



22.10.2020

**Antwort auf die Anfrage des Abgeordneten Felix Thier, Vorsitzender der Fraktion DIE LINKE/
Die PARTEI, zur Personal- und Stellenplanentwicklung in der Kreisverwaltung Teltow-Flämin**

Sachverhalt:

Im Tätigkeitsbericht der Landrätin aus dem Jahr 2019 sind die Probleme und Herausforderungen der Personalentwicklung dargestellt. Es wird eingeschätzt, dass die Personalakquise zunehmend schwieriger wird. So waren zum Stichtag 31.12.2019 exakt 57,68 Stellen in Vollzeiteinheit unbesetzt.

Lobenswert sind die frühzeitigen Bemühungen der Verwaltung für die eigene Ausbildung des beruflichen Nachwuchses und für zusätzliche Ausbildungsberufe sowie duale Studienformen. So begannen 2019 ein neuer Ausbildungsgang zum*r Hygienekontrolleur*in und das duale Studium „Verwaltungsinformatik“ Brandenburg an der TH Wildau.

Im Zusammenhang mit der Vorlage zur Herangehensweise der Stellenplanung 2020 wurde darüber informiert, dass weitere Bedarfe für die frühzeitige Bindung von Student*innen bzw. die Nutzung des dualen Studiums - wie beispielsweise für Sozialpädagog*innen und Ärzt*innen – gesehen werden. Auf die zukünftige Anwendung von Modellen wie im Landkreis Elbe-Elster wurde verwiesen. Auch in Anbetracht der Corona-Pandemie haben diese Berufe einen großen Stellenwert.

Ich frage daher die Kreisverwaltung:

- 1. Wie ist die aktuelle Stellenbesetzungsquote und wie viel Vollzeitstellen sind das?**
- 2. Wie bewertet die Kreisverwaltung das veränderte Bewerber*innenverhalten, den Wettbewerb um Fachkräfte mit anderen öffentlichen Verwaltungen und der Wirtschaft hinsichtlich der Stellenplanung 2021?**
- 3. Wie schätzt die Verwaltung die Stellenbesetzungsquote zu vergleichbaren Landkreisen ein?**
- 4. Wie ist der aktuelle Stand bei der Sicherung der Fachkräftegewinnung in den so genannten sozialen Berufen?**
- 5. Welche Maßnahmen zur Bindung von Student*innen und zur Erweiterung beispielsweise dualer Studienformen sind vorgesehen?**

* Die genannte E-Mail Adresse dient nur zum Empfang einfacher Mitteilungen ohne Signatur und/oder Verschlüsselung

Öffnungszeiten:

Montag und Dienstag 09:00 - 12:00 Uhr und 13:00 - 15:00 Uhr

Donnerstag 09:00 - 12:00 Uhr und 13:00 - 17:30 Uhr

Freitag 09:00 - 12:00 Uhr

Telefon: 03371 608-0

Telefax: 03371 608-9100

USt-IdNr.: DE162693698

Bankverbindung:

Mittelbrandenburgische Sparkasse in Potsdam

Gläubiger-ID: DE 87 LTF 000 002 134 52

BIC: MELADED1PMB

IBAN: DE86 1605 0000 3633 0275 98

Einzelne Beratungsdienste haben andere Öffnungszeiten. Diese erfahren Sie über die Telefonzentrale oder im Internet.
Sie können Ihr Anliegen nach Absprache mit dem Mitarbeiter auch Mo, Di, Mi, Do bis 19:00 Uhr und Fr bis 16:00 Uhr in der Kreisverwaltung erledigen.

Internet: <http://www.teltow-flaeming.de>

Für die Kreisverwaltung beantwortet die Landrätin die Fragen wie folgt:

Zu 1 und 3.

Derzeit sind 91,53% der Stellen des Landkreises Teltow-Fläming besetzt. Mit Stichtag 13. Oktober 2020 sind 75,24 Vollzeitstellen (in VZE) beim Landkreis Teltow-Fläming unbesetzt. Damit liegt die Nichtbesetzungs-Quote bei 8,47 %.

Bei der Beurteilung dieser Daten ist zu beachten, dass im Jahr 2020 in der Zeit des Corona-Lockdowns keine regulären Vorstellungsgespräche durchgeführt werden konnten und parallel dazu auch keine Ausschreibungen veröffentlicht wurden. Hinzu kommt, dass die derzeitige Situation des ersten Arbeitsmarktes die Arbeitgeber dazu veranlasst, lange Kündigungsfristen (z.B. sechs Monate zum Quartalsende) durchzusetzen und die Stellenbesetzungsverfahren dadurch länger dauern.

