



Herangehensweise bei der Aufstellung des Stellenplans des Landkreises Teltow-Fläming für das Haushaltsjahr 2026 und Schwerpunkte der Personalentwicklung

Stand: 10. Oktober 2025

Inhalt

1	Vorbemerkung – Verwaltung der Zukunft	3
2	Personalentwicklung	4
2.1	Allgemein	4
2.2	Personalstruktur	4
2.3	Altersstruktur	5
2.4	Änderung der Personalstärke	6
2.5	Onboarding	7
2.6	Fortbildung	7
2.7	Intensivierung der eigenen Ausbildung	8
2.8	Anzahl der neuen Ausbildungs- und Studienplätze für das Einstellungsjahr 2026 ...	9
2.9	Vergütete Famulaturen	10
2.10	Ausbildungsmarketing	10
2.11	Krankenstand und Betriebliches Eingliederungsmanagement	11
2.11.1	Überblick über den Krankenstand	11
2.11.2	Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)	12
2.11.3	Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen	12
2.11.4	Bedeutung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements	12
3	Stellenplanung 2026	13
3.1	Rechtliche Grundlagen zur Stellenplanaufstellung	13
3.2	Haushaltssicherung und Stellenplanung 2026	14
3.3	Streichung von Stellen	15
3.4	kw-Vermerke im Stellenplan (kw = künftig wegfallend)	16
3.5	Beibehaltung des eingerichteten Stellenpools	17
3.6	Umgang mit befristeten Stellen	17
3.7	Mehrbedarfe zum Stellenplan 2026	18
3.8	Stellenmehrbedarfe 2026 im Einzelnen – Bedarfsanmeldungen	18
3.9	Honorarkräfte	20
3.10	Bildung des Amtes für Bevölkerungsschutz	21
3.11	Organisatorische Neuordnung der Aufgaben der zentralen Vergabestelle zum 31.12.2025	21
4	Herleitung der Personalkostenplanung (Stand 18.09.2025)	22
4.1	Konsolidierungsmaßnahmen	22
4.2	Übersicht der Personal- und Versorgungsaufwendungen	23
4.3	Nicht beeinflussbare Faktoren	23
4.4	Personalaufwendungen Beamte	23
4.5	Erstattungen	24
4.6	Nettopersonalkosten	24
	Anlage 1 – Begründung zu den Anmeldungen der Stellenmehrbedarfe	25
	Anlage 2 – Begründung der Veränderungen von kw-Vermerken	33
	Anlage 3 – Begründung der Veränderungen von befristeten Stellen	34

1 Vorbemerkung – Verwaltung der Zukunft

Die weiterhin schwierige Haushaltslage und die Maßnahmen des Haushaltssicherungskonzeptes zwingen den Landkreis Teltow-Fläming, die Aufgabenstruktur (freiwillige und pflichtige Selbstverwaltungsaufgaben, Pflichtaufgaben zur Erfüllung nach Weisung, Auftragsangelegenheiten, Organanleihe), und damit im Zusammenhang stehend die notwendigen Personalkapazitäten, kritisch hinsichtlich der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit zu hinterfragen. Dementsprechend ist auch weiterhin das Personalmanagement 2026 darauf auszurichten. Gleichermaßen müssen auch unter diesen schwierigen Bedingungen die aktuell bestehenden Herausforderungen wie der demografische Wandel, digitale Transformation, Notfallmanagement und Krisenreaktionsfähigkeit zukunftsfest beantwortet werden.

Auf der Grundlage des Haushaltssicherungskonzeptes (2.2.2 Personalangelegenheiten – u.a. Personalaufwendungen, Prozess- und Digitalisierungsmanagement) wurden im Rahmen der Stellenplanung 2026 mit jedem Dezernat Konsolidierungsgespräche geführt. Prioritär wurde der Zeitraum der Stellenplanung 2025/26 betrachtet. So werden zum 31.12.2025 15,94871 VZE gestrichen.

Darüber hinaus wurde aufgrund der sich bereits abzeichnenden Veränderungen (Digitalisierung, Aufgabenorganisation, Prüfvorgänge freiwillige und pflichtige Aufgaben) für die Personalentwicklung ein Zeitraum von 10 Jahren – bis 2035 - betrachtet. Im Ergebnis wurden an die entsprechenden Stellen insgesamt 10,01282 VZE-kw-Vermerke gesetzt. Dieser Prozess wird jährlich mit den Dezernatsleitungen fortgeführt und in die Beantwortung der Notwendigkeit von Stellennachbesetzungen konsequent einbezogen. Mit Blick auf den demografischen Wandel ist unzweifelhaft klar, dass der öffentliche Dienst künftig mit weniger Personal auskommen muss, denn der Arbeitsmarkt ist begrenzt und es stehen weniger Erwerbspersonen zur Verfügung. Damit verbunden sind zunehmende Anforderungen an ein gut funktionierendes Prozess- und Digitalisierungsmanagement. Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit erfordern Effizienz und Effektivität und im Sinne eines bürgerorientierten Verwaltungshandelns müssen neue digitale Lösungen eingeführt und Prozesse optimiert werden. Das gelingt nur, wenn auch die kommunale und Landkreisebene stärker zusammenarbeitet und Erfahrungen zur Umsetzung digitaler Lösungen umfassend genutzt werden.

Mit dem Beitritt des Landkreises Teltow-Fläming zur DIKOM wurde hier bereits ein wichtiger Schritt gegangen, der sich mit deutlichen Aufgabenprioritäten für die Landkreise durch die DIKOM zunehmend abbilden wird. Gleichzeitig bedarf es aber auch weiterer zentraler Unterstützung durch Bund und Land. Dazu ist, was die Landesebene betrifft, seit September 2025 eine Arbeitsgruppe tätig, in der Landkreistag, Landkreise, die DIKOM und das Ministerium der Justiz und für Digitalisierung zukünftig noch enger zusammenarbeiten werden.

Das ist umso notwendiger, weil sich auch die sicherheitspolitischen Anforderungen an die öffentliche Verwaltung in Anbetracht der weltpolitischen Lage grundsätzlich verändert haben. Diese umfassen nicht nur technische Maßnahmen wie Verschlüsselung und sichere Kommunikationskanäle, regelmäßige Risikoanalysen und Backups, sondern strukturelle und organisatorische Veränderungen für ein an die Aufgaben orientiertes Prozessmanagement. Im Rahmen des Zivil- und Katastrophenschutzes erfordert dies eine strukturelle Stärkung bzw. Neuausrichtung des Landkreises Teltow-Fläming an die Aufgaben für den Bevölkerungsschutz.

Im Rahmen einer Organisationsuntersuchung und unter Einbeziehung der Erfahrungen auch anderer Landkreise ist deshalb im Jahr 2026 vorgesehen das Sachgebiet Brand- und Katastrophenschutz in ein Amt für Bevölkerungsschutz neu zu strukturieren.

2 Personalentwicklung

2.1 Allgemein

Die Kreisverwaltung des Landkreises Teltow-Fläming stellt sich weiterhin neuen Herausforderungen. Die Anforderungen aufgrund des demografischen Wandels, der Strukturveränderungen sowie der technischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklungen bestehen unverändert fort und lassen sich nur mit qualifizierten, motivierten, engagierten und teamfähigen Mitarbeitenden bewältigen.

Personalentwicklung umfasst sämtliche Maßnahmen zur Förderung, Qualifizierung und Weiterbildung von Beschäftigten und Führungskräften. Ziele sind:

- langfristige Sicherung des Bedarfs an qualifizierten Fach- und Führungspersonals
- Erhöhung der Anpassungsfähigkeit des Personals hinsichtlich neuer Anforderungen
- Verbesserung der qualitativen und quantitativen Arbeitsleistung
- Steigerung der Identifikation der Führungskräfte und Beschäftigten mit den Zielen der Verwaltung
- Steigerung der Arbeitszufriedenheit und Motivation
- Imageverbesserung

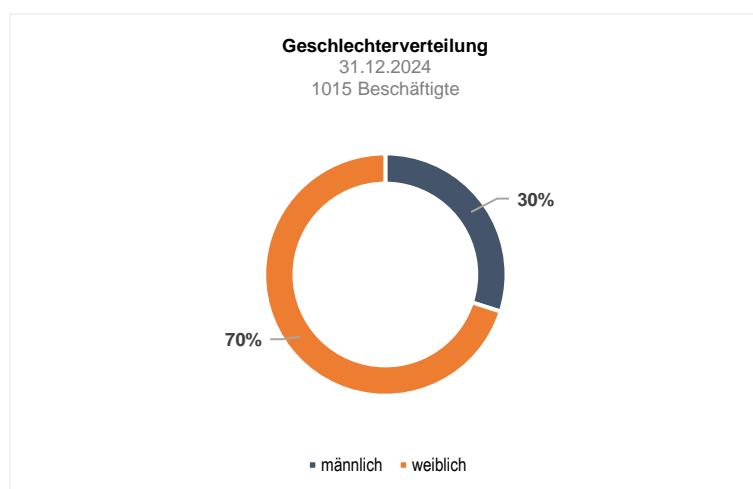
Hinweis:

Die nachfolgenden personalwirtschaftlichen Statistiken (bezogen auf Punkt 2 Personalentwicklung) basieren auf stichtagsbezogenen Daten (31. Dezember 2024). Nicht berücksichtigt sind Auszubildende, Studierende und Beschäftigte zur Fleischbeschau.

2.2 Personalstruktur

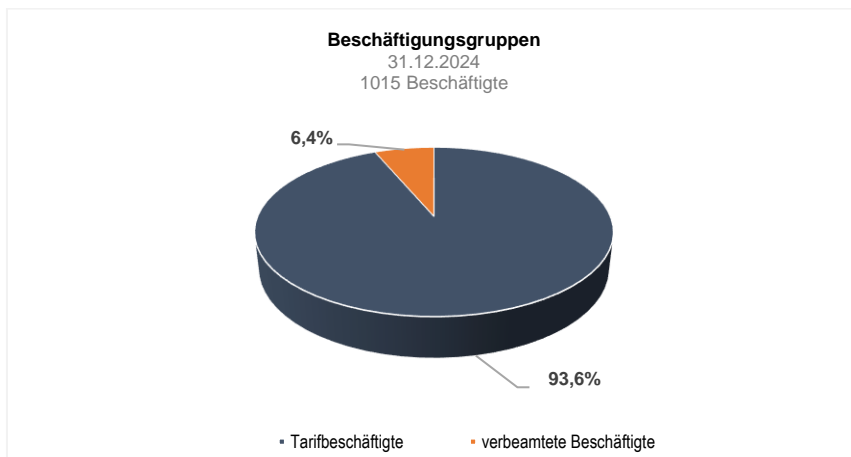
Zum 31. Dezember 2024 betrug der Personalbestand 1015 Beschäftigte, hiervon sind 70 Prozent weiblich und 30 Prozent männlich.

Abbildung 1 - Anzahl männlicher/weiblicher Beschäftigter



Der Anteil der verbeamteten Beschäftigten betrug zum Stichtag 6,4 Prozent des Personalbestandes.

Abbildung 2 - Darstellung der Beschäftigungsgruppen in Prozent



2.3 Altersstruktur

Als Folge der demografischen Entwicklung wird sich die Altersstruktur des Personals weiter verändern. Im Vergleich zum Jahr 2023 ist der Anteil der Belegschaft im Alter von über 50 Jahre von 43,4 Prozent auf 41,1 Prozent gesunken. Im Vergleich dazu erhöhte sich der Anteil der unter 30-Jährigen von 9,5 Prozent auf 10,1 Prozent. Insgesamt waren die Beschäftigten zum 31. Dezember 2024 im Durchschnitt 46,7 Jahre alt.

Tabelle 1 - Anzahl Beschäftigter je Altersgruppe

Stichtag	Anzahl Beschäftigte	<30 Jahre	31-40 Jahre	41-50 Jahre	51-65 Jahre	66-70 Jahre	Durchschnittsalter
31.12.2024	1015	103	231	264	415	2	46,7

Das Durchschnittsalter von Frauen und Männern der Kreisverwaltung variierte leicht.

