
Inhaltsverzeichnis

Neue Stellen/-anteile 2019 – Teilhaushalte 1 - 3

Antrag Nr. 1 – Unterstützung Fuhrpark / Sekretariat.....	2
Antrag Nr. 2 – SB Betriebliches Mobilitätsmanagement.....	4
Antrag Nr. 3 - SB Veranstaltungsmanagement.....	6
Antrag Nr. 4 – Social-Media-Management.....	8
Antrag Nr. 5 - Veterinärhygienekontrolleur.....	10
Antrag Nr. 6 und 7 - Unterrichtsassistenz und Verwaltungskraft.....	12
Antrag Nr. 8 - Sachgebietsleitung.....	14

Entfristung von Stellenanteilen 2019 - Teilhaushalte 1 - 3

Antrag Nr. 22 - SB Heimaufsicht.....	16
Antrag Nr. 23 - SB Vorbeugender Brandschutz.....	18

Verlängerung von Stellenanteilen 2019 - im Teilhaushalte 1 - 3

Antrag Nr. 28 – „Bildungsmentoren“	20
--	----

Neue Stellen (-Anteile) im Bereich des Teilhaushalts I

Lfd. Nr.	Fachbereich	Sachgebiet	Stelle	VZÄ	Befristung
1	Personal & Organisation	Service	Unterstützung Fuhrpark / Sekretariat	0,50	unbefristet
Refinanzierung: Keine Refinanzierung					
Art der Aufgabe: Freiwillige Aufgabe					

Begründung:

Um für den Landkreis Lörrach ein nachhaltiges und umweltfreundliches Fuhrparkwesen schaffen zu können, ein Fuhrparkmanagementsystem zu implementieren sowie weitere Maßnahmen aus dem Fuhrparkkonzept umzusetzen ist eine dringend notwendige Entlastung der Sachbearbeiterin sowie des zuständigen Sekretariatsbereich herbeizuführen. Dementsprechend sind zusätzliche Stellenanteile mit einem Umfang von 0,5 VZÄ zum 01.01.2019 zur Unterstützung erforderlich.

Dem Sachgebiet Service stehen für die Aufgaben im Bereich des Fuhrparkmanagements 0,5 VZÄ zur Verfügung. Zu den Aufgaben dieser Stelle gehören die Verwaltung und Bereuung des Fuhrparkes, die regelmäßige Ausschreibung der Fahrzeuge, das Schadensmanagement sowie die Erstellung und Konzeptionierung von Projekten im Sachgebiet sowie deren Umsetzung. Insgesamt werden von uns aktuell 15 Dienstfahrzeuge (Fahrzeuge, E-Bikes etc.) sowie weitere 3 Dienstfahrzeuge aus anderen Bereichen vollumfänglich betreut. Die Dienstfahrzeuge befinden sich hauptsächlich vor Ort, aber auch aktuell in Außenstellen. Hier bedarf es somit einer zeitintensiveren Betreuung sowie Organisation. Die Anzahl der Fahrzeuge können sich stetig ändern, da dies unter anderem von der Nutzung sowie anderen Faktoren, auf die das Fuhrparkmanagement keinen Einfluss nehmen kann, variieren. Des Weiteren ist das Fuhrparkmanagement für die Ausschreibung der Poolfahrzeuge des Landratsamtes Lörrach sowie allen anderen Fahrzeugen ohne Sonderausstattung zuständig. Zuletzt wurden durch das Fuhrparkmanagement ca. 25 Dienstfahrzeuge beschafft sowie Einzelbeschaffungen im Nachgang. Das Fuhrparkmanagement ist für alle Fachbereiche der erste Ansprechpartner zur Beschaffung von Fahrzeugen und weitergehenden Fragestellungen hinsichtlich der dienstlichen Mobilität. Insgesamt entstehen somit Fragestellungen zu ca. 160 Dienstfahrzeugen für den gesamten Land-

kreis Lörrach.

Über die Jahre hat sich gezeigt, dass die operativen Aufgaben, insbesondere die Beratungen zunehmen. Zudem benötigen die Aufgaben im Bereich der Schadensfallabwicklung, das Reifenmanagement, die Korrespondenz mit Werkstätten und Autohäusern oder auch das Rechnungswesen einen gewissen Zeitanteil, sodass der Schwerpunkt primär auf den operativen Aufgaben liegt, weshalb die voranbringenden Maßnahmen aus dem Fuhrparkkonzept nur teils angestoßen und umgesetzt werden können. Um sich den strategischen Aufgaben im Bereich des Fuhrparkmanagements widmen zu können, werden mehr Ressourcen benötigt. Das eine strategische Auseinandersetzung mit der Thematik dringend erforderlich ist, wird unter anderem durch die Ergebnisse in der Zusammenarbeit mit mobil gewinnt und der aktuellen Umfrage bestätigt, welche sich in Fuhrparkkonzept ebenfalls mit bereits genannten Maßnahmen, wiederfinden. Letztlich hat sich aus dem Fuhrparkkonzept, der Beratung mobil gewinnt sowie aus der Umfrage gezeigt, dass der Fuhrpark nicht nur aus dem operativen Geschäft besteht, sondern dass die dienstliche Mobilität einen immer größeren Stellenwert einnimmt. Für die strategische Aufgaben im Bereich von Projekten, die Weiterentwicklung des Fuhrparkkonzepts sowie die Verbesserung des Klimaschutzes bleiben jedoch kaum zeitliche Ressourcen übrig.

Da aufgrund des hohen Anteils operativer Aufgaben, keine personellen Ressourcen für die strategischen Aufgaben zur Verfügung stehen, werden zusätzliche Ressourcen von **0,35 VZÄ** für die Unterstützung des Fuhrparkmanagements beantragt. Die Unterstützungskraft soll vor allem das Tagesgeschäft und den damit verbunden Aufgaben (Beratungen durchführen, Rechnungen anweisen, Termine koordinieren, Schadensmanagement etc.) übernehmen. Die Einrichtung der Stellenanteile ist unerlässlich um ein nachhaltiges und umweltfreundlichen Fuhrparkwesen zu schaffen, eine stetige Verbesserung des Fuhrparkmanagements zu gewährleisten, die internen Dienstleistungen zu verbessern sowie ein nachhaltiges Fuhrparkmanagement zu implementieren. Die soeben genannten Zielen entsprechend der Zielsetzungen der Maßnahmen aus dem Fuhrparkkonzept, der dazugehörigen Strategie und den damit verbunden Haushaltszielen des Landkreises Lörrach. Es bestehen gemeinsame strategische Ziele und das politische Interesse, den Fuhrpark diesbezüglich voranzutreiben bzw. stetig weiter zu entwickeln und ihn somit den aktuellen Bedürfnissen der Nutzer anzupassen.

Weitere Stellenanteile mit einem Umfang von **0,15 VZÄ** sind für die Wahrnehmung der Sekretariatsaufgaben notwendig. Das Aufgabenpensum des Sekretariats, welches auch Aufgaben des Fuhrparks übernimmt, ist über die Jahre angestiegen. Insbesondere Die Vertretung des Sekretariats der Dezernatsleitung II hat stark zugenommen, sodass die Kapazitäten nicht mehr zur Unterstützung des Fuhrparks sowie der anderen Bereiche (insbesondere Führerscheine) zur Verfügung stehen. Um eine stetige Unterstützung der Bereiche im Zuständigkeitsbereich des Sekretariats zu ermöglichen sowie eine Überbelastung der Mitarbeiter/-innen zu vermeiden, sind zusätzliche Stellenanteile mit einem Umfang von 0,15 VZÄ unerlässlich.