Hinzu kommt, dass regelmäßig Ausschreibungsverfahren wiederholt werden müssen, da entweder keine Bewerbungen den entsprechenden Voraussetzungen entsprechen oder auch bereits im Auswahlverfahren ausgewählte Bewerber*innen von diesen wieder zurücktreten. Das Phänomen der Mehrfachbewerbung beklagen viele Kommunen - vor allem hinsichtlich der Bindung von Kapazitäten der Verwaltungen.

Ein Benchmarking von vier vergleichbaren Landkreisen aus dem Land Brandenburg zeigt, dass Landkreise in der Nähe zum Metropolenraum mit ähnlichen schwierigen Problemlagen zur Fachkräftesicherung zu kämpfen haben. Die durchschnittliche Nichtbesetzungsquote dieser Landkreise liegt bei 11,01%.

Jahr	2017	2018	2019
Landkreis 1 in %	9,58	9,81	9,35
Landkreis 2 in %	13,08	16,19	14,32
Landkreis 3 in %	8,86	8,56	11,10
Landkreis 4 in %	7,47	10,43	13,36

Zu 2.

Im Wettbewerb mit anderen öffentlichen Verwaltungen ist der Landkreis Teltow-Fläming aufgrund flexibler Arbeitszeiten und zusätzlichen Mitarbeiterzuwendungen (z.B. Gesundheitsmanagement, Team-Tag) hinreichend konkurrenzfähig. Problematisch ist die Nähe zur Bundes- und Landesverwaltung in Berlin, wodurch überschneidende Bewerberfelder zwischen den verschiedenen Behörden zustande kommen. Hier kann der Landkreis Teltow-Fläming sich jedoch regional betrachtet mit dem Faktor der Wohnortnähe und einer guten Verkehrsanbindung positiv hervortun.

Der Wettbewerb mit Betrieben/ Einrichtungen der freien Wirtschaft gestaltet sich dahingehend schwieriger als das Lohngefüge und materielle Zuwendungen (z. B. Dienstwagen steht außerhalb der Arbeitszeit zur Verfügung) in der freien Wirtschaft frei und losgelöst von gesetzlichen Grundlagen offeriert werden können. Dem steht eine öffentliche Verwaltung nach.

Dem gegenüber bietet der Landkreis Teltow-Fläming jedoch insbesondere in aktuellen Zeiten von sich häufenden beruflichen Unsicherheiten in der freien Wirtschaft existenzielle Sicherheit in Krisenzeiten. Insofern führt die derzeitige Pandemie-Situation zu einer nicht unwesentlichen Verbesserung des Arbeitgeber-Images des öffentlichen Dienstes in Gänze und regional betrachtet zu einer gesteigerten Attraktivität des Landkreises Teltow-Fläming. Das ist zu nutzen, um über ein verstärktes Stellenbesetzungsmanagement und zusätzliche Maßnahmen zum Arbeitgeber-Marketing unbesetzte Stellen zu besetzen und ausscheidendes Personal zu ersetzen.

Entsprechend der Haushaltskassenverordnung ist bei der Aufstellung der Personalkosten das veränderte Bewerber*innen Verhalten, der Wettbewerb um Fachkräfte mit anderen öffentlichen Verwaltungen und der Wirtschaft hinsichtlich der Personalkostenplanung 2021 zu bewerten. Es wird gegenwärtig davon ausgegangen, dass auch im Jahr 2021 das Thema offene Stellen und zeitnahe Besetzung eine große Herausforderung darstellt.

Zu 4.

Das Akquirieren von Personal aus den sozialen Berufen stellt die Dienststelle vor wachsende Herausforderungen. Die Gründe hierfür sind vielfältig, aber im Wesentlichen können Träger bzw. Unternehmen der freien Wirtschaft eine attraktivere Entlohnung vorweisen. Der Landkreis Teltow-Fläming schloss daher mit dem Personalrat die Dienstvereinbarung (DV) „Fach- und Führungskräfteversicherung“ ab. Als Grundlage wurde die Arbeitgeberrichtlinie der VKA verwendet. Die Arbeitgeberrichtlinie wurde jüngst in der Mitgliederversammlung der VKA am 19. September 2020 bis zum 31. Dezember 2022 verlängert, sodass zeitnah die geschlossene DV „Fach- und Führungskräfteversicherung“ entsprechend verlängert werden soll.

