

Öffentliche Sitzung

Nichtöffentliche Sitzung

Beratungsfolge:

| | |
|---|------------|
| Arbeitsgruppe „Finanzen, Personal, Controlling“ | 29.11.2021 |
| Kreisausschuss | 08.12.2021 |
| Kreistag | 15.12.2021 |
| Arbeitsgruppe Bevölkerungsschutz | 19.01.2022 |

Nachtrag zum Stellenplan 2021 (V 77 / 2021)

Sachbearbeiter/in: Isabel Schröder

Tel.: 02251- 15 323

Abt.: GB I/10.3

Die Vorlage berührt nicht den Etat des lfd. Haushaltsjahres.

Die Vorlage berührt den Etat auf der Ertrags- und/oder Einzahlungsseite.

Mittel stehen haushaltsrechtlich zur Verfügung.

Produkt:

Zeile:

i.V.
gez.
Geschwind

Mittel stehen haushaltsrechtlich nicht zur Verfügung.

Kreis-
kämmerer

Mittel werden über-/außerplanmäßig bereitgestellt.

Produkt:

Zeile:

Deckungsvorschlag:

Die Deckung der nicht gebühren-/drittfinanzierten Personalaufwendungen im Haushaltsjahr 2021 erfolgt im Rahmen der Gesamtdeckung. Die Mittel für 2022 werden über die Veränderungsliste eingeplant und stehen nach Rechtskraft des Haushaltes 2022 zur Verfügung, bis dahin Bereitstellung im Rahmen der vorläufigen Haushaltsführung.

Es entstehen Folgekosten - siehe anliegende Folgekostenberechnung.

Beschlussempfehlung der Verwaltung:

Der Kreistag beschließt, den Stellenplan 2021 um insgesamt 20,60 Stellen zu erweitern.

Begründung:

Nicht nur die Bekämpfung der Pandemie und die Anstrengungen des Kreises zum Wiederaufbau nach der Hochwasserkatastrophe, sondern auch deutlich beschleunigte Gesetzgebungs- und Projektverfahren sowie das äußerst starre Dienstrecht für die Beamt*innen zeigen immer wieder sehr deutlich auf, dass das haushaltsrechtliche Planungsinstrument des jährlichen Stellenplans einer flexiblen wie auch nachhaltigen Personalgewinnung und -bindung nicht gerecht wird.

Dies zeigt sich nach Meinung der Verwaltung auch in der aktuellen Situation. Die Erarbeitung des Stellenplanentwurfs 2022 ist in vollem Gange und in der verwaltungsinternen Erörterung der Bedarfsmeldungen der Facheinheiten wird klar, dass zur Deckung einiger kurzfristiger Bedarfe nicht auf die Genehmigung des Haushaltes bzw. des Stellenplans 2022 (voraussichtlich Juli / August 2022) gewartet werden kann, sondern mit einem Nachtragsstellenplan 2021 eine deutlich zeitnähere Handlungsfähigkeit des Kreises hergestellt werden muss. Dies zeigt sich hinsichtlich der Stellenmehrbedarfe wie auch der Möglichkeit, Beamt*innen entsprechend Ihrer Aufgaben unter Beachtung der laubahnrechtlichen Vorgaben in einem akzeptablen Zeitfenster angemessenen besolden zu können.

Das Erfordernis eines Nachtragsstellenplans ergibt sich aus nachfolgenden Gründen:

1. +12,80 Stellen, Einheitliche Leitstelle, Abt. 38 - Gefahrenabwehr

Mit Info 75/2021 und in der Sitzung des Sozialausschusses am 10.06.2021 hat die Abteilung 38 - Gefahrenabwehr über die geplante Organisationsberatung berichtet. Die Beauftragung der Fachplanung LülF+ erfolgte zum 01.07.2021. U. a. ist Bestandteil dieser Organisationsberatung eine Personalbedarfsberechnung als Grundlage des zu erstellenden Rettungsdienstbedarfsplanes.

