



22.10.2020

### **Antwort auf die Anfrage der Abgeordneten Detlef Schlüpen, Jutta Böttcher und Stefan Jurisch für SPD-Kreistagsfraktion, zu Personalentwicklung der Kreisverwaltung**

#### **Sachverhalt:**

In der öffentlichen Sitzung des Haushalts- und Finanzausschusses vom 10.8.2020 stellte Herr Ferdinand den aktuellen Haushaltsvollzug des Jahres 2019 und die bisherigen Auswirkungen der Corona-Pandemie auf den Kreishaushalt dar. In beiden Fällen sei die Finanzsituation des Landkreises positiv zu bewerten und Überschüsse zu verzeichnen, die sich jeweils aus Einsparungen bei den Ansätzen bei den Personalausgaben aufgrund von Vakanzen ergeben.

Auch wenn eine positive finanzielle Situation des Landkreises grundsätzlich positiv zu bewerten ist, so ist es alles andere als zu begrüßen wenn diese durch einen Verlust der Leistungsfähigkeit der Kreisverwaltung erkauft wird. Dies ist aber leider der Fall, wenn notwendiges Personal zur Erledigung von Aufgaben nicht zur Verfügung steht bzw. vorhandenes Personal durch entsprechende Mehrarbeit für diesen Mangel aufkommen muss.

Daher fragen wir die Kreisverwaltung:

1. Wie viele Stellen sind derzeit bei der Kreisverwaltung nicht besetzt?  
- Bitte nach Dezernaten, Ämtern, und Sachgebieten sowie Entgeltgruppen aufschlüsseln.
2. Wie lang ist die durchschnittliche Vakanz einer Stelle bis zur Neubesetzung?  
- Bitte nach Dezernaten aufschlüsseln
3. Wie viele und welche Stellen sind derzeit länger als 1-1,5 Jahre, 1,5-2 Jahre und länger als 2 Jahre unbesetzt?
4. Welche Auswirkungen haben Minderbesetzungen bezüglich der Aufgabenerfüllung von Ämtern und Sachgebieten?
5. Welche Instrumente nutzt die die Kreisverwaltung bisher, um vakante Stellen schnellstmöglich zu besetzen?
6. Ist geplant, dass Personalentwicklungskonzept der Kreisverwaltung aus dem Jahr 2014 zu evaluieren und zu überarbeiten?

\*Die genannte E-Mail Adresse dient nur zum Empfang einfacher Mitteilungen ohne Signatur und/oder Verschlüsselung

Öffnungszeiten:

Montag und Dienstag 09:00 - 12:00 Uhr und 13:00 - 15:00 Uhr

Donnerstag 09:00 - 12:00 Uhr und 13:00 - 17:30 Uhr

Freitag 09:00 - 12:00 Uhr

Telefon: 03371 608-0

Telefax: 03371 608-9100

USt-IdNr.: DE162693698

Bankverbindung:

Mittelbrandenburgische Sparkasse in Potsdam

Gläubiger-ID: DE 87 LTF 000 002 134 52

BIC: WELADED1PMB

IBAN: DE86 1605 0000 3633 0275 98

Einzelne Beratungsdienste haben andere Öffnungszeiten. Diese erfahren Sie über die Telefonzentrale oder im Internet.  
Sie können Ihr Anliegen nach Absprache mit dem Mitarbeiter auch Mo, Di, Mi, Do bis 19:00 Uhr und Fr bis 16:00 Uhr in der Kreisverwaltung erledigen.

Internet: <http://www.teltow-flaeming.de>

Für die Kreisverwaltung beantwortet die Landrätin die Fragen wie folgt:

Personalentwicklung soll die Zukunftsfähigkeit der Kreisverwaltung Teltow-Fläming als moderner, serviceorientierter Dienstleister für die Bürgerinnen und Bürger der Region sichern. Insofern knüpft die Personalentwicklung an das Leitbild des Landkreises Teltow-Fläming an, das vom Kreistag 2014 diskutiert und im September 2015 beschlossen worden ist. Die Leistungs- und Servicefähigkeit der Verwaltung ist ohne Wenn und Aber zu sichern.

Angesichts des demografischen Wandels, des prognostizierten Fachkräftemangels für den öffentlichen Dienst in Deutschland und der zunehmend komplizierteren finanziellen Rahmenbedingungen steht der öffentliche Dienst – steht der Landkreis Teltow-Fläming - vor großen Herausforderungen.

Noch in der Haushaltssicherung des Landkreises Teltow-Fläming wurde bereits im Oktober 2016 und Folgejahre dem Kreistag dargelegt, dass neben der Bevölkerungsentwicklung stärker die demografische Entwicklung innerhalb der Verwaltung zu betrachten sind. Aufgrund der Altersstruktur des Personals ergibt sich für den mittelfristigen Zielzeitraum von 10 bis 15 Jahren weniger das Problem des Abbaus als das der Sicherung von Arbeitskräften. Deshalb war es richtig, dass der Kreistag bereits 2016 verstärkte Anstrengungen zur eigenen Ausbildung und Nachwuchsförderung wie über die dualen Studienmöglichkeiten beschlossen hat.

