

**Zentrale Verwaltung und Personal
Abt. Personal (-10.2-)**

Neumünster, den 30. März 2017
Sachbearbeiter/in: Herr Brosowski
App.: 23 89
Az.: 10.2 - Br/Ho

Frau
Stadtpräsidentin Schättiger

hier

**Überstunden in der Verwaltung
hier: Große Anfrage der Rathausfraktion Bündnis für Bürger vom
28.02.2017**

Die Rathausfraktion Bündnis für Bürger hat in der o.g. Großen Anfrage darum gebeten, die Fragen nach Fachdiensten und Abteilungen sowie nach Vollzeit- und Teilzeitkräften einzeln aufzuschlüsseln.

Dieser Bitte können wir – auch in Abstimmung mit unserer Behördlichen Datenschutzbeauftragten - aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht nachkommen.

Wir haben auch Fachdienste und Abteilungen mit sehr geringer Personenzahl. Somit könnten dann Rückschlüsse auf einzelne Beschäftigte gezogen werden. Sowohl Gesundheits- und Krankheitsdaten als auch weitere Personalaktendaten zählen zu den vertraulichen und besonders schützenswerten Daten gem. § 11 Abs. 3 Landesdatenschutzgesetz bzw. § 85 Abs. 2 Landesbeamtengesetz.

Vor diesem Hintergrund wird die Große Anfrage der Rathausfraktion Bündnis für Bürger wie folgt beantwortet:

Frage 1:

Wie viele Überstunden und Mehrarbeit haben die Mitarbeiter/Innen der Verwaltung 2015 und 2016 geleistet?

Antwort:

26.413 Stunden in 2015 und 25.500 Std. in 2016

Eine monatliche Aufschlüsselung ist hier nicht möglich, da der monatliche Stand der Arbeitszeitkonten nur dezentral in den Fachdiensten vorliegt und fachdienstweise nur einmal jährlich zentral erhoben wird (Stand 31.12. eines jeden Jahres!).

Frage 2:

Wie viele Überstunden davon waren unbezahlt, ausgezahlt oder in Freizeit abgegolten?

Antwort:

	2015	2016
Ausgezahlt	21.081 Std.	21.418 Std.
Freizeitausgleich	3.731 Std.	3.185 Std.
Unbezahlt (Zeitguthaben)	1.601 Std.	897 Std.

Frage 3:

Wie viele Mitarbeiter/Innen der Verwaltung haben im Jahr 2015/2016 am Wochenende bzw. Sonn- und Feiertagen gearbeitet?

Antwort:

In 2015 haben 229 und in 2016 insgesamt 268 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Wochenende bzw. Sonn- und Feiertagen gearbeitet.

Frage 4:

Gibt oder gab es Überstundenüberhänge aus vorherigen Jahren, die auf das Jahr 2015/2016 übertragen wurden? Wenn ja, wie viele?

Antwort:

Es wurden von 2014 auf 2015 insgesamt 15.128 Überstunden / Mehrarbeit und von 2015 auf 2016 zusammen 16.729 Überstunden / Mehrarbeit übertragen.

Frage 5:

Resultieren die Überstunden aus punktueller Mehrbelastung? oder gibt es in einigen Bereichen strukturelle Gründe? Wenn ja, bitte die Gründe jeweils benennen.

Antwort:

Überstunden können akzeptiert und/oder vom Ausmaß her ohne negative Auswirkungen sein in Zusammenhang mit besonderen, planbaren Aktionen oder durch eine flexible Arbeitszeitregelung gemäß der Überstundenregelung in der gültigen betrieblichen Dienstvereinbarung.

Die Mitarbeiter/-innen belastende Überstunden sind davon deutlich zu unterscheiden und können folgende Ursachen haben:

Die Entstehung von belastenden Überstunden - insbesondere in erheblichem Ausmaß - hat sehr unterschiedliche und meist individuelle und mehrfache Ursachen.

Belastende Überstunden resultieren zum einen aus punktuellen Mehrbelastungen z. B. bei unvorhergesehenen Fallzunahmen (unbegleitete Minderjährige bzw. Flüchtlinge in 2015), bei besonderen Problemlagen (Geflügelpest aktuell), bei krankheitsbedingten Ausfällen über das durchschnittliche Maß hinaus (Grippewelle) oder nicht vorherseh-

baren, organisatorischen Entwicklungen (Häufung der Einarbeitungsfälle in kurzen Abständen).

Zum anderen können die Ursachen auch in der persönlichen Situation zu finden sein (z. B. anfallende Überstunden in der Einarbeitung, individuelles Zeitmanagement oder eingeschränkte Leistungsfähigkeit).

Strukturelle Gründe liegen z. B. bei vorhersehbaren Veränderungen wie z. B. Fallzunahmen oder aufwendigerer Fallbearbeitung aufgrund von Gesetzesänderungen oder nicht vorhersehbaren Fallzunahmen (s. o.) vor, da i. d. R. erst nach entsprechender Kenntnis des sich daraus ergebenden zusätzlichen Personalbedarfs reagiert werden kann/darf und es dann bis zur Umsetzung einer diesbezüglich beschlossenen Drucksache zu einer verzögerten Stellenbesetzung kommt.

