

V0266/24

**Neuausrichtung der städtischen Personalarbeit**  
**(Referent: Herr Kuch)**

**Antrag:**

1. Der Stadtrat bewilligt das Projekt „Neuausrichtung der städtischen Personalarbeit“ auf Basis des als Anlage zu dieser Sitzungsvorlage vorgelegten Konzepts.
2. Das Referat I wird mit der Umsetzung des Konzepts beauftragt.
3. Für die Umsetzung des Konzepts und für die neu hinzukommenden Aufgaben „strategische Personalplanung“ und „Active Recruiting/Arbeitgebermarke“ ist ein Mehrbedarf von 4,5 VZÄ notwendig. Die Wertigkeit der Aufgaben bewegt sich in der 3. Qualifikationsebene. Die Stellenwertigkeiten stehen unter dem Vorbehalt einer abschließenden Bewertung durch die OEPE.

**3.1 Zum Start des Projektes werden 2,0 VZÄ formal mit Beschlussvorlage zum Stellenplan 2025 geschaffen. Einer Besetzung ab dem 01.09.2024 wird zugestimmt.**

**3.2 Der verbleibende Personalbedarf soll in der Aufbauphase (im Laufe des Jahres 2024) durch personelle Umschichtungen bzw. Zuweisungen in Form von Pilotstellen abgedeckt werden.**

**Im Laufe der nächsten ein bis zwei Jahre wird dem Stadtrat über die Entwicklung der Konzeptumsetzung berichtet und dann über die zur Projektverstetigung notwendigen weiteren Planstellen entschieden.**

Ausschuss für Finanzen, Liegenschaften, Wirtschaft und Arbeit	14.05.2024	Vorberatung
Ausschuss für Verwaltung, Personal und Recht	15.05.2024	Vorberatung
Stadtrat	04.06.2024	Entscheidung

**Ausschuss für Verwaltung, Personal und Recht vom 15.05.2024**

Oberbürgermeister Dr. Scharpf teilt mit, dass er die Ziffer 3.1, ohne diese inhaltlich zu bewerten, kritisch sehe. Einer Besetzung vorab zum 01.09. werde zugestimmt, weil es der Wunsch sein möge. Eigentlich sei dies aber nicht vorgesehen. Wenn die Kriterien gegeben seien, könne man es vielleicht mit einer Poolstelle versuchen, schlägt er vor.

Bei der Betrachtung des Entwurfs des Konzeptes, habe die CSU-Stadtratsfraktion festgestellt, dass das keine neuen Ideen seien, sondern alles bereits da gewesen und unter dem Vorgänger von Herrn Kuch bereits umgesetzt worden sei, meint Stadtrat Wittmann. Bei der strategischen Personalplanung habe es bereits große auf sich aufeinander aufbauende Entwicklungsprogramme in modularer Schulung gegeben. Beim Recruiting habe sich im Prinzip bisher nichts geändert. Im Bereich der Ausbildung sei stets über dem Bedarf ausgebildet worden, um genügend Nachwuchskräfte in der Verwaltung zu haben. Das habe

bis hin zu frühzeitigen Übernahmegarantien und dem Traineeprogramm gereicht. Deswegen sei dieses Konzept überflüssig. Wenn Herr Kuch die Dinge seines Konzeptes in seinem Referat umsetzen wolle, sei es gut, aber dafür in der heutigen Zeit Stellen zu fordern, findet Stadtrat Wittmann fast dreist. Denn die Personaleinsparungen, die seitens Herrn Kuch zum Konsolidierungspaket gekommen seien, hätten sich in Grenzen gehalten. Deshalb stimme die CSU-Stadtratsfraktion dieser Vorlage nicht zu.

