

Stadt Oberhausen	Drucksache Nr. B/16/2582-01	Termin 22.05.2017	Rat der Stadt		
<u>Beschlussvorlage</u>			öffentlich		
Termin	Gremium	Vorlage zur*	Ergebnis	Beschluss- kontrolle*	
11.05.2017	Finanz- und Personalausschuss	V			
22.05.2017	Rat der Stadt	B			

Beratungsgegenstand

Einstellung von Nachwuchskräften im Jahr 2018

Beschlussvorschlag

Der Rat der Stadt Oberhausen beschließt für das Jahr 2018 die Einstellung und Übernahme nach Ausbildungsabschluss unter Berücksichtigung der in der Vorlage beschriebenen Kriterien von

- 47 Auszubildenden für die Kernverwaltung,
- 5 Auszubildenden für technische Berufsbilder sowie
- 31 Berufspraktikanten/innen im Anerkennungsjahr.

Bereichsleiter/in Bereich 4-1	Dezernent	Kämmerer	Oberbürgermeister
Achim Kawicki	Jürgen Schmidt	Apostolos Tsalastras	Daniel Schranz
Datum 28.04.2017	Datum 28.04.2017	Datum 02.05.2017	Datum 04.05.2017
* Vorlage zur: Anhörung (A) Kenntnisnahme (K) Vorberatung (V) Beschlussfassung (B)	* Ergebnis : Zustimmung (Z) Ablehnung (A) Änderung (Ä) Anhörung vollzogen (AV) Kenntnisnahme (K)	Beschlusskontrolle: Ja oder nein	Beteiligung: Personalrat [x] Gleichstellungsstelle [x]

Stadt Oberhausen	Drucksache Nr. B/16/2582-01	Termin 22.05.2017	Rat der Stadt
-----------------------------	--	------------------------------	----------------------

Konsequenzen

a) Finanzielle

keine ☐

ja ☒

Der finanzielle Aufwand für die geplanten Einstellungen beträgt 2,46 Mio..

Produkt 010802 Aus- und Fortbildung, Personalentwicklung						
Aufwendungen	2018	2019	2020	2021	Gesamt	Vergleich 2017 ff.
Nachwuchskräfte	237.200 €	662.000 €	591.000 €	333.100 €	1.823.300 €	1.488.200 €
Berufspraktikanten/innen i. A.	223.000 €	415.000 €			638.000 €	638.000 €
Gesamt	460.200 €	1.077.000 €	591.000 €	333.100 €	2.461.300 €	2.126.200 €

Begründung

I. Ausbildung in der Kernverwaltung

Die Festlegung der Ausbildungszahlen erfolgt aufgrund eines jährlich systematisch stattfindenden Fortschreibungs-Verfahren zur Personalbedarfsermittlung für die unterschiedlichen Berufsgruppen in der Kernverwaltung. Die Methode der Personalbedarfsermittlung ist damit die elementare Basis für eine langfristige Personalplanung und damit ein wesentliches Instrument der Personalsteuerung.

Um die Ausbildungszahlen für das kommende Jahr quantifizierbar zu machen, wurden in der aktuellen Personalbedarfsermittlung alle relevanten planbaren wie auch prognostizierbaren Personalzugänge/-abgänge sowie die bereits bestehenden personellen Vakanzen berücksichtigt. Die haushaltsrechtlichen Vorgaben der HSP-Maßnahme 1 A fließen in diese Berechnung ebenso ein.

Zu beachten sind in diesem Kontext auch die durch personelle und räumliche Rahmenbedingungen vorgegebenen Grenzen der Ausbildungskapazität. Hier liegt der Fokus insbesondere auf der Sommerperiode, wenn durch verbindliche Ausbildungsverlaufspläne, zeitweilige Schließungen der Berufsschulen/Fachhochschule etc. nahezu alle Nachwuchskräfte zeitgleich in der Stadtverwaltung einen Ausbildungsplatz benötigen; und dies bei oftmals gleichzeitig erhöhtem urlaubsbedingten Ausfall der Ausbilderinnen und Ausbilder. Mögliche Maßnahmen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen werden kontinuierlich diskutiert und da wo möglich umgesetzt.

Nicht zu unterschätzen ist darüber hinaus der in den kommenden Jahren nahezu flächendeckend zu erwartende Personalmangel in allen Bereichen des öffentlichen Dienstes. Betrachtet man die zu erwartenden altersbedingten Austritte bei der Stadtverwaltung Oberhausen ab dem Jahr 2021 ff., ist eine deutliche Zunahme des planbaren Personalbedarfes um das jährlich 2,5-fache gegenüber der bisherigen Fluktuation erkennbar.

