



öffentlich

Fachbereich	Dezernent(in) / Geschäftsführer	Datum
11	StR Christian Uhr	26.03.2019
verantwortlich	Telefon	Dringlichkeit
Laura Möller	24942	-
Beratungsfolge	Beratungstermine	Zuständigkeit
Ausschuss für Personal und Organisation	09.05.2019	Empfehlung
Ausschuss für Finanzen, Beteiligungen und Liegenschaften	16.05.2019	Empfehlung
Hauptausschuss und Ältestenrat	23.05.2019	Empfehlung
Rat der Stadt	23.05.2019	Beschluss

Tagesordnungspunkt

Einstellung von Nachwuchskräften in den Haushaltsjahren 2020 und 2021

Beschlussvorschlag

1. Der Rat der Stadt Dortmund beschließt die Einstellung von 362 Nachwuchskräften für das Einstellungsjahr 2020.

Davon sind

- 282 Nachwuchskräfte für die Stadt Dortmund,
- 16 Nachwuchskräfte, die nach der Ausbildung als Personal der Stadt Dortmund im Jobcenter eingesetzt werden (15 weitere Bedarfe sind in den 282 gesamtstädtisch ausgebildeten Nachwuchskräften enthalten),
- 15 Auszubildende im Rahmen der Kombi-Ausbildung für den feuerwehrtechnischen Dienst,
- 49 Anwärterinnen und Anwärter für den mittleren und höheren feuerwehrtechnischen Dienst

vorgesehen.

2. Der Rat der Stadt Dortmund beschließt im Hinblick auf den Doppelhaushalt bereits jetzt die Einstellung der Nachwuchskräfte für das Einstellungsjahr 2021. Eine Deckelung auf insgesamt 398 Auszubildende wird festgelegt.
3. Der Rat der Stadt Dortmund beschließt die Berücksichtigung der unter dem Punkt „Finanzielle Auswirkungen“ genannten Personal- und Sachaufwendungen im Rahmen des Haushaltsplanaufstellungsprozesses 2020/2021 sowie die Einrichtung von 6 zusätzlichen Planstellen im Bereich 11/2 des Personal- und Organisationsamtes.

Personelle Auswirkungen

Die Anzahl der jährlich einzustellenden und demnächst zu betreuenden Nachwuchskräfte hat sich in den letzten zehn Jahren vervierfacht. Die Anzahl der Berufsbilder hat sich zwischenzeitlich von 30 auf rund 60 verdoppelt. Zunehmend sind neue Ausbildungsmodelle und Konzepte erforderlich, um auch künftig qualitativ hochwertig und bedarfsgerecht ausbilden zu können.

Die Umsetzung der beschriebenen Maßnahmen kann nur mit einer personellen Aufstockung des Bereiches Personalentwicklung und Ausbildung erfolgen. Die Personalbedarfe wurden auf der Grundlage einer Personalbedarfsbemessung erhoben.

Auswahl, Einstellung und Betreuung der Nachwuchskräfte (Team 11/2-2):

Zur Auswahl, Einstellung und kontinuierlichen Betreuung der Nachwuchskräfte ist die Einrichtung von vier Planstellen im Jahr 2020 erforderlich. Die Besetzung erfolgt im Vorgriff bereits Ende 2019, damit das Einstellungsverfahren für das Jahr 2020 gewährleistet ist.

Für das Einstellungs- und Haushaltsjahr 2021 werden bei einer weiteren Erhöhung auf 398 Nachwuchskräfte perspektivisch zwei weitere Planstellen erforderlich.

Die Bewertung der Planstellen erfolgt nach der Besoldungsgruppe A11 LBesG NRW bzw. nach der Entgeltgruppe 10 des TVöD.

Ausbildungskonzeptionen (Team 11/2-1):

Die Beratung der Fachbereiche zu neuen Ausbildungsmöglichkeiten, Modellen und Trends ist im Hinblick auf die demographische Entwicklung weiterhin zu intensivieren. Neue Personalgewinnungsstrategien gewinnen bereits jetzt immer mehr an Bedeutung. Gleichzeitig ist ein modernes, auf die einzelnen Berufsbilder zugeschnittenes Auswahlverfahren, von größter Wichtigkeit.