Sollte der Kreistag der Einrichtung der Stellenanteile nicht zustimmen, ist eine nachhaltige Weiterentwicklung des Fuhrparkmanagements im Sinne der Strategie des Landkreises und im Rahmen des EEA nicht möglich, da keine freien Kapazitäten für diese Aufgaben zur Verfügung stehen. Außerdem müssen die Dienstleistungen für die Bereiche im Zuständigkeitsbereich reduziert werden, bzw. die Vertretung des Sekretariats der Dezernatsleitung II kann nicht mehr in dem gewohnten Umfang erfolgen. Im Rahmen der Zielsetzung eine Dienstleistungsorientierte Verwaltung zu sein, würde dies jedoch ein Rückschritt darstellen.

Anlagen: ja nein

Neue Stellen (-Anteile) im Bereich des Teilhaushalts I

Lfd. Nr.	Fachbereich	Sachgebiet	Stelle	VZÄ	Befristung
2	Personal & Organisation	Service	SB Betriebliches Mobilitätsmanagement	0,50	unbefristet
Refinanzierung: Keine Refinanzierung					
Art der Aufgabe: Freiwillige Aufgabe					

Begründung:

Da das Thema Mobilität eine immer höhere Priorität in der Strategie des Landkreises erhält ist es auch wichtig, die betriebliche Mobilität nicht aus den Augen zu verlieren. Um einen ganzheitlichen, strategischen Ansatz zum betrieblichen Mobilitätsmanagement entwickeln zu können sind daher zusätzliche Stellenanteile mit einem Umfang von 0,5 VZÄ zum 01.01.2019 notwendig.

Das SG Service betreut den Fahrzeugpool des Landratsamtes mit insgesamt 10 Fahrzeugen. Für diese Betreuung und die Beschaffung von neuen Fahrzeugen, stehen dem Sachgebiet insgesamt 0,5 VZÄ für die Aufgabenerledigung zur Verfügung. Unter dem Mobilitätsmanagement ist jedoch nicht nur die Fuhrparkverwaltung oder die Fahrkartenbeschaffung zu verstehen. Das Mobilitätsmanagement geht viel weiter und befasst sich mit den Themen der dienstlichen Mobilität sowie der Mitarbeitermobilität. Es geht darum zu hinterfragen welche Reisebedarfe tatsächlich bestehen, welche Verkehrsoptionen lokal verfügbar sind und welche Zielvorgaben bei der Wahl des Verkehrsmittels maßgeblich sein sollen, bspw. bei der dienstlichen Mobilität. Zudem ergeben sich Wirtschaftlichkeitsziele aus den jeweiligen haushaltsrechtlichen Regelungen sowie Maßnahmen, die sich anhand der ökologischen Ziele des Landratsamtes, u.a. im Zusammenhang mit dem EEA, ableiten lassen.

Ein wirksames betriebliches Mobilitätsmanagement benötigt somit einen ganzheitlichen, strategischen Ansatz, welcher nicht vorliegt. Die Erstellung eines strategischen Ansatzes zur betrieblichen Mobilität ist mit der aktuellen Stellenausstattung allerdings nicht möglich, da im Sachgebiet Service keine freien Kapazitäten für diese Aufgaben zur Verfügung stehen. Die kommenden Jahre werden tiefgreifende Änderungen bei Mobilitätsoptionen und -verhalten bringen. Entsprechend der Empfehlungen der KGSt ist es daher wichtig, sich rechtzeitig um die Installation eines gut funktionierenden Managements zu kümmern, um sich somit für die Zukunft zu wappnen und frühzeitig von den so erzielbaren Vorteilen zu profitieren.

Betriebliches Mobilitätsmanagement ist für das Landratsamt Lörrach daher sehr wichtig, weil es in erster Linie dazu dient als Instrument für eine systematische Analyse und Optimierung der betriebseigenen Verkehrsbedürfnisse abzustimmen. Aufbauend auf der Analyse werden Verbesserungspotenziale identifiziert und entsprechende Maßnahmen für die Bereiche Verkehr, Infrastruktur, Service und Kommunikation in Zusammenarbeit mit den jeweiligen Bereichen

entwickelt, in einem Mobilitätskonzept zusammengefasst, kontinuierlich fortgeführt und umgesetzt. Hierbei handelt es sich um einen laufenden Prozess, der sich an den aktuellen betrieblichen Bedürfnissen sowie politischen Veränderungen anpasst.

Bei der Einrichtung dieser Stellenanteile handelt es sich somit um eine strategische Fragestellung. Mobilitätsmanagement bedeutet nicht, lediglich verschiedene Verkehrsmittel vorzuhalten bzw. den Zugriff darauf zu verwalten. Es bedeutet vor allem, deren Nutzung an Zielen und Bedarfen auszurichten und zu steuern. Das betrifft sowohl das betriebliche Mobilitätsverhalten als auch die bereitgestellten Mobilitätsoptionen. Dabei sollte nicht unterschätzt werden, dass der Landkreis eine Vorbildfunktion für die Kommunen und den gesamten Kreis einnimmt.

Durch die Zustimmung zur Einrichtung dieser Stellenanteile, fällt der Kreistag die Entscheidung zur Einrichtung eines strategischen betrieblichen Mobilitätsmanagement. Es handelt sich somit um eine Grundsatzentscheidung für oder gegen das betriebliche Mobilitätsmanagement. Wie bereits erläutert, ist die Funktion eines/einer Mobilitätsberaters/-in für den Landkreis Lörrach allerdings von großer und zentraler Bedeutung. Nur so kann gewährleistet werden, dass das große Zahnrad „Mobilität“ hinsichtlich vieler zentraler Bestandteile organisiert wird, um gemeinsame zukunftsorientierte strategische Ziele zu verfolgen.

Im Rahmen der Kreisstrategie wird dem Kreistag empfohlen sich für die Einrichtung der Stellenanteile von 0,5 VZÄ zum 01.01.2019 auszusprechen, sodass der Landkreis auch weiterhin seiner Vorbildfunktion gerecht werden kann.

Anlagen: ja nein

Neue Stellen (-Anteile) im Bereich des Teilhaushalts I

Lfd. Nr.	Fachbereich	Sachgebiet	Stelle	VZÄ	Befristung
3	Personal & Organisation	Service	SB Veranstaltungsmanagement	0,25	31.12.2020
Refinanzierung: Keine Refinanzierung					
Art der Aufgabe: Freiwillige Aufgabe					

Begründung:

Um den aktuellen Standard des Veranstaltungsmanagements auch weiterhin gewährleisten zu können sowie um den Serviceanforderungen den internen wie externen Kunden gerecht zu werden, ist es erforderlich zusätzliche Stellenanteile mit einem Umfang von 0,25 VZÄ befristet bis zum 31.12.2020 einzurichten.

Zu den Aufgaben des Veranstaltungsmanagements gehört die Organisation & Administration von Besprechungen, Veranstaltungen, Ausstellungen, die Disposition der Getränke, Präsente und Imbiss sowie die Planung & Betreuung von Apéros. Die Dienstleistungen des Veranstaltungsmanagements beschränken sich nicht nur auf das Haus 1 und 2, sondern finden zwischenzeitlich auch außer Haus statt.