Derzeit liegen erste Ergebnisse zur Organisationsuntersuchung des Aufgabengebietes „Einheitliche Leitstelle“ vor, die der Kreis Euskirchen nach den gesetzlichen Vorgaben (BHKG NRW, RettG NRW) als Leitstelle für den Brandschutz, die Hilfeleistung, den Katastrophenschutz und den Rettungsdienst unterhält. Hier wurde die bedarfsgerechte Besetzung der Einsatzleitplätze für den Alltags- und Sonderbedarf sowie die Bemessung des Personalbedarfs im rückwärtigen Bereich betrachtet.

Vorab stellt die Untersuchung fest, dass die Anforderungen an einen modernen Leitstellenbetrieb stetig zunehmen. Jährlich sind steigende Einsatzzahlen in den Einheitlichen Leitstellen zu verzeichnen. Neben den Bearbeitungs- und Einsatzzahlen nimmt auch die Komplexität und die Erwartungshaltung der Bevölkerung an den Einsatzdienst zu.

Derzeit erfolgt die Besetzung der Einheitlichen Leitstelle im Zwei-Schicht-System in Schichten zu je 12h. Dem gegenüber sieht der aktuelle Rettungsdienstbedarfsplan des Kreises eine 24/7-Besetzung von 3 Funktionen in der Disposition von Feuerwehr und Rettungsdienst-Einsatzgruppen und eine zusätzliche Funktion im 12h-Tagesdienst vor. Der Stellenplan der Einheitlichen Leitstelle umfasst aktuell 26,20 Stellen. Davon entfallen 19,20 Stellen auf die Disponent*innen, 3,00 Stellen auf die Dienstgruppenleitung, 3,00 Stellen auf die IT-Leitstelle und 1,00 Stelle auf die Leitung der Einheitlichen Leitstelle.

Die Umstellung auf den 24h-Dienst ist noch nicht vollzogen, aber nach wie vor beabsichtigt. Gründe hierfür sind:

- Umsetzung des Arbeitszeitrechts
- Steigerung der Attraktivität des Arbeitgebers / Personalgewinnung
- Sicherstellung der Sonderlagenfähigkeit/des Lagedienstes und Ad-Hoc-Nachbesetzung von Einsatzleitplätzen (Großbrände, Massenansturm von Verletzten, ...)
- Einsatzbindung in der Telefonreanimation bei Herz-Kreislauf-Stillstand
- Interne Prozessoptimierung mit zukunftsfähiger Ausrichtung

Die Umstellung vom 12h- auf den 24h-Dienst wurde bereits gegenüber den Krankenkassen in den letzten Gebührenbedarfsberechnungen Rettungsdienst angezeigt.

Nach den nun vorliegenden Empfehlungen der Organisationsberatung durch Lülff+ wird die Umstellung auf den 24h-Dienst als richtige Entscheidung bestätigt und es ergibt sich für den Dispositionsbetrieb auf Basis der Bemessungsergebnisse und in Abwägung von Wirtschaftlichkeit, Sicherheit und Mitarbeitendenbindung eine Besetzung von 5,00 Disponenten*innen (24/7) sowie 1,00 Disponent*in (12/7). Hieraus ergibt sich ein Personalbedarf von 29,00 Stellen und demzufolge ein Personalmehrbedarf von 9,80 Stellen.

Ergänzend dazu ist nach den Empfehlungen der Organisationsberatung auch der rückwärtige Bereich der Einheitlichen Leitstelle zu verstärken, der bislang mit 1,00 Stelle Teamleitung Einheitliche Leitstelle sowie 3,00 Stellen IT-Leitstelle / Digitalisierung ausgestattet ist. Auf Basis der Bemessungsergebnisse und in Abwägung von Wirtschaftlichkeit, Sicherheit und Mitarbeitendenbindung empfiehlt die Organisationsberatung eine Stellenbesetzung mit 1,00 Stelle Teamleitung Einheitliche Leitstelle, 4,00 Stellen IT-Leitstelle / Digitalisierung, 1,00 Stelle Aus- und Fortbildung sowie 1,00 Stelle Qualitätsmanagement, woraus sich ein Personalmehrbedarf für den rückwärtigen Bereich von 3,00 Stellen errechnet.

