



Herangehensweise bei der Aufstellung des Stellenplanes des Landkreises Teltow-Fläming für das Haushaltsjahr 2020

Inhaltsverzeichnis

1	Vorbemerkung	3
2	Ausgangslage zur Stellenplanung 2020	5
2.1	Rechtliche Grundlagen zur Stellenplanaufstellung	5
2.2	Stellenplanentwicklung 2015 bis 2019	5
3	Aufstellung des Stellenplanes 2020 und deren Stellenbewirtschaftung	6
3.1	Grundsätzliche Herangehensweise für den Stellenplan 2020	6
3.2	Finanzielle Rahmenbedingungen (Personalkostenplanung 2020)	8
3.3	Risiken für den Stellenplan 2020	9
3.3.1	Zensus 2021	9
3.3.2	Förderprogrammes „DigitalPakt Schule“	11
3.4	Bedarfsanmeldungen der Fachämter	12
3.4.1	Grundsätzliches	12
3.4.2	Schwerpunktbereiche	13
3.4.3	Stellenmehrbedarfe 2020 im Einzelnen	14
4	Neue Herausforderungen in der Personalgewinnung	18
4.1	Altersstruktur der Kreisverwaltung	18
4.2	Altersteilzeit	19
4.3	Überlappende Stellenwiederbesetzung (Tandem- und Coachinglösung)	20
4.4	Intensivierung der eigenen Ausbildung	20
4.5	Steigerung der Attraktivität durch Zulagenzahlung	22
4.6	Stellenbesetzungen/ Stellenausschreibungen	22
	Anlage 1 - Begründung zu den Stellenmehrbedarfen	24
	Anlage 2 - Stellenumwandlung	51
	Anlage 3 - geförderte bzw. finanzierte Stellen	54
	Anlage 4 - Stellenplanerhöhung 2019 und Folgejahre	55

1 Vorbemerkung

Der Landkreis Teltow-Fläming ist Träger zahlreicher gesetzlicher Aufgaben, welche der Daseinsvorsorge, der sozialen Sicherung, des Schutzes, der Bildung, aber auch der Durchsetzung geltenden Rechts dienen. Beispielsweise werden 80 Prozent der Aufgaben und Ausgaben für Soziales und Jugend in Brandenburg durch die Landkreise und über die Kreishaushalte finanziert. Der Landkreis erfüllt die ihm obliegenden Aufgaben als zentraler Dienstleister für die Bürgerinnen und Bürger und für seine kreisangehörigen Gemeinden und Städte und das Amt Dahme/Mark.

Mit dem Jahresabschluss 2014 hat der Landkreis den Fehlbetrag aus Vorjahren ausgeglichen. Der nicht zum Fehlbetragsabbau benötigte Überschuss des ordentlichen Ergebnisses in Höhe von 1,3 Mio. Euro wurde der Rücklage zugeführt. Dies ist dem konsequenten Konsolidierungsweg und einer verbesserten Ertragssituation zu verdanken.

Die Sicherung der dauernden Leistungsfähigkeit des Landkreises ist im Leitbild verankert. Um die finanziellen Belastungen der nächsten Jahre stemmen zu können, ist die Beachtung der Haushaltsgrundsätze zur Sparsamkeit und Wirtschaftlichkeit (§ 63 Abs. 2 BbgKVerf) und eines hohen Maßes an Haushaltsdisziplin weiterhin unabdingbar. Das bedeutet, die Effektivität und Effizienz von Maßnahmen und Programmen zu hinterfragen sowie die Personalaufwendungen kritisch auf den Prüfstand zu stellen. Die Personalaufwendungen sind die drittgrößte Produktgruppe im Haushaltsplan des Landkreises.

Unter Leitung der Landrätin wurden mit allen Dezernaten und den Beigeordneten verbindliche Stellenplangespräche geführt. Von den beantragten Stellenmehrbedarfen von insgesamt 53,48 Vollzeiteinheiten (VZE) sind 25,28 VZE als unabwendbarer Mehrbedarf notwendig. Die Kriterien und Abwägungsergebnisse werden nachfolgend erläutert und dargelegt. Anspruch ist, dass es zu keinen Verschlechterungen bei den Leistungen gegenüber den Bürgerinnen und Bürgern kommt. Die Verwaltung erfüllt ihre im Leitbild verankerte Aufgabe als Serviceeinrichtung und Dienstleister.

Wie die Bürgerumfrage vom Bücherbus zum Bürgerbus gezeigt hat, werden die Anforderungen an Verwaltung und Politik eher steigen. Bürgerinnen und Bürger wollen informiert, einbezogen und Möglichkeiten der aktiven Mitgestaltung haben. Ihnen sind Mitwirkungs- und Beteiligungsmöglichkeiten fachübergreifend zu eröffnen und zu sichern. Darauf zielt auch die jüngste Änderung der Kommunalverfassung Brandenburg, die eine verbesserte Teilhabe von Kindern und Jugendlichen zum Ziel hat. Um diesem Umstand zukünftig stärker Rechnung zu tragen, soll die Stelle des Flüchtlingskoordinators in eine Stelle für einen Beauftragten für Bürgerbeteiligung umgewandelt werden. Einzelheiten zur Stelle des Bürgerbeauftragten sind in der Anlage 2 beschrieben. Ein neues Veranstaltungsformat „Landkreis im Gespräch“ ist eine weitere Möglichkeit Bürgerschaft, Verwaltung und Politik noch näher zueinander zu bringen. Diese neue Veranstaltungsreihe soll zweimal im Jahr stattfinden und ist territorial an den Planungsregionen im Landkreis ausgerichtet.

Der unabwendbare Mehrbedarf von 25,28 VZE soll, entsprechend der Maßgabe des Kreistages für eine realitätsnahe Planung der Personalkosten, nicht zu einer Erhöhung des Stellenplanes 2020 gegenüber dem Stellenplan 2019 führen. Das stellt höchste Anforderungen an ein fachkompetentes Personalmanagement.

Im Rahmen der flexiblen Stellenbewirtschaftung sollen Dezernat übergreifend –freie Stellenanteile über einen Stellenpool Entgelt- und Besoldungsgruppen übergreifend genutzt werden.

Die Informationsvorlage „Herangehensweise bei der Aufstellung des Stellenplanes des Landkreises Teltow-Fläming“ wird dem Kreistag zum vierten Mal in Folge übergeben. Im Land Brandenburg ist der Landkreis Teltow-Fläming der einzige Landkreis, der eine solche Herangehensweise erstellt. Ziel ist es vor der Einbringung des jährlichen Stellenplans offen und transparent über die Aufgaben-, Fallzahlen- und Standardentwicklungen zu berichten. Es ist vorgesehen, dass der Haushaltsplan 2020 am 21. Oktober 2019 in den Kreistag eingebracht wird. Die Beschlussfassung soll am 16. Dezember 2019 erfolgen.

2. Ausgangslage zur Stellenplanung 2020

2.1 Rechtliche Grundlagen zur Stellenplanaufstellung

Der Stellenplan 2020 ist nach den folgenden rechtlichen Grundlagen aufzustellen:

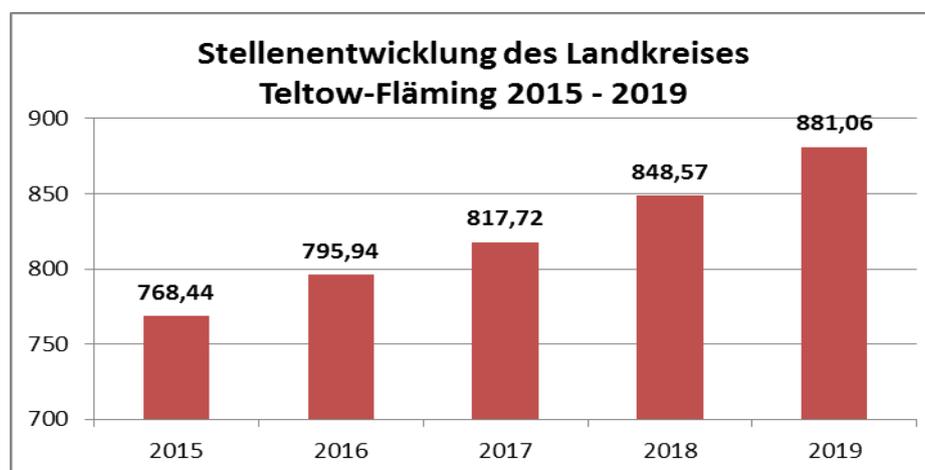
- § 9 der Kommunalen Haushaltskassenverordnung (KomHKV)
- Verwaltungsvorschrift über die produktorientierte Gliederung der Haushaltspläne, die Kontierung der kommunalen Bilanzen und der Ergebnis- und Finanzhaushalte sowie über die Verwendung verbindlicher Muster zur Kommunalen Haushalts- und Kassenverordnung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

Der Stellenplan ist Grundlage für die Personalwirtschaft im jeweiligen Haushaltsjahr und daher Anlage des Haushaltsplanes. Er hat für jeden nicht nur vorübergehend oder geringfügig Beschäftigten eine Stelle und für jeden Beamten eine Planstelle im Haushaltsjahr auszuweisen (Dienstleistungsdauer insgesamt höchstens sechs Monate). Außerdem muss der Stellenplan die Anzahl der im Ausbildungsverhältnis befindlichen Beschäftigten und die Anzahl der Beamtenanwärter angeben.

2.2 Stellenplanentwicklung 2015 bis 2019

Der Stellenplan des Landkreises Teltow-Fläming beträgt aktuell für das Haushaltsjahr 2019 insgesamt 881,06 VZE (ohne Berücksichtigung einer Stellenplanerweiterung 2019, Beschlussvorlage für Kreistag am 16.09.2019). In den Haushaltsjahren 2015 bis 2019 erfolgte eine notwendige Stellenerhöhung durch Aufgabenmehrungen und Fallzahlensteigerungen von 112,62 VZE. Das entspricht einer Steigerung von rund 15 Prozent. Insbesondere im Sozialamt, Jugendamt und in der Unteren Bauaufsichtsbehörde ist es durch Fallzahlensteigerungen und gesetzlichen Aufgabenzuwachs zum Stellenaufwuchs gekommen.

Die nachfolgende Abbildung zeigt die Entwicklung des Stellenvolumens in den Jahren 2015 – 2019 entsprechend den beschlossenen Stellenplänen. Die Personalaufwandsquote konnte in dieser Zeit jedoch von 21,37 Prozent auf 19,43 Prozent gesenkt werden.



3. Aufstellung des Stellenplanes 2020 und deren Stellenbewirtschaftung

3.1 Grundsätzliche Herangehensweise für den Stellenplan 2020

- a) Für das Haushaltsjahr 2020 erfolgt die Stellenplanung auf der Grundlage des Stellenplanvolumens von 2019.

Den Maßgaben des Kreistages für eine realitätsnahe Planung der Personalkosten folgend, soll der Stellenmehrbedarf nicht zu einer Erhöhung des Stellenplanes 2020 gegenüber dem Stellenplan 2019 führen. Bereits im Vorbericht des Haushaltsplanes 2019 des Landkreises Teltow-Fläming ist diese Herangehensweise dargelegt. Stellenanforderungen werden intensiv hinsichtlich ihrer tatsächlichen Unabweisbarkeit bzw. ihres zeitlichen Erfordernisses geprüft. Es sind die Möglichkeiten der Kompensation von Mehrbedarfen im eigenen Personalbestand auszuschöpfen bzw. ist weiterhin eine intensive Aufgabenkritik zu betreiben und die Effizienz des bisherigen Verwaltungshandels zu hinterfragen. Bei Aufgabenveränderung sind vorrangig Mehrbedarfe durch organisatorische Maßnahmen und gezielte Prioritätensetzung aufzufangen.

Alle Möglichkeiten eines flexiblen und modernen Personalmanagements sind zu nutzen, um im Rahmen des Stellenplanes 2019 den für Aufgabenzuwachs und Fallzahlensteigerung notwendigen Personalbesatz abzubilden. Für Bereiche mit temporären Aufgabenzuwächsen und Mehrbelastungen soll auch 2020 die Möglichkeit der Einrichtung und Nutzung von fünf Kompensationsstellen bestehen.

Die Erfahrungen der letzten beiden Jahre haben gezeigt, dass nicht alle im Stellenplan ausgewiesenen Stellen zeitnah und, wie jahrelange Vakanzen bei Ärzten zeigten, überhaupt – trotz Mehrfachausschreibungen - besetzt werden können. Durch den gravierenden Fachkräftemangel im Metropolenraum, in Berlin und Potsdam nimmt der Wettbewerb um Fachkräfte weiter zu. Besonders in den Wachstumsregionen sind die öffentlichen Verwaltungen auf Kommunal- Bundes- und Landesebene in einer sich verschärfenden Konkurrenzsituation.

Diese Situation wird eher noch zunehmen, wenn man die Altersstruktur im Landkreis und im öffentlichen Dienst generell betrachtet (4.1). Bis 2030 geht eine Bundesstatistik davon aus, dass 730.000 Stellen im öffentlichen Dienst nicht besetzt werden können, weil die Fachkräfte fehlen (Quelle: <https://www.presseportal.de/pm/14454/4236674>).

- b) Es wird ein Pool „freie Stellenanteile durch Teilzeit“ aller Organisationseinheiten gebildet. Dieser wird zur Deckung der Stellenmehrbedarfe der Fachämter genutzt.

Über den Stellenpool können erforderliche Stellenbedarfe gedeckt werden. Darüber hinaus können für die Deckung der Stellenbedarfe vakante Stellen bzw. künftig frei werdende Stellen durch Austritt herangezogen werden, sofern die Stellen für die künftige Aufgabenerledigung nicht erforderlich sind.

Das Verhältnis von anerkannten Stellenbedarfen zu offenen Stellenanteilen (Stand 20.05.2019), künftig wegfallenden Stellen (kw-Vermerke) , Entfristungen und Stellen durch aufgabenkritische Prüfung stellt sich aktuell wie folgt dar:

Anerkannte Bedarfe 2020 (Anlage 1)	offene Stellenanteile durch Teilzeit inkl. Kompensationsstellen	Stellen durch Aufgaben-kritische Prüfung	kw-Stellen	Entfristung von Stellen	Altersbedingte Austritte
25,28 VZE	21,30 VZE	2,00 VZE	3,25 VZE	1,75 ZE	11,00 VZE
	28,30				

Im Rahmen des Risikomanagements werden freie Stellenanteile, gestrichene kw-Vermerke und entfristete Stellen für die Deckung des Mehrbedarfes 2020 herangezogen. Darüber hinaus erfolgt wie bisher bei der Nachbesetzung von vakanten Stellen grundsätzlich die aufgabenkritische Prüfung hinsichtlich des weiteren Bedarfs. Im Zuge dessen, konnten für das Haushaltjahr 2020 bereits 2,00 VZE identifiziert werden. So ist es nicht erforderlich, eine Stelle im Landwirtschaftsamt (Stellenziffer: 83.2.03) nachzubeseetzen. Im Bereich der Grundstücksverkehrsgenehmigungen ist eine Aufgabe entfallen, so dass hier eine weitere Stelle (Stellenziffer: 30.15) freigesetzt wurde.

Durch die Bündelung der freien Zeitanteile im Stellenpool ist es somit künftig möglich, freie Zeitanteile für die Aufgabenerledigung nutzbar zu machen. Für einen Organisationsbereich (Sachgebiet oder Amt) einzeln betrachtet ist es oft nicht möglich, freie Zeitanteile zu besetzen, obwohl die Personalkosten hierfür geplant sind und somit zur Verfügung stehen. Stellen, die vakant aber für die Aufgabenerledigung erforderlich waren und weiterhin sind, werden für die Deckung des Mehrbedarfes nicht herangezogen. Ein erster Schritt zur Nutzung freier Zeitanteile wurde 2019 mit der Einrichtung von Kompensationsstellen vollzogen. Die Kompensationsstellen dienen in den Dezernaten bereits dazu, flexibel auf unterjährige Bedarfe zu reagieren, um Arbeitsspitzen abzufedern und eine Mehrbelastung zu verhindern. Dieses flexible Instrument der Kompensationsstellen bleibt in den Dezernaten für ihren Geschäftsbereich unverändert bestehen.

Für die Zusammenfassung der Stellenanteile durch Teilzeit in den Stellenpool werden alle Stellen aus allen Entgelt-/Besoldungsgruppen herangezogen. Hier ist darauf hinzuweisen, dass der Stellenplan gemäß § 9 KomHKV als Obergrenze – auch in den Entgelt- und Besoldungsgruppen – einzuhalten ist. Abweichungen sind nur zulässig, soweit sie auf Grund des Besoldungs- oder Tarifrechts zwingend erforderlich sind. Bei der Bildung einer Stelle werden unterschiedliche Entgelt- und Besoldungsgruppen herangezogen und die Stelle erhält einen Stellenwert (=Entgeltgruppe/Besoldungsgruppe). Durch diese Verfahrensweise kann es zu Änderungen in den Entgelt- und Besoldungsgruppen kommen. Insgesamt sollen jedoch durch diese Maßnahmen weder die Anzahl der Stellen, noch die Personalkosten gegenüber der Planung 2019 erhöht werden.

Im Stellenplan als Anlage zum Haushaltsplan für das Haushaltsjahr 2020 werden die erforderlichen Änderungen nachvollzogen und in den entsprechenden Entgeltgruppen abgebildet. Der Kreistag beschließt die Haushaltssatzung des Landkreises Teltow-Fläming für das Haushaltsjahr 2020 und damit auch den Stellenplan als Anlage zum Haushaltsplan.

- c) Zur Absicherung der notwendigen Stellenmehrungen 2020 werden die kw-Vermerke des Personalentwicklungskonzeptes 2014 – 2024 zum 31.12.2019 gestrichen.

Bis einschließlich 2018 wurden 26,25 kw-Vermerke realisiert und Stellen abgebaut. Die geplanten 3,25 kw-Vermerke zum 31.12.2019 werden nicht vollzogen

Es handelt sich um folgende Stellen:

Stellenziffer	alte Stellenziffer	Umfang	
40.3.16	L.08	1,00	
62.1.01	62.2.11	1,00	
10.1.28	-	1,00	
40.GBS12	-	0,25	
10.2.07	-	(1,00)	<i>Streichung bereits mit Stellenplan 2019</i>
Gesamt		3,25	

- d) Des Weiteren werden zur Absicherung der notwendigen Stellenmehrungen befristete Stellen bis 2020 entfristet.

Im Stellenplan sind folgende Stellen bis zum 31.12.2020 befristet:

Stellenz.	Ende der Befristung	Umfang in VZE	Bezeichnung
39.2.06	2020	1,00	Lebensmittelkontrolleur/-in zur Ausbildung
50.3.11 50.3.12 50.3.13 50.3.16	2020	0,75	Sozialarbeiter/-in soziale Betreuung; Übergangswohnheime und Fachberatungsdienst/Mobile Migrationsarbeit (Erhöhung Umfang der Stellen)
Gesamt		1,75	

3.2 Finanzielle Rahmenbedingungen (Personalkostenplanung 2020)

Der Planansatz der Personal- und Versorgungsleistungen betrug 2019 58,46 Mio. €.

Im Planansatz für 2019 wurden bereits folgende Konsolidierungsfaktoren berücksichtigt:

- 1.) Aufwandsreduzierungen für nichtplanbare Einsparungen
auf Grund von ungeplanten Elternzeiten, Beschäftigungsverbote, Langzeiterkrankungen und Verzögerungen in Stellenbesetzungsverfahren - 1,04 Mio. €
- 2.) eine Nichtbesetzungsquote i. H. v. 4,5 % (40 Stellen), gemäß vorliegenden Erfahrungen - 1,80 Mio. €

Für das Haushaltsjahr 2020 beträgt der Planansatz der Personal- und Versorgungsaufwendungen 59,19 Mio. €.

Aufwandsreduzierungen für nichtplanbare Einsparungen auf Grund von ungeplanten Elternzeiten, Beschäftigungsverbote, Langzeiterkrankungen sind bereits eingerechnet in Höhe von 1,02 Mio. €.

Berücksichtigt sind Tarifsteigerungen ab Januar 2020 (seit April 2019 wirksam) von 3,09 Prozent und ab März 2020 von weiteren 1,06 Prozent. Die Erhöhung der Beamtenbesoldung beträgt ab Januar 2020 3,7 Prozent.

Die Erträge bei den Personalkosten sind in der Haushaltsplanung 2020 weiter ansteigend und stellen sich wie folgt dar:

Planung 2018	IST 2018	Planung 2019	Planung 2020
3.163.606 €	3.436.747 €	6.346.680 €	6.917.910 €

Während der Aufstellung des Haushalts 2019 wurden die Erträge der Erstattungen für Personalkosten differenziert in jedem Fachamt betrachtet. Daher machte es sich erforderlich, neue Produktkonten einzurichten um die Zuordnungen entsprechend differenziert vornehmen zu können.

Im Haushalt 2019 wurden Erträge für Personalkostenerstattungen in Höhe von 6,34 Mio € eingebracht. Die durch das Land geänderte Erstattungsquote beim Kataster- und Vermessungsamt wird für das Haushaltsjahr 2021 nochmals wegen der Differenzierung Personal-/Sachkosten geprüft. Für 2020 wurden die gemeldeten Erstattungen für Personalkosten veranschlagt. Die Planberatungen für das Haushaltsjahr 2020 ergaben für die Haushaltsplanung 2020 einen zu planenden Erstattungsbetrag von 6,92 Mio €.

