



# SITZUNGSVORLAGE

Nr. 1 7 - V - 1 1 - 4 0 0 2  
(Jahr - V - Amt - Nr.)

Betreff: Dezernat(e) I

**Neuausrichtung des Nachwuchskräftebudgets und Erhöhung der Ausbildungsplätze aufgrund der Folgen der demografischen Entwicklung auf Basis der Ergebnisse und Prognosen der Altersstrukturanalyse**

Anlage/n siehe Seite 3

Bericht zum Beschluss Nr. vom

## Stellungnahmen

Personal- und Organisationsamt	nicht erforderlich <input checked="" type="radio"/>	erforderlich <input type="radio"/>
Kämmerei	reine Personalvorlage <input type="radio"/>	→ s. unten <input checked="" type="radio"/>
Rechtsamt	nicht erforderlich <input checked="" type="radio"/>	erforderlich <input type="radio"/>
Umweltamt: Umweltprüfung	nicht erforderlich <input checked="" type="radio"/>	erforderlich <input type="radio"/>
Frauenbeauftragte nach - dem HGIG	nicht erforderlich <input checked="" type="radio"/>	erforderlich <input type="radio"/>
- der HGO	nicht erforderlich <input checked="" type="radio"/>	erforderlich <input type="radio"/>
Straßenverkehrsbehörde	nicht erforderlich <input checked="" type="radio"/>	erforderlich <input type="radio"/>
Projekt-/Bauinvestitionscontrolling	nicht erforderlich <input checked="" type="radio"/>	erforderlich <input type="radio"/>
Sonstige:	nicht erforderlich <input checked="" type="radio"/>	erforderlich <input type="radio"/>

Beratungsfolge

DL-Nr.

(wird von Amt 16 ausgefüllt)

a)	Ortsbeirat	nicht erforderlich <input checked="" type="radio"/>	erforderlich <input type="radio"/>
	Kommission	nicht erforderlich <input checked="" type="radio"/>	erforderlich <input type="radio"/>
	Ausländerbeirat	nicht erforderlich <input checked="" type="radio"/>	erforderlich <input type="radio"/>
b)	Seniorenbeirat	nicht erforderlich <input checked="" type="radio"/>	erforderlich <input type="radio"/>
	Magistrat	Tagesordnung A <input checked="" type="radio"/>	Tagesordnung B <input type="radio"/>
	Eingangsstempel Büro des Magistrats	Umdruck nur für Magistratsmitglieder <input type="checkbox"/>	
	Stadtverordnetenversammlung	nicht erforderlich <input type="radio"/>	erforderlich <input checked="" type="radio"/>
	Ausschuss	öffentlich <input checked="" type="radio"/>	nicht öffentlich <input type="radio"/>
	Eingangsstempel Amt 16	<input checked="" type="checkbox"/> <b>wird im Internet/PIWI veröffentlicht</b>	

## Bestätigung Dezernent/in

G e r i c h

Oberbürgermeister

Vermerk Kämmerei

Wiesbaden,

- Stellungnahme nicht erforderlich  
 Die Vorlage erfüllt die haushaltsrechtlichen Voraussetzungen.  
 → siehe gesonderte Stellungnahme

\_\_\_\_\_  
 Immholz  
 Stadtkämmerer

## A Finanzielle Auswirkungen

Mit der antragsgemäßen Entscheidung sind  **keine** finanziellen Auswirkungen verbunden.  
 finanzielle Auswirkungen verbunden.  
 (in diesem Fall bitte weiter ausfüllen)

