

Berichtsvorlage öffentlich

Federführendes Amt Haupt- und Personalamt	Nr. 077/2023
---	------------------------

Betreff:

Personalstruktur beim Kreis Warendorf – Kennzahlenset 2023 und Ausblick auf den Stellenplan 2024

Beratungsfolge	Termin
Kreisausschuss Berichterstattung: Personaldezernentin Frau Schreier	26.05.2023

Finanzielle Auswirkungen:	<input type="checkbox"/> ja	<input checked="" type="checkbox"/> nein
Falls ja: Im Haushaltsplan vorgesehen:	<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein
Produkt	Nr.	Bez.
Ergebnisplanposition oder Investition	Nr.	Bez.
Betrag a) für den Zweck veranschlagt und b) nunmehr erforderlich	a) EUR b) EUR	
1) Investitionsauszahl./einmalige Aufwendungen:	2) Lfd. Aufwendungen (einschl. Abschreibungen) jährlich:	
insgesamt: EUR	insgesamt: EUR	EUR
Beteiligung Dritter: EUR	Beteiligung Dritter: EUR	EUR
Belastung Kreis Warendorf: EUR	Belastung Kreis Warendorf: EUR	EUR

Beschlussvorschlag:

Die Vorlage wird zur Kenntnis genommen.

Erläuterungen:

I. Kennzahlenset

Die Verwaltung informiert den Kreisausschuss jährlich über maßgebliche Kennzahlen des Personalmanagements. Dazu legt sie ein Kennzahlenset vor.

Das Kennzahlenset enthält die wichtigsten Grunddaten über die Entwicklung zu Themen des Personalmanagements. Die aktuellen Kennzahlen sind zum Stichtag 31.12.2022 gebildet worden. Sie lassen sich mit vorherigen Stichtagen vergleichen und zeigen damit die Entwicklungen im Zeitablauf auf.

Am Ende des Jahres 2022 ist die Kreisverwaltung Arbeitgeber für 1.496 Menschen. Die Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist im Vergleich zum Vorjahresstichtag um 54 Personen gewachsen. Der Stellenplan für das Jahr 2022 weist 1.032,5 Stellen, der Stellenplan 2023 1.073,5 Stellen aus. Die Differenz zwischen der Zahl der Planstellen und der Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat verschiedene Gründe: Zum einen sind für vorübergehend Beschäftigte keine Stellen vorzusehen, zum anderen werden Teilzeitkräften nur Anteile an einer Stelle zugeordnet.

35,5 % aller standardmäßig Beschäftigten arbeiten in Teilzeit (+ 1,3 Prozentpunkte). Insgesamt 88 % der Teilzeitbeschäftigten haben eine Wochenstundenzahl zwischen 50 % und weniger als 100 % der regelmäßigen Wochenarbeitszeit vereinbart. Dabei steigt der Anteil derjenigen, die mehr als 50 % arbeiten, auf 66 % aller standardmäßigen Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse an. Vollzeitnah zwischen 75 % und unter 100 % arbeiten 168 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder 37 % der Teilzeitbeschäftigten (+ 4 Prozentpunkte).

Insgesamt sind 59,1 % der Beschäftigten weiblich. Der Frauenanteil ist damit um weitere 0,8 Prozentpunkte im Vergleich zum Vorjahresstichtag gewachsen. 68 von 149 Führungspositionen füllen Frauen aus. Ihr Anteil an den Führungspositionen hat sich mit rund 46 % leicht erhöht.

Das Kennzahlenset beleuchtet mit der Personalplanung, der Personalgewinnung und -bindung und der Personalqualifizierung drei wesentliche Bereiche des Personalmanagements.

1. Personalplanung

Vor dem Hintergrund der digitalen Transformation, des demografischen Wandels und der daraus folgend sich verändernden Aufgaben der Kreisverwaltung bleibt die aktuelle und zukünftige Personalplanung ein wichtiges Element des Personalmanagements. In der Arbeitswelt von heute und morgen sind andere und neue Kompetenzen und Qualifikationen gefordert.

Ein neuer Baustein im Ausbildungsportfolio der Kreisverwaltung ist der achtsemestrige duale Studiengang Verwaltungsinformatik – E-Government. Der erste Kreisinformatikoberinspektoranwärter wird im Herbst dieses Jahres das technisch ausgerichtete Studium aufnehmen.

