

Samtgemeinde Elbtalau

Beschlussvorlage (öffentlich) (1/1182/2016)	
Datum:	Dannenberg (Elbe), 24.11.2016
Sachbearbeitung:	Herr Rhode , Fachbereich 1 Zentrale Dienste

Beratungsfolge	Termin	Behandlung	TOP
Ausschuss für interkommunale Zusammenarbeit, Finanzen, Controlling, Personal und Tourismus der Samtgemeinde Elbtalau	06.12.2016	Vorberatung	

Stellenplan 2017

Beschlussvorschlag:

Der Stellenplan 2017 wird beschlossen.

Sachverhalt:

In der Sitzung des AIZE vom 27.10.2016 wurde den Ausschussmitgliedern der Stellenplan der Samtgemeinde Elbtalau für das Jahr 2017 vorgestellt. In diesem Dokument waren nunmehr auch die ersten Auswirkungen der durchgeführten Stellenbemessung eingeflossen.

Die von dem externen Unternehmen NSI-Consult durchgeführte Erhebung hatte einen Bedarf von insgesamt rund 10 Stellen (ca. 9 Stellen Verwaltung, ca. 1 Stelle Hausmeister) ergeben. Die konkreten Ergebnisse waren den Ausschussmitgliedern bereits im Februar des Jahres in einer Sitzung ausführlich dargelegt und erläutert worden.

Die Verkündung des vorläufigen Ergebnisses wurde vom Unternehmen NSI-Consult gleichzeitig aber auch mit Optimierungsvorschlägen versehen, die bei Umsetzung zu einer Reduzierung des Stellenbedarfs führen sollten.

Die Verwaltung hatte in der Februarsitzung sodann den Auftrag erhalten, die von NSI erarbeiteten Optimierungsmöglichkeiten zu überprüfen, ggf. zu erweitern und soweit möglich mit Einsparpotenzialen (Stellenanteilen) zu hinterlegen. Es wurden daraufhin alle Beschäftigten aufgefordert, den eigenen Arbeitsplatz nochmals einer kritischen Betrachtung zu unterziehen und mögliche Probleme / Einsparpotenziale / Verbesserungsvorschläge zu melden.

Als Ergebnis konnte eine Tabelle mit konkreten und pauschalen Einsparpotenzialen zusammengestellt werden, die den Ausschussmitgliedern in der Sitzung am 27.10.2016 im Rahmen einer Powerpoint-Präsentation dargestellt und erläutert wurde.

Als Ergebnis konnte festgestellt werden, dass bei Umsetzung aller Optimierungsvorschläge mit konkret feststellbaren Stellenanteilen ein Optimierungspotenzial von **179,865 %** und damit annähernd 2 Stellen, bei Umsetzung auch aller restlichen Optimierungsvorschläge (pauschales Einsparungspotenzial) ein weiteres Optimierungspotenzial von weiteren 2 Stellen generiert werden könnte.

Den Ausschussmitgliedern wurde darüber hinaus deutlich gemacht, dass der Bedarf der oben festgestellten 10 Stellen, welcher ja bereits zum jetzigen Zeitpunkt vorliegt, in der Vergangenheit nur durch Leistung von Gleitzeitstunden sowie durch bewusstes zurückstellen von Aufgaben bewältigt werden konnte. Zum Zeitpunkt der oben genannten Sitzung war in der Verwaltung ein Überstundenkontingent (Gleitzeitstunden) von 2865 Stunden angefallen. Bei einer Jahresarbeitsminutenzahl in Höhe von 75180 bedeutete dies ein Stellenäquivalent von 2,28 Stellen. Die Verwaltung wäre auch weiterhin bereit gewesen, 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 sollte 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 hätte.

Der festgestellte Bedarf von 10 Stellen hätte daher nach Ansicht der Verwaltung wie folgt kompensiert werden können:

Bedarf von 10 Stellen

- ✓ Minus 2 Stellen Einsparpotenzial durch konkret nachgewiesene Einsparpotenziale
- ✓ Minus 2 Stellen Einsparpotenzial durch pauschal nachgewiesene Einsparpotenziale
- ✓ Minus 2 Stellen durch Leistung von Gleitzeitstunden
- ✓ Minus 1 Stelle durch Abarbeitung der Aufgaben der Hausmeister nach Prioritäten.

ergibt einen Restbedarf von 3 Stellen.

