

Sehr geehrte Abgeordnete,

der Kreisausschuss hat darum gebeten, in einer weiteren Sitzung nähere Informationen zu den Themen Organisationsuntersuchung und Personalentwicklung zu erhalten. Sie werden im Rahmen der Vorlage „Herangehensweise zur Stellenplanung und Personalentwicklung“ angesprochen. Dazu nutzen wir nun die Sondersitzung des Kreistages, und das ist auch gut so. Das garantiert, dass Sie alle den gleichen Informationsstand haben. Der Leiter des Amtes für zentrale Steuerung, Organisation und Personal, Herr Haseloff, wird mich dabei unterstützen.

Zur aktuellen Situation und Maßnahmen der Personalentwicklung.

I

(Folie 1 und 2)

Krisen, demografische Entwicklung, offene Stellen, Überlastungssituationen, neue Informations- und Kommunikationstechnologien, die Digitalisierung – all das prägt die Arbeit der Kreisverwaltung und insgesamt den öffentlichen Dienst. Auch die Erwartungen der Bürgerinnen und Bürger an die Leistungen des öffentlichen Dienstes haben sich verändert: Alles soll einfacher, schneller und flexibler gehen. Entscheidungen sollen möglichst sofort und natürlich im Sinne der Antragstellung getroffen werden.

Und als wäre das nicht schon genug, hat insbesondere der öffentliche Dienst aufgrund der Personaleinsparungen früherer Jahre sowie aktueller und zukünftiger Verrentungswellen mit einem akuten Fachkräftemangel zu kämpfen. Davon wird vor allem die kommunale Ebene, also die Dienstleistungsebene für die Bürgerinnen und Bürger, besonders betroffen sein.

Das geht uns in der Kreisverwaltung Teltow-Fläming nicht anders. So sind 30 Prozent der Beschäftigten zum Stichtag 31.12.2022 älter als 55 Jahre und werden in den nächsten zehn Jahren in den Ruhestand gehen. (Folie 3)

Stress, Arbeitsverdichtung, ständig wechselnde Gesetzeslagen und Gesetze, die als Bürokratiemonster daherkommen, prägen den kommunalen öffentlichen Dienst und schränken behördlichen Handlungsspielraum durch immer komplexere Prozesse ein. Das beschreibt eine Erwerbstätigenbefragung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin bereits 2018, die Ergebnisse haben nach wie vor Bestand.

An der Beseitigung einer Ursache, den unbesetzten Stellen, arbeitet die Verwaltungsleitung mit Hochdruck. Dabei sind die unterjährigen Veränderungen im Personalbedarfsplan kaum vorauszuplanen, denn längere Dienstabwesenheiten durch Krankheit, Mutterschaft und Elternzeit (Folie 4) sind konkret – vom Zeitpunkt des Eintritts her – nicht kalkulierbar. Die wöchentlichen Ausschreibungen zur Besetzung der freien Stellen erfolgen nach Priorisierung durch die zuständigen Dezernatsleitungen.

Aber: Besondere Zeiten bedürfen immer auch besonderer Entscheidungen – wie es aktuell für die Bearbeitung der Elterngeldanträge erforderlich war. Wir haben das Thema aus gutem Grund mit Vorrang behandelt. Seit November sind die 6 Vollzeitstellen wieder besetzt und die Beschäftigten eingearbeitet. Nun wird der Rückstau abgearbeitet, und wir wollen spätestens im März wieder die „normalen“ Bearbeitungszeiten von ca. vier Wochen erreichen.

(Folien 5 und 6)

Dem drohenden Fachkräftemangel haben wir frühzeitig gegengesteuert. Wir bilden selbst Verwaltungswirte und -fachwirte aus und geben ihnen von Anfang an eine Einstellungsgarantie. Außerdem haben wir auch weitere duale Studienplätze im Portfolio, zum Beispiel zum Bauingenieur und für soziale Arbeit.

Aus- und Weiterbildung ist und bleibt ein Schlüsselthema, denn um unseren Nachwuchs müssen wir uns selber kümmern. Das tun die einzelnen Ämter auch sehr engagiert.

