



Gemeinde Schkopau

Ergebnispräsentation Organisationsuntersuchung Servicestation und Team Seen/ Friedhof

Stefanie Steudel, Tim Peterfi

26.09.2023

Inhalte der Präsentation

- Vorstellung des Unternehmens
- Auftragshistorie
- Überblick über das Gutachten
- Darstellung der wichtigsten Ergebnisse
 - Rahmenbedingungen
 - qualitative Personalanalyse
 - Aufgabenbestand (*als wichtigste Grundlage der Personalbedarfsermittlung*)
 - Personalbedarfsermittlung
 - Aufbauorganisation
 - Auftragswesen und Leistungserfassung
- Fragen und Diskussion



Unternehmensvorstellung

- 1988 Gründung als Fulte & Fingerle GmbH
- 2003 Umfirmierung in **Allevo Kommunalberatung**
 - allevo ist Latein und bedeutet „ich hebe empor“
- 2023 35-jähriges Firmenjubiläum



Unternehmensvorstellung

Deutschlandweiter Service

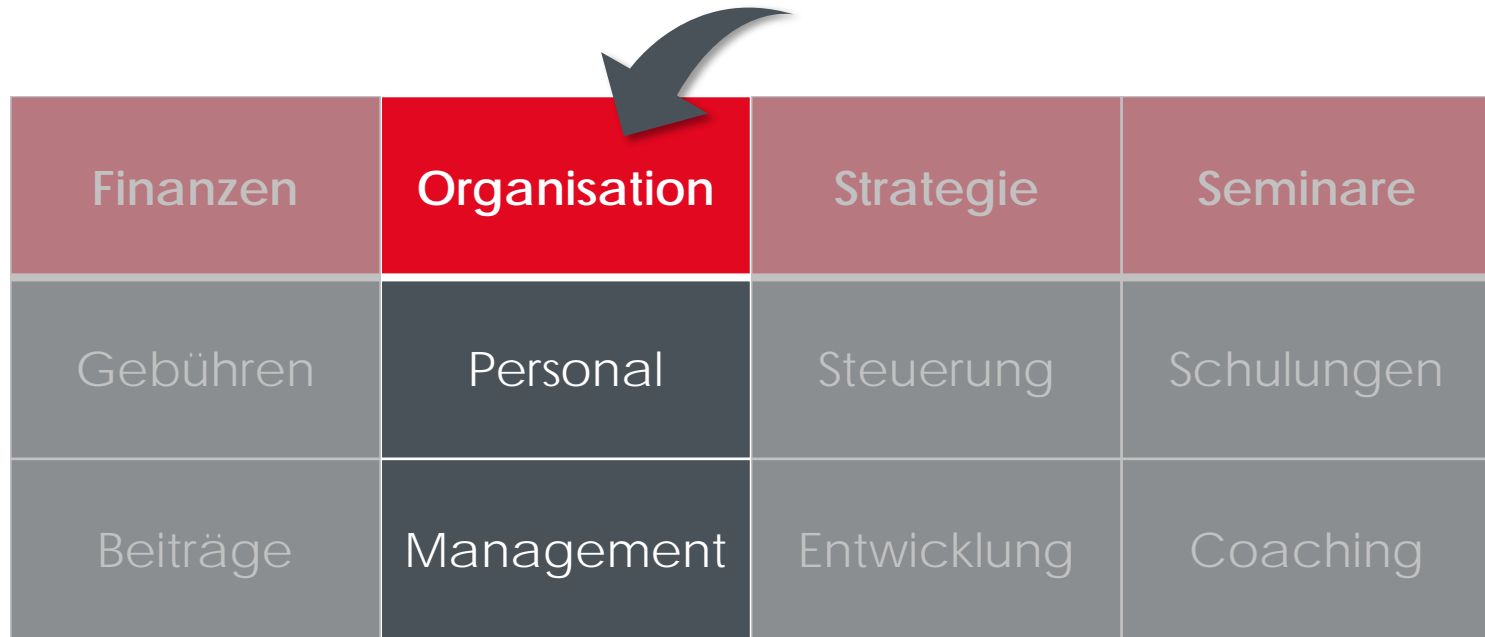
in allen Bundesländern
durch unsere fünf Niederlassungen

Erfahrungen und **Spezialwissen** in
über 12.000 Projekten bei über
1.200 Kunden.



Unternehmensvorstellung

Die **Allevo** Kommunalberatung gliedert sich in vier Bereiche



Finanzen	Organisation	Strategie	Seminare
Gebühren	Personal	Steuerung	Schulungen
Beiträge	Management	Entwicklung	Coaching



Unternehmensvorstellung

- Bauhoforganisation
- Gebäudemanagement
- Geschäftsprozessoptimierung
- Mitarbeiterauswahl
- Mitarbeiterentwicklung
- Organisationsberatung
- Qualitätsmanagement
- Stellenbewertung
- Bäderberatung
- Tourismuskonzepte
- Wirtschaftlichkeitsuntersuchung
- Personalbedarfsberechnungen



Finanzen	Organisation	Strategie	Seminare
Gebühren	Personal	Steuerung	Schulungen
Beiträge	Management	Entwicklung	Coaching



Auftragshistorie

- Bestandsaufnahme 23. und 24.02.2022
- Vorliegen aller Unterlagen 25.04.2022
- Überlassung des Entwurfs 25.08.2022
- Entwurfsbesprechung 17.11.2022
- Überlassung weiterer Unterlagen 04.01.2023
- Überlassung der Endfassung 05.01.2023
- Ergebnispräsentation 26.09.2023



Jane0606/shutterstock.com



Überblick über das Gutachten

Die Dokumentation

- umfasst **180 Seiten** (inkl. Anlagen),
- formuliert **120 Handlungsempfehlungen**,
- berechnet den Personalbedarf aufgrund von nachvollziehbaren Kennzahlen und berücksichtigt
 - die Informationen aus der Bestandsaufnahme mit dem Bauamtsleiter, dem Leiter der Servicestation sowie dem Leiter des Ordnungsamtes
 - die übergebenen Unterlagen seitens der Verwaltung





Darstellung der wichtigsten Ergebnisse

Rahmenbedingungen

Rahmenbedingungen (Lage und Standort)

