

Beschlussvorlage

Geschäftszeichen:
Ref. III/11

Verantwortliche/r:
Personal- und Organisationsamt

Vorlagennummer:
11/118/2017

Ausbildungskapazität 2018

Beratungsfolge	Termin	Ö/N	Vorlagenart	Abstimmung
Haupt-, Finanz- und Personalaus- schuss	26.04.2017	Ö	Beschluss	

Beteiligte Dienststellen

Amt 51, PR, Amt 20, EB77

I. Antrag

1. Im Jahr 2018 sollen bis zu **34** Nachwuchskräfte zur Ausbildung eingestellt werden, davon

- **25** Nachwuchskräfte im Verwaltungsbereich
(darunter 4 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
- **1** Nachwuchskraft für den Vorbereitungsdienst für den Einstieg in der vierten Qualifika-
tionsebene der Fachlaufbahn Bildung und Wissenschaft, fachlicher Schwerpunkt Archiv-
wesen
- **5** Nachwuchskräfte im gewerblich-technischen und kaufmännischen Bereich
(darunter 2 Nachwuchskräfte im Rahmen eines „besonderen Ausbildungsverhältnisses“)
- **2** Nachwuchskräfte im Rahmen des Modellversuches „Erzieherausbildung mit optimierten
Praxisphasen“ (OptiPrax)

2. Vorbehaltlich der Schaffung einer Planstelle SB Koordination Optiprax (0,5 VZÄ, S 12) für das
Stadtjugendamt im Rahmen des Stellenplanverfahrens 2018 werden im Jahr 2018 **4** weitere
Nachwuchskräfte im Rahmen des Modellversuchs OptiPrax eingestellt.

II. Begründung

Ausgangslage:

Eine systematische, zielorientierte und qualifizierte Ausbildung stellt den ersten Schritt einer konti-
nuierlichen Personalentwicklung dar und bildet eine wichtige Säule für die dauerhafte Aufrechter-
haltung und Weiterentwicklung der Leistungsfähigkeit der Stadt Erlangen zum Wohle ihrer Bürge-
rinnen und Bürger. Sie sichert engagierte und leistungsfähige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
welche die „Stadt für Alle“ aktiv mitgestalten und prägen. Daher ist es für die Stadt Erlangen von
hoher Bedeutung, selbst auszubilden.

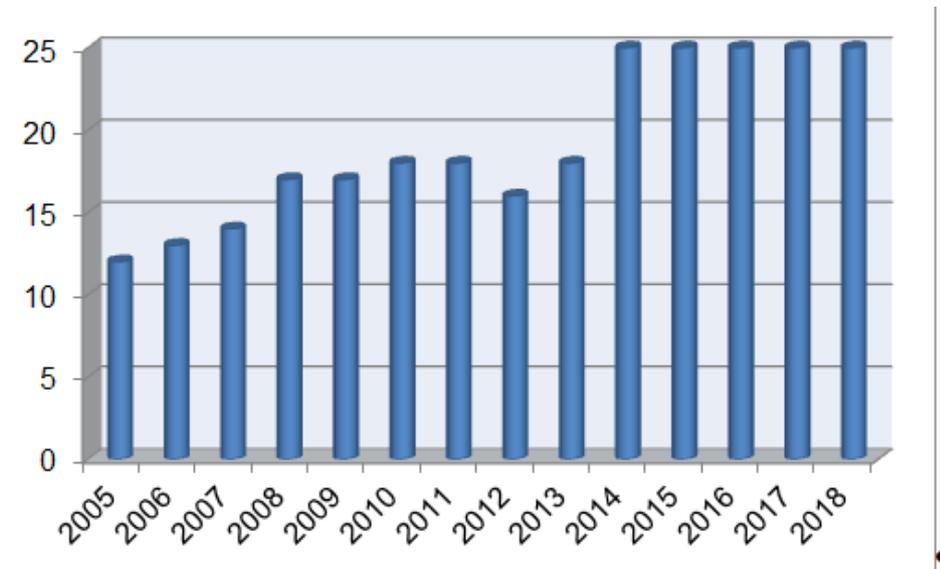
Dies gilt insbesondere für die Verwaltungsberufe Diplom-Verwaltungswirtin/Diplom-Verwaltungs-
wirt (QE3nVD), Verwaltungswirtin/Verwaltungswirt (QE2nVD) und Verwaltungsfachangestellte/
Verwaltungsfachangestellter (VFA-K).

