

Stadt Oberhausen	Drucksache Nr. B/16/3688-01	Termin 30.05.2018	Rat der Stadt		
<u>Beschlussvorlage</u>			öffentlich		
Termin	Gremium	Vorlage zur*	Ergebnis	Beschluss- kontrolle*	
14.06.2018	Finanz- und Personalausschuss	V			
25.06.2018	Rat der Stadt	B			

Beratungsgegenstand

Einstellung von Nachwuchskräften im Jahr 2019

Beschlussvorschlag

Der Rat der Stadt Oberhausen beschließt für das Jahr 2019 die Einstellung und deren Übernahme nach Ausbildungsabschluss unter Berücksichtigung der in der Vorlage beschriebenen Kriterien von

- 57 Nachwuchskräften für die Kernverwaltung,
- 11 Anwärtern/innen für die Feuerwehr,
- 36 Berufspraktikanten/innen im Anerkennungsjahr sowie
- 2 Volontariate in der LUDWIGGALERIE.

Bereichsleiter/in Bereich 4-1	Dezernent	Kämmerer	Oberbürgermeister
Achim Kawicki Datum 04.06.2018	Jürgen Schmidt Datum 04.06.2018	Apostolos Tsalastras Datum 05.06.2018	Daniel Schranz Datum 06.06.2018
* 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/16/3688-01	Termin 30.05.2018	Rat der Stadt
-----------------------------	--	------------------------------	----------------------

Konsequenzen

a) Finanzielle

keine ☐

ja ☒

Der finanzielle Aufwand im Produkt 010802 liegt für die geplanten Einstellungen bei 3,26 Mio.

	EUR im Jahr 2019	EUR im Jahr 2020	EUR im Jahr 2021	EUR im Jahr 2022	Gesamt
Auszubildende	439.600	966.100	743.200	377.400	2.526.300
Praktikanten/innen im Anerkennungsjahr	258.000	480.000			738.000
insgesamt	697.600	1.446.100	743.200	377.400	3.264.300

Begründung

I. Ausbildung in der Kernverwaltung

Grundlage für die Festlegung der Einstellungszahl der Nachwuchskräfte in den **klassischen Verwaltungsberufen der Kernverwaltung** ist eine vom Bereich 4-1/Personal und Organisation durchgeführte alljährliche Fortschreibung der Personalbedarfsberechnung bis zum Jahr 2022. Ziel der Personalbedarfsplanung ist es, den zukünftigen Personalbedarf in qualitativer und quantitativer Hinsicht zu ermitteln. Um hier zu realistischen Größen zu kommen, werden ausgehend vom Brutto-Personalbedarf gleich mehrere Einflussfaktoren beachtet, wie z. B. feststehende und prognostizierte Personalabgänge und -zugänge, Berufsgruppenwechsel und bereits vorhandene Vakanzen. Von dem daraus ermittelten Netto-Personalbedarf werden die notwendigen Stelleneinsparungen aufgrund der haushaltsrechtlichen Vorgaben des HSP 2012 ff. abgerechnet. Hieraus errechnet sich ein Gesamtpersonalbedarf von insgesamt 52 Nachwuchskräften, wobei der Bedarf im gehobenen Dienst am höchsten und im Büromanagement am niedrigsten ist.

Trotz Zugewinn an Ausbilderinnen und Ausbilder sowie bereits umgesetzter und geplanter baulicher Erweiterungen (z. B. Zinkweißgebäude) konnte die Ausbildungskapazität vor dem Hintergrund des notwendigen Zuwachses an Ausbildungsstellen auf der „Nachfrageseite“ bisher nicht Schritt halten. Verschärft wird das Problem durch die gleichzeitige Reduzierung des mit Ausbilderfunktion geeigneten Personenkreises (altersbedingte Dienstaustritte, Stellen- und Arbeitgeberwechsel usw.). Auch geben die verbindlichen Ausbildungsverlaufspläne, zeitweilige Schließungen der Berufsschulen/Fachhochschule wenig Hoffnung, dass sich Rahmenbedingungen verbessern könnten. Positiv festzuhalten ist allerdings, dass aus den vorhandenen bzw. absehbaren quantitativen Engpässen keine qualitativen Mängel in der Ausbildung resultieren.