Das Sachgebiet Service befindet sich derzeit an der Überarbeitung des Veranstaltungskonzepts, was als Zieldefinition im Haushalt 2018 eingebracht wurde. Ziel der konzeptionellen Überarbeitung ist es die Dienstleistungen im Bereich des Veranstaltungsmanagements zu optimieren. Hierzu wurde auch eine entsprechende Mitarbeiterbefragung durchgeführt. Die Mitarbeiterbefragung zeigte, dass die Leistungen und Beratungen des Veranstaltungsmanagements vielfach in Anspruch genommen werden. In der Umfrage wurde auch deutlich, dass es nicht ausreichen würde die Dienstleistungen des Veranstaltungsmanagements auf die Servicezeiten zu beschränken (Montag bis Mittwoch von 08:00 – 16:00 Uhr, Donnerstag bis 17:30 Uhr und freitags bis 12:30 Uhr). Die Dienstleistungen des Veranstaltungsmanagements werden zunehmend außerhalb der Servicezeiten in Anspruch genommen, unter anderem auch vermehrt an Wochenenden.

Entsprechend der Wünsche der Mitarbeiter/-innen möchte das Sachgebiet Service den festgelegten Standard auch weiterhin beibehalten, bzw. erhöhen. Unter anderem sollen Prozesse, verschiedene Maßnahmen, die Kommunikation und die Dienstleistungen weiter verbessert werden, entsprechend der Zielvorgabe des Landratsamtes eine moderne und dienstleistungsorientierte Verwaltung zu sein. Die genauen Maßnahmen werden im Veranstaltungskonzept neu festgelegt, welches noch in diesem Jahr abgeschlossen werden soll.

Eine Verbesserung der Dienstleistungen ist mit der aktuellen Stellenausstattung nicht möglich. Selbst die Beibehaltung des aktuellen Standards, kann mit der aktuellen Stellenausstattung

von gesamthaft 1,25 VZÄ nicht mehr gewährleistet werden.

Die Anzahl der Veranstaltungen im Landratsamt Lörrach stieg seit 2011 von 893 Veranstaltungen auf 1137 Veranstaltungen im Jahr 2017 an. Dies entspricht einer Steigerung um ca. 27,32 %. Da die Anzahl der Veranstaltungen über die Jahre stetig zugenommen haben, kann die Aufgabenwahrnehmung auch nur noch durch Mehrarbeitsstunden der Mitarbeiter/-innen des Veranstaltungsmanagements gewährleistet werden. Mit Stand vom 19.08.2018 hatte das Veranstaltungsmanagement gesamthaft 303,21 Übersunden.

Die KGSt-Normalarbeitszeit beträgt auf das Jahr gesehen insgesamt 1.590 Stunden bei einer 39 Stundenwoche. Somit entsprechen die Mehrarbeitsstunden des Veranstaltungsmanagements ca. 19,1 % einer Vollzeitstelle.

Somit besteht im Veranstaltungsmanagement ein grundsätzlicher Mehrbedarf von 0,191 VZÄ um überhaupt den aktuellen Standard beibehalten zu können und eine Überbelastung der Mitarbeiter/-innen zu vermeiden.

Im Rahmen des Veranstaltungskonzepts werden weitere Optimierungen beschlossen. Dies führt zu einem zusätzlichen Mehraufwand im Veranstaltungsmanagement. Des Weiteren ist ab dem 01.01.2019 weiterer Mehrbedarf zu erwarten, da zusätzliche Veranstaltungen im Rahmen der Wahlen durch das Veranstaltungsmanagement betreut werden müssen.

Die Stellenanteile mit einem Umfang von 0,25 VZÄ sollen befristet bis zum 31.12.2020 eingerichtet werden. Über die vergangenen Jahre hat sich gezeigt, dass der Bedarf im Bereich des Veranstaltungsmanagements stetig steigt und die Zahl der Veranstaltungen stetig zunimmt. Da unklar ist, ob sich der zusätzliche Bedarf von 0,25 VZÄ auf Dauer festigt, sollen die Stellenanteile befristet auf zwei Jahre eingerichtet werden.

Sollte der Kreistag der Einrichtung der Stellenanteile zum 01.01.2019 nicht zustimmen, kann die Beibehaltung des aktuellen Standards im Veranstaltungsmanagement nicht mehr gewährleistet werden. Um zu vermeiden, dass die Kolleginnen weiterhin so viele Überstunden aufbauen, muss der Umfang der Dienstleistungen reduziert werden. Des Weiteren ist eine Umsetzung der Maßnahmen aus dem neuen Veranstaltungskonzept nicht möglich.

Anlagen: ja nein

Neue Stellen (-Anteile) im Bereich des Teilhaushalts I

Lfd. Nr.	Fachbereich	Sachgebiet	Stelle	VZÄ	Befristung
4	SST Öffentlichkeitsarbeit & Kreistag		Social-Media-Management	1,0	unbefristet
Refinanzierung: Keine Refinanzierung					
Art der Aufgabe: Freiwillige Aufgabe					

Begründung:

Die geänderte Mediennutzung der Bürgerinnen und Bürger erfordert auch von Behörden, bisherige Kommunikationsstrategien weiterzudenken und den neuen Rezeptionsgewohnheiten anzupassen. Social Media wird als Chance begriffen, neue Zielgruppen zu erreichen und als dienstleistungsorientierte Behörde den Bürgerinnen und Bürgern auch für den Behördenalltag Kommunikationskanäle anzubieten, die in privatwirtschaftlichen Bereichen längst etabliert sind (Stichwort Bürgerservice 2.0).

Die strategische Schwerpunktsetzung des Landkreises, sich weiterhin als moderne und dienstleistungsorientierte Verwaltung zu etablieren, zu der explizit auch die digitale Transformation der Dienstleistungen zählt, erfordert daher, den Bürgerinnen und Bürgern solche Kommunikationswege jenseits der bereits bestehenden Instrumente der Bürgerkommunikation und der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit anzubieten.

Auch im Bereich der Krisenkommunikation, beispielsweise im Katastrophenfall, sind die sozialen Medien mittlerweile ein wichtiger, wenn nicht gar der zentrale Kommunikationskanal in der Öffentlichkeitsarbeit. Eine Social-Media-Strategie ist daher essentielle Voraussetzung, um schnell, effektiv und umfassend in der Krise informieren und kommunizieren zu können, wenn es darauf ankommt, auch um die Informationshoheit in den Sozialen Netzwerken zu behaupten. Der Aspekt Social Media wird daher auch in die Aktualisierung der Stabsdienstordnung für den Katastrophenfall notwendigerweise Eingang finden. Der erfolgreiche Einsatz von Social Media im Krisenfall setzt jedoch bereits im Vorfeld den stetigen und konsequenten Auf- und Ausbau der eigenen Social-Media-Aktivitäten voraus.

Der für 2019 geplante Aufbau einer Social-Media-Präsenz des Landkreises kann ohne die Schaffung der Stelle eines Social-Media-Managers nicht umgesetzt werden. Erfolgreiche und professionelle Social-Media-Arbeit ist zeit- und arbeitsintensiv und erfordert ein überdurchschnittlich hohes Maß an Flexibilität. Die Schaffung einer Vollzeitstelle ist daher die Grundvoraussetzung, um im Social-Media-Bereich aktiv werden zu können.

Ohne Social-Media-Auftritt ist weder der perspektivische Aufbau einer modernen Bürgerkommunikation möglich, noch kann den bereits heute bestehenden Anforderungen effizienter Krisen und Katastrophenkommunikation grundsätzlich gerecht werden.

Die Einrichtung und Ausschreibung der Stelle Social-Media-Management in der Entgeltgruppe

10 kann auch aus der Sicht des Fachbereiches Personal & Organisation unterstützt werden. Der geänderten Mediennutzung der Gesellschaft sollte der Landkreis als dienstleistungsorientierte Behörde gerecht werden. Auch im Bereich des Katastrophenschutzes ist eine Kommunikation über verschiedene Social-Media-Kanäle unerlässlich geworden. Nach einer Etablierung der Stelle sollte eine Stellenbewertung erfolgen.

