

Beschlussvorlage

Geschäftszeichen:
OBM/ZV/111

Verantwortliche/r:
Personal- und Organisationsamt

Vorlagennummer:
11/153/2014

Ausbildungskapazität 2015

Beratungsfolge	Termin	Ö/N	Vorlagenart	Abstimmung
Haupt-, Finanz- und Personalaus- schuss	14.05.2014	Ö	Beschluss	einstimmig angenommen

Beteiligte Dienststellen
Referat II, Amt 20, PR

I. Antrag

Im Jahr 2015 sollen bis zu 31 Nachwuchskräfte zur Ausbildung eingestellt werden, davon

- 25 Nachwuchskräfte im Verwaltungsbereich
(darunter 2 Nachwuchskräfte nach dem Soldatenversorgungsgesetz)
- 1 Nachwuchskraft für den Vorbereitungsdienst für den Einstieg in der dritten Qualifikations-
ebene der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik, fachlicher Schwerpunkt bautech-
nischer und umweltfachlicher Verwaltungsdienst, Fachgebiet Technischer Umweltschutz
- 5 Nachwuchskräfte im gewerblich-technischen Bereich

II. Begründung Ausgangslage

Die Stadt Erlangen erachtet es weiterhin als vorteilhaft, insbesondere in den Verwaltungsberufen Diplom-Verwaltungswirtin/Diplom-Verwaltungswirt (QE3nVD), Verwaltungswirtin/Verwaltungswirt (QE2nVD) und Verwaltungsfachangestellte/Verwaltungsfachangestellter (VFA-K) selbst auszubilden, da eigens ausgebildetes Personal zielgerichteter auf die künftigen Bedarfe und Anforderungen unserer dienstleistungsorientierten Stadtverwaltung hin entwickelt werden kann.

Die Stadt Erlangen hält ihre Ausbildungsbemühungen kontinuierlich auf einem hohen Stand und deckt damit weitgehend Ihren prognostizierten künftigen Bedarf.

Mit der aktuellen Ausbildungskapazität wird innerhalb der Verwaltung an die momentan bestehenden personellen Leistungsgrenzen sowohl im Personal- und Organisationsamt als auch bei den Ausbildungsbeauftragten in den Dienststellen gegangen. Zudem werden die in den Dienststellen für die Nachwuchskräfte eingerichteten Büroarbeitsplätze mit den vorgeschlagenen Ausbildungszahlen vollends ausgeschöpft.

Die Lage auf dem Ausbildungsmarkt

ist für die Schulabgängerinnen und Schulabgänger unverändert positiv. Die Entwicklung der letzten Jahre – hin zu einem Bewerbermarkt – hat sich weiter verstärkt. Analog zu den letzten Jahren gibt es im Bereich des Erlanger Ausbildungsmarktes mehr Berufsausbildungsstellen als Bewerberinnen und Bewerber. Durch die gute Lage auf dem Ausbildungsmarkt steigen die Chancen der Jugendlichen auf eine Ausbildungsstelle seit einigen Jahren deutlich. Gleichzeitig können nicht alle Lehrstellen in der Region besetzt werden.

Der Trend der Schulabgängerinnen und -abgänger zur Erlangung höherer Abschlüsse hält unvermindert an. Viele Realschülerinnen und Realschüler sowie Mittelschülerinnen und Mittelschüler streben nach dem Mittleren Schulabschluss die Fachhochschulreife oder das Abitur an, um im

Anschluss ein Studium zu beginnen. Gerade diese gut qualifizierten Jugendlichen fehlen den Betrieben - auch der Stadtverwaltung Erlangen - zunehmend für die Besetzung ihrer Ausbildungsstellen. Darüber hinaus fokussieren sich Schulabgängerinnen und -abgänger häufig auf nur wenige, besonders beliebte Berufsfelder.

