

**Mitteilungsvorlage**  
vom 28.08.2024

öffentliche Sitzung

**Fortschreibung der Personalbedarfsplanung der StädteRegion Aachen für den Planungszeitraum 01.01.2025 bis 31.12.2029 sowie Bericht zu personalstrategischen Überlegungen und Maßnahmen**

**Beratungsreihenfolge**

Datum	Gremium
12.09.2024	Ausschuss für Personal, Informationstechnik und Beteiligungen (Kenntnisnahme)
26.09.2024	Städteregionsausschuss (Kenntnisnahme)
10.10.2024	Städteregionstag (Kenntnisnahme)

**Sachlage**

Im Rahmen der Personalbedarfsplanung werden die Zahlen des planbar ausscheidenden Personals in der gesamten Städteregionsverwaltung erhoben. Dies ist notwendig, um für personalstrategische Entscheidungen einen Überblick über die Höhe der voraussichtlichen Austritte und die Qualifikation des ausscheidenden Personals zu erhalten. So können beispielsweise Entscheidungen zu bestimmten Ausbildungsangeboten und Erwägungen im Bereich des Personalmarketings untermauert bzw. erleichtert werden.

Die Personalbedarfsabfrage für den Planungszeitraum 2025 bis 2029 erfolgte auch in diesem Jahr bei allen Organisationseinheiten der Städteregionsverwaltung, den Kindertagesstätten und dem Jobcenter in der StädteRegion Aachen.

Bezüglich der Ergebnisse der Abfrage wird auf die als Anlage beigefügte Tabelle verwiesen. Während diese Tabelle lediglich das planbare Ausscheiden der Mitarbeitenden aufweist, haben andere Faktoren einen unvorhersehbaren Einfluss auf die Personalbedarfsplanung, sodass die tatsächliche Personalentwicklung die in den Personalbedarfsplanungen der Vorjahre aufgezeigten Prognosen überholt. Gründe hierfür sind u.a.:

- vorzeitiges Ausscheiden aus dem Dienst aufgrund Behördenwechsel, Arbeits- bzw. Dienstunfähigkeit, Tod
- vermehrte Inanspruchnahme von Arbeitszeitreduzierungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf,
- Beurlaubung von Mitarbeitenden im Rahmen der gesetzlichen/ tariflichen Vorgaben,
- Gewährung von Elternzeit,
- Zunahme von Aufgaben sowohl in quantitativer als auch in qualitativer

Weise,

- gesetzlich bzw. politisch bedingte Aufgabenerweiterungen,
- Wissensmanagement und der damit in Einzelfällen einhergehenden Notwendigkeit zur überlappenden Besetzung,
- hohe Anzahl an mehrfach wiederholenden erfolglosen Stellenbesetzungsverfahren,
- Fachkräftemangel,
- Nachwuchskräfte, die ihre Ausbildung bzw. Ihren Vorbereitungsdienst vor Beendigung abbrechen,
- Nachwuchskräfte, die nach Abschluss der Ausbildung bzw. ihres Vorbereitungsdienstes eine weitere Ausbildung, zum Beispiel den Vorbereitungsdienst der Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt, beginnen,
- Nachwuchskräfte, die kürzlich ihre Ausbildung bzw. ihren Vorbereitungsdienst beendet haben, aus verschiedenen Gründen jedoch den Dienstherrn wechseln, sowie
- steigende Anzahl an Mitarbeitenden, welche von Altersteilzeit, Sabbatical oder der vorgezogenen Rente Gebrauch machen.

In der folgenden Tabelle wird die Anzahl dieser nicht absehbaren Austritte für die Jahre 2020 bis 2024 dargestellt:

	<b>LG 1, 2. EA</b>	<b>LG 2, 1. EA</b>	<b>Sozial- und Erziehungsdienst</b>	<b>Ingenieure</b>	<b>Sonstige</b>
<b>2020</b>	7	17			
<b>2021</b>	21	24			
<b>2022</b>	26	48	9	0	2
<b>2023</b>	22	35	33	2	3
<b>2024</b> (Stand 02.08.2024)	38	27	30	3	4

Es ist ein deutlicher Anstieg der jährlichen außerplanmäßigen Austritte feststellbar.

