



Stellen- und Personalkostenplanung für das Haushaltsjahr 2024

Kreisausschuss am 20.11.2023



Die Stellen- und Personalkostenplanung 2024 wird durch sechs Faktoren bestimmt:

1. Ergebnisse der externen Strukturuntersuchung
2. Fachkräftemangel
3. Digitalisierung der Verwaltung
4. Aktuelle Entwicklungen (u. a. Zuwanderung, Klimawandel, Energieversorgung, Inflation, Daseinsvorsorge)
5. Personalentwicklung/Arbeitgeberattraktivität
6. Konsolidierungsmaßnahmen

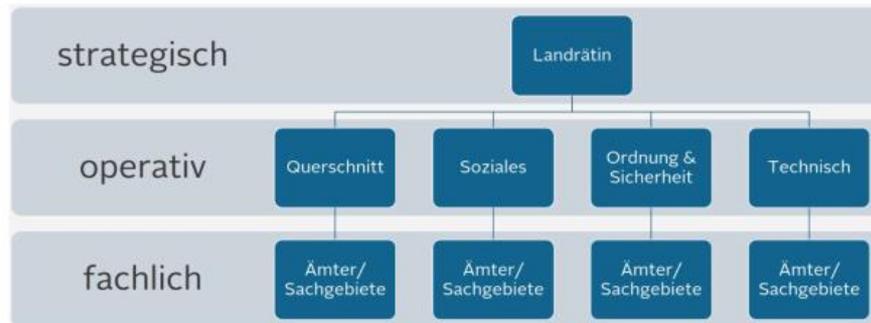


- Weiterentwicklung der Schwerpunktthemen Nachhaltigkeit, Digitalisierung, Verwaltungsorganisation und Personalmanagement im Zuge der Strukturuntersuchungsergebnisse
 - » Ziel: Ableitung von kurz-, mittel- und langfristiger Empfehlungen für ein effektiveres und effizienteres Arbeiten und der Reduzierung von Bearbeitungs- und Durchlaufzeiten über eine wirksame Verwaltungsorganisation
- Aufbau eines zentralen Prozess- und Digitalisierungsmanagements für die Digitalisierung der Verwaltung
- Personalbindung und Personalentwicklung

