

Amt Moorrege

Beschlussvorlage

Vorlage Nr.: 0205/2016/AMT/BV

Fachteam:	Bürgermeister-/in	Datum:	23.02.2016
Bearbeiter:	Rainer Jürgensen	AZ:	

Beratungsfolge	Termin	Öffentlichkeitsstatus
Hauptausschuss des Amtes Moorrege	09.03.2016	öffentlich
Amtsausschuss Moorrege	23.03.2016	öffentlich

Erweiterung des Stellenplans

Sachverhalt:

Bereits im letzten Hauptausschuss sowie im letzten Amtsausschuss wurde seitens der Personalrates und der Verwaltungsleitung vorgetragen, dass die personelle Ausstattung der Amtsverwaltung nicht mehr ausreichend ist, um die gestiegenen Anforderungen und Tätigkeiten sachgerecht, zielführend, adäquat und mit der gewohnten Sorgfalt und Schnelligkeit zu erledigen.

Daraufhin wurde eine Arbeitsgruppe eingerichtet, die sich in mehreren Arbeitssitzungen intensiv mit der Problematik auseinandergesetzt hat. Daneben wurde auch der gesamte Personalkörper durch eine zielgerichtete Umfrage beteiligt. Der Arbeitsgruppe gehören der gesamte Personalrat, die Gleichstellungsbeauftragte, der Hauptausschussvorsitzende, der Amtsdirektor sowie seine ehren- und hauptamtlichen Vertreter an. Insgesamt besteht diese Arbeitsgruppe folglich aus insgesamt 12 Personen.

Bevor in dieser Vorlage konkret auf die ermittelten Bedarfe eingegangen wird, folgt zum besseren Verständnis eine Ausblick auf die derzeitige Situation in der Verwaltung.

Das gesamte Personal der Amtsverwaltung ist immer bemüht, die finanzielle Belastung der amtsangehörigen Gemeinden – insbesondere durch die Personalkosten – so gering wie möglich zu halten. Auch bei den Sachausgaben wird stets maßvoll gehandelt und jede Ausgabe hinterfragt. Dieses zeigt sich eindrucksvoll in den hervorragenden Jahresabschlüssen des Amtshaushaltes in den vergangenen Jahren.

Diese vorbildliche Einstellung des gesamten Personalkörpers hat aber auch dazu geführt, dass die Zahl der Überstunden von 1.300 im Jahre 2011 auf nahezu 1.900 im aktuellen Zeitraum gestiegen ist. Allein die Betrachtung der Überstunden führt unter Berücksichtigung von Urlaub, Krankheit und Abwesenheit für Fortbildungen zu

einem Mehrbedarf von zwei Vollzeitstellen.

Die Gründe für den personellen Mehrbedarf sind vielfältig. Neben diversen kleineren Faktoren sind insbesondere die folgenden hervorzuheben:

- erhöhte Ansprüche der Einwohnerinnen und Einwohner: Hier ist neben der gestiegenen Streitkultur (Zunahme von Widersprüchen, An- und Nachfragen, vielfach bedingt durch die Rechtsschutzversicherungen) hervorzuheben, dass nahezu jedes erdenkliche Problem und jeder erdenkliche Sachverhalt der Amtsverwaltung persönlich, schriftlich und insbesondere telefonisch vorgetragen wird. In vielen Fällen ist die Amtsverwaltung weder sachlich und / oder örtlich zuständig. Aber der Anspruch an eine bürgerfreundliche Verwaltung gebietet auch hier eine Leistung. Die Kehrseite ist jedoch, dass die hier aufgewendete Zeit für die Sachbearbeitung fehlt.
- erhöhter berechtigter Anspruch der Gemeinde Heidgraben: Bürgermeister Udo Tesch hat aufgrund seiner ehemaligen beruflichen Tätigkeit und aufgrund seiner enormen Dienstzeit als ehrenamtlicher Bürgermeister nahezu sämtliche Aufgaben von der Amtsverwaltung ferngehalten. Insbesondere der Sitzungsdienst (Terminierung, Erstellen der Tagesordnung, Versand der Unterlagen, Erstellung von Sitzungsvorlagen), der nun richtigerweise von der Amtsverwaltung wahrgenommen wird sowie die fachliche Begleitung des Ehrenamtes führt zu einer deutlich gestiegenen Arbeitsbelastung. Dazu ist aber zu erwähnen, dass die Gemeinde Heidgraben immer die volle Amtsumlage entrichtet hat, auch wenn tatsächlich viele Tätigkeiten durch die Gemeinde selbst erledigt wurden. Im Umkehrschluss kann festgehalten werden, dass unter anderen Umständen die Amtsverwaltung schon vor Jahren den Personalbestand hätte erhöhen müssen, um auch die Gemeinde Heidgraben zu bedienen.
- Abbau von Überstunden: Die oben dargestellte Überstundensituation ist insbesondere unter Betrachtung der Gesundheit des Personalkörpers deutlich zu ändern. Eine gleichbleibende Belastung auf dem jetzigen Niveau oder gar ein weiterer Anstieg der Arbeitsbelastung, welches mit einem weiteren Anstieg der Überstunden einhergeht, führt aber zwangsläufig ab dem Erreichen der persönlichen Belastungsgrenze zu einem sprunghaften Anstieg des Krankenstandes. Ein erhöhter krankheitsbedingter Ausfall nur einiger weniger Kolleginnen und Kollegen führt zwangsläufig zu einer noch höheren Belastung des Personalkörpers. Weitere krankheitsbedingte Ausfälle wären die Folge. Die Möglichkeiten der Verwaltungsleitung, hier adäquat gegenzusteuern, sind begrenzt und ohne eine Anpassung der personellen Ausstattung der Amtsverwaltung nicht möglich.
- Veranstaltungen der Gemeinden: Die amtsangehörigen Gemeinden bieten für ihre Einwohnerinnen und Einwohner diverse Veranstaltungen als freiwillige Leistungen an. Beispielhaft seien hier die Neujahrsempfänge, Seniorenausflüge, Weihnachtsfeiern des gemeindlichen Personalkörpers, Seniorenkarneval, Thea-

