

Personalentwicklungskonzept 2021 der Stadt Osterwieck





Inhaltliche Gliederung	Seite
Einleitung	3
1. Eckpunkte der Personalentwicklung	3
2. Aufgaben und Ziele der Personalentwicklung	3
3. Haushaltskonsolidierung im Einklang mit der Personalentwicklung	4
4. Aufbauorganisation der Kernverwaltung	4
5. Personalbedarfsanalyse und Personalbedarfsermittlung	5
6. Stellenplan	5
7. Personalstellenentwicklung in der Kernverwaltung	6
7.1 Bereich Bürgermeisterin	6
7.2 Fachbereich I – Innere Verwaltung	6
7.2.1 Team Allgemeine Verwaltung	7
7.2.2 Team Haushalt/ Finanzen	8
7.3 Fachbereich II – Ordnung und Bauen	9
7.3.1 Team Ordnung	10
7.3.2 Team Bauen	11
7.4 Zusammenfassung	11
8. Organisation des Bauhofes	12
9. Nachgeordnete Einrichtungen	13
10. Entwicklung der Gesamtpersonalkosten	15
11. Durchschnittsalter der Beschäftigten	15
12. Beschäftigtenstruktur nach Qualifikationen	15
12.1 Berufsbegleitende Qualifikationen	16
12.2 Stellenbedarfsentwicklung insgesamt	17
13. Zukünftige Handlungserfordernisse	17

Abkürzungsverzeichnis

Kw	künftig wegfallend
VbE	Vollbeschäftigteneinheit (= 40 h-Stelle)



Einleitung

Im Jahr 2020 wurde ein umfangreiches Personalentwicklungskonzept (PEK) erarbeitet, welches es sich weitestgehend in dieser Fortschreibung wieder findet. Über den Stellenplan hinaus bildet das PEK, den voraussichtlichen Personalbedarf ab.

Durch den Zusammenschluss der Gemeinde Aue – Fallstein und der Verwaltungsgemeinschaft Osterwieck im Jahr 2005 wurde durch Bündelung von Aufgaben Personal frei. Die Organisationsstruktur im Jahr 2014 arbeitete genau diesen Überhang heraus und erarbeitete durch die Auswertung der Arbeitsplatzanalysen einen entsprechenden Stellenplan. In der Konsequenz führte dies zum langfristigen Stellenabbau und trug somit zur Konsolidierung bei. Gerade im Bereich des Bauhofes kam es zum Stellenabbau. Innerhalb der letzten 10 Jahre wurde hier das Personal halbiert. Es wurden auch Aufgaben ausgelagert, das personelle Grenzen erreicht wurden. Aber nach nunmehr fast 6 Jahren der Umsetzung des Konzeptes aus der Organisationsuntersuchung, stößt dieses an seiner Grenzen. Die Anforderungen an qualifiziertes Personal wachsen.

1. Eckpunkte der Personalentwicklung

Durch die vielfältigen Anforderungen an eine leistungsstarke, flexible, kostengünstige und bürgerorientierte Verwaltung hat die zielgerichtete Führung der in der Verwaltung tätigen Personen eine zentrale Bedeutung. Hierfür ist eine Reihe sorgfältig aufeinander abgestimmter Instrumente und Maßnahmen erforderlich, die der Personalentwicklung zuzuordnen sind.

Personalentwicklung steht im Spannungsfeld zwischen

- den Leistungsanforderungen und -zielen der Verwaltung und Politik
- den Erwartungen, Bedürfnissen, Fähigkeiten und Potenzialen der Beschäftigten und den zur Verfügung stehenden Personalkosten.

Alles muss miteinander in Einklang gebracht werden, um die Personalentwicklung ausgewogen und leistungsorientiert betreiben zu können.

Die Stadt Osterwieck hat mit ihrem Personal auch zukünftig die qualitätsvolle, effiziente und bürgerorientierte Erfüllung der Pflichtaufgaben zu gewährleisten.

Art und Umfang freiwilliger Leistungen werden sich u. a. an der finanziellen Situation, demografischen Entwicklung und den durch den Stadtrat zu setzenden Prioritäten ausrichten.

2. Aufgaben und Ziele der Personalentwicklung

Das Personalentwicklungskonzept der Stadt Osterwieck soll insbesondere folgende Aufgaben erfüllen:

- Sicherstellung der Aufgabenerfüllung
- Optimierung des Personalaufwandes
- Effizienter Personaleinsatz bei der Aufgabenerfüllung
- Qualifiziertes, engagiertes und flexibles Personal
- Ausgewogene Altersstruktur

Das vorhandene Personal ist deshalb bezüglich Qualifikation und Motivation auf künftige Aufgaben vorzubereiten. Zudem ist es notwendig, gezielt und rechtzeitig auch vor dem Hintergrund der



demografischen Entwicklung fachlich und persönlich geeignete Mitarbeiter zu erhalten bzw. neues Personal zu gewinnen.

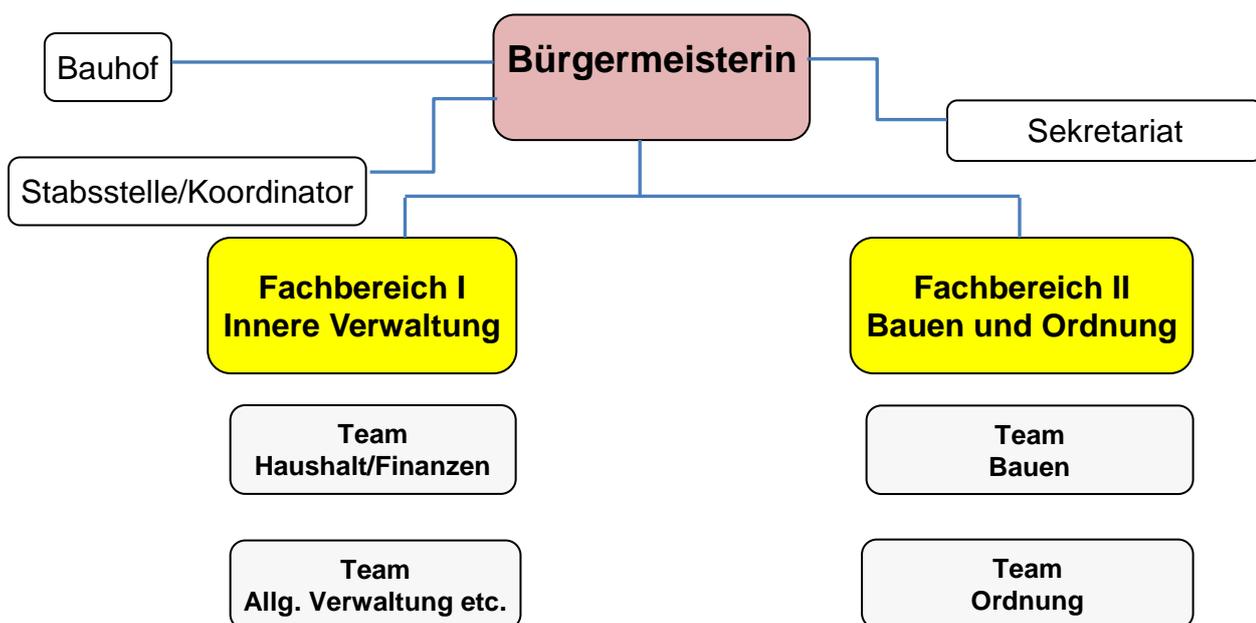
3. Haushaltskonsolidierung im Einklang mit der Personalentwicklung

