

RELEVANZ DER PERSONALENTWICKLUNG

11 Herausforderungen und Chancen

KLIMASCHUTZ 4

Energieverbrauch, Kosten und Emissionen mit Hilfe eines Dienstleisters reduzieren

FEUERWEHRGEBÜHREN 5

Umgang mit Einwänden bei Feuerwehrgebührenkalkulation

VERGABERECHT 7

Neues Tariftreue- und Vergabegesetz Mecklenburg-Vorpommern

**Kompetenz
für Kommunen.**

*Ein Unternehmen kommunaler
Spitzenverbände*



INHALT

KLIMASCHUTZ 04

Einfach machen lassen – wie Kommunen Energieverbrauch, Kosten und Emissionen mit Hilfe eines Dienstleisters reduzieren können

FEUERWEHRGEBÜHREN 05

Umgang mit Einwänden bei Feuerwehrgebührenkalkulation

VERGABERECHT 07

Neues Tariftreue- und Vergabegesetz Mecklenburg-Vorpommern

ENERGIEAUSSCHREIBUNG 10

Rückblick des Energiebereichs – Energieteam führt über 200 Vergabeverfahren durch

ORGANISATIONSBERATUNG 11

Relevanz der Personalentwicklung in öffentlichen Verwaltungen: Herausforderungen und Chancen

FEUERWEHRBESCHAFFUNG 13

Auslieferung einer Drehleiter für die Stadt Ostseebad Kühlungsborn

KUBUS INFORMATION 14

Das war 2023. Wie wird 2024? KUBUS blickt auf erfolgreiches Jahr zurück



IMPRESSUM

Herausgeber: KUBUS Kommunalberatung und Service GmbH, Berthavon-Suttner-Str. 5, 19061 Schwerin · Geschäftsführer: Volker Bargfrede (V.i.S.d.P.) · Tel: 0385/30 31-250 · Fax: 0385/30 31-255 · E-Mail: info@kubus-mv.de · Web: www.kubus-mv.de

Satz und Gestaltung: Britta Neumann, Grafik- & Kommunikationsdesign E-Mail: mail@britta-neumann-design.de · Web: www.britta-neumann-design.de

Bildquellen: KUBUS GmbH, Adobe Stock, iStockPhoto, Silke Winkler

Wählen gehen! Die Demokratie stärken!

LIEBE LESERINNEN UND LIEBE LESER,

In diesem Jahr finden zahlreiche Wahlen statt, auf europäischer, Landes und kommunaler Ebene und auch beispielsweise in den USA. Es werden sehr wichtige Wahlen sein, denn es steht einiges auf dem Spiel. Es geht bei diesen Wahlen auch um demokratische Grundwerte. Auch wenn die ersten Analysten schon das – relativ kurze – Zeitalter der Demokratie zu Ende gehen sehen, ist doch die Demokratie die beste aller Gesellschaftsformen.

Für mich und ganz sicherlich auch aus Ihrer Sicht lohnt es sich, für den Erhalt der Demokratie zu streiten. Nicht immer gefällt uns das, was wir erleben oder sehen und wir reiben uns daran. Aber der große Vorteil in der Demokratie ist nun mal auch, dass wir uns daran reiben und darüber streiten dürfen und auch andere Konstellationen von Regierungen wählen dürfen.

Vielleicht fragen Sie sich, was soll hier an dieser Stelle ein solcher Aufruf? Gehört das hier hin? Ja gehört es, dafür gibt es meines Erachtens mehrere Gründe. Zum einen arbeiten wir als Dienstleister für die Kommunen in Deutschland und damit auch aus voller Überzeugung für die Demokratie. Anderswo werden insbesondere die sozialen Netzwerke überschwemmt von Posts, die sich in großem Maße gegen die Demokratie wenden. Allen voran auf Tik-Tok, X oder Facebook und da sind es nicht nur die Troll-Armeen, die da unterwegs sind. Da die digitale Kompetenz bei uns nicht sonderlich ausgeprägt ist, haben diese Kräfte ein relativ leichtes Spiel. Dem müssen wir etwas entgegensetzen.

Zugleich haben viele – und nicht nur aus der extremen Ecke – ganz offensichtlich das Zeitalter der Populisten ausgerufen und Politiker-Bashing wird zum Volkssport. Wenn wir nicht aufpassen, werden wir alle infiziert. Oder haben Sie sich nicht auch schon mal dabei ertappt, in Bezug auf Politikerinnen oder Politiker gedacht zu haben, »zu alt, zu doof, zu dick oder zu jung ...«. Das trifft nicht nur Politikerinnen und Politiker auf der Bundesebene – und auch da ist es zumeist sehr unfair – sondern auch die vielen hauptamtlichen und noch mehr ehrenamtlichen Tätigen auf der kommunalen Ebene. Dabei

verdienen die doch zumeist unseren gemeinsamen hohen Respekt und Dank.

Auch die Beschäftigten in den öffentlichen Verwaltungen, Betrieben und Unternehmen werden als »Repräsentanten des Staates« immer mehr verunglimpft. Es war erschreckend, wie dieses angefangen hat – zunächst gegenüber den öffentlichen Medien, dann gegen die Rettungskräfte und es breitet sich weiter aus auf viele andere Bereiche. Dabei wird hier überall größtenteils sehr gute und vor allem wichtige Arbeit geleistet. Wichtig für die öffentliche Daseinsvorsorge und auch für die demokratische Stabilität. Denn die Kommunen in Deutschland erfüllen eine ganz wesentliche Funktion auch zum Erhalt der Demokratie. Und dieses häufig an den Belastungsgrenzen der Beschäftigten, häufig gebeutelt vom Fachkräftemangel und finanzieller Unterausstattung.

Die Welt scheint aus den Fugen geraten zu sein. Aber die Welt, das sind wir alle. Wir alle lassen es zu, wir alle haben es in der Hand, die Welt zu stärken, damit sie »nicht aus den Fugen gerät«. Gerade in der Demokratie sind das nicht »die da oben«, sondern wir alle. Erforderlich ist Respekt, Toleranz und Wertschätzung statt Hass, Intoleranz und Herabwürdigung anderer Menschen. Das ist im Grunde positiver, schöner und bereitet auch mehr Freude, als es negative Gefühle verursachen. Naiv? Ja, vielleicht. Aber lassen Sie es uns gemeinsam doch versuchen. Gehen Sie wählen und motivieren Sie andere, wählen zu gehen. Egal welche Partei, Hauptsache den demokratischen Grundwerten verpflichtet. Es geht hier um die Demokratie, unsere Grundrechte und letztlich auch um die Wertschätzung der Arbeit, die Sie auf kommunaler Ebene leisten.