Anlagen: ja nein

Neue Stellen (-Anteile) im Bereich des Teilhaushalts 2

Lfd. Nr.	Fachbereich	Sachgebiet	Stelle	VZ Ä	Befristung
5	Veterinärwesen & Lebensmittelüberwachung	Tierschutz/ Tiergesundheit	Veterinärhygienekontrolleur	1,0	unbefristet
Refinanzierung: Verwendung der FAG-Mittel für die Aufstockung des mittleren und gehobenen Dienstes zur Entlastung der Amtstierärzte durch den Veterinärhygienekontrolleur					
Art der Aufgabe: Pflichtaufgabe					
Viele Kontrollaufgaben im Bereich des Veterinärwesens, z.B. insbesondere die Aufgaben nach Verordnung (EG) 882/2004 des Europäischen Parlaments und des Rats über amtliche Kontrollen zur Überprüfung der Einhaltung des Lebensmittel- und Futtermittelrechts sowie der Bestimmungen über Tiergesundheit und Tierschutz vom 29.04.2004 (ABl. Nr. L 165 vom 29.04.2004, S. 1).					

Begründung:

Durch die Einstellung bzw. Ausbildung eines Veterinärhygienekontrolleurs sollen v.a. die bereits tätigen Amtstierärzte entlastet werden sowie die festgesetzten Ziele im Bereich Tierschutz und Tiergesundheit und die Sicherstellung der Einhaltung der jeweiligen Rechtsnormen zu gewährleisten werden.

Aufgrund der steigenden Aufgaben im Bereich der Unteren Veterinärbehörde und der schwierigen Rekrutierungslage in Bezug auf Amtstierärzte hat das Land Baden-Württemberg im Jahr 2014 das Berufsbild des Veterinär-Hygienekontrolleurs geschaffen. Wie bereits in anderen Fachrichtungen üblich ist dies eine Möglichkeit bestimmte Tätigkeiten vom höheren Dienst auf Mitarbeitende zu delegieren, die nach ihrer Berufsausbildung eine entsprechende Ausbildung zum Hygienekontrolleur abgeschlossen haben.

Das Ministerium für Ländlichen Raum und Verbraucherschutz (MLR) hat die Landratsämter aufgefordert entsprechend auszubilden und Tätigkeiten auf Veterinärhygienekontrolleure zu verlagern. Der in allen ehemaligen Sonderbehörden durchgeführte Überprüfung des Aufgabenumfangs der Unteren Verwaltungsbehörde hat insbesondere für den Bereich der Unteren Veterinärbehörden Handlungsbedarf aufgezeigt. Im Ergebnis hat dieser Prozess zu einer pauschalen Erhöhung der FAG-Mittel geführt. Im Landratsamt Lörrach wurden bislang allerdings keine Veterinärhygienekontrolleure ausgebildet oder eingestellt. Das MLR hat nun angekündigt, dass Stellenzuweisungen für den höheren Dienst von der Tatsache abhängig gemacht werden, ob Veterinärhygienekontrolleure ausgebildet und eingesetzt werden.

Auch vor diesem Hintergrund wurde die Situation im Fachbereich noch einmal untersucht und im Ergebnis festgestellt, dass zur Sicherstellung der Aufgabenerledigung im Fachbereich die Schaffung einer Stelle für einen Veterinär-Hygienekontrolleur notwendig ist.

Gemäß Handbuch „Tierschutzüberwachung in Nutztierhaltung“ der Bundesländer sind die landwirtschaftlichen Betriebe risikoorientiert zu kontrollieren. Die Umsetzung der geforderten Kontrollen kann durch den Einsatz eines Veterinärhygienekontrolleurs gesichert werden, da aufgrund der Personalvakanz der letzten Jahre die erforderlichen Zahlen bisher nicht erreicht

worden sind. Die niedrigen Kontrollzahlen zeichnen sich in der Zwischenbilanz 2018 ab: Im ersten Halbjahr wurden nur 23% der Kontrollen erreicht und nur 15% der erforderlichen Maßnahmen eingeleitet.

Einzigste Alternative für die rechtskonforme Abarbeitung der Kontrollen und Einleitung der Maßnahmen wäre die Einstellung eines weiteren Tierarztes aus dem Kreishaushalt. Die Ausbildung und Einstellung des Veterinärhygienekontrolleurs ist dabei die weniger kostenintensive Variante. Im direkten Vergleich bedeutet dies einen Unterschied zwischen EG 13 (ca. 68.000,- €/Jahr) und EG 8 (ca. 48.000,- €/Jahr).

Veterinärhygienekontrolleure/-innen unterstützen die Amtstierärzte/-innen bei ihren Kontrollaufgaben in folgenden Gebieten des Veterinärwesens: Überwachung des Tierarzneimittelverkehrs und der Tiergesundheit, Bekämpfung von Tierseuchen, Überwachung des Verkehrs mit tierischen Nebenprodukten und des Tierschutzrechtes sowie Durchführung von Cross Compliance Kontrollen. Die gesetzlichen Verpflichtungen sind in den jeweiligen EU-, Bundes- und Landesrechtsprechungen aufgeführt.

Eine Unterstützung der Tierärzte in Tiergesundheits- und Tierschutzbereich im Landratsamt Lörrach, FB 22, würde eine Entlastung der Tierärzte von den sog. Routineaufgaben im Tierschutz- und Tiergesundheitsbereich bewirken. Die Amtstierärzte könnten sich dadurch verstärkt um strategische Aufgaben, hier vor allem die Biosicherheit und Bekämpfung von Tierseuchen kümmern und diese effektiver und gewinnbringend für den Landkreis umsetzen. Das aktuelle Geschehen um die Afrikanische Schweinepest zeigt, dass solch eine Umsteuerung absolut geboten ist.

Die Einrichtung der Stelle hat damit direkten Bezug zur Garantierung des Tierwohls im Landkreis, aber auch hinsichtlich der Tiergesundheit. Der Kreistag hat den Schutz der Bevölkerung vor übertragbaren Erkrankungen und gesundheitsschädigenden Umwelteinflüssen in seine Strategie aufgenommen. Auch die Gewährleistung der Tiergesundheit im Landkreis ist hierfür eine wichtige Rahmenbedingung.

Bei Ablehnung der Stelle wäre der FB Veterinärwesen & Lebensmittelüberwachung nicht zukunftsfähig aufgestellt. In der Sache müsste eine Priorisierung der Aufgaben auf akute Fälle, insbesondere im Tierseuchenfall oder im Bereich Tierschutz, erfolgen. Die sogenannten chronischen Fälle (z.B. wiederkehrende Kontrolle landwirtschaftliche Nutztierhaltung aufgrund mangelnder Zuverlässigkeit der Tierhalter) können dann weiterhin nicht in der geforderten Tiefe bearbeitet werden.

Abschließend sei auch noch einmal darauf hingewiesen, dass es bereits aktuell, verschärft bei einer Ablehnung der Stelle, zu einer Unterschreitung der Vorgaben aus EU, Bund und Land hinsichtlich der Kontrolltätigkeiten kommen könnte. Es handelt sich hierbei um Pflichtaufgaben, die durch den Fachbereich unbedingt umgesetzt werden müssen. Mögliche Folgen wären nicht nur ein Eingreifen der Fachaufsicht, sondern auch eine organisatorische (Mit-)Verantwortung für die fehlende Leistungsfähigkeit der Kontrolle in den Bereichen Tierschutz und Tiergesundheit.

