



Samtgemeinde Elbtalaue

Personalbericht

2021

Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Samtgemeinde Elbtalau legt nunmehr den dritten Personalbericht vor.

Er soll wie die Vorgängerversionen zum einen den zuständigen politischen Gremien und dem Verwaltungsvorstand umfassende und aussagekräftige Informationen für die Entscheidungsfindung zur Verfügung zu stellen, daneben aber auch als wichtige Informationsquelle im Rahmen die Mitarbeiterinformation dienen. Der Personalbericht wird jährlich fortgeschrieben.

Im Jahr 2021 war die Verwaltung erneut in großem Maße von der Corona-Pandemie betroffen. Als systemrelevante Institution für eine funktionierende Infrastruktur, für Daseinsvorsorge, für Hilfsmaßnahmen und nicht zuletzt auch als Arbeitgeber stand die Samtgemeinde erneut vor großen Herausforderungen. So hat die Verwaltung zu Beginn des Jahres entscheidend dazu beigetragen, dass die Bevölkerung der Ü-80 in unserer Samtgemeinde und nicht im Impfzentrum Uelzen geimpft werden konnte.

Insbesondere diese Maßnahme hat gezeigt, dass die Verwaltung an der Basis der Menschen flexibel und schnell reagieren kann und in der Lage ist, Vorgaben zügig und pragmatisch umzusetzen. Aber auch der Schutz der Beschäftigten vor einer Infektion hat wieder eine hohe Bedeutung gehabt. So wurden unmittelbar nach der Freigabe im Mai / Juni 2021 Impfungen zur Grundimmunisierung des Verwaltungspersonals und aller Feuerwehrkameradinnen und Feuerwehrkammeraden organisiert. Gleiches galt sodann für die Booster-Impfungen im Dezember, wo unbürokratisch eine Impfkaktion mit Herrn Dr. Augustin im Rathaus durchgeführt wurde. Neben den Impfungen war und ist es jedoch notwendig, zum Schutz der Beschäftigten und zur Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes weitere Maßnahmen zu ergreifen. Dies gilt insbesondere für die jetzige Zeit, in der die Omikron-Welle fast täglich neue Rekorde bei den Infizierten-Zahlen mit sich bringt. So wird der Zugang zum Rathaus momentan nur gewährt, wenn bei der Beschäftigten und den Bürgerinnen und Bürgern ein 3 G-Status nachgewiesen werden kann. Gleiches gilt für die Gremiensitzungen.

Überall dort, wo es möglich ist, wird zudem ganz oder überwiegend wieder im Home-Office gearbeitet. Hier zeigte sich wie beim 1. Lockdown im Jahr 2020, dass die Samtgemeinde Elbtalau technisch über gute Voraussetzungen verfügt.

Neben den technischen sollen aber auch die organisatorischen Möglichkeiten modernisiert werden. Eine Beschäftigtenbefragung zum Thema hat ergeben, dass die Arbeit im Home-Office ganz überwiegend als zufriedenstellend beurteilt wurde und dass die Arbeitseffizienz mindestens auf dem vorherigen Niveau gehalten werden konnte. Daher beabsichtigt die Dienststelle, gemeinsam mit dem Personalrat weitergehende Regelungen zur künftigen Teilnahme am Home-Office zu treffen, mit denen die Spielräume für mobiles Arbeiten überall dort, wo dies möglich ist, deutlich erweitert werden. Hierbei soll insbesondere den von Herrn Bundesarbeitsminister Heil angekündigten Rechtsanspruch auf Home-Office Rechnung getragen werden.

Das Jahr 2021 hat aber auch gezeigt, dass die Verwaltung mit dem jetzigen Personalumfang in Zukunft nicht mehr alle Aufgaben erledigen können wird. Eine mittlerweile kaum noch zu durchschauende Anzahl von Förderprogrammen, meist mit sehr kurzer Fristsetzung für deren Umsetzung und Abarbeitung, sowie weitere Vorgaben des Gesetzgebers wie dem Online-Zugangs-Gesetz, der Datenschutzgrundverordnung, dem Digitalpakt für die Schulen, der IT-Sicherheit etc. verlangen nach weiterem gut ausgebildetem Personal. Es muss daher kurzfristig auch über eine Ausweitung der Stellenkapazitäten gesprochen werden. Eine umfassende Beschreibung der Situation finden Sie unter Ziffer III.

Im Folgenden werden nun umfangreiche Zahlen, Daten und Fakten rund um die wichtige Ressource – das Personal – zur Verfügung gestellt. Dabei wurden die Zahlen aus dem Personalbericht 2020 aktualisiert bzw. ergänzt. Erläuterungen zum Zahlenwerk, die nach wie vor Gültigkeit haben, wurden aus dem Bericht des Jahres 2020 übernommen.

Der Berichtszeitraum ist das Vorjahr. Alle Kennzahlen beziehen sich auf den Stichtag 31.12.2021.

Die Samtgemeinde Elbtalau möchte allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für ihr großes Engagement in sehr herausfordernden Zeiten danken. Nur aufgrund Ihrer harten Arbeit konnten die zahlreichen Herausforderungen des vergangenen Jahres bewältigt werden.

29451 Dannenberg (Elbe), den

Matthias Rhode

Leiter Fachbereich 1 (Zentrale Dienste)

