

Ausschuss für Verwaltung, Wirtschaft und Gesundheit
des Schwarzwald-Baar-Kreises
Sitzung am 24.10.2022

Drucksache Nr. 117/2022 öffentlich

Auflistung der Ausbildungsberufe sowie Fortschreibung der Personalentwicklungsstrategie des Landratsamtes Schwarzwald-Baar-Kreis

Anlagen: 2
Gäste: keine

Sachverhalt:

Im Rahmen der Haushaltsberatungen im Ausschuss für Umwelt und Technik am 14.03.2022 wurde seitens der Kreistagsfraktion „Die Grünen“ um eine Auflistung der Ausbildungs- und Studienberufe des Landratsamtes Schwarzwald-Baar-Kreis gebeten. Derzeit werden folgende Ausbildungsberufe und Studiengänge angeboten:

Ausbildungsberufe:

- Verwaltungsfachangestellte*r
- Vermessungstechniker*in
- Straßenwärter*in
- Praxisintegrierte*r Erzieher*in einschließlich Anerkennungspraktikum

Studiengänge:

- Einführungspraktikum Public Management (Hochschule Kehl)
- Praxisphase Public Management Studium
- Studium Sozialwirtschaft (DHBW Villingen-Schwenningen)
- Studium Sozialwirtschaft Jobcenter (DHBW Villingen-Schwenningen)
- Studium Soziale Arbeit – Jugend-, Familien- und Sozialhilfe (DHBW Villingen-Schwenningen)
- Studium Netzwerk- und Sozialraumarbeit (DHBW Villingen-Schwenningen)
- Studium Bildung und Beruf (DHBW Villingen-Schwenningen)
- Studium Bildung und Beruf Jobcenter (DHBW Villingen-Schwenningen)
- Studium Digitales Verwaltungsmanagement (Hochschule Kehl)
- Studium Wirtschaftsinformatik (DHBW Villingen-Schwenningen)

Die aktuelle Belegung der angebotenen Ausbildungs- und Studienberufe sieht wie folgt aus:

Verfügbare Stellen 2022	Besetzte Stellen 2022
10 Verwaltungsfachangestellte*r	9 Verwaltungsfachangestellte*r
2 Vermessungstechniker*innen	1 Vermessungstechniker*in
2 Straßenwärter*innen	1 Straßenwärter*in
1 Praxisintegrierte Erzieher*in	1 Praxisintegrierte Erzieher*in
1 Anerkennungspraktikumsstelle	1 Anerkennungspraktikumsstelle
2 Einführungspraktika Public Management	1 Einführungspraktikum Public Management
Praxisphase Public Management Studium (unbegrenzt)	11 Praxisphase Public Management Studium
2 Studium Sozialwirtschaft	2 Studium Sozialwirtschaft
1 Sozialwirtschaft - Jobcenter	1 Sozialwirtschaft - Jobcenter
3 Studium Soziale Arbeit – Jugend-, Familien- und Sozialhilfe	3 Soziale Arbeit – Jugend-, Familien- und Sozialhilfe
0 Studium Netzwerk- und Sozialraumarbeit	0 Studium Netzwerk- und Sozialraumarbeit
0 Bildung und Beruf	0 Bildung und Beruf
0 Bildung und Beruf Jobcenter	1 Bildung und Beruf Jobcenter (Stelle nachträglich besetzt)
1 Digitales Verwaltungsmanagement	1 Digitales Verwaltungsmanagement
0 Studium Wirtschaftsinformatik	0 Studium Wirtschaftsinformatik

Die Studiengänge werden nicht jährlich, sondern abhängig vom Bedarf der Ämter ausgeschrieben und besetzt. Die Obergrenze für die Ausschreibungen bleiben jedoch bestehen. Sie betragen in der Regel 1 bis 2 Stellen pro Studiengang.

In den letzten Jahren nehmen sowohl die Anzahl als auch die Qualität der Bewerbungen für unsere Ausbildungs- und Studienberufe insgesamt stark ab. Besonders die technischen Berufe (Straßenwärter*innen, Vermessungstechniker*innen) sind hiervon stark betroffen. Häufig gehen hier nur sehr wenige bis gar keine qualifizierten Bewerbungen ein, so dass die angebotenen Ausbildungsplätze häufig nicht oder nur teilweise besetzt werden können. Auch die Qualität der Bewerbungen im Bereich der Verwaltungsfachangestellten sind in den letzten Jahren rückläufig. Eine aktuelle Studie macht deutlich, dass bis 2030 rund 800.000 Stellen im öffentlichen Sektor nicht mehr besetzt werden können, zudem verliert eine Ausbildung im Gegensatz zu einem Studium immer mehr an Beliebtheit. Anders verhält es sich derzeit noch im sozialen Bereich. Hier sind die Bewerbungszahlen bislang konstant, so dass die ausgeschriebenen Stellen in der Vergangenheit immer besetzt werden konnten. Der Studiengang Digitales Verwaltungsmanagement wurde 2022 zum ersten Mal ausgeschrieben und konnte auch erfolgreich besetzt werden.

