

Integrierter Tätigkeits- und Organisationsplan  
**Abschnitt 3 - Organisation und Personalressourcen**



**Dreijahresplan des Personalbedarfs  
der Bezirksgemeinschaft Burggrafenamt  
2025 - 2027**

## **Inhaltsverzeichnis**

Einführung.....	3
1. Die gesetzlichen Grundlagen.....	4
2. Personalbedarf der Bezirksgemeinschaft Burggrafenamt 2025-2027 .....	4
2.1 Das Stellenkontingent der Bezirksgemeinschaft Burggrafenamt.....	5
2.2 Abgänge, Nachbesetzungen und Erhöhung des Stellenplans 2025-2027 .....	12
2.3 Aufrechterhaltung der Dienste und Entwicklung der Personalkosten.....	14
3. Personalentwicklung und Weiterbildung .....	15

## **Einführung**

Veränderte Lebensstrategien, die Bereitschaft zu häufigerem Wechsel und das Bedürfnis nach Work-Life Balance stellt auch die öffentliche Verwaltung vor große Herausforderungen

Die Anstellung im öffentlichen Sektor erfordert besondere Voraussetzungen wie die angemessene Kenntnis der italienischen und der deutschen Sprache. Faktoren wie diese, können zu einem Arbeitsmarkt führen, welcher sich auf das lokale Territorium beschränkt.

Die Bezirksgemeinschaft Burggrafenamt ist in vier Abteilungen unterteilt:

Abteilung I – Allgemeine Verwaltung

Abteilung II – Finanzdienst

Abteilung III – Umweltdienste und Mobilität und technische Dienste

Abteilung IV - Sozialdienste

Die Tätigkeiten sind vielfältig und umfassen z.B. Verwaltungsaufgaben in allen Abteilungen, die Betreuung von Klientinnen und Klienten in den diversen Bereichen der Sozialdienste, die Durchführung von Dienstleistungen im Bereich der Abfallbewirtschaftung und die Ausführung von Arbeiten bei den Technischen Diensten, für welche spezialisierte Arbeiter/innen und Techniker/innen benötigt werden. Schnell ist zu erkennen, dass die Bezirksgemeinschaft Burggrafenamt Fachkräfte für die diversen Aufgabenfelder und mit unterschiedlichsten Ausbildungen benötigt, mit der derzeitigen Schwierigkeit, diese auf dem Arbeitsmarkt zu finden.

Unsere Verwaltung arbeitet daran, oben genannten Problematiken und Schwierigkeiten entgegenzusteuern. Durch die Schaffung eines attraktiven Arbeitsfeldes auch für Praktikantinnen und Praktikanten und Auszubildende, will man Fachkräfte finden und binden. Weiters arbeitet die Bezirksgemeinschaft Burggrafenamt daran, neue Beschäftigungsformen zu erörtern und deren Umsetzung zu prüfen, damit dem Fachkräftemangel auch durch innovative Modelle entgegengewirkt werden kann. Dies immer unter Berücksichtigung der normativen Rahmenbedingungen. Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird zudem ein umfangreiches Aus- und Weiterbildungsangebot geboten und um die Stellung auf dem Arbeitsmarkt im Burggrafenamt zu stärken, wird auch an der internen und externen Kommunikation stark gearbeitet.

Die Herausforderung der kommenden Jahre wird es sein, das Personal halten zu können und Fachpersonal in den unterschiedlichsten Bereichen zu gewinnen. Nur dann können bestehende Schwachpunkte minimiert werden und die großen Anforderungen in allen Bereichen bewältigt werden.

Einhergehend ist die Notwendigkeit, für die verschiedenen Generationen Anreize zu schaffen, Berufe im Bereich der sozialen Dienste zu erlernen und einen wichtigen Beitrag in der Gesellschaft geben zu können, sowie die Begeisterung für die Verwaltung und Durchführung von technischen Arbeiten aufzubringen.

