

Betreff Erhöhung der Ausbildungsplätze, Steigerung der Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen aufgrund der Folgen der demografischen Entwicklung auf Basis der Ergebnisse und Prognosen der Altersstrukturanalyse

Dezernat/e I/11

Bericht zum Beschluss

Nr. vom

Erforderliche Stellungnahmen

- | | |
|-------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Amt für Innovation, Organisation und Digitalisierung | <input type="checkbox"/> Rechtsamt |
| <input checked="" type="checkbox"/> Kämmerei | <input type="checkbox"/> Umweltamt: Umweltprüfung |
| <input type="checkbox"/> Frauenbeauftragte nach HGIG | <input type="checkbox"/> Straßenverkehrsbehörde |
| <input type="checkbox"/> Frauenbeauftragte nach HGO | <input type="checkbox"/> Projekt-/Bauinvestitionscontrolling |
| <input type="checkbox"/> Sonstiges | |

Beratungsfolge

- | | | |
|-----------------|-----------------------------------------------------|------------------------------------|
| Kommission | <input checked="" type="radio"/> nicht erforderlich | erforderlich <input type="radio"/> |
| Ausländerbeirat | <input checked="" type="radio"/> nicht erforderlich | erforderlich <input type="radio"/> |
| Kulturbeirat | <input checked="" type="radio"/> nicht erforderlich | erforderlich <input type="radio"/> |
| Ortsbeirat | <input checked="" type="radio"/> nicht erforderlich | erforderlich <input type="radio"/> |
| Seniorenbeirat | <input checked="" type="radio"/> nicht erforderlich | erforderlich <input type="radio"/> |

Magistrat Eingangsstempel
Büro d. Magistrats

Stadtverordnetenversammlung

- (wird von Amt 16 ausgefüllt) **DL-Nr.**
- | | |
|----------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|
| <input checked="" type="radio"/> Tagesordnung A | Tagesordnung B <input type="radio"/> |
| <input type="checkbox"/> Umdruck nur für Magistratsmitglieder | |
| <input type="radio"/> nicht erforderlich | erforderlich <input checked="" type="radio"/> |
| <input checked="" type="radio"/> öffentlich | nicht öffentlich <input type="radio"/> |
| <input checked="" type="checkbox"/> wird im Internet / PIWi veröffentlicht | |

Anlagen öffentlich

Anlagen nichtöffentlich

A Finanzielle Auswirkungen

21-V-11-4002

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.:

in %:

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 (Sperr, Ertrag) in €	Kontierung (Objekt)	Kontierung (Konto)	Bezeichnung
	x	2022	PK Nachwuchs	4.402.360	422.780				
	x	2022	PK 1104	76.140	76.140				
	x	2023	PK Nachwuchs	4.705.860	997.580				
	x	2023	PK 1104	76.140	76.140				
Summe einmalige Kosten:									
Summe Folgekosten:									

Bei Bedarf Hinweise | Erläuterung (max. 1.000 Zeichen)

B Kurzbeschreibung des Vorhabens (Pflichtfeld) (max. 1.200 Zeichen)

Die Inhalte dieses Feldes werden (außer bei vertraulichen Vorlagen, wie z. B. Disziplinarvorlagen) im Internet/Intranet veröffentlicht. Es dürfen hier keine personenbezogenen Daten im Sinne des Hessischen Datenschutzgesetzes verwendet werden (Ausnahme: Einwilligungserklärung des/der Betroffenen liegt vor). Ergänzende Erläuterungen, soweit erforderlich, s. D. Begründung, Pkt. IV

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 und das Angebot an Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen auszubauen.

