

<h1>Vorlage</h1>	<h1>136</h1>	<h1>2019</h1>	Zum Beschluss Öffentlich								
TOP: Stellenentwicklung für wahrzunehmende Aufgaben, die den aktuell genehmigten Stellen aufgrund Auslastung nicht zugeordnet werden können											
Kosten €:		Hsh.-Stelle:		Hshjahr:							
Produktkosten €:											
Mittel stehen											
			Beratungsergebnis:								
Beratungs- folge	Sitzungs- termin	TOP	einst.	ja	nein	Enth.	Sachbearbeiter/in	[REDACTED]			
FWD	06.11.2019										
VA	07.11.2019						Aktenzeichen	Br 01/19			
Rat CLZ	07.11.2019						Datum	24.10.2019			
							Protokollauszug erforderlich	ja			
Beteiligte Stellen:											
	1	2	3	4	Stabstelle Stadtplan- nung...	Stabstelle Digitali- sierung...	GB	PR	81	Stadtw.	KBG
							X	X			
Protokoll- auszug er- forderlich	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Beschluss:

Die Verwaltung wird beauftragt, für wahrzunehmende Aufgaben, die den aktuell genehmigten Stellen aufgrund Auslastung nicht zugeordnet werden können, gemäß der anliegenden Begründung weitere Stellen zu entwickeln, diese bewerten zu lassen und in den Stellenplan einzustellen, auch wenn die im Zukunftsvertrag festgelegte Stelleneinsparung nicht erreicht wird.

Begründung:

A. Hauptamt:

Es besteht zur Zeit kein weiterer Stellenbedarf.

B. Kämmereiamt:

Der Stellenbedarf ist zeitnah und baldmöglichst mit der Amtsleitung zu ermitteln. Dies betrifft insbesondere die Sachgebiete Steuern, Kasse und Kämmerei sowie die Stabsstelle Digitalisierung.

C. Bau- und Ordnungsamt

1. Ordnungsamt

Eine Ermittlung der benötigten Zeiteile für eine sachgerechte Wahrnehmung der im Ordnungsamt wahrzunehmenden Aufgaben auf Basis der „KGSt-Tabelle“ von 2012 hat - selbst bei bereits erfolgter Reduzierung der Zeiteile auf ein fachlich gerade noch bis nicht mehr vertretbares Maß - einen Gesamtbedarf an zusätzlicher Arbeitszeit von ca. 45 Stunden ergeben. Diese verteilen sich auf alle vier im Hause aktuell vorhandenen Stellen im Sachgebiet Ordnung.

Hierbei handelt es sich jedoch lediglich um Planzahlen. Allein die für den Außendienst bezifferten 19,50 Stunden bilden lediglich den untersten Rahmen des für diese Aufgabe Erforderlichen ab. Unter Berücksichtigung auch aller anderen anfallenden Aufgaben kann der Außendienst aber selbst in diesem Umfang nicht geleistet werden.

Hierbei ist jedoch die Vertretbarkeit nach der Bemessung von 19,50 Wochenstunden Außendienst noch gar nicht hinterfragt worden.

Naturgemäß ist eine Bezifferung des als „im Umfang erforderlichen Außendienstes“ in Wochenstunden nur schwer möglich. Bei nicht vorhandenem Außendienst werden keine zu ahndenden Verstöße festgestellt und damit entfällt auch die Notwendigkeit einer Nachbereitung im Innendienst. Es ist ebenso leicht nachvollziehbar, dass ein zeitlich gut ausgestatteter Außendienst vergleichsweise viele Verstöße gegen geltende Vorschriften feststellt und in der Folge ahndet. An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass ein nicht unerheblicher Anteil der zu überwachenden Vorschriften dem Ortsrecht entstammt. Dies folgt letztlich als Konsequenz aus Entscheidungen des von den BürgerInnen gewählten Rates. Die Vorschriften und damit deren erforderliche Überwachung sind vom Rat und damit von den BürgerInnen gewollt. Dies bedingt dann aber auch in der Folge die Bereitstellung von Stellen und Personal.