Da der Personalaufwand einen erheblichen Anteil am Gesamthaushalt bindet, wurde bereits im Jahr 2013 ein unabhängiges Gutachterbüro beauftragt, die Bereiche Verwaltung und Bauhof auf Einsparpotentiale im Personalbereich zu untersuchen. Das Ergebnis wurde im Jahr 2014 bekannt gegeben. Als erste Folge wurde die Verwaltung neu strukturiert und der Stellenplan neu ausgerichtet. Die aufgezeigten Personalkosteneinsparungen machten sich in den Folgejahren zunächst bemerkbar, langfristig werden die Einsparungen durch Tarifangleichungen wieder aufgezehrt. Insgesamt beschäftigt die Stadt 176 Mitarbeiter, davon 80 Kita Mitarbeiter. (Stand: 06/2020)

Diese Organisationsuntersuchung gab die zukünftige Ausrichtung der Verwaltung vor. Die sich daran anschließende Haushaltsuntersuchung wiederum zeigte Einsparpotentiale auf und Möglichkeiten der Ertragsmaximierung. Infolge galt es die Maßnahmen umzusetzen, wie Erhöhung der Hundesteuer oder die Erhebung der Beiträge für die Gewässerunterhaltung (Gewässerumlage). Alle Bereiche der Verwaltung wurden beleuchtet und sämtliche Ertragsverbesserungen hinsichtlich der Umsetzung ausgelotet.

4. Aufbauorganisation der Kernverwaltung

Wie bereits dargestellt, war es das Ziel der externen Organisationsuntersuchung der Kernverwaltung der Stadt Osterwieck, die Wirtschaftlichkeit und Effektivität der Verwaltung zu stärken. Dazu sind Verwaltungsleistungen insbesondere aus wirtschaftlichen Gründen gebündelt worden. Aus den bisherigen vier Ämtern sind zwei Fachbereiche gebildet und Aufgaben produktorientiert den beiden Fachbereichen zugeordnet worden. Jedem Team steht ein Teamleiter vor und 2 Teams bilden einen Fachbereich, wobei zwei der Teamleiter gleichzeitig Fachbereichsleiter sind. In der Kernverwaltung der Stadt Osterwieck sind aktuell (Stand:2020) 40 Mitarbeiter mit 36,6 VbE-Anteilen, sowie die Bürgermeisterin beschäftigt.





5. Personalbedarfsanalyse und Personalbedarfsermittlung

Auf Basis der in 2015 neu strukturierten Aufbauorganisation wurden eine Personalbedarfsanalyse und Personalbedarfsermittlung vorgenommen.

Für die Kernverwaltung wurde folgender Personalbedarf ermittelt:

Bereich der Bürgermeisterin	3,00 VbE
der Fachbereich I	16,00 VbE
der Fachbereich II	12,75 VbE
Gesamt	30,75 VbE

Wie bereits oben erwähnt, hat sich nachdem fast 6 Jahren auf die Zielvorgabe der Organisationsuntersuchung hingearbeitet wurde, gezeigt, dass diese nicht mehr zeitgemäß ist und den Anforderungen nicht mehr gerecht wird.

6. Stellenplan

Der jährliche Stellenplan bildet die Planstellen für das aktuelle Haushaltjahr und das Planjahr ab, um hier eine unmittelbare Veränderung darzustellen.

Im Bereich der Verwaltung wurde stets darauf hingearbeitet, die Vorgaben der Organisationsuntersuchung zu erfüllen. Es lässt sich nicht leugnen, dass durch den Zusammenschluss zur Einheitsgemeinde Personalüberhang entstand. Durch die Organisationsuntersuchung wurde Potential optimiert. Zukunftsweisend geht die Ausrichtung einer modernen Verwaltung jedoch in Richtung Digitalisierung. Wenn sich die Verwaltung als einen wichtigen Dienstleister wahrnimmt, muss auch motiviertes und qualifiziertes Personal vorgehalten werden. Daran muss sich der Bedarf orientieren und darf nicht mit einem Stellenabbau die Qualität der Dienstleistung minimieren bzw. mindern.

Durch die Konsolidierungsmaßgaben, die die externen Gutachter während der Haushaltsuntersuchung herausgearbeitet haben, kamen neue Aufgaben auf die Verwaltung zu, die mit dem vorhandenen Personal nicht zu schaffen waren bzw. sind. Bei gleichzeitigem Personalabbau galt es alltägliche Aufgaben neu zu verteilen und die zusätzlichen Aufgaben aus der Haushaltsuntersuchung ebenso zu bewältigen. Stellenzuschnitte wurden der Aufgabe entsprechend verändert, Personal musste umgesetzt werden und so entstanden auch Unruhen innerhalb der Beschäftigten, die dem Arbeitsalltag nicht dienlich waren. Die Gründe für die Abweichung vom ermittelten Zielwert wurden bereits im Personalentwicklungskonzept 2020 dargestellt. Wenn die Haushaltsuntersuchung vor der Organisationsuntersuchung stattgefunden hätte, wäre die Bedarfsanalyse sicherlich anders ausgefallen. Anhand der Vielfalt der Aufgaben gilt es nunmehr das Konzept fortzuschreiben und dem tatsächlichen Aufgabenvolumen anzupassen.

Die Bezugsgröße wird nunmehr der Entwicklung angepasst. Die Organisationsuntersuchung war richtungsweisend für eine Strukturoptimierung, jedoch kann sie nicht mehr als zukunftsweisend herangezogen werden. Unter der Maßgabe der Aufgabenoptimierung darf sie jedoch nicht aus dem Sichtfeld verschwinden. Sie war ein wichtiges Instrument für die Personalstrukturierung der Stadt.



7. Personalstellenentwicklung in der Kernverwaltung bis 2026

7.1 Bereich Bürgermeisterin

Unstrittig ist der Bedarf im Bereich der Bürgermeisterin. Die Stabsstelle und die Assistent der Bürgermeisterin sind dem Bereich direkt zugeordnet, ebenso der Bauhof.

