



Herrn
Fraktionsvorsitzenden Christoph Schmitt
Im Vogelsang 17

56651 Niederzissen

Bad Neuenahr-Ahrweiler, 05.10.2022

Anfrage nach § 19 der Geschäftsordnung - Planstellen- und Personalsituation

Sehr geehrter Herr Fraktionsvorsitzender Schmitt,

zu Ihrer schriftlichen Anfrage vom 27.09.2022 bezüglich der Planstellen- und Personalsituation nehme ich wie folgt Stellung:

Zu Frage 1: *Wie viele Planstellen sind aktuell besetzt, wie viele Planstellen sind aktuell unbesetzt? (Aufschlüsselung bitte nach Stellen(-anteilen))*

In der Kreisverwaltung Ahrweiler sind derzeit 345,83 Stellen besetzt und 37,47 Stellen unbesetzt. Die unbesetzten Stellen der Kreisverwaltung (37,47 Stellen) gliedern sich wie folgt:

Teilhaushalt 1 (3,5 Stellen)

- IuK-Technik
 - 1,0 E 10 TVöD IT-Grundschutz
 - 1,0 E9b TVöD IT-Systemadministrator, kw 12/2030
- Wirtschaftsförderung und Öffentlichkeitsarbeit
 - 1,0 E 11 TVöD Pressesprecher, kw 12/2030

- Fachbereich 2
 - 0,5 A 12 LBesG Sachbearbeiter

Teilhaushalt 2 (1,0 Stellen)

- Finanzen
 - 1,0 E 8 TVöD Mehrbedarf Finanzen, kw 12/2030

Teilhaushalt 3 (2,25 Stellen)

- Recht/Kommunalaufsicht
 - 0,5 A 14 LBeSG Volljurist
- Rechnungs- und Gemeindeprüfung
 - 1,0 A 12 LBesG Sachbearbeiter
 - 0,75 E 11 TVöD Sachbearbeiter

Teilhaushalt 4 (6 Stellen)

- Ordnung und Verkehr
 - 1,0 A 13S LBesG Abteilungsleitung
 - 3,0 A 10 LBesG (Ordnung; Ausländerwesen)
 - 1,0 A 9 LBesG (Ordnungsverfügung Corona, kw 12/2030)
 - 1,0 E 8 TVöD (Jagd/Waffen)

Teilhaushalt 5 (0,5 Stellen)

- Veterinärwesen
 - 0,5 E 14 TVöD Veterinär/in

Teilhaushalt 8 (3,75 Stellen)

- Soziales
 - 1,0 A 10 LBesG (Eingliederungshilfe und Teilhabeplanung)
 - 0,5 A 11 LBesG (Psychiatriekoordinator)
 - 0,75 S 11b TVöD-SuE (Eingliederungshilfe und Teilhabeplanung)
 - 0,4 A 11 LBesG (Hilfe zur Pflege & weitere Leistungen nach SGB XII)
 - 0,6 A 9S LBesG (Hilfe zur Pflege & weitere Leistungen nach SGB XII)
 - 0,5 A 10 LBesG (Wohngeld, BAföG und weitere soziale Hilfen)

Teilhaushalt 9 (3,25 Stellen)

- Jugendamt
 - 0,5 S 12 TVöD-SuE (Frühe Kindheit und Familienförderung)
 - 0,5 A 11 LBesG (Spezialdienste)
 - 0,5 A9S LBesG (Wirtschaftliche Jugendhilfe)
 - 0,5 E9b TVöD (Wirtschaftliche Jugendhilfe)
- Kindertagesbetreuung / Fach- und Finanzcontrolling FB 2
 - 0,75 A 10 LBesG (Kindertagesbetreuung / Fach- und Finanzcontrolling FB 2)
 - 0,5 S 8a TVöD-SuE (Erzieherin Betriebskita)

Teilhaushalt 10 (7 Stellen)

- Gesundheitsamt
 - 1,0 A 10 LBesG
 - 1,0 E 15 TVöD Facharzt
 - 1,0 E 14 TVöD Allgemeinmediziner
 - 1,0 E 10 TVöD Hygieneingenieur
 - 2,0 E 9a TVöD Hygieneinspektor
 - 1,0 S 14 TVöD-SuE, kw 07/2024

Teilhaushalt 11 (1,72 Stellen)

- Aufbaustab
 - 0,49 E 5 TVöD Aufbaustab (war zuvor durch eine Vollzeitkraft besetzt)
- Strukturentwicklung
 - 0,23 E 12 TVöD EMAS Ökoaudit (Stelleninhaber/in E 10 TVöD)
 - 1,0 E 6 TVöD Sachbearbeiter