terabende, Konzerte und Patenschaften erwähnt. Diese freiwilligen Leistungen werden zwar mit Freude und enormen Einsatz der Belegschaft geleistet, jedoch fallen durch Vor- und Nachbereitung sowie des persönlichen Einsatzes während der Veranstaltungen, die meist an den Wochenenden oder Abendstunden oder gar ganztägig stattfinden, weitere Überstunden an. Zudem bleibt die eigentliche Sachbearbeitung, die auf den jeweiligen Stellen zu verrichten ist, unberührt, so dass in der Folge auch hier weitere Überstunden anfallen.

- Veränderungen der gesetzlichen Rahmenbedingungen: Stetig neue und sich permanent ändernde Gesetzeslagen stellen die Amtsverwaltung immer wieder vor organisatorische Herausforderungen. Beispielhaft werden hier nur einige Gesetze und Verordnungen angeführt, die die größte zeitliche Belastung verursachen und bisher ohne personelle Aufstockung geleistet werden:
 - Wohngeldgesetz (mehr Fallzahlen durch geänderte Rahmenbedingungen)
 - Tarifvertragstreugesetz (mehr Zeitaufwand bei Vergaben)
 - Selbstüberwachungsverordnung (enorm zeitintensive Aufgabe)
 - Schornsteinfegerwesen (ordnungsrechtliche Maßnahmen)
- Flüchtlingssituation: Die allgemein bekannte Flüchtlingskrise führt auch die Amtsverwaltung an ihre Grenzen. Dankenswerter Weise hat die Selbstverwaltung ab der zweiten Jahreshälfte 2016 bereits eine auf zwei Jahre befristete Stelle im Team soziale Dienste geschaffen, um die Spitze der Belastung abzufangen. Jedoch ist anzumerken, dass nicht nur die Abarbeitung dieser Krise deutlich länger als zwei Jahre andauern wird, sondern dass auch die übrigen Teams von dieser Arbeitsverdichtung betroffen sind. So hat sich beispielhaft die Zahl der Kassennordnungen im Jahr 2015 im Vergleich zum Vorjahr exakt verdoppelt. Für 2016 deutet sich ein weiterer Anstieg an. 55 auf dem freien Markt angemietete Immobilien führen auch im Fachteam 7 durch notwendige Vertragserstellung und –prüfung sowie Abstimmung mit den Versorgungsunternehmen zu einer deutlichen Mehrbelastung. Auch das Fachteam 5 und insbesondere die technischen Kollegen des FT 7 sind bei der Grundstücksfindung, der Erstellung von Baugenehmigungen, Abstimmungen mit den Gemeinden, Abriss von bestehenden Gebäuden und Einbindung der Versorgungsunternehmen erheblich eingebunden. Die am 15. Februar im Amt Moorrege durchgeführte Konferenz der Verwaltungsleitungen mit dem Landrat hat bei unveränderten Rahmenbedingungen eine weitere Zuweisung von 300 Flüchtlingen für das Amt Moorrege im laufenden Jahr ergeben.
- Entwicklung der Gemeinden: Die sieben amtsangehörigen Gemeinden sind stetig abwechselnd in dem Begriff, neue Entwicklungsflächen auszuweisen. Die damit verbundene Grundaufgabe des Bauamtes ist hiervon unberührt. Jedoch führt ein Anstieg von Einwohnerzahlen und Gewerbebetrieben zwangsläufig zu einem An-

stieg in den Verwaltungsbereichen Melde- und Gewerbeamt, Steueramt und Kasse sowie insbesondere im Bereich Schule und Kindertagesstätten.