## **1. Die gesetzlichen Grundlagen**

- Landesgesetz vom 20. März 1991, Nr. 7 in geltender Fassung – Ordnung der Bezirksgemeinschaften.
- Landesgesetz vom 19. Mai 2015, Nr. 6 in geltender Fassung - Personalordnung des Landes.
- Dekret des Landeshauptmannes vom 2. September 2013, Nr.22 - Verordnung über die Aufnahme in den Landesdienst.
- Beschluss der Landesregierung Nr. 620 vom 25.07.2023 bzgl. Durchführungsverordnung zur Festlegung der Parameter für die Stellenpläne der Bezirksgemeinschaften in den Bereichen Verwaltung und Ortspolizei sowie Rundschreiben der Örtlichen Körperschaften und Sport vom 13.05.2024.
- Personaldienstordnung der Bezirksgemeinschaft Burggrafnamt.

## **2. Personalbedarf der Bezirksgemeinschaft Burggrafnamt 2025-2027**

Der Dreijahresplan des Personalbedarfs wurde im März 2025 fortgeschrieben. Grundlage für die Planung des Personalbedarfs der Bezirksgemeinschaft Burggrafnamt waren die Stellen laut Stellenplan. Geplant wurden auch Abgänge, wobei diese nicht immer mit Sicherheit vorausgesagt werden können, und deren mögliche Nachbesetzungen für die Jahre 2025, 2026 und 2027.

Der Dreijahresplan des Personalbedarfs stellt somit ein wichtiges zusätzliches Planungsinstrument im Rahmen des integrierten Tätigkeits- und Organisationsplanes und der Haushaltsplanung dar. Ressourcen sollen effizient eingesetzt werden, die Ausgaben im Personalbereich besser geplant und in die Haushaltsplanung auch einfließen können. Grundlegend ist auch, den Diensten und Strukturen der Bezirksgemeinschaft Burggrafnamt eine größere Flexibilität zu geben und für die Abwicklung von Wettbewerben und Personalaufnahme hilfestellendes Instrument zu sein.

Ziel soll es sein, den Personalbedarf für die Anforderungen der Körperschaft und die Abwicklung der Dienste so zu planen, dass keine kurzfristigen Engpässe entstehen und die Durchführung der Dienste garantiert ist.

## 2.1 Das Stellenkontingent der Bezirksgemeinschaft Burggrafenamt

Mit Ratsbeschluss Nr. 24 vom 26.09.2024 wurde der letzte Stellenplan unter Berücksichtigung des Beschlusses der Landesregierung Nr. 425 vom 04.06.2024 genehmigt. Dieser sieht 430,3584 Stellen vor (Personaläquivalente in Vollzeit).

Die Bezirksgemeinschaft Burggrafenamt beschäftigt eine Vielzahl an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auch in Teilzeit bzw. als Ersatzpersonal und kommt so zum Stand 28.02.2025 auf 437 Bedienstete.

**Stellenkontingent** – laut Ratsbeschluss Nr. 24 vom 26.09.2024

**Stellen nach Funktionsebene und Berufsbild**, Stellen in Vollzeitäquivalenten (VZÄ)

IX	Generalsekretär/in	<b>1</b>	
IX	Ingenieur/in/Architekt/in	<b>1</b>	
	Psychologe/Psychologin	<b>1</b>	
VIII	Funktionär/in der Verwaltung	<b>5</b>	
	Funktionär/in im technischen Bereich	<b>2</b>	
	Funktionär/in des Rechnungswesens	<b>1,5</b>	* 0,50 für die Übernahme von Aufgaben der Gemeinden von Landesregierung genehmigt bis 31.12.2024
	Soziologe/Soziologin/Pädagoge/Pädagogin	<b>8,25</b>	
VIIter	Sozialassistent/in	<b>25,75</b>	
	Sozialpädagoge/-pädagogin	<b>71,2092</b>	
	Berufskrankenpfleger/in	<b>9,50*</b>	* wovon jeweils 0,50 für Pflegedienstleitung
	Logopäde/Logopädin / Physiotherapeut/-therapeutin / Ergotherapeut/-therapeutin	<b>3,3363</b>	

