Beratung · Prüfung · Service

GPA NRW

Überörtliche Prüfung

der Gemeinde Reichshof

Personal

GPA NRW

Heinrichstraße 1 · 44623 Herne
Postfach 101879 · 44608 Herne
Telefon (0 23 23) 14 80-0
Fax (0 23 23) 14 80-333

Inhaltsverzeichnis

Personal 1
Inhalte, Ziele und Methodik 1
Gesamtpersonalwirtschaftliche Betrachtung 4
Ist-Stellen je 1.000 Einwohner (Personalquote) 4
Personalaufwand je Vollzeit-Stelle 10
Ausbildungsquote 11
Stellenvergleich in verschiedenen Aufgabenfeldern der Kernverwaltung 13
Personalmanagement 16
Schulverwaltung 20
Steuern 21
Sicherheit und Ordnung 21
Soziales 33
Gesamtbetrachtung Personal 38

Personal

Inhalte, Ziele und Methodik

Das Personal ist für die Kommunalverwaltung als Dienstleistungsunternehmen ein entscheidender Erfolgs- und Kostenfaktor. In der ersten Prüfrunde haben wir bereits die gesamtpersonalwirtschaftliche Situation der Gemeinde Reichshof mit Hilfe der hoch aggregierten Kennzahlen

- Ist-Stellen je 1.000 Einwohner (Personalquote)
- Ist-Stellen je 1.000 Einwohner alternativ (Personalquote Kernverwaltung)

untersucht. Hierbei haben wir Empfehlungen im Hinblick auf die Realisierung von Potenzialen ausgesprochen. Um die seitdem erfolgte personalwirtschaftliche Entwicklung beurteilen zu können, schreiben wir diese Kennzahlen in der zweiten Prüfrunde unter Beibehaltung unserer Erhebungs- und Bereinigungssystematik fort.

Für die Ermittlung der Personalquote führen wir eine Bereinigung von Aufgabenfeldern durch, die die interkommunale Vergleichbarkeit sicherstellen soll. Für die alternative Personalquote bleiben darüber hinaus Aufgabenbereiche unberücksichtigt, die strukturell in den Kommunen sehr unterschiedlich organisiert sind.

Ziel dieser gesamtpersonalwirtschaftlichen Betrachtung ist es, die aktuelle Situation und bisherige Entwicklung in der Personalausstattung im intra- und interkommunalen Vergleich darzustellen und zu analysieren. Der interkommunale Vergleich erfolgt für das Jahr 2010.

Stellenvergleich

Ergänzend zur gesamtpersonalwirtschaftlichen Betrachtung untersuchen wir das vorgehaltene Stellenvolumen in verschiedenen typischen Aufgabenfeldern der Kernverwaltung und stellen es mit der Kennzahl

- Stellen je 10.000 Einwohner im jeweiligen Aufgabenfeld

dar. Zur weiterführenden Analyse des so ermittelten quantitativen Stellenvolumens bilden wir Leistungskennzahlen in den Bereichen, in denen wir bei den Kommunen vor Ort vergleichbares Datenmaterial vorgefunden haben. Ziel dieses Stellenvergleiches ist die Identifizierung möglicher personalwirtschaftlicher Konsolidierungspotenziale auf Ebene der betrachteten Aufgabenfelder. Hierbei können wir vor dem Hintergrund der zur Verfügung stehenden Prüfungszeit und aufgrund des Aufwandes zur Datenerhebung bzw. zur Datenauswertung nicht für sämtliche Aufgaben- bzw. Produktfelder einer Kommunalverwaltung einen Stellenvergleich durchführen. Wir beschränken uns auf den Vergleich einheitlich definierter Aufgaben in den Bereichen „Personalmanagement, Schulverwaltung, Steuern, Sicherheit und Ordnung, Soziales".

Die Gesamtsituation bewerten wir abschließend im Rahmen des Kommunalindexes für Wirtschaftlichkeit (KIWI).

Clusterung und Klassierung

Für das Prüfgebiet Personal haben wir festgestellt, dass das Stellenvolumen keine eindeutige Korrelation zu allgemeinen Strukturkennzahlen aufweist. Um gleichwohl den unterschiedlichen Aufgabenstellungen und Zuständigkeiten Rechnung zu tragen, führen wir im Rahmen des interkommunalen Vergleiches differenzierte Auswertungen nach Größenklassen durch. Wir stellen deshalb die Kennzahlen der Gemeinde Reichshof nur den Werten der bislang von uns geprüften Kommunen in der Größenklasse 10.000 bis 25.000 Einwohnern gegenüber.

Bei der Darstellung der Kennzahlen im interkommunalen Vergleich nehmen wir zudem bei Bedarf eine Klassierung vor, um die Streuungsbreite der Kennzahlen aufzuzeigen.

Benchmark - Potenzialausweisung

Um Konsolidierungspotenziale aufzuzeigen, nehmen wir auf der Leistungsebene eine vergleichende Analyse der erbrachten Dienstleistungen, der Produkte und Arbeitsprozesse anhand von Referenzwerten – so genannten Benchmarks - vor. Der Benchmark stellt einen Vergleichswert für definierte Produkte und Leistungen dar. Ziel des Benchmarkings ist es, die eigene Leistung einzuordnen, Potenziale zu ermitteln und somit

gezielte Verbesserungen erreichen zu können. Der Schwerpunkt der Betrachtung liegt dabei auf den quantitativ verifizierbaren Prozessen. Jeder Benchmark wird real durch einige der geprüften Kommunen erreicht. Hierdurch werden Besonderheiten innerhalb der Kommunen im Wesentlichen ausgeglichen. Die Kommunen, die die Benchmarks erreichen, werden von uns benannt und können zum Zweck des Informationsaustausches kontaktiert werden. Unsere Potenzialdarstellung soll hierbei vorrangig Hinweise für aufgabenkritische und stellenbedarfsorientierte Organisationsuntersuchungen in den einzelnen Aufgabenbereichen liefern.

Gesamtpersonalwirtschaftliche Betrachtung

Ist-Stellen je 1.000 Einwohner (Personalquote)

Gegenstand unserer Betrachtung sind die vollzeitverrechneten Ist-Stellen (Vollzeit-Stellen) der Gemeinde Reichshof zum Stichtag 30.06.2010. Wir betrachten das Aufgabenportfolio der Gesamtverwaltung grundsätzlich unabhängig von der Organisationsform; d. h. Eigenbetriebe, eigenbetriebsähnliche Einrichtungen und Anstalten öffentlichen Rechts (AöR) beziehen wir in die personalwirtschaftliche Analyse mit ein.

Bei der Gemeinde Reichshof wurden neben der Kernverwaltung die beiden Eigenbetriebe Wasserwerk und Abwasserwerk in die Betrachtung miteinbezogen.

Insgesamt ermitteln wir für die Gemeinde Reichshof hiernach ein Gesamtpersonalvolumen von 106,87 Vollzeit-Stellen zum 30.06.2010.

Bereinigungssystematik im interkommunalen Vergleich

1. Schritt der Bereinigung

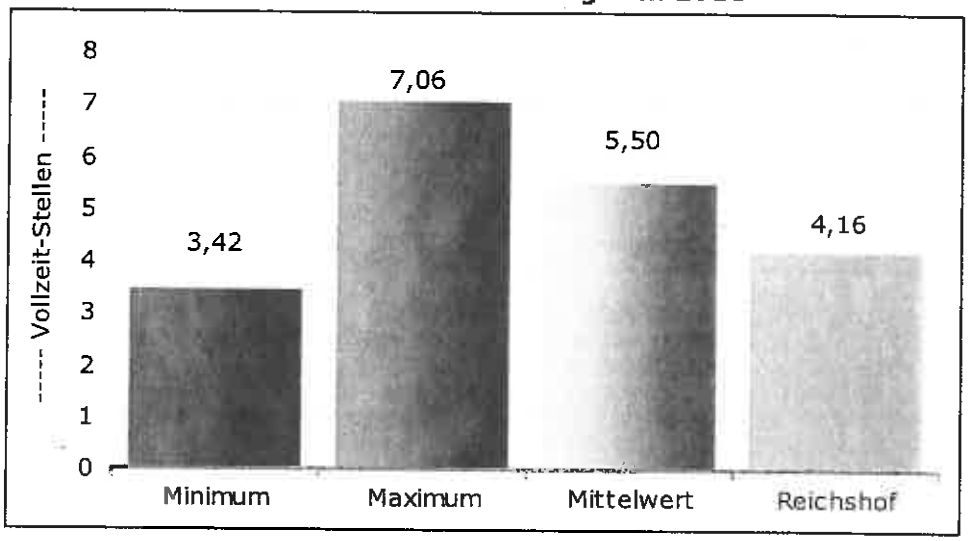
Da die Art der Aufgabenerledigung, aber auch der Grad der Ausgliederung in verschiedenen Aufgabenbereichen in der kommunalen Landschaft zum Teil deutliche Unterschiede aufweist, nehmen wir auf Ebene des interkommunalen Vergleichs für das Segment der kleinen kreisangehörigen Kommunen eine Bereinigung bestimmter Aufgaben vor. Sofern die Kommune diese Aufgaben selbst wahrnimmt, bleiben die entsprechenden Stellenanteile im interkommunalen Vergleich unberücksichtigt. Wir führen für die Gemeinde Reichshof Bereinigungen in den nachfolgend aufgeführten Aufgabenfeldern durch.

Bereinigung der Vollzeit-Stellen für den interkommunalen Vergleich 2010	
Aufgabe	Vollzeit-Stellen
Straßenreinigung/Winterdienst	5,99
Abwasserbeseitigung	7,78
Abfallbeseitigung	0,60
Bestattungswesen	1,08
Förderung der Land- und Forstwirtschaft	0,01
Wirtschaftsförderung und Fremdenverkehr	3,65
Verwaltung wirtschaftlicher Unternehmen	6,59
Insgesamt	**25,70**

Hinsichtlich der Systematik entspricht diese Bereinigung der Vorgehensweise in der ersten Prüfrunde. Aufgrund dieser Bereinigungen verringert sich insgesamt bei der Gemeinde Reichshof die Zahl der für den interkommunalen Vergleich des Jahres 2010 zu berücksichtigenden Ist-Stellen von ursprünglich 106,87 Vollzeit-Stellen um 25,70 Stellen auf 81,17 Vollzeit-Stellen. Es wurde bei dieser und bei den weiteren Einwohnerbezogenen Kennzahlen eine Einwohnerzahl von 19.526 Einwohnern zum 31.12.2011 gemäß IT NRW zugrunde gelegt.

Unter Berücksichtigung dieses Bereinigungsschrittes ermitteln wir die Kennzahl „Ist-Stellen je 1.000 Einwohner (Personalquote)".

Ist-Stellen je 1.000 Einwohner im interkommunalen Vergleich 2010



Die Gemeinde Reichshof positioniert sich mit der Personalquote zwischen Minimalwert und Mittelwert.