Auf Basis dieser Grundlagen und Betrachtungen sind für das Ausbildungsjahr 2019 für den Bereich der Kernverwaltung folgende Einstellungen vorgesehen:

Berufsgruppe „gehobener/höherer Dienst“

Im Berufsbild „**Stadtinspektoranwärter/in**“ (Laufbahngruppe 2, ehem. gehobener Dienst) sind insgesamt 18 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

Stadt Oberhausen	Drucksache Nr. B/16/3688-01	Termin 30.05.2018	Rat der Stadt
-----------------------------	--	------------------------------	----------------------

absolvieren. Insgesamt werden **20 Personen** einen Bachelor-Studiengang „Kommunaler Verwaltungsdienst - Allgemeine Verwaltung (LL.B.)“ besuchen.

Soweit Aufstiegsmöglichkeiten im angebotenen Umfang nicht zum Tragen kommen, sollen die reservierten Plätze wie bisher regulären Bewerberinnen und Bewerbern zur Verfügung stehen.

Unter Berücksichtigung der Einstellungen aus den Jahren 2017 und 2018 befinden sich mit den o. g. Neueinstellungen zum 01.09.2019 zeitgleich 54 Personen im Vorbereitungsdienst bzw. im beruflichen Aufstieg (vgl. 2018 = 48).

Berufsgruppe „mittlerer Dienst“

In der Berufsgruppe des mittleren Dienstes sind 26 Nachwuchskräfte eingeplant. Davon **14** im Beruf „**Verwaltungsfachangestellte/r**“ weitere **12** als „**Stadtsekretäranwärter/in**“. Letztere stehen aufgrund des zweijährigen Vorbereitungsdienstes bereits im Jahr 2021 für eine Personaleinsatzplanung zur Verfügung. Zum Stichtag 01.09.2019 durchlaufen dann parallel 58 Nachwuchskräfte eine entsprechende Ausbildung (vgl. 2018 = 46).

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. Die Stadt Oberhausen bietet diese Ausbildung seit 2015 kontinuierlich an, denn das neue Berufsprofil ist gekennzeichnet durch Büro- und Geschäftsprozesse, die kaufmännische und bürowirtschaftliche Kern- bzw. Grundqualifikationen abdecken. Ziel ist es, diese Nachwuchskräfte nach der Ausbildung vorrangig auf Mischarbeitsplätzen einzusetzen (Beschluss des Rates der Stadt vom 30.06.2014, Vorlage - B/16/0037-01). Ebenso können die hier ausgebildeten Nachwuchskräfte aufgrund des dienstbegleitenden verwaltungsrechtlichen Unterrichtes am Studieninstitut Duisburg auf klassischen Stellen des mittleren Dienstes eingesetzt werden, denn sie besitzen eine dem Verwaltungslehrgang I gleichwertige Qualifikation. In diesem Jahr werden die ersten acht Nachwuchskräfte dieses Ausbildungsganges voraussichtlich ihre Abschlussprüfung erfolgreich bestehen und im Anschluss an die Ausbildung übernommen.

Der rechnerisch ermittelte Personalbedarf in dieser Berufsgruppe ist wie eingangs erwähnt am niedrigsten. Vor diesem Hintergrund sind für dieses Berufsbild **sechs Einstellungen** geplant. Zum Stichtag 01.09.2019 durchlaufen parallel 19 Nachwuchskräfte eine entsprechende Ausbildung (vgl. 2017 = 23)

II. Spezialberufe

1. Im Bereich der **Feuerwehr** wird Bezug genommen auf die Beschlussvorlagen für die Sitzungen des Rates der Stadt am

- a. 19.12.2016 (B/16/2089-01) - Einrichtung von acht Vollzeitplanstellen zur Besetzung des 4. RTWs auf den Feuerwachen 1 und 2,
- b. 02.05.2018 (B/16/3471-01) - Einrichtung von 19 Vollzeitplanstellen im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst auf Grundlage der Anpassung des Personalfaktors.

