

Datum: 27.05.2020

Az.: hap-hr

Beschlussvorlage - öffentlich -

	Beratungsfolge	Datum
1.	Haupt- und Finanzausschuss	25.06.2020

Betreff:

Einstellung von Auszubildenden im Jahr 2021

Bestandteile dieser Vorlage sind:

1. Das Deckblatt
2. Der Beschlussvorschlag und die Sachdarstellung

Der Bürgermeister	
Roland Schäfer	

Amtsleiter	Sachbearbeiter	
Hartl	Hampel	

Beschlussvorschlag:

Der Haupt- und Finanzausschuss des Rates der Stadt Bergkamen nimmt die Vorlage Drucksache Nr. 11/1915 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 Jahreswechsel 2019/2020 waren 99,21 % der Stellen besetzt. Anhand dieser „Stellenbesetzungsquote“ kann einerseits erkannt werden, dass sich die Stellenbewirtschaftung im Rahmen des genehmigten Stellenplanes bewegt. Andererseits zeigt die Quote aber auch, dass kontinuierlich Stellen nicht besetzt sind.

Dies ist zum einen durch die besonderen Sparbemühungen der Stadt Bergkamen begründet, da laufend geprüft wird, ob eine Stellenbesetzung tatsächlich erforderlich ist. Zum anderen zeigt die Quote allerdings auch, dass Stellen, insbesondere im Rahmen von länger andauernden Krankheitsvertretungen, vorübergehend nicht besetzt 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 Vollzeit-Stellen, die nicht zu 100% besetzt waren, in Teilzeitstellen umgewandelt, wenn die Praxis gezeigt hat, dass die Aufgabenerledigung keine Vollzeit-Stelle erfordert. Dadurch soll langfristig ein reduziertes Stellenvolumen gesichert werden.

Wartezeiten vor Beförderungen / Höhergruppierungen:

Gemäß § 7 Abs. 4 der Laufbahnverordnung NRW dürfen 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

Um die Leistungsfähigkeit der Verwaltung auf Dauer zu gewährleisten, ist es erforderlich, 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.

Mitarbeiter/-innen in berufsqualifizierenden Weiterbildungsmaßnahmen zum Stichtag 01.07.2020:

Beamtinnen und Beamte	=	1
Bereich ehem. Angestellte	=	3
<u>Bereich ehem. Arbeiter/-innen</u>	=	<u>0</u>
insgesamt	=	4

Diese teilen sich auf folgende Qualifizierungsmaßnahmen auf:

Weiterbildungs- maßnahme	Anzahl	Dauer der Maßnahme	voraussichtlich abgeschlossen
Aufstiegslehrgang Laufbahngruppe 1 in die Laufbahngruppe 2	1	3 Jahre	August 2020
Verwaltungslehrgang II	3	ca. 3 Jahre	Juni 2021

Auszubildende bei der Stadt Bergkamen zum Stichtag: 01.09.2020:

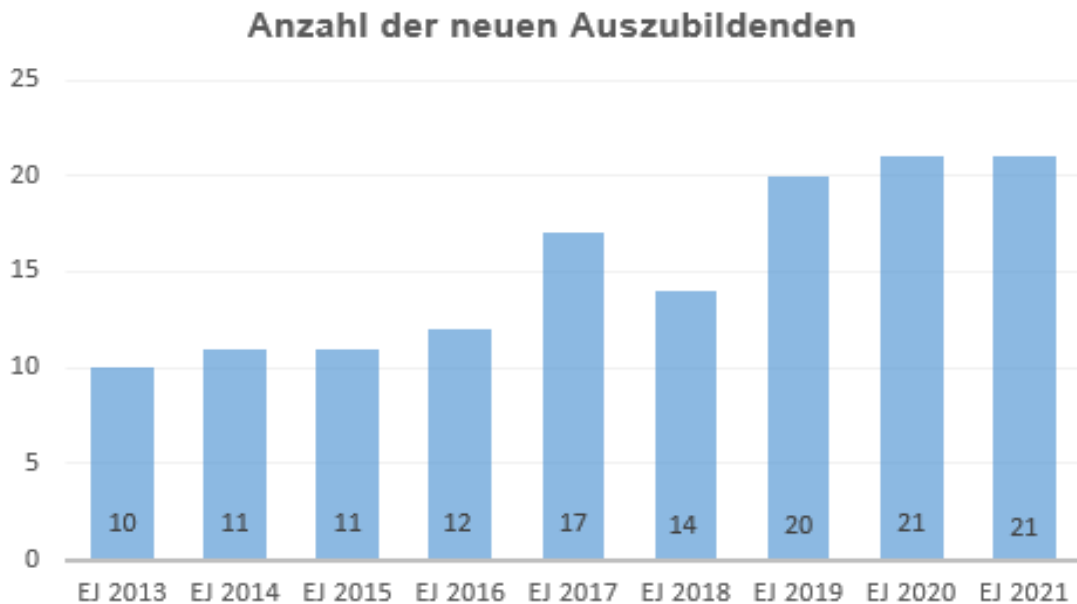
Beamtinnen und Beamte	=	5
tariflich Beschäftigte (ehem. Angestellte)	=	15
tariflich Beschäftigte (ehem. Arbeiter/in)	=	6
<u>Ausbildung im Jahrespraktikum</u>	=	<u>9</u>
insgesamt	=	35