Bezeichnung	Planung 2018	Planung 2019	Veränderung 2018 -> 2019	Planung 2020	Veränderung 2019 -> 2020
<u>Personal- und Versorgungsaufwendungen</u>	57.124.050 €	58.462.170 €	1.338.120 €	59.197.930 €	735.760 €
<u>Erstattungen von Personalkosten</u>	3.163.646 €	6.346.680 €	3.183.034 €	6.917.910 €	571.230 €
<u>Nettopersonalkosten</u>	<u>53.960.404 €</u>	<u>52.115.490 €</u>	<u>-1.844.914 €</u>	<u>52.280.020 €</u>	<u>164.530 €</u>

Somit ergibt sich ein Nettomehrbedarf für die Personal- und Versorgungsaufwendungen von 2019 zu 2020 von 164.530 €.

3.3 Risiken für den Stellenplan 2020

3.3.1 Zensus 2021

Ein Risiko für den Stellenplan 2020 stellt der Zensus 2021 dar, da gegenwärtig die Auswirkungen noch nicht belastbar erhoben werden können.

Der Zensus ist die zentrale Grundlage aller staatlichen Planungen in Bund, Ländern und Kommunen und wird deshalb als gesamtstaatliche Aufgabe des Bundes und der Länder gemeinsam verantwortet und durchgeführt. Hierfür sind örtliche Erhebungsstellen

einzurichten, welche als eigene Verwaltungsstellen auf kommunaler Ebene die Vorbereitung und Durchführung der statistischen Erhebungen im Rahmen des Zensus 2021 durchführen. Die rechtlichen Grundlagen dafür bilden das Brandenburgische Statistikgesetz sowie die Verordnung zur Durchführung des Zensus 2021. Die Neufassung des Brandenburgischen Statistikgesetzes steht jedoch derzeit noch aus, da der Bundesrat in seiner Sitzung vom 28. Juni 2019 die Einberufung des Vermittlungsausschusses beschlossen hat. Der Zeitpunkt der Rechtskraft ist demnach abhängig von der Verabschiedung des Zensusgesetzes, von der Konstituierung des neuen Landtages sowie der Bildung der neuen Landesregierung. Demnach liegen aktuell auch noch keine abschließenden Regelungen zum Ausgleich der mit der Durchführung des Zensus 2021 verbundenen Mehrbelastungen der kreisfreien Städte und der Landkreise sowie zum Erstattungsverfahren vor. Nichtsdestotrotz wird sich dieser Sachverhalt auf die Stellenplanung für die Haushaltsjahre 2020 und 2021 des Landkreises auswirken. Inwieweit sich die Kosten für die Durchführung des Zensus auf den Haushalt des Landkreises auswirken, ist aktuell nicht vorhersehbar. Zur Finanzierung des Zensus laufen aktuell die Verhandlungen zwischen dem Bund und den Ländern.

Die folgenden Rahmenbedingungen wurden in einer Veranstaltung beim Ministerium des Innern und für Kommunales (MIK) genannt, können jedoch auf Grund der ausstehenden Regelungen zunächst nur als Orientierung dienen.

Aktueller Stand zu den Erhebungsstellen und dem Personalbedarf

Die Anzahl der einzurichtenden Erhebungsstellen und gegebenenfalls Zweigstellen in den Landkreisen und kreisfreien Städte werden vom Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (AfS) und MIK festgelegt und damit Bestandteil der Rechtsgrundlage sein. Für den Landkreis Teltow-Fläming werden vom AfS und vom MIK eine Erhebungsstelle (EHST) in Luckenwalde sowie eine Zweigstelle in Ludwigsfelde vorgeschlagen.

Für die Umsetzung vom Landkreis Teltow-Fläming werden insgesamt ca. acht Mitarbeiter/-innen benötigt. Pro Erhebungsstelle ist von 3 bis 4 Mitarbeiter/-innen auszugehen, wobei eine EHST-Leitung sowie eine EHST-Stellvertretung zu benennen sind.

Auf Grund der Erfahrungswerte aus dem durchgeführten Zensus 2011 wird gegenwärtig die Einrichtung und personelle Ausstattung wie folgt gesehen:

1 Erhebungsstelle in Luckenwalde		1 Zweigstelle in Blankenfelde-Mahlow	
1 VZE für die Leitung	EG 10	4 VZE für Mitarbeiter/-innen	EG 5 bzw. 6
1 für die Stellvertretung	EG 8		
2 Mitarbeiter/-innen	EG 5 bzw. 6		
Summe: 4 VZE		Summe: 4 VZE	

Gemäß Landesvorgaben sind die Erhebungsstellen ab Juli 2020 bis ca. Oktober 2020 einzurichten. Die Personalgewinnung soll dabei von Juli 2020 bis März 2021 erfolgen, wobei die Erhebungsstellen bis spätestens Mai 2022 wieder aufgelöst werden.

Neben den personellen Voraussetzungen wurden durch das Land zusätzlich folgende Sachverhalte vorgegeben.

Anforderungen an die Erhebungsstellen

Die Erhebungsstellen sind als eine eigenständige, organisatorische Einheit mit einer eindeutigen und für jedermann nachvollziehbaren Trennung der amtlichen Statistik von der

übrigen Verwaltung zu bilden. Danach sind Interessenkonflikte mit sonstigen Tätigkeiten des Verwaltungsvollzugs auszuschließen.

Die erforderlichen Räumlichkeiten sind somit von der allgemeinen Verwaltung zu trennen und streng zu sichern. Wobei die personelle, technische, organisatorische und räumliche Abschottung und Ausstattung genau definiert ist. Gleiches trifft auf die Maßnahmen zur Informationssicherheit und des Datenschutzes zu.

Auch wenn die politischen Rahmenbedingungen dieses Prozesses größtenteils noch unbeantwortet sind, sind die finanziellen und organisatorischen Auswirkungen bereits jetzt zu beachten. Der alleinige Bezug auf die vollständige Erstattung der Auslagen birgt demnach ein Risiko in sich. Mit dem Wissen um die verstärkten Anstrengungen bezüglich der Bewerberauswahl liegt der Focus des Landkreises Teltow-Fläming daher auf der frühzeitigen Personalgewinnung sowie eigenen Maßnahmen zur technischen und organisatorischen Einrichtung der Erhebungsstellen. Der Kreistag wird an diesem Prozess zeitnah beteiligt.

3.3.2 Förderprogrammes „DigitalPakt Schule“

Neben dem Zensus 2021 stellt die Umsetzung des Förderprogrammes „DigitalPakt Schule“ ein weiteres Risiko für den Stellenplan 2020 dar. Die die Förderrichtlinie des Ministeriums für Bildung, Jugend und Sport wurde erst am 31. Juli 2019 verabschiedet.

Das Land Brandenburg gewährt demnach, mit der Unterstützung des Bundes, durch Mittel des Bundes aus dem Sondervermögen „Digitale Infrastruktur“, Zuwendungen zur Förderung von Investitionen in die digitale Bildungsinfrastruktur. Die Fördermittel sollen dem Aufbau oder der Verbesserung der digitalen Vernetzung in Schulgebäuden und auf Schulgeländen dienen. In diesem Rahmen sind investive Beschaffungen wie Anzeige- und Interaktionsgeräte (interaktive Tafeln), digitale Arbeitsgeräte sowie schulgebundene, mobile Endgeräte (Laptops, Notebooks, Tablets mit Ausnahme von Smartphone) und der Ausbau des schulischen WLAN möglich.

Gemäß der Förderrichtlinie könnte der Landkreis Teltow-Fläming für seine zehn allgemeinbildenden und beruflichen Schulen insgesamt 2,1 Mio. Euro an Zuweisungen erhalten. Dies setzt die Sicherung eines 10 %-igen Eigenanteils des Landkreises voraus. Da es sich um eine investive Projektförderung handelt, wird für jede Schule ein separates Antragsverfahren erforderlich sein. Die Antragstellung hat dabei bis Ende September 2020 zu erfolgen wobei sich die eigentliche Förderperiode insgesamt bis Mai 2024 erstreckt.

Nach Einschätzung des Fachbereiches stellt sich das Antragsverfahren sehr komplex dar und erfordert deshalb die Einbeziehung und Koordination mehrerer Bereiche des Landkreises Teltow-Fläming sowie externer Sachverständiger. So werden neben den Schulen inklusive der Fachkonferenzen und Mitwirkungsgremien, das staatliche Schulamt, der IT-Service, das Hauptamt für bauliche Maßnahmen und das Schulverwaltungsamt zur Schulentwicklungsplanung an der Erarbeitung beteiligt sein.

Das Antragsverfahren erfolgt direkt mit der Investitionsbank des Landes Brandenburg (ILB). Und wird in seiner Umsetzung ständig durch den Fachbereich zu begleiten sein, da aus den Erfahrungswerten heraus im laufenden Prozess fortwährend gegenüber allen Beteiligten nachgesteuert werden muss.

Neben diesen Anforderungen an das formale Verfahren wird die Umsetzung in Form von entsprechenden Beschaffungsverfahren, der technischen Realisierung sowie der Implementierung an den Schulstandorten erhebliche Ressourcen des IT-Services binden.

Nach ersten Abstimmungen und Einschätzungen des Fachbereiches sind für die Umsetzung des Förderprogrammes diese zusätzlichen Kapazitäten weder im schulischen Verwaltungsbereich noch im IT-Bereich gegeben. Für die Realisierung wird derzeit davon ausgegangen, dass insgesamt zusätzlich ca. 3,00 VZE erforderlich sein werden. Davon soll 1,00 VZE mit einer verwaltungs- bzw. kaufmännischen Ausrichtung mit der Sachbearbeitung der Antragsvorbereitung, -bearbeitung, -fortschreibung, -abrechnung und -nachweisführung (temporär bis Ende 2024) betraut werden. Darüber hinaus werden voraussichtlich 2,00 VZE im IT-Service benötigt, welche die technische Umsetzung bis Ende 2024 realisieren und anschließend zur dauerhaften Sicherung des Betriebes und des Services eingesetzt werden.

Um die vom Fachamt angezeigten zusätzlichen Kapazitäten valide einschätzen zu können ist eine Prozessuntersuchung notwendig.

Auch wenn die formalen und finanziellen Rahmenbedingungen dieses Prozesses bereits bekannt sind, birgt die Realisierung der Förderrichtlinie ein Risiko in sich. Denn der steigende Bedarf an IT-Fachkräften, auf Grund der Digitalisierung in sämtlichen Branchen und über alle Wertschöpfungsketten hinweg, kann kaum noch von genügend Fachkräften kompensiert werden. Diese Entwicklung macht auch vor dem Landkreis Teltow-Fläming keinen Halt. Deswegen muss neben den technischen und organisatorischen Rahmenbedingungen gerade hier, bei der Realisierung der Förderrichtlinie „DigitalPakt Schule“, auf die frühzeitige, fachspezifische Personalgewinnung geachtet werden. Der Kreistag wird auch an diesem Prozess zeitnah beteiligt.

3.4 Bedarfsanmeldungen der Fachämter

3.4.1 Grundsätzliches

Durch die Ämter sind zusätzliche Stellenmehrbedarfe von insgesamt 53,48 VZE angemeldet worden. Die Bedarfsanmeldungen für 2020 wurden durch das Amt für zentrale Steuerung, Organisation und Personal zusammen mit den Fachämtern geprüft und in den Stellenplangesprächen der Landrätin mit den Dezernaten und Beigeordneten sind diese erörtert und abgestimmt worden.

Die Prüfung der angemeldeten Stellenmehrbedarfe erfolgte unter den **folgenden Kriterien**:

1. Zuwachs an bundes- und landesrechtlichen Aufgaben,
2. Fallzahlensteigerung,
3. begonnene Organisationsuntersuchung/ Prozessoptimierung abgeschlossen.

Mit den Kriterien 1 bis 3 wird deutlich, dass Stellenmehrbedarfe nur dann Berücksichtigung finden, wenn sie unabweisbar und zeitlich erforderlich sind. Zusätzliche Stellenanforderungen finden Eingang in den Stellenplan aber auch nur dann, wenn eine mögliche Kompensation von Mehrbedarfen durch eine intensive Aufgabenkritik geprüft wurde, die Effizienz des bisherigen Verwaltungshandels hinterfragt wurde und Stellen nicht intern neu zugordnet werden konnten. Im Ergebnis dieser Prüfung konnten 25,48 VZE als

unabweisbar identifiziert werden. Bei 28,00 VZE waren die Kriterien für eine Stelleneinrichtung nicht erfüllt bzw. der Bedarf nicht unabweisbar. Eine ausführliche Begründung zur Entscheidung über die Anerkennung der angemeldeten Stellen wird in Anlage 1 vorgenommen.

Die beschriebene Herangehensweise bei der Prüfung von zusätzlichen Stellen erfolgt auf der Grundlage der sparsamen und wirtschaftlichen Haushaltsführung (§ 63 Abs. 2 BbgKVerf).

3.4.2 Schwerpunktbereiche

Mit 7,00 VZE gehören das Sozialamt und mit 8,00 VZE das Ordnungsamt zu den Bereichen mit dem größten Stellenzuwachs in 2020.

▪ Sozialamt

Mit Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes wurde die Eingliederungshilfe aus der Sozialhilfe heraus gelöst und bildet ein eigenständiges Rechtsgebiet ab. Die inhaltlich geänderten Leistungen erforderten bereits zur Stellenplanung 2018 einen deutlichen Stellenaufwuchs, insbesondere bei den Fallmanagern (Sozialarbeiter/Sozialpädagogen), aber auch im administrativen Bereich. Das Bundesteilhabegesetz wirkt sich auch auf andere Leistungsbereiche des Sozialamtes aus. So gehen laufende Fallbearbeitungen aus dem Sachgebiet Eingliederungshilfe in die Fallbearbeitung der Hilfen zum Lebensunterhalt und für Grundsicherungsleistungen (Sachgebiet Sozialhilfe) über. Dadurch steigt die Bearbeitung laufender Fälle bei Grundsicherungsleistungen in 2019 von 1.291 im Jahr 2020 auf 1.614 an. Die Fallbearbeitung bei Hilfen zum Lebensunterhalt werde mit insgesamt 230 in 2019 werden 2020 auf 665 steigen.

Aufgrund dessen kommt es in diesem Bereich zu einem Stellenaufwuchs von 2,50 VZE.

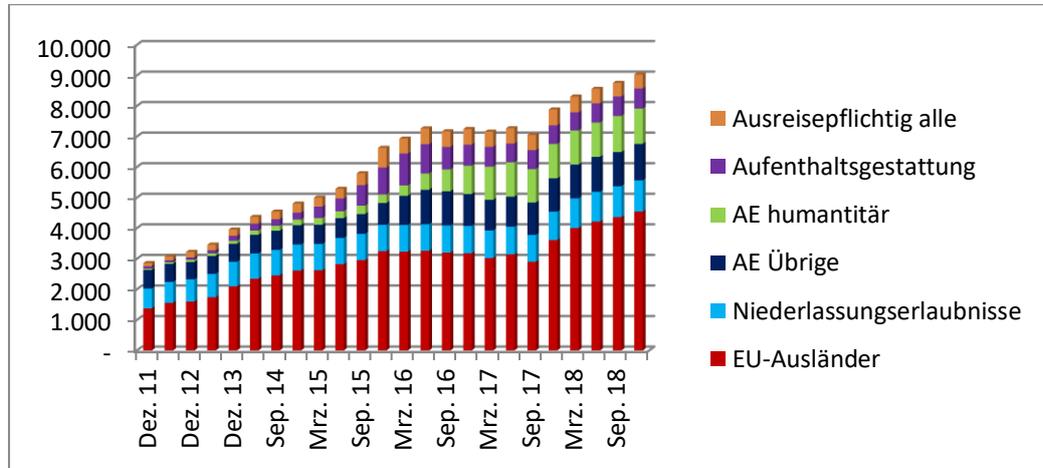
Sowohl das Wohngeldstärkungsgesetz, als auch das „Starke-Familien-Gesetz“ wirken auf den Leistungsbereich der Bildung und Teilhabe, da es zur Neugestaltung des Kinderzuschlages und verbesserter Teilhabemöglichkeiten geschaffen wurde (Stellenaufwuchs 1,00 VZE). 2018 wurden hier insgesamt 790 Anträge bearbeitet, in 2019 kann von einer Fallzahlensteigerung auf 940 ausgegangen werden.

Im Weiteren begründet sich der Stellenaufwuchs in der Fortschreibung von Stellenbesetzungsverfahren. Bei den Hilfen zur Pflege lag die laufende Fallbearbeitung 2018 bei 863. 2019 steigt diese auf 1.475. Für 2020 wird von einer Fallzahlensteigerung auf 1.600 ausgegangen.

▪ Ordnungsamt

Im Ordnungsamt ist vor allem der Zuzug in unseren Landkreis aus dem Ausland ursächlich für die gestiegenen Fallzahlen in der Ausländerbehörde. Die Prognose der vergangenen Jahre wurde stets übertroffen, sodass die Stellenausstattung in den vergangenen Jahren nicht den Anforderungen entsprach. So hat sich die Anzahl der ausländischen Bevölkerung innerhalb von 10 Jahren mehr als verdreifacht. Ende 2018 waren mit 8.964 erstmalig knapp 9.000 Ausländer bei der Ausländerbehörde des Landkreises Teltow-Fläming mit 120

verschiedenen Staatsangehörigkeiten registriert. Die größte Gruppe der Ausländer sind mit 4.545 Personen EU-Ausländer (50 Prozent).



Quelle: Tätigkeitsberichte von 2011 bis 2018

Mit einer Aufstockung um 6,00 VZE muss dem tatsächlichen und bis Ende 2020 weiter prognostizierten Aufwachs Rechnung getragen werden.

Das Ordnungsamt leistet auch wesentliche Präventionsarbeit im Bereich des Brand- und Katastrophenschutzes. Den bekannten Defiziten bei der Durchführung von Brandverhütungsschauen durch die Brandschutzdienststelle soll durch Einrichtung einer weiteren Stelle SB vorbeugender Brand- und Gefahrenschutz begegnet werden.

Der Katastrophenschutz umfasst den Bereich der Tierseuchen - hier mit Schwerpunkt auf die fortschreitende Ausbreitung der Afrikanischen Schweinepest (ASP) und die drohende Gefahr für Deutschland. Um die Untere Jagdbehörde entsprechend personell auszustatten, ist hierfür die Einrichtung einer Vollzeitstelle erforderlich.

3.4.3 Stellenmehrbedarfe 2020 im Einzelnen

Die nachfolgende Tabelle zeigt detailliert auf, welche Stellenmehrbedarfe von den Ämtern im Zuge der Stellenplanung 2020 angemeldet wurden und ob die Stellen im Stellenplan 2020 berücksichtigt werden sollen. Die Spalte 8 gibt Auskunft darüber, welches der o. g. drei Kriterien für die Stelleneinrichtung erfüllt wurde. Die Tabelle beinhaltet alle Bedarfsanmeldungen, für die im Stellenplan 2019 noch keine Stelle vorgesehen war. Daher werden Bedarfsanmeldungen zur Streichung von kw-Vermerken bzw. Streichung/Verlängerungen von Befristungen nicht aufgeführt.

