Stadt Wuppertal
Der Oberbürgermeister

Bericht	Geschäftsbereich	Zentrale Dienstleistungen
	Ressort / Stadtbetrieb	404 - Haupt- und Personalamt
	Bearbeiter/in Telefon (0202) Fax (0202) E-Mail	Michael Telian 563 6100 563 8029 michael.telian@stadt.wuppertal.de
	Datum:	25.07.2022
	Drucks.-Nr.:	**VO/0787/22** öffentlich

Sitzung am	Gremium	Beschlussqualität
30.08.2022	**Ausschuss für Finanzen, Beteiligungssteuerung und Betriebsausschuss WAW**	**Entgegennahme o. B.**

Mögliche Schaffung eines Schulungszentrums zur Erhöhung der Zahl an Ausbildungsplätzen

Grund der Vorlage

Auftrag des Ausschusses für Finanzen, Beteiligungssteuerung und Betriebsausschuss WAW vom 14.06.2022 zum Antrag der Fraktion Bündnis 90/ Die Grünen (VO/0722/22)

Beschlussvorschlag

Der Bericht der Verwaltung zur möglichen **Schaffung eines Schulungszentrums zur Erhöhung der Zahl an Ausbildungsplätzen** wird ohne Beschluss entgegengenommen.

Unterschrift

Dr. Slawig

Begründung

Der Ausschuss für Finanzen hat sich aufgrund eines Antrages der Fraktion Bündnis 90/ Die Grünen (s. Anlage) mit der möglichen Einrichtung eines Schulungszentrums zur Verbesserung der Situation der Ausbildung in der Stadtverwaltung Wuppertal befasst.

Die Verwaltung erläutert mit dieser Vorlage – ergänzend zur Drucksache VO/0788/22, mit der über die Umsetzung des Strategischen Ausbildungskonzeptes informiert wird, das Konzept zur Einrichtung eines Schulungszentrums und unterrichtet über den Stand der Überlegungen zur Umsetzung des Projektes.

1. Aktuelle Rahmenbedingungen

In den vergangenen 5 Jahren ist die Zahl der **Ausbildungsplätze** verwaltungsweit **fast verdoppelt** worden—auf **aktuell über 200** in 25 Ausbildungsberufen.

Damit hat die Verwaltung bereits rechtzeitig auf die vor ihr liegenden Herausforderungen reagiert:

In den Jahren **bis 2030 scheidet über die Hälfte der Beschäftigten** aus dem Dienst der Stadtverwaltung **aus.**

Bei der Personalgewinnung steht die Stadtverwaltung bereits jetzt in hartem Wettbewerb mit anderen öffentlichen Arbeitgebern und Privatunternehmen.

Daher ist es zwingend erforderlich, einen möglichst großen Teil der Fluktuation durch die Einstellung und dauerhafte Bindung von eigenen Auszubildenden aufzufangen:

-Eigene Ausbildung ermöglicht eine ziel- und zweckgerichtete Vorbereitung auf die verwaltungsweiten Anforderungen

-Eigene Ausbildung trägt zur Verjüngung des Unternehmens bei
-Sie sichert die Innovationskraft der Stadtverwaltung durch neue Ideen und moderne Formate

-Die Gefahr von „Fehlbesetzungen“ wird minimiert, da die Auszubildenden über einen Zeitraum von in der Regel 3 Jahren eingeschätzt werden können.

-Gute Ausbildung bindet die jungen Menschen dauerhaft an die Verwaltung

Die Zahl der Ausbildungsplätze im Bereich der Verwaltungsberufe reicht bereits jetzt schon nicht mehr aus, um den ermittelten Soll-Bedarf zu decken:

Soll-Bedarf: 25 Plätze im mittleren Verwaltungsdienst (m.D.) und 25 Plätze im gehobenen Verwaltungsdienst (g.D.) pro Jahr.

Die Auszubildenden/Anwärter*innen müssen im Verlauf der Ausbildung nacheinander fünf Praxisabschnitte durchlaufen. Davon sind vier Pflichteinsatzbereiche zu den Themen Finanzen/Personal und Organisation/Leistungsverwaltung/Ordnungsverwaltung, so dass sie grundsätzlich nicht flexibel eingesetzt werden können.

Für 3 Jahrgänge würden damit 150 Ausbildungsplätze (je 75) und damit verbunden 150 Ausbilder*innen **benötigt.**
Zurzeit stehen nur ca. 90 Plätze (Ausbilder*innen) zur Verfügung, so dass je 25 Auszubildende gar nicht eingestellt werden können!

Diese Zahlen machen das strukturelle Problem deutlich:
Trotz ausreichend geeigneter Bewerbungen ist es nicht möglich, die notwendige Zahl von Ausbildungsplätzen zu besetzen.

