

GZ: MD-23025/2009-12

Graz, 14.12.2009

BerichterstellerIn:

Betreff: Neuorganisation „Haus Graz“
Erhöhte Mehrheit zu Punkt 2
gem § 45 Abs 3 lit d Statut

Bericht an den Gemeinderat

Im Frühjahr 2009 wurde der Auftrag an 6 Projektgruppen erteilt, das Haus Graz mit folgender Strategie und Zielsetzung neu zu ordnen:

1 Auftrag

1.1 Ziel und Strategie

1. Die Stadt muss € 60 Mio. nachhaltig (Perspektive 2012 bis 2015) auf Basis 2009 pro Jahr (keine Einmaleffekte)

Ergebnisverbesserung in der laufenden Gebarung erzielen

- € 30 Mio. zusätzliche Einnahmen
- € 15 Mio. bei Beteiligungen
- € 15 Mio. Strukturmaßnahmen Magistrat

2. Die Strategie dafür ist

- die Verbesserung der Wirtschaftlichkeit der Leistungserstellung
- die Erhöhung der Einnahmen

3. Dazu werden „Nicht hoheitliche Dienstleistungen“ in Organisationen der Stadt übertragen (Eigenbetriebe, GmbHs), wenn dadurch eine wirtschaftliche Verbesserung erreichbar ist