Insofern werden im Dienstbetrieb die Situationen, in denen Überstunden eine Rolle spielen, individuell und umfassend mit den Beteiligten (je nach Sachlage Mitarbeiter/-in, Personalrat, Führungskräfte, Abteilung Personal und Sachbearbeitung Organisation) erörtert und gelöst.

Frage 6:

Wie viele Vollzeit- oder Teilzeitstellen entspricht die Zahl der bezahlten Überstunden?

Antwort:

Die Zahl der bezahlten Überstunden entspricht in 2015 insgesamt 11,2 bzw. 11,7 Vollzeitstellen (Beamte bzw. ArbeitnehmerInnen) und in 2016 11,3 bzw. 11,9 Vollzeitstellen.

Eine Berechnung / Darstellung in Teilzeitstellen ist abhängig von der Arbeitszeit der Teilzeitkräfte.

Frage 7:

Wie hoch beziffert sich die Anzahl der krankheitsbedingten Stunden?

Antwort:

Die Anzahl der durch krankheitsbedingte Ausfälle entstandenen Überstunden / Mehrarbeit lässt sich – wenn überhaupt – verlässlich nur mit einem erheblichen und aus hiesiger Sicht mehr als unverhältnismäßigen Aufwand ermitteln bzw. schätzen. Vor diesem Hintergrund ist hier aktuell keine Aussage möglich.

Über den Krankenstand in der Stadtverwaltung wird umfassend im jährlichen Personalbericht und Gesundheitsbericht berichtet.

Frage 8:

Welche Maßnahmen ergreift die Verwaltung zur Kompensation von krankheitsbedingten Ausfällen und dadurch entstandene Mehrbelastung der Mitarbeiter/Innen?

Antwort:

Die Maßnahmen zur Kompensation von krankheitsbedingten Ausfällen werden zunächst einmal „vor Ort“ in den Fachdiensten geprüft und umgesetzt und sind insofern sehr individuell.

In der Regel greift bei unaufschiebbaren Aufgaben (z. B. Aufrechterhaltung von Dienstleistungen / Öffnungszeiten o. ä.) zunächst einmal die in den Geschäfts- und Dienstverteilungsplänen festgelegte Vertretungsregelung.

Darüber hinausgehende weitere Maßnahmen sind beispielsweise:

- Aufgabenkritik mit der Priorisierung von Aufgaben bis hin zur Einschränkung von Dienstleistungen / Öffnungszeiten
- Unterstützung aus anderen Abteilungen / Bereichen des Fachdienstes oder auch innerhalb eines Sachgebietes
- Einbindung von Personalrat, Sachbearbeitung Organisation, Abteilung Personal u. a. bei der Ist-Aufnahme und Entwicklung von Maßnahmen
- Vorübergehende Stundenaufstockungen bzw. der Einsatz von Krankheitsvertretungen bei längerfristigen Ausfällen (in der Regel ab Wegfall Entgeltfortzahlung)
- Organisatorische Maßnahmen (u. a. Durchführung von in- oder auch externen Organisationsuntersuchungen, interne Organisationsberatung)
- Im Einzelfall vorzeitige Wiederbesetzung von Planstellen

Frage 9:

Wie groß war die Fluktuation der Mitarbeiter/Innen? Bitte nach unbefristeten und befristeten Verträgen unterscheiden.

Antwort:

Die Fluktuation in den Jahren 2015 und 2016 stellt sich wie folgt dar:

2015

Eintritte 350
davon befristet 212
davon unbefristet 138

Austritte 315
davon befristet 196
davon unbefristet 119

2016

Eintritte 399
davon befristet 275
davon unbefristet 124

Austritte 374
davon befristet 223
davon unbefristet 151

Frage 10:

Liegen der Verwaltung Erkenntnisse über Mehrbelastung durch anfallende Überstunden im Zusammenhang mit krankheitsbedingten und fluktuationsbedingten Ausfällen vor? Wenn ja, welche Schritte zur Behebung der Problematik wurden, sind oder werden eingeleitet?

Antwort:

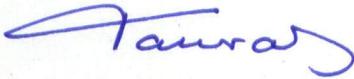
Der Verwaltung liegen solche Erkenntnisse u. a. durch Rückmeldungen aus den Fachdiensten oder auch vom Personalrat vor.

Als weiteres wichtiges Instrument zur Problematisierung und Identifikation von den angesprochenen Arbeitssituationen und Bedingungen haben sich auch Überlastungsanzeigen erwiesen. Hier sind standardisierte und transparente Verfahren zum Umgang mit

Überlastungsanzeigen entwickelt und 2013 in einer Dienstvereinbarung zusammengefasst worden.

Im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements sind in einigen Fachdiensten bereits und werden noch Gefährdungsbeurteilungen psychischer Belastung durchgeführt und bringen hier ebenfalls wertvolle Erkenntnisse. Gleiches gilt für die Verfahren im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM).

Hinsichtlich der Maßnahmen wird hier auch auf die Antwort zu Frage 8 verwiesen. Ergänzend wird aktuell daran gearbeitet, den durch die nicht nur altersbedingte Fluktuation hervorgerufenen Wissenstransfer sicherstellen zu können.



Dr. Olaf Tauras
Oberbürgermeister