

# Samtgemeinde Elbtalaue

## Personalbericht

# 2023

## **Vorwort**

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Samtgemeinde Elbtalaue legt den Personalbericht für das Jahr 2023 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 der Mitarbeiterinformation dienen. Der Personalbericht wird jährlich fortgeschrieben.

Das Jahr 2023 war erneut sehr ereignisreich und arbeitsintensiv. Anfang des Jahres standen wir noch stark unter dem Einfluss der Corona-Pandemie. Kaum jemand hat noch in Erinnerung, dass die Niedersächsische Corona-Verordnung erst am 01.03.2023 außer Kraft getreten ist. Gefühlt liegt die Pandemie viel weiter zurück.

Dies liegt vermutlich auch daran, weil der russische Angriff auf die Ukraine im Februar 2022 die Aufmerksamkeit längst auf andere Themen gelenkt hat.

Niemand hätte erwartet, dass der Frieden in Europa und unser eigenes Land so unmittelbar bedroht werden würde, unsere Energieversorgung in Gefahr ist und wir erneut viele geflüchtete Menschen aufnehmen müssen. Wir haben gelernt, dass wir uns schnell an unvorhergesehene Situationen anpassen müssen, da alte Gewissheiten nicht mehr gültig sind.

Für die Beschäftigten der Samtgemeinde Elbtalaue hat dies zu teilweise starken Veränderungen im Arbeitsalltag geführt. Kurzfristig haben wir Unterkünfte bereitgestellt und allgemein Hilfs- und Unterstützungsleistungen schnell und unbürokratisch angeboten.

Zu Beginn des Jahres ist die Samtgemeinde Elbtalaue zum ersten Mal in Betriebsferien gegangen, um Strom und Gas einzusparen. Darüber hinaus wurden weitere Maßnahmen zur Energieeinsparung erörtert und umgesetzt. So wurden die Büro-Temperaturen in den Wintermonaten auf 19 Grad heruntergeregelt und es gab kein warmes Wasser mehr in den Verwaltungsgebäuden. Die Kolleginnen und Kollegen der Samtgemeinde Elbtalaue haben also auch hier verantwortungsvoll ihren Beitrag geleistet.

Obwohl Corona seinen zumindest seinen großen Schrecken verloren hat, ist die Krankheit noch nicht vorbei. Auch in 2023 hat es immer mal wieder Corona bedingte Ausfälle in der Belegschaft gegeben. Ferner sind die Krankheitsbelastungen in den Fachdiensten in Folge verschiedener weiterer Krankheiten ist nach wie vor hoch. Die negativen Rekordwerte des vergangenen Jahres wurden jedoch glücklicherweise nicht mehr erreicht.

Das Jahr 2023 brachte zudem die Erkenntnis, dass der Fachkräftemangel nunmehr alle staatlichen Ebenen und damit auch die Samtgemeinde Elbtalaue erreicht hat. Vakante Stellen konnten teilweise gar nicht oder erst nach mehreren Ausschreibungsverfahren besetzt werden.

Trotz dieser Rahmenbedingungen setzen sich die Beschäftigten nach wie vor bis an die Grenze ihrer Belastbarkeit und darüber hinaus ein und leisten eine großartige und hoch motivierte Arbeit. Die Belastung darf aber nicht immer so hoch bleiben.

Die Samtgemeinde Elbtalaue setzt daher weiterhin auf die Digitalisierung der Verwaltung und die Steigerung der Attraktivität des Arbeitsplatzes. Am 16.01.2024 ist nunmehr das Online-Portal „Rathausdirekt“ online gegangen. 40 Online-Services von eigenen Dienstleistungen werden nunmehr digital angeboten und können 24/7 von den Bürgerinnen und Bürgern genutzt werden.

Die Samtgemeinde Elbtalaue hat sich zum Ziel gesetzt, eine moderne und zukunftsfähige Personalstruktur zu entwickeln, die den Anforderungen des sich stetig wandelnden Arbeitsmarktes gerecht wird. Die Samtgemeinde soll als Arbeitgeberin attraktiv und innovativ bleiben. Die Beschäftigten sollen gehalten, motiviert und für ihre Aufgaben gut aus- und fortgebildet werden. Ein Schwerpunkt wird hier auf den Führungskräftebildungen liegen, für die gerade mit einem Bildungspartner ein modulares System erarbeitet wird.

