



**Samtgemeinde Elbtalaue**

**Personalbericht**

**2022**

## **Vorwort**

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Samtgemeinde Elbtalaue legt den Personalbericht für das Jahr 2022 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 2022 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 waren viele Beschäftigte während der Pandemie wiederholt mit anderen bzw. zusätzlichen Aufgaben betraut. Zu nennen sind hier insbesondere die Akquise von geeigneten Räumlichkeiten für die Gremiensitzungen sowie die Aufgaben im Zusammenhang mit der Einhaltung von Hygienevorschriften in allen Bereichen.

Eine weitere große Belastung hat sich für die Kommunen und damit auch für die Samtgemeinde Elbtalaue dann durch den Krieg in der Ukraine ergeben. Viele Menschen waren durch den völkerrechtswidrigen Angriff gezwungen, ihr Land zu verlassen und unter anderem auch bei uns Schutz zu suchen.

Zunächst wurde diesen Menschen nach dem Niedersächsischen Aufnahmegesetz öffentlich-rechtlich Wohnraum zur Verfügung gestellt. Mit dem sogenannten Rechtskreiswechsel ging dieser Sicherstellungsauftrag jedoch von der Kreisebene auf die kreisangehörigen Kommunen über. Die vertriebenen Menschen wurden dadurch von Leistungsbeziehenden zu privatrechtlich Mietenden. Da sich die Ukrainerinnen und Ukrainer jedoch in der Regel nicht auf dem freien Wohnungsmarkt versorgen konnten, mussten und müssen sie von den Kommunen unter Anwendung der Obdachlosigkeitsregeln versorgt werden.

Dies hat bei den Kommunen und damit auch bei der Samtgemeinde Elbtalaue zu weiteren großen Arbeitsbelastungen in vielen Bereichen geführt, die auch noch anhalten.

Besonders positiv sei jedoch an dieser Stelle angemerkt, dass die Politik den in den vergangenen Jahren gewachsenen Aufgabenumfang in den Bereichen Fördermittelbearbeitung, Online-Zugangs-Gesetz, Datenschutzgrundverordnung, Digitalpakt für die Schulen, IT-Sicherheit etc. durch Bereitstellung von weiteren Stellen Rechnung getragen hat. Die Verwaltung ist bestrebt, nach der mittlerweile vorliegenden Genehmigung des Haushalts der Samtgemeinde die Stellen schnell zu besetzen und die vorliegenden Aufgaben in einer hohen Qualität zu bearbeiten.

Im Folgenden werden nun umfangreiche Zahlen, Daten und Fakten rund um die wichtige Ressource „Personal“ zur Verfügung gestellt. Dabei wurden die Zahlen aus dem Personalbericht 2021 aktualisiert bzw. fortgeschrieben. Erläuterungen zum Zahlenwerk, die nach wie vor Gültigkeit haben, wurden aus dem Bericht des Jahres 2021 übernommen.

Der Berichtszeitraum ist das Vorjahr. Alle Kennzahlen beziehen sich auf den Stichtag 31.12.2022.

Die Samtgemeinde Elbtalaue 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 19.01.2023

Matthias Rhode

Leiter Fachbereich 1 (Zentrale Dienste)