Viel stärker als bisher muss Verwaltung, um ihre Zukunftsfähigkeit sicherzustellen, die Entwicklungen und Möglichkeiten des E-Governments nutzen. Das E-Governmentgesetz des Landes Brandenburg wurde erst Ende 2018 beschlossen. Auch die Diskussion um die Kreisgebietsreform hat dabei wichtige Zeit gekostet. Ziel ist es, die elektronische Kommunikation der Kund\*innen mit der Verwaltung und die Servicearbeit zu verbessern und für die innere Verwaltungsarbeit die elektronische Durchführung von Verwaltungsverfahren zu erleichtern. Dafür sind die notwendigen Haushaltsmittel bereitzustellen.

## II

Das Jahr 2020 stellt zusätzlich eine besondere Herausforderung für den Landkreis Teltow-Fläming dar. So war mit der Pandemie und dem Corona-Lockdown eine Einschränkung des Dienstbetriebes verbunden, was zu einem zeitweiligen Einstellen der Ausschreibungen und Stellenbesetzungsverfahren führte. So wurden 24 Bewerbungsverfahren Corona bedingt zurückgestellt, die kurzfristig nachgeholt wurden.

Die Sicherung der Aufgaben des Infektionsschutzgesetzes und die Arbeitsfähigkeit des Gesundheitsamtes hat neben dem allgemeinen Tagesgeschäft höchste Priorität. Dabei sind schwerpunktmäßig alle Anstrengungen darauf ausgerichtet, die Kontaktermittlung und die Eindämmung von Infektionsketten personell und arbeitsorganisatorisch abzusichern. Im ersten Vierteljahr der Pandemie waren bis zu 150 Mitarbeiter\*innen zur Unterstützung der Arbeit des Gesundheitsamtes tätig. Die Beschäftigten des Landkreises Teltow-Fläming bewiesen an dieser Stelle einmal mehr, zu welchen Leistungen sie selbst unter größten Anstrengungen in der Lage sind. Aktuell unterstützen Mitarbeiter\*innen der Verwaltung das Gesundheitsamt bei den Ordnungswidrigkeitsverfahren, bei Vollzugsaufgaben, bei der Beschaffung und beim Bürgertelefon. Für die Arbeit des Gesundheitsamtes konnte ein weiterer Arzt gewonnen werden. Personelle Unterstützung gibt es seit August durch die Bundeswehr. Zusätzliches externes Personal wird im Oktober und im November wirksam. Vorgesehen ist, kurzfristig eine Stabsstelle beim Gesundheitsamt „Pandemie-Team“ (Arbeitstitel) einzurichten, um den Aufgaben im weiteren Infektionsgeschehen temporär und besonders über die Wintermonate gerecht zu werden.

Seit September 2020 ist der Landkreis Teltow-Fläming im Aufgabensicherungsmodus zur Bekämpfung der Afrikanischen Schweinepest. Im aktuellen Haushalt sind für notwendige Investitionen geringwertige Wirtschaftsgüter und für die Bewirtschaftung der Aufgaben 537.000 Euro eingestellt. Auch hier sind entsprechend der Bedarfslage zusätzliche Personalgestellungen notwendig.

Zu den einzelnen Fragen der Abgeordneten:

**Zu Frage 1:**

Unbesetzte Stellen aktuell gesamt (in VZE)	75,24
Nichtbesetzungsquote	8,47%
Besetzungsquote	91,53%

Von diesen 75,24 unbesetzten Vollzeitstellen (VZE) sind 21,30 VZE bereits über ein Bewerbungsverfahren abgeschlossen. Die Besetzung kann aufgrund langer Kündigungszeiten von bis zu einem halben Jahr erst später erfolgen.

Dezernat	Amt	Sachgebiet	Anzahl
D I		Leitung	3,00
D I	Hauptamt	SG Zentrale Dienste	4,00
D I	Hauptamt	SG Gebäude- und Liegenschaftsmanagement	1,00
D I	Hauptamt	SG Infrastrukturmanagement	3,00
		<b>Summe Amt</b>	<b>11,00</b>
D I	Kämmerei	Leitung	2,00
D I	Kämmerei	SG Geschäftsbuchhaltung	2,00
		<b>Summe Amt</b>	<b>4,00</b>
D I	Leitung Amt für Bildung und Kultur	Leitung	0,80
D I	Leitung Amt für Bildung und Kultur	SG IT-Service	1,00
D I	Leitung Amt für Bildung und Kultur	Kreismusikschule	1,45
		<b>Summe Amt</b>	<b>3,25</b>
<b>D I</b>		<b>gesamt DI (in VZE)</b>	<b>18,25</b>

