



Antwort

zur Anfrage Nr. AF/0047/2024

Vorlage: AW/0043/2024		Datum: 07.10.2024	
Dezernat 1			
Verfasser:	10-Amt für Personal und Organisation	Az.: 10/Schu	
Betreff:			
Antwort zur Anfrage der Ratsfraktion Bündnis 90/Die Grünen zur Arbeits- und Fachkräftegewinnung bei der Stadtverwaltung Koblenz			
Gremienweg:			
10.10.2024	Stadtrat	<input type="checkbox"/> einstimmig	<input type="checkbox"/> mehrheitl.
		<input type="checkbox"/> abgelehnt	<input type="checkbox"/> Kenntnis
		<input type="checkbox"/> verwiesen	<input type="checkbox"/> vertagt
		<input type="checkbox"/> Enthaltungen	<input type="checkbox"/> Gegenstimmen
	TOP		öffentlich
			ohne BE abgesetzt geändert

Antwort:

1. In welchen Bereichen, Ämtern und Abteilungen verzeichnet die Stadtverwaltung, ihre Eigenbetriebe und Beteiligungen den größten Arbeits- und Fachkräftemangel?

Die Stadtverwaltung Koblenz steht in allen Bereichen der Verwaltung vor besonderen Herausforderungen in der Personalgewinnung und -bindung. Insbesondere schwierig gestaltet sich hier die Gewinnung von Bewerbenden mit akademischen Abschlüssen. Eine Spezifizierung auf besondere Bereiche der Verwaltung lässt sich aufgrund der unterschiedlichen Berufsgruppen und Strukturen der Ämter/Eigenbetriebe nicht pauschal definieren.

2. Welche Berufe bzw. Berufsgruppen sind besonders betroffen?

Zuletzt lässt sich feststellen, dass folgende Berufsgruppen besonders betroffen sind: Ingenieur:innen/Techniker:innen, Erzieher:innen, IT-ler, Verwaltungsberufe (z.B. Verwaltungsfachangestellte und Beamt:innen des 2. und 3. Einstiegsamtes).

3. Welche Auswirkungen hatte dies bereits auf die Arbeitsfähigkeit einzelner Ämter, Abteilungen und Eigenbetriebe?

Die Funktions- und Arbeitsfähigkeit der Verwaltung ist trotz der bestehenden Rahmenbedingungen des Fachkräftemangels grundsätzlich gewährleistet. Im Einzelfall versucht die Verwaltung möglichen negativen Auswirkungen beispielsweise durch die Optimierung von Arbeitsabläufen, Überstunden, sachgebiets- oder ämterübergreifende personelle Unterstützung oder durch die Vergabe von Aufträgen an Dritte zu begegnen. Vereinzelt kann es allerdings trotz aller Anstrengungen zu qualitativen Einschränkungen im Serviceangebot kommen, die mit dem Dienstleistungsanspruch der Verwaltung nicht korrespondieren.

4. Wieviel Bewerbungsverfahren mussten mangels Bewerber*innen erneut eingeleitet werden?

Eine konkrete belastbare Ziffer lässt sich nicht erheben. Im vergangenen Jahr 2023 wurden ca. ein Drittel der Stellenbesetzungsverfahren im ersten Ausschreibungsprozess aufgrund mangels qualifizierter Bewerbenden erfolglos beendet. Für diese Stellen wurden sodann neue Stellenbesetzungsverfahren eingeleitet oder alternative Möglichkeiten der Besetzung gefunden (wie

z.B. Besetzung durch Übernahme von Auszubildenden/Studierenden, Elternzeitrückkehrer:innen, interne Umsetzungen, Initiativbewerbungen...).

5. Wie lange dauerte ein Bewerbungsverfahren von der Ausschreibung bis zum Arbeitsvertrag das kürzeste und das längste Verfahren?

Die Bewerbungsfristen dauern im Durchschnitt 3 Wochen. Die Vorstellungsgespräche erfolgen in der Regel frühestens 2 bis 3 Wochen nach dem Bewerbungsfristende. Der Abschluss des Arbeitsvertrages kann nach Zustimmung der erforderlichen internen Gremien (Personalrat, Personalausschuss, ggf. Haupt- und Finanzausschuss und Stadtrat) unmittelbar erfolgen. Der Arbeitsvertrag zwischen den Bewerbenden und der Stadt Koblenz wird erst dann geschlossen, wenn diese formalen Voraussetzungen vorliegen. Unabhängig vom Abschluss des Arbeitsvertrages ist der tatsächliche Eintritt in den Dienst der Stadt Koblenz von der jeweiligen Kündigungsfrist der Bewerbenden (sofern diese in einem vorherigen Beschäftigungsverhältnis stehen) abhängig. In einigen Fällen bestehen Kündigungsfristen von 6 Monaten.

