

**Betreff** Haushalt 2024/25 - Erläuterungen zu den weiteren Bedarfen des Personalamtes mit stadtweiten Auswirkungen

Dezernat/e I/11

Bericht zum Beschluss

Nr. vom

## Erforderliche Stellungnahmen

- Amt für Innovation, Organisation und Digitalisierung
- Kämmerei
- Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte nach HGIG
- Frauenbeauftragte nach HGO
- Sonstiges
- Rechtsamt
- Umweltamt: Umweltprüfung
- Straßenverkehrsbehörde

## Beratungsfolge

(wird von Amt 16 ausgefüllt) **DL-Nr.**

- |                 |   |                                    |
|-----------------|---|------------------------------------|
| 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

- Tagesordnung A Tagesordnung B
- Umdruck nur für Magistratsmitglieder
- nicht erforderlich erforderlich
- öffentlich nicht öffentlich
- wird im Internet / PIWi veröffentlicht

Anlagen öffentlich

Anlagen nichtöffentlich

**Stellungnahme I-FGB**



## B Kurzbeschreibung des Vorhabens (verpflichtend)

(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, siehe D. Begründung, Pkt. II)

Im Zuge der Haushaltsplanaufstellung 2024/25 konnten aufgrund der hohen Einsparvorgaben nicht alle Bedarfe abgebildet werden, die notwendig sind, die Attraktivität der Stadt als Arbeitgeberin zu erhalten und weiter auszubauen. In dieser Vorlage werden die weiteren Bedarfe des Personalamtes dargestellt, die Auswirkungen auf die gesamte Stadtverwaltung hätten.

## C Beschlussvorschlag

1. Es wird zur Kenntnis genommen, dass
  - es immer schwieriger wird, gute Fachkräfte für die Stadt anzuwerben,
  - wir als Stadt in einem harten Konkurrenzkampf mit Bundes- und Landesbehörden, anderen Städten sowie der Privatwirtschaft stehen,
  - aufgrund der ansonsten strikten Vorgaben des Tarifvertrages TVöD freiwillige Zusatzangebote wie kostenfreies Jobticket, Gesundheitsangebote etc. für potentielle Bewerberinnen und Bewerber entscheidend sein können, ob sie sich für die LHW entscheiden,
  - mit dem in 2020 aufgelegten Projekt „Steigerung der Arbeitgeberattraktivität“ im Personalamt weitere Maßnahmen entwickelt werden, um die Attraktivität als Arbeitgeberin aufrecht zu erhalten.
  - der Rahmenwert des Personalamtes aktuell nicht ausreicht, die notwendigen Maßnahmen im Haushalt 24/25 abzubilden.
2. Die Ausführungen in der Begründung zur Sitzungsvorlage zu den fehlenden Bedarfen des Personalamtes mit stadtweiter Auswirkung werden zur Kenntnis genommen. Die Entscheidung über die Zusetzung von Mitteln erfolgt im Rahmen der Haushaltsplanberatungen. Die Anmeldung erfolgt durch Dezernat I über die Liste „Bedarfe über das Grundbudget hinaus“.

## D Begründung

Einführung:

Der Arbeitsmarkt hat sich stark verändert. Konnte sich die Landeshauptstadt Wiesbaden in früheren Jahren aus einer Vielzahl von Bewerber\*innen aussuchen, wen sie für eine Stelle oder einen Ausbildungsplatz haben möchte, hat sich die Situation gedreht. Heute kann sich der/die Arbeitnehmer\*in aus einer Vielzahl von freien Stellen aussuchen, welche ihm oder ihr am besten gefällt. Dabei spielt nicht nur unbedingt die Höhe des Gehalts, sondern auch Benefits wie Jobticket, Gesundheitsangebote sowie Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Homeofficeregelungen eine Rolle.

Der TVöD lässt im Hinblick auf das Gehalt kaum Spielraum. Dies ist insbesondere im Vergleich zur Privatwirtschaft ein großer Nachteil. In großer Konkurrenz stehen wir ebenfalls mit den Bundes- und Landesbehörden sowie den umliegenden Kommunen, die alle den Fachkräftemangel bereits deutlich spüren.

Der umkämpfte Arbeitsmarkt sorgt nicht nur dafür, dass die Anzahl an Bewerbungen abnimmt - es verlassen die LHW auch immer mehr Mitarbeitende in Richtung eines anderen Arbeitgebers.

