

3.3.1 Personalaufwendungen

....

3.3.1.2 Anzahl der Vollzeitbeschäftigteinheiten

Bei der Gesamtanzahl der Vollzeitbeschäftigteinheiten (VBE) ergeben sich im Vergleich der Haushaltsjahre 2019 und 2020 im Folgenden aufgeführte Änderungen.

Stellen 2019:	250,050 VBE
Stellen 2020:	253,875 VBE
Veränderung	+ 3,825 VBE

3.3.1.3 Stellenzuwachs im Vergleich zum Vorjahr

Teil A: Verwaltung (gesamt + 3,975 VBE)

+2,0 VBE Zentrale Vergabestelle (vorauss. E 9b)

Die Ausschreibung öffentlicher Aufträge wird derzeit dezentral in den Fachbereichen der Verwaltung durchgeführt. Die dezentrale Organisation und zunehmende Komplexität des Vergabewesens führen dazu, dass eine einheitliche Anwendung der relevanten vergaberechtlichen Vorschriften nicht ohne erheblichen Aufwand möglich ist. Aufgrund der deutlich veränderten vergaberechtlichen Vorgaben (u.a. die Pflicht zur elektronischen Vergabe) besteht die dringende Notwendigkeit, einerseits das Knowhow innerhalb der Gemeindeverwaltung zu bündeln und andererseits dem Gesichtspunkt der Korruptionsprävention durch organisatorische Vorgaben Rechnung zu tragen.

Sowohl die grundsätzlichen Analysen der KGSt als auch die Erfahrungen vieler praktizierender Kommunen verdeutlichen, dass eine Zentrale Vergabestelle am besten dazu geeignet ist, diese Ziele zu erreichen. Bei Umsetzung einer derartigen Grundsatzentscheidung ist es folgerichtig, bei der Zentralen Vergabestelle die verwaltungsrechtliche Kompetenz zu bündeln und die Vergabeverfahren dort durchzuführen. Gleichzeitig muss die inhaltliche Kompetenz vollumfänglich bei den vergebenden Bereichen verbleiben.

Konkret mindert eine zentrale Organisation des Vergabewesens Risiken und bietet Vorteile in folgenden Bereichen:

- Rechtssicherheit

Die fachlich-inhaltliche Kompetenz hinsichtlich der auszuschreibenden Leistungen ist in den Fachbereichen vorhanden. Allerdings ist es aufgrund der zunehmenden Komplexität und der steten gesetzlichen Neuerungen nicht möglich, das vergaberechtliche Wissen in den Fachbereichen aktuell zu halten; teilweise ist es sogar nur ansatzweise vorhanden. Durch eine zentrale

Organisation wird vergaberechtliche Kompetenz an einer Stelle gebündelt und kann wesentlich effizienter auf dem neusten Stand gehalten werden.

- Einheitlichkeit

Der Standard hinsichtlich der Gestaltung der Vergabeunterlagen, der Vertragsgestaltung, der Bieterdateien, der Dokumentationen und Vergabevermerke ist derzeit höchst unterschiedlich.

Die Nutzung einheitlicher Standards ist mit einer Zentralen Vergabestelle garantiert und stellt damit einen Qualitätsgewinn nicht nur hinsichtlich der internen Abläufe, sondern auch in der Außenwirkung auf die Bieter dar. Durch das gleichzeitig mit der Zentralen Vergabestelle einzuführende Vergabemanagementsystem wird eine medienbruchfreie Abwicklung des Vergabeprozesses sichergestellt.

- Transparenz

Ein Gesamtüberblick über alle zu vergebenden öffentlichen Aufträge ist derzeit kaum bzw. nur mit erheblichem Aufwand möglich. Mit einer Zentralen Vergabestelle ist ein Gesamtüberblick über alle öffentlichen Aufträge ohne weiteres gewährleistet.

- Vertretungsregelungen

Da in den Bereichen nur einzelne Beschäftigte mit der Durchführung von Vergabeverfahren vertraut sind, sind Vertretungsmöglichkeiten erschwert. Durch die Bündelung der Kompetenz und die Schaffung zweier paralleler Stellen ist eine gegenseitige Vertretbarkeit gewährleistet.

