Ministerium für Heimat, Kommunales,
Bau und Gleichstellung
des Landes Nordrhein-Westfalen

Die Ministerin

MHKBG Nordrhein-Westfalen • 40190 Düsseldorf

An den Präsidenten des
Landtags Nordrhein-Westfalen
Herrn André Kuper MdL
Platz des Landtags 1
40221 Düsseldorf

LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
17. WAHLPERIODE

VORLAGE
17/5299

A02

9. Juni 2021

Für die Mitglieder des Ausschusses für
Heimat, Kommunales, Bauen und Wohnen
des Landtags Nordrhein-Westfalen

120. Sitzung des Ausschusses für Heimat, Kommunales, Bauen und Wohnen des Landtags Nordrhein-Westfalen am Freitag, 11. Juni 2021

Tagesordnungspunkt
Fachkräftemangel in NRW-Kommunen

Sehr geehrter Herr Landtagspräsident,

in der Anlage sende ich Ihnen den o. g. Bericht mit der Bitte um Weiterleitung an die Mitglieder des Ausschusses für Heimat, Kommunales, Bauen und Wohnen des Landtags Nordrhein-Westfalen.

Mit freundlichem Gruß

Ina Scharrenbach

Jürgensplatz 1
40219 Düsseldorf
(Anfahrt über Hubertusstraße)

Telefon +49 211 8618-4300
Telefax +49 211 8618-4550
ina.scharrenbach@mhkbg.nrw.de

Öffentliche Verkehrsmittel:
Rheinbahn Linien 706, 708
und 709 bis Haltestelle
Landtag/Kniebrücke

Bericht der Landesregierung an den
Ausschuss für Heimat, Kommunales, Bauen und Wohnen
des Landtags Nordrhein-Westfalen
für die Sitzung am 11. Juni 2021

Fachkräftemangel in nordrhein-westfälischen Kommunen

Kommunen genießen als Teil ihrer verfassungsrechtlich garantierten kommunalen Selbstverwaltung auch Personalhoheit. Damit bestimmen sie über die Einstellung von Personal, Planstellen, Ausbildungskorridore, Umfang von Aus- und Fortbildung, Personalentwicklung, kurz: das gesamte Personalmanagement.

Wie alle Dienstherren und öffentlichen Arbeitgeber auf Bundes - oder Länderebene müssen auch Kommunen um Fachkräfte, aber auch um Auszubildende beim Wettbewerb um die besten Köpfe werben. Sie stehen dabei insbesondere in starker Konkurrenz zu privaten Arbeitgebern, die höhere Gehälter oder Zusatzgratifikationen anbieten. Junge Menschen wählen zudem nicht länger einen Arbeitsplatz unter dem Gesichtspunkt einer lebenslänglichen Zugehörigkeit zu einem Betrieb, Unternehmen oder der öffentlichen Verwaltung aus: Im Vordergrund stehen häufig Interessenlage, die einen vielfältigen Ausbildungs- bzw. Arbeitsplatz mit flachen Hierarchien zum Gegenstand haben. Junge Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger sind häufig darin angeleitet, in Teams an der Lösung von Herausforderungen zu arbeiten – unabhängig von der hierarchischen Stellung der einbezogenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Die Auswirkungen des demographischen Wandels, der fortschreitenden Digitalisierung und der sich ändernden Aufgabenstellungen sind auch in den Kommunen spürbar. Sie schlagen sich bereits seit längerem in einem Fachkräftemangel in besonderen Fachgebieten nieder: Hierzu zählen insbesondere die technischen Fachbereiche bzw. Ämter in einer Kommunalverwaltung (Planung, Bauaufsicht, Abwasser u.a.) genauso wie die IT-Abteilungen. Auf Ebene der kreisfreien Städte und Kreise stellt darüber hinaus die Gewinnung von Fachkräften beispielsweise für die Unteren Gesundheitsbehörden eine Herausforderung dar. Der Fachkräftemangel im Bereich der erziehenden Berufe ist darüber hinaus seit längerem auch Thema in den zuständigen Ausschüssen im Landtag Nordrhein-Westfalen.

Die kommunalen Spitzenverbände, der Verband kommunaler Unternehmen und die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände erarbeiten seit langem Strategien, wie man dem Fachkräftemangel - im Wettbewerb mit anderen Dienstherrn und der Privatwirtschaft - gezielt begegnen kann. Insoweit ist auch der Austausch über best practices hilfreich.

Für Kommunen in Nordrhein-Westfalen gibt es ein entsprechendes Personal-Recruiting-Angebot im Internet: berufe-nrw.de.

Kommunalverwaltungen, die Mitglieder der Kampagne sind, stellen sich als Arbeitgeber vor. Soweit bekannt, lag die Zahl der teilnehmenden Kommunen in Nordrhein-Westfalen (kreisangehöriger Raum) Anfang März 2021 bei ca. 30. Derartige Initiativen sind zu begrüßen.

Angesichts der Herausforderungen, die die Digitalisierung für die öffentliche Verwaltung mit sich bringt, ist die Ausbildung von Verwaltungsinformatikern und - informatikerinnen wichtig. Sie sind als IT-Fachkräfte „Mittlerinnen“ und „Mittler“ zwischen Technik und Verwaltung und sollen die Digitalisierung der öffentlichen Verwaltung befördern.

Nachdem kommunale Anwärterinnen und Anwärter an der Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung Nordrhein-Westfalen innerhalb des allgemeinen Verwaltungsdienstes bereits den Bachelorstudiengang Verwaltungsinformatik (B.A.) belegen können, wurde den Kommunen für das Studienjahr ab 01. September 2021 Gelegenheit gegeben, auch innerhalb des dualen Studienganges Verwaltungsinformatik - E-Government (B.Sc.) an der Hochschule Rhein-Waal 25 Studienplätze zu besetzen.

Mit dem Dienstrechtsmodernisierungsgesetz 2016 und der Novellierung der Laufbahnverordnung (LVO) 2014 wurden effektive Maßnahmen zur erleichterten Personalgewinnung und -entwicklung geschaffen. Mit der Konzeptionierung der Laufbahnen besonderer Fachrichtung für Spezialistinnen und Spezialisten wurde ein größtmöglicher personalwirtschaftlicher Spielraum geschaffen. Des Weiteren wurde der Laufbahnwechsel in § 11 LVO erleichtert und flexibilisiert (Stichworte: Laufbahnwechsel auch durch Berufserfahrung; Laufbahnwechsel unter Mitnahme des innegehabten Statusamtes).

Die genannten Gesetzgebungsvorhaben wurden unter Einbeziehung der Ressorts, der Kommunalen Spitzenverbände und der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Berufsverbände durchgeführt.

Im Rahmen der Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes wurden attraktivitätssteigernde Einzelmaßnahmen identifiziert, die sich zu einem umfassenden Gesamtpaket für alle Beamtinnen und Beamten im Land Nordrhein-Westfalen, also auch die der Kommunen, zusammenfügen. Die Landesregierung Nordrhein-Westfalen beabsichtigt, dem Landtag dazu nach abschließender Prüfung aller Vorschläge und Argumente einen Gesetzgebungsvorschlag vorzulegen.