

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

Per E-Mail:
kt.vpr.dielinke@gmail.com

Kreistagsfraktion DIE LINKE
Frankendamm 47

18439 Stralsund

Ihr Zeichen:
Ihre Nachricht vom: 27. Januar 2020
Mein Zeichen: A/2020/004
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: 119/120
Telefon: +49 (0)3831 357-1220
Fax: +49 (0)3831 357-441210
E-Mail: FG01.20@lk-vr.de

Datum: 24. Februar 2020

Ihre Anfrage vom 27. Januar 2020 u.a. in Bezug auf das Personalkonzept der Kreisverwaltung und die Neueinstellung von Mitarbeitern

Sehr geehrte Frau Fraktionsvorsitzende Latendorf,
sehr geehrte Damen und Herren,

in vorbezeichneter Angelegenheit nehme ich Bezug auf die in der Anfrage vom 27. Januar 2020 gestellten Fragen und beantworte diese wie folgt:

1. Gibt es ein Personalentwicklungskonzept der Kreisverwaltung des Landkreises, welche die Entwicklung des Fachkräftemangels in Mecklenburg-Vorpommern berücksichtigt?

In der Kreisverwaltung unseres Landkreises findet eine aktive Personalentwicklungsplanung statt. Als Elemente der Personalentwicklung sind

- Personalbedarfsermittlung
- Personalgewinnung
- Personalbindung

festgeschrieben.

Diese sind ausführlich konzipiert und beschrieben im Personalentwicklungskonzept, das aktuell auf fünf Jahre ausgelegt ist und laufend fortgeschrieben wird. Neben den Maßnahmen der

- Personalentwicklung mit Führungsaufgaben
- Personalentwicklung ohne Führungsaufgaben und
- Stellenbesetzungsverfahren

setzt der Landkreis auf

- die Begründung von Ausbildungsverhältnissen und Beamtenverhältnissen auf Widerruf. Insbesondere legen wir Wert darauf junge Menschen aus der Region zur Deckung des Fachkräftebedarfes zu gewinnen, gehen aber auch über die Grenzen des Landkreises hinaus.

In den vergangenen Jahren wurden verschiedene Alternativen geprüft und umgesetzt, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. So wurden neue Ausbildungsbereiche erschlossen und die Ausbildung weiterer Berufsbilder in der Kreisverwaltung ermöglicht (z. B. Bachelor of Engineering - Bauingenieurswesen, Bachelor of Arts - Soziale Arbeit).

Weiterhin wurden verschiedenen Schritte zur Intensivierung der Öffentlichkeitsarbeit und zur Steigerung der Attraktivität als Ausbildungsbetrieb und Arbeitgeber unternommen. Hierzu erfolgten in den vergangenen Monaten bereits mehrere Berichterstattungen in den Verwaltungsberichten des Landrates.

2. *Wird bei der Neueinstellung von Mitarbeitern auf das Vermeiden von sachgrundloser Befristung geachtet?*

Ja, sachgrundlose Befristungen werden auf ein Mindestmaß begrenzt. Gegenwärtig sind nur vier Mitarbeiter der Kernverwaltung sachgrundlos befristet beschäftigt. In diesen Einzelfällen und auch bei Befristungen mit Sachgrund werden entsprechend des Bedarfs individuelle Möglichkeiten zur weiterführenden Bindung der Bediensteten über die Befristung hinaus geprüft. Insbesondere im Rahmen der demografischen Entwicklung des Personalbestandes der Kreisverwaltung eröffnen sich immer häufiger Möglichkeiten einer Weiterbeschäftigung schon vor Auslaufen des befristeten Arbeitsverhältnisses.

3. *Welche Möglichkeiten zur Weiterentwicklung von Mitarbeitern der Kreisverwaltung werden angeboten?*

Zur fachlichen Weiterentwicklung werden den Bediensteten des Landkreises in Zusammenarbeit mit dem Kommunalen Studieninstitut MV und anderen Bildungsträgern entsprechende Fortbildungsmaßnahmen (Tagesseminare, modulare Schulungen, Workshops, Lehrgänge etc.) angeboten. Motivierten und leistungsstarken Mitarbeitern wird darüber hinaus im Rahmen der Aufstiegsqualifikation (Angestelltenlehrgang I, Verwaltungsfachwirt (VFW)) die Möglichkeit zur persönlichen Fortbildung offeriert. Aufgrund des gewachsenen Bedarfes wird beginnend im Jahr 2020 eine Inhousefortbildung zum VFW über 2,5 Jahre (inklusive Prüfungen) mit einer Kapazität von 28 Plätzen stattfinden. Individuellen Fortbildungswünschen stehen wir grundsätzlich offen gegenüber und werden je nach Inhalt/Bedarf und verfügbaren Ressourcen einzeln vereinbart.

Speziell auf die Führungsebene zugeschnitten finden jedes Jahr mehrere fachübergreifende Fortbildungen, z.B. Arbeitsrecht, Konfliktmanagement, LOB, Arbeitsschutz, Suchtprävention, gesundheitsgerechtes Führen, im Rahmen der Personalentwicklung statt.

Gegenwärtig wird im Zuge der stetigen Fortschreibung der Personalentwicklung an weiteren Fortbildungs- und Qualifizierungsangeboten in Richtung der Spezialberufe gearbeitet.

4. *Wie hoch ist die Fluktuation von Mitarbeitern in Richtung anderer regionaler Verwaltungen des öffentlichen Dienstes?*

Eine Bezifferung der Fluktuationsrate in Richtung anderer regionaler Verwaltungen kann nicht erfolgen, weil diese aufgrund fehlender Angaben nicht erfassbar sind. Aus Gesprächen wahrnehmbar spielen persönliche Rahmenbedingungen für die jeweiligen Bediensteten (Wohnortnähe/-wechsel, schneller Wechsel von befristeter in unbefristete Beschäftigung bzw. in eine höhere Vergütung, Wechsel in einen thematischen Wunschbereich) eine Rolle.

Gleichzeitig kann aber auch eine signifikante Fluktuation hin zum Landkreis beobachtet werden. So schätzen vor allem junge, ambitionierte Mitarbeiter sowie ehemalige Auszubildende das vielfältige Tätigkeitsfeld der Landkreisverwaltung und die damit verbundene größere

Bandbreite an persönlichen Weiterentwicklungsmöglichkeiten (im Vergleich zu kleineren Kommunalverwaltungen).

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized 'S' followed by a 'K' and a flourish.

Dr. Stefan Kerth
Landrat