In den vergangenen Jahren wurde daher ein Sammelsurium an Vorteilen für städtische Mitarbeitende entwickelt. Hierzu gehören insbesondere:

- Kostenfreies RMV-Jobticket mit attraktiver Mitnahmeregelung
- Nutzung von ausgewählten Fitnessstudios mit einem geringen Eigenanteil
- Kostenfreie Nutzung fast aller Wiesbadener Schwimmbäder
- Weitere attraktive Gesundheitsangebote und Präventionsuntersuchungen
- Psychosoziale Betreuung/ Krisenintervention
- Angebot an Wohnungen von städtischen Gesellschaften
- Ferienbetreuung für die Kinder der Mitarbeitenden
- Nutzung des Tankangebots von ESWE Verkehr

Neben diesen Benefits bieten die LHW ein ausgeprägtes Fortbildungs- und Personalentwicklungsangebot an. Dies ermöglicht unter anderem die Weiterqualifizierung von Quereinsteiger\*innen und erweitert dadurch den Kreis der potentiellen Bewerber\*innen.

### Aktuelle Situation der Haushaltsplanaufstellung:

Die Vorgaben 2024 der Kämmerei sahen für das Dezernat I wie folgt aus:

Zeilenbeschriftungen	text2	vorl. Ergebnis 2022	Vorschlag 2024	Konsolidierungs-	
				betrag ohne ZBB	Eingabe-vorgabe
<b>Dez I</b>					
10		15.658.230,68	16.622.583,02		
11		21.431.227,94	26.064.838,67		
12		1.391.539,28	1.538.823,54		
14		1.889.368,77	2.047.539,71		
16		4.967.100,04	5.217.714,81		
37		31.990.738,07	35.383.950,98		
52	ZBB Sport	9.683.941,68			
61	ZBB 61	6.996.484,13			
91		20.829.091,32	18.525.864,19		
<b>Dez I Ergebnis</b>		<b>114.837.721,91</b>	<b>105.401.314,92</b>	<b>-7.970.391</b>	<b>97.430.924</b>

Die Differenz zwischen dem vorläufigen Ergebnis 2022 (bereinigt um die ZBB-Bereiche) und dem Vorschlag der Kämmerei 2024 entsprach ungefähr dem Konsolidierungsbeitrag des Dezernates I in Höhe von 7,970 Mio. Euro, weshalb die Ämter 10, 11, 12, 14, 16 und 37 die Vorgabe erhielten, nach dem IST 2022, wie oben aufgeführt, zu planen unter Berücksichtigung einer pauschalen 2%-Tarifsteigerung und -Besoldungserhöhung pro Jahr.

Neben der Tarifsteigerung wurden im Personalamt auch die höheren Mietkosten berücksichtigt, die vom Mietmanagement an die Ämter gemeldet wurden, sowie sämtliche Leistungen, zu denen es vertragliche oder gesetzliche Verpflichtungen gibt oder die für den Dienstbetrieb notwendig sind (Wivertis, IT-Fachverfahren).

Alle freiwilligen Leistungen wurden insbesondere in 2024 auf den Prüfstand gestellt. Teilweise sind die IST-Ergebnisse 2022 einzelner Themenbereiche wie z.B. Fortbildung und integriertes Gesundheitsmanagement viel zu niedrig ausgefallen, da die Maßnahmen erst aufgrund der Pandemie im Laufe des Jahres 2022 wieder angelaufen sind. Selbst bei Fortschreibung der Ist-Werte für die Jahre 2024/25 kommt das Personalamt bei der weiteren Umsetzung in eine finanzielle Schieflage oder muss Projekte kürzen.

Folgende Bereiche konnten nicht oder nur eingeschränkt im Haushalt 2024/25 berücksichtigt werden und benötigen zusätzliche Mittel:

- **Projekt Arbeitgeberattraktivität**

Wie bereits oben beschrieben steht die LHW vor der Herausforderung, unter gegebenen und durch die Stadt teilweise nicht änderbaren Rahmenbedingungen, gutes, qualifiziertes Personal zu binden und zu gewinnen. Herausforderungen durch den demographischen und digitalen Wandel, die Entwicklung hin zum Arbeitnehmermarkt, der Fachkräftemangel sowie ein sich änderndes Werteverständnis der (potentiellen) Mitarbeitenden, bestimmen zunehmend die personelle Situation bei der LHW. Daher hat die Landeshauptstadt Wiesbaden (LHW) Ende 2020 die Entwicklung einer Arbeitgebermarke öffentlich vergeben, u a mit folgenden Zielen:

- Erfolgreiche Positionierung und Erhöhung der Bekanntheit der LHW auf dem Arbeitsmarkt
- Stärken der Bindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Gewinnen des erforderlichen qualifizierten Fachpersonals

Das Projekt hat sich in 2022 verzögert, so dass das Ist-Ergebnis 2022 weit unter dem notwendigen Bedarf für die kommenden Jahre liegt. Geplant ist, dass sich die LHW im Herbst 2023 mit ihrer Arbeitgebermarke präsentieren kann. Ohne entsprechendes Mediabudget für die folgenden Jahre (z. B. für Busse, Plakate, Gebäudewerbung, Werbung in den sozialen Medien) verpuffen die bereits begonnenen Maßnahmen und die Ziele werden verfehlt.

**Bedarf 2024: 270.000 €**

**Bedarf 2025: 70.000 €**

- **Fortbildung/ Teamentwicklung / regelmäßiger Austausch Führungskräfte / Führungskräfte-Coaching**

Sowohl das Gutachten von Herrn Professor Badura, als auch die Mitarbeitenden Betragung aus 2014, haben gezeigt, wie immens wichtig gutes Führungsverhalten für die Mitarbeitenden ist. Oftmals verlassen daher Mitarbeitende die LHW, die ein Problem mit ihren Führungskräften haben - sei es fachlicher als auch persönlicher Natur. Gut ausgebildete Führungskräfte sind die Basis für zufriedene Mitarbeiter\*innen. Coachings und Fortbildungen sind daher ein wichtiges Präventionsmittel, um den Weggang von Mitarbeitenden zu verhindern. Gerade im ersten Halbjahr 2022 wurden Maßnahmen mit notwendigen persönlichen Kontakten noch sehr zurückhaltend in Anspruch genommen, weshalb das IST-Ergebnis 2022 niedriger ausfällt. Der Nachholbedarf ist jedoch immens, da während Corona die Veranstaltungen nur stark eingeschränkt stattfinden konnten. Gleiches trifft auf das interne Fortbildungsangebot zu. Gerade weil die LHW abgehendes Personal nicht in ausreichender Anzahl durch fertig werdende Nachwuchskräfte ersetzen kann, ist sie auf den externen Markt angewiesen. Hier bewerben sich allerdings überwiegend Menschen, die eine verwaltungsferne Ausbildung absolviert haben. Weiter- und Fortbildung ist daher die Grundvoraussetzung der notwendigen Einarbeitung in ein neues Aufgabengebiet.

Im Hinblick auf die immer beliebteren Studienförderungen sind mittlerweile durch die bereits genehmigten Anträge das Budget für 2024/25 fast erschöpft, so dass kaum weitere Studienförderungen aktuell genehmigt werden können. Auch hierbei bedarf es einer Aufstockung der Mittel zur Weiterqualifizierung des Bestandspersonals.

**Bedarf 2024: 200.000 €**

**Bedarf 2025: 200.000 €**

- **Kostenfreie Schwimmbadnutzung**

Ebenso wie die Nutzung der Fitnessstudios führt Schwimmen zu einer merklichen Verbesserung der Fitness und des Allgemeinbefindens. Die Mittel konnten nicht im Budget dargestellt werden, es besteht aufgrund der jährlichen Kündigungsmöglichkeit keine vertragliche Verpflichtung gegenüber mattiaqua. Allerdings führt die Beendigung der Zusammenarbeit dazu, dass mattiaqua Einnahmen entgehen. Dies hat unmittelbare Auswirkungen auf den Wirtschaftsplan von mattiaqua.

**Bedarf 2024: 65.000 €**

**Bedarf 2025: 65.000 €**

- **Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

In Zusammenarbeit mit Amt 51 gab es für die Mitarbeitenden der LHW einen früheren Zugang zu den

Ferienbetreuungsangeboten der Stadt. Die Teilnahme an der Ferienbetreuung ist regulär nur Wiesbadener Familien vorbehalten. Ein fehlendes Ferienangebot für die städtischen Mitarbeitenden führt zu erhöhtem Stress und Aufwand, eine alternative Betreuung zu finden.