Zur weiteren Einordnung dieses Wertes ist nachfolgend die Streuung der Kennzahlen im interkommunalen Vergleich nach Klassen dargestellt.

Ist-Stellen je 1.000 Einwohner im interkommunalen Vergleich 2010				
Ergebnisse in Klassen				
unter 4,00	4,00 bis unter 5,00	5,00 bis unter 6,00	6,00 bis unter 7,00	ab 7,00
1	**8**	13	5	2

Um einen Überblick über die intrakommunale Entwicklung der Kennzahlen zu vermitteln, werden in der folgenden Tabelle die Werte der voran-

gegangenen Prüfung den Quoten der aktuellen Prüfung entgegengestellt.

Ist-Stellen je 1.000 Einwohner Entwicklung der Personalquote in den interkommunalen Vergleichsjahren 2005 und 2010		
	Vergleichsjahr 2005	Vergleichsjahr 2010
Minimum	3,48	3,42
Maximum	8,70	7,06
Mittelwert	5,33	5,50
Gemeinde Reichshof	4,24	4,16

Die Personalquote ist im Jahr 2010 im Verhältnis zum Jahr 2005 trotz gleichzeitig gesunkener Einwohnerzahlen zurückgegangen und die Gemeinde Reichshof positioniert sich deutlicher unterhalb des Mittelwertes als im Jahr 2005. Es ist grundsätzlich eine positive Entwicklung der Personalquote zu verzeichnen.

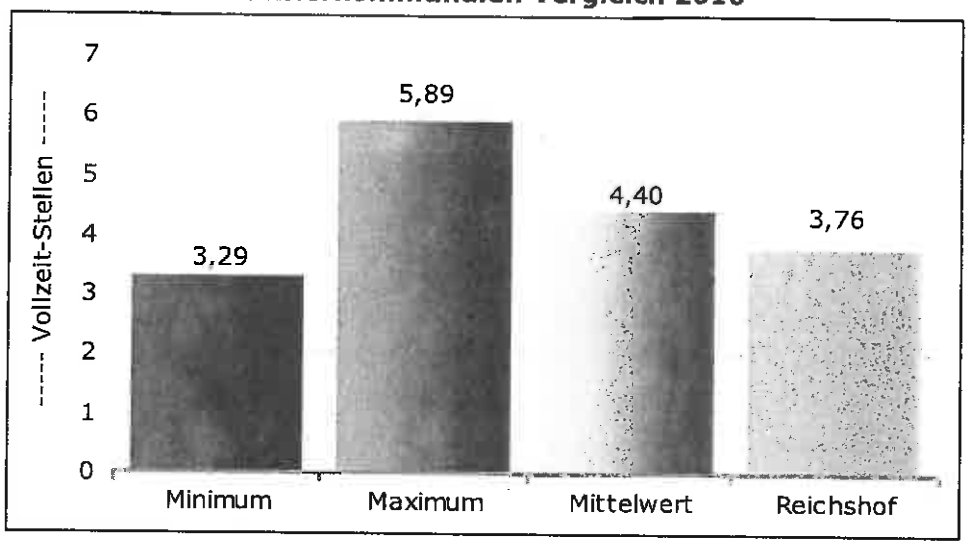
2. Schritt der Bereinigung: Bildung differenzierter Kennzahlen durch eine „alternative" Betrachtung

In einem weiteren Bereinigungsschritt betrachten wir nur die Kernverwaltung der Vergleichskommunen. Erfahrungsgemäß kann die Angebotspalette der Kommunen insbesondere in bestimmten personal- und kostenintensiven Aufgabenfeldern sehr unterschiedlich sein. Hierzu gehören die Aufgabenbereiche Tageseinrichtungen für Kinder, Feuerwehr, Rettungsdienst und Gebäudereinigung und die Ausgestaltung der SGB II Umsetzung. Die Berücksichtigung dieser Strukturmerkmale führt zu folgenden zusätzlich zu bereinigenden Werten:

Weitere Bereinigung der Vollzeit-Stellen für den interkommunalen Vergleich 2010	
Aufgabe	Vollzeit-Stellen
Kindertageseinrichtungen	0,00
Rettungsdienst/Feuerwehr	1,85
Eigenreinigungskräfte	2,02
ALG II	3,82
Insgesamt	**7,69**

Das Stellenvolumen von insgesamt 81,17 Vollzeit-Stellen verringert sich durch die weiterführende Bereinigung um 7,69 Vollzeit-Stellen auf 73,48 Vollzeit-Stellen. Unter Berücksichtigung dieses weiteren Bereinigungsschrittes ermitteln wir die Kennzahl „Ist-Stellen je 1.000 Einwohner alternativ (Personalquote Kernverwaltung)".

Ist-Stellen je 1.000 Einwohner alternativ im interkommunalen Vergleich 2010



Nachfolgend ist wiederum die Einteilung in Klassen der am interkommunalen Vergleich teilnehmenden Kommunen dargestellt.

Ist-Stellen je 1.000 Einwohner alternativ im interkommunalen Vergleich 2010				
Ergebnisse in Klassen				
unter 3,50	3,50 bis unter 4,00	4,00 bis unter 4,50	4,50 bis unter 5,00	ab 5,00
2	**6**	11	5	5

Um auch hierbei einen Überblick über die Entwicklung der Kennzahlen zu vermitteln, werden in der folgenden Tabelle wieder die Werte der Prüfung des Jahres 2005 den Quoten der aktuellen Prüfung gegenübergestellt.

Ist-Stellen je 1.000 Einwohner alternativ Entwicklung der Personalquote in den interkommunalen Vergleichsjahren 2005 und 2010		
	Vergleichsjahr 2005	Vergleichsjahr 2010
Minimum	3,01	3,29
Maximum	5,86	5,89
Mittelwert	4,26	4,40
Gemeinde Reichshof	3,90	3,76

Auch bei dieser Betrachtung konnte die Gemeinde Reichshof trotz gesunkener Einwohnerzahlen im Jahr 2010 eine niedrigere Personalquote

als in 2005 erreichen. Ebenso positioniert sie sich weiter unterhalb des Mittelwertes als in 2005.

Diese Kennzahl kann selbstverständlich keine abschließende Aussage über die mit dem Stellenvolumen angebotenen Leistungen und die zu erledigenden Aufgaben der Gemeinde Reichshof in Umfang und Qualität treffen. Aufgabentiefe und Aufgabenbreite unterscheiden sich bei den meisten Kommunen. Das Aufgabenspektrum ist vom Grundsatz her jedoch in allen Kommunen gleicher Größenklasse identisch.

Daher sind bei der Beurteilung der Personalintensität weitere Faktoren und Besonderheiten in der Aufgabenwahrnehmung der Gemeinde Reichshof zu berücksichtigen:

- Die Stellenentwicklung der letzten Jahre ist leicht rückläufig. Die Personalausstattung wird regelmäßig überprüft und es wird bei jedem Personalwechsel und einem Ausscheiden von Mitarbeitern eine Überprüfung der Stelle vorgenommen. Zurzeit wird ein Personalentwicklungskonzept erarbeitet, es werden regelmäßige Personalbedarfsplanungen durchgeführt und darauf zurückgreifende Auswertungen erstellt.

- Die flächendeckend seit 2007 von allen Mitarbeitern durchgeführte Tätigkeitserfassung ermöglicht eine genaue Planung von erforderlichen Stellenanteilen für die unterschiedlichen Aufgaben. Diese sollte für Steuerung und Planung durchgängig weitergeführt werden.

- Es wird im Rahmen der Fluktuation ein Abbau von Hierarchieebenen angestrebt. Teilweise wurden die diesbezüglichen Empfehlungen der letzten Prüfung, wie z.B. im Bereich Finanzen durch Zusammenlegung der Bereiche Finanzen und Gemeindekasse, bereits umgesetzt. Ebenso wurden die Bereiche Schulverwaltung und Jugend, Soziales zu einer Organisationseinheit zusammengeführt.

- Die Gemeinde Reichshof unterhält ein Jugendzentrum mit eigenem Personal (1 Stelle). In rund sechzig Prozent der Vergleichskommunen werden ebenfalls eigene Jugendeinrichtungen vorgehalten.

- Die Bücherei wird mit einem Stellenanteil von 0,50 Stellen betreut.

- Das Schwimmbad Monte Mare wird mit gemeindeeigenem Personal mit 2,96 Stellen betrieben. Die Mitarbeiter sind per Personalgestellungsvertrag der Monte Mare GmbH zugewiesen und es erfolgt eine Personalkostenerstattung an die Gemeinde. Während der zurzeit laufenden Umbaumaßnahmen sind die Mitarbeiter anderweitig eingesetzt. Danach erfolgt ihr Einsatz wieder im Schwimmbad. In zwei Drittel der bisher geprüften Vergleichskommunen werden ebenfalls Bäder unterhalten. Zusätzlich wird im Schwimmbad der Grundschule Hunsheim eine Reinigungskraft mit 0,26 Stellen beschäftigt.

- Die Beihilfe- und Kindergeldsachbearbeitung ist nicht vergeben, sondern wird durch eigenes Personal im Bereich Personalmanagement erledigt.

Aufgrund der Bereitschaft zur interkommunalen Zusammenarbeit und Umsetzung von Konsolidierungsmöglichkeiten wirken sich folgende Maßnahmen positiv auf die Stellenausstattung der Gemeinde Reichshof aus:

- Im Bereich der Verkehrslenkung hat die Gemeinde Reichshof Aufgaben vom Oberbergischen Kreis Übernommen. Hier erfolgt seit 2009 eine interkommunale Zusammenarbeit mit der Gemeinde Morsbach.

- Die Privatisierung der Reinigungskräfte ist Ziel bei der Gemeinde Reichshof. Es werden nur noch wenige eigene Stellen für Reinigungskräfte (insgesamt 2,02 Stellen) vorgehalten und im Rahmen der Fluktuation soll vollständig auf Fremdreinigung umgestellt werden.

- Die Gemeinde Reichshof hat keine eigene Volkshochschule, sondern diese wird zentral durch den Oberbergischen Kreis betrieben.

Feststellung

Die Gemeinde Reichshof hat bereits eine gute Personalbedarfsplanung und steuert den Personaleinsatz und den Personalaufwand nachhaltig. Die Personalquote ist niedrig angesiedelt und hat sich im Vergleich zur letzten Prüfung nochmals verringert. Die Gemeinde Reichshof nutzt bislang noch wenige Möglichkeiten, um den Personaleinsatz und den Verwaltungsaufwand durch interkommunale Zusammenarbeit oder Vergaben von Aufgaben zu reduzieren bzw. zu vereinfachen.