### I. Aktuelle Prognose Ergebnisrechnung Dezernat

HMS-Ampel  rot  grün Prognose Zuschussbedarf:

abs.: -2.328.566,06  
 in %: -3,3

### II. Aktuelle Prognose Investitionsmanagement Dezernat

Investitionscontrolling  Investition  Instandhaltung

Budget verfügte Ausgaben (Ist): abs.: \_\_\_\_\_  
 in %: \_\_\_\_\_

### III. Übersicht finanzielle Auswirkungen der Sitzungsvorlage

Es handelt sich um  Mehrkosten  
 budgettechnische Umsetzung

IM	CO	Jahr	Bezeichnung	Gesamtkosten in €	darin zusätzl. Bedarf apl/üpl in €	Finanzierung (Sperre, Ertrag) in €	Kontierung (Objekt)	Kontierung (Konto)	Bezeichnung
	X	2018	Personal-/ Versorgungskosten Azubi/IA Gesamt	3.401.890	399.550		1100085	630098	Erhöhung Haushaltsanmeldung 2018
	X	2018	Sonstige Personalkosten Azubi/IA Gesamt	306.130	38.790		1100085	664000	Erhöhung Haushaltsanmeldung 2018
	X	2018	Sachkosten Azubi/IA Gesamt	249.340	147.570		1100085	610098	Erhöhung Haushaltsanmeldung 2018
	X	2019	Personal-/ Versorgungskosten Azubi/IA Gesamt	3.895.580	838.970		1100085	630098	Erhöhung Haushaltsanmeldung 2019
	X	2019	Sonstige Personalkosten Azubi/IA Gesamt	341.350	73.670		1100085	664000	Erhöhung Haushaltsanmeldung 2019
	X	2019	Sachkosten Azubi/IA Gesamt	272.360	185.380		1100085	610098	Erhöhung Haushaltsanmeldung 2019
<b>Summe einmalige Kosten:</b>				<b>8.466.650</b>	<b>1.683.930</b>				

	X	2020	Einzelbudget Nachwuchs- kräfte	5.087.740			1100085	630098 610098	Berücksichtigung bei Finanzplanung 2020
	X	2021	Einzelbudget Nachwuchs- kräfte	5.427.410			1100085	630098 610098	Berücksichtigung bei Finanzplanung 2021
	X	2022	Einzelbudget Nachwuchs- kräfte	5.642.400			1100085	630098 610098	Berücksichtigung bei Finanzplanung 2022

#### **Bei Bedarf Hinweise /Erläuterung:**

Ausgliederung Nachwuchskräfte aus Budget Amt 11 - Planung: Neues Einzelbudget

## B Kurzbeschreibung des Vorhabens

Die Inhalte dieses Feldes werden (außer bei vertraulichen Vorlagen, wie z. B. Disziplinarvorlagen) im Internet/Intranet veröffentlicht und dürfen den Umfang von 1200 Zeichen nicht überschreiten (soweit erforderlich: Ergänzende Erläuterungen s. Pkt. IV.; bei einigen Vorlagen (z. B. Personalvorlagen) entfallen die weiteren Ausführungen ab Pkt. I.) Es dürfen hier keine personenbezogenen Daten im Sinne des Hessischen Datenschutzgesetzes verwendet werden (Ausnahme: Einwilligungserklärung des/der Betroffenen liegt vor). Es handelt sich um ein **Pflichtfeld**.

Aufgrund der demografischen Entwicklung und der Überalterung des Mitarbeiter/-innen-Stammes, muss die Landeshauptstadt Wiesbaden in ihrer Kernverwaltung mit erheblichen personellen Abgängen in den nächsten Jahren rechnen. Um diese Abgänge teilweise zu kompensieren und die Aufgaben weiterhin wahrnehmen zu können, ist es notwendig, die Anzahl der Nachwuchskräfte zu erhöhen. Gleichzeitig soll das Budget für die Nachwuchskräfte nach dem Bedarf und nicht nach Haushaltsvorgaben bestimmt werden. Die zukünftige Abbildung soll über ein Einzelbudget erfolgen.

