

Stadt Oberhausen	Drucksache Nr. B/16/5663-01	Termin 11.05.2020	Hauptausschuss		
<u>Beschlussvorlage</u>			öffentlich		
Termin	Gremium	Vorlage zur*	Ergebnis	Beschluss- kontrolle*	
11.05.2020	Hauptausschuss	B			

Beratungsgegenstand

Einstellung von Nachwuchskräften im Jahr 2021

Beschlussvorschlag

Der Rat der Stadt Oberhausen beschließt für das Jahr 2021 die Einstellung und Übernahme nach Ausbildungsabschluss unter Berücksichtigung der in der Vorlage beschriebenen Kriterien von

67 Nachwuchskräften im Verwaltungsbereich,
30 Nachwuchskräften in diversen Spezialberufen,
30 Berufspraktikanten*innen im Anerkennungsjahr,
1 Volontariat in der Ludwiggalerie sowie
2 Praktikanten*innen im Rahmen der Inklusionsbemühungen der Stadt Oberhausen.

Bereichsleiter Bereich 4-1	Dezernent	Kämmerer	Oberbürgermeister
Achim Kawicki	Michael Jehn	Apostolos Tsalastras	Daniel Schranz
Datum 30.04.2020	Datum 04.05.2020	Datum 05.05.2020	Datum 05.05.2020
* 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 [] Gleichstellungsstelle []

Stadt Oberhausen	Drucksache Nr. B/16/5663-01	Termin 11.05.2020	Hauptausschuss
-----------------------------	--	------------------------------	-----------------------

Konsequenzen

a) Finanzielle

keine ☐

ja ☒

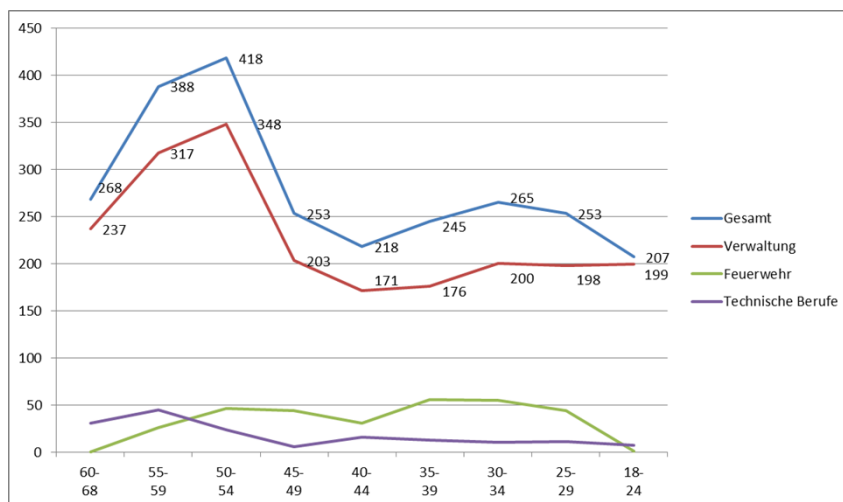
Der finanzielle Aufwand für die geplanten Einstellungen beträgt 5,82 Mio. EUR.

	EUR im Jahr 2021	EUR im Jahr 2022	EUR im Jahr 2023	EUR im Jahr 2024	Gesamt
Auszubildende					
Auszubildende und Anwärter/innen	919.300	2.047.200	1.419.900	584.000	4.970.400
Berufspraktikanten/innen im Anerkennungsjahr/ Volontariat	310.900	526.300	13.800		851.000
insgesamt	1.230.200	2.573.500	1.433.700	584.000	5.821.400

Begründung

I. Perspektivische Herausforderung

Die nachstehende Grafik gibt einen Überblick zur Altersstruktur aller aktiven Mitarbeiter*innen einschließlich Nachwuchskräfte der Stadt Oberhausen mit Stand 31.12.2019 beginnend mit den Altersgruppen, die zunächst altersbedingt ausscheiden.



