

## **Anfrage der CDU-Kreistagsfraktion an den Kreisausschuss am 29.05.2017**

### **Die CDU-Kreistagsfraktion stellt mit Schreiben vom 22.05.2017 eine Anfrage zum Thema „Notstand bei den Beamten im öffentlichen Dienst“**

Die CDU-Fraktion im Kreistag verweist auf aktuelle Veröffentlichungen in den überregionalen Medien, nach denen aufgrund einer anstehenden Pensionierungswelle der geburtenstarken Jahrgänge der 50er und 60er Jahre ein sich verschärfender Notstand bei den Beamten im öffentlichen Dienst droht.

Diese Situation nimmt die CDU-Fraktion, bezogen auf die Situation bei der Kreisverwaltung Mettmann, zum Anlass für verschiedene Fragestellungen.

Vorab bleibt zunächst festzustellen, dass das sowohl für das Land als auch den Bund gezeichnete Bild grundsätzlich auf die Kommunen, insbesondere auch die Kreisverwaltung übertragen werden kann. Dabei ist die Problemstellung nicht nur auf die Beamten im öffentlichen Dienst zu projizieren, sondern auf alle Beschäftigten im öffentlichen Dienst, damit auch auf die weitaus größere Zahl an Tarifbeschäftigten. Aufgrund der stetig wachsenden Aufgaben, steigender Zahlen alters- oder krankheitsbedingt ausscheidender Beschäftigter und einer deutlich höheren Fluktuation, bedingt durch einen bisher nicht bekannten Wettbewerb zwischen den öffentlichen Arbeitgebern, stellt sich nicht nur die Personalgewinnung, sondern auch die Personalentwicklung als eine immer größere Herausforderung dar. Im Rahmen einer Sondersitzung der Verwaltungskonferenz im April dieses Jahres hat sich die Verwaltungsführung mit den Personalverantwortlichen vertieft mit den geschilderten Problemlagen befasst. Eine Strategie zur Problembekämpfung wurde skizziert und erste konkrete Schritte werden umgesetzt. Die Feinjustierung der Strategie erfolgt durch den Organisations- und Personalbereich in enger Rückkopplung mit der Verwaltungskonferenz.

#### **1. Welche Auswirkungen –bezogen auf die verschiedenen Berufsqualifikationen– kommen in diesem Zusammenhang auf den Kreis Mettmann zu?**

In der Kreisverwaltung Mettmann werden bis zum Jahre 2023 rd. 160 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterschiedlichster Professionen durch den Eintritt in den Ruhestand ausscheiden. Hierauf gilt es sich seitens der Verwaltung frühzeitig einzustellen. Daher ist z. B. die Ausbildungsstrategie zu überdenken, da schon heute erkennbar wird, dass die entstehenden Lücken nur rein rechnerisch vollständig gedeckt werden können, dies allerdings nicht ausreichen wird, um auf die geänderten Rahmenbedingungen reagieren zu können. Um den Auswirkungen weiterhin fehlender Fachkräfte, vornehmlich auch aus dem Verwaltungsbereich, wirksam begegnen zu können, ist daher beabsichtigt, die Ausbildungskapazitäten im Rahmen einer Ausbildungsstrategie zu erhöhen. In Ergänzung dazu werden derzeit der Situation angepasste Personalentwicklungskonzepte erstellt, die es ermöglichen, vorhandene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch gezielte Schulungen breiter aufzustellen, besser zu qualifizieren und damit einem größeren Tätigkeitsfeld innerhalb der Verwaltung zugänglich zu machen.