Der Berechnung des Personalbedarfes für den Planungszeitraum im allgemeinen Verwaltungsbereich wurden folgende im Jahre 2023 mit Sitzungsvorlagen-Nr. 2023/0375 durch den Städteregionsausschuss beschlossenen jährlichen Ausbildungszahlen zugrunde gelegt:

- 24 Anwärter\_innen der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt, davon
- 2 Anwärter\_innen in einem vierjährigen Teilzeitausbildungsmodell,
- 5 Anwärter\_innen der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt,
- 9 Auszubildende zur\_zum Verwaltungsfachangestellte\_n und
- 1 Auszubildende\_r Geomatiker\_in

Zur Ermittlung des Personalbedarfes wurden diese Ausbildungszahlen sowie die voraussichtliche Anzahl an Absolvent\_innen der Verwaltungslehrgänge von den erhobenen Zahlen des planbar ausscheidenden Personals in Abzug gebracht. Als

Ergebnis ist für den Planungszeitraum im allgemeinen Verwaltungsbereich folgender Bedarf (-) / Überhang (+) festzuhalten:

	2025	2026	2027	2028	2029
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt (2 Jahre Ausbildung); Verwaltungsfachangestellte (3 Jahre Ausbildung); Mitarbeitende mit Verwaltungsprüfung I (3 Jahre Ausbildung)	+ 4	+ 8	-1	+ 6	+ 8
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt/ Aufstiegsbeamt_innen (3 Jahre Ausbildung); Mitarbeitende mit Verwaltungsprüfung II (3,5 Jahre Ausbildung)	+ 8	+ 13	+ 21	+ 5	+ 12

Wie auch in den Vorjahren ergibt die Gegenüberstellung des planbar ausscheidenden Personals und der Ausbildungszahlen sowie der Anzahl an Absolvent\_innen der Verwaltungslehrgänge rechnerisch nahezu einen jährlichen Überhang an ausgebildetem Personal. Addiert man die als Ergebnis ermittelten jährlichen Bedarfe zu einer Gesamtsumme zusammen, so ist festzustellen, dass der Bedarf im diesjährigen Planungszeitraum nahezu identisch ist mit dem im letzten Jahr errechneten Bedarf im Planungszeitraum 2024 – 2028. Die beschlossenen und vorgesehenen Einstellungen von Nachwuchskräften erfolgen somit auch in den nächsten Jahren über Bedarf. Es ist jedoch aufgrund der zuvor angesprochenen außerplanmäßigen Austritte und der in den letzten Jahren festzustellenden tatsächlichen Bedarfsentwicklung davon auszugehen, dass zum Ende der Ausbildung entsprechende Stellenvakanzen vorhanden sind und es insoweit zu keinem Überhang kommen wird. So wurden beispielsweise in den vergangenen Jahren alle Nachwuchskräfte, die die Prüfung erfolgreich absolviert und ein Interesse an einer Weiterbeschäftigung bei der StädteRegion Aachen hatten, übernommen und dennoch bestanden im allgemeinen Verwaltungsbereich weitere Vakanzen, die letztlich durch externe Einstellungen gedeckt werden mussten. Insofern sowie begleitend zu den übrigen Maßnahmen der StädteRegion Aachen zur Bekämpfung des Fachkräftemangels sollten weiterhin – wie im Jahre 2023 im Rahmen des Ausbildungskonzeptes beschlossen – über den im Rahmen der Personalbedarfsplanung ermittelten Bedarf hinaus Nachwuchskräfte ausgebildet werden.

