

## I. Vorlage

Beratungsfolge - Gremium	Termin	Status
Ausschuss für Schule, Bildung, Sport und Gesundheit	27.03.2025	öffentlich - Kenntnisnahme
Bau- und Werkausschuss	09.04.2025	öffentlich - Beschluss

### Personalsituation im technischen Bereich der Gebäudewirtschaft

Aktenzeichen / Geschäftszeichen <b>GWF</b>	
<b>Anlagen:</b> Presseartikel FN vom 25.02.2025 zum Fachkräftemangel in Energiewende-Berufen	

### Beschlussvorschlag:

Aufgrund der Personalsituation insb. Aufgrund des Fachkräftemangels in den Fachsparten Architektur und Elektroingenieurwesen sowie bei Elektrotechnikerinnen und -technikern und der Folgen der fehlenden Projektbearbeitungen sind die Aktivitäten zur Personalgewinnung und zur Bestandserhaltung gesamtheitlich in der Stadtverwaltung weiterhin zu verstärken und mit hoher Priorität umzusetzen.

### Sachverhalt:

Die Gebäudewirtschaft, technischer Bereich, ist u.a. zuständig für die Planung und Realisierung der Baumaßnahmen zur Deckung der Raumbedarfe der städtischen Ämter und Dienststellen. Das geforderte und zum großen Teil bereits mit Beschlüssen festgelegte Bauprogramm ist umfangreich:

#### I. Projekte

##### Laufende Investitionsmaßnahmen

- Grund- und Mittelschulausbau zur Sicherstellung des Ganztagsanspruchs sowie Sanierung der Bestandsschulgebäude (Schülerweiterungsprogramm), hier als erste Maßnahmen Erweiterungsbau Grundschule Sonderstraße 50; weitere Maßnahmen siehe nachfolgende gesonderte Ausführungen
- Ersatzneubau Helene-Lange-Gymnasium bis 2032 (Stand Rohbau 1. BA Sechsfach-Sporthalle)
- Neubau Heinrich-Schliemann-Gymnasiums (Stand Verbau und Sondenbohrungen)
- Neubau der Volksbücherei (Stand Rohbau)
- Neubau Dreifachsporthalle Stadeln (Stand Entwurfsplanung)
- Generalsanierung der Stadthalle (Stand „Lph 0“)

- Teilmodernisierung Stadttheater (Stand Ausschreibung der Planungsleistungen)
- Bauliche Betreuung der FOS/BOS (mehrere Teilmaßnahmen)
- Sanierung/Erweiterung Kita Altstadtzwerge (Stand Vergabe Architekten-Leistung)
- Neubau Multifunktionsgebäude Schießanger (Stand Ausführungsplanung/Vergabe)
- GS/MS Schwabacher Straße, Ertüchtigung Brandschutz, II. BA (Ausschreibung/Vergabe)
- Berufsschule I, Ertüchtigung Brandschutz (Stand Vergabe Planungsleistungen)
- Kita Villa Kunterbunt, Ertüchtigung Brandschutz (Stand Vergabe Planungsleistungen)
- Digitalisierung der Schulen (fortlaufend)
- PV-Ausbau städtischer Dächer (fortlaufend)
- GS/MS Seeackerschule – Ganztagsbetreuung Einbau Verteilerküche
- Sanierung Humbser-Sporthalle Umkleide- und Sanitärbereich (Stand Machbarkeitsstudie)

### Geplante bzw. geforderte Investitionsmaßnahmen

- Fortführung Schulerweiterungsprogramms (siehe gesonderte Ausführungen)
- Neubau Zentralmensa Südstadtcampus mit Jugendzentrum Alpha 1 im Rahmen Schulerweiterungsprogramm
- Mehrere Grundschulsanierungen im Rahmen Schulerweiterungsprogramm
- Berufsschule II - Sanierung Gebäudehülle (Dach und Fassade) und Erweiterung, Barrierefreiheit
- Generalsanierung HSG-Bestandsgebäude für das neue 4. Gymnasium (Stand Bedarfsbeschluss 20.12.2023)
- Kita-Sanierungen/Ersatzneubauten
  - o Kita Kunterbunt – Ersatzneubau Raummodulanlage (Stand Grundrissstudien Modulbauweise)
  - o Kita Stadtparkknirpse – Umbau für Hortkinder
  - o Kita Freche Früchtchen
- Neubau div. Feuerwehrgerätehäuser und Innenstadtwache Süd
- Stadtarchiv Barrierefreiheit
- Stadttheater Barrierefreiheit
- Jugendhäuser Sanierung/Ersatzneubau und Barrierefreiheit