Weiterhin zu beachten ist die Überwachung von landes- und bundesrechtlichen Vorschriften der unterschiedlichsten Art. Auch hier ist dem Anspruch der Bürgerinnen und Bürger auf Überwachung letztlich der Sicherheit und Ordnung dienender Vorschriften gerecht zu werden.

Da eine genaue Quantifizierung des zeitlichen Bedarfs für den Außendienst wenn überhaupt nur sehr schwer zu ermitteln ist, kann eine entsprechende Bestimmung nur hilfsweise erfolgen. Hier kann in Ermangelung einer mathematischen Ermittelbarkeit nur auf den in der Vergangenheit konstatierten Umfang und den im aktuellen Tagesgeschäft unter Einbeziehung aller wahrzunehmenden Aufgaben nach bestem Wissen ermitteltem Umfang Bezug genommen werden.

Es ist daher festzuhalten, dass die Wahrnehmung des Außendienstes durch einen zuletzt in Vollzeit als Außendienstmitarbeiter beschäftigten Kollegen intern als ausreichend für die Erfüllung der obliegenden Aufgaben angesehen wurde. Hierbei ist jedoch weiterhin zu beachten, dass die Wahrnehmung der Politessentätigkeit durch eine andere Stelle zusätzlich durchgeführt wurde.

Diese Feststellung deckt sich mit den im Tagesgeschäft gemachten Erfahrungen zum notwendigen Umfang eines Außendienstes. Es erscheint tatsächlich angemessen und ausreichend, während der gesamten üblichen Dienstzeit einen Außendienst ansprechbar und einsetzbar zur Verfügung zu haben.

Somit kann festgehalten werden, dass es aus verwaltungsseitiger Sicht erforderlich ist, eine Vollzeitstelle im Außendienst zusätzlich zu schaffen sowie die für die Politessentätigkeit zuständige Stelle in einem Umfang von ca. 7 Wochenstunden zu erhöhen.

2. Bauamt

Im April/Mai 2019 wurde auf Grundlage der KGST-Untersuchung für die Tätigkeiten auf der Stelle des Bau- und Ordnungsamtsleiters der tatsächliche Aufwand in Prozent anhand der Vorgänge und des gesetzlich vorgeschriebenen Umfangs ermittelt.

Insgesamt hat der Stelleninhaber Tätigkeiten auszuführen, die einem Gesamtprozentsatz von 197,70 % entsprechen.

Für die Stellenbewertung können nur 100 % in Ansatz gebracht werden.

Die Aufgaben unter der Nr. 66.1.3.3 (Ingenieurbauwerke) sind eine Pflichtaufgabe. Gemäß den gesetzlichen Vorschriften (DIN 1076) sind innerhalb eines Jahres pro Bauwerk mindestens drei Besichtigungs- bzw. Beobachtungstermine vorzunehmen. Die Berg- und Universitätsstadt hat insgesamt rund 200 Ingenieurbauwerke (Brücken, Löschwasserzisternen, Stützwände, Treppen und Geländer). Daraus ergeben sich pro Jahr mindestens 600 Kontrolltermine, die mit An- und Abfahrt mindestens mit 1,5 Stunden / Termin anzusetzen sind. Hinzu kommen die Bearbeitung der entsprechenden erforderlichen Unterhaltungs- gegebenenfalls Erneuerungsmaßnahmen an diesen Bauwerken. Bei diesen Maßnahmen kommen alle HOAI Leistungsphasen zur Ausführung. Insgesamt ergibt sich ein 60 % Ansatz für diese Aufgabe. Derzeit kann der Stelleninhaber diese Aufgabe nur zu 15% wahrnehmen. Dies bedeutet, dass 75 % der gesetzlichen Vorgaben nicht erfüllt werden, da entsprechend ausgebildetes Personal (konstruktiver Ingenieurbau) nicht zur Verfügung steht. Gleiches gilt für den Umfang und die Kontrollen der Geländer auf den Stützwänden, die derzeit aufgrund der fehlenden personellen Ressourcen noch nicht erfasst sind.