4. Für die Übertragung gelten die folgenden Prinzipien, die im Kernteam (4er Runde) vereinbart wurden

1.2 Prinzipien

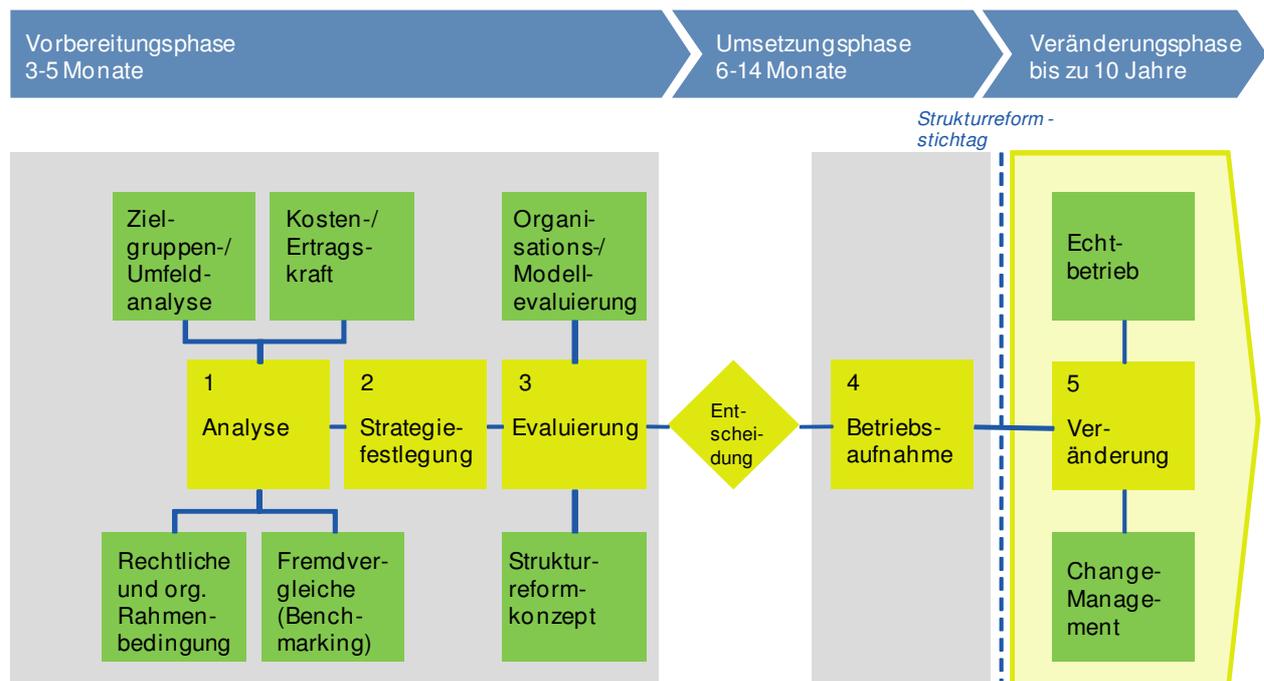
1. Die Stadt als Eigentümer der Beteiligungen steuert diese durch ambitionierte, betriebswirtschaftliche Ziele und nach den Prinzipien der Sparsamkeit, Zweckmäßigkeit und Nachhaltigkeit. Energieeffizienz, ökologisches Handeln und BürgerInnenservice sind Prinzipien für alle Abteilungen und Beteiligungen der Stadt und finden sich in deren Unternehmensstrategie wieder.
2. Kommunale Dienstleistungen, die von der Stadt in betriebliche Strukturen ausgelagert werden, bleiben immer im Eigentum der Stadt bzw. der öffentlichen Hand, um die Versorgungssicherheit zu gewährleisten. Dies wird dadurch unterstrichen, dass ein Verkauf dieser Dienstleistungen in Zukunft nur mehr mit 2/3 Mehrheit des Gemeinderates möglich sein soll. Die Steuerung der kommunalen Dienstleistungen erfolgt durch Leistungsverträge. Kommunale Dienstleistungen sind jene, bei denen es ein politisches Steuerungsinteresse gibt und die der Grundversorgung der Bevölkerung mit möglichst hoher Qualität dienen (Daseinsvorsorge).
3. Durch die Bündelung der kommunalen Aufgaben in etwa 8 themenspezifische Organisationen, reduziert die Politik ihren operativen Steuerungsaufwand von etwa 30 einzelnen Gesellschaften. Die Konzentration der politisch Verantwortlichen muss sich zukünftig stärker auf die grundsätzlichen Entwicklungen und strategische Steuerung und Kontrolle im Auftrag der Bürger richten.
4. Für alle Organisationseinheiten der Stadt inklusive allen Beteiligungen, werden schlanke Führungsstrukturen angestrebt. Veränderungen und Neuorganisationen erfolgen unter diesem Prinzip.
5. Der Zugang zu kommunalen Dienstleistungen soll u. a. aus sozialen Gründen allen BürgerInnen zugänglich bleiben. Dies zu sichern ist Aufgabe der Politik. Geregelt wird dies über DL-Verträge der politischen Ressorts mit den Erbringern der Dienstleistung.
6. Für die Aufnahme neuer MitarbeiterInnen und für Leitungsfunktionen gilt, dass die besten Köpfe in einem nachweislich transparenten und objektiven Verfahren ausgewählt werden. Konkret bedeutet dies, dass die Führungsebenen 1 und dort wo vom AR so definiert, auch die Ebene 2 jeder Teilorganisation der Stadt (Magistrat, Eigenbetriebe, Töchter, Mehrheitsbeteiligungen), von einer objektiven Jury ausgewählt wird. Zusätzlich sollten die Regierungsparteien der Stadt zum Hearing einen Vertreter als Beobachter entsenden können.
7. Im Beteiligungscontrolling der Stadt werden Benchmarks aufbereitet und betriebswirtschaftliche Ziele formuliert, die einen entsprechenden Beitrag zur Konsolidierung der Stadt zeigen und leisten. Das Berichtswesen an den Beteiligungsausschuss, den Gemeinderat und die BürgerInnen der Stadt Graz ist in diesem Sinne zu erweitern.
8. Die zentralen Dienstleistungsaufgaben (Recht, Personal, IT, Facility Management etc.) müssen über die Stadt und die Beteiligungen hinweg optimiert gestaltet werden.
9. MitarbeiterInnen werden motivierende Rahmenbedingungen und sichere Arbeitsplätze geboten. Von den MitarbeiterInnen wird die Bereitschaft zu Veränderungen und einen engagierten Einsatz im Rahmen ihrer Möglichkeiten erwartet.
10. Es sollen keine strukturellen Maßnahmen getroffen werden, welche die Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen verstärken oder verfestigen. Ziel ist es, dass die Maßnahmen dazu führen, einen tendenziellen Ausgleich zu schaffen.

