

Ergänzung Stellungnahme		Datum:	23.11.2015
Entscheidendes Gremium:		fed. Senator/-in:	OB, Roland Methling
		bet. Senator/-in:	
		bet. Senator/-in:	
Federführendes Amt:			
Hauptamt			
Beteiligte Ämter:			
Umsetzung des Ausbildungskonzeptes der Hansestadt Rostock			
Beratungsfolge:			
Datum	Gremium	Zuständigkeit	
02.12.2015	Bürgerschaft	Kenntnisnahme	

Der Oberbürgermeister wird beauftragt, zukünftig die im Ausbildungskonzept der Hansestadt Rostock 2010 – 2020 geplanten Ausbildungsplätze pro Einstellungsjahrgang und Ausbildungsberuf zu besetzen.

Mit dem vorliegenden Beschlussvorschlag besteht dem Grunde nach Einverständnis. Das Ausbildungskonzept wurde seinerzeit als strategische Grundlage für die Planung der Ausbildungskapazitäten entwickelt und muss zu diesem Zweck regelmäßig angepasst werden, um eine jahresgenaue Einstellungsvorgabe zu dokumentieren und der Bürgerschaft zur Beschlussfassung vorzulegen.

Diese Anpassung hat abweichend davon seit 2012 ausschließlich im Rahmen der jährlichen Personalentwicklungsplanung stattgefunden. Im Rahmen dieser Planung wird der im Beschlussvorschlag genannte 10-Jahres-Zeitraum gemeinsam mit den Ämtern hinsichtlich des quantitativen und qualitativen Personalbedarfs ausgewertet und u.a. eine Prognose zur notwendigen Nachbesetzung von Stellen getroffen. Dabei wird der tatsächliche jährliche Ausbildungsbedarf in einer stärker differenzierten Form als bislang ermittelt:

1. Es werden in Jahresscheiben die Stellen betrachtet, die perspektivisch in den nächsten zehn Jahren frei werden. Dabei wird das reguläre Renten-/Ruhestandsdatum des Stelleninhabers zu Grunde gelegt. Mögliche Besetzungsketten werden in die Betrachtung einbezogen.
2. Im zweiten Schritt werden die Stellen sondiert, die für eine Besetzung mit selbst ausgebildetem Personal in Betracht kommen. Diese Prüfung umfasst (kumulativ) folgende Punkte:
 - Soll-Qualifikation der Stelle (Wird das entsprechende Berufsbild innerhalb der Stadtverwaltung ausgebildet? Welche Risiken oder Potenziale liegen in der alternativ zu vollziehenden externen Ausschreibung?)

- Tätigkeit/Entgeltgruppe (Entspricht das Aufgabenprofil den Fähigkeiten eines Berufsanfängers? Lässt die Entgeltgruppe eine geordnete Personalentwicklung der/des Ausgebildeten zu?)

- Dauer der Besetzung (Stehen die voraussichtlichen Ausbildungskosten in einem angemessenen Verhältnis zur avisierten Dauer der Besetzung? Die duale Ausbildung kostet über den Gesamtzeitraum ca. 45.000 EUR/Person, das duale Studium ca. 55.000 EUR.)

3. Die auf diese Weise ermittelten Zahlen der Azubi-/Anwärtereinstellungen wird um einen Fluktuationskoeffizienten bereinigt (erhöht). Dieser beträgt gegenwärtig 1,1. Damit werden vorzeitige Beendigungen des Ausbildungsverhältnisses, endgültiges Nichtbestehen der Abschlussprüfung und Bewerbungen zu anderen Arbeitgebern berücksichtigt. Er unterliegt jährlichen Schwankungen von 1,1 bis 1,6 unter Beachtung der aktuellen Entwicklungen der Abbrecher- und Durchfallquote.

Die bereinigte Zahl wird für die Auswahlverfahren in den einzelnen Berufsrichtungen zu Grunde gelegt. Eine Ausnahme ergibt sich für den Ausbildungsberuf Gärtner/-in. Hier wird über den tatsächlichen Bedarf hinaus ausgebildet.

Dem skizzierten Vorgehen liegen die strategischen Erwägungen des durch die Bürgerschaft beschlossenen Ausbildungskonzepts zu Grunde. Für die Berechnung des tatsächlichen jährlichen Ausbildungsbedarfs haben sich die Strategiegelgespräche zur Personalentwicklungsplanung in den Ämtern allerdings gegenüber der Prognose im Ausbildungskonzept (2011/BV/2427) bewährt, da letztere weder die aktuelle Lage am Arbeitsmarkt noch das interne Personalmarketing hinreichend abbildet. Die Ergebnisse dieser Gespräche möchten wir daher zur Grundlage der jährlichen Anpassung machen, die der Bürgerschaft zur Beschlussfassung vorgelegt wird.

Vorsorglich wird mitgeteilt, dass die Einstellungen von Auszubildenden und die Ernennung von Anwärtern für das Einstellungsjahr 2015 abgeschlossen sind. Eine Erhöhung der Zahl der Auszubildenden ist für diesen Turnus nicht mehr zu erreichen. Einstellungen in die Ausbildung zur/zum Kauffrau/Kaufmann für Bürokommunikation sind überdies wegen des Wegfalls dieses Ausbildungsberufs seit 2014 nicht mehr möglich. Auch insoweit ist der Beschlussvorschlag nicht umsetzbar.

Auf Grund des eben Dargestellten wird umso mehr deutlich, dass die in 2015 im Gegensatz zu den Angaben im Ausbildungskonzept 2010 reduzierte Einstellungszahl von Auszubildenden nicht auf Einsparungsgedanken in finanzieller Hinsicht basiert, sondern auf einer geringeren Anzahl an Stellen, die nach der Ausbildung direkt mit Auszubildenden und Anwärtern besetzt werden können. Durch die bedarfsgerechte Ausbildung soll eine zusätzliche finanzielle Belastung des Haushalts vermieden werden. Darüber hinaus soll jeder bei der Hansestadt Rostock ausgebildeten Nachwuchskraft eine Beschäftigungsperspektive eröffnet werden, was nur erfolgen kann, wenn die Ausbildungszahlen fortlaufend prognostisch ermittelt werden.

Roland Methling