

Quartalsbericht des Fachbereichs Personal

1. Aktuelle Herausforderungen

Das Halten und Gewinnen von geeigneten Fachkräften ist beim Landratsamt Rems-Murr-Kreis nach wie vor ein Schwerpunktthema. Entsprechend dem strategischen Ziel „Wir sind mitarbeiterorientiert. Wir bieten unseren Mitarbeitern gute Arbeitsbedingungen und Zukunftsperspektiven“ wird die Verwaltung deshalb ständig weitere Maßnahmen ergreifen müssen, damit sich die Landkreisverwaltung auch künftig erfolgreich als attraktiver Arbeitgeber im Wettbewerb positionieren kann. Das Landratsamt als Arbeitgeber steht hier in Konkurrenz zu anderen öffentlichen Arbeitgebern und zu Betrieben der freien Wirtschaft. Auch diese Akteure lassen sich immer mehr einfallen, um als attraktiver Arbeitgeber zu erscheinen. Bei sinkender Bewerberzahl und steigender Nachfrage findet letztendlich ein Verdrängungswettbewerb statt. Umso wichtiger ist es, dass die Landkreisverwaltung ihr Erscheinungsbild als bisher schon attraktiver Arbeitgeber nicht nur bewahrt, sondern vielmehr ausbaut und weiterentwickelt.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass es nur noch wenige Bereiche in der Verwaltung gibt, bei denen momentan noch genügend qualifiziertes Personal gewonnen werden kann. Besonders schwierig stellt sich die Lage im Bereich Ingenieure/Techniker/IT dar. IT-Stellen können momentan mangels (geeigneter) Bewerbungen nicht besetzt werden. Im Verwaltungsbereich können insbesondere die Stellen im Sozialbereich, vor allem bei Befristungen, nur schwer besetzt werden. Aber auch in klassischen Kernbereichen, wie der Fahrerlaubnisbehörde wird die Mitarbeitergewinnung und –bindung immer schwieriger. In diesen Bereichen ist der Konkurrenzdruck aus der freien Wirtschaft und anderen öffentlichen Arbeitgebern besonders spürbar. Aufgrund des Tarifgefüges muss das Landratsamt mit anderen Stärken punkten. Zum Beispiel indem noch mehr auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und eine lebensphasenorientierte Personalpolitik eingegangen wird. Damit ausreichend und qualifizierte Fachkräfte gewonnen werden können, muss das Landratsamt selbst noch mehr in Aus-, Fort- und Weiterbildung investieren. Der Fachkräftemangel macht künftig auch das Einstellen von mehr Quereinsteigern erforderlich. Dies hat zur Folge, dass dieser Beschäftigtenkreis nach- und weiterqualifiziert werden muss, um die Qualität der Aufgabenerledigung zu sichern.

Das Landratsamt hat mittlerweile mehrere Maßnahmen ergriffen, um den beschriebenen Entwicklungen entgegenzuwirken.

1.1 Besoldungsstufen

Einen Schritt in die Richtung qualifiziertes Personal zu halten und zu gewinnen, hat die Landkreisverwaltung mit der Drucksache 2019/042, die im Verwaltungs-, Schul- und Kulturausschuss am 18. März 2019 besprochen wird, dargestellt. Der Landkreis Rems-Murr steht unter anderem in Konkurrenz zur Stadt Stuttgart und anderen Landratsämtern, wie beispielsweise Esslingen, die in der Eingliederungshilfe derzeit eine Besoldungsstufe höher ausschreiben als das Landratsamt Rems-Murr-Kreis. Dadurch besteht die Gefahr, dass Personal abwandert. Die

Neugewinnung von Fachpersonal in diesem Bereich ist derzeit ohnehin schwierig und dadurch wird die Situation weiter verschärft.

Durch die hohe Fluktuation mussten im Bereich der Eingliederungshilfe im vergangenen Jahr acht Mal Stellen ausgeschrieben werden und es sind immer noch nicht alle Stellen besetzt. Der ständige Wechsel ist nicht nur für die Kolleginnen und Kollegen schwer aufzufangen, sondern ist auch aufgrund des momentan im Kreis betreuten Modellprojekts zum Bundesteilhabegesetz sehr bedauerlich. Die Mitarbeitenden werden auf die Veränderungen vorbereitet und qualifiziert und wandern dann ab.