- Korruptionsprävention

Korruptionsgefährdet sind insbesondere Bereiche, in denen Aufträge vergeben werden. Diese unstrittige Feststellung verpflichtet dazu, organisatorische Maßnahmen zur Vorbeugung zu treffen. Ein wirksames Mittel zur Korruptionsprävention ist die grundsätzliche Trennung von Planung und Vergabe öffentlicher Aufträge. Eine solche Trennung ist praktisch nur durch eine zentrale Organisation des öffentlichen Auftragswesens möglich.

- E-Vergabe

Zu den Problemen, die bereits aufgeführt wurden, kommt der pflichtige Einstieg in die vollelektronische Durchführung des gesamten Vergabeverfahrens. Dies stellt die Verwaltung vor eine weitere erhebliche Herausforderung, die durch vergaberechtlich gut ausgebildete und spezialisierte Mitarbeiter erfolgen muss.

+1,0 VBE SB 2b UStG/Jahresabschluss (vorauss. E 8)

Durch die Kopplung der Besteuerung an die Körperschaftsteuer und das Vorliegen eines Betriebs gewerblicher Art waren juristische Personen des öffentlichen Rechts

nur in wenigen Fällen umsatzsteuerpflichtig. Mit der Neuregelung des § 2b und durch die Streichung des § 2 Abs. 3 UStG die Bindung an die Körperschaftsteuer aufgehoben. Juristische Personen des öffentlichen Rechts müssen nunmehr marktrelevante, privatrechtliche Leistungen nach den gleichen Grundsätzen erbringen wie andere Marktteilnehmer. Damit kommt es bei Leistungen juristischer Personen des öffentlichen Rechts nicht mehr darauf an, ob diese im Rahmen eines Betriebes gewerblicher Art erbracht werden. Vielmehr ist allein entscheidend, ob es sich um eine steuerbare und nicht um eine steuerbefreite Leistung handelt. Ab dem 01.01.2021 gelten die neuen Vorschriften des UStG ausnahmslos.

Ab diesem Zeitpunkt muss die Gemeinde jegliche durch sie erbrachte Leistung daraufhin prüfen, ob sie der Umsatzsteuer unterliegt. Um jedoch sämtliche Einzelfälle zu analysieren und die nötigen organisatorischen Anpassungen vorzunehmen, wird eine steuerliche Fachkraft benötigt.

Deren Aufgabe wird zunächst die Ermittlung aller steuerlich bedeutsamen Bereiche durch den Aufbau eines zentralen Vertragsregisters sein, in dem alle gemeindlichen Verträge erfasst und einer steuerrechtlichen Analyse unterzogen werden. Selbstverständlich unterliegen alle neu abzuschließenden Verträge künftig ebenfalls dieser steuerlichen Untersuchung. Ferner hat der/die StelleninhaberIn den reibungslosen Ablauf bei der Abgabe der Umsatzsteuervoranmeldungen und – erklärungen zu gewährleisten und dienstliche Regelungen zur verwaltungsinternen Verfahrensweise hinsichtlich der Umsatzsteuer zu entwerfen. Entsprechende Schulungsmaßnahmen anderer Mitarbeiter der Verwaltung sind ebenfalls sicherzustellen.

Im Jahr 2020 wird der Zeiteinsatz der Arbeiten im Rahmen Umsatzsteuer die Jahresabschlussarbeiten, die darüber hinaus erbracht werden sollen, weit überwiegen. Nach der Implementierung des 2b UStG werden sich die Zeiteinsätze der Stelle mittel- bis langfristig dahingehend ändern, dass unterstützende Jahresabschlussarbeiten geleistet werden können.

+1,0 VBE SB Bauhofleiter (vorauss. E 8)

Die Abschaffung der Stelle des Bauhofleiters hat sich rückblickend nicht bewährt, sondern vielmehr als äußerst nachteilig erwiesen.

Zwar gibt es seit diesem Zeitpunkt einen Fachvorarbeiter, der koordinative Aufgaben (z.B. die morgendliche Arbeitseinteilung) zumindest teilweise übernimmt und damit eine effiziente Qualitäts- und Quantitätskontrolle im Außendienst erzielt, jedoch kann der Fachvorarbeiter die administrativen Aufgaben eines Bauhofleiters nicht vollumfänglich kompensieren. So werden fast alle Aufgaben, die die Leitung des Bauhofes implizieren, durch den Leiter der Serviceeinheit Gebäudemanagement/Bauhof selbst ausgeführt. Dies wiederum führt dazu, dass die originären Aufgaben des Gebäudemanagements nicht bzw. nicht in der gewünschten Zeit erledigt werden können.