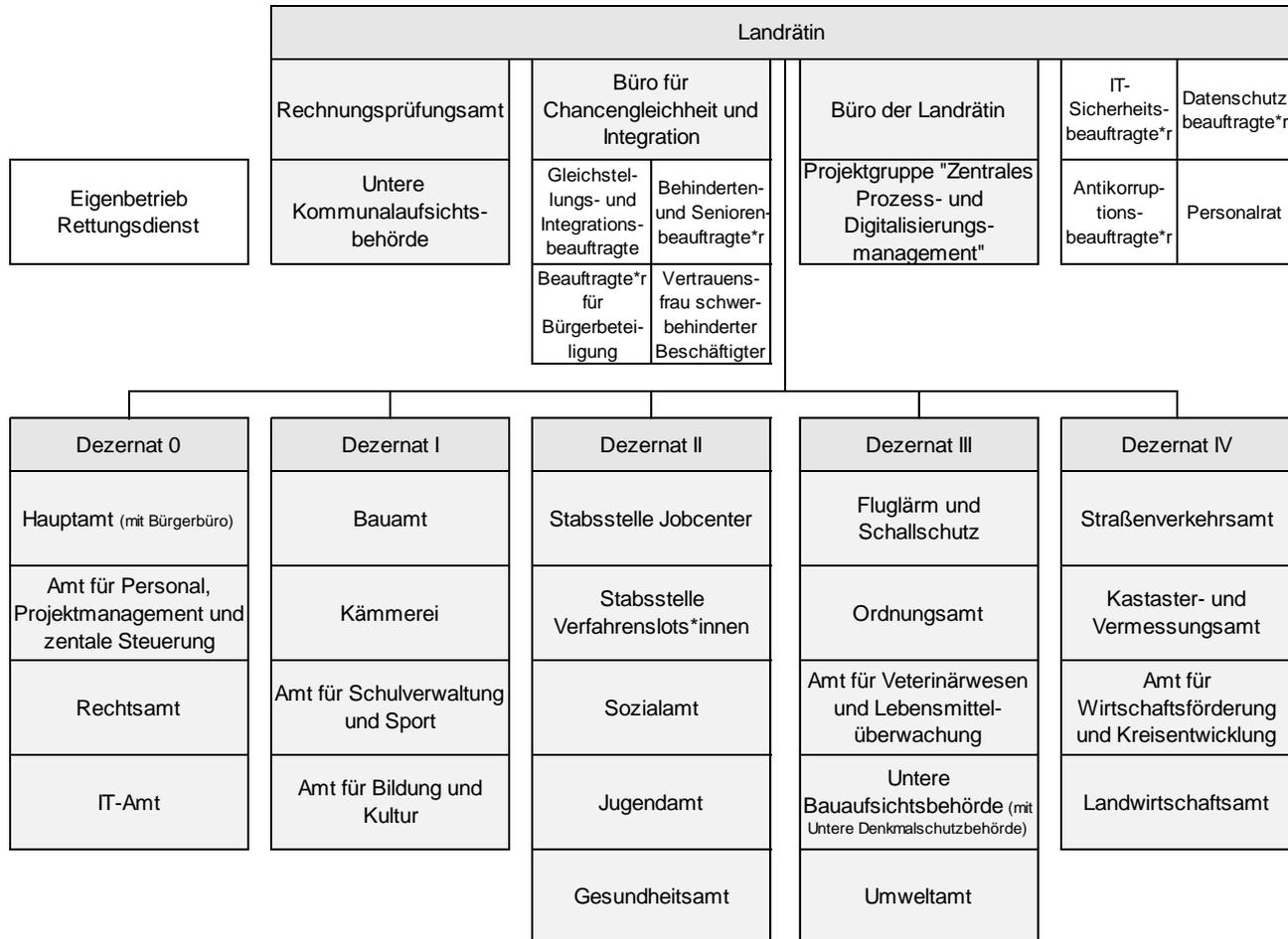


Vorgehensweise:

1. Strategiegelgespräche mit allen Führungskräften in den Dezernaten sowie Auswertung diverser Unterlagen
2. Interviews und Workshops mit der Verwaltungsleitung, den Amtsleiter*innen, den Beauftragten sowie der Leitung des Personalrates zu den Themen „Trends und Entwicklungen“ sowie „Stärken/Schwächen“ zu Schnittstellen der Zusammenarbeit und Optimierungspotenzialen zur Verwaltungsstruktur auf Ebene der Dezernats- und Amtsstrukturen → **Sollkonzept**
3. Ergebnispräsentation am 08.06.2023 mit Vorstellung der Schwerpunkte des Abschlussberichtes inkl. Vorgehensweise, Ist-Analyse und Erkenntnissen aus den Workshops
4. Einholen und Auswerten der Feedbacks von Dezernats-, Amts- und Sachgebietsleitungen
 - Lösungsansatz: Aufbau der Kreisverwaltung in eine strategische, operative und fachliche Ebene



Variante 4 der Organisationsvarianten – Vorzugsvariante



- Trennung operativer und strategischer Themen
- Bündelung der Querschnittsfunktionen
- klare und funktional auf die Aufgaben ausgerichtete Organisationsstruktur
- Notwendigkeit der Struktur mindestens temporär zur Prozesssteuerung und Digitalisierung der Verwaltung, schrittweise Umsetzung ab 2025/2026 (nächste Beigeordneten-Wahl)



LENKUNGSAUSSCHUSS

Vorsitz: Landrätin

Mitglieder: AL A17, AL A11, SGL Orga, ITSB, DSB, PR

Projektgruppe Zentrales Prozess- und Digitalisierungsmanagement



Projektgruppe,
bestehend aus:

- 1,0 VZE
Projektleitung
- 4,0 VZE SB
Digitalisierungsstrategie
(Organisation)
- 4,0 VZE SB
Digitalisierung (IT)

Stellenmehrbedarfe – Bedarfsanmeldung



Im Rahmen der Stellenplanung lagen **Bedarfsanmeldungen** für **80,16 VZE** vor. Nach Prüfung der Bedarfsanmeldungen verblieb ein unabweislicher Mehrbedarf von **74,16 VZE (Kriterien S. 18)**.

