

# Landkreis Teltow-Fläming

## Die Landrätin

---



**Informationsvorlage**

**Nr. 5-2906/16-LR/1**

**für die öffentliche Sitzung**

**Beratungsfolge der Fachausschüsse**

Haushalts- und Finanzausschuss	26.09.2016
Kreisausschuss	26.09.2016
Kreistag	17.10.2016

**Betr.:** Information zur Herangehensweise bei der Aufstellung des Stellenplanes 2017

Luckenwalde, den 30.09.2016

Wehlan

## **Vorwort:**

Personalentwicklung soll die Zukunftsfähigkeit der Kreisverwaltung Teltow-Fläming als moderner, serviceorientierter Dienstleister für die Bürgerinnen und Bürger der Region sichern. Insofern knüpft die Personalentwicklung an das Leitbild des Landkreises Teltow-Fläming an, das vom Kreistag 2014 diskutiert und im September 2015 beschlossen worden ist.

Angesichts des demographischen Wandels, des prognostizierten Fachkräftemangels und der zunehmend komplizierteren finanziellen Rahmenbedingungen stehen wir vor großen Herausforderungen.

Die Verwaltungsstrukturreform der Landesregierung umfasst darüber hinaus die Themen Kreisneugliederung und Kommunalisierung von Aufgaben.

Neben der Bevölkerungsentwicklung ist die demografische Entwicklung innerhalb der Verwaltung zu betrachten. Aufgrund der Altersstruktur des Personals ergibt sich für den mittelfristigen Zielzeitraum von 10 bis 15 Jahren weniger das Problem des Abbaus als das der Sicherung von Arbeitskräften. Bis 2026 werden 251 Beschäftigte altersbedingt aus der Verwaltung ausscheiden.

Die Verwaltung muss also einerseits den aufgezeigten Konsolidierungsweg fortsetzen und Standards hinterfragen, andererseits zusätzliche Schritte unternehmen, um ihre Zukunftsfähigkeit sicherzustellen. Dabei sind auch die Entwicklungen und Möglichkeiten des E-Government mit zu bedenken.

Angesichts des Konsolidierungsdrucks und des damit verbundenen Stellenabbaus ist es nicht einfach, die perspektivisch notwendige Personalgewinnung in der Öffentlichkeit zu kommunizieren.

*Die in der Vorlage gelb hinterlegten Änderungen resultieren aus der Diskussion im Kreisausschuss und im Ausschuss für Haushalt und Finanzen.*

# 1 Allgemeines

## 1.1 Aufstellung des Stellenplanes

Der Stellenplan 2017 wird entsprechend den Anforderungen des § 9 der Kommunalen Haushaltskassenverordnung (KomHKV) und der 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, aufgestellt. Er ist Grundlage für die Personalwirtschaft und Anlage des Haushaltsplanes. Der Stellenplan hat für jeden nicht nur vorübergehend oder geringfügig Beschäftigten eine Stelle und für jeden Beamten eine Planstelle im Haushaltsjahr auszuweisen sowie die Anzahl der im Ausbildungsverhältnis befindlichen Beschäftigten anzugeben.

Als vorübergehend beschäftigt in diesem Sinne gelten Mitarbeiter, deren Dienstleistungsdauer auf insgesamt höchstens sechs Monate und bei jährlich wiederkehrender Beschäftigung auf höchstens 3 Monate begrenzt ist. Damit kann der Hinweis aus der gemeinsamen Beratung des Kreisausschusses und des Haushalts- und Finanzausschusses am 26.9.2016 zur Reduzierung der Stellenplanung um die befristet eingerichteten Stellen keine Berücksichtigung finden. Die Befristung beläuft sich auf 1 bis 2 Jahre.

### Im Stellenplan 2017 enthaltene befristete Stellen:

			Ende der Befristung
50.3.03	SB Leistungen f. Asylbewerber	1,00	30.11.2017
50.3.04	SB Leistungen f. Asylbewerber	1,00	06.12.2017
32.2.12	SB Beratung u. Org. Aufenthaltsbeendigungen	1,00	06.12.2017
32.2.11	SB Beratung u. Org. Aufenthaltsbeendigungen	1,00	31.12.2017
50.3.09	Sozialarbeiter/in im Übergangwohnheim	0,25	31.12.2017
50.3.15	Sozialarbeiter/in im Übergangwohnheim	0,75	31.12.2017
50.3.15	Sozialarbeiter/in im Übergangwohnheim	0,75	31.12.2017
		<b>5,75</b>	
50.3.18	Sozialarbeiter/in im Übergangwohnheim	0,75	17.01.2018
50.3.16	Sozialarbeiter/in im Übergangwohnheim	0,75	24.01.2018
50.3.05	SB Leistungen f. Asylbewerber	1,00	31.01.2018
50.3.06	SB Leistungen f. Asylbewerber	1,00	31.01.2018
50.3.17	Sozialarbeiter/in im Übergangwohnheim	0,75	31.01.2018
32.2.10	SB Aufenthaltsbeendigungen	1,00	31.01.2018
51.1.17	SB Jugendberufsagentur	0,75	6.03.2018
50.3	SGL Leistungen f. Asylbewerber	1,00	10.04.2018
		<b>7,00</b>	
	SB Vollstreckung/Innendienst	1,00	30.06.2019
	SB Kfz-Zulassung	1,00	30.06.2019
	Sachbearbeiter	1,00	30.06.2019
	Sachbearbeiter	1,00	30.06.2019
	Fachassistent Büro d. Geschäftsführung	1,00	30.06.2019
	Fachassistent	0,50	30.06.2019
	SB Baugenehmigungsverfahren	3,00	30.06.2019
		<b>8,50</b>	
<b>Gesamt</b>		<b>21,25</b>	

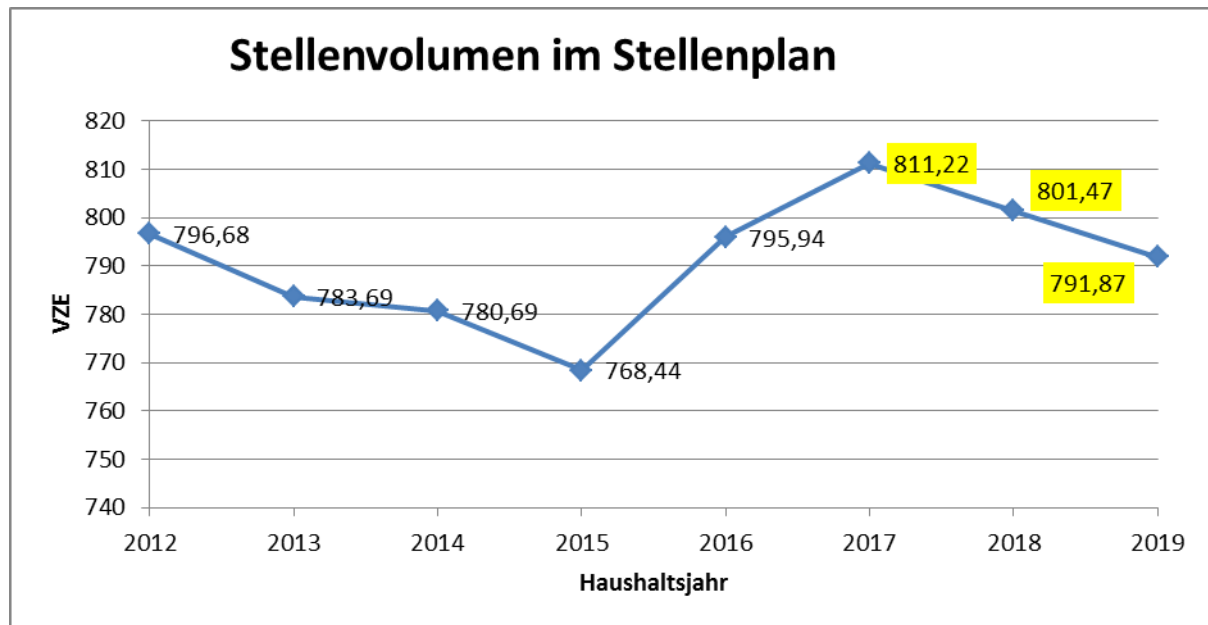
## 1.2 Eckdaten des Stellenplanes 2017

Der Stellenplan weist für das Haushaltsjahr 2017 ein Stellenvolumen von insgesamt **811,22** Vollzeiteinheiten (VZE) aus. Nach 2016 bedeutet dies somit erneut ein höheres Stellenvolumen im Vergleich zum Vorjahr. Bereits in 2016 war eine Stellenplanerhöhung von 27,50 VZE zu verzeichnen.

Im Vorjahresvergleich stellt sich die Stellenplanentwicklung differenziert nach den Beschäftigungsgruppen wie folgt dar:

Stellenplan	Beamte	Beschäftigte	Stellen Gesamt	Veränderung
2016	91,75	704,19	795,94	<b>+15,28</b>
2017	89,80	<b>721,42</b>	<b>811,22</b>	

Ausgehend vom Haushaltsjahr 2012 konnte bis zum Stellenplan 2015 das Stellenvolumen jährlich verringert werden. Insgesamt entwickelt sich das Stellenvolumen bis 2019 (Prognose für 2018 und 2019) wie folgt:



## 1.3 Entgeltordnung ab 01.01.2017

Die mit der Tarifrunde 2016/2017 vereinbarte Entgeltordnung für die Beschäftigten der Kommunen weicht hinsichtlich der Überarbeitungstiefe und dem Änderungsumfang noch weiter von den alten Eingruppierungsregeln ab und führt insbesondere bei den Tätigkeitsmerkmalen für Beschäftigte in der allgemeinen Verwaltung und in den Pflegeberufen zu einer höheren Eingruppierung.

Eine Höhergruppierung findet laut Tarifeinigung vom 29.04.2016 nur auf Antrag statt und führt zu der Notwendigkeit, die Stellenbeschreibung zu aktualisieren und die Bewertung nach der ab 01.01.2017 gültigen Entgeltordnung vorzunehmen.

Insbesondere die Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppen 3 bis 8 sind neu bewertet und im Vergleich einer höheren Entgeltgruppe zugewiesen. Die bisherige unterschiedliche Stufenregelung der Entgeltgruppe 9 wurde abgeschafft und die Entgeltgruppe 9 in die Entgeltgruppen 9a, 9b und 9c aufgeteilt. Insgesamt ist mit diesem Neuzuschnitt der Entgeltgruppe 9 ein finanzieller Zugewinn für die Beschäftigten verbunden. Durch die Entgeltordnung wird auch die Entgeltgruppe 7 erstmals geöffnet, die aufgrund des bisherigen

Übergangsrechtliches nicht belegt war. Für Ingenieure wurden strukturelle Verbesserungen vereinbart und die Eingruppierung für Techniker wurde angehoben.

Die sich aus der neuen Entgeltordnung ergebenden Änderungen wurden soweit es bereits möglich war, bei der Stellenplanung berücksichtigt.

## 1.4 Wirksamwerden von kw-Vermerken entsprechend Stellenplanung

Im Personalentwicklungskonzept vom 15.10.2014 ist für 2014 bis 2024 festgeschrieben, dass 53,16 VZE abgebaut werden. Für die konsequente Umsetzung der Handlungsempfehlung wurden 2014 bei der Erarbeitung des Personalentwicklungskonzeptes 2014 bis 2024 und in Zusammenarbeit mit den Fachämtern kw-Vermerke an entsprechenden Stellen angebracht. Für das Jahr 2017 sollten daher insgesamt 3,00 kw-Vermerke realisiert werden.

Von den 3,00 VZE mit einem kw-Vermerke lässt sich in 2017 tatsächlich einer realisieren.

Stellenziffer	Stellenbezeichnung	Umfang
80.3	SGL Tourismus	1,00

Folgende 2,00 VZE mit kw-Vermerken werden nicht vollzogen:

Stellenziffer	Stellenbezeichnung	Umfang
D 4.3	SB Schallschutzberatung	1,00
D 4.4	Fluglärmschutzbeauftragter	1,00

Aufgrund der weiter andauernden Aufgabe der Schallschutzberatung und des Fluglärmschutzbeauftragten am Bürgerberatungszentrum des Flughafens BER können die o. g. Stellen nicht entfallen.

