

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

Fraktion Bürger für Stralsund/FDP/VR+
c/o Thomas Haack
Sarnowstraße 13 A
18435 Stralsund

Ihr Zeichen:
Ihre Nachricht vom:
Mein Zeichen: Anfrage/2026/109

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
Zimmer:	119
Telefon:	03831 357 1214
Fax:	03831 357-444100
E-Mail:	Kreistagsbuero@lk-vr.de

Datum: 17. September 2026

Ihre Anfrage zur Leistungsfähigkeit in der Kreisverwaltung im Landkreis Vorpommern-Rügen

Sehr geehrter Herr Fraktionsvorsitzender Scharmberg,
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 Beschäftigte des Landkreises werden voraussichtlich in den Jahren 2027 bis 2030 sowie 2031 bis 2035 altersbedingt aus dem Dienst ausscheiden und wie viele Stellen müssen dadurch voraussichtlich neu besetzt werden?*

Im Zeitraum von 2027 bis 2030 werden voraussichtlich 56 Mitarbeitende (ca. 4,20 % der Belegschaft) altersbedingt aus dem Dienst bzw. Arbeitsverhältnis ausscheiden. Für den Zeitraum 2031 bis 2035 werden voraussichtlich 146 Mitarbeitende (ca. 10,95 % der Belegschaft) altersbedingt ausscheiden. Da Stellenpläne politisch nur für den aktuellen Haushaltszeitraum beschlossen werden, ist eine exakte Bezifferung der Nachbesetzungen ab 2028 rechtlich nicht möglich.

Die Verwaltung arbeitet hier mit einer rollierenden, strategischen Personalplanung. Eine Eins-zu-eins-Nachbesetzung wird weder angestrebt noch aufgrund des Fachkräftemangels möglich sein. Durch fortschreitende Digitalisierung und den Einsatz von KI (z. B. bei der automatisierten Antragsbearbeitung und Routinetätigkeiten) werden Effizienzgewinne erzielt. Technik wird somit gezielt eingesetzt, um das altersbedingte Ausscheiden von Personal abzufedern und den Dienstbetrieb ohne Qualitätsverlust aufrechtzuerhalten.

2. *Wie viele Ausbildungs-, Studien- und Beamtenanwärterstellen wurden in den Jahren 2024 bis 2026 jeweils angeboten, wie viele konnten besetzt werden und wie hat sich die Zahl der Bewerbungen entwickelt*

Von 2024 bis 2026 konnten von den 57 geplanten Ausbildungs-/Studienstellen 38 besetzt werden. (67%)

	2024	2025	2026
Ausbildungsplätze (geplant)	9	11	11
Ausbildungsplätze (besetzt)	7 -78%	9 -81%	7 -64%
Studienplätze (geplant)	9	8	9
Studienplätze (besetzt)	7 -78%	5 -63%	3 -33%

Die Bewerbungen sind vor allem in den Verfahren der „klassischen Verwaltungsberufe“ (Verwaltungsfachangestellte, Verwaltungswirte, Bachelor of Laws - Öffentliche Verwaltung) stark rückläufig.

	Bewerbungen 2022	Bewerbungen 2026
Verwaltungsfachangestellte	119	69
Bachelor of Laws - Öffentliche Verwaltung	65	20

Berufsbilder/Studiengänge wie der „Vermessungstechniker“ oder „Bachelor of Arts - Soziale Arbeit“ stagnieren hingegen auf einem stabilen Niveau.

Vermessungstechniker ~20 Bewerbungen jährlich

Bachelor of Arts ~50 Bewerbungen jährlich

Einen Ausreißer in dieser Statistik stellt das Berufsbild des Fachinformatikers für Systemintegration dar. Hier wurden 2022 noch 8 Bewerbungen erhalten. 2026 erhielt man bereits 37 Bewerbungen für dieses Berufsbild.

