



Antwort der Kreisverwaltung Teltow-Fläming auf die Anfrage (Nr. 5-3025/16-KT) des Abgeordneten Dirk Steinhausen, CDU-Kreistagsfraktion TF, vom 13.12.2016 zu Einsparungen durch das Personalentwicklungskonzept – Abrechnung der pwc-Einsparvorschläge

Vorbemerkung des Fragestellers:

Vom Kreistag wurde in der Sitzung am 15.12.2014 das Personalentwicklungskonzept zur Kenntnis genommen (Vorlagen-Nr. 5-2180/14-LR). Das Personalentwicklungskonzept war die Grundlage für die weiteren Strukturveränderungen und die weitere Personalentwicklungsarbeit in der Kreisverwaltung Teltow-Fläming. Der Landkreis befand sich in der Haushaltssicherung und auch jetzt sollte der sparsame Umgang mit den vorhandenen finanziellen Ressourcen Priorität haben. Dem Kreistag wurde in der Sitzung am 12.12.2016 eine Sachstandsübersicht zum aktuellen Stand des Personalentwicklungskonzepts zur Kenntnis gegeben (Vorlagen-Nr. 5-2996/16-LR). Leider fehlt eine schlüssige Überleitung zu der behaupteten positiven Auswirkung des Personalentwicklungskonzepts auf den mit dem Haushalt 2017 erreichten gesetzlichen Haushaltsausgleich.

Eine wesentliche Maßgabe des Personalentwicklungskonzeptes bestand darin, Verwaltungsstrukturen und Organisationsabläufe in einem fortlaufenden Prozess zu überprüfen. Es wurden Handlungsempfehlungen für das Personalentwicklungskonzept erarbeitet, die vorgelegte Sachstandsdarstellung lässt aber nachvollziehbare Verbesserungen und Kostenreduzierungen offen. Eine reine Verschiebung von Ämtern führt schließlich für sich allein noch zu keiner Kostenreduzierung. Das pwc-Gutachten hatte im Jahr 2013 aufgezeigt, wo Einsparpotentiale vorhanden sind.

Für die Kreisverwaltung beantwortet die Landrätin Frau Wehlan die Anfrage wie folgt:

1.1. Frage:

Welche konkreten Kosteneinsparungen hat das Personalentwicklungskonzept bewirkt?

Antwort:

Eine effektive Personalentwicklung (PE) ist eine wichtige Maßnahme zur Kostenoptimierung. Ziel unserer PE ist es deshalb, die Qualität und Effektivität des Verwaltungshandelns zu steigern, um eine wirtschaftliche und effiziente Erfüllung der Aufgaben zu garantieren. Wichtige Themen der PE sind Motivation, Fortbildung, Führungskräfteentwicklung und betriebliches Gesundheitsmanagement. Je mehr diese Faktoren wirken, umso effektiver ist die Arbeitsleistung der Beschäftigten.

Schwierig ist es, den Nachweis der Wirksamkeit dieser PE-Maßnahmen darzustellen.

- **Struktur- und Organisationsveränderungen**

Das Personalentwicklungskonzept (PEK) hat konkrete Handlungsvorschläge zu Struktur- und Organisationsveränderungen unterbreitet (Seite 34 bis 35 PEK). Dies betrifft Maßnahmen, die zur Verschlankeung der Verwaltung geführt haben. Hier wird auf die Bildung der neuen Ämter:

- Hauptamt (vorher: Hauptamt und Bauamt) sowie
- Amt für Wirtschaftsförderung und Kreisentwicklung (vorher: Kreisentwicklungsamt und Amt für Wirtschaftsförderung und Investitionsmanagement)

hingewiesen. Die damit verbundenen Stelleneinsparungen sind in der Antwort zu der Frage Punkt 2.1. dargestellt.

Außerdem wird auf die Informationsvorlage Nr. 5-29996/16-LR verwiesen, die den Umsetzungsstand der strukturellen Veränderungen dokumentiert.

▪ **Aufgabenkritik**

Entsprechend PEK wurde überprüft, ob Aufgaben zukünftig noch wahrgenommen werden müssen und eine Reduzierung von Standards der Leistungserbringung möglich und vertretbar ist. Dies ist ein fortlaufender Prozess. Beginnend in 2015 bis zum April 2016 wurden alle Aufgaben (Pflichtaufgaben, Organleihe, Auftragsangelegenheiten, freiwillige Aufgaben) für jedes Dezernat und bis auf die Sachgebietsebene vor dem Haushalt- und Finanzausschuss dargelegt und die Notwendigkeit bzw. die jeweilige Grundlage, wie z.B. Landes- und Bundesgesetze, Kreistagsbeschlüsse begründet.

▪ **Wegfall von Stellen**

Ein Ziel des PEK ist die Reduzierung von Planstellen. Deshalb wurde geprüft, welche Stellen künftig wegfallen können (kw-Vermerk). Die Umsetzung der kw-Vermerke führte zur Reduzierung von Planstellen und zu Einsparungen.

1.2. **Frage:**

Wie viel Stellen sind bereits eingespart worden und wie viele werden noch folgen?
Bitte die Anzahl der Ist- und Soll Stellen der Jahre 2013 bis 2017 auflisten.

Antwort:

Im Jahr 2013 wurden 3,50 kw-Vermerke umgesetzt und die entsprechende Anzahl von Stellen eingespart.

Bis 2015 wurden 21,25 kw-Vermerke realisiert. Dazu wurde die notwendige Nachbesetzung von Stellen betrachtet, die durch Renteneintritt/Eintritt in den Ruhestand oder Befristung freigeworden sind. Wegen der Haushaltssicherung und -konsolidierung ist es in erhöhtem Maße notwendig, die Stellenausstattung auch künftig aufgabenkritisch zu überprüfen. Dies soll entsprechend der Planung bis 2024 zur Realisierung von derzeit weiteren 30,91 kw-Vermerken führen.

Für das Haushaltsjahr 2017 sind 4 Stellen mit kw-Vermerk versehen. Über die Realisierung wird zur Stellenplanung 2018 informiert.

Die Gesamtzahl der Stellen und die tatsächliche Besetzung ist der nachfolgenden Übersicht zu entnehmen. Die Angaben entsprechen den Stellenplänen des Landkreises Teltow-Fläming.

Haushaltsjahre	2013	2014	2015	2016	2017
Stellen (in Vollzeiteinheiten) entsprechend Stellenplan Insgesamt (Soll)	796,68*	780,69	768,44	795,94	817,72* ¹
Zahl der tatsächlich besetzten Stellen am 30.06. des Vorjahres Insgesamt (Ist)	713,74	739,44	738,55	728,96	763,22

* Zahl aus Stellenplan 2012, da 2013 kein genehmigter Haushalt

*¹ Beschluss Haushaltsplan/Stellenplan liegt noch nicht vor.

Alle abgebauten kw-Stellen resultieren aus Maßnahmen des PEK. Gleichzeitig müssen neue Stellen geschaffen werden. Dies resultiert aus Aufgabenzuwächsen, die durch den Gesetzgeber auferlegt worden sind, gestiegenen Fallzahlen und fortschreibungsfähigen Stellenbemessungsverfahren.