In diesem Sinne wünsche ich Ihnen noch ein erfolgreiches Jahr 2024.



Volker Bargfrede, Geschäftsführer

EINFACH MACHEN LASSEN!

Wie Kommunen Energieverbrauch, Kosten und Emissionen mit Hilfe eines Dienstleisters reduzieren können

Strom und Wärme – zukünftig muss beides aus erneuerbaren Energien effizient erzeugt, verteilt und genutzt werden. Am besten regional und so, dass alle Beteiligten vor Ort davon profitieren. In den meisten Kommunen sieht die Realität anders aus und für die Errichtung einer zukunftsfähigen Energieversorgung fehlen Geld, Zeit und Personal. Und trotzdem muss dies für Städte und Gemeinden kein Grund sein, das Thema auf die lange Bank zu schieben. Denn genau dafür gibt es spezialisierte Energiedienstleister (Contractoren), die alle Aufgaben rund um die Einsparung von Energie und/oder die Bereitstellung sauberer Energie übernehmen.

Beim Energie-Contracting wird im Wesentlichen zwischen zwei Modellen unterschieden, dem Energiespar-Contracting und Energieliefer-Contracting.

Energiespar-Contracting

Beim Energiespar-Contracting steht die energetische Optimierung neuer oder bestehender Anlagen im Fokus. Entsprechend ist der Contractor für die Umsetzung von Effizienzmaßnahmen zur Reduzierung von Energieverbräuchen (z. B. Installation effizienterer Anlagen) bzw. von Energieverlusten (z. B. durch Abwärmenutzung) zuständig. Der Umfang der Maßnahmen ist dabei individuell von den Gegebenheiten des Auftraggebers abhängig: Vom Einbau effizienter Pumpen über den hydraulischen Abgleich der Heizungsanlage, von der Optimierung der Gebäudeleittechnik bis zum Austausch ineffizienter Leuchten etc. Die Vertragslaufzeit beträgt zwischen drei und zehn Jahren. Wird das Energiespar-Contracting um die bauliche Sanierung von Gebäuden bzw. Gebäudeteilen erweitert, so spricht man vom Energiespar-Contracting plus. Dieses schließt z. B. Sanierungsmaßnahmen an Fenstern und Fassade ein.

Energieliefer-Contracting

Im Gegensatz dazu übernimmt beim Energieliefer-Contracting ein Dienstleister (Contractor) den Einbau oder die Erneuerung einer Energieerzeugungsanlage und deren Betrieb. Entsprechende des Energiebedarfs und der Gegebenheiten vor Ort kommt eine Vielzahl von Anlagen in Betracht, wie z. B. Blockheizkraftwerke, Wärmepumpen, Holzpelletkessel, PV- oder Solarthermieanlagen. Der Leistungsumfang

kann beim Energieliefer-Contracting individuell vereinbart werden. In der Regel übernimmt der Contractor Planung, Finanzierung, Bau, Betrieb und Instandhaltung der Anlage sowie gegebenenfalls den Bezug der jeweiligen Brennstoffe. Im Gegenzug verpflichtet sich der Auftraggeber die erzeugte Energie (z. B. Wärme, Strom, Kälte, Dampf) langfristig (i. d. R. 10 bis 20 Jahre) zu einem vereinbarten Preis abzunehmen. Damit wird zugleich sichergestellt, dass der Contractor ein maßgebliches Interesse daran hat, die Energie so günstig und effizient wie möglich zu erzeugen.

Für das Ende der Vertragslaufzeit ist zu meist auch die Übergabe der Energieerzeugungsanlage an den Auftraggeber geregelt.

Werden Effizienzmaßnahmen zusätzlich mit der Nutzung erneuerbarer Energien für Strom und Wärme kombiniert, lassen sich nicht nur Energiekosten, sondern auch CO₂-Emissionen minimieren, Klimaschutzziele erreichen und gesetzliche Vorgaben seitens des Bundes einhalten.

Wir unterstützen Sie gerne mit einer förderfähigen Contracting-Orientierungsberatung. Sprechen Sie uns an!

