

Landkreis Vorpommern-Rügen, Carl-Heydemann-Ring 67, 18437 Stralsund

Per E-Mail:
kreistagsfraktion-bvr-fw-fr@web.de

Kreistagsfraktion BVR/FW/FR
Fraktionsvorsitzender
Herr Mathias Löttge
Hafenstraße 12
18356 Barth

Ihr Zeichen:
Ihre Nachricht vom:
Mein Zeichen: Anfrage/2025/023
Meine Nachricht vom:
Bitte beachten Sie unsere Postanschrift unten!
Fachdienst: Büro des Landrates und des Kreistages
Fachgebiet / Team: Kreistagsangelegenheiten
Auskunft erteilt:
Besucheranschrift: Carl-Heydemann-Ring 67
18437 Stralsund
119
Zimmer:
Telefon: 03831 357 1214
Fax: 03831 357-444100
E-Mail: Kreistagsbuero@lk-vr.de
Datum: 06. Mai 2025

Ihre Anfrage zum Fachkräftemangel in der Kreisverwaltung Vorpommern-Rügen

Sehr geehrter Herr Fraktionsvorsitzender Löttge,
sehr geehrte Damen und Herren,

in vorbezeichneter Angelegenheit nehme ich Bezug auf die in der Anfrage gestellten Fragen und beantworte diese nachfolgend.

1. Wie viele unbesetzte Stellen gibt es aktuell im Landkreis, und in welchen Bereichen ist der Fachkräftemangel besonders ausgeprägt?

Aktuell sind in der Kreisverwaltung zum Stichtag 26. März 2025 123,02 Vollzeitäquivalente (VZÄ) (133 Bedienstete) unbesetzt. Jedoch ist zu beachten, dass der Stellenplan 2025 nicht in Kraft getreten ist und daher nicht alle offenen Stellen ausgeschrieben werden dürfen. Der Fachkräftemangel in der Kreisverwaltung ist besonders ausgeprägt in folgenden Berufsgruppen:

- Ärzte,
- staatlich anerkannte Sozialpädagogen/Sozialarbeiter/innen
- Ingenieure für die Bereiche IT, Bau, Umwelt (Gewässer, Landschaftsökologie)
- 4. im Bereich des gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienstes sowie
- 5. bei befristet ausgeschrieben Stellen (z. B. Krankenvertretung, Elternzeitvertretungen, Projekten).

2. Wie lange dauert es durchschnittlich eine vakante Stelle zu besetzen?

Der Zeitraum einer Stellenbesetzung hängt von der Kündigungsfrist des geeigneten Bewerbers ab. Unter Annahme einer Kündigungsfrist von einem Monat kann ein Stellenbesetzungsverfahren von der Ausschreibung bis hin zu Besetzung ca. zwei bis vier Monate dauern.

3. Welche Hauptgründe sieht die Kreisverwaltung für Schwierigkeiten bei der Personalgewinnung?

Schwierigkeiten bei der Personalgewinnung sind hauptsächlich auf den demografischen Wandel und den daraus resultierenden Fachkräftemangel zurückzuführen. Dadurch sind besonders die oben genannten Berufsgruppen leicht abzuwerben, da in der freien Wirtschaft bessere Gehälter gezahlt bzw. verhandelt werden können. Weiterhin steht der öffentliche Dienst aufgrund der allgemeinen Arbeitsbedingungen zunehmend im Wettbewerb mit den weiteren Sektoren des Arbeitsmarktes.

4. Gibt es eine erhöhte Abwanderung von Fachkräften in die Privatwirtschaft oder in andere Landkreise?

Das kann man pauschal nicht beantworten, da die Mitarbeiter/innen nicht verpflichtet sind ihren neuen Arbeitgeber mitzuteilen. Grundsätzlich steht der Landkreis Vorpommern-Rügen allerdings im Wettbewerb mit anderen großen Behörden der Region. Hier sind beispielsweise die Hansestadt Stralsund, die Universitäts- und Hansestadt Greifswald, der Landkreis Vorpommern-Greifswald und die Deutsche Rentenversicherung zu nennen. Für viele Mitarbeiter/innen sind mittlerweile die Wohnortnähe zum Arbeitsplatz, die Eingruppierung, die Wohnungsmarktlage sowie die sozialen Faktoren die relevanten Faktoren für die Arbeitgeberwahl.