Dreh- und Angelpunkt ist die Personalrekrutierung. Wie Sie der (Folie 7) entnehmen können, wurde die Zahl der Stellenausschreibungsverfahren kontinuierlich gesteigert – von 2019 zu 2022 um knapp 30 Prozent. Leider nahm im gleichen Maße die Bewerberlage um 30 Prozent ab. Es ist keine Seltenheit mehr, dass Ausschreibungsverfahren abgebrochen werden müssen, weil keine einzige Bewerbung eingegangen ist. Dauerausschreibungen wie die für Ärzte oder für soziale Arbeit gehören zum Alltag.

Das zeigt auch die Entwicklung der Neueinstellungen und Austritte. (Folie 8) Noch anders als in den Corona-Jahren schaffen wir es gegenwärtig gerade so, die Austritte durch Neueinstellungen zu kompensieren.

Wir haben sehr gute Erfahrungen mit der Einrichtung des Stellenpools gemacht, insbesondere zur unterjährigen temporären Aufgaben- und Personalsicherung. Deshalb wollen wir ihn aufstocken und auch für Beamtenstellen weiter öffnen. Für den Stellenpool werden keine Personalaufwendungen geplant. Aktuell haben wir 102,4 unbesetzte VZE.

Apropos Beamtenstellen: Wir werden beginnen, wieder neue Verbeamtungen zu ermöglichen, sowohl für Absolventinnen und Absolventen des Studienganges ÖVBB als auch für bereits Beschäftigte sowie Neueinstellungen. Zum einen wollen wir unseren jungen Leuten, die mit dem Studium die Laufbahnbefähigung erlangen, diese Möglichkeit geben und sie bei uns halten. Zum anderen sind bei uns Angestellte auf Stellen tätig, für die laut Gesetz Beamte vorzusehen sind. Das ist beispielsweise bei der rechtlichen Bauaufsicht und im Rechnungsprüfungsamt der Fall.

Das Thema Zulagen zur Rekrutierung neuer Beschäftigter bzw. zur Haltung vorhandenen Personals bewegt uns weiterhin. Möglich machen es die Arbeitgeberrichtlinie der VKA, die bis zum 31.12.2027 gilt, und der Beschluss des

Kreistages zur Gewährung von Zulagen. Um das Verfahren transparent zu gestalten, verfährt die Dienststelle nach einer Dienstanweisung. Diese wird aktuell gemeinsam mit dem Personalrat evaluiert, da die VKA-Richtlinie im November 2023 verändert wurde und weitere Möglichkeiten eröffnet.

Zur Stärkung der Fortbildung und der modularen Weiterbildung haben wir bereits Kooperationspartner wie die Volkshochschule bzw. gewinnen neue wie künftig die TH Wildau.

All das soll dazu beitragen, dass der Landkreis sich als attraktiver Arbeitgeber präsentiert, um im Wettbewerb zur Fachkräftesicherung auch zukünftig gut aufgestellt zu sein. Dies ist im Leitbild formuliert und uns somit auch vom Kreistag aufgetragen.

Gestatten Sie mir, an dieser Stelle prioritär eine Ressource zu benennen, in die die Verwaltung 2015 viel Kraft investiert hat: unsere Leitlinien für Zusammenarbeit und Führung unter dem Motto „Offen, ehrlich und fair“. (Folie 9) Sie dokumentieren nicht nur unser gemeinsames Verständnis von Zusammenarbeit und Führung, sondern bilden einen Orientierungsrahmen und Wertekodex für alle Beschäftigten.

Die Ausrichtung unseres Handelns nach den Leitlinien ist Voraussetzung dafür, dass die Kreisverwaltung Teltow-Fläming ihrem Auftrag als attraktiver und serviceorientierter Dienstleister gerecht wird und das Vertrauen der Bürgerinnen und Bürger genießt.

Mitarbeitermotivation, wertschätzender Umgang miteinander und offene Fehlerkultur sind zentrale Elemente der Leitlinien. Sie sind wichtig für die Gewinnung und vor allem Bindung von Beschäftigten und Führungskräften. Auch bei der Entwicklung eines „Wir-Gefühls“ hin zu einer attraktiven Arbeitgebermarke sind die Leitlinien von grundlegender Bedeutung.