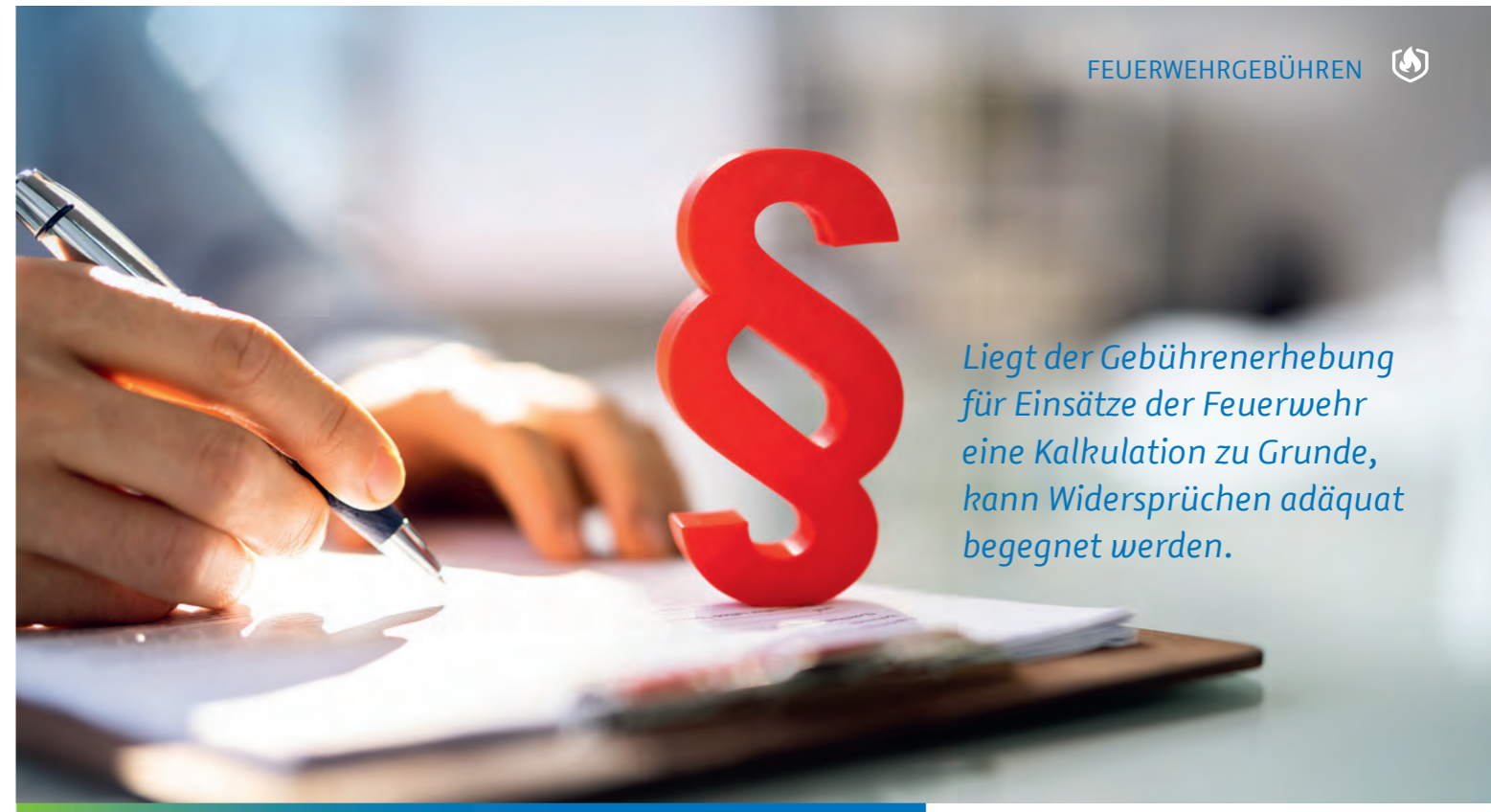
IHRE KONTAKTPERSON

Arne Rakeł

Dipl. Ing. Energietechnik

☎ 0385/30 31-260

✉ rakeł@kubus-mv.de



Liegt der Gebührenerhebung für Einsätze der Feuerwehr eine Kalkulation zu Grunde, kann Widersprüchen adäquat begegnet werden.

UMGANG MIT EINWÄNDEN BEI FEUERWEHRGEBÜHRENKALKULATION

Regelmäßig werden die Tarife bei Einsätzen der Feuerwehr angezweifelt und es werden Einwände gegen die Gebührenkalkulation erhoben.

Die Kosten für Einsätze der Feuerwehr sind tatsächlich sehr hoch, so dass auch die für einen Einsatz festgesetzten Gebühren entsprechend hoch sind. Widersprüche gegen Bescheide für Leistungen der Feuerwehr gehen daher im Wesentlichen in zwei verschiedene Richtungen: Ein Argumentationsstrang hält den Umfang der am Einsatzort anwesenden und dann auch abgerechneten Fahrzeuge, Geräte und die Anzahl der Kameraden für nicht notwendig. Ein anderes Argument hält die angesetzten Tarife für zu hoch oder sogar die gesamte Kalkulation für unwirksam.

Einwand gegen abgerechneten Personal- und Materialaufwand

Dem Einwand, der in der Gebührenerhebung zur Abrechnung gebrachte Aufwand an Personal und Material wäre nicht notwendig gewesen, kann nur durch eine

vollständige und umfassende Dokumentation der Einsatzsituation entgegengetreten werden. Dies ist ohnehin zu empfehlen, da die Abrechnung durch einen Mitarbeiter in der Verwaltung durchgeführt wird, der den Einsatz nur anhand des Berichtes nachvollziehen kann. Das Einsatzprotokoll muss auf jeden Fall so detailliert sein, dass sowohl die Abrechenbarkeit des Einsatzes als auch der Umfang der Abrechenbarkeit für den Mitarbeiter, der die Kosten festsetzen soll, als auch für jeden Dritten prüfbar ist.

Einwand gegen Ordnungsmäßigkeit der Kalkulation

Um Einwänden gegen die Ordnungsmäßigkeit der Kalkulation entgegenzutreten, sind Kenntnisse der Rechtslage und der Kalkulation notwendig. Pauschale Einwände wie »die Kostensätze scheinen überhöht« sind nicht zulässig. Jeder Widerspruchsführer hat das Recht auf Einsicht in die Akten und auch in die Kalkulation und kann und muss seine Einwände daher konkret belegen. Macht er von diesem Recht auf Akteneinsicht und auf ei-

ne konkrete Begründung seines Widerspruches keinen Gebrauch, kann er bereits aus diesem Grund zurückgewiesen werden.



Auch eine Alternativrechnung des Widerspruchsführers mit »angemessenen und nicht überhöhten Kostensätzen« ist nicht möglich. Zum einen wird in dieser Alternativrechnung in der Regel nicht dargelegt, wie diese Kostensätze ermittelt wurden. Üblicherweise wird dann auf bundesweite oder landesweite Durchschnittswerte verwiesen, sofern die Verwaltung die alternativen Kostensätze hinterfragt. Die Kosten der Feuerwehren sind allerdings nach den jeweiligen örtlichen Verhältnissen zu ermitteln; für den Ansatz von Durchschnittssätzen in Bescheiden für Einsätze der Feuerwehr gibt es keine rechtliche Grundlage.

Diese Durchschnittssätze mögen daher zwar richtig sein, sind aber mangels Rechtsgrundlage für die Festsetzung absolut unerheblich. Anderenfalls bedürfte es auch keiner individuellen Kalkulation jeder einzelnen Feuerwehr, sondern es würden gesetzlich die Durchschnittssätze vorgegeben werden.

Zum Teil wird zur Begründung der Fehlerhaftigkeit einer Kalkulation auf Urteile aus verschiedenen Bundesländern verwiesen. Auch diese Verweise gehen üblicherweise fehl. Ordnungsrecht und auch das Kostenrecht im Ordnungswesen sind Landesrecht.

Jedes Bundesland hat daher im jeweiligen Brandschutzgesetz eigene Regeln aufgestellt, welche Kosten wie bei der Gebührenkalkulation in Ansatz gebracht werden dürfen und wie die Kalkulation durchzuführen ist. Diese Regelungen sind sehr unterschiedlich und miteinander nicht vergleichbar. Auch das Datum des der Ent-

scheidung zu Grunde liegenden Einsatzes ist relevant, da in den letzten Jahren viele Brandschutzgesetze aktualisiert und die Regelungen zur Gebühren- bzw. Kostenersatzenerhebung geändert worden sind, so dass sich die Urteile teilweise nicht auf die aktuelle Rechtslage beziehen, auch wenn sie erst jetzt ergangen bzw. rechtskräftig geworden sind.

Aktuelle und sorgfältige Kalkulation hilfreich und entlastend

Auf jeden Widerspruch gegen einen Gebührenbescheid muss individuell reagiert werden. Liegt der Gebührenerhebung für Einsätze der Feuerwehr allerdings eine Kalkulation zu Grunde, können viele Einwände der Widerspruchsführer entkräftet werden.

Wir von der KUBUS GmbH empfehlen Ihnen daher, den Tarifen stets eine aktuelle und sorgfältige Kalkulation zugrunde zu legen, um solchen Widersprüchen adäquat begegnen zu können und den Aufwand für die Verwaltungen auf ein Minimum zu beschränken.

