



# Herangehensweise bei der Aufstellung des Stellenplanes des Landkreises Teltow-Fläming für das Haushaltsjahr 2019

Informationsvorlage

## Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Vorbemerkung</b> .....	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Vorläufige Stellenplanung 2019</b> .....	<b>4</b>
	2.1 rechtliche Grundlagen zur Stellenplanaufstellung .....	4
	2.2 vorläufige Eckdaten zum Stellenplan 2019 .....	4
	2.3 Realisierung von kw-Vermerken (künftig wegfallend).....	4
	2.4 Künftiger Umgang mit befristeten Stellen .....	5
	2.5 Rahmenbedingungen Stellenplanung 2019 und Bedarfsanmeldungen der Fachämter .....	6
<b>3</b>	<b>Personalkosten 2019 unter Berücksichtigung der Stellenplanung 2019</b> .....	<b>11</b>
	3.1 Aufwendungen.....	11
	3.2 Erstattungen .....	12
	3.3 Personalaufwandsquote .....	12
<b>4</b>	<b>Neue Herausforderungen in der Personalgewinnung</b> .....	<b>13</b>
	4.1 Altersstruktur der Kreisverwaltung .....	13
	4.2 Altersteilzeit .....	14
	4.3 Überlappende Stellenwiederbesetzung (Tandem- und Coachinglösung) .....	15
	4.4 Intensivierung der eigenen Ausbildung .....	15
	4.5 Steigerung der Attraktivität durch Zulagenzahlung.....	17
	4.6 Nutzung des Verzahnungsamtes .....	17
	4.7 Flexibilisierung der Stellenbewirtschaftung .....	17
	<b>Anlage 1 - Begründung zu den Bedarfsanmeldungen</b> .....	<b>19</b>
	<b>Bereich der Landrätin</b> .....	<b>19</b>
	<b>Dezernat I</b> .....	<b>24</b>
	<b>Dezernat II</b> .....	<b>28</b>
	<b>Dezernat III</b> .....	<b>37</b>
	<b>Dezernat IV</b> .....	<b>45</b>
	<b>Anlage 2 – Begründung zu den Veränderungen der kw-Vermerke</b> .....	<b>46</b>
	<b>Anlage 3 – Begründung von Entfristungen/Verlängerung von Stellen</b> .....	<b>49</b>

## 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. Im Rahmen der Aufgabenerfüllung übernimmt der Landkreis dabei Aufgaben für die Bürgerinnen und Bürger als zentraler Dienstleister für seine Gemeinden und kreisangehörigen Städte.

Seit dem Haushaltsjahr 2017 befindet sich der Landkreis Teltow-Fläming nicht mehr in der Haushaltssicherung. Dies ist dem konsequenten Konsolidierungsweg der Vorjahre, aber auch den verbesserten Rahmenbedingungen zu verdanken. Die Maßnahmen der zurückliegenden Jahre beinhalteten neben einer allgemeinen Standardabsenkung im Aufgabenvollzug auch eine zum Teil schmerzhafteste Personalpolitik. Im Rahmen eines ausgeglichenen Haushalts gilt es an der weiteren Umsetzung des Leitbildes zu arbeiten. Die Verwaltung ist, wie im Leitbild verankert, den Bürgerinnen und Bürgern als Dienstleister verpflichtet. Um diesem Auftrag auch in Zukunft gerecht zu werden, ist es erforderlich, langfristig gut ausgebildetes Personal zu binden. Auch die demografische Entwicklung erfordert zahlreiche Anstrengungen im Ringen um gutes Personal für die Zukunft. Nach aktueller Prognose scheiden bis zum Ende des Jahres 2027 altersbedingt insgesamt 244 Beschäftigte aus dem Dienst aus. Das sind rund 28 % der heutigen Belegschaft. Aus diesem Grund müssen alle Anstrengungen in die Personalgewinnung und -bindung gesetzt werden.

Die Personalaufwendungen stellen ein großes Ausgabevolumen im Haushaltsplan des Landkreises dar. Die jährliche Stellenplanung bewegt sich deshalb in einem permanenten Spannungsfeld zwischen der Gewährleistung und Optimierung der Organisationseinheiten der Verwaltung, Aufgabenentwicklung, Höhe der Personalaufwendungen und der Entwicklung des Stellenplans nach Umfang und Wertigkeit. Das Personalentwicklungskonzept und das vereinbarte Ziel zum Abbau von 53,16 Stellen bis zum Jahr 2024 ist auch weiterhin Grundlage der Arbeit.

Der Landkreis Teltow-Fläming erfüllt öffentliche Aufgaben. Die Finanzierung ist für alle Landkreise gesetzlich geregelt – über staatliche Zuweisungen und über die Kreisumlage, da Landkreise nicht über eigene Steuereinnahmen verfügen. Für eigene Leistungen erhebt der Landkreis Gebühren. Die Kreisumlage ist zu erheben, wenn die sonstigen Finanzmittel nicht ausreichen, um den für die Aufgabenerfüllung notwendigen Finanzbedarf zu decken. Dazu wird vor der Aufstellung des Haushaltsplanes die Handlungsfähigkeit der Gemeinden und Städte gleichberechtigt zu der des Landkreises abgewogen. Der Haushaltsplan 2019 ist noch nicht aufgestellt.

Die Informationsvorlage „Herangehensweise bei der Aufstellung des Stellenplanes des Landkreises Teltow-Fläming“ wird dem Kreistag zum dritten Mal in Folge übergeben. Ziel ist es vor der Einbringung des jährlichen Stellenplans offen und transparent über die Aufgaben, Fallzahlen und Standardentwicklungen zu berichten und diese darzulegen. Es ist vorgesehen, dass der Haushaltsplan am 22. Oktober 2018 in den Kreistag eingebracht wird. Die Beschlussfassung soll am 10. Dezember 2018 erfolgen.

## 2 Vorläufige Stellenplanung 2019

### 2.1 rechtliche Grundlagen zur Stellenplanaufstellung

Der Stellenplan 2019 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 Vorläufige Eckdaten zum Stellenplan 2019

Im Rahmen der Stellenplanplanung 2019 und aufgrund durchgeführter Stellenbemessungsverfahren bzw. Organisationsuntersuchungen wurden durch die Ämter zusätzliche Stellenmehrbedarfe von 39,80 VZE angemeldet. Durch das Amt für zentrale Steuerung, Organisation und Personal erfolgte in Zusammenarbeit mit den jeweiligen Ämtern eine Prüfung der Bedarfsanmeldungen. Nach Prüfung der Bedarfsanmeldungen verblieb ein unabweislicher Mehrbedarf von 34,55 VZE. Welche Kriterien bzw. Voraussetzungen erfüllt sein müssen, um die angemeldeten Stellenbedarfe berücksichtigen zu können, wird ausführlich im Kapitel 2.5 dargestellt.

Im Rahmen der Stellenplanung 2019 ergeben sich vorläufig folgende Eckdaten:

<b>mögliches Stellenvolumen 2019 insgesamt</b>	<b>881,12 VZE</b>
▪ Stellenmehrungen	34,55 VZE
▪ Realisierung von kw-Vermerken (siehe Pkt. 2.3)	2,00 VZE
▪ Entfristungen/Verlängerung der Befristungen*	6,50 VZE
▪ Verschiebung kw-Vermerk*	1,60 VZE

\* ohne Auswirkungen auf Stellenvolumen im Vorjahresvergleich, da im Stellenvolumen 2018 enthalten

Gegenüber dem Stellenplan 2018 weist der Stellenplan 2019 insgesamt einen Anstieg von 32,55 VZE auf.

### 2.3 Realisierung von kw-Vermerken (künftig wegfallend)

Im Rahmen des Personalentwicklungskonzeptes 2014 bis 2024 wurde mit dem Kreistag vereinbart dass 53,16 VZE als künftig wegfallend festgesetzt werden und dass die kw-Vermerke mit Renteneintritt/Eintritt in den Ruhestand wirksam werden. Bis 2017 wurden über diesen Weg bereits 24,25 kw-Vermerke realisiert und Stellen abgebaut.

Die sich immer wieder verändernden Rahmenbedingungen (wie beispielsweise durch die demografische Entwicklung, durch neue Aufgabenstellungen von Bund und Land) machen es schwierig, die im Jahre 2014 angebrachten kw-Vermerke 1 zu 1 im jeweiligen Jahr umzusetzen.

Im Rahmen der sparsamen und wirtschaftlichen Haushaltsführung wird jede freiwerdende Stelle – unabhängig von einem kw-Vermerk – hinsichtlich der Erforderlichkeit zur Nachbesetzung aufgabenkritisch geprüft.

Insgesamt soll das vereinbarte Gesamtziel zum Stellenabbau bis 2024 von 53,16 VZE erreicht werden.

Für die Stellenplanung 2019 werden von den geplanten 3,60 kw-Vermerken die folgenden zwei kw-Vermerke zum 31.12.2018 realisiert:

Stelle	Stellenbezeichnung	Umfang
40.OSZ06	Hausmeister/-in	1,00 VZE
Stellenü-10	Amtsleiter/-in	1,00 VZE
<b>Umsetzung kw-Vermerke 2018</b>		<b>2,00 VZE</b>

Folgende künftig geplante kw-Vermerke können nach jetzigem Stand nicht vollzogen werden.

Stellen	Stellenbezeichnung	Umfang	Kw-Datum
53.3.06	Sozialmedizinische Assistent/-in	0,60 VZE	31.12.2018
53.3.02	Arzt/Ärztin im Kinder- und Jugendgesundheitsdienst	1,00 VZE	31.12.2018
10.2.07	SB Entwurf/ Zeichnungserstellung	1,00 VZE	31.12.2019
10.2.01	SB Liegenschaften	1,00 VZE	31.12.2020
63.2.06	SB Widerspruchsverfahren	1,00 VZE	31.12.2020

Die detaillierten Begründungen zu den einzelnen Veränderungen bei den kw-Vermerken sind in der **Anlage 2** dargestellt.

## 2.4 Künftiger Umgang mit befristeten Stellen

Die folgende Tabelle zeigt auf, wie künftig mit den befristet im Stellenplan vorhandenen Stellen umgegangen werden soll:

Stelle	Stellenbezeichnung	Stelle Umfang	Entfristung/ Verlängerung	Vermerk Stellenplan
<b>Ende der Befristungen 2018</b>				
51.1.17	SB Jugendberufsagentur		0,75	Entfristung
<b>Ende der Befristungen 2019</b>				
20.1.23	SB Vollstreckung/Innendienst		1,00	Entfristung
JC-28	Sachbearbeiter/-in		1,00	Entfristung
JC-27	Sachbearbeiter/-in		1,00	Entfristung
JC-29	Fachassistent Büro d. Geschäftsführung		1,00	Entfristung
JC-15	Fachassistent/-in		0,50	Entfristung
50.3.05	SB Leistungen f. Asylbewerber		1,00	Entfristung

Stelle	Stellenbezeichnung	Stelle Umfang	Entfristung/ Verlängerung	Vermerk Stellenplan
63.1.32	SB Baugenehmigungsverfahren		1,00	Entfristung
11.2.12	Gesundheitsbeauftragte/-r		1,00	Entfristung
<b>Ende der Befristungen 2020</b>				
39.2.06	Lebensmittelkontrolleur/-in z. Ausbildung	1,00		24 Monate Ausbildung
<b>Ende der Befristungen 2021</b>				
40.03	SB kommunales Bildungsmanagement	1,00		befristet
40.04	SB kommunales Bildungsmanagement	1,00		befristet
<b>Ende der Befristungen 2022</b>				
80.1.09	SB Breitband und Tourismus	1,00	1,00	Entfristung

Die ausführlichen Begründungen der Entfristungen sind in der **Anlage 3** dargestellt.

## 2.5 Rahmenbedingungen Stellenplanung 2019 und Bedarfsanmeldungen der Fachämter

In der Stellenplanung 2019 wurden alle Anträge berücksichtigt, die bis zum 31.05.2018 gestellt und abgearbeitet wurden. Durch die Ämter sind zusätzliche Stellenmehrbedarfe von insgesamt 39,80 VZE angemeldet worden. Die Bedarfsanmeldungen für 2019 wurden durch das Amt für zentrale Steuerung, Organisation und Personal zusammen mit den Fachämtern geprüft.

Die Stellenplanung 2019 steht unter folgenden Rahmenbedingungen:

- Haushaltsicherung überwunden, Haushaltssituation weiterhin angespannt,
- Abwägungsprozess zur Kreisumlage erfolgt im Rahmen der Haushaltsaufstellung (2018 - 44,5%),
- zusätzliche gesetzliche Aufgaben, Fallzahlensteigerungen,
- fortschreitender Prozess zur Digitalisierung der öffentlichen Verwaltung,
- Tarif- und Besoldungssteigerungen,
- demografischer Wandel und der damit verbundene Fachkräftemangel (vgl. Kapitel 4 – Neue Herausforderungen in der Personalgewinnung).

Deshalb erfolgte die Prüfung der angemeldeten Stellenmehrbedarfe unter den **vier folgenden Kriterien**:

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

Mit den Kriterien 1 bis 4 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.

Damit wird die Herangehensweise bei der Prüfung von zusätzlichen Stellen aus der Haushaltssicherung fortgesetzt. Denn unabhängig von der Haushaltssicherung ist der Landkreis zur sparsamen und wirtschaftlichen Haushaltsführung nach § 63 Abs. 2 BbgKVerf verpflichtet.

Mit 7,00 VZE gehört die Untere Bauaufsichts- und Denkmalschutzbehörde zu den Bereichen mit dem größten Zuwachs. Ursächlich für den Aufgabenzuwachs ist die in den letzten Jahren gestiegene Anzahl von Bauanträgen sowie die Anzahl und der Umfang der Verfahrensbeteiligung nach dem Bundesimmissionsschutzgesetz wie z.B. bei Windkraftanlagen.

Auch im Amt für zentrale Steuerung, Organisation und Personal ist eine Stellenaufstockung von 7,00 VZE vorgesehen. Der Stellenzuwachs ist insbesondere mit der Prüfung der Wiederbesetzung freier bzw. frei werdender Stellen, mit einem deutlichen Mehraufwand bei Ausschreibungs- und Besetzungsverfahren (Steigerung der planbaren Abgänge bis 2027 auf 244) und einem gewachsenen Personalkörper verbunden. Zudem sind mehr Anstrengungen bei der Personalgewinnung und -bindung von Fach- und Führungskräften erforderlich. Hinzu kommen die gestiegenen Anforderungen für die Sicherung der eigenen Ausbildung von Nachwuchskräften, insbesondere für die Ebene der gehobenen Sachbearbeitung. Aus den genannten Gründen wird das Amt für zentrale Steuerung, Organisation und Personal künftig ein Amt sein, in dem Nachwuchskräfte im Anschluss an ihre Ausbildung prioritär eingesetzt werden.

Die nachfolgende Tabelle zeigt detailliert auf, welche Stellenmehrbedarfe von den Ämtern im Zuge der Stellenplanung 2019 angemeldet wurden und ob und wenn ja wie die Stellen im Stellenplan 2019 berücksichtigt werden sollen. Die Spalte 8 gibt Auskunft darüber, welches der o. g. vier Kriterien für die Stelleneinrichtung erfüllt wurde. Die Tabelle beinhaltet alle Bedarfsanmeldungen, für die im Stellenplan 2018 noch keine Stelle vorgesehen war. Daher werden Bedarfsanmeldungen zur Streichung von kw-Vermerken bzw. Streichung/Verlängerungen von Befristungen nicht aufgeführt.

Bei der Stellenplanung gilt es auch zu beachten, dass die Aufgaben des Landkreises sich aktuell und unterjährig durch Gesetzesänderungen, Gerichtsentscheidungen bzw. Kreistagsbeschlüsse weiter entwickeln (Kommunalinvestitionsförderungsgesetz, Bundesprogramm Breitband, Aufgabenzuwachs im Bereich Mobilität und ÖPNV). Über die Möglichkeiten der flexiblen Stellenbewirtschaftung sollen den betroffenen Fachämtern die erforderlichen personellen Ressourcen für die Aufgabenerledigung auch unterjährig zur Verfügung gestellt werden, um so die Aufgabensicherung für den Landkreis zu gewährleisten.

lfd. Nr.	Stellenbezeichnung	EG	Anmeldung	Berücksichtigung	unbefristet	befristet	Bemerkungen
1	2	3	4	5	6	7	8
<b>Amt für zentrale Steuerung, Organisation und Personal</b>							
01	SB Datenschutzmanagement/ -koordination	11	1,00	1,00	1,00		Bündelung zentraler Steuerungsaufgaben zur Umsetzung der EU-DSGVO
02	SB Organisation	11	1,00	1,00	1,00		Allgemeiner Aufgabenzuwachs, Erhöhung Qualitätsanforderungen, Erweiterung um Aufgaben der zentralen Steuerung
03	MA Organisation	8	1,00	1,00	1,00		Fortführung der Bedarfsprüfung aus 2018
04	SB Haushalt und Controlling	9c	1,00	1,00	1,00		Sicherstellung des Fach- und Finanzcontrollings
05	SB Personal	9b	2,00	2,00	2,00		Stellenmehrbedarfsprüfung
06	SB Reisekosten/ Bewerberauswahlverfahren	9a	1,00	1,00	1,00		Stellenmehrbedarfsprüfung
<b>Hauptamt</b>							
07	SB Beschaffungs- und Vergabestelle	9b	2,00	1,00	1,00		Fallzahlensteigerung
08	SB Projektmanagement/Investitionen	11	1,00	1,00	1,00		Fallzahlensteigerung
<b>Amt für Bildung und Kultur</b>							
09	Schulsachbearbeiter/-in	6	0,50	0,50	0,50		Organisationsuntersuchung - Springerstelle
<b>Sozialamt</b>							
10	SB Widersprüche	9c	1,00	0,75	0,75		Stellenbedarfsprüfung
11	SB Controlling/ADV/Datenschutz	9c	1,00	1,00	1,00		Organisationsuntersuchung zur Sicherstellung eines zentralen Fach- und Finanzcontrolling
12	Sozialarbeiter/-in soziale Betreuung Übergangwohnheime und Fachberatungsdienst / Mobile Migrationsarbeit	S 11b S 12	0,625 0,125	0,75		0,75	Erhöhung Stellenumfang bei den Stellen 50.3.11, 50.3.12, 50.3.16, 50.3.18 (befristet bis 2020) – Erstattung 100 % der Personalkosten
<b>Jobcenter</b>							
13	Sachbearbeiter/-in	9b	1,0	1,0	1,00		Beschluss Trägerversammlung, Erstattung Personalkosten zu 100 %



lfd. Nr.	Stellenbezeichnung	EG	Anmeldung	Berücksichtigung	unbefristet	befristet	Bemerkungen
1	2	3	4	5	6	7	8
<b>Jugendamt</b>							
14	SB Kita-Prüfung/Finanzierung	9b	1,00	1,00	1,00		Sicherstellung eines Fach- und Finanzcontrolling für diese umfangreiche Haushaltsposition
15	SB Kita-Finanzierung/Tagespflege	9a	1,00	0,00			Stellenverschiebung innerhalb des Jugendamtes
16	SB Kita-Finanzierung/Kita	9a	1,00	1,00	1,00		Stellenbemessung – Erhöhung Arbeitsumfang
17	SB Änderung Kita-Gesetz	9b	1,00	1,00	1,00		Aufgabenzuwachs durch Gesetzesänderung, Erstattung Personalkosten zu 70 %
18	SB Haushalt	8	1,00	1,00	1,00		Erhöhung Haushaltsvolumen und in dessen Folge Fallzahlerhöhung
19	SB wirtschaftliche Jugendhilfe	9a	1,00	1,00	1,00		Stellenbemessung – Erhöhung der Fallzahlen
<b>Gesundheitsamt</b>							
20	Sozialarbeiter Amtsärztlicher und Sozialmedizinischer Dienst	S 12	0,30	0,30	0,30		Aufgabenzuwachs Beratungsleistungen aus dem Prostituiertenschutzgesetz - Stellenbemessung
21	Hygienekontrolleur/-in und Gesundheitsaufseher/-in zur Ausbildung	9a	1,00	1,00		1,00	Ausbildung für 24 Monate zur Nachbesetzung ab 2021
<b>Ordnungsamt</b>							
22	MA Jagdbehörde	6	1,00	0,00			Zuwachs an Bundes- und Landesaufgaben
23	SB Ausländerbehörde	8	0,25	0,25	0,25		Fallzahlensteigerung
24	MA Ausländerbehörde	5	1,00	1,00	1,00		Fallzahlensteigerung
25	SB Asylangelegenheiten/Einbürgerung	9c	1,00	1,00	1,00		Fallzahlensteigerung
26	SB Ausländerbehörde	8	1,00	1,00	1,00		Fallzahlensteigerung
27	IT-Koordinator für den Brand- und Katastrophenschutz	9b	1,00	1,00	1,00		begonnene Organisationsuntersuchung/Prozessoptimierung