# Personalkennzahlen mit Erläuterungen

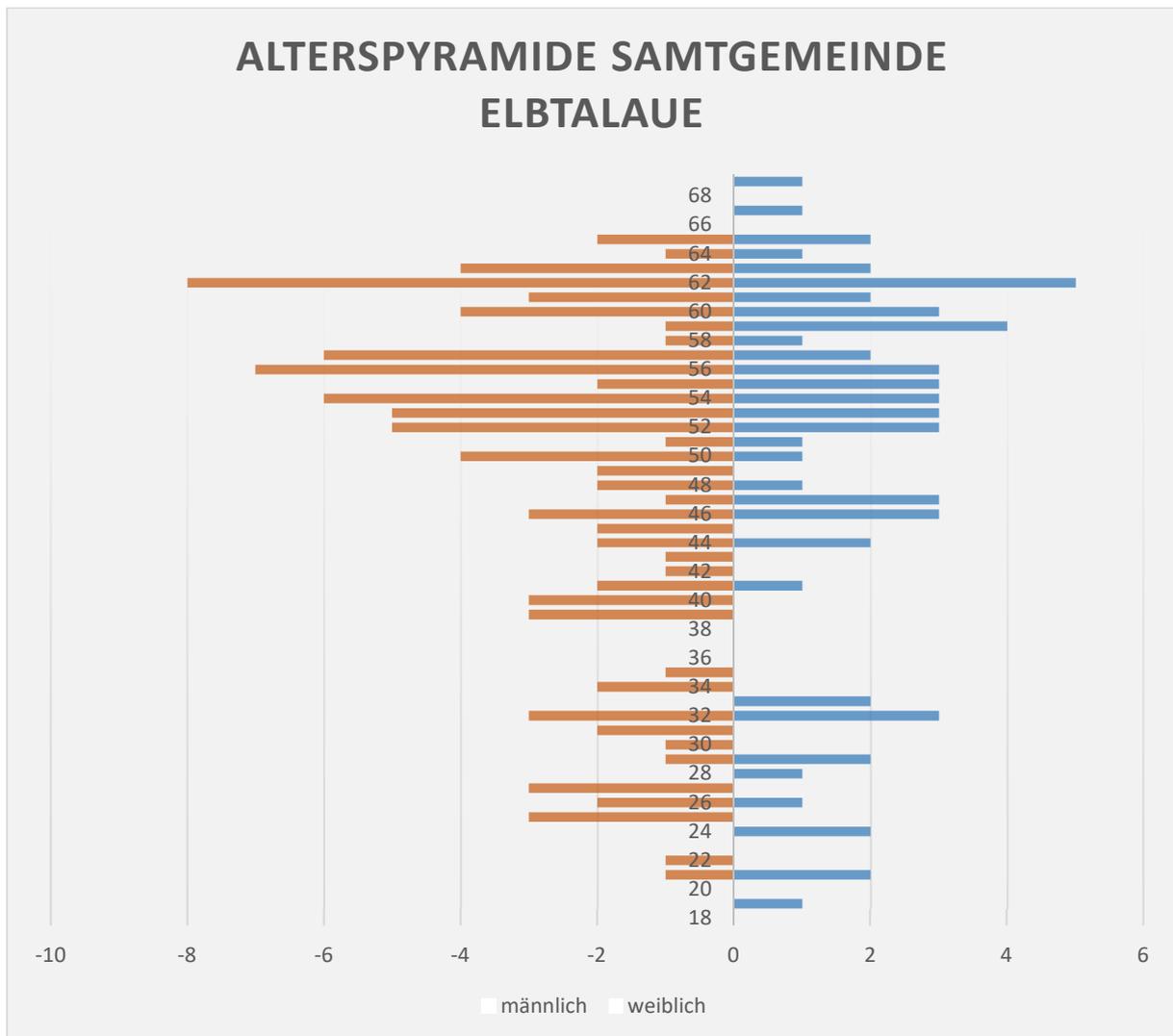
## I. Personalstruktur

### 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:	11

### 2. Altersstruktur

Alter	männlich	weiblich	Alter	Männlich	weiblich
18	0	0	44	2	2
19	1	0	45	0	2
20	0	0	46	3	3
21	2	1	47	3	1
22	0	1	48	1	2
23	0	0	49	0	2
24	2	0	50	1	4
25	0	3	51	1	1
26	1	2	52	3	5
27	0	3	53	3	5
28	1	0	54	3	6
29	2	1	55	3	2
30	0	1	56	3	7
31	0	2	57	2	6
32	3	3	58	1	1
33	2	0	59	4	1
34	0	2	60	3	4
35	0	1	61	2	3
36	0	0	62	5	8
37	0	0	63	2	4
38	0	0	64	1	1
39	0	3	65	2	2
40	0	3	66	0	0
41	1	2	67	1	0
42	0	1	68	0	0
43	0	1	69	1	0



Die obige Grafik zeigt die Alterspyramide der Samtgemeinde Elbtalaue (18 – 69 Jahre). Sie macht deutlich, dass die Samtgemeinde 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 Samtgemeinde und damit deren vielfältige Aufgabenerfüllung gefährdet.

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

So musste festgestellt werden, dass auch in 2022 in zwei Fällen gerade erst eingestellte Verwaltungskräfte (selbst ausgebildet) die Samtgemeinde 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. Bei Beamtinnen und Beamten kommt mittlerweile erschwerend hinzu, dass diese nach erfolgreicher Bewerbung bei der Samtgemeinde von ihren Dienstherrn nicht versetzt werden.