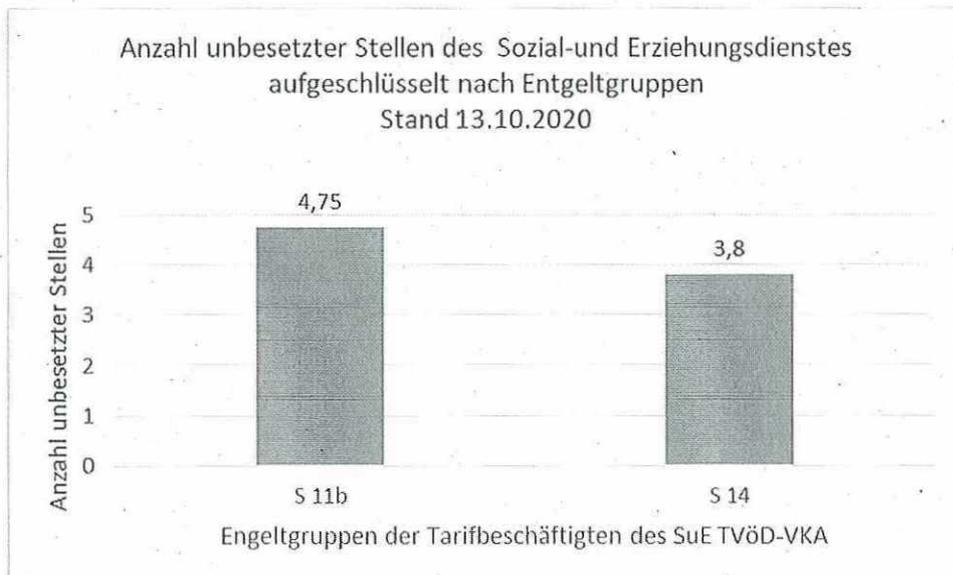
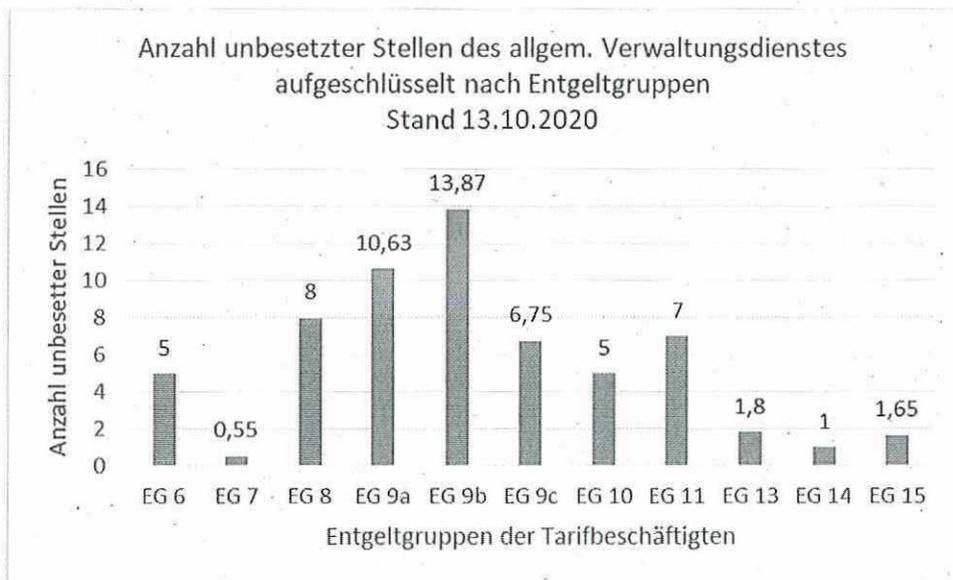
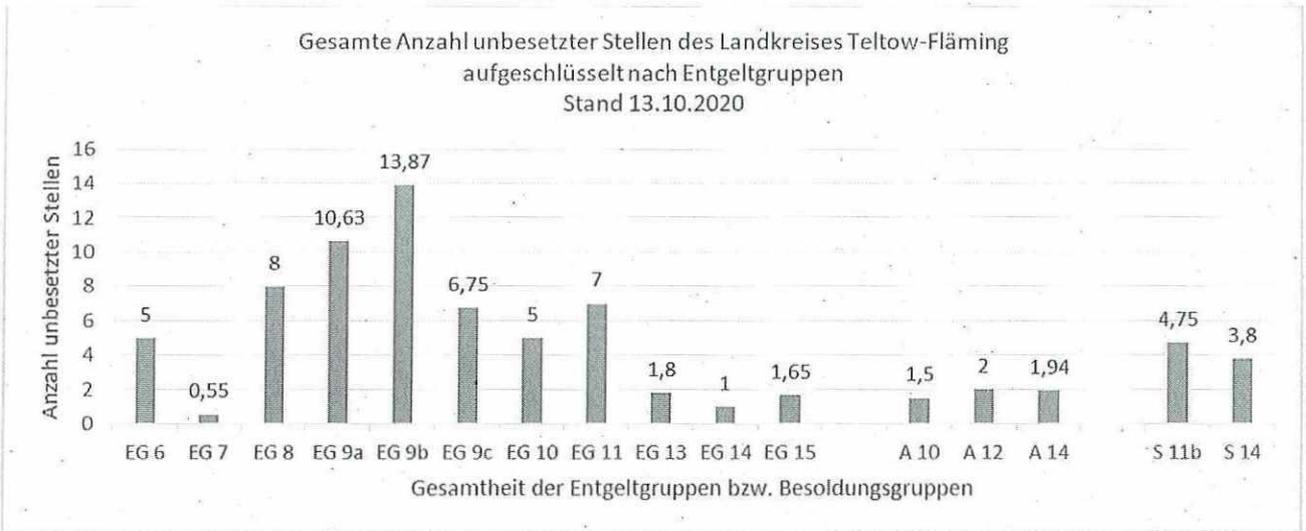
Dezernat	Amt	Sachgebiet	Anzahl
D II		Leitung	1,00
D II		Stabsstelle Jobcenter	2,00
D II	Sozialamt	Leitung	1,75
D II	Sozialamt	SG Eingliederungshilfe und Betreuungsbehörde	0,75
D II	Sozialamt	SG Sozialhilfe	3,00
D II	Sozialamt	SG Sonstige soziale Hilfen	4,88
		<b>Summe Amt</b>	<b>19,00</b>
D II	Jugendamt	Leitung	1,00
D II	Jugendamt	SG Jugend- und Familienförderung	5,00
D II	Jugendamt	SG Familienunterstützende Hilfen	3,80
D II	Jugendamt	SG Planung, Controlling, Finanzen	2,00
D II	Jugendamt	SG Unterhalt	1,00
		<b>Summe Amt</b>	<b>16,80</b>
D II	Gesundheitsamt	Leitung	1,00
D II	Gesundheitsamt	SG Amtsärztlicher und Sozialmedizinischer Die	1,00
D II	Gesundheitsamt	SG Sozialpsychiatrischer Dienst	0,65
		<b>Summe Amt</b>	<b>4,30</b>
<b>D II</b>		<b>gesamt D II (in VZE)</b>	<b>28,83</b>

