

Antrag

des Abg. Martin Rivoir u. a. SPD

und

Stellungnahme

des Ministeriums für Finanzen

**Aktuelle personelle Situation beim Landesbetrieb Vermögen
und Bau Baden-Württemberg (VB-BW)**

Antrag

Der Landtag wolle beschließen,
die Landesregierung zu ersuchen
zu berichten,

1. wie sich die aktuelle Personalsituation beim VB-BW darstellt, aufgeschlüsselt nach vorhandenen Stellen, besetzten Stellen sowie unbesetzten Stellen (dargestellt nach Ämtern und Bereichen);
2. ob sie die im Stellenplan dem VB-BW zugeordneten Stellen als ausreichend betrachtet und ob sie daraus einen Stellenbedarf ableitet;
3. wie lange die unter Ziffer 1 aufgeführten, aktuell unbesetzten Stellen bereits nicht wiederbesetzt wurden;
4. wie lange ein durchschnittliches Beschäftigungsverhältnis in welcher Laufbahn beim VB-BW andauert;
5. wie sich die aktuelle Bewerberlage für die jeweiligen unter Ziffer 1 genannten offenen Stellen darstellt;
6. welche Initiative sie ergreift, um dem unter Ziffer 1 möglicherweise aufgeführten Personalmangel entgegenzuwirken;
7. ob sie eine Anpassung des Landesbesoldungsgesetzes (LBesGBW) zur Attraktivitätssteigerung einer Tätigkeit beim VB-BW anstrebt;

8. welche anderen Maßnahmen sie zur Attraktivitätssteigerung für eine Tätigkeit beim VB-BW und im öffentlichen Dienst des Landes anstrebt;
9. ob sie vorsieht, das Brückenprogramm Ingenieurwissenschaften zur Anwerbung von Ingenieurinnen/Ingenieuren für den VB-BW zu nutzen und falls nicht, weshalb.

9.7.2021

Rivoir, Fink, Gruber, Dr. Kliche-Behnke, Rolland SPD

Begründung

Die personelle Ausstattung des VB-BW war in den vergangenen Jahren wiederholt Gegenstand parlamentarischer Initiativen. Aufgrund der fortdauernden Sanierungsbedürftigkeit und zur Weiterentwicklung unserer Landesliegenschaften ist eine bedarfsgerechte Personalausstattung unumgänglich.

Stellungnahme*)

Mit Schreiben vom 17. August 2021 Nr. 1-0305-1/38 nimmt das Ministerium für Finanzen zu dem Antrag wie folgt Stellung:

*Der Landtag wolle beschließen,
die Landesregierung zu ersuchen
zu berichten,*

1. wie sich die aktuelle Personalsituation beim VB-BW darstellt, aufgeschlüsselt nach vorhandenen Stellen, besetzten Stellen sowie unbesetzten Stellen (dargestellt nach Ämtern und Bereichen);

Zu 1.:

Die aktuelle Personalsituation beim Landesbetrieb Vermögen und Bau Baden-Württemberg (VB-BW) ist den nachfolgenden Tabellen zu entnehmen. Dargestellt werden jeweils zum Stichtag 1. Juli 2021 die besetzten und freien besetzbaren Stellen aus dem Beamten- und Tarifbereich, untergliedert in Laufbahnen bzw. Entgeltgruppen sowie technische und nichttechnische Bereiche für die Betriebsleitung, die Staatlichen Schlösser und Gärten und die Bezirksebene (Ämter). Eine Zuweisung der Stellen auf einzelne Ämter erfolgt im Zuge der Personalbewirtschaftung nach dem jeweiligen Bedarf und der Ausstattung des Amtes.

*) Der Überschreitung der Drei-Wochen-Frist wurde zugestimmt.