Die Samtgemeinde Elbtalaue möchte auch in Zukunft moderne Arbeitsformen, sichere und gute Arbeitsbedingungen, sinnvolle Aufgaben und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bieten.

Unser Recruiting ist mittlerweile über ein Bewerbermanagementsystem professionell und digital gut aufgestellt.

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 2022 aktualisiert bzw. fortgeschrieben. Erläuterungen zum Zahlenwerk, die nach wie vor Gültigkeit haben, wurden aus dem Bericht des Jahres 2022 übernommen.

Der Berichtszeitraum ist das Vorjahr. Alle Kennzahlen beziehen sich auf den Stichtag 31.12.2023.

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 06.02.2024

Matthias Rhode

Leiter Fachbereich 1 (Zentrale Dienste)

# Personalkennzahlen mit Erläuterungen

## I. Personalstruktur

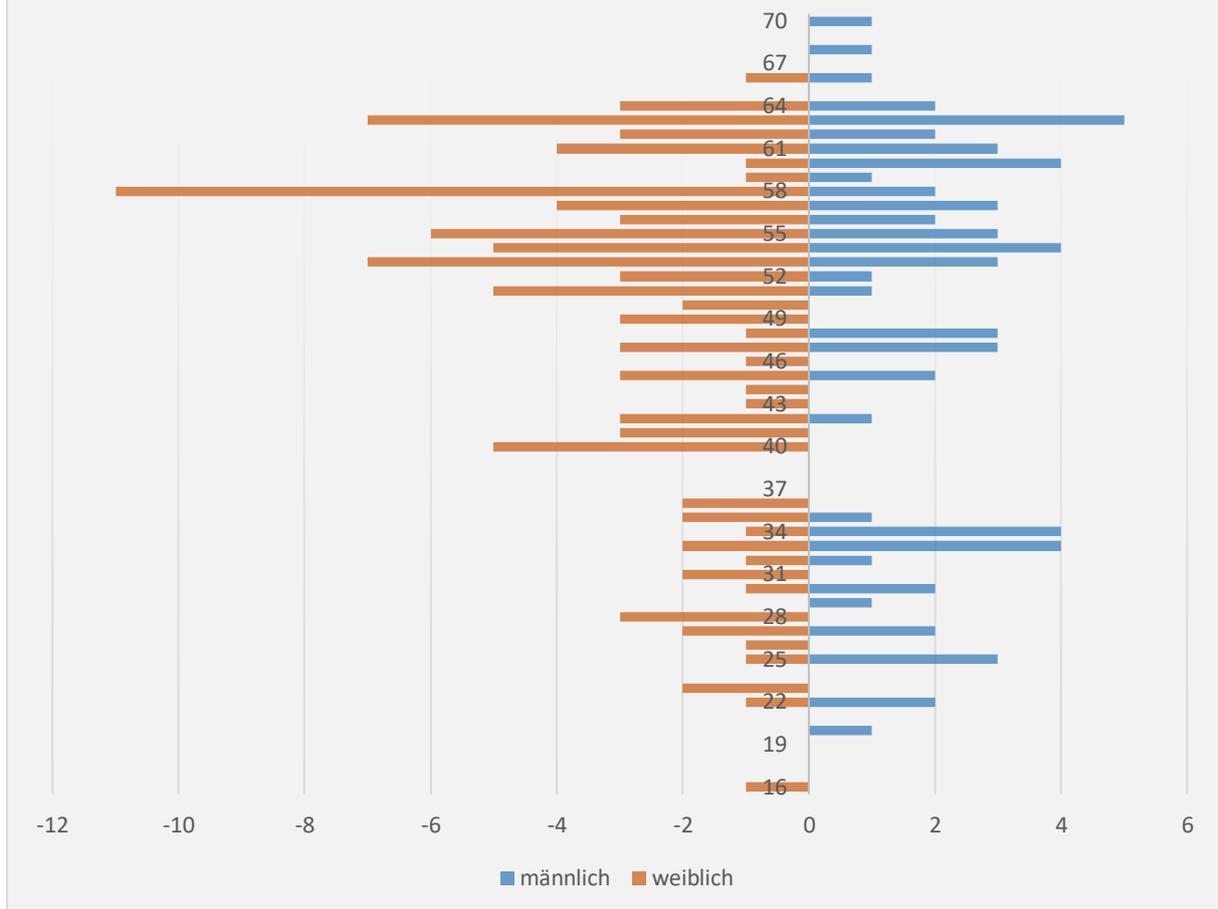
### 1. Anzahl

Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 2023 insgesamt:	181
✓ Beamte:	11
✓ Tarifbeschäftigte:	170
➤ Verwaltung:	98
➤ Sozialberufe:	6
➤ Sonstige (Büchereien / Schulsekretärinnen):	12
➤ Manuelle Tätigkeiten (Reinigungskräfte, Kommunale Dienste etc.):	54
✓ Vollzeit:	107
✓ Teilzeit:	74
✓ weiblich:	112
✓ männlich:	69
✓ mit anerkannter Schwerbehinderung:	10

### 2. Altersstruktur

Alter	männl.	weibl.	Alter	männl.	Weibl.	Alter	männl.	weibl.
16	0	1	42	1	3	68	1	0
17	0	0	43	0	1	69	0	0
