

Nr.: 260/2022

■ **Dezernat** V - Soziales & Jugend 23.08.2022
■ **Fachbereich** Jugend & Familie
■ **Verfasser/-in** Rasch, Gerhard
■ **Telefon** 07621 410-5210

Beratungsfolge	Status	Datum
Jugendhilfeausschuss	öffentlich	14.09.2022

Tagesordnungspunkt

Information über das Ergebnis der Organisationsuntersuchung für das Sachgebiet Beistandschaft & Amtsvormundschaft

Bezug zum Haushalt

Teilhaushalt	7	Jugend & Familie
Produktgruppe	36.30	Hilfe für junge Menschen und ihre Familien
Produkt	36.30.05	Beistandschaft/Amtsvormundschaft
Klimawirkung	<input type="checkbox"/> positiv <input type="checkbox"/> neutral <input type="checkbox"/> negativ <input checked="" type="checkbox"/> keine	

Inhalt der Mitteilung

■ Sachverhalt

Situation in den Arbeitsbereichen des Sachgebiets Beistandschaft & Amtsvormundschaften

Arbeitsbereich Beistandschaft/ Beratung und Unterstützung/ Beurkundung (BAV)

Aufgrund der Entwicklungen in den vergangenen Jahren müssen sich die Fachkräfte mit wesentlich komplexeren Sachverhalten auseinandersetzen. Häufige gesetzliche Änderungen und eine sich ständig verändernde Rechtsprechung erhöhen den Aufwand bei der Bearbeitung. Hinzu kommt ein höherer Abstimmungsbedarf mit anderen Abteilungen, zum Beispiel der Unterhaltsvorschusskasse und dem Jobcenter. Diese Entwicklungen führen zu zeitaufwändigeren Verfahrensabläufen.

Arbeitsbereich Amtsvormundschaft/ -pflegschaften (APV)

Die Fachkräfte haben sich bezüglich der betreuten Kinder und Jugendlichen mit deren gesamter Lebenswirklichkeit auseinanderzusetzen. Dies beinhaltet die persönliche Förderung und Gewährleistung der Pflege und Erziehung der Mündel (§ 1800 BGB), sowie die gesetzliche Vertretung und die regelmäßige Kontaktpflege zum Mündel (§1793 BGB). Um das Wohlergehen der betreuten Kinder und Jugendlichen sicher zu stellen müssen sich die Fachkräfte ständig mit neuen, teils sehr komplizierten rechtlichen sowie auch pädagogischen Inhalten auseinandersetzen. Hinzu kommen die persönlichen Kontakte, die speziell in Krisenzeiten häufiger und zeitintensiver stattfinden, verbunden mit zum Teil langen Wegezeiten, die sich bei einem flächenmäßig ausgedehnten Landkreis wie Lörrach ergeben. Beim Führen von Vormundschaften und Pflegschaften besteht - neben der Amtshaftung - für die jeweilige Fachkraft ein hohes persönliches Haftungsrisiko.

Hintergrund und Anlass für die Organisationsuntersuchung im Fachbereich Jugend & Familie, Sachgebiet Beistandschaft & Amtsvormundschaft

Bisher erfolgte die Personalbemessung im Fachbereich Jugend & Familie, Sachgebiet Beistandschaft & Amtsvormundschaft, auf Grundlage der Kommunalen Orientierungshilfe in Baden-Württemberg des Kommunalverbands für Jugend und Soziales Baden-Württemberg (KVJS), Stand April 2012. Eine Anpassung der kommunalen Orientierungshilfe durch den KVJS ist leider bislang nicht erfolgt. Es haben sich jedoch im Aufgabenbereich des Sachgebiets Entwicklungen ergeben, welche eine Anpassung dieser Bemessung erforderlich machten. Deshalb hatte der Kreistag im November 2020 beschlossen, eine Organisationsuntersuchung für das Sachgebiet mit dem Schwerpunkt der Prozessoptimierung, -priorisierung und Personalbedarfsbemessung im SG Beistandschaft & Amtsvormundschaft (BAV) durchzuführen.

Aufgabenstellung und Ziel der Organisationsuntersuchung (OU)

Die OU hatte die Aufgabe, eine fortschreibungsfähige Personalbemessung zu entwickeln, welche die Prozesse mit den neuen Entwicklungen in beiden Arbeitsbereichen abbildet. Dabei war das die Analyse und Optimierung der Abläufe, Prozesse und Schnittstellen klare Zielvorgabe. Darüber hinaus sollten alle rechtlichen Handlungsmöglichkeiten im Rahmen einer aufgabenkritischen Betrachtung geprüft werden.