Tabelle 2 - Durchschnittsalter männlicher/weiblicher Beschäftigter

♂	♀
Zum Stichtag 31.12.2024 waren die Männer der Kreisverwaltung 47,7 Jahre alt.	Zum Stichtag 31.12.2024 waren die Frauen der Kreisverwaltung 46,2 Jahre alt.

Abbildung 3 - Altersstruktur männlicher/weiblicher Beschäftigter

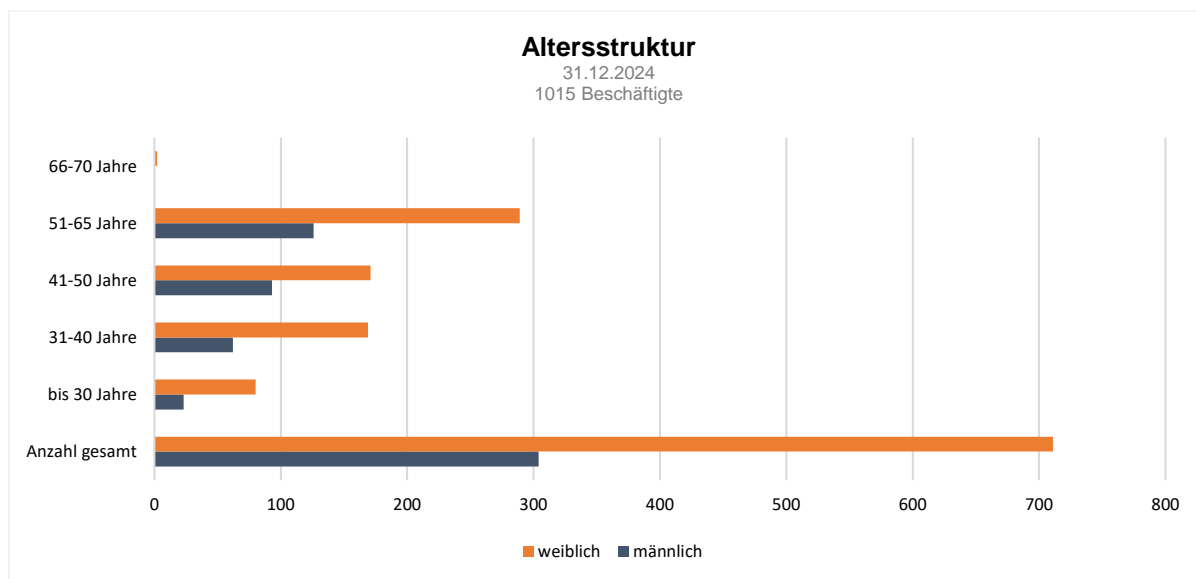


Tabelle 3 - Anzahl männlicher/weiblicher Beschäftigter je Altersgruppe

Stichtag	Geschlecht	Anzahl Beschäftigte	<30 Jahre	31-40 Jahre	41-50 Jahre	51-65 Jahre	66-70 Jahre	Durchschnittsalter
31.12.2024	m	304	23	62	93	126	0	47,7
31.12.2024	w	711	80	169	171	289	2	46,2

2.4 Änderung der Personalstärke

Im Jahr 2024 wurden 98 Neueinstellungen vorgenommen. Die Anzahl der Austritte lag bei 91, davon 30 altersbedingt.

Abbildung 4 - Gegenüberstellung der Ein- und Austritte

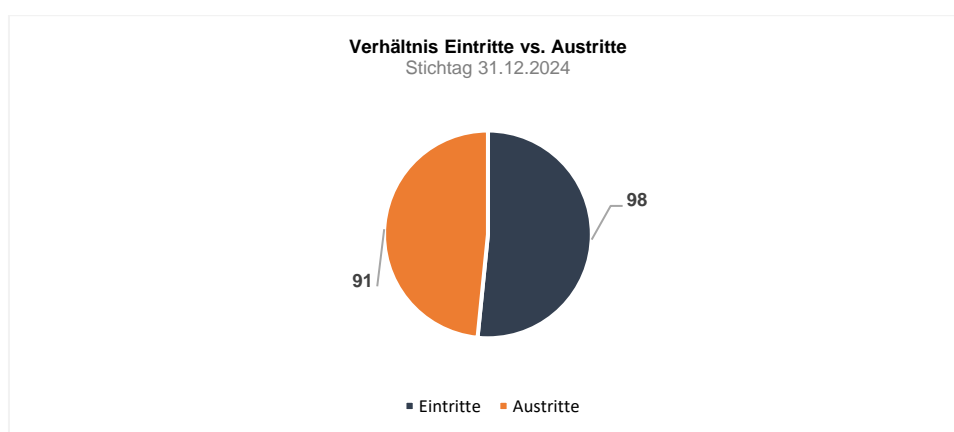
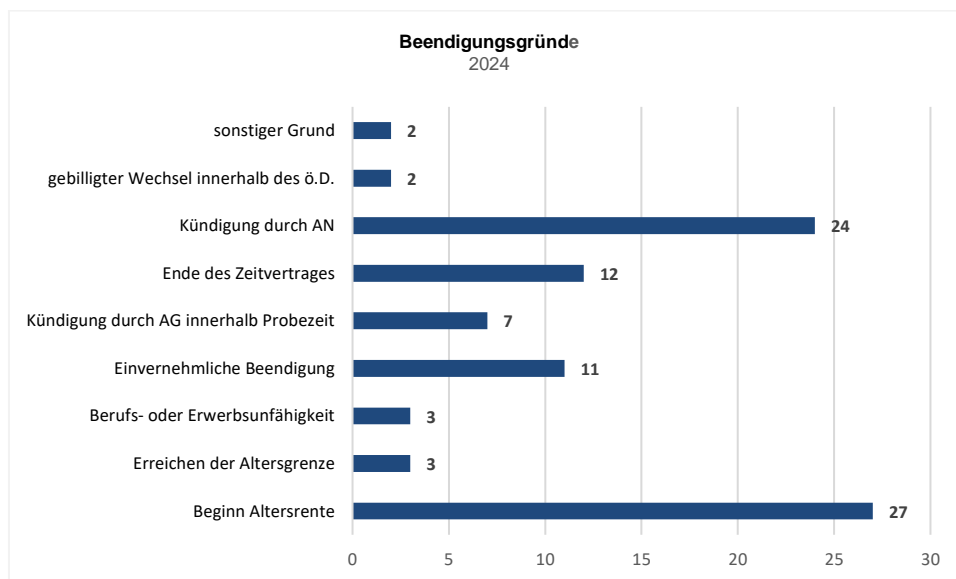


Abbildung 5 - Gründe der Beendigung des Arbeitsverhältnisses



Auch für das Haushaltsjahr 2026 ist die Stärkung der Arbeitgeberattraktivität nach innen und außen ein wichtiger Schwerpunkt. Hinsichtlich der bevorstehenden altersbedingten Austritte in den nächsten Jahren und aufgrund der Zunahme der Anzahl und Komplexität der Arbeitsaufgaben ist es erforderlich, qualifiziertes und motiviertes Personal zu gewinnen und zu halten. Ein wichtiger Schwerpunkt ist deshalb weiterhin das Ausbildungs- und Personalmarketing. Hier ist vermehrt die Teilnahme an Ausbildungs- und Karrieremessen geplant. Näheres zum Ausbildungsmarketing ist dem Punkt 2.10 zu entnehmen.

2.5 Onboarding

Die Mitarbeiterbindung wird auch künftig intensiv betrieben. Mit der weiteren Gestaltung eines strukturierten Onboarding-Prozesses soll insbesondere der Frühfluktuation (die ersten fünf Jahre der Beschäftigung) entgegengewirkt werden. Die Maßnahme ist ein Ergebnis der externen Organisationsuntersuchung 2023 und wird weiterverfolgt.

Denn dort, wo sich neue Teammitglieder schnell zurechtfinden und wohlfühlen, fördert das die längerfristige Bindung der Beschäftigten an die Kreisverwaltung.

Deshalb sollen in diesen Onboarding-Prozess die Auszubildenden und Studierenden der Kreisverwaltung einbezogen werden. Ein erster Workshop mit Beschäftigten im Mai 2025 hat dazu stattgefunden. Weitere sollen über die Dezernatsbereiche folgen, wie auch eine Führungskräfteklausur im Frühjahr 2026.

2.6 Fortbildung

Große Aufmerksamkeit wird auch zukünftig auf die Schulungsangebote zur Sicherung des fachlichen Know-hows, der persönlichen Fähigkeiten sowie Führungskompetenzen gelegt.

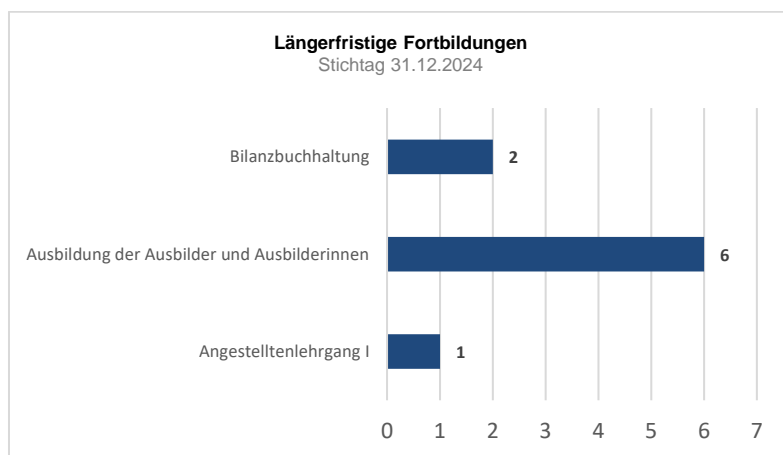
Um auf die Dynamik des Arbeitsmarktes angemessen reagieren zu können, werden die Möglichkeiten des TVöD zur Öffnung von Anforderungsprofilen bei Stellenbesetzungsverfahren genutzt. Durch den damit verbundenen Quereinstieg kommt der modularen Fortbildung ein größerer Schwerpunkt zu, um im Wettbewerb auf Kommunalebene sowie mit der Landes- und Bundesverwaltung als attraktiver Arbeitgeber bestehen zu können. Hierzu werden mehrtägige Inhouse-Schulungen präferiert, um Verwaltungsrecht für Quereinsteiger zu vermitteln. Eine Bedarfsabfrage erfolgte bereits bei den Führungskräften. Als Partner hierzu

steht die Brandenburgische Kommunalakademie zur Verfügung, in der der Landkreis Teltow-Fläming Verbandsmitglied ist. Gleichzeitig soll die Fortbildung der Beschäftigten künftig digitalisiert und ein Portal zur Verfügung gestellt werden, wo sowohl Allgemeines Verwaltungsrecht und besonderes Verwaltungsrecht als Lerninhalte angeboten werden. Darüber hinaus auch fachspezifische Themen zum Arbeitsschutz, zur IT-Sicherheit, zum Datenschutz und so weiter.

Zur Erreichung und Erhaltung eines hohen Qualifikationsniveaus wird das stellen- und bedarfsbezogene Fortbildungsangebot, unter Berücksichtigung der Haushaltssituation, fortlaufend geprüft.

Im Jahr 2024 wurden insgesamt neun längerfristige Fortbildungen durch die Beschäftigten der Kreisverwaltung durchgeführt.

Abbildung 6 - Längerfristige Fortbildungen 2024



Im Jahr 2025 fand eine Veranstaltung zum Thema „Gesunde Führung“ statt. Eine weitere ist zum Thema partnerschaftliches Verhalten im November 2025 geplant. **Auch für 2026 soll die Qualifizierung der Führungskräfte mit einem Inhouse-Seminar fortgesetzt werden.**

Aufgrund der angespannten Haushaltslage liegt die Priorität auf das Einwerben kostenneutraler Angebote. So erfolgte ein interner Wissenstransfer zum Thema „Gutes und verständliches Deutsch in Verwaltungsschreiben“. Die Inhouse-Schulung wurde aufgrund der hohen Nachfrage mit mehreren Seminaren durchgeführt.

Unter dem Namen "Gemeinsam klüger: Wissen teilen - Wissen stärken" sollen weitere Inhouse-Experten gewonnen werden, die ihr Wissen an Beschäftigte in Schulungen bzw. Workshops weitergeben.

