Anlage 1

Herangehensweise bei der Aufstellung des Stellenplanes des Landkreises Teltow-Fläming für das Haushaltsjahr 2018

LANDKREIS TELTOW-FLÄMING
unverkennbar stark - südlich von Berlin

Inhaltsverzeichnis

1 Vorbemerkung 4
2 Aufstellung des Stellenplanes und rechtliche Grundlagen 5
3 Realisierung von kw-Vermerken (künftig wegfallend) 5
4 Abrechnung Stellenplan 2017 8
4.1 Übersicht zum weiteren Umgang mit befristeten Stellen 8
4.2 Stellenabbau bei den Aufgaben Asyl und Flüchtlinge 9
4.3 Erläuterungen zu den einzelnen Bereichen: 9
5 Anmeldungen der Ämter für die Stellenplanung 2018 14
6 Stellenplanentwicklung 2014 – 2018 und Prognose 2019 18
7 Finanzielle Auswirkungen 19
8 Personalstruktur 20
8.1 Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Mitarbeiter 20
8.2 Durchschnittsalter der Beschäftigten und altersbedingte Austritte 20
Anlage 1: Begründung zu den Bedarfsanmeldungen 22
Landrätin 22
Dezernat I 30
Dezernat II 39
Dezernat III 50
Dezernat IV 55
Anlage 2 – Mehrkosten durch Stellenplanung 2018 58
Anlage 3 – Stellenentwicklung je Amt 2013 – 2018 62
Anlage 4 – Begründung von Entfristungen/Verlängerung von Befristungen 64
Anlage 5 - Bericht über personelle und organisatorische Maßnahmen in der Kreisverwaltung Teltow-Fläming 68

1 Vorbemerkung

Der Landkreis Teltow Fläming befindet sich mit dem Haushaltsjahr 2017 nicht mehr in der Haushaltssicherung. Um seine Leistungsfähigkeit dauerhaft zu gewährleisten, bedarf es dennoch enormer Anstrengungen. Deshalb ist es unumgänglich, den eingeschlagenen Konsolidierungsweg konsequent fortzusetzen, zumal die finanziellen Herausforderungen für das Haushaltsjahr 2018 am Beginn der Haushalts- und Stellenplanaufstellung noch nicht abschließend verifizierbar sind. Ende Juni sollen die Orientierungsdaten des Landes für die Kommunen vorliegen. Erst dann lässt sich einschätzen, wie sich die positiven Steuerschätzungen im Kreishaushalt niederschlagen.

Die Senkung der Kreisumlage, Kosten für Kita und Tagespflege, der künftige Wegfall von investiven Schlüsselzuweisungen sowie zusätzliche Aufwendungen im Zusammenhang mit der aktuellen Schulgesetzänderung sind nur einige Fragestellungen, die durch den Haushalt 2018 konkret beantwortet werden müssen.

Der größte Posten im Haushaltsplan sind die Personalkosten. Obwohl sie schwer wiegen, wären Entscheidungen für eine Stellenplanung „auf Sparflamme“ künftig nicht mehr heilbar. Bis Ende des Jahres 2026, also in einem Zeitraum von neun Jahren, scheidet mehr als ein Viertel des Personals aus. Allein in den Jahren 2023 bis 2026 werden das jährlich mehr als 30 Beschäftigte sein.

Die Verwaltung ist, wie im Leitbild verankert, den Bürgerinnen und Bürgern als Dienstleister verpflichtet. Um diesem Auftrag auch in Zukunft gerecht werden zu können, ist es erforderlich, langfristig Personal zu binden. Aktuelle Stellenbesetzungsverfahren zeigen, dass es gerade in den technischen Berufen oder bei befristeten Stellenbesetzungen äußerst schwierig ist, geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu finden. Der Landkreis Teltow-Fläming steht hier in Konkurrenz zu Wirtschaftsunternehmen, aber auch zu anderen Verwaltungen und Einrichtungen des öffentlichen Dienstes.

Nicht zuletzt wird die Funktionalreform im Land Brandenburg den Landkreis Teltow-Fläming vor weitere Aufgaben stellen, deren Auswirkungen gegenwärtig noch nicht abzuschätzen sind.

Aus den genannten Gründen ist die Herangehensweise bei der Aufstellung des Stellenplanes 2018 von zwei Maßgaben getragen: Fortsetzung des Konsolidierungsweges und langfristige Sicherung eines qualifizierten Personalbestandes.

Mit dem Kreistag wurde verabredet, dass mit der Information über die Herangehensweise zur Stellenplanung dem Kreistag auch der Bericht über personelle und organisatorische Maßnahmen zur Kenntnis gegeben wird. (Anlage 5)

2 Aufstellung des Stellenplanes und rechtliche Grundlagen

Der Stellenplan 2018 wird nach den folgenden rechtlichen Grundlagen aufgestellt:

- § 9 der Kommunalen Haushaltskassenverordnung (KomHKV)
- Verwaltungsvorschrift über die produktorientierte Gliederung der Haushaltspläne, die Kontierung der kommunalen Bilanzen und der Ergebnis- und Finanzhaushalte sowie über die Verwendung verbindlicher Muster zur Kommunalen Haushalts- und Kassenverordnung (VV Produkt- und Kontenrahmen), Amtsblatt für Brandenburg - Nr. 16 vom 23.04.2008.

Der Stellenplan ist Grundlage für die Personalwirtschaft und Anlage des Haushaltsplanes. Er hat für jeden nicht nur vorübergehend oder geringfügig Beschäftigten eine Stelle und für jeden Beamten eine Planstelle im Haushaltsjahr auszuweisen. Außerdem muss er die Anzahl der im Ausbildungsverhältnis befindlichen Beschäftigten angeben.

Als vorübergehend beschäftigt in diesem Sinne gelten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Dienstleistungsdauer auf insgesamt höchstens sechs Monate und bei jährlich wiederkehrender Beschäftigung auf höchstens 3 Monate begrenzt ist.

Es ist vorgesehen, dass der Stellenplan 2018 mit dem Haushaltsplan am 23. Oktober 2017 in den Kreistag eingebracht wird. Die Beschlussfassung soll am 11. Dezember 2017 erfolgen.

Für das Haushaltsjahr 2018 weist der Stellenplan 2018 nach derzeitigem Stand eine Gesamtzahl von 847,57 Vollzeiteinheiten (VZE) aus.

3 Realisierung von kw-Vermerken (künftig wegfallend)

Bei der Erarbeitung des Personalentwicklungskonzeptes 2014 bis 2024 und in Zusammenarbeit mit den Fachämtern wurden kw-Vermerke an entsprechenden Stellen angebracht und somit 53,16 VZE als künftig wegfallend festgesetzt.

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 frei geworden sind.

Es ist weiterhin notwendig, die Stellenausstattung auch künftig aufgaben- und prozesskritisch zu überprüfen. Die sich immer wieder verändernden Rahmenbedingungen machen es schwierig, die im Jahre 2014 angebrachten kw-Vermerke 1 zu 1 umzusetzen. Die vergangenen Jahre haben gezeigt, dass hier auf Veränderungen reagiert und ggf. kw-Vermerke gestrichen oder verschoben werden müssen. Im vorigen Jahr wurde dies bei der Schallschutzberatung deutlich.

Durch die fortlaufende aufgabenkritische Prüfung wird jedoch versucht, dass das Gesamtziel der 53,16 VZE bis zum Jahre 2024 erreicht wird.

Zum 31.Dezember 2017 waren insgesamt vier Stellen mit einem kw-Vermerk versehen.

Von den vier Stellen lassen sich zum 31. Dezember 2017 tatsächlich folgende zwei kw-Vermerke realisieren:

Stellenziffer	Stellenbezeichnung	Umfang
15.05	SB Allg. Kommunalaufsicht	1,00 VZE
67.1.13	SB Militärflächen, Altlasten, Konversion	1,00 VZE
Umsetzung kw-Vermerke 2017		2,00 VZE

Folgende zwei kw-Vermerke (2,00 VZE) werden nicht vollzogen und im Stellenplan 2018 weiterhin geplant:

Stellenziffer	Stellenbezeichnung	Umfang
10.1.23	SB Statistik/Zentralaufgaben	1,00 VZE
32.3	SGL Brand- und Katastrophenschutz	1,00 VZE

Aus folgenden Gründen werden die kw-Vermerke nicht vollzogen.

SB Statistik/Zentralaufgaben (Stellenziffer: 10.1.23)

Die Stelle 10.1.23 „SB Statistik/Zentralaufgaben“ ist dem Hauptamt im SG Zentrale Dienste zugeordnet. In die Zuständigkeit des SG Zentrale Dienste fällt für die gesamte Verwaltung einschließlich der Nebenstellen die Beschaffung von Inventar und Arbeitsmitteln.

Darüber hinaus ist das SG Zentrale Dienste für die technische Bewirtschaftung der Liegenschaften des Landkreises, aber auch für die Dienstleistungsverträge verantwortlich, welche alle vier Jahre neu ausgeschrieben werden (VOL/A i. v. m. § 30 KomHKV). Der Aufwand hat sich deutlich erhöht. Des Weiteren ist das SG Zentrale Dienste für die organisatorische Vorbereitung von Wahlen und Abstimmungen zuständig. Dies bindet ab August 2018 eine ganze Stelle, die dem Sachgebiet für die Erledigung der Beschaffungs- und Bewirtschaftungsaufgaben fehlt. Der Sachgebietsleiter des SG Zentrale Dienste ist zugleich stellvertretender Kreiswahlleiter. Dieser Sachverhalt war bei der Anbringung des kw-Vermerkes im Jahr 2014 noch nicht bekannt und konnte nicht berücksichtigt werden. Einzelne Aufgaben müssen in Wahlzeiten von den Sachbearbeitern des SG Zentrale Dienste zusätzlich übernommen werden. Aufgrund der regelmäßig zu überprüfenden Dienstleistungsverträge und der durch das Sachgebiet abzusichernden Wahlen/Abstimmungen kann das Aufgabenvolumen nicht abgedeckt werden. Daher wurde der kw-Vermerk an der Stelle 10.1.23 gestrichen. Künftig soll der Aufgabenschwerpunkt der Stelle nicht mehr auf der Statistik liegen, sondern auf den Zentralaufgaben, d. h. Aufgaben der Bewirtschaftung und Beschaffung.

SGL Brand- und Katastrophenschutz (Stellenziffer 32.3)

Als der kw-Vermerk gesetzt wurde, gab es die Überlegung, die Funktion des Kreisbrandmeisters ehrenamtlich zu besetzen. Zudem sollten die Führungsaufgaben im

Bereich des Brand- und Katastrophenschutzes unter geänderter Zuordnung gebündelt werden.

Seit 2014 sind die Aufgaben jedoch sowohl in qualitativer als auch quantitativer Hinsicht gestiegen. So nehmen neben der Führung der Sonderaufsicht über die amtsfreien Gemeinden und die Ämter und der Wahrnehmung der eigenen Aufgaben des Landkreises im überörtlichen Brandschutz und der überörtlichen Hilfeleistung sowie im Katastrophenschutz auch die gestiegene Anzahl regelmäßig durchzuführender Brandschauen einen wesentlich größeren Zeitbedarf in Anspruch.

Hinzu kommt die besondere Gefährdungslage, die im Landkreis aufgrund der vielen militärischen Altlasten und der damit verbundenen Waldbrandgefahr herrscht. Aber auch der Katastrophenschutz im Zusammenhang mit dem in unmittelbarer Nähe zum Landkreis im Bau befindlichen Großflughafen BBI bindet zusätzliche Kapazitäten.

Auch stehen Fragen des Zivilschutzes aktuell in einem besonderen politischen und öffentlichen Fokus. Hier zeichnet sich ein deutlicher Aufgabenzuwachs bereits jetzt ab.

Entsprechend dem 2016 erarbeiteten „Handbuch Führung“ soll in der Kreisverwaltung eine ganzheitliche Führung praktiziert werden. Hierfür sind die Unterstellungsverhältnisse einer kritischen Betrachtung zu unterziehen.

Dem Sachgebiet Brand- und Katastrophenschutz mit seiner nachgeordneten Einrichtung „Feuerwehrtechnisches Zentrum“ sind insgesamt 15 Beschäftigte zugeordnet. Hinsichtlich der Leitungsspanne gibt es keine feste Größe. Hier sind die individuellen Bedingungen zu betrachten. Hierzu zählen

- die Art und Schwierigkeit der Aufgaben des Verantwortungsbereiches,
- die Standorte der Aufgabenerfüllung,
- die Berichtspflichten,
- die Öffentlichkeitsrelevanz,
- der zeitliche Aufwand gegenüber dem unterstellten Personal als unmittelbarer Vorgesetzter präsent zu sein,
- der operative und strategische Steuerungsaufwand.

Außerdem hat der Sachgebietsleiter umfangreiche Aufgaben in der seit über 3 Jahren praktizierten Rufbereitschaft in unserem Haus zu erfüllen. Sie dient der aktuellen Gefahrenabwehr, insbesondere bei Großschadens-/Katastrophenlagen.

Aufgrund der oben beschriebenen geänderten Situation soll durch den Sachgebietsleiter zusätzlich hauptamtlich das Amt des Kreisbrandmeisters wahrgenommen werden.

Andere Landkreise sind bereits dem Beispiel Teltow-Flämings gefolgt bzw. beabsichtigen dies. Auch prüft das Ministerium des Innern und für Kommunales Brandenburg (MIK) aktuell im Rahmen notwendiger Rechtsänderungen, inwiefern die Funktion des Kreisbrandmeisters generell nur noch durch hauptamtliches Personal wahrgenommen werden soll.

Für eine Herabsetzung der Stellenanteile oder gar eine Streichung der Stelle gibt es aus heutiger Sicht keinen Spielraum. Vielmehr hätte dies zur Folge, dass Maßnahmen zum Schutz der Bevölkerung ungesteuert blieben und so eine zusätzliche Gefahr entstehen würde.

4 Abrechnung Stellenplan 2017

4.1 Übersicht zum weiteren Umgang mit befristeten Stellen

Stelle	Stellenbezeichnung	Stelle entfällt	Entfristung/ Verlängerung	Vermerk Stellenplan
	Ende der Befristungen 2017			
50.3.03	SB Leistungen f. Asylbewerber		1,00	Entfristung
50.3.04	SB Leistungen f. Asylbewerber	1,00		
32.2.12	SB Beratung u. Org. Aufenthaltsbeendigungen		1,00	Entfristung
32.2.11	SB Beratung u. Org. Aufenthaltsbeendigungen		1,00	Entfristung
50.3.09	Sozialarbeiter/-in im Übergangswohnheim		0,25	Entfristung/kw
50.3.13	Sozialarbeiter/-in im Übergangswohnheim	0,75		
50.3.15	Sozialarbeiter/-in im Übergangswohnheim	0,75		
50.3.17	Sozialarbeiter/-in im Übergangswohnheim	0,75		bisher 2018
80.3.01	SB Arbeitsförderprogramme		1,00	Verlängerung bis 31.12.2021
	Ende der Befristungen 2018			
50.3.18	Sozialarbeiter/in im Übergangswohnheim		0,75	Entfristung/kw*
50.3.16	Sozialarbeiter/in im Übergangswohnheim		0,75	Entfristung/kw*
50.3.06	SB Leistungen f. Asylbewerber		1,00	Entfristung
32.2.10	SB Aufenthaltsbeendigungen		1,00	Entfristung
51.1.17	SB Jugendberufsagentur		0,75	Verlängerung
50.3	SGL Leistungen f. Asylbewerber		1,00	Entfristung
	Ende der Befristungen 2019			
20.1.23	SB Vollstreckung/Innendienst	1,00		-
36.1.05	SB Kfz-Zulassung		1,00	Entfristung
JC-28	Sachbearbeiter	1,00		-
JC-27	Sachbearbeiter	1,00		-
JC-29	Fachassistent Büro d. Geschäftsführung	1,00		-
JC-15	Fachassistent	0,50		-

Stelle	Stellenbezeichnung	Stelle entfällt	Entfristung/ Verlängerung	Vermerk Stellenplan
50.3.05	SB Leistungen f. Asylbewerber		1,00	bisher 2018
63.1.30	SB Baugenehmigungsverfahren		1,00	Entfristung
63.1.31	SB Baugenehmigungsverfahren		1,00	Entfristung
63.1.32	SB Baugenehmigungsverfahren	1,00		Prüfung für 2019

* kw – bei Schließung des Übergangswohnheimes oder bei Übergabe an freie Träger

4.2 Stellenabbau bei den Aufgaben Asyl und Flüchtlinge

Seit 2014 ist die Zahl der Asylbewerber und Flüchtlinge erheblich gestiegen und erreichte 2015 ihre vorläufige Spitze. Die Zahl der Zuweisungen erreichte auch im Landkreis Teltow-Fläming Größenordnungen, die es zuvor nie gab. Im Jahr 2016 wurden daher allein 20,50 VZE (davon 11,25 VZE befristet) für diese Aufgabenerfüllung eingerichtet.

Zur Bewältigung der mit den Bereichen Asyl und Flüchtlinge verbunden Aufgaben wurden im Zeitraum 2014 bis 2016 insgesamt 28,50 VZE geschaffen, davon 15,00 VZE befristet. Diese können sukzessive wieder abgebaut werden.

Die 28,50 VZE sind auf folgende Bereiche/Ämter verteilt:

Bereich Landrätin	1,00 VZE
Ordnungsamt	3,00 VZE
Jugendamt	8,75 VZE
Sozialamt	15,75 VZE
Insgesamt	**28,50 VZE**

4.3 Erläuterungen zu den einzelnen Bereichen:

Bereich der Landrätin

Die Sicherstellung und Koordination der schnellen und bedarfsgerechten Unterbringung, Betreuung und Begleitung von Flüchtlingen und Asylsuchenden erforderte die zunächst befristete Einrichtung und Besetzung der Stelle des „Flüchtlingskoordinators“ ab 1. Oktober 2015. Er sollte Aufgaben und Anliegen der Betroffenen sowie der Fachämter und Dritter (freier Träger, Kommunen, Bürger) bündeln und koordinieren. Ein ständiges Aufgabencontrolling war erforderlich, welches aus einer Hand wahrgenommen werden sollte.

Mit Verstetigung dieser Aufgaben beschloss der Kreistag am 15. Februar 2016 die Stelle und das Arbeitsverhältnis des Flüchtlingskoordinators zu entfristen.

Zwar ist aktuell ein deutlicher Rückgang an Zuweisungen zu verzeichnen, dennoch haben mit der Anerkennung von Flüchtlingen als Asylsuchende Fragen zur Wohnungs- und Arbeitssuche, vor allem aber der Integration im sozialen Umfeld zugenommen.

Im Auftrag des Kreistages wurde ein Integrationskonzept erarbeitet, welches am 13. September 2016 vom Kreistag beschlossen worden ist. Der Flüchtlingskoordinator nimmt in diesem Rahmen Aufgaben wie Koordination und Aufgabencontrolling wahr und ist eine Schnittstelle zwischen Verwaltung, Politik und Bürgern.

Aus diesem Grunde ist die Stelle des Flüchtlingskoordinators auch dem „Büro für Chancengleichheit und Integration“ ab dem 1. Januar 2017 zugeordnet worden.

Ordnungsamt

Asylverfahren

Dem Sachgebiet Ausländer- und Personenstandswesen wurden aufgrund der explosionsartig gestiegenen Flüchtlingszahlen in den Jahren 2015 und 2016 drei zusätzliche Stellen zugeordnet. Mangels verlässlicher Daten erfolgte eine Befristung dieser Stellen auf jeweils zwei Jahre. Darüber hinaus wurden einzelne Mitarbeiter zur Verstärkung des Teams im Rahmen von Personalentwicklungsmaßnahmen im Sachgebiet eingesetzt. Die Anzahl der Flüchtlinge wird sich auf einem hohen Niveau einpegeln. Dennoch verschiebt sich der Schwerpunkt des Sachgebietes wieder hin zu ausländerrechtlichen Aufgaben. Aufgrund des Anstiegs der Anzahl der Ausländer um rund 115 Prozent ist es letztlich auch erforderlich, Stellen einzurichten (siehe hierzu Anlage 1 lfd. Nr. 25). Im Sinne der Kontinuität der Aufgabenerfüllung und dem Anspruch, den nicht zu beeinflussenden Fallzahlen gerecht zu werden, wird bereits jetzt auf die Flexibilität der befristet eingestellten Beschäftigten gesetzt und die Aufgabeninhalte angepasst. Ein Wegfall dieser Stellen, die in einem inhaltlich leicht modifizierten Leistungsanspruch unabdingbar sind, würde den Wegfall der Fachkompetenz bedeuten und hätte nur Nachteile.

Die drei Befristungen sollen daher nicht vollzogen werden.

Jugendamt

Betreuung unbegleiteter minderjähriger Flüchtlinge

Im Jugendamt ist die Anzahl der zu betreuenden unbegleiteten minderjährigen Flüchtlinge unverändert und liegt zwischen 90 und 100 im laufenden Jahr. Der Stellenbedarf wurde mit einer Prognose von 100 Fällen errechnet und ist weiterhin notwendig. Im Bereich Amtsvormundschaften wurde aufgrund der Fallzahlenentwicklung im Aufgabenbereich derzeit eine Stelle nicht besetzt.

Aufgabenbereich	Fallzahl	Fallzahl-Fachkraft-Relation	Stellenplan (VZE)	Bedarfsberechnung (VZE)
Sozialpädagogischer Dienst	94	1:30	3,50	3,15
Amtsvormundschaften	94	1:30	3,50	3,15
wirtschaftliche Jugendhilfe	94	1 : 100	1,00	0,94
Jugendberufsagentur			0,75	0,75
			8,75	7,99

Durch die Zuweisungen sollen nach Aussagen des Ministeriums für Bildung, Jugend und Sport (MBJS) den Jugendämtern keine zusätzlichen Kosten entstehen. Gemäß § 89d Abs. 3 Sozialgesetzbuch Achtes Buch (SGB VIII) besteht ein Erstattungsanspruch für die Unterbringungskosten. Das MBJS unterstützt bei der Finanzierung der Personal- und Verwaltungskosten für die Aufgabenbereiche Sozialpädagogischer Dienst, wirtschaftliche Jugendhilfe und für Koordinationsaufgaben bis zum Inkrafttreten einer konnexitätsrelevanten Neuregelung des SGB VIII.

Sozialamt

Leistungszuwendungen

Die Unterbringung und soziale Betreuung sowie die Bearbeitung von Leistungszuwendungen für Asylbewerber, Flüchtlinge und Spätaussiedler gehören zu den Pflichtaufgaben zur Erfüllung nach Weisung der Landkreise und fallen in die Zuständigkeit des Sozialamtes.

Im Kreissozialamt wurde aufgrund des Stellenaufwuchses und mit Einstellung des erforderlichen Personals ein drittes Sachgebiet „Leistungen für Asylbewerber“ geschaffen, dem insgesamt 20 Beschäftige (1 Sachgebietsleiter inklusive, insgesamt 18,0 VZE) zugeordnet waren. Die Einrichtung der Stellen erfolgte überwiegend befristet.

Im Leistungsbereich sind 3,0 Stellen unbefristet und 5,0 befristet geplant. Bereits mit Stellenplanung 2017 ist die Stelle 50.3.8, MA Leistungen für Asylbewerber nach Freisetzung durch den Beschäftigten entfallen. Eine weitere Stelle, konkret die 50.3.4, SB Leistungen für Asylbewerber, wird entsprechend der Befristung zum 6.12.2017 abgebaut und entfällt damit in der Stellenplanung 2018.

