

Beratung · Prüfung · Service



Überörtliche Prüfung
der Gemeinde Südlohn
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	3
Vollzeit-Stellen je 1.000 Einwohner (Personalquote)	3
Vollzeit-Stellen je 1.000 Einwohner alternativ (alternative Personalquote)	7
Interkommunale Zusammenarbeit	14
Stellenvergleich in verschiedenen Aufgabenfeldern der Kernverwaltung	17
Personalmanagement	20
Schulverwaltung	22
Steuerverwaltung	23
Sicherheit und Ordnung	24
Soziales	33
Gesamtbetrachtung Personal	40

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 Südlohn mit Hilfe der hoch aggregierten Kennzahlen

- Vollzeit-Stellen je 1.000 Einwohner (Personalquote)
- Vollzeit-Stellen je 1.000 Einwohner alternativ (alternative Personalquote)

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 interkommunalen Vergleich darzustellen und zu analysieren. Wir haben zum Prüfzeitpunkt der Gemeinde Südlohn unseren interkommunalen Vergleich von 2010 auf das Vergleichsjahr 2011 umgestellt. Aktuell haben wir rund 36 Kommunen mit Vergleichswerten für das Jahr 2011 in unserem Datenbestand.

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

- Vollzeit-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 Leistungsvergleiches 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 und Soziales“.

Die Gesamtsituation der Gemeinde Südlohn bewerten wir abschließend im Rahmen des Kommunalindex für Wirtschaftlichkeit (KIWI).

Clusterung und Streuungsbreite

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 prüfen derzeit Kommunen in der Größenklasse unter 25.000 Einwohner. Da die Gemeinde Südlohn mit ihrer Einwohnerzahl zu den kleinen Kommunen des Vergleichskreises gehört (gemäß IT. NRW¹ 2010 9.009 Einwohner, 2011 9.028 Einwohner), gehen wir zusätzlich auf die Fragestellung ein, ob und inwieweit Kommunen mit geringer Einwohnerzahl durch einen vorzuhaltenden „Grundpersonalbestand“ bei unseren Vergleichen besonders belastet werden. Wir führen daher innerhalb der Personalquoten einen erweiterten Vergleich mit Kommunen in der Größenklasse unter 10.000 Einwohner durch. Wir haben in unserem Prüfsegment bislang 18 Kommunen in diesem Vergleichskreis.

¹ Information und Technik NRW

Bei der Darstellung der Kennzahlen im interkommunalen Vergleich nehmen wir bei Bedarf eine Verteilung der Ergebnisse vor, um die Streubreite der Kennzahlen aufzuzeigen. Hierbei können in der Summe der Ergebnisverteilung Abweichungen zu der Gesamtzahl der geprüften Kommunen bestehen, weil wir nur Werte in unsere interkommunale Vergleichsdatei aufnehmen, die valide sind.

Benchmarking und 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 von einer repräsentativen Anzahl der geprüften Kommunen erreicht. Hierdurch werden Besonderheiten innerhalb der Kommunen im Wesentlichen ausgeglichen. Unsere Potenzialdarstellung soll vorrangig Hinweise für aufgabenkritische und stellenbedarfsorientierte Organisationsuntersuchungen in den einzelnen Aufgabenbereichen liefern.

Gesamtpersonalwirtschaftliche Betrachtung

Vollzeit-Stellen je 1.000 Einwohner (Personalquote)

Gegenstand unserer Betrachtung sind die vollzeitverrechneten Ist-Stellen (Vollzeit-Stellen) der Gemeinde Südlohn zum Stichtag 30.06.2011 entsprechend der uns vorgelegten Personalliste.

Die Personalliste wird um nicht besetzte Stellen durch Mutterschutz, Elternzeit, Beurlaubung, Freizeitphase der Altersteilzeit sowie Langzeiterkrankte bereinigt. Darüber hinaus sind Praktikanten, Auszubildende und kurzfristig Beschäftigte nicht enthalten. Geringfügig Beschäftigte werden berücksichtigt, sofern sie längerfristig oder dauerhaft beschäftigt sind.

Zeitlich befristete Einstellungen, insbesondere Vertretungen werden dann mit einbezogen, wenn die Einstellung für einen Zeitraum von mehr als einem halben Jahr angelegt ist.

Wir betrachten das Aufgabenportfolio der Gesamtverwaltung grundsätzlich unabhängig von der Organisationsform; das bedeutet, Eigenbetriebe, eigenbetriebsähnliche Einrichtungen und Anstalten öffentlichen Rechts (AöR) beziehen wir in die personalwirtschaftliche Analyse mit ein.

Die Gemeinde Südlohn führt das Klärwerk Südlohn und den Kultur- und Freizeitbetrieb der Gemeinde Südlohn (KFB) als Sondervermögen nach den Vorschriften des Eigenbetriebsrechts. Die entsprechenden Stellen bzw. Stellenanteile beziehen wir bei unserer Personalbetrachtung mit ein.

Insgesamt ermitteln wir für die Gemeinde Südlohn hiernach ein Gesamtpersonalvolumen von 42,75 Vollzeit-Stellen.

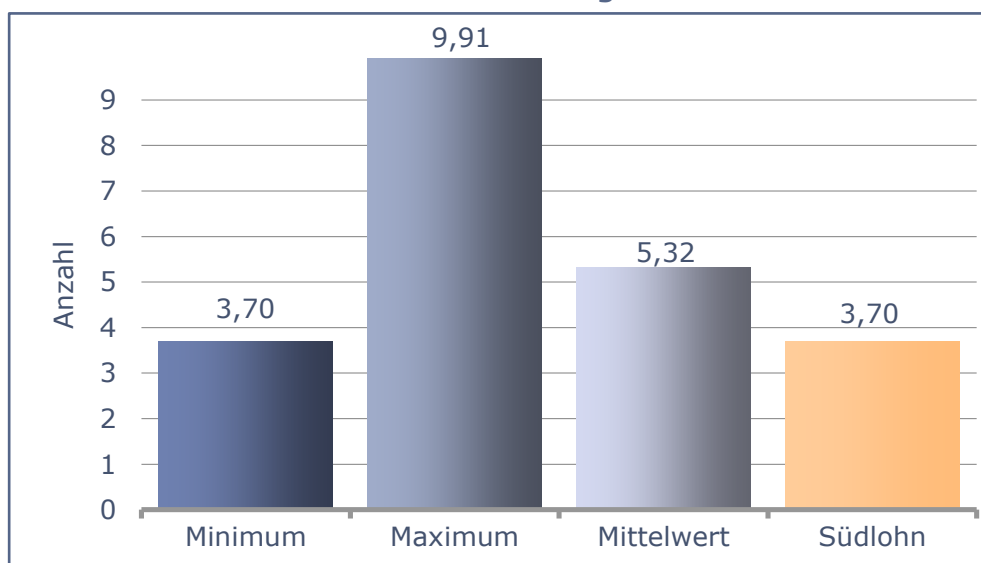
Bereinigung

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 eine Bereinigung bestimmter Aufgaben vor. Sofern die Kommune diese Aufgaben selbst wahrnimmt, bleiben die entsprechenden Stellenanteile im interkommunalen Vergleich unberücksichtigt. Hinsichtlich der Systematik entspricht diese Bereinigung der Vorgehensweise in unserer ersten Prüfrunde. Wir führen für die Gemeinde Südlohn Bereinigungen in den nachfolgend aufgeführten Aufgabenfeldern durch.

Bereinigung der Vollzeit-Stellen für den interkommunalen Vergleich 2011	
Aufgabe	Vollzeit-Stellen
Straßenreinigung/Winterdienst	0,46
Abwasserbeseitigung	6,94
Abfallbeseitigung	0,55
Märkte	0,79
Bestattungswesen	0,18
Förderung der Land- und Forstwirtschaft	0,04
Verwaltung wirtschaftlicher Unternehmen	0,37
Insgesamt	9,33

Die Zahl der für den interkommunalen Vergleich des Jahres 2011 zu berücksichtigenden Ist-Stellen verringert sich durch die Bereinigung von ursprünglich 42,75 Vollzeit-Stellen auf 33,42 Vollzeit-Stellen. Hierauf basierend ermitteln wir nachfolgend die Kennzahl „Vollzeit-Stellen je 1.000 Einwohner (Personalquote)“. Es ergibt sich eine Personalquote von 3,70 Vollzeit-Stellen, mit der die Gemeinde Südlohn - wie in unserer letzten Prüfung - den aktuellen Minimumwert bildet.

Vollzeit-Stellen je 1.000 Einwohner im interkommunalen Vergleich 2011



Vollzeit-Stellen je 1.000 Einwohner im interkommunalen Vergleich 2011

Verteilung der Ergebnisse				
unter 4,00	4,00 bis unter 5,00	5,00 bis unter 6,00	6,00 bis unter 7,00	ab 7,00
5	13	9	4	5

Um die kommunalen Besonderheiten kleiner Kommunen im Vergleich zu würdigen, nehmen wir für die Personalquote zusätzlich einen Vergleich für das Jahr 2011 mit den von uns bislang geprüften Kommunen in dem Größensegment unter 10.000 Einwohner vor.

Vollzeit-Stellen je 1.000 Einwohner im Vergleich der bislang geprüften Kommunen unter 10.000 Einwohner

Minimum	Maximum	Mittelwert	Südlohn
3,70	9,91	5,27	3,70

Hierbei erfolgt lediglich eine geringfügige Verringerung des Mittelwertes.

Als weitere Orientierungshilfe stellen wir nachfolgend die Ergebnisse der Gemeinde Südlohn den Vergleichsdaten unserer letzten Prüfung gegenüber.

Vollzeit-Stellen je 1.000 Einwohner Entwicklung der Personalquote in den interkommunalen Vergleichsjahren 2005 und 2011		
	Vergleichsjahr 2005	Vergleichsjahr 2011
Minimum	3,48	3,70
Maximum	8,70	9,91
Mittelwert	5,13	5,32
Südlohn	3,48	3,70

Die Personalquote der Gemeinde Südlohn steigt im Eckjahresvergleich um rund sechs Prozent an. Im Durchschnitt der Vergleichskommunen liegt die Steigerung der Personalquote bei rund vier Prozent. Während die Steigerung bei den Vergleichskommunen oftmals aus sinkenden Einwohnerzahlen resultiert, verzeichnet die Gemeinde Südlohn im Eckjahresvergleich einen leichten Einwohnerzuwachs von rund einem Prozent (2005 – 8.931 Einwohner / 2011 – 9.028 Einwohner). Insgesamt ist im Vergleich zu unserer letzten Prüfung ein Stellenzuwachs von 2,34 Vollzeit-Stellen zu verzeichnen. Aufgrund eines erweiterten Aufgabenspektrums sind hier insbesondere Stellen im sozialen Bereich (Arbeitsvermittlung, Bildungs- und Teilhabepaket) hinzugekommen.

