

Datum: 04.05.2021

Az.: hap-ls

Beschlussvorlage - öffentlich -

	Beratungsfolge	Datum
1.	Haupt- und Finanzausschuss	24.06.2021

Betreff:

Ausbildungsplanung für das Einstellungsjahr 2022

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. 12/0225 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 31.12.2020 waren 95,66% der Stellen besetzt (31.12.2019: 99,21%). Anhand dieser Quote kann einerseits erkannt werden, dass sich die Stellenbewirtschaftung auch im Jahr 2020 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 2020/2021 sowie die darüber hinaus zusätzlich im Laufe der Jahre 2020 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 im Jahr 2020 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 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

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.

Aktuell laufen in einigen Ausbildungsberufen die Abschlussprüfungen. Zum 01. August und zum 01. September erfolgt dann die Einstellung der „neuen“ Auszubildenden. Zum Stichtag 01.09.2021 werden voraussichtlich 39 Auszubildende bei der Stadt Bergkamen beschäftigt sein.

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 Berufsamerkennungsjahr, sowie insgesamt 6 Vorpraktikantinnen bzw. –praktikanten und Fachoberschulpraktikantinnen bzw. –praktikanten im erzieherischen Bereich).

Somit liegt die Summe der **hiesigen Auszubildenden zum Stichtag 01.09.2021** bei 48 Nachwuchskräften, die sich wie folgt auf die Berufsgruppen verteilen:

Beamtinnen und Beamte	=	7
tariflich Beschäftigte (ehem. Angestellte)	=	23
tariflich Beschäftigte (ehem. Arbeiter/in)	=	9
<u>Ausbildung im Jahrespraktikum</u>	=	<u>9</u>
insgesamt	=	48

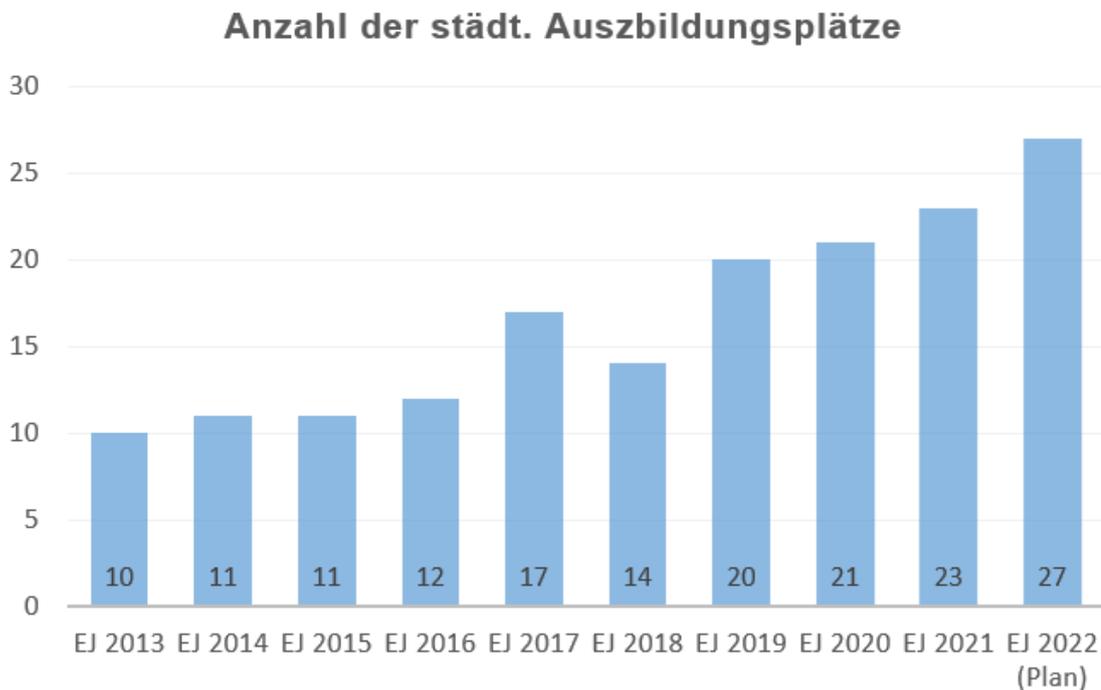
Zum Stichtag 01.09.2021 teilen sich die hiesigen 48 Nachwuchskräfte auf folgende Ausbildungsberufe auf:

Ausbildungs- berufe	Jahr der Einstellung	Anzahl der Azubis	Ausbildungs- ende	Summe
Duales Studium Bachelor of Laws (ehem. gehobener nichttechnischer Dienst)	2019 2020 2021	2 2 2	31.08.2022 31.08.2023 31.08.2024	6
Verwaltungsfachangestellte/r	2019 2020 2021	4 2 2	31.07.2022 31.07.2023 31.07.2024	8
Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste (Bibliothek)	2018	1	31.07.2022	1
Duales Studium der Verwaltungsinformatik (Bachelor of Arts)	2020	1	31.07.2023	1
Duales Studium der sozialen Arbeit (Bachelor of Arts)	2019 2021	2 2	31.08.2022 31.08.2024	4
Fachinformatiker*in in der Fachrichtung Systemintegration	2019 2021	1 1	31.07.2022 31.07.2024	2
Gärtner*in in der Fachrichtung: Garten- und Landschaftsbau	2019 2020 2021	2 2 2	31.07.2022 31.07.2023 31.07.2024	6
Straßenwärter*in	2019 2020 2021	1 1 1	31.07.2022 31.07.2023 31.07.2024	3
Praxisintegrierte Ausbildung im Erziehungsbereich	2019 2020 2021	2 3 3	31.07.2022 31.07.2023 31.07.2024	8
Jahrespraktika Erzieher/in (Anerkennungsjahr / FOS)	2021	9	31.07.2022	9
Insgesamt:		48		48

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 Neueinstellungen für das Einstellungsjahr 2022.

Betrachtet man die letzten Jahre, so ist die Anzahl der Ausbildungs- und Studienplätze bei der Stadt Bergkamen kontinuierlich angestiegen – von lediglich 10 Ausbildungsplätzen im Jahr 2013 auf 21 Ausbildungsplätze im Jahr 2021. Die Anzahl der Ausbildungsplätze bei der Stadt Bergkamen hat sich somit in den letzten acht Jahren mehr als verdoppelt.

Die Planzahlen dieser Vorlage für das Einstellungsjahr 2022 sehen sogar 27 neue Ausbildungsplätze vor.



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.

Im Einstellungsjahr 2019 wurde zudem erstmalig ein Auszubildender im Bereich der hiesigen IT-Abteilung zum Fachinformatiker für Systemintegration eingestellt. Die positiven Erfahrungen aus diesem Ausbildungsverhältnis haben dazu geführt, dass zum 01.08.2021 ein weiteres Ausbildungsverhältnis zum Fachinformatiker für Systemintegration geschlossen wurde.

Auch die Ausbildung der Erzieher*innen stellt sich durch die praxisintegrierte Ausbildung seit 2019 in völlig veränderter Form dar. Auch bei der Stadt Bergkamen wird nunmehr vermehrt diese neue Ausbildungsform angeboten (aktuell 8 Azubis).

Benötigt werden jedoch nicht nur die qualifizierten erzieherischen Fachkräfte, sondern auch Ergänzungskräfte, welche in den hiesigen Familienzentren entsprechende Betreuungsaufgaben übernehmen können. Hierzu ist beabsichtigt, im kommenden Einstellungsjahr 2022 erstmalig eine 2-jährige praxisintegrierte Ausbildung zur Kinderpflegerin bzw. zum Kinderpfleger anzubieten.

Im Einstellungsjahr 2020 wurde mit dem dualen Studium der Verwaltungsinformatik weiteres Neuland beschritten. Hier werden die aktuellen Erfahrungen aus dem Studium gesammelt, bevor entschieden werden kann, ob dieser Studiengang erneut bzw. weiterhin mit dualen Studierenden der Stadt Bergkamen besetzt wird.

Bundesfreiwilligendienst

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

Im abgelaufenen Kalenderjahr 2020 wurden hier aufgrund der SARS-CoV-2 Pandemie zwar lediglich 52 Praktikantinnen und Praktikanten betreut, es ist jedoch zu erwarten, dass die Zahlen bei positiver Entwicklung der pandemischen Lage wieder steigen werden (2019 = 119 Praktika und 2018 = 199 Praktika). 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 2 Beschäftigte an einem Verwaltungslehrgang I und 3 Beschäftigte an einem Verwaltungslehrgang II am kommunalen Studieninstitut in Soest teil.

Drei weitere Beschäftigte der Stadt Bergkamen sind bereits für den nächsten Basislehrgang bzw. vollständigen Verwaltungslehrgang I vorgemerkt.

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 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 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 Altersteilzeitregelung, die im öffentlichen Dienst sowohl den Tarifbereich, 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 01.06.2021 befanden sich 21 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einem Altersteilzeitverhältnis. Es handelt sich hierbei um 9 Beamtinnen bzw. Beamte und 12 tariflich Beschäftigte. Hiervon befinden sich aktuell bereits 9 Personen in der sogenannten Freizeitphase.