C Beschlussvorschlag

1. Es wird zur Kenntnis genommen, dass
 - 1.1 mit Beschluss des Magistrats (Nr. 0692) vom 17.10.2017 sowie mit Beschluss der Stadtverordnetenversammlung (Nr. 0513) vom 21.12.2017 Dez. I/ 11 beauftragt wurde in den Jahren 2018 bis 2021 jährlich 25 Inspektoranwärter*innen sowie 50 Nachwuchskräfte nach dem Berufsbildungsrecht einzustellen.
 - 1.2 mit gleichem Beschluss eine Überprüfung der Anzahl der Nachwuchskräfte zu den Haushaltsplanberatungen 2022/2023 festgelegt wurde.
 - 1.3 mit gleichen Beschluss Dez. I/11 beauftragt wurde, weitere Gegensteuerungsmaßnahmen im Hinblick auf Qualifizierung/Weiterbildung insbesondere von externen Quereinsteigern zu entwickeln, um dem drohenden, massiven Personalabbau entgegen zu wirken.
 - 1.4 die Personalabgänge in den Jahren 2022 bis 2024 zwischen ca. 230 und 270 Mitarbeiter*innen jährlich betragen werden.
 - 1.5 in Folge der demografischen Entwicklung das Fachkräfteangebot aktuell und in den kommenden Jahren deutlich zurückgeht und sich daher die Personalgewinnung über den regulären Arbeitsmarkt für die Landeshauptstadt Wiesbaden erheblich schwieriger gestalten wird.
 - 1.6 in den letzten Jahren zwischen 40 (2018) und 60 (2020) Nachwuchskräfte nach ihrer Ausbildung eine feste Stelle bei der Stadtverwaltung Wiesbaden erhalten und angenommen haben. Damit wird das Delta zwischen Personalabgängen und fertigen Nachwuchskräften in den nächsten Jahren weiterhin hoch und im dreistelligen Bereich liegen.
 - 1.7 eine verstärkte Qualifizierungsoffensive gerade in Zusammenarbeit mit dem Hessischen Verwaltungsschulverband gestartet wurde. So erhalten beispielsweise extern eingestellte Mitarbeiter*innen ohne Verwaltungskenntnisse die Möglichkeit eine berufs begleitende und verkürzte Ausbildung zur/zum Verwaltungsfachangestellten zu absolvieren. Ferner bieten die Landeshauptstadt Wiesbaden verstärkt eine Weiterqualifizierung zum/zur „Verwaltungsfachwirt*in“ an, um Stellen im gehobenen Bereich adäquat zu besetzen.
 - 1.8 bei der Besetzung bestimmter Funktionen und Aufgabenbereiche andere Wege gegangen und angeboten werden müssen, um Nachwuchskräfte schon während der Studienzeit einzubinden und zu motivieren, bei der Landeshauptstadt Wiesbaden ihre zukünftige berufliche Ausrichtung zu sehen. Dazu zählt die Ausbildung in Kooperation mit einer Hochschule im Rahmen eines dualen Studienganges.
2. Als Ergebnis der unter den Beschlusspunkten 1.1 bis 1.8 beschriebenen Entwicklungen werden weiterhin in den Jahren 2022 und 2023 jährlich 25 Inspektoranwärter*innen (Bachelor of Arts Public Administration) sowie 50 Nachwuchskräfte nach dem Berufsbildungsrecht eingestellt. Die Kosten hierfür betragen 261.480 Euro in 2022 und 610.980 Euro in 2023, da der Rahmenwert sich noch auf die Ausbildungszahlen der vergangenen Jahre bezieht.
3. Ferner bietet die Landeshauptstadt Wiesbaden 5 Studentinnen und Studenten im Rahmen eines dualen Studienganges und in Kooperation mit einer Hochschule einen Ausbildungsplatz an. Dieses Angebot gilt vornehmlich in Bereichen, in denen Bewerbungen kaum oder gar nicht vorliegen (Soziale Arbeit, Sozialpädagogik, technische Berufe, Sozialhilfesachbearbeitung etc.). Bis zum Abschluss eines einschlägigen Tarifvertrages wird während des Studiums eine Vergütung analog dem TVAöD BT BBiG bezahlt. Die Kosten hierfür betragen 61.600 Euro in 2022 und 146.400 Euro in 2023.