Vollzeit-Stellen je 1.000 Einwohner alternativ (alternative Personalquote)

Um für die Gemeinde Südlohn festzustellen, ob die Personalquote durch das angebotene Leistungsspektrum beeinflusst wird, betrachten wir nachfolgend einige Bereiche, die erfahrungsgemäß in dem Umfang der Eigenerledigung und dementsprechend in der vorgehaltenen Personal-ausstattung in den Kommunen starke Unterschiede aufweisen. Hierzu gehören die Aufgabenbereiche Tageseinrichtungen für Kinder, Feuer-wehr/Rettungsdienst, Gebäudereinigung und die Ausgestaltung der Hartz IV-Gesetzgebung. Es ergeben sich folgende Werte für die Gemein-de Südlohn:

Strukturelle Bereinigung der Vollzeit-Stellen für den interkommunalen Vergleich 2011	
Aufgabe	Vollzeit-Stellen
Kindertageseinrichtungen	0,00
Rettungsdienst/Feuerwehr	0,15
Eigenreinigungskräfte	1,79
ALG II	5,18
Insgesamt	7,12

In unserer letzten Prüfung haben wir in den Bereinigungsfeldern nur 1,95 Vollzeit-Stellen berücksichtigt. Für den aktuellen Bereini-gungsschritt ist diesbezüglich eine Stelle im Bereich der Reinigung hinzuge-kommen. Nach Angaben der Verwaltung war eine Ausweitung der Reini-gungstätigkeiten im Rahmen der Erweiterung des Rathauses sowie einer Nutzungsänderung im Schwesternhaus erforderlich. Darüber hinaus werden im Vergleich zur letzten Prüfung insgesamt rund vier Stellen mehr im Bereich der Grundsicherung ausgewiesen. Der Kreis Borken hat seine - im Rahmen des Optionsmodells übertragene - Aufgabe der Grundsicherung für Arbeitssuchende auf die kreisangehörigen Kommu-nen delegiert. In diesem Zusammenhang war ein entsprechender perso-neller Ressourceneinsatz notwendig.

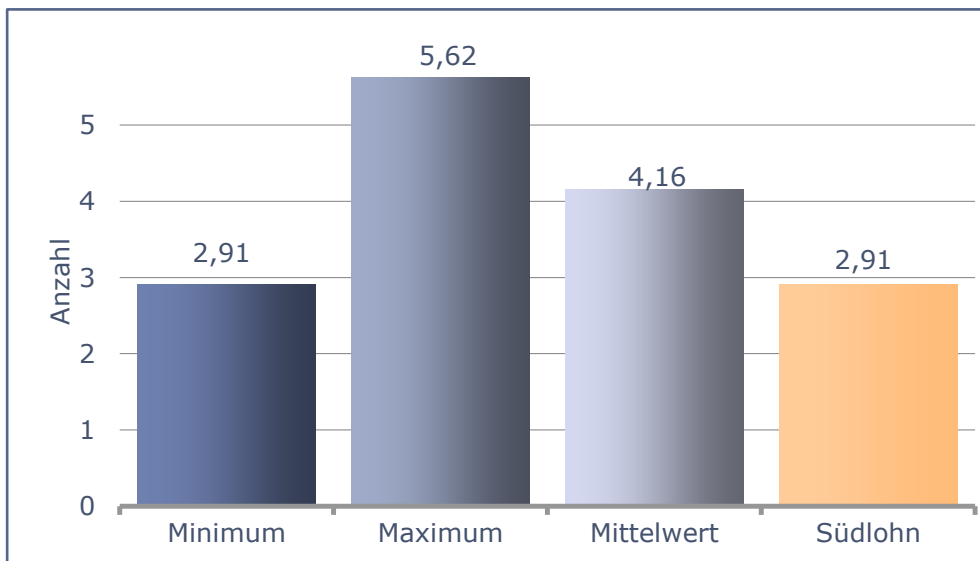
Die strukturelle Bereinigung greift in der Gemeinde Südlohn insbesonde-re im Bereich der Grundsicherung.

Die Kindertageseinrichtungen werden in kirchlicher Trägerschaft geführt.

Für den Bereich Rettungsdienst/Feuerwehr fallen nur geringe Stellenan-teile für Verwaltungstätigkeiten an.

Das im ersten Bereinigungsschritt ermittelte Stellenvolumen von insgesamt 33,42 Vollzeit-Stellen (vgl. Seite 5) vermindert sich durch die strukturelle Bereinigung auf 26,30 Vollzeit-Stellen. Unter Berücksichtigung dieses zweiten Bereinigungsschrittes ermitteln wir die Kennzahl „Vollzeit-Stellen je 1.000 Einwohner alternativ (alternative Personalquote)“. Die Gemeinde Südlohn stellt auch hier den aktuellen Minimumwert.

Vollzeit-Stellen je 1.000 Einwohner alternativ im interkommunalen Vergleich 2011



Vollzeit-Stellen je 1.000 Einwohner alternativ im interkommunalen Vergleich 2011				
Verteilung der Ergebnisse				
unter 3,50	3,50 bis unter 4,00	4,00 bis unter 4,50	4,50 bis unter 5,00	ab 5,00
3	12	15	3	3

Die grundsätzliche Personalintensität der bereinigten Aufgabenfelder zeigt sich an der deutlichen Verringerung der Kennzahlenwerte.

Auch bei dieser Kennzahl führen wir einen Größenvergleich mit den bislang geprüften Kommunen der Größenklasse bis 10.000 Einwohner durch. Es ergibt sich hierbei lediglich eine marginale Steigerung des Mittelwertes.

Vollzeit-Stellen je 1.000 Einwohner alternativ im Vergleich der bislang geprüften Kommunen unter 10.000 Einwohner			
Minimum	Maximum	Mittelwert	Südlohn
2,91	5,62	4,26	2,91

Als weiterführende Orientierungshilfe zur Einordnung, stellen wir in der folgenden Tabelle nochmals die Werte unserer letzten Prüfung den Quoten der aktuellen Prüfung gegenüber.

Vollzeit-Stellen je 1.000 Einwohner alternativ Entwicklung der Personalquote in den interkommunalen Vergleichsjahren 2005 und 2011		
	Vergleichsjahr 2005	Vergleichsjahr 2011
Minimum	3,01	2,91
Maximum	5,26	5,62
Mittelwert	4,03	4,16
Südlohn	3,26	2,91

Bei den Vergleichskommunen ist die alternative Personalquote im Durchschnitt leicht angestiegen, während die Gemeinde Südlohn ihre Quote – bedingt durch den Erhöhung des Anteils der Stellen in den Reinigungsfeldern - um rund elf Prozent verringern konnte.

Es zeigt sich insgesamt ein sparsamer personeller Ressourceneinsatz der Gemeinde Südlohn. Dennoch ist auch weiterhin eine restriktive Verfahrensweise erforderlich, um die Haushaltslage der Kommune mit den Anforderungen der kommunalen Aufgaben in Einklang zu bringen. Wir befassen und nachfolgend näher mit den örtlichen Besonderheiten und dem individuellen Leistungsspektrum der Kommune.

Örtliche Besonderheiten

Die Gemeinde Südlohn ist geprägt von den beiden Ortsteilen Südlohn und Oeding, die ca. 4,5 Kilometer auseinander liegen. Das Rathaus befindet sich in Oeding.

Wir geben nachfolgend eine kurze Übersicht über die öffentliche Angebotsstruktur der Gemeinde Südlohn im Vergleich zu dem Leistungsspektrum der anderen Kommunen des Vergleichskreises:

Einrichtungen der Gemeinde Südlohn mit eigenem Personal		
Einrichtungen	Eigenes Personal Südlohn	Anteil der Kommunen mit eigenem Personal
Jugendhäuser	nein	36%
Schulsozialarbeit oder andere Projekte	ja	30%
Bücherei	nein	27%
Volkshochschule	nein	0%
Musikschule	nein	9%
Museum	nein	12%
Theater	nein	0%
Kommunales Personal für offenen Ganzttag (Kantine, Betreuungspersonal)	nein	27%
Archivwesen	ja	24%
Öffentliches Schwimmbad (keine Lehrschwimmbekken)	nein	52%

- Die Gemeinde Südlohn verfügt über das Jugendhaus „Oase“ in Südlohn und das Jugendhaus „Tipi“ in Südlohn Oeding. Beide Jugendhäuser werden allerdings nicht mit eigenem Personal betreut. Das Personal wird von dem Jugendwerk Südlohn-Oeding e.V. getragen. Eine Mitarbeiterin der Gemeinde Südlohn ist für die Geschäftsführung der beiden Jugendhäuser zuständig.
- Im Bereich der Schulsozialarbeit beschäftigt die Gemeinde Südlohn in der Gemeinschaftshauptschule eine eigene Kraft mit einem halben Stellenanteil. Mit dem restlichen halben Stellenanteil ist die Schulsozialarbeiterin im Jugendwerk Südlohn-Oeding e.V. tätig. Für die beiden Grundschulen in Südlohn werden Arbeitskräfte des Kreises für das Aufgabenfeld der Schulsozialarbeit eingesetzt.

- Die öffentlichen Büchereien in Südlohn und Oeding werden jeweils in kirchlicher Trägerschaft geführt.
- Die Volkshochschule ist in Form eines Zweckverbandes organisiert, an dem die Städte Ahaus, Stadtlohn und Vreden sowie die Gemeinden Heek, Legden, Schöppingen und Südlohn beteiligt sind.
- Die Musikschule Südlohn – Oeding e.V. wird von einem privaten Verein unterhalten. Die Abrechnung der Gehälter wird von der Gemeinde Südlohn durchgeführt. Die Gehaltsabrechnung erfolgt auch für das Jugendwerk Südlohn-Oeding. Darüber hinaus wird das Abrechnungsverfahren der Südlohn-Oeding Marketing Information & Touristik e.V. (SOMIT) von der Gemeindeverwaltung übernommen.
- Es sind weder Theater oder Museen in Südlohn vorhanden.
- Im Bereich des Archivwesens setzt die Gemeinde Südlohn 1/3 Stelle ein. Mit den restlichen Stellenanteilen betreut der zuständige Archivar das Stadtarchiv der Stadt Stadtlohn.
- Ein öffentliches Schwimmbad wird in Südlohn nicht vorgehalten.
- Sonstige örtliche Besonderheiten sind nach Angabe der Kommune nicht gegeben.

Feststellung

Trotz der schmalen Personaldecke der Gemeinde Südlohn bietet die Kommune in Zusammenarbeit mit Vereinen, Verbänden und kirchlichen Trägern ein attraktives Leistungsspektrum für ihre Bürgerinnen und Bürger.

Personalentwicklung

Um die Mitarbeiter/innen bei einem sparsamen Gesamtr Ressourceneinsatz entsprechend zu motivieren, bedarf es entsprechender Leistungsanreize. Belastungssituationen aus den wechselnden Anforderungen des Arbeitsalltages nehmen gerade in kleineren Kommunen mit anspruchsvollen Tätigkeiten aus Mischarbeitsplätzen und flexiblem Arbeitseinsatz einen zunehmenden Stellenwert ein. Das Personal ist als aktive Ressource einer Kommune zu sehen und bedarf daher eines besonderen Augenmerkes hinsichtlich der individuellen Entwicklungsmöglichkeiten.