VII	EDV-Fachkraft mit 2-j. Uni.Dipl.	<b>1</b>	
	Verw.ass. mit 2-j. Uni. Dipl.	<b>2</b>	
	Heim- und Jugenderzieher/in	<b>0,50</b>	
	Behindertenerzieher/in/Erzieher/in	<b>4,9472</b>	
VI	Verwaltungsassistent/in	<b>40,5*</b>	* 2,50 für die Übernahme von Aufgaben der Gemeinden von der Landesregierung genehmigt bis 31.12.2024
	Technische/r Assistent/in	<b>1</b>	
	EDV-Programmierer/in	<b>1</b>	
	Umweltberater/in	<b>1</b>	
	Arbeitserzieher/in	<b>1,7368</b>	
V	Verwaltungsbeamter/-beamtin mit EDV	<b>9</b>	
	Sozialbetreuer/in / Fachkraft für Arbeitsinklusion	<b>1</b>	
	Sozialbetreuer/in	<b>10,25*</b>	* nicht verfügbar (HPD)
	Betreuer/in für Menschen mit Behinderung / Sozialbetreuer/in	<b>68,2368</b>	
	Betreuer/in für Menschen mit Behinderung / Sozialbetreuer/in / Sozialbetreuer/in in Ausbildung	<b>29,25</b>	
	Altenpfleger/in/Betreuer/in/Sozialbetreuer/in	<b>5</b>	
	Betreuer/in für Menschen mit Beh. /Verwaltungsbeamter/-beamtin	<b>1,2368</b>	
	Altenpfleger/in u. Familienhelfer/in	<b>18*</b>	* nicht verfügbar (HPD)

IV / V	Sozialbetreuer/in / Altenpfleger/in und Familienhelfer/in / Pflegehelfer/in	<b>15,75</b>	
	Sozialbetreuer/in / Altenpfleger/in und Familienhelfer/in / Pflegehelfer/in / Sozialbetreuer/in in Ausbildung / Pflegehelfer/in in Ausbildung / Sozialbetreuer/in in Ausbildung	<b>8</b>	
	Pflegehelfer/in / Pflegehelfer/in in Ausbildung / Sozialbetreuer/in / Sozialbetreuer/in in Ausbildung	<b>5,25</b>	
V / IV / II	Sozialbetreuer/in / Pflegehelfer/in / qual. Reinigungsp./ Heimhilfe/-gehilfin	<b>5</b>	
IV	Bürohilfe/-gehilfin mit EDV	<b>1</b>	
	Pflegehelfer/in	<b>14,25*</b>	* wovon 8,75 nicht verfügbar (HPD)
	Pflegehelfer/in / Pflegehelfer/in in Ausbildung	<b>12</b>	
	spezialisierte/r Arbeiter/in	<b>10</b>	
	Koch/Köchin	<b>7,2368*</b>	* wovon 0,50 Stelle nicht verfügbar, solange Stelle als qualifizierte/r Koch/Köchin besetzt ist
III	qualifizierte/r Koch/Köchin	<b>(0,50)*</b>	* Auslaufsberufsbild (sobald Anstellung ausläuft, ist es Stelle als Koch/Köchin)
	Hilfskoch/Hilfsköchin	<b>1</b>	
	Hausmeister/in mit Instandhaltungsaufgaben	<b>2</b>	
	qualifizierte/r Arbeiter/in	<b>1,80</b>	
II	Hausmeister/in/Portier	<b>1</b>	

	Ausgeher/in/Bote/Botin	<b>2</b>	
	qualifiziertes Reinigungspersonal/Heimgehilfe/-gehilfin	<b>18,8685</b>	
	<b>Summe der Stellen</b>	<b>430,3584</b>	<b>Summe inklusive Generalsekretär/in</b>

Zusätzlich wird die Bezirksgemeinschaft Burggrafenamt ein weiteres Aufnahmeprogramm zur stufenweisen Erfüllung der Pflichtquote gemäß Gesetz Nr. 68 vom 12.03.1999 abschließen.

