

- Beschluss**  
 **Wahl**  
 **Kenntnisnahme**

**Vorlagen Nr. 10/035/2017**

**öffentlich**

Fachbereich: Amt für Personal, Organisation, Wirtschaftsförderung, Kultur und Tourismus Bearbeiter/in: Sandra Bolz	Datum: 22.08.2017 Az.: 10-1/10 42 20
--	---

Beratungsfolge	Termine	Art der Entscheidung
Kreisausschuss	11.12.2017	Vorberatung
Kreistag	18.12.2017	Beschluss

**Stellenplan 2018**

- Finanzielle Auswirkung       ja       nein       noch nicht zu übersehen  
 Personelle Auswirkung       ja       nein       noch nicht zu übersehen  
 Organisatorische Auswirkung       ja       nein       noch nicht zu übersehen

**Beschlussvorschlag:**

Der Stellenplan 2018 wird mit den Anlagen beschlossen.

Fachbereich: Amt für Personal, Organisation, Wirtschaftsförderung, Kultur und Tourismus Bearbeiter/in: Sandra Bolz	Datum: 22.08.2017 Az.: 10-1/10 42 20
--	---

## Stellenplan 2018

### Einleitung

Gegenstand dieser Vorlage ist die Bewirtschaftung der Planstellen.

Aufgrund der bestehenden Wechselwirkungen zwischen der Bewirtschaftung von Planstellen und der Entwicklung der Personalaufwendungen wird wie in den Vorjahren eine ergänzende Vorlage mit einer separaten, ausführlichen Darstellung zur Personalkostenbewirtschaftung und Budgetentwicklung 2018 eingebracht.

Die monetären Auswirkungen des Stellenplanes auf den Personaletat werden in dieser Vorlage zwar dargestellt, aber nicht in den strategischen Bewirtschaftungszusammenhang gestellt. Dazu wird auf die separate Vorlage Nr. 01/013/2017 verwiesen.

### I. Stellenplan

Dem Haushaltsplan ist nach § 1 Abs. 2 Ziffer 2 der Gemeindehaushaltsverordnung NRW (GemHVO) ein Stellenplan beizufügen. Der Stellenplan hat die im Haushaltsjahr erforderlichen Stellen der Beamtinnen und Beamten und der nicht nur vorübergehend beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auszuweisen.

#### 1. Summarischer Stellenplan

##### 1.1 Stellenplan 2017

Der Kreistag hat in seiner Sitzung am 10.07.2017 den Nachtragsstellenplan 2017 mit 41 zusätzlichen Stellen beschlossen. Dem Kreis stehen in 2017 somit insgesamt 1.191,0 Stellen zur Bewirtschaftung zur Verfügung.

##### 1.2 Stellenmehrbedarf 2018

###### 1.2.1 Allgemeine Ausrichtung des Stellenplans der Jahre 2018 ff.

Mit dem Stellenplan 2018 werden 46 Mehrstellen beantragt. Diese Bedarfsanmeldung ist das Ergebnis eines intensiven internen Bewertungs- und Priorisierungsprozesses, der durch die Verwaltungskonferenz moderiert wurde. Von ursprünglich insgesamt 76,5 aus den Fachbereichen gemeldeten und begründeten Bedarfen wurden im Ergebnis 47,5 Stellen als anzumeldender Mehrbedarf priorisiert. Aufgrund der Abgabe der Selbsthilfekontaktstelle des Kreisgesundheitsamtes an einen privaten Träger können 1,5 Stellen zur internen Umschichtung genutzt werden. Es ergibt sich somit ein Netto-Mehrbedarf in Höhe von 46 Stellen.

Von einer Anmeldung bewusst ausgenommen wurden 29,0 weitere Stellen für Bedarfe, die in der Anlage 1 dargestellt werden. In diesen Bereichen muss versucht werden, die bestehenden Anforderungssteigerungen im Rahmen der vorhandenen Ressourcen zu bewältigen.

Mit der Beantragung von 46 Mehrstellen wird das Ziel verfolgt, die Fachbereiche nicht nur für das Jahr 2018, sondern auch darüber hinausgehende Jahre arbeitsfähig aufzustellen. Die Beantragung erfolgt in dem Bewusstsein, dass die Aufgabenwahrnehmung der kommenden

Jahre nicht vorrangig durch eine weitere Ausweitung des Gesamtstellenplanes sowie des Personalkostenbudgets bewältigt werden kann. Ziel ist es vielmehr, sich auch in den Folgejahren im mit dem Stellenplan 2018 gesteckten Rahmen zu bewegen und Mehrbedarfe durch einen optimierten Umgang mit den vorhandenen Stellen- und Personalkapazitäten zu befriedigen. Der Kreis verpflichtet sich deshalb, den Stellenplan 2018 mit einem Maßnahmenpaket zu begleiten, welches sowohl organisatorische als auch personelle Themenfelder berührt, um eine langfristige Strategie zur Sicherung der Aufgabenerledigung bei konstanter Personalausstattung vorzuhalten. Die geplanten Maßnahmen werden im Folgenden näher dargestellt.

### **1.3 Begleitendes Maßnahmenpaket für die Jahre 2018 ff.**

Im Zuge der Stellenplanaufstellung 2018 wurde eine Gesamtstrategie entwickelt, die sowohl Aussagen zu konkreten Stellenentwicklungen, als auch konzeptionelle Perspektiven enthält. Tragende Linie ist die Ausgestaltung von drei wesentlichen Initiativen, die es in den nächsten Jahren zu verfolgen gilt: Eine Ausbildungsinitiative, eine Digitalisierungsinitiative und eine Managementinitiative, die weiter unten skizziert werden. Alle Initiativen gilt es sukzessive in die Praxis einzuführen und weiter zu entwickeln. Von daher können zum heutigen Zeitpunkt noch keine abschließenden, detaillierten Teilbetrachtungen der Instrumente und der anzuwendenden Methoden erfolgen.

Die Digitalisierungs- und die Managementinitiative sind Teil einer intensivierten Organisationsentwicklung. Mit gezieltem Ressourceneinsatz und einer hausweit gemeinsamen Aufstellung sollen notwendige Realisierungsschritte zur Zukunftsfähigkeit der Kreisverwaltung geschaffen werden.

Um diese Aufgaben wahrnehmen zu können, ist der Einsatz von vier weiteren Organisatorinnen bzw. Organisatoren vorgesehen. Das dafür erforderliche Personal wird im Rahmen des Gesamtstellenplanes sowie des genehmigten Personaletats aus den Reihen der Dezernate gestellt und erzeugt somit keinen zusätzlichen Planstellenbedarf. Die Organisatorinnen bzw. Organisatoren sollen in enger Anbindung an das Sachgebiet Organisation und die Dezernatsleitungen arbeiten und durch die Organisation in die jeweiligen Tätigkeitsfelder eingeführt und begleitend betreut werden.

Um den Prozess im Jahr 2018 erfolgreich zu initiieren, wurden in den Haushalt (Produkt 01.08.01 – Organisationsentwicklung) zusätzlich 250.000 € für externe Dienstleistungen eingestellt. Diese Mittel sollen zum einen für intensive Qualifizierungsmaßnahmen insbesondere der bestehenden und neuen Organisatorinnen und Organisatoren, zum anderen für die Inanspruchnahme einer externen Beratung im Zusammenhang mit der Konzipierung und Durchführung der hier dargestellten Initiativen genutzt werden.

