

Anlage zur Vorlage Stellenplan 2021 der Stadt Ratzeburg

In der letzten Sitzung der Stadtvertretung wurde die Verwaltung um eine Übersicht des zukünftigen Stellenbedarfs gebeten. Hierzu wurden verwaltungsintern die einzelnen Fachbereiche aufgefordert, ihre Bedarfe zu melden und zu begründen. Dieser Aufforderungen sind die Fachbereiche in verschiedener Form nachgekommen, die Inhalte wurden durch den FB 1 zusammengefasst.

Die Inhalte werden durch die Verwaltungsleitung vollumfänglich unterstützt.

Fachbereich 1 (Zentrale Steuerung) Herr Jakubczak

In diesem Fachbereich sind z.Zt. sämtliche Stellen besetzt, ein zusätzlicher Bedarf an Stellen ist, außer im IT- Bereich, derzeit nicht vorhanden.

Durch die berechtigten steigenden Ansprüche der Schulen in naher Zukunft ein Mehrbedarf an IT- Betreuung zu erwarten. Der städtische Stellenplan wird hier durch die Lauenburgischen Gelehrtenschule berührt. Derzeit kann der konkrete zeitliche Bedarf in einem laufenden Betrieb zwar noch nicht benannt werden, eine entsprechende Vorlage liegt Ihnen vor.

Darüber hinaus wird immer häufiger die Möglichkeit der Arbeit im Homeoffice in Anspruch genommen. Auch dafür ist eine zusätzlicher zeitlicher Betreuungsaufwand anzunehmen.

Die Stelle betriebliches Gesundheitsmanagement ist zwar im Stellenplan als Vollzeitstelle ausgewiesen, allerdings tatsächlich lediglich für 30 Std. wöchentlich besetzt worden. Hier zeichnet sich bereits jetzt ab, dass der volle wöchentliche Zeiteanteil benötigt wird, um die Aufgabenerfüllung, unabhängig der Covid 19 Pandemie, zu sichern. Allein die Gefährdungsanalysen der einzelnen Arbeitsplätze nehmen einen so großen Zeiteanteil in Anspruch, dass von einer lang andauernden Abarbeitung ausgegangen werden muss. Die Anpassung der Stundenzahl an die Ausweisung im Stellenplan ändert diesen jedoch nicht.

Fachbereich 2 (Finanzen) Herr Koop

Die im Stellenplan (Stand: 3. NT-HH 2020) vakante Stelle Nr. 17 (Betriebswirt/in) konnte zum 01.01.2021 intern besetzt werden. Die Stellen Nr. 16 (39 Std., Haushaltssachbearbeitung) und 19 (20 Std., Steuern und Abgaben) sind unbesetzt und werden kurzfristig ausgeschrieben. Bei Wiederbesetzung dieser Stellen ergäbe sich ein Soll-/Ist-Verhältnis von 1:1. Mit diesem Personal dürfte dann eine angemessene Stellenbemessung erreicht werden, um die derzeitigen Aufgaben des Fachbereiches sachgerecht zu bewältigen.

Perspektivischer Ausblick

Durch die Einführung der Doppik entstehen vorübergehend bis zur geplanten Umstellung des Buchführungssystems zum 01.01.2024 diverse und komplexe Vorarbeiten, u. a. muss das gesamte Anlage- und Umlaufvermögen wertmäßig erfasst und bewertet werden. Auch heterogene Besonderheiten, wie Verflechtungen zwischen den einzelnen Körperschaften, Beteiligungen etc. müssen im Sinne der gesetzlichen Anforderungen an einem Gesamthaushalt berücksichtigt werden. Für diese Aufgaben wird die Stelle Nr. 17 (Betriebswirtin) projektleitend und koordinativ eingesetzt. Die Einbindung und Mitwirkung einzelner Fachbereiche wird vorausgesetzt.