Der starke Rückgang macht sich vor allem in den „klassischen“ Verwaltungsberufen bemerkbar. Das Leistungsniveau des Einstellungsverfahrens ist seit Jahren unverändert. Viele der Bewerber bringen oftmals nicht mehr das gewünschte Anforderungsprofil* mit sich oder fallen durch den Eignungstest.

Beispiel

Bei den Verwaltungsfachangestellten erfüllten von 69 Bewerber/innen 10 Bewerber nicht das Anforderungsprofil*.

Von den verbleibenden 59 Bewerbern erreichten lediglich 20 Bewerber die Zielnote des Eignungstests (Zielnote 3,5), die folglich zum Vorstellungsgespräch eingeladen wurden. Aus diesen 20 Bewerbern wurden nach erfolgreichen Gesprächen 3 für geeignet empfunden.

** (Verwaltungsfachangestellte/-wirte: Mittlere Reife mit befriedigendem Durchschnitt mit und befriedigenden Noten in Deutsch u. Mathe / Bachelor of Laws - Öffentliche Verwaltung: Hochschul-/Fachhochschulreife befriedigender Durchschnitt und befriedigende Noten in Deutsch und Mathe)*

3. Wie hoch war in den vergangenen drei Jahren die Übernahmequote der erfolgreich ausgebildeten Nachwuchskräfte und wie viele der übernommenen Nachwuchskräfte sind nach drei beziehungsweise fünf Jahren noch beim Landkreis beschäftigt?

100% Übernahmeangebot

2023	19 Absolventen	davon 5 ausgeschieden
2024	16 Absolventen	davon 5 ausgeschieden
2025	7 Absolventen	davon 1 ausgeschieden

4. In welchen Bereichen der Kreisverwaltung bestehen derzeit die größten Schwierigkeiten bei der Gewinnung von Nachwuchs- und Fachkräften und welche konkreten Maßnahmen werden dort zur Verbesserung der Situation ergriffen?

Schwierigkeiten bestanden in den letzten Jahren bei sämtlichen „exotischen“ Studiengängen:
Bachelor of Science - Informatik,
Bachelor of Science - Verwaltungsdigitalisierung u. -informatik,
Bachelor of Engineering - Vermessung u. Geoinformatik,
Bachelor of Engineering - Bauingenieurwesen

Der Studiengang der Bauingenieure wurde in den letzten 3 Jahren nicht weiter angeboten.
Schwierigkeit: Studenten wurden kostenintensiv ausgebildet und verließen nach abgeschlossenem Studium aufgrund mangelnder Attraktivität den öffentlichen Dienst.
Für das Bewerbungsverfahren haben sämtliche „Exoten“ regelmäßig mit niedrig einstelligen Bewerbungen zu kämpfen, sodass eine Bestenauslese nach abgeschlossenen Verfahren (Allgemeine Anforderungen -> Eignungstest-> Vorstellungsgespräch-> Auswertung) fast nicht möglich ist.

Bachelor of Engineering - Vermessung u. Geoinformatik: Hier wird jährlich am „Tag der Geodäsie“ teilgenommen, ein bundesweiter Aktionstag, der einen Einblick in das Berufsbild/ Studium der Vermessung und Geoinformatik geben soll.

Gesonderte Maßnahmen für einzelne Ausbildungs-/Studiengänge werden ansonsten nicht ergriffen. Das Angebot wird aus Kostengründen stetig ganzheitlich beworben.

5. Welche zusätzlichen Maßnahmen nutzt der Landkreis, um junge Menschen aus der Region für eine Ausbildung, ein Studium oder eine spätere Tätigkeit bei der Kreisverwaltung zu gewinnen und dauerhaft zu binden?

Hauptinstrument für die Akquise neuer Nachwuchskräfte sind regionale Berufsmessen. Dabei liegt der Fokus auf größeren Berufs-/Hochschulmessen wie der Ausbildungsmesse im Strelapark, der „Vocatium Vorpommern/Stralsund“, dem „Tag der Geodäsie“ oder sämtlichen Messen des Berufsinformationszentrums (BIZ) insbesondere der „Berufe Live“- Messe.