Beide Initiativen und die parallel vorbereitete Ausbildungsinitiative folgen der Überzeugung, dass nur gebündelte, vernetzte Aufstellungen in der Lage sein werden, auf die verschiedenen und zunehmend dynamisch einwirkenden Entwicklungen sachgerecht und wirkungsorientiert reagieren zu können.

„Nebenbei-Aktivitäten“ oder die schlichte Aneinanderreihung von Lösungsentscheidungen, wenn Zeit ist oder ein Einzelfall zum Handeln zwingt, sind bei zunehmender Wechselwirkung der Entwicklungen keine Handlungsalternative mehr, auch wenn dadurch deutlich wird, dass neben den laufenden Alltagsbelastungen für die neuen Anforderungen zusätzliches Engagement erforderlich wird.

### **1.3.1 Ausbildungsinitiative**

Die Altersstruktur der Kreisverwaltung führt dazu, dass in den Jahren 2017-2023 160 Beschäftigte altersbedingt ausscheiden werden. Demgegenüber steht ein abnehmendes Angebot an qualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern. Die restriktiven Regelungen des Tarifvertrages tragen dazu bei, dass die Gewinnung von Beschäftigten, deren Ausbildung außerhalb des öffentlichen Dienstes erfolgt ist, deutlich erschwert ist.

Um dieser Situation entgegen zu wirken, soll in erhöhtem Maß in die eigene Ausbildung investiert werden. Dazu wurden bereits in 2016 und 2017 die Ausbildungszahlen im allgemeinen mittleren Verwaltungsdienst sukzessive erhöht, so dass in 2017 mit acht Nachwuchskräften im mittleren Verwaltungsdienst (gegenüber 2015: 4 Personen) die Zahl verdoppelt werden konnte. Kurzfristig ist mit der Stadt Düsseldorf ein bereits Ende 2017 startender Lehrgang geplant, der in einer besonderen Konzeption sechs Personen aus dem Leistungsbezug des Jobcenters innerhalb von elf Monaten zur Qualifikation des Verwaltungslehrgangs 1 führt.

Diese Personen werden dann schon im Herbst 2018 für einen Einsatz in den Bereichen Ausländerbehörde, Elterngeld, Straßenverkehrsamt oder Bußgeldstelle zur Verfügung stehen.

Die Struktur der Ausbildung in der 2. Laufbahngruppe, 1. Einstiegsamt (ehemals gehobener Dienst) ist stark reglementiert. So müssen alle Bachelor Absolventen Praxisabschnitte im Personal-/Organisationsbereich, im Finanzbereich sowie in der Leistungs- und Ordnungsverwaltung absolvieren und dort auch jeweils einer Modulprüfung von speziell dafür qualifizierten Kolleginnen und Kollegen unterzogen werden.

Diese rechtlichen Vorgaben führen dazu, dass die Betreuung der Bachelorstudenten sehr aufwendig ist und sowohl die Ausbildungsleitung als auch die Ausbilder vor Ort erheblich beansprucht. Trotzdem soll in 2018 die Zahl der neu eingestellten Auszubildenden in dieser Laufbahn verdoppelt werden (von sechs in 2017 auf 12 in 2018). Dabei sind auch innovative Wege eines sogenannten Lernbüros derzeit in der Prüfung. Damit dies gelingt, sind allerdings auch hausintern noch weitere Ausbildungsplätze zu generieren. Dies bedeutet eine Mehrbelastung der ausbildenden Arbeitsbereiche, wobei aber zu erkennen ist, dass dort eine hohe Motivation und Ausbildungsbereitschaft besteht. Gleichwohl ist zu prüfen, inwieweit Anreize für Ausbilder/innen verstärkt und die für die Betreuung der Auszubildenden erforderlichen Kapazitäten eingeräumt werden können.

Auch gilt es mit Blick auf die ansteigende Konkurrenz um Nachwuchskräfte im Bereich der öffentlichen Verwaltung Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung zu intensivieren und den Kreis Mettmann als attraktiven Arbeitgeber weiter voran zu bringen. Dadurch soll einer Abwanderung von Nachwuchskräften zu anderen Behörden insbesondere aufgrund attraktiver Einsatz- und Entwicklungsmöglichkeiten verhindert werden.

Darüber hinaus ist geplant, in 2018 gemeinsam mit der Stadt Essen zwei junge Menschen zum Verwaltungsfachwirt IT auszubilden. Dabei handelt es sich um eine duale Ausbildung, die im Ergebnis dem Abschluss des Verwaltungslehrgangs 2 entspricht, jedoch besondere Schwerpunkte in IT-Themen hat. Diese Mitarbeiter/innen sind dann besonders geeignet, um im Amt für Informationstechnik oder an einer der zahlreichen Schnittstellen zur IT in der Verwaltung eingesetzt zu werden.

Durch die Aufstockung der Ausbildungsplätze wird mit einer Mehrbelastung in Höhe von 241.000 € des Nettopersonaletats gerechnet. Die Mittel werden im Zuge der Budgetfortschreibung beantragt.

### **1.3.2 Managementinitiative**

Im Rahmen der Managementinitiative sollen Instrumente und Kompetenzen entwickelt werden, um den steigenden Herausforderungen eines enger werdenden Ressourcenangebotes gerecht werden zu können. Eine flexiblere Ressourcensteuerung insbesondere im Bereich des Personaleinsatzes erscheint geboten, um die Aufgabenwahrnehmung in künftigen Jahren

sichern bzw. Qualitätsstandards in der Aufgabenwahrnehmung auf einem vertretbaren Niveau halten zu können. Dazu gilt es, die Führungskräfte in ihren Managementkompetenzen zu entwickeln und organisatorische Analyse- und Optimierungsinstrumentarien als Hilfsleistung anzubieten. Eine Verstärkung in den Feldern Einsatz- und Verwendungsmanagement sowie Qualitäts- einschließlich Prozessmanagement sind geplant. Best-Practice-Beispiele anderer Verwaltungen werden in die Betrachtungen aktiv einbezogen.

### **1.3.3 Digitalisierungsinitiative**

Der Kreis wird die im Zusammenhang mit einer Digitalisierung stehenden Gesamteffekte für seine Aufgabenstellungen aufarbeiten und strategisch ausrichten.

Durch automatisierte Arbeitsprozesse können Mitarbeiter von Routineprozessen entlastet werden und die dadurch frei werdenden Zeitressourcen für die qualifizierte Sachbearbeitung aufwenden. Neben schnelleren Dokumentenzugriffen und einer besseren Auffindbarkeit kann eine Digitalisierung einen ortsunabhängigen Dokumentenzugriff ermöglichen. Dieser ist eine wichtige Grundlage dafür, um alternative Arbeitsformen wie Telearbeit weiterentwickeln und die zur Verfügung stehenden Raumressourcen effizienter nutzen zu können.