Perspektivisch entstehen ab 2024 (u. a. Beginn des doppischen Echtbetriebs) folgende zusätzliche Aufgaben im FB 2:

- Rückkehr zu einer zentralen Buchhaltung, da eine dezentrale Buchhaltung mit einer hohen Fehlerquote behaftet ist. Ein- und Ausgangsrechnungen werden dann nur noch dezentral vom zuständigen (Produkt-)Verantwortlichen (vor-)kontiert und sachlich und rechnerisch gezeichnet. Anschließend kommt der Beleg in die zentrale Buchhaltung, wo eine Plausibilitätsprüfung der vorgenommenen Kontierung erfolgt. Gleichzeitig wird von den Fachkräften der Buchhaltung geklärt, ob der Beleg an die Anlagenbuchhaltung abgegeben werden muss. Eine Trennung der Anordnung vom Vollzug ist weiterhin zu gewährleisten. Der Mehraufwand im Bereich der Stadtkasse kann zum aktuellen Zeitpunkt nicht beziffert werden. Ob die jetzige Stellenbemessung hierfür auskömmlich sein wird, wird sich erst im Echtbetrieb zeigen. Im interkommunalen Vergleich dürfte davon auszugehen sein, dass eine Personalaufstockung in diesem Bereich erforderlich wird (+ 1 Vollzeitstelle).
- Aufbau/Einführung einer Kosten- und Leistungsrechnung, Prozesse und Steuerung (Controlling sowie ggf. Risikomanagement). Die Wahrnehmung dieser Aufgaben könnte über die Stelle Nr. 17 (Betriebswirt/in) erfolgen.

- Grundsteuerreform 2025. Das geltende Modell für die Erhebung der Grundsteuer ist verfassungswidrig und darf nur noch übergangsweise bis Ende 2024 angewandt werden. Schleswig-Holstein wird sich voraussichtlich dem Bundesmodell für die Neufassung der Grundsteuer anschließen und auf die Nutzung der Länderöffnungsklausel verzichten. Nach derzeitigem Kenntnisstand dürften bei der kommunalen Betrachtungsweise keine zusätzlichen Zeitanteile entstehen, da die neuen Bewertungsrichtlinien vom Finanzamt zu beachten sind. Die Kommunen erheben wie bisher auf Grundlage eines Vorbescheids des Finanzamtes (Bemessungsmaßstab x Hebesatz). Lediglich mit erhöhten Nachfragen und Widersprüchen von Steuerpflichtigen ist zu rechnen.
- Mögliche Einführung der Kurabgabe. Die politisch zurzeit diskutierte Einführung einer Kurabgabe würde – bei paralleler Erhebung der bisherigen Tourismusabgabe – zu Mehraufwand im Bereich „Steuern und Abgaben“ führen. Schätzungsweise könnte dies zu einer Aufstockung der Stelle Nr. 20 (zurzeit 20 Wochenstunden) führen (+10 Stunden). Bei Abschaffung der Tourismusabgabe und der ersatzweisen Einführung der Kurabgabe dürften keine zusätzlichen Zeitanteile entstehen.
- Umsatzbesteuerung von Leistungen der öffentlichen Hand (§2b UStG). „Das Steuerrecht ist so kompliziert und undurchschaubar wie Nebel mit Sichtweite unter 50 Meter“ (Heinrich List, ehemaliger Präsident des Bundesfinanzhofs). Die Neuregelungen der Umsatzbesteuerung der öffentlichen Hand führen zu enormen Anforderungen mit diversen Problemkreisen (ggf. Betriebsprüfungen, Abgrenzungsfragen im Bereich der Auftragsverwaltung (BgA, Zweckbetrieb etc.), steuerliche Umsatz- und Gewinnermittlung sowie Aufbau eines internen Kontrollsystems für steuerrelevante Sachverhalte). Für die Identifikation und Erfassung aller internen und externen Einflussfaktoren sowie der Randbedingungen im rechtlichen und steuerlichen Umfeld wird beschlussgemäß die Fa. TREUKOM beauftragt. Mittelfristig werden aber auch hier Personalentwicklungsmaßnahmen (Weiterentwicklung und Qualifizierung des vorhandenen Personals) sowie voraussichtlich auch eine Ergänzung des vorhandenen Personals durch Neueinstellung bzw. Stundenaufstockung erfolgen müssen. Die Fa. TREUKOM wird nach erfolgter Durchführung der beauftragten Leistungen Empfehlungen zu personellen Maßnahmen aussprechen. (+ n.n. Stellen).
- Mögliche Rückführung des Eigenbetriebs in den Kernhaushalt der Stadt. Bilanztechnisch ist das Vermögen von Eigenbetrieben nach den Grundsätzen des Handelsgesetzbuches (HGB) zu bewerten. Die Bewertung von Vermögensgegenständen nach den Maßregeln der GemHVO-Doppik weicht in aller Regel hiervon ab. In der Folge ist das Vermögen des Eigenbetriebs zu überprüfen und die Bewertung unter Umständen anzupassen. Dies kann mit bilanztechnischen Anpassungen (z. B. Sonderabschreibung) verbunden sein. Vorteile für die Rückführung des Eigenbetriebs wären, dass die im Eigenbetrieb anfallenden Verwaltungskosten sich deutlich minimieren ließen, u. a. dadurch, dass kein Wirtschaftsplan aufgestellt wird, kein Werkausschuss gebildet oder kein separater Jahresabschluss erstellt werden muss. Im Querschnittsbereich (insb. Finanzen, Personal, IT etc.) ließen sich die Aufgaben und deren Erledigung leichter bündeln; die Flexibilität bei der Gesamtfinanzierung der Aufgaben nimmt zu. Der für die Reintegration verbundene Arbeitsaufwand dürfte nur von vorübergehender Natur sein (ggf. temporäre Stundenaufstockung). Lediglich durch die Abwicklung der Buchhaltung im Hause entstünde im FB 2 zusätzlicher Personalbedarf, der jedoch zum aktuellen Zeitpunkt nicht bemessen werden kann.