Die Stellenmehrungen begründet die Organisationsberatung damit, dass mit der zusätzlichen Einrichtung einer Stelle für Aus- und Fortbildung die Qualität an die gesteigerten Anforderungen angepasst und somit Prozesssicherheit erlangt wird. Erkenntnisse aus der zunehmenden Fluktuation auf dem Arbeitsmarkt und der Personalzuwachs der Neuorganisation erfordern hier eine zentrale Steuerung und Bearbeitung. Zudem besteht das Erfordernis der Einrichtung einer Stelle Qualitätsmanagement in der Einheitlichen Leitstelle, die neben Prozessdarstellungen und Optimierungen auch das Controlling der Einsätze und Krankentransporte sowie die Bearbeitung von Eingaben und Beschwerden sicherstellen soll. Die zusätzliche Stelle IT-Leitstelle ergibt sich aus der Aufgabenmehrung im IT-Bereich der Einheitlichen Leitstelle (Redundanz).

Gegebenenfalls ergeben sich aus der weiteren Organisationsberatung innerhalb der Abteilung 38 weitere Bedarfe. Die hier ausgewiesenen Stellenbedarfe sind jedoch belastbar und sachgerecht.

Die Umstellung auf den 24h-Dienst in der Einheitlichen Leitstelle des Kreises Euskirchen soll mit Umzug in den Kreishäuserweiterungsbau erfolgen. Um zeitnah eine gezielte Personalakquise als Voraussetzung zur Umstellung auf den 24h-Dienst durchführen zu können, sind zunächst die haushaltsrechtlichen Voraussetzungen zu schaffen.

2. +2,80 Stellen, umweltmedizinische Beratungsstelle, insbesondere zur Bleibelastung, Abt. 53 - Gesundheit

Zur Etablierung einer umweltmedizinischen Beratungsstelle, die sich insbesondere mit der aktuellen Bleibelastung zu befassen haben wird, sind

- eine 0,5 Stelle für eine*n Assistenzärzt*in Umweltmedizin,
- eine 1,0 Stelle zur Koordination der umweltmedizinischen Beratung,
- eine 1,0 Stelle für eine umweltmedizinische Präventionskraft sowie
- eine 0,3 Stelle als Teamassistent / Laborkraft vorgesehen.

Der Vorschlag zur Einrichtung der Beratungsstelle erfolgt im Vorgriff auf die Ergebnisse eines Personalaufwuchskonzeptes, das Voraussetzung ist, um eine Förderung durch den ÖGD-Pakt (Pakt für den Öffentlichen Gesundheitsdienstes) zu erhalten. Hierzu wurde eine externe Organisationsberatung eingebunden, deren erste Ergebnisse Ende Dezember oder Anfang Januar 2022 vorliegen und zu denen dann im Rahmen der Vorlage zum Stellenplan 2022 berichtet wird.

Mit diesem Vorschlag wird auf die Ergebnisse der Untersuchungen in den Bleibelastungszonen im Kreis Euskirchen reagiert. Ziel ist es, für Verwaltung und die betroffene Bürgerschaft eine Beratungsstelle zu etablieren, die zu einer angemessenen, koordinierenden und wirksamen Behandlung der Bleiprobematik mit entsprechender kommunikativer Begleitung in der Lage ist.

Die 0,50 Stelle Assistenzärzt*in Umweltmedizin errechnet sich aus der Annahme, dass ca. 10 % der angesprochenen Einwohner*innen ein Interesse an den individuellen Auswirkungen der Bleibelastungszone zeigen werden. Ferner fließt in die Planung ein, dass im Rahmen der Untersuchung bei ca. 10 bis 20 % der Proband*innen mit einer Referenzwerterhöhung zu rechnen ist, aus der sich Nachsorgetermine ergeben. In Ergänzung dieses prioritären Aufgabenfeldes könnte die/der Stelleninhabende zudem für Fragestellungen z.B. zu den Auswirkungen von Radon, dem Klimawandel oder Innenraumschimmel beraten. Als Alternative zur Anstellung von fertigen Fachärzt*innen kommt die abteilungsinterne Weiterbildung von Umweltmediziner*innen in Betracht, so dass während der Weiterbildung und nach Einarbeitung die weiterzubildende Kraft unter Supervision eigenständig umweltmedizinische Beratungen durchführen könnte.