Teilhaushalt 12 (3,5 Stellen)

- Bauen
 - 0,5 E 9a TVöD (Sachbearbeiter/in)
 - 1,0 E 8 TVöD (Baukontrolleur)
 - 1,0 E 6 TVöD (Bauverwaltung)
 - 1,0 E 6 TVöD (Baugenehmigungsverfahren)

Teilhaushalt 14 (2,0 Stellen)

- Umwelt
 - 1,0 E 11 TVöD (Landespflege)
 - 1,0 E 9a TVöD (Techniker/in Umwelt)

Teilhaushalt 15 (2,0 Stellen)

- Wirtschaftsförderung und Öffentlichkeitsarbeit
 - 1,0 E 10 TVöD Tourismusförderung, kw 12/2030
 - 1,0 E 6 TVöD Sachbearbeiter/in

AWB (3,0 Stellen unbesetzt; 73,75 Stellen besetzt)

- 0,5 E 6 TVöD Müllwerker-Gefäße
- 2,0 E 5 TVöD Müllwerker-Maschinenführer
- 0,5 E 5 TVöD Fahrer/in

ESG (1,0 Stelle im Stellenplan Kreis unbesetzt; 11,7 Stellen im Wirtschaftsplan ESG unbesetzt; 80,1 Stellen besetzt)

- 1,0 A 9S LBesG Schulverwaltung, kw 12/2030 (Beamtenstelle; zählt mit zum Stellenplan Kreis)
- 1,0 E 11 TVöD Bauingenieur
- 3,0 E 9b TVöD IT-Systemadministrator
- 1,5 E 8 TVöD IT-Hausmeister
- 0,5 E 5 TVöD Medienzentrum
- 5,7 E 1 TVöD Eigenreinigung

	Besetzte Stellen	Unbesetzte Stellen	Stellen gesamt
Kreis	345,83	37,47	383,2995
AWB	73,75	3,0	76,75
ESG	80,1	11,7	91,8194

Zu Frage 2: *Wie viele der mit dem HH 2022 geschaffenen Planstellen wurden inzwischen ausgeschrieben und wie viele davon wurden bis zum 30.09.2022 besetzt?*

Für die **Kreisverwaltung** wurden im Stellenplan 2022 59,75 Stellen gefordert. Hiervon konnten zwischenzeitlich 41,55 VZÄ besetzt werden. 18,2 VZÄ sind noch zu besetzen.

Von den noch unbesetzten Stellen wurden bisher 10 Stellen ausgeschrieben. Leider waren die Ausschreibungsverfahren auch nach wiederholter Ausschreibung erfolglos. Von den unbesetzten Stellen wurden 8,5 VZÄ bisher noch nicht ausgeschrieben.

Es handelt sich hierbei größtenteils um Stellen, die im Zusammenhang mit dem Pakt „Öffentlicher Gesundheitsdienst“ in den Stellenplan eingestellt wurden. Nach einer 2-stufigen Personalverstärkung in den letzten beiden Jahren soll in einer 3. Stufe die weitere Verstärkung durch qualifizierte Fachkräfte (insbes. Hygieneinspektoren und Ärzte) erfolgen. Das ist für Ende des Jahres vorgesehen.

Für den **AWB** wurden im Stellenplan 2022 4 Stellen gefordert. Hiervon konnten zwischenzeitlich 2 Stellen nach erfolgter Ausschreibung besetzt werden. 2,0 VZÄ Müllwerker-Maschinenführer sind noch nicht besetzt.

Für den **ESG** wurden im Stellenplan 2022 2,078 Stellen (zuzüglich 5,0 Reinigungskräfte) gefordert. Die 2,0 Stellen Bautechniker bzw. Bauingenieur wurden extern ausgeschrieben. Im Rahmen des Ausschreibungsverfahrens konnte 1 Bautechniker eingestellt werden. Bei dem Anteil von 0,078 handelte es sich um eine Stundenaufstockung einer Schulsekretärin.

Die Stellen für Reinigungskräfte werden laufend ausgeschrieben. Von den 5 Stellenforderungen im Bereich der Reinigungskräfte wurden bisher keine Stellen besetzt.

Im **Nachtrag 06/2021 des ESG** wurden zudem 6,5 Stellen (5,0 IT-Systemadministrator sowie 1,5 Stellen IT-Hausmeister) geschaffen. Hiervon sind noch 4,5 VZÄ unbesetzt.