Denn: **Die o.g. Steigerung der Ausbildungsplätze** kann wegen fehlender Ausbilder*innen vor Ort derzeit **nicht realisiert werden.**

Dies resultiert daraus, dass

- **nicht ausreichend geeignete Räumlichkeiten** und damit konkrete Ausbildungsplätze **zur Verfügung stehen,** wobei sich diese Situation durch das angestrebte „Desk-Sharing“ eher noch verschärfen wird
- die **Zahl der Ausbilder*innen stagniert**
- es zwar immer wieder gelingt, neue Ausbilder*innen zu gewinnen, aber durch Fluktuation und Veränderungen vorhandenes Ausbildungspersonal erheblich reduziert wird.

Aufgrund dieser Situation wird deutlich, dass die Erreichung des strategischen Ziels, die Fluktuationen aufzufangen und damit die serviceorientierte Aufgabenerfüllung der Leistungseinheiten sicherzustellen, möglicherweise gefährdet ist.

Hinzu kommen folgende Entwicklungen:

-Die dringend notwendige **Einrichtung von Praktikumsplätzen**, die vermehrt nachgefragt werden und die zur Personalgewinnung auch strategisch sinnvoll ist, **ist derzeit so gut wie gar nicht möglich**.

-Auch **die Schaffung von inklusiven Ausbildungsgängen** für Menschen mit kognitiven Einschränkungen (Fachpraktiker*innenausbildung) kann derzeit **nicht angegangen werden**.

Damit kann die Verwaltung die gewünschte und auch politisch geforderte Profilierung als inklusiver Arbeitgeber kaum voranbringen.

-Auch die **Einrichtung neuer Ausbildungsberufe, die die Stadtverwaltung weiter öffnen und attraktiver machen würde,** muss derzeit zurückgestellt werden.

2. Ergebnis:

Mit den zur Verfügung stehenden Ausbildungsplätzen kann der mittelfristige Bedarf jedenfalls im allgemeinen Verwaltungsdienst nicht mehr abgedeckt werden.
Um weitere Ideen und sinnvolle Projekte der Personalgewinnung und des -marketings umzusetzen, bedarf es neuer Ansätze.
Dabei ist zu berücksichtigen, dass der Personenkreis der ausbildungsfähigen Jugendlichen innerhalb der nächsten 10 Jahre prognostiziert um 20 % -aufgrund des demografischen Wandels- zurückgehen wird.

3. Bereits eingeleitete Maßnahmen:

Vor dem o.a. Hintergrund sind bereits einige Maßnahmen zur Verbesserung der Ausbildungssituation eingeleitet bzw. umgesetzt worden.
Darüber informiert der Bericht zur Umsetzung des Strategischen Ausbildungskonzeptes (VO/0788/22).

Diese Maßnahmen reichen aber aus den o.a. dargestellten Gründen perspektivisch nicht aus.

4. Schulungszentrum zur Erhöhung der Zahl an Ausbildungsplätzen

Damit schwerpunktmäßig im allgemeinen Verwaltungsdienst weitere Ausbildungsplätze geschaffen werden können, käme die Schaffung**eines Schulungszentrums für Ausbildung und Qualifizierung in einem möglichst zentral gelegenen Gebäude** in Betracht.

-15-20 Auszubildende des allgemeinen Verwaltungsdienstes (mittlerer und gehobener Dienst)

-werden in einem (oder auch mehreren) fachpraktischen Ausbildungsabschnitten)

-gemeinsam an einem zentralen Ort

-von professionellen Ausbilder*innen qualifiziert.

Dadurch wird der entsprechende Ausbildungsabschnitt in der jeweiligen Leistungseinheit ersetzt.

Dabei wird sichergestellt, dass in diesem Ausbildungsabschnitt alle nach den Ausbildungsvorschriften zu vermittelnden fachlichen Themen abgedeckt werden.

Die Auszubildenden übernehmen in diesem Abschnitt auch gemeinsam Projekte und können sich dabei unmittelbar berufs- und jahrgangsübergreifend vernetzen und untereinander austauschen.
Die fachspezifischen Aufgabenstellungen können so konzipiert werden, dass damit konkret anstehende Projekte der Leistungseinheiten oder für die Gesamtverwaltung unterstützt/umgesetzt werden können

Damit werden die sozialen und persönlichen Kompetenzen der Auszubildenden verstärkt, aber auch Projektarbeit und strategische Fähigkeiten gefördert.

Durch die gewonnenen Freiräume könnten darüber hinaus inklusive und integrative Maßnahmen sowie Praktikumsplätze in den Leistungseinheiten und auch im Schulungszentrum eingerichtet werden.

Die Städte Essen („InOffice“) und Dortmund („ZAK“) haben bereits ein solches Schulungszentrum mit großem Erfolg eingerichtet (siehe auch Strategisches Ausbildungskonzept der Stadtverwaltung Wuppertal, Seite 14).

Zehn Vorteile dieses Modells:

1. **Weitere Professionalisierung der Ausbildung**
2. **Qualifizierung der Auszubildenden in übergreifenden Themenstellungen**
3. **Möglichkeit der gemeinsamen Projektarbeit**
4. **Entlastung der Leistungseinheiten** durch Entzerrung der Ausbildungsabschnitte
5. **Die Leistungseinheiten können Themen und Projekte benennen, die im Schulungszentrum „bearbeitet**“ und damit zu einer Entlastung vor Ort führen **werden.**
6. **Möglichkeiten der Schaffung von zusätzlichen Ausbildungsplätzen und von Praktikumsplätzen für Menschen mit kognitiven**

7. **Netzwerkbildung** schon innerhalb der verschiedenen Verwaltungsausbildungen und jahrgangsübergreifend; Sicherstellung des regelmäßigen Austausches der Auszubildenden untereinander

8. zentrale Einführung eines **ausbildungsorientierten Wissensmanagements**

9. **Förderung der Digitalisierungskompetenzen** der Auszubildenden

10. Das Schulungszentrum bietet die große Chance, verstärkt **Kooperationen mit anderen Ausbildungsträgern und -betrieben** einzugehen und damit Ausbildung in unserer Stadt weiter zu vernetzen.

Mit der Realisierung eines solchen Konzeptes kann die **Zahl der Ausbildungsplätze im allg. Verwaltungsdienst um ca. 15 pro Jahr gesteigert werden!**

Selbstverständlich würden die aktuellen Ausbildungsplätze in den Leistungseinheiten bestehen bleiben, sodass die Auszubildenden/Anwärter*innen in ihren übrigen Praxisabschnitten auch die Einsatzbereiche vor Ort besser kennenlernen können.

5. Anforderungen an das Schulungszentrum:

5.1. Organisatorisch-technisch:

-**ein Gebäude** oder Mitnutzung eines Gebäudes mit ca**. 2.500 qm Grundfläche**

-**barrierefreier** Zugang

-angemessen gestalteter Eingangsbereich

-Zugang zum IT-Stadtnetz

-Raumbedarf für 30 Arbeitsplätze (Ausbildungsplätze, Ausbilder*innen, Praktikumsplätze)

- Einzel-/Doppelbüros für die Ausbilder*innen
- Doppel-/Großraumbüros für die Auszubildenden
- pro Arbeitsplatz eine Dockingstation (Desksharing ist möglich)

-zwei bis drei größere Schulungsräume mit entsprechender Möblierung und technischer Ausstattung

-zwei kleinere Besprechungsräume, u.a. für Gruppenarbeiten

-1 **Sozialraum** (mit Kochgelegenheit)

-barrierefreie **sanitäre Anlagen und Räume**

5.2 Personell:

2-3 hauptamtliche Ausbilder*innen
(denkbare Profession: 2 Verwaltungsmitarbeiter*innen (mit erforderlicher gegenseitiger Vertretung vor Ort, 1 Sozialpädagog*in/Sozialarbeiter*in)

5.3 Kosten:

Nach erster Schätzung entstehen folgende Kosten:

Personalkosten: ca. **195.000 €** (Basis 3 VK) jährlich

Mietkosten: ca. **570.000 €** (Basis 12 € einschl. Betriebskosten pro qm) jährlich

---

-einmalige **Kosten für Ausstattung: ca. 120.000.-€** (Basis: 4.000.- €/Arbeitsplatz) im Jahr 2023

-Umbaukosten: je nach Gebäude noch zu ermitteln.

5.4 Finanzierung:

Sämtliche Kosten sind bisher nicht im städtischen Haushalt abgebildet!

6. Zusammenfassung und weiteres Vorgehen:

Die Gründung eines Schulungszentrums wäre ein wichtiger Beitrag zur zukunftsorientierten strategischen Personalentwicklung der Stadtverwaltung.
Es könnten damit zusätzliche Ausbildungsplätze in einer Größenordnung von ca. 15 geschaffen werden.

Weiteres Vorgehen:

Angesichts der Haushaltslage ist eine kurzfristige Realisierung unrealistisch. Daher wird die Verwaltung das Konzept für eine mittelfristige Umsetzung weiterverfolgen.

Klimacheck

Hat das Vorhaben eine langfristige Auswirkung auf den Klimaschutz und/oder die Klimafolgenanpassung?

X neutral /nein

☐ ja, positive Auswirkungen

☐ ja, negative Auswirkungen

Begründung:

Es handelt sich um organisatorische / personelle Maßnahmen.

Anlagen

Anlage 01 – Antrag Bündnis 90 Die Grünen