Personalentwicklung umfasst die Prozesse einer Organisation mit der Zielrichtung, das Leistungsangebot zu verbessern und die Potenziale der Mitarbeiter/innen zu fördern. Das individuelle Leistungsangebot steht hierbei in adäquatem Zusammenhang mit dem vorhandenen Arbeitspotenzial qualifizierter und motivierter Mitarbeiter/innen. Kriterien wie die Ausbildung, Förderung, Entwicklung und Beurteilung der Beschäftigten sind hierbei wichtige Bestandteile einer systematischen Personalentwicklung.

Obwohl die Verwaltung nach eigener Aussage aktuell kaum von Fluktuation betroffen ist, werden sich die internen Strukturen in den nächsten Jahren durch einen Generationswechsel stark verändern. Insgesamt gleich drei Amtsleitungen werden von dem Wechsel betroffen sein. Um dieser Entwicklung entgegenzusteuern, setzt die Gemeinde Südlohn verstärkt auf die Qualifizierung von Nachwuchskräften. Im Rahmen der Entwicklung eines Führungskräftekonzeptes wurde in interkommunaler Zusammenarbeit mit Nachbarkommunen ein Personaltrainer engagiert, der bereits über einen Zeitraum von mehr als zwei Jahren potentielle Nachwuchskräfte in der Gemeinde Südlohn konkret auf ihre zukünftigen Aufgaben vorbereitet. Im Rahmen dieses Führungskräfte Trainings wird mit dem Ausscheiden der bisherigen Amtsinhaber ein nahezu nahtloser Übergang der neuen Stelleninhaber möglich sein. Insofern gestaltet sich der Bereich der Personalentwicklung in der Gemeinde Südlohn nach eigenen Angaben als „gelebter Prozess“, der kontinuierlich im Fokus der Kommune steht.

Die Kommune setzt eine offensive und leistungsgerechte Bezahlung als Maßstab für Beurteilungsverfahren an. Sämtliche Stellenbewertungen sind an einen externen Gutachter vergeben worden.

Darüber hinaus wird auch auf den Faktor „Ausbildung“ großer Wert gelegt, um junge Kräfte für die Verwaltung zu gewinnen und mit Blick auf perspektivische Entwicklungen zielgerichtet einzusetzen.

Derzeit sind zwei Auszubildende im Rathaus selbst beschäftigt. Ein Auszubildender wird im Baubetriebshof eingesetzt; ein weiterer im Zentralklärwerk Südlohn. Die Gemeinde Südlohn verzeichnet derzeit mit neun Prozent die höchste Ausbildungsquote im interkommunalen Vergleich.

Die Gemeindeverwaltung ist von mehreren schweren Krankheitsfällen in der Belegschaft betroffen. Dies erfordert immer wieder ein schnelles und flexibles Agieren in Zeiten von krankheitsbedingten Ausfällen. Auch die dementsprechend zusätzliche Belastung für alle Beteiligten muss kompensiert werden. Die Gemeinde Südlohn hat hierauf reagiert, indem sie ein betriebliches Gesundheitsmanagement eingerichtet hat. Betriebsintern sind Untersuchungen und Gespräche mit Ärzten angeboten worden, die sich auf die Belastung am Arbeitsplatz und den gesundheitlichen Allgemeinzustand beziehen. Die Untersuchungen wurden durch ein zertifiziertes Unternehmen durchgeführt. Hieraus folgend sind Kurse angeboten worden, die von der Belegschaft gut angenommen werden.

Aber nicht nur interne Faktoren führen dazu, dass der Personalentwicklung ein hoher Stellenwert beizumessen ist. Auch externe Rahmenbedingungen können das Aufgabenportfolio der Kommune verändern. Ein wichtiger Punkt ist in diesem Zusammenhang die demografische Entwicklung.

Obwohl für die Gemeinde Südlohn steigende Einwohnerzahlen prognostiziert werden, wird sich zukünftig ein Wandel in der Altersstruktur der Bevölkerung ergeben. Während der Altenquotient (ab 65-Jährige je 100 Personen der Altersgruppe 20–64) der Bevölkerung nach Angaben der Bertelsmann Stiftung (wegweiser-kommune.de) für das Jahr 2010 noch bei 29 Prozent liegt, steigt er nach den Prognosewerten für das Jahr 2030 bereits auf rund 58 Prozent.

Insofern sind das Aufgabenportfolio und die vorhandenen Ressourcen zukunftsgerichtet abzustimmen und anzugleichen. Hierzu muss sich die Kommune folgende Fragen stellen:

- Wie kann die Gemeindeverwaltung ihre Leistungsfähigkeit vor dem Hintergrund des demografischen Wandels erhalten?
- Welche Aufgaben müssen wahrgenommen werden, welche können wahrgenommen werden? Welche Standards werden zugrunde gelegt? Wie kann die Wahrnehmung der Aufgabe organisiert werden (Eigenregie, interkommunale Zusammenarbeit, Outsourcing)?

- In welchem Rahmen kann der immer bedeutsamer werdenden interkommunalen Zusammenarbeit Rechnung getragen werden? Wie gestaltet sich vor diesem Hintergrund das Verhältnis zu den Nachbargemeinden?
- Welcher quantitative und qualitative Personalbedarf erwächst perspektivisch aus den getroffenen Entscheidungen?
- Wie gelingt eine professionelle Personalakquise vor dem Hintergrund des wachsenden Konkurrenzkampfes um qualifizierte Fachkräfte?
- Wie stärkt und erhält die Gemeinde Südlohn ihre Attraktivität als kommunaler Arbeitgeber (ganzheitliche, auf Verantwortungsübernahme ausgerichtete Aufgaben- und Prozessgestaltung, Delegation, Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz auf allen Ebenen, Arbeitsklima)?

Dies stellt insbesondere auch unter dem Aspekt der anzustrebenden Konsolidierung des Haushalts eine besondere Herausforderung dar. Wir sehen diesbezüglich in der interkommunalen Zusammenarbeit eine Chance für kleinere Kommunen, auch unter wirtschaftlichen Aspekten langfristig ein angemessenes Leistungsspektrum für ihre Bürgerinnen und Bürger aufrecht zu erhalten. Wir beschäftigen uns daher nachfolgend vertiefend mit dieser Thematik.

Interkommunale Zusammenarbeit

Die Gemeinde Südlohn gehört mit 9.028 Einwohnern im Jahr 2011 zu der Gruppe der kleinen kreisangehörigen Kommunen. Gerade bei dieser Größenklasse sind Themen wie Fachkräftemangel, Überlastung von Mitarbeiter/innen durch zahlreiche Aufgabenzuwächse wegen fehlender Nachbesetzung oder auch Problematiken im Rahmen von Vertretungsregelungen besonders vorausschauend zu behandeln. Der Gewinnung neuen Personales steht der Sparzwang der Kommunen gegenüber.

Die Möglichkeit der interkommunalen Zusammenarbeit sowie der Aufgabenübertragung an Dritte (auch im Rahmen ehrenamtlichen Engagements) sind dort zu erschließen und zu nutzen, wo es für den kommunalen Haushalt nachweislich Personal einspart und die wirtschaftlichste Lösung ist. Um dies beurteilen zu können, muss der Aufwand der Leistungserbringung transparent und bekannt sein.

In unserem letzten Bericht haben wir dargestellt, dass die Gemeinde Südlohn bereits in verschiedenen Bereichen interkommunale Zusammenarbeit praktiziert (z.B. als Gesellschafterin der Kommunalen Dienstleistungsgesellschaft mbH (KDG) oder in der Einrichtung einer virtuellen Poststelle und dem digitalen Datenaustausch im Bereich Meldewesen mit 17 kreisangehörigen Kommunen und dem Kreis Borken).

Feststellung

Die Gemeinde Südlohn hat die Thematik der Interkommunalen Zusammenarbeit bereits im Fokus und sucht aktiv Lösungsmöglichkeiten mit anderen Kommunen hinsichtlich der Ausgestaltung gemeinschaftlicher Aktivitäten.

Allerdings bedarf es auch der Erwähnung, dass es die bestehenden rechtlichen Rahmenbedingungen erforderlich machen, die Wirtschaftlichkeit der interkommunalen Aufgabenerledigung eingehend zu untersuchen. Eine besondere Bedeutung könnte in diesem Zusammenhang das Urteil des Bundesfinanzhofes (BFH) vom 10. November 2011 zur Umsatzsteuerpflicht der Kommunen erhalten. Auch wenn dieses Urteil bis auf weiteres nicht über den entschiedenen Einzelfall angewandt wird (siehe Schnellbrief 63/2012 des Städte- und Gemeindebundes NRW vom 27.04.2012), so sollte dieser Aspekt bereits heute in eine mögliche Entscheidung über zukünftige interkommunale Kooperation mit einbezogen werden.

Überdies wurde durch die Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) zum 01.12.2011 (Umsetzung der Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19.11.2008 über Leiharbeit in deutsches Recht) festgelegt, dass die vorübergehende Überlassung von Personal bei einem anderen kommunalen Arbeitgeber gegen Personalkostenerstattung im Rahmen ihrer wirtschaftlichen Tätigkeit zu einer Erlaubnispflicht nach dem AÜG führt. Insbesondere gilt es zu beachten, dass der Begriff der „wirtschaftlichen Tätigkeit“ weit auszulegen ist und nicht an eine Gewinnerzielungsabsicht anknüpft.

Darüber hinaus sind auch vergaberechtliche Bestimmungen in den Entscheidungsprozess mit einzubeziehen.

Unabhängig von den nicht einfacher werdenden Rahmenbedingungen für das Eingehen interkommunaler Kooperationen gehen wir davon aus, dass diese Form der Zusammenarbeit vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklungen auch und gerade in Zukunft ein Schlüsselement der Effizienzsteigerung sein wird.

Informationstechnologie

Die Gemeinde Südlohn legt bereits seit Ende der 80iger/Anfang der 90iger Jahre einen hohen Stellenwert in die hochwertige IT-Ausstattung und den Einsatz moderner Softwareverfahren. Uns wurde ein IT-Konzept (Stand März 2011) an die Hand gegeben, aus dem das Versorgungskonzept sowie entsprechende Handlungsfelder ersichtlich sind.

Die Gemeinde Südlohn gilt in verschiedenen Bereichen der IT als federführend. So hat sie beispielsweise zusammen mit dem Kreis Borken die Einführung einer „virtuellen Poststelle“ erprobt und ist nunmehr durch die qualifizierte elektronische Signatur in der Lage, rechtsverbindliche Mails zu versenden und zu empfangen.

Auf der Basis der virtuellen Poststelle können die Kunden die Kommune ohne zeitliche und örtliche Beschränkungen erreichen. Die Bereitstellung von Informationsangeboten für Bürger/innen und Unternehmen im Internet sowie formularbasierte Dienstleistungsangebote ermöglichen ganzheitlich strukturierte und abschließend bearbeitete Verwaltungsvorgänge, die Zeit und Kosten für alle Beteiligten sparen.

Die Gemeinde Südlohn verfügt bereits seit Jahren über ein Dokumenten-Management-System. Auch hierdurch werden interne Verfahrensabläufe optimiert und effektiv ausgerichtet.

Seit Anfang der 90iger Jahre ist die Kommune im Bereich der IT vollständig autonom und bündelt somit alle Sach- und Personalressourcen selbst. Das Kommunale Rechenzentrum Niederrhein verwaltet lediglich Einzelverfahren wie beispielsweise das Programm AutiSta (Automation im Standesamt) – ein Fachverfahren zur Unterstützung der Standesbeamten.

