



Dieser Prüfbericht wird nach § 6 Abs. 3 der Rechnungsprüfungsordnung des Kreises Düren nach der Sitzung des Rechnungsprüfungsausschusses am 06.09.2021 **veröffentlicht**. Personen- oder unternehmensbezogene Daten wurden, soweit vorhanden, anonymisiert.

Prüfung – Beratung – Revision

RECHNUNGSPRÜFUNGSAMT

PRÜFBERICHT

DES

RECHNUNGSPRÜFUNGSAMTES

Überlastungsanzeigen

Drs. Nr. 243/21

Kreis Düren

Rechnungsprüfungsamt

PRÜFBERICHT

Überlastungsanzeigen

Verfasser: Guido Kämmerling, Leiter des Rechnungsprüfungsamtes

Bismarckstraße 16

52351 Düren, Haus A, Zimmer 192

Tel. 02421 – 22 1014001, Fax. 02421 - 22 182258

www.kreis-dueren.de

E-Mail: amt14@kreis-dueren.de

Inhaltsverzeichnis

Einleitung und Prüfauftrag	4
Prüfungsaufakt.....	5
Auswertung der Überlastungsanzeigen.....	5
Ordnungsamt (Amt 32)	5
Straßenverkehrsamt (Amt 36).....	7
Veterinäramt (Amt 39).....	8
Sozialamt (Amt 50)	9
Jugendamt (Amt 51)	10
Job-Com (Amt 56).....	10
Bauordnung (Amt 63)	11
Erläuterungen der Verwaltung.....	12
Bewertungen durch die Rechnungsprüfung	15
Allgemeines	15
Bewertung der Stellungnahme der Verwaltung	17
Fortgang und ergänzende Stellungnahme	18
Veröffentlichung.....	19

Einleitung und Prüfauftrag

Das Rechnungsprüfungsamt prüft neben dem Jahresabschluss, der die Ausführung des Haushaltsplans umfasst, auch die Einhaltung der Rechtmäßigkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit des Verwaltungshandelns (§§ 102, 104 GO NRW).

Gleichzeitig obliegt der Rechnungsprüfung auch die Innenrevision, die Prüfung der Wirksamkeit interner Kontrollen im Rahmen eines Internen Kontrollsystems¹ sowie die Aufgabe einer Prüfeinrichtung nach dem KorruptionsbG NRW.

Im Rahmen mehrerer Prüfungen des Personalwesens beabsichtigte die Rechnungsprüfung, den Themenbereich sog. "**Überlastungsanzeigen**" zu betrachten, um ggf. Hinweise auf organisatorische, systemische oder personell bedingte Defizite oder Risiken zu erhalten.

Eine Überlastungsanzeige² ist ein (schriftlicher) Hinweis an die Dienststelle bzw. den unmittelbaren Vorgesetzten über potentielle Schädigungen und Gefährdungen, der Dienststelle oder der Beschäftigten durch eine vorliegende Überlastung z.B. durch personelle Unterbesetzung, organisatorische Mängel oder mangelhafte Arbeitsbedingungen. Kernaussage ist dabei, dass die ordnungsgemäße Erfüllung der Arbeitsleistung in einer konkret zu beschreibenden Situation (wegen personeller Unterbesetzung) gefährdet ist und Schäden für die Beteiligten, etwa Kollegen, die Dienststelle oder betroffene Dritte, zu befürchten sind.³

In diesem Zusammenhang kann eine Überlastungsanzeige (oder eine vergleichbare Meldung) Hinweise auf mögliche organisatorische oder personelle Defizite und Risiken geben, die auch im Rahmen einer Korruptionsprävention nicht unbeachtet bleiben sollten. Diesem Prüfungsfeld wollte sich die Rechnungsprüfung im Rahmen ihrer Verwaltungsprüfung, als Innenrevision und im Hinblick auf Interne Kontrollsysteme annehmen.

¹ S. hierzu RPA-Bericht "Das Interne Kontrollsystem" (Drs. Nr. 131/21).

² Der Begriff "Überlastungsanzeige" muss nicht zwingend verwendet werden.

³ Die "Überlastungsanzeige" in der öffentlichen Verwaltung", in: Der Personalrat, 2011, S. 251.

