

Kleine Anfrage

des Abg. Dr. Timm Kern FDP/DVP

und

Antwort

des Ministeriums für Inneres, Digitalisierung und Migration

**Personalentwicklung öffentlicher Stellen
im Landkreis Freudenstadt**

Kleine Anfrage

Ich frage die Landesregierung:

1. Wie hat sich die Gesamtzahl an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den Gemeindeverwaltungen und der Kreisverwaltung im Landkreis Freudenstadt von 2014 bis heute nach ihrer Kenntnis entwickelt?
2. Welche Erkenntnisse liegen ihr darüber vor, in welchen Bereichen sich die Gewinnung von qualifiziertem Personal besonders schwierig darstellt?
3. Welche Maßnahmen ergreift sie, um insbesondere kleine Gemeinden im ländlichen Raum bei der Gewinnung von Personal zu unterstützen?
4. Wie haben sich die Ausbildungszahlen für den mittleren, gehobenen und höheren Dienst in Baden-Württemberg von 2014 bis heute entwickelt?
5. Wie haben sich die originären Zuständigkeiten zwischen Kommunen, Kreisen und Land seit 2014 bis heute verändert?
6. Welchen personellen Mehraufwand haben Kommunen, Landkreise und Land aufgrund des Gesetzes zur Änderung kommunalverfassungsrechtlicher Vorschriften vom 28. Oktober 2015 bekommen?
7. Inwiefern ist ihr bekannt, dass durch die Änderungen Entscheidungsvorgänge durch veränderte Fristen usw. verändert wurden?

25. 11. 2019

Dr. Timm Kern FDP/DVP

Begründung

Der Personalmangel im öffentlichen Dienst ist gerade in kleineren Gemeinden des ländlichen Raums eine zunehmende Herausforderung. Gleichzeitig wachsen die Erwartungen der Bürgerinnen und Bürger an die Handlungsfähigkeit öffentlicher Stellen. Vor diesem Hintergrund bringt diese Kleine Anfrage in Erfahrung, wie sich die Personalentwicklung in der Gemeinde- und der Kreisverwaltung im Landkreis Freudenstadt darstellt und mit welchen Maßnahmen das Land aktiv wird, um gerade kleine Gemeinden bei der Suche nach qualifiziertem Personal zu unterstützen.

Antwort

Mit Schreiben vom 23. Dezember 2019 Nr.2-0141-5/16/7347 beantwortet das Ministerium für Inneres, Digitalisierung und Migration die Kleine Anfrage wie folgt:

- 1. Wie hat sich die Gesamtzahl an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den Gemeindeverwaltungen und der Kreisverwaltung im Landkreis Freudenstadt von 2014 bis heute nach ihrer Kenntnis entwickelt?*

Zu 1.:

Die vom Landratsamt Freudenstadt und vom Regierungspräsidium Karlsruhe zur Verfügung gestellten Zahlen lassen sich nachfolgender Tabelle entnehmen:

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Landkreis Freudenstadt	614,65	615,97	676,48	660,85	674	686,75
Alpirsbach	129	122	122	122	126	124
Bad-Rippoldsau-Schapbach	22	21	21	21	21	20
Baiersbronn	194,82	195,61	196,62	202,32	201,16	205,17
Dornstetten	73,5	72,79	72,25	72,39	73,53	78,2
Empfingen	58	58	58	58	60	61
Eutingen im Gäu	77	83	85	83	86	87
Freudenstadt	229,87	234,48	239,25	243,89	252,7	262,74
Glatten	23	22	21	20	16	13
Grömbach	6	6	8	8	8	8
Horb am Neckar	415	416	428	433	437	466
Loßburg	164	166	168	170	176	178
Pfalzgrafenweiler	130	128	127	133	135	134
Schopfloch	26	26	26	26	27	27
Seewald	53	53	52	53	53	51
Waldachtal	119	135	132	126	129	125
Wörnersberg	4	4	4	4	4	4

- 2. Welche Erkenntnisse liegen ihr darüber vor, in welchen Bereichen sich die Gewinnung von qualifiziertem Personal besonders schwierig darstellt?*

Zu 2.:

Das Landratsamt Freudenstadt hat hierzu mitgeteilt, insbesondere in den Bereichen Finanzwesen, technische Berufe und IT erweise sich die Gewinnung qualifizierten Personals als schwierig. Gemeinden aus dem Landkreis führten aus, die Besetzung von Stellen für Fachangestellte für Bäderbetriebe, für Erzieher sowie für Meister, Techniker und Architekten im Hoch- und Tiefbau bereite Probleme.