Für die Personalplanung bedeutsam sind ebenfalls die jeweiligen Zeitpunkte des Ausscheidens aus dem Berufsleben. Diese sind Grundlage für die Entscheidung, ob und wann in welchem Umfang aus- und weitergebildet werden muss. Der Personallücke, die durch das altersbedingte oder freiwillige Ausscheiden von Beschäftigten entsteht, begegnet die Kreisverwaltung u.a. mit dem Ausbilden von eigenem Nachwuchs.

Die auf den Stichtag 31.12.2022 bezogene Ausbildungskapazität liegt bei 87 Plätzen. Die Kapazitäten werden jährlich auf den Nachfolgebefehl, auf die Möglichkeiten der Ausbilderinnen und Ausbilder und auch auf die Raumsituation abgestimmt.

Die Kreisverwaltung Warendorf unterstützt junge Menschen in der Berufsorientierung, in der Berufsausbildung sowie im Studium. Kurze Hospitationen, Schülerpraktika, Pflichtpraktika während der Ausbildung und während des Studiums bis hin zum kompletten Praxissemester werden, wenn es sinnvoll leistbar ist, möglich gemacht. Im Jahr 2022 haben neben den 87 festen Auszubildenden 65 Personen das von ihnen gewünschte Praktikum in der Kreisverwaltung absolvieren können.

2. Personalfindung und -bindung

Viele gute Gründe sprechen dafür, einen Arbeitsplatz in der Kreisverwaltung zu wählen. Die Kreisverwaltung bietet Ausbildungs- und Arbeitsplätze, die das Gemeinwesen fördern. Sie sind obendrein krisensicher. Hinzu kommen die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf, flexible Arbeitszeitmodelle und flexible Arbeitsorte sowie Weiter- und Fortbildungsmöglichkeiten, Chancengleichheit und Diversität. Ein neuer Aspekt ist das Betriebliche Mobilitätsmanagement. Diese Pluspunkte stellt das Personalmarketing heraus.

Für das Marketing ist es von großer Bedeutung, unmittelbare Kontaktpunkte zu den potentiellen Bewerberinnen und Bewerbern zu suchen und zu schaffen. Dabei ist es zwingend, möglichst viele Kanäle zu bespielen und ggf. eine zweite Ausschreibung zu starten. Die Bewerbungslage reicht sonst nicht aus, um geeignete Bewerberinnen und Bewerber zu finden. In 2023 wird die Kreisverwaltung deshalb eine eigene Arbeitgebermarke entwickeln, um Kandidatinnen und Kandidaten sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu zeigen, warum die Kreisverwaltung der richtige Arbeitgeber für sie ist.

2022 konnten endlich wieder Präsenzveranstaltungen wie der Azubi-Info-Treff in der Kreisverwaltung, das Schulmarketing und die Berufswahlmessen stattfinden. Die Kreisverwaltung ist in den sozialen Medien auf Facebook und mit einem eigenen Account für die Ausbildung auf Instagram aktiv ([ausbildung_kreis_warendorf](#)).

Seit Mai 2022 setzt das Haupt- und Personalamt die Bewerbungsmanagementsoftware BITE ein. In Jobsuchen z.B. über Google for Jobs erreichen die Besucherinnen und Besucher die Karriereseite der Kreisverwaltung und können mit einem Klick ihre Bewerbung auf eine konkrete Stelle oder auch eine Initiativbewerbung starten. Ein einfaches, schnelles und unkompliziertes Bewerbungsverfahren vermittelt einen ersten agilen Eindruck und schafft Attraktivität als Arbeitgeber.

In Zeiten des Fachkräftemangels ist ein gelingendes „Willkommen an Bord der

Kreisverwaltung“ entscheidend. Die neuen Kolleginnen und Kollegen sollen ihren Arbeitgeber und für sie wichtige Anlaufstellen möglichst schnell kennenlernen und sich wohl fühlen. 2023 veranstaltet die Personalentwicklung für die neuen Kolleginnen und Kollegen übers Jahr verteilt vier bis fünf Willkommensevents. Das informative Programm wird mit einem gemeinsamen Frühstück abgerundet.

Die Arbeitgeberattraktivität des Kreises Warendorf nach innen ist im Jahr 2022 um weitere Merkmale ergänzt worden. Das Dienstradleasing erweist sich als bedarfsgenaueres Angebot, welches mittlerweile mehr als 80 Tarifbeschäftigte privat und dienstlich sehr zufrieden nutzen. Zum Fuhrpark des Kreises gehören außerdem fünf klassische Fahrräder, zehn E-Bikes, zwei Lastenräder und zwei E-Scooter, mit denen kurze Strecken z.B. zwischen den verschiedenen Dienststellen zurückgelegt werden können. Das Gesamtpaket rund ums Fahrradfahren hat den Auditor des ADFC (Allgemeiner Deutscher Fahrrad-Club e.V.) so überzeugt, dass der Kreis Warendorf jetzt zusätzlich als fahrradfreundlicher Arbeitgeber zertifiziert ist.