Prüfungsauftrag

Mit Schreiben vom 20.01.2021 bat die Rechnungsprüfung die Personalverwaltung um Auskunft, ob, in welcher Anzahl und aus welchen Organisationseinheiten in den letzten **5 Jahren** (also von 2015 bis 2019) **Überlastungsanzeigen** von Bediensteten gestellt worden sind, welche Gründe diesen zu Grunde lagen und welche Maßnahmen seitens der (Personal)Verwaltung oder der Fachämter getroffen worden sind.

Die Verwaltung hat hierzu mit Schriftsatz vom 29.03.2021 Stellung genommen, einzelne Überlastungsanzeigen aus verschiedenen Ämtern beschrieben und Ablichtungen der Schriftsätze von Bediensteten an ihre Vorgesetzten oder die Personalverwaltung zur Verfügung gestellt.

Auswertung der Überlastungsanzeigen

Die Verwaltung hat dem Rechnungsprüfungsamt Ablichtungen der Überlastungsanzeigen von Bediensteten an ihre Vorgesetzten bzw. die Personalverwaltung zur Verfügung gestellt. Das RPA hat die Schriftsätze, ihre Erläuterungen und Begründungen eingehend ausgewertet.

Das Rechnungsprüfung gibt im Folgenden wesentliche Aussagen aus den vorgelegten Schriftsätzen (stichwortartig und verkürzt) wieder. Zur Wahrung der Vertraulichkeit erfolgt hierbei allerdings keine Zuordnung zu bestimmten Personen, sondern eine Betrachtung auf Ebene des jeweiligen Fachamtes.

Ordnungsamt (Amt 32)

Aus den dem RPA vorgelegten Überlastungsanzeigen lassen sich nachstehende Aspekte ableiten, die stichwortartig wiedergegeben werden:

- Arbeitsüberlastung
- Erhöhter Arbeitsanfall; erhöhte Fallzahlen
- Personelle Unterbesetzung
- Aushilfstätigkeiten für andere Arbeitsbereiche
- Unbesetzte Stellen

- keine zeitnahe Postbearbeitung möglich
- Terminvergaben (für Bürger) erst in Monaten möglich
- Lange Bearbeitungsdauern für Arbeitsvorgänge (4 – 6 Wochen)
- Anhäufung von Rückständen
- Vertretung erkrankter Kolleg*innen oder im Rahmen von Mutterschaftsvertretungen etc.
- Zeitverluste durch Einarbeitung von neuen Kolleg*innen
- Probleme, alle eingehenden Telefonate annehmen zu können

Als mögliche oder tatsächliche **Folgen** werden beschrieben:

- Beschwerden der Bürger/Kunden
- Fehler bei der Erbringung der Arbeitsleistungen
- "Schäden" für die Bürger/Kunden
- Erhöhte "Auseinandersetzungen" und Konflikte mit Bürgern oder Kunden
- Fehlentscheidungen im jeweiligen Rechtsgebiet möglich
- Untätigkeitsklagen drohen
- Arbeitsverdichtung vor Urlaubszeit
- große menschliche und psychische Belastungen

Die Überlastungsanzeigen dokumentieren nahezu übereinstimmend, dass die Mitarbeiter*Innen

- den Arbeitsanfall nicht mehr bewältigen können
- Fehler nicht ausschließen können
- Schadenersatzforderungen Dritter nicht ausgeschlossen werden können
- für Fehler, Schäden oder Beschwerden keine Verantwortung mehr übernehmen können
- und dass um Hilfe gebeten wird

Straßenverkehrsamt (Amt 36)

Aus den dem RPA vorgelegten Überlastungsanzeigen lassen sich nachstehende Aspekte ableiten, die stichwortartig wiedergegeben werden:

- Erhöhung oder Vervielfachung von Fallzahlen (Anträgen)
- Anhäufung der Überstundenanzahl
- Vielfache Gesetzesänderungen
- Ständig wechselndes Personal
- Zeitintensive Einarbeitung neuer Kolleg*innen
- Besetzung bei Samstagsarbeit "immer durch die gleichen Kolleg*innen"
- Lautstärke des Arbeitsbereichs teilweise "unerträglich"

Als mögliche oder tatsächliche **Folgen** werden beschrieben:

- Erhöhtes Arbeitsaufkommen nicht mehr zu bewältigen
- Fehler in der Sachbearbeitung
- Lange Bearbeitungszeiten
- Beschwerden von Kunden
- Fristversäumnisse
- Nachwuchskräfte können (zeitbedingt) nicht optimal eingearbeitet werden
- Fehlender sozialer Kontakt zu Kolleg*innen
- Teamfähigkeit leidet
- Kolleg*innen werden schneller krank
- Gesundheit der Mitarbeiter*innen in Gefahr
- Kopfschmerzen, Konzentrationsmängel, Lärmempfindlichkeit
- Belastbarkeit stark vermindert, Infektanfälligkeit
- Überstunden können nicht ausgeglichen werden
- Urlaub kann nicht familiengerecht genommen werden, Familie leidet
- Fehlende Erholungszeit am Wochenende
- Teilzeitkräfte gehen "mit schlechtem Gewissen nach Hause"
- Häufige krankheitsbedingte Ausfälle von Kolleg*innen. Arbeit muss übernommen werden

Veterinäramt (Amt 39)

Aus den dem RPA vorgelegten Überlastungsanzeigen lassen sich nachstehende Aspekte ableiten, die stichwortartig wiedergegeben werden:

- Arbeitsüberlastung

Als tatsächliche oder mögliche **Folgen** werden beschrieben:

- negative Folgen und Schäden für die Behörde
- Großes Arbeitsfeld, hohe Anzahl zu überwachender/prüfender Betriebe etc.
- Vielzahl spezieller gesetzlicher Grundlagen, die zu beachten sind
- Überwachungsaufgaben verursachen zeitlich hohen Aufwand
- Hohe Anforderung in einem "zunehmend schwierigen politischen Umfeld"
- Vertretungen nicht nur auf Urlaub und Krankheit von Kolleg*innen beschränkt, sondern Teil des täglichen Arbeitspensums
- Arbeitsleistung nur durch Überstunden möglich
- Probleme durch "lange andauernde personelle Engpässe"
- Übertragung zusätzlicher Aufgaben
- Längere Bearbeitungszeiten
- Arbeitsrückstände
- Beschwerden von Bürgern
- Verzicht auf Pausen
- "Kein Tag ohne Überstunden"
- Schlafstörungen, Bluthochdruck, Magengeschwüre
- Arbeitsverdichtung führt zu krankheitsbedingtem Arbeitsausfall

Auch hier teilen die Mitarbeiter*innen mit, künftig für Fehler keine Verantwortung übernehmen zu können.

Sozialamt (Amt 50)

Aus den dem RPA vorgelegten Überlastungsanzeigen lassen sich nachstehende Aspekte ableiten, die stichwortartig wiedergegeben werden:

- Erhöhte Antragszahlen
- Bearbeiten von Fällen unter kontinuierlicher Erreichbarkeit und Präsenz erschwert
- Bearbeitungsrückstände im Bereich Haushalt und Controlling
- Vertretung (langer) vakanter Stellen
- Vertretung erkrankter Kollegen seit 1 Jahr
- Umsetzung zahlreicher Projekte
- Schwangerschafts- und Mutterschaftsvertretungen
- Anfallende Arbeiten von 1,5 Sachbearbeitern mussten zusätzlich übernommen werden
- Mehrbelastung durch Einarbeitungszeit neuer Kolleg*innen
- Zusätzliche Arbeitsbelastung durch gesetzliche Vorgaben und Weisungen

Als tatsächliche oder mögliche **Folgen** werden beschrieben:

- Lange Bearbeitungszeiten
- Fristversäumnisse
- Beschwerden
- Regressansprüche möglich
- Versäumnisse mit der Folge von finanziellen Verlusten
- Gesundheitsgefährdung der Mitarbeiter*innen
- Bluthochdruck, Herzrhythmusstörungen, Überbelastung des Auges
- Herz- und Kreislaufprobleme
- Schlaf- und Konzentrationsstörungen, Magenprobleme
- Gereiztheit, Dauerstress
- Durch Dauerbelastung Grenze der Belastbarkeit überschritten

Jugendamt (Amt 51)

Aus den dem RPA vorgelegten Überlastungsanzeigen lassen sich nachstehende Aspekte ableiten, die stichwortartig wiedergegeben werden:

- Steigende Fallzahlen

Als tatsächliche oder mögliche **Folgen** werden beschrieben:

- Bearbeitung und Aufgabenerledigung mit dem Stellenumfang nicht mehr leistbar
- Mehrfach an Vorgesetzte herangetragen

Job-Com (Amt 56)

Aus den dem RPA vorgelegten Überlastungsanzeigen lassen sich nachstehende Aspekte ableiten, die stichwortartig wiedergegeben werden:

- Vorgabe von Fallbeständen stark erhöht (statt 120 aktuell 400)

Als tatsächliche oder mögliche **Folgen** werden beschrieben:

- Ordnungsgemäße und zeitnahe Bearbeitung nicht möglich
- Rückstände
- Verantwortung kann nicht mehr übernommen werden
- Vorgesetzte seien mehrfach auf die Umstände hingewiesen worden

Bauordnung (Amt 63)

Aus den dem RPA vorgelegten Überlastungsanzeigen lassen sich nachstehende Aspekte ableiten, die stichwortartig wiedergegeben werden:

- Arbeitsüberlastung durch Vertretung eines seit fast einem Jahr erkrankten Kollegen
- Wiederbesetzung(sversuche) bisher erfolglos
- Keine "rechtliche Unterstützung" nach Weggang der bisherigen Amtsleitung

Als tatsächliche oder mögliche **Folgen** werden beschrieben:

- Abgabe der (dienstlichen) Verantwortung
- zur Vermeidung eigener Erkrankung

...

Zusammenfassend und übereinstimmend ist es in allen Fällen Anliegen der Einreicher*innen, den Dienstherrn über die Arbeitsüberlastung, über organisatorische oder personelle Engpässe, Fehlentwicklungen und ihre Auswirkungen auf die dienstlichen Belange sowie die Folgen für die persönliche Gesundheit zu informieren.

Auffällig ist, dass die Mitarbeiter*innen, die eine Überlastungsanzeige gestellt haben, betonen, dass sie ihre Arbeit und Aufgaben *gerne* erfüllen, sie sich mit dem Fachbereich *identifizieren* und auch gerne (weiter) dort dienstlich tätig wären.

Prüfungsseitig ist hingegen *nicht* bekannt, in welcher Art und Weise die Verwaltung auf den Eingang der Überlastungsanzeigen reagiert hat bzw. ob Bestätigungsschreiben o.ä. an die Einreicher erfolgten.

Erläuterungen der Verwaltung

Im Begleitschreiben vom 29.03.2021 zur Übersendung der Überlastungsanzeigen führt die Verwaltung zu den betroffenen Fachbereichen im Einzelnen aus (**Hervorhebungen** durch das RPA):

*In den vergangenen fünf Jahren wurden insgesamt **28 Überlastungsanzeigen** gestellt, die sich auf unterschiedliche Organisationseinheiten verteilen. Der Eingang der Überlastungsanzeigen wurde zum Anlass genommen, sowohl die organisatorische als auch die personelle Situation des Sachgebietes zu betrachten. Die jeweils vorgetragenen Problemlagen und Anliegen wurden und werden **sehr ernst genommen** und als ein **wichtiges Signal** gewertet, weshalb eine bestmögliche **Verbesserung** der Arbeitsabläufe zugunsten der Mitarbeiter/-innen stets angestrebt wird. Infolgedessen konnten bedarfsgerecht **Optimierungen** vorgenommen und eine **Entlastung** der Mitarbeiter/-innen bewirkt werden. Nachfolgende Auflistung übersende ich zu Ihrer Kenntnis.*

1. Amt 32

*Im Sachgebiet 32/2 wurden im Jahr 2018 insgesamt **9 Überlastungsanzeigen** gestellt. Auch die Überlastungsanzeigen wurden zum Anlass genommen, im Sachgebiet 32/2 eine externe Organisationsuntersuchung durchzuführen. Die externe Organisationsuntersuchung wurde im Jahr 2018 zur **Verbesserung** der Arbeitssituation, unter Beteiligung der Mitarbeiter/-innen, **erfolgreich** durchgeführt. Die Empfehlungen konnten überwiegend bereits **umgesetzt** werden.*

