



Landkreis Ammerland

Beschlussvorlage öffentlich

Vorlage Nr.: BV/174/2022

Federführung: Dezernat I	Datum: 07.11.2022
Bearbeiter: Helge Lübben	

	Sichtvermerke
Beratungsfolge	Termin
Haushalts- und Personalausschuss	24.11.2022

Stellenplan 2023

Beschlussvorschlag:

Der Stellenplan 2023 wird als Teil des Haushaltes 2023 beschlossen.

Finanzielle Auswirkungen (brutto) <input type="checkbox"/> nein <input checked="" type="checkbox"/> ja	Im Haushaltsplan enthalten <input type="checkbox"/> nein <input checked="" type="checkbox"/> ja	Über-/ außerplanmäßige Mittelbereitstellung <input type="checkbox"/>	Unterschrift gez. Denker
Einmalige Kosten		Investiv <input type="checkbox"/>	
Laufende Kosten		Ergebniswirksam <input type="checkbox"/>	
Drittmittel (Zuschüsse)			

Sachverhalt:

Dez.I –De/
Personal- und Organisationsamt
11.02 - Lüb

Westerstede, den 10.11.2022

Stellenplan 2023

Die Aufstellung und Erweiterung des Stellenplans ist weiterhin geprägt von personellen Bedarfen in Folge von zwingend erforderlichen Umsetzungen verschiedener Gesetzesänderungen bzw. Erfüllung gesetzlicher Aufträge sowie Verstetigungen von Fallzahlenentwicklungen.

Anknüpfend an die seit Jahren geübte Praxis wird den Entwicklungen gleichwohl mit einer zurückhaltenden Stellenplanentwicklung begegnet. Bei Verstetigung diverser prognostizierter Entwicklungen und Umsetzung weiterer angekündigter gesetzlicher Entwicklungen muss in Betracht gezogen werden, in jenen Bereichen in den folgenden Stellenplänen nachzubessern.

Die Stellenplanbewirtschaftung unterliegt dabei zunehmend erheblichen Herausforderungen. Stellen zeitnah und mit geeignetem Fachpersonal zu besetzen wird aufgrund der Entwicklung des Arbeitsmarktes fortwährend schwieriger. Daneben schaffen die gesetzlichen Vorgaben als auch Gestaltungsmöglichkeiten bezüglich Teilzeit und Familienzeiten Chancen aber auch Herausforderungen. Diese sind nur bedingt planbar und erfordern Absicherungen durch Befristungen. Die Aussicht mit befristeten Einstellungsangeboten am Arbeitsmarkt erfolgreich zu sein, ist jedoch noch einmal um ein Vielfaches geringer als bei unbefristeten Angeboten. Insoweit ist es unerlässlich, dass der Stellenplan dergestalt aufgestellt ist, dass ausreichender Gestaltungsspielraum für attraktive Beschäftigungsangebote für die potentiellen Verstärkungen der Kreisverwaltung gegeben ist. Nur so kann dauerhaft die hohe Dienstleistungsqualität im Landkreis Ammerland gesichert werden.

Zunächst ein tabellarischer Überblick:

Lfd. Nr.	Amt	Bezeichnung	Veränderung	Wertigkeit	Bemerkung
a) Stellen mit Kostenerstattung					
1	Gesundheitsamt	Corona-Team Gesundheitsaufsicht/ Kontaktverfolgung	-3,5	EGr. 6	Bewältigung der Corona-Pandemie Pakt für den öffentlichen Gesundheitsdienst (Wegfall von 2,0 KW-Vermerken 12/2023 ohne Auswirkung auf die Gesamtstellenanzahl)
2	Gesundheitsamt	Digitalisierung	+ 0,5	EGr. 8	„Gesundheitsamt 2025“ Pakt ÖGD