Zuwachs an Aufgaben	Fallzahlensteigerung	ORG-Untersuchung/ Prozessoptimierung	Freiwillige Leistung entsprechend KT-Beschluss
13,00 VZE	36,30 VZE	5,00 VZE	2,26 VZE
17,00 Stellenpool (kostenneutral)			



- Prüfungstätigkeit RPA (1,00 VZE)
- Sozialrecht (9,00 VZE)
- Ordnungsrecht (2,00 VZE)

Strukturänderung nicht im Stellplan 2024 enthalten. Diskussion im Kreisausschuss (Februar 2024)



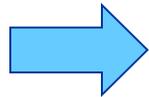
Schwerpunktbereiche:

Sozialamt	Digitalisierung der Verwaltung	Ordnungsamt	Jugendamt
11,00 VZE	12,00 VZE	6,00 VZE	5,3 VZE
Eingliederungs-hilfe, Wohngeldreform	IT-Service und Digitalisierungs- management (Projektgruppe)	Aufenthaltsrecht und Brand- und Katastrophen- schutz	Wirtschaftliche Jugendhilfe und Kita- Beratungsleistung

Erweiterung des Stellenpools mit Stellenplan 2024



- positive Erfahrung mit dem im Haushaltsjahr 2023 eingerichteten Stellenpool im Umfang von 20,00 VZE
- tatsächlicher Bedarf jedoch höher, daher Erweiterung des Stellenpools auf insgesamt 37,00 Stellen bzw. Planstellen für Tarifbeschäftigte und Beamt*innen



Die Einrichtung des Stellenpools erfolgt kostenneutral (auch zukünftig Kostenneutral), da die Personalkosten bereits über unbesetzte Stellenanteile geplant bzw. durch nicht verbrauchte Personalaufwendungen untersetzt werden.

Stellenplan 2024 im Vergleich zum Stellenplan 2023



Stellenplan	Beschäftigte	Beamte	Stellen gesamt in VZE	LK LDS Stellen gesamt in VZE	Einwohner TF LDS Juni 2023 TF: 177.618 LDS: 179.384 * Doppelhaushalt 2023/2024 im Landkreis LDS
2022	866,13	87,51	953,64	990,49	
2023	931,26	89,61	1.020,87	1.053,83* 70.478.990 €	
2024	990,24	100,00	1.090,24	71.915.893 €	

