



# Herangehensweise bei der Aufstellung des Stellenplans des Landkreises Teltow-Fläming für das Haushaltsjahr 2023

Herleitung der Planansätze für die Personalkostenplanung



## Inhaltsverzeichnis

1	Vorbemerkung - Verwaltung der Zukunft.....	3
2	Stellenplanung 2023.....	4
2.1	Rechtliche Grundlagen zur Stellenplanaufstellung.....	4
2.2	Problemstellungen der Stellenplanung 2023 .....	4
2.2.1	Corona-Pandemie .....	4
2.2.2	Digitalisierung der Verwaltung.....	4
2.2.3	Fachkräftemangel .....	5
2.2.4	Angleichung der Arbeitszeit Ost/West .....	5
2.3	Lösung für die Problemstellungen .....	6
2.3.1	Bildung eines Stellenpools .....	6
2.3.2	Auflösung der Kompensationsstellen .....	7
2.3.3	Stellen aus freien Zeitanteilen .....	7
2.3.4	Fazit.....	8
2.4	Eckdaten zum Stellenplan 2023 .....	9
2.5	Umgang mit kw-Vermerken (künftig wegfallend).....	9
2.6	Umgang mit befristeten Stellen.....	10
2.7	Stellenmehrbedarfe 2023 im Einzelnen – Bedarfsanmeldung .....	10
2.8	Pakt für den öffentlichen Gesundheitsdienst (ÖGD-Pakt) .....	14
3	Herleitung der Personalkostenplanung.....	15
3.1	Konsolidierungsmaßnahmen.....	15
3.2	Übersicht der Personal- und Versorgungsaufwendungen.....	15
3.3	Nicht beeinflussbare Faktoren.....	16
3.4	Personalaufwandsquote (Stand 13.09.2022).....	17
4	Demografische Herausforderungen.....	19
4.1	Altersbedingte Austritte .....	19
4.2	Krankenstand und Betriebliches Eingliederungsmanagement .....	20
4.3	Altersteilzeit.....	20
4.4	Intensivierung der eigenen Ausbildung.....	21
	Anlage 1 – Begründung zu den Anmeldungen der Stellenmehrbedarfe.....	24
	Anlage 2 – Begründung zu den Veränderungen der kw-Vermerke .....	41
	Anlage 3 – Begründung der Verlängerung von Stellenbefristungen.....	43



## 1 Vorbemerkung - Verwaltung der Zukunft

Die Stellenplanung 2023 ist maßgeblich von den Strategiediskussionen und der Weiterentwicklung des Leitbildes geprägt. So wurde aus den aktuellen Herausforderungen beispielsweise Anpassungsbedarf zu Schwerpunktthemen, wie Nachhaltigkeit, Digitalisierung, Verwaltungsorganisation und Personalmanagement erkennbar. Daraus entstanden ist ein Strategiepapier Vorlage Nr. 6-4791/22-LR/1 das dem Kreistag am 19. September 2022 übergeben wurde.

Mit dieser Herangehensweise wird dem Begehren der Kreistagsabgeordneten besser Rechnung getragen, nicht nur über „weitgehend begründungslose Zahlenkolonnen“ in den Haushaltsberatungen abzustimmen. Eine Strategiediskussion zu den Zielen, Maßnahmen und Projekten führt dazu, dass die Kreistagsabgeordneten die Intentionen der Kreisverwaltung frühzeitig kennen, einbezogen werden und so ein gemeinsamer Weg leichter wird. Das Strategiepapier wird regelmäßig fortgeschrieben und soll die wichtigsten Handlungsschwerpunkte abbilden.

Zukünftig bedarf es einer noch besser organisierten und bürgerfreundlich handelnden Verwaltung, die viele Dienstleistungen online anbietet, gut erreichbar ist, zügig entscheidet und verständlich kommuniziert. Der Schlüssel dafür sind motivierte Beschäftigte in einer Verwaltung, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sichert.

Zu diesem Themenkomplex wurde im Januar 2022 eine Mitarbeiterumfrage initiiert, bei der ausgelotet wurde, wo die Verwaltung in Sachen Familienfreundlichkeit steht und wo es Handlungsbedarf gibt. Federführung hatte der Steuerungskreis Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) der Kreisverwaltung, der auch die Auswertung der Umfrage vornahm.

Klar wurde: Das, was landläufig als familienfreundliche Maßnahme angesehen wird – flexible Arbeitszeiten, Home-Office oder Teilzeitarbeit – wird genutzt und geschätzt. Klar wurde allerdings auch, dass mehr als das dazu gehört, um Sorge- und Erwerbsarbeit unter einen Hut zu bringen. So werden z. B. Arbeitsorganisation und Kommunikation in vielen Bereichen als verbesserungsbedürftig angesehen.

Das ist in erster Linie eine Führungsaufgabe, hat aber auch mit der fehlenden Digitalisierung von Arbeitsabläufen und mangelnder Personalausstattung zu tun. Deshalb wird die Stellen- und Personalkostenplanung 2023 maßgeblich durch die Digitalisierung der Verwaltung und die Fachkräftesicherung bestimmt. Priorität hat dabei nach wie vor die Aufgabensicherung des Öffentlichen Gesundheitsdienstes in Zeiten von Corona. Und mit dem Angriffskrieg auf die Ukraine und den aktuellen Entwicklungen wird auch weiterhin die Unterbringung und Versorgung der Flüchtlinge einen großen Stellenwert einnehmen.

Ein weiterer Faktor ist die tarifliche Arbeitszeitreduzierung von ursprünglich 40,00 Wochenstunden auf 39,5 Wochenstunden in 2022 und auf 39,0 Wochenstunden ab 2023.

Zur Flexibilisierung der Aufgabenerfüllung und des Personaleinsatzes soll 2023 die Bildung eines Stellenpools vorgenommen werden.

## **2 Stellenplanung 2023**

### **2.1 Rechtliche Grundlagen zur Stellenplanaufstellung**

Die Grundlagen für die Aufstellung des Stellenplans sind:

- § 9 der Kommunalen Haushaltskassenverordnung (KomHKV)
- Verwaltungsvorschrift über die produktorientierte Gliederung der Haushaltspläne, die Kontierung der kommunalen Bilanzen und der Ergebnis- und Finanzhaushalte sowie über die Verwendung verbindlicher Muster zur Kommunalen Haushalts- und Kassenverordnung (VV Produkt- und Kontenrahmen), Amtsblatt für Brandenburg – Nr. 16 vom 23. April 2008

Der Stellenplan ist Grundlage für die Personalwirtschaft im jeweiligen Haushaltsjahr und Anlage des Haushaltsplans. Darin ist für alle nicht nur vorübergehend oder geringfügig Beschäftigten bzw. Beamt\*innen pro Person je eine Stelle im Haushaltsjahr auszuweisen (Dienstleistungsdauer insgesamt höchstens sechs Monate). Außerdem muss der Stellenplan die Anzahl der im Ausbildungsverhältnis befindlichen Beschäftigten und die Anzahl der Beamtenanwärter\*innen abbilden.

### **2.2 Problemstellungen der Stellenplanung 2023**

#### **2.2.1 Corona-Pandemie**

Die Corona-Pandemie hat auch auf die Stellen- und Haushaltsplanung 2023 einen erheblichen Einfluss. Zur Bekämpfung der Auswirkungen und ihrer Folgen sind unter anderem Maßnahmen wie die Bereitstellung eines Stellenpools geplant, um schnell und gezielt personelle Ressourcen aktivieren zu können. Zudem hat die pandemische Lage gezeigt, dass die Digitalisierung in der Verwaltung vorangetrieben werden muss. Um diesen Umständen Rechnung zu tragen, wurde im Jahr 2022 das Amt für Digitalisierung und Informationstechnik geschaffen. Die Schaffung neuer digitaler Strukturen wirkt sich dabei auf die internen und externen Abläufe aus. Neben der Bereitstellung neuer digitaler Verwaltungsdienstleistungen für die Bürger\*innen, müssen die Beschäftigten der Kreisverwaltung die Vorgänge zunehmend digital bearbeiten können. Dies ist unabdingbar, um die pandemiebedingte Einschränkung der gängigen Kommunikationsformen im Interesse aller Beteiligten auf neue innovative Pfade zu führen und die Funktionsfähigkeit der Verwaltung aufrecht zu erhalten.

#### **2.2.2 Digitalisierung der Verwaltung**

Der Landkreis Teltow-Fläming führt seine Bemühungen im Rahmen der Digitalisierungsstrategie konsequent fort. Insbesondere die Umsetzung des Onlinezugangsgesetzes (OZG) und die damit verbundene Vielzahl von derzeitigen und zukünftigen Digitalisierungsprozessen stellt dabei eine große Herausforderung für den Landkreis dar.

Die neuen Aufgabenstellungen wie beispielsweise die Einführung:

- des Dokumentenmanagementsystems (DMS),
- des qualifizierten Rechnungseingangsworkflows (E-Rechnung),
- der elektronischen Aktenverwaltung (E-Akte), insbesondere hinsichtlich des elektronischen Behördenpostfaches (beBPo), des virtuellen Bauamtes, der Online-Terminverwaltung sowie des Formularservices etc. sowie

- der elektronischen Schriftgutverwaltung

können dabei nur mit zusätzlichem Personal umgesetzt werden. So soll das neue Amt für Digitalisierung und Informationstechnik (A17) zum 1. Januar 2023 seine Arbeit aufnehmen. Hierzu wurden bereits mit dem Stellenplan für das Haushaltsjahr 2022 sowie mit dessen Erweiterung, gemäß dem Kreistagsbeschluss vom 2. Mai 2022, die Grundlagen für zusätzliche Stellen im IT-Bereich geschaffen.

Um den beschriebenen Herausforderungen im Rahmen der Digitalisierungsstrategie des Landkreises Teltow-Fläming gerecht werden zu können, sollen nach Abwägung der entsprechenden Prüfkriterien und unter Bezugnahme auf Anlage 1 – Begründung zu den Anmeldungen der Stellenmehrbedarfe durch die Fachämter – folgende Stellen zusätzlich ihre Berücksichtigung für die Stellenplanung 2023 finden:

- 2,00 VZE „MA Digitalisierung“
- 2,00 VZE „SB Fachanwendungsbetreuung“
- 2,00 VZE „SB Anwendungsentwicklung“.

Nur so können die Aufgaben zum E-Government-Gesetz und die dafür notwendige Arbeitsfähigkeit des Amtes für Digitalisierung und Informationstechnik gesichert und der Landkreis Teltow-Fläming zukunftsfähig ausgerichtet werden.

### **2.2.3 Fachkräftemangel**

Ein dritter Punkt, der die Stellen- und Haushaltsplanung des Landkreises Teltow-Fläming maßgeblich beeinflusst, ist der vorherherrschende Fachkräftemangel in Deutschland. Nach der Fachkräfteengpassanalyse für das Jahr 2021 der Bundesagentur für Arbeit waren im vierten Quartal 2021 in Deutschland rund 1,7 Millionen offene Stellen zu besetzen. Im Land Brandenburg gehört die Arbeit in der Verwaltung des öffentlichen Dienstes zwar noch nicht zu den Engpassberufen, aber die Entwicklung dorthin ist, besonders im Metropolenraum und im Landkreis Teltow-Fläming, bereits merklich spürbar. Immer mehr Beschäftigte scheidensbedingt aus dem Dienst aus, wechseln aufgrund der Nähe zur Bundes- und Landeshauptstadt den Arbeitgeber bzw. suchen Arbeitsplätze, die wohnortnah erreichbar sind. Die freien Stellen können nicht immer zeitnah mit qualifiziertem Personal nachbesetzt werden. Stellenweise sind mehrere Verfahren notwendig, um Stellen besetzen zu können.

### **2.2.4 Angleichung der Arbeitszeit Ost/West**

Mit der Tarifeinigung vom 25. Oktober 2020 wurde eine schrittweise Angleichung der Arbeitszeit im Tarifgebiet Ost an das Tarifgebiet West vereinbart. Demnach sank ab dem 1. Januar 2022 die regelmäßige Arbeitszeit im Tarifgebiet Ost von 40 Wochenstunden auf 39,5 Wochenstunden. In einem zweiten Schritt erfolgt ab dem 1. Januar 2023 die endgültige Angleichung der Arbeitszeit an das Tarifgebiet West mit 39 Stunden.

Eine Reduzierung der Arbeitszeit wirkt sich aktiv nur auf die Beschäftigten in Vollzeit aus. Bei der Schließung von Teilzeitverträgen werden hingegen generell feste Wochenstundenzahlen im Arbeitsvertrag vereinbart.

Die Reduzierung der Arbeitszeit ab Januar 2023 entspricht einem Stellenanteil von 0,025 VZE. Aufgrund dieser Verringerung der Wochenarbeitszeit fehlen dem Landkreis in der Summe rund 21 VZE. Bereits in der Stellenplanung für das Haushaltsjahr 2022 wurde darauf hingewiesen, dass eine pauschale Schaffung der rund 21 Vollzeitstellen nicht zielführend ist, da diese nicht mit den tatsächlichen Aufgaben aus den betreffenden Stellen hinterlegt werden können. Demzufolge wurde bereits im Jahr 2022 die Reduktion der Arbeitszeit bei den Stellenbemessungen berücksichtigt. Dies wird auch im Jahr 2023 und in den Folgejahren fortgeführt.

Bis zur Durchführung der entsprechenden Bemessungen erfolgt eine Unterstützung durch den neu geschaffenen Stellenpool (siehe Punkt 2.3.1). Im Rahmen einer flexiblen Stellenbewirtschaftung ist der gezielte Einsatz der Beschäftigten aus dem Pool nach Bedarf vorgesehen. So wird temporär die adäquate und zeitnahe Aufgabenerfüllung in den unterschiedlichen Bereichen sichergestellt.

## **2.3 Lösung für die Problemstellungen**

### **2.3.1 Bildung eines Stellenpools**

Das Amt für zentrale Steuerung, Organisation und Personal verantwortet die Darstellung und Begründung für die Stellen, die strukturübergreifend zu schaffen sind. Diese umfassen auch die im Rahmen einer flexiblen Stellenbewirtschaftung gebildeten Stellen aus freien Zeitanteilen (unbesetzte Stellenanteile aufgrund von Teilzeit) und die Einrichtung von „Kompensationsstellen“.

Für die Stellenplanung 2023 sind die Stellenanteile zu berücksichtigen, die infolge reduzierter Arbeitszeiten für das Tarifgebiet Ost im Bereich TVöD (Bund und Kommunen) ab dem 1. Januar 2022 auf wöchentlich 39,50 Stunden und ab dem 1. Januar 2023 auf wöchentlich 39,00 Stunden ein „Defizit“ darstellen. Mit Umsetzung dieser tarifrechtlichen Änderungen durch Anpassung von Stellen-SOLL (Planwerte für Voll- und Teilzeitstellen) und Anpassung des Stellen-IST (Besetzungszeiten) reduziert sich die Gesamtarbeitszeit um ca. 21,00 VZE Stellen. Dieses „Defizit“ muss zur Aufgabenerfüllung kompensiert und abgebildet werden.

