

<b>Vorlage</b>	Vorlage-Nr: E 26/0165/WP17	
Federführende Dienststelle: Gebäudemanagement	Status: öffentlich	
Beteiligte Dienststelle/n:	AZ:	
	Datum: 07.08.2019	
	Verfasser: E 26/00	
<b>Sachstandsbericht zur Stellenbesetzung im Gebäudemanagement</b>		
<b>Beratungsfolge:</b>		
<b>Datum</b>	<b>Gremium</b>	<b>Zuständigkeit</b>
03.09.2019	Betriebsausschuss Gebäudemanagement	Kenntnisnahme

**Beschlussvorschlag:**

Der Betriebsausschuss Gebäudemanagement nimmt die Ausführungen der Verwaltung zur Kenntnis.

## Erläuterungen:

In den Wirtschaftsjahren ab 2015 wurden dem Betrieb durch Beschluss von Betriebsausschuss und Rat zusätzliche Stellen genehmigt, um:

- dem gestiegenen Arbeitsumfang / dem zu bearbeitenden Volumen Rechnung tragen zu können,
- die gestiegenen gesetzlichen Anforderungen im Hinblick auf die Sicherstellung der technischen Betreiberverantwortung zu berücksichtigen,
- mehr Eigenleistung im Bereich der Instandhaltungsprogramme erbringen zu können.

Die personelle Besetzung dieser zusätzlichen Stellen mit qualifiziertem Personal gestaltete sich in den Folgejahren allerdings schwierig. Dafür ausschlaggebend waren unter anderem die konjunkturell bedingt insgesamt gute Beschäftigungssituation und der erhebliche Fachkräftemangel. Erschwerend zu den noch nicht besetzten Stellen kamen ungewöhnlich hohe nicht planbare Ausfälle aufgrund von Erkrankungen, Erziehungsurlauben und Beendigung von Arbeitsverhältnissen hinzu.

So betrug die Zahl der nicht besetzten Stellen (ohne Vakanzzeiten aufgrund von krankheitsbedingten Ausfallzeiten, da diese Stellen bis auf weiteres als besetzt geführt werden) in der Entwicklung:

### Zum Stichtag jeweils 30.09.:

2017	9 Vollzeitstellen
2018	7,5 Vollzeitstellen

### Zum Stichtag 30.06.2019:

2019	5 Vollzeitstellen
------	-------------------

### Prognose zum 30.09.2019:

2019	2 Vollzeitstellen
------	-------------------

Deutlich sind die recht hohen Vakanzzeiten in Vorjahren. Der aktuelle Trend zeigt jedoch eine positive Entwicklung, insbesondere im zweiten Halbjahr des laufenden Wirtschaftsjahres.

Nach derzeitigem Kenntnisstand könnte es zum 30.09.2019 gelingen, nahezu alle Stellen des Wirtschaftsplans für 2019 (insgesamt 187 Vollzeitstellen) personell zu besetzen.

## **Entwicklungsperspektiven für die Folgejahre**

Für die in 2020 planmäßig ausscheidenden Mitarbeiter wurde vorsorglich bereits überwiegend Ersatz ausgewählt. Teilweise kommt es dadurch zu zeitlichen Überschneidungen, die zwar rd. 150.000 Euro zusätzliche Personalkosten in 2020 auslösen werden, jedoch eine notwendige professionelle Einarbeitung und Übergabe ermöglichen. Diese wurden in den Entwurf der Wirtschaftsplanung für 2020 aufgenommen. Erwähnt sei an dieser Stelle auch, dass gesamtstädtisch ebenfalls so genannte Demografiestellen gebildet wurden, um im Einzelfall durch vorzeitigen Ersatz von ausscheidenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einem Wissensverlust zu begegnen.

In 2021 scheidet nur ein Mitarbeiter planmäßig aus, ab 2022 steigt die Anzahl jedoch deutlich an. So werden in den Jahren 2022 bis einschließlich 2026 insgesamt 37 Mitarbeiter altersbedingt ausscheiden, somit rd. 18 % der gesamten Belegschaft.