2. Amt 36

*Im Sachgebiet 36/1 wurde im Jahr 2016 **eine Überlastungsanzeige** gestellt. Es wurde eine inhaltliche Prüfung in Form eines interkommunalen Vergleichs vorgenommen. Mit Hilfe des interkommunalen Vergleichs konnte die personelle Ausstattung im Aufgabenbereich "Großraum- und Schwertransporte" sowie "Veranstaltungen" überprüft werden. Insgesamt konnten **keine Anhaltspunkte** für eine überdurchschnittliche Arbeitsbelastung festgestellt werden. Die Stelleninhaberin wurde entsprechend informiert.*

Im Sachgebiet 36/2 wurden im Jahr 2018 insgesamt **7 Überlastungsanzeigen** gestellt. Im Jahr 2018 wurde u.a. aufgrund der Überlastungsanzeigen ebenfalls eine externe Organisationsuntersuchung durchgeführt. Diese erfolgte unter Einbeziehung der Mitarbeiter/-innen, um entsprechende Veränderungen unter Berücksichtigung der individuellen Bedürfnisse erzielen zu können. Es konnten bereits zahlreiche **Empfehlungen umgesetzt** werden. Darüber hinaus finden Gespräche unter Beteiligung der Verwaltungsleitung statt.

3. Amt 39

Im Amt 39 wurde im Jahr 2017 **eine Überlastungsanzeige** gestellt. Bevor entsprechende Maßnahmen ergriffen werden konnten, ist die Stelleninhaberin aus dem Dienst des Kreises Düren **ausgeschieden**.

4. Amt 50

Im Sachgebiet 50/2 wurden in den Jahren 2018 und 2019 insgesamt **5 Überlastungsanzeigen** gestellt. Im Jahr 2020 wurde zur Optimierung der Arbeitsabläufe eine organisatorische **Veränderung** vorgenommen. Im Zuge dessen wurden die Sachgebiete 50/2 und 50/4 zusammengelegt.

In der Stabsstelle 50/01 wurde im Jahr 2019 **eine Überlastungsanzeige** gestellt. Die Überlastungsanzeige wurde aufgrund der seinerzeit vakanten Stelle "SB Haushalt" und der daraus resultierenden höheren Arbeitsbelastung gestellt. Die seinerzeit vakante Stelle "SB Haushalt" konnte zwischenzeitlich nachbesetzt werden, wodurch eine **wesentliche Entlastung** der Mitarbeiterin erzielt werden konnte.

5. Amt 51

Im Team 51/13 wurden im Jahr 2020 insgesamt **zwei Überlastungsanzeigen** gestellt. Die Arbeitssituation im Bereich der Elterngeldbeiträge wird in regelmäßigen Abständen betrachtet. Die Einführung von vereinfachten Verfahren und **möglicher Arbeitsentlastung** durch Satzungsänderung wird derzeit unter Berücksichtigung politischer Entscheidungen geprüft.

6. Amt 56

Im Team 56/114 wurde im Jahr 2017 **eine Überlastungsanzeige** gestellt. Für den Aufgabenbereich "Zuwanderung" wurde eine **weitere Stelle** für die Außenstelle Jülich eingerichtet und bereits besetzt. Folglich nehmen inzwischen zwei Mitarbeiterinnen die Aufgaben "Zuwanderung" in der Außenstelle Jülich wahr.

7. Amt 63

Im Sachgebiet 63/2 wurde im Jahr 2020 **eine Überlastungsanzeige** gestellt. Die Überlastungsanzeige wurde aufgrund der seinerzeit vakanten Stelle "SB Verwaltung" und der daraus resultierenden höheren Arbeitsbelastung gestellt. Eine **wesentliche Entlastung** der Mitarbeiterin konnte durch die zwischenzeitliche **Nachbesetzung** der in Rede stehenden Stelle "SB Verwaltung" erzielt werden.

Bewertungen durch die Rechnungsprüfung

Allgemeines

Die Anzeigen dienstlicher Überlastungen, ihre Ursachen und ihre Auswirkungen auf die Dienstgeschäfte, die Aufgabenerfüllung und die Gesundheit der betroffenen Mitarbeiter*innen sind wichtige dienstliche **Rückmeldungen** an den Dienstherrn. Sie *können* – wertneutral betrachtet – organisatorische, personelle oder arbeitsbedingte Defizite, Fehlentwicklungen oder Auswirkungen aufzeigen und bilden – neben Mitarbeitergesprächen – ein wichtiges Instrument des Arbeits- und Führungsfeedbacks.