4. Ferner werden weitere 5 Inspektoranwärter*innen für den neu eingerichteten Studiengang „Bachelor of Arts - Digitale Verwaltung“ an der Hochschule für Polizei und Verwaltung eingestellt und ausgebildet. Die Kosten hierfür betragen 99.700 Euro in 2022 und 240.200 Euro in 2023.
5. Die erforderlichen Mittel für die Maßnahmen nach Ziffer 2 bis 4 werden als weitere Bedarfe zum Haushalt 2022/23 angemeldet. Die Entscheidung über die Zusetzung erfolgt im Rahmen der Haushaltsplanberatungen.
6. Zur Umsetzung der dargestellten Maßnahmen ist es unabdingbar, eine weitere Stelle bei Dezernat I/11 (Abteilung Aus- und Fortbildung, Personalentwicklung) zu schaffen. Der/die Inhaber/in der Stelle hat nicht nur die hauptamtlichen Ausbilder*innen bei ihrer Tätigkeit zu unterstützen, sondern auch die Mitarbeiter*innen, die die Qualifizierungsmaßnahmen koordinieren, bewilligen und evaluieren.
7. Zum Stellenplan 2022 und 2023 wird bei Dezernat I/11 (Abteilung Aus- und Fortbildung, Personalentwicklung) eine Vollzeitplanstelle im Stellenwert E 9 a TVÖD geschaffen.
 - 7.1 Das Personalkontingent zur Steuerung der Personalbedarfe bei Dezernat I/11 ist ab 2022 um ein Vollzeitäquivalent zu erhöhen.
 - 7.2 Für die zusätzliche Stelle werden 76.140 Euro in 2022 und 76.140 Euro in 2023 benötigt. Die Entscheidung über die Zusetzung des Personalmehrbedarfs erfolgt im Rahmen der Haushaltsplanberatungen 2022/2023.

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 750 Mitarbeiter*innen in der Zeit von 2022 bis 2024 ihren Dienst bei der Stadtverwaltung Wiesbaden. Im Einzelnen sind laut Statistik und Altersstrukturanalyse folgende Abgänge zu erwarten:

2022	230 Mitarbeiter*innen
2023	270 Mitarbeiter*innen
2024	260 Mitarbeiter*innen

Hierbei sind die Mitarbeiter*innen, die in dem genannten Zeitraum die Regelarbeitsgrenze erreichen ebenso berücksichtigt wie weitere 3 % des Stammpersonals, welches aufgrund der Erfahrung der letzten Jahre durch andere Maßnahmen wie Fluktuation die Landeshauptstadt Wiesbaden verlassen werden. Die Erfahrungswerte zeigen auch, dass im Durchschnitt die Mitarbeiter*innen 1,7 Jahre vor der Regelarbeitsgrenze ausscheiden, was bedeutet, dass sich die Zahlen noch verändern und nach vorne verschieben könnten.

Im gleichen Zeitraum stehen ca. 200 fertige Nachwuchskräfte zur Verfügung und können frei werdende Stellen besetzen. Eingestellt wurden 2019 insgesamt 71 Nachwuchskräfte, von denen zum heutigen Zeitpunkt noch 64 ausgebildet werden. Im Jahr 2020 wurden 76 Nachwuchskräfte eingestellt, von denen noch 71 ausgebildet werden. Geplant ist, 75 neue Nachwuchskräfte zum 01.09.2021 einzustellen. Aufgrund der Bewerberlage werden zum 01.09. nur 67 Nachwuchskräfte eingestellt.

Ein duales Studium bzw. eine Ausbildung dauert in der Regel 3 Jahre. Dementsprechend werden die Nachwuchskräfte mit Einstellungsjahr 2019 im Sommer 2022 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 ein Delta von über 500 Stellen.

Um gegenzusteuern und den Fachämtern schneller fertige und qualifizierte Nachwuchskräfte zur Verfügung zu stellen, bietet die Landeshauptstadt Wiesbaden im Bereich des Ausbildungsberufes „Verwaltungsfachangestellte/r“ eine 2jährige und damit verkürzte Ausbildung an. Dies ist dann möglich, wenn die Bewerber*innen über einen höheren Schulabschluss oder bereits über einen Berufsabschluss verfügen.

Die Landeshauptstadt Wiesbaden sollte 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 sowie der Studienordnung gerecht zu werden, ist die Beibehaltung der Ausbildungszahlen auf insgesamt 75 Nachwuchskräfte pro Jahr weiterhin notwendig und nicht zu steigern. Hierbei handelt es sich neben den 25 Inspektoranwärter*innen vornehmlich um Verwaltungsfachangestellte, aber auch um Nachwuchskräfte im gewerblichen und handwerklichen Bereich (z. B. Gärtner*innen, Vermessungstechniker*innen, Hauswirtschaftler*innen etc.).

Zu Punkten 3 und 4:

Die beabsichtigte Einstellung von 5 Studentinnen und Studenten in Kooperation mit einer Hochschule stellt eine weitere und das bisherige Angebot ergänzende Möglichkeit dar, Studentinnen und Studenten bereits während der Studienphase an die Landeshauptstadt Wiesbaden zu binden. Da dies nur in Bereichen zum Tragen kommt, die durch das bisherige Angebot an fertigen Nachwuchskräften nicht befriedigt werden konnten, entsteht keine Konkurrenz in den Praxisphasen.

