

## Samtgemeinde Elbtalau

Beschlussvorlage (öffentlich) ( 1/0965/2016)	
Datum:	Dannenberg (Elbe), 14.10.2016
Sachbearbeitung:	Herr Rhode , Fachbereich 1 Zentrale Dienste

Beratungsfolge	Termin	Behandlung	TOP
Ausschuss für interkommunale Zusammenarbeit, Finanzen, Personal und Tourismus der Samtgemeinde Elbtalau	27.10.2016	Vorberatung	

### Stellenplan 2017

#### **Beschlussvorschlag:**

Der Stellenplan 2017 wird beschlossen.

#### **Sachverhalt:**

Im Stellenplan der Samtgemeinde Elbtalau sind nunmehr auch die ersten Folgen der durchgeführten Stellenbemessung eingeflossen.

Der Rat der Samtgemeinde Elbtalau hatte in seiner Sitzung am 20.05.2014 beschlossen, für die Kernverwaltung eine neue Stellenbemessung und –bewertung durchzuführen.

Grundlage des Beschlusses war die Erkenntnis, dass die öffentliche Verwaltung unter anderem dann wirtschaftlich arbeitet, wenn ausschließlich notwendige Stellen gebildet werden. Eine der häufigsten Fragestellungen der Arbeitsorganisation ist deshalb, die angemessene Arbeitsmenge für die einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und den Stellenbedarf der jeweiligen Organisationsarbeit zu bestimmen. Dies gilt für alle Bereiche der Kommunalverwaltung.

Es lag aber auch im Interesse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, den Stellenbedarf möglichst objektiv festzustellen, etwa um eine Überforderung auf Dauer auszuschließen. Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird aufgrund einer methodischen, sachgerechten Stellenbemessung deutlich, wie sie hiernach ihre Arbeit zweckmäßigerweise einzuteilen haben und mit welcher Intensität die einzelnen Arbeiten vernünftigerweise zu erledigen sind.

In der Verwaltung der Samtgemeinde Elbtalau lag die letzte externe Stellenbemessung vor oben genannter Beschlussfassung mittlerweile 7 Jahre zurück. Gerade in den letzten Jahren hatten aber zahlreiche Gesetzesänderungen (NKG, Beteiligung der Öffentlichkeit bei der Bauleitplanung, neuer Personalausweis etc.) sowie der allgemeine Trend zur verstärkten Bürgerbeteiligung dazu geführt, dass der Aufwand bei der Bearbeitung einzelner Verwaltungsfälle gestiegen ist.

In Abstimmung mit dem Personalrat wurde es daher als erforderlich erachtet, dass die Stellenbemessung bei der Verwaltung der Samtgemeinde Elbtalau in einigen Bereichen neu justiert wird. Gleiches gilt daraus folgend für die Stellenbewertung.

Wenn Aufgaben sich verändern, ist auch immer die Frage nach der korrekten Stellenbewertung zu stellen. Eine Ausweitung von hochwertigen Verwaltungsfällen auf einem Arbeitsplatz kann in einigen Fällen auch eine Höherbewertung des gesamten Arbeitsplatzes (Stelle) zur Folge haben. Nicht selten führt aber auch der Vergleich mit Nachbarbehörden zu der Auffassung, dass dort bei einem gleichen Aufgabenbestand eine höhere Bewertung vorliegt. Hier ist es also dringend notwendig, einen objektiven Sachstand zu ermitteln.

Um diesen Umständen Rechnung zu tragen, wurde nach mehreren Gesprächen mit den Beschäftigten, dem Führungspersonal, dem Personalrat und letztendlich den politischen Entscheidungsträgern in den zuständigen Gremien beschlossen, eine neue Stellenbemessung und –bewertung für die Kernverwaltung (70 Beschäftigte) durch ein externes Unternehmen durchzuführen, um

- ✓ Optimierungspotenziale nachzuweisen,
- ✓ eine angemessene Auslastung der Beschäftigten zu sichern und Überlastungen oder Unterforderungen zu vermeiden,

- ✓ eine Aufgabenerledigung in angemessener Zeit sicherzustellen,
- ✓ eine angemessene Verteilung der im Stellenplan genehmigten Personalausstattung zu gewährleisten,
- ✓ ggf. eine Anpassung des Personalbedarfs (auch im Stellenplan) an veränderte Arbeitssituationen vorzunehmen,
- ✓ Hinweise für eine Optimierung der Verwaltungsprozesse bzw. der Verwaltungsorganisation zu erhalten,
- ✓ Ergebnisse transparent, nachvollziehbar und kontrollierbar zu machen,
- ✓ Orientierungs- und Entscheidungshilfen für die Wirtschaftlichkeit zu geben,
- ✓ eine gerechte Besoldung bzw. Entlohnung der Beschäftigten sicherzustellen

