

Protokolländerung zum HFA am 20.04.2026

Seniorenbeirat

TOP 2

Anhörung der Beiräte

Bisher:

Der Seniorenbeirat berichtet, dass die neuen Sprechzeiten gut aufgenommen wurden. Ab Mai werden diese von Mittwoch auf Donnerstag verlegt.

Änderung:

Die Sprechstunden des Seniorenbeirates werden gut angenommen.

Die Sitzungen des Seniorenbeirates finden ab Mai nicht mehr mittwochs, sondern wie gewünscht, zu den Öffnungszeiten des Rathauses am Donnerstag Nachmittag statt.

Stellungnahme der Verwaltung zu den Fragen der FDP-Fraktion zum Thema Fachkräftemangel und Personalgewinnung bei der Stadt Wedel

Die Stadt Wedel steht - wie nahezu alle Kommunalverwaltungen - vor erheblichen Herausforderungen bei der Gewinnung und Bindung qualifizierter Fachkräfte. Ursache hierfür sind insbesondere der demografische Wandel, altersbedingte Personalabgänge, ein bundesweit verschärfter Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte sowie ein erheblicher Aufgabenzuwachs der öffentlichen Verwaltung in den vergangenen Jahren.

Die Situation ist dabei nicht isoliert auf Wedel beschränkt, sondern betrifft den gesamten öffentlichen Dienst. Gleichzeitig erreichen in den kommenden Jahren besonders geburtenstarke Jahrgänge das Ruhestandsalter. Parallel hierzu sind die Anforderungen an Kommunalverwaltungen durch Digitalisierung, Ganztagsbetreuung, Flüchtlingsunterbringung, Klimaschutz, IT-Sicherheit, Sozialverwaltung, Bau- und Vergaberecht sowie neue gesetzliche Dokumentations- und Berichtspflichten deutlich gestiegen.

Für die Stadt Wedel kommt hinzu, dass sie sich in unmittelbarer Konkurrenz zu großen öffentlichen Arbeitgebern im Hamburger Umland befindet, insbesondere zur Freien und Hansestadt Hamburg, zum Kreis Pinneberg sowie weiteren umliegenden Kommunalverwaltungen und öffentlichen Einrichtungen.

Zu Frage 1:

Welche konkreten Maßnahmen ergreift die Verwaltung derzeit, um dem bestehenden Personalmangel wirksam entgegenzuwirken?

Die Verwaltung verfolgt bereits verschiedene Maßnahmen zur Personalgewinnung und Personalbindung. Hierzu gehören insbesondere:

- * regelmäßige Stellenausschreibungen über unterschiedliche Kanäle,
- * Ausbau flexibler Arbeitszeitmodelle,
- * Möglichkeiten mobilen Arbeitens/Homeoffice, soweit dienstlich vertretbar,
- * Ausbildung eigener Nachwuchskräfte,
- * Übernahmeangebote für Auszubildende,
- * Fortbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten,
- * familienfreundliche Arbeitsbedingungen,
- * Gesundheitsmanagement,
- * Optimierung interner Auswahl- und Bewerbungsprozesse.

Es ist festzustellen, dass sich der Arbeitsmarkt in vielen Bereichen von einem Arbeitgeber- zu einem Bewerbermarkt entwickelt hat. Dies bedeutet, dass trotz Ausschreibungen teilweise nur wenige oder keine geeigneten Bewerbungen eingehen. Besonders betroffen sind hierbei technische Bereiche, IT, Sozialverwaltung, Bauverwaltung sowie spezialisierte Verwaltungsfunktionen.

Zu Frage 2:

Über welche Kanäle und in welchen Formaten präsentiert sich die Stadt Wedel aktuell als Arbeitgeberin?

Die Stadt Wedel nutzt bereits verschiedene Instrumente und Kanäle zur Personalgewinnung. Hierzu zählen insbesondere:

- * die Karriereseiten der Stadt Wedel,
- * Online-Stellenportale bspw. Hamburg Jobs, Hey Jobs, Interamt, Berufe-SH
- * teilweise soziale Medien,
- * klassische Stellenausschreibungen in Zeitungen (in Ausnahmefällen),
- * Ausbildungsinformationen bspw. Jobtour, JAG Berufsorientierungstag sowie Schülerpraktikas
- * Präsenz bei Ausbildungs- und Informationsveranstaltungen bspw. Azubimesse PinBall.