Aufgrund der Neuorganisation des Bau- und Ordnungsamtes sind auf den Stelleninhaber vermehrt grundsätzliche und fachbezogene Leitungsaufgaben übertragen worden, die zurzeit nur durch einen zusätzlichen Mehrarbeitsaufwand die Sicherstellung der Aufgabenerfüllung der Nr. 6.1.3.4 (Entwurf und Bau (Neubau, Umbau, Erneuerung) von Verkehrsflächen und Straßenbeleuchtung) gewährleistet. Insgesamt sind hier 45 % anzusetzen, von denen der Stelleninhaber derzeit 15 % bei allen laufenden und geplanten Erneuerungsmaßnahmen und bis 2023 beim Neubau, Umbau und Erneuerung wahrnimmt. Zusätzlich sind im Verlauf der Straßen, Wege und Plätze zur Sicherstellung der Verkehrssicherheit wöchentliche bis monatliche Kontrollen durchzuführen. Diese Aufgabe wird sehr eingeschränkt aufgrund der fehlenden personellen Ressourcen wahrgenommen.

Die restlichen ca. 22,7 % ergeben sich aus einer Verringerung des Aufwandes bei den Querschnittsaufgaben, bei den Tätigkeiten der Liegenschaften, dem Feuerschutz, der Presse und Öffentlichkeitsarbeit, der Fortführung des Straßenkatasters, den Aufgaben der Abwasserbeseitigung sowie der Grünanlagen.

Es ist zur oben dargelegten Aufgabenerfüllung somit eine weitere Stelle einzurichten.

D. Situation und Stellenbedarf Amt 4

1. KiTa-Verwaltung

Nach Bewertung durch die KGST ist für die KiTa-Verwaltung 1,0 VZÄ vorgesehen. Durch Änderungen der gesetzlichen Vorgaben ist hier ein erhöhter Stellenbedarf zu verzeichnen. Auch wurden bei der Bewertung diverse zeitintensive Aufgaben nicht berücksichtigt, z. B. Satzungsänderungen oder Änderungen der Gebührenordnungen. Weiterhin sind Aufgaben im Standesamt hinzugekommen, da hier eine ständige Vertretung gewährleistet sein muss. Umfangreiche Bemühungen zur Bildung einer IKZ mit umliegenden Kommunen sind fehlgeschlagen. Ebenso sind Aufgaben im SG Wahlen hinzugekommen. Die ursprüngliche Besetzung von 1,75 VZÄ ist bis zum 30.06.2020 noch genehmigt. Danach wäre auf 1,0 VZÄ zu reduzieren. Wie sich in der täglichen Arbeit zeigt, ist zur Umsetzung der notwendigen Vorgaben eine dauerhafte Stellenbemessung von 1,75 VZÄ erforderlich.

Eine dauerhafte Zuarbeit für die Sachgebietsleitung KiTa-Verwaltung (1,0 VZÄ) ist unumgänglich. Auf der Stelle werden die statistischen Daten für die Landesschulbehörde, den Landkreis Goslar und die städtischen Bedarfe erfasst und verwaltet. Da seit 2018 ständige Ergänzungen des KiTaG durch fachspezifische Richtlinien erfolgen, um dem Elternbedarf an einer qualifizierten Kinderbetreuung

(basierend auf dem Gute-KiTa-Gesetz des Bundes) nachzukommen, sind aktuelle Datenerhebungen regelmäßig erforderlich.

Auf der Stelle erfolgt auch die Vertretungsorganisation für die sechs kommunalen KiTas im Krankheits- und Urlaubsfall sowie die Überwachung der gesetzlich vorgeschriebenen Lehrgangsbesuche und Belehrungen des Personals (Hygiene, Erste-Hilfe am Kind, Infektionsschutz, Umsetzung des Schutzauftrages nach §§ 8a, 72a SGB VIII in Kindertageseinrichtungen, demnächst neu: Impfüberwachung statt nur Belehrung).

