

---

## Inhaltsverzeichnis

### **Neue Stellen/-anteile Haushalt 2023 - Teilhaushalte 1 - 3**

|  |    |
|--|----|
| Antrag Nr. 1 – Presse- und Öffentlichkeitsarbeit .....                               | 2  |
| Antrag Nr. 2 –SB Personalmanagement.....   | 5  |
| Antrag Nr. 3 – Teamleitung Service.....  | 6  |
| Antrag Nr. 4 – SB betriebliches Mobilitätsmanagement .....                           | 8  |
| Antrag Nr. 5 – Architekt .....   | 10 |
| Antrag Nr. 6 – SB Kaufmännische Assistenz.....                                       | 12 |
| Antrag Nr. 7 – SB technische Assistenz .....   | 14 |
| Antrag Nr. 8 – Hausmeister .....   | 16 |
| Antrag Nr. 9 – Organisationsentwicklung.....   | 17 |
| Antrag Nr. 10 – SB Verwaltung Gesundheitskonferenz .....                             | 19 |
| Antrag Nr. 11 – Projektmanagement Primärversorgung .....                             | 21 |
| Antrag Nr. 12 – SB Fleischhygiene.....   | 23 |
| Antrag Nr. 13 und 14 – SB Allgemeines Ausländerwesen .....                           | 25 |
| Antrag Nr. 15 und 16 – SB Einbürgerung .....   | 27 |
| Antrag Nr. 17 und 18 – SB Bevölkerungsschutz und SB Bevölkerungsschutz Management .. | 29 |

### **Entfristung von Stellen/-anteilen - Teilhaushalte 1 - 3**

|  |    |
|--|----|
| Antrag Nr. 43 – Sozialmedizinische Assistenz ..... | 31 |
| Antrag Nr. 44 – SB Ordnungswidrigkeiten .....      | 33 |
| Antrag Nr. 45 – SB Digitalfunk.....                | 35 |
| Antrag Nr. 46 – IT-Administrator Schulen .....     | 37 |

| Lfd. Nr.                        | Fachbereich                                  | Sachgebiet | Stelle                               | VZÄ      | Befristung  |
|---------------------------------|--|------------|--------------------------------------|----------|-------------|
| 1                               | Stabsstelle Öffentlichkeitsarbeit & Kreistag |            | SB Presse- und Öffentlichkeitsarbeit | 0,80 VZÄ | unbefristet |
| Refinanzierung: keine           |  |            |                                      |          |             |
| Art der Aufgabe: Pflichtaufgabe |  |            |                                      |          |             |

**Begründung:**

Von der Pressestelle des Landkreises wird erwartet, ein verlässlicher Ansprechpartner für die Medien und die Öffentlichkeit zu sein. Das Feld der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit deckt im Landratsamt Lörrach u.a. folgende Bereiche ab:

- Pressemitteilungen verfassen (ca. 230/Jahr)
- Medienanfragen beantworten (500-700/Jahr)
- Pressetermine und -konferenzen organisieren und begleiten (25-30/Jahr)
- Social-Media-Postings (bald auch Instagram) (Facebook: 200-250/Jahr)
- Social-Media-Community-Management
- Websites weiterentwickeln und pflegen
- Materialien für die Öffentlichkeitsarbeit gestalten (Flyer und Plakate)
- Überwachung des Corporate Designs
- Krisenkommunikation (inkl. Konzeptioneller Vorbereitung)
- Interne Kommunikation (vor allem Mitarbeiterzeitung)
- Pressemonitoring
- Bürgeranfragen beantworten

Sowie als neuere Aufgabenfelder:

- Produktion von Video-Content
- Fotografie

- Streaming von Veranstaltungen
- Intranet: Unterstützung (auch konzeptionell) bei interner Kommunikation

Der Bereich der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit erfordert eine hohe Flexibilität und Einsatzbereitschaft der Mitarbeitenden und wurde seit 2020 zusätzlich stark durch die Corona-Pandemie geprägt. Diese Zeit konnte in der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit nur durch ein hohes Maß an Engagement und Einsatzbereitschaft aller Mitarbeitenden gemeistert werden.

Die Pandemie und die Herausforderungen durch den Ukraine-Krieg (Flüchtlingssituation, mögliche Energie-Krise) haben nochmals die zentrale Bedeutung der Krisenkommunikation als originäres Aufgabenfeld der Öffentlichkeitsarbeit in der öffentlichen Verwaltung vor Augen geführt, die es sowohl konzeptionell als auch personell weiterzuentwickeln gilt. Auch im Hinblick auf einen möglichen Katastrophenfall ist die Pressestelle (bzw. der dann eingesetzte Verwaltungsstabbereich „Bevölkerungsinformation und Medienarbeit“) aktuell nicht in der Lage, über einen Zeitraum von mehreren Tagen eine durchgehende Besetzung mit medienerfahrenem Fachpersonal zu ermöglichen.

Aktuell sind für die eigentliche Presse- und Öffentlichkeitsarbeit inklusive Social Media laut Stellenbeschreibungen 2,25 VZÄ verteilt auf drei Personen vorhanden. Derzeit summieren sich die Überstunden allein der beiden Mitarbeitenden der Pressestelle (Pressesprecher) offiziell auf rund 700 bestehende Überstunden (Stand: Juni 2022). Dazu kommen zusätzlich noch rund 450 bereits ausbezahlte Überstunden. Hiervon entfällt ein großer Teil auf die Zeiten der Corona-Pandemie, aber bei weitem nicht alles. Überstunden im hohem Maße gab es bereits vor der Pandemie in der Pressestelle.

Die Arbeitszeiten der Mitarbeitenden richten sich zudem seit jeher nicht nach den Öffnungszeiten des Landratsamts, sondern nach den Anforderungen der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit und der sozialen Medien und implizieren auch eine grundsätzliche Erreichbarkeit und Handlungsfähigkeit der Pressestelle zu den von der Redaktionsarbeit erforderten Zeiten. Ein Monitoring der Social-Media-Kanäle sowie eine grundsätzliche Erreichbarkeit der Pressesprecher auch an den Wochenenden kommen noch hinzu.

Die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit muss daher künftig nicht nur besser personell auf Krisen und Katastrophen vorbereitet sein, sondern hat mit der kommenden Ausweitung der Social-Media-Aktivitäten auf weitere Kanäle, dem stärkeren Fokus auf Videoproduktion, der Betreuung von Streaming-Formaten und der stärkeren Einbindung in die interne Kommunikation und deren konzeptioneller Weiterentwicklung wichtige erweiterte Aufgabenfelder. Darüber hinaus ist auch der Spielraum für wichtige Projekte der Öffentlichkeitsarbeit, die über die tägliche Arbeit der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit hinausgehen, beispielsweise eine repräsentative Landkreisbroschüre oder anderen Image-Projekte, mit der aktuellen Stellenausstattung kaum zu realisieren.

Bei der aktuellen personellen Ausstattung der Öffentlichkeitsarbeit mit 2,25 VZÄ führen darüber hinaus auch krankheits- oder urlaubsbedingte Ausfälle zu einer weiteren Arbeitsbelastung in der zumeist tagesaktuellen und von Deadlines bestimmten Arbeit der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit.

Mit den aktuell vorhandenen personellen Ressourcen ist der in den letzten Jahren weiter gestiegene Anspruch an die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit einer größeren Behörde nicht auf Dauer und nur zulasten der Gesundheit der Mitarbeitenden aufrecht zu erhalten. Eine Verschlechterung der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit würde schlussendlich auch dazu führen,

dass Themen und Sichtweisen des Landratsamts nicht mehr zuverlässig in der Berichterstattung stattfinden könnten, was nicht im Interesse des Landkreises liegt.

Da ein Mitarbeitender der Öffentlichkeitsarbeit aus persönlichen Gründen seine Arbeitszeit dauerhaft auf 0,8 VZÄ reduzieren wird, sollen die verbleibenden Stellenanteile von 0,2 VZÄ der mit 0,8 VZÄ beantragten Stelle hinzugefügt werden (=1 VZÄ). Angesichts der skizzierten Aufgaben, der gegebenen Belastungssituation der Mitarbeitenden und einer Unterstützung gerade auch an den Nachmittagen würde eine Stelle mit weniger VZÄ keine hinreichende Arbeitsentlastung bringen.

**Anlagen:**    ja    nein

| Lfd. Nr. | Fachbereich        | Sachgebiet | Stelle             | VZÄ      | Befristung  |
|----------|--------------------|------------|--------------------|----------|-------------|
| 2        | Personal & Service | Personal   | Personalmanagement | 1,00 VZÄ | unbefristet |

Refinanzierung: keine

**Art der Aufgabe:**

Mitarbeitende im Personalmanagement haben die Aufgabe, dass das Landratsamt als attraktiver und bürgerorientierter Arbeitgeber wahrgenommen wird und über das zur Erfüllung seiner Aufgaben benötigte Personal mit der richtigen Qualifikation zur richtigen Zeit verfügt

**Begründung:**

Im FB P&S findet derzeit eine Organisationsuntersuchung statt. Bereits vor dem Abschlussgutachten hat der Gutachter „Gesellschaft für Verwaltungsberatung“ in einem vorläufigen Gutachten eine Empfehlung ausgesprochen:

„Der festgestellte Stellenmehrbedarf im Bereich Personalmanagement zeigt sich in verschiedenen Aspekten. Zunächst gilt es zu berücksichtigen, dass die Projektarbeit im Bereich deutlich ausgebaut werden soll und es neben der Konzeption und Aufsetzung neuer Projekte mehr Personal für die grundsätzliche Weiterentwicklung des Bereichs benötigt wird. Hierbei steht das Employer-Branding des Landkreises im Vordergrund. Diesbezüglich bedarf es zur Vorbeugung des – bereits heute zu beobachtenden - Fachkräftemangels einer noch umfangreicheren Außendarstellung des Landratsamtes auf Personalmessen oder anderen öffentlich wirksamen Events. Zudem kann mit dem aktuellen Personalstamm die Rechtssicherheit der Auswahlverfahren nicht gewährleistet und der Dokumentationspflicht nicht vollumfänglich nachgekommen werden. Vor allem in den letzten Jahren hat das Thema Rechtsberatung zugenommen und die Sensibilität für das Thema ist angestiegen, wodurch die Fallbearbeitung deutlich mehr personelle Kapazitäten benötigt.“

Der Fach- und Führungskräftemangel spiegelt sich insbesondere im Bereich der Personalakquise wieder. Der Arbeitnehmermarkt führt dazu, dass Stellen mehrfach ausgeschrieben werden müssen, Auswahlverfahren für eine Stelle auf mehrere Termine aufgeteilt werden müssen, um Wünschen von bewerbenden Personen gerecht zu werden. Dadurch ist auch die Zahl der Ausschreibungen und Auswahlverfahren deutlich gestiegen. Diese binden erhebliche Ressourcen. Ausschreibungen 2019 = 138; 2020 = 152; 2021 = 188; 2022 1.HJ = 124.

Durch die hohe Ressourcenbindung für die Personalakquise werden Themen des Personalmanagements und der Personalentwicklung vernachlässigt. Dies ist insbesondere deshalb für den Landkreis als Arbeitgeber von Nachteil, da gerade diese Bereiche für die Personalgewinnung und Personalbindung einen erfolgsrelevanten Anker darstellen.