Zur Verdeutlichung des Istzustandes sind nachstehend die Gesamtzahl der Stellen sowie die Entwicklung der Einwohnerzahlen der Jahre 2011 bis einschließlich 08. Februar 2016 dargestellt. Die Einwohnerzahlen sind aus dem Meldeprogramm ausgelesen und geben den tatsächlichen Stand (bereinigt um die Flüchtlingszahlen) wieder.

Jahr	Gesamtzahl der Stellen	Einwohnerzahl
2011	35,65	18.736
2012	35,00	18.653
2013	36,08	18.778
2014	35,52	18.991
2015	35,89	19.132
2016	37,00	19.247

Im Saldo ist das Amt Moorrege über alle sieben Gemeinden in diesem Zeitraum um 511 Einwohnerinnen und Einwohner gewachsen. Zusätzlich sind 649 Nebenwohnungen melderechtlich erfasst. In dem betrachteten Zeitraum ist der Personalkörper jedoch nur um 1,35 Stellen angewachsen. Ohne Berücksichtigung der befristeten Stelle „Flüchtlinge“ ergibt sich gar nur ein Anstieg von 0,35 Stellen.

Stellungnahme der Verwaltung:

Die nachstehend aufgeführten Maßnahmen sind das Ergebnis der Arbeitsgruppe und geben nicht das Einzelinteresse der Verwaltungsleitung oder des Personalkörpers wieder. Die in der am Ende folgenden Beschlussempfehlung aufgeführten Maßnahmen sind notwendig, die Belastung des Personalkörpers dauerhaft auf das notwendige Maß zu senken, Überstunden abzubauen, krankheitsbedingten Ausfällen vorzubeugen, die weiteren Entwicklungen der Gemeinden aufzufangen sowie auch weiterhin alle freiwilligen Leistungen für die Gemeinden und die Einwohnerinnen und Einwohner in gewohnter Weise zu erbringen. Dabei wird nicht immer auf die Darstellung der amtsinternen Verschiebungen oder Zusammenlegung einzelner Tätigkeiten eingegangen, da dieses originäre Zuständigkeit der Verwaltungsleitung ist. Eine Nennung erfolgt jedoch dort, wo es für die Sachverhaltsdarstellung unerlässlich ist.

- FT 1 (Teilbereich Zentrale): Der ermittelte Bedarf beträgt eine Erhöhung um sieben Wochenstunden. Der Arbeitskreis hat folgende Lösung erarbeitet:
 - Die Zentrale ist aktuell mit zwei Teilzeitkräften mit jeweils 25 Wochenstunden besetzt. Die bisherige Zuarbeit der Zentrale im Team soziale Dienste

mit fünf Wochenstunden geht vollständig an die Zentrale zurück. Beide Stellen in der Zentrale werden nicht zeitlich angehoben. Die Aufgabe der Submissionsstelle wird in der Zentrale für das gesamte Haus gebündelt. Eine Teilzeitstelle mit 25 Wochenstunden wechselt in das FT 7. Für die Zentrale wird dann eine Teilzeitstelle mit 25 Wochenstunden und einer geringeren Entgeltgruppe ausgeschrieben. Die Aufgabe „kommunaler Schadensausgleich“ wechselt in das FT 7.