Der Wegfall beider Stellen begründet sich mit dem Rückgang der Zuweisungen bzw. der durchschnittlichen Leistungsbezieher. Mit Einführung der elektronischen Krankenkarte (Chipkarte) seit Oktober 2016 ist der Verwaltungsaufwand, der mit der Gewährung von Krankenhilfen verbunden war, geringer.

Gemäß Rundschreiben des MASGF vom 16.1.2017 zur vorläufigen Aufnahme von Asylbewerbern ist davon auszugehen, dass 6,6 % (Zuweisungsprognose von 10.000 Personen für Brandenburg nach Abzug der Rückführungen) und somit 660 Personen unserem Landkreis zugewiesen werden könnten. Damit ist die Zuweisungsquote geringfügig gestiegen.

Die damit zu erwartende Fallzahl liegt für 2017 bei 1.350 (Durchschnittswert an Leistungsbeziehern). In Umsetzung des durch das Landesamt empfohlenen und bisher angewandten Fallschlüssels von einem Sachbearbeiter zu durchschnittlich 200 Fällen im Leistungsbezug wären für 2017/2018 6,75 Stellen begründet. Diese Stellenausstattung empfahl auch PWC in seinem Gutachten von 2012.

Zu den Aufgaben der Sachbearbeiter gehören die Bearbeitung der Leistungsansprüche auf Sozialhilfe, einmalige Hilfen und Krankenhilfe (fortlaufende Aktenbearbeitung) sowie Kostenerstattungsverfahren gegenüber dem Landesamt für Soziales und Versorgung inklusive der damit verbundenen Monatsstatistiken. Außerdem zählen die Umsetzung der

Gebührensatzung für Übergangswohnheime (z. B. Berechnung von Nutzungsentgelten) und die Erstellung von Gebührenbescheiden dazu.

Dem Antrag des Sozialamtes auf Entfristung der drei genannten Sachbearbeiterstellen entsprechend, würden damit für die Leistungsbereich insgesamt 6,0 VZE in der Stellenplanung berücksichtigt verbleiben.

Das Amt für zentrale Steuerung, Organisation und Personal empfiehlt die Entfristung der Stellen 50.3.3 und 50.3.6. Die Stelle 50.3.5 soll für zwei weitere Jahre (2019) befristet bleiben. Die weiterführende Planung über 2018 hinaus wird von den Aufnahmeprognosen bzw. von den tatsächlich erfolgten Zuweisungen und Aufnahmen abhängen.

Durch Schließung von Übergangswohnheimen bzw. infolge von Trägerwechsel wurden bisher drei Teilzeitstellen (50.3.10, 50.3.13 und 50.3.14 = 2,25 VZE) bei den Sozialarbeiterstellen abgebaut (entfielen in der Stellenplanung entsprechend der Befristung).

Mit Planung 2018 entfallen zwei weitere Teilzeitstellen (50.3.15 und 50.3.17 =1,5 VZE) entsprechend ihrer Befristungen. Die Stellen sind derzeit unbesetzt. (Kündigungen oder Umsetzung der Sozialarbeiter in andere Fachbereiche).

Für die Sicherstellung der Betreuung einschließlich Heimleitungen der sich in Trägerschaft des Landkreises befindenden Übergangswohnheime in Rangsdorf und Ludwigsfelde wurde beantragt, die Stellen 50.3.16 und 50.3.18, Sozialarbeiter mit je 0,75 VZE sowie für die Stelle 50.3.9, Heimleitung mit 0,25 VZE zu entfristen. (Die Stelle 50.3.9, Sozialarbeiter ist mit 0,75 VZE unbefristet.)

Für die Betreuung und Sozialarbeit war bis 2016 eine Fachkräfte-Fall-Relation von 1:120, ab 2017 von 1:80 durch das LASV vorgegeben. Dieser Betreuungsschlüssel ist dringend umzusetzen.

Die Übergangswohnheime in Trägerschaft des Landkreises haben eine Kapazität von insgesamt 233 Plätzen, die derzeit nur anteilig in Anspruch genommen sind. Aufgrund der Zuweisungsquote für 2017 wäre somit ein Stellen- bzw. Betreuungsschlüssel von insgesamt 2,91 VZE erforderlich. Dieser berücksichtigt nicht den Einsatz der Sozialarbeiter im Schichtsystem und die Heimleitungen.

Mit Entfristung der zwei Sozialarbeiterstellen stünden für diesen Aufgabenbereich „rechnerisch“ insgesamt 4,0 VZE (inklusive Heimleitung in Ludwigsfelde) und zuzüglich 0,25 VZE für die Heimleitung in Rangsdorf zur Verfügung.

Die Stellen sollten vorgehalten werden, um einen evtl. Mehrbedarf absichern zu können. Mit Schließung der Übergangswohnheime bzw. bei Übergang an freie Träger erfolgt die Kürzung des Stellenbudgets. Daher wird an allen Stellen „Sozialarbeiter ÜWH“ ein „kw-Vermerk“ im Stellenplan ausgewiesen.

Dem Sachgebiet 50.3., Leistungen für Asylbewerber sind neben der Stelle des Sachgebietsleiters aktuell insgesamt 12 Beschäftigte zugeordnet (Stellen in der Sachbearbeitung: 6,0 VZE; Stelle in der Sozialarbeit: 4,25 VZE, 1,0 Hausmeister ÜWH).

Daher bleibt auch die Stelle 50.3. Sachgebietsleiter erforderlich und ist zu entfristen. Der Sachgebietsleiter steht in einem unbefristeten Beamtenverhältnis.

Die Erstattung von Personal- und Sachkosten erfolgt im Rahmen der Kostenerstattungspauschalen nach der Erstattungsverordnung zum LAufnG auf Antragstellung des Sozialamtes.

Soziale Betreuung Übergangswohnheime

Durch Schließung von Übergangswohnheimen bzw. infolge von Trägerwechsel wurden bisher drei Teilzeitstellen (= 2,25 VZE) bei den Sozialarbeiterstellen abgebaut. Mit Planung 2018 entfallen zwei weitere Teilzeitstellen (= 1,5 VZE) entsprechend ihrer Befristungen.

Die Übergangswohnheime in Trägerschaft des Landkreises haben, wie oben bereits geschildert, eine Kapazität von insgesamt 233 Plätzen. Diese werden derzeit nur anteilig in Anspruch genommen. Aufgrund der Zuweisungsquote für 2017 ist die Betreuung entsprechend vorzuhalten. Der Bedarf des Einsatzes wird sich an der Entwicklung der Zuweisungen und dem Verbleiben von Menschen in den Heimen zeigen.

Die Stellen müssen daher weiterhin vorgehalten werden, um einen evtl. Mehrbedarf absichern zu können. Mit Schließung der Übergangswohnheime bzw. bei Übergang an freie Träger erfolgt die Kürzung des Stellenbudgets. Daher wird an allen Stellen „Sozialarbeiter ÜWH“ ein „kw-Vermerk“ im Stellenplan ausgewiesen. Dieser greift bei Schließung der Heime bzw. Übergabe an freie Träger.

5 Anmeldungen der Ämter für die Stellenplanung 2018

Im Rahmen der Stellenplanplanung 2018 sowie aufgrund durchgeführter Stellenbemessungsverfahren bzw. Organisationsuntersuchungen wurden durch die Ämter zusätzliche Stellenmehrbedarfe von 51,60 VZE angemeldet. Durch das Amt für zentrale Steuerung, Organisation und Personal erfolgte in Zusammenarbeit mit den jeweiligen Ämtern eine Prüfung der Bedarfsanmeldungen.

Nach Prüfung verblieb ein unabweislicher Mehrbedarf von 3,10 VZE.

Die Prüfung der angemeldeten Stellenmehrbedarfe erfolgte unter den vier folgenden Maßgaben:

1. Zuwachs an bundes- und landesrechtlichen Aufgaben,
2. Fallzahlensteigerung,
3. Generierung von Mehrerträgen, wenn Standards erhöht werden,
4. Begonnene Organisationsuntersuchung/ Prozessoptimierung abgeschlossen.

Die folgende Tabelle zeigt die einzelnen Bedarfsanmeldungen der Fachämter sowie das Ergebnis für die Stellenplanung 2018. Die Übersicht beinhaltet alle Bedarfsanmeldungen, für die im Stellenplan 2017 noch keine Stelle vorgesehen war. Daher werden Bedarfsanmeldungen zur Streichung von kw-Vermerken bzw. Streichung/Verlängerungen von Befristungen nicht aufgeführt.

Die ausführlichen Begründungen der Stelleneinrichtungen sind in der **Anlage 1** dargestellt.

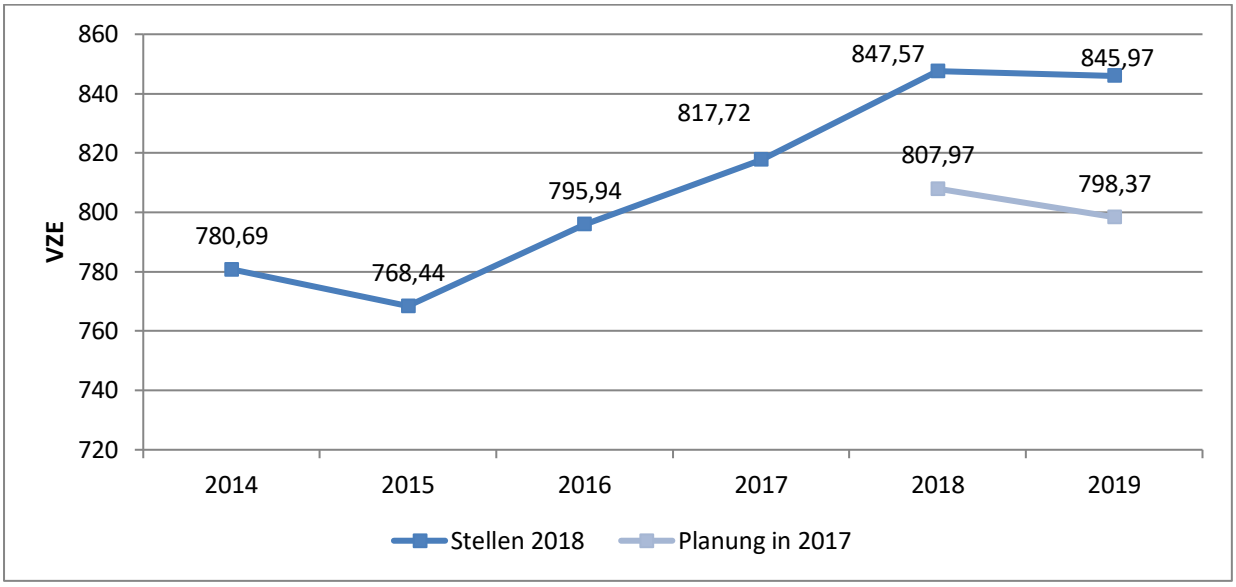
Übersicht zu den Bedarfsanmeldungen und dem Ergebnis der Stellenplanung 2018

	Stellenbezeichnung	EG	Bedarfs-anmeldung	Berücksichtigung in 2018	unbefristet	befristet	Bemerkungen	Personalkosten
	Bereich der Landrätin							
01	Sekretariat Landrätin	7	0,50	0,50	0,50		Rückführung Stellenanteilen	26.000 €
02	Sekretariat A 11	7	1,00	1,00	1,00			41.930 €
03	Gesundheitsbeauftragter	13	1,00	0,75		0,75	befristet bis 31.12.2019	47.600 €
04	SB Organisation	11	1,00	1,00	1,00		Stellenbemessung	55.500 €
05	SB Personalmanagement	9b	1,00	1,00	1,00			47.380 €
	Hauptamt							
06	Elektrofachkraft	---	1,00				Prüfung 2017	
07	Hausmeister/Bücherbus	6	1,00	1,00	1,00		dafür Kw- an Stelle 40OSZ.06	41.140 €
08	SB Beschaffung/Vergabe	-	1,00				Prüfung 2017	
09	SB Bewirtschaftung/Wahlen	9 b	1,00	1,00	1,00		Befristet bis 31.12.2019	47.380 €
	Kämmerei							
10	SGL Operation	11	1,00	1,00	1,00		Neue Struktur	55.500 €
	Rechtsamt							
11	SB Vertreterbestellung	9c	3,50	1,00		1,00	Ergebnis Stellenbemessung	50.930 €
	SB Vertreterbestellung	9 b		1,00		1,00		47.380 €
12	SGL Grundstücksverkehr	9 b	1,00					

	Stellenbezeichnung	EG	Bedarfs-anmeldung	Berücksichtigung in 2018	unbefristet	befristet	Bemerkungen	Personalkosten
	Amt für Bildung und Kultur							
13	HPM Integrationskurse/ berufliche Sprachintegration	12	1,00	1,00	1,00		im Stellenplan 2017 im Teil 2	65.020 €
14	SB Verwaltung Integrationskurse /berufliche Sprachintegration	5	1,00	1,00	1,00		im Stellenplan 2017 im Teil 2	41.050 €
	Sozialamt							
15	SB Eingliederungshilfe	S 11b	5,00	5,00		5,00		252.850 €
16	SB Eingliederungshilfe	9b	4,00	4,00		4,00		189.520 €
17	SB Widersprüche	9 c	1,00					
	Jugendamt							
18	SB Tagespflege-Praxisberatung	S 11 b	1,00	1,00		1,00	Fallzahl-Fachkraft-Relation	50.570 €
19	SB finanzielle Jugendförderung	9 a	1,00	1,00		1,00	Stellenbemessung	46.900 €
20	SB Kita-Prüfung + Finanzierung	9 b	1,00	1,00		1,00	Standarderhöhung	47.380 €
21	Jugendgerichtshilfe	S12	1,00	1,00		1,00	Prüfung	66.365 €
22	SB Eingliederungshilfe § 35 a		1,00	0,70		0,70	Bemessung	35.400 €
23	SB Haushalt		1,00					
	Gesundheitsamt							
24	Sozialarbeiter KJGD	S 12	0,50	0,50		0,50		25.650 €
	Ordnungsamt							
25	Ausländerbehörde und Personenstandwesen	9c	3,25	1,00	1,00			50.930 €

	Stellenbezeichnung	EG	Bedarfs-anmeldung	Berücksichtigung in 2018	unbefristet	befristet	Bemerkungen	Personalkosten
	Veterinär und Lebensmittelüberwachungsamt							
26	Lebensmittelkontrolleur zur Ausbildung	9a	1,00	1,00		1,00		46.900 €
	Untere Bauaufsichts- und Denkmalschutzbehörde							
27	SB Baugenehmigungsverfahren	-	2,00				Begründung siehe Anlage 4	
28	Baukontrolleur	-	1,00				Begründung siehe Anlage 4	
29	SB Verwaltungsverfahren	9 c	1,00	0,60	0,60			30.560 €
30	SB Widerspruchsverfahren	-	1,00					
31	SB Bußgeldverfahren	9 b	1,00	1,00	1,00			47.380 €
32	SB Denkmalrecht		2,00	1,00	1,00			50.930 €
	Straßenverkehrsamt							
33	SB Kfz-Zulassung	7	2,85	2,55	2,55			106.920 €
34	SB Verkehrssicherheit/-lenkung	9 c	2,00	1,50	1,50			76.400 €
	Amt für Wirtschaftsförderung und Kreisentwicklung							
35	MA Ausschuss und Haushalt	-	1,00					
36	SB Breitband und Mobilität	9 b	1,00	1,00		1,00	befristet für 4 Jahre	47.380 €
	Ergebnis:		51,60	35,10				1.738.830 €

6 Stellenplanentwicklung 2014 – 2018 und Prognose 2019



Im Vorjahresvergleich kommt es zu einer Stellenplanerhöhung von insgesamt 29,85 VZE, die sich wie folgt zusammensetzen:

- 35,10 VZE Stellenmehrungen
- dem Vollzug von 2,00 kw-Stelle,
- Wegfall von 3,25 befristet eingerichtete VZE-Stellen.

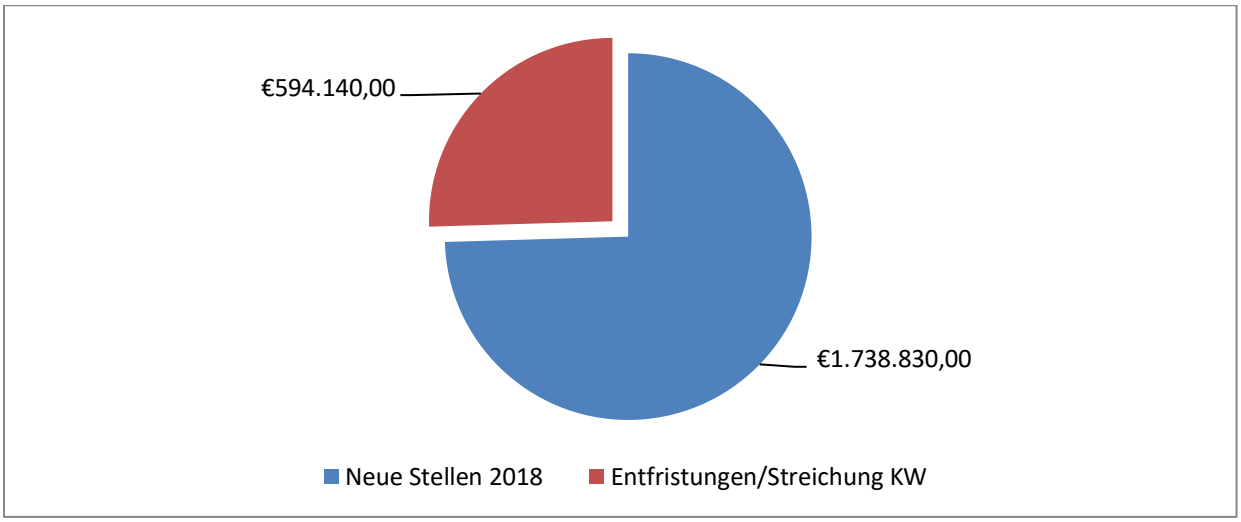
7 Finanzielle Auswirkungen

Gegenüber dem Stellenplan 2017 weist der Stellenplan 2018 erneut einen Anstieg von 29,85 VZE auf. Mit 9,00 VZE stellt der Bereich der Eingliederungshilfe im Sozialamt den größten Zuwachs dar. Ursächlich für den Aufgabenzuwachs sind die neuen bzw. veränderten Aufgaben aufgrund des Gesetzes zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen.

Die genauen Planzahlen der gesamten Personalkosten für das Haushaltsjahr 2018 lassen sich gegenwärtig noch nicht beziffern, hierzu laufen aktuell noch die Planungsrunden.

Gegenwärtig lassen sich jedoch die zusätzlichen Kosten benennen, die durch die Einrichtung neuer Stellen und durch die Entfristung/Verlängerung von Stellen bzw. der Streichung von kw-Vermerken entstehen.

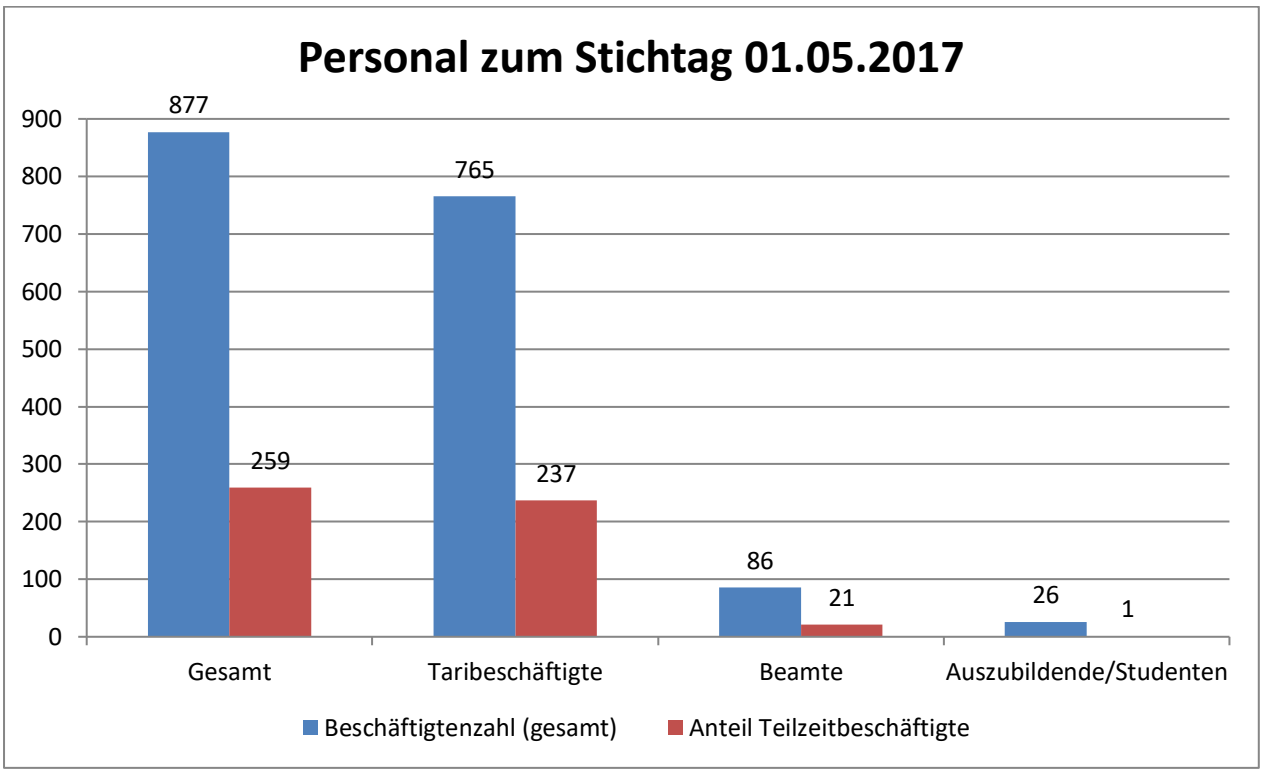
Insgesamt betragen die zusätzlichen Personalkosten aufgrund der aktuellen Stellenplanung 2.332.970 Euro. Differenziert nach Einrichtung neuer Stellen und Entfristung/Verlängerung von Stellen bzw. der Streichung von kw-Vermerken ergibt sich folgendes Bild:



Die **Anlage 2** zeigt die zusätzlichen Personalkosten je Stelle auf.

8 Personalstruktur

Die Personalstruktur des Landkreises Teltow-Fläming stellt sich zum Stichtag 1. Mai 2017 wie folgt dar:



Bei den Beschäftigtenzahlen sind hierbei auch Personen berücksichtigt, die keine Entgelt- oder Bezügezahlungen erhalten. Dazu zählen Mutterschutz, Elternzeit und langfristige Erkrankungen ohne Entgeltfortzahlung.

Gemäß § 2 Abs. 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz ist ein Arbeitnehmer teilzeitbeschäftigt, dessen regelmäßige Arbeitszeit kürzer ist als die eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers. Die regelmäßige Arbeitszeit für Vollzeitkräfte beträgt 40 Wochenstunden.

Der Anteil von Teilzeitbeschäftigten beträgt insgesamt 29,53 Prozent.