Die pauschale „Wegnahme“ einer Wochenstunde bei jeder Beschäftigtenstelle bedeutet in der Summe einen Arbeitskraftverlust. Zur Abmilderung der Gesamtsituation wird daher ein Stellenpool mit 20,00 VZE eingerichtet, der beim Amt für zentrale Steuerung, Organisation und Personal im Stellenplan angegliedert ist. Zugang auf den Stellenpool haben die Dezernate und der Landratsbereich.

Dieser Pool dient dazu, Vakanzen bei Nachbesetzungen von Stellen oder kurzfristig ungeplante Austritte von Beschäftigten zu kompensieren. Außerdem werden kurzfristig und temporär zu besetzende Stellen abgebildet, um beispielsweise die Situation einer Flüchtlings- oder Pandemiewelle beherrschbar zu gestalten.

Die Nachbesetzung von Stellen aufgrund geplanter Austritte der Beschäftigten erfordern eine zeitnahe Besetzung und die Möglichkeit von sogenannten Überlappungszeiten. Rückblickend war das bisher nur in wenigen Besetzungsverfahren realisierbar. Um diese Besetzungslücken zu kompensieren, kann ebenfalls der Pool genutzt werden.



Wenig erfolgreich ist die Personalgewinnung für Vertretungszeiten aufgrund langfristiger krankheitsbedingter Ausfallzeiten von Beschäftigten, weshalb befristete Stellen grundsätzlich unbefristet ausgeschrieben werden. Nach Erfüllung der eigentlichen Aufgabe (z. B. Krankheits- oder Elternzeitvertretung) werden diese in den Pool überführt, um von dort auf unbesetzte Stellen eingesetzt werden zu können.

Für den Pool werden drei Stellen der EG 9 c, zwei Stellen der EG S 14 und fünf Stellen der EG 9 a geplant.

Die Besetzung von fünf weiteren Stellen der EG 9 b und fünf der EG 5 ist mit Studenten und Auszubildenden vorgesehen, die 2023 ihre Ausbildung erfolgreich abschließen und unbefristet eingestellt werden.

Die Zuweisung der Absolventen und Verwaltungsfachangestellten orientiert sich am Bedarf und an der Dringlichkeit der Fachämter. 2023 beenden 6 Studenten und 4 Beschäftigte ihre Ausbildung. Sie werden bei erfolgreichem Abschluss in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis übernommen. Hierfür werden entsprechende Stellen benötigt, denen sie zunächst zugewiesen werden. Der Personaleinsatz erfolgt dann in Fachämtern, bei denen sich temporär eine Unterstützung zur Abfederung von Arbeitsspitzen abzeichnet. Hiervon unberührt bleibt die Möglichkeit, dass sich die Studenten und Auszubildenden auf ausgeschriebene Stellen bewerben können.

Über den Stellenpool wird künftig die flexible Stellenbewirtschaftung abgebildet.

Die Einrichtung des Stellenpools erfolgt kostenneutral, da die Personalkosten bereits über freie Zeiteile geplant bzw. durch nicht verbrauchte Personalaufwendungen untersetzt sind.

### **2.3.2 Auflösung der Kompensationsstellen**

Mit der Planung 2019 wurden unter Bündelung freier, unbesetzter Stellenanteile in Folge von Teilzeitbeschäftigung fünf Kompensationsstellen mit den Bezeichnungen K.LR, K.DI, K.DII, K.DIII und K.DIV gebildet und zur bedarfsgerechten Verwendung dem Bereich der Landrätin und den Dezernatsleitungen zur Verfügung gestellt. Der ursprüngliche Zweck der Verwendung und Bewirtschaftung dieser Stellen ist zum großen Teil erreicht worden, weshalb zu überlegen ist, die freien Zeiteile aus Gründen der Verschlinkung des Verfahrens zur Kompensierung von Arbeitsspitzen direkt den Fachämtern zur Verfügung zu stellen. Daher werden die Kompensationsstellen aufgelöst und die verwendeten Stellenanteile an die originären Stellen zurückgeführt bzw. die an den freien Zeiteilen angebrachten Besetzungssperren aufgehoben.

### **2.3.3 Stellen aus freien Zeiteilen**

Für die Planung 2020 wurde ein Stellenmehrbedarf von insgesamt 25 Stellen begründet. 19 dieser Stellen wurden unter Verwendung freier, unbesetzter Zeiteile im Stellenplan abgebildet. Das heißt, um diese 19,00 VZE hatte sich der Stellenplan real in 2020 nicht erhöht. Diese Stellen waren im Stellenplan mit 0,00 VZE untersetzt. Diese Stellenanteile wurden zusammengefasst, an den originären Aufgaben und Stellen geplant und mit den

Personalkosten untersetzt. Infolge unterschiedlicher Teilzeitbeschäftigung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und der Zuordnung von Stellen an die Fachämter, wenn in den Ämtern über eigene Zeitannteile neue Stellen begründet werden konnten, wurden in den Jahren 2021 bis 2022 die 19 gebildeten Stellen aufgelöst und als reale Stellen im Stellenplan eingerichtet.

Das betrifft folgende Stellen:

**Tabelle 1: Auflösung von Stellen aus freien Zeitannteilen mit Stellenplan 2023**

D II		
JC-05-fZA	SB Leistungsgewährung	EG 9 b
50.2.12-fZA	SB Grundsicherung/HzL	EG 9 a
50.2.13-fZA	SB Grundsicherung/HzL	EG 9 a
50.3.25-fZA	SB Wohngeld/BuT	EG 9 a
50.2.16-fZA	SB Hilfe zur Pflege	EG 9 b
50.2.17-fZA	SB Grundsicherung/HzL	EG 9 a
50.3.23-fZA	SB Leistungen für Asylbewerber	EG 9 b
51.02-fZA	SB Eingangsmanagement	EG 6
51.4.12-fZA	SB Kindertagesbetreuung	EG 9 a
51.1.06-fZA	SB Widersprüche	EG 9 c
D III		
32.1.12-fZA	SB Wildtierseuchenmanagement	EG 9 c
32.2.18-fZA	MA Ausländerbehörde	EG 5
32.2.19-fZA	MA Ausländerbehörde	EG 5
32.2.20-fZA	SB Ausländerbehörde	EG 8
32.2.21-fZA	SB Ausländerbehörde	EG 8
32.3.20-fZA	SB verb. Brand- und Gefahrenschutz	EG 10

Die Auflösung der aus freien Zeitannteilen geschaffenen Stellen erfolgt kostenneutral, da die Personalkosten bereits über freie Zeitannteile geplant sind.

#### **2.3.4 Fazit**

Das 2020 geschaffene System mit Stellen aus freien Zeitannteilen wird zugunsten einer Poolbildung zurückgeführt. Die 14 Stellen werden mit Stellenplan 2023 verstetigt. Mit dem Stellenpool können die durch Teilzeitbeschäftigung entstandenen Arbeitsverdichtungen sowie die Auflösung der Kompensationsstellen ausgeglichen werden. Zudem müssen Vakanzen bei Nachbesetzungen von Stellen oder kurzfristig ungeplante Austritte von Beschäftigten kompensiert werden.

Zur Abmilderung der Gesamtsituation und Vereinfachung der Verwaltung des Stellenplanes wird ein Stellenpool mit 20,00 VZE eingerichtet, der beim Amt für zentrale Steuerung, Organisation und Personal im Stellenplan angegliedert ist.

Über den Pool ist künftig eine transparente, nachvollziehbare und vereinfachte Stellenbewirtschaftung möglich.

## 2.4 Eckdaten zum Stellenplan 2023

Im Rahmen der Stellenplanung 2023 wurden durch die Ämter 35,99 zusätzliche Stellenmehrbedarfe angemeldet. Unter Beachtung der Haushaltsgrundsätze zur Sparsamkeit und Wirtschaftlichkeit (§ 63 Abs. 2 BbgKVerf) prüfte das Amt für zentrale Steuerung, Organisation und Personal die Stellenbedarfsanmeldungen entsprechend folgender Kriterien:

- Zuwachs an bundes- und landesrechtlichen Aufgaben,
- Fallzahlensteigerung,
- begonnene Organisationsuntersuchung/Prozessoptimierung abgeschlossen,
- durch den Kreistag beschlossene freiwillige Leistungen.

Nach Prüfung der Bedarfsanmeldungen verbleibt ein unabweislicher Mehrbedarf von 31,23 Stellen. Bei 4,77 Vollzeiteinheiten waren die Kriterien für eine Stelleneinrichtung nicht erfüllt bzw. der Bedarf nicht unabweisbar. Eine ausführliche Begründung zur Entscheidung über die Anerkennung der angemeldeten Stellen wird in der Anlage 1 vorgenommen.

Im Rahmen der Stellenplanung 2023 ergeben sich folgende Eckdaten:

**Tabelle 2 - Stellenplan 2023**

Eckdaten	Umfang
Mehrbedarf	31,23 VZE
abzüglich der Realisierung von kw-Vermerken	0,00 VZE
abzüglich weggefallener Stellen zum 31.12.2022	7,00 VZE
zuzüglich Stellenpool durch tarifliche Wochenarbeitszeitreduzierung	20,00 VZE
Verstetigung der Stellen von 2020	14,00 VZE
= Erhöhung gegenüber dem Vorjahr	64,23 VZE
Stellensoll 2023	1020,87 VZE

## 2.5 Umgang mit kw-Vermerken (künftig wegfallend)

a) Vollzug von kw-Vermerken

Für die Stellenplanung 2023 werden folgende 1,00 kw-Vermerke zum 31. Dezember 2024 realisiert:

**Tabelle 3 - Vollzug kw-Vermerke**

Stellen-Nr.	Stellenbezeichnung	Umfang
62.1.02	SB Festpunktfeld (Katasteramt)	1,00 VZE
gesamt		1,00 VZE

b) Streichung von kw-Vermerken

Folgende kw-Vermerke können nach dem jetzigen Stand nicht vollzogen werden. Die Stellen stehen den Organisationseinheiten weiterhin zur Verfügung.

**Tabelle 4 - Streichung von kw-Vermerken**

Stellen-Nr.	Umfang	Umfang	kw-Datum
40.Gym32	Schulsachbearbeiter*in	0,25 VZE	31.12.2022
<i>kw-Vermerk zum 31.12.2023 und 31.12.2025 (Vorgriff auf den Stellenplan)</i>			
62.04	SB Geschäftsstelle Gutachterausschuss	1,00 VZE	31.12.2023
62.1.11	MA Innendienst	1,00 VZE	31.12.2025

Die Begründung zu den Veränderungen bei den kw-Vermerken sind in der Anlage 2 dargestellt.

## 2.6 Umgang mit befristeten Stellen

Die nachfolgende Tabelle zeigt, wie die aufgeführten Stellen im Stellenplan 2022 ausgewiesen werden:

**Tabelle 5 - Ausweisung befristeter Stellen**

Stellen-Nr.	Stellenbezeichnung	Umfang	Vermerk Stellenplan
50.3.23	SB Leistungen für Asylbewerber*innen	Zeitanteile	Ende der Befristung: 31.12.2022 ➤ Streichung der Befristung

**Tabelle 6 - Vorgriff auf den Stellenplan 2024**

Stellen-Nr.	Stellenbezeichnung	Umfang	Vermerk Stellenplan
51.1.06	SB Widersprüche (Änderung der Stellen-Nr. vorher 51.3.19)	Zeitanteile	Stelle mit Stellenplan 2020 geschaffen Ende der Befristung: 31.12.2022 ➤ Verlängerung bis zum 31.12.2024
53.1.08	Hygieneinspektor*in in Ausbildung	1,00	Ende der regulären Ausbildungsdauer: 31.12.2022 ➤ Verlängerung bis zum 31.12.2024

## 2.7 Stellenmehrbedarfe 2023 im Einzelnen – Bedarfsanmeldung

In der Tabelle 7 wird detailliert aufgezeigt, welche Stellenmehrbedarfe von den Ämtern im Zuge der Stellenplanung 2023 angemeldet wurden und ob die Stellen im Stellenplan 2023 berücksichtigt werden sollen.

Die Tabelle beinhaltet alle Bedarfsanmeldungen, für die im Stellenplan 2022 noch keine Stelle vorgesehen war. Daher werden Bedarfsanmeldungen zur Streichung von kw-Vermerken bzw. Streichung/Verlängerungen von Befristungen nicht aufgeführt.

**Tabelle 7 - Stellenanmeldungen für das Jahr 2023**

lfd. Nr.	Stellenbezeichnung	EG	Anmeldung - in VZE -	Berücksichtigung - in VZE -	unbefristet	befristet	Bemerkungen
1	2	3	4	5	6	7	8
<b>Landrätin</b>							
1	SB Kreistagsbüro/Beschwerde-management	9a	1,00	1,00	1,00	-	Aufgabenzuwachs
2	SB Öffentlichkeitsarbeit/Social Media Management	11	1,00	1,00	1,00		Aufgabenzuwachs
3	MA Büro für Chancengleichheit und Demokratie	6	1,00	-	-	-	Prozessoptimierung erforderlich
<b>Dezernat I</b>							
<b>Amt für Digitalisierung und Informationstechnik</b>							
4	MA Digitalisierung	9a	2,00	2,00	2,00	-	Aufgabenzuwachs durch derzeitige und künftige Digitalisierungsprozesse
5	SB Fachanwendungsbetreuung	11	2,00	2,00	2,00	-	Aufgabenzuwachs durch derzeitige und künftige Digitalisierungsprozesse
6	SB Anwendungsentwicklung	11	2,00	2,00	2,00	-	Aufgabenzuwachs durch derzeitige und künftige Digitalisierungsprozesse
<b>Amt für Bildung und Kultur</b>							
7	Schulhausmeister und Hallenwart	7	1,00	1,00	1,00	-	Fallzahlensteigerung
8	HPM Gesundheitsbildung	13	0,25641	0,25641	0,25641	-	Aufgabenzuwachs
<b>Dezernat II</b>							

lfd. Nr.	Stellenbezeichnung	EG	Anmeldung - in VZE -	Berücksichtigung - in VZE -	unbefristet	befristet	Bemerkungen
1	2	3	4	5	6	7	8
Sozialamt							
9	SB Leistungen für Asylbewerber*innen	9b	2,00	2,00	2,00	-	Aufgabenzuwachs
10	SB Betreuungsbehörde	S12	1,00	1,00	1,00	-	Aufgabenzuwachs
11	SB Hilfe zur Pflege	9b	1,00	1,00	1,00	-	Fallzahlensteigerung
Jugendamt							
12	SB Eingliederungshilfe SGB VIII	S11b	1,26	1,26	1,26	-	Fallzahlensteigerung
13	SB Finanzierung Kindertagesbetreuung	9b	2,50	2,50	2,50	-	Fallzahlensteigerung
14	Praxisberater*in Kindertagespflege	S11b	0,50	0,50	0,50	-	Fallzahlensteigerung
Gesundheitsamt							
15	MA Mortalitätsstatistik/Büroorganisation	6	0,50	0,50	0,50	-	Fallzahlensteigerung
16	Sozialarbeiter*in KJGD/Psychiatrie	S12	0,76923	0,76923	0,76923	-	Fallzahlensteigerung
17	Sachbearbeiter*in KJGD	S 12	0,76923	-	-	-	Prozessoptimierung erforderlich
Dezernat III							
Rechtsamt							
18	Büromitarbeiter*in	5	1,00	-	-	-	Prozessoptimierung erforderlich
Ordnungsamt							
19	SB Staatsangehörigkeiten/Einbürgerung/Namensänderung	9c	1,00	1,00	1,00	-	Fallzahlensteigerung

lfd. Nr.	Stellenbezeichnung	EG	Anmeldung - in VZE -	Berücksichtigung - in VZE -	unbefristet	befristet	Bemerkungen
1	2	3	4	5	6	7	8
20	SB Ausländerbehörde/IT-Systembetreuer*in/Datenschutz/Projekte	9a	2,00	2,00	2,00	-	Fallzahlensteigerung
21	MA Ausländerbehörde	5	1,00	1,00	1,00	-	Fallzahlensteigerung
22	Nachwuchsstelle SB Katastrophenschutz	9c	1,00	1,00	-	1,00	Ausbildung des Fachkräftenachwuchses
Amt für Veterinärwesen, Lebensmittelüberwachung und Denkmalschutz							
23	SB Bodendenkmalpflege	10	1,00	1,00	1,00	-	Fallzahlensteigerung
24	SB Ordnungsaufgaben und Baukontrolle	9c	1,00	-	-	-	Vorübergehende Vakanz der originären Stelle und Prozessoptimierung erforderlich
Umweltamt							
25	SB Klimaschutz	9a	0,76923	0,76923	0,76923	-	Künftige Fallzahlensteigerung aufgrund KT-Beschlüsse
Dezernat IV							
Straßenverkehrsamt							
26	SB Fahrerlaubniserteilung	06	4,00	4,00	4,0		Fallzahlensteigerung
Amt für Wirtschaftsförderung und Kreisentwicklung							
27	SB Tourismus	9c	1,00	-	-	-	Freiwilligkeit der Aufgabe
Gesamtverwaltung							

lfd. Nr.	Stellenbezeichnung	EG	Anmeldung - in VZE -	Berücksichtigung - in VZE -	unbefristet	befristet	Bemerkungen
1	2	3	4	5	6	7	8
28	Auswirkungen durch Arbeitszeitanpassung auf Teilzeitstellen	diverse	1,6754	1,6754	1,6754		Teilzeitarbeitsverträge werden mit Ausweisung der wöchentlichen Arbeitszeit (h) geschlossen, die VZE erhöhen sich somit geringfügig mit Anpassung der Arbeitszeit auf 39 Stunden.
	Ergebnis		35,9995	31,23027	30,23027	1,00	

