



## Antwort zur Anfrage Nr. 1456/2023 der SPD-Stadtratsfraktion betreffend **IT-Fachkräfte bei der Landeshauptstadt Mainz (SPD)**

Die Anfrage wird wie folgt beantwortet:

### **Anfrage 1456/2023 zur Sitzung am 11.10.2023**

- 1. *Wie viele Stellen im IT-Umfeld sind im laufenden Haushaltsjahr im Stellenplan festgeschrieben (bitte jeweils nach KDZ sowie den weiteren Fachämtern aufschlüsseln), wie viele Stellen davon sind derzeit nicht besetzt und wie viele Stellen davon sind gegenwärtig nur befristet besetzt?***

Im Stellenplan sind 81,519 Stellen/VZÄ im IT-Umfeld ausgewiesen und organisatorisch bei der KDZ angesiedelt. Hiervon sind 65,513 VZÄ besetzt.

- 2. *Wie viele IT-Fachkräfte wurden durch die Landeshauptstadt Mainz in den letzten drei Jahren neu eingestellt? Wie viele Kündigungen gab es in diesem Zeitraum (bitte nach inner- und außerhalb der Probezeit differenzieren)? Wie viele Mitarbeiter\*innen sind in diesem Zeitraum altersbedingt oder aus weiteren Gründen ausgeschieden?***

In den letzten drei Jahren wurden 22 IT-Fachkräfte eingestellt. Eine Fachkraft ist aus einem anderen Bereich der Verwaltung zur KDZ umgesetzt worden.

In den letzten drei Jahren haben 13 IT-Fachkräfte gekündigt. Davon drei innerhalb der Probezeit und zehn außerhalb der Probezeit. Zwei Fachkräfte wurden von der KDZ in andere Bereiche der Verwaltung umgesetzt.

Fünf Mitarbeiter:innen sind in den letzten drei Jahren altersbedingt ausgeschieden.

- 3. *Welche Möglichkeiten der Ausbildung oder des dualen Studiums für IT-Berufe bestehen bei der Landeshauptstadt Mainz?***

Die KDZ stellt jährlich mehrere Auszubildende für den Beruf Fachinformatiker:in für Systemintegration (m/w/d) ein. Damit sind die Ausbildungskapazitäten im IT-Bereich ausgeschöpft. Seit 2009 musste zweimal der Versuch eines dualen Studiums abgebrochen werden, während mit der genannten Ausbildung in der Vergangenheit sehr gute Erfahrungen gemacht wurden und sich daraus auch Personen für Weiterqualifizierungen gezeigt haben. Die Verwaltung prüft regelmäßig die Möglichkeit zur Etablierung neuer Studien sowie Ausbildung, vorbehaltlich der Möglichkeit zur Betreuung dieser.

Mitarbeiter:innen der KDZ haben so z. B. in den letzten zehn Jahren sieben berufsbegleitende Bachelor- und drei Masterstudiengänge (davon einen im Ausland als Fernstudium) durchgeführt. Die KDZ übernimmt dabei grundsätzlich die anfallenden Studienbeiträge/Semesterbeiträge als Kooperationsunternehmen und ggfls. Reisekosten. Zusätzlich wurden in zahlreichen Fällen interne Fortbildungs-/Qualifizierungsmaßnahmen zur Erreichung der tariflichen Voraussetzungen für eine Gleichstellung durchgeführt.

**4. *Wie viele Auszubildende und/oder duale Studierende in IT-Berufen sind gegenwärtig bei der Landeshauptstadt Mainz beschäftigt (bitte aufschlüsseln nach Ausbildungsjahr und Ausbildungs-/Studiengang)?***

Derzeit hat die KDZ in den drei Ausbildungsjahren je zwei, zusammen somit sechs Auszubildende für den Beruf Fachinformatiker:in für Systemintegration (m/w/d).

**5. *Wie viele Fachkräfte von Drittfirmen sind im IT-Umfeld für die Landeshauptstadt Mainz längerfristig (mehr als ein halbes Jahr) tätig?***

Die KDZ schließt Supportverträge mit diversen Drittfirmen, aus denen – je nach Bedarf – Leistungen tages-/ stundenweise abgerufen werden. Keine dieser Leistungen wird durchgehend in Anspruch genommen.

