

Vorlageart: Beschlussvorlage
Federführung: Personal und Organisation
Verantwortung: Frau Costecki, Herr Jehn, Herr Tsalastras, Herr Berg

Einstellung von Nachwuchskräften im Jahr 2027

Beratungsfolge

06.07.2026	Haupt- und Finanzausschuss	Vorberatung
13.07.2026	Rat der Stadt	Beschlussfassung

Beschlussvorschlag

Der Rat der Stadt beschließt

1. für das Jahr 2027 die Einstellung von
 - bis zu 82 Nachwuchskräften im Verwaltungsbereich,
 - bis zu 31 Nachwuchskräften im Bereich der sozialen Berufe,
 - bis zu 23 Nachwuchskräften im Bereich der technischen Berufe,
 - 5 Nachwuchskräften im Bereich der sonstigen Berufe sowie
2. deren Übernahme nach Ausbildungsabschluss unter Berücksichtigung der in der Vorlage genannten Kriterien.

Bezug

Einstellung von Nachwuchskräften bei der Berufsfeuerwehr Oberhausen im Jahr 2027
(B/18/0738)

Konsequenzen

Drucksache hat finanzielle Konsequenzen (siehe Sachverhalt)
Drucksache hat keine klimatischen Konsequenzen

Sachverhalt**A. Ausbildung 2027**

Grundlage für die Festlegung der Einstellungszahl der Nachwuchskräfte ist eine jährliche systematische Fortschreibung der Personalbedarfsberechnung, zuletzt erstellt im Frühjahr 2026. 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 auf der Grundlage von Erfahrungswerten der vergangenen Jahre.

Der demografische Wandel stellt die Personalgewinnung aller Kommunen vor große Herausforderungen, alle Städte müssen sich dem Wettbewerb um junge Talente stellen. Dennoch ist es realistisch, dass im Jahr 2027 insgesamt rund 85 Prozent des nachfolgend beschriebenen Bedarfs über die Einstellung von Nachwuchskräften gedeckt wird. Für die Verwaltungsberufe liegt diese Quote bei rund 80 Prozent. Dies setzt weiter intensive Bemühungen im Bereich des Ausbildungsmarketings voraus, um das für viele junge Menschen attraktive Ausbildungs- und Studienangebot der Stadtverwaltung Oberhausen 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 2027 und damit für die Übernahmejahre 2029/30 nach heutigem Stand folgender Einstellungs- und Ausbildungsbedarf:

	Bereinigter Personalbedarf bis 2030
„Mittlerer Dienst“	55
„Gehobener Dienst“	45

Für den „*gehobenen Verwaltungsdienst*“ soll weiterhin sowohl ein Ausbildungsangebot über das Duale Studium als *Stadtinspektoranwärter/in* als auch über den *Quereinstieg zum/zur Verwaltungsfachwirt/in* angeboten werden. Auf diesem Weg werden unterschiedliche Gruppen von Bewerber/innen angesprochen, wobei insbesondere der Quereinstieg in den letzten Jahren verstärkt nachgefragt wurde, was sich in Bewerbungszahlen auf stabil hohem Niveau niederschlägt. Aufgrund des Umstands, dass in den vergangenen Jahren

vergleichsweise viele Studierende das Studium als *Stadtinspektoranwärter/in* nicht erfolgreich bestanden haben und infolge dessen kraft Gesetzes aus dem Vorbereitungsdienst entlassen werden mussten, soll die Zahl der Einstellungen hier variabel gestaltet werden, um bei Bedarf kurzfristig ungeplante Abgänge ausgleichen zu können.

Im „*mittleren Verwaltungsdienst*“ wurde für das Einstellungsjahr 2026 vor dem Hintergrund kontinuierlich sinkender Bewerbungszahlen nicht mehr im Berufsbild *Kaufleute für Büromanagement* ausgebildet. Dies wurde durch eine Anpassung der Einstellungszahlen in den Berufsbildern *Stadtsekretäranwärter/in* und *Verwaltungsfachangestellte/r* kompensiert. Nach Auswertung der Bewerbungszahlen für das Einstellungsjahr 2026 hat sich dieses Modell bewährt und soll im Einstellungsjahr 2027 fortgesetzt werden.

II. Soziale Berufe

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

Studiengänge im Bereich Soziale Arbeit

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, sodass die Gesamtzahl der Studierenden in diesem Studiengang im September 2027 bei 29 liegt.

Um den Kreis potenzieller Bewerber/innen im Bereich der Sozialen Arbeit möglichst groß zu halten, sollen im Jahr 2027 neben dem o. g. Dualen Studiengang weiterhin 3 Plätze für *Sozialarbeiter/innen im Anerkennungsjahr* angeboten werden, da auch hier vereinzelt vielversprechende Bewerbungen eingehen.