IHRE KONTAKTPERSON

Henryk Kadow, Assessor jur.
 ☎ 0385/30 31-267 ✉ kadow@kubus-mv.de

Feuerwehrgebührenkalkulation in Workshopatmosphäre

Zur Fortbildung Ihrer Mitarbeitenden bieten wir spezielle Workshops an, die die Möglichkeit zur selbstständigen Kalkulation der Kosten für Feuerwehreinsätze bietet. Informieren Sie sich über die nächsten Termine auf unserer Homepage:



🌐 www.kubus-mv.de
 → Beiträge und Gebühren
 → Feuerwehrgebühren



NEUES TARIFTREUE- UND VERGABEGESETZ MECKLENBURG-VORPOMMERN

1. Anwendungsbereich

Mit dem Artikel 1 des Gesetzes zur Modernisierung des Vergaberechts vom 18. Dezember 2023 (GVOBl. M-V S. 934) ist das Vergaberecht Mecklenburg-Vorpommern zum letzten Mal geändert und novelliert.

Das neue Tariftreue- und Vergabegesetz Mecklenburg-Vorpommern (TVergG M-V) ist damit in Kraft und das vorangegangene Vergabegesetz Mecklenburg-Vorpommern (VgG M-V) vom 7. Juli 2011 (GVOBl. M-V S. 411), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 12. Juli 2018 (GVOBl. M-V S. 242) geändert wurde, außer Kraft getreten.

Dennoch ist das VgG Mecklenburg-Vorpommern für die Vergabeverfahren weiter anzuwenden, die begonnen wurden, bevor die aufgrund der Ermächtigungen nach § 4 und § 16 Absatz 5 Satz 4 TVergG M-V zu erlassenden Rechtsverordnungen in Kraft getreten sind.

Anders als in dem vorangegangenen Regelwerk verweist der Landesgesetzgeber in Bezug auf Definition des öffentlichen Auftraggebers auf Bestimmungen der §§ 98 bis 101 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen (GWB) in der Fassung der Bekanntmachung vom 26. Juni 2013 (BGBl. I S. 1750, 3245), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes

vom 19. Juli 2022 (BGBl. I S. 1214) geändert worden ist.

Der Gesetzgeber hat sich diesbezüglich eindeutig positioniert und den Begriff des öffentlichen Auftraggebers an den Begriff des öffentlichen Auftraggebers des GWB geknüpft. Da die Begrifflichkeiten der §§ 98 bis 101 GWB durch die Rechtsprechung inzwischen hinreichend definiert sind, trägt diese Entscheidung des Landesgesetzgebers zur Klarheit und zum besseren Verständnis der betroffenen Begriffe bei der Bestimmung des subjektiven Anwendungsbereiches des Gesetzes bei.

Der objektive Anwendungsbereich umfasst sowohl Bauleistungen und die Vergabe von Konzessionen als auch Aufträge über Liefer- und Dienstleistungen. Unbeschadet des Erreichens oder Überschreitens des EU-Schwellenwertes sind

die Vorschriften dieses Gesetzes im Bereich der Vergabe von Liefer- und Dienstleistungen, zu denen auch Strom- und Gaslieferleistungen zählen, ab einem Wert von 10.000 Euro und für Aufträge über Bauleistungen und Vergabe von Baukonzessionen ab einem Wert von 50.000 Euro anzuwenden.

2. Nachhaltige Beschaffung von öffentlichen Aufträgen

Das neue Tarifreue- und Vergabegesetz M-V schafft die Grundlage für eine effizientere und vor allem nachhaltigere Beschaffung von öffentlichen Aufträgen durch die öffentliche Hand. Der im § 3 Abs. 3 TVergG M-V definierten nachhaltigen Beschaffung kommt somit eine wichtige Bedeutung zu.

Gemäß § 3 Abs. 3 TVergG M-V haben öffentliche Auftraggeber darauf hinzuwirken, dass die zu beschaffenden Leistungen von ihrer Herstellung über ihre Erbringung bis zur Entsorgung möglichst geringe Folgen für die Umwelt haben. Insbesondere sollen die durch die Vergabe bedingten Treibhausgasemissionen gering und die Transportwege kurz gehalten werden.

Damit will der Gesetzgeber eine umweltschonende und vor allem treibhausgasarme Auftragsvergabe durch öffentliche Vergabestellen veranlassen. Nach welchen Maßgaben die nachhaltige Beschaffung gewährleistet und ausgestaltet werden soll, soll in der gemäß § 4 TVergG M-V zu erlassenden Rechtsverordnung reguliert werden.

3. Bindung der Vergabe an die Einhaltung von repräsentativen vertraglichen Regelungen

Das neue Regelwerk macht die Auftragsvergabe von der Pflicht abhängig, sich an die einschlägigen tarifvertraglichen Vorschriften eines repräsentativen Tarifvertrags zu halten. Gemäß § 5 Abs. 1 TVergG M-V werden Auftragnehmer verpflichtet, ihren Beschäftigten bei der Ausführung der Leistungen Tariflohn und Arbeitsbedingungen nach einem repräsentativen Tarifvertrag zu gewähren.

Dadurch will der Gesetzgeber Verzerrungen im Wettbewerb um Aufträge verhindern und einen wirksamen Beitrag zum Schutz der an der Ausführung des Auftrags Beteiligten leisten. Zugleich will er einem unfairen Unterbietungswettbewerb entgegenwirken und das Sozialsystem langfristig stabilisieren. Maßgeblich für die Bestimmung der einschlägigen Mindestarbeitsbedingungen sind die in Mecklenburg-Vorpommern einschlägig und repräsentativ erklärten, mit einer tariffähigen Gewerkschaft abgeschlossenen Tarifverträge. In Ermangelung von solchen Tarifverträgen sind – nach der Gesetzgebung – die durch Rechtsverordnung gemäß § 6 Abs. 2 TVergG

M-V festgelegten Arbeitsbedingungen auf Grundlage von Branchentarifverträgen zu gewähren.

Die Verpflichtung soll durch Abgabe von Eigenerklärungen gemäß §§ 5 Abs. 1 und 6 Abs. 1 TVergG M-V erfolgen. Bewerber legen ihren Angeboten die maßgebliche Eigenerklärung zugrunde. Nur Unternehmen, die sich dazu in Textform gemäß § 126 b BGB verpflichtet haben, dürfen mit der Auftragsausführung beauftragt werden. § 14 TVergG M-V hebt die Wichtigkeit der Abgabe von Eigenerklärungen hervor.

Danach muss der Auftraggeber das Angebot von der Wertung ausschließen, sofern dem Angebot keine oder unvollständige, in den Vergabeunterlagen festgelegte, Eigenerklärungen beigelegt sind.

