

Datum: 02.06.2023

Az.: hap

Beschlussvorlage - öffentlich -

	Beratungsfolge	Datum
1.	Haupt- und Finanzausschuss	15.06.2023

Betreff:

Ausbildungsplanung für das Einstellungsjahr 2024

Bestandteile dieser Vorlage sind:

1. Das Deckblatt
2. Der Beschlussvorschlag und die Sachdarstellung

Der Bürgermeister	
Bernd Schäfer	

Amtsleiter	Sachbearbeiter	
Hartl	Hampel	

Beschlussvorschlag:

Der Haupt- und Finanzausschuss des Rates der Stadt Bergkamen nimmt die Vorlage Drucksache Nr. 12/1005 zur Kenntnis.

Sachdarstellung:

Der Haupt- und Finanzausschuss erhält jährlich einen Überblick über die aktuelle Personalsituation bei der Stadt Bergkamen.

Ziel dieser Personalanalyse ist die Darstellung des zukünftigen Personalbedarfs, der in der Regel durch die Einstellung von Auszubildenden aufgefangen werden soll.

Personalanalyse**1. Beschäftigtenstruktur der Stadtverwaltung**

Zum Stichtag 31.12.2022 waren 93,17 % der Stellen besetzt (31.12.2021: 95,48 %). Anhand dieser Quote kann einerseits erkannt werden, dass sich die Stellenbewirtschaftung auch im Jahr 2022 weiterhin im Rahmen des genehmigten Stellenplanes bewegt. Dies resultiert unter anderem aus den besonderen Sparbemühungen der Stadt Bergkamen (insbesondere Hinterfragung einer erforderlichen Vertretung bei kurzzeitigen Stellenvakanzen).

Auf der anderen Seite zeigt die Quote aber auch, dass die zusätzlich eingerichteten Stellen im Stellenplan 2022/2023 sowie die darüber hinaus zusätzlich bewilligten Stellen und Stundenerhöhungen nicht vollständig besetzt werden konnten. Dies ist zum einen auf die angespannte Lage auf dem Arbeitsmarkt zurückzuführen. Zum anderen konnten Stellenbesetzungsverfahren in den Jahren 2021 und 2022 aufgrund der Corona-Pandemie nur erschwert und mit zeitlicher Verzögerung durchgeführt werden.

2. Personalwirtschaftliche Einsparungsmaßnahmen

Bei der Stadt Bergkamen werden stets nachfolgend aufgeführte personalwirtschaftliche Maßnahmen zur Reduzierung der Personalkosten berücksichtigt:

Stelleneinsparung / Stellenumwandlung:

Vor einer Wiederbesetzung wird geprüft, ob die Stelle überhaupt noch notwendig ist oder in eine solche mit niedrigerer Besoldungs- bzw. Tarifgruppe umgewandelt werden kann. Im Stellenplan werden diese Stellen mit einem „ku-Vermerk“ (ku = künftig umzuwandeln) oder einem „kw-Vermerk“ (kw = künftig wegfallend) versehen.

Vorrang für interne Stellenbesetzungen:

Vor einer Neueinstellung wird geprüft, ob eine Besetzung durch hausinterne Umsetzung, ggf. nach entsprechenden Fortbildungs- / Qualifizierungsmaßnahmen, erfolgen kann.

Teilzeitbeschäftigung:

In Einzelfällen werden durch Arbeitsumverteilung Teilzeitanträge von vollzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern genehmigt.

Im Rahmen des Stellenplans werden Vollzeitstellen, die nicht zu 100% besetzt waren, in Teilzeitstellen umgewandelt, wenn die Praxis gezeigt hat, dass die Aufgabenerledigung keine Vollzeitstelle erfordert. Dadurch soll langfristig ein reduziertes Stellenvolumen gesichert werden.

Wartezeiten vor Beförderungen / Höhergruppierungen:

Gemäß § 7 Abs. 4 der Laufbahnverordnung NRW dürfen Beamtinnen und Beamte vor Feststellung der Eignung für einen höherbewerteten Dienstposten nicht befördert werden. Diese gesetzliche „Erprobungszeit“ dauert in Laufbahnen:

der Laufbahngruppe 1 (ehem. mittlerer Dienst)	drei Monate,
der Laufbahngruppe 2 (ehem. gehobener Dienst)	sechs Monate,
der Laufbahngruppe 2 (ab A 14 LBesG NRW)	neun Monate.

