



Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Landwirtschaft und Weinbau  
Postfach 3269 | 55022 Mainz

Vorsitzenden des Ausschusses für  
Wirtschaft und Verkehr  
Herrn Andreas Rahm, MdL  
Landtag Rheinland-Pfalz  
55116 Mainz

LANDTAG  
Rheinland-Pfalz

18/2264

VORLAGE

DIE MINISTERIN  
Daniela Schmitt  
Stiftsstraße 9  
55116 Mainz  
Telefon 06131 16-2202  
Telefax 06131 16-4438  
poststelle@mwwlw.rlp.de  
www.mwwlw.rlp.de

 Juli 2022

### **Sitzung des Ausschusses für Wirtschaft und Verkehr am 14. Juni 2022**

TOP 6      LBM - Gewinnung und Bindung von Fachkräften  
Antrag der Fraktion der CDU nach § 76 Abs. 4 GOLT - Vorlage 18/2012

Sehr geehrter Herr Vorsitzender,

entsprechend der Zusage in der Sitzung des Ausschusses für Wirtschaft und Verkehr am 14. Juni 2022 erhalten Sie zu vorgenanntem Tagesordnungspunkt den beigefügten Sprechvermerk.

Weiter wurde zu vorgenanntem Tagesordnungspunkt zugesagt, dem Ausschuss Zahlen der in Anspruch genommenen Fortbildungen, der Abgänger zur Bundesautobahn GmbH, über die Dauer der Wiederbesetzung einer Stelle sowie die Quote der Abwesenheitszeiten durch Fortbildungen nachzuliefern. Entsprechend dieser Zusage erhalten Sie nachfolgende Informationen:

#### **Wie werden die internen Fortbildungsangebote angenommen, wie viele Mitarbeiter nehmen diese wahr?**

Die internen Weiterqualifizierungsangebote werden überwiegend gut angenommen. Auch die Rückmeldungen zu den Lehrgangsinhalten und den Aufstiegsmöglichkeiten, die der LBM hierzu bietet, sind durchweg positiv. Aktuell zeigt sich jedoch, dass der LBM in einigen Bereichen kaum finanzielle Anreize anbieten kann und hier künftig die Bereitschaft zur Weiterbildung sinken wird bzw. bereits gesunken ist. Hierbei handelt es sich insbesondere um die Weiterqualifizierung zum Straßenwärtermeister. Die damit einhergehende Höhergruppierung mit Übertragung der Funktion zum



Straßenwärtermeister in die E 9a wiegt die finanziellen Verluste durch den Wegfall der Vorarbeiterzulage kaum auf.

Die Zahlen der Teilnehmenden zeigen sich im Einzelnen wie folgt:

- Weiterqualifizierung zum Straßenwärtermeister/-in
  - 2021: 12 Erstqualifikationen StrWM inkl. Modul V – Bauüberwachung
  - 2021: zzgl. 5 bereits ausgebildete StrWM ergänzend um Modul V - Bauüberwachung
- Weiterqualifizierung zum Bautechniker/-in
  - 2020: 9
  - 2022: 12
- kooperatives Studium Bauingenieur/-in (inklusive externe Bewerber/-innen)
  - 2020: 21
  - 2021: 12
- Betriebsfachingenieur/-in
  - 2020: 10
  - 2022: voraussichtlich 12
- interner Bauoberinspektoren/-innen – Lehrgang
  - 2020: 16
  - 2021: 15
- Baureferendariat
  - 2020: 2
  - 2021: 2
  - 2022: 2
- Angestelltenlehrgang AL I (Verwaltung)
  - 2020: 1
- Angestelltenlehrgang II (Verwaltung)
  - 2020: 3
  - 2021: 1
- Betriebskaufmann/frau
  - 2020: 1



- 2021: 1
- Studium Informatik Bachelor
  - 2020: 2
- Wirtschaftsinformatik Bachelor
  - 2021: 2
- Seiteneinsteiger-Lehrgang
  - 2020: 16
  - 2021: 16
  - 2022: 11

### **Wie ist die Abwesenheitsquote der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter während der Fortbildung?**

Dies gestaltet sich je nach Maßnahme äußerst unterschiedlich. Hierzu im Einzelnen:

- Weiterqualifizierung zum Straßenwärtermeister/-in

Vollständige Freistellung während Lehrgang unter Fortzahlung des Entgeltes. Der Lehrgang wurde so konzipiert, dass im Winter kein Unterricht stattfindet und die Mitarbeitenden daher den Meistereien gerade im Winterdienst zur Verfügung stehen. Eine Ersatzeinstellung erfolgt nicht, da die Mitarbeitenden auf ihre Meisterei zurückkehren.

