den jeweiligen Muttersprachen vor. Übersetzungen können via Übersetzungsprogramm sowie bei größeren Fragestellungen auch über die Kontaktaufnahme mit der hiesigen Integrationsbeauftragten erlangt werden.

IV. **Finanzierung - Einnahme von Bußgeldern**

Festzuhalten ist, dass lediglich die Präsenz des KOD nicht zur Mehreinnahmen in Form von Bußgeldern sowie ggf. auch Zwangsgeldern anlässlich der Anordnung von ordnungsbehördlichen Maßnahmen führt.

Während der KOD vorrangig im Rahmen seiner Außendiensttätigkeit das Vorliegen von Ordnungswidrigkeitentatbeständen, gleichgültig, ob auf Grundlage der Straßenverkehrsordnung, der Ordnungsbehördlichen Verordnung der Stadt Emmerich am Rhein (ESOV) oder sonstiger in den Zuständigkeitsbereich der örtlichen Ordnungsbehörden fallenden Rechtsgrundlagen, feststellt, bedarf es der Fortführung und Bescheidung der jeweiligen Vorgänge durch die jeweiligen Mitarbeiter im Innendienst.

Die Anzahl der Innendienstmitarbeiter im Stellenplan ist auf die Anzahl der KOD-Mitarbeiter ausgerichtet; im Falle einer erhöhten Anzahl an Feststellungen von Ordnungswidrigkeitentatbeständen bedarf es folgerichtig auch der Erhöhung der Stellenanteile im Innendienst. Mögliche Einnahmen reduzieren sich somit durch weitere Personalkosten. Bezüglich der zu erzielenden Verwarn- und Bußgelder ist zu bedenken, dass es auf dem Gebiet des Straßenverkehrs einen einheitlichen Bußgeldkatalog gibt, in sonstigen Bereichen das Ordnungswidrigkeitengesetz einen Rahmen für die Höhe von Geldbuße von mindestens 5,00 € bis maximal 1.000,00 € vorgibt. Bedingt durch diesen Rahmen bedarf die Ermittlung der Bußgelder regelmäßig der Einzelfallentscheidung durch den Sachbearbeiter, was Einfluss auf den Aufwand zur Bearbeitung der Vorgänge hat.



Angesichts des Umstandes, dass derzeit nicht alle Stellen im KOD besetzt sind, können Mehraufwand für Außen- und Innendienst derzeit lediglich geschätzt und nicht konkret ermittelt werden. Nach Stellenbesetzung sämtlicher Stellen und Dokumentation der ausgeübten Aufgaben und Maßnahmen können nachfolgend auch konkret der Aufwand für die Sachbearbeitung zur Durchführung der OWI-Verfahren einschließlich deren Begleitung nach Einspruch nach Erlass des Bußgeldbescheides und somit auch die voraussichtlich zu erzielenden Bußgelder belastbar ermittelt werden. Bislang verbleibt es daher lediglich bei Schätzungen, ob und in welcher Höhe Verwarn- und Bußgelder und somit Mehreinnahmen generiert werden können.

V. Förderprogramme

Da es sich bei der Gefahrenabwehr um gesetzlich geregelte Aufgaben handelt, sind hierzu regelmäßig keine gesonderten Förderprogramme vorgesehen. Förderprogramme, gleichgültig auf welcher gesetzlichen Grundlage, sind regelmäßig projekt- und nicht aufgabenbezogen. Seitens der Verwaltung wird regelmäßig geprüft, ob trotz der geschilderten Umstände einzelfallbezogene Förderprogramme aufgelegt werden, welche in Anspruch genommen werden könnten.

VI. Ergebnis

Im Ergebnis ist festzuhalten, dass der Kommunale Ordnungsdienst der Stadt Emmerich am Rhein in Umsetzung sämtlicher Empfehlungen zur Konzeption und Einsatz etabliert wurde und eine ständige Fortentwicklung erfahren hat. Hierbei sind sämtliche Aspekte, beginnend bei der Ausbildung der Mitarbeiter bis hin zur kontinuierlichen Fortbildung einschließlich der Bereitstellung der notwendigen Einsatzmittel berücksichtigt worden.

Es hat eine umfassende Vernetzung mit Behörden und Einrichtungen verschiedenster Art zwecks Schaffung von klaren Synergieeffekten, Kooperationen sowie Kontakten zur langfristigen Konfliktlösungen stattgefunden.

Derzeitig ist von vorrangigem Interesse, sämtliche Stellen zu besetzen und die bestehenden Dienstpläne und Konzeptionen auch dauerhaft umsetzen zu können. Eine vollständige Besetzung sämtlicher Stellenanteile ist die Voraussetzung zur Gewährleistung der Erfüllung der dargelegten Aufgaben im Bereich der allgemeinen Ordnung.

Angesichts der geschilderten grundsätzlichen Problematik zur Gewinnung von Personal führt eine reine Erhöhung der Stellenanteile im Stellenplan nicht zu einer höheren Präsenz des KOD in der Öffentlichkeit bei gleichzeitig umfassenden Aufgabenerfüllung durch sämtliche Mitarbeiter im Sachgebiet der allgemeinen Ordnung. Vielmehr sind die begonnenen Maßnahmen kontinuierlich fortzuführen, für die Aufgaben des KOD geeignetes Personal zu gewinnen und den Aufgaben entsprechend auszubilden.



Sollten Änderungen und Fortentwicklungen der Rahmenbedingungen, gesetzlicher Vorgaben und Anforderungen an die Aufgaben des KOD und der örtlichen Ordnungsbehörde auch im Falle der Ausschöpfung sämtlicher Personalressourcen objektiv einen Mehrbedarf an Stellenanteilen - gleichgültig, ob im Innen- oder im Außendienst - nach sich ziehen, wird dieser verwaltungsseitig vor- und zur Entscheidung gestellt werden.

Finanz- und haushaltswirtschaftliche Auswirkungen :

Die geschilderten derzeitigen Maßnahmen sind im Haushaltsplan berücksichtigt. Ein möglicher Mehraufwand für künftige Qualifizierungsmaßnahmen sowie die Ausstattung von Mitarbeitern müssen in den kommenden Haushaltsjahren angemessen berücksichtigt werden.

Leitbild :

Die Maßnahme steht im Einklang mit den Zielen des Leitbildes Kapitel 6.1.

Peter Hinze
Bürgermeister

Anlage/n:
06 - 17 1513/2024 _ A 1 _ Antrag Nr. XVII/2024