Personalkennzahlen mit Erläuterungen

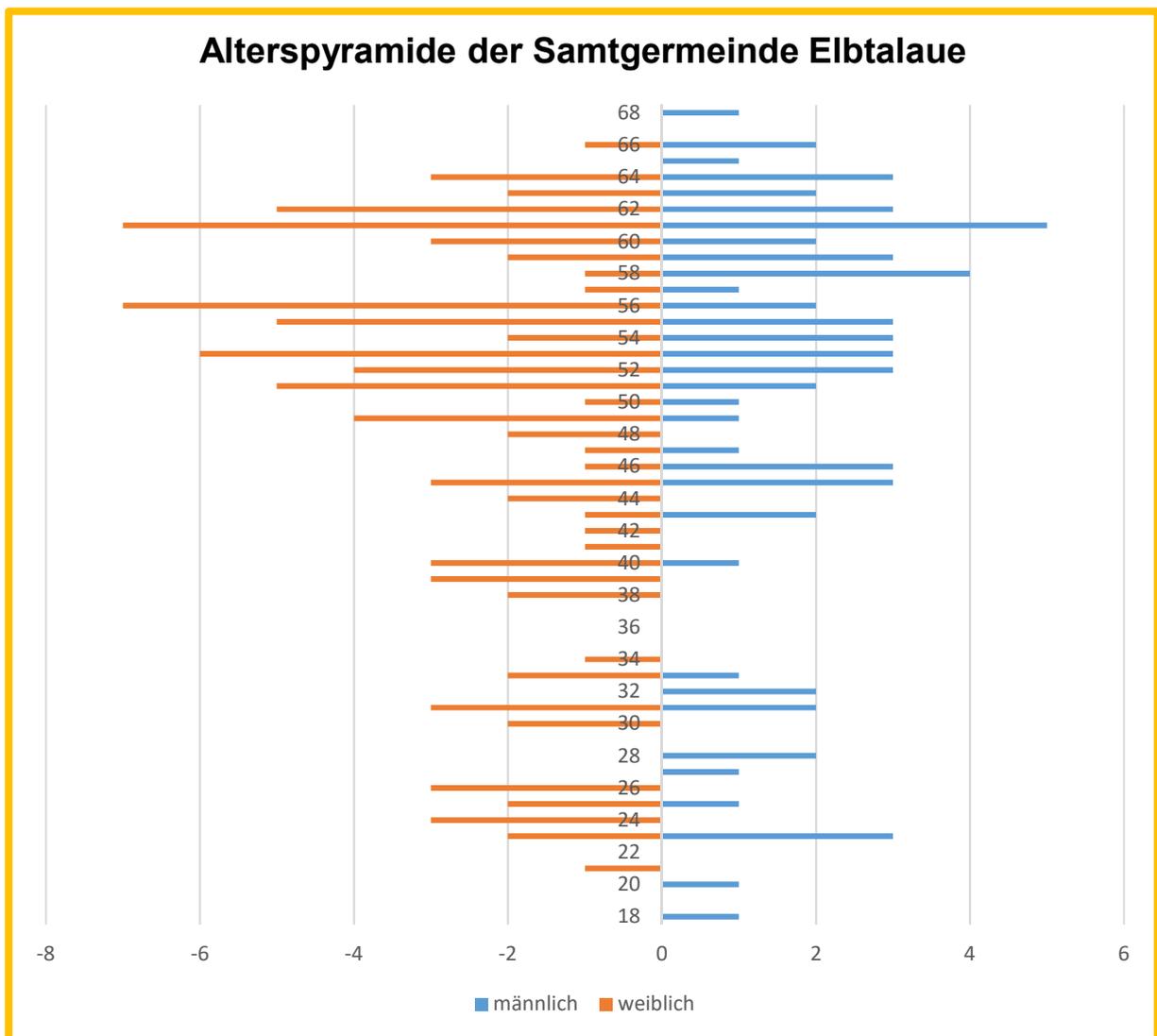
I. Personalstruktur

1. Anzahl

Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 2020 insgesamt:	167
✓ Beamte:	10
✓ Tarifbeschäftigte:	157
➤ Verwaltung	101
➤ Sozialberufe:	6
➤ Sonstige (Büchereien / Schulsekretärinnen)	9
➤ Manuelle Tätigkeiten (Reinigungskräfte, Kommunale Dienste etc.)	51
✓ Vollzeit:	101
✓ Teilzeit:	66
✓ weiblich:	98
✓ männlich	69
✓ mit anerkannter Schwerbehinderung	9

2. Altersstruktur

Alter	männlich	weiblich	Alter	Männlich	weiblich
18	1	0	44	0	2
19	0	0	45	3	3
20	1	0	46	3	1
21	0	1	47	1	1
22	0	0	48	0	2
23	3	2	49	1	4
24	0	3	50	1	1
25	1	2	51	2	5
26	0	3	52	3	4
27	1	0	53	3	6
28	2	0	54	3	2
29	0	0	55	3	5
30	0	2	56	2	7
31	2	3	57	1	1
32	2	0	58	4	1
33	1	2	59	3	2
34	0	1	60	2	3
35	0	0	61	5	7
36	0	0	62	3	5
37	0	0	63	2	2
38	0	2	64	3	3
39	0	3	65	1	0
40	1	3	66	2	1
41	0	1	67	0	0
42	0	1	68	1	0
43	2	1			



Die obige Grafik zeigt die Alterspyramide der Samtgermeinde Elbtalau (18 – 68 Jahre). Sie macht deutlich, dass die Samtgermeinde bereits heute unmittelbar vor einer Phase hoher Altersfluktuation steht. In den nächsten Jahren wird ein erheblicher Teil der Beschäftigten das Renten- / Pensionsalter erreichen. Wissens- und Leistungsträger gehen verloren, die adäquat ersetzt werden müssen. Sollte dies nicht gelingen, sind die Leistungsfähigkeit der Samtgermeinde und damit deren vielfältige Aufgabenerfüllung gefährdet.

Die Einstellung qualifizierter Nachwuchskräfte erweist sich jedoch angesichts einer rückläufigen Zahl von Schulabgängern und eines insgesamt sinkenden Erwerbspersonenpotenzials als immer schwieriger.

So hat sich im Jahr 2021 auf eine 3-mal in Folge ausgeschriebene Technikerstelle niemand beworben, der die Voraussetzungen erfüllt hat.

Ferner musste festgestellt werden, dass in zwei Fällen gerade erst eingestellte Verwaltungskräfte die Samtgermeinde wieder verlassen haben, weil sie bei einer anderen Verwaltung eine besser dotierte oder wohnortsnähere Stelle bekommen haben. Auch bei anderen öffentlichen Ausschreibungen musste zur Kenntnis genommen werden, dass insbesondere Beschäftigte mit einer Verwaltungsausbildung oder gar Verwaltungsbeamte

nicht zu gewinnen waren. Der eigenen Aus- und Fortbildung kommt daher in der Zukunft eine wesentliche Bedeutung zu.

Durch diese Situation wächst der Konkurrenzdruck um die besten Köpfe – nicht nur zwischen öffentlichem Dienst und Privatwirtschaft, sondern auch zwischen den föderalen Ebenen und sogar zwischen einzelnen Kommunalverwaltungen.

Die Bundespolitik wollte dieser Situation mit der Anhebung des Renten- und Pensionseintrittsalters begegnen. In der Realität ist allerdings der Wunsch vieler Kolleginnen und Kollegen groß, sich nicht bis zu diesem Zeitpunkt den Anforderungen des Berufslebens stellen zu müssen und die verschiedenen Möglichkeiten eines vorzeitigen Renten- / Pensionseintritts (inkl. der Akzeptanz von Abschlägen) zu nutzen. Dies führt auch dazu, dass das altersbedingte Ausscheiden der Mitarbeitenden nur noch schwer langfristig planbar ist.

Hinsichtlich der Vergütung gelten die Kommunalverwaltungen in vielen Bereichen als nicht konkurrenzfähig gegenüber der Privatwirtschaft. Sie müssen daher im Werben um Fachkräfte andere Schwerpunkte setzen. Handlungsfelder sind hierbei unter anderem das interessante und abwechslungsreiche Tätigkeitsfeld, die Vereinbarkeit von Familie bzw. Pflege und Beruf oder die Arbeitsplatzsicherheit.