Mit dem neuen elektronischen Fahrtenbuch für Dienstfahrzeuge entfällt für die Dienstwagennutzerinnen und -nutzer das lästige Fahrtenbuchführen. Die anfängliche Skepsis ist der deutlichen Zeitersparnis gewichen. Mit dem elektronischen Fahrtenbuch sollen die Fuhrparkauslastung, die Reiseplanung und damit mittelbar auch der CO₂-Ausstoß optimiert werden. Der Fahrzeugpool ist mittlerweile auf neun E-Fahrzeuge angewachsen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fahren die modernen E-Fahrzeuge mit wachsender Begeisterung.

All diese Maßnahmen gehören zum Betrieblichen Mobilitätsmanagement des Haupt- und Personalamtes, welches die Mobilität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Arbeitswegen und Dienstreisen nachhaltig gestalten und den kommunalen Fuhrpark optimieren will. Wie die Arbeitswege und Dienstreisen noch weiter optimiert werden können, untersuchen zurzeit Studierende der Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung Nordrhein-Westfalen (HSPV NRW) im Projektstudium. Dazu konzipiert die Gruppe eine Befragung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und entwickelt aus den Ergebnissen ein Konzept und Handlungsempfehlungen. Das Projekt wird vom Sachgebiet Zentrale Dienste begleitet und betreut.

Die betriebliche Mobilität wird enorm verringert, wenn Mobilität gar nicht erst entsteht. Das ist der Fall bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die die alternierende Telearbeit oder das mobile Arbeiten als bürounabhängige Arbeitsformen nutzen und sich die Wege zu ihrem Arbeitsplatz ersparen. Am Ende des Jahres 2022 haben 468 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen Homeofficearbeitsplatz (+ 132 im Vergleich zum Vorjahr). Das Betriebliche Mobilitätsmanagement schafft individuelle Vorteile für die Beschäftigten, für den Arbeitgeber in den Bereichen Personalgewinnung und -bindung und für die Umwelt.

Dennoch werden sich freiwillige Arbeitgeberwechsel in der derzeitigen Arbeitsmarktlage nicht immer vermeiden lassen. Im Jahr 2022 verließen 62 Personen die Kreisverwaltung auf eigenen Wunsch. Mit jedem Austritt verliert die Kreisverwaltung Wissen und Erfahrung. Über ein freiwilliges Austrittsinterview (Fragebogen oder persönliches Gespräch) erfährt das Haupt- und Personalamt nähere Gründe für den Arbeitgeberwechsel. In den kommenden Jahren werden viele Wissensträgerinnen und Wissensträger in Rente gehen. Das häufig implizite Wissen aller ausscheidenden Beschäftigten systematisch zu speichern, zu transferieren und so aufzubereiten, dass es

weiter genutzt werden kann, ist ein Teilziel der Einführung eines Wissensmanagements im nächsten Jahr.

Im Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagement der Kreisverwaltung hat Corona im Jahr 2022 noch großen Raum eingenommen. Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind immer wieder entsprechend der gesetzlichen Corona-Schutzbestimmungen Schnelltests, Desinfektionsmittel, Masken und Einmalhandschuhe beschafft und verteilt worden.

Am Krankenstand bei der Kreisverwaltung lassen sich die Corona-Pandemie und deren Folgen ablesen. Die Krankheitsquote ist um 0,9 Prozentpunkte auf 6,5 % gestiegen. Mit der hohen Krankenquote einher geht das Fallen der Gesundenquote. Diese liegt am Stichtag 31.12.2022 bei 20 %. Sie ist damit im Vergleich zum Vorjahr um acht Prozentpunkte gesunken. Beide Quoten werden in den kommenden Jahren näher im Blick behalten.

Unter Corona konnten viele Angebote der Betrieblichen Gesundheitsförderung nicht stattfinden. Vor dem Neustart wurde deshalb eine Befragung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter konzipiert und über diese evaluiert, wie die Angebote bedarfsgerechter gestaltet und ausgebaut werden können. Ziel ist es, noch mehr Beschäftigte für die Teilnahme an der Betrieblichen Gesundheitsförderung zu gewinnen. Was dafür getan werden muss, erarbeitet der neu eingerichtete Gesundheitszirkel. Dieser beschäftigt sich mit den im Arbeitsleben sichtbar werdenden gesundheitlichen Risiken bzw. mit den gesundheitlichen Beschwerden der Beschäftigten. Das Gremium entwickelt Lösungsideen und Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung.