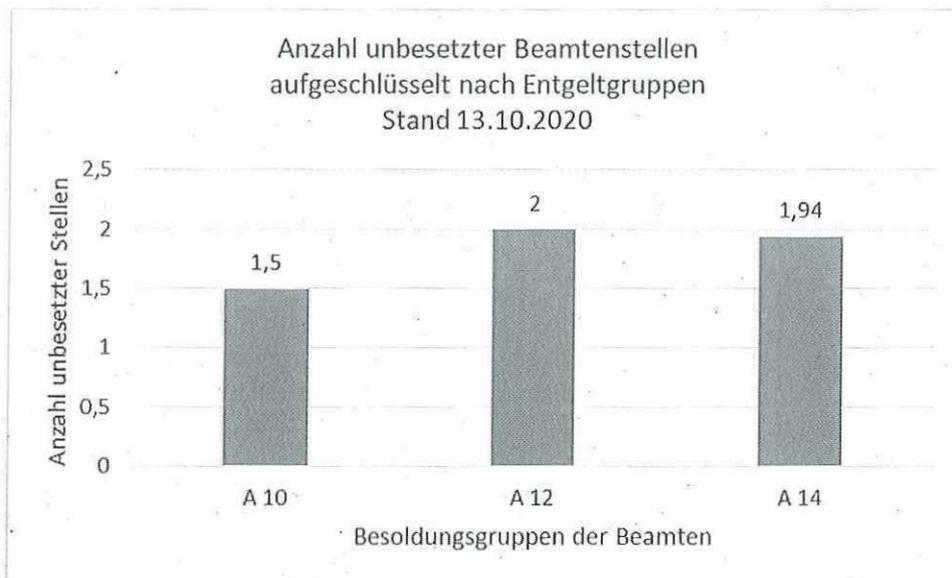
Dezernat	Amt	Sachgebiet	Anzahl
DIII	Ordnungsamt	SG Ausländer- und Staatsangehörigkeitswesen	3,00
DIII	Ordnungsamt	SG Brand- und Katastrophenschutz	1,00
		<b>Summe Amt</b>	<b>5,00</b>
DIII	Amt für Veterinärwesen, Lebensmittelüberwachung und Denkmalschutz	Leitung	1,00
		<b>Summe Amt</b>	<b>1,00</b>
DIII	Untere Bauaufsichtsbehörde	SG Technische Bauaufsicht	2,00
		<b>Summe Amt</b>	<b>2,00</b>
DIII	Umweltamt	Leitung	1,00
DIII	Umweltamt	SG Naturschutz	0,48
		<b>Summe Amt</b>	<b>1,96</b>
		<b>gesamt D III (in VZE)</b>	<b>8,48</b>

Dezernat	Amt	Sachgebiet	Anzahl
DIV	Straßenverkehrsamt	SG Fahrerlaubnis- und Fahrschulwesen	3,30
		<b>Summe Amt</b>	<b>3,30</b>
DIV	Kataster- und Vermessungsamt	SG Vermessung	1,00
		<b>Summe Amt</b>	<b>1,00</b>
DIV	Amt für Wirtschaftsförderung und Kreisentwicklung	SG Kreisentwicklung	5,00
		<b>Summe Amt</b>	<b>5,00</b>
DIV	Landwirtschaftsamt	SG Agrarstruktur	1,44
		<b>Summe Amt</b>	<b>1,44</b>
		<b>gesamt DIV (in VZE)</b>	<b>10,74</b>