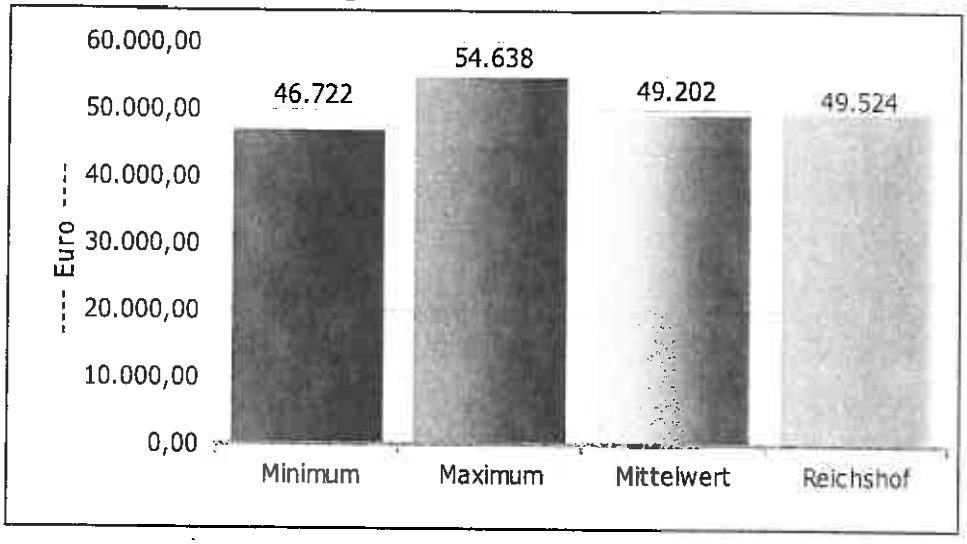
Empfehlung

Die Gemeinde Reichshof erreicht eine unterdurchschnittliche Personalquote. Trotz des positiven Ergebnisses sollten angesichts des bestehenden Konsolidierungsbedarfes Politik und Verwaltung weiterhin die Aufgaben nach Art, Umfang und Standards regelmäßig überprüfen. Eine Vergabe von Aufgaben, wie zum Beispiel Beihilfe- und Kindergeldsachbearbeitung sowie Personalabrechnung sollte geprüft werden. Ebenso sollten die Möglichkeiten interkommunaler Zusammenarbeit genutzt werden.

Personalaufwand je Vollzeit-Stelle

Die Gemeinde Reichshof legt großen Wert auf qualifiziertes und motiviertes Personal. Nach eigenen Angaben der Kommune besteht nur so die Möglichkeit, mit dem vergleichsweise geringen Personalstamm ein gutes Leistungsangebot für die Bürger/innen bereitzustellen. Zu den Maßnahmen der Personalförderung und -entwicklung zählt die Gemeinde Reichshof auch eine entsprechende Lohn- bzw. Entgeltzahlung für ihre Mitarbeiter/innen. Wir betrachten diesbezüglich nachfolgend den Personalaufwand nach KGSt-Werten je Vollzeit-Stelle im interkommunalen Vergleich.

Personalaufwand je Vollzeit-Stelle im interkommunalen Vergleich im Jahr 2010

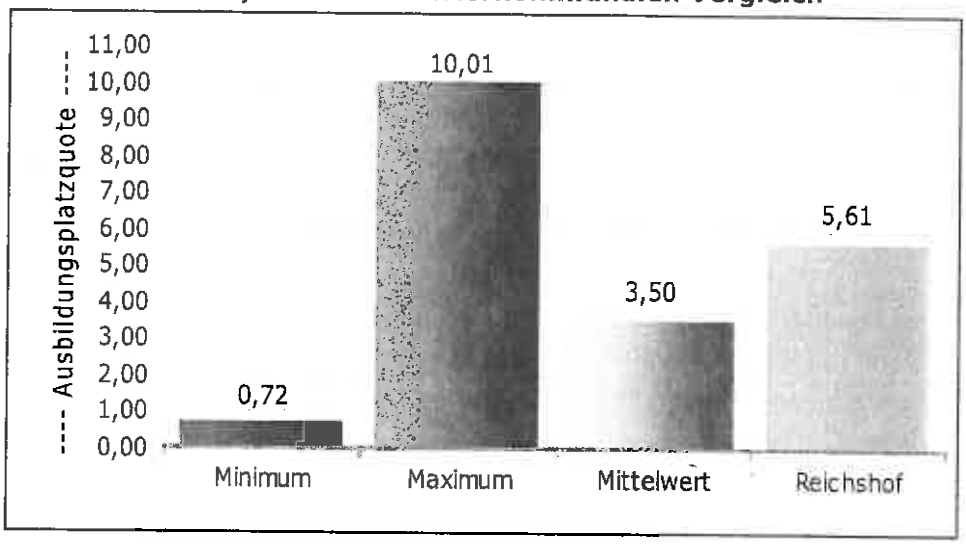


Es zeigt sich ein geringfügig überdurchschnittlicher Personalaufwand je Vollzeit-Stelle. Dies zeigt, dass die Gemeinde Reichshof trotz einer niedrigen Personalausstattung mit einem nur leicht überdurchschnittlich eingruppierten Personal die Aufgaben erledigt.

Ausbildungsquote

Die Gemeinde Reichshof ist bestrebt, regelmäßig auszubilden und damit sowohl den eigenen Bedarf an Verwaltungsmitarbeitern zu decken als auch im Bereich des Ausbildungsberufes Bauzeichner zum Teil über Bedarf für den freien Arbeitsmarkt auszubilden. Im interkommunalen Vergleich positioniert sich die Gemeinde Reichshof damit wie folgt:

Ausbildungsplatzquote (Ausbildungsplätze je Gesamtvollzeit-Stellen) in 2010 im interkommunalen Vergleich



Feststellung

Die Gemeinde Reichshof bildet mehr Auszubildende aus als der Durchschnitt der Vergleichskommunen in 2010.

Stellenvergleich in verschiedenen Aufgabenfeldern der Kernverwaltung

Nachdem Aussagen zur Entwicklung und interkommunalen Positionierung der Stellenausstattung getroffen worden sind, soll der Stellenvergleich nunmehr Anhaltspunkte für mögliche Verbesserungspotenziale liefern. Hierzu betrachten wir verschiedene Aufgaben in folgenden Bereichen:

Stellenvergleich in verschiedenen Aufgabenfeldern	
Aufgabenfelder	**Aufgaben**
Personalmanagement	Personalmanagement insgesamt
	Bezüge- und Entgeltabrechnung
Schulverwaltung	Zentrale schülerbezogene Leistungen
Steuern	Festsetzung und Erhebung kommunaler Steuern
Sicherheit und Ordnung	Aufgaben der allgemeinen Gefahrenabwehr
	Gewerbe- und Gaststättenangelegenheiten
	Einwohnermeldeangelegenheiten im engeren Sinne
	Personenstandswesen
Soziales	Wohngeld
	Leistungen nach dem 3. und 4.Kapitel SGB XII
	Rentenversicherungsangelegenheiten

Wir betrachten in diesen Bereichen insgesamt 12,01 Stellen und legen somit den Fokus unserer Prüfung auf 16 Prozent der Gesamtstellen (Personal Kernverwaltung) der Gemeinde Reichshof.

Um die Vergleichbarkeit unserer Prüfung zu gewährleisten, haben wir die prüfungsrelevanten Aufgaben im Hinblick auf die erforderliche gleichartige Zuordnung definiert und um Zuordnung des Personales zum Stichtag 30.06.2010 gebeten. Sofern sich bis zum jetzigen Zeitpunkt der Prüfung stellenrelevante Veränderungen ergeben haben, wurden diese entsprechend berücksichtigt. Bei der Gemeinde Reichshof handelt es sich in den benannten Bereichen oftmals um Aufgabenfelder, deren Tätigkeit in Form eines Mischarbeitsplatzes durchgeführt wird. Da aber für alle Bereich eine Tätigkeitserfassung erfolgt, konnte die Gemeinde Reichshof für die einzelnen Bereiche die Stellenanteile genau ermitteln. Schwankungen im Arbeitsaufkommen können allerdings die Kennzahlen beeinflussen.

Der Analyseeinstieg erfolgt über die Kennzahl „Stellen je 10.000 Einwohner" des entsprechenden Aufgabenbereiches. Abweichend zur all-

gemeinen Personalquote legen wir für den Vergleich des Stellenvolumens die Bezugsgröße „je 10.000 Einwohner" zugrunde, da die Kennzahlenwerte damit lesbarer werden und den Vergleich erleichtern. Bei der Darstellung der Kennzahl werden Anteile für Leitungsfunktionen berücksichtigt.

Danach stellen wir in verschiedenen Aufgabenbereichen Leistungskennzahlen (z. B. Fälle je Vollzeit-Stelle) dar, in denen wir im Rahmen des interkommunalen Vergleiches valide Daten von den Kommunen erhalten haben. Hier fließen nur Sachbearbeiterstellen ein. Für die validen Leistungskennzahlen hat die GPA NRW Benchmarks ausgewiesen. Dabei ist ein Wert festgesetzt worden, den ca. 20 Prozent der geprüften Kommunen erreichen bzw. überschreiten. Wir haben bei den Benchmark-Kommunen verschiedene Kriterien hinterfragt, die die Plausibilität der Kennzahlen unterstützen. In einem Fragenkatalog haben wir beispielsweise u.a. in Erfahrung gebracht, ob die Leistungswerte in der Regel ohne die Ableistung von Überstunden erreicht werden. Darüber hinaus mussten die Zahlen belastbar sein, die Inhalte den rechtlichen Ansprüchen genügen und die Abläufe effizient gestaltet sein.

In unseren Leistungskennzahlen decken wir Aufgabenfelder der einzelnen Bereiche ab, die einen hohen prozentualen Anteil der jeweiligen Stellen einnehmen. Wir weisen darauf hin, dass hieraus nur indirekt Rückschlüsse auf die gesamte Auslastung einer Stelle möglich sind. zumal es sich bei den angegebenen Stellenanteilen der Mitarbeiter/innen der Gemeinde Reichshof oftmals um Mischarbeitsplätze handelt. Ermittelte Stellenpotenziale sollen vorrangig Hinweise für aufgabenkritische und stellenbedarfsorientierte Organisationsuntersuchungen zu den einzelnen Aufgabenbereichen liefern.

Am Ende des Stellenvergleiches summieren wir mögliche Stellenpotenziale und beziffern diese, um die monetäre Bandbreite für eine weiterführende Überprüfung der Bereiche aufzuzeigen. Die Ermittlung erfolgt auf der Grundlage des Durchschnittsaufwandes je Vollzeit-Stelle, den die GPA NRW einheitlich festgelegt hat. Der Wert beträgt 50.000 Euro je Vollzeitstelle.

