

Stuttgart, 18.10.2011

## Ausbildung bei der Stadt Stuttgart

### Mitteilungsvorlage

Vorlage an	zur	Sitzungsart	Sitzungstermin
Verwaltungsausschuss	Kenntnisnahme	öffentlich	26.10.2011

### Bericht:

Die Stadtverwaltung Stuttgart gehört zu den größten Arbeitgebern in der Region. Als Dienstleisterin in den vielfältigen öffentlichen Aufgabenfeldern muss sie jetzt und in der Zukunft in der Lage sein, die Bedürfnisse und Erwartungen der Bürgerinnen und Bürgern zu erfüllen. Hierzu sind neben den Sach- und Finanzmitteln vor allem qualifizierte und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter notwendig.

Derzeit arbeiten in den städtischen Ämtern und Eigenbetrieben (ohne Klinikum) rund 12.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, hinzu kommen über 500 Auszubildende und Studierende in den unterschiedlichsten Fachrichtungen. Vor dem Hintergrund des zunehmend Realität werdenden demografischen Wandels und damit der negativen Entwicklung des Erwerbspersonenpotentials, gilt es gerade die Ausbildung näher in den Blick zu nehmen und die dort möglichen Potentiale auszuschöpfen.

Stellenabbau sowie Arbeits- und Raumverdichtungsmaßnahmen im Zuge der Haushaltskonsolidierungen haben immer auch Auswirkung auf die Ausbildungsmöglichkeiten und die Ausbildungsbedingungen bei der Stadtverwaltung. Ausgehend von den vorliegenden Gemeinderatsanfragen sollen im anschließenden Bericht verschiedene Bereiche der Ausbildung näher beleuchtet und Handlungsoptionen für eine weitere Verbesserung aufgezeigt werden. Anregungen hierzu wurden unter anderem aus einer aktuell durchgeführten Städteumfrage unter verschiedenen deutschen Großstädten der Größenklasse 1 entnommen.

Die im Anschluss dargestellten Maßnahmen erzeugen für den kommenden Doppelhaushalt folgende Finanzbedarfe:

<b>Maßnahme</b>	<b>Zielsetzung</b>	<b>Finanzielle Auswirkungen</b>
Anreizmaßnahmen für die Durchführung der Praxis-Ausbildung in den Verwaltungsberufen	Erhalt und Ausbau der notwendigen Praxisausbildungsplätzen in den Fachämtern	<u>65.000 € /Jahr</u> für Prämien/ Zulagen für Ausbilder/-innen
Anpassung der Sachmittel der zentralen Ausbildung an aktuelle Bedarfe	Ausweitung der Marketingmaßnahmen, Erhalt und Ausbau des Qualifizierungsmaßnahmen für Auszubildende und GBJ-Praktikanten	<u>39. 650 €</u> in 2012  <u>58.800 €</u> in 2013

### **Beteiligte Stellen**

Das Referat WFB hat zu den Vorlagen 434/2011 und 833/2011 wie folgt Stellung genommen: "Für ein mehrere Millionen umfassendes Paket an städtischen Freiwilligkeitsleistungen ist kein dringender Handlungsbedarf erkennbar. In den letzten Jahren hat sich die Stellenbesetzungsquote aufs Ganze gesehen eher verbessert als verschlechtert. Eine durchschnittliche Stellenbesetzungsquote von +/- 97 % (bei einem Personalüberhang von 170 kw-Stellen) ist ein Indiz, dass sich die Probleme der Personalerhaltung und Personalgewinnung in sehr engen Grenzen halten. Im Übrigen ist die Wirksamkeit einer Vielzahl der Instrumente fraglich. Weiterhin ist von hohen Mitnahmeeffekten auszugehen.

Haushalts- und stellenplanrelevante Beschlüsse sind in den Haushaltsplanberatungen zu fassen".

