

STADT NORDEN

Sitzungsvorlage

Beschluss-Nr: 1513/2024/1.3	Status öffentlich	Datum 19.11.2024	Wahlperiode 2021 - 2026
<u>Tagesordnungspunkt:</u> Übernahme von Auszubildenden nach Ausbildungsende			
<u>Beratungsfolge:</u>			
02.12.2024	Finanz-, Beteiligungs- und Personalausschuss		öffentlich
04.12.2024	Verwaltungsausschuss		nicht öffentlich
<u>Sachbearbeitung/Produktverantwortlich:</u> Dirks, 1.3		<u>Organisationseinheit:</u> Personal	

Beschlussvorschlag:

Nachwuchskräfte kann nach Ausbildungsende ein Beschäftigungsverhältnis von bis zu drei Jahre angeboten werden.

Sach- und Rechtslage:

1. Kurzfassung

Die Attraktivität der Stadt Norden als Arbeitgeberin soll für Nachwuchskräfte gesteigert werden. Ein Faktor soll dabei die Übernahme nach Ausbildungsende sein. In den vergangenen Jahren ist es gelungen, alle Auszubildende, die bei der Stadt Norden bleiben wollten, eine Beschäftigung zu ermöglichen. Im Bereich der Ausbildung gibt es zwei große Schwierigkeiten. Zum einen wird es immer schwieriger die Ausbildungsplätze zu besetzen und zum anderen wird es noch schwieriger die Auszubildenden nach Ausbildungsende zu halten.

2. Aufgabe

2.1 Gegenwärtige Position

Die Attraktivität der Ausbildung bei der Stadt Norden muss gesteigert werden. Im derzeitig laufenden Ausbildungsprozess ist es lediglich möglich, einen von möglichen zwei Ausbildungsplätzen zum/zur Verwaltungsfachangestellten zu besetzen. In anderen Bereichen ist es bereits seit längerem sehr schwierig freie Ausbildungsplätze mit geeigneten Nachwuchskräften zu besetzen.

2.2 Grund oder Anlass für Entscheidungs- und Handlungsbedarf

Durch die erneut schwierige Auswahl im Bereich der Auszubildenden wird der Trend, der in regulären Auswahlverfahren seit Jahren erkennbar ist, fortgesetzt. Um die personalwirtschaftlich notwendige Ausbildung von Nachwuchskräften langfristig zu sichern und für potentielle Bewerber/innen attraktiv zu halten, sollte frühzeitig eine Übernahmeperspektive geschaffen werden.

2.3 Darüber soll entschieden werden

Für Auszubildende, bzw. potentielle Bewerber/innen, wird die Perspektive im Anschluss an die Ausbildung immer früher wichtig. Ein frühzeitige Übernahmeperspektive würde ein wichtiges Signal senden.

2.4 Handelt es sich um eine freiwillige Maßnahme

Eine Übernahmegarantie gibt es nur in besonders gelagerten Einzelfällen. Eine generelle Übernahmepflicht kann für die Stadt Norden nicht abgeleitet werden. Es handelt sich somit eine freiwillige Aufgabe.

3. Ziele und Rahmenbedingungen

3.1 Ziele

Die Arbeitgebermarke Stadt Norden muss langfristig gestärkt werden. Dabei gilt es nicht nur auf dem Arbeitsmarkt für Fachkräfte attraktiv zu bleiben/werden, sondern auch für Nachwuchskräfte, die über eine Ausbildung den Einstieg bei der Stadt Norden schaffen können. Für Nachwuchskräfte wird eine Perspektive im Anschluss an die Ausbildung immer wichtiger. Dies zeigen Gespräche und Nachfragen bei den Nachwuchskräften beim Auswahlverfahren.

3.2 Ggf. Rahmenbedingungen

Die Rahmenbedingungen werden durch den Stellenplan und die zu erledigenden Aufgaben festgelegt. Sobald eine Stelle frei wird (durch z.B. Umsetzung, Verrentung oder Kündigung) werden diese nach Möglichkeit mit ausgelernten Auszubildenden besetzt. Sofern dies nach Ausbildungsende nicht möglich ist, muss eine alternative Beschäftigung gefunden werden. Die Möglichkeit eine langfristige Beschäftigung anbieten zu können, hilft personalwirtschaftlich in den Zeiten, in denen keine Ausbildung beendet werden, zum Beispiel in den Wintermonaten. Darüber hinaus ist es wichtig regelmäßig Nachwuchskräfte an die Dienststelle zu binden um mittel bis langfristig personalwirtschaftlich gut aufgestellt zu sein.