Hinweis

Es ist bei der Beurteilung der Ergebnisse der Stellenvergleiche zu berücksichtigen, dass diese rein rechnerisch auf Basis der genannten Stellen für die Aufgaben ermittelt worden sind. Dabei ist uns bewusst, dass der Personaleinsatz nicht ausschließlich und interkommunal einheitlich durch die bestehenden (gesetzlichen) Aufgaben bestimmt wird, sondern auch durch Besonderheiten der Kommune geprägt sein kann. Diese Besonderheiten können zwar aus einem überdurchschnittlich hohen Fallaufkommen bestehen, häufiger sind sie jedoch auch das Ergebnis höherer Standards bei der Aufgabenerfüllung (Beispiel: dezentrale Bürgerbüros, lange Öffnungszeiten), die auf der Grundlage politischer Willensbildung beruhen.

Wir meinen, dass bei Organisationsbetrachtungen oder Überprüfungen der Stellenbemessung grundsätzlich auch bestehende Standards kritisch analysiert und diskutiert werden sollten. Insofern bereinigen wir diese Besonderheiten beim Stellenvergleich nicht. Örtliche Besonderheiten können somit dazu führen, dass eine aktuell über dem Benchmark liegende Personalausstattung durchaus notwendig sein kann, um das Arbeitsvolumen erledigen zu können.

Sofern die höhere Personalausstattung das Ergebnis höherer Standards ist, müssten daher zunächst diese Rahmenbedingungen geändert werden, um den Personaleinsatz reduzieren zu können.

Unsere vergleichende Betrachtung kann im Ergebnis kein konkretes Stellenbemessungsverfahren in den einzelnen Aufgabenfeldern ersetzen; es kann also kein exakter Stellenbedarf daraus abgeleitet werden. Wir weisen daher ausdrücklich darauf hin, dass wir im Rahmen des Stellenvergleiches keine analytische Stellenbemessung vornehmen können und eine solche dahin in Abhängigkeit von den jährlich zu erledigenden Arbeitsvorgängen und Zeitanteilen auf den betrachteten Stellen zu anderen Ergebnissen führen kann.

Personalmanagement

Innerhalb des Bereiches Personalmanagement betrachten wir neben dem Personalmanagement noch die Einzelaufgabe der Bezüge- und Entgeltabrechnung.

Die Aufgabe Personalmanagement wird bei der Gemeinde Reichshof im Fachbereich 1 im Bereich I/11 Personalservice mit 1,65 Vollzeit-Stellen wahrgenommen. 0,22 Vollzeit-Stellen entfallen hiervon auf Leitung und Führung.

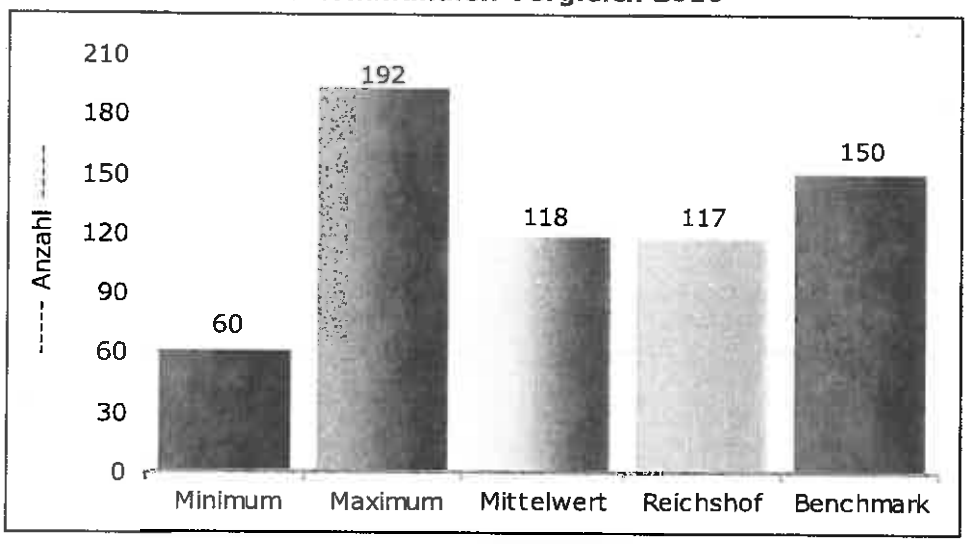
Im interkommunalen Vergleich wird der Stellenanteil je 10.000 Einwohner dargestellt und ergibt folgendes Ergebnis:

Stellen je 10.000 Einwohner Personalmanagement im interkommunalen Vergleich 2010			
Minimum	Maximum	Mittelwert	Reichshof
0,52	1,66	0,98	0,85

Maßgebliche Leistungskennzahl in diesem Aufgabenfeld ist die Quote „Personalfälle je Vollzeit-Stelle". Die Kennzahl liefert einen ersten Anhaltspunkt zur Arbeitsauslastung der Mitarbeiter im Vergleich zu anderen Kommunen. Bei der Gemeinde Reichshof wurden im Jahr 2010 insgesamt 168 Personalfälle bearbeitet. Die Spannbreite der bearbeiteten Personalfälle bewegt sich bei den Vergleichskommunen im Bereich von 73 bis 376 Fällen.

Die Gemeinde Reichshof positioniert sich mit den Personalfällen je Vollzeit-Stelle im interkommunalen Vergleich wie folgt:

Zahl der Personalfälle je Vollzeit-Stelle Personalmanagement im interkommunalen Vergleich 2010



Hierbei werden 1,43 Stelle der Sachbearbeitung und 168 Personalfälle zugrunde gelegt.

Die Klassierung der bearbeiteten Personalfälle je Vollzeit-Stelle zeigt folgendes Ergebnis:

Anzahl der Personalfälle je Vollzeit-Stelle Personalmanagement in Klassen				
unter 70	70 bis unter 100	100 bis unter 130	130 bis unter 160	ab 160
3	8	**8**	7	3

Bereits fünf Kommunen erreichen derzeit den Benchmark von 150 Personalfällen je Vollzeit-Stelle. Diese Kommunen weisen einen durchschnittlichen Leitungsanteil und in der Regel gute Leistungswerte in der Personalabrechnung aus. Außerdem wurde von diesen Kommunen die Beihilfebearbeitung vergeben.

Wir berechnen nachfolgend den Stellenbedarf bei Erreichung des Benchmarks und das damit verbundenen Potenzial:

Ermittlung des Stellenpotenzials auf Grundlage der Kennzahl „Personalfälle je Vollzeitstelle im Vergleichsjahr 2010		
Personalfälle je Vollzeitstelle in der Gemeinde Reichshof	117	
Personalfälle je Vollzeitstelle Benchmark	150	F1
Zahl der Personalfälle absolut in der Gemeinde Reichshof	168	F2
Benötigte Anzahl an Vollzeitstellen bei Zugrundelegung des Benchmarks	1,12	F2/F1
Tatsächliche Anzahl Vollzeitstellen in der Gemeinde Reichshof - nur Sachbearbeitung -	1,43	S1
Stellenpotenzial absolut	0,30 (gerundet)	S 1 - (F2/F1)

Bei dem ermittelten Stellenpotenzial von 0,30 wirkt sich aus, dass die Beihilfe- und Kindergeldsachbearbeitung selbst bearbeitet wird und bislang nicht an Dritte vergeben worden ist. In Reichshof werden 0,09 Stellen in der Beihilfesachbearbeitung und 0,04 Stellen in der Kindergeldsachbearbeitung eingesetzt. Am Beispiel der Beihilfebearbeitung soll der Unterschied zwischen Eigenbearbeitung und Vergabe dargestellt werden. Bei der Eingruppierung der Sachbearbeiter in Reichshof in EG 9 entsteht ein Personalaufwand nach KGSt -Werten von 4.644 Euro bei einem Stellenanteil von 0,09 Vollzeit-Stellen (51.600 Euro je Vollzeit-Stelle) für die Beihilfebearbeitung. Das ist bei 55 Fällen im Jahr 2010 ein Personalaufwand je Beihilfefall von rund 84 Euro. Hinzu kommt noch ein Sachaufwand. Bei einem Dienstleister (z.B. einer Beihilfekasse) entsteht ein Aufwand je Fall von ungefähr 25 Euro. Aufgrund dieser deutlichen Differenz ist eine Vergabe in Betracht zu ziehen.

Als ein weiterer Einflussfaktor ist von der Gemeinde Reichshof die hohe Anzahl an Altersteilzeitfällen einschließlich der zugehörigen Beratungen, Betreuungen und Berechnungen und eine hohe Anzahl von Auszubildenden, Praktikanten und Mitarbeitern im Bundesfreiwilligendienst genannt worden, deren Betreuung zusätzlichen Arbeitsaufwand verursacht.

Zu berücksichtigten ist, dass zahlreiche weitere Aufgaben im Personalmanagement durchzuführen sind, wie z. B. die Umsetzung der leistungsorientierten Bezahlung oder Aufgaben im Rahmen der monatlich zu erstellenden Gehaltsabrechnung.

Die Fortbildungsmaßnahmen werden bei der Gemeinde Reichshof zentral im Personalservice koordiniert und abgerechnet. Es wurden flächende-

ckende Stellenbeschreibungen erstellt und eine Bewertungskommission hat fast vollständige Bewertungen vorgenommen.

Die Gemeinde Reichshof erreicht eine Ausbildungsplatzquote von 5,61 Prozent, während der Durchschnitt der Vergleichskommunen bei 3,50 Prozent liegt. D.h., dass die Gemeinde Reichshof überdurchschnittlich ausbildet und hier somit ein Mehraufwand im Bereich Personalmanagement entsteht.

Bezüge- und Entgeltabrechnung

In Reichshof wird die Bezüge- und Entgeltabrechnung durch die Personalverwaltung erledigt. Im interkommunalen Vergleich ergibt sich bezüglich der Vollzeit-Stellen je 10.000 Einwohner folgendes Bild:

Vollzeit-Stellen je 10.000 Einwohner Bezüge- und Entgeltabrechnung im interkommunalen Vergleich 2010

Minimum	Maximum	Mittelwert	Reichshof
0,04	0,77	0,32	0,22

Bei der Gemeinde Reichshof wurden 2010 insgesamt 1.781 Abrechnungsfälle durch 0,43 Stellen bearbeitet. Hierin enthalten sind 0,03 Stellen für Führung und Leitung.

In Bezug auf die Abrechnungsfälle je Vollzeit-Stelle bearbeitet die Gemeinde Reichshof 4.453 Abrechnungen, der Durchschnitt der Vergleichskommunen liegt bei 4.615 bearbeiteten Abrechnungsfällen.

Feststellung

Da die Ist-Stellen je 10.000 Einwohner in dem Bereich Personalmanagement unterdurchschnittlich sind und der Umfang der Aufgabenwahrnehmung berücksichtigt wird, halten wir eine tiefer gehende Stellenbedarfsanalyse derzeit nicht für notwendig. Allerdings sollte im Rahmen der Fluktuation über eine Vergabe der Bearbeitung der Beihilfe- und Kindergeldfälle nachgedacht werden. Eine weitere Möglichkeit wäre auch die Vergabe der Personalabrechnungsbearbeitung.