11. Bei Übertragungen von Dienstleistungen aus der Stadtverwaltung in betriebliche Formen wird es keine grundsätzliche finanzielle Schlechterstellung für MitarbeiterInnen geben. Nicht mehr zu rechtfertigende „wohlerworbene Rechte“ werden jedoch geprüft.
12. Diese Prinzipien sind in die Satzungen und Geschäftsgrundlagen aller Töchter und Beteiligungen der Stadt zu übernehmen.
13. Bei Übertragung von Leistungen des Magistrats an andere Organisationen im Haus Graz werden alle MitarbeiterInnen in diese Organisationseinheiten mit übertragen. Alle Organisationen im Haus Graz können nicht benötigte personelle Ressourcen in den internen Arbeitsmarkt entsenden und müssen Neuaufnahmen von dort abrufen. Externe Aufnahmen werden erst möglich, wenn der interne Arbeitsmarkt erschöpft ist. Die Kosten des internen Arbeitsmarktes tragen die entsendenden Organisationen im Haus Graz.

2 Ablaufmodelle

2.1 Gesamtablauf

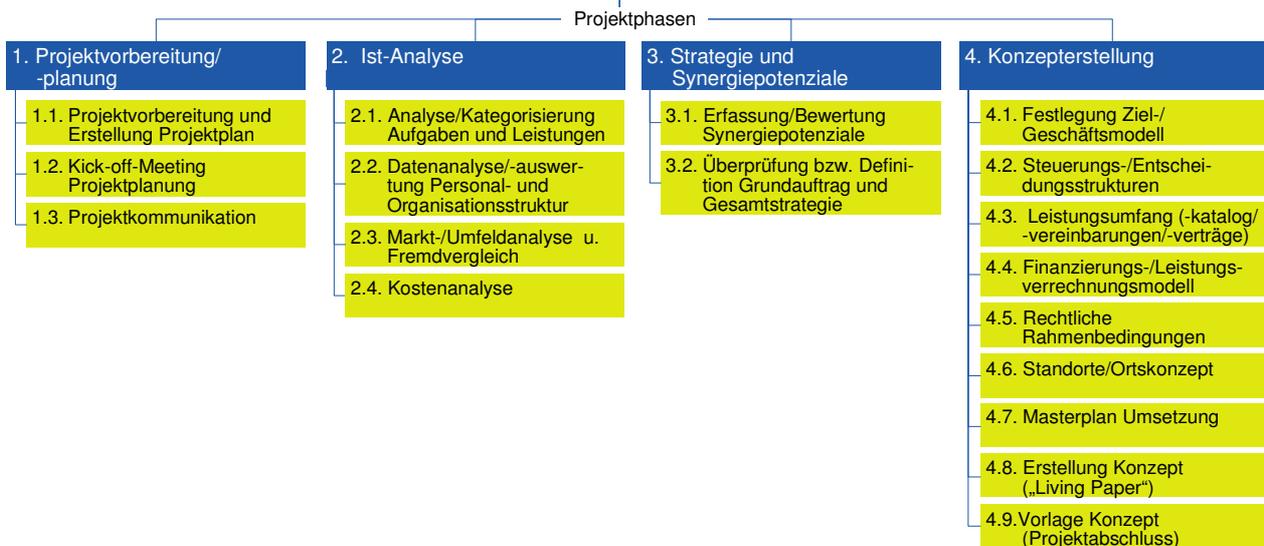
Die gewählte Vorgehensweise entspricht dem idealtypischen Vorgehensmodell von Strukturreformprojekten:



2.2 Projektvorgehensweise und -struktur

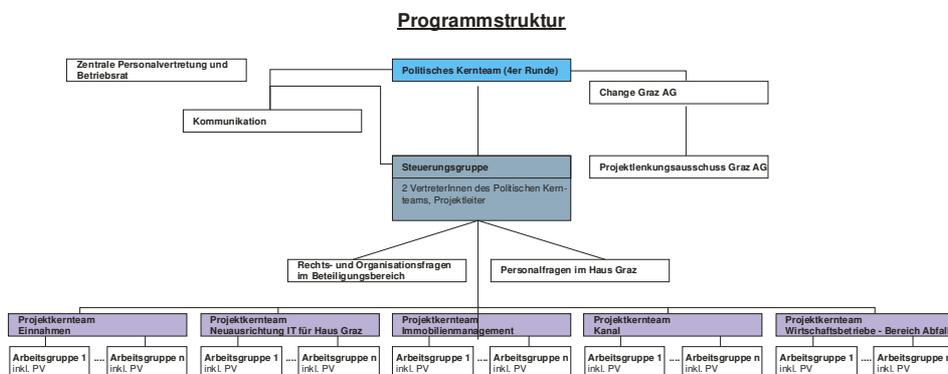
Die Erarbeitung der „Entscheidungsgrundlagen“ für die im April 2009 beauftragten Fachaufträge („IKT“, „Immobilienmanagement“, „Kanal“, „Wirtschaftsbetriebe-Abfall“) wurde als Projekt geplant und abgewickelt. Dazu wurden eine Projektorganisation eingerichtet (siehe Kapitel 2.3. Projektteams) und einzelne Aufgaben und Termine geplant. Dabei wurde für alle 4 Projekte eine idente Projektstruktur gewählt (siehe nachstehenden Projektstrukturplan), die damit den Aufgabenumfang definiert.

Konsolidierung IKT/Immobilienmanagement/Kanal/Wirtschaftsbetriebe - Abfall



Um die Terminvorgaben des Projektauftraggebers zu erfüllen, erfolgte die Erhebung der benötigten Informationen, deren Bearbeitung und die Ausarbeitung der Entscheidungsgrundlage in Workshops, sowie durch einzelne Projektteammitglieder in Arbeitsgruppen zwischen den Workshops. Bei einzelnen Fragen, insbesondere bei der Bewertung der Potenziale wurden auch weitere ExpertInnen der betroffenen Organisationen sowie die Personalvertretungen eingebunden.

2.3 Überblick Projektteams



Allein in den 4 Fachprojekten („IKT“, „Immobilienmanagement“, „Kanal“, „Wirtschaftsbetriebe-Abfall“) wurden in den vergangenen Monaten mit sämtlichen zuständigen bzw. betroffenen Abteilungen und Tochtergesellschaften in 69 Kernteamsitzungen, 16 Workshops und 49 Detail-Arbeitsgruppen inkl. PersonalvertreterInnen die Vorschläge für die Neuordnung des Immobilienmanagement, Infrastruktur des Hauses Graz erarbeitet. Hinzu kommen noch 6 Besprechungen mit der zentralen Personalvertretung und Betriebsrat, 4 mit Graz AG-Vorständen, 13 Steuerungsgruppensitzungen uvm.

3 Ergebnisse

3.1 Qualitative Potenziale

Ein wesentlicher Vorteil der Zusammenführung der o.a. Leistungen ist die Möglichkeit, die Synergien und Einsparpotenziale zwischen diesen Bereichen optimal nutzen zu können.

- Abstimmung der strategischen Mittelfrist- und Langfristplanung (technische Planung und Finanzplanung)
- Abstimmung bei der Investitionsplanung
- Die Steuerung aller erforderlichen Maßnahmen in einem Verantwortungsbereich
- Durch die neue Kompetenzregelung steht die Gesamtoptimierung eindeutig vor fachbezogenen Einzeloptimierungen
- Die Zusammenführung in zentrale Gesellschaften bietet die Möglichkeit MitarbeiterInnen bereichsübergreifend flexibel einzusetzen

3.2 Quantitative Potenziale

Die realistisch umsetzbaren Potenziale von jährlich rund 8 Mio. € ab 2015 und 2 Mio. jährliche (Grundstücks-)Veräußerungserlöse tragen wesentlich zur Konsolidierung des Haushaltes der Stadt Graz bei und eröffnen für die zukünftigen Budgets weitere Kosteneinsparungen sowie Ertragssteigerungspotentiale in den Bereichen IKT, Immobilienmanagement und Infrastruktur des Hauses Graz.

Die Entscheidungsgrundlagen zu den jeweiligen Projekten sind *als Beilagen* angehängt.