Gerade im Hinblick auf den demographischen Wandel liegt es im Eigeninteresse der Stadtverwal-

tung Erlangen, qualifiziertes Personal als wichtigste Ressource zu gewinnen, weiter zu entwickeln und dauerhaft zu binden. Darüber hinaus bekennt sich die Stadt Erlangen zu ihrer Rolle als soziale Arbeitgeberin, indem sie ihr soziales Engagement weiterhin auf einem hohen Stand hält.

Durch die bedarfsgerechte Ausbildung – besondere Ausbildungsplätze ausgenommen – werden in den einzelnen gewerblich-technischen als auch kaufmännischen Berufen nicht durchgehend jährlich Stellen bereitgestellt, so dass auf eine Verlaufs Betrachtung im Gegensatz zu den oben dargelegten, kontinuierlich angebotenen, Verwaltungsberufen verzichtet wird.

Ausbildungskapazität im Verwaltungsbereich:



Die Übersicht über die Ausbildungskapazität zeigt seit dem Jahr 2014 eine Ausbildung auf sehr hohem Niveau. An dieses Niveau knüpfen die Ausbildungszahlen 2018 an, mit der Folge, dass sowohl in personeller Hinsicht (Betreuung der Nachwuchskräfte: zentral und dezentral) als auch in räumlicher Hinsicht (Raumsituation und Ausbildungsplätze) die vorhandenen Ressourcen ausgeschöpft sind.

Um eine qualitätsvolle Ausbildung sicherstellen und mittelfristig die Ausbildungszahlen steigern zu können, wurde im Rahmen der Umsetzung des Masterplans Personalmanagement im „Handlungsfeld Ausbildung“ die Maßnahme M005 „Gute Ausbildungsbedingungen gestalten“ an erster Stelle priorisiert.

Unter die Maßnahme M005 fallen insbesondere die Bereitstellung und der dauerhafte Erhalt einer ausreichenden Anzahl an adäquat ausgestatteten Ausbildungsplätzen, die Bestellung und Weiterqualifizierung von handlungskompetenten (stellvertretenden) Ausbildungsbeauftragten sowie Ausbilderinnen und Ausbildern als auch die Bereitstellung von Zeitressourcen.

Mittelfristige Prognose des Personalbedarfs

Für die Einschätzung des voraussichtlichen Personalbedarfs der kommenden Jahre in der Verwaltung 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.

Diese Bedarfsorientierung aufgrund von Fluktuation gilt auch für den Vorbereitungsdienst für den Einstieg in der dritten Qualifikationsebene der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik, fachlicher Schwerpunkt bautechnischer und umweltfachlicher Verwaltungsdienst, Fachgebiet Technischer Umweltschutz sowie für den Vorbereitungsdienst für den Einstieg in der vierten Qualifikationsebene der Fachlaufbahn Bildung und Wissenschaft, fachlicher Schwerpunkt Archivwesen.