Ebenso werden auf der Stelle die Haushaltsplanung und -überwachung, die Abrechnung der Betriebsführung durch die Drittträger sowie die Rechnungskontierungen vorgenommen.

Diese Tätigkeiten können von der Sachgebietsleitung nicht zusätzlich wahrgenommen werden.

Ist: 1,0 VZÄ + 0,75 VZÄ (zeitbefristet) künftiges Soll: 1,75 VZÄ (einschl. ständige Vertretung Standesamt und Wahlen)

Standesamt

Für den Standesamtsbezirk Clausthal-Zellerfeld einschließlich des gemeindefreien Gebietes Harz des Landkreises Goslar ist von der KGST 1,2 VZÄ vorgesehen. Derzeit ist das Standesamt mit lediglich 1,0 VZÄ besetzt. Eine ständige Vertretung erfolgt allein durch Mitarbeitende des Amtes 4 - Serviceamt, die schon jetzt überlastet sind. Seit der Bewertung sind zahlreiche Aufgaben hinzugekommen, auch ist durch den stetig steigenden Wunsch nach Beratung und Trauung bei ausländischen Studierenden ein gewachsener Stellenbedarf zu verzeichnen.

Hinzu kommt die stetig wachsende Zahl der elektronischen Mitteilungspost (derzeit ca. 100 Mitteilungen), die in die elektronischen Register eingearbeitet werden müssen.

Eine Zuarbeitsstelle im Umfang von 0,5 VZÄ ist erforderlich, um weiterhin einen reibungslosen Ablauf zu gewährleisten.

Ist: 1,0 VZÄ künftiges Soll: 1,50 VZÄ

2. Stellenbemessung Stadtbüro:

Bei der Bewertung durch die KGST ist eine eindeutige Bewertung des Stadtbüros ausgeblieben, da keine vergleichbaren Kommunen der KGST bekannt waren. Die Schwierigkeiten wurden in dem erheblichen Aufkommen an fremdsprachigen Studierenden gesehen. Bei der Bewertung hat die KGST daher von Vorschlägen abgesehen und das Stadtbüro ausgeklammert. Um die Herausforderung darzustellen, folgt ein Vergleich zur Stadt Seesen mit ca. 20.000 EW. Hier kam es 2018 zu 2.117 Meldebewegungen (An-, Ummeldungen und Statuswechsel). In CLZ wurden in dieser Zeit 4.080 Meldebewegungen erfasst. Die Personalstärke ist vergleichbar, nur das Seesen keine fremdsprachigen Studierenden hat.

Die Stellenausstattung wurde auf der Basis von Vergleichswerten Dritter als angemessen eingestuft, 2,0 VZÄ Hintergrund und 2,5 VZÄ Service.

Dieses Ergebnis wurde bereits bei einer internen Arbeitsplatzuntersuchung 2005 festgestellt.

Durch erhebliche Veränderungen in der Gesetzgebung und den daraus resultierenden zeitaufwändigeren Verwaltungsverfahren besonders im Passwesen, ist dieser Stellenbedarf nicht mehr angemessen und sollte erhöht werden, um den Einwohnern wieder eine angemessene Betreuung zukommen lassen zu können. Eine Unterstützung der Servicekräfte durch die Hintergrundstellen ist nur eingeschränkt möglich, da hier zum einen die erforderliche Sachkenntnis bei der Bedienung der EDV fehlt und zum anderen auch hier zeitintensive Neuerungen im Bereich OSCI hinzugekommen sind. Weiterhin ist einer Mitarbeiterin jetzt auch die ständige Vertretung im Standesamt übertragen. Um den Einwohnern eine angemessene Öffnungszeiten und schnellere Sachbearbeitung bieten zu können, ist eine Stellenerweiterung im Servicebereich auf 4,0 VZÄ geboten. Nur so kann sichergestellt werden, dass im Urlaubs- und Krankheitsfalle der Service aufrecht gehalten werden kann.