Elektronische Verwaltungsdienste können darüber hinaus einen bedeutenden Beitrag zur Verwaltungsmodernisierung und zum Bürokratieabbau leisten. Auch unterstützen sie die Entwicklungen hin zu einem besseren Bürgerservice. Durch Gesetzesinitiativen auf Bundes- und Landesebene (E-Government-Gesetz) erhält die Digitalisierung zunehmend auch eine rechtliche Grundlage.

Die ab 2018 zu verfolgende Digitalisierungsinitiative hat sich zum Ziel gesetzt, eine Digitalisierung zur Pflichtanforderung für alle Ämter im Haus zu machen. Um eine einheitliche und effiziente Umsetzung zu erreichen, ist es unerlässlich, vorab an zentraler Stelle die Grundarchitektur eines hausweiten Dokumentenmanagementsystems sowie ein rechtskonformes Scan-Konzept zu entwickeln.

Eine Einführung in den Fachbereichen geht zwingend mit einer Präzisierung der Arbeitsabläufe im Rahmen einer Prozessanalyse und darauf aufbauend einer Prozessoptimierung einher. An dieser Stelle entwickelt sich der organisatorische Ansatz der Initiative, der intensiv durch Organisatorinnen bzw. Organisatoren zu begleiten ist.

### 1.3.4 Darstellung und Begründung der Mehrbedarfe

Lfd. Nr.	Amt	Aufgabe	Volumen	Wert*
1	02	Kreispolizeibehörde: Organisation, Personal	1,0	EG 9b
2	10	Organisation: E-Government-Masterplan	2,0	EG 10
3	10	Personalabteilung: Personalauswahl und -betreuung	1,0	A 10
4	10	Kultur: Veranstaltungsorganisation und Fördermittelakquise	1,0	EG 9b
5	61	Wildgehege: Ablösung Zeitverträge Tierpfleger	1,0	EG 6
6	PR	Personalrat: 4. Freistellung	1,0	A 10
7	16	IT-Support an kreiseigenen Schulen: Schuladministratoren	4,0	EG 8
8	16	Technische Infrastruktur: Datenbankadministrator	1,0	EG 10
9	50	Hilfe zur Pflege: steigende Fallzahlen	2,0	EG 9b
10	50	Senioren- und Pflegeförderung: Anerkennung von Angeboten zur Unterstützung im Alltag	1,0	A 11
11	32	Ordnungsbehördliche Aufgaben nach dem Prostituiertenschutzgesetz	2,0	A 10
12	32	Leitstelle: zusätzliche Disponenten	5,0	A 9 mD
13.1	32	Ausländerwesen: Fallsteigerungen	4,0	EG 8
13.2	32	Ausländerwesen: Fallsteigerungen	1,0	A 10
14	32	Ordnungsbehörde: Erteilung von Erlaubnissen nach § 34a Gewerbeordnung	1,0	A 10
15.1	32	Bußgeldstelle: Geschwindigkeitsmessung BAB 3	3,0	A 10
15.2	32	Bußgeldstelle: Geschwindigkeitsmessung BAB 3	1,5	A 8
16.1	36	Verkehrssicherheit: Geschwindigkeitsmessung BAB 3, Unterstützung Messbetrieb	1,0	EG 5
16.2	36	Verkehrssicherheit: Geschwindigkeitsmessung BAB 3, Sachbearbeitung	0,5	EG 9b
17	70	Klimaschutzmanager	1,0	EG 11
18	70	Landeswassergesetz: Zusätzlicher Techniker	1,0	EG 9a
19	23	neanderlandSTEIG: Pflege des Weges durch Wegewarte	2,0	EG 4
20	40	Schulaufsicht: Mehrbelastung	1,0	A 10
21	40	IT-Support an kreiseigenen Schulen: IT-Berater Schulamt	1,0	EG 9c
22	40	Schulverwaltung: Förderschulstruktur	1,5	A 10

Lfd. Nr.	Amt	Aufgabe	Volumen	Wert*
23	53	Gesundheitliche Beratung nach dem Prostituierten- schutzgesetz	1,0	EG 9a
24.1	53	Amtsärztlicher Dienst: Mehrbelastung Ärzte	2,0	EG 15
24.2	53	Amtsärztlicher Dienst: Mehrbelastung Verwaltung	1,0	EG 5
25	57	Inklusionsstärkungsgesetz NRW und Bundesteilhabe- gesetz: zusätzliche Aufgaben	2,0	A 10
26	10	<i>nachrichtlich</i> : Zeitvertrag Regionalmanagement Düsseldorf – Kreis Mettmann	0,0	EG 11
		<b>SUMME</b>	<b>47,5</b>	
		<b>Abzüglich der Einsparung „Selbsthilfekontaktstelle“</b>	<b>- 1,5</b>	
		<b>Mehrbedarf netto</b>	<b>46,0</b>	

\* Die Einschätzung erfolgt jeweils vorbehaltlich einer abschließenden Stellenbewertung.

#### **Zu Ziffer 1:**

##### **Kreispolizeibehörde: Organisation, Personal**

In der Personalstelle der Kreispolizeibehörde Mettmann (KPB) haben sich in den letzten Jahren gravierende Mehrbelastungen ergeben. Per Erlass ist vorgegeben, alle verwendungseingeschränkten bzw. länger als drei Monate erkrankten Polizeivollzugsbeamten polizeiärztlich untersuchen zu lassen; die KPB ist verpflichtet, unverzüglich äußerst komplexe und langwierige Verwaltungsverfahren einzuleiten.

Das Innenministerium wünscht die Einstellung einer Vielzahl von Regierungsbeschäftigten für Polizeivollzugsbeamte, die derzeit noch in nichtoperativen Funktionen eingesetzt werden. Hier gab es in der Vergangenheit kaum Fluktuation. Hinzugekommen sind auch aufwändige Wiedereingliederungsverfahren Langzeiterkrankter, Disziplinarverfahren in zweistelliger Zahl und – anlassbedingt – immer wieder neue Abordnungsverfahren zu anderen Behörden. Zudem haben die Berichtspflichten gegenüber dem Ministerium und den Landesoberbehörden erheblich zugenommen. Die Sachbearbeitung in der Personalstelle duldet wegen der Verpflichtung einer Polizeibehörde zur permanenten Einsatzfähigkeit keinerlei zeitlichen Verzug. Die Aufstockung um eine Stelle im unteren gehobenen Dienst ist zwingend erforderlich.

#### **Zu Ziffer 2:**

##### **Organisation: E-Government-Masterplan**

Der Masterplan E-Government 2020 wurde durch den Kreistag bereits Mitte 2015 beschlossen. Mitte 2016 ist auch das E-Government-Gesetz NRW in Kraft getreten.

Um die oben dargestellte Digitalisierungsinitiative bedienen zu können und die Digitalisierung mit den verschiedenen Anforderungen (Dokumentenmanagementsystem, ersetzendes Scannen, Prozessmodulation etc.) effektiv zu forcieren, ist es erforderlich, hierfür eigenständige Ressourcen zur Verfügung zu stellen. Die umfassenden Anforderungen an Konzeption, Projektaufstellungen und Umsetzung können nicht zusätzlich in bestehende Dienstverteilungen integriert werden. Es werden zwei Stellen im gehobenen Dienst beantragt.