18	0	0	44	0	1	70	1	0
19	0	0	45	2	3			
20	1	0	46	0	1			
21	0	0	47	3	3			
22	2	1	48	3	1			
23	0	2	49	0	3			
24	0	0	50	0	2			
25	3	1	51	1	5			
26	0	1	52	1	3			
27	2	2	53	3	7			
28	0	3	54	4	5			
29	1	0	55	3	6			
30	2	1	56	2	3			
31	0	2	57	3	4			
32	1	1	58	2	11			
33	4	2	59	1	1			
34	4	1	60	4	1			
35	1	2	61	3	4			
36	0	2	62	2	3			
37	0	0	63	5	7			
38	0	0	64	2	3			
39	0	0	65	0	0			
40	0	5	66	1	1			
41	0	3	67	0	0			

## ALTERSPYRAMIDE SAMTGEMEINDE ELBTALAU



Die obige Grafik zeigt die Alterspyramide der Samtgemeinde Elbtalau (16 – 70 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 (Fachkräftemangel) als immer schwieriger.

So musste festgestellt werden, dass auch in 2023 in zwei Fällen gerade erst eingestellte Verwaltungskräfte (eine 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 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,
- ✓ Spezielle Führungskräftebildungen,
- ✓ Digitalisierung des Bewerbungsprozesses,
- ✓ 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“

Trotz dieser Maßnahmen hält es die Samtgemeinde Elbtalaue für erforderlich, im Jahr 2025 eine neue Stellenbemessung und -bewertung durchzuführen, um die Strukturen, Aufgaben und Dotierungen (Eingruppierungen und Besoldungen) an die neuen Anforderungen anpassen zu können. Zu diesem Zweck muss im nächsten Jahr ein entsprechendes Budget zur Verfügung gestellt werden.