Schulverwaltung

Zentrale schülerbezogene Leistungen

Die Bearbeitung der zentralen schülerbezogenen Leistungen ist dem Fachbereich 2 der Gemeinde Reichshof zugeordnet. Die Aufgabe wird mit 1,19 Stellenanteilen durchgeführt, hiervon entfallen 0,04 Stellen auf Leitung und Führung.

Die Kennzahl „Vollzeit-Stellen Zentrale schülerbezogene Leistungen je 10.000 Einwohner" stellt sich interkommunal wie folgt dar:

Stellen je 10.000 Einwohner Zentrale schülerbezogene Leistungen im interkommunalen Vergleich 2010			
Minimum	Maximum	Mittelwert	Reichshof
0,23	1,08	0,64	0,61

Die Zahl der Schüler an eigenen Schulen in der Gemeinde Reichshof beläuft sich in 2010 auf 1.992 an fünf Schulstandorten (vier Grundschulen und eine Gesamtschule). Die interkommunalen Ergebnisse für den Bezug der Schüler und der Standorte je Vollzeit-Stelle zeigt folgende Tabelle:

Stellenvergleich Zentrale schülerbezogene Leistungen 2010				
	Minimum	Maximum	Mittelwert	Reichshof
Zahl der Schüler je Vollzeit-Stelle	769	6.465	2.376	1.732
Zahl der Standorte je Vollzeit-Stelle	1,11	20,93	8,09	4,35

Feststellung

Die Gemeinde Reichshof wendet einen durchschnittlichen Stellenanteil je 10.000 Einwohner für die Aufgabe der zentralen schülerbezogenen Leistungen auf. Bearbeitet werden aber gleichzeitig weniger Schüler als die Vergleichskommunen bezogen auf eine Vollzeit-Stelle.

Empfehlung

Da im Rahmen der demografischen Entwicklung die Schülerzahlen tendenziell weiter rückläufig sein werden, sollte mittelfristig eine Anpassung der Stellenanteile erfolgen.

Steuern

Unsere Betrachtung im Finanzbereich umfasst die Einzelaufgabe „Festsetzung und Erhebung kommunaler Steuern". Zum Aufgabengebiet gehört das Festsetzungs- und Erhebungsverfahren von Grund-, Gewerbe-, Vergnügungs- und Hundesteuer. Diese Aufgabe wird im Fachbereich 1 der Gemeinde Reichshof mit 1,03 Stellen wahrgenommen.

Im interkommunalen Vergleich positioniert sich die Gemeinde Reichshof wie folgt:

Stellen je 10.000 Einwohner Festsetzung und Erhebung kommunale Steuern im interkommunalen Vergleich 2010

Minimum	Maximum	Mittelwert	Reichshof
0,29	1,54	0,74	0,53

Feststellung

Bei der Betrachtung des Stellenanteils je 10.000 Einwohner für die Festsetzung und Erhebung kommunaler Steuern liegt die Gemeinde Reichshof deutlich unter dem Durchschnitt der Vergleichskommunen.

Sicherheit und Ordnung

Im Rahmen des interkommunalen Vergleichs berücksichtigen wir in der Aufgabengruppe „Sicherheit und Ordnung" grundsätzlich folgende Aufgabenfelder:

- Allgemeine Gefahrenabwehr,
- Gewerbe- und Gaststättenangelegenheiten,
- Einwohnermeldeaufgaben im engeren Sinne und
- Personenstandswesen.

Deckungsgrad der Personalaufwendungen

Zur vertiefenden Analyse ermitteln wir – soweit entsprechende Daten im Rahmen der Prüfung erhoben werden konnten – in dieser Aufgabengruppe für drei Aufgaben den Deckungsgrad der Personalaufwendungen. Hierzu gehören die Aufgaben

- Gewerbe- und Gaststättenangelegenheiten
- Einwohnermeldeaufgaben sowie
- Personenstandswesen.

Das Verhältnis zwischen den in 2010 erzielten Erträgen und Personalaufwendungen für die zur Aufgabenerledigung im Aufgabengebiet tätigen Mitarbeiter/innen zeigt auf, inwieweit die Personalaufwendungen durch Erträge gedeckt werden können. Der interkommunale Vergleich ermöglicht eine Positionierung gegenüber anderen Vergleichskommunen. Zur Ermittlung der Personalaufwendungen haben wir ebenfalls für die mitgeteilten Entgelt- und Besoldungsgruppen der Mitarbeiter/innen in den Aufgabengebieten die jeweiligen KGSt-Werte entsprechend ermittelt und zugrunde gelegt.

Aufgaben der allgemeinen Gefahrenabwehr

Die Aufgabe der allgemeinen Gefahrenabwehr ist dem Fachbereich 2 zugeordnet und wird mit insgesamt 2,21 Stellen ausgeführt, von denen 0,10 auf Leitung und Führung entfallen.

Beim Stellenvergleich je 10.000 Einwohner erreicht die Gemeinde Reichshof folgendes Ergebnis:

Stellen je 10.000 Einwohner Aufgaben der allgemeinen Gefahrenabwehr im interkommunalen Vergleich 2010

Minimum	Maximum	Mittelwert	Reichshof
0,23	1,90	0,82	1,13

Interkommunal wird der Durchschnitt der Vergleichskommunen um insgesamt 0,31 Stellen überschritten.

Der benötigte personelle Mehrbedarf wird durch die Gemeinde Reichshof unter anderem damit begründet, dass ein im Stellenanteil enthaltener

Außendienstmitarbeiter, der unter anderem Wildschäden und wilde Müllkippen bearbeitet, aufgrund der großen Gemeindefläche erhöhte Wegstrecken zurücklegt und gerade im Bereich der Müllablagerungen ein erhöhter Anteil für deren Beseitigung entsteht. In den Stellenanteilen ist auch die Verwaltung der neun Standorte der Feuerwehr (Geräte und Feuerwehrgerätehäuser) enthalten. Für die Wochenendrufbereitschaft sind pauschale Stellenanteile der Mitarbeiter eingerechnet. Die Rufbereitschaft in der Woche nach Dienstschluss wird finanziell vergütet.

Feststellung

Es ist ein erhöhter Personalaufwand für die Aufgabe der allgemeinen Gefahrenabwehr gegenüber den Vergleichskommunen festgestellt worden. Zur Überprüfung sollten die Zeitanteile für die der Mehraufwand entsteht (z.B. Müllbeseitigung), erfasst und beziffert werden.

Gewerbe- und Gaststättenangelegenheiten

Die Gewerbe- und Gaststättenangelegenheiten sind ebenfalls dem Fachbereich 2 zugeordnet und werden mit 0,51 Vollzeit-Stellen wahrgenommen.

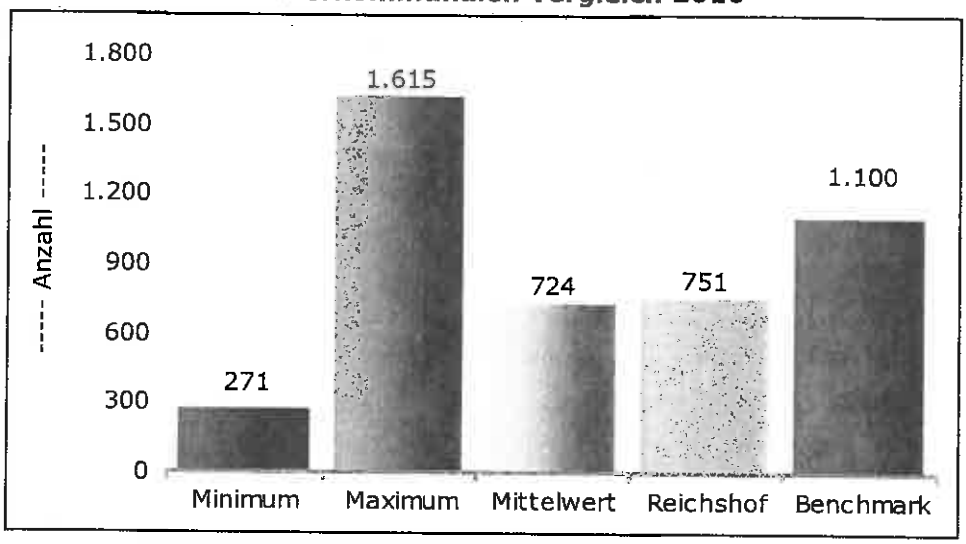
Der interkommunale Vergleich je 10.000 Einwohner zeigt folgendes Ergebnis:

Stellen je 10.000 Einwohner Gewerbe- und Gaststättenangelegenheiten im interkommunalen Vergleich 2010

Minimum	Maximum	Mittelwert	Reichshof
0,12	0,71	0,35	0,26

Als Leistungskennzahl in diesem Aufgabenfeld wird die „Zahl der Gewerbean-, um- und -abmeldungen je Vollzeit-Stelle" festgelegt. Bei dieser Kennzahl positioniert sich die Gemeinde Reichshof wie folgt:

Anzahl der Gewerbean-, um- und -abmeldungen je Vollzeit-Stelle im interkommunalen Vergleich 2010



Hierbei wurden 0,51 Vollzeit-Stellen und 383 Fälle berücksichtigt.

Die Klassierung verdeutlicht die Verteilung je Vollzeit-Stelle der einzelnen Kommunen:

Anzahl der Gewerbean-, um- und -abmeldungen je Vollzeit-Stelle Gewerbe- und Gaststättenangelegenheiten in Klassen				
unter 300	300 bis unter 600	600 bis unter 900	900 bis unter 1.200	ab 1.200
1	11	**11**	2	4

Fünf Kommunen bearbeiten mindestens 1.100 Gewerbean-, um- und -abmeldungen je Vollzeit-Stelle bei einem durchschnittlichen Leitungsanteil und einem überdurchschnittlichen Personalaufwanddeckungsgrad. Bei der Gemeinde Reichshof würde sich bei Betrachtung dieser Kennzahl ein Stellenpotenzial zum Benchmark ergeben.

Zur zusätzlichen Analyse wird die Kennzahl „Zahl der gesamten anzeige- und erlaubnispflichtigen Gewerbebetriebe je Vollzeit-Stelle Gewerbe- und Gaststättenangelegenheiten hinzugezogen. Die Gemeinde Reichshof erreicht einen Wert von 3.439 der über dem Durchschnitt der Vergleichskommunen von 2.973 liegt.

Anzahl der gesamten anzeige- und erlaubnispflichtigen Gewerbebetriebe je Vollzeit-Stelle Gewerbe- und Gaststättenangelegenheiten im interkommunalen Vergleich 2010			
Minimum	Maximum	Mittelwert	Reichshof
901	7.492	2.973	3.439

Aufgrund dieser weiteren Kennzahl, bei der die Gemeinde Reichshof mit den gesamten anzeige- und erlaubnispflichtigen Gewerbebetrieben überdurchschnittlich angesiedelt ist, wird kein Potenzial berechnet und ausgewiesen.