Bereich	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Bürgermeisterin	1	1	1	1	1	1	1
Assistentin der Bürgermeisterin	1	1	1	1	1	1	1
Stabsstelle	1	1	1	1	1	1	1
insg.:	3						

7.2 Fachbereich I - Innere Verwaltung/Finanzen

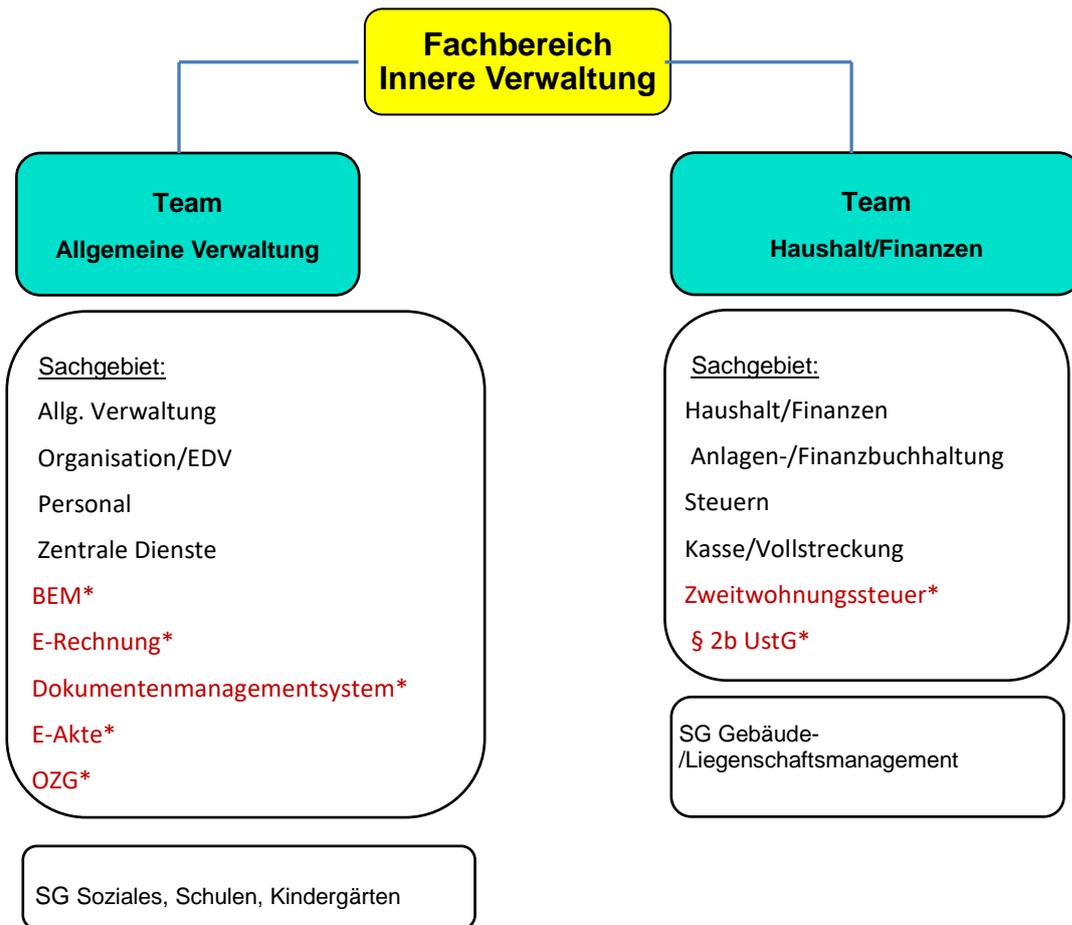
Bereich	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
FB-Leitung	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Team Allgemeine VW	6,64	7,14	7,14	7,14	7,14	7,14	7,14
Team Haushalt/Finanzen	10,73	9,98	9,98	9,98	9,98	9,98	9,98
insg.:	18,37	18,12	18,12	18,12	18,12	18,12	18,12

Für den Fachbereich I –Innere Verwaltung- ergibt sich ein Bedarf von 18,37 VbE. Neben der Leitung entfallen auf das Team allgemeine Verwaltung 7,14 VbE und auf das Team Haushalt Finanzen 9,98 VbE. Hier wird es langfristig einen Aufgabenzuwachs geben. Durch Haushaltsuntersuchung und gesetzlichen Vorgaben gilt es noch einige Maßnahmen umzusetzen.

Die in der Graphik rot dargestellten Aufgaben, sind erst nach der Organisationsuntersuchung hinzugekommen bzw. müssen noch umgesetzt werden. Die Verarbeitung elektronischer Rechnungen befindet sich in der Erprobung und wird zeitnah eingeführt. Das bedeutet, dass alle eingehenden Rechnungen zentral eingescannt und zur zentralen Rechnungslegung weitergeschickt werden. Diese sendet nach der ersten Bearbeitung und Sichtung, die Rechnungen an die entsprechenden Teams weiter. Langfristig soll auch der Debitorenbereich davon erfasst werden, d.h. alle ausgehenden Rechnungen und Bescheide werden papierarm verschickt, vorzugsweise per E-Mail.

Der Aufbau des Fachbereiches I – Innere Verwaltung – stellt sich wie folgt dar:

* neue Aufgaben



Weitere Aufgaben sind die Einführung einer E-Akte und eines Dokumentenmanagementsystems (DMS) ebenso wie die Bereitstellung von Dienstleistungen durch das Online-Zugangsgesetz (OZG) Wesentlicher Bestandteil der Umsetzung des OZG ist eine moderne technische Infrastruktur, über die Länder und Kommunen digitale und nutzerfreundliche Verwaltungsleistungen und so ein bundesweit nutzbares Angebot schaffen. Vorstellbar ist ein Nutzerkonto durch welches die Bürger Verwaltungsleistungen in Anspruch nehmen könne. Erste Pilotkommunen gibt es bereits, die in der Erprobungsphase sind und Leistungen über eine Online Plattform des Landes Sachsen-Anhalt anbieten. Ziel ist es so viele Dienstleistungen wie möglich online anzubieten und für den Bürger den Gang ins Rathaus zu minimieren.

Um ein für alle Mitarbeiter verbindliches Dokumentenmanagementsystem einzuführen, bedarf es ebenfalls umfangreicher Vorbereitungen. Ein einheitliches Aktenablagensystem, d.h. ein verbindlicher Aktenplan muss erarbeitet werden, damit die Dokumente jederzeit von jedem Mitarbeiter zu finden sind. Die Einführung des DMS wirft einen großen Zeitaspekt auf. Dazu kommt die generelle Einführung einer E-Akte, um soweit wie möglich papierarm zu arbeiten. Die Stadt wird dazu zeitnah im Personalbereich mit der Umsetzung beginnen, so dass die Personalakten nur noch digital zur Verfügung stehen zukünftig.



7.2.1 Team Allgemeine Verwaltung

Im Bereich der Allgemeinen Verwaltung sind die Teilbereiche Personal, Kita/ Schulen, Wahlen, KLR und Sitzungsdienst zu finden. Im Personalbüro arbeiten zwei Mitarbeiterinnen in Teilzeit, um Urlaubs- und Krankheitsvertretungen abzusichern. Die Ausweisung mit einer VbE hat sich nicht bewährt und ist an dieser Stelle nicht leistbar. Die Stelle ist mit 1,38 VbE besetzt. Gerade der Personalbereich ist ein sehr sensibler Bereich, indem nicht Jeder vertreten kann, da hier sehr persönliche Informationen zusammenlaufen.

Die Praxis hat leider auch gezeigt, dass ein zunehmender Krankenstand zu verzeichnen ist.