Anlagen:  ja  nein

| Lfd. Nr. | Fachbereich        | Sachgebiet | Stelle      | VZÄ      | Befristung  |
|----------|--------------------|------------|-------------|----------|-------------|
| 3        | Personal & Service | Service    | Teamleitung | 1,00 VZÄ | unbefristet |

Refinanzierung: nein

**Art der Aufgabe:**

Wahrnehmung der Leitungsaufgabe für das Team 3 im Sachgebiet Service. Dies beinhaltet sowohl die Personal-, Organisations-, und Finanzverantwortung für wichtige Querschnittsaufgaben.

**Begründung:**

Im FB P&S findet derzeit eine Organisationsuntersuchung statt. Bereits vor dem Abschlussgutachten hat der Gutachter „Gesellschaft für Verwaltungsberatung“ in einem vorläufigen Gutachten eine Empfehlung ausgesprochen:

„Die Schaffung einer weiteren Teamleitungsstelle im Team 3 des Bereichs Service ist darauf zurückzuführen, dass die aktuelle Sachgebietsleitung in Personalunion auch die Teamleitung des Team 3 innehat. Daraus resultierend muss die Sachgebietsleitung eine Vielzahl von Fachaufgaben innerhalb des Team 3 wahrnehmen, da das Team zudem nicht ausreichend personell ausgestattet ist. Des Weiteren werden viele Kapazitäten der Sachgebietsleitung zur Steuerung von einer Vielzahl teamspezifischer Themen gebunden. Durch die Schaffung einer neuen Teamleitungsstelle gilt es die Sachgebietsleitung schnellstmöglich zu entlasten und von den Aufgaben der Teamleitung zu befreien. Hierdurch wird ermöglicht, dass die Sachgebietsleitung ihren tatsächlichen Aufgaben (Führung und Weiterentwicklung des gesamten Sachgebiets) nachkommen kann. Die Sachgebietsleitung ist verantwortlich für eine Vielzahl strategischer Themen, die heute noch nicht ausreichend fachlich bearbeitet sowie gesteuert werden; dies betrifft insbesondere die Themen Betriebliche Mobilität, Fuhrparkmanagement, Elektrifizierung der Fahrzeugflotte im Fahrzeugpool sowie die Digitalisierung des Postein- und Postausgangs. Insgesamt verlangt es von der Sachgebietsleitung eine stärkere Begleitung der sachgebietsübergreifenden Projektarbeit, für die heute allerdings keine Freiräume und zeitlichen Kapazitäten vorhanden sind – einhergehend mit einer Neuorganisation des Sachgebiets. Für die Sachgebietsleitung gibt es insofern keinen Personalmehrbedarf, da dieser Freiraum durch die Schaffung der neuen Teamleitungsstelle entsteht. Aus unserer Sicht sollte die neu zu schaffenden Vollzeitstelle 40% Führungsaufgaben sowie 60% Fachaufgaben im Team 3 wahrnehmen.“

Im SG Service sind zurzeit insgesamt 42 Personen und zwei direkt zugeordnete Auszubildende (Bürokauffrau) in 3 Teams beschäftigt und kümmern sich um zentrale Dienstleistungen im Haus (Post, digitale Post, Infotheken, Fuhrpark Poolfahrzeuge, Gemeinschaftssekretariate, zwei Cafeterien, Einkauf, Veranstaltungsmanagement u.a.). Die Mitarbeitenden der großen Serviceteams sind alle dem mittleren Dienst zuzuordnen. Lediglich die 3 Teamleitungen und die Sachgebietsleitung sind im gehobenen Dienst, so dass auch für konzeptionelle und strategisch ausgerichtete Arbeiten nur dort die Ressourcen zur Verfügung stehen, denn im Rahmen ihrer

Personal-, Organisations- und Finanzverantwortung obliegt ihnen die strategische Weiterentwicklung der Servicedienstleistungen. Diese wichtigen Zukunftsaufgaben, insbesondere im Bereich der Digitalisierung und im Mobilitätsmanagement sind aufgrund der hohen Ressourcenbindung im operativen Bereich nicht leistbar.

**Anlagen:**  ja  nein

| Lfd. Nr.                             | Fachbereich        | Sachgebiet | Stelle                                | VZÄ      | Befristung  |
|--------------------------------------|--------------------|------------|---------------------------------------|----------|-------------|
| 4                                    | Personal & Service | Service    | SB Betriebliches Mobilitätsmanagement | 0,50 VZÄ | unbefristet |
| Refinanzierung: keine                |                    |            |                                       |          |             |
| Art der Aufgabe: freiwillige Aufgabe |                    |            |                                       |          |             |

**Begründung:**

Mit Wirkung zum 01.01.2019 wurden 0,5 VZÄ neue Stellenanteile für die Aufgaben des Betrieblichen Mobilitätsmanagements im SG Service eingerichtet. Das Thema Mobilität hat eine hohe Priorität in der Landkreisstrategie. Es hat zwei wichtige Perspektiven: dienstliche Mobilität (Dienstfahrten) und Mitarbeitermobilität (wie kommen die Mitarbeitenden zur Arbeit und zurück). Beide Themen haben für das Landratsamt großes Potential. Mit der Einrichtung der bisherigen 0,5 VZÄ-Stellenanteile hat der Kreistag bereits die strategische Entscheidung getroffen, ein funktionierendes betriebliches Mobilitätsmanagement zu implementieren und dazu beigetragen, die zukunftsfähigen strategischen Ziele für das Landratsamt in den Bereichen Klima, Verkehr, Infrastruktur, Service und Kommunikation voranzubringen.

Im Zuge der damaligen Einrichtung der Stellenanteile konnten Verbesserungspotenziale erkannt und entsprechende Maßnahmen in einem Konzept festgehalten werden. Erste Prozesse konnten bereits angestoßen und umgesetzt werden (Testphase Carsharing, RadCheck, Prüfung und Teilnahme interkommunale Arbeitsgruppe Dienstradleasing). Einige Projekte und Maßnahmen, die in dem Konzept festgehalten sind, können derzeit allerdings nicht oder nicht schnell genug umgesetzt werden. Das Ruhen von Projekten könnte sich aufgrund der Erwartungshaltung die Mitarbeitenden des LRA zu diesem Thema als ungünstig auswirken. Ein fortschrittliches betriebliches Mobilitätsmanagement würde neben den positiven Auswirkungen auf Umwelt und Klima zugleich einen wichtigen Beitrag zur Steigerung des Arbeitsgeberimages, der Mitarbeitendenzufriedenheit und damit auch der Fachkräftesicherung und Arbeitnehmerbindung beitragen.

Aus diesem Grund sollte das Betriebliche Mobilitätsmanagement im Landkreis ausgebaut werden. Hierfür ist zusätzliches Personal von mindestens 0,5 VZÄ erforderlich. Beispielsweise könnten dann die nachfolgenden Projekte/Maßnahmen angegangen bzw. vorangetrieben werden:

- Förderung Mitfahrgelegenheiten (Aufbau Mitfahrcafe/börse, ggf. auch in einem behördenübergreifenden Portal (Rathaus, Finanzamt, Arbeitsamt etc.) oder gar landkreisweit)
- Prüfung und Umsetzung einer Lademöglichkeit für die privateigenen E-Fahrzeuge unserer Mitarbeitenden im LRA Lörrach und in den Außenstellen



- Prüfung und ggf. Umsetzung „Fahrzeuge aus dem Fuhrpark außerhalb der Dienstzeiten für Privatfahrten zur Verfügung zu stellen“
- Neue Mitarbeiterumfrage (zur Konzeptfortschreibung und um Veränderungen und Tendenzen zu erkennen)
- Testaktionen und Events mehrmals im Jahr
- Mobilitätsberatung fürs ganze Haus und seinen Außenstellen
- Intranetbeiträge und anderweitige Information für die Mitarbeitenden
- Ausbau der Fahrradinfrastruktur im Haus (Abstellanlagen, Duschen, Spinde etc.)

Ein weiteres zentrales Thema ist Carsharing zur Entlastung des buchbaren Fahrzeugpools für Dienstfahrten. Hierzu läuft derzeit eine Testphase. Auch dieses Projekt kann ohne die zusätzlichen Stellenanteile voraussichtlich nicht weitergeführt bzw. etabliert werden.

Zudem könnte als alleinige Aufgabe das folgende Projekt bei der Stelle angesiedelt werden:

- Mitarbeit bei der Einführung eines Fuhrparkmanagementsystems (die Einführung ist grundsätzlich – nur - mit weiteren Projekten aus dem Konzept des Betrieblichen Mobilitätsmanagements förderfähig). Daraus könnten folgende Aufgaben resultieren:
  - Einführung und Betreuung eines Fuhrparkmanagementsystems für den gesamten Fuhrpark im LRA Lörrach, inkl. Außenstellen
  - Aufbereitung der Daten aus dem Fuhrparkmanagementsystem für z. B. folgende Themen: european energy award (eea), Betriebliches Mobilitätsmanagement, Fahrzeugbeschaffungen der einzelnen Fachbereiche

Aufgrund der oben genannten Beschreibung der aktuellen Situation und dem Potenzial mit einer zusätzlichen Stelle beantragen wir weitere 0,5 VZÄ.

**Anlagen:**     ja     nein

| Lfd. Nr.   | Fachbereich   | Sachgebiet        | Stelle       | VZÄ      | Befristung  |
|--|---------------|-------------------|--------------|----------|-------------|
| 5  | Planung & Bau | Projektmanagement | Architekt/in | 1,75 VZÄ | unbefristet |
| Refinanzierung: keine  |               |                   |              |          |             |
| Art der Aufgabe: Erforderlich für Erfüllung politisch forcierter Bauvorhaben |               |                   |              |          |             |

**Begründung:**

Bereits im Jahr 2019 wurde eine Organisationsuntersuchung im Fachbereich Planung & Bau durchgeführt. Hierbei wurde von dem externen Beratungsunternehmen KGSt ein Stellenmehrbedarf von 7,40 VZÄ festgestellt (ohne Beachtung der gewerblichen Kräfte: Hausmeister und Reinigungskräfte). Dieser Stellenmehrbedarf wurde aufgrund der wirtschaftlichen Folgen der Corona-Pandemie für den Fachbereich tatsächlich aber nie genehmigt. Einerseits wollte der Landkreis die für den Stellenplan beschlossene Nettonull umsetzen. Andererseits wurde durch die pandemiebedingten harten Einschnitte im Bauunterhaltungs-Budget davon ausgegangen, dass sich die projektbedingte Arbeitslast für den Fachbereich in den Jahren 2021 und 2022 senken würde. Dies ist nicht wie erwartet eingetreten:

Im Zuge des Sanierungsstaus in den Schulen, der Einrichtung von Gemeinschaftsunterkünften für Flüchtlinge und Maßnahmen zur Steigerung der Energieeffizienz in bestehenden Liegenschaften hat sich die Projektlast enorm erhöht. Durch die Wirkungsziele A, B, C und D ist die Anzahl der Projekte gestiegen. Der Sanierungsstau der landkreiseigenen Schulen ist trotz verstärkter Anstrengungen noch immer groß. Die Umsetzung der Digitalisierungsstrategie in den Schulen erfordert große Umbauarbeiten. Die Steigerung der Energieeffizienz muss zu einer umfänglichen energetischen Sanierung noch vieler landkreiseigener Liegenschaften führen. Dazu kommen Sonderaufgaben wie der kurzfristige Bau von Gemeinschaftsunterkünften.

Nur durch die Schaffung einer Architektenstelle von 0,75 VZÄ im Überhang konnten im vergangenen Jahr schnell und ohne langwierige Fremdvergabe Bauanträge für die Gemeinschaftsunterkünfte erarbeitet werden. Nicht erbrachte Leistungen eines mittlerweile gekündigten externen Architektenbüros konnten weitergeführt und fertiggestellt werden, um die energetische Sanierung in Schopfheim voranzutreiben. Dies führte zu einer Steigerung der Effektivität und zur Einsparung von Honoraren externer Büros. Dieser Überhang muss daher verstetigt werden.