Oberbürgermeister Dr. Scharpf meint an seinen Vorredner gewandt, dass man die Situation trotzdem immer noch verbessern könne. Selbst wenn sie davor gut war, gebe es dennoch weiteres Optimierungspotenzial. Gerade in der jetzigen Zeit bei dem Arbeits- und Fachkräftemangel und der Vielzahl an offenen Stellen müsse man sich anders aufstellen als früher, als es noch genügend Bewerber gegeben habe. Mittlerweile sei die Situation diese, dass sich der Arbeitgeber bei den Bewerbern bewerben müsse. Dabei müsse man selbstverständlich anders vorgehen als zu früheren Zeiten. Die Organisationsstrukturen müssten in diesem Zusammenhang angepasst werden, aber auch beim Recruiting gebe es durchaus noch Verbesserungspotenzial. Er habe von Personen, die sich bei der Stadt Ingolstadt beworben hätten, gespiegelt bekommen, dass mehr Feedback und etwas mehr Engagement hilfreich seien. Nach dem Einreichen der Bewerbung erhalte man wochenlang keine Rückmeldung, dann habe man zwar das Bewerbungsgespräch, aber auch danach komme lange erstmal keine Nachricht. Deswegen könne man sich hinsichtlich der Außenwirkung durchaus noch etwas agiler und engagierter aufstellen, als es bisher der Fall gewesen war, glaubt Oberbürgermeister Dr. Scharpf. In Sachen Innenwirkung bestehe ebenso noch Potenzial, sich in Richtung Dienstleistungscharakter zu bewegen. Schließlich sei das Personalamt ein Dienstleister gegenüber der übrigen Verwaltung. Diesen Charakter wolle er noch mehr stärken. Auch die Arbeitgebermarke könne noch etwas mehr geschärft werden, um sich auf dem Markt gegen die Konkurrenz mit anderen Arbeitgebern behaupten zu können und sich vielleicht auch etwas anders zu positionieren. Deshalb findet er den Ansatz der Neuausrichtung, so wie er nun beantragt sei, positiv und wolle diesen unterstützen.

Stadtrat Werner kritisiert, dass eine Fraktion ihre Meinung kundgebe, bevor der zuständige Referent dafür überhaupt vorgetragen habe oder sich dazu äußern könne.

Herr Kuch äußert hinsichtlich Stadtrat Wittmanns Wortbeitrag sein Bedauern darüber, dass insbesondere das Personalamt scheinbar wenig erfolgreich darin gewesen sei, im vorgelegten Konzeptentwurf deutlicher herauszuarbeiten, was inhaltlich anders und neu im Gegensatz zu dem sei, was in den vergangenen 20 Jahren bei der Stadtverwaltung dazu praktiziert wurde. Das Problem vor dem der öffentliche Dienst und auch die gesamte Privatwirtschaft stehe, sei ein massiver Arbeitskräftemangel, der aufgrund des demographischen Wandels noch etliche Jahre anhalten werde. In der Vertreterversammlung der Deutschen Rentenversicherung gehe man davon aus, dass sich das erst ab dem Jahr 2040 wieder umkehren könnte. Das sei ein sehr langer Zeitraum, in dem es neben der Sicherstellung der kommunalen Leistungen für die Bürgerinnen und Bürger und der Digitalisierungsanstrengungen, entscheidend darauf ankomme, ob es auch zukünftig noch gelingen werde, städtisches Personal in ausreichender Anzahl und mit geeigneter Qualifikation zu gewinnen und an die Stadt Ingolstadt zu binden. Dass man in den Jahren 2023 und 2024 fortsetzend solch eine hohe Zahl an permanent unbesetzten Stellen habe, habe es in den letzten 20 Jahren so nicht gegeben. Dabei sei noch kein Kita-Personal miteinberechnet, so Herr Kuch. Als er im Jahr 2020 angefangen hatte, hatten es circa 60 bis 70 offene Stellen im Kitabereich gegeben. Diese Zahl befinde sich nun im einstelligen Bereich. Im Jahr 2023 bewege sich die Anzahl der permanent unbesetzten Stellen in der Verwaltung, der Technik, dem Handwerk und der IT zwischen 120 und 150. Anfang des Jahres 2024 sei diese Zahl bereits auf über 150 gestiegen. Derzeit bewege sich diese bei knapp 160 offenen Stellen. Er appelliert, davor nicht die Augen zu verschließen. Denn es gehe nicht um zusätzliche Stellen, sondern um vorhandene nicht besetzte Personalstellen. Aus diesem Grund habe man in einem längeren Prozess, der im vergangenen Jahr