## 2.8 Pakt für den öffentlichen Gesundheitsdienst (ÖGD-Pakt)

Mit dem ÖGD-Pakt stellt der Bund finanzielle Mittel für die personelle Aufstockung sowie für die Modernisierung und Vernetzung der kommunalen Gesundheitsämter zur Verfügung, um diese nachhaltig zu stärken und zu verbessern. Ziel ist es, nicht nur auf die aktuellen Herausforderungen zu reagieren, sondern auch für zukünftige Aufgaben besser ausgestattet zu sein. Ab dem Jahr 2021 sind hierfür ca. 4 Milliarden Euro eingeplant. Der Förderzeitraum ist auf sechs Jahre festgesetzt. In einem ersten Schritt wurde mit Beschluss des Kreistages im Jahr 2021 der Stellenplan des Gesundheitsamtes um 3,00 VZE erweitert. Die Sicherung der hierfür entstehenden Personalkosten für den Landkreis Teltow-Fläming wurde durch den Beitritt zur Vereinbarung gewährleistet. Im Folgejahr wurden weitere 5,00 VZE geschaffen, deren Finanzierung durch Mittel aus dem ÖGD-Pakt in Aussicht gestellt werden.

Die Zahlung der ersten Tranche durch das Land Brandenburg basiert auf der „Vereinbarung über die Umsetzung des Paktes für den Öffentlichen Gesundheitsdienst im Land Brandenburg für die Mittel des Jahres 2021“ vom 30. September 2021. Die Gültigkeit der Vereinbarung ist auf den 31. März 2022 begrenzt. Dementsprechend ist eine Folgevereinbarung mit dem Land für den Zeitraum vom 1. April 2022 bis zum 31. Dezember 2026 geplant. Die Zahlungen der finanziellen Mittel sollen in insgesamt sechs Tranchen, letztmalig im Jahr 2026, erfolgen. Gegenstand der geplanten Folgevereinbarung ist die weitere Stärkung von Vorhaben zur strukturellen Stärkung, prozessualen Modernisierung der Gesundheitsämter, Maßnahmen zu Steigerung der Attraktivität einer Tätigkeit im ÖGD sowie für das Monitoring der hierfür eingeleiteten Unternehmungen.

Die Inhalte der Folgevereinbarung sind bisher Teil eines Entwurfs, der noch weiterem Abstimmungsbedarf zwischen den Kommunen, dem Landkreistag und dem MSGIV bedarf. Mit der finalen Fassung ist im 4. Quartal 2022 zu rechnen. Erst dann können verbindliche Aussagen zu weiteren Verwendungsmöglichkeiten der bereitgestellten Mittel getroffen werden.



### 3 Herleitung der Personalkostenplanung

Die Planung der Aufwendungen und Erträge sowie Auszahlungen und Einzahlungen der Personalkosten erfolgt auf der Grundlage der Verordnung über die Aufstellung und Ausführung des Haushaltsplans der Gemeinden (Kommunale Haushalts- und Kassenverordnung – KomHKV) – hier insbesondere des § 20. Dabei werden Haushaltsgrundsätze zur Sparsamkeit und Wirtschaftlichkeit beachtet (§ 63 Abs. 2 BbgKVerf)

Die Personalaufwendungen für das Haushaltsjahr 2023 betragen **69.225.800 Euro**.

#### 3.1 Konsolidierungsmaßnahmen

Auf der Grundlage von Erfahrungswerten aus Vorjahren wurden Aufwandsreduzierungen in Höhe von 1.723.671 Euro einberechnet, die daraus resultieren, dass Elternzeiten, Beschäftigungsverbote und Langzeiterkrankungen entstehen und sich nicht umgehend in (Nachfolge-) Stellenbesetzungen finanziell niederschlagen.

Im § 20 Abs. 3 KomHKV ist geregelt, dass sich die Veranschlagung von Personalaufwendungen nach den im Haushaltsjahr voraussichtlich besetzten Stellen richtet. Dabei ist der Stellenplan Grundlage der Veranschlagung. Der Stellenplan weist jede Stelle aus, unabhängig davon, ob sie besetzt ist oder nicht. Basis für die Höhe der veranschlagten Personalkosten ist der individuelle Aufwand, bezogen auf das Tarif- und Besoldungsrecht.

In die Planung der Personalkosten sind Erfahrungswerte zur tatsächlichen Stellenbesetzung eingearbeitet worden, die auf Grund der Arbeitsmarktlage (verändertes Bewerberverhalten, Wettbewerb um Fachkräfte mit anderen öffentlichen Verwaltungen und der Wirtschaft), interner Personalrotation und vorzeitiger Inanspruchnahme der Altersrente unterjährig festzustellen sind. Deshalb wurden für das Haushaltsjahr 2023 weitere 4,56 Mio. Euro konsolidiert.

Insgesamt fand eine Konsolidierung in Höhe von 6,28 Mio. Euro statt.

#### 3.2 Übersicht der Personal- und Versorgungsaufwendungen

Die Personalaufwendungen setzen sich wie folgt zusammen:

**Tabelle 8 - Vergleich Personalaufwendungen 2022 und 2023**

	HH 2022 (Mio. Euro)	HH 2023 (Mio. Euro)
<u>I. zahlungswirksame Personalaufwendungen</u>		
Personalaufwand Beamte	4,23	4,61
Personalaufwand tariflich Beschäftigte	42,84	46,96
Honorare	1,81	1,31
Beiträge Versorgungskasse Beamte	3,07	3,26
Beiträge Versorgungskasse Beschäftigte	1,50	1,72

	HH 2022 (Mio. Euro)	HH 2023 (Mio. Euro)
Sozialversicherungsbeiträge Beschäftigte	8,71	10,10
Beihilfen und Unterstützungsleistungen Beschäftigte	0,19	0,18
Umlage Unfallkasse Brandenburg	0,77	0,77
<u>II. nicht zahlungswirksame Personal- und Versorgungsaufwendungen (Rückstellungen)</u>		
Zuführungen Pensionsrückstellungen	0,90	0,87
Zuführungen Beihilferückstellungen	0,17	0,17
Rückstellung für Altersteilzeitverpflichtungen	-0,23	-0,49
Rückstellungen für nicht gen. Urlaub, gel. Überstunden/Gleitzeitüberhänge	0,03	0,22

### 3.3 Nicht beeinflussbare Faktoren

Bei der Personalkostenplanung für das Haushaltsjahr 2023 ist eine Reihe von nicht beeinflussbaren Faktoren zu berücksichtigen. Maßgeblich wird die Personalkostenplanung durch die am Ende des Jahres beginnenden Tarifverhandlungen für den öffentlichen Dienst bestimmt. Aufgrund der aktuellen wirtschaftlichen Entwicklung wurde in der Personalkostenplanung eine 3,5-prozentige Tarifsteigerung ab 1. Januar 2023 berücksichtigt. Weiterhin können reguläre Stufenaufstiege nicht beeinflusst werden.

#### Rückstellungen für Altersteilzeitverpflichtungen

Für den Planungszeitraum 2023 wurden 19 Beschäftigte bei den Rückstellungen für Altersteilzeit berücksichtigt, darunter 19 Beschäftigte in der Ruhephase. Eine Beschäftigte beginnt innerhalb des 2. Halbjahres 2023 die Ruhephase. Daher verringern sich die Zuführungen zu den Rückstellungen für Altersteilzeitverpflichtungen im Haushaltsjahr 2023 gravierend. Die Inanspruchnahmen zu den Rückstellungen für Altersteilzeit erhöhen sich. Es scheiden acht Beschäftigte aus.

#### Beamtenbesoldung

Bei den Beschäftigten im Beamtenverhältnis sind anstehende Beförderungen und reguläre Stufenaufstiege entsprechend dem Besoldungsdienstalter berücksichtigt. Eine Besoldungserhöhung ab Dezember 2022 in Höhe von 2,8 Prozent wurde ebenfalls berücksichtigt.

Die Höhe der Umlage für die Beamten wird von dem Kommunalen Versorgungsverband festgesetzt. Der Landkreis erhält diesen Bescheid immer im Dezember des Vorjahres für das Folgejahr.

## Erstattungen

Bei der Höhe der Personalaufwendungen wurde berücksichtigt, dass Personalkosten für Landesaufgaben pauschal durch Zuweisung teilfinanziert werden. Die Erstattungen bei den Personalkosten betragen insgesamt 7.248.987 Euro.

## Nettopersonalkosten

Die Nettopersonalkosten ergeben sich aus den Personal- und Versorgungsaufwendungen abzüglich der Erstattungen für Personalkosten. Die Nettopersonalkosten für das Haushaltsjahr 2023 betragen 62.533.043 Euro.

**Tabelle 9 –Vergleich Nettopersonalkosten 2022 - 2023**

Bezeichnung	Planung 2022	Planung 2023	Veränderung 2022 -> 2023
Personal- und Versorgungsaufwendungen in €	64.026.580	69.782.030	5.755.450
Erstattungen von Personalkosten in €	7.063.210	7.248.987	185.777
Nettopersonalkosten in €	56.963.370	62.533.043	5.569.673

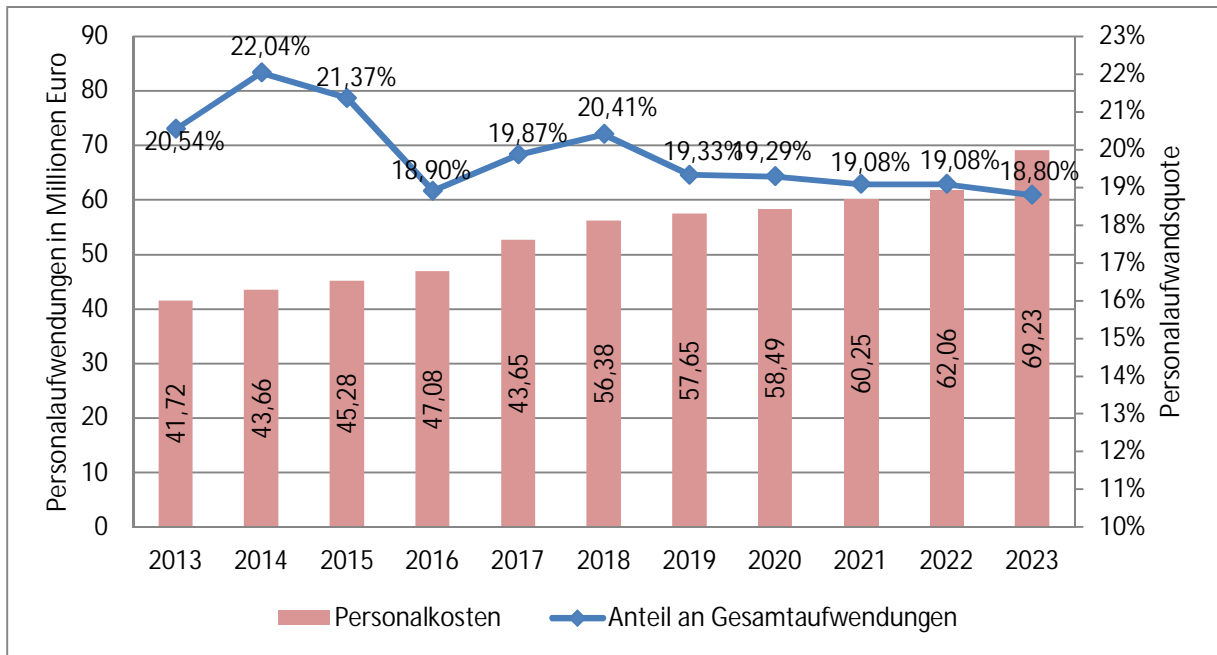
Es ergibt sich ein Mehrbedarf der Nettopersonalkosten gegenüber dem Vorjahr in Höhe von 5,57 Mio. Euro. Eine geplante Tarifsteigerung von 3,5 Prozent ist inbegriffen.

## 3.4 Personalaufwandsquote (Stand 13.09.2022)

Ein wichtiger Indikator für die Entwicklung der Personalkosten ist die Personalaufwandsquote – der Anteil der Personalkosten am Gesamtaufwand.

Die Entwicklung von 2012 bis 2023 ist in der nachfolgenden Tabelle dargestellt. Der Tabelle ist ein Absinken um 0,28 Prozent zu entnehmen. Die Quote von 18,80 stellt jedoch den niedrigsten Wert der letzten 10 Jahre da.

**Abbildung 1- Entwicklung der Personalkosten 2013 - 2023**



Als Vergleich sei die Entwicklung der Personalkosten im Landkreis Dahme-Spreewald von 2010 bis 2022 dargestellt.