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. Bedauerlicherweise sind mittlerweile sogar aktive Abwerbungen von anderen Kommunen zu beklagen.

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 Elbtalauwe 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 Elbtalauwe 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,
- ✓ Möglichkeit des Fahrradleasings,
- ✓ Möglichkeit der Teilnahme am Programm „Hansefit“

**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-/ Pensions-eintritt Regelaltersrente zum	Renten- / Pensionseintritt bei Möglichkeit langjährige Versicherte zum	Bem.:
1	Stelle (0,5) Schulsek. FD 14	5	01.03.2023		
2	Stelle (0,441) Fachdienst 31	1	01.04.2023	Nicht in Anspruch genommen	
3	Stelle (0,51) Bücherei (FD 14)	6	01.09.2023	Nicht in Anspruch genommen	
4	Stelle (0,9) Jugendzentrum	S11b	01.11.2023	Nicht in Anspruch genommen	
5	Stelle (1,0) KDE	5	01.01.2024	Vorzeitiger Renteneintritt	
6	Stelle (0,73) Fachdienst 41	6	01.04.2024	01.04.2022	
7	Stelle (0,52) Fachdienst 31	2	01.01.2025	01.01.2023	
8	Stelle (0,75) Fachdienst 31	(10) 9c	01.08.2025	01.08.2023	
9	Stelle (1,0) Stab	11	01.09.2025	01.09.2023	
10	Stelle (1,0) KDE	5	01.01.2026	01.01.2024	
11	Stelle (1,0) KDE	5	01.01.2026	01.01.2024	
12	Stelle (1,0) Fachdienst 31	(9b) 9a	01.06.2026	01.06.2024	
13	Stelle (0,59) Fachdienst 31	2	01.08.2026	01.08.2024	
14	Stelle (1,0) KDE	5	01.08.2026	01.08.2024	
15	Stelle (1,0) Fachbereich 2	A 13	01.10.2026	Keine Anwendung	
16	Stelle (1,0) KDE	5	01.12.2026	01.12.2024	
17	Stelle (0,2) Fachdienst 31	2	01.12.2026	01.12.2024	
18	Stelle (0,4) Schulsek. FD 14	5	01.01.2027	01.01.2025	
19	Stelle (0,64) Fachdienst 11	8	01.02.2027	01.02.2025	
20	Stelle (0,74) Fachdienst 31	2	01.03.2027	01.03.2025	
21	Stelle (1,0) Stab	8	01.04.2027	01.04.2025	
22	Stelle (1,0) Fachbereich 4	11	01.04.2027	01.04.2025	Altersteilzeit
23	Stelle (1,0) KDE	A 12	01.11.2027	Keine Anwendung	
24	Stelle (1,0) Fachdienst 41	6	01.01.2028	01.01.2026	
25	Stelle (1,0) Fachdienst 12	9b	01.04.2028	01.04.2026	
26	Stelle (0,63) Bücherei FD 14	7	01.06.2028	01.06.2026	
27	Stelle (0,5) Fachdienst 41	6	01.07.2028	01.07.2026	
28	Stelle (0,5) Stab	5	01.10.2028	01.10.2026	
29	Stelle (0,78) Fachdienst 31	2	01.11.2028	01.11.2026	
30	Stelle (0,77) Fachdienst 12	5	01.12.2028	01.12.2026	
31	Stelle (0,5) Fachdienst 40	5	01.05.2029	01.05.2027	
32	Stelle (1,0) KDE	6	01.05.2029	01.05.2027	
33	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 Regelalters- rente zum	Renten- / Pensionseintritt bei Möglichkeit langjährige Versicherte zum	Bem.:
34	Stelle (1,00) Jugendzentrum	S04	01.01.2030	01.01.2028	
35	Stelle (1,0) Fachdienst 12	11	01.03.2030	01.03.2028	Altersteilzeit gewünscht
36	Stelle (1,0) Fachbereich 3	A13	01.03.2030	Keine Anwendung	
37	Stelle (1,0) KDE	6	01.08.2030	01.08.2028	
38	Stelle (0,77) Fachdienst 41	6	01.11.2030	01.11.2028	
39	Stelle (1,0) Fachdienst 41	9c	01.04.2031	01.04.2029	
40	Stelle (0,5) Fachdienst 40	8	01.12.2031	01.12.2029	
41	Stelle (1,0) Fachdienst 14	9c	01.04.2032	01.04.2030	
42	Stelle (1,0) Fachdienst 14	9c	01.04.2032	01.04.2030	
43	Stelle (1,0) Fachdienst 20	9a	01.06.2032	01.06.2030	
44	Stelle (0,74) Fachdienst 31	1	01.06.2032	01.06.2030	
45	Stelle (0,58) Fachdienst 31	3	01.08.2032	01.08.2030	
46	Stelle (1,0) Fachdienst 21	A 9	01.10.2030	Keine Anwendung	
47	Stelle (0,77) Fachdienst 31	1	01.11.2032	01.11.2030	
48	Stelle (1,0) Fachdienst 31	11	01.12.2032	01.12.2030	
49	Stelle (1,0) Stab	10	01.02.2033	01.02.2031	
50	Stelle (1,0) Fachdienst 10	9a	01.02.2033	01.02.2031	
51	Stelle (1,0) Fachdienst 22	6	01.03.2033	01.03.2031	
52	Stelle (1,0) KDE	5	01.06.2033	01.06.2031	
53	Stelle (1,0) Fachdienst 31	5	01.07.2033	01.07.2031	
54	Stelle (0,58) Fachdienst 14	S 8a	01.09.2033	01.09.2031	
55	Stelle (1,0) KDE	5	01.10.2033	01.10.2031	
56	Stelle (0,9) KDE	9a	01.12.2033	01.12.2031	