Das Thema regionale Arbeitgebermarke wird gegenwärtig vom Tourismusverband für die Reiseregion Fläming, zu der die Landkreise Potsdam-Mittelmark und Teltow-Fläming gehören, auf den Weg gebracht. Mein Landratskollege Marko Köhler und ich, aber auch Mitgliedskommunen aus TF und PM haben signalisiert, dass wir an diesen Prozess andocken sollten. Die Gründe dafür liegen auf der Hand: Ein positives Arbeitgeberimage vermittelt sich auch über die visuelle Identifikation, den Wiedererkennungswert und die einheitliche Präsentation. Deshalb werden wir Anfang März eine Klausur der Führungskräfte der Kreisverwaltung durchführen, bei der auch erste Vorstellungen für die Weiterentwicklung des Corporate Designs diskutiert werden sollen.

Überdies – und hier schließt sich der Kreis zu unseren Leitlinien – haben wir mit einer gelebten „Wir-Kultur“ eine Ressource in der Hand, die einzig von uns selbst abhängig ist. Jeder und jede Einzelne ist gefragt, wenn es um einen respektvollen Umgang miteinander geht, der Loyalität ebenso wie ein gelebtes Mit- und Füreinander einschließt.

Mit dem Leitbild 2015 und seiner Evaluierung 2023 „Miteinander leben und die Zukunft nachhaltig gestalten“ liegt der besondere Fokus auf einer noch besser organisierten und bürgerfreundlich handelnden Verwaltung. Einer Servicestelle, 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. Im Jahr 2022 fand eine Mitarbeiterumfrage statt, die aufzeigt, wie die Verwaltung in Sachen Familienfreundlichkeit dasteht und wo es Handlungsbedarf gibt.

Klar wurde: Das, was landläufig als familienfreundliche Maßnahme angesehen wird – flexible Arbeitszeiten, Home-Office oder Teilzeitarbeit (Folie 10) – wird genutzt, geschätzt und ist vielfach schon selbstverständlich. So haben zum jetzigen Stand 441 Beschäftigte einen Antrag auf alternierende Telearbeit gestellt. (Folie 11)

Klar wurde allerdings auch, dass mehr als das dazu gehört, um Sorge- und Erwerbsarbeit unter einen Hut zu bringen. So sind Arbeitsorganisation und Kommunikation als die Hauptfelder verbesserungsbedürftiger Arbeit benannt worden.

Natürlich hat die unzureichende Digitalisierung von Arbeitsabläufen, haben Mängel in der Prozess- und Verwaltungsorganisation sowie eine mangelnde Personalausstattung Einfluss auf die Arbeitsorganisation und Kommunikation. Das wurde auch durch die externe Strukturuntersuchung (Folie 12) bestätigt. Man hat uns darin bestärkt, diesen Aufgaben im Leitbild nicht nur inhaltlich einen höheren Stellenwert einzuräumen, sondern dafür auch entsprechende Strukturen zu schaffen.

Nach der Diskussion in den Gremien des Kreistages beschlossen Sie im April des vorigen Jahres das evaluierte Leitbild. Damit verbunden wurde der Auftrag an die Verwaltung, im Strategiepapier die Haushaltsmaßnahmen zur Umsetzung des Leitbildes schwerpunktmäßig darzustellen und das Leitbild ein Jahr mit der Öffentlichkeit zu diskutieren.

Dazu fanden Veranstaltungen in den Sozialräumen des Landkreises mit den Hauptverwaltungsbeamtinnen und -beamten der Gemeinden und Städte, mit Netzwerken, Kreistagsabgeordneten sowie Bürgerinnen und Bürgern statt. Das überwiegend positive Feedback ist Anerkennung einer tollen Mannschaftsleistung von Kreistag, Verwaltung und Bürgerschaft. Gegenwärtig werden die über 30 Vorschläge und Hinweise durch die Verwaltung geprüft und für die Diskussion in den Fachausschüssen aufbereitet.

II

Am 29. April 2024 soll das Leitbild des Landkreises nach der öffentlichen Diskussion vom Kreistag beschlossen werden. Dabei handelt es sich um die gemeinsame Vereinbarung zu den Zielen und Handlungsschwerpunkten für die nächsten Jahre zwischen Politik, Verwaltung und Bürgerschaft. Wie es letztendlich umgesetzt wird,

welche Maßnahmen ihm am ehesten entsprechen, ist ständig neu auszuloten und wird in den jährlichen Haushaltsplänen festgehalten.