#### **2. In welchen Aufgabenbereichen und für welche Berufsqualifikationen wird die Nachbesetzung besonders schwierig?**

##### **a) Erzieherische und pflegerische Berufe**

Besonders schwierig gestaltet sich –und das schon geraume Zeit– eine Nachbesetzung in den Betreuungseinrichtungen. Die Kreisverwaltung ist mit seinem Amt für Menschen mit Behinderung Träger heilpädagogischer Kindertagesstätten in verschiedenen kreisangehörigen Städten, eines besonderen Förderzentrums, aber auch eines Wohnverbundes mit Außengruppen für Menschen mit vornehmlich geistigen Behinderungen. Betroffene Berufsgruppen sind vor allem Staatlich anerkannte Erzieher/innen, Heilpädagogen / -pädagoginnen, Heilerziehungspfleger/innen, usw. .

## **b) Sozialberufe**

Die Kreisverwaltung hat in seinen Berufskollegs, aber auch in Bereichen des Sozialamtes, z. B. dem Bereich der Integration und Sozialen Planung, vor allem durch die zahlreichen Projektaufgaben (Flüchtlingsthematik, Kreisintegrationszentrum) einen hohen Bedarf an Sozialarbeiter/innen und Sozialpädagogen mit unterschiedlichen Schwerpunkten. Dieser Bedarf, der schwerpunktmäßig auch durch andere öffentliche Arbeitgeber bedient wird, ist nur schwer zu decken.

## **c) IT-Branche**

Eine besondere Schwierigkeit stellt die Besetzung von Vakanzen in der IT dar. Angefangen von Informationstechnischen Assistenten (sog. ITA's), über System- oder Datenbank- oder Netzwerkadministratoren bis hin zu Informatikern ist ein Angebot an Fachkräften so gut wie nicht vorhanden. Hier wird festgestellt, dass entsprechende Bewerbungen ausbleiben oder im Laufe des Verfahrens zurückgezogen werden. Trotz einer für diese Branche in der Verwaltung eher ausgeglichenen Work-Life-Balance kann hier vor allem im Bereich der Vergütung kaum Wettbewerbsfähigkeit erzielt werden.

## **d) Gesundheitswesen**

Die Besetzung von Stellen im Gesundheitswesen, überwiegend vertreten durch die Aufgabenstellungen im Gesundheitsamt (z. B. Ärzte), gestaltet sich zunehmend schwieriger. Hier kann ggf. eine Vergleichbarkeit zur IT-Branche gezogen und damit vor allem die Begründung im Gehaltsgefüge gesehen werden.

## **e) Verwaltungskräfte**

Angekommen ist ein Mangel qualifizierter Fachkräfte auch im Bereich der allgemeinen Verwaltung. Vor allem der wachsende Bedarf an qualifiziertem Personal im Ausländer- und Sozialwesen, in der öffentlichen Ordnung, aber auch in der Zentralverwaltung kann durch das bestehende Angebot nicht mehr gedeckt werden. Insbesondere die im öffentlichen Tarifrecht seit Beginn des Jahres 2017 geltende neue Entgeltordnung zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst schränkt den möglichen Kreis an Bewerberinnen und Bewerbern, vor allem in der allgemeinen nicht-technischen Laufbahn des mittleren Dienstes, nicht unerheblich ein.

## **3. Beabsichtigt die Kreisverwaltung –wie im Bundeshaushalt vorgesehen- zusätzliche Stellen für eine vorzeitige Besetzung im Stellenplan einzustellen?**

Die Vorhaltung von Stellen für eine vorzeitige Besetzung von Stellen ist für den Stellenplan der Kreisverwaltung nicht vorgesehen. In Einzelfällen wird bei guter Bewerberlage geprüft, zusätzliches Personal zu binden. Dies gelingt durch eine flexible Handhabung bestehender Vakanzen im Stellenplan. Die Verwaltung strebt an, der wachsenden Zahl an Aufgaben und Fällen weiterhin durch Prozessoptimierung und Organisationsuntersuchungen, ein verändertes Priorisieren von Aufgaben, angepasste Standards und weiterführende Digitalisierungsprozesse zu begegnen. Soweit dies nicht möglich erscheint, werden Stellen nach intensiven Beratungen in der Verwaltungskonferenz zum Stellenplan angemeldet.

gez.  
Klünner