

|   |   |
|---|---|
| Stadt Dinslaken<br>Der Bürgermeister  |   |
| <b>Beschlussvorlage Nr. 1575</b>  |   |
| Beratungsfolge  | TOP   |
| Hauptausschuss  | 26.06.2018  |
| Stadtrat  | 28.06.2018  |
|   |   |
|   |   |
|   |   |
|   |   |
| für <b>öffentliche</b> Sitzung  | Datum: 03.05.2018<br>bearbeitet von: Petra Blankenburg<br>Fachdienst Personalmanagement |
| <b>Betreff:<br/>Ausbildungsplätze 2019</b>                                      |   |
| Finanzielle Auswirkungen: ja, siehe Punkt II<br>Mittel stehen zur Verfügung: ja |   |
| Beschlussvorschlag  |   |

Der Hauptausschuss empfiehlt/der Rat beschließt,

folgende **Ausbildungsplätze** für das Jahr **2019** zur Verfügung zu stellen:

### **Verwaltungsbereich**

Gehobener Dienst:

5 Ausbildungsplätze für Stadtinspektoranwärter/innen, davon  
2 Plätze für den Qualifizierungsaufstieg oder Verwaltungslehrgang II

Mittlerer Dienst:

6 Ausbildungsplätze für Stadtsekretäranwärter/innen

### **Archiv**

1 Ausbildungsplatz für Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste - Fachrichtung Archiv

### **Feuerwehr**

3 Plätze für Brandmeisteranwärter/innen  
2 Ausbildungsplätze für Notfallsanitäter/innen

Dr. Michael Heidinger

## **I. Sachliche Darstellung**

### **1. Personalwirtschaftliche Grundausrichtung**

Der Arbeitsmarkt für den öffentlichen Dienst ist seit geraumer Zeit im Wandel. Es wird zunehmend schwieriger, gute ausgebildete Kräfte zu finden. Sehr viele Behörden suchen qualifiziertes Personal, die Fluktuation der Mitarbeiter/innen steigt stetig.

Aus diesem Grund beabsichtige ich, nicht nur den planbaren Personalbedarf durch Altersabgänge, sondern auch den Bedarf, der sich voraussichtlich durch das vorzeitige Ausscheiden von Bediensteten ergibt, durch eigene Auszubildende nachzubeseetzen.

Durch die vermehrte Ausbildung im eigenen Haus wird zum einen der Mangel an qualifizierten Bewerbern aufgefangen und zum anderen früh eine Bindung zu den Auszubildenden hergestellt. Diese frühe Bindung soll die Abwanderung der Fachkräfte reduzieren.

### **2. Verwaltungsbereich**

#### ***Gehobener Dienst***

Die Inspektoranwärter/innen und Aufsteiger/innen des Jahrgangs 2019 stehen 2022 zur Verfügung.

Deckung des Bedarfes:

|   |                      |
|---|----------------------|
| für Abgänge Altersfluktuation:                | 3 Ausbildungsstellen |
| für nicht planbare Abgänge (Erfahrungswerte): | 2 Ausbildungsstellen |
| Insgesamt:                                    | 5 Ausbildungsstellen |

Ich beabsichtige, zwei dieser Plätze im Rahmen von Personalentwicklungsmaßnahmen den Bediensteten für den Qualifizierungsaufstieg oder den Angestelltenlehrgang II zur Verfügung zu stellen, um Mitarbeiter/innen, die außergewöhnliche Leistungen bringen, den Aufstieg vom mittleren in den gehobenen Dienst zu ermöglichen.

#### ***Mittlerer Dienst***

Stadtsekretäranwärter/innen beenden den Vorbereitungsdienst nach 2 Jahren und stehen somit 2021 für den Personalbedarf zur Verfügung.

Deckung des Bedarfes:

|   |                      |
|---|----------------------|
| für Abgänge Altersfluktuation:                | 5 Ausbildungsstellen |
| für nicht planbare Abgänge (Erfahrungswerte): | 1 Ausbildungsstelle  |
| Insgesamt:                                    | 6 Ausbildungsstellen |

### **3. Archiv**

Die Ausbildung zum/zur Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste - Fachrichtung Archiv dauert drei Jahre. Somit würde die/der Auszubildende 2022 zur Verfügung stehen.

Deckung des Bedarfes:

für Abgang durch Altersfluktuation: 1 Ausbildungsstelle

### **4. Feuerwehr**

#### ***Brandmeisteranwärter***

Die Ausbildung der Brandmeisteranwärter/innen dauert 1 ½ Jahre; sie beginnt am 01.04.2019 und endet am 30.09.2020.

Deckung des Bedarfes:

für Abgang durch Altersfluktuation: 3 Ausbildungsstellen

#### ***Notfallsanitäter***

Die Notfallsanitäter/innen werden 3 Jahre ausgebildet. Sie würden 2022 zur Verfügung stehen.

Ablösung der Rettungsassistenten/ Altersfluktuation 2 Ausbildungsstellen

Die Rettungswagen wurden bisher mit Rettungsassistenten/innen besetzt, die eine zweijährige Ausbildung durchlaufen haben. Diese Ausbildung wird von der Ausbildung „Notfallsanitäter“ abgelöst. Spätestens im Jahr 2027 müssen alle eingesetzten Kräfte die neue Ausbildung nachweisen. Die vorhandenen Mitarbeiter werden intern weiterqualifiziert.

## **II. Finanzielle Auswirkungen**

Die Gesamtkosten der neuen Ausbildungsplätze setzen sich wie folgt zusammen:

3 Stadtinspektoranwärter/innen für 3 Jahre ca. 135.613 €  
2 Personen für den Qualifizierungsaufstieg 42.836 €  
6 Sekretäranwärter/innen 203.068 €  
3 Brandmeisteranwärter/innen 123.097 €  
2 Notfallsanitäter/innen 141.721 €  
1 Fachangestellte/r für Medien und Informationsdienste Archiv 45.860 €

Insgesamt also ca. **692.197 €**.

Diese Haushaltsmittel sind im Personalkostenbudget der Jahre 2019, 2020, 2021 und 2022 anteilig bereitzustellen. Beihilfekosten können nicht geschätzt werden und sind zusätzlich bereitzustellen. Versorgungsaufwendungen sind erst nach dem Vorbereitungsdienst zu erbringen.