### Anlagen:

## C Beschlussvorschlag:

1. Es wird zur Kenntnis genommen, dass
  - 1.1 mit Stichtag 31.12.2015 insgesamt 4.788 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (inkl. Beurlaubte und Gestellte/Abgeordnete) bei der Stadtverwaltung Wiesbaden (ohne Eigenbetriebe) beschäftigt waren. Das Durchschnittsalter der Beschäftigten betrug zu diesem Zeitpunkt 45,4 Jahre.
  - 1.2 mit Stichtag 31.12.2015 insgesamt 453 Führungskräfte bei der Stadtverwaltung Wiesbaden (ohne Eigenbetriebe) beschäftigt waren. Das Durchschnittsalter der Führungskräfte betrug zum Stichtag 50,5 Jahre.
  - 1.3 insgesamt ca. 81 % der am 31.12.2015 beschäftigten Mitarbeiter/-innen die Stadtverwaltung vornehmlich aus Altersgründen bis zum Jahre 2030 verlassen werden. Von den zum Stichtag vorhandenen Führungskräften werden bis zu 96 %, vornehmlich aus Altersgründen, die Stadtverwaltung Wiesbaden verlassen. Neben den Altersgründen ist eine moderate Fluktuation von 2,5 % p. a. eingerechnet.
  - 1.4 die Personalabgänge in den Jahren 2018 bis 2030 zwischen ca. 225 und 300 Mitarbeiter/-innen jährlich betragen werden.
  - 1.5 in Folge der demografischen Entwicklung das Fachkräfteangebot in den kommenden Jahren deutlich zurückgehen wird und sich daher die Personalgewinnung über den regulären Arbeitsmarkt für die LHW erheblich schwieriger gestalten wird.
  - 1.6 in den letzten Jahren durchschnittlich 46 Nachwuchskräfte nach ihrer Ausbildung eine feste Stelle bei der Stadtverwaltung erhalten und angenommen haben. Damit wird das Delta zwischen Personalabgängen und fertigen Nachwuchskräften in der Zeit von 2018 bis 2030 zwischen 175 und 250 unbesetzten Stellen jährlich betragen.
  - 1.7 als Folge des demografischen Wandels den potentiellen Bewerber/-innen eine Vielzahl an offenen Ausbildungsstellen oder dualen Studiengängen zur Verfügung stehen und dadurch das Anwerben von zukünftigen Nachwuchskräften erschwert wird. Hinzu kommt, dass bereits ein Jahr vor Ausbildungsbeginn die bestgeeignetsten Bewerber/-innen eine Zusage von anderen Ausbildungsbetrieben haben.
  - 1.8 die Stadtverwaltung sich jedes Jahr dementsprechend schnell entscheiden muss, geeigneten Nachwuchskräften eine Zusage zu geben.
  - 1.9 das Personal- und Organisationsamt für die gesamte Stadtverwaltung ausbildet, sodass ein ämterübergreifendes hohes Interesse an Gegensteuerungsmaßnahmen

vorhanden sein muss.