Neue Stellen (-Anteile) im Bereich des Teilhaushalts III

Lfd. Nr.	Fachbereich	Sachgebiet	Stelle	VZÄ	Befristung
6 und 7	Bildung & Kultur	Schulträgerverwaltung	Unterrichtsassistenz / Verwaltung	0,63 / 0,25	unbefristet
Refinanzierung: Wegfall des Kofinanzierung-Beitrags an die St. Josefshaus gGmbH (Karl-Rolfus-Schule) (Plan 2018: 89.600 EUR)					
Art der Aufgabe: Pflichtaufgaben § 15 i.V.m. § 28 Abs. 3 i.V.m. § 15 Schulgesetz					

Begründung:

Um eine Betreuung der Schülerinnen und Schüler an der Berufsvorbereitenden Einrichtung zu gewährleisten sowie die Erledigung der zugehörigen Verwaltungsaufgaben, werden eine Stelle als Unterrichtsassistenz mit 0,63 VZÄ sowie eine Verwaltungsstelle mit 0,25 VZÄ dringend benötigt.

Die Berufsvorbereitende Einrichtung (BVE) ist ein schulisches Angebot, das junge Menschen nach Abschluss eines SBBZ mit dem Förderschwerpunkt Lernen sowie Schüler/innen der Berufsschulstufe der SBBZ mit dem Förderschwerpunkt geistige Entwicklung auf das Arbeitsleben vorbereitet. Ziel ist es, diesen Jugendlichen und jungen Erwachsenen Teilhabe am gesellschaftlichen Leben zu ermöglichen. Dies betrifft vor allem die Vorbereitung auf den ersten Arbeitsmarkt. Wichtiger Inhalt ist das Erlernen von Schlüsselqualifikationen, das Üben von Arbeitsprozessen, der Aufbau eines Verständnisses von Arbeit u.a.m. Auch weitere Lebensbereiche (Wohnen und Freizeitgestaltung) werden inhaltlich aufgegriffen. Die BVE und die Kooperative Bildung und Vorbereitung (KoBV) sind eng verzahnte Angebote und bauen aufeinander auf.

Die Berufsvorbereitende Einrichtung wurde bisher in gemeinsamer Trägerschaft mit der St. Josefshaus gGmbH geführt. Diese Kooperation mit dem St. Josefshaus gGmbH war so ausgestaltet, dass die gesamte sächliche und personelle Ausstattung (also auch Unterrichtsassistenz und Verwaltungskräfte) von der St. Josefshaus gGmbH gestellt wurde und der Landkreis sich finanziell beteiligt hatte.

Ab dem Schuljahr 2018/19 geht die Einrichtung in die alleinige Trägerschaft des Landkreises über. Das St. Josefshaus gGmbH hat den Kooperationsvertrag zum 01.08.2018 gekündigt. Damit ist das Personal künftig vom Landkreis zu stellen. Die Leitung der BVE übernimmt die Helen-Keller Schule Maulburg. Die BVE wird in Kooperation mit der Gewerbeschule Lörrach geführt.

Unterrichtsassistenz:

Um eine Betreuung der Jugendlichen und jungen Erwachsenen in der BVE gewährleisten zu können ist die Einrichtung einer unbefristeten Stelle als Unterrichtsassistenz Stellenumfang von 28,5 h/W (63%) dringend erforderlich. Die Unterrichtsassistenz gewährleistet, dass die

Schüler/-innen dem Unterricht folgen können und individuell gefördert werden. Ohne eine Unterrichtsassistenz ist damit zu rechnen, dass die Schüler/-innen die Lerninhalte nicht vollständig übermittelt bekommen, weil es ggf. zu vielen Störungen etc. im Unterricht kommt. Dies sollte unbedingt vermieden werden. Der Stellenumfang wurde anhand der Anwesenheitszeiten der Schülerinnen und Schüler festgelegt. Die tatsächliche Schulzeiten/Anwesenheitszeiten der Schüler/-innen liegen derzeit bei 28,5 h/W. Eine Betreuung der Schüler/-innen vor oder nach dem Unterricht ist hier, anders als an der Helen-Keller-Schule Maulburg, nicht notwendig. Aus diesem Grund ergibt sich anhand der Durchschnittsvergütung (Berücksichtigung der Schulferien) ein Bedarf von 0,63 VZÄ für die Stelle der Unterrichtsassistenz. Eine unbefristete Einrichtung der Stellenanteile ist erforderlich, da nicht damit zu rechnen ist, dass die Schülerzahlen abnehmen werden und der Bedarf einer Unterrichtsassistenz in der BVE sinken wird.

Verwaltungskraft:

Neben dem Betreuungsaufwand für die Schüler/-innen werden außerdem auch Stellenanteile für die Wahrnehmung der Verwaltungsaufgaben benötigt. Zu den Verwaltungsaufgaben der BVE gehören unter anderem die Schülerverwaltung, die Vorbereitung von Berufswegkonferenzen, Aufnahmeverfahren und weitere allgemeine Verwaltungsaufgaben.

Entsprechend der vorliegenden Erfahrungswerte der bisherigen Leitung der BVE belaufen sich die notwendigen Stellenanteile insgesamt auf 0,25 VZÄ. Daher beantragt der Fachbereich Bildung & Kultur die unbefristete Einrichtung von Stellenanteilen in Höhe von 0,25 VZÄ zur Wahrnehmung der Allgemeinen Verwaltungsaufgaben.

Die Stellenanteile sind dringend notwendig, um die stetige Bearbeitung der Verwaltungsaufgaben gewährleisten zu können.

Finanzierung / Refinanzierung:

Die Kosten für die sächliche und personelle Ausstattung der BVE wurden bisher im Rahmen des Zuschusses an die St. Josefshaus gGmbH geleistet. Diesbezüglich handelt es sich nur um eine Änderung der Kostenart.

Durch die geänderten Schulversuchsbestimmungen werden allerdings die Absolventen der SBBZ mit dem Förderschwerpunkt Lernen, künftig als Berufsschüler der Gewerbeschule Lörrach geführt. Da für diese Schüler künftig niedrigere Sachkostenbeiträge im Vergleich zu den Sachkostenbeiträgen für Schüler der SBBZ mit dem Förderschwerpunkt Geistige Entwicklung vom Land geleistet werden, sind Mehrkosten für Personal- und Sachkosten zu erwarten. Die Verwaltung schätzt die Mehrkosten auf rd. 20.000 – 30.000 EUR. Diese Änderung wäre allerdings auch bei einer Weiterführung der Kooperation eingetreten, sodass die Zuschusszahlungen hätten angepasst werden müssen.

Sollte der Kreistag der Einrichtung der Stellenanteile nicht zustimmen, kann die BVE nicht fortgesetzt werden. Eine Betreuung der Schülerinnen und Schüler kann somit nicht mehr gewährleistet werden, was nachteilig für die Entwicklung der Schüler/-innen ist. Das Erreichen der Lernziele wäre somit sehr fraglich. Auch die Verwaltungsaufgaben könnten nicht wahrgenommen werden.

Anlagen: ja nein

Neue Stellen (-Anteile) im Bereich des Teilhaushalts III

Lfd. Nr.	Fachbereich	Sachgebiet	Stelle	VZÄ	Befristung
8	Bildung & Kultur	Kultur & Archiv	Sachgebietsleitung	0,2	unbefristet
Refinanzierung: Keine Refinanzierung					
Art der Aufgabe: Pflichtaufgaben nach Landesarchivgesetz					

Begründung:

Damit die Sachgebietsleitung Kultur & Archiv auch weiterhin alle Führungsaufgaben in ihrem Bereich wahrnehmen kann, insbesondere im Zusammenhang mit dem neuen und bleibenden Thema der Aktendigitalisierung, sind zusätzliche Stellenanteile von 0,2 VZÄ erforderlich, so dass eine Vollzeitstelle zur Verfügung steht.