**Abbildung 2 - Entwicklung der Personalkosten im Landkreis Dahme-Spreewald 2010 – 2022 (Quelle: Haushaltssatzung und Haushaltsplan 2021 und 2022, Band I, LK LDS)**

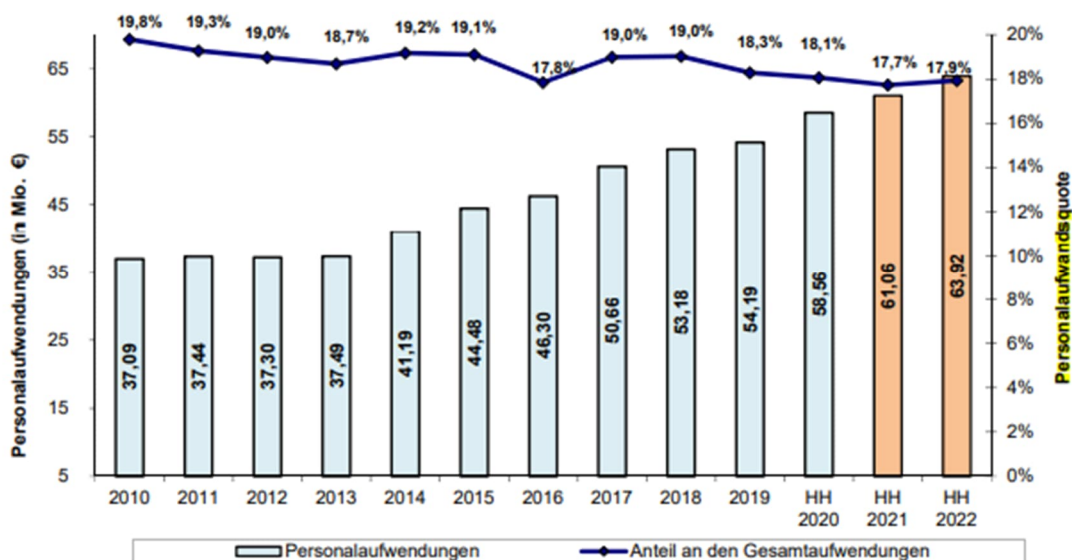


Abb.9: Entwicklung der Personalaufwendungen

Die Daten der Personalaufwandsquote aus dem Landkreis Dahme-Spreewald für 2023 liegen dem Landkreis TF noch nicht vor.

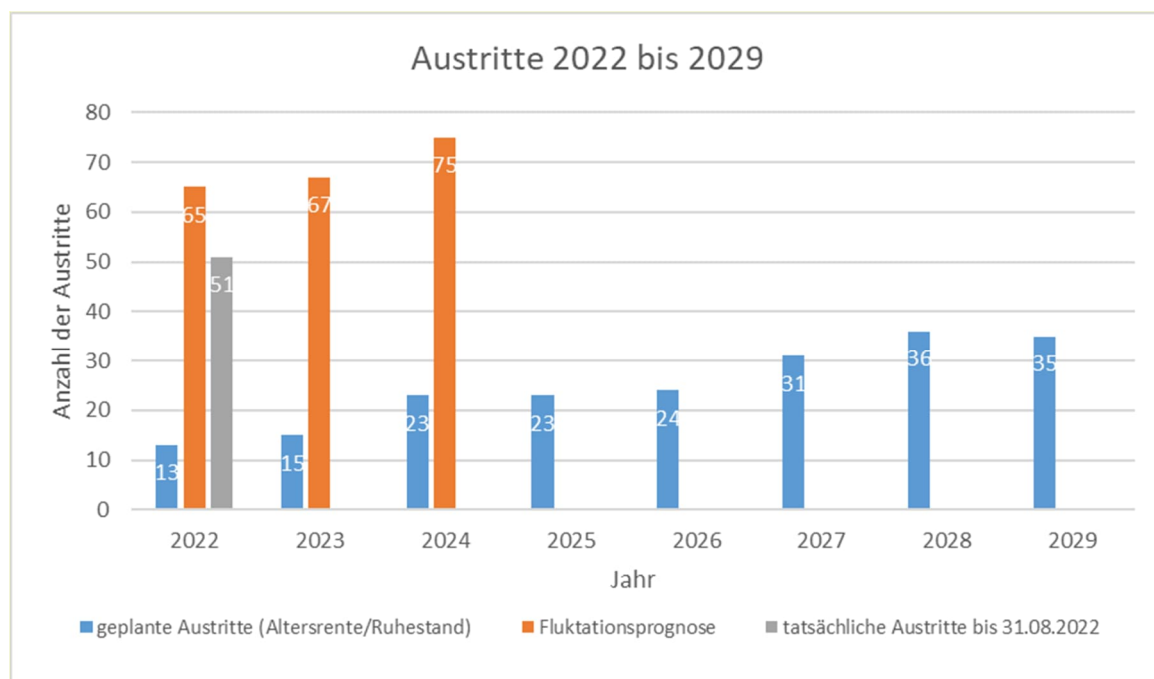
## 4 Demografische Herausforderungen

### 4.1 Altersbedingte Austritte

Die Deckung des Personalbedarfs ist eine der Kernaufgaben des Personalmanagements. Im Mittelpunkt steht dabei die Nachbesetzung von Stellen, die durch altersbedingte Austritte bzw. die gesamte Personalfluktuationsrate frei werden.

Nach aktuell gültiger Renten- und Ruhestandsregelung stellen sich die geplanten Austritte bis 2029 (blauer Balken) differenziert nach den Jahren wie folgt dar:

**Abbildung 3 - Austritte 2022 bis 2029**



Für das Jahr 2022 waren 13 altersbedingte Austritte geplant (Stand 1. Januar 2022). Zum Stichtag 31. August 2022 lagen bereits 51 Austritte vor, darunter 21 altersbedingt.

Folgende Abgangsgründe sind hierbei berücksichtigt:

- Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze, Erreichen einer vorgezogenen Altersgrenze, Versetzung in den Ruhestand,
- Berufs-/Erwerbs-/Dienstunfähigkeit, Tod sowie
- Kündigung und Auslaufen eines Zeitvertrages.

Auch 2023 steigt damit der Anteil der Beschäftigten, die vor dem Erreichen ihrer Regelaltersgrenze in Rente gehen. Hinzu kommen die weiteren genannten Abgangsgründe. Somit liegt keine planbare Größe für die Personalplanung vor. Es wird weiterhin davon ausgegangen, dass in den nächsten Jahren mit einer höheren Austrittszahl zu rechnen ist

Die weitere Entwicklung der Abgänge ist ab dem Jahr 2024 frühzeitig zu prognostizieren, da ein Faktor für die „vorgezogene Altersgrenze“ die Einführung der abschlagsfreien „Rente mit 63“ zum 1. Juli 2014 war. Es handelt sich um eine befristete Regelung, die ausläuft.

Dieser Blick in die Zukunft verdeutlicht, wie auch zukünftig um geeignete Beschäftigte gerungen werden muss. Es ist daher nötig, dass Einstellungen im Regelfall unbefristet vorgenommen werden. Beschäftigte müssen an den Landkreis gebunden werden. Dazu sind damit einhergehende Verbindlichkeiten – wie der unbefristete Arbeitsplatz – unbedingt notwendig. Befristete Beschäftigungsverhältnisse sind die Ausnahme von der Regel.

## **4.2 Krankenstand und Betriebliches Eingliederungsmanagement**

Der durchschnittliche Krankenstand lag 2021 bei 8,48 Prozent aller Beschäftigten. Berechnet wurde der durchschnittliche Krankenstand auf Basis einer 5-Tage-Arbeitswoche. Das entspricht im Jahresdurchschnitt 22,9 Krankentagen pro Beschäftigtem. 82 Beschäftigte (8,3 Prozent aller Beschäftigten) waren über die Entgeltfortzahlung hinaus länger als sechs Wochen fortlaufend arbeitsunfähig (2020: 72 Beschäftigte).

Seit dem 1. Januar 2011 setzt die Kreisverwaltung die Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) nach § 84 II SGB IX um. Im Zuge dessen wurde ein Integrationsteam gebildet, welches mit der Anwendung des BEM betraut wurde.

Das BEM findet Anwendung auf alle Beschäftigten des Landkreises, die innerhalb von zwölf Monaten länger als sechs Wochen arbeitsunfähig waren. Dabei spielt es keine Rolle, ob die Krankheit zusammenhängend auftritt bzw. auftrat oder die Summe einzelner Fehlzeiten diese Grenze überschritt bzw. überschreitet. Im Jahr 2021 wurde 94 Beschäftigten ein BEM-Verfahren angeboten. 37 nahmen die Möglichkeit zum freiwilligen Gespräch an. 39 Beschäftigte sahen keine Notwendigkeit, ein solches Gespräch zu führen. Vier abgeschlossene Eingliederungsfälle gab es in 2021, wovon ein Fall seitens des Arbeitgebers abgelehnt worden ist. Von 18 Beschäftigten steht noch eine Antwort aus.

Die Zahlen zeigen, dass es weiterhin wichtig ist, die Maßnahmen aus dem Rahmenkonzept für das betriebliche Gesundheitsmanagement umzusetzen und künftig weiterhin aktiv in Prävention zu investieren. Damit soll den Herausforderungen des demografischen Wandels, aber auch dem Wunsch nach Work-Life-Balance nachgekommen werden. Nur mit entsprechenden Angeboten kann eine Arbeitskraft erhalten bleiben, gehalten werden und für den Arbeitgeber geworben werden.

Die Beschäftigungsquote der schwerbehinderten Menschen beträgt 6,94 % (66 Schwerbehinderte/Gleichgestellte). Die Pflichtquote beträgt 5 %, womit die Zahlung einer Ausgleichsabgabe in Höhe von 140 Euro/Monat für jeden nicht besetzten Pflichtarbeitsplatz entfällt.

## **4.3 Altersteilzeit**

Nach dem Tarifvertrag zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte, kurz TV FlexAZ, vom 27. Februar 2010 in der Fassung des Änderungsstarifvertrages Nr. 7 vom 25. Oktober 2020 haben Beschäftigte einen Anspruch auf den Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses, wenn neben dem Vorliegen der persönlichen Voraussetzungen (§ 5 TV FlexAZ) die Quote gemäß § 4 Abs. 2 TVFlex AZ noch nicht erreicht ist.

Sowohl für das Jahr 2021 als auch für das Kalenderjahr 2022 wurde die Quote für die Beschäftigten in der Kreisverwaltung ermittelt. Dabei wurde festgestellt, dass für beide Jahre, für die der TV FlexAZ gilt, die Überforderungsklausel von 2,5 Prozent nach § 4 Abs. 2 TV FlexAZ erreicht war.

Für das Jahr 2022 wurde mit dem Personalrat zusammen vereinbart, dass Beschäftigte, welche im Jahre 2022 das 62. Lebensjahr vollendet haben, über die Quote hinaus eine Altersteilzeitvereinbarung abschließen können.

Der TV FlexAZ läuft zum 31. Dezember 2022 aus. An die Gültigkeit des TV FlexAZ ist auch die o. g. Dienstvereinbarung gekoppelt. Gegenwärtig ist nicht bekannt, ob und in welcher Form der TV FlexAZ fortgesetzt wird. Aufgrund des weiter fortschreitenden demografischen Wandels und dem damit einhergehenden Fach- und Arbeitskräftemangel ist abzuwarten, wie eine tarifliche Regelung aussieht. Nur sofern eine tarifliche Regelung vereinbart wird, liegt damit eine Basis für weitere Altersteilzeitvereinbarungen vor. Somit sind die Tarifverhandlungen abzuwarten, auch wenn diese voraussichtlich erst im März 2023 beendet sind. Der Kreistag wird dazu beteiligt.

#### **4.4 Intensivierung der eigenen Ausbildung**

Zur Sicherung des Bedarfs an qualifiziertem Personal, trotz der erhöhten Altersabgänge in den nächsten Jahren, sollen Aus- und Fortbildung in der Kreisverwaltung aktiv weiterbetrieben und ausgebaut werden.

Die Kreisverwaltung bildet derzeit in folgenden Berufen und dualen Studiengängen aus:

- Verwaltungsfachangestellte\*r,
- Vermessungstechniker\*in,
- Bachelor – Öffentliche Verwaltung Brandenburg,
- Bachelor – Verwaltungsinformatik Brandenburg,
- Bachelor – Vermessung und Geoinformatik,
- Bachelor – Bauingenieurwesen sowie
- Bachelor – Soziale Arbeit.

Neben diesen Ausbildungs- und Studienplätzen schreibt die Kreisverwaltung bei Bedarf alle zwei Jahre zur Vorbereitung auf die jeweilige berufsspezifische Fortbildungsprüfung Stellen in folgenden Bereichen zur Weiterqualifizierung aus:

- Lebensmittelkontrolleur\*in,
- Hygienekontrolleur\*in,
- Veterinärhygiene-Kontrolleur\*in.

#### **Anzahl der neuen Ausbildungs- und Studienplätze für das Einstellungsjahr 2023**

Die Anzahl der jährlich zur Verfügung stehenden Ausbildungsplätze richtet sich zum einen nach der Personalbedarfsplanung und zum anderen nach der Ausbildungskapazität im Haus. Für die Einstellung im Haushaltsjahr 2023 sind folgende Ausbildungs- und Studienplätze vorgesehen:

- 4 Ausbildungsplätze Verwaltungsfachangestellte\*r,
- ein Ausbildungsplatz Vermessungstechniker\*in,
- 5 Bachelor-Studienplätze Öffentliche Verwaltung Brandenburg,
- ein Bachelor-Studienplatz Verwaltungsinformatik Brandenburg,
- ein Bachelor-Studienplatz Vermessung und Geoinformatik
- ein Bachelor-Studienplatz Bauingenieurwesen
- 2 Bachelor-Studienplätze Soziale Arbeit

Die nachfolgende Darstellung zeigt eine Prognose der neuen Nachwuchskräfte, die ihre Ausbildung im mittleren und gehobenen Dienst in den Jahren 2023 bis 2027 voraussichtlich abschließen werden.

**Tabelle 11 - Ausbildungsabschlüsse 2022 - 2026**

	Ausbildungsabschluss im Jahr				
	2023	2024	2025	2026	2027
Ausbildung im mittleren Dienst					
Verwaltungsfachangestellte*r	3	4	3	4	4
Vermessungstechniker*in	1	-	1	1	1
Ausbildung im gehobenen Dienst					
Studium ÖVBB	5	5	5	5	5
Studium Verwaltungsinformatik	1	1	-	-	1
Studium Vermessung und Geoinformatik	-	1	1	-	1
Studium Bauingenieurwesen	-	-	-	1	1
Studium Soziale Arbeit	-	-	2	2	2

Ziel ist es, die Nachwuchskräfte nach Ausbildungsabschluss entsprechend der Personalplanung und vakanter Stellen einzusetzen. Eine Kontinuität in der Aus- und Fortbildung zu erreichen, um eine planbare Größe in Nachwuchskräftegewinnung zu bilden, ist unumgänglich. Die Stellen für die Ausbildungs- und Studienplätze werden im Teil 2 des Stellenplanes zum Haushalt 2023 – Besondere Abschnitte – dargestellt, sofern die Ausbildungs- bzw. die Studienplätze nicht unter den Geltungsbereich des TVöD fallen.

### **Gewährung von Stipendien**

Begleitend zur Etablierung neuer Studiengänge strebt der Landkreis zur Bindung weiterer Fachkräfte im medizinischen Bereich die Gewährung von Studienbeihilfen über 500 Euro monatlich an. Diese sollen nach Maßgabe einer Richtlinie zwei Medizinstudent\*innen im Bereich des öffentlichen Gesundheitsdienstes. Ziel ist es, die Beihilfeempfänger nach



erfolgreichem Abschluss an eine Tätigkeit in der Kreisverwaltung zu binden. So soll zusätzlich der Bedarf an fachqualifiziertem Personal in den genannten Bereichen für mehrere Jahre gesichert werden.