8.1 Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Mitarbeiter

Als schwerbehindert gelten Beschäftigte bei einem Grad der Behinderung von mindestens 50 Prozent, der vom zuständigen Versorgungsamt festgestellt wird. Bei einem Behinderungsgrad von 30 Prozent kann unter bestimmten Voraussetzungen durch die Agentur für Arbeit eine Gleichstellung mit schwerbehinderten Menschen erfolgen.

Gemäß § 71 Abs. 1 Sozialgesetzbuch IX haben Arbeitgeber auf wenigstens 5 Prozent ihrer Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen (Pflichtquote).

Der Anteil der Beschäftigten mit einer Schwerbehinderung und ihnen Gleichgestellten beträgt in der Kreisverwaltung 7,60 Prozent.

8.2 Durchschnittsalter der Beschäftigten und altersbedingte Austritte

Das Durchschnittsalter der Beschäftigten liegt bei 47,3 Jahren. Aufgrund der Altersstruktur und des damit verbundenen verstärkten Ausscheidens von Fachkräften müssen alle Anstrengungen darauf

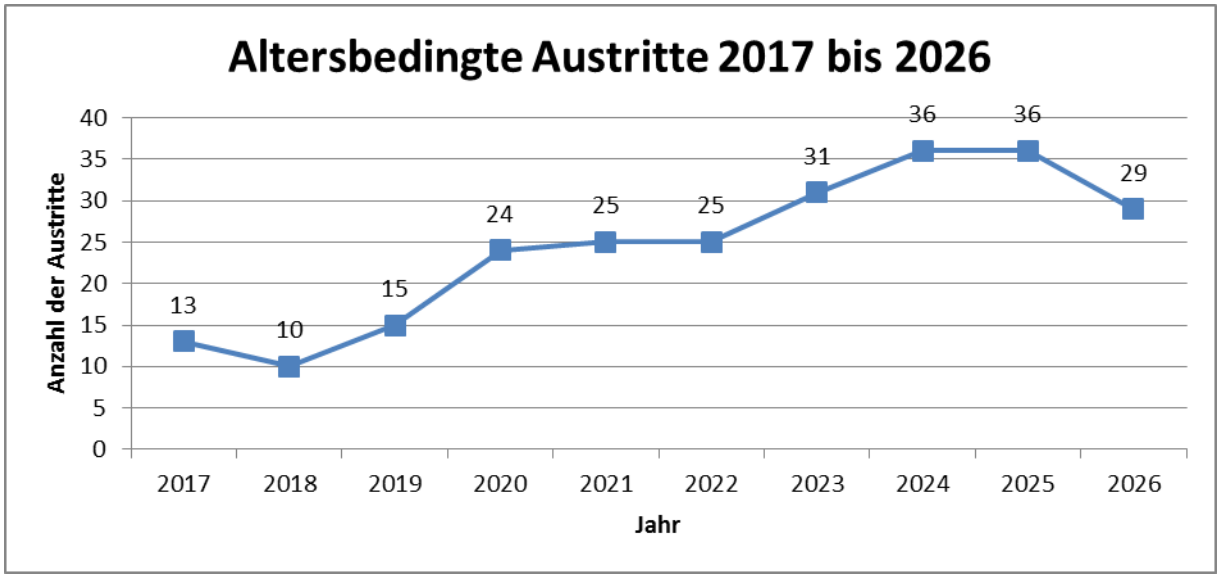
gerichtet sein, dass für die Aufgabenerledigung das notwendige Personal rechtzeitig, ausreichend und mit der benötigten Qualifikation zu Verfügung steht. Der Fachkräftemangel wird sich durch den demographischen Wandel weiter erhöhen. Darüber hinaus geht mit dem Ausscheiden von Mitarbeitern Wissen verloren, was es gilt, an andere Beschäftigte weiterzugeben.

Insofern kann der Stellenzuwachs gleichzeitig dafür genutzt werden, bereits jetzt langfristig qualifiziertes Personal zu binden und Wissen zu vermitteln.

Ein weiterer Baustein in der Sicherung von qualifiziertem Personal ist die eigene Ausbildung.

Im Folgenden wird eine Prognose bezüglich der altersbedingten Fluktuation des Personalbestandes bis zum Jahr 2026 gegeben. Dargestellt werden die vorhersehbaren Austritte, der Eintritt in die reguläre Rente bzw. den regulären Ruhestand oder ein früherer Eintritt, sofern dies bereits im Amt für zentrale Steuerung, Organisation und Personal beantragt wurde.

Nach aktueller Prognose scheiden bis zum Ende des Jahres 2026 altersbedingt insgesamt 244 Beschäftigte aus dem Dienst aus.



.

Anlage 1: Begründung zu den Bedarfsanmeldungen

Landrätin

Büro der Landrätin

lfd. Nr. 01 (Sekretariat Landrätin)

Das Sekretariat des Landratsbereichs war seit Gründung des Landkreises kontinuierlich mit mindestens zwei Vollzeitstellen ausgestattet, denen administrative und büroorganisatorische Aufgaben zugeordnet waren. Die Entscheidung zur Nachbesetzung einer Stelle 2013 erfolgte aus Gründen äußerster Sparsamkeit (Haushaltssicherung) und angesichts des damaligen Aufgabenzuschnittes nur mit 20 Stunden, sodass ein Stellenanteil von 0,5 VZE für die Sekretariatsarbeit (insgesamt 1,5 VZE) im Landratsbereich verblieb.

Diese Entscheidung ist aus heutiger Sicht nicht mehr haltbar. Veränderungen in der Verwaltungsstruktur, neu hinzugekommene oder in ihrem Umfang veränderte Aufgaben sowie ein gesteigerter Zeit- und Erwartungsdruck, unter dem das Landratssekretariat als zentrale Schlüsselstelle für die gesamte Kreisverwaltung tätig ist, haben zu erheblichem Mehraufwand geführt.

Neu hinzugekommene bzw. im Umfang veränderte Aufgaben:

1. Wahrnehmung **umfangreicher Sekretariatsaufgaben (administrative Aufgaben)** für Bereiche, die im Zuge von Strukturveränderungen dem Büro der Landrätin nach 2013 zugeordnet wurden:

- das SG Personal – jetzt Amt für zentrale Steuerung, Organisation und Personal
- das Rechtsamt (temporär)
- das Büro für Chancengleichheit und Integration
- die Beauftragten für Datenschutz und Antikorruption
- die Kommunalaufsicht

2. Erheblicher Anstieg der Zahl von Beratungen, die umfangreicher Vor- und Nachbereitung bedürfen, u. a.

- Dienstberatungen der Landrätin mit Bürgermeisterinnen und Bürgermeistern sowie
- Amtsleiterinnen und Amtsleitern
- Feierstunde für Einbürgerungen
- Trägerversammlung des Jobcenters
- Abstimmung mit den Fraktionsvorsitzenden
- Dienstjubiläen
- Gesellschafterversammlungen und Beratungen kreislicher Gesellschaften.

1. Erheblich gestiegener Aufwand für den Sitzungsdienst in Kreistagsangelegenheiten

- technisch-organisatorische Vor- und Nachbereitung von Vorlagen aus dem Landratsbereich sowie von Ausschuss-Sitzungen
- Sicherstellung der Vertretung des Kreistagsbüros
- aktuelle Informationen außerhalb der turnusmäßigen Beratungen

- persönliche Post der Landrätin an Ministerien, Abgeordnete und Bürgermeister

4. sonstige Aufgaben/Veränderungen der Aufgabenwahrnehmung

- erhebliche Zunahme der Koordination hausinterner Absprachen und persönlicher Arbeitsgespräche der Landrätin
- Gewährleistung der Anforderungen des Datenschutzes und des veränderten Standes der Technik
- Anforderungen an Barrierefreiheit im Schriftverkehr
- technisch-organisatorische Betreuung von Weiterbildungsmaßnahmen der Beschäftigten des Bereichs
- Betreuung von Auszubildenden und Praktikanten
- Kassenführung

Eine Stellenbemessung wurde nicht durchgeführt, da entsprechende vergleichbare Aufgaben, insbesondere aber keine mittleren Bearbeitungszeiten vorliegen, die hierzu herangezogen werden können.

Der Stellenmehrbedarf wird aufgrund der dargelegten Aufgabenzuwächse (quantitativ und qualitativ) und der Änderungen in der Aufgabenausführung mit 0,5 VZE eingeschätzt und nach Prüfung durch das Amt für zentrale Steuerung, Organisation und Personal empfohlen.

Ergebnis für die Stellenplanung 2018

Es wird empfohlen einen Stellenanteil von 0,5 VZE und damit die zweite Stelle im Sekretariat des Landratsbereiches auf 1,0 VZE zu erhöhen. Die Stellenerweiterung soll unbefristet erfolgen.

Amt für zentrale Steuerung, Organisation und Personal

lfd. Nr. 02 (Sekretariat A 11)

Mit Entscheidung der Verwaltungsleitung in der DB der Landrätin am 28. November 2016 (Vorlage Nr. 5-3001/16 LR) wurde der Bildung eines Amtes für zentrale Steuerung, Organisation und Personal (A 11) zugestimmt. Mit dieser Entscheidung wurde die Empfehlung der „UAG 1 zur Stellenbedarfs- und Strukturplanung“ umgesetzt. Die Handlungsempfehlung gab ferner vor, das Amt entsprechend seiner Aufgabenschwerpunkte Personal und Organisation in zwei Sachgebiete zu gliedern und dem Aufgabenbereich der zentralen Steuerung (Erarbeitung und Festlegung von Zielstellungen, Grundsätzen und Aufgabenstellungen zur Organisationsentwicklung, des Berichtswesens und des Verwaltungscontrollings – strategische Aufgabenstellung) zu untersetzen und erkennbar zu machen.

Mit Bildung eines Amtes und mit Besetzung der Amtsleiterstelle ist die Schaffung einer Sekretariatsstelle erforderlich. Da aus dem vorhandenen Gesamtstellenplan eine entsprechende Zuordnung nicht möglich ist, ist eine Sekretariatsstelle in der Planung für 2018 zu berücksichtigen.

Ergebnis für die Stellenplanung 2018

Die Stelle soll in Vollzeit und mit der EG 7 TVÖD geplant werden.

lfd. Nr. 03 (Gesundheitsbeauftragter)

Das Sachgebiet Personal ist derzeit mit 11 Stellen, das Team zentrale Steuerung mit vier Stellen (SGL- und Teamleiterstelle inklusive) ausgestattet.

Neu hinzugekommene oder im Umfang veränderte Aufgaben:

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Mit Einführung bzw. konsequenter Umsetzung des BEM seit 2010 in der Verwaltung war kein Stellenmehrbedarf verbunden. Diese Aufgabe wurde einer Sachbearbeiterstelle zugeordnet. Für die Umsetzung wurde 2010 die Dienstvereinbarung „23/2010 zum betrieblichen Eigliederungsmanagement nach § 84 Abs. II SGB IV“ erarbeitet, die seit dem in Kraft ist und die es umzusetzen gilt.

Mit Einführung des BEM seit 2010 bis zum 31. Dezember 2016 wurden insgesamt 647 BEM-Verfahren eingeleitet. Durchschnittlich nahmen 25 bis 30 Prozent Beschäftigte (rund 30 Personen jährlich) an diesem Verfahren teil.

Das Integrationsteam (AG, PR, Schwerbehindertenvertretung ggf. weitere) arbeitet als Steuerungsgremium zur Durchführung dieser Verfahren. Aus seinen Empfehlungen werden Maßnahmen wie Arbeitsplatzeinrichtungen, Veränderung arbeitsorganisatorischer Abläufe, Anträge auf Feststellung von Behinderungen oder Gleichstellung usw. abgeleitet. In anderen Fällen macht sich u. a. eine weiterführende Zusammenarbeit mit dem Integrationsamt, dem Integrationsfachdienst, dem Arbeitsamt und Rententrägern erforderlich.

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

Die mit dem Personalentwicklungskonzept festgeschriebene Handlungsempfehlung (UAG 3 – Gesundheitsmanagement) zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement sieht die Erarbeitung eines Rahmenkonzeptes zum BGM und den Abschluss einer Dienstvereinbarung zur Suchtprävention vor.

Das Rahmenkonzept zum BGM liegt im Entwurf vor. Im Leitbild des Konzepts ist definiert, was unter erfolgreicher Gesundheitsförderung zu verstehen ist. Es stellt den Bezug zum „Gesetz zur Stärkung der Gesundheitsförderung und Prävention (Präventionsgesetz-PrävG)“, insbesondere zu Artikel 2 - Organisation von Gesundheitsmanagement in Unternehmen – her.

Eine Rechtspflicht der Arbeitgeber zur Gesundheitsprävention gegenüber allen Beschäftigten folgt aus § 84 II Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX), falls Mitarbeiter innerhalb von 12 Monaten länger als 6 Wochen arbeitsunfähig erkrankt sind. Ein erfolgreiches Betriebliches Eingliederungsmanagement wurde in der Kreisverwaltung bereits eingerichtet. Das Präventionsgesetz verfolgt einen weitergehenden Ansatz, Erkrankungen durch gesundheitsbewusstes Verhalten zu vermeiden. Arbeitgeber sind in der Pflicht, dies programmatisch umzusetzen.

Im vorliegenden Konzept werden Maßnahmen beschrieben und vorgeschlagen, wie sich das BGM in unserer Verwaltung gestalten und wie es umgesetzt werden könnte.

Der Vorschlag seitens der Dienststelle zum Abschluss einer Dienstvereinbarung (DV) zur Suchtprävention ist erarbeitet, dieser muss nun mit dem Personalrat diskutiert und zum Abschluss

gebracht werden. Ziel der DV ist es, durch Prävention Gesundheit und Leistungsvermögen von Beschäftigten zu erhalten, Gefährdungen zu erkennen und sowohl den „gefährdeten“ Beschäftigten als auch der jeweiligen Führungskraft einen erforderlichen Umgang und Hilfen zu vermitteln. Für die Umsetzung aller Maßnahmen ist eine interne Evaluation erforderlich.

Die Wahrnehmung dieser koordinierenden Aufgaben, d. h Umsetzung des Rahmenkonzeptes und die Umsetzung der DV zur Suchtprävention erfordert eine personelle Untersetzung.

Im Ergebnis der organisatorischen Prüfung wird die Stellenausstattung mit 0,5 VZE als erforderlich bzw. angemessen eingeschätzt. Bezogen auf die Aufgaben, die mit der DV Suchtprävention verbunden sind, wird eher ein (zumindest vorerst) geringerer Zeitaufwand/Arbeitsaufwand gesehen. Das liegt darin begründet, dass zum einen eine kontinuierliche Beratung von Führungskräften und Betroffenen nicht gegeben sein wird. Für die Führungskräfte wurde zu dieser Thematik bereits 2015 ein Inhouseseminar durchgeführt. Inwieweit eine „Auffrischung“ oder Vertiefung der Thematik erforderlich ist, bleibt zu prüfen. Entsprechende Bedarfsanmeldungen liegen derzeit nicht vor.

Sowohl für Führungskräfte als auch für „betroffene“ Beschäftigte bestehen ferner Möglichkeiten, sich entsprechende Informationen und Beratungen, ggf. auch Hilfen, durch die Sozialarbeiter des Sozialpsychiatrischen Dienstes des Gesundheitsamtes einzuholen.

Ergebnis für die Stellenplanung 2018

Es wird vorgeschlagen, eine zusätzliche Stelle „Gesundheitsbeauftragte/-r“ mit einem Umfang von 0,75 VZE zunächst befristet für zwei Jahre zu schaffen und die Aufgabenentwicklung und –wahrnehmung zu prüfen.

lfd. Nr. 04 (SB Organisation)

Personalentwicklungskonzept (PEK)

Diesem Aufgabenfeld wurde eine neue Priorität eingeräumt. Mit den damit verbundenen Themen und Handlungsempfehlungen ist eine ganz neue Qualität verbunden.

Im Weiteren konnten viele Aufgaben und Handlungsempfehlungen bereits erfolgreich umgesetzt werden, andere befinden sich in der Umsetzung.

Ungeachtet dessen ist das Personalentwicklungskonzept fortzuschreiben, es bleibt in der bestehenden Art und Weise als Daueraufgabe des Amtes für zentrale Steuerung, Organisation und Personal in Zusammenarbeit mit dem Personalrat bestehen.

Funktionalreform

Mit Fortschreibung und Umsetzung der Funktionalreform ist im Amt zentrale Steuerung, Organisation und Personal ein entsprechender Aufwand zu berücksichtigen, d. h. zentrale Steuerung und Aufgabencontrolling müssen berücksichtigt werden. Bisher liefen diesbezügliche Abstimmungen überwiegend über die involvierten Fachämter.

Stellenbedarfsplanung/Prüfaufwand zur Wiederbesetzung von Stellen/externe Ausschreibungen

Die Erarbeitung der Stellenplanung ist insbesondere aufgrund der Haushaltskonsolidierung der vergangenen Jahre mit einem erheblichen Mehraufwand verbunden. So ist die Prüfung und Begründung zur Stelleneinrichtung oder -ablehnung umfangreicher als zuvor. Neben den regulären Plangesprächen mit den Fachämtern gibt es zusätzliche Beratungen, , die das Ergebnis und die Herangehensweise der Prüfung durch die Organisation vermitteln.. Ferner wird neben der Aufstellung des Stellenplans eine Informationsvorlage für den Kreistag erarbeitet, die die Herangehensweise umfänglich erläutert und die Ergebnisse begründet darstellt. Dieser Erarbeitungsstand wird auch in den zuständigen Ausschüssen dargelegt und zur Diskussion gebracht.

Aufstellung des Stellenplans

Die Erarbeitung der Stellenplanung ist insbesondere aufgrund der Haushaltskonsolidierung der letzten Jahre mit einem erheblichen Mehraufwand verbunden. So ist die Prüfung und Begründung zur Stelleneinrichtung oder auch die Ablehnung umfangreicher. Es wurden neben den regulären Plangesprächen mit den Fachämtern zusätzliche Plangespräche vereinbart, die das Ergebnis nach Prüfung durch das Team zentrale Steuerung und Organisation vermitteln bzw. die Herangehensweise. Im letzten Jahr wurden diese Gespräche unter Teilnahme der Landrätin geführt.

Ferner wird neben der Aufstellung des Stellenplans für die Begründung zur Neuschaffung von Stellen eine Informationsvorlage für den Kreistag erarbeitet, die die Herangehensweise umfänglich erläutert und die Ergebnisse begründet darstellt. Dieser Erarbeitungsstand wird auch im HFA dargelegt und zur Diskussion gebracht.

Stellenbewertungen (temporär durch Einführung und Umsetzung der neuen Entgeltordnung)

Mit Einführung der neuen Entgeltordnung ist ein deutlich höheres Antragsaufkommen zur Überprüfung der Eingruppierung und auf Höhergruppierung festzustellen. Dazu sind unter Heranziehung der jeweiligen Stellenbeschreibung eine Überprüfung und Feststellung des Stellenwertes erforderlich. Die Antragstellung ist bis zum 31.12.2017 möglich (verlängert sich für Beschäftigte, die sich in Elternzeit befinden).

Mit Stand zum 2.5.2017 liegen ca. 50 entsprechende Anträge vor.

Innerdienstliche Regelungen

Die inhaltliche Prüfung, der Abgleich und die Erarbeitung innerdienstlicher Reglungen hat sich quantitativ und qualitativ verändert. Wurde die Erarbeitung früher zum Teil nur redaktionell begleitet, sind nunmehr alle Vereinbarungen und sonstige Regelungen inhaltlich zu prüfen und mit den bestehenden Regularien abzugleichen.

Ferner ist ein Mehrbedarf im Erlass innerdienstlicher Regelungen festzustellen.

So sind gemäß Personalentwicklungskonzept beispielsweise die DV zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung (29/2016 – Arbeitszeitgestaltung), die DV Suchtprävention und die DV Telearbeit hinzugekommen. Zur Überarbeitung, Prüfung und Entscheidung steht die DA bzw. DV für den Einsatz und die Nutzung von Personalcomputern und Geräten zur automatisierten

Datenverarbeitung (ADV) in der Kreisverwaltung Teltow-Fläming. Die Erarbeitung einer DA IT-Sicherheitsvorfälle wird in Zusammenarbeit mit dem IT-Sicherheitsbeauftragten derzeit durchgeführt. Die Mitwirkung bei der Erarbeitung des Sicherheitskonzeptes für die Gesamtverwaltung bindet weitere Ressourcen.

Die Aktualisierung der Dienstordnung von 2009 steht aus. Das Dokument konnte bisher noch nicht allumfassend überarbeitet werden.

Der Stellen- bzw. Personalbedarf ist davon abhängig, welche Aufgaben und Zielstellungen sich über die üblichen zentralen Aufgaben (Organisationsberatung, Organisationsuntersuchungen, Stellenplanung, innerdienstliche Regelungen, Stellenbewertung etc.) mit der Organisation verbinden.

Im Durchschnitt sind die brandenburgischen Landkreise mit 4,7 VZE in der „reinen" Organisationsarbeit ausgestattet.

Es ist ein Stellenmehrbedarf von 1,0 VZE festzustellen.

Darüber hinaus werden die derzeitigen unbesetzten Stellenanteile mit einer Mitarbeiterin (mD) befristet besetzt.

Für die Stellenplanung 2019 ist die Prüfung und Schaffung einer zusätzlichen Mitarbeiterstelle Organisation aufgerufen.

Ergebnis für die Stellenplanung 2018

Es wird empfohlen, eine zusätzliche Stelle „SB Organisation" (EG 11) zu schaffen.

lfd. Nr. 05 (SB Personalmanagement)

Personalmanagement und Beurteilungswesen

Nach Einführung der Anforderungsprofile und Aufbau eines strukturierten Auswahlverfahrens besteht zwingend die Notwendigkeit, ein Beurteilungssystem einzuführen. Dazu war die Bildung einer Arbeitsgruppe, die Erarbeitung einer entsprechenden Dienstvereinbarung sowie die damit verbundene Einführung, Implementierung und Umsetzung des Beurteilungssystems vorgesehen.

Diese Maßnahmen, die letztlich auch für eine rechtssichere Umsetzung von Bewerberauswahlverfahren unverzichtbar sind, konnten wegen mangelnder Kapazitäten seit 2015 nicht umgesetzt werden.

Mit Einführung und Umsetzung des Beurteilungswesens eng verbunden sind auch

- eine qualitative Personalbestandsanalyse,
- eine individuelle Personalentwicklungsplanung entsprechend der Personalbedarfsplanung,
- die Beratung und Unterstützung der Führungskräfte
- die aufgabenbezogene Koordination für die Bereiche Personal, Organisation, Personalkostenplanung und -controlling
- das direkte Zusammenwirken mit dem Personalrat.

Bereits seit 2013 steigt der Aufwand in der Personalgewinnung erheblich – sowohl quantitativ als auch qualitativ. Interne und externe Ausschreibungen müssen zudem aufgrund unzureichender Bewerberzahlen wiederholt werden, die Anforderungsprofile sind ggf. zu öffnen.

Dieses Arbeitsvolumen zur Personalrekrutierung ist verstetigt. Somit können absehbar keine Kapazitäten freigesetzt werden, um die vorgenannten Aufgaben durch das gegebene Stellen- bzw. Personalbudget abzudecken.