- Weiterqualifizierung zum Bautechniker/-in

Die Weiterbildung erfolgt in Sonderurlaub unter Fortzahlung von 70 % der Bezüge. Eine Nachbesetzung erfolgt in der Regel erst, wenn die Mitarbeitenden die Weiterqualifizierung abgeschlossen haben und ihrer neuen Verwendung zugeführt werden. Ausnahme: es steht vorher eine Stelle zur Verfügung.

- kooperatives Studium Bauingenieur/-in

Die LBM-Mitarbeitenden werden in Teilzeit weiter beschäftigt. Der verbleibende Stellenanteil kann zweckbefristet nachbesetzt werden. Eine endgültige Nachbesetzung erfolgt erst, wenn die Mitarbeitenden die Weiterqualifizierung abgeschlossen haben und ihrer neuen Verwendung zugeführt werden.

- Betriebsfachingenieur/-in





Vollständige Freistellung während des Lehrgangs unter Fortzahlung des Entgeltes. Eine Stellennachsteuerung erfolgt erst, wenn die Mitarbeitenden die Weiterqualifizierung abgeschlossen haben und ihrer neuen Verwendung zugeführt werden.

- Interner Bauoberinspektoren/-innen – Lehrgang

Vollständige Freistellung während Lehrgang unter Fortzahlung des Entgeltes. Eine Stellennachsteuerung erfolgt in der Regel nicht, da die Mitarbeitenden auf ihre bisherige Stelle zurückkehren.

- Baureferendariat

Die internen Mitarbeitenden, die hierfür ausgewählt werden, werden zum Anwärter/-in ernannt; damit wird das bisherige Beschäftigungsverhältnis obsolet und die Stelle kann nachbesetzt werden.

- Angestelltenlehrgang II (Verwaltung)

Freistellung für die Teilnahme an den theoretischen Modulen (in der Regel 1 Tag je Woche) unter Fortzahlung des Entgeltes. Im Übrigen stehen die Mitarbeitenden zur Verfügung.

- Betriebskaufmann/-frau

Freistellung für die Teilnahme an den theoretischen Modulen und Seminaren unter Fortzahlung des Entgeltes. Im Übrigen stehen die Mitarbeitenden zur Verfügung.

- Studium Informatik Bachelor

Das Studium erfolgt in der Regel als Fernstudium; Freistellung für Präsenzphasen und Prüfungen. Im Übrigen (und damit überwiegend) stehen die Mitarbeitenden zur Verfügung.

- Wirtschaftsinformatik Bachelor

Wie zuvor.

- Seiteneinsteiger-Lehrgang

Die Mitarbeitenden werden für die Qualifizierungsmaßnahme unter Fortzahlung des Entgeltes freigestellt. Da diese auf ihre bisherige Stelle zurückkehren, erfolgt keine Nachbesetzung.



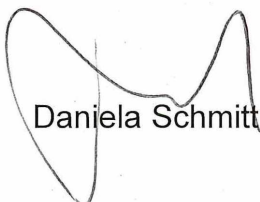
**Wie viele Abgänge zur Autobahn GmbH des Bundes gab es?**

Zur Autobahn GmbH des Bundes sind bisher 675 Beamtinnen und Beamte bzw. Beschäftigte gewechselt.

**Wie lange ist die durchschnittliche Dauer bis eine Wiederbesetzung erfolgt?**

Diese Frage lässt sich nicht allgemein beantworten. Sofern eine Nachsteuerung intern erfolgt, kann der Wechsel recht schnell innerhalb von wenigen Wochen vollzogen werden. Bei externen Einstellungen zeigt sich aktuell leider vermehrt, dass für eine Stelle mehrere Ausschreibungen bzw. Auswahlverfahren erforderlich sind und zudem häufig die ausgesuchten Bewerberinnen und Bewerber kurz vor Arbeitsaufnahme aufgrund eines besseren Angebotes anderer Arbeitsgeber abspringen. Ein Stellenbesetzungsverfahren kann oftmals auch mehrere Monate andauern.