Informationsvorlage - Herangehensweise bei der Aufstellung des Stellenplanes des Landkreises
Teltow-Fläming für das Haushaltsjahr 2020

lfd. Nr.	Stellenbezeichnung	EG	Anmeldung in VZE	Berücksichtigung in VZE	unbefristet	befristet	Bemerkungen
1	2	3	4	5	6	7	8
Amt für zentrale Steuerung, Organisation und Personal							
01	SGL Human Resource Management	11	1,00	0,00			keine Strukturänderung
02	SB Aus- und Fortbildung	09c	1,00	1,00	1,00		Fallzahlensteigerung
03	SB Bewerbermanagement	09a	1,00	0,00			Organisationsuntersuchung durchzuführen
04	Fachadministrator/-in	07	1,00	0,00			Organisationsuntersuchung durchzuführen
Kämmerei							
05	SB Geschäftsbuchhaltung	07	1,00	0,00			Organisationsuntersuchung durchzuführen
06	SB Haushalt	09b	3,00	1,00	1,00		Fallzahlensteigerung/1 Stelle aus 2019 soll verstätigt werden.
Amt für Bildung und Kultur							
07	SB Schulverwaltung	09b	1,00	0,00			Kriterien zur Stellenmehrung nicht erfüllt.
08	HPM FB Gesundheitsbildung	13	1,00	0,00			Freiwillige Aufgabe, Prozessoptimierungen ist durchzuführen
Jobcenter							
09	SB Leistungsgewährung SGB II	09b	1,00	1,00	1,00		Beschluss der Trägerversammlung
Sozialamt							
10	MA Antragsbearbeitung (EingH)	08	1,00	0,00			Kriterien zur Stellenmehrung nicht erfüllt.
11	MA Antragsbearbeitung (HzL)	08	1,00	0,00			Kriterien für zusätzliche Stelle nicht erfüllt.
12	SB Grundsicherung	09a	2,00	1,00	1,00		Fallzahlensteigerung/Stellenbemessung
13	MA Antragsbearbeitung (HzL/HzP)	08	0,00	1,00	1,00		aus den laufenden Nummern 11 und 16
14	SB Bildung und Teilhabe	09a	2,00	1,00	1,00		Gesetzesänderung; Fallzahlensteigerung; Stellenbemessung
15	SB Hilfe zur Pflege	09b	3,00	2,00	2,00		Fallzahlensteigerung, Stellenbemessung
16	MA Antragsbearbeitung (HzP)	08	1,00	0,00			Kriterien zur Stellenmehrung nicht erfüllt.
17	SB Leistungen für Asylbewerber	09b	1,00	1,00		1,00	Stellenbemessung, Überlastungsanzeigen (befristet bis 2022)

18	SB Hilfe zum Lebensunterhalt	09b	2,00	1,00	1,00		Fallzahlensteigerung, Stellenbemessung
Jugendamt							
19	SB Eingangsmanagement und Geschäftsführung JHA	07	1,00	1,00	1,00		Fallzahlensteigerung, Stellenbemessung
20	SB Finanzierung Tagespflege	09a	1,55	1,00	1,00		Fallzahlensteigerung, Stellenbemessung
21	SB Sozialpädagogischer Dienst	S14	3,00	1,00	1,00		Fallzahlensteigerung
22	SB Widersprüche	09c	1,00	1,00		1,00	Fallzahlensteigerung (befristet bis 31.12.2020), Abbau von Rückständen
23	SB Beistandschaften und Unterhalt/ Urkundsperson	09c	1,00	0,00			Kriterien zur Stellenmehrung nicht erfüllt.
Rechtsamt							
24	Juristische/-r Sachbearbeiter/-in	13	1,00	0,28	0,28		Fallzahlenstieigerung für Aufgaben des behördlichen Datenschutzauftragten
Ordnungsamt							
25	SB Wildtier-/Wildtierseuchenmanagement	09c	1,00	1,00	1,00		Aufgabenzuwachs
26	MA Digitalisierung der Ausländerakten	03	2,00	0,00			siehe SB Aufenthaltsrecht und Projekt DMS
27	Projekt-SB digitale Ausländerakte	09c	1,00	0,00			siehe SB Aufenthaltsrecht und Projekt DMS
28	SB Aufenthaltsrecht und Projekt DMS	9c	0,00	1,00	1,00		Zusammenführung der Stellenanträge aus den MA Digitalisierung der Ausländerakten und Ergebnis der Stellenbemessung (Ifd. Nr. 26, 27, 29, 30)
29	SB Ausländerbehörde	8	2,00	2,00	2,00		Fallzahlensteigerung, Stellenbemessung
30	MA Ausländerbehörde	5	2,00	2,00	2,00		Fallzahlensteigerung, Stellenbemessung
31	SB Ausländerbehörde, Fachkräfteeinwanderungsgesetz und Service	8	1,00	1,00	1,00		Fallzahlensteigerung, Stellenbemessung zu Ifd. Nr. 29, 30
32	MA Zentrale Zahlstelle	5	0,50	0,00			Einsatz Kassenautomat prüfen

33	SB vorbeugender Brand- und Gefahrenschutz	10	2,00	1,00	1,00		Fallzahlensteigerung
Untere Bauaufsichtsbehörde							
34	SB Baulastenverzeichnis	09a	1,00	1,00	1,00		Fallzahlensteigerung, Stellenbemessung
Straßenverkehrsamt							
35	SB Fahrerlaubniserteilung	06	2,43	2,00	2,00		Fallzahlensteigerung, Stellenbemessung
	Ergebnis:		47,48	25,28	23,28	2,00	

100 % geförderte Stelle:

lfd. Nr.	Stellenbezeichnung	EG	Anmeldung	Berücksichtigung Teil II Stellenplan	unbefristet	befristet	Bemerkungen
Landrätin							
01	SB Projektförderung "Hauptamt stärkt Ehrenamt"	-	1,00				Antrag des Landkreises TF wurde durch den Bund nicht berücksichtigt.
	Ergebnis:		1,00	1,00		1,00	

Stellenplanerhöhung 2019 und Vorschau Folgejahre

lfd. Nr.	Stellenbezeichnung	EG	Anmeldung	Berücksichtigung Teil II Stellenplan	unbefristet	befristet	Bemerkungen
Ordnungsamt							
01	SB vorbeugender Brand- und Gefahrenschutz	10	2,00	1,00/2019	1,00		in 2019 erforderlich (KT-Vorlage 16.09.2019)
02	Assistenz des Kreisbrandmeisters und des SG 32.3	6	1,00	1,00 /2019	1,00		in 2019 erforderlich (KT-Vorlage 16.09.2019)
03	SB im Brand- und Katastrophenschutz	-	4,00	1,00/2021 1,00/2024		2,00	Nachwuchskräftegewinnung ab 2021 erforderlich, da ab 2023 bis 2028 Beschäftigte ausscheiden (Vorsorge Fachkräftesicherung). Ausbildung dauert 18 Monate.

4 Neue Herausforderungen in der Personalgewinnung

Der Fachkräftemangel im öffentlichen Dienst in Deutschland ist auf Kommunal-, Landes- und Bundesebene akut. Insbesondere in den Wachstumsregionen ist die Konkurrenzsituation der öffentlichen Verwaltungsebenen besonders groß, wie beispielsweise in den spezifischen Berufsgruppen, IT-Fachkräfte, Feuerwehrleute, Fachärzte, Beschäftigte in sozialpädagogischen Berufen und qualifizierte Verwaltungskräfte. Es wird immer schwieriger, zeitnah und überhaupt geeignete Beschäftigte zu finden. Diese Situation wird eher zunehmen, wenn man die Altersstruktur des Landkreises Teltow-Fläming und des öffentlichen Dienstes insgesamt betrachtet.

Die bereits beschrittene gute Entwicklung des Landkreises als moderner Arbeitgeber wird dabei zukünftig noch mehr an Gewicht im Wettbewerb um Fachkräfte erfahren müssen. Eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die flexible Arbeitszeitgestaltung, das Konzept für ein betriebliches Gesundheitsmanagement und die Möglichkeit von Homeoffice sind dabei prioritär zu benennen.

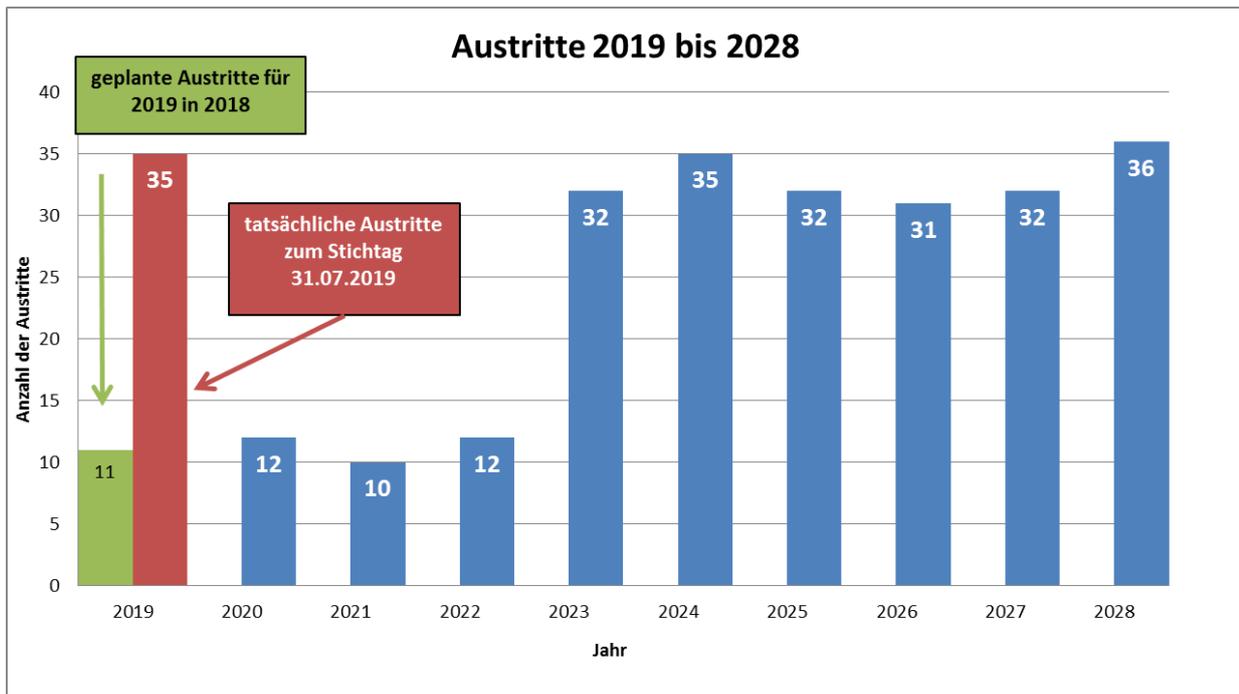
Wie schon im Tätigkeitsbericht der Landrätin für 2018 dargestellt, hat sich der organisatorische Aufwand, Stellen zeitnah mit qualifiziertem Personal zu besetzen sowie auch zukunftsweisend zu binden, drastisch gegenüber den Vorjahren erhöht. Aufgabe für die nächsten Jahre ist es daher, den Prozess der Personalakquise stetig zu verbessern und weiter zu entwickeln. Offenheit für neue Prozesse und Flexibilität in der Personalgewinnung müssen daher an oberster Stelle stehen.

Der demografische Wandel und die gestiegene Veränderungsbereitschaft der Gesellschaft fordert die öffentliche Verwaltung, alle Anstrengungen zu unternehmen, dass für die Aufgabenerledigung notwendige Personal rechtzeitig, ausreichend und mit der benötigten Qualifikation zur Verfügung zu stellen. Mit der Einführung der flexiblen Arbeitszeit und dem Maßnahmenkonzept für ein betriebliches Gesundheitsmanagement wurden bereits wichtige positive Signale gesetzt.

Die Telearbeit ist in der digitalen Arbeitswelt nicht mehr wegzudenken. Die Kreisverwaltung Teltow-Fläming als moderner Arbeitgeber hat sich das Ziel gesetzt, die technische Umsetzung und die Dienstvereinbarung zur Einführung von Telearbeit bis Ende 2019 zu realisieren. Das ist ein weiterer wichtiger Schritt in Richtung Flexibilität, Mitarbeiterzufriedenheit sowie der Personalakquise. In Anbetracht eines größer werdenden Angebots an offenen Kommunal-, Landes- und Bundesstellen im Metropolenraum um Berlin und Potsdam wird die Nähe des Wohnortes zum Dienort ein ausschlaggebendes Kriterium im Bewerberverhalten. Bereits heute sind lange Fahrzeiten zum Arbeitsort ein Kündigungsgrund aus der Sicht der Beschäftigten. Selbst geringere Entgeltgruppen werden dafür in Kauf genommen. Diesen Fragen muss sich der Landkreis Teltow-Fläming aktiv zuwenden, um seine Stärke als familienfreundlicher und moderner Arbeitgeber auch zukünftig bei der Gewinnung von Fachkräften behaupten und weiter ausbauen zu können.

4.1 Altersstruktur der Kreisverwaltung

Das Durchschnittsalter der Beschäftigten in der Kreisverwaltung (einschl. Auszubildende und Studenten) beträgt 47,59 Jahre (Stichtag: 26.07.2019). Nach aktueller Prognose scheidet altersbedingt bis zum Ende des Jahres 2028 regulär insgesamt 253 Beschäftigte aus dem Dienst aus. Nach aktuell gültiger Renten- und Ruhestandsregelung bzw. unter Berücksichtigung eines früheren Renten- oder Ruhestandseintrittes – sofern dies bereits beantragt wurde – stellen sich die Austritte bis 2028 differenziert nach den Jahren wie folgt dar:



Es ist festzustellen, dass der Anteil der Beschäftigten steigt, die vor dem Erreichen ihrer Regelaltersgrenze in Rente gehen. Im Vergleich zur Planung 2018 ist zum jetzigen Stand eine Verdopplung der Austritte wegen Renteneintritts zu verzeichnen. In der Herangehensweise zur Stellenplanung 2019 war von 11 altersbedingten Austritten ausgegangen worden. Zum jetzigen Zeitpunkt liegen für 2019 bereits 21 altersbedingte Austritte vor (Steigerung um 190 %). Gegenüber dem Vorjahr eine 70 prozentige Steigerung. Eine langfristige Planung dieser persönlichen Entscheidungen der Beschäftigten ist kaum möglich. Hinzu kommen für 2019 noch ein Austritt wegen Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit und 14 Eigenkündigungen bzw. eine Abkehr auf eigenen Wunsch. Diese Parameter sind in der Personalplanung nicht steuerbar. Um vorzeitige Renteneintritte genauer differenzieren zu können, wurde bei den Mitarbeitern eine Rentenabfrage durchgeführt. Dennoch kann dies für die Planbarkeit nur als Anhaltspunkt dienen.

Das gleiche Bild wird sich bis zum Jahr 2022 ergeben, so dass mit hoher Wahrscheinlichkeit von einer höheren Austrittszahl in den Jahren 2020 und 2022 als derzeit prognostiziert ausgegangen werden kann.

Diese sich wandelnde Ausgangssituation und der Blick in die Zukunft verdeutlicht, wie zukünftig um geeignete Beschäftigte gerungen werden muss. Es ist daher notwendig, Einstellungen soweit wie möglich unbefristet vorzunehmen. Beschäftigte müssen an den Landkreis gebunden werden und dazu sind damit einhergehende Verbindlichkeiten – wie der unbefristete Arbeitsplatz – unbedingt notwendig. Befristete Beschäftigungsverhältnisse werden zukünftig im Ausnahmefall und bei nicht abwendbaren Umständen eingegangen.

4.2 Altersteilzeit

Bereits Im Jahr 2016 kam es zu einer Verlängerung der Altersteilzeitregelungen nach dem Tarifvertrag zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte. Den Beschäftigten stehen somit weiterhin zwei Varianten von Altersteilzeitmodellen zur Verfügung (Teilzeitmodell und Blockmodell) die bereits von Beschäftigten genutzt werden.

Derzeit (Stand 31.07.2019) befinden sich

- 3 Beschäftigte im Teilzeitmodell und
- 5 Beschäftigte im Blockmodell (besteht aus Beschäftigungs- und Freistellungsphase).

Gegenüber dem Jahr 2018 befanden sich 2 Beschäftigte im Teilzeitmodell und 2 Beschäftigte im Blockmodell. Während der Dauer der Freistellungsphase sind hierfür Stellen im Teil 2 des Stellenplans nachrichtlich zu führen. Der Anstieg der Altersteilzeit verdeutlicht, dass die Beschäftigten den Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand durch eine Reduzierung der Arbeitszeit oder die vorzeitige Beendigung der aktiven Tätigkeit in Betracht ziehen. Diese zusätzlichen freien Kapazitäten müssen zur Aufgabenerfüllung genutzt werden .

4.3 Überlappende Stellenwiederbesetzung (Tandem- und Coachinglösung)

Das Know-how von Mitarbeitern ist das wichtigste Kapital. Der Begriff Wissenstransfer steht für den Austausch und die Weitergabe von Wissen innerhalb der Verwaltung.

In Zeiten der Digitalisierung, der Arbeitsverdichtung und einem steigenden Tempo in praktisch allen Arbeitsbereichen ist ein erfolgreicher und kontinuierlicher Wissenstransfer entscheidend für die optimale Aufgabenerledigung. Bereits 2019 wurde die Möglichkeit einer überlappenden Stellenbesetzung geschaffen. Daher sind beispielsweise Singularpositionen (Stelle mit speziellen Aufgabenkreisen) mindestens 12 Monate vorher auszuschreiben.

In den Folgejahren muss es Ziel sein, verstärkt diese Form des Wissenstransfers zu nutzen. Das schafft zudem Vertrauen und sichert eine gute Einarbeitung neuer Mitarbeiter/-innen insbesondere bei speziellen Aufgabenkreisen.

4.4 Intensivierung der eigenen Ausbildung

Der Landkreis Teltow-Fläming hat im Bereich Aus- und Fortbildung frühzeitig zukunftsweisende Entscheidungen getroffen. Trotzdem ist es unumgänglich, neue Wege in der Personalakquise zu gehen und mehr noch in die eigene Ausbildung zu investieren. Diese ist ein wichtiger Baustein bei der Sicherung von qualifiziertem Personal, um den erhöhten Altersabgängen in den nächsten Jahren zu begegnen. Als Beispiel ist der 2016 bereits realisierte Studiengang Öffentliche Verwaltung Brandenburg anzuführen. 2020 werden die ersten 4 Studenten den beruflichen Einstieg in der Kreisverwaltung nehmen. Oder der 2019 realisierte Studiengang Verwaltungsinformatik und der in 2020 geplante neue Studiengang im Bereich Geodäsie und Geoinformation. Ebenso sind die Ausbildungen zum/zur Veterinärhygiene-Kontrollleur/-in, zum/zur Hygienekontrollleur/-in und Lebensmittelkontrollleur/-in zukunftsweisend. Nicht zu vernachlässigen ist die frühzeitige Personalgewinnung und – bindung. Ein weiterer Schritt ist zukünftig verstärkt und direkt an die Schulen und Fachhochschulen/Universitäten heranzutreten, um auf den öffentlichen Dienst – den Landkreis - als attraktiven Arbeitgeber aufmerksam zu machen. Bereits umgesetzt wurde die Ausweitung der Veröffentlichung von Stellenanzeigen beim Berufsförderungsdienst der Bundeswehr.

Die Erfahrungen der Vorjahre haben gezeigt, dass oftmals ein und dieselbe Stellenausschreibung, selbst durch Mehrfachveröffentlichung, nicht besetzt werden konnte. Um diesen Mehraufwand zu reduzieren, ist es unumgänglich, neue Veröffentlichungswege zu generieren und diese zu evaluieren, um auch wirtschaftlich und sparsam mit den zur Verfügung stehenden Mitteln zu agieren. Ein bereits begonnener und weiterer Schritt der Bewerberansprache ist über Social-Media-Kanäle.

Den Digitalisierungsprozessen muss sich die Verwaltung auch bei der Bewerberansprache in den nächsten Jahren zunehmend widmen. Gerade junge Leute nutzen häufig das Internet, um an

Informationen zu gelangen. Stellenausschreibungen werden bereits gezielt auf den Bewerberkreis ausgerichtet, um so geeignete und ausreichende Bewerbungen zu generieren.

Derzeit stellt die Kreisverwaltung in folgenden Berufen zur Ausbildung oder zu dualen Studium ein:

- Verwaltungsfachangestellte/-er,
- Vermessungstechniker/-in,
- Lebensmittelkontrolleur/-in,
- Hygienekontrolleur/-in,
- Veterinärhygiene-Kontrolleur/-in,
- Bachelor - Öffentliche Verwaltung Brandenburg sowie
- Bachelor – Verwaltungsinformatik

Neuer Studienplatz Bachelor of Engineering (Vermessung und Geoinformatik)

Für das Wintersemester 2020/2021 ist vorgesehen, auch einen Studienplatz für den Studiengang Duales Studium im Bereich Geodäsie und Geoinformation anzubieten. Im Kataster- und Vermessungsamt des Landkreises sind derzeit 38 Mitarbeiter beschäftigt. Bis 2030 scheiden etwa 14 Beschäftigte aus Altersgründen aus. Das sind ca. 36 Prozent. Diese Stellen müssen in den folgenden Jahren mit gut ausgebildeten Personal wiederbesetzt werden. Um Kompetenz- und Produktivitätsverluste zu vermeiden ist der Wissenstransfer ein wichtiger Baustein im Gesamtgefüge. Daher ist es unbedingt erforderlich, frühzeitig Ausbildungsmöglichkeiten in diesem Fachbereich anzubieten.

Anzahl der Ausbildungs- und Studienplätze getrennt nach Berufen

Die Anzahl der jährlich zur Verfügung stehenden Ausbildungsplätze richtet sich zum einen nach der Personalbedarfsplanung und zum anderen nach der Ausbildungskapazität im Haus. Für das Haushaltsjahr 2020 sind neue folgende Ausbildungs- und Studienplätze vorgesehen:

- 4 Verwaltungsfachangestellte,
- 1 Vermessungstechniker/-in,
- 5 Bachelor-Studienplätze Öffentliche Verwaltung Brandenburg und
- 1 Bachelor-Studienplatz Verwaltungsinformatik Brandenburg
- 1 Bachelor-Studienplatz Vermessung und Geoinformatik

Die vereinfachte Darstellung verdeutlicht, welche Nachwuchskräfte in den Jahren 2020 bis 2024 im mittleren und gehobenen Dienst die Ausbildung abschließen.

	Ausbildungsabschluss in				
	2020	2021	2022	2023	2024 (voraussichtlich)
Ausbildung im mittleren Dienst					
Verwaltungsfachangestellter	8	4	4	4	4
Vermessungstechniker	1	1	1	1	1
Ausbildung im gehobenen Dienst					
Studium ÖVBB	4	4	6	5	5
Studium Verwaltungsinformatik	-	-	-	1	1
Studium Vermessung und	-	-	-	-	1

Geoinformatik					
---------------	--	--	--	--	--

Ziel ist es, nach Ausbildungsabschluss die Nachwuchskräfte entsprechend der Personalplanung und vakanten Stellen einzusetzen. Eine Kontinuität in der Aus- und Fortbildung zu erreichen, um eine planbare Größe in Nachwuchskräftegewinnung zu bilden, ist unumgänglich. Die Stellen für die Ausbildungs- und Studienplätze werden im Teil 2 des Stellenplanes zum Haushalt 2020 – Besondere Abschnitte – dargestellt, sofern die Ausbildungs- bzw. die Studienplätze nicht unter den Geltungsbereich des TVöD fallen.

4.5 Steigerung der Attraktivität durch Zulagenzahlung

Wie bereits angeführt, bestehen in öffentlichen Verwaltungen zunehmend Schwierigkeiten, qualifiziertes Personal zu akquirieren. In der Kreisverwaltung führten bereits zahlreiche Ausschreibungsverfahren besonders im Bereich der Bauingenieure, IT-Fachkräfte, Ärzte und Führungskräfte nicht zum gewünschten Erfolg.