Der Unterschied zum § 9 des vorangegangenen VgG M-V liegt darin, dass sich die Pflicht zur Einhaltung der maßgeblichen Tarifreuevorschriften auf alle öffentlichen Aufträge erstreckt und nicht nur Leistungen im öffentlichen Personenverkehr auf Schiene und Straße sowie Beförderungsleistungen umfasst.

4. Vergaberechtlicher Mindestlohn

Das Mindest-Stundenentgelt nach § 9 Absatz 4 VgG M-V wird in dem § 8 Abs. 1 TVergG M-V umbenannt und als vergaberechtlicher Mindestlohn bezeichnet, dessen Höhe 13,50 Euro (brutto) pro Stunde beträgt. Er wird durch Rechtsverordnung jährlich zum 1. Oktober angepasst, wobei dessen Höhe den Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz (MiLoG) nicht unterschreiten darf. Nach der Gesetzgebung handelt es sich hier um eine Aufangregelung, die beim Fehlen der gemäß §§ 5 und 6 TVergG M-V zu erlassenden Verordnungen Anwendung findet.

Die Einhaltung von Tarifverträgen- und Mindestlohnregelungen ist als unentbehrliche Verpflichtung in dem neuen Gesetz festgelegt und stellt zwingende Voraussetzung für die Auftragsvergabe dar.

Soweit das Unternehmen bzw. Bieter gegen die Verpflichtung zur Zahlung des Vergaberechtlichen Mindestlohnes verstößt, hat der öffentliche Auftraggeber gemäß § 19 Abs. 1 MiLoG das Unternehmen bzw. den Bieter von der Vergabe von öffentlichen Aufträgen für eine angemessene Zeit bis zur nachgewiesenen Wiederherstellung der Zuverlässigkeit auszuschließen.

5. Kontrolle und Sanktionen

Wie bereits in dem alten Vergaberegelerwerk bleibt auch in dem neuen TVergG M-V die Möglichkeit zur Durchführung von Kontrollen und zur Vereinbarung von Sanktionen behalten. Gemäß § 15 Abs. 1 TVergG M-V ist der Auftraggeber befugt, Kontrollen bei dem beauftragten Unternehmen durchzuführen, um die Einhaltung der Pflichten überprüfen zu können. Ebenso von dieser Befugnis umfasst sind durch den Auftragnehmer eingesetzte Nachunternehmen und Verleiher.

Um die Einhaltung der Pflichten gewährleisten zu können, vereinbart der Auftraggeber mit dem Unternehmen für jeden schuldhaften Verstoß gegen die Verpflichtungen eine Vertragsstrafe in Höhe von bis zu fünf Prozent des Auftragswertes nach § 16 Abs. 1 TVergG M-V.

6. Fazit

Das neue Tarifreue- und Vergabegesetz M-V ist Ergebnis des seit gewisser Zeit bestehenden Bedürfnisses nach Reform und Modernisierung des geltenden Ver-



gaberechts. Das Land Mecklenburg-Vorpommern hat sich damit Bundesländern angeschlossen, in denen umfangreiche Novellierungen der geltenden Gesetzeslage stattgefunden haben.

Neben dem Gebot des besten Preis-Leistungs-Verhältnisses und dem Gebot der Berücksichtigung von kleinen und mittleren Unternehmen bei der Auftragsvergabe leistet das neue Regelwerk seinen Beitrag zur nachhaltigen und, aus der anhaltenden Energiekrise resultierenden, umweltschonenden Beschaffung öffentlicher Aufträge. Dies wird zum Grundsatz des Vergabeverfahrens, dessen Konkretisierung durch Erlass der gemäß § 4 TVergG M-V vorgesehenen Verordnung erfolgen soll.

Darüber hinaus und vor dem Hintergrund der steigenden Tendenz der Umgehung der auch im europäischen Recht verankerten Mindestarbeitsbedingungen entgegenzuwirken, macht der Gesetzgeber die Vergabe von öffentlichen Aufträgen von der Einhaltung der tarifvertraglichen Lohnregelungen sowie der Kernarbeitsbedingungen abhängig. Dadurch will er endgültig den Einsatz von Niedriglohnkräften verhindern oder zumindest reduzieren und zum besseren Schutz der betroffenen Arbeitnehmenden beitragen.

IHRE KONTAKTPERSON

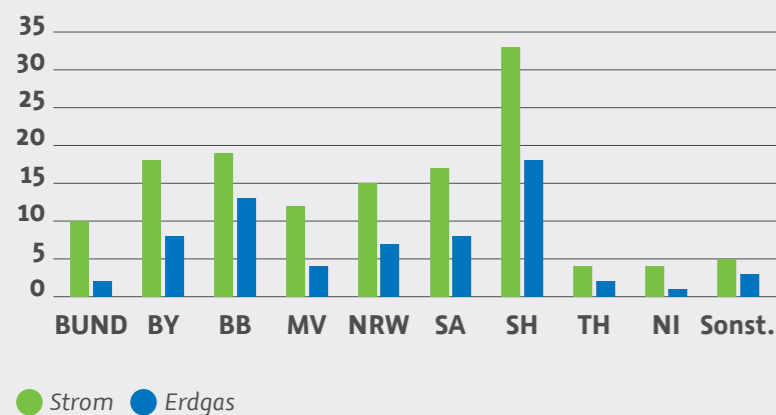
Dejan Roshkoski, Master of Laws (LL. M.)
 ☎ 0385/30 31-259 ✉ roshkoski@kubus-mv.de

RÜCKBLICK DES ENERGIEBEREICHS

Das Jahr 2023 war ein Rekordjahr für unseren Energiebereich. Das Team des Energiebereichs hat in 2023 über 200 Vergabeverfahren durchgeführt. Hauptgrund für die gestiegene Nachfrage war sicherlich der, dass es nach der Energiekrise für öffentliche Auftraggeber nach wie vor schwierig war, die Ausschreibung von Strom und Erdgas richtig zu konzipieren.

Uns hat die Erfahrung aus über 10 Jahren Energieausschreibung sowie die sehr gute Verbindung zum Markt geholfen, unsere Verfahren erfolgreich durchzuführen. Größter Respekt gilt dem Energieteam, die trotz des nach wie vor hohen Beratungsbedarfs der Auftraggeber diese Leistung unter teils größter Anstrengung erreicht haben.

