Stadt Oberhausen	Drucksache Nr. B/15/2913-01	Termin 15.07.2013	Rat der Stadt
Beschlussvorlage			öffentlich

Termin	Gremium	Vorlage zur*	Ergebnis	Beschluss-kontrolle*
08.07.2013	Haupt- und Finanzausschuss	V		
15.07.2013	Rat der Stadt	B		

Beratungsgegenstand

Einstellung von Nachwuchskräften im Jahr 2014

Beschlussvorschlag

Der Rat der Stadt Oberhausen beschließt ergänzend zur Einstellung von zehn Nachwuchskräften im feuerwehrtechnischen Dienst (Drucksache-Nr.: B/15/2814-01) für das Jahr 2014 die Einstellung von 16 Auszubildenden, 21 Berufspraktikanten/innen im Anerkennungsjahr sowie die Zulassung von max. drei Mitarbeitern/innen zum Bachelorstudium.

stellv. Bereichsleiter Bereich 4-1	Dezernent	Kämmerer	Oberbürgermeister
Bodo Nößler Datum 26.06.2013	Jürgen Schmidt Datum 26.06.2013	Apostolos Tsalastras Datum 26.06.2013	Klaus Wehling Datum 26.06.2013

* Vorlage zur:	* Ergebnis :	Beschlusskontrolle:	Beteiligung:
Anhörung (A) Kenntnisnahme (K) Vorberatung (V) Beschlussfassung (B)	Zustimmung (Z) Ablehnung (A) Änderung (Ä) Anhörung vollzogen (AV) Kenntnisnahme (K)	Ja oder nein	Personalrat [X] Gleichstellungsstelle [X]

Finanzielle Konsequenzen

Produkt 010802 Aus- und Fortbildung, Personalentwicklung	2014	2015	2016	2017	Gesamt
Aufwendungen:*					
Nachwuchskräfte	176.900	336.000	235.000	153.500	901.400
Praktikanten/innen im Anerkennungsjahr	153.000	285.000			438.000
Gesamt	**329.900**	**621.000**	**235.000**	**153.500**	**1.339.400**

* incl. Einstellungen Feuerwehr lt. Beschluss des Rates vom 10.06.2013

Begründung

Die Einstellung von Nachwuchskräften richtet sich im Besonderen nach

- dem erforderlichen Personalbedarf,
- der Konsolidierungsvorgabe des Rates der Stadt Oberhausen vom 23.06.2008 zur Ausbildung auf niedrigem Niveau sowie
- der Konsolidierungsvorgabe des Rates der Stadt Oberhausen vom 25.06.2012 zum geplanten Stellenabbau durch Ausnutzung der natürlichen Fluktuation.

Personalbedarfsermittlung und Haushaltskonsolidierungsprozess

1) Berufsgruppe „Allgemeine Verwaltung“

Die Planungen für das Ausbildungsjahr 2014 basieren auf der Differenzierung der drei Berufsgruppen gehobener/höherer Dienst, mittlerer Dienst und Büromanagement. Grundlage ist eine rechnerische, quantitative Personalbedarfsbemessung, die von einem stichtagbezogenen Ist-Personalbestand ausgeht und über harte Fakten *(z. B. Fluktuation, Übernahme von Nachwuchskräften)* wie auch auf Erfahrung basierenden Annahmen *(z. B. Beurlaubung, Berufsgruppenwechsel)* zu der Berechnung der Einstellungszahlen führt. Weitergehende Aspekte wie z. B.

- die stark begrenzten Möglichkeiten zur unbefristeten Übernahme von Nachwuchskräften vor dem Hintergrund der HSP-Maßgabe „Stellenabbau durch Ausnutzung der natürlichen Fluktuation *(50 % Einsparung bei der allgemeinen Verwaltung)*,
- Modernisierungsprozesse zur rationellen Gestaltung der innerbehördlichen Arbeitsabläufe im Büromanagement und damit einhergehende Umwandlung von Schreibdienststellen in Mischarbeitsplätze,
- die Umsetzung des Personalentwicklungsfeldes „Aufstiegsmöglichkeiten/Berufsgruppen-wechsel“ für Beschäftigte der Verwaltung,
- geringer gewordene Ausbildungskapazitäten durch zum einen deutlich gestiegene rechtliche Vorgaben an Praxisausbilder/innen *(insbesondere im gehobenen Dienst)*, zum anderen vorhandene Rahmenbedingungen *(personelle und räumliche Ressourcen)*

begrenzen die Einstellungsmöglichkeiten auf die Höhe der im Beschlussvorschlag genannten Zahlen.