OptiPrax

Die Stadt Erlangen beteiligt sich derzeit (Einstellungsjahre 2016/2017) an dem Modellversuch „Erzieherausbildung mit optimierten Praxisphasen“ (OptiPrax) des Bayerischen Staatsministeriums für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst (StMBW). Zielsetzung ist es, dem akuten Fachkräftemangel entgegenzuwirken, indem eine neue Zielgruppe für die Erzieherausbildung, nämlich Bewerberinnen und Bewerber mit einer fachfremden Berufsausbildung, angesprochen werden. Eine Evaluation des Modellversuchs wird seitens der Stadtverwaltung Erlangen noch in diesem Jahr vorliegen. Der Gesetzgeber wird darüber hinaus zum Ende des Schuljahres eine eigene Evaluation vornehmen und entscheiden, in welcher Form die Ausbildung weitergeführt werden soll. Sollten beide Auswertungen mit einem positiven Ergebnis abschließen, ist eine Verstetigung des Ausbildungsinstruments Optiprax vorgesehen. Das Stadtjugendamt schlägt vor, aufgrund der vorhandenen Personalressourcen in den Einrichtungen die Ausbildungskapazität von zwei Ausbildungsstellen pro Jahr beizubehalten.

Eine Ausweitung des Qualifizierungsangebotes ist möglich, wenn dem Stadtjugendamt Personalressourcen zur Planung, pädagogischen Konzeption, Beratung der Interessentinnen/ Interessenten, zentralen Begleitung der Nachwuchskräfte (Ausbildungskoordination) zur Verfügung gestellt werden. Das Stadtjugendamt würde dann abteilungsübergreifend (511 + 512) vier weitere Ausbildungsplätze (2+2) zur Verfügung stellen können. Die Ressourcenthematik „Anleiterinnen/Anleiter“ in den Einrichtungen wird im Rahmen des Masterplans Personalmanagement (M005 Rahmenbedingungen der Ausbildung) betrachtet werden.

Ressourcen

(Welche Ressourcen sind zur Realisierung des Leistungsangebotes erforderlich?)

38 neue Stellen für 4 Monate in 2018		
Sachkosten (Ausbildungskosten im engeren Sinn) ohne Eigenbetriebe	85.595 €	Kostenstelle: 110090 Kostenträger: 11150011
Personalkosten (brutto) ohne Eigenbetriebe	190.661 €	Kostenstelle: 113011 Kostenträger: 11150011

Für das Haushaltsjahr 2018 entstehen für alle bestehenden Ausbildungsverhältnisse

Sachkosten in Höhe von	655.563 €
Personalkosten in Höhe von	1.273.000 €
Die Gesamtkosten für das Haushaltsjahr 2018 belaufen sich auf	1.928.563 €

Im Rahmen der Haushaltsplanung 2018 werden die erforderlichen Sach- und Personalkosten bei der Stadtkämmerei angemeldet. Die Sachkosten enthalten anteilig Finanzmittel für Aufstiegsfortbildungen und Zuschüsse für Weiterbildungen.

5. Beschlusskontrolle 2017

Das Bewerbungsverfahren für den Vorbereitungsdienst für den Einstieg in der zweiten und dritten Qualifikationsebene der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen des fachlichen Schwerpunkts nichttechnischer Verwaltungsdienst für Personen nach dem Soldatenversorgungsgesetz ist noch nicht abgeschlossen.

Es werden besondere Ausbildungsplätze in den Berufen Tiefbaufacharbeiter/in und Gärtner/in – Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau angeboten. Die Partner im Übergang Schule-Beruf wurden im Rahmen des Bewerbungsverfahrens durch das Personal- und Organisationsamt einge-

bunden. Das Verfahren hat eine vereinfachte Ausrichtung und ist noch nicht abgeschlossen. Die Anforderungsprofile für die jeweiligen Berufe wurden entsprechend angepasst. Ergänzend wurde neben den bereits bestehenden Volontariaten im Kunstpalais und in der Jugendkunstschule ein weiteres Volontariat im Kunstmuseum dauerhaft eingerichtet. Für das zusätzliche Volontariat im Kunstmuseum wird aus rechtlichen Gründen ein Ausbildungsplatz geschaffen. Die Volontariate werden jeweils für die Dauer von zwei Jahren befristet ausgeschrieben und besetzt.

III. Abstimmung
siehe Anlage

IV. Beschlusskontrolle

V. Zur Aufnahme in die Sitzungsniederschrift

VI. Zum Vorgang