Auswirkungen des Kinder- und Jugendstärkungsgesetzes

Mit Inkrafttreten des Gesetzes zur Stärkung von Kindern und Jugendlichen (Kinder- und Jugendstärkungsgesetz – KJSG) am 03.06.2021 wurde § 79 Sozialgesetzbuch (SGB) Achtes Buch (VIII) neu gefasst. Nach § 79 Abs. 3 SGB VIII haben die öffentlichen Träger der Jugendhilfe für eine ausreichende Ausstattung der Jugendämter und der Landesjugendämter einschließlich der Möglichkeit der Nutzung digitaler Geräte zu sorgen; hierzu gehört auch eine dem Bedarf entsprechende Zahl von Fachkräften. Zur Planung und Bereitstellung einer bedarfsgerechten Personalausstattung ist ein Verfahren zur Personalbemessung zu nutzen.

Das neue Gesetz verpflichtet den Träger der öffentlichen Jugendhilfe, ausreichende personelle und materielle Ressourcen zur Erfüllung des § 2 SGB VIII nach den Qualitätsstandards des § 79 Abs. 2 zur Verfügung zu stellen. Damit steht die Erfüllung der Aufgaben im Sinne der gesetzlich vorgeschriebenen Gewährleistungspflicht im Vordergrund.

Bei der OU ist dieser Aspekt in die Betrachtung mit eingeflossen. Daher wurden einerseits die Optimierungspotenziale im Hinblick auf die Effizienz der Aufgabenerfüllung ausgeschöpft und zum anderen die erforderliche Personalausstattung im Sinne von § 79 Abs. 3 SGB VIII ermittelt.

Ablauf, Projektstruktur und Methodik der Organisationsuntersuchung (OU)

Die OU wurde von der Firma IN/S/O GmbH - Institut für Sozialplanung und Organisationsentwicklung mit Sitz in Köln durchgeführt. Das Institut verfügt über langjährige bundesweite Erfahrung und hat für die Untersuchung von Jugendämtern ein Referenzsystem im Rahmen eines Praxisforschungsprojekts entwickelt, welches Organisationsanalyse, Qualitätsentwicklung und Personalbemessung miteinander verbindet. Das Verfahren wurde bereits 2018/19 im Sachgebiet Soziale Dienste im Fachbereich Jugend & Familie angewendet. Die OU begann im Juli 2021 und wurde in ihren wesentlichen Teilen im Juli 2022 abgeschlossen. Ausstehend ist noch der Workshop zur Aufbau- und Ablauforganisation, welcher pandemiebedingt verschoben werden musste.

Die Ergebnisse der OU wurden regelmäßig zwischen IN/S/O, dem Projektteam und dem Steuerungsgremium abgestimmt. Das Steuerungsgremium wurde gebildet aus den Dezernatsleitungen I und V sowie den Fachbereichsleitungen Digitalisierung, IT & Organisation und Jugend & Familie, der Sachgebietsleitung BAV und Teamleitung APV, den Projekt-koordinatorinnen des Sachgebietes Organisation und dem Personalrat. Zum Projektteam gehörten die Fachbereichsleitung Digitalisierung, IT & Organisation, die Sachgebietsleitung BAV, die Teamleitung APV, die Projektkoordinatorinnen des Sachgebiet Organisation, der Personalrat und in beratender Funktion Mitarbeitende des Sachgebietes BAV. Die Projektverantwortung lag bei der Sachgebietsleitung Beistandschaft & Amtsvormundschaft.

In der Untersuchung wurde das gesamte Aufgabenspektrum des Sachgebietes von IN/S/O in Teil- und Kernprozessen beschrieben und in einem Qualitätshandbuch dokumentiert. Parallel sind alle Prozesse und Abläufe im Sinne einer qualifizierten, dienstleistungsorientierten und wirtschaftlichen Leistungserbringung analysiert worden. Es wurden Optimierungspotenziale herausgearbeitet und zusammen mit den Fachkräften Qualitätsstandards herausgearbeitet, um die rechtlichen und fachlichen Anforderungen für die Arbeitsbereiche abzubilden und eine wirksame und zukunftsfähige Prozessstruktur zu entwickeln. Dabei wurde jeweils für jeden Prozess ein Zeitbedarf erhoben. Die Beschreibung der Prozesse und Standards hat den ersten grundlegende Optimierungsprozess eingeleitet, welcher mit der Fortschreibung des Qualitätshandbuches weitergeführt wird. Damit können die zu bearbeitenden Prozesse künftig stetig im Hinblick auf veränderte Anforderungen und Ziele überprüft und wenn nötig angepasst werden.