Im Tarifbereich werden entsprechend der TVöD-Regelung die höherwertigen Aufgaben anfangs zur Erprobung übertragen. Hierbei wird zunächst nur eine tarifliche Zulage gezahlt („mittlerer Dienst“: 3 Monate / „gehobener und höherer Dienst“: 6 Monate). Die Höhergruppierung wird erst nach positivem Eignungsurteil des Fachamtes ausgesprochen.

3. Personalentwicklung und Ausbildungssituation

Die Personalentwicklung ist ein elementarer Bestandteil zur Aufrechterhaltung der Leistungsfähigkeit einer Kommune. Diese unterteilt sich in Ausbildung von neuen Nachwuchskräften und einer qualifizierten Weiterbildung von bereits vorhandenen Beschäftigten.

Ausbildung

Die Ausbildung bei der Stadt Bergkamen erfolgt in der Regel für den eigenen Bedarf. Daher erfolgt regelmäßig eine Personalbedarfsplanung (siehe Punkt 4), bei der die Summe der benötigten Nachwuchskräfte u.a. aufgrund einer Altersstrukturanalyse ermittelt wird.

Über ursprüngliche Ausbildungsverhältnisse hinaus, wird das hiesige Ausbildungsangebot noch durch Jahrespraktika in den sozialen bzw. erzieherischen Berufen ergänzt.

So werden im Bereich der städt. Kindertageseinrichtungen noch 9 weitere Ausbildungsplätze angeboten (3 Erzieher/-innen im Berufsanerkennungsjahr, sowie insgesamt 6 Fachoberschulpraktikantinnen bzw. –praktikanten im erzieherischen Bereich). Durch die vermehrt nachgefragte Variante der praxisintegrierten Ausbildung ist bei den Plätzen für die Jahrespraktika jedoch eine stark verminderte Nachfrage zu verzeichnen.

Aktuell laufen in einigen Ausbildungsberufen die Abschlussprüfungen. Zum 01. August, 01. September und 01. Oktober erfolgt dann die Einstellung der „neuen“ Auszubildenden. Zum Stichtag 01.10.2023 werden dann voraussichtlich 47 Auszubildende bei der Stadt Bergkamen beschäftigt sein, die sich wie folgt auf die Berufsgruppen verteilen:

Beamtinnen und Beamte	=	10
tariflich Beschäftigte (ehem. Angestellte)	=	25
tariflich Beschäftigte (ehem. Arbeiter/in)	=	11
<u>Ausbildung im Jahrespraktikum</u>	=	<u>1</u>
insgesamt	=	47

Zum Stichtag 01.10.2023 teilen sich die hiesigen 47 Nachwuchskräfte auf folgende Ausbildungsberufe auf:

Ausbildungsberufe	Jahr der Einstellung	Anzahl der Azubis	Ausbildungsende	Summe
Duales Studium Bachelor of Laws (ehem. gehobener nichttechnischer Dienst)	2021 2022 2023	2 1 4	31.08.2024 31.08.2025 31.08.2026	7
Verwaltungsfachangestellte/r	2021 2022 2023	2 3 2	31.07.2024 31.07.2025 31.07.2026	7
Laufbahnlehrgang 1 (ehem. mittlerer nichttechnischer Dienst)	2023	3	31.07.2025	3
Duales Studium der sozialen Arbeit (Bachelor of Arts)	2021 2023	2 3	31.08.2024 31.03.2027	5
Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste (Bibliothek)	2022	1	31.08.2025	1
Fachinformatiker/in, Fachrichtung Systemintegration	2021	1	31.07.2024	1
Gärtner/in in der Fachrichtung: Garten- und Landschaftsbau	2021 2022 2023	2 2 2	31.07.2024 31.07.2025 31.07.2026	6
Straßenwärter/in	2021 2022 2023	1 2 2	31.07.2024 31.07.2025 31.07.2026	5
Praxisintegrierte Ausbildung im Erziehungsbereich	2021 2022 2023	3 3 3	31.07.2024 31.07.2025 31.07.2026	9
Praxisintegrierte Ausbildung im Bereich Kinderpflege	2022 2023	1 1	31.07.2024 31.07.2025	2
Jahrespraktika Erzieher/in (FOS)	2023	1	31.07.2024	1
Insgesamt:		47		47

Hervorzuheben ist hierbei, dass die Ausbildung nicht nur in den „typischen“ Ausbildungsberufen, wie z.B. Verwaltungsfachangestellte oder Gärtner/-in erfolgt, sondern stets nach Möglichkeiten gesucht wird, neue Ausbildungsbereiche bei der Stadt Bergkamen zu erschließen und das vorhandene Ausbildungsangebot zukunftsorientiert sinnvoll zu ergänzen.

