

<b>STADT AHRENSBURG</b> <b>- Beschlussvorlage -</b>		Vorlagen-Nummer <b>2024/049</b>
<b>öffentlich</b>		
Datum 28.06.2024	Aktenzeichen I.2.1	Federführend: Frau Bär

## Betreff

**Personalsachbearbeitung Stadtbetriebe Ahrensburg**  
**Hier: Wechsel des Dienstleisters vom FD I.2 der Stadt Ahrensburg zur**  
**Versorgungsausgleichskasse der Kommunalverbände Schleswig-Holstein (VAK)**

<b>Beratungsfolge</b> Gremium Hauptausschuss	<b>Datum</b> 08.07.2024	<b>Berichterstatter</b>		
Finanzielle Auswirkungen:	X	JA		NEIN
Mittel stehen zur Verfügung:		JA		NEIN
Produktsachkonto:				
Gesamtaufwand/-auszahlungen:				
Folgekosten:				
<b>Bemerkung: Mindereinnahmen in Höhe von ca. 84.000 €</b>				
<b>Berichte gem. § 45 c Ziff. 2 der Gemeindeordnung zur Ausführung der Beschlüsse der Ausschüsse:</b>				
	Statusbericht			
X	Abschlussbericht			

## Beschlussvorschlag:

Der Hauptausschuss stimmt zu, die Versorgungsausgleichskasse der Kommunalverbände in Schleswig-Holstein (VAK) zum nächstmöglichen Zeitpunkt mit der vollständigen Personalsachbearbeitung der Stadtbetriebe Ahrensburg (SBA) zu beauftragen.

## Sachverhalt:

Im Januar 2021 fand durch den Landesrechnungshof (LRH) eine Prüfung der Wirtschaftlichkeit des Personalmanagements in den Kommunen der Gemeindegrößenklasse 20.000 bis 50.000 Einwohner statt. Die Prüfungsergebnisse wurden im Juni 2022 vorgestellt.

Auf Seite 36 des Berichtes (**Anlage**) kommt der LRH zu dem Schluss, dass für das Personalmanagement der Stadt Ahrensburg Handlungsbedarf besteht:

1. Die Anzahl der zu betreuenden Fälle pro Mitarbeitendem ist überdurchschnittlich hoch. Der Durchschnitt in den geprüften Kommunen liegt bei 61,32 Vollzeitäquivalenten (VZÄ). Zum Zeitpunkt der vorgenommenen Prüfung waren im Fachdienst Personal (FD I.2) bereits 84,36 VZÄ zu betreuen, wobei vom

LRH nicht unterschieden wurde zwischen den unterschiedlichen Aufgabenschwerpunkten der im FD I.2 tätigen Personen. Die zu betreuenden Fälle wurden auf sechs Mitarbeitende berechnet, von denen für die reine Personalsachbearbeitung lediglich drei Vollzeitkräfte zuständig sind. Bei den weiteren drei Mitarbeitenden handelt es sich um die Fachdienstleitung, die stellv. Fachdienstleitung (Teilzeit 34 Std.) und den Bewerbungsmanager. Um die Vielzahl der Personalfälle mit unterschiedlichsten Anliegen und Aufgabenstellungen zu bewältigen, übernehmen auch diese Personen Aufgaben im Bereich der Personalsachbearbeitung, da die Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes innerhalb des FD I.2 ansonsten nicht mehr gewährleistet werden könnte.

2. Konzeptionelle Tätigkeiten wie z. B. die Implementierung eines steuerungsrelevanten Berichtswesens, die Entwicklung einer Arbeitgebermarke, die weitere Steigerung der Arbeitgeberattraktivität sowie die Erstellung einer Personalentwicklungsstrategie können aufgrund der vorhandenen Situation nicht in der notwendigen Intensität verfolgt werden. Dies gilt ebenso für weitere wichtige Schritte im Rahmen der Digitalisierung von internen Verwaltungsleistungen.

Die durch den FD I.2 im Januar 2023 angezeigte Belastungssituation spiegelt die Feststellungen des LRH wider. Die Zahl der zu betreuenden Mitarbeitenden hat sich seit der Prüfung des LRH durch zusätzliche benötigte Stellen in allen Bereichen der Verwaltung und den SBA sowie durch neue Aufgaben, z. B. die Bearbeitung der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, weiter deutlich erhöht. Eine für den Stellenplan 2024 beantragte zusätzliche Stelle wurde i. Z. m. den Haushaltsberatungen nicht bewilligt. Aktuell wird die Aufgabenwahrnehmung durch den zusätzlichen Einsatz der Springerstelle gewährleistet, die dadurch anderen belasteten Bereichen nicht zur Verfügung steht. Trotzdem und aufgrund der Akzeptanz, dass eine Weiterentwicklung notwendig ist, wurden konkrete Maßnahmen auf den Weg gebracht, um die Attraktivität der Stadt Ahrensburg als Arbeitgeberin zu steigern, z. B. die Einführung des bezuschussten Jobtickets und die Implementierung eines digitalen Bewerbungsmanagements.

