

Stuttgart, 17.05.2017

## Künftige Ausbildungsbedarfe im Verwaltungsbereich

### Mitteilungsvorlage zum Haushaltsplan 2018/2019

Vorlage an	zur	Sitzungsart	Sitzungstermin
Personalbeirat Verwaltungsausschuss	Einbringung Kenntnisnahme	nicht öffentlich öffentlich	30.05.2017 31.05.2017

#### Kurzfassung des Berichts

In den vergangenen Monaten war das Thema Ausbildung mehrfach Gegenstand von Beratungen in den gemeinderätlichen Gremien. So zuletzt anlässlich der Vorstellung des Personalberichts im VA am 05.10.2016.

Im Zusammenhang mit der prognostizierten demografischen Entwicklung und den zu erwartenden Engpässen bei der Nachbesetzung der Stellen, wurde die Verwaltung aufgefordert zu den Haushaltsplanberatungen 2018/2019 rechtzeitig ein Konzept vorzulegen, wie die Ausbildungszahlen im Verwaltungsbereich an die künftigen personalwirtschaftlichen Erfordernisse angepasst werden können.

Aufgrund der aktuellen Personalbedarfsplanung geht die Abteilung Personalservice (10-5) des Haupt- und Personalamts davon aus, dass die Studierendenzahlen im gehobenen Dienst (Bachelor of Arts in Public Management) von derzeit 25 Einstellungen jährlich auf 43 Personen aufgestockt werden müssten. Ebenso müssten bei den Ausbildungsgängen im mittleren Dienst (Verwaltungswirtinnen und -wirte sowie Verwaltungsfachangestellte) die pro Jahr zu besetzenden Plätze von derzeit 35 auf 43 aufgestockt werden.

Diese Steigerung der Ausbildungs- bzw. Studienplätze ist mit zusätzlichen Personal- und Sachkosten sowie mit einem erhöhten Raumbedarf bei der für die Verwaltungsausbildung zuständigen Abteilung Organisation und Personalentwicklung (10-3) des Haupt- und Personalamts und bei den dezentralen Ausbildungsämtern verbunden.

## Finanzielle Auswirkungen

### Ergebnishaushalt (zusätzliche Aufwendungen und Erträge):

Maßnahme/Kontengr.	2018 TEUR	2019 TEUR	2020 TEUR	2021 TEUR	2022 TEUR	2023 ff. TEUR
1007320/420	44.500	46.500	46.500	46.500	46.500	46.500
1007320/481	13.500	13.500	13.500	13.500	13.500	13.500
<b>Finanzbedarf</b>	<b>58.000</b>	<b>60.000</b>	<b>60.000</b>	<b>60.000</b>	<b>60.000</b>	<b>60.000</b>

(ohne Folgekosten aus Einzelmaßnahmen, Investitionen oder zusätzlichen Stellen – diese bitte gesondert darstellen)

Für diesen Zweck im Haushalt/Finanzplan bisher bereitgestellte Mittel:

Maßnahme/Kontengr.	2018 TEUR	2019 TEUR	2020 TEUR	2021 TEUR	2022 TEUR	2023 ff. TEUR
1007320/420	92.100	92.100	92.100	92.100	92.100	92.100
1007320/420 (PG/PE)	65.000	65.000	65.000	65.000	65.000	65.000

### Finanzhaushalt / Neue Investitionen (zusätzliche Ein-/Auszahlungen):

(Bezeichnung Vorhaben/ Maßnahme)				Möglicher Baubeginn im Jahr:			-
				Geplante Inbetriebnahme im Jahr:			-
	Summe TEUR	2018 TEUR	2019 TEUR	2020 TEUR	2021 TEUR	2022 TEUR	2023 ff. TEUR
Einzahlungen	-	-	-	-	-	-	-
Auszahlungen	-	-	-	-	-	-	-
<b>Finanzbedarf</b>							

### Stellenbedarf (Mehrungen und Minderungen):

Beschreibung, Zweck, Aufgabenbereich	Anzahl Stellen zum Stellenplan		
	2018	2019	später
Sachbearbeiter/-in Ausbildung, Ausbildungsleitung A 11	1	1	1
Sachbearbeiter/-in Ausbildung, Ausbildungsorganisation EG 7	0,5	0,5	0,5