Dezernat	Amt	Sachgebiet	Anzahl
LR	Amt für zentrale Steuerung, Organisation und Personal	SG Zentrale Steuerung und Organisation	3,00
	Amt für zentrale Steuerung, Organisation und Personal	SG Personal	3,00
		<b>Summe Amt</b>	<b>9,00</b>
LR	Rechnungsprüfungsamt	Rechnungsprüfungsamt	0,94
		<b>Summe Amt</b>	<b>0,94</b>
LR		Büro für Chancengleichheit und Integration	2,00
		<b>Summe Amt</b>	<b>2,00</b>
		<b>gesamt LR (in VZE)</b>	<b>8,94</b>

Ausgerichtet nach Entgeltgruppen gliedert sich die Anzahl der unbesetzten Stellen im Landkreis Teltow-Fläming wie folgt:





### Zu Frage 2:

Die durchschnittliche Vakanz der Stellen in 2020, also vom Beginn des Bewerbungsverfahrens bis zur tatsächlichen Besetzung der Stelle mit dem Bewerber (Beginn des Arbeitsverhältnisses) beträgt am Stichtag 16.10.2020: 140,51 Nettoarbeitstage (Montag bis Freitag).

Nach Dezernaten aufgeschlüsselt in durchschnittlichen Nettoarbeitstagen:  
(für das Jahr 2020 bis einschl. 10/2020, Stand 16.10.2020)

DI	DII	DIII	DIV	Landratsbereich
170	162	92	97	107

Betrachtet man hingegen die durchschnittliche Dauer zwischen der Ausschreibung der Stelle und der Zustimmung durch den Personalrat als zu beteiligendes Gremium, erhält man einen Durchschnittswert von 57,75 Nettoarbeitstagen (für in- und externe Verfahren) im Jahr 2020, Stichtag 16.10.2020. Die Zustimmung des Personalrates bildet das Ende des formalen Prozesses des Stellenbesetzungsverfahrens und bildet die Kennzahl dafür, wie lange der Landkreis Teltow-Fläming selbst dafür braucht, ein erfolgreiches Stellenbesetzungsverfahren zu führen.

Hierbei kommt es zu Unterschieden hinsichtlich der Dauer der Prozesse, je nachdem, ob das Verfahren intern oder extern durchgeführt wurde. Im Durchschnitt benötigen interne Besetzungsverfahren 39,89 Tage, während externe Besetzungsverfahren im Durchschnitt 72,02 Tage in Anspruch nehmen.

Vergleicht man nun die ermittelten Werte von 140,51 Tagen bis zur tatsächlichen Besetzung der Stelle und 58,75 Tagen bis zur Zustimmung durch den Personalrat, stellt man eine Differenz von 81,25 Nettoarbeitstagen fest. Diese erhebliche Diskrepanz zwischen den zwei Werten ergibt sich aus folgenden objektiven Faktoren:

1. Extrem lange Kündigungsfristen, was der derzeitigen Situation des Fachkräftemangels im öffentlichen Dienst auf allen Ebenen geschuldet ist. Auch der Landkreis Teltow-Fläming reagiert in selbiger Art: Zur Sicherung des Dienstbetriebes wird fristverkürzenden Aufhebungsverträgen nicht zugestimmt.
2. Verfahren, die abgebrochen wurden, durch eine den Fachkräftemangel indizierte Bewerberlage und durch gerichtliche Klagen im Rahmen von Konkurrenten-Klageverfahren. Im Jahr 2020 wurden bisher insgesamt 23 Verfahren abgebrochen.

Die verschiedenen Durchschnittswerte im Vergleich:

	Dauer in Nettoarbeitstagen
Dauer Ausschreibung bis tatsächliche Besetzung:	140,51
Dauer Ausschreibung bis Abschluss des Verfahrens (Zustimmung Personalrat):	57,75
Dauer Ausschreibung bis Abschluss des Verfahrens (Zustimmung PR, internes Verfahren):	39,89
Dauer Ausschreibung bis Abschluss des Verfahrens (Zustimmung PR, externes Verfahren):	72,02

Die Ergebnisse zeigen die Leistungsfähigkeit der Personalrekrutierung des Landkreises Teltow-Fläming. Sie machen aber auch deutlich, dass der öffentliche Dienst weiter zunehmend mit harten Standortfragen konfrontiert ist. Der Mangel an qualifizierten Bewerbungen erschwert die Stellenbesetzungen und es müssen oftmals höher qualifizierte Stellen mehrfach ausgeschrieben werden. Auch nimmt die Absage nach erfolgreicher Bewerbung und Abschluss des Bewerbungsverfahrens zu, was verdeutlicht, dass mehrere Bewerbungen gleichzeitig getätigt werden und Bewerber\*innen aussuchen können, welche Stelle sie letztendlich annehmen. Gab es im gesamten Jahr 2019 noch 24 Abbrüche von Stellenbesetzungsverfahren, so sind es im Jahr 2020 zum Stichtag 22. Oktober 2020 bereits 22 Abbrüche.