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 56 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, das Altersteilzeitgesetz, der „Tarifvertrag zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte“ (TV FlexAZ) sowie der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) entsprechende Regelungen. Der TV FlexAZ ist

zwar zum 31.12.2022 ausgelaufen; es wird aber davon ausgegangen, dass bei den aktuellen Tarifverhandlungen ab dem Jahr 2023 eine Nachfolgeregelung beschlossen wird.

Ferner 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. Darüber hinaus 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 rein rechnerisch 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
<b>2023</b>	0,5	Schulsekretärin	5	3 weitere	1 weitere
	0,44	Reinigungskraft	1		
	0,51	Büchereifachkraft	6		
	0,9	Fachkraft Jugendzentrum	S 11b		
<b>2024</b>	1,0	KDE	5	3 weitere	1 weitere
	0,73	Verwaltungskraft mittlerer Dienst	6		
<b>2025</b>	0,52	Reinigungskraft	2	3 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		
<b>2026</b>	1,0	Arbeiter KDE	5	3 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	3 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	3 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	3 weitere	1 weitere
	1,0	Arbeiter KDE	6		
	1,0	Verwaltungskraft gehobener Dienst	10 (9c)		
2030	1,00	Fachkraft Jugendzentrum	S04	3 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	3 weitere	1 weitere
	0,5	Verwaltungskraft mittlerer Dienst	8		
2032	1,0	Verwaltungskraft gehobener Dienst	9c	3 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		
2033	1,0	Regionalentwicklung	10	3 weitere	1 weitere

1,0	Verwaltungskraft mittlerer Dienst	9a
1,0	Verwaltungskraft mittlerer Dienst	6
1,0	Arbeiter KDE	5
1,0	Hausmeister	5
0,58	Fachkraft Jugendzentrum	S 8a
1,0	KDE	5
0,9	KDE	9a

Aus der Tabelle ist zu erkennen, dass in den Jahren von 2023 bis 2033 **12,83 Stellen** im **mittleren Verwaltungsdienst** nachzubesetzen sind. Dem stehen potenziell 33 neuausgebildete Azubis gegenüber.

Im gleichen Zeitraum müssen **10,75 Stellen** im gehobenen Dienst nachbesetzt werden. Dem stehen potenziell 11 neu ausgebildete Kräfte des gehobenen Dienstes gegenüber, welche aus den bereits ausgebildeten Beschäftigten mit abgeschlossener A I - Ausbildung rekrutiert werden.

Ferner bildet die Samtgemeinde Elbtalaue alle 3 Jahre einen Fachinformatiker für Systemintegration aus.