Für Mitarbeitende mit pflegebedürftigen Angehörigen wurden Hilfestellungen in Form von Beratungen oder Seminaren angeboten. Diese und weitere kleinere Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind Voraussetzung für den Erhalt des Gütesiegels Familienfreundlicher Arbeitgeber. Ein Wegfall würde die Attraktivität als Arbeitgeber weiter reduzieren.

**Bedarf 2024: 25.000 €**

**Bedarf 2025: 25.000 €**

- **Notfallkinderbetreuung**

Die Notfallkinderbetreuung war eine Zusetzung aus den letzten Haushaltsplanberatungen für 2022/23. Auf Vorschlag des Sozialdezernenten sollte eine gut finanzierbare Lösung mit dem Amt für Soziale Arbeit gefunden werden. Diese lehnen mittlerweile die Notfallkinderbetreuung aus pädagogischen Gründen ab. Das Land Hessen geht den Weg der Notfallkinderbetreuung erfolgreich über einen privaten Dienstleister - dies war auch der ursprünglich geplante Ansatz der Stadt. Dies soll erneut aufgegriffen werden, um konkurrenzfähig gegenüber dem Land Hessen zu bleiben. Kalkuliert werden zunächst drei Notfallplätze (15.000 Euro pro Platz / Jahr)

**Bedarf 2024: 22.500 €**

**Bedarf 2025: 45.000 €**

- **Weiterführung der Maßnahmen integriertes Gesundheitsmanagement**

Das Jahr 2022 war immer noch geprägt von den Auswirkungen der Pandemie, daher ist das Ist-Ergebnis im Bereich IGM - und somit auch der Rahmenwert 2024/25 - extrem niedrig. Es konnten viele Angebote wie Vorsorgeuntersuchungen, Gesundheitstage etc noch nicht angeboten werden. Neben gesamtstädtischen Angeboten im Rahmen des integrierten Gesundheitsmanagements (Fitnessstudio- und Schwimmbadangebot, Psychosoziale Betreuung / Krisenintervention, Vorsorgeuntersuchungen etc.) ergeben sich immer wieder bereichsspezifische Bedarfe, insbesondere im Bereich der Stressbewältigung und -prävention. Aus fachlicher Sicht ist es wichtig zeitnah mit geeigneten Unterstützungsangeboten auf entsprechende Bedarfe zu reagieren, um krankheitsbedingten Ausfallzeiten vorzugreifen.

**Bedarf 2024: 100.000 €**

**Bedarf 2025: 100.000 €**

- **Weiterführung des kostenlosen Jobticket-Angebots**

Das Jobticket wurde bislang zentral beim Personalamt gebucht, der Planansatz und der spätere Verbrauch im Haushaltsvollzug wurden im Verhältnis der Mitarbeiterzahl auf die Ämter und Dezernate verteilt.

Die Werte in der „IST-Spalte“ für das Jahr 2022 (siehe Tabelle oben) enthalten nur die verteilten Werte, während sich der komplette Planansatz für die Stadtverwaltung für das Jobticket nach Aussagen der Kämmerei in der Spalte „Vorschlag 2024“ befindet. Das Personalamt hat daher aufgrund der Vorgabe, nach dem Ist 2022 zu planen, keine Mittel in seinem Rahmenwert, um das Jobticket in den Haushaltsplan aufzunehmen. Das Jobticket ist daher aktuell nicht im Haushalt 24/25 enthalten. Zudem ist der auf die Ämter verteilte IST-Wert 2022 niedriger aufgrund des 9 Euro-Tickets für drei Monate.

**Bedarf 2024: 2.297.800 €**

**Bedarf 2025: 2.367.000 €**

- **Praktikantenvergütung Fachoberschüler\*innen**

Die Fachoberschüler\*innen (FOS) müssen auf dem Weg zum Fachabitur ein Jahrespraktikum absolvieren, das die Stadtverwaltung anbietet. Bislang haben die FOS während ihres Praktikums kein Entgelt erhalten, daher konnte auch kein kostenfreies Jobticket vergeben werden (dieses ist erst steuerfrei, wenn der Arbeitnehmer ein Entgelt erhält). Bei anderen Arbeitgebern erhalten FOS Vergütungen in unterschiedlichen Höhen, teilweise analog zu einem Auszubildendengehalt.