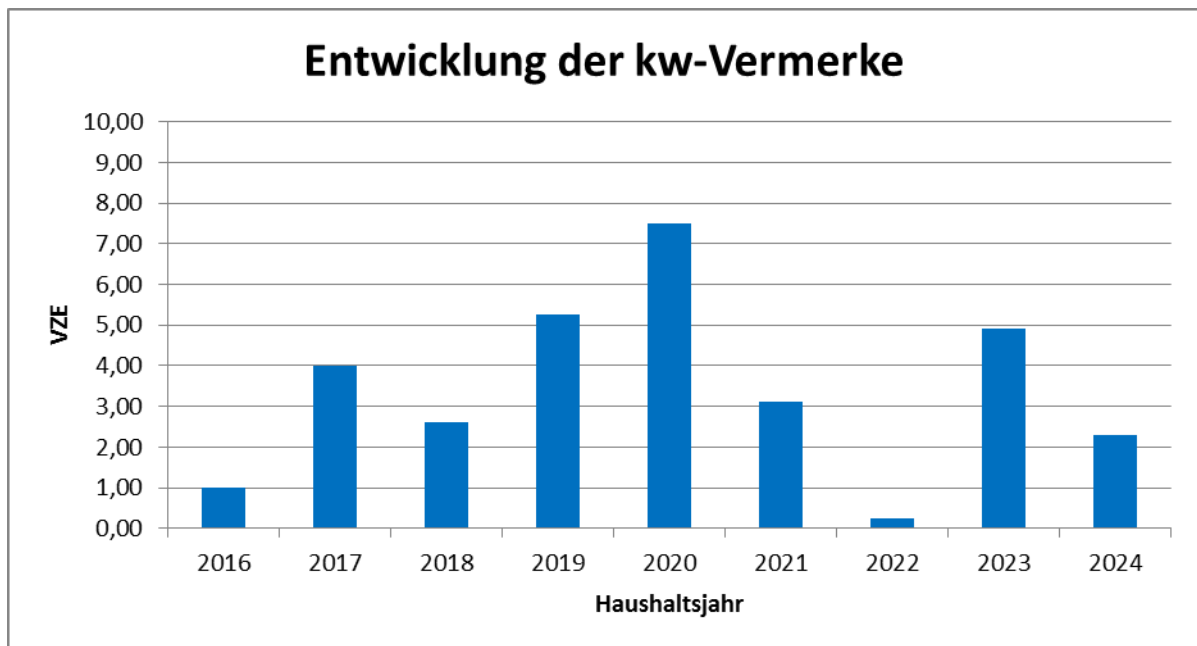
Bei der Schallschutzberatung handelt es sich um eine temporäre Aufgabe, die in Abhängigkeit vom Eröffnungstermin wahrgenommen wird. Es ist davon auszugehen, dass die Beratungsleistungen 3 bis 5 Jahre nach Eröffnung des BER durch die betroffenen Einwohner in Anspruch genommen werden. Der Landkreis erhält hierfür regelmäßig kostendeckende Zuwendungen vom Land Brandenburg. Den hier fest angestellten Beschäftigten werden im Zuge des vorhersehbaren Rückgangs der Beratungsleistung mit Blick auf die einsetzende hohe Personalfuktuation freiwerdende Aufgabenbereiche in der Kreisverwaltung übertragen.

Bei der Aufgabe des Fluglärmschutzbeauftragten handelt es sich um eine dauerhafte Aufgabe des Landes Brandenburg. Über eine Verwaltungsvereinbarung wurde diese Aufgabe dem Landkreis TF übertragen. Die Kosten für die Aufgabe trägt dabei weiterhin das Land Brandenburg. Die Verwaltungsvereinbarung wurde bisher immer über drei Jahre geschlossen. Der Landkreis TF setzt sich dafür ein, dass die Übertragung der Aufgabe dauerhaft vorgenommen wird. So kann die Stelle für den Fluglärmschutzbeauftragten künftig dauerhaft in den Stellenplan aufgenommen werden und somit Fachpersonal gebunden werden.

Davon ausgehend, dass die Aufgabe des Fluglärmschutzbeauftragten dauerhaft und die Schallschutzberatung bis 2022/24 abgeschlossen sein wird, ist die Anzahl der kw-Vermerke in 2017 zu korrigieren.

Bis 2015 wurden bereits 21,25 kw-Vermerke realisiert. Hier wurden durch Alterseintritt oder Befristung freiwerdende Stellen auf ihre im Aufgabenbereich notwendige Nachbesetzung betrachtet. Die aufgrund der Haushaltssicherung erhöhte Notwendigkeit der

aufgabenkritischen Prüfung der Stellenausstattungen wird weitergeführt und soll entsprechend der aktuellen Planung bis 2024 zur Realisierung von derzeit weiteren 30,91 kw-Vermerken führen.



Die Personalentwicklung in der Verwaltung ist ein ständiger sich ändernder Prozess. Langfristig sind die Entwicklung der Fallzahlen, die Änderung von gesetzlichen Vorgaben und Standards sowie die Auswirkungen von Entscheidungen auf anderen Ebenen nicht kalkulierbar. Hierzu gehören u.a. die Auswirkungen der Funktionalreform, der geplanten Kreisgebietsreform und auch die Entwicklung im Rahmen des E-Government-Services in Verwaltungsverfahren.

## 1.5 Abbau von Stelleneinrichtungen aufgrund steigender Asylbewerberzahlen

Seit 2014 hatte der Landkreis steigende Zuweisungen von Asylbewerbern und Flüchtlingen zu verzeichnen. Nach bisherigem Stand erreichte die Asylbewerberzahl im Jahre 2015 ihre vorläufige Spitze. Im Jahr 2016 wurden daher allein **20,50 VZE (11,25 VZE befristet)** für diese Aufgabenerfüllung eingerichtet.

Zur Bewältigung der damit verbunden Aufgaben wurden im Zeitraum 2014 bis 2016 insgesamt **28,50 VZE** eingerichtet. Für insgesamt **15,00 VZE der 28,50 VZE** erfolgte eine befristete Einrichtung, die nun wieder sukzessive abgebaut werden kann. Nach aktuellem Stand können die befristet eingerichteten Stellen bis voraussichtlich Juni 2018 abgebaut werden. Mit dem Stellenplan 2016 wurden in der Volkshochschule 2,00 VZE für die Durchführung von Integrationskursen befristet für 2 Jahre eingerichtet. Aufgrund der 100%igen Förderung werden diese zwei Stellen ab 2017 im Teil 3 – Geförderte Stellen/Arbeitsverhältnisse nachrichtlich aufgenommen. Im Vergleich zu 2016 entfallen somit beide Stellen aus dem Gesamtstellenvolumen für 2017. Mit der Stellenplanung 2017 können 2,50 derzeit unbesetzte Stellen gestrichen werden. Im Jahr 2017 endet die Befristung von **5,75 weiteren Stellen** und im Jahr 2018 von **7,00 VZE**. Das Ende der Befristungen lässt sich stellenreduzierend erst mit Stellenplan für das jeweilige Folgejahr darstellen, auch wenn die Befristungen während des laufenden Jahres enden. Die letzte Befristung endet im Juni 2018. Aktuell befinden sich in den Übergangwohnheimen 1.345 Personen, die Leistungen nach

AsylbLG erhalten und 421 Personen, die Leistungen nach dem SGB II erhalten und entsprechend von Sozialarbeitern betreut werden müssen.

In der Folge verbleiben 13,50 VZE, die dauerhaft eingerichtet wurden. So wurden u. a. jeweils 3,50 VZE im „Sozialpädagogischen Dienst“ als auch im Bereich der Amtsvormundschaft und Pfllegschaften für unbegleitete minderjährige Flüchtlinge eingerichtet. Auch wenn die Flüchtlingszahlen aktuell rückläufig sind, bleiben jedoch auch zukünftig Aufgaben bestehen. Dazu tragen nicht zuletzt die vom Bund und Land festgesetzten Standards bei wie beim Fall-Schlüssel für Sozialarbeiter in Flüchtlingsunterkünften und im Bereich der Betreuung unbegleiteter minderjähriger Flüchtlinge. Des Weiteren sind Aufgaben auf der Grundlage des in Kraft getretenen Integrationsgesetzes zu beachten.

## 2 Stellenneueinrichtung

Gegenüber dem Stellenplan 2016 weist der Stellenplan 2017 einen Anstieg von 15,28 VZE auf. Der Stellenanstieg setzt sich insgesamt aus 20,78 VZE Stellenmehrungen sowie dem Vollzug von 1,00 kw-Vermerken, dem Wegfall von 2,50 VZE unbesetzten Stellen sowie der Verschiebung von 2,00 VZE in den nachrichtlichen Teil zusammen. Die Stellenmehrungen ergeben sich dadurch, dass es vom Gesetzgeber zu auferlegten Aufgabenzuwächsen gekommen ist, gestiegene Fallzahlen zu verzeichnen waren, Stellenbemessungsverfahren durchgeführt oder fortgeschrieben wurden und Überlastungsanzeigen eingereicht wurden.

Darüber hinaus sind unter Heranziehung vorhandener Stellen und im Ergebnis aufgabenkritischer Prüfungen einzelne Aufgabenbereiche durch Verschiebungen vorhandener Stellen gestärkt worden. Somit konnte einem weiterem Stellenanstieg entgegen gewirkt werden. Durch die Umwandlung von Stellen konnte die Kämmererei im Bereich der Geschäftsbuchhaltung um 2 Stellen und das SG Personal und Organisation durch 2 Stellen gestärkt werden. Zum Sachgebiet Personal und Organisation ist anzumerken, dass die Stelle, welche für die Amtsleitung vorgesehen ist, aufgrund der aktuellen Haushaltssicherung nicht besetzt wird.

Im Rahmen der Stellenplanplanung 2017 sowie aufgrund durchgeführter Stellenbemessungsverfahren bzw. Organisationsuntersuchungen wurden durch die Fachämter Stellenmehrbedarfe angemeldet, die sie aus ihrer Sicht als notwendig erachten, um bestimmte Standards einzuhalten oder zu setzen. Durch einen aufgabenkritischen Ansatz und unter den Maßgaben des Runderlasses des MIK Nr. 1/2013 vom 24.07.2013 sowie den Auflagen des MIK zum Haushaltsplan 2016 erfolgte die Prüfung der Stellenmehrbedarfe unter den Fragestellungen:

1. Sind Standardabsenkungen bei der Aufgabenerfüllung möglich?
2. Sind organisatorischen Maßnahmen möglich, um die Aufgabe mit weniger Personalaufwand zu bewältigen?
3. Handelt es sich bei dieser Aufgabe um eine Pflicht- oder eine freiwillige Aufgabe?

Für die Stellenplanplanung 2017 lagen aus den Fachämtern folgende Bedarfsanmeldungen vor, die wie folgt im Stellenplan 2017 berücksichtigt wurden:

Stellenbezeichnung	EG	Bedarfs- anmeldung	Stellenplan 2017	unbefristet	befristet
<b>20 Kämmerei</b>					
SB Vollstreckung/Innendienst	8	2,00	2,00	1,00	1,00
<b>30 Rechtsamt</b>					
Juristischer Sachbearbeiter/-in	13	1,00	0,00	0,00	0,00
<b>32 Ordnungsamt</b>					
Ausbildungsstelle vorbeugender Brandschutz		1,00	0,00	0,00	0,00
<b>36 Straßenverkehrsamt</b>					
SB Kfz-Zulassung	7	2,15	1,00	0,00	1,00
SB Fahrschulwesen/gewerbl. Personenverkehr	9b	0,15	0,15	0,15	
<b>Jobcenter</b>					
Sachbearbeiter	9c	1,00	1,00	0,00	1,00
Sachbearbeiter	9b	1,00	1,00	0,00	1,00
Fachassistent Büro d. Geschäftsführung	8	1,00	1,00	0,00	1,00
Fachassistent	8	0,50	0,50	0,00	0,50
<b>50 Sozialamt</b>					
Sozialarbeiter ÜWH	S 12	0,25	0,25	0,00	0,25
<b>51 Jugendamt</b>					
SB Haushalt	9a	1,00	1,00	1,00	0,00
SB Tagespflege-Praxisberatung	S 11b	1,00	0,00	0,00	0,00
SB finanzielle Jugendförderung	9a	1,00	0,00	0,00	0,00
SB Kita-Prüfung	9b	1,00	0,00	0,00	0,00
Teamverantwortlicher Sozialpädagogischer Dienst I/II	S17	2,00	2,00	2,00	0,00
SB Eingliederungshilfe § 35a	S11b	1,00	1,00	1,00	0,00
Sozialpädagogischer Dienst	S14	2,00	2,00	2,00	0,00
<b>53 Gesundheitsamt</b>					
KJGD, Medizinische/er Fachangestellte/er	5	0,875	0,875	0,88	0,00
<b>63 Untere Bauaufsichtsbehörde</b>					
SB Baugenehmigungsverfahren	10	8,00	5,00	2,00	3,00
SB Verwaltungsverfahren (Rechtliche Bauaufsicht)	9	3,00	1,00	1,00	0,00
SB techn. Sonderaufgaben	11	1,00	1,00	1,00	0,00
SB Widersprüche	10	1,00	0,00	0,00	0,00
SB Verwaltungsverfahren (Denkmalschutz)	9	1,00	0,00	0,00	0,00
Baukontrolleur (Denkmalschutz)	8	1,00	0,00	0,00	0,00
<b>65 Bauamt</b>					
SB Bauleitung und Baukoordinierung	10	1,00	0,00	0,00	0,00
		35,93	20,78	12,03	8,75



Im Einzelnen begründen sich die höheren Stellenbedarfe für 2017 wie folgt:

## **Kämmerei**

### ➤ SB Vollstreckung / Innendienst

Mit Änderung des § 17 Abs. 2 und Abs. 3 Brandenburgisches Verwaltungsvollstreckungsgesetz (VwVGBbg) und Erlass des Ministeriums des Innern und für Kommunales vom 21.11.2014 ist der Landkreis Teltow-Fläming Vollstreckungsbehörde für die Zentrale Bußgeldstelle der Polizei des Landes Brandenburg.

