

Beratung · Prüfung · Service



Überörtliche Prüfung
der Gemeinde Eitorf
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	11
Ausbildungsquote	12
Stellenvergleich in verschiedenen Aufgabenfeldern der Kernverwaltung	13
Personalmanagement	16
Schulverwaltung	19
Steuern	20
Sicherheit und Ordnung	21
Soziales	31
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 Eitorf 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 Kommunalindex für Wirtschaftlichkeit (KIWI).

Clustering 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 Eitorf 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 Streubreite 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 Eitorf 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 Eitorf wurden neben der Kernverwaltung die Gemeindegewerke in die Betrachtung miteinbezogen.

Insgesamt ermitteln wir für die Gemeinde Eitorf hiernach ein Gesamtpersonalvolumen von 138,69 Vollzeit-Stellen zum 30.06.2010.

Bereinigungssystematik im interkommunalen Vergleich

1. Schritt der Bereinigung

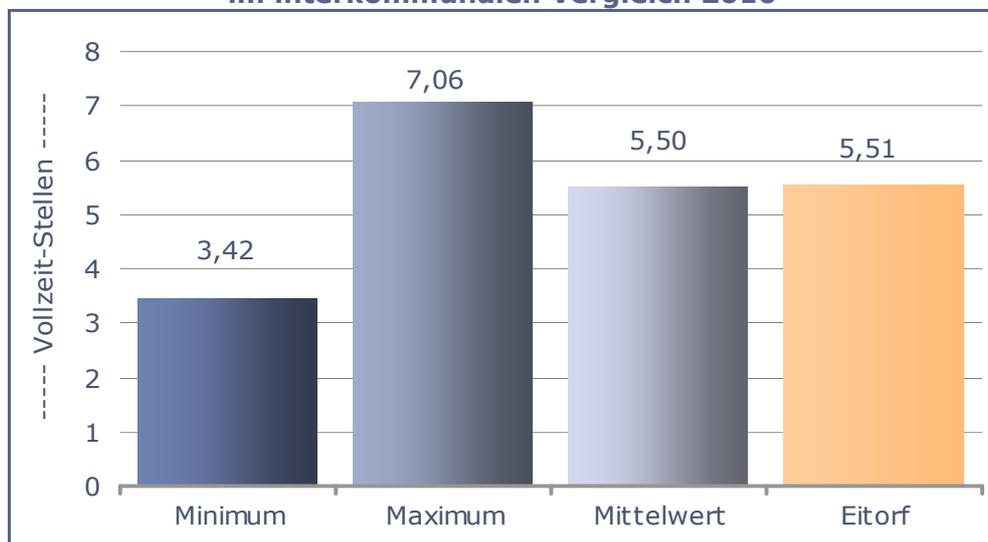
Da die Art der Aufgabenerledigung, aber auch der Grad der Ausgliederung in verschiedenen Aufgabenbereichen in der kommunalen Landschaft zum Teil deutliche Unterschiede aufweist, nehmen wir auf Ebene des interkommunalen Vergleichs für das Segment der kleinen kreisangehörigen Kommunen eine Bereinigung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

Bereinigung der Vollzeit-Stellen für den interkommunalen Vergleich 2010	
Aufgabe	Vollzeit-Stellen
Straßenreinigung/Winterdienst	6,04
Abwasserbeseitigung	14,46
Märkte	1,01
Bestattungswesen	3,77
Wirtschaftsförderung und Fremdenverkehr	1,95
Verwaltung wirtschaftlicher Unternehmen	4,64
Insgesamt	31,87

Aufgrund dieser Bereinigungen verringert sich insgesamt bei der Gemeinde Eitorf die Zahl der für den interkommunalen Vergleich des Jahres 2010 zu berücksichtigenden Ist-Stellen von ursprünglich 138,69 Vollzeit-Stellen um 31,87 Stellen auf 106,82 Vollzeit-Stellen. Es wurde bei dieser und bei den weiteren Einwohnerbezogenen Kennzahlen eine Einwohnerzahl von 19.386 Einwohnern zum 31.12.2010 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 Eitorf positioniert sich mit der Personalquote am Mittelwert des interkommunalen Vergleiches.

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

Vollzeit-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	5,38	5,50
Gemeinde Eitorf	4,49	5,51

Die Personalquote ist in Eitorf im Jahr 2010 im Verhältnis zum Jahr 2005 deutlich angestiegen (1,02 Vollzeit-Stellen je 1.000 Einwohner). Die Gemeinde Eitorf positioniert sich in 2010 am Mittelwert der Vergleichskommunen, während sie in 2005 zwischen Minimalwert und Mittelwert angesiedelt war.

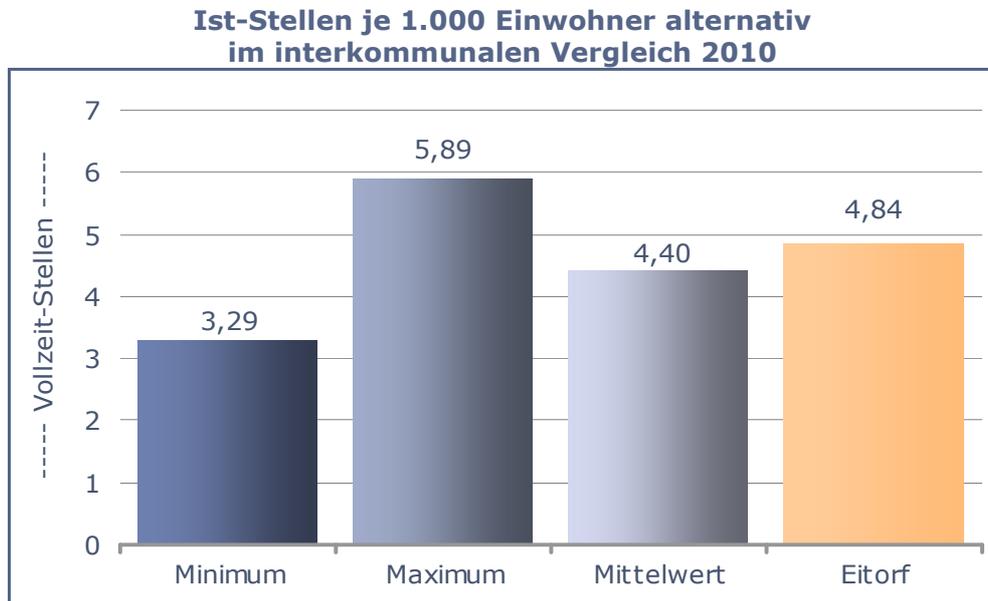
2. Schritt der Bereinigung: Bildung differenzierter Kennzahlen durch eine „alternative“ Betrachtung

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 sowie 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	1,08
Eigenreinigungskräfte	9,46
ALG II	2,51
Insgesamt	13,05

Das Stellenvolumen von insgesamt 106,82 Vollzeit-Stellen verringert sich durch die weiterführende Bereinigung um 13,05 Vollzeit-Stellen auf 93,77 Vollzeit-Stellen. Unter Berücksichtigung dieses weiteren Bereini-

gungsschritt es ermitteln wir die Kennzahl „Ist-Stellen je 1.000 Einwohner alternativ (Personalquote Kernverwaltung)“.



Bei der Personalquote der Kernverwaltung positioniert sich die Gemeinde Eitorf oberhalb des Mittelwertes.

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

Vollzeit-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	4,29	4,40
Gemeinde Eitorf	4,42	4,84

Bei dieser Betrachtung liegt die Gemeinde Eitorf im Jahr 2010 ebenso wie im Jahr 2005 oberhalb des Mittelwertes. Sie positioniert sich weiter oberhalb des Durchschnittes als in 2005.