2.7 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 – unter Berücksichtigung der qualitativen sowie quantitativen Stellenentwicklung – ausgebaut werden.

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

- Verwaltungsfachangestellte/r,
- Vermessungstechniker/in,
- Bachelor – Öffentliche Verwaltung Brandenburg (ÖVBB),
- Bachelor – Verwaltungsinformatik Brandenburg,

- Bachelor – Vermessung und Geoinformatik,
- Bachelor – Betriebswirtschaft/Immobilienbewertung,
- 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

2.8 Anzahl der neuen Ausbildungs- und Studienplätze für das Einstellungsjahr 2026

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 2026 sind folgende Ausbildungs- und Studienplätze vorgesehen:

- vier Ausbildungsplätze Verwaltungsfachangestellte/r,
- ein Ausbildungsplatz Vermessungstechniker/in,
- fünf Bachelor-Studienplätze Öffentliche Verwaltung Brandenburg,
- ein Bachelor-Studienplatz Vermessung und Geoinformatik,
- ein Bachelor-Studienplatz Verwaltungsinformatik und
- zwei Bachelor-Studienplätze Soziale Arbeit.

Voraussichtlich ab dem Jahre 2027 bietet der Landkreis Teltow-Fläming zusätzlich den dualen Bachelor-Studiengang Landwirtschaftsverwaltung an.

Die nachfolgenden Darstellungen zeigen eine gegenwärtige Prognose der Nachwuchskräfte, die ihre Ausbildung im mittleren und gehobenen Dienst in den Jahren 2026 bis 2030 abschließen werden. Bei der Wahl der Ausbildungs- und Studienrichtungen sowie der erforderlichen Anzahl künftiger Nachwuchskräfte wird sich an der Austrittsprognose orientiert. Diese ist im Rahmen der Personalentwicklungsplanung bis zum Jahr 2035 weiter zu validieren. Dazu werden jährlich die Austritte, die Kernaufgaben der Verwaltung und der Digitalisierungsfortschritt mit der notwendigen Fachkräftesicherung abgeglichen. Die Ergebnisse werden jährlich in der Vorlage dargestellt.

Tabelle 4 - Prognose Ausbildungsabschlüsse 2026 - 2030 im mittleren Dienst

	Ausbildungsabschluss im Jahr				
	2026	2027	2028	2029	2030
Verwaltungsfachangestellte/r	6	4	4	4	4
Vermessungstechniker/in	1	-	1	1	1

Tabelle 5 - Prognose Ausbildungsabschlüsse 2026 - 2030 im gehobenen Dienst

	Ausbildungsabschluss im Jahr				
	2026	2027	2028	2029	2030
Studium ÖVBB	3	5	3	2	5
Studium Verwaltungsinformatik	-	1	1	1	1
Betriebswirtschaft/ Immobilienbewertung	-	-	1	-	-
Studium Vermessung und Geoinformatik	-	1	-	1	1
Studium Bauingenieurwesen	1	-	-	1	-
Studium Soziale Arbeit	2	3	2	2	2

Ziel ist es, die Nachwuchskräfte nach Ausbildungsabschluss entsprechend der Personalplanung und vakanter Stellen einzusetzen. Eine Kontinuität in der Aus- und Fortbildung ist unumgänglich, um eine planbare Größe in der Nachwuchskräftegewinnung sicherzustellen.

2.9 Vergütete Famulaturen

Begleitend zur Etablierung neuer Studiengänge strebt der Landkreis zur Bindung weiterer Fachkräfte im medizinischen Bereich die Gewährung vergüteter Famulaturen an. Fortsetzend aus dem Jahr 2025 soll dieses Instrument auch weiterhin genutzt werden, um den Bedarf an fachqualifiziertem Personal im öffentlichen Gesundheitsdienst in den kommenden Jahren möglichst frühzeitig abzusichern. Den Praktikantinnen/Praktikanten wird für den Zeitraum ihrer Famulatur eine Aufwandsentschädigung in Höhe von 500 Euro je Monat gewährt. In dem Jahr 2025 wurde eine bezahlte Famulatur erfolgreich umgesetzt.

2.10 Ausbildungsmarketing

Externes Ausbildungsmarketing

Zur Besetzung der Ausbildungs- und Studienplätze ist es weiterhin notwendig – vor dem Hintergrund des demografischen Wandels – ein aktives Ausbildungsmarketing zu betreiben. Im Mai 2026 nimmt der Landkreis zum zweiten Mal an der Ausbildungsmesse „Vocatum“ in Ludwigsfelde teil. Im Rahmen dieser Veranstaltung werden gezielt junge, interessierte Schülerinnen und Schüler über die Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten der Kreisverwaltung informiert.

Neben der Präsenz auf Ausbildungs- und Studienmessen und des umfassenden Angebots von Praktika, will der Landkreis auch wieder vermehrt an diversen Assessmentcenter-Trainings von Krankenkassen teilnehmen. Diese Plattform bietet eine sehr gute Möglichkeit, die Kreisverwaltung als Ausbilder vorzustellen, gleichzeitig entsteht ein für alle Teilnehmenden wertvoller Austausch hinsichtlich der Berufsorientierung.

Internes Ausbildungsmarketing

Um die neuen Auszubildenden und Studierenden von Anfang an bestmöglich in unsere Verwaltung zu integrieren und frühzeitig ein „Wir-Gefühl“ zu entwickeln, finden Willkommens- und Kennlerntage für die neuen Nachwuchskräfte statt.

Neben der Begrüßung durch die Verwaltungsleitung, der Vorstellung der Jugend- und Auszubildendenvertretung und weiterer Gremien werden fachliche Sachverhalte wie IT-Einweisung oder die Einführung in den Datenschutz vermittelt. Erste wichtige Inhalte aus der Dienstordnung und den Dienstvorschriften werden den Nachwuchskräften in Form von Willkommensmappen überreicht. Des Weiteren wird mit Hilfe diverser Kennlern- und Teambildungsmaßnahmen die Vernetzung der neuen Auszubildenden und Studierenden untereinander sowie mit den Auszubildenden und Studierenden älterer Jahrgänge gefördert. Im Rahmen einer Hausrallye und eines Stadtspazierganges werden das Kreishaus, sowie wichtige Orientierungspunkte für die spätere Arbeit eigenständig im Team erarbeitet.

Ein weiterer Programmpunkt sind die Kennlerntage der Studierenden, in welchen u. a. die gemeinsame Besichtigung der Hochschulen erfolgt. Hierbei geben die höheren Jahrgänge Einblicke und Orientierungshilfen an den jeweiligen Standorten. Zudem stellen sich im Rahmen der Kennlerntage verschiedenste Ämter mit kleinen Präsentationen, Aufgabenstellungen oder Sachverhalten bei den neuen Studierenden vor. Dies soll diesen vor Beginn des Theoriesemesters die Möglichkeit des ersten Kennenlernens späterer Einsatzämter geben.

Zur weiteren Vernetzung der Auszubildenden und Studierenden untereinander wurde in 2025 erneut ein Azubi- und Studierendenteamtag durchgeführt. Bei diesem hatten die Nachwuchskräfte die Möglichkeit sich an einem selbstorganisierten Tag auf einer außerdienstlichen Ebene jahrgangsübergreifend kennen zu lernen.

Diese wichtige Austausch- und Vernetzungsmöglichkeit soll auch in den nächsten Jahren weitergeführt werden.

Erstmals konnte in 2024 ein 3-wöchiges Auslandpraktikum für eine Auszubildende realisiert werden. Aufgrund der sehr positiven Erfahrung möchte der Landkreis auch in künftigen Jahren die Durchführung von Auslandspraktika, die im Rahmen des „Erasmus+“-Programmes organisiert werden, ermöglichen. Diese Praktika finden grundsätzlich in Frankreich, Irland oder Italien statt. Das Auslandspraktikum ist ein Zugewinn für die Ausbildung (Marketinginstrument), den Landkreis Teltow-Fläming sowie den Auszubildenden persönlich (u. a. Erhöhung interkulturelle Kompetenz sowie Sprach-, Sozial und Fachkompetenzen).

2.11 Krankenstand und Betriebliches Eingliederungsmanagement

2.11.1 Überblick über den Krankenstand

Im Jahr 2024 lag der durchschnittliche Krankenstand in der Kreisverwaltung bei 10,2 Prozent pro Beschäftigten, was etwa 27 Krankentagen entspricht. Gegenüber dem Vorjahr gab es einen leichten Rückgang (2023: 12,01 Prozent \cong 30,64 Krankentage pro Person).

Langzeiterkrankungen betrafen 94 Beschäftigte, die durchgehend über sechs Wochen arbeitsunfähig waren; diese Zahl blieb im Vergleich zum Vorjahr stabil.

In der Krankenstatistik der Kreisverwaltung werden Fehlzeiten mit und ohne ärztlichen Attest sowie Kuraufenthalte berücksichtigt.

Laut Pressemitteilung der DAK-Versicherungen betrug der durchschnittliche Krankenstand der DAK-Versicherten in Brandenburg rund 23 Tage im Jahr 2024. Auch bei den TK-Versicherten in Brandenburg konnten Beschäftigte an etwa 23 Tagen pro Jahr nicht wegen gesundheitlicher Probleme arbeiten. Die Hauptursachen für diese hohen Fehlzeiten sind erneut Erkrankungen des Atmungssystems, die den größten Anteil ausmachen, gefolgt von psychischen Störungen und Krankheiten des Muskel-Skelett-Systems. (vgl.

DAK-Gesundheit (2025): Krankenstand in Brandenburg auch 2024 erneut gesunken [Krankenstand in Brandenburg auch 2024 erneut gesunken, Zugriff 2025-08-2025],

Die Techniker (2025): Weniger Krankschreibungen in Brandenburg [Leichter Rückgang bei Krankschreibungen in Brandenburg | Die Techniker - Presse & Politik, Zugriff 2025-08-12]

Die Daten zeigen, dass sich die Krankenstände weiterhin auf einem hohen Niveau bewegen, auch wenn sie im vergangenen Jahr leicht rückläufig waren. Die Ausfallzeiten liegen entsprechend den Berichten der Krankenkassen weiterhin über dem Landesdurchschnitt von Brandenburg.

Ein Vergleich der Krankenstände des Landkreises Teltow-Fläming mit denen der Krankenkassen ist jedoch nicht 1 zu 1 möglich. Bei den Krankenkassenberichten werden lediglich Fehltage berücksichtigt, für die eine ärztliche Bescheinigung vorliegt. Fehltage ohne ärztliches Attest fließen daher nicht in die Statistik ein, was deren Aussagekraft verzerren kann.

In der Kreisverwaltung Teltow-Fläming lag der Krankenstand ohne ärztliches Attest bei 1,29 Prozent, was 3,26 Tage pro Beschäftigten entspricht. Kur-Aufenthalte sind mit 0,22 Prozent erfasst, was 0,56 Fehltage pro Person gleicht. Unter Nichtberücksichtigung von Fehlzeiten ohne ärztlichem Attest und Kuraufenthalten läge der Krankenstand auch in der Kreisverwaltung bei etwa 23 Krankentagen pro Beschäftigten.

2.11.2 Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Im Jahr 2024 wurde 145 Beschäftigten ein BEM-Verfahren angeboten. Von den angeschriebenen Beschäftigten nahmen 41 (28,3 Prozent) die Möglichkeit zum freiwilligen Gespräch an und 79 (54,5 Prozent) Beschäftigte sahen keine Notwendigkeit, ein solches Gespräch zu führen. 17,2 Prozent und somit 25 BEM-Berechtigte gaben keine Rückmeldung. Die Anzahl der eröffneten BEM-Verfahren zeigt sich im Vergleich zum Vorjahr konstant (2023: 146 BEM-Verfahren).

2.11.3 Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen

Die Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen lag bei 6,17 Prozent, und somit über der Pflichtquote von 5 Prozent, wodurch keine Ausgleichsabgabe fällig wurde.