Diese 3 Stellen hat die Verwaltung in den Stellenplan eingestellt, wobei die Stelle des Systemadministrators bereits im Stellenplan 2016 als kw-Stelle enthalten war. Hier hätte nur eine Entfristung stattfinden müssen.

Nachrichtlich sei an dieser Stelle noch angeführt, dass die Auswirkungen der Novellierung des Niedersächsischen Kommunalverfassungsgesetzes (NKomVG), welches die Samtgemeinde Elbtalau verpflichtet, eine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte mit 50 % der regulären Arbeitszeit (0,5 Stelle) zu beschäftigen, ebenfalls im Stellenplan Berücksichtigung fand.

Durch den gleichzeitigen Wegfall der Stellen für die Schulsozialarbeit wies der Stellenplan im Vergleich zum Vorjahr jedoch nur ein Plus von einer Stelle EG 5 aus.

Folgende Rechnung zum Nachvollziehen:

Anzahl Stellen im Stellenplan 2016	95,02
Plus Stellenanteile Gleichstellungsbeauftragte	0,5
Plus zusätzliche Stellen zur Deckung des Fehlbedarfs (Bem.: Die 3. Stelle des Systemadministrators darf nicht mitgezählt werden, weil schon im alten Stellenplan als kw-Stelle vorhanden)	2
Minus Stellen Schulsozialarbeit	-1,5
Anzahl Stellenplan 2017	96,02

Die Verwaltung war der Überzeugung, dass damit die größten Belastungen zunächst aufgefangen und insbesondere ein Gleichgewicht zwischen dem Wirtschaftlichkeitsprinzip auf der einen und dem Fürsorgeprinzip auf der anderen Seite erzielt werden könnte.

Es musste allerdings bereits im Verfahren der Benehmensherstellung mit dem Personalrat zur Kenntnis genommen werden, dass dieser den Plänen der Dienststelle nicht folgen konnte.

Der Personalrat begründete seine Ablehnung wie folgt:

„Der von NSI-Consult festgestellte Stellenbedarf von rund 10 Stellen spiegelt sich nicht im Stellenplan wider. Durch die geplante Aufstockung im Stellenplan 2017 um 3 Stellen verbleibt immer noch ein weiterer Bedarf von ca. 7 Stellen. Durch Umsetzung der kurzfristigen Optimierungsmöglichkeiten (1 Stelle im Jahr 2017) bleibt immer noch ein Bedarf von rund 6 Stellen

vorhanden. Dieser Bedarf könnte sich durch weitere Umsetzungen von mittelfristigen Optimierungen ab dem Jahr 2018 weiter reduzieren. Die Annahme, dass im Kalenderjahr 2017 Überstunden in einem Umfang von rund 2 Vollzeitstellen geleistet werden können, wird vom Personalrat nicht mitgetragen. Es wird davon ausgegangen, dass diese Ablehnung dieser Mitbestimmung durch den Personalrat dem Ausschuss für interkommunale Zusammenarbeit, Finanzen, Personal und Tourismus mit Begründung mitgeteilt wird (sofern bis zur nächsten Sitzung kein Konsens erfolgt).“

Den Ausschussmitgliedern wurden sodann in der oben genannten Sitzung vom 27.10.2016 wie gewünscht die Ablehnung des Personalrates mit Begründung mitgeteilt. Gleichzeitig erhielt der Personalrat in der Sitzung Gelegenheit, seine Sichtweise konkret zu erläutern.

Nach einer umfangreichen Diskussion wurde festgelegt, dass der Tagesordnungspunkt zunächst verfragt wird und die Verwaltung Gelegenheit erhält, zusammen mit dem Personalrat ein neues Konzept zu erarbeiten, das den Interessen aller Beteiligten Rechnung trägt.

Auf Vorschlag der Dienststelle wurde das Ergebnis der Stellenbemessung in Zusammenarbeit mit dem Personalrat zunächst einer genaueren Analyse unterzogen um festzustellen, welche Stellenanteile der Verwaltungskräfte ggf. gar nicht oder nur schwer durch zusätzliche Kräfte zu kompensieren sind. Hierbei kamen insbesondere Stellenanteile von Führungspersonen sowie von Kolleginnen und Kollegen in Betracht, die nur einen sehr geringen Mehrbedarf auf ihren Stellen zu verzeichnen haben.