Angesichts des künftig steigenden Problemdrucks ist die strategische und mittelfristige Planung des Personalbedarfs in Zahl und Art für die Samtgemeinde Elbtalaue essenziell. Obgleich sich etliche Faktoren einer Gestaltung durch die Personalabteilung weithin entziehen (Haushaltslage, Arbeitgeberkonkurrenz, örtliche Lage der Samtgemeinde, Vergütung, demographische Entwicklung, Ansehen der Samtgemeinde etc.), ergeben sich dennoch Ansatzpunkte.

Die Samtgemeinde Elbtalaue setzt daher auf folgende Maßnahmen, um eine Tätigkeit in der Verwaltung attraktiv zu gestalten:

- ✓ Angebot flexibler Arbeitszeitmodelle,
- ✓ Angebot der Führung in Teilzeit,
- ✓ Möglichkeit der Telearbeit,
- ✓ Möglichkeit, Kinder im Notfall mit zur Arbeit zu nehmen,
- ✓ Unterstützung bei der Rückkehr aus der Elternzeit,
- ✓ Angebot einer lebensphasenangepassten Arbeitszeit,
- ✓ Vielfältige Fortbildungsangebote,
- ✓ Gezielte Ansprache von Azubis auf Fachmessen, in Schulen und den Medien,
- ✓ Möglichkeit der Weiterqualifikation in höhere Laufbahnen,
- ✓ Angebote von Schulpraktika,

2. Renteneintritte / Pensionierungen in den nächsten 10 Jahren in anonymisierter Form inkl. Arbeiter KDE, Angestellte S-Gruppen, Schulsekretärinnen und Büchereifachkräfte, jedoch ohne Wahlbeamte (sortiert nach dem gesetzlichen Renten- / Pensionseintrittsalter)

Lfd. Nr.	Zu besetzende Stelle mit Anteilen	Entgelt- / Besoldungsgruppe	Renten- / Pensionseintritt Regelaltersrente zum	Renten- / Pensionseintritt bei Möglichkeit langjährige Versicherte zum	Bem.:
1	Stelle (0,628) Fachdienst 31	5	01.07.2022	01.05.2020	
2	Stelle (0,441) Fachdienst 31	1	01.04.2023	01.03.2021	
3	Stelle (0,64) Fachdienst 31	1	01.05.2023	01.04.2021	
4	Stelle (1,0) Fachdienst 30	(9b) 8	01.07.2023	01.06.2021	
5	Stelle (0,51) Bücherei (FD 14)	6	01.09.2023	01.08.2021	
6	Stelle (0,9) Jugendzentrum	S11b	01.11.2023	01.10.2021	
7	Stelle (1,0) KDE	5	01.12.2023	01.11.2021	
8	Stelle (0,73) Fachdienst 41	6	01.04.2024	01.04.2022	
9	Stelle (1,0) Fachdienst 30	5	01.06.2024	01.06.2022	Geht in 2022
10	Stelle (1,0) KDE	7	01.12.2024	01.12.2022	
11	Stelle (0,52) Fachdienst 31	2	01.01.2025	01.01.2023	
12	Stelle (0,92) Fachdienst 11	9a	01.05.2025	01.05.2023	
13	Stelle (0,75) Fachdienst 31	(10) 9c	01.08.2025	01.08.2023	
14	Stelle (0,5) Schulsek. FD 14	5	01.08.2025	01.08.2023	
15	Stelle (1,0) Stab	11	01.09.2025	01.09.2023	
16	Stelle (1,0) KDE	5	01.01.2026	01.01.2024	
17	Stelle (1,0) KDE	5	01.01.2026	01.01.2024	
18	Stelle (1,0) Fachdienst 31	(9b) 9a	01.06.2026	01.06.2024	
19	Stelle (0,59) Fachdienst 31	2	01.08.2026	01.08.2024	
20	Stelle (1,0) KDE	5	01.08.2026	01.08.2024	
21	Stelle (1,0) Fachbereich 2	A 13	01.10.2026	Keine Anwendung	
22	Stelle (1,0) KDE	5	01.12.2026	01.12.2024	
23	Stelle (0,2) Fachdienst 31	2	01.12.2026	01.12.2024	
24	Stelle (1,0) KDE	5	01.12.2026	01.12.2024	
25	Stelle (0,4) Schulsek. FD 14	5	01.01.2027	01.01.2025	
26	Stelle (0,64) Fachdienst 11	8	01.02.2027	01.02.2025	
27	Stelle (0,74) Fachdienst 31	2	01.03.2027	01.03.2025	
28	Stelle (1,0) Stab	8	01.04.2027	01.04.2025	
29	Stelle (1,0) Fachbereich 4	11	01.04.2027	01.04.2025	
30	Stelle (1,0) KDE	A 12	01.11.2027	Keine Anwendung	
31	Stelle (1,0) Fachdienst 41	6	01.01.2028	01.01.2026	
32	Stelle (1,0) Fachdienst 12	9b	01.04.2028	01.04.2026	
33	Stelle (0,63) Bücherei FD 14	7	01.06.2028	01.06.2026	
34	Stelle (0,5) Fachdienst 41	6	01.07.2028	01.07.2026	
35	Stelle (0,5) Stab	5	01.10.2028	01.10.2026	
36	Stelle (0,78) Fachdienst 31	2	01.11.2028	01.11.2026	
37	Stelle (0,77) Fachdienst 12	5	01.12.2028	01.12.2026	
38	Stelle (0,5) Fachdienst 40	5	01.05.2029	01.05.2027	
39	Stelle (1,0) KDE	6	01.05.2029	01.05.2027	
40	Stelle (1,0) Fachdienst 40	10 (9c)	01.06.2029	01.06.2027	

Lfd. Nr.	Zu besetzende Stelle mit Anteilen	Entgelt- / Besoldungsgruppe	Renten- / Pensions- eintritt Regelaltersrente zum	Renten- / Pensionseintritt bei Möglichkeit langjährige Versicherte zum	Bem.:
41	Stelle (1,00) Jugendzentrum	S04	01.01.2030	01.01.2028	
42	Stelle (1,0) Fachdienst 12	11	01.03.2030	01.03.2028	
43	Stelle (1,0) Fachbereich 3	A13	01.03.2030	Keine Anwendung	
44	Stelle (1,0) KDE	6	01.08.2030	01.08.2028	
45	Stelle (0,77) Fachdienst 41	6	01.11.2030	01.11.2028	
46	Stelle (1,0) Fachdienst 41	9c	01.04.2031	01.04.2029	
47	Stelle (0,5) Fachdienst 40	8	01.12.2031	01.12.2029	
48	Stelle (1,0) Fachdienst 14	9c	01.04.2032	01.04.2030	
49	Stelle (1,0) Fachdienst 14	9c	01.04.2032	01.04.2030	
50	Stelle (1,0) Fachdienst 20	9a	01.06.2032	01.06.2030	
51	Stelle (0,74) Fachdienst 31	1	01.06.2032	01.06.2030	
52	Stelle (0,58) Fachdienst 31	3	01.08.2032	01.08.2030	
53	Stelle (0,77) Fachdienst 31	1	01.11.2032	01.11.2030	
54	Stelle (1,0) Fachdienst 31	11	01.12.2032	01.12.2030	

Die obige Abbildung zu den Renten- bzw. Pensionseintrittsdaten unterstreicht die Aussagen zur Altersstruktur in Ziffer 2. In den nächsten 10 Jahren werden nicht weniger als 54 Kolleginnen und Kollegen die Samtgemeindeverwaltung verlassen.