Um die Arbeitgeberattraktivität der Verwaltung durch materielle Anreize zu steigern, entschied der Kreistag mit Beschluss vom 25.06.2018 (Nr. 5-3570/18-LR) entsprechend der Richtlinien der Vereinigung kommunaler Arbeitgeber (VKA) für Fachärzte und IT-Fachkräfte eine Zulagenzahlung zu ermöglichen. Gleichzeitig ermöglichte der Kreistag mit dem Beschluss, dass eine allgemeine Arbeitsmarktzulage unter den Voraussetzungen des Beschlusses des Kommunalen Arbeitgeberverbands Brandenburg (KAV) vom 13. Februar 2009 gezahlt werden kann. Die Verwaltung erhält dadurch bei der Personalgewinnung und -bindung die Möglichkeiten, eine flexible Form der Vergütung je nach Arbeitsmarkt- und Bewerbersituation einzusetzen, um somit den personellen Engpässen zu begegnen und mit anderen Arbeitgebern zu konkurrieren. Nach einem konstruktiven Abstimmungsprozess konnte die temporäre Dienstvereinbarung 37/2019 zur Fach- und Führungskräfteversicherung mit dem Personalrat im Juli 2019 abgeschlossen werden. Nunmehr ist gewährleistet, gerade schwierig zu besetzende Stellen attraktiver zu gestalten und um Wettbewerbsnachteile zu verringern.

4.6 Stellenbesetzungen/ Stellenausschreibungen

Die Ausführungen zeigen deutlich, dass trotz einer Vielzahl von Stellenausschreibungen nicht alle im Stellenplan ausgewiesenen Stellen besetzt werden konnten. Im Jahr 2018 wurden insgesamt 159 Stellenbesetzungsverfahren durchgeführt. Mit Stand 31.07.2019 sind bereits 164 neue Stellenbesetzungsverfahren anhängig. Gründe für den drastischen Anstieg spiegeln sich neben den Stellenmehrungen der Vorjahre in Mehrfachausschreibungen, Eigenkündigungen und frühzeitigen Renteneintritten wieder. Zudem konnte erst Ende Februar 2019 nach Haushaltsbeschluss mit der Stellenbesetzung 2019 aktiv begonnen werden.

Auch die personelle Stellenmehrung 2019 im Sachgebiet Personal ist wie in anderen Sachgebieten von der Bewerberlage auf die Stellenausschreibungen abhängig. Viele Bewerber, welche sich erfolgreich beworben haben, haben selbst lange Kündigungsfristen und können demnach erst im Anschluss daran wechseln. Gerade Beschäftigte aus dem öffentlichen Dienst sind von dieser Situation betroffen. Es ist davon auszugehen, dass die personelle Aufstockung hier frühestens im

Frühjahr 2020 seine Wirkung entfaltet. Auch hier wird deutlich, wie wichtig es ist, zeitnah zu reagieren.

Ziel muss es sein, Stellenbesetzungsverfahren voranzubringen, um die vakanten Stellen zeitnah zu besetzen und um die Arbeitsbelastung in den einzelnen Ämtern zu verringern. Mit Hilfe einer Prioritätenliste im Stellenbesetzungsverfahren wurde erreicht, dass gezielt Schwerpunkte erkannt und prioritär behandelt werden. Die Priorisierung der vakanten Stellen wird im jeweiligen Dezernat durch den/ die Dezernatsleiter/in vorgenommen. Ebenso war es unerlässlich, dass mit Einführung der Datenschutzgrundverordnung die Bewerber ihre Bewerbungsunterlagen wieder per E-Mail zusenden können. Hierzu wurde ein gesichertes Übermittlungsverfahren eingerichtet. Ein weiterer richtiger Schritt zur effizienten und modernen Bewerberansprache.

Anlage 1 - Begründung zu den Stellenmehrbedarfen

Bereich der Landrätin

Amt für zentrale Steuerung, Organisation und Personal

- ***lfd. Nr. 01 (Sachgebietsleiter/-in Human Resource Management)***
- ***lfd. Nr. 02 (Sachbearbeiter/-in Aus- und Fortbildung)***
- ***lfd. Nr. 03 (Sachbearbeiter/-in Bewerbermanagement)***
- ***lfd. Nr. 04 (Fachadministrator/-in)***

Das Amt für zentrale Steuerung, Organisation und Personal ist für die Aufgaben der Steuerungsunterstützung der Verwaltungsleitung und der Führungskräfte aller Fachbereiche, der Organisationsentwicklung, der Personalgewinnung und –verwaltung sowie für die Aus- und Fortbildung derzeit mit insgesamt 26,75 VZE ausgestattet. Das Amt wurde mit Stellenplanung 2018 durch Schaffung von zwei zusätzlichen Stellen verstärkt. Diese bilden die Aufgabengebiete des Betrieblichen Gesundheitsmanagements und eine qualitative und quantitative Weiterentwicklung in Fragen des Personalmanagements und der Personalentwicklung ab. Im Haushaltsjahr 2019 wurden für Organisationsaufgaben drei zusätzliche Stellen (Mitarbeiter Organisation, Sachbearbeiter Organisation und Fachkraft IT-Sicherheit/Projektmanagement) berücksichtigt. Auch das Sachgebiet Personal wurde in der Personalverwaltung (Sachbearbeiter Personalservice) mit zwei zusätzlichen Stellen ausgestattet, die Personalkostenplanung und für -controlling wurden über eine weitere Stelle abgebildet.

Für die Stellenplanung 2020 sind nunmehr weitere 4,00 VZE angemeldet worden, die Schaffung einer dritten Sachgebietsleitung (Strukturänderung durch Aufteilung des derzeitigen Sachgebietes Personal), eine weitere Stelle für die Bewerberauswahl, eine zweite Sachbearbeiterstelle Aus- und Fortbildung sowie eine Stelle Fachadministration LOGA.

Für das Sachgebiet Personal ist zu Prüfung und Optimierung der Arbeits- und Organisationsprozesse sowie zur Feststellung der erforderlichen Stellenausstattung eine Organisationsuntersuchung geplant.

Bereits jetzt ist festzustellen, dass sich die Fallzahlen im Bereich Aus- und Fortbildung: Ausschreibung, Einstellung und Begleitung von Auszubildenden (Verwaltungsfachangestellte / Vermessungstechniker / Kaufmann und Kauffrau für Büromanagement) und Studenten (Öffentliche Verwaltung) in den letzten Jahre mehr als verdoppelte haben. Bis 2015 wurden Verwaltungsfachangestellte und Vermessungstechniker durch den Landkreis ausgebildet, ab 2015 wurde diese Ausbildungsgänge um die Qualifikation zum/zur Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement erweitert. Ab 2016 wurde für den gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienst der Studiengang Öffentliche Verwaltung eingeführt, seit diesem Jahr besteht die Möglichkeit des Studiums für Verwaltungsfachinformatik. Die unter Punkt 4 dargelegten Herausforderungen zur Personalgewinnung zeigt den entsprechenden weiteren Bedarf auf. Im Ergebnis ist ein Stellenmehrbedarf von 1,00 VZE für die Aus- und Fortbildung festzustellen. Unterstützend für das Sachgebiet Personal ist zudem angedacht, eine Kompensationsstelle zuzuordnen.

Die Organisationsuntersuchung soll extern vergeben und durch das Sachgebiet zentrale Steuerung und Organisation begleitet werden. Das Ergebnis bleibt zunächst abzuwarten.

Ergebnis für die Stellenplanung 2020

Es werden 1,00 VZE SB Aus- und Fortbildung (EG 9 c) einzurichten.

Die 1,00 VZE Sachgebietsleitung HRM, 1,00 VZE Fachadministrator LOGA und 1,00 VZE Bewerberauswahl sind nicht einzurichten.

Kämmerei

▪ ***Ifd. Nr. 05 (Sachbearbeiter/-in Geschäftsbuchhaltung)***

Zur Sicherstellung einer geordneten Haushaltswirtschaft werden in der Geschäftsbuchhaltung (GBH) unterschiedliche Aufgabenstellungen wahrgenommen. Hierzu gehören neben der Haushaltsüberwachung, die Erstellung der Jahresabschlüsse und der Bilanz.

Um den finanzwirtschaftlichen Erfordernissen gerecht zu werden, wurden mit der Einführung der Doppik 4,00 VZE in der Geschäftsbuchhaltung eingerichtet. Enthalten sind hierbei Stellenanteile zur Abarbeitung der noch ausstehenden Jahresabschlüsse. Da aktuell ein Stellenbesetzungsverfahren erfolgreich abgeschlossen werden konnte, werden zum 1. September 2019 alle 4,00 VZE wieder besetzt sein. Daneben stehen für die Hauptbuchhaltung Stellenanteile im Bereich der Sachgebietsleitung zur Verfügung, da diese nicht nur reine Führungsaufgaben wahrnimmt.

Grundlage für die Beantragung von zusätzlichen 1,00 VZE, für die Dauer von zwei Jahren, bildet die Beanstandung des Rechnungsprüfungsamtes hinsichtlich der nicht tagaktuellen Verbuchung von Belegen, die damit einhergehende Belastung der Verwaehrkonten sowie der unvollständige Forderungseinzug. Einspareffekte durch die Einführung des kassenseitig eingeführten A-Ist-Systems könnten derzeit nicht erzielt werden, da auf Grund des Fehlens von zusätzlichen 1,00 VZE die Erträge/Forderungen nicht frühzeitig genug in der GBH eingebucht werden könnten, wodurch in der Kasse eine zeitintensive Nachbereitung durch die händische Verbuchung und Zuordnung der Anordnung erfolgen müsse. Um dieser Problematik Abhilfe zu schaffen, sollte zunächst fachbereichsintern geprüft werden, ob Prozesse weiter optimiert oder zusätzliche Umstrukturierungen vorgenommen werden können. So wäre der temporäre Einsatz von Mitarbeitern aus dem Bereich der Kasse zur Unterstützung der Verbuchung von Eingangsrechnungen in der GBH denkbar.

Darüber hinaus wurde aktuell das Gesetz zur Beschleunigung der Aufstellung und Prüfung kommunaler Jahresabschlüsse durch das Ministerium für Inneres und Kommunales verabschiedet. Im Rahmen der Erleichterungsregelungen sollte zunächst die Möglichkeit der Heranziehung externer Unterstützung bzw. die Nutzung des hauseigenen Rechnungsprüfungsamtes in Betracht gezogen werden.

Des Weiteren hat der Landkreis Teltow-Fläming ein Projekt zur "Einführung der E-Rechnung" initiiert. Da die technische Umsetzung bereits für das I. Quartal 2020 vorgesehen ist, wurde für die Realisierung bereits zusätzliche 1,00 VZE eingerichtet. Mit Hilfe der E-Rechnung sollen ab dem kommenden Haushaltsjahr alle eingehenden Rechnungen des Landkreises Teltow-Fläming automatisch und elektronisch verarbeitet werden. Somit ist derzeit noch nicht absehbar, inwiefern die Verfahrensabläufe in der Geschäftsbuchhaltung zukünftig zu gestalten sind.

Zudem wurde im Bereich der Kämmerei die Stelle „Administration der Fachanwendung für das Haushalts- und Kassenwesen (H&H)“ mit 1,00 VZE neu geschaffen. Die Stelle wird voraussichtlich zum 1. September 2019 besetzt sein und soll maßgeblich die Automatisierung von haushalts- und finanzwirtschaftlichen Verwaltungsaufgaben vorantreiben. Ziel dabei ist die Schaffung von medienbruchfreien Prozessen und die Optimierung von Arbeitsabläufen innerhalb der Kämmerei sowie der gesamten Kreisverwaltung.

Im Rahmen der durchzuführenden Organisationsuntersuchung in der Kämmerei werden zudem alle Prozesse auch im Bereich der Geschäftsbuchhaltung geprüft. Das Prüfungsergebnis ist abzuwarten.

Ergebnis für die Stellenplanung 2020

Die 1,00 VZE SB Geschäftsbuchhaltung sind nicht einzurichten.

▪ **lfd. Nr. 06 (Sachbearbeiter/-in Haushalt)**

Der Bereich Haushalt umfasst alle Aufgaben im Rahmen des formellen Haushaltsplanverfahrens gemäß der Kommunalverfassung des Landes Brandenburg und der Kommunalen Haushalts- und Kassenverordnung.

Zur fristgemäßen und korrekten Aufgabenerfüllung standen dem Bereich Haushalt bis zum Haushaltsjahr 2018 2,00 VZE zur Verfügung.

Seit der Umstellung auf das Rechnungswesens „Doppik“ zum 1. Januar 2009 ist ein stetig steigendes Haushaltsvolumen einhergehend mit quantitativ und qualitativ höheren Anforderungen im Bereich des Haushaltes zu verzeichnen. Auf Grund dessen wurde mit Wirkung vom 29. Oktober 2018 zusätzlich und unbefristet 1,00 VZE für den Haushalt aus freien Teilzeitresten der Kämmerei eingerichtet. Dem Bereich Haushalt stehen somit derzeit 3,00 VZE zur Verfügung.

Abweichend davon hat der Fachbereich zu Beginn des Jahres 2019 eigenständig eine Stellenbemessung für den Bereich Haushalt durchgeführt und einen Stellenbedarf von 4,16 VZE ermittelt.

Auf Grundlage dessen hat der Fachbereich für die Stellenplanung 2020, neben der Verstärkung der vorgenannten Stelle aus freien Teilzeitresten, zusätzlich 2,00 VZE für den Bereich Haushalt beantragt. Hintergrund dafür ist, dass sich die Gesamtbeträge seit der Umstellung auf die Doppik wie folgt entwickelt haben:

		2009	2019	Steigerung
		- in Euro -		- in Prozent -
im Ergebnisplan	Erträge	179.137.000	297.681.140	+ 66,18
	Aufwendungen	179.134.000	298.280.550	+ 66,51
im Finanzplan	Einzahlungen	190.424.100	292.951.930	+ 53,84
	Auszahlungen	192.655.100	290.336.770	+ 50,70

Neben dem gestiegenen Haushaltsvolumen hätten Standarderhöhungen dazu geführt, dass die Jahresabschlüsse beginnend mit dem Haushaltsjahr 2015 noch ausstehen. Die Einhaltung gesetzlicher Fristen im Zusammenhang mit der Einbringung der Haushaltsdokumente und des Berichtswesens, u. a. gegenüber dem Ministerium für Inneres und für Kommunales, bereiten zunehmend Probleme. Darüber hinaus könne die zeitnahe Bearbeitung des laufenden Tagesgeschäftes wie die Bearbeitung von über- und außerplanmäßigen Anträgen oder die Übertragung von Haushaltsresten nicht mehr abgesichert werden.

Durch die zusätzlich beantragten 2,00 VZE würde sich im Ergebnis zur derzeitigen Stellenausstattung von 3,00 VZE für den Bereich Haushalt eine Summe von 5 VZE ergeben und damit über dem ermittelten Bedarf des Fachamtes von 4,16 VZE liegen.

Im Ergebnis sollte der Fachbereich zunächst prüfen, ob Prozesse weiter optimiert und Standardabsenkungen durchgeführt werden können. So ist in der Berechnung des Stellenbedarfes i. H. v. 4,16 VZE des Fachbereiches ein Stellenbedarf von ca. 0,50 VZE zur Aufstellung des Haushaltssicherungskonzeptes (HSK) enthalten, für den Fall, dass der Landkreis den gesetzlich geforderten Haushaltsausgleich nicht erreichen sollte. Auf Grund der derzeitigen positiven Finanzlage

des Landkreises Teltow-Fläming ist jedoch davon auszugehen, dass auch mittelfristig keine Verpflichtung zur Aufstellung eines HSK besteht. Zumal zusätzliche Stellenanteile für das HSK auch im Bereich Zentrales Controlling/KLR vorhanden sind.

Zusätzlich wurde im ersten Halbjahr 2019 eine Kompensationsstelle mit 1,00 VZE für den Bereich des Haushaltes aus freien Teilzeitresten des Dezernates 1 eingerichtet. Es ist vorgesehen, die Stelle mit den Jahresabschlussarbeiten für die Haushaltsjahre 2015 bis 2018 zu betrauen.

Zudem hat sich die Verwaltungsleitung am 24. August 2018, im Rahmen einer Strategieberatung, auf Organisationsuntersuchungen zur Optimierung von Strukturen und Prozessen verständigt. Dies betrifft auch die Kämmerei unter Einbeziehung der Haushaltssachbearbeitung in den einzelnen Fachbereichen der Verwaltung. Im Ergebnis dessen werden alle Prozesse in der Kämmerei und damit im Bereich Haushalt geprüft.

Bis zum Vorliegen der entsprechenden Prüfungsergebnisse wird der ermittelte Stellenbedarf i. H. v. 4,16 VZE, auf Grundlage der Stellenbemessung des Fachamtes, angesetzt.

Ergebnis für die Stellenplanung 2020

Es sind 1,00 VZE für die Sachbearbeitung „Haushalt“ (EG 9c) einzurichten. Weitere 2,00 VZE für die Sachbearbeitung „Haushalt“ sind nicht einzurichten.

Amt für Bildung und Kultur

▪ *Ifd. Nr. 07 (Sachbearbeiter/-in Schulverwaltung)*

Der Landkreis Teltow-Fläming ist Träger weiterführender allgemeinbildender Schulen, der Förderschulen, des Oberstufenzentrums und dessen Wohnheim sowie des Schullandheimes. Die Wahrnehmung der zentralen, schulischen Verwaltungsaufgaben gemäß § 99 Abs. 2 BbgSchulG erfolgt derzeit durch 1,00 VZE.

Ausschreibungen und Vergaben zur Beschaffung von Schulbüchern und Ausstattungsgegenständen der Schulen werden durch das Sachgebiet zentrale Dienste wahrgenommen. Darüber hinaus wurden Arbeitsaufgaben in den Fachbereich Gebäude und Liegenschaftsmanagement verlagert. Hierzu zählt neben der Planung von Baumaßnahmen auch die Konzepterstellung zur baulichen Unterhaltung der schulischen Liegenschaften.

Abweichend davon wurde im Ergebnis der Organisationsuntersuchung und Stellenanalyse durch PwC Deutschland im Bereich der sonstigen, schulischen Aufgaben folgende Stellenausstattung ausgewiesen:

Aufgabe	Stellen-Ist	Stellen-Soll	Differenz
allgemeine Schulträgeraufgaben	1,70	2,57	0,87

Im Ergebnis dessen wurden Arbeitsprozesse des Fachbereiches umstrukturiert. Seitdem werden Ausschreibungen und Vergaben zur Beschaffung von Schulbüchern und Ausstattungsgegenständen der Schulen durch das Sachgebiet zentrale Dienste wahrgenommen. Darüber hinaus wurden Arbeitsaufgaben in den Fachbereich Gebäude und Liegenschaftsmanagement verlagert. Hierzu zählt neben der Planung von Baumaßnahmen auch die Konzepterstellung zur baulichen Unterhaltung der schulischen Liegenschaften. Trotz dieser Maßnahmen hat der zuständige Fachbereich für die Stellenplanung 2020 zusätzlich 1,00 VZE beantragt.

Die Stellenbedarfsanmeldung resultiert vorrangig aus der Steigerung der Zeitaufwände zur Erledigung der anfallenden Arbeitsaufgaben. So ist der Schulentwicklungsplan, aufgrund der dynamischen Schülerzahlenentwicklung im Berliner Umland, nunmehr jährlich fortzuschreiben. Zusätzlich hätte der Umfang schulfachlicher Beteiligungen an baubegleitenden und investiven Maßnahmen an den kreiseigenen Schulen und Einrichtungen zugenommen.

Zeitgleich hätte sich die Arbeitsintensität u. a. für die regelmäßige Teilnahme an ca. 33 Schulkonferenzen im Jahr oder die Mitwirkung an Personalangelegenheiten auf der Grundlage des Schulgesetzes erhöht. Neu hinzugekommene Aufgaben für den Fachbereich wie die Umsetzung diverser Förderprogramme des Landes Brandenburg (KInVFG, Medienfit etc.) oder die Einführung von Schulvisitationen zur Unterstützung des Schulprofils erschweren zusätzlich die Situation.

Um den anfallenden Arbeitsaufgaben gerecht werden zu können, sollte durch den Fachbereich zunächst geprüft werden, ob Prozesse weiter optimiert oder zusätzliche Umstrukturierungen im Fachbereich vorgenommen werden können.

So wurde die Stelle der Sachgebietsleitung des Fachbereiches zum 1. März 2019 neu besetzt. In diesem Zusammenhang sollten zunächst die Führungsaufgaben beschrieben und gegebenenfalls neu definiert werden. Im Rahmen der Analyse bietet sich zudem die Möglichkeit, dass vorhandene Stellen des Sachgebietes unterstützend für den Bereich der sonstigen, schulischen Aufgaben tätig werden bzw. Umverteilungen vorgenommen werden. Die Entwicklung ist zunächst abzuwarten.

Ergebnis für die Stellenplanung 2020

Die 1,00 VZE für die Sachbearbeitung „Schulverwaltung“ sind nicht einzurichten.

▪ ***Ifd. Nr. 08 (HPM Fachbereich Gesundheitsbildung)***

Gesundheitsbildung liegt im Trend. „Gesund und aktiv älter werden - Ressourcen nicht erst im Alter stärken“ ist damit ein Anliegen der Volkshochschule (VHS) des Landkreises Teltow-Fläming.