Diese Auszubildenden teilen sich auf folgende Ausbildungsberufe auf:

Ausbildungs- berufe	Jahr der Einstellung	Anzahl der Azubis	Ausbildungs- ende	Summe
Duales Studium Bachelor of Laws (ehem. gehobener nichttechnischer Dienst)	2019 2020	2 2	31.08.2022 31.08.2023	4
Verwaltungsfachangestellte/r	2019 2020	4 2	31.07.2022 31.07.2023	6
Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste (Bibliothek)	2018	1	31.07.2021	1
Duales Studium der Verwaltungsinformatik (Bachelor of Arts)	2020	1	31.07.2023	1
Duales Studium der sozialen Arbeit (Bachelor of Arts)	2019	2	31.08.2022	2
Fachinformatiker*in in der Fachrichtung Systemintegration	2019	1	31.07.2022	1
Gärtner*in in der Fachrichtung: Garten- und Landschaftsbau	2019 2020	2 2	31.07.2022 31.07.2023	4
Straßenwärter*in	2019 2020	1 1	31.07.2022 31.07.2023	2
Praxisintegrierte Ausbildung im Erziehungsbereich	2019 2020	2 3	31.07.2022 31.07.2023	5
Jahrespraktika Erzieher/in (Anerkennungsjahr / FOS)	2020	9	31.07.2021	9
Insgesamt:		35		35

Bemerkenswert hierbei ist, dass die Anzahl der eingestellten Nachwuchskräfte in den letzten Einstellungsjahren deutlich gestiegen ist. Besonders deutlich wird dies unter Hinzuziehung der in dieser Vorlage dargestellten beabsichtigten Neueinstellung für das Einstellungsjahr 2021.

Betrachtet man die letzten Jahre, so hat sich die Anzahl der Ausbildungs- und Studienplätze bei der Stadt Bergkamen zwischenzeitlich mehr als verdoppelt – von lediglich 10 Plätzen im Jahr 2013 auf nunmehr 23 Plätze im Jahr 2021.



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

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) an der SRH Hamm als positives Instrument der Gewinnung von Nachwuchskräften für das städt. Jugendamt etabliert.

Seit dem Einstellungsjahr 2019 wird erstmalig ein Auszubildender im Bereich der hiesigen IT-Abteilung zum Fachinformatiker für Systemintegration ausgebildet. Auch die Ausbildung der Erzieher*innen stellt sich durch die Praxisintegrierte Ausbildung (PiA) seit 2019 in völlig veränderter Form dar. Auch bei der Stadt Bergkamen wird nunmehr vermehrt diese neue Ausbildungsform angeboten.

Im Einstellungsjahr 2020 wird mit dem dualen Studium der Verwaltungsinformatik weiteres Neuland beschritten und für das Einstellungsjahr 2021 ist die erstmalige Ausbildung eines Berufskraftfahrers bzw. einer Berufskraftfahrerin für den hiesigen EBB geplant.

Über die zuvor dargestellten Bereiche hinaus wird das Ausbildungsangebot noch durch Jahrespraktika in den sozialen bzw. erzieherischen Berufen ergänzt.

Aktuell werden in diesem Bereich jährlich zusätzliche 9 Ausbildungsplätze angeboten (3 Erzieher/-innen im Berufsanererkennungsjahr, sowie insgesamt 6 Vorpraktikantinnen bzw. –praktikanten und Fachoberschulpraktikantinnen bzw. –praktikanten im erzieherischen Bereich).

Damit sind zum Stichtag 01.09.2020 voraussichtlich insgesamt 35 Ausbildungsstellen und Stellen für Berufspraktika bei der Stadt Bergkamen besetzt.

Nachrichtlich zu erwähnen ist an dieser Stelle, dass zu den v.g. Ausbildungsangeboten noch 8 Plätze im Bereich des Bundesfreiwilligendienstes angeboten werden.

Zudem ist die Stadt Bergkamen ein verlässlicher Partner für kooperative Aus- und Fortbildungen in Zusammenarbeit mit diversen regionalen Trägern.

Neben kooperativen Ausbildungsverhältnissen – z.B. im Bereich der Bibliothek oder des 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.