Von einer ebenfalls diskutierten Stellenbemessung und –bewertung für die Gesamtverwaltung wurde nach umfangreicher Diskussion abgesehen. Lediglich die Hausmeister sollten in die Stellen**bemessung** integriert werden. Die Schulsekretärinnen sollten darüber hinaus nach dem bewährten „Hannoveraner Modell“ bemessen werden. Dazu sollte ein Gutachten der KGSt abgewartet und die dort erarbeiteten Erkenntnisse in der Bemessung berücksichtigt werden. Dieses Gutachten liegt mittlerweile vor. Die Stellen der Schulsekretärinnen wurden im Rahmen des letzten Stellenplanbeschlusses entsprechend angehoben.

Mit Datum vom 02.02.2016 wurden dem Fachausschuss AIZE im Rahmen einer Präsentation des durchführenden Unternehmens NSI-Consult die vorläufigen Ergebnisse der Stellenbemessung mitgeteilt. Insgesamt konnte zu diesem Zeitpunkt ein Stellenbedarf von 8,085 Stellen festgestellt werden. Nach Beseitigung von noch vorhandenen Unstimmigkeiten / Fehlern und dem Vorliegen der Stellenbemessung für die Hausmeister hat sich der Bedarf an Stellen dann noch auf insgesamt rund 10 Stellen (ca. 9 Stellen Verwaltung, ca. 1 Stelle Hausmeister) erhöht.

Die von NSI-Consult ermittelte Stellenanzahl in Höhe von 10 ist daher der Bedarf, der zur Bewältigung der vorliegenden Aufgaben zu den jetzigen Rahmenbedingungen feststeht.

Die Verkündung des vorläufigen Ergebnisses wurde vom Unternehmen NSI-Consult gleichzeitig aber auch mit Optimierungsvorschlägen versehen, von denen hier die zentralen noch einmal genannt werden sollen:

- ✓ Festlegung einer Strategie für die Verwaltung
- ✓ Effektivere und effizientere Steuerung durch Politik (Ziele, Vorgaben, Kontrolle)
- ✓ Überprüfung der Organisationsstruktur, insbesondere der Notwendigkeit von Stabsstellen und kleineren Fachdiensten
- ✓ Schulung von Kolleginnen und Kollegen, insbesondere im EDV-Bereich
- ✓ Aufgabenabgrenzung durch klare Zuständigkeitsregelungen
- ✓ Abbau der Mehrfachunterstellungen von Kolleginnen und Kollegen
- ✓ Einbindung Tourismus und Marketing in einem Fachbereich
- ✓ Behebung von technischen Problemen (insbesondere im EDV-Bereich)
- ✓ Notwendigkeit der Besetzungszeiten im Vorzimmer prüfen
- ✓ Abstimmungen zwischen Fachdiensten bei Fachdienstübergreifenden Projekten verbessern (konsequentes Projektmanagement einführen)
- ✓ Einstellung der Schreibdiensttätigkeiten in der Poststelle
- ✓ Reduzierung des EDV-Supports außerhalb des Ticketsystems
- ✓ Reduzierung von Einzelüberweisungen in der Kasse
- ✓ Optimierung der Aufgabenverteilung insgesamt.

Die Verwaltung hat sodann von den Entscheidungsgremien den Auftrag erhalten, die oben genannten Optimierungsmöglichkeiten zu überprüfen, ggf. zu erweitern und soweit möglich mit Einsparpotenzialen (Stellenanteilen) zu hinterlegen. Die Dienststelle hat daraufhin alle Beschäftigten aufgefordert, den eigenen Arbeitsplatz nochmals einer kritischen Betrachtung zu unterziehen und mögliche Probleme / Einsparpotenziale / Verbesserungsvorschläge zu melden.

Als Ergebnis konnte die anliegende Tabelle zusammengestellt werden, in der die oben genannten Verbesserungsvorschläge aufgenommen und durch weitere Vorschläge ergänzt wurden. Leider war es nicht möglich, in jedem Einzelfall konkrete Stellenanteile als Einsparpotenzial zu benennen, weil die nur aufgabenbezogenen Tätigkeitsbeschreibungen (es wurde nicht jeder Arbeitsschritt einzeln bemessen) dies aufgrund der fehlenden Detailliertheit nicht zuließen. In diesen Fällen wurde eine pauschale Schätzung vorgenommen.

Da die Umsetzung der einzelnen Vorschläge nicht an ein spezielles Datum geknüpft werden kann, wurde eine allgemeine Kategorisierung für die Umsetzung in kurz- (innerhalb eines Jahres), mittel- (innerhalb von 3 Jahren) und langfristig (länger als 3 Jahre) vorgenommen.