### Stand Schulerweiterungsprogramm

Im ersten Paket liegen die Bedarfsbeschlüsse für die Erweiterungen der GS Soldnerstraße 50 (SEP/0048/2024 - 24.01.2024), Neubau der Kiderlinschule im Südstadtcampus (SEP/0049/2024 - 24.04.2024), GS Adalbert-Stifter-Straße (SEP/0051/2024 - 24.07.2024), GS/MS Stadeln (SEP/0054/2024 - 27.11.2024) sowie der GS Friedrich-Ebert-Straße (SEP/0056/2024 - 18.12.2024) vor.

Begonnen wurde bisher lediglich das Projekt Erweiterungen GS Soldnerstraße 50 (Stand VgV-Verfahren mit Lösungsvorschlag).

## **II. Personalsituation in technischen Fachberufen**

### Allgemeiner Fachkräftemangel

Den zahlreichen Baumaßnahmen steht der Fachkräftemangel in den technischen Berufen gegenüber. Trotz Meldungen in den Medien über den Rückgang der Aufträge im Bausektor ist eine Entspannung auf dem Fachkräftemarkt nicht spürbar. Wiederholte Ausschreibungen von Architekten wie auch Elektroingenieure und Elektrotechniker blieben erfolglos.

Der vermeintlichen Entspannung auf dem Arbeitsmarkt steht der weitere Investitionsdruck im Wohnungsbau und im elektrotechnischen Ausbau der Gebäude, in der fortschreitenden Digitalisierung mit Smart Home sowie beim Photovoltaikausbau gegenüber.

Hinzu kommt nun voraussichtlich ein Investitionspaket Infrastruktur, das für die nächsten 10 bis 12 Jahre u.a. auch umfangreiche Investitionen für die Modernisierung von Schulen und für Klimaschutzmaßnahmen umfassen soll.

In der Metropolregion Nürnberg bis 35 km um Fürth gibt es mit den Städten, Landkreisen, dem Bezirk, den Hochschulen sowie Landes- und Bundesbauämtern mehrere öffentliche Arbeitgeber mit ähnlichen Konditionen und Bedarfen an Mitarbeitenden. Am Stichtag 19.03.2025 wurden neun Mitarbeitende Architektur (EG 11 bis 12), drei Elektrotechniker (EG 9) und drei Elektroingenieure (EG 11 bis 12) in vergleichbarer Position wie in Fürth gesucht.

### Projektleitung und Projektplanung

Die Planungsleistungen im Hochbau wie in der Haustechnik werden fast vollständig vergeben. Der Fachkräftemangel zeigt sich aber auch bei den externen Planungsbüros. Der Aufwand der Planungsbegleitung seitens GWF ist daher enorm hoch. Es kommt zudem vermehrt zu Honorarermehrungen, die die Kapazitäten der Mitarbeitenden wie die inhäusige juristische Sachbearbeitung stark binden. Hier wird enorm viel Kapazität gebunden, um Baustopps zu verhindern und Schaden von der Stadt abzuwenden.