1.3. **Frage:**

Wie hoch ist die Kostenersparnis in den Jahren 2016 und 2017?

Antwort:

▪ **2016**

Der Wegfall von 6,00 kw-Stellen bis zum 31.12.2015 ergibt im Haushaltsjahr 2016 eine Kostenersparnis von 197.381 Euro.

▪ 2017

Der Wegfall von 1,00 kw-Stelle bis zum 31.12.2016 ergibt im Haushaltsjahr 2017 eine Kostenersparnis von 73.000 Euro.

Die Ersparnis bezieht sich auf ein Haushaltsjahr.

1.4. Frage:

Wie viel Netto-Arbeitszeit wurde in den Arbeitsgruppen zur Erstellung des Personalentwicklungskonzeptes verbraucht?

(Bitte Auflistung nach Jahr und Dezernat)

Antwort:

Am 19. März 2014 hat sich die Arbeitsgruppe Personalentwicklung (PE) unter der Leitung der Landrätin mit Führungskräften sowie der Personal- und Schwerbehindertenvertretung konstituiert, um in einem breiten Konsens gemeinsame Ziele und Wege für die Personalentwicklung zu vereinbaren. Es wurden vier Unterarbeitsgruppen (UAG) gebildet:

- 1. UAG Personalbedarfsplanung und Strukturplanung
- 2. UAG Demografischer Wandel – Auswahlverfahren, Ausbildung und Fortbildung
- 3. UAG Gesundheitsmanagement
- 4. UAG Arbeitszeit und Arbeitsorganisation

In den vier UAG haben Beschäftigte, Führungskräfte der Ämter/Dezernate und Mitglieder der Personalvertretung sowie Schwerbehindertenvertretung die Ausgangslage analysiert, Ziele und Handlungsempfehlungen für das PEK formuliert.

Erarbeitung PEK im Zeitraum: 19. März 2014 bis 31. Oktober 2014		
Gremium	Besetzung des Gremiums	Zeitdauer der Sitzungen insgesamt
AG PE	15 ordentliche Mitglieder	9,00 h
UAG 1	11 ordentliche Mitglieder	30,00 h
UAG 2	8 ordentliche Mitglieder	16,00 h
UAG 3	6 ordentliche Mitglieder	32,30 h
UAG 4	10 ordentliche Mitglieder	17,30 h
<i>Insgesamt:</i>		105,00 h

In der AG und den UAG waren alle Ämter (mit Ausnahme A 20 und Rechnungsprüfungsamt) vertreten.

Die Teilnahme aller Mitglieder zu den Sitzungen konnte nicht immer abgesichert werden.

Die UAG 1 besteht unverändert fort.

Des Weiteren wurden in vier Klausuren die Handlungsempfehlungen sowie die Mitarbeitervorschläge und deren Berücksichtigung im PEK beraten und beschlossen.

- Zeitdauer der Klausuren insgesamt: 12.30 h
durchschnittliche Teilnehmerzahl: 30 Personen

Am 8.11.2014 fand mit den Abgeordneten des Kreistages eine Informationsveranstaltung zum Entwurf des PEK statt.

- Zeitdauer insgesamt: 4 h
Teilnehmer: 25 Kreistagsabgeordnete, 19 Beschäftigte der Verwaltung

- 2.1. Frage:
Die Arbeitsgruppe des Personalentwicklungskonzeptes soll Vorschläge zur Organisationsstraffung erarbeiten. Hieraus sollen dann Aufgabenkritik und mögliche Standardabsenkung folgen. Welche Projekte und Reformen sind durch das Personalentwicklungskonzept aufgesetzt worden?

Antwort:

Das PEK sah eine Reihe von Handlungsempfehlungen vor, die dazu beitragen sollen, die Organisationsstruktur zu straffen. Aus dem PEK bzw. aus der Tätigkeit der UAG 1 sind folgende Maßnahmen zu nennen:

- Zusammenlegung des alten Hauptamtes und des Bauamtes zum neuen Hauptamt mit den folgenden Sachgebieten:
 - Zentrale Dienste
 - IT-Service
 - Gebäude- und Liegenschaftsmanagement
 - Infrastrukturmanagement

Durch die Zusammenlegung der Ämter wurde im neu entstanden Hauptamt eine Sekretariatsstelle nicht mehr benötigt. Für das neu gebildete Rechtsamt konnte die freie Amtsleiterstelle genutzt werden. Eine Stellenerhöhung war deshalb nicht nötig, wie auch für die frei gewordene Sekretariatsstelle.

- Bildung des Amtes für Wirtschaftsförderung und Kreisentwicklung mit den Sachgebieten:
 - Wirtschaftsförderung, Mobilität und Tourismus
 - Kreisentwicklung
 - Arbeitsmarktpolitik.

Im Rahmen der Zusammenlegung konnte eine Sachgebietsleiterstelle vollständig entfallen (Sachgebietsleiter Tourismus).

Weiterhin wurde durch die Zusammenlegung der Ämter Wirtschaftsförderung und Investitionsmanagement und Kreisentwicklungsamt eine weitere Leitungsstelle entbehrlich. Diese wurde für das neu gebildete Amt „Amt für zentrale Steuerung, Organisation und Personal“ als Amtsleiterstelle herangezogen. Neben dieser Stelle wurde eine Sekretariatsstelle entbehrlich, die für Mitarbeitertätigkeiten innerhalb des Amtes erforderlich war, um hier einen entsprechenden Bedarf zu decken. Insgesamt konnte durch die Heranziehung frei gewordener Stellen ein Mehrbedarf gedeckt und ein Stellenaufwuchs verhindert werden.

- Aufgaben der Futtermittelüberwachung

Künftig sollen die Aufgaben der Futtermittelüberwachung im Veterinär- und Lebensmittelüberwachungsamt wahrgenommen werden. Durch diese Zuordnung entfällt die Schnittstelle zum Landwirtschaftsamt, sodass ein einheitliches Qualitätsmanagement aufgebaut werden kann. Außerdem werden künftig Kosten der Rufbereitschaft im Landwirtschaftsamt gespart.

- Dezernatsstruktur ab Januar 2018

Nach dem PEK ist Schwerpunkt der Prüfung zur Verwaltungsstruktur die Zahl der Dezernate der Kreisverwaltung ab dem 01.01.2018 und die Zuordnung der Ämter.

- Zentralisierung des SG Fahrerlaubnis- und Fahrschulwesen

In einem Zwischenschritt wurde das SG Fahrerlaubnis- und Fahrschulwesen an einem Standort (Luckenwalde, Beelitzer Tor) zusammengeführt. Hier wird in der Antwort zu Punkt 3.2. detailliert informiert.

- 2.2. Frage:
Welche finanziellen Vorteile ergaben oder ergeben sich für den Landkreis?