Darüber hinaus wird davon ausgegangen, dass ein zusätzlicher Mehrbedarf von mindestens einer weiteren Vollzeitstelle vorliegt, der auch mit den neuen Projekten begründet wird, die den Fachbereich treffen werden:

Am 12.06.2022 wurde in der AG Schulen ein einstimmiges Stimmungsbild dafür gegeben, dass der Kreistag einem 37 Mio-Bauprojekt an der Gewerbeschule Lörrach zustimmen wird. Zur angemessenen Betreuung dieses Megabauprojekts muss eine zusätzliche Architektenstelle ein-

gerichtet werden, um dieses Projekt (und dann später weitere Projekte zur Aufholung des Instandhaltungsstaus) angemessen steuern zu können.

Aus diesem Grund werden 1,75 VZÄ Stellenanteile für Architekten (E13) beantragt.

Eine Ablehnung der Stellenanteile hätte zur Folge, dass das politisch geprägte Bauportfolio nicht oder nur mit erheblichen Verzögerungen realisiert werden könnte.

**Anlagen:**    ja    nein

| Lfd. Nr. | Fachbereich   | Sachgebiet  | Stelle                  | VZÄ      | Befristung  |
|----------|---------------|---|-------------------------|----------|-------------|
| 6        | Planung & Bau | Kaufmännisches & infrastrukturelles Gebäudemanagement | Kaufmännische Assistenz | 0,50 VZÄ | unbefristet |

Refinanzierung: keine

Art der Aufgabe: Erforderlich für die Betreuung und Bewirtschaftung bestehender Liegenschaften

**Begründung:**

Bereits im Jahr 2019 wurde eine Organisationsuntersuchung im Fachbereich Planung & Bau durchgeführt. Hierbei wurde von dem externen Beratungsunternehmen KGSt ein Stellenmehrbedarf von 7,40 VZÄ festgestellt (ohne Beachtung der gewerblichen Kräfte: Hausmeister und Reinigungskräfte). Dieser Stellenmehrbedarf wurde aufgrund der wirtschaftlichen Folgen der Corona-Pandemie für den Fachbereich tatsächlich aber nie genehmigt. Einerseits wollte der Landkreis die für den Stellenplan beschlossene Nettonull umsetzen. Andererseits wurde durch die pandemiebedingten harten Einschnitte im Bauunterhaltungs-Budget davon ausgegangen, dass sich die projektbedingte Arbeitslast für den Fachbereich in den Jahren 2021 und 2022 senken würde. Dies ist nicht wie erwartet eingetreten:

Im Zuge des Sanierungsstaus in den Schulen, der Einrichtung von Gemeinschaftsunterkünften für Flüchtlinge und Maßnahmen zur Steigerung der Energieeffizienz in den bestehenden Liegenschaften hat sich die Projektlast enorm erhöht.

Zugleich hat der Fachbereich immer wieder mit Vakanzen in den bereits bestehenden Bestandsstellen zu kämpfen. Vielfach können Stellen aufgrund der Arbeitsmarktlage und dem Fachkräftemangel nicht bzw. erst sehr spät nachbesetzt werden. Die vakanten Stellen erhöhen die Arbeitslast im Fachbereich zusätzlich. In den letzten Monaten haben der Fachbereich Planung & Bau und das Sachgebiet Organisation daher mehrere Bestandsstellen in ihren Aufgabenprofilen verändert, um die Stellenanteile in prioritäre Projekte verlagern zu können und die Attraktivität der Stellenprofile für die Ausschreibung zu erhöhen.

Hiervon ist auch das Stellenprofil „Kaufmännische Assistenz“ betroffen, das wie folgt verändert wurde:

| Stelle (alt)   | EG  | VZÄ | Anmerkung   |
|--|-----|-----|---|
| Kaufmännische Assistenz<br><br>(reguläre Stellenanteile) | E08 | 1,0 | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Im SG Kaufmännisches, infrastrukturelles Gebäudemanagement</li> <li>▪ Profil umfasste höherwertigere kaufmännische Aufgaben (z.B. Sachbearbeitung Mieten/Pachten) sowie klassische Assistenzaufgaben (z.B. Schlüsselverwaltung)</li> </ul> |

| Stellen (neu)                      | EG  | VZÄ | Anmerkung  |
|------------------------------------|-----|-----|--|
| Assistenz der FBL / Bauzeichner/in | E06 | 1,0 | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Direkt der FBL zur Entlastung zugewiesen</li> </ul> |

|   |            |            |   |
|---|------------|------------|---|
| (Umwidmung der alten Stellenanteile und damit refinanziert)                                       |            |            | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Enthält die E6-wertigen Aufgaben aus der alten Stelle kaufmännische Assistenz sowie Anreicherung mit Aufgaben aus dem Portfolio „Bauzeichner/in“</li> </ul>  |
| <b>Kaufmännische Assistenz</b><br><br><b>Im Überhang – hierfür Beantragung der Stellenanteile</b> | <b>E9a</b> | <b>0,5</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Im SG Kaufmännisches, infrastrukturelles Gebäudemanagement</li> <li>▪ Umfasst die höherwertigeren Aufgaben aus dem ehemaligen Profil, insbesondere Sachbearbeitung Mieten und Pachten, Rechnungssachbearbeitung, Planung und Umsetzung der Leitbeschilderung, Parkraumplanung</li> </ul> |

Die Anforderungen an ein modernes Immobilienmanagement (Wirkungsziel A2) erfordert eine Vielzahl an verantwortungsvollen Tätigkeiten der Immobilienbewirtschaftung. Die Liegenschaftsverwaltung und Betreiberverantwortung muss wahrgenommen werden und ist mit den vorhandenen regulären Stellen im Gebäudemanagement nicht abzudecken. Die Verstetigung der neu geschaffenen Profile muss erfolgen, damit die bestehenden Aufgaben erfüllt werden können und die Stellen auch vor dem Hintergrund der veränderten Arbeitsmarktlage für Bewerber:innen attraktiv bleiben.

Daher wird die Einrichtung unbefristeter regulärer Stellenanteile in Höhe von 0,5 VZÄ für das Stellenprofil „Kaufmännische Assistenz“ (E9a) beantragt.

Anlagen:  ja  nein

| Lfd. Nr.   | Fachbereich   | Sachgebiet        | Stelle               | VZÄ     | Befristung  |
|--|---------------|-------------------|----------------------|---------|-------------|
| 7  | Planung & Bau | Projektmanagement | Technische Assistenz | 1,5 VZÄ | unbefristet |
| Refinanzierung: keine  |               |                   |                      |         |             |
| Art der Aufgabe: Erforderlich für Erfüllung politisch forcierter Bauvorhaben |               |                   |                      |         |             |

**Begründung:**

Bereits im Jahr 2019 wurde eine Organisationsuntersuchung im Fachbereich Planung & Bau durchgeführt. Hierbei wurde von dem externen Beratungsunternehmen KGSt ein Stellenmehrbedarf von 7,40 VZÄ festgestellt (ohne Beachtung der gewerblichen Kräfte: Hausmeister und Reinigungskräfte). Dieser Stellenmehrbedarf wurde aufgrund der wirtschaftlichen Folgen der Corona-Pandemie für den Fachbereich tatsächlich aber nie genehmigt. Einerseits wollte der Landkreis die für den Stellenplan beschlossene Nettonull umsetzen. Andererseits wurde durch die pandemiebedingten harten Einschnitte im Bauunterhaltungs-Budget davon ausgegangen, dass sich die projektbedingte Arbeitslast für den Fachbereich in den Jahren 2021 und 2022 senken würde. Dies ist nicht wie erwartet eingetreten:

Im Zuge des Sanierungsstaus in den Schulen, der Einrichtung von Gemeinschaftsunterkünften für Flüchtlinge und Maßnahmen zur Steigerung der Energieeffizienz in bestehenden Liegenschaften hat sich die Projektlast enorm erhöht. Durch die Wirkungsziele A, B, C und D ist die Anzahl der Projekte gestiegen: Der Sanierungsstau der landkreiseigenen Schulen ist trotz verstärkter Anstrengungen noch immer groß. Die Umsetzung der Digitalisierungsstrategie in den Schulen erfordert große Umbauarbeiten. Die Steigerung der Energieeffizienz muss zu einer umfänglichen energetischen Sanierung noch vieler landkreiseigener Liegenschaften führen. Dazu kommen Sonderaufgaben wie der kurzfristige Bau von Gemeinschaftsunterkünften.

Zugleich hat der Fachbereich aber immer wieder mit Vakanzen in den bereits bestehenden Bestandsstellen zu kämpfen. Vielfach können Stellen aufgrund der Arbeitsmarktlage und dem Fachkräftemangel nicht bzw. erst sehr spät nachbesetzt werden. Dies erhöht die Arbeitslast im Fachbereich zusätzlich. Zur Entlastung der vorhandenen Projektleitungen und Architekten wurde daher im letzten Jahr ein Stellenprofil „Technische Assistenz“ zu 0,5 VZÄ im Überhang eingerichtet. Die Stelle übernimmt unter anderem Aufgaben im Baukostencontrolling, der Rechnungssachbearbeitung und dem Vergabemanagement. Diese Maßnahme war insbesondere im Zusammenhang mit der finalen Bauphase des Neubaus für das Sozialdezernat erforderlich, da hier vermehrt Unterstützungsleistungen für die Projektleitung anfielen.

Aufgrund des stetig wachsenden Projektportfolios (Wirkungsziele A, B, C und D) wird die Stelle auch zukünftig zur Unterstützung und Entlastung der Projektleiter und Architekten im täglichen Geschäft benötigt. Darüber hinaus wird davon ausgegangen, dass ein zusätzlicher Mehrbedarf

von mindestens einer weiteren Vollzeitstelle vorliegt, der auch mit den neuen Projekten begründet wird, die den Fachbereich treffen werden:

Am 12.06.2022 wurde in der AG Schulen ein einstimmiges Stimmungsbild dafür gegeben, dass der Kreistag einem 37 Mio-Bauprojekt an der Gewerbeschule Lörrach zustimmen wird. Zur angemessenen Betreuung dieses Megabauprojekts muss eine zusätzliche technische Assistenz eingerichtet werden, welche die Architekten und Projektleitungen entlasten kann, damit dieses Projekt (und dann später weitere Projekte zur Aufholung des Instandhaltungsstaus) angemessen bearbeitet werden können.

Aus diesem Grund werden insgesamt 1,5 VZÄ reguläre Stellenanteile für die technische Assistenz (E9a) beantragt.