Gemäß dem Beschluss des Kreistages berichtet die Verwaltung regelmäßig im Ausschuss für Informationstechnik und digitale Verwaltung über den Stand der Umsetzung des E-Government-Masterplanes.

### **Zu Ziffer 3:**

#### **Personalabteilung: Personalauswahl und -betreuung**

Die Beschäftigtenzahlen des Kreises sind kontinuierlich gestiegen. Darüber hinaus ist die interne Fluktuation, die zur Potentialentwicklung auch sinnvoll ist, ungebrochen. Allein in 2016 sind über 100 interne und externe Stellenausschreibungen durchgeführt worden.

Gerade bei externen Ausschreibungen in bestimmten Segmenten gehen Bewerbungen in hoher zweistelliger Zahl ein. Dies ist jedoch nicht immer ein Garant dafür, dass ein geeigneter Bewerber für eine Stelle gefunden wird. Auch ungeeignete Bewerbungen müssen gleichwohl intensiv geprüft werden, um Verstöße gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zu verhindern. Für andere Stellen gehen wiederum sehr wenige oder keine geeigneten Bewerbungen ein, sodass Ausschreibungsverfahren teilweise auch wiederholt durchgeführt werden müssen.

Daneben hat der individuelle Betreuungsaufwand pro Beschäftigtem ebenfalls zugenommen. Um möglichst vielen Beschäftigten auch bei sich ändernden privaten Rahmenbedingungen den Verbleib im Berufsleben zu ermöglichen, werden die rechtlichen Möglichkeiten im Sinne einer familienfreundlichen Arbeitswelt voll ausgeschöpft. Dies bedeutet insbesondere für den Tarifbereich, in dem jede Änderung zu einer Änderung des Arbeitsvertrages führt, einen erheblichen quantitativen, wie qualitativen Mehraufwand in der Sachbearbeitung. Die Einführung der neuen Entgeltordnung im Jahre 2017 setzt darüber hinaus bisher eingespielte und routinierte Vorgehensweisen außer Kraft und führt damit zu einer insgesamt arbeitsintensiveren Sachbearbeitung.

Die Betreuung der tariflich Beschäftigten wird derzeit durch 2,0 Stellen wahrgenommen. Dies ist kaum mehr vertretbar. Verspätete Bearbeitungen von Neueinstellungen und Vertragsverlängerungen führen dazu, dass Bewerber/innen Stellenangebote nicht annehmen. Zeitlich stark verzögerte Bearbeitung von Anliegen des Bestandspersonals führt dazu, dass sich Unzufriedenheit ausbreitet. Dies gilt es gerade im Licht der aktuellen Marktlage dringend zu verhindern.

Die beantragte Stelle im gehobenen Verwaltungsdienst ist dafür vorgesehen, den Service der Personalabteilung für die Kolleginnen und Kollegen zu verbessern und ein vertretbares Niveau dauerhaft zu halten.

### **Zu Ziffer 4:**

#### **Kultur: Veranstaltungsorganisation und Fördermittelakquise**

Im Kulturbereich wird eine zusätzliche Stelle benötigt, da die im Zusammenhang mit der neanderland BIENNALE stehenden organisatorischen Aufgaben mit einer halben Stelle nicht mehr wahrnehmbar sind. Eine eigens für die Biennale eingerichtete befristete und refinanzierte Stelle mit 30 Wochenstunden ist zum 1. September 2017 ausgelaufen. Um die Durchführung der Veranstaltungsreihe nicht zu gefährden, ist eine dauerhafte Unterstützung (Verwaltungskraft im gehobenen Dienst oder anderweitiger geeigneter Studienabschluss) dringend geboten. Unterstützung wird auch bei den anderen Kulturprojekten wie neanderland ART, neanderland MUSEUMSNACHT und neanderland TATORTE benötigt.

### **Zu Ziffer 5:**

#### **Wildgehege: Ablösung Zeitverträge Tierpfleger**

Zum 31.12.2017 laufen die Zeitarbeitsverträge von zwei Tierpflegern im Eiszeitlichen Wildgehege Neandertal aus. Zur Sicherstellung des Gehegebetriebes ist es nach einer aktuellen Stellenbemessung unbedingt erforderlich, die Verträge in dauerhafte Arbeitsverhältnisse umzuwandeln. Die für eine Entfristung erforderlichen Planstellen stehen nur zum Teil in Form von vakanten Stellenanteilen zur Verfügung. Im Zuge der von den politischen Gremien beschlossenen Attraktivierung des Eiszeitlichen Wildgeheges fallen künftig noch weitere Tätigkeiten an. Insgesamt ergibt sich aktuell ein Bedarf in Höhe von 1,0 Planstelle.



#### **Zu Ziffer 6:**

##### **Personalrat: 4. Freistellung**

Das Personalvertretungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen sieht für die Anzahl der freizustellenden Personalratsmitglieder eine Staffelung anhand der in einer Dienststelle regelmäßig Beschäftigten vor.

Eine Überprüfung für die aktuelle Wahlperiode des Personalrates hat ergeben, dass dem Personalrat über die bisher gewährten 3 Freistellungen eine weitere zusteht. Dafür ist eine zusätzliche Vollzeitstelle einzurichten.

#### **Zu Ziffer 7:**

##### **IT-Support an kreiseigenen Schulen: Schuladministratoren**

Der Kreis ist als Schulträger für die IT-Ausstattung seiner Schulen verantwortlich. Die bisherige Zahl der Schuladministratoren reicht nicht mehr aus, um den erforderlichen Support insbesondere an den Berufskolleg zu leisten. Bei einem Betreuungsschlüssel von einem Betreuer zu 300 Schülerrechnern (aus Vergleichsberechnungen der KGSt) ergibt sich für die Betreuung der Schulen in Kreisträgerschaft ein begründeter Bedarf von 9,3 Betreuern. Die gestiegene Arbeitsbelastung wird durch den neuen Medienentwicklungsplan forciert. Die Zahl der Betreuer muss daher dauerhaft um vier zusätzliche Stellen angehoben werden.

#### **Zu Ziffer 8:**

##### **Technische Infrastruktur: Datenbankadministrator**

Die Anzahl der zu betreuenden Datenbanken hat sich in den letzten Jahren deutlich vergrößert, da die Datenspeicherung in Datenbankform mittlerweile zum Standard geworden ist. Diesem Bedarf muss nunmehr Rechnung getragen werden, da eine hinreichende Verfügbarkeit der Daten sonst nicht mehr gewährleistet werden kann. Es wird daher eine Stelle für einen weiteren Datenbankadministrator beantragt.

#### **Zu Ziffer 9:**

##### **Hilfe zur Pflege: steigende Fallzahlen**

Aus der Organisationsbetrachtung im Sachgebiet 50-22 (stationäre Hilfen bei Pflegebedürftigkeit) wurde ein Stellenmehrbedarf von derzeit 4 Vollzeitstellen identifiziert. Einige der Gründe sind steigende Fallzahlen bei der Beantragung von laufenden Leistungen, aber auch bei Bestattungskosten, eine deutlich steigende Komplexität in der Sachbearbeitung (Vermögen, Notarverträge, Nutzungsrechte etc.), mangelhafter Rücklauf der entscheidungsrelevanten Unterlagen (mehrfaches Erinnern notwendig) sowie kurze Laufzeiten von Pflegesatzvereinbarungen.