So hat sich z.B. in den vergangenen Jahren das duale Studium der Sozialen Arbeit (Bachelor of Arts) als positives Instrument der Gewinnung von Nachwuchskräften für das städt. Jugendamt etabliert.

Seit dem Einstellungsjahr 2019 werden im Bereich der hiesigen IT-Abteilung Fachinformatiker/innen in der Fachrichtung Systemintegration ausgebildet. Die positiven Erfahrungen haben dazu geführt, dass auch zukünftig in diesem Bereich ausgebildet werden soll.

Auch die Ausbildung der Erzieher/innen stellt sich durch die Einführung der praxisintegrierten Ausbildung (PiA) seit 2019 in völlig veränderter Form dar. Auch bei der Stadt Bergkamen wird seither vermehrt diese neue Ausbildungsform angeboten.

Benötigt werden jedoch nicht nur die qualifizierten erzieherischen Fachkräfte, sondern auch Ergänzungskräfte, welche in den hiesigen Familienzentren entsprechende Betreuungsaufgaben übernehmen können. Daher wird hier seit dem Einstellungsjahr 2022 auch die 2-jährige praxisintegrierte Ausbildung zur Kinderpflegerin bzw. zum Kinderpfleger angeboten.

Bereits im Einstellungsjahr 2020 wurde mit dem dualen Studium der Verwaltungsinformatik weiteres Neuland beschritten. Die hieraus resultierenden Erfahrungen haben jedoch zu der Erkenntnis geführt, dass dieser Studiengang zunächst noch weiter optimiert werden muss, bis durch die Verwaltung wieder in Erwägung gezogen wird, weitere Nachwuchskräfte in diesem Bereich einzustellen.

Insgesamt ist es sehr bemerkenswert, dass die Anzahl der eingestellten Nachwuchskräfte in den letzten Einstellungsjahren deutlich gestiegen ist.

Betrachtet man die letzten Jahre, so ist die Anzahl der von der Stadt Bergkamen angebotenen Ausbildungs- und Studienplätze kontinuierlich angestiegen – von lediglich 10 Ausbildungsplätzen im Jahr 2013 auf nunmehr 28 angebotenen Ausbildungsplätze im Jahr 2023. Die Anzahl der Ausbildungsangebote der Stadt Bergkamen hat sich somit in den letzten Jahren mehr als verdoppelt.

Mit 28 angebotenen Ausbildungsplätzen für das Einstellungsjahr 2024 stehen die Planzahlen dieser Vorlage auf dem identischen hohen Niveau wie 2023. In vielen Bereichen, wie z.B. der Verwaltung oder den Kindertageseinrichtungen sind die Ausbildungskapazitäten – sowohl räumlich als auch personell – damit auch vollständig ausgeschöpft.

Anzahl der angebotenen Ausbildungsplätze



Die Steigerung der Neueinstellungen im Nachwuchsbereich in den vergangenen Jahren ist – neben der Beendigung der verpflichtenden Maßnahmen zur Haushaltssicherung – auch auf den gestiegenen tatsächlichen Bedarf zurückzuführen.

Bundesfreiwilligendienst

Nachrichtlich zu erwähnen ist an dieser Stelle, dass zu den hiesigen Ausbildungsangeboten noch 8 Plätze im Bereich des Bundesfreiwilligendienstes angeboten werden. Die Nachfrage nach dem Bundesfreiwilligendienst ist hier jedoch merklich gesunken, sodass die vorhandenen Angebote nicht ausgeschöpft werden.

Kooperative Ausbildung

Zudem ist die Stadt Bergkamen ein verlässlicher Partner für kooperative Aus- und Fortbildungen in Zusammenarbeit mit diversen regionalen Trägern, wie z.B. der Werkstatt im Kreis Unna e.V..

Praktika

Neben kooperativen Ausbildungsverhältnissen – z.B. im Bereich der Bibliothek oder des städt. Baubetriebshofes – werden über das gesamte Jahr verteilt in den verschiedensten Fachämtern auch Praktikantinnen und Praktikanten betreut.

Studienbegleitend, ausbildungsbegleitend oder als Orientierungs- oder Schülerpraktika wird den Praktikantinnen und Praktikanten die Möglichkeit gegeben, Einblicke in diverse Berufsfelder der Stadtverwaltung Bergkamen zu erlangen.

Aufgrund der SARS-CoV-2 Pandemie war die Anzahl mit lediglich 23 Praktikantinnen und Praktikanten im Jahr 2021 und mit 80 Praktikantinnen und Praktikanten im Jahr 2022 stark verringert. Ein deutlicher Anstieg im Jahr 2023 ist hier jedoch zu erwarten und bereits jetzt deutlich erkennbar.

Vor der Corona-Pandemie wurden z.B. im Jahr 2019 insgesamt 119 Praktika und 2018 sogar 199 Praktika bei der Stadt Bergkamen durchgeführt. Die Betreuung der Praktikantinnen und Praktikanten erfolgt hierbei in den einzelnen Bereichen zusätzlich zu der Betreuung der eigenen Nachwuchskräfte.

Weiterbildung

Um die Leistungsfähigkeit der Verwaltung auf Dauer zu gewährleisten, ist es erforderlich, neben der Ausbildung von Nachwuchskräften, auch kontinuierlich in die qualifizierte Weiterbildung der vorhandenen Beschäftigten zu investieren.

Aufgrund einer erfolgten Novellierung der Verwaltungslehrgänge beabsichtigt die Verwaltung diesbezüglich interne Richtlinien bzw. Auswahlkriterien für die Teilnahme an den Verwaltungslehrgängen aufzustellen. Derzeit nehmen 4 Beschäftigte an einem Verwaltungslehrgang I und 4 Beschäftigte an einem Verwaltungslehrgang II am kommunalen Studieninstitut in Soest teil.

Fazit

Wie den vorstehenden Ausführungen und Übersichten entnommen werden kann, ist sich die Stadt Bergkamen ihrer Verantwortung hinsichtlich der Förderung und Einstellung von Nachwuchskräften bewusst und hat in den vergangenen Jahren einer Vielzahl von Jugendlichen einen Ausbildungs- oder Praktikumsplatz zur Verfügung gestellt.

Die Stadt Bergkamen kommt ihrer Ausbildungsverpflichtung hierbei sowohl in den typischen Verwaltungsberufen (Beamtenbereich und Beschäftigtenbereich ehem. „Angestellte“), als auch im handwerklichen Bereich (Beschäftigtenbereich ehem. „Arbeiter“) nach.

Ziel ist es, die Nachwuchskräfte nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung in ein Beamten- bzw. Beschäftigungsverhältnis zu übernehmen. Eine ausdrückliche Übernahmegarantie zu Beginn der jeweiligen Ausbildung wird jedoch nicht ausgesprochen.

Aufgrund der beabsichtigten Übernahme bildet die Stadt Bergkamen grundsätzlich „nach Bedarf“ aus. Lediglich in Berufen, in denen sich Jugendlichen auch die Möglichkeit eröffnen, einen Arbeitsplatz außerhalb der Stadt Bergkamen zu erhalten, bildet die Stadt derzeit auch über den eigenen Bedarf hinaus aus.

4. Berücksichtigte Faktoren bei der Personalbedarfsplanung

Stellenplan

Die folgenden Personalberechnungen werden auf der Grundlage des zurzeit gültigen Stellenplanes 2022/2023 erstellt.

Altersstrukturanalyse und Fluktuation

Für die Abstimmung mit zukünftigen Aufgabenstrukturen sind personalwirtschaftliche Hintergrundinformationen wie Altersstrukturanalysen und Fluktuationsprognosen erforderlich.