Mit Übernahme der Amtshilfen und nach der ersten Einschätzung wurde von ca. 7.500 Fällen pro Jahr ausgegangen. Mit jährlich durchschnittlich 3.500 Vollstreckungsfällen für den Landkreis (2013 bis 2015) war für 2015 und auch für das lfd. Jahr mit einem gesamten Aufkommen von 11.000 Vollstreckungsfällen auszugehen. Mit der Übernahme der Vollstreckungsfälle wurde durch die Kämmerei eine personelle Aufstockung beantragt.

Nach Prüfung des Stellenbemessungsverfahrens, der einen Fallschlüssel von 1.200 bis 1.300 Vollstreckungsfällen je 1,00 VZE vorsieht, wurden für die Stellenplanung 2016 zwei zusätzliche Stellen geschaffen und intern besetzt.

Vom 1.1.2016 bis zum 30.6.2016 gingen ca. 5.500 Amtshilfeersuchen ein, so dass für 2016 insgesamt mit 11.000 Fällen auszugehen ist. Mit den „eigenen“ Vollstreckungsersuchen des Landkreises ergeben sich für das laufende Jahr 14.500 Vollstreckungsfälle insgesamt. Die Bearbeitung der Vollstreckungsersuchen für den Zentraldienst der Polizei weist derzeit Rückstände von 4.000 bis 5.000 Fällen auf. Die Kämmerei hat daher weiteren Personal-/Stellenbedarf beantragt.

Derzeit sind im Stellenplan 8 Stellen für die Bearbeitung von Vollstreckungsaufträgen ausgewiesen. Mit Fortschreibung der Stellenbedarfsberechnung, das alle Vollstreckungsaufträge (Bußgeldstelle der Polizei und die des Landkreises) erfasst, ergibt sich ein Stellenbedarf von 11 Stellen insgesamt.

Der Landkreis erhebt auf Grundlage des § 5 Abs. 1 BbgKostO eine einmalige Grundgebühr für die Maßnahmen der Vollstreckungsbehörde zur Beitreibung von Geldforderungen pro Fall.

Die Grundgebühr richtet sich nach der Höhe der beizutreibenden Geldforderung. Sie beträgt gem. § 5 Abs. 2 BbgKostO:

- 31,00 € Geldforderung bis einschließlich 500,00 €
- 42,00 € Geldforderung über 500,00 € bis einschließlich 1.000,00 €
- weitere 10,00 € je angefangene 1.000,00 € bei Geldforderungen über 1.000,00 €
- höchstens jedoch 100,00 €.

Das bedeutet, dass für jeden bearbeiteten Vollstreckungsfall eine Erstattung der Grundgebühr von mindestens 31,00 € erfolgt, entweder durch den Schuldner oder durch die Landeshauptkasse der Polizei. Die Erstattung der uneinbringlichen Vollstreckungsgebühren erfolgt auf Grundlage des § 38 Abs. 1 VwVGBbg und wird durch die Landeshauptkasse an den Landkreis überwiesen. Bei 11.000 Vollstreckungsfällen jährlich sind das insgesamt 341.000,00 €.

### **Ergebnis für die Stellenplanung 2017**

Auch wenn die Bedarfsberechnung insgesamt 11 Stellen ausweist, d. h. drei zusätzlich, wird empfohlen, zunächst nur zwei weitere Stellen, davon eine befristet für zwei Jahre, in der Stellenplanung 2017 zu berücksichtigen. Die weitere Optimierung der Fallbearbeitung könnte einen weiteren Bedarf ausschließen.

### **Rechtsamt**

#### ➤ Juristische Sachbearbeitung

Das Rechtsamt wurde, auch auf Empfehlung des PWC-Gutachtens, mit Wirkung vom 1.04.2015 eingerichtet. Mit der Besetzung der Amtsleiterstelle zum 4.06.2015 wurden die Beschäftigten dem Rechtsamt zugeordnet. Zum 1.01.2016 wurde das Rechtsamt in das Dezernat I eingegliedert. Im Rahmen der Stellenplanung für das Haushaltsjahr 2017 stellt die Leiterin des Rechtsamtes einen Antrag auf Einrichtung einer zusätzlichen Stelle „Juristischer Sachbearbeiter/-in“. Dies wird im Kern mit der Etablierung des neu geschaffenen Rechtsamtes und der seit dem stetig wachsenden Nachfrage und damit steigender Fallzahlen zu den vorgehalten internen juristischen Dienstleistungen begründet. Derzeit sind unter Berücksichtigung von Teilzeitbeschäftigung, sowie unter Abzug der im Rechtsamt angebotenen Aufgaben des Datenschutzes und des Antikorruptionsbeauftragten für die ausschließliche juristische Sachbearbeitung insgesamt 7,19 VZE gebunden.

Grundsätzlich ist dem Argument der Fallzahlen zu folgen, solange diese nicht beeinflussbar sind.

Hier ist jedoch deutlich festzustellen, dass dieser interne Service zwar durch die Nachfrage beeinflusst wird, jedoch die Nachfrage selbst der Steuerung unterliegt und durch die Verbesserung des Angebotes die Nachfrage weiter angehoben wird. Da eine direkte Leistungsverrechnung mit Auftrag und Rechnung nicht stattfindet wird die Nachfrage auch nicht sinken, es sei denn der Service wird in seinem Standard nicht steigen.

Der Personalbedarf an juristischen Sachbearbeitern ist mit einem herkömmlichen Stellenbemessungsverfahren nicht abzubilden. Es können zwar verschiedenen Fallzahlen erhoben werden, diese allein sind jedoch nicht geeignet eine Berechnung vorzunehmen. Hierzu bedarf es auch einer hinreichend bestimmbar mittleren Bearbeitungszeit. Sowohl die einzelnen Verfahren, als auch die umfassenden Beratungsleistungen für die Ämter im Hause unterliegen in ihrem zeitlichen Aufwand extremen Schwankungen, so dass repräsentative Durchschnittswerte nicht ermittelt und zugrunde gelegt werden können. Lediglich Fallzahlen können ermittelt werden, die eine Tendenz aufweisen. Der bisherige Erfassungszeitraum lässt jedoch bislang keine verlässliche Entwicklung darstellen.

Hinsichtlich der juristischen Sachbearbeitung stellt das PWC-Gutachten einen im interkommunalen Vergleich besonders hohen Standard fest, wobei konkrete Zahlen zur Stellenausstattung nicht genannt werden.

Im Bericht über die Service- und Querschnittsaufgaben des MIK vom 17. 02.2015 wird aufgezeigt, dass mit 0,85 % ein eher ungünstigeres Verhältnis der besetzten Vollzeitstellen bezogen auf die gesamten Vollzeitstellen der Kreisverwaltung besteht.

Die Einrichtung und Besetzung einer weiteren Stelle „Juristischer Sachbearbeiter“ mit der Entgeltgruppe EG 13 in der Stufe 6 verursacht rund 83.091,00 € Personalkosten, hinzuzurechnen sind laut KGSt 9.700,00 € Sachkosten und 16.600,00 € Gemeinkosten. In der Summe belastet die Stelle den Kreishaushalt mit Kosten in Höhe von bis zu rund 109.400,00 €.

### **Ergebnis für die Stellenplanung 2017**

Nicht zuletzt in der derzeitigen angespannten Haushaltslage ist dieser zusätzliche finanzielle Aufwand nicht zu rechtfertigen. Eine grundsätzliche Gefährdung der Rechtmäßigkeit des Verwaltungshandelns wird nicht gesehen. Die Einrichtung der Stelle wird aus organisatorischer Sicht nicht empfohlen.

Der Vorschlag zur befristeten Einrichtung einer Stelle zur Prüfung der Einhaltung der Vergabevorschriften und Besetzung mit einem/r Juristischen Sachbereiter/in, in der gemeinsamen Beratung des Kreisausschusses und des Haushalts- und Finanzausschusses am 26.09.2016, wird als Prüfauftrag aufgenommen und wird bis Dezember 2016 durch die Verwaltung abgearbeitet.

### **Ordnungsamt**

- Ausbildungsstelle zum Brandinspektor

Für das SG Brand- und Katastrophenschutz wurde eine zusätzliche Stelle SB vorbeugender Brand- und Gefahrenschutz/Einsatzplanung mit Schreiben vom 30.6.2016 beantragt. Begründet wurde der Antrag mit Fallzahlerhöhungen und Erhöhung von Bearbeitungszeiten aufgrund von Gesetzesänderungen. Dies betrifft im Wesentlichen den Aufgabenbereich der Brandschutzdienststelle (vorbeugender Brand- und Gefahrenschutz) und aus dem Bereich überörtlicher Brandschutz/ überörtliche Hilfeleistung und Katastrophenschutz die Arbeitsaufgabe Einsatzplanung/ Einsatzvorbereitung.

Im Bereich vorbeugender Brand- und Gefahrenschutz ist eine stetige Zunahme der erforderlichen Stellungnahmen als Brandschutzdienststelle und als Träger öffentlicher Belange zu verzeichnen. Lag die Zahl der Stellungnahmen im Jahr 2010 noch bei 163, so waren im Jahr 2015 bereits 315 Stellungnahmen erforderlich. Auch ist, bedingt durch Neubauten, Nutzungsänderungen und geänderten Vorgaben aus der Brandverhütungsschauverordnung (Änderung der Zuordnung brandverhütungsschaupflichtiger Objekte und Anpassung/ Änderung der Prüffristen) ein Anstieg durchzuführender Brandverhütungsschauen von 60 im Jahr 2010 auf 96 im Jahr 2015 zu verzeichnen. Lag die Zahl der 2010 erfassten brandschaupflichtigen Objekte im Landkreis bei 172 so liegt diese aktuell bei 662. Des Weiteren haben sich durch Änderung der Brandenburgischen Bauordnung die mittleren Bearbeitungszeiten erhöht.

Eine abschließende Prüfung der beantragten Stellenplanerweiterung konnte aufgrund der Kurzfristigkeit des Antrages bisher nicht erfolgen. Stellenbemessungsverfahren oder Landkreisvergleiche liegen für diesen Aufgabenbereich nicht vor.

### **Ergebnis für die Stellenplanung 2017**

In der Stellenplanung 2017 kann diese Stellenerweiterung mangels erfolgter Prüfung nicht berücksichtigt werden. Es wird empfohlen, eine organisatorische Prüfung für die Stellenplanung 2018 vorzunehmen.

### **Straßenverkehrsamt**

- SB Kfz-Zulassung

Im Jahre 1999 wurde im Rahmen einer Organisationsuntersuchung durch ein externes Gutachten ein Stellenbemessungsverfahren (KFZ-Bestand: 110.324, VZE: 21,78) entwickelt. Dieses Verfahren ist regelmäßig fortzuschreiben. Die letzte Fortschreibung erfolgte 2006. Mit der jetzt vorliegenden Stellenbemessung 2016 verband sich eine

Überprüfung des Aufgabenbestandes (Geschäftsvorfälle), der Fallzahlen, sowie der mittleren Bearbeitungszeiten. Von 2002 bis 2006 nahm die KFZ-Zulassung an einem bundesweiten Vergleichsring der KGSt (Kommunale Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement) teil.

Folgende Ergebnisse aus der Überprüfung sind festzustellen:

Sämtliche Aufgaben der KFZ-Zulassung sind gesetzlich normiert und pflichtig. Insofern kommt eine Standardabsenkung lediglich hinsichtlich der Servicequalität in Frage.

Hier steht insbesondere auch die im PWC-Gutachten des Jahres 2013 vorgeschlagene Einsparung der Stelle für Auskunft und Information in der kritischen Betrachtung.

Durch die Informationsstelle werden sämtliche Telefonate abgewickelt und Auskünfte erteilt. Dies führt zu einer unterbrechungsfreien Arbeit an den Zulassungsschaltern. Darüber hinaus können Kunden ohne Wartezeit feststellen, ob sie alle erforderlichen Unterlagen für das Zulassungsgeschäft bei sich tragen. So kann der Kunde die nicht selten fehlenden Unterlagen besorgen und danach sein Zulassungsgeschäft sofort erledigen. Lehrlaufzeiten werden auf dieser Stelle dadurch ausgeschlossen, dass hier auch die schriftlichen Halterauskünfte bearbeitet werden. Der als zusätzlicher Service deklarierte Informationsschalter nimmt gebündelt Aufgaben wahr, die sich in der Stellenbemessung widerspiegeln. Grundsätzlich ist stets abzuwägen, ob Zusammenhangstätigkeiten in einer Stelle vereint oder durch verschiedene Stellen getrennt wahrgenommen werden sollen. Hier wird die Trennung der Tätigkeiten für effizienter gehalten.

Auffällig ist die hohe Anzahl von Außerbetriebssetzungen. Für die Außerbetriebssetzung gibt es bundesweit keine Wohnortbindung. Dies bedeutet, dass sowohl die Einwohner aus Teltow-Fläming, als auch die Einwohner anderer Landkreise, aber auch anderer Bundesländer in jeder KFZ-Zulassungsbehörde bundesweit ihr Fahrzeug abmelden können. Neben der im Ergebnis des Vergleichsringes vorgenommenen Verlängerung der Öffnungszeiten werden insbesondere Großkunden mit vielen Zulassungsvorgängen, nach Absprache auch während der allgemeinen Schließzeiten bedient. Offensichtlich hält der Landkreis ein besseres Dienstleistungsangebot vor als umliegende Kommunen. In Anbetracht der Tatsache, dass das Produkt regelmäßig im Ergebnishaushalt mit einem deutlichen Plus von zuletzt 351,5 T€ abschließt, sollte das Angebot beibehalten werden.