2.11.4 Bedeutung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements

Angesichts des demografischen Wandels und der hohen Zahl krankheitsbedingter Ausfalltage gewinnen Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements an Bedeutung. Das betriebliche Gesundheitsmanagement der Kreisverwaltung ist in drei Hauptbereiche unterteilt:

- Arbeitsschutz,
- betriebliches Eingliederungsmanagement und
- betriebliche Gesundheitsförderung.

Beim Arbeitsschutz stehen Sicherheit und gesundheitsfördernde Arbeitsbedingungen im Fokus. Ziel ist es, mögliche Gefährdungen für die Gesundheit zu erkennen und durch geeignete Maßnahmen gefährliche Situationen zu verringern und zu vermeiden.

In Zusammenarbeit mit der Betriebsärztin fanden Arbeitsplatzbesichtigungen u. a. in der Kreisstraßenmeisterei, dem Feuerwehrtechnischen Zentrum und dem Veterinär- und Lebensmittelüberwachungsamt statt, bei denen auch die vorhandenen Gefährdungsbeurteilungen geprüft wurden und zahlreiche Maßnahmen, wie die Ausweitung des Impfangebots, abgeleitet wurden.

Das betriebliche Eingliederungsmanagement wird in der Kreisverwaltung seit dem 1. Januar 2011 gemäß der gesetzlichen Forderung nach § 167 Abs. 2 SGB IX umgesetzt. Es findet auf alle Beschäftigten des Landkreises Anwendung, die innerhalb der letzten 12 Monate länger als sechs Wochen arbeitsunfähig waren.

Gemeinsam mit dem BEM-Berechtigten klärt das dafür zuständige Integrationsteam – bestehend aus Vertretern der Dienststelle, einem Personalratsmitglied und der Schwerbehindertenvertretung sowie bei Auszubildenden zudem die Jugend- und Auszubildendenvertretung – die Ursachen der Arbeitsunfähigkeit und entwickelt Maßnahmen, die einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorbeugen. Je nach Bedarf können weitere externe Akteure wie der Betriebsarzt, der Integrationsfachdienst oder die Fachkraft für Arbeitssicherheit hinzugezogen werden. Den Arbeitsplatz zu sichern und zu erhalten ist hierbei oberstes Ziel. Das Integrationsteam unterstützte insbesondere bei der ergonomischen Anpassung von Arbeitsplätzen, die zur Vermeidung und Linderung gesundheitlicher Beeinträchtigungen beitragen. Darüber hinaus wurden Antragsaufnahmen für die Feststellung eines Grades der Behinderung sowie für Rehabilitationsmaßnahmen begleitet. Ferner vermittelte das Integrationsteam Kontakte zu relevanten Stellen und Einrichtungen, um Betroffene umfassend zu unterstützen. Im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements konnten zudem krankheitsbedingte Umsetzungen auf leidensgerechte Arbeitsplätze erfolgreich umgesetzt werden, um den individuellen gesundheitlichen Bedürfnissen der Mitarbeitenden gerecht zu werden.

Auch im dritten Handlungsfeld, der betrieblichen Gesundheitsförderung, wird das Angebot gesundheitsfördernder Maßnahmen stetig überprüft und weiterentwickelt. Den Beschäftigten wurden in 2025 auch erneut zwei Gesundheitstage angeboten. Aufgrund der aktuellen Haushaltssituation werden kostenneutrale Angebote beispielsweise über die Krankenkasse und der Polizei den Beschäftigten zur Verfügung gestellt. Das Interesse an den unterschiedlichsten Angeboten ist seitens der Beschäftigten sehr groß, das Feedback positiv. Im Rahmen der Planung der Gesundheitstage werden Ideen und Vorschläge aus der Belegschaft entgegengenommen und deren Umsetzbarkeit geprüft. Auch für 2026 sind zwei Gesundheitstage in der Kreisverwaltung geplant.

Ebenfalls in diesem Jahr fanden zahlreiche Veranstaltungen mit einem Großteil der Ämter der Kreisverwaltung zum Thema „Gewalt am Arbeitsplatz in öffentlichen Einrichtungen“ statt. Die Schulungen wurden von der Polizeiinspektion Luckenwalde begleitet. Weiterhin erfolgt derzeit die Überarbeitung der Dienstvereinbarung „Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz“. Damit sollen die Leitlinien der Zusammenarbeit und Führung „offen-ehrlich-fair“ um klare Standards und Verhaltensregelsätze untermauert und ein respektvolles Miteinander gestärkt werden.

3 Stellenplanung 2026

3.1 Rechtliche Grundlagen zur Stellenplanaufstellung

Die Grundlagen für die Aufstellung des Stellenplans sind:

- § 67 Kommunalverfassung des Landes Brandenburg (BbgKVerf) vom 5. März 2024, zuletzt geändert durch Gesetz vom 2. April 2025,
- § 3 Verordnung über die Aufstellung und Ausführung des Haushaltsplans der Kommunen (KomHKV) vom 27. November 2024, zuletzt geändert durch Verordnung vom 17. Juni 2025 sowie die

- Verwaltungsvorschrift des Ministeriums des Innern und für Kommunales 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) vom 27. November 2024, Amtsblatt für Brandenburg – Nr. 50 vom 18. Dezember 2024

Der Stellenplan ist Grundlage für die Personalwirtschaft im jeweiligen Haushaltsjahr und Bestandteil des Haushaltsplans. Er hat für jeden nicht nur vorübergehend Beschäftigten eine Stelle und für jede Beamtin/jeden Beamten eine Planstelle im Haushaltsjahr auszuweisen.

3.2 Haushaltssicherung und Stellenplanung 2026

Die Stellenplanung 2026 steht weiterhin unter den Vorgaben der angespannten Haushaltssituation und in Beachtung der Maßnahmen aus dem Haushaltssicherungskonzept. Oberstes Ziel ist die Wiederherstellung der dauernden Leistungsfähigkeit des Landkreises. Um den Vorgaben Rechnung zu tragen, erfolgte zunächst seitens der Dienststelle und dem Amt für zentrale Steuerung, Organisation und Personal die Prüfung eingegangener Stellenanmeldungen sowie der Stellenentwicklungen in den Ämtern für 2026 ff. Hierbei wurden alle Stellen, die entweder unbesetzt sind oder deren Stelleninhaber/in altersbedingt bis zum Jahr 2035 ausscheidet, hinsichtlich einer notwendigen Nachbesetzung oder eines möglichen Stellenwegfalls beurteilt. Berücksichtigt wurden dabei

- voranschreitende Digitalisierungsmaßnahmen in der Verwaltung,
- stellenplanwirksame Konsolidierungsmaßnahmen gemäß beschlossenen Haushaltssicherungskonzept,
- die Freiwilligkeit von Aufgaben,
- Ergebnisse vorliegender Stellenbemessungsverfahren,
- Fallzahlenentwicklungen,
- Auswirkungen von Zentralisierungsmaßnahmen sowie
- Kompensationsmöglichkeiten für unabweisbare Stellenanmeldungen.

In den darauffolgenden Konsolidierungsgesprächen mit allen Dezernaten sowie dem Bereich der Landrätin wurden die Maßnahmen u. a. zur Realisierung von Stellenbedarfen, einer Streichung von Stellen bzw. dem Ausbringen von kw-Vermerken festgehalten.

Ziel der Personalbedarfsplanung ist es, einen weiteren Stellenaufwuchs zu vermeiden und die Zahl an altersbedingten Austritten in den nächsten Jahren so zu nutzen, dass durch die Digitalisierung der Verwaltung der damit verbundene Fachkräftebedarf abgemildert und Stellen abgebaut werden können.

In einzelnen Bereichen sind aber auch neue Stellenbedarfe festzustellen. Im Ergebnis der Prüfung wurden rund 15,95 VZE als unabweisbar identifiziert. Einen erheblichen Anteil (10,03 VZE) am Mehrbedarf trägt die Stelleneinrichtung für Lehrkräfte infolge einer möglichen sozialversicherungsrechtlichen Änderung im Umgang mit Honorarkräften an den Volkshochschulen (siehe Punkt 3.9).

3.3 Streichung von Stellen

Bereits für das Haushaltsjahr 2025 wurden insgesamt drei Stellen (3,0 VZE) mit freiwilligem Aufgabencharakter ersatzlos gestrichen. In Beachtung der Maßnahmen aus dem Haushaltssicherungskonzept und der unter 3.1 angeführten Kriterien wurden zur Stellenplanung 2026 mit allen Dezernatsbereichen Konsolidierungsgespräche geführt. Im Ergebnis konnten 15,94871 Vollzeitstellen gestrichen werden. Das entspricht einem Konsolidierungsbeitrag von 1,05 Mio. Euro bei den Personalaufwendungen.

Mit Ablauf des 31. Dezember 2025 sind das folgende Stellen bzw. Stellenanteile:

Tabelle 6 - Streichung von Stellen

Stellen-Nr.	Stellenbezeichnung	EG/BG	Umfang (in VZE)	Erläuterung
11.02	SB Personalkostenplanung u. Controlling	EG 9c	1,00	Bündelung und Wahrnehmung der Aufgaben zukünftig durch die Stelle 11.07
10.1.15	SB Zentraldruckerei und Vervielfältigung	EG 6	1,00	Umsetzung HSK, Abschnitt 4.1 Sofort wirksame Maßnahmen, Nr. 4
20.1.03	SB Gesamt- u. Konzernabschluss	EG 9c	1,00	Umsetzung KT-Beschluss B-7-5640/25-I v. 23.06.2025
JC-08	Arbeitsvermittler/in mit Beratungsaufgaben	EG 9b	1,00	Die Stelle ist mehrjährig unbesetzt und künftig entbehrlich.
JC-26	SB Leistungsgewährung SGB II	EG 9b	1,00	Die Stelle ist mehrjährig unbesetzt und künftig entbehrlich.
50.3.x (neue Stellen Stellenplan 2025)	SB Wohngeld/Bildungspaket	EG 9a	2,00	Die Gesetzesänderung zur Einführung der Kindergrundsicherung zum 01.01.2026 wurde nicht beschlossen.
51.2.03	Teamverantwortliche/r Sozialpädagogischer Dienst	S 17	1,00	organisatorische Umstrukturierung des Sachgebietes Sozialpädagogischer Dienst
51.4.05	SB Kita-Prüfung/Finanzierung	EG 9b	0,44871	nicht verwendeter und benötigter Zeitanteil für die Finanzierung der Kindertagesbetreuungsangebote
30.17	SB Vertreterbestellung	EG 9c	1,00	Fallzahlenrückgang
30.19	SB Vergabemanagement	EG 9b	1,00	Geringe Fallzahlen
32.03	SB Haushalt und Finanzen	EG 6	1,00	Bündelung und Wahrnehmung der Aufgaben künftig durch die Stelle 32.02

Stellen-Nr.	Stellenbezeichnung	EG/BG	Umfang (in VZE)	Erläuterung
63.1.39	Büromitarbeiter/in	EG 5	1,00	Digitalisierung des Amtes und Prozessoptimierung
67.07	SB Klimaschutz	EG 9a	0,50	Freiwillige Aufgabe
36.2.18	SB Fahrerlaubniserteilung	EG 6	1,00	Prognostizierte Fallzahlen für Führerschein-Pflichtumtausch nicht erreicht, kein Stellenbedarf mehr
36.2.20	MA Zentrale Aufgaben	EG 6	1,00	Aufgabenkritik als Konsolidierungsmaßnahme, kein Stellenbedarf seitens Fachamt
62.06	MA Geschäftsstelle Gutachterausschuss	EG 6	1,00	Aufgabenkritik als Konsolidierungsmaßnahme, kein Stellenbedarf seitens Fachamt
	Stellenstreichung zum 31.12.2025 gesamt		15,94871	

3.4 kw-Vermerke im Stellenplan (kw = künftig wegfallend)

Ausbringung von kw-Vermerken

Im Personalentwicklungszeitraum bis 2035 werden gemäß den Ergebnissen aus den Konsolidierungsgesprächen weitere kw-Vermerke gesetzt. Das entspricht insgesamt einem Stellenvolumen von 10,01282 VZE. In der nachfolgenden Tabelle sind diese aufgeführt.

