

Auszug aus der Niederschrift über die 02. Sitzung der Bürgerschaft am 05.03.2026

Zu TOP: 7.8

zur Personal- und Ausbildungsentwicklung der Stadtverwaltung Hansestadt Stralsund

Einreicherin: Ute Bartel, Fraktion Bündnis 90/Die Grünen/SPD/Piratenpartei

Vorlage: kAF 0022/2026

Anfrage:

1. Gibt es genügend qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber für die Stellenausschreibungen und für die Ausbildungsangebote der Hansestadt?
2. Welche nicht besetzten Stellen gibt es und wie werden diese kompensiert?
3. Welche Strategien der Personalentwicklung in der Stadtverwaltung gibt es?

Herr Seoudy beantwortet die kleine Anfrage wie folgt:

zu 1.:

Grundsätzlich verzeichnet die Hansestadt Stralsund einen guten Bewerberzulauf (quantitativ und qualitativ) und die meisten Stellen können ohne größere Schwierigkeiten besetzt werden. Ausnahmen existieren vereinzelt und abhängig von der allgemeinen und regionalen Arbeitsmarktlage auch zunehmend.

Diese Ausnahmen betreffen aktuell besonders Berufsgruppen mit Qualifikationen, die auch allgemein am Markt nachgefragt sind, beispielsweise: Ingenieure (Stadtplaner), Musikschulpädagogen oder Mitarbeitende des KOD. Aber auch das Recruiting von ausgebildeten Fachkräften ohne Hochschulabschluss stellt sich gelegentlich als herausfordernd dar.

Entgegen diesem Trend konnte aber beispielsweise für eine vermeintlich schwer zu besetzende Stelle (IT Anwendungsbetreuung) ein guter Bewerberzulauf verzeichnet werden, was aufgrund des allgemeinen Fachkräftemangels nicht unbedingt zu erwarten war. Vermutet werden hier regionale Faktoren (bspw. ansässige IT-Firmen, Qualifizierungen über die Hochschule Stralsund).

Die Bewerberzahlen im Bereich der Ausbildung sind insgesamt gesehen konstant. Dabei ist die Qualität nach den Ergebnissen der jeweiligen Auswahlverfahren entsprechend des Berufsbildes mehrheitlich gut. Lediglich in einzelnen Berufsbildern (z. B. Straßenwärter, Bewerber Gärtner und Bachelor of Laws) sind geringere Bewerberzahlen und damit wohl auch ein geringes Interesse bei den Schulabgängern an diesen Berufsbildern zu verzeichnen.

zu 2.:

Hier muss zunächst unterschieden werden zwischen unbesetzten Stellen, für die gegenwärtig die Absicht der Nachbesetzung besteht, und solchen freien Stellen, die aktuell bewusst freigehalten werden, etwa, weil Umstrukturierungen geplant werden oder Beschäftigte erst künftig umgesetzt werden sollen.

Zahlreiche Stellen im typischen allgemeinen Verwaltungsbereich lassen sich noch immer gut nachbesetzen, wobei teilweise die Anzahl der tatsächlich gut qualifizierten Bewerber oftmals erkennbar kleiner wird. Hier sind aber im Allgemeinen keine Probleme zu verzeichnen, sodass eine qualifizierte Nachbesetzung in der Regel möglich ist. Für die Dauer der Vakanz zwischen Ausscheiden der bisherigen Stelleninhaber und der Nachbesetzung durch neue Kollegen werden die Aufgaben in den Bereichen durch das noch vorhandene Personal entsprechend einer Priorisierung abgearbeitet. Aufgrund der flexiblen Arbeitszeitstrukturen ist es den Beschäftigten regelmäßig möglich, zeitweise auftretende Belastungsspitzen durch

späteren Zeitausgleich organisch wieder abzubauen. Selbiges gilt übrigens auch für den Fall, dass Stelleninhaber etwa längerfristig erkranken oder anderweitig ausfallen.

Bei Stellen mit Qualifikationsanforderungen, die auf dem Arbeitsmarkt selten vorhanden und zugleich sehr begehrt sind oder bei vermeintlich wenig lukrativen Stellen dauert die Personalsuche länger als üblich und muss durch höheren Aufwand umfangreicher und öfter bekanntgemacht werden. Auch ist das Bewerberfeld nicht immer fachlich geeignet. Dies betrifft oftmals Fachkräfte aus technischen Berufen.