Bis 31. Mai 2017 sind insgesamt 50 Ausschreibungs-/Besetzungsverfahren eröffnet worden. Auf diese Ausschreibungen gingen insgesamt 74 interne und 512 externe Bewerbungen ein. Die im II. Quartal zu bearbeitenden Verfahren beziehen sich schwerpunktmäßig auf die Umsetzung der Stellenplanung 2017 mit insgesamt 27,28 neu geschaffenen Stellen (18,53 Stellen unbefristet; 8,57 Stellen befristet = 27,10) und den sich daran anschließenden „Umsetzungsketten“ in Folge interner Umsetzungen.

Ferner sind die Ausschreibungs- und Eignungsverfahren zur Einstellung von Auszubildenden Vermessungstechniker/-in mit einer Stelle, Verwaltungsfachangestellte/-r mit sieben Stellen, und für das Bachelorstudium Öffentliche Verwaltung mit vier Stellen zu realisieren.

Für das laufende Jahr werden bis 31. Dezember aufgrund personeller Abgänge (Renteneintritt, Versetzung in den Ruhestand oder auch Kündigung) und entsprechend der Stellenbedarfsplanung 2014 bis 2024 insgesamt ca. 9 Stellen, auch in Führungspositionen, nachzubesetzen sein.

Unter Berücksichtigung der Stellenbedarfsplanung 2018 stehen insgesamt 36,10 Stellen zur Ausschreibung an (zuzüglich sich eröffnender Nachbesetzungsketten sowie Stellen zur Ausbildung oder für den Studiengang Bachelor Öffentliche Verwaltung oder in Folge nicht planbarer personeller Abgänge).

Aus Sicht des Amts für zentrale Steuerung, Organisation und Personal ist daher die Schaffung einer zusätzlichen Stelle mit der Aufgabenbeschreibung im Personalmanagementbereich zwingend erforderlich.

Die Stelle sollte mit Blick auf eine qualifizierte Besetzung in Vollzeit und unbefristet in der Stellenplanung 2018 berücksichtigt werden.

Ergebnis für die Stellenplanung 2018

Es wird vorgeschlagen, eine zusätzliche Stelle „SB Personalmanagement“ als Vollzeitstelle in der Planung zu berücksichtigen.

Dezernat I

Hauptamt

Für den Bereich des Hauptamtes ist folgende Vorbemerkung notwendig:

Bei der Stellenplanung für das Hauptamt ist zu berücksichtigen, dass es eine völlig neue Struktur hat. Es wurde zum 1.1.2015 aus dem früheren Hauptamt und dem Bauamt gebildet. Mit Besetzung der Amtsleiterstelle konnte das Hauptamt in seiner jetzigen Form die Arbeit im Oktober 2016 aufnehmen. Ziel der Zusammenlegung war es, die Zuständigkeiten für bauliche Unterhaltung, die Bewirtschaftung mit Energie und Wasser, die Gebäudereinigung und -versicherung usw. zu bündeln. Dadurch sollten der Koordinierungsaufwand und die betriebswirtschaftliche Steuerung optimiert werden. Der Aufbau eines solchen zentralen Gebäude- und Liegenschaftsmanagements stellt einen komplexen Prozess dar, der eine gewisse Zeit in Anspruch nimmt. Daher sind entsprechende Effekte nicht sofort darstellbar. Mit der Analyse der einzelnen Prozesse und der Neustrukturierung soll unter organisatorischer Begleitung ab Sommer 2017 begonnen werden. Daher konnten nicht alle Bedarfsanmeldungen (Elektrofachkraft) berücksichtigt werden, hier bedarf es der Ergebnisse der Prozessanalyse. Im Sachgebiet Zentrale Dienste ist jedoch bereits jetzt absehbarer Handlungsbedarf.

lfd. Nr. 06 (Elektrofachkraft)

Durch die Bildung des SG Gebäude- und Liegenschaftsmanagement im Hauptamt soll, wie in der Vorbemerkung dargestellt, die Bündelung der Gebäudebewirtschaftung in einem Sachgebiet erfolgen. Ziel ist es, den Koordinierungsaufwand und die betriebswirtschaftliche Steuerung zu optimieren.

Für die Regelung einheitlicher Zuständigkeiten und klare Ansprechsituationen, den Aufbau eines gesamtwirtschaftlichen Managements für die Gebäudebewirtschaftung, die Betrachtung des Kreis-Immobilienbesitzes nach betriebswirtschaftlichen Aspekten und die gezielte aktive (marktbezogene) Immobilien- und Flächenbewirtschaftung ist eine detaillierte Prozessanalyse zwingend erforderlich. Die damit verbundenen Kosten müssen ebenfalls analysiert werden. Danach kann erst entschieden werden, ob Leistungen extern eingekauft werden (Kostenvergleich).

Beim Aufbau eines Gebäude- und Liegenschaftsmanagement können einzelne Sachverhalte nicht isoliert betrachtet werden. Das betrifft auch die Elektrofachkraft. Es handelt sich um einen Gesamtkomplex, der das Hauptamt als Ganzes betrifft, aber aufgrund von Schnittstellen auch andere Ämter der Kreisverwaltung tangiert.

Erst wenn der Aufbau des Gebäude- und Liegenschaftsmanagements abgeschlossen ist und die Prozesse klar definiert werden, kann über die weitere Stellenausstattung entschieden werden. Die Prozessoptimierung bedarf einiger Zeit und soll ab Sommer 2017 beginnen.

Ergebnis für die Stellenplanung 2018

Es wird empfohlen, mit der Stellenplanung 2018 keine Stelle Elektrofachkraft einzurichten, da die Ergebnisse der Prozessanalyse noch nicht vorliegen.

lfd. Nr. 07 (Hausmeister/Bücherbus)

Dem SG Zentrale Dienste im Hauptamt sind u. a. die Hausmeister für das Kreishaus sowie für die Nebenobjekte Grabenstraße, Beelitzer Tor, Skate Arena, Schieferling und Forststraße zugeordnet. Für die Betreuung der Objekte stehen dem SG Zentrale Dienste 2,50 VZE für Hausmeistertätigkeiten zur Verfügung.

Darüber hinaus hat der Landkreis die Schulhausmeister für die Schulen in seiner Trägerschaft zu stellen. Die Schulhausmeister sind dem SG Schulverwaltung und Kultur im Amt für Bildung und Kultur zugeordnet.

In der Vergangenheit kam es bei der Erledigung der Hausmeistertätigkeiten immer wieder zu Schwierigkeiten, wenn Umzüge innerhalb des Hauses anstehen bzw. größere Veranstaltungen abgesichert werden müssen. Daneben hat das SG Zentrale Dienste im Januar 2017 die Bewirtschaftung der Skate-Arena in Jüterbog vom Amt für Wirtschaftsförderung und Kreisentwicklung übernommen.

An den Schulen ist eine gegenseitige Vertretung der Schulhausmeister untereinander nur schwer möglich. Aufgrund der im Landkreis verteilten Schulstandorte kann auf kurzfristigen Ausfall nur schwer reagiert werden.

Darüber hinaus fehlt der Fahrbibliothek des Kreismedienzentrums ein Ersatzfahrer, da aktuell nur ein Kraftfahrer eingeplant ist.

Zum Abbau der drei Defizite wird eine so genannte „Hausmeister-Springerstelle“ empfohlen.

Am OSZ Luckenwalde sind gegenwertig drei Hausmeisterstellen (3,00 VZE) eingerichtet. Für die Betreuung des Objektes OSZ Luckenwalde bedarf es künftig keiner drei Vollzeitstellen für Hausmeistertätigkeiten, da u. a. das Objekt Schieferling geschlossen wurde. Daher ist an der Stelle 40.OSZ06 ein kw-Vermerk anzubringen. Der kw-Vermerk würde nach gegenwärtigem Stand im Jahr 2020 realisiert werden können.

Ergebnis für die Stellenplanung 2018

Es wird empfohlen, mit der Stellenplanung 2018 eine „Hausmeister-Springerstelle“ im SG Zentrale Dienste einzurichten, die es ermöglicht, den Stelleninhaber je nach Bedarf flexibel einzusetzen. Gleichzeitig ist die Stelle 40.OSZ06 mit einem kw-Vermerk zu versehen.

lfd. Nr. 08 und 09 (SB Beschaffung/Vergabe, SB Bewirtschaftung/Wahlen)

Das SG Zentrale Dienste beschafft Inventar und Arbeitsmittel für die gesamte Verwaltung.

Zudem ist das SG Zentrale Dienste für die Bewirtschaftung der Liegenschaften des Landkreises verantwortlich.

Das bedeutet, dass im SG Zentrale Dienste die Verträge zu den Versorgungsmedien Strom, Wasser, Gas, Telefon usw. vergeben und bewirtschaftet werden. Hinzu kommt, dass Mobilfunk-, Reinigungs-, Wartungs-, Winterdienst- und Wachschutzverträge im SG Zentrale Dienste vergeben und bewirtschaftet werden. Die Dienstleistungsverträge (Strom, Gas, Winterdienst, Wachschutz, Feuerwehrtechnik, Reinigung, Wartungsverträge Kreishaus, Telefon) müssen alle vier Jahre neu ausgeschrieben werden (VOL/A i. v. m. § 30 KomHKV).

Neben den Aufgaben der Vergabe, Beschaffung und Bewirtschaftung ist das SG Zentrale Dienste für die organisatorische Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung von Wahlen und Abstimmungen zuständig. Hierzu zählt

- die Beratung potenzieller Bewerber,
- die Beratung und Unterstützung der Gemeindewahlleiter,
- die Einteilung des Wahlgebietes,
- die Beschaffung sämtlicher Wahlunterlagen,
- die Durchführung der Briefwahl durch eigene auszustattende und zu unterweisende Wahlvorstände,
- die Führung der Geschäfte des Kreiswahlausschusses,
- die Installation und Unterweisung in die Wahlsoftware,
- die Feststellung des vorläufigen und des amtlichen Endergebnisses,
- die Prüfung und Entscheidung über Wahleinsprüche
- die Abrechnung der Wahlkosten mit den Gemeinden und dem Land Brandenburg und die Auszahlung von Erfrischungsgeldern.

Aufgrund der anstehenden verbundenen Europa- und Kommunalwahl im Mai 2019 bindet dies ab August 2018 eine ganze Sachbearbeiterstelle, die dem Sachgebiet für die Erledigung der Beschaffungs- und Bewirtschaftungsaufgaben fehlt. Darüber hinaus wurde der Sachgebietsleiter des SG Zentrale Dienste als stellvertretender Kreiswahlleiter berufen, welcher ebenfalls für Vergabeverfahren verantwortlich ist. Durch die Funktion als stellvertretender Kreiswahleiter steht auch der Sachgebietsleiter während der Vor- und Nachbereitung von Wahlen/Abstimmungen nicht vollumfänglich zur Verfügung. Die Aufgaben sind durch die Beschäftigten im Sachgebiet zu erledigen (siehe Ausführungen Punkt 2 „Realisierung von kw-Vermerken“ zur Stelle 10.1.23). Sollte es zu einem Volksbegehren gegen die Kreisreform kommen, bindet dies bereits vorher zusätzliche personelle Ressourcen.

Aufgrund der gegenwärtig zu überprüfenden Dienstleistungsverträge und der ab August 2018 beginnenden Absicherung der bevorstehenden Wahlen/Abstimmungen wurde durch das Sachgebiet angezeigt, dass das anfallende Arbeitsvolumen nicht abgedeckt werden kann.

Bei der Beurteilung der Situation und der Stellenausstattung ist zu berücksichtigen, dass das jetzige Hauptamt im Herbst 2016 aus dem bisherigen Haupt- und dem Bauamt entstanden ist.

Im Hauptamt soll durch die Zusammenlegung ein Gebäude- und Liegenschaftsmanagement aufgebaut werden und damit Synergieeffekte geschaffen werden. Hier gilt insbesondere, die bisherigen Prozesse zu hinterfragen und optimierte Prozesse zu installieren. Dabei sind auch die Prozesse der Vergabe, Beschaffung und Bewirtschaftung im SG Zentrale Dienste zu hinterfragen und zu optimieren. Für eine vollumfängliche Bestandsaufnahme und die Durchführung einer Prozessoptimierungen bedarf es einiger Zeit, was befristet auch personelle Ressourcen bindet.

Daher sind beginnend ab Sommer 2017 die Prozesse zu analysieren und zu optimieren. Die Ergebnisse der Untersuchung können dann im Stellenplan 2019 Berücksichtigung finden. In die Untersuchung ist das gesamte SG Zentrale Dienste und das SG Gebäude- und Liegenschaftsmanagement einzubeziehen, um Optimierungsprozesse zu identifizieren und neue Prozesse zu installieren.

Ergebnis für die Stellenplanung 2018

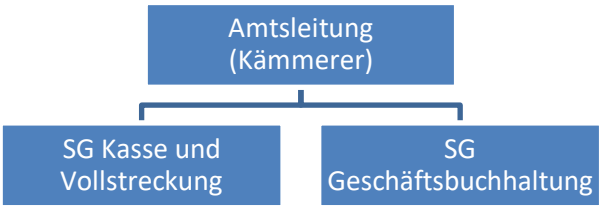
Es wird empfohlen, den kw-Vermerk der Stelle 10.1.23 zu streichen und befristet bis zum 31.12.2019 eine Stelle „Beschaffung/Vergabe“ mit 1,00 VZE einzurichten und unter Berücksichtigung der Ergebnisse der Organisationsuntersuchung zu entscheiden, wie mit der Befristung der Stelle weiter zu verfahren ist. Zur weiteren Unterstützung kann ab August 2018 durch den Einsatz eines ausgelernten Auszubildenden für ein Jahr Unterstützung erfolgen.

Kämmerei

lfd. Nr. 10 (SGL Operation)

Der Kämmerei als Querschnittsamt kommt innerhalb der Verwaltung eine besondere Rolle zu. Ihr obliegt die gesamte Finanzverwaltung des Landkreises. Von der Kämmerei ist der Haushalt so zu planen und zu führen, dass die stetige Erfüllung der Aufgaben gesichert ist (§ 63 BbgKVerf).

Zur Aufgabenerfüllung ist die Kämmerei des Landkreises TF gegenwärtig wie folgt strukturiert:



Der Konsolidierungsweg des Kreishaushaltes wurde in den letzten Jahren konsequent durchgeführt. Dies führte dazu, dass der Landkreis seit dem Haushaltsjahr 2017 nicht mehr in der Haushaltssicherung ist. Neben der Absicherung der finanziellen Handlungsfähigkeit Landkreises TF nach § 63 BbgKVerf sind durch die Kämmerei weitere folgende Aufgaben zu erledigen:

- zeitnahe Dokumentation
- zeitnahe und korrekte Rechenschaftslegung finanzielle Koordinierung.

Um sich dem stellen zu können bedarf es Veränderungen in der Ablauforganisation. Das bedeutet für die Kämmerei, sich künftig auf Prozessbeherrschung/-automatisierung zu konzentrieren. Die Beschreibung, Optimierung und Installierung erfordert gleichzeitig die Weiterentwicklung der Organisationsstruktur in der Kämmerei, um die neuen Prozesse umsetzen zu können.

Um diesen Weg erfolgreich gehen zu können, ist beabsichtigt, die Kämmerei zum 01.01.2018 wie folgt zu strukturieren:

Um die bisherigen Defizite abzubauen und die neuen Prozesse installieren zu können, sollen künftig drei Sachgebiete in der Kämmerei eingerichtet werden. Die Aufgaben der einzelnen Sachgebiete stellen sich wie folgt dar:

1. SG Planung und Controlling

- Haushaltsplanung (Durchführung der Haushaltsplanung, Aufstellung Haushaltssicherungskonzept, Aufstellung des Entwurfes Haushaltssatzung, Erstellung Bescheide der Kreisumlage)
- Haushaltswirtschaft und Haushaltsüberwachung (Kreditaufnahme/-abwicklung, Erstellung der Finanzstatistik und Quartalsberichte, Anlagenbuchhaltung)
- Jahresabschlüsse
- Steuerangelegenheiten des Landkreises

2. SG Operation

- Anordnungswesen (Kontrolle formeller und inhaltlicher Richtigkeit von Geschäftsvorfällen)
- Kassenrechtlicher Vollzug (Liquiditätsplanung, Bewirtschaftung der Kassenmittel, Bearbeitung der Kassenkredite)

3. SG Vollstreckung

- Durchführung von Vollstreckungsmaßnahmen mit all seinen Möglichkeiten
- Amtshilfe u. a. für den Zentraldienst der Polizei

Durch die neue Struktur soll gewährleistet werden, dass das Sachgebiet Planung und Controlling den Schwerpunkt der Arbeit auf die strategischen Haushaltsfragestellungen sowie die Haushaltskontrolle legen kann.

Das SG Operation hingegen muss den Schwerpunkt der täglichen Arbeit auf die Abarbeitung einer Vielzahl von Geschäftsvorfällen richten.

Zum Aufbau der neuen Strukturen bedarf es noch interner Abstimmungen. Im bisherigen Beratungsprozess hat sich gezeigt, dass die Kämmerei zukünftig mit drei Sachgebieten ausgestattet werden soll.

Um die Grundlagen für die Arbeitsweise in der neuen Struktur zu schaffen, ist es erforderlich, die Stelle SGL Operation einzurichten. Die Stelle SGL Operation kann aus dem vorhandenen Stellenvolumen in der Kämmerei nicht gebildet werden.

Ergebnis für die Stellenplanung 2018

Im Stellenplan 2018 ist für die Neuausrichtung der Kämmerei eine Stelle SGL Operation einzuplanen.

Rechtsamt

lfd. Nr. 11 (SB Vertreterbestellung) und lfd. Nr. 12 (SGL Grundstücksverkehr)

Im Rechtsamt werden folgende gesetzliche Aufgaben wahrgenommen:

- Erteilung von Grundstücksverkehrsgenehmigungen (GVO),
- Erteilung von Negativattesten
- und die Vertreterbestellung (GVB)

Bezogen auf die Bereiche GVO, Negativatteste und GVB stellt sich die aktuelle Stellenausstattung wie folgt dar:

Lfd. Nr.	Aufgabe	Stellen-SOLL 2017
1.	Vertreterbestellung	2,00 VZE
2.	Erteilung von Grundstücksverkehrsgenehmigungen	1,50 VZE
3.	Erteilung von Negativattesten	1,00 VZE
		4,50 VZE

Zur Ermittlung einer aufgabengerechten personellen Ausstattung wurde eine Stellenbedarfsanalyse für alle drei Aufgabenbereiche durchgeführt.

Ergebnis der örtlichen Stellenbemessung anhand der Fallzahlen im Jahr 2016 ist ein errechneter Stellenbedarf von 8,40 VZE. Im Ergebnis bedeutet dies eine Differenz zum derzeitigen Stellen-Soll 2017 von 3,90 VZE.

Bezogen auf die einzelnen Aufgabenbereiche ergibt sich aufgrund der durchgeführten Stellenbedarfsanalyse folgendes Bild:

Lfd. Nr.	Aufgabe	Stellen-SOLL 2017	Bemessung 2016	Abweichung: Bemessung 2016 vom SOLL 2017
1.	Vertreterbestellung	2,00	5,51	+ 3,51
2.	Erteilung von Grundstücksverkehrsgenehmigungen	1,50	2,72	+ 1,22
3.	Erteilung von Negativattesten	1,00	0,17	- 0,83
	Gesamt	**4,50**	**8,40**	**+ 3,90**

Durch die gegenwärtige Unterschreitung des benötigten Stellenbedarfes in der Vertreterbestellung sind im Einzelnen bei folgenden Aufgaben Defizite spürbar:

- Abarbeitung des vorhandenen Aktenbestandes
- Recherchearbeiten nach unbekannten Eigentümern bzw. dessen/deren Rechtsnachfolgern
- Aufsicht über die vom Landkreis bestellten gesetzlichen Vertreter (jährliche Kontrolle).

Aufgrund der Abweichung von 3,51 VZE besteht im Bereich der Vertreterbestellung Handlungsbedarf, um die festgestellten Aufgabendefizite abzubauen. Im Bereich der Vertreterbestellung ist perspektivisch nicht davon auszugehen, dass sich die Fallzahlen verringern, da ein Abschluss der Fälle nur selten erfolgt (Endermittlung).

Die Erteilung von Grundstücksverkehrsgenehmigungen nach der GVO ist eine temporäre Aufgabe, die nach aktuellem Stand noch bis zum 31. Dezember 2018 fortzuführen ist. Mit ihrem Wegfall ist zu prüfen, wie mit den nicht mehr benötigten Stellen für die Grundstücksverkehrsgenehmigungen künftig zu verfahren ist. Die freien Stellen können dann für andere Aufgabenbereiche innerhalb der Verwaltung herangezogen werden oder sogar künftig wegfallen.

Im Bereich der Erteilung von Negativattesten wurde durch die Stellenbemessung ein geringerer Bedarf (-0,83 VZE) festgestellt.

Die freien Kapazitäten im Bereich der Negativatteste werden zum Ausgleich für die Aufgabe der Erteilung von Grundstücksverkehrsgenehmigungen eingesetzt.

Die Aufgabenbereiche GVO, Negativatteste und GVB umfassen nach der Stellenaufstockung insgesamt 6,50 VZE. Insgesamt sind dem Rechtsamt damit 18,25 VZE zugeordnet. Auf die Schaffung weiterer Unterstrukturen (Sachgebiete) wird verzichtet, da mit 18,25 VZE das Rechtsamt eine vergleichbare Leitungsspanne wie Sachgebiete in anderen Ämtern hat. Außerdem ist zu berücksichtigen, dass die Erteilung von Grundstücksverkehrsgenehmigungen eine temporäre Aufgabe ist und zukünftig lediglich die Vertreterbestellung und die Erteilung von Negativattesten im Rechtsamt verbleiben. Hierfür bedarf es keines eigenen Sachgebietes mit einer eigenen Leitung. Durch den abgeschlossen Aufgabencharakter des Grundstücksverkehrs innerhalb des Rechtsamtes ist zu empfehlen, auf einer Stelle herausgehobene Sachbearbeitung bzw. Grundsatzangelegenheiten zu bündeln. Auf dieser Stelle können dann auch die Zielvereinbarungsgespräche nach der DV zur Zahlung von Leistungsentgelten geführt werden.

Ergebnis für die Stellenplanung 2018

Auch wenn die Bedarfsberechnung insgesamt 8,40 VZE ausweist, d. h. 3,90 VZE zusätzlich, wird empfohlen, weitere 2,00 VZE für die Vertreterbestellung in der Stellenplanung 2018 zu berücksichtigen. Davon ist eine für die gehobene Sachbearbeitung mit der EG 9c TVÖD-VKA und die andere mit der EG 9b einzurichten. Die weitere Optimierung der Fallbearbeitung (z. B. verbesserter Einsatz der Fachsoftware) könnte einen weiteren Bedarf ausschließen.

Amt für Bildung und Kultur

lfd. Nr. 13 (HPM Integration) und lfd. Nr. 14 (SB Verwaltung Integration)

Am 17. Oktober 2016 beschloss der Kreistag das „Konzept zur Integration von Zuwanderern im Landkreis Teltow-Fläming“ (Nr. 5-2884/16-II). Es definiert für die VHS TF das Ziel, die breite Partizipation von Menschen mit Migrationshintergrund an der deutschen Gesellschaft zu unterstützen und deren umfassende sprachliche, soziokulturelle und berufliche Integration zu fördern.

