

**MINISTERIUM FÜR FINANZEN
BADEN-WÜRTTEMBERG**

Postfach 10 14 53 70013 Stuttgart
E-Mail: poststelle@fm.bwl.de
Telefax: 0711 123-4791

Präsidentin des Landtags
von Baden-Württemberg
Frau Muhterem Aras MdL
Haus des Landtags
Konrad-Adenauer-Str. 3
70173 Stuttgart

Stuttgart 11. April 2023
Durchwahl 0711 123- 4208
Name Wilhelm, Andrea
Aktenzeichen FM1-0305-5/7
(Bitte bei Antwort angeben)

nachrichtlich

Staatsministerium
Baden-Württemberg

Kleine Anfrage des Abgeordneten Martin Rivoir SPD
- Aktuelle personelle Situation beim Landesbetrieb Vermögen und Bau Baden-Württemberg (VB-BW)
- Drucksache 17/4290

Ihr Schreiben vom 6. März 2023

Sehr geehrte Frau Landtagspräsidentin,

das Ministerium für Finanzen beantwortet die Kleine Anfrage wie folgt:

1. *Wie stellt sich die aktuelle Personalsituation beim Landesbetrieb VB-BW dar (bitte aufgeschlüsselt nach vorhandenen Stellen, besetzten Stellen sowie unbesetzten Stellen und dargestellt nach Ämtern und Bereichen)?*

Zu 1.:

Die aktuelle Personalsituation beim Landesbetrieb Vermögen und Bau Baden-Württemberg (VB-BW) ist der nachfolgenden Tabelle zu entnehmen. Dargestellt sind zum Stichtag 01.01.2023 die besetzten und freien besetzbaren Stellen aus dem Beamten- und Tarifbereich für die Betriebsleitung, die Staatlichen Schlösser und Gärten (SSG) 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.

Hinzuweisen ist darauf, dass der Haushaltsgesetzgeber im Staatshaushaltsplan 2023/2024 58 Neustellen geschaffen hat, die zwangsläufig zum Erhebungsstichtag nicht besetzt waren. Zu beachten ist auch, dass 54 der zum Stichtag 01.01.2023 unbesetzten Stellen zur Übernahme der Lehrgangabsolventinnen und -absolventen im Herbst 2023 freigehalten werden. Im Übrigen werden freie und besetzbare Stellen laufend ausgeschrieben. Zum Zeitpunkt der Beantwortung dieser Anfrage liefen über 200 Besetzungsverfahren.

Organisationsbereich		Anzahl Stellen gesamt	Anzahl besetzte Stellen*	Anzahl unbesetzte Stellen
Betriebsleitung	Beamtenbereich	159,5	115,8	43,7
	Tarifbereich	57,5	52,1	5,4
SSG	Beamtenbereich	54,0	47,6	6,4
	Tarifbereich	161,0	136,1	24,9
Bezirksebene	Beamtenbereich	931,0	765,9	165,1
	Tarifbereich	865,5	818,7	46,8

* enthalten sind insgesamt rd. 45 aufgrund von Sperren, k.W.-Vermerken und aus Gründen der Personalbewirtschaftung nicht besetzbare Stellen.

2. *Sieht sie die dem Landesbetrieb VB-BW zugeordneten Stellen als ausreichend an bzw. leitet sie aus der aktuellen Stellensituation einen weiteren Bedarf ab*

Zu 2.:

Im Haushaltsplan 2023/2024 wurden 58 Neustellen für den Bereich Klimaschutz und Fiskalerbschaften geschaffen. Stellenbedarfe für die Aufgabenerledigung künftiger Jahre, die aus geänderten oder neuen Aufgaben (insbesondere Klimaschutz bzw. Klimaanpassung) 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 lange dauert die durchschnittliche Vakanz von offenen Stellen beim Landesbetrieb VB-BW (bitte auch die zehn kürzesten und die zehn längsten Vakanzen in den letzten fünf Jahren angeben)?*

Zu 3.:

Konkrete Vakanzen über die zurückliegenden Jahre sind nicht auswertbar.