### **Vorliegende Anträge/Anfragen**

367/2010, FDP - Gemeinderatsfraktion  
 108/2011, SPD - Gemeinderatsfraktion  
 128/2011, CDU - Gemeinderatsfraktion und FDP - Gemeinderatsfraktion  
 367/2010, FDP - Gemeinderatsfraktion  
 108/2011, SPD - Gemeinderatsfraktion  
 128/2011, CDU - Gemeinderatsfraktion und FDP - Gemeinderatsfraktion

Werner Wölfle  
 Bürgermeister

## 1. Ausbildungsquote:

Wie bereits in der Zwischennachricht zum Antrag 108/2011 der SPD-Gemeinderats-fraktion dargestellt, schreibt das baden-württembergische Ausbildungsbündnis derzeit keine Mindestausbildungsquote vor. Es besteht lediglich ein genereller Appell an die Kommunen, ihre Ausbildungsangebote bedarfsgerecht fortzusetzen und nach Möglichkeit zu steigern.

Die Ausbildungsquote (nach aktiven Vollkräften, Beschäftigte und Beamte) liegt bei der Stadtverwaltung Stuttgart mit den Eigenbetrieben und dem Klinikum (zum Stichtag 31.12.2010) bei **7,91 Prozent**.

In der Sitzung des Verwaltungsausschusses am 13.04.2011 wurde seitens der Fraktionen gewünscht, die Ausbildungsquote bei der Stadt zusätzlich getrennt nach Beschäftigten bzw. Beamtinnen und Beamte darzustellen. Hier ergibt sich folgendes Bild:

<b>Ausbildungsquote zum Stichtag</b>	<b>31.12.2009</b>	<b>31.12.2010</b>
<u>Gemessen an:</u> Mitarbeiter/innen gesamt nach Vollkraftwerten	8,14 %	7,91 %
<u>Nachrichtlich:</u> Beschäftigte gesamt nach Vollkraftwerten Beamte/-innen gesamt nach Vollkraftwerten	9,03 % 2,49 %	8,31 % 5,30 %
<u>Gemessen an:</u> Mitarbeiter/innen Ämter und Eigenbetriebe nach Vollkraftwerten (ohne Klinikum)	5,36 %	5,16 %
<u>Nachrichtlich:</u> Beschäftigte Ämter und Eigenbetriebe nach Vollkraftwerten Beamte/-innen Ämter und Eigenbetriebe nach Vollkraftwerten	6,06 % 2,54 %	5,10 % 5,38 %

Bei den Berechnungen wurden die Praktikantinnen und Praktikanten (bspw. Umschulungspraktikanten/-innen, Volontäre/-innen, Semesterpraktikanten/-innen, Orchesterpraktikanten/-innen, Rechtsreferendare/-innen) sowie die Regierungsinspektorenanwärterinnen und -anwärter, welche im vierten und fünften Semester ihres Studiums bei der Landeshauptstadt eingesetzt werden, nicht berücksichtigt. Würde auch dieser Personenkreis mit eingerechnet, wäre die Quote höher.

Im Jahr 2010 wurden beim Haupt- und Personalamt zusätzlich zu den Ausbildungsplätzen Praktika für:

252 Schul- und Studienpraktikant(en)/-innen

53 Regierungsinspektoranwärter/-innen im 4./5. Semester  
12 Rechtsreferendar(e)/-innen

organisiert.

## **2. Doppelter Abiturjahrgang 2012:**

Durch die Umstellung vom neunjährigen auf das achtjährige Gymnasium werden im nächsten Jahr zwei Abiturjahrgänge (G8 und G9) die Schulen verlassen und es ist ab Herbst 2011 mit einer erhöhten Bewerberzahl für Ausbildungsplätze und Studiengänge zu rechnen. Wie viele Abiturientinnen und Abiturienten sich für eine duale Ausbildung bzw. für ein Studium entscheiden, ist noch nicht abzusehen. Die Landesverwaltung hat im Studienbereich mit dem Programm „Hochschule 2012“ und der Erhöhung der Studienplätze reagiert. Auch in der freien Wirtschaft gibt es Bestrebungen mehr Abiturienten einzustellen. Die Stadtverwaltung Stuttgart hat ebenfalls den Wunsch in allen passenden Berufen der Verwaltung zusätzliche Ausbildungsplätze bereitzustellen, damit möglichst viele Jugendliche eine Perspektive finden können. Gleichzeitig muss jedoch vermieden werden, dass die Abiturientinnen und Abiturienten den Absolventen mit mittlerem Bildungsabschluss die Ausbildungsplätze streitig machen.