- FT 2: Der ermittelte Bedarf ergab die Erhöhung um fünf Wochenstunden sowie eine zusätzliche Springerkraft zur Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes in den Außenstellen bei Urlaub, Krankheit und sonstiger Abwesenheit. Der Arbeitskreis hat folgende Lösung erarbeitet:
 - Die wöchentliche Arbeitszeit wird um fünf Stunden zur Unterstützung des Standesamtes angehoben. Eine zusätzliche Springerkraft konnte im Rahmen der Nachbesetzung der Stelle „Holm“ sogar mit einer geringfügigen finanziellen Einsparung gelöst werden, sie ist also nicht mehr erforderlich.
- FT 3: Der ermittelte Bedarf ergab eine zusätzliche Stelle im Umfang von 20 Wochenstunden zur Unterstützung der Kasse und des Bereiches Steuern und Abgaben sowie eine Vollzeitstelle mit 39 Wochenstunden zur intensiven Umsetzung der für den Umstieg auf die Doppik notwendigen Vermögenserfassung. Der Arbeitskreis hat folgende Lösung erarbeitet:
 - Aus dem FT 4 werden elf Wochenstunden zur Unterstützung der Kasse herausgelöst. Der verbleibende Bedarf von 48 Wochenstunden für Steuern, Beiträge und Vermögenserfassung werden bereitgestellt, jedoch frühestens in 2017 mit einer Rückkehr aus Elternzeit sowie ergänzend mit dann ausgebildeten Nachwuchskräften abgedeckt. Gleichzeitig wird die zeitliche Befristung der weiteren Kassenstelle aufgehoben.
- FT 4: Der ermittelte Bedarf ergab eine weitere Stelle mit 25 Wochenstunden. Der Arbeitskreis hat folgende Lösung erarbeitet:
 - Aufgrund des Abzuges von elf Wochenstunden zu Gunsten des FT 3 sowie aufgrund der Rücknahme der Zuarbeit der Zentrale in Höhe von fünf Wochenstunden ergibt sich ein tatsächlicher Bedarf von einer Vollzeitstelle. Diese Vollzeitstelle sollte vorrangig den Kolleginnen und Kollegen aus dem Jobcenter angeboten werden, da diese mit den Tätigkeitsfeldern des FT 4 vertraut sind. Die neu zu schaffende Stelle wird zentral sämtliche freiwilligen Leistungen der Gemeinden (gemeindliche Veranstaltungen) abdecken. Durch diese zentrale Aufgabenerledigung können auch weitere Anstiege im Bereich des Wohngeldes kompensiert werden. Gleichzeitig ist die zeitliche Befristung der Stelle „Flüchtlinge“ zur Kontinuität bei der Aufgabenwahrnehmung und zur Kompensation der länger als zwei Jahre in

Bezug auf die Flüchtlingskrise andauernden Tätigkeiten sowie zur Kompensation weiterer Aufgaben aufzuheben.

- FT 5: Das FT 5 hätte einen Vertretungsbedarf durch eine anstehende Elternzeit. Durch interne Maßnahmen und temporäre Aufgabenverteilungen sind keine weiteren Maßnahmen notwendig.
- FT 6: Der ermittelte Bedarf ergab eine neue Stelle mit 31 Wochenstunden. Der Arbeitskreis hat folgende Lösung erarbeitet:
 - Die Stelle wird eingerichtet und mit einer/einem Kauffrau/Kaufmann für Bürokommunikation, einer Kauffrau/einem Kaufmann für Datenverarbeitung, einem sonstigen Abschluss in der Informationstechnik oder vergleichbarer Qualifikation besetzt. Die Stelle ist mit der Entgeltgruppe 6 zu bewerten. Die Tätigkeiten „Telefon, Kopierer, Zuarbeit zur Administration, etc.“ werden von den Verwaltungsstellen abgezogen und dieser neuen Stelle zugeordnet. Dadurch entstehen auf den Verwaltungsstellen Kapazitäten für den Sitzungsdienst sowie für den Bereich Aus- und Fortbildung. Die neue Stelle kann vollumfänglich bei der Administration unterstützen und den möglichen Umstieg bei einem Wechsel oder Austritt der Administration auf einen externen Anbieter begleiten und im Anschluss die weiterhin durch das Amt zu erbringenden Aufgaben abbilden.
- FT 7: Der ermittelte Bedarf ergab 26 Wochenstunden. Der Arbeitskreis hat folgende Lösung erarbeitet:
 - Durch den Wechsel einer Teilzeitstelle mit 25 Wochenstunden von der Zentrale in das FT 7 stehen zunächst 25 Wochenstunden zur Verfügung. Da auch die Tätigkeit „kommunaler Schadensausgleich“ in das FT 7 übergeht, wird diese Stelle um 2,0 Wochenstunden angehoben.

Finanzierung:

Für das FT 1 ergeben sich geringfügige Einsparungen von etwa 1.500 Euro ab dem Jahr 2017 und 1.000 Euro für das Jahr 2016.

Für das FT 2 ergeben sich durch die Erhöhung der Arbeitszeit sowie der Absenkung um eine Entgeltgruppe Gesamtpersonalkosten von etwa 2.500 Euro jährlich ab dem Jahr 2017 und 1.670 Euro für das Jahr 2016.

Für das FT 3 ergeben sich Gesamtpersonalkosten von 0,00 Euro in 2016, 33.500 Euro in 2017 und letztlich 62.000 Euro ab 2018.