**Anlagen:**    ja    nein

| Lfd. Nr. | Fachbereich   | Sachgebiet       | Stelle      | VZÄ     | Befristung  |
|----------|---------------|------------------|-------------|---------|-------------|
| 8        | Planung & Bau | Objektmanagement | Hausmeister | 1,5 VZÄ | unbefristet |

Refinanzierung: keine

Art der Aufgabe: interne Aufgabe zwecks Aufrechterhaltung des Dienstbetriebs

**Begründung:**

Bereits im Januar 2021 wurde im Sachgebiet eine zusätzliche Hausmeisterstelle für die Betreuung der Verwaltungsgebäude des LRA Haus 1 und 2 beantragt. Grund hierfür war die hohe Arbeitsbelastung (Mehrarbeit) sowie das Erfordernis, die erforderlichen Servicedienstleistungen innerhalb der Öffnungszeiten und außerhalb an Sonderveranstaltungen zu erbringen und Schließzeiten im Rahmen eines Drei-Schicht-Systems aufrechtzuerhalten. Aufgrund der angespannten Haushaltslage in den letzten Jahren (Nettostellennull) wurde die Beantragung regulärer Stellenanteile aber nicht empfohlen. Stattdessen wurde die Stelle im Februar 2021 im Überhang eingerichtet. Anschließend wurden freie Stellenanteile aus einem anderen Fachbereich umgewidmet und in den Stellenplan der Hausmeister übertragen. Diese Maßnahme wird allerdings nicht ausreichend sein, um den künftigen Bedarf zu decken. Die Beantragung zusätzlicher Stellenanteile für die Hausmeister ist erforderlich:

Einerseits wird im September 2022 der Neubau für das Sozialdezernat eingeweiht und bezogen, der betreut werden muss. Hierfür wird eine neue Vollzeit-Stelle benötigt. Kurzfristig können keine Nebenstellen des LRA aufgelöst werden, sodass der Neubau zu einem erheblichen zusätzlichen Betreuungsaufwand für die Hausmeister führt. Diese Stelle steht im Zusammenhang mit dem Wirkungsziel A des Gebäudemanagements. (A1: Der vorgesehene 2. Standort zur Unterbringung der Mitarbeiter/-innen ist bis 2022 realisiert.)

Andererseits nimmt die Komplexität im Zusammenhang mit der Betreuung und Wartung technischer Anlagen (insbesondere Heizungsanlagen) stetig zu. Aufgrund der immer komplexeren Heizungsanlagen und TGA-Einrichtungen in den Liegenschaften ist eine Teilzeitstelle mit 0,5 VZÄ als Betreuung der Anlagen vor Ort notwendig. Diese Stelle soll sich auf die TGA der Liegenschaften spezialisieren, diese gut kennen und betreuen, Reinigungsarbeiten und kleinere Reparaturen durchführen sowie bei Fehlermeldungen der Anlagen zügig Abhilfe schaffen. Diese Hausmeisterstelle soll vom Energiemanager (SB Energiemanagement) gesteuert und angewiesen werden und soll zudem bewirken, dass die Stelle des Energiemanagements vom Tagesgeschäft entlastet wird und sich zunehmend auch der energetischen Projektarbeit widmen kann. (Wirkungsziels D des Gebäudemanagements. D1 / D2 Energieeffizienz, Gebäudeleittechnik)

Daher wird die Schaffung von 1,5 VZÄ (E06) zusätzlichen Stellenanteilen für Hausmeister beantragt. Eine Ablehnung der Stellenanteile würde dazu führen, dass die bestehenden Liegenschaften nicht in ausreichendem Umfang betreut und Instand gehalten werden können.

**Anlagen:**  ja  nein



| Lfd. Nr.   | Fachbereich                        | Sachgebiet   | Stelle                   | VZÄ      | Befristung  |
|--|------------------------------------|--------------|--------------------------|----------|-------------|
| 9  | Digitalisierung, IT & Organisation | Organisation | Organisationsentwicklung | 1,00 VZÄ | unbefristet |
| Refinanzierung: keine  |                                    |              |                          |          |             |
| Art der Aufgabe: freiwillig, jedoch erforderlich zur Bearbeitung des Handlungsfeldes „Digitale Verwaltung“ in der Zukunftsstrategie 2035 des Landkreises Lörrach |                                    |              |                          |          |             |

**Begründung:**

Der Fachbereich Digitalisierung, IT und Organisation wurde mit Wirkung zum 01.08.2021 neu gegründet und befindet sich seither in einem Prozess der Umstrukturierung. Die Leitplanken und Ziele definiert dabei das Handlungsfeld „Digitale Verwaltung“ in der Zukunftsstrategie 2035 des Landkreises Lörrach. Neben der Digitalisierung von Verwaltungsservices für die Bürgerinnen und Bürger ist demnach eine der Kernaufgaben des Fachbereichs, „die zielgerichtete Digitalisierung interner Verwaltungsprozesse“ voranzutreiben sowie die „Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Erlangung der nötigen Kompetenzen, insbesondere IT- und Digitalkompetenzen [zu unterstützen], um so ein zukunftsfähiges, mobiles und familienfreundliches Arbeiten zu ermöglichen.“

In den letzten zwei Jahren haben die Erfahrungen in der Pandemie in diesem Zusammenhang besondere Herausforderungen und zugleich Chancen aufgezeigt. Insbesondere die Arbeit im Home-Office hat nachdrücklich bewiesen, dass sich die Anforderungen an unsere Führungskräfte sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verändert haben. Andere Fähigkeiten, Fertigkeiten und Arbeitskonzepte werden gebraucht. Beispielsweise müssen

- Prozesse und Schnittstellen innerhalb der Teams, Sachgebiete und Fachbereiche sowie deren Arbeitsabläufen analysiert, optimiert und digitalisiert werden, um -auch auf Distanz- reibungslose Arbeitsabläufe zu ermöglichen. Hierzu zählt beispielsweise der, insbesondere für einen idealen Start neuer Mitarbeitenden, wichtige Prozess bei sämtlichen Personalveränderungen, aber auch medienbruchfreie Workflows, zur Genehmigung von Personalmaßnahmen, Anträgen etc.
- Digitale Kommunikations- und Kollaborationstools müssen ausgeweitet werden, um ein gleichzeitiges, aber auch flexibles Arbeiten an unterschiedlichen Arbeitszeiten und -orten zu ermöglichen.
- Der Bedarf für derlei Tools muss auf Basis der Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ermittelt werden. Anschließend müssen diese durch gute Nutzungs- und Schulungskonzepte in die alltägliche, routinierte Anwendung gebracht werden.
- Die strategische Nutzbarkeit der digitalen Anwendungen und Fachverfahren (z.B. über die Erhebung und Auswertung von Kennzahlen) sollte dabei Teil der Konzepte sein, um in den Fachbereichen und Sachgebieten einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess

zu unterstützen.

Zur Erarbeitung, Etablierung und Weiterentwicklung hausweiter Tools und Konzepte stehen im derzeitigen Stellenplan keine Stellenanteile zur Verfügung. Eine zielgerichtete Organisationsentwicklung für das Landratsamt Lörrach konnte daher bisher nicht stattfinden. Um die strategischen Ziele des Landkreises bearbeiten zu können, beantragt der Fachbereich Digitalisierung, IT & Organisation daher die Schaffung von 1,0 VZÄ für die Einrichtung einer Stelle „Organisationsentwicklung“ (E 11/A 12).

Eine Ablehnung der Stellenanteile führt zu einer erheblichen Verlangsamung des organisationalen Wandels des Landratsamtes hin zu einer Digitalen Verwaltung, der für die Anpassung an die heutigen Bedürfnisse der Bürgerinnen und Bürger zwingend erforderlich ist. Die Umsetzung des Handlungsfeldes „Digitale Verwaltung“ aus der Zukunftsstrategie 2035 wäre gefährdet.

**Anlagen:**    ja    nein

| Lfd. Nr.                        | Fachbereich | Sachgebiet               | Stelle                             | VZÄ  | Befristung  |
|---------------------------------|-------------|--------------------------|------------------------------------|------|-------------|
| 10                              | Gesundheit  | SST Gesundheitskonferenz | SB Verwaltung Gesundheitskonferenz | 0,20 | unbefristet |
| Refinanzierung: nein            |             |                          |                                    |      |             |
| Art der Aufgabe: Pflichtaufgabe |             |                          |                                    |      |             |

| <b>Begründung:</b>  |
|---|
| <p>Kommunale Gesundheitskonferenzen (KGK) sind für alle Land- und Stadtkreise mit einem Gesundheitsamt in Baden-Württemberg eine Pflichtaufgabe (§ 5 Landesgesundheitsgesetz (LGG)). Im Landkreis Lörrach ist die SST Kommunale Gesundheitskonferenz entsprechend des LGG als Geschäftsstelle für die KGK eingerichtet und damit für die inhaltliche, koordinierende und organisatorische Arbeit verantwortlich.</p> <p>Mehrere strategische Handlungsschwerpunkte und Wirkungsziele (B-E) im Themenfeld Gesundheit der Landkreisstrategie werden von der SST KGK adressiert. Die Arbeit der KGK wurde kürzlich gemäß Landkreisstrategie und im Sinne einer Ergebnisorientierung nach interner Evaluation strategisch neu ausgerichtet und eine qualitätsorientierte Arbeitsweise gemäß „PDCA Zyklus“ verankert.</p> <p>Im Bereich Verwaltung und Organisation fallen für die Verwaltungskraft der SST KGK u. a. folgende Aufgaben an: Vor- und Nachbereitung von Gremienterminen (Plenum, Lenkungskreis, Arbeitsgruppen) und weiteren Veranstaltungsangeboten (z. B. für Kommunen), Mitgliederverwaltung und -management einschließlich datenschutzrelevanter Vorgänge, Buchhaltung/Abgabe, Verwaltungstätigkeiten im Rahmen der Evaluation gemäß PDCA Zyklus sowie sonstige Zuarbeiten in der SST-Leitung.</p> <p>Seit 2021 hinzugekommen ist die Zusammenarbeit mit der neu eingerichteten Kommunalen Pflegekonferenz (KPK; angesiedelt im Dezernat 5). Durch die enge Verzahnung der KGK und der KPK fällt ein zusätzlicher Organisations- und Verwaltungsaufwand in der SST KGK an. Zudem sind regelmäßige Absprachen notwendig. Darüber hinaus nimmt die Frequenz von Gremienterminen und Veranstaltungen zu, die ebenfalls einen administrativen Aufwand für die Verwaltungsstelle bedeuten.</p> <p>Daher ist eine dauerhafte Erhöhung der Verwaltungsstellenanteile um 0,2 VZÄ notwendig.</p> <p>Ohne die beantragte Stellenmehrung wären unverhältnismäßig lange Bearbeitungszeiten in der Geschäftsstelle für die Mitglieder, Institutionen und weiteren Player im Rahmen der KGK verbunden mit einer anhaltend hohen Arbeitsbelastung sowie Überstunden zu erwarten.</p> <p>Die derzeitige Stelleninhaberin ist bereit, ihre Arbeitszeit um 0,2 VZÄ zu erhöhen, so dass auf eine Ausschreibung verzichtet werden kann.</p> |

Die Stabsstelle Gesundheitskonferenz besteht aus zwei Stellen mit derzeit 1,5 VZÄ. Hierbei entfallen auf die Stabsstellenleitung 1,0 VZÄ und auf die Verwaltungs-Stelle 0,5 VZÄ.