Tabelle 7 - Ausbringung von kw-Vermerken

Stellen-Nr.	Stellenbezeichnung	Umfang (in VZE)	Beabsichtigter Vollzug des kw-Vermerks	Kurzbegründung
40.03	SB Kultur	1,00	31.12.2035	Freiwillige Aufgabe + Überprüfung des Kulturbereichs vorgesehen
40.Museum	Leiter/in Museum Wünsdorf	1,00	31.12.2032	Freiwillige Aufgabe + Überprüfung des Kulturbereichs vorgesehen
JC-07	Arbeitsvermittler/in mit Beratungsaufgaben	1,00	31.12.2035	Aufgabenübertragung/-bündelung auf weitere Stellen im JC vorgesehen.
D3.4	Sekretär/in	0,50	31.12.2034	Ende der Schallschutzberatung und Förderung der Stelle
D3.6	Flughafenkoordinator/in	1,00	31.12.2034	Ende der Schallschutzberatung
63.1.01	Sekretär/in	1,00	31.12.2030	Digitalisierung des Amtes und Prozessoptimierung

Stellen-Nr.	Stellenbezeichnung	Umfang (in VZE)	Beabsichtigter Vollzug des kw-Vermerks	Kurzbegründung
63.1.30	SB Baugenehmigungsverfahren	0,51282	31.12.2026	Fallzahlenrückgang und Prozessoptimierung
63.1.42	Büromitarbeiter/in	1,00	31.12.2028	Digitalisierung des Amtes und Prozessoptimierung
63.3.05	Kreisarchäologe/Kreisarchäologin	1,00	31.12.2030	Übernahme der Aufgaben durch andere Stelle
67.1.21	Außendienst Umweltamt / Umweltstreife	1,00	31.12.2035	Freiwillige Aufgabe, Technischer Fortschritt
36.1.24	SB Kfz-Zulassung	1,00	31.12.2028	Optimierung im Sachgebiet 36.1 im Zuge der Zentralisierung des Straßenverkehrsamts
	Gesamt bis 31.12.2035	10,01282		

Streichung eines kw-Vermerks

In der nachfolgenden Tabelle ist die Streichung eines kw-Vermerks dargestellt, die sich infolge der Aufgabensicherung notwendig machte. Die Begründung zur Streichung des kw-Vermerkes ist in der Anlage 2 dargestellt.

Tabelle 8 - Streichung von kw-Vermerken

Stellen-Nr.	Stellenbezeichnung	Umfang	kw-Datum
40.GBS21	Hausmeister/in	1,00	31.12.2026

3.5 Beibehaltung des eingerichteten Stellenpools

Auch im Haushaltsjahr 2026 soll der Stellenpool mit einem Umfang von 34,00 VZE (analog 2025) weiterhin als wirksames Instrument zur Flexibilisierung der Stellenbewirtschaftung zur Verfügung stehen.

Der Stellenpool wird kostenneutral abgebildet, da die Personalkosten bereits über freie Zeiteanteile geplant bzw. durch nicht verbrauchte Personalaufwendungen untersetzt sind.

3.6 Umgang mit befristeten Stellen

Die nachfolgende Tabelle zeigt, wie die aufgeführten befristeten Stellen im Stellenplan 2026 ausgewiesen werden. Die Begründungen zu den Entfristungen der Stellen sind in der Anlage 3 dargestellt.

Tabelle 9 - Ausweisung befristeter Stellen

Stellen-Nr.	Stellenbezeichnung	Umfang	Vermerk Stellenplan
10.3.18	AK Straßenunterhaltung	1,00	Entfristung der Stelle
32.3.01	SB Katastrophenschutz	1,00	Entfristung der Stelle

3.7 Mehrbedarfe zum Stellenplan 2026

Im Rahmen der Stellenplanung 2026 wurden durch die Ämter 18,95 zusätzliche Stellenmehrbedarfe angemeldet.

Nach Prüfung der Bedarfsanmeldungen verbleibt ein unabweislicher Mehrbedarf von 15,95 Stellen. Drei Stellen (3,0 Vollzeiteneinheiten - VZE) können durch dauerhafte Umwidmung und geändertem Aufgabenzuschnitt mit bereits im Amt für Digitalisierung und Informationstechnik zur Verfügung stehenden Stellen realisiert werden.

Tabelle 10 - Stellenplan 2026

Eckdaten	Umfang in VZE
Mehrbedarf (unabweislich)	15,95308
abzüglich Streichung von Stellen zum 31.12.2025	15,94871
Stellensoll 2026	1.099,28846 (+0,00437 VZE ggü. dem Vorjahr)

3.8 Stellenmehrbedarfe 2026 im Einzelnen – Bedarfsanmeldungen

In der Tabelle 11 wird detailliert aufgezeigt, welche Stellenmehrbedarfe von den Ämtern im Zuge der Stellenplanung 2026 angemeldet wurden und welche Stellen nach Prüfung im Stellenplan 2026 berücksichtigt werden sollen.

Tabelle 11 - Stellenmehrbedarfe 2026 im Einzelnen - Bedarfsanmeldungen

lfd. Nr.	Stellenbezeichnung	EG/BG*	Anmeldung - in VZE -	Berücksichtigung - in VZE -	unbefristet	befristet	Bemerkungen
1	2	3	4	5	6	7	8
Dezernat I							
Dezernat I							
1	Projektleitung Baumanagement/ Investitionsplanung	EG 12	1,00	1,00	1,00		Investitionspaket Bund
Hauptamt							
2	SB Bewirtschaftung und Vorbereitung Vergabeverfahren	EG 8	1,00	1,00	1,00		Fallzahlensteigerung
Amt für Digitalisierung und Informationstechnik							
3	SB Systemadministration	EG 11	2,00	0,00			Heranziehung von vorhandenen Stellen im Amt

lfd. Nr.	Stellenbezeichnung	EG/BG*	Anmeldung - in VZE -	Berücksichtigung - in VZE -	unbefristet	befristet	Bemerkungen
1	2	3	4	5	6	7	8
4	SB Systemadministration	EG 11	1,00	0,00			Heranziehung einer vorhandenen Stelle im Amt
Amt für Bildung und Kultur							
5	Lehrkraft VHS	EG 13	10,03	10,03	10,03		Vorgriff auf Stellenplan 2027, Umsetzung „Herrenberg-Urteil“
Dezernat II							
Jugendamt							
6	MA Antragsbearbeitung	EG 9a	0,4872	0,4872	0,4872		Erhöhung Stellenumfang aufgrund eines durchgeführten Stellenbemessungsverfahrens
Sozialamt							
7	MA Grundsicherung/HLU	EG 9a	1,00	1,00	1,00		Fallzahlensteigerung
8	MA Hilfe zur Pflege	EG 9a	1,00	1,00	1,00		Fallzahlensteigerung
9	SB Hilfe zur Pflege	EG 9b	1,00	1,00	1,00		Fallzahlensteigerung
Dezernat IV							
Straßenverkehrsamt							
10	SB gewerblicher Personenverkehr	EG 9c	0,4359	0,4359	0,4359		Fallzahlensteigerung
	Ergebnis in VZE:		18,9531	15,9531	15,9531		

* Bei der Angabe der Entgelt- und Besoldungsgruppen handelt es sich um den Planansatz im Haushaltsjahr 2026; für diese Stellen steht die finale Stellenbeschreibung und abschließende Stellenbewertung noch aus.

3.9 Honorarkräfte

Im Zusammenhang mit dem sogenannten „Herrenberg-Urteil“ (Urteil des Bundessozialgerichtes vom 28. Juni 2022 – B 12 R 3/20 R) und der darin vorgenommenen Konkretisierung des Kriteriums der betrieblichen Eingliederung von Honorarkräften war eine Beschäftigung von freiberuflichen Kursleitenden an der Volkshochschule Teltow-Fläming zwingend zu überprüfen.

Auch die in § 127 des Sozialgesetzbuches Viertes Buch verankerte und seit dem 1. März 2025 wirksame Übergangsregelung für Lehrtätigkeiten erfordert eine entsprechende Prüfung. So können Honorarlehrkräfte, wenn beide Vertragsparteien bei Vertragsschluss von einer Selbstständigkeit ausgingen und dies dokumentiert ist, weiterhin bis Ende 2026 selbstständig tätig sein, ohne dass eine Versicherungs- und Beitragspflicht eintritt. Die rechtliche Würdigung entsprechend des „Herrenberg-Urteils“ bleibt davon jedoch unberührt. Folglich hat das Urteil auch für die Volkshochschule Teltow-Fläming Leitwirkung. Insgesamt ergibt sich für die Umsetzung des „Herrenberg-Urteils“ an der Volkshochschule Teltow-Fläming ein Stellenbedarf von 10,03 VZE.

Stellenbedarf im Einzelnen

Integrationskurse

Entsprechend des Trägerrundschreibens Integrationskurse 02/25 – Maximale wöchentliche Unterrichtsstunden von freigestellten Lehrkräften vom 28. Februar 2025 ist davon auszugehen, dass bei einer 40-Stunden-Arbeitswoche nicht mehr als 29 Unterrichtseinheiten à 45 Minuten geleistet werden sollen, um eine sorgfältige Vor- und Nachbereitung des Unterrichts sicherzustellen. Wendet man dies analog auf eine im Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst verankerte 39-Stunden-Arbeitswoche an, ergibt sich ein Stellenbedarf für die Wahrnehmung der Integrationskurse von insgesamt 1,41 VZE.

Allgemeine Erwachsenenbildung

Um auch weiterhin Angebote der allgemeinen Erwachsenenbildung sowie des Zweiten Bildungsweges vorzuhalten, Einbürgerungstests abzunehmen sowie Berufssprachkurse durchführen zu können, besteht ein Stellenbedarf von 8,62 VZE.

Prinzipiell kommt eine Besetzung aufgrund der Übergangsregelung jedoch frühestens zum 1. Januar 2027 in Betracht. Die Personalaufwendungen 2026 sind demnach als Honoraraufwendungen geplant.

Denn es ist auch die weitere Entwicklung hinsichtlich der Umsetzung des „Herrenberg-Urteils“ in Volkshochschulen abzuwarten. So setzt sich der Deutsche Volkshochschul-Verband dafür ein, dass die Volkshochschulen auch zukünftig selbstständige Lehrkräfte beschäftigen können, ohne Risiken eingehen zu müssen. Der Deutsche Volkshochschul-Verband fordert demnach den Erhalt der Selbstständigkeit an Volkshochschulen. Anderenfalls würde seiner Einschätzung nach das Berufsbild der selbstständigen Lehrkraft in der Weiterbildung faktisch abgeschafft werden und die Volkshochschulen müssten mit erheblich höheren finanziellen Belastungen rechnen und ihr Angebot deutlich verringern oder die Gebühren erhöhen.

Unabhängig von den aktuellen Sachverhalten gilt die Übergangsregelung bis zum 31. Dezember 2026 und deshalb muss sich der Landkreis Teltow-Fläming absichern. Die Umsetzung würde aber erst zum 1. Januar 2027 erfolgen. Insofern handelt es sich um einen Vorgriff auf die Stellenplanung 2027. Der Kreistag wird vor der Umsetzung der 10,03 unbefristeten Vollzeitstellen für die Tätigkeit „Lehrkraft VHS“ (EG 13) informiert, falls die Umsetzung tatsächlich erforderlich wird.

3.10 Bildung des Amtes für Bevölkerungsschutz

Im Jahr 2026 soll das Amt für Bevölkerungsschutz als eigenständige Organisationseinheit gebildet werden. Es geht aus dem bisherigen Sachgebiet Brand- und Katastrophenschutz hervor und bildet eine zukunftsorientierte Struktur zum Bevölkerungsschutz und der angemessenen Bewältigung von Gefahrenlagen.

Die Gründung des Amtes erfolgt ohne die Einrichtung zusätzlicher neuer Stellen. Das vorhandene Personal wird in die neue Amtsstruktur überführt und ggf. weitere benötigte Stellen werden durch bereits vorhandene Stellen im Dezernat III kompensiert. Ziel ist eine stärkere strategische Ausrichtung, klare Zuständigkeiten und eine effektivere Koordination innerhalb der Kreisverwaltung.