Diese Kennzahl kann selbstverständlich keine abschließende Aussage über die mit dem Stellenvolumen angebotenen Leistungen und die zu erledigenden Aufgaben der Gemeinde Eitorf 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, Entwicklungen und Besonderheiten in der Aufgabenwahrnehmung der Gemeinde Eitorf zu berücksichtigen:

- Die Stellenentwicklung der letzten Jahre ist leicht steigend. Nach Aussage der Gemeinde wird die Personalausstattung regelmäßig überprüft und es wird bei jedem Personalwechsel und einem Ausscheiden von Mitarbeitern eine Überprüfung der Stelle vorgenommen. Ein Personalkonsolidierungskonzept wird erarbeitet und es werden regelmäßige Personalbedarfsplanungen durchgeführt. Ein Controlling anhand von Zielen und Zielvereinbarungen erfolgt nicht. Ein Rückgang der Stellen konnte in den letzten Jahren nicht erreicht werden.
- Die flächendeckend 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.
- Bislang wurde bei der Gemeinde Eitorf nicht, wie in der letzten Prüfung empfohlen, ein Abbau von Hierarchieebenen angestrebt. Änderungen in der Aufbau- und Ablauforganisation, wie z.B. An-

derung in eine Fachbereichsstruktur, mit dem Ziel einer noch effektiveren Verwaltung sind nicht erfolgt.

- Die Gemeinde Eitorf unterhält ein Jugendcafe mit eigenem Personal (3 Stellen und zusätzlich 0,13 Stellen für Reinigung). In rund sechzig Prozent der Vergleichskommunen werden ebenfalls eigene Jugendeinrichtungen vorgehalten.
- Die Gemeinde führt die Betreuung im Rahmen der Offenen Ganztagschule mit eigenem Personal durch. Dies ist in der Regel auch bei anderen Kommunen der Fall, aber es gibt durchaus auch Kommunen, in denen dies durch freie Träger erfolgt. Es sind für den offenen Ganzttag insgesamt 4,62 Stellen für Betreuungspersonal und 0,40 Stellen für Verwaltungstätigkeiten vorhanden. Außerdem sind 1,65 Stellen für Betreuungskräfte für die Essensausgabe und die Übermittagbetreuung im Stellenplan enthalten. Zusätzlich hat die Gemeinde Eitorf an ihren 6 Schulen insgesamt 3,40 Stellen für Schulsekretärinnen und 5,0 Stellen für Hausmeistertätigkeiten im Stellenplan.
- Die Bücherei wird mit einem Stellenanteil von 1,20 Stellen betreut. Außerdem sind 0,08 Stellen für Reinigung vorgesehen.
- Im gemeindeeigenen Theater werden 0,41 Stellen für Reinigung und Hausmeisterdienste eingesetzt.
- Das Hermann-Weber-Bad wird mit gemeindeeigenem Personal mit insgesamt 5,1 Stellen betrieben. Hierin ist auch die Reinigung enthalten. In zwei Drittel der bisher geprüften Vergleichskommunen werden ebenfalls Bäder unterhalten.
- Die Kindergeldsachbearbeitung und die Personalabrechnung ist nicht vergeben, sondern wird durch eigenes Personal im Bereich Personalmanagement erledigt.

Folgende Maßnahmen wirken sich positiv auf die Stellenausstattung der Gemeinde Eitorf aus:

- Die Beihilfesachbearbeitung ist vergeben und erfolgt über eine Beihilfeversicherung.
- Die Gemeinde Eitorf betreibt keine eigene Musikschule, sondern zahlt hierfür lediglich einen Zuschuss an einen privaten Anbieter.

- Es wird keine eigene Volkshochschule betrieben. Die Gemeinde Eitorf ist Mitglied in dem VHS Zweckverband Rhein-Sieg, setzt aber kein eigenes Personal hierfür ein.
- Im Bereich Umwelt teilt die Gemeinde Eitorf sich einen Umweltfachmann mit der Gemeinde Much. Dieser wird zu 50 Prozent von Eitorf finanziert.
- Mit den Städten Hennef, Siegburg und Windeck gibt es eine überregionale Zusammenarbeit im Bereich Kultur und Tourismus. Es werden Veranstaltungen und Messen gemeinsam durchgeführt.
- Im Bereich der Jugendarbeit reduzieren sich die Stellen in der Jugendeinrichtung ab 2012 auf 2,49 Stellen und es werden 0,51 Stellen extern an einen freien Träger für aufsuchende Jugendarbeit vergeben. Außerdem wird im Bereich Gebäudemanagement ab 2012 eine Stelle reduziert und die Schließdienste an Schulen und gemeindeeigenen Liegenschaften werden fremd vergeben.

Feststellung

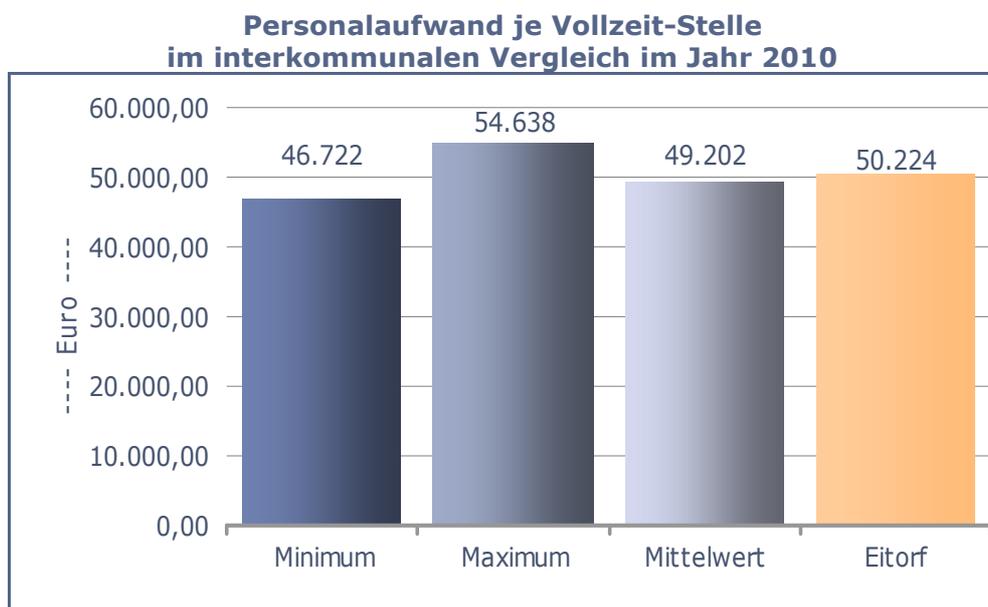
Die Gemeinde Eitorf hat bereits eine Personalbedarfsplanung und steuert den Personaleinsatz und den Personalaufwand. Die Personalquote der Kernverwaltung ist dennoch überdurchschnittlich angesiedelt. Die Gemeinde Eitorf nutzt bislang noch wenige Möglichkeiten, um den Personaleinsatz und den Verwaltungsaufwand durch interkommunale Zusammenarbeit zu reduzieren bzw. zu vereinfachen.

Empfehlung

Politik und Verwaltung sollten weiterhin die Aufgaben nach Art, Umfang und Standards regelmäßig überprüfen und eine Reduzierung des Stellenbestandes anstreben. Eine Vergabe von weiteren Aufgaben sollte geprüft werden. Ebenso sollten die Möglichkeiten interkommunaler Zusammenarbeit stärker genutzt werden. Die Aufbauorganisation sollte im Hinblick auf Effektivität und Abbau von Hierarchieebenen überprüft werden.