Der Personalaufwanddeckungsgrad stellt die Erträge im Bereich der Gewerbe- und Gaststättenangelegenheiten ins Verhältnis zu dem Personalaufwand, der auf Basis der KGST Werte ermittelt wird. Hierbei berücksichtigen wir generell folgende Positionen:

- Verwaltungsgebühren für Genehmigungen, Gestattungen, Erlaubnisse im Gewerbewesen, Gaststättengebühren;
- Verwarn- und Bußgelder

Bei der Gemeinde Reichshof ergeben sich im Jahr 2010 Erträge in Höhe von 15.827 Euro. Der ermittelte Personalaufwand beträgt 25.946 Euro. Daraus ergibt sich ein Personalaufwanddeckungsgrad von 61 Prozent.

Deckungsgrad Personalaufwendungen Gemeinde Reichshof			
Aufgabe	Erträge 2010 in Euro	Personalaufwendungen lt. KGSt in Euro	Deckungsgrad in Prozent
Gewerbe- und Gaststättenangelegenheiten	15.827	25.946	61

Der interkommunale Vergleich stellt sich wie folgt dar:

Personalaufwandsdeckungsgrad Gewerbe-/Gaststättenangelegenheiten im Vergleichsjahr 2010 in Prozent			
Minimum	Maximum	Mittelwert	Reichshof
17	157	64	61

Der erzielte Deckungsgrad liegt damit am Durchschnitt der Vergleichskommunen.

Feststellung

Die Anzahl der Gewerbean-, um- und -abmeldungen je Vollzeit-Stelle liegt bei der Gemeinde Reichshof unterhalb des Benchmarks. Aufgrund der Gesamtbetrachtung des Bereiches Gewerbe- und Gaststättenangelegenheiten unter Berücksichtigung des unterdurchschnittlichen Stellenanteils je 10.000 Einwohner und der überdurchschnittlichen Anzahl der gesamten anzeige- und erlaubnispflichtigen Gewerbebetriebe je Vollzeitstelle weisen wir kein Stellenpotenzial aus. Wir halten eine Stellenbedarfsanalyse derzeit nicht für erforderlich. Die Entwicklung der Fallzahlen der Gewerbean-, um- und -abmeldungen sollte jedoch weiter beobachtet werden.

Einwohnermeldeaufgaben im engeren Sinne

Unsere Betrachtung der Aufgabe „Einwohnermeldeaufgaben im engeren Sinne" konzentriert sich auf die Erledigung der Aufgaben des Meldewesens, wie z. B. die Verarbeitung jedes melderechtlich maßgebenden Vorgangs, insbesondere der An-, Um- und Abmeldungen und alle Tätigkeiten im Zusammenhang mit Ausweis- und Reisedokumenten. Die Aufgabe wird im Fachbereich 2 mit 2,00 Stellen durchgeführt.

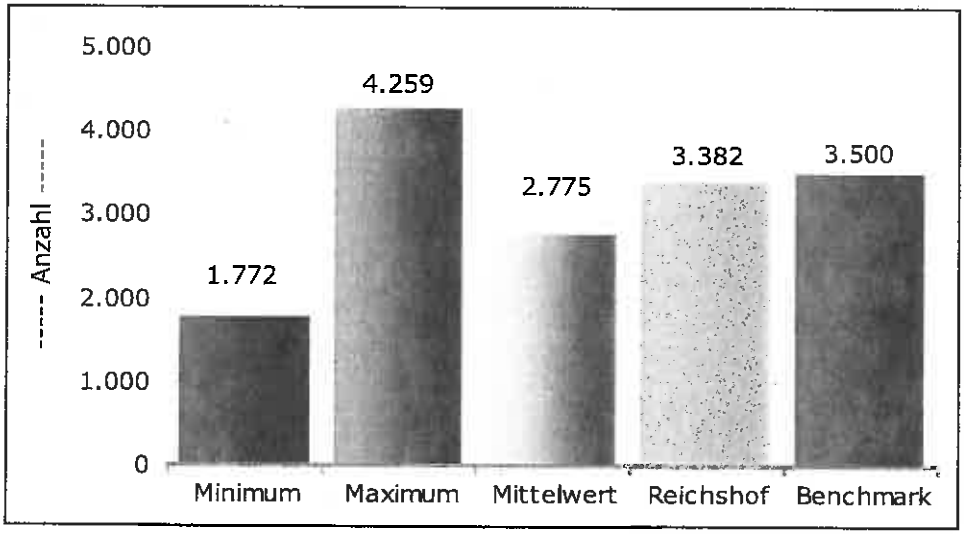
Der interkommunale Vergleich je 10.000 Einwohner zeigt folgendes Ergebnis:

Stellen je 10.000 Einwohner Einwohnermeldeaufgaben im engeren Sinne im interkommunalen Vergleich 2010

Minimum	Maximum	Mittelwert	Reichshof
0,80	1,97	1,31	1,02

Als maßgebliche Leistungskennzahl in diesem Aufgabenfeld haben wir die „Zahl der angenommenen Anträge auf Ausstellung von Ausweisdokumenten sowie die Zahl der An-, Um- und Abmeldungen je Vollzeit-Stelle" ermittelt. Es ergeben sich im interkommunalen Vergleich folgende Werte:

Anzahl der Anträge auf Ausstellung von Ausweisdokumenten sowie Anzahl der An-, Um- und Abmeldungen je Vollzeit-Stelle Einwohnermeldeaufgaben 2010



Hierbei werden 2.742 An-, Um- und Abmeldungen sowie 4.021 angenommene Anträge auf Ausweisdokumente und 2,0 Vollzeit-Stellen zugrunde gelegt.

Der Benchmark von 3.500 angenommenen Anträgen auf Ausstellung von Ausweisdokumenten und Zahl der An-, Um- und Abmeldungen je Vollzeit-Stelle wird von sechs Kommunen erreicht, die gleichzeitig einen hohen Personalaufwandsdeckungsgrad und einen hohen Anteil An-, Um- und Abmeldungen an den Meldungen und Dokumentenanträgen insgesamt haben.

Die Gemeinde Reichshof positioniert sich deutlich oberhalb des Mittelwertes und in der Nähe des Benchmarks. Da die Gemeinde Reichshof nahezu den Benchmark erreicht, wird keine Potenzialberechnung in diesem Bereich vorgenommen.

Nachfolgend zur weiteren Einordnung der Positionierung der Gemeinde Reichshof die Klassierung:

Anzahl der angenommenen Anträge auf Ausstellung von Ausweisdokumenten sowie Zahl der An-, Um- und Abmeldungen je Vollzeit-Stelle Einwohnermeldeaufgaben in Klassen				
unter 2.000	2.000 bis unter 2.600	2.600 bis unter 3.200	3.200 bis unter 3.800	ab 3.800
3	9	6	**6**	2

Als zusätzliches Analyseinstrument haben wir auch in diesem Aufgabenbereich den Deckungsgrad der Personalaufwendungen betrachtet.

Dabei werden generell folgende Ertragspositionen berücksichtigt:

- Verwaltungsgebühren;
- Anteilige Gebühren nach § 68 des Gesetzes über das Zentralregister und des Erziehungsregisters -BZRG-;
- Gebühren für Reisepässe, Personalausweise und weitere Ausweisdokumente;
- Verwarn-, Buß- und Zwangsgelder nach Melderecht.

Bei der Gemeinde Reichshof ergeben sich insgesamt für das Jahr 2010 im Bereich des Einwohnermeldewesens Erträge in Höhe von 91.121 Euro. Der ermittelte Personalaufwand nach KGST beträgt 100.133 Euro. Daraus errechnet sich der Personalaufwanddeckungsgrad für diesen Bereich von 91 Prozent.

Deckungsgrad Personalaufwendungen Gemeinde Reichshof			
Aufgabe	Erträge 2010 in Euro	Personalaufwendungen lt. KGSt	Deckungsgrad in Prozent
Aufgaben des Einwohnermeldewesens	91.121	100.133	91

Im interkommunalen Vergleich zeigt sich folgende Positionierung der Gemeinde Reichshof:

Deckungsgrad Personalaufwendungen „Einwohnermeldeaufgaben i.e.S." im interkommunalen Vergleich 2010 in Prozent			
Minimum	Maximum	Mittelwert	Reichshof
48	127	82	91

Feststellung

Für die Aufgabe des Einwohnermeldewesens im engeren Sinne setzt die Gemeinde Reichshof je 10.000 Einwohner weniger Stellen ein als der Durchschnitt der Vergleichskommunen und erreicht bei einem hohen Personalaufwanddeckungsgrad fast den Benchmark. In diesem Bereich wird zurzeit kein Handlungsbedarf gesehen.

Personenstandswesen

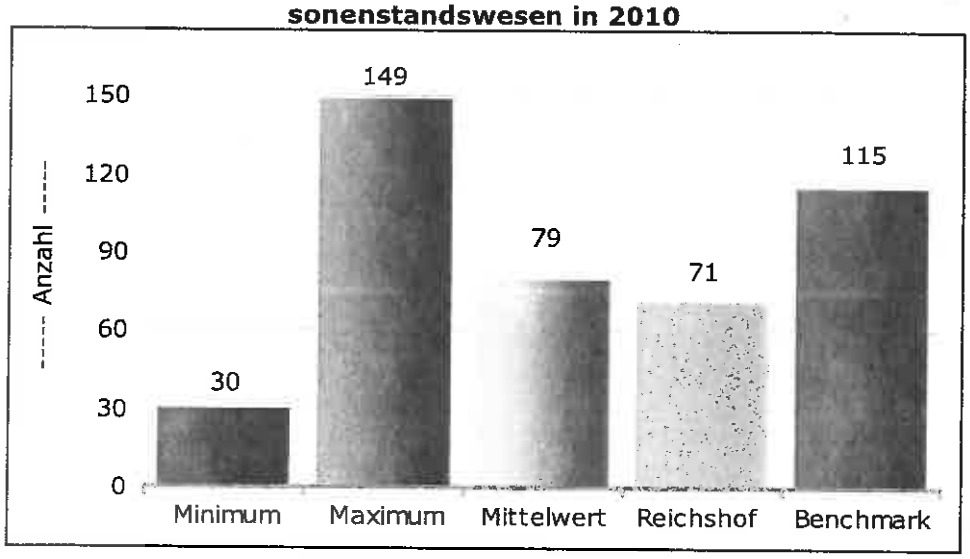
Die Aufgabe „Personenstandswesen" ist dem Fachbereich 2 zugeordnet. Die Aufgabenwahrnehmung erfolgt mit einem Stellenanteil von 1,53 absolut.