Lfd. Nr.	Amt	Bezeichnung	Veränderung	Wertigkeit	Bemerkung
3	Amt für Umwelt und Klimaschutz	Klimaschutzmanager	+ 1,0	EGr. 11	Zun. mit KW-Vermerk 12/2025 Förderprogramm
b) Stellen ohne Kostenerstattung					
4	Amt für Wirtschaftsförderung	Stellv. Amtsleitung	+ 1,0	BesGr. A 12	Stellenplanerische Beordnung der Schaffung des Amtes für Digitalisierung und Öffentlichkeitsarbeit
5	Amt für Digitalisierung und Öffentlichkeitsarbeit	Internetauftritt und Intranet	+ 0,5	EGr. 9c	Stellenplanerische Beordnung der Schaffung des Amtes für Digitalisierung und Öffentlichkeitsarbeit
6	Amt für Digitalisierung und Öffentlichkeitsarbeit	Fachinformatiker oder Verwaltungskraft mit EDV-Kenntnissen	+ 1,0	EGr. 9b	Personalbedarfsentwicklung anlässlich steigender Bedarfe in der Digitalisierung – technische Betreuung des Katastrophenschutzes
7	Personal- und Organisationsamt	Dienstposten- und Stellenbewertungsmanagement	+ 1,0	BesGr. A 11	Stellenplanerische Beordnung der Schaffung des Amtes für Digitalisierung und Öffentlichkeitsarbeit sowie organisatorische und personelle Neuausrichtung nach Personalwechsel und Zunahme des Aufwands
8	Ordnungsamt	Heimaufsicht Pflegefachkraft	- + 1,0	EGr. 9a	Gestiegener Personalbedarf – Anpassung der Organisation
9	Ordnungsamt	Katastrophen- und Zivilschutz	+ 2,0	BesGr. A 10	Umfassende zusätzliche gesetzliche Anforderungen. 1,0 mit KW 12/2025
10	Straßenverkehrsamt	Kreisstraßenwärter	+ 1,0	EGr. 5	Entwicklung der technischen Betreuung der Kreisstraßen

Lfd. Nr.	Amt	Bezeichnung	Veränderung	Wertigkeit	Bemerkung
11	Veterinär- und Lebensmittelüberwachungsamt	Tierarzt	+ 1,0	EGr. 14	Daneben Umwandlung von zwei Honorarstellen zu Tierarztstellen in EGr. 14; Erhebliche zusätzliche Anforderungen durch gesetzliche Änderungen
12	Veterinär- und Lebensmittelüberwachungsamt	Verwaltung / Attestwesen	+ 1,0	EGr. 5	Auswirkungen der gestiegenen gesetzlichen Anforderungen
13	Jugendamt	Jugendpflege	+ 0,5	EGr. S 12	Bedarfsentwicklung, Projekte und anstehende SGB VIII Reform
14	Jugendamt	Präventionsstrategie CTC (Communities That Care)	+ 0,5	EGr. S 12	Teilfinanzierung möglich, Fördermittel sind beantragt
15	Jugendamt	Verfahrensbetreuung	+ 0,5	EGr. 9b	Betreuung des Fachverfahrens KDO-Jugendwesen (auch für Amt 58, ZUST)
16	Amt für besondere soziale Leistungen	Wohngeld	+ 2,0	EGr. 9a	Wohngeldreform 2023 Energiekostenentwicklung
17	Ordnungsamt	„Dorf Edeweicht“ / Ukraine / Asyl	+ 3,0	EGr. 11 Bes. Gr. A 10 EGr. 8	„Kümmerer“ und Verwaltungssachbearbeitung Ausländerangelegenheiten
18	Ordnungsamt	Zensus 2022	- 1,0	EGr. 9b	Wegfall der Stelle per KW-Vermerk 12/2022
19	Jugendamt	ASD – unbegleitete minderjährige Ausländer	- 1,0	EGr. S 12	Wegfall der Stelle per KW-Vermerk 03/2022
20	Gesundheitsamt	Amtsarztfortbildung	ohne	EGr. 15 (0,5)	Verlängerung des KW Vermerks bis 12/2025
Beamtinnen/Beamte			+ 5,0	(davon 1,0 KW)	
Beschäftigte			+ 7,0	(davon 1,0 KW)	
Gesamt			<u>+ 12,0</u>	(davon 2,0 KW)	

Stellenplanung Corona-Pandemie:

Der Stellenplan 2021 war erheblich durch die Entstehung und Entwicklung der Corona-Pandemie beeinflusst und es wurden unter anderem 5,5 Stellen für das Corona-Management (Gesundheitsaufsicht/Kontaktverfolgung) mit einem KW-Vermerk 12/2023 ausgebracht. Im Stellenplan 2022 verstetigte sich ein gewisser Personalbedarf entsprechend des Paktes für den öffentlichen Gesundheitsdienst. Es wurden die Grundlagen für ein entsprechendes Sachgebiet in der Organisationsstruktur des Gesundheitsamtes geschaffen. Unter Berücksichtigung der zwischenzeitlichen Entwicklungen der Pandemie, insbesondere der überwiegend aufgehobenen Einschränkungen und Testpflichten, wurde zwischenzeitlich das neue Sachgebiet „Medizinischer Bevölkerungsschutz“ konzipiert und die personelle Ausstattung an den derzeitigen und mittel- bis langfristig erwarteten Bedarf angepasst. Dieses besteht nunmehr aus 1,0 Sachgebietsleitung (A11), 1,0 Sachbearbeitung (A10), 2,0 Sachbearbeitung medizinischer Fachkräfte (EGr. 5/6) sowie 1,0 büroorganisatorische Verwaltungskraft (EGr. 5).

