

Datum: 27.06.2019

Az.: hap-hr

Beschlussvorlage - öffentlich -

	Beratungsfolge	Datum
1.	Haupt- und Finanzausschuss	11.07.2019

Betreff:

Ausbildungsplanung für das Einstellungsjahr 2020

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. 11/1613 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 2018/2019 waren 98,88 % 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.

Mitarbeiter/-innen in berufsqualifizierenden Weiterbildungsmaßnahmen zum Stichtag 01.07.2019:

Beamtinnen und Beamte	=	1
Bereich ehem. Angestellte	=	4
Bereich ehem. Arbeiter/-innen	=	1
insgesamt	=	6

Diese teilen sich auf folgende Qualifizierungsmaßnahmen auf:

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

Die Verwaltungslehrgänge erfahren aktuell eine Novellierung hinsichtlich der Grundstrukturen, der zeitlichen Dauer und der verpflichtenden Lerninhalte. Die Verwaltungslehrgänge werden sich daher zukünftig grundlegend verändern und neuen Prüfungsordnungen unterliegen. Im kommenden Jahr erfolgen an dieser Stelle detailliertere Informationen über die bis dahin neu strukturierten Verwaltungslehrgänge.

Auszubildende bei der Stadt Bergkamen zum Stichtag: 01.09.2019:

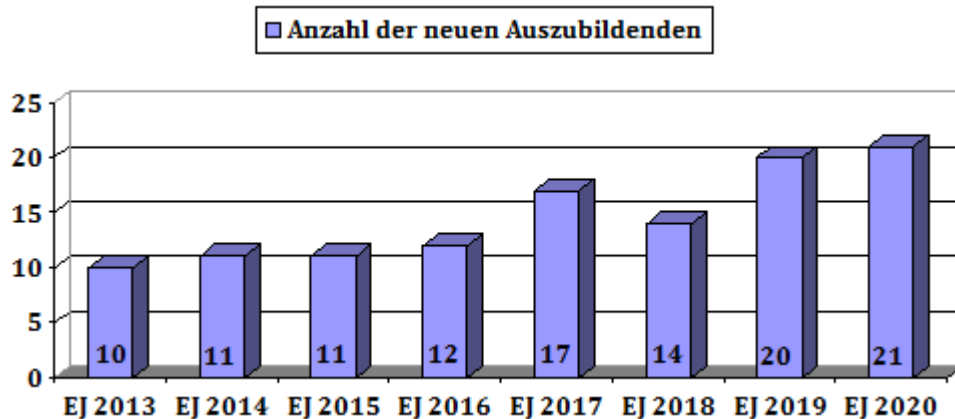
Beamtinnen und Beamte	=	5
Bereich ehem. Angestellte	=	13
Bereich ehem. Arbeiter/-innen	=	5
insgesamt	=	23

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)	2017 2018 2019	2 1 2	31.08.2020 31.08.2021 31.08.2022	5
Verwaltungsfachangestellte/r	2017 2019	2 3	31.07.2020 31.07.2022	5
Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste (Bibliothek)	2018	1	31.07.2021	1
Duales Studium der sozialen Arbeit (Bachelor of Arts)	2017 2019	1 2	31.08.2020 31.08.2022	3
Fachinformatiker/ -innen in der Fachrichtung Systemintegration	2019	1	31.07.2022	1
Gärtnerinnen bzw. Gärtner in der Fachrichtung: Garten- und Landschaftsbau	2017 2018 2019	1 1 2	31.07.2020 31.07.2020 31.07.2022	4
Straßenwärter/in	2019	1	31.07.2022	1
Praxisintegrierte Ausbildung im Erziehungsbereich	2019	3	31.07.2022	3
Insgesamt:		23		23

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 2020.

Betrachtet man die letzten 8 Jahre, so hat sich die Anzahl der Ausbildungs- und Studienplätze bei der Stadt Bergkamen zwischenzeitlich mehr als verdoppelt (von 10 Plätze im Jahr 2013 auf nunmehr 21 Plätze im Jahr 2020).



Die Steigerung der Neueinstellungen im Nachwuchsbereich ist neben der Verbesserung der städtischen Haushaltssituation 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. Zudem wird im Einstellungsjahr 2019 erstmalig ein Auszubildender im Bereich der hiesigen IT-Abteilung zum Fachinformatiker für Systemintegration ausgebildet.