Die neue Online-Plattform „Rückenwind-Warendorf“ stellt alle Informationen rund um das Betriebliche Gesundheitsmanagement transparent und gebündelt dar. Für die Prävention und Intervention bei gesundheitlichen und psychosozialen Konflikten steht ein kompetentes Beratungsnetzwerk mit internen und externen Expertinnen und Experten bereit. Führungskräfte und Beschäftigte finden niedrigschwellig einen Zugang zu Informationen, Videos und digitalen Events, die von jedem Endgerät genutzt werden können ([Mit Rückenwind lebt es sich leichter](#)).

3. Personalqualifizierung

Die Corona-Pandemie hat die Arbeit in vielen Bereichen der Kreisverwaltung verändert. Der Digitalisierungsschub in der Kreisverwaltung hält an und fordert weiterhin die Bereitschaft zum lebenslangen Lernen. Diese Erfahrung haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Personalbereichs im vergangenen Herbst mit der digitalen Personalakte selbst gemacht. Das digitale Arbeiten erfordert neue Strukturen und Prozesse, die im letzten Jahr entwickelt worden sind und sich in der täglichen Arbeit immer noch weiterentwickeln. Der Raum, in dem die papiernen Personalakten seit 40 Jahren aufbewahrt wurden, ist jetzt als Multifunktionsraum umgestaltet und mit (Video-)Technik so ausgestattet worden, dass hybride Besprechungen mit geteiltem Bildschirm alltäglich werden und das Arbeiten effizienter machen.

Fortgeführt werden verschiedene Weiterbildungsformate wie die Verwaltungslehrgänge I und II, Aufstiegslehrgänge, die modulare Qualifizierung oder die berufsbegleitenden Masterstudiengänge für den Aufstieg in die Laufbahngruppe 2.2, die Facharztweiterbildung für den öffentlichen Gesundheitsdienst, die Qualifizierung zur

Notfallsanitäterin/zum Notfallsanitäter im Leitstellenbereich oder das interkommunale Mentoring im Münsterland. Über eine Qualifizierung on the job können Technikerinnen und Techniker ihre gleichwertigen ingenieurmäßigen Fähigkeiten und Erfahrungen nachweisen und wie Ingenieurinnen und Ingenieure eingruppiert werden. Mit dieser Qualifizierungsform wird dem Fachkräftemangel im technischen Bereich entgegengewirkt.

Zu den Fortbildungen gehören die 30-Stunden-Fortbildungen im Rettungsdienst, die fachbezogenen Seminare und das hausinterne Programm „Qualifizierung, Entwicklung, Training“. Insgesamt haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich an 2.062 Arbeitstagen fortgebildet.

II. Personalplanung für 2024 – aktuelle und zukünftige Herausforderungen

Das Haupt- und Personalamt führt zu Beginn jeden Haushaltsjahres Personalplanungsgespräche mit allen Ämtern der Kreisverwaltung. In diesen Planungsgesprächen melden die Ämter ihre Personalbedarfe für den kommenden Stellenplan an. In diesem Jahr wurde in den Gesprächen besonders deutlich, mit welchen neuen, vor allem gesetzlichen Herausforderungen die Ämter konfrontiert werden. Der Kreisverwaltung ist es ein Anliegen, diese Herausforderungen der Politik darzustellen, da bereits zu diesem frühen Stadium erkennbar ist, dass sie Auswirkungen auf den Stellenplan 2024 haben werden. Der genaue Umfang der gesamten Stellenbedarfe im Rahmen der bevorstehenden Herausforderungen und darüber hinaus kann aber erst mit Einbringung des Haushalts und nach Prüfung durch das Haupt- und Personalamt beziffert werden. Im Bereich des Windenergieausbaus ist der Bedarf bereits jetzt vorhanden und bezifferbar, so dass diese Stellen in den Stellenplan 2023 nachträglich aufgenommen werden sollen (siehe Vorlage 097/2023).