Bis auf die beiden Stellen der medizinischen Fachkräfte in der Gesundheitsaufsicht wurden die vorgenannten Stellen im Stellenplan 2022 bereits dauerhaft geschaffen. Bei diesen soll nunmehr der bisherige KW-Vermerk 12/2023 entfallen. Die übrigen 3,5 Stellen mit entsprechendem KW-Vermerk können bereits jetzt eingespart werden.

Stellenplanung für die übrigen Aufgaben:

Die Corona-Pandemie führte seitens des Bundes zu der Erkenntnis, dass der öffentliche Gesundheitsdienst und insbesondere die Gesundheitsämter einer Steigerung der personellen Grundausstattung bedürfen, um unter anderem auch die Prozesse der Digitalisierung umzusetzen und auf etwaige Krisensituationen vorbereitet zu sein, bzw. geeignete Strukturen für deren Bewältigung vorzuhalten. Das Gesundheitsamt des Landkreises Ammerland hat bereits diverse Schritte für diese Entwicklung eingeleitet. Diese gilt es allgemein voranzutreiben und umzusetzen. Ferner sind der Übergang auf neue Fachanwendungen anzugehen und zu begleiten sowie die Technisierung in der Kommunikation einzurichten und die Gesamtheit der Einrichtungen und Programme zu pflegen. Hierfür bedarf es speziell geeignetem und einzusetzenden Personal. Neben den bereits vorhandenen Stellen und Kräften wird die Einrichtung einer weiteren halben Stelle der Entgeltgruppe 8 TVöD als erforderlich bewertet. Die Beschaffungen als auch die Personalkosten werden im Rahmen der Digitalisierungsstrategie „Gesundheitsamt 2025“ im Zuge des Paktes für den öffentlichen Gesundheitsdienst durch den Bund gefördert. Die Fördergelder wurden bereits beantragt.

Zur Einführung eines Klimaschutzbeauftragten im Amt für Umwelt und Klimaschutz wurde mit Vorlage BV/040/2022 bereits umfassend im Ausschuss für Landwirtschaft und Umwelt am 27.04.2022 und im Kreisausschuss am 08.06.2022 vorgetragen. Der Klimaschutz und insbesondere die strategische Ausrichtung des Landkreises im Hinblick auf die Anpassung an die Folgen des Klimawandels erfordern eine professionelle Neuaufstellung der Umweltverwaltung. Neben den klassischen Themen des Amtes, der Wasserwirtschaft, der Landwirtschaft, dem Grundstücksverkehr und dem Naturschutz, werden vermehrt konzeptionelle, planerische und Aufgaben im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit in einem fachübergreifenden Gebiet „Klimaschutz“ zu erbringen sein. Entsprechend der

zunächst zu beobachtenden Entwicklungen und der Fördermöglichkeiten, soll neben der zusätzlichen 1,0 Planstelle in EGr. 11 TVöD zunächst ein KW-Vermerk 12/2025 ausgebracht werden.

Die Stellenplananforderungen für das Amt für Wirtschaftsförderung, das Amt für Digitalisierung und Öffentlichkeitsarbeit sowie das Personal- und Organisationsamt gehen überwiegend auf die unterjährig bereits erforderlich gewordene Schaffung der neuen Organisationsstruktur und dem eigenständigen Amt für Digitalisierung einher. Die Digitalisierung ist eine der größten Herausforderungen in den nächsten Jahren. Digitalisierung ist hierbei als Oberbegriff für den digitalen Wandel der Gesellschaft, Wirtschaft und Verwaltung zu verstehen. Für die Kreisverwaltung bedeutet dies, dass auch Verwaltungsdienstleistungen digital werden (müssen), wo dies möglich ist. Neben dem Anspruch die Verwaltung, ihre Struktur und Verwaltungsprozesse modern zu gestalten und das Dienstleistungsangebot für die Bürgerinnen und Bürger zu optimieren, sind auch gesetzliche Vorgaben wie das Onlinezugangsgesetz oder das Niedersächsische Gesetz über digitale Verwaltung und Informationssicherheit umzusetzen.