2. Als Ergebnis der unter den Beschlusspunkten 1.1 bis 1.9 beschriebenen Entwicklungen werden in den Jahren 2018 bis 2021 jährlich 25 Inspektoranwärter/-innen sowie 50 Nachwuchskräfte nach dem Berufsbildungsrecht eingestellt. Diese Zahl stellt die aktuell maximale Zahl an Nachwuchskräften dar, die sowohl von Seiten der Stadt als auch aus Sicht der Berufs- und Fachhochschulen logistisch ausgebildet werden können. Eine Überprüfung der Anzahl der Nachwuchskräfte erfolgt zu den Haushaltsplanberatungen 2022/23.
3. Die Kosten der Nachwuchskräfte werden ab dem Jahr 2018 über ein Einzelbudget außerhalb des Profit-Centers des Amtes 11 abgebildet. Dezernat I/11 werden die in 2018/ 2019 benötigten Mittel in Höhe von 585.910 Euro in 2018 und 1.098.020 Euro in 2019 im Rahmen der Haushaltsplanberatungen zugesetzt. Die in 2020 und 2021 benötigten Mittel werden in die Finanzplanung aufgenommen und entsprechend beim Orientierungsrahmen berücksichtigt.
4. Ausbildungsbeenderinnen und -beender sollen grundsätzlich frühzeitig vor Ausbildungsende eine Übernahmeerklärung erhalten, soweit die Ausbildungsleistungen dies rechtfertigen. Soweit bis zum Ausbildungsende keine ausreichende Anzahl freier Stellen vorhanden ist, sollen Ausbildungsbeender/-innen in Bereichen eingesetzt werden, in denen kurzfristig freiwerdende Personalbedarfe absehbar sind. Zur Entlastung der Ämter werden die Kosten eines maximal 6 Monate dauernden üpl. Einsatzes aus der Risikovorsorge gedeckt.
5. Dezernat I/11 wird beauftragt, weitere Gegensteuerungsmaßnahmen im Hinblick auf Qualifizierung/ Weiterbildung insbesondere von externen Quereinsteigern zu entwickeln, um dem drohenden, massiven Personalabbau entgegenzuwirken.

## D Begründung

### I. Auswirkungen der Sitzungsvorlage

(Angaben zu Zielen, Zielgruppen, Wirkungen/Messgrößen, Quantität, Qualität, Auswirkungen im Konzern auf andere Bereiche, Zeitplan, Erfolgskontrolle)

Zu den Punkten 1 bis 2:

Insgesamt beenden etwa 700 Mitarbeiter/-innen in der Zeit von 2018 bis 2020 ihren Dienst bei der Stadtverwaltung Wiesbaden. Im Einzelnen sind lt. Altersstrukturanalyse folgende Abgänge zu erwarten:

2018	225 Mitarbeiter/-innen
2019	233 Mitarbeiter/-innen
2020	236 Mitarbeiter/-innen

Dem stehen etwa 160 Ausbildungsbeender/-innen im gleichen Zeitraum zur Verfügung. Eingestellt wurden:

2015	22 Inspektoranwärter/-innen, 23 Verwaltungsfachangestellte, 12 Nachwuchskräfte im handwerklich gewerblichen Bereich
2016	20 Inspektoranwärter/-innen, 20 Verwaltungsfachangestellte, 11 Nachwuchskräfte im handwerklich gewerblichen Bereich
2017	21 Inspektoranwärter/-innen, 21 Verwaltungsfachangestellte, 10 Nachwuchskräfte im handwerklich gewerblichen Bereich

Die Zahlen bis zum Jahr 2030 sind noch weitaus dramatischer:

Insgesamt ca. 81 % der am Stichtag (31.12.2015) beschäftigten Mitarbeiter/-innen werden die Stadtverwaltung vornehmlich aus Altersgründen bis zum Jahre 2030 verlassen. Davon betroffen sind bis zu 96% der zum Stichtag vorhandenen Führungskräfte.

Neben den Altersgründen ist eine moderate Fluktuation von 2,5 % p. a. eingerechnet.

Ein duales Studium bzw. eine Ausbildung dauert i. d. R. 3 Jahre. Dementsprechend werden die Nachwuchskräfte mit Einstellungsjahr 2015 im Sommer 2018 ihre Ausbildung beenden. Selbst wenn, und das ist aufgrund der Erfahrung nicht zu erwarten, alle Nachwuchskräfte übernommen

werden und ihre weitere berufliche Perspektive bei der Stadtverwaltung Wiesbaden sehen, entsteht in 2018 ein Delta von über 150 unbesetzten Stellen.

Die Dezernenten, Amts- und Betriebsleitungen wurden über diese dramatische Entwicklung bereits im Rahmen des Führungskräfteworkshops 2016 informiert. Es besteht dringender Handlungsbedarf, damit die Stadtverwaltung handlungsfähig bleibt.