Die Mitarbeiter des IT-Bereiches betreuen nicht nur das Rathaus selbst, sondern auch den Baubetriebshof, sämtliche Schulen, die Musikschule Südlohn-Oeding e.V., die SOMIT-Touristik, das Zentralklärwerk und die Feuerwehr.

Die innovative Verfahrensweise der Gemeinde Südlohn in dem Bereich unterstreicht auch die Ausrichtung einer Veranstaltung zur Thematik „E-Gouvernement“ mit vielen interessanten Vorträgen, die im Zeitraum unserer Prüfung stattgefunden hat.

Stellenvergleich in verschiedenen Aufgabenfeldern der Kernverwaltung

Nachdem Aussagen zur Entwicklung und interkommunalen Positionierung der Stellenausstattung getroffen worden sind, soll der nachfolgende Stellenvergleich dazu dienen, Anhaltspunkte für mögliche Verbesserungspotenziale zu 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
Steuerverwaltung	Festsetzung und Erhebung kommunaler Steuern
Sicherheit und Ordnung	Aufgaben der allgemeinen Gefahrenabwehr
	Gewerbe- und Gaststättenangelegenheiten
	Einwohnermeldeaufgaben im engeren Sinne
	Personenstandswesen
Soziales	Wohngeld
	Leistungen nach dem 3. und 4. Kapitel SGB XII
	Rentenversicherungsangelegenheiten

Um die Vergleichbarkeit unserer Prüfung zu gewährleisten, haben wir die prüfungsrelevanten Aufgaben im Hinblick auf die erforderliche gleichartige Zuordnung definiert und um Zuteilung des Personals zum Stichtag 30.06.2011 gebeten. Sofern sich bis zum jetzigen Zeitpunkt der Prüfung stellenrelevante Veränderungen ergeben, haben wir diese entsprechend berücksichtigt.

Bei den benannten Bereichen handelt es sich um Aufgabenfelder, deren Tätigkeit oftmals in Form eines Mischarbeitsplatzes durchgeführt wird. Insofern wurde uns seitens der Verwaltung mitgeteilt, dass den Angaben teilweise Schätzwerte zu Grunde liegen.

Darüber hinaus können Schwankungen im Arbeitsaufkommen die Kennzahlen beeinflussen. Auch ist zu beachten, dass die Gemeinde Südlohn mit 9.028 Einwohnern zu den kleinen Gemeinden in unserem Vergleichskreis zählt. Es ist somit davon auszugehen, dass die Kommune einen Grundpersonalbestand benötigt, um die anfallenden Aufgaben sowie Vertretungsregelungen und Arbeitsspitzen auffangen zu können.

Wir betrachten in den vorgenannten Bereichen insgesamt 5,36 Vollzeit-Stellen der Gemeinde Südlohn und nehmen damit rund 20 Prozent der bereinigten Gesamtstellen der Kommune (ausgehend von dem im zweiten Bereinigungsverfahren ermittelten Personal von 26,30 Vollzeit-Stellen) in den Blick.

Der Analyseanstieg erfolgt über die Kennzahl „Vollzeit-Stellen je 10.000 Einwohner“ des entsprechenden Aufgabenbereiches. Abweichend zur allgemeinen 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, zu denen wir im Rahmen des interkommunalen Vergleiches valide Daten von den Kommunen erhalten haben. In diese Betrachtung fließen nur Sachbearbeiterstellen ein. Für die validen Leistungskennzahlen hat die GPA NRW Benchmarks ausgewiesen. Dabei ist ein Wert festgesetzt worden, den ein repräsentativer Anteil der geprüften Kommunen erreicht bzw. überschreitet. 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 Südlohn oftmals um Mischarbeitsplätze handelt.

Ermittelte Stellenpotenziale sollen vorrangig Hinweise für aufgabenkritische und stellenbedarfsorientierte Organisationsuntersuchungen zu den einzelnen Aufgabenbereichen liefern.

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.

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 überdurchschnittliche 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.

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 Vollzeit-Stelle.

Personalmanagement

Die Gemeinde Südlohn setzt im Vergleichsjahr 2011 insgesamt 0,65 Vollzeit-Stellen (davon 0,20 Stellen Leitung) für das Arbeitsfeld ein. Die Berechnung und Zahlbarmachung der Personalfälle wird ebenso wie die Kindergeld- und Beihilfesachbearbeitung eigenständig von der Gemeinde Südlohn wahrgenommen. Viele Kommunen haben diesbezüglich Fremdvergaben des Leistungsspektrums vorgenommen. Trotzdem zeigt sich im interkommunalen Vergleich bezogen auf 10.000 Einwohner eine unterdurchschnittliche Positionierung für die Gemeinde Südlohn:

Vollzeit-Stellen je 10.000 Einwohner Bereich Personalmanagement im interkommunalen Vergleich 2011			
Minimum	Maximum	Mittelwert	Südlohn
0,40	2,15	0,96	0,72

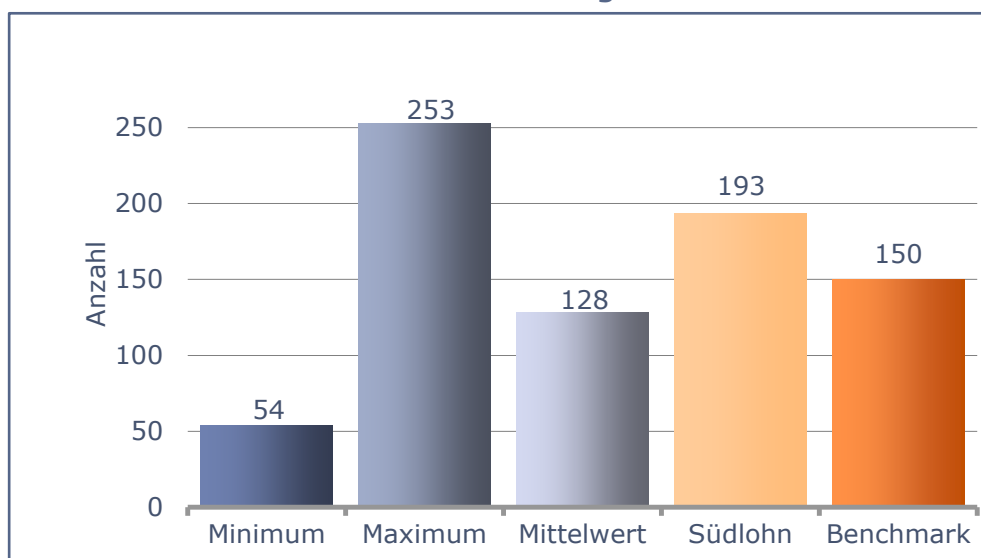
Bezieht man die Kennzahl nur auf die Ergebnisse der Kommunen unter 10.000 Einwohner, so steigt der Mittelwert auf 1,06 Vollzeit-Stellen je 10.000 Einwohner. Der Abstand der Gemeinde Südlohn zum Durchschnitt erhöht sich dementsprechend.

Maßgebliche Leistungskennzahl zur Ermittlung eines Stellenpotenzials ist die Quote „Anzahl der Personalfälle je Vollzeit-Stelle“. Die Gemeinde Südlohn hat für das Vergleichsjahr 2011 insgesamt 87 Personalfälle (davon 29 Personalfälle für Dritte) zu verzeichnen. Im interkommunalen Vergleich der absoluten Fallzahlen positioniert sich die Gemeinde Südlohn hiermit unter dem Durchschnitt:

Fallzahlen Bereich Personalmanagement absolut im interkommunalen Vergleich 2011		
Anzahl	Mittelwert	Südlohn
Personalfälle	115	87

Für unseren Leistungsvergleich setzen wir die 87 Personalfälle der Kommune in Bezug zu den 0,45 Vollzeit-Stellen im Bereich der Sachbearbeitung. Es ergibt sich eine Anzahl von 193 Fällen je Vollzeit-Stelle. Im interkommunalen Vergleich positioniert sich die Gemeinde Südlohn hiermit deutlich über dem Benchmark:

Anzahl der Personalfälle je Vollzeit-Stelle Personalmanagement im interkommunalen Vergleich 2011



Das Resultat wird durch die Verteilung der Ergebnisse veranschaulicht:

Anzahl der Personalfälle je Vollzeit-Stelle Personalmanagement				
Verteilung der Ergebnisse				
unter 80	80 bis unter 110	110 bis unter 140	140 bis unter 170	ab 170
4	9	11	5	7

Es zeigt sich ein sehr positives Ergebnis, zumal die Kindergeld- und Beihilfesachbearbeitung durch die Kommune selbst bearbeitet wird und sich somit insgesamt gesehen ein breiteres Aufgabenspektrum ergibt. Bei den anderen Benchmark-Kommunen erfolgt die Kindergeldsachbearbeitung in der Regel selbst, während die Beihilfesachbearbeitung vergeben ist.

Die erhobenen Grunddaten wurden uns von der Kommune separat bestätigt. Nach Angaben der Kommune wird das Arbeitspensum ohne erhöhtes Überstundenkontingent bewältigt. Die Abläufe sind schnittstellenarm ausgerichtet und auf eine effektive Arbeitsweise zurückzuführen. Insbesondere die Tatsache, dass die Gemeinde Südlohn nicht auf Eingabefristen von Rechenzentren angewiesen ist und verschiedene Verfahrensweisen automatisiert sind (Unterschriften Schecks, Dokumentenmanagementsystem) wird von der Kommune als großer Vorteil gesehen. Darüber hinaus verfügt die zuständige Mitarbeiterin über eine langjährige Erfahrung, so dass mehrere Faktoren für die deutlich über dem Benchmark liegende Positionierung zusammenkommen.

Feststellung

Wir nehmen die Leistungswerte der Gemeinde Südlohn im Bereich Personalmanagement in unsere Benchmark-Übersicht auf.

Schulverwaltung

Für den Bereich der allgemeinen Schulverwaltung legen wir nach Angaben der Gemeinde Südlohn insgesamt 0,17 Vollzeit-Stellen zu Grunde. Hiermit bildet die Kommune derzeit den aktuellen Minimumwert:

Vollzeit-Stellen je 10.000 Einwohner Bereich Schulverwaltung im interkommunalen Vergleich 2011			
Minimum	Maximum	Mittelwert	Südlohn
0,19	0,90	0,57	0,19

Bei der Betrachtung der Werte von Kommunen unter 10.000 Einwohner steigt der Mittelwert geringfügig auf 0,60 Vollzeit-Stellen. Der erzielte Wert der Gemeinde Südlohn wurde von uns hinterfragt und von der Kommune separat bestätigt. Trotz des niedrigen einwohnerbezogenen Vergleichswertes wird das angegebene Stellenvolumen für das Vergleichsjahr 2011 von der Kommune als realistisch eingeschätzt. Allerdings werden die aktuellen Stellenanteile aufgrund der derzeitigen Entwicklungen in der Schullandschaft etwas höher eingestuft.

