

Abschlussbericht

1. Vorbemerkungen und Ergebnis

Vorbemerkungen:

Der FD 32 stellte im August 2016 anlässlich der erfolgten Personalverstärkung im Veterinärbereich (2015) und im Zuge einer Umstrukturierung in der Lebensmittelaufsicht (2016) einen Antrag auf eine Organisationsuntersuchung. Nach einem Sondierungsgespräch zwischen Abt.Ltg. 32.1, AGL 32.1.2, Personalrat und Sachbearbeitung Organisation (Orga) wurde im Einvernehmen mit der FDL 32 beschlossen, eine Organisationsuntersuchung mit Stellenbemessung auf der Grundlage von Prozessbeschreibungen, mittleren Bearbeitungszeiten und fortschreibungsfähigen, nachhaltigen Fallzahlen für die gesamte AG 32.1.2 durchzuführen. Die Organisationsuntersuchung sollte nach Rückfrage bei den Mitarbeitern/-innen mit den üblichen Interviews erfolgen. Die letzte Organisationsuntersuchung nur in der LMK datiert aus 2006 und basierte auf klassischen Fallzahlen und Erhebungen am Arbeitsplatz, die nicht nachhaltig fortgeschrieben wurden.

Der Ablauf der Organisationsuntersuchung ist erschwert durch die hohe Arbeitsbelastung in der AG 32.1.2, die u. a. auf die laufende, zweijährige Ausbildung (1 LMK), krankheitsbedingte Ausfälle und auf die akute Lage „Vogelgrippe“ und „Tierauffangstelle“ zurückzuführen ist.

Es wurden in zahlreichen Workshops (jeweils freitags von 09:00 – 12:30 Uhr) in einem gemeinsamen Kraftakt die Kern- und Teilprozesse der Bereiche Lebensmittelkontrolle (LMK), Verwaltung und Veterinäraufgaben beschrieben, mittlere Bearbeitungszeiten und Fallzahlen erarbeitet und die Stellenbemessung abgeschlossen.

Es wurden 8 Interviews mit allen Mitarbeitern/-innen geführt.

Da sich schon nach den ersten Interviews bereits ein Schwerpunkt mit der „technische Ausstattung“ herausstellte, wurde ein Zwischenbericht dazu gefertigt und an die Beteiligten weitergereicht, damit zeitnah bereits Schritte seitens des FD 32 eingeleitet werden konnten. Inhaltlich kann daher auf den Zwischenbericht (Anlage) verwiesen werden. Die Angelegenheit wird hier nicht weiter erörtert.

Das Aufgabengebiet der Arbeitsgruppe hat erhebliche Außenwirkung und steht besonders in Krisensituationen (Behinderung von Betriebsabläufen bei personellen Ausfällen, Betriebsschließungen, Tierseuchen etc.) schnell im Fokus der Öffentlichkeit. Seit geraumer Zeit prägt die praktische und vertragliche Neuordnung der Tierauffangstelle die öffentliche Diskussion. Zu den personellen Auswirkungen dieses Aufgabengebiets wird weiter unten gesondert berichtet.

Der Abschlussbericht wird der Fachdienst-, Abteilungs- und Arbeitsgruppenleitung, dem Personalrat und den Mitarbeitern/-innen der Arbeitsgruppe im August 2017 vorgestellt und erörtert. Eine vorherige Vorstellung war aus Termingründen nicht möglich.

Die Kern- und Teilprozesse und die mittleren Bearbeitungszeiten wurden als Grundlage der Berechnung festgelegt bzw. fundiert eingeschätzt. Prozessorientierte Vergleichszahlen des Deutschen Städtetages, der KGSt und anderer Verwaltungen sind kaum vorhanden und konnten daher nur bedingt hinzugezogen werden. Ähnlich gelagerte Prozesse innerhalb der Stadtverwaltung konnten zum Teil als Plausibilitätskontrolle dienen.

Die Prozessbeschreibungen liegen in diesem Fall zunächst als „Ist-Beschreibung“ vor und belegen die nötige Stellenbemessung, um alle Aufgaben der Arbeitsgruppe beim derzeitigen, reduzierten Fallaufkommen in der derzeit möglichen Qualität abzuarbeiten. Unter anderem die Häufigkeit der unterschiedlichen Betriebskontrollen musste aufgrund folgender Umstände und trotz unterstützender Maßnahmen seit mindestens Mai 2016 „nach unten“ angepasst werden:

Organisationsuntersuchung Fachdienst Bürgerservice, öffentliche Sicherheit und Ordnung (FD 32), Abt. Ordnungsangelegenheiten (Abt. 32.1), AG Veterinär- und Lebensmittelaufsicht (AG 32.1.2)