- Im Bereich der Ausbildung im **gehobenen Verwaltungsdienst (Bachelor of Arts in Public Management)** prüft der Städtetag Baden-Württemberg derzeit mittels einer Umfrage die voraussichtlichen Personalbedarfe im Land. Je nach Ergebnis wird die vom Innenministerium landesweit festgelegte Zulassungszahl von derzeit 530 Studienanfängern/Jahr ggf. erhöht. Abhängig davon wird die Stadtverwaltung Stuttgart auch ihr Ausbildungsplatzangebot weiter anpassen. Aufgrund der prognostizierten Personalbedarfe erhöht die Stadt Stuttgart im gehobenen Verwaltungsdienst bereits seit einigen Jahren die Ausbildungszahlen (2007: 14 Plätze, 2008: 15 Plätze, 2009: 16 Plätze, 2010: 19 Plätze, 2011: 20 Plätze). Es wird jedoch auch in diesem Ausbildungsgang zunehmend schwieriger, die Auszubildenden für die Praxisabschnitte adäquat in den Ämtern und Eigenbetrieben unterzubringen. Für 2012 wäre dennoch eine Ausweitung auf bis zu 25 Plätze möglich und wird angestrebt.
- In den **anderen Verwaltungsberufen (Fachangestellte für Bürokommunikation, Verwaltungsfachangestellte, Verwaltungswirte)** blieb das Ausbildungsplatzangebot in den letzten Jahren nahezu auf dem gleichen Stand. Hier wird für den Einstellungsjahrgang 2012 derzeit auch keine nennenswerte Erhöhung geplant, da diese Plätze den Absolventinnen und Absolventen mit Hauptschul- und (Werk-) Realschulabschluss vorbehalten bleiben sollen.
- In den Ausbildungsberufen im **gewerblich-technischen Bereich** (bspw. dem Tiefbauamt und dem Garten-, Friedhofs- und Forstamt) können die Ausbildungsplatzkapazitäten derzeit nicht weiter erhöht werden, da für die dort Ausgebildeten bei der Stadt nur wenige Übernahmemöglichkeiten mit dauerhaften Perspektiven bestehen. Bereits heute verlassen viele Auszubildende direkt nach der Ausbildung die Stadtverwaltung, da keine unbefristeten Anschlussbeschäftigungen geboten werden können.
- Bei den **dualen Ausbildungsgängen an der DHBW** bemüht sich die Stadt derzeit ebenfalls eine Steigerung zum Vorjahr zu erreichen. Insgesamt

wurden im September 2011 zehn Ausbildungsplätze ausgeschrieben. Auch werden zusätzliche Ausbildungsgänge derzeit geprüft.

- Aufgrund des Neubaus und der Umzugsarbeiten in die neue **Bibliothek** wurden bei der Stadtbücherei zum 1.9.2011 keine neuen Auszubildenden zum/zur Fachangestellten für Medien und Informationsdienste eingestellt. Für den Ausbildungsbeginn 1.9.2012 ist wieder eine Ausschreibung von 4 Ausbildungsplätzen geplant.
- Eine Ausnahme bildet der **Pflege und Erziehungsbereich**. Hier werden vom Jugendamt, dem Eigenbetrieb Leben und Wohnen sowie dem Klinikum eigene Konzepte entwickelt, mit Hilfe derer der Bedarf an Nachwuchskräften gedeckt werden soll.
- Die **Beteiligungsgesellschaften** der Stadt bilden vorrangig in Berufsfeldern für Jugendliche mit Hauptschulabschluss bzw. mit mittlerer Reife aus. Das Angebot von Ausbildungsplätzen hat sich auch hier in den letzten Jahren konstant gehalten. Eine genauere Auswertung wird in den Ausbildungsbericht 2012 aufgenommen.

Da die doppelten Abiturjahrgänge in anderen Bundesländern teilweise bereits 2011 die Schule verlassen haben, wurde in der Städteumfrage auch der Umgang mit diesem Thema abgefragt. Das Ergebnis war, dass die meisten Kommunen keine Erhöhung der Ausbildungsplätze realisieren konnten. Im Einzelfall erfolgte eine bedarfsgerechte Anpassung, i.d.R. im Ausbildungsgang des gehobenen Verwaltungsdienstes.