■ Servicestation

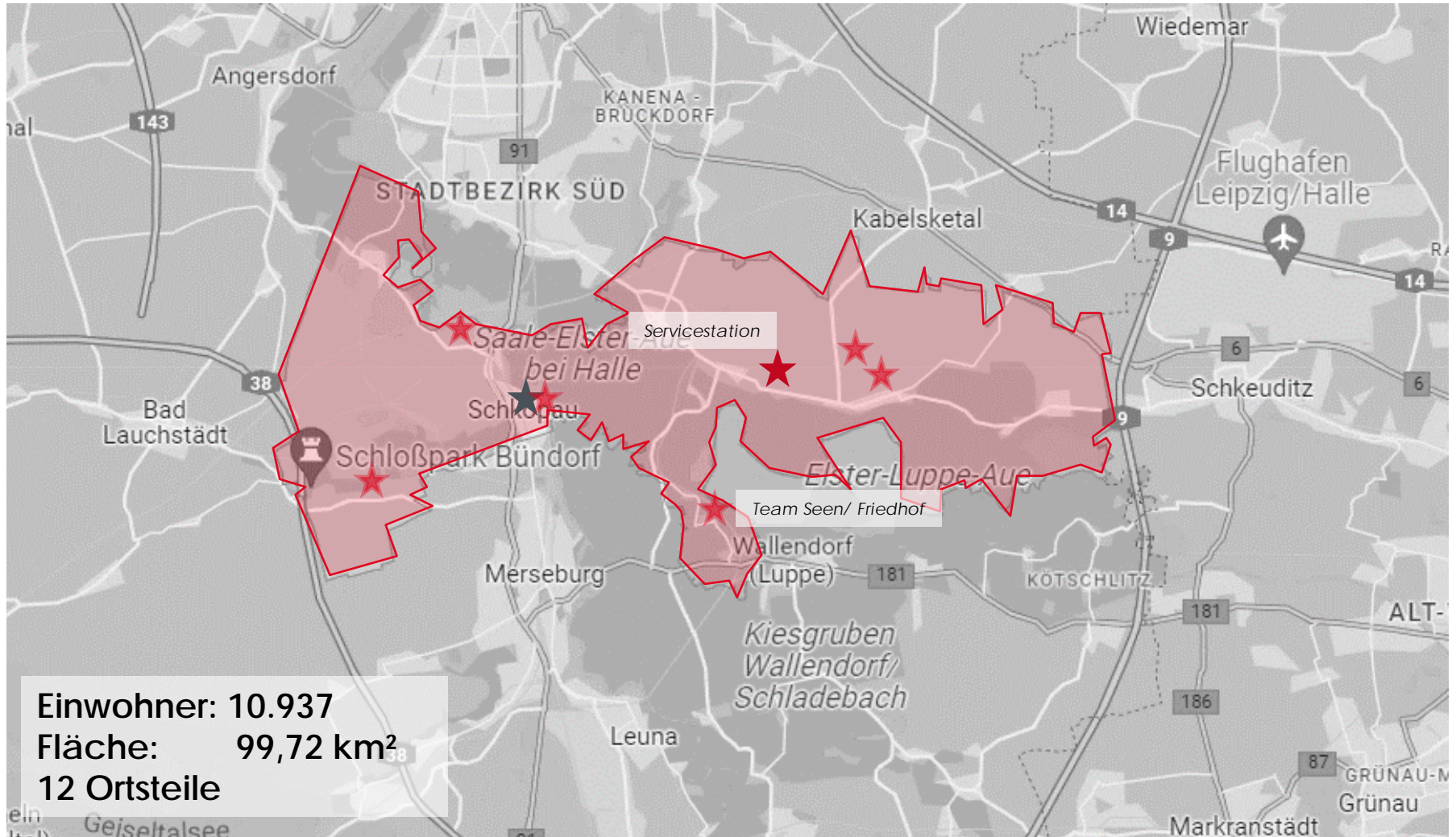
- zentraler Standort mit dezentralen Lagerflächen (inkl. einer großen Lagerhalle als überdachte Unterstellmöglichkeit für die Fahrzeuge)
- Hauptgebäude: Baujahr 2011, aber kapazitativ nicht ausreichend (ausgelegt für 12 bis 13 Mitarbeiter)
- Besonderheit: langgezogene Ost-West-Ausprägung der Gemarkung, Seen

■ Team Seen/ Friedhof

- Unterbringung in einem Raum des Schlosses Luppenau



Rahmenbedingungen (Lage und Standort)



Rahmenbedingungen (Lage und Standort)



■ Feststellungen

- **Erhöhte Rüstzeiten** (Gemarkungsfläche und -ausdehnung)
- **Mangelnder Platz am Hauptstandort**
- Tlw. Verbesserung der Ordnung (Außenlager)
- Ansonsten eine **sehr vorbildlich geführte Betriebsstätte**
- Digitalisierung noch ausbaufähig

Rahmenbedingungen (Fuhrpark)



■ Feststellungen

- Fahrzeuge machen einen sehr gepflegten Eindruck (Fahrzeugverantwortliche sind definiert)
- Überdachte Unterstellmöglichkeiten sind für die Fahrzeuge ausreichend vorhanden
- Beide Bereiche verfügen im Hinblick auf die **Mitarbeiteranzahl**, die **Gemarkungsgröße** sowie in Anbetracht der **örtlichen Besonderheiten und Aufgabeninhalte** über **ausreichend und passende** Fahrzeuge



Rahmenbedingungen (maschinelle/ persönliche Ausstattung)

■ Feststellung

- Angemessene maschinelle Ausstattung (zwei Werkstattbereiche)
- Sehr gute persönliche Ausstattung (umfassende einheitliche Kleidung) → einheitliches Erscheinungsbild
- besonders positiv zu werten ist der bereits vorhandenen Wäschereinigungsservice

■ Verbesserungspotenzial

- (Strategische) Einrichtung von Schwarz-Weiß-Bereichen

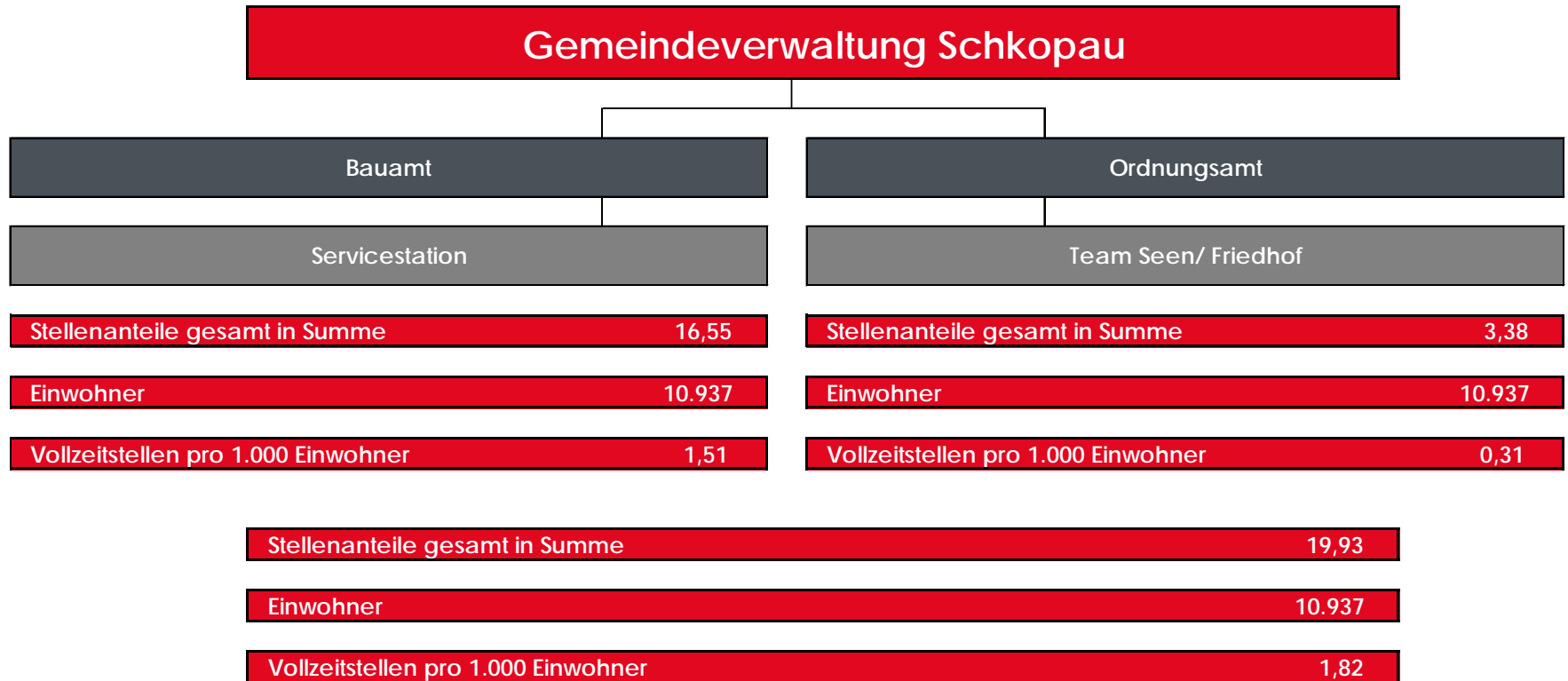




Darstellung der wichtigsten Ergebnisse

Qualitative Personalanalyse

Qualitative Personalanalyse (Datengrundlage)