### **Personalsituation in der Abteilung Neubau (Hochbau)**

- Zurzeit sind zwei Vollzeitstellen nicht besetzt, eine davon ist die überplanmäßige Stelle zur Betreuung der FOS/ BOS.
- Eine Vollzeitstelle ist durch Elternzeit bis März 2026 vakant, ob die Stelleninhaberin nach Ende der Elternzeit zurückkommen wird, ist noch nicht abzusehen. Eine befristete Ausschreibung im Bereich Architektur ist nicht erfolgsversprechend. Zwischenzeitlich wurde diese Stelle mit einem Technischen Zeichner besetzt.
- Auf einer weiteren besetzten Vollzeit Ing.-Stelle steht Mutterschutz und Elternzeit an.
- Eine weitere Vollzeitmitarbeiterin Ing. Architektur beendet ihren Dienst im April 2025, dann ist auch diese Stelle neu zu besetzen.
- Drei weitere der vorhanden, erfahrenen Ing. Architektur sind annähernd 60 Jahre alt oder erreichen dieses Jahr dieses Alter. Eine Nachfolgeregelung zur Wissenssicherung wäre zu planen.

### Ergebnisse der letzten Ausschreibungsverfahren

- Die letzten Einstellungen waren zuletzt 2022 Ergebnisse aus Initiativbewerbungen als lediglich Teilzeitbesetzungen (aus familiären Gründen).
- Die durchgeführte Bewerbungsverfahren in 2023/ 2024 endeten jeweils ohne Einstellungen, auch das letzte Verfahren Ende 2024. Eine Einstellung der drei geeigneten BewerberInnen konnte nicht erfolgen.
- Einstellungen im Bauunterhalt erfolgten durch Akquise über Bestandspersonal. Dadurch konnten 2 Stellen Techniker/Technikerin bzw. Meister/Meisterin besetzt werden.

### Allgemeine Hinweis:

- Auch bei Besetzung der Stellen in der Abteilung Hochbau kann nicht auf die begleitende Fachplanung, hier Elektrotechnik verzichtet werden.
- Zur Abwicklung von Baumaßnahmen gehören nicht nur die Projektleitungen im technischen Bereich. Im kaufmännischen Bereich fallen die Bearbeitung der Vergaben und der Rechnungen sowie der steuerlichen Belange an. Im infrastrukturellen Bereich sind die entsprechenden Kapazitäten zur Bewirtschaftung der Flächen zu schaffen. Hierzu wurden zusätzlich 2 Ing.-Stellen aus dem Bereich Architektur in 3 Stellen für KB und IB umgewandelt.
- Zur Bearbeitung der sich verstärkenden juristischen Auseinandersetzungen in Bezug auf Honorarforderungen der externen Planungsbüros in 5- bis 7stelliger Höhe sowie Forderungen von Baufirmen ist die juristische Sachbearbeitung zu verstärken. Hierzu wurde eine Ing.-Stelle aus dem Bereich Architektur zur Verfügung gestellt.

- Eine Vollzeit-Ing.-Stelle Architektur wurde an den Bauunterhalt abgetreten, um dort in 2021 eine dringende Stellenbesetzung durchführen zu können, um den Bauunterhalt zu verstärken.
- Gesamt wurden somit neben den oben genannten nicht bzw. neu zu besetzenden Stellen vier weitere Ing.-Stellen aus dem Bereich Architektur für andere notwendige Verwendung zur Verfügung gestellt.

### **Personalsituation in der Abteilung Haustechnik**

Prekär ist die Lage im Fachbereich Elektro: Unbesetzt sind sechs Stellen Elektroingenieure sowie zwei Stellen Elektrotechniker.

Die Situation in der Fachrichtung HLS hat sich zwischenzeitlich etwas entspannt durch die

- Akquise von Bewerbern über Bestandspersonal und
- Entwicklung von Technikern mit langer Arbeitserfahrung zu Mitarbeitenden für Ingenieursaufgaben und Projektleitungen