### Folgekosten (aus oben dargestellten Maßnahmen und evtl. Stellenschaffungen):

Kostengruppe	2018 TEUR	2019 TEUR	2020 TEUR	2021 TEUR	2022 TEUR	2023 ff. TEUR
Laufende Erlöse	37.450	80.250	80.250	80.250	80.250	80.250
Personalkosten	384.600	666.000	666.000	666.000	666.000	666.000
Sachkosten	58.000	60.000	60.000	60.000	60.000	60.000
Abschreibungen	-	-	-	-	-	-
Kalkulatorische Verzinsung	-	-	-	-	-	-
<b>Summe Folgekosten</b>	<b>405.150</b>	<b>645.750</b>	<b>645.750</b>	<b>645.750</b>	<b>645.750</b>	<b>645.750</b>

(ersetzt nicht die für Investitionsprojekte erforderliche Folgekostenberechnung!)

### **Mitzeichnung der beteiligten Stellen:**

Referat WFB hat wie folgt Kenntnis genommen: "Referat WFB hat Kenntnis genommen, kann jedoch keinen Bedarf zur Aufstockung des vorhandenen Personals von 3,4 Stellen um 1,5 Stellen erkennen. Gegen die Stellenmehrung in diesem Bereich sprechen insbesondere folgende Gründe: Zum einen ist keines der verbindlichen, vom Gemeinderat beschlossenen Kriterien für Stellenschaffungen erfüllt. Zum anderen zeigen die langfristigen Erfahrungen, dass die vorhandenen, auf mehrere Schultern verteilten Leitungsfunktionen inklusive der Sachgebietsleitungen ausreichen, um auch Ausbildungsjahrgänge in der geplanten Dimension zu bewältigen."

Haushalts- und stellenrelevante Beschlüsse können erst im Rahmen der Haushaltsplanberatungen erfolgen.

### **Vorliegende Anfragen/Anträge:**

### **Erledigte Anfragen/Anträge:**

Dr. Fabian Mayer  
Bürgermeister

Anlagen  
Ausführlicher Bericht

**Ausführlicher Bericht zur Ausbildungssituation im Verwaltungsbereich:**Ausgangslage:

Die sog. „klassischen“ Ausbildungsberufe und Studiengänge im Bereich Verwaltung bilden das Rückgrat der Kommunalverwaltung und tragen entscheidend zu deren Funktionsfähigkeit bei. Die breit angelegten Ausbildungen und Studiengänge bereiten die Absolventinnen und Absolventen auf einen künftigen Einsatz sowohl auf Führungs- als auch auf Sachbearbeitungsstellen in den Bereichen Personal und Organisation, Finanzen, Ordnungsverwaltung, Leistungs- und Sozialverwaltung vor.

Im Rahmen des Personalmanagements wird immer deutlicher, dass bei der Landeshauptstadt Stuttgart in den Verwaltungsberufen der Bedarf an Absolventinnen und Absolventen mit den vorhandenen Azubis und Studierenden nicht gedeckt werden kann. Immer häufiger müssen Stellen in der Verwaltung mehrfach ausgeschrieben werden, da aufgrund der Anzahl und der Qualität der Bewerbungen eine Besetzung nicht möglich ist. Dies führte in einigen Fällen schon zu Leistungseinschränkungen für die Bürgerschaft.

Die ansteigende Altersfluktuation ist keine Besonderheit bei der Landeshauptstadt Stuttgart, sondern ein Zeichen der aktuellen demografischen Entwicklung, die die Verwaltungen im Umland in vergleichbarem Maße trifft. Der dadurch entstehende Personalbedarf führt zu einem regelrechten Wettbewerb zwischen den Städten und Gemeinden. Dieser beginnt bereits beim Werben um die Interessentinnen und Interessenten für die Ausbildungs- bzw. Studienplätze. Deshalb ist es umso wichtiger, sich als große Arbeitgeberin bereits hier in Position zu bringen und anschließend durch eine gute Ausbildung künftige Fachkräfte zu sichern.