2019	Krankentage	1.Hbj.2020	Krankentage
Beamte	587	Beamte	213
Angestellte	640	Angestellte	406
Bauhof	578	Bauhof	560
Kita	2718	Kita	2220
gesamt:	4523	gesamt:	3399

Darunter sind Langzeiterkrankte in allen Bereichen. Die Ursachen sind individuell und vielfältig, daher strebt die Bürgermeisterin die Einführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) an. Die Umsetzung obliegt dem Bereich der allgemeinen Verwaltung. Im Zuge des betrieblichen Gesundheitsmanagements wird in Zusammenarbeit mit verschiedenen Krankenkassen die Gesundheitsförderung der Mitarbeiter in den Fokus gestellt. Erste Maßnahmen sind die Ausstattungen der Arbeitsplätze. Damit die Mitarbeiter sich mit ihrem Arbeitsplatz identifizieren können, ist es wichtig sie entsprechend auszustatten und somit präventiv physischen Erkrankungen vorzubeugen.

Die Stelle des Kuriers bzw. Springers wird mit 0,5 VbE in den Plan integriert. Dafür fallen die Stellen der Verwaltungshilfskraft und des Hausmeisters im Schäfers Hof weg. Die Verwaltungshilfskraft wurde über eine geringfügige Beschäftigung als Kurier eingesetzt. Die Praxis hat jedoch gezeigt, dass diese Stelle flexibler zu gestalten ist, da die Arbeiten hier in unterschiedlichem Umfang anfallen. Diese Stelle ist darüber hinaus mit 0,5 VbE als Wegewart eingesetzt. Bei Bedarf unterstützt diese Stelle den Hausmeisterpool bei Krankheit und Urlaub.

Dauerhaft ergibt sich im Bereich der allgemeinen Verwaltung ein Bedarf von 7,14 VbE.

7.2.2 Team Haushalt/Finanzen

Im Bereich Haushalt /Finanzen sind die Teilbereiche Gebäude- und Liegenschaftsmanagement, Haushaltsplanung und Jahresabschlüsse, Vollstreckung, Steuern, zentrale Buchhaltung, zentrale Rechnungslegung und die Kasse zu finden. In 2021 liegt der Bedarf bei 9,98 VbE. Die Stelle der Teamleitung ist weggefallen, da diese Aufgabe von der Fachbereichsleiterin übernommen wurde. Der bisherige Amtsinhaber ist zum 01.04.2020 in die Rente gewechselt. Die festgestellten Personaleinsparungen haben sich auch auf die Vertretungsregelungen ausgewirkt. Eine feste Vertretung bei Abwesenheit ist bei kaum einem Mitarbeiter gegeben, so dass Arbeitsvorfälle liegen bleiben müssen, bis der zuständige Sachbearbeiter zurück ist. Wenn an bestimmte Vorgänge jedoch



Fristen gebunden sind, ist es zwangsläufig notwendig, dass sich ein anderer Mitarbeiter dieser Vorgänge annimmt und neben seiner eigentlichen Arbeit abarbeitet.

Das Forderungsmanagement nimmt einen immer höheren Stellenwert ein. Die ständige Rechtsprechung erfordert ein hohes Maß an Wissen und stellt entsprechende Anforderungen an fundierte Kenntnisse und Bereitschaft zur Weiterbildung. Es ist zunehmend festzustellen, dass die Bürger weniger bereit sind ihre Verbindlichkeiten gegenüber der Gemeinde zu begleichen. Auch das Beitreiben von Forderungen bei Insolvenzen, nimmt immer mehr an Bedeutung zu und erfordert von den Mitarbeitern eine kontinuierliche Fortbildung in diesem Bereich, da jeder Fall anders gelagert ist.

Aufgrund der guten Konditionen am Kreditmarkt ist die Nachfrage der Bürger nach Bauplätzen ungebrochen. Seit ca. 5 Jahren wird dadurch hier ein vermehrter Aufwand registriert. Das Verfahren von der Antragstellung bis zur Kaufvertragsunterzeichnung muss gründlich abgearbeitet werden und ist oftmals langwierig, da offizielle Wege eingehalten werden müssen, die bei Privatverkäufen nicht in diesem Umfang nötig sind. Die Zusammenarbeit mit übergeordneten Behörden und die Zuarbeit zu anderen Behörden nimmt einen hohen Stellenwert ein. Als Dienstleister ist die Stadt daran interessiert bauwilligen Bürgern Möglichkeiten aufzuzeigen und Bauflächen aufzuspüren. Die Begleitung aufwändiger Flurneuordnungsverfahren, die mitunter Jahre dauern können; die Verhandlung neuer Pachtverträge, Wahrnehmung von Grenz- und Notarterminen ist auf Dauer nicht zusätzlich auf die anderen Stellen zu verteilen. Da es in Deutschland keine Pflicht zur Pflege von Grundbüchern gibt, sind hier aufwendige Erbermittlungen bzw. Nachlassrecherchen notwendig, die unter anderem für die Bereitstellung von Baugrundstücken betrieben werden müssen. Die mit einem kw-Vermerk versehene Stelle im Bereich Liegenschaften wurde zum 01.01.2020 mit 0,75 VbE nachbesetzt. Die Stelle vertritt die Sachgebietsleiterin in Liegenschaftsangelegenheiten.

Darüber hinaus muss gem. § 2 b Umsatzsteuergesetz, die Stadt ihre privatrechtlichen Erträge versteuern. Das war bisher nicht so, die Stadt war als Körperschaft des öffentlichen Rechts davon freigestellt. Die Definition lautete wie folgt: *Mit den Änderungen des UStG im Rahmen des Jahressteuergesetzes 2015 (Steueränderungsgesetz 2015 v. 2.11.2015, BGBl. 2015 I S. 1834) wurde neben der Neuregelung in § 2b UStG durch die Streichung von § 2 Abs. 3 UStG die Kopplung an die Körperschaftsteuer aufgehoben. Juristische Personen des öffentlichen Rechts (JPdÖR) sollen damit marktrelevante, privatrechtliche Leistungen nach den gleichen Grundsätzen erbringen wie andere Marktteilnehmer. Auch Leistungen, die auf öffentlich-rechtlicher Grundlage (z.B. Satzung und/oder Verwaltungsakt) erbracht werden, jedoch keinem generellen Marktausschluss unterliegen, können künftig einer Besteuerung unterliegen.* (Quelle: www. Haufe.de).

Die Stadt realisiert privatrechtliche Erträge z.B. aus Mieten und Pachten, Holzverkauf oder Eintrittsgeldern in den Schwimmbädern. Durch die Corona-Krise wurde der Zeitpunkt der Umsetzung des § 2b UStG um 2 Jahre verschoben. Die Vorbereitungen werden jedoch zeitnah beginnen.

Somit ergibt sich langfristig ein Bedarf von 9,98 VbE.