Zur vertiefenden Analyse stellen wir der Gemeinde Südlohn nachfolgend die „Anzahl der verwalteten Schulstandorte je Vollzeit-Stelle“ im interkommunalen Vergleich dar. Die Gemeinde Südlohn verfügt über zwei Grundschulen und einen Hauptschulstandort.

Wir beziehen die drei verwalteten Schulstandorte nachfolgend auf die 0,17 Vollzeit-Stellen im Bereich der Sachbearbeitung. Es ergeben sich rund 18 verwaltete Schulstandorte je Stelle. Hiermit stellt die Gemeinde Südlohn im interkommunalen Vergleich den aktuellen Maximumwert:

Anzahl der verwalteten Schulstandorte je Vollzeit-Stelle Sachbearbeitung im interkommunalen Vergleich 2011			
Minimum	Maximum	Mittelwert	Südlohn
5	18	8	18

Darüber hinaus haben wir als weitere Kennzahl die „Anzahl der Schüler je Vollzeit-Stelle im Bereich der Schulverwaltung“ im interkommunalen Vergleich betrachtet. Die Gemeinde Südlohn hat für das Schuljahr 2011 insgesamt 642 Schüler zu verzeichnen. Je Vollzeit-Stelle Sachbearbeitung wären dies 3.776 Schüler. Hiermit erzielt die Gemeinde Südlohn im Vergleich ein deutlich überdurchschnittliches Ergebnis.

Anzahl der Schüler je Vollzeit-Stelle Sachbearbeitung im interkommunalen Vergleich 2011			
Minimum	Maximum	Mittelwert	Südlohn
721	4.397	2.000	3.776

Für den Bereich der Schulverwaltung zeichnen sich sehr effektive Verfahrensweisen bei der Gemeinde Südlohn ab. Wir sehen daher für diesen Bereich derzeit keine weiterführende Veranlassung.

Steuerverwaltung

Die Gemeinde Südlohn setzt in diesem Bereich insgesamt 0,90 Vollzeit-Stellen (davon 0,05 Stellen Leitung) ein. Im interkommunalen Vergleich liegt sie hiermit deutlich über dem Durchschnitt der Vergleichskommunen:

Vollzeit-Stellen je 10.000 Einwohner Bereich Steuern im interkommunalen Vergleich 2011			
Minimum	Maximum	Mittelwert	Südlohn
0,18	1,54	0,68	1,00

Beschränkt man die Betrachtung der Kennzahl auf die Ergebnisse der Kommunen unter 10.000 Einwohner, steigt der Mittelwert auf 0,77 Vollzeit-Stellen je 10.000 Einwohner. Der Abstand der Gemeinde Südlohn zum Durchschnitt verringert sich dementsprechend.

Aufgrund der unterschiedlichen Aufbereitung der Leistungswerte bei den Kommunen können wir in diesem Bereich keine validen Leistungskennzahlen abbilden. Insofern sind von der Gemeinde Südlohn ggfs. eigenständig Erklärungsansätze für die überdurchschnittliche Positionierung im interkommunalen Vergleich herauszuarbeiten. Nach Angaben der Kommune wird dieses Amt beispielsweise sehr stark von Publikum frequentiert.

Sicherheit und Ordnung

Im Rahmen des interkommunalen Vergleichs berücksichtigen wir im Aufgabenfeld „Sicherheit und Ordnung“ folgende Aufgaben:

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

Allgemeine Gefahrenabwehr

Die Gemeinde Südlohn setzt 0,55 Vollzeit-Stellen (davon 0,15 Vollzeit-Stellen Leitung) für das Aufgabenfeld ein. Im interkommunalen Vergleich ordnet sich die Kommune unter dem Mittelwert ein.

Vollzeit-Stellen je 10.000 Einwohner Bereich Allgemeine Gefahrenabwehr im interkommunalen Vergleich 2011			
Minimum	Maximum	Mittelwert	Südlohn
0,30	2,16	0,87	0,61

Bezogen auf die Ergebnisse der Kommunen unter 10.000 Einwohner steigt der Mittelwert auf 0,95 Vollzeit-Stellen und erhöht somit den Abstand der Gemeinde Südlohn zum Durchschnitt.

Wir führen in diesem Bereich keinen Leistungsvergleich durch. Anhand der ermittelten Leistungswerte haben wir keine Auffälligkeiten im individuellen Leistungsspektrum der Kommune ermittelt. Durch die vergleichsweise niedrige Positionierung im Einwohnervergleich sehen wir derzeit keine Handlungsnotwendigkeit für die Gemeinde Südlohn.

Gewerbe- und Gaststättenangelegenheiten

Für dieses Arbeitsfeld steht der Gemeinde Südlohn ein personeller Ressourceneinsatz von insgesamt 0,50 Vollzeit-Stellen (davon 0,10 Stellen Leitung) zur Verfügung. Bezogen auf 10.000 Einwohner zeigt sich ein neuer Maximumwert:

Vollzeit-Stellen je 10.000 Einwohner Bereich Gewerbe- und Gaststättenangelegenheiten im interkommunalen Vergleich 2011			
Minimum	Maximum	Mittelwert	Südlohn
0,19	0,55	0,34	0,55

Der bisherige Maximumwert lag bislang bei 0,52 Vollzeitstellen je 10.000 Einwohner. Bezogen auf die Kommunen unter 10.000 Einwohner bleibt der Mittelwert gleich.

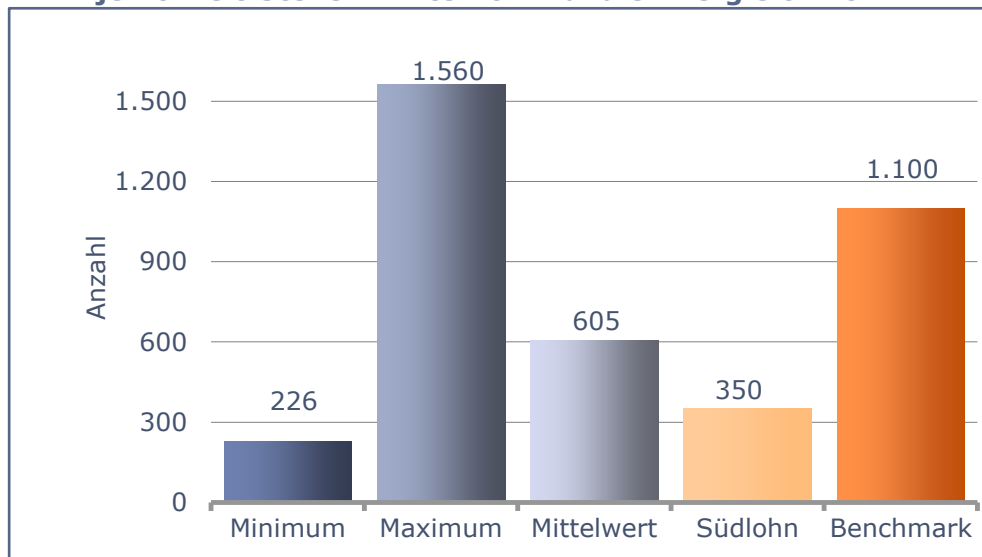
Wir analysieren den Wert der Gemeinde Südlohn nachfolgend vertiefend anhand der Leistungskennzahl „Anzahl der Gewerbean-, -um- und -abmeldungen je Vollzeit-Stelle Sachbearbeitung“.

Die Gemeinde Südlohn verzeichnet insgesamt 140 Fälle in diesem Bereich. Im Vergleich der absoluten Fallzahlen ergibt sich folgende Darstellung:

Fallzahlen Bereich Gewerbe- und Gaststättenangelegenheiten absolut im interkommunalen Vergleich 2011		
Aufgabe	Mittelwert	Südlohn
Zahl der Gewerbeanmeldungen	95	77
Zahl der Gewerbeum- und -abmeldungen	100	63
Zahl der Gewerbean-, -um- und -abmeldungen insgesamt	195	140

Die Werte der Gemeinde Südlohn liegen jeweils unter dem Durchschnitt der Vergleichskommunen. Wir setzen nachfolgend die 140 Fälle der Kommune in Bezug zu den 0,40 Vollzeit-Stellen im Bereich Sachbearbeitung. Es zeigt sich eine deutlich unterdurchschnittliche Positionierung mit großem Abstand zum Benchmark:

Anzahl der Gewerbean-, -um- und -abmeldungen je Vollzeit-Stelle im interkommunalen Vergleich 2011



Anzahl der Gewerbean-, um- und -abmeldungen je Vollzeit-Stelle				
Verteilung der Ergebnisse				
unter 300	300 bis unter 600	600 bis unter 900	900 bis unter 1.200	ab 1.200
2	17	12	1	2

Anhand der Leistungskennzahl ermitteln wir nachfolgend das rechnerische Stellenpotenzial, das sich aus der Differenz zum Benchmark ergibt.

Ermittlung des Stellenpotenzials auf Grundlage der Kennzahl „Zahl der Gewerbean-, -um- und -abmeldungen je Vollzeit-Stelle“		
Vorgänge je Vollzeit-Stelle Benchmark	1.100	F1
Zahl der Vorgänge absolut in der Gemeinde Südlohn	140	F2
Benötigte Anzahl an Vollzeit-Stellen bei Zugrundelegung des Benchmarks	0,13	F2/F1
Tatsächliche Anzahl Vollzeit-Stellen der Gemeinde Südlohn - nur Sachbearbeitung -	0,40	S1
Stellenpotenzial absolut	0,27	S 1 - (F2/F1)

Als zusätzlichen Vergleichsparameter haben wir den Personalaufwanddeckungsgrad untersucht. Dieser setzt die Erträge im Bereich der Gewerbe- und Gaststättenangelegenheiten ins Verhältnis zu dem Personalaufwand, den wir anhand der benannten Eingruppierungen der Mitarbeiter/innen pauschal auf der Grundlage von KGSt-Werten ermitteln. Hierbei berücksichtigen wir generell folgende Positionen:

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

Für die Gemeinde Südlohn ergeben sich Einnahmen aus diesen Bereichen in Höhe von 18.323 Euro. Dem steht ein pauschaler Personalaufwand in Höhe von 27.430 Euro gegenüber. Hieraus errechnet sich ein Personalaufwanddeckungsgrad von rund 67 Prozent. Im interkommunalen Vergleich positioniert sich die Gemeinde Südlohn hiermit deutlich über dem Mittelwert:

Personalaufwandsdeckungsgrad Gewerbe- und Gaststättenangelegenheiten im interkommunalen Vergleich 2011 in Prozent			
Minimum	Maximum	Mittelwert	Südlohn
8	81	39	67

Dies ist bei weiterführenden Organisationsbetrachtungen zu beachten.

Einwohnermeldeaufgaben im engeren Rahmen

Das von uns einheitlich definierte Aufgabenfeld umfasst bei der Gemeinde Südlohn ein Stellenvolumen von 0,78 Vollzeit-Stellen im Bereich der Sachbearbeitung. Im Einwohnerbezug ergibt sich hieraus für den interkommunalen Vergleich folgende Positionierung im Bereich des Minimums:

Vollzeit-Stellen je 10.000 Einwohner Bereich Einwohnermeldeaufgaben im engeren Rahmen im interkommunalen Vergleich 2011			
Minimum	Maximum	Mittelwert	Südlohn
0,77	1,79	1,19	0,86

Der Mittelwert steigt bei der Betrachtung der Kennzahl bezogen auf Kommunen unter 10.000 Einwohner auf 1,26 Vollzeit-Stellen.