**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 Regelalters- rente zum	Renten- / Pensionseintritt bei Möglichkeit langjährige Versicherte zum	Bem.:
1	Stelle (0,77) Fachdienst 12	5	30.06.2024		
2	Stelle (1,0) Stab	11	01.09.2025	01.09.2023	
3	Stelle (1,0) KDE	5	01.01.2026	01.01.2024	
4	Stelle (1,0) KDE	5	01.01.2026	01.01.2024	
5	Stelle (1,0) Fachdienst 31	(9b) 9a	01.06.2026	01.06.2024	
6	Stelle (0,59) Fachdienst 31	2	01.08.2026	01.08.2024	
7	Stelle (1,0) KDE	5	01.08.2026	01.08.2024	
8	Stelle (1,0) Fachdienst 12	11	01.09.2026		
9	Stelle (1,0) Fachbereich 2	A 13	01.10.2026	Keine Anwendung	
10	Stelle (1,0) KDE	5	01.12.2026	01.12.2024	
11	Stelle (0,2) Fachdienst 31	2	01.12.2026	01.12.2024	
12	Stelle (0,4) Schulsek. FD 14	5	01.01.2027	01.01.2025	
13	Stelle (0,64) Fachdienst 11	8	01.02.2027	01.02.2025	
14	Stelle (0,74) Fachdienst 31	2	01.03.2027	01.03.2025	
15	Stelle (1,0) KDE	A 12	01.11.2027	Keine Anwendung	
16	Stelle (1,0) Fachdienst 41	6	01.01.2028	01.01.2026	
17	Stelle (1,0) Fachdienst 12	9b	01.04.2028	01.04.2026	
18	Stelle (0,63) Bücherei FD 14	7	01.06.2028	01.06.2026	
19	Stelle (0,5) Fachdienst 41	6	01.07.2028	01.07.2026	
20	Stelle (0,78) Fachdienst 31	2	01.11.2028	01.11.2026	
21	Stelle (0,5) Fachdienst 40	5	01.05.2029	01.05.2027	
22	Stelle (1,0) KDE	6	01.05.2029	01.05.2027	
23	Stelle (1,0) Fachdienst 40	10 (9c)	01.06.2029	01.06.2027	
24	Stelle (1,00) Jugendzentrum	S04	01.01.2030	01.01.2028	
25	Stelle (1,0) Fachbereich 3	A13	01.03.2030	Keine Anwendung	
26	Stelle (1,0) KDE	6	01.08.2030	01.08.2028	
27	Stelle (0,77) Fachdienst 41	6	01.11.2030	01.11.2028	
28	Stelle (1,0) Fachdienst 41	9c	01.04.2031	01.04.2029	
29	Stelle (0,5) Fachdienst 40	8	01.12.2031	01.12.2029	
30	Stelle (1,0) Fachdienst 14	9c	01.04.2032	01.04.2030	
31	Stelle (1,0) Fachdienst 14	9c	01.04.2032	01.04.2030	
32	Stelle (1,0) Fachdienst 20	10	01.04.2032	01.04.2030	
33	Stelle (0,74) Fachdienst 31	1	01.06.2032	01.06.2030	
34	Stelle (0,58) Fachdienst 31	3	01.08.2032	01.08.2030	
35	Stelle (1,0) Fachdienst 21	A 9	01.10.2030	Keine Anwendung	
36	Stelle (0,77) Fachdienst 31	1	01.11.2032	01.11.2030	
37	Stelle (1,0) Fachdienst 31	11	01.12.2032	01.12.2030	
38	Stelle (1,0) Stab	10	01.02.2033	01.02.2031	
39	Stelle (1,0) Fachdienst 10	9a	01.02.2033	01.02.2031	
40	Stelle (1,0) Fachdienst 22	6	01.03.2033	01.03.2031	
41	Stelle (1,0) KDE	5	01.06.2033	01.06.2031	

42	Stelle (1,0) Fachdienst 31	5	01.07.2033	01.07.2031
43	Stelle (0,58) Fachdienst 14	S 8a	01.09.2033	01.09.2031
44	Stelle (1,0) KDE	5	01.10.2033	01.10.2031
45	Stelle (0,9) KDE	9a	01.12.2033	01.12.2031
46	Stelle (0,78) Bücherei	6	01.01.2034	01.01.2032
47	Stelle (0,74) Schulsekretärin	5	01.10.2034	01.10.2032
48	Stelle (1,0) FD 30	11	01.10.2034	01.10.2032
49	Stelle (0,81) Reinigung	1	01.11.2023	01.11.2032
50	Stelle (1,0) Ingenieur	11	01.12.2034	01.11.2032

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 50 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 sowie der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) entsprechende Regelungen. Der TV FlexAZ ist jedoch zum 31.12.2022 ausgelaufen und durch die Tarifvertragsparteien nicht verlängert worden. Es können also nur noch die Regelungen aus dem oben angesprochenen Altersteilzeitgesetz in Anspruch genommen werden.

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.