Personalbedarfsschätzung:

Im Rahmen des Personalberichts findet in jedem Jahr eine ausführliche Analyse der Verrentungs- und Fluktuationsdaten statt. Auf deren Basis hat die Abteilung Personalservice für die kommenden 5 Jahre den Bedarf an Studierenden bzw. Auszubildenden errechnet.

Ausbildungs-/Studiengang	Einstellung Ausbildungsbeginn 2016	Einstellung Ausbildungsbeginn 2017 (geplant)	Künftiger Bedarf, mittelfristig (= 5 Jahre)
Bachelor of Arts in Public Management (gehobener Dienst)	25 (1 Abbruch)	28	43
Verwaltungswirte (mittlerer Dienst)	12	15	insgesamt 43
Verwaltungsfachangestellte	15	20	

Ausgehend von den aktuellen Einstellungszahlen ergibt sich für den gehobenen Verwaltungsdienst (Bachelor of Arts in Public Management) ein Bedarf an 43 Einstellungen pro

Jahr, beim mittleren Verwaltungsdienst (Verwaltungswirtinnen und –wirte sowie Verwaltungsfachangestellte) ebenfalls ein Bedarf von insgesamt 43 Einstellungen pro Jahr. Durch den Verzicht auf den Ausbildungsberuf „Kaufleute für Büromanagement“ wurden bei den Verwaltungsfachangestellten bzw. im mittleren Dienst bereits für das Jahr 2017 die Einstellungszahlen erhöht, ebenso ist 2017 eine leichte Erhöhung beim gehobenen Dienst angestrebt.

Nach Ansicht der Abteilung Personalservice gibt es derzeit insbesondere bei den juristischen Studiengängen (z.B. Bachelor of Laws) keine gleichwertige Alternative zum klassischen dualen Studium an der Verwaltungshochschule.

Dringend benötigt werden bei den Ämtern und Eigenbetrieben allerdings qualifizierte IT-Spezialisten. Da die Stadt Stuttgart hier noch keine eigene Ausbildung bzw. kein (duales) Studienangebot hat ist geplant, gemeinsam mit den Fachbereichen zu eruieren, welche spezifischen Studiengänge bzw. Ausbildungsberufe angeboten werden könnten.

#### Bewerberlage und Auswahlverfahren:

Bei den Verwaltungsberufen zeigt sich nach wie vor eine vergleichsweise gute Bewerberlage. 2015 kamen auf die rund 60 zu besetzenden Ausbildungs- bzw. Studienplätze 1.654 Bewerbungen – d.h. ca. 27 Bewerbungen pro Platz.

Seit September 2014 ist das elektronische Bewerberverfahren für die Verwaltungs-ausbildungen eingerichtet und wird rege genutzt. In diesem Zusammenhang hat die Anzahl der Bewerbungen zunächst deutlich zugenommen. Mittlerweile hat sich dieser Effekt allerdings wieder abgeschwächt, so dass sich seit 2016 die sinkenden Zahlen der Schulabgänger auch bei den Bewerbungen durchschlagen (Stand 31.12.2016: 1.292 Bewerbungen).

Trotz der vergleichsweise immer noch guten Bewerberzahlen kann die „Wettbewerbsituation“ im Verlauf des Bewerbungsverfahrens allerdings deutlich wahrgenommen werden. Erhalten Bewerberinnen und Bewerber keine zeitnahe Rückmeldung zu ihrer Bewerbung oder findet der Auswahltest zu einem zu späten oder ungünstigen Zeitpunkt statt, entscheiden sich diese zwischenzeitlich für einen anderen Arbeitgeber.