Bei den Angeboten der Volkshochschule hinsichtlich der Gesundheitsbildung handelt es sich um freiwillige Leistungen. Derzeitig stehen 5 hauptamtliche, pädagogische Stellen in den folgenden Fachbereichen der Volkshochschule zur Verfügung:

- Leitung VHS
- Arbeitsleben und Grundbildung
- Sprachen
- Kultur, Gestalten und Gesundheit
- Deutsch als Fremdsprache und Integration

Die derzeitige personelle Ausstattung des Fachbereiches stellt sich, auch im Vergleich zu anderen Landkreisen, sehr positiv dar. Dennoch hat der Bereich VHS für das Haushaltsjahr 2020 zusätzlich 1,00 VZE beantragt. Damit soll eine weitere Stelle „hauptamtlich pädagogische Sachbearbeitung im Fachbereich Gesundheitsbildung“ geschaffen werden. Maßgeblich dafür seien die gestiegenen Unterrichtseinheiten (UE) in den Fachbereichen Kulturelle Bildung und Gesundheitsbildung auf Grund der konstant gestiegenen Nachfrage. Im Vergleich von 2009 zu 2018 wurden diese wie folgt geplant und durchgeführt:

	Plan 2009	Ist 2009	Plan 2018	Ist 2018
	- Anzahl der UE -			
Kulturelle Bildung	2.563	1.688	3.719	3.015
Gesundheitsbildung	3.141	1.961	3.957	3.248

Zu den Aufgaben der hauptberuflich, pädagogischen Fachkräfte zählen dabei neben der Planungsarbeit auch die Vor- und Nachbereitung von Veranstaltungen sowie das Projekt- und Qualitätsmanagement.

Zudem können sich Kursteilnehmer einen Teil ihrer Aufwendungen von den Krankenkassen erstatten lassen. Dazu müssen die Dozentinnen/Dozenten sowie deren Angebote als Prävention anerkannt werden. Auf Grund der großen Nachfrage sei das Prüf- und Zulassungsverfahren sehr arbeitsintensiv. Obwohl in beiden Fachbereichen bereits eigenverantwortlich Umstrukturierungsmaßnahmen vorgenommen wurden, hätten diese zu keiner spürbaren Entlastung der vorhandenen Mitarbeiter geführt.

Die VHS hat bereits hohe Standards gesetzt. Um dennoch der gestiegenen Nachfrage nach Kursen im Rahmen der Gesundheitsbildung nachkommen zu können, sollte der Fachbereich seine Prozesse noch weiter optimieren und vermehrt von der Möglichkeit der Beschäftigung von Honorarkräften Gebrauch machen. Auf Grund der Freiwilligkeit der Leistungen sind die Unterrichtseinheiten zudem so zu konzipieren, dass die vorhandene Stellenbesetzung auskömmlich ist.

Ergebnis für die Stellenplanung 2020

Die 1,00 VZE für die „hauptamtlich pädagogische Sachbearbeitung im Fachbereich Gesundheitsbildung“ sind nicht einzurichten.

Jobcenter

▪ **Ifd. Nr. 09 (Sachbearbeiter/-in Leistungsgewährung SGB II)**

Im Jobcenter sind durch Zuweisung kommunaler Beschäftigter insgesamt 25,00 VZE geplant. Hiervon wurden waren in der Haushalts- und Stellenplanung 2017 zunächst 3,00 VZE – befristet für zwei Jahre - eingerichtet und mit der Planung 2019 entfristet. Darüber hinaus wurde eine zusätzliche Sachbearbeiterstelle im Leistungsbereich geschaffen.

Für die Stellenplanung 2020 wird auf Grundlage des Beschlusses der Trägerversammlung vom 25. April 2019 eine weitere Sachbearbeiterstelle im Leistungsbereich angemeldet und wie bereits für die Planung 2019 im Einzelnen wie folgt begründet:

Im Rahmen der Evaluation des Betreuungsschlüssels für den Leistungsbereich durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) wurde ein Modell zur Personalausstattung der gemeinsamen Einrichtungen entwickelt, welches die Empfehlungen des Projekts „Personalbemessung Leistungsgewährung in den gemeinsamen Einrichtungen SGB II“ aufgreift. Im Rahmen dieses Projektes wurden sieben Einflussfaktoren identifiziert, die einen relevanten Einfluss auf die Betreuungsrelation abbilden:

- Quote der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten mit verfestigtem Langzeitbezug,
- Quote der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten,
- Quote Zugang an Leistungsempfängern nach SGB II,
- Quote Anzahl VZE in der Leistungsgewährung im mittleren Dienst,
- Quote Bedarfsgemeinschaften mit Mehrbedarf,
- Quote Verweildauer zwischen 13 und 24 Monaten,
- Durchlässigkeitsquote des Arbeitsmarktes.

In der Analyse wird deutlich, dass das Jobcenter Teltow-Fläming mit 1:106 immer noch den höchsten Betreuungsschlüssel im Vergleichstyp III a aufweist. Zur Stärkung des Leistungsbereiches und auch zur weiteren Absicherung der Telefonie in Eigenregie ist eine Sachbearbeiter-Stelle erforderlich. Der Einkauf der Dienstleistung bei der Bundesagentur kostet rund 330 T € jährlich, die Eigentelefonie incl. der personalunabhängigen Kosten rund 240 T €. Sowohl an der Dienstleistung aus auch an den Personalkosten ist der Landkreis mit 15,2 % beteiligt. Eine Prozessoptimierung wurde seitens des Jobcenters durchgeführt.

Ergebnis für die Stellenplanung 2020

Es sind 1,00 VZE im Leistungsbereich (EG 9 b) einzurichten.

Sozialamt

➤ **Sachgebiet 50.1, Eingliederungshilfe und Betreuungsbehörde**

▪ **Ifd. Nr. 10 (Mitarbeiter/-in Antragsbearbeitung Eingliederungshilfe)**

Im Bereich der Eingliederungshilfen sind aktuell insgesamt 13,88 VZE Stellen für die Sachbearbeitung und 6,75 VZE für den Sozialdienst (Sozialarbeiter/Sozialpädagogen) geplant.

Mit Fortschreibung des Stellenbemessungsverfahrens im Aufgabenbereich Eingliederungshilfen und mit Blick auf die Gesetzesänderung durch Etablierung des Bundesteilhabegesetz – BTHG (Gesetz

zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen vom 23.12.2016) wurden in der Stellenplanung 2018 neun VZE / Stellen zusätzlich eingerichtet (vier Stellen in der Sachbearbeitung Verwaltung und fünf Stellen für Sozialarbeiter / Sozialpädagogen.

Ziel ist des BTHG es, die Eingliederungshilfen als Rechtsanspruch aus der Sozialhilfe herauszulösen und in ein eigenständiges Leistungsrecht (Eingliederungshilferecht) zu überführen. Verbunden hiermit sind Änderungen hinsichtlich neuer inhaltlicher Leistungen (auch Teilhabeleistungen), Änderungen im Antragsverfahren, in der Kostenheranziehung, auch die Vertragsgestaltung mit Einrichtungen, Diensten und Kostenträgern ist zu überarbeiten.

Die Arbeit der Sozialarbeiter ist die Basis für die Fallsteuerung (Fallmanagement) in diesem Aufgabenbereich. Die Sozialarbeiter treffen Aussagen und Empfehlungen, die sich weiterführend auf die Antrags- bzw. Fallbearbeitung der Sachbearbeiter Eingliederungshilfe (Verwaltung) und natürlich auf die Hilfestellung auswirken.

Mit Umsetzung der neuen oder veränderten Aufgaben in der Eingliederungshilfe ist ein deutlich erhöhter Zeitaufwand verbunden, der sich in der personellen Ausstattung des Bereiches niederschlagen hat.

Daher wurde der entsprechende Stellenaufwuchs in der Haushaltsplanung 2018 bereits nachgezeichnet. Mit der Stellenplanung 2020 beantragt das Sachgebiet Eingliederungshilfe und Betreuungsbehörde eine weitere Stelle, die als Mitarbeiterstelle mit entsprechenden Aufgaben - u. a. administrative Aufgaben, einfachen Beratungsleistungen, Entgegennahme von Anträgen, Nachforderungen von Unterlagen – zu beschreiben wäre.

Die Konzentration einfacher Verwaltungsaufgaben zur Entlastung der Sachbearbeiter auf eine Mitarbeiterstelle ist grundsätzlich und auch aufgrund von Erfahrungen in anderen Organisationseinheiten zu befürworten. Jedoch kann aufgrund der zu berücksichtigten Kriterien zur Stellenneuschaffung zum jetzigen Zeitpunkt eine Berücksichtigung für die Stellenplanung 2020 nicht erfolgen.

Mit Besetzung der in 2018 zusätzlichen Stellen und aufgrund der Neugliederung des Sachgebietes wird für die Stellenplanung 2021 eine erneute Prüfung aufzurufen sein.

Ergebnis für die Stellenplanung 2020

Die 1,00 VZE als Mitarbeiterstelle sind nicht einzurichten.

➤ **Sachgebiet 50.2, Sozialhilfe**

- ***Ifd. Nr. 11 (Mitarbeiter/-in Antragsbearbeitung Hilfe zum Lebensunterhalt)***
- ***Ifd. Nr. 12 (Sachbearbeiter/-in Grundsicherung)***
- ***Ifd. Nr. 13 (Mitarbeiter/-in Antragsbearbeitung Hilfe zum Lebensunterhalt und Hilfe zur Pflege)***
- ***Ifd. Nr. 14 (Sachbearbeiter/-in Bildung und Teilhabe)***
- ***Ifd. Nr. 15 (Sachbearbeiter/-in Hilfe zur Pflege)***
- ***Ifd. Nr. 16 (Mitarbeiter/-in Antragsbearbeitung Hilfe zur Pflege)***
- ***Ifd. Nr. 18 (Sachbearbeiter/-in Hilfe zum Lebensunterhalt)***

Der Stellenplan weist für die Bearbeitung der Aufgaben der Grundsicherungsleistungen aktuell insgesamt 3,88 VZE, für die Hilfen in besonderen Lebenslagen 2,0 VZE, für Bildung und Teilhabe 1,0 VZE und für die Antragsbearbeitung der Hilfen zur Pflege 4,0 VZE aus.

In den zurück liegenden Haushaltsjahren blieb die Stellenausstattung für die genannten Fachbereiche konstant.

Für die Stellenplanung 2020 wurden für das Sachgebiet Sozialhilfe insgesamt 12,0 VZE / Stellen als Mehrbedarf angemeldet. Der Stellenaufwuchs wird mit steigenden Fallzahlen, die sich zum einen aufgrund von Gesetzesänderungen, aber auch durch den gesteigerten Bedarf an entsprechenden Sozialhilfeleistungen begründet. Der dargestellte Stellenmehrbedarf gliedert sich auf die Aufgabengebiete wie folgt:

Grundsicherungsleistungen	2,00 VZE Sachbearbeitung, 1,00 VZE Mitarbeiteraufgaben
Hilfe zum Lebensunterhalt	2,00 VZE Sachbearbeitung, 1,00 VZE Mitarbeiteraufgaben
Bildung und Teilhabe	2,00 VZE Sachbearbeitung
Hilfe zur Pflege	3,00 VZE Sachbearbeitung, 1,00 VZE Mitarbeiteraufgaben

Für die vorgenannten Aufgabengebiete sind Stellenbemessungsverfahren aufgestellt, die aber den geänderten Aufgaben weiter anzupassen und demzufolge nur bedingt fortschreibungsfähig sind. Die hierzu hinterlegten mittleren Bearbeitungszeiten wurden seitens des Fachbereiches geprüft, darüber hinaus wurden bisher noch nicht erfasste fallübergreifende Aufgaben berücksichtigt.

Nach Prüfung der zu Grunde zu legenden Kriterien für die Anerkennung eines Stellenmehrbedarfes kann für die einzelnen Aufgabenbereiche folgendes festgestellt und aufgrund der vorgenommenen organisatorischen Prüfung empfohlen werden:

Grundsicherung (aktuell insgesamt 3,88 VZE)

Mit Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes – BTHG werden zum 1.1.2020 die Leistungen zur Grundsicherung aus der Eingliederungshilfe herausgenommen und bilden eine eigene Fallbearbeitung im Sachgebiet Sozialhilfe ab. Das heißt konkret, dass die Fallzahlen in der Grundsicherung deutlich steigen. Nach jetziger Schätzung und auf Basis der Neuanträge aus 2018 von 296 wird das Fallaufkommen in 2020 auf 531 ansteigen.

Die Fallzahlen zur laufenden Sachbearbeitung stellen sich konkret so dar:

<u>Jahr</u>	<u>laufende Fälle</u>
2017	1.207
2018	1.261
2019	1.291
2020	1.614 (1.291 lfd. eigene Fälle + 323 lfd. Fälle aus der Übernahme der Fallbearbeitung Eingliederungshilfen des Sachgebietes 50.1).

Auch inhaltlich wird der Leistungsanspruch verändert, beispielsweise wird nicht mehr zwischen ambulanten und stationären Wohnformen unterschieden. Die Anhebung der Einkommens- und Vermögensfreigrenzen führt ebenso zu einem erhöhten Antragsaufkommen. Mit der Wohngeldreform 2020 (Wohngeldstärkungsgesetz - WohnrStärkG) werden einkommensgeringe Haushalte stärker entlastet. Bei Beziehern von Grundsicherungsleistungen wirkt sich das zunächst nicht aus, da diese Transferleistungen die Kosten der Unterkunft bereits abdecken. Aber in Fortführung dieser Reform wird ab 1.1.2022 die Dynamisierung des Wohngeldes eingeführt (Anpassung und Berücksichtigung des sich entwickelnden Mietspiegels mit Bezug zur Einkommensanpassung). Das heißt, dass

Wohngeld für Haushalte mit niedrigem Einkommen als Alternative zur Grundsicherung gesehen werden kann (erhöhte Prüf- und Beratungsaufgaben).

Aufgrund der Fallentwicklung wurde für die Planung 2020 ein Stellenaufwuchs um 2,0 VZE beantragt. Nach Auswertung, ob ggf. noch Optimierungsmöglichkeiten in der Fallbearbeitung vorhanden sind und im Ergebnis der Stellenbedarfsbemessung wird empfohlen, für 2020 zunächst eine Stelle (1,0 VZE) einzuplanen.

Hilfe zum Lebensunterhalt (2,0 VZE)

Zum 1.1.2020 werden auch die Hilfen zum Lebensunterhalt aus der Fallbearbeitung der Eingliederungshilfen herausgelöst und im SG Sozialhilfe bearbeitet. Vergleichbar mit dem Aufgabenkreis der Grundsicherungsleistungen wurde auch hier ein der Aufgabenentwicklung anzupassendes Stellenbemessungsverfahren fortgeschrieben, welches anzupassen ist.

Unter Berücksichtigung der Fallsteigerung von derzeit 135 Neuanträgen aus 2018 wird für 2020 das Fallaufkommen mit 575 avisiert.

In der laufenden Fallbearbeitung sieht die Fallzahlenentwicklung dann wie folgt aus:

<u>Jahr</u>	<u>laufende Fälle</u>
2017	225
2018	218
2019	230
2020	665 (230 aus der laufenden Fallbearbeitung + 435 lfd. Fälle aus der Übernahme der Fallbearbeitung Eingliederungshilfen des Sachgebietes 50.1).

Aufgrund der Fallentwicklung wurde für die Planung 2020 ein Stellenaufwuchs um 2,0 VZE beantragt. Nach Auswertung, ob ggf. noch Optimierungsmöglichkeiten in der Fallbearbeitung vorhanden sind und im Ergebnis der Stellenbedarfsbemessung wird empfohlen, für 2020 zunächst eine Stelle (1,0 VZE) einzuplanen.

Bildung und Teilhabe (1,00 VZE)

Die Anträge auf Leistungen für Bildung und Teilhabe haben sich seit Etablierung und Einrichtung einer Sachbearbeiterstelle (1,0 VZE) im Jahre 2011 deutlich erhöht. Zunächst wurden diese Leistungen eher zurück haltend in Anspruch genommen und durch die Leistungsberechtigten nachgefragt. Die Fallzahlen der Anträge stellen sich wie folgt dar:

<u>Jahr</u>	<u>Neuanträge</u>
2017	793
2018	790
2019	940 (391 Neuanträge zum 31.5.2019 – in der Hochrechnung dann ca. 940).

Mit dem seit 1.7.2019 in Kraft getretenen „Starke-Familien-Gesetz“ werden einkommensschwache Familien und Alleinerziehende noch weitreichender unterstützt. Dabei wurde nicht nur der Kinderzuschlag neu gestaltet, ferner wurden auch die Leistungen für Bildung und Teilhabe verbessert, um die soziale und kulturelle Teilhabe von Kindern zu ermöglichen und damit letztlich auch den Bildungserfolg zu stärken. Das Bildungs- und Teilhabepaket ist seit dem 1.8.2019 in den

Leistungen zum Schulbedarf, der Schülerbeförderung und der Lernförderung sowie der Förderung gemeinsamer Mahlzeiten in der Kindertagesstätte, Schule und Hort, als auch für die Teilnahme an kulturellen, sportlichen und Freizeitaktivitäten und Ausflügen (eintägige Fahrten oder auch mehrtägige Klassenfahrten) verbessert worden.

Auch für Bildungs- und Teilhabeleistungen wirkt sich das zum 1.1.2020 in Kraft tretende „Wohngeldstärkungsgesetz“ aus. Dadurch, dass es mehr Bezieher von Wohngeld geben wird, wird hierdurch auch der Kreis der Antragsteller für Bildungs- und Teilhabeleistungen erweitert.

Aufgrund der Fallentwicklung wurde für die Planung 2020 ein Stellenaufwuchs um 2,00 VZE beantragt. Nach Auswertung, ob ggf. noch Optimierungsmöglichkeiten in der Fallbearbeitung vorhanden sind und im Ergebnis der Stellenbedarfsbemessung wird empfohlen, für 2020 zunächst eine Stelle (1,00 VZE) einzuplanen.

Für die genannten Bereiche (Grundsicherung, Hilfe zum Lebensunterhalt und Bildung und Teilhabe) sind die Prozesse optimiert, Schnittstellen wurden ebenfalls optimiert. Um weitere Synergieeffekte erreichen zu können, gibt es derzeit die Überlegung, die Aufgabenbereiche zusammen zu fassen, d. h. das jeder Sachbearbeiter alle Leistungsbereiche bearbeiten kann.

Hilfe zur Pflege (aktuell 4,00 VZE)

Im Bereich Hilfe zur Pflege haben sich die Fallzahlen in allen Hilfeleistungen

- ambulante, teilstationäre und stationäre Hilfen
- Hilfe zur Gesundheit
- Blindenhilfe
- Landespflegegeld und
- bei Erstattung von Bestattungskosten

erhöht.

Bereits 2018 zu 2019 war hier eine Fallzahlensteigerung deutlich erkennbar. Das fortschreibungsfähige Stellenbemessungsverfahren wies bereits 2019 einen Stellenmehrbedarf aus, dieser konnte nicht mehr im Sachgebiet kompensiert werden. Es kam zur Arbeitsverdichtung und infolge nicht zeitnaher Nachbesetzung von Stellen zu Arbeitsüberlastungen. Konkret sieht die Fallzahlenentwicklung wie folgt aus:

<u>Jahr</u>	<u>lfd. Fälle</u>
2016	898
2017	876
2018	863
2019	1.475
2020	1.600

Unabhängig von der Steigerung der Anträge gestaltet sich das Prüfverfahren (Nachrangigkeit der Sozialhilfe) zeitintensiver, Beratungen zu den Leistungen und die Unterstützung der Antragsteller gestalten sich für die Sachbearbeiter aufwendiger.

Die „Vermischung“ ambulanter Pflege mit Eingliederungshilfen nimmt zu und erfordert einen umfangreicheren Bearbeitungsaufwand durch zusätzliche Abstimmungen beider Bereiche, bei Hilfeplanungen und vor-Ort-Termine. Erkennbar ist bereits jetzt, dass perspektivisch jeder Pflegebedürftige auch Sozialhilfe in der einen oder anderen Form beziehen wird.

Aufgrund der sich fortsetzenden Kostensteigerungen für ambulante, teilstationäre als auch stationäre Hilfen sind diese immer wieder in der Antragsbearbeitung neu einzuarbeiten.

Aufgrund der Fallentwicklung wurde für die Planung 2020 ein Stellenaufwuchs um 3,00 VZE beantragt. Nach Auswertung, ob ggf. noch Optimierungsmöglichkeiten in der Fallbearbeitung vorhanden sind und im Ergebnis der Stellenbedarfsbemessung wird empfohlen, für 2020 zunächst zwei Stellen (2,00 VZE) einzuplanen.

Für die Stellenplanung 2020 beantragt das Sachgebiet Sozialhilfe darüber hinaus für die Aufgabenbereiche Hilfe zum Lebensunterhalt und Hilfe zur Pflege je eine weitere Stelle, die als Mitarbeiterstelle mit entsprechenden Aufgaben - u. a. administrative Aufgaben, einfachen Beratungsleistungen, Entgegennahme von Anträgen, Nachforderungen von Unterlagen – zu beschreiben wäre.

Die Konzentration einfacher Verwaltungsaufgaben zur Entlastung der Sachbearbeiter auf eine Mitarbeiterstelle ist prinzipiell und auch aufgrund von Erfahrungen in anderen Organisationseinheiten zu befürworten. Eine Verstärkung der jeweiligen Teams wird zunächst durch Schaffung zusätzlicher Sachbearbeiterstellen für 2020 in der Stellenplanung berücksichtigt. Aufgrund dessen wird auch für die Arbeitsbereiche Hilfe zum Lebensunterhalt und Hilfe zur Pflege eine (gemeinsame) Mitarbeiterstelle 1,00 VZE eingerichtet.