Mit dem dargestellten höheren Aufwand im Rahmen der Gesundheitskonferenz selbst sowie der Zusammenarbeit mit der Pflegekonferenz besteht ein unbefristeter Mehrbedarf von 0,20 VZÄ.

| Lfd. Nr.  | Fachbereich | Sachgebiet               | Stelle                             | VZÄ  | Befristung |
|---|-------------|--------------------------|------------------------------------|------|------------|
| 11  | Gesundheit  | SST Gesundheitskonferenz | Projektmanagement Primärversorgung | 1,00 | 31.05.2024 |
| Refinanzierung: Förderung von Projekten zur Konzeptualisierung und zum Aufbau von Primärversorgungszentren und Primärversorgungsnetzwerken  |             |                          |                                    |      |            |
| Art der Aufgabe: Freiwillige Aufgabe  |             |                          |                                    |      |            |
| <b>Begründung:</b>  |             |                          |                                    |      |            |
| <input checked="" type="checkbox"/> Wirkungsorientierte Steuerung / Strategie des Landkreises   |             |                          |                                    |      |            |
| <u>Zugrundeliegendes Förderprojekt Primärversorgung</u><br>Der Landkreis Lörrach hat sich auf die Förderausschreibung „Förderung von Projekten zur Konzeptualisierung und zum Aufbau von Primärversorgungszentren und Primärversorgungsnetzwerken“ des Sozialministeriums Baden-Württemberg beworben. Gefördert wird über eine Projektlaufzeit ab dem 01.07.2022 bis maximal 31.05.2024 mit einem Fördervolumen von rund 200.000 € (mit 10 % bzw. ca. 22.000 € Eigenmitteln), das einerseits für eine Vollzeitstelle in der SST Gesundheitskonferenz und andererseits für eine externe Beratungsagentur eingesetzt wird.<br>Das Vorhaben möchte gemeinsam mit den Projektpartnern (Kliniken des Kreises, Städte Schopfheim und Rheinfelden, Krankenkassen, DHBW, externe Beratungsagentur) unter Koordination des Landkreises (ausgeschriebene Stelle) den vielfältigen Herausforderungen in der Versorgungssituation im Landkreis Lörrach mit einem konkreten, gemeinsamen Konzept begegnen. Die Hausspitze (Landrätin, Dezernatsleitung II) ist in das Vorhaben miteinbezogen. Die Öffentlichkeit ist über das Vorhaben über die öffentlichen Sitzungen des Kreistags (März) und der Gesundheitskonferenz (April) sowie Presseartikel ebenfalls bereits informiert. |             |                          |                                    |      |            |
| <u>Ziele und Aufgaben der Stelle</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Leitung, Koordination und Steuerung des gesamten Förderprojektes Primärversorgung in Zusammenarbeit und Abstimmung der SSTL Gesundheitskonferenz und der Projektpartner</li> <li>- Konzeptionelle Weiterentwicklung einer zukunftsfesten, integrierten und einwohnernahen Gesundheitsversorgung im Landkreis Lörrach entsprechend der Landkreisstrategie („Der Landkreis fördert eine einwohnernahe und moderne integrierte medizinische Versorgung.“) und unter Berücksichtigung vorausgegangener Analysen und den regionalen Gegebenheiten</li> <li>- Ausgestaltung konkreter Lösungen und Einleitung erster Umsetzungsschritte dieser</li> </ul>   |             |                          |                                    |      |            |

- Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung von Veranstaltungen (regelmäßige Steuerungskreise, Kick-Off-Veranstaltung, Zukunftswerkstätte/Workshops)
- Aufbau und Pflege eines regionalen Primärversorgungsnetzwerkes im Landkreis Lörrach
- Kontinuierliche Qualitätssicherung (interne Evaluation, Koordinierung der wissenschaftlichen Begleitung, Kontrolle Zielerreichung u. Zeitplan sowie ggf. Anpassung)

Wiederkehrende Berichterstattung in verschiedenen Gremien (der KGK, Kreistag, Bürgermeisterforum etc.), Erstellung und Veröffentlichung eines Abschlussberichtes

Wie dargelegt wurde sich erfolgreich auf die Förderausschreibung beworben. Hierbei war für die Umsetzung des Projekts angedacht, eine Vollzeitstelle für die Projektdauer vom 01.07.2022 bis 31.05.2024 einzurichten. Über die angedachte Bewerbung sowie einer damit verbundenen Einrichtung einer Stelle wurde der Kreistag bereits im Vorfeld informiert. Die Förderzusage hat der Fachbereich Gesundheit am 30.06.2022 erhalten.

Im Vorfeld wurde gemeinsam mit dem Sachgebiet Organisation und Unterstützung von der SST Personalcontrolling die Einrichtung einer Projektmanagement-Stelle besprochen. Die Stelle soll dabei das gesamte Projektmanagement in Vollzeit übernehmen. Die Stabsstellenleitung wurde dabei für die finanzielle Einrichtung sowie bei den Vorarbeiten für die Einrichtung der Stelle unterstützt. In diesem Zuge wurden neben Personalkostenberechnungen auch eine Stellenbeschreibung und Stellenbewertung gefertigt.

| Lfd. Nr.  | Fachbereich                              | Sachgebiet                               | Stelle            | VZÄ  | Befristung  |
|---|--|--|-------------------|------|-------------|
| 12  | Veterinärwesen & Lebensmittelüberwachung | Lebensmittelüberwachung & Fleischhygiene | SB Fleischhygiene | 1,00 | unbefristet |
| Refinanzierung: ja: anteilig durch Gebühreneinnahmen durch die „Fleischschau“ |  |  |                   |      |             |
| Art der Aufgabe: Pflichtaufgabe, siehe im Text                                |  |  |                   |      |             |

### Begründung:

Gesetzliche Verpflichtung

Das Aufgabenfeld einer/eines amtlichen Tierärztin/Tierarztes in der Fleischhygieneüberwachung umfasst u.a. allgemeine Tätigkeiten wie die Überwachung der Einhaltung der Vorgaben des Tierschutzes während Transport und Schlachtung, die Schlachttier- und Fleischuntersuchung, die amtliche risikoorientierte Hygieneüberwachung in Schlachtbetrieben sowie ergänzende Untersuchungen im Rahmen der Schlachttätigkeiten.

Im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten beinhaltet der Aufgabenbereich auch die Ermittlung von Verstößen und das Einleiten bzw. Durchsetzen von Vollzugsmaßnahmen.

Außerdem umfasst das Betätigungsfeld auch das Erstellen von Stellungnahmen bei baurechtlichen Antragsverfahren für Schlachtstätten sowie das Bearbeiten von Berichtspflichten gegenüber übergeordneten Stellen.

Die Schlachtzahlen im Landkreis Lörrach bleiben seit Jahren stabil mit landkreisspezifischen langen Fahrtwegen zu den einzelnen regionalen Schlachtstätten. Die Tätigkeits- und Aufgabenbereiche nehmen aufgrund rechtlicher Grundlagen stetig zu. Aus diesem Grund hat das aktuell vorhandene, sehr eng besetzte amtliche Personal Schwierigkeiten bei der Erfüllung der hoheitlich kommunalen Aufgaben in der Schlachttier- und Fleischuntersuchung.

Da gemäß § 1 des Gesetzes zur Ausführung des Fleischhygienegesetzes vom 12. Dezember 1994, zuletzt geändert durch Artikel 56 der 9. Anpassungsverordnung vom 23. Februar 2017 (GBl. Nr. 5, S. 99, 105), die untere Verwaltungsbehörde für die Durchführung des Fleischhygienerechts zuständig ist, ist der Landkreis Lörrach verpflichtet, geeignetes und ausreichendes Personal zur Verfügung zu stellen, um die Forderung des Fleischhygienerechts zu erfüllen. Dies umfasst neben der Überwachung der Schlachtstätten auch die Überwachung der Hausschlachtungen, die im Landkreis Lörrach weiterhin stark nachgefragt wird. Die rechtlichen Grundlagen für die Fleischhygieneüberwachung inkl. Tierschutz beim Schlachten finden sich bereits im EU-Recht in der Verordnung (EU) Nr. 2017/625 sowie in der delegierten Verordnung (EU) Nr. 2019/624 und in der Durchführungsverordnung (EU) Nr. 2019/627. Im nationalen Recht finden sich Vorgaben der Fleischhygiene im Lebensmittel- und Futtermittelgesetzbuch (LFGB), in der Tierische Lebensmittel-Überwachungsverordnung (Tier-LMÜV) und der AVV Rahmenüberwachung (AVV Rüb). Die Grundlagen des Tierschutzrechts beim Schlachten und Töten finden sich zusätzlich zu den o.g. Verordnungen in der Verordnung (EG) Nr. 1099/2009, der Richtlinie 93/119/EG und national umgesetzt im Tierschutzgesetz

(TierSchG), der Tierschutznutztierhaltungsverordnung (TierSchNutztV), der Tierschutzschlachtverordnung (TierSchlV) und in der AVV TierSchG, die Grundlagen des Tierschutzrechts beim Transport finden sich in der Verordnung (EG) Nr. 1/2005 sowie national zusätzlich zum TierSchG in der Tierschutztransportverordnung (TierSchTrV).

Aufgrund der in den letzten Jahren drastisch gestiegenen Ansprüche der Gesellschaft in Bezug auf Regionalität von Produkten, aber auch in Bezug auf Tierschutz und Lebensmittelhygiene, ist der damit verbundene Fokus der Öffentlichkeit bei mangelhaftem, tierschutzwidrigem Umgang mit Nutztieren oder lebensmittelassoziierten Krankheitsausbrüchen stark angestiegen. Dem gegenüber gestellt ist der Wandel der Gesellschaftsstruktur und der bereits in allen Fachgebieten der Veterinärmedizin - einschließlich praktischer oder amtstierärztlicher Tätigkeit - bestehende Personalmangel. In Verbindung mit den hohen spezifischen Anforderungen der Stellenbeschreibung ist es schwierig, qualifiziertes und nach Möglichkeit bereits ausgebildetes Personal zu finden.

Die seit Monaten erfolglose Suche nach einem amtlichen Tierarzt nach TV-Fleisch macht deutlich, dass die Stellenbeschreibung möglichst interessant und ansprechend für mögliche Bewerber/innen gestaltet sein muss. Aufgrund der in der freien Wirtschaft fast ausschließlichen Ausstellung von entfristeten Arbeitsverträgen, sowie die bereits erwähnten ausbleibenden Bewerbungen ist eine erneute Ausschreibung einer Stelle nach TVöD zwingend notwendig. Eine Neubesetzung der Stelle ist zwingend notwendig, da selbst eine Vertretung durch Kollegen/innen aufgrund der insgesamt angespannten Personalsituation nur bedingt für einen begrenzten Zeitraum möglich ist.

Eine Ablehnung der Umwandlung der Stelle von TV-Fleisch zu TVöD würde einer Ablehnung der Besetzung der Stelle sehr nahekommen, wie oben bereits ausgeführt. Dies würde bedeuten, dass die Aufgaben des Fleischhygienerechts auf lange Sicht nicht mehr wie bisher erfüllt werden können. Dies würde bedeuten, dass Schlachtungen im bisherigen Umfang nicht mehr möglich sind und dass die Lebensgrundlage von lokalen Metzgern sehr stark beeinflusst wird. Den Ansprüchen des Verbrauchers an regionale Produkte könnte damit ebenfalls nicht mehr entsprochen werden.

Die Sachbearbeitung Fleischhygiene wird grundsätzlich durch Amtstierärzte/-innen wahrgenommen und wurde lange Zeit ausschließlich über die sogenannte Stückvergütung nach dem Tarifvertrag Fleischuntersuchung besetzt. Diese Stückvergütung ist aufgrund der Schließung des letzten großen Schlachthauses nicht mehr attraktiv. Dies spiegelt sich in erfolglosen Ausschreibungen wider.

Es bestehen mehrere Stellen im Rahmen der Stückvergütung, die im Stellenplan als „nicht relevant“ aufgeführt sind. Hiervon soll eine dieser Stellen in eine kommunale Vollzeitstelle umgewandelt werden. Für diese Tätigkeiten bestehen feststehende Bewertungsmerkmale. Die Stelle wäre damit in EG 14 einzurichten.