Auf Basis dieser Grundlagen und Betrachtungen sind für das Ausbildungsjahr 2018 für den Bereich der Kernverwaltung folgende Einstellungen im Ausbildungsbereich vorgesehen:

Stadt Oberhausen	Drucksache Nr. B/16/2582-01	Termin 22.05.2017	Rat der Stadt
-----------------------------	--	------------------------------	----------------------

Berufsgruppe „gehobener/höherer Dienst“

Im Berufsbild „**Stadtinspektoranwärter/in**“ (Laufbahngruppe 2, ehem. gehobener Dienst) sind insgesamt 16 reguläre Ausbildungsplätze vorgesehen. Darüber hinaus sollen wie auch in den Vorjahren bis zu zwei Beschäftigte der Berufsgruppe des mittleren Dienstes über einen beruflichen Aufstieg die Chance erhalten, ein Studium an der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung zu absolvieren. Insgesamt werden **18 Personen** einen Bachelor-Studiengang „Kommunaler Verwaltungsdienst - Allgemeine Verwaltung (LL.B.)“ besuchen.

Soweit Aufstiegsmöglichkeiten im angebotenen Umfang nicht zum Tragen kommen, sollen die reservierten Plätze regulären Ausbildungsbewerbern/innen zur Verfügung stehen.

Unter Berücksichtigung der Einstellungen aus den Jahren 2016 und 2017 befinden sich mit den o. g. Neueinstellungen zum 01.09.2017 zeitgleich 46 Personen im Vorbereitungsdienst bzw. im beruflichen Aufstieg (vgl. 2017 = 35).

Berufsgruppe „mittlerer Dienst“

In der Berufsgruppe des mittleren Dienstes sind **12 „Verwaltungsfachangestellte“** sowie **10 „Stadtsekretäranwärter/innen“** (Laufbahngruppe 1, ehem. mittlerer Dienst) eingeplant. Sekretäranwärter/innen wurden zuletzt im Jahr 2000 ausgebildet. Aufgrund des zweijährigen Vorbereitungsdienstes stehen sie bereits im Jahr 2020 für eine Personaleinsatzplanung zur Verfügung. Zum Stichtag 01.09.2018 durchlaufen dann parallel 46 Nachwuchskräfte eine entsprechende Ausbildung (vgl. 2017 = 28).

Berufsgruppe „Büromanagement“

Die Verwaltung bildet das neu geordnete Berufsbild „**Kauffrau/-mann für Büromanagement**“ seit dem Jahr 2015 mit den Wahlqualifikationen „Assistenz und Sekretariat“ und „Verwaltung und Recht“ aus. Neben kaufmännischen Ausbildungsinhalten werden parallel am Studieninstitut Duisburg verwaltungsrechtliche Grundlagen vermittelt. Die Verwaltung erhofft sich durch die weit gefächerte Ausbildung in öffentlich-rechtlicher Form eine breite Verwendungsmöglichkeit. Konkrete Erfahrungen können allerdings nicht vor Sommer 2018 gesammelt werden; erst dann werden die ersten Nachwuchskräfte dieses Ausbildungsgangs für eine Personaleinsatzplanung zur Verfügung stehen.

Der rechnerisch ermittelte Personalbedarf in dieser Berufsgruppe ist mit etwa 17 % am Gesamtbedarf in der Kernverwaltung am Niedrigsten. Vor diesem Hintergrund sind für dieses Berufsbild **sieben Einstellungen** geplant. Zum Stichtag 01.09.2018 durchlaufen parallel 21 Nachwuchskräfte eine entsprechende Ausbildung (vgl. 2017 = 24).

II. Spezialberufe

1. Im Bereich der Feuerwehr wurde der Personalbedarf aus dem Gutachten der Firma Luef & Rinke, des festgelegten Personalfaktors und der Einrichtung des 2. Notarzteinsatzfahrzeuges (NEF) auf der Feuerwache 1 ermittelt. In der Laufbahngruppe 1 (ehem. mittlerer Dienst) ergibt sich durch die im Oktober 2016 und April 2017 mit insgesamt 31 Nachwuchskräften begonnenen Grundlehrgänge nur ein geringfügiger Bedarf von fünf Stellen. Dieser Personalbedarf soll im Ausbildungsjahr 2019 gedeckt werden.

Der Personalbedarf in der Laufbahngruppe 2 (ehem. gehobener Dienst) liegt bei **zwei Stellen**. In entsprechendem Umfang sollen Ausbildungsstellen zum/r **Brandoberinspektoranwärter/in** ausgeschrieben werden.