**6. *Welche Strategien verfolgt die Landeshauptstadt Mainz bei der Gewinnung zusätzlicher IT-Fachkräfte und wie bewertet die Verwaltung diese insbesondere ob ihrer Effektivität? Gibt es Überlegungen, die vorhandenen Strategien zu optimieren oder zu verändern? Wenn ja, wie? Wenn nein, warum nicht?***

Vakanzen für IT-Fachkräfte werden in der Region über alle relevanten Recruiting-Kanäle für aktiv und passive wechselinteressierte Talente beworben. Hier werden auch ganz niedrigschwellige Angebote für Interessierte zur Verfügung gestellt. Die Arbeitgeberinnenattraktivität wird stärker im Wettbewerb der Arbeitgeber:innen in der Region positioniert. Allen interessierten Talenten werden qualifizierte Gespräche auf Augenhöhe angeboten.

Zusätzlich ist derzeit eine Dauerausschreibung für IT-Fachkräfte in Planung, so dass IT-Fachkräfte sich initiativ bewerben sowie vorstellen können.

**7. *Welche Bemühungen verfolgt die Landeshauptstadt Mainz bei der Rekrutierung von Quereinsteiger\*innen insbesondere im Hinblick auf Bezahlung, (Weiter-)Qualifizierung und Ermöglichung langfristiger Perspektiven als Beschäftigte der Landeshauptstadt Mainz?***

Die Stellenausschreibungen sind offen gehalten. Es können sich auch Quereinsteiger:innen bewerben, die dann eine individuelle Weiterbildungsqualifizierung z. T. über Jahre hinweg erhalten.

Vakanzen werden auch für aktiv und passiv interessierte geeignete Quereinsteiger:innen in den passenden Recruiting-Kanälen beworben. Auch dieser Zielgruppe wird ein niedrigschwelliger Informationsaustausch angeboten. Auch für diese Gruppe wird die Attraktivität der Arbeitgeberin stärker im Wettbewerb der Arbeitgeber:innen positioniert. Auch hier bieten wir qualifizierte Gespräche auf Augenhöhe an.

Alle leistbaren und notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen werden evaluiert und bei positiver Aussicht auf Entwicklung angeboten.

**8. *Wie viele IT-Fachkräfte erhalten eine Fachkräftezulage? An welche konkreten Bedingungen ist die Gewährung einer Fachkräftezulage geknüpft? Wo sind diese Bedingungen normiert?***

Die Grundlage für die Gewährung einer Fachkräftezulage bildet die „Arbeitgeberrichtlinie der VKA zur Gewinnung und zur Bindung von Fachkräften, insbesondere auf dem Gebiet der Informationstechnik und von Ingenieurinnen und Ingenieuren (Fachkräfte-RL)“.

Hiernach kann in begründeten Einzelfällen eine Fachkräftezulage gezahlt werden, soweit dies zur Deckung des Personalbedarfs oder zur Bindung von Fachkräften mit einschlägiger Fachhochschul- oder Hochschulbildung bzw. mit gleichwertigen Kenntnissen notwendig ist. Die Zahlung einer solchen Zulage kann nur bei nach dem 17. April 2018 neu eingestell-

ten Fachkräften für einen Zeitraum von längstens fünf Jahren erfolgen. Eine ein- oder mehrmalige Verlängerung der Gewährung der Zulage ist nur bis zu einer Gesamtdauer von zehn Jahren möglich.

Besteht die Notwendigkeit, der bevorstehenden Abwanderung einzelner Beschäftigter entgegenzuwirken, kann die Fachkräftezulage entsprechend gewährt werden.

Die Verwaltung macht von der Gewährung von Fachkräfte- sowie Arbeitsmarktzulagen Gebrauch. Eine Statistik hierüber wird nicht geführt.

**9. *Wie viele IT-Fachkräfte haben in den letzten drei Jahren eine Vorweggewährung von Erfahrungsstufen erhalten (bitte nach Neueinstellung und Verhinderung eines Arbeitgeberwechsels aufschlüsseln)?***

Die Basis für die Vorweggewährung von Erfahrungsstufen bildet ebenfalls die „Arbeitgeberrichtlinie der VKA zur Gewinnung und zur Bindung von Fachkräften, insbesondere auf dem Gebiet der Informationstechnik und von Ingenieurinnen und Ingenieuren (Fachkräfte-RL)“. Danach können nach dem 17. April 2018 neu eingestellte Fachkräfte ohne Berufserfahrung im begründeten Einzelfall auch der Stufe 2 oder 3 zugeordnet werden. Besteht die Notwendigkeit, der bevorstehenden Abwanderung einzelner Beschäftigten entgegenzuwirken, gilt dies entsprechend.