Der prozentuale Gesamtanteil der Beschäftigten in der Altersgruppe 50 – 68 Jahre beträgt rd. 42 %. Dieser Personenkreis wird in den kommenden 15 Jahren in den Ruhestand gehen.

In der Berufsgruppe „Verwaltung“ mit insg. 2.049 Beschäftigten sind die meisten Berufsgruppenschlüssel zusammengefasst. Neben dem größten Block der nichttechnischen Verwaltungsberufe finden sich hier auch zahlreiche Spezialberufe wie z. B. alle pädagogische Berufsgruppen, Ärzte, Politessen, Kommunalen Ordnungsdienst oder bibliothekarische Fachkräfte. Der Anteil der Beschäftigten im „mittleren, gehobenen und höheren“ nichttechnischen Verwaltungsdienst entspricht etwa 50 %, so dass sich hier in der Folge die stärkste Fluktuation darstellt und demzufolge auch der größte Personalbedarf existiert.

Stadt Oberhausen	Drucksache Nr. B/16/5663-01	Termin 11.05.2020	Hauptausschuss
-----------------------------	--	------------------------------	-----------------------

Für die Zukunft der Stadtverwaltung wird eine der zentralen Herausforderungen in Bezug auf die Leistungsfähigkeit darin bestehen, dauerhaft gutes Personal für alle Berufsgruppen zu gewinnen. Dies geschieht in einem sehr großen Anteil darüber, dass junge Menschen für eine Erstausbildung oder Aufbauqualifizierung gewonnen und qualifiziert werden. Zz. wird in 27 Berufsgruppen ausgebildet. Damit verknüpft ist die Notwendigkeit einer ausreichenden und intakten Ausbildungsinfrastruktur, die zum einen die Qualität der praktischen Ausbildung gewährleistet, zum anderen auch quantitativ den daraus erwachsenden Erfordernissen genügt.

Für alle Ausbildungsstellen soll vor dem Hintergrund des hohen Personalbedarfes 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.

II. Personalbedarf im nichttechnischen Verwaltungsdienst

Grundlagen für die Festlegung der Ausbildungszahlen für das Jahr 2021 ist eine jährlich systematische Fortschreibung der Personalbedarfsberechnung für die nichttechnischen Verwaltungsberufe. Hier werden die Personalbedarfe in den unterschiedlichen Ebenen der Berufsgruppen des allgemeinen Verwaltungsdienstes abgebildet.

Nach der aktuellen Personalbedarfsberechnung ergibt sich unter Berücksichtigung vorhandener Vakanzen und haushaltsbedingter Vorgaben für das Ausbildungsjahr 2021 nach heutigem Stand im Verwaltungsdienst ein Ausbildungs- und Einstellungsbedarf wie folgt:

	Bereinigter Personalbedarf
mittlerer Dienst	66
geh./höh. Dienst	69
Summe	135

Grundlagen der Prognose:

- SAP-basierte Fluktuationsauswertung der Berufsgruppen im nichttechnischen Verwaltungsdienst
- Übernahme aller zz. in Ausbildung befindlichen Nachwuchskräfte und Quereinsteiger*innen
- Ungeplante Abgänge durch z. B. Kündigung, vorzeitigen Ruhestand, Altersteilzeit, Elternzeit
- Berufsgruppenwechsel, die über berufliche Aufstiegswege geöffnet wurden

Von diesem Gesamtbedarf können unter Berücksichtigung der Ausbildungskapazität 67 Einstellungen im nichttechnischen Verwaltungsdienst über Ausbildung und Qualifizierung realisiert werden.

Weiter wurde nach organisatorischer und personalwirtschaftlicher Prüfung in den jeweiligen Dienststellen der Verwaltung ein Personalbedarf in verschiedenen Spezialberufen in einer Größenordnung von 30 Ausbildungsplätzen ermittelt.

Mit 30 Berufspraktikanten*innen soll der Bedarf im Sozial- und Erziehungsdienst abgedeckt werden.