Betriebsleitung – Beamtenbereich					
Besoldungsgruppe	Bezeichnung*	Art des Dienstes tD/ntD	Anzahl Stellen gesamt	Anzahl besetzte und gesperrte Stellen**	Anzahl unbesetzte Stellen
höherer Dienst					
B3	Direktor		1,0	1,0	0,0
B2	Abteilungsdirektor		1,0	1,0	0,0
A16	Leitender Baudirektor	technisch	1,0	1,0	0,0
A16	Leitender Regierungsdirektor	nichttechnisch	1,0	1,0	0,0
A15	Baudirektor	technisch	14,0	7,8	6,2
A15	Regierungsdirektor	nichttechnisch	6,0	3,8	2,2
A14	Oberbaurat	technisch	11,0	9,6	1,4
A14	Oberregierungsrat	nichttechnisch	9,0	6,3	2,7
A13	Baurat	technisch	1,0	1,0	0,0
A13	Regierungsrat	nichttechnisch	1,0	1,0	0,0
gehobener Dienst					
A13+Z	Oberamtsrat (BAU) + Amtszulage	technisch	2,0	1,0	1,0
A13	Oberamtsrat (BAU,V,L)	technisch	11,0	9,0	2,0
A13	Oberamtsrat (R)	nichttechnisch	11,0	8,5	2,5
A12	Amtsrat (BAU,V,L)	technisch	19,0	16,9	2,1
A12	Amtsrat (R)	nichttechnisch	12,0	10,9	1,1
A11	Bau-, Vermessungs-, Landwirtschaftsamtman	technisch	9,0	8,0	1,0
A11	Regierungsamtman	nichttechnisch	14,0	14,0	0,0
A10	Regierungsoberinspektor	nichttechnisch	2,0	2,0	0,0
A9	Regierungsinspektor	technisch	3,0	3,0	0,0
mittlerer Dienst					
A9+Z	Amtsinspektor (R) + Amtszulage	nichttechnisch	3,0	3,0	0,0
A8	Amtsinspektor (R)	nichttechnisch	5,0	4,5	0,5
A7	Regierungshauptsekretär	nichttechnisch	4,5	4,0	0,5
A6	Regierungsoberssekretär	nichttechnisch	2,0	1,5	0,5
Gesamt			143,5	119,8	23,7

Betriebsleitung – Tarifbereich					
Entgeltgruppe	Bezeichnung	Art des Dienstes tD/ntD	Anzahl Stellen gesamt	Anzahl besetzte und gesperrte Stellen**	Anzahl unbesetzte Stellen
E14			7,0	7,0	0,0
E13			18,0	18,0	0,0
E12			20,0	20,0	0,0
E11			2,0	2,0	0,0
E10			1,0	1,0	0,0
E8			3,0	3,0	0,0
E6			3,5	3,5	0,0
Gesamt			54,5	54,5	0,0

Staatliche Schlösser und Gärten – Beamtenbereich					
Besoldungsgruppe	Bezeichnung*	Art des Dienstes tD/ntD	Anzahl Stellen gesamt	Anzahl besetzte und gesperrte Stellen**	Anzahl unbesetzte Stellen
höherer Dienst					
A16	Leitender Regierungsdirektor	nichttechnisch	2,0	2,0	0,0
A15	Regierungsdirektor	nichttechnisch	3,0	3,0	0,0
A14	Oberregierungsrat	nichttechnisch	1,0	1,0	0,0
A14	Oberkonservator	nichttechnisch	3,0	3,0	0,0
A13	Konservator	nichttechnisch	4,0	4,0	0,0
A13	Regierungsrat	nichttechnisch	1,0	1,0	0,0
gehobener Dienst					
A13	Oberamtsrat (R)	nichttechnisch	3,0	3,0	0,0
A12	Amtsrat (R)	nichttechnisch	9,0	6,8	2,2
A11	Bau-, Vermessungs-, Landwirtschaftsamt mann	technisch	1,0	0,8	0,2
A11	Regierungsamt mann	nichttechnisch	3,5	1,9	1,6
A10	Regierungsobers inspektor	nichttechnisch	9,0	8,0	1,0
A9	Regierungsins spektor	nichttechnisch	2,0	2,0	0,0
mittlerer Dienst					
A9	Amtsinspektor (R)	nichttechnisch	2,5	2,5	0,0
A8	Regierungshaupt sekretär	nichttechnisch	1,5	1,0	0,5
A7	Regierungsobers ekretär	nichttechnisch	1,5	0,0	1,5
Gesamt			47,0	40,0	7,0