Daher werden die individuellen Daten aller städt. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (z.B. Alter, Geschlecht, Arbeitszeitvolumen), sowie die Informationen zur Organisationseinheit, Berufsgruppe und Funktion, jährlich betrachtet und ausgewertet. Dies bildet die Grundlage für ein mittel- bis langfristiges Ausbildungskonzept, insbesondere vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung. Der hiesige Ausbildungsbedarf wird jährlich in Hinblick auf frei werdende Stellen, die es nach zu besetzen gilt, überprüft.

Neben der Regelaltersgrenze werden auch die persönlichen Lebensplanungen der Beschäftigten mit einbezogen. In persönlichen Gesprächen mit allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (spätestens mit Vollendung des 60. Lebensjahres), werden die individuellen Vorstellungen über den Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Dienst unverbindlich abgefragt.

Die geäußerten Absichten werden jährlich aktualisiert. So entsteht eine über die reine Betrachtung der Regelaltersgrenze hinausgehende, individuell angepasste Übersicht der Beschäftigten, die altersbedingt aus dem Dienst ausscheiden werden.

Die frühzeitige Abfrage der individuellen Rentenabsichten der einzelnen Beschäftigten führt jedoch nur zu einer Momentaufnahme. Die Beschäftigten gehen vermehrt dazu über, kurzfristig über ihren tatsächlichen Renteneintritt zu entscheiden und hierbei ggfls. auch finanzielle Abstriche in Kauf zu nehmen. Dadurch ist es in jüngster Vergangenheit zu Vakanzen zwischen den vorgenommenen Personalplanungen und dem tatsächlichen Bedarf gekommen. Dieser konnte durch externe Personaleinstellungen kompensiert werden.

Die Verwaltung beabsichtigt jedoch auch weiterhin, frühzeitig mit den Beschäftigten in Kontakt zu treten, um unter Berücksichtigung der voraussichtlichen individuellen Renten- bzw. Ruhestandsabsichten eine größtmögliche Planungssicherheit zu erhalten.

Seitens der Gemeindeprüfungsanstalt NRW (GPA) wurde die hier praktizierte Altersstruktur- und Fluktuationsanalyse, welche auch die Qualifikationen berücksichtigt, als „gute Basis für strategische Entscheidungen der künftigen Aufgabenausrichtung“ bewertet.

Altersteilzeit

Wegen des Ausscheidens aus dem Erwerbsleben ist im Rahmen dieser Sachdarstellung auch auf eine Möglichkeit eines früheren Ausscheidens hinzuweisen. Es handelt sich hierbei um die sogenannte Altersteilzeit.

Die Altersteilzeitregelungen sehen als Kernstück vor, dass diese sowohl als echtes Teilzeitmodell mit Verringerung auf die Hälfte der wöchentlichen Arbeitszeit gewährt werden kann, aber auch als sogenanntes Blockmodell.

Blockmodell bedeutet, dass die bzw. der Beschäftigte bis zum Beginn des Ruhestandes die zu erbringende Dienstleistung zunächst vollständig vorab leistet (Arbeits- und Vorleistungsphase) und nach der Hälfte dieser Zeit voll vom Dienst freigestellt wird (Freistellungsphase).

Das Blockmodell führt somit zu einem tatsächlich früheren Ausscheiden aus dem Arbeitsleben, wobei die Beschäftigten bei Antragstellung sich entscheiden müssen, ob sie mit Erreichen der normalen Altersgrenze oder schon mit Erreichen der sogenannten (früheren) versicherungsrechtlichen Antragsaltersgrenze ausscheiden wollen.

Zum Stichtag 01.06.2023 befanden sich 18 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einem Altersteilzeitverhältnis. Es handelte sich hierbei um 11 Beamtinnen bzw. Beamte und 7 tariflich Beschäftigte. Von den 18 Personen befinden sich aktuell bereits 5 Personen in der sogenannten Freizeitphase.

Anzumerken ist, dass die tariflichen Regelungen zur Altersteilzeit im Rahmen der letzten Tarifverhandlungen für den öffentlichen Dienst nicht verlängert wurden und somit ausgelaufen sind.

Ausbildungsplanung – Einstellungsjahr 2024

5. Stellenbesetzungen im allgemeinen Verwaltungsbereich

Die nachstehenden Personalplanungen wurden unter Berücksichtigung der zuvor unter Punkt 4 dargestellten Faktoren angestellt.