Zum 01.01.2016 wurde zuletzt eine Stelle aus dem Anstellungsverhältnis nach Stückvergütung auf eine Vollzeitstelle nach TVöD erfolgreich umgestellt. Diese ist seither ohne vakanz besetzt geblieben.



| Lfd. Nr.                                      | Fachbereich | Sachgebiet     | Stelle                        | VZÄ           | Befristung                 |
|---|-------------|----------------|-------------------------------|---------------|----------------------------|
| 13 und 14                                     | Ordnung     | Ausländerwesen | SB Allgemeines Ausländerrecht | 1,00 und 1,00 | unbefristet bis 31.12.2024 |
| Refinanzierung: nein                          |             |                |                               |               |                            |
| Art der Aufgabe: Pflichtaufgabe nach AufenthG |             |                |                               |               |                            |

|   |
|---|
| <p><b>Begründung:</b></p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Fallzahlensteigerung</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Gesetzliche Verpflichtung</p> <p>Akute Fallzahlensteigerung durch Flüchtlinge aus der Ukraine:</p> <p>Seit dem Beginn des russischen Angriffskrieges sind mehr als 600.000 Menschen aus der Ukraine in Deutschland als Flüchtlinge registriert worden (Quelle BAMF). Eine Entspannung der politischen Lage ist nicht in Aussicht.</p> <p>Jährliche Fallzahlensteigerung (ohne UKR):</p> <p>Unabhängig von der Entwicklung der Lage in der Ukraine ist seit Jahren ein kontinuierlicher Anstieg von rund 600 weiteren Ausländern pro Jahr in den Zuständigkeitsbereich der Ausländerbehörde des Landkreises (ohne Große Kreisstädte) zu verzeichnen.</p> <p>Fallzahlenentwicklung der letzten Jahre:</p> <p>2018: 17.400<br/> 2019: 17.950<br/> 2020: 18.600<br/> 2021: 19.200</p> <p>Rückstände durch Softwareprobleme:</p> <p>Der Anbieter des Ausländer-Fachverfahrens (KommOne) im Februar 2022 das Fachprogramm auf eine neue Software umgestellt hat und diese läuft seitdem nicht stabil. Die Umprogrammierung muss im Echtzeitbetrieb erfolgen, da es laut Anbieter keine anderen technischen Möglichkeiten gibt. Die Programmierfehler konnten bislang durch die Programmentwickler nicht behoben werden. Laufende Ausfälle und Fehlermeldungen mitten in der Anwendung führen zu einer erheblichen Verlangsamung in den einzelnen Arbeitsschritten. Weitere Personalkapazitäten werden für die Erstellung von Fehlertickets und die Aufschaltung der Servicebetreuung auf die Oberfläche zur Fehlerbeseitigung gebunden. Die Bearbeitung der einzelnen Fälle hat sich</p> |
|---|

dadurch erheblich erschwert und verlangsamt. Während ohne die programmtechnischen Schwierigkeiten früher rund 2.800 Fälle pro VZÄ bearbeitet werden konnten, führt die aktuelle Behinderung durch das fehlerhafte Softwareprogramm dazu, dass Rückstände in der Sachbearbeitung entstanden sind und aktuell rund 25 % weniger Fälle, also nur noch ca. 2.100 Fälle pro VZÄ bearbeitet werden können. Selbst nach 8 Monaten ist eine Fehlerbeseitigung in den Logiken des Programms nicht abgeschlossen und ein Ende nicht absehbar. Die Programmentwickler befinden sich in stetem Austausch mit der Ausländerbehörde. Das Landratsamt ist in Kontakt mit KommOne.

#### Auswirkungen:

Die aktuellen Fallzahlen im allgemeinen Ausländerwesen (Stand 30.09.2022) liegen bei 19.600 Fällen (ohne UKR). Hinzu kommen aktuell 1.450 ukrainische Flüchtlinge im Zuständigkeitsbereich der Ausländerbehörde des Landratsamts (Stand 30.09.2022). Im Sachgebiet Ausländerwesen sind 6,8 VZÄ im Team allg. Ausländerwesen, davon aufgrund einer Elternzeit nur 5,8 VZÄ anwesend.

Durch den dauerhaften Anstieg der jährlichen Fallzahlen, die Bearbeitungsrückstände und durch zusätzliche Aufgaben durch die ukrainischen Flüchtlinge wurden eine Vollzeitstelle auf Dauer und eine vorerst auf zwei Jahre befristete Vollzeitstelle bis zum 31.12.2024 benötigt.

Aufgrund der akuten Situation wurden die Stellen bereits im Juli 2022 besetzt, so dass aktuell 7,8 VZÄ zur Verfügung stehen.

Sollte sich die Lage in der Ukraine nicht entspannen, wird perspektivisch im Haushalt 2023 die Entfristung der o.g. Stelle beantragt werden.

| Lfd. Nr.   | Fachbereich | Sachgebiet     | Stelle                                      | VZÄ               | Befristung                           |
|--|-------------|----------------|---|-------------------|--------------------------------------|
| 15 und 16  | Ordnung     | Ausländerwesen | SB Einbürgerung / Staatsangehörigkeitsrecht | 0,10<br>+<br>1,00 | unbefristet<br>befristet bis 12/2024 |
| Refinanzierung: nein   |             |                |   |                   |                                      |
| Art der Aufgabe: Pflichtaufgabe nach StAG (Staatsangehörigkeitsgesetz) |             |                |   |                   |                                      |

| <b>Begründung:</b>  |
|---|
| <input checked="" type="checkbox"/> Fallzahlensteigerung<br><input checked="" type="checkbox"/> Gesetzliche Verpflichtung<br><p>Rückstände durch Personalvakanz:</p> <p>Die Tätigkeiten der Sachbearbeiter Einbürgerungen/Staatsangehörigkeitsrecht sind mit 2,4 VZÄ auf drei Stellen im Sachgebiet Ausländerwesen verteilt. Hierbei handelt es sich um eine Vollzeitstelle und zwei Teilzeitstellen mit 0,9 VZÄ und 0,5 VZÄ.</p> <p>In 2021 war aufgrund eines Stellenwechsels eine Vollzeitstelle für 6 Monate nicht besetzt. In 2022 gab es weitere personelle Vakanz zwischen 0,9 bis 1,9 VZÄ über einen längeren Zeitraum. Aus dieser Zeit sind erhebliche Bearbeitungsrückstände entstanden, die ohne eine zusätzliche personelle Verstärkung nicht mehr zurückführen lassen.</p> <p>Die durchschnittliche Bearbeitungszeit bei den Einbürgerungen hat sich dadurch von durchschnittlich 6-9 Monaten auf durchschnittlich 1,5 Jahre erhöht. Dabei ist zu beachten, dass ein Einbürgerungsverfahren in Baden-Württemberg laut einer Veröffentlichung des Sozialministeriums aus 2012 nach Auskunft der Eingebürgerten im Durchschnitt 9,5 Monate dauerte.</p> <p>Anstieg der Einbürgerungsanträge:</p> <p>Die Zahl der Einbürgerungen und Anzahl der Anträge war bis 2021 in den letzten 10 Jahren auf einem stabilen leicht ansteigenden Niveau von rund 450 Einbürgerungen/Jahr. Dies entsprach damit der landesweiten Entwicklung der Einbürgerungszahlen.</p> <p>Seit diesem Jahr zeigen syrische Staatsangehörige mit Reiseausweis für Flüchtlinge (anerkannte Asylbewerber) nach Ablauf von inzwischen rund 7 Jahren in Deutschland verstärkt Interesse an einer Einbürgerung. Dieser bundesweite Trend macht sich auch bei der Einbürgerungsbehörde im Landratsamt in Form einer deutlich steigenden Anzahl von Anfragen, Beratungen und Einbürgerungsanträgen bemerkbar.</p> |

Von den aktuell rund 880 Einbürgerungsanträgen in Bearbeitung sind 136 Anträge von anerkannten Asylbewerbern, insbesondere aus Syrien. Es ist wahrscheinlich, dass sich diese Entwicklung in den kommenden Jahren fortsetzt, wenn noch mehr Syrerinnen und Syrer eine ausreichende Aufenthaltsdauer für eine Einbürgerung vorweisen können.

Aufgrund der dargestellten Fallzahlensteigerung sowie um die Bearbeitungsrückstände abzubauen und weitere Personalausfälle zu verhindern wird eine zusätzliche vorerst befristete Vollzeitstelle bis 31.12.2024 beantragt.

Außerdem wird bei der 0,9 VZÄ-Planstelle eine unbefristete Aufstockung um 0,1 VZÄ auf 1,0 VZÄ zur Vermeidung künftiger Überhänge und zur Förderung der Personalgewinnung beantragt. Diese Stelle wurde aus Personalfindungsgründen bereits bei den letzten Ausschreibungen als Vollzeitstelle ausgeschrieben.

| Lfd. Nr.  | Fachbereich | Sachgebiet                  | Stelle                                     | VZÄ  | Befristung  |
|---|-------------|-----------------------------|--|------|-------------|
| 17 und 18   | Ordnung     | Brand- & Katastrophenschutz | SB BevS Management (100%) + SB BevS (50 %) | 1,50 | unbefristet |
| Refinanzierung: nein  |             |                             |  |      |             |
| Art der Aufgabe: Pflichtaufgabe nach § 1 Abs. 1 i.V.m. §§ 2, 3, 5 Abs. 1 S. 3 LKatSG, § 2 Abs. 1 sowie §§ 11, 15 ZSKG |             |                             |  |      |             |

### **Begründung:**

Gesetzliche Verpflichtung

Nach dem Landeskatastrophenschutzgesetz Baden-Württemberg haben die Katastrophenschutzbehörden die Aufgabe, die Bekämpfung von Katastrophen vorzubereiten, Katastrophen zu bekämpfen und bei der vorläufigen Beseitigung von Katastrophenschäden mitzuwirken.

Zu den Pflichtaufgaben zählt auch, dass die Katastrophenschutzbehörde die Arbeit der im Katastrophenschutz Mitwirkenden koordiniert.

Auch im Bereich des Zivilschutzes (Verteidigungsfall) sind die Katastrophenschutzbehörden in ihrem Zuständigkeitsbereich für die Leitung und Koordination von Hilfsmaßnahmen zuständig. Sie nehmen auch die Aufgaben zum Schutz der Bevölkerung vor den besonderen Gefahren und Schäden, die im Verteidigungsfall drohen, wahr.

Entwicklung:

Die vergangenen zwei Jahre unter Pandemiebedingungen und die jüngsten Entwicklungen durch das Kriegsgeschehen in der Ukraine haben gezeigt, dass die Aufgaben im Bevölkerungsschutz eine neue Bedeutung und Wahrnehmung in der Bevölkerung erfahren.

Es sind zahlreiche neue zusätzliche Aufgaben hinzugekommen, die mit dem bestehenden Personalumfang nicht mehr ausreichend wahrgenommen werden können.

Zusätzliche Aufgaben sind auch durch veränderte Umweltbedingungen (z.B. Dürren mit Wald- bzw. Flächenbränden, Starkregenereignisse) bzw. technische Entwicklungen (z.B. Konzepte zur Löschung von E-Fahrzeugen) hinzugekommen. Diesen Gefahrenquellen gilt es, durch übergreifende mit den anderen Feuerwehren und Hilfsorganisationen abgestimmten Planungen und Konzepten zu entgegnen.

Auch der Zivilschutz, der seit Ende des kalten Krieges so gut wie keine Bedeutung hatte, rückt in den Fokus. Damit ergeben sich auch zusätzliche Aufgaben für die untere Katastrophenschutzbehörde, für die es bislang keine Stellenanteile gibt.