Ifd. Nr.	Stellenbezeichnung	EG	Anmeldung	Berücksichtigung	unbefristet	befristet	Bemerkungen
1	2	3	4	5	6	7	8
28	SB vorbeugender Brandschutz	10	1,00	1,00	1,00		Fallzahlensteigerung
<b>Veterinär und Lebensmittelüberwachungsamt</b>							
29	Veterinärhygienekontrolleur/-in für die Tierschutz- und Tierarzneimittelüberwachung	9a	1,00	1,00	1,00		Stellenbemessung
30	Tierarzt/Tierärztin	14	1,00	1,00	1,00		Stellenbemessung
<b>Untere Bauaufsichts- und Denkmalschutzbehörde</b>							
31	SB Baugenehmigungsverfahren	10	3,50	3,00	3,00		Fallzahlensteigerung
32	Büromitarbeiter/-in	6	2,00	2,00	2,00		Fallzahlensteigerung
33	MA Registratur	6	1,00	1,00	1,00		Fallzahlensteigerung
34	SB Technische Sonderaufgaben	11	1,00	0,00			Fallzahlensteigerung
35	Baukontrolleur/-in	8	1,00	1,00	1,00		Begonnene Organisationsuntersuchung/Prozessoptimierung
<b>Straßenverkehrsamt</b>							
36	SB Kfz-Zulassung	7	1,00	1,00	1,00		Begonnene Organisationsuntersuchung/Prozessoptimierung
<b>Ergebnis:</b>			<b>39,30</b>	<b>34,55</b>	<b>32,80</b>	<b>1,75</b>	

100 % geförderte Stelle:

Ifd. Nr.	Stellenbezeichnung	EG	Anmeldung	Berücksichtigung Teil II Stellenplan	unbefristet	befristet	Bemerkungen
<b>Jugendamt</b>							
01	Praxisberater/-in Sprache	S11 b	1,00	1,00	1,00		100 % geförderte Stelle
<b>Ergebnis:</b>			<b>1,00</b>	<b>1,00</b>	<b>1,00</b>		

### 3 Personalkosten 2019 unter Berücksichtigung der Stellenplanung 2019

Die Personalkostenplanung ist eine Kombination aus der Soll-Vorgabe des Stellenplans und der zum Zeitpunkt der Planung bekannten Ist-Besetzung anhand des konkreten Stelleninhabers, inklusive der unten dargestellten kostensenkenden Faktoren. Die Personalkosten 2019 stellen sich im Vergleich zum Vorjahr gegenwärtig wie folgt dar:

	Ansatz 2018 (Nachtragshaushalt)	<b>Ansatz 2019</b>	Differenz zu 2018
Aufwendungen	55.500.630 €	<b>60.173.480 €</b>	+ 4.672.850 €
Erträge	3.163.606 €	<b>6.015.009 €</b>	+ 2.851.403 €
Nettopersonalkosten	52.337.024 €	<b>54.158.471 €</b>	+ 1.821.447 €

#### 3.1 Aufwendungen

Für das Haushaltsjahr 2019 belaufen sich die Personalaufwendungen auf insgesamt 60.173.480 €. Im Vergleich zum Nachtragshaushalt 2018 stellt dies einen Mehraufwand von 4.672.850 € dar (ohne Berücksichtigung der Erträge). Der Mehraufwand begründet sich hauptsächlich in folgenden zu berücksichtigenden Faktoren:

- tarifliche Gehaltssteigerung bei den tariflich Beschäftigten von durchschnittlich 6,28 % gegenüber dem Planjahr 2018 (davon 2,5 % bereits im Jahr 2018 berücksichtigt),
- Arbeitgeberanteile bei der Sozialversicherung und bei den Beiträgen an die Versorgungskasse (887.270 €),
- Erhöhung der Beamtenbesoldung um 3 %,
- beabsichtigte Stellenmehrungen von 35,05 VZE mit einem Wert von 1.860,035 € sowie
- Planung von Überlappungszeiten bei Stellennachbesetzungen mit ca. 80.000 €.

Die zusätzlichen Personalaufwendungen für die beabsichtigte Stellenmehrung machen knapp 40 % des gesamten Mehraufwandes im Vergleich zu 2018 aus. Etwa 60 % des Mehraufwandes sind auf nicht beeinflussbare Faktoren zurückzuführen.

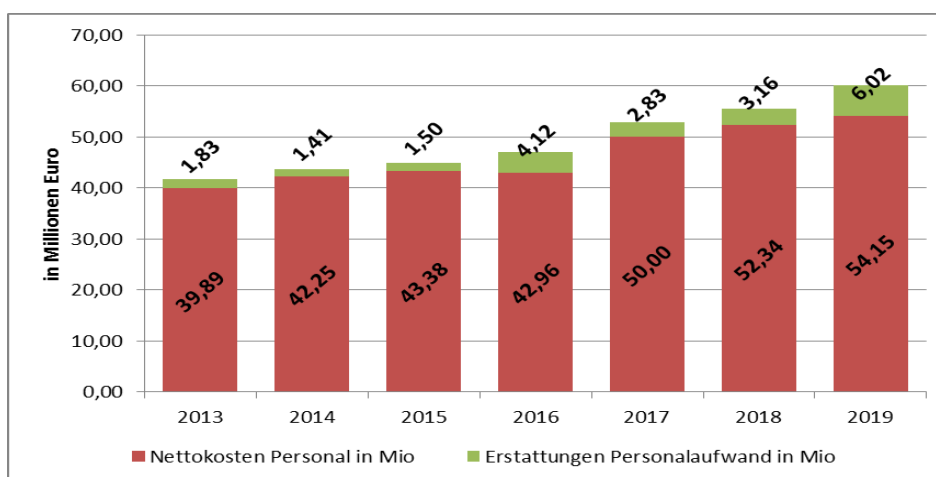
In der Personalkostenplanung wurden derzeit noch unbesetzte Stellen sowie alle unbesetzten Stellenanteile kostentechnisch eingeplant. Aufgrund von Erfahrungswerten und Maßnahmen aus der Haushaltssicherung wurde ein Konsolidierungsbeitrag von 1.044.348 € einberechnet. Damit sollen nichtplanbare Einsparungen berücksichtigt werden, die u.a. aufgrund von ungeplanten Elternzeiten, Beschäftigungsverboten, Langzeiterkrankungen sowie Verzögerungen bei Stellenbesetzungen und Teilzeitanträgen entstehen können. Darin eingeschlossen sind auch die Besetzungen der neuen Stellen 2019, die ab dem 01.04.2019 bei der Planung berücksichtigt wurden.

Mit Personalaufwendungen in Höhe von 40.246.240 € stellen die Gehälter der tariflich Beschäftigten den größten Aufwandsposten bei den Personalaufwendungen dar. Im Vergleich zum Nachtragshaushalt 2018 bedeutet dies einen Mehraufwand von 3.551.460 €. Neben den o. g. Faktoren zur Erhöhung der Personalaufwendungen begründet sich die Aufwandssteigerung auch in der Berücksichtigung von Stufenaufstiegen.

Bei der Beamtenbesoldung belaufen sich die Aufwendungen auf insgesamt 4.880.160 €. Gegenüber dem Nachtragshaushalt 2018 bedeutet dies einen Mehrbedarf bei der Beamtenbesoldung von 366.650 €. Wie bei den Tarifbeschäftigten sind hier ebenfalls für die Aufwandssteigerung die o. g. Faktoren sowie die individuellen Stufenaufstiege ursächlich.

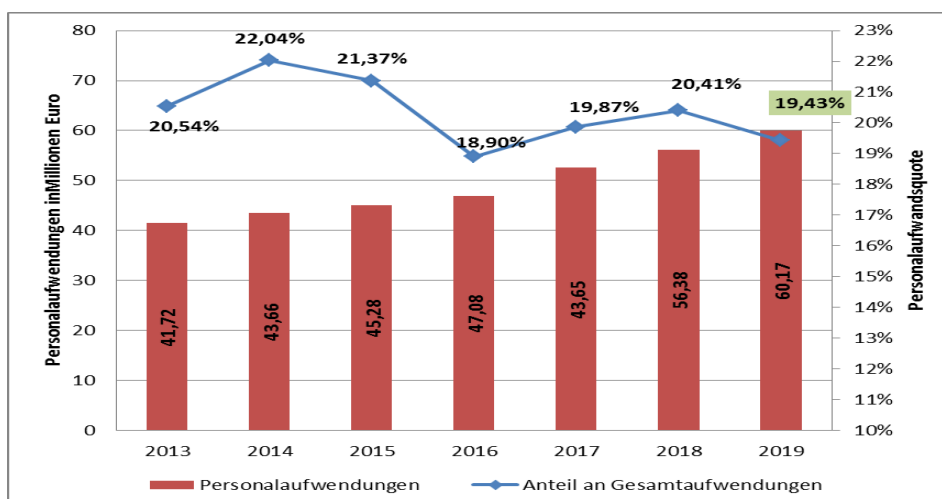
### 3.2 Erstattungen

Durch den Aufbau eines weitergehenden Personalkostencontrollings im Personalbereich erfolgte bei der diesjährigen Haushaltsplanung eine sachgerechtere Zuordnung der Erstattungen für Personalkosten. Diese sind in den entsprechenden Produkten dem Konto „Erstattungen der Personalkosten“ (nach Herkunft z.B. Bund und Land) zugeordnet. Die für 2019 geplanten Erstattungen bei den Personalkosten betragen insgesamt 6.015.009 €. Knapp über die Hälfte der Erstattungen an Personalkosten weist dabei das Dezernat II auf, indem 3.201.949 € erstattet werden. Unter Berücksichtigung der Erstattungen ergeben sich im Jahr 2019 Nettopersonalkosten in Höhe von 54.158.471 €. Die Entwicklung von 2013 verdeutlicht folgende Abbildung:



### 3.3 Personalaufwandsquote

Ein Indikator für die Beurteilung der Entwicklung der Personalkosten ist die Personalaufwandsquote - Anteil der Personalkosten am Gesamtaufwand. 2019 ist der Anteil der Personalkosten am Gesamtaufwand mit 19,43 % rückläufig. Die Entwicklung von 2013 bis 2019 stellt sich wie folgt dar:



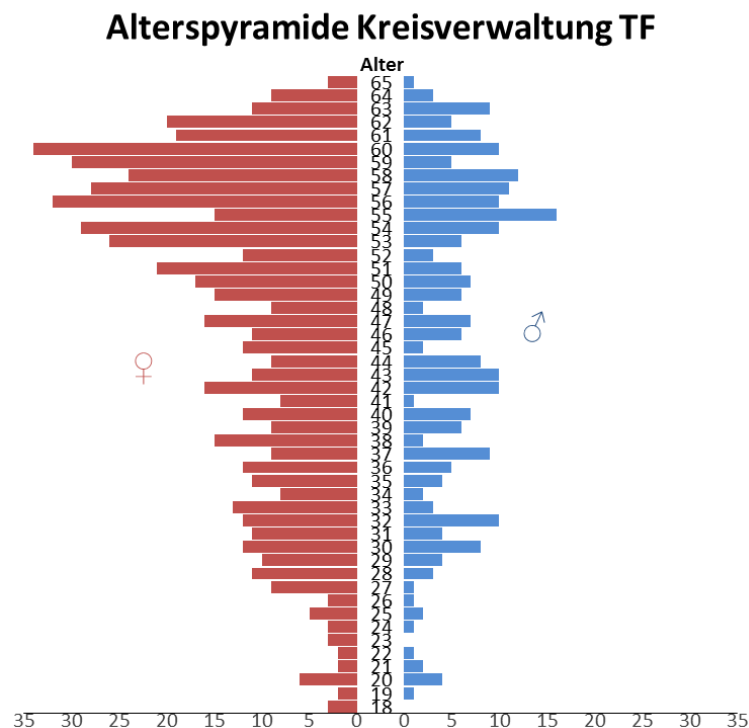
## 4 Neue Herausforderungen in der Personalgewinnung

Für die öffentlichen Arbeitgeber wird es zur Herausforderung, künftig über ausreichend Lehrer, Polizisten, Erzieher, Pfleger, Feuerwehrleute, IT-Fachkräfte, aber auch Verwaltungsfachkräfte bzw. Führungskräfte zu verfügen, wenn bis 2030 insgesamt 3,5 Mio. Erwerbspersonen weniger zur Verfügung stehen.

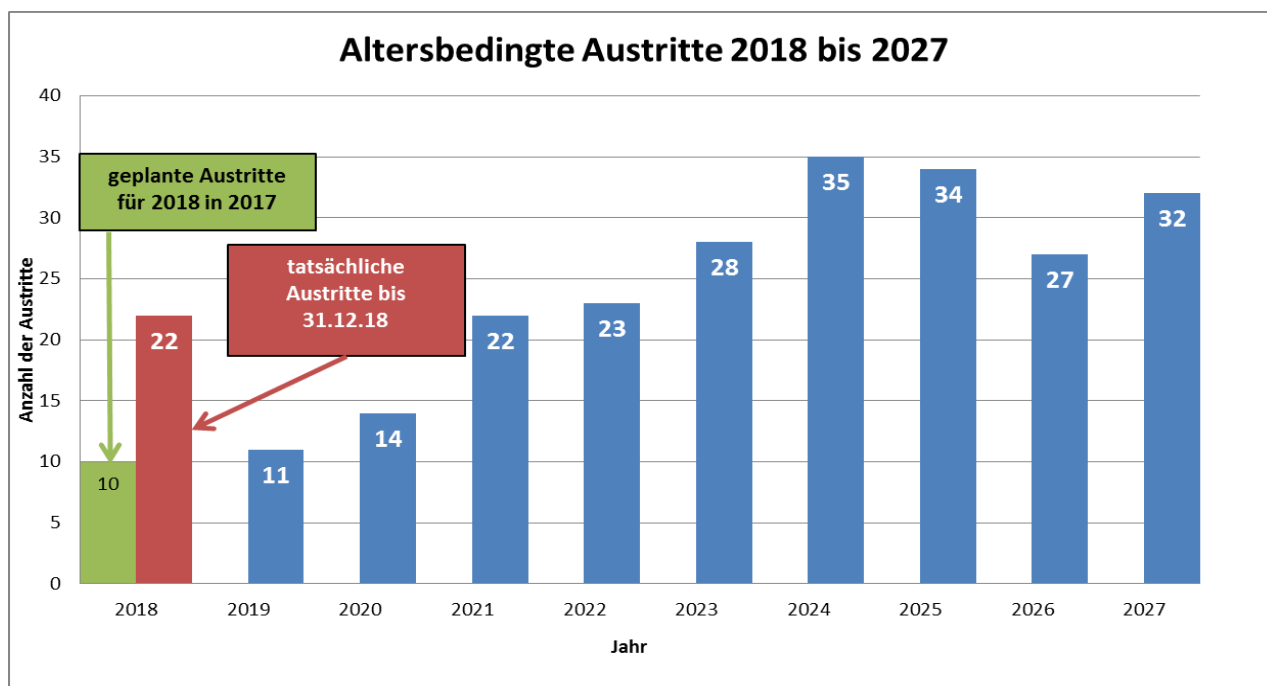
Bereits seit 2017 ist diese zunehmend sich aktuell noch verschärfende Situation auch im Landkreis Teltow-Fläming festzustellen. Das für die Aufgabenerfüllung notwendige Fach- und Führungspersonal ist heute deutlich schwerer zu finden. Der Aufwand um Fachkräfte auch in den Verwaltungsberufen zu binden, hat sich deutlich erhöht. Mehrfachausschreibungen, kurzfristige Absagen von Bewerbern, Anforderungen an Tarif und Zulagen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie die Wohnortnähe zum Arbeitsort, kennzeichnen diesen Prozess. Aufgrund des demografischen Wandels und des damit verbundenen verstärkten Ausscheidens von Fachkräften müssen alle Anstrengungen darauf gerichtet sein, dass das für die Aufgabenerledigung notwendige Personal rechtzeitig, ausreichend und mit der benötigten Qualifikation zur Verfügung steht. Mit dem Ausscheiden der älteren Beschäftigten geht nicht nur die reine Arbeitskraft, sondern gleichzeitig auch ein Verlust an Wissen (Know-how) einher.

### 4.1 Altersstruktur der Kreisverwaltung

Das Durchschnittsalter der Beschäftigten in der Kreisverwaltung (einschl. Auszubildende und Studenten) liegt bei 47,2 Jahren (Stichtag: 01.05.2018). Nach aktueller Prognose scheidet bis zum Ende des Jahres 2027 altersbedingt insgesamt 244 Beschäftigte aus dem Dienst aus. Durch die nachfolgende Alterspyramide der Verwaltung wird eindrucksvoll deutlich, mit welcher altersbedingten Personalfluktuations in den nächsten Jahren zu rechnen ist, die bewältigt werden muss. Bei dieser Betrachtung ist ablesbar, dass die große Austrittswelle noch bevorsteht. Diese Entwicklung ist mit der aktuellen Stellenplanung im Personalbereich noch nicht abgebildet.



Nach aktuell gültiger Renten- und Ruhestandsregelung bzw. unter Berücksichtigung eines früheren Renten- oder Ruhestandsaustrittes – sofern dies bereits beantragt wurde – stellen sich die Austritte bis 2027 differenziert nach den Jahren wie folgt dar:



Es ist festzustellen, dass ein nicht unerheblicher Anteil der Beschäftigten vor dem Erreichen ihrer Regelaltersgrenze in Rente geht. Im Vergleich zur Planung 2018 ist bereits zum jetzigen Stand eine Verdopplung der Austritte wegen Renteneintritts zu verzeichnen. In der Herangehensweise zur Stellenplanung 2018 war von 10 altersbedingten Austritten im Jahr 2018 ausgegangen worden. Zum jetzigen Zeitpunkt liegen für 2018 bereits 22 altersbedingte Austritte vor (Steigerung um 120 %). Eine langfristige Planung dieser persönlichen Entscheidungen der Beschäftigten ist kaum möglich. Hinzu kommen für 2018 noch vier Austritte wegen Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit.

Das gleiche Bild wird sich bis zum Jahr 2023 ergeben, so dass mit hoher Wahrscheinlichkeit von einer höheren Austrittszahl in den Jahren 2020 und 2021 als derzeit prognostiziert ausgegangen werden kann.