Nachfolgende Herausforderungen werden voraussichtlich für den Stellenplan 2024 personelle Auswirkungen haben:

Dezernat I

- Herausforderung der Digitalisierung

Digitalisierung ist in aller Munde. Die Leistungen der Verwaltungen sollen den Bürgerinnen und Bürgern „online“ zugänglich gemacht werden. Viele Leistungen des Kreises sind bereits digitalisiert. Auch intern werden die Prozesse umgestellt und die E-Akte wird eingeführt. Ein positiver Effekt ist, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dadurch im Homeoffice arbeiten können. Dies macht den Kreis attraktiver und spart Ressourcen. Dabei darf die IT-Sicherheit nicht hintenanstehen. Nicht zuletzt aus diesem Grund, aber auch aufgrund der höheren Flexibilität und der bedarfsgerechten Kostensteuerung betreibt der Kreis daher seine IT weitestgehend eigenständig. Um die beschriebene Transformation und die damit einhergehende Unterhaltung geschaffener Strukturen bewältigen zu können, müssen Personalressourcen geschaffen werden. Diese sind insbesondere im Bereich der Serverinfrastruktur und der Betreuung der IT-Arbeitsplätze notwendig. Auch der wichtige Bereich der IT-Strategie soll personell ausgebaut werden.

Dezernat II

- Fachkräftemangel

Auch die Kreisverwaltung Warendorf bleibt vom Fachkräftemangel nicht verschont. Um neue, qualifizierte Köpfe zu finden, unternimmt der Kreis daher viele Anstrengungen. Einige dieser Anstrengungen sind bereits unter I. aufgeführt. Dennoch ist eine erhöhte Fluktuation von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu verzeichnen. Der Kampf um kluge Köpfe hat den öffentlichen Dienst erreicht. Verstärkt wird dieser durch den demografischen Wandel. Dies führt dazu, dass die Anforderungen im Personalbereich steigen. Ausschreibungen müssen häufiger wiederholt durchgeführt werden, die Einstellungsverfahren nehmen erheblich zu (2019: 108 Einstellungen ohne Azubis, 2022: 132 Einstellungen ohne Azubis). In diesem Bereich könnte zusätzliches Personal notwendig werden.

- Neuer Rettungsdienstbedarfsplan 2023

Einsatzdaten aus 2018/2019 waren Gegenstand der Bemessungsgrundlage für den aktuellen Rettungsdienstbedarfsplan. Inzwischen sind die Einsatzzahlen um rund 14 % angestiegen. Aufgrund der Auslastung der Rettungsmittel entstehen vermehrt Duplizitäten und der Erreichungsgrad liegt unter dem im Rettungsdienstbedarfsplan festgelegten Ziel von 90 %. Daher erfolgt in 2023 eine erneute Untersuchung des Rettungsdienstes. Eine möglicherweise notwendige Aufstockung der Rettungsmittel bei den Wachen in Kreisträgerschaft würde zu einer entsprechenden Ausweitung des Stellenplans führen.

- Neues Staatsangehörigkeitsgesetz 2023

Im Bereich der Einbürgerung zeichnet sich bereits jetzt deutlich ab, dass zusätzliches Personal nötig wird. Die Einbürgerungsanträge sind von 445 Anträgen im Jahr 2021 sprunghaft auf 778 Anträge im Jahr 2022 angestiegen. Es ist davon auszugehen, dass durch das neue Staatsangehörigkeitsgesetz, welches deutlich erleichterte Einbürgerungsvoraussetzungen und eine Verkürzung der notwendigen Aufenthaltszeiten vorsieht (von acht auf fünf Jahre, bei besonderen Integrationsleistungen sollen drei Jahre ausreichen), die Zahl der Einbürgerungsverfahren weiter steigt.

- Neues Aufenthaltsrecht 2023

Das Chancen-Aufenthaltsrecht hat zu wesentlichen Veränderungen geführt. Es soll vor allem sogenannte Kettenduldungen verhindern. Geflüchtete können unter bestimmten Voraussetzungen ein dauerhaftes Bleiberecht erlangen. Das Gesetz regelt eine „Aufenthaltserlaubnis auf Probe“ für 18 Monate. Geflüchteten, die am 31.10.2022 seit fünf Jahren geduldet, gestattet oder mit einer Aufenthaltserlaubnis in Deutschland gelebt haben, soll damit ermöglicht werden, die Voraussetzungen für ein Bleiberecht in Deutschland zu erfüllen. Durch das neue Gesetz wird auch in schon bestehende Aufenthalts-/Bleiberechtsregelungen eingegriffen. Die Neuerungen und Veränderungen führen dazu, dass aktuell etwa 900 Personen von den neuen Regelungen begünstigt sein könnten und diese die Möglichkeit erhalten, einen entsprechenden Antrag nach neuem Recht zu stellen. Ein dadurch entstehender zusätzlicher Personalaufwand ist bereits jetzt erkennbar.