Um diesen Anforderungen gerecht zu werden, wurde entschieden, bisherige Anteile für diese Bereiche aus dem Personal- und Organisationsamt herauszulösen, in eine neue eigenständige Organisationseinheit zu überführen und diese durch weitere Personalressourcen stärker aufzustellen. Verbunden mit der Implementierung einer Amtsleitung wurde zunächst ein Stellenbedarf von 6,5 Planstellen festgestellt. Für die unterjährige Einrichtung des neuen Fachamtes wurden hierfür zunächst eine 1,0 Planstelle BesGr. A 12 NBesG aus dem Bereich des Amtes für Wirtschaftsförderung sowie eine 1,0 Planstelle EGr. 11 TVöD (neu mit BesGr. A 11 NBesG) aus dem Bereich des Personal- und Organisationsamtes bereitgestellt. Diese sind im Zuge der Stellenplanung in den beiden Fachämtern zu beordnen und deren jeweilige Nachbesetzung nächstmöglich zu realisieren. Bestandteil dieser Beordnung ist auch die Anhebung einer vorhandenen halben Stelle nach EGr. 9c TVöD auf eine volle Stelle. Dieser Bedarf wurde in der vorstehenden Grundausrüstung bereits festgestellt und ist nunmehr auch im Stellenplan abzubilden.

Durch zwischenzeitliche Entwicklungen ist bereits ein weiterer Stellenbedarf im Amt für Digitalisierung und Öffentlichkeitsarbeit festzustellen. Die operativen Aufgaben in der technischen Ausstattung und Begleitung der Einrichtungen der Kreisverwaltung als auch die Beschaffung und Implementierung weiterer technischer Ausrüstung und Software bzw. die Begleitung der Fachämter in diesen Prozessen erfordert neben der Beauftragung der KDO als Dienstleister weiteres eigenes Fachpersonal. Hier wird zunächst eine 1,0 Planstelle EGr. 9b TVöD als erforderlich bewertet. Dies insbesondere auch für die technische Begleitung des Katastrophenschutzstabes, welche über die Beauftragung eines Dienstleiters nicht wirtschaftlich abbildbar ist.

Im Ordnungsamt ergeben sich Stellenanforderungen durch die umfassende Zunahme an Aufgaben durch gesetzliche Anpassungen und zusätzliche Einrichtungen.

Im Bereich der Heimaufsicht sind die rechtlichen Regelungen und Anforderungen zunehmend komplex geworden und die Heimbetreuung/ -pflege seit Jahren zunehmend medial präsent. Die Corona-Pandemie hat auch hier den Fokus hierauf noch einmal intensiviert. Die bisherige Personalausstattung kann den inhaltlichen Anforderungen und dem Umfang an erforderlichen Kontrollen nicht mehr adäquat gerecht werden. Daneben ist eine stetige Zunahme von Einrichtungen, insbesondere im Bereich der Tagespflege, zu verzeichnen, angelehnt auch an den

demographischen Wandel der Bevölkerung. Um den Anforderungen in ihrer Komplexität als auch Extensität mittel- als auch langfristig gerecht werden können, wird eine personelle Aufstockung wie auch interdisziplinäre Ausstattung als erforderlich bewertet. Hierzu soll in Ergänzung zu den Verwaltungskräften eine Stelle für eine Pflegefachkraft installiert werden, welche die erforderlichen Prüfungen und Erhebungen fachlich auf Augenhöhe begleitet, Beratung durchführt und etwaige Maßnahmen vorbereitet. Insoweit wird hierfür die Bereitstellung einer 1,0 Planstelle in EGr. 9a TVöD für eine Pflegefachkraft als erforderlich bewertet.

Daneben sind erhebliche Aufgabenzuwächse in den Bereichen Katastrophenschutz und Zivilschutz zu verzeichnen, welche durch das Land per Zuständigkeitsverordnungen auf die unteren Gefahrenabwehrbehörden übertragen werden. Anlassgebend hierfür sind die jüngsten Ereignisse und Entwicklungen in Bezug auf die Hochwasserkatastrophe im Ahrtal, die Corona-Pandemie, die afrikanische Schweinepest und nunmehr auch der Krieg in der Ukraine.