Im Übrigen wird auf die Stellungnahme der Landesregierung zu Nummern 6 bis 8 des Antrags des Abgeordneten Thomas Blenke u. a. CDU „Personalsituation und Attraktivität des öffentlichen Diensts in Baden-Württemberg“ (Drucksache 16/3928) verwiesen.

3. Welche Maßnahmen ergreift sie, um insbesondere kleine Gemeinden im ländlichen Raum bei der Gewinnung von Personal zu unterstützen?

Zu 3.:

Die Ausbildung für den mittleren Verwaltungsdienst erfolgt dezentral. Jede Behörde entscheidet selbst, wie viele und welche Personen sie ausbildet. Je mehr Behörden, insbesondere auch Kommunen, Ausbildungsplätze für den mittleren Verwaltungsdienst anbieten, umso mehr ausgebildete Nachwuchskräfte stehen in diesem Bereich letztlich zur Verfügung. Durch Eigenausbildung ist die Chance, Nachwuchskräfte an sich zu binden, für eine Kommune am größten.

Die Ausbildung für den gehobenen Verwaltungsdienst zeichnet sich durch ihre enge Verzahnung zwischen Theorie und Praxis aus. Sie gliedert sich in ein sechsmonatiges Einführungspraktikum bei einer Ausbildungsstelle, in der Regel einer Kommune, und einen Vorbereitungsdienst in Form eines sechssemestrigen Bachelorstudiums an der Hochschule für öffentliche Verwaltung und Finanzen Ludwigsburg oder der Hochschule für öffentliche Verwaltung Kehl. Dabei beinhaltet das Studium eine 14-monatige praktische Studienzeit. Die umfangreiche Ausbildung in der Praxis ermöglicht den Behörden, die Praxisplätze anbieten, Kontakt zu künftigen Absolventen der Ausbildung zu knüpfen und für sich als späterer Dienstherr zu werben.

Um sicherzustellen, dass Auszubildende für den gehobenen Verwaltungsdienst auch das Aufgabenspektrum und die Attraktivität kleinerer Gemeinden kennenlernen, wurde 2017 eine Regelung in die Ausbildungs- und Prüfungsordnung für den gehobenen Verwaltungsdienst aufgenommen, wonach ein Modul (mindestens 3 Monate) der praktischen Studienzeit bei einer Gemeinde mit bis zu 10.000 Einwohnern abgeleistet werden soll.

Darüber hinaus wurde zum Ausbildungsbeginn September 2013 die Zulassungszahl für die Ausbildung im gehobenen Verwaltungsdienst von 530 auf 700 Personen und zum Ausbildungsbeginn September 2018 von 700 auf 800 Personen erhöht. Dies dürfte auch kleineren Gemeinden zugutekommen. Der erste Jahrgang mit 800 Auszubildenden wird die Ausbildung im Frühjahr 2022 beenden.

4. Wie haben sich die Ausbildungszahlen für den mittleren, gehobenen und höheren Dienst in Baden-Württemberg von 2014 bis heute entwickelt?

Zu 4.:

Die Ausbildung für den mittleren Verwaltungsdienst haben in den Jahren 2014 bis 2019 abgeschlossen:

Jahr	Personen
2014	124
2015	118
2016	124
2017	144
2018	147
2019	149

Die Ausbildung für den gehobenen Verwaltungsdienst haben in den Jahren 2014 bis 2019 abgeschlossen:

Jahr	Personen
2014	494
2015	483
2016	481
2017	631
2018	622
2019	619

Die Ausbildung für den mittleren und gehobenen Dienst anderer Laufbahnen spielt für die Personalgewinnung der Gemeinden keine maßgebliche Rolle. Von einer Aufstellung der entsprechenden Ausbildungszahlen, die im Übrigen nur mit unverhältnismäßig hohem Aufwand möglich wäre, wird daher abgesehen.

