

**Antworten zum Fragenkatalog der FDP-Fraktion aus der Sitzung des
Hauptausschusses vom 18.09.2023**

Fragen 1-3

Wird die Stelle zur Erledigung von Pflichtaufgaben oder zur Erbringung freiwilliger Leistungen benötigt? Dabei ist bei Pflichtaufgaben die Bezeichnung und Rechtsgrundlage anzugeben, bei freiwilliger Leistung die jeweilige Beschlussgrundlage.

Besteht eine Stellenbeschreibung? Wenn ja, bitte beifügen. Wenn nein Begründung für das Fehlen.

Besteht eine Stellenbewertung? Wenn ja, bitte beifügen. Wenn nein Begründung für das Fehlen.

Die Fragen werden in der beigefügten Tabelle beantwortet. Es wird zusätzlich auf das Bemerkungsfeld in der Veränderungsliste zum Stellenplan verwiesen. An dieser Stelle ist jeweils ausgewiesen, wenn die Bewertung noch nicht erfolgt ist.

Stellenbeschreibung, -bewertung und Anforderungsprofil fallen in das „Geschäft der laufenden Verwaltung“. Diese Unterlagen werden den Gremien nicht per se und vollinhaltlich vorgelegt. Vorlage der Verwaltung bildet der jeweilige Stellenplanentwurf mit den dortigen Erläuterungen.

Stadtvertreterinnen und Stadtvertreter können im Rahmen des § 30 Gemeindeordnung gerne Akteneinsicht in konkret genannt Vorgänge erhalten.

Eine differenzierte Nennung der jeweiligen Rechtsgrundlagen / Beschlussgrundlagen stellt einen unverhältnismäßigen Aufwand dar und erfolgt insofern nicht. Sollte dies ausdrücklich gewünscht sein, müsste diese Frage von allen Ämtern prioritär beantwortet werden und würde entsprechend umfangreich Personalressourcen der Ämter binden.

Frage 4

Welche berufliche Qualifikation wird von den Mitarbeitenden gefordert und welche Rechtsvorschriften verlangen dies?

Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes haben Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes vor der Besetzung jeder Stelle ein Anforderungsprofil festzulegen. Das Anforderungsprofil entspricht der Funktionsbeschreibung der Stelle. Auf Grundlage der Arbeitsplatzbeschreibung wird für jede auszuschreibende Stelle ein individuelles, an die Stelle angepasstes Anforderungsprofil, durch die zuständige fachvorgesetzte Person erstellt. Anforderungsprofile bilden ein wesentliches Instrument zur Personalauswahl und die Basis für jede sachgemäße Stellenausschreibung. Dabei finden die jeweils für die Stelle erforderlichen Rechtsvorschriften Beachtung. Die Auswahlentscheidung im Stellenbesetzungsverfahren (im Rahmen der „Bestenauslese“ nach Art. 33 Grundgesetz) basiert auf dem Anforderungsprofil.

Frage 5

Welche Personalkosten ergeben sich insgesamt für die Stelle (einschl. Sozialversicherungsbeiträgen und Kosten der Altersvorsorge und Beihilfen)?

Zur Beantwortung können die KGSt (Kommunale Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement) Berichte Nr. 11/2022 und Nr. 10/2023 herangezogen werden.

Die genauen Personalkosten (einschließlich Versorgungszuschlag, Beihilfe, Sozialleistungen usw.) lassen sich nur unter Berücksichtigung der besonderen Verhältnisse der Stelleninhaberin oder des Stelleninhabers (z.B. Besoldungsgruppe/ Entgeltgruppe, Dienstaltersstufe/Entwicklungsstufe, Zulagen und dergleichen) individuell berechnen. Daher hat die KGSt Durchschnittswerte ermittelt, die im Bericht Nr. 10/2023 im Anhang 9.1 (siehe Anlage) dargestellt werden.

Frage 6 und 7

Wie hoch sind die zusätzlichen laufenden Kosten des jeweiligen Arbeitsplatzes (Raum, Ausstattung, EDV etc.)?