Besonders im Metropolenraum ist der Fachkräftemangel zum bestimmenden Faktor bei der Aufgabensicherung geworden. Dass dies keine Besonderheit des Landkreises Teltow-Fläming ist, zeigt das Benchmarking mit vier vergleichbaren Landkreisen im Land Brandenburg. Die durchschnittliche Nichtbesetzungsquote liegt hier bei 11,01 Prozent.

**Zu Frage 3:**

15 Stellen des Landkreises Teltow-Fläming sind derzeit länger als ein Jahr unbesetzt (Stichtag 01. Oktober 2020). Hiervon sind zehn Stellen bereits über einen Zeitraum von 1,5 - 2 Jahren unbesetzt. Länger als zwei Jahre ist keine Stelle unbesetzt. Näheres ist den nachfolgenden Auflistungen zu entnehmen. Zu beachten ist jedoch, dass für einen Teil dieser Stellen entweder bereits Besetzungsverfahren geführt wurden, abgeschlossen sind und die Stelle aufgrund langer Kündigungsfristen noch nicht besetzt ist oder das Ausschreibungsverfahren derzeit in der Vorbereitung zur Ausschreibung ist bzw. bereits läuft. Auf die Antwort zur Frage 2 wird verwiesen.

In diesen nachfolgend aufgeführten Stellen nicht inkludiert sind Stellen, die durch befristete Abwesenheit des Stelleninhabers unbesetzt sind (z. B. Elternzeit, Langzeiterkrankung). Die Aufteilung der unbesetzten Stellen auf Dezernate gestaltet sich wie folgt:

	D I	D II	D III	D IV	Landratsbereich
1 - 1,5 Jahre	3	2	1	1	-
1,5 - 2 Jahre	4	1	2	-	1
> 2 Jahre	-	-	-	-	-

<b>1 – 1,5 Jahre unbesetzt</b>		
Dez.	Organisationseinheit	Stellenbezeichnung
D I	SG Gebäude- und Liegenschaftsmanagement	SB Zeichnungserstellung / CAFM
D I	Kreismusikschule	Musikschullehrer/in

D I	SG IT-Service	SB IT-Systemadministrator
D II	SG Jugend- und Familienförderung	SB Familienförderung
D II	SG Jugend- und Familienförderung	SB finanzielle Jugendförderung
D III	Umweltamt	SB Widersprüche/Akteneinsicht
D IV	Amt für Wirtschaftsförderung und Kreisentwicklung	Amtsleiter/in

<b>1,5 – 2 Jahre unbesetzt</b>		
<b>Dez.</b>	<b>Organisationseinheit</b>	<b>Stellenbezeichnung</b>
LR	SG Zentrale Steuerung und Organisation	SB Organisation
D I	Kämmerei	Amtsleiter/in
D I	SG Zentrale Dienste	SB Archiv
D I	SG Zentrale Dienste	SB Beschaffungs- und Vergabestelle
D I	SG Infrastrukturmanagement	Betriebshandwerker
D II	SG Jugend- und Familienförderung	SB Kita-Prüfung/Finanzierung
D III	SG Ausländer- und Staatsangehörigkeitswesen	SB Asyl/Einbürgerungen
D III	SG Rechtliche Bauaufsicht	SB Widerspruchsverfahren

#### **Zu Frage 4:**

Die längere Nichtbesetzung von Stellen hat große Auswirkungen auf die Arbeit der Kreisverwaltung. Durch arbeitsorganisatorische Maßnahmen, Aufgabenumverteilungen und Priorisierungen von Aufgaben wird dem Prozess zwar gegenwärtig Rechnung getragen, eine umfassende, zeitnahe Serviceleistung ist in den besonders betroffenen Bereichen nur schwer möglich. Auch zeigen die Analysen, dass besondere Belastungssituationen durch offene Stellen höhere Krankenstände bedingen.

Um dieser Situation entgegenzusteuern, wurden bereits im Jahr 2019 die sogenannten Kompensationsstellen eingerichtet. Für jedes Dezernat wurde aus freien Zeitanteilen eine Springerstelle geschaffen, die je nach Bedarf überall im Dezernat einsetzbar ist. Diese Stelle ermöglicht ein sofortiges Reagieren auf akute Mehrbedarfe (z. B. durch personelle Ausfälle). Ermöglichen freie Teilzeitanteile im jeweiligen Fachbereich die Einrichtung weiterer Stellen, so wird das im Rahmen der Stellenbewirtschaftung genutzt.

Zur Aufgabenerledigung können auch einzelne Aufgaben an externe Dritte vergeben werden, soweit diese nicht hoheitliche Aufgaben darstellen. Mit dem Beschluss des Kreistages zur beschleunigten Aufstellung der Jahresabschlüsse 2015, 2016 und 2017 wurde das beispielsweise zur personellen Unterstützung der Kämmerei veranlasst. Der Dienststelle liegen keine Mitteilungen vor, dass eine Aufgabenerfüllung dauerhaft vakant gestellt werden muss, aufgrund des fehlenden Personals.