Im Sachgebiet Kultur & Archiv sind derzeit gesamthaft sechs Mitarbeiter/-innen beschäftigt, inklusive der Sachgebietsleitung. Zusätzliche Mitarbeiter/-innen erhält das SG Kultur & Archiv, durch das Scanzentrum, welches am 18.09.2018 eingerichtet wurde. Dadurch sind der Sachgebietsleitung im Schnitt ca. sechs weitere Mitarbeiter/-innen unterstellt. Die Sachgebietsleitung Kultur & Archiv ist daher weisungsbefugt für insgesamt 11 Mitarbeiter/-innen.

Die Sachgebietsleitung ist als Kreisarchivar verantwortlich für das Archiv inklusive der Bewertung von archivwürdigen Akten (gesetzliche Pflichtaufgabe). Das Archiv befindet sich weiterhin im Aufbau. Hier zeigt sich, dass das Archiv des Landkreises Lörrach im Vergleich zu den anderen Landkreis-Archiven in BW auch bisher schon personell knapp besetzt ist. Der SGL obliegt zusätzlich die Leitung der Registratur und sie ist verantwortlich für die Kulturförderung des Landkreises.

Das Aufgabenspektrum des Sachgebiets Kultur & Archiv hat über die Jahre zugenommen. Insbesondere auch im Aufgabenbereich Kultur ist die Fachkompetenz der SGL sehr gefragt, so dass Ausarbeitungen, Vorträge sowie Veranstaltungen zunehmend Zeit der Sachgebietsleitung in Anspruch nehmen. Dies spiegelte sich auch in den Überstunden der Sachgebietsleitung wieder. Neben den bestehenden Aufgaben im Sachgebiet Kultur & Archiv sind durch die Einführung des DMS weitere wichtige Aufgaben neu hinzugekommen.

Der Landkreis hat das Strategische Wirkungsziel formuliert:

Die kontinuierliche Digitalisierung kommt den Bürgerinnen und Bürgern (E-Government-Lösungen) sowie den Mitarbeitenden zu Gute. Eine Basiskomponente und damit Schwerpunkt der nächsten Jahre bildet hierbei die Implementierung eines flächendeckenden Dokumentenmanagementsystems (DMS). Es ist die Grundvoraussetzung für alle weiteren Maßnahmen der Digitalisierung von internen und externen Verwaltungsprozessen. Außerdem birgt es insbesondere in der Kombination mit der Einführung der E-Akte großes Potential in Bezug auf eine optimale Raumnutzung am geplanten Neubau des zweiten Standorts.

Zur Verscannung der Akten wurde zum 18.09.2018 das Scanzentrum im Haus 1 eingerichtet.

Im Scanzentrum sind insgesamt drei Scan-Straßen eingerichtet, sodass mind. drei Mitarbeiter/-innen gleichzeitig Akten scannen können. Da das Sachgebiet Kultur & Archiv die verantwortliche Stelle für die zentrale Schriftgut- und Aktenzeichenverwaltung ist, wurde beschlossen, das Scanzentrum organisatorisch dem Sachgebiet Kultur & Archiv zuzuordnen, was auch Auswirkungen auf die Leitungsspanne der Sachgebietsleitung hat.

Des Weiteren kommt hinzu, dass durch den Landkreistag die Einführung des neuen Aktenplans 21 beschlossen wurde, welcher die unabdingbare Grundlage für das neue DMS Enaio bildet. Dieser Beschluss führt zu Mehrarbeiten im Bereich der Registratur, da dies die parallele Retrokonvertierung von Beständen und die Neuvergabe von Aktenzeichen erforderlich macht. Darüber hinaus entsteht aufgrund der Einführung der E-Akte das Erfordernis der elektronischen Langzeitarchivierung, was die Einführung der Fachanwendung DIMAG erforderlich macht; die erste Stufe zum virtuellen Archiv. In all diesen Bereichen ist die Sachgebietsleitung bei den konzeptionellen Aufgaben sehr stark gefordert, um die Ziele des DMS erfolgreich umzusetzen.

Die zusätzliche Personalverantwortung für mind. sechs Mitarbeiter/-innen, die Einführung des neuen Aktenplans 21, die Implementierung der Fachanwendung DIMAG, die Einführung des DMS sowie das gestiegene Aufgabenspektrum im Bereich der Kulturförderung kann mit der aktuellen Stellenausstattung der Sachgebietsleitung nicht mehr gewährleistet werden. Das Landratsamt Lörrach misst Führungsaufgaben einen hohen Stellenwert bei. Dies kann man anhand der Grundsätze für Führung und Zusammenarbeit erkennen oder an den vielfältigen Fortbildungen für Führungskräfte. Die wichtigste Ressource im Landratsamt sind die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Eine Führungskraft trägt durch gute Führungsarbeit einen wichtigen Anteil zur Mitarbeiterzufriedenheit bei. Es ist daher wichtig, dass sich Führungskräfte genügend Zeit für ihre Mitarbeiter/-innen nehmen können. Ohne zusätzliche Stellenanteile, wird die Sachgebietsleitung gezwungen sein, die Führungsaufgaben zu reduzieren um, bspw. eine effektive und rechtssichere Verscannung der Akten gewährleisten zu können, um somit die erfolgreiche Einführung des Aktenplans 21 sowie die künftige digitale Langzeitarchivierung bei den elektronischen Fachanwendungen sicherzustellen. Um zu vermeiden, dass die Mitarbeiter/-innen unter dem erhöhten Aufgabenspektrum der Sachgebietsleitung leiden, ist die Einrichtung von zusätzlichen Stellenanteilen unerlässlich.

Sollten die Stellenanteile nicht bewilligt werden, kann eine stetige Aufgabenerledigung im SG Kultur & Archiv nicht mehr gewährleistet werden. Entweder muss die Sachgebietsleitung die Wahrnehmung der Führungsaufgaben reduzieren, was sich negativ auf die Mitarbeiterzufriedenheit auswirken könnte oder die Zielerreichung des Wirkungsziels „Die kontinuierliche Digitalisierung kommt den Bürgerinnen und Bürgern (E-Government-Lösungen) sowie den Mitarbeitenden zu Gute.“ wäre gefährdet, bzw. kann nur mit einer zeitlichen Verzögerung umgesetzt werden. Stellenwechsel durch unzufriedene Mitarbeiter/-innen im Bereich Scanzentrum und Registratur sollten unbedingt vermieden werden. Eine optimale Raumnutzung im Verwaltungsgebäude am neuen Standort setzt voraus, dass möglichst alle Akten des Dezernats V bis zum Umzug digitalisiert sind. Dieses Ziel sollte nicht gefährdet werden.

Anlagen: ja nein

Entfristung von Stellen (-Anteilen) im Bereich des Teilhaushalts II

Lfd. Nr.	Fachbereich	Sachgebiet	Stelle	VZÄ	Befristung
22	Ordnung	Kreispolizei	SB Heimaufsicht	0,65	unbefristet

Refinanzierung:

Eine Refinanzierung der Stellenanteile erfolgt nur im Rahmen des FAG. Die Aufwendungen für die Pflegefachkräfte für die Begutachtung der visitierten Bewohner werden zu 100 % erstattet.