Stadt Oberhausen	Drucksache Nr. B/16/2582-01	Termin 22.05.2017	Rat der Stadt
-----------------------------	--	------------------------------	----------------------

2. In der städtischen Service-Line besteht der Bedarf für den Einsatz **eines/r Auszubildenden** im Berufsfeld „**Kauffrau/-mann für Dialogmarketing**“. Das Arbeitsfeld der städtischen Service-Line hat sich in den letzten Jahren stetig gewandelt. Während früher eine reine Vermittlungstätigkeit im Fokus stand, verlagert sich der Tätigkeitsschwerpunkt zunehmend in eine Beratung und vorbereitende Sachbearbeitung. Mit der Umstellung des Sperrmüllverfahrens in Oberhausen zum 01.10.2013 ist die städtische Service-Line für die Terminvergabe zur Sperrmüllabholung zuständig und berät die Bürger zu diesem Thema. Aktuell wird eine interne Wissensdatenbank aufgebaut, um die Qualität der Beratung durch fundiertes Wissen weiter zu steigern und um die Fachverwaltungen durch eine vorbereitende Beratung zu entlasten. Perspektivisch werden die Anforderungen an die Service-Line weiter zunehmen, sodass der Einsatz gut ausgebildeten Personals notwendig ist und aus organisatorischer Sicht ausdrücklich befürwortet wird.

Da die Verwaltung kein klassisches Call-Center bzw. Service- und Kundencenter hat, ist eine Kooperation mit einer anderen Stadt, wie z.B Mülheim an der Ruhr oder Duisburg und/oder einem Betrieb dieser Branche unumgänglich um die erforderlichen Ausbildungsvoraussetzungen zu schaffen. Entsprechende Gespräche sollen aufgenommen werden.

3. Für das Jahr 2018 ist erstmals auch die Einrichtung **einer Ausbildungsstelle** zum/r **Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste mit dem Schwerpunkt „Archiv“** vorgesehen. Ein entsprechender Personalbedarf zur Ausbildung und Übernahme wird aufgrund der mittelfristig eintretenden altersbedingten Fluktuation aus organisatorischer Sicht gesehen. Die Durchführung dieser Ausbildung im Stadtarchiv ist damit bedarfsgerecht.
4. Im Bereich 5-3/Baugenehmigung und Bauordnung wird Ende 2018 die Planstelle eines Dipl.-Ing. vakant. Im Austausch mit der Fachverwaltung soll diese sich daraus ergebende Vakanz durch Ausbildung **eines/r Bauoberinspektoranwärters/in** abgedeckt werden. Aus organisatorischer Sicht ist unter den oben beschriebenen Rahmenbedingungen der Personalbedarf zum Ende der Ausbildung ebenfalls gegeben.

III. Grundsätze zur Aufstockung vakanter Ausbildungsplätze und zur Weiterbeschäftigung/Übernahme nach der Ausbildung

1. Für alle Ausbildungsstellen soll aufgrund des vorhandenen Bedarfes das Prinzip gelten, dass im Falle eines gewollten oder ungewollten Ausbildungsabbruches die jeweils vakant gewordene Ausbildungsstelle im Rahmen der Möglichkeiten zeitnah nachbesetzt werden soll.
2. Für alle Nachwuchskräfte der Verwaltung soll der Grundsatz gelten, dass sie bei insgesamt guten Leistungen und persönlicher Eignung und Befähigung bedarfsgerecht nach der Ausbildung entweder unmittelbar im Anschluss an die Ausbildung oder nach Ablauf einer einjährigen Bewährungszeit unbefristet weiterbeschäftigt bzw. in das Beamtenverhältnis auf Probe übernommen werden.

IV. Berufspraktikanten/innen

1. Auf die Beschlüsse des Rates der Stadt Oberhausen vom 22.06.2015 (B/16/0926-01) sowie vom 14.03.2016 (B/16/1555-01) wird Bezug genommen. Weiterhin ist festzustellen, dass ein erheblicher Fachkräftebedarf in dem Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen besteht. Dem zufolge sind vakante Stellen derzeit schlecht zu besetzen. Gleichzeitig wird das Angebot an Kindertageseinrichtungen erweitert, da die steigenden Kinderzahlen in Oberhausen dieses zwingend zur Erfüllung des Rechtsanspruches erforderlich machen.

Stadt Oberhausen	Drucksache Nr. B/16/2582-01	Termin 22.05.2017	Rat der Stadt
-----------------------------	--	------------------------------	----------------------

Wie im letzten Jahr sollen daher aus organisatorischer und personalwirtschaftlicher Sicht im Fachbereich 3-1-30/ Kindertagesbetreuung wieder **25 Erzieher/innen im Anerkennungsjahr** eingestellt werden.