Aufgrund der dargestellten Problemlage wurden die Stellenbeschreibungen und -bewertungen für die Sachbearbeitung (derzeit noch in A 10) in der Eingliederungshilfe gemeinsam mit der Gemeindeprüfanstalt überprüft. Die Prüfung hat ergeben, dass die momentane Eingruppierung dem Stellenzuschnitt und der Aufgabenverantwortung nicht entspricht. Die höhere Bewertung nach A 11 wird daher von der Gemeindeprüfanstalt empfohlen. Hinsichtlich der Teamleitung und der Hilfeplanung wird eine mögliche höhere Bewertung derzeit von der Gemeindeprüfanstalt geprüft.

Bei Vorliegen der entsprechenden Bewertung soll im Vorgriff auf den Stellenplan 2020 bereits unterjährig eine Höhergruppierung erfolgen.

1.2 Herabsenkung der Eingangsbesoldung

Mit Beschluss vom 16. Oktober 2018 hat das Bundesverfassungsgericht die Verfassungswidrigkeit der Herabsenkung der Eingangsbesoldung von Beamtinnen und Beamten festgestellt. Damit ist die bislang herabgesenkte Eingangsbesoldung rückwirkend auszuführen. Die Landesregierung hat daraufhin beschlossen, die Absenkung rückwirkend bis 2013 auszugleichen.

Um die Kommunalbeamtinnen und -beamten des Rems-Murr-Kreises auch gegenüber anderen Kreisen nicht zu benachteiligen, zahlt das Landratsamt ebenso die Absenkung aus. In der momentan angespannten Situation des Fachkräftemangels ist es umso wichtiger Benachteiligungen zu vermeiden um Abwanderung von Fachkräften zu vermeiden. Wichtig ist hierbei aber auch die Gleichbehandlung unserer Mitarbeitenden im Vergleich zu anderen öffentlichen Arbeitgebern.

Die dadurch entstehenden Personalkosten in Höhe von 88.000 € sind im Kreishaushalt nicht eingeplant, können aber durch andere Einsparungen bei den Personalkosten kompensiert werden.

1.3 Zuschuss zum Jobticket

Ein weiterer wichtiger Aspekt für die Mitarbeitenden ist die Möglichkeit unkompliziert und kostengünstig mit dem öffentlichen Personennahverkehr zur Arbeit zu gelangen. Um dies zu ermöglichen hat der Kreistag in seiner Sitzung am 17. Dezember 2018 der Erhöhung des Zuschusses zum Jobticket der Mitarbeitenden des Landratsamtes zugestimmt. Mit der Tarifzonenreform des VVS bezuschusst das Landratsamt ab dem 1. April 2019 das Jobticket zu 50%. Für die Azubis werden die Kosten vollständig übernommen.

Mit dieser Erhöhung möchte das Landratsamt neben dem neuen Fuhrparkkonzept einen weiteren Baustein zu seiner Vorbildrolle im Einsatz umweltfreundlicher Mobilität im Sinne des Klimaschutzes übernehmen. Das Jobticket wurde bereits kurze Zeit nach Bekanntgabe dieses Beschlusses stark nachgefragt. Wie stark die Inanspruchnahme ausfallen wird, lässt sich erst nach der Erhöhung des erhöhten Zuschusses zum 1. April sagen. Die Verwaltung wird dem Verwaltungs-, Schul- und Kulturausschuss im ersten Quartal 2020 hierüber berichten.

1.4 Bezirksschulstandort

Im Mai 2018 wurde im Verwaltungs-, Schul- und Kulturausschuss zum ersten Mal über die Einrichtung eines Bezirksschulstandortes berichtet. Bereits seit geraumer Zeit ist erkennbar, dass durch die Novellierung des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst sowie Auswirkungen des demografischen Wandels der Bedarf an qualifizierenden Lehrgängen gestiegen ist. Insbesondere im mittleren Neckarraum übersteigt der Bedarf das Angebot. Die Wartezeiten für die Lehrgänge betragen derzeit bis zu vier Jahren.