Art der Aufgabe:

Bei den Aufgaben der Heimaufsicht handelt es sich um gesetzliche Pflichtaufgaben nach dem Wohn-, Teilhabe- und Pflegegesetz (WTPG), der Landespersonalverordnung (LPersVO) sowie der Landesheimbauverordnung (LHeimBauVO).

Begründung:

Die wachsenden Pflichtaufgaben (unten aufgeführt) sowie neuen gesetzlichen Rechtsnormen können mit dem jetzigen Personalbestand (2,65 VZÄ) nur dann weiter zeit- und fachgerecht erledigt werden, wenn der befristete Stellenanteil entfristet wird.

Am 01.02.2016 ist die neue Landespersonalverordnung (LPersVO) in Kraft getreten. Bei den Vorgaben wird differenziert zwischen Pflegeeinrichtungen und Einrichtungen der Eingliederungshilfe für Menschen mit Behinderung. Im Gegensatz zur bisherigen Heimpersonalverordnung des Bundes wurden zahlreiche Ausnahmetatbestände geschaffen. So sind Abweichungen von den personellen Mindestanforderungen nach dem WTPG möglich, sofern sichergestellt ist, dass der Schutzzweck des WTPG gewahrt ist (§ 2 Abs. 1 LPersVO). Es handelt sich hierbei um Ermessensentscheidungen. Das Interesse der Einrichtungsträger von den Mindestanforderungen abzuweichen ist groß, da diese Regelungen dem Mangel an Pflegefachkräften am Arbeitsmarkt Rechnung trägt und gleichzeitig Personalkosten eingespart werden können.

Die Heimaufsicht hat darüber innerhalb von zwei Monaten, mit Verlängerung längstens vier Monaten, zu entscheiden. Ansonsten gilt die Zustimmung als erteilt.

Neben der LPersV ist auch weiterhin die Umsetzung der LHeimBauVO ein Schwerpunkt der Tätigkeit der Heimaufsicht. Um den neuen baulichen Vorgaben im Sinne der LHeimBauVO gerecht zu werden, sind umfangreiche und kostenintensive Umbau- bzw. Erweiterungsmaßnahmen oder Neubauten durch die Einrichtungsträger erforderlich. In diesem Rahmen führt die Heimaufsicht intensive Beratungsgespräche zur Umsetzung der LHeimBauVO durch.

Im Rahmen der Förderung von neuen Wohnformen nach dem WTPG, hat die Heimaufsicht Interessenten bei der Planung, Konzeption und Errichtung von ambulant betreuten Wohngemeinschaften intensiv zu beraten und zu begleiten. Diese Wohnformen, die von der Landesregierung als Ergänzung zu den stationären Einrichtungen stark gefördert werden, werden gerade im Hinblick auf den akuten Pflegefachkräftemangel, von Interessenten stark nachgefragt, so dass hier ein zunehmender Beratungs- und Aufsichtsbedarf besteht.

Weitere gesetzlich vorgeschriebene Fristen ergeben sich aus der Verpflichtung zur jährlichen Regelprüfung der Heime (§ 17 Abs. 6 WTPG), die bislang von der Heimaufsicht eingehalten werden konnte. Hinzu kommen anlassbezogene Kontrollen, z.B. bei Beschwerden von Angehörigen, die in den letzten Jahren stark zugenommen haben. Dies gerade auch in Hinblick auf den Mangel an Pflegefachkräften und den auch insgesamt steigenden Personalmangel und die sich hierauf gründenden Pflegemängel, die eine intensivere Kontrolle und Beratung der Pflegeeinrichtungen erforderlich machen.

Im Landkreis Lörrach gibt es insgesamt 43 stationäre Einrichtungen mit derzeit 3.009 Plätzen. Davon sind 26 Einrichtungen für Menschen mit Pflege- und Unterstützungsbedarf sowie weitere 17 Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen. Außerdem gibt es insgesamt 12 ambulant betreute Wohngemeinschaften mit insgesamt 74 Bewohnern. Der Bedarf an Pflegeplätzen ist auch im Landkreis Lörrach stetig ansteigend.

Im Jahr 2017 wurden insgesamt 51 Heimbegehungen und 460 Mängelberatungen nach § 21 WTPG durchgeführt.

Im Rahmen dieser starken Veränderungen der Aufgaben wurden zum 01.01.2017 befristet insgesamt 1,0 VZÄ Stellenanteile geschaffen, um den neuen Anforderungen und Aufgabengebieten Rechnung zu tragen. Nun knapp zwei Jahre später zeichnete sich ab, dass die Aufstockung der drei Stellen mit insgesamt 0,65 VZÄ in der Heimaufsicht unbedingt notwendig war und aufgrund zunehmender Aufgaben auch dauerhaft unabdingbar sein wird.

Eine Ablehnung der beantragten Entfristung der Stellenanteile hätte zur Konsequenz, dass die Einhaltung der gesetzlich vorgegebenen Fristen nicht mehr sichergestellt werden könnte. Dies hätte zur Folge, dass damit die Kernaufgabe der Heimaufsicht, den gesetzlich geforderten Standard für die Betreuung und Pflege der Menschen in stationären Einrichtungen und Einrichtungen der Eingliederungshilfe sicherzustellen, nicht mehr erfüllt werden könnte.

Anlagen: ja nein

Entfristung von Stellen (-Anteilen) im Bereich des Teilhaushalts II

Lfd. Nr.	Fachbereich	Sachgebiet	Stelle	VZÄ	Befristung
23	Ordnung	Brand- & Katastrophenschutz	SB Vorbeugender Brandschutz	1,0	unbefristet
<p>Refinanzierung:</p> <p>Die verrechnungsfähigen Beteiligungen im Bereich des vorbeugenden Brandschutzes werden zum derzeit gültigen Satz von 52,30€/Stunde in Ansatz gebracht. Für jede aufgeschaltete Brandmeldeanlage werden derzeit 4,80€/Monat fakturiert.</p>					
<p>Art der Aufgabe:</p> <p>Die Stellungnahmen/Beteiligungen im Bereich des Vorbeugenden Brandschutzes erfolgen auf Grundlage der VwV Brandschutzprüfung (Erlassdatum 17.09.2012). Die Grundlagen für den Aufgabenbereich der Brandmeldeanlagen finden sich im Feuerwehrgesetz Ba.-Wü. (FwG).</p>					

Begründung:

Die Entfristung der Stelle ist erforderlich, um die nachfolgend aufgeführten Pflichtaufgaben nach der VwV Brandschutzprüfung und dem FwG BW durchführen zu können.

Die Stelle dient im Bereich des vorbeugenden Brandschutzes verschiedensten Aspekten. Zum einen sind die Stellungnahmen auf Grundlage der VwV Brandschutzprüfung für die unteren Baurechtsbehörden im Landkreis Lörrach zu erstellen. In erster Linie wird dabei der FB Bau-recht im Landratsamt Lörrach bedient. Gegen entsprechendes Entgelt werden auch Stellungnahmen für die unteren Baurechtsbehörden der Städte Lörrach und Rheinfeld/Bd. erstellt. In Einzelfällen erfolgt eine Unterstützung der unteren Baurechtsbehörde der Stadt Weil/Rh.