Staatliche Schlösser und Gärten – Tarifbereich					
Entgeltgruppe	Bezeichnung	Art des Dienstes tD/ntD	Anzahl Stellen gesamt	Anzahl besetzte und gesperrte Stellen**	Anzahl unbesetzte Stellen
E14			2,0	2,0	0,0
E13			4,0	4,0	0,0
E11			4,0	3,8	0,2
E10			6,0	3,0	3,0
E9			29,0	23,7	5,3
E8			2,0	1,0	1,0
E7			5,5	4,5	1,0
E6			25,0	23,5	1,5
E5			53,5	52,2	1,3
E3			28,0	21,1	6,9
E2-5			2,0	1,7	0,3
Gesamt			161,0	140,5	20,5

Bezirksebene – Beamtenbereich					
Besoldungsgruppe	Bezeichnung*	Art des Dienstes tD/ntD	Anzahl Stellen gesamt	Anzahl besetzte und gesperrte Stellen**	Anzahl unbesetzte Stellen
höherer Dienst					
A16+Z	Leitender Baudirektor + Amtszulage	technisch	4,0	4,0	0,0
A16	Leitender Baudirektor	technisch	8,0	5,0	3,0
A16	Leitender Regierungsdirektor	nichttechnisch	2,0	2,0	0,0
A15	Baudirektor	technisch	31,0	27,6	3,4
A15	Regierungsdirektor	nichttechnisch	9,0	7,7	1,3
A14	Oberbaurat	technisch	97,0	81,4	15,6
A14	Oberregierungsrat	nichttechnisch	19,0	17,3	1,7
A13	Baurat	technisch	42,0	34,3	7,7
A13	Regierungsrat	nichttechnisch	11,0	7,7	3,3
gehobener Dienst					
A13+Z	Oberamtsrat (BAU) + Amtszulage	technisch	6,0	3,0	3,0
A13	Oberamtsrat (BAU)	technisch	61,0	49,8	11,2
A13	Oberamtsrat (R)	nichttechnisch	20,0	19,1	0,9
A12	Amtsrat (BAU)	technisch	122,5	109,9	12,6
A12	Amtsrat (R)	nichttechnisch	27,0	25,2	1,8
A11	Bauamtmann	technisch	103,0	97,3	5,7
A11	Regierungsamtmann	nichttechnisch	73,0	66,3	6,7
A10	Bauoberinspektor	technisch	37,0	35,6	1,4
A10	Regierungsoberinspektor	nichttechnisch	56,5	54,7	1,8
A9	Regierungsinspektor	nichttechnisch	37,5	23,0	14,5
mittlerer Dienst					
A9+Z	Amtsinspektor (R) + Amtszulage	nichttechnisch	15,0	14,2	0,8
A9	Amtsinspektor (R)	nichttechnisch	24,5	23,3	1,2
A8	Regierungshauptsekretär	nichttechnisch	43,5	35,5	8,0
A7	Regierungsoberssekretär	nichttechnisch	22,5	20,9	1,6
Gesamt			872,0	764,8	107,2

Bezirksebene – Tarifbereich					
Entgeltgruppe	Bezeichnung	Art des Dienstes tD/ntD	Anzahl Stellen gesamt	Anzahl besetzte und gesperrte Stellen**	Anzahl unbesetzte Stellen
E14			87,0	87,0	0,0
E13			154,0	152,1	1,9
E12			231,0	226,0	5,0
E11			154,0	153,3	0,7
E10			48,0	47,3	0,7
E9			57,0	55,5	1,5
E8			41,0	39,5	1,5
E7			12,5	12,5	0,0
E6			61,0	60,2	0,8
Gesamt			845,5	833,4	12,1

* Amtsbezeichnungen gelten jeweils in weiblicher und männlicher Form (vgl. § 2 LBesGBW)