Qualitative Personalanalyse

- Grundlage der Auswertungen: die von der Kernverwaltung überlassenen Personaldaten
- Anonymisierte Auswertung der Daten hinsichtlich folgender Kriterien:
 - Alter
 - Teilzeitquote
 - Ausbildungsquote
 - Krankenstand
 - Urlaubsübertrag
 - Zusätzliche Arbeitsstunden
- Getrennte Auswertung → unterteilt in die Bereiche Servicestation und Team Seen/Friedhof



Qualitative Personalanalyse

■ Altersstruktur

- Durchschnittsalter (Idealwert: 40,6)
 - 48,6 Jahren in der **Servicestation** und
 - 50,8 Jahren im **Team Seen/ Friedhof**
- kein Mitarbeiter unter 30 Jahren in beiden Bereichen

Altersverteilung - Servicestation			
Altersgruppe	Anzahl Mitarbeiter	Prozentuale Verteilung	Idealwert
bis 30 Jahre	0	0,0%	30,0%
bis 50 Jahre	9	52,9%	40,0%
über 50 Jahre	8	47,1%	30,0%

Altersverteilung - Team Seen/ Friedhof			
Altersgruppe	Anzahl Mitarbeiter	Prozentuale Verteilung	Idealwert
bis 30 Jahre	0	0,0%	30,0%
bis 50 Jahre	2	50,0%	40,0%
über 50 Jahre	2	50,0%	30,0%

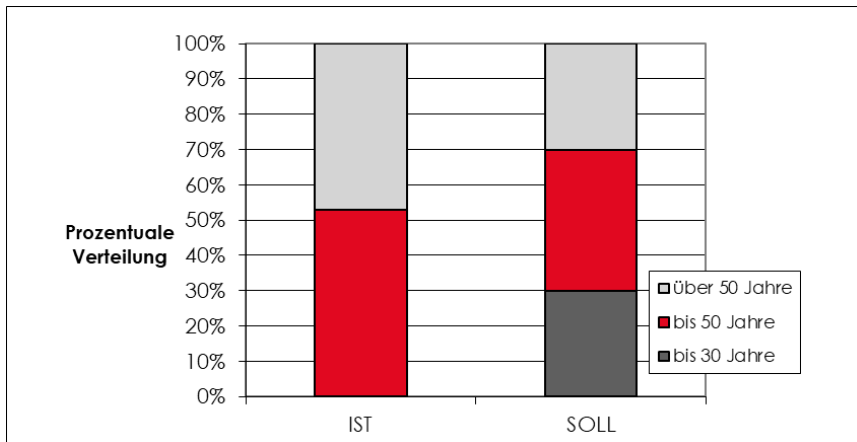
- **Wichtigste Empfehlung:** An Personen gebundenes Wissen für beide Bereiche schriftlich festhalten und/ oder einen rechtzeitigen Wissenstransfer einplanen



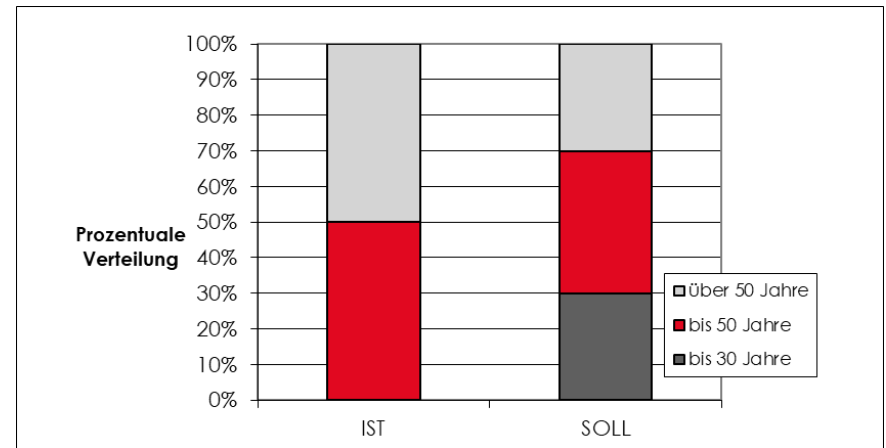
Qualitative Personalanalyse

- Die Verteilung der Altersklassen gestaltet sich wie folgt:

Servicestation



Team Seen/Friedhof



Qualitative Personalanalyse

- **Verhältnis Teilzeit zu Vollzeit (Teilzeitquote)**
 - Teilzeitarbeit wirft oft organisatorische Probleme auf, die es zu lösen gilt; aus organisatorischer Sicht liegt die ideale Teilzeitquote bei 22%
 - **Servicestation** → **11,76%** (sehr guter Wert)
 - **Team Seen/ Friedhof** → **75%** (aber keine Teilzeitstelle unter 70%, sodass sich die potenziell organisatorischen Probleme in Grenzen halten, zudem kleine Stichprobe und in Anbetracht des Aufgabengebietes passend)

Verteilung von Teilzeitstellen - Servicestation						
Arbeitsbereich	Anzahl Mitarbeiter	Mitarbeiter in Teilzeit	Teilzeitstellen bis 49%	Teilzeitstellen zw. 50% und 69%	Teilzeitstellen ab 70%	Teilzeitquote in %
Servicestation	17	2	0	0	2	11,76%
Summe	17	2	0	0	2	11,76%
Es sind nur Mitarbeiter in einem aktiven Beschäftigungsverhältnis berücksichtigt.						
Verteilung von Teilzeitstellen - Team Seen/ Friedhof						
Arbeitsbereich	Anzahl Mitarbeiter	Mitarbeiter in Teilzeit	Teilzeitstellen bis 49%	Teilzeitstellen zw. 50% und 69%	Teilzeitstellen ab 70%	Teilzeitquote in %
Team Seen/ Friedhof	4	3	0	0	3	75,00%
Summe	4	3	0	0	3	75,00%
Es sind nur Mitarbeiter in einem aktiven Beschäftigungsverhältnis berücksichtigt.						



Qualitative Personalanalyse

- **Ausbildung/ Qualifikation in Relation zur Stelle**
 - **Servicestation** → 88,24% (sehr guter Wert)
 - 15 von 17 Mitarbeitern mit entsprechender Fachausbildung
 - zwei Mitarbeiter ohne passende Ausbildung
 - **Team Seen/Friedhof** → 62,50% (guter Wert in Anbetracht der Aufgaben)
 - 2 von 4 Mitarbeitern mit entsprechender Fachausbildung
 - ein Mitarbeiter mit artverwandter Ausbildung
 - ein Mitarbeiter ohne passende Ausbildung
- **Wichtigste Empfehlung:** Hohes Ausbildungsniveau sowie regelmäßige Fortbildungen (mind. eine Fortbildung pro Mitarbeiter und p. a.) beibehalten



Qualitative Personalanalyse

Servicestation

Auswertung der Ausbildungsstruktur - Servicestation

Arbeitsbereich	Mitarbeiter	Fachausbildung vorhanden	artverwandte Ausbildung	keine passende Ausbildung	Ausbildung in Prozent
Servicestation	17	15	0	2	88,24%
Summe	17	15	0	2	88,24%
Es sind nur Mitarbeiter in einem aktiven Beschäftigungsverhältnis berücksichtigt.					
Mitarbeiter mit Fachausbildung werden zu 100% ausgebildet gezählt. Mitarbeiter mit artverwandter Ausbildung werden zu 50% ausgebildet gezählt.					