Es muss jedoch an dieser Stelle erneut betont werden, dass die oben genannten Daten im Prinzip nur eine Prognose darstellen. So hat der Gesetzgeber neben der Erhöhung der Regelaltersgrenze für den Renten- bzw. Pensionseintritt auch Maßnahmen getroffen, um diesen zu flexibilisieren.

Beamtinnen und Beamte können gem. § 37 Abs. 1 Niedersächsisches Beamtengesetz (NBG) auf Antrag mit Vollendung des 60. Lebensjahres (unter Inkaufnahme von Abschlägen) in den Ruhestand versetzt werden.

Auf der anderen Seite kann gem. § 36 Abs. 2 (NBG) der Eintritt in den Ruhestand mit Zustimmung der Beamtin oder des Beamten um bis zu drei Jahre hinausgeschoben werden. Die Beamtin oder der Beamte kann in diesem Fall unter Einhaltung einer Frist von sechs Wochen verlangen, zum Schluss eines Kalendervierteljahres, in den Ruhestand versetzt zu werden.

Für die Beschäftigten enthält das Sozialgesetzbuch 6, der „Tarifvertrag zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte“ (TV FlexAZ) sowie der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) entsprechende Regelungen.

So besteht für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach § 41 Satz 3 SGB VI die Möglichkeit, durch Vereinbarung während des Arbeitsverhältnisses den tariflich geregelten Beendigungszeitpunkt durch Erreichen der Regelaltersgrenze -ggf. mehrfach - hinauszuschieben. Ferner besteht nach § 33 Absatz 5 TVöD die Möglichkeit der erneuten Beschäftigung nach Erreichen der Regelaltersgrenze durch Abschluss eines neuen schriftlichen Arbeitsvertrages im Anschluss an das beendete Beschäftigungsverhältnis. Ein Anspruch der Beschäftigten auf Abschluss einer solchen Vereinbarung besteht jedoch nicht.

Auf der anderen Seite kann ein Tarifbeschäftigter gem. dem TV FlexAZ ab dem 60. Lebensjahr Altersteilzeit beantragen.

Eine langfristige Planbarkeit zur Nachbesetzung dieser Stellen ist dadurch stark erschwert wenn nicht unmöglich, da die Beschäftigten / Beamten die jeweilige Nutzung der Regelung auch nur zeitnah vor dem jeweiligen Eintritt anzeigen müssen.

Um die ausscheidenden Kolleginnen und Kollegen adäquat ersetzen zu können, kommt wie oben bereits dargelegt der eigenen Aus- und Fortbildung eine wesentliche Bedeutung zu. Unter Zugrundelegung der Regelaltersgrenze in der obigen Tabelle ist die Samtgemeinde Elbtalau mit ihrem bisherigen Ausbildungskonzept (Ausbildung von 2 Azubis pro Jahr (in 2020 und 2021 wurden sogar jeweils 3 eingestellt), Ausbildung von in der Regel einer Verwaltungskraft pro Jahr für den A II-Lehrgang (gehobener Dienst)) rein rechnerisch noch gut aufgestellt, wie die folgende Tabelle zeigt. Hier werden die prognostizierten Abgänge den neu ausgebildeten Kräften gegenübergestellt.

Jahr	Zu besetzende Stellenanteile	Art der zu besetzenden Stelle	Entgelt- / Besoldungsgruppe	Zur Verfügung stehende neue Kräfte mittlerer Dienst	Zur Verfügung stehende neue Kräfte gehobener Dienst
2022	0,63	Hausmeister	5	2 weitere	1 weitere
	1,0	Ang. FD 30	5		
2023	0,44	Reinigungskraft	1	3 weitere	1 weitere
	0,64	Reinigungskraft	1		
	1,0	Verwaltungskraft mittlerer Dienst	(9b) 8		
	0,51	Büchereifachkraft	6		
	0,9	Fachkraft Jugendzentrum	S11b		
	1,0	Arbeiter KDE	5		
2024	0,73	Verwaltungskraft mittlerer Dienst	6	3 weitere	1 weitere
	1,0	Arbeiter KDE	7		
2025	0,52	Reinigungskraft	2	2 weitere	1 weitere
	0,92	Verwaltungskraft mittlerer Dienst	9a		
	0,75	Verwaltungskraft gehobener Dienst	(10) 9c		
	0,5	Schulsekretärin	5		
	1,0	Verwaltungskraft gehobener Dienst	11		
2026	1,0	Arbeiter KDE	5	2 weitere	1 weitere
	1,0	Arbeiter KDE	5		
	1,0	Verwaltungskraft mittlerer Dienst	(9b) 9a		
	0,59	Reinigungskraft	2		
	1,0	Arbeiter KDE	5		
	1,0	Verwaltungskraft gehobener Dienst	A 13		
	1,0	Arbeiter KDE	5		
	0,2	Reinigungskraft	2		
	1,0	Arbeiter KDE	5		
2027	0,4	Schulsekretärin	5	2 weitere	1 weitere
	0,64	Verwaltungskraft mittlerer Dienst	8		
	0,74	Reinigungskraft	2		

	1,0	Verwaltungskraft mittlerer Dienst	8		
	1,0	Verwaltungskraft gehobener Dienst	11		
	1,0	Verwaltungskraft gehobener Dienst	A 12		
2028	1,0	Verwaltungskraft mittlerer Dienst	6	2 weitere	1 weitere
	1,0	Verwaltungskraft mittlerer Dienst	9b (9a)		
	0,63	Büchereifachkraft	7		
	0,5	Verwaltungskraft mittlerer Dienst	6		
	0,5	Verwaltungskraft mittlerer Dienst	5		
	0,78	Reinigungskraft	2		
	0,77	Verwaltungskraft mittlerer Dienst	5		
2029	0,5	Verwaltungskraft mittlerer Dienst	5	2 weitere	1 weitere
	1,0	Arbeiter KDE	6		
	1,0	Verwaltungskraft gehobener Dienst	10 (9c)		
2030	1,00	Fachkraft Jugendzentrum	S04	2 weitere	1 weitere
	1,0	Verwaltungskraft gehobener Dienst	11		
	1,0	Verwaltungskraft gehobener Dienst	A 13		
	1,0	Arbeiter KDE	6		
	0,77	Verwaltungskraft mittlerer Dienst	6		
2031	1,0	Verwaltungskraft gehobener Dienst	9c	2 weitere	1 weitere
	0,5	Verwaltungskraft mittlerer Dienst	8		
2032	(1,0)	Verwaltungskraft gehobener Dienst	9c	2 weitere	1 weitere
	(1,0)	Verwaltungskraft gehobener Dienst	9c		
	(1,0)	Verwaltungskraft mittlerer Dienst	9a		
	(0,74)	Reinigungskraft	1		
	0,58)	Hausmeister	3		
	(0,77)	Reinigungskraft	1		
	(1,0)	Ingenieur(in)	11		