Zu den durch den Bauhofleiter auszuübenden Tätigkeiten gehören u.a.:

- die Steuerung des effizienten Einsatzes von Personal und Technik,
- die fachliche und organisatorische Leitung des Bauhofes,
- die Weiterentwicklung des betrieblichen Bauhofkonzepts, z.B. Prüfung von Outsourcing-Fragen, interkommunale Kooperationen, Standortentwicklung,
- die kontinuierliche technische Weiterentwicklung des Bauhofes, u.a. Leistungsbeschreibungen für Beschaffung von Kommunaltechnik (Mähtechnik, Fahrzeuge, diverse Geräte und Ausstattung),

- die Auftrags- und Kapazitätsplanung,
- die gesamte sonstige Beschaffung und Rechnungswesen,
- die Durchführung der Inventur im Bereich,
- die Einhaltung des Arbeitsschutzes,
- die Haushaltsplanung / Budgetüberwachung,
- die verantwortliche Abwicklung des Winterdienstes,
- die Einführung der Kosten- und Leistungsrechnung sowie der internen Verrechnung.

-0,125 SB Schulsozialarbeiter (S 11b)

+0,1 SB Archiv/Poststelle/Empfang (E 9a)

Es wird der freie Stellenanteil der/des dauerhaft in Teilzeit arbeitenden SB Schulsozialarbeit genutzt, um die Stelle Archiv/Poststelle von 0,9 VBE auf 1,0 VBE aufzustocken.

Der Empfang/die Poststelle wurde bis zum Ende 2017 durch zwei Beschäftigte besetzt. Mit dem Renteneintritt der damaligen SB Poststelle wurde deren Stelle abgeschafft. Die Aufgaben der Poststelle und des Empfangs wurden in einer Stelle, die nunmehr SB Empfang/Poststelle heißt, gebündelt. Gleichzeitig hat die Stelle SB Archiv mit einem Stellenanteil von 0,2 als Unterstützung und Abwesenheitsvertretung in diesem Bereich mitgearbeitet. Die Jahre 2018/2019 haben gezeigt, dass durch den Wegfall von 0,8 VBE im Bereich Poststelle die Abdeckung der Sprechzeiten nicht immer problemlos gewährleistet werden konnte. Zeitweise musste noch eine Mitarbeiterin aus dem Bereich EMA/Gewerbe im Empfang aushelfen. Die Stelle SB Archiv soll nunmehr um einen Stellenanteil von 0,1 auf 1,0 VBE erweitert werden. Damit beinhaltet diese Stelle künftig einen Stellenanteil von 0,3 VBE zur Unterstützung des Bereichs Empfang/Poststelle.

Teil B: Einrichtungen (-0,15 VBE)

+0,25 VBE Schulsekretariat (E 6)

Es ist festzustellen, dass die derzeitige Anzahl von 1,5 VBE an der Peter Joseph Lenné Oberschule mit Grundschulteil nicht ausreicht, um die Arbeit im Bereich der Schulverwaltung künftig sicherstellen zu können.

In der Schule sind derzeit 684 Schüler in 30 Klassen; Schulleitung und Lehrerteam bestehen aus 54 Personen. Die Zahl der Schüler und Lehrer wächst stetig an.

+1,0 VBE SB Bibliothek (E 6)

Mit dem Umzug in die neuen Räume der Bibliothek im Ortsteil Hönow entsteht bei Beibehaltung des Bibliotheksstandortes im Ortsteil Dahwitz-Hoppegarten insgesamt für beide Bibliotheken ein Personalmehrbedarf von 1,0 VBE. Dabei sind die veränderten Öffnungszeiten beider Standorte ebenso mitberücksichtigt wie die zahlreichen Bildungsangebote, welche die Bibliothek außerhalb der Öffnungszeiten anbietet.

-0,6 VBE Pädagogisches Personal (S 8a)

Hierbei handelt es sich um die Reduzierung von Stellenanteilen in vier Einrichtungen.

-0,8 VBE Technische Kräfte (E 3)

In der Kita Gänseblümchen wird der technische Bereich durch eine Dienstleistungsfirma abgedeckt. Daher wird diese Stelle nicht mehr benötigt.