- **Sicherheitssysteme zur Überwachung von Aufenthalten**

Im Jahr 2023 soll die Anbindung an die „Sicherheitssysteme zur Überwachung von Aufenthalten“ der Ausländerbehörden erfolgen. Damit kommt Deutschland seiner Verpflichtung zur Umsetzung des EU-Rechts nach. Die Ankündigung, dass es zur nationalen Umsetzung kommt, liegt schon einige Jahre zurück. Es handelt sich um insgesamt drei Systeme, die dann in der Ausländerbehörde implementiert werden müssen (SIS 3.0, Exit-Entry-System, ETIAS-System). Unter anderem beinhalten die Systeme eine durch die Einführung zu erwartende verbesserte Kontrollmöglichkeit der Reisebewegungen von Drittstaatenangehörigen an den Außengrenzen des Schengen-Raums. Darüber hinaus soll der digitale Informationsfluss dadurch unter den Sicherheitsbehörden verbessert werden. Mit der Einführung werden vermehrt Kontrollaufgaben auf die Ausländerbehörde zukommen, die zu einem erhöhten Personalaufwand führen können. Dieser lässt sich noch nicht konkret beziffern und hängt von der Umsetzung ab.

- **Neues Tierarzneimittelgesetz 2023**

Aufgrund der Änderung des Tierarzneimittelgesetzes zum 01.01.2023 und dem hierdurch bedingten höheren Beratungs- und Kontrollaufkommen wird zusätzlicher Personalaufwand im Veterinäramt notwendig. Die Änderung des Tierarzneimittelgesetzes umfasst unter anderem eine Änderung der Meldepflichten bezüglich des Einsatzes von Antibiotika bei Nutztieren. Hier wird das Spektrum der meldepflichtigen Tierarten zukünftig größer sein. Intensive Beratungen und umfangreiche Vor-Ort-Kontrollen werden notwendig.

- **Geplantes Tierhaltungskennzeichnungsgesetz 2023**

Das Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft plant die Einführung einer staatlichen, verpflichtenden Tierhaltungskennzeichnung für Fleischprodukte. Ein Gesetzesentwurf steht im Bundestag zur Diskussion. Sollte es zur Einführung einer verpflichtenden Kennzeichnung von z.B. Schweinefleisch kommen, so muss diese auch festgelegt und kontrolliert werden. Nach den vorhandenen Zuständigkeiten wären die Kreise als originär zuständige Behörden dadurch einem erheblichen zusätzlichen Arbeitsaufwand ausgesetzt.

Kreispolizeibehörde

- **Neue Anforderungen im Liegenschaftsbereich**

Durch Landesvorgaben sind im Liegenschaftsbereich der Kreispolizeibehörde die Anforderungen gestiegen. Für Mietverlängerungen, Erweiterungsanmietungen oder aber Neuanmietungen sind verstärkt umfangreiche und komplexe Genehmigungsverfahren beim Land Nordrhein-Westfalen zu durchlaufen. Ebenso sind Liegenschaftskonzepte für die Polizeiwachen im Kreis Warendorf zu erstellen, um diese zukunftsfähig zu machen. Diese neuen Aufgaben und die bevorstehenden Umbau- und Sanierungsarbeiten in vielen Polizeiwachen, die durch die Kreispolizeibehörde koordiniert und begleitet werden müssen, führen voraussichtlich zu einem personellen Mehrbedarf.

Dezernat III

- **Ukrainekrise**

Der Krieg in der Ukraine dauert weiter an. Zu Beginn des Krieges bestand die Hoffnung, dass dieser womöglich schnell ein Ende finden könnte. Diese Hoffnung wurde leider enttäuscht. Die Kreisverwaltung hat in vielen Bereichen Berührungspunkte mit den Auswirkungen des Krieges. Der Zuzug vieler neuer Geflüchteter hat insbesondere das Jobcenter arbeitsmäßig vor große Herausforderungen gestellt. Aufgrund des nicht zu erwartenden Kriegsendes wird diese Belastung vermutlich auch im Jahr 2024 anhalten. Bereits jetzt lässt sich erkennen, dass im Bereich des Jobcenters zusätzliches Personal zur Einhaltung des vereinbarten Betreuungsschlüssels erforderlich wird.