Die 1,00 Stelle „Koordination und Projektplanung Umweltmedizin“ hat im Außenverhältnis die Funktion, die Kommunikation, Netzwerkarbeit und insbesondere Mittelakquise zu übergeordneten Behörden und Mittelgebenden sicherzustellen sowie die Netzwerkarbeit mit örtlichen Verwaltungen, Verbänden, Bewohner*innen, Interessensvertretungen sowie Einrichtungen wie Schulen und Kitas zu planen und zu dokumentieren. Durch die Beteiligung der vorgenannten Gruppen soll ein möglichst hoher Grad an Transparenz und Partizipation entstehen und die Präventionsarbeit an den tatsächlichen Bedürfnissen orientiert vorbereitet werden. Im Innenverhältnis ist es Aufgabe, externe Anfragen zu bearbeiten bzw. gezielt an zuständige Ansprechpartner*innen koordinierend zu adressieren (z. B. Untere Bodenschutzbehörde). Aufgaben im Rahmen der Gesundheitsberichterstattung sollen das Aufgabenfeld abrunden.

Die Aufgabe der 1,00 Stelle einer „umweltmedizinischen Präventionskraft“ ist die aktive Durchführung von Präventionsprojekten in der Bleibelastungszone. Welche Projekte konkret sinnvoll und akzeptiert sind, wird zunächst Gegenstand der Projektplanung durch die Koordination unter Beteiligung von Bewohner*innen, Interessensverbänden, weiteren Einrichtungen und Behörden sein. Präventionsmaßnahmen sollen insbesondere dort stattfinden, wo die besonders empfängliche Gruppe der Kinder und Kleinkinder anzutreffen ist, also in Kitas, Schulen, bei Spielplätzen sowie in Kooperation mit der offenen Jugendarbeit und der Quartiersarbeit. Ferner sollte die Präventionsarbeit Menschen fokussieren, die sich gerne im Freien aufhalten oder beruflichen Umgang mit den Böden der Bleibelastungszone haben bzw. Personen, die in ihrer Freizeit Gartenarbeit durchführen oder eigene Nutztiere besitzen. Die Durchführung von Multiplikator*innen-Schulungen wie z. B. für Hebammen, Erzieher*innen und Lehrer*innen bildet ein weiteres wichtiges Tätigkeitsfeld. Für diese Aufgabe sollen die umweltmedizinischen Präventionskräfte qualifiziert werden, indem sie eine Weiterbildung zum*zur Sozialmedizinischen Assistent*in (SMA) durchlaufen. Hierbei ist Voraussetzung, dass zunächst ein klassischer medizinischer Assistenzberuf erlernt wurde. Darauf aufbauend findet eine insgesamt 12-monatige Weiterbildung statt, die mit einer staatlichen Prüfung abgeschlossen wird. Im Anschluss sind die SMA nicht nur als umweltmedizinische Beratungskräfte qualifiziert, sondern bilden gleichzeitig eine Redundanz für den amtsärztlichen bzw. kinder- und jugendärztlichen Dienst des Gesundheitsamtes, um bei eventuellen zukünftigen Entwicklungen dort eine neue Aufgabe wahrzunehmen.

Die 0,30 Stelle einer Teamassistenz bzw. Laborkraft unterstützt die umweltmedizinische Beratungsstelle und insbesondere die*den Ärzt*in für Umweltmedizin in der Terminplanung, bei Blutabnahmen, in der Patient*innenverwaltung, Schreibarbeit und durch allgemeine Zuarbeit.

3. +1,00 Stelle, Sachbearbeitung Personal, Stab 31 - Kreispolizeibehörde, kw-Vermerk

Der zusätzliche Stellenbedarf ist aus zwei Gründen zwingend erforderlich. Zum einen ist die Kreispolizeibehörde Euskirchen in Gebäuden in Euskirchen und Schleiden untergebracht, die angemietet sind und deren Mietlaufzeiten am 31.12.2028 bzw. 31.12.2026 enden. Zur effizienten Wahrnehmung der polizeilichen Aufgaben bedarf es Liegenschaften, die den aktuellen technischen und baulichen Standards entsprechen und angemessen Platz bieten, um die personellen Ressourcen unterzubringen. Um dies sicherzustellen, wurde ein Liegenschaftskonzept für die KPB Euskirchen erstellt, das sich in der Abstimmung mit dem IM NRW befindet und aus dem hervorgeht, dass ein deutlicher Handlungsbedarf in Form von Neubaumaßnahmen bei den Polizeiliegenschaften