Auch deshalb war es wichtig, die Leitbilddiskussion mit einer externen Strukturuntersuchung zur „Verwaltung der Zukunft“ zu begleiten. Damit wurde über eine Ausschreibung ein Unternehmen beauftragt. Es hat Interviews und Workshops durchgeführt sowie diverse Dokumente ausgewertet und gewichtet, zum Beispiel den Aufgaben- und Verwaltungsgliederungsplan, das Leitbild mit Strategiepapier und eine Vielzahl von statistischen Angaben.

Die Interviews fanden mit der Verwaltungsleitung, den Amtsleitungen, den Beauftragten und mit der Leitung des Personalrates statt. Dabei ging es um Schnittstellen der Zusammenarbeit und Optimierungspotenziale zur Verwaltungsstruktur. Mit dem genannten Personenkreis wurden zwei Workshops zu den Themen „Trends und Entwicklungen“ sowie „Stärken/Schwächen“ durchgeführt.

Die Auswertung mündete in ein Sollkonzept und gewichtete Empfehlungen, die ein effektiveres und effizienteres Arbeiten zum Ziel haben. Zugleich ging es darum, Bearbeitungs- und Durchlaufzeiten der Verwaltungsvorgänge über eine wirksame Verwaltungsorganisation zu reduzieren. Es wurden Empfehlungen herausgearbeitet (Folie 13)

- zum Personalmanagement
- zur Führungsarbeit
- zur Aus- und Fortbildung
- zum Wissenstransfer und
- zum Aufbau eines zentralen Prozess- und Digitalisierungsmanagements

Prioritär und mit der höchsten Wichtigkeit versehen (Folie 14) sind der Aufbau und die Arbeit eines zentralen Prozess- und Digitalisierungsmanagements in der Kreisverwaltung. Dieser Bedarf korrespondiert auch eng mit dem ersten Teil meiner Darstellungen. Nur mit einer zügigen, ganzheitlich ausgerichteten Digitalisierungsstrategie werden wir trotz Fachkräftemangel zukunftsfähig bleiben. Sie ist Voraussetzung dafür, Bürgerinnen, Bürgern und Unternehmen auch künftig einen Service auf hohem Niveau zu bieten und als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden.

Die Digitalisierung der Verwaltung zieht sich durch alle Bereiche der Arbeit, und zwar nach innen und nach außen. Deshalb müssen wir uns in erster Linie über die Ziele und Maßnahmen im Klaren sein. Voraussetzung hierfür ist ein konsequentes Prozessmanagement. Um Prozesse zu optimieren, müssen sie erfasst, beschrieben, gepflegt und fortlaufend dokumentiert werden. Das ist die Grundlage, die nicht nur kleinteilig in jeder Organisationseinheit, sondern bereichsübergreifend geschaffen werden muss. Nur so sind neben der Gewichtung eine strukturierte Aufgabenkritik und die Optimierung von Schnittstellen auf allen Ebenen möglich.

Um zügig beginnen zu können, soll deshalb für den Aufbau eines zentralen Prozess- und Digitalisierungsmanagements temporär ein Lenkungsausschuss unter Vorsitz der Landrätin gebildet werden. Dessen Mitglieder werden die Amtsleitungen IT, Personal und Organisation, der IT-Sicherheits- und der Datenschutz-Beauftragte sowie ein Personalratsvertreter sein. Der Lenkungsausschuss trägt die Organisationsverantwortung.

Eine ständige Projektgruppe soll die Prozesse analysieren, den Ist-Zustand aufnehmen, den Soll-Zustand definieren und die Umsetzung der Leistungen aus dem Online-Zugangs-Gesetz und EfA-Leistungen direkt vorantreiben und bearbeiten.

Ihr werden acht Beschäftigte als ständige Projektmitglieder angehören, und teilprojektbezogen werden Beschäftigte aus den Fachämtern hinzugezogen. Denn eines haben wir in den vergangenen zwei Jahren deutlich als Grenze unserer Digitalisierungsbemühungen aufgezeigt bekommen: Die Digitalisierung der Verwaltung können wir nicht länger „nebenbei mitmachen“. Wir brauchen diese 8 Stellen, die das Thema an fünf Tagen und 39 Stunden in der Woche voranbringen.