Aus dem Vergleichsring kam auch die Idee der Installation eines Kassenautomaten. Die hierfür im PWC-Gutachten aufgeführte Einsparung von zwei Stellen ist kritisch zu sehen, da die Kassentätigkeit neben dem reinen Bezahlvorgang die Aufgaben Endkontrolle und Herausgabe der Zulassungsdokumente und das Kleben der Plaketten, sowie das Scannen von Plaketten enthält. Eine tatsächliche Einsparung kann daher seit 2015 allenfalls im Umfang von 0,30 VZE am Standort Zossen generiert werden. Die weitere Stelleneinsparung kann mit der geplanten Zentralisation des Amtes wirksam werden. Die Einsparung beläuft sich dann ebenfalls um weitere 0,30 VZE.

Seit 2015 wird die internetbasierte Außerbetriebssetzung bundesweit angeboten. Ab 2017 soll die internetbasierte Wiederinbetriebnahme ermöglicht werden. Insgesamt wird mit dem Einstieg in das elektronische Zulassungsgeschäft für die Kunden eine zweite Möglichkeit geschaffen, ihr Anliegen zu erledigen. Für die Zulassungsbehörden entsteht hiermit jedoch zusätzlicher Aufwand. Das ganze Verfahren befindet sich in der Einführungsphase und wird zunächst bundesweit wenig frequentiert. Ob sich hieraus nach breiter Etablierung in der Bevölkerung, die hierfür einen elektronischen Personalausweis mit persönlicher ID benötigt, tatsächlich Personaleinsparungen ergeben, bleibt abzuwarten. Es ist jedenfalls mittelfristig nicht mit verlässlichen Aussagen hierzu zu rechnen, sodass eine Berücksichtigung im Sinne einer Stellenreduzierung in diesem Stellenbemessungsverfahren nicht erfolgen kann. Der Vorteil im KFZ-Zulassungsgeschäft liegt in der Möglichkeit die Abarbeitung langfristig in das Backoffice zu verschieben.

Die externen Untersuchungen bestätigen einen erhöhten Leitungsaufwand aufgrund der dezentralen Lage des Sachgebietes. Ein Stellenabbau in der Sachbearbeitung aufgrund

einer etwaigen Zentralisation wird jedoch nicht gesehen, da keine Umstände erkennbar sind, die zu längeren Bearbeitungszeiten der Geschäftsvorfälle führen. Bei den Leitungsaufgaben wird jedoch ein höherer zeitlicher Aufwand gesehen. Dieser ist in der vorliegenden Stellenbemessung mit Blick auf die Zentralisation bereits nicht mehr berücksichtigt.

Folgende gesetzlich neu übertragenen Aufgaben wurden in den zurückliegenden Jahren aufgenommen:

- Ausnahmegenehmigungen nach EG-FGV Verordnung über die EG-Genehmigung für KFZ und ihre Anhänger (0,07 VZE)
- Löschung von Kennzeichen bei sofortiger Wiedervergabe auf Wunsch. (Prüfung über das Kraftfahrt-Bundesamt erforderlich. (0,39 VZE)
- Ausnahmegenehmigung Kennzeichengröße (0,01 VZE)
- Zuteilung neuer Plaketten bei Ersatzkennzeichen) (0,03 VZE)
- Schlaggenehmigung (Fahrgestellnummer) (0,02 VZE)
- Aufwand zur Digitalisierung für die internetbasierte Außerbetriebsetzung und die Wiederinbetriebnahme (0,89 VZE)

Ferner wurde ein Anteil für folgende sachgebietsfremde Leistungen ermittelt:

- Ausbildertätigkeit (0,05 VZE)

Aufgaben für andere Bereiche (0,85 VZE)

Wie bereits durch den Vergleichsring bestätigt besteht auch heute in der KFZ-Zulassungsstelle aufgrund der Situation in einem Großraumbüro ein erhöhter Krankenstand. Zum Ausgleich ist ein Stellenaufschlag von 0,62 VZE erforderlich.

Es ist bereits jetzt absehbar, dass im kommenden Jahr die neue Aufgabe der Überwachung der Infrastrukturabgabe (Maut) hinzukommt.

Im Ergebnis der Stellenbemessung steht bei einem heutigen Kraftfahrzeugbestand von 141.977 ein Stellenbedarf von 24,23 VZE.

Im Stellenplan 2016 waren 21,50 Stellen im Sachgebiet KFZ-Zulassung geplant.

0,35 VZE werden mit Aufgaben aus dem Amtsleiterbereich in das SG KFZ-Zulassung verschoben. Dies ergibt 21,85 Stellen.

#### **Ergebnis für die Stellenplanung 2017**

Im Stellenplan 2017 wird **befristet** eine zusätzliche Stelle geplant. Das Stellensoll erhöht sich somit auf 22,85 VZE.

Aufgrund des regelmäßigen Einsatzes von Auszubildenden ab dem 3. Lehrjahr sowie im ersten Anstellungsjahr wurde der höhere bislang nicht konkret bezifferte Stellenmehrbedarf kompensiert, sodass es zu keinen signifikanten organisatorischen Problemen kam.

Diese Praxis soll in 2017 fortgeführt werden.

#### ➤ SG Fahrerlaubnis- und Fahrschulwesen

Analog dem SG KFZ-Zulassung wurde auch für das SG Fahrerlaubnis- und Fahrschulwesen die Stellenbemessung aus dem Jahre 2006 an die heutigen Aufgaben, Fallzahlen und mittleren Arbeitszeiten angepasst und aktualisiert.

Im Ergebnis der Stellenbemessung sind zur rechtmäßigen Aufgabenerfüllung 8,83 VZE erforderlich. Zur Abfederung von Arbeitsmengenschwankungen und einer praktikablen Personalbewirtschaftung sind für die Haushaltsplanung insgesamt 9,00 VZE vorgesehen. Der Stellenplan 2016 enthielt 8,85 VZE. Dies entsprach der tatsächlichen Besetzung aufgrund von Teilzeitbeschäftigung.

#### **Ergebnis für die Stellenplanung 2017**

Für das Haushaltsjahr 2017 wird damit eine Erhöhung um 0,15 VZE empfohlen.

### **Jobcenter**

Gemäß § 7 der Vereinbarung zur gemeinsamen Einrichtung gemäß § 44b SGB II – Jobcenter Teltow-Fläming (beschlossen in der Trägerversammlung vom 11.12.2015) soll der kommunale Stellenanteil der gemeinsamen Einrichtung dem kommunalen Finanzierungsanteil (derzeit 15,2 %) entsprechen.

Der Personalbedarf des Jobcenters bestimmt sich aus der Zahl der Bedarfsgemeinschaften und dem Betreuungsschlüssel. Nach vorläufiger Schätzung hat das Jobcenter Teltow-Fläming in 2017 einen Personalbedarf von 178,7 VZE. 15,2 % davon sind 27,20 VZE. Bisher stellt der Landkreis 20,75 Stellen zzgl. 3,00 VZE aus den Delegationsgemeinden. Dies ergibt einen kommunalen Anteil von 23,75 VZE. Zur Deckung des kommunalen Anteils sollte der Landkreis noch weitere 3,50 Stellen schaffen.

Auch mit Blick auf die kommunalen Interessen im Jobcenter plant der Landkreis je eine Stelle im gehobenen Dienst E 09 in den Bereichen Ordnungswidrigkeiten und in der Rechtsbehelfsstelle zur Bearbeitung von Widersprüchen und Klagen zu implementieren.

Die zwei Stellen werden zu einer qualitativen Verbesserung der Arbeit des Jobcenters beitragen. Kernaufgaben und Verantwortlichkeiten sind die Bearbeitung von Widerspruchsangelegenheiten sowie die Bearbeitung von OWIG-Fällen. Hierzu sind fundierte Kenntnisse der für die Leistungsgewährung relevanten Produkte und Programme der Bundesagentur für Arbeit sowie der relevanten Rechtsgrundlagen im Aufgabenbereich des Sozialrechtes gemäß einer Ausbildung zum/r Verwaltungswirt/in oder Verwaltungsfachwirt/in notwendig.

Eine Stelle soll im mittleren Dienst (E 08) im Büro der Geschäftsführung angesiedelt werden und eine halbe Stelle soll im Bereich der allgemeinen Leistungsberatung von Hilfeempfängern geschaffen werden.

Die Stelle im Büro der Geschäftsleitung wird eine weitere Schnittstelle insbesondere bei der Betreuung des kommunalen Personals bilden.

Die halbe Stelle dient der Klärung allgemeiner vermittlung- und leistungsrechtlicher sowie beratender Anliegen und deren Bearbeitung. Schwerpunkt bildet die Annahme von Meldungen und Ausgabe von Unterlagen in Fällen von Arbeitslosigkeit und Arbeitssuche. Es erhöht die Servicequalität im Jobcenter.

In der Trägerversammlung am 23.06.2016 wurde durch die Träger vereinbart, den Stellenplan des Jobcenters in der jeweils notwendigen Verantwortung aufzustellen.

### **Sozialamt**

#### ➤ Sozialarbeiter in Übergangwohnheimen

Die Betreuung und Beratung von Flüchtlingen und Asylsuchenden sind Pflichtaufgaben zur Erfüllung nach Weisung.

Werden Aufgaben der Unterbringung und der migrationspezifischen sozialen Unterstützung ganz oder teilweise an geeignete Dritte übertragen, bleiben die Landkreise für die Erfüllung der Aufgaben voll verantwortlich. Das bedeutet auch, dass die Geeignetheit der Unterbringung und Betreuung und das dafür durch den freien Träger eingesetzte Personal durch das Sozialamt zu prüfen sind.

Für die Betreuung und Beratung der Flüchtlinge in Übergangwohnheimen und Wohnungen sind im SG Leistungen für Asylbewerber 7,75 VZE Stellen für Sozialarbeiter/-pädagogen geplant und derzeit mit 9 Sozialarbeitern besetzt. Der Stellenanteil ist ein kumulierter Wert, alle Stellen sind als Teilzeitstellen geplant. Dementsprechend sind auch die Sozialarbeiter in Teilzeit arbeitsvertraglich gebunden. Die Wiederbesetzung einer Stelle ist derzeit vakant.

Entsprechend der möglichen Aufnahmekapazitäten in Übergangwohnheimen und Wohnungen und in Umsetzung des durch das LASV vorgegebenen Personalschlüssels von einem Sozialarbeiter zu 80 Flüchtlingen (bisher 1 : 120) ist für 2017 ein Personalbedarf von 9 Sozialarbeitern gegeben. Das bedeutet, dass die derzeit geplanten Stellen mit 7,75 VZE ausreichend sind. Drei Teilzeitstellen „Sozialarbeiter ÜWH“ sind bis zum 31.12.2016 geplant.

Die Vergabe der Betreuung von Flüchtlingen in Wohnungen an freien Träger ist beabsichtigt. Da die Ausschreibung und Vergaben derzeit noch offen, der Betreuungsschlüssel aber gesetzlich umzusetzen und die Stellen damit vorzuhalten sind, sollten drei bis zum 31.12.2016 geplante Stellen bis 31.12.2017 durchgeplant werden. Inwieweit eine Besetzung erforderlich ist, wird die weitere Entwicklung der Aufnahmen und Zuweisungen von Asylbewerbern und Flüchtlingen zeigen.

Mit Beschluss des Kreistages in seiner Sitzung am 5.9.2016 (Vorlagen-Nr. 5-2836/16-II) wurde der Betreibung des Übergangwohnheimes in Rangsdorf, Kurparkring durch den Landkreis zugestimmt. Mit Schließung des Übergangwohnheimes in Luckenwalde, Forststraße kann der bisher hier eingesetzte Sozialarbeiter in das Übergangwohnheim in Rangsdorf umgesetzt werden.

Neben der Betreuung und Beratung der Flüchtlinge und Asylbewerber muss auch die Organisation und Leitung des Übergangwohnheimes wahrgenommen werden. Zu diesem Zweck wird der Stellenanteil von derzeit 0,75 VZE befristet für ein Jahr auf 1,00 VZE aufgestockt.

Aufgrund der zum Teil unsicheren bzw. unzuverlässigen Zuweisungen könnte der Sozialarbeiter dann seine Tätigkeit innerhalb von 40 Wochenarbeitsstunden aufnehmen. Bei Besetzung der Stelle in Vollzeit entstünden dann zusätzliche Personalkosten von 13.341,00 € für 2017, die in der Personalkostenplanung berücksichtigt wurden.

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

#### **Ergebnis für die Stellenplanung 2017**

Es wird empfohlen, die Stelle 50.3.09, Sozialarbeiter ÜWH für das Jahr 2017 um 0,25 VZE zu erhöhen.