Für das FT 4 ergeben sich Gesamtpersonalkosten von 38.700 Euro für das Jahr 2016 und von 58.000 Euro ab dem Jahr 2017.

Für das FT 5 ergeben sich keine zusätzlichen Personalkosten.

Für das FT 6 ergeben sich Personalkosten in Höhe von 28.000 Euro für das Jahr 2016 und in Höhe von 42.000 Euro ab dem Jahr 2017.

Für das FT 7 ergeben sich Personalkosten in Höhe von 24.300 Euro für das Jahr 2016 und in Höhe von 36.500 Euro ab dem Jahr 2017.

Die Gesamtpersonalkosten für 39,75 Stellen in 2016 (37,00 + 2,75) bzw. 40,98 Stellen ab 2017 (Besetzung von 1,23 Stellen nach Elternzeit / Ausbildungsende) stellen sich wie folgt dar:

- 91.670 Euro für das Haushaltsjahr 2016, die vollständig durch den positiven Jahresabschluss des Jahres 2015 gedeckt werden können.
- 171.000 Euro für das Haushaltsjahr 2017
- 199.500 Euro ab dem Haushaltsjahr 2018

Schlussbetrachtung:

Das dargestellte Maßnahmenpaket ist mit größter Sorgfalt durch den Arbeitskreis erstellt worden. Aufgrund der mit diesem Paket verbundenen Aufgabenverschiebungen und Umsetzungen ist es nur als Gesamtpaket zu realisieren. Einzelne Veränderungen bzw. einzelne und abweichende Beschlussfassungen haben Auswirkungen auf die gesamte Maßnahme und erfordern eine neue intensive Betrachtung der daraus resultierenden Folgen mit der Maßgabe, dass eine erneute Vorlage für die Selbstverwaltung frühestens zur nächsten Sitzungsperiode im Sommer vorgelegt werden kann.

Der Arbeitskreis ist sich über die finanziellen Auswirkungen dieses Paketes im Klaren, sieht jedoch aufgrund der Belastung des Personalkörpers keinen anderen Weg. Alternativ wäre lediglich die Benennung von freiwilligen Leistungen, die die Amtsverwaltung künftig nicht mehr zu erbringen hat.

Fördermittel durch Dritte: ./.

Beschlussvorschlag:

Der Hauptausschuss empfiehlt dem Amtsausschuss / Der Amtsausschuss beschließt:

1. Die in der Zentrale durch Umsetzung frei werdende Stelle wird mit einer geringeren, der Tätigkeit entsprechenden Entgeltgruppe ausgeschrieben.
2. Im FT 2 wird die wöchentliche Arbeitszeit um fünf Stunden angehoben.

3. Zur sofortigen Unterstützung der Kasse werden aus dem FT 4 insgesamt elf Wochenstunden abgezogen.
4. Zur fristgerechten Darstellung der Vermögenswerte aller Gemeinden und des Amtes sowie zur Entlastung des Sachgebietes Steuern und Abgaben werden insgesamt 48 Wochenstunden bereits im Stellenplan 2016 bereitgestellt. Die tatsächliche Besetzung erfolgt jedoch erst im Jahr 2017 mit Ablauf einer Elternzeit und ergänzend mit den im Sommer 2017 ausgebildeten Nachwuchskräften.
5. Die in der Amtskasse befristete Stelle wird entfristet.
6. Zur Schaffung einer zentralen Vergabestelle werden fünf Wochenstunden aus dem FT 4 in die Zentrale verlagert.
7. Im FT 4 wird eine neue Vollzeitstelle „freiwillige Leistungen der Gemeinden“ eingerichtet, um sämtliche gemeindlichen Veranstaltungen kompetent und gebündelt zu bedienen.
8. Die befristete Stelle „Flüchtlinge“ wird entfristet.
9. Im FT 6 wird eine technische Stelle mit 31 Wochenstunden mit der Entgeltgruppe 6 zur Unterstützung der Administration sowie zur Vorbereitung der Auslagerung der EDV an Externe eingerichtet.
10. Die aus der Zentrale in das FT 7 wechselnde Stelle wird um 2,0 Wochenstunden angehoben.
11. Bei der Besetzung der Stellen sind die Kolleginnen und Kollegen des Jobcenters vorrangig zu berücksichtigen.

Der Amtsdirektor wird beauftragt, die unter 1. bis 11. beschlossenen Schritte unverzüglich unter Beachtung der Beteiligungsrechte umzusetzen.

Jürgensen

Anlagen: ./.