Ergebnisse der OU und daraus folgende Handlungsempfehlungen

Instrument zur Personalbemessung (PEB Tool)

Dem Sachgebiet steht mit dem Ergebnis der OU ein effizientes Instrument zur Steuerung des Personalbedarfs mit einem Personalschlüssel (PEB-Tool) zur Verfügung, welcher den neuen gesetzlichen Anforderungen nach dem KJSG entspricht. Auf dieser Grundlage kann die Personalbemessung in den Folgejahren analysiert und fortgeschrieben werden. Im PEB-Tool werden neben den Kern- und Teilprozessen auch systembezogenen Leistungen (z.B. Fortbildungen) berücksichtigt.

Prozess- und Qualitätshandbuch

Die erarbeitete Prozessstruktur wurde in einem Prozess- und Qualitätshandbuch dokumentiert. Dieses ist fortschreibungsfähig und gewährleistet eine hohe Anpassungsfähigkeit im Hinblick auf die sich stetig verändernden Rahmenbedingungen und gesetzlichen Vorgaben. Das Handbuch ist künftig eine wichtige Grundlage für die Einarbeitung neuer Fachkräfte und wird für Prozess- und Schnittstellenbetrachtungen eingesetzt.

Handlungsempfehlungen und besondere Rahmenbedingungen

In der OU wurden Besonderheiten herausgearbeitet, welche sich auf die Prozessabläufe im Landkreis Lörrach auswirken. Von IN/S/O wurden darauf bezogen mehrere Handlungsempfehlungen für eine effizientere Aufgabenerfüllung ausgesprochen:

■ Optimierung des Softwareeinsatzes und Weiterentwicklung der Fachsoftware für das gesamte Sachgebiet

Das Sachgebiet arbeitet seit März 2021 mit der digitalen Akte. Das System zum Dokumentenmanagement Enaio ist noch nicht optimal mit der Fachsoftware Prosoz 14 + und dem Mailprogramm verbunden, was zu zusätzlichen Abläufen und einem höheren Aufwand in der Sachbearbeitung gegenüber den IN/S/O-Standards führt.

Weiterhin wurde seit 01.01.2022 das elektronische Behördenpostfach (beBPo) eingeführt. Die Nutzung des Postfachs ist verbindlich für den elektronischen Rechtsverkehr mit den Gerichten vorgeschrieben. Bisher hat das beBPo keine Schnittstelle mit dem Programm Enaio. Dies wirkt sich ebenfalls auf den zeitlichen Aufwand in einzelnen Teilprozessen negativ aus.

Die Optimierungsempfehlungen von IN/S/O sind aufgrund dessen nur schrittweise realisierbar. Für deren Umsetzung ist eine Verbesserung der Schnittstellen zwischen den Programmen erforderlich, welche von den Firmen PROSOZ Herten GmbH und der Optimal Systems GmbH (enaio) sowie mit dem Serviceportal Baden-Württemberg (service bw) konfiguriert und gestaltet werden muss.

Das Optimierungspotential kann nach Sachlage nur längerfristig ermittelt werden und wird bei der nächsten Fortschreibung der Personalbemessung berücksichtigt.

■ Gewährleistung des Zugriffs auf einheitliche Dokumentenvorlagen für das gesamte Sachgebiet

Einige Dokumentenvorlagen, welche die Fachkräften nutzen, sind noch nicht zentral über die Fachsoftware abrufbar. Diese stehen als einzelne Word- und Excel-Vorlagen zur Verfügung. Bei der OU wurden die erforderlichen Dokumente mit den Fachkräften ermittelt und im Qualitätshandbuch aufgelistet, so dass diese schrittweise in die Fachsoftware einge-

pflegt werden können. Diese Verbesserung dient vor allem der systematischen und einheitlichen Vorgehensweise der Fachkräfte.