Da die Personalgewinnung und -bindung im öffentlichen Dienst weiterhin sehr schwierig ist, hat das Landratsamt die Einrichtung des Bezirksschulstandortes im Rems-Murr-Kreis in den letzten Monaten weiter vorangetrieben. In Kooperation mit der VHS Backnang e.V. und der Verwaltungsschule des Gemeindetages Baden-Württemberg werden ab Juli 2019 den Mitarbeitenden der Öffentlichen Verwaltung die zweite Prüfung nach der Entgeltordnung (VKA) bzw. der „Lehrgang zum/r Verwaltungsfachwirt/in“ angeboten. Innerhalb eines Jahres kann der Vollzeitlehrgang abgeschlossen werden.

Durch das Zusammenwirken aller Beteiligten entsteht mit dem Bezirksschulstandort Backnang ein wichtiger Standortvorteil für die kommunale Verwaltung im Rems-Murr-Kreis. In Anbetracht der Schwierigkeiten, qualifiziertes Personal zu gewinnen und zu binden, wird es von Jahr zu Jahr erfolgsentscheidender, gleichzeitig das vorhandene Personal durch gezielte Qualifizierung zu stärken und für höherwertige Aufgaben vorzubereiten. Mit der Entscheidung für den Bezirksschulstandort Backnang liegen die Fortbildungsmöglichkeiten damit künftig direkt vor der Haustür.

Daher ist diese Maßnahme im Grunde eine Absicherung und potenzielle Verbesserung der Dienstleistungsqualität. Die Kreisverwaltung verspricht sich von diesem Schritt positive Auswirkungen im Hinblick auf die Mitarbeiterbindung, eine Reduzierung der belastenden Fluktuation sowie eine schnellere Deckung entstehender Qualifizierungsbedarfe.

Momentan wird überprüft, ob die Lehrtätigkeit als Dienstzeit angerechnet wird bzw. soll. Das Vorgehen wird derzeit verwaltungsübergreifend aufgearbeitet.

1.5 „AZUBIS GO DIGITAL“

Auch unsere Auszubildenden wollen sich in der Kreisverwaltung engagieren und hierfür gilt es Möglichkeiten zu schaffen. So beschäftigen sich zwei Auszubildenden als Energiescouts im Projekt „AZUBIS GO DIGITAL“ mit dem Thema der Digitalisierung unter dem Aspekt des ressourcenschonenden Einsatzes von Papier. Mit verschiedensten Maßnahmen, die den Alltag der Auszubildenden künftig digitaler gestalten, wollen unsere jungen Kolleginnen und Kollegen den Papierverbrauch reduzieren. Mit der Ausstattung unserer Auszubildenden mit Tablets hat das Landratsamt Rems-Murr-Kreis die Grundvoraussetzung hierfür bereits im vergangenen Jahr geschaffen.

2. Stand der Stellenbesetzung

In den Stellenplan 2019 wurden zusätzliche 25,82 Stellen aufgenommen. Davon sind bereits 8,72 Stellen besetzt und 13,4 Stellen befinden sich derzeit im Besetzungsverfahren.