In den vergangenen Jahren haben sicherheitsrelevante Lagen deutlich zugenommen und sich stark verändert. Besonders die wachsende Bedrohung durch Stromausfälle, Cyberangriffe auf öffentliche Einrichtungen und Ausfälle kritischer Infrastrukturen zeigt, wie verletzlich zentrale Versorgungs- und Verwaltungsbereiche geworden sind und wie wichtig eine leistungsfähige, gut abgestimmte Krisenstruktur auf kommunaler Ebene ist. Prävention, Notfallplanung und reaktionsschnelles Handeln müssen enger verzahnt und institutionell gestärkt werden.

Der Operationsplan Deutschland betont zudem die Notwendigkeit robuster kommunaler Strukturen im Bevölkerungsschutz. Das neue Amt für Bevölkerungsschutz muss diesem Anspruch gerecht werden. Es übernimmt künftig zentrale Aufgaben wie Risikoanalysen, Lagebewertung, Einsatzplanung, Koordination von Hilfskräften, Warn- und Informationssysteme sowie die strategische Zusammenarbeit mit Feuerwehren, Hilfsorganisationen und weiteren sicherheitsrelevanten Akteuren.

Die Gründung des Amtes für Bevölkerungsschutz ist damit ein konsequenter Schritt zur Weiterentwicklung der kommunalen Sicherheitsarchitektur um den Schutz der Bevölkerung des Landkreises auch in Zukunft umfassend gerecht zu werden.

3.11 Organisatorische Neuordnung der Aufgaben der zentralen Vergabestelle zum 31.12.2025

Durch die organisatorische Neuordnung der Aufgaben der zentralen Vergabestelle werden drei Stellen direkt dem Landratsbereich und den Dezernaten zugeordnet, eine Stelle gestrichen und zwei Stellen in das künftige Amt für Bevölkerungsschutz verlagert. Diese Maßnahmen erfolgen zum 31.12.2025 vor dem Hintergrund einer veränderten Bedarfslage sowie neuer und angepasster rechtlicher Rahmenbedingungen. Eine durchgeführte Evaluation hat ergeben, dass der überwiegende Teil der Vergabevorgänge bereits gegenwärtig in Form von Direktaufträgen unmittelbar durch die Fachämter durchgeführt werden und auch in ihrem Zuständigkeitsbereich liegen.

Diese Entwicklung wird maßgeblich durch die jüngst angehobenen Wertgrenzen für Direktaufträge im Land Brandenburg verstärkt. Da diese Verfahren den Großteil der Vergaben ausmachen, ist die Notwendigkeit einer zentralisierten Bearbeitung deutlich zurückgegangen. Gleichwohl besteht weiterhin das Erfordernis, das nunmehr vorhandene und umfangreiche Fachwissen im Vergabewesen zu sichern und dabei auch die erforderliche organisatorische Trennung zwischen Bedarfsstelle und Vergabe aufrechtzuerhalten. Dies gewährleistet sowohl die Wahrung der Unabhängigkeit in den Vergabeprozessen als auch eine rechtssichere und fachkundige Durchführung der Verfahren.

Durch diese Neuordnung kann die Verwaltung einerseits den veränderten Rahmenbedingungen Rechnung tragen und andererseits die Fachexpertise erhalten. Insbesondere im Hinblick auf die gestiegenen Wertgrenzen für Direktaufträge eröffnet eine dezentrale Organisation die Möglichkeit, Beschaffungen effizient, flexibel und rechtskonform abzubilden.

Insgesamt wird damit ein zukunftsfähiges Modell geschaffen, das den tatsächlichen Bedarfen entspricht, die vergaberechtliche Kompetenz bewahrt und die Handlungsfähigkeit der Kreisverwaltung nachhaltig stärkt.

4 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). Hierbei sind Haushaltsgrundsätze zur Sparsamkeit und Wirtschaftlichkeit beachtet (§ 62 Abs. 2 BbgKverf).

Die Personalkostenaufwendungen für das Haushaltsjahr 2026 betragen 77.361.142 Euro.

4.1 Konsolidierungsmaßnahmen

Auf der Grundlage von Erfahrungswerten aus Vorjahren wurden Aufwandsreduzierungen in Höhe von 1.500.000 Euro einberechnet. Diese resultieren daraus, dass Elternzeiten, Beschäftigungsverbote und Langzeiterkrankungen entstehen.

In der KomHKV ist geregelt, dass sich die Veranschlagung von Personalkostenaufwendungen 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. Ebenso finden die Übernahmen in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis der auslernenden Auszubildenden und der abschließenden Studenten Berücksichtigung.

In die Planung der Personalkosten sind Erfahrungswerte zur tatsächlichen Stellenbesetzung eingearbeitet worden, **die wie bereits oben angeführt entstehen, aber auch** aufgrund der Arbeitsmarktlage (verändertes Bewerberverhalten, Wettbewerb um Fachkräfte mit anderen öffentlichen Verwaltungen und der Wirtschaft), interner Personalfluktuations und vorzeitiger sowie erhöhter Inanspruchnahme der Altersrente – resultierend aus den geburtenstarken Jahrgängen – unterjährig festzustellen sind.

Das entspricht einer Konsolidierung in Höhe von ca. 13 Mio. Euro. Dabei wird eine finanzielle offene Stellenquote von 15 Prozent angenommen.

Die Personalkostenaufwendungen im Haushalt 2026 sind 5,02 Prozent höher als gegenüber dem Planansatz von 2025. Die Begründungen dafür sind in den nachfolgenden Darstellungen abgebildet.

4.2 Übersicht der Personal- und Versorgungsaufwendungen

Die Personalkostenaufwendungen setzen sich wie folgt zusammen:

Abbildung 7 - Vergleich der Personalaufwendungen 2025 u. 2026

Bezeichnung	2025	2026
Beamte	4.610.280	4.739.368
Tariflich Beschäftigte	50.017.090	52.665.606
Tariflich Beschäftigte/ Leistungsentgelt	737.360	794.938
Sonstige Beschäftigte	1.033.430	974.140
Entgelte für Kreisausbilder	96.600	161.100
Entgelte für Kreisbrandmeister	7.530	7.530
Aufwendungen Versorgungskassen Beamte	3.365.420	3.612.777
Aufwendungen Versorgungskassen Tariflich Beschäftigte	1.772.440	1.863.959
Umlage an die Unfallkasse Brandenburg	990.000	1.046.466
Aufwendungen Beiträge zur gesetzl. Sozialversicherung Tariflich Beschäftigte	10.186.660	10.812.258
Beihilfen und Unterstützungsleistungen für Beschäftigte	163.300	190.000
Beihilfen und Unterstützungsleistungen für Beschäftigte	34.000	20.000
Beihilfen/ Bildschirmarbeitsplatzbrillen	12.500	8.000
Zuführungen zu Pensionsrückstellungen für Beschäftigte	524.520	0
Zuführungen zu Beihilferückstellungen für Beschäftigte	68.200	0
Inanspruchnahme von Rückstellungen für Altersteilzeitverpflichtungen	-3.740	0
Zuführungen zu Rückstellungen für nicht genommenen Urlaub, geleistete Überstunden/ Gleitzeitüberhänge	364.700	446.700
Inanspruchnahme von Rückstellungen für nicht gen. Urlaub, gel. Überstunden/ Gleitzeitüberhänge	-268.000	-71.100
Personalaufwendungen	73.712.290	77.271.742
Zuführungen zu Pensionsrückstellungen für Versorgungsempfänger	413.070	0
Zuführungen zu Beihilferückstellungen für Versorgungsempfänger	73.680	0
Versorgungsaufwendungen	486.750	0
Aufwendungen für Dienstreisen	64.200	76.300
Aufwendung Arbeitgeberzuschuss "Deutschlandticket-Job"	12.000	13.100
Budget Personalkostenaufwendungen	74.275.240	77.361.142

4.3 Nicht beeinflussbare Faktoren

Bei der Personalkostenplanung für das Haushaltsjahr 2026 sind eine Reihe von nicht beeinflussbaren Faktoren zu berücksichtigen. So ist der Tarifabschluss 2025 mit einer Tarifsteigerung von 2,8 Prozent ab Mai 2026, Stufenaufstiege bei 259 Mitarbeitern, sowie die Angleichung der Jahressonderzahlungen zwingend einzuplanen.

Entsprechend der Erfahrungswerte zur Arbeitsmarktlage, dem Wettbewerb um Fachkräfte und der unterjährigen Veränderung der Personalstruktur durch Beendigungen des Arbeitsverhältnisses (Altersrente, vorzeitiger Ruhestand, Berufs- und Erwerbsunfähigkeit, Kündigungen) ist in der Berechnung der Personalaufwendungen eine finanzielle Nichtbesetzungsquote von ca. 15 Prozent berücksichtigt worden. Sollten sich hier die Bedingungen deutlich zum Positiven verändern, müsste nachgesteuert werden.

4.4 Personalaufwendungen Beamte

Bei den Beschäftigten im Beamtenverhältnis sind reguläre Stufenaufstiege entsprechend dem Besoldungsdienstalter 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.

4.5 Erstattungen

Neben den Personalaufwendungen sind auch die Personalkostenerstattungen für Landesaufgaben und Projektförderung zu betrachten. Die Erstattungen bei den Personalkosten betragen insgesamt 10.000.210 Euro.

4.6 Nettopersonalkosten

Die Nettopersonalkosten ergeben sich aus den Personal- und Versorgungsaufwendungen abzüglich der Erstattungen für Personalkosten. Die Nettopersonalkosten für das Haushaltsjahr 2026 betragen 67.360.930 Euro.

Tabelle 12 - Vergleich Nettopersonalkosten 2025 - 2026

Bezeichnung	Planung 2025	Planung 2026	Veränderung 2025/2026
Personal- und Versorgungsaufwendungen in €	74.275.240	77.361.142	3.085.902
Erstattungen von Personalkosten in €	9.593.660	10.000.212	406.552
Nettopersonalkosten in €	64.681.580	67.360.930	2.679.350

Anlage 1 – Begründung zu den Anmeldungen der Stellenmehrbedarfe

Dezernat I

- **Lfd. Nr. 1 („Projektleitung Baumanagement/Investitionsplanung“, 1,0 VZE)**

Das Dezernat I beantragte eine zusätzliche Stelle „Projektleitung Baumanagement/Investitionsplanung“ für den Stellenplan 2026.

Vor dem Hintergrund des anstehenden Bauprogramms und der damit einhergehenden Errichtung und Neubaus von zwei Oberschulen sowie drei Förderschulen im Landkreis Teltow-Fläming bedarf es zur Koordinierung und Umsetzung der genannten Großprojekte entsprechendes Fachpersonal. So zeichnen sich diese Projekte insbesondere durch eine finanzielle, organisatorische und bautechnische Komplexität aus und erfordern aus diesem Grund einer kontinuierlichen sowie ganzheitlichen Koordinierung, Steuerung und Kontrolle von Planungs- und Umsetzungsprozessen. Folglich muss es das Ziel sein, die anstehenden Bauprojekte sowohl quantitativ als auch qualitativ mit entsprechendem qualifizierten Personal zu untermauern. Das bestehende Personal ist immer noch stark in Umbau-/ Modernisierungsarbeiten im Bestand der Liegenschaften eingebunden und kann für umfangreiche Neubaumaßnahmen nicht herangezogen werden. Dazu kommt der demografische Faktor.

Sollte die Stelle nicht eingerichtet werden, können dem Landkreis Teltow-Fläming verschiedenste erhebliche Risiken drohen. So sind beispielsweise durch eine fehlende zentrale Koordinierung und Leitung Mehrfachstrukturen in der Projektabwicklung und -umsetzung, durch unzureichende Dokumentation und fehlendes Controlling Verzögerungen in der Realisierung einzelner Maßnahmen sowie eine ineffiziente Bindung und Verwendung finanzieller Mittel möglich.

Die Einrichtung der in Rede stehenden Stelle ist daher als zwingend erforderlich anzusehen, um eine ordnungsgemäße, transparente und wirtschaftliche Umsetzung der in den nächsten zehn Jahren anstehenden Investitionen und Projekte gewährleisten zu können.