Zusätzlich wird der Landkreis in diesem Jahr außerhalb der eigenen Gebietskörperschaft an der „Jobfactory“ in Rostock teilnehmen.

Bei der Teilnahme an den Messen handelt sich jedoch um ein kosten- und zeitintensives Instrument.

Seit vielen Jahren veranstaltet der Landkreis einen Tag der offenen Tür. Hier stellen haus-eigene Azubis/Studis im Landratsamt in Stralsund ihre Ausbildungs-/Studiengänge vor. Im Ver-gleich zu herkömmlichen Messen können hier Interessenten mit den Lernenden in einer locke-ren Gesprächsatmosphäre einen tiefen Einblick über die vielseitigen Möglichkeiten bekom-men. Neben einem kleinen Einblick in die modernen Bedingungen eines Arbeitsplatzes der Lernenden, geben wir auch einen Einblick in den Ablauf des Bewerbungsverfahrens. Auf An-frage bieten wir individuelle Beratungs- und Informationsgespräche an. Auch wurden verein-zelt Informationstage für Schulen organisiert. In den Sozialen Medien werden die Ausbildungs- und Studiengänge derzeit auf den eigenen Kanälen beworben. Dazu zählen Facebook und Lin-kedIn. Einen eigenen TikTok- oder Instagramm-Account besitzt der Landkreis zum aktuellen Zeitpunkt nicht.

Weiterhin wird jährlich auf zusätzliche Instrumente zurückgegriffen. Hierzu zählen unter an-derem Presseanzeigen, Plakate in Bussen der VVR oder auch Radiowerbung. Aufgrund der Kos-tenintensität dieser Instrumente wird hierauf nur partiell zurückgegriffen.

Weitere Instrumente zur Bewerbung des Angebotes sind: Banner vor den Standorten der Ver-waltung, Aushänge im Bürgerservice oder auch die Verteilung der Flyer an den ansässigen Schulen. Zusätzlich zur Betreuung der ~50 Lernenden im Hause ist der Landkreis stetig be-müht, Schülern, Umschülern und Studenten ein Praktikum zu ermöglichen.

6. *Verfügt der Landkreis über eine langfristige Personal- und Nachwuchsstrategie bis 2035 und welche konkreten Zielzahlen für Ausbildung, Studium, Übernahme und Mit-arbeiterbindung sind darin vorgesehen?*

Der Landkreis Vorpommern-Rügen verfügt derzeit über ein Personalentwicklungskonzept, das den bisherigen Anforderungen gerecht geworden ist, inzwischen jedoch überarbeitet und an die aktuellen und zukünftigen Herausforderungen angepasst werden muss. Eine grundlegende Neuausrichtung des Konzepts wurde bereits im Rahmen der Führungskräfteklausur im vergan-genen Jahr angestoßen. Im Anschluss wurden Arbeitsgruppen unter Beteiligung der Führungs-kräfte eingerichtet, um die einzelnen Themenfelder der Personalentwicklung zu konkretisie-ren. Die Ergebnisse werden mit in das neue Personalentwicklungskonzepts fließen, dessen Verabschiedung für das II. Quartal 2027 vorgesehen ist. Ziel ist es, den Landkreis langfristig auf die gegenwärtigen und zukünftigen Herausforderungen der Personalgewinnung, -entwick-lung und -bindung vorzubereiten.

Eine verbindliche langfristige Personal- und Nachwuchsstrategie bis 2035 liegt damit derzeit noch nicht in verabschiedeter Form vor.

Wie bereits ausgeführt, lag die Übernahmequote unserer Nachwuchskräfte bei 100 % und es ist auch zukünftig vorgesehen, unseren Auszubildenden und Studenten eine Perspektive beim Landkreis Vorpommern-Rügen zu bieten und langfristig von dieser In-vestition in zu profitieren.

Mit freundlichen Grüßen



Dr. Stefan Kerth
Landrat