Stellenmehrbedarf und Verrechnung für den Stellenplan 2024

Mehrbedarf

abzgl. der Realisierung von kw-Vermerken

abzgl. weggefallener Stellen „Zensus“ zum 28.02.2023

abzgl. geförderte Stellen

abzgl. Verstetigung Stelle im A 53

= Erhöhung gegenüber dem Vorjahr

Umfang in VZE

74,16

0,00

2,00

1,79

1,00

+ 69,37

Eckdaten zu den Personalkosten 2024



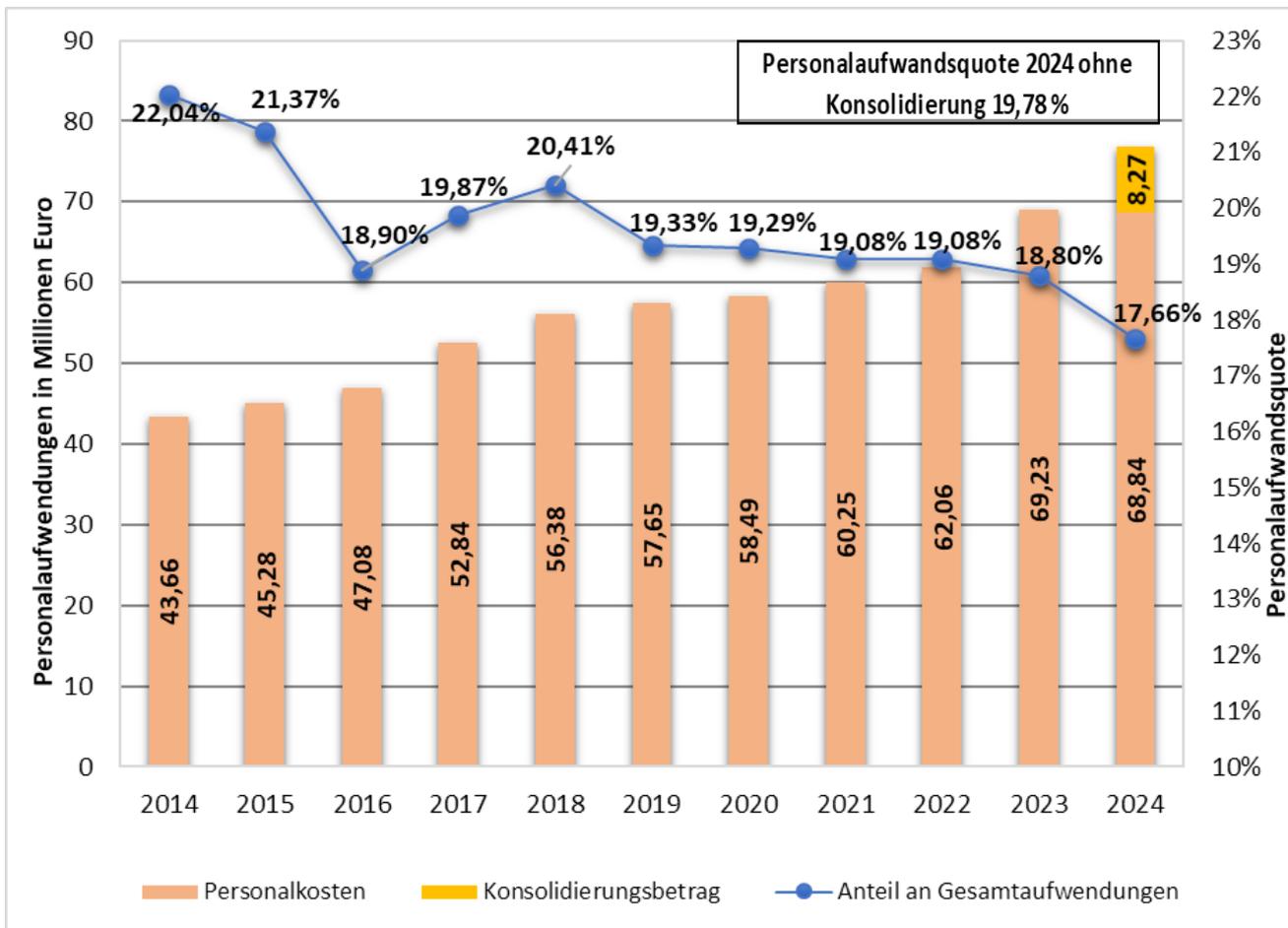
Haushaltsjahr	Ansatz 2023	Ansatz 2024	Veränderung
Personal- und Versorgungsaufwendungen in Euro	69,78 Mio.	69,41 Mio.	0,37 Mio.
Erträge in Euro	7,25 Mio.	8,28 Mio.	1,03 Mio.
Nettopersonalkosten in Euro	62,53 Mio.	61,13 Mio.	1,4 Mio.