Eine durchschnittliche Vakanz von Stellen kann nicht pauschal angegeben werden. Diese ist sehr vom zu besetzenden Fachbereich und der damit einhergehenden Bewerberlage abhängig. Zudem hängt die Vakanz von der jeweiligen individuellen Kündigungsfrist der ausgewählten Bewerberin bzw. des ausgewählten Bewerbers ab.

Es ist zu beobachten, dass die Vakanzen in Besetzungsverfahren in den Bereichen der Fachingenieure, wie zum Beispiel Elektro- oder Versorgungstechnik oder dem Technischen Gebäudemanagement, deutlich länger bestehen als in anderen Fachrichtungen. Lange Vakanzen sind bei befristet ausgeschriebenen Stellen, wie zum Beispiel Elternzeitvertretungen, zu verzeichnen. Diese können oftmals bis zum Ende der Vertretungszeit nicht besetzt werden.

Im Bereich der nichttechnischen Fachrichtungen, wie zum Beispiel im Fachbereich Psychologie, bestehen kurze Vakanzen.

4. *Wie stellt sich aktuell die Bewerberlage auf die offenen Stellen beim Landesbetrieb VB-BW dar?*

Zu 4.:

Die Bewerberlage hängt sehr stark davon ab, für welchen Fachbereich neues Personal gesucht wird. Die Bewerberlage im Bereich des Fachingenieurwesens (Versorgungs- und Elektrotechnik) sowie im Technischen Gebäudemanagement ist verhalten. Geeignetes Personal kann in diesen Bereichen häufig nur über Empfehlungen

gewonnen werden. Oftmals gehen bei Ausschreibungen keine oder nur wenige Bewerbungen ein. Im Fachbereich Architektur konnte ämterübergreifend ein Anstieg der Bewerberzahlen verzeichnet werden. Ebenso kann eine positive Bewerberlage in einigen nichttechnischen Bereichen verzeichnet werden. In nichttechnischen Bereichen wie Personal und Immobilienmanagement können die offenen Stellen häufig durch die Übernahme unserer Absolventinnen und Absolventen des Studiengangs „Allgemeine Finanzverwaltung“ besetzt werden.

5. Welche Initiativen ergreift sie, um einem möglichen Personalmangel entgegenzuwirken?

Zu 5.:

Der Landesbetrieb VB-BW positioniert sich in unterschiedlichsten Bereichen, um qualifiziertes Personal zu gewinnen. Durch die Durchführung von Informationsveranstaltungen an Universitäten und Hochschulen sowie der Wahrnehmung von Lehraufträgen durch Beschäftigte des Landesbetriebes ist ein enger Kontakt mit Studierenden gegeben. Allerdings ist im nichttechnischen Dienst die Konkurrenz zu anderen Bereichen der Landesverwaltung und der Kommunen groß.

Im Zusammenhang mit der neuen, verstärkten Online-Präsenz wurden die Besuche von Personalmessen sowie das Schalten von Printanzeigen verändert. Im Bereich der Printanzeigen werden nun übergeordnete Sammelanzeigen in neuem Layout in Fachzeitschriften und überregionalen Zeitungen geschaltet, um für alle Standorte gleichermaßen zu werben. Personalmessen werden nun noch gezielter ausgewählt, um die Zielgruppen bestmöglich zu erreichen.

Gleichzeitig wird die Online-Präsenz weiter ausgebaut, um den Landesbetrieb bekannter zu machen und damit auch für Fachpersonal attraktiver zu werben. Neben der Website wurden die bereits bestehenden Profile in den Berufsnetzwerken XING und LinkedIn aktualisiert und durch ein Profil bei Instagram ergänzt. Im Fokus der Nutzung von Social Media steht die Stärkung des Recruitings – nicht nur, um neue Zielgruppen anzusprechen, sondern auch um die Mitarbeitenden-Bindung nach innen zu stärken. In den sozialen Medien besteht zudem die Möglichkeit, gezielt monetarisierte Werbung zu schalten (s. u.).