### **Ausbildungsmarketing**

Zur Besetzung der Ausbildungs- und Studienplätze ist vor dem Hintergrund des demografischen Wandels ein aktives Ausbildungsmarketing zu betreiben. Neben der Präsenz auf Ausbildungs- und Studienmessen sowie des Angebots von Praktika und der Teilnahme am Zukunftstag des Landes Brandenburg soll künftig das digitale Ausbildungsmarketing sowie die Kooperation mit Schulen weiter ausgebaut werden.

## **Anlage 1 – Begründung zu den Anmeldungen der Stellenmehrbedarfe**

### **Bereich der Landrätin**

#### **Büro der Landrätin**

---

▪ ***Ifd. Nr. 01 (SB Kreistagsbüro/Beschwerdemanagement, 1,00 VZE)***

Die rechtskonforme Sicherstellung der Zusammenarbeit zwischen der Landrätin, dem Kreistag und den Ausschüssen sowie die Organisation des Sitzungsdienstes gehört zu den pflichtigen Selbstverwaltungsaufgaben des Landkreises.

Künftig soll gewährleistet werden, dass die Mitglieder des Kreistages online an Ausschuss- und Kreistagssitzungen teilnehmen können. Für die organisatorische Umsetzung ist Spezialwissen erforderlich, das sich derzeit auf das mit einer Person besetzte Kreistagsbüro konzentriert. Für die Pflege der Sitzungsdienstsoftware und Betreuung der Sitzungen ist eine zusätzliche Stelle erforderlich (0,5 VZE). Mit Beschluss der Verwaltungsleitung ist vorgesehen, ein Vorschlags- und Beschwerdemanagement innerhalb der Kreisverwaltung zu etablieren, das im Landratsbereich angesiedelt und mit der SB-Stelle im Kreistagsbüro verbunden werden soll. Der zusätzliche Aufwand beträgt 0,5 VZE, Aufgabenzuwachs.

Zu berücksichtigen ist, dass hochqualifiziertes Spezialwissen zur Organisation des Sitzungsdienstes gegenwärtig bei einer einzigen Person angebunden ist. Mögliche Ausfallzeiten sind ohne Aufstockung nicht zu kompensieren. Die weitere Digitalisierung und der damit verbundene Mehraufwand bei der Pflege und Betreuung des Sitzungsdienstprogrammes sowie die Umsetzung des Vorschlags- und Beschwerdemanagements sind ohne Ertüchtigung nicht möglich.

Die Prüfung ergab einen Mehrbedarf von 1,0 VZE.

#### **Ergebnis für die Stellenplanung 2023:**

Es ist eine unbefristete Vollzeitstelle für die Sachbearbeitung „Kreistagsbüro/Beschwerdemanagement“ (EG 9a) einzurichten.

▪ ***Ifd. Nr. 02 (SB Öffentlichkeitsarbeit/Social Media Management 1,00 VZE)***

Der Bereich Öffentlichkeitsarbeit hat seit 2015 mit immer mehr Aufgaben und größerem Arbeitsaufwand durch langanhaltende Krisensituationen zu kämpfen. Flüchtlingszuwanderung, Corona-Pandemie und vermehrte Großschadenslagen wie Waldbrände erfordern eine umfangreiche Information der Bevölkerung und Kommunikation mit allen Ebenen.

Um der Informationspflicht des Landkreises nachzukommen, ist insbesondere die schnelle, direkte Informationssichtung und -bereitstellung sowie die Erreichbarkeit erforderlich. Dafür sind klassische Medien heute nicht mehr ausreichend.

Soziale Medien, wie sie auch von Bund und Land betrieben werden, sind nicht nur selbstverständliche und alltagsprägende Informationsquellen, sondern haben sich auch zu ernsthaften und verlässlichen Informationskanälen entwickelt. Sie bieten eine zeitgemäße und zielgruppengerechte Information und Präsenz. In Anbetracht der aktuellen und zukünftig anwachsenden Aufgaben der Bürgerinformation im Rahmen des Bevölkerungsschutzes ist es notwendig, im Bereich der Landrätin eine entsprechende Stelle für die Bearbeitung der Plattformen zu installieren und den Bereich der Öffentlichkeitsarbeit dadurch zu verstärken. Die Zusammenarbeit der Kreisverwaltung mit Presse, Rundfunk, Fernsehen u.a. Medien wie auch die Öffentlichkeitsarbeit in Großschadens-/Katastrophenlagen und zum Bevölkerungsschutz sind pflichtige Aufgaben. Hierbei handelt es sich um eine Aufgabe der inneren Organisation, welche die Standards der Informationsbereitstellung qualitativ erhöht und einen Mehrwert schafft.

Die Prüfung der Aufgabenzuordnung und des voraussichtlichen Aufwandes ergab, dass eine zusätzliche Stelle einzurichten ist.

Wird eine entsprechende Stelle nicht berücksichtigt, sind die mit dem Leitbild formulierten Ziele nicht vollumfänglich und zeitgemäß umzusetzen.

#### **Ergebnis für die Stellenplanung 2023:**

Es ist eine unbefristete Vollzeitstelle für die Sachbearbeitung „Social Media Management“ (EG 11) einzurichten.

### **Büro für Chancengleichheit und Integration**

---

#### **▪ lfd. Nr. 03 (MA Büro für Chancengleichheit und Demokratie 1,00 VZE)**

Dem Büro für Chancengleichheit und Integration sind die Stellen „Behinderten- und Seniorenbeauftragte\*r“, die „Gleichstellungs- und Integrationsbeauftragte“, „Bürgerbeauftragte\*r“, „Fach- und Koordinierungsstelle Partnerschaft und Demokratie TF“ (externe Besetzung), „SB Engagementstützpunkt“ und „SB Demokratie leben/MBS-Mittel“ zugeordnet, welche auch die Aufgabenstruktur abbilden.

Die Beteiligung am Programm „Demokratie leben“ und die Einrichtung der Stelle „Ehrenamtsstützpunkt“ sind freiwillige Aufgaben. Sie dienen dem Zweck, Demokratie und Vielfalt vor Ort in Teltow-Fläming zu entwickeln und zu fördern und das Ehrenamt zu unterstützen. Die Landrätin wurde entsprechend der Kreistagsbeschlüsse Nr. 5-3848/19-LR und Nr. 6-4092/20-LR beauftragt.

Die Aufgabenwahrnehmung der Beauftragten sind nach der §§ 16 und 19 der Bbg. Kommunalverfassung und nach §§ 3 a, 12 und 13 freiwillige bzw. pflichtige Selbstverwaltungsaufgaben des Landkreises.

Beantragt wurde eine zusätzliche Stelle, die administrative Aufgaben, wie Postbearbeitung, Terminplanung und -koordinierung zentral übernehmen, die Nutzung des „Bürgerbusses“ durch Routenplanung unterstützen soll und bei der Umsetzung des Programms „Demokratie leben“ Akteure und Netzwerkpartner akquiriert.

Eine zentrale Bearbeitung der administrativen Aufgaben ist arbeitsorganisatorisch nicht sinnvoll, da die Kontaktaufnahme und Terminvereinbarungen der Bürger zu den Beauftragten höchstpersönlich sind und nicht über eine dritte Stelle erfolgen sollte.

Weitere Aufgaben gehören zu den sogenannten Zusammenhangstätigkeiten der Beauftragten und Sachbearbeiter, ein Herauslösen der Aufgaben und deren Konzentration in eine weitere Stelle ist arbeitsorganisatorisch weder effektiv noch effizient.

Die Prüfung des Antrages auf Einrichtung einer zusätzlichen Stelle hat ergeben, dass weder durch Aufgabenübertragung/-zuwachs, eine geänderte Arbeitsstruktur und die damit verbundene Zentrierung administrativer Aufgaben sinnvoll ist, noch fallen diese in dem Umfang an, wie sie einen zusätzlichen Stellenbedarf begründen würden.

#### **Ergebnis für die Stellenplanung 2023:**

Es ist keine Stelle „MA-Stelle im BfCI“ einzurichten.

## **Dezernat I**

### **Amt für Digitalisierung und Informationstechnik**

---

#### **▪ Ifd. Nr. 04 (MA Digitalisierung, 2,00 VZE)**

Mit dem am 2. Mai durch den Kreistag beschlossenen Haushalt und der damit einhergehenden Stellenplanerhöhung um 6,00 VZE im Zusammenhang mit der Gründung eines Amtes für Digitalisierung und Informationstechnik (zukünftig A 17) wurden erste Grundlagen zur Neustrukturierung des jetzigen IT-Bereiches geschaffen. Demnach soll sich das neuzugründende Amt wie folgt aufgliedern: Neben dem derzeitigen IT-Service, welcher weiterhin als eigenständiges Sachgebiet für die technische Umsetzung verantwortlich ist, werden der Amtsleitung neben dem\*der Sekretär\*in auch 2,00 VZE „SB Digitalisierung“ direkt unterstellt. Um die Begleitung und Fortführung der digitalen Prozesse zukünftig vollumfänglich gewährleisten zu können, wurde in einem Abstimmungsgespräch zwischen dem Amt für Bildung und Kultur (IT-Bereich) und dem Amt für zentrale Steuerung, Organisation und Personal die Notwendigkeit der Aufstockung des Digitalbereiches um 2,00 VZE im mittleren Dienst festgestellt. Insbesondere vor dem Hintergrund einer Vielzahl von derzeitigen und zukünftigen Digitalisierungsprozessen in der Kreisverwaltung Teltow-Fläming (Dokumentenmanagementsystems (DMS), E-Rechnung, E-Akte, besonderes elektronisches Behördenpostfach (beBPo), Online-Terminverwaltung, Formularservice etc.) ist ein Mehrbedarf festzustellen.

#### **Ergebnis für die Stellenplanung 2023:**

Es sind zwei Vollzeitstellen für die Tätigkeiten „MA Digitalisierung“ (EG 9a) unbefristet einzurichten.

▪ **Ifd. Nr. 05 (SB Fachanwendungsbetreuung, 2,00 VZE)**

Um zukünftig die mit den in der Kreisverwaltung Teltow-Fläming eingesetzten Fachanwendungen einhergehenden Aufgaben zielgerichteter wahrnehmen zu können, wurde in Zusammenarbeit zwischen dem Sachgebiet IT-Service und dem Sachgebiet Zentrale Steuerung und Organisation die Struktur des IT-Personals in der Gesamtverwaltung evaluiert.

So wurde insbesondere mit dem Ziel, zukünftig eine klare Zuordnung sämtlicher IT-Aufgaben differenziert zwischen dem IT-Bereich und den Fachämtern zu gewährleisten, die in der Ausbildung (siehe übernächste Seite) dargestellte Aufgabenstruktur entwickelt.

Demnach ist es in der Zukunft vorgesehen, dass sich die derzeit in den Fachämtern eingesetzten IT-Koordinator\*innen (zukünftig „Mitarbeiter Fachanwendungsbetreuung“) lediglich für die inhaltliche Administration und Dokumentation der im jeweiligen Fachamt eingesetzten Fachanwendungen verantwortlich zeichnen. Folglich obliegen ihnen künftig folgende Aufgaben:

- Erstellung und Verwaltung von Nutzerrechten (Rechte- und Rollenvergabe), Formularen, Verzeichnissen über die Verarbeitungstätigkeiten etc.
- Betreuung und Schulung der Fachanwender\*innen im Amt
- ggf. Internet- und/oder Intranetbeauftragte\*r

Demgegenüber sind die beiden durch die Aufgabenverschiebung zu schaffenden Stellen (SB Fachanwendungsbetreuung) im IT-Bereich für die IT-Administration einschließlich der Fachanwendungsbetreuung verantwortlich. So sind durch diese beiden Stellen zukünftig die derzeit in der Kreisverwaltung Teltow-Fläming circa 110 eingesetzten Fachanwendungen (Tendenz steigend) zu betreuen. Darin inbegriffen ist insbesondere die Pflege und Fortentwicklung automatisierter Verwaltungsverfahren in Zusammenarbeit mit den Fachämtern und beteiligten Partnern unter Beachtung der gesetzlichen Vorgaben sowie des Niveaus der verfügbaren Hard- und Netzware.

**Ergebnis für die Stellenplanung 2023:**

Es sind zwei Vollzeitstellen für die Tätigkeiten „SB Fachanwendungsbetreuung“ (EG 11) unbefristet einzurichten.

▪ **Ifd. Nr. 06 (SB Anwendungsentwicklung, 2,00 VZE)**

Im Rahmen der Evaluierung der Struktur des IT-Personals in der Gesamtverwaltung wurde im Kontext der mit den Fachanwendungen einhergehenden Aufgaben auch der zukünftige Umgang mit den eigenentwickelten Fachanwendungen kritisch betrachtet.

Zum aktuellen Zeitpunkt sind in der Kreisverwaltung Teltow-Fläming 25 eigenentwickelte Fachanwendungen vorhanden, von denen circa die Hälfte im Sachgebiet IT-Service verwaltet wird. Der übrige Anteil wird durch die jeweiligen Fachbereiche betreut.

Zukünftig ist es diesbezüglich jedoch vorgesehen, dass die mit den eigenentwickelten Fachanwendungen einhergehenden Aufgaben zentral durch den IT-Bereich wahrgenommen werden. Hierfür sind die beiden Stellen „SB Anwendungsentwicklung“ einzurichten.

Der Mehrbedarf ist insbesondere darin zu begründen, dass im Rahmen der Anwendungsentwicklung und -verwaltung zukünftig durch den IT-Bereich zusätzliche Aufgaben wahrgenommen werden, für die zuvor die jeweiligen Fachbereiche verantwortlich waren. Des Weiteren können durch die Schaffung der beiden Stellen die „SB IT-Administration“ entlastet werden, die grundsätzlich für die IT-Administration ohne Fachanwendungsbetreuung verantwortlich sind, aufgrund der derzeitigen Strukturen diese Aufgaben jedoch übernommen haben.

**Ergebnis für die Stellenplanung 2023:**

Es sind zwei Vollzeitstellen für die Tätigkeiten „SB Anwendungsentwicklung“ (EG 11) unbefristet einzurichten.