Daneben führt eine Änderung der Nds. Bauordnung dazu, dass die Genehmigung von Märkten, Messen und Ausstellungen nicht mehr unter den Zuständigkeitsbereich der Bauverwaltung fallen, sondern durch das Ordnungsamt zu prüfen sind. Insgesamt wird hierdurch eine Aufstockung der personellen Ressourcen erforderlich. Abschließend ist deren Umfang und Nachhaltigkeit noch nicht bewertbar. Insoweit wird zunächst eine zurückhaltende Stellenmehrung um 2,0 Planstellen nach Besoldungsgruppe A 10 NBesG als erforderlich bewertet von denen eine zunächst mit einem KW-Vermerk 12/2025 ausgebracht wird. Ein späteres Nachsteuern für diese Aufgabenbereiche muss jedoch ebenfalls in Betracht gezogen werden.

Zur Entwicklung der technischen Kreisstraßenbetreuung und dem daraus entstehenden Stellenbedarfen in den folgenden drei Jahren wurde im Straßenbauausschuss am 01.09.2022 umfassend mit der BV/108/2022 vorgetragen. Im Ergebnis führen steigender Betreuungsaufwand und die Abkehr vom Pilotprojekt der Vergabe von Betriebsdienstleistungen an externe Anbieter aus wirtschaftlichen Gründen dazu, dass entsprechend der Stellen- und Personalaufstockungen auf der Seite des Landes auch die Ausstattung der Kreisstraßenwärter anzupassen ist. Nach den Auswertungen wird eine zusätzliche Bereitstellung von je 1,0 Planstelle in EGr. 5 TVöD in den Jahren 2023, 2024 und 2025 als erforderlich bewertet.

Aufgrund der Verlagerung weiter Aufgaben der Antibiotikaminimierung durch das LAVES auf die Landkreise, der Ausweitung der Überprüfungspflichten in den Bereichen Tierschutz und Lebensmittelkontrolle sowie den sich wiederholenden Tierseuchenszenarien ist erneut zur Personalbedarfsentwicklung des Veterinär- und Lebensmittelüberwachungsamtes vorzutragen. Die vorsichtigen Stellenmehrungen in den Stellenplänen 2020 und 2022 reichen nicht aus, um den hinzugetretenen Entwicklungen wirksam entgegenzutreten. Der Umfang der erforderlichen Untersuchungen sowie die Komplexität der Materie, insbesondere in den rechtlichen Vorgaben und den rechtlichen und wirtschaftlichen Auswirkungen, wachsen weiterhin kontinuierlich an. Ferner lässt sich die Aufgabenerfüllung nicht mehr durch unterstützende Honorarkräfte realisieren. Dieser in der Vergangenheit geübten Praxis zum Abfangen von Bedarfsspitzen und temporären Tierseuchenszenarien stehen mittlerweile sozialversicherungsrechtliche Regelungen zur Gestaltung jener Honorar-/Arbeitsverhältnisse entgegen als auch die Komplexität der jeweiligen verwaltungsrechtlichen Abwicklungen, welche eine umfassende Einarbeitung und stetige Fortbildung erfordert. Hieraus folgt zum einen die Erforderlichkeit einer zusätzlichen 1,0 Planstelle der Entgeltgruppe 14 TVöD für den tierärztlichen Bereich bereit zu stellen, sowie 2,0 der außertariflichen Honorarstellen zu ständigen

Planstellen in der Entgeltgruppe 14 TVöD für diesen Bereich umzuwandeln. Parallel wird es erforderlich die Sachbearbeitung im Attestwesen und der allgemeinen Verwaltung des Amtes mit einer zusätzlichen 1,0 Planstelle der EGr. 5 TVöD auszustatten.

Personelle und organisatorische Entwicklungen im Jugendamt im Bereich der Jugendpflege führen mittlerweile dazu, dass die personelle Ausstattung mit nur noch einer 0,5 Planstelle für eine Sozialarbeiterin nicht mehr ausreichend ist, um die Förderung und Weiterentwicklung der Jugendarbeit im Landkreis Ammerland sowie daneben die Aufgaben in der Präventionsarbeit und dem Jugendschutz ausreichend zu erfüllen. Entsprechend der Ausstattung in den vergleichbaren Nachbarlandkreisen, soll diese Stelle wieder auf den schon vor den angeführten Entwicklungen vorgehaltenen Umfang von einer vollen 1,0 Planstelle angehoben werden.