## Verbesserungsvorschläge mit Einsparpotenzial

Verbesserungsvorschlag	Einsparpotenzial in Prozent Stellenanteil		
	kurzfristig	mittelfristig	langfristig
Umläufe einstellen oder stark reduzieren	0,415		
Erstellen von Auszügen und Zeitungsausschnitten einstellen	20,075		
Dienstfahrzeuge nur noch durch eigenes Personal nutzen	Pauschale		
Teilnahme an externen Besprechungen nach Prioritäten	Pauschale		
Originalniederschriften zentral archivieren	Pauschale		
Aufgabe „Versicherung“, „Turngerätebeschaffung“ und „Volkstrauertag“ zentralisieren	Pauschale		
Organisation von Märkten ins Marketing. Nur noch ordnungsrechtliche Behandlung in FD 40.	Pauschale		
Planungsverband Neu Tramm auflösen		7,707	
Gebührenkalkulation Friedhöfe, Feuerwehr und Straßenreinigung von Externen durchführen lassen. Kosten über Gebühren refinanzieren.	14,814		
Rückübertragung Aufgaben Straßenverkehrsbehörde an LK.		27,195	
Zentrale Vergabestelle / Versicherungsstelle / Beschaffungsstelle einrichten		Pauschale	
Schulung der Kolleginnen und Kollegen zum Thema Mittelbewirtschaftung und Kontierung. Dadurch weniger Rückfragen beim FD 20.		2,465	
Schulung der Kolleginnen und Kollegen in Navision. Dadurch weniger Rückfragen zu Verwendungsnachweisen im FD 20.		13,408	
Alle Kopierer mit Farbfunktion ausstatten. Dadurch entfällt der Druck auf mehreren Geräten.	Pauschale		
EDV-Datenkapazität erhöhen. Dadurch bessere Funktionalität bei Mails, Session	Pauschale		
Session Probleme bei der Erstellung von Niederschriften (zu viele Leerzeilen und keine Möglichkeit zur Erstellung von Textbausteinen) klären.	Pauschale		
Fachdienste 11 und 14 sowie Stabsabteilung Marketing räumlich zusammenfassen.	Pauschale		
Fachbereich 3 nach Dannenberg holen.			9,497 plus Pauschale
Personenstandsakten vollständig dem Archiv übergeben.	Pauschale		
Dienstausweise extern erstellen lassen.	Pauschale		
Probleme mit LOGA-Schnittstelle beheben.	Pauschale		
Beseitigung Problem im Navision-Mandanten KDE (neue Bankverbindungen können nicht hinterlegt werden)	Pauschale		
Beschaffung Modul ZAV für Navision zum automatischen Abgleich mit Daten Einwohnermeldewesen (wird noch manuell gemacht).	Pauschale		
Steuermessdaten elektronisch an das Finanzamt übermitteln.		Pauschale	
Nur noch eine Versandart der Ratspost (Vorschlag: Digital)		Pauschale	
Rückkopplungen bei der Genehmigung von Niederschriften verringern.	Pauschale		
Alt-Akten in einem kontrollierten Verfahren ins Archiv geben.	Pauschale		
Gleitzeitvereinbarung bei der Korrektur von Ausfallzeiten einhalten (nur einmal im Monat melden).	Pauschale		
Aufgabe „Schuldenstatistik“ dem Fachdienst 21 zuordnen (Weniger Rückkopplungen)	Pauschale		
Mittelanmeldungen für Haushaltsplanungen der	Pauschale		

Mitgliedsgemeinden über Formulare vereinheitlichen.			
Mittelbewirtschaftung der Kindergartenräumlichkeiten (Bredenbock) dem Fachdienst 14 übertragen.	<b>Pauschale</b>		
Schulung KDE in Bezug auf die Erstellung von Haushaltsplänen		<b>Pauschale</b>	
Kontrolle der Tagesberichte KDE vereinfachen (3 Kolleginnen und Kollegen kontrollieren)	<b>Pauschale</b>		
Elektronischen Rechnungsworkflow einführen		<b>Pauschale</b>	
Geänderte Beschlussempfehlungen sofort den Sachbearbeitern der nachfolgenden Gremien übermitteln.	<b>Pauschale</b>		
Telefonnummer der Fachbereichsleitung 4 ändern (Bürger denken, sei seien im Bürgerbüro gelandet).			
Projektmanagement bei fachdienstübergreifenden Projekten einführen	<b>Pauschale</b>		
Stellenanteile Vorzimmer reduzieren (momentane Besetzung 12 Stunden täglich)	<b>50</b>		
Schreibdienst einstellen	<b>34,288</b>		
Zentrale Stelle für die Bearbeitung der Anträge und Anfragen von Mandatsträgern schaffen.	<b>Pauschale</b>		
Reduzierung von Doppelfunktionen der Kolleginnen und Kollegen (Einsatz in zwei Fachbereichen)		<b>Pauschale</b>	
Organisationsstruktur verbessern. Konkret soll in einem ersten Schritt aus dem Stab ein weiterer Fachbereich werden.		<b>Pauschale</b>	

**Ergebnis konkrete Stellenanteile gesamt:                    119,6                    50,768                    9,497**

Bei Umsetzung aller Optimierungsvorschläge mit konkret feststellbaren Stellenanteilen ergibt sich mithin ein Optimierungspotenzial von **179,865 %** und damit annähernd 2 Stellen.