Die Ausbildungssituation der vergangenen Jahre hat gezeigt, dass die Ausbildungskapazitäten bei der Stadtverwaltung Stuttgart derzeit nahezu voll ausgeschöpft sind. Meldungen, dass Ausbildungsplätze wegen Raumverdichtung, Personalengpässen und mangelnden dauerhaften Übernahmemöglichkeiten nicht besetzt werden können, gibt es aus den einzelnen Fachbereichen immer wieder. Eine generelle ad hoc Erhöhung der Ausbildungsplätze ist deshalb derzeit nicht zu bewältigen. Bei entsprechenden Planungen müssten im Vorfeld flankierende Maßnahmen im räumlichen und personellen Bereich erfolgen. Auch das Sachmittelbudget für Ausbildung (u.a. für Lehrgangsgebühren, Zusatzunterricht, Lehr- und Ausbildungsmaterial) wäre analog anzupassen.

### **3. Personalplanung / Bewerberlage / Marketing**

Anhand der aktuellen Datenlage lassen sich Voraussagen zu einem künftigen Personalbedarf stadtweit nur sehr schwer tätigen. Von der Abteilung Personalservice des Haupt- und Personalamts wurde im Bereich des gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienstes aufgrund der Verrentungsdaten folgende exemplarische Berechnung vorgenommen:

Die *Personalabgänge* (rein altersbedingt) stellen sich im Bereich des allgemeinen gehobenen Verwaltungsdienstes in den kommenden Jahren wie folgt dar:

Personalabgänge allgemeiner geh. Verwaltungsdienst *)									Summe
2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2012-2020
7,8	22,5	25,1	24,3	23,2	27,1	40,2	33,3	42,8	246,2

\*) Vollzeitstellen einschließlich allgemeiner höherer Dienst, der durch Aufstiegsbeamte des gehobenen Dienstes üblicherweise besetzt wird

Der Personalbedarf wird wie folgt prognostiziert:

Personalbedarf allgemeiner geh. Verwaltungsdienst									Summe
2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2012-2020
20	35	37	38	43	44	62	55	63	397

Beim Personalbedarf wurden als Personalabgänge die Beamtinnen und Beamten mit ihrem Vollkraftwert aufsummiert, die regulär im Alter von 65 in Pension gehen. Da rund 50% der Beamtinnen und Beamten vor Erreichen des 65. Lebensjahres die Stadt verlassen (Schwerpunkt: 63. Lebensjahr), wurden bei den hochgerechneten Personalbedarfen der fürs Jahr ermittelte Personalabgang plus 50% aus dem übernächsten Jahr (Alter 63) gerechnet. Für Personalabgänge aus anderen Gründen wurde unterstellt, dass Lösungen für Nachbesetzungen gefunden werden (externe Bewerbungen, Wiedereinstieg, etc.).

Das Haupt- und Personalamt geht davon aus, dass im Zusammenhang mit dem neuen Personalmanagementverfahren DVV-Personal ab 1.1.2012 eine differenzierte Aussage zu den Personalbedarfen, auch bezogen auf alle (Ausbildungs-)Berufsgruppen möglich wird.

Die derzeitigen Bewerbungseingänge zum Ausbildungsbeginn 1.9.2012 zeigen, dass auch unabhängig von den Bewerbungen der Abiturient(en)/-innen, die Anzahl der Schulabgänger die sich für eine Ausbildung bei der Stadtverwaltung interessieren, im Vergleich zum Vorjahr, deutlich zugenommen hat.

Genauere Analysen nach Bewerbungsschluss werden zudem Erkenntnisse darüber bringen, inwieweit dieser Trend auch von den 2011 erstmals gestarteten Werbeaktivitäten in Bezug auf junge Migrantinnen und Migranten und die Ausbildungsmesse „Spot on job“ im Juni im Stuttgarter Rathaus unterstützt wird.

