

Landkreis Teltow-Fläming

Die Landrätin



Stellungnahme der Landrätin zum Schreiben des Personalrates an den Kreistagsvorsitzenden vom 02.04.2025 zur Kreistagssitzung am 07. April 2025 TOP 7 „Haushalt 2025“ insbesondere zu Pkt. 2.2.2. Personalangelegenheiten des Haushaltssicherungskonzeptes

Sehr geehrter Herr Vorsitzender,

ich möchte darauf hinweisen, dass ich seit November vergangenen Jahres im regen Austausch mit dem Personalrat zur Konsolidierung der Personalkosten stehe. Ebenso wurde der Personalrat im Zuge der Vorbereitung der Einbringung der Kreistagsvorlage „Herangehensweise bei der Aufstellung des Stellenplans des Landkreises Teltow-Fläming für das Haushaltsjahr 2025 und Schwerpunkte der Personalentwicklung“ beteiligt, wie auch zum Entwurf über den amtlichen Stellenplan, der Anlage der Haushaltssatzung ist.

Die Sachverhalte, insbesondere zum Personalkostenansatz für 2025, dem Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie auch zu Maßnahmen der Mitarbeiterbindung wurden fortwährend mehrfach sowohl schriftlich als auch mündlich ausführlich dargelegt und erläutert.

Aus der Stellungnahme des Personalrates lassen sich drei Themenschwerpunkte ableiten:

1. Konsolidierung der Personalkosten,
2. Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie
3. Fluktuation und Abwanderung.

Zu Punkt 1 - Konsolidierung der Personalkosten

Gemäß dem Haushaltsgrundsatz zur Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit und § 13 Abs. 2 KomHKV sind die Erträge und Aufwendungen in ihrer voraussichtlichen Höhe in dem Haushaltsjahr zu veranschlagen, dem sie wirtschaftlich zuzurechnen sind. Soweit Erträge und Aufwendungen nicht errechenbar sind, sind sie sorgfältig zu schätzen. In die Planung der Personalaufwendungen des Landkreises Teltow-Fläming sind somit Erfahrungswerte zur tatsächlichen Stellenbesetzung zwingend einzuarbeiten. Zu beachten ist, dass der Landkreis bis zur Bestätigung des Haushalts 2025 durch das Innenministerium keinen Zugriff auf den Stellenplan hat, aktuell in der vorläufigen Haushaltsführung ist und auch hier nur ein eingeschränkter Zugriff auf den Stellenplan 2024 besteht.

Die Erfahrungswerte zur tatsächlichen Stellenbesetzung sind im Vorbericht zum Haushaltsplan und im Haushaltssicherungskonzept ausführlich dargestellt. Deshalb genügen sicherlich an dieser Stelle herausgehobene Stichworte wie: Haushaltssicherungskonzept gem. § 68 Abs. 1 BbgKVerf, Runderlass des MIK Nr.1/2013, Arbeitsmarktlage, Wettbewerb um Fachkräfte, interne Personalrotation, Austritte (beispielsweise 88 im Jahr 2023, Tabelle in der Stellungnahme des Personalrates), einschließlich vorzeitige Inanspruchnahme der Altersrente, Elternzeiten, Beschäftigungsverbote und (Langzeit)Erkrankungen.

Beispielsweise wurden im Jahr 2023 insgesamt 194 offene Stellen zur Besetzung ausgeschrieben. Nicht jedes Ausschreibungsverfahren konnte erfolgreich beendet werden, und zum Teil erfolgten Einstellungen aufgrund von Kündigungsfristen auch erst im Folgejahr. Insgesamt kam es in 2023 zu 90 Eintritten, denen aber auch 88 Austritte gegenüberstehen.

Aus diesen Gründen sind die Personalaufwendungen um ca. 14 Millionen Euro konsolidiert, was rein finanziell betrachtet einer Nichtbesetzungsquote von 15,98 v. H. entsprechen würde. Konkret heißt das, dass die Personalaufwendungen um ca. 14 Millionen Euro gekappt sind. Die aktuelle offene Stellenquote beträgt 124 VZE.

Zu Punkt 2 – Arbeits- und Gesundheitsschutz

Der Arbeits- und Gesundheitsschutz wird in der Kreisverwaltung eingehalten und hat einen hohen Stellenwert. Für die Einhaltung bzw. Überwachung des Arbeitsschutzes einschließlich der gesetzlichen Vorschriften, wie dem Arbeitszeitgesetz, sind die Zuständigkeiten geregelt. Für jeden Arbeitsplatz in der Kreisverwaltung werden Gefährdungsbeurteilungen erstellt. Die bestehende Dienstvereinbarung zum Umgang mit Arbeitsüberlastungen regelt die Verfahrensweise bei angezeigten Arbeitsüberlastungen und gibt den Führungskräften eine Handreichung zur Initiierung passender Lösungsstrategien für den individuell vorliegenden Sachverhalt, um der Überlastungssituation Abhilfe zu schaffen.

Der kostenneutral eingerichtete Stellenpool ist dabei ein wirksames Instrument zur Flexibilisierung der Stellenbewirtschaftung, bei der Abmilderung von Belastungssituationen und zur prioritären Aufgabenerfüllung. So können damit Vakanzen bei Nachbesetzungen von Stellen oder kurzfristig ungeplante Austritte von Beschäftigten kompensiert werden, wie auch kurzfristig und temporär zu besetzende Stellen, um beispielsweise unvorhersehbare (Krisen-)Situationen beherrschbar zu machen und sog. Überlappungszeiten bei der Nachbesetzung von Stellen zu ermöglichen. Über die Maßnahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements wird der Kreistag jährlich mit der Vorlage zur Stellenplanung und Personalentwicklung informiert, einschließlich der jährlichen Krankenstände.

Zu Punkt 3 – Fluktuation und Abwanderung

Dem Eindruck in der Stellungnahme des Personalrates, dass die Personalaufwandskonsolidierung und Nichtbesetzung von Stellen zu vermehrten Austritten führe, ist zu widersprechen.

Hauptgründe der Abwanderung von Beschäftigten sind das Gehaltsgefüge, die Nähe zwischen Arbeits- und Wohnort, sowie - wenn auch erheblich weniger geworden - (noch) individuellere Teilzeit- und Homeofficemöglichkeiten.

Anhand verschiedenster durchgeführter Mitarbeiterbefragungen, sei es in Zusammenhang mit der leistungsabhängigen Vergütung, dem Onboarding-Prozess neuer Beschäftigter, zur Familienfreundlichkeit des Landkreises als Arbeitgeber oder auch der Umsetzung von Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung (z. B. Fahrradleasing), holt die Dienststelle regelmäßig Stimmungsbilder der Beschäftigten ein und berücksichtigt diese bei den Schwerpunkten der Personalentwicklung. Besonders gewertschätzt werden die Arbeitsbedingungen und die Möglichkeit durch Teilzeit und Homeoffice Sorge- und Erwerbsarbeit gut vereinbaren zu können.

Den Appell des Personalrates, dass die Haushaltskonsolidierung mit weniger Personal mit Bedacht erfolgen sollte, weil „man (dann) an Stellschrauben handanlegen müsse, z. B. Abstriche von lieb gewordenen Standards oder auch Verlängerung von Bearbeitungszeiten“, unterstützt die Dienststelle.