Funktionsbezeichnung	Fachämter		IT-Service		
	MA Fachanwendungsbetreuung		SB Fachanwendungsbetreuung	SB Anwendungsentwicklung	SB IT-Systemadministration
Bemerkung	<ul style="list-style-type: none"> <li>- IT-Service stellt den Server bereit und verwaltet diesen und führt Updates durch</li> <li>- Die FÄ sind lediglich für die inhaltliche Administration und Dokumentation der Fachanwendungen verantwortlich</li> <li>- aktuell unterschiedlichste Bewertungen und Funktionsbezeichnungen wie IT-Koordinator, Administrator*in, SB mit Zeiteinheiten für die IT-Betreuung</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- IT-Administration <u>mit</u> Fachanwendungsbetreuung</li> <li>- aktuell ca. 110 Fachanwendungen im Haus, Tendenz steigend</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Eigenentwicklung von 25 Fachanwendungen im Haus</li> <li>- ca. die Hälfte davon wird vom IT-Service verwaltet, der Rest derzeit noch durch die FÄ z. B. Amt 51</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- IT-Administration <u>ohne</u> Fachanwendungsbetreuung</li> <li>- Stellen existieren bereits im IT-Service müssen aber entlastet werden</li> <li>- daher Einrichtung der Stellen SB Fachanwendungsbetreuung erforderlich</li> </ul>
Aufgaben	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Erstellung/Verwaltung von Nutzerrechten (Rechte- und Rollenvergabe), Formularen, Verzeichnisse über die Verarbeitungstätigkeiten etc.</li> <li>- Betreuung und Schulung der Fachanwender*innen im FA</li> <li>- ggf. Internet- und/oder Intranetbeauftragte*r</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pflege und Fortentwicklung automatisierter Verwaltungsverfahren zusammen mit den Fachämtern und beteiligten Partnern unter Beachtung gesetzlicher Vorgaben sowie des Niveaus der verfügbaren Hard- und Netzware</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Planung, Beschaffung, Installation und Instandhaltung / Administration der Storage-, Server- und Personalcomputer-Druck und anderer IT-Technik der Kreisverwaltung inklusive Schulen und Außenstellen etc.</li> </ul>
Qualifikation	Verwaltungsfachangestellte*r		Informatiker*in	Programmierer*in	Informatiker*in
relevant für Stellenplanung 2023	nein		2 VZE	2 VZE	nein

**Amt für Bildung und Kultur**

▪ **lfd. Nr. 07 (Schulhausmeister und Hallenwart, 1,00 VZE)**

Der Landkreis Teltow-Fläming hat in seiner Schulträgerschaft gemäß § 99 des Gesetzes über die Schulen im Land Brandenburg (Brandenburgisches Schulgesetz – BbgSchulG) die Schulhausmeister zu stellen, um die pflichtige Selbstverwaltungsaufgabe der Unterhaltung und Verwaltung der Schulen zu gewährleisten.

Im Rahmen eines Neubaus einer Zweifeld-Sporthalle am Oberstufenzentrum Teltow-Fläming, Am Birkengrund in Ludwigsfelde und einer damit einhergehenden Fallzahlensteigerung wurde nun der Bedarf für eine weitere Stelle „Schulhausmeister und Hallenwart“ angezeigt.

Da eine Nichteinrichtung zu einer Nichtwahrnehmung der Betreiberverantwortung sowie einer Verletzung der Aufsichtspflichten nach § 130 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten (OWiG) führe und der sichere und bestimmungsgemäße Betrieb sowie die ordnungsgemäße Instandhaltung der Einrichtung nicht mehr gewährleistet wären, ist ein Mehrbedarf von 1,00 VZE festzustellen.

#### **Ergebnis für die Stellenplanung 2023:**

Es ist eine Vollzeitstelle für die Tätigkeiten „Schulhausmeister und Hallenwart“ (EG 7) unbefristet einzurichten.

---

#### ▪ ***Ifd. Nr. 08 (HPM, 0,25641 VZE)***

Um den Fachbereich „Gesundheitsbildung“ in der Volkshochschule Teltow-Fläming bedarfsgerecht und bedürfnisorientiert ausrichten zu können, wurde für das Haushaltsjahr 2023 zusätzlich zu den bestehenden Stellen 0,25 VZE beantragt. Damit soll die bereits vorhandene Stelle „Hauptamtlich pädagogische\*r Mitarbeiter\*in Gesundheitsbildung“ auf 0,75 VZE erhöht werden.

Ohne eine solche Aufstockung der Stelle könne nach Angaben des Fachbereiches dem Bedarf an Gesundheitsbildung in Umfang und Angebot mit den derzeitigen Ressourcen nicht Genüge getan werden, wodurch somit auch kein zukunftsorientiertes Weiterbildungsprogramm umgesetzt werden könnte.

Laut der Volkshochschul-Statistik „DIE“ aus den Berichtsjahren 2019 und 2020 war die Thematik „Gesundheit“ gemessen an der Gesamtanzahl aller Belegungen mit 37,1 % bzw. 36,7 % der meistbelegte Programmbereich an deutschen Volkshochschulen. Mit Blick auf den hohen und weiter steigenden Stellenwert von Gesundheitsbildung – gerade vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie, durch die Gesundheit in ihrer Wahrnehmung als Schlüsselressource gestärkt worden ist – ist anzunehmen, dass der bereits vor der Pandemie wachsende Bedarf der Menschen an Bildungsangeboten zu diesem Themenbereich (durchgeführte Unterrichtsstunden (UE) zu Themen der Entspannung, Bewegung und Ernährung (Gesundheit) im Erwachsenenbereich, 2009 = 1.961 UE; 2019 = 3.248 UE) sich weiter fortsetzen wird.

Der Landkreis Teltow-Fläming hat sich auch in seinem Leitbild zur Kreisentwicklung positioniert, Gesundheit und nachhaltige Lebensgrundlagen zu fördern. So ist insbesondere die Investition in Bildung die nachhaltigste Möglichkeit, die Chancengleichheit für ein gesundes Leben und das Aneignen gesundheitsfördernden Verhaltens der Bürger\*innen zu stärken und Risiken zu minimieren.

Folglich ist demnach sicherzustellen, dass der Fachbereich „Gesundheitsbildung“ in der Volkshochschule Teltow-Fläming bedarfsgerecht aufgestellt ist.

**Ergebnis für die Stellenplanung 2023:**

Die vorhandene Stelle „HPM Gesundheit“ (EG 13) ist um einen Stellenanteil von 0,25641 VZE unbefristet aufzustocken.

## Dezernat II

### Sozialamt

---

▪ ***Ifd. Nr. 09 (SB Leistungen für Asylbewerber 1,00 VZE)***

Den kommunalen Sozialämtern sind die Leistungen für Flüchtlinge nach dem Asylbewerberleistungsgesetz (AsylbLG) und dem Landesaufnahmegesetz (LAufnG) als pflichtige Aufgabe zur Erfüllung nach Weisung gesetzlich übertragen.

Aufgrund der aktuellen Flüchtlingskrise (Ukrainekrise) besteht nach dem sukzessiven Abbau der Stellen aus der Flüchtlingskrise ab 2014 wieder ein Bedarf des Aufbaus eines Personalstammes in diesem Bereich.

Die Stelle ist aufgrund des Aufgabenzuwachses zwingend einzurichten, da die Aufnahmequote verpflichtend ist und die Flüchtlinge und Asylsuchenden entsprechend unterzubringen, zu betreuen und ihnen die Grundsicherungsleistungen zu gewähren sind.

Daher ergibt sich für 2023 die Entfristung einer auslaufenden Stelle in diesem Bereich sowie die Einrichtung einer weiteren Stelle.

**Ergebnis für die Stellenplanung 2023:**

Es ist eine unbefristete Vollzeitstelle für die „Sachbearbeitung Leistungen für Asylbewerber“ (EG 9 b) einzurichten sowie eine weitere Vollzeitstelle zu entfristen.

▪ ***Ifd. Nr. 10 (SB Betreuungsbehörde 1,00 VZE)***

Den kommunalen Sozialämtern ist als pflichtige Selbstverwaltungsaufgabe die Installierung von Betreuungsbehörden nach dem Betreuungsbehördengesetz gesetzlich übertragen.

Mit der Reform des Vormundschafts- und Betreuungsrechts vom 4. Mai 2021 wird das Betreuungsrecht ab 1. Januar 2023 erneut geändert. Die Landkreise sind verpflichtet, in der kommunalen Betreuungsbehörde ein sogenanntes „Wächteramt“ einzurichten (zusätzliche Aufgabenübertragung).



Dem Wächteramt obliegt die Prüfung der Geeignetheit der für eine gesetzliche Betreuung Bevollmächtigter, eine umfassende Beratung und Unterstützung ehrenamtlicher und der Berufsbetreuer, der Betreuungsvereine und die federführende Mitarbeit im Arbeitskreis Betreuungsrecht.

Der Stellenmehrbedarf ist erforderlich, da die Einrichtung des Wächteramtes gesetzlich übertragen worden und durch die kommunalen Sozialämter umzusetzen ist.

**Ergebnis für die Stellenplanung 2023:**

Es ist eine unbefristete Vollzeitstelle für die „Sachbearbeitung Betreuungsbehörde“ (EG S 12) einzurichten.

▪ ***Ifd. Nr. 11 (SB Hilfe zur Pflege 1,00 VZE)***

Die Aufgabenerfüllung der Hilfen zur Pflege nach Kapitel 7, SGB XII ist den Landkreise als pflichtige Selbstverwaltungsaufgaben übertragen.

Der *Pakt für Pflege* ist die Fortführung der Pflegeoffensive des Landes Brandenburg mit der Zielsetzung, wirksame Maßnahmen zur Sicherung und nachhaltigen Gestaltung in der pflegerischen Versorgung auf den Weg zu bringen und das Förderprogramm „Pflege vor Ort“ umzusetzen. Weiterhin deutliche Fallzahlensteigerungen in den letzten Jahren sowie der regelmäßig aufgrund von Teilzeitbeschäftigung der Mitarbeiter oder unbesetzter Stellen auftretenden Arbeitsüberlastungen macht einen Stellenaufwuchs notwendig. Die zeitnahe Bearbeitung entsprechender Anträge ist nicht nur aufgrund der Entscheidung der Hilfen für die Betroffenen besonders wichtig und besonders verantwortungsvoll, Fristversäumnisse ziehen Fachaufsichtsbeschwerden, Dienstaufsichtsbeschwerden und sich anschließende Gerichtsverfahren nach sich.

Die Prüfung des Stellenmehrbedarfs aufgrund des höheren Fallaufkommens begründet daher die Einrichtung einer zusätzlichen Stelle.

**Ergebnis für die Stellenplanung 2023:**

Es ist eine unbefristete Vollzeitstelle für die „Sachbearbeitung Hilfe zur Pflege“ (EG 9c) einzurichten.

## **Jugendamt**

---

▪ ***Ifd. Nr. 12 (SB Eingliederungshilfe SGB VIII 1,00 VZE)***

Die Leistungsgewährung der Eingliederungshilfe für Kinder und Jugendliche mit seelischer Behinderung oder drohender seelischer Behinderung nach § 35a SGB VIII nimmt das Jugendamt als Rehabilitationsträger der öffentlichen Jugendhilfe als Pflichtaufgabe wahr. Ziel der Eingliederungshilfe ist, bestehende oder drohende Teilhabebeeinträchtigungen durch Gewährung der jeweils individuell notwendigen und geeigneten Hilfen zu mildern oder bestenfalls abzuwenden.

Aufgrund von Fallzahlensteigerungen in den vergangenen Jahren, insbesondere bei der Beratung zur ambulanten Eingliederungshilfe, wurde das analytische Stellenbemessungsverfahren vom Fachamt fortgeschrieben.

Die aus freien Zeitanteilen geschaffene Stelle SB Eingliederungshilfe SGB VIII wird mit dem Stellenplan 2023 verstetigt. Zwei Stellen SB Eingliederungshilfe SGB VIII werden im Stellenplan auf Vollzeitstellen aufgestockt (um insgesamt 0,25641 VZE).

Der Bereich der Eingliederungshilfe im Jugendamt wird ab 2023 mit insgesamt 5,00 VZE ausgestattet sein.

**Ergebnis für die Stellenplanung 2023:**

Das Stellenvolumen von zwei Stellen im Bereich der SB Eingliederungshilfe SGB VIII um 0,10256 VZE sowie um 0,15385 VZE jeweils auf eine Vollzeitstelle erhöht; eine aus freien Zeitanteilen geschaffene Vollzeitstelle SB Eingliederungshilfe SGB VIII wird verstetigt.

▪ ***Ifd. Nr. 13 (SB Finanzierung Kindertagesbetreuung 2,50 VZE)***

Dem Jugendamt als örtlicher Träger der öffentlichen Jugendhilfe sind gemäß Kindertagesstättengesetz (KitaG) die Kindertagesbetreuung und die Finanzierung von Kindertageseinrichtungen als eine Pflichtaufgabe zur Erfüllung nach Weisung übertragen.

Es bestehen öffentlich-rechtliche Verträge zur Durchführung der Aufgaben nach § 12 Absatz 1 KitaG mit den kreisangehörigen Kommunen. Nach Kündigung des öffentlich-rechtlichen Vertrages von der Gemeinde Blankenfelde-Mahlow hat der Landkreis zum 01.01.2021 die Aufgaben der Rechtsanspruchsprüfung, die Kostenübernahmen für außerhalb betreute Kinder, sowie die Verwaltung und Abrechnung der Kindertagespflegepersonen übernommen. Bereits seit der Übernahme dieses Zuständigkeitsbereiches gibt es ein erhöhtes Arbeitsaufkommen. Nunmehr hat die Stadt Jüterbog dem Landkreis gegenüber erklärt, den öffentlich-rechtlichen Vertrag zum Ende des Jahres 2022 kündigen zu wollen.

Ein analytisches Stellenbemessungsverfahren ergab einen zusätzlichen Bedarf von 2,48 VZE. Verzögerungen bei der Einrichtung können zur Kündigung der Betreuungsplätze seitens der Einrichtungsträger und Kindertagespflegepersonen führen.

**Ergebnis für die Stellenplanung 2023:**

Es sind 1,50 Stellen für die „Sachbearbeitung Finanzierung Kindertagesbetreuung“ (EG 9b) unbefristet einzurichten sowie eine gleichartige vorhandene befristete Vollzeitstelle zu verstetigen.

▪ ***Ifd. Nr. 14 (Praxisberater\*in Kindertagespflege 0,50 VZE)***

Die Beratung der Erziehungsberechtigten und Kindertagespflegepersonen in allen Fragen der Kindertagespflege nimmt das Jugendamt gemäß § 23 Abs. 4 SGB VIII als Pflichtaufgabe zur Erfüllung nach Weisung wahr.

Die Kita-Praxisberatung des Jugendamtes richtet sich an Kindertageseinrichtungen, Träger, Gemeinden und andere Ratsuchende. Ziel ist die fachliche Unterstützung der pädagogischen Arbeit und der langfristige qualitative Ausbau in der Kindertagesbetreuung.

Auch Eltern können die Praxisberatung in Anspruch nehmen, z. B. um sich über die pädagogischen Angebote der Kitas im Landkreis zu informieren oder zur Vermittlung in Konflikten mit der Einrichtung. Für die adäquate Aufgabenerfüllung wurden 0,50 VZE im Rahmen eines Stellenbemessungsverfahrens ermittelt.

Die Nichteinrichtung des zusätzlichen Stellenbedarfs hat eine Absenkung von Qualitätsstandards in den Kindertagespflegestellen zur Folge, bis hin zur Kindeswohlgefährdung.

Eine Prüfung ergab die Notwendigkeit der Einrichtung dieser Stelle.

#### **Ergebnis für die Stellenplanung 2023:**

Es ist eine halbe unbefristete Stelle für die „Praxisberatung Kindertagespflege“ (EG S 11b) einzurichten.

### **Gesundheitsamt**

---

#### ▪ **Ifd. Nr. 15 (MA Mortalitätsstatistik/Büroorganisation 0,5 VZE)**

Nach dem Brandenburgischen Bestattungsgesetz (§ 17), dem Bevölkerungsstatistikgesetz (§ 2) und dem Krebsregistergesetz (§ 3) gehört die Erhebung von Daten und Führen der sog. Mortalitätsstatik zu den pflichtigen Aufgaben, die den kommunalen Gesundheitsämtern übertragen sind. Die Ausstellung von Toten- und Sektionscheinen dient dem Nachweis über den Todeszeitpunkt und die Todesursache. Die daraus zu erfassenden Daten werden mit Hilfe der *Fachsoftware Mortalitätsstatik* zentral erhoben und den Landes- und Bundesbehörden übermittelt.