2. Nach § 2 Abs. 4 und des § 64 Abs. 1 des Gesetzes über die Hochschulen im Lande Nordrhein-Westfalen (Hochschulgesetz - HG) vom 31. Oktober 2006 (GV. NRW S. 474) können die Hochschulen in NRW ihre Prüfungsordnungen selbst bestimmen. Einige Hochschulen erteilen die staatliche Anerkennung mit der Verleihung des Abschlusszeugnisses, andere verlangen ein Anerkennungsjahr oder eine Praxisphase.

Insofern ist der Einsatz von **sechs Sozialarbeitern/innen bzw. Sozialpädagogen/innen im Anerkennungsjahr** eine zusätzliche bewährte Möglichkeit, Personal für entsprechende Aufgabenfelder frühzeitig zu rekrutieren. Aus heutiger personalwirtschaftlicher und organisatorischer Sicht wird deshalb die Einstellung entsprechend befürwortet.

V. Ausbildungsmarkt

Nach dem Arbeits- und Ausbildungsmarktreport der Bundesagentur für Arbeit haben im Berichtsmonat März 2017 in Oberhausen insgesamt 1.079 Bewerber/innen weder einen Ausbildungs- noch einen Studienplatz und gelten damit als unversorgt. In Relation teilen sich derzeit rd. zwei Bewerber/innen einen Ausbildungsplatz. Auf den monatlichen Arbeitsmarkt- und Ausbildungsreport der Bundesagentur wird verwiesen.

Die Stadt Oberhausen setzt mit den Einstellungszahlen insbesondere seit 2016 deutliche Impulse um der Situation auf dem Oberhausener Ausbildungsmarkt entgegenzuwirken. Auch erfolgt eine intensive Zusammenarbeit mit den örtlichen Schulen, um gerade jungen Oberhausener Schülerinnen und Schülern das vielfältige Ausbildungsangebot in der Verwaltung und im Konzern Stadt vorzustellen. Zudem erhalten alle Jugendlichen Tipps zu Auswahltests und Auswahlverfahren. Das Ausbildungsmarketing innerhalb der Stadtgrenzen zu intensivieren, ist zunehmend wichtiger, denn im Wettlauf um die besten Nachwuchskräfte zeichnet sich vermehrt ab, dass qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber sich am Ende oftmals für einen Ausbildungsplatz in ihrer Heimatkommune entscheiden.

Der im vergangenen Jahr im Rahmen der Städtekooperation „Integration.Interkommunal“ entstandene Imagefilm mit dem Titel „Deine Zukunft findet Stadt“ wird auch für das kommende Ausbildungsjahr als Werbeträger genutzt.

Stadt Oberhausen	Drucksache Nr. B/16/2582-01	Termin 22.05.2017	Rat der Stadt
-----------------------------	--	------------------------------	----------------------

Übersicht zu den Ausbildungsberufen/Praktika im Jahr 2018

	<u>Plätze</u>
Gehobener nichttechnischer Verwaltungsdienst	
- Stadtinspektoranwärter/in	16
- Bachelorstudium für städt. Beschäftigte	2
Stadtsekretäranwärter/in	10
Verwaltungsfachangestellte/r	12
Kauffrau/-mann für Büromanagement	7
Kauffrau/-mann für Dialogmarketing	1
Fachangestellte/r f. Medien- und Informationsdienste, Archiv	1
Bauoberinspektoranwärter/in	1
Brandoberinspektoranwärter/in	2
Erzieher/in im Anerkennungsjahr	25
Sozialarbeiter/in bzw. Sozialpädagoge/in im Anerkennungsjahr	6
insgesamt	83

Kurzfassung

Die Einstellung der Nachwuchskräfte erfolgt auf Basis der aktuell vorgenommenen Personalbedarfsermittlung für das Jahr 2021, den bestehenden Vakanzen, den haushaltswirtschaftlichen Vorgaben sowie unter Berücksichtigung der personellen und räumlichen Kapazitätsgrenzen.

Die finanziellen Konsequenzen ergeben sich detailliert beschrieben aus der Anlage 2.

