

Vorlageart:	Beschlussvorlage
Federführung:	Personal und Organisation
Verantwortung:	Herr Kawicki, Herr Jehn, Herr Tsalastras, Herr Schranz

Einstellung von Nachwuchskräften im Jahr 2025

Beratungsfolge

24.06.2024	Haupt- und Finanzausschuss	Vorberatung
01.07.2024	Rat der Stadt	Beschlussfassung

Beschlussvorschlag

Der Rat der Stadt beschließt

1. für das Jahr 2025 die Einstellung von

97 Nachwuchskräften im Verwaltungsbereich,
38 Nachwuchskräften in verschiedenen Spezialberufen,
12 Berufspraktikanten/innen im Anerkennungsjahr,
1 Volontär/Volontärin sowie
2 Praktikanten/innen im Rahmen der Inklusionsbemühungen der
Stadt Oberhausen
2. deren Übernahme nach Ausbildungsabschluss unter Berücksichtigung der in der
Vorlage genannten Kriterien.

Bezug

Drucksache:

Einstellung von Nachwuchskräften bei der Berufsfeuerwehr Oberhausen im Jahr 2025 (B/17/5117).

Konsequenzen

Drucksache hat finanzielle Konsequenzen (siehe Sachverhalt)

Drucksache hat keine klimatischen Konsequenzen

Sachverhalt**A. Ausbildung 2025**

Grundlage für die Festlegung der Einstellungszahl der Nachwuchskräfte ist eine jährlich systematische Fortschreibung der Personalbedarfsberechnung, zuletzt erstellt im Frühjahr 2024. Hier werden die Personalbedarfe in den unterschiedlichen Ebenen der Berufsgruppen des allgemeinen Verwaltungsdienstes insbesondere zum Ausgleich der fluktuationsbedingten Notwendigkeiten abgebildet.

Grundlagen der Prognose:

- SAP-basierte Fluktuationsauswertung der relevanten Berufsgruppen im nichttechnischen Verwaltungsdienst,
- Übernahme aller zzt. in Ausbildung befindlicher Nachwuchskräfte (siehe lit. B.),
- Übernahme der für den Qualifizierungslehrgang gewonnenen Quereinsteiger/innen,
- Berufsgruppenwechsel, die über Aufstiegsmöglichkeiten vom „mittleren“ in den „gehobenen“ Dienst geplant sind,
- ungeplante Abgänge z. B. durch Kündigung, vorzeitigen Ruhestand, Altersteilzeit, Elternzeit mit einem Erfahrungswert in der Größenordnung von jährlich acht Personen je Berufsebene.

Trotz deutlicher Steigerung der Zahl der Ausbildungsplätze in den vergangenen Jahren ist die Deckung des gesamten Personalbedarfs über Ausbildung allein nicht zu realisieren. Dies liegt zum einen an der Bewerbungssituation auf dem Ausbildungsmarkt, zum anderen an den bestehenden Ausbildungskapazitäten der Stadtverwaltung. Die Gewinnung zusätzlicher Ausbildungsplätze steht vor diesem Hintergrund weiterhin im Fokus. Hierzu wird der Bereich 4-1/Personal und Organisation dem Rat der Stadt in der zweiten Jahreshälfte ein entsprechendes Konzept vorlegen.

Daneben bedarf es weiterhin intensiver Bemühungen im Bereich des Ausbildungsmarketings, um das für viele junge Menschen attraktive Ausbildungs- und Studienangebot der Stadtverwaltung noch bekannter zu machen und um nicht den Anschluss an die teils größeren Nachbarstädte zu verlieren. Dies umfasst sowohl den Einsatz personeller wie auch finanzieller Ressourcen.