Personalaufwand je Vollzeit-Stelle

Die Gemeinde Eitorf legt großen Wert auf qualifiziertes und motiviertes Personal. Nach eigenen Angaben der Kommune besteht nur so die Möglichkeit, ein gutes Leistungsangebot für die Bürger/innen bereitzustellen. Zu den Maßnahmen der Personalförderung und -entwicklung zählt die Gemeinde Eitorf 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.

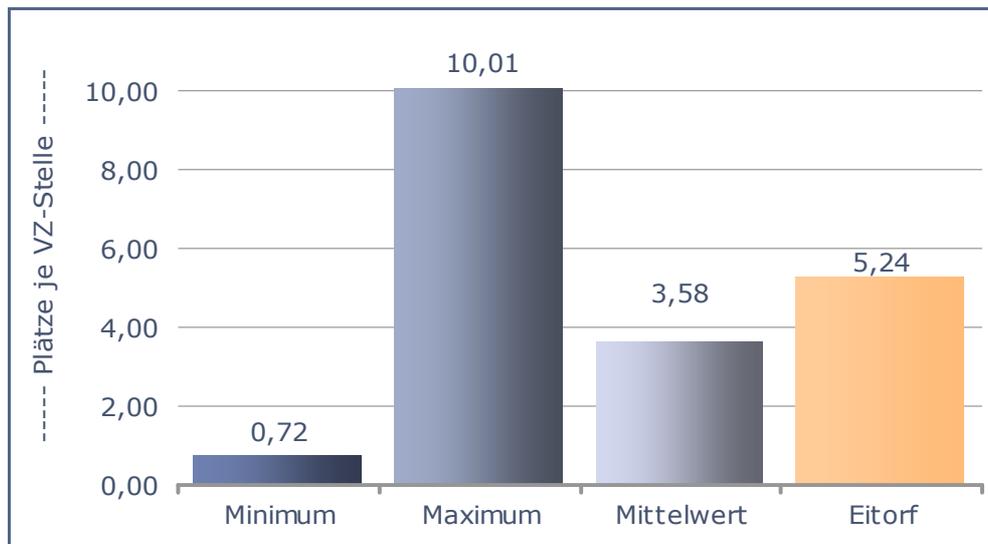


Es zeigt sich ein geringfügig überdurchschnittlicher Personalaufwand je Vollzeit-Stelle.

Ausbildungsquote

Die Gemeinde Eitorf ist bestrebt, regelmäßig auszubilden und damit hauptsächlich den eigenen Bedarf an Verwaltungsmitarbeitern zu decken. Im interkommunalen Vergleich positioniert sich die Gemeinde Eitorf damit wie folgt:

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



Die Gemeinde Eitorf bildet mehr Auszubildende aus als der Durchschnitt der Vergleichskommunen in 2010. In den letzten Jahren war die Ausbildungsquote in Eitorf unterschiedlich angesiedelt. In 2010 wurde der höchste Stand erreicht. Dies liegt darin begründet, dass die Gemeinde Eitorf grundsätzlich für den Eigenbedarf ausbildet.

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 14,43 Stellen und legen somit den Fokus unserer Prüfung auf 15 Prozent der Gesamtstellen (Personal Kernverwaltung) der Gemeinde Eitorf.

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 Eitorf handelt es sich in den benannten Bereichen oftmals um Aufgabenfelder, deren Tätigkeit in Form eines Mischarbeitsplatzes durchgeführt wird. Da aber für alle Bereiche eine Tätigkeitserfassung erfolgt, konnte die Gemeinde Eitorf für die einzelnen Bereiche die Stellenanteile genau ermitteln. Schwankungen im Arbeitsaufkommen können allerdings die Kennzahlen beeinflussen.

Der Analyse Einstieg 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 Eitorf 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 Eitorf im Dezernat 1 im Haupt- und Personalamt Amt 10.2 mit 1,86 Vollzeit-Stellen wahrgenommen. 0,25 Vollzeit-Stellen entfallen hiervon auf Leitung und Führung.

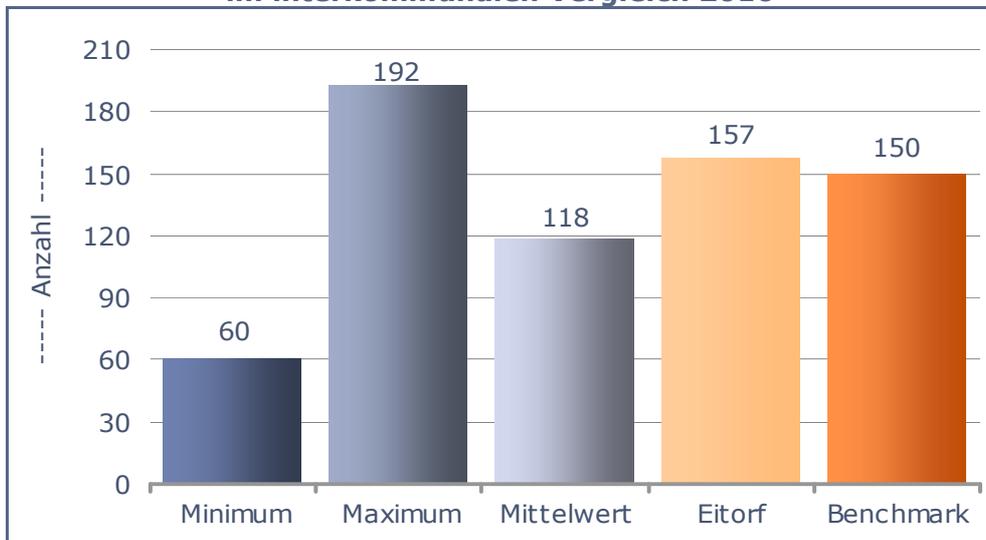
Im interkommunalen Vergleich wird der Stellenanteil je 10.000 Einwohner dargestellt und ergibt folgendes Ergebnis:

Stellen je 10.000 Einwohner Personalmanagement im interkommunalen Vergleich 2010			
Minimum	Maximum	Mittelwert	Eitorf
0,52	1,66	0,98	0,96

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 Eitorf wurden im Jahr 2010 insgesamt 253 Personalfälle bearbeitet. Die Spannweite der bearbeiteten Personalfälle bewegt sich bei den Vergleichskommunen im Bereich von 73 bis 376 Fällen.

Die Gemeinde Eitorf 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 1,61 Stellen der Sachbearbeitung und 253 Personalfälle zugrunde gelegt. Die Gemeinde Eitorf erreicht bei den Personalfällen je Vollzeit-Stelle den Benchmark.

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, wie auch in Eitorf, die Beihilfebearbeitung vergeben.

Bezüge- und Entgeltabrechnung

In Eitorf 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	Eitorf
0,04	0,77	0,32	0,11

Bei der Gemeinde Eitorf wurden in 2010 insgesamt 2.990 Abrechnungsfälle durch 0,21 Stellen bearbeitet.

In Bezug auf die Abrechnungsfälle je Vollzeit-Stelle bearbeitet die Gemeinde Eitorf 14.238 Abrechnungen, der Durchschnitt der Vergleichskommunen liegt bei 4.615 bearbeiteten Abrechnungsfällen.

Feststellung

Bei der Anzahl der Personalfälle je Vollzeit-Stelle übertrifft die Gemeinde Eitorf den Benchmark. Auch im Bereich der Bezüge- und Entgeltabrechnung je Vollzeit-Stelle erreicht die Gemeinde Eitorf einen sehr guten Wert und bildet den Maximalwert des interkommunalen Vergleiches. Insgesamt erreicht der Bereich Personalmanagement bei einer durchschnittlichen Anzahl von Vollzeit-Stellen je 10.000 Einwohner ein sehr positives Ergebnis.