Es wäre andernfalls damit zu rechnen, dass eine dauerhafte erhebliche Überbelastung eintreten würde und sich als Folge Krankheitsfälle häufen könnten und es dann zu vermehrten temporären Schließungen des Stadtbüros kommen könnte. Der Altersdurchschnitt im Stadtbüro liegt bei ca. 52 Jahren.

Ab dem 30.06.2020 kann ein MA aus dem Servicebereich nach aktuellem Stellenplan nicht weiterbeschäftigt werden bzw. kann dieser MA nach seinem Ausscheiden nicht ersetzt werden. Eine weitere Mitarbeiterin wird aus gesundheitlichen Gründen 2020 eine Reha-Maßnahme durchführen und längere Zeit ausfallen. Selbst wenn dies nicht stellenbedarfsrelevant ist, soll dennoch an dieser Stelle der Hinweis gegeben werden, dass in solchen Fällen zukünftig nur mit Schließung bzw. Notbetrieb und Terminvergabe reagiert werden kann

2. Bei der Erhebung der KGST ist das Sachgebiet „Wahlen (Planung, Organisation, Durchführung und Nachbereitung)“ gar nicht berücksichtigt worden, was bei jeder anstehenden Wahl zu erheblichen Schwierigkeiten durch Personalmangel führt. Jede Wahl wird von den beiden Hintergrund-MA durchgeführt, wobei dies nur mit Überstunden zu leisten ist. Natürlich fehlen beide während dieser Zeit für Aufgaben im Stadtbüro. Unbedingt erforderlich ist für jede Wahl eine Unterstützung von 1,0 VZÄ für mind. 4 Monate für Vorbereitung und Briefwahlbüro.

Bei der Arbeitsplatzuntersuchung von 2005 wurde z. B. für eine Kommunalwahl (die 2021 ansteht!) ein Bedarf von mind. 1,14 VZÄ ermittelt. Dies bezieht sich auf ein ganzes Jahr. Hinzu kommt 2021 die Bundestagswahl, die noch zu berücksichtigen ist. Wahlen haben immer erhebliche Außenwirkung! Bei durchschnittlich einer Wahl je Kalenderjahr sind im Stellenplan somit ca. 1,14 VZÄ allein für Wahlen zu veranschlagen.

Zu Bedenken ist weiterhin, dass das Stadtbüro die erste Anlaufstelle der Bürgerinnen und Bürger in der Verwaltung ist. Somit wird hier das Bild der Verwaltung nach außen geprägt.

Alle diese Punkte zeigen deutlich auf, dass das Stadtbüro dringend und nicht zeitbefristet einer Aufstockung bedarf, um den ständig steigenden Wünschen und Anforderungen der Politik und Bevölkerung gerecht zu werden.

Ist: 4,0 VZÄ + 0,5 VZÄ (zeitbefristet) künftiges Soll: 6,0 VZÄ + 1,14 VZÄ (Wahlen)

Fazit:

Zu den oben beschriebenen SG kommen im Serviceamt noch Sport, Kultur, Schule, Jugend und Bibliothek hinzu.

Das Serviceamt 4 ist das Amt in der Verwaltung, wo die publikumsintensiven Bereiche zusammengefasst sind. Eine Unzufriedenheit der Bevölkerung resultiert auch aus der situationsbedingt teilweise nicht angemessenen, zeitraubenden Behandlung der jeweiligen persönlichen Anliegen durch die Verwaltung an dieser Stelle. Geschuldet ist dies der mangelhaften Stellen- und folglich Personalausstattung. Um wieder einen angemessenen Service bieten zu können, ist die hier beschriebene Aufstockung nötig.

Bei der zugrundeliegenden Bewertung durch die KGST, auf der die jetzige Stellenbemessung fußt, sind Aufgaben nicht erfasst worden, die aber zu leisten sind (Bsp. Wahlen). Durch zahlreiche Veränderungen in der Gesetzeslage und auch wegen des Bedarfs der Bevölkerung ist zusätzlicher Stellenbedarf so wie oben beschrieben nötig geworden.

Eine Anpassung an das dargelegte Soll ist daher vorzunehmen.