Demnächst ist beispielsweise die Stelle einer Lehrkraft für E-Piano und Keyboard vakant und kann nach wiederholter Bewerbersuche voraussichtlich nicht zeitnah nachbesetzt werden. Eine Kompensation durch vorhandene Beschäftigte kann nicht erfolgen, sodass das Angebot der Musikschule dahingehend bis zur Nachbesetzung verringert werden muss. Bestenfalls können derweil die betroffenen Schülerinnen und Schüler an Honorarkräfte vermittelt werden oder sie finden andere Lehrkräfte für diese Instrumente außerhalb der städtischen Musikschule.

Im Bereich Ausbildung sind von aktuell 22 Ausbildungsplätzen 4 unplanmäßig nicht besetzt. In zwei Fällen wurden Ausbildungsverhältnisse durch Auszubildende bzw. durch die Hansestadt Stralsund nach deren Beginn beendet. Bei den anderen Beiden liegt die Ursache der Unterbesetzung darin begründet, dass die jeweils ausgewählten Bewerberinnen und Bewerber wegen anderweitiger Ausbildungsangebote bei anderen Dienststellen (häufig dichter am eigenen Wohnort) die Ausbildung bei der Hansestadt Stralsund nicht angetreten haben. Dies ist ein negativer Trend, der sich in den letzten Jahren weiter verstärkt hat. Der Wettbewerb innerhalb des öffentlichen Dienstes um die besten Nachwuchskräfte ist vorhanden, zumal regional auch andere große Ausbildungsbetriebe im öffentlichen Dienst (Landesbehörden, Arbeitsagentur, Landkreisverwaltung, Deutsche Rentenversicherung) mit vergleichbaren, tariflich normierten Bedingungen konkurrieren.

zu 3.:

Entsprechend dem Personalentwicklungskonzept sind folgende Instrumente hier relevant:

- Ausbildung und Übernahme der Auszubildenden, sofern geeignet und eine passende Stelle vakant ist,
- Leistungsentgelte,
- Ideelle Leistungsanreize (Arbeitsumfeld, Arbeitszeitgestaltung wie etwa die Ermöglichung von Teilzeit und Gleitzeit, soweit möglich),
- Mitarbeitergespräch / Qualifizierungsgespräch / Beurteilung,
- betriebliche Gesundheitsförderung,
- behindertengerechter Personaleinsatz,
- bedarfsorientierte Fortbildung,

Abseits der Maßgaben des Personalentwicklungskonzepts versucht die Hansestadt Stralsund, Wünsche der Beschäftigten bzgl. Veränderungen ihrer Aufgaben zu berücksichtigen und entsprechend Stellen ggf. anders zuzuschneiden, soweit dies vertretbar ist.

Auch werden regelmäßig interne Lösungen priorisiert bei der Nachbesetzung von Stellen, um so das vorhandene Personal zu entwickeln.

Zugleich wird aktuell versucht, durch die im Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst eröffneten Möglichkeiten auch geeigneten Quereinsteigern vermehrt eine Chance zu gewähren.

Die Hansestadt Stralsund erprobt zudem die Option, soweit tarifvertraglich zulässig von den im TVöD oftmals geforderten Bildungskriterien (bspw. abgeschlossenes Hochschulstudium) abzuweichen, wenn Bewerber umfangreiche einschlägige Erfahrungen im öffentlichen Dienst auf ähnlichen Stellen aufweisen. Dies soll nicht die Regel werden, erweitert aber zumindest das Bewerberumfeld.

Gegenwärtig wird auch das Thema der Einführung sog. Benefits als Anreiz geprüft. Die Überlegung dabei ist, Teile des Leistungsentgelts in bestimmte Vergünstigungen umzuwandeln. Die Prüfung befindet sich jedoch noch in den Anfängen.

Herr Schilke erkundigt sich, ob Landkreis Vorpommern-Rügen und Hansestadt Stralsund in Konkurrenz um Bewerberinnen und Bewerber bzw. Beschäftigte stünden.

Herr Seoudy teilt dazu mit, dass beide Seiten kooperativ vorgehen, z.B. Ermöglichen eines Auflösungsvertrages bei Wechsel von Beschäftigten zum Landkreis bzw. zur Hansestadt Stralsund.

Auf die beantragte Aussprache wird verzichtet.

für die Richtigkeit der Angaben: gez. i.A. Steffen Behrendt

Stralsund, 12.03.2026