Euskirchen und Schleiden besteht. Zur Steuerung der Neubaumaßnahmen wurde eine Projektstruktur eingerichtet. Die Projektgeschäftsführung und stv. Leitung wird einem Kreismitarbeiter der Stabsstelle 31 übertragen, der über langjährige Erfahrung im Bereich von Polizeiliegenschaften und über umfassende Kenntnisse zu den Organisationsstrukturen und Abläufen innerhalb der Kreispolizeibehörde Euskirchen verfügt. Diese Aufgabe kann nicht neben dem normalen Tagesgeschäft erfolgen, insbesondere vor dem Hintergrund, dass es sich um zwei ungefähr zeitgleich verlaufende Bauprojekte an zwei verschiedenen Standorten handelt. Durch die Hochwasserkatastrophe im Juli 2021 hat die Situation zudem eine besondere Dynamik dergestalt erhalten, dass unverzüglich mit der Erstellung der Vergabeunterlagen für den Standort Schleiden zu beginnen ist, da die Wache Schleiden in erheblichem Maß durch die Überflutung beschädigt wurde. In Verbindung mit der Sicherstellung des Wachbetriebs durch Übergangslösungen vor Ort sowie der Wiederherstellung des Gebäudes durch die Vermietenden fällt bereits aktuell eine erhebliche Aufgabenrate im Bereich Liegenschaften an, die zurzeit nur durch eine erhebliche Anzahl weiterer Überstunden bewältigt werden kann. Insofern besteht ein dringender Bedarf für eine Freistellung des erfahrenen Kreismitarbeiters.

Zum anderen hat sich durch das sogenannte „Maßnahmenpaket des Landes“, mit dem seit 2017 die Einstellung von Regierungsbeschäftigten zur Entlastung der Polizeivollzugsbeamten in den Behörden erfolgt ist und das bis einschließlich 2022 fortgesetzt wird, die Zahl der Regierungsbeschäftigten in der KPB Euskirchen auf 53 deutlich erhöht (von 40 zum 31.12.2017). Die damit verbundenen Stellenbesetzungsverfahren sowie zunehmende Stellenwechsel (insbesondere im Bereich Ermittlungsunterstützung Kriminalität sowie im IT-Bereich) führen zu einem deutlich gestiegenen Arbeitsaufwand bei der personalführenden Stelle. Vermehrt sind in diesem Zusammenhang auch Fragen nach Stellenbewertungen nach TV-L oder nach persönlicher und technischer Ausstattung aufgrund der Bandbreite der Einsatzbereiche (Verwaltung, IT, Technik, Ermittlungsunterstützung Cyberkriminalität, Geschwindigkeitsüberwachung, Verkehrsunfallaufnahme etc.) zu beantworten. Zudem hat das IM NRW im Rahmen einer anlassunabhängigen Fachauditierung festgestellt, dass die KPB Euskirchen nicht über das gemäß § 42 Abs. 4 LBG NRW geforderte Personalentwicklungskonzept (PEK) verfügt. Die Erstellung eines PEK ist auch Bestandteil des Sicherheitsprogramms 2021 der KPB Euskirchen. Hier besteht dringender Handlungsbedarf für eine konzeptionelle Ausrichtung der Personalmaßnahmen.

Der Bedarf der zusätzlichen Personalunterstützung durch 1,00 Stelle wird nach derzeitiger Erkenntnis voraussichtlich bis einschließlich 2029 bestehen. Nach Abschluss der Bauprojekte erfolgt eine kritische Überprüfung der Aufgabenraten und ggf. eine Stellenreduzierung. Durch den angebrachten kw-Vermerk dokumentiert die Verwaltung die Verpflichtung zur Überprüfung des Bedarfs.