Antwort:

Die finanziellen Vorteile lassen für den Landkreis wie folgt darstellen:

- Sie ergeben sich vor allem durch den geplanten Wegfall von 52,16 Stellen bis 2024. Die Stellen, die in das PEK als künftig wegfallend eingebracht wurden, sollen bis zu diesem Zeitpunkt abgebaut werden. Die Darstellung der jeweiligen Stellen für das Haushaltsjahr erfolgt mit dem jährlichen Stellenplan. Rechnet man mit durchschnittlich 45.000 € Personalkosten je Stelle so sind das bis zum Jahr 2024 insgesamt 2.347.200 €, die eingespart werden können.
- Strukturänderungen wie die Zusammenlegung von Ämtern führen dazu, dass nicht benötigte Stellen dort eingesetzt werden können, wo Mehrbedarf besteht. Ansonsten würde sich der Stellenzuwachs im Vergleich zum Vorjahr höher darstellen.
- Die Aufgabenverschiebung der Futtermittelüberwachung führt dazu, dass die Kosten für die Rufbereitschaftszeiten im Landwirtschaftsamt vollständig entfallen. Diese werden künftig im Veterinär- und Lebensmittelüberwachungsamt abgedeckt, ohne dass hier zusätzliche Kosten entstehen.

- 2.3. Frage:
Ist geplant die Strukturveränderungen durch externe Experten überprüfen zu lassen?

Antwort:

Der Landkreis hat Erfahrungen mit extern vergebenen Aufträgen, die zur Beantwortung notwendiger Fragen der Haushaltskonsolidierung im eigenen Verwaltungsablauf führen sollten. 159.000 € war das Auftragsvolumen für das PWC-Gutachten. Worunter externe Studien oftmals leiden ist, dass konkrete Bedingungen des Landkreises/der Verwaltung nicht vollumfänglich in der Ergebnisdarstellung berücksichtigt werden. Beispielsweise kam PWC zum Ergebnis, dass 135 Stellen in der Verwaltung zukünftig problemlos abgebaut werden könnten. Sehr schematisch wurden selbst kleinste Stellenanteile über Fachämter hinweg zusammengezogen, einschließlich Anteile aus Teilzeitarbeit. Zweifel der Fachämter an den Ergebnissen wurden oftmals nur zum Teil oder auch garnicht beantwortet. Deshalb war es richtig, dass der Kreistag im Jahr am 27.03.2013 das PWC-Gutachten für die Verwaltung zur Grundlage nicht aber zum Dogma erklärt hat. Über den Umgang mit dem PWC-Gutachten hat die Verwaltung mit den jährlichen Haushaltssicherungskonzepten, einschließlich der Anlagen, berichtet.

Aus den Erfahrungen der Diskussion zum Personalentwicklungskonzept und zum Leitbild des Landkreises dokumentiert sich anschaulich, dass Ergebnisse aus Diskussionsprozessen tragfähiger sind, an denen ein Großteil der Belegschaft und Führungskräfte selbst mitgewirkt haben.

Darüber hinaus gibt es durch Vergleichsringe und im Austausch mit anderen Landkreisen Organisationserfahrungen die aufgenommen werden. Für die Überprüfung von Verwaltungsstrukturen und Empfehlungen zu ihrer Veränderung ist das Team zentrale Steuerung und Organisation verantwortlich. Es betreut die einzelnen Fachämter, kann auf die örtlichen Besonderheiten im Landkreis TF eingehen und daraus resultierende Schlüsse zur Änderung ziehen.

3. Frage:
Pwc beschreibt, dass das „umfangreichste Stelleneinsparpotenzial sich aus dem Aufgabenblock „Kraftfahrzeugzulassung“ ergibt“.
- 3.1. Frage:
Inwieweit wurde die Empfehlung umgesetzt?

Antwort:

Der Verfasser des PwC-Gutachtens hat für die Ermittlung von Personaleinsparpotenzialen im Aufgabenfeld Kfz-Zulassung eine (aus seiner Sicht) vertiefte Prozessanalyse der Kfz-Zulassung am Standort Zossen durchgeführt. Das Ergebnis war, dass ein Stelleneinsparpotenzial von 2,87 VZE (von 20,2 auf 17,33 VZE) durch den Verzicht auf eine personelle Besetzung von Empfang und Kasse erreicht werden könne. Zur Begründung führt er an: Der Standard eines Empfangs zur Information und Auskunft ist zur Aufgabenerledigung der Kfz-Zulassung erfahrungsgemäß nicht üblich und somit zur Aufgabenerfüllung als nicht notwendig zu beurteilen. Bei der Kasse (Einnahmekasse in der Zulassungsstelle) sei es aus organisatorischen und haushalterischen Gründen sinnvoll, Kassenautomaten einzusetzen. Die Anschaffung solle für beide Standorte erfolgen, um so 2,00 VZE für die Führung der Einnahmekasse zu sparen. Dem Vorschlag konnte nicht gefolgt werden. Der Aufgabenkatalog der Zulassungsbehörden hat sich in den vergangenen Jahren erweitert und verändert sich auch künftig. Die planmäßige Beschaffung eines Kassenautomaten für die Kfz-Zulassungsstelle Zossen im Jahr 2014 (s. Kreistag 3.11.2014) hat es hingegen ermöglicht, zusätzliche Aufgaben bzw. Arbeitsschritte ohne Stellenaufstockung zu kompensieren.

Im Jahre 1999 wurde im Rahmen einer Organisationsuntersuchung durch ein externes Gutachten der WIBERA AG ein Stellenbemessungsverfahren (Kfz-Bestand: 110.324, VZE: 21,78) entwickelt. Dieses Verfahren wird regelmäßig fortgeschrieben. Mit der jetzt vorliegenden Stellenbemessung 2016 verband sich erneut eine Überprüfung des Aufgabenbestandes (Geschäftsvorfälle), der Fallzahlen sowie der mittleren Bearbeitungszeiten. Von 2002 bis 2006 nahm die Kfz-Zulassung an einem bundesweiten Vergleichsring der Kommunalen Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement (KGSt) teil.

Das PwC-Gutachten wurde auf Basis der Fallzahlen aus dem Jahre 2011 erstellt. Damals gab es im Landkreis Teltow-Fläming 130.000 Fahrzeuge. Zugrunde gelegt wurde eine Fallzahl von 7.500 Fahrzeugen je Vollzeitstelle. Rechnerisch ergab dies ein Stellen-Soll von 17,33 Stellen, zuzüglich nicht näher heruntergebrochener Leitungs- und Assistenzaufgaben. Hier ist laut WIBERA von 1,44 Stellen auszugehen. In Summe ergibt dies ein Stellen-Soll im Sachgebiet Kfz-Zulassung von 18,77 im Jahre 2011. Seinerzeit verfügte das Sachgebiet lt. PWC über 20,20 Stellen ohne Leitung (Gutachten Anlage 5 S. 12).