I. Verwaltungsberufe

Nach der Personalbedarfsberechnung des Bereiches 4-1/Personal und Organisation für die klassischen nichttechnischen Verwaltungsberufe ergibt sich unter Berücksichtigung entstehender Vakanzen und haushaltsbedingter Vorgaben für das Ausbildungsjahr 2025 und damit für die Übernahmejahre 2027/28 nach heutigem Stand folgender Einstellungs- und Ausbildungsbedarf:

	Bereinigter Personalbedarf bis 2028
„Mittlerer“ Dienst	66

„Gehobener“ / „höherer“ Dienst	71
--------------------------------	----

Für das Berufsbild der Stadtinspektoranwärter/innen stehen der Stadt Oberhausen ab dem Studienjahr 2025 insgesamt 35 Studienplätze an der Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung NRW (HSPV NRW) zur Verfügung. Diese Plätze sollen vollumfänglich in Anspruch genommen werden. Für die kommenden Jahre soll ein höherer Bedarf an der HSPV NRW angemeldet werden.

Der zum Ausbildungsjahr 2020 eingeführte Quereinstieg zum/zur Verwaltungsfachwirt/in hat sich zwischenzeitlich gut etabliert. Über diesen Weg konnten seither 24 Absolventen/innen für den „gehobenen Dienst“ qualifiziert werden. Die Zahl der Einstellungen wurde dabei von 10 auf 18 Qualifizierungsteilnehmer/innen erhöht. In dieser Größenordnung soll auch im Jahr 2025 die Einstellung erfolgen. Aufgrund von Änderungen der einschlägigen Prüfungsverordnung muss die Dauer des Qualifizierungslehrgangs ab dem Einstellungsjahr 2025 von 18 auf 21 Monate angehoben werden.

II. Spezialberufe

Auch die Bedarfe in den Spezialberufen sind grundsätzlich auf Basis der o. g. Fluktuationsanalyse ermittelt worden und sind als organisatorisch begründet zu betrachten.

Duale Studiengänge

Auch der im Jahr 2023 in enger Zusammenarbeit mit der Fachverwaltung konzipierte **Duale Studiengang Soziale Arbeit** hat sich gut etabliert. Wie im Vorjahr soll die Zahl der Einstellungen hier bei 8 liegen, womit sich die Gesamtzahl der Studierenden in diesem Studiengang auf 21 erhöht.

Studiengang Verwaltungsinformatik

Im Jahr 2020 wurden in Nordrhein-Westfalen zwei unterschiedliche Studiengänge im Bereich der **Verwaltungsinformatik** eingeführt. Ziel der Studiengänge ist die Vermittlung von Fachwissen und Methodenkompetenzen, um die Konzeption und Umsetzung von Digitalisierungsprozessen und IT-gestützten Verwaltungsprozessen planen, steuern und begleiten zu können. Im Bereich des nichttechnischen Studiengangs (Studium an der HSPV NRW, Abschluss: *Bachelor of Arts*) erfolgt die Ausbildung bei der Stadtverwaltung Oberhausen seit dem Jahr 2021 bedarfsorientiert. Hier ist im Jahr 2025 die Einstellung einer Nachwuchskraft vorgesehen. Zudem soll im Jahr 2025 erstmals die Einstellung einer/eines Studierenden im technischen Studiengang (Studienabschluss: *Bachelor of Science*) erfolgen. Dieses Studium findet an der Hochschule Rhein-Waal statt und dauert 4 Jahre.

Praxisintegrierte Ausbildung

Im Rahmen der Abstimmungen im Vorfeld hat der Fachbereich 3-1-30/Kindertagesbetreuung, Frühkindliche Bildung vor dem Hintergrund des weiterhin rückläufigen Interesses an Praktikumsplätzen als Erzieher/in im Anerkennungsjahr darauf hingewirkt, dass wegen der hier höheren Nachfrage verstärkt Erzieher/innen und Kinderpfleger/innen auf dem Wege der **Praxisintegrierten Ausbildung (PIA-E, PIA-K)** ausgebildet werden. Um die stetig wachsenden und allein am Markt nicht abdeckbaren Bedarfe decken zu können, bleiben die geplanten Einstellungen im Bereich PIA-E mit 15 auf einem hohen Niveau, die Einstellungen von PIA-K sollen von 5 auf 8 angehoben werden.