Durch die jüngsten Ereignisse sowie der Umwelt- und Technologieveränderungen hat sich das

Aufgabengebiet im Sachgebiet Brand- und Katastrophenschutz vergrößert. Gerade die koordinativen Tätigkeiten durch Wahrnehmung der Leitung des Kreisimpfzentrums/der mobilen Impfteams hat gezeigt, dass das Vorhalten dieser Fähigkeiten ein Schlüsselement zur Krisenbewältigung ist. Insgesamt werden für die zusätzlichen dauerhaft hinzugekommen Aufgaben Stellenanteile von 1,50 VZÄ benötigt.

Aufgrund der Dringlichkeit wurden die Stellen bereits personell besetzt. Mit den Stelleninhaberinnen können zwei erfahrene Kräfte für die neuen zusätzlichen Aufgaben verpflichtet werden.

Die Stelleninhaberin (100 %), zuvor SB KatS (u.a. Stabsdienstordnung, Planung Naturkatastrophen) und seit Oktober 2021 abgeordnet als Leitung des Kreisimpfzentrums/der Kreisimpfteams, konnte ihre Fähigkeiten bereits unter Beweis stellen und ist für die neue Stelle SB Bevölkerungsschutz Management vorgesehen.

Die Stelleninhaberin (50 %), zuvor SB KatS, kehrt im Oktober 2022 mit 50 % aus der Elternzeit zurück.

Eine Ablehnung der Stellenanteile hätte zur Folge, dass die durch die jüngsten Entwicklungen erforderlichen zusätzlichen Aufgaben ohne eine personelle Verstärkung des Sachgebiets nicht ausreichend bzw. nur eingeschränkt mit erheblicher zeitlicher Verzögerung wahrgenommen werden könnten.

| Lfd. Nr.                        | Fachbereich | Sachgebiet   | Stelle                       | VZÄ  | Befristung  |
|---------------------------------|-------------|--|------------------------------|------|-------------|
| 43                              | Gesundheit  | Gesundheitsförderung & Kinder- & Jugendgesundheitsdienst | Sozialmedizinische Assistenz | 0,50 | Entfristung |
| Refinanzierung: nein            |             |  |                              |      |             |
| Art der Aufgabe: Pflichtaufgabe |             |  |                              |      |             |

**Begründung:**

- Fallzahlensteigerung
- Gesetzliche Verpflichtung
- Entfristung bzw. Verlängerung von bislang befristeten Stellen
- Wirkungsorientierte Steuerung / Strategie des Landkreises

Hauptaufgabe der Sozialmedizinischen Assistenz (SMA) ist die Durchführung der flächendeckenden Einschulungsuntersuchung (ESU) als Pflichtaufgabe des Öffentlichen Gesundheitsdienstes.

Ziel der Untersuchungen ist es, gesundheitliche Einschränkungen mit Auswirkungen auf die Schulfähigkeit rechtzeitig zu erkennen und Sorgeberechtigte sowie pädagogische Fachkräfte in Kindertagesstätten und Schulen zu Möglichkeiten der Prävention und Gesundheitsförderung sowie bezüglich der rechtzeitigen Einleitung notwendiger Fördermaßnahmen zu beraten.

Die im Rahmen der Einschulungsuntersuchung erhobenen Daten werden in anonymisierter Form an das Landesgesundheitsamt Baden-Württemberg übermittelt und stellen eine wichtige Grundlage für die Gesundheitsberichterstattung und Gesundheitsplanung dar.

Die gesetzlichen Grundlagen zur Durchführung der Einschulungsuntersuchung finden sich im Gesetz über den Öffentlichen Gesundheitsdienst (ÖGDG) (§ 8 (1) und (2) ÖGDG), im Schulgesetz (SchG) des Landes Baden-Württemberg (§§ 74, 85, 91, 92 SchG) sowie in der Schuluntersuchungsverordnung des Sozialministeriums Baden-Württemberg.

Die Pflicht zur Aufklärung über gesundheitsförderliche Lebensweise, Gesundheitsgefährdung einschließlich der Verhütung von Krankheiten sowie Beratung von behinderten und von Behinderung bedrohten Menschen sind in §7(1) und (2) ÖGDG abgebildet. Die Verpflichtung zur Gesundheitsberichterstattung findet seine gesetzliche Grundlage in § 6(2) ÖGDG.

Die von den Sozialmedizinischen Assistent/innen durchgeführten Untersuchungen finden vorrangig vor Ort in den Kindertagesstätten des Landkreises statt.

In den letzten Jahren ist eine stetige Zunahme der zu untersuchenden Einrichtungen zu beobachten: wurden im Jahr 2018 noch 155 Kindertagesstätten im Landkreis Lörrach gezählt, so waren es 2019 bereits 160 und 2020 dann 163 Einrichtungen; aktuell sind 167 Einrichtungen gemeldet, zwei weitere werden im Herbst 2022 hinzukommen.

Dies deckt sich mit dem Anstieg der Anzahl betreuter Kinder: 2018 wurden 7141 Kinder über 3 Jahren in Kindertageseinrichtungen betreut, im Jahr 2019 waren es 7258, im Jahr 2020 dann 7332 und im Jahr 2021 7466 Kinder. (Quelle: KVJS KiTa dataweb).

Auffällig ist in diesem Zusammenhang der Anstieg von Kindern ohne Kindergartenplatz: blieben in den Vorjahren nach Abgleich der KiTa- und Einwohneramtsmeldelisten 40 – 50 Kinder als sog. „Hauskinder“ übrig, so sind es aktuell 130 Kinder, die keine pädagogische Vorschulförderung erhalten und daher prioritär im Rahmen der ESU untersucht werden sollten.

Auch die von den Einwohnermeldeämtern des Landkreises im Rahmen der Einschulungsuntersuchung übermittelten Kinderzahlen lassen einen Anstieg erkennen:

ESU-Untersuchungsjahrgang 2017/18 (Einschulung 2019): 2179 Kinder  
ESU-Untersuchungsjahrgang 2018/19 (Einschulung 2020): 2198 Kinder  
ESU-Untersuchungsjahrgang 2019/20 (Einschulung 2021): 2281 Kinder  
ESU-Untersuchungsjahrgang 2020/21 (Einschulung 2022): 1743 Kinder  
ESU-Untersuchungsjahrgang 2021/22 (Einschulung 2023): 2335 Kinder

Hierbei ist zu berücksichtigen, dass die Einwohnermeldeämter die Zahlen der zu untersuchenden Kinder im Frühsommer des Vorjahres melden: bei dem aktuellen Untersuchungsjahrgang sind somit keine zusätzlich zu untersuchenden Kinder aus der Ukraine mitgezählt.

Die steigenden Kinderzahlen sowie die pandemiebedingten Umstrukturierungen der Einschulungsuntersuchung, u.a. mit einer Verlagerung zu untersuchender Kinder in den sog. Schritt 2 der ESU gehen mit einem erheblichen Mehraufwand in der Organisation und Untersuchungsdurchführung einher.

Die Befristung der im Jahr 2020 aufgrund des bereits damals festgestellten Anstiegs der Kinderzahlen zusätzlich eingerichteten SMA-Stelle mit 0,5% VZÄ hatte das Ziel, die Entwicklung der Kinderzahlen über diesen Zeitraum zu beobachten und den Bedarf einer Weiterführung dieser Stelle zu beurteilen. Die aktuell vorliegenden Zahlen verzeichnen jedoch keinen Rückgang der Kinderzahlen; stattdessen setzt sich der Trend steigender Kinderzahlen weiterhin fort. Zusätzlich sollte berücksichtigt werden, dass mit den Auswirkungen der Flüchtlingswelle aus der Ukraine sowie den Folgen der pandemiebedingten Belastungen von Kindern und deren Familien ein deutlich erhöhter Beratungsbedarf bei Eltern und pädagogischen Fachkräften besteht.

Daher wird die zusätzliche SMA Stelle mit 0,5 VZÄ auch in Zukunft dringend benötigt, um den gesetzlichen Auftrag der flächendeckenden Durchführung der Einschulungsuntersuchung erfüllen zu können.

Die Stellen der Sozialmedizinischen Assistenten/-innen (SMA) sind im Sachgebiet Gesundheitsförderung & Kinder- und Jugendgesundheitsdienst (KJGD) verortet, insgesamt sind 3,5 VZÄ im Stellenplan enthalten. Eine dieser Stellen (0,5 VZÄ) wurde für den Haushalt 2020 befristet bis zum 31.12.2022 eingerichtet.

Wie dargelegt sind die Gründe für die Fallzahlensteigerung in den vergangenen Jahren durch die erhöhte Anzahl an zu untersuchenden Kindern sowie der Erhöhung der Zahl der Einrichtungen sichtbar vorhanden. Auch die bisher nicht eingerechnete (noch unbekannt) Anzahl an ukrainischen Kindern wird die Fallzahlen weiter steigen lassen.



| Lfd. Nr.  | Fachbereich | Sachgebiet   | Stelle                  | VZÄ  | Befristung  |
|---|-------------|--------------|-------------------------|------|-------------|
| 44  | Ordnung     | Kreispolizei | SB Ordnungswidrigkeiten | 1,00 | Entfristung |
| Refinanzierung: ja, durch: Mehreinnahmen                                |             |              |                         |      |             |
| Art der Aufgabe: Pflichtaufgabe nach § 15 LVG i.V.m. § 2 Abs. 1 OWiZuVO |             |              |                         |      |             |

| <b>Begründung:</b>  |
|---|
| <input checked="" type="checkbox"/> Fallzahlensteigerung<br><input checked="" type="checkbox"/> Gesetzliche Verpflichtung<br><input type="checkbox"/> Organisationsuntersuchung/ Neuorganisation<br><input checked="" type="checkbox"/> Entfristung bzw. Verlängerung von bislang befristeten Stellen<br><input type="checkbox"/> Wirkungsorientierte Steuerung / Strategie des Landkreises   |
| <p>Im Sachgebiet Kreispolizei sind 5 Stellen mit insgesamt 4,2 VZÄ für die Bearbeitung der Verkehrsordnungswidrigkeiten eingerichtet. Davon wurde eine Vollzeitstelle in 2019 durch die damalige Neuanschaffung der stationären Anlagen befristet bis Ende dieses Jahres bewilligt. Pro VZÄ können durchschnittlich rund 1.100 Fälle pro Monat bearbeitet werden.</p> <p>Aufgrund weiterer Neuanschaffungen bei den Geschwindigkeitsmessen und zusätzlicher Kameras ab 2022/2023 ist es erforderlich, die befristete Stelle im Sachgebiet Kreispolizei auf Dauer einzurichten. Die Stelle refinanziert sich vollständig durch die Bußgeldmehreinnahmen.</p> <p>Historie:</p> <p>In 2019 wurden zusätzlich zur mobilen Geschwindigkeitsüberwachung mit 2 Messfahrzeugen insgesamt neun stationäre Messanlagen (mit 2 Kameras) in Betrieb genommen. Der Kreistag hat für die Bearbeitung der daraus resultierenden zusätzlichen Ordnungswidrigkeitsverfahren eine zusätzliche Vollzeitstelle im Sachgebiet Kreispolizei befristet bis 31.12.2022 bewilligt. Die Befristung ergab sich daraus, dass es keine Erfahrungswerte gab, ob sich bei den stationären Anlagen ein Gewöhnungseffekt einstellt, was sich allerdings nicht bestätigt hat. So haben die stationären Anlagen (2 Kameras) zum Beispiel im Jahr 2021 insgesamt rd. 29.000 Verfahren mit einem Bußgeldvolumen von rd. 640.000 € erbracht.</p> <p>Ausblick:</p> <p>Zu den bisherigen 2 Kameras für die stationären Anlagen wurden zwischenzeitlich weitere 5 Kameras beschafft, die sowohl stationär als auch mobil eingesetzt werden können. Die mobilen Messfahrzeuge wurden technisch umgerüstet für max. 2 Kameras je Fahrzeug (für eine gleichzeitige Messung beider Fahrtrichtungen).</p> |

Hinzu kommt die Neuanschaffung einer semi-stationären Messanlage, die ab Oktober 2022 dauerhaft im Landkreis eingesetzt wird. Diese hat in einem Probebetrieb (4 Wochen) im März dieses Jahres rd. 600 Fälle mit einem Bußgeldvolumen von rd. 29.000 € erbracht.