7.3 Fachbereich II – Bauen und Ordnung

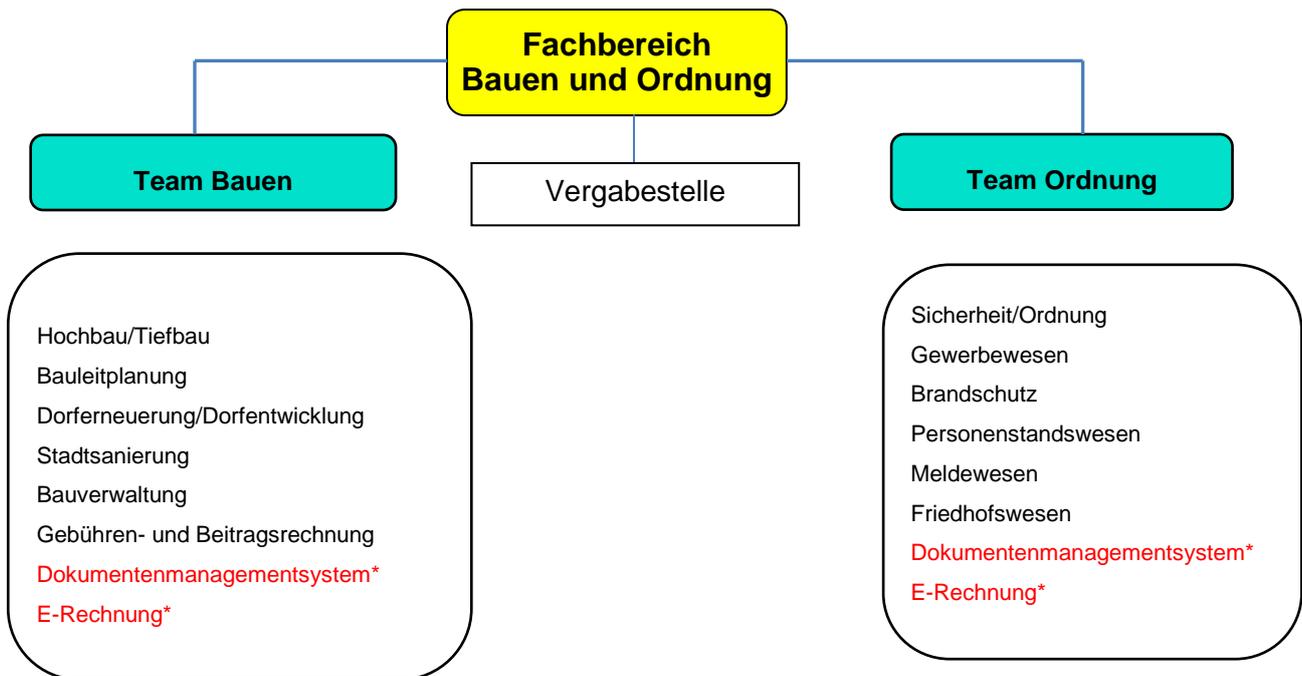
Für 2021 werden im Fachbereich Bauen und Ordnung 16,25 VbE ausgewiesen.

Davon entfallen neben der Leitung 5,5 VbE auf das Team Bauen und 9,75 VbE auf das Team Ordnung.



Bereich	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
FB-Leitung	1	1	1	1	1	1	1
Team Bauen	5,5	5,5	5,5	5,5	5,5	5,5	5,5
Team Ordnung	9,75	9,75	9,5	9,5	9,5	9,5	9,5
insgesamt	16,25	16,25	16	16	16	16	16

Der Fachbereich II- Bauen und Ordnung- ist wie folgt aufgestellt:



* neue Aufgaben

7.3.1 Team Ordnung

Die Bedarfsanalyse ergab einen Bedarf von 9,5 VbE. Zurzeit weist der Plan 9,75 VbE aus. Der Außendienst nimmt mit 1,75 VbE einen großen Stellenwert ein. Zum einen gilt es den ruhenden Verkehr und die Ordnung und Sauberkeit vor Wohngrundstücke zu überwachen bzw. die Einhaltung der Straßenreinigungssatzung und zum anderen nimmt der Außendienst Ordnung und Sicherheit Aufgaben als Gerätewart der Feuerwehr war. Ab 2022 werden die Aufgaben anderweitig verteilt und es entfallen 0,25 VbE. Die Stadt Osterwieck als große Flächengemeinde unterhält 18 Trauerhallen und Friedhöfe. Die Unterhaltung dieser Bereiche nimmt eine 0,75 VbE Stelle war. Ebenso obliegt ihr die Kontrolle der Friedhofspflege, die extern wahrgenommen wird, sowie die Kontrolle der Grabsteine auf Standfestigkeit.

In der Entwicklung der letzten Jahre hat sich gezeigt, dass die Pflege der Bäume und die Einhaltung der Baumschutzsatzung einen zunehmenden Stellenwert einnehmen. Die Stadt verfügt über eine großen Baumbestand, welcher ständigen Witterungseinflüssen unterliegt und einem entsprechend hohen Pflegeaufwand unterliegt. Hier ist fundierter Sachverstand gefragt, um einschätzen zu können, in welchem Zustand sich die Bäume befinden. Aus Aspekten des Umweltschutzes hat die Frage zum Erhalt bzw. zur Fällung eines Baumes ebenso an Bedeutung zugenommen. Auch die Stadt erlebt zunehmend den Klimawandel und den damit verbundenen Sturmschäden in Form von umgestürzten Bäumen bzw. Totholz auf Grund von Trockenheit. Daher ist es notwendig eine VbE zusätzlich zu



akquirieren, welche in praktischer Form die Pflege der Bäume übernimmt. Diese Stelle wird in den Bauhof integriert, da diese Arbeiten durch den Bauhof in seiner jetzigen Form nicht zu schaffen sind. Ein Zwei-Mann-Team aus Baumschutzbeauftragten und Baumpfleger wird dann aus dem Pool der Bauhofmitarbeiter gebildet und kümmert sich um den Baumbestand der Stadt. Die Koordinierung erfolgt durch das Team Ordnung.

Bis Ende 2022 werden noch 2 Mitarbeiter in den Ruhestand wechseln. Die Stelle des SB Brand- und Katastrophenschutzes wird zum 01.01.2021 neu besetzt werden. Da sich die Aufgabenverteilung anders gestalten wird, wird hier eine E 8 ausgewiesen, im Gegensatz zu vorherigen Besetzung mit A 9. Auch die Stelle des Außendienstmitarbeiters Ordnung und Sicherheit wird neu definiert werden, wenn der Stelleninhaber ab 12/2022 in den Ruhestand wechselt.

Seit 2019 weist der Stellenplan zudem eine Beamtenstelle für das Vergabewesen aus, die mit 1 VbE ausgewiesen ist und mit 0,75 VbE besetzt ist, denn hier gilt es die Vergaberichtlinien der Europäischen Union einzuhalten und die Online-Plattform der eVergabe zu pflegen. Für bestimmte Auftragsvolumen gelten EU-weite Ausschreibungsverfahren, welche sehr langwierig und zeitaufwendig sind. Dazu galt es im Haus eine „neutrale“ Stelle zu schaffen, die unabhängig von allen Ämtern agiert.

7.3.2 Team Bauen

Strukturell ist der Bereich Bauen mit 5,5 VbE gut aufgestellt. Langfristig sind hier keine Veränderungen zu erwarten, denn zahlreiche Förderprogramme und der damit verbundene Verwaltungsaufwand von der Antragstellung bis zum Fördermittelbescheid, binden ein hohes Maß an Personal. Die Erschließung von Baugrundstücken nimmt in Zeiten der anhaltenden Niedrigzinsphase, immer mehr an Bedeutung zu, so dass hier Zeitanteile der Mitarbeiter gebunden werden, um der Nachfrage nachzukommen. Im Bereich des Beitrags- und Gebührenrechners wird zukünftig die Erhebung der Beiträge für die Unterhaltung der Gewässer II. Ordnung zugeordnet.

