

# Beschlussvorlage

Geschäftszeichen:  
OBM/ZV/11

Verantwortliche/r:  
Personal- und Organisationsamt

Vorlagennummer:  
11/047/2015

## Ausbildungskapazität 2016

Beratungsfolge	Termin	Ö/N	Vorlagenart	Abstimmung
Haupt-, Finanz- und Personalaus- schuss	22.04.2015	Ö	Beschluss	

Beteiligte Dienststellen  
Referat II, Amt 20, PR

### I. Antrag

Im Jahr 2016 sollen bis zu 35 Nachwuchskräfte zur Ausbildung eingestellt werden, davon

- 25 Nachwuchskräfte im Verwaltungsbereich  
(darunter 3 Nachwuchskräfte nach dem Soldatenversorgungsgesetz)
- 7 Nachwuchskräfte im gewerblich-technischen und kaufmännischen Bereich
- 3 Nachwuchskräfte im feuerwehrtechnischen Dienst

### 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 Stadtverwaltung hin entwickelt werden kann.

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

Vergleich der Ausbildungskapazitäten der letzten Jahre im Verwaltungsbereich:

2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005
25	25	25	18	16	18	18	17	17	14	13	12

Die Übersicht über die Ausbildungskapazitäten zeigt eine erhebliche Steigerung der Ausbildungszahlen im Verwaltungsbereich. Insbesondere im Bereich der 3. Qualifikationsebene wurde eine deutliche Erhöhung der Einstellungszahlen vorgenommen. Mit dem Einstellungsbeginn 01.09.2016 werden drei sehr zahlenstarke Ausbildungsjahrgänge im Verwaltungsbereich vorliegen, welche es auch sachgerecht einzusetzen gilt.

#### Flexibles Ausbildungsmarketing und zielgruppengerechte Ansprache

Ab dem Jahr 2014 sind in allen Verwaltungsberufen wieder ansteigende Bewerbungszahlen zu verbuchen. Dieser Trend konnte für das Einstellungsjahr 2015 fortgesetzt werden. Die umgesetzten Maßnahmen im Rahmen des Ausbildungsmarketings zeigen damit ihre Wirkung. Gegenüber dem Vorjahr konnten im Jahr 2015 die Bewerbungszahlen im Bereich der 3. Qualifikationsebene

um ca. 20 %, im Bereich der 2. Qualifikationsebene um ca. 1 % und im Bereich Verwaltungsfachangestellte um ca. 15 % gesteigert werden.

Zielsetzung der Personalverwaltung ist es, mit einem flexiblen Personalmarketing, welches die unterschiedlichen Zielgruppen proaktiv und individuell anspricht, eine gute Bewerberzahl zu erreichen. Der Marketing-Mix besteht aus unterschiedlichen Instrumenten, welcher stetig ergänzt und evaluiert wird. So wurde in den letzten Monaten u.a. die Beteiligung an regionalen Messen und Berufsinformationstagen erhöht, die Online-Werbung über Jobbörsen sowie die Präsenz in Printmedien ausgebaut und die Erarbeitung einer eigenen Unterseite im Rahmen der städtischen Homepage vorangetrieben. Darüber hinaus wurden im Rahmen des XENOS-PIK-Projektes zwei Videos zu den Berufen 2. und 3. Qualifikationsebene gedreht, welche als interaktive Elemente integriert wurden.

### **Konkurrenzsituation**

Diese positive Entwicklung darf jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass auch die nächsten Jahre aufgrund der demografischen Entwicklung dem hohen Bedarf an Nachwuchskräften gleichzeitig ein Rückgang der ausbildungsfähigen, jungen Menschen gegenüber stehen wird. Die Stadt Erlangen steht dabei im „Wettbewerb um die besten Köpfe“ in Konkurrenz mit vielen anderen Ausbildungsbetrieben, sowohl aus dem öffentlichen Sektor als auch aus der Privatwirtschaft. Durch die stetige Verschärfung der Ausbildungsmarktsituation wird dieser Wettstreit zukünftig noch stärker ausgeprägt sein.