Neben den oben aufgeführten Laufbahngruppen, werden im allgemeinen Verwaltungsbereich außerdem sieben Personen der Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt planmäßig aus dem Dienst der StädteRegion Aachen ausscheiden. Um den Bedarf an Personal der Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt zu decken, werden unter anderem durch die Teilnahme an der Modularen Qualifizierung Mitarbeitende für diese Laufbahn weiterqualifiziert. Inclusive der laufenden Modularen Qualifizierung verfügen vier Mitarbeitende über eine entsprechende Qualifikation, ohne eine Stelle ab A 13 aufwärts inne zu haben. Der nächste Lehrgang zur Modularen Qualifizierung beim Studieninstitut Aachen wird im November 2024 mit insgesamt fünf Teilnehmenden beginnen.

Abgesehen von dem Personal im Allgemeinen Verwaltungsbereich verfügen 91 der insgesamt 195 in dem Planungszeitraum ausscheidenden Mitarbeitenden

über verwaltungsfremde Qualifikationen. Anlage 1 ist zu entnehmen, dass in dem Planungszeitraum beispielsweise

- 12 Ingenieur\_innen,
- 8 Erzieher\_innen,
- 14 Personen mit der Qualifikation „Soziale Arbeit“,
- 4 Personen mit einer Qualifikation im Bereich „Vermessung bzw. Geomatik“  
(über die in der Anzahl der Ingenieur\_innen enthaltenen 5 „Dipl.-Ing. bzw. Bachelor Vermessungstechnik oder Geoinformatik“ hinaus),
- 7 (zahn)medizinische Fachkräfte,
- 5 Personen mit einer handwerklichen Ausbildung,
- 3 Lebensmittelkontrolleur\_innen

ausscheiden werden.

Vor dem Hintergrund der hohen Anzahl des ausscheidenden Fachpersonals werden einige Handlungsempfehlungen in den verschiedenen Bereichen ausgesprochen bzw. die bereits ergriffenen Maßnahmen erläutert:

Mit Beschluss über den Haushalt 2021 wurde der Erhöhung der Personalaufwendungen im A 10/ Zentrale Dienste zugestimmt. Im Haushaltsentwurf wurde 2025 erneut eine Aufstockung dieses Budgets vorgesehen. Mithilfe der Erhöhung des Personalkostenbudgets soll die Beschäftigung von Studierenden zur Personalgewinnung und -bindung weiter ermöglicht und ausgeweitet werden, ab 2025 explizit auch für das A 33/Ausländeramt. Mit der Beschäftigung von Studierenden kann frühzeitig direkt von der Hochschule qualifiziertes Personal gewonnen werden. Das o.g. Budget ist im Haushaltsjahr 2024 ausgeschöpft. Derzeit werden aus diesem Budget studentische Hilfskräfte in folgenden Ämtern beschäftigt.

Organisationseinheit	Anzahl Studierende
S 13/ Öffentlichkeitsarbeit	1
A 10/ Zentrale Dienste	1
A 43/ Bildungsbüro	2
A 51/ Amt für Kinder, Jugend und Familie	3
A 61/ Immobilienmanagement	2
A 62/ Kataster- und Vermessungsamt	1
S 64/ Mobilität und Klimaschutz	2
S 85/ Wirtschaftsförderung, Tourismus und Europa	3
<b>Gesamt</b>	<b>15</b>

Bislang konnten bereits 8 Personen nach Abschluss ihres Studiums in reguläre Beschäftigungsverhältnisse übernommen werden.

Neben der Einstellung von Studierenden werden auch weiterhin Praktikant\_innen der Einblick in verschiedene Bereiche der Verwaltung ermöglicht. Denn auch Praktikant\_innen sind potenzielle Bewerber\_innen bzw. Mitarbeitende der Städteregionsverwaltung.

Aufgrund des quantitativen und qualitativen Ausbaus der Kindertagesbetreuung

besteht auch in 2025 und den darauffolgenden Jahren noch ein Nachholbedarf hinsichtlich der Ausbildung weiterer Fachkräfte. Nach der derzeitigen Bedarfsplanung ist davon auszugehen, dass der Bereich der Kindertagesbetreuung bis 2025 um rund weitere 10 % auszubauen ist. Aufgrund der Planung von neuen Baugebieten im Bereich der Eifel und in Baesweiler könnte dieser Bedarf erheblich höher ausfallen.