angelaufen sei, auch im Rahmen der Referatsstrategie ein Konzept zur Neuausrichtung der städtischen Personalarbeit, erarbeitet. Dieses beruhe unter anderem auf den aktuellen Fachgutachten der kommunalen Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement und auf Erfahrungen der bayerischen Großstädte. Die Stadt Nürnberg habe mit externer Beratung und viel Geld an einem ähnlichen Konzept gearbeitet, um ihre Personalarbeit entsprechend auf diese Anforderungen abzustellen. Im Folgenden legt er das Augenmerk auf die neuen Punkte des Konzeptes, die es in den vergangenen Jahren bei der Stadtverwaltung Ingolstadt noch nicht gegeben habe. Im Bereich der strategischen Personalbedarfsplanung habe es bisher weder Kennzahlen noch eine Personalbestandsanalyse, die in Abstimmung mit den Fachämtern über einen Betrachtungszeitraum von 5 bis 7 Jahren laufend fortgeschrieben worden sei, gegeben. Auch eine Fokussierung auf Jobfamilien sei bisher nicht erfolgt. Qualitative Inhalte von Stellen würden sich permanent verändern. Wenn eine Stelle frei wurde, sei diese direkt nachbesetzt worden. So funktioniere der Arbeitsmarkt aber nicht mehr. Das bedeute, dass neue Zielgruppen erschlossen und man zum Beispiel Quereinsteiger brauche. Diese Betrachtungen, welche inhaltlichen Anforderungen es gebe, die über reine Verwaltungsabschlüsse oder handwerkliche Abschlüsse hinausgehen würden, habe es bisher nicht gegeben. Dabei sehe Herr Kuch auch keine Bezüge zur aktuellen Arbeit. Über die strategische Personalplanung hinaus sei die größte Veränderung beim Personal-Recruiting. Dabei habe die Erfahrung gezeigt, dass man sich bei Führungspositionsstellen mit einer höheren Qualifikation mit einer bloßen Ausschreibung den Markt, den es brauche, nicht mehr erschließen könne. Auch die eingeschalteten Agenturen, die sogenannten Headhunter, hätten in den wenigstens Fällen zu einem Erfolg geführt. Aus diesem Grund solle die Personalakquise auf fundamental neue Ansätze umgestellt werden, erklärt Herr Kuch und führt weiter aus, dass dazu die Direktansprache, der Aufbau eines Kandidatenpools, auf den man zurückgreifen könne und die Spezialisierung des Recruitings auf die unterschiedlichen sogenannten Jobfamilien, gehöre. Das Schlagwort sei das sogenannte Active-Sourcing. Dabei würden Überlegungen angestellt werden, welche Zielgruppen neben den klassischen mit Verwaltungs- oder handwerklicher Ausbildung, in Frage kämen und wie diese angesprochen werden könnten, damit sie sich auch eine Tätigkeit in der Verwaltung vorstellen können. Dazu brauche es unter anderem auch die Entwicklung eines Personalmarketingkonzeptes, das es bei der Stadt Ingolstadt bisher nicht gegeben habe, aber nun dringend erarbeitet werden müsse. Dieses habe auch die Firma Kienbaum in ihrer Aufgabenkritik angemahnt. Er wolle die Veränderung des Recruitings nun mit einer hohen Priorität angehen. Zeitgemäße und zielgruppenorientierte Personalmarketingmaßnahmen sowie der Aufbau einer strategischen Personalbedarfsplanung seien völlig neue Aufgaben, für die es zusätzliches Personal brauche, weil dafür aktuell keine Kapazitäten vorhanden seien. Ähnlich gestalte es sich beim Recruiting. Zurzeit gebe es rund 350 Ausschreibungen im Jahr. Seit Jahren werde das vom Personal im Personalservice erledigt, das sich eigentlich um das Tagesgeschäft kümmern sollte und immer mehr an seine Grenzen stoße. Für die Zukunftsthemen, wie die aktive Ansprache von Zielgruppen seien keine Ressourcen vorhanden. Deswegen habe man den Ansatz, einerseits ein Team für das Tagesgeschäft aufzustellen und im Recruiting ein Spezialistenteam aufzubauen, das in enger Abstimmung mit den Amtsleitungen auch dafür Sorge, die richtigen Zielgruppen anzusprechen und bei diesen Interesse für die Stadt Ingolstadt zu wecken. Hinsichtlich der Poolstellen habe man im Stadtrat Regelungen getroffen, diese für unvorhergesehene Bedarfe zu verwenden. Das hier könne unter dieser Art des Bedarfs nicht eingeordnet werden. Man arbeite schon einige Zeit an diesem Konzept. Jetzt habe man aber überlegt, für den Einstieg im Jahr 2025 mit zwei zusätzlichen Planstellen zu beginnen. Den Rest wolle man über Zuweisungen und personelle Umschichtungen im Bestand abdecken, weil man erstmal Erfahrungen sammeln wolle. Vor dem Hintergrund der massiv ansteigenden offenen Stellen, die es bei der Stadt Ingolstadt gebe, sei es aber unverantwortlich, den Beschluss des Stellenplans 2025 abzuwarten. Denn so könnte das notwendige Personal erst im Frühjahr 2025 eingestellt werden. Aus diesem Grund schlägt Herr Kuch vor, zwar keine Poolstellen unmittelbar dafür zu beschließen, weil das die Kriterien ausschließen würde, aber den zweiten Satz der Ziffer 3.1 so anzupassen, dass „einer Besetzung ab dem 1. September 2024 unter der Bedingung einer Anrechnung