#### **Zu Frage 5:**

Die Personalrekrutierung der Kreisverwaltung ist ein komplexer Prozess und basiert in Anbetracht des wachsenden Fachkräftemangels auf zwei Grundlagen eines dualen Besetzungsmarketings bzw. -management. Zum einen geht es um die weitere Erhöhung der Attraktivität des Arbeitgeber-Images und zum anderen, um die Nutzung von unterschiedlichen Instrumenten im Rahmen von Auswahl- und Besetzungsverfahren.

#### Zur Erhöhung der Attraktivität des Arbeitgeber-Images

Das Rekrutieren von Mitarbeitern ist der Schritt der Ausführung, setzt aber voraus, dass sich der Bewerber auch bewusst für den Landkreis Teltow-Fläming als Arbeitgeber entscheidet. Hierzu muss

sich der Landkreis Teltow-Fläming und das zukünftig noch viel stärker als eigene Marke präsentieren und dies mit eigenen Alleinstellungsmerkmalen ausgestalten.

Der Landkreis Teltow-Fläming versteht sich als ein moderner und familienfreundlicher Arbeitgeber, der zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie viele Möglichkeiten bereithält und Mitarbeiter\*innen mit Wertschätzung begegnet.

Grundlage ist das Leitbild des Landkreises Teltow-Fläming „Miteinander leben und die Zukunft gestalten“. Davon ableitend sind bereits 2017 Leitlinien für Zusammenarbeit und Führung „offen, ehrlich, fair“ in der Kreisverwaltung aufgestellt worden.

Aus den Mitarbeiter- und Bewerbergesprächen werden besonders gewertschätzt, die flexible Arbeitszeitregelung von 6.00 bis 21.00 Uhr, ohne anwesenheitspflichtige Kernarbeitszeiten, die Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten und die Chance, über die Anrechnung der Arbeitszeit, höhere Qualifizierungen zu erlangen, die große Vielfalt von Ausbildungsberufen und die dualen Studiumformen. Auch das VTF-Firmen-Ticket und das Betriebliche Gesundheitsmanagement gehören dazu. Hier insbesondere der jährliche Gesundheitstag und Angebote zur Unterstützung der Gesundheitsprävention. Leider haben die Auswirkungen der Corona Pandemie in diesem Jahr zu einigen Einschränkungen geführt.

Ebenso wichtig sind die ergonomische Ausstattung der Büros und Möglichkeiten der elektronischen Prozessoptimierung, um Arbeitsvorgänge zu erleichtern. Ein großes Manko ist gegenwärtig das noch unvollständige Angebot an mobiler Arbeit. So ist diese zwar im Modellversuch erprobt, aber noch nicht grundsätzlich mit dem Zugriff von außen auf die Fachanwendungen möglich. Die Einführung von Homeoffice ist für die Fachkräftesicherung ein harter Standortvorteil. Das Zeigen nicht nur die Bewerberverfahren, sondern auch eine Umfrage der Verdi Betriebsgruppe der Kreisverwaltung Luckenwalde im Jahr 2017. Homeoffice stand an erster Stelle der Wünsche der Belegschaft.

Zur Nutzung von unterschiedlichen Instrumenten im Rahmen von Auswahl- und Besetzungsverfahren

### **Ausschreibungen / spezialisierte Ausschreibungsplattformen / Ausschreibungsmedien**

Zu besetzende Stellen werden zunächst grundsätzlich einer Ausschreibung zugeführt.

Hierbei werden je nach Lage des Arbeitsmarktes die Ausschreibungsdauer und auch der Ausschreibungsort sowie die Anforderungen eingeschätzt und dementsprechend ausgerichtet. Für Sozialarbeiter/-pädagogen und Ärztstellen laufen beispielsweise Dauerausschreibungen. Grundsätzlich wird vor Ausschreibung eruiert, welche Abschlüsse mit in das Anforderungsprofil der Ausschreibung aufgenommen werden. Das bewusste Anpassen des auszuschreibenden Anforderungsprofils, wie z. B. die aktive Vergrößerung des Bewerbermarktes durch Öffnung der zugelassenen Abschlüsse ist hierbei ein wichtiges Instrument. Auch werden je nach Stelle spezielle Plattformen genutzt, z.B. eine Bundeswehr-Plattform, Plattformen für soziale Stellen und mehrere Plattformen für Ärzte, Techniker und Ingenieure bzw. Stellen im Bauwesen. Über die Facebook-Seite des Rettungsdienstes des Landkreises Teltow-Fläming werden zudem auf ausgewählte Stellen hingewiesen.

Auch für Stellen des allgemeinen Verwaltungsdienstes werden nicht nur unentgeltliche Plattformen genutzt, sondern auch kostenpflichtigen Ausschreibungsportale (z. B. StepStone, stellenanzeigen.de). Die Ausschreibungskanäle bzw. Medien werden ebenfalls anhand der Lage des Arbeitsmarktes für jede Stelle individuell und im Einzelfall geprüft und ausgewählt in Form von Zeitungsanzeigen eingekauft.