Aktuell werden in der Verwaltung insgesamt keine Vorweggewährungen von Erfahrungsstufen gewährt. Dies bedingt ein auswendiges und flächendeckendes Beurteilungssystem, über welches die Verwaltung derzeit nicht verfügt.

**10. *Welche weiteren Möglichkeiten bietet das geltende Tarifrecht im Hinblick auf eine bessere Bezahlung von IT-Fachkräften?***

Zur Deckung des Personalbedarfes können gemäß § 16 Absatz 2 TVöD bei Neueinstellung Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigt werden, sofern diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist. Die Entgeltordnung enthält spezielle Tätigkeitsmerkmale für Beschäftigte in der Informations- und Kommunikationstechnik, durch welche den Besonderheiten der IT-Branche Rechnung getragen werden soll.

**11. *Welche über die Bezahlung hinausgehenden Anreize bietet die Landeshauptstadt Mainz?***

Die Stadt Mainz bietet IT-Fachkräften eine individuelle Weiterbildungsqualifizierung, um sich auch für höher bewertete Stellen zu qualifizieren.

Auch bietet die Landeshauptstadt Mainz zusätzlich an:

- Ein Jobticket im Rahmen des Deutschlandtickets vergünstigt zu erwerben
- Eine überwiegend arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersvorsorge (ZVK)
- Einen Zuschuss für die Anschaffung eines Fahrrades (Jobrad)
- Die kostenfreie bzw. vergünstigte dienstliche und private Nutzung des Fahrradsystems "meinRad"
- Weitere Vergünstigungen beispielsweise bei Fitnessstudios.

**12. *Gelten bei der Landeshauptstadt Mainz für IT-Fachkräfte besondere Regelungen im Hinblick auf mobiles Arbeiten/Homeoffice? Gibt es für Beschäftigte auch die Möglichkeit, vollständig (also Vollzeit) Remote zu arbeiten?***

Gemäß der aktuell geltenden Dienstvereinbarung Telearbeit von 2011 gibt es für IT- Fachkräfte keine ausgewiesenen Sonderregelungen bezüglich alternierender Telearbeit. Es gilt hierbei generell eine 2/3 - Regelung (maximal 2/3 der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit darf in Telearbeit absolviert werden).

**13. Wie bemisst sich das Weiterbildungsbudget für IT-Fachkräfte der Landeshauptstadt Mainz? Inwiefern wurde dieses Budget in den letzten Jahren ausgeschöpft?**

Die Planungen der Kommunalen Datenzentrale und die tatsächlichen Ausgaben betragen

Jahr:	Plan:	Ist:
2020	201.600,00 €	195.056,00 €
2021	148.393,00 €	128.098,00 €
2022	193.373,00 €	158.725,61 €

Coronabedingt konnten einige Fortbildungsveranstaltungen nicht oder nur eingeschränkt, z.B. nur virtuell (keine Reisekosten u.ä.) erfolgen, weswegen die Planungen nicht ausgeschöpft wurden.

**14. Wie wird der Weiterbildungsbedarf für IT-Fachkräfte ermittelt?**

In Absprache der Fachteams mit den Vorgesetzten werden individuelle Fortbildungserfordernisse der Mitarbeiter:innen der Kommunalen Datenzentrale ermittelt, koordiniert und in die Planung der für die Folgejahre aufgenommen.

**15. Wie beurteilt die Verwaltung die Zufriedenheit ihrer IT-Fachkräfte insgesamt? Werden regelmäßig Befragungen der Mitarbeiter\*innen durchgeführt? Wenn ja, was sind die Ergebnisse? Wenn nein, warum nicht?**

Entsprechend den allgemeinen Vorgaben der Stadtverwaltung Mainz führt die Kommunale Datenzentrale jährlich vertrauliche Mitarbeiter-, Zielerreichungs- und Milestonegespräche durch. Zusätzlich werden entsprechende Themen auch in Führungsgesprächen und Team-, Gruppen-, Sachgebiets- oder Abteilungsgesprächen behandelt. Darüber hinaus hat die Kommunale Datenzentrale 2022/2023 das Führungskräftefeedback durchgeführt. Wir gehen aufgrund der daraus gewonnenen Erkenntnisse und aufgrund der relativ geringen Fluktuation davon aus, dass grundsätzlich eine hohe Zufriedenheit bei den Mitarbeiter:innen besteht.

Mainz, 6. Oktober 2023

gez.  
Nino Haase  
Oberbürgermeister