Durch eine Verbesserung der Personalausstattung können kürzere Bearbeitungszeiten sowie ein Rückgang von Nachfragen und Beschwerden erreicht werden. Zudem wird eine zeitnahe Bearbeitung im Bereich des Unterhalts möglich. Bei festgestellten Unterhaltsansprüchen der Heimbewohner kann der Unterhaltspflichtige früher in seine Verpflichtung genommen werden, so dass der Sozialhilfeträger kürzer in Vorkasse gehen muss. Die Steuerbarkeit der Aufwendungen wird durch eine zeitnahe Bescheidung deutlich verbessert.

Für den Stellenplan 2018 werden – abweichend vom Ergebnis der Organisationsuntersuchung – zunächst nur 2 Stellen im gehobenen Dienst beantragt und nach deren Besetzung alle weiteren Optimierungsmöglichkeiten geprüft. Erste Schritte wie z.B. ein zentraler Versand ausgehender Bescheide befinden sich bereits in der Umsetzung. Die Effekte dieser Maßnahmen sind abzuwarten.

#### **Zu Ziffer 10:**

##### **Senioren- und Pflegeförderung: Anerkennung von Angeboten zur Unterstützung im Alltag**

Die Zuständigkeit für die Anerkennung von Unterstützungsangeboten im Alltag (vorher niederschwellige Betreuungsangebote) ist zum 01.01.2017 von der Bezirksregierung auf die Kreise übergegangen. Da für diese neue Aufgabe keine Stelle besteht, erfolgte der Mitarbeiterinsatz zunächst auf einer aus einem anderen Aufgabenbereich temporär zur Verfügung gestellten Stelle. Für die neue Aufgabe ist eine Stelle einzurichten (Verwaltungskraft gehobener Dienst), damit die derzeit genutzte Stelle dem ursprünglichen Aufgabenbereich wieder zur Aufgabenerledigung zur Verfügung gestellt werden kann. Es sind aufwandsdeckende Gebührenerträge zu erzielen.

#### **Zu Ziffer 11:**

##### **Ordnungsbehördliche Aufgaben nach dem Prostituiertenschutzgesetz**

Der Kreis Mettmann ist seit dem 01.07.2017 zuständig für die Aufgabenwahrnehmung nach dem Prostituiertenschutzgesetz. Dem Ordnungsamt obliegen die Anmeldung und allgemeine Beratung von geschätzt 1000 Prostituierten (bei hoher Fluktuation innerhalb der Zielgruppe und jährlicher Wiederholung der Beratung) sowie die Erfassung, Konzessionierung und Überwachung von bordellartigen Betrieben, Vermittlungsagenturen, Fahrzeugen und Veranstaltungen im Kreisgebiet.

In der Startaufstellung sollen zwei Stellen im gehobenen Verwaltungsdienst eingerichtet werden, um zunächst im Schwerpunkt die innendienstlichen Tätigkeiten wahrzunehmen. Es werden Gebühren im Zusammenhang mit der Aufgabenwahrnehmung erhoben.

#### **Zu Ziffer 12:**

##### **Leitstelle: zusätzliche Disponenten**

Für die qualitätsgerechte Bearbeitung von Notrufen müssen angesichts des Anstiegs der Einsatzzahlen, der Rettungsmittelvorhaltung und der Bearbeitungszeiten pro Einsatz weitere Disponentenstellen eingerichtet und besetzt werden.

Die derzeitige Anzahl der Einsatzleitplätze und deren Besetzung basiert auf einem Gutachten, dem Einsatzzahlen aus dem Jahr 2010 zugrunde liegen. Nach dem gängigen Personalberechnungsschlüssel für Disponenten in Leitstellen wären tatsächlich weitere 10 Stellen erforderlich. Um dies zu verifizieren, erfolgt derzeit eine neue gutachterliche Untersuchung. Für den Stellenplan 2018 werden – vorbehaltlich des Ergebnisses des Gutachtens – zunächst fünf zusätzliche Disponentenstellen beantragt. Eine Refinanzierung erfolgt über die Leitstellenumlage nach Satzung entsprechend dem Rettungsgesetz NRW.

#### **Zu Ziffer 13:**

##### **Ausländerwesen: Fallsteigerungen**

Für eine qualitätsgerechte Arbeit der Ausländerbehörde und zum Erhalt der Motivation und Arbeitsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist eine weitere personelle Aufstockung um vier Sachbearbeiter/innen im mittleren Dienst sowie eine/n Sachbearbeiter/in im gehobenen Dienst erforderlich.

Trotz des bereits zu verzeichnenden Personalzuwachses der letzten Jahre bestehen erhebliche Bearbeitungsrückstände. Weitere äußere Faktoren wirken in diesem Aufgabenbereich auf den Kreis ein, hier zu nennen wären beispielsweise:

- permanente Steigerung der Fallzahlen – insbesondere im Bereich der rechtlich schwierigen Fälle
- permanente Veränderung des rechtlichen Rahmens (Umsetzung neuer gesetzlicher Regelungen, Steigerung der Antragszahlen, neue und zusätzliche Prüfungs- und Arbeitsschritte, Verfahrens Anpassungen etc.)

- Vervielfachung von statistischen Berichtspflichten und sonstigen administrativen Tätigkeiten (Registerbereinigungen, Datenermittlung, -prüfung und -zusammenstellung; Berichte; Gremienteilnahme etc.)
- Ausgleich von Koordinationsfehlern oder Versagen auf anderen Verwaltungsebenen (insbesondere BAMF, z.B. Erstaussstellung von Gestattungen, Mitwirkung an Registrierung und Nachbearbeitung von verweigerter Registrierung, Übermittlung von Personaldokumenten etc.)
- Aktenübersendungen in den zunehmenden gerichtlichen Verfahren

Eine angemessene Personalausstattung der Ausländerbehörde wirkt sich insofern unmittelbar positiv auf die Haushalte der kreisangehörigen Städte aus, als durch Rückführungen, bei denen der Kreis Mettmann in NRW eine Spitzenstellung einnimmt, der Sozialetat entlastet wird.

#### **Zu Ziffer 14:**

##### **Ordnungsbehörde: Erteilung von Erlaubnissen nach § 34a Gewerbeordnung**

Ab dem 01.08.2017 ist der Kreis Mettmann für die Konzessionierung und Überwachung des Bewachungsgewerbes zuständig. Die örtlichen Ordnungsbehörden werden vom Gesetzgeber entbunden.

Die Bewachungsverordnung regelt, dass alle Gewerbetreibenden eine Erlaubnis benötigen, sofern sie eine Tätigkeit zum Schutz des Lebens oder des Eigentums fremder Personen vor Eingriffen Dritter ausführen (z.B. Geld- und Werttransporte, Kaufhausdetektive, Objektschutz). Das Erlaubnisverfahren dient der Prüfung der Zuverlässigkeit, der Vermögensverhältnisse und des Vorliegens des Unterrichtsnachweises der jeweiligen Antragsteller.