Schulverwaltung

Zentrale schülerbezogene Leistungen

Die Bearbeitung der zentralen schülerbezogenen Leistungen ist dem Amt 50.2 im Dezernat 1 der Gemeinde Eitorf zugeordnet. Die Aufgabe wird mit 1,36 Stellenanteilen durchgeführt, hiervon entfallen 0,29 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	Eitorf
0,23	1,08	0,64	0,70

Die Zahl der Schüler an eigenen Schulen in der Gemeinde Eitorf beläuft sich in 2010 auf 2.167 Schüler an sechs Schulstandorten (vier Grundschulen, eine Hauptschule und ein Gymnasium). 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	Eitorf
Zahl der Schüler je Vollzeit-Stelle	769	6.465	2.376	2.025
Zahl der Standorte je Vollzeit-Stelle	1,11	20,93	8,09	5,61

Hierbei positioniert sich die Gemeinde Eitorf unter dem Durchschnitt der Vergleichskommunen.

Zukünftig erwartet die Gemeinde Eitorf entgegen dem demografischen Wandel aufgrund der Einrichtung einer Sekundarschule eher ansteigende Schülerzahlen.

Feststellung

Die Gemeinde Eitorf wendet einen leicht überdurchschnittlichen Stellenanteil je 10.000 Einwohner für die Aufgabe der zentralen schülerbezogenen Leistungen auf. Bearbeitet wird eine geringere Anzahl Schüler je Vollzeit-Stelle als beim Durchschnitt der Vergleichskommunen.

Empfehlung

Die Gemeinde Eitorf erwartet temporär steigende Schülerzahlen wegen der Einrichtung einer Sekundarschule. Dennoch sollten die Zahlen ausgewertet werden und es sollte bei Bedarf eine Anpassung der Stellenanteile erfolgen, da möglicherweise mittel- oder langfristig eine rückläufige Entwicklung zu erwarten ist.

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 Amt 20.2 im Dezernat 1 der Gemeinde Eitorf mit 1,50 Stellen wahrgenommen, wovon 0,05 Stellen auf Führung und Leitung entfallen.

Im interkommunalen Vergleich positioniert sich die Gemeinde Eitorf wie folgt:

Stellen je 10.000 Einwohner Festsetzung und Erhebung kommunale Steuern im interkommunalen Vergleich 2010			
Minimum	Maximum	Mittelwert	Eitorf
0,29	1,54	0,74	0,77

Feststellung

Bei der Betrachtung des Stellenanteils je 10.000 Einwohner für die Festsetzung und Erhebung kommunaler Steuern liegt die Gemeinde Eitorf am 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 Amt 32.1 im Dezernat 2 zugeordnet und wird mit insgesamt 1,87 Stellen ausgeführt, von denen 0,05 auf Leitung und Führung entfallen. Die 0,53 Stellenan-

teile für die Rufbereitschaft, die von mehreren Mitarbeitern aus unterschiedlichen Abteilungen der Gemeinde Eitorf nach Dienstschluss und am Wochenende wahrgenommen wird, sind in diesen Stellenanteilen nicht enthalten. Sie wurden herausgerechnet, um eine bessere Vergleichbarkeit der Stellen in der allgemeinen Gefahrenabwehr zu erreichen, da die Rufbereitschaft bei den Kommunen sehr unterschiedlich organisiert ist und bei den meisten Gemeinden anders als in Eitorf in den Stellen des Ordnungsamtes enthalten ist.

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

Stellen je 10.000 Einwohner Aufgaben der allgemeinen Gefahrenabwehr im interkommunalen Vergleich 2010			
Minimum	Maximum	Mittelwert	Eitorf
0,23	1,90	0,82	0,96

Interkommunal wird der Durchschnitt der Vergleichskommunen um insgesamt 0,14 Stellen überschritten.

Der benötigte personelle Mehrbedarf wird durch die Gemeinde Eitorf damit begründet, dass unter anderem für die Begutachtung von Wildschäden und wilder Müllkippen aufgrund der großen Gemeindefläche erhöhte Wegstrecken zurückgelegt werden. Außerdem werden durch die in Eitorf vorhandene Polizeistation vermehrte Einsätze, an denen auch das Ordnungsamt beteiligt ist, erforderlich.

Darüber hinaus sind die absoluten Fallzahlen der Unterbringung psychisch Kranker in 2010 in Eitorf deutlich überdurchschnittlich, was mit der vorhandenen Außenstelle der Landeslinik zu tun haben kann. In 2010 waren in Eitorf 56 Fälle zu verzeichnen, während der Durchschnitt der Vergleichskommunen bei 19 Fällen im Jahr liegt.

Feststellung

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

Gewerbe- und Gaststättenangelegenheiten

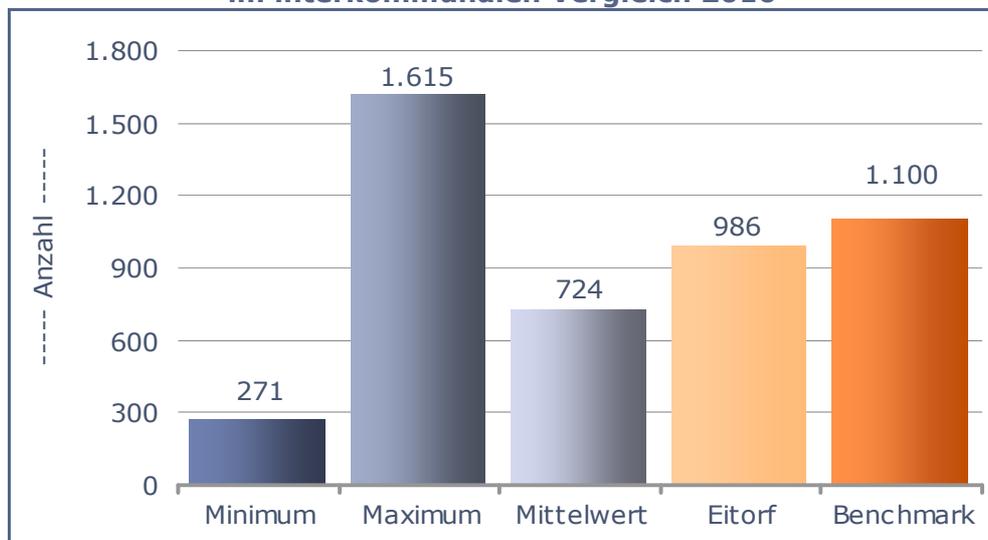
Die Gewerbe- und Gaststättenangelegenheiten sind ebenfalls dem Amt 32.1 im Dezernat 2 zugeordnet und werden mit 0,47 Vollzeit-Stellen wahrgenommen, wovon 0,05 Stellen auf Führung und Leitung entfallen.

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	Eitorf
0,12	0,71	0,35	0,24

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

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



Hierbei wurden 0,42 Vollzeit-Stellen in der Sachbearbeitung und 414 Fälle berücksichtigt. Die Gemeinde Eitorf positioniert sich unterhalb des Benchmarks.

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

Anzahl der Gewerbe-, 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 Gewerbe-, um- und -abmeldungen je Vollzeit-Stelle bei einem durchschnittlichen Leitungsanteil und einem überdurchschnittlichen Personalaufwanddeckungsgrad.

Zur zusätzlichen Analyse wird die Kennzahl „Zahl der gesamten anzeige- und erlaubnispflichtigen Gewerbebetriebe je Vollzeit-Stelle Gewerbe- und Gaststättenangelegenheiten hinzugezogen. Die Gemeinde Eitorf erreicht einen Wert von 3.948, der deutlich 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	Eitorf
901	7.492	2.973	3.948

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 Eitorf ergeben sich im Jahr 2010 Erträge in Höhe von 29.950,22 Euro. Der ermittelte Personalaufwand nach KGSt beträgt 26.272 Euro. Daraus ergibt sich ein Personalaufwanddeckungsgrad von 114 Prozent.