Der interkommunale Vergleich je 10.000 Einwohner zeigt folgendes Ergebnis:

Stellen je 10.000 Einwohner Personenstandswesen im interkommunalen Vergleich 2010			
Minimum	Maximum	Mittelwert	Reichshof
0,46	1,16	0,73	0,78

Bei der Leistungskennzahl beziehen wir uns auf die „Zahl der durchgeführten Eheschließungen gesamt je Vollzeit-Stelle". Der Benchmark liegt hier bei 115 Eheschließungen je Vollzeit-Stelle und wird von mehreren Kommunen erreicht. Die Gemeinde Reichshof hat in 2010 insgesamt 71 Eheschließungen je Vollzeit-Stelle (109 absolut) durchgeführt. Im interkommunalen Vergleich positioniert sich die Gemeinde Reichshof damit wie folgt:

Anzahl der beurkundeten Eheschließungen je Vollzeit-Stelle Personenstandswesen in 2010



Die Gemeinde Reichshof positioniert sich mit diesem Wert unterhalb des Mittelwertes. Es wurden insgesamt 109 Eheschließungen im Jahr 2010 und 1,53 Vollzeit-Stellen zugrunde gelegt.

Die Klassierung verdeutlicht die Einordnung der Gemeinde Reichshof im interkommunalen Vergleich:

Anzahl der durchgeführte Eheschließungen je Vollzeit-Stelle Personenstandswesen in Klassen				
unter 30	30 bis unter 60	60 bis unter 90	90 bis unter 120	ab 120
0	11	**8**	5	5

Fünf Benchmarkkommunen erreichen den Wert von 115 Eheschließungen je Vollzeit-Stelle. Weitere Kriterien für den Benchmark sind der durchschnittliche Leitungsanteil sowie das Erreichen eines hohen Personalaufwanddeckungsgrad. Nachfolgend berechnen wir das Stellenpotenzial bei Erreichung des Benchmarks.

Ermittlung des Stellenpotenzials auf Grundlage der Kennzahl „Zahl der durchgeführten Eheschließungen gesamt je Vollzeit-Stelle" im Vergleichsjahr 2010		
	Anzahl/Stellen	Berechnung
Zahl der durchgeführten Eheschließungen je Vollzeit-Stelle in der Gemeinde Reichshof	71	
Zahl der durchgeführten Eheschließungen je Vollzeit-Stelle Benchmark	115	F1
Zahl der durchgeführten Eheschließungen absolut in der Gemeinde Reichshof	109	F2
Benötigte Anzahl an Vollzeit-Stellen bei Zugrundelegung des Benchmarks	0,95	F2/F1
Tatsächliche Anzahl Vollzeit-Stellen in der Gemeinde Reichshof - nur Sachbearbeitung -	1,53	S1
Stellenpotenzial absolut	0,60 (gerundet)	S 1 – (F2/F1)

Es errechnet sich in Bezug auf den Benchmark ein Stellenpotenzial von 0,58 im Personenstandswesen. Grundsätzlich ist hier ein Handlungsbedarf gegeben.

Bei der Beurteilung des Stellenpotenzials ist zu berücksichtigen, dass der Zeitaufwand für Eheschließungen mit Auslandsbeteiligung erheblich größer ist als der für die übrigen Eheschließungen. Er entsteht unter anderem durch aufwendigere Beratungen, Befreiungsverfahren (Ober-

landesgericht) und Anforderung ausländischer Urkunden. Wir haben daher zur weiteren Analyse die folgende Kennzahl interkommunal verglichen:

Anteil der Eheschließungen mit Auslandsbeteiligung in Prozent im interkommunalen Vergleich 2010			
Minimum	Maximum	Mittelwert	Reichshof
5,3	22,2	13,0	16,5

Da der Anteil der Eheschließungen mit Auslandsbeteiligung oberhalb des Mittelwertes liegt, kann hierfür ein gewisser Stellenmehrbedarf bestehen. Außerdem kann die Tatsache, dass in der Gemeinde Reichshof an drei unterschiedlichen Orten (Burg Denklingen, Heimatmuseum Eckenhagen und Rathaus Denklingen) Trauungen durchgeführt werden, einen personellen Mehrbedarf auslösen. Durch das Angebot verschiedener Trauungsorte vergrößert sich der Arbeits- und Zeitaufwand für die Mitarbeiter im Personenstandswesen, insbesondere im Hinblick auf die Fahrtzeiten und die Logistik.

Da das Personenstandswesen weitere Aufgaben umfasst, betrachten wir zur vertiefenden Analyse weitere Ergebnisse aus dem interkommunalen Vergleich.

In 2010 hat es in Reichshof eine beurkundete Geburt und 142 beurkundete Sterbefälle gegeben. Die Anzahl der beurkundeten Eheschließungen, Sterbefälle und Geburten je Vollzeit-Stelle liegt bei 165, dies liegt deutlich unter dem interkommunalen Mittelwert von 195.

Wir haben darüber hinaus den Personalaufwandsdeckungsgrad ermittelt. Hierbei werden generell folgende Ertragspositionen berücksichtigt:

- Verwaltungsgebühren;
- Verwaltungsgebühren Namensänderungen;
- Gebühren im Zusammenhang mit Einbürgerungsmaßnahmen;
- Verkaufserlöse.

Die Gemeinde Reichshof hat im Bereich des Personenstandswesens Erträge in Höhe von 19.867 Euro erzielt. Die nach KGST Werten ermittelten Personalaufwendungen belaufen sich auf 79.468 Euro. Daraus ergibt sich ein Personalaufwanddeckungsgrad von 25 Prozent.

Der Deckungsgrad der Personalaufwendungen zeigt folgendes Ergebnis:

Deckungsgrad Personalaufwendungen Gemeinde Reichshof			
Aufgabe	Erträge 2010 in Euro	Personalaufwendungen lt. KGSt	Deckungsgrad in Prozent
Aufgaben Personenstandswesen	19.867	79.468	25

Im interkommunalen Vergleich positioniert sich Reichshof damit leicht unterdurchschnittlich.

Deckungsgrad Personalaufwendungen Personenstandswesen im interkommunalen Vergleich 2010 in Prozent			
Minimum	Maximum	Mittelwert	Reichshof
12	57	29	25

Feststellung

Unter Berücksichtigung der Leistungskennzahl „Zahl der durchgeführten Eheschließungen gesamt je Vollzeit-Stelle" errechnet sich ein Stellenpotenzial von 0,58. Bei leicht unterdurchschnittlichem Personalaufwanddeckungsgrad werden je 10.000 Einwohner mehr Stellen als in anderen Kommunen eingesetzt. Die Gesamtzahl der Geburten, Sterbefälle und Eheschließungen je Vollzeitstelle liegt unter dem Durchschnitt der Vergleichskommunen.

Empfehlung

Aufgrund des ermittelten Stellenpotenzials sollte eine Überprüfung der Standards und der Personalbemessung in Betracht gezogen werden. Hierbei sollte die Verteilung der Trauungen auf drei Standorte und der erhöhte Anteil von Eheschließungen mit Auslandsbeteiligung Berücksichtigung finden.

Soziales

Im Rahmen des interkommunalen Vergleichs berücksichtigen wir im Aufgabenfeld „Soziales" folgende Aufgaben:

- Wohngeld,
- Leistungen nach dem 3. und 4. Kap. SGB XII und
- Rentenversicherungsangelegenheiten.

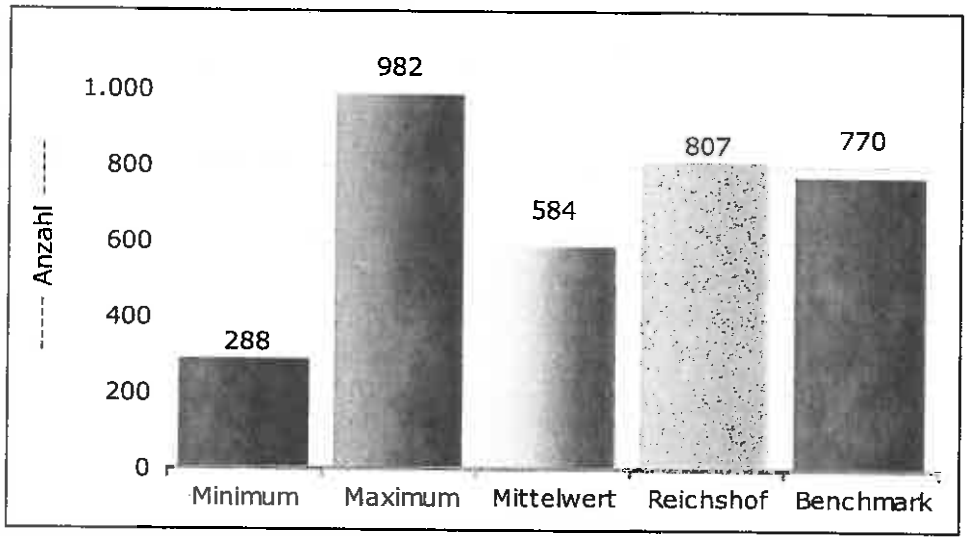
Wohngeld

Die Wohngeldbearbeitung findet im Fachbereich 2 statt. Insgesamt wird 0,98 Vollzeit-Stelle für die Aufgabenwahrnehmung vorgehalten. Hierin sind 0,05 Stellen für Leitungsaufgaben enthalten. Absolut wurden in 2010 750 Fälle bearbeitet. Der interkommunale Vergleich je 10.000 Einwohner zeigt folgendes Ergebnis:

Ist-Stellen je 10.000 Einwohner Wohngeld im interkommunalen Vergleich 2010			
Minimum	Maximum	Mittelwert	Reichshof
0,14	1,29	0,57	0,50

Wir legen für den interkommunalen Vergleich die Leistungskennzahl „Wohngeldberechnungsfälle lt. Statistik IT.NRW je Vollzeit-Stelle" zugrunde.

Anzahl der Wohngeldberechungsfälle je Vollzeitstelle im interkommunalen Vergleich 2010



Bei der Anzahl der Wohngeldberechnungsfälle je Vollzeit-Stelle erreicht die Gemeinde Reichshof mit 807 Fällen in der Klassierung einen sehr guten Wert und überschreitet den Benchmark.

Anzahl der Wohngeld-Berechnungsfälle je Vollzeit-Stelle Wohngeld in Klassen				
unter 300	300 bis unter 450	450 bis unter 600	600 bis unter 750	ab 750
1	7	7	5	**6**

Der Benchmark wird von sechs Kommunen erreicht, die in 2010 mindestens 770 Wohngeldfälle je Vollzeit-Stelle berechnet und eine niedrige aufgabenbezogene Personalquote erreicht haben. Zu diesen Kommunen, die den Benchmark erreichen, gehört auch die Gemeinde Reichshof.

Die Gemeinde Reichshof setzt in diesem Bereich erfahrene Mitarbeiterinnen ein, die das Gebiet seit langer Zeit betreuen. Es werden regelmäßige Fortbildungen besucht und Anpassungen an rechtliche und technische Neuerungen und Möglichkeiten vorgenommen. Im Internet werden Online Vordrucke bereitgestellt, die vielfach von Bürgern verwendet werden, was Bearbeitungszeit spart.