Das Angebot an Ausbildungsplätzen für die praxisintegrierte Ausbildung zur/zum Erzieher\_in, Heilerziehungspfleger\_in bzw. Kinderpfleger\_in stellt eine wichtige Maßnahme dar, das benötigte Fachpersonal selbst ausbilden und möglichst langfristig an die StädteRegion Aachen binden zu können. In 2025 sowie für die Folgejahre ist daher weiterhin die Einstellung von 30 Auszubildenden für diesen Bereich vorgesehen. Die genaue Anzahl ist abhängig von der Anzahl der Einstellungen von Praktikant\_innen im Anerkennungsjahr im A 51/ Amt für Kinder, Jugend und Familie. Um darüber hinaus auch der Personalfluktuations im Verwaltungsbereich des A 51 proaktiv zu begegnen, ist beabsichtigt, künftig außerdem duale Studienplätze mit der Fachrichtung Soziale Arbeit anzubieten.

Aufgrund von Zuschüssen des Landes können in vielen Kindertagesstätten zudem Alltagshelfer\_innen bzw. Hauswirtschaftskräfte beschäftigt werden. Derzeit werden die Erzieher\_innen in den Kindertagesstätten bei leichten Tätigkeiten, wie der Essensausgabe oder der Reinigung unterstützt. Hierdurch kann das Fachpersonal entlastet werden und sich auf die eigentlichen Fachaufgaben konzentrieren. Die StädteRegion Aachen beschäftigt im Rahmen dessen derzeit 18 Kräfte, die als Alltagshelfer\_innen und simultan auch als Hauswirtschaftskräfte in den Kitaeinrichtungen beschäftigt sind. Darüber hinaus sind außerdem vier Kräfte in den Einrichtungen tätig, die ausschließlich die Aufgaben der Alltagshelfer\_innen wahrnehmen sowie 16 Kräfte, die ausschließlich als Hauswirtschaftskräfte tätig sind. Diese Maßnahmen zum effizienten Personaleinsatz dürften sich auch positiv auf die Mitarbeitendenzufriedenheit auswirken.

Aktuell absolviert eine Person die Ausbildung zur/zum Geomatiker\_in und wird diese voraussichtlich in 2026 abschließen. Zwei Geomatiker haben dieses Jahr ihre Ausbildung beendet und konnten übernommen werden. Über die Einstellung weiterer Nachwuchskräfte im Rahmen der Ausbildung zur/zum Geomatiker\_in in den Folgejahren wird zu gegebenem Zeitpunkt bedarfsorientiert entschieden.

Bei der Besetzung von Stellen, welche eine handwerkliche Ausbildung voraussetzen (Hallenwart\_in, Hausmeister\_in), besteht nach wie vor kein personalstrategischer/ personalpolitischer Handlungsbedarf, da bei Stellenausschreibungen ausreichend viele Bewerbungen eingehen und qualifiziertes Personal eingestellt werden kann.

Weiterhin wurde im Ausbildungsjahrgang 2024 mit Blick auf die begonnenen und noch bevorstehenden Digitalisierungsmaßnahmen eine Nachwuchskraft im Ausbildungszweig „Verwaltungsinformatik“ sowie ein Auszubildender Fachinformatiker mit der Fachrichtung Anwendungsentwicklung eingestellt. Darüber hinaus ist beabsichtigt, im Ausbildungsjahrgang 2025 Ausbildungsplätze zum/zur Kaufmann/-frau für Digitalisierungsmanagement anzubieten.