Aus den Erfahrungen des Besetzungsprozesses 2016 wurde das Auswahlverfahren für den Einstellungsjahrgang 2017 bereits angepasst. Zum 1.9.2016 wurde eine Einstellung von 27 Einführungspraktikantinnen/-praktikanten für das Studium Public Management angestrebt; hierzu wurden insgesamt 47 Zusagen erteilt. Letztendlich haben wegen z.T. sehr kurzfristigen Absagen lediglich 24 Personen ihre Ausbildung begonnen. Viele Bewerber/-innen fahren heute mehrgleisig und sagen einen zugesagten Ausbildungs-/Studienplatz wieder ab, wenn sie eine „bessere“ Option bekommen. Da die Hochschule das Bewerbungsverfahren im Frühjahr abschließt, können die Kommunen ab diesem Moment keine weiteren Bewerber/-innen mehr nachziehen. Zum Einstellungsjahrgang 2017 wurde der Ausschreibungstermin auf Juni 2016 vorverlegt. Erste Auswahlverfahren wurden bereits im Juli durchgeführt, um eine höhere Anzahl an geeigneten Personen zu erhalten. Auch in diesem Jahr haben bisher 15 Personen ihre Zusage wieder zurückgezogen, so dass permanent zusätzliche Kandidatinnen und Kandidaten der Nachrückerliste in das Verfahren aufgenommen wurden.

Bei einer Ausweitung der Ausbildungszahlen wird sich die Anzahl der Auswahlverfahren ebenfalls nochmals deutlich erhöhen müssen. Bei der Bearbeitung der Bewerbungen ist

trotz elektronischem Bewerbungsverfahren, immer noch ein hoher Nacherfassungsaufwand vorhanden, insbesondere wenn die Unterlagen unvollständig sind. Dieser muss sehr zeitnah erfolgen und braucht Kapazität. Ebenso die enge Taktung der Auswahltermine zwischen Juli und Dezember. Da in dieser Zeit auch die neuen Auszubildenden starten und eine intensivere Betreuung benötigen, kommt es gerade dann zu einer hohen Personalbelastung.

Neue Verfahren zur Auswahl, wie z.B. internetbasierte Testverfahren am heimischen PC oder Tablet sind hier mittelfristig für die Einstellungspraxis bei der Landeshauptstadt Stuttgart zu prüfen.

### Übernahmesituation:

Die guten Stellenangebote für Verwaltungsexpertinnen und –experten machen sich bei der aktuellen Übernahmesituation bemerkbar:

Ausbildungs-/Studiengang	Übernahme der erfolgreichen Absolventinnen / Absolventen				Bemerkungen
	Anzahl insg.	auf freie Stelle	überplanmäßig	kein Wunsch auf Weiterbeschäftigung	
Bachelor of Arts in Public Management (gehobener Dienst)	21	18	-	3	Häufige Absagegründe waren: Stelle in Heimatnähe, besser dotierte bzw. interessante Stelle außerhalb
Verwaltungswirte (mittlerer Dienst)	8	6	-	2	Absagegründe: Studium, interessante Stelle außerhalb
Verwaltungsfachangestellte	14	13	-	1	s.o.
Kaufleute für Büromanagement	11	6	5	-	Ausbildungsgang wird ab 2017 nicht fortgeführt, stattdessen Ausbau bei den Verwaltungswirten und Verwaltungsfachangestellten

Es fällt auf, dass bei den Bachelors of Arts in Public Management viele Absolventinnen und Absolventen nach Beendigung des Studiums trotz der Übernahmegarantie nicht zur Stadt Stuttgart zurückkehren. Die Neuorientierung findet oft während der 17 monatigen Studienphase statt, wenn erfahrungsgemäß der Kontakt zur Stadt Stuttgart etwas zurückgeht. Dies bedeutet, dass gerade in diesem Berufsfeld ein erhöhter Bedarf an Absolventen/-innen nicht nur mit einer höheren Anzahl an Studierenden abgedeckt werden muss, sondern auch, dass sich die Stadt gerade während des Studiums noch intensiver um die fortlaufende Anbindung „ihrer“ Bachelors kümmern muss. Informationsveranstaltungen zu möglichen Stellen, Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten sind hier ganz wichtig. Die Garantie auf eine Übernahme ist gerade im Bereich des gehobenen Dienstes angesichts der derzeitigen Marktlage kein alleiniges Bleibeargument mehr.

Neben der Erhöhung der Ausbildungszahlen muss auch stark auf die Qualität der Ausbildung vor Ort geachtet werden. Dazu gehört, dass die Auszubildenden möglichst einen direkten Ansprechpartner, eine gute inhaltliche Betreuung und Anleitung, sowie einen adäquat ausgestatteten Arbeitsplatz haben.