Team Seen/Friedhof

Auswertung der Ausbildungsstruktur - Team Seen/ Friedhof

Arbeitsbereich	Mitarbeiter	Fachausbildung vorhanden	artverwandte Ausbildung	keine passende Ausbildung	Ausbildung in Prozent
Team Seen/ Friedhof	4	2	1	1	62,50%
Summe	4	2	1	1	62,50%
Es sind nur Mitarbeiter in einem aktiven Beschäftigungsverhältnis berücksichtigt.					
Mitarbeiter mit Fachausbildung werden zu 100% ausgebildet gezählt. Mitarbeiter mit artverwandter Ausbildung werden zu 50% ausgebildet gezählt.					



Qualitative Personalanalyse

- Führerscheinstruktur
 - **Servicestation:** 13 Mitarbeiter können Fahrzeuge über 7,5 t führen (sehr gute und notwendige Ausstattung)
 - **Team Seen/Friedhof:** drei Mitarbeiter können Fahrzeuge bis 7,5 t führen (sehr guter Wert in Anbetracht der Aufgaben)

Auswertung der Führerscheine - Servicestation							
Arbeitsbereich	Mitarbeiter	Fahrerlaubnis PKW		Fahrerlaubnis LKW < 7,5t		Fahrerlaubnis LKW > 7,5t	
Servicestation	17	17	100,00%	13	76,47%	11	64,71%
Summe	17	17	100,00%	13	76,47%	11	64,71%
Es sind nur Mitarbeiter in einem aktiven Beschäftigungsverhältnis berücksichtigt.							

Auswertung der Führerscheine - Team Seen/ Friedhof							
Arbeitsbereich	Mitarbeiter	Fahrerlaubnis PKW		Fahrerlaubnis LKW < 7,5t		Fahrerlaubnis LKW > 7,5t	
Team Seen/ Friedhof	4	3	75,00%	3	75,00%	0	0,00%
Summe	4	3	75,00%	3	75,00%	0	0,00%
Es sind nur Mitarbeiter in einem aktiven Beschäftigungsverhältnis berücksichtigt.							



Qualitative Personalanalyse

■ Krankenstand

- Die Auswertung erfolgt zunächst unter Berücksichtigung aller Krankenstände
- Anschließend erfolgt die Auswertung unter Berücksichtigung von Langzeiterkrankungen
- Als normal anzusehen sind Ausfallwerte von etwa 3,5 % der gesamten Arbeitstage (Grenzwert).

■ Feststellung

- In beiden Bereichen lagen zuletzt signifikante Anstiege von krankheitsbedingten Ausfällen (insb. Langzeiterkrankungen) vor
- Die krankheitsbedingten Ausfälle **ohne Langzeiterkrankungen** lagen zuletzt dennoch um den Grenzwert

- **Wichtigste Empfehlung:** Regelmäßiges, gezieltes Controlling der Krankenstände. Ggf. Kompensation durch temporäres ext. Personal



Qualitative Personalanalyse

■ Servicestation

Vergleich Krankenstände - Servicestation						
Jahr	Krankheitstage gesamt	%- Anteil gesamt	Anzahl langzeitkranker MA	Krankheitstage bereinigt*	%-Anteil bereinigt*	Allevo-Grenzwert
2019	256,0	8,31%	2	88,0	3,33%	3,50%
2020	260,0	7,88%	4	58,0	2,40%	3,50%
2021	468,0	14,18%	3	103,0	3,90%	3,50%

*: Mitarbeiter mit insgesamt über 30 Krankheitstagen / Jahr wurden nicht berücksichtigt.

Berücksichtigung finden alle Mitarbeiter, die im jeweiligen Auswertungsjahr ganzjährig beschäftigt waren.

Krankenstände nach Arbeitsbereich - Servicestation			
Arbeitsbereich	Krankheitstage 2019	Krankheitstage 2020	Krankheitstage 2021
Servicestation	256,0	260,0	468,0
Summe in Tagen	256	260	468
entspricht Ausfall in Vollzeitstellen von	1,16	1,18	2,13

Berücksichtigung finden alle Mitarbeiter, die im jeweiligen Auswertungsjahr ganzjährig beschäftigt waren.



Qualitative Personalanalyse

■ Team Seen/Friedhof

Vergleich Krankenstände - Team Seen/ Friedhof						
Jahr	Krankheitstage gesamt	%- Anteil gesamt	Anzahl langzeitkranker MA	Krankheitstage bereinigt*	%-Anteil bereinigt*	Allevo-Grenzwert
2019	2,0	0,30%	0	2,0	0,30%	3,50%
2020	3,0	0,34%	0	3,0	0,34%	3,50%
2021	191,0	21,70%	2	10,0	2,27%	3,50%

*: Mitarbeiter mit insgesamt über 30 Krankheitstagen / Jahr wurden nicht berücksichtigt.
Berücksichtigung finden alle Mitarbeiter, die im jeweiligen Auswertungsjahr ganzjährig beschäftigt waren.

Krankenstände nach Arbeitsbereich - Team Seen/ Friedhof			
Arbeitsbereich	Krankheitstage 2019	Krankheitstage 2020	Krankheitstage 2021
Team Seen/ Friedhof	2,0	3,0	191,0
Summe in Tagen	2	3	191
entspricht Ausfall in Vollzeitstellen von	0,01	0,01	0,87

Berücksichtigung finden alle Mitarbeiter, die im jeweiligen Auswertungsjahr ganzjährig beschäftigt waren.



Qualitative Personalanalyse

- Übertragung von Resturlaub
 - Korreliert mit dem Anstieg an Krankheitsausfällen
 - **Servicestation:** (2019 – 2021) → etwa 3 Tage/ Mitarbeiter
 - **Team Seen/Friedhof** (2019 – 2021) → 3 Tage/ Mitarbeiter

Übertragung von Urlaubstagen - Servicestation				
Jahr	durchschnittl. Urlaubsanspruch/MA	Übertrag	Übertrag je Mitarbeiter	Quote bezogen auf Urlaubsanspruch
2019	27,4	35	2,50	9,11%
2020	28,6	38	2,53	8,86%
2021	29,5	60	4,00	13,57%

Berücksichtigung finden alle Mitarbeiter, die im jeweiligen Auswertungsjahr ganzjährig beschäftigt waren.

Übertragung von Urlaubstagen - Team Seen/ Friedhof				
Jahr	durchschnittl. Urlaubsanspruch/MA	Übertrag	Übertrag je Mitarbeiter	Quote bezogen auf Urlaubsanspruch
2019	30,0	7	2,33	7,78%
2020	25,0	4	1,00	4,00%
2021	28,8	25	6,25	21,74%

Berücksichtigung finden alle Mitarbeiter, die im jeweiligen Auswertungsjahr ganzjährig beschäftigt waren.