Auch die Recruiting-Kampagne mit dem Slogan „Wir bauen Baden-Württemberg. Bauen Sie mit.“ wird weiterhin genutzt. Unter Ausschöpfung aller tariflichen Möglichkeiten wird auch weiterhin versucht, sogenannte Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger für eine Mitarbeit beim Landesbetrieb VB-BW zu gewinnen.

Neben den bereits bestehenden Ausbildungen wird derzeit im Rahmen eines Pilots von den Ämtern Heilbronn, Freiburg sowie Mannheim und Heidelberg eine Kooperation mit der Dualen Hochschule Baden-Württemberg an den Standorten Mosbach (Bauingenieurwesen), Mannheim (Elektrotechnik) und Lörrach (Architektur) angestrebt. An der DHBW Mosbach wurde das Amt Heilbronn bereits als Dualer Partner zugelassen.

Im Februar 2023 wurde im Rahmen der Ausbildungsoffensive von Hitradio Antenne 1 für das duale Studium im gehobenen nichttechnischen Dienst an der Hochschule Ludwigsburg und die tariflichen Ausbildungen im Büromanagement und zur Bauzeichnerin / zum Bauzeichner geworben.

6. Welche Erfolge bei der Personalgewinnung haben in den vergangenen fünf Jahren Werbemaßnahmen bei Personalmessen, Informationsveranstaltungen an Universitäten und Hochschulen, Betreuung von Bachelor- und Masterarbeiten, Lehraufträge durch Beschäftigte des Landesbetriebs VB-BW erzielt?

Zu 6.:

Während vor der Corona-Pandemie Personal- und Hochschulmessen häufig frequentiert wurden (2019: 15 Messen), ist die Teilnahme an Messebesuchen nach der Corona-Pandemie stark gesunken. Es findet deshalb eine Konzentration auf ausgewählte Hochschulmessen statt, mit denen die Ämter vor Ort bereits gute Erfahrungen gemacht haben.

Seit Anfang des Jahres wurden zudem gute Erfahrungen mit bezahlter Werbung in den sozialen Netzwerken gesammelt. Hier besteht die Möglichkeit, gezielt monetarisierte Werbung zu schalten. Dies hat im Gegensatz zur Printwerbung den Vorteil, sehr zielgruppenorientiert sowie messbar zu sein – zusätzlich ist ein vergleichsweise kleiner monetärer Rahmen ausreichend. Erste Piloten konnten gute Ergebnisse erzielen: so konnte z. B. eine Werbeanzeige zum Studium der Allgemeinen Finanzverwaltung mit einem Kostenaufwand von 70,00 € rund 12.100 Menschen erreichen, von denen

sich 240 für die Anzeige interessierten und dem hinterlegten Link auf die Ausschreibung folgten. Werbung in den sozialen Medien hat sich als zielgerichtetes und kostengünstiges Recruiting-Instrument herausgestellt und wird zukünftig weiter ausgebaut.

Durch die Wahrnehmung von Lehraufträgen und die Betreuung von Bachelor- und Masterarbeiten durch Beschäftigte des Landesbetriebs VB-BW können Absolventinnen und Absolventen für den Landesbetrieb gewonnen werden. Beispielhaft sei hier das Personalreferat der Betriebsleitung genannt, in welchem alle vakanten Stellen bereits über Jahre hinweg mit Absolventinnen und Absolventen der Hochschule Ludwigsburg besetzt werden konnten. Dies ist auch auf das Engagement der Beschäftigten im Rahmen der praktischen Ausbildung zurückzuführen. Künftig soll dieser Effekt auch durch die Wahrnehmung von Lehraufträgen und die Betreuung von Bachelor- und Masterarbeiten durch Beschäftigte des Landesbetriebs Vermögen und Bau an der DHBW im Rahmen der dualen Partnerschaft genutzt werden.

Mit freundlichen Grüßen

gez. Gisela Splett
Staatssekretärin