Eine weitere Stelle ist für die Nachbesetzung eines wissenschaftlichen Volontariats in der Ludwig Galerie Schloss Oberhausen vorgesehen, zu der sich die Stadt Oberhausen in einem

Stadt Oberhausen	Drucksache Nr. B/16/5663-01	Termin 11.05.2020	Hauptausschuss
-----------------------------	--	------------------------------	-----------------------

Kooperationsvertrag mit der Irene Ludwig Stiftung verpflichtet hat.

Auf Grundlage des Beschlusses des Rates der Stadt vom 22.06.2015 (Drucksache-Nr. B/16/0926-01) beteiligt sich die Stadtverwaltung seit Jahren erfolgreich u. a. an der Landesinitiative „100 zusätzliche Ausbildungsplätze für behinderte Jugendliche und junge Erwachsene in NRW“. Dieses Programm soll auch weiterhin zur Personalgewinnung genutzt werden.

Auf Basis dieser Grundlage und Betrachtungen sind für das Ausbildungsjahr 2021 folgende Ausbildungsberufe und Einstellungszahlen vorgesehen:

Klassische Verwaltungsberufe		
Stadtinspektoranwärter*in (davon zwei über einen Ausbildungsaufstieg)	22	
Qualifizierungslehrgang zum*r Verwaltungsfachwirt*in	15	
Stadtsekretäranwärter*in	10	
Verwaltungsfachangestellte*r	14	
Kaufmann*Kauffrau für Büromanagement	6	
Zwischensumme		67
Spezialberufe		
Brandmeisteranwärter*in	16	
Bauoberinspektoranwärter*in	1	
Studiengang Verwaltungsinformatik (technische Laufbahn) - Bachelor of Science	2	
Studiengang Verwaltungsinformatik (nicht-technische Laufbahn) – Bachelor of Arts	2	
Vermessungstechniker*in	2	
Lebensmittelkontrolleur*in	1	
Praxisintegrierte Ausbildung zum*r Erzieher*in	6	
Zwischensumme		30
Erzieher*in im Anerkennungsjahr	24	
Sozialarbeiter*in im Anerkennungsjahr	6	
Volontariat Ludwiggalerie	1	
Förderprogr. f. junge Menschen mit Behinderung	2	
Zwischensumme		33
insgesamt		130

Mit dem Ausbildungsangebot 2021 werden die zukünftigen Personalbedarfe im nichttechnischen Verwaltungsdienst zu rd. 54 % über Ausbildung gedeckt. Der darüber hinaus gehende Bedarf wird soweit erforderlich und möglich durch externe Einstellungen abgedeckt. In den übrigen Berufsfeldern wurde der Ausbildungsbedarf nach organisatorischer Prüfung sowie in Abstimmung mit den jeweiligen Fachdienststellen bedarfsgerecht festgelegt.

Stadt Oberhausen	Drucksache Nr. B/16/5663-01	Termin 11.05.2020	Hauptausschuss
-----------------------------	--	------------------------------	-----------------------

III. Betrachtung von Spezialberufsgruppen

a) Brandmeisteranwärter*in

Aufgrund der Personalbedarfsberechnung für die Jahre 2021 bis 2023 ergibt sich ein Ausbildungsbedarf von 20 Personen. Da ein Ausbildungslehrgang jedoch nur aus max. 16 Teilnehmern*innen bestehen kann, sollen zum 1. April 2021 insgesamt 16 Brandmeisteranwärter*innen eingestellt werden. Der darüber hinaus gehende Bedarf soll über externe Einstellungen abgesichert werden.

b) Stadtbauoberinspektoranwärter*in

Im Bereich 5-3/Bauordnung wird im März 2023 die Planstelle eines*r Dipl.-Ingenieur*in vakant. Nach organisatorischer Überprüfung soll diese Vakanz über Ausbildung abgedeckt werden.

c) Studiengänge Verwaltungsinformatik (Bachelor of Arts und Bachelor of Science)

Seit dem Jahr 2020 bietet die Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung (HSPV) erstmals den dreijährigen nichttechnischen Studiengang „Verwaltungsinformatik – Bachelor of Arts“ an. Im Jahr 2021 folgt nun ein auf acht Semester ausgelegter technischer Studiengang „Verwaltungsinformatik – Bachelor of Science“, der an der Hochschule Rhein-Waal angeboten wird. Ziel der Studiengänge ist in unterschiedlich curricularer Ausprägung der Erwerb von Fachwissen und Methodenkompetenzen, um die Konzeption und Umsetzung von Digitalisierungsprozessen und IT-gestützten Verwaltungsprozessen planen, steuern, beraten und in Teilen auch umsetzen zu können.