Zu Punkt 3:

Da sich in den vergangenen Jahren die Anzahl der Nachwuchskräfte nach dem vorhandenen Budget ausgerichtet hat und dieses erst Ende des jeweiligen Jahres der Haushaltsplanaufstellung, teilweise erst im Folgejahr endgültig verabschiedet wurde, konnte 1104 nicht mehr schnell genug reagieren. Zusagen konnten insbesondere im Jahr der Haushaltsplanaufstellung erst sehr spät erteilt werden. Die Folge davon war, dass viele Nachwuchskräfte, die sich zunächst bei uns beworben hatten, ihre Bewerbung zurückgezogen und einen anderen Ausbildungsbetrieb gewählt haben.

Die Landeshauptstadt Wiesbaden sollte daher in den kommenden Jahren so viel wie möglich ausbilden. Hierbei ist jedoch zu berücksichtigen, dass die Nachwuchskräfte neben der beruflichen Ausbildung im Rahmen des dualen Systems auch praktisch ausgebildet werden müssen. Durch die Verknappung der Büroflächen in den letzten Jahren stehen nicht mehr ausreichend geeignete Ausbildungsarbeitsplätze zur Verfügung. Um den Anforderungen des Berufsbildungsrechtes Rechnung zu tragen, ist zunächst die Erhöhung der Ausbildungszahlen auf insgesamt 75 Nachwuchskräfte pro Jahr ab dem 01.09.2018 bis zum 01.09.2021 vorgesehen. Hierbei handelt es sich - neben den 25 Inspektoranwärterinnen und -anwärtern - vornehmlich um Verwaltungsfachangestellte, aber auch um Nachwuchskräfte im gewerblichen und handwerklichen Bereich (z. B. Gärtner/-in, Vermessungstechniker/-in, Bauzeichner/-in, Hauswirtschaftler/-in etc.). Der Nachwuchskräftebedarf in den gewerblich/ handwerklichen Bereichen wird unter Einbeziehung der Ergebnisse der Altersstrukturanalyse mit den Fachbereichen abgestimmt.

Der sich aus der Erhöhung ergebende Finanzbedarf stellt sich wie folgt dar:

	01.09.2017	01.09.2018	01.09.2019	01.09.2020	01.09.2021	01.09.2022
Azubi	101	116	136	141	141	141
Inspektoranw. (IA)	63	66	71	75	75	75
IA Feuerwehr	2	2	2	2	2	2
<b>Gesamt</b>	<b>166</b>	<b>184</b>	<b>209</b>	<b>218</b>	<b>218</b>	<b>218</b>
Finanzbedarf						
Personal und Sach	3.358.067	3.957.360	4.509.290	5.087.739	5.427.406	5.642.395
Anmeldung	2.997.862	3.371.450	3.411.270			
Differenz	-360.205	-585.910	-1.098.020			

Der Finanzbedarf beinhaltet die reinen Personalkosten für die o.a. Anzahl an Azubis/ IAs, die dadurch bedingt höheren Studiengebühren und Schulgelder sowie die Arbeitsplatzkosten. Die Anmeldung 2018/19 liegt leicht unter dem Orientierungsrahmendaten, da die Kosten für zwei zusätzliche Stellen des Personalamtes aus den Beschlüssen der Stvv Nr. 376 vom 17.11.16 (Vereinbarkeit von Beruf und Familie) und Nr. 101 vom 30.03.2017 (zusätzliche Stelle Personalsteuerungsdienst) nicht im Rahmenwert enthalten waren und gedeckt werden mussten.

Die Erhöhung kann nur nach und nach mit jedem ausscheidenden Ausbildungsjahrgang erfolgen. Die Anzahl von insgesamt 75 Nachwuchskräften kann entsprechend dem Berufsbildungsrecht verantwortungsvoll und planmäßig mit den z. Z. vorhandenen Kapazitäten abgewickelt werden (praktische Ausbildungsplätze, Personal). Eine Evaluierung der Zahlen, ggf. mit Prüfung von weiteren Steigerungsmöglichkeiten, soll zu den Haushaltsplanberatungen 2022/23 erfolgen.