Ausbildungsgänge im Bereich Erzieher/in und Kinderpfleger/in

Es ist weiterhin der Trend zu beobachten, dass die Nachfrage nach Plätzen für *Erzieher/innen im Anerkennungsjahr* rückläufig ist, sich aber stattdessen mehr junge Menschen für eine Praxisintegrierte Ausbildung im Erziehungsbereich interessieren. Aufgrund der in diesem Bereich hohen Einstellungszahlen der vergangenen Jahre haben sich die Bedarfe für das Ausbildungsjahr 2027 reduziert. So ist geplant, im kommenden Jahr 8-10 Ausbildungsplätze für die *Praxisintegrierte Ausbildung zum/zur Erzieher/in* anzubieten. Die hier vorgesehene variable Einstellungszahl soll die Möglichkeit bieten, kurzfristig auf ungeplante Abgänge reagieren zu können. Zudem sollen 5 Plätze für die *Praxisintegrierte Ausbildung zum/zur Kinderpfleger/in* sowie weitere 5 Plätze für Erzieher/innen im Anerkennungsjahr ausgeschrieben werden.

III. Technische Berufe

Aufgrund entsprechender Bedarfe ist für das Einstellungsjahr 2027 erstmals die Einstellung von zwei Studierenden im *Dualen Studiengang Bauingenieurwesen* geplant. Die Studierenden sollen das Studium vsl. in Kooperation mit der Hochschule Ruhr West am Studienort Mülheim a. d. R. absolvieren. Zudem ist erstmals die Ausbildung zweier Nachwuchskräfte im Berufsbild *Fachkraft für Straßen- und Verkehrstechnik* vorgesehen.

IV. Einstellungsvorschlag

Vor dem Hintergrund der vorherigen Ausführungen bewegt sich der Vorschlag zu den Einstellungszahlen für das Ausbildungsjahr 2027 leicht unter dem Niveau der Vorjahre. 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 13.07.2026 vorgelegt werden:

I. Verwaltungsberufe	Soll 2026	Soll 2027	Bemerkung
Stadtinspektoranwärter/in, Studiengang Kommunalen Verwaltungsdienst (davon zwei über den sog. <i>Ausbildungsaufstieg</i>)	30	25-30	
Stadtinspektoranwärter/in, Studiengang Verwaltungsinformatik (nichttechnische Laufbahn)	k. B.	1-2	
Qualifizierungslehrgang zum/zur Verwaltungsfachwirt/in	20	15	
Stadtsekretäranwärter/in	20	20	
Verwaltungsfachangestellte/r	20	15	
Kaufmann/frau für Büromanagement	k. B.	k. B.	
Zwischensumme	90	76-82	
II. Soziale Berufe			
Dualer Studiengang „Soziale Arbeit“	8	8	
Sozialarbeiter/in i. A.	3	3	
Praxisintegrierte Ausbildung Erzieher/in	15	8-10	
Praxisintegrierte Ausbildung Kinderpfleger/in	10	5	
Erzieher/in i. A.	7	5	
Zwischensumme	43	29-31	
III. Technische Berufe			
Brandmeisteranwärter/in	13	15-17	Siehe VV-Vorlage V/18/0601 vom 12.03.2026
Brandoberinspektoranwärter/in	k. B.	k. B.	
Notfallsanitäter/in	9	0	
Stadtbauoberinspektoranwärter/in	1	1	
Dualer Studiengang Bauingenieurwesen	-	2	neu
Fachkraft für Straßen- und Verkehrstechnik	-	2	neu
Stadtvermessungsoberinspektoranwärter/in	k. B.	k. B.	
Vermessungstechniker/in	k. B.	k. B.	
Geomatiker/in	k. B.	k. B.	
Stadtinformatikoberinspektoranwärter/in, Studiengang Verwaltungsinformatik (technische Laufbahn)	k. B.	k. B.	
Fachinformatiker/in Systemintegration	1	1	
Fachinformatiker/in Digitale Vernetzung	k. B.	k. B.	
Fachinformatiker/in Anwendungsentwicklung	k. B.	k. B.	
Zwischensumme	24	21-23	
IV. Sonstige Berufe			
Fachangestellte/r Medien- und Informationsdienste (Archiv)	k. B.	1	
Fachangestellte/r Medien- und Informationsdienste (Bibliothek)	2	k. B.	
Hygienekontrolleur/in	k. B.	k. B.	
Lebensmittelkontrolleur/in	1	k. B.	
Fachkraft für Veranstaltungstechnik	1	1	
Volontariat Ludwiggalerie	k. B.	1	
Förderprogramm f. junge Menschen mit Behinderung	2	2	
Zwischensumme	6	5	
Gesamtzahl Ausbildung 2026 2027	163	131-141	

Die o. g. Unterdeckung im Bereich der Verwaltungsberufe könnte im Betrachtungszeitraum bis 2030 für den „*mittleren Dienstes*“ 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 Quereinstiegs zum/zur Verwaltungsfachwirt/in zu decken.