Um diesem Auftrag gerecht zu werden, werden für die VHS TF folgende Einzelmaßnahmen vorgesehen:

- Weiterführung und Erweiterung der Kursangebote Deutsch als Fremdsprache (DaF) im regulären Bildungsprogramm der VHS TF,
- Verstetigung von Kursangeboten zur Sprachförderung für Flüchtlinge an Standorten mit Asylbewerberheimen im Landkreis Teltow-Fläming,
- berufliche Sprachförderung im Rahmen des IQ-Netzwerkes zur Berufsanerkennung und des Programms „Berufsbezogenes Deutsch“ des Europäischen Sozialfonds und des BAMF,
- Gewinnung und/oder Qualifizierung von Sprachdozenten,
- Ausbau der Infrastruktur für die Durchführung von Sprachangeboten,
- Erweiterung des VHS-Stammpersonals um einen hauptamtlichen Pädagogen Integration und eine Verwaltungsstelle Integration,
- Gewinnung von Laien-Lehrern (Projekt Luckenwalde) für die Übergangswohnheime.

Das „Konzept zur Integration von Zuwanderern im Landkreis Teltow-Fläming“ sieht bereits als Maßnahme die Erweiterung des VHS-Stammpersonals um einen hauptamtlichen Pädagogen Integration und eine Verwaltungsstelle Integration vor. Dadurch konnte im Jahr 2016 ein verlässliches Integrationskurssystem aufgebaut und erfolgreich etabliert werden. Für die Umsetzung der anderen Maßnahmen aus dem Konzept bedarf es dieses zusätzlichen Stammpersonals.

Auch in Zukunft wird die sprachliche Bildung Zugewanderter und Geflüchteter eine überragende Stellung einnehmen. Zugleich wird deren berufliche Integration erheblich an Bedeutung gewinnen und frühzeitig in sprachliche Bildungsmaßnahmen integriert werden.

Um die Maßnahmen aus dem Konzept zur Integration bzw. berufliche Sprachintegration von Menschen mit Migrationshintergrund an der VHS TF durchzuführen, steht das Bildungsangebot der VHS TF auf den folgenden vier Säulen:

- Zugelassener Integrationskursträger des BAMF
- Projektmanagement (Akquirierung von Bund- und Landesprojekten für Integrationsarbeit)
- Zugelassener Kursträger nach § 19 DeuFöV
- Sprachtest/Prüfungszentrum.

Erfolgreiche Integration bedarf sprachlicher und berufsorientierter Bildungsprogramme. Dabei geht die VHS TF davon aus, dass Zugewanderte in der Grundbildung, in der kulturellen, gesundheitlichen und politischen Bildung ebenfalls Kompetenzen erwerben wollen und sollen. Der Ansatz der lebensweltorientierten Integrationsbildung muss fest im berufsbezogenen Sprachlernzentrum verankert werden.

Daher beabsichtigt die VHS TF, den Fachbereich Integration zu einem berufsbezogenen Sprachlernzentrum zu entwickeln. Dafür ist eine verlässliche und dauerhaft gesicherte Personalbesetzung erforderlich.

Die erfolgreiche Umsetzung des Maßnahmenkataloges aus dem „Konzept zur Integration von Zuwanderern im Landkreis Teltow-Fläming“ und der Aufbau eines berufsbezogenen Sprachlernzentrum erfordert die Entfristung der Stellen SB HPM Integration und SB Verwaltung Integration.

Das BAMF erstattet den zugelassenen Kursträgern nach den Abrechnungsrichtlinie (AbrRL und AbrRL DeuFöV) sowohl die Kosten für die Durchführung der Integrationskurse nach der IntV und die Kosten für die Durchführung der berufsbezogenen Deutschsprachförderung nach der DeuFöV. Dabei handelt es sich um eine nicht befristete Erstattung, sondern stellt gemäß BAMF eine Daueraufgabe dar.

Im Jahr 2016 konnte die Finanzierung der Stellen „HPM Integrationskurse“ und „SB Verwaltung Integration“ durch die Erträge des Kostenträgers „Integration“ (271010.20110) gewährleistet werden.

Ergebnis für die Stellenplanung 2018

Um die VHS TF wie vom Amt für Bildung und Kultur beabsichtig auszubauen und die Maßnahmen aus dem „Konzept zur Integration von Zuwanderern im Landkreis Teltow-Fläming“ umzusetzen,

wird empfohlen, die bisher befristeten Stellen „SB HPM Integration“ und „SB Verwaltung Integration“ unbefristet im Teil 1 des Stellenplanes aufzunehmen.

Dezernat II

Sozialamt

lfd. Nr. 15 und 16 (SB Eingliederungshilfe)

Das Arbeitsteam Eingliederungshilfe im SG Sozialhilfe und Betreuungsangelegenheiten bearbeitet Hilfeleistungen nach dem SGB XII, insbesondere Leistungen nach dem 3., 4. und 6. Kapitel:

- Hilfe zum Lebensunterhalt bei stationärer Eingliederungshilfe (§§ 27b, 31, 32, 35),
- Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung (§§ 41 – 43, 46a),
- Hilfen zur Gesundheit, wie vorbeugende Maßnahmen (§§ 47 – 52),
- Eingliederungshilfe für behinderte Menschen (§§ 53 bis 60),

unter Berücksichtigung des 10., 11., 12. und 13. Kapitel:

- Einkommen und Vermögen (§§ 82 ff, §§ 90 ff),
- Unterhaltsansprüche (§§ 94 ff)
- Prüfung der sachlichen und örtlichen Zuständigkeiten (§§ 97 ff)
- Kostenersatzansprüche (§§ 102 ff).

Diese Aufgaben sind pflichtige Aufgaben des Landkreises. Die stationäre und teilstationäre Eingliederungshilfe sind **Pflichtaufgabe zur Erfüllung nach Weisung**.

Die Kernaufgabe besteht darin, eine drohende Behinderung möglichst zu verhüten oder eine Behinderung und deren Folgen zu beseitigen oder zu mildern. Die betroffenen Menschen sind in Gesellschaft (Arbeit, Freizeit, Wohnen) zu integrieren. Leitgedanke ist es, die schrittweise Verselbstständigung der Menschen zu fördern.

Leistungsempfänger sind Menschen, die dauerhaft körperlich, geistig oder seelisch wesentlich behindert oder von einer Behinderung bedroht sind. Dazu gehören verstärkt

- Menschen mit und ohne Migrationshintergrund, die an einer geistigen und/oder körperlichen und/oder psychischen Erkrankung leiden und nicht in der Lage sind, ihre Rechte und Pflichten eigenverantwortlich wahrzunehmen
- suchtkranke Menschen (Alkohol, Drogen, Spielsucht), die verwahrlost, aggressiv, verbal übergriffig und drohend auftreten
- schwer psychisch kranke Menschen, mit Psychosen (im Kontext nicht einschätzbar, von penetrant ordentlich bis hin zur absoluten Verwahrlosung, verbal übergriffig und drohend auftreten
- Missbrauchsopfer und Opfer von Gewalt durch Familienangehörige oder durch Dritte
- Straffällige (aus dem Maßregelvollzug, aus der Sicherungsverwahrung, nach schweren Straftaten, auch Missbrauch von Schutzbefohlenen
- Menschen mit Infektionserkrankungen (HIV, Hepatitis, Tuberkulose),
- krankheitsuneinsichtige Menschen und
- Menschen ohne festen Wohnsitz.

Das Arbeitsteam Eingliederungshilfe ist derzeit personell mit 12 Sachbearbeitern Eingliederungshilfe (10 VbE Verwaltung) und zwei Sozialarbeitern (2,0 VbE Sozialdienst) ausgestattet.

Nach Prüfung angezeigter Überlastungen, die wiederholt aus diesem Aufgabenbereich auftraten, und auch gegenwärtig bestehen sowie unter Fortschreibung der Stellenbemessung wurde in der DB der Landrätin (Vorlagen-Nr. 5-2631/15-LR) entschieden, zwei zusätzliche Mitarbeiter für das Verwaltungsverfahren einzustellen. In der Stellenplanung 2016 wurden keine zusätzlichen Stellen berücksichtigt, sondern die Beschäftigten wurden unter Verwendung freier unbesetzter Stellenanteile aus dem Budget der Gesamtverwaltung und befristet für zwei Jahre eingestellt. Im Stellenplan 2018 werden dafür zwei Stellen eingerichtet.

Stellenbedarfsberechnung – Fortschreibung

lfd. Nr.	Aufgabe - Bereich Verwaltung	Fallzalen 2014	Stellen-bedarf 2014	Fallzahlen 2016	mBz in min	JAZ in min	Stellen-bedarf 2016
1.	**ambulant**						
1.1.	Neuanträge	494	3,29	461	600	276.600	3,07
1.2.	lfd. Fälle	685	5,48	919	720	661.680	7,35
2.	**teilstationär**						
2.1.	Neuanträge	97	0,41	145	385	55.825	0,62
2.2.	lfd. Fälle	727	3,07	744	380	282.720	3,14
3.	**stationär**						
3.1.	Neuanträge	88	0,62	218	630	137.340	1,53
3.2.	lfd. Fälle	625	3,37	746	485	361.810	4,02
4.	**sonstige Aufgaben**						
4.1.	Teamverantwortung		0,5		ört. Wert	45.000	0,50
4.2.	Allg. Beratung in sozialen Angelegenheiten		0,2	,	Erfahrungs-wert	18.000	0,20
5.	Grundsatzangelgenheiten und Statistik	k.A.		k.A.			
			16,94				20,43

lfd. Nr.	Aufgabe - Sozialdienst	Fallzahen 2014	Stelen-bedarf 2014	Fallzahlen 2016	mBz in min	JAZ in min	Stellen-bedarf
6.	**Sozialdienst**						
6.1.	Neuanträge ambulant	332	1,27	461	345	159.045	1,77
6.2.	lfd. Fälle ambulant	364	0,67	919	165	151.635	1,68
6.3.	Neuanträge teilstationär	70	0,12	145	150	21.750	0,24
6.4.	lfd. Fälle teilstationär	552	0,37	744	60	44.640	0,50
6.5.	Neuanträge stationär	67	0,22	218	300	65.400	0,73
6.6.	lfd. Fälle stationär	456	0,46	746	90	67.140	0,75
6.8.	Netzwerkarbeit, Teilnahme an Arbeitsgruppen etc.		0,1		Erfahrungs-wert	9.000	0,10
7.	**sonstige Aufgaben**						
7.1.	Hilfe zur Pflege		0,1		Ist-Wert	9.000	0,10
			3,31				5,86

Das Stellenbemessungsverfahren stellt entsprechend der Fallzahlen aus 2016 den derzeitigen Mehrbedarf da.

In der Sachbearbeitung (Verwaltung) sollen im Ergebnis der Stellenbemessung bei einem ermittelten Bedarf von insgesamt 20,43 VZE zunächst 4 Stellen und im Sozialdienst (Sozialarbeiter) bei einem ermittelten Bedarf von 5,86 VZE zunächst 5 zusätzliche Stellen geplant werden. Die Fallbearbeitung aufgrund der neuen gesetzlichen Regelungen wird sich punktuell verändern, wobei der Schwerpunkt auf die gemeinsam zu führenden Fall-Plan-Gespräche (Verwaltung und Sozialarbeiter) und in der Ermittlung und Begründung erforderlicher und geeigneter Maßnahmen gerichtet ist.

Gesetz zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen (Bundesteilhabegesetz – BTHG) vom 23.12.2016

Das BTHG ist das erste von vier Reformstufen, mit denen der Gesetzgeber das Ziel verbindet, eine zeitgemäße Gestaltung sowie eine höhere Effizienz der Eingliederungshilfe zu erreichen. Zugleich sollen Nutzerorientierung und Zugänglichkeit verbessert werden.

Die Eingliederungshilfe soll aus der Sozialhilfe herausgenommen und ein eigenständiges Leistungsrecht im SGB IX begründen, die Leistungen werden auf ein Recht auf Rehabilitation verändert. Dieses Gesetz hat erhebliche Auswirkungen auf die Leistungen der Eingliederungshilfe für behinderte Menschen nach dem SGB XII.

Teil 2 des BTHG umfasst die besonderen Leistungen zur selbstbestimmten Lebensführung für Menschen mit Behinderungen (Eingliederungshilferecht).

Mit der Gesetzesänderung verbinden sich

- neue inhaltliche Leistungen der Eingliederungshilfe
- Änderungen bei der Kostenheranziehung
- Änderungen im Antragsverfahren zur Bedarfsermittlung von Teilhabeleistungen
- die Neugestaltung des Vertragsrechtes zwischen Einrichtungen, Diensten und Kostenträgern
- geänderte Schnittstellen zur Kranken- und Pflegeversicherung (unter Neuregelung des Pflegestärkungsgesetzes III)
- die Erneuerung des Rechtes auf Teilhabe am Arbeitsleben und
- die Reformierung des Allgemeinen Teils des SGB IX.

Zur Umsetzung ab 1.1.2018 kommen Neuregelungen

- im Gesamtplanverfahren (§ 141)
- der Instrumente der Bedarfsermittlung (§ 142)
- der Gesamtplankonferenz (§ 143)
- der Feststellung der Leistungen (§143a)
- im Gesamtplan (§ 144) und
- der Teilhabezielvereinbarung (§145).

Zu den Aufgaben der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gehören die Prüfung der Anträge auf Eingliederungshilfen, die Ermittlung des individuellen Hilfebedarfes, Durchführung von Hilfeplangesprächen, Erarbeitung der Zielvereinbarungen, Eingruppierung der Hilfeempfänger im stationären Bereich in Hilfebedarfsgruppen nach dem sog. „Metzler-Verfahren“, die umfassende Beratung der Antragsteller/ Betroffener und Betreuer sowie Angehöriger, Einkommens-, Vermögens- sowie Unterhaltsprüfungen.

Die Leistungsgewährung kann in Form von ambulanten Hilfen (häuslicher Bereich, Wohngemeinschaften), teilstationären Hilfen (Integrationskindergärten, Tagesstätten und Werkstätten für Menschen mit Behinderung) oder stationären Hilfen (betreute Wohngemeinschaften, Wohnstätten und Kliniken) realisiert werden. Das trägerübergreifende persönliche Budget ist ebenfalls eine Form der Eingliederungshilfe und wird zunehmend von den Hilfeberechtigten gewünscht. Dadurch wird mehr Selbstbestimmung gewährt.

Bei der Bearbeitung der Anträge gibt der Gesetzgeber nunmehr deutliche **Fristen** vor.

Durch die Erhöhung der Einkommens- und Vermögensfreigrenzen ist künftig mit einem erhöhten Antragsaufkommen und einer Fallzahlensteigerung zu rechnen. Die Vermögensfreigrenze in der Eingliederungshilfe setzt sich zusammen aus § 60 a SGB XII (50.000 Euro) zuzüglich der Freigrenzen nach § 90 SGB XII und der Verordnung dazu. Bei einer alleinstehenden Person sind das zusätzlich 5.000 Euro, weitere Steigerungen ergeben sich bei Eheleuten/Lebenspartnern und Kindern.

Die Arbeit der Sozialarbeiter/-innen ist die Basis für die Fallsteuerung (Fallmanagement) in diesem Aufgabenbereich. Die Beschäftigten treffen Aussagen und Empfehlungen, die sich weiterführend auf die Antrags- bzw. Fallbearbeitung der SB Eingliederungshilfe (Verwaltung) und auf die Hilfegewährung auswirken.

Die Umsetzung der neuen oder veränderten Aufgaben erfordert aufgrund der Neuregelungen der Eingliederungshilfe einen deutlich erhöhten Zeitaufwand, der sich in der personellen Ausstattung des Bereiches niederschlagen wird.

Im Ergebnis der Umfrage unter den brandenburgischen Landkreisen ist in Umsetzung der Gesetzesneuregelung ein zusätzlicher Stellenmehrbedarf angezeigt worden, der in den Planungen der Landkreise berücksichtigt wird.

Ergebnis für die Stellenplanung 2018

Es wird empfohlen 4,00 Stellen in der Sachbearbeitung Eingliederungshilfe und 5,0 Stellen Sozialarbeit Eingliederungshilfe in der Stellenplanung zu berücksichtigen.

lfd. Nr. 17 (Widerspruchsbearbeitung im Sozialamt)

Im Aufgabenbereich der Widerspruchsbearbeitung für alle Bereiche des Sozialamtes wurde ein Stellenmehrbedarf angezeigt und auf die Überlastungssituation hingewiesen. Diese zeigte sich darin, dass die Widerspruchsbearbeitung nicht in angemessener bzw. fristgemäßer Zeit realisiert werden kann und auch ein Anstieg von Widersprüchen zu verzeichnen ist. Anfang 2018 soll die Widerspruchsbearbeitung des Aufgabenbereiches der Wohngeldstelle zentralisiert, d. h. der Widerspruchsstelle zugeordnet werden.

Für die Widerspruchsbearbeitung sind die Fallzahlen dokumentiert, jedoch liegen unterschiedliche mittlere Bearbeitungszeiten aus vorangegangenen Stellenbedarfsprüfungen mit 110 min. (lt. PWC) oder 300 min. (lt. der Organisations- und Managementberatungs GmbH - OPM) zugrunde. Es ist daher erforderlich, eine belastbare mittlere Bearbeitungszeit festzustellen und die Ablauforganisation (Prozess) der Bearbeitung zu analysieren. Für die Erstellung einer Stellenbedarfsberechnung ist es unabdingbar, auch ein Arbeitsplatzinterview zu führen.

Zum gegenwärtigen Zeitpunkt konnte der Mehrbedarf auf Basis einer Stellenbemessung nicht geprüft werden, sodass eine Berücksichtigung in der Planung 2018 nicht erfolgen kann.

Ergebnis für die Stellenplanung 2018

Ein zusätzlicher Bedarf in der Widerspruchsbearbeitung kann derzeit nicht begründet werden.

Jugendamt

lfd. Nr. 18 (SB Tagespflege-Praxisberatung)

Der Landkreis Teltow-Fläming ist der örtliche Träger der öffentlichen Jugendhilfe. Für den örtlichen Träger der Jugendhilfe ergibt sich die Verpflichtung zur Schaffung eines bedarfsgerechten Angebots an Tagespflegeplätzen. Ihm obliegen die Gesamtplanung und die Gewährleistungsverantwortung. Für die Aufgabenerfüllung gibt es keine verbindlichen Ausführungsrichtlinien, aber aus dem Gesetzestext lassen sich Mindeststandards ableiten.

Derzeit ist eine Tagespflege-Praxisberaterin mit 35 Wochenstunden für 88 Tagespflege-Stellen zuständig. Hinzu kommen ca. 30 Prüfungen von Anfragen auf Einrichtung einer Tagespflegestelle. Diese Personalausstattung lässt es nicht zu, mindestens einen jährlichen Hausbesuch durchzuführen.

Bei der Personalbedarfsplanung muss auch berücksichtigt werden, dass die Praxisberatung zwei Kernaufgaben hat – die Erlaubniserteilung und die Fachberatung. Eine Verbindung auf einer Stelle kann zu Rollenkonflikten führen. Deshalb wäre eine fachliche Trennung geboten.

Eine 2014 durchgeführte Bemessung führte bereits zu diesem Ergebnis. Aufgrund der Haushaltssituation wurde auf die Einrichtung einer zweiten Stelle verzichtet. Durch interne Aufgabenumverteilung wurden vorübergehend einer Mitarbeiterin Aufgaben als SB Tagespflege-Praxisberatung übertragen. Eine Erweiterung des Stellenplans erfolgte nicht. Folge der Aufgabenumverteilung ist die Reduzierung des Stellenanteils für die Familienförderung. Die allgemeine Förderung der Erziehung in der Familie legt den Schwerpunkt auf Familienförderung und frühe Hilfen. Ziel ist es, die Familie zu stärken. Diese präventive Arbeit soll spätere Hilfen zur Erziehung vermeiden und damit Fallzahlen und Kosten im Sozialpädagogischen Dienst reduzieren.

Schon mit der Prüfung für die Stellenplanung 2017 wurde die Erweiterung der personellen Ausstattung um 1,00 VZE als notwendig angesehen. Aufgrund der Haushaltssicherung wurde jedoch empfohlen, die oben dargestellte Aufgabenumverteilung weiter vorzunehmen und entsprechend die derzeitigen Standards beizubehalten.

Ergebnis für die Stellenplanung 2018

Die Erweiterung der personellen Ausstattung um 1,00 VZE wird als notwendig angesehen.

lfd. Nr. 19 (SB finanzielle Jugendförderung)

Es handelt sich im Grunde nach um pflichtige Aufgaben des Jugendamtes nach dem Sozialgesetzbuch VIII, für die es aber keine individuellen Rechtsansprüche gibt. Der örtliche Träger der Jugendhilfe muss diese Leistungen im Rahmen seiner finanziellen Möglichkeiten, also

unter Berücksichtigung der Haushaltssituation, anbieten. Eine Einschränkung der Leistungen ist durch die Politik zu legitimieren.

Seit vielen Jahren werden im Landkreis Stellen für die Jugendarbeit und Jugendsozialarbeit (Sozialarbeit an Schulen einschließlich Grundschulen, Oberstufenzentrum und Schulen mit sozialpädagogischem Förderschwerpunkt „Lernen“) finanziert. Derzeit handelt es sich um 39 Stellen. Hier werden über die Richtlinie zur Förderung der Jugendarbeit, Jugendsozialarbeit und des erzieherischen Kinder- und Jugendschutzes Projekte und Angebote, wie die offene Kinder- und Jugendarbeit sowie die Anleitung und Fortbildung von ehrenamtlichen Helfern, gefördert.

Im Rahmen der Jugendberufshilfe als Teil der Jugendsozialarbeit werden die Produktionsschule mit ihren zwei Teilbereichen sowie im Schulverweigererprojekt des „Wir e. V.“ Personal- und Sachkosten gefördert.

Der Stellenbedarf ist, wie oben dargestellt, abhängig von der Anzahl der angebotenen Leistungen. Das Fachamt beantragt die Erweiterung des Stellenplans um 1,00 VZE, da mit der derzeitigen Stellenausstattung die Aufgaben nicht in dem Umfang wahrgenommen werden können.

Für die Stellenplanung 2017 wurde aufgrund der Haushaltssituation vorerst auf eine Stellenplanerweiterung verzichtet. Jedoch sollte eine Unterstützung durch den Einsatz von Auszubildenden während und im Jahr des Abschlusses der Ausbildung erfolgen. Unter Beachtung der rechtlichen und organisatorischen Rahmenbedingungen wurde geprüft, ob eine weitere Standardisierung der Prüfungen mit Festlegung eines Prüfschemas vorgenommen und dadurch Verteilzeiten noch weiter reduziert werden können. Dennoch konnte die Überlastungssituation nicht abgestellt werden. Es erfolgte im laufenden Haushaltsjahr 2016 eine personelle Unterstützung unter Nutzung der freien Stellenanteile im Jugendamt.

Ergebnis für die Stellenplanung 2018

Es wird empfohlen eine zusätzliche Stelle zu berücksichtigen.

lfd. Nr. 20 (SB Prüfung Kita-Finanzierung)

Die Bezuschussung/Finanzierung der Kindertagesbetreuungsangebote ist gemäß § 22a und 23 SGB VIII i. V. m. §§ 16, 16a und 18 KitaG eine Pflichtaufgabe. Für die Finanzierung bringt der Landkreis jährlich Millionenbeträge auf. So werden für das Haushaltsjahr 2017 für alle Kindertagesbetreuungsangebote Ausgaben in Höhe von 45,6 Millionen Euro geplant. Damit hat sich das Volumen seit 2015 um 8 Millionen Euro erhöht.