auf freie Poolstellen zugestimmt werde“. Das würde bedeuten, dass es zwar keine unmittelbare Verwendung der Poolstellen sei, aber zwei Poolstellen dafür gesperrt werden würden, damit diese Stellen möglichst zeitnah besetzt werden könnten. Dies würde im Interesse der gesamten Stadtverwaltung gebraucht werden und nicht für das Referat I. Wenn der Ausschuss heute entscheide, dass sie dieses Konzept nicht überzeuge, ein anderes Konzept entwickelt werden solle oder man so weiter machen solle wie bisher, dann könne das das Referat I durchaus so umsetzen. Die Beschwerden und Probleme würden aber in den Fachämtern entstehen, bittet Herr Kuch zu bedenken.

Stadtrat Semle erklärt, dass die Stadtratsfraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN die Vorlage so gelesen habe, dass von den 4,5 Stellen nur zwei Stück beantragt werden würden, sodass nur mit einem Teilbereich des gesamten Konzepts begonnen werde. Das entspreche bereits ein Stück weit dem Konsolidierungsgedanken. Die Anzahl der dauerhaft unbesetzten Stellen der Stadtverwaltung sei auffällig. Es sei wichtig zu betrachten, dass im Falle von drohenden Rechtsfolgen und Stellen, die nicht besetzt werden können, die Stadt auch in der Lage und bereit sei, Mittel in die Hand zu nehmen. Das könne man in dem Bereich nun sehen, weil das eine Struktur sei, die diesen drohenden Rechtsfolgen durch Stellenakquise entgegentrete.

Stadträtin Mayr berichtet, dass sie heute mit einem Münchner Stadtrat der Freien Wähler telefoniert habe und er ihr das gleiche Problem, dass die Stellenbesetzungen immer problematischer werden würde, geschildert habe. Das könnte auch daran liegen, dass auf dem Markt insgesamt derzeit wenig Auswahl vorhanden sei. Dem werde man mit den vorhandenen Aktionen der Stadt Ingolstadt, nicht begegnen können. Deswegen sollte man mit den vorhandenen Möglichkeiten, wie zum Beispiel größeren Ausschreibungen über den Ingolstädter Bereich hinaus und Werbung in den Medien, arbeiten. Das Thema Headhunter sei seitens der FW-Stadtratsfraktion etwas verbrannt und komme nicht gut an. Stadträtin Mayr teilt mit, dass Herr Kuch auch sie nicht überzeugt habe.

Wenn man heute Arbeitgebervertreter, egal ob aus der Industrie, dem öffentlichen Dienst oder dem Dienstleistungsbereich höre, dann würden diese immer zwei Phänomene beklagen, meint Stadtrat Werner. Das eine sei die immer überfordernde Bürokratie und das andere der Fachkräftemangel. Das sei eine völlig neue Situation, die nicht mehr so wie in den 2000er oder 2010er Jahren, als Stadtrat Wittmann noch Personalverantwortung gehabt hatte, sei, entgegnet er an Stadtrat Wittmann gewandt. Nun herrsche ein akuter Fachkräftemangel. Er selbst sei oft bei Auswahlverfahren anwesend. Man habe ganze Ausschreibungen schon aufheben müssen. Zahlreiche Ausschreibungen würden auch das gewünschte Ergebnis nicht mehr bringen. An Stadträtin Mayr gewandt erklärt Stadtrat Werner, dass die Stadt Ingolstadt nicht nur in Ingolstadt, sondern in bundesweit gelesenen Fachzeitschriften und im Bayerischen Staatsanzeiger ausschreibe. Die herkömmlichen Verfahren seien nicht mehr dafür geeignet den Personalbedarf zu decken. Er sei über den Satz, dass man das schon alles gehabt habe, überrascht gewesen. Seit dem Jahr 1996 sei Stadtrat Werner Mitglied des Ausschusses für Verwaltung, Personal und Recht; früher sei dieser mit dem Ausschuss für Finanzen, Liegenschaften, Wirtschaft und Arbeit zusammengeschlossen gewesen. Seitdem verfolge er die Personalpolitik und die meisten Dinge in dem Konzept, sei ausgesprochen stringent und zeige auf einen Weg, den man in der Zukunft mit den Problemen zweifellos gehen könne. Wie Stadträtin Mayr dazu komme, pauschal zu äußern, dass das Konzept auch nicht helfen werde, sei ihm völlig schleierhaft. Man befinde sich in einer Situation, in der man sich etwas Neues einfallen lassen müsse. Die Stadt habe auch nicht immer über ihrem Bedarf ausgebildet, berichtet er. Er könne sich gut an die Nullerjahre erinnern, als die Einstellungszahlen bei den Auszubildenden bei ungefähr 10 Personen gelegen habe. Damals habe die SPD-Stadtratsfraktion beantragt, diese Zahl zu verdoppeln, sei jedoch gescheitert. Einige Jahre später, habe die Stadt begonnen, die Anstrengungen bei der Ausbildung zu intensivieren. Seitdem habe man keinen Grund mehr gehabt, sich zu beklagen. Allerdings hätte man heute 50 von der Stadt Ingolstadt ausgebildeten Fachkräfte mehr haben können, wenn man damals dem Antrag der SPD-Stadtratsfraktion gefolgt wäre. Wann immer Herr Kuch