Sofern eine Wiederbesetzung der frei werdenden Stellen erfolgen soll und sich die Auszubildenden während der Ausbildung entsprechend bewährt haben, wird grundsätzlich eine vorrangige Nachbesetzung mit eigenen Nachwuchskräften angestrebt.

5.1 Bereich gehobener Verwaltungsdienst bzw. vergleichbare Beschäftigtenstellen

Im Jahr 2027 wird sich voraussichtlich Personalbedarf zur Besetzung von freien Stellen im „gehobenen Dienst“ ergeben.

Aus diesem Grund beabsichtigt die Verwaltung, im Jahr 2024 **drei Ausbildungsplätze** in der Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt (duales Studium „Bachelor of Laws = ehem. „gehobenen Dienst“) anzubieten.

5.2 Bereich mittlerer Verwaltungsdienst bzw. vergleichbare Beschäftigtenstellen

Im Jahr 2027 werden voraussichtlich auch Stellen im mittleren Verwaltungsdienst zu besetzen sein.

Daher beabsichtigt die Verwaltung für das Einstellungsjahr 2024 **drei Ausbildungsplätze** für den Ausbildungsberuf „Verwaltungsfachangestellte/r“ in der Fachrichtung Kommunalverwaltung anzubieten.

Zudem sollen **zwei Ausbildungsplätze** für den Laufbahnlehrgang der beamtenrechtlichen Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt des allgemeinen Verwaltungsdienstes (ehem. „mittlerer Dienst“) angeboten werden um den steigenden Bedarf in diesem Bereich zu decken.

6. Gewerblicher Bereich – Baubetriebshof

6.1 Gärtner/in Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau (m/w/d)

Ein ausgewiesener Personalbedarf für Nachwuchskräfte in diesem Berufsfeld besteht im Jahr 2027 nicht. Es handelt sich hierbei jedoch um einen Ausbildungsberuf, bei dem mit entsprechendem Ausbildungsabschluss gute Chancen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt bestehen.

Daher beabsichtigt die Verwaltung auch für das Einstellungsjahr 2024 **zwei Ausbildungsplätze** „über Bedarf“ für den Ausbildungsberuf „Gärtner/in, Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau“ zur Verfügung zu stellen.

Seitens der Verwaltung wird daher darauf hingewiesen, dass die Besetzung der Ausbildungsstellen nur dann erfolgen soll, wenn aus dem Bewerbungsverfahren auch geeignete Bewerberinnen und Bewerber hervorgehen.

6.2 Straßenwärter/in (m/w/d)

Ein ausgewiesener Personalbedarf für Nachwuchskräfte in diesem Berufsfeld besteht im Jahr 2027 nicht. Dieser wird jedoch in den Folgejahren entstehen.

In der Vergangenheit hat sich gezeigt, dass es insbesondere bei den handwerklichen Berufen nicht genügend geeignete ausbildungswillige Bewerberinnen und Bewerber gibt. Daher beabsichtigt die Verwaltung bereits für das Einstellungsjahr 2024 **zwei Ausbildungsplätze** für den Ausbildungsberuf „Straßenwärter/in“ anzubieten.

Seitens der Verwaltung wird daher darauf hingewiesen, dass die Besetzung der Ausbildungsstellen nur dann erfolgen soll, wenn aus dem Bewerbungsverfahren auch geeignete Bewerberinnen und Bewerber hervorgehen.

7. Sonstige Bereiche

a) Ausbildung im Bereich des Erziehungswesens (m/w/d)

Wie bereits unter Punkt 3 erwähnt, besteht ein zunehmender Bedarf an Fachkräften im Erziehungsbereich. Daher sollen die Ausbildungskapazitäten in diesem Bereich vollumfänglich ausgeschöpft werden.

Es wird daher beabsichtigt, auch im Einstellungsjahr 2024 **drei** weitere Ausbildungsplätze für die **praxisintegrierte Ausbildung zur Erzieherin bzw. zum Erzieher (PiA)** anzubieten (jeweils ein Ausbildungsplatz pro städt. Familienzentrum), um den personalplanerisch erkennbaren zukünftigen Bedarf an Fachkräften decken zu können.

Ferner soll **ein** weiterer **Platz** für die **praxisintegrierte Ausbildung zur Kinderpflegerin bzw. zum Kinderpfleger** angeboten werden.