Aus organisatorischer Sicht lässt sich aktuell kein rechnerischer Personalbedarf feststellen. Allerdings wird für die Zukunft im Bereich IT, insbesondere für die Umsetzung der vielfältigen Digitalisierungsaufgaben Bedarf gesehen. Daher sollen in beiden neuen Berufsbildern zunächst zwei Ausbildungsstellen je Studiengang angeboten werden.

d) Vermessungstechniker*in

Im Ausbildungsberuf Vermessungstechniker*in sind im Jahr 2021 zwei Ausbildungsstellen vorgesehen. Zwei vakante Planstellen im Bereich 5-2/Geoinformation 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 Tochtergesellschaften reagieren zu können.

e) Lebensmittelkontrolleur*in

Aufgrund eines altersbedingten Ausscheidens eines*r Mitarbeiters*in wird aus organisatorischer und personalwirtschaftlicher Betrachtung entsprechend Ausbildungsbedarf für eine Stelle gesehen.

f) Praxisintegrierte Ausbildung zum*r Erzieher*in

Im Rahmen der sogenannten Praxisintegrierten Ausbildung (PIA) wird die dreijährige fachschulische Ausbildung in Verbindung mit einer vergüteten Anstellung in einer

Stadt Oberhausen	Drucksache Nr. B/16/5663-01	Termin 11.05.2020	Hauptausschuss
-----------------------------	--	------------------------------	-----------------------

sozialpädagogischen Einrichtung zum*r staatlich anerkannten Erzieher*in erstmals bei der Stadtverwaltung in 2020 durchgeführt. Insgesamt konnten sechs Nachwuchskräfte für den neuen Ausbildungsgang gewonnen werden.

Im Ausbildungsjahr 2021 sollen aus Sicht der Fachverwaltung – auch mit Blick auf die vorhandene Ausbildungskapazität – Ausbildungsplätze im gleichen Umfang wie 2020 angeboten werden.

g) Erzieher*in im Anerkennungsjahr

Nach § 4 Absatz 3 der Vereinbarung zu den Grundsätzen über die Qualifikation und den Personalschlüssel nach § 26 Abs. 3 Nr. 3 des Gesetzes zur frühkindlichen Bildung und Förderung von Kindern (Kinderbildungsgesetz KiBiz) können Erzieher*innen, die eine Praxisintegrierte Ausbildung absolvieren ab dem zweiten Ausbildungsjahr zu einem Drittel ihrer Arbeitszeit auf Fachkraftstunden eingesetzt werden und in ihrem dritten Ausbildungsjahr zur Hälfte ihrer Arbeitszeit. Insoweit hat die Einstellung von PIA-Nachwuchskräften Auswirkungen auf den Personalschlüssel. Vor diesem Hintergrund sind für das Jahr 2021 insgesamt 24 Einstellungen vorgesehen.

Hierbei muss Berücksichtigung finden, wie der Start der Praxisintegrierten Erzieher*innenausbildung in 2020 am Ausbildungsmarkt angenommen wird. Sollte die Nachfrage nach der konsekutiven Ausbildung (Anerkennungsjahr) 2021 sinken, ist parallel das Angebot in der Praxisintegrierten Erzieher*innenausbildung anzuheben.

h) Sozialarbeiter*in im Anerkennungsjahr

Für das Ausbildungsjahr 2021 sind wie bisher sechs Anerkennungsstellen für Sozialarbeiter*innen bzw. -pädagogen*innen vorgesehen. Die Verteilung erfolgt auf den Fachbereich Erzieherische Hilfen, die Drogenberatungsstelle, das Kinderbüro, den Fachbereich Sozialpsychiatrie sowie das Büro für Chancengleichheit.