Mit freundlichen Grüßen



Daniela Schmitt

## Sprechvermerk

### **Sitzung des Ausschusses für Wirtschaft und Verkehr am 14. Juni 2022**

TOP 6        LBM - Gewinnung und Bindung von Fachkräften  
              Antrag der Fraktion CDU nach § 76 Abs. 2 GOLT  
              - Vorlage 18/2012 -

Anrede,

lassen Sie mich meiner Antwort auf den Antrag der CDU-Fraktion zunächst vorwegschicken, dass die Personalsituation in einigen Fachbereichen des LBM ein Thema ist, das wir hier im Ausschuss schon öfter angesprochen haben – insbesondere die schwierige Lage in Bezug auf das Angebot von Ingenieurinnen und Ingenieuren. Dies zumal, da beim LBM hervorragende Arbeit geleistet wird und er sich in der Vergangenheit – Stichworte Personal- und Aufgabenübergang auf die Autobahn GmbH des Bundes und Bewältigung der Flutschäden – großen Herausforderungen gegenüber sah und -sieht.

#### **1. Wie ist der aktuelle Stand der Personalrekrutierung im Verhältnis zu den offenen Stellen beim LBM?**

Der Stellenplan für den LBM weist insgesamt 3204,06 Planstellen aus. Davon waren am 1.5.2022 tatsächlich 2781,83 Stellen besetzt. Für die Besetzung von rund 300 dieser knapp 424 Stellen laufen derzeit Ausschreibungs- und Bewerbungsverfahren; diese 300 Stellen sind faktisch „offen“, also unbesetzt. Die übrigen 124 Stellen verteilen sich auf Reservierungen für Rückkehrer aus Elternzeit, Beurlaubung o.ä. sowie auf „kw-Stellen“ und Leerstellen. Somit sind aktuell faktisch 9,36 % der Stellen nicht bzw. noch nicht besetzt.

#### **2. Mit welchen Maßnahmen kann die Personalrekrutierung gefördert werden?**

Der LBM hat das Problem frühzeitig erkannt. Er konzentriert sich bei der Mitarbeitergewinnung auf drei Handlungsfelder:

- das Tarif- und Besoldungsrecht
- das Personalmarketing

- ein Aus- und Fortbildungskonzept

Im Bereich des Tarif- und Besoldungsrechts werden insbesondere die Möglichkeiten nach § 16 und § 17 TV-L, also die Stufenvorweggewährung und die Stufenlaufzeitverkürzung, genutzt, um für die Leistungsträger attraktivere finanzielle Rahmenbedingungen zu schaffen.

Dennoch bleibt natürlich festzuhalten, dass die Möglichkeiten des TV-L, an den das Land gebunden ist, beschränkt sind.

Aktiv ist der LBM auch beim Personalmarketing. Hier ist er bestrebt, seine Arbeitgebermarke besser zu positionieren. Dazu wurden folgende Maßnahmen entwickelt:

- Auf der Website [www.karriere-im-lbm.de](http://www.karriere-im-lbm.de) informiert der LBM seit dem 25. Juni 2019 gebündelt über Einstiegs- und Karrieremöglichkeiten.
- Neben aktuellen Stellenangeboten finden sich dort umfassende Informationen über die Berufsbilder sowie die Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten.
- Bewerbungen können online über diese Web-Adresse versendet werden.
- Auf Youtube und Instagram informiert der LBM mit Videoclips über Berufsbilder, Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten.
- Der LBM nimmt mit einer mobilen Präsentation an allen einschlägigen Ausbildungs- und Karrieremessen teil.

Auf das Handlungsfeld Aus- und Fortbildungskonzept gehe ich bei der Antwort zu Frage 3 näher ein.

### **3. Welche Fortbildungsmaßnahmen gibt es aktuell für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des LBM?**

Der LBM bietet sehr viele Qualifizierungsmaßnahmen für seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an, um sein Personal zu entwickeln und Personalbedarf aus den eigenen Reihen decken zu können. Zu nennen sind hier:

- die Weiterqualifizierung vom Straßenwärter/-in zum Straßenwärtermeister/-in.
- die Weiterqualifizierung zum Bautechniker/-in.
- das kooperative Studium Bauingenieur/-in.
- die Weiterbildung zur/zum Betriebsfachingenieur/-in.
- einen internen Bauoberinspektoren/-innen – Lehrgang.
- das Baureferendariat

- der Verwaltungsangestelltenlehrgang II für den Bereich der Verwaltung
- eine interne Weiterbildung zur/zum Betriebskaufmann/frau, die die Einstufung vergleichbar dem 3. Einstiegsamt ermöglicht
- ein Fern-Studium Informatik

sowie

- einen so genannten Seiteneinsteiger-Lehrgang.

#### **4. Welche Weiterbildungsprogramme gibt es im Zusammenhang mit der Qualifizierung eines Technikers zum Ingenieur?**

Hier sind von den bereits von mir genannten Maßnahmen zu nennen:

- das kooperative Studium Bauingenieur/-in, ein Bauingenieurstudium kombiniert mit Teilzeitbeschäftigung beim LBM

und

- die interne Weiterbildung zum Betriebsfachingenieur/-in. Diese ca. 1,5-jährige interne Weiterbildung ermöglicht den Durchstieg in das vergleichbare 3. Eingangsamt Technik.

#### **5. Inwieweit wird dieser Karriereschritt gefördert?**

Der LBM unterstützt fortbildungswillige Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf vielfältige Weise. Dies geschieht durch Freistellungen, teilweise erfolgt eine komplette Freistellung während der Qualifizierungsmaßnahme. Ferner erfolgt Unterstützung durch die Übernahme von Studiengebühren und Lernmittelkosten.

#### **6. Können die entsprechenden Kurse während der Arbeitszeit besucht werden?**

Ja, überwiegend können die Kurse während der Arbeitszeit besucht werden.

#### **7. Wie kann die Arbeitswelt des LBM attraktiver gestaltet werden?**

Neben stetig steigenden materiellen Anforderungen bei Planungs- und Bauaufgaben steht der LBM vor wachsenden Herausforderungen

- bei der Wiederbesetzung vorhandener Stellen, die etwa aufgrund planmäßiger sowie außerplanmäßiger Fluktuation zu besetzen sind sowie
- der Besetzung neuer Stellen zur Wahrnehmung neuer Aufgaben.



Trotz einer maximalen Verstärkung der Aktivitäten im Bereich Mitarbeitergewinnung/-bindung ist der LBM im Zuge von Einstellungsverfahren gegenüber anderen Arbeitgebern oft nicht konkurrenzfähig, wie der Privatwirtschaft, dem Bund, der Autobahn GmbH, Kommunen sowie umliegenden Bundesländern.

Aufgrund des Fachkräftemangels und der demographischen Entwicklung gestaltet sich die Personalgewinnung im Techniker- und Ingenieurbereich besonders schwierig. Um die Konkurrenzfähigkeit des LBM zu gewährleisten, müssen die tarifrechtlichen Rahmenbedingungen verbessert werden. Dazu wäre es zielführend, insbesondere E11-Stellen des LBM nach E 12 bzw. E 12 Stellen nach E 13 zu heben.

#### **8. Wie beurteilt die Landesregierung die rheinland-pfälzische Wettbewerbslage zu Hessen Mobil?**

Das Land Hessen ist nicht mehr Mitglied in der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TDL) und unterliegt daher nicht mehr dem Tarifvertrag der Länder (TV-L). In Hessen gilt nun der TV-H. Dort haben sich die Tarifvertragsparteien darauf verständigt, die Eingruppierungen für Ingenieurinnen und Ingenieure im TV-H zum 1.1.2020 linear um eine Entgeltgruppe anzuheben. So wurden alle Ingenieurinnen und Ingenieure, die zu 50% „besondere Leistungen“ erbringen, von der Entgeltgruppe E 11 nach E 12 höhergruppiert. Ebenso wurden alle Ingenieurinnen und Ingenieure, deren Aufgaben eine „besondere Schwierigkeit und Bedeutung“ aufweisen, von E 12 nach E 13 höhergruppiert. Bei Neueinstellungen gelten diese tarifrechtlichen Regelungen unmittelbar. Im Vergleich zu Rheinland-Pfalz werden Ingenieurinnen und Ingenieure in Hessen somit um eine Entgeltgruppe besser bezahlt.

#### **9. Welche Karriereförderungskonzepte können zum Beispiel aus Hessen auch in Rheinland-Pfalz implementiert werden?**

Spezielle Karriereförderungskonzepte aus Hessen sind mir nicht bekannt. Es wäre für den LBM insbesondere hilfreich, wenn durch Stellenhebungen im Haushalt für Ingenieurinnen und Ingenieure die Eingruppierungsmöglichkeiten in Rheinland-Pfalz verbessert werden könnten.