Der heutige Fahrzeugbestand beläuft sich per 31.12.2016 auf 142.600, Tendenz stetig steigend. Danach sind für das Zulassungsgeschäft 19,01 Sachbearbeiterstellen vorzuhalten. Diese Berechnungsmethode ist kritisch zu sehen, da sie davon ausgeht, dass ein Fahrzeug in allen Kfz-Zulassungsstellen gleich viel Arbeitsaufwand erzeugt. Nicht berücksichtigt werden die tatsächlichen einzelnen Arbeitsvorgänge mit ihren unterschiedlichen mittleren Bearbeitungszeiten und den jeweiligen Fallzahlen. Ein Indiz dafür, dass im Landkreis Teltow-Fläming 142.600 Fahrzeuge tatsächlich mehr Arbeitsaufwand bedeuten als dies bundesweit im Durchschnitt der Fall sein dürfte, ist die Tatsache, dass im grenzüberschreitenden Verkehr zwischen Deutschland und Polen regelmäßig Fahrzeugpapiere von Grund auf auszustellen sind.

Auch bedingen die zahlreichen ausländischen Kunden einen höheren Aufwand je Einzelfall als bei deutschen Staatsbürgern. So sind z. B. bei der Feststellung der Identität von Fahrzeughaltern zusätzlich ausländische Pässe zu prüfen.

Die seit 2011 eingetretenen Aufgabenänderungen wirken sich ebenfalls auf die Stellenbemessung aus. Hier ist vor allem das zusätzliche Erfassen sämtlicher Dokumente zur elektronischen Archivierung zu nennen. Weiterhin müssen seit 1.1.2015 mit der schrittweisen Einführung von internetbasierten Zulassungsverfahren Plaketten und Zulassungsbescheinigungen Teil I elektronisch erfasst (gescannt) und so genannte Druckstücknummern an das Zentrale Fahrzeugregister beim Kraftfahrtbundesamt (KBA) übertragen werden.

Die drei Vorschläge der PWC-Gutachter zum Abbau von 2,87 Stellen wurden geprüft und zum Teil umgesetzt.

Folgende Ergebnisse aus der Überprüfung sind festzustellen:

Elektronische Terminvergabe:

„Grundsätzlich wird empfohlen, eine elektronische Terminvergabe einzuführen. So können Arbeitsspitzen abgefangen werden und der Arbeitsumfang kann gleichmäßig auf die Öffnungszeiten verteilt werden. Nicht nur Wartezeiten können sich reduzieren, sondern auch die Auslastung der Mitarbeiter in der Zulassung kann optimiert werden.“

Dazu ist festzustellen: Das Sachgebiet Kfz-Zulassung bietet, insbesondere im Interesse der Bürgerinnen und Bürger, erweiterte Servicezeiten an. Diese dienen bereits einer besseren Verteilung des Publikumsverkehrs auf die Arbeitszeit der Beschäftigten. Ferner besteht auch für die Kfz-Zulassung die Möglichkeit der individuellen Terminabsprache. Dies wird insbesondere von Geschäftskunden rege in Anspruch genommen. Eine darüber hinausgehende unpersönliche technische Abfertigung der Kunden über eine elektronische Terminvergabe widerspricht dem Dienstleistungsgedanken und dem Serviceanspruch aus dem Leitbild des Landkreises Teltow-Fläming.

Wenn die elektronische Terminvergabe als zusätzlicher Service, also als weitere Option für den Bürger gedacht ist und eine individuelle Vorsprache in der Kfz-Zulassung weiterhin angeboten werden soll, so stellt dies sowohl für die Kfz-Zulassung als auch für den internen Service der Querschnittsämter eine weitere zu erfüllende Aufgabe dar. Die längsten Wartezeiten betragen 30 Minuten, das ist im Vergleich zu anderen Behörden hervorragend. Das Beispiel Berlin hat gezeigt, dass eine Terminvergabe nur ein Angebot sein kann, nicht jedoch eine ausreichende Personalausstattung ersetzt oder sogar Personal spart. Der Vorschlag ist nicht durchdacht und wurde daher verworfen.

Einsparung der Stelle für Auskunft und Information:

„Der Standard eines Empfangs zur Information und Auskunft, ist zur Aufgabenerledigung der Zulassung erfahrungsgemäß nicht üblich und somit zur Aufgabenerfüllung als nicht notwendig zu beurteilen. Daher gilt es diesen Standard aufgabenkritisch zu hinterfragen.“

Die Informationsstelle wickelt sämtliche Telefonate ab und erteilt Auskünfte. Dadurch ist eine unterbrechungsfreie Arbeit an den Zulassungsschaltern möglich. Außerdem können Kunden ohne Wartezeit feststellen, ob sie alle erforderlichen Unterlagen für das Zulassungsgeschäft bei sich tragen. Lehrlaufzeiten gibt es nicht, weil die Informationsstelle auch alle schriftlichen Halterauskünfte bearbeitet. Der als „zusätzlicher Service“ deklarierte Informationsschalter nimmt also gebündelt Aufgaben wahr, die sich in der Stellenbemessung widerspiegeln.

Einrichtung eines Kassenautomaten:

Das PWC-Gutachten argumentiert: „Nach der Prägung des Kennzeichens ist es aus organisatorischen und haushalterischen Gründen sinnvoll einen Kassenautomaten einzusetzen. Erfahrungsgemäß amortisiert sich die Anschaffung bereits frühzeitig.“ Ein Kassenautomat kostet ca. 60.000 Euro zzgl. Instandhaltung. Diese Anschaffung ist bei Zusammenlegung der Standorte nur für einen Standort vorzunehmen um 2,00 VZÄ für die Führung der Einnahmekasse zu ersetzen. Bereits Jahre zuvor wurde dieses Thema aus dem KGSt-Vergleichsring heraus aufgegriffen, musste aus finanziellen Gründen aber immer wieder verschoben werden. Unbestritten ist, dass Kassenautomaten (nur) den unmittelbaren Bezahlvorgang von Gebühren übernehmen. In vielen Verwaltungen kommen entsprechende Automaten auch zum Einsatz. Die

damit verbundenen Arbeitsanteile machen aber nicht den wesentlichen Teil der Tätigkeit der Kassenstellen aus.

Die hierfür im PWC-Gutachten aufgeführte Einsparung von zwei Stellen ist daher kritisch zu sehen. Neben der reinen Kassentätigkeit erfolgen die Endkontrolle und Herausgabe der Zulassungsdokumente und das Kleben der Plaketten sowie das Scannen von Plaketten. Seit Einsatz des Automaten in Zossen wird dort – statt Geld vom Kunden entgegenzunehmen – der Einzahlungsbeleg kontrolliert. Hinzu kommt die Bestückung und Abrechnung des Automaten selbst. Eine tatsächliche Einsparung kann daher seit 2015 allenfalls im Umfang von 0,30 VZE am Standort Zossen generiert werden. Die weitere Stelleneinsparung kann mit der geplanten Zentralisation des Amtes wirksam werden. Die Einsparung beläuft sich dann ebenfalls um weitere 0,30 VZE.