Hierbei hat die Rechnungsprüfung zunächst den Eindruck gewonnen, dass die ihr vorgelegten Überlastungsanzeigen *weder* willkürlich *noch* voreilig oder gar leichtfertig erstellt worden sind. Den Mitarbeiter*innen ist eine Pflichterfüllung zuzuschreiben, dass sie die Thematik der Überlastung (überhaupt) an den Dienstherrn herantragen, ihn auf mögliche Fehler aufmerksam machen und insgesamt den organisatorisch-personellen Ablauf der Verwaltungsgeschäfte – gerade auch im Umgang mit Bürgerinnen und Bürgern – thematisieren. Für das RPA ist nachvollziehbar, dass die Abgabe einer Überlastungsanzeige aus Sicht der Mitarbeiter*innen eher mit einer als unangenehm wahrgenommenen Konnotation verbunden ist.

Arbeitsbereiche, in denen aus organisatorischen, personellen (auch stellenbezogenen, vakanz- oder krankheitsbedingten) Gründen **Arbeitsüberlastungen** drohen oder eingetreten sind, sollten verwaltungsseitig immer als **Warnsignal** verstanden werden. Dies hat die Verwaltung in ihrer Stellungnahme allerdings bejaht.

Selbst eine (durch die einzelne Mitarbeiter*in) nur *subjektiv* wahrgenommene Überlastung mit Folgen für die Arbeitserfüllung und die Gesundheit des Einzelnen muss ernst genommen werden, auch wenn sie objektiv ggf. nicht zutreffend ist.

Hierbei ist im Verhältnis der Bediensteten zu ihrem Dienstherrn nicht nur von besonderer Bedeutung, dass die Überlastungsanzeigen *verwaltungsseitig* ernstgenommen werden, sondern auch, dass eben jenes den Mitarbeiter*innen wahrnehmbar *zurückgespiegelt* wird.

Arbeitsüberlastung bzw. Überlastungsanzeigen zeigen in jedem Falle Bezüge zu **internen Risiken** auf, sei es in

- der sach- und zeitgerechten Aufgabenerledigung
- der Häufung von Fehlern
- der Möglichkeit (finanzieller) Schäden für den Kreis Düren
- der Außenwahrnehmung und Kundenzufriedenheit der Bürger*innen
- der Gesundheitsgefährdung oder einem ggf. hohen Krankenstand.

Der Runderlass *Verhütung und Bekämpfung von Korruption in der öffentlichen Verwaltung des Landes NRW* vom 28.08.2014 führt die Arbeitsüberlastung oder die Abgabe von Überlastungsanzeigen zwar *nicht* ausdrücklich als Korruptionsindikatoren auf, mögliche Auswirkungen und Risiken im Bereich der **Korruptionsgefährdung** sind gleichwohl nicht von der Hand zu weisen und sollten verwaltungsseitig ebenfalls mit in den Blick genommen werden.

Bewertung der Stellungnahme der Verwaltung

Die Verwaltung hat (durch das Hauptamt) in ihrer Stellungnahme dargelegt, wie sie auf die Überlastungsanzeigen reagiert hat, was veranlasst worden ist und durch welche Maßnahmen Entlastung oder Verbesserung eingetreten ist.

Die Rechnungsprüfung sieht eine Anzahl von **29 Überlastungsanzeigen** in 5 Jahren bei der Größe der Kreisverwaltung Düren mit ca. 1.200 Bediensteten (noch) **nicht** als besorgniserregend an. Gleichwohl sollte jede Überlastungsanzeige im Einzelfall betrachtet werden. Dies hat die Verwaltung ausweislich ihrer Stellungnahme getan.

Die Stellungnahme der Verwaltung und die beschriebenen Maßnahmen in den betroffenen Fachämtern bieten prüfungsseitig zunächst **keinen** Anlass zur Beanstandung.

Es handelt sich allerdings um die Stellungnahme, die seitens der *(Personal)Verwaltung* namens des Landrats als Gesamtverantwortlichen für die Kreisverwaltung Düren ergeht.