Derzeit werden die vorgelegten Dokumentationen im Rahmen der Prüfung und Bescheidung auf ihre Richtigkeit kontrolliert. Eine stichprobenartige Prüfung bei Kommunen und Trägern von Kindertageseinrichtungen ergab bereits Anhaltspunkte für fehlerhafte Abrechnungen und damit zu Rückzahlungsansprüchen für den Landkreis. Eine regelmäßige Prüfung ist aufgrund fehlender Personalkapazitäten nicht möglich.

Im Fachamt wird ein Mehrbedarf von mindestens 1,00 VZE für die Prüfung der Finanzierung gesehen. Langfristig gesehen sollen sich damit die Fehlerquote bei der Abrechnung der Personalkosten durch die Gemeinden reduzieren und finanzielle Mitteln eingespart werden. Durch die Einrichtung dieser Stelle entstehen Personalkosten in Höhe von ca. 47.000 Euro. Es wird davon ausgegangen, dass Einsparungen in gleicher Höhe durch zusätzliche Kontrollen erreicht

werden. Diese werden nicht für den Kreishaushalt wirksam , sondern reduzieren den Personalkostenzuschuss des Landes.

Ergebnis für die Stellenplanung 2018

Es wird empfohlen, den Standard zu erhöhen und eine zusätzliche Stelle einzurichten.

lfd. Nr. 21 (SB Jugendgerichtshilfe)

Die Mitwirkung in Verfahren nach dem Jugendgerichtsgesetz ist eine gesetzlich vorgeschriebene Aufgabe des öffentlichen Trägers der Jugendhilfe. Sie wird im Landkreis Teltow Fläming von den Fachkräften der Jugendgerichtshilfe (JGH) gewährleistet.

Zu einem Jugendgerichtsverfahren kommt es, wenn Personen im Alter von 14 bis 20 Jahren eine Straftat begangen haben. Die JGH begleitet und betreut straffällig gewordene junge Menschen (Jugendliche im Alter von 14 bis 17 Jahren und Heranwachsende im Alter von 18 bis 20 Jahren) während des gesamten Strafverfahrens. Dabei steht nicht vorrangig die Straftat, sondern die Persönlichkeit des Straftäters/der Straftäterin im Vordergrund. Er oder sie soll mit Unterstützung der JGH die Möglichkeit erhalten, aus seinem Fehlverhalten zu lernen.

Gespräche mit dem betroffenen jungen Menschen und seinen Eltern müssen so schnell wie möglich nach der Straftat und noch vor der Gerichtsverhandlung geführt werden. Ziel ist es, ein Bild von der persönlichen Situation, den sozialen Gegebenheiten, der schulischen oder beruflichen Entwicklung und dem Freizeitverhalten zu gewinnen. Ebenso spielen die Einstellung zum Fehlverhalten und bereits gezogene Konsequenzen eine wichtige Rolle bei der Beurteilung. Der Jugendgerichtshelfer muss sich einen Gesamteindruck verschaffen. Nur so kann er in der Gerichtsverhandlung einen Vorschlag für die zu ergreifende richterliche Maßnahme unterbreiten. Die Jugendgerichtshilfe ist für das Jugendgericht somit eine unersetzbare Hilfe, indem sie die Persönlichkeit des Straftäters untersucht, diese sozialpädagogisch bewertet und die Ergebnisse im Bericht darstellt. Der Jugendrichter hat so die Möglichkeit, ein Urteil zu sprechen, welches dem täterorientierten Jugendstrafrecht nachkommt.

Das Gericht erhält die Entscheidungsgrundlage, ob der Straftäter nach dem Erwachsenenstrafrecht oder nach dem Jugendstrafrecht verurteilt wird. Die Jugendgerichtshelfer unterstützen das Gericht ebenfalls, indem sie kontrollieren, ob die verhängten Weisungen oder Auflagen vom Straftäter erfüllt werden.

Nach der Hauptverhandlung hat der Jugendgerichtshelfer die Aufgabe, die richterlich angeordneten Maßnahmen zu vermitteln beziehungsweise zu überwachen. Dazu zählen zum Beispiel:

- Ableistung von Sozialstunden
- Zahlung einer Geldbuße
- Teilnahme am Anti-Aggressions-Training
- Durchführung eines Täter-Opfer-Ausgleichs
- Betreuungsweisung
- Hilfe zur Erziehung

Im Aufgabenbereich Jugendgerichtshilfe wurden nach dem Ausscheiden eines Mitarbeiters die VZE von 3,00 auf 2,00 reduziert. Nach Prüfung des Stellenbedarfs anhand der Fallzahlen schätzte das Fachamt ein, dass auf eine Nachbesetzung der Stelle verzichtet werden kann.

In den Folgejahren führte dies aber zu massiven Problemen mit den Jugendgerichten in Luckenwalde und Zossen sowie:

- zum Fehlen eines verlässlichen Ansprechpartners für Klienten in der JGH
- zu kurze Kontakte, lediglich auf das Notwendigste reduziert, ggf. falsche Reaktionen des Klienten
- fehlende Berichte für das Jugendgericht
- keine Teilnahme zu Ladungen beim Jugendgericht
- massive Mahnungen der Jugendstrafrichter zur Umsetzung der Aufgaben der JGH im Strafverfahren
- massive Mahnungen der Staatsanwälte zur Durchführung von Diversionsverfahren

Das Amt für zentrale Steuerung, Organisation und Personal stellte dem Jugendamt zum Ende des Jahres 2016 personelle Unterstützung im Rahmen eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements zur Verfügung. Dies war eine sehr gute Ergänzung.

Die vergangenen fünf Monate haben gezeigt, dass nur durch die Kombination dieser drei Mitarbeiter die gegenseitige Vertretung sowie die Wahrnehmung von Gerichtsterminen gewährleistet werden konnte und die Erledigung der Arbeitsaufgaben der notwendigen Sorgfalt entspricht.

Ergebnis für die Stellenplanung 2018

Es wird empfohlen, eine zusätzliche Stelle zu berücksichtigen.

lfd. Nr. 22 (SB Eingliederungshilfe § 35a)

Kinder und Jugendliche, die seelisch behindert oder von einer solchen Behinderung bedroht sind, haben Anspruch auf Eingliederungshilfe nach § 35a SGB VIII. Das Vorliegen einer seelischen Behinderung ist Vorbedingung zur Prüfung der Teilhabebeeinträchtigung. Eine einzelfallbezogene Wertung ist notwendig. Für die Prüfung eines Anspruchs auf Eingliederungshilfe ist die Vorlage einer ärztlichen oder psychotherapeutischen Stellungnahme erforderlich. Die Fallzahlen der ambulanten Eingliederungshilfe dominieren gegenüber den stationären Eingliederungshilfen. Typische psychische Störungsbilder sind Lese-, Rechtschreib- oder Rechenstörungen, Aufmerksamkeitsstörungen und Autismus. Die Anfrage von „Schulbegleitern“, um die notwendige Teilhabe des Schülers am Klassenunterricht zu sichern, hat sich verstärkt.

Neben der Fallverantwortung für die Hilfeplanverfahren, der Antragsbearbeitung, der Zuarbeit zu Anfragen und zur Statistik, wird die Bearbeitung durch das laufende Tagesgeschäft und die Vielzahl von Gesprächsterminen beeinflusst. Zusätzlich sind zunehmend Krisensituationen und das Kippen von Hilfen zu bewältigen. Auf Grund der besonderen Bedarfe gestaltet sich die Suche einer geeigneten Maßnahme oft schwierig, da unter anderem notwendige Helfer ausgebucht sind, Einrichtungen voll sind oder diese die Anforderungen nicht erfüllen können.

Ein im Jahr 2015 durchgeführtes Stellenbemessungsverfahren führte im Stellenplan 2016 zu einer Erhöhung um 1,00 VZE. Das reicht jedoch nicht aus, um die Überlastungssituation und Reduzierung der Bearbeitungszeiten abzustellen. Derzeit erfolgt eine temporäre Unterstützung mit 28 Wochenstunden. Dieser Bedarf wurde auch durch die fortgeschriebene Stellenbemessung mit den Fallzahlen aus 2016 bestätigt.

Ergebnis für die Stellenplanung 2018

Es wird empfohlen eine zusätzliche Stelle mit 0,70 VZE zu berücksichtigen.

lfd. Nr. 23 (SB Haushalt)

Zur Ermittlung einer aufgabengerechten personellen Ausstattung wurde 2016 eine Stellenbedarfsanalyse durchgeführt und ein Stellenbedarf von 2,25 VZE errechnet.

In der gemeinsamen Beratung des Kreisausschusses und des Haushalts- und Finanzausschusses am 26.9.2016 wurde auf die Berücksichtigung der geplanten Zentralisierung der Haushaltssachbearbeitung hingewiesen und eine befristete Stellenerweiterung vorgeschlagen.

Da derzeit durch den Kämmerer die Zentralisierung nicht aufgerufen ist, wurde zur Erfüllung der gewissenhaften und korrekten Haushaltsführung im Jugendamt die Erweiterung des Stellenplans um 1,00 VZE empfohlen und vom Kreistag genehmigt.

Die Fortschreibung der Stellenbemessung hat ergeben, dass die Anzahl der Vorkontierungen weiter gestiegen ist. Diese Tätigkeit macht den größten Zeitanteil aus.

Vorkontierungen	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Anzahl	28.472	31.729	32.394	31.622	33.959	43.750	49.640	67.842

Die Fortschreibung der Stellenbemessung ergab einen Bedarf von 3,00 VZE.

Eine Stellenplanerhöhung wird dennoch nicht gesehen. Hier sollten durch das Fachamt im Zusammenhang mit der Kämmerei Arbeitsabläufe und Prozesse optimiert werden.

Ergebnis für die Stellenplanung 2018

Es wird empfohlen, dem Antrag auf Stellenplanerweiterung nicht zu folgen.

Gesundheitsamt

lfd. Nr. 24 (Sozialarbeiter Kinder- und Jugendgesundheitsdienst)

Für die Betreuung, Beratung und Unterstützung von Kindern und Jugendlichen mit Entwicklungsverzögerungen, Verhaltensauffälligkeiten, körperlichen Behinderungen, chronischen Krankheiten, psychischen Erkrankungen bzw. deren Sorgeberechtigten sowie von Kindern und Jugendlichen psychisch kranker Eltern sind zwei Vollzeitstellen geplant. Diese sind mit drei Sozialarbeiterinnen in Teilzeit besetzt. Temporär wurde dem Bereich eine weitere Sozialarbeiterin (Teilzeit) seit Oktober 2016 zugewiesen. Gründe waren die Überlastungssituation und Rückstände in der Bearbeitung von Fachaufgaben.

Entwicklungsstörungen und Verhaltensauffälligkeiten sind vermehrt festzustellen. Deshalb nimmt die Notwendigkeit zu, psychisch kranke Kinder und Jugendliche zu beraten und zu betreuen.

Verbunden ist damit auch ein Anstieg bei Stellungnahmen und Begutachtungen für Frühfördermaßnahmen (in Zusammenarbeit mit dem Sozial- und dem Jugendamt). Diese Berichte müssen zeitnah erstellt werden, da bei längerfristiger Bearbeitung die Maßnahmen der Frühförderungen und der Eingliederungshilfen nicht mehr zum Tragen kommen bzw. nicht zielfördernd umgesetzt werden können.

Neben der Erstellung von Sozialberichten nimmt die bereits erwähnte Beratung, Betreuung und Unterstützung psychisch kranker Kindern und Jugendlicher einen großen Teil der Arbeit der Sozialarbeiter in Anspruch. Hier sind telefonische Kontakte aufzunehmen, Beratungen im Amt oder Hausbesuche durchzuführen. Letztere sind entscheidend, da Eltern oder Sorgeberechtigte an der Beratung teilhaben können und auch ihnen selbst Hilfe Unterstützung vermittelt werden kann. Hausbesuche ermöglichen einen Eindruck vom häuslichen Umfeld und der sozialen Struktur.

Weitere Aufgaben, die den Sozialarbeitern im Kinder- und Jugendgesundheitsdienst übertragen worden sind:

- Kontaktaufnahme und Hausbesuche im Rahmen des Zentralen Einladungs- und Rückmeldewesens (ZER)
- Herstellung des Erstkontaktes zu Kindern und Jugendlichen (unter 18 Jahren) bei Suchterkrankungen oder -gefährdung
- Vermittlung dieser Personen an weiterführende Beratungsstellen.

Bis vor zehn Jahren gab es eine so genannte „Krabbelgruppe“. Dort konnten in ungezwungener Umgebung Entwicklungsverzögerungen und Verhaltensauffälligkeiten erkannt sowie Beratung und Hilfe vermittelt werden. Dies ist seit Auflösung der Gruppe nicht mehr möglich. So genannte „Erstlingshausbesuche“ können derzeit nur vereinzelt, d. h. auf Anraten von Hebammen, Kinder- oder Frauenärzten oder Kliniken durchgeführt werden.

Je früher entsprechender Handlungsbedarf erkannt wird, desto eher kann sich eine erforderliche Maßnahme und Vorsorge positiv auf die Entwicklung auswirken.

Aufgrund des steigenden Bedarfes und der Aufgabenverdichtung kam es zu Überlastungssituationen. . Die Stellen- bzw. Personalausstattung blieb in den letzten 10 Jahren konstant.

Die Amtsleitung hat die zeitnahe Erarbeitung von Stellungnahmen und Begutachtungen für das Sozial- und Jugendamt als prioritäre eingestuft. Folglich mussten andere Aufgaben zurückgestellt werden bzw. können nur unzureichend oder gar nicht bearbeitet werden.

Die Überlastungsanzeige wurde an den Bereich Organisation zur Analyse der Aufgabenwahrnehmung, der Erstellung einer Stellenbedarfsberechnung und der Prüfung eines Stellenmehrbedarfes weitergeleitet. Es erfolgte eine Analyse der derzeitigen Aufgabenwahrnehmung und eine Optimierung bei der Erstellung von Sozialberichten. Beides floss in die Bedarfsberechnung ein. Mit dem derzeitigen Teilabschluss der Stellenbedarfsberechnung und in Kenntnis noch offener Fallzahlen und Erhebung mittlerer Bearbeitungszeiten wird ein Mehrbedarf festgestellt.

In Auswertung der derzeitigen Arbeitssituation und Aufgabenwahrnehmung nach Darstellung der Stellenbedarfsberechnung (unter Beachtung noch offener Fallzahlen und Angaben mittlerer Bearbeitungszeiten) ist ein Stellenmehrbedarf von 0,5 VZE erforderlich. Der Mehrbedarf wird aus Sicht der Organisation empfohlen. Die Stellenbedarfsberechnung soll fortgeschrieben werden.

Ergebnis für die Stellenplanung 2018

Es wird empfohlen eine Teilzeitstelle Sozialarbeiter im KJGD (0,5 VZE, S 12 SuE, TVÖD) unbefristet zu schaffen.

Dezernat III

Ordnungsamt

lfd. Nr. 25 (Ausländer- und Personenstandswesen)

Die enormen Belastungen, die offensichtliche Fallzahlensteigerung, der sehr hohe Krankenstand (rund 1,9 Stellen), Rückstände in der Aufgabenerledigung, aber auch die Kündigung einer befristet eingestellten Beschäftigten waren Anlass für eine Stellenüberprüfung.

Folgende Aufgaben werden zurzeit nur unzureichend wahrgenommen:

- Anträge privater Wohnsitznahme – ca. 120 offene Anträge, Anzahl zunehmend, da die Verweildauer in den ÜWH wieder steigt
- Beratung zur Aufenthaltsbeendigung– jeder abgelehnte Asylbewerber sollte umfassend beraten werden, insbesondere zur freiwilligen Ausreise (spart Kosten)
- Erstellung von Leistungsbescheiden für die Kosten für durchgeführte und gescheiterte Abschiebungen (Einnahmeausfälle)
- Ausweisungen im Asyl- und Aufenthaltsbereich sowie bei JVA-Insassen auf Grund von Straftaten
- schriftliche Ablehnung der Beschäftigung für Geduldete, u. a. bei Ausreisepflichtigen nach Dublin-Verordnung, wegen Schutzstatus in einem EU-Land oder fehlender Mitwirkung bei der Passbeschaffung (Herstellung der Rechtmäßigkeit)
- Führen von Verfahren zu Mitwirkungspflichten bei der Passbeschaffung inkl. Botschaftsvorführungen, Erstellen entsprechender Bescheide und Verfügungen (Herstellung der Rechtmäßigkeit)

Der Zustrom an Flüchtlingen hat sich in den zurückliegenden Jahren überproportional erhöht. Auch wenn die Zahlen der letzten Monate deutlich rückläufig sind, ist insgesamt mit einem Rückgang auf Werte vor 2013 nicht zu rechnen. Für 2017 ist eine Aufnahmequote von 660 Flüchtlingen in Teltow-Fläming prognostiziert.

Infolge dieses Anstieges, aber auch der regelmäßigen Zuwanderung von Ausländern hat sich die Anzahl der im Landkreis Teltow-Fläming lebenden Ausländer insgesamt von knapp 3.300 im Jahre 2012 auf nunmehr circa 7.100 erhöht. Weitere Zuwanderung und Flüchtlingsströme bleiben mit Blick auf die weltpolitische Lage nicht aus. Grundsätzlich ist festzustellen, dass ein großer Teil der Flüchtlinge auch eine Bleibeperspektive hat und folglich im Bestand der Fallzahlen über viele Jahre erhalten bleibt. Damit verbunden sind auch regelmäßig die verschiedenen Anliegen, mit denen die Ausländer an ihre Ausländerbehörde herantreten. Dazu gehören die Themen Umzug, Sprachkurs, Ausbildung, Arbeitserlaubnis, Familiennachzug oder Passverlängerung. Die mit der gestiegenen Anzahl der Ausländer verbundene Veränderung der Fallzahlen einzelner Arbeitsvorgänge ist eine verlässliche Beurteilungsgröße zur Stellenbemessung.

Einen deutlichen Anstieg der Fallzahlen gibt es nach Abschluss der Asylverfahren und etwaiger Ausreisepflicht auch bei den aufenthaltsbeendenden Maßnahmen.

Der wachsende Anteil ausländischer Bevölkerung verursacht auch eine Steigerung bei den Aufgaben nach dem Staatsangehörigkeitsgesetz und den Anträgen auf Einbürgerung.

Das PWC-Gutachten von 2012 sieht folgende Bemessung vor:

Aufgabe	Schlüssel	Fallzahl 2011	Stellensoll 2011	Fallzahl 2017 Prognose	Stellen-soll 2017
Ausländer- und Asylangelegenheiten	1 VZÄ je 500 Ausländer	2.980	5,96	7.100	14,2
Staatsangehörigkeitsangelegenheiten	1 VZÄ je 3000 Ausländer	2.800	0,93	6.000	2,0
Namensangelegenheiten	1 VZÄ je 1 Mio. Einwohner	160.986	0,16	165.000	0,165
Summe PWC-Bemessung			7,05		16,365
Zuzüglich 1 Stelle Sachgebietsleitung					**17,365**

Ein weiterer Ansatz zur Herleitung des Stellenbedarfes ist die Veränderung des Stellensolls zurückliegender Jahre. Im Jahr 2014 verfügte das Sachgebiet insgesamt über 9 Stellen. Die Prognose geht dauerhaft von einer Steigerung der Fallzahlen um 115 Prozent aus. Folglich müssten mehr als 9 Stellen zusätzlich eingerichtet werden. Hieraus ließe sich ein Bedarf von 18 Vollzeitstellen ableiten.

Für die Stellenplanung sollen jedoch die beiden vorgenannten Ansätze nicht ausschließlich maßgeblich sein. Ein Mehrbedarf besteht zweifelsfrei, die Arbeitspraxis bestätigt derzeit einen geringeres Stellensoll, welches dem eingesetzten Personal entspricht. Allerdings ist zu berücksichtigen, dass Beschäftige im Rahmen von Maßnahmen des Gesundheitsmanagements bzw. unmittelbar nach der Ausbildung für Entlastung sorgten und sorgen. Ein Abzug dieser Mitarbeiter aus der Ausländerbehörde bedingt eine weitere Stellenerhöhung.

Ergebnis für die Stellenplanung 2018

Abweichend von den sehr groben Stellenbemessungsansätzen werden für das SG Ausländer- und Personenstandswesen 13,75 unbefristete Stellen geplant.

Damit verbunden sind die Entfristung von drei Stellen und die Einrichtung einer neuen Stelle.

Veterinär- und Lebensmittelüberwachungsamt

lfd. Nr. 26 (Lebensmittelkontrolleur zur Ausbildung)

Die Ausbildung von Lebensmittelkontrolleuren erfolgt im Rahmen des eigenen Bedarfes.

In den zurück liegenden Jahren wurden bereits vier Lebensmittelkontrolleure ausgebildet, die nach erfolgreich bestandener Prüfung und persönlicher Eignung zwecks Nachbesetzung freigesetzter Stellen in Folge des Renteneintritts der Beschäftigten unbefristet eingestellt wurden. Diese Vorgehensweise, durch eigene Ausbildung Stellen nach zu besetzen, hat sich bewährt und sollte daher auch fortgesetzt werden. Stellenausschreibungen zur Gewinnung ausgebildeter Lebensmittelkontrolleuren verliefen dementgegen erfolglos.

Als Landkreis haben wir uns über den Landkreistag Brandenburg dahingehend erfolgreich durchgesetzt, dass, nachdem die fachtheoretische Ausbildung in der Verwaltungsakademie Berlin

nicht mehr möglich ist, das Land Brandenburg einen Ausbildungsvertrag mit der Fachakademie Düsseldorf zur Einrichtung einer Ausbildungsaußenstelle in Berlin abgeschlossen hat.

Ausgebildet werden kann, wer eine Fortbildungsprüfung auf Grund des Berufsbildungsgesetzes oder der Handwerksordnung oder als Techniker mit staatlicher Abschlussprüfung in einem Lebensmittelberuf bestanden hat oder wer einen Fachhochschulabschluss in einem Studiengang besitzt, der Kenntnisse und Fähigkeiten auf dem Gebiet der Lebensmittel, Tabakerzeugnisse, kosmetische Mittel oder Bedarfsgegenstände vermittelt.

Die Ausbildung umfasst 24 Monate. Sie gliedert sich in tätigkeitsbezogenen theoretischen Unterricht und geregelte praktische Unterweisungen, einschließlich Praktika in den Bereichen des Veterinär- und Lebensmittelüberwachungsamtes. Die Ausbildung schließt mit einer Prüfung ab.

Die Lehrgangskosten trägt der Auszubildende selbst.

Die „Ausbildungsvergütung“ entspricht der Vergütung der Lebensmittelkontrolleure mit EG 9 a TVÖD, VKA gleichgestellt. Die Personalbindung erfolgt durch einen Arbeitsvertrag.

Es wurde beantragt, eine entsprechende weitere Ausbildungsstelle zu schaffen und diese in der Stellenplanung 2018 zu berücksichtigen.