IV. Übernahme von Nachwuchskräften in der Erstausbildung, Qualifizierung und Erzieher*innen im Anerkennungsjahr

Wie beschrieben, wird bei der Personalbedarfsberechnung die Übernahme der Nachwuchskräfte zu 100 % eingerechnet. Deshalb soll die derzeitige sehr gute Übernahmeregelung für alle Ausbildungsberufe mit folgender Aussage beibehalten werden. **„Alle Nachwuchskräfte werden 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“.**

Dieses Angebot baut auf die Zuversicht, 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.

V. Ausbildungsmarketing

Gutes Personal ist rar – in Zeiten des Fachkräftemangels müssen sowohl große Unternehmen als auch kommunale Betriebe bei der Personalbeschaffung kreativ werden. Die immense Steigerung der Ausbildungszahlen bei der Stadtverwaltung einerseits, ein schwierig werdender Ausbildungsmarkt andererseits verlangen inzwischen nach einer ganzjährigen Kraftanstrengung bei der Gewinnung von Nachwuchskräften. Konnte bislang das Einstellungsverfahren mit Beginn der

Stadt Oberhausen	Drucksache Nr. B/16/5663-01	Termin 11.05.2020	Hauptausschuss
-----------------------------	--	------------------------------	-----------------------

Sommerferien begonnen werden, ist die Konkurrenz in verschiedenen Berufen inzwischen so stark, dass in diesem Jahr erstmals ab Mai mit dem Ausbildungsmarketing sowie den Einstellungs- und Auswahlverfahren für das kommende Jahr begonnen werden muss.

Zu den etablierten Maßnahmen der Stadt Oberhausen gehören bereits

- ein modernes digitales Bewerbermanagement
- Teilnahme an lokalen Ausbildungsmessen und Schulbörsen
- Einladung von Schulgruppen zur Stadtverwaltung
- Praktikaangebote
- Social-Media-Auftritte Facebook und Co.
- Youtube Filmclips "Deine Zukunft findet Stadt".

Dennoch müssen die Maßnahmen des Recruitment auf lokaler und regionaler Ebene weiter ausgebaut werden. Hierzu gehören beispielhaft

- Teilnahme an kostenpflichtigen Stellenbörsen
- Radiowerbung, Plakatwerbung etc.
- Digitales Testverfahren
- Prüfung weiterer Ausbildungsanreize (z. B. Ausbildungstickets)

Besonders ausschlaggebend für eine erfolgreiche Personalgewinnung ist es, intelligente Recruiting-Strategien zu entwickeln und dabei moderne Möglichkeiten auszuschöpfen, um sich von klassischen Stellenanzeigen abzuheben. Voraussetzung dafür ist die Erkenntnis, dass sich der Arbeitgebermarkt in einen Arbeitnehmermarkt gewandelt hat. Gute Kandidaten haben die Wahl zwischen verschiedenen Jobangeboten und entscheiden sich natürlich für den attraktivsten Arbeitgeber. Will die Stadt Oberhausen auf Augenhöhe mithalten, muss sie mehr Aufwand als bisher betreiben und neue Wege gehen z. B. durch proaktive und gezielte Ansprache potenzieller Bewerber*innen.

Kurzfassung

Die Ausbildung im beschriebenen Umfang ist erforderlich, um die Leistungs- und Zukunftsfähigkeit der Verwaltung dauerhaft zu gewährleisten. Gleichzeitig erfolgt die Einstellung der Nachwuchskräfte bei haushaltspolitisch gebotener Sorgfalt auf Basis der aktuell vorgenommenen Personalbedarfsermittlung für das Jahr 2024, der 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 (2012 – 2021) |
| Anlage 2 | Ausbildungs- und Praktikumsvergütung insgesamt nach Haushaltsjahren (2021 – 2024) |
| Anlage 3 | Ausbildungsbilanz Stadtverwaltung Oberhausen, städtische Tochtergesellschaften, Stadtparkasse |