Dez.	Amt	Funktion	VZÄ	Tarif-/ Besoldungsgruppe	Besetzungsstand
	006	Sachbearbeiter Kreistagsgeschäftsstelle	0,30	A 11	besetzt
1	10	Teamleitung Personalbetreuung	1,00	A 12	besetzt
1	10	Poolstelle max. 18 Monate	0,52	A9/ G	besetzt
1	10	Projektmitarbeiter/in	1,00	A 11	besetzt
1	10	Projektmitarbeiter/in	1,00	A 11	unbesetzt
1	10	Projektmitarbeiter/in	0,70	A 11	unbesetzt
1	10	Projektmitarbeiter/in	1,00	A 12	besetzt
1	12	Sachbearbeiter Versicherungen	0,30	E 08	Stellenbesetzungsverfahren läuft
2	21	Sachbearbeiter Kreispolizeibehörde	0,30	A9/ M	besetzt
2	23	Sachbearbeiter Haushalt, Finanzen	1,00	A 11	besetzt
2	23	Sachbearbeiter Unterbring./ Rückkehrberatung	1,00	A 10	besetzt
2	29	Sachbearbeiter vorbeugen. Brandschutz	0,30	E 10	besetzt
3	30	Bauverständiger Ingenieur/in	1,00	E 11	unbesetzt
3	32	Sachbearbeiter Klimaschutz	1,00	E 11	besetzt
3	32	Sachbearbeiter Recht	1,00	A9/ M	unbesetzt
3	32	Sachbearbeiter Recht	1,00	A 11	Stellenbesetzungsverfahren läuft
3	32	Sachbearbeiter Recht	1,00	A 11	Stellenbesetzungsverfahren läuft
3	33	Sachbearbeiter Verwaltung	1,00	A 10	Stellenbesetzungsverfahren läuft
3	34	Sachbearbeiter Leerrohrmanagement	1,00	A 11	Stellenbesetzungsverfahren läuft
4	42	Tierschutz und Tiergesundheit	0,10	A 11	besetzt
5	50	Sachbearbeiter Hilfeplanung Modellprojekt	1,00	S 12	besetzt
5	50	Sachbearbeiter Eingliederungshilfe Modell	1,00	A 10	besetzt
5	50	TL Eingliederungshilfe Modell	0,50	A 11	unbesetzt
5	50	Sachbearbeiter Hilfeplanung	1,00	S 12	Stellenbesetzungsverfahren läuft
5	50	Sachbearbeiter Eingliederungshilfe	0,30	A 10	besetzt
5	50	Sachbearbeiter Eingliederungshilfe	1,00	A 10	Stellenbesetzungsverfahren läuft
5	50	Sachbearbeiter Eingliederungshilfe	1,00	A 10	Stellenbesetzungsverfahren läuft
5	50	Sachbearbeiter Integrative Förderung	0,60	A 10	besetzt
5	51	Kinderkrankenschwester/ Frühe Hilfen	0,50	E 09A	Stellenbesetzungsverfahren läuft
5	51	Erziehungsberater/in	1,00	S 12	Stellenbesetzungsverfahren läuft
5	51	Erziehungsberater/in	1,00	S 12	Stellenbesetzungsverfahren läuft
5	51	Erziehungsberater/in	1,00	S 12	Stellenbesetzungsverfahren läuft
5	52	Arzt Kinder- und Jugendgesundheit	0,50	E 15	Stellenbesetzungsverfahren läuft
5	52	Sachbearbeiter Fachkraft Kontakt Selbsthilfe	0,30	E 09C	besetzt
5	53	betreuende Fachkraft Fellbach	0,70	S 08	Stellenbesetzungsverfahren läuft
5	53	betreuende Kraft Murrhardt	0,70	S 04	Stellenbesetzungsverfahren läuft
5	53	betreuende Fachkraft	0,70	S 08	Stellenbesetzungsverfahren läuft
5	53	Fachinformatiker MDM	1,00	E 09B	Stellenbesetzungsverfahren läuft

Folgende Stellen werden zum Stellenplan 2020 wegfallen, sind unbesetzt und werden auch nicht mehr nachbesetzt:

Dez.	Amt	Funktion	VZÄ	Tarif-/ Besoldungsgruppe	Besetzungsstand
1	10	Lagerist	1,00	E 05	unbesetzt
2	29	SB Integrations-/Ehrensamtsförderung	1,00	S 15	unbesetzt
2	29	Soziale Betreuung	1,00	S 12	unbesetzt
2	29	Soziale Betreuung	1,00	S 12	unbesetzt
2	29	Soziale Betreuung	1,00	S 12	unbesetzt
2	23	Sachbearbeiter Asylbewerberleistungen	1,00	A 9/ M	unbesetzt
2	23	Sachbearbeiter Asylbewerberleistungen	1,00	A 9/ M	unbesetzt
2	23	Sachbearbeiter Unterbringung Rückkehrberatung	1,00	E 09B	unbesetzt
2	23	Sachbearbeiter Unterbringung Rückkehrberatung	1,00	E 09B	unbesetzt
2	23	Sachbearbeiter Kommunikation, Strategie	1,00	E 09C	unbesetzt

3. Entwicklung der Personalkosten

Die Haushaltskonsolidierung bleibt ein zentrales Ziel der Kreisverwaltung für die kommenden Jahre. Grundsätzlich werden alle Stellen vor einer Besetzung auf ihren Bedarf kritisch geprüft. Insbesondere gilt, dass vor jeder Neueinstellung abgewogen wird, ob der Personalbedarf durch interne Umsetzungen abgedeckt werden kann.