- **Novellierung Wohn- und Teilhabegesetz 2023**

Durch die Novellierung des Wohn- und Teilhabegesetzes zum 01.01.2023 wird die Aufsicht der WTG-Behörden (ehem. Heimaufsicht) auf Werkstätten für behinderte Menschen erweitert. Ebenso sind neue Regelungen zur Gewaltprävention und zu freiheitsbeschränkenden als auch freiheitsentziehenden Maßnahmen umzusetzen. Der Arbeitsaufwand wird daher insbesondere bei den prüfpflichtigen Einrichtungen im teilstationären und ambulanten Bereich größer, so dass mit zusätzlichem Personalbedarf zu rechnen ist.

- **Neue Trinkwasserverordnung 2023**

Mit dem Inkrafttreten der neuen Trinkwasserverordnung setzt Deutschland die Vorgaben aus der EU-Richtlinie zur Trinkwasserverordnung um. Die neue Trinkwasserverordnung schreibt die Bewertung von Wasserversorgungsanlagen und die Einführung eines Risikomanagements zur Überprüfung der Anlagen verpflichtend vor. Folglich werden die Kontrollen intensiviert. Zudem werden Abstimmungsbedarfe mit den Wasserversorgern durch eine höhere Kontrolldichte zunehmen. Zusätzlicher Personalaufwand wird daher durch diese Verordnung entstehen.

- **Externe Organisationsuntersuchung im Amt 51**

Nach § 79 Kinder- und Jugendstärkungsgesetz sind die Träger der öffentlichen Jugendhilfe verpflichtet, zur Planung und Bereitstellung einer bedarfsgerechten Personalausstattung ein Verfahren zur Personalbemessung vorzuhalten. Im Rahmen einer externen Organisationsuntersuchung erfolgt eine detaillierte Personalbemessung für die Sachgebiete Allgemeiner Sozialer Dienst und Soziale Prävention unter Berücksichtigung der gesetzlichen Anforderungen. Im Ergebnis erhält der Kreis ein fortschreibungsfähiges Instrument für fachliche Diskussionen über notwendige qualitative Standards und die damit verbundenen Ressourcen sowie eine Grundlage für die Steuerung der Personalressourcen. Eine Ausweitung des derzeitigen Personalbestands wird erwartet.

Dezernat IV

- Neues „Wind-an-Land-Gesetz“ 2023

Das neue „Wind-an-Land-Gesetz“ regelt, dass die Länder bis Ende 2032 zwei Prozent der Bundesfläche für die Windenergie ausweisen müssen. Der neue Landesentwicklungsplan und der Regionalplan, welcher zurzeit aufgestellt wird, räumen der Windenergie hierzu mehr Raum ein. Die Zuständigkeit für die Genehmigung von Windenergieanlagen verbleibt in Zukunft weiterhin bei den Kreisen, die Bezirksregierung hat eine beratende Funktion. Damit die ehrgeizigen Ziele des Bundes und des Landes gehalten werden können und die Energiewende gelingt, plant der Kreis zurzeit mit zusätzlichen Stellen. Hiervon sind das Bauamt und die Untere Naturschutzbehörde, die insbesondere die artenschutzrechtlichen Prüfungen übernimmt, betroffen. Da der Bedarf bereits jetzt feststeht und die Zahl der zu genehmigenden Windkraftanlagen stetig anwächst, sollen die Stellen nachträglich in den Stellenplan 2023 aufgenommen werden (siehe gesonderte Vorlage 097/2023).

- Neue Ersatzbaustoffverordnung 2023

Die Regelungen der neuen bundeseinheitlichen Ersatzbaustoffverordnung treten am 01.08.2023 in Kraft. Damit ändern sich die Rahmenbedingungen für die Verwertung von rund 40 Millionen Tonnen mineralischer Abfälle pro Jahr in Nordrhein-Westfalen. Das Inverkehrbringen mineralischer Ersatzbaustoffe sowie von nicht aufbereitetem Bodenmaterial und Baggergut und deren Verwendung ist ab dem Inkrafttreten nur noch zulässig, wenn diese Ersatzbaustoffe einer der in der Ersatzbaustoffverordnung definierten Materialklassen zugeordnet werden können. Dies führt bei der Unteren Abfallwirtschaftsbehörde bzw. der Unteren Bodenschutzbehörde zu neuen Zulassungs-, Überwachungs- und Dokumentationsaufgaben, die vermutlich zu einem höheren Personalaufwand führen werden.