Die Fallzahlen der Bearbeitung der Statistik sind seit 2013 kontinuierlich steigend.

Aufgrund der seit 2013 stetig steigenden Bearbeitungszahlen kommt es zu einer Überlastung im Bereich der vorhandenen 0,5 VZE in diesem Bereich, der Rückstau der Bearbeitung zeichnet sich seit 2021 ab. Zusätzlich wurden daher temporär Mitarbeiter zur Unterstützung beauftragt. Aufgrund nicht fristgerechter Meldungen kam es bereits zu Beschwerden übergeordneter Behörden und Institutionen, teilweise unter Einbeziehung der Fachaufsicht des MSGIV.

Die Prüfung ergab, dass ein Mehrbedarf für die Bearbeitung und Führen der *Mortalitätsstatistik* besteht und somit die Aufstockung dieser Stelle auf eine Vollzeitstelle erforderlich ist.

#### **Ergebnis für die Stellenplanung 2023:**

Die vorhandenen 0,5 VZE für die „Mitarbeiter\*in Mortalitätsstatistik/Büroorganisation“ (EG 6) sind auf eine Vollzeitstelle zu erhöhen.

▪ **Ifd. Nr. 16 (Sozialarbeiter\*in KJGD/Psychiatrie 0,75 VZE)**

Dem Kinder- und Jugendgesundheitsdienst (KJGD) des Gesundheitsamtes obliegen als Kernaufgaben die Untersuchungen von Kindern und Jugendlichen, ärztliche und sozialpädagogische Beratungen, ein Betreuungscontrolling für Kinder bis zur Einschulung, Begutachtungen und die Beratung, Betreuung und Begutachtung psychisch kranker Kinder und Jugendlicher. Diese Aufgaben sind den Landkreisen als Pflichtaufgaben zur Erfüllung nach Weisung nach dem Bbg. Gesundheitsdienstgesetz, dem Bbg. Jugendarbeitsschutzgesetz, dem Bbg. Psychisch-Kranken-Gesetz und der KJGD-Verordnung übertragen.

Entsprechend der demografischen Entwicklung und aufgrund der Zuzügen aus Berlin und Potsdam ins Umland, in den Norden des Landkreises TF, haben sich die Fallzahlen der Beratungen, Untersuchungen und Begutachtungen erhöht. Diese Entwicklung begründete bereits die Einrichtung einer zusätzlichen *Facharztstelle* und einer Stelle *Medizinischer Fachkraft* mit der Stellenplanung 2021 durch Förderungen über den ÖGD-Pakt.

Eine Erhöhung des Stellenmehrbedarfes mit 0,75 VZE für die Beratung, Betreuung und Begutachtung psychisch kranker Kinder und Jugendlicher ist begründet.

**Ergebnis für die Stellenplanung 2023:**

Es sind 0,75 VZE für einen „Sozialarbeiter\*in/Sozialpädagoge\*in“ (EG S 12) unbefristet einzurichten.

▪ **Ifd. Nr. 17 (Sachbearbeiter\*in KJGD 0,75 VZE)**

Beantragt ist eine Teilzeitstelle, mit den Aufgabenschwerpunkten allgemeiner, administrativer Verwaltungsaufgaben, Datenerfassung und Digitalisierungstätigkeiten (vgl. Büromanagement). Begründet wird der Mehrbedarf mit Fallzahlensteigerung an Untersuchungen und Begutachtungen von Kindern und Jugendlichen, aber auch damit, dass eine Standarderhöhung in der Abarbeitung der damit im Zusammenhang stehenden administrativen Aufgaben angestrebt wird.

Für den Kinder- und Jugendsozialdienst (KJGD) sind aufgrund der Fallzahlensteigerungen mit der Stellenplanung 2021 eine zusätzliche *Facharztstelle* und eine das Untersuchungsteam verstärkende *Medizinische Fachkraft* eingerichtet worden. Mit der Planung für 2023 wird eine Stelle Sozialarbeiter\*in/Psychiatrie zusätzlich geschaffen (Ifd. Nr. XX).

Administrative Aufgaben gehören zu den sogenannten Zusammenhangstätigkeiten der Medizinischen Fachkräfte, Aufgaben der Datenerfassung und Verarbeitung sind der Stelle des/der *IT-Koordinator\*in* zugeordnet. Die Stelle ist derzeit nicht besetzt, so dass entsprechende Aufgaben durch das Medizinische Fachpersonal vertretungsweise übernehmen werden müssen. Für das Projekt „Digitales Gesundheitsamt“, welches über den ÖGD-Pakt gefördert wird, ist bereits ein Stellenanteil mit 0,5 VZE „IT-Projektmanagement“ implementiert worden.

Auch arbeitsorganisatorisch ist es nicht effektiv, administrative Aufgaben aus der Gesamttätigkeit der Medizinischen Fachkräfte herauszulösen und in einer Mitarbeiterstelle zu konzentrieren. Eine Standarderhöhung wird daher nicht als begründet und notwendig angesehen.

Erforderlich und wichtig ist es, die im KJGD vorhandenen Stellen, die Stelle „Assistenz Amtsleitung / IT-Projektmanagement“, die „IT-Koordination“ mit geeigneten Fachkräften zu besetzen, um die Aufgabenerfüllung sicher stellen zu können.

Die Prüfung auf Einrichtung von zusätzlichen 0,75 VZE als Mitarbeiterstelle im KJGD ergibt, dass diese nicht erforderlich ist. Die aufgezeigte Konsequenz, dass die genannten Aufgaben ggf. nicht zeitnah umzusetzen sind, ist mit der zeitnahen Besetzung unbesetzter Stellen zu kompensieren.

**Ergebnis für die Stellenplanung 2023:**

Es sind keine 0,75 VZE für die „Sachbearbeitung KJGD“ einzurichten.

## Dezernat III

### Rechtsamt

---

▪ ***Ifd. Nr. 18 (Büromitarbeit, 1,00 VZE)***

Die Aufgaben des Rechtsamtes sind u. a. die Unterstützung der Fachämter in juristischen Fragen als interner Dienstleister und gerichtliche und außergerichtliche Vertretung des Landkreises.

Das elektronische Behördenpostfach als z. T. pflichtiger Kommunikationsweg erfordert als zusätzlichen Aufwand bis zur Einführung einer vollständig digitalen Aktenführung den Ausdruck des Mailverkehrs sowie das Einscannen von zu sendenden Dokumenten.

Eine Nichteinrichtung führt zu einem Mehraufwand bei den sachbearbeitenden Beschäftigten durch den Druck- und Scanvorgang.

Zudem wird für den Herbst 2022 die Einbindung des Rechtsamtes in das DMS-Pilotprojekt geprüft, womit durch die rein digitale Schriftgutverwaltung die Ausdruck- und Scanvorgänge sukzessive entfallen könnten. Der temporäre Mehraufwand durch die vermehrten Druck- und Scanvorgänge bis zum Herbst/zur Pilotierung bzw. Einführung des DMS kann innerorganisatorisch aufgefangen werden. Entsprechende Vorschläge hierzu wurden dem Rechtsamt durch das Amt für zentrale Steuerung, Organisation und Personal unterbreitet.

**Ergebnis für die Stellenplanung 2023:**

Es ist keine Stelle für die „Büromitarbeit“ (EG 5) einzurichten.

## **Ordnungsamt**

---

### ▪ **Ifd. Nr. 19 (SB Staatsangehörigkeiten/Einbürgerung/Namensänderung, 1,00 VZE)**

Die kreisfreien Städte und Landkreise nehmen gemäß dem Gesetz über die Zuständigkeit in Staatsangehörigkeitsangelegenheiten Aufgaben der Einbürgerungsbehörden als Pflichtaufgaben zur Erfüllung nach Weisung als Kreisordnungsbehörden wahr.

Die stetigen Fallzahlensteigerungen in den letzten Jahren und die in ihrer Komplexität gestiegene Rechtsmaterie im Sachgebiet Ausländer- und Staatsangehörigkeiten führte zur Überlastung in dem Aufgabenbereich.

Eine Nichteinrichtung führt zu einer nicht zu vertretenden Erhöhung der Bearbeitungszeit, Verringerung der Servicequalität und einer Erhöhung der Beschwerde- und Klagezahl aufgrund der nicht zeitgerechten Bearbeitung von Anträgen und Widersprüchen. Eine Prüfung ergab die Notwendigkeit der Einrichtung einer weiteren Stelle.

#### **Ergebnis für die Stellenplanung 2023:**

Es ist eine unbefristete Vollzeitstelle für die Sachbearbeitung „Staatsangehörigkeiten/Einbürgerung/Namensänderung“ (EG 9c) einzurichten.

### ▪ **Ifd. Nr. 20 (SB Ausländerbehörde/IT-Systembetreuer/Datenschutz/Projekte, 2,00 VZE)**

Die kreisfreien Städte und Landkreise nehmen gemäß der Ausländerrechtszuständigkeitsverordnung Aufgaben der Ausländerbehörde als Pflichtaufgaben zur Erfüllung nach Weisung als Kreisordnungsbehörden wahr.

Die stetigen Fallzahlensteigerungen in den letzten Jahren und die in ihrer Komplexität gestiegene Rechtsmaterie führen zur Notwendigkeit einer Umstrukturierung und neuen Aufgabenverteilung im Bereich des SG Ausländer- und Staatsangehörigkeiten. So sollen Aufgaben im Zusammenhang mit der Informationstechnik und dem Datenschutz von allen sachbearbeitenden Stellen „SB Staatsangehörigkeiten“ herausgelöst werden und in eigenen Stellen aufgehen, welche im Bereich des Aufenthaltsrechts unterstützen. Eine Nichteinrichtung führt zu einer nicht zu vertretenden Erhöhung der Bearbeitungszeit im Bereich Aufenthaltsrecht sowie zur unkoordinierten Umsetzung der Digitalisierung im Bereich. Eine Prüfung ergab die Notwendigkeit der Einrichtung von zwei Stellen.

#### **Ergebnis für die Stellenplanung 2023:**

Es sind zwei unbefristete Vollzeitstellen für die Sachbearbeitung „Ausländerbehörde/IT-Systembetreuer/Datenschutz/Projekte“ (EG 9a) einzurichten.

▪ **Ifd. Nr. 21 (MA Ausländerbehörde, 1,00 VZE)**

Die kreisfreien Städte und Landkreise nehmen gemäß der Ausländerrechtszuständigkeitsverordnung Aufgaben der Ausländerbehörde als Pflichtaufgaben zur Erfüllung nach Weisung als Kreisordnungsbehörden wahr.

Die stetigen Fallzahlensteigerungen in den letzten Jahren und die in ihrer Komplexität gestiegene Rechtsmaterie führen zur Notwendigkeit einer Umstrukturierung und neuen Aufgabenverteilung im Bereich des SG Ausländer- und Staatsangehörigkeiten. So werden einzelne Vorgänge, welche bisher im gehobenen Dienst verortet waren, in den Bereich des mittleren Dienstes abgegeben. Eine Nichteinrichtung führt zu einer nicht zu vertretenden Erhöhung der Bearbeitungszeit im Bereich Aufenthaltsrecht. Eine Prüfung ergab die Notwendigkeit der Einrichtung einer weiteren Stelle.

**Ergebnis für die Stellenplanung 2023:**

Es ist eine unbefristete Vollzeitstelle für die Mitarbeit „Ausländerbehörde“ (EG 5) einzurichten.

▪ **Ifd. Nr. 22 (Nachwuchsstelle SB Katastrophenschutz, 1,00 VZE)**

Die kreisfreien Städte und Landkreise nehmen gemäß dem Gesetz über den Brandschutz, die Hilfeleistung und den Katastrophenschutz des Landes Brandenburg Aufgaben des Katastrophenschutzes als Pflichtaufgaben zur Erfüllung nach Weisung wahr.

Eine Organisationsuntersuchung/Prozessoptimierung ergab die Notwendigkeit dieser befristeten Stelle bis zum 31. Dezember 2026, um die Themen der aktuellen Krisensituationen (Corona- und Ukraine Krise) abzubilden. Die Stelle dient der Sicherung des Nachwuchses und der Ausbildung sowie Wissensübergabe begleitend zur vorhandenen Stelle SB Katastrophenschutz bis zum Ausscheiden des\*der Stelleninhaber\*in. Mit Erfüllung des Übergabezweckes entfällt die Nachwuchsstelle. Eine Nichteinrichtung führt zu Verzögerungen bei der Planung und Organisation von Maßnahmen des vorbeugenden sowie abwehrenden Katastrophenschutzes. Eine Prüfung ergab die Notwendigkeit der Einrichtung einer weiteren Stelle.

**Ergebnis für die Stellenplanung 2023:**

Es ist eine befristete Vollzeit-Nachwuchsstelle „SB Katastrophenschutz“ (EG 9c) bis zum 31.12.2026 einzurichten.

---

## **Amt für Veterinärwesen, Lebensmittelüberwachung und Denkmalschutz**

---

▪ **Ifd. Nr. 23 (SB Bodendenkmalpflege, 1,00 VZE)**

Die kreisfreien Städte und Landkreise nehmen gemäß dem Brandenburgischen Denkmalschutzgesetz Pflichtaufgaben zur Erfüllung nach Weisung als Sonderordnungsbehörden wahr.

Die stetigen Fallzahlensteigerungen in den letzten Jahren, bedingt durch den anhaltenden Bauboom und dem großflächigen Breitbandausbau führten zur Überlastung im Aufgabenbereich des Kreisarchäologen. Eine Nichteinrichtung einer unterstützenden Stelle SB Bodendenkmalpflege führt zu einer nicht zu vertretenden Erhöhung der Bearbeitungszeit bei Stellungnahmen im Bauantragsverfahren, beim Breitbandausbau und dem möglicherweise einhergehenden undokumentierten Verlust von Denkmalsubstanz sowie zur Verringerung der Servicequalität und einer Erhöhung der Beschwerde- und Klagezahl. Eine Prüfung ergab die Notwendigkeit der Einrichtung dieser Stelle in unterstützender Funktion für die\*den Kreisarchäolog\*in. Eine Prüfung ergab die Notwendigkeit der Einrichtung einer weiteren Stelle.

**Ergebnis für die Stellenplanung 2023:**

Es ist eine unbefristete Vollzeitstelle für die Sachbearbeitung „Bodendenkmalpflege“ (EG 10) einzurichten.

▪ ***Ifd. Nr. 24 (SB Ordnungsaufgaben und Baukontrolle, 1,00 VZE)***

Die kreisfreien Städte und Landkreise nehmen gemäß dem Brandenburgischen Denkmalschutzgesetz Pflichtaufgaben zur Erfüllung nach Weisung als Sonderordnungsbehörden wahr.

Die gestiegenen Fallzahlen können nach Optimierung/Aufteilung der Prozesse im Sachgebiet mit den vorhandenen Kräften abgearbeitet werden. Außerdem stehen Teile einer Baukontrolleursstelle zur Verfügung.