Auf Grundlage dieser Beschlüsse sind zum 01.04.2019 bedarfsgerecht **sieben Einstellungen** im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst vorgesehen. Darüber hinaus ist aufgrund altersbedingter Dienstaustritte und einer Kündigung die Ausbildung in der Laufbahngruppe 2 von insgesamt **vier Brandoberinspektoranwärtern/innen** beabsichtigt.

Stadt Oberhausen	Drucksache Nr. B/16/3688-01	Termin 30.05.2018	Rat der Stadt
-----------------------------	--	------------------------------	----------------------

2. Im Ausbildungsberuf **Vermessungstechniker/in** sind im Jahr 2019 **zwei Ausbildungsstellen** anzubieten. Die vakanten Planstellen im Bereich 5-2/Geodaten, Vermessung und Kataster sind aus organisatorischer Sicht wieder zu besetzen, um eine ordnungsgemäße Aufgabenwahrnehmung im Aufgabengebiet „Vermessung/Erhebung von Geobasisdaten“ gewährleisten zu können. Aktuell werden bereits Auftragsspitzen durch die Vergabe von Vermessungsaufträgen an externe öffentlich bestellte Vermessungsingenieure/innen abgedeckt. Dennoch sind im Aufgabengebiet entsprechende Personalkapazitäten vorzuhalten, um zum einen den gesetzlichen Vorschriften des § 23 Absatz 1 Ziffer 2 des Gesetzes zur Modernisierung des Vermessungs- und Katasterwesens zu entsprechen und zum anderen flexibel auf die täglichen Anforderungen u. a. auch der städtischen Töchtergesellschaften reagieren zu können.
3. Im Bereich der **Lebensmittelkontrolleure/innen** wird fluktuationsbedingt der Bedarf für **eine Einstellung** gesehen.
4. Ebenfalls soll aufgrund altersbedingter Fluktuation in der Berufsgruppe der **Hygienekontrolleure/innen** zum 01.12.2019 die Ausbildung **einer Nachwuchskraft** eingeplant werden.

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

Entscheidende Ursache für den hohen Personalbedarf sind insbesondere die erheblich zunehmenden altersbedingten Dienstaustritte, die insbesondere ab dem Jahr 2021 ff. spürbar werden. Hinzu kommt die Herausforderung, auf einem immer stärker umkämpften Arbeitsmarkt geeigneten Nachwuchs für die unterschiedlichsten Aufgaben der Verwaltung zu gewinnen.

Ein Ausgleich des Personalbedarfes ist insoweit nur dann mittelfristig zu erreichen, wenn unter dauerhafter Auslastung der Ausbildungskapazität Ausbildungsplätze angeboten, wenn möglich sogar gesteigert werden und gleichzeitig dem eigenen Nachwuchs sichere Jobangebote sowie perspektivische Karrieremöglichkeiten angeboten werden. Vor diesem Hintergrund wird die Verwaltung wie folgt handeln:

1. Für alle Ausbildungsstellen soll an dem Prinzip festgehalten werden, dass im Falle eines gewollten oder ungewollten Ausbildungsabbruches die jeweils vakant gewordene Ausbildungsstelle im Rahmen der Möglichkeiten zeitnah nachbesetzt wird.
2. Ebenfalls soll wie in den vergangenen Jahren üblich an dem Grundsatz festgehalten werden, dass alle Nachwuchskräfte bei insgesamt guten Leistungen, 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. In den Jahren 2016 – 2018 wurden jeweils bis zu 25 Erzieher/innen im Anerkennungsjahr ausgebildet. Bis zum Jahr 2015 wurden dagegen jährlich max. 15 Erzieher/innen ausgebildet. Aufgrund der Tatsache, dass derzeit drei Kindertageseinrichtungen neu gebaut bzw. vorhandene Kapazitäten erweitert werden, sollen **30 Erziehern/innen im Anerkennungsjahr** eingestellt werden. Das Angebot an Kindertageseinrichtungen und zusätzlichen Gruppen in den vorhandenen Einrichtungen wird auch in den kommenden Jahren erweitert werden müssen, da die steigenden Kinderzahlen in Oberhausen dieses zwingend zur Erfüllung des Rechtsanspruches nötig machen. Auch der Ausbau der Plätze für unterdreijährige Kinder hat zu einem Anstieg der Fachkraftstellen geführt. Umso mehr ist es weiterhin notwendig, als Träger