Die Sorge, dass der Stellenzuwachs aufgrund der guten konjunkturellen Entwicklung für Überkompensationen in Zeiten sorgt, wo beispielsweise weniger Bauanträge gestellt werden, ist unbegründet. An den altersbedingten Austritten wird deutlich, dass der Stellenzuwachs dafür genutzt werden muss, langfristig qualifiziertes Personal und Wissen zu binden, um den Herausforderungen des demografischen Wandels präventiv zu begegnen.

## 4.2 Altersteilzeit

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 befinden sich

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

Während der Dauer der Freistellungsphase sind hierfür Stellen im Teil 2 des Stellenplans nachrichtlich zu führen.

### **4.3 Überlappende Stellenwiederbesetzung (Tandem- und Coachinglösung)**

Das Ausscheiden von Führungskräften und spezialisierten Fachkräften durch Rente oder Ruhestand stellt die Verwaltung vor enorme Herausforderungen im Bereich des Wissenstransfers. Elementarer Baustein für die Bewältigung des demografischen Wandels ist es daher, vorhandenes Wissen zu erhalten und den Erwerb neuen Wissens zu fördern. Wissensbewahrung und Wissenstransfer sind vor allem dann verstärkt erforderlich, wenn mit zunehmendem Ausscheiden der geburtenstarken Jahrgänge mehr Wissen verloren geht, als nachfolgenden Generationen im normalen Arbeitsprozess kurzfristig vermittelt werden kann. Besonders schwierig ist dabei der Umgang mit Erfahrungswissen und informellem Wissen, da beides im Wege der regulären Ausbildung nicht vermittelt werden kann. Vor allem geht es um die Fragen: Wie kann das vorhandene formelle und informelle Wissen bewahrt und weiter gegeben werden? Und wie können Junge vom Wissen und Können der Älteren profitieren und Älteren vom Wissen und Können der Jungen?

Um Erfahrungswissen zu sichern, besteht eine Möglichkeit darin, Tandem- und Coachinglösungen für die Übergangsphase von ausscheidenden Mitarbeitern auf neue Mitarbeiter zu installieren. Daher wird künftig bei vorhersehbar zu besetzenden Stellen, sofern ein akuter Fach- und Führungskräfte-mangel gesehen wird, drei bis sechs Monate vor Austritt des Beschäftigten finanziell eine temporäre Doppelbesetzung geplant. Insgesamt ergibt sich für das Jahr 2019 ein geplanter Überlappungszeitraum von 18 Monaten. Aufgrund der erstmaligen Einführung liegen bisher keine Erfahrungswerte vor. Diese werden im Laufe des Jahres 2019 gesammelt und werden in der Planung für 2020 berücksichtigt.

### **4.4 Intensivierung der eigenen Ausbildung**

Die Verwaltung ist, wie im Leitbild verankert, den Bürgerinnen und Bürgern als Dienstleister verpflichtet. Um diesem Ziel gerecht zu werden, sind für eine funktionierende Verwaltung gut ausgebildete und engagierte Beschäftigte erforderlich. Daher ist die eigene Ausbildung ein weiterer Baustein in der Sicherung von qualifiziertem Personal um den erhöhten Altersabgängen in den nächsten Jahren zu begegnen. Zusätzlich unternehmen die Fachämter große Anstrengungen, um über die Sicherung von Praktikumsplätzen junge Menschen frühzeitig an die Verwaltung zu binden. Jährlich werden ca. 81 Praktikanten in den Fachämtern betreut. Auch die Teilnahme am Zukunftstag und an der Ausbildungsmesse des Landkreises wird durch Mitarbeiter der Verwaltung, Auszubildende, die Jugendberufsagentur und die Kreisvolkshochschule aktiv unterstützt.

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

- Verwaltungsfachangestellte/-er,
- Kauffrau/-mann für Büromanagement,
- Vermessungstechniker/-in,

- Bachelor- Öffentliche Verwaltung Brandenburg,
- Lebensmittelkontrolleur/-in und
- Hygienekontrolleur/-in und Gesundheitsaufseher/-in zur Ausbildung.

### Neuer Studienplatz Verwaltungsinformatik Brandenburg

Für das Wintersemester 2019/2020 ist vorgesehen auch einen Studienplatz für den Studiengang Verwaltungsinformatik Brandenburg anzubieten, denn die Verwaltung steht bei den IT-Fachkräften vor zwei großen Herausforderungen im Personalmanagement:

Die Hälfte der Beschäftigten im IT-Bereich ist über 55 Jahre alt. Diese in den nächsten Jahren altersbedingt durch Renteneintritt frei werdenden Stellen sind nicht nur zeitnah, sondern überlappend zu besetzen. Anders ist der notwendige Wissenstransfer nicht möglich, der erforderlich ist, um Kompetenz- und Produktivitätsverluste zu vermeiden.

Neben der Schaffung des Generationswechsels im IT-Bereich erfordert die fortschreitende Digitalisierung mit immer komplexeren und medienbruchfreien Prozessen mehr hochqualifizierte IT-Fachkräfte. Durch die E-Governmentgesetze des Bundes sowie des Landes Brandenburg oder des Onlinezugangsgesetzes werden Termine für die Bereitstellung digitaler Leistungen gesetzlich definiert, die ohne schlagkräftige IT-Abteilungen nicht zu bewältigen sind. Digitalisierungsprojekte müssen mit zeitlichem Vorlauf durch technische Konzepte vorbereitet werden.

### Anzahl der Ausbildungs- und Studiengangsplätze 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 2019 sind neue folgende Ausbildungs- und Studienplätze vorgesehen:

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

Die nachfolgende Übersicht zeigt die derzeitige Ausbildungs- und Personalbedarfsplanung für den mittleren und gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienst und für Vermessungstechniker bis 2027 auf:

Ausbildung	2019				2020				2021				2022				2023				Abschluss 2019-2023	Austritte 2019-2023	Austritte 2024	Austritte 2025	Austritte 2026	Austritte 2027
	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV						
Verwaltungsfachangestellte	6				7				4				4				4				25	15	8	6	5	8
Kaufmann/frau Büromanagem.	1																				3	4				
Vermessungstechniker	1				1				1				1				1				5	0	4	2	0	1
Studium ÖvBB	5				4				4				6				5				19	16	9	8	9	7
Studium Verwaltungsinform.	1																				1					

Daraus ist ersichtlich, dass wir mit den zur Verfügung gestellten Plätzen für das Ausbildungsjahr und Wintersemester 2019/2020 bis 2023 mehr Nachwuchskräfte ausbilden, als derzeit Bedarf



besteht. Aber, wie bereits oben dargestellt, geht der Bedarf ab dem Jahr 2024 stark nach oben. Erst in 2020 und 2021 darauf zu reagieren und mehr Nachwuchskräfte im Jahr auszubilden, würde die Kapazitäten der Ausbilder und Zertifizierten für die Studenten in den Fachämtern übersteigen.

Die Stellen für die Ausbildungs- und Studiengangsplätze werden im Teil 2 des Stellenplanes – 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 Verwaltung 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 o. g. 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. Die Grundsätze zur Gewährung von Zulagen werden gegenwärtig personalrechtlich geprüft und sind mit dem Personalrat abzustimmen.

#### **4.6 Nutzung des Verzahnungsamtes**

Um den oben genannten Herausforderungen im Rahmen des demografischen Wandels und des damit einhergehenden Führungs- und Fachkräftemangels zu begegnen, erfolgt entsprechend des Beschlusses des Kreistages vom 11.09.2017 (5-3222/17-LR/1) zur Gewinnung von Nachwuchsführungskräften die Nutzung der erweiterten Möglichkeit von Verzahnungsämtern nach dem Landesbeamtengesetz. Durch die erweiterte Möglichkeit zur Nutzung des Verzahnungsamtes erfolgte bisher die Besetzung einer Amtsleiterstelle. Die Prüfung der Nutzung des Verzahnungsamtes für die Amtsleitersebene erfolgt vor Ausschreibung.

#### **4.7 Flexibilisierung der Stellenbewirtschaftung**

Eine weitere Möglichkeit, um den bereits eingesetzten Fachkräftemangel zu begegnen und um auf unvorhersehbare temporäre Mehrbedarfe zu reagieren, ist die flexible Stellenbewirtschaftung im Rahmen des genehmigten Stellenplanes. Das bedeutet, freie Stellenanteile durch Teilzeitbeschäftigung von Stelleninhabern werden pro Dezernat gebündelt und in Summe so genannte Kompensationsstellen geschaffen. Hier liegt der Fokus auf den freien Kapazitäten, die im Rahmen einer Mittelfristplanung dazu geeignet sind, für die Kompensationsstellen herangezogen und besetzt zu werden.



# Anlage 1 - Begründung zu den Bedarfsanmeldungen

## Bereich der Landrätin

### **Amt für zentrale Steuerung, Organisation und Personal**

---

Das Amt für zentrale Steuerung, Organisation und Personal steht auch weiterhin vor wachsenden Herausforderungen. Nicht nur als interner Dienstleister, aufgrund steigender Fallzahlen in der Personalakquise und -bewirtschaftung unter Beachtung des sich entwickelten Arbeitsmarktes und der Schwierigkeit geeignetes Fachpersonal zu gewinnen sowie einen attraktiven Arbeitsplatz bieten zu können ist das Amt gefordert, sondern auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf stellen neue Anforderungen. Den gewachsenen Anspruch im Personalmanagement und in der Personalentwicklung gilt es umzusetzen. Das im letzten Jahr installierte Gesundheitsmanagement ist weiter zu entwickeln.

Auch die Ansprüche an die zentrale Steuerung von Aufgaben, sei es die Sicherstellung des Arbeitsschutzes, die Umsetzung neuer gesetzlicher Regelungen, wie aktuell die EU-DSGVO, die letztlich eine vertiefte Prüfung aller IT-gestützten Arbeitsprozesse bedeutet, fordern diesen Bereich zunehmend.

Das Personalkostencontrolling ist zu einem wichtigen Steuerungsinstrument, insbesondere auch bei kurzfristigen Entscheidungen zur Personalebewirtschaftung, geworden.

- ***lfd. Nr. 01 (SB Datenschutzmanagement/-koordination)***

Mit Inkrafttreten der EU-DSGVO sind die Regelungen seit Ende Mai 2018 verpflichtend anzuwenden, welche sich umfangreich auf eine Vielzahl gesetzlicher Regelungen, aber eben auch auf das Verwaltungshandeln auswirkten. Die Erarbeitung von Verfahrens- und Verarbeitungsverzeichnissen ist ein ständiger Prozess und vorhandene Verzeichnisse müssen immer wieder neu auf den Prüfstand gestellt werden. Hiervon sind nicht nur die doch umfangreichen Spezialprogramme der Fachämter betroffen, sondern in diesem Zusammenhang sind sämtliche Arbeitsprozesse zu prüfen, bei denen personenbezogene Daten verarbeitet werden.

Die Umsetzung der Norm wird durch den Behördlichen Datenschutzbeauftragten als auch durch den IT-Sicherheitsbeauftragten des Landkreises begleitet. Darüber hinaus werden in allen Fachämtern i.d.R. durch IT-Administratoren diese zusätzlichen Aufgaben fachspezifisch übernommen, dennoch fehlt es an einem organisatorisch festzulegenden koordinierenden Management, einer zentralen Stelle.

In Umsetzung dieser gesetzlichen Regelungen, als neue zusätzliche Aufgabe, und zur Optimierung des Prozesses wurde beantragt, eine entsprechende zentrale Stelle „Datenschutzmanagement/-koordination“ zu schaffen. Diese unterstützt und berät die Fachämter und insbesondere die Führungskräfte in allen damit verbundenen Fragen und gewährleistet durch fokussierte Projektarbeit (Projektleitung) und Organisation der Fortbildungen die Sicherstellung und Verbesserung des Datenschutzes auch in Zusammenarbeit mit dem behördlichen Datenschutzbeauftragten und dem IT-Sicherheitsbeauftragten (Bündelung zentraler Steuerungsaufgaben der EU-DSGVO, Umsetzung von Projekten und Umsetzung der digitalen Vorgangsbearbeitung, Evaluation von Verfahren, Risikoanalyse).

Weitere Herausforderungen sind mit der Digitalisierung der Verwaltung verbunden und in den nächsten Jahren umzusetzen. Diese Thematik wird sich auch stark auf die Organisationabläufe auswirken. Hierfür muss eine entsprechende, qualifizierte Stelle für die Koordinierung bereitstehen.

(Die KGST hat hierzu angeregt, einen CDO – Chief digital Officer – bündelt digitale Themen, das operative Geschäft der E-Commerce-Plattformen, ihre Weiterentwicklung, Content-Themen u. w. – in den Verwaltungen zu installieren.)

### **Ergebnis für die Stellenplanung 2019**

Eine Stelle Sachbearbeiter/-in „Datenschutzmanagement/-koordinierung ist zur organisatorischen Sicherstellung der Aufgabe einzurichten.

#### ▪ ***Ifd. Nr. 02 und Nr. 03 (SB Organisation und MA Organisation)***

Für die Aufgabe der zentralen Steuerung und Organisation im Amt wurde mit Stellenplanung 2018 eine zusätzliche Stelle „SB Organisation“ eingerichtet. Der Mehrbedarf war mit der weiterführenden Umsetzung der Handlungsempfehlungen aus dem Personalentwicklungskonzept, dem erhöhten Aufwand zur aufgabenkritischen Prüfung der Notwendigkeit der Wiederbesetzung freigesetzter Stellen und der Prüfung der Stellenbedarfsanmeldungen zur jährlichen Aufstellung des Haushalts- bzw. Stellenplans (für 2018 insgesamt 33 zusätzliche Stellen) begründet.

Die Aufgabenentwicklung setzt sich fort, insbesondere sind Stellenbedarfsbemessungen in den Fachämtern fortzuschreiben, entsprechende Bemessungen für einzelne Fachämter in Zusammenarbeit mit dem Bereich Organisation sind in die Arbeitsplanung aufgenommen. Hierbei werden Betrachtungen zur Prozessoptimierung nicht vernachlässigt. Die Fortschreibung des Personalentwicklungskonzeptes, die Abrechnung der Maßnahmen und deren Begleitung in Zusammenarbeit mit dem Sachgebiet Personal und dem Personalrat hat sich als Daueraufgabe verstetigt.

Der mit Aufstellung der Stellenbedarfsplanung 2014 bis 2024 und dessen Fortschreibung verbundene Aufwand hatte sich insbesondere während der Zeit der Haushaltskonsolidierung quantitativ und qualitativ verändert. Die hieran gebundenen Prüfungen (verbindliche Standards) bleiben fester Bestandteil der Arbeitsplanung.

Entsprechend der Personalentwicklung, d. h. bei planbaren aber auch „nicht planbaren“ personellen Austritten oder Wechsel von Beschäftigten innerhalb und außerhalb der Verwaltung oder sonstige Abgänge, wie Kündigungen oder Aufhebung des Arbeitsverhältnisses, ist ein Anstieg zu verzeichnen. Das bedeutet für den Organisationsbereich einen erhöhten Prüfungsumfang hinsichtlich der Wiederbesetzung der Stellen und für die sich anschließenden Ausschreibungsverfahren.

So waren 2017 insgesamt 102 Ausschreibungsverfahren, damit 50 % mehr als noch in 2013, durch das Organisationsteam vorzubereiten (Prüfung der Stelle /Ausschreibung / Anforderungsprofil). Mit Blick auf die planbaren personellen Abgänge für 2019 von 11 werden 2020 sogar 34 Besetzungsverfahren organisatorisch zu prüfen und vorzubereiten sein (Verdreifachung der Fallzahlen). Zum Teil sind unter Prüfung eines geänderten Aufgaben- oder Anforderungsprofils, Ausschreibungen zu wiederholen. Insbesondere bei Stellen für Führungskräfte ist der Anspruch deutlich angehoben.

Auch an die Einrichtung neuer Stellen aus den Planungen 2018 und 2019 ist die Erarbeitung der Stellenbeschreibungen, deren Vorbewertung, Einbringung in die Stellenbewertungskommission und die anschließende Stellenausschreibung geknüpft, somit eine Fallzahlensteigerung feststellbar.

Der Aufwand für die Erarbeitung und Weiterentwicklung innerdienstlicher Regelungen bleibt weiterhin bestehen, zu nennen sind insbesondere die Erarbeitung der DV Suchtprävention, DV Telearbeit, Verfahrensweise bei Änderung, Ergänzung, Erweiterung oder Einführung von IT-Systemen/DA – IT-Sicherheitsvorfälle, zentrale Regelungen in Umsetzung der EU-DSGVO und die Aktualisierung der Dienstordnung.

Die Aktualisierung von Stellenbeschreibungen, die Erstellung von Anforderungsprofilen und die hierzu erforderlichen Prüfungen und Beratungen der Fachämter sind nicht „auf dem Stand“, wie sie für zeitnahe Besetzungsverfahren zu verwenden wären. Hierzu ist ein Controlling zu installieren, was diese Prozesse verlässlich und effektiv organisiert.

Der Stellen- bzw. Personalbedarf im Aufgabenbereich zentrale Steuerung und Organisation ist zudem davon abhängig, welche Zielvorstellungen mit der Weiterentwicklung einer zentralen Aufgabenstellung verbunden werden.

Daher ist eine weitere Stelle SB Organisation einzurichten, um die Fortführung von Organisationsuntersuchungen/Stellenbemessungen, die Stellenprüfungen, als auch die Vorbereitung und Begleitung der Ausschreibungsverfahren – die in erheblichem Maße gestiegen sind – realisieren zu können

Für die Mitarbeit und Unterstützung im Organisationsbereich, als koordinierende Stelle bei der Aktualisierung von Stellenbeschreibungen und für die Stellenbewertungskommission ist im Rahmen des Stellenplanes seit 2016 eine Beschäftigte beauftragt worden. Die Schaffung einer entsprechenden Mitarbeiterstelle ist für die dauerhafte Aufgabenerfüllung notwendig.

#### **Ergebnis für die Stellenplanung 2019**

Eine Stelle „SB Organisation“ und eine Stelle „MA Organisation“ einzurichten.

#### ▪ ***Ifd. Nr. 04 (SB Haushalt und Controlling)***

Das Amt für zentrale Steuerung, Organisation und Personal verfügt mit ca. 58 Mio. Euro Personalausgaben im Haushaltsjahr 2018 nach dem Jugend- und Sozialamt über die drittgrößte Haushaltsposition im Gesamthaushalt. Die Planung und Bewirtschaftung des Personalhaushaltes als auch die Feststellung und Verbuchung von Erträgen erfolgte in den Vorjahren händisch und unter Einbeziehung des Erfahrungswissens der Sachbearbeiter im Fachprogramm. Die Sammlung und Aufbereitung steuerungsrelevanter Informationen, insbesondere zum prozentualen Anteil der Ausfallzeiten, zur Kostenentwicklung im laufenden Haushaltsjahr oder den Auswirkungen bei der Änderung von Prozessabläufen bzw. der Neuordnung von Aufgaben/Standardveränderungen konnte nicht konsequent verfolgt werden, da hierfür keine entsprechende Kapazität zur Verfügung stand. Die erforderlichen Aufgaben wurden daher bisher durch die Mitarbeiter des Bereiches zusätzlich zu den speziellen Fachaufgaben abgewickelt. Der Prozess der Zielfestlegung, Planung und finanzwirtschaftlichen Steuerung unter Zugrundelegung einer validen Datenlage der Personalkosten, auch in Bezug zu den Erträgen unter entsprechender vollständiger Zuordnung, konnte bisher nicht vollumfänglich abgebildet werden. Dieses wichtige Entscheidungsinstrument zum schnellen Erkennen

von Verbesserungspotenzial und rechtzeitiger Berücksichtigung von Veränderungsprozessen ist ein wichtiger Aspekt bei der Personalbewirtschaftung. Nur so ist unterjährig ein schnelles Handeln im Haus möglich.