B. Übernahmeregung

Wie unter lit. A beschrieben, wird bei der Personalbedarfsberechnung die Übernahme der Nachwuchskräfte zu 100 Prozent eingerechnet. Deshalb soll die derzeitige sehr gute Übernahmeregung 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 2027-2032:

Für die unter lit. A. vorgeschlagenen Einstellungen für das Ausbildungsjahr 2027 ergeben sich folgende *Gehaltsaufwendungen* (Arbeitgeberbrutto inkl. etwaiger Sonderzahlungen):

	Nachwuchskräfte EJ 2027 (ohne Feuerwehr)	Nachwuchskräfte Feuerwehr EJ 2027 (siehe B/18/0738)	Insgesamt ca.
2027	1.050.000 €	385.000 €	1.435.000 €
2028	3.025.000 €	385.000 €	3.410.000 €
2029	2.180.000 €	0 €	2.180.000 €
2030	1.050.000 €	0 €	1.050.000 €
2031	83.000 €	0 €	83.000 €
2032	8.000 €	0 €	8.000 €
Summe	7.396.000 €	770.000 €	8.166.000 €

Für jede weitere Einstellung einer Nachwuchskraft in den verschiedenen Ausbildungsgängen erhöht sich der finanzielle Aufwand um insgesamt ca. 55.000 bis 80.000 €.

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

Die erforderlichen Haushaltsmittel wurden i. R. d. Haushaltsplanung 2027 ff. in der mittelfristigen Haushaltsplanung der Haushaltsjahre 2028 bis 2031 im DR Personal (D00000001), Produkt 010802 - Aus- und Fortbildung, Personalentwicklung, berücksichtigt.

Anlage/n

1 - Finanzcheck 'Ausbildung 2027'

Finanzielle Konsequenzen im städtischen Haushalt

Beratungsgegenstand **Einstellung von Nachwuchskräften im Jahr 2027**

1. ☒ Konsumtive Maßnahme ☐ Investive Maßnahme*
2. Pflichtaufgabe ☐ Ja ☒ Nein
3. ☒ Vollständig budgetiert (kein Deckungsvorschlag notwendig)
☐ Teilweise budgetiert ☐ Nicht budgetiert
4. ☐ Haushaltsentlastung ☒ Haushaltsneutral ☐ Haushaltsverschlechterung

*Abbildung von Folgekosten zu den investiven Maßnahmen im Ergebnisplan zwingend erforderlich.

Auswirkungen im Ergebnisplan (inkl. Folgekosten wie Abschreibungs-, Unterhaltungs-, Betriebs- oder Personalaufwendungen)

Produkt **010802 Aus- und Fortbildung, Personalentwicklung**

	Haushaltsjahr 2027	+1 2028	+2 2029	+3 2030	+4 2031
Budget im Haushalt					
Erträge					
Aufwendungen	1.050.000,00 €	3.025.000,00 €	2.180.000,00 €	1.050.000,00 €	83.000,00 €
Bedarf laut Vorlage					
Erträge					
Aufwendungen	1.050.000,00 €	3.025.000,00 €	2.180.000,00 €	1.050.000,00 €	83.000,00 €
	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €

Auswirkungen im Finanzplan

Produkt **010802 Aus- und Fortbildung, Personalentwicklung**

	Haushaltsjahr 2027	+1 2028	+2 2029	+3 2030	+4 2031
Budget im Haushalt					
Einzahlungen					
Auszahlungen	1.050.000,00 €	3.025.000,00 €	2.180.000,00 €	1.050.000,00 €	83.000,00 €
Bedarf laut Vorlage					
Einzahlungen					
Auszahlungen	1.050.000,00 €	3.025.000,00 €	2.180.000,00 €	1.050.000,00 €	83.000,00 €
	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €

Deckungsvorschlag (nur auszufüllen, wenn das laufende Haushaltsjahr betroffen ist)

☐

Deckung:

- ☐ Mehrertrag/-einzahlung
- ☐ Einsparung vom Haushaltsansatz
- ☐ Erhöhung des negativen Saldos aus laufender Verwaltungstätigkeit (Finanzplan). Durch die Inanspruchnahme des gebildeten passiven Rechnungsabgrenzungspostens ergeben sich keine Auswirkungen auf das geplante Jahresergebnis.
- ☐ Erhöhung des negativen Saldos aus laufender Verwaltungstätigkeit (Finanzplan). Durch die Inanspruchnahme der gebildeten Rückstellung ergeben sich keine Auswirkungen auf das geplante Jahresergebnis.
- ☐ Einsparung am Verpflichtungsermächtigungsbudget

Auftrag / Finanzstelle

Kostenart / Finanzposition

Betrag in EUR

Zeile hinzufügen

☐

Keine Deckung:

- ☐ Verschlechterung des Ergebnisses der laufenden Verwaltungstätigkeit.
- ☐ Erhöhung des negativen Saldos aus laufender Verwaltungstätigkeit im Finanzplan.
- ☐ Die beantragten Haushaltsmittel sind für die Auftragsvergabe erforderlich, werden jedoch erst im folgenden Haushaltsjahr kassenwirksam und fließen daher in die Haushaltsaufstellung des nächsten Jahres ein.

Auswirkungen auf:

Stellenplan

× nein

☐ ja

Ziele/Kennzahlen

× nein

☐ ja

HSK

× nein

☐ ja,

HSK-Maßnahmen Nr.:

Kompensation siehe Vorlagentext