

Antrag

**der Abgeordneten Thomas Kreuzmann, Thilo Kleibauer, Carsten Ovens,
Philipp Heißner, Michael Westenberger (CDU) und Fraktion**

Betr.: Digitalisierung durchdacht durchführen – Ohne Fachkräfte ist kein Staat zu machen

Das Ziel steht seit dem Jahr 2016 fest: Künftig sollen die Hamburger nahezu alle Behördengänge über das Internet erledigen können. Doch bis das Projekt „Digital First“ auch Realität geworden ist, vergehen noch einige Jahre. Vor allem werden für die Umsetzung auch viele Fachkräfte benötigt. Und nicht nur für „Digital First“. In allen Bereichen spielen IT-Lösungen eine größer werdende Rolle und so ist die Verwaltung der Stadt Hamburg bereits seit Jahrzehnten einem ständigen Wandel bei den von ihnen genutzten IT-Programmen unterworfen. Die Programme können immer mehr, werden aber auch immer komplexer, sind immer mehr miteinander vernetzt. Auch hierfür bedarf es gut ausgebildeter Fachkräfte. Allerdings ist die Zahl der IT-Fachleute, die bei der Stadt beschäftigt sind, eher abnehmend, denn bis zum Jahr 2024 werden rund 24,2 Prozent der Datenverarbeitungsfachleute altersbedingt aus dem Berufsleben ausscheiden (Drs. 21/10382). Überhaupt offenbart ein Blick auf die Altersstruktur ein extremes Nachwuchsproblem. Nur 4 Prozent der ausgebildeten IT-Fachkräfte sind unter 30 Jahre, 25 Prozent unter 40 Jahre, dafür aber sind 53,5 Prozent der 420,5 Mitarbeiter der Behörden inklusive einiger Landesbetriebe über 50 Jahre alt (Drs. 21/11930).

Am 13. Oktober 2017 erwähnten Senatsvertreter im Unterausschuss Personalwirtschaft und Öffentlicher Dienst (Ausschussprotokoll Nummer 21/4), dass derzeit 15 Personen im IT-Traineeprogramm beschäftigt seien. „Es sei nicht davon auszugehen, dass die Traineeprogramme ausreichen, um den Bedarf zu decken. Auch in diesem Bereich würden die Ausbildungskapazitäten erhöht“, so die Aussagen von Senatsvertretern im genannten Ausschuss. In Drs. 21/11930 heißt es dann aber sogar, dass nur acht Personen aktuell im Training-on-the-job für Masterabsolventen seien. Auch das Werben um Hochschulabsolventen ist nicht einfach. „Der Senat ist sich bewusst, dass er auf dem Arbeitsmarkt mit anderen Arbeitgebern im Wettbewerb um qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber steht“, heißt es in der oben genannten Drucksache ebenfalls. Daher werde unter anderem der „Arbeitgeberauftritt auf hamburg.de ... überarbeitet. Die Freie und Hansestadt Hamburg will sich im Karriereportal dann als moderner, vielfältiger und attraktiver Arbeitgeber präsentieren.“ Trotz der eindeutigen Rekrutierungsprobleme hält der Senat eine Kooperation mit der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg (HAW) in Form eines Dualen Studiums für IT-Fachleute nicht für „zielführend“, ohne dies jedoch zu begründen. Laut Personalbericht (Drs. 21/10200) stellte die Stadt im Jahr 2016 übrigens zugleich gerade einmal zwei Auszubildende für den Beruf des Fachinformatikers neu ein.

Nicht nur, dass die Stadt Nachwuchskräfte aufgrund der Altersstruktur benötigt, auch fehlt es aktuell massiv allgemein an Fachkräften. So offenbart Drs. 21/11967, die Gründe für die zeitlichen Verzögerungen bei laufenden IT-Projekten. Begründungen wie „geplante interne Personalressourcen standen nicht in ausreichender Höhe und zur geplanten Zeit zur Verfügung“, „fehlende Personalressourcen im Projekt“ oder „personelle Engpässe“ finden sich sehr häufig in der Auflistung. Zwar verfügt die Stadt über eine Personalreserve, den sogenannten IT-Projektpool, aus dem die Behörden

bei Bedarf Projektmitarbeiter abrufen können, doch dieser zählte im Februar 2018 nur 12,29 Vollzeitkräfte. Allerdings meldeten die Behörden im Jahr 2017 einen Bedarf von 31,5 Vollzeitkräften an.

Obwohl der rot-grüne Senat „Digital First“ ausgerufen hat, ist zu bezweifeln, dass das vorhandene Personal ausreicht. Zudem die Frage, ob alle Mitarbeiter, von denen die Mehrheit bereits vor mehreren Jahrzehnten ausgebildet wurde, auf dem aktuellen Wissenstand ist, hier noch gar nicht behandelt wurde. Der Senat selbst verweist zwar darauf, dass zu berücksichtigen sei, dass wesentliche Aufgaben im IT-Bereich von Dataport AöR wahrgenommen würden (Drs. 21/10382), allerdings ist das eine sehr riskante Strategie. So handelt es sich bei Dataport AöR um ein Unternehmen, an dem mehrere Bundesländer beteiligt sind. Da alle in Sachen Digitalisierung starken Aufholbedarf haben, stehen sie also gegenseitig in Konkurrenz zueinander um die knappe Ressource Personal bei Dataport. Auch wenn die Altersstruktur mit Durchschnittsalter 45 Jahre ein wenig besser ist als bei den IT-Fachkräften der Stadt Hamburg, in den letzten Jahren auch ein Personalaufwuchs stattgefunden hat und für die nächsten Jahre geplant ist, so ist auch Dataport im Wettbewerb gegenüber besser zahlenden Unternehmen der freien Wirtschaft und hippen Start-ups von der Attraktivität für junge Fachkräfte als Arbeitgeber nicht optimal aufgestellt. Und schlussendlich ist Dataport AöR ein Dienstleister, dessen Angebote und Leistungen in der Vergangenheit oft genug zu Verzögerungen und Fehlinvestitionen geführt haben. Verfügt aber die Stadt nicht mehr über genügend eigene IT-Fachkräfte, kann sie auch nicht beurteilen, ob das, was Dataport oder auch externe Dienstleister anbieten, in Preis und Leistung angemessen ist.

Die Bürgerschaft möge daher beschließen:

Der Senat wird aufgefordert,

1. darzulegen, wie viele IT-Fachkräfte er im Laufe der nächsten zehn Jahre in der Verwaltung zu beschäftigen plant (inklusive Berücksichtigung der altersbedingten Abgänge) und eine Fachkräftestrategie vorzulegen, in der er aufzeigt, wie er die benötigten Fachkräfte zu gewinnen gedenkt,
2. zu prüfen, inwieweit ein duales Studium als Mittel zur Fachkräftegewinnung infrage kommt,
3. zu prüfen, wie der Aus- und Fortbildungsstand der vorhandenen Mitarbeiter ist und eine Strategie für deren Weiterbildung aufgrund der aktuellen Bedarfe zu entwickeln,
4. der Bürgerschaft bis zum 30. Juni 2018 Bericht zu erstatten.