Eine entsprechende Stelle Haushalt/Controlling konnte in der Planung 2018 nicht mehr berücksichtigt werden. Daher wurde unterjährig und „zu Lasten“ der Personalsachbearbeitung, eine Mitarbeiterin mit diesen Aufgaben betraut.

#### **Ergebnis für die Stellenplanung 2019**

Eine Stelle „SB Haushalt/Controlling“ wird eingerichtet.

##### ▪ *Ifd. Nr. 05 (SB Personal)*

2017 wurde wegen bestehender und angezeigter Überlastung in der Personalverwaltung und Personalbewirtschaftung aufgrund des gestiegenen Personalbestandes (2015 = 864; 2016 = 885 und 2017 = 890), insbesondere aber auch durch den erheblichen Anstieg in der Organisation und Abwicklung von Bewerberauswahlverfahren der Bereich personell ertüchtigt. Es wurden zwei Sachbearbeiter, vorerst befristet im Rahmen des Stellenplanes dem Personalbereich zugeführt, diese sollen verstetigt werden.

Im Jahr 2017 wurden insgesamt 102 Ausschreibungsverfahren zur Besetzung offener Stellen durchgeführt. Auf die Ausschreibungen gingen insgesamt 1.607 Bewerbungen ein. Die Zahl der Ausschreibungsverfahren hat sich erheblich erhöht. So wurden im Jahr 2017 50 % mehr Ausschreibungsverfahren durchgeführt als noch im Jahr 2013. Dieser Prozess setzt sich in 2018 fort. So waren es zum Stichtag 13.08.2018 bereits 116 Ausschreibungsverfahren. Sollte sich dieser Trend für 2018 weiter fortsetzen, muss für das gesamte Jahr 2018 von etwa 170 Ausschreibungsverfahren ausgegangen werden. Im Vergleich zu 2017 würden damit 70 % mehr Ausschreibungsverfahren abzuwickeln sein.

Hinzu kommt, dass im Bereich Aus- und Fortbildung die Anforderungen ebenfalls quantitativ und qualitativ erheblich gestiegen sind. Die Betreuung und Einsatzplanung von Auszubildenden entsprechend des Ausbildungsrahmens hat sich in den letzten Jahren qualitativ gewandelt. Zudem sind für die eigene Fachkräftegewinnung mehr Ausbildungsplätze notwendig.

Darüber hinaus werden seit 2016 im Rahmen des dualen Studium Öffentliche Verwaltung Studenten geworben, eingestellt und für den Einsatz im gehobenen Dienst vorbereitet. Beginnend ab 2019 wird sich diese Möglichkeit auch um die Qualifizierung zum Verwaltungsfachinformatiker erweitern.

Im Rahmen der Werbung und Personalakquise wurden Aktionen wie der „Zukunftstag“ und „1- Tag-AZUBI“, Ausbildungsmessen und Projekttag zur Berufsfindung organisiert, begleitet und mitgestaltet.

Für den Bereich Aus- und Fortbildung ist derzeit nur eine Stelle geplant. Es ist hier ein Mehrbedarf festzustellen. Daher wurde eine Personalsachbearbeiterin zusätzlich mit diesen Aufgaben beauftragt.

#### **Ergebnis für die Stellenplanung 2019**

Zwei Stellen SB Personal (Personalverwaltung/Aus- und Fortbildung) werden eingerichtet.

▪ ***Ifd. Nr. 06 (SB Reisekosten/Bewerberauswahlverfahren)***

Aufgrund der steigenden Beschäftigtenzahlen, der Umsetzungen von Mitarbeitern, als auch durch Neueinstellungen sind die Personalfälle (Fallzahlen) im Bereich Abrechnungen/Zahlbarmachung von Entgelten und Reisekosten gestiegen.

Mit Einführung der flexiblen Arbeitszeit (DV 29/2016) ist ein erhöhter Aufwand bei der Bearbeitung von Arbeitszeitkonten, der Einrichtung und Änderungen von Wochenplänen und das Einpflegen der Änderungen im Fachprogramm „Novatime“ festzustellen. Auch die Umsetzung des tariflichen Anspruches auf Zahlung von Leistungsentgelten ist seit 2013 mit einem Mehraufwand verbunden.

Die durch den Bund vorgesehene Neuregelung des Anspruches auf Teilzeitbeschäftigung wird zu einer weiteren höheren Fallbearbeitung in der Personalbewirtschaftung führen.

Eine temporäre, personelle Verstärkung erfolgte bisher durch Einsatz eines „Auszubildenden nach Ausbildung“. Zur Aufgabenerledigung ist es nunmehr erforderlich, eine zusätzliche Stelle einzurichten. Dieser bleibt auch die Vorbereitung von Bewerberauswahlverfahren zugeordnet.

**Ergebnis Stellenplanung 2019**

Es ist eine Stelle „SB Reisekosten/Bewerberauswahlverfahren“ einzurichten.

**Dezernat I****Hauptamt****▪ Ifd. Nr. 07 (SB Beschaffungs- und Vergabestelle)****⇒ Prüfauftrag zur zentralen Vergabestelle**

In Umsetzung des Prüfauftrages des Kreistages vom 17. Oktober 2016 (Nr. 5-2906/16-LR/1) der durch den Kreisausschuss und den Haushalts- und Finanzausschuss empfohlen wurde, erfolgte mit Stellenplan 2017 im Rechtsamt die Weiterbeschäftigung einer juristischen Sachbearbeiterin zur rechtssicheren Einhaltung von Vergabevorschriften. Mit dieser Maßnahme wurde ein Prüfauftrag verbunden zum Aufbau einer Zentralen Beschaffungs- und Vergabestelle. Ziel war es, eine einheitliche Anwendung der Vergabevorschriften zu erreichen, die Vergabeverfahren zu optimieren sowie rechtssicher zu gestalten. Vor dem Hintergrund steigender Standards sowohl im Hinblick auf nationale aber insbesondere europaweite Vergabeverfahren sollte qualifiziertes Fachpersonal konzentriert werden.

Aufgrund des Vorhandenseins eines zentralen Ansprechpartners im Rechtsamt zu sämtlichen vergaberechtlichen Fragestellungen wurde das Ziel erreicht, dass mit der Einrichtung der Stelle verfolgt wurde – Steigerung der Rechtssicherheit durch die juristische Begleitung. Durch die Fachämter wird die Beratungsleistung des Rechtsamt hinsichtlich der Vergabeverfahren gut angenommen und hilft den Fachämtern die Vergabeverfahren rechtssicher durchzuführen. Die somit seit etwa zwei Jahren durchgeführte Verwaltungspraxis mit einem zentralen Ansprechpartner für Vergabeverfahren hat sich bewährt.

Durchschnittlich werden in der Verwaltung im Jahr ca. 1.400 Vergabeverfahren durchgeführt. Schwerpunktmäßig werden diese Verfahren fachlich im Hauptamt sowie im IT-Service verantwortet. Zahlenmäßig geringer werden Vergabeverfahren im Sozialamt durchgeführt, jedoch mit deutlich höheren Auftragswerten. EU weite Vergabeverfahren erfolgten sowohl im Hauptamt als auch im Amt für Wirtschaftsförderung und Kreisentwicklung.

Unter Berücksichtigung der bisher positiven Erfahrungen ist weiterhin vorgesehen, zukünftig eine zentrale Vergabestelle als eine zentrale Serviceeinheit für alle Ämter der Verwaltung einzurichten. Die Einrichtung einer zentralen Vergabestelle ist erst nach Abschluss einer Organisationsuntersuchung möglich. Daher wird bei Vergabeverfahren wie folgt verfahren:



<b>Rechtsamt (zentraler Ansprechpartner für Fachämter)</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ rechtliche Prüfung vor Eröffnung des Vergabeverfahrens</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Begleitung während des Verfahrens sowie vor Auftragserteilung</li> </ul>
Fachamt (Bedarfsträger)	Kämmerei	Rechnungsprüfungsamt
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ermittlung des Beschaffungsbedarfs und Kostenschätzung</li> <li>▪ Leistungsverzeichnis für Vergabe erstellen</li> <li>▪ Prüfung der vorhandenen Mittel und Beteiligung der Kämmerei</li> <li>▪ Durchführung des Vergabeverfahrens</li> <li>▪ Eignungs-, Wirtschaftlichkeitsprüfung, Prüfung Erfüllung der Zuschlagskriterien</li> <li>▪ Erstellung des Preisspiegels und Entscheidung über das wirtschaftlichste Angebot</li> <li>▪ Vergabevorschlag fertigen</li> <li>▪ Beteiligung des RPA vor Erteilung des Auftrages*</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Prüfung der finanziellen Deckung</li> <li>▪ ggfs. Bestätigung über- und außerplanmäßige Aufwendungen und Auszahlungen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Prüfung sämtlicher Unterlagen vor Begründung der Verpflichtung</li> <li>▪ Zustimmung vor Auftragsvergabe notwendig</li> </ul>

\* Aktuell laufen Prozesse zur Änderung der Dienstanweisung zum Vergabewesen und zur Rechnungsprüfungsordnung, die künftig die begleitende Prüfung durch das RPA nicht mehr vorsehen.

⇒ **Personelle Aufstockung im Sachgebiet Zentrale Dienste**

Die Durchführung der angezeigten Vergabeverfahren kann mit dem zurzeit vorhandenen Personal (1,40 VZE) nicht in der erforderlichen Qualität und in den notwendigen Zeitschienen umgesetzt werden. Allein im Sachgebiet Zentrale Dienste sind jährlich zwischen 650 und 700 Beschaffungsvorgänge einschließlich Vergabeverfahren durchzuführen, die sich nach der neuer Rechtslage vervielfachen werden.

In der gesamten Verwaltung wurden in den Jahren 2015 und 2016 jeweils 80 bzw. 90 Dienstleistungs- und Lieferaufträge im Ergebnis von Ausschreibungsverfahren vergeben. Dabei sind Bauaufträge nicht berücksichtigt. Des Weiteren müssen ca. 100 bestehende Verträge geprüft, abgerechnet und ggf. neu ausgeschrieben werden.

**Ergebnis für die Stellenplanung 2019**

Es ist eine zusätzliche Vollzeitstelle „SB Beschaffungs- und Vergabestelle“ einzurichten.

▪ **Ifd. Nr. 08 (SB Projektmanagement/Investition)**

Der Bund fördert u. a. mit 3,5 Mrd. Euro nach dem Kommunalinvestitionsförderungsgesetz (KInvFG) Investitionen zur Sanierung, zum Umbau und zur Erweiterung von Schulgebäuden. Für den Landkreis

TF bedeutet das, dass mind. 8,1 Mio. Euro Gesamtvolumen zur Verbesserung der Schulinfrastruktur bis zum Jahr 2021/2022 prioritär zu bearbeiten sind.

In der Vergangenheit wurden die erforderlichen Ausschreibungsverfahren für Planungsleistungen immer umfangreicher und zeitintensiver. So ist gerade der Koordinierungsaufwand zwischen den fachlich Beteiligten (Planungsberater und Ausführungsfirmen) für das SG Gebäude- und Liegenschaftsmanagement beginnend bei der Investitionsplanung, der Projektplanungsphase über die Bauphase bis hin zur Abnahme und Gewährleistungsüberwachung gestiegen. Gerade diese Tätigkeiten können als originäre Bauherrentätigkeiten nicht extern vergeben.

Auch führen die immer umfangreicheren Rechtsvorschriften und auch die hierzu entwickelte Rechtsprechung dazu, dass Ausschreibungsverfahren insgesamt umfangreicher werden.

Weiterhin steigt durch den Bauboom sowie durch den Fachkräftemangel im Bausektor der personelle Aufwand im SG Gebäude- und Liegenschaftsmanagement. So müssen Ausschreibungen aufgrund des fehlenden wirtschaftlichen Angebots wiederholt werden und die Kontrollen für eine ordnungsgemäße Bauausführung intensiviert werden.

Die Durchführung der kommenden Investitions- und Gebäudeunterhaltungsmaßnahmen können durch die vorhandenen Beschäftigten im SG Gebäude- und Liegenschaftsmanagement nicht bewältigt werden. Projekte, wie der Neubau von 5 Rettungswachen mit einem Investitionsvolumen von 9,5 Mio. Euro, die Entwicklung der Grabenstraße für den Rettungsdienst und Erweiterung der Raumkapazitäten für die Fachämter der Kreisverwaltung, der Neubau einer Sporthalle am OSZ Ludwigsfelde und weitere Maßnahmen zur Beseitigung des Instandhaltungs- und Investitionsrückstaus in den kreiseigenen Schulen und Liegenschaften befinden sich in der Diskussion.

Für die Abwicklung von Investitions- und Gebäudeunterhaltungsmaßnahmen stehen dem SG Gebäude- und Liegenschaftsmanagement insgesamt 10,00 VZE zur Verfügung.

Für die Aufgaben der Planung, Bauleitung und Baukoordination bei Investitions- und Gebäudeunterhaltungsmaßnahmen stehen 5,00 VZE im Stellenplan als sog. Bauingenieursstellen zur Verfügung. Für die zukünftigen Investitions- und Gebäudeunterhaltungsmaßnahmen bedarf es für die Planung, Bauleitung und Baukoordination einer zusätzlichen Bauingenieurstelle, da die personellen Ressourcen nicht ausreichen, um die Maßnahmen sach- und fachgerecht abwickeln zu können.

#### **Ergebnis für die Stellenplanung 2019**

Es ist eine zusätzliche Vollzeitstelle „SB Projektmanagement/Investition“ einzurichten.

### **Amt für Bildung und Kultur**

#### **▪ ifd. Nr. 09 (Schulsachbearbeiter/-in)**

Der Landkreis Teltow-Fläming ist als Schulträger gemäß § 68 Abs. 1 und Abs. 2 i. V. m. § 99 Abs. 2 des Brandenburgischen Schulgesetzes (BbgSchulG) verpflichtet, u. a. die Schulsachbearbeiter an den Förderschulen, Gymnasien sowie für das OSZ TF zu stellen (elf Schulen an sechs verschiedenen Standorten).

Die Schulsekretariate spielen eine zentrale Rolle in den Schulen und stellen die Anlaufstelle für den Schulbetrieb dar. Daher ist die Präsenz des Schulpersonals, auch in unvorhersehbaren Vertretungssituationen erforderlich.

Die tatsächliche Absicherung der Präsenzzeiten in den Schulsekretariaten bewegt sich im Spannungsfeld zwischen der dezentralen Verteilung der 11 Schulen auf sechs Standorte im Landkreis einerseits und der durchgeführten Stellenbemessung anhand der Schülerzahlen am konkreten Standort andererseits.

Zu berücksichtigen ist, dass durch die verschiedenen Schulformen unterschiedliche Aufgaben anfallen und unterschiedliche Anforderungen an das Personal gestellt werden. Erschwerend kommt hinzu, dass ein Nachbesetzungsverfahren nicht kurzfristig eingeleitet und abgeschlossen werden kann.

Um als Schulträger den Vorgaben des BbgSchulG dauerhaft und jederzeit gerecht werden zu können, ist es in Vertretungssituationen erforderlich, flexibel und kurzfristig reagieren zu können. Daher ist es notwendig, im Amt für Bildung und Kultur einen Stellenpool mit 1,00 VZE für die Schulsachbearbeiter einzurichten.

Zum 01.08.2018 wird die Stelle Schulsachbearbeiter/-in (40.AFS50) mit 0,50 VZE an der Förderschule Lernen in Jüterbog aufgrund des Auslaufens der Förderklassen und der damit jährlich sinkenden Schülerzahl nicht mehr in dem Umfang benötigt (Schließung der Förderschule zum 31.07.2021).

Daher können zur Abdeckung des Bedarfes für den Stellenpool bereits diese 0,50 VZE herangezogen werden.

Insgesamt ist zur Absicherung des Stellenpools von 1,00 VZE für Schulsachbearbeitung im Stellenplan 2019 ein Mehrbedarf von 0,50 VZE zu planen.

#### **Ergebnis für die Stellenplanung 2019**

Es sind für den Stellenpool von 1,00 VZE zusätzliche 0,50 VZE zur Schulsachbearbeitung einzuplanen.

## Dezernat II

### Sozialamt

- ***Ifd. Nr. 10 (SB Widersprüche)***

Zu den Verwaltungsverfahren und Entscheidungen über Hilfestellungen in den Bereichen Eingliederungshilfen, Hilfe zur Pflege, Ausbildungsförderung, Bildung und Teilhabe, Grundsicherung, Hilfe zum Lebensunterhalt, Wohngeld und Leistungen für Asylbewerber gehören „naturgemäß“ auch die Überprüfung und Bescheidung von Widersprüchen und Klagen.

Bereits 2017 wurde durch das Sozialamt für die Widerspruchsbearbeitung ein Mehrbedarf festgestellt und mit 1,0 VZE für die Planung 2018 angemeldet. Die Prüfung konnte erst 2018 erfolgen und für die Planung 2019 berücksichtigt werden.

Entsprechend der Fallzahlenentwicklung – insbesondere von 2016 auf 2017 von insgesamt 271 auf 284 - und unter Berücksichtigung der anzunehmenden Steigerung von Widersprüchen und Klagen im Bereich Leistungen für Asylbewerber (erstmalig 2017 erfasste 18 Widersprüche / I. Quartal 2018 bereits 7 Widersprüche) und in Umsetzung der neuen Gesetzgebung für Eingliederungshilfen wurde der sich abzeichnende Trend festgestellt und durch Stellenbedarfsbemessung ein Mehrbedarf von 0,5 VZE festgestellt. Dieser berücksichtigt auch, dass Verfahren von insgesamt 30 in 2016 auf 41 in 2017 nicht der erforderlichen zeitnahen Bearbeitung zugeführt werden konnten und damit überhängig waren. Auch erforderliche Zusätze und die Mitwirkung der Widerspruchsbearbeiter bei Klageverfahren wurden als Aufwand in der Aufgabendarstellung erfasst und begründen einen Mehrbedarf.

Im Rahmen dieser Prüfung wurde auch festgestellt, dass die den Sachgebietsleiterstellen 50.2 und 50.3. zugeordnete Widerspruchsbearbeitung zu Lasten der Leitungs- und Führungsaufgaben gehen.

Deshalb werden die bisher geplanten Stellenanteile von 0,17 VZE und 0,10 VZE für die Widerspruchs- und Klagebearbeitung aus den Sachgebietsleiterstellen 50.2 und 50.3 herausgenommen und unter Zurechnung des Mehrbedarfs von 0,5 VZE als Teilzeitstelle (30 Wochenstunden) zentral der Amtsleitung zugeordnet.

### **Ergebnis für die Stellenplanung 2019**

Eine zusätzliche Teilzeitstelle (0,75 VZE) „SB Widerspruchsbearbeitung“ wird eingerichtet.

- ***Ifd. Nr. 11 (SB Controlling/ADV/Datenschutz)***

Mit Änderung der Verwaltungsstruktur mit Wirkung zum 1.1.2010 wurde das *Amt für Jugend und Soziales* wieder in eine getrennte, eigenständige Ämterstruktur - Sozialamt und Jugendamt - zurückgefügt. Die bis dahin im Amt für Jugend und Soziales 2008 eingerichteten zwei Stellen, für die des Fach- und Finanzcontrollings und des Berichtswesen sowie der ADV-Administration, verblieben nach Organisationsänderung im Jugendamt.