5. Welche Strategien verfolgt der Landkreis, um qualifiziertes Personal für die Verwaltung zu gewinnen und langfristig zu binden?

Der Landkreis hat in den letzten Jahren die Anzahl der Auszubildenden erhöht sowie die Ausbildungs- und Studienberufe in der Kreisverwaltung erweitert. Somit bietet die Kreisverwaltung neben dem klassischen Ausbildungsberuf des Verwaltungsfachangestellten im mittleren Dienst mit einer Ausbildungsdauer von drei Jahren nun auch den Verwaltungswirt/in im mittleren Dienst mit einer Ausbildungsdauer von zwei Jahren an. Hinzu kommen folgende Ausbildungsberufe bzw. duale Studiengänge:

- Vermessungstechniker/in,
- 2. Hygienekontrolleur/in,
- 3. Fachinformatiker/in für Systemintegration,
- 4. Geomatiker/in,
- Bachelor of Arts - Soziale Arbeit,
- Bachelor of Engineering - Vermessung und Geoinformatik,
- Bachelor of Science - Verwaltungsdigitalisierung und -informatik,
- 8. Bachelor of Laws - Öffentliche Verwaltung,
- 9. Bachelor of Engineering - Fachrichtung Bauingenieurwesen.

Darüber hinaus qualifizieren wir bereits vorhandenes Personal für die Abschlüsse als Verwaltungsfachangestellte (Angestelltenlehrgang I, mittlerer Dienst) und als Verwaltungswirt/in (Angestelltenlehrgang II, gehobener Dienst).

Für Mitarbeiter/innen, die sich für das duale Studium zum Verwaltungsbetriebswirt/in (VWA) entscheiden, bietet der Landkreis zudem eine finanzielle Unterstützung an. Ebenso erhalten Quereinsteiger einen Einstiegskurs für Fachkräfte ohne Verwaltungsausbildung.

6. Gibt es besondere Anreize (z. B. Homeoffice-Regelungen, flexible Arbeitszeiten, finanzielle Anreize, Fortbildungsangebote)?

Allgemeine Benefits/Anreize des Landkreises Vorpommern-Rügen:

- Aus- und Fortbildung (z. B. Bilanzbuchhalter NKHR)
- Gleitzeitrahmen von 06:00 Uhr bis 20:00 Uhr,
- Ortsunabhängiges/ mobiles Arbeiten,
- 30 Tage Erholungsurlaub, bezahlte Freistellung am 24. Dezember/31. Dezember,
- flexible Arbeitszeitmodelle (Teilzeit, 4-Tage-Woche),
- Zertifizierung zum familienfreundlichen Unternehmen,
- Personalentwicklung und -sachbearbeitung (Onboarding, Übergang Rente),
- teambildende Maßnahmen einmal jährlich,
- Sabbatical,
- Bildungsurlaub,
- Alternatives Entgeltanreizsystem (monatliches Gutscheinsystem über Edenred 50,- €, steuerfrei),

- vermögenswirksame Leistungen,
- Arbeitgeberanteil zur Betriebsrente (ZMV),
- Zuschuss zum Kranken- und Mutterschaftsgeld,
- 25- und 40-jähriges Dienstjubiläum (1 Tag bezahlte Arbeitsbefreiung, 350,-/400,- €),
- Erholungsbeihilfe steuerfrei, 1 x jährlich,
- Sterbegeld für Angehörige (ca. 3 Monatsentgelte).

Spezifische Benefits des betrieblichen Gesundheitsmanagements (Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM), Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF), Arbeits- und Gesundheitsschutz und Suchtprävention des Landkreises Vorpommern Rügen:

Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz:

- Medizinische Vorsorgen (Pflichtvorsorgen, Angebotsvorsorgen),
- präventive Impfangebote,
- Bildschirmarbeitsplatzbrille,
- Arbeitsplatzanalysen zur Ergonomie,
- COPSOQ - Befragung zur psychischen Gefährdungsbeurteilung,
- Arbeitsstättenbegehungen,
- usw.