Ausbildungsmarketing

Ab dem Jahr 2014 sind in allen Verwaltungsberufen (QE3nVD, QE2nVD und VFA-K) erstmals wieder ansteigende Bewerbungszahlen zu verbuchen. Die implementierten Maßnahmen im Rahmen des Ausbildungsmarketings zeigen damit Wirkung.

Mittelfristige Prognose des Personalbedarfs

Für die Einschätzung des voraussichtlichen Personalbedarfs der kommenden Jahre wurden Durchschnittswerte aus

- den Mutterschutz-/Elternzeiteintritten sowie den längerfristigen Beurlaubungen mit notwendiger Stellenneubesetzung
- der externen Fluktuation aus anderen Gründen sowie
- dem Besetzungsbedarf durch Neuschaffung von Stellen

jeweils für Vollzeitkräfte ermittelt.

Zudem wurde die voraussichtliche Altersfluktuation, soweit derzeit absehbar, nach der aktuellen Rechtslage insbesondere im Bereich des Sechsten Sozialgesetzbuches, für die Jahre 2017 bis 2019 ermittelt.

Im Ergebnis werden in den Verwaltungsberufen in den kommenden fünf Jahren voraussichtlich durchschnittlich jährlich 30 bis 35 Stellen zu besetzen sein. Bei einer Verringerung der externen Fluktuation durch erfolgreiche Maßnahmen der Mitarbeiterbindung im Rahmen des Gesamtkonzepts der Bildung einer Arbeitgebermarke könnte diese Zahl noch sinken.

Vor diesem Hintergrund hat die Ausbildung, die anschließende Weiterbeschäftigung und auch die interne Weiterqualifizierung nach Abschluss der Ausbildung weiterhin hohe personalpolitische und strategische Bedeutung.

Um die aktuellen, seit dem Jahr 2013 nochmals massiv gesteigerten, Ausbildungszahlen im Verwaltungsbereich zu erfüllen, ist eine deutliche Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Ausbildung erforderlich wie nachfolgend dargestellt.

Ausbildungsbeauftragte und Arbeitsplätze für Nachwuchskräfte in den Dienststellen

Die Zahl der Ausbildungsplätze und der Ausbildungsbeauftragten in den Dienststellen im Verwaltungsbereich müssen aufgrund der gestiegenen Ausbildungszahlen nochmals ausgeweitet werden, um einen sachgerechten Personaleinsatz und eine angemessene Betreuung während der Ausbildung sicherzustellen.

In erster Linie ist dabei die räumliche Situation anzugehen. Ohne die Ausweitung der Kapazitäten an vorhandenen Büroarbeitsplätzen für Nachwuchskräfte in der Stadtverwaltung ist eine Erhöhung der Anzahl an Ausbildungsbeauftragten und deren geplante Qualifizierung nicht zielführend. Die vorhandenen Büroarbeitsplätze für Nachwuchskräfte müssen auch dauerhaft erhalten bleiben.

Beitrag aller Dienststellen zur Ausbildung

Schon im eigenen Interesse müssen sich alle städtischen Dienststellen in einem angemessenen Umfang an der Ausbildung beteiligen, soweit geeignete Ausbildungsinhalte vorhanden sind. Die Gewährleistung einer qualitativ hochwertigen Ausbildung stellt ein gesamtstädtisches Ziel dar, von deren Realisierung auch die Fachdienststellen und letztlich die Bürgerinnen und Bürger der Stadt Erlangen profitieren.

Zielsetzung ist die Gewinnung neuer Ausbildungsdienststellen und zusätzlicher Ausbildungsplätze, genauso wie die Rekrutierung weiterer Ausbildungsbeauftragter.