3.2. Frage:

Welche Hindernisse ergaben sich bei Umsetzung einer zeitnahen Zentralisierung

Antwort:

Im Jahr 2016 hat eine entsprechende Arbeitsgruppe die gegenwärtigen Voraussetzungen und möglichen Folgen einer räumlichen Zentralisierung des Straßenverkehrsamtes in der Kreisstadt analysiert. Dabei wurde deutlich, dass

in einem ersten Schritt die Zentralisierung der Fahrerlaubnisbehörde möglich ist. Dies wurde zum Ende des Jahre 2016 vollzogen. Dies war auch möglich, weil die erforderlichen Räume in der Kfz-Zulassungsstelle Luckenwalde – sie ist bereits Standort der Fahrerlaubnisbehörde – vorhanden sind.

Die Anforderungen, die sich aus einer Zentralisierung des gesamten Amtes ergeben, sind weitaus komplexer und größer. In diesem Aufgabenbereich ist der Landkreis allein verantwortlich und hat gegenwärtig keinen Gestaltungsspielraum. Nicht zuletzt muss eine Zentralisierung, die nachhaltig sein soll, das Ergebnis der anstehenden Kreisgebietsreform berücksichtigen.

3.3. Fragen:

Wie viel Stellen sind in diesem Bereich bereits eingespart worden und wie viele werden noch folgen? (Bitte die Anzahl der Ist- und Soll-Stellen der Jahre 2013 bis 2017 auflisten.)

3.4. Wie hoch ist die Kostenersparnis in den Jahren 2016 und 2017?

Antwort:

Die Einsparung von Stellen und die Kostenersparnis sind nicht zu beziffern. Dies würde voraussetzen, dass die Situation von 2011 eingefroren wäre und sich die äußeren Rahmenbedingungen wie Aufgaben und Fallzahlen nicht geändert hätten.

Stellen: SG Kfz-Zulassung					
Haushaltsjahre	2013	2014	2015	2016	2017
Stellen (in Vollzeitanteilen)	20,50	20,50	20,50	21,50	22,85*
Insgesamt (Soll)					
Zahl der tatsächlich besetzten Stellen am 01.01.	19,50	19,50	20,50	21,46	21,46
Insgesamt (Ist)					

* mit Beschluss Haushaltsplan/Stellenplan 2017 soll eine Erhöhung von 1,00 VZE erfolgen. 0,35 VZE interne Verlagerung des Stellenanteils innerhalb des Amtes

4. Frage:
PwC beschreibt: Hoher Standard im Bereich der Kultur und Heimatpflege (inkl. Heimatjahrbuch, monatlicher Veranstaltungskalender, Kulturadressbuch, Betrieb des Museums Teltow und der Neuen Galerie) und gab die Empfehlung: Fokussierung auf die kreisliche Kernaufgabe der Kulturförderung und perspektivischer Aufgabenverzicht im Bereich Museum

4.1. Frage:
Inwieweit wurde die Empfehlung umgesetzt?

Vorbemerkung zur Antwort der Fragen 4 bis 8:

Die im PwC-Bericht enthaltenen Anregungen und Hinweise wurden vom Amt für Bildung und Kultur geprüft und in einer Stellungnahme zusammengefasst. Diese wurde in der 27. Sitzung des Ausschusses für Bildung, Kultur und Sport am 18. April 2013 zur Diskussion gestellt. In der Niederschrift der Sitzung ist dokumentiert, dass sich keine weiteren Handlungsaufträge für das Amt für Bildung und Kultur ergeben.

Antwort:

Den Aufgaben im Kulturbereich liegt ein Bildungsauftrag zugrunde, der durch entsprechende Kreistagsbeschlüsse fundiert ist. So beinhaltet die Kulturförderung u. a.

- die Förderung von Kulturprojekten
- die Herausgabe des Heimatjahrbuches
- die Teilnahme an der Aktion „Offene Ateliers“ des Landes Brandenburg und
- den Betrieb der Neuen Galerie.

Ziel ist es, ein attraktives, vielseitiges, innovatives und kreativitätsförderndes Kunst- und Kulturangebot im Landkreis zu erhalten und weiter zu entwickeln, um die kulturelle Infrastruktur zu sichern und zu stärken. Weiterhin trägt dieses Angebot zur kulturellen Teilhabe der Bevölkerung bei und fördert den Kulturtourismus.

Die von der Verwaltung geplante Schließung der Neuen Galerie in Wünsdorf wurde vom Kreistag bereits 2011 nicht befürwortet.

Das Heimatjahrbuch befasst sich inhaltlich vorwiegend mit Brauchtum, Heimatpflege und Erinnerungskultur und trägt so zur Stärkung der regionalen Identität bei. Kultur dient nicht nur der Unterhaltung, sondern ist auch Standortfaktor für die Wirtschaft, kann präventiv im Kinder- und Jugendbereich wirken, bringt Touristen in den Landkreis.

Ein Kulturadressbuch, wie in der Anfrage genannt, gibt es nicht.

4.2. Wie viel Stellen sind in diesem Bereich bereits eingespart worden und wie viele werden noch folgen? (Bitte die Anzahl der Ist- und Soll-Stellen der Jahre 2013 bis 2017 auflisten.

4.3. Frage:
Wie hoch ist die Kostenersparnis in den Jahren 2016 und 2017?

Antwort:

Stellen: Kultur und Heimatpflege, Museum des Teltow					
Haushaltsjahre	2013	2014	2015	2016	2017
Stellen (in Vollzeiteinheiten) Insgesamt (Soll)	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00*
Zahl der tatsächlich besetzten Stellen am 01.01. Insgesamt (Ist)	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00

* Beschluss Haushaltsplan/Stellenplan liegt noch nicht vor.

Personalkosten wurden nicht eingespart.

Einsparungen gibt es ab 2017 durch die Einstellung der monatlichen Print-Ausgabe des Veranstaltungskalenders. Er erscheint künftig nur noch im Internet.

So können die Kosten für den Druck und den Versand in Höhe von 4.380 Euro eingespart werden.

5. PwC beschreibt: Betrieb des Schullandheims ist eine freiwillige Aufgabe und gab die Empfehlung: Abgabe an freien Träger und langfristige Abschmelzung des Zuschusses
- 5.1. Frage:
Inwieweit wurde die Empfehlung umgesetzt?

Antwort:

Das Betreiben des Schullandheims mit einer Kapazität von 58 Betten ist eine rein freiwillige Aufgabe. Die Kennzahl der PwC 1,00 VZÄ je 45 Betten würde in diesem Bereich ausreichen. Allerdings ist in der Einrichtung zusätzlich zum pädagogischen Personal auch verwaltendes und technisches Personal zu berücksichtigen.

