

Geplanter Mitarbeiterpool für die Ortsverwaltungen

Ausgangslage und Zielsetzung

Das Organisationsgutachten von IMAKA empfiehlt, für die Ortsverwaltungen einen gemeinsamen Mitarbeiterpool einzurichten. Dieser Pool ist Teil eines größeren Konzepts zur zukünftigen Organisation der Ortsverwaltungen. Ziel ist es, den Bürgerservice in den Ortsteilen langfristig zu sichern und das vorhandene Personal flexibler einzusetzen. Vertretungen bei Urlaub, Krankheit oder unbesetzten Stellen sollen dadurch zuverlässiger organisiert werden. Gleichzeitig können die telefonische Erreichbarkeit verbessert und zusätzliche Servicemöglichkeiten für die Bürgerinnen und Bürger geschaffen werden.

Wie der Mitarbeiterpool im Einzelnen aufgebaut und organisiert wird, ist noch gemeinsam mit den Ortsverwaltungen, den Ortsvorstehern, dem Amt für öffentliche Ordnung und dem Hauptamt zu erarbeiten.

Herkunft und Einsatz der Mitarbeitenden

Der Mitarbeiterpool soll grundsätzlich aus den bereits vorhandenen Mitarbeitenden der Ortsverwaltungen (Adelhausen, Degerfelden, Eichsel, Minseln, Karsau, Nordschwaben) gebildet werden. Vor allem kleinere Ortsverwaltungen können personelle Ausfälle derzeit nur schwer auffangen. Für die Mitarbeitenden entstehen dadurch verlässlichere Vertretungsregelungen. Wissen und Arbeitsaufgaben können auf mehrere Personen verteilt werden. Einheitliche Arbeitsabläufe und Unterlagen erleichtern zudem die Zusammenarbeit und den Austausch. Für jeden Ortsteil soll weiterhin ein fester Ansprechpartner zur Verfügung stehen.

Aufgabenverlagerungen und einheitliche Abläufe

Das geplante Gesamtkonzept sieht vor, Aufgaben (Schankerlaubnis, Vermietung etc.) in der Kernverwaltung zu bündeln. Dadurch soll in der Kernverwaltung grundsätzlich kein zusätzliches Personal aufgebaut werden. Ein Teil der vorgesehenen Aufgabenverlagerungen ist bereits in der Beschlussvorlage in der Zuständigkeit des Oberbürgermeisters beschrieben. Bei weiteren Themen, beispielsweise im Sitzungsdienst, sind zunächst vertiefende Untersuchungen notwendig.

Damit Mitarbeitende sich ortsübergreifend vertreten können, müssen Abläufe, Vorlagen, technische Zugriffe und Zuständigkeiten möglichst einheitlich gestaltet werden.

Steuerung und Einbindung der Ortsvorsteher

Wie der Mitarbeiterpool organisatorisch zugeordnet und gesteuert wird, ist noch festzulegen. Eine Möglichkeit wäre, die Einsatzplanung zentral über das Bürgerbüro zu koordinieren, aufgrund der größeren Schnittmenge der Aufgaben. Eine abschließende Entscheidung hierzu gibt es noch nicht.

Die Ortsvorsteher bleiben verbindlich eingebunden und erhalten weiterhin feste Ansprechpersonen, die mit den örtlichen Besonderheiten vertraut sind. Durch den Mitarbeiterpool können auch Sitzungen, Veranstaltungen und Termine vor Ort bei personellen Ausfällen besser unterstützt werden.

Wirtschaftliche Auswirkungen

Das Gutachten geht derzeit von einem Personalumfang von 3,53 Vollzeitstellen aus. Bei vollständiger Umsetzung aller empfohlenen Maßnahmen wird künftig ein Bedarf von 2,62 Vollzeitstellen angenommen. Daraus ergibt sich rechnerisch ein mögliches Einsparpotenzial von 0,91 Vollzeitstellen.