Deckungsgrad Personalaufwendungen Gemeinde Eitorf			
Aufgabe	Erträge 2010 in Euro	Personalaufwendungen lt. KGSt in Euro	Deckungsgrad in Prozent
Gewerbe- und Gaststättenangelegenheiten	29.950	26.272	114

Der interkommunale Vergleich stellt sich wie folgt dar:

Personalaufwandsdeckungsgrad Gewerbe-/Gaststättenangelegenheiten im Vergleichsjahr 2010 in Prozent			
Minimum	Maximum	Mittelwert	Eitorf
17	157	64	114

Der erzielte Deckungsgrad liegt damit zwischen Mittelwert und Maximumwert der Vergleichskommunen.

Feststellung

Die Anzahl der Gewerbean-, um- und -abmeldungen je Vollzeit-Stelle liegt bei der Gemeinde Eitorf etwas 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 und halten eine Stellenbedarfsanalyse derzeit nicht für erforderlich.

Einwohnermeldeaufgaben im engeren Sinne

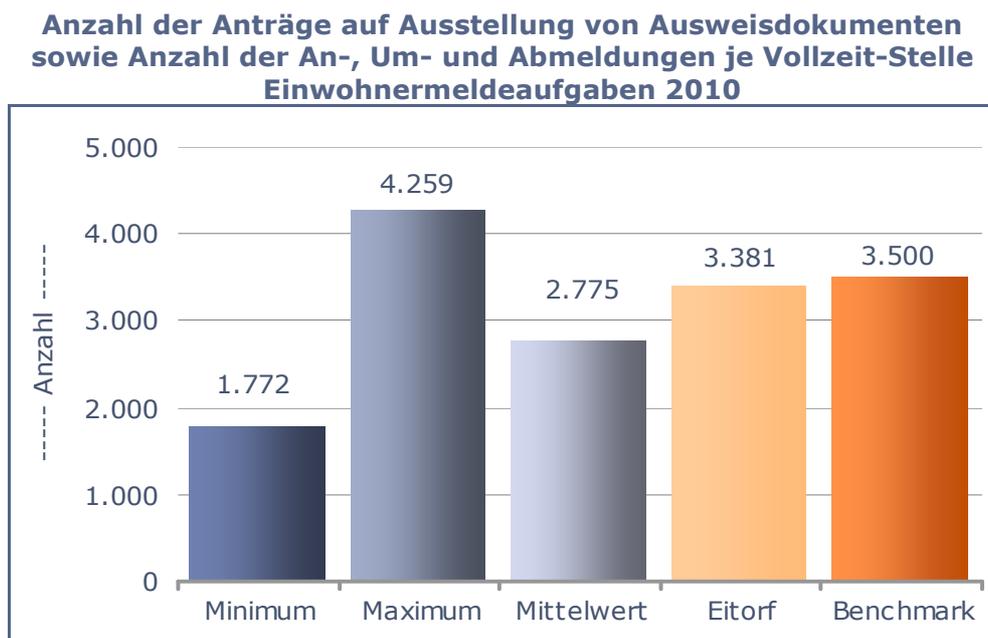
Unsere Betrachtung der Aufgabe „Einwohnermeldeaufgaben im engeren Sinne“ konzentriert sich auf die Erledigung der Aufgaben des Meldewesens, wie z. B. die Verarbeitung jedes melderechtlich maßgebenden Vorgangs, insbesondere der An-, Um- und Abmeldungen und alle Tätigkeiten im Zusammenhang mit Ausweis- und Reisedokumenten. Die Aufgabe wird im Amt 32.2 im Dezernat 2 mit 1,94 Stellen durchgeführt. Hiervon entfallen 0,03 Stellen auf Führung und Leitung.

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	Eitorf
0,80	1,97	1,31	1,00

Die Gemeinde Eitorf setzt in diesem Bereich weniger Stellen je 10.000 Einwohner ein als andere Kommunen.

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:



Hierbei werden 2.954 An-, Um- und Abmeldungen sowie 3.502 angenommene Anträge auf Ausweisdokumente und 1,91 Vollzeit-Stellen in der Sachbearbeitung 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 Eitorf positioniert sich in der Nähe des Benchmarks. Deshalb wird keine Potenzialberechnung in diesem Bereich vorgenommen.

Nachfolgend zur weiteren Einordnung der Positionierung der Gemeinde Eitorf 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 Eitorf ergeben sich insgesamt für das Jahr 2010 im Bereich des Einwohnermeldewesens Erträge in Höhe von 93.772,16 Euro. Der ermittelte Personalaufwand nach KGST beträgt 132.073 Euro. Daraus errechnet sich der Personalaufwanddeckungsgrad für diesen Bereich von 71 Prozent.

Deckungsgrad Personalaufwendungen Gemeinde Eitorf			
Aufgabe	Erträge 2010 in Euro	Personalaufwendungen lt. KGSt	Deckungsgrad in Prozent
Aufgaben des Einwohnermeldewesens	93.772	132.073	71

Im interkommunalen Vergleich zeigt sich folgende Positionierung der Gemeinde Eitorf:

Deckungsgrad Personalaufwendungen „Einwohnermeldeaufgaben i.e.S.“ im interkommunalen Vergleich 2010 in Prozent			
Minimum	Maximum	Mittelwert	Eitorf
48	127	82	71

Feststellung

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

Personenstandswesen

Die Aufgabe „Personenstandswesen“ ist dem Amt 32.2 im Dezernat 2 zugeordnet. Die Aufgabenwahrnehmung erfolgt mit einem Stellenanteil von 1,58 absolut.

Der interkommunale Vergleich je 10.000 Einwohner zeigt folgendes Ergebnis:

Stellen je 10.000 Einwohner Personenstandswesen im interkommunalen Vergleich 2010			
Minimum	Maximum	Mittelwert	Eitorf
0,46	1,16	0,73	0,82

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 Eitorf hat in 2010 insgesamt 51 Eheschließungen je Vollzeit-Stelle (80 absolut) durchgeführt. Im interkommunalen Vergleich positioniert sich die Gemeinde Eitorf damit wie folgt:

Anzahl der Eheschließungen je Vollzeit-Stelle im interkommunalen Vergleich 2010			
Minimum	Maximum	Mittelwert	Eitorf
30	149	79	51

Es wurden insgesamt 80 Eheschließungen im Jahr 2010 und 1,58 Vollzeit-Stellen zugrunde gelegt.

Die Gemeinde Eitorf positioniert sich im interkommunalen Vergleich zwischen Minimum und Mittelwert und weit unterhalb des Benchmarks von 115 Eheschließungen je Vollzeit-Stelle.

Die Klassierung verdeutlicht die Einordnung der Gemeinde Eitorf 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 Personalaufwanddeckungsgrades.

Es errechnet sich in Bezug auf den Benchmark grundsätzlich ein Stellenpotenzial im Personenstandswesen bei der Gemeinde Eitorf.

Allerdings ist bei der Beurteilung des Stellenpotenzials unter anderem 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 (Oberlandesgericht) 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	Eitorf
5,3	22,2	13,0	20,0

Da der Anteil der Eheschließungen mit Auslandsbeteiligung in Nähe des Maximalwertes liegt, besteht hierdurch ein gewisser Stellenmehrbedarf

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

In 2010 hat es in Eitorf 168 beurkundete Geburten und 260 beurkundete Sterbefälle gegeben. Die Anzahl der beurkundeten Eheschließungen, Sterbefälle und Geburten absolut liegt bei 508 und je Vollzeit-Stelle bei 322 Eheschließungen, Geburten und Sterbefällen.