** rd. 56 Stellen nicht besetzbar aufgrund haushaltsrechtlicher Sperren, k.W.-Vermerken und aus Gründen der Personalbewirtschaftung

2. ob sie die im Stellenplan dem VB-BW zugeordneten Stellen als ausreichend betrachtet und ob sie daraus einen Stellenbedarf ableitet;

Zu 2.:

Stellenbedarfe für die Aufgabenerledigung künftiger Jahre, die aus geänderten oder neuen Aufgaben resultieren und nicht innerhalb des Stellenkontingents vom Landesbetrieb VB-BW angesteuert werden können, werden in den Haushaltsaufstellungen vom Landesbetrieb VB-BW eingebracht und unter Beachtung der verfügbaren Mittel im Landeshaushalt vom Haushaltsgesetzgeber berücksichtigt.

3. wie lang die unter Ziffer 1 aufgeführten, aktuell unbesetzten Stellen bereits nicht wiederbesetzt wurden;

Zu 3.:

Freie und besetzbare Stellen werden laufend ausgeschrieben. Zum Zeitpunkt der Beantwortung dieser Anfrage laufen über 120 Besetzungsverfahren. Die Dauer der Wiederbesetzung hängt von verschiedenen Faktoren wie beispielsweise der Bewerberlage oder zu berücksichtigenden Kündigungsfristen ab. Darüber hinaus bildet der Landesbetrieb VB-BW in vielen Bereichen selbst aus. Daher sind Stellen für die Übernahme von Absolventinnen und Absolventen in das Beamtenverhältnis auf Probe vorzuhalten. Derzeit sind über 150 Beschäftigte in Ausbildung.

4. wie lange ein durchschnittliches Beschäftigungsverhältnis in welcher Laufbahn beim VB-BW andauert;

Zu 4.:

Die Dauer eines Beschäftigungsverhältnisses ist sehr variabel und hängt von verschiedenen Einflüssen ab. Maßgeblich ist insbesondere das Eintrittsalter der Beschäftigten in den Landesdienst. Ausgehend von der heutigen Personalstruktur lässt sich festhalten, dass im Bereich der Beamtinnen und Beamten knapp 60 % aller Beschäftigten mehr als 15 Jahre, 35 % sogar mehr als 25 Jahre beim Landesbetrieb VB-BW beschäftigt sind. Im Tarifbereich sind ca. 60 % der Beschäftigten bisher weniger als 10 Jahre beim Landesbetrieb VB-BW tätig. Dies liegt insbesondere an den Bauprogrammen und Initiativen der letzten Jahre, die mit einem erheblichen Personalbedarf und Stellenaufwuchs einhergingen, wie beispielsweise die Sanierungsinitiative.

5. wie sich die aktuelle Bewerberlage für die jeweiligen unter Ziffer 1 genannten offenen Stellen darstellt;

Zu 5.:

Die Personalgewinnung gestaltet sich mitunter sehr schwierig, sodass häufig mehrfach ausgeschrieben werden muss. Hierbei sind regionale Unterschiede zu beobachten. Festzustellen ist, dass schon über mehrere Jahre hinweg in bestimmten Fachrichtungen, insbesondere in der Ingenieurtechnik wie Elektrotechnik, Bauingenieurwesen/Tiefbau oder Technisches Gebäudemanagement, nur schwierig neues Personal gewonnen werden kann.

Aktuell wird die Bewerberlage im Bereich des mittleren technischen und nicht-technischen Dienstes aber als sehr gut bewertet. Auch Teilzeitstellen können gut besetzt werden.

Schwieriger ist die Situation beim gehobenen nichttechnischen Dienst. Hier sind die Verwaltungshochschulen Ludwigsburg und Kehl wichtig für eine langfristige Besetzung mit hochqualifizierten Absolventinnen und Absolventen. Allerdings steht der Landesbetrieb VB-BW diesbezüglich in Konkurrenz zu anderen Landesbehörden, der Kommunalverwaltung und zum freien Markt. Im gehobenen technischen Dienst ist die Bewerberlage insbesondere in der Fachrichtung Technik

sehr angespannt. Vor allem für die Gewinnung von Personal mit Berufserfahrung sind oft mehrfache Ausschreibungen erforderlich; häufig können aufgrund der zu übertragenden Tätigkeiten und dem geltenden Tarifrecht die Gehaltsvorstellungen nicht erfüllt werden.