Die Aufgaben- bzw. Fallzahlenentwicklung wird zeigen, ob für die Stellenplanung 2021 einen weiteren Mehrbedarf erfordern, insbesondere kann dann auch noch einmal über die Einrichtung einer weiteren Mitarbeiterstelle nachgedacht werden.

Ergebnis für die Stellenplanung 2020

Es sind 1,00 VZE SB Grundsicherung (EG 9 a) einzurichten.

Es sind 1,00 VZE SB Hilfe zum Lebensunterhalt (EG 9 a) einzurichten.

Es sind 1,00 VZE SB Bildung und Teilhabe (EG 9 a) einzurichten.

Es sind 2,00 VZE SB Hilfe zur Pflege (EG 9 b) einzurichten.

Es sind 1,00 VZE als Mitarbeiterstelle -HzL/HzP- (EG 6 / 7) einzurichten.

Die 1,00 VZE MA Grundsicherungsleistungen sind nicht einzurichten.

Sachgebiet 50.3, sonstige soziale Hilfen

▪ Ifd. Nr. 17 (Sachbearbeiter/-in Leistungen für Asylbewerber)

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. In den zurückliegenden Jahren wurde der dafür vorzuhaltende Personalbestand schrittweise abgebaut und den Zuwanderungszahlen (bis 2018 stetig rückläufig) angepasst. Auch das eigens für diesen Aufgabenbereich strukturierte Sachgebiet „Leistungen für Asylbewerber“ mit insgesamt 18,00 VZE und 20 Mitarbeitern wurde „zurückgebaut“ und ging 2019 in die Neuordnung der Gesamtstruktur des Sozialamtes ein.

Die Planung entsprechender Stellen und die Personalbindung erfolgte teilweise befristet, um dem prognostizierten Rückgang an Zuwanderungen und Asylsuchenden Rechnung tragen zu können. 2018 verblieben damit insgesamt 7,00 VZE Stellen im Sachgebiet Leistungen für Asylbewerber für die Fallbearbeitung im Leistungsbereich (1 Sachgebietsleitung – nur anteilige Sachbearbeitung -, 5,00 VZE Sachbearbeitung im Leistungsbereich eine 1,0 VZE Mitarbeiterstelle) beständig. Mit der Stellenplanung 2019 wurde die Stelle 50.3.05 entfristet.

Kleinteilige, aber vielfältige Gesetzesänderungen wie beispielsweise des Landesaufnahmegesetzes, des Asylbewerberleistungsgesetzes und dem Asylverfahrensgesetz führten dazu, den Fallschlüssel, d. h. die Leistungsbearbeitung/Fälle je Sachbearbeiter erneut zu prüfen. Daher wurde dieser auf 1 : 160 (Sachbearbeitung / Leistungsfälle) angepasst.

Die durchschnittliche Stellenausstattung im Vergleich brandenburgischer Landkreise liegt bei 1 : 155. Unter Beachtung eines durchschnittlichen Jahreswertes von ca. 1.000 Asylbewerbern und unter Berücksichtigung der Aufgabenentwicklung wären das für unseren Landkreis demzufolge 6,45 VZE.

Zu wenig beachtet wurde bisher der hohe Aufwand bei Kostenerstattungen nach dem Landesaufnahmegesetz als auch der Aufwand, der mit den Monatsmeldungen (gegenüber dem Land) und der auch monatlich zu erfassenden Statistik verbunden ist. Im Rahmen der Prozessoptimierung wurden diese Aufgaben auf eine Stelle konzentriert, was zu einer Auslastung von ca. 60 – 70 % führt. Was die 2018/2019 angesetzte Prognose zu rückläufigen Fallzahlen betrifft, sind diese nicht eingetreten, diese sind eher konstant geblieben.

Die Fallbearbeitung hingegen gestaltet sich komplexer und vielschichtiger, d. h. konkret, dass mehr Anträge auf einmalige Beihilfen, Übernahmen für Umzugskosten und für Sprachvermittler eingehen. Seit 2018 sind vermehrt Betriebskostenabrechnungen (nach Umzug in Wohnungen) zu prüfen und die Prüfungen durch Wechsel zwischen Berufstätigkeit und Sozialhilfebedürftigkeit sind aufwandsintensiver geworden. Die dargestellte Fallbearbeitung führte zu Überlastungsanzeigen der Mitarbeiter des Aufgabenbereiches.

Aufgrund dessen, in Fortschreibung der Fall-Fachkräfte-Relation, aber auch unter Berücksichtigung der für das Aufgabenpaket der Kostenerstattungen und –abrechnungen sowie der zu führenden Statistiken und deren regelmäßigen Meldungen wurde ein Mehrbedarf angemeldet, der auch nach Einschätzung der Sachgebietsleitung vorerst befristet – bis 2022 - anzusetzen ist.

Mit Neustrukturierung des Sozialamtes ist auch das Sachgebiet 50.3, sonstige soziale Hilfen neu gegliedert worden. Zu den Aufgaben und der Stellenausstattungen für die Betreuung und Leistungsbearbeitungen für Ausländer und Asylsuchende sind die Aufgabenbereiche *Wohngeld* und *Bundesausbildungsförderung* zugeordnet worden, was sich auf die Leitungsaufgaben und damit auf die Sachbearbeitung einzelner Aufgabenfelder der Sachgebietsleitung auswirkt.

Eine Prozessoptimierung wurde durchgeführt. Spätestens mit Beginn des Haushaltsjahr es 2022 wird die Befristung der zusätzlichen Sachbearbeiterstelle neu zu prüfen sein.

Ergebnis für die Stellenplanung 2020

Es sind 1,00 VZE SB Leistungen für Asylbewerber (EG 9 b) befristet für drei Jahre (2020 – 2022) einzurichten.

Jugendamt

▪ **lfd. Nr. 19 (Sachbearbeiter/-in Eingangsmanagement und Geschäftsführung JHA)**

Beim Jugendamt handelt es sich um eines der größten Ämter in der Kreisverwaltung. Für das Jahr 2019 weist der Stellenplan des Jugendamtes insgesamt 118,33 VZE aus. Mit seinen vier Sachgebieten deckt das Jugendamt als Träger der Jugendhilfe die sämtlichen Aufgaben der örtlichen Jugendhilfe ab. In einem so großen Amt mit über 100 Beschäftigten und einer Vielzahl heterogener Aufgaben der örtlichen Jugendhilfe stellt das Sekretariat die zentrale Schnittstelle dar, welche neben der Postbearbeitung (täglich: 167 Posteingänge und 193 Postausgänge) weitere Serviceaufgaben/-leistungen für die Amtsleitung als auch für die Mitarbeiter und Mitarbeiterin des Jugendamtes wahrnimmt. Darüber hinaus ist durch das Sekretariat des Jugendamtes sowohl der

Jugendhilfeausschuss als auch der dazugehörige Unterausschuss zu betreuen. Aktuell werden für die sämtlichen Sekretariatsaufgaben im Jugendamt 1,00 VZE vorgehalten.

In den letzten Jahren kam es im Jugendamt immer wieder zu einem Zuwachs an neuen Aufgaben und in der Folge zu einem Personalanstieg. So ist beispielsweise von 2014 bis 2019 ein Stellenzuwachs von 40,70 VZE (+ 51,5 Prozent) zu verzeichnen (2014 = 77,63 VZE; 2019 = 118,33 VZE). Aufgrund der Schnittstellenfunktion des Sekretariats führen neue zusätzliche Aufgaben und der Personalzuwachs zu einem quantitativen Anstieg in den Sekretariatsaufgaben. Die Entwicklung des Jugendamtes in den letzten Jahren hat dazu geführt, dass mit 1,00 VZE die anfallenden Aufgaben nicht mehr wie erforderlich abgearbeitet werden können.

Durch den quantitativen Anstieg der Aufgaben im Jugendamtssekretariat wurde in Zusammenarbeit von Jugendamt und Organisationsbereich eine Stellenbemessung vorgenommen. Im Ergebnis der durchgeführten Stellenbemessung ist festzustellen, dass für die Aufgaben im Sekretariat des Jugendamtes ein Stellenvolumen von insgesamt 2,00 VZE erforderlich ist. Auch im Vergleich zu anderen Landkreisen ist die Stellenausstattung im Sekretariat des Jugendamtes mit 2,00 VZE vergleichbar.

Ergebnis für die Stellenplanung 2020

Es sind 1,0 VZE für die Sachbearbeitung Eingangsmanagement und Geschäftsführung Jugendhilfeausschuss (EG 7) einzurichten.

▪ **lfd. Nr. 20 (Sachbearbeiter/-in Finanzierung Tagespflege)**

Das SG Jugend- und Familienförderung ist unverändert für die Finanzierung der Tagespflege zuständig und nimmt damit die pflichtige Aufgabe des Landkreises wahr. Insbesondere sind damit folgende Aufgaben verbunden:

- Vergütung der Tagespflegepersonen in Kommunen ohne öffentlich rechtlichen Vertrag
- Abrechnung mit den Kommunen, mit denen ein öffentlich rechtlicher Vertrag zur Vergütung der Tagespflegepersonen besteht
- Berechnung des Elternbeitrages und des Essengeldes.

Der Stellenplan 2019 sieht hier insgesamt 0,75 VZE zur Aufgabenerfüllung vor.

Seitens des Fachamtes wird für 2020 mit einer steigenden Fallzahl gerechnet, bei gleichbleibenden Aufgaben in der Finanzierung der Tagespflege. Die Fallzahlensteigerung begründet sich darin, dass Kommunen bereits angekündigt haben, die bestehenden öffentlichen Verträge zur Vergütung der Tagespflegepersonen zu kündigen oder sogar bereits gekündigt haben. Gegenwärtig laufen hierzu zwar Verhandlungen mit den einzelnen Kommunen. In der Prognose wird jedoch vom Fachamt davon ausgegangen, dass zukünftig 40 zusätzliche Tagespflegepersonen durch den Landkreis TF abgerechnet werden müssen. Aktuell werden durch den Landkreis TF 14 Tagespflegepersonen abgerechnet. Daher würde es zu einer Verdreifachung der Fallzahlen kommen. Vom Fachamt wurde für 2020, in Vorausschau der zukünftigen Fallzahlensteigerung, ein zusätzlicher Bedarf von 1,55 VZE angezeigt. Der beantragte Stellenbedarf begründet sich auf eine durchgeführte Stellenbemessung.

Wie den Ausführungen zu entnehmen ist, handelt es sich um eine vorläufige Prognose bei der Fallzahlensteigerung. Es bleibt abzuwarten, wie hoch die Anzahl der Kommunen ist, mit denen kein neuer öffentlich rechtlicher Vertrag abgeschlossen werden kann und wie sich dadurch insgesamt die Fallzahl der abzurechnenden Tagespflegepersonen entwickelt. Sollte es zu einer Fallzahlensteigerung kommen, sind zudem Synergieeffekte abzuwarten, die sich ergeben und zu einer Reduzierung der Bearbeitungszeiten führen können.

Aus organisatorischer Sicht ist es zunächst erforderlich 1,00 VZE zur Finanzierung der Tagespflege einzurichten. Sollte sich die Fallzahlenentwicklung jedoch nicht wie prognostiziert entwickeln, weil mit dem überwiegenden Teil der Kommunen ein öffentlich rechtlicher Vertrag geschlossen werden konnte, wird die Stelle nicht eingerichtet.

Ergebnis für die Stellenplanung 2020

Es sind 1,0 VZE SB Finanzierung Tagespflege (EG 9a) einzurichten.

▪ **lfd. Nr. 21 (Sachbearbeiter/-in Sozialpädagogischer Dienst)**

Gegenwärtig werden im sozialpädagogischen Dienst des Jugendamtes TF für die Aufgaben

- Hilfe zur Erziehung
- Kinderschutz,
- Beratung der Familien bei Trennung/Scheidung/Umgang sowie
- Mitwirkung in familiengerichtlichen Verfahren

Insgesamt 31,50 VZE mit der S 14 TVöD-VKA im Stellenplanen 2019 vorgehalten. Die auf den Stellen des sozialpädagogischen Dienst wahrgenommen Aufgaben werden als pflichtige Aufgabe wahrgenommen. Aufgrund der Entwicklung der Fallzahlen insbesondere seit dem Jahr 2014 wurde in den Jahren 2016 und 2017 bereits eine Stellenaufstockung um 11,50 VZE vorgenommen. Seit 2017 stagniert das Stellenplanvolumen bei 31,50 VZE.

Trotz der Stellenaufstockung in den letzten Jahren konnte keine vollständige Personalbesetzung in diesem Bereich erreicht werden. Dies begründet sich zum einen in der Personalfuktuation, dem Personalausfall und im Fachkräftemangel bei den Sozialpädagogen.

Seitens des Fachamtes wird für 2020 nun ein weiterer Stellenbedarf von 3,00 VZE angezeigt. Begründet wird die Stellenanmeldung zum einem mit dem Umstand der Fahlzahlenentwicklung in den Bereichen wie folgt:

Jahr	Fallzahl
Kinderschutzmitteilungen	
2016	283
2017	325
2018	384
Hilfen zur Erziehung / Hilfen f. junge Volljährige / Mutter-Kind-Hilfen / begleiteter Umgang	
2016	1589
2017	1700
2018	1761
Familiengerichtliche Verfahren (neue Verfahren, begonnene Verfahren laufen weiter)	
2016	734
2017	612
2018	633

Gerade der sozialpädagogische Dienst ist davon betroffen, dass keine volle Personalbesetzung erreicht werden kann. Dies führt im Ergebnis dazu, dass die vorgenommene Stellenaufstockung aus den Jahren 2016 und 2017 nicht zur spürbaren Entlastung bei den Beschäftigten führt. Mit

entsprechenden unbefristeten Ausschreibungen wird bereits versucht, eine gute Personalausstattung zu erreichen.

Aufgrund der Größe des SG „Familienunterstützende Hilfen“ wird es im Jugendamt eine Umstrukturierung in der Aufbauorganisation geben, um das Sachgebiet zu entlasten und um eine Verbesserung in der Leitungsspanne zu erreichen. Bisher konnten diese Maßnahmen jedoch noch keine Wirkung entfalten, da die Strukturänderung sich noch in der Umsetzungsphase befindet und Besetzungsverfahren ausstehen.

Aufgrund der gestiegenen Fallzahlen im Bereich des sozialpädagogischen Dienstes sind 1,00 VZE von den beantragten 3,00 VZE für 2020 einzurichten. Im Übrigen bleiben die Wirkungen der noch ausstehenden Maßnahmen abzuwarten.

Ergebnis für die Stellenplanung 2020

Es sind 1,0 VZE SB Sozialpädagogischer Dienst (S 14) einzurichten.

▪ **Ifd. Nr. 22 (Sachbearbeiter/-in Widersprüche)**

Im SG Planung und Controlling des Jugendamtes steht für die zentrale Widerspruchsbearbeitung des Amtes aktuell 1,00 VZE zur Verfügung. Die Widerspruchsbearbeitung umfasst dabei das gesamte Aufgabenspektrum, welches durch das Jugendamt wahrgenommen wird. Bei der Widerspruchsbearbeitung handelt es sich um eine pflichtige Aufgabe nach § 70 VWGO, die folglich nicht zur Disposition stehen kann. Bei den Widersprüchen sind seit Jahren steigende Fallzahlen sowie personeller Ausfall zu verzeichnen, bei gleichbleibender Stellenzahl von 1,00 VZE. Die Widersprüche haben sich seit 2016 wie folgt entwickelt:

Jahr	Fallzahl	
2016	117	
2017	130	
2018	149	
2019	182	Hochrechnung (Stand 31.05.2019: 76 Widersprüche)

Um den gestiegenen Fallzahlen Rechnung zu tragen und um die Rückstände abzuarbeiten, die durch den personellen Ausfall entstanden sind, ist es erforderlich, zusätzlich 1,00 VZE einzurichten. Aktuell wird davon ausgegangen, dass die Stelle lediglich temporär notwendig ist, um den Arbeitsrückstand abzuarbeiten. Gleichzeitig kann die Stelle für das Wissensmanagement genutzt werden, da die bisherige Stelle zum 01.01.2021 vakant wird und das zu bearbeitende Rechtsgebiet im Jugendamt komplex ist und von immer wieder ändernder Rechtsprechung betroffen ist.

Ergebnis für die Stellenplanung 2020

Es sind 1,0 VZE für die Widerspruchsbearbeitung (EG 9c) befristet für ein Jahr einzurichten.

▪ **Ifd. Nr. 23 (Sachbearbeiter/-in Beistandschaften und Unterhalt/ Urkundsperson)**

Das SG Unterhalt im Jugendamt wird auf Antrag des Elternteiles, der allein für ein Kind oder einen Jugendlichen zu sorgen hat oder tatsächlich sorgt, als Beistand des Kindes oder Jugendlichen tätig. Die Beistandschaft umfasst die Feststellung der Vaterschaft und/oder die Geltendmachung des Unterhaltsanspruchs. In diesen Fragen vertritt der Beistand das Kind oder den Jugendlichen vor den Amts- und Oberlandesgerichten. Des Weiteren ist der Bereich Beistandschaft und Unterhalt im Rahmen der Beratung und Unterstützung für die Berechnung der Unterhaltsansprüche außerhalb der Beistandschaft für minderjährige Kinder und junge Volljährige zuständig. Das SG Unterhalt ist

weiterhin für die Beurkundungen im Rahmen der Vaterschaftsanerkennung inklusive aller notwendigen Zustimmungen, elterliche Sorge und Unterhaltsverpflichtung zuständig. Sämtliche Aufgaben werden dabei als pflichtige Aufgabe wahrgenommen. Zur Aufgabenwahrnehmung ist das Stellenplanvolumen in diesem Bereich seit mehreren Jahren stabil bei 7,44 VZE.

Seitens des Fachamtes begründet sich der Stellenzuwachs insbesondere darin, dass sich der Zeitaufwand für die Aufgabenerfüllung erhöht hat und dass sich insbesondere die Fallzahlen bei den Beurkundungen erhöht haben.

Im Ergebnis der Prüfung ist aus organisatorischer Sicht festzustellen, dass sich gegenwärtig der Bedarf nicht begründen lässt. Auf der einen Seite ist aufgrund der vorgelegten Fallzahlen ein Rückgang bei den Beistandschaften zu verzeichnen. Hierbei muss beobachtet werden, wie sich die Unterhaltsvorschussreform aus dem Jahre 2017 weiter auf die Beistandschaften auswirkt. Hier ist von einem weiteren Rückgang auszugehen, da der Unterhaltsvorschuss bis zum 18. Lebensjahr gezahlt werden kann und die Einschränkung hinsichtlich der Höchstleistungsdauer entfallen ist. Insofern fehlt es an Unterhaltsansprüchen des Kindes, die im Rahmen der Beistandschaft verfolgt werden können. Ähnlich verhält es sich bei den Beurkundungen, da Unterhaltsansprüche von der Unterhaltsvorschussstelle gerichtlich geltend gemacht werden. Dem Argument der Senkung der Rückgriffquote im Bereich Unterhaltsvorschuss kann - durch fehlende Rückübertragung von Unterhaltsansprüchen von der Unterhaltsvorschussstelle auf das Kind - nicht gefolgt werden. Im Unterhaltsvorschuss werden für die Durchsetzung von Unterhaltsansprüchen entsprechende Zeiteile zur Aufgabenerfüllung vorgehalten. Eine Rückübertragung kommt auch nur dann in Betracht, wenn die Unterhaltsansprüche des Kindes höher als die der Unterhaltsvorschussstelle sind. Dies ist jedoch in den meisten Fällen nicht der Fall. Insofern handelt es sich bei der Rückübertragung auf das Kind um eine freiwillige Aufgabe. Insgesamt muss beobachtet werden, wie sich die Unterhaltsvorschussreform im Weiteren auf die Fallzahlen bei den Beistandschaften auswirkt

Ergebnis für die Stellenplanung 2020

Es sind 1,0 VZE für die Stelle SB Beistandschaft und Unterhalt/Urkundsperson nicht einzurichten.

Rechtsamt

▪ ***Ifd. Nr. 24 (Juristische/-r Sachbearbeiter/-in)***

Mit Wirkung zum 1.4.2019 wurde dem Zuständigkeitsbereich der Landrätin die Beauftragten-Stelle des behördlichen Datenschutzbeauftragten organisatorisch zugeordnet, so dass, unbeachtlich der fachlichen Weisungsfreiheit, die personelle Einbindung ausschließlich über die Landrätin vorgenommen wird. Aufgrund der durchgeführten Stellenbemessung ist für die Aufgabe des behördlichen Datenschutzbeauftragten zukünftig eine Vollzeitstelle vorzuhalten.

Mit der Ausweisung einer Vollzeitstelle für die Aufgaben des behördlichen Datenschutzbeauftragten ist verbunden, dass dem Rechtsamt 0,28 VZE (11 Stunden/Woche) für die juristische Sachbearbeitung fehlen. Der Stellenanteil von 0,28 VZE ist dem Rechtsamt zu belassen.

Ein darüber hinaus gehender Stellenbedarf wird gegenwärtig nicht gesehen.

Dem Rechtsamt stehen laut Stellenplan insgesamt 7,78 VZE für die juristische Sachbearbeitung zur Verfügung. Im Jahr 2017 erfolgte für die juristische Sachbearbeitung sowohl eine Stellenaufstockung, als auch eine Personalaufstockung. Im Vergleich zu anderen Landkreisen Brandenburgs weist der Landkreis Teltow-Fläming hier eine gute Stellenausstattung vor.