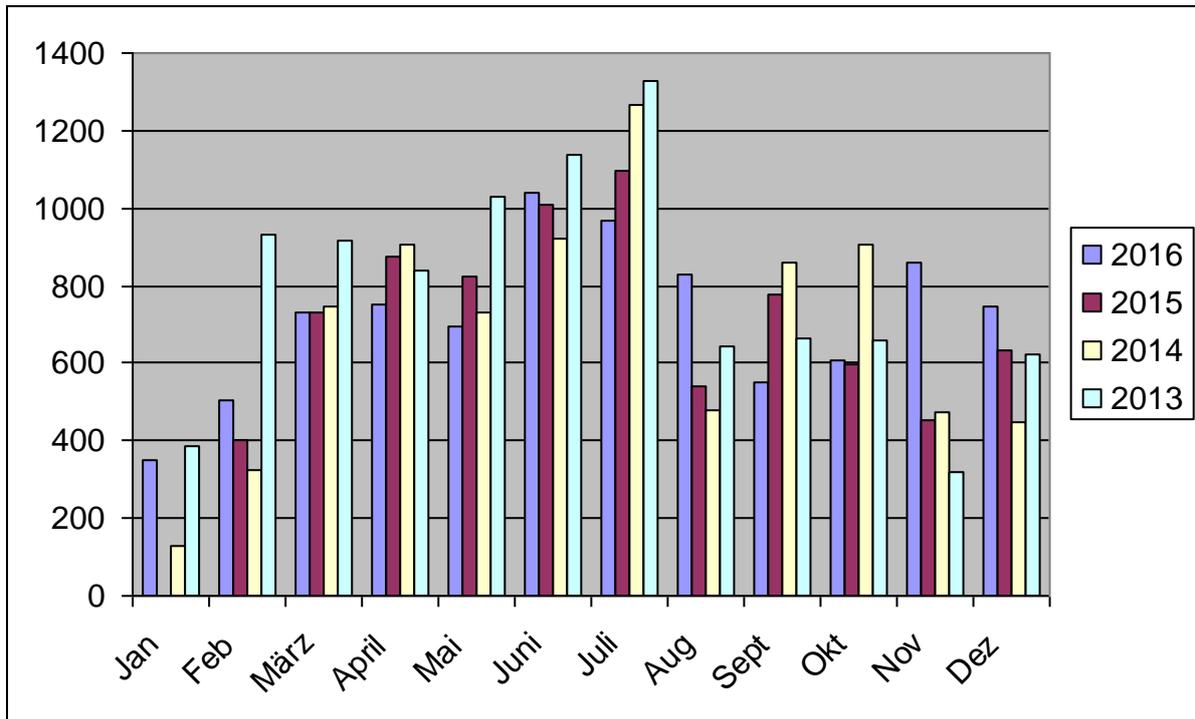
Ferner wurde im Ausschuss für Bildung, Kultur und Sport am 8. März 2012 eine Analyse zur Auslastung und Nutzung des Schullandheims vorgestellt. Diese Analyse beinhaltete die Kapazität, die Zielgruppen, den pädagogischen Schwerpunkt, die Personalausstattung, die Erträge und die Kosten sowie die Zahl der Belegungen.

Die im Bildungsausschuss geführte Diskussion führte zu dem Ergebnis, dass dieser außergewöhnliche Lern- und Erlebnisort mit seinem Konzept zur gesunden Ernährung erhalten bleiben sollte. In der vom Kreistag eingerichteten Arbeitsgemeinschaft zur Haushaltskonsolidierung sollte diese Diskussion dann weitergeführt werden.

Nachfolgend noch einmal die wichtigsten Gründe, die für einen Erhalt dieser Einrichtung sprechen:

- Der Aufgabenbereich des Schullandheims „Haus am See“ als „Schule im Grünen“ ergibt sich als Ergänzung der bildungspolitischen Forderungen nach Ganzheitlichkeit sowie Nachhaltigkeit von Bildung und Erziehung. Der außergewöhnliche Lern- und Erlebnisort ermöglicht vor allem Grundschulkindern vielfältige Naturerlebnisse und Gemeinschaftsbeziehungen und unterstützt somit soziale Lernformen. Ausgewähltes Wissen über Vorgänge in der natürlichen Umwelt wird hier unter fachkundiger Begleitung vermittelt und in verschiedenen Tätigkeiten der Schüler und Schülerinnen verarbeitet.
- Ein weiterer Schwerpunkt ist das Thema gesunde Ernährung. Die hauseigene Küche beachtet individuelle Bedürfnisse im Angebot und der Zubereitung von Speisen, beispielsweise für Allergiker oder Vegetarier. Auch religiöse Besonderheiten finden Beachtung. Der Landkreis als Träger des Schullandheimes finanziert die Personalkosten für das Küchenpersonal.
- Ein weiterer Schwerpunkt ist die Vermittlung gesunder Ernährungsformen. Im heutigen Schulalltag wird vorwiegend die Essenversorgung über Caterer realisiert, da sich die Schulen bzw. Schulträger oftmals für kostengünstige Angebote entscheiden. Dann wird vor Ort nicht mehr frisch gekocht, was Auswirkungen auf die Qualität des Essens hat. Einige Kinder ernähren sich überwiegend mit Fastfood und/oder nur unregelmäßig. Deshalb ist bei einem mehrtägigen Aufenthalt im Schullandheim das Angebot einer hochwertigen und ausgewogenen Vollverpflegung für die Kinder von besonderer Bedeutung. Aus Sicht des Fachamtes ist es sehr wichtig, Kindern gesunde Ernährungsformen auch auf diesem Wege näher zu bringen (Nachhaltigkeit).

Das Schullandheim wird ganzjährig betrieben. Witterungsbedingungen, Ferien, bauliche Unterhaltungsmaßnahmen, Urlaub und Abgeltung von Mehrarbeitsstunden wirken sich mitunter auf die Auslastung der Einrichtung aus (s. Tabelle, Anzahl der Übernachtungen).



	Jan	Feb	März	April	Mai	Juni	Juli	Aug	Sept	Okt	Nov	Dez
2016	352	502	730	752	693	1041	970	830	552	609	862	745
2015	0	400	730	876	822	1010	1096	540	775	595	455	635
2014	128	324	745	905	730	923	1268	480	857	905	473	448
2013	385	930	915	837	1029	1135	1329	642	666	660	319	622

Höhe der kreislichen Zuschüsse für das Schullandheim „Haus am See“ in den Jahren 2013 bis 2016:

Haushaltsplan:	Planansatz in Euro	Ergebnis in Euro
2013	314.360	265.065
2014	258.460	233.435
2015	270.440	266.663
2016	272.760	liegt noch nicht vor

Die letzte Änderung der Entgeltordnung des Schullandheimes trat am 20. Juni 2013 in Kraft. Die Änderung umfasste:

- für Kinder und Jugendgruppen aus dem Landkreis Teltow-Fläming einschließlich notwendiger Betreuer pro Person eine Erhöhung von 15 auf 21 Euro für sonstige Personen eine Erhöhung von 20 auf 26 Euro

Eine Anpassung der Entgelte angesichts erfolgter Kostensteigerungen, u. a. in den Kostenarten Personalkosten, Sachkosten und den Abschreibungen ist für das Jahr 2017 vorgesehen.

- 5.2. Frage:
Wie viel Stellen sind in diesem Bereich bereits eingespart worden und wie viele werden noch folgen? (Bitte die Anzahl der Ist- und Soll-Stellen der Jahre 2013 bis 2017 auflisten.)