Auch im Bereich der regulären Stellenausschreibungen machen sich der Fachkräftemangel und die Demographische Entwicklung stark bemerkbar. Unbesetzte Stellen, fehlende qualitative Bewerbungen, insbesondere in den Führungspositionen, aber zwischenzeitlich auch auf Sachbearbeitungsebene stellen die Verwaltung vor eine große Herausforderung und erfordern ein Umdenken.

Langfristig muss deshalb unter anderem der Fokus auf die Fort- und Weiterbildung des Bestandspersonals gelegt werden, mit dem Ziel die Mitarbeitenden langfristig zu binden und für entsprechend höhere Stellen zu qualifizieren. Die Bereitstellung von Fort und Weiterbildungsmaßnahmen erzeugt langfristig Zufriedenheit bei den Mitarbeitenden und führt in der Folge für uns als Arbeitgeber zu einem positiven Arbeitgeberimage. Zufriedenes Personal bleibt einer Verwaltung zudem prognostisch länger erhalten und stellt indirekt mitunter den besten Werbefaktor dar.

Zudem ist es notwendig, sich gegenüber neuen und nachgefragten Arbeitsmodellen in Teilzeit zu öffnen. Aufgrund dessen wurde das Personalentwicklungskonzept kurzfristig fortgeschrieben und entsprechende Weiterbildungsmaßnahmen sowie zukunftsorientierte Arbeitszeitmodelle mit aufgenommen. Es hat nun den Titel Personalentwicklungsstrategie des Landratsamtes Schwarzwald-Baar-Kreis erhalten. Eine komplette Überarbeitung der Personalentwicklungsstrategie ist in Planung.

Folgende kurzfristige Maßnahmen sind vorgesehen:

1. Ergänzung „Führung in Teilzeit“ (siehe Anlage 2 Seite 16)

Die Lebensentwürfe unserer Gesellschaft ändern sich fortlaufend, so dass vielfältigere Führungsmodelle immer mehr an Wichtigkeit gewinnen. Das Landratsamt steht diesen neuen Führungsmodellen offen gegenüber und möchte zukünftig „Führung in Teilzeit“ bedarfsgerecht anbieten.

2. Ergänzung „Ausbildung in Teilzeit“ (siehe Anlage 2 Seite 16)

Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter zu fördern, möchte das Landratsamt Schwarzwald-Baar-Kreis zukünftig neben der klassischen Vollzeitausbildung zu Verwaltungsfachangestellten, Ausbildungsstellen in Teilzeit anbieten. Hierzu sollen bedarfsgerecht Ausbildungsstellen in Teilzeit ausgeschrieben werden. Findet sich keine geeignete Person, stehen die Stellen für die Vollzeitausbildung zur Verfügung.

3. Ergänzung „Fortbildung zu Verwaltungsfachangestellten“ (siehe Anlage 2 Seite 16)

Zur Qualifizierung und Förderung des Bestandspersonals soll zukünftig jährlich zwei Mitarbeitenden mit verwaltungsfremder Ausbildung (Quereinsteiger*innen) die Möglichkeit gewährt werden, am Verwaltungslehrgang I teilzunehmen und auf diesem Weg die Qualifizierung zur*m Verwaltungsfachangestellte*n zu erhalten. Nach Absolvierung der Abschlussprüfung dürfen sich die Teilnehmenden offiziell Verwaltungsfachangestellte nennen und können sich auf Stellen bis Entgeltgruppe 9a bewerben.

4. Wegfall der Teilnehmerbeschränkung in Bezug auf den Verwaltungslehrgang II (siehe Anlage 2 Seite 17)

Die Teilnahme am Verwaltungslehrgang II ist bereits Teil unserer Personalentwicklungsstrategie. Die erfolgreiche Teilnahme ermöglicht eine Ausübung von Stellen über die Entgeltgruppe 9a hinaus. Bislang war das Angebot auf maximal zwei Teilnehmende pro Jahr begrenzt. Das Interesse seitens der Mitarbeitenden des Landratsamtes Schwarzwald-Baar-Kreis zur Absolvierung des Verwaltungslehrgangs II liegt seit Jahren über der Anzahl der angebotenen Plätze. Um unseren zukünftigen

Bedarf an höher qualifiziertem Personal besser zu decken, ist es sinnvoll, die jährlich beschränkte Teilnehmendenzahl aufzuheben.