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 Verwaltungskräfte (mittlerer und gehobener Dienst) rein rechnerisch durch selbst ausgebildete Kräfte 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 allein aussagekräftig ist.

Insbesondere der steigende Konkurrenzdruck hat der Samtgemeinde Elbtalaue in den letzten Jahren Schwierigkeiten bereitet. So haben von den in den Jahren 2020 bis 2022 ausgebildeten 6 Verwaltungskräften des mittleren Dienstes 3 die Samtgemeinde Elbtalaue wieder verlassen.

Ferner haben sowohl im Jahr 2021 als auch im Jahr 2022 jeweils 2 junge Kolleginnen und Kollegen, die durchaus für höherwertige Aufgaben (A II – Ausbildung) geeignet gewesen wären, die Samtgemeinde ebenfalls verlassen.

Diese Abgänge konnten zwar noch durch die Einstellung von Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern und entsprechenden Nachqualifizierungen ausgeglichen werden; es führt aber auf Dauer kein Weg daran vorbei, die Zahl der Auszubildenden auf 3 pro Jahr (vorher 2) dauerhaft zu erhöhen. Es werden mithin ab dem Jahr 2023 beginnend jedes Jahr 3 neue Kolleginnen und Kollegen ausgebildet.

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 **4 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 ab dem Jahr 2023 mit der Ausbildung beginnen. Für diese Ausbildung konnte bereits eine geeignete Bewerberin gewonnen werden. Es ist zunächst geplant, alle drei Jahre eine Beamtin / einen Beamten auszubilden. Sollte diese Ausbildungsquote erkennbar nicht ausreichen, kann auf eine jährliche Ausbildung übergegangen werden.

## 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** (für 2022 liegen keine aktuellen Zahlen vor) 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 (Veröffentlichung der Daten jedoch um ein Jahr verzögert) unter seinen Mitgliedern eine Befragung zu den krankheitsbedingten Fehlzeiten durch. Hier waren bei den teilnehmenden Mitgliedsstädten aller Größenklassen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im **Jahr 2021** im Schnitt **26,56** Arbeitstage krank.

Schließlich teilt das Bundesministerium des Inneren in seinem Gesundheitsförderungsbericht **2020** mit, dass die über 306.000 Beschäftigten des Bundes **im Jahr 2020** im Schnitt **18,02** Tage krank waren.

Die Samtgemeinde Elbtalaue liegt bedauerlicherweise in diesem Trend und musste im Jahr 2022 eine durchschnittliche Erkrankung von **29,17 Tagen** pro Beschäftigten verkraften. Dies ist der höchste Wert in den vergangenen 10 Jahren!

Da Durchschnittszahlen jedoch oft eine Situation suggerieren, die in der Realität gar nicht vorliegt, sei zum besseren Verständnis an dieser Stelle angemerkt, dass sich von den insgesamt **4.872 Krankheitstagen** bei der Samtgemeinde alleine **2.311 Krankheitstage auf nur 12 Kolleginnen und Kollegen** konzentrieren, die aufgrund schwerer Krankheiten über einen langen Zeitraum ausgefallen waren.

Ferner ist auffällig, dass die Anzahl der Erkrankungen in der mittleren Kategorie zwischen 4 Tagen und 6 Wochen im Vergleich zum Vorjahr (von 974 auf 2.146) stark angestiegen ist. Der um **1.172 Krankheitstage erhöhte Wert** ist auf die zahlreichen Corona-Erkrankungen in 2022 zurückzuführen. Eine sehr große Anzahl von Beschäftigten ist Corona-bedingt jeweils über eine Woche krankheitsbedingt ausgefallen.

Es wird daher davon ausgegangen, dass sich die Zahl der Krankheitstage im nächsten Jahr wieder deutlich verringern wird.

Eine detaillierte Auswertung der Krankheitstage kann der beigefügten Anlage entnommen werden.

Die Samtgemeinde Elbtalaue 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 (mit dem Fahrrad zur Arbeit) verstärkt Rechnung zu tragen. Ab dem Jahr 2022 besteht zudem die Möglichkeit, im Rahmen des Programms „Hansefit“ in teilnehmenden Sporteinrichtungen vergünstigt zu trainieren. Zum Angebot von „Hansefit“ gehören aber auch zahlreiche Online-Angebote (Sportkurse, Yoga, Ernährungskurse etc.), die von den teilnehmenden Kolleginnen und Kollegen kostenlos genutzt werden können.