Qualitative Personalanalyse

- zusätzliche Arbeitsstunden
 - In beiden Bereichen unauffällig (Arbeitsschwankungen)

zusätzliche Arbeitsstunden zum Jahresende - Servicestation			
Jahr	zusätzliche Arbeitsstunden	pro Mitarbeiter (linear)	pro Mitarbeiter pro Monat (linear)
2019	4,9	0,4	0,0
2020	-2,0	-0,1	0,0
2021	7,8	0,5	0,0

Berücksichtigt sind die zusätzlichen Arbeitsstunden von Mitarbeitern, die im jeweiligen Jahr ganzjährig beschäftigt waren und an der Zeiterfassung teilgenommen haben.

zusätzliche Arbeitsstunden zum Jahresende - Team Seen/ Friedhof			
Jahr	zusätzliche Arbeitsstunden	pro Mitarbeiter (linear)	pro Mitarbeiter pro Monat (linear)
2019	0,9	0,3	0,0
2020	1,3	0,3	0,0
2021	1,4	0,3	0,0

Berücksichtigt sind die zusätzlichen Arbeitsstunden von Mitarbeitern, die im jeweiligen Jahr ganzjährig beschäftigt waren und an der Zeiterfassung teilgenommen haben.





Darstellung der wichtigsten Ergebnisse

Aufgabenbestand

(als wichtigste Grundlage der
Personalbedarfsermittlung)

Aufgabenbestand

- Wesentliche Aufgaben beider Bereiche

Aufgabenteilung/-bereiche Servicestation und Team Seen/ Friedhof				
lfd. Nr.	Bezeichnung	Servicestation	Team Seen/ Friedhof	(Zusätzlich) externe Vergabe
1	Grünflächenpflege	x (außer Friedhöfe/ Seen)	x (Friedhöfe/ Seen)	
2	Baumpflege/ Strauchschnitt	x (außer Friedhöfe/ Seen)	x (Friedhöfe/ Seen)	x (Baumkontrollen)
3	Unterhaltung kommunaler Friedhöfe	x (Röglitz, Ermlitz und Burgliebenau)	x (Hohenweiden, Knapendorf, Korbetha, Schkopau)	
4	Reinigung Sinkkästen	x		
5	Instandhaltung öffentlicher Spiel- und Bolzplätze	x		
6	Straßen- und Wegeunterhaltung (unbefestigte Straßen)	x	x (nachrangige Wege (Seen))	x
7	Gebäudeunterhaltung	x	x	
8	Seen (Unterhaltung der Badestellen, Wege etc.)		x	
9	Winterdienst	x		x
10	Zuarbeiten Veranstaltungen	x	x	
11	Flurbereinigung (Entleerung Müllbehälter etc.)	x (außer Friedhöfe/ Seen)	x (Friedhöfe/ Seen)	
12	sonstige Einzelaufträge	x	x	
13	Pflege und Wartung der eigenen Arbeitsmaterialien/ Technik	x	x	



Aufgabenbestand

■ Wichtigste Empfehlungen

- Konkretisierung des bestehenden Aufgabenkataloges der Servicestation
- Aufstellen eines (schriftlich fixierten) Aufgabenkataloges im Team Seen/ Friedhof
- Definition und Verabschiedung von Leistungs-/Pflegestandards
- Katasterwesen
 - Aufbau (sofern noch nicht vorhanden) und lfd. Pflege haftungsrechtlich notwendiger Kataster (bspw. Spielplätze, Bäume etc.)
 - digitale Arbeitsweise/ Nutzung der Katasterdaten und haftungsrechtlichen Kontrollen





Darstellung der wichtigsten Ergebnisse

**Personalbedarfsermittlung
Servicestation und Team Seen/Friedhof**

Personalbedarfsermittlung - Grundsätzliches

- Personalbedarfsermittlung über **zwei verschiedene Varianten**
 - Mittlere Bearbeitungszeiten (mbZ) ↔ Aufgaben-/Flächenbestand
 - allgemeine Richtwerte pro Einwohner
- **Rahmenbedingungen**
 - Witterungsbedingungen
 - Verwaltungs-/ Kommunalpolitische Schwerpunkte (politische Entscheidungen)
 - Infrastrukturelle Gegebenheiten
 - *Leistungsfähigkeit und -wille der Mitarbeiter*



Personalbedarfsermittlung - Grundsätzliches

- Aktuelle Fremdvergaben:

Fremdvergaben im Aufgabenbereich Servicestation und Team Seen/ Friedhof - Gemeinde Schkopau				
			2022	
Vergabe	Ausführung durch	Anteil Personalkosten	Betrag	entspr. Stellenanteile
Straßenreinigung (inkl. Sinkkästen)	HBS Bau- und Service GmbH + Co KG / Horn Verkehrstechnik Halle GmbH	50,00%	70.000 €	0,80 VZÄ
Winterdienst	HBS Bau- und Service GmbH + Co KG / Horn Verkehrstechnik Halle GmbH	50,00%	70.000 €	0,80 VZÄ
Summe			140.000 €	1,61 VZÄ

- Fremdvergaben entsprechen derzeit ca. 1,61 Vollzeitstellen



Personalbedarfsermittlung – 1. Variante

- Personalbedarfsermittlung über mittlere Bearbeitungszeiten (mbZ) ↔ Aufgaben-/Flächenbestand

Zusammenfassung Personalbedarfsermittlung Servicestation			
Aufgabenbereich	Std. p. a.	VZÄ (2022, 39,5 Std.-Woche)	VZÄ (ab 2023 39 Std.-Woche)
Grünpflege SOLL	11.542,2 h	7,13 VZÄ	7,22 VZÄ
Spielplätze SOLL	1.351,0 h	0,83 VZÄ	0,85 VZÄ
Straßen, Wege, Plätze, Straßen- reinigung SOLL (exkl. Fremdleistung)	6.654,3 h	4,11 VZÄ	4,16 VZÄ
Winterdienst SOLL (exkl. Fremdleistung)	2.940,2 h	1,82 VZÄ	1,84 VZÄ
Gebäude-Hochbauunterhaltung SOLL (pauschaler Ansatz anhand ILV)	384,0 h	0,24 VZÄ	0,25 VZÄ
Veranstaltungen SOLL	1.364,0 h	0,84 VZÄ	0,85 VZÄ
Sonstiges (Fremdtransporte, Wartung der Technik, Sonderaufträge etc.)	1.300,0 h	0,80 VZÄ	0,81 VZÄ
Seen/ Badestrände SOLL	0,0 h	0,00 VZÄ	0,00 VZÄ
Friedhöfe SOLL (exkl. Fremde Schließkräfte)	299,2 h	0,18 VZÄ	0,19 VZÄ
Zwischensumme	25.834,8 h	15,97 VZÄ	16,18 VZÄ
Sonstiges, nichterfasste Tätigkeiten (7%) z.B. Rust-/Fahrzeiten, Transportwege u.v.m.	1.808,4 h	1,12 VZÄ	1,13 VZÄ
Leitung Servicestation 1:25	1.105,7 h	0,68 VZÄ	0,69 VZÄ
Verwaltungstätigkeiten 1:35	821,4 h	0,51 VZÄ	0,51 VZÄ
Zwischensumme	1.927,1 h	1,19 VZÄ	1,21 VZÄ
GESAMT SOLL in Stunden	27.762,0 h	17,16 VZÄ	17,38 VZÄ
Stellenanteile IST	-	16,55 VZÄ	-
Abweichung SOLL-IST	-	-0,61 VZÄ	-
Bemerkung	<p>Im IST nicht berücksichtigt sind Abwesenheiten im Rahmen des Bereitschaftsdienstes FFW/ Wasserwehr sowie krankheitsbedingte Ausfälle.</p> <p>Auch die externen Leistungen (ca. 1,61 VZÄ für beide Bereiche: Winterdienst, Straßenreinigung, Schließdienst) müssen, bei zukünftiger Durchführung in Eigenleistung, zusätzlich hin-zugerechnet werden.</p>		