Die Mehrbedarfe haben folgende Grundlage:

a) Personal- und Versorgungsaufwendungen ohne sonstige Personalkosten: Kalkulation auf Basis Loga Personalkostenhochrechnung Juli 2017 sowie Neueinstellungen von 50 Nachwuchskräften (davon zehn mit zweijähriger Ausbildungsdauer) und 25 Inspektoranwärter/-innen Verwaltung im Jahr 2018 und 2019. Zwei Inspektoranwärter/-innen Feuerwehr im Doppelhaushalt mit zweijährigem Vorbereitungsdienst.

Ab dem Jahr 2018 wurden jährliche Tarif- und Besoldungserhöhungen auf Basis der aktuell für das Jahr 2017 beschlossenen Erhöhungen (3,62% für Azubi, 3% für Inspektoranwärter) angesetzt.

b) Sonstige Personalkosten: Basis Plan 2017 zzgl. höhere Studiengebühren (3.000 Euro für IA), höhere Kosten an Schulgelder (10 Euro pro VFA und Unterrichtsstunde), die an den Verwaltungsschulverband zu zahlen sind und erhöhte Kosten für Einstellungstestverfahren.

c) Sachkosten: Zusätzliche EDV Ausstattung für 10 Azubi ab dem 01.09.2018 und weitere 10 Azubi ab dem 01.09.2019, Reisekosten, Personenbezogene Postfächer/User-ID für alle Nachwuchskräfte ab dem 01.09.2017, Mehraufwand VSV und Öffentlichkeitsarbeit.

Da das Personal- und Organisationsamt für die gesamte Stadtverwaltung ausbildet, ist eine Verknüpfung der Kosten für die Nachwuchskräfte an das Budget des Amtes 11 kontraproduktiv. Es wird daher vorgeschlagen, das Budget der Nachwuchskräfte in Form eines Einzelbudgets abzubilden. Der jeweilige Haushaltsplanansatz richtet sich nach den tatsächlichen, kalkulierten Kosten für die vorhandenen und zukünftigen Nachwuchskräfte. Überschreitungen des Einzelbudgets gehen zu Lasten des Gesamthaushalts. Die Festlegung der Ausbildungszahlen bis 2021 inklusive des benötigten Budgets schafft Planungssicherheit für die Ausbildungsabteilung und ermöglicht frühestmögliche Zusagen und Bindung von Schulbeendern.

Zu Punkt 4:

Auszubildende können bereits im letzten Vierteljahr ihrer Ausbildungszeit auf freie Stellen zugewiesen und eingearbeitet werden. Ausbildungsende ist in der Regel vor den jeweiligen Sommerferien. Um zu verhindern, dass sich gut ausgebildete Nachwuchskräfte aufgrund einer unklaren Übernahme-situation bei der LHW anderen Arbeitsgebern, die mittlerweile massiv um diese Personengruppe werben, zuwenden und die LHW verlassen, ist es erforderlich, diesen Nachwuchskräften frühzeitig eine sichere Übernahmeperspektive zu signalisieren. Die Erfahrung der vergangenen Jahre zeigt, dass bereits im ersten Halbjahr eine ausreichende Zahl freier Personalbedarfe vorhanden ist, um nahezu alle Ausbildungsbeender/-innen entsprechend zu übernehmen. Sollten nicht alle geeigneten Nachwuchskräfte zu diesem Zeitpunkt eine freie Stelle gefunden haben, sollte eine Übernahme in den Fachbereichen erfolgen, in denen kurzfristig freiwerdende Personalbedarfe absehbar sind.

Um die Ämter von den derart entstehenden zusätzlichen Kosten zu entlasten, sollen diese bis maximal 6 Monate nach Ausbildungsende durch die Risikovorsorge finanziert werden.