Antwort:

Aus den genannten Gründen erfolgte von 2013 bis heute keine Stellen- bzw. Personalreduzierung für die Betreuung des Schullandheimes.

Stellen: Schullandheim Dobbrikow					
Haushaltsjahre	2013	2014	2015	2016	2017
Stellen (in Vollzeiteneinheiten) Insgesamt (Soll)	5,68	5,68	5,68	5,68	5,68*
Zahl der tatsächlich besetzten Stellen am 01.01. Insgesamt (Ist)	5,68	5,68	5,68	5,68	5,68

*Beschluss Haushaltsplan/Stellenplan liegt noch nicht vor.

- 5.3. Frage:
Wie hoch ist die Kostenersparnis in den Jahren 2016 und 2017?

Antwort:

Sie ist aus der vorangestellten Antwort ersichtlich und ist ausschließlich Resultat der Reduzierung von Zuschüssen und der Erhöhung der Entgelten.

6. Frage:
PwC beschreibt: Das Niveau an Weiterbildungsversorgung (Volkshochschule) liegt weit über dem brandenburgischen Durchschnitt und gibt die Empfehlung: Niveau hinterfragen, Nutzung ehrenamtlicher Kräfte.
- 6.1. Frage:
Inwieweit wurde die Empfehlung umgesetzt?

Antwort:

Die PwC-Aussage aus dem „Schwerpunkt der Stellenbilanz für das Amt für Bildung und Kultur (und den Einrichtungen)“ zum Niveau der Weiterbildungsversorgung ist nicht korrekt. Das PwC-Gutachten hatte die Volkshochschule Teltow-Fläming mit den Einrichtungen der Kreise Dahme-Spreewald und Potsdam-Mittelmark verglichen, nicht jedoch mit dem brandenburgischen Durchschnitt. Die zugrunde gelegten Kennzahlen wurden trotz Nachfrage von PwC nicht offengelegt. Es ist nicht erkennbar, welche Statistik und Kennzahlen Basis der Betrachtung waren. Die Frage „Wie wurden die VHS-Vergleichszahlen zum Stellenanteil (20.000 UE = 1 VZÄ) ermittelt?“ begründete PwC nur vage. Weiterhin weist die PwC-Stellenermittlung weder den Bedarf des hauptamtlich pädagogischen Personals noch den des Verwaltungspersonals aus. Die PwC-Aussage ist daher nicht überzeugend.

Das Niveau der Weiterbildungsversorgung der VHS TF liegt entgegen der Aussage des PwC-Gutachtens nicht über dem brandenburgischen Durchschnitt.

Die VHS TF prüft im Rahmen des externen Qualitätsmanagements „Lernorientierte Qualitätstestierung in der Weiterbildung – LQW“ seit 2011 systematisch das Niveau und die Qualität ihrer Weiterbildungsarbeit. Qualität und Niveau einer Bildungsorganisation zeigen sich u. a. darin, „...“, dass sie

- geeignete Verfahren und Methoden zur Steuerung der Arbeit einsetzt.
- damit brauchbare Ergebnisse erzielt.
- diese auf Schlussfolgerungen und Konsequenzen hin bewertet.
- ihr Handeln aus dem Lerninteresse heraus begründen kann“¹

¹ LQW, Expressum-Verlag, Hannover 2006, S. 9

An der VHS TF arbeiten ca. 150 Dozentinnen und Dozenten unterschiedlichster Professionen auf Honorarbasis.

6.2. Frage:

Wie viel Stellen sind in diesem Bereich bereits eingespart worden und wie viele werden noch folgen? (Bitte die Anzahl der Ist- und Soll-Stellen der Jahre 2013 bis 2017 auflisten.)

Antwort:

Der PwC-Bericht vom 6. März 2013 führt im vorgeschlagenen Maßnahmenkatalog (S. 60) zur Volkshochschule aus:

„Erhöhung des Kostendeckungsgrads bei der VHS auf 66 % (Durchschnitt der Vergleichslandkreise inkl. Landesförderung gem. § 27 BbgWBG) oder entsprechende Reduzierung des Personalniveaus“

Die VHS TF unternimmt erhebliche Anstrengungen, um ihre Einnahmen zu steigern und einen angemessenen Kostendeckungsgrad zu erzielen. Wenn weiter auf einer Niveausenkung der VHS TF bestanden wird, besteht die Gefahr, dass sie an den Rand ihrer Handlungsfähigkeit gedrängt wird und dann nicht mehr als öffentliche, gemeinwohlorientierte Weiterbildungseinrichtung erkennbar ist.

Die VHS wird von hauptberuflichem Personal mit pädagogischer oder fachspezifischer Universitäts- und Hochschulausbildung professionell gemanagt und gesteuert. Der Schwerpunkt seiner Tätigkeit liegt in

- der systematischen, innovativen Programmentwicklung,
- der Gewinnung und Fortbildung von Lehrkräften,
- der Beratung,
- Bedarfsrecherchen,
- im Projektmanagement und im Marketing
- sowie im Aufbau von Kooperationen und
- der Mitarbeit in regionalen Netzwerken.

Die Verwaltungsfachleute ermöglichen und unterstützen das pädagogische Geschehen und sichern die organisatorischen Abläufe. Sie sind verantwortlich für eine erfolgreiche Kundenkommunikation sowie den Kundenservice, der zunehmend auch die Programmberatung umfasst. Das derzeit vorhandene hauptberufliche Personal an der Volkshochschule ist ein Minimum für die qualitative und quantitative Umsetzung des Bildungsprogrammes. Daher erfolgte in den Jahren 2013 bis 2017 keine Reduzierung des Personalniveaus. Eine Stellenreduzierung hätte zur Folge, dass die VHS regional und strukturell eingeschränkt präsent wäre. Damit würde sich die Teilhabe der Bürgerinnen und Bürger an Bildung, Arbeit und Kultur verringern. In der Folge verlöre der Landkreis an Attraktivität.

Stellen: Volkshochschule					
Haushaltsjahre	2013	2014	2015	2016	2017
Stellen (in Vollzeiteinheiten) Insgesamt (Soll)	7,00	7,00	7,00	9,00*	9,00*
Zahl der tatsächlich besetzten Stellen am 01.01. Insgesamt (Ist)	7,00	6,75	6,75	6,75	7,70

*2,00 VZE befristete Stellen: Hauptamtl. Päd. Mitarbeiter Integration und SB Verwaltung Integrationskurse
Mit Beschluss des Kreistages zum Haushaltsplan 2017, Anlage Stellenplan, werden diese Stellen im Teil 2, Besondere Abschnitte/geförderte Stellen, geführt.

6.3. Frage:
Wie hoch ist die Kostenersparnis in den Jahren 2016 und 2017?

Antwort:

Dazu kann keine verbindliche Aussage gemacht werden. Grundlage für die finanzielle Arbeit der VHS sind die in der Kosten-Leistungsrechnung formulierten grundsätzlichen Produktziele, die operativen Ziele und die Kennzahlen.

Personalkosten wurden nicht reduziert.