### **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 ermittelt.

Um die aktuellen auf dem hohen Niveau von 2014 und 2015 gehaltenen 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 sinnvoll. 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 nach Ansicht der Personalverwaltung ein gesamtstädtisches Ziel dar, von deren Realisierung auch die Dienststellen 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. Im Jahr 2014 konnten zwar neue Dienststellen im Rahmen der Ausbildungsarbeit hinzugewonnen werden, mit Blick auf das Jahr 2016 wird diese positive Entwicklung jedoch noch nicht ganz ausreichen, um den Ausbildungsauftrag angemessen zu erfüllen.

### 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 Anwärterinnen 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?)

#### Migration, Integration und Inklusion im Auswahl- und Einstellungsprozess

Bei den Auswahlverfahren für die Nachwuchskräfte wird 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?)

#### Sicherstellung einer bedarfsgerechten Ausbildung

Auf die oben bereits ausgeführte Situation auf dem Ausbildungsmarkt wurde seitens der Personalverwaltung reagiert. Es wird in allen Ausbildungsberufen eine bedarfsgerechte Ausbildungskapazität angestrebt.

Durch die Umstellung auf eine bedarfsgerechte Ausbildung und der im Rahmen des Stellenplanverfahrens 2015 bewilligten zweckgebundenen zbV-Stellen für die flexible Übernahme von Nachwuchskräften bestehen bei entsprechenden Leistungen sehr gute Übernahmekancen für unsere Nachwuchskräfte.

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

### 4. Ressourcen

(Welche Ressourcen sind zur Realisierung des Leistungsangebotes erforderlich?)

<b>35 neue Stellen für 4 Monate in 2016</b>		
Sachkosten (Ausbildungskosten im engeren Sinn) ohne Eigenbetriebe	<b>67.205 €</b>	Kostenstelle: 110090 Kostenträger: 11150011
Personalkosten (brutto) ohne Eigenbetriebe	<b>150.177 €</b>	Kostenstelle: 113011 Kostenträger: 11150011

Für das Haushaltsjahr 2016 entstehen für alle bestehenden Ausbildungsverhältnisse

Sachkosten in Höhe von	526.221 €
Personalkosten in Höhe von	1.032.697 €
Die Gesamtkosten für das Haushaltsjahr 2016 belaufen sich auf	<b>1.558.918 €</b>

Im Rahmen der Haushaltsplanung 2016 werden die erforderlichen Sach- und Personalkosten bei

der Stadtkämmerei angemeldet.

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

## **5. Beschlusskontrolle 2015**

Bis auf drei gewerblich-technische Ausbildungsplätze in den Berufen Tiefbaufacharbeiterin/ Tiefbaufacharbeiter und Fachangestellte/Fachangestellter für Medien- und Informationsdienste – Fachrichtung Bibliothek, welche aufgrund des vorhandenen Bewerberpotenzials nicht besetzt werden konnten, wurden alle Ausbildungsplätze besetzt.

Speziell in Bezug auf den Beruf Tiefbaufacharbeiterin/Tiefbaufacharbeiter stand die Verwaltung im engen Kontakt mit der GGFA. Die Verwaltung hat versucht, zwei offenen Stellen mit Jugendlichen mit Vermittlungsschwierigkeiten zu besetzen. Die von der GGFA übermittelten Bewerber zeigten jedoch nicht die erforderliche Ausbildungsreife, so dass eine Besetzung nicht möglich war. Es wird zum Zwecke einer Kompensation momentan unter Nachdruck seitens der Verwaltung versucht, in einem anderen Ausbildungsberuf einen „sozialen Ausbildungsplatz“ einzurichten und zu besetzen. Die Vorstellungsgespräche hierfür haben bereits stattgefunden.

Darüber hinaus sind seitens der Verwaltung beide obigen Berufsbilder im Rahmen der aktuellen Ausbildungskapazität berücksichtigt worden, so dass eine Besetzung der Ausbildungsplätze im Jahr 2016 angestrebt wird.

In den Auswahlverfahren für das Einstellungsjahr 2015 konnten mehrere Personen für die Stadtverwaltung Erlangen hinzugewonnen werden, welche unterschiedliche Diversitätsmerkmale aufweisen.

III. Abstimmung  
*siehe Anlage*

IV. Beschlusskontrolle

V. Zur Aufnahme in die Sitzungsniederschrift

VI. Zum Vorgang