Der Antrag ist wie folgt begründet:

Mit Eintritt eines Beschäftigten in den Ruhestand wird die Stelle „Lebensmittel- und Handelsklassenkontrolleur/QM-Beauftragter“ ab Februar 2019 freigesetzt. Die Wiederbesetzung der Stelle ist unstrittig, dieses wurde bei der Stellenbedarfsplanung 2014 bis 2024 bereits begründet und berücksichtigt. Eine Reduzierung von Stellen bzw. Personal in diesem Aufgabenbereich ist nicht vertretbar, da es sich bei den wahrzunehmenden Aufgaben um Pflichtaufgaben handelt.

Voraussetzung für die Besetzung der vorgenannten Stelle ist neben der Ausbildung zum Lebensmittel- und Handelsklassenkontrolleur auch die Qualifizierung als QM-Beauftragter.

Die Nachbesetzung der Stelle kann voraussichtlich im Rahmen einer internen Ausschreibung erfolgen, da ein bereits beschäftigter Lebensmittelkontrolleur diese Qualifizierungsvoraussetzungen ausweisen kann.

Somit wäre dann eine Stelle „Lebensmittelkontrolleur“ nach zu besetzen.

Aus diesem Grund sollte eine Nachwuchskraft für diese Funktion ausgebildet werden.

Untere Bauaufsichts- und Denkmalschutzbehörde

lfd. Nr. 27 – 28 (Technische Bauaufsicht)

siehe Anlage 4 Pkt. „SB Baugenehmigungsverfahren“

lfd. Nr. 29 – 31 (Rechtliche Bauaufsicht)

Beseitigung baurechtswidriger Zustände

Für das Sachgebiet Rechtliche Bauaufsicht wurden mit der Stellenplanung 2017 3 Stellen für die **Beseitigung baurechtswidriger Zustände** (SB Verwaltungsverfahren) beantragt. Aufgrund der Haushaltskonsolidierung wurde hierfür lediglich eine unbefristete Stelle eingerichtet.

Vom Amt wird angezeigt, dass verschiedene ordnungswidrige Sachverhalte generell aus der Bearbeitung genommen wurden. Damit wird erreicht, dass die sich in Bearbeitung befindlichen ca. 400 Vorgänge jährlich mit dem gegebenen Personal rechtsfehlerfrei bearbeitet werden können.

Unter Beachtung der finanziellen Rahmenbedingungen des Kreishaushaltes soll zur Verbesserung der Erledigungsquote, zur Erhöhung der Verfolgungsquote und zum Abbau von Rückständen ein Stellenaufschlag von 40.000 Jahresarbeitsminuten erfolgen. Dies berücksichtigend ergibt einen Stellenbedarf von 5,554 VZE.

Es wird empfohlen, entgegen dem Antrag lediglich eine Stelle mit 0,6 Vollzeiteinheiten zusätzlich im Stellenplan 2018 einzuplanen. In Summe der freien Zeitanteile stehen damit 0,85 VZE zur Besetzung zur Verfügung.

Bearbeitung von Widersprüchen

Im Weiteren wurde für 2017 die Einrichtung einer zusätzlichen Stelle zur **Widerspruchsbearbeitung** beantragt. Dem wurde aufgrund fehlender Steigerung von Fallzahlen nicht entsprochen.

Das WIBERA-Gutachten aus dem Jahre 2002 sieht eine Fallzahlrelation von 100 Fällen je Mitarbeiter vor (seinerzeit galt noch nicht die Konzentrationswirkung im Baugenehmigungsverfahren). Man hat sich auf 50 Fälle verständigt. Auch das PWC-Gutachten aus 2012 sieht eine höhere Fallzahl von 73 vor. Bei den zugrunde gelegten 50 Fällen entstehen rund 1000 Euro reine Personalkosten je Fall.

Folgende Fallzahlen und Stellenbedarfe lagen in den vergangen Jahren vor:

Jahr	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Mittelwert
Fallzahlen	128	123	155	144	91	92	110	124	120,88
Stellenbedarf	2,535	2,436	3,069	2,851	1,802	1,822	2,178	2,455	2,394

Im Bereich besteht folgender weiterer Stellenbedarf:

- Ersetzung des gemeindlichen Einvernehmens: durchschnittlich 16 Fälle (Fallzahl 50 je MA) = 0,32 VZÄ
- Ausbildungsleiterin = 0,10

In Summe ergibt sich ein Stellenbedarf von 2,81 Stellen.

Dem Aufgabenbereich sind vier Stellen mit einer Besetzung im Umfang von 3,875 Vollzeitäquivalenten zugeordnet.

Der als Grund für den Antrag angeführte krankheitsbedingte Ausfall dürfte durch die gegebene Ausstattung gedeckt sein. Die Einrichtung einer zusätzlichen Stelle wird nicht befürwortet. Der für 2020 vorgesehene kw-Vermerk an einer Stelle wird zu gegebener Zeit einer kritischen Betrachtung unterzogen.

Aufgaben des Baulastenverzeichnisses

Aufgrund der Änderung der Bauordnung zum 1. Juli 2016 wurden die Landkreise zuständig für die Führung des Baulastenverzeichnisses (§ 84 BbgBO). Das bis dahin bestehende Instrument der

beschränkten Dienstbarkeit wurde damit zwar abgelöst, jedoch bleiben die bisher hier eingetragenen Dienstbarkeiten bestehen, sodass diesbezüglich auch immer wieder Arbeitsschritte im gesamten Amt anfallen. Eine Einsparung ist damit längerfristig nicht verbunden.

Im Amt wurde bislang die neue Aufgabe angenommen und unter Absenkung der Bearbeitung von Bußgeldangelegenheiten aufgebaut und erledigt.

Damit die Bußgeldsachbearbeitung nicht weiter zurückgestellt wird und hier auch wieder die möglichen Einnahmen generiert werden können, wird empfohlen, eine Stelle zusätzlich zu planen.

Ergebnis für die Stellenplanung 2018

Für die Ahndung baurechtswidriger Zustände wird eine Stelle mit 0,60 VZE (SB Verwaltungsverfahren) zusätzlich geplant.

Für die Bearbeitung der Aufgaben des Baulastenverzeichnisses wird eine zusätzliche Stelle SB Bußgeldverfahren geplant.

lfd. Nr. 32 (Untere Denkmalschutzbehörde)

Für das Sachgebiet Untere Denkmalschutzbehörde werden zwei zusätzliche Stellen beantragt.

Ziel ist es, die unter denkmalrechtlichen Gesichtspunkten bestehenden Ordnungswidrigkeiten effektiver zu ahnden und damit den Schutz der Denkmale zu verbessern. Ersatzweise wird hier der Antrag gestellt, einen Baukontrolleur zuzuordnen, sofern dem entsprechenden Antrag zum SG Technische Bauaufsicht nicht entsprochen wird.

Seit dem Jahre 2002 ist die Anzahl der in der Denkmalschutzliste aufgeführten Denkmäler von 611 auf rund 950 mit ca. 3.500 einzelnen Objekten angewachsen. Damit verbinden sich ein höherer Überwachungsaufwand sowie eine höhere Anzahl an Verstößen gegen denkmalrechtliche Bestimmungen. Mangels konkreter aktueller Fallzahlen kann eine Bemessung hinsichtlich der einzelnen Arbeitsvorgänge nicht vorgenommen werden. Aus der Erhöhung der Anzahl der Denkmäler um rund 36 Prozent lässt sich jedoch unzweifelhaft ableiten, dass sich die Fallzahlen erhöht haben.

Es wird daher empfohlen, zur Ahndung von Verstößen gegen denkmalrechtliche Bestimmungen (OR) insgesamt eine Stelle einzurichten. Gleichzeitig soll diese Stelle die seit längerem bestehende und unzureichend genutzte Software in der Unteren Denkmalschutzbehörde administrieren und für deren effizienten Einsatz sorgen.

Auf die Einrichtung eines Baukontrolleurs soll auch hier verzichtet werden. Es wird an dieser Stelle auf die Ausführungen zum SG Technische Bauaufsicht verwiesen.

Ergebnis für die Stellenplanung 2018

Für die Ahndung denkmalschutzrechtswidriger Zustände wird eine zusätzliche Stelle geplant.

Dezernat IV

Straßenverkehrsamt

lfd. Nr. 33 (Kfz-Zulassung)

Zur Stellenplanung 2017 wurde ein zusätzlicher Bedarf von 2,15 Stellen ermittelt. Die Stellenplanung berücksichtigte unter den Maßgaben der Haushaltskonsolidierung die Einrichtung einer auf zwei Jahre befristeten zusätzlichen Stelle.

Jetzt wurden die Fallzahlenergebnisse des Jahres 2016 der Stellenbemessung zugrunde gelegt. Sie sind in allen Bereichen gestiegen. Dieser Umstand korrespondiert mit der wachsenden Zahl an Fahrzeugen, was u. a. auch auf den positiven Trend in der Bevölkerungsentwicklung zurückzuführen ist.

In der zurückliegenden Stellenbemessung wurde von Fehlzeiten in Höhe von 22,5 Tagen je Beschäftigtem ausgegangen. Die tatsächliche Zahl betrug im Jahre 2015 jedoch 34,7 Tage. 2016 lag die Zahl der Fehltage bei 35,2 Tagen je Beschäftigtem. Unter der Annahme, dass für die folgenden Jahre der Krankenstand signifikant gesenkt werden kann, wird in der Stellenbemessung von 25 Tagen Fehlzeit ausgegangen.

Im Rahmen der Stellenplanung 2017 wurden verschiedene organisatorische Maßnahmen aufgerufen und geprüft. Insofern beschränkt sich die diesjährige Stellenbemessung auf die Fortschreibung der Fallzahlen und die Feststellung des rechnerischen Stellenbedarfes. Ein Aufschlag um 0,55 VZE wurde für die bevorstehenden Aufgaben im Zusammenhang Maut-Einführung vorgenommen.

Das Sachgebiet hat den Anspruch, als Dienstleister mit großzügigen Servicezeiten zu sein und Aufgaben im Frontoffice zügig abzuarbeiten. In der Vergangenheit kam es immer wieder zu Schwierigkeiten bei der Sicherstellung der Sprechzeiten. Erschwerend für die Steuerung des Sachgebietes kommt nach wie vor hinzu, dass zwei getrennte Standorte mit Kundenbetrieb vorgehalten werden. Unerwarteter Personalausfall nicht nur in Urlaubszeiten erfordert immer wieder hohe Flexibilität der Leitung und der Beschäftigten.

Im Ergebnis der Stellenbemessung wurde ein Stellenbedarf von 26,7 Stellen ermittelt. Im Stellenplan 2017 sind dem Sachgebiet 22,85 Stellen zugeordnet. Es wird vorgeschlagen, diesem Ergebnis zunächst durch die Entfristung einer Stelle sowie die zusätzliche Einrichtung von zwei Vollzeitstellen und einer 0,55 Teilzeitstelle „SB Kfz-Zulassung“ Rechnung zu tragen. Für die Aufgaben der Kfz-Zulassung stehen damit 25,4 Stellen zur Verfügung.

Ergebnis für die Stellenplanung 2018

Für die Aufgaben der Kfz-Zulassung wird eine Stelle entfristet und zusätzlich 2,55 VZE geplant.

lfd. Nr. 34 (Verkehrssicherheit/Verkehrslenkung)

Für das Sachgebiet Verkehrssicherheit/Verkehrslenkung wurde das Stellenbemessungsverfahren aktualisiert. Hierzu wurde der Aufgabenkatalog überprüft und angepasst. Ebenso wurden die Bearbeitungszeiten hinterfragt und im Wege der Schätzung nach Akteneinsicht und Plausibilitätsprüfung mitunter neu festgelegt.

Im Ergebnis der Stellenbemessung wurde ein Stellenbedarf von 9,3 Stellen ermittelt. Es wird vorgeschlagen, dem durch Einrichtung einer zusätzlichen Vollzeitstelle sowie einer Stelle mit 0,5 Stellenanteilen im SG Verkehrssicherheit/Verkehrslenkung Rechnung zu tragen.

Mit dieser Aufstockung wird den gestiegenen Fallzahlen entsprochen. Außerdem können in der Vergangenheit nicht erledigte Aufgaben wahrgenommen werden, die in der Vergangenheit nicht mehr zu realisieren waren. z. B. Baum- und Verkehrsschauen.

Baustellen werden auch zukünftig nicht flächendeckend kontrolliert, aber im Sinne der sparsamen Verwendung der Haushaltsmittel erscheint diese Herangehensweise noch vertretbar.

Die um 0,2 Stellenanteile auf 9,5 Stellen erhöhte Planung soll der Flexibilisierung im Sinne der Personalentwicklung dienen. So können ohne Personalumsetzungen geringfügige Änderungen der Arbeitszeiten innerhalb des Sachgebietes kompensiert werden.

Ergebnis für die Stellenplanung 2018

Für die Aufgaben Verkehrssicherheit/-lenkung werden zusätzlich 1,5 VZE geplant.

lfd. Nr. 35 (MA Ausschuss und Haushalt)

Durch die Zusammenlegung von Kreisentwicklungsamt und Amt für Wirtschaftsförderung und Investitionsmanagement wurde eine Sekretariatsstelle frei. Diese sollte zukünftig mit Unterstützungstätigkeiten für die Sachgebiete ausgestattet werden. Sie kann sowohl für die Ausschussarbeit als auch die Haushaltssachbearbeitung herangezogen werden, ein Stellenaufwuchs ist nicht erforderlich. Ziel war es, die Aufgaben im Amt für Wirtschaftsförderung und Kreisentwicklung ressourcenschonend wahrzunehmen.

Ergebnis für die Stellenplanung 2018

Die Stelle wird in der Planung nicht berücksichtigt, da Stellenanteile hierfür im Amt genutzt werden können.

lfd. Nr. 36 (SB Breitband und Mobilität)

Der Kreistag Teltow-Fläming beschloss am 15. Februar 2016, dass der Landkreis Teltow-Fläming am Bundesprogramm „Förderung zur Unterstützung des Breitbandausbaus in der Bundesrepublik Deutschland“ teilnimmt (Vorlagenummer 5-2676/16-KT).

Auf Grundlage der durchgeführten Machbarkeitsstudie wurde am 28. Februar 2017 beim Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur (BMVI) ein Fördermittelantrag in Höhe von 14,8 Millionen Euro gestellt.

Sollte der Fördermittelantrag durch das BMVI positiv entschieden werden, fallen durch die Umsetzung des Projektes im Amt für Wirtschaftsförderung und Kreisentwicklung folgende zusätzliche Aufgaben an:

- Vorbereitung, Durchführung und Vergabe einer europaweiten Ausschreibung
- Anfertigung von finalen Fördermittelanträgen gegenüber den Fördermittelgeber (Bund und Land) und Koordination der einzelnen Fördermittelgeber
- Anfertigung von Vertragsunterlagen
- Führung von Verhandlungen mit potenziellen Telekommunikationsunternehmen
- Erfüllung der Dokumentationspflichten aus dem Zuwendungsbescheid

- Mittelabruf für einzelne Projektabschnitte
- Verwendungsnachweiserfüllung

Förderfähig nach dem Bundesprogramm „Förderung zur Unterstützung des Breitbandausbaus in der Bundesrepublik Deutschland“ sind ausschließlich Infrastrukturmaßnahmen für den Breitbandausbau. Das bedeutet, dass die beim Fördermittelempfänger entstehenden Personalkosten nicht förderfähig sind.

Die entstehenden Personalkosten sind vom Landkreis Teltow-Fläming zu tragen und im Haushalt entsprechend bereit zu stellen.

Die Sicherung und Fortentwicklung der Infrastruktur ist einer der Handlungsansätze im Leitbild des Landkreises Teltow-Fläming. Der Kreistag hat beschlossen, dass für den Landkreis ein Mobilitätskonzept zu entwickeln ist. Dafür ist das Amt für Wirtschaftsförderung und Kreisentwicklung verantwortlich. Es übernimmt eine Bündelungsfunktion für die kreisangehörigen Städte und Gemeinden sowie für das Amt Dahme. Dabei ergeben sich folgende Aufgabenschwerpunkte:

- Koordinierung der einzelnen Aktivitäten der kreislichen Kommunen
- Erarbeitung eines Leistungsverzeichnisses für die Mobilitätsstrategie
- Ausschreibung und Vergabe sowie Controlling für eine Studie
- zentraler Ansprechpartner für die Mobilität im Landkreis TF
- Erarbeitung von Handlungsempfehlungen für den Landkreis und die kreislichen Kommunen

Mit dem im Amt für Wirtschaftsförderung und Kreisentwicklung gegenwärtig zur Verfügung stehenden Stellenanteilen „Breitbandausbau“ und dem Bereich Mobilität können diese zusätzlichen Aufgaben nicht erfüllt werden. Daher ist erforderlich, dass befristet für 4 Jahre zusätzlich 1,00 VZE eingerichtet wird.

Ergebnis für die Stellenplanung 2018

Mit dem Stellenplan 2018 ist befristet für 4 Jahre (31. Dezember 2022) die Stelle „SB Breitband und Mobilität“ mit 1,00 VZE einzurichten.

Anlage 2 – Mehrkosten durch Stellenplanung 2018

Stelle	Bemerkung	Entgeltgruppe	Anzahl Stellen	Personalkosten
Bereich Landrätin				
Sekretariat Landrätin	Rückführung Stellenanteile	7	0,50	26.000 €
Amt für zentrale Steuerung, Organisation und Personal				
Sekretärin		7	1,00	41.930 €
Gesundheitsbeauftragter		13	0,75	47.600 €
SB Organisation		11	1,00	55.500 €
SB Personal		9b	1,00	47.380 €
Hauptamt				
Hausmeister Bücherbus		6	1,00	41.140 €
SB Bewirtschaftung/ Wahlen		9b	1,00	47.380 €
SB Bewirtschaftung Statistik		9a	1,00	42.800 €
Kämmerei				
SGL Operation		11	1,00	55.500 €
Rechtsamt				

Stelle	Bemerkung	Entgeltgruppe	Anzahl Stellen	Personalkosten
SB Vertreterbestellung		9c	1,00	50.930 €
SB Vertreterbestellung		9b	1,00	47.380 €
Amt für Bildung und Kultur				
HPM Integrationskurse	Erstattung erfolgt pauschal nach UE und Teilnehmer -> eine Kofinanzierung der PK zu 100 % wird mit Durchführung möglichst vieler Kurse angestrebt	12	1,00	65.020 €
SB Verwaltung Integrationskurse		5	1,00	41.050 €
Sozialamt				
SB Eingliederungshilfe	PK-Erstattungen für zusätzl. Stellen i.H.v. 103.660 €	S11b	5,00	252.850,00 €
SB Eingliederungshilfe		9b	4,00	189.520 €
SB Asylbewerber		9b	3,00	142.140 €
Sozialarbeiter Übergangswohnheim		S11b	1,75	93.300 €
SGL Leistungen für Asylbewerber		A11	1,00	51.040 €
Jugendamt				
SB Tagespflege-Praxisberatung		S11b	1,00	50.570 €
SB finanzielle Jugendförderung		9a	1,00	46.900 €
SB Kita-Prüfung		9b	1,00	47.380 €

Stelle	Bemerkung	Entgeltgruppe	Anzahl Stellen	Personalkosten
SB Jugendberufsagentur		S11b	0,75	39.630 €
SB Jugendgerichtshilfe		S12	1,00	66.350 €
SB Eingliederungshilfe § 35 a		S11b	0,70	35.400 €
Gesundheitsamt				
Sozialarbeiter KJGD		S12	0,50	25.650 €
Ordnungsamt				
SB Ausländer- und Personenstandswesen		8	3,00	137.000 €
SB Ausländer- und Personenstandswesen		9c	1,00	50.930 €
Veterinär- und Lebensmittelüberwachungsamt				
Lebensmittelkontrolleur zur Ausbildung		9a	1,00	46.900 €
Untere Bauaufsichts- und Denkmalschutzbehörde				
SB Bußgeldverfahren		9b	1,00	47.380 €
SB Denkmalrecht		9c	1,00	50.930 €
SB Verwaltungsverfahren		9c	0,60	30.560 €
Straßenverkehrsamt				

Stelle	Bemerkung	Entgeltgruppe	Anzahl Stellen	Personalkosten
SB KFZ-Zulassung		7	2,55	106.920 €
SB KFZ-Zulassung		7	1,00	40.850 €
SB Verkehrssicherheit/ -lenkung		9c	1,50	76.400 €
Wirtschaftsförderung und Kreisentwicklung				
SB Arbeitsförderprogramm		9b	1,00	47.380 €
SB Breitband und Mobilität		9b	1,00	47.380 €
			Gesamtkosten:	***2.332.970 €***
			Personalkosten zusätzliche Stellen (ohne Entfristungen):	***1.738.830 €***
			Entfristung bereits vorhandener Stellen:	***594.140,00 €***

Anlage 3 – Stellenentwicklung je Amt 2013 – 2018

Amt/Bereich	2013	2014	2015	2016	2017	Ver-änderung	2018	Veränderung	Personalkosten zusätzliche Stellen 2018	Einsparungen gegenüber 2017 kw-Vermerke bzw. Auslaufen von befristeten Stellen
Bereich Landrätin										
Landrätin/Bereich Landrätin, Personalrat	19,88	20,88	16,58	15,00	16,00		16,50	0,50	26.000 €	
Beigeordnete, Dezernenten und direkt unterstellte MA	20,00	20,00								
Amt für zentrale Steuerung, Organisation und Personal	14,00	14,00	14,00	14,00	16,00		19,75	3,75	192.410 €	
Stellenüberhang	7,00	5,00	3,00	3,00	3,00		3,00			
Rechnungsprüfungsamt	10,00	10,00	9,00	9,00	9,00		9,00			
Untere Kommunalaufsicht	6,00	6,00	6,00	6,00	5,00	-1,00	4,00	-1,00		- 64.490 €
Dezernat I			1,75	1,75	1,75		1,75			
Hauptamt	81,00	81,00	78,00	79,13	75,38	-3,75	77,38	2,00	88.520 €	
Kämmerei	29,38	29,13	29,38	30,88	35,88	5,00	36,88	1,00	55.500 €	
Rechtsamt			10,30	14,50	16,25	1,75	18,25	2,00	98.310 €	
Amt für Bildung und Kultur	101,38	101,38	93,38	93,13	91,13	-2,00	93,13	2,00	106.070 €	
Dezernat II			2,00	5,00	5,00	0,00	5,00			
Jobcenter	75,13	21,75	20,75	20,75	24,25	3,50	24,25			
Sozialamt		56,63	58,88	62,64	60,38	-2,26	66,13	5,75	442.370 €	-157.480 €
Jugendamt	77,63	77,63	78,63	98,13	109,63	11,50	114,33	4,70	246.600 €	
Gesundheitsamt	49,10	48,10	48,10	48,10	48,99	0,89	49,49	0,50	25.650 €	
Dezernat III			2,50	2,50	2,50		2,50			
Ordnungsamt	41,00	42,00	40,50	42,25	42,25		43,25	1,00	50.930 €	
Eigenbetrieb Rettungsdienst			2,00	2,00	2,00		2,00	0,00		
Veterinär- und Lebensmittelüberwachungsamt	20,75	20,75	20,75	19,75	20,75		21,75	1,00	46.900 €	
Untere Bauaufsichts- und Denkmalschutzbehörde	42,00	41,00	46,50	46,50	53,50	7,00	56,10	2,60	128.870 €	
Umweltamt	41,35	41,35	41,35	41,35	41,35		40,35	-1,00		- 66.830 €
Landwirtschaftsamt	20,00	20,00	20,00	20,00	19,00	-1,00	19,00	0,00		
Dezernat IV			5,00	5,00	5,00		5,00			
Straßenverkehrsamt	50,70	50,70	49,70	50,70	51,85	1,15	55,90	4,05	183.320 €	
Kataster- und Vermessungsamt	45,38	44,38	43,38	38,88	38,88		38,88	0,00		
Amt Wirtschaftsförderung u. Kreisentwicklung	32,00	29,00	27,00	26,00	24,00	-2,00	25,00	1,00	47.380 €	
Ergebnis	**783,68**	**780,68**	**768,44**	**795,94**	**817,72**	**+ 21,78**	**847,57**	**+ 29,85**	**1.738.830 €**	**-288.000 €**

Vorläufige Prognose Entwicklung der Personalkosten 2018

geplante Personalkosten 2017:	52.838.814,38 €
vorauss. Erhöhung der Beamtenbesoldung:	+ 231.400,00 €
voraus. Erhöhung durch Tariferhöhung (pauschal: 2,5 %):	+ 1.092.160,00 €
Personalkosten für zusätzl. Stellen:	1.738.830,00 €
abzügl. Einsparungen aufgrund Umsetzung kw-Vermerke bzw. Auslaufen v. befr. Stellen:	- 288.800,00 €
voraus. Personalkosten 2018:	**55.612.404,38 €**

*Die Kosten für die Entfristung von Stellen bzw. die Streichung von kw-Vermerken sind nicht ausgewiesen, da sie bereits 2017 veranschlagt wurden und somit in den geplanten Personalkosten 2017 enthalten sind.