Ferner sei bereits an dieser Stelle auf das duale Studium der Verwaltungsinformatik hingewiesen, welches im Einstellungsjahr 2020 erstmalig angeboten werden soll (siehe Punkt 7).

Seit Februar 2019 bieten die Berufskollegs im Kreis Unna - alternativ zum herkömmlichen Anerkennungsjahr - auch eine 3-jährige Ausbildung in praxisintegrierter Form an (Praxisintegrierte Ausbildung = PiA). Aufgrund des vorherrschenden Fachkräftemangels und des auch bei der Stadt Bergkamen vorhandenen personellen Bedarfes im Erziehungsbereich hat die Verwaltung in diesem Bereich bereits in 2019 drei Ausbildungsplätze zur Verfügung gestellt.

Es besteht hierbei die Hoffnung, dass sich die angehenden Erzieherinnen und Erzieher im Laufe der 3-jährigen Ausbildung mit dem jeweiligen Familienzentrum identifizieren und anschließend als Fachkräfte dort eingesetzt werden können, um den Bedarf an Fachkräften abdecken zu können.

Über die zuvor dargestellten Kernbereiche der Verwaltung hinaus wird das Ausbildungsangebot noch durch Jahrespraktika in den sozialen und erzieherischen Berufen ergänzt.

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

Damit sind zum Stichtag 01.09.2019 insgesamt 32 Ausbildungsstellen und Stellen für Berufspraktika bei der Stadt Bergkamen besetzt.

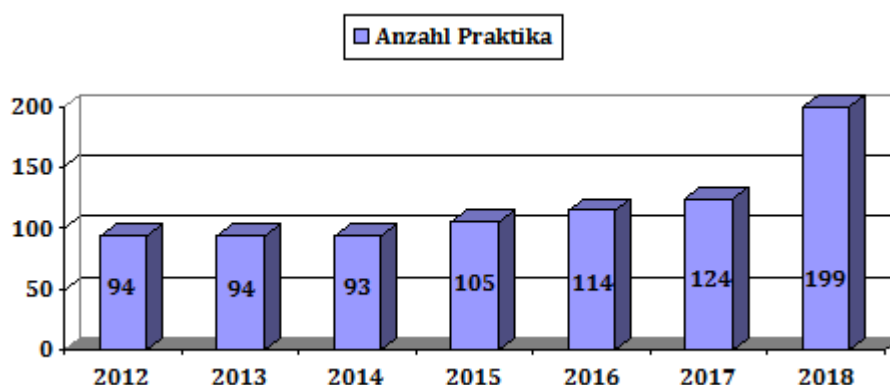
Nachrichtlich zu erwähnen ist an dieser Stelle, dass zu den v.g. Ausbildungsangeboten noch 8 Plätze im Bereich des Bundesfreiwilligendienstes angeboten werden.

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. Die Betreuung der Praktikantinnen und Praktikanten erfolgt hierbei in den einzelnen Bereichen zusätzlich zu der Betreuung der eigenen Nachwuchskräfte.

Wie aus der nachstehenden Übersicht erkennbar ist, steigt auch die Anzahl der durchgeführten Praktika jährlich weiter an. Waren es in den Jahren bis 2014 stets weniger als 100 Praktikumsverhältnisse pro Jahr, so stiegen diese ab 2015 stetig an, bis hin zu nunmehr 199 Praktikumsverhältnissen im vergangenen Jahr.



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 aus.

4. Berücksichtigte Faktoren bei der Personalbedarfsplanung

Stellenplan

Die folgenden Personalberechnungen werden auf der Grundlage des zurzeit gültigen Stellenplanes für die Jahre 2018/2019 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. Jährlich wird der Ausbildungsbedarf 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 zu einer großen Planungssicherheit im Hinblick auf die altersbedingten Personalausfälle. So können diese bei den Personalplanungen für die nächsten Jahre mit hoher Sicherheit kompensiert werden.

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 Tarfbereich (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 01.06.2019 befanden sich 17 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einem Altersteilzeitverhältnis. Es handelt sich hierbei um 4 Beamtinnen bzw. Beamte und 13 tariflich Beschäftigte.