Stadt Oberhausen	Drucksache Nr. B/16/3688-01	Termin 30.05.2018	Rat der Stadt
-----------------------------	--	------------------------------	----------------------

von dann 20 städtischen Einrichtungen selbst Personal auszubilden und Plätze für das Anerkennungsjahr anzubieten, um frühzeitig Personal an die Stadt Oberhausen zu binden.

- Für das Ausbildungsjahr 2019 sind wie bisher **sechs Anerkennungsstellen für Sozialarbeiter/innen bzw. -pädagogen/innen** vorgesehen. Die Verteilung erfolgt auf den Fachbereich Erzieherische Hilfen, die Drogenberatungsstelle, das Kinderbüro sowie den Fachbereich Sozialpsychiatrie.

Ergänzend ist zur gezielten Nachwuchsförderung und Personalgewinnung die Einführung eines voraussichtlich einjährigen Traineeprogramms in Arbeit. Das Traineeprogramm bildet zukünftig den Übergang zwischen Studium und der Berufspraxis. Es richtet sich dann sowohl an Absolventinnen/Absolventen mit Bachelor-Abschluss „Soziale Arbeit“ ohne Berufserfahrung als auch an Bewerber/innen mit der Verpflichtung zum berufspraktischen Berufsanerkennungsjahr.

- Neben den beschriebenen Ausbildungsbedarfen ist die Nachbesetzung von **zwei Volontariatsstellen in der LUDWIGGALERIE** im Jahr 2019 erforderlich. Während bisher eine Refinanzierung der Volontariate möglich war, ist diese Möglichkeit aufgrund geänderter Rahmenbedingungen seit Verlängerung des Kooperationsvertrages mit der Peter und Irene Ludwig Stiftung nicht mehr gegeben. Dennoch hat sich die Stadt Oberhausen dazu verpflichtet, die Ludwig Galerie auf gleichem Niveau wie in den vergangenen Jahren weiterzuführen.

- Wie bereits mit Beschluss des Rates vom 22.06.2015 (B/16/0926-01) festgelegt, ist die **Berufsbildung behinderter und benachteiligter junger Menschen** in Oberhausen eine wichtige integrationspolitische Aufgabe. In diesem Zusammenhang sind insbesondere die enge Zusammenarbeit mit dem Berufsförderungswerk Oberhausen und dem Katholischen Jugendwerk Oberhausen GmbH „die kurbel“ zu erwähnen. Seit 2010 konnten 12 Jugendliche eine Ausbildung bei der Stadt Oberhausen erfolgreich durchlaufen, von denen drei entweder von der Stadt Oberhausen oder dem Jobcenter Oberhausen übernommen wurden. Zwei weitere Personen mit besonderem Unterstützungsbedarf haben im Rahmen des Förderprogramms „Unterstützte Beschäftigung“ eine dauerhafte sozialversicherungspflichtige Anstellung bei der Stadt Oberhausen erhalten.

Auch für 2019 soll diese wichtige Integrationsarbeit mit **zwei Inklusionsplätzen** fortgesetzt werden.