zusätzliche Planstellen beantragt, schaue er vorab, ob diese nicht intern durch Umschichtungen vermieden werden könnten. Das habe er im vorliegenden Fall ebenso getan. Wenn er bei einem Bedarf von 4,5 Stellen nur zwei beantragt, sehe man, wie viele Gedanken er sich – auch im Hinblick der laufenden Konsolidierung – vorab gemacht habe. Wenn dieses Konzept nicht verabschiedet werde und man die darin vorgeschlagenen Maßnahmen nicht ergreife, dann werde die Stadt das teuer zu stehen bekommen, warnt Stadtrat Werner. Die Zahl der unbesetzten Stellen belaufe sich bereits auf weiter mehr als 100. Dieses Problem werde sich durch Nichtstun nicht auflösen. Man müsse jetzt reagieren. Das Konzept erscheine ihm als ein ausgezeichneter Ansatz diesem Problem Herr zu werden, weswegen die SPD-Stadtratsfraktion diesem zustimmen werde.

Das Konzept sei in einem Termin bereits vorgestellt worden, in dem sie schon ein bisschen Skepsis geäußert habe, erinnert Stadträtin Hagn. Die Ausschussgemeinschaft der FDP/JU sei noch nicht ganz überzeugt, weswegen sie heute noch nicht zustimmen könne. Deswegen beantragt sie, die Beschlussvorlage bis zur nächsten Stadtratssitzung am 04.06.2024 nochmal zur Beratung zurück in die Fraktionen zu geben.

Bei all der Kritik sei es wichtig auch zu äußern, was an dem Konzept nicht passe, wo der Kritikpunkt genau liege und was anders gemacht werden solle, mahnt Oberbürgermeister Dr. Scharpf.

Stadträtin Hagn teilt mit, dass sie sich den Ausführungen seitens Stadtrat Wittmanns anschließen könne. Vieles sei bereits in der Vergangenheit gemacht worden. Vielleicht brauche es einfach noch etwas Redebedarf miteinander.