Nicht dokumentiert wurde hingegen, ob und inwieweit auch die betroffenen **Fachämter** gleicher Ansicht über die "*Optimierungen*", "*Entlastungen*" oder "*Verbesserungen*" sind oder ob sich die Überlastungsanzeigen aus Sicht der anzeigenden **Mitarbeiter*innen** tatsächlich erledigt hätten; mithin ob auch für *sie* die dienstlichen oder subjektiv wahrgenommenen Überlastungen durch Maßnahmen der Verwaltung abgemildert oder beendet worden sind. Die Rechnungsprüfung hält allerdings auch *diese* Sichtweisen für beachtenswert.

Die Verwaltung sollte darlegen, wie mit den Überlastungsanzeigen (formell) verfahren wird, wenn die Verwaltung nach Durchführung entsprechender Maßnahmen der Ansicht ist, damit *Verbesserungen, Optimierungen, Arbeitsentlastungen* „*erfolgreich umgesetzt*“ zu haben. Hier wäre an eine schriftliche Rückmeldung oder ein Mitarbeitergespräch mit den betroffenen Bediensteten zu denken. Ob und inwieweit im gesamten Verfahren auch die Personalvertretung eingebunden werden sollte/muss, wurde prüfungsseitig nicht vertieft.

Fortgang und ergänzende Stellungnahme

Im Rahmen der Prüfberichtserstellung bzw. der Kenntnisnahme des *Berichtsentwurfs* wurde der Verwaltung die **Möglichkeit** eröffnet, ggf. auch die Sichtweise der betroffenen *Fachämter* nachzureichen und mitzuteilen, ob sich damit auch die Überlastungsanzeigen aus *Sicht der Mitarbeiter*innen* erledigt haben bzw. ob und inwieweit Mitarbeiter*innen abschließend eine schriftliche Mitteilung oder ein „Erledigungsschreiben“ o.ä. erhalten.

Von dieser Möglichkeit hat die Verwaltung Gebrauch gemacht und mit Schreiben vom 06.05.2021 (Eingang beim RPA 15.06.2021) nachstehende ergänzende Ausführungen gemacht:

Bei Eingang von Überlastungsanzeigen wird das Anliegen der/des betroffenen Mitarbeiters/-in unmittelbar in die Bearbeitung übernommen. Die Bediensteten erhalten schnellstmöglich eine entsprechende Eingangsbestätigung, in der bereits auf wertschätzende Art und Weise eine sich unmittelbar anschließende Prüfung der geschilderten Situation in Aussicht gestellt wird. Daraufhin wird eine verwaltungsinterne Abstimmung unter Beteiligung des jeweiligen Fachbereichs initiiert, um auf die vorgetragene Belange punktgenau eingehen zu können.

Bedarfsorientiert kann sich an etwaige Überlastungsanzeigen eine externe Organisationsuntersuchung anschließen. Bei externen Organisationsuntersuchungen werden die Mitarbeiter/-innen der betroffenen Fachbereiche in den Gesamtprozess eingebunden. Neben dieser Möglichkeit können auch Optimierungen von Arbeitsabläufen, zeitgerechte Nachbesetzung vakanter Stellen oder andere organisatorische und personelle Maßnahmen Auswuchs aus den gestellten Überlastungsanzeigen sein.

Selbstverständlich erhalten die betroffenen Mitarbeiter/-innen in jedem Falle eine entsprechende Antwort, in der ihnen eventuell eingeleitete Maßnahmen hinreichend dargelegt werden.

Insgesamt werden Überlastungsanzeigen als wertvolle Rückmeldung und wichtiges Signal aus der Mitarbeiterschaft verstanden, sodass grundsätzlich immer eine verwaltungsinterne Abstimmung herbeigeführt wird, um individuellen Sorgen und Nöten entsprechend begegnen zu können.

Prüfungsseitig ergeben sich keine weiteren Feststellungen.

Veröffentlichung

Dieser Prüfbericht wird zunächst in **nichtöffentlicher** Sitzung des Rechnungsprüfungsausschusses beraten.

Die Einzelprüfberichte können sodann **nach** ihrer Beratung im Rechnungsprüfungsausschuss vom Rechnungsprüfungsamt der Öffentlichkeit zugänglich gemacht werden. Hierbei sind personen- oder unternehmensbezogene Daten zu anonymisieren.(§ 6 Abs. 3 RPO).

Das gleiche gilt für die Prüfberichte über die Jahresabschlüsse sowie Gesamtabchlüsse **nach** ihrer Beschlussfassung im Kreistag (§ 5 Abs. 8 RPO).