Die Verwaltung geht ferner davon aus, dass bei Umsetzung auch aller restlichen Vorschläge (pauschales Einsparungspotenzial) ein Optimierungspotenzial von weiteren 2 Stellen entsteht.

Da der Bedarf der oben festgestellten 10 Stellen bereits jetzt vorliegt, konnte die anfallende Arbeit in der Vergangenheit nur durch Leistung von Gleitzeitstunden sowie durch bewusstes zurückstellen von Aufgaben bewältigt werden. Momentan ist in der Verwaltung ein Überstundenkontingent (Gleitzeitstunden) von 2865 Stunden angefallen. Bei einer Jahresarbeitsminutenzahl in Höhe von 75180 bedeutet dies ein Stellenäquivalent von 2,28 Stellen. Die Verwaltung ist auch weiterhin bereit, Arbeitsspitzen durch das Leisten von Gleitzeitstunden zu überbrücken und somit zumindest zeitlich begrenzt Stellenanteile in dieser Höhe zu kompensieren.

Die Stellen der Hausmeister sollten nach Ansicht der Verwaltung nicht aufgestockt werden. Hier muss nach wie vor eine Durchführung der Aufgaben nach Prioritäten (insbesondere nach Sicherheits Gesichtspunkten) durchgeführt werden, so dass die Aufgabenerledigung im jetzigen Standard weiter zu erfolgen hat.

Der festgestellte Stellenbedarf von 10 Stellen könnte also ggf. um den oben genannten Umfang gesenkt werden.

Für die dann noch verbleibenden 3 Stellen bittet die Verwaltung um Übernahme der momentan zur Verfügung stehenden 2 Azubis sowie um unbefristete Weiterbeschäftigung des momentan nur befristet eingestellten Systemadministrators.

Die Verwaltung ist der Überzeugung, dass damit die größten Belastungen zunächst aufgefangen werden können.

Es muss allerdings an dieser Stelle deutlich gemacht werden, dass die Umsetzung der oben dargelegten Optimierungspotenziale genau zu beobachten ist. Sollten die Prognosen der Verwaltung nicht zutreffen, Einsparpotenziale von den politischen Entscheidungsträgern nicht mitgetragen werden oder aufgrund anderer Gründe nicht umsetzbar sein, müsste über weitere Maßnahmen diskutiert werden.

Darüber hinaus wurden von NSI-Consult nunmehr auch die ersten vorläufigen Ergebnisse der Stellenbewertung vorgelegt. In diesem Zusammenhang gibt es aber noch Klärungsbedarf, so dass diesbezüglich noch keine Maßnahmen im Stellenplan enthalten sind.

Ebenso nicht berücksichtigt sind die Folgen des Inkrafttretens der neuen Entgeltordnung des TVöD. Hier sind ebenfalls noch nicht alle Rahmenbedingungen geklärt, so dass auch diesbezüglich keine Neubewertung der Stellen stattgefunden hat. Darüber hinaus hängen zahlreiche Maßnahmen der neuen Entgeltordnung von Anträgen der Beschäftigten ab, die erst im Laufe des Jahres 2017 gestellt werden können und dann rückwirkend zum 01.01.2017 gelten.

Durch die Novellierung des Niedersächsischen Kommunalverfassungsgesetzes (NKomVG), welches vermutlich zum 01.11.2016 in Kraft tritt, wird die Samtgemeinde Elbtalaue verpflichtet, eine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte mit 50 % der regulären Arbeitszeit (0,5 Stelle) zu beschäftigen. Dieser Stellenanteil ist im neuen Stellenplan bereits berücksichtigt.

Die finanziellen Auswirkungen der oben genannten Maßnahmen können im Stellenplan 2017 stark begrenzt werden. Insbesondere durch den Wegfall der Stellen für die Schulsozialarbeit weist der Stellenplan im Vergleich zum Vorjahr nur ein Plus von einer Stelle EG 5 aus.

#### **Finanzielle Auswirkungen bei Beschlussfassung:**

- Eine zusätzliche Stelle EG 5 (ca. 3.100 Euro pro Monat)

#### **Anlagen:**

- Stellenplan 2017