Ergebnis für die Stellenplanung 2026:

Es ist eine unbefristete Vollzeitstelle für die Tätigkeit „Projektleitung Baumanagement/Investitionsplanung“ (EG 12) einzurichten.

Hauptamt

- **Lfd. Nr. 2 („SB Bewirtschaftung und Vorbereitung Vergabeverfahren“, 1,0 VZE)**

Das Hauptamt beantragte eine zusätzliche Stelle „SB Bewirtschaftung und Vorbereitung von Vergabeverfahren“ für den Stellenplan 2026.

Die Stelle soll dabei die bereits zur Verfügung stehenden 2,00 VZE im Bereich der Bewirtschaftung und Vorbereitung von Vergabeverfahren unterstützen. Zu den Kernaufgaben dieses Bereiches zählt insbesondere die Sicherstellung eines störungsfreien und reibungslosen Dienstbetriebes in den Liegenschaften und Objekten des Landkreises. Damit einhergehende Tätigkeitsfelder sind unter anderem die Sicherung der Energieversorgung (Strom, Wasser, Abwasser, Gas und Wärme), die Entsorgung von Abfällen und Abwässern, Reinigungsdienstleistungen, Winterdienst, Grünflächenpflege, Bewachungsdienst sowie Umzugsmanagement. Darüber hinaus sind durch die Stelleninhaberin bzw. den Stelleninhaber auch die mit der Bewirtschaftung der Liegenschaften und Objekte einhergehenden Vergabeverfahren vorzubereiten. Diesbezüglich sind insbesondere Leistungsbeschreibungen und -verzeichnisse zu erstellen, die die Grundlage sämtlicher Vergabeverfahren darstellen.

Begründet wurde die Stellenanmeldung dahingehend, dass eine sowohl quantitative als auch qualitative Steigerung des Arbeitsaufkommens, insbesondere bei der Vorbereitung von Vergabeverfahren, in den letzten Jahren stattgefunden hat. So sind derzeit durch die Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter 126 Dienstleistungsverträge (Absicherung Wachschatz, Winterdienst, Reinigung etc.) zu betreuen. Hinzu kommen zudem Verträge für Strom und Gas sowie Vorbereitungen von Vergaben im Bereich der Entsorgung und des Umzugsmanagements. Der Mehraufwand wurde des Weiteren auch dahingehend begründet, dass Vergabeverfahren aufgrund von Bauarbeiten sowie Nutzungsänderungen in den jeweiligen Liegenschaften und Objekten immer wieder neu initiiert werden müssen, gesetzliche Vorgaben und interne Regularien (nachhaltige Beschaffung etc.) hinzukommen sowie neue Liegenschaften und Objekte (siehe insbesondere neue Schulen) zu betreuen sind.

Hinsichtlich der Gewährleistung des Wettbewerbs und der Transparenz im öffentlichen Auftragswesen soll bei regelmäßig wiederkehrenden Leistungen, zu denen auch solche im Rahmen der Gebäude- und Objektbewirtschaftung gehören, grundsätzlich eine Laufzeit von vier Jahren nicht überschritten werden.

Werden diese rechtlichen Vorgaben nicht eingehalten, würden gegebenenfalls finanzielle Nachteile und rechtliche Konsequenzen in Form von Nachprüfungsverfahren bis hin zu möglichen Vertragsaufhebungen oder Schadensersatzforderungen für den Landkreis entstehen. Aber auch die reibungslose und störungsfreie Sicherstellung des Dienstbetriebes in den Liegenschaften und Objekten des Landkreises könnte so nicht sichergestellt werden.

Ergebnis für die Stellenplanung 2026:

Es ist eine unbefristete Vollzeitstelle für die Tätigkeit „SB Bewirtschaftung und Vorbereitung von Vergabeverfahren“ (EG 8) einzurichten.

Amt für Digitalisierung und Informationstechnik

▪ Lfd. Nr. 3 u. 4 („SB Systemadministration“, 3,0 VZE)

Das Amt für Digitalisierung und Informationstechnik beantragte drei zusätzliche Stellen „SB Systemadministration“ für den Stellenplan 2026.

Zwei dieser Stellen sollen dabei den Bereich der Schulbetreuung unterstützen. Zu den Kernaufgaben dieses Bereiches zählen insbesondere die Konfiguration und Einrichtung von Endgeräten wie PCs, Smartboards und Druckern sowie die Administration der Netzwerk- und Serverinfrastruktur. Demnach soll in diesem Bereich folglich primär die reibungslose Nutzung der IT-Infrastruktur für Lehrkräfte sowie Schülerinnen und Schüler sichergestellt werden.

Begründet wurde die Anmeldung der beiden Stellen einerseits dahingehend, dass mit dem Inkrafttreten des DigitalPaktSchule 2.0 steigende Anforderungen sowie ein höherer administrativer Aufwand für das Sachgebiet Informationstechnik (Zuwachs an Endgeräten, notwendiger Infrastrukturaufbau, Integration digitaler Lehrmaterialien, Weiterbildung von Lehrkräften, Sicherstellung von Datenschutzvorgaben, Implementierung von Sicherheitslösungen etc.) einhergehen. Andererseits wurde die Anmeldung der beiden Stellen mit der geplanten Errichtung bzw. der Inbetriebnahme neuer Schulen begründet. Diesbezüglich sind insbesondere die Inbetriebnahme der neuen Oberschule in Ludwigsfelde zum Schuljahr 2025/2026, die Errichtung einer zweiten Oberschule in der Planungsregion Ost sowie die gegebenenfalls stattfindende Übernahme der Oberschule in Wünsdorf zu nennen. Auch damit geht ein quantitativer Mehraufwand für das Sachgebiet Informationstechnik einher.

Sollten die Stellen nicht eingerichtet werden, kann es zu erheblichen Risiken und Störungen hinsichtlich eines reibungslosen Betriebes der IT-Infrastruktur sowie zu Fehlern, Systemausfällen und Verzögerungen bei der Fehlerbehebung in den Schulen kommen.

Die dritte angemeldete Stelle soll in den Bereichen IT-Sicherheit, Datenschutz und Compliance eingesetzt werden.

Begründet wurde die Anmeldung der Stelle mit der erheblichen Steigerung von Digitalisierungsvorhaben in sämtlichen Fachbereichen der Kreisverwaltung. Beispielhaft seien hier insbesondere Projekte wie E-Payment, Terminverwaltung, Anbindung von Fachverfahren an das Dokumentenmanagementsystem etc. zu nennen. Zudem fußte die Begründung der Stellenanmeldung auf den sich daraus ergebenden zusätzlichen gesetzlichen und verordnungsrechtlichen Vorgaben (bspw. Pflicht zur Übermittlung von E-Akten in Ordnungswidrigkeitsverfahren ab dem 1. Januar 2026), auf die mit den Digitalisierungsvorhaben verbundene Erhöhung der Anzahl an durchzuführenden Vergabeverfahren sowie auf den Anforderungen an IT-Sicherheit und Datenschutz.

Sollte die Stelle nicht eingerichtet werden, könnten unter anderem gesetzliche datenschutzrechtliche und IT-sicherheitstechnische Vorgaben nicht mehr eingehalten werden. Dies führe insbesondere zu strafrechtlichen Konsequenzen und Bußgeldern. Zudem würden Sicherheitslücken entstehen, welche zu Cyberangriffen führen können. Aber auch die Einhaltung bundes- und landesrechtlicher Vorgaben wäre nicht vollumfänglich sichergestellt.

Trotz detaillierter Herausarbeitung der Notwendigkeit der beantragten Stellen kann zum aktuellen Zeitpunkt dem Antrag nicht entsprochen werden, da die Vollausslastung der bestehenden Stellen derzeit noch nicht erreicht ist. Gemäß den geltenden Grundsätzen der Ressourcenbewirtschaftung sind zunächst sämtliche vorhandene freie Stellen innerhalb eines Fachbereiches vorrangig zu besetzen, bevor zusätzliche Stellen beantragt und bewilligt werden können. Die Schaffung neuer Stellen setzt grundsätzlich voraus, dass die bestehenden personellen Ressourcen vollständig ausgelastet sind und nachweislich ein dauerhafter zusätzlicher Personalbedarf besteht. Da derzeit im Sachgebiet Informationstechnik noch entgeltgruppengleiche freie Stellen (insbesondere die Stellen 17.1.30 „SB Fachanwendungsbetreuung“, 17.1.31 „SB Fachanwendungsbetreuung“ und 17.1.32 „SB Anwendungsentwicklung“) zur Verfügung stehen, die für die Deckung des beantragten Personalbedarfs herangezogen werden können, besteht folglich keine Notwendigkeit für die Bewilligung weiterer Stellen.

Vielmehr liegt es in der Verantwortung des Fachbereiches zu entscheiden, welche Aufgaben durch die bereits vorhandenen derzeit unbesetzten Stellen wahrgenommen werden sollen. Eine Beantragung zusätzlicher Stellen ist hingegen erneut möglich, sobald eine Vollausslastung der vorhandenen Kapazitäten nachgewiesen werden kann.

Ergebnis für die Stellenplanung 2026:

Es sind keine unbefristeten Vollzeitstellen für die Tätigkeit „SB Systemadministration“ (EG 11) einzurichten.

Amt für Bildung und Kultur

▪ **Lfd. Nr. 5 („Lehrkraft VHS“, 10,03 VZE)**

Ausführliche Erläuterungen zu den Honorarkräften der Volkshochschule sind dem Punkt 3.9 zu entnehmen.

Ergebnis für die Stellenplanung 2026:

In Vorgriff auf den Stellenplan 2027 sind 10,03 Vollzeitstellen (EG 13) „Lehrkraft VHS“ einzurichten.

Jugendamt

▪ **Lfd. Nr. 6 („MA Antragsbearbeitung“, 0,4872 VZE)**

Der Bereich Antragservice im Sachgebiet Unterhalt im Jugendamt verantwortet insbesondere die Annahme und Vorprüfung von Anträgen auf Unterhaltsvorschussleistungen und die fachliche Beratung in fallbezogenen Unterhaltsangelegenheiten.

Für die Aufgabenerfüllung stehen gegenwärtig 2,5128 VZE zur Verfügung. Aufgrund gestiegener Antragszahlen in den vergangenen Jahren wurden vom Fachamt zwei Jahre in Folge Stellenbemessungsverfahren durchgeführt, die einen Bedarf von 3,10 VZE feststellten.

Für die Stellenplanung 2026 wurden daher zusätzlich zu den bestehenden Stellenanteilen 0,4872 VZE beantragt. Damit soll die bereits vorhandene Stelle „MA Antragsbearbeitung“ auf 1,00 VZE erhöht werden, sodass der Bereich Antragservice zukünftig über 3,00 VZE im Stellensoll verfügen kann.

Zur Sicherstellung der Aufgabenerfüllung ist die Erhöhung des vorhandenen Stellenanteils notwendig.

Ergebnis für die Stellenplanung 2026:

Es ist eine unbefristete Aufstockung um 0,4872 Vollzeiteinheiten für die Tätigkeit „MA Antragservice“ (EG 9a) vorzunehmen.

Sozialamt

▪ **Lfd. Nr. 7 („MA Grundsicherung/HLU“, 1,0 VZE)**

Das Sachgebiet 50.2, Sozialhilfe ist neben den Hilfen für Pflege auch für den Aufgabenbereich der Grundsicherungsleistungen und Hilfen zum Lebensunterhalt gemäß dem 3. Kap., 4. Kap. und dem 5. Kap., insbesondere §§ 3, 46 ff. SGB XII gesetzlich beauftragt (Pflichtaufgaben zur Erfüllung nach Weisung).

Auch für diesen Aufgabenbereich steigen die Fallzahlen kontinuierlich an. Insbesondere seit dem Jahr 2023 ist ein deutlicher Anstieg zu verzeichnen, der sich mit der Gesetzesänderung in Bezug auf die Heraufsetzung des geschützten Schonvermögens von 5.000 Euro auf 10.000 Euro und weiterer gesetzlicher Änderungen begründet. Das bedeutet nicht nur die Steigerung der Fallzahlen, sondern auch, dass laufende Anträge neu zu überprüfen sind. Die Anforderungen an das Beratungsangebot und Antragsprüfung sind komplexer, z. B. bei der Prüfung von Grundvermögen, Renten und Pensionen, Krypto-Währungen, Aktien u. w., auch im Ausland.