Das Fach- und Finanzcontrolling für das Sozialamt (66 Stelle, 90 Millionen € Aufwendungen in 48 Produkten) konnte nur ansatzweise mit dem bestehenden Personal realisiert werden. Derzeit können somit nur anlassbezogen entsprechende Aufgaben durch die Sachgebietsleiter bearbeitet werden.

Neben der Sicherstellung des sehr breit gefächerten Aufgabenspektrums und aufgrund der hohen Haushaltsposition wird auch ein finanzwirtschaftliches Denken verlangt. Mit Auflösung standardisierter Strukturen und Prozesse durch mehr Flexibilität und Erprobung einzelner Hilfeleistungen und Budgets und der aktuell durch Umsetzung einer umfassenden geänderten Gesetzgebung (Schwerpunkte: Herauslösung der Eingliederungshilfe aus dem SGB XII und dem Pflegestärkungsgesetz III) ist das Fach- und Finanzcontrolling als wichtiges Steuerungsinstrument aufzubauen.

Das heißt speziell für das Sozialamt:

- Aufbau eines integrierten, datenschutzrechtlich zur Auswertung freigebenden Bestandes an steuerungsrelevanten Daten zur Planung der Hilfen und Leistungen und deren Erfolgsmessung
- transparente Darstellung von Kosten und Leistungen sowie Mittelverwendung
- Erkennung von Negativentwicklungen, Vorbereiten notwendiger Konsequenzen und daraus abzuleitende Steuerungsunterstützung
- standardisiertes Berichtswesen gekoppelt mit der Aufstellung von Zielen und Kennzahlen
- zielorientierte Planung und Steuerung.

Über das Fach- und Kostencontrolling hinaus werden dieser Stelle auch Aufgaben der Fachadministration und die Sicherstellung des Datenschutzes zugeordnet.

#### **Ergebnis für die Stellenplanung 2019**

Eine Stelle „SB Controlling/ADV/Datenschutz“ wird eingerichtet.

- ***lfd. Nr. 12 (Sozialarbeiter/-in für Soziale Betreuung Übergangwohnheime und Fachberatungsdienst / Mobile Migrationsarbeit)***

Mit Schließung von Übergangwohnheimen und infolge von Trägerwechsel wurden Sozialarbeiterstellen abgebaut, so dass sich mit der Planung 2018 fünf Sozialarbeiterstellen für die Übergangwohnheime in Rangsdorf und Ludwigsfelde verstetigt haben.

Grundlage hierfür war bis 2016 eine Fachkräfte-Fall-Relation von 1:120, ab 2017 von 1:80, die durch das Land vorgegeben war. Dieser Betreuungsschlüssel ist umzusetzen und entsprechend der Kapazitäten von insgesamt 233 Plätzen vorzuhalten. Zu berücksichtigen waren auch die Leitung der Einrichtung in Rangsdorf und der Einsatz der Sozialarbeiter in Schichten.

Der im Landesaufnahmegesetz eigenständig definierte Anspruch auf Migrationssozialarbeit soll nunmehr ausgeweitet werden. Es ist eine finanzielle Zuweisung von bis zu 900.000 € vorgesehen. Die Kostenerstattungsverordnung sieht eine anteilige Erstattung von Personal- und Sachkosten vor.

Die „Verordnung zur Änderung der Durchführungsbestimmungen zum Landesaufnahmegesetz“ sieht vor, dass anerkannte Asylbewerber und bleibeberechtigte Flüchtlinge bis zu 3 Jahren nach der Erteilung eines Aufenthaltstitels einen Anspruch auf qualifizierte Migrationssozialarbeit haben. Die Umsetzung der Maßnahmen soll rückwirkend zum 01.01.2018 gestaltet werden. Nach Einschätzung des Fachamtes wäre ein solcher Anspruch für ca. 1.200 Menschen zu erfüllen. Für die Umsetzung dieser Aufgaben ist die Bildung eines Fachberatungsdienstes bzw. mobile Migrationssozialarbeit vorgesehen, die die Beratungen (auch in den Kommunen) koordiniert und das Abrechnungsverfahren der Zuweisung abwickelt. Angedacht ist, eine Stelle/einen Sozialarbeiter aus den Übergangwohnheimen direkt im Sozialamt einzusetzen und mit diesen Aufgaben zu betrauen.

Um den erweiterten Beratungsanspruch untersetzen, aber auch die Betreuung in den Übergangsheimen absichern zu können, müssen die Stellen 50.3.11; 50.3.12; 50.3.16 und 50.3.18 (Teilzeit, insgesamt 3,25 VZE) in Vollzeit geplant werden.

Die Erstattung von Personal- und Sachkosten erfolgt im Rahmen der Kostenerstattungspauschalen nach der Erstattungsverordnung zum LAufnG (zunächst befristet für 2018, 2019 und 2020) nach Abrechnung und auf Antragstellung durch das Sozialamt.

#### **Ergebnis für die Stellenplanung 2019**

Die Stellen 50.3.11; 50.3.12; 50.3.13 und 50.3.16 sind als Vollzeitstellen (Mehrbedarf von insgesamt 0,75 VZE) vorerst befristet bis 2020 einzurichten.

#### ▪ ***Ifd. Nr. 13 (SB Jobcenter)***

Aufgrund der Beschlussfassungen der Trägerversammlung des Jobcenters Teltow-Fläming zum Stellenmehrbedarf/Personalhaushalt 2019 (Vorlagen: 01-2018 und 02-2018) wird der Stellenplan der kommunal (Landkreis) vorgehaltenen Stellen um 1,0 VZE erhöht.

Die Stelle ist im gehobenen Dienst (Leistungsbereich) mit EG 9 b TVöD, VKA zu planen.

Der zusätzliche Bedarf wird 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, das 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:

1. Quote der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten mit verfestigtem Langzeitbezug,
2. Quote der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten,
3. Quote Zugang an Leistungsempfängern nach SGB II,
4. Quote Anzahl VZÄ in der Leistungsgewährung im mittleren Dienst,
5. Quote Bedarfsgemeinschaften mit Mehrbedarf,
6. Quote Verweildauer zwischen 13 und 24 Monaten,
7. Durchlässigkeitsquote des Arbeitsmarktes.

In der Analyse wird deutlich, dass das Jobcenter Teltow-Fläming mit 1:115 den höchsten Betreuungsschlüssel im Vergleichstyp IIIa aufweist. Zur Stärkung des Leistungsbereiches und auch zur Absicherung der Telefonie in Eigenregie ab 01.01.19 (Zustimmung Beschlussvorlage Nr. 01-2018 in der Trägerversammlung am 18.05.18) ist eine Sachbearbeiter-Stelle erforderlich.

#### **Ergebnis für die Stellenplanung 2019**

Es ist eine Stelle im Leistungsbereich einzurichten.

## Jugendamt

### ▪ *Ifd. Nr. 14 (SB Kita-Prüfung/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 ist für das Haushaltsjahr 2018 ein Gesamtbudget von 77 Millionen Euro geplant. Damit hat sich das Volumen seit 2015 um 22 Millionen Euro erhöht.

361010 - Förderung von Kindern in Tageseinrichtungen und in der Tagespflege

Ansatz Jahr	2015	2016	2017	2018
<b>Gesamtaufwand</b>	37,4 Mio. €	40,5 Mio. €	45,6 Mio. €	49 Mio. €
<b>Gesamtertrag</b>	17,8 Mio. €	19,7 Mio. €	24,3 Mio. €	28 Mio. €
<b>Gesamtbudget</b>	<b>55,2 Mio. €</b>	<b>60,2 Mio. €</b>	<b>69,9 Mio. €</b>	<b>77 Mio. €</b>

Zu den Aufgaben des Produktbereiches gehört die Prüfung der zweckentsprechenden Verwendung der eingesetzten Mittel. Darüber hinaus ist gegenüber dem Land Brandenburg ein Verwendungsnachweis zu führen und ebenso die rechtmäßige und zweckentsprechende Verwendung seitens des Landkreises nachzuweisen. Derzeit werden die vorgelegten Dokumentationen im Rahmen der Prüfung und Bescheidung auf ihre Richtigkeit kontrolliert. Eine stichprobenartige Prüfung bei Kommunen und Trägern von Kindertageseinrichtungen ergab bereits Anhaltspunkte für fehlerhafte Abrechnungen und führte damit zu Rückzahlungsansprüchen für den Landkreis. Eine regelmäßige Vor-Ort-Prüfung aller 117 Kindertageseinrichtungen und 84 Kindertagespflegestellen ist aufgrund fehlender Personalkapazitäten nicht möglich.

Im Fachamt wird ein Mehrbedarf von mindestens 1,00 VZE für die Prüfung der Finanzierung gesehen. Langfristig gesehen sollen sich damit die Fehlerquote bei der Abrechnung der Personalkosten durch die Gemeinden reduzieren und finanzielle Mittel eingespart werden.

### **Ergebnis für die Stellenplanung 2019**

Es ist eine zusätzliche Stelle SB Kita-Prüfung/Finanzierung einzurichten.

### ▪ *Ifd. Nr. 15 und Ifd. Nr. 16 (SB Kita-Finanzierung/Tagespflege und Kita)*

Dem Aufgabenbereich „Grundsätze und Finanzierung der Förderung von Kindern in Tageseinrichtungen und in der Kindertagespflege“ sind derzeit 4,00 VZE zugeordnet. Grundlage dieser Stellenausstattung ist ein Stellenbemessungsverfahren aus dem Jahr 2013, welches derzeit aktualisiert und fortgeschrieben wird.

Grundsätzlich ist für die Aufgabenerfüllung im Haushaltsjahr 2018 festzustellen, dass sich gegenüber 2013 neben einer Zunahme des Arbeitsumfangs, insbesondere zum Jahresanfang 2018, durch die Rücknahme des öffentlichen rechtlichen Vertrages mit der Stadt Zossen, (zusätzliche Rechtsanspruchsprüfung), Teilkündigung des öffentlich-rechtlichen Vertrages mit der Gemeinde Rangsdorf, (Beratung und Vertragsgestaltung Tagespflege, Abrechnung Tagespflege, einschließlich Erhebung von Kostenbeiträgen) und der verstärkten Nachfrage zu Kitaplätzen (Gewährleistung des Rechtsanspruchs auf einen Kitaplatz) in den vergangenen Jahren (insbesondere ab 2014, teilweise

rückwirkend) auch die rechtlichen Rahmenbedingungen im Aufgabenbereich wesentlich verändert haben.

Angesichts der gestiegenen Arbeitsbelastung durch die zusätzlichen Aufgaben seit Jahresbeginn, ist das Aufgabendefizit weiter angewachsen und verschärft sich durch die notwendige Nachbesetzung von zwei Elternzeitvertretungen noch weiter. Teilweise können Abrechnungen von Personalkostenzuschüssen nicht mehr zeitnah bearbeitet werden, Spitzabrechnungen zum Beispiel in der Tagespflege, stehen z.Z. seit 2016 aus.

Deshalb erfolgte zur kurzfristigen Entschärfung der Arbeitssituation in dem Aufgabenbereich die Verlagerung einer, aufgrund einer Arbeitsreduzierung im Rahmen der unbegleiteten minderjährigen Flüchtlinge, unbesetzten Stelle vom Sachgebiet Unterhalt in den Aufgabenbereich. Damit werden jedoch nicht alle Bedarfe abgedeckt. Aus personellen Gründen konnte nicht rechtzeitig zur Stellenplanung 2019 die Stellenbemessung abgeschlossen werden. Dennoch ist die hohe Arbeitsbelastung in dem Aufgabenbereich erkennbar. Dem Antrag auf weitere Stellenerhöhung um 1,00 VZE sollte entsprochen werden. Hier ist aber unterjährig das Stellenbemessungsverfahren abzuschließen und die Bedarfe zu evaluieren. Es handelt sich um Aufgaben im mittleren allgemeinen Verwaltungsdienst.

### **Ergebnis für die Stellenplanung 2019**

Es ist eine Stelle SB Kita-Finanzierung einzurichten.

#### ⇒ **Ausblick**

Darüber hinaus steht das Gesetz zur Weiterentwicklung der Qualität in der Kindertagesbetreuung (Gute-Kita-Gesetz) an. In den nächsten Wochen findet die Ressortabstimmung zu den Gesetzesplänen statt, das Kabinett soll das Vorhaben vor der Sommerpause auf den Weg bringen. Der Bund will den Ländern dafür in dieser Wahlperiode zusätzlich 3,5 Milliarden Euro bereitstellen.

Wichtige Eckpunkte sind:

- dass Eltern weniger Gebühren zahlen sollen,
- die Betreuungsschlüssel sollen verbessert und Erzieher besser qualifiziert werden,
- die Kitas sollen zum Beispiel mehr Sprachförderung anbieten.

Die Verteilung der Mittel an die Länder soll sich nach dem jeweiligen Anteil der Unter-Sechs- Jährigen richten. Der Bund will Zielvereinbarungen mit allen 16 Ländern schließen. Hier soll dargestellt werden, wofür die Länder das Geld jeweils ausgeben wollen. Damit will der Bund sicherstellen, dass die Länder ihre eigenen Mittel für Kitas nicht verringern. Vorgesehen sind neun "Handlungsfelder" zur Qualitätsverbesserung in den Kitas. Dazu gehören: gesundes Essen anzubieten oder Räume umzugestalten, d.h. zum Beispiel neue Möbel anzuschaffen oder Schallschutz anzubringen. Kita-Leiter sollen mehr Raum und Zeit bekommen, um ihre Leitungsaufgaben wahrzunehmen.

Neben allen positiven Effekten für die Kita-Betreuung, werden sich neue Förderprogramme zwangsläufig auf den Personalbedarf auswirken.

- ***Ifd. Nr. 17 (SB Änderung Kita-Gesetz)***

Am 20.02.2018 hat die Landesregierung den Entwurf einer Änderung des Kindertagesstättengesetzes (KitaG) beschlossen. Die Änderungen zielen darauf ab, den Einstieg in die Beitragsfreiheit für die



Kindertagesbetreuung in Brandenburg zu schaffen, die Kalkulation der Elternbeiträge rechtssicherer zu machen sowie Unsicherheiten zur Beitragsfestlegung entgegenzuwirken. Am 30. Mai 2018 ist die Beschlussfassung zur Änderung des KitaG und der Kindertagesstätten-Betriebskosten- und Nachweisverordnung (KitaBKNV) erfolgt. Zum 1. August 2018 sollen die Änderungen in Kraft treten.

Aufgabe des Jugendamtes als örtlicher Träger der Jugendhilfe, speziell des Bereichs Kita-Finanzierung, ist in diesem Zusammenhang den Ausgleich der entgangenen Einnahmen durch die Befreiung von Elternbeiträgen für Kinder im Jahr vor der Einschulung bei den Trägern der Kindertagesstätten vorzunehmen.

Im Landkreis Teltow-Fläming werden 90 Kindertagesstätten betrieben, die Kinder bis zur Einschulung betreuen. Im Jahr 2018 wird von insgesamt 1.519 Einschülern ausgegangen. Jede dieser Kitas muss hinsichtlich ihrer Einnahmeausfälle geprüft werden.

Im Regelfall erfolgt die Erstattung durch den Landkreis über einen Pauschalbetrag von 125 € monatlich pro Kind.

Seitens des Gesetzgebers wird davon ausgegangen, dass ca. 45 % der Einrichtungen höhere Einnahmeausfälle verzeichnen werden. Die davon betroffenen Träger können einen Antrag auf Ausgleichszahlung stellen. Dies entspricht für den Landkreis Teltow-Fläming etwa 41 Einrichtungen, die einen solchen Antrag stellen könnten.

Der Ausgleich der Einnahmeausfälle durch das Land muss somit in einem zweistufigen Verfahren erfolgen. Dies bedingt zusätzlichen Verwaltungsaufwand bei den örtlichen Trägern der Jugendhilfe, der wiederum konnexitätsrechtlich vom Land auszugleichen ist.

Zwischen Erstattung des Pauschalbetrags und Prüfung der Anträge auf Ausgleichszahlung muss auch bei der Ermittlung der notwendigen Bearbeitungszeiten unterschieden werden.

Für den Verwaltungskostenausgleich für die Pauschalkostenabrechnung werden je Kita ein Arbeitstag (8h) einer Verwaltungskraft mit Entgeltgruppe 09b (Arbeitgeberbrutto ca. 63.900 € im Jahr 2019) für die Administration sowie ein Gemeinkostenzuschlag von 30% angesetzt. Bei Einrichtungen mit Anträgen auf Ausgleich höherer Einnahmeausfälle werden pro Einrichtung 2 Arbeitstage (16h) veranschlagt. Orientiert man sich an diesen Werten, entspräche das einem Bedarf für die Aufgabenerfüllung von 0,70 VZE.

Derzeit liegen keine gesetzlich formulierten Prüfkriterien für das Verfahren vor. Diese sind nach dem jetzigen Stand vom Jugendamt zunächst selbst zu formulieren. Verfahrenslenkende Hinweise wurden seitens des MBS für 2019 angekündigt. Hinzu kommen etwaige Widersprüche und Klagen der Kita-Träger, sowie des Landkreises gegen das Ministerium für Bildung, Jugend und Soziales falls keine volle Erstattung der Kosten für die Übernahme der Aufgabe erfolgen sollte. Es ist auch zu berücksichtigen, dass in der Einführungsphase ein höherer Verwaltungsaufwand besteht. Deshalb wird ein Bedarf von 1,0 VZE für die Aufgabenerfüllung als gerechtfertigt angesehen.

Dieser Mehrbedarf kann nicht mit der vorhandenen Stellenkapazität abgedeckt werden.

<b>Ergebnis für die Stellenplanung 2019</b>
---

Es ist eine Stelle SB Änderung Kita-Gesetz einzurichten.
--

▪ **Ifd. Nr. 18 (SB Haushalt)**

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

In der Kreistagsvorlage zur Herangehensweise bei der Aufstellung des Stellenplanes 2017 Nr. 5-2906/16 wurde auf die Berücksichtigung der geplanten Zentralisierung der Haushaltssachbearbeitung hingewiesen und eine befristete Stellenerweiterung vorgeschlagen.

Eine Organisationsuntersuchung mit dem zuständigen Fachamt – der Kämmerei – ist bisher noch nicht erfolgt. Deshalb wurde zur Erfüllung der gewissenhaften und korrekten Haushaltsführung im Jugendamt die Erweiterung des Stellenplans um 1,00 VZE empfohlen und genehmigt. Die Fortschreibung der Stellenbemessung hat ergeben, dass die Anzahl der Vorkontierungen weiter gestiegen ist. Diese Tätigkeit macht den größten Zeitanteil aus.

Vorkontierungen	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Anzahl	31.729	32.394	31.622	33.959	43.750	49.640	67.842	77.858

Die Fortschreibung der Stellenbemessung ergab einen Bedarf von 3,54 VZE. Dem gegenüber steht ein Ist von 1,88 VZE. Für die Haushaltsplanung 2018 wurde von einer Stellenplanerhöhung abgesehen. Hier sollten durch das Fachamt im Zusammenhang mit der Kämmerei Arbeitsabläufe und Prozesse optimiert werden. Dies ist auch erfolgt. Mit Abschluss des Haushaltsjahres 2017 erfolgte eine erneute Aufgabenkritik und Fortschreibung der Stellenbemessung. Auch kam es zu einer Aufwandsreduzierung durch die Einrichtung von Schnittstellen. Dennoch ist die Zahl der Vorkontierungen so erheblich angestiegen, dass ein Mehrbedarf von einer Vollzeitstelle besteht.