Zahl der beurkundeten Eheschließungen, Geburten, und Sterbefälle je Vollzeit-Stelle Personenstandswesen im interkommunalen Vergleich 2010			
Minimum	Maximum	Mittelwert	Eitorf
63	381	187	322

Mit den Gesamtfallzahlen liegt die Gemeinde Eitorf im oberen Bereich der betrachteten Kommunen und bearbeitet insgesamt je Vollzeit-Stelle deutlich mehr Fälle als der Durchschnitt. Hierdurch entfällt das zunächst bei der ausschließlichen Betrachtung der Eheschließungen festgestellte Potenzial.

Darüber hinaus haben wir den Personalaufwandsdeckungsgrad ermittelt. Hierbei werden generell folgende Ertragspositionen berücksichtigt:

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

Die Gemeinde Eitorf hat im Bereich des Personenstandswesens Erträge in Höhe von 13.069,22 Euro erzielt. Die nach KGST Werten ermittelten Personalaufwendungen belaufen sich auf 93.352 Euro. Daraus ergibt sich ein Personalaufwanddeckungsgrad von 14 Prozent.

Deckungsgrad Personalaufwendungen Gemeinde Eitorf			
Aufgabe	Erträge 2010 in Euro	Personalaufwendungen lt. KGSt	Deckungsgrad in Prozent
Aufgaben Personenstandswesen	13.069	93.352	14

Im interkommunalen Vergleich positioniert sich Eitorf damit oberhalb des Minimalwertes.

Deckungsgrad Personalaufwendungen Personenstandswesen im interkommunalen Vergleich 2010 in Prozent			
Minimum	Maximum	Mittelwert	Eitorf
12	57	29	14

Feststellung

Bei der Zahl der durchgeführten Eheschließungen je Vollzeit-Stelle ergibt sich ein unterdurchschnittliches Ergebnis. Allerdings liegt bei Betrachtung der weiteren Aufgaben des Standesamtes die Gesamtzahl der Fälle je Vollzeitstelle im oberen Bereich der Vergleichskommunen. Deshalb wird die Stellenausstattung als angemessen beurteilt und kein Handlungsbedarf gesehen. Der Personalaufwanddeckungsgrad ist im Standesamt deutlich unterdurchschnittlich.

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

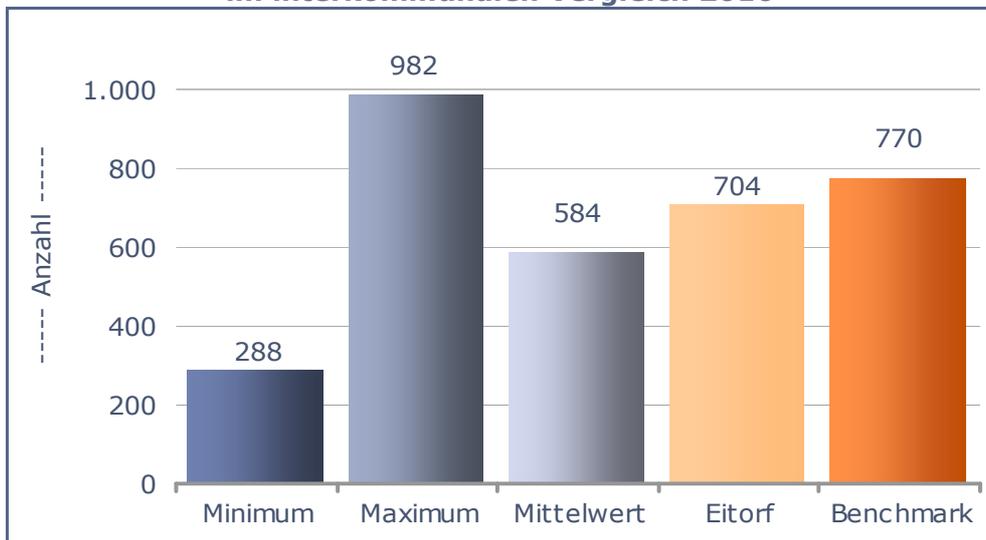
Die Wohngeldbearbeitung findet im Amt 50.1 im Dezernat 1 statt. Insgesamt werden 1,28 Vollzeit-Stellen für die Aufgabenwahrnehmung vorgehalten. Hierin sind 0,01 Stellen für Leitungsaufgaben enthalten. Absolut wurden in 2010 894 Fälle bearbeitet. Der interkommunale Vergleich je 10.000 Einwohner zeigt folgendes Ergebnis:

Ist-Stellen je 10.000 Einwohner Wohngeld im interkommunalen Vergleich 2010			
Minimum	Maximum	Mittelwert	Eitorf
0,14	1,29	0,57	0,66

Es werden in Eitorf etwas mehr Stellen je 10.000 Einwohner als in anderen Kommunen eingesetzt.

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

Anzahl der Wohngeldberechnungsfälle je Vollzeitstelle im interkommunalen Vergleich 2010



Hierbei haben wir 894 Wohngeldberechnungsfälle und 1,27 Vollzeit-Stellen in der Sachbearbeitung zugrunde gelegt. Nachfolgend ist die Klassierung zur Einordnung des Ergebnisses eingefügt.

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. Nachfolgend errechnen wir das Stellenpotenzial für die Gemeinde Eitorf bei Erreichen des Benchmarks.

Ermittlung des Stellenpotenzials auf Grundlage der Kennzahl „Zahl der Wohngeldberechnungsfälle je Vollzeit-Stelle“ im Vergleichsjahr 2010		
	Anzahl/Stellen	Berechnung
Zahl der Wohngeldberechnungsfälle je Vollzeit-Stelle in der Gemeinde Eitorf	704	
Zahl der Wohngeldberechnungsfälle je Vollzeit-Stelle Benchmark	770	F1
Zahl der Wohngeldberechnungsfälle absolut in der Gemeinde Eitorf	894	F2
Benötigte Anzahl an Vollzeit-Stellen bei Zugrundelegung des Benchmarks	1,16	F2/F1
Tatsächliche Anzahl Vollzeit-Stellen in der Gemeinde Eitorf - nur Sachbearbeitung -	1,27	S1
Stellenpotenzial absolut	0,11	S 1 – (F2/F1)

Feststellung

Die Gemeinde Eitorf setzt im Bereich Wohngeld etwas mehr Personal je 10.000 Einwohner ein als andere Kommunen. Bezogen auf den Benchmark errechnet sich ein Stellenpotenzial von rund 0,1 Stellen.

Empfehlung

Aufgrund des ermittelten Stellenpotenzials sollte eine Überprüfung der Standards und der Personalbemessung in Betracht gezogen werden. Die Qualität der Aufgabenwahrnehmung kann mit dem Kennzahlenvergleich nicht dargestellt werden.

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 Amt 50.1 im Dezernat 1 organisatorisch zugeordnet.

Absolut sind für die Leistungsbearbeitung des Dritten und Vierten Kapitels des SGB XII 1,47 Stellen eingesetzt, davon entfallen 0,15 Stellenanteile auf Leitung und Führung.