ZbV-Stellen zur Absicherung der Übernahme der Nachwuchskräfte

Um flexiblere Möglichkeiten für eine Übernahme nach der Ausbildung für die Nachwuchskräfte der Stadt Erlangen zu schaffen, wird die Bereitstellung von zusätzlichen zbV-Stellen aus dem zentralen Budget im Rahmen des Stellenplanverfahrens ab dem Jahr 2015 benötigt. Die Stellen sollen zweckgebunden für die fertig ausgebildeten Nachwuchskräfte verwendet werden, um eine Übernahme auch in den Fällen sicherzustellen, in denen nach der Abschlussprüfung nicht sofort, aber in einem absehbaren Zeitraum eine Einsatzstelle in Aussicht steht.

Damit kann die Abwanderung geeigneten Personals zu anderen Verwaltungen verhindert und die hohe Investition in deren Ausbildung für die Stadt Erlangen gesichert werden.

Als Nebeneffekt kann dem Bedarf der Dienststellen nach befristeter personeller Unterstützung aufgrund von Krankheitsfällen und kurzfristigen Aufgabenmehrungen flexibler Rechnung getragen werden.

1. Ergebnis/Wirkungen

(Welche Ergebnisse bzw. Wirkungen sollen erzielt werden?)

Der Bedarf an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für die Dienststellen der Stadt Erlangen kann weitgehend aus dem Kreis der eigenen Auszubildenden sowie Anwärtnerinnen und Anwärtern kurz-, mittel- und langfristig gedeckt werden.

Infolge von Fluktuation frei werdende Stellen können vorwiegend mit eigenen ausgebildeten Nachwuchskräften schnell und mit hoher Qualifikation besetzt werden.

2. Programme / Produkte / Leistungen / Auflagen

(Was soll getan werden, um die Ergebnisse bzw. Wirkungen zu erzielen?)

Durch ein intensives Ausbildungsmarketing soll ein qualifizierter Adressatenkreis erschlossen werden.

Die Ausbildungsplätze werden öffentlich ausgeschrieben und in einem transparenten Auswahlverfahren besetzt. Maßstab für die Einstellung ist der Grundsatz der Eignung, Befähigung und Leistung sowie die Chancengleichheit. Dabei wird ein hohes Augenmerk auf das Thema Diversity (z.B. die Erhöhung des Migrationsanteils bei den Beschäftigten und die Inklusion mit ihren verschiedenen Ausprägungen) gelegt.

3. Prozesse und Strukturen

(Wie sollen die Programme / Leistungsangebote erbracht werden?)

Von der Ausbildung über Bedarf zu einer bedarfsgerechten Ausbildung

Auf die oben bereits ausgeführte Situation auf dem Ausbildungsmarkt wird seitens der Personalverwaltung reagiert. Künftig wird in allen Ausbildungsberufen eine bedarfsgerechte Ausbildungskapazität angestrebt. Während im Verwaltungsbereich bereits in den letzten Jahren bedarfsgerecht ausgebildet wurde, ist dies auch im gewerblich-technischen sowie kaufmännischen Bereich sachgerecht.

Regelmäßige Übernahme nach der Ausbildung als Entscheidungsmerkmal für Bewerberinnen und Bewerber

Im gewerblich-technischen und kaufmännischen Bereich war eine Übernahme in den letzten Jahren aufgrund der vorhandenen Planstellensituation, trotz Ausnutzung aller Spielräume, desöfteren nicht möglich. Davon waren selbst Nachwuchskräfte betroffen, die ihre Ausbildung mit guten bis sehr guten Ergebnissen absolviert haben.

Im Falle einer fehlenden Übernahme kommt erschwerend hinzu, dass die Ausbildung im öffentlichen Dienst teilweise sehr spezifisch ist und von jenen der Privatwirtschaft erheblich abweicht, mit der Folge, dass diese Personen auf dem freien Arbeitsmarkt deutlich eingeschränkte Berufsperspektiven haben.

Durch die Umstellung auf eine bedarfsgerechte Ausbildung besteht bei entsprechenden Leistungen eine sehr gute Übernahmechance.

Eine Übernahmeperspektive ist im Rahmen des Ausbildungsmarketings ein starkes Argument für potenzielle Bewerberinnen und Bewerber, sich für eine Ausbildung bei der Stadtverwaltung zu entscheiden.