6. Wie viele Bewerber*innen haben ihre Bewerbung zurückgezogen, weil sie zwischenzeitlich eine andere Stelle angenommen haben?

Es haben im Jahr 2024 ca. 6% der Bewerbenden ihre Bewerbung wieder zurückgezogen (Stand 09/2024). Es kann aufgrund fehlender Angaben von den Bewerbenden keine Auskunft über die tatsächlichen Gründe der Rücknahme der Bewerbung erfolgen.

7. Welche Berufs- und Ausbildungsabschlüsse außerhalb der klassischen Verwaltungsausbildung werden bei den Bewerbungsverfahren anerkannt?

Die Stellenbesetzungsverfahren und Einstellungen erfolgen auf der gesetzlichen Grundlage der Bestenauslese. Hierbei prüft die Stadt Koblenz ob die Bewerbenden das Anforderungsprofil und Qualifikation der Stelle erfüllen. Hierbei werden anerkannte Studien- und Ausbildungsabschlüsse berücksichtigt. Je nach Profil der ausgeschriebenen Stelle werden auch artverwandte fachliche Ausbildungs- und Studienrichtungen im Besetzungsverfahren berücksichtigt.

8. Wird bei Anerkennung der deutsche Qualifikationsrahmen angewandt?

Als tarifgebundene Arbeitgeberin finden die Regelungen des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) Anwendung. Die Tätigkeitsmerkmale und Eingruppierung ergeben sich aus den Vorgaben des TVöD. Der deutsche Qualifikationsrahmenplan hat hierbei keine Auswirkung auf die jeweilige Eingruppierung der Bewerbenden.

9. Bei welchen Berufsabschlüssen gibt es Einschränkungen bei der Gleichwertigkeit?

Im Zuge der Vergleichbarkeit der Bewerbenden prüft die Stadt Koblenz die unterschiedlichen Ausbildungs- und Studienabschlüsse. Die Anerkennung von z.B. ausländischen Bildungsabschlüssen erfolgt durch eine spezialisierte Prüfung der zuständigen Landes- und Bundesbehörden.

10. Wie viele und welche Positionen wurden nur intern ausgeschrieben und warum?

Im Zuge der Personalentwicklung und Förderung von Talenten ist die Stadt Koblenz bestrebt eigenes Personal durch umfangreiche Schulungen und Weiterbildungen (z.B. das stadt eigene Führungskräftenachwuchsentwicklungsprogramm FOrAN) für höherwertige Aufgaben vorzubereiten. Darüber hinaus bestehen Positionen bei denen ein umfangreiches Wissen zu den internen Arbeits- und Betriebsabläufen erforderlich ist. Unter anderem aus diesen Gründen werden gewisse vakante Stellen lediglich intern ausgeschrieben. Die überwiegende Anzahl der Stellenausschreibungen erfolgt sowohl auf dem internen als auch auf dem externen Arbeitsmarkt. Eine konkrete Anzahl der rein internen Besetzungsverfahren lässt sich zum aktuellen Zeitpunkt nicht erheben.

11. Gibt es Schwierigkeiten bei der Besetzung von Ausbildungsstellen?

Im Zuge des generell bestehenden Fachkräftemangels und der geburtenschwachen Jahrgänge, bestehen ebenfalls große Herausforderungen bei der Rekrutierung von Nachwuchskräften. Bisher konnten alle bestehenden Ausbildungsplätze besetzt werden.

12. Kommt für die Stadtverwaltung Koblenz eine Beteiligung an dem Förderprogramm Jobvision des BMBF in Frage, bzw. ist dies geplant oder bereits geschehen?

In der Vergangenheit konnten die bestehenden Ausbildungsplätze mit geeigneten Nachwuchskräften aufgrund besonderer Bemühungen der Verwaltung, trotz der bestehenden großen Herausforderungen, erfolgreich besetzt werden. Sofern zukünftig keine geeigneten Nachwuchskräfte rekrutiert werden können, wird die Verwaltung die Teilnahme an Förderprogrammen (wie z.B. Jobvision) prüfen.

Auswirkungen auf den Klimaschutz:

Finanzielle Auswirkungen: