

**Tischvorlage für den  
Organisations- und Personalausschuss am 22.08.2018**

**hier: Vakante Stellen – Presseberichterstattung**

**Die Punkte I und II entsprechen sinngemäß den Mitteilungen an die HAZ.**

**I. Vakante Stellen**

Es sind zzt. 720 Stellen (Stichtag 01.04.2018) unbesetzt. Das entspricht aktuell einer Quote von 8,3 %.

Es ist üblich – wie in anderen Stadtverwaltungen und Unternehmen auch – dass nicht alle Stellen, die vorhanden sind, auch besetzt sind. Der Grund liegt darin, dass Stellenbesetzungen nicht immer nahtlos erfolgen. Dadurch entsteht in der Summe seit Jahren ein Durchschnitt für die gesamte Stadtverwaltung von 580 unbesetzter Stellen (6 %). Diese Anzahl der im Durchschnitt unbesetzten Stellen wird in der Personalkostenplanung durch Abzug berücksichtigt.

Allerdings ist seit ca. 3 Jahren ein leichter Anstieg dieser Quote zu beobachten. Dies ist auf mehrere Ursachen zurückzuführen.

- a) Die Beschäftigten wechseln im Sinne eines beruflichen Weiterkommens häufiger innerhalb der Stadtverwaltung.
- b) Durch die Einstellung vieler junger Beschäftigten, was durchaus im Sinne der Stadtverwaltung zu begrüßen ist, kommt es zu mehr Inanspruchnahme von Elternzeit und Arbeitszeitreduzierung.
- c) Durch den erhöhten Bedarf im Kitabereich und in technischen Bereichen (Sanierungs- und Baumaßnahmen) sind Fachkräfte aus Berufsgruppen zu gewinnen, die derzeit sehr stark nachgefragt sind.

Wir haben in den letzten Jahren viele Stellen eingerichtet, wo durch Personalgewinnungsprobleme auf dem Arbeitsmarkt Stellen länger unbesetzt bleiben. Dies gilt insbesondere im technischen und im pädagogischen und durch den Zuzug von Flüchtlingen auch im sozialen Bereich. Diese Vakanzen entstehen ungeplant. Dies entspricht derzeit 140 Stellen (2,3 %) und der damit verbundenen Unterschreitung in Höhe von ca. 8 Mio. €

**II. Gegenmaßnahmen**

Die Stadtverwaltung wirkt diesem Trend durch eine offensive Strategie des Personalmarketings entgegen. Dies gelingt aber nicht in allen Fällen.

Wie schon in der ersten Antwort ausgeführt, setzt die Stadt auf eine offensive Strategie des Personalmarketings wie z. B:

- Veröffentlichung eines einseitigen Anzeigenspezials für technische Berufe in der Landeshauptstadt in der HAZ und NP, hier auch regelmäßige

- Stellenausschreibungen am Wochenende, weiterhin Veröffentlichung in Fachzeitschriften und auf Online-Jobbörsen
- Imagefilme für technische Berufe über die Initiative Wissenschaft und für den dualen Studiengang Bachelor of Science und Bachelor of Arts
  - Multimediaportal [www.wissen.de](http://www.wissen.de) in Kooperation mit der Wirtschaftsförderung, Pflege von guten Kontakten zu Hochschulen u.a. durch Angebote von Praktika
  - seit 2016 Beiträge im „Radio Hannover“ alle 14 Tage jeweils samstags Vorstellung von Themen der LHH als Arbeitgeberin und konkrete Stellenausschreibungen
    - Präsentation auf Veranstaltungen und Messen (Berufs- und Bildungsmessen)
    - Plakat- und Postkartenaktionen (Swingcards, Anzeigen im WM-Planer, etc.)
  - Erstellung eines Karriereportals als attraktive und gute Arbeitgeberin im Internet unter [www.karriere-stadt-hannover.de](http://www.karriere-stadt-hannover.de) mit Verlinkung zu Stellenangeboten und Ausbildung
    - Verbesserte Zugriffe auf Stellenangebote und Onlinebewerbungen seit 2014
  - alle Stellenvakanzen werden der Bundesagentur für Arbeit gemeldet und werden dort in das EURES-Portal mit der Möglichkeit eines europaweiten Zugangs, Darstellung des Ausbildungsangebotes in den sozialen Medien