Zu Punkt 5:

Wie zuvor dargestellt, reicht selbst die derzeit mögliche Kapazitätsausweitung der Ausbildung nicht aus, den absehbaren Weggang von Personal aufzufangen. Es sind daher weitere Gegensteuerungsmaßnahmen erforderlich.

Um im Ausbildungsbereich schnellstmöglich Nachwuchskräfte für den internen Arbeitsmarkt zur Verfügung zu stellen, hat 1104 in Zusammenarbeit mit der zuständigen Berufsschule (Schulze-Delitzsch-Schule) vereinbart, eine 2-jährige Ausbildungsklasse im Bereich der Verwaltungsfachangestellten für Nachwuchskräfte mit höherwertigem Schulabschluss (Fachabitur, Abitur) einzurichten. Diese Möglichkeit besteht ab dem 01.09.2018. Dementsprechend steht eine größere Anzahl bereits 2020 zur Verfügung.

Eine weitere Idee könnte u.a. sein, externe Bewerber/-innen auch ohne Verwaltungsausbildung einzustellen und entsprechend zu qualifizieren. Auch zum Ausbau der Führungskräfte sind Weiterbildungsmaßnahmen für das städtische Personal sinnvoll. Amt 11 wird hierzu ein entsprechendes Konzept erarbeiten.

## II. Demografische Entwicklung

*(Hier ist zu berücksichtigen, wie sich die Altersstruktur der Zielgruppe zusammensetzt, ob sie sich ändert und welche Auswirkungen es auf Ziele hat. Indikatoren des Demografischen Wandels sind: Familiengründung, Geburten, Alterung, Lebenserwartung, Zuwanderung, Heterogenisierung, Haushalts- und Lebensformen)*

In Hinblick auf den demografischen Wandel sind vor allem folgende Vorteile zu erwarten:

- Gegensteuerung der älter werdenden Belegschaft durch Einstellung jüngerer Mitarbeiter/-innen.
- Aufrechterhaltung der Aufgabenwahrnehmung der Stadtverwaltung.
- Frühzeitige Bindung jüngerer Nachwuchskräfte an den Ausbildungsbetrieb.
- Etablierung altersgemischter Teams und Mitarbeiterstrukturen.

## III. Umsetzung Barrierefreiheit

*(Barrierefreiheit nach DIN 18024 (Fortschreibung DIN 18040) stellt sicher, dass behinderte Menschen alle Lebensbereiche ohne besondere Erschwernisse und generell ohne fremde Hilfe nutzen können. Hierbei ist insbesondere auf die barrierefreie Zugänglichkeit und Nutzung zu achten bei der Erschließung von Gebäuden und des öffentlichen Raumes durch stufenlose Zugänge, rollstuhlgerechte Aufzüge, ausreichende Bewegungsflächen, rollstuhlgerechte Bodenbeläge, Behindertenparkplätze, WC nach DIN 18024, Verbreitung von Informationen unter der Beachtung der Erfordernisse von seh- und hörbehinderten Menschen)*

## IV. Ergänzende Erläuterungen

*(Bei Bedarf können hier weitere inhaltliche Informationen zur Sitzungsvorlage dargelegt werden.)*

Nachfolgend die Prognose für die Personal- und Versorgungskosten sowie Sachkosten der Folgejahre:

Jahr	Personal- und Versorgungskosten	Sonstige Personalkosten	Sachkosten
2020	4.416.130	376.230	295.380
2021	4.697.900	411.110	318.400
2022	4.854.990	445.990	341.420

## V. Geprüfte Alternativen

*(Hier sind die Alternativen darzustellen, welche zwar geprüft wurden, aber nicht zum Zuge kommen sollen.)*

Wiesbaden,

(1104, stb, 31-22 60)

11	1104

Gerich  
Oberbürgermeister