Stadtrat Wittmann stimmt Stadtrat Werner in einigen Punkten und Oberbürgermeister Dr. Scharpf voll und ganz zu. Dass man sich verändern müsse und sich die Situation im Gegensatz zu vor 10 Jahren verändert habe, sei selbstredend. Aber der Fachkräftemangel unter anderem im Bereich des Handwerks sei seit über 20 Jahren bekannt. Aber man habe sich dabei immer etwas einfallen lassen müssen. Der vorige Personalreferent habe sich außergewöhnlich intensiv um die Neuausbildung gekümmert und sei ein hervorragender Personalreferent gewesen. Er sei sehr wohl auf die sich immer verändernden Probleme eingegangen. Das sollte Herr Kuch auch tun und sei seine Aufgabe. Natürlich könne er sich auch ein Konzept geben und festlegen, zusätzliche Schwerpunkte darauf zu setzen. Mit dem Konzept könne er auch durchaus weiter fortfahren. Aber die CSU-Stadtratsfraktion störe, dass egal, was gemacht werde, sofort neue Stellen beantragt werden würden und das in einer Zeit der Konsolidierung. Stadtrat Wittmann habe bei Herrn Fleckinger nachgefragt, wie er die Personalausgaben für Löhne und Gehälter von fast 5,5 Millionen Euro in Zukunft decken wolle. Die Antwort darauf sei die erhöhte Schlüsselzuweisung gewesen. Diese erhalte man vom Freistaat Bayern aber nicht jedes Jahr. Das sei nur eine Ausnahme gewesen. Nächstes Jahr sehe es mit den Schlüsselzuweisungen aufgrund der zu berechnenden Einnahmen und der Finanzstärke nicht gut aus. Man müsse aufpassen, dass man sich strukturell aufstelle, um auch in Zukunft das Personal noch bezahlen zu können und die Steigerung der Einnahmen nicht über die Erhöhung von Gebühren oder Steuern lenke. Viele Bürgerinnen und Bürger seien bereits jetzt am Anschlag und wüsste nicht mehr, wo sie das Geld hernehmen sollen. Deswegen müsse die öffentliche Verwaltung darauf achten, die Ingolstädter Bürger, die man immer vorgebe zu entlasten, nicht über die Gebühr zu belasten. Wenn Herr Kuch dieses Konzept erstelle und in seinem Bereich umstrukturieren wolle, habe niemand etwas dagegen. Die derzeitige Situation werde nach seiner Einschätzung in den nächsten Jahren nicht wesentlich besser werden, prognostiziert Stadtrat Wittmann. Er hofft, dass es bei der Gewerbesteuer bald wieder Mehreinnahmen geben werde. Im gestrigen Ausschuss für Finanzen, Liegenschaften, Wirtschaft und Arbeit habe man sehen können, was bei einzelnen Maßnahmen oft eingespart werde. Da müsse auch im Personalbereich aufgepasst werden. Schließlich bewege man sich bei jeder Stelle bei über 80.000 Euro ohne, dass die Nebenkosten miteinbezogen seien. Das bedeute selbstverständlich nicht, dass kein Personal

mehr eingestellt werde. Dort wo es gebraucht werde, werden natürlich Stellen geschaffen. Auch die Digitalisierung sei ein äußerst wichtiger Bereich, in dem man in den letzten Jahren leider nicht vorangekommen sei. Zumindest zeige das Ranking, dass die Stadt Ingolstadt deutlich abgerutscht sei. Hinsichtlich der Poolstellen habe Herr Kuch selbst die Zahl dafür festgelegt. Der Stadtrat könne zu jeder Zeit, auch im Einzelfall eine andere Entscheidung treffen, wenn es nötig sei. An dem Konzept könne durchaus weitergearbeitet und in einem Jahr nochmal betrachtet werden.

Stadtrat Grob führt aus, dass er den Blick auf den öffentlichen Dienst vom Freistaat Bayern richten möchte. Denn dieses Problem, das allerorten erklärt worden sei, habe man dort auch. In der Finanz- und in der Justizverwaltung bestünden größte Probleme die freiwerdenden Stellen der Babyboomer nachfolgend zu besetzen. Über einen Stellenausbau werde dort überhaupt nicht diskutiert. Er selbst sei im ständigen Austausch mit allen Personalstellen der großen Häuser, wie dem Innen- oder Finanzministerium und er sei Vorsitzender des Bayerischen Beamtenbundes, die alle das Gleiche äußern würden, nämlich, dass es zu wenige Bewerber auf viel zu viele Stellen gebe. Das sei ein Markt bei dem nicht nur die öffentliche Verwaltung vertreten sei, sondern auch die Kommunen, die Länder, die Versicherungen, die Banken und noch weitere. Keiner dieser Behörden habe in der Personalstelle geäußert, intensiv Personal-Recruiting zu betreiben, weil man ein exzessives Personalentwicklungskonzept fahren müsse. Ganz im Gegenteil; es sei geäußert worden, in den nächsten 10 Jahren 5.000 Stellen im Beamtenbereich des Freistaates Bayern abbauen zu müssen und trotzdem die Qualität im Personalbereich zu steigern. Das Konzept müsse den Gegebenheiten der Z-Generation angepasst werden. Man müsse natürlich auf Messen, Jobportalen, im Internet, in den sozialen Medien und in den Werbemedien vertreten sein. Diese gehörten auch in ein Konzept des Recruitings. Es werde auch ein Personalentwicklungskonzept benötigt, um die besten Führungskräfte aus den eigenen Reihen zu fördern. Aber es sei nicht der richtige Zeitpunkt mit einem Konzept automatisch Stellenforderungen anzubringen und zu sagen, dass man eigentlich noch eine höhere Anzahl an Stellen benötigt hätte, diese aber auf zwei beschränkt habe. Deswegen schlägt auch er vor, das Thema zurück in die Fraktionen zu geben.