Bereich Betriebliches Eingliederungsmanagement:

- Angebot zum BEM, §167 Abs. 2 SGB IX,
- Ergebnisoffener Suchprozess zur Identifikation von möglichen Lösungsansätzen, um die Gesundheit zu stabilisieren und zur Vorbeugung von zukünftigen Fehlzeiten,
- Einbeziehung von externen Kosten- und Leistungsträgern,
- Beschaffung von zusätzlichen ergonomischen Hilfsmitteln - ärztliches Attest (Bereitstellung von: Ergonomischer Maus und Tastatur, Headsets, Elektrisch höhenverstellbarer Arbeitstisch, Steh-/Sitz-Hilfe, größere Monitore bei Personen mit Sehproblemen, spezifische Büroarbeitsstühle bei physischen Einschränkungen am Muskel-Skelett-System, etc.).

Betriebliche Gesundheitsförderung:

- Handlungsfelder: Ernährung, Bewegung, psychische Gesundheit,
- Suchtprävention (Workshop in Kooperation mit der Polizei und der Suchtkrankenhilfe zur Sensibilisierung zum Thema Alkohol, Empfehlung zur Teilnahme an einem Kurs zum Rauchstopp),
- Primäre, sekundäre und tertiäre Prävention,
- Verhaltens- und Verhältnisprävention,
- Beispiele der BGF: Ergonomieberatung am Arbeitsplatz, Impulsvorträge zum Thema Stress und Stärkung der Resilienz, Individuelles Ernährungscoaching, digitale Gesundheits-Apps, Workshops zum Thema Bewegung, Teilnahmemöglichkeit am Firmenstaffellauf und Rügenbrücken-Marathon, hausinterne Blutspendeaktionen, Gesundheitsscreenings, etc.).

7. Gibt es Kooperationen mit Hochschulen, Fachhochschulen oder Berufsschulen zur gezielten Nachwuchsgewinnung für Verwaltungsberufe?

Eine Zusammenarbeit besteht mit folgenden Institutionen bzw. Einrichtungen:

- Hochschule Stralsund,
- Fachhochschule Güstrow,
- Jobmessen, Rückkehrertag, Welcome-Center,
- Berufsförderungswerk Stralsund.

8. In welchen Bereichen der Verwaltung führt der Personalmangel bereits zu Verzögerungen oder Einschränkungen im Bürgerservice?

Der Personalmangel führt bereits in einigen Bereichen der Verwaltung zu Verzögerungen oder Einschränkungen im Bürgerservice. Besonders betroffen sind häufig die Organisationseinheiten, die für die Bearbeitung von Anträgen und Genehmigungen zuständig sind, wie beispielsweise die Waffenbehörde, die Straßenverkehrsbehörde oder das Katasteramt. Auch im Bereich der Sozialleistungen kann es zu längeren Wartezeiten kommen, da weniger Mitarbeiter/innen zur Verfügung stehen, um Anträge zu prüfen und zu bearbeiten. Darüber hinaus können auch telefonische Erreichbarkeit und persönliche Sprechzeiten eingeschränkt sein, was die Bürger in ihrer Kontaktaufnahme mit der Verwaltung zusätzlich belastet. Genauere Aufzeichnungen werden hierzu in der Verwaltung zentral nicht geführt. Weiterhin haben aktuell auch die Auswirkungen des Cyber-Angriffs Auswirkungen auf die Bearbeitung von Bürgerdienstleistungen.

9. Welche langfristigen Folgen erwartet die Kreisverwaltung, falls sich die Personalsituation nicht verbessert?

Die Kreisverwaltung erwartet, dass eine unzureichende Personalsituation langfristig zu mehreren negativen Folgen führen könnte. Dazu zählen unter anderem eine Überlastung der bestehenden Mitarbeiter, was zu einer Abnahme der Arbeitsqualität und der Motivation führen kann. Zudem könnte es zu längeren Bearbeitungszeiten bei Anfragen und Anträgen kommen, was die Bürgerzufriedenheit beeinträchtigen würde. Langfristig könnte dies auch zu einem Rückgang der Attraktivität der Verwaltung als Arbeitgeber führen, was die Rekrutierung neuer Mitarbeiter erschwert. Insgesamt könnte eine anhaltend schlechte Personalsituation die Effizienz und Effektivität der Verwaltung erheblich beeinträchtigen.

Mit freundlichen Grüßen



Dr. Stefan Kerth
Landrat