#### **4. Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Ausbildungstätigkeit**

Wie bereits dargestellt, ist es gerade im Verwaltungsbereich in den vergangenen Jahren immer schwieriger geworden die Anzahl an Ausbildungsplätzen und Praxisausbilder/-innen konstant zu halten. Schon in einigen Fällen konnten Ausbildungsplätze nicht besetzt werden, weil ein Durchlaufen der erforderlichen Pflichtbereiche nicht gesichert war.

Neben einer Verbesserung bei den räumlichen Gegebenheiten, vor allem durch Einbeziehung von Ausbildungsplätzen und Praktikantenplätzen in die Raumplanungen, gilt es daher zeitnah ein geeignetes Anreizsystem für Ausbildungstätigkeit zu entwickeln und umzusetzen, um die Zahl der Praxisausbildungsplätze zu erhalten bzw. nach Bedarf zu steigern.

Die durchgeführte Städteumfrage hat gezeigt, dass die genannten Probleme keine

Stuttgarter Einzelfälle sind, sondern dass es im kommunalen Bereich immer schwieriger wird, Ausbildungsmöglichkeiten zu erhalten. Angesichts der demografischen Entwicklung im Personalkörper der Städte, dem zwingenden Bedarf an Nachwuchskräften einerseits und den verdichteten Strukturen andererseits, wird überall nach Möglichkeiten gesucht, die Rahmenbedingungen für Ausbildungstätigkeiten zu verbessern.

- Einige Städte berücksichtigen daher die Ausbildertätigkeit im Stellenplan mit zusätzlichen Stellenanteilen, so beispielsweise in München (5%), Magdeburg (bis 10%) und Dresden (10%). Zudem wird in weiteren Kommunen (Gelsenkirchen, Düsseldorf, Magdeburg) für die Praxisausbilder/-innen Sonderurlaub im Umfang von 1 bis 2 Tagen pro Jahr gewährt.
- Auch hat die Umfrage gezeigt, dass die Motivation für eine Ausbildertätigkeit durch zusätzliche Wertschätzung, wie z.B. durch Lob, OB-Dankesschreiben oder Urkunden gesteigert wird. Häufig erhalten Ausbilderinnen und Ausbilder zudem Zusatzseminare und Workshops zu spezifischen Ausbildungsthemen, bzw. zählt ein Engagement in der Ausbildung als positives Kriterium im Rahmen der Führungsnachwuchskräftekonzeption.
- Dennoch haben auch einige der befragten Städte (u.a. Nürnberg) bislang kein besonderes Anreizsystem und berücksichtigen auch Ausbildungstätigkeiten nicht bei Stellenbemessungen bzw. -bewertungen.

Im Bereich der nichtmonetären Honorierung gibt es bei der Stadtverwaltung Stuttgart bereits heute einige Ansätze: Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Auszubildende während der praktischen Ausbildung anleiten und betreuen (bzw. diese Aufgabe künftig übernehmen möchten) haben die Möglichkeit, ein mehrtägiges Seminar zur Vorbereitung auf die IHK-Ausbildungseignungsprüfung zu belegen („Ausbildung der Ausbilder/innen“). Dieses Seminar sowie die Prüfungsgebühr bei der IHK werden aus dem zentralen Fortbildungsbudget finanziert. Ebenso gibt es diverse Seminare rund um das Thema Ausbildung, sowie eine „Ausbilder/-innen-Werkstatt“ zum kollegialen Austausch der Ausbilderinnen und Ausbilder untereinander. Diese Seminare finden großen Anklang und werden gut nachgefragt. Allerdings zeigt die Zahl der weiterhin rückläufigen Ausbildungsmöglichkeiten auf den Ämtern, dass diese Maßnahmen nicht ausreichen, um stabile Rahmenbedingungen zu erhalten. Es wird daher überlegt, inwieweit ergänzende monetäre Anreize notwendig sind.

Sinnvoll ist eine sog. persönliche „Sonderzulage für Ausbilder/-innen“.