Aus der Tabelle ist zu erkennen, dass in den Jahren von 2022 bis 2032 **11,83 Stellen** im **mittleren Verwaltungsdienst** nachzubesetzen sind. Dem stehen potenziell 24 neu ausgebildete Azubis / bereits beschäftigte befristete Kräfte gegenüber.

Im gleichen Zeitraum müssen **11 Stellen** im gehobenen Dienst nachbesetzt werden. Dem stehen potenziell 11 neu ausgebildete Kräfte des gehobenen Dienstes gegenüber.

In der Annahme, dass Reinigungskräfte, „Arbeiter“ (insbesondere KDE) und Sonstige (Schulsekretärinnen und Schulsekretäre etc.) auch in Zukunft unproblematischer zu

rekrutieren sind, kann die Samtgemeinde Elbtalaue alle ausscheidenden Kräfte rein rechnerisch ersetzen.

Es zeigt sich jedoch schon heute, dass die rein rechnerische Größe aufgrund der oben bereits genannten Unwägbarkeiten von früheren Renten- / Pensionseintritten, Abwerbungen, Vertretungen bei lehrgangsbedingter Abwesenheit, Schwangerschaften und Dienstunfähigkeiten aufgrund von Erkrankungen etc. nicht mehr aussagekräftig ist.

Insbesondere der steigende Konkurrenzdruck hat der Samtgemeinde Elbtalaue in den letzten beiden Jahren Schwierigkeiten bereitet. So haben von den im Jahr 2020 und 2021 ausgebildeten 4 Verwaltungskräften des mittleren Dienstes 3 die Samtgemeinde Elbtalaue wieder verlassen.

Diese Abgänge konnten zwar noch durch die Einstellung von Quereinsteigern und entsprechenden Nachqualifizierungen ausgeglichen werden; es wird aber auf Dauer wohl kein Weg daran vorbeiführen, die Zahl der Auszubildenden auf 3 pro Jahr zu erhöhen.

Auch hierbei wird jedoch unterstellt, dass das Interesse an einer Ausbildung bei der Samtgemeinde Elbtalaue zumindest nicht wesentlich abfällt. In den vergangenen Jahren hatte die Samtgemeinde Elbtalaue im Schnitt 45 Bewerbungen für eine Ausbildung zur / zum Verwaltungsfachangestellten. Die Tendenz ist aber auch hier fallend. Ferner ist an dieser Stelle deutlich zu machen, dass eine jährliche Ausbildung von mehr als 3 Azubis aufgrund fehlender Ausbildungskapazität schwerlich möglich ist (fehlende Büro- und Ausbilderkapazitäten).

Für eine Weiterqualifizierung zum gehobenen Verwaltungsdienst liegen der Dienststelle momentan 5 interne Bewerbungen vor. Die Dienststelle geht davon aus, dass insbesondere von den neu ausgebildeten Verwaltungsfachangestellten darüber hinaus ausreichend Bewerberinnen und Bewerber für eine Weiterqualifizierung in den gehobenen Dienst zur Verfügung stehen werden. Da hoheitliche Tätigkeiten in der Regel von Beamtinnen und Beamten durchgeführt werden sollen, ist es erforderlich, eigene Beamtinnen und Beamte (insbesondere des gehobenen Verwaltungsdienstes) bei der Samtgemeinde auszubilden. Die Dienststelle wird daher für den nächsten Stellenplan eine entsprechende Stelle vorschlagen.

II. Krankentagestatistik

Der Krankenstand in Deutschland liegt seit Jahren auf einem hohen Niveau. So berichtet das Institut der Deutschen Wirtschaft auf seiner Homepage, dass im **Jahr 2021** jedes Pflichtmitglied im Schnitt **18,2 Tage** krankheitsbedingt gefehlt hat.

Als Krankheitstage definiert das Institut Kalendertage mit ärztlichem Attest von pflicht- und freiwillig versicherten Mitgliedern der Betriebskrankenkassen. Bei der oben genannten Zahl dürften also die Kurzeiterkrankungen in der Regel gar nicht erfasst sein, da Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz erst nach dem 3. Kalendertag eine Dienstunfähigkeitsbescheinigung vorlegen müssen. Der Wert von 18,4 Krankheitstagen dürfte also noch nach oben zu korrigieren sein.

Auch der Deutsche Städtetag führt in jedem Jahr unter seinen Mitgliedern eine Befragung zu den krankheitsbedingten Fehlzeiten durch. Hier waren bei den teilnehmenden Mitgliedsstädten aller Größenklassen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im **Jahr 2020** im Schnitt **27,22** Arbeitstage krank.

Schließlich teilt das Bundesministerium des Inneren in seinem Gesundheitsförderungsbericht **2019** mit, dass die über 267.000 Beschäftigten des Bundes **im Jahr 2019** im Schnitt **20,77** Tage krank waren.

Die Samtgemeinde Elbtalau liegt bedauerlicherweise in diesem Trend und musste im Jahr 2021 eine durchschnittliche Erkrankung von **23,58 Tagen** pro Beschäftigten verkraften.

Da Durchschnittszahlen oft eine Situation suggerieren, die in der Realität gar nicht vorliegt, sei zum besseren Verständnis an dieser Stelle angemerkt, dass sich von den insgesamt **3.938 Krankheitstagen** bei der Samtgemeinde alleine **2.309 Krankheitstage auf nur 13 Kolleginnen und Kollegen** konzentrieren, die aufgrund schwerer Krankheiten über einen langen Zeitraum ausgefallen waren. In diesem Zusammenhang sei zusätzlich erwähnt, dass die Reduzierung der Krankheitstage gegenüber 2020 von 4.215 auf 3.938 insbesondere deshalb so hoch ausfällt, weil 3 Kolleginnen und Kollegen im Jahr 2021 in Erwerbsminderungsrente gegangen und somit aus der Statistik herausgefallen sind. Eine detaillierte Auswertung der Krankheitstage kann der beigefügten Anlage entnommen werden.