Folgende Faktoren bestimmen die Entwicklung:

- Planansatz 2024 nahezu auf der Höhe des Vorjahres
- Erste Planungsrunde: Aufwandsreduzierung um 10,21 Mio. Euro aufgrund von Erfahrungswerten zur tatsächlichen Stellenbesetzung, Ausfallzeiten und nicht umgehender (Nachfolge-)Stellenbesetzungen
- Zweite Planungsrunde: Konsolidierungsdruck, pauschale Aufwandskürzung in Höhe von 8,265 Mio. Euro

Es ist gegenwärtig nicht auszuschließen, dass zur Sicherstellung der notwendigen Personalaufwendungen nachgesteuert werden muss.

Übersicht zur Entwicklung der Personalaufwandsquote



Stand: 10.10.2023

Herausforderung demografischer Wandel



- Die größte Anzahl altersbedingter Austritte steht noch bevor:

Altersstruktur der Beschäftigten zum 31.12.2023:

Stichtag	Anzahl Mitarbeitende	<30 Jahre	31-40 Jahre	41-50 Jahre	51-65 Jahre	66-70 Jahre	Durchschnittsalter
31.12.2022	955	79	225	219	432	0	47,1

- Altersbedingt treten in den nächsten 10 Jahren rund 291 Beschäftigte aus
- spürbar zunehmende Fachkräfteengpässe und verändertes Bewerberverhalten
- Landkreis Teltow-Fläming als Arbeitgeber im Wettbewerb mit anderen öffentlichen Arbeitgebern der Metropolregion sowie der Wirtschaft



- Stärkung der Arbeitgeberattraktivität nach innen und außen durch:
 - Ausbau des Ausbildungs- und Personalmarketings
 - Maßnahmen zur emotionaler und individueller Mitarbeiterbindung, z. B. Bildung einer Arbeitgebermarke und Schaffung eines einheitlichen Onboarding-Prozesses für neue Beschäftigte
 - vermehrte Realisierung von Überlappungszeiten bei geplanten Austritten für optimierten Wissenstransfer
 - Förderung von fachlichem Know-How, persönlichen Fähigkeiten und Führungskompetenzen durch Ausweitung der Schulungsangebote für die Beschäftigten
 - Förderung von Aufstiegsfortbildungen über interne Ausschreibungsverfahren
 - gezieltes Anwerben und Qualifizieren von Quereinsteigern im mittleren, nichttechnischen Verwaltungsdienst



- Einrichtung von neun zusätzlichen Beamtenstellen, darunter fünf Planstellen im Stellenpool zur Aufgabensicherung und Nachwuchs- bzw. Karriereförderung:

Ordnungsamt	Umweltamt	Stellenpool
3,00 VZE	1,00 VZE	5,00 VZE

Ziele:

- Stärkung der Kernverwaltung/hoheitliche Aufgaben und damit verbunden der Beamtenlaufbahn
- Schaffung von Entwicklungsmöglichkeiten für Beamt*innen
- Verbeamtung auf Probe bei Erfüllen der Voraussetzungen



Ausbildungsberufe, Studiengänge und berufsspezifische Aufstiegs-/Fortbildungen in der Kreisverwaltung:

Ausbildungsberufe	Bachelor-Studiengänge	Stellen zur Weiterqualifizierung	Berufsspezifische Fortbildungen/Aufstiegsfortbildungen
<ul style="list-style-type: none"> - Verwaltungsfachangestellte*r - Vermessungstechniker*in 	<ul style="list-style-type: none"> - Öffentliche Verwaltung Brandenburg - Verwaltungsinformatik Brandenburg - Vermessung und Geoinformatik - Bauingenieurwesen - Soziale Arbeit 	<ul style="list-style-type: none"> - Hygienekontrolleur*in - Lebensmittelkontrolleur*in - Veterinärhygiene-Kontrolleur*in 	<ul style="list-style-type: none"> - Angestelltenlehrgang I - Verwaltungsfachwirt*in - Kommunale*r Bilanzbuchhalter*in - Ausbildung der Ausbilder etc.

- Intensivierung des (digitalen) Ausbildungsmarketings sowie Ausbau der Kooperation mit Schulen