Generell ist festzustellen, dass sich die Anforderungen an modernes Recruiting in den vergangenen Jahren erheblich verändert haben.

Die Verwaltung bewertet daher fortlaufend, inwieweit bestehende Formate weiterentwickelt und ausgebaut werden können.

Zu Frage 3:

Nimmt die Stadt Wedel regelmäßig an Jobmessen oder vergleichbaren Recruitingveranstaltungen teil?

Die Teilnahme an Recruiting- und Ausbildungsformaten wird regelmäßig geprüft und erfolgt dort, wo dies organisatorisch und personell sinnvoll darstellbar ist.

Gleichzeitig ist zu berücksichtigen, dass der messbare Erfolg solcher Veranstaltungen im Bereich der öffentlichen Verwaltung häufig begrenzt ist. Anders als große private Unternehmen oder Metropolverwaltungen verfügt eine mittelgroße Kommune nur über begrenzte personelle und finanzielle Ressourcen für umfassendes Personalmarketing.

Zudem zeigt sich, dass der Fachkräftemangel nicht allein durch höhere Sichtbarkeit gelöst werden kann, wenn die Zahl verfügbarer qualifizierter Bewerberinnen und Bewerber insgesamt rückläufig ist.

Dennoch wird geprüft, welche Veranstaltungsformate künftig stärker genutzt werden können, insbesondere im Ausbildungs- und Nachwuchsbereich.

Zu Frage 4:

Gibt es eine strategisch ausgerichtete Personalmarketing- oder Recruitingstrategie?

Die Verwaltung verfolgt bereits heute verschiedene strategische Ansätze zur Fachkräftegewinnung und -bindung. Hierzu zählen insbesondere:

- * Stärkung der Ausbildung eigener Nachwuchskräfte,
- * Mitarbeiterbindung,

- * flexible Arbeitsmodelle,
- * familienfreundliche Arbeitsbedingungen,
- * Digitalisierung von Bewerbungsprozessen,
- * zügige Bewerbungsverfahren (schnelle Rückmeldungen, Terminierung von Vorstellungsgesprächen vor der Ausschreibung),
- * Prüfung neuer Recruitingwege.

Gleichzeitig ist festzustellen, dass Kommunalverwaltungen nur begrenzten Einfluss auf wesentliche strukturelle Rahmenbedingungen haben. Tarifliche Eingruppierungen, beamtenrechtliche Strukturen sowie haushaltsrechtliche Rahmenbedingungen setzen Grenzen im Wettbewerb mit anderen Arbeitgebern der freien Wirtschaft.

Der Fachkräftemangel ist daher nicht allein durch Marketingmaßnahmen lösbar, sondern Ausdruck eines strukturellen Arbeitsmarktproblems.

Zu Frage 5:

Wie bewertet die Verwaltung ihre Wettbewerbsfähigkeit gegenüber anderen öffentlichen Arbeitgebern?

Die Stadt Wedel steht in unmittelbarer Konkurrenz insbesondere:

- * zur Freien und Hansestadt Hamburg (Traineeprogramme und Einsatz von Werkstudenten -Chance um externen Nachwuchs einen Einblick zu ermöglichen)
- * zum Kreis Pinneberg,
- * zu größeren Nachbarkommunen,
- * sowie teilweise zur Privatwirtschaft.

Was spricht für die Stadt Wedel als Arbeitgeber?

- * Vergleichsweise kurze Entscheidungswege,
- * vielfältige Tätigkeitsbereiche,
- * Bürgernähe,
- * hohe Identifikation mit der kommunalen Aufgabe,
- * flexible Arbeitsmodelle,
- * teamorientierte Strukturen.

Die Verwaltung arbeitet kontinuierlich daran, diese Stärken weiter auszubauen und sichtbarer zu machen.

Zu Frage 6:

Plant die Verwaltung, ihre Präsenz in digitalen Medien und sozialen Netzwerken auszubauen?

Die Bedeutung digitaler Medien und sozialer Netzwerke für modernes Recruiting nimmt kontinuierlich zu, insoweit ja. Im ersten Schritt wurde Wedel.de ein neues ansprechendes Gesicht gegeben. Zudem wird aktuell ein Instagram-Account vorbereitet, aktuell finden die letzten rechtlichen Klärungen statt. Auch soll das Thema employer branding aufgebaut werden.