Die Ausbildungskapazitäten in den Fachbereichen müssen zwingend durch die Konzeption und Bildung eines Ausbildungs- und Qualifizierungszentrums unterstützt werden, damit die fachpraktische Ausbildung der aktuellen und geplanten Einstellungsjahrgänge sichergestellt ist.

Derzeit wird die Aufgabe der Ausbildungskonzepte, einschließlich der gesamtstädtischen Ausbildungsbedarfsplanung, im Rahmen von einer Planstelle wahrgenommen. Die aktuellen Aufgabenentwicklungen erfordern die Ausstockung um zwei weitere Planstellen ab dem Jahr 2020.

Der Bereich Personalentwicklung und Ausbildung beschäftigt sich bereits jetzt intensiv mit den vorgenannten Konzeptionen, da ab Sommer 2020 ein Ausbildungs- und Qualifizierungszentrum zwingend notwendig sein wird, um die Ausbildungskapazitäten sicherzustellen. Eine zeitnahe Besetzung im Vorgriff auf den Stellenplan ist daher unbedingt erforderlich.

Die Bewertung der zwei Planstellen erfolgt nach der Besoldungsgruppe A12 LBesG NRW bzw. nach der Entgeltgruppe 11 des TVöD.

Finanzielle Auswirkungen

Der **Personalaufwand** für 313 Nachwuchskräfte aus dem Einstellungsjahrgang 2020 (ohne die 49 Nachwuchskräfte der Feuerwehr) und weitere 370 Nachwuchskräfte (ohne die 28 Nachwuchskräfte der Feuerwehr) jährlich ab dem Einstellungsjahrgang 2021 wird aus dem Ausbildungsbudget des Personal- und Organisationsamtes aus dem Produkt 16_001 12 01 finanziert.

Der **Sachaufwand** für diese Nachwuchskräfte wird aus dem Ausbildungsbudget des Personal- und Organisationsamtes aus dem Produkt 11_001 1103 (Sachkonto 540200/ Auftrag 1101 1103 01PA) finanziert.

Die Finanzierung der Ausbildung der Anwärterinnen und Anwärter für den feuerwehrtechnischen Dienst erfolgt aus dem Budget der Feuerwehr. Die Aufwendungen für den Einstellungsjahrgang 2020ff. werden aus dem Produkt „Akute Gefahrenabwehr“ 37_002 1701 finanziert.

Bedingt durch die Erhöhung der Ausbildungsplätze auf 362 im Einstellungsjahr 2020 sowie 398 ab dem Einstellungsjahr 2021 und durch das verstärkte Angebot fachspezifischer Ausbildungs- und Studiengänge entstehen ab dem Haushaltsjahr 2020 ff. folgende Mehrbedarfe:

Veranschlagung in €	2020	2021	2022	2023	2024
Personalaufwand bisher veranschlagt	10.691.212,43	11.949.622,16	12.578.698,79	12.578.698,79	12.578.698,79
Personalaufwand neu	11.603.597,08	14.010.346,84	16.899.276,64	18.675.799,20	19.987.501,94
Mehrbedarf Personalaufwand	912.384,65	2.060.724,68	4.320.577,85	6.097.100,41	7.408.803,15

Die in der Tabelle dargestellten Mehrbedarfe müssen im Rahmen des Haushaltsplanaufstellungsprozesses 2020/2021 entsprechend berücksichtigt werden.

Die detaillierte Darstellung der durch die Erhöhung entstehenden finanziellen Auswirkungen auf das Budget des Personalaufwandes der Auszubildenden ist der **Anlage 1** zu entnehmen.

Die Beteiligung des Jobcenters an den Kosten der Ausbildung und des Einsatzes wird auf Grundlage der Verwaltungskostenfeststellungsverordnung ausgeschöpft. Ein hierzu erforderlicher Beschluss der Trägerversammlung wird kurzfristig eingeholt.