Die derzeitige Vakanz der vorhandenen Stelle SB Ordnungsaufgaben ist nur von temporärer Dauer.

Eine Prüfung ergab keine Notwendigkeit der Einrichtung dieser Stelle.

**Ergebnis für die Stellenplanung 2023:**

Es ist keine weitere Vollzeitstelle für die Sachbearbeitung „SB Ordnungsaufgaben und Baukontrolle“ (EG 9c) einzurichten.

---

## **Umweltamt**

▪ ***Ifd. Nr. 25 (SB Klimaschutz, 0,75 VZE)***

Der Landkreis Teltow-Fläming betreibt gemäß verschiedener Kreistagsbeschlüsse eine Klimakoordinierungsstelle mit dem Ziel, die Aufgaben der Fachämter im Klimaschutz und in der Nachhaltigkeit zu koordinieren. Die letzten Beschlüsse 6-4005/19-III/2 vom 24. Februar 2020 und 64459/21-III/1 vom 28. Februar 2022 beinhalten die Entwicklung einer Nachhaltigkeitsrichtlinie, die Erstellung einer jährlichen CO<sub>2</sub>-Bilanz, die jährliche Vorlage eines



Nachhaltigkeitsberichtes und die Einrichtung und Betreuung des Netzwerkes „Klimaschutz und Nachhaltigkeit“.

Aufgrund von Teilzeitarbeit ist eine (wenigstens annähernd) volle Besetzung der derzeit eingerichteten 2,00 VZE im Bereich der Klimakoordinierungsstelle nicht realisierbar, eine Erhöhung auf 2,75 VZE ermöglicht die Entfristung einer derzeit befristeten Anstellung zur Aufgabenbewältigung, die sich mit der Umsetzung der Nachhaltigkeitsrichtlinie befasst.

Eine Nichteinrichtung führt zum erhöhten und unkoordinierten Mehraufwand bei allen Fachämtern, um die Umsetzung der Kreistagsbeschlüsse sicherzustellen. Eine Prüfung ergab die Notwendigkeit der Einrichtung von 0,75 VZE.

#### **Ergebnis für die Stellenplanung 2023:**

Es sind 0,75 Stellenanteile für die Sachbearbeitung „Klimaschutz“ (EG 9a) unbefristet einzurichten.

## **Dezernat IV**

### **Straßenverkehrsamt**

---

#### ▪ ***Ifd. Nr. 26 (Sachbearbeiter\*in Fahrerlaubniserteilung, 4,00 VZE)***

Das Straßenverkehrsamt nimmt die Aufgaben der Fahrerlaubnisbehörde nach der Fahrerlaubnis-Verordnung und dem Straßenverkehrsgesetz als Pflichtaufgaben zur Erfüllung nach Weisung gemäß § 4 Abs. 5 Straßenverkehrsrechts- und Güterkraftverkehrs-Zuständigkeits-Verordnung (StGÜZV) wahr.

Aufgrund des gesetzlich bestehenden Führerscheinpflichtumtausches steigen seit dem Jahr 2021 die Fallzahlen zu den Anträgen auf Umtausch des Führerscheins stetig, von vormals ca. 800 jährlichen Pflichtumtauschen bis zu erwartenden 30.000 Anträgen in den Jahren 2024 und 2025. Der Pflichtumtausch soll im I. Quartal 2033 abgeschlossen werden. Zur Bewältigung der prognostizierten Fallzahlen und Gewährleistung der rechtzeitigen Einarbeitung neuer Mitarbeiter\*innen wurde die Einrichtung der Stellen bereits mit dem Stellenplan 2023 vom Fachamt beantragt.

Bei Nichteinrichtung der Stellen verlängern sich die Bearbeitungszeiten enorm und den Führerscheininhaber\*innen können persönliche und berufliche Nachteile entstehen, da die Führerscheine zum Stichtag ihre Gültigkeit verlieren.

Es besteht die Notwendigkeit der Einrichtung weiterer vier Stellen.

#### **Ergebnis für die Stellenplanung 2023:**

Es sind 4,00 unbefristete Vollzeitstellen für die Sachbearbeitung „Fahrerlaubniserteilung“ (EG 6) einzurichten.

## **Amt für Wirtschaftsförderung und Kreisentwicklung**

---

### ▪ **Ifd. Nr. 27 (Sachbearbeiter\*in Tourismus, 1,00 VZE)**

Durch das Sachgebiet Wirtschaftsförderung, Tourismus und Mobilität erfolgt im Rahmen des Leitbildprozesses für das Museumsdorf Baruther Glashütte die Erarbeitung einer neuen Organisationsstruktur für den Ort.

Ziel ist es, das Kultur-, Bildungs-, Tourismus- und Naherholungsangebot sowie das Denkmal für Besucher\*innen und Bewohner\*innen zu bewahren, zukunftsgerichtet fortzuentwickeln und in der Region und Reiseland Brandenburg besser etablieren zu können.

Seit dem Jahr 2005 unterhält der Landkreis Teltow-Fläming und der Landkreis Potsdam-Mittelmark den gemeinsamen Tourismusverband Fläming e. V. (TVF). Auf Grundlage der Betrauung des Tourismusverbandes Fläming e. V. (s. a. KT-Beschluss 5-2970/16-KT) werden seitens des Landkreises Teltow-Fläming finanzielle Mittel bereitgestellt.

Die Aufgabe des Tourismusverbandes Fläming e. V. ist es, im Zusammenwirken mit allen beteiligten und interessierten Stellen alle Formen des Tourismus und der Naherholung zu fördern und damit auch der wirtschaftlichen Entwicklung der Region zu dienen, auch für den Bereich Baruther Glashütte. Er fungiert als Bindeglied zwischen den örtlichen touristischen Leistungsträgern und den überregionalen touristischen Organisationen des Landes wie der TMB Tourismus-Marketing Brandenburg GmbH und dem Landestourismusverband Brandenburg e. V.

Zusätzlich ist mit dem Museumsverein Glashütte e. V. ein Zuwendungsvertrag abgeschlossen worden (s. KT-Beschluss 6-4329/20-I vom 14. Dezember 2020).

Es besteht aufgrund des gestellten Zieles keine Notwendigkeit der Einrichtung dieser Stelle, da die Zielerfüllung bereits über den Tourismusverband Fläming e. V. und sowie den Museumsverein Glashütte e. V. verfolgt wird.

#### **Ergebnis für die Stellenplanung 2023:**

Es ist keine Vollzeitstelle für die Sachbearbeitung „Tourismus“ (EG 9c) einzurichten.

## **Gesamtverwaltung**

---

### ▪ **Ifd. Nr. 28 (1,6754 VZE durch Arbeitszeitanpassung)**

Die Arbeitszeitanpassung von 40 Wochenstunden in 2021 hin zu 39 Wochenstunden ab 2023 hat Auswirkungen auf geschlossene, an Wochenstunden gebundene Teilzeitarbeitsverträge. Rechnerisch erhöht sich der Stellenanteil dadurch minimal. Im Rahmen einer ordnungsgemäßen Abbildung im Stellenplan ist es notwendig, diese summierten Anteile entsprechend abzubilden.

#### **Ergebnis für die Stellenplanung 2023:**

Für die Einhaltung des Stellenplans sind 1,6754 VZE einzurichten, um die Umfangserhöhungen durch die tarifliche Wochenarbeitszeitreduzierung abzubilden.

## **Anlage 2 – Begründung zu den Veränderungen der kw-Vermerke**

Aus folgenden Gründen werden die kw-Vermerke zum 31. Dezember 2022 nicht vollzogen:

### **Amt für Bildung und Kultur**

---

▪ **Stellen-Nr. 40.Gym32 (Schulsachbearbeiter\*in, 0,25 VZE)**

In der Vergangenheit wurde für die Stelle 40.Gym32 (Schulsachbearbeiter\*in, Friedrich-Gymnasium Luckenwalde) ein kw-Vermerk von 0,25 VZE gesetzt, welcher zum 31. Dezember 2022 vollzogen werden würde.

Als Begründung wurde zum damaligen Zeitpunkt ein Angleichen des Stellenbedarfs aufgrund rückläufiger Schülerzahlen angegeben.

Nach den Schuldaten aus dem Schulverwaltungsportal Brandenburg sind jedoch am Friedrich-Gymnasium Luckenwalde über die letzten zehn Jahre relativ konstante Schülerzahlen (Schuljahr 2011/2012 = 705, Schuljahr 2016/2017 = 693, Schuljahr 2021/2022 = 691) festzustellen, welche folglich der damaligen Begründung entgegenstehen.

Da auch für die nahe Zukunft keine rückläufigen Schülerzahlen am Friedrich-Gymnasium in Luckenwalde zu prognostizieren sind, ist der kw-Vermerk folglich zu streichen.

### **Gesundheitsamt**

---

▪ **Stellen-Nr. 53.3.09, Med. Fachkraft / Arzthelfer\*in (0,75 VZE)**

Der kw-Vermerk zu Stelle zum 31. Dezember 2023 wird nicht vollzogen. Mit den Planungen für 2021 und 2022 wurde ein Stellenmehrbedarf im KJGD festgestellt und berücksichtigt.

### **Kataster- und Vermessungsamt**

---

▪ **Stellen-Nr. 62.04 (SB „Geschäftsstelle Gutachterausschuss“, 1,00 VZE)**

Aufgabe des Gutachterausschusses ist es, für eine Markttransparenz zu sorgen. Dies erfolgt insbesondere durch umfassende Beobachtungen des Grundstücksmarkts. Die allgemeine Markttransparenz wird insbesondere durch Marktaufklärung mittels aus der Kaufpreissammlung abgeleiteter Bodenrichtwerte und der Grundstücksmarktberichte erreicht, die einzelfallbezogene Markttransparenz durch Erstattung individueller Verkehrswertgutachten.

Die komplexen Abläufe und Anforderungen bei der Erfassung von Kauffällen und die der Stelle zugeordneten Aufgabenstellungen bei der Analyse des Immobilienmarktes zeigen sich insbesondere bei der Erfassung und Auswertung der Kaufverträge aller Immobiliensegmente. Hier wurde im Jahr 2021 ein Anstieg im Vergleich zum Vorjahr von knapp 20 Prozent verzeichnet. Gleiches gilt für die Auswertung und Erfassung von Kaufverträgen von Wohnungs- und Teileigentum (2020: 278; 2021: 374). Ein konstant hohes Auftragsniveau ist bei der schriftlichen Auskunftserteilung aus der Kaufpreissammlung an Sachverständige zu verzeichnen (2020: 156; 2021: 151). Da kurz- bis mittelfristig keine Veränderung bei den Aufgabenbereichen zu erwarten sind, ist die Stelle zu verstetigen.

Bei Streichung der Stelle verlängern sich die Bearbeitungszeiten erheblich.

Es besteht die Notwendigkeit der Streichung des kw-Vermerkes.

▪ **Stellen-Nr. 62.1.11 (MA „Innendienst“, 1,00 VZE) und 62.1.02 (SB Festpunktfeld)**

Wird auf einem Grundstück ein Gebäude errichtet oder in seinem Grundriss verändert, hat der jeweilige Eigentümer nach Brandenburgischen Vermessungsgesetz das Gebäude oder die Veränderung durch die Katasterbehörde oder eine\*n öffentlich bestellten Vermessungsingenieur\*in einmessen zu lassen. Hierzu setzt die Katasterbehörde eine angemessene Frist. Die Überwachung der Gebäudeeinmessung sowie die Kontrolle der Fristeinhaltung obliegt der\*dem Stelleninhaber\*in 62.1.11.

Spätestens sechs Monate nach Fertigstellung des Gebäudes muss die\*der Eigentümer\*in seine Antragstellung auf Gebäudeeinmessung nachweisen. Nach Ablauf dieser Frist veranlasst die Katasterbehörde eine Vermessung auf Kosten der\*des Verpflichteten. Dies erfolgt durch die\*den Stelleninhaber\*in 62.1.02.

Die Tätigkeiten der genannten Stellen sind von der aktuellen Baukonjunktur im Landkreis Teltow-Fläming abhängig. So wurden durch die Stelle 62.1.11 im Jahr 2021 891 Gebäudeeinmessungen überwacht und abschließend in das Liegenschaftskataster übernommen (im Jahr 2020: 909). Durch die Stelle 62.1.02 wurden im selben Jahr 20 amtseigene Gebäudeeinmessungen durchgeführt (im Jahr 2020: 23). Trotz des leichten Rückgangs ist weiterhin mit einem relativ konstanten Auftragsniveau zu rechnen. Seitens der Amtsleitung wird zudem eine Zusammenlegung der beiden Stellen forciert, sodass der kw-Vermerk der Stelle 62.1.02 zum 31. Dezember 2024 vollzogen werden kann. Für die Stelle 62.1.11 sollte der kw-Vermerk aufgrund der Zusammenlegung der Aufgabenbereiche gestrichen werden. Die Gewährleistung der Aufgabenerledigung ist sonst nicht mehr gegeben.

Der kw-Vermerk auf der Stelle 62.1.02 ist zum 31. Dezember 2024 zu vollziehen. Der kw-Vermerk für die Stelle 62.1.11 wird aufgrund der Zusammenlegung von Aufgaben gestrichen.

## **Anlage 3 – Begründung der Verlängerung von Stellenbefristungen**

### **Gesundheitsamt**

---

- **Stellen-Nr. 53.3.08, Hygieneinspektor\*in in Ausbildung**

Die Stelle 53.1.08 ist als Ausbildungsstelle im Stellenplan eingerichtet worden, das Befristungsende wurde auf den 31. Dezember 2022 festgelegt. Der Zeitraum der Befristung bildet die Dauer der regulären Ausbildung (drei Jahre) zum/zur Hygienekontrolleur\*in ab.

Die Stelle 53.1.08 wurde besetzt, die Beschäftigte hat ihre Ausbildung im Jahr 2020 begonnen. Auf Grund der Unterbrechung der Ausbildung verlängert sich die Ausbildungsdauer über den 31. Dezember 2022 hinaus.

Die Stelle 53.1.08, Hygienekontrolleur\*in zur Ausbildung, ist daher bis zum 31. Dezember 2024 zu planen, das Befristungsende zum 31. Dezember 2022 ist aufzuheben.

### **Sozialamt**

---

- **Stellen-Nr. 50.3.23-fzA, SB Leistungen für Asylbewerber**

Die Befristung der Stelle ist aufzuheben. Mit der Stellenplanung 2022 wurde ein Stellenmehrbedarf von insgesamt 4,0 VZE begründet und berücksichtigt. Die befristet ausgewiesene Stelle steht dem Mehrbedarf entgegen und ist daher aufzuheben.

### **Jugendamt**

---

- **Stelle 51.1.06, Sachbearbeiter\*in Widersprüche**

Es bestehen hohe Arbeitsrückstände, insbesondere aus den Vorjahren. Es ist bereits absehbar, dass eine Abarbeitung der bestehenden Arbeitsrückstände bis zum Ende der Stellenbefristung bis zum 31. Dezember 2022 nicht zu realisieren ist. Gegenwärtig wird ein Stellenbemessungsverfahren durchgeführt.

Aus diesen Gründen ist die Stelle 51.1.06, Sachbearbeiter\*in Widersprüche, bis zum 31. Dezember 2024 zu planen und das Befristungsende zum 31. Dezember 2022 aufzuheben.