Anlage 4 – Begründung von Entfristungen/Verlängerung von Befristungen

Die nachfolgenden Ausführungen begründen die Verlängerung von folgenden Stellen, die nicht aufgrund von Flüchtlingen eingerichtet wurden:

Jugendberufsagentur (JBA)

Durch Zusammenführung der Aufgaben aus der Bundesagentur für Arbeit, dem Jobcenter und dem Landkreis Teltow-Fläming in der Jugendberufsagentur können die Leistungsträger dem Gesetzesanspruch auf umfassende Hilfe besser gerecht werden. Hier greifen Maßnahmen zur Integration in den Arbeitsmarkt mit persönlichkeitsbezogenen Hilfen ineinander. Eine Herausforderung stellt weiterhin die Beratung von ausländischen Jugendlichen dar.

Die Jugendberufsagentur trägt zur effektiven und effizienten Gestaltung und Abstimmung von Maßnahmen der unterschiedlichen auf die Integration ausgerichteten Rechtskreise bei.

Für den Landkreis bedeutet das nicht nur die Wahrnehmung von Aufgaben der unmittelbaren Jugendberufshilfe in der Jugendberufsagentur, sondern die Übernahme einer Lotsenfunktion für die verschiedensten Aufgabenbereiche, insbesondere auch Schuldnerberatung, Suchtberatung etc.

In einer gemeinsamen Kooperationsvereinbarung wurden die Rahmenbedingungen für die Zusammenarbeit der Jugendberufsagentur für fünf Jahre, beginnend ab dem 1. Juni 2016, festgeschrieben. Dafür wurden zwei Stellen mit je 30 Wochenstunden eingerichtet. Die Zeitanteile einer Stelle gehörten bereits zum Aufgabenkatalog der Kreisverwaltung. Für die 2. Stelle wurden freie Zeitanteile verwendet. So soll zum einen der hohen Anzahl an zu beratenden ausländischen Jugendlichen entsprochen werden und zum anderen eine Präsenz an den beiden Standorten Luckenwalde und Zossen möglich sein.

Nach umfangreicher Öffentlichkeitsarbeit an Oberschulen, Gymnasien, Förderschulen, dem Oberstufenzentrum und Präsentationen auf Messen lässt sich inzwischen eine kontinuierliche Inanspruchnahme von Beratungsgesprächen verzeichnen. Mit diesem Angebot ist es möglich, die Jugendlichen direkt zu den Leistungen und Angeboten z. B. des Sozialpädagogischen Dienstes, der Jugendgerichtshilfe und der Träger zu führen und in Gesprächen die Eltern einzubeziehen. Weiterhin sind die Sachbearbeiter Ansprechpartner zu den Angeboten der Jugendberufshilfe, d. h. bei der Vermittlung in Projekte, wie Schulverweigerungsprojekt und Produktionsschule). Auch bei Auffälligkeiten von Teilnehmern in der Produktionsschule können zeitnah Fallbesprechungen mit den Mitarbeitern des Jobcenters erfolgen.

Die räumliche Nähe und der persönliche Kontakt ermöglichen zeitnahe und unkomplizierte Rücksprachen und individuelle Absprachen mit den Jugendlichen. Die Hilfe und Unterstützung erfolgt grundsätzlich – im Gegensatz zu den anderen Rechtskreisen – individuell und ohne Zwang. Der enge Kontakt und die Netzwerkarbeit der JBA zu Schulen, Unternehmen, Kammern und Institutionen ist ein nicht zu unterschätzender Wirtschaftsfaktor.

Die Jugendberufsagentur wird zunehmend von den Beteiligten wahrgenommen und aufgesucht und hat sich bereits fest etabliert. Deshalb wird empfohlen, dass Angebot weiterhin bestehen zu lassen und die 2. Stelle unbefristet einzurichten.

SB Arbeitsförderprogramme

Die Stelle SB Arbeitsförderprogramme ist im Stellenplan des Landkreises befristet bis zum 31. Dezember 2017 eingerichtet. Die Stelle SB Arbeitsförderprogramme wurde 2011 zur Umsetzung des Landesprogramms „Arbeit für Brandenburg" und für das Bundesprogramm „Bürgerarbeit“ eingerichtet.

Mit dem Abschluss der Verwendungsnachweisprüfungen für die Projekte „Bürgerarbeit" und „Arbeit für Brandenburg" durch die LASA Brandenburg GmbH i. L., geplant Ende 2017, sind diese Programme abgeschlossen.

Am 31. Januar 2018 endet die erste Förderphase der zwei geförderten Projekte „Integrationsbegleitung plus Familie". Hier ist der Verwendungsnachweis bis zum 30. Juni 2018 für beide Projekte gegenüber der ILB fällig. Für die Verwendungsnachweisführung steht kein Personal zur Verfügung, da die Projektmitarbeiter nach dem Zuwendungsrecht zu 100 % in der Projektdurchführung tätig sein müssen. Zu den Aufgaben der Projektmitarbeiter gehört es nicht, die Fortführung von Projekten zu beantragen, Konzepte zu erstellen und Verwendungsweise nach Abschluss der Projekte anzufertigen. Derartige Aufgaben sind vom Zuwendungsempfänger mit separatem Personal nachweislich zu erledigen. Vom Fördermittelgeber werden derartige Tätigkeiten mit einer 16-%-Gemeinkostenpauschale gefördert.

Darüber hinaus bedarf es für die inhaltliche und finanzielle Umsetzung der ESF-Förderprogramme „Integrationsbegleitung plus Familie“ und „Lotsendienst“ eines höheren Verwaltungsaufwandes (umfangreiche Mittelanforderung, Statistiken, Sachberichte). Den Projektmitarbeitern muss aber auch ausreichend Zeit verbleiben, um mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern entsprechend dem Projektzweck zu arbeiten.

Eine weitere Problematik ist die nicht vorhandene Vertretung in den Projekten. Bei längerer Krankheit oder bei Personalwechsel geraten die Erfüllung des Zuwendungszwecks und die Erfüllung der Auflagen gemäß Zuwendungsbescheid in Gefahr. Im Ergebnis kann die ILB Brandenburg Rückforderungen von Fördermitteln gegen den Landkreis erheben. Mit Beschluss der Verwaltungsleitung (Vorlagenummer 5-2924/16IV) beteiligt sich der Landkreis erstmals am Bundesprogram „Flüchtlingsintegrationsmaßnahmen" (FIM). Mit Hilfe der freigewordenen Arbeitszeitanteile durch Beendigung der Projekte „Bürgerarbeit" und „Arbeit für Brandenburg" erfolgte die Einwerbung der Maßnahmen von den Trägern und die Antragstellung bei der Arbeitsagentur. Ohne Fortführung der Stelle wäre im Sachgebiet „Arbeitsmarktpolitik“ die Zusammenarbeit mit den Trägern und der Arbeitsagentur Potsdam als Zuwendungsgeber ab Januar 2018 gefährdet. Für die Erarbeitung des Verwendungsnachweises stehen im SG Arbeitsmarktpolitik auch keine freien Stellenanteile zur Verfügung.

Des Weiteren werden durch den SB Arbeitsmarktpolitik die zwei Projekte, die im Rahmen „Bündnis für Brandenburg" für den Landkreis gefördert werden, hinsichtlich der Mittelanforderungen, Berichterstattungen und Verwendungsnachweisprüfungen begleitet.

Das Fachamt hat eine unbefristete Einrichtung der Stelle „SB Arbeitsförderprogramme“ beantragt. Der Stelle sind ausschließlich Aufgaben zugordnet, die sich aus zeitlich befristeten Förderprojekten ergeben. Daher kann eine unbefristete Einrichtung der Stelle nicht empfohlen werden. Die im SG Arbeitsmarktpolitik aktuell längstens wahrgenommenen Projekte laufen bis 31. Dezember 2020. Um anschließend die Abrechnung und Verwendungsnachweisführung zu gewährleisten, wird eine Verlängerung der Befristung bis zum 31. Dezember 2021 empfohlen.

SB Baugenehmigungsverfahren

Vom Sachgebiet Technische Bauaufsicht liegen Überlastungsanzeigen vor. Begründet sind diese mit der hohen Fallzahl-Fachkraft-Relation. Ursache hierfür ist die Personalreduzierung in den zurückliegenden Jahren, die Reduzierung von 4 auf 2 Prüfgruppen und die damit zusammenhängende Vergrößerung des Verantwortungsbereiches der Prüfgruppenleiter sowie die krankheitsbedingten Ausfälle.

Die in Zusammenarbeit mit der Organisation erfolgte Prüfung der Aufbauorganisation, bezogen auf die Anzahl der Prüfgruppen und eine Feststellung des tatsächlichen Stellenbedarfs, führte zur Erweiterung des Stellenplanes 2017 um 5 Stellen.

Die Stellen sind ausgeschrieben und befinden sich derzeit im Bearbeitungs- und Besetzungsverfahren.

Folgende Fallzahlen und Stellenbedarfe lagen in den vergangen Jahren vor:

Jahr	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Durchschnitt
reine Baugenehmigungsverfahren	1.981	2.028	2.132	2.563	1.949	2.123	2.129
Stellenbedarf	16,508	16,900	17,767	21,358	16,242	17,692	17,744

Für die Stellenbedarfsberechnung wurden im Jahr 2016 120 Fälle je Sachbearbeiter/-in Baugenehmigungsverfahren zu Grunde gelegt.

Die Anzahl der SB Baugenehmigungsverfahren belief sich 2016 auf 14 Stellen. 2017 wurde sie um zwei unbefristete und drei befristete Stellen erweitert. Damit wird der Bedarf gedeckt. Für zwei der drei Befristungen wird daher die Entfristung ab 2018 empfohlen. Die dritte Stelle soll weiterhin der Abarbeitung von Rückständen dienen.

Dem Antrag zur weiteren Erhöhung der Anzahl der SB Baugenehmigungsverfahren sollte im Ergebnis nicht entsprochen werden.

Die Amtsleitung beantragt ferner eine weitere Stelle SB Baugenehmigungsverfahren. Begründet wird diese Stelle mit der durch alle SB zu erledigenden sonstigen Verfahren.

Das PWC-Gutachten aus dem Jahre 2012 geht von einer Fallzahl 120 je Mitarbeiter/-in aus. Hierin enthalten ist allerdings die Vorprüfung, Registratur und Gebühren. Die vom Amt angeführten sonstigen Verfahren sind nicht separat dargestellt. Für die Registratur und Vorprüfung werden drei Stellen zusätzlich vorgehalten. Eine nähere Prüfung von Stellenerfordernissen für sonstige Verfahren erübrigt sich, da diese im Ansatz enthalten sind.

Hinsichtlich der beantragten Stelle eines Baukontrolleurs wird auf die fortbestehende zusätzliche befristete Stelle SB Baugenehmigungsverfahren verwiesen. Die Vor-Ort-Kontrollen können verstärkt durch die Sachbearbeiter wahrgenommen werden. Mit Ausscheiden der Stelleninhaber ist über die Trennung der Arbeitsvorgänge und Einrichtung eines Baukontrolleurs neu nachzudenken. Der Einrichtung wird auch mit Blick auf die Erfordernisse im SG Denkmalschutz derzeit nicht empfohlen.

Insgesamt wird erwartet, dass durch den Rückgang der Fallzahlen auf das langjährige Durchschnittsniveau und die zwischenzeitliche Stellenaufstockung eine ausreichende Entlastung der Beschäftigten mit Besetzung der Stellen zeitnah erreicht wird.

Es werden keine zusätzlichen Stellen geplant. Zwei der drei Befristungen werden aufgehoben.

Anlage 5 - Bericht über personelle und organisatorische Maßnahmen in der Kreisverwaltung Teltow-Fläming

Hierzu wurde mit dem Kreistag vereinbart, dass im Rahmen der jährlichen Haushaltsplanung über Personalentwicklungs- und Strukturmaßnahmen berichtet wird.

Amt für zentrale Steuerung, Organisation und Personal

Das Amt für zentrale Steuerung, Organisation und Personal wurde im Januar 2017 gebildet.

Straßenverkehrsamt

Das Straßenverkehrsamt ist mit Wirkung zum 1. März 2017 aus dem Dezernat III in das Dezernat IV gewechselt.

Prüfung der Zuordnung der Aufgaben zur Futtermittelüberwachung

Die Aufgabe der Futtermittelüberwachung wird ab 1. Juni 2017 im Veterinär- und Lebensmittelüberwachungsamt wahrgenommen. Bisher ist die Aufgabe dem Landwirtschaftsamt zugeordnet. Durch die Neuordnung kann der Rufbereitschaftsdienst im Landwirtschaftsamt entfallen.

Aus- und Fortbildung

Zum 1. August 2017 werden sieben junge Leute die Ausbildung zu Verwaltungsfachangestellten in der Kreisverwaltung beginnen. Vier weitere nehmen ein duales Studium Öffentliche Verwaltung Brandenburg (LL.B) ab 1. September 2017 auf. Das entsprechende Auswahlverfahren wurde im ersten Quartal 2017 abgeschlossen.

Im Jahr 2017 hat eine Beschäftigte erfolgreich die Ausbildereignungsprüfung absolviert. Insgesamt 37 Beschäftigte verfügen über die Qualifikation als Ausbilder/-innen.

Im Rahmen des dualen Studiums Öffentliche Verwaltung Brandenburg (LL.B) muss die Praktikumsbetreuung der Studenten durch an der Technischen Hochschule Wildau zertifizierte Kolleginnen und Kollegen erfolgen. Diesen Zertifikatslehrgang haben bereits sieben Beschäftigte abgeschlossen.

Inhouse-Seminare fanden zu den Themen „Planung und Steuerung von Verwaltungsprodukten“, „Die sogenannte Reichsbürgerszene in unserer Region“ und „Öffentlichkeitsarbeit“ statt.

Die Fortbildung zum Verwaltungsfachwirt schlossen drei Beschäftigte erfolgreich in diesem Jahr ab.

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Das Personalentwicklungskonzept (PEK) enthält folgende Handlungsempfehlung:

> *Weiterentwicklung von Arbeitsschutz, Eingliederungsmanagement und betrieblicher Gesundheitsförderung zu einem betrieblichen Gesundheitsmanagement:*

Unter Betrieblichem Gesundheitsmanagement (BGM) werden die systematische und nachhaltige Gestaltung von gesundheitsförderlichen Strukturen und Prozessen sowie die gesundheitsförderliche Befähigung von Beschäftigten verstanden.

In das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) ordnet sich das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) mit den weiteren Handlungsfeldern Arbeitsschutz und Betriebliche Gesundheitsförderung ein. Es ist die Basis, die alle Aktivitäten für den Schutz und die Stärkung der physischen, psychischen und sozialen Gesundheit verbindet. Alle drei Handlungsfelder sind im Kontext eines ganzheitlichen, systematischen Gesundheitsmanagements miteinander zu verzahnen und in die Betriebsroutinen zu integrieren. Außerdem ist die kontinuierliche Fortschreibung der Kernprozesse (Analyse, Planung, Interventionssteuerung und Evaluation) zu verwirklichen.

Im Rahmen des Personalentwicklungskonzeptes wurde das betriebliche Gesundheitsmanagement auf den Weg gebracht.

Der Entwurf eines **Rahmenkonzeptes BGM** ist der Verwaltungsleitung am 19. Juni 2017 vorgelegt worden. Im Anschluss erfolgt die Diskussion mit dem Personalrat und den Beschäftigten. Der Kreistag wird über die Ziele und Maßnahmen informiert und einbezogen.

Jährlich werden zwei Gesundheitstage zu Themen der Aufklärung und Gesundheitsförderung, z. B. Umgang mit Stress, bewusste Entspannung, Herzgesundheit oder Fitness-Kurse angeboten.

Für Führungskräfte wurden Weiterbildungen durchgeführt, die den Blick auf Faktoren der gesundheitlichen Führung richten. Außerdem wurde über das Betriebliche Gesundheitsmanagement das neue Angebot „vhs.Health-Webinare“ finanziert. Bei diesem neuen Medium zur Gesundheitsbildung konnten die Beschäftigten live an Vorträgen von Gesundheitsexperten per Internet teilnehmen und im anschließenden Chat ihre Fragen stellen.

Treffen von Regelungen für materielle Leistungsanreize

Das PEK enthält folgende Handlungsempfehlung:

> *Treffen von Regelungen für materielle Leistungsanreize wie leistungsbezogener Stufenaufstieg (§ 17 Abs. 2 TVöD) bzw. Leistungsstufen (§ 2 Abs. 1 Bbg LStV), Leistungsprämie und Leistungszulage (§ 2 Bbg LPZV))*

In der Informationsvorlage „2. Bericht über die Umsetzung des Personalentwicklungskonzeptes der Kreisverwaltung Teltow-Fläming“ vom 20. Februar 2017 (Vorlagen-Nr.: 5 -3083/17-LR) wurde der Kreistag darüber in Kenntnis gesetzt, dass über die weitere Herangehensweise der Verwaltung zur Schaffung von Regelungen für materielle Leistungsanreize mit der Haushaltsplanung 2018 informiert wird.

Es ist beabsichtigt, noch im Jahr 2017 mit dem Personalrat Regelungen zu leistungsabhängigen Stufenlaufzeiten (§ 17 Abs. 2 TVöD) in Form einer Dienstvereinbarung zu schaffen. Nach § 17 Abs. 2 TVöD können die Stufenlaufzeiten verkürzt werden, wenn Leistungen erheblich über dem Durchschnitt liegen. Die Laufzeiten können jedoch auch verlängert werden, wenn die Leistungen erheblich unter dem Durchschnitt liegen. Daher soll die beabsichtigte Dienstvereinbarung sowohl Regelungen für der Verkürzung aber auch für die Verlängerung von Stufenlaufzeiten vorsehen.

Auf Basis der getroffenen Regelungen könnten dann im Herbst 2018 die Beurteilungen der Beschäftigten zu den leistungsabhängigen Stufenlaufzeiten erfolgen. Haushaltsrechtliche Auswirkungen entfalten die leistungsabhängigen Stufenlaufzeiten ab dem Haushaltsjahr 2019 und sind dann entsprechend einzuplanen.

Beamtenverhältnis

Der Artikel 33 Abs. 4 des Grundgesetzes beinhaltet den sogenannten Funktionsvorbehalt. Dieser besagt, dass die Ausübung hoheitsrechtlicher Befugnisse als ständige Aufgaben in der Regel Angehörigen des öffentlichen Dienstes zu übertragen ist, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnis (Beamte) stehen.

Das bedeutet, dass nur ausnahmsweise hoheitsrechtliche Befugnisse auch von Nichtbeamten wahrgenommen werden können. Dabei ist nicht nur auf die hoheitlichen Befugnisse der Eingriffsverwaltung, sondern auch auf die notwendigen Aufgaben der Leistungsverwaltung abzustellen.

Ohne Wahlbeamte wies unser Stellenplan im Jahr 2001 114 Beamtenstellen aus. Zum damaligen Zeitpunkt war es beabsichtigt, infolge des Ausscheidens von Beschäftigten schrittweise die Anzahl zu erhöhen.

In den Folgejahren entschied die Verwaltungsleitung, zukünftig auf neue Verbeamtungen zu verzichten, da die Personalentwicklung für die Beamtinnen und Beamten aufgrund der geringen Anzahl von Beamtenstellen im Haus fast gegen null läuft.

Die Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt hat gezeigt, dass es zur Gewinnung von qualifiziertem Personal mit Erfahrungen im öffentlichen Dienst notwendig ist, Ausschreibungen auch für Beamte zu öffnen. Die Aussicht einer Verbeamtung könnte für potenzielle Bewerber einen Anreiz darstellen, aus einer unbefristeten Tätigkeit in den öffentlichen Dienst und unsere Behörde zu wechseln. Gerade für die Studenten der Kreisverwaltung, die derzeit das duale Studium „Öffentliche Verwaltung Brandenburg, Bachelor of Laws (LL.B.)“ (ÖVBB) absolvieren, wird dies ausschlaggebend für die zukünftige Arbeitsplatzentscheidung sein.

Hierfür bedarf es als erste zu ergreifende Maßnahme eine kontinuierliche und vorausschauende Personalentwicklung (die im Rahmen der Weiterentwicklung des PEK zu erstellen ist), welche die Karrieremöglichkeiten sowohl für die Gruppe der Angestellten als auch die Gruppe der Beamten in alle Richtungen eröffnet. Dies trägt zur Steigerung der Attraktivität des Arbeitgebers Kreisverwaltung Teltow-Fläming bei und verhindert Wissensverlust, längere Vakanz Zeiten als auch Abwanderungen vorhandener Führungskräfte zu anderen öffentlichen Dienstherren/Arbeitgebern, die bessere Aufstiegschancen bieten. Insbesondere auf strategisch wichtigen und zum Teil singulären Fach- und Führungsdienstposten ist es angezeigt, vorhandenes, umfassend qualifiziertes und loyales Personal zu halten, kontinuierlich zu fördern und zu sichern.

In diesem Zusammenhang gilt es auch, für den Personenkreis der Beamtinnen und Beamten zukünftig alle Möglichkeiten auszuschöpfen, um einen bedarfsgerechten sowie leistungs- und stärkenorientierten Ansatz zu gewährleisten.

In der Frage der geforderten jeweiligen Laufbahnbefähigungen gilt es zu unterscheiden, ob für die Wahrnehmung des Dienstpostens die Befähigung für den gehobenen oder höheren Dienst erforderlich ist. Zukünftig ist vorgesehen, alle in Frage kommenden Dienstposten vor Ausschreibung unter dem Gesichtspunkt der Nutzung des Verzahnungsamtes zu prüfen.

Um konkurrenzfähig zu bleiben, sollte neben der Weiterführung von Beamtenplanstellen die Möglichkeit bestehen, neue Planstellen zu prüfen bzw. Angestelltenstellen in Beamtenstellen umzuwandeln. Mit der jährlichen Haushaltsplanung ist darüber dem Kreistag Bericht zu erstatten.