Zusammenfassung Personalbedarfsermittlung Team Seen/ Friedhof			
Aufgabenbereich	Std. p. a.	VZÄ (2022, 39,5 Std.-Woche)	VZÄ (ab 2023 39 Std.-Woche)
Grünpflege SOLL	-	-	-
Spielplätze SOLL	-	-	-
Straßen, Wege, Plätze, Straßen- reinigung SOLL (exkl. Fremdleistung)	5,3 h	0,003 VZÄ	0,003 VZÄ
Winterdienst SOLL (exkl. Fremdleistung)	-	-	-
Gebäude-Hochbauunterhaltung SOLL (pauschaler Ansatz anhand ILV)	-	-	-
Veranstaltungen SOLL	-	-	-
Sonstiges (Fremdtransporte, Wartung der Technik, Sonderaufträge etc.)	150,0 h	0,09 VZÄ	0,09 VZÄ
Seen/ Badestrände SOLL	2.493,4 h	1,54 VZÄ	1,56 VZÄ
Friedhöfe SOLL (exkl. Fremde Schließkräfte)	3.710,8 h	2,29 VZÄ	2,32 VZÄ
Zwischensumme	6.359,6 h	3,93 VZÄ	3,98 VZÄ
Sonstiges, nichterfasste Tätigkeiten (4%) z.B. Rust-/Fahrzeiten, Transportwege u.v.m.	254,4 h	0,16 VZÄ	0,16 VZÄ
Leitung Team Seen/ Friedhof 1:25	264,6 h	0,16 VZÄ	0,17 VZÄ
Verwaltungstätigkeiten 1:35	196,5 h	0,12 VZÄ	0,12 VZÄ
Zwischensumme	461,1 h	0,28 VZÄ	0,29 VZÄ
GESAMT SOLL in Stunden	6.820,7 h	4,22 VZÄ	4,27 VZÄ
Stellenanteile IST	-	3,38 VZÄ	-
Abweichung SOLL-IST	-	-0,84 VZÄ	-
Bemerkung	<p>Im IST nicht berücksichtigt sind krankheitsbedingte Ausfälle.</p> <p>Auch die externen Leistungen (ca. 1,61 VZÄ für beide Bereiche: Winterdienst, Straßenreinigung, Schließdienst) müssen, bei zukünftiger Durchführung in Eigenleistung, zusätzlich hin-zugerechnet werden.</p>		



Personalbedarfsermittlung – 1. Variante

- Personalbedarfsermittlung über mittlere Bearbeitungszeiten (mbZ) ↔ Aufgaben-/Flächenbestand

		Bestand	Berechnungseinheit	Ø SOLL-Aufwand je Leistungseinheit	Leistungsmenge - SOLL	Ø Aufwand Std. p. a.	VZA 2022	VZA 2023	Bemerkung - Erläuterung
Unterhaltung gemischt gärtnerische Grünflächen (inkl. Grünflächen Spiel-/Bolzplätze)									
1	Kleinrasenflächen (gemischt)	82.291,69	m²	0,55 Min/m²/Jahr	82.291,69 m²	754,3 h	0,47 VZÄ	0,47 VZÄ	(bei ca. 15 Pflege-/Mähdurchgänge)
2	Großrasenflächen	459.715,15	m²	0,35 Min/m²/Jahr	459.715,15 m²	2.681,7 h	1,66 VZÄ	1,68 VZÄ	(bei ca. 5-7 Pflege-/Mähdurchgänge)
	<i>Formhecke</i>		<i>lfd. m</i>	<i>4,5 Min/m²/Jahr</i>	-	-	-	-	<i>(bei 2 Pflegedurchgängen/Jahr)</i>
	<i>Feldhecke</i>		<i>lfd. m</i>	<i>1,5 Min/m²/Jahr</i>	-	-	-	-	<i>(bei 1 Pflegedurchgang/Jahr)</i>
3	Gräben	in 1-3, 9 enthalten	km	2 Std./km/Jahr	-	-	-	-	
4	sonst. Platz- und Wegeflächen	in 1-3, 9 enthalten	m²	0,25 Min/m²/Jahr	-	-	-	-	vgl. Parkplatzflächen (0,25 Min/m²/Jahr)
5	Wechsellpflanzfläche Beet/ Rabatte	8.677,07	m²	35 Min/m²/Jahr	8.677,07 m²	5.061,6 h	3,13 VZÄ	3,17 VZÄ	Frühjahrs- und Sommerbepflanzung, mit ca. 1.700 Neupflanzungen p. a.
6	,	1.700,00	St.	5 Min/St/Jahr	1.700 St	141,7 h	0,09 VZÄ	0,09 VZÄ	-
	<i>Rosen</i>		<i>m²</i>	<i>20 Min/m²/Jahr</i>	-	-	-	-	
	<i>Dauerpflanzflächen: Bodendecker und Sonstige Stauden/Mischpflanzungen und Stauden</i>		<i>m²</i>	<i>1,25 Min/m²/Jahr</i>	-	-	-	-	
			<i>m²</i>	<i>2 Min/m²/Jahr</i>	-	-	-	-	<i>(bei 2 Pflegedurchgängen/Jahr)</i>
7	Unkraut beseitigen	120	h	siehe Anmerkung	120,0 h	120,0 h	0,07 VZÄ	0,08 VZÄ	gem. Ortskalkulation (2018)
Zwischensumme						8.759,3 h	5,41 VZÄ	5,48 VZÄ	



Personalbedarfsermittlung – 2. Variante

- Personalbedarfsermittlung über allgemeine Richtwerten pro Einwohner, in 4 (5) Schritten:
- Schritt 1

Personalbedarf Bauhof Gemeinde Schkopau - Schritt 1							
	Niedriger Aufgabenbestand	niedriger bis normaler Aufgabenbestand	Normaler Aufgabenbestand	erhöhter Aufgabenbestand	Hoher Aufgabenbestand	IST - Gemeinde Schkopau	Differenz
Kennzahl Mitarbeiter/1000 EW	1,5	1,625	1,75	1,875	2	1,82	0,07
Min./Max-Werte Mitarbeiter in Gemeinde Schkopau	16,41	17,77	19,14	20,51	21,87	19,93	0,79

- Kategorie: „Normaler Aufgabenbestand“ (zzgl. Sonderaufgaben (Seen) → Schritt 4)



Personalbedarfsermittlung

- Schritt 2: Berücksichtigung der **Fremdvergaben**:

Personalbedarf Bauhof Gemeinde Schkopau - Schritt 2	
Durch Kennziffern ermittelter Bedarf	19,14
abzüglich Fremdvergaben	1,61
Summe tatsächlicher Bedarf (SOLL)	17,53
Summe tatsächliche Stellenanteile (IST)	19,93
Differenz IST-SOLL	2,40



Personalbedarfsermittlung

- Schritt 3: Berücksichtigung der **Rüst- und Wegezeiten**:

Personalbedarf Bauhof Gemeinde Schkopau - Schritt 3	
Durch Kennziffern ermittelter Bedarf	19,14
abzüglich Fremdvergaben	1,61
Zuschlag Rüst- und Wegezeiten - 7%	1,23
Summe tatsächlicher Bedarf (SOLL)	18,76
Summe tatsächliche Stellenanteile (IST)	19,93
Differenz IST-SOLL	1,17



Personalbedarfsermittlung

- Schritt 4: Berücksichtigung der **Sonderaufgaben**:

Personalbedarf Bauhof Gemeinde Schkopau - Schritt 4	
Durch Kennziffern ermittelter Bedarf	19,14
abzüglich Fremdvergaben	1,61
Zuschlag Rüst- und Wegezeiten - 7%	1,23
Zuschlag Sonderaufgabe - zusätzliche Aufgaben (Seen)	1,56
Summe tatsächlicher Bedarf (SOLL)	20,32
Summe tatsächliche Stellenanteile (IST)	19,93
Differenz IST-SOLL	-0,39



Personalbedarfsermittlung

- Informativ (Schritt 5)
Reale Situation:

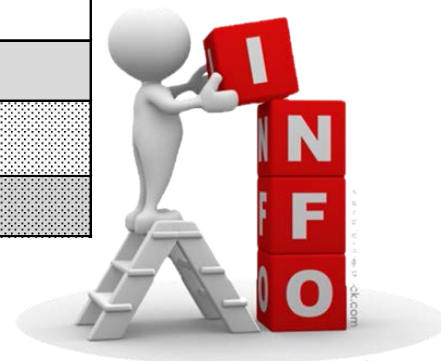
Personalbedarf Bauhof Gemeinde Schkopau - Schritt 5	
Durch Kennziffern ermittelter Bedarf	19,14
abzüglich Fremdvergaben	1,61
Zuschlag Rüst- und Wegezeiten - 7%	1,23
Zuschlag Sonderaufgabe - zusätzliche Aufgaben (Seen)	1,56
Summe tatsächlicher Bedarf (SOLL)	20,32
Stellenanteile laut Stellenplan	19,93
abzüglich tatsächl. Krankheitsauffall	1,79
Summe tatsächliche Stellenanteile (IST)	18,14
Differenz IST-SOLL	-2,18



Personalbedarfsermittlung - Fazit

- Deutliche Unterschiede der beiden Ermittlungsvarianten
- Es besteht ein **Personalbedarf von 0,40 VZÄ bis 1,45 VZÄ**

Bezeichnung	Variante 1 (Fallzahlen)		Variante 2 (EW-Richtwerte)
	Servicestation	Team Seen/ Friedhof	
SOLL-Bedarf	17,16 VZÄ	4,22 VZÄ	20,32 VZÄ
IST-Stellenanteile	16,55 VZÄ	3,38 VZÄ	19,93 VZÄ
Differenz	-0,61 VZÄ	-0,84 VZÄ	<u>-0,39 VZÄ</u>
	<u>-1,45 VZÄ</u>		
Fremdvergaben	1,61 VZÄ		bereits im ermittelten SOLL berücksichtigt
Differenz	<u>-3,06 VZÄ</u>		<u>-0,39 VZÄ</u>
Krankheitsausfälle	1,49 VZÄ	0,30 VZÄ	1,79 VZÄ
Differenz	-4,85		3,18 VZÄ



Personalbedarfsermittlung – Allg. Hinweise

- Ein personeller Überhang oder Bedarf kann generell mit unterschiedlichen Parametern gesteuert werden. Diese sind u. a.:
 - Verschiebung des Anteils von Eigen- oder Fremdleistungen
 - Qualität der Leistungserbringung
 - Ausführung oder Verlagerung atypischer Aufgaben
 - Mechanisierung und Automatisierung der Aufgabenausführung
 - Organisatorische Optimierung
 - Etc.