Die Verwaltung bewertet fortlaufend, in welchem Umfang eine stärkere digitale Präsenz sinnvoll und wirtschaftlich umsetzbar ist.

Dabei sind jedoch verschiedene **Aspekte** zu berücksichtigen:

- * zusätzlicher personeller Aufwand,
- * dauerhafte Pflege und Aktualisierung,
- * rechtliche Anforderungen, wie z.B. Datenschutz,
- * Verhältnis von Aufwand und tatsächlichem Recruiting-Erfolg.

Unabhängig davon ist festzustellen, dass eine stärkere Präsenz allein den strukturellen Fachkräftemangel nicht beseitigen kann. Die zentrale Herausforderung bleibt die bundesweit sinkende Zahl verfügbarer qualifizierter Fachkräfte bei gleichzeitig steigenden Anforderungen an die öffentliche Verwaltung.

Zusammenfassung:

Der Fachkräftemangel und die Fachkräftegewinnung stellen ein bundesweites strukturelles Problem dar, das insbesondere Kommunalverwaltungen im Wettbewerb mit großen öffentlichen Arbeitgebern und der Privatwirtschaft betrifft.

Gleichzeitig steigen die Anforderungen an die Verwaltung seit Jahren kontinuierlich an. Neben klassischen Verwaltungsaufgaben kommen fortlaufend neue gesetzliche, technische und gesellschaftliche Anforderungen hinzu. Dies führt bundesweit zu einem steigenden Personalbedarf bei gleichzeitig sinkendem Fachkräfteangebot.

Die Verwaltung wird daher weiterhin daran arbeiten,

- * ihre Attraktivität als Arbeitgeberin zu stärken,
- * Nachwuchskräfte auszubilden,
- * Prozesse zu modernisieren,
- * digitale Recruitingwege auszubauen,
- * und vorhandenes Personal langfristig zu binden.

Gleichzeitig bedarf es einer realistischen Betrachtung der tatsächlichen Arbeitsmarktsituation und der strukturellen Rahmenbedingungen, unter denen Kommunalverwaltungen heute Personal gewinnen müssen.

Wedel, 11.05.2026

SPD-Fraktion im Rat der Stadt Wedel
Haupt und Finanzausschuss
Hier: Anfrage zur Neuberechnung der Straßenreinigungs-
gebühren



Anfrage im Haupt- und Finanz-Ausschuss der Stadt Wedel

Wie gewährleistet die Stadtverwaltung Wedel eine neue, gerechte und transparente Straßenreinigungs- und Gebührensatzung und Kalkulation?

Die Verwaltung wird in diesem Zusammenhang darum gebeten, den politischen Gremien im Rahmen der Neugestaltung der rückwirkenden Straßenreinigungs- und Gebührensatzung zum 01.07.2023 beispielhaft den vollständigen, anonymisierten Verteilungsplan des Wedeler Elbhochufers Ost (B-Plan 46) zur Verfügung zu stellen.

Begründung:

In der BV/2022/097 (UBF-A 23.03.2023) war „lediglich“ eine generelle Erhöhung der Gebühren um 313,8 Prozent aufgeführt. Diese Erhöhung wurde auf Nachfrage von unserer Seite als „alternativlos“ dargestellt. Nicht in der Beschlussvorlage enthalten waren die Neuberechnungen von den Hinterliegergrundstücken und Eckgrundstücken. Erst mit Versenden der Bescheide stellte sich heraus, dass durch diese Neugestaltung in der Berechnungsmethode vielfach Gebührenerhöhungen zwischen 1000 und 2000 Prozent erfolgten.

Das Elbhochufer Ost wurde ab Mitte der 50-er Jahre des letzten Jahrhunderts als sogenannte „Gartenstadt“ errichtet. Die Grundstücke sind sehr schmal und dafür lang und es gibt ungewöhnlich viele Hinterlieger, die durch kleine Wege erschlossen werden. Sehr viele Anwohner teilen sich daher kleine Straßen, was bekanntlich auch zum akuten Parkplatzmangel führt.