4. Lösungen

4.1 Lösungen und Alternativen

Um eine attraktive Beschäftigung für Nachwuchskräfte im Anschluss an die Ausbildung (zur/zum VFA) anbieten zu können, wäre die Möglichkeit ein Beschäftigungsangebot, mit ausreichender Laufzeit, personalwirtschaftlich sinnvoll.

Sinnvoll erscheint dabei eine Beschäftigungszeit von drei Jahren. Dies ist eine Laufzeit, die auch für Nachwuchskräfte attraktiv erscheint.

Alternativ könnte auch eine geringere Laufzeit angedacht werden. Jedoch wird eine geringere Laufzeit in den meisten Fällen auf dem Arbeitsmarkt als nicht konkurrenzfähig empfunden.

Denkbar wäre in diesem Zusammenhang auch eine Kopplung der Beschäftigungszeit an das Ergebnis der Abschlussnote in der Ausbildung.

4.2 Ggf. Belege, Zahlen, Fakten (Finanzielle/Personelle Auswirkungen/Folgekosten)

Die generellen Auswirkungen können zumindest aktuell nicht in Zahlen wiedergegeben werden. Der Gewinn im Bereich der Arbeitgebermarke lässt sich ggfs. nur im Nachgang ermitteln.

5. Vorschlag

5.1 Favorisierte Lösungen

Es wird vorgeschlagen, den Nachwuchskräften ein Beschäftigungsangebot über 3 Jahre anbieten zu können. Voraussetzung dafür ist, dass die Nachwuchskräfte sich im Laufe der Ausbildung insgesamt positiv gezeigt haben.

5.2 Wichtige Gründe dafür

Die Einführung macht bei der Entwicklung des Arbeitsmarktes Sinn. Eine frühzeitige Perspektive und Sicherheit sind den positiven Ablauf der Ausbildung förderlich. Eine Übernahmeperspektive motiviert Auszubildende, sich stärker mit der Stadt Norden als Arbeitgeberin zu identifizieren und sich besonders anzustrengen. Sie investieren mehr in die Ausbildung, was ebenfalls zu einer höheren Ausbildungsqualität führt. Außerdem ermöglicht eine solche Regelung für Nachwuchskräfte frühzeitig eine langfristige persönliche und berufliche Planbarkeit. Darüber hinaus ist eine langfristige Planbarkeit auch für die Dienststelle personalwirtschaftlich von Vorteil. Auch die Stadt Norden ist mittlerweile von dem Fachkräftemangel betroffen. Es ist abzusehen, dass der Fachkräftemangel zukünftig weiter steigen wird. Durch die bedarfsorientierte Ausbildung eigener Nachwuchskräfte mit anschließender Übernahme kann die Stadt Norden dem Fachkräftemangel entgegenwirken. Die Auszubildenden sind nach Beendigung der Ausbildung mit den Abläufen der Kommune vertraut und benötigen eine geringere Einarbeitungszeit. Zudem ist die

Rekrutierung neuer Mitarbeiter/-innen ein zeitintensiver und kostenaufwendiger Prozess, welcher mit der Übernahme qualifizierter Auszubildende minimiert werden kann.

5.3 Gründe dagegen

Ein solches Beschäftigungsangebot kann kurzfristig dazu führen, dass die Nachwuchskräfte eine kurze Zeit über den Stellenplan hinaus beschäftigt werden und dies zu zusätzlichen Personalkosten führen kann (bei Vertretungstätigkeiten führt dies nicht zu zusätzlichen Personalkosten). Allerdings ist die Dienststelle bemüht, frühzeitig eine Integration in den Stellenplan zu ermöglichen. Eine dreijährige Beschäftigung ist eine Motivation bei der Stadt zu bleiben, jedoch muss es das Ziel sein, den Nachwuchskräften schnellstmöglich den Wechsel auf eine unbefristete Stelle zu ermöglichen.

5.4 Ggf. Chancen und Risiken

Die Chance besteht darin, dass Auszubildende sich nicht nach einer Alternative umsehen, wenn sie von Beginn wissen, dass es eine gute Chance auf eine relativ langfristige Planung gibt. Das Vertrauen, dass bereits ab Beginn der Ausbildung gegeben werden kann, kann zu einer frühzeitigen Verbundenheit zur Stadt Norden führen.

6. Umsetzung

6.1 Nächste Schritte

-

6.2 Maßnahmen, um Entscheidung abzusichern

-