Berufspraktikant/innen

Hinsichtlich der **Erzieher/innen im Anerkennungsjahr** wird auf die o. g. Ausführungen im Zusammenhang mit der PIA-Ausbildung verwiesen. Für 2025 sollen 9 Stellen angeboten werden.

Um den Kreis potenzieller Bewerber/innen im Bereich der Sozialen Arbeit möglichst groß zu halten, sollen im Jahr 2025 neben dem o. g. Dualen Studiengang weiterhin 3 Plätze für **Sozialarbeiter/innen im Anerkennungsjahr** angeboten werden, da auch hier vereinzelt

vielversprechende Bewerbungen eingehen.

Volontariat

Für die Ludwiggalerie des Bereichs 0-8/Kunst ist turnusgemäß die Wiederbesetzung einer Volontariatsstelle vorgesehen.

III. Einstellungsvorschlag

Vor dem Hintergrund der vorherigen Ausführungen bewegt sich der Vorschlag zu den Einstellungszahlen für das Ausbildungsjahr 2025 erneut über dem Niveau der Soll-Zahlen für das Vorjahr. Insbesondere in den Spezialberufen sind die Bedarfe in enger Abstimmung mit den jeweiligen Fachverwaltungen sowie nach organisatorischer Prüfung definiert worden. Dementsprechend sollen dem Rat der Stadt folgende Ausbildungsberufe/-zahlen zur Beschlussfassung in der Sitzung am 01.07.2024 vorgelegt werden:

Verwaltungsberufe	Soll 2024	Soll 2025	Bemerkung
Stadtinspektoranwärter/in (davon zwei über einen Ausbildungsaufstieg)	28	35	
Stadtinspektoranwärter/in Verwaltungsinformatik (nichttechnische Laufbahn)	k. B.	1	
Qualifizierungslehrgang zum/zur Verwaltungsfachwirt/in	18	25	
Stadtsekretäranwärter/in	15	15	
Verwaltungsfachangestellte/r	15	15	
Kaufmann/frau für Büromanagement	6	6	
Zwischensumme	82	97	
Spezialberufe			
Stadtbauoberinspektoranwärter/in	k. B.	k. B.	
Stadtvermessungsoberspektoranwärter/in	k. B.	1	
Studiengang Verwaltungsinformatik (technische Laufbahn)	-	1	<i>neu</i>
Dualer Studiengang „Soziale Arbeit“	8	8	
Vermessungstechniker/in	k. B.	2	
Geomatiker/in	k. B.	1	
Fachinformatiker/in Systemintegration	1	k. B.	
Fachinformatiker/in Digitale Vernetzung	k. B.	k. B.	
Fachangestellte/r Medien- und Informationsdienste (Archiv)	k. B.	k. B.	
Fachangestellte/r Medien- und Informationsdienste (Bibliothek)	k. B.	k. B.	
Lebensmittelkontrolleur/in	k. B.	k. B.	
Hygienekontrolleur/in	1	1	
Fachkraft für Veranstaltungstechnik*	1	1	
Praxisintegrierte Ausbildung Erzieher/in	15	15	
Praxisintegrierte Ausbildung Kinderpfleger/in	5	8	
Zwischensumme	31	38	
Erzieher/in i. A.	12	9	
Sozialarbeiter/in i. A.	2	3	
Volontariat Ludwiggalerie	k. B.	1	
Förderprogramm f. junge Menschen mit Behinderung	2	2	
Zwischensumme	16	15	
Insgesamt	129	150	

* Eigenbetrieb Theater

Zusammen mit vorgesehenen Einstellungen von Nachwuchskräften für den Bereich 6-1/Feuerwehr (siehe V/17/4628/01 vom 12.03.2024) ergeben sich für das Einstellungsjahr 2025 folgende Gesamtausbildungszahlen:

Nachwuchskräfte für den Bereich 6-1/Feuerwehr	Soll 2024	Soll 2025	Bemerkung
Brandmeisteranwärter/in	8	8	
Brandoberinspektoranwärter/in	4	2	
Notfallsanitäter/in	9	k. B.	
Zwischensumme	21	10	
Gesamtzahl Ausbildung 2025	150	160	

Mit dem vorgesehenen Ausbildungsangebot für 2025 werden die zukünftigen Personalbedarfe im nichttechnischen Verwaltungsdienst zu über 70 Prozent über Ausbildung gedeckt (97 von 137). Die Quote liegt damit deutlich über derjenigen der Vorjahre.