Durch die bedarfsgerechte Planung und Übernahme ausgebildeter Nachwuchskräfte soll primär der durch Fluktuation entstehende Personalbedarf im jeweiligen Prüfungsjahr gedeckt werden. Daher soll den Nachwuchskräften eine **Übernahme in ein Beschäftigungs- bzw. Beamtenverhältnis** bei der Stadt Dortmund angeboten werden, wenn es die haushaltswirtschaftliche Situation der Stadt Dortmund im Jahr der Ausbildungsbeendigung zulässt und haushaltsrechtliche Regelungen dem nicht entgegenstehen. Die Übernahme der Nachwuchskräfte wird im Rahmen des Haushaltsplanaufstellungsprozesses im gesamtstädtischen Personalkostenbudget bereits berücksichtigt.

Für die im Bereich 11/2 zu besetzenden Planstellen entsteht folgender Personalaufwand:

Veranschlagung in €	2020	2021	2022	2023	2024
11/2-1 2 x A12	119.700,00	122.600,00	125.500,00	128.500,00	131.600,00
11/2-2 4 x A11	216.900,00	222.100,00	227.400,00	232.900,00	238.500,00
Gesamt	336.600,00	344.700,00	352.900,00	361.400,00	370.100,00

Für die o.g. Tabelle wird eine Besetzung zum Jahresbeginn 2020 angenommen. Bei einer Besetzung im Vorgriff verschiebt sich der Personalaufwand entsprechend.

Die interne Besetzung erhöht zunächst nicht das Personalaufwandsbudget. Da es sich aber um neue Planstellen handelt, ist davon auszugehen, dass in der Folge der Nachbesetzungen externe Einstellungen an anderer Stelle notwendig werden. Mit zeitlicher Verzögerung ist daher eine Ausweitung des Personalaufwandsbudgets anzunehmen.

Ullrich Sierau
Oberbürgermeister

Jörg Stüdemann
Stadtkämmerer

Christian Uhr
Stadtrat

Begründung

Die demografische Entwicklung der städtischen Belegschaft, der zunehmende Fachkräftemangel und die Fachkräftebindung sowie die fortschreitende Digitalisierung waren in der letzten Zeit schon an verschiedenen Stellen ein Thema: bereits jetzt liegt das Durchschnittsalter der Beschäftigten der Stadt Dortmund bei 45,4 Jahren. Mehr als 4.300 Beschäftigte und sogar knapp 2/3 der Führungskräfte verlassen in den nächsten 15 Jahren die Dortmunder Stadtverwaltung.

Zwischenzeitlich äußert sich der **Fachkräftemangel** quantitativ sowie auch im Hinblick auf die unterschiedlichsten Berufsfelder, in denen die Bedarfe nicht optimal gedeckt werden können. Die Problematik ist im Bereich der externen Einstellungen bislang deutlicher als im Bereich der Ausbildung feststellbar.

Um einer weiteren Überalterung der Belegschaft entgegenzuwirken und das vorhandene Fachwissen auch für künftige Generationen zu erhalten, setzt die Stadt Dortmund daher verstärkt auf die **Ausbildung von Nachwuchskräften** und hat dazu die bedarfsgerechte Ausbildungsbedarfsplanung erstellt, die in der **Anlage 2** ausführlich dargestellt ist.

Ausbildung 2020:

Die Auswertung der aktuellen Alters- und Fluktuationsprognosen, der demographischen Entwicklung der Belegschaft sowie der prognostizierten Bedarfsentwicklung der Stadt Dortmund hat im Zusammenhang mit den bedarfsgerechten Meldungen der Fachbereiche ergeben, dass für das Einstellungsjahr 2020 die Ausbildung von insgesamt **362 Nachwuchskräften** für die Stadt Dortmund erforderlich ist.

Ausbildung 2021:

Im Sinne einer strategisch gut aufgestellten Ausbildungsbedarfsplanung sowie auch im Hinblick auf den Doppelhaushalt 2020/2021 hat der Bereich Personalentwicklung und Ausbildung ergänzend zu der Planung für das Jahr 2020 bereits jetzt die Planung für das Jahr 2021 erstellt. Diese wurde auf der Grundlage der aktuell vorliegenden Erkenntnisse angefertigt und hat einen Bedarf in Höhe von **398 Nachwuchskräften** ergeben.