3.3 Eckpunkte und Konsequenzen des neuen Organisationsmodells „Haus Graz / Graz GmbH“

Die Abwägung zur Frage der Rechtsform der bedeutendsten Unternehmensgruppe der Stadt hat ergeben, dass eine Umwandlung der Graz AG in eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung („Infrastruktur Graz GmbH“) und eine stärkere strategische Steuerung durch den Gemeinderat unter den in der Stellungnahme (*siehe Beilage*) erarbeiteten Rahmenbedingungen vorgeschlagen wird.

- Eine solche stärkere strategische Steuerung soll sich auf die mittelfristige Investitionsplanung, auf die mittelfristige Ergebnisplanung sowie auf bestimmte Nachhaltigkeitsindikatoren in der Leistungserstellung der Daseinsvorsorge erstrecken; dem Gemeinderat soll jährlich diese Mittelfristplanungen der wesentlichen Unternehmensgruppen („Infrastruktur Graz GmbH“, GBG, Messe-Gruppe) im Rahmen der Voranschlagsbeschlüsse zur Genehmigung vorgelegt werden.
- Weisungen via Dringlichkeitsantrag sollen nicht möglich sein. Um Weisungen durch Gemeinderatsbeschluss herbeiführen zu können, bedarf es der Vorlage eines Stückes durch FinanzreferentIn und – im Falle einer fachlichen Komponente – der gemeinsamen Vorlage durch Fach- und FinanzreferentIn.

- Die Daseinsvorsorge soll durch ein erhöhtes Beschlussquorum (2/3-Mehrheit im Gemeinderat) vor der Besorgnis einer „Privatisierung“ abgesichert werden (*Eine Petition an das Land Steiermark ist Bestandteil dieses Projektes: Beilage 3.3*).
- Ziel aller Maßnahmen soll die Absicherung und Erhaltung des städtischen Vermögens sein.
- Durch die hier grob umrissenen Maßnahmen soll es möglich sein, die wesentlichen Langfristentscheidungen der Unternehmen in transparenter Weise an die im Gemeinderat jeweils bestehende Mehrheit zu binden. Mit diesen Regelungen wird ein ausgewogenes Maß an Eigentümermitbestimmung einerseits und Autonomie der Geschäftsführung in operativen Tagesentscheidungen andererseits geschaffen.
- Es wird festgehalten, dass auch schon in der bisherigen Gesellschaftsorganisation wesentliche Langfristentscheidungen, namentlich etwa Infrastrukturinvestitionen und Investitionen der GBG, an gemeinderätliche Beschlussfassungen über Finanzierungsverträge gebunden waren. Neu ist in der hier vorgeschlagenen Struktur, dass die Gemeinderatszuständigkeit nunmehr auf alle wesentlichen Investitions- und Finanzierungsplanungen sowie auf mittelfristige Ergebnisplanungen erweitert wird.
- Die Entscheidungskompetenzen der städtischen Organe werden somit transparenter gemacht und bei allen Gesellschaften im Haus Graz vereinheitlicht.
- Eine koordinierte finanzielle Steuerung hinterlegt mit wesentlichen Kennzahlen für Nachhaltigkeit, Qualität... wird in Bezug auf übergeordnete mittelfristige Finanzziele hierdurch ermöglicht.

3.5 Konsequenzen für das Personal

Städtische MitarbeiterInnen werden in die jeweiligen neuen Organisationseinheiten zugewiesen. MitarbeiterInnen in bestehenden Dienstverhältnissen sollen durch die Umstrukturierung keine Nachteile haben, ihre dienstrechtliche Stellung bleibt erhalten. Für neue MitarbeiterInnen wird ein einheitlicher Unternehmenskollektivvertrag unter besonderer Berücksichtigung der Gleichbehandlung zwischen Frauen und Männern angestrebt. Im Sinne des Genderaspektes sollen Geschlechterparität verstärkt, Frauenförderpläne umgesetzt und das Prinzip „gleiche Entlohnung für gleichwertige Arbeit bei Männern und Frauen“ im Haus Graz verwirklicht werden.