Damit einhergehend ist die weitere Stellenanforderung für eine 0,5 Planstelle in der EGr. S 12 TVöD zu betrachten. Dieser liegt die landkreisweite Implementierung des Projektes „Community That Cares“ (CTC) zu Grunde. Das Projekt wird anteilig durch den Landespräventionsrat Niedersachsen gefördert und hat das Ziel eine ausgearbeitete Rahmenstrategie zu entwickeln, um auf der kommunalen Ebene eine wirksame Verhinderung von Kriminalität, Gewalt, Sucht, Schulversagen und anderen Verhaltensproblemen bei Kindern und Jugendlichen entlang des Ansatzes der entwicklungsorientierten Prävention zu organisieren. Im Ergebnis soll auch hieraus ein Beitrag geleistet werden, den stetig steigenden Fallzahlen und Kosten in der Jugendhilfe entgegenzutreten.

Wie bereits im Sozialamt und Jobcenter bezogen auf die verwendeten Fachprogramme umgesetzt, ist auch im Jugendamt sowie dem Amt für besondere soziale Leistungen die Ausschöpfung des Potentials des verwendeten Fachprogramms KDO-Jugendwesen zu optimieren und der Digitalisierungsprozess zu begleiten. Dies erfordert für die rd. 70 Nutzer die Entwicklung einer zentralen Betreuung des Fachprogrammes, da dies neben den üblichen Aufgaben in den Fachbereichen nicht leistbar ist. Neben der Entwicklung der auf den Landkreis Ammerland anwendbaren Funktionen und Auswertungen sind von hier aus entsprechende Handlungsanweisungen und Schulungen zu konzipieren und umzusetzen. Hierfür wird zunächst die Bereitstellung einer 0,5 Planstelle in Entgeltgruppe 9c TVöD als erforderlich bewertet. Für die Besetzung wird eine fachlich erfahrene Verwaltungskraft mit guten EDV/Software-Kenntnissen oder ein Fachinformatiker-Anwendungsentwicklung mit Verwaltungsaffinität oder gar SGB VIII Kenntnissen favorisiert.

Die aktuelle Energiepreisentwicklung führt zu diversen Hilfspaketen und gesetzlichen Maßnahmen zur Sicherung der Lebensverhältnisse der Bürgerinnen und Bürger. Ein Bestandteil ist die Unterstützung der einkommensschwächeren Haushalte durch Wohngeldleistungen und Heizkostenzuschüsse, welche im Amt für besondere soziale Leistungen bearbeitet werden. Für diese Bereiche wurden aktuell Gesetzesentwürfe eingebracht, die eine erhebliche Novellierung zum 01.01.2023 mit dem Ziel verfolgen, das Leistungsniveau und die Reichweite dieser Unterstützungsleistungen erheblich auszudehnen. Pressemitteilungen der Bundesregierung und des zuständigen Ministeriums sowie Stellungnahmen des DLT sehen eine Verdreifachung des Empfängerkreises als möglich an. Da die konkreten Ausgestaltungen zu den Anspruchsvoraussetzungen und Bemessungskriterien als auch den praktischen Umsetzungen noch nicht beschlossen oder absehbar sind und

letztlich die tatsächliche mittel- bis langfristige Antragsentwicklung nicht konkret vorausplanbar ist, wird zunächst die Bereitstellung von 2,0 Planstellen der Entgeltgruppe 9a TVöD als erforderlich bewertet.

Bei sprunghafter Fallzahlenentwicklung wäre bis zu einer bewertbaren Verstetigung eine Entlastung durch zusätzliche gegebenenfalls zunächst befristete Besetzungen vorzunehmen.

Unter Bezug auf die aktuellen Mitteilungen und Beratungen zur Planung des Landkreis Ammerland, der kreisangehörigen Gemeinden sowie der Stadt Westerstede für die Einrichtung einer zentralen Sammelunterkunft für Schutzsuchende in der Gemeinde Edewecht wird zur vorsorglichen Stellenausstattung der im Zusammenhang zu erwartenden aber noch nicht planbaren Personalbedarfe vorgetragen. Für das geplante „Dorf Edewecht“ werden für den Aufbau und den Betrieb sogenannte „Projektbeauftragte“ erforderlich, welche die Akteure vernetzen und die verschiedensten Belange und Fragen kanalisieren. Hierfür wird eine 1,0 Stelle der EGr. 11 TVöD erforderlich. Ferner werden zunächst zwei Stellen für die Verwaltungssachbearbeitung erforderlich, welche sich durch den bereits eingetretenen und im entsprechenden Umfang noch zu erwartenden sprunghaften Fallzahlenanstieg durch Schutzsuchende Ukrainer sowie daneben im ebenfalls gestiegenen Umfang zugewiesene Asylsuchende ergeben.