Neben den aufgeführten Maßnahmen beschäftigt die StädteRegion Aachen derzeit zudem zwölf Mitarbeitende nach dem Teilhabechancengesetz in den

nachfolgend aufgeführten Ämtern. Als Scankraft, Bürogehilf\_in bzw. Hilfshausmeister\_in o.ä. können diese Personen aus der Langzeitarbeitslosigkeit in den Arbeitsmarkt integriert werden und bei Bedarf sowie Eignung auch unbefristet übernommen werden. Bisher konnten sich insgesamt sechs Personen im Zeitraum der Beschäftigung nach dem Teilhabechancengesetz bewähren, sodass im Nachgang Vakanzen innerhalb der StädteRegion Aachen gedeckt wurden. Fünf Personen besetzen infolge dieser Maßnahme nun unbefristet Planstellen. Aktuell erfolgt ein Einsatz in folgenden Organisationseinheiten:

Organisationseinheit	Anzahl Mitarbeitende nach dem Teilhabechancengesetz
Gleichstellung	1
A 10/ Zentrale Dienste	2
A 36/ Straßenverkehrsamt	4
A 43/ Bildungsbüro	1
A 40/ Schulverwaltung	1
A 46 / Kommunales Integrationszentrum	2
A 33/ Ausländeramt	1
<b>Gesamt</b>	<b>12</b>

Zur Bekämpfung des Fachkräftemangels im öffentlichen Dienst wurden seitens der Studieninstitute die Verwaltungslehrgänge sowie die Zugangsvoraussetzungen zu diesen angepasst. Immer mehr muss der Personalbedarf mit externem Personal gedeckt werden, welches eine verwaltungsfremde Ausbildung besitzt. Diese Quereinsteiger absolvieren nach ihrer Einstellung in die Verwaltung der StädteRegion zur Aneignung von notwendigem Wissen im Bereich der Allgemeinen Verwaltung einen Lehrgang. Der Verwaltungslehrgang I wurde in zwei Bausteine aufgeteilt. Zur Aneignung von Grundlagenwissen im Bereich der Allgemeinen Verwaltung ist der Besuch des Basislehrganges für ein halbes Jahr und die erfolgreiche Absolvierung an drei Klausuren notwendig. Dieses Grundlagenwissen ist in einigen Bereichen der Verwaltung ausreichend. Darauf aufbauend wird der zweite Baustein des Verwaltungslehrganges I besucht, der weitere 1,5 Jahre in Anspruch nimmt und mit einer Abschlussprüfung beendet wird. Die Zugangsvoraussetzungen für den Verwaltungslehrgang II wurden ebenfalls angepasst. Jede\_r Verwaltungsmitarbeiter\_in, die\_der eine anerkannte dreijährige Ausbildung absolviert hat, kann nach erfolgreichem Zulassungsverfahren den Verwaltungslehrgang II besuchen. Eine Abschlussprüfung wird nicht geschrieben. Leistungsnachweise werden in der gesamten Lehrgangszeit durch Hausarbeiten, Klausuren und einer mündlichen Prüfung erbracht.

Explizit für A 33/Ausländeramt wurde gemeinsam mit dem Studieninstitut Aachen ein Traineeprogramm entwickelt, das Quereinsteiger\_innen für eine Tätigkeit im A 33 qualifizieren soll und ihnen die notwendigen Kenntnisse in einem eigens für sie konzipierten Schulungsformat vermitteln wird. Der Einstellungsprozess für die neuen Kolleg\_innen läuft derzeit. Die Schulung soll nach einer ersten Orientierungsphase im Amt im Januar 2025 beginnen und insgesamt zwei Jahre dauern.