Aufgabenbereich	Personaleinsatz neu	Hinweise und Erläuterungen
Gremienarbeit	0,44 VZÄ	▪ Vorher: 0,74 VZÄ – Effizienzgewinne durch Teilzentralisierung und KI-Protokollierung.
Verwaltungstätigkeiten	0,49 VZÄ	▪ Vorher: 0,55 VZÄ – durch Wegfall von Personalkapazitäten in den anderen Bereichen ist mit einem Rückgang der Umfänge von Fort-, Weiterbildung, Wissensmanagement etc. zu rechnen.
Mitteilungsblatt	0,26 VZÄ	▪ Weitergabe der Personalkosten an Abonnenten
Ordnungswesen	0,04 VZÄ	▪ Vorher: 0,18 VZÄ – hauptsächlich durch Wegfall des Aufgabenbereiches der Schankerlaubnisse
Vermietungen/Vergaben	0,17 VZÄ	▪ Vorher: 0,25 VZÄ – durch Verlagerung der kompletten Abwicklung von Vermietungen an das Gebäudemanagement
Einwohnerwesen und Soziales	0,85 VZÄ	▪ Vorher 1,19 VZÄ – durch Verlagerung der Rentenberatung
Ortsspezifische Aufgaben	0,37 VZÄ	▪ Keine Veränderungen
SUMME	2,62 VZÄ	▪ Vorher: 3,53 VZÄ (Differenz: 0,91 VZÄ)

Seite 63 | SOLL-Konzept

Dieses Potenzial entsteht nicht allein durch den Mitarbeiterpool. Es ergibt sich aus mehreren Maßnahmen, zum Beispiel aus Aufgabenverlagerungen, einheitlichen Abläufen, angepassten Servicezeiten etc.

Themenbereich	Erzielter Effekt
Neustrukturierung von Aufgaben (=Empfehlung aus Szenariobetrachtung)	▪ Reduzierung der Personalbedarfe auf 2,62 VZÄ (zzgl. 0,34 VZÄ Verschiebung für den Bereich Rentenberatung). ▪ Verringerung der Personalkosten um ca. 26.936,00 € p. a.
Reduzierung der Anzahl an Mitarbeitenden anhand der bemessenen VZÄ	▪ Zukünftig werden fünf anstatt neun Mitarbeitende für die Aufgaben in den Ortsverwaltungen vorgesehen. Dadurch Reduzierung der Verwaltungsgemeinkosten und Sachmittelkosten um ca. 113.000,00 € p. a.

Seite 66 | SOLL-Konzept

Durch die Neustrukturierung, Zentralisierung und Verlagerung von Aufgaben reduziert sich der rechnerische Personalbedarf in den Ortsverwaltungen auf 2,62 Vollzeitäquivalente. Nach der vorliegenden Berechnung entspricht dies einer Verringerung der jährlichen Personalkosten um rund 26.936 Euro. Gleichzeitig sieht die Personalbemessung von IMAKA künftig fünf statt bisher neun Mitarbeitende (Seite 11 | SOLL-Konzept) für die Aufgaben in den Ortsverwaltungen vor. Dadurch können zusätzlich Verwaltungs-, Arbeitsplatz- und Sachmittelkosten von insgesamt rund 113.000 Euro jährlich reduziert werden. Die tatsächlichen Einsparungen entstehen jedoch schrittweise und nur dann, wenn frei werdende Stellenanteile nicht wiederbesetzt und die vorgesehenen organisatorischen Maßnahmen vollständig umgesetzt werden.

Weiteres Vorgehen

Im zweiten Halbjahr 2026 sollen die Aufgabenverlagerungen und die notwendigen organisatorischen Voraussetzungen umgesetzt bzw. die Folgeprojekte gestartet werden. Auf dieser Grundlage wird 2027 das konkrete Modell des Mitarbeiterpool mit Zuständigkeiten, Vertretungsregelungen und Steuerung entwickelt. Eine Umsetzung ist ab 2028 möglich, sofern die dafür notwendigen Entscheidungen getroffen werden.