**Stellen, die laut Artikel 3 der Durchführungsverordnung zur Festlegung der Parameter für die Stellenpläne der Bezirksgemeinschaften in den Bereichen Verwaltung und Ortspolizei (Beschluss der Landesregierung Nr. 620 vom 25.07.2023) nicht zu zählen sind**

<b>FE</b>	<b>Berufsbild</b>	<b>Stellen laut Ratsbeschluss Nr. 24/2024</b>	<b>Anmerkung</b>	<b>Bereich</b>	<b>Stellen, die laut Art. 3 der Durchführungsverordnung nicht zu zählen sind</b>
IX	Generalsekretär/in	<b>1</b>			
IX	Ingenieur/in/Architekt/in	<b>1</b>		<b>A</b>	
	Psychologe/Psychologin	<b>1</b>			
VIII	Funktionär/in der Verwaltung	<b>5</b>		<b>C</b>	
	Funktionär/in im technischen Bereich	<b>2</b>		<b>C</b>	
	Funktionär/in des Rechnungswesens	<b>1,5</b>	* 0,50 für die Übernahme von Aufgaben der Gemeinden von Landesregierung genehmigt bis 31.12.2024	<b>C</b>	
	Soziologe/Soziologin/Pädagoge/Pädagogin	<b>8,25</b>		<b>B</b>	
VIIter	Sozialassistent/in	<b>25,75</b>		<b>B</b>	
	Sozialpädagoge/-pädagogin	<b>71,2092</b>		<b>B</b>	
	Berufskrankenpfleger/in	<b>9,50*</b>	* wovon jeweils 0,50 für Pflegedienstleitung	<b>B</b>	
	Logopäde/Logopädin / Physiotherapeut/-therapeutin / Ergotherapeut/-therapeutin	<b>3,3363</b>		<b>B</b>	

VII	EDV-Fachkraft mit 2-j. Uni.Dipl.	<b>1</b>		<b>A</b>	
	Verw.ass. mit 2-j. Uni. Dipl.	<b>2</b>		<b>C</b>	
	Heim- und Jugenderzieher/in	<b>0,50</b>		<b>B</b>	
	Behindertenerzieher/in/Erzieher/in	<b>4,9472</b>		<b>B</b>	
VI	Verwaltungsassistent/in	<b>40,5*</b>	* 2,50 für die Übernahme von Aufgaben der Gemeinden von der Landesregierung genehmigt bis 31.12.2024	<b>C</b>	<b>14</b> (Art. 3, Absatz 2, Buchstabe b) <b>3</b> (Art. 3, Absatz 2 Buchstabe c)
	Technische/r Assistent/in	<b>1</b>		<b>A</b>	
	EDV-Programmierer/in	<b>1</b>		<b>A</b>	
	Umweltberater/in	<b>1</b>		<b>C</b>	
	Arbeitserzieher/in	<b>1,7368</b>		<b>B</b>	
V	Verwaltungsbeamter/-beamtin mit EDV	<b>9</b>		<b>C</b>	<b>2,6842</b> (Art. 3, Absatz 2, Buchstabe e)
	Sozialbetreuer/in / Fachkraft für Arbeitsinklusion	<b>1</b>		<b>A</b>	
	Sozialbetreuer/in	<b>10,25*</b>	* nicht verfügbar (HPD)	<b>B</b>	
	Betreuer/in für Menschen mit Behinderung / Sozialbetreuer/in	<b>68,2368</b>		<b>B</b>	
	Betreuer/in für Menschen mit Behinderung / Sozialbetreuer/in / Sozialbetreuer/in in Ausbildung	<b>29,25</b>		<b>B</b>	