Die Samtgemeinde Elbtalau hat aufgrund des hohen Krankenstandes in den Jahren 2019 und 2020 im Rahmen der leistungsorientierten Bezahlung einen Schwerpunkt auf die Umsetzung eines nachhaltigen betrieblichen Gesundheitsmanagements gelegt. Im Jahr 2021 hat die Dienststelle den Tarifbeschäftigten auf Basis des TVöD zudem angeboten, Fahrräder im Rahmen einer Entgeltumwandlung besonders günstig zu erstehen und so der Gesundheitsprävention verstärkt Rechnung zu tragen.

Sichere und gesunde Arbeitsbedingungen sind eine notwendige Voraussetzung dafür, dass Beschäftigte in jeder Phase ihres beruflichen Lebens leistungsfähig bleiben können. Für sichere und gesunde Beschäftigungsbedingungen braucht es die Einhaltung und Umsetzung der geltenden Arbeitsschutzgesetze und Arbeitszeitregelungen, einen dementsprechend bewussten Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, eine aktive betriebliche Gesundheitsförderung und die betriebliche Eingliederung von Beschäftigten nach längerer Erkrankung.

Dazu muss das betriebliche Gesundheitsmanagement langfristig in einem ganzheitlichen Ansatz die Beschäftigten in jeder Lebensphase berücksichtigen und kurzfristig zu einer besseren Integration älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in das Arbeitsleben führen.

Die Samtgemeinde Elbtalau engagiert sich daher auf folgenden drei Handlungsfeldern:

1. Arbeits- und Gesundheitsschutz:

Der Arbeits- und Gesundheitsschutz erfasst alle Aktivitäten der Verwaltung mit dem Ziel, Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit durch Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu sichern und zu verbessern (siehe Arbeitsschutzgesetz). So hat die Samtgemeinde Elbtalau mit der BAD Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH einen starken Partner gefunden, der alle betriebsärztlichen Leistungen und sämtliche Aufgaben einer Fachkraft für Arbeitssicherheit abdeckt. Regelmäßige Sitzungen eines Ausschusses für Arbeitssicherheit, Begehungen durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit und den Betriebsarzt, Gefährdungsbeurteilungen, Vorsorgeuntersuchungen, Impfungen, Augenuntersuchungen, Belehrungen etc. stellen sicher, dass der Arbeitsschutz in der Samtgemeinde Elbtalau auf einem guten Niveau befindet.

Im Rahmen der Corona-Pandemie hat gerade dieser Punkt an Bedeutung gewonnen. So wurde mit Unterstützung der BAD in der Verwaltung eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt und zahlreiche Schutzmaßnahmen für die Beschäftigten ergriffen (2 kostenlose Test pro Woche, Zurverfügungstellung von medizinischen Masken, Installation von

Spukschutz, verstärktes Homeoffice in rollierenden Teams, Durchführung von gesonderten Impfkationen für die Beschäftigten, 3 G-Pflicht in der Verwaltung etc.).

2. Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Die Dienststelle bietet allen Beschäftigten und Beamten, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, ein BEM an. Hierbei wird geklärt, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (siehe §167 Absatz 2 SGB IX). Das BEM ist eines der wichtigsten Instrumente der Dienststelle, um erkrankten Kolleginnen und Kollegen nachhaltig helfen zu können. Nur in diesem freiwilligen Verfahren ist es überhaupt möglich, Informationen über die konkreten Auswirkungen der Erkrankung einer Mitarbeiterin / eines Mitarbeiters zu erfahren und darauf aufbauend nachhaltige Hilfsangebote zu entwickeln. Grundsätzlich erfährt die Dienststelle aufgrund des Datenschutzes und der ärztlichen Schweigepflicht nämlich nur, dass jemand erkrankt ist. Die Hintergründe und konkreten Einschränkungen erfährt sie jedoch nicht. Die Samtgemeinde Elbtalaue hat bisher 22 BEM-Verfahren durchgeführt. Die Schwerbehindertenvertretung weist die Kolleginnen und Kollegen laufend auf diese Möglichkeit hin. Leider wird immer noch in einigen Fällen ein BEM abgelehnt. Das BEM ist wie oben bereits genannt freiwillig.

3. Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF - Schwerpunkt Verhaltensprävention)

Unter betrieblicher Gesundheitsförderung werden alle Aktivitäten der Verwaltung zur Förderung der Gesundheit in den Handlungsfeldern Bewegung, Ernährung, Stressbewältigung und Suchtprävention (siehe §§ 20 und 20 b SGB V) verstanden. Wie bereits im Vorwort dargelegt, ist die BGF Oberziel im Rahmen der leistungsorientierten Bezahlung des Jahres 2019 und 2020 gewesen.

Da die Beschäftigten in der Regel am besten wissen, wo Verbesserungen der Arbeitsbedingungen erforderlich sind, die zu mehr Gesundheit und höherer Leistung beitragen, ist die leistungsorientierte Bezahlung nach Auffassung der Dienststelle ein geeignetes Instrument, um auf die Bedürfnisse der Beschäftigten abgestimmte Maßnahmen zu entwickeln.

III. Stellenbemessung- und Bewertung / Entwicklung Stellenplan

Humanressourcen gelten als wichtiger Erfolgsfaktor einer Verwaltung, aber auch als nicht zu unterschätzender Kostenfaktor. So muss auch die Samtgemeinde Elbtalaue jedes Jahr einen beträchtlichen Teil ihrer Einnahmen für das Personal aufwenden. Aus diesem Grund ist es nicht nur für Politik und Verwaltungsvorstand essentiell, die Entwicklungen des Stellenplans im Auge zu behalten.

Entwickelt sich die Anzahl der Stellen nach oben, gerät die Verwaltung sehr schnell in Erklärungsdruck, denn der Vorwurf einer ineffektiven und ineffizienten Aufgabenerledigung ist immer schnell erhoben. Es ist daher unabdingbar, bei steigenden Stellenzahlen nach den konkreten Gründen zu suchen und für Entscheidungen auf möglichst objektive Daten zurückgreifen zu können.

Der Rat der Samtgemeinde Elbtalaue hatte daher 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 (NKomVG, Beteiligung der Öffentlichkeit bei der Bauleitplanung, neuer Personalausweis, Datenschutzgrundverordnung, E-Governmentgesetz und Digitalpakt, Digitalisierung der Schulen, zusätzliche Sozialleistungen, Durchführung von Baumkontrollen zur Einhaltung der Verkehrssicherungspflicht 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 (seinerzeit 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 Stellenbemessung integriert werden. Die Schulsekretärinnen sollten darüber hinaus weiterhin nach dem bewährten „Hannoveraner Modell“ bemessen werden. Dies wurde umgesetzt. Die Stellen der Schulsekretärinnen wurden im Rahmen des Stellenplanbeschlusses 2016 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. **8 Stellen Verwaltung, eine Stelle Systemadministrator**, ca. **1 Stelle Hausmeister**) erhöht.