Davon werden 7 Stellen im Stellenplan 2024 neu geschaffen. Das ist die erste und eine der wichtigsten Maßnahmen aus der Organisationsuntersuchung. Weitere sind mit der Stellenplandiskussion 2025 und Folgejahre vorgesehen. (Folie 15)

Mit der im Ergebnis der Strukturuntersuchung erstellten Soll-Konzeption wurde der grundsätzliche Aufbau der Kreisverwaltung Teltow-Fläming in eine strategische, operative und fachliche Ebene klassifiziert.

Insgesamt wurden vier Organisationsvarianten (Hinweis: Anlage 3 der Vorlage Herangehensweise Stellenplanung ...) entwickelt. In den ersten drei Varianten wurde unter Beibehaltung der vorhandenen vier Dezernate die Trennung einzelner Fachämter in strategische und operative Ämter vorgenommen. In der Variante 4 – als Vorzugsvariante – wurde ein fünftes Dezernat „Null“ als Querschnittsdezernat vorgeschlagen. (Folie 16)

Diese Variante wird priorisiert und mindestens temporär zur Prozesssteuerung und Umsetzung der Digitalisierung der Verwaltung für notwendig befunden – und zwar deshalb, weil die aktuelle Struktur nicht die Möglichkeit bietet, den geänderten Anforderungen gerecht zu werden.

Die Dezernatsleitung „Null“ soll die Fachbereiche für das zentrale Prozess- und Digitalisierungsmanagement in der Kreisverwaltung verantworten und zukünftig den Lenkungsausschuss leiten. Das Dezernat soll die Ämter Zentrale Steuerung, Organisation und Personal, das Amt für Digitalisierung und Informationstechnik, das Hauptamt und das Rechtsamt vereinen. Ich denke, Sie werden verstehen, dass die Landrätin, die die Gesamtverantwortung für die Arbeit der Kreisverwaltung trägt, das zentrale Prozessmanagement und die Digitalisierung der Verwaltung nicht im Dauerzustand „nebenbei“ mitmachen kann.

In diesem Dezernat sollen die funktionellen operativen Aufgaben der Verwaltung gebündelt werden. Deshalb wird empfohlen, es nicht mit einem Beigeordnetenamt zu verbinden.

Ich darf darauf hinweisen, dass die Kreisverwaltung schon einmal in fünf Dezernaten organisiert war. So bildeten das Jugendamt, das Amt für Bildung und Kultur sowie die Untere Denkmalschutzbehörde das damalige Dezernat V. Da das Sozial- und das Jugendamt über viele gemeinsame Schnittstellen verfügen und die zusätzliche Hierarchieebene für Reibungsverluste sorgte, wurde das Dezernat V im Oktober 2014 mit dem Eintritt seines Leiters in den Ruhestand aufgelöst. Das Jugendamt und das Sozialamt sind seither dem Dezernat II zugeordnet.

Aus der Organisationsuntersuchung resultieren Empfehlungen für eine neue Organisationsstruktur, die ich Ihnen im Folgenden vorstellen möchte. (Folie 17)

Neben der Gründung des Dezernates „Null“ und einer entsprechenden Neuordnung einzelner Fachämter wurde vorgeschlagen, das bisherige Hauptamt und das Amt für Bildung und Kultur entsprechend ihrer inhaltlichen Aufgabenstellungen organisatorisch neu zu ordnen. Zugrunde lag die Prüfung von Aufgabenvielfalt, Aufgabenzuwachs und Leitungsspanne und somit auch der Beherrschbarkeit der Führungsverantwortung. Daraus resultieren folgende Erkenntnisse und Empfehlungen:

Das Hauptamt ist in seiner derzeitigen Struktur und mit Blick auf künftige Aufgaben an den Grenzen seiner Möglichkeiten angekommen. In den nächsten Jahren sind Investitionen und Vorhaben wie der Neubau von Schulen und Rettungswachen sowie die Erweiterung des FTZ zu bewältigen. Damit sind enorme Aufgabenzuwächse beim Immobilien-, Liegenschafts- und Raummanagement sowie bei der Beschaffung verbunden.