Für den höheren Dienst können keine Angaben gemacht werden, da insbesondere für den kommunalen Bereich keine klassische „Ausbildung für den höheren Dienst“ existiert. Bildungsvoraussetzung für den Erwerb der Laufbahnbefähigung für die Laufbahn des höheren Dienstes ist grundsätzlich der Abschluss eines Diplom-, Magister-, Staatsprüfungs- oder Master-Studiengangs an einer Universität oder an einer anderen Hochschule in gleichgestellten Studiengängen oder der Abschluss eines akkreditierten Master-Studiengangs an der Dualen Hochschule oder einer entsprechenden Bildungseinrichtung, einer Hochschule für angewandte Wissenschaften, einer Fachhochschule oder einer Pädagogischen Hochschule (§ 15 Absatz 1 Nummer 3 des Landesbeamtengesetzes).

5. Wie haben sich die originären Zuständigkeiten zwischen Kommunen, Kreisen und Land seit 2014 bis heute verändert?

Zu 5.:

Die Landesregierung führt keine zentrale Übersicht über den Aufgabenbestand der Gemeinden, der Gemeindeverbände und des Landes sowie die daran vorgenommenen Veränderungen. Nach der Verwaltungsstrukturreform im Jahr 2005 und deren Weiterentwicklung im Jahr 2009 haben sich keine grundlegenden Veränderungen der Zuständigkeiten ergeben. Sofern punktuell oder fachbezogen Zuständigkeiten neu geordnet wurden, ergeben sich diese Veränderungen aus der Änderung der jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen.

6. Welchen personellen Mehraufwand haben Kommunen, Landkreise und Land aufgrund des Gesetzes zur Änderung kommunalverfassungsrechtlicher Vorschriften vom 28. Oktober 2015 bekommen?

Zu 6.:

Zu einem etwaigen personellen Mehraufwand der Gemeinden und Landkreise aufgrund des Gesetzes zur Änderung kommunalverfassungsrechtlicher Vorschriften vom 28. Oktober 2015 (GBl. S. 870) liegen der Landesregierung keine Daten vor. Eine Rückfrage bei den Kommunalen Landesverbänden hat ergeben, dass auch dort keine Erkenntnisse hierzu vorhanden sind. Möglicherweise wird die derzeit laufende wissenschaftliche Evaluation der mit der genannten Gesetzesänderung verbundenen Auswirkungen Rückschlüsse auf den personellen und sonstigen Aufwand für die Kommunen zulassen. Ein personeller Mehraufwand für das Land ist nicht ersichtlich.

7. Inwiefern ist ihr bekannt, dass durch die Änderungen Entscheidungsvorgänge durch veränderte Fristen usw. verändert wurden?

Zu 7.:

Inwiefern durch die Gesetzesnovelle Entscheidungsvorgänge durch veränderte Fristen oder sonstige Änderungen beeinflusst wurden, ist der Landesregierung nicht bekannt. Allgemein lässt sich sagen, dass für die Mitteilung der Verhandlungsgegenstände mit Übersendung der Sitzungsunterlagen eine Regelfrist von mindestens sieben Tagen vor dem Sitzungstag des Gemeinderats bzw. Kreistags festgelegt wurde (§ 34 Absatz 1 Satz 1 Halbsatz 2 der Gemeindeordnung bzw. § 29 Absatz 1 Satz 1 Halbsatz 2 der Landkreisordnung). Dies trägt dazu bei, eine ausreichende Vorbereitung der Mitglieder des Gemeinderats und des Kreistags auf die Beratungen und Entscheidungen im jeweiligen Gremium zu ermöglichen.

In Vertretung

Schütze

Amtschef