Die jeweiligen Jahresabschlüsse könnten Aussagen zum Verhältnis Ertrag/Aufwand treffen. Diese liegen für die Haushaltsjahre 2016 und 2017 aber noch nicht vor.

7. PwC gibt für die Kreismusikschule folgende Empfehlung: Steigerung des Anteils an Gruppenunterricht, Einsatz von Honorarkräften

7.1. Frage:
Inwieweit wurde die Empfehlung umgesetzt?

Antwort:

Zu den bereits getätigten Ausführungen in der Stellungnahme wird ergänzt:

1. Eine Steuerung und somit Steigerung von Gruppenunterricht ist nur sehr schwer möglich, da sich die Unterrichtsformen an der Nachfrage orientieren.
2. Die Stellenanteile der festangestellten Lehrkräfte wurden durch fehlende Wiederbesetzung und Stundenreduzierungen verringert. Einige der Aufgaben wurden von Honorarkräften übernommen.
3. Die Gesamtaufwendungen sind über drei Jahre annähernd gleich geblieben.
4. Zum 1. August 2015 trat eine neue Gebührensatzung in Kraft. Die Gebühren erhöhten sich durchschnittlich um zehn Prozent. Die dadurch erwarteten Ertragssteigerungen kommen jedoch erst seit 2016 vollständig zum Tragen und werden im Jahresabschluss 2016 ihren Niederschlag finden.

7.2. Fragen:
Wie viel Stellen sind in diesem Bereich bereits eingespart worden und wie viele werden noch folgen? (Bitte die Anzahl der Ist- und Soll-Stellen der Jahre 2013 bis 2017 auflisten.)

7.3. Wie hoch ist die Kostenersparnis 2016 und 2017?

Antwort:

Stellen: Kreismusikschule					
	2013	2014	2015	2016	2017
Stellen (in Vollzeiteinheiten) Insgesamt (Soll)	18,25	18,25	18,25	17,00	17,00*
Zahl der tatsächlich besetzten Stellen am 01.01. Insgesamt (Ist)	16,10	16,10	16,10	15,60	15,40

*Beschluss Haushaltsplan/Stellenplan liegt noch nicht vor.

Mit Ausscheiden einer Musikschullehrerin im Verlaufe 2015 entfielen dementsprechende Personalkosten.

Die Vollzeitstelle war mit einem kw-Vermerk versehen und wurde für die Stellenplanung 2016 nicht berücksichtigt. Weiterhin erfolgte mit der Stellenplanung 2016 an einer Vollzeitstelle eine Kürzung um 0,25 VZE. Insgesamt konnten 1,25 VZE Stellen reduziert werden. Es entfallen Personalkosten in Höhe von 54.300 Euro.

8. Pwc gibt für das Kreismedienzentrum inkl. Fahrbibliothek folgende Empfehlung:
Prüfung des Verzichts auf den besonderen Standards der Fahrbibliothek
- 8.1. Frage:
Inwieweit wurde die Empfehlung umgesetzt?

Antwort:

Im PwC-Gutachten wird die Fahrbibliothek des Kreismedienzentrums grundsätzlich nicht in Frage gestellt, allerdings der dafür erforderliche Personalschlüssel. PwC geht von der Annahme aus, dass zur fachgerechten Aufgabenerfüllung 1,5 Stellen ausreichend wären. Daneben wird der Fahrbibliothek ein „besonderer Standard“ attestiert, ohne auf diesen jedoch direkt Bezug zu nehmen. Die PwC-Analyse liefert auch keine nachvollziehbare Begründung bzw. Erklärung dafür, welche Absenkungen des Standards realisiert werden können oder sollten.

Im Positionspapier „Bibliotheken '93“ des bibliothekarischen Dachverbandes wird die personelle Grundausrüstung einer Fahrbibliothek dargestellt. Danach setzt sich das Fahrbibliothekspersonal aus einem Bibliothekar, einem Assistenten und einem Fahrer zusammen.

- 8.2. Frage:
Wie viel Stellen sind in diesem Bereich bereits eingespart worden und wie viele werden noch folgen? (Bitte die Anzahl der Ist- und Soll-Stellen der Jahre 2013 bis 2017 auflisten.)

Antwort:

Im Bereich der Fahrbibliothek ist eine Stelle Bibliotheksassistentin nach Ausscheiden der Mitarbeiterin nicht wieder besetzt worden. Diese Vollzeitstelle mit kw-Vermerk ist mit der Stellenplanung 2014 weggefallen. Insgesamt wurden Personalkosten in Höhe von 47.720 Euro eingespart.

Die Aufgaben wurden auf das übrige Personal des Kreismedienzentrums verteilt. Bei einer weiteren Stelleneinsparung kann die Fahrbibliothek ihre Aufgaben nicht mehr erfüllen.

Stellen: Kreismedienzentrum					
	2013	2014	2015	2016	2017
Stellen (in Vollzeiteinheiten) Insgesamt (Soll)	8,00	7,00	7,00	7,00	7,00*
Zahl der tatsächlich besetzten Stellen am 01.01. Insgesamt (Ist)	7,50	7,00	7,00	7,00	6,50

*Beschluss Haushaltsplan/Stellenplan liegt noch nicht vor.

9. Pwc gibt die Empfehlung einer Zusammenfassung dezentraler Haushaltssachbearbeitung auf Dezernatsebene: Grundsätzlich sollte es dezentrale Haushaltssachbearbeiter nicht mehr auf Amts- sondern nur noch Dezernatsebene geben (eigentlich auch zentrale Lösung möglich, da die komplette Verwaltung an einem Standort sitzt)
- 9.1. Fragen:
Inwieweit wurde die Empfehlung umgesetzt?
- 9.2. Wie viel Stellen sind in diesem Bereich bereits eingespart worden und wie viele werden noch folgen? (Bitte die Anzahl der Ist- und Soll-Stellen der Jahre 2013 bis 2017 auflisten.)
- 9.3. Wie hoch ist die Kostenersparnis in den Jahren 2016 und 2017?

Antwort:

Es wird derzeit keine Möglichkeit gesehen, z. B. durch ämterübergreifende Zusammenfassung der Haushaltssachbearbeitung bzw. auf Dezernatsebene Entlastungen zu schaffen und dadurch Stellen einzusparen. So wie unter Ziffer 171. des PwC-Gutachtens zum Amt für Finanzen und Personal ausgeführt, kann die ausgewiesene Stelleneinsparung durch die Zusammenfassung der dezentralen Haushaltssachbearbeitung der Ämter in so genannte dezentrale Haushaltsinseln auf Dezernats-Ebene erst realisiert werden, wenn u. a. bestehende Rückstände bei der Aufgabe „Erstellung des Jahresabschlusses“ vollständig abgebaut wurden. Aktuelle Jahresabschlüsse liegen bekanntermaßen noch nicht vor. Derzeit ist durch den Kämmerer die Zentralisierung nicht aufgerufen. Vorrangig steht die Strukturierung der Kämmerei selbst im Fokus. Eine Antwort zu den Fragen 9.2. und 9.3. entfällt somit.

Wehlan