5. Konzeptionelle Änderung des „Nachwuchsführungskräfteprogramms“ (siehe Anlage 2 Seite 18)

Aufgrund der prognostisch hohen Anzahl an freiwerdenden Führungspositionen, (38 Stellen bis 2030) hat sich das Landratsamt Schwarzwald-Baar-Kreis dazu entschlossen, ein neues Nachwuchsführungskräfteprogramm zu entwickeln. Im Vergleich zum Vorgängermodell, welches maximal zwei Mitarbeitenden jährlich die Qualifizierung ermöglichte, können fortan ca. zwölf Mitarbeitende an der Qualifizierungsmaßnahme teilnehmen. Das neue Programm basiert auf 8 Seminarmodulen und ist individuell auf unsere Behörde zugeschnitten. Es ist sehr praxisorientiert und enthält 2 interne Hospitationswochen. Den Teilnehmenden werden über einen Zeitraum von einem Jahr wertvolle Führungskompetenzen vermittelt. Es soll zukünftig je nach Bedarf, alle drei bis vier Jahre stattfinden.

6. Ergänzung „Förderung berufsbegleitender Masterstudiengang Public Management“ (Anlage 2 Seite 19)

Der berufsbegleitende Masterstudiengang Public Management befähigt Mitarbeitende zur Ausübung von Stellen im höheren Dienst. Ein Blick in die Altersstrukturanalyse zeigt, dass bis 2030 mindestens sieben Führungspositionen im höheren Dienst allein altersbedingt zu besetzen sein werden. In den letzten Jahren hat die Nachfrage nach Führungspositionen immer weiter abgenommen. Um daher interessierten Beschäftigten intern die Möglichkeit zu unterbreiten, sich für höhere Dienststellen zu qualifizieren und sich bei uns im Haus auf entsprechend ausgeschriebene Führungsstellen zu bewerben, soll zukünftig jährlich maximal zwei Mitarbeitenden das Angebot des berufsbegleitenden Masterstudiengangs „Master of Public Management“ zur Verfügung gestellt werden.

7. Ergänzung „Neuer Studiengang B.A. – Digitales Verwaltungsmanagement“ (siehe Anlage 2 Seite 21)

Die Digitalisierung der Verwaltung ist mitunter eines der vorrangigen Aufgaben und Ziele unserer Verwaltung. Zur Umsetzung benötigt es qualifiziertes Personal, das man optimalerweise selbst ausbildet und bindet. Seit dem Ausbildungsjahr 2022 bietet das Landratsamt einen Studienplatz in Kooperation mit der Hochschule Kehl an. Dieses Angebot soll zukünftig fix in der Personalentwicklungsstrategie verankert werden.

8. Änderung „Abbau von Beförderungshemmnissen“ für Beamt*innen (siehe Anlage 2 Seite 25)

Der Fachkräftemangel trifft insbesondere den ländlichen Raum relativ stark. Immer mehr junge Menschen zieht es in Ballungszentren und die Konkurrenzsituationen mit anderen Kommunen und Landkreisen in Bezug auf das vorhandene Personal wird immer spürbarer. Um zukünftig weiterhin Führungskräfte gewinnen zu können und konkurrenzfähig zu bleiben, ist es notwendig, sich künftig an den gesetzlichen Beförderungsrichtlinien des § 20 Landesbeamtengesetz Baden-Württemberg zu orientieren und darüber hinaus keine zusätzlichen Wartezeiten vorauszusetzen. Ein Rechtsanspruch auf Beförderung besteht nicht, daher wird die Entscheidung einer Beförderung nach wie vor anhand interner Beurteilungsgrund-

sätze getroffen.

Kosten:

Die Kosten für die Umsetzung der ergänzten kurzfristigen Maßnahmen der Personalentwicklungsstrategie sind in der Anlage 1 aufgeführt. Sie sind bereits im Entwurf des Haushaltplanes 2023 miteinkalkuliert.

Beschlussvorschlag:

Der Ausschuss für Verwaltung, Wirtschaft und Gesundheit beschließt die Fortschreibung der Personalentwicklungsstrategie in der vorliegenden Fassung.