Dies kann ein erheblicher Einschnitt für die Betriebsabläufe mit unübersehbaren Risiken für die Aufgabenerledigung sein, gelingt es nicht, in einer zeitlich sinnvollen Perspektive für hochwertigen Ersatz zu sorgen. Daher sieht es die Betriebsleitung auch weiterhin für erforderlich an, punktuell strategisch wichtige Stellen überschneidend neu zu besetzen, um den Wissenstransfer und die kontinuierliche Abarbeitung der zentralen Aufgaben aktiv zu steuern.

Aus Sicht der Betriebsleitung greifen bereits spürbar die in Vorjahren eingeleiteten Maßnahmen, unter anderem:

- Teilnahme an Recruiting Messen
- Ausweitung der Kontakte zu den Hochschulen
- Betreuung von Bachelor/Masterarbeiten
- Beschäftigung von Werkstudenten (derzeit rd. 5 unterschiedlicher Fachrichtungen)
- offensive Personal-Suche und Veröffentlichung u.a. im Internetauftritt
- Ausschreibung (teilweise) von Dauerarbeitsverhältnissen (statt zeitlich befristeter Angebote)
- berufsbegleitende, hochwertige Qualifizierung von vorhandenen Mitarbeitern
- schnelle Reaktionszeiten im Rahmen von Bewerbungsverfahren
- professionelle Außendarstellung, Flyer, Überarbeitung Profil im Internetauftritt
- gesamtstädtische Aktivitäten im Sinne interessanter Arbeitgeber

Zu diesen Maßnahmen wird dem Betriebsausschuss in einer der nächsten Sitzungen in einer ausführlichen Vorlage berichtet werden.

## **Personalbindung**

Das bislang gewonnene Personal ist sehr gut qualifiziert und nach Einschätzung der Führungskräfte in hohem Maße motiviert.

Wichtig ist, eine Bindung an den Betrieb auch langfristig zu sichern. Dazu sollen neben einem guten Arbeitsklima das vielseitige Aufgabenspektrum, Wertschätzung und gezielte Förderung (unter anderem berufsbegleitende Aus- und Fortbildungsangebote im betrieblichen Interesse) beitragen. Angesichts der aktuellen Probleme kommunaler Arbeitgeber bei der Bindung und Gewinnung von Fachkräften, insbesondere auch im ingenieurfachlichen und technischen Bereich, hat die Mitgliederversammlung der Vereinigung kommunaler Arbeitgeber (VKA) beschlossen, den Arbeitgebern die Möglichkeit einer zeitlich befristeten und betragsmäßig begrenzten Fachkräftezulage zu eröffnen.

U. a. auch hierzu werden nunmehr durch Zentralverwaltung und eigenbetriebsähnliche Einrichtungen gesamtstädtisch geltende Regularien erarbeitet.

Ein Wechsel oder Ausscheiden von einmal für den Betrieb gewonnenen Kräften aus eigenem Antrieb stellte bereits in der Vergangenheit den Ausnahmefall dar. Häufiger wurden befristete Arbeitsverhältnisse nicht in unbefristete umgewandelt, wenn die Leistung und/oder das Verhalten nicht den Anforderungen entsprochen hatten.

## **Personalbemessung**

Die der Stellenübersicht zugrunde liegende Personalbemessung wird derzeit aktualisiert, um für die Wirtschaftsplanung der kommenden Jahre Aussagen treffen zu können.

Sofern sich aufgrund der Entwicklung des umzusetzenden Planungs- und Bauvolumens - insbesondere auch bei zeitkritischen Fördermaßnahmen und größeren Projekten - weitergehende Erfordernisse ergeben, ist eine Reaktion noch unterjährig erforderlich.

Die Vorlage zur Zeit- und Ressourcenplanung größerer Bauvorhaben wird bereichsübergreifend für Hoch- Tiefbau- und städtebauliche Projekte durch Dez. II koordiniert. Dem Betriebsausschuss wird zu dem Part größere Hochbauvorhaben und Personaleinsatz in diesem Zusammenhang in einer der kommenden Sitzungen berichtet werden.