Grundlage sind in erster Linie die Alters- und Fluktuationsprognosen, die Angaben aus den Personal- und Organisationsentwicklungskonzepten sowie vorhandene Erfahrungswerte zu den Ausbildungskapazitäten der Fachbereiche.

Auf eine erneute Vorlage für das Einstellungsjahr 2021 wird verzichtet. Jedoch ist dabei zu beachten, dass es sich um errechnete Durchschnittswerte handelt, die tatsächlich nach oben oder unten abweichen können. Die Entwicklung der Bedarfe wird daher evaluiert, kritisch betrachtet und die Ausgestaltung innerhalb des Rahmens von maximal 398 Auszubildenden entsprechend angepasst.

Eine zentrale Aufgabe für das Jahr 2021 ist zudem die Erschließung neuer Zielgruppen für ein gezieltes Ausbildungsmarketing sowie die Ausrichtung des Ausbildungsangebots auf die Zielgruppe der „digital Natives“ (junge Menschen, die mit der Digitalisierung aufgewachsen sind). Hierzu gehört die Beobachtung der Zielgruppe mit ihren Anforderungen und Wünschen für die berufliche Zukunft und der Auswirkungen auf die Nachwuchskräftegewinnung sowie die Erarbeitung von Handlungsbausteinen und Zielen.

Durch sich verändernde Rahmenbedingungen und die Auswirkung der Digitalisierung sind auch Anpassungen der Berufe und Aufgaben erforderlich. Hierzu müssen Erkenntnisse gewonnen werden, welches Personal mit welchen Qualifikationen in den nächsten Jahren benötigt wird.

Trendentwicklung und Erhöhung der Ausbildungsplätze:

Eine erneute Erhöhung der Ausbildungszahlen ist erforderlich, wenn weiterhin der Ansatz verfolgt wird, künftige Bedarfe in hohem Maß durch **eigenes gut ausgebildetes Personal zu decken**.

Im Rahmen der Ausbildungsbedarfsplanung werden die Berechnungsgrundlagen jedes Jahr evaluiert und verbessert, damit eine möglichst zutreffende Prognose für das Übernahmejahr der Ausbildungsabsolventinnen und –absolventen erfolgen kann. Die Ausbildungsbedarfe sind rechtzeitig und vorausschauend zu planen, da **eine kurzfristige Nachsteuerung durch Ausbildung nicht zu realisieren ist**.

Hier hat sich die Stadt Dortmund **perspektivisch für die Zukunft aufgestellt**:

Prognosen und Kalkulationen zu perspektivischen **Stellenentwicklungen** wurden im Rahmen der Ausbildungsbedarfsplanung mit berücksichtigt. Auf diese Weise wird **künftig die Anzahl der externen Einstellungen und Personalbedarfe reduziert**. Nicht durch Ausbildung erfüllte Bedarfe können kurzfristig nur schwer durch externes Personal aufgefangen werden, welches nur bedingt vom Arbeitsmarkt rekrutiert und in der Regel erst kosten- und zeitaufwendig geschult und qualifiziert werden muss.

Hinzu kommt, dass die Gewinnung von Nachwuchskräften notwendig ist, um das heute vorhandene **Wissen zu erhalten** und als Kommunalverwaltung langfristig leistungs- und zukunftsfähig zu bleiben. Angesichts des zunehmenden Personal- und Fachkräftemangels ist es wichtig, sich gegenüber den Konkurrenzunternehmen des öffentlichen und privaten Sektors auf dem Arbeitsmarkt zu positionieren.

Auch im Hinblick auf die **Personalbindung** ist die Ausbildung der Nachwuchskräfte ein zentrales Thema. Denn durch Ausbildung wird eine höhere Identifikation mit dem Unternehmen Stadt Dortmund aufgebaut. Durch diese emotionale Bindung können motivierte und qualifizierte Mitarbeiter*innen langfristig an die Stadt Dortmund gebunden werden.

Die Umsetzung der beschriebenen Maßnahmen kann nur mit einer **personellen Aufstockung des Bereiches Personalentwicklung und Ausbildung** erfolgen.