Zur vertiefenden Leistungsbetrachtung haben wir die Kennzahl „Anzahl der angenommenen Anträge auf Ausstellung von Ausweisdokumenten sowie Zahl der An-, Um- und Abmeldungen je Vollzeit-Stelle Sachbearbeitung“ gebildet.

Wir haben in der Kennzahl verschiedene Aufgabenfelder zusammengefasst, um einen Großteil des anteiligen Aufgabenspektrums einer Stelle abzudecken.

In der Betrachtung der absoluten Fallzahlen ergeben sich jeweils unterdurchschnittliche Werte für die Gemeinde Südlohn:

Fallzahlen Einwohnermeldeamt absolut im interkommunalen Vergleich 2011		
Aufgabe	Mittelwert	Südlohn
Summe der An-, Um- und Abmeldungen	1.467	1.155
Summe der angenommenen Anträge auf Ausstellung von Ausweisdokumenten	1.868	1.556

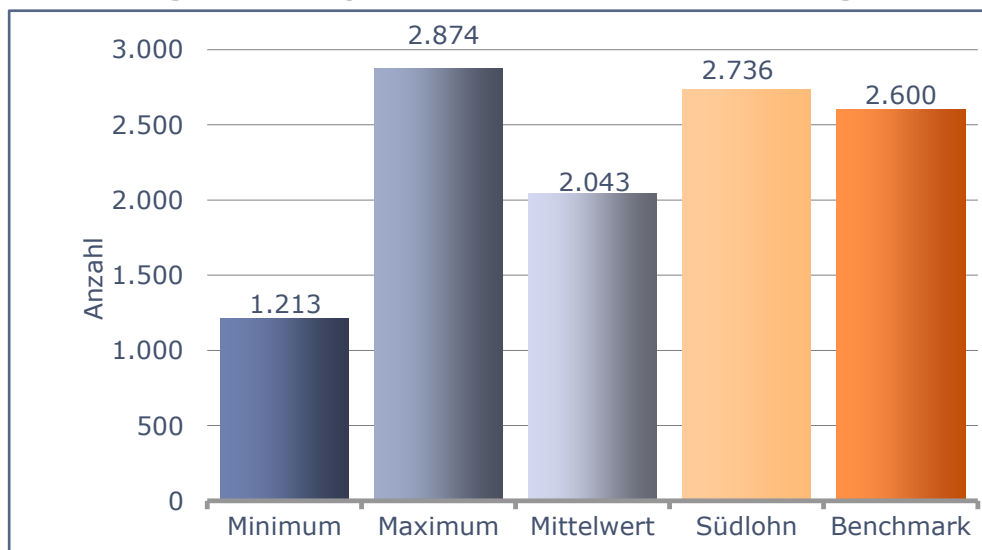
Trotz der im Vergleich geringeren absoluten Fallzahlen hat die Kommune überdurchschnittlich hohe Öffnungszeiten zu verzeichnen. Der interkommunale Durchschnitt liegt bei rund 33 Stunden pro Woche, während das Bürgerbüro der Gemeinde Südlohn 37 Stunden pro Woche geöffnet hat. Insofern verfügt die Kommune über vergleichsweise hohe Standards.

Da die Zeitanteile für die Verfahrensabläufe variieren, haben wir bei der Bildung der Kennzahl eine Gewichtung vorgenommen. Wir bewerten die Antragsverfahren mit der Äquivalenzziffer 1, während die An-, Um- und Abmeldungen mit der Ziffer 0,5 bemessen werden. Es ergibt sich folgende Berechnung:

Ermittlung der Grundlagenwerte für den Kennzahlenvergleich im Bereich Einwohnermeldewesen			
	Anzahl	Gewichtung	gewichtete Anzahl
Anträge	1.556	1	1.556
An-, Um-, Abmeldungen	1.155	0,5	578
Summe			2.134

Wir setzen eine Anzahl von 2.134 Vorgängen in den Bezug zu den benannten 0,78 Vollzeit-Stellen im Bereich der Sachbearbeitung. Im interkommunalen Vergleich 2011 ergibt sich ein Wert, der in der Nähe des Maximums liegt und den Benchmark überschreitet:

Anzahl der angenommenen Anträge auf Ausstellung von Ausweisdokumenten sowie Zahl der An-, Um- und Abmeldungen – gewichtet – je Vollzeit-Stelle Sachbearbeitung



Anzahl der angenommenen Anträge auf Ausstellung von Ausweisdokumenten sowie Zahl der An-, Um- und Abmeldungen - gewichtet - je Vollzeit-Stelle				
Verteilung der Ergebnisse				
unter 1.400	1.400 bis unter 1.800	1.800 bis unter 2.200	2.200 bis unter 2.600	ab 2.600
4	10	8	10	4

Der vergleichsweise hohe Leistungswert wird von der Gemeinde Südlohn in erster Linie mit den auf Seite 16 beschriebenen modernen Verfahrensweisen im IT-Bereich begründet. So können beispielsweise die Meldeverfahren anhand von Vordrucken über das Internet durchgeführt werden.

Zur weiteren Analyse haben wir als zusätzlichen Vergleichsparameter den Personalaufwandsdeckungsgrad untersucht. 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 Südlohn ergeben sich danach zusammengefasst Erträge in Höhe von 49.590 Euro. Der analog hierzu ermittelte pauschale Personalaufwand beträgt 33.948 Euro. Daraus errechnet sich ein Personalaufwandsdeckungsgrad von 146 Prozent.

Die erhobenen Grunddaten wurden uns von der Kommune separat bestätigt. Nach Angaben der Kommune wird das Arbeitspensum ohne erhöhtes Überstundenkontingent oder erhöhten Krankheitsstand bewältigt. Die Abläufe sind schnittstellenarm ausgerichtet und auf eine effektive Arbeitsweise zurückzuführen.

Feststellung

Wir nehmen die Leistungswerte der Gemeinde Südlohn im Bereich Einwohnermeldewesen in unsere Benchmark-Übersicht auf.

Personenstandswesen

Im Bereich des Personenstandswesens ist uns für das Jahr 2011 ein Personalbestand von insgesamt 0,56 Vollzeit-Stellen im Bereich der Sachbearbeitung benannt worden. Bezogen auf 10.000 Einwohner positioniert sich die Gemeinde Südlohn leicht überdurchschnittlich:

Vollzeit-Stellen je 10.000 Einwohner Bereich Personenstandswesen im interkommunalen Vergleich 2011			
Minimum	Maximum	Mittelwert	Südlohn
0,31	1,00	0,58	0,62

Im Vergleich der Kennzahl mit Kommunen unter 10.000 Einwohner zeigt sich eine Erhöhung des Mittelwertes auf 0,63 Vollzeit-Stellen, so dass sich das Ergebnis der Gemeinde Südlohn dem Mittelwert anpasst.

Als Leistungskennzahl haben wir für dieses Aufgabenfeld die „Zahl der bearbeiteten Eheschließungen (einschließlich Lebenspartnerschaften), Geburten und Sterbefälle – gewichtet – je Vollzeit-Stelle“ gewählt. Auch in dieser Kennzahl haben wir wieder verschiedene Aufgabeninhalte zusammengefasst, um einen größtmöglichen Anteil des Ressourceneinsatzes der Stellen bewerten zu können.

Wir betrachten nachfolgend zunächst die absoluten Fallzahlen im Vergleich:

Fallzahlen Personenstandswesen absolut im interkommunalen Vergleich 2011		
Aufgabe	Mittelwert	Südlohn
Anzahl Eheschließungen	50	44
Beurkundung Geburten	5	0
Beurkundung Sterbefälle	55	73

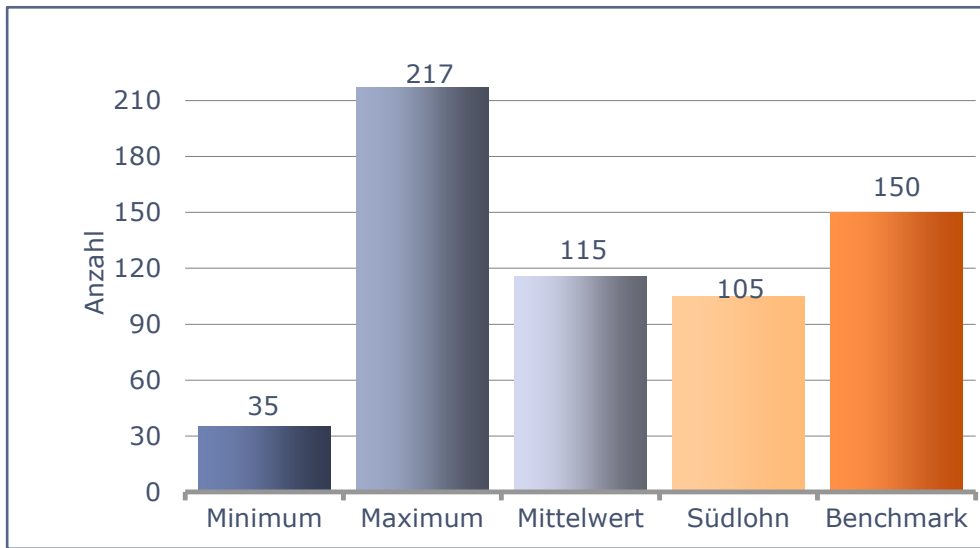
Ein überdurchschnittlich hoher Wert zeigt sich bei der Anzahl der Sterbefälle. Nach Aussage der Kommune gestaltet sich der Bereich der Altenpflege in Südlohn sehr attraktiv, so dass Angebote und Einrichtungen auch von außen stark frequentiert werden. In der Vergangenheit waren hohe Zuzugsraten von älteren Menschen - insbesondere auch aus umliegenden Kommunen - zu verzeichnen.

Da innerhalb der einzelnen Aufgabenfelder ebenfalls unterschiedliche Zeitanteile für die jeweiligen Arbeitsinhalte erforderlich sind, haben wir in nachfolgender Tabelle wiederum eine Gewichtung vorgenommen.