Hierdurch leidet die Attraktivität der Stadt Wiesbaden als Arbeitgeber, bei der Vielzahl an Ausbildungsstellen ggf ein entscheidender Aspekt, ob während des Praktikums eine Vergütung gezahlt wurde. Zudem ist eine Praktikantenvergütung auch eine Wertschätzung für die geleistete Arbeit an drei von fünf Tagen in der Woche, die sich von der Arbeit eines Auszubildenden nicht unterscheidet. Dies wird sich auch auf die Motivation der Praktikant\*innen auswirken.

Als Vergütung wurde für 25 FOS die Minijob-Höchstgrenze von 520 Euro für 5 Monate in 2024 und 12 Monate in 2025 angesetzt, hiervon 3/5 entsprechend der eingesetzten Wochentagszahl.

**Bedarf 2024: 39.000 €**

**Bedarf 2025: 94.000 €**

- **Lernbar**

Im Rahmen des Projektes „Arbeit neu denken“ wurde die Lernbar aufgebaut und soll nun als wichtiges Instrument der Wissensvermittlung stadtwweit ausgerollt werden. In einem ersten Schritt werden wichtige (Pflicht-)Seminare von der Fortbildungsabteilung 1104 erstellt, soweit die Themen digitalisierbar sind und keine Präsenz erfordern. Das bedeutet den Kolleginnen und Kollegen in den Ämtern eine enorme Entlastung und sorgt auch bei neuen Kolleginnen und Kollegen für eine Flexibilität bei der Wissensbeschaffung - die Lerninhalte können zeit-, personen- und ortsunabhängig bezogen werden. Die Federführung für die Lernbar übernimmt das Personalamt. Die Kosten der Plattform liegen aktuell bei 25.000 Euro p.a.

Im nächsten Schritt sollen die Ämter die Möglichkeit erhalten, mit der Erstellung von Präsentationen und Lernvideos ihre eigenen Themen aufzuzeichnen, um den Wissenstransfer sicherzustellen und die Einarbeitung zu erleichtern. Gerade durch den demografischen Wandel und die hohen Fluktuationen besteht heute schon erhebliche Mehrarbeit durch das permanente Einarbeiten.

Für die Anleitung und Beratung der Ämter bei der Erstellung von Schulungsmaterial wird eine zusätzliche Stelle bei der Fortbildungsabteilung benötigt.

**Bedarf 2024: 70.000 €**

**Bedarf 2025: 115.000 €**

- **Ausbildung ab 09/2024 -> siehe gesonderte SV 23-V-11-4002**

## I. Auswirkungen der Sitzungsvorlage

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

Auf den ersten Blick erscheint es plausibel, während einer schwierigen Haushaltslage den Rotstift bei freiwilligen Leistungen und „Vorteilen“ für Mitarbeitende anzusetzen. Wie bereits erläutert, sind dies jedoch oftmals die Benefits, die den Ausschlag geben, ob sich jemand für die LHW als Arbeitgeberin bzw. für das Bleiben bei der Stadtverwaltung entscheidet. Durch die Entwicklung von einem Arbeitgebermarkt zu einem Arbeitnehmermarkt gilt es mehr denn je, jeden einzelnen Mitarbeitenden und jede Bewerberin/ jeden Bewerber durch geeignete Maßnahmen von der Attraktivität der Stadt als Arbeitgeberin zu überzeugen.

Das Budget für diese Maßnahmen ist zentral beim Personalamt verortet. Durch den Wegfall oder die notwendige Kürzung der Mittel im Zuge der Haushaltsplanung hat dies stadtwweite Auswirkungen und wird den Fachkräftemangel in den Ämtern noch weiter verstärken. Die Stadt ist als Arbeitgeberin nicht mehr konkurrenzfähig gegenüber den Bundesbehörden, den Landesbehörden und anderen Kommunen im Rhein-Main-Gebiet.

## II. Ergänzende Erläuterungen

(Demografische Entwicklung, Umsetzung Barrierefreiheit, Klimaschutz/Klima-Anpassung, etc.)

### III. Geprüfte Alternativen

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

### IV. Öffentlichkeitsarbeit | Bürgerbeteiligung

(Hier sind Informationen über Bürgerbeteiligungen in Projekten einzufügen)

## Bestätigung der Dezernent\*innen



Mende  
Oberbürgermeister