Die StädteRegion Aachen ist zudem engagiert, sich als attraktive Arbeitgeberin am Markt zu platzieren und hat diesbezüglich in den letzten Monaten bereits zielgerichtete Maßnahmen umgesetzt. Am 24.04.2024 war die StädteRegion

Aachen als Arbeitgeberin erneut bei der diesjährigen meet@fh-aachen vertreten. Bei dieser Veranstaltung handelt es sich um eine Firmenkontaktmesse, bei der es den Unternehmen/Institutionen ermöglicht wird, Studierende und Absolventen\_innen der FH Aachen und damit potenzielle Bewerber\_innen zu treffen und diesen nicht nur etwaige Angebote und Vorzüge des/der Unternehmens/Institution zu präsentieren, sondern im Zuge der aktiven Personalakquise vielmehr in einen gegenseitigen, dynamischen und insbesondere persönlichen Austausch zu treten. Teilgenommen hat die StädteRegion Aachen außerdem an der Karrieremesse „Nacht der Unternehmen“ am 14.05.2024 in Aachen. Weiterhin ist die erneute Teilnahme an der Nacht der Unternehmen am 22.10.2024 sowie an der Bonding Firmenkontaktmesse am 06. und 07.11.2024 vorgesehen. Im Zuge der gezielten Akquise neuer potenzieller Auszubildender war die StädteRegion außerdem bei diversen Fachmessen, wie zum Beispiel der vocatium Aachen am 23. und 24.04.2024, dem Ausbildungstag in Simmerath am 18.04.2024 sowie der Ausbildungsbörse in Eschweiler/Stolberg am 24.05.2024 vertreten.

In Zukunft wird es zur Deckung des Personalbedarfes unbedingt notwendig sein, seitens der Organisationseinheiten, die einen Bedarf an Mitarbeitenden mit akademischen Abschlüssen verzeichnen, intensiven Kontakt zu den ausbildenden Hochschulen zu pflegen, um auf Beschäftigungsmöglichkeiten im öffentlichen Dienst und insbesondere bei der StädteRegion Aachen hinzuweisen und geeignetes Fachpersonal zu akquirieren. Eine entsprechende Herangehensweise wird aktuell ausgearbeitet.

In diesem Zusammenhang wird es außerdem sinnvoll sein, angehenden Ärzt\_innen und Sozialarbeiter\_innen verstärkt Praxisabschnitte in den Fachämtern anzubieten. Somit ist es möglich, das Interesse des Fachpersonals an einer Beschäftigung im öffentlichen Dienst zu wecken und dieses frühzeitig für die Verwaltung der StädteRegion Aachen zu gewinnen.

Nach der Einrichtung der Stelle „Personalmarketing“ im Team Personalwesen der Arbeitsgruppe 10.2/Personalwesen, Aus- und Fortbildung in 2024, konnten die im vergangenen Jahr anvisierten Maßnahmen derweil umgesetzt werden. Neben der Veröffentlichung und Etablierung einer Landingpage „Jobs.Staedteregion-Aachen.de“, welche die Nutzer\_innen mit Inhalten und Benefits rund um das Thema StädteRegion als Arbeitgeberin versorgt, wurde das Gesamtdesign der Stellenausschreibungen angepasst, ein Jobradar als Job-Newsletter eingerichtet sowie die Präsenz in den sozialen Medien erhöht, um im ersten Schritt eine attraktive sowie authentische Arbeitgebermarke zu kreieren und im nächsten Schritt adressatengerecht zu kommunizieren. Neben den bereits bekannten Plattformen Instagram und Facebook, wird nun auch auf der Businessplattform LinkedIn für die StädteRegion als arbeitgebende Behörde geworben. So soll dem Wandel des Arbeitsmarktes zu einen Bewerbermarkt proaktiv begegnet werden. Des Weiteren wurde die Landingpage im vergangenen Jahr ausgebaut und um zielgerichtete Inhalte rund um die Themen Ausbildung, Praktika, Trainee etc. erweitert. Außerdem wurden die Messepräsenzen ausgebaut sowie eine studentische Hilfskraft aus dem Bereich des Kommunikationsdesigns eingestellt, welche im Bereich Personalmarketing mit fachlicher Expertise unterstützen und Projekte strategisch anstoßen und begleiten soll.

Die Verwaltung bittet um Kenntnisnahme.

In Vertretung:  
gez.: Nolte

**Anlage/n**

1 - Nichtnamentliche Liste - 2024 (öffentlich)