In den Jahren 2015 bis 2017 haben sich die Fallzahlen wie folgt entwickelt:

Jahr	Bauordnungsrechtliche Vorgänge (Bauantragsverfahren)	Bauplanungsrechtliche Vorgänge (Bebauungspläne)
2015	054 Vorgänge	01
2016	143 Vorgänge	15
2017	198 Vorgänge	30
2018	112 Vorgänge (01.01.2018-20.06.2018)	11 Vorgänge (01.01.2018-20.06.2018)

Aufgabe ist es dabei auch, die Schnittstellenfunktion zwischen dem vorbeugenden Brandschutz (planerisch) und abwehrenden Brandschutz (operativ) sicherzustellen. Gerade im Umfeld eines vorwiegend ehrenamtlich getragenen operativen Bereichs kommt dieser Funktion eine Schlüsselrolle bei der Verzahnung der verschiedensten Interessen von Bauherren, Planern, Behörden und Freiwilligen Feuerwehren zu.

Des Weiteren gilt es relevante Vorgaben wie die technischen Aufschaltbedingungen für

Brandmeldeanlagen, sowie einheitliche Regelungen für Feuerwehrpläne und Feuerwehrlaufkarten zu erarbeiten. Obligatorisch sind die entsprechenden Aktualisierungen und Fortschreibungen, die sich an den Normen als anerkanntem Stand der Technik orientieren müssen.

Im Rahmen der Umsetzung der Organisationsuntersuchung für das SG BKS wurde 2016 u.a. beschlossen, die Funktionen des hauptamtlichen Kreisbrandmeisters und des Sachgebietsleiters in einer Person zu bündeln. Dies erscheint aus heutiger Sicht sinnvoll. Die hier beantragte Entfristung dient u.a. als Kompensation dieser Maßnahme und ermöglicht es künftighin dem Stelleninhaber unter Wahrung der bestehenden arbeitsrechtlichen Vorgaben sowohl den Anforderungen an die Funktion des Kreisbrandmeisters als auch der Sachgebietsleitung gerecht zu werden.

Durch die Bündelung der Anfragen/Beteiligungen wird im Bereich des vorbeugenden Brandschutzes ein einheitliches Qualitätsniveau erzielt. Es gibt einen zentralen Ansprechpartner der im Verhinderungsfall durch den Kreisbrandmeister vertreten wird und sich auch stets mit diesem abstimmt. Bauherreninteressen und Sicherheitsbelange können eher in Einklang gebracht werden – dies insbesondere unter dem Aspekt, dass der vorbeugende Brandschutz weit mehr berücksichtigt als die reinen Brandereignisse. Wichtige Eckpunkte wie gesicherte Flucht- und Rettungswege, Evakuierungsplanungen usw. sind gerade in der heutigen Zeit auch in zahlreichen anderen Lagen maßgebend um Leib und Leben retten zu können.

Den Feuerwehren stehen einheitliche Grundlagenwerke zur Verfügung. Gerade in brenzligen Situationen ein wichtiges Argument und im Hinblick auf die weiter zu intensivierende interkommunale Zusammenarbeit ein Garant für einen gesicherten Einsatzerfolg.

Es besteht ein mittelbarer Zusammenhang zum strategischen Ziel IV- Wirtschaft & Strukturpolitik. Im gemeinsamen Dialog können Investoren und Behörden wirtschaftliche Bauvorhaben realisieren ohne dabei im Bereich der Sicherheit Abstriche machen zu müssen.

Im Rahmen der Umsetzung der Organisationsuntersuchung für das SG BKS wurde 2016 u.a. beschlossen, den quantitativen Stellenbedarf an dem empfohlenen Szenario II auszurichten. Diese Vorgabe kann nur bei unbefristeter Besetzung der hier beantragten Stelle umgesetzt werden. Eine negative Entscheidung hätte zur Folge, dass die o.g. Aufgaben durch den Kreisbrandmeister wahrzunehmen sind und dadurch andere Aufgaben nicht bzw. nicht zeitgerecht erledigt werden könnten. Nicht im notwendigen Umfang forciert werden könnten in einem solchen Fall die dringend zu erarbeitenden konzeptionellen Grundlagen zur künftigen Entwicklung der Gefahrenabwehr (bspw. Ausbildungskonzepte, (Ersatz-) Beschaffungen notwendiger Sonderfahrzeuge, Hochwasserplanungen, Übungsvorbereitungen und Durchführungen, Fortschreibungen der kommunalen Feuerwehrbedarfsplanungen usw..

Anlagen: ja nein

Verlängerung von Stellen (-Anteilen) im Bereich des Teilhaushalts III

Lfd. Nr.	Fachbereich	Sachgebiet	Stelle	VZÄ	Befristung
28		Stabsstelle Bildungsregion	Bildungskoordination für Neuzugewanderte	1,5	28.02.2021
<p>Refinanzierung:</p> <p>Voll refinanziert durch das Projekt „Kommunale Koordinierung der Bildungsangebote für Neuzugewanderte“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF).</p>					
<p>Art der Aufgabe: Freiwillige Aufgabe</p>					

Begründung:

Die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund hat sowohl in der Kreispolitik als auch in der Verwaltung einen hohen Stellenwert. Daher wurde folgender strategischer Schwerpunkt neu festgelegt: *„Der Landkreis sichert die Versorgung von Asylbewerbern und Flüchtlingen und fördert deren Integration und die Akzeptanz in der Gesellschaft.“* Zur weiteren Verfolgung dieses Strategieschwerpunktes ist die Verlängerung der Stellen notwendig.

Der Landkreis Lörrach konnte sich 2016 erfolgreich um die Förderung im Rahmen des Projekts „Kommunale Koordinierung der Bildungsangebote für Neuzugewanderte“ bewerben. Die Einrichtung der Stellen wurde für den Haushalt 2017 beantragt und vom Kreistag bewilligt. Das Bundesministeriums für Bildung & Forschung (BMBF) misst der Integration von Flüchtlingen und Neuzugewanderten Menschen nach wie vor eine hohe Bedeutung bei, daher wurden die möglichen Fördermittel von zwei Jahre auf 4 Jahre verlängert. Die Stabsstelle nimmt nun die Möglichkeit wahr, sich um einer Verlängerung der Förderung zu bewerben.

Ein wichtiges Anliegen der Flüchtlingssozialarbeit des Landkreises ist, den Flüchtlingen gesellschaftliche Teilhabe zu ermöglichen. Hier hat die Arbeit der kommunalen Koordinator/-innen angesetzt. Im letzten Jahr haben die Koordinator/-innen die Gemeinden des Landkreises Lörrach bei der Integration von Flüchtlingen in Schule und Ausbildung unterstützen. Ziel des Projektes ist es, Asylbewerber aktiv und nachhaltig zu integrieren. Dies geschieht u.a. durch die Vernetzung und Koordinierung der im Landkreis vorhandenen Angebote, Organisationen und Projekte.

Das Projekt entspricht dem strategischen Schwerpunkt des Landkreises: *„ Der Landkreis sicher die Versorgung von Asylbewerbern und Flüchtlingen und fördert deren Integration und die Akzeptanz in der Gesellschaft. Arbeitsschwerpunkt der Bildungsmentor/-innen ist es, den Übergang von der Schule in den Beruf zu erleichtern. Dafür wurde in der ersten Phase des Projekts der Bestand an Unterstützungsangeboten im Landkreis erhoben. Davon ausgehend wurden Maßnahmen abgeleitet, mit denen die Situation von Neuzugewanderten insbesondere in dieser Übergangsphase verbessert werden kann. In der nun anstehenden Phase sollen die definierten Maßnahmen konkret umgesetzt werden.“*

Eine Nichtbewilligung der Stellen hätte zur Folge, dass die Vorarbeit aus der ersten Projektphase (Erhebung Ist-Stand, Identifikation von Maßnahmen) nicht umgesetzt werden könnte und somit die Optimierungspotenziale der Situation von Neuzugewanderten in der Übergangsphase von Schule zu Beruf nicht genutzt werden könnten.

Anlagen: ja nein