Immerhin werde nun der Inhalt des Konzeptes anerkannt, meint Stadtrat Werner. Die Lage des Freistaates Bayern als Arbeitgeber mit der der Kommunen zu vergleichen, sei völlig inadäquat, findet er. Der Freistaat Bayern bekomme Bewerber ab 8 Punkten im zweiten Staatsexamen und aufwärts. Die Stadt Ingolstadt müsse die nehmen, die beim Freistaat nicht zum Zuge kämen, was eher unterhalb der 7 Punkte liege. Die Karrierechancen beim Freistaat Bayern seien völlig andere als in einer Kommunalverwaltung. Man könne nicht mehr warten, dass die Bewerber zur Verwaltung kämen, sondern müsse aktiv auf sie zugehen. Dazu brauche man Menschen, denn das könne kein Computer oder eine Künstliche Intelligenz leisten. Die Ausschreibungen der letzten zwei Jahre hätten zum Teil ein absolut ernüchterndes Ergebnis gezeigt. Er nennt das Ausschreibungsverfahren im Rechnungsprüfungsamt, als man sich bereits im Assessmentcenter befunden habe und aufgrund des enttäuschenden Ergebnisse nochmal hat ausschreiben müssen. Auch im Rechtsamt und zahlreichen anderen Ämtern habe es ähnliche Probleme geben. Die Jobfamilien und der Bewerber- und Kandidatenpool würden sich nicht von selbst bearbeiten lassen. Wenn man dem jetzt nicht folge, würden sich die Probleme schon in naher Zukunft noch sehr viel gravierender darstellen, als es derzeit bereits der Fall sei, prognostiziert Stadtrat Werner. Er sehe nicht, wie man eine aktive Personalpolitik betreiben wolle, ohne personelle Ressourcen dafür bereit zu stellen. Herr Kuch sei seiner Meinung nach, sehr zurückhaltend gewesen und habe sich durchaus bemüht eine wirklich schlüssige Begründung zu finden. Aber an jeder zu schaffenden Stelle, werde Kritik geübt. Man schade der Stadt, wenn die Personalarbeit in diesen Bereichen, die in dem Konzept angesprochen worden seien, nicht gestärkt werde.

Es werde bereits überregional und bundesweit auf etlichen bundesweiten Portalen und Printmedien ausgeschrieben, stellt Herr Kuch klar. Natürlich könne dies durchaus erweitert

werden, dafür brauche er keine Stellen beantragen. Aufgrund der Erfahrungen anderer Städte und der KGSt, sei man nicht davon überzeugt, dass dies sinnvoll sei. Die Ausschreibungen seien nicht billig und mit dem bereitgestellten Budget dafür, könnten durchaus einige Planstellen finanziert werden. „Den Markt“ pauschal, gebe es nicht, sondern die Wirtschaft mit Produkten oder menschlichen Ressourcen. So müsse man sich andere Märkte oder andere Zielgruppen erschließen. Genau an diesem Punkt setze auch das Konzept an, indem unter anderem auf Quereinsteiger gesetzt werde. Die Aussage, dass er sich stärker um die Ausbildung kümmern müsse, mache ihn betroffen und empfindet Herr Kuch als platt. Tatsache sei, dass bis vor zwei oder drei Jahren die Ausbildungsplätze der Stadt Ingolstadt Selbstläufer gewesen seien, weil man deutlich mehr Bewerber als Stellen gehabt hatte. Die Auszubildenden habe man sich aussuchen können. Vor zwei Jahren habe sich das geändert. Die Stadt müsse sich um die Bewerber nun selbst kümmern. Das Ausbildungsmarketing in den sozialen Medien, das Erstellen von Filmen und das Erschließen anderer Zielgruppen habe man mit dem Bestandspersonal deutlich erweitert ohne zusätzliche Stellen gefordert zu haben. Mit dieser Erweiterung habe man durchaus Erfolg. In den vergangenen Jahren habe man, bezüglich quantitativer Mehrarbeit im Personalamt vieles aufgefangen; sei es die zusätzlichen Stellenbesetzungen durch erhöhte Fluktuation, sei es insgesamt der Personalanstieg, der von den Bedarfen der Fachämter herrühre oder seien es Dinge, die zur Arbeitgeberattraktivität entscheidend beitragen würden, wie zum Beispiel das Fahrradleasing oder das Deutschland-Ticket. Das habe zu zusätzlicher Arbeit in der Personalverwaltung geführt und wurde ohne jegliche Stellenaufstockung aufgefangen. Wenn der Stadtrat entscheide, dass das Konzept ohne weiteres Personal weitergeführt werden solle, werde man so viel umsetzen, wie zu schaffen sei. Aber die zusätzlichen Dinge, die deutliche Mehrarbeit bedeuteten, können aufgrund der Auslastung und der berechneten Personalbemessung nicht umgesetzt werden. Die Behauptung, dass hinsichtlich der digitalen Transformation seit dem Jahr 2020 nichts mehr vorangegangen sei, empfindet Herr Kuch schon fast als eine persönliche Beleidigung. Schließlich hätten sich seit dem Jahr 2020 die digitalen Angebote für die Bürger Ingolstadts mehr als verdreifacht.