Ausbildungsplanung – Einstellungsjahr 2022

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 2025 wird sich voraussichtlich Personalbedarf zur Besetzung von freien Stellen im „gehobenen Dienst“ ergeben.

Aus diesem Grund beabsichtigt die Verwaltung, im Jahr 2022 **drei Ausbildungsplätze** im „gehobenen Dienst“ (Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt – duales Studium „Bachelor of Laws“) anzubieten.

5.2 Bereich mittlerer Verwaltungsdienst bzw. vergleichbare Beschäftigtenstellen

Im Jahr 2025 werden voraussichtlich auch Stellen im mittleren Verwaltungsdienst zu besetzen sein.

Daher beabsichtigt die Verwaltung für das Einstellungsjahr 2022 **drei Ausbildungsplätze** für den Ausbildungsberuf „Verwaltungsfachangestellte/r“ in der Fachrichtung Kommunalverwaltung anzubieten.

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 2025 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 2022 **zwei Ausbildungsplätze** „über Bedarf“ für den Ausbildungsberuf „Gärtner*in, Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau“ zur Verfügung zu stellen.

6.2 Straßenwärter*in (m/w/d)

Ein ausgewiesener Personalbedarf für Nachwuchskräfte in diesem Berufsfeld besteht im Jahr 2025 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 für das Einstellungsjahr 2022 **zwei Ausbildungsplätze** für den Ausbildungsberuf „Straßenwärter*in“ zur Verfügung zu stellen.

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 2022 **drei** weitere Ausbildungsplätze für die **praxisintegrierte Ausbildung zur Erzieherin bzw. zum Erzieher (PiA)** anzubieten (jeweils ein Ausbildungsplatz pro städt. Familienzentrums), um den personalplanerisch erkennbaren zukünftigen Bedarf an Fachkräften decken zu können.

Ferner sollen **drei** Plätze 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 Erzieher/-innen im Anerkennungsjahr** (jeweils eine pro städt. Familienzentrums) 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 auch in diesem Bereich regelmäßig über den eigenen Bedarf hinaus aus. Da sich der aktuelle Auszubildende im letzten Ausbildungsjahr befindet, beabsichtigt die Verwaltung im Einstellungsjahr 2022 **einen** Ausbildungsplatz für die Ausbildung zur/zum **Fachangestellte*n für Medien- und Informationsdienste in der Fachrichtung Bibliothek** anzubieten.

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.

Aktuell absolvieren vier Auszubildende der Stadt Bergkamen dieses duale Studium. Die **Kapazitäten** für die fachpraktischen Ausbildungsabschnitte sind aktuell **erschöpft**.

Im Einstellungsjahr 2022 wird daher kein weiterer Ausbildungsplatz in diesem Bereich angeboten.

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).

Die bislang gemachten Erfahrungen waren sehr positiv. Daher wird zum 01.08.2021 ein weiterer Ausbildungsplatz in diesem Bereich besetzt. Damit sind die **Ausbildungskapazitäten** in der hiesigen EDV-Abteilung jedoch **erschöpft**.

Im Einstellungsjahr 2022 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 in diesem Studiengang. Dieser hat das Studium zum 01.09.2020 begonnen und wird dies 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 2022 kein weiterer Ausbildungs- bzw. Studienplatz für Verwaltungsinformatik angeboten.

f) Laufbahnlehrgang gehobener bautechnischer Dienst

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

Die Verwaltung beabsichtigt 2022 intern einen Teilnahmeplatz an einem Laufbahnlehrgang für den gehobenen bautechnischen Dienst anzubieten.

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, 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 die Personalbedarfsplanung über das Jahr 2022 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 2022 – 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 2022

Beruf / Bereich	zum	Anzahl
Duales Studium Bachelor of Laws (ehem. gehobener nichttechnischer Verwaltungsdienst)	01.09.2022	3
Verwaltungsfachangestellte	01.08.2022	3
Gärtner*in Fachrichtung: Garten- und Landschaftsbau	01.08.2022	2
Straßenwärter*in	01.08.2022	2
Praxisintegrierte Ausbildung Erzieher*in	01.08.2022	3
Praxisintegrierte Ausbildung Kinderpfleger*in	01.08.2022	3
Erzieher*in im Anerkennungsjahr	01.08.2022	3
Vorpraktika oder Fachoberschulpraktika für angehende Erzieher*innen	01.08.2022	6
Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste Fachrichtung Bibliothek (FAMI)	01.08.2022	1
Laufbahnlehrgang des gehobenen bautechnischen Dienstes (Bauaufsicht)	01.05.2022	1
	Gesamt:	27

Das Ausbildungsangebot der Stadt Bergkamen wird zudem ergänzt um

individuell in 2022	8	Plätze für Bundesfreiwilligendienst
------------------------	---	-------------------------------------