Handlungsbedarf gibt es auch an anderer Stelle: Mit dem Ausbau eines zentralen und qualifizierten Bürgerbüros soll ein „First-Level-Support“ geschaffen werden, der den Bürgeranliegen besser gerecht wird und die Fachämter entlastet. Aus den genannten Gründen ist die Aufteilung des bisherigen Hauptamtes in zwei neue Struktureinheiten, nämlich in ein Hauptamt und ein Bauamt, unabdingbar. Entstehen soll ein Hauptamt, das sich auf seine ursprünglichen Aufgaben fokussiert:

- Gebäudeverwaltung (z. B. Ausstattung, Reinigung, Winterdienst, Raumzuweisungen, Hausmeistertätigkeiten, Lagerverwaltung),
- zentrale Beschaffung (z. B. Inventar, Verbrauchsmaterialien, Fachliteratur),
- technische Dienstleistungen (z. B. Funktionsgewährung aller technischen Einrichtungen und der Gebäudetechnik),
- zentrales Post- und Fuhrparkmanagement,
- Bürgerbüro,
- Beschwerdemanagement,
- Kreis- und Verwaltungsarchiv sowie
- Wahlen.

Die Sachgebiete Gebäude- und Liegenschaftsmanagement und Infrastrukturmanagement sollen aus dem Hauptamt herausgelöst und zu einem neuen Bauamt umstrukturiert werden. Dieses soll dem Dezernatsbereich zugeordnet werden, in dem die Kämmerei organisatorisch angebunden ist, da dort die Verantwortung für die Investitionsplanung des Landkreises und ihre finanzielle Umsetzung liegt.

Das bisherige Amt für Bildung und Kultur stößt ebenso wie das Hauptamt mit seiner Aufgabenvielfalt strukturell an Grenzen. Eine Neuorganisation in ein Amt für Bildung und Kultur sowie ein Amt für Schulverwaltung und Sport würde die jeweiligen Aufgaben nach außen klarer voneinander abtrennen und sie organisatorisch nach innen beherrschbarer machen. Dieser Schritt ist vor allem wegen der Weiterentwicklung der Schullandschaft vor dem Hintergrund des immensen Bevölkerungszuwachses erforderlich. Sie wissen, dass der Landkreis für die weiterbildenden Schulen verantwortlich ist und aktuell der Neubau von drei Oberschulen diskutiert und vorbereitet wird.

Ein neues Amt für Bildung und Kultur würde alle Kultur- und Bildungseinrichtungen des Landkreises inhaltlich gut zusammenfassen, den Einrichtungen mehr Gewicht als bisher verleihen und sie in der Außenwahrnehmung sichtbarer machen. Das soll dazu führen, dass die inhaltliche Zusammenarbeit noch intensiver und die Vernetzung noch besser würden.

Mit der Bildung eines Bildungscampus (Volkshochschule, Kreismedienzentrum, Kreismusikschule, Kultur) am Standort in der Dessauer Straße 25 in Luckenwalde wäre, wie bereits als Maßnahme 2014 beschrieben, als der Landkreis in der Haushaltssicherung war, eine effektive Personal- und Finanzbewirtschaftung der Einrichtungen verbunden. Zudem würden sich die vorgenannten Aspekte (Sichtbarkeit, Zusammenarbeit, Vernetzung) noch einmal intensivieren. Strategische Ziele oder Handlungsschwerpunkte könnten inhaltlich besser ausgestaltet und aufeinander abgestimmt umgesetzt werden, z. B. bestimmte Themen, Veranstaltungsformate oder Kooperationsangebote.

Damit würde sich mit diesem seit 2014 verfolgten Ziel die Volkshochschule zu einem kommunalen Bildungs- und Kulturzentrum weiterentwickeln und fände sich gemeinsam mit dem Kreismedienzentrum und dem Bereich Kultur unter einem Dach.

Zusammengefasst hätte das neue Amt die Bereiche

- Volkshochschule
- Kreismusikschule,
- Kreismedienzentrum,
- Kultur und Kulturförderung
- Museum des Teltow
- Neue Galerie in Wünsdorf.

Ein neues Amt für Schulverwaltung und Sport würde klar nach außen vermitteln, dass seine Aufgaben NICHT Inhalte von Bildung und Erziehung, sondern Schulträgerangelegenheiten sind. Dazu gehören die Bewirtschaftung und Unterhaltung der Schulgebäude/Schulanlagen sowie deren Ausstattung sowie Investitionen. „Sport“ und „Schullandheim“ sind freiwillige Aufgaben mit einem engen sachlichen Zusammenhang zu den Schulen (Schulfahrten, Nutzung von Sporthallen durch Vereine und vieles mehr). Deshalb wäre die Zuordnung zur Schulverwaltung folgerichtig.