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 Stellenteile	Art der zu besetzenden Stelle	Entgelt- / Besoldungsgruppe	Zur Verfügung stehende neue Kräfte mittlerer Dienst	Zur Verfügung stehende neue Kräfte gehobener Dienst	Bem.:
2024	0,77	Verwaltungskraft mittlerer Dienst	5	1 weitere	1 weiterer	
2025	1,0	Verwaltungskraft gehobener Dienst	11	3 weitere	1 weiterer	
2026	1,0	KDE	5	2 weitere	1 weitere	
	1,0	KDE	5			
	1,0	Verwaltungskraft mittlerer Dienst	(9b) 9a			
	0,59	Reinigungskraft	2			
	1,0	KDE	5			
	1,0	Verwaltungskraft gehobener Dienst	11			
	1,0	Verwaltungskraft gehobener Dienst	A 13			
	1,0	KDE	5			
	0,2	Reinigungskraft	2			
	2027	0,53	Schulsekretärin			5
0,51		Verwaltungskraft mittlerer Dienst	8			
0,74		Reinigungskraft	2			
1,0		Verwaltungskraft gehobener Dienst	A 12			
2028	1,0	Verwaltungskraft mittlerer Dienst	6	3 weitere	1 weitere	
	1,0	E-Check	9b			
	0,81	Bücherei	7			
	0,5	Verwaltungskraft mittlerer Dienst	6			
	0,78	Reinigungskraft	2			
2029	0,5	Verwaltungskraft mittlerer Dienst	5	3 weitere	1 weitere	
	1,0	KDE	6			
	1,0	Verwaltungskraft gehobener Dienst	10 (9c)			
2030	1,0	Jugendzentrum	S04	3 weitere	1 weitere	
	1,0	Verwaltungskraft gehobener Dienst	A13			
	1,0	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 gehobener Dienst	10 (9c)			
	0,74	Reinigungskraft	1			
	0,58	Hausmeister	3 (5)			

	1,0	Verwaltungskraft mittlerer Dienst	A 9			
	0,77	Reinigungskraft	1			
	1,0	Ingenieur	11			
2033	1,0	Regionalmanagement	10	3 weitere	1 weitere	
	1,0	Verwaltungskraft mittlerer Dienst	9a			
	1,0	Verwaltungskraft mittlerer Dienst	6			
	1,0	KDE	5			
	1,0	Hausmeister	5			
	0,58	Jugendzentrum	S 8a			
	1,0	KDE	5			
	0,9	Verwaltungskraft mittlerer Dienst	9a			
	2034	0,78	Bücherei			6
0,74		Schulsekretärin	5			
1,0		Verwaltungskraft gehobener Dienst	11			
0,81		Reinigungskraft	1			
1,0		Ingenieur	11			

Aus der Tabelle ist zu erkennen, dass in den Jahren von 2024 bis 2034 **10,45 Stellen** im **mittleren Verwaltungsdienst** nachzubesetzen sind. Dem stehen potenziell 29 neuausgebildete Azubis gegenüber.

Im gleichen Zeitraum müssen **10,00 Stellen** im gehobenen Dienst nachbesetzt werden. Dem stehen potenziell 12 neu ausgebildete Kräfte des gehobenen Dienstes gegenüber, welche teilweise (mit Ausnahme der Beamtinnen und Beamten, welche aus den Anwärterinnen und Anwärtern übernommen werden (siehe nächster Absatz)) aus den bereits ausgebildeten Beschäftigten mit abgeschlossener A I - Ausbildung rekrutiert werden.

Die Dienststelle hat zudem ab dem Jahr 2023 mit der Ausbildung von Anwärterinnen und Anwärtern des gehobenen Verwaltungsdienstes (Beamtenausbildung) begonnen. 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.

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 extern 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 2023 ausgebildeten 9 Verwaltungskräften des mittleren Dienstes 4 die Samtgemeinde Elbtalaue wieder verlassen.

Ferner haben in den vergangenen Jahren zahlreiche junge Kolleginnen und Kollegen, die durchaus für höherwertige Aufgaben (A II – Ausbildung) geeignet gewesen wären, die Samtgemeinde ebenfalls verlassen.

Diese Abgänge konnten zwar durch externe Verwaltungskräfte sowie 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 (inkl. Anwärterinnen und Anwärter) 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. So gingen im Jahr 2023 nur 20 Bewerbungen auf die ausgeschriebenen Stellen ein. 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.

### 3. Personalentwicklung

In den vergangenen Jahren konnte beobachtet werden, dass gerade junge Kolleginnen und Kollegen vor der Übernahme von Führungsverantwortung zurückschrecken. Obwohl in der Vergangenheit Führungspositionen ausgeschrieben wurden, haben sich keine internen Kolleginnen und Kollegen beworben.

Die Dienststelle geht davon aus, dass diese abrupte Veränderung nicht nur eine Anpassung an die neuen Aufgaben erfordert, sondern auch die Entwicklung von Führungsqualitäten, die oft im Tagesgeschäft nicht im Fokus standen.