Auf den Messen sehe man, dass auch Betriebe allerorten wesentlich mehr Energie, Geld, Leistungen und Vergünstigungen in die Bewerbungen hineinstecken würden, damit überhaupt noch Bewerbungen sowohl auf dem Ausbildungsmarkt als auch auf dem Fachkräftemarkt eingehen würden, berichtet Stadtrat Semle. Ein Berater im Assessmentcenter habe einmal geäußert, dass wenn die Stadt nur diese Einstufung anbieten könne, man auch niemanden mehr bekomme. Das übertariflich bezahlt werde, sei inzwischen bekannt. Die Stadt Ingolstadt könne dies jedoch nicht anbieten. Heute werde beispielsweise eine Amtsleitung beschlossen, für die es einen großen Bewerberpool gegeben hatte, allerdings fast keine geeignete Qualifikation. Das sei eine wirklich schwierige Einstellung gewesen. Wenn die anderen rennen und die Stadt Ingolstadt nicht mitlaufe, werde sie zurückfallen, mahnt Stadtrat Semle. Auf die Konsolidierung sei mit den zwei beantragten Stellen Rücksicht genommen worden, weswegen es wichtig und gerechtfertigt sei, diese zu gewähren. Die Stadtratsfraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN werde dem Antrag zustimmen.

Stadtrat Wittmann stellt gegenüber Herr Kuch klar, dass es sich um keine persönlichen Angriffe gegen ihn handle, sondern es um die Sache gehe. Er habe nicht gesagt, dass Herr Kuch im Bereich der Digitalisierung nichts getan habe, sondern dass die Stadt Ingolstadt laut der Bitkom-Umfrage im Ranking zurückgefallen sei. Der öffentliche Dienst stehe sich manchmal selbst im Weg. Wenn man zum Beispiel die Bewertung von akademischen Fachkräften, wie Bauingenieuren betrachte, könne man feststellen, dass nur das Akademische hoch bewertet werde, diese aber ansonsten bei weitem nicht so bezahlt werden würden, wie es die Wirtschaft publik mache. Deswegen gestalte es sich so schwierig, diese Leute zu bekommen. Hinsichtlich dessen müsse sich die Einstufung durchaus ändern. Nichtsdestotrotz habe die Stadt Ingolstadt nach wie vor hochattraktive Arbeitsplätze und mache extrem viel für ihre Beschäftigten, beginnend bei der Ausbildung bis

hin zur Förderung. Wenn man die Stadt mit dem Freistaat oder dem Bund vergleiche, dann komme man, als fleißige Frau oder fleißiger Mann wesentlich schneller in höhere Gehaltsstufen, als das in anderen öffentlichen Diensten der Fall sei. Die Leute, die man gerne hätte, kriege man leider nicht immer. Momentan herrsche leider die Situation, dass es insbesondere im Verwaltungshaushalt etwas knapp sei. Wenn man genügend Geld habe, tue man sich mit neuen Stellen leichter. Entgegen Stadtrat Werners Aussage, dass man sich gegen jede beantragte Stelle ausspreche, erinnert Stadtrat Wittmann, dass erst vor kurzem drei Stellen beim Bürgeramt ohne Diskussion zugestimmt worden seien. Auch im Bereich der Jugendsozialarbeit für die Schulen habe man jeder Stelle zugestimmt. Aber man müsse auch in der Lage sein, und dies gebiete dem Stadtrat seine Verantwortung für die wirtschaftliche und finanzielle Situation der Stadt Ingolstadt nachzufragen und zu überlegen, ob es auch auf einem anderen Weg funktioniere. Das sei schließlich die Aufgabe des Stadtrates. Auch Stadtrat Wittmann plädiert dafür, die Beschlussvorlage zur weiteren Beratung zurück in die Fraktionen zu geben, um in der nächsten Stadtratssitzung eine Entscheidung zu treffen.

Der Antrag der Verwaltung wird zur Beratung zurück in die Fraktionen gegeben.