Hiervon befinden sich aktuell bereits 5 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 2023 wird sich voraussichtlich Personalbedarf zur Besetzung von freien Stellen im „gehobenen Dienst“ ergeben. Aus diesem Grund beabsichtigt die Verwaltung, im Jahr 2020 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 2023 werden voraussichtlich auch Stellen im mittleren Verwaltungsdienst zu besetzen sein. Daher beabsichtigt die Verwaltung für das Einstellungsjahr 2020 **drei Ausbildungsplätze** für den Ausbildungsberuf „Verwaltungsfachangestellte/r“ in der Fachrichtung Kommunalverwaltung anzubieten.

6. Beschäftigungsbereich „Baubetriebshof“

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

Im Jahr 2023 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 2020 **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 2023 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 2020 **einen Ausbildungsplatz** für den Ausbildungsberuf „Straßenwärter/-in“ zur Verfügung zu stellen.

Hinweis zum Beschäftigungsbereich „Baubetriebshof“

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 zur Erzieherin (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.

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 angehende Erzieher/-innen den Einstieg über die besonderen Bildungsgänge der Berufsfachschulen (2-jährig, davon 1 Jahr mit integriertem Fachpraktikum). Hierfür stellt die Stadt Bergkamen jährlich **6 Praktikumsplätze** in den städt. Kindertageseinrichtungen zur Verfügung. Es ist beabsichtigt, dieses Angebot auch für das Einstellungsjahr 2020 aufrecht zu erhalten.

Zudem sollen auch im Einstellungsjahr 2020 drei weitere Ausbildungsplätze für die praxisintegrierte Ausbildung zur Erzieherin bzw. zum Erzieher (PiA) angeboten werden, um den personalplanerisch erkennbaren zukünftigen Bedarf an Fachkräften decken zu können.

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

Aufgrund der Größe der hiesigen Stadtbibliothek ist hier derzeit das Maximum der möglichen Ausbildungskapazität erreicht. Weitere Ausbildungsplätze können hier daher aktuell nicht angeboten werden.

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 hiermit gemachten durchweg positiven Erfahrungen führen dazu, dass eine Situation geschaffen werden konnte, eigene Nachwuchskräfte in diesem Bereich ausbilden zu können – vornehmlich für den Einsatz im hiesigen Jugendamt.

Aktuell sind jedoch die Ausbildungskapazitäten in diesem Bereich erschöpft, sodass im Einstellungsjahr 2020 kein weiterer Platz für das duale Studium der sozialen Arbeit angeboten werden kann.

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 2020 wird daher kein weiterer Ausbildungsplatz in diesem Ausbildungsberuf angeboten.

e) Duales Studium der Verwaltungsinformatik (Bachelor of Arts)

Die Fachhochschule für öffentliche Verwaltung NRW (FHöV) bietet zum Einstellungsjahr 2020 erstmalig ein duales Studium der Verwaltungsinformatik an. Ziel 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.

Zunächst werden seitens der FHöV in 2020 landesweit lediglich 132 Studienplätze angeboten. Die Stadt Bergkamen hat das Interesse an einem der Plätze bekundet und mit Schreiben vom 11.06.2019 die Zusage für einen Studienplatz an der FHöV Abteilung in Münster bekommen.

Das duale Studium dauert drei Jahre und endet mit dem Abschluss „Bachelor of Arts“. Wie beim Verwaltungsstudiengang „Bachelor of Laws“ (siehe Ziffer 5.1) wird auch mit diesem Abschluss die Befähigung für die Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt (ehem. gehobener Dienst) erworben.

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.

Zum Stichtag 01.06.2019 haben drei Auszubildende aus drei unterschiedlichen Ausbildungsberufen die Möglichkeit der Teilzeitausbildung in Anspruch genommen. Alle drei Ausbildungen verlaufen problemlos und belegen, 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 2020 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 2020 – 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 2020

zum	Anzahl	Beruf / Bereich
01.09.2020	2	Duales Studium Bachelor of Laws (ehem. gehobener nichttechnischer Verwaltungsdienst)
01.08.2020	3	Verwaltungsfachangestellte
01.08.2020	2	Gärtner/-in Fachrichtung: Garten- und Landschaftsbau
01.08.2020	1	Straßenwärter/in
01.08.2020	3	Erzieher/-innen im Anerkennungsjahr
01.08.2020	3	Praxisintegrierte Ausbildung der Erzieher/-innen
01.08.2020	6	Vorpraktika oder Fachoberschulpraktika für angehende Erzieher/-innen
01.09.2020	1	Duales Studium Bachelor of Arts (Verwaltungsinformatik)
individuell in 2020	8	Plätze für Bundesfreiwilligendienst
Gesamt:	29	