Folgende Herausforderungen müssen bei Führungsaufgaben plötzlich bewältigt werden:

- a) **Veränderte Perspektive:** Die Übernahme einer Führungsposition bringt eine grundlegende Verschiebung der Perspektive mit sich. Als Mitarbeiter lag der Fokus oft auf der eigenen Arbeit; nun gilt es, den Blick auf das größere Ganze zu richten und strategische Entscheidungen zu treffen.
- b) **Verantwortung und Druck:** Führungskräfte stehen unter einem erhöhten Druck, da sie nicht nur für ihre eigenen Leistungen, sondern auch für das Wohl des Teams oder der Abteilung verantwortlich sind. Dieser Druck kann zu Stress und Unsicherheit führen.
- c) **Kommunikation und Konfliktmanagement:** Kommunikative Fähigkeiten werden auf eine neue Ebene gehoben. Die effektive Kommunikation mit Teammitgliedern, Vorgesetzten und anderen Abteilungen ist entscheidend. Zudem muss man sich mit Konflikten innerhalb des Teams auseinandersetzen.

Die plötzliche Übernahme von Führungsaufgaben erfordert mithin nicht nur eine schnelle Anpassung an die neuen Verantwortlichkeiten, sondern auch eine bewusste Entwicklung von Führungsqualitäten.

Hier möchte die Dienststelle ansetzen und mit Unterstützung eines regionalen Bildungsträgers eine modulare Führungskräftebildung anbieten.

Mit diesem Angebot soll den Führungskräften und den angehenden Führungskräften die Möglichkeit gegeben werden, Ihre Anliegen / Befürchtungen vertrauensvoll und offen zu erörtern, neue Perspektiven zu gewinnen, persönliche Veränderungsprozesse zu initiieren und wirksam umzusetzen! Ein abgestimmter Schulungsprozess soll insbesondere in folgenden Themenbereichen positive Energien freisetzen und neue, persönliche Entwicklungspotenziale erschließen:

- ✓ Führungskultur, Rollenverständnis und Führungsverhalten
- ✓ Persönlichkeitsentwicklung
- ✓ Selbstorganisation, gesunde Eigenmotivation und Lust auf Leistung
- ✓ Konfliktmanagement gegenüber Vorgesetzten, Kollegen und Mitarbeitern
- ✓ Umgang mit Veränderungen, Neuorientierung im Berufs- und Privatleben
- ✓ Out-Placement-Beratung
- ✓ Bewältigung von Krisen, Strategien gegen Leistungsdruck, Angstblockaden und Ohnmachtsgefühle

Dieser Themenkomplex, der explizit an Führungskräfte und angehende Führungskräfte gerichtet ist, soll jedoch von weiteren Schulungsmodulen für alle Beschäftigten ergänzt werden. Schulungen zur persönlichen Weiterentwicklung, aber auch zu Themen wie der mentalen Gesundheit, sind hier denkbar.

Das oben genannte Konzept wird gerade entwickelt und soll der Belegschaft in der nächsten Personalversammlung in ihren Grundzügen vorgestellt 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 2022** jedes Pflichtmitglied im Schnitt **23 Tage** (für 2023 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 23 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 2022** im Schnitt **32,78** Arbeitstage krank.

Schließlich teilt das Bundesministerium des Inneren in seinem Gesundheitsförderungsbericht **2020** mit, dass die über 306.000 Beschäftigten des Bundes im **Jahr 2021** im Schnitt **17,20** Tage krank waren.

Die Samtgemeinde Elbtalau liegt bedauerlicherweise in diesem Trend und musste im Jahr 2023 eine durchschnittliche Erkrankung von **24,20 Tagen** pro Beschäftigten verkraften. Damit ist der Wert im Vergleich zum Vorjahr erfreulicherweise deutlich gefallen (**2022: 29,17 Tage**).

Zunächst konnte festgestellt werden, dass die Anzahl der ganzjährig erkrankten Kolleginnen und Kollegen auf nunmehr 3 deutlich gefallen ist. Während in

- ✓ 2020 noch 2.066
- ✓ 2021 noch 2.449 und
- ✓ 2022 noch 2.072

Krankheitstage im Bereich der Erkrankungen über 6 Wochen zu verzeichnen waren, betrug der Wert in 2023 nur noch 1.735 Tage.