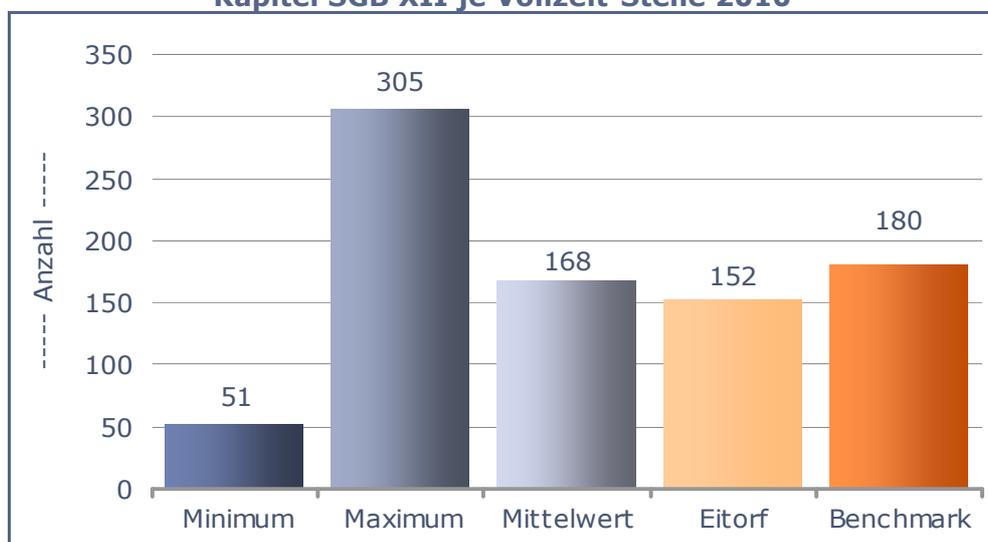
Interkommunal ergibt sich für die Vollzeit-Stellen je 10.000 Einwohner folgendes Ergebnis:

Stellen je 10.000 Einwohner Leistungen nach dem 3. und 4. Kap. SGB XII im interkommunalen Vergleich 2010			
Minimum	Maximum	Mittelwert	Eitorf
0,15	1,10	0,50	0,76

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 1,32 Vollzeit-Stellen in Sachbearbeitung und insgesamt 201 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 Kommunen 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 Eitorf positioniert sich unterhalb des Mittelwertes und deutlich unterhalb des Benchmarks. Nachfolgend berechnen wir das Potenzial bei Erreichung des Benchmarks.

Ermittlung des Stellenpotenzials auf Grundlage der Kennzahl „Anzahl der Leistungsbezieher Hilfe zum Lebensunterhalt nach dem Dritten Kapitel SGB XII sowie Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung nach dem Vierten Kapitel SGB XII je Vollzeit-Stelle“ im Vergleichsjahr 2010		
	Anzahl/Stellen	Berechnung
Anzahl der Leistungsbezieher der Hilfen nach dem 3. und 4. Kapitel SGB XII je Vollzeit-Stelle in der Gemeinde Eitorf	152	
Anzahl der Leistungsbezieher der Hilfen nach dem 3. und 4. Kapitel SGB XII je Vollzeit-Stelle Benchmark	180	F1
Anzahl der Leistungsbezieher der Hilfen nach dem 3. und 4. Kapitel SGB XII absolut in der Gemeinde Eitorf	201	F2
Benötigte Anzahl an Vollzeit-Stellen bei Zugrundelegung des Benchmarks	1,12	F2/F1
Tatsächliche Anzahl Vollzeit-Stellen in der Gemeinde Eitorf - nur Sachbearbeitung -	1,32	S1
Stellenpotenzial absolut	0,20	S 1 - (F2/F1)

Feststellung

Bezogen auf den Benchmark von 180 zu bearbeitenden Leistungsbeziehern je Vollzeit-Stelle ermitteln wir ein rechnerisches Potenzial von 0,2 Stellen.

Empfehlung

Der erhöhte Stellenanteil bei der Aufgabe „Hilfe zum Lebensunterhalt nach dem Dritten Kapitel SGB XII sowie Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung nach dem Vierten Kapitel SGB XII je 10.000 Einwohner“ und das errechnete Stellenpotenzial sollten Grundlage für eine organisatorische Überprüfung der Standards und der Personalbemessung sein.

Rentenversicherungsangelegenheiten

Die Rentenversicherungsangelegenheiten werden im Dezernat 1 in Amt 50 bearbeitet. Es werden hierfür 0,57 Vollzeit-Stellen eingesetzt, wovon 0,01 Stellen auf Leitung und Führung entfallen.

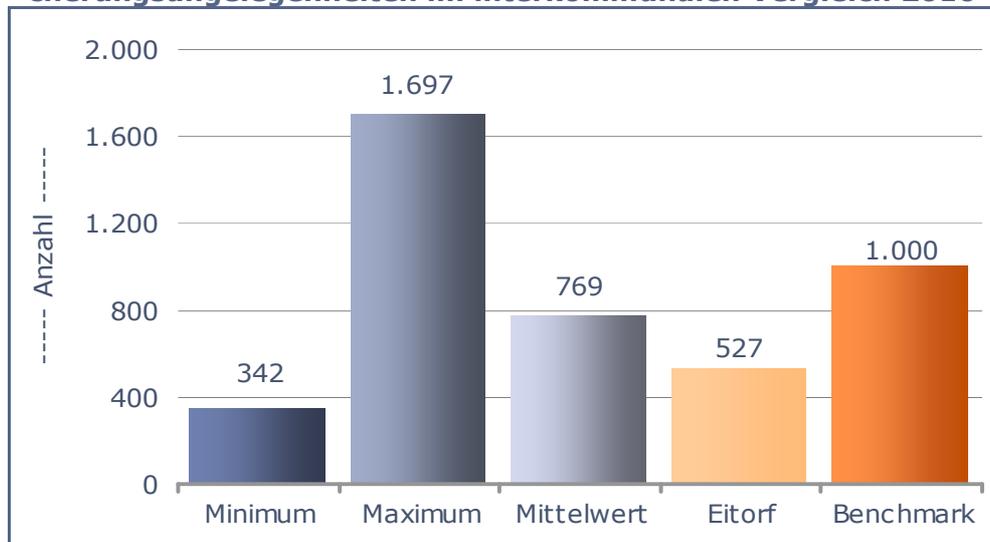
Interkommunal ergibt sich für die Vollzeit-Stellen je 10.000 Einwohner folgendes Ergebnis:

Stellen je 10.000 Einwohner Rentenversicherungsangelegenheiten im interkommunalen Vergleich 2010			
Minimum	Maximum	Mittelwert	Eitorf
0	0,69	0,30	0,29

Mit diesem Wert positioniert sich die Gemeinde Eitorf am Durchschnitt der Vergleichskommunen.

Im interkommunalen Vergleich stellt sich die Zahl der Anträge nach dem SGB VI je Vollzeit-Stelle folgendermaßen dar:

Zahl der Anträge nach dem SGB VI je Vollzeit-Stelle Rentenversicherungsangelegenheiten im interkommunalen Vergleich 2010



Es werden 0,56 Vollzeit-Stellen für die Sachbearbeitung und 295 Anträge zugrunde gelegt.

Die Gemeinde Eitorf positioniert sich mit ihrem Wert zwischen Minimalwert und Mittelwert und deutlich unterhalb des Benchmarks. Zur Verdeutlichung folgt die Einteilung der Ergebnisse in Klassen.

Anzahl der Antragsverfahren nach dem SGB VI je Vollzeit-Stelle Rentenversicherungsangelegenheiten in Klassen				
unter 500	500 bis unter 700	700 bis unter 900	900 bis unter 1.100	ab 1.100
4	7	3	6	2

Trotz der in diesem Bereich durchschnittlichen Personalquote je 10.000 Einwohner wird der Benchmark von 1.000 Antragsverfahren je Vollzeit-Stelle in der Gemeinde Eitorf weit unterschritten. Folglich haben wir folgendes Potenzial ermittelt:

Ermittlung des Stellenpotenzials auf Grundlage der Kennzahl „Antragsverfahren Rentenversicherungsangelegenheiten je Vollzeit-Stelle“ im Vergleichsjahr 2010		
Anzahl der Antragsverfahren je Vollzeit-Stelle in der Gemeinde Eitorf	527	
Anzahl der Antragsverfahren je Vollzeit-Stelle Benchmark	1.000	F1
Anzahl der Antragsverfahren absolut in der Gemeinde Eitorf	295	F2
Benötigte Anzahl an Vollzeit-Stellen bei Zugrundelegung des Benchmarks	0,30	F2/F1
Tatsächliche Anzahl Vollzeit-Stellen in der Gemeinde Eitorf - nur Sachbearbeitung -	0,56	S1
Stellenpotenzial absolut	0,26	S 1 - (F2/F1)

Im Bereich der Rentenversicherungsangelegenheiten gibt es ein Stellenpotenzial von rund 0,3 Stellen.