	Altenpfleger/in/Betreuer/in/Sozialbetreuer/in	<b>5</b>		<b>B</b>	
	Betreuer/in für Menschen mit Behinderung /Verwaltungsbeamter/-beamtin	<b>1,2368</b>		<b>B</b>	
	Altenpfleger/in u. Familienhelfer/in	<b>18*</b>	* nicht verfügbar (HPD)	<b>B</b>	
				<b>B</b>	
IV / V	Sozialbetreuer/in / Altenpfleger/in und Familienhelfer/in / Pflegehelfer/in	<b>15,75</b>			
	Sozialbetreuer/in / Altenpfleger/in und Familienhelfer/in / Pflegehelfer/in / Sozialbetreuer/in in Ausbildung / Pflegehelfer/in in Ausbildung / Sozialbetreuer/in in Ausbildung	<b>8</b>		<b>B</b>	
	Pflegehelfer/in / Pflegehelfer/in in Ausbildung / Sozialbetreuer/in / Sozialbetreuer/in in Ausbildung	<b>5,25</b>		<b>B</b>	
V / IV / II	Sozialbetreuer/in / Pflegehelfer/in / qual. Reinigungsp./ Heimgehilfe/-gehilfin	<b>5</b>		<b>B</b>	
IV	Bürogehilfe/-gehilfin mit EDV	<b>1</b>		<b>C</b>	
	Pflegehelfer/in	<b>14,25*</b>	* wovon 8,75 nicht verfügbar (HPD)	<b>B</b>	
	Pflegehelfer/in / Pflegehelfer/in in Ausbildung	<b>12</b>		<b>B</b>	
	spezialisierte/r Arbeiter/in	<b>10</b>		<b>A</b>	
	Koch/Köchin	<b>7,2368*</b>	* wovon 0,50 Stelle nicht verfügbar, solange Stelle als qualifizierte/r Koch/Köchin besetzt ist	<b>A</b>	

				<b>A</b>	
III	qualifizierte/r Koch/Köchin	<b>(0,50)*</b>	* Auslaufsberufsbild (sobald Anstellung ausläuft, ist es Stelle als Koch/Köchin)		
	Hilfskoch/Hilfsköchin	<b>1</b>		<b>A</b>	
	Hausmeister/in mit Instandhaltungsaufgaben	<b>2</b>		<b>A</b>	
	qualifizierte/r Arbeiter/in	<b>1,80</b>		<b>A</b>	
				<b>A</b>	
II	Hausmeister/in/Portier	<b>1</b>			
	Ausgeher/in/Bote/Botin	<b>2</b>		<b>A</b>	
	qualifiziertes Reinigungspersonal/Heimgehilfe/-gehilfin	<b>18,8685</b>		<b>A</b>	
				<b>A</b>	
<b>Summe der Stellen</b>		<b>430,3584 Davon 37 nicht verfügbar</b>	<b>Summe inklusive Generalsekretär/in</b>		<b>19,6842</b>

Außerdem ist eine Person außerhalb des Stellenplans als Bürogehilfin angestellt, welche im Sinne des Artikels 3, Absatz 2, Buchstabe e) der Durchführungsverordnung zur Festlegung der Parameter für die Stellenpläne der Bezirksgemeinschaften in den Bereichen Verwaltung und Ortspolizei nicht zu zählen ist.

## **2.2 Abgänge, Nachbesetzungen und Erhöhung des Stellenplans 2025-2027**

Die Bezirksgemeinschaft Burggrafenamt ist bestrebt, den Personalstand zu sichern, um die wichtigen Dienste im Bereich der Sozialdienste und der Umweltdienste, sowie in der Verwaltung zu garantieren. Oberste Priorität ist es, das Angebot an Dienstleistungen für die Bürgerinnen und Bürger des Burggrafenamtes aufrechtzuerhalten.