4. +1,00 Stelle, Bauingenieur*in Immobilienmanagement, Abt. 10 - Zentrales, kw-Vermerk

Der Wiederaufbau der Berufskollegs und Förderschulen bedeutet immense Mehrarbeit für das Immobilienmanagement, die parallel zu den laufenden Bauprojekten, u. a. die Kreishausenerweiterung, unter besonderem zeitlichen Druck abzuarbeiten sind. Zur Zeit konzentriert sich diese zusätzliche Mehrarbeit auf eine Hochbauingenieurin, da die übrigen Kolleg*innen durch ihre eigenen Projekte stark gebunden sind. Auch wenn diese Kraft über sehr große Erfahrung und herausragende Kompetenzen verfügt, ist es aus Fürsorgesicht des Arbeitgebers nicht zu verantworten, für diese zusätzlichen Aufgaben keine ausreichende Unterstützung zur Verfügung zu stellen. Zur Abmilderung der Situation wurde bereits mit Stundenaufstockung einer zuarbeitenden Kraft reagiert. Dennoch ist eine Vollzeitverstärkung des Immobilienmanagements durch eine*n Bauingenieur*in dringend angezeigt und könnte auch dazu genutzt werden, um eine kompetente Nachfolge der in wenigen Jahren ausscheidenden Kraft vorzubereiten. Da die Mehrarbeit durch den Wiederaufbau der Schulen zeitlich begrenzt ist, sieht die Verwaltung einen kw-Vermerk an dieser Stelle vor, der nach derzeitiger Erkenntnis im Jahr 2027 realisiert werden kann.

5. +0,50 Stelle, Sachbearbeitung Elterngeld, Abt. 50 - Soziales

Die derzeitige Bearbeitungsdauer im Elterngeld beträgt aufgrund der Menge der Anträge rund 12 Wochen. Vor dem Hintergrund, dass der Antrag meistens erst mit der Geburt des Kindes gestellt wird und in den meisten Fällen nach sechs oder acht Wochen nach der Geburt das Einkommen der Mutter wegfällt, ist diese Bearbeitungsdauer für eine Lohnersatzleistung auf keinen Fall vertretbar. Die verständlichen Beschwerden der Antragstellenden häufen sich massiv. Die Bearbeitungsrückstände sind u. a. damit zu erklären, dass der Beratungsbedarf, ursprünglich kalkuliert mit 10 Minuten, aufgrund der inzwischen vielen unterschiedlichen Möglichkeiten, Elterngeld in Anspruch zu nehmen, deutlich angestiegen ist. Bei der seinerzeitigen Personalbemessung sind ebenfalls Änderungsanträge, telefonische Beratungen, Wiedervorlagen, Vernichtungslisten und die Zunahme von Flüchtlingsfamilien unberücksichtigt geblieben. Eine zusätzliche gesetzliche Änderung zum 01.09.2021 hat des Weiteren dazu geführt, dass die Anspruchsprüfung erneut komplexer wird und somit der entsprechende Aufwand weiter steigt.

Für den Bereich Elterngeld wird im Rahmen der Verordnung über den finanziellen Ausgleich des Gesetzes zur Eingliederung der Versorgungsämter in die allgemeine Verwaltung des Landes NRW ein Belastungsausgleich zur Erstattung der Personalkosten gezahlt. Derzeit erhält der Kreis von Seiten des Landes eine Personalkostenerstattung in Höhe von rund 200.000 € bei derzeitigen Personalkosten von rund 110.000 € für 2,00 im Aufgabenbereich eingesetzte Stellen. Somit wäre die Vollzeitstelle (0,50 Stellenplan 2021 und 0,50 Nachtragsstellenplan 2021) vollständig durch die Landeserstattungen refinanziert.

Nachrichtlich ist zu berichten, dass die Besetzung der 0,50 Stelle aus dem Stellenplan 2021 trotz mehrerer Ausschreibungsverfahren nicht gelungen ist. Mit der nun ergänzenden Aufstockung wird eine deutlich attraktivere Vollzeitstelle angeboten, die auch für Nachwuchskräfte interessant sein wird.