Feststellung

Die Gemeinde Reichshof erreicht im Bereich Wohngeld den Benchmark.

Leistungen nach dem 3. und 4. Kap. SGB XII

Die Hilfe zum Lebensunterhalt nach dem Dritten Kapitel SGB XII sowie Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung nach dem Vierten Kapitel SGB XII sind dem Fachbereich 2 organisatorisch zugeordnet.

Absolut sind für die Leistungsbearbeitung des Dritten und Vierten Kapitels des SGB XII 0,91 Stellen eingesetzt, davon entfallen 0,02 Stellenanteile auf Leitung und Führung.

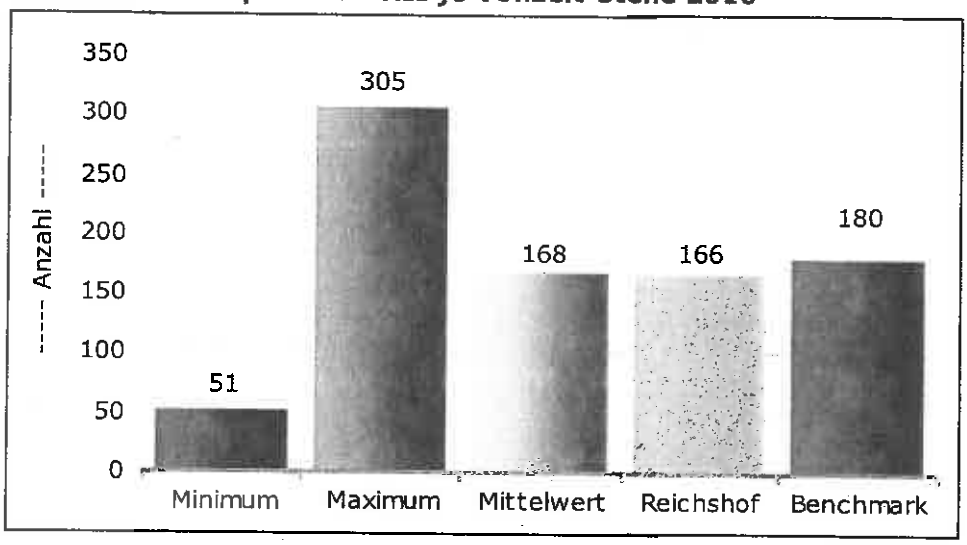
Interkommunal ergibt sich für die Vollzeit-Stellen je 10.000 Einwohner folgendes Ergebnis:

Stellen je 10.000 Einwohner Leistungen nach dem 3. und 4. Kap. SGB XII im interkommunalen Vergleich 2010			
Minimum	Maximum	Mittelwert	Reichshof
0,15	1,10	0,50	0,47

Die Leistungskennzahl bezieht sich auf die Anzahl der Leistungsbezieher für Hilfe zum Lebensunterhalt nach dem Dritten Kapitel SGB XII sowie für Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung nach dem Vierten Kapitel SGB XII je Vollzeit-Stelle.

Der interkommunale Vergleich stellt sich folgendermaßen dar:

Durchschnittliche Zahl der Leistungsbezieher nach dem 3. und 4. Kapitel SGB XII je Vollzeit-Stelle 2010



Hierbei wurden 0,89 Vollzeit-Stellen und insgesamt 148 Fälle in 2010 berücksichtigt. Die Klassierung zeigt, dass neun Kommunen 200 Leistungsbezieher und mehr je Vollzeit-Stelle bearbeitet haben:

Durchschnittliche Zahl der Leistungsbezieher nach dem Dritten und Vierten Kapitel SGB XII je Vollzeit-Stelle in Klassen				
unter 100	100 bis unter 150	150 bis unter 200	200 bis unter 250	ab 250
5	5	7	7	2

Wir haben mehrere Benchmarkkommunen ermittelt, die bei einer geringen Personalquote und einem geringen Leitungsanteil für diese Aufgabe mindestens 180 Leistungsbezieher je Vollzeit-Stelle in 2010 bearbeitet haben. Die Gemeinde Reichshof positioniert sich am Mittelwert und unterhalb des Benchmarks. Es gibt ein geringes Stellenpotenzial bei Erreichung des Benchmarks in Reichshof. Dieses wird wegen seiner Geringfügigkeit nicht ausgewiesen.

Feststellung

Wegen der Geringfügigkeit des errechneten Stellenpotenzials und unter Berücksichtigung des durchschnittlichen Stellenanteils je 10.000 Einwohner wird auf die Ausweisung eines Potenzials verzichtet. Es wird in diesem Bereich kein akuter Handlungsbedarf gesehen. Die Fallzahlenentwicklung ist grundsätzlich weiter zu beobachten.

Rentenversicherungsangelegenheiten

Die Beratungsangebote bezüglich der Rentenversicherungsangelegenheiten finden über den Rentenversicherungsträger zentral in der Kreisstadt Gummersbach statt. Dort hat der Rentenversicherungsträger eine Servicestelle eingerichtet. Es wird ein umfassender Service in Renten- und Reha-Angelegenheiten angeboten, auf den bei der Gemeinde Reichshof verwiesen wird. Die Beratung der Antragsteller ist hierdurch sichergestellt. In der Gemeinde selber fallen dadurch aber nur die Zeiten zur Weiterleitung an die entsprechende Stelle an, so dass hierfür nur ein kaum messbarer Stellenanteil aufgewendet wird.

Feststellung

Wir begrüßen die Regelung, die Rentenversicherungsangelegenheiten in Zusammenarbeit mit entsprechenden Beratungsstellen durchzuführen, da hierfür sonst erweitertes Fachwissen in der Gemeinde Reichshof vorgehalten werden müsste.

Gesamtbetrachtung Personal

Die Gemeinde Reichshof hat im interkommunalen Vergleich eine niedrige Personalquote erzielt. Dies resultiert aus einer Ausrichtung der Personalplanung der Gemeinde an den Zielen Wirtschaftlichkeit und Effektivität.

Gesamtpotenzial Stellenvergleich

Die in den einzelnen Aufgabengruppen ermittelten Differenzen der Stellenanteile zu den Benchmarkwerten haben wir in den Aufgabenfeldern zusammengefasst. Die monetäre Potenzialermittlung erfolgt auf Grundlage eines Durchschnittsaufwandes je Vollzeit-Stelle, den die GPA NRW auf Grundlage der Prüfungsergebnisse festgelegt hat. Der Wert beträgt 50.000 Euro je Vollzeit-Stelle.

Gesamtpotenzial Stellenvergleich – gerundet -	
Personalmanagement	0,30
Sicherheit und Ordnung	0,60
Stellenpotenzial insgesamt	0,90
Personalaufwand je Vollzeit-Stelle (GPA-NRW-Durchschnittswert)	50.000 Euro
Monetäres Gesamtpotenzial	45.000 Euro

Nähere Ausführungen zu den einzelnen Potenzialen und zu dem zugrunde liegenden Aufgabenspektrum sowie zu der in die Ermittlung einbezogenen Personalausstattung findet sich im Textteil des jeweiligen Aufgabengebietes im Bereich Stellenvergleich ab Seite 13.

Feststellung

Für die Gemeinde Reichshof haben wir insgesamt ein Optimierungspotenzial von 0,90 Stellen bezogen auf die von uns untersuchten Aufgabenfelder ermittelt. Da wir nur 16 Prozent der Gesamtstellen der Gemeinde Reichshof untersucht haben, können in den nicht geprüften Bereichen durchaus weitere Stellenpotenziale oder auch Stellenbedarfe vorhanden sein.

KIWI-Bewertung

Die KIWI-Bewertung für das Prüfgebiet Personal berücksichtigt die Ergebnisse aus der gesamtpersonalwirtschaftlichen Betrachtung und des Stellenvergleichs in verschiedenen Aufgabenfeldern der Kernverwaltung.

Ist-Situation

- Die Gemeinde Reichshof konnte ihre Personalquote im Vergleich zur letzten Prüfung um rund 8 Prozent verringern. Mit ihrer Personalquote liegt die Gemeinde Reichshof im interkommunalen Vergleich derzeit zwischen Minimalwert und Mittelwert. Bei der Personalquote der Kernverwaltung positioniert sie sich noch näher am Minimalwert.

- Im Rahmen der Prüfung haben wir eine gute Datentransparenz vorgefunden. Positiv für die Datenerhebung war die in allen Bereichen der Gemeinde Reichshof durch die Mitarbeiter vorgenommene Tätigkeitserfassung. Diese hat eine exakte Ermittlung der Stellenanteile für einzelne Tätigkeiten ermöglicht.

- In dem Bereich Wohngeld übersteigt die Gemeinde Reichshof den von uns ermittelten Benchmark-Wert. Im Einwohnermeldewesen (Anzahl der Anträge auf Ausweisdokumente sowie Anzahl der An-, Um- und Abmeldungen) wird ein Wert erzielt, der nur leicht unterhalb des Benchmarks liegt.

- Wir haben in verschiedenen Aufgabenfeldern Stellenvergleiche durchgeführt. Diese Vergleiche haben 16 Prozent der Gesamtstellen betroffen. Aus diesen Stellenvergleichen ergibt sich ein Potenzial von insgesamt 0,90 Vollzeit-Stellen.

- Die Möglichkeiten der interkommunalen Zusammenarbeit zur Optimierung des Personaleinsatzes und des Verwaltungsaufwandes werden bislang kaum genutzt. Auch die Vergabe von Aufgaben wird wenig fokussiert.

- Positiv ist, dass die Gemeinde Reichshof im Bereich der Rentenversicherungsangelegenheiten die Zentrale Rentenstelle in Gummersbach nutzt und kein eigenes Personal hierfür vorhält.

Handlungsempfehlungen

- Trotz der guten Personalquote sollte die Gemeinde Reichshof auch zukünftig die Personalsituation regelmäßig auf Art, Umfang und Standards der Aufgabenwahrnehmung überprüfen.

- Die aus dem Stellenvergleich ermittelten Potenziale sollten überprüft werden. In den betroffenen Bereichen sollten Untersuchungen anhand von Aufgabekritik, Feststellung der Auslastung und Überprüfung von Standards erfolgen, um möglicherweise weitere Stelleneinsparungen zu ermöglichen.

- Die interkommunale Zusammenarbeit sollte weiterhin für neue Aufgabenfelder in Betracht gezogen werden. Ebenso sollte die Fremdvergabe einiger Aufgaben, zum Beispiel Beihilfe- und Kindergeldbearbeitung, angedacht werden.

KIWI Bewertung

In der Gesamtbetrachtung der Ist-Situation sowie den hieraus ableitbaren Handlungsempfehlungen bewerten wir das Handlungsfeld „Personal" mit dem Index 4.