▪ **Bereich Beistandschaften – Teilprozess 4 a, - außergerichtliche Geltendmachung des Unterhalts -**

Der Teilprozess 4a „außergerichtliche Geltendmachung des Unterhalts“ weist einen höheren zeitlichen Aufwand gegenüber dem IN/S/O-Standard auf.

Im Interesse der Kinder und Jugendlichen soll in möglichst vielen Fällen eine ausgewogene, von beiden Seiten akzeptierte Unterhaltsregelung erreicht werden, welche beständig und tragfähig ist. Damit kann der Aufbau einer spannungsfreien gesamtfamiliären Beziehung auch nach der Trennung der Eltern unterstützt werden, was den Kindern und Jugendlichen sehr zu Gute kommt. Aufgrund dessen ist eine außergerichtliche Einigung klare Zielsetzung der Fachkräfte der Beistandschaften. Die Hilfe beginnt immer mit einem Beratungsgespräch, welches für die künftige Zusammenarbeit und Entwicklung eines Vertrauensverhältnisses wichtig ist. Dieses Vertrauensverhältnis ist wichtige Grundlage für die Erreichung dieses Ziels. Die Gewichtung auf eine außergerichtliche Einigung bedingt mehr Zwischenschritte, bei denen die Fachkräfte als Interessensvertreter der Kinder und Jugendlichen zwischen den Elternteilen vermitteln.

Ein höherer Aufwand ist auch bedingt durch die Grenzlage des Landkreises im Dreiländereck. Dadurch kommt es gehäuft zu Konstellationen, in denen sich der barunterhaltspflichtige Elternteil in der Schweiz oder Frankreich aufhält, so dass die unterschiedlichen Lebensverhältnisse in angemessener Art und Weise zu berücksichtigen sind. Weiterhin arbeiten und/oder wohnen unterhaltspflichtige Elternteile in der Schweiz und in Frankreich. Aufgrund dessen kommt es zu aufwändigeren Recherchen, z. B. nach der Adresse. So sind in Frankreich die Möglichkeiten der Anschriftenermittlung sehr beschränkt, denn es existiert kein polizeiliches Meldewesen und Gemeinden antworten nur vereinzelt auf informelle Adressenanfragen. Auch Berechnungen gestalten sich schwieriger, da vergleichsweise mehr Faktoren bei der Bemessung der Unterhaltshöhe zu berücksichtigen sind, z. B. in der Schweiz eine Kaufkraftbereinigung nach Eurostat. Weiterhin ist aufgrund einer Oberlandesgerichtlichen Rechtsprechung eine zusätzliche Umrechnung der Währung vorzunehmen. Auch die Einschätzung, wie kindergeldähnliche Zuschläge, Steuern und Abzüge zu berücksichtigen sind, macht die unterhaltsrechtlichen Sachverhalte komplexer. Insgesamt liegt der Anteil der zu bearbeitenden Vorgänge mit Auslandsbezug bei ca. 25 %.

Die Lebensrealität der Familien hat sich gegenüber den Vorjahren entwickelt, so werden z. B. zunehmend erweiterter Umgang und Wechselmodelle praktiziert, wobei die gesetzlichen Grundlagen für Unterhaltsregelungen in diesen Bereichen noch nicht angepasst sind, diese gehen noch vom klassischen „Residenzmodell“ aus, d.h. ein Elternteil betreut und erzieht, der andere Elternteil ist barunterhaltspflichtig. Die Einschätzung und Abwägung im Vorfeld von außergerichtlichen Vereinbarungen wie auch die Berechnung der verschiedenen Wechselmodelle ist schwieriger. Aufgrund dessen sind von den Fachkräften zunehmend komplexere Fallkonstellationen zu bearbeiten.

▪ **Bereich Vormundschaften – Vorbereitung der Umsetzung der Vormundschaftsrechtsreform**

Zum 01.01.2023 tritt eine weitere Reform des Vormundschafts- und Betreuungsrecht in Kraft.

Ziele der Reform sind die grundlegende Modernisierung des Vormundschaftsrechts mit einer Stärkung der Subjektstellung des Kindes und der Personensorge von Vormündern sowie der Stärkung der ehrenamtlichen Vormundschaft.