### **III. Bisherigen Maßnahmen und Rahmenbedingungen**

#### Fachlich:

- Ausschreibung von Planungs-Rahmenverträgen in den Bereichen Digitalisierung der Schulen, Aufzugserneuerungen und zukünftig zusätzlich Beleuchtungserneuerungen anstelle Einzelausschreibungen
- Teilnahme am Forschungsprojekt „Gebäudetyp e“ des StMB mit dem Projekt Erweiterungsneubau GS Söldnerstraße 50 (hier: Bündelung der Planungsleistungen durch Erarbeitung und Ausschreibung eines Generalplanervertrags) und dem Ziel, zukünftig wieder günstiger und einfacher zu bauen
- Externe Unterstützung durch Hochschulen wie die Teilnahme am Forschungsprojekt „TESseriell“ der Technischen Hochschule Nürnberg zur Lösungsfindung für eine Sanierung der Fassade und des Daches der Berufsschule II; indirekt auch Erhöhung der Bekanntheit des öffentlichen Dienstes an den Hochschulen

#### Personalarbeit im technischen Bereich der GWF:

- Teilnahme am Girls Day
- Betreuung mehrerer Schülerpraktikanten (jährlich fortlaufend)
- Praktikumsbetreuung eines Umschülers als Bauzeichner (Ergebnis: Einstellung)
- Werbekampagne „Kunst auf Bau“ des Baureferats
- Und natürlich Ausschreibungen im klassischen Sinne

#### Qualität der Bewerbungen, Bestandspersonal

Die Qualität der Bewerbungen entsprechen dem angespannten Arbeitskräftemarkt:

- Bewerbenden, die dem Stellenprofil entsprechen, mit Gehaltsvorstellungen deutlich über dem TVöD
- mit Angabe lediglich einer Emailadresse als Kontakt fast anonyme Bewerbungsschreiben
- Bewerbungsschreiben als Serienbrief ohne Bezug zu den beschriebenen Tätigkeiten in der Ausschreibung und zur Gebäudewirtschaft
- Bewerbungen aus dem nichteuropäischen Ausland ohne Arbeitserfahrung im gesuchten Bereich und damit ohne Kenntnisse der europäischen und deutschen Gesetze und Normen – eine Einarbeitung in so grundsätzlich notwendige Grundlagen kann derzeit seitens GWF nicht gestemmt werden
- Bewerbende antworten nicht auf Einladungen zum Bewerbungsgespräch
- Bewerbende erscheinen unentschuldig nicht zum Bewerbungsgespräch (auf Nachfrage hat der Bewerber z.T. keine Kenntnis mehr von seiner Bewerbung)

In Abwägung einer Einladung zum Bewerbungsgespräch oder einer Zusage ist auch der Bestand an Mitarbeitenden zu berücksichtigen: sie haben neben ihren Aufgaben die Einarbeitung neuer Kolleginnen und Kollegen zu stemmen. Würden zusätzlich Neueinstellungen höher eingestuft als in der Stellenausschreibung vorgesehen oder mit Zulagen versehen werden, käme es zu einem nicht vertretbaren Gehaltsgefälle zu den Bestandsmitarbeitenden, zumal die Entwicklungsmöglichkeiten bei Ingenieuren, Technikern und Meistern begrenzt sind.

Die Einarbeitungszeit neuer Mitarbeitender im technischen Bereich beträgt je nach Berufserfahrung in der Regel mind. zwei Jahre, bis eine selbständige Projektleitung erfolgen kann. Das heißt aber auch, dass in dieser Zeit die erfahrenen Kollegen unterstützend mit tätig sind und sie die eigenen Projekte quantitativ und qualitativ nicht so bearbeiten können, wie es vielleicht erforderlich wäre.

#### Hauptaugenmerk Bestandspersonal

Grundsätzlich ist das Halten der eingearbeiteten, erfahrenen Mitarbeitenden ein nicht zu unterschätzender Faktor. Der Ausschreibungs- und Besetzungsprozesses wie auch die Einarbeitung ist ein so hoher finanzieller (Kosten für die Veröffentlichung von Ausschreibungen von ca. 2.500 € pro Stelle) und personeller Aufwand, der gegenüber Maßnahmen zur Mitarbeitendenbindung berücksichtigt werden muss.

#### Prozess der Stellenausschreibungen

Aufgrund der fehlenden Personalkapazitäten und Engpässen in Vertretungsfällen sind die Abteilungsleitungen und die Amtsleitung zu einem großen Teil auch in der Projektleitung tätig. Daher kann der Prozess der Stellenausschreibung und -besetzung nicht immer zeitnah verfolgt werden.