**Ergebnis für die Stellenplanung 2019**

Es ist eine Stelle SB Haushalt mit 1,00 VZE einzurichten.

▪ **Ifd. Nr. 19 (SB wirtschaftliche Jugendhilfe)**

Wesentliche Aufgaben der wirtschaftlichen Jugendhilfe sind:

- Prüfung der Anspruchsvoraussetzungen, Bewilligung und Zahlbarmachung von Leistungen der Jugendhilfe,
- Kostenausgleiche innerhalb der öffentlichen Jugendhilfe,
- Heranziehung zu den Kosten der erbrachten Leistungen und Verfolgung von Ansprüchen gegen Drittverpflichtete,
- Überleitung von Ansprüchen von Kostenbeitragspflichtigen an den Träger der örtlichen Jugendhilfe.

Zur Ermittlung einer aufgabengerechten personellen Ausstattung wurde 2015 für den Aufgabenbereich wirtschaftliche Jugendhilfe eine Stellenbedarfsanalyse durchgeführt und ein Mehrbedarf bei der Stellenausstattung errechnet. Der Aufgabenbereich wurde mit der Stellenplanung 2016 um 1,00 VZE verstärkt auf 6,00 VZE. Im Rahmen der zusätzlichen Bedarfe durch die unbegleiteten minderjährigen Flüchtlinge erfolgte eine weitere Aufstockung um 1,00 VZE auf 7,00 VZE.

Das Wirtschaftsprüfungsunternehmen PWC hat in der Berechnung die Jugendeinwohner (0 – 27 Jahre) herangezogen und ist dabei von einer Relation von 4.500 Jugendeinwohner auf 1,00 VZE

ausgegangen. Dies ergibt bei einer Zahl von 37.682 Jugendeinwohnern zum Stichtag 31.12.2016 einen Wert von 8,37 VZE. Die Fortschreibung der Stellenbemessung zur Stellenplanung 2019 ergab einen Bedarf von 9,00 VZE. Zum Stichtag 31. Dezember 2017 wurden rund 1.420 laufende Leistungsfälle bearbeitet. Zum 31.12.2016 betrug die Anzahl der Leistungsfälle noch 969. Diese Fallzahlerhöhung bei den Leistungsfällen führt dann auch zu Erhöhungen bei der Kostenerstattung, Kostenheranziehung und der Anzahl der Sollstellungen.

### **Ergebnis für die Stellenplanung 2019**

Es ist eine Stelle SB wirtschaftliche Jugendhilfe mit 1,00 VZE einzurichten.

## **Gesundheitsamt**

---

### ▪ ***lfd. Nr. 20 (Sozialarbeiter/-in im Amtsärztlichen und Sozialmedizinischen Dienst)***

Zu den pflichtigen Kernaufgaben der Gesundheitshilfen des Amtsärztlichen Dienstes gehören:

- Gesundheits- und Sozialberatung sowie Betreuung chronisch kranker und behinderter Menschen, Personen und Familien in gesundheitlichen Problemlagen einschließlich bei Fällen häuslicher Gewalt und sexueller Misshandlung
- Vermittlung von Hilfen
- Beratung zur HIV-Infektionen und AIDS und sexuell übertragbarer Krankheiten
- Erstellung von Sozialberichten

Für diese Aufgaben sind zwei Sozialarbeiter zuständig, die Stellenausstattung bemisst sich mit 1,75 VZE.

Mit Inkrafttreten des Gesetzes zur Regelung des Prostituiertengewerbes sowie zum Schutz von in der Prostitution tätigen Personen (Prostituiertenschutzgesetz – ProstSchG) vom 21. Oktober 2016 i. V. mit der Brandenburgischen Verordnung über die Zuständigkeiten nach dem Prostituiertenschutzgesetz (BbgProstSchGZV) vom 8. Februar 2018 wurden bereits mit Wirkung zum 1.3.2018 Aufgaben zur Anmeldung und Beratung den Landkreisen übertragen. Die im Zusammenhang mit der Anmeldung stehenden Aufgaben finden ihre fachliche Anbindung im Ordnungsamt, Sachgebiet öffentliche Sicherheit und Ordnung. Diese zusätzliche landesrechtliche Aufgabe gilt es zu untersetzen.

Entsprechend der Gesetzesbegründung soll die *gesundheitliche Beratung* in getrennter Zuständigkeit von dem Anmeldeverfahren erfolgen, um einen besonders vertrauensvollen Rahmen zu schaffen. Der Wahrnehmung dieser Aufgabe durch die Gesundheitsämter sollte bereits aufgrund von Beratungsangeboten zu sexuell übertragbaren Krankheiten durch den öffentlichen Gesundheitsdienst und der einschlägigen Expertise der Gesundheitsämter der Vorzug gegeben werden. Das Beratungsangebot umfasst Informationen u. a. zur speziellen Hygiene, zu Verhütung und Schwangerschaft sowie zu übertragbaren Krankheiten, als auch zu Alkohol und Drogen und zum Medikamentengebrauch. Diese Beratungen sind jährlich durchzuführen, bei unter 21-Jährigen halbjährlich. Hierüber ist ein Beratungsnachweis auszustellen.

Für die gesundheitliche Beratung sind 60- bis 90-minütige Gespräche geplant. Damit errechnet sich zunächst ein Mehrbedarf von ca. 0,21 VZE. Der Mehrbedarf orientiert sich an einer möglichen Beratung von ca. 200 Personen und einem jährlichen Beratungsgespräch von max. 90 min. Hierin nicht berücksichtigt sind Aufforderungen/Einladungen sowie sonstige Kontaktaufnahmen und der mit

der Ausstellung und Aktualisierung der Nachweiskarte zur Beratung verbundenen Aufwand. Dementsprechend wird der Mehrbedarf mit rund 0,25 VZE angesetzt. Die Zuordnung erfolgt zur Stelle 53.2.08, die derzeit mit 0,75 VZE geplant ist. Somit wird eine Vollzeitstelle geschaffen.

**Ergebnis für die Stellenplanung 2019**

Es ist der Mehrbedarf von 0,25 VZE einzurichten und der Teilzeitstelle „53.2.08“ Sozialarbeiter/-in (0,75 VZE) zuzuordnen.

▪ ***lfd. Nr. 21 (Hygienekontrolleur/-in und Gesundheitsaufseher/-in zur Ausbildung)***

Die Ausbildung von Hygienekontrolleuren/Gesundheitsaufsehern erfolgt im Rahmen des eigenen Bedarfes. Zurück liegend wurde bereits eine entsprechende Fachkraft ausgebildet und zur Nachbesetzung eingestellt.

Für die Nachbesetzung einer Stelle mit Vakanz ab spätestens 2021 ist vorgesehen, die entsprechende Ausbildung selbst vorzunehmen, um den fachlichen Anforderungen der Nachbesetzung gerecht zu werden. Geeignetes Fachpersonal steht auf dem Arbeitsmarkt unzureichend zur Verfügung, die entsprechende Personalgewinnung im Rahmen von Ausschreibungen gestaltet sich daher schwierig und erfolglos.

Die Ausbildung umfasst 24 Monate. Sie gliedert sich in tätigkeitsbezogenen theoretischen Unterricht und geregelte praktische Unterweisungen einschließlich Praktika im Sachgebiet Hygiene und Umweltmedizin. Die Ausbildung schließt mit einer Prüfung ab.

Die theoretische Ausbildung findet an der Akademie für Öffentliches Gesundheitswesen Düsseldorf, für den Ausbildungsgang ab 2019 ist diese in Berlin vorgesehen. Das Land Brandenburg ist Trägerland der Bildungseinrichtung, so dass dem Landkreis für die theoretische Ausbildung keine Kosten entstehen. Die Ausbildungsvergütung ist der Vergütung der Hygienekontrolleuren und Gesundheitsaufseher mit EG 9 a TVÖD, VKA gleichgestellt.

**Ergebnis für die Stellenplanung 2019**

Es ist eine Stelle für die Ausbildung zum Hygienekontrolleur /Gesundheitsaufseher befristet für zwei Jahre einzurichten.

## Dezernat III

### Ordnungsamt

▪ ***Ifd. Nr. 22 (Mitarbeiter/-in Jagdbehörde)***

Das Ordnungsamt beantragt für die untere Jagdbehörde eine zusätzliche Stelle im gehobenen Dienst, um die Gewährung einer Prämie für den Abschuss von Wildschweinen umzusetzen. Den Landkreisen sollen noch in 2018 entsprechende Aufgaben, die der präventiven Wildtierseuchenbekämpfung dienen, übertragen werden. Hierzu hat der Minister für Ländliche Entwicklung, Umwelt und Landwirtschaft eine Verwaltungsvereinbarung vorgeschlagen über deren Abschluss noch nicht endgültig entschieden wurde. Vom Rechtsamt wird die Auffassung vertreten, dass die Vereinbarung in der vorliegenden Form, mangels Ausfinanzierung unter Wahrung des Konnexitätsprinzips seitens des Landkreises nicht abgeschlossen werden sollte.

Konkret möchte das Land je Jagdberechtigten eine Prämie von 50 Euro für den Abschuss jedes Wildschweines, welcher über der Anzahl der Abschüsse des vorherigen Jagdjahres liegt, gewähren. Die Prämiengewährung ist auf drei Jagdjahre befristet. Es ist davon auszugehen, dass im zweiten Quartal des Jahres 2019 erstmalig entsprechende Anträge eingehen und die letztmalige Abrechnung der Prämie im dritten Quartal 2021 abgeschlossen sein werden.

Im Referenzjahr 2016/2017 wurden 5.378 Wildschweine (Schwarzwild) erlegt. Das Ordnungsamt rechnet mit weiteren bis zu 1.500 Wildschweinen. Aktive Jagdscheininhaber (Jagdausübungsberechtigte) gibt es im Landkreis 837.

Es wird davon ausgegangen, dass es zwischen dem Landkreis und dem Land zu einer Einigung kommen wird.

Folgende Arbeitsschritte sieht die Vereinbarung vor:

1. Annahme der Prämienanträge
2. Ermittlung der Anzahl der erlegten Stücke Schwarzwild
3. Abgleich mit der Streckenstatistik
4. Feststellung der Anzahl der zu zahlenden Prämien (sachliche Richtigkeit)
5. Weiterleitung an die obere Jagdbehörde bis zum 30. Juni eines Jahres
6. Vereinnahmung der Auszahlung des MLUL
7. Auszahlung der Einzelprämien an die Jagdausübungsberechtigten

Einer mangels Erfahrungswerten auf Schätzungen basierenden Stellenbemessung zufolge wurde ein Stellenbedarf von 0,1 bis zu 0,2 VZE ermittelt. Die Aufgaben entsprechen der Qualifikation zum/zur Verwaltungsfachangestellten.

In der Beratung zur Stellenplanung 2019 am 11.06.2018 zwischen der Dezernats- und Amtsleitung und dem Bereich Organisation wurde der fehlende IT-Koordinator für das Ordnungsamt und insbesondere für das Sachgebiet Ordnung und Sicherheit, sowie die ohne bisherige Stellenerweiterung übernommene Aufgabe aus dem Prostituiertenschutzgesetz, aber auch weitergehende Aufgaben für den Fall des Eintritts der afrikanischen Schweinepest in Teltow-Fläming als weitere Begründung für eine zusätzliche Stelle angeführt. Ein schriftlicher Antrag wurde nachgereicht.

Eine tiefergehende Prüfung konnte hier jedoch nicht mehr erbracht werden. Es wird daher vorgeschlagen diese Prüfung im Rahmen der Haushaltsplanung 2020 vorzunehmen. Überdies ist darauf zu verweisen, dass unterjährig u. a. durch Gesetzesänderungen bzw. Kreistagsbeschlüssen die Möglichkeit der flexiblen Stellenbewirtschaftung besteht, um auf Handlungserfordernisse zu reagieren.

### **Ergebnis für die Stellenplanung 2019**

Es ist keine Stelle für das Sachgebiet Ordnung und Sicherheit - Mitarbeiter/-in Jagdbehörde - einzurichten.

#### ▪ ***lfd. Nr. 23, 24, 25, 26 (SG Ausländer- und Personenstandswesen)***

Das Sachgebiet ist für das Produkt 122040 Ausländerangelegenheiten mit folgendem Inhalt zuständig: „Regelung des Aufenthalts von ausländischen Staatsangehörigen, Beteiligung bei der Integration von ausländischen Staatsangehörigen, die dauerhaft in Deutschland bleiben, durch Beratung und Vermittlung.“

Hier werden auch die ordnungsbehördlichen Anliegen von Flüchtlingen und Asylbewerbern (Schutzsuchende) bearbeitet. Bewerber deren Asylantrag positiv beschieden wurde oder eine Duldung erhalten, verbleiben in der Zuständigkeit des Sachgebietes. Bei Bewerbern deren Antrag abgelehnt wurde ist das Sachgebiet für deren Ausreise zuständig.

Ferner verantwortet das Sachgebiet das Produkt 122050 Staatsangehörigkeits- und Einbürgerungsverfahren mit den Leistungen: Einbürgerungen, Feststellung der Staatsangehörigkeit und Namensänderungen.

Die positive Entwicklung des regionalen und überregionalen Arbeitsmarktes und der damit verbundene Bedarf an Fachkräften führt zu einer stetigen Zuwanderung sowohl aus den EU-Staaten als auch aus den nicht EU-Staaten.

Darüber hinaus hatte sich der Zustrom an Schutzsuchenden in den zurückliegenden Jahren überproportional erhöht. Derzeit leben rund 2.400 Schutzsuchende im Landkreis Teltow-Fläming. Mit einem Rückgang auf Werte vor 2013 ist in absehbarer Zeit nicht zu rechnen.

Für das Jahr 2018 wird laut Angaben des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF) mit insgesamt 200.000 Asylsuchenden und nachziehenden Familienangehörigen im gesamten Bundesgebiet gerechnet. Infolge dieses Anstieges, aber auch der regelmäßigen Zuwanderung von Ausländern, hat sich die Anzahl der im Landkreis Teltow-Fläming lebenden Ausländer insgesamt von knapp 3.300 im Jahre 2012 auf nunmehr 8.630 erhöht (Stand Ausländerzentralregister 31.07.2018). Zum Jahresende 2018 kann mit bis zu 9.000 Personen gerechnet werden.

Damit verbunden sind auch regelmäßig die verschiedenen Anliegen mit denen die Ausländer an ihre Ausländerbehörde herantreten. Sei es zwecks Umzug, Sprachkurs, Ausbildung, Arbeitserlaubnis, Familiennachzug, Verlängerung der Aufenthaltsdokumente, Duldungen oder aber auch wegen allgemeinen Auskünften zum Aufenthalt, Integrations- und Beratungsmöglichkeiten.

Bei ausreisepflichtigen Ausländern ist die Behörde verpflichtet, die Ausreisepflichtigen aufzufordern das selbstverschuldete Ausreisehindernis zu beseitigen. In der Regel sind dies die fehlenden Reisedokumente. Wirkt der Ausländer nicht mit sind verschiedene Sanktionierungen per Bescheid festzusetzen.

Der wachsende Anteil an der ausländischen Bevölkerung führt auch zu einer Steigerung bei den Fallzahlen im Bereich der Staatsangehörigkeitsangelegenheiten.

In Betrachtung der weltweiten Krisenherde, der geopolitischen Veränderungen und der beginnenden Klimaveränderungen wird Europa, Deutschland und der Landkreis Teltow-Fläming auch zukünftig mit im Durchschnitt steigenden Flüchtlingszahlen zu rechnen haben. Diese mit der Anzahl der Ausländer verbundene Veränderung der Fallzahlen einzelner Arbeitsvorgänge ist insofern eine verlässliche Beurteilungsgröße zur Stellenbemessung.

Ganz wesentlich für die Arbeitsfähigkeit der Ausländerbehörden untereinander und mit anderen Behörden ist die Aktualität der Datenerfassung im sogenannten Ausländerzentralregister (AZR). Dies ist insbesondere auch zur Identitätsfeststellung ausländischer Personen erforderlich nach denen aus unterschiedlichen Gründen gefahndet wird. Zwischenzeitlich konnten die offenen Fälle abgearbeitet werden. Es ist dafür zu sorgen, dass hier keine Arbeitsrückstände mehr entstehen.

Die hohen Ausfallzeiten durch Krankheit der letzten Jahre und zeitweilig nicht besetzte Stellen führten zu einer sehr hohen Belastung der übrigen Beschäftigten. Die in Folge eingereichten Überlastungsanzeigen konnten bisher nicht behoben werden und bestehen weiterhin.

Zur Herleitung des Stellenbedarfes wird auf folgende vorliegende Informationen zurückgegriffen.

Ein Ansatz zur Herleitung des Stellenbedarfes ist die Veränderung des Stellensolls zurückliegender Jahre. In 2014 verfügte das Sachgebiet insgesamt über 9 Stellen. Bei der mittlerweile eingetretenen Verdoppelung der Fallzahlen müssten folglich 18 Stellen eingerichtet sein.

Aktuell sind laut Stellenplan 2018 13,75 VZE Stellen eingerichtet.

Aufgrund von Synergieeffekten die sich aus der höheren Anzahl der Geschäftsvorfälle selbst ergeben, wird mit einem Stellenbedarf von 17 VZE geplant.

#### **Ergebnis für die Stellenplanung 2019**

Es sind nachfolgende Stellen/-anteile einzurichten:

- 0,25 VZE für die Stelle SB Ausländerbehörde (Stellenaufstockung),
- 1,00 VZE für die Stelle Mitarbeiter/-in Ausländerbehörde,
- 1,00 VZE die Stelle Sachbearbeiter Asylangelegenheiten und Einbürgerung,
- 1,00 VZE die Stelle Sachbearbeiter Ausländerbehörde.

- ***Ifd. Nr. 27, 28 (IT – Koordinator für den Brand und Katastrophenschutz und SB vorbeugender Brandschutz)***

Nach Einschätzung des Ordnungsamtes erfüllt der Landkreis seine Aufgaben im Brand- und Katastrophenschutz derzeit nicht in vollem Umfang. Insbesondere für Schadensereignisse unterhalb der Schwelle eines Katastrophenfalls sind weitere Einsatzpläne, wie etwa zu Industrie- und Sonderobjekten, zu erstellen und fortzuschreiben. Ferner besteht ein gestiegener Bedarf an Koordinationsaufgaben mit der Regionalleitstelle und der Administration von IT und Kommunikationssystemen.

Folgende Aufgaben sollen zukünftig im Brand- und Katastrophenschutz verstetigt werden.