Ermittlung der Grundlagenwerte für den Bereich Personenstandswesen			
	Anzahl	Gewichtung	gewichtete Anzahl
Eheschließungen	44	1,0	44
Beurkundung Geburt	0	0,2	0
Beurkundung Sterbefall	73	0,2	15
Summe			59

Wir beziehen die Anzahl von rund 59 gewichteten Vorgängen für den interkommunalen Vergleich nachfolgend auf die 0,56 Vollzeit-Stellen im Bereich der Sachbearbeitung. Die Gemeinde Südlohn positioniert sich unterdurchschnittlich mit Abstand zum Benchmark:

Anzahl der bearbeiteten Eheschließungen, Geburten und Sterbefälle – gewichtet - je Vollzeit-Stelle Personenstandswesen



Anzahl der bearbeiteten Eheschließungen, Geburten und Sterbefälle – gewichtet - je Vollzeit-Stelle				
Verteilung der Ergebnisse				
unter 50	50 bis unter 100	100 bis unter 150	150 bis unter 200	ab 200
1	11	17	5	2

Wir ermitteln nachfolgend das rechnerische Potenzial, das sich durch die Gegenüberstellung von Leistungskennzahl und Benchmark ergibt:

Ermittlung des Stellenpotenzials auf Grundlage der vorbenannten Kennzahl		
Vorgänge je Vollzeit-Stelle Benchmark	150	F1
Zahl der gewichteten Vorgänge in der Gemeinde Südlohn	59	F2
Benötigte Anzahl an Vollzeit-Stellen bei Zugrundelegung des Benchmarks	0,39	F2/F1
Tatsächliche Anzahl Vollzeit-Stellen der Gemeinde Südlohn - nur Sachbearbeitung -	0,56	S1
Stellenpotenzial absolut	0,17	S 1 - (F2/F1)

Der durchschnittliche Zeitanteil für eine Trauung liegt nach interkommunalen Vergleichswerten bei rund 1,5 Stunden. In der Gemeinde Südlohn wird hierfür ein Zeitanatz von ca. 2,5 Stunden angesetzt. Insofern wird in Südlohn ein erhöhter Standard praktiziert.

Wir haben auch in dieser Kennzahl den Personalaufwandsdeckungsgrad ermittelt. Hierbei werden generell folgende Ertragspositionen berücksichtigt:

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

Für die Gemeinde Südlohn ergeben sich zusammengefasst Erträge in Höhe von 5.797 Euro. Der ermittelte Personalaufwand beträgt 26.897 Euro. Daraus errechnet sich ein Personalaufwandsdeckungsgrad von 22 Prozent. Hiermit erreicht die Gemeinde Südlohn ein leicht unterdurchschnittliches Ergebnis:

Personalaufwandsdeckungsgrad Personenstandswesen im interkommunalen Vergleich 2011 in Prozent			
Minimum	Maximum	Mittelwert	Südlohn
13	59	27	22

Da die Kommune auch Sondertrauungen im Haus Wilmers, in der Mühle Menke und dem Burghotel Pass anbietet, ist der Personalaufwanddeckungsgrad als vergleichsweise gering anzusehen.

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.

Dabei sind für die Gemeinde Südlohn folgende Ergebnisse zu verzeichnen:

Wohngeld

Für den Bereich Wohngeld erfolgt in der Gemeinde Südlohn ein Personaleinsatz von 0,40 Vollzeit-Stellen im Bereich der Sachbearbeitung. Bezogen auf 10.000 Einwohner positioniert sich die Gemeinde Südlohn unterdurchschnittlich:

Vollzeit-Stellen je 10.000 Einwohner Bereich Wohngeld im interkommunalen Vergleich 2011			
Minimum	Maximum	Mittelwert	Südlohn
0,19	1,52	0,56	0,44

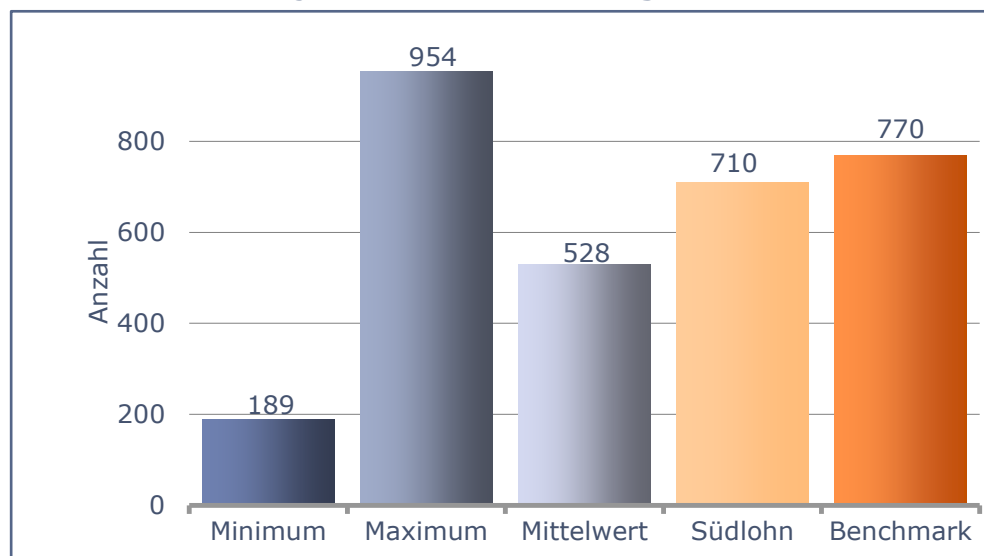
Der Mittelwert der Kommunen unter 10.000 Einwohner liegt in dieser Kennzahl bei 0,63 Vollzeit-Stellen, so dass sich der Abstand der Gemeinde Südlohn zum Durchschnitt weiter erhöht.

Als Leistungskennzahl steht uns die Quote „Anzahl der Wohngeld-Berechnungsfälle je Vollzeit-Stelle Sachbearbeitung“ zur Verfügung. Die Gemeinde Südlohn verzeichnet 284 Wohngeldberechnungsfälle und liegt damit von den absoluten Fallzahlen leicht unter dem Durchschnitt:

Fallzahlen Wohngeld absolut im interkommunalen Vergleich 2011		
Aufgabe	Mittelwert	Südlohn
Wohngeldberechnungsfälle	297	284

In Relation der 284 Wohngeldberechnungsfälle zu den 0,40 Vollzeit-Stellen Sachbearbeitung ergibt sich ein Wert 710 Fällen je Stelle. Hiermit erzielt die Gemeinde Südlohn im Vergleich ein Ergebnis, das im Bereich des Benchmarks liegt.

Anzahl der Wohngeld-Berechnungsfälle je Vollzeit-Stelle Wohngeld



Anzahl Wohngeld-Berechnungsfälle je Vollzeit-Stelle				
Verteilung der Ergebnisse				
unter 350	350 bis unter 500	500 bis unter 650	650 bis unter 800	ab 800
5	9	14	5	3

Im Vergleich zum Benchmark ergibt sich nur ein marginales Stellenpotenzial von 0,03 Vollzeit-Stellen (Stellenbedarf lt. Benchmark 0,37 Stellen / Personaleinsatz 0,40 Stellen), so dass wir an dieser Stelle auf die Ausweisung des Stellenpotenziales verzichten.

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

Mit einem Stellenvolumen von absolut 0,60 Vollzeit-Stellen im Bereich der Sachbearbeitung zeigt sich im interkommunalen Vergleich mit entsprechendem Einwohnerbezug eine Positionierung, die deutlich über dem Durchschnitt liegt:

Vollzeit-Stellen je 10.000 Einwohner Bereich Leistungen nach dem 3. und 4. Kapitel SGB XII			
Minimum	Maximum	Mittelwert	Südlohn
0,16	1,04	0,42	0,66

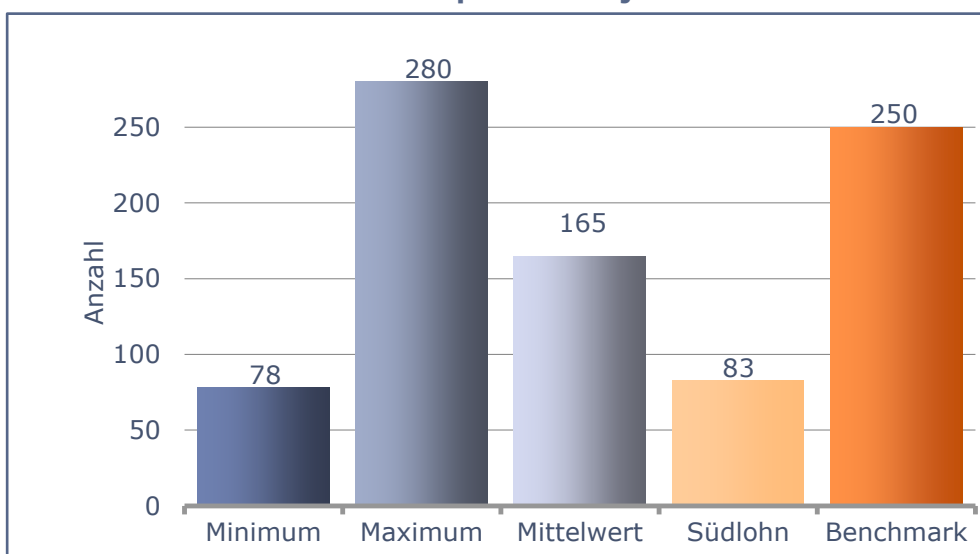
Der Mittelwert bleibt bei der Betrachtung der Kommunen unter 10.000 Einwohner mit 0,43 Vollzeit-Stellen je 10.000 Einwohner vergleichsweise konstant.

Für die Ermittlung der Leistungskennzahl betrachten wir nachfolgend die absolute Anzahl der Leistungsbezieher im interkommunalen Vergleich, wobei sich ein unterdurchschnittlicher Wert für die Gemeinde Südlohn abzeichnet:

Fallzahlen 3. und 4. Kap. SGB XII absolut im interkommunalen Vergleich 2011		
Anzahl	Mittelwert	Südlohn
Leistungsbezieher	65	50

Für die Ermittlung unserer Leistungskennzahl setzen wir die 50 Leistungsbezieher in Relation zu den 0,60 Vollzeit-Stellen im Bereich der Sachbearbeitung. Im interkommunalen Vergleich erreicht die Gemeinde Südlohn einen Vergleichswert im Bereich des Minimums:

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



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

Verteilung der Ergebnisse				
unter 80	80 bis unter 130	130 bis unter 180	180 bis unter 230	ab 230
1	10	9	11	5

Wir weisen nachfolgend das Potenzial aus, das sich durch die Gegenüberstellung der Fallzahlen der Gemeinde Südlohn im Vergleich zum Benchmark ergibt:

Ermittlung des Stellenpotenzials auf Grundlage der vorbenannten Kennzahl		
Fallzahl je Vollzeit-Stelle Benchmark	250	F1
Fallzahl der Gemeinde Südlohn	50	F2
Benötigte Anzahl an Vollzeit-Stellen bei Zugrundelegung des Benchmarks	0,20	F2/F1
Tatsächliche Anzahl Vollzeit-Stellen der Gemeinde Südlohn - nur Sachbearbeitung -	0,60	S1
Stellenpotenzial absolut	0,40	S 1 - (F2/F1)

Unsere Fallzahlenerhebungen erstrecken sich einerseits auf die Leistungsbezieher, die Grundsicherungsleistungen im Alter beziehen. Dieser Kundenkreis ist im Prinzip von der Notwendigkeit intensiver Kundenbetreuung für eine Integration in das Erwerbsleben ausgeschlossen, da oftmals die Altersgrenze zur Vermittlung in die Erwerbstätigkeit erreicht ist. Von den benannten 50 Fällen fallen allein 46 Fälle in diese Kategorie.