## Jugendamt

- Haushaltssachbearbeitung

### Entwicklung des Haushalts des Jugendamtes

Übersicht über die Anzahl der Produkt-Konten

Produkt - Konten	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Ertrag	15	21	30	30	30	31	40	45
Aufwand	41	43	125	125	145	148	169	174
Durchlauf	12	10	10	10	10	10	10	10
Gesamt	68	74	165	165	185	189	219	229

Gesamtvolumen des Ergebnishaushaltes

HH-Jahr	Ergebnis 2009	Ergebnis 2010	Ergebnis 2011	vorl. Ergebnis 2012	vorl. Ergebnis 2013	vorl. Ergebnis 2014	vorl. Ergebnis 2015	Ansatz 2016
Ertrag	12.720.008	13.057.671	16.574.633	16.532.488	17.431.040	17.862.930	26.671.700	25.671.700
Aufwand	36.954.481	37.843.081	46.180.416	53.709.730	49.027.857	51.564.215	57.720.280	68.268.300

Anzahl der Vorkontierungen

HH-Jahr	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	bis 9.6.2016
Anzahl	28.472	31.729	32.394	31.622	33.959	43.750	49.640	21.005

Zur Ermittlung einer aufgabengerechten personellen Ausstattung wurde eine Stellenbedarfsanalyse beantragt.

Derzeit steht für die Wahrnehmung der Aufgaben der Haushaltssachbearbeitung im Jugendamt eine Vollzeitstelle zur Verfügung.

In Zusammenarbeit mit dem Fachamt und der Sachbearbeiterin wurde der Aufgabenkatalog erstellt und ein fortschreibungsfähiges Stellenbemessungsverfahren entwickelt.

Ergebnis der örtlichen Stellenbemessung anhand der Arbeitsbelastung im Jahr 2015 ist ein errechneter Stellenbedarf von 2,25 VZE. Dies bedeutet eine Differenz zum derzeitigen Stellen-Ist von 1,25 VZE.

Die Haushaltssituation unseres Landkreises ist sehr angespannt. Umso wichtiger und bedeutsamer ist die sparsame und wirtschaftliche Haushaltsführung eines jeden Amtes. Mit einer Vollzeitstelle für die Haushaltssachbearbeitung im Jugendamt ist die tägliche gewissenhafte und korrekte Haushaltsführung nicht mehr gewährleistet. Es kommt zu Verzögerungen bei der zeitnahen Abwicklung des Zahlungsverkehrs. Durch das hohe Arbeitspensum kann es zu Fehlern kommen. Dadurch kann dem Landkreis ein finanzieller Schaden entstehen.

Es wird derzeit keine Möglichkeit gesehen, z.B. durch ämterübergreifende Zusammenfassung der Haushaltssachbearbeitung, Entlastungen zu schaffen und dadurch auf eine Stellenerhöhung zu verzichten. Auch die Analyse der im Gesamtstellenplan eingerichteten Stellen im Haushaltsplan ergab keine Möglichkeit einer Aufgabenumverteilung.

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

Derzeit ist durch den Kämmerer die Zentralisierung nicht aufgerufen. Vorrangig steht die Strukturierung der Kämmererei selbst im Fokus. Die Tätigkeit der zusätzlichen Stelle entspricht



dem Anforderungsprofil einer Verwaltungskraft. Somit sind bei Umstrukturierungen Möglichkeiten des Personaleinsatzes im Haus gegeben.

#### **Ergebnis für die Stellenplanung 2017**

Der Erweiterung der personellen Ausstattung um 1,00 VZE wird empfohlen.

#### ➤ SB Tagespflege-Praxisberatung

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

Derzeit ist eine Tagespflege-Praxisberaterin mit 35 Wochenstunden für 104 Tagespflegestellen zuständig. Hinzu kommen ca. 30 Prüfungen von Anfragen. Diese Personalausstattung lässt es nicht zu, mindestens einen jährlichen Hausbesuch durchzuführen.

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

Eine 2014 durchgeführte Bemessung führte bereits zu diesem Ergebnis. Aufgrund der Haushaltssituation wurde auf die Einrichtung einer 2. Stelle verzichtet. Durch interne Aufgabenumverteilung wurden vorübergehend einer Mitarbeiterin Aufgaben als SB Tagespfleger-Praxisberatung übertragen. Eine Erweiterung des Stellenplans erfolgte nicht. Folge der Aufgabenumverteilung ist die Reduzierung des Stellenanteils für die Erfüllung der Aufgaben Familienförderung. Die Allgemeine Förderung der Erziehung in der Familie legt den Schwerpunkt auf Familienförderung und Frühe Hilfen. Ziel ist es, die Familie zu stärken. Diese präventive Arbeit ist der Ansatz zur Vermeidung späterer Hilfen zur Erziehung und damit der Reduzierung von Fallzahlen und Kosten im sozialpädagogischen Dienst.

#### **Ergebnis für die Stellenplanung 2017**

Die Erweiterung der personellen Ausstattung um 1,00 VZE wird als notwendig angesehen. Aufgrund der Haushaltssicherung wird aber empfohlen, die oben dargestellte Aufgabenumverteilung weiter vorzunehmen und entsprechend die derzeitigen Standards beizubehalten.

#### ➤ SB finanzielle Jugendförderung

Es handelt sich im Grunde nach um pflichtige Aufgaben des Jugendamtes nach dem Sozialgesetzbuch VIII, für die es aber keine individuellen Rechtsansprüche gibt. Der örtliche Träger der Jugendhilfe muss diese Leistungen im Rahmen seiner finanziellen Möglichkeiten, d.h. unter Berücksichtigung der Haushaltssituation, anbieten. Eine Einschränkung der Leistungen ist durch die Politik zu legitimieren.

Mit dieser seit Jahren fest etablierten Förderung von Personalstellen durch das Land werden im Landkreis 33 Stellen bzw. ab 01.01.2017 39 VZE gefördert. Hier werden die Stellen im Landkreis für die Jugendarbeit und Jugendsozialarbeit (Sozialarbeit an Schulen, einschließlich Grundschulen) finanziert.

Im Rahmen der Jugendberufshilfe als Teil der Jugendsozialarbeit werden die Produktionsschule mit seinen 2 Teilbereichen sowie im Schulverweigererprojekt des „Wir e. V.“ werden Personal- und Sachkosten gefördert.

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

Von Juli 2015 bis Mai 2016 wurde der Aufgabenbereich durch den Einsatz einer ehemaligen Auszubildenden verstärkt. Durch den Einsatz von Auszubildenden nach der Ausbildung in Brennpunkten, wird versucht, aufgrund der Haushaltskonsolidierung nicht vorgenommene Stellenerhöhungen zu kompensieren.

#### **Ergebnis für die Stellenplanung 2017**

Es wird empfohlen aufgrund der Haushaltssituation vorerst auf eine Stellenplanerweiterung zu verzichten. Jedoch soll eine Unterstützung durch den Einsatz von Auszubildenden während und im Jahr des Abschlusses der Ausbildung erfolgen. Unter Beachtung der rechtlichen und organisatorischen Rahmenbedingungen wird geprüft, ob eine weitere Standardisierung der Prüfungen mit Festlegung eines Prüfschemas vorgenommen und dadurch Verteilzeiten noch weiter reduziert werden können. Mit diesen Maßnahmen kann eine Reduzierung der Bearbeitungszeiten pro Arbeitsvorgang erreicht werden.

#### ➤ SB Prüfung Kita-Finanzierung

Die Bezuschussung/Finanzierung der Kindertagesbetreuungsangebote ist gemäß § 22a und 23 SGB VIII i.V.m. §§ 16, 16a und 18 KitaG eine Pflichtaufgabe. Für die Finanzierung bringt der Landkreis jährlich Millionenbeträge auf. So werden für das Haushaltsjahr 2017 für alle Kindertagesbetreuungsangebote Ausgaben in Höhe von 44 Mio. € geplant.

Eine Kontrolle der Richtigkeit der vorgelegten Dokumentationen erfolgt derzeit im Rahmen der Prüfung und Bescheidung. Darüber hinaus erfolgt eine als notwendig angesehene stichprobenartige Kontrolle in den Einrichtungen bzw. bei den Trägern vor Ort mangels Personal nicht.

Im Fachamt wird ein Mehrbedarf von mindestens 1,00 VZE für die Prüfung der Finanzierung gesehen. Langfristig gesehen sollen sich damit die Fehlerquote bei der Abrechnung der Personalkosten durch die Gemeinden reduzieren und es somit zur Einsparung von finanziellen Mitteln kommen. Durch die Einrichtung dieser Stelle entstehen Personalkosten in Höhe von ca. 47.000 €.

#### **Ergebnis für die Stellenplanung 2017**

Aufgrund der Haushaltskonsolidierung wird empfohlen, hier vorerst von einer Stellenplanerweiterung abzusehen. Für die Stellenplandiskussion 2018 wird dieses Thema erneut aufgerufen.

#### ➤ Sozialpädagogischer Dienst

Im Sozialpädagogischen Dienst erfolgte aufbauend auf das im Jahr 2009 entwickelte Stellenbemessungsverfahren im Jahr 2014 eine Fortschreibung. Ergebnis war die Berechnung eines Stellenbedarfs von 30,12 VZE. Demgegenüber stand eine Stellenausstattung von 20,00 VZE. Der Kreistag hat mit Beschluss vom 29.6.2015 (Vorlage: 5-2424/15-LR) die Landrätin beauftragt die personelle Ausstattung im Jugendamt vorerst um 6,00 VZE zu erhöhen. Gleichzeitig wurde das Fachamt beauftragt, seine

Organisationsstrukturen zu überprüfen. Hier kommt es regelmäßig zu Überlastungsanzeigen, die auch durch die Erhöhung der Personalausstattung nicht beendet werden konnten.

Dieser Maßgabe wurde nachgekommen. Im Sachgebiet ist eine zweckmäßige und beherrschbare Führungsspanne überschritten. Der Aufbau der Organisationseinheit sollte einfach, übersichtlich, klar und harmonisch erfolgen. Darüber hinaus sollten Grundsätze der Wirtschaftlichkeit und Flexibilität Berücksichtigung finden.

Als sinnvoll wird auch weiterhin eine thematische Gliederung des Sachgebietes „Familienunterstützende Hilfen“ in die Bereiche Sozialpädagogischer Dienst (SpD), Familiengerichtshilfe (FGH), Pflegekinderdienst (PKD) und Jugendgerichtshilfe (JGH) betrachtet. Diese Aufgabenteilung hat sich in den letzten Jahren bewährt. Es wurden wirkungsvolle Arbeitsabläufe sowie geordnete Kommunikations- und Entscheidungswege entwickelt.

Der Bereich der unbegleiteten minderjährige Flüchtlinge (umF) sollte jedoch, schon aufgrund der speziellen Kenntnisse, die die dort tätigen Mitarbeiter unweigerlich besitzen müssen, aus dem SpD herausgelöst werden. Durch diese Aufteilung werden Aufgaben auch klar voneinander abgegrenzt und zeigen das Zusammenwirken der verschiedenen Organisationselemente nach außen deutlich auf.

Darüber hinaus ist erkennbar, dass der SpD in seiner territorialen Aufteilung in vier Regionalteams, die jeweils aus mehreren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestehen, gegenüber den anderen Bereichen des Sachgebiets eine deutliche Übergewichtung erfährt und eine große Gliederungstiefe aufweist. Hier muss dringend Abhilfe geschaffen werden. Auch der bereits installierte Teamverantwortliche für den Sozialpädagogischen Dienst kann nicht vollumfassend in allen Regionalteams tätig werden. Dafür ist neben der Aufgabe umF der Arbeitsanfall – insbesondere der Meldungen der Gefährdung von Kindeswohl – zu stark angewachsen.

So wurde das Sachgebiet in drei Bereiche aufgeteilt, denen jeweils eine/ein Teamverantwortliche/er vorsteht. Bei der Strukturänderung ist der Rückgriff auf eine Teamstruktur ein geeigneter Weg, um die Komplexität der Aufgaben dieses Sachgebietes weiter angemessene Berücksichtigung erfahren zu lassen. Im Ergebnis soll durch strukturiertere Unterstützung jedes/jeder Sozialpädagogen/Sozialpädagogin mehr Sicherheit bei der Aufgabenerfüllung und bei der Entscheidungsfindung erreicht werden und so zukünftig die Prozessabläufe optimiert werden.

#### Aufgaben der Teamverantwortlichen:

- Gewährleistung der Koordinierungsabläufe im Team
- Klärung von Grundsatzfragen
- Zielvorgaben für die Aufgabenerfüllung
- Klärung schwieriger Einzelfälle
- Beteiligung bei Meldungen der Gefährdung von Kindeswohl
- Kontrollaufgaben
- Mitarbeiterführung wie z. B. die Durchführung von Teamberatungen für jeden Neufall (Bsp. Hilfe zur Erziehung ca. 350 Fälle á 30 min) und bei Bedarf Teilnahme an kollegialen Beratungen und der Abschluss individueller Ziel- und Leistungsvereinbarungen

Eine Aufteilung in mehrere kleinere Sachgebiete, wie es in der Struktur der Kreisverwaltung vorgesehen ist, wird hier nicht als lösungsorientiert angesehen. Die großen thematischen Überschneidungen bzw. die Wahrnehmung gleicher Aufgaben könnten zu einem unverhältnismäßig großem Koordinierungsaufwand, Reibungsverlusten und Kommunikationsbruchstellen führen, denn letztendlich würden in diesem Fall verschiedene Sachgebiete die eigentlich gleichen Aufgaben wahrnehmen. Doppelarbeit und Bereichsegoismen wären die Folge. Gleichzeitig würde die Koordinierung der Sachgebiete in

den Aufgabenbereich der Amtsleitung fallen, was bei dann 7 Sachgebieten und ca. 100 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen als nicht händelbar angesehen wird.