Mit der Reform kommen neue Aufgaben auf den Fachbereich Jugend & Familie zu:

- Mitwirken als Fachbehörde bei der Auswahl eines Vormunds, Beratung der Vormünder, Akquirieren von ehrenamtlichen Vormündern
- Bestellung als vorläufiger Vormund, damit ggfs. ein geeigneter Vormund ausgewählt werden kann, Bestellung als zusätzlicher Pfleger neben dem ehrenamtlichen Vormund für einzelne Sorgeangelegenheiten.

In die Personalbedarfsbemessung konnten die Auswirkungen der Vormundschaftsreform noch nicht einfließen. Derzeit werden im Fachbereich Organisations- und Strukturüberlegungen für die Ansiedlung von zusätzlichen Aufgaben und Schnittstellen getroffen. Im kommenden Workshop zur Aufbau- und Ablauforganisation werden diese Überlegungen in die Schnittstellengestaltung mit einfließen.

▪ **Personalbindung und -entwicklung**

IN/S/O beschreibt die Qualität der Einarbeitung als einen wesentlichen Gesichtspunkt für die Personalbindung. Das Einarbeitungskonzept des Fachbereichs Jugend & Familie gewährleistet Orientierung und Unterstützung bei der Einarbeitung.

Das von IN/S/O erarbeitete Prozesshandbuch verbessert die Möglichkeiten der Wissensbindungen und damit der Einarbeitung neuer Mitarbeitenden. In den Systemzeiten des Personalbemessungstools von IN/S/O sind die Zeiten für die Einarbeitung neuer Mitarbeitenden berücksichtigt, was ausreichende zeitliche Ressourcen für eine qualifizierte Einarbeitung sichert.

Weiterhin werden von IN/S/O regelmäßige Fortbildungen für die Fach- und Führungskräfte empfohlen. Allen Fach- und Führungskräften steht ein breites Spektrum an Fortbildungen beim Fachinstitut DIJuF, dem KVJS und anderen Bildungsträgern zur Verfügung. Die Fach- und Führungskräfte nehmen diese Fortbildungsmöglichkeiten bedarfsorientiert regelmäßig wahr. Ebenso werden Inhouse-Schulungen zu Fachthemen angeboten. Die Zeiten für Fortbildungen werden in den in den Systemzeiten von IN/S/O bei der Personalbedarfsberechnung berücksichtigt. Dadurch wird die Möglichkeit der Wahrnehmung regelmäßiger Fortbildungen gestützt und gefördert.

IN/S/O empfiehlt auch Maßnahmen zur Stressverarbeitung und Gesundheitsförderung. Die Fachkräfte werden regelmäßig durch Supervisorinnen dabei unterstützt, die psychisch sehr anspruchsvollen Aufgaben zu bewältigen und ihre Resilienz zu stärken. Ebenso stehen den Fachkräften die Angebote des Betrieblichen Gesundheitsmanagements zur Verfügung, welches verschiedenste Kurse bspw. zur Stressbewältigung mit Achtsamkeit, zur ergonomischen Gesundheit und Gesundheit im Homeoffice anbietet.

Im Hinblick auf eine gute Personalentwicklung bietet das Sachgebiet die Möglichkeit von Hospitationen an. Ebenso wird Studierenden der Hochschulen für öffentliche Verwaltung die Möglichkeit gegeben, eine mehrmonatige Praxisphase im Sachgebiet zu absolvieren, um ihnen bereits während des Studiums einen Einblick in das Aufgabengebiet zu verschaffen. Die Zeiten für die Betreuung von Studierenden wird von IN/S/O in den Systemzeiten berücksichtigt.

Im Sachgebiet sind insgesamt 19 Personen tätig. Der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird mit unterschiedlichen Teilzeitmodellen Rechnung getragen, welche 15 Fachkräfte nutzen. IN/S/O berücksichtigt diese Modelle als Mehrbedarf in VZÄ unter Berücksichtigung der flexiblen System- und Rüstzeiten für die zusätzlichen Fachkräfte. Damit wird die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gefördert und ein wichtiger Beitrag für die Bindung

von Personal geleistet.

Insgesamt ist es für die Bindung von Fachkräften essentiell, flexibel auf die individuellen Belange und Bedürfnisse der Mitarbeitenden zu reagieren. Mit der Berücksichtigung von besonderen Zeiten für Fortbildung, Supervisionen, Einarbeitung und den flexible System- und Rüstzeiten für Teilzeitarbeit ist die Personalbemessung zukunftsfähig und wird den kommenden Herausforderungen durch den Fachkräftemangel gerecht.