## Umsetzung einer Erhöhung der Ausbildungsplatz-/Studienplatzzahlen:

Wie bereits in der Sitzung des Personalbeirats am 01. Dezember 2015 berichtet, sind mit den aktuellen Ausbildungszahlen die personellen, finanziellen und räumlichen Kapazitäten bei der Abteilung Organisation und Personalentwicklung (10-3) ausgereizt. Eine Erhöhung der Zahlen führt daher dann auch zwangsläufig zu entsprechenden Mehrbedarfen.

Eine erfolgskritische Komponente ist in diesem Zusammenhang die Bereitschaft und Möglichkeit der Fachämter und Eigenbetriebe, zusätzliche Praxisausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen. Eine aktuelle Abfrage mit Verweis auf die sich abzeichnende Personalsituation hat ergeben, dass die Umsetzung der Erhöhung der Ausbildungsplätze grundsätzlich möglich erscheint, aber nur schrittweise erfolgen kann. Auch zeigen die Erfahrungen der Vergangenheit, dass in den Fachämtern aufgrund von Teilzeit, Krankheit und Neubesetzung zugesagte Ausbildungsstellen kurzfristig wegfallen können. Es ist deshalb für jedes Ausbildungsjahr ein permanenter Abgleich der Ausbildungskapazitäten in den Fachbereichen nötig. Wichtig ist immer, dass die Qualität der Ausbildung Vorrang vor der reinen Anzahl der Plätze hat.

Zahl der Verwaltungsauszubildenden für die im Jahr 2016 Praxisausbildungsplätze bei den Ämtern und Eigenbetrieben gebraucht wurden:

	Einstellungs-Jahrgang 2014	Einstellungs-Jahrgang 2015	Einstellungs-Jahrgang 2016	Gesamtzahl Azubis im Jahr 2016	Bemerkungen
Bachelor of Arts in Public Management (gehobener Dienst)	34*	25	25	<b>25</b>	Die Studierenden des gehobenen Dienstes sind nur 6 Monate bei der Stadt
Bachelor of Arts in BWL-öffentliche Wirtschaft	3	2	2	<b>7</b>	Das duale Studium dauert 3 Jahre
Verwaltungswirte (mittlerer Dienst)		9	12	<b>21</b>	Die Ausbildung dauert 2,5 Jahre, davon 6 Monate Blockunterricht
Verwaltungsfachangestellte	15	13	15	<b>43</b>	Die Ausbildung dauert 2,5 bzw. 3 Jahre
Kaufleute für Büromanagement	12	8	7 (+ 1 EQJ)	<b>28</b>	Die Ausbildung dauert 2,5 bzw. 3 Jahre und fällt ab EJG 17 weg
<b>Summe aller anwesenden Auszubildenden im Jahr 2016</b>				<b>124</b>	

\* 2014 gab es außergewöhnlich viele gute Bewerber/-innen, von denen niemand wie sonst üblich vor der Ausbildung absprang; die Ausbildungskapazität war in diesem Jahr überschritten.

Zu dieser Anzahl an anwesenden Auszubildenden kommen bei dem Studiengang Public Management auch noch die Vertiefungsstudenten während der jeweils 3-5 Monate dauernden Praxisabschnitte hinzu. Ebenso weitere Praktikanten.

Aufgrund der Angaben der Fachämter und Eigenbetriebe zu den maximalen Ausbildungsmöglichkeiten in den kommenden 5 Jahren haben wir eine Machbarkeitsabschätzung vorgenommen. Diese zeigt auf, dass eine signifikante Steigerung der Auszubildenden-/Studierendenzahlen über mind. 2 Jahre gestreckt werden müsste. D.h. eine Erhöhung um 7 Plätze im gehobenen Dienst 2018 und eine Erhöhung um weitere 8 Plätze im Jahr 2019. Im mittleren Dienst und bei den Verwaltungsfachangestellten erscheint eine Erhöhung um 5 bzw. 3 Plätze bereits ab 2018 machbar.