Fachbereich 3 (Bürgerdienste) Frau Denkewitz

Fachbereich 3 - Bürgerdienste						
Lfd. Nr. St.Plan 2020	Amts-/ Funktionsbezeichnung	Beschäftigte	EG	Änderung	Bemerkung	Änderung für Stellenplan 2021
23	Verw.-Angestellte	0,82	12	Ab 13.07.2021 in Mutterschutz und anschließende Elternzeit		

FD Ordnungswesen						
Lfd. Nr. St.Plan 2020	Amts-/ Funktionsbezeichnung	Beschäftigte	EG	Änderung	Bemerkung	Änderung für Stellenplan 2021
24	Verw.-Angestellte	1	9a	keine	Zulage nach 9 c	EG: 9a ? Siehe Stelle 42
25	Verw.-Angestellte	1	9a	keine		
26	Verw.-Angestellte	0,82	9a	keine		

neu	n.n.	0,5	?	Kontrolle nach den Richtlinien für die Sicherung von Arbeitsstellen an Straßen nach Gewährung von Anträgen der StVO, wenn diese Aufgabe nicht über den Straßenkontrolleur (FB 6) abgedeckt werden kann		
27	Verw.-Angestellter	0,75	9a	künftig Mehrstunden, wenn Besetzung 4. Überwachungskraft, da Fallzahlensteigerung		
28	Verw.-Angestellte/r	1	8	ggf. 9 a nach Stellenbewertung und Aufhebung der Befristung		
29	Flüchtlingskoordinatorin					
30	Verkehrsüberwacherin (ruhender Verkehr)	0,5	4			
31	Verkehrsüberwacherin (ruhender Verkehr)	0,5	4			
32	Verkehrsüberwacherin (ruhender Verkehr)	0,5	4			