- Eine frei gewordene Planstelle in der LMK (insgesamt 3 Planstellen) konnte nicht mit einem ausgebildeten LMK besetzt werden. Dieses Problem besteht bundesweit (Fachkräftemangel bei LMK). Es wird seit Mai 2015 ein Mitarbeiter auf der regulären Planstelle zum LMK ausgebildet und kann noch nicht voll und eigenverantwortlich als LMK eingesetzt werden. Die Ausbildungsdauer beträgt 2 Jahre bis Ende April 2018.
- Langzeiterkrankung 1 LMK
- Die Vogelgrippe hat Personalkapazitäten gebunden und es waren Prioritäten zu setzen.
- Die Arbeiten zur praktischen und vertraglichen Neuordnung der Tierauffangstelle mit allen damit verbundenen Problemen und Wendungen hat erhebliche Personalkapazitäten - teils seit Jahren – gebunden.

Insofern bildet die „Ist-Beschreibung“ eine Qualität ab, die zwar kurzzeitig verantwortet werden kann, aber sicher langfristig nicht ausreichend ist, um die Sicherheit der Bürgerinnen und Bürger auf dem Gebiet des Amtlichen Tierschutzes, der Tierseuchenabwehr und der Lebensmittelkontrolle auf Dauer zu gewährleisten.

Daher wurde hier zum Vergleich und als Entscheidungshilfe für interne Zwecke und die städtischen Gremien eine „Soll-Beschreibung“ erarbeitet, die eine gesetzeskonforme Qualität der Aufgabenerledigung beschreibt. Die Daten sind gestützt auf gesetzliche Vorgaben, fachspezifische Erfahrungswerte und fundierte Einschätzungen der Fachleute vor Ort.

Es liegt nunmehr eine fortschreibungsfähige Stellenbemessung für die Arbeitsgruppe vor. Der Anlage sind das Gesamtergebnis und die Einzelheiten zu entnehmen. Das Gesamtergebnis ist aus Sicht der Mitarbeiter/-innen, der Fachdienstleitung 32, der Abteilungsleitung 32.1 und der Orga sowie des Personalrats der Verwaltung nachvollziehbar.

Die Fallzahlen werden im FD 32 ab sofort anhand der einvernehmlich definierten Kern- und Teilprozesse **zwingend fortgeschrieben** und regelmäßig im FD 32 ausgewertet.

Eine gemeinsame Überprüfung der Stellenbemessung anhand der dann vorhandenen Daten ist für das IV. Quartal 2019 vorgesehen (2 – Jahres – Rhythmus).

Ergebnis:

Die „Ist-Beschreibung“ weist einen zusätzlichen Personalbedarf

von 1,27 Vollzeitäquivalent (VZÄ) aus.

Die „Soll-Beschreibung“ weist einen zusätzlichen Personalbedarf

von 2,44 VZÄ aus.

Für die Umsetzung wird vorgeschlagen, die „Soll-Beschreibung“ als Basis zu Grunde zu legen, um den gesetzlichen Vorgaben nachzukommen.

Folgende Maßnahmen werden vorgeschlagen:

- Es wird eine zusätzliche Planstelle auf Dauer für eine/n LMK in den Stellenplan aufgenommen. Auf dieser Planstelle wird ein/e weitere/r LMK zum 01.09.17 eingestellt, 2 Jahre ausgebildet und danach eigenverantwortlich eingesetzt.
- Es werden zusätzlich 1 VZÄ ab sofort für den Bereich Veterinärwesen und Verwaltung zur Verfügung gestellt. Die genaue Aufteilung wird mit Verlagerung von Aufgaben hin zur Verwaltung bis zur Erstellung einer Ratsvorlage durch den FD 32 ermittelt.
- Die restlichen Personalanteile von 0.44 VZÄ werden derzeit nicht umgesetzt, da insbesondere mit einer Reduzierung des Arbeitsaufwandes hinsichtlich der „Tierauffang-

stelle“ zu rechnen ist.

- Eine Fortschreibung des Personalbedarfs erfolgt im IV. Quartal 2019.

2. Schwerpunkte der Unterstützungsansätze

Die Schwerpunkte der Unterstützungsansätze sind in einer Tabelle zusammengefasst. Die Tabelle ist als Anlage beigefügt.

Zusätzliche Anmerkungen der Orga:

Wiederkehrende Aufgaben (Stellenbemessung)

Das vorstehende Ergebnis des Stellenbemessungsverfahrens wird der Ratsversammlung in einer Vorlage dargestellt und die entsprechenden Planstellen beantragt. Der FD 32 erstellt die Vorlage und stellt die Mitzeichnung des FD 20 (Haushalt) und FD 10 (Stellenplan) sicher.