E. Umfang der Freistellung für Personalratstätigkeit

Nach § 39 Abs. 2 Satz 1 NPersVG sind Mitglieder des Personalrats (PR) **von ihrer dienstlichen Tätigkeit befreit**, soweit es zur ordnungsgemäßen Durchführung der personalrechtlichen Aufgaben erforderlich ist. Die Wahrnehmung der PR-Tätigkeit führt also zu einem gesetzlich zugelassenen Arbeitszeitversäumnis (Bieler/Müller-Fritzsche; Praxis der Kommunalverwaltung; Kommentar zum NPersVG; § 39, Rz 3).

Nach § 39 Abs. 3 Satz 1 NPersVG sind Mitglieder des PR auf Antrag des PR von ihrer dienstlichen Tätigkeit (grundsätzlich) freizustellen, wenn und soweit es nach Umfang und Art der Dienststelle

zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Freistellung in diesem Sinne bedeutet die Entbindung von den Dienstleistungspflichten aus dem Dienst- oder Arbeitsverhältnis, soweit sie ausgesprochen ist (a. a. O.; Rz 13). Über den Umfang der Freistellung entscheidet die Dienststelle nach Satz 2 im Einvernehmen mit dem PR. Hiervon unabhängig hat der Gesetzgeber in Satz 3 einen Regeltatbestand normiert, dem entsprechend ohne weiteren Nachweis zur Notwendigkeit des zeitlichen Umfanges Freistellung verlangt werden kann (a. a. O. Rz 17 m. a. N.).

Für die vorgenannte Freistellung sieht das Gesetz eine Staffelung vor, die durch das Änderungsge-
setz aus 2015 „zu Gunsten“ des Umfanges der Freistellung erweitert worden ist. Seither ist in
Dienststellen mit regelmäßig 250 bis 550 Beschäftigten ein PR-Mitglied freizustellen. Die Freistel-
lung kann auf Antrag des PR auf mehrere Mitglieder des PR „aufgeteilt“ werden (Satz 4).
Es sollte hierfür eine volle VZÄ bereit gestellt werden.

Aktuell hat die Berg- und Universitätsstadt Clausthal-Zellerfeld rund 220 Beschäftigte im Sinne des
NPersVG. Damit ist eine Freistellung im Rahmen des Regeltatbestandes nicht gegeben. Allerdings
eröffnet Satz 5 die Möglichkeit, dass *in Dienststellen mit weniger als 250 Beschäftigten Teilfrei-
stellungen vorgenommen werden*. Die Entscheidung hierüber ist im Einvernehmen zwischen PR
und Dienststelle zu treffen.

Dienststelle – also Verwaltungsleitung – und PR haben Einvernehmen darüber erzielt, dass eine
teilweise Freistellung im Umfange einer halben VZÄ (20 Wochenstunden) wünschenswert ist, um in
der aktuellen Situation eine ordnungsgemäße PR-Arbeit gewährleisten zu können.

Die aktuelle Personalsituation zeichnet sich durch Personalreduzierungen in zumindest fragwürdi-
ger Höhe aus. In der Folge ergibt sich zwangsläufig ein über das „normale Maß“ hinausgehender
Arbeitsanfall für den PR. Es ist zudem nicht zu erwarten, dass sich die Situation im Hinblick auf
den „Arbeitsanfall“ der PR-Tätigkeit verringert wird. Die bereits jetzt äußerst angespannte Perso-
nalsituation erfordert eine intensive Kommunikation mit den KollegInnen sowie der Personalabtei-
lung bzw. Verwaltungsleitung. Die aktuell eingerichtete Freistellung von 10 Wochenstunden hat
sich als deutlich zu gering erwiesen.

Allein die Tatsache, dass der Gesetzgeber eine Freistellung unterhalb des Regeltatbestandes ab
250 Beschäftigten grundsätzlich ermöglicht und diese in 2015 sogar noch erweitert hat (s. o.) un-
terstreicht die seitens des Normgebers erkannte Notwendigkeit ordnungsgemäßer PR-Arbeit, der
die dafür benötigte Zeit einzuräumen ist.