Durch die Optimierung der Prozesse wird zusätzliches Personal für Leitungsaufgaben gebunden, was aber Synergien bei der Aufgabenerfüllen bewirken soll. Die Fallzahlen sind unverändert hoch. Die Fortschreibung des Stellenbemessungsverfahrens anhand der Fallzahlen 2015 bestätigt nicht nur den errechneten Bedarf, sondern dokumentiert einen darüber hinaus liegenden zusätzlichen Bedarf. Deshalb ändert sich vorerst an dem 2015 errechneten Stellenbedarf nichts.

Dem Auftrag aus dem Kreistagsbeschluss wurde somit nachgekommen und die Strukturen wurden optimiert.

Der Bedarf einer weiteren Stellenerhöhung wird auch aufgrund der ständigen Fluktuation in dem Bereich notwendig. Neben Beschäftigungsverboten und Mutterschutz führen Krankheitsvertretungen und notwendige Vertretungen aufgrund von Kündigungen zu andauernden Stellenvakanzen. Im Ist sind regelmäßige über das Jahr verteilt 1,00 – 2,00 VZE vakant. Aufgrund der Arbeitsmarktsituation nehmen Nachbesetzungsverfahren einen langen Zeitraum in Anspruch. Dies führt zu anhaltenden Überlastungssituationen bei den Beschäftigten, die auch regelmäßig schriftlich fixiert werden. Hier wird ausgeführt, dass durch eine zu geringe Personaldecke ein akuter Mehraufwand im Team durch die Übernahme komplexer Fallbearbeitungen in Vertretung verursacht wird. Die Bewältigung der Aufgaben ist den Beschäftigten nicht mehr möglich und es bleiben Aufgaben wie z.B. die Dokumentationen liegen. Alle Sachbearbeiter überschreiten die Fallzahl-Fachkraft- Relation von 35 Fällen je VZE und haben zusätzliche zeitintensive Fälle wie die Bearbeitung von Kinderschutzmeldungen, allgemeine Beratungen und Familiengerichtsverfahren.

**Fallzahl-Fachkraft-Relation im Landkreis TF:**

Jahr	Fallzahlen			Fälle je VZE		
	ambulant	stationär	Gesamt	Ist 2014	Bemessung 2014	Referenzwert 35/je VZE
				20,00	30,00	38,00
2009	557	487	1.044	52,20		
2013	637	673	1.310	65,54		
2014	650	679	1.329	66,45	42,87	34,97

**Ergebnis für die Stellenplanung 2017**

Der Erweiterung der personellen Ausstattung um 2,00 VZE Teamverantwortliche/er Sozialpädagogischer Dienst und 2,00 VZE SB Sozialpädagogischer Dienst entsprechend des Ergebnisses des Stellenbemessungsverfahrens 2014 und Fortschreibung anhand der Fallzahlen 2015 wird empfohlen.

➤ SB Eingliederungshilfe § 35a

Kinder und Jugendliche, die seelisch behindert oder von einer solchen Behinderung bedroht sind, haben Anspruch auf Eingliederungshilfe nach § 35a SGB VIII. Typische psychische Störungsbilder sind Lese-, Rechtschreib- oder Rechenstörungen, Aufmerksamkeitsstörungen und Autismus. Die Anfrage von „Schulbegleitern“, um die notwendige Teilhabe des Schülers am Klassenunterricht zu sichern, hat sich verstärkt.

Auf Antrag des Fachamtes wurde 2015 ein Stellenbemessungsverfahren durchgeführt. Dieses bestätigte die subjektive Wahrnehmung, dass 1,88 VZE für die Erfüllung der

Aufgaben nicht ausreichen und ergab einen Stellenbedarf von 2,80 VZE. Im Juni 2015 hat eine Sozialarbeiterin ihre Überlastung angezeigt und im August 2015 die 2. Sozialarbeiterin. Eine Sozialarbeiterin fällt aufgrund der hohen Arbeitsbelastung regelmäßig über längere Zeit krankheitsbedingt aus. Diese Situation bringt auch die andere Sozialarbeiterin an die Grenzen ihrer Belastbarkeit.

Die Sachgebietsleitung versuchte den Bedarf durch Verteilung der Anträge auf die SB Sozialpädagogischer Dienst zu kompensieren. Da auch in dem Aufgabenbereich eine personelle Unterbesetzung zu verzeichnen ist und die Sozialpädagogen ihre Überlastung angezeigt haben, stellt diese Maßnahme keine wirkliche Entlastung dar.

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

Im Ergebnis führt die Anzahl der Fälle, Neuanträge und Beratungsanfragen zu Terminsetzungen von 8 – 12 Wochen für Beratungen. Es können Fristen nicht mehr eingehalten werden. Die Einladung zu einem Gespräch innerhalb von 4 Wochen erfolgt aktuell innerhalb von 10 – 12 Wochen. Eine Fallentscheidung erfolgt statt innerhalb von 4 – 6 Wochen innerhalb von 4 Monaten und die innerhalb von 2 – 4 Wochen nach Entscheidung vorgesehene Bescheiderteilung, kann gar nicht beziffert werden. In der Folge nehmen die Beschwerden der Bürger stetig zu.

#### **Ergebnis für die Stellenplanung 2017**

Es wird empfohlen, den Stellenplan entsprechend der Stellenbemessung um 1,00 VZE zu erweitern.

### **Gesundheitsamt**

#### ➤ Kinder- und Jugendgesundheitsdienst, Arzthelfer

Zu den Kernaufgaben des Kinder- und Jugendgesundheitsdienstes (KJGD) des Gesundheitsamtes gehören ärztliche und sozialpädagogische Beratungen, Reihenuntersuchungen, Schuleingangs- und -ausgangsuntersuchungen / Nachuntersuchungen, Betreuungscontrolling, Begutachtungen, Prüfung Impfstatus, Impfungen, das Zentrale Einladungs- und Rückmeldewesen (ZER), die Gesundheitsberichterstattung sowie die Betreuung und Beratung psychisch kranker Kinder und Jugendlicher. Diese Aufgaben sind pflichtige Aufgaben bzw. Pflichtaufgaben zur Erfüllung nach Weisung.

Bei Reihenuntersuchungen in Kindertagesstätten und Nachuntersuchungen bei Jugendlichen (§ 6 BbgGDG und § 37 Bbg. SchulG sowie nach dem JArschG) blieben die Untersuchungszahlen relativ konstant und unterlagen naturgemäß Schwankungen. Eine tendenzielle Erhöhung ist aber in den Schuleingangs- und -ausgangsuntersuchungen zu verzeichnen, die zu Lasten der Kita-Untersuchungen gehen. Zusätzlich wurden seit 2014 durchschnittlich jährlich 200 Kinder oder Jugendliche aus Asylbewerberfamilien betreut (es ist beabsichtigt, hierfür eine Kooperation mit dem Krankenhaus Ludwigsfelde zu vereinbaren).

Aufgaben des ZER, die Beratung und Betreuung im Bereich Kinder- und Jugendpsychiatrie sowie das Betreuungscontrolling können zum Teil nur unzureichend erfüllt werden.

Auch der Aufwand, der mit Umsetzung des Zentralen Einladungs- und Rückmeldewesen (ZER) verbunden ist, ist merklich gestiegen. Das ZER dient bzw. unterstützt die Inanspruchnahme von Früherkennungsuntersuchungen für Kinder und Jugendliche zur Feststellung körperlicher oder geistiger Entwicklungen. Es wurde 2008 mit der Novellierung des Bbg. GDG eingeführt. Die damit verbundenen Rückmeldungen an das Ministerium sind terminlich gebunden.

Für Assistententätigkeiten (Vorbereitung, Unterstützung und Nachbereitung und Dokumentation ärztlicher Untersuchungen) wurde der durch die WIBERA (externe Organisationsuntersuchung) empfohlene Personalschlüssel von 1,00 VZE Arztstelle zu 1,50 Stellen „Arzthelfer/-in“ herangezogen. Durch Personalengpässe konnte der Personalschlüssel nicht immer eingehalten oder angepasst werden. Zur Aufgabenerfüllung müssen daher immer wieder Fachärzte auf Honorarbasis gebunden werden. Zwischenzeitlich waren bzw. sind drei Honorarärzte bis 30.6.2016 und bis zum 31.12.2016 vertraglich gebunden. Die Assistenzaufgaben sind nicht sicher gestellt.

Die zu bildenden Teams (Arzt / Arzthelfer) sind derzeit wie folgt aufgestellt:

	<b>Zossen</b>	<b>Soll</b>	<b>IST</b>
53.3	SGL/Leit. Arzt KJGD (Zo)	1,00	
53.3.11	Arzthelferin (Zo)	0,88	0,88
53.3.05	Arzthelferin und MA (Zo / Luck)	1,00	1,00
			1:1,88
	<b>Jüterbog / Dahme</b>		
53.3.01	Arzt KJGD (Jb, Dahme)	1,00	1,00
53.3.08	Medizinische Fachangestellte (Jb)	0,75	0,75
53.3.09	Sozialmediz. Assistentin (Jb)	0,75	0,75
			1:1,50
	<b>Luckenwalde</b>		
53.3.02	Arzt KJGD (Luck)	1,00	0,95
53.3.07	Arzthelferin (Luck)	1,00	0,93
53.3.12	Arzthelfer/in im KJGD (Luck)	0,88	0,88
			1:1,80
	<b>Ludwigsfelde</b>		
53.3.03	Arzt KJGD	1,00	1,00
53.3.06	Sozialmediz. Assistentin Ludwigsfelde	0,60	0,60
53.3.13	Arzthelferin (Ludwf)	1,00	1,00
			1:1,60

Der Personalschlüssel ist, außer in der Außenstelle Zossen, gut umgesetzt. Die Stelle 53.3.05 ist als Arzthelferstelle ausgewiesen, hier sind aber zusätzliche Aufgaben wie die Fachadministration für den KJGD als auch das ZER zugeordnet. Die Beschäftigte wird sowohl in Luckenwalde als auch in Zossen aufgabengezogen eingesetzt.

2012 wurde die Stelle „Fachadministrator/ Mitarbeiterin ZER“ nicht wieder besetzt, sondern mit einer Arzthelferstelle (Teilzeit) zusammengelegt. Es bleibt festzustellen, dass weder die Kombination der Aufgaben, noch der dafür vorgehaltenen Stellenumfang (1,00 VZE) für die Aufgabenerfüllung sinnvoll und ausreichend ist. Zudem ist die Vertretung in der Außenstelle Zossen nicht abgesichert.

Es gab Überlastungsanzeigen und Ausfallzeiten der Beschäftigten und Kündigungen von Ärzten und einer Arzthelferin.

PWC empfahl in seinem Gutachten (auf Datenbasis 2011) für die Ausstattung mit Fachärzten eine Relation zum Fallaufkommen von:

- 1 zu 1.500 Kita-Untersuchungen,
- 1 zu 1000 ESU,
- 1 zu 750 SAU und
- 1 zu 750 Untersuchungen 6. Klasse.

Das entspricht der derzeitigen Stellenausstattung. Für eine Fachkräfterelation Arzt zu med. Assistenz gab es keine Empfehlung seitens PWC.

In Umsetzung der Fachkräfterelation Arzt zu med. Assistenz in Anlehnung an die Empfehlungen durch die WIBERA, wäre bei der derzeitigen Stellenausstattung ausreichend, wenn die Stelle 53.3.05 ausschließlich eine Arzthelferstelle wäre.

Für das ZER wies PWC eine Stellenausstattung von 1,05 VZE als sog. örtlicher Wert aus.

Das Fachamt beantragte nunmehr die Trennung der Aufgabenbereiche (Auflösung der kombinierten Stelle) und die Wiedereinrichtung einer Arzthelfer-Stelle für den Bereich Zossen mit 0,875 VZE. Der Stelle 53.3.05 bleiben ausschließlich Aufgaben des ZER und der Fachadministration zugeordnet.

#### **Ergebnis für die Stellenplanung 2017**

Der Bereich Organisation kommt nach eingehender Prüfung und auch unter Heranziehung der Empfehlungen durch PWC zu dem Ergebnis, dass die Aufgabenerfüllung nur durch Wiedereinrichtung einer Teilzeitstelle „Arzthelfer/-in“ sichergestellt werden kann. Standardabsenkungen im öffentlichen Gesundheitsdienst und insbesondere im Bereich des Kinder- und Jugendgesundheitsdienstes sind nicht möglich und wären zudem nicht vertretbar.

Es wird daher empfohlen eine Teilzeitstelle „Arzthelfer/-in“ (0,875 VZE) in der Stellenplanung 2017 zu berücksichtigen.