Verteilung Vergabeverfahren nach Bundesländern



Als Teil der kommunalen Familie sind wir bestrebt, jedem öffentlichen Auftraggeber die Unterstützung anzubieten, die er braucht. Inzwischen ist es noch wichtiger, die Bedürfnisse der Marktteilnehmer zu kennen und die Ausschreibungen im Rahmen des Möglichen derart zu gestalten, dass die Hürden für Bieter möglichst niedrig sind und Wettbewerb entstehen kann. Dies haben wir geschafft. Es hat sich gezeigt, dass nicht ausgeklügelte Preismodelle erforderlich sind, sondern in erster Linie ein Ausschreibungsverfahren und Vergabeunterlagen, das/die sich auf das Wesentliche und Nötige stützen, die Bieter nicht überfordern oder unnötig belasten sowie faire vertragliche Regelungen, um Risiken angemessen zu verteilen. Die oben stehende Grafik veranschaulicht, wie viele Strom- und Erdgasausschreibungen in welchem Bundesland durchgeführt wurden.

Demnach bleibt Schleswig-Holstein Spitzenreiter mit insgesamt 51

Verfahren, gefolgt von Brandenburg mit 32 Verfahren. Dies ist nach 12 Verfahren in 2022 eine starke Entwicklung. Bayern belegt mit 26 Energieausschreibungen Rang 3. Hier wird vorrangig das Angebot der Bündelausschreibungen, die wir für den Bayerischen Gemeindetag durchführen, genutzt. Mit sehr wenig Abstand folgen Sachsen-Anhalt (25 Verfahren) und Nordrhein-Westfalen (22 Verfahren). In beiden Bundesländern haben sich die Aufträge verdoppelt. Die Zahl der Bundesauftraggeber ist von 7 in 2022 auf 12 in 2023 gestiegen. Der Anteil der öffentlichen Auftraggeber, die sich für die Ausschreibung von Ökostrom entschieden haben, ist mit 64 Prozent ungefähr gleich geblieben wie in den Vorjahren (2022: 62 Prozent, 2021: 63 Prozent).

Auch in 2024 wird das Energieteam wieder alle Kräfte mobilisieren, um für seine Kunden bestmögliche Ergebnisse zu erzielen. Dazu gehört zum einen umfassend informiert zu sein, sowohl vergabe- als auch energierechtlich, und zum anderen die sinnvolle Umsetzung des Know-hows und somit die marktgerechte Gestaltung der Vergabeverfahren. Wir freuen uns auf eine (oftmals wiederholt) gute Zusammenarbeit mit unseren Kunden und die Herausforderungen dieses Jahres. Bei Fragen im Zusammenhang mit der Ausschreibung von Strom und Erdgas steht Ihnen Frau Katrin Anders als Ansprechpartnerin zur Verfügung.

IHRE KONTAKTPERSON

Katrin Anders, Master of Laws (LL.M.)

☎ 0385/30 31-253

✉ anders@kubus-mv.de



Gezielte Personalentwicklung hilft bei der Aufgabenbewältigung und der Gewährleistung einer serviceorientierten Verwaltung.

RELEVANZ DER PERSONALENTWICKLUNG IN ÖFFENTLICHEN VERWALTUNGEN: HERAUSFORDERUNGEN UND CHANCEN

Öffentliche Verwaltungen stehen vor der Herausforderung, den Bürgerinnen und Bürgern serviceorientierte Dienstleistungen anzubieten. Dabei gilt es, diese an den Bedürfnissen der Bürgerinnen und Bürger auszurichten. Zudem müssen die sich ständig ändernden gesetzlichen Vorgaben und Regelungen jederzeit eingehalten werden. Dies erfordert nicht nur fachliche Kompetenz, sondern auch soziale Fähigkeiten, um effektiv zu kommunizieren und Dienstleistungen kundenorientiert anzubieten.

Um diesen Anforderungen trotz des anhaltenden Fachkräftemangels gerecht zu werden, ist eine gezielte Personalentwicklung unerlässlich. Dem stehen häufig finanzielle Engpässe der Verwaltungen gegenüber. Personalentwicklung muss daher effizient und kostenbewusst gestaltet werden.

Dieser Artikel bildet den Auftakt unserer Serie zum Thema Personalentwicklung. Er wird beleuchten, was Personalentwicklung im Kontext der öffentlichen Verwaltung bedeutet und welche Ziele mit Personalentwicklung verfolgt werden. Darauf aufbauend werden in den folgenden Ausgaben einzelne Instrumente der Personalentwicklung kurz vorgestellt.

Definition der Personalentwicklung

Die Personalentwicklung umfasst sämtliche Maßnahmen und Strategien, die darauf abzielen, die Fähigkeiten, Kenntnisse und Kompetenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern und weiterzuentwickeln.

Dabei geht es nicht nur um die Vermittlung von fachlichem Know-how, sondern auch um die Förderung von Sozialkompetenz, Soft Skills und Persönlichkeitsentwicklung. Im Vordergrund steht die Entfaltung der individuellen Potenziale der Mitarbeitenden und damit die Unterstützung ihrer beruflichen und persönlichen Entwicklung.

Ziele der Personalentwicklung

1. Fachliche Qualifikation

Die kontinuierliche Weiterbildung der Mitarbeitenden gewährleistet, dass sie den komplexen und sich stetig verändernden Anforderungen gerecht werden.

2. Förderung von Führungskompetenz

Die Personalentwicklung ist auch darauf ausgerichtet, Führungskräfte zu entwickeln und ihre Führungskompetenzen zu stärken, um eine effektive Leitung und eine positive Arbeitsatmosphäre zu schaffen.

3. Motivation und Mitarbeiterbindung

Indem Mitarbeitende die Möglichkeit erhalten, sich weiterzuentwickeln, steigt ihre Zufriedenheit und Motivation, was wiederum die Mitarbeiterbindung fördert.

4. Innovationsförderung

Durch gezielte Personalentwicklung werden Mitarbeitende ermutigt, neue Ideen einzubringen und innovative Lösungen für geschäftliche Herausforderungen zu entwickeln.

5. Anpassung und Veränderung

In einer sich schnell verändernden Umwelt ist die Anpassungsfähigkeit von Mitarbeitenden von entscheidender Bedeutung. Personalentwicklung hilft dabei, diese Anpassungsfähigkeit zu fördern.

Fazit

Die Personalentwicklung in öffentlichen Verwaltungen ist keine Option, sondern eine Notwendigkeit. Eine gut gestaltete und effektive Personalentwicklung trägt

nicht nur zur individuellen Qualifikation der Mitarbeitenden bei, sondern stärkt auch die gesamte Verwaltungseinheit. In Zeiten des Wandels und der sich verändernden Anforderungen ist eine proaktive Personalentwicklung entscheidend für die Effizienz, Transparenz und Bürgernähe von öffentlichen Verwaltungen.



Nur durch kontinuierliche Weiterentwicklung können diese Organisationen ihre Aufgaben erfolgreich bewältigen und eine moderne, serviceorientierte Verwaltung gewährleisten.