Die Ordnungsabteilung ist mit ihrer aktuellen personellen Ausstattung nicht in der Lage, diese neue Aufgabe zu übernehmen, ohne dass dies Auswirkungen auf den Umfang der Aufgabewahrnehmung im Zusammenhang mit der Bekämpfung der Schwarzarbeit und dem Prostituiertenschutzgesetz haben wird. Es wird daher die Einrichtung einer Planstelle im gehobenen Verwaltungsdienst beantragt. Es werden Gebühren im Zusammenhang mit der Aufgabewahrnehmung erhoben.

#### **Zu Ziffer 15:**

##### **Bußgeldstelle: Geschwindigkeitsmessung Bundesautobahn (BAB) 3**

Das Ziel des Kreises, die Verkehrssicherheit in den Baustellenbereichen auf der A 3 zu gewährleisten, wurde durch die Geschwindigkeitsüberwachung wirksam erreicht. Unfallhäufigkeit und Unfallschwere konnten nachweislich positiv beeinflusst werden: Im Abschnitt zwischen der Anschlussstelle Mettmann und dem Kreuz Hilden haben sich nach Installation der Messanlage in einem Referenzzeitraum von 253 Tagen die Verkehrsunfälle insgesamt um etwa 15 Prozent, die Zahl der schwerverletzten Personen um 80 Prozent und die Zahl der leichtverletzten Personen um 67 Prozent reduziert.

Da der vierspurige Ausbau der A 3 in den kommenden Jahren abschnittsweise fortgesetzt wird, sollen die verkehrssichernden Messungen in den Baustellenbereichen weiterhin durchgeführt werden.

Das Oberlandesgerichtes Düsseldorf (OLG) hat mit Beschluss vom 7. August 2017 festgestellt, dass die in Höhe Erkrath auf der A 3 eingesetzte Anlage nicht den rechtlichen Anforderungen an eine Festinstallation entsprach und damit die Zuständigkeit des Kreises für deren Betrieb nicht vorlag. Diese Bewertung war nach der bisherigen Abstimmung mit der Landesebene und nach amtsgerichtlichen Urteilen aus Sicht des Kreises nicht zu erwarten. Allerdings betont das OLG auch deutlich, dass dieser Formfehler keine Auswirkungen auf die erlassenen und angefochtenen Bußgeldbescheide haben könne. Grundsätzlich spielt es für die Verkehrssicherheit keine Rolle, ob die Geschwindigkeitsverstöße durch die nach Ansicht des OLG für die damalige Messung zuständige Polizei oder die Kreisordnungsbehörde ermittelt werden.

Der Kreis wird aber in Abstimmung mit dem Land sicherstellen, dass bei einer Weiterführung des Messbetriebes den Anforderungen des OLG an eine festinstallierte Anlage technisch einwandfrei entsprochen wird (Standort-Fixierung).

Zur Abarbeitung der daraus resultierenden hohen Anzahl von Ordnungswidrigkeitenverfahren ist die Bußgeldstelle sowohl im Bereich der normalen, als auch im Bereich der qualifizierten verwaltungsrechtlichen Sachbearbeitung durch Personen mit Verwaltungsausbildung zu verstärken. Der erhöhte Ressourceneinsatz wird durch Erträge aus Bußgeldern vollständig refinanziert.

#### **Zu Ziffer 16:**

##### **Verkehrssicherheit: Geschwindigkeitsmessung BAB 3**

Aufgrund der extrem gestiegenen Fallzahlen durch die Geschwindigkeitsmessung auf der BAB 3 werden erhebliche Personalkapazitäten des regulären mobilen und stationären Messbetriebes für die Bildeingabe und Zuarbeiten im Rahmen der Bußgeldverfahren gebunden. In 2017 wurde bewusst ein Schwerpunkt auf die Geschwindigkeitsüberwachung auf der A 3 gelegt. Wie unter Ziffer 14 dargestellt, soll die dortige Überwachung nun in eine Daueraufgabe überführt werden. Da auch die Sicherung der schutzwürdigen Bereiche (Messungen an Schulen, Kindergärten, Unfallhäufungspunkten etc.) im Kreisgebiet im gebotenen Umfang weiterzuführen ist, ist eine Unterstützung für den regulären Messbetrieb in Höhe von 1,0 Stelle (Verwaltungskraft oder technischer Beruf) dringend geboten.

Aus dem Anstieg der Ordnungswidrigkeitenverfahren ergibt sich auch eine deutlich gesteigerte Zahl von Widersprüchen der Betroffenen zum Verfahren. Dies hat u.a. zu einer 450 % Steigerung der zu verfassenden Stellungnahmen aufgrund der durch Amtsrichter, Rechtsanwälte, Gutachter etc. gestellten umfangreichen Fachfragen zum neuen Messsystem geführt. Zur Abarbeitung dieser Anfragen wird dringend eine Unterstützung im Umfang einer halben Verwaltungskraft im gehobenen Dienst benötigt, um eine Verjährung der Verfahren abwenden zu können.

#### **Zu Ziffer 17:**

##### **Klimaschutzmanager**

Das Amt 70 erarbeitet zurzeit ein Klimaschutz- und Klimafolgenanpassungskonzept, das Anfang 2018 fertiggestellt wird. An der Erstellung dieses Konzeptes sind u.a. die kreisangehörigen Städte, Mitglieder des Kreistages und seines Fachausschusses sowie verschiedene Verbände und Körperschaften des öffentlichen Rechtes beteiligt. Ziel dieses Konzeptes ist die Definition von Handlungsfeldern, in denen der Kreis in eigener Zuständigkeit Maßnahmen zum Klimaschutz und zur Anpassung an die Folgen des Klimawandels umsetzen, initiieren oder koordinieren kann. Diese Aufgaben zur Umsetzung sollen einer/ einem Klimaschutzmanager/in mit entsprechender Fachbildung übertragen werden. Die Personalkosten der Stelle werden zunächst für drei Jahre mit der Möglichkeit der Verlängerung um weitere zwei Jahre durch den Bund gefördert.

#### **Zu Ziffer 18:**

##### **Landeswassergesetz: Zusätzlicher Techniker**

Die hier beantragte Stelle dient der Erfüllung von Pflichtaufgaben, die sich aus dem Wasserrecht ergeben. Mit der Novellierung des Landeswassergesetzes wurde die Überwachung von rund 1.500 Kleinkläranlagen von den kreisangehörigen Städten auf die Untere Wasserbehörde des Kreises übertragen. Durch das vorhandene Personal kann diese zusätzliche Aufgabe nicht bewältigt werden. Mit der neuen Stelle sollen auch die bereits bestehenden Vollzugsdefizite im Bereich der Regenwasserbewirtschaftung (derzeit ca. 1.600 zu prüfende Wasserrechte) reduziert werden. Die personelle Verstärkung dient somit der erstmaligen Wahrnehmung von Aufgaben sowie dem Abbau von Vollzugsdefiziten. Die Refinanzierung erfolgt durch Gebühreneinnahmen auf Grundlage der Allgemeinen Verwaltungsgebührenordnung NRW.