Herausforderung wird es sein, das notwendige Personal auf dem Arbeitsmarkt zu finden. Studien um den demografischen Wandel

unterstreichen dies. Auch die Bezirksgemeinschaft Burggrafenamt wird sich einer Pensionierungswelle stellen müssen. Es gilt eine effiziente Nachbesetzung der Pensionsabgänge mit dem notwendigen Wissenstransfer zwischen den Generationen zu gewährleisten.

Weiters soll das Dienstleistungsangebot für die Mitgliedsgemeinden punktuell ausgebaut werden, sodass nachfolgende Entwicklung der Personalsituation geplant ist:

Im Bereich der Vergaben hat die Komplexität der Verfahrensabwicklung zugenommen, sollten die Bezirksgemeinschaften zukünftig weitere Aufgaben für die Mitgliedsgemeinden in diesem Bereich übernehmen, sind entsprechende qualifizierte Personalressourcen vorzusehen.

In diesem Zusammenhang soll auch die technische Unterstützung der Mitgliedsgemeinden ausgebaut werden mit einer Anpassung der erforderlichen Personalressourcen.

Die Bezirksgemeinschaft ist bereits seit Jahren mit der Abwicklung der Leader-Projekte betraut. Diesbezüglich hat sich gezeigt, dass eine strukturierte Regionalentwicklung mit Schaffung einer entsprechenden Kompetenzstelle für die Mitgliedsgemeinden sinnvoll ist. Dies bedingt die Planung einer entsprechend qualifizierten Stelle.

Die gestiegenen Anforderungen und der Ausbau der Dienste bedingen auch im Finanzdienst und der Allgemeinen Verwaltung einen Ausbau der Personalressourcen.

Nach Einsicht in die neuen Wesentlichen Leistungsstandards (WLS) wird folgende realistische Einschätzung der Stellen im Sozialbereich gemacht:

Festgehalten, dass im Dreijahreszeitraum 50% der Differenz zu neuen WLS erreicht werden sollen

Ergibt folgenden Personalbedarf:

Hauspflege – externalisierter Dienst: 0

Tagespflege – externalisierter Dienst: 0

Mensa und Essen auf Rädern: - externalisierte Dienste: 0

Sozialpädagogische Grundbetreuung: Fehlbedarf zu WLS:  $7,2 - 50\% = 3,6$  Stellen im parallelen Berufsbild Sozialpädagoge/Sozialassistent

Finanzielle Sozialhilfe: derzeitiger Bedarf gedeckt

Stationäre Dienste Menschen mit Behinderung/psychisch/suchtkranke Menschen: Fehlbedarf - 63 Plätze, realistische Einschätzung 3-Jahresbedarf: 23 Plätze (18 Wohnheime und 5 Wohngemeinschaften) Personalbedarf: 21 Parallelstellen Sozialbetreuer/Pflegehelfer, 3 Stellen Sozialpädagogen

Teilstationäre Dienste Menschen mit Behinderung/psychisch/suchtkranke Menschen: Fehlbedarf zu WLS 38 Plätze, 50% 3-Jahresbedarf (8 Plätze Tagesstätten und 11 Plätze Arbeitsbeschäftigung): 4 Parallelstellen Sozialbetreuer/Pflegehelfer, 1 Stelle Sozialpädagoge

Minderjährige stationär: – externalisierter Dienst: 0

Minderjährige teilstationär: – externalisierter Dienst: 0

Dementsprechend sind zusammenfassend folgende zusätzlichen Stellen vorzusehen:

### **Abteilung I - Allgemeine Verwaltung**

**4 Funktionäre/Funktionärinnen der Verwaltung** (1 für den Dienst für die Personalverwaltung, 2 für den Dienst für Rechtsangelegenheiten und Vertragswesen, 1 für die Regionalentwicklung)

**2 Verwaltungsassistenten/Verwaltungsassistentinnen** (1 für den Sekretariatsdienst allgemeine Verwaltung und 1 für den Dienst für Rechtsangelegenheiten und Vertragswesen)