33	Verkehrsüberwacherin		450,00 €	künftig unbefristet 19,5 Wochenstunden (4. Überwachungskraft) - zur Absicherung der Präsenz der Ordnungskräfte im Stadtgebiet, - Überwachung des ruhenden Verkehrs, - Vollziehung der neuen Stadtverordnung und - Generierung von Mehreinnahmen		
----	----------------------	--	-------------	--	--	--

Freiwillige Feuerwehr

Lfd. Nr. St.Plan 2020	Amts-/ Funktionsbezeichnung	Beschäftigte	EG	Änderung	Bemerkung	Änderung für Stellenplan 2021
34	hauptamtl. Gerätewart	1	5	keine		
35	Feuerwehrtechnischer Sachbearbeiter	1	6	Stellenbewertungsverfahren läuft		
36	2. hauptamtlicher Gerätewart	1	5	Besetzung aufgrund der anfallenden Aufgaben sofort notwendig, Begründung liegt bereits vor		

FD Bürgerservice

Standesamt

Lfd. Nr. St.Plan 2020	Amts-/ Funktionsbezeichnung	Beschäftigte	EG	Änderung	Bemerkung	Änderung für Stellenplan 2021
37	Standesbeamter	1	9c	keine		
38	Standesbeamtin	1	9c	evtl. Stundenreduzierung		
neu	3. Standesamtsstelle		9c	zur Aufrechterhaltung des Dienstbetriebs bei Urlaubs- und Krankheitsvertretung ab 2022 (OZG) Umsetzung Digitalisierung Personenstandswesen - elektronische Sammelakte	Verlängerung des Minijobs ab 01.04.2021, sowie Schaffung einer 0,5 Stelle (17 bis 19,5 Wochenstunden) in 2021	
Empfangsbereich						
Lfd. Nr. St.Plan 2020	Amts-/ Funktionsbezeichnung	Beschäftigte	EG	Änderung	Bemerkung	Änderung für Stellenplan 2021
39	Verw.-Angestellter	1	6	keine		
neu	Telefonist/in	0,5	?	zur Sicherstellung der telefonischen Erreichbarkeit des Rathauses		
Einwohnermeldeamt						
Lfd. Nr. St.Plan 2020	Name	Beschäftigte	EG	Änderung	Bemerkung	Änderung für Stellenplan 2021
40	Verw.-Angestellter	1	7	keine		
41	Verw.-Angestellter	1	7	keine		

FD Soziales						
Lfd. Nr. St.Plan 2020	Amts-/ Funktionsbezeichnung	Beschäftigte	EG	Änderung	Bemerkung	Änderung für Stellenplan 2021
42	Verw.-Angestellter	1	9a	keine	Zulage nach 9c	
43	Verw.-Angestellte	0,85	9a	keine	30 Wochenstunden	
44	Verw.-Angestellte	0,5	9c	Mehrstunden im Rahmen von Homeoffice von 15 auf 19,5 Übernahme eines weiteren Buchstabens der FDL (ca. 30 Fälle) zusammen mit Stelle Nr. 46 , damit die Systemarbeiten im vorhandenen Fachprogramm umfänglich umgesetzt werden können und somit wird das Abarbeiten der Fälle weiterhin optimiert wird.	befristete Teilzeit bis 31.05.2021	ab 01.06.2021 in Vollzeit, wenn keine Verlängerung Teilzeit
45	Verw.-Angestellte	1	9a	keine		

				Mehrstunden im Rahmen von Homeoffice von 19,5 auf 25 Übernahme eines weiteren Buchstabens der FDL (ca. 30 Fälle) zusammen mit Stelle Nr. 44, damit die Systemarbeiten im vorhandenen Fachprogramm umfänglich umgesetzt werden können und somit wird das Abarbeiten der Fälle weiterhin optimiert wird.	befristete Teilzeit bis 31.12.2021	ab 01.01.2022 in Vollzeit, wenn keine Verlängerung der Teilzeit
46	Verw.-Angestellte	0,5	9c			
47	Verw.-Angestellter	1	9a	keine	Zulage nach 9c	
29	Flüchtlingskoordinatorin	1	S8b	keine		

Fachbereich 4 (Schulen, Sport, Familie, Jugend und Senioren) Frau Colell

Für die Lauenburgische Gelehrtenschule wird eine Kraft für die Betreuung des IT- Bereichs benötigt. Hierzu ist eine gesonderte Vorlage gefertigt worden.