Die DV „Fach- und Führungskräfteversicherung“ definiert Voraussetzungen und Maßnahmen, die zur Gewinnung von Personal eingesetzt werden können. Als Instrumente zum Gewinn des Personals stehen der Dienststelle eine übertarifliche Stufenzuordnung und/ oder die Zahlung einer Zulage (max. Differenzbetrag zur Stufe 6 für eine Dauer von längstens fünf Jahren) zur Verfügung. Unter Nutzung dieses Instrumentes konnten bereits Arbeitsverhältnisse mit Beschäftigten des sozialen Berufsfeldes geschlossen werden, die ohne die Nutzung dieses Instrumentes nicht zu gewinnen gewesen wären.

Auch eine seit dem 21. Oktober 2019 geschaltete Dauerausschreibung für Mitarbeiter*innen im Sozialpädagogischen Dienst erwies sich als äußerst zielführend. Die Dauerausschreibung ermöglicht in regelmäßigen Abständen erfolgreiche Auswahl- und Besetzungsverfahren. Der Landkreis Teltow-Fläming muss hierbei keine Ausschreibungsfristen oder Befristungen (z. B. Elternzeit) beachten. Die Dauerausschreibung ermöglicht, dass, anders als es die rechtliche Lage sonst zulässt, auch Initiativbewerbungen berücksichtigt werden können, denn üblicherweise dürfen nur Bewerbungen berücksichtigt werden, die sich auf ein aktuell laufendes Verfahren beziehen. Die Dauerausschreibung ermöglicht somit, dass Bewerbungen von Mitarbeiter*innen des Sozialsektors stets Berücksichtigung finden können, unter der Prämisse des Erfüllens der formalen Voraussetzungen.

Bei regulären Ausschreibungen für soziale Berufe werden zudem grundsätzlich spezielle und auf Soziales ausgerichtete Ausschreibungsportale genutzt, um die Fläche für den anzusprechenden Bewerbermarkt zielgerichtet zu vergrößern.

Darüber hinaus wird derzeit geprüft, inwiefern der Landkreis Teltow-Fläming zukünftig selbst den dualen Studiengang „Soziale Arbeit“ anbieten kann. Das eigene Ausbilden von Fachkräften des sozialen Bereiches könnte zukünftig ein Schlüssel für die personelle Grundausstattung des Landkreises Teltow-Fläming sein. Es wird angestrebt, ab dem Wintersemester 2022/23 duale Studienplätze im Studiengang „Soziale Arbeit“ an der Fachhochschule Potsdam anzubieten.

Im Ergebnis ist festzustellen, dass der Landkreis Teltow-Fläming sich einen effektiven Methodenkoffer zur Sicherung der Fachkräftegewinnung in den sozialen Berufen zusammengestellt hat, der die grundsätzliche Situation positiver gestalten lässt. Insbesondere die volle

Inanspruchnahme tariflicher Möglichkeiten, sofern zur Personalgewinnung erforderlich, ermöglicht eine flexiblere Verhandlungsbasis mit potenziellen Beschäftigten auf Augenhöhe mit Trägern und Einrichtungen der freien Wirtschaft.

Zu 5.

Mit jedem dual Studierenden wird eine Studienvereinbarung abgeschlossen. In dieser Studienvereinbarung wird in Aussicht gestellt, dass der Studierende nach erfolgreichem Abschluss des Studiums sofort in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen wird, sofern nicht im Einzelfall personen-, verhaltensbedingte-, betriebliche- oder gesetzliche Gründe entgegenstehen. Die Studienvereinbarung enthält außerdem einen Passus über Rückzahlungsmodalitäten, falls der Studierende nach erfolgreicher Beendigung des Studiums das angebotene Arbeitsverhältnis nicht annimmt oder der Studierende das Arbeitsverhältnis innerhalb von fünf Jahren nach seinem Beginn auf eigenen Wunsch beendet oder es innerhalb der vorgenannten Frist aus seinem Verschulden endet.

Zum Wintersemester 2020 wurde erstmals der duale Studiengang „Bachelor – Vermessung und Geoinformatik“ belegt.

Zudem wird gegenwärtig geprüft, ob ab dem Wintersemester 2022/23 ein duales Studium im Bereich des Bauingenieurwesens im Haus etabliert werden kann.



Wehlan