Anlage/n

- Anlage 1 Einstellung von Auszubildenden und Berufspraktikanten/innen im Anerkennungsjahr nach Berufen (2009 – 2018)
- Anlage 2 Ausbildungs- und Praktikumsvergütung insgesamt nach Haushaltsjahren (2018 – 2021)
- Anlage 3 Ausbildungsbilanz Stadtverwaltung Oberhausen, städtische Tochtergesellschaften, Stadtparkasse

Einstellung von Auszubildenden und Berufspraktikanten/innen bei der Stadt Oberhausen nach Berufen (2009 bis 2018)

Anlage 1

Beruf	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018 geplant
Auszubildende										
Stadtinspektoranwärter/in - allg. Verwaltung - Aufstieg Bachelorstudium		8	7	7	12	7	7	12	12	16
Stadtsekretäranwärter/in						2	1	2	2	2
Brandmeisteranwärter/in	16	8	12	11	15	10	8	16	15	
Brandoberinspektoranwärter/in	1	2	4	2	2	2			1	2
Vermessungsinspektoranwärter/in		1						1		
Bauoberinspektoranwärter/in			1					1		1
Studiengang "Umwelttechnik und Ressourcenmanagement"								1		
Verwaltungsfachangestellte/r		14	14	11	12	5	3	14	10	12
Kaufmann/-frau für Bürokommunikation		13								
Kaufmann/-frau für Büromanagement							10	10	4	7
Kauffrau/mann für Dialogmarketing										1
Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste			2			2			2	1
Kfz.-Mechatroniker/in			1							
Vermessungstechniker/in				1		2	2		2	
Lebensmittelkontrolleur/in	1	1		1			1			
Hygienekontrolleur/in							1	1		
Fachkraft für Veranstaltungstechnik*	1		1					1		
Maskenbildner/in*							1			
Zwischensumme	19	47	42	33	41	30	34	59	48	52
Praktikanten/innen im Anerkennungsjahr und Volontariate										
Inklusionsplätze		2	2	1	1	1	2	1	1	
Erzieher/in	15	15	15	15	15	15	15	21	25	25
Sozialarbeiter/in, Sozialpädagoge/in	6	5	5	5	5	6	6	6	6	6
Volontariate						1	2	1	2	
Zwischensumme	21	22	22	21	21	23	25	29	34	31
Gesamt	40	69	64	54	62	53	59	88	82	83

Fachbereich Aus- und Fortbildung,
Personalentwicklung
Stand: April 2017

* Eigenbetrieb Theater Oberhausen

Ausbildungs- und Praktikumsvergütung insgesamt
nach Haushaltsjahren (2018 - 2021)
(ohne Einstellung von Nachwuchskräften ab 2019 ff)

Beruf	Kosten in EUR im Jahr 2018	Kosten in EUR im Jahr 2019	Kosten in EUR im Jahr 2020	Kosten in EUR im Jahr 2021	Gesamt
Auszubildende*					
Aufwand für vorhandene Nachwuchskräfte	1.536.100	735.800	260.000		2.531.900
Aufwand aufgrund der beschlossenen und geplanten Neueinstellungen	237.200	662.000	591.000	333.100	1.823.300
Zwischensumme	1.773.300	1.397.800	851.000	333.100	4.355.200
Praktikanten/innen im Anerkennungsjahr					
Aufwand für vorhandene Praktikanten/innen	415.000	0			415.000
Aufwand aufgrund der geplanten Neueinstellungen	223.000	415.000			638.000
Zwischensumme	638.000	415.000			1.053.000
Gesamt	2.411.300	1.812.800	851.000	333.100	5.408.200

Ausbildungsbilanz Stadtverwaltung Oberhausen, Tochtergesellschaften und Stadtparkasse

Anlage 3

Anzahl Unternehmen	Neueinstellungen im Jahre 2017	Nachwuchskräfte zum 01.09.2017	geplante Neueinstellungen im Jahre 2018
ASO gGmbH	5	14	1
Energieversorgung Oberhausen AG	6	20	?
Gemeinschafts-Müll-Verbrennungsanlage Niederrhein GmbH	3	6	?
IKF Internationale Kurzfilmtage Oberhausen GmbH	0	0	0
Congress Centrum Luise Albertz Oberhausen	0	0	0
OGM Oberhausener Gebäudemanagement GmbH	11	33	?
Revierpark Vonderort GmbH	1	1	?
Stadtparkasse Oberhausen	10	34	10
Stadtwerke Oberhausen GmbH	4	16	4
WBO Wirtschaftsbetriebe Oberhausen GmbH	9	27	?
Städtische Tochtergesellschaften insgesamt	49	151	15
Stadtverwaltung Oberhausen *	48	131	52
Insgesamt	97	282	67 (?)

* ohne Berufspraktikanten/innen und Volontariate

Fachbereich Aus- und Fortbildung,
Personalentwicklung
Stand: Juni 2016