Ferner war in **2022** 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 war. Der um **1.172 Krankheitstage erhöhte Wert** war auf die zahlreichen Corona-Erkrankungen in 2022 zurückzuführen. Eine sehr große Anzahl von Beschäftigten war Corona-bedingt jeweils über eine Woche krankheitsbedingt ausgefallen.

Die Dienststelle war daher davon ausgegangen, dass sich die Zahl der Krankheitstage im Jahr 2023 wieder deutlich verringern wird. Diese Prognose ist eingetreten. Im Jahr 2023 waren in der Kategorie der Erkrankungen zwischen 4 Tagen und 6 Wochen nur noch 1.596 Tage angefallen (550 weniger als im Jahr zuvor). Der alte Wert der „Vor-Corona-Zeit“ konnte jedoch noch nicht wieder erreicht werden.

Besorgniserregend sind jedoch die zunehmend erhöhten krankheitsbedingten Ausfälle bei den Auszubildenden. Während alle Auszubildenden im Jahr 2017 zusammen nur 35 Krankheitstage zu verzeichnen hatten, sind es nunmehr 406. Hiervon entfallen jedoch auch 251 Tage auf einen Auszubildenden, welcher schwer erkrankt und damit das ganze Jahr ausgefallen war.

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 (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.

Obwohl das Programm Hansefit zunächst etwas schleppend anließ, kommen jetzt fast monatlich neue Kolleginnen und Kollegen dazu. Momentan nehmen 18 Kolleginnen und Kollegen am Hansefit-Programm teil.

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 sich 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 Spuckschutz, verstärktes Homeoffice in rollierenden Teams, Durchführung von gesonderten Impfaktionen 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.

Da auch die psychischen Erkrankungen in der Samtgemeinde Elbtalau zugenommen haben, wird in der Samtgemeinde Elbtalau mit Unterstützung der BAD gerade eine **Gefährdungsbeurteilung „Psyche“ durchgeführt**. Psychische Gefährdungen werden in dieser Untersuchung für spezielle Kategorien (z.B. Kolleginnen und Kollegen mit Kundenkontakt, Führungskräfte, Erzieherinnen und Erzieher, manuelle Tätigkeiten etc.) ermittelt und dann Maßnahmen zu deren Beseitigung oder zumindest Abmilderung festgelegt und umgesetzt.

### **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 Elbtalau hat bisher **29 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 3 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 Elbtalau 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.

Wie bereits angesprochen, sieht die Dienststelle in 2025 jedoch die Notwendigkeit, die Stellenbemessung und -bewertung zu wiederholen und darauf basierend eine Anpassung der Strukturen, Aufgaben und Dotierungen vorzunehmen.

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 14 Jahren um **ca. 32 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 Pfllege (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)
2024	122,71	3,93	Reinigungskräfte (0,34) Bücherei (0,1) Erzieher (0,5) Hausmeister (0,04) Personalrat (0,45) Springer Einstellung Azubis (2,0) Projektplanung Stab (0,5)

Die Tabelle macht deutlich, dass sich die Samtgemeinde Elbtalau in den vergangenen 14 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
- ✓ der Datenpflege zum Online-Zugangs-Gesetz (OZG-Pflege)
- ✓ in den Büchereien
- ✓ im Bauwesen (Techniker und Ingenieure)
- ✓ im Klimaschutz
- ✓ im Fördermanagement

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 und die 4 Verwaltungsstellen, die im Jahr 2023 insbesondere aufgrund der Stadtsanierung im Baubereich 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.

Um insbesondere die Förderaktivitäten auf eine professionelle Basis zu stellen, konnte mit Wirkung zum 16.01.2024 ein Fördermanager neu eingestellt werden. Die Implementierung wird zunächst für 2 Jahre aus dem Programm Zukunftsräume Niedersachsen gefördert. Danach ist eine unbefristete Übernahme des Fördermanagers geplant.

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 und auch bewilligt bekommen. Die jeweiligen Stellen können wie bereits angesprochen der obigen Tabelle in der Zeile für das Jahr 2023 entnommen werden.

Die Dienststelle ist zuversichtlich, dass die neuen Herausforderungen auch in Zukunft mit gut ausgebildetem Personal bewältigt werden können.

Matthias Rhode