Übersicht maximale Anzahl Verwaltungsauszubildende nach Erhöhung:

	Einstellungs-Jahrgang 2017	Einstellungs-Jahrgang 2018	Einstellungs-Jahrgang 2019	Gesamtzahl Azubis im Jahr 2019
Bachelor of Arts in Public Management (gehobener Dienst)	28	35	43	<b>43</b>
Bachelor of Arts in BWL-öffentliche Wirtschaft	2	2	2	<b>6</b>
Verwaltungswirte (mittlerer Dienst)	(15) sind an der Verwaltungsschule	20	20	<b>40</b>
Verwaltungsfachangestellte	20	23	23	<b>66</b>
Kaufleute für Büromanagement	0	0	0	<b>0</b>
<b>Summe aller Auszubildenden im Jahr 2019</b>				<b>155</b>

Kostenentwicklung bei der Erhöhung der Ausbildungsplatz-/Studienplatzzahlen:

### 1. Personalbedarf beim Haupt- und Personalamt (10-3):

Für die Organisation und Durchführung der Verwaltungsausbildung stehen bei der Abteilung Organisation- und Personalentwicklung derzeit Stellen in Höhe von 3,4 VKW (Vollkraftwert) zur Verfügung. Davon entfallen 2,4 VKW auf die Ausbildungsleitung und 1 Stelle entsprechend 1 VKW auf die administrative Unterstützung. Eine auf der Basis der künftigen Bedarfsberechnung erfolgte Hochrechnung führt zu einem rechnerischen Mehrbedarf von 43% in Bezug auf die Kapazitäten 2016, d.h. 1,5 Stellen. Davon entfallen 1,0 Stellen auf die Ausbildungsleitung und 0,5 Stellen auf die Administration.

### 2. Personalkosten für die Auszubildenden/Studierenden:

Durchschnittliche aktive und passive Personalkosten pro Person/Jahr:

Studierende im gehobenen Verwaltungsdienst ca. 26.800 €  
 Auszubildende im mittleren Verwaltungsdienst ca. 25.300 €  
 Auszubildende als Verwaltungsfachangestellte ca. 15.900 €



Bei einer schrittweisen Erhöhung der Ausbildungszahlen entsprechend der o.g. Planungen fallen zusätzliche Personalkosten an. Diese betragen:

2018: 268.000 €

2019 und ff: 549.400 € (da Erhöhung 2018 weiterläuft +zusätzl. Einstellung gD).

### **3. Sachkosten:**

Für die Auszubildenden im mittleren Verwaltungsdienst und bei den Verwaltungsfachangestellten findet der fachspezifische Unterricht an der Verwaltungsschule statt. Hierfür muss eine Lehrgangsgebühr entrichtet werden. Diese beträgt incl. Skripte und Gesetze durchschnittlich 2.150 €/Person.

Für die Auszubildenden im gehobenen Verwaltungsdienst fallen für Lehrgänge keine zusätzlichen Gebühren an. Die Erfahrungen der letzten Jahre zeigen jedoch, dass die gute Einbindung der Azubis in die Verwaltung und die Vernetzung untereinander einen sehr wichtigen Einfluss auf den positiven Verlauf der Ausbildung und die Bindung an den Arbeitgeber hat. Neben einem gemeinsamen externen Einführungsseminar sind zusätzlicher stuttgart-spezifischer Fachunterricht und diverse Fortbildungsveranstaltungen wichtige Bestandteile der Ausbildung bei der Stadt Stuttgart. Bei einer Anhebung der Ausbildungszahlen werden sich die Aufwendungen hierfür ebenfalls erhöhen.

Um in den Fachämtern und Eigenbetrieben eine gute und zeitgemäße Ausbildung gewährleisten zu können, müssen die Arbeitsplätze der Auszubildenden bzw. Studierenden entsprechend ausgestattet sein. Im zentralen Ausbildungsbudget gilt es daher Mittel zu veranschlagen, um einzelne Arbeitsplätze ggf. nachrüsten zu können. Die Erfahrungen der letzten Jahre haben gezeigt, dass die Ausbildungsprämie ein mittlerweile etablierter Anreiz für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist, bei der Ausbildung von Nachwuchskräften aktiv mitzuwirken. Das Budget für die Prämie ist deshalb bei einer Steigerung der Ausbildungsplätze ebenfalls anteilig zu erhöhen.