Zur Sicherstellung der juristischen Sachbearbeitung besteht in diesem Bereich die Möglichkeit, dass einzelne Klageverfahren an externe Rechtsanwälte vergeben werden. So kann einem dauerhaften Stellenaufwuchs entgegen gewirkt werden. Darüber hinaus gilt es für die juristische Sachbearbeitung, gesetzte Standards hinsichtlich ihrer Erforderlichkeit kritisch zu hinterfragen. Bei der juristischen Sachbearbeitung handelt es sich um dispositiv-kreative Aufgaben (nicht quantifizierbaren Aufgaben). Der Personalbedarf hierzu lässt sich nicht über eine Stellenbemessung anhand von Fallzahlen und mittleren Bearbeitungszeiten abbilden.

Um dem Rechtsamt einen Ausgleich für den Wegfall der Stellenanteile zukommen zu lassen, die mit Vollzeitstelle des Datenschutzbeauftragten entzogen wurden, erfolgt ein Ausgleich in Höhe von 0,28 VZE für die juristische Sachbearbeitung.

Ergebnis für die Stellenplanung 2020

Es sind 0,28 VZE für die juristische Sachbearbeitung einzurichten.

▪ **lfd. Nr. 25 (Sachbearbeiter/-in Wildtier-/Wildtierseuchenmanagement)**

Im SG Ordnung und Sicherheit sind derzeit zwei Stellen für die Aufgaben der Unteren Jagdbehörde eingerichtet. Folgende Aufgaben sind im Sachgebiet bislang keiner Stelle zugeordnet:

1. Wildtierseuchenmanagement

- Planung und Durchführung von Maßnahmen zur Wildtierseuchenprävention
- Planung zur Bekämpfung von Wildtierseuchen
- Beratung und Information
- Bearbeitung von Anträgen auf Erlegeprämie

2. Wildtiermanagement im urbanen Bereich

- Beratung zum Umgang mit Wildtieren im urbanen Bereich
- Bearbeitung von Wildschadenanzeigen
- Wildunfall- und Fallwildbearbeitung
- Bearbeitung von Anträgen zur Jagd in befriedeten Bereichen

3. IT-Koordinator

- - Softwarebetreuung im SG Ordnung und Sicherheit
- - Datenschutz und Informationssicherheit

zu Aufgabe Nr. 1

Die Aufgabe leitet sich direkt aus dem Bundesjagdgesetz ab. Hier regelt § 24, dass die zuständige Behörde (Landkreis) im Einvernehmen mit dem beamteten Tierarzt die zur Bekämpfung der Seuche erforderlichen Anweisungen erlässt. Zur Bekämpfung einer akuten Gefahrenlage ist es zwingend erforderlich, vorbereitet zu sein. Hierzu zählt die Erarbeitung von Maßnahmeplänen und Szenarien in enger Zusammenarbeit mit dem Ministerium für ländliche Entwicklung, Umwelt und Landwirtschaft (MLUL), der Forst und dem Sachgebiet Veterinärwesen. Neben der derzeit in den Medien diskutierten Afrikanischen Schweinepest, treten und können jederzeit wieder Tierseuchen, wie bspw. die Vogelgrippe (H5N1), auftreten, die in der Vergangenheit bereits ein Ausmaß für die Gesellschaft und hier insbesondere die betroffenen landwirtschaftlichen Betriebe gezeigt haben. Hier sind auch dem Jagdrecht unterliegende Wildtierarten erheblich involviert. Die Zuordnung dieser wichtigen vor allem präventiven Aufgabe soll eine Professionalisierung und Verstetigung sowie eine konkrete Anlaufstelle für alle Betroffenen, Interessierten und Beteiligten gewährleisten und zugleich eine Einbeziehung der Wildtierseuchenproblematik unter jagdlichen Aspekten in die Katastrophenschutzplanung ermöglichen.

Das Land Brandenburg hat durch Erlass des Ministeriums für ländliche Entwicklung, Umwelt und Landwirtschaft vom 18.01.2019 die Zahlung einer Erlegungsprämie für Schwarzwild an die Jäger eingeführt. Diese dient der Senkung des Risikos des Eintrags und damit einer Ausbreitung der Afrikanischen Schweinepest, welche sich von den baltischen Staaten und Polen kontinuierlich weiter nach Westen Richtung Deutschland ausbreitet. Der Landkreis hat mit dem Land Brandenburg eine entsprechende Vereinbarung über das Verfahren zur Gewährung der Prämie durch den Landkreis abgeschlossen.

zu Aufgabe Nr. 2

Wildtiermanagement im urbanen Bereich ist eine Forderung, die sich seit Jahren verstärkt darstellt. Bürgermeister benötigen aufgrund vermehrter Schäden insbesondere durch Schwarzwild in befriedeten Bereichen komplexe Lösungen. Hierfür ist gemäß § 5 Abs. 3 des Brandenburgischen Jagdgesetzes (BbgJagdG) die untere Jagdbehörde zuständig. Die Anzahl von Anträgen zum Jagen im befriedeten Bezirk, vorrangig zur Fallenjagd ist von elf im Jahre 2015 auf 17 im Jahre 2018 gestiegen. Besonders der Beratungsaufwand für betroffene Bürger und Kommunen in diesem Aufgabenbereich hat sich in den letzten Jahren erheblich erhöht. Weiterhin muss die untere Jagdbehörde zunehmend als Regulierungsbehörde für Wildschäden agieren (§ 46 Abs.2 BbgJagdG), da in aktuell sechs Kommunen im Landkreis gemeinschaftliche Jagdbezirke über keine gewählten ehrenamtlichen Vorstände mehr verfügen. Es ist damit zu rechnen, dass weitere Kommunen hinzukommen. Die untere Jagdbehörde ist immer dann zuständig, wenn der hauptamtliche Bürgermeister in Personalunion als Notjagdvorstand von Jagdgenossenschaften agieren muss.

zu Aufgabe Nr. 3.

Regelmäßig sind in den Fachämtern IT-Koordinatoren eingesetzt, die als Schnittstelle zum zentralen IT-Service Aufgaben vor Ort übernehmen, wie z.B. Verwaltung der Benutzer- und Zugriffsrechte und den First Level Support. Ferner führen diese Koordinatoren Anwenderschulungen durch und unterstützen die Weiterentwicklung einer nutzerfreundlichen und effizienten Softwarelandschaft. Aufgrund der Vielfältigkeit der Aufgabenbereiche im Sachgebiet ist hier im Vergleich zu anderen Organisationseinheiten mit acht verschiedenen Fachverfahren eine hohe Anzahl zu betreuender Softwareprodukte gegeben. Der Europäischen Datenschutzgrundverordnung gerecht werdend, sollen hier gemeinsam mit dem jeweilig zuständigen Sachbearbeiter die verschiedenen Risikoanalysen und Verarbeitungsverzeichnisse erstellt und fortgeschrieben werden.

Die Wahrnehmung der zusätzlichen Aufgabe Nr. 1 und 2 durch andere Stellen wurde geprüft, scheidet aber aufgrund der vollen Auslastung der in Frage kommenden Stellen in der unteren Jagdbehörde aus. Auch bezüglich der IT-Aufgaben können im Sachgebiet keine freien Zeiteile generiert werden. Im vergangenen Jahr wurden hier bereits ohne Stellenaufwuchs die zusätzlichen Aufgaben zur Umsetzung des Prostituiertenschutzgesetzes übernommen.

Ergebnis für die Stellenplanung 2020

Es sind 1,00 VZE für die Sachbearbeitung Wildtier-/Wildtiermanagement (EG 9c) einzurichten.

➤ **SG Ausländer- und Personenstandswesen**

- ***Ifd. Nr. 26 (Mitarbeiter/-in Digitalisierung der Ausländerakten)***
- ***Ifd. Nr. 27 (Projekt-Sachbearbeiter/-in digitale Ausländerakte)***
- ***Ifd. Nr. 28 (Sachbearbeiter/-in Aufenthaltsrecht und Projekt DMS)***
- ***Ifd. Nr. 29 (Sachbearbeiter/-in Ausländerbehörde)***
- ***Ifd. Nr. 30 (Mitarbeiter/-in Ausländerbehörde)***
- ***Ifd. Nr. 31 (Sachbearbeiter/-in Ausländerbehörde, Fachkräfteeinwanderungsgesetz und Service)***
- ***Ifd. Nr. 32 (Mitarbeiter/-in Zentrale Zahlstelle)***

Die Situation im SG Ausländer- und Personenstandswesen stellt sich aktuell wie folgt dar. Für den Stellenplan 2019 erfolgte die Stellenplanung im Mai 2018 mit der Prognose, dass in 2019 ca. 8.500 Ausländer zu verwalten sind. Zum 31.05.2019 wurden bereits 9.416 Ausländer registriert. Derzeit ist ein Zuzugssaldo von rund 90 bis 100 Personen pro Monat zu verzeichnen.

Für 2020 wird sich der Trend aufgrund der erfreulichen Entwicklung der örtlichen Wirtschaft mit dem entsprechenden Bedarf an Arbeitskräften sowie den Zuzug durch das Fachkräfteeinwanderungsgesetz weiter fortsetzen. Bis Ende 2020 kann mit bis zu 11.500 Ausländern im Landkreis gerechnet werden.

Die stärksten Zuwächse sind bei den EU-Bürgern zu verzeichnen. Die Anzahl der Verfahren zur Überprüfung des Freizügigkeitsrechts steigt proportional zu den gemeldeten Personen. Die EU-Bürger sind im Übrigen die mobilste Gruppe der Ausländer, was viele Meldevorgänge verursacht. Die Anzahl der Asylbewerber und abgelehnten ausreisepflichtigen Asylbewerber wird sich stabil im Bereich zwischen 900 bis 1.000 Personen einpendeln.

Die Grundidee des Servicebüros stammt aus dem Jahr 2015 und wurde zwischenzeitlich den entsprechenden Bedürfnissen angepasst. Durch den Anstieg der ausländischen Wohnbevölkerung im Landkreis hat auch die Anzahl der Vorsprachen in der Ausländerbehörde stark zugenommen (siehe Grafik Ausländerzahlen). Die Abwicklung im Servicebüro durch einen einzelnen Sachbearbeiter führt inzwischen zu ganz erheblichen Wartezeiten und zur Überlastung des Servicebereiches.

Im Zusammenhang mit der Justizvollzugsanstalt Heidering in Großbeeren fallen zusätzliche Aufgaben wie An, Um- und Abmeldungen, ca. 600-900 Meldungen pro Jahr, die Aktenführung und Datenpflege in der Fachanwendung an. Ferner sind Ausweisungen zu fertigen Abschiebungen vorzubereiten.

Mit dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FKE) wird ab 01.01.2020 der Arbeitsmarktzugang für Drittstaatsangehörige neu geordnet. Für die Ausländerbehörde kommen keine wesentlichen neuen Aufgaben hinzu. Die Anzahl der Vorgänge wird sich aber erhöhen. Im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens geht die Bundesregierung von bundesweit zusätzlichen 45.000 Aufenthaltstiteln im ersten Jahr aus (BT Drucksache 19/8285 S. 5). Demnach würden in der Ausländerbehörde ca. 100 Anträge pro Jahr zusätzlich zu bearbeiten sein. Da im Land Brandenburg keine Aufgabenübertragung nach dem FKE auf die zentrale Ausländerbehörde geplant ist, verbleiben alle Aufgaben bei der Ausländerbehörde. Daraus resultiert ein Stellenmehrbedarf für die Beratung und Abarbeitung der Aufenthaltstitel in Standardfällen, einschließlich der Auflagenänderung (Arbeitgeberwechsel) und Verlängerungen.

Der o.g. Entwicklung Rechnung tragend hat das Ordnungsamt eine Stellenerhöhung beantragt. Eine analytische Stellenbemessung liegt nicht vor, daher soll zur Ermittlung des Stellenbedarfes auf folgende Informationen zurückgegriffen werden. Entwicklung der Ausländerzahlen im Landkreis Teltow-Fläming:

Jahr	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Mai 2019	2020
Ausländer	2.952	3.924	3.956	4.744	6.400	7.200	7.800	8.964	9.416	11.500
Stellen	8,5*	8,5*	8,5*	10,75	10,75	12,75	12,75	13,75	17	?

*bereinigt um die an das SG 32.1 übertragenen Standesamtsaufsicht (Quelle: Tätigkeitsberichte)

Wie vorstehender Darstellung zu entnehmen ist, wird sich die Anzahl der ausländischen Bevölkerung bis Ende 2020 innerhalb eines Zehnjahreszeitraum auf das fast Vierfache erhöht haben. Bis zum Jahr 2019 hat sich die Anzahl der Mitarbeiter im Sachgebiet gerade mal verdoppelt. Das dieses Verhältnis dem Arbeitsvolumen nicht gerecht wird ist offensichtlich.

Stellenbemessung nach dem PWC-Gutachten 2012:

Aufgabe	Schlüssel	Fallzahl Ende 2020 Prognose	Stellen-bedarf
Ausländer- und Asylangelegenheiten	1 VZE je 500 Ausländer	11.500	23,0
Staatsangehörigkeits-angelegenheiten	1 VZE je 3000 Ausländer	6.600	2,2
Namensangelegenheiten	1 VZE je 1 Mio. Einwohner	165.000	0,16
Summe PWC-Bemessung			25,36

Die mit dem PWC-Gutachten aus 2012 zugrunde gelegten Personalschlüssel ergäben für 2020 25,36 VZE. Die Stellenanzahl von 2011 ins Verhältnis von 2020 gesetzt, käme man auf ca. 33 VZE. Da durch die erhöhte Anzahl Synergieeffekte eintreten, soll die Stellenanzahl auf insgesamt 23 Stellen begrenzt werden.

Im SG Ausländer- und Personenstandswesen werden die erhobenen Daten sowohl in der klassischen Form der Papierakte als auch elektronisch erfasst und verwaltet. Dies verursacht Doppelarbeit sowie generell das Problem der nicht gesicherten Vollständigkeit in einer der Medien.

Die mit der Zunahme der Fallzahlen einhergehenden Medienbrüche verursachen einen steigenden Arbeitsaufwand, hier das aufwendige Überführen elektronisch eingehender Datenübermittlungen in die analoge Aktenstruktur. Dies führt neben dem zunehmenden Personalbedarf zu einem vermehrten Platzbedarf für die immer umfangreicheren Ausländerakten. Ohne die Digitalisierung werden weiterhin zwei Büroräume blockiert und ab 2020 wird ein weiteres Büro für die Aktenaufbewahrung benötigt. Der Platz in den Büros der Beschäftigten wird durch die Zunahme der Akteninhalte weiter erheblich eingeschränkt. Abhilfe soll die Einführung eines elektronischen Dokumentenmanagementsystems schaffen. Ferner ist das elektronische Dokumentenmanagementsystem Voraussetzung für den zugrunde gelegten Personalschlüssel. Die Einführung soll im Rahmen eines Projektes erfolgen.

Die mit der Steuerung des Projektes verbundenen zusätzlichen Arbeiten sollen von einem Sachbearbeiter Aufenthaltsrecht wahrgenommen werden. Dies soll eine hohe Fachkompetenz sicherstellen. Das Projekt kann erst mit der Besetzung der Stelle beginnen, mit welcher im ersten Halbjahr 2020 zu rechnen ist. Die Stelle ist im Ergebnis o.g. Stellenbedarfsberechnung bereits enthalten.

Aus der Erfahrung von Veränderungsprozessen wird eingeschätzt, dass die Umsetzungsphase erst im Jahre 2021 eintreten wird, daher werden die beantragten zwei zeitlich befristeten zusätzlichen Stellen für die Migration der Papierakten für das Haushaltsjahr 2021 neu thematisiert werden.

Beantragt wurde für das SG Ausländer- und Personenstandswesen ein Stellenansatz von 0,5 VZE für den Aufwand zur Bearbeitung von Barzahlungsvorgängen, der sich analog der Anzahl der Ausländer deutlich erhöht hat.

Alternativ wird ein Kassenautomat vorgeschlagen. Der Kassenautomat, über den sowohl Einzahlungen als auch Auszahlungen in Bar und mit Karte durchgeführt werden können, wird bei Einsatz für alle Ämter im Kreishaus an vielen Stellen zu einer Senkung des Arbeitsaufwandes führen. Die vorhandenen acht Handkassen und das EC-Gerät sind dann nicht mehr erforderlich. Positive Erfahrungen mit einem Kassenautomaten konnten bereits in der Kfz-Zulassungsstelle in Zossen gesammelt werden. Hier hat dies in direkter Folge die Streichung einer Stelle bewirkt. Das Amt für

zentrale Steuerung Organisation und Personal spricht sich für die Anschaffung der entsprechenden Technik aus.

Ergebnis für die Stellenplanung 2020

Im SG Ausländer- und Personenstandswesen sind einzurichten

- 2,00 VZE Mitarbeiter/-in Ausländerbehörde (EG 5) und
- 2,00 VZE Sachbearbeiter Ausländerbehörde (EG 8)
- 1,00 VZE Sachbearbeiter/-in Ausländerbehörde, Fachkräfteeinwanderungsgesetz (**EG 8**)
- 1,00 VZE Sachbearbeiter/-in Aufenthaltsrecht/Projekt DMS (EG 9c)

Die 2,00 VZE Mitarbeiter/-in Digitalisierung der Ausländerakten und die 0,5 VZE Mitarbeiter/-in zentrale Zahlstelle sind nicht einzurichten.

▪ **lfd. Nr. 33 (Sachbearbeiter/-in vorbeugender Brand- und Gefahrenschutz)**

Im Sachgebiet Brand- und Katastrophenschutz sind derzeit 4 Stellen SB vorbeugender Brand- und Gefahrenschutz eingerichtet denen nachstehende Aufgaben zugeordnet sind.

- Erarbeiten von Stellungnahmen im Rahmen baugenehmigungspflichtiger Vorhaben
- Stellungnahmen als Träger öffentlicher Belange
- Brandverhütungsschauen (Brandschutzdienststelle)
- Einsatzplanung
- Mitwirkung bei Aus- und Fortbildung
- Mitarbeit in der Koordinierungsgruppe
- Rufbereitschaft

Insbesondere die Anzahl der brandverhütungsschaulastigen Objekte hat sich von 636 im Jahre 2014 auf 742 im Jahre 2018 erhöht und wird im Jahr 2020 voraussichtlich auf über 796 steigen. Dies hat folgende drei Ursachen:

- Änderung der Brandverhütungsschauverordnung in 2014
- Neubauten
- nachträgliche Feststellung der Brandverhütungsschaulastigkeit

Die Anzahl der Brandverhütungsschauen lag in den zurückliegenden Jahren im Durchschnitt bei 68. Um den rechtlichen Vorgaben zu entsprechen, müssten jährlich, mit steigender Tendenz, ca. 220 Brandverhütungsschauen plus etwaiger erforderlicher Nachschauen durchgeführt werden.

Die hohe Anzahl überfälliger Brandverhütungsschauen war bereits Gegenstand der Antwort der Kreisverwaltung Teltow-Fläming auf die Anfrage der Fraktion „Freie Wählergruppe/ Wir für Teltow-Fläming vom 14. März 2019, Nr. 5-3827/19-KT zum Brandschutz in Schulen.

Eine aufgrund der Antragstellung des Ordnungsamtes erfolgte Stellenbemessung, die aufgrund der Kurzfristigkeit durch qualifizierte Schätzung erfolgen musste, ergab den Bedarf von 6,00 VZE für die o.g. Aufgaben. Dabei wurden neben den o.g. Aufgaben auch Vor- und Nachbereitungszeiten, sowie die An- und Abfahrzeiten zu den brandverhütungsschaulastigen Objekten berücksichtigt. Ferner wurde für die Rufbereitschaft der Koordinierungsgruppe des Katastrophenschutzstabes ein jährliches Volumen von 72 Stunden je Stelle einkalkuliert.

Ergebnis für die Stellenplanung 2020

Es sind 1,00 VZE Sachbearbeitung vorbeugender Brand- und Gefahrenschutz einzurichten.

Untere Bauaufsichtsbehörde

- ***Ifd. Nr. 34 (Sachbearbeiter/-in Baulastenverzeichnis)***

Mit der Novellierung der Brandenburgischen Bauordnung vom 19.05.2016 wurde das Führen von Baulastenverzeichnissen in den Unteren Bauaufsichtsbehörden wieder eingeführt (§ 84 BbgBO). Seit 1994 wurden öffentlich rechtlichen Verpflichtungen als beschränkte persönliche Dienstbarkeiten in Abteilung 2 der Grundbücher eingetragen. Baulasten können zur Sicherung folgender Zwecke eingetragen werden: Erschließung, Nutzungsbeschränkung, Veräußerungsverbot, Einhaltung von Abstandsflächen, Stellplätze, Kinderspielplätze, Standsicherheit, Brandschutz u.a. Derzeit werden jährlich rund 200 Baulasten eingetragen.

Mit der Haushaltsplanung 2018 wurde für diese neue Aufgabe eine Stelle eingerichtet.

Die Untere Bauaufsichtsbehörde hat mit ihrem Antrag auf Einrichtung einer weiteren Stelle eine vereinfachte Stellenbedarfsberechnung vorgelegt und auf zahlenmäßig vergleichbare Stellenausstattungen in anderen Landkreisen verwiesen.

Die Stellenbedarfsberechnung wurde auf Plausibilität hin überprüft und die reinen Fallbearbeitungszeiten um die sogenannten Rüst- und Verteilzeiten ergänzt. Im Ergebnis besteht ein Stellenbedarf von 2 VZE.