Sofern Bewerber aus laufenden Verfahren lt. Bewerbungsunterlagen auch für andere Stellen geeignet sein könnten, werden diese zudem mitunter aktiv durch den Landkreis Teltow-Fläming auf andere ausgeschriebene Stellen beworben.

### **Nutzen von ermessensbasierten Eingruppierungsvorschriften (Zulagen)**

Das Akquirieren von Personal stellt die Dienststelle vor wachsende Herausforderungen. Der Landkreis Teltow-Fläming schloss daher mit dem Personalrat die Dienstvereinbarung (DV) „Fach-

und Führungskräfteversicherung“ ab. Als Grundlage wurde die Arbeitgeberrichtlinie der VKA verwendet.

Die Arbeitgeberrichtlinie wurde jüngst in der Mitgliederversammlung der VKA am 19. September 2020 bis zum 31. Dezember 2022 verlängert, sodass zeitnah die geschlossene DV „Fach- und Führungskräfteversicherung“ entsprechend verlängert werden soll.

Die DV „Fach- und Führungskräfteversicherung“ definiert Voraussetzungen und Maßnahmen, die zur Gewinnung von Personal eingesetzt werden können. Als Instrumente stehen der Dienststelle eine übertarifliche Stufenzuordnung und/ oder die Zahlung einer Zulage (max. Differenzbetrag zur Stufe 6 für eine Dauer von längstens fünf Jahren) zur Verfügung.

Mit der Dienstvereinbarung vom 20. Oktober 2020 zum Beurteilungswesen der Beamt\*innen konnte eine weitere Lücke geschlossen werden und ermöglicht eine stringente Herangehensweise bei Beförderungen.

### **Mobilisierung interner Ressourcen**

Sofern eine sofortige Besetzung der Stelle erforderlich ist, kann eine interne Besetzung einem regulären Ausschreibungsverfahren vorangestellt oder gar vorgezogen werden. Insbesondere bei befristeten Stellen (z. B. Elternzeitvertretung oder Krankheitsvertretung) ist eine externe Ausschreibung häufig nicht erfolgreich.

Hierzu eruieren die Fachämter und/ oder die Dienststelle dann geeignete interne personelle Ressourcen, mit denen der Bedarf der Stelle zeitnah adäquat gedeckt werden kann.

Die Aufgaben der Stelle werden dann durch Direktionsrecht oder Umsetzung durch einen internen Beschäftigten wahrgenommen oder gleichermaßen auf mehrere Beschäftigte umverteilt. Diese Lösungen können die Zeit eines noch laufenden Ausschreibungsverfahrens oder die Dauer der Nicht-Besetzung überbrücken.

Auch im Sinne von Personalentwicklung können sich diese Möglichkeiten des Nutzens des internen Personals explizit auf Stellen anbieten (z. B. befristete Vertretung auf Leitungsstellen). In diesem Zusammenhang wird an der Einführung von „Führung auf Probe“ beim Landkreis Teltow-Fläming gearbeitet. Dieses Instrument könnte zukünftig ermöglichen, Beschäftigte für die Besetzung von Leitungsstellen intern zielorientiert zu entwickeln. Dies würde verlässliche, adäquate und zeitlich ineinandergreifende (Nach-)Besetzungen von Leitungsstellen gewährleisten und jungen Nachwuchskräften ohne Führungserfahrung Karrieremöglichkeiten eröffnen.

### **Zu Frage 6:**

Der Kreistag hat in seiner Sitzung am 15. Dezember 2014 beschlossen, dass über den Stand der Umsetzung des Personalentwicklungskonzepts (PEK) für die Jahre 2014 bis 2024 der Kreistag zu informieren ist (Beschluss-Nr. 5-2180/14-LR).

Dem Kreistag wurden in den Jahren 2016, 2017 und 2018 Sachstandsberichte zur Umsetzung des Personalentwicklungskonzeptes vorgelegt. 2019 und 2020 erfolgten die Informationen zur Umsetzung des PEK über die Vorlagen zur Herangehensweise der Stellenplanung und Personalentwicklung. Besonders in den Jahren 2018 bis 2020 und auch in der Vorlage zur Herangehensweise der Stellenplanung 2021, wurden die Daten zur Personalentwicklung aus dem PEK 2014 aktualisiert und fortgeschrieben, beispielsweise zur Alterspyramide, zu Strukturveränderungen in der Kreisverwaltung, zur Ausbildung und neuen Studiengängen. Auch wurden zusätzliche Maßnahmen aufgenommen, wie zu den Zulagen, deren Möglichkeit der Kreistag grundsätzlich beschlossen hat.

Insofern ist die Evaluierung und Fortschreibung des PEK ein fortlaufender Prozess, dem sich die Verwaltung und der Kreistag seit 2014 stellen.

Die Erarbeitung des Personalentwicklungskonzeptes 2024 und Folgejahre ist in den Jahren von 2022 bis 2024 vorgesehen.

  
Wehlan