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

Von den objektiv benötigten 10 zusätzlichen Stellen wurden jedoch nur 5,5 Stellen (4 Stellen Verwaltung, eine Stelle Systemadministrator, 0,5 Stellen Hausmeister) nachbesetzt und entsprechend im Stellenplan abgebildet (siehe dazu auch unten). Die reduzierte Nachbesetzung war vor allem der Tatsache geschuldet, dass insgesamt 18 Kolleginnen und Kollegen nur einen Mehrbedarf von 0,0x bzw. 0,1x Anteilen auf ihren Stellen hatten. Aus diesen Anteilen hätte man zwar rechnerisch neue Stellen bilden können; praktisch war dies aber schwer umzusetzen, weil die Kolleginnen und Kollegen aus komplett verschiedenen Verwaltungsbereichen kamen. Weiterer Mehrbedarf war insbesondere auf den Stellen der Führungskräfte (Fachbereichs- und Fachdienstleitungen) konzentriert, so dass auch hier eine Verteilung auf andere Stellen stark erschwert war.

Die Verkündung des Ergebnisses wurde vom Unternehmen NSI-Consult gleichzeitig aber auch mit Optimierungsvorschlägen versehen, um die Rahmenbedingungen für die Zukunft effektiver und effizienter zu gestalten und so möglichst weitere Einsparpotenziale an Stellenanteilen zu generieren. Die zentralen Vorschläge sollen hier noch einmal genannt und mit dem Abarbeitungsstand gegenübergestellt werden:

Optimierungsvorschlag NSI	Stand der Abarbeitung
✓ Effektivere und effizientere Steuerung durch Politik (Ziele, Vorgaben, Kontrolle)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Einführung einer Beschlusskontrolle bei der Stadt Dannenberg (Elbe), ✓ Einführung eines Controllings für alle Investitionen im Baubereich
✓ Überprüfung der Organisationsstruktur, insbesondere der Notwendigkeit von Stabsstellen und kleineren Fachdiensten	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Zusammenlegung der Stabsstellen Marketing und Tourismus, ✓ Zusammenlegung der Fachdienste 10 und 11
✓ Schulung von Kolleginnen und Kollegen, insbesondere im EDV-Bereich	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Einführung von EDV-Sprechstunden, ✓ Durchführung von Schulungen bei Neueinführung oder Änderung von Software,
✓ Aufgabenabgrenzung durch klare Zuständigkeitsregelungen	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Erarbeitung und Fortschreibung von Stellenbeschreibungen für jede Stelle

✓ Abbau der Mehrfachunterstellungen von Kolleginnen und Kollegen	✓ Konnte reduziert, jedoch aufgrund der notwendigen Vertretungen von krankheitsbedingt abwesenden Kolleginnen und Kollegen nicht vollständig abgebaut werden
✓ Einbindung Tourismus und Marketing in einem Fachbereich	✓ Die beiden Stabsstellen wurden zusammengelegt, blieben aber organisatorisch im Stab
✓ Behebung von technischen Problemen (insbesondere im EDV-Bereich)	✓ Die EDV wurde ständig modernisiert und aktualisiert. Technische Probleme in diesem Bereich sind kaum noch zu beklagen. Eingeführte EDV-Statusgespräche garantieren sofortige Eingriffsmöglichkeiten bei größeren Problemen
✓ Notwendigkeit der Besetzungszeiten im Vorzimmer prüfen	✓ Die Besetzungszeiten wurden deutlich reduziert und dadurch 0,5 Stellenanteile eingespart.
✓ Abstimmungen zwischen Fachdiensten bei Fachdienstübergreifenden Projekten verbessern (konsequentes Projektmanagement einführen)	✓ Das Projektmanagement ist eingeführt. Der Verwaltungsvorstand hat für künftige Großprojekte klare Verantwortlichkeiten und Ressourcen festgelegt.
✓ Einstellung der Schreibdiensttätigkeiten in der Poststelle	✓ Sind eingestellt.
✓ Reduzierung des EDV-Supports außerhalb des Ticketsystems	✓ Das Ticketsystem ist modernisiert worden und wird konsequent gelebt.
✓ Reduzierung von Einzelüberweisungen in der Kasse	✓ Einzelüberweisungen kommen in der Kasse nur noch in besonderen Einzelfällen (z.B. Förderverfahren) vor; ansonsten gibt es Sammelüberweisungen

Basierend auf den Optimierungsvorschlägen von NSI-Consult hat die Dienststelle darüber hinaus alle Beschäftigten aufgefordert, den eigenen Arbeitsplatz nochmals einer kritischen Betrachtung zu unterziehen und weitere mögliche Probleme / Einsparpotenziale / Verbesserungsvorschläge zu melden.

Als Ergebnis konnten zahlreiche Maßnahmen benannt werden, die zu weiteren Einsparpotenzialen bzw. Verbesserungen in der Zusammenarbeit geführt haben. Die Maßnahmen wurden in den Sitzungen des Fachausschusses AIZE umfangreich diskutiert und erörtert. Folgende **umgesetzte Maßnahmen** sollen an dieser Stelle noch einmal genannt werden:

- ✓ Reduzierung von Umläufen in der Poststelle
- ✓ Reduzierung von Protokollauszügen,
- ✓ Einführung einer zentralen Mail-Adresse für Anträge der Mandatsträger,
- ✓ Einführung eines neuen Systems zur Zeiterfassung, welches mit dem Lohnprogramm gekoppelt ist und Doppelerfassungen unnötig macht
- ✓ Einführung eines neuen Systems zur Reisekostenabrechnung, welches mit dem Lohnprogramm gekoppelt ist und Doppelabrechnungen unnötig macht,

- ✓ Zentralisierung der Aufgabe „Versicherungsangelegenheiten“,
- ✓ Einführung eines elektronischen Rechnungsworkflows,
- ✓ Ausstattung aller Kopierer mit Farbfunktion. Dadurch entfallen Ausdrücke auf mehreren Geräten,
- ✓ Beschaffung von Dienstausweisen im Checkkartenformat (die alten Dienstausweise mussten aufwändig selbst gedruckt werden),
- ✓ Einführung eines modernen Dokumentenmanagementsystems als Beginn der Einführung einer papierlosen Verwaltung und als wichtiges Instrument einer arbeitsplatzunabhängigen Bearbeitung und Auskunftsfähigkeit (war auch Grundlage für die problemlose Erweiterung des Homeoffice in der Pandemiephase)

Es muss daher festgehalten werden, dass die Kolleginnen und Kollegen der Samtgemeinde nicht zuletzt seit der durchgeführten Stellenbemessung 4,5 Stellen durch Engagement, Prioritätensetzung und ständige Effizienzsteigerungen in oben genanntem Sinne kompensieren.