Zudem ist beabsichtigt, weiterhin Plätze für Jahrespraktikantinnen und Jahrespraktikanten im Erziehungsbereich anzubieten. Hier sollen – wie in den vergangenen Jahren auch – Plätze für **drei Erzieherinnen und Erzieher im Anerkennungsjahr** (jeweils eine pro städt. Familienzentrum) angeboten werden. Diese Anerkennungspraktika stellen den finalen Praxisblock der langjährigen Ausbildung zur Erzieherin dar.

Dem Anerkennungsjahr vorangestellt nehmen die angehenden Erzieherinnen und Erzieher den Einstieg über die besonderen Bildungsgänge der Berufsfachschulen (2-jährig, davon 1 Jahr mit integriertem Fachpraktikum). Hierfür stellt die Stadt Bergkamen jährlich **sechs Praktikumsplätze** in den städt. Kindertageseinrichtungen zur Verfügung. Dies ist auch im Jahr 2024 wieder vorgesehen.

b) Ausbildung Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste in der Fachrichtung Bibliothek (m/w/d)

Die Stadt Bergkamen hat zum 01.08.2022 erst eine Auszubildende für diesen Bereich eingestellt. Die vorhandenen **Ausbildungskapazitäten in der hiesigen Stadtbibliothek** sind mit der vorhandenen Auszubildenden **erschöpft**.

Im Einstellungsjahr 2024 wird daher kein weiterer Ausbildungsplatz in diesem Ausbildungsberuf angeboten.

c) Duales Studium „Soziale Arbeit“ (Bachelor of Arts)

Im Jahr 2027 wird sich voraussichtlich weiterer Personalbedarf zur Besetzung von freien Stellen im Bereich der sozialen Arbeit ergeben.

Aus diesem Grund beabsichtigt die Verwaltung, im Jahr 2024 **zwei Plätze** für das **duale Studium „Bachelor of Arts – soziale Arbeit“** anzubieten.

d) Fachinformatiker/in für Systemintegration (m/w/d)

Aufgrund des steigenden personellen Bedarfs im IT-Bereich soll auch weiterhin auf die Ausbildung eigener Nachwuchskräfte gesetzt werden.

Im Einstellungsjahr 2024 soll daher **ein Platz** für die Ausbildung Fachinformatiker/in für Systemintegration angeboten werden.

e) Laufbahnlehrgang gehobener bautechnischer Dienst

Die Ingenieurinnen und Ingenieure, die im Bereich des StA 60 – Bauaufsicht, Bauberatung, Bauverwaltung – tätig sind, verfügen bereits über ein abgeschlossenes Studium. Hierbei handelt es sich jedoch um ein reines Fachstudium, ohne verwaltungsrechtliche Bezüge. Zur Erlangung der verwaltungsrechtlichen Kenntnisse wird eine Zusatzausbildung im Rahmen eines 14-monatigen Laufbahnlehrgangs angeboten.

Die Verwaltung ist grundsätzlich bereit, auch im Jahr 2024 intern einen Teilnahmeplatz an einem Laufbahnlehrgang für den gehobenen bautechnischen Dienst anzubieten. Eine aktuelle Abfrage bei den in Frage kommenden Beschäftigten hat jedoch ergeben, dass es von dieser Seite aus aktuell kein Interesse an einer solchen Lehrgangsteilnahme gibt.

Sollte sich dies ändern, so ist die Verwaltung jederzeit bereit die Bemühungen um einen solchen Lehrgangplatz aufzunehmen.

f) Duales Studium „Bauingenieurwesen“ (Bachelor of Engineering)

In den letzten Jahren hat sich gezeigt, dass es immer schwieriger wird, benötigtes Fachpersonal im Bereich des Ingenieurwesens für den öffentlichen Dienst gewinnen zu können. Der Bedarf hierfür ist jedoch unverändert hoch.

Aufgrund der guten Erfahrungen im Bereich der „sozialen Arbeit“ wird durch die Verwaltung auch im Bereich des Bauingenieurwesens die Ausbildung von eigenen Nachwuchskräften im Rahmen eines dualen Studiums angestrebt.