Der nächste Artikel wird das Thema Qualifikationsmatrix behandeln. Ein Instrument, das die Grundlage für eine transparente Personalentwicklung bildet.

Sollten Sie Interesse an weiteren Informationen zum Thema Personalentwicklung und möglichen Umsetzungsmöglichkeiten haben, stehen wir Ihnen jederzeit gerne zur Verfügung.

IHRE KONTAKTPERSONEN

Anna-Maria Rhein, B.A. BWL, M. Sc. Betriebspsychologie

☎ 0385/30 31-257 ✉ rhein@kubus-mv.de

Kerstin Menge, Dipl.-Ingenieurin oec., REFA-Arbeitsorganisatorin

☎ 0385/30 31-271 ✉ menge@kubus-mv.de

AUSLIEFERUNG EINER DREHLEITER FÜR DIE STADT OSTSEEBAD KÜHLUNGSBORN

Bereits im November 2023 haben sich Kameraden der Feuerwehr und Vertreter der KUBUS GmbH auf den Weg nach Karlsruhe begeben, um die Drehleiter (DLA(K) 23/12) für die Stadt Kühlungsborn in Empfang zu nehmen.

Anders als bei den meisten Ausschreibungen von Feuerwehrfahrzeugen konnte der Zuschlag für diese Drehleiter im Juli 2023 auf ein Vorführmodell der Firma Rosenbauer Deutschland GmbH erteilt werden. Den Auftrag für die benötigte Beladung erhielt die Firma Brandschutztechnik NORD GmbH & Co. KG.

Herausragende Vorteile der Kühlungsborner Drehleiter sind, dass zur Rettung stark übergewichtiger, in ihrer Bewegung stark eingeschränkter oder durch Verletzung geschädigter Personen ein Erreichen komplizierter baulicher Gegebenheiten wie Bauwerksvorsprünge oder Dachneigungen bzw. zurückliegende Bauwerksöffnung und selbst ein Einfahren in Rettungsfenstern nach Musterbauordnung ohne zusätzliches Nachführen von zugehörigen Rettungsausrüstungen möglich wird.



Die Kühlungsborner Drehleiter ist den Standard-Drehleitern technisch überlegen.

Ein kleinstmöglicher Aktionsradius in enger Bebauung, ein Direkteinstieg vor dem Fahrerhaus und ein Absenken in den Unterflurarbeitsbereich sowie Speicher- und Unterstützungsfunktionen für den Maschinisten durch eine intelligente Steuerung erweitern das Einsatzgebiet entscheidend.

Die 500 kg Zuladung und die Raumverhältnisse im Rettungskorb sind wertvoll für die Person auf der Schwerlasttrage sowie Arzt/Betreuer. In diesen Punkten ist die Kühlungsborner Drehleiter den Standard-Drehleitern aus aktuellen Landesbeschaffungen augenscheinlich überlegen, da der Feuerwehr nun ein vollumfängliches, funktionales Einsatzmittel nach dem neusten Stand der Technik zur Verfügung steht.

Die hier beschaffte Drehleiter besitzt zudem über sämtliche verfügbare zeitgemäße Ergänzungsausrüstungen bei den löschtechnischen Einrichtungen sowie Rettungseinrichtungen, wie u. a. elektrisch steuerbarer Wasserwerfer, Mannschutzbrause, Schlauchmanagement-System (formstabiler Schlauch auf Haspel mit 25 m Arbeitsbereich), Halterungen am Rettungskorb für Abseilgerät, Haltebügel für Essenkehrgerät, Krankentrage, Schwertlasttrage, diverse Lastösen und Anschlagpunkte.

Komplettiert wird die umfangreiche Ausrüstung durch 14-kVA-Stromerzeuger mit Betriebsumschaltung für Gebäudeeinspeisung, Belüftungsgerät und Sprungpolster. Dieses Rettungsgerät kann nun durch schnelle Hilfe - Leben retten und einen Brand effektiv bekämpfen. Wir wünschen allen Kameraden und Kameradinnen viel Erfolg mit dem modernen Einsatzmittel und eine stets gesunde sowie unfallfreie Rückkehr nach Übungen und hoffentlich wenigen Einsätzen.

IHRE KONTAKTPERSON

Lisa Stolle, Assessorin jur.

☎ 0385/30 31-277 ✉ stolle@kubus-mv.de

DAS WAR 2023. WIE WIRD 2024?

Die KUBUS kann auf ein erfolgreiches 2023 zurückblicken. Nach den Corona-Jahren fanden in 2023 oftmals wieder die ersten Präsenzveranstaltungen statt, auf denen wir uns gern präsentiert haben. Dazu zählten u. a. im Mai die Firmenkontaktbörse an der Hochschule Wismar und im August der Jobaktionstag in Schwerin. Hier haben wir die Chance genutzt, uns als zukünftigen Arbeitgeber zu präsentieren.

Im Oktober fand in Nürnberg die KOMMUNALE statt. Es war die größte in ihrer Geschichte. Über 6.000 Fachbesucher informierten sich bei den über 420 Ausstellern. Seitdem 2014 unser Büro in München eröffnet wurde, waren wir jedes Mal mit dabei. Wir nutzen diese große Plattform, um vor allem mit unseren Kunden aus Bayern ins Gespräch zu kommen und den persönlichen Kontakt zu pflegen.

Im November nahmen wir die Möglichkeiten wahr, uns und unsere Leistungen im Rahmen der Mitgliederversammlung des Städte- und Gemeindebundes Brandenburg und dann auch des Städtebundtages des Städtebundes Schleswig-Holstein deren Mitgliedern zu präsentieren.

In der Aufzählung dürfen natürlich auch nicht die Dampfer Werkstattgespräche der Vereinigung der Hauptamtlichen Bürgermeister und Landräte in Schleswig-Holstein vergessen werden. In kleinem, aber feinem Rahmen kamen wir dort mit den anwesenden Bürgermeistern und Bürgermeisterinnen sowie Landräten ins Gespräch.

28. | 29. Aug messeKOMMUNAL. in Oldenburg

Auch in 2024 wird unsere Öffentlichkeitsarbeit nicht zu kurz kommen. Die ersten Termine stehen bereits fest. So werden wir u. a. an der messeKOMMUNAL. am 28. und 29. August in Oldenburg teilnehmen. Diese Veranstaltung findet zum ersten Mal statt. Wir hoffen, dass wir an den beiden Tagen viele interessante Gespräche mit unseren Kunden und an unseren Leistungen Interessierten aus Norddeutschland führen werden.

Wir sind für Sie da

Unser Unternehmenszweck ist es, Ihnen – den öffentlichen Auftraggebern – Dienstleistungen zur Verfügung zu stellen, die Ihre tagtägliche Arbeit erleichtern.