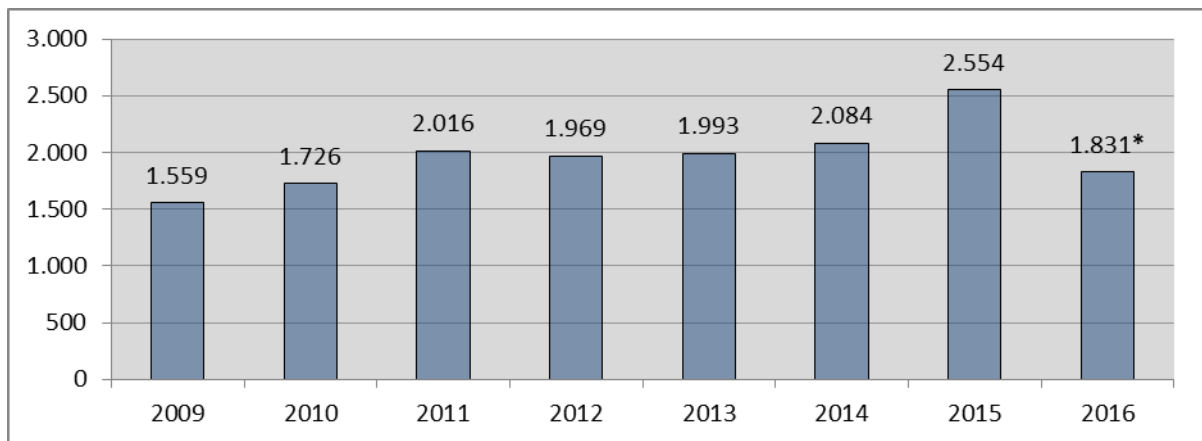
#### **Untere Bauaufsichts-und Denkmalschutzbehörde**

- SB Baugenehmigungsverfahren

Von der Technischen Bauaufsichtsbehörde liegen dem SG Personal und Organisation mehrere Überlastungsanzeigen vor. Begründet ist dies mit der hohen Fallzahl-Fachkraft-Relation. Ursache hierfür ist die Personalreduzierung in den letzten 5 Jahren, die Reduzierung von 4 auf 2 Prüfgruppen und die damit zusammenhängende Vergrößerung des Verantwortungsbereiches der Prüfgruppenleiter sowie die krankheitsbedingten Ausfälle.

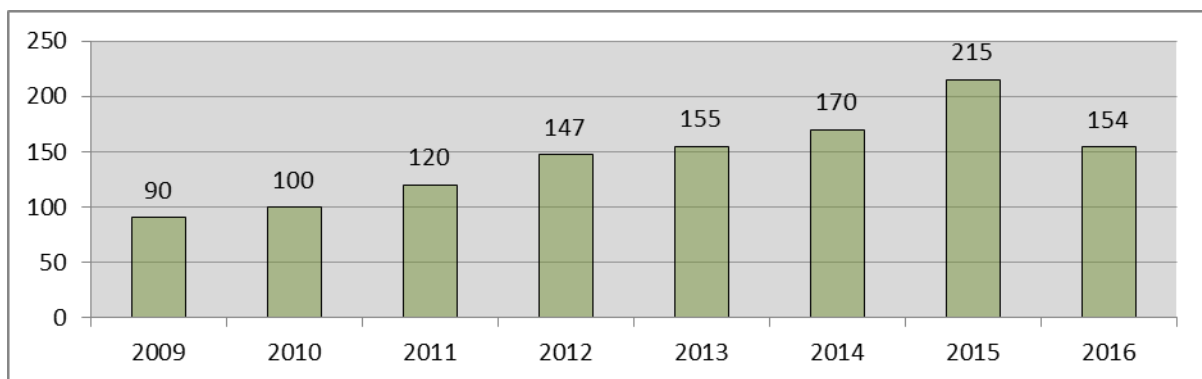
Während bis zum Jahr 2011 die durchschnittliche Regelbearbeitungszeit der Bauanträge noch bei etwa 3 Monaten lag, beträgt die derzeitige durchschnittliche Regelbearbeitungszeit etwa 4-5 Monate. Dies ist vor allem dem Wegfall von zwei Stellen Prüfgruppenleiter/in mit jeweils 0,5 Stellenanteilen für die Sachbearbeitung (bei tatsächlich höherem Anteil) sowie von drei weiteren Vollzeitstellen mit Eintritt in die Ruhephase der Altersteilzeit geschuldet. Zudem entfielen die Stellenanteile der beiden verbliebenen Prüfgruppenleiter von jeweils 0,5 für die Sachbearbeitung, weil durch das Zusammenlegen der Prüfgruppen der Umfang der Führungstätigkeit und der damit verbundenen Aufgaben um ein Deutliches zunahm.

#### **Entwicklung der Antragszahlen der „reinen Genehmigungsverfahren“ ohne sonstige Verfahren**



\*Stand 30.06.2016

### Verfahren je Vollzeitstelle



Das derzeitige Antrags- und Arbeitsaufkommen hat zwischenzeitlich bei den Sachbearbeitern zu hoher Unzufriedenheit geführt. Es herrscht ein hoher Krankenstand, wobei Krankheiten infolge einer psychischen Belastung nicht auszuschließen sind. Die Vielzahl der zu erledigenden Verfahren lassen bei herrschendem Druck seitens der Antragsteller dabei kaum Zeit für Recherchen in Urteilen und Literatur. Um sich mit den in der Vergangenheit neuen Gesetzmäßigkeiten zu befassen, ließ und lässt der Alltag eigentlich keinen Raum. Zwingend erforderliche Rechtsrecherchen aufgrund mangelnder Fortbildungsmöglichkeiten in den letzten Jahren führten umgekehrt (auch) zu längeren Bearbeitungszeiten. Zudem werden örtliche Besichtigungen zur Prüfung von Vorhaben, die im unbeplanten Innenbereich liegen (nach § 34 BauGB zu beurteilen sind), kaum noch durchgeführt. Die Beurteilung solcher Vorhaben erfolgt i.d.R. anhand von GIS, wobei Fehlbeurteilungen dabei nicht auszuschließen sind. Auch Bauzustandsbesichtigungen können wegen der Vielzahl der zu bearbeitenden Verfahren so gut wie gar nicht mehr durchgeführt werden. Leider fehlt es dadurch an Präsenz vor Ort. Die beiden Baukontrolleure allein (einer je Prüfgruppe) für den gesamten Landkreis können die gebotene Präsenz und Prävention nicht leisten.

Ausgehend von der steigenden Entwicklung der Antragszahlen der letzten Jahre ist anzunehmen, dass die jährliche Zahl der zu bescheidenden Anträge bei 2200 bis 2300 liegen wird. Diese Zahl zugrunde gelegt ergibt bei durchschnittlich 100 zu bescheidenden Anträgen jährlich einen Stellenbedarf von insgesamt 22 VZE. Das Fachamt beantragt eine Stellenerhöhung um 8,00 VZE.

Ein grundsätzliches Thema ist auch die Aufbauorganisation bezogen auf die Anzahl der Prüfgruppen und eine Feststellung des tatsächlichen Stellenbedarfs. Nach Auffassung der Amtsleitung soll die Anzahl der Prüfgruppen nicht erhöht werden.



Aus Sicht der Organisation hat neben der Personalreduzierung auch die Reduzierung der Prüfgruppen erheblichen Einfluss auf die dargestellte Situation. Nicht nur wegen der weitreichenden Ortskenntnis im Landkreis, sondern auch der Anzahl der Beantwortung von Fachfragen, Beratungen und nicht zuletzt auch Mitarbeitergesprächen.

In der gemeinsamen Beratung des Kreisausschusses und des Haushalts- und Finanzausschusses am 26.9.2016 wurde vorgeschlagen, Stellen in der Technischen Bauaufsicht nicht nur mit Bauingenieuren sondern auch mit Verwaltungskräften zu besetzen. Es handele sich hier um die Umsetzung von geltendem Recht und dafür sind Verwaltungskräfte speziell ausgebildet. Der Vorteil bestünde darin, dass bei Fallzahlreduzierungen besser innerhalb des Hauses gesteuert werden kann. Bauingenieure sind nur begrenzt einsetzbar.

Dies könnte für die Zukunft eine Möglichkeit der Optimierung im Aufgabenbereich darstellen. Derzeit ist aber aufgrund der längeren Unterbesetzung und Bearbeitungszeiten ein schnelles Handeln erforderlich. Die Sachbearbeiter führen die Verfahren derzeit ganzheitlich durch. Vor Umstellung des Verfahrensablaufs sind die Prozesse detailliert zu ermitteln und mögliche Umverteilungen darzustellen. Dies ist nicht kurzfristig zu realisieren und stellt in der derzeitigen Arbeitssituation einen nicht zu leistenden Aufwand dar. Deshalb wird vorgeschlagen, für 3 der beantragten Stellen nur eine Befristung vorzunehmen und bis zum Ablauf der Befristung den Vorschlag zu prüfen.

#### **Ergebnis für die Stellenplanung 2017**

Es wird vorgeschlagen eine Aufteilung in 3 Prüfgruppen mit 6 SB Baugenehmigungsverfahren und je 1 SB technische Sonderaufgaben vorzunehmen. Dies bedeutet eine Stellenerhöhung um 1,00 VZE Prüfgruppenleiter/-in und 1,00 VZE SB technische Sonderaufgaben.

Des Weiteren bedeutet es eine Erweiterung um 4,00 VZE (anstatt der beantragten 8,00 VZE) SB Baugenehmigungsverfahren, davon 3,00 VZE befristet. Für die Aufstockung von 14,00 VZE auf 18,00 VZE wird eine Fallzahl-Fachkraft-Relation von 120 Genehmigungsverfahren im Jahr angenommen und von einem Jahresantragsaufkommen von 2.300 ausgegangen.

In den nächsten 5 Jahren scheiden 2 Mitarbeiterinnen in der Technischen Bauaufsicht aus. Hier besteht die Möglichkeit vor Nachbesetzung der Stellen die aktuelle Stellenplanerhöhung zu hinterfragen und bei Veränderung der Antragszahlen gegen zu steuern.

#### ➤ SB Verwaltungsverfahren

Das Fachamt beantragt eine Stellenplanerweiterung um 3,00 VZE.

Im ordnungsrechtlichen Bereich werden laut Stellenplan 4 Vollzeitstellen für die Aufgabenerfüllung vorgehalten. Diese sind mit einem Stellenanteil von 4,66 VZE besetzt. Neben den ordnungsrechtlichen Verwaltungsverfahren werden 0,10 VZE für die Bearbeitung von Anträgen auf Löschungsbewilligungen und Pfandfreigaben sowie 0,10 VZE für Ausbildertätigkeiten benötigt.

Im Zuge der Reduzierung der Prüfgruppen entfiel eine Stelle SB Verwaltungsverfahren obwohl durch den Wegfall der Rohbau- und Schlussabnahme und die teilweise Verschiebung bauaufsichtlicher Tätigkeit von der präventiven zur repressiven Gefahrenabwehr der Arbeitsumfang in diesem Aufgabenbereich stieg.

2010 fand nach einer Bedarfsanmeldung durch die Amtsleitung eine Prüfung durch den Bereich Organisation statt. Von der Organisation wurde nach erfolgter Prüfung vorgeschlagen, den Bereich um 1,00 VZE zu verstärken und dafür eine unbesetzte Stelle aus der Technischen Bauaufsicht zu verwenden. Außerdem sollten einfach gelagerte Verfahren, wie Baueinstellungen und die Nachforderung von Unterlagen bei den SB

Baugenehmigungsverfahren angesiedelt werden. Beide Maßnahmen wurden nicht durchgeführt.

Da dem Bereich somit keine Unterstützung zugekommen ist, nahm 2012 der Sachgebietsleiter zur Fallzahlenreduzierung eine Priorisierung nach Fallkonstellationen zum bauaufsichtlichen Einschreiten vor. Dazu gehörten konkrete Gefahren für Leib, Leben und Eigentum, tatsächlich vorliegende Verletzungen subjektiv-öffentlicher Nachbarrechte und grobe baurechtswidrige Verstöße im Außenbereich. Es wurde definiert, wo nicht mehr einzuschreiten war. Die Folge einer solchen Einschränkung der Präsenz der zuständigen Ordnungsbehörde ist eine zunehmende Steigerung von Fehlentwicklungen, was den späteren Korrekturaufwand vervielfältigt.

Diese Fallzahlenreduzierung brachte aber nur anfangs Entlastung, danach stieg die Zahl unbearbeiteter Fälle deutlich weiter.

Im März 2015 wurde die erneute Überlastung angezeigt. Trotz der Maßnahmen 2012 standen 843 offenen Verfahren 485 realistisch bearbeitbaren Verfahren gegenüber. Um dieser Überlastung entgegen zu wirken, wurde Ende April 2015 zur Fallzahlenreduzierung durch die Sachgebietsleitung angewiesen in erheblichem Umfang bauaufsichtlich relevante Fallgruppen aus der Bearbeitung zu nehmen und die diesbezüglichen Akten zu schließen.

Konkret an bereits anhängigen Fällen bauordnungswidriger Zustände stellt sich das Bild folgendermaßen dar: Die Zahl von aus dem Vorjahr übernommener Fälle stieg von 2012 bis 2016 von 1136 auf 1535 Fälle und das trotz Fallzahlenreduzierung 2012 und oben beschriebener geänderter Strategie 2015. Das ist ein Anstieg von 26 %. Die Anzahl der jährlich neu eingeleiteten bauordnungsbehördlichen Verfahren stieg von 2013 bis 2015 um 17 %. Die Zahl der zum Jahresende insgesamt noch offenen Verfahren stieg von 2013 bis 2015 um 46 %. Vom Fachamt wird das Vollzugsdefizit auf 3.000 Fälle geschätzt.