#### **Zu Ziffer 19:**

##### **neanderlandSTEIG: Pflege des Weges durch Wegewarte**

Im Zuge des Stellenplans 2015 wurden zwei Zeitverträge für die Durchführung von laufenden Pflegearbeiten am neanderlandSTEIG beantragt und bewilligt. Die Aufgabenwahrnehmung erfolgte bislang durch Mitarbeiter, die im Rahmen des befristeten Beschäftigungsprogramms des Jobcenter vermittelt wurden (sog. FAV-Kräfte). Die Arbeitsverträge enden in 2017. Eine Verlängerung ist nicht möglich, da es sich um ein befristetes Projekt handelt, welchem vom Jobcenter in dieser Form nicht weitergeführt wird.

Da der neanderlandSTEIG mittlerweile als Wanderweg eine hohe Beliebtheit genießt, im Blickpunkt der Medien steht sowie weiterhin als Premiumprodukt des neanderlandes aktiv beworben werden soll, ist es unerlässlich, die Pflege der Wege dauerhaft gesichert wahrnehmen zu können. Dafür werden nun zwei Stellen beantragt. Die entsprechenden Personalkosten sind bereits seit 2015 im Personalkostenbudget enthalten.

#### **Zu Ziffer 20:**

##### **Schulaufsicht: Mehrbelastung**

Die Aufgaben im Schulamt für den Kreis Mettmann haben sich fortlaufend gemehrt. Inzwischen sind nicht nur zum Schuljahresbeginn Stellen für Lehrkräfte auszuschreiben und zu besetzen, es gibt zurzeit regelmäßig vier Stellenbesetzungsverfahren pro Schuljahr. Des Weiteren sind Stellen zur Besetzung neu hinzugekommen (z.B. Herkunftssprachlicher Unterricht, Islamischer Religionsunterricht, Senkung Klassengrößen, steigende Schülerzahlen). Gleichzeitig ist es enorm schwierig geworden, gute (möglichst ausgebildete) Lehrkräfte zu finden. Die Ausschreibungszeitpunkte gelten für alle Schulämter in NRW, so dass das Schulamt für den Kreis Mettmann in unmittelbarer Konkurrenz zu den umliegenden Schulämtern steht.

Zum Teil werden Stellen für den so genannten Seiteneinstieg (also für Personen ohne Lehrrechtsbefähigung) geöffnet. Das Verfahren zur Besetzung dieser Stellen sowie zur Besetzung von befristeten Vertretungsstellen ist zunehmend aufwändig, da der Prüfaufwand im Vorfeld (Regelungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes, Prüfung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung) immer größeren Raum einnimmt und zur Vermeidung von z.B. arbeitsgerichtlichen Auseinandersetzungen auch einnehmen muss. Die zeitintensive Auseinandersetzung mit nicht geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern nimmt ebenso zu wie der Beratungsbedarf der 79 Grundschulen.

Um auch zukünftig im Kreis Mettmann eine gute Versorgung der Grundschulen (insbesondere mit Lehrpersonal) sicherstellen zu können, ist das die Verfahren abwickelnde Personal dringend um eine zusätzliche Vollzeitstelle (Verwaltungskraft im gehobenen Dienst) zu verstärken.

#### **Zu Ziffer 21:**

##### **IT-Support an kreiseigenen Schulen: IT-Berater Schulamt**

Der Kreis ist als Schulträger für eine sachgerechte Ausstattung seiner Schulen verantwortlich, im Besonderen im Zukunftsfeld IT. Die Prozessbegleitung durch die Abteilung Schulverwaltung ist sehr umfangreich und komplex; sie unterliegt einem ständigen Wandel und hat großen Anpassungsbedarf, der keinen Zeitverzug duldet. In Umsetzung befindliche und anstehende Aufgabenpakete (Gute Schule 2020, Digitalisierungsinitiative, Breitbandversorgung) sind termingerecht abzuwickeln und können nicht priorisiert werden. Medienentwicklungsplanung an Berufskollegs und Förderschulen, Lizenzverwaltung der päd. Software sowie Prozesssteuerung der Ausbau- und Austauschplanung sind neben ständig neuen IT-Projekten Daueraufgaben. Die Einrichtung einer zusätzlichen Stelle für eine Verwaltungskraft im gehobenen Dienst ist geboten.

#### **Zu Ziffer 22:**

##### **Schulverwaltung: Förderschulstruktur**

Durch die neue Förderschulstruktur sind die Anforderungen an den Kreis als Schulverwaltung gestiegen. Die Aufgaben des Schulträgers haben sich im Bereich der Förderzentren verdoppelt. Beispielsweise stellt die Ausweitung des offenen Ganztagsangebotes auf alle Förderzentren in der Zusammenarbeit mit verschiedenen Trägern eine Erhöhung der Komplexität dar. Es sind zudem neue Aufgaben hinzugekommen, die durch das vorhandene Personal quantitativ wie qualitativ nicht zusätzlich wahrgenommen werden können. Aus diesem Grund wird eine Verstärkung um eine Vollzeitstelle im gehobenen Verwaltungsdienst beantragt.

#### **Zu Ziffer 23:**

##### **Gesundheitliche Beratung nach dem Prostituiertenschutzgesetz**

Die gesundheitliche Beratung von Prostituierten ist den unteren Gesundheitsbehörden zum 01.07.2017 als neue Pflichtaufgabe zur Erfüllung nach Weisung übertragen worden. Um diese Aufgabe wahrnehmen zu können, ist eine Person mit abgeschlossener Ausbildung in einem (nicht-ärztlichen) medizinischen Beruf erforderlich.

#### **Zu Ziffer 24:**

##### **Amtsärztlicher Dienst: Mehrbelastung**

Ein Aufgabenzuwachs sowie veränderte Aufgabenstellungen im amtsärztlichen (AÄD) und kinder- und jugendärztlichen (KJGD) Dienst führen zu Stellenmehrbedarf.

Durch diverse höchstrichterliche Urteile und Gesetzesänderungen entsteht im AÄD ein erhöhter Begutachtungsaufwand mit erheblich konflikträchtigen Fallkonstellationen. Bei einigen Begutachtungen hat sich das Aufgabenprofil wesentlich verändert (z.B. Pflegebegutachtungen).

Zur Sicherstellung einer erfolgreichen integrierten Sozial- und Bildungsplanung vor Ort - auch mit Blick auf die örtliche Ressourcensteuerung - sind zusätzliche kommunikative Aktivitäten und koordinierende Maßnahmen der Ärzte und Verwaltungskräfte im Bereich des KJGD erforderlich. Dazu gehört u.a. auch eine Ausweitung der Untersuchungen in Kindertagesstätten, die damit einhergehende frühzeitige Begleitung der Kinder sowie deren Eltern zwecks Einleitung von Fördermaßnahmen und die Weiterleitung der Erkenntnisse an die kreisangehörigen Städte zu dortigen Planungszwecken.

Zur Sicherstellung der Aufgabenwahrnehmung werden zwei zusätzliche Ärzte sowie eine Verwaltungskraft im mittleren Dienst benötigt.