Die verbleibende Unterdeckung könnte im Betrachtungszeitraum bis 2028 für den Bereich des „*mittleren Dienstes*“ durch ein verstärktes Angebot des Verwaltungslehrgangs I (in Abhängigkeit der Kapazitäten am Studieninstitut Duisburg) bzw. durch weitere Einstellungen von Stadtsekretäranwärter/innen (mit nur zweijährigem Vorbereitungsdienst) in den nachfolgenden Jahren reduziert werden. Im Bereich des „*gehobenen Dienstes*“ besteht die Möglichkeit, die Bedarfe durch ein kontinuierliches Angebot des 21-monatigen Qualifizierungslehrgangs zum/zur Verwaltungsfachwirt/in zu decken.

B. Übernahme 2025

Wie unter lit. A beschrieben, wird bei der Personalbedarfsberechnung die Übernahme der Nachwuchskräfte zu 100 Prozent eingerechnet. Deshalb soll die derzeitige sehr gute Übernahmeregulung für alle Ausbildungsberufe mit folgender Aussage beibehalten werden: **„Alle Nachwuchskräfte sollen bei insgesamt guten Leistungen, Eignung und Befähigung sowohl während der gesamten Ausbildungszeit als auch in der Abschlussprüfung unbefristet auf Grundlage des TVöD übernommen bzw. in das Beamtenverhältnis auf Probe berufen werden“.**

Dieses Angebot geht davon aus, dass die Prüfungsergebnisse wie in den letzten Jahren im Notenbereich „*sehr gut*“ bis „*befriedigend*“ liegen. Soweit der Bereich 4-1/Personal und Organisation im individuellen Einzelfall allerdings zu einem anderen Betrachtungsergebnis kommt, ist bei erfolgreichem Prüfungsabschluss zunächst eine einjährig befristete Weiterbeschäftigung auf Basis des TVAöD mit angestrebter Übernahme bei entsprechender Bewährung vorgesehen.

C. Finanzieller Aufwand Ausbildung 2025 – 2029:

Für die unter lit. A. vorgeschlagenen Einstellungen für das Ausbildungsjahr 2025 ergeben sich folgende *Gehaltsaufwendungen* (Arbeitgeberbrutto inkl. etwaiger Sonderzahlungen):

	2025	2026	2027	2028	2029	Summe
Nachwuchskräfte EJ 2025 (ohne Feuerwehr)	1.325.000 €	3.976.000 €	2.787.000 €	1.292.000 €	43.000 €	9.423.000 €
Nachwuchskräfte Feuerwehr EJ	219.000 €	230.000 €	11.000 €	0 €	0 €	460.000 €

2025 (siehe V/17/4628/01)						
Insgesamt ca.	1.544.000 €	4.206.000 €	2.798.000 €	1.292.000 €	43.000 €	9.883.000 €

160

161

162

163

164

165

166

167

Hierin sind die Personal- und Sachkosten des Fachbereichs 4-1-40/Aus- und Fortbildung, anfallende Studiengebühren, Kosten für überbetriebliche Lehrgänge und dienstbegleitende Unterrichte, Beihilfen und sonstige Personalaufwendungen für Nachwuchskräfte sowie der finanzielle Aufwand für die Ausbildung im Eigenbetrieb Theater *nicht* enthalten.

Die Beteiligungsverfahren wurden eingeleitet.

Anlage/n

Keine