Das Ergebnis der Analyse stellt sich wie folgt dar (aus Gründen des Datenschutzes (öffentliche Sitzung) werden nachfolgend nur die entsprechenden Stellenanteile ohne Namensbezug genannt):

Beschäftigte über 0,0X	
Person	Stellenanteil zusätzlich
Sachbearbeiter 1	0,095
Sachbearbeiter 2	0,064
Sachbearbeiter 3	0,039
Sachbearbeiter 4	0,096
Sachbearbeiter 5	0,083
Sachbearbeiter 6	0,096
Sachbearbeiter 7	0,02
Sachbearbeiter 8	0,088
Sachbearbeiter 9	0,027

gesamt: 0,608

Beschäftigte über 0,1x	
Person	Stellenanteil zusätzlich
Sachbearbeiter 1	0,149
Sachbearbeiter 2	0,117
Sachbearbeiter 3	0,138
Sachbearbeiter 4	0,174
Sachbearbeiter 5	0,121
Sachbearbeiter 6	0,121
Sachbearbeiter 7	0,102
Sachbearbeiter 8	0,165
Sachbearbeiter 9	0,146

1,233

FBL	
Person	Stellenanteil zusätzlich
FBL 1	0,571
FBL 2	0,234
FBL 3	0,007

gesamt: 0,812

FDL	
Person	Stellenanteil zusätzlich
FDL 1	0,457
FDL 2	0,183
FDL 3	0,15
FDL 4	0,206
FDL 5	0,348
FDL 6	0,37

1,714

Wie aus den obigen Tabellen zu erkennen ist, haben 9 Beschäftigte lediglich einen Bedarf von 0,0x Stellenanteilen und weitere 9 Beschäftigte einen Bedarf von 0,1x Stellenanteilen.

Da die oben genannten Kolleginnen und Kollegen überwiegend aus anderen Fachdiensten kommen und von daher komplett andere Aufgaben haben, können diese fachlich nicht zu einer neuen Stelle zusammengeführt werden. Hiervon gibt es jedoch die nachfolgend genannten Ausnahmen, die jedoch nicht durch Neueinstellungen, sondern durch die aufgeführten Optimierungsmaßnahmen zum 01.01.2017 kompensiert werden sollen:

Optimierungsmaßnahme	Einsparpotenzial
Reduzierung der Besetzung des Vorzimmers	-0,5
Externe Vergabe der Aufgaben für die Fachkraft für Arbeitssicherheit	-0,088
Externe Vergabe der Herstellung von Dienstaussweisen sowie bereits umgesetzte vereinfachte Abrechnung von Reisekosten über ein neues Softwaremodul	-0,117

Gesamt: -0,705

Die oben genannten geringen zusätzlichen Stellenanteile bei den Beschäftigten können also von **1,841 (0,608 + 1,233)** Stellenanteilen durch Optimierungsmaßnahmen auf **1,136** Stellenanteile reduziert werden.

Bei den Fachbereichsleitungen stellt sich jedoch ein anderes Bild dar. Die den Fachbereichsleitungen übertragenen Aufgaben können und sollen von keiner zweiten Führungskraft durchgeführt werden, so dass eine Reduzierung dieser Stellenanteile durch Neueinstellungen bzw. Optimierungsmaßnahmen nicht möglich ist. Es verbleibt hier mithin ein nicht zu besetzender Stellenanteil von 0,812 Stellenanteilen. Die betroffenen Fachbereichsleitungen haben hierzu ihr Einverständnis erklärt.

Bei den Fachdienstleitungen stellt sich ebenfalls ein etwas differenzierteres Bild dar. Hier liegen die Stellenbedarfe teilweise über dem Wert von 0,4, so dass eine Aufgabenumverteilung grundsätzlich möglich ist.

Durch eine

- ✓ bereits beschlossene Umsetzungsmaßnahme einer Beamtin (-0,25 Stellenanteile)
- ✓ die Zusammenführung des Aufgabenbereichs „Versicherungswesen“ (-0,25 Stellenanteile) und
- ✓ die unbefristete Einstellung des Systemadministrators (- 0,183 Stellenanteile)

können diese Bereiche aber auch entlastet werden, so dass auch hier keine Neueinstellungen zur Kompensation der kompletten Bedarfe angezeigt sind. Weitere Entlastungsmaßnahmen in diesem Bereich sind aber durchaus noch notwendig.