#### **Zu Ziffer 25:**

##### **Inklusionsstärkungsgesetz NRW und Bundesteilhabegesetz: zusätzliche Aufgaben**

Das Bundesteilhabegesetz beinhaltet als sog. Artikelgesetz ein neues und ausgeweitetes Leistungs- und Verfahrensrecht für die Eingliederungshilfe u.a. mit diversen für Antragsteller verbesserten Standards und einem deutlich erhöhten Koordinationsaufwand zu den vielen beteiligten Rehabilitations- und Sozialleistungsträgern. Es handelt sich nur noch übergangsweise um eine Pflichtaufgabe nach dem SGB XII, ab 2020 wird das Teilhaberecht der Eingliederungshilfe im SGB IX als Pflichtaufgabe geregelt. Aufgrund der qualitativ und quantitativ erhöhten Anforderungen wurden Vorgaben für die Personalausstattung und -qualifikation bereits bundesgesetzlich festgelegt (Art. 1 BTHG: § 97 SGB IX). Der angemeldete, zusätzliche Personalbedarf in Höhe von 2,0 Stellen im gehobenen Dienst berücksichtigt – im Rahmen einer zurückhaltenden Prognose der Auswirkungen - das weitere sukzessive Inkrafttreten ab 2018.

**Zu Ziffer 26:****Zeitvertrag Regionalmanagement Düsseldorf – Kreis Mettmann**

Der Kreistag hat in seiner Sitzung am 19.12.2016 den Aufbau eines „Regionalmanagements Düsseldorf – Kreis Mettmann“ beschlossen (vgl. Vorlage Nr. 10/040/2016). Es handelt sich dabei um eine Zusammenarbeit der Landeshauptstadt Düsseldorf, des Kreises Mettmann und der IHK zu Düsseldorf auf Grundlage eines öffentlich-rechtlichen Vertrages. Ziel ist es, die regionale Zusammenarbeit in der Wirtschaftsregion Düsseldorf / Kreis Mettmann, die durch die gemeinsame Erarbeitung eines integrierten regionalen Handlungskonzeptes im Jahr 2014 und die Durchführung daraus abgeleiteter Projekte initiiert wurde, weiter zu vertiefen und über ein Regionalmanagement institutionell zu festigen.

Die bestehende Kooperation in der Region soll auf politischer, administrativer sowie auch auf wirtschaftlicher Ebene intensiviert werden. Es findet eine enge Zusammenarbeit mit der „Regionalagentur Düsseldorf – Kreis Mettmann“ statt. Die Region soll durch geeignete Maßnahmen im Standortwettbewerb gestärkt werden, um ihr Potenzial besser zu vermarkten.

Die Wahrnehmung der Aufgaben soll in einem flexiblen und schmalen Organisationsmodell erfolgen. Für eine Laufzeit von zunächst drei Jahren erfolgt der Einsatz einer Vollzeitkraft, für die zunächst keine Planstelle benötigt wird. Eine Aufstockung des Personalkostenbudgets in Höhe der erforderlichen Personalaufwendungen wird jedoch beantragt (vgl. Vorlage zur Budgetentwicklung).

**Einsparung 1,5 Stellen in der Selbsthilfekontaktstelle**

Der Kreistag hat in seiner Sitzung am 06.10.2016 dem Abschluss einer Vereinbarung zur Übernahme der Trägerschaft der Selbsthilfekontaktstelle des Kreises Mettmann durch den Deutschen Paritätischen Wohlfahrtsverband – Landesverband NRW e.V. zum 01.01.2017 zugestimmt (vgl. Vorlage 53/008/2016). Die bisher mit dieser Aufgabe betrauten Beschäftigten wurden im Stellenplan zunächst auf ihren bisherigen Stellen weitergeführt, da der Einsatzort noch nicht abschließend feststand. Die Einsparung wird nun mit dem Stellenplan 2018 vollzogen. Die Stellenanteile können zur Einsparung angeboten werden.

### **1.3.5 Zusammenfassung Stellenmehrbedarf:**

In Summe ergibt sich ein Nettostellenmehrbedarf von 46,0 Stellen. Der bisherige Stellenbestand von 1.191,0 Stellen ist auf 1.237,0 Stellen anzuheben.

### **1.3 Auswirkung auf den Personaletat**

Die 46 zusätzlichen Stellen erzeugen jährliche Personalaufwendungen in Höhe von 3,3 Mio €, die in Höhe von 0,8 Mio € pro Jahr refinanziert sind. Da die Besetzung neu eingerichteter Stellen erfahrungsgemäß erst im Laufe des Jahres sukzessiv erfolgt, ist für den Personaletat 2018 lediglich von einer Belastung in Höhe von 1,7 Mio € (50 % des Betrages p.a.) auszugehen. Durch die verzögerte Besetzung reduziert sich auch die Höhe der zu erwartenden Erträge auf ca. 0,7 Mio €. Für den Stellenplan 2018 wird daher in Summe eine Erhöhung des Netto-Personaletats um 1,0 Mio € beantragt.

Details zur Entwicklung des Personaletats werden in der Vorlage Nr. 01/013/2017 vorgestellt.

### **1.4 Qualitative Änderungen im summarischen Stellenplan**

Aufgabenänderungen und -zuwächse haben häufig auch Auswirkungen auf den qualitativen Wert von Stellen. Neben dem quantitativen Stellenplan wird mit dem Haushalt auch der qualitative Stellenplan beschlossen.

Die Änderungen im qualitativen Stellenplan ergeben sich durch Überprüfungen bisheriger Stellenwerte nach dem TVöD bzw. Neubewertungen im Beamtenbereich. Die erforderliche Anhebung von Planstellen, als Grundlage für die Beförderung bei den Beamten und Höhergruppierung von Tarifbeschäftigten, wird regelmäßig im nächsten Stellenplan vollzogen.

Der qualitative Stellenplan enthält daher sowohl das Routinegeschäft der Anhebung von Planstellen nach Bewertungen als auch die Abbildung der Werte der neubeantragten Stellen, deren Stellenwerte zunächst entsprechend der Aufgabeninhalte eingeschätzt werden.

Die Veränderungen innerhalb des summarischen Stellenplans 2018 gegenüber dem Stellenplan 2017 sind für die einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen in der Anlage 1 und 2 ablesbar.

### **Personelle Auswirkung**

Personelle Auswirkungen ergeben sich im Rahmen der weiteren personalwirtschaftlichen Umsetzung.

### **Organisatorische Auswirkung**

Organisatorische Auswirkungen können sich durch die personelle Umsetzung ergeben.

### **Finanzielle Auswirkung**

Siehe Punkt 1.3 Auswirkungen auf den Personaletat



## **Anlagen zur Vorlage**

Anlage 1: Für den Stellenplan 2018 nicht berücksichtigte Mehrbedarfe

## **Anlagen zum Haushalt**

Anlage 1: Stellenplan Teil A - Beamte

Anlage 2: Stellenplan Teil B - Tarifbeschäftigte

Anlage 3: Dienstkräfte in der Probe- oder Ausbildungszeit

Anlage A1: Aufteilung nach HH-Gliederung - Beamte

Anlage A2: Aufteilung nach HH- Gliederung - Tarifbeschäftigte