- Erstellen und Fortschreiben einer überörtlichen (kreislichen) Gefahren- und Risikoanalyse einschließlich Festlegung von Schutzziele

- Erstellen und Fortschreiben von ereignis- und/oder objektbezogenen Einsatzplänen von Schwerpunktobjekten/ Objekten der kritischen Infrastruktur
- Erstellen und Fortschreiben von kreislichen Alarm- und Ausrückeordnungen
- Bedarfsermittlung notwendiger Maßnahmen und Kräfte zur wirksamen Verhütung und Bekämpfung von öffentlichen Notständen, Großschadenslagen und Katastrophen (Gefahrenabwehrbedarfsplan)
- Koordination der Zusammenarbeit mit der Regionalleitstelle, einschließlich Koordination notwendiger Maßnahmen an den IT-Infrastrukturen und Kommunikationswegen zwischen Kreisverwaltung, Regionalleitstelle und externen Leistungserbringern
- Hard- und softwareseitige Administration technischer IT- und Kommunikationssysteme - einschließlich Schnittstellen- des Brand- und Katastrophenschutzes
- Datenschutz und IT-Sicherheit

Bei den o.g. Stelleninhalten handelt es sich überwiegend um dispositiv-kreative Aufgaben welche nicht quantifizierbar sind. Eine Berechnung des Stellenbedarfes ist hier nicht möglich. Die Bedarfsanmeldung beruht daher auf einer Schätzung des Ordnungsamtes unter Zugrundelegung der derzeitigen Leistungsfähigkeit und der Erfüllung der gesetzlichen Anforderungen.

Dem Antrag des Ordnungsamtes sollte im Sinne des rechtmäßigen aber auch des funktionierenden Katastrophenschutzes entsprochen werden. Ein geringerer Stellenbedarf kann organisatorisch nicht festgestellt werden.

Im Weiteren beantragt das Ordnungsamt für den Aufgabenbereich des vorbeugenden Brand- und Gefahrenschutzes eine weitere zusätzliche Stelle.

Das Ordnungsamt ist zuständig für den abwehrenden und organisatorischen Brandschutz (Erreichbarkeit der baulichen Anlagen durch die Feuerwehr, Anleiterbarkeit von Fenstern, Flucht- und Rettungswegepläne, Brandschutzordnung, Feuerwehrpläne). Hierzu führt das Ordnungsamt in seiner Eigenschaft als Brandschutzdienststelle Brandverhütungsschauen durch und wirkt im Baugenehmigungsverfahren mit.

Die Brandverhütungsschauen finden in Zeitabständen zwischen 2 und 5 Jahren statt. Derzeit sind 722 brandverhütungsschaupflichtige Objekte erfasst. Im Jahr 2017 wurden 61 Brandverhütungsschauen durchgeführt. Dies sind gerade einmal 8,5 %. Zur Sicherstellung des 5 Jahresrhythmus sind 20 % der Objekte (=144) zu kontrollieren. Eine genaue Aufstellung welche Objekte wie oft zu kontrollieren sind liegt nicht vor. Erkennbar ist jedoch, dass hier deutlich mehr als eine Verdoppelung der Leistungsfähigkeit erforderlich ist.

Die Durchführung der Wiederkehrenden Prüfungen nach § 19 Brandenburgischen Krankenhaus- und Pflegeheim-Bauverordnung in Zeitabständen von höchstens 2 Jahren sowie nach § 46 Brandenburgische Versammlungsstättenverordnung in Abständen von höchstens 3 Jahren liegen in der Zuständigkeit der Unteren Bauaufsichtsbehörde.

Bei beiden wiederkehrenden Prüfungen ist der Brandschutzdienststelle Gelegenheit zur Teilnahme zu geben.

Im Ergebnis der Kontrollen ist die Mängelbeseitigung anzuordnen und deren Durchführung zu kontrollieren. Im Streitfall sind Maßnahmen nach dem Ordnungswidrigkeitengesetz umzusetzen.

Neben den Kontrollaufgaben wurden 310 Stellungnahmen im Rahmen von Baugenehmigungsverfahren abgegeben.



Für vorgenannte Aufgaben sind derzeit zwei Mitarbeiter zuständig, wovon ein Mitarbeiter zusätzlich zum Brandschutzbeauftragten der Kreisverwaltung bestellt wurde. Ein weiterer Beschäftigter wurde eingestellt und zunächst zur feuerwehrtechnischen Qualifizierung entsandt.

Die Aufgaben des Brandschutzbeauftragten wurden seit dem Jahr 1994 mit 5 % VZE beziffert. Eine jetzt beantragte Überprüfung ergibt nach ersten Schätzungen, dass diese Aufgaben eher eine Vollzeitstelle binden.

Die Anzahl von Stellungnahmen zu Bauanträgen verbleibt auf hohem Niveau, die Anzahl regelmäßig zu kontrollierender Objekte wird sich weiter erhöhen und die fachgerechte Ausübung der Funktion des Brandschutzbeauftragten bindet deutlich mehr Arbeitszeit, sodass aus organisatorischer Sicht die Einrichtung einer weiteren Stelle SB vorbeugender Brandschutz unterstützt wird.

Die vorgenannten Maßnahmen stellen eine Stellenplanerweiterung um 2,00 VZE auf insgesamt 17,5 Vollzeitstellen dar (zzgl. 0,5 VZE Kreisbrandmeister bei D III).

### **Ergebnis für die Stellenplanung 2019**

Es sind folgende zusätzliche Stellen zu planen:

- 1,00 VZE für den IT-Koordinator im Brand- und Katastrophenschutz und
- 1,00 VZE für den vorbeugenden Brandschutz.

## **Veterinär- und Lebensmittelüberwachungsamt**

---

- ***lfd. Nr. 29 und lfd. Nr. 30 (Tierarzt/Tierärztin und Veterinärhygienekontrolleur/-in für die Tierschutz- und Tierarzneimittelüberwachung)***

Beginnend 2017 wurde zwischen dem Veterinär- und Lebensmittelüberwachungsamt und dem Organisationsbereich vereinbart, eine umfassende Organisationsuntersuchung durchzuführen. Im Vordergrund stehen die Überprüfung und ggf. schrittweise Anpassung der Stellen- und Personalausstattung entsprechend aktueller Anforderungen zur Aufgabenerfüllung, als auch eine damit ggf. verbundene Änderung der Organisationsstruktur des Amtes.

Für diese Prüfung wurden die „Leitlinien zur personellen Ausstattung der Veterinär- und Lebensmittelüberwachungsämter in Mecklenburg-Vorpommern“ (Herausgeber: Ministerium für Landwirtschaft, Umwelt und Verbraucherschutz MVP) herangezogen.

Ein „vergleichbares Papier“ für Brandenburg bzw. Organisationsuntersuchungen und Empfehlungen auf Ebene der brandenburgischen Organisatorenkonferenz gibt es derzeit nicht.

Die Leitlinien liefern Grundsätze zur Prüfung und Berechnung der personellen Ausstattung (einschließlich notwendiger Qualifizierungen des tierärztliche Personals und für Verwaltungs- und Ordnungsbehördliche Aufgaben) der Veterinär- und Lebensmittelüberwachungsämter (VLÄ) auf der Grundlage bundesweit geltender gesetzlicher Normierungen und Verwaltungsvorschriften zur Aufgabenstruktur und unter Beachtung der Vorgaben des Qualitätsmanagementssystems. Sie geben entsprechende Eckpunkte und Rahmenwerte zu Sollkontrollen, anlassbezogenen Aufgaben, Kontrollzahlen in Zuordnung zur Personalausstattung und zum Qualitätsmanagement vor, darüber hinaus Empfehlungen zum fachgerechten und zweckmäßigen Organisationsaufbau der Ämter.

In Anwendung des Berechnungsmodells wurde im ersten Ergebnis festgestellt, dass ein personeller Mehrbedarf besteht.

Für den Aufgabenbereich der Tierschutz- und Tierarzneimittelüberwachung wird zunächst ein Stellenmehrbedarf von 2,0 VZE festgestellt und geplant und unter Berücksichtigung der Bedarfsanmeldung des Fachamtes mit 1,0 VZE Tierarzt/Tierärztin und 1,0 VZE Veterinärhygienekontrolleur/-in untersetzt.

In der Tierschutz- und Tierarzneimittelüberwachung können mit der derzeitigen Personalausstattung die gesetzlich normierten Sollkontrollen (10 % aller angemeldeten Nutztierhaltungen) nur unzureichend erfüllt werden. So lag die Quote im Betrachtungszeitraum der letzten fünf Jahre bei max. 35 % und bei Tierarzneimittelkontrollen zwischen 60 – 80 %.

Den eigenen Zielvorgaben folgend und unter Sicherstellung eines vertretbaren Risikomanagements ist der Bereich daher dringend personell zu stärken, um etwaigen Vakanzen entgegenzusteuern.

### **Ergebnis für die Stellenplanung 2019**

Der Stellenmehrbedarf von 2,0 VZE ist anzuerkennen und mit einer Stelle „Tierarzt/Tierärztin“ und einer Stelle „Veterinärhygienekontrolleur/-in“ zu untersetzen.

## **Untere Bauaufsichts- und Denkmalschutzbehörde**

### ▪ *Ifd. Nr. 31, 32, 33, 34, 35 (Technische Bauaufsicht)*

In der Diskussion zur Stellenplanung 2019 wurde intensiv über das Ziel von jährlich 120 Bauanträgen je Sachbearbeiter beraten. Dieses Ziel entstammt einem externen Gutachten aus dem Jahre 2012 und wurde in den zurückliegenden Jahren als Grundlage der Stellenbemessung herangezogen. Demnach stehen für die abschließende Bearbeitung eines Bauantrages durchschnittlich zwei Arbeitstage (16 Arbeitsstunden) reine Arbeitszeit zur Verfügung. Nicht erfasst sind dabei Beratungsgespräche, in deren Ergebnis häufig auch keine Bauanträge generiert werden. Dieser zeitliche Aufwand fehlt in der bisherigen Stellenbemessung.

Die im Durchschnitt der zurückliegenden 5 Jahre angestiegenen Antragszahlen führten bereits zu einer Stellenaufstockung bzw. Entfristung. Teilweise lange Krankheiten, Freistellungen aufgrund von Schwangerschaften und Erziehungszeiten sowie ungewöhnlich schwierige Stellenbesetzungsverfahren in Folge des fortschreitenden Fachkräftemangels ließen diese Aufstockung bislang ohne Wirkung.

Derzeit liegen die Bearbeitungszeiten bei 5 bis 6 Monaten. Qualitätsansprüchen, wie etwa einer Inaugenscheinnahme vor Ort, kann häufig nicht mehr in vollem Umfang entsprochen werden. Ebenso fehlt es an Zeit für Qualifikation und Selbststudium z.B. von aktueller Rechtsprechung. Neben den in den Vorjahren eingereichten 13 Überlastungsanzeigen der Beschäftigten wuchs jährlich die Anzahl unerledigter Vorgänge aus den Vorjahren von einem Viertel der Antragszahlen auf knapp die Hälfte (959 in 2017).

Bauvorhaben stehen regelmäßig seitens der Antragsteller unter hohem Zeitdruck. Für die Dienstleistung „Baugenehmigung sowie nach dem Bundesimmissionsschutzgesetz abzuwickelnde Bauvorhaben werden jährlich Gebühren von regelmäßig über 3 Millionen Euro vereinnahmt. Hiermit

verbindet sich ein hohes öffentliches Interesse an zeitnahen Entscheidungen durch die Untere Bauaufsichtsbehörde.

Im Ergebnis intensivster Stellenplanberatungen wird die Stellenbemessung ab 2018 mit der Fallzahl „100“ je Mitarbeiter durchgeführt, verbunden ist damit die Erwartung, dass vorgenannte Defizite umfassend abgebaut werden und der Landkreis zu einer zügigen im Durchschnitt viermonatigen Genehmigungszeit zurückkehrt.

Neben der Arbeitsüberlastung in der Sachbearbeitung wurde bereits mit der Information zur Herangehensweise bei der Aufstellung des Stellenplanes 2017 (Vorlage Nr. 5-2906/16-LR/1) durch die Organisationsuntersuchung die Einrichtung einer dritten Prüfgruppe für notwendig erachtet. Die Umsetzung erfolgte 2018. Hierzu wurde unterjährig eine freie Stelle SB Baugenehmigungsverfahren verwendet, welche als solche bis Ende 2019 befristet geplant wurde. Für die Befristung ist der Sachgrund entfallen. Die Stelle wird entfristet (zur Begründung siehe Anlage 3 - Stelle 63.1.32 – Baugenehmigungsverfahren).

Für das Sachgebiet Technische Bauaufsicht wurden folgende Stellen beantragt.

3,50 Stellen SB Baugenehmigungsverfahren

2,00 Stellen Büromitarbeiter

1,00 Stelle Baukontrolleur/-in

1,00 Stelle MA Registratur

Für das Jahr 2019 wird eine Anzahl von 2.093 Bauanträgen prognostiziert. Der von Demoskopien angenommene Rückgang der Bevölkerung ist nicht eingetreten. Im Gegenteil dazu wächst die Bevölkerung des Landkreises weiter und die Bautätigkeit lässt aufgrund weiter niedriger Zinsen nicht nach. Gerade das Berliner Umland profitiert von einem hohen Siedlungsdruck. Der Landkreis muss dem Rechnung tragen.

Unter Zugrundelegung o. g. Fallzahl je Mitarbeiter besteht für 2019 ein Bedarf von rund 21 VZE. Hinzu kommt ein Aufschlag von 2,0 VZE zur Abarbeitung der o.g. Rückstände.

Die Abarbeitung von Rückständen soll durch je einen Büromitarbeiter in den drei Prüfgruppen unterstützt werden. Dies sind ausgebildete Verwaltungsfachangestellte des mittleren Dienstes, welche rein verwaltungstechnische Zusammenhangstätigkeiten übernehmen und somit die ingenieurwissenschaftliche Prüfung der Bauanträge entlasten. Damit wird ein Vorschlag aus der Information zur Herangehensweise bei der Aufstellung des Stellenplanes 2017 (Vorlage Nr. 5-2906/16-LR/1) aufgegriffen und umgesetzt. In Abhängigkeit der weiteren Entwicklung sowie der praktischen Erfahrungen können diese Stellen verstetigt werden oder aber auch anderen Bereichen der Kreisverwaltung zur Verfügung stehen. Hierfür sind zwei neue Stellen zu planen. Die dritte Stelle ist bereits vorhanden. Die Trennung der verwaltungstechnischen von der baufachlichen Tätigkeit führt aufgrund der unterschiedlichen tariflichen Einstufung auch zu geringeren Personalkosten.

Im Weiteren werden im Sachgebiet Technische Bauaufsicht die sogenannten technischen Sonderaufgaben bearbeitet, hierin sind Verfahren nach dem Bundesimmissionsschutzgesetz aber auch Brandschutzprüfungen enthalten, hierfür stehen 4 Stellen zur Verfügung. Auch hier wurde unterjährig aufgrund der massiven Abarbeitungsprobleme eine Stelle SB Baugenehmigungsverfahren verwendet.

Für das gesamte Amt wird auch eine Registratur mit bislang drei Stellen vorgehalten. Dem insgesamt gestiegenen Mehrbedarf im bauaufsichtlichen Genehmigungsverfahren, aber auch der zu erwartenden Steigerung der Ahndung von baurechtswidrigen Zuständen, soll durch Einrichtung einer weiteren Stelle „SB Registratur“ entsprochen werden.

Die Leitungsebene umfasst vier Stellen.

Den bisherigen zwei Prüfgruppen ist je ein Baukontrolleur zugeordnet. Mit Bildung der dritten Prüfgruppe soll auch in dieser eine Stelle Baukontrolleur ab 2019 eingerichtet werden. Dies dient der Gewährleistung einer einheitlichen Arbeits- und Leistungsfähigkeit in den drei regional aufgeteilten Prüfgruppen. Die Baukontrolleure nehmen auch Aufgaben für das SG Rechtliche Bauaufsicht und das SG Untere Denkmalschutzbehörde wahr.

Dem Antrag des Fachamtes wird entsprochen, sodass die Einrichtung der 7 beantragten Stellen bei einem Gesamtstellenvolumen von 38 VZE ab dem Jahr 2019 erfolgt.

Sollten die Antragszahlen erkennbar und dauerhaft sinken, kann Personal mit einer Ingenieurausbildung auch flexibel u. a. im Hauptamt eingesetzt werden. Durch das Personalentwicklungskonzept aus dem Jahre 2014 wurde bereits festgestellt, dass bis 2024 fünf technische Angestellte (Bauingenieure) altersbedingt ausscheiden. Der wachsende Fachkräftemangel führte bereits in 2017 dazu, dass befristet ausgeschriebene Bauingenieurestellen nicht mehr besetzt werden konnten.

Ein weiterer Stellenanteil von 0,5 VZE wird der Amtsleitung direkt zugeordnet (SB Baugenehmigungsverfahren und Anwendungsbetreuung), siehe unten – Bereich der Amtsleitung.

#### **Ergebnis für die Stellenplanung 2019**

Es sind folgende zusätzliche Stellen einzurichten:

3,0 VZE SB Baugenehmigungsverfahren

2,0 VZE Büromitarbeiter/-in

1,0 VZE Baukontrolleur/-in

1,0 VZE SB Registratur

#### ▪ **Bereich der Amtsleitung**

Im Bereich der Amtsleitung wird die IT-fachliche Betreuung des gesamten Amtes sichergestellt. Dies wird auf Dauer keine ganze Stelle binden. Aus der Stellenbemessung für das SG Technische Bauaufsicht werden daher 0,5 Stellenanteile der Stelle SB Baugenehmigungsverfahren und Anwendungsbetreuung im Bereich der Amtsleitung zugeordnet. Dies dient auch der höheren behördenspezifischen Fachlichkeit in der IT-Betreuung.

Aufgrund der langen Stellenvakanze sowie der vorbereitenden Arbeiten zur Systemumstellung der Fachanwendung ProBauG und geplanten Vernetzung mit der Fachanwendung ProUmwelt wird der/die Stelleninhaber/in erst mittelfristig in die Bearbeitung von Bauanträgen einsteigen können.

Im Sinne klarer Strukturen und Zuständigkeiten erfolgt die Zuordnung der gesamten Stelle unter Einbeziehung der im Übrigen dem SG Technische Bauaufsicht zugeordneten Abwicklung der Baugenehmigungsverfahren zum Bereich der Amtsleitung.

Ein Stellenaufwuchs ist hiermit in 2019 nicht verbunden.

## **Dezernat IV**

### **Straßenverkehrsamt**

---

- ***Ifd. Nr. 36 (SB Kfz-Zulassung)***

Gegenwärtig stehen dem Sachgebiet Kfz-Zulassung insgesamt 24,40 VZE für die Aufgabenerledigung zur Verfügung. Im Ergebnis der vorliegenden Stellenbemessung ergibt sich für das Sachgebiet Kfz-Zulassung ein Stellenbedarf von insgesamt 25,40 VZE. Zwischen aktueller Stellenausstattung und der vorliegenden Stellenbemessung ergibt sich somit eine Differenz von 1,00 VZE. Um der Stellenbemessung Rechnung zu tragen und damit die Aufgaben im Frontoffice zügig abzuarbeiten und insgesamt im Sinne des Leitbildes als bürgerfreundlicher und effektiver Dienstleister tätig zu sein, ist es erforderlich, die Stelle SB Kfz-Zulassung mit 1,00 VZE einzurichten.

### **Ergebnis für die Stellenplanung 2019**

Es sind 1,0 VZE SB Kfz-Zulassung einzurichten.

## Anlage 2 – Begründung zu den Veränderungen der kw-Vermerke

Aus folgenden Gründen werden die kw-Vermerke zum 31.12.2018 nicht vollzogen.

### **Sozialmedizinische Assistent/-in (Stellenziffer: 53.3.06) und Arzt/Ärztin im Kinder- und Jugendgesundheitsdienst (Stellenziffer: 53.3.02) = 1,60 VZE**

Die Stelle 53.3.2, Facharzt/Fachärztin im Kinder- und Jugendgesundheitsdienst (KJGD) und 53.2.06, med. Assistenz/Arzthelferin wurden mit der Stellenbedarfsplanung 2014 bis 2024 unter Beachtung der personellen Abgänge mit Wirkung zum Haushaltsjahr 2019 kw-gesetzt. Grundlage war die erwartete Fallzahlenentwicklung im KJGD und die Empfehlungen durch PWC, eine Stellen- bzw. Personalreduzierung im KJGD vorzunehmen.

