

## Beschlussauszug

---

### **Sitzung des Hauptausschusses anstelle des Rates nach § 60 Abs. 2 GO NRW vom 18.03.2021**

---

**1.2.2 Stadtordnungsdienst**  
zur Kenntnis genommen

**202153-02 ST**

**Die Stellungnahme der Verwaltung hierzu hatte folgenden Wortlaut:**

**Vorbemerkungen:**

Wie alle Bereiche der Gesellschaft ist auch der Stadtordnungsdienst derzeit vor ganz besondere Anforderungen gestellt. Bereits vor den Zeiten der Corona-Pandemie sind die berechtigten Anforderungen aus Politik und Gesellschaft ständig gestiegen. Diesen Anforderungen wurde mit entsprechenden Konzepten und Einstellungen begegnet. Wie auch vielfach der Presse zu entnehmen, sind Einstellungen in den Verwaltungsdienst auch aufgrund der glücklicherweise guten Situation am allgemeinen Arbeitsmarkt und der damit verbundenen Konkurrenzsituation, nicht einfach durchzuführen. Gleichzeitig gibt es derzeit noch keine spezielle Ausbildung für Mitarbeiter\*innen des Stadtordnungsdienstes (hier ist in Zusammenarbeit mit dem Studieninstitut eine Änderung geplant), so dass auch nach erfolgten Einstellungen zuerst eine umfassende Ausbildung erfolgen muss, um den Zielen der Bürger- und Serviceorientierung in der Praxis auch Rechnung tragen zu können. Diese Rahmenbedingungen sind bei der Beantwortung der gestellten Fragen zu berücksichtigen.

**Ist die Verwaltung der Meinung, dass**

**1. die personellen Kapazitäten des Stadtordnungsdienstes unter Berücksichtigung der gestiegenen Auftragslage und des Einsatzaufkommens ausreichend ist, um eine bürger- und serviceorientierte Aufgabenerledigung zu gewährleisten?**

Eine Erhöhung der Präsenz des Streifendienstes wurde zuletzt mit Fortschreibung der Konzeption des Stadtordnungsdienstes 2018 ermöglicht, hierbei wurde die Anzahl der Stellen im Streifendienst um 7 Stellen von 19 auf 26 und in der Leitstelle um 6 Stellen, von 5 auf 11 erhöht. Insbesondere bei Großlagen und in den einsatzstarken Sommermonaten sowie bedingt durch die Corona-Pandemie ist es nicht immer möglich, alle

gemeldeten Einsätze sofort abzuarbeiten. Dies führt leider auch dazu, dass Einsätze an die Polizei abgegeben werden und durch diese übernommen werden müssen. Da die Zusammenarbeit mit der Polizei im regen Austausch auch auf den Führungsebenen stattfindet, sind hierbei bisher keine größeren Probleme aufgetreten. Verbesserungen sind immer möglich und der entsprechende Evaluationsprozess wird laufend fortgeführt.

Unabhängig von der „Abarbeitung von Anforderungen“ wäre es aus Sicht des Stadtordnungsdienstes sinnvoll, mehr präventiv tätig werden zu können, um so Problemlagen zu vermeiden. Diese Aufgabe (z.B. Präsenzstreife in Problembereichen) soll in der nächsten Zeit verstärkt angegangen werden.

## **2. die derzeitige Struktur des Stadtordnungsdienstes funktional geeignet ist, um eine bürger- und serviceorientierte Aufgabenerledigung zu gewährleisten?**

Wie bereits eingangs erwähnt, werden auch die Strukturen des Stadtordnungsdienstes ständig evaluiert und an neue oder geänderte Anforderungen angepasst. Derzeit wird u.a. geprüft, inwieweit für den rein administrativen Bereich, wie z.B. Erstellung von Dienstplänen, Beschaffungen u.ä. organisatorische Anpassungen sinnvoll wären.