Aufgrund des erhöhten Arbeitsaufwands durch den Digitalpakt wird eine Unterstützung des Verwaltungsbereichs (0,5 Stelle) empfohlen.

Durch Einrichtung dieser Stelle könnte eine Entlastung der Stelle Bauunterhaltung im Rahmen der Bewirtschaftung der Grundstücke/ Gebäude erfolgen, so dass die Rechnungsbearbeitung nicht mehr durch die Bauunterhaltung selbst erfolgen muss. Hierfür wird derzeit ein Zeitrahmen von 10 Wochenstunden angenommen. Eine Überlastung in diesem Bereich wird bereits seit mehreren Jahren der Dienststelle dargelegt.

Allein die Anzahl der zu betreuenden Objekte:

Lauenburgische Gelehrtenschule

Gemeinschaftsschule Lauenburgische Seen

Grundschule Vorstadt/ St. Georgsberg

Förderzentrum Pestalozzischule
Kita Domhof
Kita AWO
Kita Kirchengem. St. Georgsberg
Kita Montessori (Insel)
Jugend- und Sportheim
Ruderakademie

unterstreicht den Aufwand der Bewirtschaftung nachvollziehbar.

Fachbereich 6 (Stadtplanung , Bauen und Liegenschaften) Herr Wolf

Im Zuge der Vorbereitungen der Stellenplanberatungen zum Haushalt 2021 wurde bereits als Anlage zur Beschlussvorlage vom 06.11.2020 eine detaillierte Begründung zu den zusätzlichen Stellenbedarfen 2021 vorgelegt; u.a. wird dort auch die Notwendigkeit der Stelle im Fachdienst 60 ausführlich begründet.

Insgesamt spiegeln die damaligen Beschreibungen gut wider. Es geht mit dem Wiedereinrichten der Stelle wie schon beschrieben vor allem darum, dem hohen Arbeitsanfall zu begegnen und den FDL 60 auch bei höherwertigen Tätigkeiten zu entlasten.

In der Zwischenzeit die Personalsituation im FD 60 weiter (durch langfristige oder häufig wiederkehrende Ausfälle, Gefährdungsanzeige FDL 60) massiv verschlechtert.

In der Ursprungsvorlage zum Stellenplan 2021 wurde auch die Notwendigkeit der weiteren Hausmeisterstelle ausführlich begründet. In dieser Angelegenheit soll kurz im Hinblick auf die durch den/ die Hausmeister auszuführenden Tätigkeiten ergänzt werden:

In der im November 2018 dem FB 1 durch FDL 60 zugelieferten Aufgabenaufstellung im Rahmen des Dienst- und Geschäftsverteilungsplanes für die Stelle des Hausmeisters (Kennnummer 60.4) sind im Grunde alle erforderlichen Tätigkeiten des Hausmeisters dargelegt . Aus heutiger Sicht kämen als Außenstellen, die zumindest „versorgt“ werden müssen noch hinzu:

- Stadtarchiv Große Kreuzstraße 9 (mit nach wie vor Einlagerungen in der E.-Barlach-Schule)
- Büroaußenstellen des FB 4 und der Wirtschaftsbetriebe im Gebäude Am Markt 6 (MC) – vornehmlich zur Versorgung (Post, Verbrauchsmaterialien, u.a.)
- Jugend- Sportheim in der Riemannstraße

Sinngemäß sind die Tätigkeiten des o.a. Dienst- und Geschäftsverteilungsplanes auf alle Liegenschaften anzuwenden. Grundsätzlich lässt sich aber bei allen betreuten Liegenschaften folgender, nicht ganz unerheblicher und teilweise zeitaufwändiger Punkt hinzufügen:

„- Überwachung der Arbeitsmittel und Sicherheitseinrichtungen gem. Unfallverhütungsvorschriften und Arbeitsstättenrichtlinien“.