Zwei Themen waren in 2023 besonders in aller Munde. Zum einen waren das die Vorreiterrolle, die Verwaltungen im Bereich des Klimaschutzes übernehmen sollten, und zum anderen die Umsetzung des Hinweisgeberschutzgesetzes. Uns ist es gelungen, Ihnen ein breitgefächertes Spektrum an Angeboten im Bereich Klimaschutz anbieten zu können. Dazu zählen z. B. die Kommunale Wärmeplanung, Energie- und Contractingberatungen, das Energiemanagement und Energiemonitoringberatungen. Bezüglich der Umsetzung des Hinweisgeberschutzgesetzes können wir Ihnen in Kooperation mit der dsgvoNORD GmbH die Übernahme der Aufgaben einer internen Meldestelle anbieten.

Das sind Leistungen, die wir Ihnen zusätzlich zu unserem bereits bekannten Portfolio – bestehend aus Verwaltungsmanagement, Abgaben- und Gebührenkalkulation und der Durchführung von Ausschreibungsverfahren – anbieten können.

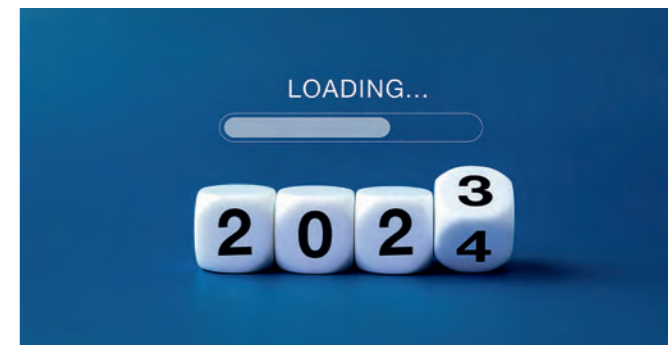
Wir sind innerhalb unseres fast dreißigjährigen Bestehens zu einem deutschlandweit agierenden Unternehmen angewachsen. In 2023 haben wir Kunden aus vierzehn Bundesländern betreut. Ebenso wie Sie, schätzen auch Bundesauftraggeber, hier vor allem bei der Ausschreibung von Energielieferleistungen, unser Fachwissen und unsere Expertise. Wobei weiterhin der Schwerpunkt bei den Bundesländern unserer Gesellschafter liegt. Schauen Sie selbst, was wir für Leistungen anbieten, vielleicht ist auch etwas für Sie dabei!

Wie wird 2024?

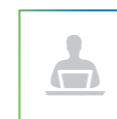
Wir hoffen, dass Sie uns auch in diesem Jahr die Treue halten und unser Portfolio das Richtige für Sie bereithält. Gern beraten wir Sie auch telefonisch zu unseren Leistungen oder Sie informieren sich auf unserer Homepage – www.kubus-mv.de. Unser Ziel ist es, mit Ihnen

und unserem hochqualifizierten Team gemeinsam eine optimale Lösung zu finden. Wir werden auch in 2024 aufmerksam sein – dank unserer Gesellschafter werden uns Ihre Bedarfe immer zeitnah gespiegelt – und unser Angebot optimieren.

Mit Ihnen an unserer Seite kann es nur ein mindestens genauso erfolgreiches Jahr werden, wie es 2023 war. Vielen Dank!



Unser Leistungsspektrum



VERWALTUNGSMANAGEMENT

- Stellenbewertung
- Dienstpostenbewertung
- Organisationsberatung
- Optimierung von Feuerwehrtechnischen Zentralen
- Optimierung von Bauhöfen
- Verwaltungszusammenarbeit
- Personal- und Prozessmanagement
- Projektmanagement
- Haushaltskonsolidierung
- Unterstützung Umsetzung Hinweisgeberschutzgesetz



KLIMASCHUTZ

- Kommunale Wärmeplanung
- Energieberatung
- Contractingberatung
- Treibhausgasbilanzierung
- Fördermittelbeantragung
- Energiemanagement und Energiemonitoringberatung
- Energieeffizienzberatung Anlagentechnik
- Erneuerbare Energieanlagenberatung
- Beteiligungsberatung M-V
- Wärmenetzberatung
- Transformationskonzept zur Klimaneutralität
- Grüne Gewerbegebiete
- Ausschreibungen



BEITRÄGE UND GEBÜHREN

- Leitungsgebundene Einrichtungen
- Kur- und Fremdenverkehrsabgabe
- Friedhofsgebühren
- Feuerwehrgebühren
- Straßenreinigung und Winterdienst
- Gesplittete Abwassergebühr
- Erschließungsbeiträge



VERGABEVERFAHREN

- Strom- und Erdgasbeschaffung
- Feuerwehr- und Kommunalfahrzeuge
- Thermische Klärschlamm Entsorgung
- Planungs- und Bauleistungen
- Drucker- und Kopiertechnik



Kompetenz für Kommunen.

Ein Unternehmen kommunaler
Spitzenverbände



www.kubus-mv.de

ORGANISATIONSBERATUNG



Die Strukturen von Verwaltungen und kommunalen Betrieben befinden sich im Wandel. Wer modernisiert und die Effizienzpotenziale ausschöpft, erhält Handlungsspielräume ohne die niemand vor Ort gestaltend wirken kann.

Objektiv neutral sowie von außen analysiert die KUBUS GmbH Ihre Verwaltungs- und Betriebsstrukturen aus den unterschiedlichsten Blickwinkeln. Dabei ermitteln wir organisatorische Stärken und Schwächen und zeigen Optimierungsmöglichkeiten auf. Durch eine Haushalts-Analyse, intensive Gespräche mit Mitarbeitenden und Politik sowie Workshops erarbeiten wir Vor-Ort-Analysen und leiten Lösungsvorschläge ab. Mit unserem Bericht bieten wir Ihnen einen Umsetzungsleitfaden, um erfolgreich vom IST- in den SOLL-Zustand zu gelangen.

Unsere Projekterfahrungen bieten Ihnen Verlässlichkeit und eine zügige Ermittlung der Optimierungschancen. Ihre Mitarbeitenden werden von Anfang an vertrauensvoll mit eingebunden.

IHRE KONTAKTPERSONEN:

Kerstin Menge,

Dipl.-Ing. oec., REFA-Arbeitsorganisatorin

Anna-Marie Rhein,

BWL (B.A.), Betriebspsychologie (M.Sc.)

Arne Köster, Dipl.-Betriebswirt

☎ 0385/30 31-271

✉ menge@kubus-mv.de

☎ 0385/30 31-257

✉ rhein@kubus-mv.de

☎ 0385/30 31-278

✉ koester@kubus-mv.de