### **Abteilung II - Finanzdienst**

**1 Funktionär/Funktionärin des Rechnungswesens**

**2 Verwaltungsassistenten/Verwaltungsassistentinnen**

### **Abteilung III - Umweltdienste und Mobilität und Technische Dienste**

**1 Ingenieur/in** (für Projekte zur Verbesserung der Energieeffizienz)

**1 Geometer/in mit Berufsbefähigung**

### **Abteilung IV - Sozialdienste**

**25 Pflegehelfer/innen / Sozialbetreuer/innen**

**3,6 Sozialpädagogen/Sozialpädagoginnen / Sozialassistenten/Sozialassistentinnen**

**4 Sozialpädagogen/Sozialpädagoginnen**

Im Dreijahreszeitraum werden nach Bedarf Mobilitätsverfahren sowie öffentliche Wettbewerbe für die verschiedenen Berufsbilder, welche im Stellenplan der Bezirksgemeinschaft Burggrafenamt vorgesehen sind, durchgeführt.

## **2.3 Aufrechterhaltung der Dienste und Entwicklung der Personalkosten**

Die Bezirksgemeinschaft führt überwiegend personalintensive Bereiche. Daher ist in Zukunft mit keiner Reduzierung der Personalkosten zu rechnen. Die Anforderungen an die Sozialdienste steigen, aufgrund des sich verschärfenden Fachkräftemangels muss die Bezirksgemeinschaft als Arbeitgeber attraktiv bleiben, dies hängt auch mit der wirtschaftlichen Behandlung zusammen.

### Gehaltstabellen ab 01.01.2023

Funktions- ebene	Besoldungsstufe	Klasse			
			Gehalt	S.E.Z.	Zweisprachigkeit
II	Untere	0	8.778,39 €	12.122,99 €	618,00 €
III	Untere	0	9.539,03 €	12.222,43 €	618,00 €
IV	Untere	0	10.299,66 €	12.342,97 €	679,80 €
V	Untere	0	11.591,59 €	12.487,24 €	679,80 €
VI	Untere	0	12.936,13 €	12.675,53 €	951,72 €
VII	Untere	0	15.341,14 €	12.931,69 €	951,72 €
VII-ter	Untere	0	16.108,09 €	13.028,16 €	679,80 €
VIII	Untere	0	18.738,24 €	13.253,83 €	1.062,96 €
IX	Untere	0	22.388,89 €	13.635,52 €	1.062,96 €

### 3. Personalentwicklung und Weiterbildung

Die Personalentwicklung und Weiterbildung spielen in unserer Körperschaft in allen Bereichen eine entscheidende Rolle, um die Kompetenzen und Fähigkeiten der Mitarbeiter/innen kontinuierlich zu verbessern und den Anforderungen des Arbeitsmarktes gerecht zu werden. Die Bezirksgemeinschaft Burggrafenamt erkennt die Bedeutung dieser Aspekte und setzt sich aktiv dafür ein, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch gezielte Maßnahmen zu fördern.

Schwerpunkte setzt die Bezirksgemeinschaft Burggrafenamt 2025 – 2027 in der Ausweitung der Weiterbildungsmöglichkeiten mit einhergehender Bedarfs- und Bestandsanalyse. Insbesondere neu aufgenommene Mitarbeiter/innen sollen angemessen auf ihr Aufgabengebiet vorbereitet werden. Eine wichtige Rolle spielt in den Sozialdiensten die Supervision, welche fachbezogen angeboten wird.

Um in allen Bereichen die Vorgaben, sei es strategischer wie auch rechtlicher Natur, und die Ziele zu erreichen, ist es unabkömmlich, sich auf kompetente, gesunde, engagierte und zufriedene Mitarbeiter/innen verlassen zu können.

Ein weiterer Schwerpunkt stellt die Begleitung und Schulung der Verantwortungsträger/innen der verschiedenen Dienste dar. Ein Teil dieser Schulung soll intern erfolgen.