Die durchschnittliche Erledigung je SB Verwaltungsverfahren mit langjähriger Erfahrung und guter Qualifikation liegt im Mittel je Vollzeitäquivalent bei 97 Fällen pro Jahr. Die Unternehmensberatung PWC ging von 60 Verfahren aus. Aus Sicht des Fachamtes hat sich als realistisch herausgestellt, dass ein/e SB Verwaltungsverfahren stets ca. 110 laufende Verfahren in der Bearbeitung haben sollte. Eine höhere Anzahl führt zu einer geringeren Erledigung, weil dann die einzelnen Fälle nicht mehr ausreichend konzentriert und zielstrebig bearbeitet werden können, sprich die Effizienz abnimmt.

#### **Ergebnis für die Stellenplanung 2017**

Abweichend von den beantragten 3,00 VZE wird aufgrund der Haushaltskonsolidierung eine Stellenplanerhöhung um 1,00 VZE empfohlen. Für die Stellenplandiskussion 2018 wird dieses Thema erneut aufgerufen.

#### ➤ SB Widersprüche

Mit Schreiben vom 9.8.2016 beantragt das Fachamt eine Stellenplanerweiterung um 1,00 VZE.

Aufgrund einer Überlastungsanzeige im Jahr 2013 fand eine Überprüfung des Stellenbedarfes statt. Die aktuelle Stellenplanung mit 4,00 VZE hat sich zwar bestätigt, aber durch erhebliche krankheitsbedingte Ausfälle standen tatsächlich nur 3,29 VZE im Ist zur Verfügung und es haben sich erhebliche Rückstände gebildet. Durch interne Umsetzung innerhalb des Fachamtes konnten die Rückstände weitestgehend abgearbeitet werden.

Aufgrund weiterer hoher krankheitsbedingter Ausfälle sind zwischenzeitlich wieder 120 offene Verfahren anhängig. Von den vorhandenen Sachbearbeitern können bei voller Besetzung monatlich 10 – 12 Fälle abgearbeitet werden. Dies bedeutet eine Bearbeitungszeit für neu eingehende Widersprüche von mindestens 1 Jahr.

### **Ergebnis für die Stellenplanung 2017**

Vorliegend handelt es sich um Defizite in der Abarbeitung der Widersprüche aufgrund von krankheitsbedingten Ausfällen. Eine Erhöhung der Fallzahlen wurde vom Fachamt nicht dargestellt. Es wird aufgrund der Haushaltsicherung empfohlen, vorerst von einer Stellenplanerweiterung 2017 abzusehen und durch interne Maßnahmen den Aufgabenbereich zu stärken und eine Reduzierung der Rückstände zu erreichen. Für die Stellenplandiskussion 2018 erfolgt eine erneute Prüfung.

#### ➤ Untere Denkmalschutzbehörde

Mit Schreiben vom 2.8.2016 verweist das Fachamt auf jahrlange Defizite bei der Durchführung von ordnungsrechtlichen Verfahren und die Verpflichtung nach § 8 BbgDSchG zur Vornahme geeigneter Maßnahmen. Es wird angegeben, dass derzeit 100 akute Fälle ein ordnungsrechtliches Einschreiten erforderlich machen. Mangels einer ständigen Vorortkontrolle dürfte die Zahl noch höher liegen. Es wird um Aufstockung des Personals gebeten.

In einem Gespräch mit dem Amtsleiter wurde der Antrag konkretisiert und eine Stellenerweiterung von 1,00 für die Bearbeitung der ordnungsrechtlichen Verfahren (SB Verwaltungsverfahren) und 1,00 VZE für die Vorortkontrollen (Baukontrolleur) avisiert.

Der Landkreis Teltow-Fläming hat qualitativ und quantitativ eine sehr gut personell ausgestattete Untere Denkmalschutzbehörde. Den eingerichteten Stellen sind neben der Erteilung von denkmalrechtlichen Erlaubnissen für die Veränderung, Nutzungsänderung, Instandsetzung eines Denkmals, zur teilweisen oder völligen Zerstörung oder Wegnahme eines Denkmals und der Beratung auch Aufgaben zum rechtlichen Vollzug des Denkmalschutzgesetzes zugeordnet. Dazu gehören die Überwachung des Denkmalbestandes, ordnungsrechtliche Maßnahmen zur Sicherung des Denkmalbestandes, die Vollstreckung/Festsetzung von Zwangsmaßnahmen sowie die Mitwirkung im Widerspruchs- und Ordnungswidrigkeitenverfahren.

### **Ergebnis für die Stellenplanung 2017**

Es wird empfohlen, die Arbeitsprozesse so zu gestalten, dass auch diese gesetzlich notwendigen und mit der Stellenbeschreibung übertragenen Aufgaben erfüllt werden können. Eine Stellenplanerweiterung für 2017 wird derzeit nicht empfohlen. Eine detaillierte Prüfung erfolgt für die Stellenplanung 2018.

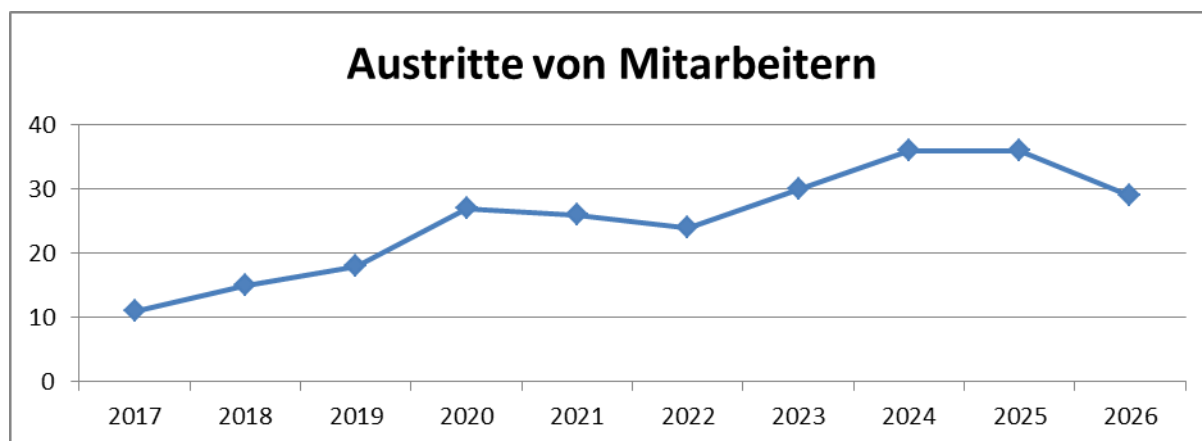
## **Bauamt**

#### ➤ SB Bauleitung und Baukoordination

Für die Umsetzung des Kommunalen Investitionsgesetzes bedarf es einer Einrichtung einer zusätzlichen Stelle im Stellenplan. Aufgrund der hohen Investitionssumme und den bereits geplanten Bauvorhaben kann die Notwendigkeit vom SG Personal und Organisation nachvollzogen werden. Eine schriftliche Begründung vom Fachamt liegt bisher aber nicht vor.

### 3 Ausblick

Nach aktueller Prognose zur Personalbedarfsplanung scheidet bis zum Ende des Jahres 2026 altersbedingt insgesamt 251 Mitarbeiter aus dem Dienst aus und treten in den Ruhestand ein. Die nachfolgende Grafik verdeutlicht, dass ab dem Jahre 2020 in erheblichem Maße ein altersbedingtes Ausscheiden von Mitarbeitern bevorsteht.



Mit dem Ausscheiden von Mitarbeitern wird geprüft, in wie weit weiterhin der Bedarf für die Stellenausstattung besteht. Daher kann der Austritt von Mitarbeitern genutzt werden, um den zum jetzigen Zeitpunkt erhöhten Stellenbedarf zu prüfen und ggf. bei veränderten Bedingungen wieder abzubauen.

Aufgrund der Altersstruktur (mehr als 50 % älter als 50 Jahre) und dem damit verbundenen Ausscheiden von 251 Mitarbeitern werden alle Anstrengungen darauf gerichtet sein, für die Aufgabenerledigung über das notwendige Personal rechtzeitig, ausreichend und in der benötigten Qualifikation zu verfügen. Darüber hinaus geht mit dem Ausscheiden von Mitarbeitern Wissen verloren, was es gilt, frühzeitig an andere Mitarbeiter weiter zu geben. Insofern kann der Stellenzuwachs dafür genutzt werden, bereits jetzt langfristig qualifiziertes Personal zu binden und um Wissen weiter zu geben.

Ein weiterer Baustein in der Sicherung von qualifiziertem Personal ist die eigene Ausbildung von Personal. Für den Landkreis ist es im Rahmen der Personalbedarfsdeckung insbesondere von wesentlicher Bedeutung, Ausbildungen im allgemeinen Verwaltungsdienst anzubieten, denn hier handelt es sich um eine der öffentlichen Verwaltung spezifischen Ausbildung, die nicht durch private Unternehmen auf dem Ausbildungsmarkt angeboten wird. Dennoch werden darüber hinaus Ausbildungsberufe, wie zum Beispiel die Ausbildung zum Kaufmann/-frau für Bürokommunikation, angeboten. Diese Entscheidung beruht auf der Notwendigkeit, kaufmännische Tätigkeiten im Haus bedarfsgerecht zu besetzen. Hier findet jährlich eine Prüfung der Bedarfe statt.

Zur Deckung des Bedarfes an Beschäftigten des allgemeinen Verwaltungsdienstes bildet der Landkreis seit vielen Jahren Verwaltungsfachangestellte (VFA) für den mittleren Dienst aus. Seit dem Wintersemester 2016 wird der duale Studiengang „Öffentliche Verwaltung Brandenburg (LL. B)“ über die TH Wildau angeboten. Mit diesem Studiengang soll u. a. der Bedarf an Personal für den gehobenen allg. Verwaltungsdienst gedeckt werden.

Die folgende Tabelle soll verdeutlichen, wie durch die eigene Ausbildung der Bedarf an Personal im Bereich des allgemeinen Verwaltungsdienstes für den mittleren und gehobenen Dienst gesichert werden kann. Hervorzuheben ist dabei, dass der Bedarf im gehobenen Dienst ab 2024 deutlich zunimmt.

		'17	'18	'19	'20	'21	'22	'23	'24	'25	'26	Summe
mittlerer Dienst (Verwaltungsfachangestellte)	Bedarf	0	1	2	2	3	3	2	4	5	7	<b>29</b>
	Absolvent	6	4	4	5	5	5	5	5	5	5	<b>49</b>
Gehobener Dienst (Öffentliche Verwaltung Brandenburg (LL.B.))	Bedarf	1	3	3	4	6	5	6	9	10	10	<b>57</b>
	Absolvent				4	4	6	6	6	6	6	<b>38</b>

Bei der Ausbildung zum VFA für den mittleren Dienst ist davon auszugehen, dass mindestens 2 Absolventen eine Weiterbildung/Aufstiegsfortbildung zum gehobenen Dienst absolvieren. Daher wird unterstellt, dass mindestens 20 ausgebildete VFA nicht zur Verfügung stehen. Daher wäre der Bedarf im Bereich des mittleren Dienstes gedeckt. Gleichzeitig erhöhen sich für den gehobenen Dienst somit die zur Verfügung stehenden Beschäftigten um mindestens 20 Beschäftigte. Dadurch wäre auch der Bedarf im gehobenen Dienst gedeckt. In der Praxis wird die Personalbedarfsplanung insbesondere dadurch erschwert, dass diese von Einflussfaktoren bestimmt sind, die nur schwer abzuschätzen sind. Daher wird die Personalbedarfsplanung regelmäßig fortgeschrieben, um auf Entwicklungen reagieren zu können. Für den Bereich des gehobenen Dienstes besteht darüber hinaus die Möglichkeit, den Bedarf an Personal über Präsenstudiengänge von Hochschulen zu decken. Ein höherer Puffer in den beabsichtigten Ausbildungsplätzen wird nicht angesetzt, denn die Auszubildenden sind während ihrer Ausbildung entsprechend in den Fachämtern einzusetzen. Bei einer höheren Zahl von Ausbildungsplätzen gestaltet sich der Einsatz zur praktischen Ausbildung in den Fachämtern schwierig. Korrekturen können jederzeit über die fortgeschriebene Personalbedarfsplanung erfolgen. Darüber hinaus befindet sich der Landkreis in der Haushaltssicherung und bei der Ausbildung handelt es sich um eine freiwillige Aufgabe.

Eine weitere Problematik die es erschwert, über das notwendige Personal rechtzeitig, ausreichend und in der benötigten Qualifikation zu verfügen, ist krankheitsbedingter Ausfall und Minderleistung wegen Krankheit/Behinderung. Bei einer Minderleistung werden bereits Anträge beim Integrationsamt gestellt, um für die Minderleistung eine Personalkostenerstattung zu erhalten. Ab 2018 ist beabsichtigt, hierfür Stellen vorzuhalten, um solche Ausfälle bzw. Minderleistungen abfangen zu können.