Im Berufsbild Stadtinspektoranwärter/in sind insgesamt sieben Einstellungen vorgesehen. Darüber hinaus sollen erstmals neben den Beamten/innen auch Tarifbeschäftigte perspektivisch die Chance erhalten, ein Studium an der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung zu absolvieren. Die

Verwaltung greift damit die Möglichkeiten der im Jahre 2010 erlassenen Berufsbildungshochschulzugangsverordnung auf und steuert mit zunächst max. drei Zulassungen im Jahr 2014 die beruflichen Weiterbildungsmöglichkeiten und damit Berufsgruppenwechsel für besonders qualifiziertes Personal. Insgesamt werden damit 10 Personen das Studium an der Fachhochschule absolvieren. Unter Berücksichtigung der Einstellungen aus den Jahren 2012 und 2013 befinden sich zum 01.09.2014 zeitgleich 29 Beamtenanwärter/innen in Ausbildung; damit ist die Ausbildungskapazität in diesem Berufsbild erschöpft.

Der Personalbedarf im mittleren Dienst und Büromanagement erscheint rechnerisch am Niedrigsten. Zum Stichtag 01.09.2013 befinden sich 37 Nachwuchskräfte in der Ausbildung zum/r Verwaltungsfachangestellten, aber keine Nachwuchskraft mehr im Beruf Kauffrau/-mann für Bürokommunikation. Vor diesem Hintergrund erscheint die Ausbildung vorrangig im Büromanagement am Dringlichsten. Dennoch wird eine Ausbildung in diesem Berufszweig im kommenden Jahr aus nachfolgendem Grund nicht empfohlen:

1. Im Büromanagement steht eine Neuordnung des Berufsbildes Kauffrau/-mann für Büromanagement zum 01.08.2014 bevor. In diesem neuen Berufsbild werden künftig die Berufe Fachangestellte/r für Bürokommunikation, Bürokauffrau/-mann und Kauffrau/-mann für Bürokommunikation zu einem dreijährigen Ausbildungsberuf zusammengefasst. Nach Ankündigungen des Bundesinstitutes für Berufsbildung ist die Verkündung der Verordnung noch für das Jahr 2013 vorgesehen. Der Gesetzgeber erhofft sich, nach dem Entwurf der Ausbildungsverordnung zu urteilen, dass durch verschiedene Wahlqualifikationen *(z. B. „Assistenz und Sekretariat“, „Verwaltung und Recht“, „Öffentliche Finanzwirtschaft“ und „Personalwirtschaft“)* das Berufsbild auch für kommunale Arbeitgeber interessant sein wird. Derzeit halten sich aber nach einer Blitzumfrage die Kommunen mit einem Ausbildungsangebot noch zurück. Ebenso haben sich Studieninstitute nach Kenntnisstand noch nicht auf den dienstbegleitenden Unterricht für das neue Berufsbild eingestellt.

2. Wollte die Verwaltung wie bisher in dem klassischen Ausbildungsberuf Kauffrau/-mann für Bürokommunikation ausbilden, muss sie damit rechnen, dass dieses Berufsbild durch die Neuordnung abgelöst wird und die Ausbildung dann in einer noch nicht abschließend zu bewertenden Erprobungsphase stattfindet.

Die Tatsache, dass derzeit keine Nachwuchskräfte mehr für den Schreibdienst ausgebildet werden, basiert im Wesentlichen auf einer Entscheidung der Bezirksregierung vom 21.06.2011, keine Nachwuchskräfte mehr für den Schreibdienst übernehmen zu dürfen. Dennoch muss dem Bedarf im Büromanagement Rechnung getragen werden!

Die Verwaltung beabsichtigt daher auf einem niedrigen Level erneut Nachwuchskräfte im Berufsbild Verwaltungsfachangestellte/r auszubilden. Diese, aber auch vorhandene Nachwuchskräfte sollen während der Ausbildung mit hohen MS-Office-Kenntnissen ausgestattet werden, die nach der Ausbildung eine breitere Verwendungsmöglichkeit auch im Büromanagement zulassen. Außerdem wirkt diese Vorgehensweise der seit Jahren zu beobachtenden Flucht, insbesondere von Nachwuchskräften des Berufsbildes Kauffrau/-mann für Bürokommunikation, in Berufsgruppen des mittleren oder sogar gehobenen Dienstes - über privat besuchte Angestelltenlehrgänge - entgegen.

2) Spezialberufe

Für das Jahr 2014 ist die Einrichtung von zwei Ausbildungsplätzen im Beruf Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste vorgesehen. Die Stadtbibliothek als Dienstleistungszentrum und somit wichtiger Informationsstandort für Bürgerinnen und Bürger kann das vielfältige Medienangebot ohne Leistungseinschränkungen nur erbringen, sofern mittelfristig ein Mindestmaß an qualifiziertem Fachpersonal vorhanden ist. Unter Berücksichtigung einer Ausbildungsdauer von drei Jahren

besteht die Möglichkeit das Personal nach der Ausbildung bedarfsgerecht entsprechend einzusetzen. In den Jahren 2016/2017 scheiden nach heutigem Stand mehrere Mitarbeiter/innen altersbedingt aus, sodass die sich abzeichnenden Vakanzen mit dem qualifiziert ausgebildeten Fachpersonal besetzt werden können.