Die Addition aller oben genannten schwer zu besetzenden Stellenanteile ergibt den Wert von **4,367**. Unter Berücksichtigung, dass bei den Fachdienstleitungen neben den genannten Optimierungen noch weitere Maßnahmen notwendig sind, um ein tragfähiges Maß zu erreichen, soll vorliegend nur mit dem Wert von **4** nicht zu besetzenden Stellen weitergearbeitet werden. Es muss an dieser Stelle aber noch einmal betont werden, dass dieser Wert durch die oben genannten Optimierungspotenziale (-1,388) wie dargelegt gemindert wird.

Von den 9 Verwaltungsstellen, die nach der Stellenbemessung als Bedarf ermittelt worden sind, können also nur 5 durch Neueinstellungen kompensiert werden. Die Dienststelle und der Personalrat konnten sich in diesem Zusammenhang darauf einigen, dass zusätzlich zu den von der Verwaltung bereits vorgeschlagenen 3 zusätzlichen Stellen die bereits im Stellenplan vorhandenen Springerstellen in dauerhaft zu besetzende Stellen umgewandelt werden. Somit

stunden die benötigten 5 Stellen zu Verfügung, um den zu besetzenden Stellenbedarf der Stellenbemessung abzudecken.

Die beiden Springerstellen standen in der Vergangenheit zweckgebunden nur für Krankheitsvertretungen sowie Vertretungen für Kolleginnen und Kollegen, die den A II-Lehrgang besuchen, zur Verfügung. Bedarfe in diesen Bereichen werden künftig außerhalb des Stellenplans (soweit die Haushaltsmittel zur Verfügung stehen) durch befristete Arbeitsverhältnisse (vgl. § 5 Abs. 1 Gemeindehaushalts- und -kassenverordnung - GemHKVO -) kompensiert.

Abschließend konnte sich die Verwaltung mit dem Personalrat darauf verständigen, die Stellen der Hausmeister um eine halbe Stelle zu erhöhen.

Wie in der nachfolgenden Tabelle zu erkennen ist, konzentriert sich der Mehrbedarf gem. Stellenbemessung insbesondere auf eine Hausmeisterstelle (Hausmeisterstelle 4). Durch die zusätzliche halbe Stelle kann auch hier die größte Belastung reduziert werden, so dass auch die Hausmeister zukünftig unter Setzung von Prioritäten ihre Aufgaben schaffen können.

Name, Vorname	wöchentl. Arbeitszeit	VZÄ-Anteil am Produkt	%Anteil am Produkt	KD VZÄ-Anteil am Produkt	Gesamt-VZÄ lt. Stbm.	Differenz
Hausmeister 1	39	1,00	100,00%	1,00	1,046	0,046
Hausmeister 2	19,5	0,5	50,00%	0,50	0,678	0,178
Hausmeister 3	39	1,00	100,00%	1,00	1,186	0,186
Hausmeister 4	39	1,00	100,00 %	1,00	1,573	0,573
Ergebnis				3,500	4,484	0,984

Die in der letzten Sitzung vorgetragenen Optimierungsvorschläge werden selbstverständlich weiterhin verfolgt und nach Möglichkeit (für einige Vorschläge ist das Einverständnis der politischen Gremien notwendig) auch umgesetzt. Es ist an dieser Stelle aber wichtig zu betonen, dass die Optimierungsvorschläge zunächst nicht bzw. nur im oben dargelegten Umfang zur Kompensation der Stellenbedarfe benötigt werden.

Jede Umsetzung einer Optimierungsmaßnahme erleichtert somit die Aufgabenwahrnehmung insgesamt. Da in der Sitzung des AIZE vom 27.10.2016 erbeten wurde, die einzelnen Optimierungsvorschläge ausführlicher zu erläutern, liegt dieser Vorlage eine entsprechende Anlage mit ausführlicheren Erläuterungen bei.

Finanzielle Auswirkungen bei Beschlussfassung:

- 1,5 Stellen EG 5

Anlagen:

- Stellenplan 2017