

# Sitzungsvorlage

## SV-7-0171

Abteilung / Aktenzeichen

411-Personal/ 11 15 00

Datum

01.04.2005

Status

öffentlich

Beratungsfolge

Sitzungstermin

Kreisausschuss

20.04.2005

Betreff **Ausbildungssituation in der Kreisverwaltung**

### **Beschlussvorschlag:**

ohne

Der Bericht der Verwaltung wird zur Kenntnis genommen.

## **Bericht zur Ausbildungssituation in der Kreisverwaltung Coesfeld**

In der Sitzung des Kreisausschusses vom 23.02.2005 wurde im Rahmen der Beratungen zum Stellenplan 2005 zugesagt, einen Bericht über die Ausbildungsplatzsituation in der Verwaltung vorzulegen.

### **1. Ausbildung in der Kreisverwaltung**

In der Kreisverwaltung ist in den vergangenen Jahren kontinuierlich ausgebildet worden. Die Ausbildung erfolgt dabei in ganz unterschiedlichen Ausbildungsgängen, und zwar für verwaltungsspezifische, technische und soziale Berufe.

In den Jahren bis 2003 erfolgte die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen nach dem Personalbedarf, der jeweils auf Grund einer Personalbedarfsanalyse ermittelt wurde. Dabei werden die Zahlen der voraussichtlichen Personalabgänge (altersbedingte Abgänge, Beurlaubungen, Elternzeit, andere Gründe) den Zugängen gegenübergestellt (Beendigung der Ausbildung, Rückkehr aus Beurlaubung, Elternzeit) und so versucht, den Personalbedarf zum Ende der geplanten Ausbildung abzuschätzen. Berücksichtigt wird auch, inwieweit durch neue Aufgabenstellungen Bedarf an ausgebildetem Personal entsteht.

Im Folgenden werden weitere Erläuterungen zu den einzelnen Ausbildungsberufen gegeben.

#### **a) Mittlerer Dienst, gehobener nichttechnischer Dienst, Coesfelder Modell, sonstige Ausbildungen**

Nach der Personalbedarfsanalyse besteht in den Jahren 2007 und 2008 – Ende der Ausbildungen – voraussichtlich kein Personalbedarf.

Die Ausbildungsplätze in 2004 wurden erstmals über diesen Bedarf hinaus angeboten. Angesichts der bevorstehenden Einführung von NKF erschien es bei der Auswahl der über Bedarf anzubietenden Ausbildungsplätze sinnvoll, im Jahr 2007 über einschlägig ausgebildete Mitarbeiter/innen zur Unterstützung zu verfügen. Die Ausbildung im gehobenen nichttechnischen Dienst erfolgt mit dem Studiengang Verwaltungsbetriebswirtschaft; die Ausbildung im Coesfelder Modell ist wegen der kaufmännischen Inhalte und des 7-monatigen Praktikums in einem kaufmännischen Betrieb eine gute Vorbereitung auf die neuen Anforderungen. Darüber hinaus wurde mit der Bereitstellung der Ausbildungsplätze auch die schwierige Lage am Ausbildungsmarkt berücksichtigt.

Die Ausbildungsplätze in 2005 wurden angeboten, um die Kontinuität in der Ausbildung zu gewährleisten und vor allem um unter Berücksichtigung des Ausbildungspaktes Startchancen für Jugendliche zu bieten.

Wegen der nun besseren Raumsituation in der ADV-Abteilung konnte dort jetzt auch eine Ausbildungsstelle zum Fachinformatiker ausgeschrieben werden.

Auch in den folgenden Jahren ist angesichts der finanziellen Lage und des daraus resultierenden Zwangs zum maßvollen Umgang mit dem Personalbudget nicht zu erwarten, dass größerer Bedarf an Nachwuchskräften bestehen wird, obwohl mit Blick auf plötzlich entstehende Bedarfe eine geringe Personalreserve aus Ausbildungskräften sinnvoll sein kann.

Bei der Bereitstellung von Ausbildungsplätzen über den eigenen Bedarf hinaus muss bedacht werden, inwieweit eine Ausbildung in der Verwaltung Jugendlichen später eine Chance auf dem Arbeitsmarkt ermöglicht, oder die Ausbildung nicht doch zu verwaltungsspezifisch ausgerichtet ist und somit keine wirkliche Perspektive auf einen Arbeitsplatz bietet. Dies gilt insbesondere für die Beamtenausbildung im mittleren und gehobenen nichttechnischen Dienst.

## **b) Gehobener technischer Dienst**

Hier handelt es sich um einen Vorbereitungsdienst, der ausschließlich für eine Tätigkeit in der öffentlichen Verwaltung und eine Übernahme in das Beamtenverhältnis notwendig ist. Eine Ausbildung, die in den vergangenen Jahren für die technischen Abteilungen, z.B. die Abteilung Bauen und Wohnen, durchgeführt wurde, kann nur bedarfsgerecht erfolgen.

## **c) Sozialpraktikanten**

Mit dieser Ausbildung wird den Sozialpraktikanten die Möglichkeit gegeben, ihr für die staatliche Anerkennung als Sozialarbeiter/in notwendiges Anerkennungsjahr abzuleisten, und gleichzeitig die Arbeit in der Abteilung für Jugend- und Familienhilfe unterstützt.