Ein interner Arbeitsmarkt wird eingeführt, der eine effizientere Nutzung der personellen Ressourcen im Haus Graz sowie neue Karrierechancen für die MitarbeiterInnen eröffnet. Die KFA soll vorderhand erhalten bleiben, mit genauer Beobachtung der weiteren Entwicklung. Die Interessensvertretung der MitarbeiterInnen wird für zukünftig zugewiesene MitarbeiterInnen in allen dienstrechtlichen Belangen durch die Personalvertretung des Magistrates erfolgen, in allen arbeitsorganisatorischen Fragen von den Betriebsräten der jeweiligen Gesellschaft.

3.6 Steuer- und Vergaberechtliche Aspekte

Hinsichtlich vergabe- und umsatzsteuerrechtlicher Fragestellungen ist die in der Stellungnahme dargestellte Lösung praktikabel und bestehen für die Frage etwaiger umsatzsteuerlicher Mehrbelastungen Lösungsansätze (*Beilage 5*).

4 Weitere Vorgangsweise

Entsprechend der Zeitpläne in den Entscheidungsgrundlagen der Projekte soll unverzüglich mit der Umsetzung der Vorhaben begonnen werden.

Generell gilt: Strukturreformstichtag und damit geplante Aufnahme des Echtbetriebes ist der 1. Jänner 2011.

Dem Stadtrechnungshof wurde gem § 6 GeO-StRH dieser Bericht zur Stellungnahme vorgelegt.

Beilagen

- Eckpunkte und Konsequenzen des neuen Organisationsmodells „Haus Graz / Graz GmbH“
- Entscheidungsvorschlag für das Konsolidierungsprojekt „Infrastruktur (Wirtschaftsbetriebe Gesamt, Abfall, Wasser und Kanal)“
- Entscheidungsvorschlag für das Konsolidierungsprojekt „Neuausrichtung der IT-Organisation und IT-Strategie für das *Haus Graz*“
- Entscheidungsvorschlag für das Konsolidierungsprojekt „Immobilienmanagement“

Der „Ausschuss für Verfassung, Personal, Organisation, EDV, Katastrophenschutz und Feuerwehr“ und „Finanz-, Beteiligungs- und Liegenschaftsausschuss“ stellen den

A n t r a g ,

der Gemeinderat möge folgende Punkte entsprechend der einen integrierenden Bestandteil dieses Berichtes bildenden Beilagen beschließen:

1. Der Bürgermeister und Finanzstadtrat werden beauftragt, die Projekte „Neuausrichtung der IT-Organisation und IT-Strategie für das *Haus Graz*“, „Immobilienmanagement“, „Infrastruktur (Wirtschaftsbetriebe Gesamt, Abfall, Wasser und Kanal)“, sowie die Querschnittsprojekte „Rechts- und Organisationsfragen im Beteiligungsbereich“ und „Personalfragen im Haus Graz“ umzusetzen und die notwendigen Organbeschlüsse herbeizuführen.
2. Der Gemeinderat stellt an das Land Steiermark die Petition, durch Novellierung des Statutes die Absicherung der Daseinsvorsorge nachhaltig zu verankern (Kapitel 3.3).
3. Die „Empfehlungen für die Objektivierung von Bezügen von Führungskräften in städtischen Unternehmen“ (StRH-Bericht StRH-13072/2009) bei der Neubesetzung von Führungspositionen inkl. der Regelung für Gehaltsobergrenzen analog zur im Land Steiermark getroffenen Bezüge-Regelung sind anzuwenden.
4. Der Bürgermeister wird ermächtigt, die notwendigen Schritte zu setzen die Graz AG in eine GmbH bis Ende Juni 2010 umzuwandeln.

Der Bearbeiter:

Der Bearbeiter:

Der Bearbeiter:

Der Bearbeiter:

Der Finanzdirektor:

Der Magistratsdirektor:

Der Finanzreferent:

Die Bürgermeisterstellvertreterin:

Der Bürgermeister:

Die Personalvertretung hat den vorliegendem Gemeinderatsbericht am

Angenommen/Abgelehnt in der Sitzung des Ausschuss für Verfassung, Personal,
Organisation, EDV, Katastrophenschutz und Feuerwehr am

.....
Der Vorsitzende

Angenommen/Abgelehnt in der Sitzung des Finanz-, Beteiligungs- und Liegenschaftsausschuss
am

.....
Der Vorsitzende