Bei der Gewährung eines direkten monetären Anreizes in Form einer persönlichen „Sonderzulage für Ausbilder/-innen“ ist zu klären welche an der Ausbildung beteiligten Personen im Einzelfall diese Zuwendung erhalten sollen. Bei der Stadtverwaltung Stuttgart gibt es an jeder Einsatzstelle einen Ausbildungsverantwortlichen der koordinierend tätig ist und auch die Beurteilungen fertigt, die direkte Betreuung des Azubis erfolgt allerdings häufig durch mehrere Personen. Möglich wäre hier, dass das jeweilige Amt entsprechend der Ausbildungsplatzzahl und der durchschnittlichen Belegungsdauer einen Geldbetrag erhält, der dann vor Ort auf die an der



Ausbildung tatsächlich Beteiligten ausgeschüttet wird.

Ausgehend von ca. 130 Praxisausbildungsplätzen bei den Verwaltungsberufen sind bei einem Betrag von 500 €/Platz und Jahr **ca. 65.000 €** notwendig.

## **5. Finanzielle und personelle Ausstattung der Ausbildung**

### a) Sachkostenbedarf u.a. für Qualifizierung, Marketing, Lizenzkosten

Wie im Personalbeirat am 22. März 2011 dargestellt, ist das Sachkostenbudget der zentralen Ausbildung beim Haupt- und Personalamt in den letzten Jahren stetig zurückgegangen, der Mittelverbrauch hingegen gestiegen (Mittelansatz 2007: 110.900 €; Mittelansatz 2011: 92.100 €). Gründe für die Mittelreduzierung waren neben den Einsparvorgaben aus der Haushaltskonsolidierung auch Sachmittelkürzungen im Zusammenhang mit der Arbeitszeiterhöhung. Mit der Neuausrichtung der zentralen Ausbildungsstrategie der Stadtverwaltung ab dem Jahre 2008 wurden auch die Sachmittelbedarfe neu berechnet und in die folgende Haushaltsplanerstellung als Mehrbedarfe eingebracht. Aufgrund der strengen HSK im Jahr 2009 wurde das Budget jedoch noch weiter reduziert, deshalb mussten viele Maßnahmen weiter nach hinten geschoben werden und zur Deckung der Aufwendungen Sachmittel und Haushaltsreste aus dem Amt zur Gegenfinanzierung herangezogen werden. Dies haushaltsrechtlich keine Dauerlösung.

Aus dem Sachkostenbudget der zentralen Ausbildung werden u.a. Lehrgangsgebühren (Pflicht), zusätzlicher theoretischer Unterricht für die Verwaltungsausbildungen, Einführungslehrgänge, Sozialprojekte, Einführungs-/Abschlussseminare für gewerblich-technische und mediale Ausbildungen, Gesetzessammlungen (Pflicht) sowie die Fortbildungskosten für das Gemeinnützige Bildungsjahr (Pflicht) bestritten.

Die Vorausplanungen der Haushaltsjahre 2012 und 2013 haben ergeben, dass im Bereich der zentralen Ausbildung künftig ein Gesamtbudget in Höhe von rund 150.000 € erforderlich ist um die notwendigen Bedarfe abzudecken.

Der **Mehrbedarf** (2012: /2013) resultiert insbesondere aus Folgendem:

- Internetschulungen für neue Verwaltungszubis als Voraussetzung zur Internetberechtigung (ca. 1.000 € p.a.) zzgl. Lizenzkosten für Internetnutzung (3.500 € p.a. aus luK-Budget)
- Fahrtkostenerstattung für Fahrten zur Verwaltungsschule für den Ausbildungsgang der Verwaltungswirte (ca. 5.500 € p.a.) – neue gesetzliche Verpflichtung
- Neuentwicklung und Pflege von Marketingmaßnahmen – Messestand, Flyer, Werbefilm, Entwicklung Azubi-Blog, Artikel in Berufsinfozeitschriften (20.000 € p.a.)
- Deckung des Bedarfs an Fortbildungsmitteln für 33-35 Teilnehmer/-innen des Gemeinnützigen Bildungsjahres-GBJ (30.000 € p.a.)