Ferner ist der durch die Hochschule für Polizei und Verwaltung seit 2020 neu angebotene Studiengang „Bachelor of Arts - Digital Verwaltung“ inhaltlich passgenau auf die Bedürfnisse einer Verwaltung im Umbruch auf das digitale Zeitalter konzipiert und mit den Ausbildungsbehörden abgestimmt. Auch dieser Studiengang konkurriert in der praktischen Ausbildung nicht mit den bereits vorhandenen Ausbildungsgängen, wird vornehmlich in Amt 15 und in Bereichen der Fachämter, die sich mit der Digitalisierung beschäftigen, ausgebildet.

Mit beiden Maßnahmen wird ein Weg eingeschlagen, der zum einen in bestimmten Bereichen Personalengpässen vorbeugt und zum anderen einen dualen Studiengang etabliert, der zu den Bestrebungen, die Verwaltung digitaler und moderner aufzustellen, passt.

Zu Punkt 6.:

Wie zuvor dargestellt reicht die Erhöhung der Ausbildungszahlen nicht aus um den absehbaren Weggang von Personal aufzufangen. Es sind daher weitere Gegensteuerungsmaßnahmen erforderlich. Eine dieser Maßnahmen ist die Etablierung einer zweijährigen, verkürzten Ausbildung zum/zur Verwaltungsfachangestellten. Die Nachwuchskräfte bilden nach Rücksprache mit der Berufsschule eine eigene Klasse. Bisher betreute die Ausbildungsabteilung im Verwaltungsbereich sechs Gruppen, drei Gruppen Inspektoranwärter*innen, drei Gruppen Verwaltungsfachangestellte in dreijähriger Ausbildung. Seit 2018 kommt jährlich eine weitere Gruppe Verwaltungsfachangestellte in zweijähriger Ausbildung dazu, so dass sich die Anzahl der zu betreuenden Gruppen auf neun erhöht. Jede Ausbildungsgruppe muss alleine aufgrund der unterschiedlichen Berufsschultage, aber auch aufgrund der unterschiedlichen Ausbildungsabläufe individuell betreut und organisiert werden.

Auch hat sich die Gesamtzahl der Nachwuchskräfte im Verwaltungsbereich erhöht. Waren es im September 2010 insgesamt 120 Verwaltungsnachwachskräfte, so sind es mit Stichtag September 2020 mittlerweile 156 Nachwuchskräfte.

Ferner werden verstärkt Mitarbeiter*innen, die extern und ohne Verwaltungsausbildung eingestellt wurden, in einem verkürzten berufsbegleitenden Ausbildungsgang in Zusammenarbeit mit dem Hessischen Verwaltungsschulverband zu Verwaltungsfachangestellten ausgebildet. Wurden im Jahr 2015 insgesamt 6 Mitarbeiter*innen zu einem Lehrgang zugelassen, so sind es mittlerweile 13 in 2019 gewesen.

Darüber hinaus werden verstärkt Mitarbeiter*innen, die einen Abschluss im Ausbildungsberuf „Verwaltungsfachangestellte*r“ haben, zu „Verwaltungsfachwirten“ ausgebildet. Entsprechend der Entgeltordnung des TVÖD steht ihnen mit diesem Abschluss der berufliche Weg bis zur Entgeltgruppe 12 offen. Die Steigerung der Anzahl der Teilnehmer*innen an dieser Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahme (2012 waren es 5, 2019 waren es 20 Teilnehmer*innen, die diese Weiterbildungsmaßnahme begonnen haben), aber auch die steigende Nachfrage an Masterstudienabschlüssen und weiteren Qualifizierungsmaßnahmen wie einer Ausbildung zum Handwerksmeister kann mit dem vorhandenen Personal administrativ nicht mehr abgewickelt werden.

Daher ist es unabdingbar, eine weitere Stelle bei Dezernat I/11 bereitzustellen.

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)

Im 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 n. 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 n. DIN 18024, Verbreitung von Informationen unter der Beachtung der Erfordernisse von seh- & hörbehinderten Menschen)

IV. Ergänzende Erläuterungen

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

V. Geprüfte Alternativen

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

Bestätigung Dezement*innen

Mende 19.8.

Mende
Oberbürgermeister

Vermerk Kämmerei

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

Imholz
Stadtkämmerer