## **3. die Liegenschaften bei der zu erwartenden weiter steigenden Auftragslage in Größe und Ausstattung geeignet sind, um die nötigen den Standards entsprechenden Anforderungen zu genügen?**

Bei den Überlegungen zur Organisations- und Personalanpassung werden selbstverständlich auch geänderte Anforderungen an die räumlichen Anforderungen mit berücksichtigt. Hierin müssen dann natürlich auch Überlegungen einfließen, inwieweit Homeofficeplätze z.B. für den rein administrativen Bereich geschaffen werden können und sollen. Dies ist dann auch bei ggf. erforderlichen neuen Raumbedarfen mit einzubeziehen. Grundsätzlich ist natürlich bei erhöhten Aufgabenanfall und damit verbundenem Personalbedarf auch von erhöhten Raumbedarf auszugehen.

## **4. die materielle Ausrüstung –insbesondere zur Eigensicherung und Kommunikation- unter Berücksichtigung der gestiegenen Auftragslage und des Einsatzaufkommens ausreichend ist, um eine bürger- und serviceorientierte Aufgabenerledigung zu gewährleisten?**

Ebenso wie Personal- und Raumbedarf ist die Sachausstattung den wachsenden und veränderten Anforderungen anzupassen. Dies ist in den vergangenen Jahren auch immer geschehen. So wurden alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einheitlicher Dienstkleidung ausgestattet, mit schuss- und stichsicheren Westen, Pfefferspray und Einsatzmehrzweckstock-A (EMS)

Beschlussauszug der Sitzung des Hauptausschusses anstelle des Rates nach § 60 Abs. 2 GO NRW

ausgestattet. Gleichzeitig wurden Schulungen sowohl zur Eigensicherung, als auch zur Kommunikationsschulung verpflichtend angeboten. Für die nähere Zukunft ist die Ausstattung mit Bodycams geplant, sobald hierzu die gesetzlichen Voraussetzungen vorliegen ( – siehe hierzu auch DS [201263](#)). Im Austausch mit der Personalverwaltung wird an der ständigen Anpassung und Weiterentwicklung gearbeitet.

Grundsätzlich gilt es auch zu beachten, dass die Bereitstellung entsprechender Transportmittel in Korrelation zu Personaleinsatz und Ausrüstungsgegenständen erfolgen muss.

**5. der derzeitige Ausbildungsstand der Mitarbeitenden ausreichend ist bzw. eine Fort- und Weiterbildung gewährleistet werden kann um eine bürger- und serviceorientierte Aufgabenerledigung zu gewährleisten?**

Aufgrund der stetig wachsenden Anforderungen an den Stadtordnungsdienst ist es nicht zuletzt für das Selbstverständnis der Mitarbeitenden notwendig, auf ein fundiertes Grundwissen der verschiedensten Zuständigkeitsbereiche zurückgreifen zu können, um vor Ort sicher die Erstmaßnahmen ergreifen zu können. Bisher wurde dies schwerpunktmäßig durch „learning by doing“ bzw. in der Nachbereitung von problematischen Einsätzen erledigt.

Dies wird durch eine strukturierte Einarbeitung neuer Mitarbeitenden und durch entsprechende Seminare, mit dem Ziel einen einheitlichen „Wissensgrundstock“ zu vermitteln, verstärkt und unterstützt. Dieser Bereich soll fortlaufend ausgebaut werden. Gleiches gilt auch für die körperliche Fitness der Mitarbeitenden, die je nach Einsatzbereich im Sachgebiet trainiert und geschult werden.

Wie bereits in der Einleitung erwähnt, ist zurzeit in Zusammenarbeit mit dem Studieninstitut ein Ausbildungsgang für Mitarbeiter\*innen im Ordnungsdienst in Vorbereitung. Ein solcher Ausbildungsgang wird von hier ausdrücklich begrüßt.

**6. bereits jetzt genügende Maßnahmen zur Nachwuchsgewinnung / Attraktivitätssteigerung getroffen werden, um den Stadtordnungsdienst als Beschäftigungsfeld bei zu erwartendem Personalbedarf als attraktiven Arbeitgeber darzustellen**

Hier wird auf die Einleitung verwiesen. Die Stadtverwaltung befindet sich in Konkurrenz zum „freien Arbeitsmarkt“. In diesem Bereich bildet der Stadtordnungsdienst keine Ausnahme. Entsprechende Werbemaßnahmen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden von der Personalverwaltung durchgeführt.