In den verwaltungsinternen Budgetgesprächen für den Haushalt 2012/2013

wurde bislang nur der zusätzliche Marketingbedarf mit einem einmaligen Zusatzbetrag von 20.000 € im Jahr 2012 anerkannt. Da die o.g. Fahrtkostenerstattung in jedem Falle aus dem vorhandenen Budget gedeckt werden muss, bedeutet dies derzeit, dass es bei der Fortbildung des GBJ, sowie bei bislang eingeführten Qualifizierungsmaßnahmen für die Azubis, Einschränkungen geben wird. Die Internetzulassung für alle Verwaltungsausbildungsgänge kann dann ebenfalls nicht weiterverfolgt werden.

#### b) Personalkostenbedarf durch Erhöhung der Vergütung in den DHBW-Studiengängen

Die Studentinnen und Studenten an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg (DHBW – ehemals Berufsakademie Baden-Württemberg) gelten nicht als Auszubildende im Sinne des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) und fallen daher nicht unter den Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD). Somit gelten auch die dortigen Regelungen für das Entgelt und die zum erfolgreichen Abschluss der Ausbildung gezahlte Prämie nicht für diesen Personenkreis.

DHBW- Studentinnen/Studenten welche bei der Landeshauptstadt Stuttgart ihren Praxisteil absolvieren, erhalten derzeit überwiegend 70% der Ausbildungsvergütung nach TVAöD als monatliches Entgelt (Ausnahme: Fachrichtungen Immobilienwirtschaft (90%) und Fachrichtung angewandte Gesundheitswissenschaften beim Klinikum (100%)). Die seit 1995 geltende Absenkung der Vergütung stand im Zusammenhang mit einem Gemeinderatsbeschluss im Rahmen der HSK 1994 (GRDrs. Nr. 152/1995), der eine grundsätzliche Reduzierung des Ausbildungsetats vorsah. Die von der Stadt gezahlten Beträge entsprechen jedoch immer noch der von der DHBW vorgeschriebenen Mindestvergütung. An dieser orientierten sich lange Zeit auch zahlreiche andere baden-württembergische Städte. Für die DHBW-Studenten gibt es im Rahmen der gesetzlichen Regelungen grundsätzlich einen Anspruch auf BaFöG.

In den vergangenen Monaten hat es von den DHBW-Studentinnen/-Studenten der Stadt, unterstützt durch die Fachämter und die Personalvertretung immer wieder Kritik an der geringeren Vergütung gegeben. Argumente waren u.a. die hohen Lebenshaltungskosten in Stuttgart und die Kosten für Anfahrt und Wohnheimmiete, die mit den teilweise extern stattfindenden Studienabschnitten verbunden sind. Aufgrund der bisherigen Haushaltslage konnte dem Ansinnen auf Erhöhung allerdings nicht entsprochen werden.

Eine aktuelle Umfrage bei anderen Großstädten in Baden-Württemberg hat ergeben, dass zwischenzeitlich für die DHBW-Studentinnen und – Studenten fast überall die vollen TVAöD-Vergütungssätze angewendet werden (ohne Abschlussprämie). Auch der von den Gemeinderatsfraktionen der CDU und der FDP gestellte Antrag Nr. 128/2011 fordert jetzt die vergütungstechnische Gleichstellung der DHBW-Studiengänge mit den städtischen Auszubildenden.

Basierend auf den aktuellen Daten würde dies zu jährlichen Mehrkosten (Personalaufwendungen bei den Fachämtern) in Höhe von ca. 75.000 € führen.

Diese Mittel müssten im Personalkostenbudget der jeweiligen Ämter zusätzlich bereitgestellt werden. Berechnungsgrundlage für diesen Wert bildet die Anzahl der DHBW-Studenten in den Ämtern im Jahr 2010: 28 (Vergleich 2009: 29, 2008: 30). In den letzten Jahren wurden jeweils fünf Absolventen bei der Stadt übernommen. Gründe für den verhältnismäßig geringen Anteil der Übernahmen waren u.a. weiterführende Studiengänge die im Anschluss besucht werden, keine attraktiven Übernahmeangebote (befristete Stellen, niedrige Bewertung) sowie persönliche Gründe (Wohnortwechsel, etc.).

Derzeit hat die Stadt Stuttgart trotz der finanziellen Rahmenbedingungen noch keine Schwierigkeiten die angebotenen DHBW-Studienplätze zu besetzen.

[zum Seitenanfang](#)