Hinzu kam die Vakanz der Stelle der unterstützenden Verwaltungsleitung in der GWF in 2024 von 7 Monaten und der laufende Einarbeitungsprozess der nun neuen Stellenbesetzung.

Zudem gibt es Personalengpässe in den am Prozess beteiligten Dienststellen außerhalb des Baureferats. Somit kam es, zusätzlich zum zuvor genannten Punkt, auch hier zu deutlichen Verzögerungen im Stellenausschreibungsprozess.

Der bisherige Weg der Stellenausschreibung wird seitens Personalamt derzeit geprüft. Der jeweilige Ausschreibungstext soll aktualisiert, andere Plattformen der Akquise gefunden werden. Der Ausschreibungsprozess soll beschleunigt und digitalisiert werden. Aufgrund dieses Optimierungsprozesses kommt es derzeit noch zu Verzögerungen in der Veröffentlichung von Stellenausschreibungen.

### **IV. Folgen und Zielsetzungen für Maßnahmen zur Personalgewinnung und zum Bestandserhalt**

#### Folge des Personalmangels

Die Folge des fehlenden Personals auf Seiten der Projektleitungen Architektur und Fachplanungen Elektro ist, dass aktuell beschlossene Schulraumbedarfe nicht bearbeitet werden können. Fördermittel können ggf. nicht in vollem Umfang abgerufen werden.

Die Flächen und Räume können den Schulen nicht zur Verfügung gestellt werden. Prekär wird es, wenn Schülerzahlen steigen. Dem Ganztagsanspruch ab 2026 und folgende Jahre kann nicht in dem erwarteten Umfang entsprochen werden. Zwischenzeitlich geschaffene Schulersatzräume aus Raummodulen sind nicht förderfähig und nicht nachhaltig.

#### Verstärkte Aktivitäten in neue Personalgewinnungs- und Personalsicherungsmaßnahmen

Die Personalakquise auf traditionellem Weg hat trotz des hohen personellen und finanziellen Aufwands nicht zum Ergebnis der Stellenbesetzungen geführt. Die finanziellen Folgen sind hoch.

Um den entgegen zu wirken, muss seitens der gesamten Verwaltung weiterhin verstärkt die Prioritäten auf die Personalgewinnung und auf den Personalbestandserhalt gesetzt werden. Alternative Wege der Personalgewinnung sind verstärkt und zeitnah zu nutzen (aktives Recruiting).

**Finanzierung:**

Finanzielle Auswirkungen		jährliche Folgekosten				
<input type="checkbox"/> nein	<input type="checkbox"/> ja	Gesamtkosten	€	<input type="checkbox"/> nein	<input type="checkbox"/> ja	€
Veranschlagung im Haushalt		Budget-Nr.		im		
<input type="checkbox"/> nein	<input type="checkbox"/> ja	Hst.		<input type="checkbox"/> Vwhh	<input type="checkbox"/> Vmhh	
wenn nein, Deckungsvorschlag:						

**Prüfung der Klimarelevanz:**

<input type="checkbox"/>	Prüfung der Klimarelevanz nicht notwendig			
<input type="checkbox"/> --	<input type="checkbox"/> -	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> +	<input type="checkbox"/> ++
Stark negative Klimawirkung	Negative Klimawirkung	Keine oder geringe Klimawirkung	Positive Klimawirkung	Stark positive Klimawirkung
<b>Begründung:</b> <input type="checkbox"/>				
<b>Alternativvorschlag (nur bei stark negativer Klimawirkung auszufüllen):</b> <input type="checkbox"/>				

**Beteiligungen**

- II. BMPA / SD zur Versendung mit der Tagesordnung
- III. Beschluss zurück an **Gebäudewirtschaft Fürth**

Fürth, 24.03.2025

gez. Lippert

\_\_\_\_\_  
Unterschrift der Referentin bzw.  
des Referenten

Gebäudewirtschaft Fürth

**Folgende Beratungsergebnisse sind vorhanden:**