Welche Erhöhung der Allgemeinkosten (z.B. Personalverwaltung, Buchhaltung, Leitungsaufgaben) werden sich ergeben?

Zur Beantwortung können ebenfalls die KGSt (Kommunale Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement) Berichte Nr. 11/2022 und Nr. 10/2023 herangezogen werden.

Demnach wird dort von einer Sachkostenpauschale von 9.700 € bei einem Vollzeit Büroarbeitsplatz mit IT-Ausstattung ausgegangen.

Die Gemeinkosten werden durch die KGSt in Höhe von 20 % der Personalkosten bei einem Büroarbeitsplatz und in Höhe von 15 % bei einem Nicht-Büroarbeitsplatz kalkuliert.

Frage 8

Welche organisatorischen Maßnahmen wurden überprüft, um die Leistungen mit den vorhandenen Mitarbeitenden zu erbringen?

In erster Linie wird immer versucht die Aufgaben mit dem vorhandenen Personal zu lösen. Dies ist aber leider nicht immer möglich. Wenn zum Beispiel neue Einrichtungen/Kitas/Krippen eröffnet werden, ist es in der Regel nicht möglich, dies aus dem vorhandenen Personalstamm zu tun.

Grundsätzlich soll dazu das Instrument der Personalbemessung herangezogen werden. Exemplarisch dafür steht die derzeitige Überprüfung im Bereich der Schulsekretariate (auf die im 1. Halbjahresbericht 2023 Vorlage M 23/0299 hingewiesen wurde). Regelmäßige Berichte dazu erfolgen in den Halbjahresberichten und im Querschnittsbericht.

Das Instrument der Aufgabenkritik könnte in einer gemeinsamen Abstimmung mit Politik in Zukunft mehr Anwendung finden.

Frage 9

Welche Vergleichsdaten anderer Kommunen wurden zur Beurteilung der Notwendigkeit der Stellenerhöhung herangezogen?

Vergleichsdaten anderer Kommunen können und werden aus Quervergleichen der KGSt herangezogen. Allerdings ist die tatsächliche Vergleichbarkeit in der Regel kaum möglich. Die Stellenzuschnitte sind fast nie zu 100 % identisch, allein dadurch kommt es zu erheblichen Verschiebungen bei der Bildung von Arbeitsvorgängen.

Für Schleswig-Holstein lassen sich fast keine Vergleiche bilden, da Norderstedt als große kreisangehörige Stadt mit 83.00 Einwohnerinnen und Einwohnern nicht mit den vier kreisfreien Städten Kiel, Lübeck, Flensburg und Neumünster vergleichbar ist. Aufgrund der Kreisfreiheit wird hier ein anderes Aufgabenspektrum bedient und die Zuschnitte sind damit kaum vergleichbar. Alle anderen Städte in Schleswig-Holstein sind deutlich kleiner, was einen Vergleich auch wieder schwierig macht.

Trotzdem werden die Vergleichsmöglichkeiten z. B. in den Arbeitskreisen des Städteverbandes und auf Arbeitsebene genutzt.

Frage 10

Wie wurde überprüft, ob die Aufgaben durch externe Leistungen oder eine interkommunale Zusammenarbeit erledigt werden können?

Die Möglichkeit der externen Vergabe wird laufend praktiziert. Aber auch für die notwendigen Auftragsvergaben und Kontrollen ist eigenes Personal notwendig.

Exemplarisch sei auf die Fremdvergaben im Reinigungsbereich und die gerade beschlossene Zeitarbeit im Bereich der Kindertagesstätten verwiesen. Auch die sogenannten EfA-Leistungen (Einer für alle) bei der Umsetzung des OZG stehen für die interkommunale Zusammenarbeit.

Die Möglichkeiten der Fremdvergabe und der (interkommunalen) Zusammenarbeit werden im laufenden Verwaltungsbetrieb stets berücksichtigt und wenn möglich angestrebt.