Zu Frage 3: *Wie viele Beschäftigte haben die Kreisverwaltung im Kalenderjahr 2022 verlassen bzw. bereits angekündigt, das Haus zeitnah verlassen zu wollen.*

Im Kalenderjahr 2022 haben folgende Beschäftigte die Kreisverwaltung verlassen:

Kreisverwaltung

- 22 Beschäftigte und Beamte aufgrund Arbeitgeber- bzw. Dienstherrnwechsel
- 4 Beschäftigte bzw. Beamte aufgrund Rente / Ruhestand

AWB

- 2 Beschäftigte aufgrund Arbeitgeberwechsel

ESG

- 1 Beschäftigter aufgrund Arbeitgeberwechsel
- 1 Beschäftigter aufgrund Rente
- 4 Reinigungskräfte und 1 Küchenhilfe aufgrund Arbeitgeberwechsel oder sonstiger Gründe.

Zu Frage 4: *Wie wurden diese Abgänge kompensiert?*

- Die Verwaltung schreibt zeitnah frei werdende Stellen extern aus.
So wurden im Jahr 2022 bisher 44 Stellen extern ausgeschrieben, und seit Ende Juli 2021 insgesamt 61 Stellen.
Bei ausbleibendem Erfolg werden vakante Stellen wiederholt ausgeschrieben.
- Im Jahr 2022 konnten 56 Mitarbeiter/innen neu eingestellt werden und insgesamt 82 seit Ende Juli 2021 (davon 9 Reinigungskräfte bzw. Betriebshelfer AWB Teilzeit).
- Langfristig setzt die Verwaltung noch stärker als in der Vergangenheit auf eigene Nachwuchskräfte. So wurden im Sommer dieses Jahres in den Verwaltungsberufen 12 Auszubildende und Beamtenanwärter eingestellt. Daneben bildet die Verwaltung in den Bereichen Studium Soziale Arbeit/Sozialpädagogen, Systemadministratoren, Ver-/Entsorger, Geomatiker, Hygiene- und Lebensmittelkontrolleure bedarfsorientiert aus.
- In verschiedenen Fällen werden zur Überbrückung Überstunden geleistet
Derzeit weisen die Gleitzeitkonten der Mitarbeitenden der Verwaltung einschließlich der Eigenbetriebe rund 72.000 Stunden aus.
- Vereinzelt erhält die Verwaltung personelle Unterstützung durch die Abordnung von Mitarbeitenden der Bundes- und Landesbehörden. Die Kreisverwaltung konnte bisher 25 Unterstützungskräfte gewinnen (einschl. der bis Anfang 2023 zugesagten) in Voll- oder Teilzeit und für Zeiträume von 3 - 6 Monaten bis zu 1 Jahr.

Zu Frage 5: Welche konkreten Maßnahmen wurden ergriffen um einer Personalfluktuaton entgegenzuwirken?

Es wird unterstellt, dass in der Anfrage mit „Personalfluktuaton“ nicht die Fluktuaton innerhalb der Verwaltung gemeint ist sondern Personalabgänge.

Die Verwaltung schöpft alle zur Verfügung stehenden tariflichen und beamtenrechtlichen Möglichkeiten aus, um qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen bzw. zu halten.

Dazu gehören bei Beamten

- zeitnahe Beförderungen (bei entsprechender Stellenbewertung und Vorliegen der persönlichen und beamtenrechtlichen Voraussetzungen)
- Leistungsprämien und Leistungszulagen.
- Für weitere Instrumente, wie z.B. einen vorgezogenen Stufenaufstieg, wird derzeit an einer Dienstvereinbarung gearbeitet.

Im Beschäftigtenbereich gehören hierzu

- die Leistungsorientierten Bezahlung nach § 18 TVöD (LOB)
- die übertariflichen Zulagen der Arbeitsmarkt- und der Funktionszulage
- der vorgezogene Stufenaufstieg nach § 17 Abs. 2 TVöD
- sowie die Ausschöpfung aller Möglichkeiten bei der Stufenfestsetzung im Rahmen der Personaleinstellung.

Bis auf die LOB sind die genannten Instrumente allerdings nach den geltenden Bestimmungen auf begründete Einzelfälle beschränkt.

Zudem werden die Möglichkeiten eines alternativen Entgeltanreiz-Systems nach § 18a TVöD verwaltungsintern geprüft.

Die Kreisverwaltung nimmt an der Arbeitsgruppe „Personalgewinnung“ teil, die vom Mdl gesteuert wird.