Die Wiederbesetzung der Stellen 53.3.02, Facharzt/Fachärztin KJGD mit Vakanz seit dem 1.5.2018, und 53.3.06, med. Assistenz/Arzthelfer mit Vakanz ab 1.9.2018 wurde durch das Fachamt beantragt und ist auch nach Prüfung durch die Organisation begründet.

Die Fallzahlen (Geburten) und die damit verbundenen Aufgaben des Öffentlichen Gesundheitswesens haben sich entgegen der Prognosen von 2012 entwickelt. Entsprechende Vakanzen, insbesondere bei Ein- und Ausschuluntersuchungen oder bei der Erstellung von Gutachten, konnten zum Teil und nur temporär von Honorarkräften übernommen werden. Die Fortplanung einer entsprechenden Facharztstelle, die gekoppelt an einen Personalschlüssel von 1,0 Arzt: 1,5 VZE med. Assistenz/Arzthelferin ist, betrifft damit auch die Fortplanung der Teilzeitstelle 53.3.06. Konkret liegen folgende Fallzahlen und –Entwicklungen zugrunde:

#### **Geburten im Landkreis Teltow-Fläming**

Kalenderjahr	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
Prognostizierte Geburten	1.200	1.200	1.100	1.100	1.000
Kalenderjahr	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
IST Geburtenanzahl	1.612	1.630	1.471	1.348	1.444

#### **Schülerzahlen im Landkreis Teltow-Fläming (Ist und Prognose)**

##### **Prognose der Schülerzahlen im Landkreis**

Kalenderjahr	<b>2016/17</b>	<b>2017/18</b>	<b>2018/19</b>	<b>2019/20</b>	<b>2020/21</b>	<b>2021/22</b>
Schüler	14.399	13.559	13.584	13.626	13.764	13.815

##### **Fallzahlen des KJGD**

<b>Schuljahr</b>	<b>2013/14</b>	<b>2014/15</b>	<b>2015/16</b>	<b>2016/17</b>
1.) untersuchte Kinder + Jugendliche <small>(Vorsorgeuntersuchungen in KITA, Einschulungsuntersuchungen, Schulabgangsuntersuchungen, 10.KI - § 32 Jugendarbeitsschutzgesetz)</small>	3.787	3.348	3.299	3.516
2.) Schulquereinsteiger (Flüchtlinge)	82	124	305	84
<b>Summe (1 und 2)</b>	<b>3.869</b>	<b>3.472</b>	<b>3.604</b>	<b>3.600</b>
3.) Anzahl ärztlicher Gutachten	319	248	293	165

(beachte: zwischen Anträgen und erstellten Gutachten bestehen Vakanzen)

Es bleibt festzustellen, dass sich die Fallzahlen anders entwickelt haben. Ferner konnten 2013/14 die Zuzüge und Abgänge sowie Zuweisung von Flüchtlingen noch nicht berücksichtigt werden.

Die Anzahl kinderärztlicher Vorsorgeuntersuchungen bleibt seit 2013 auf einem gleichbleibenden Niveau und schwankt zwischen 3.348 und 3.870 (Schwankungsbreite von 10 %), somit konnten durch vier Kinderärzte durchschnittlich 918 (Schwankungsbreite 868 bis 967) Untersuchungen vorgenommen werden. Mit Wegfall der Arztstelle wären dann 918 Kinder u. Jugendliche Kinder und Jugendliche) zusätzlich durch einen Arzt pro Jahr zu untersuchen. Diese zusätzliche Aufgabe ist auf Dauer durch die 3 Kinderärzte (derzeit 2,5 durch Teilzeitbeschäftigung besetzt) nicht zu erbringen.

In den nächsten Jahren ist nicht von einer signifikant sinkenden Fallzahl (zu untersuchende Kinder) auszugehen, so dass der Abbau einer Kinderarztstelle einschließlich medizinisches Assistenz nicht sinnvoll ist.

## **Vorgriff auf den Stellenplan 2020 und 2021**

### ***SB Entwurf/Zeichnungserstellung (Stellenziffer 10.2.07, kw: 31.12.2019)***

---

Nicht nur der Bedarf an Bauingenieure ist durch die Investitions- und Gebäudeunterhaltungsmaßnahmen gestiegen, sondern auch an Mitarbeiter/-innen die unterstützende Tätigkeiten für die Bauingenieure leisten. So fallen u. a. folgende Aufgaben an:

- Zeichnungserstellung auf Grundlage von Zuarbeiten der Bauleiter/-innen,
- vorhandene Bauzeichnungen verwalten,
- rechnerische Rechnungsprüfung,
- regelmäßige Prüfung und Ausschreibung der Rahmenverträge für Wartungsarbeiten,
- Unterstützungstätigkeiten für den Vergabebereich bei der Planungs- und Bauleistungen (Erstellen des Preisspiegels).

Für diese sogenannten Unterstützungstätigkeiten werden gegenwärtig im Stellenplan 2,00 VZE vorgehalten. Bisher hatte von den beiden Stellen die Stelle 10.2.07 SB Entwurf/Zeichnungserstellung einen kw-Vermerk. Aufgrund der künftig durchzuführenden Investitions- und Gebäudeunterhaltungsmaßnahmen bedarf es weiterhin der Stelle 10.2.07 und der kw-Vermerk dieser Stelle soll gestrichen werden.

### ***SB Liegenschaften (Stellenziffer: 10.2.01, kw: 31.12.2020)***

---

Im Hauptamt, SG Gebäude- und Liegenschaftsmanagement wurden 2,0 VZE „SB Liegenschaften“ mit Aufgaben der Liegenschaftsverwaltung des Landkreises vorgehalten.

Mit Stellenbedarfsplanung 2014 bis 2024 wurde perspektivisch aufgrund der Aufgaben- und Aufwandsreduzierung in der Verwaltung kreiseigener Liegenschaften an der Stelle 10.2.01 mit Wirkung für das Haushaltsjahr 2020 ein kw-Vermerk ausgewiesen. Die Wirksamkeit wurde mit dem planmäßigen Austritt des Beschäftigten verbunden.

Die zweite Stelle „SB Liegenschaften“ wurde durch Freisetzung (Umsetzung des Beschäftigten) bereits mit Wirkung zum 01.04.2016 zunächst befristet dem Amt für zentrale Steuerung, Organisation und Personal zur Aufgabensicherung zugeordnet.

Die an das Amt für zentrale Steuerung, Organisation und Personal verschobene Stelle verbleibt dort. Somit wurde eine Stelle im Hauptamt für die Aufgaben der Liegenschaftsverwaltung abgebaut.

Damit ist auch die Löschung des kw-Vermerkes an der Stelle 10.2.01, SB Liegenschaften verbunden, da weiterhin eine Stelle/ein Bearbeiter zur Aufgabenerfüllung notwendig ist. Die Stelle 10.2.01 verbleibt somit im Hauptamt.

Der kw-Vermerk an der Stelle 10.2.01 wird gestrichen.

***SB Widerspruchsverfahren (Stellenziffer: 63.2.06, kw: 31.12.2020)***

---

Im Bereich der Widerspruchssachbearbeitung ist eine Stelle mit einem kw-Vermerk zum 31.12.2020 versehen.

In 2018 wurde der Bereich der Sachbearbeiter zur Beseitigung baurechtswidriger Zustände um 0,6 VZE (SB Verwaltungsverfahren) aufgestockt. Ferner wird für 2019 eine zusätzliche Stelle Baukontrolleur im SG Technische Bauaufsicht eingerichtet.

Durch die Möglichkeit der Steigerung von ordnungsrechtlichen Verwaltungsverfahren und Ordnungswidrigkeitenverfahren ist mit einer Steigerung der Anzahl von Widersprüchen zu rechnen.



## Anlage 3 – Begründung von Entfristungen/Verlängerung von Stellen

### Ende der Befristung 2018

#### Jugendamt

---

- **Stelle 51.1.17 - Jugendberufsagentur**

Der Landkreis beteiligt sich seit dem 1. März 2016 gemeinsam mit dem Jobcenter und der Agentur für Arbeit an der Jugendberufsagentur. Der Kooperationsvertrag wurde zunächst für fünf Jahre festgeschrieben.

Mit Schaffung der Jugendberufsagentur haben alle Jugendlichen des Landkreises unabhängig von ihrer sozialen Situation eine Anlaufstelle für den Zugang zu Ausbildung und Beruf. Das Spektrum reicht damit vom Abiturienten bis zum Schulabbrecher. Auch junge Menschen in Hartz IV-Bezug werden erreicht.

Durch die Zusammenarbeit von Mitarbeitern/innen aller drei Rechtskreise (SGB II,III,VIII) werden Bedarfe von Jugendlichen im Bereich der Jugendhilfe/Jugendberufshilfe erkannt, die vorher unentdeckt geblieben wären, weil viele dieser Jugendlichen das Jugendamt als Institution nicht aufgesucht hätten.

Eine Unterstützung der ausbildungssuchenden Jugendlichen durch die Jugendhilfe wirkt präventiv, da davon auszugehen ist, dass mehr Jugendliche in eine Ausbildung einmünden. Hartz IV-Karrieren zeigen, dass die fehlende Berufsausbildung ein Hauptgrund für Langzeitbezug von Leistungen ist.

Die beiden Stellen sind auch mit Blick auf die Integrationsbemühungen für junge Migranten von Bedeutung. Die Vermittlung in einen Ausbildungsplatz ist für viele junge Menschen mit Migrationshintergrund perspektivklärend. Das betrifft nicht nur die jungen unbegleiteten Flüchtlinge, sondern auch andere Flüchtlinge zwischen Volljährigkeit und dem 27. Lebensjahr.

Zur Besetzung der Säule Jugendamt waren zwei Sozialarbeiter/innen mit jeweils 0,75 VZE (30 Wochenstunden) erforderlich. Die Jugendberufsagentur ist an zwei Standorten tätig und es sollte zu jeder Zeit ein Ansprechpartner zur Verfügung stehen.

Zunächst erfolgte eine Stellenplanerweiterung zum 01.03.2016 um 0,75 VZE und die Nutzung von unbefristeten Stellenanteilen der Kreisverwaltung mit 0,75 VZE befristet für zwei Jahre. Mit der Stellenplanung 2018 erfolgte die Verlängerung der Befristung.

Zur Weiterführung der Jugendberufsagentur ist die Entfristung der Stelle mit einem Zeitanteil von 0,75 VZE notwendig.

## Ende der Befristung 2019

### Amt für zentrale Steuerung, Organisation und Personal

---

- **Stelle 11.2.12 - Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM und BEM)**

Mit Stellenplanung 2018 wurde in Umsetzung der Handlungsempfehlungen aus dem Personalentwicklungskonzept die Stelle 11.2.12, Koordinator/-in BGM/BEM mit einem Stellenumfang von 0,75 VZE und vorerst befristet für zwei Jahre geschaffen.

Mit Erstellung der Stellenbeschreibung wurde auch die Leitung des Steuerungskreises BGM zugeordnet. Es sollen dementsprechend alle Aufgaben „in eine Hand gelegt werden“, um die Arbeit des Steuerungskreises ergebnisorientiert zu führen. Derzeit gibt es hierfür keine Beauftragung. Mit Einführung und Umsetzung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) entsprechend der Dienstvereinbarung „23/2010 zum betrieblichen Eingliederungsmanagement war kein Stellenaufwuchs verbunden, die Aufgaben wurden einer Sachbearbeiterstelle im Personalbereich zusätzlich übertragen.

Seit 2010 bis 2016 wurden insgesamt 647 BEM-Verfahren eingeleitet. Durchschnittlich nahmen 25 bis 30 Prozent Beschäftigte (rund 30 Personen jährlich) an diesem Verfahren teil. 2017 wurden 69 Verfahren durch das Integrationsteam begleitet, 44 Mitarbeiter nahmen diese Möglichkeit nicht in Anspruch, z. T. konnten aufgrund personeller Verfügbarkeit nicht alle Verfahren durchgeführt werden.

Die Umsetzung der aus diesen Verfahren abzuleitenden Maßnahmen zur Wiedereingliederung der Beschäftigten und gesundheitlicher Förderung ist bisher als Aufgabe noch nicht untersetzt. Die Aufgaben des BGM und des BEM haben sich verstetigt. Die Stelle 11.2.12 ist zu entfristen und mit Planung 2020 ggf. auf eine Vollzeitstelle aufzustocken.

### Kämmerei

---

- **Stelle 20.1.23 – SB Vollstreckung/Innendienst**

Die Entfristung der Stelle „SB Vollstreckung/Innendienst“ ist notwendig um die anfallenden Vollstreckungsaufträge für den Bereich ZdPol mit mehr als 10.000 Vollstreckungsaufträgen (Fallzahl aus 2017) zu bewältigen. Gegenwärtig kommt noch die Aufarbeitung der Altfälle hinzu. Ein Wegfall der Stelle durch Ablauf der Befristung würde ein neuerliches Anhäufen von unbearbeiteten Fällen bedeuten. Dies kann gegenüber dem Zentraldienst der Polizei nicht gerechtfertigt werden.

### Sozialamt

---

- **Stelle 50.3.05 - SB Leistungen für Asylbewerber**

Die Unterbringung, soziale Betreuung und 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.

Für das Kreissozialamt war dadurch ein Stellen- und Personalaufwuchs mit insgesamt 20 Beschäftigten und 18,0 VZE (Stellen) verbunden unter Bildung eines eigenständigen Sachgebietes (50.3: Leistungen für Asylbewerber).

Die Einrichtung der Stellen und die entsprechende Personalbindung erfolgte teilweise befristet, um dem zu vermutenden Rückgang an Zuwanderungen und Asylsuchenden Rechnung tragen zu können.

Diese Stellen wurden sukzessiv abgebaut.

Mit Planung 2018 blieben insgesamt 7,0 VZE Vollzeitstellen im SG Leistungen für Asylbewerber für die Fallbearbeitung im Leistungsbereich (1 Sachgebietsleitung, 5 Sachbearbeitung im Leistungsbereich eine Mitarbeiterstelle) beständig.

Grundlage bildete der Fallschlüssel von PWC (2012), der ein Verhältnis von 1 SB zu 200 Fällen als durchschnittliche jährliche Leistungsfälle ansetzte. Hiernach wurde entsprechend des durchschnittlichen Jahresmittelwertes für 2017 von 1.150, der sich in 2018 unter Fortschreibung von Zu- und Abgängen nach Auswertung des Sozialamtes wesentlich verstetigt hat, eine Stellenausstattung von insgesamt 5,75 VZE vorgesehen. Die Bearbeitung von Widersprüchen und Klagen sowie Ausschreibungsleistungen und Vergaben waren hierbei nicht berücksichtigt worden. Grundsätzlich hat sich der Aufwand durch Gesetzesänderungen wie beispielsweise des Landesaufnahmegesetzes, des Asylbewerberleistungsgesetzes und dem Asylverfahrensgesetz erhöht und schlägt sich in die aufwendigeren Bearbeitung der Leistungsfälle nieder. Daher sollte der Fallschlüssel neu definiert und angepasst werden.

Die durchschnittliche Stellenausstattung im Vergleich der brandenburgischen Landkreise liegt bei 1 : 155. Unter Beachtung eines durchschnittlichen Jahreswertes von ca. 1.000 (Fallbearbeitung) und unter Berücksichtigung der Aufgabenentwicklung wäre für die Stellenausstattung demzufolge 6,45 VZE zu Grunde zu legen.

Derzeit sind fünf Sachbearbeiterstellen, eine Mitarbeiterstelle (vorläufige Befristung bis 31.12.2019) und die Sachgebietsleitung für diesen Aufgabenkreis geplant.

Die Befristung der Stelle 50.3.5 ist daher aufzuheben.

## **Jobcenter**

---

### **▪ Stellen JC-15, JC-27, JC-28, JC-29 im Jobcenter (3,5 VZE)**

Mit Stellenplanung 2017 wurden für das Jobcenter zusätzliche 3,5 VZE (Schaffung bzw. Wiedereinrichtung von 3,0 Sachbearbeiter-Stellen und 0,5 Aufstockung eine Teilzeitstelle) geplant.

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

Damit beteiligte sich der Landkreis entsprechend seines kommunalen Anteil von 15,2 % an der Stellenausstattung des Jobcenters, was für 2017 zu der genannten Stellenplanerhöhung führte.

Entsprechend der damaligen Haushaltslage des Landkreises wurden diese Stellen vorerst befristet für zwei Jahre eingerichtet.

An der Sach- und Rechtslage bei der Aufgabenerfüllung hat sich nicht geändert, die Haushaltssituation des Landkreises erlaubt es zudem, die Stellen 3,5 VZE (JC-27, JC-28, JC 29 und JC-15) zu entfristen.

Zudem ist mit Beschlüssen der Trägerversammlung für die Planung 2019 eine weitere Stelle 1,0 VZE in der gehobenen Sachbearbeitung nach EG 9 b TVÖD zu planen (siehe Begründung Stelleneinrichtung Anlage 1).

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

- **Stelle 63.1.32 – Baugenehmigungsverfahren**

Aufgrund vorsichtiger Prognosen wurde im Jahre 2017 die Stelle 63.1.32 in der Unteren Bauaufsichts- und Denkmalschutzbehörde befristet eingerichtet. Mit der in der Anlage 1 lfd. Nr. 31 ff. beschriebenen Stellenbemessung verbindet sich auch die Annahme, dass die Ergebnisse von mindestens mittelfristiger Relevanz für die Stellenplanung sind. Die Stellenbemessung wird fortgeschrieben. Sobald sich signifikante Änderungen auch in den Prognosen ergeben, wird dies in der Stellenplanung berücksichtigt. Derzeit ist mit einem solchen signifikanten Rückgang der Bauantragszahlen nicht zu rechnen. Damit verbindet sich die Entfristung der Stelle 63.1.32.

## **Ende der Befristung 2022**

### **Amt für Wirtschaftsförderung und Kreisentwicklung**

- **Stelle 80.1.09 – SB Breitband und Mobilität**

Mit Stellenplan 2018 wurde die Stelle „Sachbearbeiter/-in Breitband und Mobilität“ befristet bis 31.12.22 eingerichtet. Die Entfristung ist erforderlich, da das Bundesprogramm Breitband derzeit in der europaweiten Ausschreibung ist und die vollständige Umsetzung sich mindestens bis 2022 ziehen wird. Die Bundesregierung hat einen ersten Entwurf einer darauf aufbauenden Förderrichtlinie veröffentlicht, die ausschließlich durch die Landkreise als Antragsteller umgesetzt werden kann. Hier handelt es sich um einen Realisierungszeitraum bis mindestens 2030.

Zudem ist der/die Stelleninhaber/-in für die strategische und operative Abarbeitung des Themas Mobilität verantwortlich. Zusätzlich ist im Bereich ÖPNV ein Aufgabenanstieg zu verzeichnen an. Derzeit sieht der Stellenplan für die Abarbeitung der beiden Aufgabenkomplexe Mobilität und ÖPNV insgesamt eine Vollzeitstelle vor. Mobilität und ÖPNV sind und werden weiterhin zentrale Fragen der Zukunft sein und eine immer größere Rolle spielen.

Um diese beiden großen Zukunftsaufgaben zukünftig abbilden zu können, ist die Stelle dauerhaft ab dem Stellenplan 2019 aufzunehmen.