Zudem steigen die Fallzahlen seit dem Jahr 2021 durch Aufnahme von Flüchtlingen und Asylsuchenden, da diese Personengruppe entsprechende auch Sozialleistungen beantragen können. Die Fallzahlensteigerung setzt sich seit dem Jahr 2023 fort.

Die Fallzahlen im Jahr 2022 lagen bei 1.841 und stiegen bis 2024 auf 2.472 an. Für das Jahr 2025 liegt die Prognose bei 2.588 Fällen.

Der Stellenmehrbedarf unter Prüfung möglicher Prozessoptimierungen oder Digitalisierungsmaßnahmen begründete in den letzten Haushaltsjahren keinen Mehrbedarf bzw. wurde zurückgestellt. Im Jahr 2024 wurde ein Bürgerbüro eingerichtet (Trennung zwischen Frontoffice und Backoffice). Aufgrund der erhöhten Nachfragen und des umfassenden Beratungsangebotes können die Mitarbeiter im Bürgerbüro diese Aufgaben wahrnehmen, sodass die Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter im Backoffice kontinuierlicher und konzentrierter die Fälle bearbeiten können. Für die Sachbearbeitung sind in der Stellenplanung 2025 bisher 8,0 VZE eingerichtet.

Ergebnis für die Stellenplanung 2026:

Es ist eine unbefristete Vollzeitstelle für die Tätigkeit „SB Grundsicherung/HLU (EG 9a) einzurichten.

▪ **Lfd. Nr. 8 u. 9 („MA Hilfe zur Pflege, 1,0 VZE / SB Hilfe zur Pflege“, 1,0 VZE)**

Das Sachgebiet 50.2, Sozialhilfe ist für die Prüfung und Gewährung von Hilfen zur Pflege nach dem SGB XII, Kapitel 7 und für flankierende Hilfen gesetzlich beauftragt (Pflichtaufgaben zur Erfüllung nach Weisung). 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. Die Richtlinie vom 17. März 2021 zum Pakt für Pflege gilt es umzusetzen, dies bedeutet eine qualitative Weiterentwicklung.

Seit 2020/2021 steigen insbesondere im Bereich der ambulanten, teilstationären und stationären Hilfen sowie für Blindenhilfe und Bestattungskostenbeihilfen die Fallzahlen kontinuierlich, seit Jahresbeginn 2023 ist ein deutlicher Anstieg zu verzeichnen.

Ursächlich hierfür sind die seit 2023 greifenden gesetzlichen Änderungen. So wurde u. a. das zu schützende Schonvermögen von 5.000 Euro auf 10.000 Euro heraufgesetzt. Mit Einführung des „persönlichen Budgets“ für Leistungsempfänger ist ein erhöhter Abstimmungs- und Prüfungsbedarf zu ambulanten Pflegeleistungen der Eingliederungshilfen erforderlich und der „Pakt für Pflege“ eröffnet ein breiter gefächertes Angebot in der Pflegestruktur. Unter anderen ist in näherer Zukunft geplant in Luckenwalde eine Vielzahl an Wohneinheiten für „betreutes Wohnen“ zu schaffen. Die Fallbearbeitung gestaltet sich auch aufgrund verschiedener Sachverhaltsprüfungen komplexer. Die Fallzahlen für alle Leistungen und Maßnahmen der Hilfen zur Pflege sind für 2024 mit insgesamt 1.580 beziffert, die Prognose für 2025 sieht eine weitere Steigerung der Fallzahlen um 158 Fälle vor.

Der Stellenmehrbedarf unter Prüfung möglicher Prozessoptimierungen oder Digitalisierungsmaßnahmen begründete für 2023 und 2024 je einen Mehrbedarf von 1,0 VZE.

Für die Sachbearbeitung der Hilfen zur Pflege sind derzeit 8,0 VZE im Sachgebiet eingerichtet.

Für die ordnungsgemäße, verlässliche und termingerechte Bearbeitung der Sozialhilfeleistungen ist die Verstärkung des Teams durch Einrichtung von zwei zusätzlichen Stellen erforderlich. Neben der Sachbearbeitung soll eine Mitarbeiterstelle eingerichtet werden, welche die Sachbearbeiterinnen/Sachbearbeiter unterstützt und im neu eingerichteten Bereich „Neuantragsservice“ tätig wird.

Ergebnis für die Stellenplanung 2026:

Es ist eine unbefristete Vollzeitstelle für die Tätigkeit „SB Hilfe zur Pflege (EG 9b) einzu-
richten.

Es ist eine unbefristete Vollzeitstelle für die Tätigkeit „MA Hilfe zur Pflege (EG 9a) einzu-
richten.

Straßenverkehrsamt

▪ **Lfd. Nr. 10 („SB gewerblicher Personenverkehr“, 0,4359 VZE)**

Die Stelle „SB gewerblicher Personenverkehr“ nimmt die Aufgaben hinsichtlich der Prüfung zur Erteilung, Verlängerung, Erweiterung, Versagung, Rücknahme und Widerruf von Konzessionen im gewerblichen Personenverkehr wahr. Darunter sind auch Beförderungen, wie Krankenkassenfahrten, Ferienziel-Reisen sowie Ausflugszielreisen zu verstehen. Sofern die Aufgaben nicht mehr ordnungsgemäß und zeitnah ausgeführt werden, können keine neuen Taxis und Mietwagen im Landkreis zugelassen werden. Dies würde den gewerblichen Personenverkehr erheblich einschränken. Wichtige Lebensbereiche der Bürgerschaft im Landkreis wie Arbeit, Gesundheit, Bildung und Freizeit sind von der Aufgabenerfüllung und damit vom Straßenverkehrsamt als Genehmigungsbehörde abhängig. Von der Weiterführung der Aufgaben hängen maßgeblich Existenzen ab. Sofern keine Konzessionen erteilt werden, sind die betreffenden Unternehmen nicht mehr arbeitsfähig.

Aufgrund der seit 2024 kontinuierlich steigenden Bearbeitungszahlen in Form eines deutlichen Anstiegs an Unternehmen sowie der damit verbundenen Anzahl an Fahrzeugen, kann die Aufgabenerfüllung nur mit einer Stellenumfangserhöhung sichergestellt werden. Auch die Einleitung von Ordnungswidrigkeitenverfahren wäre perspektivisch höher, wenn es sich um eine Vollzeitstelle handeln würde.

Bei Nichteinrichtung des zusätzlichen Stellenbedarfs verlängern sich die Bearbeitungszeiten von Mietwagenkonzessionen etc. enorm und den Unternehmern entstehen existenzbedrohende, wirtschaftliche Nachteile.

Die Prüfung ergab, dass ein Mehrbedarf für die Bearbeitung und Prüfung der Konzessionen besteht und somit die Aufstockung der Stelle auf eine Vollzeitstelle erforderlich ist. Die Notwendigkeit der Umfangserhöhung um 0,4359 VZE auf 1,00 VZE ist gegeben.

Ergebnis für die Stellenplanung 2026:

Die vorhandenen 0,56410 VZE für die Stelle „SB gewerblicher Personenverkehr“ sind auf 1,00 VZE zu erhöhen. Es sind 0,4359 Stellenanteile für die Stelle „SB gewerblicher Personenverkehr“ (EG 9c) unbefristet einzurichten.

Anlage 2 – Begründung der Veränderungen von kw-Vermerken

Aus den folgenden Gründen wird der kw-Vermerk zum 31. Dezember 2026 gestrichen:

Amt für Bildung und Kultur

- **Stellen-Nr. 40.GBS21 („Hausmeister*in an Förderschule „Geistige Entwicklung“, 1,00 VZE)**

Der kw-Vermerk zur Stelle 40.GBS21 wird zum 31. Dezember 2026 gestrichen.

Im Rahmen eines im Jahr 2019 durchgeführten Stellenbemessungsverfahrens wurde die in Rede stehende Stelle mit einem kw-Vermerk versehen. Dieser sollte, vorbehaltlich einer erneuten Prüfung, mit der Stellenplanung 2024 vollzogen werden.

Da sich ein erneutes Stellenbemessungsverfahren sämtlicher Hausmeisterstellen im Amt für Bildung und Kultur noch in Bearbeitung befindet, wird es als sinnvoll erachtet, den derzeitigen kw-Vermerk zunächst von dieser Stelle zu streichen. Auch der Aspekt, dass es sich hierbei bei den zu betreuenden Objekten um die einzige Hausmeisterstelle handelt, unterstreicht diesen Ansatz.

Dennoch wird hinsichtlich des noch in Teilen ausstehenden Stellenbemessungsverfahrens darauf verwiesen, dass bei Vorliegen eines entsprechenden Ergebnisses bzw. Stellenbedarfs ein kw-Vermerk bei den Hausmeisterstellen gesetzt werden würde.

Anlage 3 – Begründung der Veränderungen von befristeten Stellen

Aus den folgenden Gründen entfällt die Befristung zum 31. Dezember 2026:

Hauptamt

- **Stellen-Nr. 10.3.18 („AK Straßenunterhaltung“, 1,00 VZE)**

Die Befristung der Stelle 10.3.18 entfällt zum 31. Dezember 2026.

Im Rahmen der Stellenplanung 2024 wurde die in Rede stehende Stelle befristet für drei Jahre eingerichtet. Im diesem Zusammenhang wurde dem Fachbereich aufgetragen, interne Arbeitsprozesse zu prüfen und gemeinsam mit dem Sachgebiet Zentrale Steuerung und Organisation ein entsprechendes Stellenbemessungsverfahren aufzubauen und die Möglichkeiten einer Fremdvergabe von Leistungen zu prüfen. Dies ist bis zum aktuellen Zeitpunkt noch nicht erfolgt.

Vor diesem Hintergrund wird hinsichtlich des noch ausstehenden Stellenbemessungsverfahrens darauf verwiesen, dass bei Vorliegen eines entsprechenden Ergebnisses bzw. Stellenbedarfs ein kw-Vermerk bei den Stellen „AK Straßenunterhaltung“ gesetzt werden würde.

Ordnungsamt

- **Stellen-Nr. 32.3.01 („SB Katastrophenschutz“, 1,00 VZE)**

Die Befristung der Stelle 32.3.01 entfällt zum 31. Dezember 2026.

Die Anforderungen an den Katastrophen- und Zivilschutz im Landkreis Teltow-Fläming haben sich in den vergangenen Jahren erheblich erweitert. Neben der Erstellung und Fortschreibung von Risikoanalysen umfasst dies die Entwicklung einheitlicher Standards für das Krisenmanagement und die Notfallplanung im Rahmen der Zivilen Verteidigung. Zentrale Aufgaben sind die Vorsorgeplanung sowie die Steigerung der gesamtgesellschaftlichen Resilienz durch moderne Risiko- und Krisenkommunikation und die Förderung von Selbstschutzmaßnahmen. Hinzu kommen die Unterstützung der Kommunen bei der Umsetzung der Zivilschutzkonzepte des Landkreises, die Befähigung von Fach- und Führungskräften im Bevölkerungsschutz durch gezielte Aus- und Fortbildungen sowie die konsequente Umsetzung der Zivilschutz- und Warnkonzepte und der Ausbau der Fähigkeiten im Zivilschutz. Auch die Entwicklung eines Helfergewinnungs- und Qualifizierungsprogramms sowie der Aufbau eines zivilgesellschaftlichen Netzwerks zur Vernetzung aller Akteure sind wesentliche Handlungsfelder. Ergänzt wird dies durch Maßnahmen zur Stärkung der Verteidigungsfähigkeit im zivilen Bereich und die Einrichtung permanenter 24/7-Strukturen für operative Einsatzlagen im Zivilschutz. Diese Aufgaben übersteigen die vorhandenen Personalkapazitäten deutlich, sodass der Wegfall der Stelle 32.3.01 zum 31. Dezember 2026 unter allen Umständen zu vermeiden ist, um die gesetzlichen Verpflichtungen und strategischen Ziele des Landkreises nachhaltig zu erfüllen.