V. Nachwuchsrekrutierung

Bei der Rekrutierung von Nachwuchskräften steht die Stadt Oberhausen vor den Herausforderungen der quantitativen wie qualitativen Deckung ihres originären Personalbedarfes unter den Rahmenbedingungen des demographischen Wandels und des angespannten Haushaltes. Gleichzeitig gilt es, der gesellschafts- und arbeitsmarktpolitischen Verantwortung durch die Ausbildung junger Menschen Rechnung zu tragen. Nach dem Arbeits- und Ausbildungsmarktreport der Bundesagentur für Arbeit gelten im Berichtsmonat April 2018 in Oberhausen 1.002 Bewerber/innen als unversorgt; 51 weniger als im letzten Jahr zu diesem Zeitpunkt. In Relation teilen sich derzeit rd. zwei Bewerber/innen einen Ausbildungsplatz. Demgegenüber konnte der Arbeitgeber-Service der Bundesagentur und das Jobcenter Oberhausen insgesamt 1.047 Ausbildungsstellen akquirieren. Von diesen sind aktuell noch 613 Ausbildungsstellen unbesetzt. Auf die Presseinfo 24-2018 vom 04.05.2018 der Agentur für Arbeit Oberhausen wird verwiesen.

Die Planung für den Jahrgang 2019 sieht eine kontinuierliche Steigerung der Neueinstellungen insbesondere in den klassischen Verwaltungslaufbahnen vor. Insgesamt bietet die Stadt Oberhausen mit den Tochtergesellschaften OGM GmbH und WBO GmbH Ausbildungen in 26 Berufsbildern an.

Stadt Oberhausen	Drucksache Nr. B/16/3688-01	Termin 30.05.2018	Rat der Stadt
-----------------------------	--	------------------------------	----------------------

Aktuell laufen bereits die Vorbereitungen für die Auswahl der Nachwuchskräfte für die Einstellungen 2019 auf Hochtouren. Gleichzeitig wirbt die Stadt Oberhausen intensiv auf verschiedenen Ausbildungsmessen, in Schulen und anderen Veranstaltungen und forciert parallel den Ausbau der Infrastruktur für die Ausbildung.

Übersicht zu den Ausbildungsberufen/Praktika im Jahr 2019

	Plätze
Gehobener nichttechnischer Verwaltungsdienst	18
- Stadtinspektoranwälter/in	2
- Aufstiegsmöglichkeiten über Bachelorstudium	
Stadtsekretärinwörter/in	12
Verwaltungsfachangestellte/r	14
Kauffrau/-mann für Büromanagement	6
Brandoberinspektorinwörter/in	4
Brandmeisterinwörter/in	7
Vermessungstechniker/in	2
Lebensmittelkontrolleur/in	1
Hygienekontrolleur/in	1
Fachangestellte/r für Veranstaltungstechnik (Theater Oberhausen)	1
Erzieher/innen im Anerkennungsjahr	30
Sozialarbeitern/in bzw. Sozialpädagogen/in im Anerkennungsjahr	6
Volontariat LUDWIGGALERIE	2
Inklusionsplätze	2
insgesamt	108
<i>Vergleich 2018</i>	86

Kurzfassung

Die hohe Anzahl an Nachwuchskräften ist im Wesentlichen bestimmt durch den wachsenden Personalbedarf und dem Willen, eine demografiefeste Personalausstattung zu schaffen. Die Einstellung der Nachwuchskräfte erfolgt bei haushaltspolitisch gebotener Sorgfalt auf Basis der aktuell vorgenommenen Personalbedarfsermittlung für das Jahr 2022, den bestehenden Vakanzen, sowie unter Berücksichtigung der personellen und räumlichen Kapazitätsgrenzen.

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

Anlagen

Anlage 1_Einstellung von Auszubildenden und Berufspraktikanten_innen im Anerkennungsjahr nach Berufen (2010 – 2019)

Anlage 2_Ausbildungs- und Praktikumsvergütung insgesamt nach Haushaltsjahren (2019 – 2022)

Anlage 3_Ausbildungsbilanz Stadtverwaltung Oberhausen, städtische Tochtergesellschaften, Stadtparkasse