Die Bewerberlage im höheren technischen und nichttechnischen Dienst wird insgesamt als gut bewertet, wobei auch in diesem Bereich z. T. schwierige Gehaltsverhandlungen zu führen sind.

Im Übrigen gibt es einzelne Berufsbilder in verschiedenen Bereichen, in denen sich die Personalfindung aufgrund der fachlichen Besonderheiten schwierig gestaltet, wie z. B. Restauratorinnen und Restauratoren oder Sicherheitsingenieurinnen und Sicherheitsingenieure.

6. welche Initiative sie ergreift, um dem unter Ziffer 1 möglicherweise aufgeführten Personalmangel entgegenzuwirken;

Zu 6.:

Der Landesbetrieb VB-BW schöpft alle Möglichkeiten aus, um qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen. Dies erfolgt beispielsweise durch Werbemaßnahmen bei Personalmessen, die Durchführung von Informationsveranstaltungen an Universitäten und Hochschulen und die Betreuung von Bachelor- und Masterarbeiten. Mit der Wahrnehmung von Lehraufträgen durch Beschäftigte des Landesbetriebs VB-BW ist ein enger Kontakt zu den Studierenden und Auszubildenden möglich. Die eigenen Ausbildungszahlen wurden entsprechend erhöht, um den Bedarf abdecken zu können. Die hoch qualifizierten Absolventinnen und Absolventen, insbesondere im gehobenen nichttechnischen Dienst, sind in allen Bereichen der Landesverwaltung und auch bei Städten und Gemeinden sehr gefragt, sodass nicht alle freien Stellen mit dem eigenen Nachwuchs besetzt werden können.

Darüber hinaus wurde eine Recruiting-Kampagne mit dem Slogan „Wir bauen Baden-Württemberg. Bauen Sie mit.“ entwickelt (www.bauensiemit.de). Daneben ergreift der Landesbetrieb VB-BW Maßnahmen, um sogenannte Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger zu gewinnen. Um für neue Aufgaben gewappnet zu sein, wurde die Einstellungsstrategie erweitert und neue interdisziplinäre Berufsbilder in das Aufgabenspektrum des Landesbetriebs VB-BW integriert, wie beispielsweise Baubetriebswirte und Facility Manager.

Auch steht der Landesbetrieb VB-BW in Kontakt zur Akademie der Ingenieure mit dem Ziel der Rekrutierung von Lehrgangabsolventinnen und Absolventen mit Migrationshintergrund.

7. ob sie eine Anpassung des Landesbesoldungsgesetzes (LBesGBW) zur Attraktivitätssteigerung einer Tätigkeit beim VB-BW anstrebt;

8. welche anderen Maßnahmen sie zur Attraktivitätssteigerung für eine Tätigkeit beim VB-BW und im öffentlichen Dienst des Landes anstrebt;

Zu 7. und 8.:

Für das Land als Dienstherr ist es ein wichtiges Ziel, den öffentlichen Dienst attraktiv zu gestalten. So wurden in der Vergangenheit im Beamtenbereich zahlreiche Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität umgesetzt. Mit dem Gesetz zur Änderung des Landesbesoldungsgesetzes Baden-Württemberg und anderer Rechtsvorschriften vom 15. Oktober 2020 (GBl. S. 914) wurden die Eingangssämter des mittleren nichttechnischen Dienstes von Besoldungsgruppe A 6 nach A 7 angehoben. Außerdem wurden die Eingangssämter des ehemals einfachen Dienstes von Besoldungsgruppe A 5 nach A 6 und in der Folge die Beförderungssämter von Besoldungsgruppe A 6 nach A 7 angehoben.