Ergebnis für die Stellenplanung 2020

Es sind 1,00 VZE Sachbearbeitung Baulastenverzeichnis (EG 9a) einzurichten.

▪ *lfd. Nr. 35 (Sachbearbeiter/-in Fahrerlaubniserteilung)*

Die Landreise sind gemäß § 4 Abs. 1 Straßenverkehrsrechts- und Güterkraftverkehrszuständigkeitsverordnung (StGÜZVO) in Verbindung mit § 2 Abs. 1 der Fahrerlaubnisverordnung (FeV) untere Verwaltungsbehörden und nehmen die Aufgaben der Fahrerlaubnis-Verordnung gemäß § 4 Abs. 5 StGÜZVO als Pflichtaufgaben zur Erfüllung nach Weisung wahr. Hierzu zählen u.a. folgende Aufgaben.

- Umstellung/Umtausch einer Fahrerlaubnis
- Erteilung, Erweiterung und Verlängerung einer Fahrerlaubnis, einschließlich Fahrerlaubnis zur Fahrgastbeförderung
- Aufgaben bei Verlust von Fahrerlaubnissen
- Erteilung von internationalen Führerscheinen
- Umschreibung von ausländischen Führerscheinen
- Umschreibung von Dienstfahrerlaubnissen
- Überwachung Fahrpersonalverordnung
- Erteilung, Verlängerung, Ersatz und Reklamation von digitalen Kontrollgerätekarten

Für die Stellenplanung wird im Sachgebiet Fahrerlaubnis- und Fahrschulwesen ein analytisches Stellenbemessungsverfahren angewandt. Dieses wird regelmäßig fortgeschrieben. Für 2020 sind insgesamt 102 Einzelpositionen enthalten, teilweise mussten bislang nicht erfasste Arbeitsschritte aufgenommen werden oder zu gering angesetzte mittlere Arbeitszeiten, wie bei rechtlichen Auseinandersetzungen mit Anwälten oder die Prüfung der Eignung für Fahrlehrer aufgrund der Öffnung des Zugangs auch bei fehlender Ausbildung durch die Novellierung des Fahrlehrergesetzes in 2018, neu bestimmt werden. Der sich insgesamt aus der Fortschreibung ergebende Stellenmehrbedarf beläuft sich auf 0,3 VZE.

Mit der Einführung der Europäischen Datenschutzgrundverordnung geht einher, dass die Antragsteller jeweils eine vierseitige Erklärung unterzeichnen müssen. Hiermit geht eine Beratung zum Datenschutz einher, die unterschiedlich intensiv von den Kunden in Anspruch genommen wird. Die Datenschutzerklärung wird im Anschluss für das elektronische Archiv eingescannt. Aus organisatorischer Sicht macht hier die Anschaffung entsprechender Unterschriftspads Sinn, sodass das Einscannen entfallen könnte, ferner wird empfohlen, den Kunden bereits im Wartebereich die Möglichkeit zu geben, sich mit der Erklärung auseinander zu setzen, in dessen Folge sich der Beratungsaufwand minimieren sollte. Der hierfür einzukalkulierende Stellenmehrbedarf summiert sich im Sachgebiet auf 0,22 VZE.

Mit Verkündung der 13. Verordnung zur Änderung der Fahrerlaubnis-Verordnung und anderer straßenverkehrsrechtlicher Vorschriften vom 11. März 2019 (BGBl. I 2019 S. 218) wurde der vorgezogene Pflichtumtausch der Führerscheine bekannt gegeben. Der Umtausch erfolgt für sämtliche Führerscheine, die vor dem 19. Januar 2013 ausgestellt wurden. Gemäß § 24a Abs. 2 in Verbindung mit Anlage 8e der Fahrerlaubnis-Verordnung sind für „Papierführerscheine“ die Umtauschbestimmungen nach dem Geburtsjahr festgelegt. Ein vorheriger Umtausch ist jederzeit möglich, sodass der vorgezogene Pflichtumtausch sofort beginnt. Auch für die „alten Kartenführerscheine“ gelten Umtauschbestimmungen. Diese sind gestaffelt nach dem Ausstellungsjahr umzutauschen. Die Bürgerinnen und Bürger des Landkreises Teltow-Fläming werden über den Pflichtumtausch mit Beginn des Jahres 2020 durch Presseveröffentlichung in der MAZ, dem Blickpunkt und Wochenspiegel sowie auf der Internetseite des Landkreises informiert.

Der regelmäßige Umtausch der vergangenen Jahre belief sich auf rund 600 Führerscheine.

Hinsichtlich der Fallzahlenprognose zum Pflichtumtausch gibt es große Unsicherheiten, da die genaue Anzahl der Führerscheine je Altersgruppe durch Zuzug, Wegzug oder Tod nicht bekannt ist. Folglich basiert die Prognose auf Schätzungen der Fahrerlaubnisbehörde sowie den dort bekannten Anträgen auf Erteilung einer Fahrerlaubnis der vergangenen Jahre.

Der Umtausch für Führerscheine ist im Weiteren alle 15 Jahre vorgesehen. Führerscheine von Berufskraftfahrern sind bereits jetzt alle 5 Jahre neu zu erteilen.

Im Ergebnis des fortgeschriebenen analytischen Stellenbemessungsverfahrens beläuft sich der Bedarf für 2020 auf 11,2 VZE. Da 0,2 VZE nicht besetzt werden können und die Berechnung auf Schätzungen basiert wird mit einer Aufstockung um 2,00 VZE auf 11,00 VZE geplant. Für die Folgejahre ist mit einer deutlichen Erhöhung der Umtauschzahlen und somit der erforderlichen Stellen zu rechnen.

Ergebnis für die Stellenplanung 2020

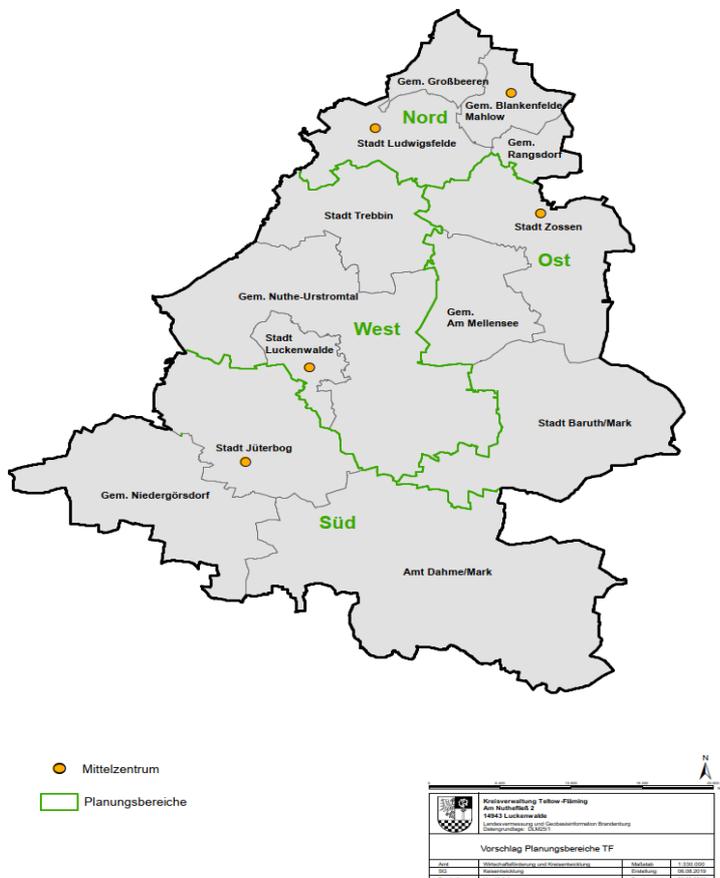
Es sind 2,00 VZE Sachbearbeitung Fahrerlaubniserteilung (EG 6) einzurichten.

Anlage 2 - Stellenumwandlung

▪ Bürgerbeauftragte/-r

Fast 1.300 Menschen aus Teltow-Fläming haben an einer Online-Umfrage teilgenommen. Die Umfrage zeigt, dass noch viel mehr für die Zufriedenheit der Bürgerinnen und Bürger mit ihrer Verwaltung und der politischen Vertretung getan werden kann und auch muss. Die Studie bestätigt die Beschlüsse des Landkreises, die Einwohnerinnen und Einwohner und insbesondere die Kinder und Jugendlichen im Landkreis künftig noch stärker in wichtige Entscheidungen einzubeziehen. Ihnen sind Mitwirkungs- und Beteiligungsmöglichkeiten fachübergreifend zu eröffnen und zu sichern. Damit wird nicht nur ein gesetzlicher Auftrag erfüllt. Wie die Bürgerumfrage zeigt, folgt der Landkreis damit auch einem wichtigen Bürgerwunsch. Demnach wünschen sich drei Viertel der Befragten mehr Möglichkeiten im Kreis an Entscheidungen mitzuwirken und über wichtige Belange informiert zu sein. Integrationsschwerpunkte und Projekte sind dabei an inhaltliche Aufgaben wie Kita, Bildung, Aus- und Weiterbildung und Beschäftigung zu orientieren und fachübergreifend zu koordinieren. Sie umfassen in- und ausländische Mitbürgerinnen und Mitbürger gleichermaßen. Um das aktiv gestalten und praktizieren zu können, braucht es einen konkreten Ansprechpartner für Bürgerschaft, Verwaltung und Politik.

Auch ein neues Veranstaltungsformat „Landkreis im Gespräch“ ist eine weitere Möglichkeit Bürgerschaft, Verwaltung und Politik noch näher zueinander zu bringen. Diese neue Veranstaltungsreihe soll zweimal im Jahr stattfinden und ist territorial an den Planungsbereichen des Landkreises ausgerichtet.



Besprechungen mit den Bürgermeistern in der jeweiligen Region, mit den Akteuren und Netzwerken - auch behördlicher Arbeit, wie das Netzwerk gesunde Kinder, zur Fachkräftesicherung, Schule-Wirtschaft, zum Bildungsmonitor und „Demokratie leben“ - wären in anderer Form und fachlich übergreifend möglich. Die Veranstaltung „Landkreis im Gespräch“ wird abends mit einem Bürgergespräch abgeschlossen. Informationen zum Landkreis und zu wichtigen Entwicklungsprojekten der Region werden dargelegt und Fragen der Bürgerinnen und Bürger beantwortet. Das Projekt wurde auch mit den Bürgermeisterinnen und Bürgermeistern besprochen und wird unterstützt. Es ist notwendig und sinnvoll, ohne weiteren Stellenaufwuchs, durch Umwandlung der Stelle Flüchtlingskoordinator/-in, dieses Aufgabenpaket in die Stelle zu implementieren.

Dem Büro für Chancengleichheit und Integration bei der Landrätin sind die Stellen Beauftragte/-r für Gleichstellung und Integration, Beauftragte/-r für Senioren und Behinderte, Flüchtlingskoordinator/-in und die Schwerbehindertenvertretung zugeordnet. 2015 wurde die Stelle Flüchtlingskoordinator eingerichtet. Die Stelle „Flüchtlingskoordinator/-in“ war insbesondere für die Koordinierung der Flüchtlingsarbeit mit den Gemeinden und Städten, die über Übergangswohnheime verfügen, zuständig. Bei der Akquise benötigter Unterbringungsmöglichkeiten, bei der Zuweisung von Flüchtlingen und Asylbewerbern war der Flüchtlingskoordinator als Ansprechpartner tätig, koordinierte und organisierte den Fach- und Erfahrungsaustausch zu Fragen der Betreuung und Integration in Umsetzung des Integrationskonzeptes des Landkreises. Gleichzeitig oblag dem Flüchtlingskoordinator die Geschäftsstellenleitung der Arbeitsgruppe „Migration“.

Die Zuweisung von Flüchtlingen und Asylsuchenden ist aktuell rückläufig. Projektarbeit wird nicht mehr nur für einzelne Personengruppen, sondern ist inhaltlichen Themenschwerpunkten und Integrationsaufgaben zugeordnet.

Mit der Änderung der Brandenburger Kommunalverfassung im Jahr 2018 durch den Brandenburger Landtag wurden neue gesetzliche Anforderungen gestellt zu den Aufgaben der Einwohnerbeteiligungen insbesondere zur Beteiligung von Kindern und Jugendlichen (neu: § 18 a BbgKVerf). Deshalb wurde geprüft, die Stelle Flüchtlingskoordinator/-in in eine Stelle Beauftragte/-er für Bürgerbeteiligung umzuwandeln unter Zuordnung der Integrationsaufgaben.

Ergebnis für die Stellenplanung 2020

Die Stelle „Flüchtlingskoordinator/-in“ wird in die Stelle „Bürgerbeauftragte/-r“ umgewandelt.

▪ Sachgebietsleiter Vermessung

Das Kataster- und Vermessungsamt gliedert sich in zwei Sachgebiete. Das Sachgebiet Vermessung wird von der Amtsleitung in Doppelfunktion geleitet. Mit der dauerhaften Besetzung der Amtsleiterstelle im Jahre 2010, wurde die Sachgebietsleitung Vermessung vakant und es erfolgte keine Nachbesetzung der Stelle. Damit ist die Amtsleitung seit diesem Zeitpunkt in Personalunion tätig.

Die Aufgaben im Sachgebiet Vermessung haben sich seitdem stark verändert, so dass die Beschäftigten im SG Vermessung eine umfangreiche und fachlich qualifizierte Anleitung in den Bereichen amtliches Liegenschaftskataster-Informationssystem (ALKIS) und insbesondere in der Qualitätsverbesserung des Liegenschaftskatastes (QL) bedürfen. Die zunehmend komplexen prioritären Aufgaben der Katasterbehörde machen gleichzeitig deutlich, dass die Doppelfunktion

„Amtsleitung und Sachgebietsleitung“ künftig nicht leistbar ist. Darüber hinaus ist die Leitung des Katasteramtes, entsprechend der gesetzlichen Vorgaben, gleichzeitig Vorsitz des Gutachterausschusses.

Aktuell sind im Sachgebiet Vermessung 14 und im Aufgabenbereich der Amtsleitung sind 7 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen anzuleiten. Insgesamt verfügt das Katasteramt über 37 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Bei einem solchen Amt mit den sich verändernden prioritären Aufgaben, ist es künftig erforderlich, die Amtsleitung von der Doppelfunktion zu entlasten.

Die Finanzierung der Katasterbehörden erfolgt durch auskömmliche Landeszuweisungen, die auf einer vorgegebenen Personalausstattung basieren. Aus diesem Grund wurden kw-Vermerke an Stellen des Katasteramtes angebracht, welche in der Vergangenheit vollzogen wurden und künftig weiter vollzogen werden, um die vorgegebene Personalausstattung zu erreichen.

Die Stelle 62.2.05 „Mitarbeiter/-in Liegenschaftskataster“ wird zum Jahresende vakant und wird für die weitere Aufgabenerfüllung im Katasteramt nicht benötigt. Die wahrgenommenen Aufgaben können auf die Stelle 62.1.10 verteilt werden. Hier kommt es durch die Einführung eines Onlineportals zur Aufgabenreduzierung. Somit steht eine Stelle für die Sachgebietsleitung Vermessung zur Verfügung, ohne eine zusätzliche Stelle zu schaffen.

Ergebnis für die Stellenplanung 2020

Die Stelle „Mitarbeiter/-in Liegenschaftskataster“ (62.2.05) wird in die Stelle „Sachgebietsleiter Vermessung“ umgewandelt.

Anlage 3 - geförderte bzw. finanzierte Stellen

▪ **SB Projekt „Hauptamt stärkt Ehrenamt“**

Der Landkreis Teltow-Fläming bewarb sich am Verbundprojekt „Hauptamt stärkt Ehrenamt“, welches durch das Bundesprogramm Ländliche Entwicklung (BULE) des Bundesministeriums für Ernährung und Landwirtschaft (BMEL) initiiert wurde.

Nach Prüfung, der durch den Landkreis Teltow-Fläming eingereichten Projektskizze durch den Deutschen Landkreistag, wurde diese als fundierte und überzeugende Konzeption bewertet. Dennoch konnte unser Landkreis nicht berücksichtigt werden, da die Teilnahme am Projekt auf 18 der 58 Landkreise beschränkt ist.

Der Landkreis ist aufgefordert, am Fortgang und den Erkenntnissen des Modelprojektes teilzunehmen und eingeladen, aktiv am Austausch, beispielsweise im Rahmen von Workshops, teilzuhaben.

Die Stelle zur Projektbetreuung wäre ganz oder teilfinanziert worden.

Ergebnis für die Stellenplanung 2020

Es ist keine Stelle 1,0 VZE SB Projektförderung einzurichten.

▪ **Aufgaben des Fluglärmschutzbeauftragten**

Mit Beschluss des Kreistages vom 02.11. 2010 (Vorlagen-Nr. 4-0751/10V) wurde der damalige Landrat beauftragt, eine befristete Verwaltungsvereinbarung mit dem Land Brandenburg zur kostenneutralen Übernahme der Aufgabe des Fluglärmschutzbeauftragten abzuschließen.

Zur Verstetigung der Aufgabenwahrnehmung mit dem Ziel der Personalbindung soll diese Vereinbarung neu verhandelt und dabei eine Entfristung erwirkt werden. Die Stelle des Fluglärmschutzbeauftragten (1,00 VZE) sowie einer anteiligen Sekretariatsstelle (0,50 VZE) wurden bereits entfristet. Mit dem Abschluss einer neuen Vereinbarung können auch die Arbeitsverhältnisse entfristet werden. Es ist beabsichtigt, in den Kreistag am 16.09.2019 eine Beschlussvorlage einzubringen, in der der Kreistag über den unbefristeten Abschluss der Verwaltungsvereinbarung mit dem Land Brandenburg entscheiden soll.

Anlage 4 - Stellenplanerhöhung 2019 und Folgejahre

- **SB vorbeugender Brand- und Gefahrenschutz**
- **Assistenz (m/w/d) Kreisbrandmeister, Sachgebietsleitung Brand- und Katastrophenschutz**

Die hohen Qualifikationsvoraussetzungen an die Beschäftigten der Brandschutzdienststelle werden regelmäßig von den Bewerbern nicht erfüllt. Die Absolvierung eines 18 monatigen Lehrganges an einer Landesfeuerweherschule ist erforderlich. Insofern verzögert sich die tatsächliche Leistungssteigerung der Brandschutzdienststelle entsprechend. Dem soll durch externe Vergabe abgeholfen werden. Dies wird jedoch kritisch gesehen, da auch hier kaum geeignete Anbieter am Markt sind und ferner die hoheitliche Aufgabe als solche nicht gänzlich übertragen werden kann. Ferner ist mit sehr hohen Kosten hierfür zu rechnen. Um diese Situation zu entschärfen soll noch im Jahr 2019 eine Stelle eingerichtet werden und der/die Bewerber/in noch in diesem Jahr zu einem entsprechenden Lehrgang entsendet werden.

Ferner soll zur Entlastung des Kreisbrandmeisters und Sachgebietsleiters (Personalunion) sowie zur Unterstützung bei organisatorischen Aufgaben der Brandschutzdienststelle zur Durchführung der Brandverhütungsschauen eine Assistentenstelle im Sachgebiet eingerichtet werden, siehe hierzu die entsprechende Vorlage im Kreistag am 16.09.2019.

- **SB im Brand- und Katastrophenschutz**

Ab 2021 muss mit der Nachwuchskräftegewinnung für die SB im Brand- und Katastrophenschutz begonnen werden, da in der Zeit von 2023 bis 2028 die Beschäftigten ausscheiden und aufgrund der erforderlichen Spezialqualifikation eine Vorsorge zur Fachkräftesicherung frühzeitig begonnen werden, so dass mit Ausscheiden der Beschäftigten eine Nachbesetzung erfolgen kann. Dabei gilt es zu berücksichtigen, dass die Ausbildung in diesem Bereich 18 Monate dauert. Folgende Stellen sind in den Jahren 2023 bis 2028 nachzubesetzen:

- SB vorbeugender Brand- und Gefahrenschutz
- SB Einsatzplanung/ Einsatzvorbereitung
- SB Katastrophenschutz
- SB vorbeugender Brand- und Gefahrenschutz

Die Anforderungsprofile der Stellen SB im Brand- und Katastrophenschutz enthalten die Absolvierung der sogenannten Lehrgänge B3 (Gruppenführer Führungsausbildung – 45 Unterrichtstage) und B4 (Laufbahnlehrgang für den gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst – 470 Tage Vorbereitungsdienst und 70 Unterrichtstage) an der Landesfeuerweherschule Eisenhüttenstadt, oder vergleichbare Abschlüsse. Grundlage ist ein mit einem Bachelorgrad abgeschlossenes Hochschulstudium oder ein gleichwertiger Abschluss in einer für den feuerwehrtechnischen Dienst geeigneten Fachrichtung. Mit dem B3-Lehrgang soll die Befähigung zur Wahrnehmung von Führungsaufgaben erzielt werden. Mit dem B4-Lehrgang werden folgende Inhalte vermittelt: Taktik und Führung, Ausbildungslehre, wissenschaftliche Grundlagen, vorbeugender Brandschutz, Recht und Verwaltung, Technik und Einsatzlehre.

Bewerber, die dieses Anforderungsprofil erfüllen, stehen dem Arbeitsmarkt nur schwer zur Verfügung. Die Stellen werden nur für die Zeit der Qualifikation eingerichtet. Nach Ausscheiden wechseln die entspr. Personen auf die unbefristeten Stellen ihrer jeweiligen Vorgänger, daher werden diese Stellen befristet.