6. +0,50 Stelle, Fachdienst ASD, Abt. 51 - Jugend u. Familie

Am 09.06.2021 ist das KJSG (Reform des SGB VIII, Kinder- Jugendhilfe Gesetz) in Kraft getreten. Die Neuregelungen legen zum einen die „große Lösung“ in verschiedenen Zeitstufen fest, die anstrebt Kinder, Jugendliche und junge Volljährige unabhängig von der Art ihrer Behinderung in der Jugendhilfe zu begleiten. Zum anderen gibt es in anderen Bereichen auch Ausweitungen der Aufgaben des öffentlichen Jugendhilfeträgers.

Im Bereich der Pflegekinderhilfe ist eine Qualitätsverbesserung vorgesehen. Es besteht ein stärkerer rechtlicher Anspruch auf Beteiligung und Unterstützung der jungen Menschen, Herkunftsfamilie sowie Pflegefamilien.

So soll durch das Jugendamt bei Vermittlung und Aufrechterhaltung von Kontakten intensiver auf Geschwisterbeziehungen geachtet werden (§ 36 II SGB VIII) Außerdem soll die Beteiligung Dritter, wie andere Sozialleistungsträger, Schulen usw. an der Hilfeplanung deutlich verstärkt werden (§ 36 III SGB VIII). Des Weiteren müssen auch nicht sorgeberechtigte Eltern aktiver in die Hilfeplanung involviert werden, wenn dies die Hilfe nicht gefährdet (§ 36 V SGB VIII). Hier ist vom Gesetzgeber auch vorgesehen, dass zusätzliche Gespräche erfolgen, wenn Eltern aufgrund der Konfliktlage nicht an einem gemeinsamen Gespräch teilnehmen können.

Vor allem haben Eltern den rechtlichen Anspruch auf Beratung und Unterstützung sowie Förderung der Beziehung zu ihrem Kind, solange es stationär untergebracht ist. Wenn Eltern dies möchten, soll intensiv, systematisch und verbindlich beraten werden. Im Einzelfall ist zu entscheiden, ob dies durch eine „Intensivberatung“ der Mitarbeitenden des Fachdienstes erfolgt oder ob durch eine weitere Hilfe zur Erziehung ihre Erziehungsfähigkeit gestärkt werden soll, um eine Rückführung des Kindes zu ermöglichen (§ 37 I SGB VIII):

Um dies zu gewährleisten ist eine Intensivierung der Zusammenarbeit zwischen Pflegepersonen und Eltern notwendig. (§ 37 II SGB VIII). Ebenso haben Pflegepersonen außerhalb der Hilfen zur Erziehung einen Beratungsanspruch durch das Jugendamt (§ 37a SGB VIII).

Für Pflegekinder sollen Schutzkonzepte entwickelt werden, die Beschwerdemöglichkeiten für Kinder, Jugendliche und junge Volljährige ermöglichen. Das Jugendamt ist verpflichtet regelmäßig in der Pflegefamilie zu überprüfen, ob förderliche Entwicklungsbedingungen gewährleistet sind (§ 37b SGB VIII). Der persönliche Kontakt der Mitarbeitenden zum Pflegekind soll intensiviert werden.

Im Jahr 2019 lag die Zahl der Pflegekinder bei 268, in dem letzten Jahreszeitraum betreuten die Mitarbeitenden (Fachdienst und Bezirksdienst) 311 Pflegekinder, dies bedeutet eine Fallsteigerung von 16% innerhalb von 2 Jahren.

Daher wird vorgeschlagen zunächst eine Teilzeitstelle (0,50 Stelle) im Fachdienst des ASD in der Abteilung Jugend und Familie zu schaffen, um dem gesetzlichen Anspruch des reformierten SGB VIII zunehmend gerecht werden zu können.

Da die gesetzlichen Bestimmungen bereits geändert sind, ist eine besondere Dringlichkeit angezeigt.