Das Amt für Schulverwaltung und Sport würde sich demzufolge in folgende Bereiche gliedern:

- Schulverwaltung (z. Zt. 10 Schulen; 4 Gymnasien, 3 Förderschulen „Lernen“, 2 Förderschulen „Geistige Entwicklung“ und ein Oberstufenzentrum an zwei Standorten; hinzu kommen weitere Trägeraufgaben wie die Errichtung, Fortführung, Änderung und Auflösung von Schulen. Derzeit wird der Neubau weiterer Oberschulen im engen Zusammenwirken mit dem Bauamt vorbereitet und koordiniert),
- Schulentwicklungsplanung, Schülerbeförderung sowie
- Schullandheim, Sport und Haushalt

Das seinerzeit der Landrätin temporär direkt zugeordnete Amt für zentrale Steuerung, Organisation und Personal soll neben dem Rechtsamt, dem IT-Amt und dem neu strukturierten Hauptamt ebenfalls in das neue Dezernat 0 eingegliedert werden.

Aufgrund der Altersstruktur wird sich in der Verwaltung in den nächsten Jahren ein Großteil des Personals verändern. Dieser Prozess soll genutzt werden, um die Strukturveränderungen mit den jetzigen und künftigen Beschäftigten gemeinsam vorzubereiten und umzusetzen.

Für die Stellenplanung 2025 und Folgejahre werden die Personalaufwendungen einschließlich einer (möglichen) neuen Organisationsstruktur dem Kreistag und seinen Gremien umfassend dargelegt. Dazu wird der Diskussionsprozess in der Verwaltung 2024 über eine Projektarbeitsgruppe fortgeführt, die Einsparmöglichkeiten aufgrund einer effizienter arbeitenden Verwaltung im besonderen Fokus hat.

Lassen Sie mich abschließend darauf hinweisen, dass hier auf kommunaler Ebene Verwaltung und Politik zwei Seiten einer Medaille sind – untrennbar durch die Kommunalverfassung verbunden und nur miteinander komplett. Seit mehr als 10 Jahren praktizieren wir in Teltow-Fläming erfolgreich ein Modell: Ohne feste politische Mehrheiten im Kreistag setzen wir auf Vernunft, gesunden Menschenverstand und parteiübergreifenden Konsens. Denn das Maß aller Dinge sind die Menschen in Teltow-Fläming, und um sie geht es. Schließlich sind wir hier auf kommunaler Ebene ja auch nicht in gesetzgeberischer Verantwortung. Die

Wiederwahl als Landrätin bestärkt mich darin, dass diese Politik auch bei den Bürgerinnen und Bürgern ankommt und unterstützt wird.

Deshalb investiere ich persönlich auch sehr viel Kraft, um die sensible Schnittstelle zwischen Verwaltung und Kreistag auszugestalten: vertrauensvoll, verlässlich und im Umgang miteinander respektvoll und auf Augenhöhe.

Ich wünsche uns allen, dass mit den Kommunalwahlen 2024 dieser Weg in Teltow-Fläming weiterhin möglich sein wird. Das jüngst in der Presse vermittelte Modell der Landrats-Hausmacht und deren Nutzung über feste politische Mehrheiten im Kreistag ist ein anderer Weg und hat für meinen Geschmack ein bisschen zu viel mit dem Wort „Macht“ zu tun. Das kann aber auch daran liegen, dass ich in dreißig Jahren kommunalpolitischer Arbeit 20 Jahre auf der gefühlten „anderen“ Seite, nämlich als Abgeordnete und davon 15 Jahre im Kreistag, gesessen und beide Modelle erlebt habe.

Der neu gewählte Kreistag wird entscheiden, für welche Dezernate die drei Beigeordnetenstellen ausgeschrieben werden sollen. Bis dahin sollte es möglich sein, dass sich Verwaltung und Kreistag über die zukünftige Organisationsstruktur der Verwaltung im Klaren sind. Die Legislatur der derzeitigen Beigeordneten geht mit Ablauf des Jahres 2025 bzw. Mitte 2026 zu Ende. Die gesetzliche Grundlage ist die Kommunalverfassung des Landes Brandenburg.

Ich wünsche Ihnen und uns viel Kraft bei der Lösung der vor uns stehenden Aufgaben.