Der Stellenumfang ist in den letzten 12 Jahren um **ca. 18 Stellen** gestiegen. Wie die Darstellung auf der nächsten Seite zeigt, ist dies aber in erster Linie weiteren Aufgabenzuweisungen der Samtgemeinde geschuldet, die überwiegend nicht im Kernbereich der Verwaltung zu verorten sind:

Jahr des Stellenplans	Stellen insgesamt	Veränderungen zum Vorjahr	Grund der Veränderung
2010	90,60	+ 1,12	Einrichtung von Hausmeisterstellen bei den Grundschulen Prisser und Breselenz (Aufgaben wurden vorher von den KDE erledigt)
2011	91,14	+ 0,54	Reinigungsdienst Grundschule Hitzacker und Jugendzentrum Neu Darchau mit eigenem Personal.
2012	91,33	+ 0,19	Beendigung Projekt Niko, Neustart Schulsozialarbeit
2013	91,38	+ 0,05	Erhöhung Stellenanteile Reinigungsdienst
2014	91,15	- 0,231	Wegfall Assistenz Regionalmanagement Leader
2015	94,65	+ 3,5	Zusätzlicher Techniker (+ 1,0), Zusätzlicher Administrator (+1,0), zunächst befristet e-check (+ 0,5) Springerstelle Vertretung A II (+1,0)
2016	95,02	+ 0,37	Erhöhung Stellenanteile Schulsekretärinnen
2017	96,52	+ 1,5	Wegfall Schulsozialarbeit (- 1,5) Wegfall Springerstellen (-2,0) Hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte (+0,5) Zusätzliche Stellen aus Stellenbemessung (+4,5) Entfristung Stelle Administrator
2018	98,13	+ 1,61	Straßenkontrolle (+ 1,0) Hausmeister und Reinigungskräfte neue Kita Gusborn (+ 0,61)
2019	102,74	+ 4,6	Ingenieur (+ 1) e-check (+ 0,5) Reinigung Bücherei Dannenberg und Hitzacker aufgrund Umzug (+ 0,5) Jugendzentrum Neu Darchau (+ 0,08) Reinigung Bildungslandschaft Gusborn (+ 0,12) Umsatzsteuer für Kommunen (+ 1) Mehrbedarf Marketing (+ 0,4) Weiterer Azubi (+ 1,0)
2020	104,74	+ 2	Baumkontrolleur (+ 1,0) Systemadministrator für Digitalpakt Schulen (+ 1,0)
2021	106,14	+ 0,4	Überwachung ruhender Verkehr (0,25) Servicekraft Grundschule (0,15)
2022	108,01	+ 1,87	Azubi (1,0) Büchereien (0,512) Reinigung (0,128) OZG Pflege (0,231)

Die Tabelle macht deutlich, dass sich die Samtgemeinde Elbtalaue in den vergangenen 12 Jahren vielen neuen Anforderungen stellen musste, die nicht den Kernbereich der Verwaltung betrafen.

So mussten Aufgaben

- ✓ der Schulsozialarbeit,
- ✓ eines erhöhten Reinigungsbedarfs
- ✓ der hauptamtlichen Gleichstellungsarbeit,
- ✓ der gestiegenen EDV-Anforderungen,
- ✓ des e-check
- ✓ der Baumkontrollen
- ✓ der Überwachung des ruhenden Verkehrs und
- ✓ des Service bei der Ausgabe von Mittagessen in der Grundschule
- ✓ weitere Azubis
- ✓ Datenpflege zum Online-Zugangs-Gesetz (OZG-Pflege)

bewältigt werden. Insbesondere für diese Aufgaben wurden zusätzliche Stellen zur Verfügung gestellt. In den Kernbereich der Verwaltung fielen lediglich die 4 Verwaltungsstellen, die im Rahmen der Stellenbemessung eingerichtet wurden.

Neben diesen Herausforderungen musste aber auch die Kernverwaltung erhöhte Anforderungen meistern, die zudem auch nur teilweise in der Stellenbemessung Berücksichtigung fanden.

Wie bereits im Vorwort erwähnt, kommt die Verwaltung nach weiteren 6 Jahren seit der letzten Stellenbemessung- und -bewertung erneut an ihre Grenzen. Insbesondere die steigende Anzahl an komplizierten Förderprojekten bindet immer größere Personalressourcen. Die Teilnahme an diesen Förderprojekten ist jedoch notwendig, um die Entwicklung der gesamten Region auf einem konkurrenzfähigen Niveau zu halten. So ist es notwendig, den Bürgerinnen und Bürgern moderne Schulen, neue Wohngebiete, breit gefächerte Einkaufsmöglichkeiten, moderne, innovative und nachhaltige Arbeitsplätze, eine moderne Sicherheitsinfrastruktur (z.B. Feuerwehrhäuser) sowie interessante Freizeitmöglichkeiten zur Verfügung zu stellen. Die Umsetzung solcher Maßnahmen ist in der heutigen Zeit jedoch nur unter Inanspruchnahme diverser Förderprogramme möglich, so ein Verzicht darauf nicht möglich ist. Dies bedeutet aber auch, dass die personellen Ressourcen dafür zur Verfügung zu stellen sind.

Wie bereits erwähnt, müssen von der Samtgemeinde Elbtalaue darüber hinaus auch zusätzliche Aufgaben wie die Umsetzung

- des Online-Zugangs-Gesetzes,
- des Digitalpaktes,
- von Maßnahmen im Rahmen der IT-Sicherheit und des Datenschutzes,
- der Übernahme aller EDV-Aufgaben von der Samtgemeinde Gartow
- die Abarbeitung von zahlreichen Bau- und Unterhaltungsmaßnahmen etc.

erledigt werden. Auch diese Maßnahmen erfordern zusätzliches Personal (insbesondere im Verwaltungsbereich).

Hinzu kommt, dass sich die Anspruchshaltung vieler Bürgerinnen und Bürger in den letzten Jahren verändert hat. Sie fordern zunehmend, in den politischen Dialog und Prozess auf kommunaler Ebene integriert zu werden (Zunahme an Informationsveranstaltungen, Durchführung von Volks- und Bürgerbegehren etc.).

Ferner belasten immer häufiger auftretende akute Krisensituationen (Hochwasser an der Elbe, Flüchtlingskrise, **die aktuelle Corona-Pandemie**) das Personal der Samtgemeinde in hohem Maße.

Die Verwaltung wird daher in den kommenden Monaten ein auf die neuen Herausforderungen angepasstes Personalbedarfskonzept erarbeiten, aus dem die Anzahl der neu benötigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und deren benötigte Qualifikation hervorgeht. Das Konzept wird dann den politischen Gremien zur Diskussion und Entscheidung vorgelegt.

Matthias Rhode