Fazit:

Aufgrund der durch die Ausweitung der Messkapazitäten zu erwartenden Fallzahlensteigerungen bei der Bearbeitung der Ordnungswidrigkeiten wird die Entfristung der Stelle beantragt, da die Geräte ebenfalls auf Dauer vorhanden sein werden.

| Lfd. Nr.  | Fachbereich | Sachgebiet                  | Stelle         | VZÄ  | Befristung  |
|---|-------------|-----------------------------|----------------|------|-------------|
| 45  | Ordnung     | Brand- & Katastrophenschutz | SB Digitalfunk | 1,00 | Entfristung |
| Refinanzierung: ja, teilweise durch:<br>Für Leistungen, die für die Integrierte Leitstelle (ILS) erbracht werden, ist eine anteilige Erstattung des Kooperationspartners DRK möglich. |             |                             |                |      |             |
| Art der Aufgabe: Pflichtaufgabe nach § 4 Abs. 2 - 4 FWG   |             |                             |                |      |             |

| <b>Begründung:</b>  |
|---|
| <input checked="" type="checkbox"/> Gesetzliche Verpflichtung<br><br><p>Die Stelle ist dauerhaft für die Sicherstellung eines funktionierenden digitalen Sprechfunks in der Integrierten Leitstelle (ILS), bei den landkreiseigenen Fahrzeugen und Geräten und bei den Feuerwehren im Landkreis erforderlich. Die Umstellung bei der ILS wird in 2023 abgeschlossen sein. Die weitere Umsetzung wird für die nächsten 3 Jahre ab 2024 ff erfolgen.</p> <p>Die Erfahrungen der anderen Landkreise in Baden-Württemberg, die das Projekt in ihrem Landkreis bereits umgesetzt haben, zeigen, dass für die dauerhafte Sicherstellung eines funktionierenden digitalen Sprechfunks eine Vollzeitkraft auf Dauer unabdingbar ist.</p> <p>Auch der Abschlussbericht des IM NRW fordert nach den Hochwasser-Ereignissen im Juli 2021 die Stärkung des Digitalfunks. Der SB Digitalfunk ist die Schnittstelle zur Autorisierten Stelle für Digitalfunk in Baden-Württemberg, wenn es um die Netzinfrastruktur und die Funktechnik geht.</p> <p>Laut Koalitionsvertrag wird die Einführung des Digitalfunks für den Einsatzstellenfunkverkehr in Baden-Württemberg innerhalb der nächsten 5 Jahre erfolgen. Damit ergeben sich bereits bekannte und neue Herausforderungen für die Städte und Gemeinden im Landkreis. Es beginnt erneut der Prozess der Beschaffungen, die Beantragung und Registrierung von Sicherheitskarten, die Vorbereitung und Durchführung von Schulungsmaßnahmen sowie die Umsetzung / Überwachung eines Funkkonzeptes auf Basis der Vorgaben durch das Innenministerium BW.</p> <p>Eine immer wiederkehrende Aufgabe des SB Digitalfunk ist die selbstständige Organisation und Durchführung von Software-Updates, welche aus der Retroperspektive betrachtet mindestens einmal pro Jahr durchzuführen ist. Diese Tätigkeit darf nur von autorisiertem Fachpersonal erfolgen, welches bei den Feuerwehren im Landkreis nicht vorhanden ist bzw. auch nicht erüchtigt werden kann. Eine weitere dauerhafte Aufgabe wird in der Planung und Wahrnehmung konzeptioneller Aufgaben sowie Sicherstellung/Überwachung und technische Betreuung von erforderlichen leiter- und nichtleitergebundenen Fernmeldeverbindungen und –systemen für die Alarmierung und für Führungsaufgaben der nichtpolizeilichen Behörden und Organisationen mit Sicherheitsaufgaben (BOS) liegen.</p> |

Weitere Schwerpunkte sind der Prüfservice für Endgeräte bei Störung, Ausfall, Fehlbedienung. Der SB Digitalfunk ist damit auch Ansprechpartner für technische Fragen, die fachliche Beratung und Aufsicht über die Errichtung und Nutzung von Fernmeldeeinrichtungen und -geräten der nichtpolizeilichen BOS (First-Level-Support 1). Diese Dienstleistung ist insbesondere zur Unterstützung des Ehrenamtes unerlässlich und an zentraler Stelle zu bündeln.

Neben den Aufgaben im Zusammenhang mit dem Digitalfunk, übernimmt der SB Digitalfunk immer mehr Tätigkeiten, die sich aus dem Prozess der fortschreitenden Digitalisierung ergeben.

Das Sachgebiet Brand- und Katastrophenschutz hat im Jahr 2020 eine Software zur elektronischen Lagedarstellung sowie zum Auftragsmanagement beschafft, um bei Großschadenslagen oder dem Katastrophenfall ein Instrument zur digitalen Einsatzführungsunterstützung für den Führungsstab des Landkreises zu haben.

Die Ereignisse aus dem Ahrtal haben aufgezeigt, dass ein einheitliches und übergreifendes Laggebild über verschiedene Ebenen zur erfolgreichen Bewältigung solcher Katastrophen unabdingbar ist.

Für 2023 ist daher geplant, dieses System auf den Verwaltungsstab des Landkreises und die Kommunen auszuweiten.

Der SB Digitalfunk übernimmt eigenverantwortlich die Beschaffung und Anpassung der Software und übernimmt die Funktion eines Administrators. Er organisiert und führt Aus- und Fortbildungen auf Kreisebene durch.

Konsequenzen bei Ablehnung der Entfristung:

Die Befristung wurde bereits schon einmal verlängert. Eine weitere Befristung bzw. die Ablehnung der Entfristung birgt die Gefahr, dass die Spezialkompetenz in Person des Stelleninhabers für das Landratsamt verloren geht. Ein Abzug der Spezialkompetenz hätte eine zeitlich und funktionell nicht abschätzbare Fehlentwicklung im digitalen Sprechfunk und den Digitalisierungsprozessen für die nichtpolizeilichen BOS im Landkreis Lörrach zur Folge.

Bedingt durch die dann fehlenden Fachkompetenzen werden die Städte und Gemeinden sowie auch der Landkreis gezwungen sein, dass externe Dienstleister kostenpflichtig beauftragt werden müssen.

Die Rolle eines Administrators für alle Projekte der Digitalisierung müsste an andere interne Bereiche oder externe Dienstleister abgegeben werden.

| Lfd. Nr.                                  | Fachbereich      | Sachgebiet            | Stelle                    | VZÄ      | Befristung  |
|---|------------------|-----------------------|---------------------------|----------|-------------|
| 46  | Bildung & Kultur | Schulträgerverwaltung | IT-Administration Schulen | 1,00 VZÄ | Entfristung |
| Refinanzierung: nein                      |                  |                       |                           |          |             |
| Art der Aufgabe: Selbstverwaltungsaufgabe |                  |                       |                           |          |             |

**Begründung:**

Das SG Schulträgerverwaltung beantragt die unbefristete Einrichtung einer 1,0 VZÄ-Stelle für die IT-Administration der kreiseigenen Schulen, da es sich um eine Daueraufgabe handelt und für die neun kreiseigenen Schulen eine Stelle zur langfristigen konzeptionellen Arbeit notwendig ist.

Der Kreistag hat im März 2021 entschieden, für die Schulen eine Stelle für die IT-Administration zu schaffen und im Rahmen des Förderprogramms „Zusatz-Verwaltungsvereinbarung Administration“ zu refinanzieren. Da dieses Förderprogramm bis 31.12.2022 befristet ist, wurde die Stelle auf dieses Datum befristet eingerichtet. Die kommunalen Spitzenverbände fordern seit langem die Klärung der dauerhaften Finanzierung der Digitalisierung im Bildungsbereich. Mit dem Land ist eine Klärung dieser Frage bis Ende 2022 anvisiert.

Der aktuelle Stelleninhaber wurde zum 01.09.2021 zugewiesen und hat sich bis heute sehr bewährt. Er hat einen unbefristeten Arbeitsvertrag, was in Abstimmung mit dem Kreistag erfolgte, um die Stelle gut besetzen zu können. Der Stelleninhaber hat sich in die Systeme der Schulen sehr gut eingearbeitet.

Die kreiseigenen Schulen sind in der Digitalisierung sehr unterschiedlich weit fortgeschritten. An einigen Schulen verfügen Lehrkräfte über besonderes IT-Fachwissen und erhalten seitens des Landes Deputatstunden für die Unterstützung im Bereich der Netzwerkadministration angerechnet. Die Beruflichen Schulen werden bei der Administration der pädagogischen Netze zudem von externen Fachfirmen unterstützt. Es besteht ein Rahmenvertrag mit einem externen Dienstleister vor Ort, der Support und Wartung der Systeme, insbesondere auch des Verwaltungsnetzes sichert. Aufgrund der zahlreichen Anschaffungen von Endgeräten im Rahmen des Digitalpakts Schulen und zur Unterstützung des Fernlernunterrichts während der Corona-Pandemie ist der Administrationsaufwand in den Schulen sprunghaft angestiegen. Die Bedarfe der Schulen im Bereich der IT-Administration sind aufgrund der oben genannten Punkte sehr heterogen. Entsprechend unterschiedlich wird die zum 01.09.2021 besetzte Stelle auch nachgefragt. Es zeigt sich, dass zum einen die operative Mithilfe in den Schulen gefragt ist, zum anderen jedoch zunehmend auch konzeptionelle, beratende und koordinierende Aufgaben hinzu-

kommen. Durch die zahlreichen Neuerungen im Bereich der digitalen Bildung (neue Bildungsplattformen, ASV-BW, Ablösung BelWue-Dienste, Datenschutzbestimmungen u.a.m.) wird der Bedarf sicher weiter zunehmen. Mittel- und langfristig sollen die EDV-Systeme an unseren Schulen so weit als möglich und sinnvoll vereinheitlicht werden. Um dieses Ziel zu erreichen, braucht es entsprechende Fachkompetenz zur Umsetzung der notwendigen Schritte und Unterstützung unserer Schulen.

Für die Schulen ist es sehr entlastend, einen kompetenten Ansprechpartner im Landratsamt zu haben. Die Stelle trägt maßgeblich zum Erreichen des strategischen Ziels zur Digitalisierung unserer Schulen bei. Sie sollte deshalb unbefristet eingerichtet werden.

Aufgrund des dauerhaften Administrationsbedarfs und den Schwierigkeiten bei der Personalgewinnung wurde die Stelle in Absprache mit dem Kreistag bereits unbefristet ausgeschrieben und besetzt. Um die Bedarfe zu decken, und der Digitalisierungsstrategie des Landes gerecht zu werden, befürwortet das SG Organisation die Entfristung der Stelle IT-Administration Schulen.

Die bislang durch das Förderprogramm „Zusatz-Verwaltungsvereinbarung Administration“ finanzierte Stelle bedeutet einen zukünftigen vom Fachbereich zu tragenden Aufwand von ca. 60.450€/Jahr.

**Anlagen:**  ja  nein