Neben Baubesprechungen, Vor-Ort-Terminen und die Einhaltung der Vergaberichtlinien, sowie aufwendigen Abläufen in der Bauleitplanung, werden 0,5 VbE für einen Wegewart eingesetzt. Diesem obliegt die Pflege der Rad –und Wanderwege. Die Stadt ist Mitglied in der Arbeitsgemeinschaft „Fahrradfreundliche Kommune“, welche sich für den Ausbau von Fahrradwegen einsetzt. Dieser nicht unerhebliche Strukturfaktor trägt wesentlich zum Fahrradtourismus in der Region bei. Hier besteht im Stadtgebiet noch Bedarf, an deren Deckung die Stadt jedoch stetig arbeitet. Nicht unerheblich ist somit auch die Pflege dieser Anlagen.

7.4 Zusammenfassung

Bereich	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Bereich Bürgermeisterin	3	3	3	3	3	3	3
Fachbereich I Innere Verwaltung/ Finanzen	18,37	18,12	18,12	18,12	18,12	18,12	18,12
Fachbereich II Ordnung und Bauen	16,25	16,25	16	16	16	16	16
insgesamt	38,75	37,37	37,12	37,12	37,12	37,12	37,12



Die Anforderungen an die Mitarbeiter steigen mit der zunehmenden Digitalisierung der Arbeitsvorgänge. Die beständige Auseinandersetzung mit neuen Gesetzesanforderungen und den damit verbundenen Anpassungen im Arbeitsablauf, verlangen allen Mitarbeitern ein stete Bereitschaft zur Weiterbildung und interkommunaler Zusammenarbeit ab. Dabei bringt jeder Beschäftigte unterschiedliches persönliches Leistungspotential mit. Für die langfristige Personaloptimierung gilt es, durch rechtzeitige Aus- und Fortbildung das Potential optimal zu nutzen und zu fördern, um den Mitarbeitern Perspektiven aufzeigen zu können.

Bei einigen Mitarbeitern kommen neben den alltäglichen Aufgaben, noch anteilige Zeiten durch das Vorhalten der Bereitschaftsdienste im Bereich Sicherheit und Ordnung nach Ende der Sprechzeiten und am Wochenende hinzu. Die Stadt hält im Bereich der Feuerwehr eine Bereitschaft für Tageseinsätze vor, die aus Mitarbeitern der Verwaltung und Bauhof bestehen, um im Bedarfsfall zur Verfügung zu stehen, wenn die ehrenamtliche Feuerwehrkameraden durch individuelle Arbeitszeiten nicht einsatzfähig sind. Ebenso verhält es sich bei der Betreuung von Flüchtlingen. In enger Zusammenarbeit mit dem Landkreis, kümmert sich ein Mitarbeiter der Verwaltung, um die Flüchtlingsangelegenheiten und ist erster Ansprechpartner bei Problemen, da hier oftmals neben den Sprachbarrieren auch unterschiedlichen Kulturkreise Spannungspotential bergen. Das sind alles Aufgaben die in der Stellenbeschreibung keine Berücksichtigung finden, da sie auf keine Stelle speziell abgestellt werden können, aber zeitliche Einschränkungen für die Mitarbeiter bedeuten, welche dann teilweise durch Freizeitausgleich abgegolten werden, in denen der Mitarbeiter für die Verwaltungsarbeit nicht zur Verfügung steht. Es ergibt sich für die Kernverwaltung bis 2026 zum jetzigen Zeitpunkt ein Personalbedarf von 37,37 VbE.

8. Organisation Bauhof

Bereich	Zielwert	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Leitung Bauhof	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Bauhofbeschäftigte	9	10	10	9	9+1	10	10	10	10
Hausmeister	4	4	4	4	4	4	4	4	4
insgesamt	14	15	15	14	15	15	15	15	15

Die im Rahmen der Organisationsuntersuchung 2013/2014 durchgeführten Berechnungen haben ergeben, dass der Bauhof der Stadt Osterwieck zukünftig mit maximal 10 Gemeindearbeitern incl. Bauhofleiter und 4 Hausmeister auskommen muss. Für den Stellenplan 2015 wurde der ermittelte Bedarf berücksichtigt. Der Zielwert wurde bereits 2019 erreicht. Nachbesetzt werden freiwerdende Stellen, durch Renteneintritt bzw. aufgrund von Langzeiterkrankung.

Die Gutachter haben anhand der Flächen und Straßenkilometer die VbE für den Bauhof berechnet. Danach werden 4,52 VbE für den Winterdienst benötigt (5 Monate) und 4,94 VbE für Grünflächenpflege und Heckenschnittarbeiten. Mit Zu- und Abschlägen gelangt man dann zu 10 VbE. Für alle anderen Arbeiten wird auf 4 VbE abgestellt, so dass insgesamt 14 VbE ermittelt wurden. Dazu 4 VbE für Hausmeisterarbeiten. Die Hausmeister sind in erster Linie dem Gebäudemanagement unterstellt. Bei Bedarf unterstützen sich Hausmeister und Bauhof gegenseitig. Eine enge Zusammenarbeit besteht auch mit dem Wegewart. Dieser unterhält die Rad- und Wanderwege und bedient sich der Hilfe durch Hausmeister und Bauhof, an Stellen, die allein nicht zu bearbeiten sind. Somit fungiert er an dieser Stelle oftmals als Springer. Gleichzeitig ist er bei Bedarf als Kurier für die



Verwaltung tätig, da diese Stelle durch eine Verwaltungshilfskraft erledigt wurde und aus Effektivitätsgründen eingespart wurde.

Durch die Vergabe der Friedhofspflegearbeiten sind 4 VbE im Bauhof weggefallen. Bei der Untersuchung wurden Baumpflegearbeiten überhaupt nicht betrachtet. Das kann daran gelegen haben, dass der Pflegeaufwand zum damaligen Zeitpunkt bei der Betrachtung nicht zum Tragen kam bzw. nicht explizit erwähnt wurde, weil der Zeitanteil gering ausfiel. Dadurch lag der Fokus stets auf dem Erreichen des Zielwertes von 14 Bauhofmitarbeitern incl. der Hausmeister. Durch gezielte Auswahl bei Neueinstellungen beträgt das Durchschnittsalter ca. 51 Jahre (2015 -> 56 Jahre). Außer Betracht blieben auch die Urlaubs – und Krankheitstage. Bei 30 Urlaubstagen fehlen jährlich 3.360 h Arbeitsstunden, die nicht kompensiert werden können. Unterstellt man dann noch ca. 10 Krankheitstage pro Mitarbeiter kommen nochmal 1568 h im Jahr dazu. Somit fehlen jährlich 4928 h. Jeder Mitarbeiter arbeitet 1920 h im Jahr bei einer Monatsarbeitszeit von 160 h. Dazu kommen noch Bereitschaftszeiten für den SOG Dienst bei einigen Mitarbeitern.

Die Trockenheit der vergangenen Jahre führte zwar zu weniger Mähaufwand, jedoch traten andere Probleme auf. Zunehmend müssen einige Friedhöfe mit Wassertanks versorgt werden, damit gegossen werden kann, da die örtlichen Brunnen zu wenig Wasser führen.

Wie bereits oben beschrieben, wird aus dem Bauhof ein Team für Baumpflegearbeiten hervor gehen, welches sich um den Baumbestand der Stadt kümmern wird. Ziel ist es hier durch eine stetige Kontrolle die Schäden die durch Trockenheit und letztendlich durch Stürme und verursacht werden zu minimieren bzw. erst gar nicht aufkommen zu lassen. Durch fachgerechte Rückschnitte können letztendlich Bäume gerettet werden, die durch Sturmschäden eventuell komplett gefällt werden müssten. Die Erfahrung aus den letzten Großereignissen hat gezeigt, dass hier großer Handlungsbedarf besteht und dieser neben der eigentlichen Arbeit im Bauhof nicht abgearbeitet werden kann. Einhergehend damit ist auch ein umfängliches Baumkataster erforderlich, indem der Baumbestand erfasst ist. Über den Bedarf aus der Organisationsuntersuchung aus 2014 hinaus ist eine weitere VbE unabdingbar. Nicht zuletzt aus versicherungstechnischer Sicht ist ein Baumsachverständigenteam sinnvoll, denn die Versicherung der Stadt zahlt nicht bei Drittschäden, wenn die Stadt nachweislich ihrer Sicherungspflicht nicht nachgekommen ist.

Die Veränderungen der letzten 5 Jahre im Aufgabenfeld des Bauhofes erfordern, ebenso wie in der Verwaltung, eine Erweiterung des Personals von einer VbE. Bei Neueinstellungen wird verstärkt darauf geachtet, dass die Mitarbeiter handwerkliches Geschick mitbringen, damit nicht alle Arbeiten extern vergeben werden müssen, sondern im Rahmen der Möglichkeiten durch den Bauhof erledigt werden können.

9. Nachgeordnete Einrichtungen

-> Kindertageseinrichtungen

Die Stadt Osterwieck betreibt 13 Kindertagesstätten und 1 Hort in eigener Trägerschaft, sowie eine Kindertagesstätte in Trägerschaft der AWO.

Die Personalplanung beschränkt sich auf die Einrichtungen in eigener Trägerschaft.

Anders als in den Beschäftigungsbereichen Bauhof und Verwaltung ist die Planung und Besetzung der Erzieherstellen auch immer mit dem tatsächlichen Personalbedarf nach den Berechnungsgrundlagen des Kinderfördergesetzes (KiföG) verbunden. Für 2021 ergibt sich ein Personalbedarf an Erziehern von 61,89 VbE. Im Jahr 2020 lag der Personalbedarf bei 62,88 VbE. Durch die Umsetzung des geänderten



KiFöG wurde Personal umgesetzt, da die Eltern variabler in der Wahl der Betreuungsverträge geworden sind. Der Personalschlüssel orientiert sich am Stundenbedarf für die Betreuung der Kinder, so dass hier eine Prognose bis 2025 kaum möglich ist. Generell ist jedoch ein Anstieg der Geburten zu verzeichnen, welches sich im Betreuungsbedarf dann wieder findet.

Die Qualifizierungsvoraussetzungen des Personals in den Kindertagesstätten regelt das KiFöG dahingehend, dass nur ausgebildete Erzieher beschäftigt werden bzw. Auszubildende im pädagogischen Bereich.

Als Folge des Tarifabschlusses 2015 werden weitere qualifizierte Anforderungen an die stellvertretenden Leiterinnen / Leiter der KITAs gestellt, hier werden zusätzliche Qualifikationen zu organisieren sein.

-> Grundschulen

Die Stadt Osterwieck unterhält an drei Standorten Grundschulen in Bühne, Hessen und Osterwieck. Die Stadt hat Schulsekretärinnen und Hausmeisterdienste in diesen Objekten vorzuhalten, wobei die Hausmeisterdienste vom Hausmeisterpool des Gebäudemanagements abgedeckt werden.

Die Standorte Hessen und Osterwieck sind dauerhaft im Bestand nicht gefährdet.

Für die Grundschule Bühne wird bis 2025 nicht mit der Unterschreitung der Mindestschülerzahl von 60 Schülern gerechnet.

Jahr	Ist-Personal VbE	(Schulsekretärin)
2020 - 2025	1,57	

-> Bibliothek

Die Stelle in der Bibliothek ist mit einer Beschäftigten in Vollzeit besetzt. Hier wird die Einbindung von ehrenamtlichen Mitarbeitern zukünftig favorisiert. Der Stellenplan weist für diese Stelle 0,5 VbE aus, da die Stadtrat die Reduzierung der Öffnungszeiten und damit verbunden die Einsparung der Personalkosten an dieser Stelle im 2017 beschlossen hat. Die tatsächliche Besetzung liegt momentan bei 0,25 VbE, da die Beschäftigte Aufgaben in der Verwaltung mit 0,75 VbE wahrnimmt (Bürgerservice).

-> Museum

Mit dem Ausscheiden der Beschäftigten im Museum wurde die Stelle nicht neu besetzt. Das Museum wird nunmehr nach Bedarf geöffnet und überwiegend ehrenamtlich betrieben. Die Betreuung erfolgt auch nach Bedarf über die Touristeninformation.

-> Freibäder

Im Sommerbad Osterwieck sind derzeit der Fachangestellte für Bäderwesen in Vollzeit und Saisonkräfte (Rettungsschwimmer und Servicekräfte) geringfügig beschäftigt mit insgesamt 40 Wochenstunden für die Wochenendbetreuung von Mai bis September und die Badvorbereitung in April und Mai. Durch den Förderverein werden seit 2020 einige Aufgaben übernommen.

Das Freibad in Hessen wird nur noch von Juni bis August geöffnet und durch Ehrenamtliche des Vereins unterstützt. Die Absicherung des Badebetriebes in dieser Zeit erfolgt durch die DLRG.

-> Reinigungskräfte



Die Stadt beschäftigt 5 Reinigungskräfte, die ausschließlich in den Kindertagesstätten beschäftigt sind. Eine Reinigungskraft betreut gleichzeitig das ehemalige Rathaus in Dardesheim. Diese Stellen werden mit einem kw-Vermerk im Stellenplan geführt und durch externe Dienstleister ersetzt, wenn die Kollegen in den Ruhestand wechseln.

10. Entwicklung der Gesamtpersonalkosten

Die Personalkosten der letzten Jahre sind nachfolgend abgebildet:

Jahr	Verwaltung / Sonstiges	Kita's	Bauhof	gesamt
2016	2.642.839,30 €	3.167.859,91 €	792.367,01 €	6.603.066,22 €
2017	2.642.364,39 €	3.300.288,28 €	789.520,10 €	6.732.172,77 €
2018	2.685.530,85 €	3.517.150,19 €	735.925,68 €	6.938.606,72 €
2019	2.673.462,23 €	3.688.322,65 €	714.811,23 €	7.076.596,11 €

Auf der Grundlage der dargestellten Stellenentwicklungen in der Kernverwaltung, im Aufgabenbereich Bauhof und in den nachgeordneten Einrichtungen der Stadt Osterwieck werden sich die Personalkosten in der Gesamtverwaltung - auch unter Berücksichtigung von jährlichen Kostensteigerungen durch tarifliche und gesetzliche Erhöhungen - voraussichtlich wie folgt entwickeln:

Jahr	Verwaltung / Sonstiges	Kita's	Bauhof	Gesamt
Plan 2021	2.715.600,00 €	3.882.700,00 €	665.700,00 €	7.264.000,00 €
Plan 2022	2.765.200,00 €	3.935.000,00 €	669.700,00 €	7.369.900,00 €
Plan 2023	2.814.800,00 €	3.988.300,00 €	673.700,00 €	7.476.800,00 €
Plan 2024	2.863.800,00 €	4.040.600,00 €	677.700,00 €	7.582.100,00 €

11. Durchschnittsalter der Beschäftigten

Zeitpunkt	Verwaltung	Bauhof
01.01.2018	51	57
01.01.2020	47	49
01.01.2022	48	52
01.01.2024	50	54

Beim Erreichen der Altersrente werden die Stellen, wenn vorgesehen, mit jüngeren Kollegen bzw. ehemaligen Auszubildenden nachbesetzt.

12. Beschäftigtenstruktur und Qualifikationen in der Kernverwaltung und im Bauhof

Für die Wahrnehmung der Aufgaben der Stadt Osterwieck sind Beschäftigte mit unterschiedlichen Qualifikationen erforderlich. Die Qualifikationsstruktur unterteilt sich schwerpunktmäßig in folgende Kategorien:



1. Laufbahngruppe 2 Beschäftigtenlehrgang II mit Leitungsaufgaben
2. Laufbahngruppe 1 Beschäftigtenlehrgang II ohne Leitungsaufgaben
3. Beschäftigte mit Verwaltungsausbildung
4. Beschäftigte ohne Verwaltungsausbildung
5. Ingenieur in verschiedenen baulichen Spezialisierungen bzw. Techniker
6. Arbeiter mit/ohne Fachausbildung

Die Entwicklung stellt sich wie folgt dar:

Qualifikation/Berufsbild	2020	2022	2024
Laufbahngruppe 2 Beschäftigtenlehrgang II mit Leitungsaufgaben (Beamte)	6	6	7
Laufbahngruppe 1 Beschäftigtenlehrgang II ohne Leitungsaufgaben (Beamte)	6	6	6
Beschäftigte mit Verwaltungsausbildung	16	15	16
Beschäftigte ohne Verwaltungsausbildung	11	11	11
Ingenieur in verschiedenen baulichen Spezialisierungen bzw. Techniker	1	1	1
Arbeiter mit/ohne Fachausbildung	16	18	18

Hinter diesen Angaben verbergen sich die einzelnen Beschäftigten, es ist keine Ausweisung von VbE. Langjährig Beschäftigte, die bereits gleich nach der Wende in die Verwaltung gewechselt sind, haben eine entsprechende Qualifizierung durchlaufen. Es sind jedoch im Laufe der Jahre auch immer wieder Quereinsteiger dazu gekommen ohne direkte Verwaltungsausbildung. In einigen Bereichen ist die Besetzung auch mit ähnlichen Berufsbildern möglich. Diesen Mitarbeitern ist jedoch auch der Zugang zu höhergruppierten Stellen verwehrt. Bei Ausschreibungen wird der Fokus auf ausgebildete Verwaltungsfachkräfte gelegt, die jedoch leider schwer zu bekommen sind. Daher bildet die Stadt zurzeit eine Auszubildende zur Verwaltungsfachangestellten aus. Dieser wird im Sommer 2023 die Ausbildung beenden, gleichzeitig wird dann ein/e Auszubildende/r ihre/seine Ausbildung beginnen, so dass aus den eigenen Reihen Nachwuchskräfte zur Verfügung stehen.

Die Beschäftigten in den Kitas sind in der Aufführung nicht enthalten.

12.1 Berufsbegleitende Qualifikationen

Zusätzliche Qualifikationen erfolgen überwiegend berufsbegleitend und schwerpunktmäßig auf das Aufgabengebiet bezogen. Insbesondere bei geänderten Verwaltungsvorschriften und Gesetzen sowie zur Verbesserung von Bürgerservice und Verwaltungsabläufen gehört die Fortbildung der Beschäftigten zu den strategischen Grundsätzen der Verwaltung. Von 2016 bis 2019 haben 2 Mitarbeiter den Beschäftigtenlehrgang I absolviert und sich zu Verwaltungswirte qualifiziert.



12.2 Stellenbedarfsentwicklung insgesamt

In 2021 führt die Stadt Osterwieck folgenden Personalbestand:

Bereich	Anzahl der Stellen insgesamt in VbE - einschl. ATZ und Beamte-
Beamte	15
Beschäftigte nach TvöD	56,408
Beschäftigte nach TvSuE	61,89
insgesamt	133,298

In der **Kernverwaltung** reduziert sich der Bestand von 2020 mit 37,62 VbE bis 2025 auf 37,12 VbE. Die Personalreduzierung geschieht durch natürliche Fluktuation (Beendigung der ATZ, Renteneintritt, Pensionierung). Damit ist aufgrund der oben erläuterten Aufgabenvielfalt dann der benötigte Personalbedarf nach jetzigem Kenntnisstand erreicht. Sollten sich aufgrund von Gesetzesänderungen Änderungen im Personalbedarf ergeben, muss der Stellenplan angepasst werden.

Bei den **nachgeordneten Einrichtungen** (Kindertageseinrichtungen, Grundschulen) ist die Personalbemessung abhängig von den gesetzlichen Vorgaben des KiföG und der Zahl der täglich zu betreuenden Kinder.

13. Zukünftige Handlungserfordernisse

Wichtig ist es, bereits in naher Zukunft eine Prognose über die voraussichtliche Aufgabenentwicklung bis 2025 aufgabenkritisch zu erarbeiten, um auch rechtzeitig hinsichtlich der Personalentwicklung und Personalbewirtschaftung entsprechende Weichen stellen zu können. Dies gilt auch mit Blick auf die erforderliche fachliche Qualifizierung des Personals. Erste Auswirkungen ausgehend von der Organisationsuntersuchung vor 5 Jahren sind vorstehend bereits erwähnt. Weitere strukturelle Veränderungen hinsichtlich des Aufgabenzuschnitts, können sich bei Rentenabgängen ergeben. Hier gilt es frühzeitig Gespräche mit den Mitarbeitern zu führen, deren Renteneintritt innerhalb der nächsten 3 Jahre zu erwarten ist, um zeitnah mit Ausbildung bzw. Neueinstellung reagieren zu können, denn die Ausbildungsdauer beträgt gleichfalls drei Jahre. Geeignetes gut ausgebildetes Personal zu akquirieren wird zunehmend schwieriger. Es gilt zu überlegen, entsprechende Ausschreibungen mit höheren Einstiegsgehältern zu formulieren bzw. Quereinsteiger entsprechend zu schulen. In erster Linie liegt der Fokus zukunftsorientiert auf die Berufsausbildung junger Leute für den eigenen Bedarf.