Darüber hinaus betrachten wir in unseren Erhebungen das Klientel, das aktuell nicht dazu in der Lage ist, länger als drei Stunden zu arbeiten. Die restlichen vier Fälle der Gemeinde Südlohn sind dieser Kategorie zuzuordnen. Für diese vier Fälle beträgt die Vermittlungsquote in 2011 nach Angaben der Kommune 100 Prozent. Um diese hohe Vermittlungsquote zu erreichen, praktiziert die Gemeinde Südlohn eine intensive Netzwerkarbeit (Behindertenwerkstätten, Ärzten, Gesundheitsamt). Hierbei wird ein hoher Stellenwert in die persönliche Betreuung und Vermittlung von Hilfeempfängern gelegt. Der erhöhte Zeiteinsatz hierfür lohnt sich nach Angabe der Gemeinde Südlohn durch die dem gegenüber stehenden Einsparungen bei den jeweiligen Kosten pro Fall.

Rentenversicherungsangelegenheiten

Das Stellenvolumen der Gemeinde Südlohn liegt in diesem Bereich bei 0,25 Vollzeit-Stellen im Bereich der Sachbearbeitung. Im Einwohnervergleich erzielt die Gemeinde Südlohn einen unterdurchschnittlichen Wert:

Vollzeit-Stellen je 10.000 Einwohner Bereich Rentenversicherungsangelegenheiten			
Minimum	Maximum	Mittelwert	Südlohn
0,17	0,93	0,35	0,28

Bei der Betrachtung der Kommunen unter 10.000 Einwohnern bleibt der Mittelwert mit 0,36 Vollzeit-Stellen je 10.000 Einwohner vergleichsweise konstant.

Den Kommunen obliegt in diesem Aufgabenfeld nach dem Gesetz grundsätzlich nur die Aufgabe der Antragsannahme. Hierbei sind sie verpflichtet, Sachverhalte im Zusammenhang mit der Antragsannahme aufzuklären, Beweismittel beizufügen und im Rahmen ihrer Möglichkeiten Sach- und Rechtsfragen zu beantworten. Eine qualifizierte Beratungspflicht lässt sich hieraus nicht ableiten. Es handelt sich somit überwiegend um einen freiwilligen Bereich, der innerhalb der einzelnen Kommunen von den Standards variiert. Viele kleinere Kommunen in NRW zeigen Bestrebungen, diesen Bereich komplett an die Rententräger abzugeben bzw. verstärkt von Verweismöglichkeiten Gebrauch zu machen. Hintergrund hierfür ist der bestehende Schulungsbedarf für die beratende Tätigkeit und die Gefahr von Regressansprüchen aufgrund einer fehlerhaften Beratung.

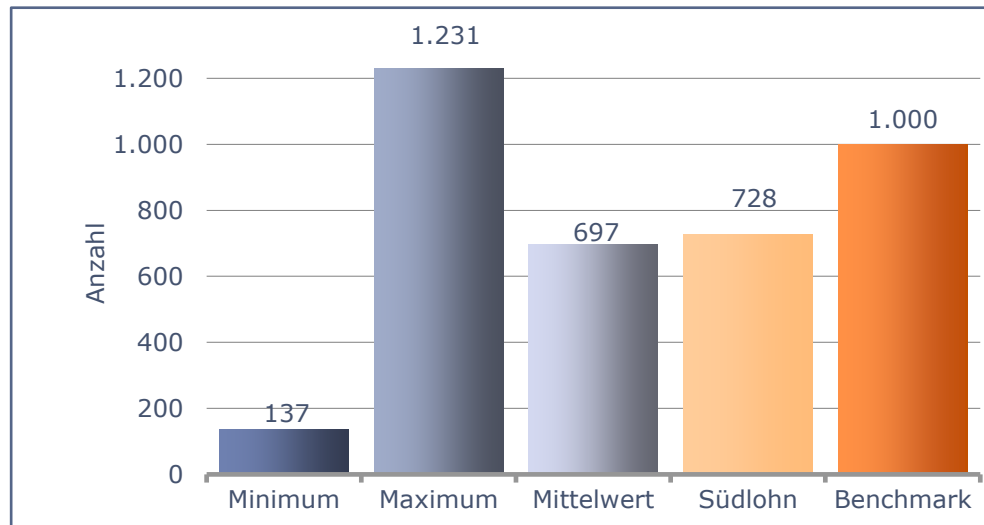
Nach Angaben der Gemeinde Südlohn möchte die Verwaltung aus Gründen der Bürgerfreundlichkeit grundsätzlich an diesem Leistungsspektrum festhalten.

Als Leistungskennzahl haben wir uns die Quote „Anzahl der Antragsverfahren nach dem SGB VI je Vollzeit-Stelle“ angeschaut. Für das Vergleichsjahr 2011 ergibt sich eine Anzahl von 182 Antragsverfahren, womit die Gemeinde Südlohn im Vergleich unter dem Durchschnitt liegt:

Antragsverfahren Rentenversicherung absolut im interkommunalen Vergleich 2011		
Aufgabe	Mittelwert	Südlohn
Antragsverfahren	250	182

Bezogen auf die 0,25 Vollzeit-Stellen im Bereich der Sachbearbeitung ergibt sich für unsere Leistungskennzahl eine überdurchschnittliche Positionierung mit Abstand zum Benchmark:

Anzahl der Antragsverfahren je Vollzeit-Stelle Rentenversicherungsangelegenheiten im interkommunalen Vergleich 2011



Anzahl der Antragsverfahren nach dem SGB VI je Vollzeit-Stelle				
Verteilung der Ergebnisse				
unter 400	400 bis unter 600	600 bis unter 800	800 bis unter 1.000	ab 1.000
6	6	7	8	7

Im Vergleich zu unserem Benchmark ergibt sich nur noch ein marginales Stellenpotenzial von 0,07 Vollzeit-Stellen (Stellenbedarf lt. Benchmark 0,18 Stellen / Personaleinsatz 0,25 Stellen), so dass wir an dieser Stelle auf die Ausweisung des Stellenpotenziales verzichten.

Gesamtpotenzial Stellenvergleich

Die im Rahmen des Stellenvergleiches ermittelten rechnerischen Potenziale stellen sich wie folgt dar:

Gesamtpotenzial Stellenvergleich – gerundet -	
Sicherheit und Ordnung	0,4
Soziales	0,4
Stellenpotenzial insgesamt	0,8
Personalaufwand je Vollzeit-Stelle (GPA-NRW-Durchschnittswert)	50.000 Euro
Monetäres Gesamtpotenzial	40.000 Euro

Bei unserem selektiven Stellenvergleich zeigt sich ein eher geringfügiges Stellenpotenzial von 0,8 Vollzeit-Stellen. Es ist nicht auszuschließen, dass in den Bereichen, die wir durch unsere Erhebungen nicht betrachtet haben, weitere Potenziale zu ermitteln sind. Da die Gemeinde Südlohn im interkommunalen Vergleich den bislang niedrigsten Vergleichswert stellt, ist allerdings nicht davon auszugehen, dass noch hohe Potenziale zu verzeichnen sind. Die Gemeinde Südlohn zeigt teilweise erhöhte Standards (z.B. Zeiten Trauung, Betreuung SGB XII, Rentenberatung), die durch effektive Verfahrensweisen in anderen Arbeitsfeldern wieder kompensiert werden (Bestwerte Personalmanagement, Einwohnermeldeamt, Schule).

Empfehlung

Das ermittelte Stellenpotenzial sollte als Anhaltspunkt bei weiterführenden Organisationsbetrachtungen dienen.

Gesamtbetrachtung Personal

Insgesamt haben wir den Eindruck einer sparsamen personellen Ressourcenverwaltung der Gemeinde Südlohn gewonnen, der sich sowohl an den dem aktuellen Minimumwert der alternativen Personalquote als auch an den insgesamt gesehen vergleichsweise geringen Stellenpotenzialen im Leistungsvergleich festmachen lässt. Trotzdem bietet die Gemeinde Südlohn in Zusammenarbeit mit Vereinen, Verbänden und kirchlichen Trägern ein attraktives Leistungsspektrum für ihre Bürgerinnen und Bürger. Teilweise zu verzeichnende erhöhte Standards werden insbesondere durch innovative Verfahrensweisen im Bereich IT wieder kompensiert. Die Gemeinde Südlohn zeichnet sich durch eine vorausschauende Personalplanung aus.

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 Südlohn erzielt – wie bereits in unserer letzten Prüfung – die niedrigste Personalquote im interkommunalen Vergleich. Im Eckjahresvergleich 2005/2011 steigt die Personalquote bedingt durch ein erweitertes Aufgabenspektrum im sozialen Bereich (Arbeitsvermittlung, Bildungs- und Teilhabepaket) um sechs Prozent an. Das entspricht rund zwei Vollzeit-Stellen.
- In der Betrachtung der alternativen Personalquote erzielt die Gemeinde Südlohn ebenfalls den niedrigsten Vergleichswert.
- In der Untersuchung des selektiven Stellenvergleiches ergibt sich ein vergleichsweise geringes rechnerisches Stellenpotenzial von 0,8 Vollzeit-Stellen.
- In den Aufgabenbereichen „Personalmanagement und Einwohnermeldeangelegenheiten“ übersteigt die Gemeinde Südlohn den von uns gesetzten Benchmark-Wert und wird in das Portfolio der Benchmark-Kommunen aufgenommen.

Bei der Schulverwaltung erzielt die Gemeinde Südlohn den einwohnerbezogenen Minimalwert im Vergleich. In den Bereichen „Wohngeld und Rentenversicherungsangelegenheiten“ fallen lediglich geringe Potenziale unter 0,1 Vollzeit-Stellen an, auf deren Ausweisung wir verzichten.

- Es wird ein adäquates Leistungsspektrum vorgehalten, das größtenteils nicht mit eigenem Personal betreut wird.
- Die Kommune zeichnet sich durch innovative Verfahrensweisen im Bereich IT aus.
- Es erfolgt eine vorausschauende Personalplanung.
- Möglichkeiten interkommunaler Zusammenarbeit werden fokussiert.
- Die Haushaltslage der Kommune erfordert ein Agieren im Spannungsfeld einer wirtschaftlichen und dennoch kommunalpolitisch vertretbaren Entscheidungsfindung für die Bürgerinnen und Bürger.

Handlungsempfehlungen:

- Um weiterhin wirtschaftlich agieren zu können, sehen wir die Gemeinde Südlohn aufgrund ihrer vergleichsweise geringen Einwohnerzahl stärker als andere Kommunen gefordert, ihre Aktivitäten im Bereich der interkommunalen Zusammenarbeit auch weiterführend zu intensivieren.
- Die aus dem Stellenvergleich ermittelten Potenziale sollten überprüft werden. Untersuchungen zu weiteren Stelleneinsparungen tragen zur weiterführenden Konsolidierung des Haushaltes bei.
- Für zukünftige Betrachtungen ist generell die Entwicklung von Fallzahlen weiterführend zu beachten und zu pflegen.
- Die jährliche Entwicklung des Arbeitsaufkommens bei Mischarbeitsplätzen ist besonders aufmerksam zu verfolgen. Etwaige Verschiebungen bzw. Veränderungen von Stellenanteilen sollten auf plausiblen Grundlagen beruhen.

KIWI Bewertung

In der Gesamtbetrachtung der Ist-Situation sowie den hieraus ableitbaren Handlungsempfehlungen bewerten wir das Handlungsfeld „Personal“ mit dem Index 5.