Im abgelaufenen Jahr 2019 wurden hier insgesamt 119 Praktikantinnen und Praktikanten betreut. Die Betreuung der Praktikantinnen und Praktikanten erfolgt hierbei in den einzelnen Bereichen zusätzlich zu der Betreuung der eigenen Nachwuchskräfte.

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, die 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 für die Jahre 2020/2021 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 der vorgenommenen Personalplanung 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 Altersteilzeitregelung, die im öffentlichen Dienst sowohl den Tarifbereich (Angestellte und Arbeiter) als auch den Beamtenbereich umfasst.

Die im wesentlichen identischen 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.

Da die gesamte Altersteilzeitregelung zu einer nicht unerheblichen Verminderung der monatlichen Netto-Dienstbezüge führt und hierbei sicherlich die individuellen Verhältnisse des Einzelnen eine große Rolle spielen, kann eine Prognose über mögliche Inanspruchnahmen schwer gestellt werden.

Da eine prognostische Einbeziehung in den Planungsprozess aus den vorgenannten Gründen zu ungewiss ist, werden in den nachstehenden Berechnungen lediglich die Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter erfasst, denen Altersteilzeit bereits gewährt worden ist.

Zum Stichtag 01.06.2020 befanden sich 19 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einem Altersteilzeitverhältnis. Es handelt sich hierbei um 6 Beamtinnen bzw. Beamte und 13 tariflich Beschäftigte. Hiervon befinden sich aktuell bereits 4 Personen in der sogenannten Freizeitphase.

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 2024 wird sich voraussichtlich Personalbedarf zur Besetzung von freien Stellen im „gehobenen Dienst“ ergeben. Aus diesem Grund beabsichtigt die Verwaltung, im Jahr 2021 zwei Ausbildungsplätze im „gehobenen Dienst“ (Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt – duales Studium „Bachelor of Laws“) anzubieten.

5.2 Bereich mittlerer Verwaltungsdienst bzw. vergleichbare Beschäftigtenstellen

Im Jahr 2024 werden voraussichtlich auch Stellen im mittleren Verwaltungsdienst zu besetzen sein. Daher beabsichtigt die Verwaltung für das Einstellungsjahr 2021 zwei Ausbildungsplätze für den Ausbildungsberuf „Verwaltungsfachangestellte/r“ in der Fachrichtung Kommunalverwaltung anzubieten.

6. Bereiche „Baubetriebshof“ und „EBB – Entsorgungsbetrieb Bergkamen“

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

Im Jahr 2024 werden möglicherweise auch Stellen im Bereich der Pflege der städtischen Grünanlagen zu besetzen sein. Zudem bestehen mit einem solchen Ausbildungsabschluss gute Chancen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

Daher beabsichtigt die Verwaltung für das Einstellungsjahr 2021 **zwei Ausbildungsplätze** für den Ausbildungsberuf „Gärtner*in in der Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau“ zur Verfügung zu stellen.

6.2 Straßenwärter*in (m/w/d)

Im Jahr 2024 wird voraussichtlich auch eine Stelle im Bereich der Unterhaltung der städt. Straßen, Wege und Plätze zu besetzen sein. Daher beabsichtigt die Verwaltung für das Einstellungsjahr 2021 **einen Ausbildungsplatz** für den Ausbildungsberuf „Straßenwärter*in“ zur Verfügung zu stellen.

6.2 Berufskraftfahrer*in (m/w/d)

Es hat sich gezeigt, dass es immer schwieriger wird, den Personalbedarf an Fachkräften im Bereich des EBB über den freien Arbeitsmarkt abdecken zu können. Hier fehlen insbesondere ausgebildete Kraftfahrer für die Seitenlader- und Heckladerfahrzeuge.

Aus diesem Grund wird beabsichtigt, im Einstellungsjahr 2021 erstmalig **einen Ausbildungsplatz** für den Ausbildungsberuf „Berufskraftfahrer*in“ für den hiesigen EBB zur Verfügung zu stellen.

Diese Ausbildung müsste jedoch in Kooperation mit einem anderen Entsorgungsunternehmen vorgenommen werden, da im Bereich des hiesigen EBB keine zur Ausbildung berechtigten Personen vorhanden sind.

Hinweis zu den handwerklichen Beschäftigungsbereichen

In der Vergangenheit hat sich gezeigt, dass es insbesondere bei den handwerklichen Berufen nicht genügend geeignete ausbildungswillige Bewerberinnen und Bewerber gibt.

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

7. Sonstige Bereiche

a) Ausbildung Erzieher*in (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 2021 **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.

Zudem ist beabsichtigt, weiterhin Plätze für Jahrespraktikantinnen und Jahrespraktikanten im Erziehungsbereich anzubieten. Hier sollen – wie in den vergangenen Jahren auch – Plätze für **drei Erzieher/-innen 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 Erzieher/-innen 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.

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

Die Stadt Bergkamen bildet aktuell in diesem Ausbildungsberuf aus. Die vorhandenen **Ausbildungskapazitäten in der hiesigen Stadtbibliothek** sind mit dem vorhandenen Auszubildenden **erschöpft**.

Im Einstellungsjahr 2021 wird daher kein weiterer Ausbildungsplatz in diesem Ausbildungsberuf angeboten.

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

Seit 2017 bietet die Stadt Bergkamen in Kooperation mit der SRH Hochschule Hamm das duale Studium der sozialen Arbeit mit dem Abschluss Bachelor of Arts an.

Die bislang durchweg positiven Erfahrungen mit diesem Studiengang führen zu dem Schluss, dass hier ein Weg beschritten wurde eigene Nachwuchskräfte im sozialen Bereich auszubilden zu können, welcher auch zukünftig fortgeführt werden sollte.

Aufgrund des entstehenden Personalbedarfes im Bereich des hiesigen Jugendamtes, beabsichtigt die Verwaltung im Einstellungsjahr 2021 **einen** weiteren **dualen Studienplatz „Bachelor of Arts – Soziale Arbeit“** zur Verfügung zu stellen.

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

Im Einstellungsjahrgang 2019 bildet die Stadt Bergkamen erstmalig in diesem Bereich aus. Die Ausbildung erfolgt im Bereich der elektronischen Datenverarbeitung (EDV).

Hier sollen zunächst Erfahrungen mit dieser Ausbildungsform gesammelt werden. Zudem sind die **Ausbildungskapazitäten in der hiesigen EDV-Abteilung** mit einem Auszubildenden **erschöpft**.

Im Einstellungsjahr 2021 wird daher kein weiterer Ausbildungsplatz in diesem Ausbildungsberuf angeboten.

e) Duales Studium der Verwaltungsinformatik (Bachelor of Arts)

Die Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung NRW (HSPV) hat zum Einstellungsjahr 2020 erstmalig ein duales Studium der Verwaltungsinformatik angeboten. Ziel dieses Studiums ist die Fachkräfteausbildung mit Fachwissen und Verständnis im Verwaltungsrecht und der Informationstechnik. Personal mit diesem Know-How wird immer wichtiger bei der Umsetzung von Digitalisierungs- und IT-gestützten Verwaltungsprozessen.

Die Stadt Bergkamen hat hier einen Studierenden angemeldet. Dieser wird das Studium zum 01.09.2020 beginnen und voraussichtlich im August 2023 beenden. Hier sollen zunächst die Erfahrungen aus diesem Studium abgewartet und der tatsächliche Nutzen

dieses Studiengangs für die Verwaltung ausgewertet werden, bevor ggfls. weitere städt. Nachwuchskräfte für diesen Studiengang angemeldet werden.

Daher wird im Einstellungsjahr 2021 kein weiterer Ausbildungs- bzw. Studienplatz für Verwaltungsinformatik angeboten.

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 betreuen, 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, was den grundsätzlichen Bedarf belegt.

In der jüngsten Vergangenheit haben drei Auszubildende aus drei unterschiedlichen Ausbildungsberufen die Möglichkeit der Teilzeitausbildung in Anspruch genommen. Alle drei 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 eine verbindliche Planung über das Jahr 2021 hinaus zum jetzigen Zeitpunkt nicht möglich ist. Die vorliegende Personalbedarfsplanung lässt jedoch auch in den Folgejahren einen Bedarf an Nachwuchskräften in den unterschiedlichsten Ausbildungsbereichen erkennen.

10. Ausbildungsplanung für das Einstellungsjahr 2021 – Zusammenfassung

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

Diese wurden umseitig in einer Gesamtübersicht zusammengefasst.

Einstellungsjahr 2021

zum	Anzahl	Beruf / Bereich
01.09.2021	2	Duales Studium Bachelor of Laws (ehem. gehobener nichttechnischer Verwaltungsdienst)
01.08.2021	2	Verwaltungsfachangestellte
01.08.2021	2	Gärtner*in Fachrichtung: Garten- und Landschaftsbau
01.08.2021	1	Straßenwärter*in
01.08.2021	1	Müllwerker*in
01.08.2021	3	Erzieher*in im Anerkennungsjahr
01.08.2021	3	Praxisintegrierte Ausbildung zur Erzieher*in
01.08.2021	6	Vorpraktika oder Fachoberschulpraktika für angehende Erzieher*innen
01.09.2021	1	Duales Studium Bachelor of Arts (Soziale Arbeit)
Gesamt:	21	

Das Ausbildungsangebot der Stadt Bergkamen wird zudem ergänzt um

individuell in 2021	8	Plätze für Bundesfreiwilligendienst
------------------------	---	-------------------------------------