Bei den Fallzahlen verhält es sich so, dass der Anteil der Anträge auf Altersrente an den Gesamtanträgen in Eitorf bei 31 Prozent liegt (Mittelwert 22 Prozent), der Anteil der Anträge auf Hinterbliebenenrente liegt bei 24 Prozent (Mittelwert 19 Prozent), der Anteil der Anträge auf Erwerbsminderungsrente bei 19 Prozent (Mittelwert 12 Prozent) und der Anteil der Kontenklärung bei 25 Prozent (Mittelwert 45 Prozent).

Anträge auf Alters- und Hinterbliebenenrente erfordern zur Bearbeitung in der Regel einen höheren Zeitbedarf als Anträge auf Erwerbsminderungsrente bzw. Kontenklärungen. In Eitorf liegt der Anteil der Anträge auf Alters- und Hinterbliebenenrente über den jeweiligen Mittelwerten der Vergleichskommunen. Demnach waren bei der Gemeinde Eitorf im Vergleichsjahr in deutlich größerem Umfang Antragsverfahren nach dem SGB VI zu bearbeiten gewesen, die einen höheren Zeitaufwand benötigen. Wir gehen davon aus, dass diese Besonderheit zum festgestellten Stellenpotenzial beiträgt.

Allerdings ist auch der Umfang der Leistung zu betrachten, der in den Kommunen unterschiedlich ausgeprägt ist. Der Standard bei der Sachbearbeitung ist für die Stellenausstattung von maßgeblicher Bedeutung. Die Gemeinde Eitorf bietet neben der gesetzlichen Verpflichtung, Anträge anzunehmen und die Vollständigkeit zu prüfen, um diesen an den

zuständigen Rententräger weiterzuleiten, auch weitere Maßnahmen wie u.a. Beratungen sowie die Bearbeitung von Nachfragen an. Damit sind die Sachbearbeitung und der Service in der Gemeinde Eitorf umfangreicher als bei Kommunen, die bei dieser Aufgabe nur den Mindeststandard erfüllen. Die Gemeinde Eitorf übersteigt mit Ihrem Service bei der Aufgabenerfüllung die gesetzlich geregelte Verpflichtung in diesem Bereich.

Empfehlung

Wir empfehlen der Gemeinde Eitorf, das ermittelte Stellenpotenzial im Bereich Rentenversicherungsangelegenheiten unter Berücksichtigung der Fallzahlenentwicklung und der gesetzten Rahmenbedingungen durch eine tiefer gehende Stellenbedarfsanalyse und durch eine Überprüfung der Standards und Serviceleistungen zu analysieren. Hiermit soll zunächst eine Optimierung der Stellenausstattung erreicht werden. Langfristig sollte der Bereich auf eine minimale Stellenausstattung reduziert werden, die nur noch den gesetzlichen Pflichtenanforderungen gerecht wird.

Gesamtbetrachtung Personal

Gesamtpotenzial Stellenvergleich

Es haben sich im Bereich Soziales Differenzen der Stellenanteile zu den Benchmarkwerten ergeben. Diese sind in der folgenden Tabelle im Einzelnen aufgeführt. 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 -	
Wohngeld	0,1
Leistungen 3. und 4. Kapitel SGB XII	0,2
Rentenversicherungsangelegenheiten	0,3
Stellenpotenzial insgesamt (gerundet)	0,6
Personalaufwand je Vollzeit-Stelle (GPA-NRW-Durchschnittswert)	50.000 Euro
Monetäres Gesamtpotenzial	30.000 Euro

Feststellung

Für die Gemeinde Eitorf haben wir insgesamt ein Optimierungspotenzial von 0,6 Stellen bezogen auf die von uns untersuchten Aufgabenfelder ermittelt. Da wir nur 15 Prozent der Gesamtstellen der Gemeinde Eitorf untersucht haben, können in den nicht geprüften Bereichen durchaus weitere Stellenpotenziale vorhanden sein.

KIWI-Bewertung

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

Ist-Situation

- Die Gemeinde Eitorf führt regelmäßig Personalbedarfsplanungen durch. Ein Personalkonsolidierungskonzept wird erstellt und frei werdende Stellen werden vor einer Wiederbesetzung grundsätzlich auf Erforderlichkeit überprüft.
- Die Gemeinde Eitorf positioniert sich mit ihrer Personalquote am Mittelwert. Die alternative Personalquote (Stellenausstattung der Kernverwaltung) überschreitet den Mittelwert. Die Gemeinde Eitorf hält mehr Personal für die Aufgaben der Kernverwaltung vor als die Vergleichskommunen.
- Im Rahmen der Prüfung haben wir eine gute Datentransparenz vorgefunden. Positiv für die Datenerhebung war die in allen Bereichen der Gemeinde Eitorf durch die Mitarbeiter vorgenommene Tätigkeitserfassung. Diese hat eine exakte Ermittlung der Stellenanteile für einzelne Tätigkeiten ermöglicht.
- In dem Bereich Personalmanagement übersteigt die Gemeinde Eitorf den von uns ermittelten Benchmark. Hierauf hat positiven Einfluss, dass die Beihilfesachbearbeitung nicht mit eigenem Personal erfolgt, sondern über eine Beihilfeversicherung abgewickelt wird. 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. Auch in den anderen betrachteten Aufgabenfeldern des Bereiches Sicherheit und Ordnung (Personenstandswesen und Gewerbe- und Gaststättenangelegenheiten) werden gute Werte erreicht.
- Im Rahmen der Stellenvergleiche hat sich im Bereich Soziales ein Stellenpotenzial von insgesamt 0,6 Stellen ergeben.
- Die Möglichkeiten der interkommunalen Zusammenarbeit zur Optimierung des Personaleinsatzes und des Verwaltungsaufwandes werden bislang kaum genutzt.

Handlungsempfehlungen

- Die Gemeinde Eitorf führt bereits Personalbedarfsplanungen durch und hat ein Personalkonsolidierungskonzept. Ebenso werden frei werdende Stellen auf Auslastung und Erforderlichkeit überprüft. Darüber hinaus sollte die Personalsituation regelmäßig im Hinblick auf Art, Umfang und Standards der Aufgabenwahrnehmung betrachtet werden. Außerdem sollte die Steuerung des Personals auf Basis von Wirtschaftlichkeits- und Leistungskennzahlen und Auslastungsgraden verstärkt werden. Der Umfang der Dienstleistungen und freiwilligen Aufgaben sollte überprüft werden.
- Die aus dem Stellenvergleich im Bereich Soziales ermittelten Potenziale sollten überprüft werden. Dort sollten Untersuchungen anhand von Aufgabenkritik, Feststellung der Auslastung und Überprüfung von Standards erfolgen, um möglicherweise Stelleinsparungen zu ermöglichen.
- Der Bereich Rentenversicherungen sollte langfristig auf die Erfüllung der Pflichtaufgaben reduziert werden.
- Die interkommunale Zusammenarbeit sollte für neue Aufgabengebiete in Betracht gezogen werden.

KIWI Bewertung

In der Gesamtbetrachtung der Ist-Situation sowie den hieraus ableitbaren Handlungsempfehlungen bewerten wir das Handlungsfeld „Personal“ mit dem Index 3.