Bei Auswertung der Ergebnisse wurde u. a. festgestellt, dass Personalkapazitäten im Veterinärbereich fehlen, hingegen in Teilen der Verwaltung „noch Luft“ ist. Gleichzeitig führt die Verwaltung in Teilen heute schon Aufgaben der Veterinärinnen bei Engpässen aus (Milchtrockenwerk). Hier sollte der Einsatz der Verwaltung deutlich erhöht und verstetigt werden, um eine (kostengünstige) Entlastung für die Veterinärinnen zu schaffen. Dies geschieht auch im Hinblick auf den Bau und den Betrieb des neuen Käsewerks, wo derartige Routineaufgaben in der Zukunft zu vermuten sind. Der FD 32 sollte zeitnah die geeigneten Aufgaben benennen und neu verteilen. Hierzu liefern die Ergebnisse des Stellenbemessungsverfahrens die faktenbasierte Grundlage.

Ähnliches gilt für die neu geschaffene Funktion der 1. Sachbearbeitung LMK. Hier wäre ein verstärkter Einsatz in Hochrisikobetrieben zur Entlastung der Veterinärinnen denkbar und angebracht.

Eine Verteilung der Aufgaben nach dem für die Aufgabenerledigung notwendigen, ausreichenden Ausbildungsgrad sollte dabei grundsätzlich das Ziel sein.

Nachhaltige Ausbildung und Sicherstellung der Qualität LMK

Im Wesentlichen ist für den Bereich der LMK festzustellen, dass es einen bundesweiten Engpass bei der Einstellung von ausgebildeten LMK gibt. Viele Kommunen sind dazu übergegangen, Bewerber/-innen ohne Zusatzausbildung zum LMK einzustellen und „on the Job“ auszubilden. Diesen Weg sollte Neumünster auch gehen, um nachhaltig die gesetzlich vorgeschriebene Kontrollfunktion sicherstellen zu können. Eine zusätzliche Planstelle ist dazu einzurichten und ab dem 01.09.17 zu besetzen. Spätere Besetzungen sind abhängig von der Personallage (Rentenbezug vorhandener Kräfte, Krankheit) und den Fallzahlen. In Vorbereitung der Entscheidung und aus der aktuellen Notwendigkeit heraus wurde die Struktur der LMK bereits insoweit angepasst, dass die bundesweit geregelte Ausbildung zum größten Teil vor Ort reibungslos und fundiert geleistet werden kann.

Eine abgestufte Eingruppierung auf der zusätzlichen Planstelle „LMK in Ausbildung“, die sich am Grad der Übernahme der endgültigen Tätigkeit und am erfolgreichen Abschluss der Ausbildung orientiert, ist noch im Detail abzustimmen. Nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung und vollem Einsatz als LMK wird die den Aufgaben entsprechende Entgeltgruppe des TVöD gewährt.

Krisenbewältigung

Die Organisationsuntersuchung wurde massiv begleitet von der „Vogelgrippe“ und den Arbeiten zur Neuordnung der „Tierauffangstelle“. Diese Aufgaben haben gerade die Veterinärinnen zusätzlich zum täglichen Geschäft erheblich belastet und lösten zum Teil Stresssymptome aus. Stress ist nicht immer vermeidbar, doch die Auswertung der Ergebnisse lässt die Orga raten, sich auf zukünftige Krisensituationen vorzubereiten und

Organisationsuntersuchung Fachdienst Bürgerservice, öffentliche Sicherheit und Ordnung (FD 32), Abt. Ordnungsangelegenheiten (Abt. 32.1), AG Veterinär- und Lebensmittelaufsicht (AG 32.1.2)

diese, soweit es möglich und absehbar ist, vorzuplanen.

Es sollte ein Krisenplan zum Tierseuchenfall erstellt werden. Der „normale“ Krisenfall (verdächtiger Tierkadaver, Sperrgebiete, Verfügungen) wurde bereits nach den Erfahrungen der letzten Jahre in die Stellenbemessung aufgenommen. Im Krisenplan sollte abgestuft nach Eskalationsstufen (Keulungsmaßnahmen, mehrere Keulungsmaßnahmen etc.) die eingeschränkte Aufgabenerledigung der Routineaufgaben beschrieben werden bis hin zu dem Fall, dass der städtische Katastrophenschutzstab als Unterstützung einberufen werden muss. Zudem fehlt eine Überstundenregelung im notwendigen Bereitschaftsdienst im Tierseuchenfall (siehe FD 53).

Für die veterinärfachliche Bearbeitung der bisherigen „Tierauffangstelle“ des Tierschutzvereins fallen nach der entsprechenden Prozessbeschreibung 820 Stunden Arbeitszeit pro Jahr an (4 Stunden pro Arbeitstag bei 205 Arbeitstagen nach KGSt).