Insgesamt ist festzustellen, dass die Leistungsfähigkeit des FD I.2 nicht den gestiegenen Anforderungen und Bedarfen an ein modernes, systematisches und effektives Personalmanagement entspricht. Die strategischen Entwicklungen, die wichtige Beratung und Unterstützung von Führungskräften, Dienststellenleitung und politischen Gremien (z. B. steuerungsrelevante Berichte) sowie die Schaffung von attraktiven Rahmenbedingung für die Mitarbeitenden der Stadt können nicht in dem unbedingt notwendigen Umfang stattfinden.

Damit dies künftig erfolgen kann, sind Veränderungen notwendig. Die organisatorischen und personellen Rahmenbedingungen müssen so gestaltet werden, dass der FD I.2 bzw. die Mitarbeitenden ihren originären Aufgaben nachkommen können. Hierzu sind unterschiedliche Maßnahmen umzusetzen, die sowohl die internen Prozesse im FD I.2 und in der ganzen Stadtverwaltung als auch den Umfang der Aufgaben sowie die zur Verfügung stehenden personellen Kapazitäten betreffen.

Eine erste konkrete organisatorische Maßnahme, um die hohen zu bearbeitenden Fallzahlen zu senken, ist die geplante Auslagerung der Personalsachbearbeitung für die SBA.

Als Dienstleister führt der FD I.2 bisher die vollständige Personalsachbearbeitung für die SBA aus. Um den FD I.2 strukturell zu entlasten, soll das Personalmanagement für die Mitarbeitenden der SBA zur VAK ausgelagert werden.

Die anteiligen Aufwendungen für Sach- und Personalkosten des FD I.2 werden den SBA jährlich in Rechnung gestellt. Die Sach- und Personalkosten für die Fachdienstleitung wurden in der Kostenaufstellung bisher nicht berücksichtigt, gleichwohl auch diese mittlerweile vermehrt in personelle Vorgänge wie z. B. Stellenbesetzungsverfahren oder auch schwierige Personalfälle eingebunden ist.

In 2023 wurden den SBA Kosten in Höhe von insgesamt 83.629,90 € in Rechnung gestellt. Mit der Verlagerung der Personalsachbearbeitung entfällt diese Einnahme für die Stadtverwaltung Ahrensburg.

Die VAK bietet, neben der reinen Bezügeberechnung, die von dort bereits seit 2020 für die gesamte Stadtverwaltung inklusive der SBA vorgenommen wird, als Dienstleister auch die Übernahme der vollständigen Personalverwaltung an.

Am 02.05.2024 haben sich der Werkleiter SBA, die Bauhofleiterin, der Leiter der Kläranlage und die 2. Stellvertretung der Werkleitung unterstützt durch die zuständige Hauptsachbearbeitung Personalangelegenheiten SBA im FD I.2, über die Dienstleistungen der VAK informieren lassen. In dem Termin wurde der Dienstleistungsgedanke der VAK überzeugend dargestellt. Eine gegenseitige Vertretung durch die sachbearbeitenden Personen bei Urlaub, Krankheit oder hohem Arbeitsaufkommen ist laut VAK jederzeit gewährleistet. Nachfragen z. B. zu Bearbeitungszeiten bei Personalsachbearbeitung oder auch Stellenbesetzungsverfahren wurden überzeugend beantwortet. Sowohl die Führungskräfte der SBA als auch die Mitarbeitenden des Fachdienstes Personal sind von der Leistungsfähigkeit und -bereitschaft der VAK überzeugt. Dies haben auch etwaige Rücksprachen mit Organisationen bestätigt, die bereits Kunden der VAK sind. Eine Liste mit Referenzen wurde zur Verfügung gestellt.

Mit der Übernahme der Betreuung durch die VAK würden die vorhandenen Personalakten übergeben und von dort digitalisiert werden. Anschließend werden die jeweiligen Papierversionen datenschutzkonform vernichtet.

Die konkrete Aufgabenübertragung könnte voraussichtlich zum 01.01.2025 stattfinden. In Verbindung mit weiteren geplanten Maßnahmen würden Rahmenbedingungen geschaffen, damit der Rollenwechsel des Fachdienstes Personal, weg von der reinen Personalverwaltung, hin zu einem modernen Personalmanagement, gelingen kann.

---

Eckart Boege  
Bürgermeister

**Anlage:**  
Seite 36 Prüfbericht LRH