4. Ressourcen

(Welche Ressourcen sind zur Realisierung des Leistungsangebotes erforderlich?)

31 neue Stellen für 4 Monate in 2015		
Sachkosten (Ausbildungskosten im engeren Sinn) ohne Eigenbetriebe	81.850 €	Kostenstelle: 110090 Kostenträger: 11150011
Personalkosten (brutto) ohne Eigenbetriebe	159.171 €	Kostenstelle: 113011 Kostenträger: 11150011

Für das Haushaltsjahr 2015 entstehen für alle bestehenden Ausbildungsverhältnisse

Sachkosten in Höhe von 613.793 €

Personalkosten in Höhe von 1.085.114 €

Die Gesamtkosten für das Haushaltsjahr 2015 belaufen sich auf **1.698.907 €**

Im Rahmen der Haushaltsplanung 2015 werden die erforderlichen Sach- und Personalkosten bei der Stadtkämmerei angemeldet.

Die Sachkosten enthalten anteilig Finanzmittel für Aufstiegsfortbildungen und Zuschüsse für Weiterbildungen.

6. Beschlusskontrolle 2014

Bis auf zwei gewerblich-technische Ausbildungsplätze in den Berufen Fachkraft für Veranstaltungstechnik und Gärtnerin/Gärtner – Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau, welche aufgrund des vorhandenen Bewerberpotenzials nicht besetzt werden konnten, wurden alle Ausbildungsplätze besetzt.

Das Bewerbungsverfahren für den Vorbereitungsdienst für den Einstieg in der zweiten Qualifikationsebene der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik, fachlicher Schwerpunkt feuerwehrtechnischer Dienst ist noch nicht abgeschlossen. Zum Zwecke der Aufrechterhaltung der Einsatzbereitschaft der Ständigen Wache Erlangen ist es erforderlich, eine Ausweitung der beschlossenen Ausbildungskapazität um zwei auf insgesamt fünf Personen vorzunehmen.

III. Abstimmung

Beratung im Gremium: Haupt-, Finanz- und Personalausschuss am 14.05.2014

Protokollvermerk:

Frau StRin Pfister stellt für die SPD-Fraktion den Antrag, im gewerblich-technischen Bereich 2 weitere Ausbildungsplätze für Jugendliche mit Vermittlungsschwierigkeiten anzubieten. Diese sollten durch entsprechende Maßnahmen in Zusammenarbeit mit der GGFA begleitet werden. Herr Ternes schlägt als Alternative vor, es aufgrund der Probleme, Auszubildende für den gewerblich-technischen Bereich zu bekommen, bei den vorgeschlagenen 5 Stellen zu belassen und 2 dieser Stellen für Jugendliche mit Vermittlungsschwierigkeiten zu reservieren. Die Verwaltung wird versuchen, diese Stellen entsprechend zu besetzen. Die Antragstellerin ist mit diesem Vorschlag einverstanden.

Ergebnis/Beschluss:

Im Jahr 2015 sollen bis zu 31 Nachwuchskräfte zur Ausbildung eingestellt werden, davon

- 25 Nachwuchskräfte im Verwaltungsbereich
(darunter 2 Nachwuchskräfte nach dem Soldatenversorgungsgesetz)
- 1 Nachwuchskraft für den Vorbereitungsdienst für den Einstieg in der dritten Qualifikationsebene der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik, fachlicher Schwerpunkt bautechnischer und umweltfachlicher Verwaltungsdienst, Fachgebiet Technischer Umweltschutz
- 5 Nachwuchskräfte im gewerblich-technischen Bereich

mit 14 gegen 0 Stimmen

gez. Dr. Janik
Vorsitzende/r

gez. Ternes
Berichterstatte/r

IV. Beschlusskontrolle

V. Zur Aufnahme in die Sitzungsniederschrift

VI. Zum Vorgang