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 Elbtalaue 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 Elbtalaue 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 sich der Arbeitsschutz in der Samtgemeinde Elbtalaue 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 Spuckschutz, verstärktes Homeoffice in rollierenden Teams, Durchführung von gesonderten Impfkationen für die Beschäftigten, 3 G-Pflicht in der Verwaltung etc.).

Diese Maßnahmen haben zumindest erreicht, dass die direkten Ansteckungen in der Verwaltung in einem überschaubaren Maß geblieben sind. Leider ist die Corona-Pandemie insbesondere im Jahr 2022 dennoch nicht an der Verwaltung vorbei gegangen (Ansteckungen im privaten Bereich), wie die oben dokumentierten Krankendaten belegen.

### **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 **27 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 oben 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.

Mit dem Fahrradleasing und der Möglichkeit zur Teilnahme am Programm „Hansefit“ sind in den letzten 2 Jahren zudem leistungsfähige Instrumente für die Gesundheitsprävention dazugekommen.

## **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.

In den letzten Personalberichten ist daher an dieser Stelle ausführlich über die Stellenbemessung und -bewertung der Jahre 2014 – 2016 und die daraus abgeleiteten Maßnahmen berichtet worden. Da sich an diesen Voraussetzungen nichts geändert hat, wird auf eine Wiederholung in diesem Personalbericht verzichtet. Interessierte können sich weiterhin in den Personalberichten der letzten Jahre informieren.

Die Verwaltung wird an dieser Stelle aber nach wie vor die Entwicklungen des Stellenplans dokumentieren, damit Stellenzuwächse oder Stellenreduzierungen nachvollzogen werden können.

Der Stellenumfang ist in den letzten 13 Jahren um **ca. 28 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	105,14	+ 0,4	Überwachung ruhender Verkehr (0,25) Servicekraft Grundschule (0,15)
2022	107,01	+ 1,87	Azubi (1,0) Büchereien (0,512) Reinigung (0,128) OZG Pflege (0,231)
2023	118,78	11,77	Regionalmanagement (1,0) Beamtenanwärter (1,0) Servicekräfte Grundschulen (1,167) Verwaltungskraft FD 10/11 (1,0)

			Fachinformatiker Systemintegration (1,0) Stadtsanierung (2,0) Baucontrolling, Dorferneuerung, Klimaschutz (1,0) Tiefbauingenieur (1,0) Techniker (1,0) Kontrolle ruhender Verkehr (0,5) Ordnungsangelegenheiten (1,1)
--	--	--	--

Die Tabelle macht deutlich, dass sich die Samtgemeinde Elbtalaue in den vergangenen 13 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.

So ist die Verwaltung nach weiteren 6 Jahren seit der letzten Stellenbemessung- und -bewertung erneut an ihre Grenzen gekommen. Insbesondere die steigende Anzahl an komplizierten Förderprojekten bindet immer größere Personalressourcen. Die Teilnahme an diesen Förderprojekten ist jedoch essentiell, 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 dass 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,
- der Stadtsanierung in Dannenberg (Elbe) und Hitzacker (Elbe)
- der Umsetzung des Ganztagschulkonzeptes
- 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, Corona-Pandemie, **der aktuelle Krieg in der Ukraine**) das Personal der Samtgemeinde in hohem Maße.

Die Verwaltung hat daher im Jahr 2022 einen breiten Dialog mit den politischen Entscheidungsträgern geführt und einen Stellenmehrbedarf für die Stellenplanberatungen angemeldet. Die jeweiligen Stellen können der obigen Tabelle in der Zeile für das Jahr 2023 entnommen werden.

Die Dienststelle möchte sich an dieser Stelle ausdrücklich bei den politischen Entscheidungsträgern bedanken, da die vorgetragene Argumente der Verwaltung aufgegriffen und den neuen Rahmenbedingungen durch zusätzliche Stellen im Stellenplan für das Jahr 2023 Rechnung getragen wurden.

Da der Haushaltsplan für das Jahr 2023 mittlerweile genehmigt ist, werden die jeweiligen Ausschreibungen kurzfristig beginnen. Die Dienststelle ist zuversichtlich, dass die neuen Stellen mit qualifizierten Kräften besetzt werden können.

Matthias Rhode