Das ist eine halbe Planstelle einer Veterinärin.

Die Orga stellt hier im Vergleich mit anderen Fachdiensten, die sich bei der Bearbeitung ihrer Aufgaben Dritter (auch Ehrenamt) bedienen eine erhebliche Abweichung vom Arbeitsaufkommen fest. Es ist nicht hinnehmbar, dass auf der Grundlage des (alten) Vertrages mit dem Tierschutzverein, der eigentlich die Stadt entlasten soll, ein so erheblicher Arbeitsaufwand entsteht. Die Gründe sind sicherlich vielfältig, aber für die Zukunft muss dieser Anteil erheblich auf ein normales Maß gesenkt werden.

Möglicherweise hilft die derzeitige Beauftragung des Tierheims in Wasbek, doch sollte ein Zustand, wie er bisher herrschte, vermieden werden z. B. durch eine vertraglich eindeutige Gestaltung, eine fachliche Unterstützung und Beratung des Auftragnehmers bei Bedarf, durch eine regelmäßige, auch mal anlassfreie Betreuung im Sinne einer Kontaktpflege und natürlich auch durch notwendige Kontrollen. Dies sind zumindest einige der Vorgehensweisen anderer Fachdienste mit langjähriger Erfahrung mit Ehrenamt. Selbstverständlich sind Diskrepanzen leider nicht immer zu vermeiden und eine Blockade wie im Fall des Tierschutzvereins lässt jede „Kontaktpflege“ als sehr naiven Ansatz aussehen. Doch vielleicht hilft ein moderat angepasster Ansatz der Zusammenarbeit, solche Entwicklungen zukünftig zu vermeiden.

Damit kein Missverständnis aufkommt:

Bei erwiesenen Missständen muss wirksam eingegriffen werden!

Sonstige Anregungen aus den Interviews

Anlässlich der Interviews mit den 8 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie anlässlich der Workshops, an denen auch die Führungskräfte und der Personalrat teilnahmen, haben sich einige Hinweise und Anregungen ergeben, die in der anliegenden Liste zusammengefasst sind. Die Anregungen sind selbsterklärend und sollten vom FD 32 zeitnah aufgenommen und mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erörtert werden. Bei Bedarf und bei Zustimmung der Interviewten kann die Orga eine anonymisierte Liste der Anregungen erstellen.

Ergebnis:

Die AG 32.1.2 benötigt bei einer auf Dauer gesetzeskonformen Aufgabenerledigung und dem dazugehörigen Fallzahlaufkommen, der eingeschätzten mittleren Bearbeitungszeit (Qualität) und unter Berücksichtigung einer sinnvollen personellen Umsetzung gemäß vorliegender Sollbeschreibung rechnerisch

zusätzlich insgesamt 2,44 Vollzeitäquivalente (VZÄ).

3. Vorschläge der Orga

3.1 Schwerpunkte für Unterstützungsansätze und Fortschreibung der Fallzahlen

Weitere Unterstützungsansätze nach der beigelegten Tabelle werden vom FD 32 weiter verfolgt und der Stand der Umsetzung spätestens im März 2018 im Gespräch zwischen FD 32, Orga und Personalrat erörtert.

Der FD 32 wird die der Stellenbemessung zu Grunde liegenden Fallzahlen regelmäßig erheben, überprüfen und fortschreiben.

Die nächste gemeinsame Überprüfung der Stellenbemessung wird auf Januar 2019 festgelegt.

3.2 Zusätzliche Personalbedarfe

Die Orga schlägt vor, aufgrund der Sollbeschreibung

zunächst 2,0 VZÄ

über einen Ratsbeschluss der AG 32.1.2 sofort zur Verfügung zu stellen und aufgrund der Fallzahlentwicklung weitere Stellenanteile ggf. für den Stellenplan 2019/20 anzumelden.

Die genaue Aufteilung der Planstellen in LMK, Veterinär, Verwaltung ist noch abzustimmen.

Der FD 32 erstellt im Einvernehmen mit dem FD 10 und FD 20 (jeweils Mitzeichnung) sowie kurzfristig eine entsprechende Ratsvorlage.

4. Finanzielle Auswirkungen

Die Mehraufwendungen sind je nach Aufteilung der zusätzlichen Stellenanteile und unter Berücksichtigung einer mögliche Gegenfinanzierung z. B. über ein erhöhtes Gebührenaufkommen in der Ratsvorlage vom FD 32 in Abstimmung mit FD 20 (Mitzeichnung) darzustellen.

Neumünster, den 31.07.17
Fachdienst Zentrale Verwaltung und Personal
Im Auftrage:

(Poltz)