Auch der Tarifabschluss für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes der Länder vom 2. März 2019 wurde zeitgleich und systemgerecht auf den Beamtenbereich übertragen. So wurde die Besoldung durch das Gesetz über die Anpassung von Dienst- und Versorgungsbezügen in Baden-Württemberg 2019/2020/2021 vom 15. Oktober 2019 (GBl. S. 377) zum 1. Januar 2019 um 3,2 Prozent, zum 1. Januar 2020 um weitere 3,2 Prozent sowie zum 1. Januar 2021 um 1,4 Prozent angehoben. Dadurch wird Anschluss an die allgemeine Einkommensentwicklung gehalten und dafür gesorgt, dass das Land weiterhin ein attraktiver und konkurrenzfähiger Arbeitgeber bleibt. Außerdem wurde die Besoldung im Jahr 2018 zusätzlich zur tarifvertraglich vereinbarten Anpassung von 2,35 Prozent um weitere 0,325 Prozentpunkte angehoben. Die zusätzliche lineare Anhebung um 0,325 Prozentpunkte wirkt sich als strukturelle Maßnahme dauerhaft auf die Höhe der Besoldung und damit attraktivitätssteigernd aus.

Finanzielle Anreize können jedoch nur ein Baustein sein, um die Attraktivität des öffentlichen Dienstes zu steigern. Auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie spielt für die Attraktivität des öffentlichen Dienstes eine große Rolle. Mit der Zertifizierung „audit berufundfamilie“ hat sich das Ministerium für Finanzen für eine familienfreundliche Personalpolitik qualifiziert. Die verschiedenen Möglichkeiten der Flexibilisierung wie Teilzeit, Gleitzeit, Familienpflegezeit, Telearbeit bzw. mobiles Arbeiten oder das Freistellungsjahr (sogenannte „Sabbatical“) werden bereits im großem Umfang im gesamten Ressort genutzt. Durch den Ausbau der Telearbeit konnte insbesondere in den letzten Monaten der Pandemie eine familienfreundliche Personalpolitik umgesetzt werden. Darüber hinaus sind wesentliche Bausteine Beförderungen und Vergabe von Funktionsstellen während der Elternzeit und eine Erleichterung des beruflichen Wiedereinstiegs durch regelmäßige Kontakte und Treffen von Beschäftigten und der Dienststelle während einer Beurlaubung. Um hochqualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern, hat das Finanzressort zur Personalentwicklung die Aufstiegsmöglichkeiten weiter ausgebaut und einen neuen Masterstudiengang an der DHBW etabliert.

Im Tarifbereich werden alle tariflichen Möglichkeiten im Rahmen des § 16 TV-L ausgeschöpft, wie beispielsweise die Anerkennung förderlicher Zeiten, die Möglichkeit der Stufenvorweggewährung, die Gewährung einer befristeten Fachkräftezulage oder die Gleichstellung von Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern. Darüber hinaus werden regelmäßig Prüfungen zur Übertragung von höherwertigen Tätigkeiten verbunden mit Höhergruppierungen durchgeführt. Die Möglichkeit der Gewährung einer Personalbindungszulage sowie die Verkürzung der Stufenlaufzeit bei entsprechender Leistung oder eine spätere Verbeamtung von Tarifbeschäftigten sind insbesondere für die Bindung des Bestandspersonals attraktive Maßnahmen.

9. ob sie vorsieht, das Brückenprogramm Ingenieurwissenschaften zur Anwerbung von Ingenieurinnen/Ingenieuren für den VB-BW zu nutzen und falls nicht, weshalb.

Zu 9.:

Das Brückenprogramm Ingenieurwissenschaften verfolgt das Ziel, junge Fachkräfte an Unternehmen der freien Wirtschaft in Baden-Württemberg zu vermitteln. Als potenzielle Arbeitgeber werden hierbei Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie sowie hochinnovative ingenieurwissenschaftlich ausgerichtete Unternehmen angesprochen. Das Programm dient folglich nicht der Fachkräftegewinnung der Landesverwaltung.

Dr. Splett

Staatssekretärin