Teilnehmer sind zudem Vertreter des Finanzministeriums, des Kommunale Arbeitgeberverbands Rheinland-Pfalz (KAV) sowie der betroffenen örtlichen Verwaltungen im Kreis.

Hier wird nach Lösungen gesucht, um gezielt für die Verwaltungen in den Flutgebieten geeignete Instrumente zur Personalgewinnung und -Bindung zu schaffen.

Das Land hat bisher im Wesentlichen lediglich auf die bereits bestehenden gesetzlichen

Möglichkeiten des Beamten- und Tarifrechts hingewiesen. Wegen weiterer Möglichkeiten hat, zumindest für den Beschäftigtenbereich, der KAV einen Vorschlag angekündigt.

Darüber hinaus werden Mitarbeitende gefördert durch gezielte Schulungen und Fortbildungsmaßnahmen, die verstärkt angeboten werden:

- Für das kommende Jahr sind, wie bereits in Vorjahren, gezielte hausinterne Schulungen geplant, insbes. zu den Rechtsbereichen Verwaltungsrecht, Bescheidtechnik. Dadurch sollen Mitarbeitende, die aus verwaltungsfremden Berufen kommen, z.B. Techniker oder Bürokaufleute gezielt gefördert werden.
- Nachwuchskräften soll in den Jahren 2023 und 2024 ein hausinternes „Führungs-Nachwuchskräfte-Seminar“ angeboten werden, wie in vergangenen Jahren bereits praktiziert.
- Die Kreisverwaltung bietet Nachwuchskräften aus verwaltungsfremden Berufen den Angestelltenlehrgang 1 an, der ihnen die Qualifizierung zum Verwaltungsfachangestellten und damit deutlich bessere Aufstiegsmöglichkeiten bietet.
- Verwaltungsfachangestellten und Absolventen des Angestelltenlehrgangs 1 wird der Angestelltenlehrgang 2 angeboten, der weitere Aufstiegsmöglichkeiten bietet (vergleichbar „gehobener Dienst“).
- Darüber hinaus werden auf Anfrage von Mitarbeitenden Weiterbildungen gezielt gefördert (z.B. Fach-(Tier)arzt, Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie, Master).

Zu Frage 6: Welche Maßnahmen im Bereich des Personalmarketing wurden getroffen, um die besonderen Herausforderungen in der Personalgewinnung erfolgreich bewältigen zu können?

Es gibt Vorbereitungen und Überlegungen der Verwaltung zur Verbesserung der „Arbeitgebermarke“ der Kreisverwaltung Ahrweiler.

Dazu gehören

- die geplante zeitliche Erweiterung der betrieblichen Kindertagesstätte,
- die Vorbereitungen zum Angebot eines Jobrades und eines Jobtickets, letzteres in Abhängigkeit von der zu erwartenden Fortentwicklung des 9-Euro-Tickets
- Verbesserungen der flexiblen und familienfreundlichen Arbeitszeiten (soweit der Dienstbetrieb und der Kundenservice das zulassen),

- größtmögliche Ausschöpfung von Homeoffice einschließlich Gestellung der technischen Anbindungen.
- die systematische Einführung eines gezielten „Onboarding“ zur frühzeitigen Kontaktaufnahme und Betreuung neu einzustellender oder eingestellter Mitarbeiter/innen. Hierzu gehört die Erstellung eines Konzepts mit Maßnahmen für die Vorbereitungs-, Orientierungs- und Integrationsphase in der Begleitung neuer Mitarbeiter/innen.

Weitere Vorplanungen bestehen in Richtung

- Aktive Sichtung in Stellenportalen wie StepStone, um Personen gezielt auf ein mögliches Interesse an einer Tätigkeit in der Kreisverwaltung anzusprechen.
- Überlegungen zur Überarbeitung der Informationen zum Kreis als Arbeitgeber auf der Homepage.
- Einführung eines Gesundheitsmanagements mit Angeboten zur Gesundheitsförderung für die Mitarbeitenden, gfls. in Zusammenarbeit mit der Unfallkasse Rheinland-Pfalz, mit der bereits Kontakt aufgenommen wurde.
- Inanspruchnahme von professioneller externer Unterstützung für ein nachhaltiges Personalentwicklungskonzept.

Hierzu werden voraussichtlich zusätzliche personelle Ressourcen in der Personalabteilung vonnöten sein. Der Umfang des Bedarfs wird im Rahmen des Stellenplanentwurfs 2023 geprüft.

Mit freundlichen Grüßen


Cornelia Weigand