Die direkten Anlieger an den Straßen Hellgrund, Königsbergstraße, Breslaustraße und Fr.-Eggers-Straße zahlen bereits vollumfänglich für die tatsächlich gegebenen Straßenlängen (Straßenfrontmeter). Hierbei sei noch zu erwähnen, dass die vielen Parkflächen in diesen Straßen und auch der Parkplatz am Ende des Hellgrunds (Sackgasse) niemals gereinigt werden, sodass sich die tatsächlichen Straßenfrontmeter in der Praxis um diese Bereiche reduzieren und die jeweilige Reinigung lediglich wenige Minuten in Anspruch nimmt.

Vor der vom OVG SH für rechtswidrig erklärten Satzung zum 01.07.2023 haben alle Hinterlieger, soweit uns bekannt, zusätzlich zu den bereits von den direkten Straßenanliegern vollumfänglich gezahlten tatsächlichen Straßenfrontmetern, eine Reinigungsgebühr für jeweils weitere fiktive 5 m Frontlänge entrichtet. Diese 5 m entsprechen in etwa der durchschnittlichen tatsächlichen Front der Reihenhäuser (Eingangsseite). Durch die neue Straßenreinigungssatzung zum 01.07.2023 wurde als Grundlage der Berechnung für Hinterlieger nun die hälftige lange Gartenseite herangezogen, was dazu führt, dass sich die zusätzlichen fiktiven Straßenfrontmeter sehr deutlich erhöht haben und somit die Reinigung der jeweiligen Straßen mehrfach überzahlt wird. Dies führt weiterhin zu großem Unmut bei den betroffenen Bewohnern.

Beispiel 1:

Das Reihenhause Hellgrund 139 weist eine tatsächliche Grundstücksbreite (Frontseite, Eingangstür) von 4,45 m auf. Abgerechnet werden allerdings fiktive 22 m Frontlänge (Gartenlänge, hälftig). Zudem weist dieses Grundstück nicht einmal eine Parallele zur Straße Hellgrund auf, sondern wird durch die Zuwegung zum Wanderweg erschlossen.

Rechtlich gilt, dass bei der Kostenverteilung der Straßenreinigungsgebühren der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit berücksichtigt werden muss. Weiter darf kein Missverhältnis zwischen Gebühr und Wert der Leistung für den Gebührenpflichtigen bestehen (VG Schleswig Urteil vom 06.02.2019 - 4 A 336/17).

Beispiel 2:

Des Weiteren beklagen Anwohner am Elbhochufer sehr deutliche Unterschiede in den Gebührenbescheiden und dies sogar in einzelnen Reihenhauseinheiten bei praktisch gleichen Begebenheiten. Als Beispiel sei die Reihenhauseinheit Hellgrund 137 - 143 genannt. Zwei Anwohner zahlen gar keine Gebühren, ein Anwohner zahlt 38,00 € und ein weiterer Anwohner 140,00 €. Viele weitere Beispiele finden sich u.a. in der Königsbergstraße, da dort Anwohner zum Teil nur rund ein Drittel der Gebühren ihrer Nachbarn bezahlen. Selbstverständlich führen diese Ungerechtigkeiten zu weiterem großem Unmut und auch Unverständnis. Das Vertrauen in eine korrekte Arbeit der Verwaltung hat durch dieses Vorgehen eindeutig Schaden genommen. Rein rechtlich gilt zudem grundsätzlich der Grundsatz der Vorteilsgerechtigkeit.

SPD Fraktion im Rat der Stadt Wedel
Fraktionsvorsitzender Kurt L. Barop

1. stv. Fraktionsvorsitzender Gerrit Baars, 2. stv. Fraktionsvorsitzender Wolfgang Rüdiger
Hellgrund 95, 22880 Wedel, Tel: 0170-3305829, Mail: Kurt.l.barop@t-online.de

SPD-Fraktion im Rat der Stadt Wedel
Haupt und Finanzausschuss
Hier: Anfrage zur Neuberechnung der Straßenreinigungs-
gebühren



Wir bitten beispielhaft um den vollständigen, anonymisierten Verteilungsplan des Elbhochufers Ost, um sicherzustellen, dass die politischen Gremien bei der rückwirkend neu zu erstellenden Straßenreinigungs- und Gebührensatzung zum 01.07.2023 bestmöglich vor Beschlussfassung informiert werden und es am Ende keine bösen Überraschungen gibt, die womöglich zu neuerlichen Klagen führen.

Für die SPD Fraktion

Wedel, den 12.05.2026

Lothar Barop,

Gerrit Baars,

Wolfgang Rüdiger