Wegen der angespannten finanziellen Lage wurde die Zahl der jährlich eingestellten Jahrespraktikanten ab 2003 vermindert. Die Nachfrage nach Stellen im Anerkennungsjahr ist aber auch zurückgegangen.

Auf Grund der Änderung der Studienordnung wird dieses Anerkennungsjahr künftig entfallen und durch die Ableistung eines Praxissemesters ersetzt.

## **2. Stellenplan und Zahl der besetzten Stellen**

Die Entscheidung über die Besetzung von Ausbildungsstellen und die Ausschreibung erfolgt zeitlich in der Regel etwa ein Jahr vor Ausbildungsbeginn. Bei Beschlussfassung zum Stellenplan für das jeweilige Haushaltsjahr ist im Allgemeinen das Besetzungsverfahren schon abgeschlossen. Um hier flexibel auf den Bedarf an Ausbildungsplätzen und Ausbildungsgängen reagieren zu können, sind tlw. mehr Stellen ausgewiesen als gerade aktuell besetzt sind. Zahlen zu den Entwicklungen in den letzten Jahren sind den folgenden Tabellen zu entnehmen:

**a) Stellenübersicht laut Stellenplan und Zahl der besetzten Stellen am 1.10.  
siehe Anlage 1**

**b) Übersicht über die Zahl der neu eingestellten Auszubildenden  
siehe Anlage 2**

## **3. Ablauf des Auswahlverfahrens für die Ausbildungsplätze im mittleren Dienst, gehobenen nichttechnischen Dienst, Coesfelder Modell, sonstige Ausbildungen**

Von der Entscheidung über die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen bis zum tatsächlichen Ausbildungsbeginn läuft ein umfangreiches Verfahren ab, das hier stichwortartig skizziert wird:

- Entscheidung über Zahl und Art der Ausbildungsplätze
- Ausschreibung in den Tageszeitungen und im Internet
- Erfassung der Bewerbungen und Eingangsbestätigung
- Vorauswahl für die Einladung zum Personalberatungsverfahren (Test),
- Einladung zu Vorstellungsgesprächen entsprechend den Testergebnissen
- Entscheidung über die Auswahl der Bewerber/innen und Nachrücker/innen unter Berücksichtigung der Schulnoten, des Testergebnisses und des Eindrucks im Vorstellungsgespräch
- formelle Beteiligung Personalrat, Gleichstellungsbeauftragte, Schwerbehindertenvertreter
- Benachrichtigung der Bewerber/innen

Auf Grund der Bewerberzahlen und wegen der unterschiedlichen Ausbildungsgänge ist das Auswahlverfahren sehr arbeitsaufwändig.

Im Sommer 2004 sind z.B. für 5 ausgeschriebene Stellen zum 01.08. bzw. 01.09.2005 insgesamt 339 Bewerbungen eingegangen.

Es wurden 109 Bewerber/innen zum Personalberatungsverfahren eingeladen und schließlich 42 Personen zu Vorstellungsgesprächen.

Nicht immer nimmt der ausgewählte Bewerber/die Bewerberin die Ausbildungsstelle an oder die zunächst gegebene Zusage wird zu einem späteren Zeitpunkt zurückgezogen. Dann wird versucht, unter Rückgriff auf die Nachrückerliste den Ausbildungsplatz zu besetzen.

Der Ausbildungsplatz im Coesfelder Modell zum 01.08.2005 konnte so im ersten Verfahren nicht besetzt werden. Nachdem der ausgewählte Bewerber seine Zusage im Dezember 2004 zurücknahm, hatten die beiden vorgesehenen Nachrücker bereits andere Ausbildungsplätze und waren nicht mehr an dem Ausbildungsplatz interessiert. Die Ausbildungsstelle wurde im Januar 2005 neu ausgeschrieben, das Besetzungsverfahren läuft noch. Diesmal konnten 6 Bewerberinnen als grundsätzlich für die Ausbildung geeignet für die Nachrückerliste vorgesehen werden, so dass der Ausbildungsplatz hoffentlich besetzt werden kann.

Für einen der Ausbildungsplätze für den gehobenen nichttechnischen Dienst konnte jetzt der Letztplatzierte der Nachrückerliste gewonnen werden.

Diese Probleme bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen kennen auch andere Kommunalverwaltungen.

#### **4. Ausbildungskosten**

Neben dem Aufwand, der in den Ausbildungsstationen durch die Betreuung und Anleitung der Auszubildenden entsteht, fallen je nach Ausbildung unterschiedliche Kosten an, die aus dem Personalbudget getragen werden.

Die Ausbildungskosten sind abhängig von folgenden Faktoren:

- Ausbildungsvergütung oder Anwärterbezüge für mittleren oder gehobenen Dienst
- Dauer der Ausbildung
- Gebühren bei Besuch von Lehrgängen des Studieninstitutes für mittleren Dienst, Auszubildende im Coesfelder Modell, gehobener technischer Dienst

Eine Aufstellung der Kosten ist der folgenden Tabelle zu entnehmen:

**Aufstellung der Kosten, gegliedert nach Ausbildungsgängen  
siehe Anlage 3**