▪ Wissensbindung

IN/S/O empfiehlt die Optimierung des Wissensmanagements und die Integration einer Wissensdatenbank. Das Prozess- und Qualitätshandbuch unterstützt die bestehende Datenbank, welche die Mitarbeitenden im Laufwerk O gemeinsam nutzen.

Im Neubau des Landratsamtes, welches die Fachkräfte im Herbst beziehen, ist die Ausstattung einiger Besprechungsräume für hybride Besprechungen vorgesehen, so dass die Fachkräfte auch aus dem Homeoffice an Besprechungen teilnehmen können. Tools zur digitalen Zusammenarbeit tragen dazu bei, eine gemeinsame Wissensbasis zu schaffen und den Austausch im Team mit hybriden Arbeitsformen zu unterstützen. Vom Steuerungskreis IT/E-Government wurde das Thema „Teamsoftware“ aufgenommen und Recherchen dazu veranlasst.

Ermittlung des aktuellen Personalbedarfs

Im Ergebnis der Untersuchung wurde der aktuelle Personalbedarf für die Bereiche Amtsvormundschaft/-pflegschaft und Beistandschaften ermittelt.

Dabei ergab sich im Bereiche Amtsvormundschaft/-pflegschaft ein Stellenmehrbedarf von 1,73 Stellen (VzÄ). Für den Bereich Beistandschaften ergab sich ein Stellenmehrbedarf von 0,64 VzÄ.

Bewertung des Personalbedarfs für den Bereich Beistandschaft

Für den Teilprozess 4 a ist die Erbringung von qualitativ hochwertigen Beratungen und dem Vorrang außergerichtlicher Regelungen im Sinne der Umsetzung des KJSG zur Stärkung der familiären Bindungen auch mit getrenntlebenden Eltern notwendig. Ebenso ist es erforderlich, aufgrund der immer komplexer werdenden Aufgaben der Beistandschaften unter Berücksichtigung der spezifischen Besonderheiten im Landkreis, bedingt durch die Grenzlage, den Stellenplan entsprechend der Empfehlung von IN/S/O anzupassen.

Bewertung des Personalbedarfs für den Bereich Amtsvormundschaft/-pflegschaft

In der Bewertung des Ergebnisses liegt die aktuelle Aufgabenerfüllung bei dem für das Arbeitsgebiet wesentlichen Teilprozess (TP) 3 „Personensorge, gesetzliche Vertretung und persönlicher Kontakt mit dem Mündel“ **unter dem gesetzlichen Mindeststandard**. Aktuell ist dies noch vertretbar, weil die Vormünder aufgrund ihrer fachlichen Erfahrung den Teilprozess in seiner Häufigkeit durch Ausübung des Ermessens bezogen auf den Einzelfall differenziert erfüllen. Weiterer Spielraum für Optimierungen ist nicht gegeben. Die Aufgaben im Bereich der Vormundschaften sind sowohl auf der persönlichen als auch auf der fachlichen Ebene schwieriger und vielfältiger geworden. Es ist zu beobachten, dass die Kinder und Jugendlichen einen erhöhten und speziellen Bedarf an Förderung haben, was Auswirkungen auf den zeitlichen Aufwand im TP 3 hat.

Zur Sicherstellung der Aufgaben des Teams Amtsvormundschaft-/ Pflegschaft nach dem gesetzlichen Mindeststandard und aufgrund der Vorgaben nach der Reform ist es erforderlich, die zur Verfügung stehenden Personalstellen Stellen der vorliegenden Personalbedarfsbemessung anzupassen.

Die oben genannten Stellenbedarfe werden im Rahmen des Haushalts 2023 eingebracht und beraten.

Ausblick

Die weiteren Entwicklungen im Sachgebiet nach der Umsetzung der Handlungsempfehlungen zur Optimierung der Aufgabenerfüllung wird in den kommenden Haushaltsjahren fortlaufend beobachtet. Mit der Fortschreibung des PEB-Tools ist eine flexible Anpassung des Personalbedarfs bei Änderungen der Anforderungen und Rahmenbedingungen möglich.

i. V. Ulrich Hoehler
Erster Landesbeamter

Elke Zimmermann-Fiscella
Dezernentin Soziales & Jugend

- Anlage:
Bericht zur Organisationsuntersuchung für das Sachgebiet Beistandschaft und Amtsvormundschaft beim Landkreis Lörrach