Verwaltungspersonal

Eine **Erhöhung der Verwaltungsausbildungen** ist im Hinblick auf die demographische Entwicklung sinnvoll und erforderlich. Stetige Aufgabenzuwächse und Mehrbelastungen in vielen Verwaltungsbereichen der Stadt Dortmund, die nicht mehr allein durch organisatorische Maßnahmen aufzufangen sind, erfordern die Einstellung von zusätzlichem Personal. Gerade im Verwaltungsbereich ist eines der wichtigsten Personalgewinnungsinstrumente die qualifizierte Ausbildung, denn hier gestaltet sich die Besetzung im Rahmen der externen Einstellungsverfahren schwierig.

Fachspezifisches Personal

Erfahrungswerte haben gezeigt, dass es notwendig ist, **verstärkt fachspezifisches Personal auszubilden**, da es zunehmend schwieriger wird, gutes Fachpersonal auf dem Arbeitsmarkt für die Kommunalverwaltung zu gewinnen. Der Fachkräftemangel ist bereits spürbar vorhanden, indem beispielsweise Ausschreibungen ins Leere laufen oder die Bewerbungslage nur unzureichend ist. Um dieser Problematik entgegenzuwirken, wird die Ausbildung von eigenen Nachwuchskräften auch in diesem Bereich immer wichtiger.

Zukunftsorientiert ist es zudem notwendig, in „neuen“ Berufen und Modellen auszubilden, die sich bisher zwar nicht im Ausbildungsangebot befanden, aber in den Fachbereichen benötigt werden. Daher wird die Stadt Dortmund auch für das **Einstellungsjahr 2020** neue Ausbildungsberufe und –modelle einführen.

Hierzu gehören zum Beispiel die **Berufsbilder**

- Fachkraft für Schutz und Sicherheit
(mit ergänzender Qualifikation für den Kommunalen Ordnungsdienst),
- Bachelor of Arts (Schwerpunkt Verwaltungsinformatik) sowie auch
- der/die Umwelterinspektor*in.

In den neuen Berufsbildern kann bedarfsgerecht Fachpersonal durch Ausbildung gewonnen sowie langfristig an die Stadt Dortmund gebunden werden. Ferner wird durch ein vielfältiges Angebot an Ausbildung und dualem Studium auch die Attraktivität der Stadt Dortmund als Ganzes gesteigert. Für das **Einstellungsjahr 2021** ist der Prüfungsprozess im Hinblick auf neue Berufsbilder noch nicht abgeschlossen.

Ausbildungs- und Qualifizierungszentrum

Die Qualität der Ausbildung sowie auch die Ausbildungskapazitäten werden jedoch durch zahlreiche Faktoren beeinflusst. Ein wichtiges und dringendes Handlungsfeld ist zum Beispiel weiterhin die praktische **Ausbildung im Verwaltungsbereich**. Durch die Erhöhung der Einstellungszahlen werden im Sommer **2020 rund 110** und im Sommer **2021 rund 180** fachpraktische Ausbildungsplätze fehlen. Gleichzeitig haben sich die jährlichen Personal- und Ausbildungsbedarfsmeldungen der Fachbereiche **massiv erhöht**.

Der Bereich Personalentwicklung und Ausbildung greift dazu unter anderem den Handlungsansatz auf, ein **Ausbildungs- und Qualifizierungszentrum** einzurichten. Echtfälle oder Arbeitsaufträge aus der Praxis aus der gesamten Verwaltung können in Teamarbeit technikunterstützt - in zentralen Räumlichkeiten während eines Praxisabschnitts -bearbeitet und vom Fachbereich anschließend dezentral digital freigegeben werden. Zudem werden die praxisbegleitenden **Schulungen für Nachwuchskräfte** modernisiert und in diesen Räumlichkeiten ausgeweitet.

Hierzu erarbeitet der Bereich Personalentwicklung und Ausbildung ein entsprechendes Konzept, das Inhalte, Anforderungen und Eckpunkte im Rahmen einer strategischen Betrachtung näher definiert und den politischen Gremien nach der Sommerpause 2019 vorgelegt wird.

Die Zuständigkeit des Rates der Stadt Dortmund ergibt sich aus § 41 Abs. 1 GO NRW.

Fortsetzung der Vorlage:

Drucksache-Nr.:

13644-19

Seite

8