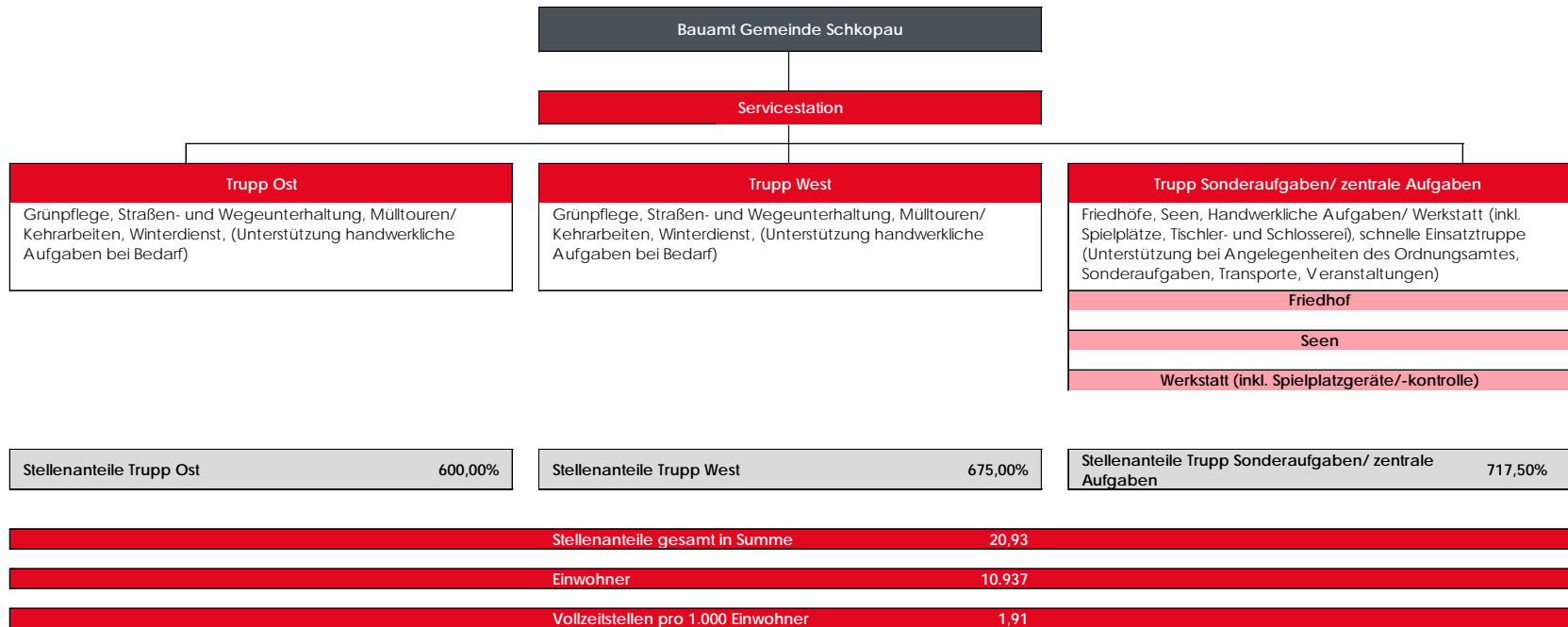
Darstellung der wichtigsten Ergebnisse

Aufbauorganisation

Aufbauorganisation – SOLL-Vorschlag

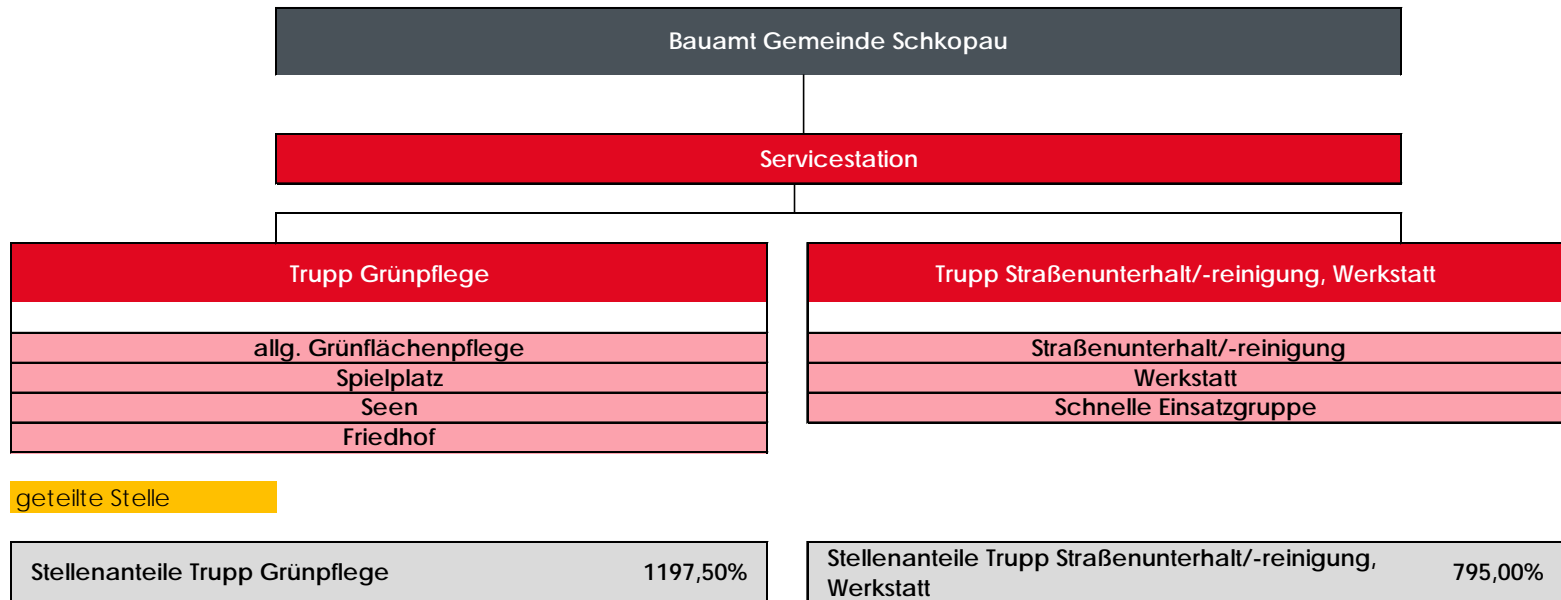
- Empfehlung: Zusammenführung der beiden aktuell getrennten Organisationseinheiten
- SOLL-Vorschlag in zwei Varianten

Organigramm Gemeinde Schkopau - Servicestation SOLL - Variante 1



Personalbedarfsermittlung – SOLL-Vorschlag 2

Organigramm Gemeinde Schkopau - Servicestation SOLL - Variante 2





Darstellung der wichtigsten Ergebnisse

Auftragswesen und Leistungserfassung

Leistungserfassung und Auftragswesen

- Generell
 - **Einhaltung des Auftragnehmer-Auftraggeber-Prinzips !**
 - verbindliche und schriftliche Auftragsauslösung
 - verbindliche Definition der Auftraggeber
 - Benennung fester Ansprechpartner
- Auftragserteilung inkl. Angabe der zu bebuchenden Haushaltsstelle und der vorherigen Überprüfung der verfügbaren Mittel
- Kanalisierung der Auftragseingänge über die Schnittstelle Bauamts-/Ordnungsamtsleiter ↔ Servicestationsleiter
- Erlass einer Dienstanweisung bezüglich der Auftragsvergabe



Leistungserfassung und Auftragswesen

- In kommunalen Betrieben gibt es zwei grundlegende Kernprozesse:
 - Auftragswesen
 - Leistungserfassung
- Sind diese nicht optimal ausgestaltet ergibt sich für alle Beteiligten eine unklare Sachlage
 - Verwaltung: Was machen unsere Mitarbeiter eigentlich?
 - Servicestation/ Team Seen/ Friedhöfe: Ist die Verwaltung mit uns zufrieden?
 - Gemeinderat: Was machen die Mitarbeiter eigentlich? Warum sind die Kosten so hoch?
 - ...



Auftragswesen

- Bewertung der an die Servicestation gestellten Aufträge hinsichtlich der Kriterien Zeit und Fachlichkeit
- Priorisierung der eingehenden Aufträge durch die Leitung der Servicestation
- Digitale Erfassung bzw. Erweiterung aller der Servicestation übertragenen Aufträge in einer Excel-Liste (bzw. Bauhofsoftware)
- Kategorisierung und Nummerierung aller Aufträge als Vorarbeit für die Leistungserfassung
- Definition und Vereinbarung von Dauer- und Einzelaufträgen (80%/20%), *bereits in weiten Teilen umgesetzt*
- Definition der Leistungsstandards vom zuständigen Gremium beschließen lassen



Auftragswesen

- Auftraggeber in Kenntnis setzen, dass Einzelaufträge eines zeitlichen Vorlaufs bedürfen und bis auf absolute Ausnahmen nicht sofort bearbeitet werden
- Beibehalten der geregelten wöchentlichen Aufgabenplanung (für die Folgewoche) mit frühzeitiger Bekanntmachung an die Mitarbeiter
- Rückmeldung an den Auftraggeber über Erledigung eines Einzelauftrages



Leistungserfassung

1.6100/1	Städteplanung
	Arbeiten für Haushaltstelle
1.6300/1	Gemeindestraßen, Brücken, Stege
	Arbeiten für Haushaltstelle
1.6700/1	Straßenbeleuchtung
	Arbeiten für Haushaltstelle



- Gemeinsame Definition und Festlegung der grundlegenden Systematik zur Erfassung der Leistungen, ggf. unter Hinzuziehen eines (externen) Steuerexperten (Umsatzsteuernovellierung §2 UStG)
- Rapporte neu konzipieren bzw. um die genannten Parameter ergänzen. Viertelstundengenaue Erfassung
- Einführung einer volldigitalen Leistungserfassung
- Aufstellung einer Tätigkeiten-Systematik, um die Leistungserfassung zu vereinheitlichen



Auftragswesen und Leistungserfassung – Warum?

- Schlüssiges Auftragswesen ermöglicht schlüssige Rapportierung
- Schlüssige Rapportierung ermöglicht schlüssige Leistungserfassung
- Schlüssige Leistungserfassung ermöglicht schlüssige Auswertungen:
 - Personalbedarf?
 - Auslastung der Fahrzeuge und Materialien?
 - Was kostet was?
 - Kostenbewusstsein schaffen!



Kostenrechnung

- Kostenrechnung - bisherige Situation:
- Personalkostensatzkalkulation
 - Für die Servicestation gibt es eine Personalkostensatzkalkulation aus dem Jahr 2019 (Stundenlohn 38 €)
 - Im Team Seen/ Friedhof gibt es keine Kostenkalkulationen
- **Wichtigste Empfehlung:** Aktualisierung des Personalkostensatzkalkulation und ggf. Kalkulation von Fahrzeug- und Gerätekostensätzen (bei Bedarf)
- Jährliche Verifizierung der Kostensätze





Herzlichen Dank!

Ihre Fragen?