Bei einer Steigerung der Plätze wird für zusätzliche Lehrgangsgebühren, Ausbildungsveranstaltungen, zusätzliche Arbeitsmittel und die Anpassung der Ausbildungsprämie eine Erhöhung des städtischen Ausbildungsbudgets 2018 um insgesamt 44.500 € und ab 2019 um insgesamt 46.500 € notwendig.

Für die Verwaltung der 160 Auszubildenden, die dann während eines Jahres vom Haupt- und Personalamt betreut werden, wäre die Beschaffung eines entsprechenden IT-Tools sinnvoll. Am Markt erhältliche Verfahren unterstützen u.a. die komplexe Einsatzplanung, das Erstellen von Zeugnissen und Verträgen, das Überwachen von Terminen und schaffen eine Anbindung an das Bewerbungsverfahren. Dies wäre ein sinnvoller Beitrag zur weiteren Professionalisierung in der Ausbildung und könnte, ähnlich wie das elektronische Bewerbungstool auch von anderen Fachämtern und Eigenbetrieben, die Ausbildungsplätze anbieten, genutzt werden. Hierfür wären 2018 im IUK Maßnahmenplan entsprechende Mittel zu veranschlagen.

### **4. Plätze für die praktische Ausbildung:**

Die Fachämter und Eigenbetriebe wurden im Dezember 2016 bezüglich ihrer Ausbildungsmöglichkeiten befragt. Die Auswertung der Rückmeldungen hat ergeben, dass die vor Ort möglichen Ausbildungsplätze derzeit eine schrittweise Steigerung der Ausbildungszahlen zulassen würden. Dies ist allerdings eine Momentaufnahme, die weitere

Stellenschaffungen, Teilzeitbeschäftigungen und damit zusätzlich benötigte „reguläre“ Arbeitsplätze nicht berücksichtigt. Hier ist es zwingend notwendig, dass bei Raumplanungen sowohl vom Amt für Liegenschaften und Wohnen als auch vom Fachamt bzw. Eigenbetrieb immer das Thema Ausbildung berücksichtigt wird und die Anzahl der Ausbildungsplätze im Amt erhalten bleibt.

### 5. Zusätzliche Raumbedarfe beim Haupt- und Personalamt (10-3):

Für die Ausweitung der Ausbildungskapazitäten werden für den Bereich Ausbildung beim Haupt- und Personalamt ein zusätzlicher Unterrichtsraum mit mindestens 25 Plätzen, sowie ein Büroraum benötigt. Hierzu gibt es mit dem Amt für Liegenschaften und Wohnen bzw. amtsintern bereits konkrete Gespräche.

### Zusammenfassung der zusätzlichen Kosten für eine schrittweise Erhöhung der Ausbildungs-/Studienplatzzahlen im Bereich Verwaltung.

	HH-Jahr 2018	HH-Jahr 2019 ff
Personalkosten Amt 10 1 Stelle A 11 0,5 Stelle EG 7	90.900 € 25.700 €	90.900 € 25.700 €
Personalkosten Azubis	268.000 €	549.400 €
Sachkosten Ausbildung	44.500 €	46.500 €
Raumbedarf Amt 10 1 zusätzlicher Unterrichtsraum 1 zusätzliches Büro	13.500 €	13.500 €
IT-Tool	Aufnahme in IUK Maßnahmenplan	

### Fazit:

Neben der Notwendigkeit die Ausbildungs-/Studienplätze in den Verwaltungsberufen zahlenmäßig zu steigern, gibt es derzeit auch inhaltliche Entwicklungen, die das Aufgabengebiet der Ausbildung nachhaltig verändern.

Verstärktes zielgruppenorientiertes Marketing, Optimierungen beim Auswahlverfahren und im Einstellungsprozess, Erhaltung der Ausbildungsqualität und ein ständiges Vernetzen zwischen Arbeitgeber und Auszubildenden sind die großen Herausforderungen der nächsten Jahre.

Nur durch eine permanente und flexible Anpassung der kommunalen Ausbildung an die gesellschaftlichen und technischen Entwicklungen kann die optimale Versorgung mit eigenen Nachwuchskräften und damit die Zukunftsfähigkeit der Kommune gesichert werden.