Um langfristig, vor allem in den technischen Berufen und in Führungspositionen, mit der Privatwirtschaft konkurrenzfähig zu bleiben, müssen die Spielräume - wie in der letzten Tarifrunde in Ansätzen geschehen - für den öffentlichen Arbeitgeber ausgeweitet werden. Weiterhin ist es vor allem in den pädagogischen und pflegerischen Berufen notwendig, die Rahmenbedingungen der Ausbildung und vor allem die Bezahlung besser zu gestalten, damit die Berufe attraktiver werden.

### **III. Vakanzen in ausgewählten Bereichen**

Da die Ursachen für Vakanzen und damit das personalwirtschaftliche Geschehen in den Fachbereichen sehr kompliziert ist und nur auf den ersten Blick offensichtlich sind, möchten wir an einigen Beispielen einige Erläuterungen dazu geben. Deshalb haben wir bewusst gegenüber der HAZ darauf verzichtet, eine Rangfolge der Fachbereiche abzugeben, um nicht voreiligen Rückschlüssen Vorschub zu leisten.

#### **Beispiel Fachbereich 37**

Im Fachbereich Feuerwehr waren zum 01.04.2018 rund 39,00 Stellen unbesetzt. 12,00 dieser Stellen dürfen nicht mehr besetzt werden, da diese unterjährig vom Fachbereich für HSK IX+/ Aufgabenkritik zur Streichung gemeldet wurden. Weitere 8,78 Stellenvakanzen ergaben sich aus der Inanspruchnahme von Elternzeit, Teilzeit oder Sabbatjahren. Zur Kompensation dieser Effekte wurden hierfür zum Stellenplan 2014 10,00 zusätzliche Stellen eingerichtet, die diese Vakanzen abdecken.

Planbare altersbedingte Austritte werden bei der Feuerwehr grundsätzlich durch eigene Nachwuchskräfte kompensiert, weitere 8,00 Stellen waren daher zum 01.04 bereits planerisch mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der internen Ausbildungslehrgänge bebucht. Somit können von den 38,78 als ‚unbesetzt‘ ausgewiesenen Stellen tatsächlich nur 10,00 Stellen als vakant angesehen werden, d.h. die bereinigte Auslastungsquote würde bei 98,73% anstatt der veröffentlichten 95,07% liegen.

### **Beispiel Fachbereich 19**

Im Fachbereich Gebäudemanagement wurden zum 01.01.2017 im Rahmen des Investitionsmemorandums 500+ insgesamt 65 Stellen im bauenden Bereich und weitere 11 Stellen für das Thema Eigenfertigung zusätzlich eingerichtet. Anfang 2017 waren daher im Fachbereich 19 insgesamt 103 Stellen vakant. Trotz des allgemeinen Fachkräftemangels konnten bisher durch gezielte Maßnahmen bereits 59 der 65 aus dem Investitionsmemorandum besetzt werden. Zum 01.07.2018 waren daher nur noch 41 Stellen im Ausschreibungsverfahren, Anfang 2019 werden sich die Auswahlverfahren voraussichtlich wieder auf die normale personalwirtschaftliche Fluktuation in einem technisch geprägten Fachbereich beschränken.

### **Beispiel Fachbereich 32**

Hauptursache für die geringe Auslastungsquote im FB Recht und Ordnung mit 88,24% war, neben den bekannten Stellenbesetzungsproblemen in der Ausländerbehörde (20,00 freien Stellen zum 01.04.18), die Einrichtung des städtischen Ordnungsdienstes Anfang 2018 mit insgesamt 53 Stellen, davon alleine 40 Stellenneueinrichtungen im FB 32. Am 01.04. waren von diesen 40 Stellen noch 31 unbesetzt, aktuell sind noch 15 Stellen frei, bis Ende des Jahres sollen voraussichtlich alle Stellen besetzt sein. Bereinigt man die veröffentlichte Auslastungsquote um diesen Effekt, dann steigt diese von 88,24% auf 93,15% an. Dies entspricht auch der durchschnittlichen Auslastungsquote des Fachbereiches und der LHH der letzten 5 Jahre.