Hinsichtlich der ungefähren Aufteilung der Arbeiten auf die Liegenschaften und unter der Maßgabe, dass der heutige bzw. ein Hausmeister mit dem Rathaus und der Bücherei im Grunde voll ausgelastet ist, ist folgende (ungefähre) Aufteilung anzustreben:

Hausmeister 1:

- | | |
|---|---------------|
| - Rathaus | 30 Std./Woche |
| - Bücherei | 5 Std./Woche |
| - Urlaubs-/Krankheitsvertretung Hausmeister 2 | 4 Std./Woche |

Hausmeister 2:

- | | |
|--|---------------|
| - Kindertagesstätte Domhof | 15 Std./Woche |
| - E.-Barlach-Schule mit Nebengebäuden (KiTa Montessori, Rest-Archiv) | 15 Std./Woche |
| - Alle weiteren Außenstellen (mind. „Versorgung“) | 5 Std./Woche |
| - Urlaubs-/Krankheitsvertretung Hausmeister 1 | 4 Std./Woche |

Bewusst nicht erwähnt sind hier die Mietobjekte zur Flüchtlingsunterbringung, die vornehmlich nicht der Hausmeisterbetreuung unterliegen können. Hier sind entweder Dritte (Handwerker, Dienstleister) oder der städt. Bauhof einzusetzen und nur im absoluten Notfall auf die Hausmeister zurückzugreifen. Hinsichtlich der Betreuung des neu zu errichtenden „Schlichthauses“ an der Seedorfer Straße ist zu gg. Zeit zu entscheiden .

Im Zuge der Vorbereitungen der Stellenplanberatungen zum Haushalt ist es erfreulicherweise dazu gekommen, dass eine zusätzliche Vollzeitstelle im Fachdienst Hochbau und Planung noch in 2020 geschaffen werden konnte, die nun glücklicherweise zum 15.03.2021 besetzt werden kann. Entgegen dieser

positiven Nachricht wird die Besetzung einer befristeten Elternzeitvertretung für die FDL 61 über den bei Fachkräften äußerst begrenzten Arbeitsmarkt nicht möglich sein.

Bei den Bewerbungsgesprächen hat sich neben der für die neue Stelle ausgewählten Bewerberin noch eine weitere Bewerberin vorgestellt. Diese weitere Bewerberin wäre ebenfalls unmittelbar in die enge Wahl gekommen, kann aber aufgrund ihrer familiären Situation nur 20 Std./Woche arbeiten und das voraussichtlich auch in den kommenden Jahren.

Der Bewerberin wurde sogleich die Vertretung von 61 für die Elternzeit (voraussichtlich bis Juni 2022) angeboten, ggf. mit der Aussicht auch nach dem Wiedereintritt von Frau Koop, der voraussichtlich in Teilzeit (rd. 25 Std./Woche) sein wird, weiter in Teilzeit beschäftigt bleiben zu können. Mit der Bewerberin könnte sich eine gute Möglichkeit bieten, auf Dauer die absehbare Personallücke im FD 61 (zunächst Elternzeit dann Teilzeit) zu schließen.

Eine befristete Anstellung nur für die Elternzeit hat die Bewerberin jedoch zunächst abgelehnt. Insofern wäre es hier zielführend, wenn es eine Möglichkeit gäbe, auf Dauer eine Teilzeitstelle im FD 61 mit 20 Std./Woche zu schaffen. Ich habe mich mit der Bewerberin dahingehend verständigt, dass wir in der 12. KW telefonieren, damit ihr noch eine evtl. Kündigung zum Quartal ermöglicht wird.

Im Auftrag

gez. Jakubczak