Weitere personelle Bedarfe werden im Betrieb der Sammelunterkunft auch für den Landkreis Ammerland erwartet. Diese sollen bedarfsabhängig gegebenenfalls durch befristete Einstellungen abgedeckt werden.

Die Zensus-Erhebungsstelle im Landkreis Ammerland wird die Arbeiten im Zuge des Zensus 2022 Anfang 2023 abschließen. Der 2020 bei Einstellung in den Stellenplan ausgebrachte KW-Vermerk 12/2022 führt somit zum Wegfall der Stelle im Stellenplan 2023.

Im Weiteren entfiel unterjährig eine Stelle der EGr. S 12 TVöD per KW-Vermerk 03/2022. Diese wurde 2016 infolge der Flüchtlingssituation zur Unterstützung des allgemeinen Sozialdienstes für die Betreuung der unbegleiteten minderjährigen Ausländer eingerichtet. Im Zuge der rückläufigen Fallzahlen und der etablierten Betreuung dieser Kinder und Jugendlichen durch den ASD konnte diese Stelle mit dem Renteneintritt des für diesen Bereich Beschäftigten abschließend entfallen.

Im Gesundheitsamt wurde für die Ermöglichung einer nebedienstlichen Amtsarztfortbildung eine entsprechende 0,5 Planstelle mit dem KW-Vermerk 12/2022 ausgebracht. Diese Fortbildung konnte zwischenzeitlich abgeschlossen werden. Im unmittelbaren Anschluss erklärte eine weitere Ärztin des Gesundheitsamtes ihre Bereitschaft zur Fortbildung. Diese wurde mit Blick auf den in absehbarer Zeit zu vollziehenden Generationenwechsel und den weiterhin erheblichen Fachkräftemangel sowie die schwierige Wettbewerbssituation in diesem Bereich für den öffentlichen Gesundheitsdienst begrüßt. Aufgrund der dadurch entstehenden erheblichen Freistellungszeiten für die Fortbildung werden weiterhin entsprechende Arbeitszeiterhöhungen erforderlich, die stellenplanerisch abzudecken sind. Folglich wird die Verlängerung der eingerichteten Stelle erforderlich und der KW-Vermerk soll auf 12/2025 verlängert werden.

Amtszulagen

Aus dem Gesundheitsamt sowie dem Veterinär- und Lebensmittelüberwachungsamt liegen Anträge vor einen weiteren Dienstposten in der Gesundheitsaufsicht bzw. vier Dienstposten der Lebensmittelkontrolleure der Besoldungsstufe A 9 der Laufbahngruppe 1 (ehemals mittlerer Dienst) Nds. Besoldungsgesetz wegen der gestiegenen Anforderungen und Verantwortungen in den jeweiligen Tätigkeitsbereichen mit Amtszulagen auszustatten.

Entsprechend § 37 Nds. Besoldungsgesetz und der Fußnote 1 zur Besoldungsgruppe A 9 kann eine Ausstattung mit einer Amtszulage erfolgen, wenn die Beamtinnen/Beamten herausgehobene Funktionen wahrnehmen, welche sich von denen der Besoldungsgruppe A 9 abheben.

Im Gesundheitsamt begründet sich diese Heraushebung durch die Entwicklung der Gesundheitsaufsicht insgesamt und daraus entstandenen organisatorisch leitenden und koordinierenden Funktionen auf einem Dienstposten. Unter anderem betrifft diese die allgemeine Organisation der angewachsenen Gesundheitsaufsicht und eingesetzten Gesundheitsaufseher/innen, deren Ausbildung, das Qualitätsmanagement, die EDV-Koordination, Konzeptionen für den zukünftigen Hard- und Softwareeinsatz sowie das Berichtswesen und die Statistik.

Im Veterinär- und Lebensmittelüberwachungsamt führen die vorstehend schon beschriebenen Aufgabenzuwächse insgesamt dazu, dass bisher von Veterinären/Tierärzten verantwortlich wahrgenommene Tätigkeiten umfassender und mit abschließender Verantwortung auf die Lebensmittelkontrolleure zu übertragen sind. Hier wird insbesondere zur Kontrolle von EU-Betrieben vorgetragen, welche die Anwendung weiterer Rechtsgrundlagen erfordert. Dies betrifft u. a. Stellungnahmen zu Bauvorhaben, Beratung von Lebensmittelunternehmen, Überprüfung der Einhaltung der EU-Zulassungsvoraussetzungen, Durchführung von Hygienekontrollen in den zugelassenen Betrieben sowie das Erstellen von Schnellwarnungen und Rückrufen von Lebensmitteln für das europäische Schnellwarnsystem.