7. +1,00 Stelle, Schulbegleitungen für Kinder und Jugendliche mit besonderen sozialen Schwierigkeiten, Abt. 51 - Jugend und Familie

In dem Bereich der Schulbegleitungen für Kinder und Jugendliche mit besonderen sozialen Schwierigkeiten aufgrund einer (drohenden) seelischen Behinderung gem. § 35 a SGB VIII und für körperlich und geistig behinderte Minderjährige (Hilfen im Rahmen der Eingliederungshilfe der Sozialhilfe) gibt es einen massiven Anstieg an Anträgen und kostenintensiven Hilfen, die entsprechend geprüft und auch gesteuert werden müssen. Hierbei geht es um eine Steuerung der Hilfedauer, Intensität und Kosten. Entsprechend der abteilungsinternen Ablaufstandards und Berechnungen zur Personalbemessung unterschreitet das Stellen-Ist das Stellen-Soll um 0,77 Stelle. Es wird dennoch eine Vollzeitstelle beantragt, zumal ein weiterer Anstieg der Hilfeanträge zu erwarten ist. Da die Stelle so schnell wie möglich besetzt werden sollte, ist eine Entscheidung im Rahmen des Nachtragsstellenplans unumgänglich.

8. +1,00 Stelle, Klimawandelanpassungsmanagement, Team V / 61.1 - Kreisentwicklung u. Planung

Der Übergang der Zuständigkeiten für Klimaschutz und Klimawandelanpassung auf das Team V / 61.1 erlaubt zukünftig eine noch engere Verzahnung von Projekten der Klimawandelanpassung mit Projekten aus der im Rahmen des Projektes Global Nachhaltige Kommune.NRW (GNK.NRW) erstellten Nachhaltigkeitsstrategie (NHS) und des Klimaschutzkonzeptes. Die im Projekt GNK.NRW aufgebauten und im Rahmen der Fortschreibung der Nachhaltigkeitsstrategie weiterhin bestehenden Strukturen und weitere Synergien können genutzt werden, um die Projekte aus diesen drei Strategien gemeinsam bzw. aufeinander abgestimmt umzusetzen, Doppelarbeiten zu vermeiden und Verknüpfungen herzustellen. Eine gemeinsame Koordination dieser Projekte im Bereich der Kreisentwicklung wird dies vereinfachen. Das Klimawandelanpassungsmanagement soll insbesondere die sich aus den Konzepten ergebenden, vielfältigen Aufgaben und Projekte im Geschäftsbereich V bündeln und koordinieren und die Fachabteilungen bei der Umsetzung unterstützen. Zudem übernimmt diese Stelle die Gesamtkoordination und Vernetzung für die Umsetzung aller anderen Projekte.

Zur Umsetzung des Klimawandelanpassungskonzeptes liegt inzwischen der Förderbescheid mit einer Förderquote von 90 % vor. Die Politik hat in der Vergangenheit mehrfach dafür plädiert, die Stelle des Klimawandelanpassungsmanagements unbefristet einzurichten, da es sich um dauerhafte Aufgaben handele. Um die Mitarbeiterin zeitnah an den Kreis Euskirchen zu binden, wird die Stelle in den Nachtragsstellenplan eingebracht.

9. Anheben der Stellenwertigkeit von Beamt*innenstellen

Die im laufenden Jahr vorgenommenen Stellenbewertungen von vier mit verbeamteten Kräften besetzten Stellen haben zu Höherbewertungen geführt. Um die Kräfte, die im Einzelfall bereits seit mehreren Jahren diese höherwertigen Tätigkeiten ausüben, zeitnah und unter Berücksichtigung des Laufbahnrechts angemessen besolden zu können, schlägt die Verwaltung vor, die Wertigkeit der Beamt*innenstellen mit dem Nachtragsstellenplan zu ändern. Es handelt sich um folgende Stellen:

| Stab/GB | Stellenummer | Bisherige Bewertung | Neue Bewertung |
|----------------|---------------------|----------------------------|-----------------------|
| GB I | 10.41.14 | A 10 | A 11 |
| GB IV | 39.00.01 | A 14/15 | A 16 |
| GB IV | 53.22.05 | A 8 | A 9 |
| GB V | 62.40.02 | A 11 | A 12 |

Aus Sicht der Verwaltung empfiehlt es sich dringend, eine entsprechende Entscheidung zu treffen, um die Attraktivität des Dienstherrn zu stärken, das Fachkräftepotenzial an den Dienstherrn zu binden und um einer wertschätzenden und motivierenden Personalbewirtschaftung gerecht zu werden. Im Vergleich dazu haben tarifliche Beschäftigte nach Stellenbewertung den unmittelbaren tariflichen Anspruch auf verbesserte Eingruppierung.

gez. Ramers

Landrat