Aktuell laufen hierzu Gespräche mit der Internationalen Hochschule Dortmund bezüglich einer entsprechenden Kooperation. Sollten diese letztlich von beiden Seiten erfolgreich verlaufen, so ist beabsichtigt, das hiesige Ausbildungsangebot bedarfsorientiert um das duale Studium „Bauingenieurwesen“ zu erweitern.

8. Möglichkeit der Teilzeitausbildung

Nach § 8 Abs. 1 BBiG besteht die Möglichkeit, bei berechtigtem Interesse die tägliche oder wöchentliche Ausbildungszeit (=Arbeitszeit) zu verkürzen.

Berechtigtes Interesse liegt im Sinne einer Teilzeitberufsausbildung vor, wenn die oder der Auszubildende ein eigenes Kind betreut, einen pflegebedürftigen Angehörigen pflegen muss oder vergleichbar schwerwiegende Gründe bestehen.

Auf Basis dieser Vorschrift bietet die Stadt Bergkamen ihren Auszubildenden, sofern sie dem betroffenen Personenkreis angehören und sofern die jeweilige Ausbildungsordnung dem nicht entgegensteht, grundsätzlich die Möglichkeit, die Ausbildung in Teilzeit zu absolvieren.

Hiervon wurde in der Vergangenheit vermehrt Gebrauch gemacht – zuletzt im aktuellen Einstellungsjahr 2023.

In der jüngsten Vergangenheit haben sechs Auszubildende aus vier unterschiedlichen Ausbildungsberufen die Möglichkeit der Teilzeitausbildung in Anspruch genommen. Alle Ausbildungen sind problemlos verlaufen und haben belegt, dass dies ein wichtiger und positiv hervorzuhebender Bestandteil bei der Gewinnung von Nachwuchskräften ist.

9. Ausblick auf Folgejahre

Wie in Punkt 4 ausgeführt, fließen unterschiedlichste Faktoren in die Planung über die Einstellung von Nachwuchskräften ein. Diesbezügliche Abhängigkeiten, wie z.B. die zukünftige Entwicklung des Stellenplanes oder die Anzahl der gestellten Altersteilzeitanträge können aktuell nicht verbindlich prognostiziert werden.

Dies führt dazu, dass die Personalbedarfsplanung über das Jahr 2024 hinaus zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht aussagekräftig ist. Die vorliegende Planung lässt jedoch auch in den Folgejahren einen Bedarf an Nachwuchskräften in den unterschiedlichsten Ausbildungsbereichen erkennen.

10. Ausbildungsplanung für das Einstellungsjahr 2024 – Zusammenfassung

Aufgrund der o.g. Darstellung beabsichtigt die Stadt Bergkamen in den beschriebenen Bereichen Auszubildende einzustellen, bzw. Praktikumsplätze im Rahmen einer Berufsausbildung zur Verfügung zu stellen.

Zusammenfassung Einstellungsjahr 2024

Beruf / Bereich	zum	Anzahl
Duales Studium Bachelor of Laws (ehem. gehobener nichttechnischer Verwaltungsdienst)	01.09.2024	3
Verwaltungsfachangestellte	01.08.2024	3
Laufbahnlehrgang Laufbahngruppe 1.2 (ehem. mittlerer Verwaltungsdienst)	01.08.2024	2
Gärtner*in Fachrichtung: Garten- und Landschaftsbau	01.08.2024	2
Straßenwärter*in	01.08.2024	2
Praxisintegrierte Ausbildung Erzieher*in	01.08.2024	3
Praxisintegrierte Ausbildung Kinderpfleger*in	01.08.2024	1
Erzieher*in im Anerkennungsjahr	01.08.2024	3
Fachoberschulpraktika für angehende Erzieher*innen	01.08.2024	6
Duales Studium Bachelor of Arts – soziale Arbeit	01.10.2024	2
Fachinformatiker*in, Fachrichtung Systemintegration	01.08.2024	1
Evtl. Laufbahnlehrgang bautechnischer Dienst	01.05.2024	
Evtl. duales Studium Bachelor of Engineering - Bauingenieurwesen	01.10.2024	
	Gesamt:	28

Das Ausbildungsangebot der Stadt Bergkamen wird zudem ergänzt um

individuell in 2024	8	Plätze für Bundesfreiwilligendienst
------------------------	---	-------------------------------------