Die durch die Fachämter vorgetragenen Anträge sind nachvollziehbar und begründen die vorausgesetzten herausgestellten Funktionen.

Es wird vorgeschlagen, die betroffenen Dienstposten mit Amtszulagen auszustatten und entsprechend im Stellenplan auszuweisen. Eine Auswirkung auf die Stellenanzahl im Stellenplan ist hiermit nicht verbunden.

Sonstige Änderungen:

Durch Höhergruppierungen bzw. Herabgruppierungen von Stellen (Tarifautomatik) sowie weitere Dienstposten- und Stellenbewertungen werden darüber hinaus nachfolgend aufgeführte Stellenanpassungen sowie erforderliche Umwandlungen erforderlich. Hierbei sind insbesondere mit Beschäftigten besetzte Dienstposten entsprechend der Nds. Kommunalhaushalts- und Kassenverordnung zeitnah anzupassen:

Anpassungen Dienstposten:

- 1 x BesGr. A 10 → BesGr. A11;
- 1 x BesGr. A 11 → BesGr. A12;
- 1 x BesGr. A 12 → BesGr. A13 NBesG.

Anpassungen Tarifstellen:

- 1 x EGr. 3 → EGr. 5;
- 3 x EGr. 5 → EGr. 6;
- 1 x EGr. 6 → EGr. 9b;
- 1 x EGr. 7 → EGr. 5;
- 2 x EGr. 7 → EGr. 8;
- 1 x EGr. 8 → EGr. 9a;
- 1 x EGr. 9a → EGr. S12;
- 2 x EGr. 9c → EGr. S12;
- 1 x EGr. 10 → EGr. 9b;
- 1 x EGr. 10 → EGr. 11 TVöD.

Umwandlungen von Dienstposten zu Tarifstellen:

- 2 x BesGr. A10 → EGr. 9c ;
- 1 x BesGr. A10 → EGr. 10;
- 2 x BesGr. A11 → EGr. 11;
- 2 x BesGr. A12 → EGr. 11;
- 1 x BesGr. A13 → EGr. 14; (0,5 Stellen)
- 1 x BesGr. A14 → EGr. 14;
- 7 x BesGr. A10 → EGr. S 12;
- 1 x BesGr. A10 → EGr. S 14 ;
- 1 x BesGr. A10 → EGr. S 15;
- 5 x BesGr. A11 → EGr. S 14 TVöD.

Umwandlungen von Tarifstellen zu Dienstposten:

- 1 x EGr. 9a → BesGr. A 10;
- 1 x EGr. 9b → BesGr. A 10;
- 1 x EGr. 9c → BesGr. A 10;
- 1 x EGr. 10 → BesGr. A 10;
- 1 x EGr. 9b → BesGr. A 11 NBesG.

Diese Umwandlungen haben keine Auswirkungen auf die Gesamtzahl der Stellen, es ergibt sich jedoch eine Verschiebung im Umfang von 17,5 Stellen von den Beamtenstellen zu den Stellen der Beschäftigten.

Ausbildung:

Die Ausbildungsstellen der Kreisverwaltung sind im Anhang zum Stellenplan nachrichtlich auszuweisen. Der Landkreis Ammerland hat seine Ausbildungsbemühungen mit Blick auf den Generationenwechsel und den Fachkräftemangel auf die Bereiche der Kreisinspektor-Anwärter/innen und Verwaltungsfachangestellten fokussiert und stetig ausgeweitet.

Die grundsätzlich verfügbaren Ausbildungsstellen sollen für diese Bereiche nochmals ausgebaut werden. Ferner soll das Ausbildungsangebot um das duale Studium der sozialen Arbeit sowie Stipendien/Praktika zum Besuch der Hochschule Osnabrück im Bereich Public Management erweitert werden. Die einzelnen Ausbildungsstellen sind der Anlage zu entnehmen die Gesamtzahl der Ausbildungsplätze wird von 43 auf 47 Stellen angehoben.

Zusammenfassung des Gesamtstellenbestands

	2022	2023	Vergleich
Beamtinnen / Beamte	152,5	140,0	- 12,5
Beschäftigte	348,5	373,0	+ 24,5
Anwärter / Auszubildende	43	47	+ 4,0
Gesamtzahl	544,0	560,0	+ 16,0

Auf den als Anlage 1 beigefügten Entwurf des Stellenplanes 2023 wird im Detail verwiesen.