Im Ausbildungsberuf Vermessungstechniker/in sind im Jahr 2014 zwei Ausbildungsstellen anzubieten. Drei vakante 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. Durch die Ausbildung, so auch die Empfehlung der GPA, sollen ansonsten notwendige externe Stellenbesetzungen vermieden werden. 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 Abs. 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.

Eine Entscheidung des Theaters Oberhausen zur Ausbildung 2014 ist noch nicht gefallen. Die endgültige Entscheidung hängt im Wesentlichen von der künstlerischen Planung ab.

3) Berufspraktikanten/innen

Für das Kindergartenjahr 2014/2015 ist wie im Vorjahr der Einsatz von 15 Erziehern/-innen im Anerkennungsjahr beim Kinderpädagogischen Dienst, davon 14 in städtischen Kindertageseinrichtungen und eine/n Berufspraktikant/in beim Kinderbüro, notwendig. Für personelle Veränderungen gelten die Maßstäbe der Personalvereinbarung zu den Grundsätzen über die Qualifikation und den Personalschlüssel nach § 26 Abs. 2 Nr. 3 des KiBiz. In dieser Vereinbarung wird im § 4 der Einsatz von Berufspraktikanten/-innen geregelt. Auf dieser Grundlage werden Berufspraktikanten/-innen zur Kompensation von Fachkraft- und Ergänzungskraftstunden anteilig beim Stundenkontingent eingerechnet.

Neu eingeführt ist die praxisintegrierte Ausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher, die neben der bisherigen Form des Anerkennungsjahres angeboten werden kann. Eine Refinanzierung ist jetzt auch für diese Ausbildungsform vorgesehen. Der Kinderpädagogische Dienst ist zurzeit noch in Überlegung, ob diese Form der praxisintegrierten Ausbildung ebenfalls in den Kindertageseinrichtungen umgesetzt werden kann, und wird dann ggfs. gemeinsam mit dem Fachbereich Aus- und Fortbildung, Personalentwicklung im Rahmen des o. g. Ausbildungskontingentes ein Konzept entwickeln.

Der Einsatz von sechs Sozialarbeitern/innen bzw. Sozialpädagogen/innen im Anerkennungsjahr in verschiedenen Bereichen der Verwaltung wird aus personalwirtschaftlicher und organisatorischer Sicht befürwortet. Vor dem Hintergrund steigender Fallzahlen und Fluktuation, bietet das Anerkennungsjahr die Möglichkeit, zum einen Berufspraktikanten/innen auf ihre Geeignetheit hin zu überprüfen und zum anderen personelle Engpässe aufzufangen, die ansonsten durch kostenintensivere externe Einstellungen kompensiert werden müssten.

4) Feuerwehr

Mit Beschluss des Rates vom 10.06.2013 wurde die Einstellung von zwei Brandoberinspektoranwärtern/innen sowie acht Brandmeisteranwärtern/innen beschlossen. Auf die Ausführungen in der Beschlussvorlage wird verwiesen.

Übersicht zu den Ausbildungsberufen/Praktika im Jahr 2014

	Plätze
Gehobener nichttechnischer Verwaltungsdienst	
- Stadtinspektoranwärter/in	7
- Bachelorstudium für städt. Beschäftigte	3
Verwaltungsfachangestellte/r	5
Vermessungstechniker/in	2
Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste	2
Erzieher/innen im Anerkennungsjahr	15
Sozialarbeitern/innen bzw. Sozialpädagogen/innen im Anerkennungsjahr	6
Feuerwehr	
- Brandoberinspektoranwärter/in	2
- Brandmeisteranwärter/in	8
insgesamt	**50**

Kurzfassung

Die Einstellung der Nachwuchskräfte erfolgt auf Basis der aktuell vorgenommenen Personalbedarfsermittlung für das Jahr 2017 unter Berücksichtigung der Beschlüsse des Rates der Stadt Oberhausen aus den Jahren 2008 - 2012 zur Haushaltssicherung.

Die finanziellen Konsequenzen sind detailliert beschrieben; ergänzende Informationen ergeben sich aus den Anlagen.

Neueinstellungen im Jahr 2014	= ca. 1,34 Mio. EUR
Gesamter Ausbildungsblock in den Jahren 2014 bis 2017 (Anlage 2)	= ca. 3,32 Mio. EUR

Anlage/n

Anlage 1 Einstellung von Auszubildenden und Berufspraktikanten/innen im Anerkennungsjahr nach Berufen (2005 – 2014)

Anlage 2 Ausbildungs- und Praktikumsvergütung insgesamt nach Haushaltsjahren (2014 – 2017)

Anlage 3 Ausbildungsbilanz Stadtverwaltung Oberhausen, städtische Tochtergesellschaften, Stadtsparkasse