III. Änderung der Darstellung von Stellen im Stellenplan 2024

Der Stellenplan hat die im Haushaltsjahr erforderlichen Stellen der Beamtinnen und Beamten und der nicht nur vorübergehend beschäftigten Bediensteten auszuweisen (§ 8 KomHVO). „Blinde“ Stellen sind in der Regel Stellen, die neben dem Stellenplan geführt werden, weil sie nicht im Stellenplan auszuweisen sind.

Dem Stellenplan ist mit der Begleitvorlage zum Stellenplan 2023 erstmals eine Übersicht über die „blinden“ Stellen beim Kreis Warendorf beigefügt worden. Diese unterscheiden sich in vier Rubriken:

1. Unbefristet Beschäftigte in Projekten
2. Unbefristet Beschäftigte ohne Planstelle
3. Beschäftigte im Zeitvertrag
4. Geringfügig Beschäftigte / Beschäftigte im Übergangsbereich (Mini-/Midijob)

Um mehr Transparenz, eine stärkere Auseinandersetzung mit Mehrbedarfen und mit

Projekten zu schaffen, ist vorgesehen, die Stellen der Beschäftigten unter Ziffern 1 und 2 (ggf. auch 3) ab dem Stellenplan 2024 anders auszuweisen.

Für Projektstellen soll zu Beginn des Projektes genau festgelegt werden, von welchem Projektende ausgegangen werden kann. Bei einer Besetzung mit einer/einem unbefristet beschäftigten Mitarbeiter/in wird bis zum voraussichtlichen Ende des Projektes eine Planstelle eingerichtet. Diese Stelle wird mit einem kw-Vermerk (künftig wegfallend) mit Datumsangabe (immer der Beginn eines Haushaltsjahres) versehen. Endet das Projekt zum vorgesehenen Zeitpunkt, entfällt die Stelle automatisch und die/der Beschäftigte wird auf eine andere Stelle umgesetzt.

Für die unbefristet Beschäftigten ohne Planstelle, die zusätzlich aufgrund von Mehrbedarfen und Bearbeitungsspitzen in bestimmten Bereichen eingesetzt sind, werden Planstellen mit kw-Vermerk eingerichtet. Anhand einer Prognose ist die Entscheidung zu treffen, für wie lange eine Planstelle eingerichtet wird. Der Mehrbedarf ist somit von vornherein zeitlich eingegrenzt. Mit dem Wegfall der Planstelle werden die Beschäftigten in einen anderen Aufgabenbereich umgesetzt.

Um für befristete Aufgaben (Ziffer 3) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewinnen zu können, soll in Einzelfällen eine Stelle mit kw-Vermerk in den Stellenplan aufgenommen werden. Die Existenz einer Planstelle eröffnet die Möglichkeit einer unbefristeten Einstellung. Hiervon darf nur Gebrauch gemacht werden, wenn mit der vorhandenen Qualifikation auch ein Einsatz auf einer anderen Planstelle zu dem Zeitpunkt möglich ist, in dem die Ursprungsstelle wegen des kw-Vermerks wegfällt.

Aus diesem Vorgehen ergibt sich in der Folge, dass der Stellenplan zunächst weiter ausgeweitet, aber auch flexibler wird. Die kw-Stellen werden im Stellenplan gekennzeichnet (mit Datum) und auch in der Begleitvorlage gesondert aufgeführt. Wenn die kw-Vermerke greifen, reduziert sich die Zahl der Stellen wieder.

Die Einrichtung von kw-Stellen hat neben dem Vorteil der Transparenz (Bedarfe müssen genauer beziffert werden und die Stellen entfallen automatisch mit Eintritt des kw-Vermerkes) den entscheidenden Vorzug, dass Personal besser gebunden werden kann. Für die Entfristung von Arbeitsverträgen notwendige Planstellen sind dann bereits vorhanden. Nach dem Wegfall der Planstellen mit kw-Vermerk werden die Beschäftigten auf freien Planstellen innerhalb der Kreisverwaltung eingesetzt. Diese neue Vorgehensweise leistet einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftegewinnung und -bindung und hilft somit dem Fachkräftemangel zu begegnen.

Die Beschäftigten unter Ziffer 3 (sofern nicht mit kw-Vermerk versehen) und 4 werden weiterhin neben dem Stellenplan ausgewiesen.

Anlagen:
Kennzahlenset 2023

1. _____
Amtsleitung

2. _____
Dezernent

3. _____
Kämmerer (nur bei Vorlagen mit finanziellen
Auswirkungen)

4. _____
Landrat