



Anregung der FWG-Fraktion zum Haushaltsplanentwurf 2018:

Zur frühzeitigen Anpassung der Altersstruktur der Mitarbeiterschaft sollte zunächst im Jahr 2018 ein Auszubildender zusätzlich eingestellt werden. Es ist zu diskutieren, ob in den Folgejahren die Anzahl von Auszubildenden permanent erhöht wird.

Stellungnahme der Verwaltung zur Nachbesetzung von Stellen bei altersbedingter und sonstiger Fluktuation:

Die Stadt Oelde verfolgt bei der Besetzung freierwerdender Stellen ein mehrgleisiges Konzept.

Im Bereich der Verwaltungskräfte (Laufbahngruppen 1 und 2, ehemals mittlerer und gehobener Dienst) werden Ausbildungsstellen grundsätzlich so besetzt, dass die altersbedingte Fluktuation ausgeglichen werden kann. Es zeigt sich jedoch zunehmend, dass die Auszubildenden nach Abschluss der Ausbildung eine weitere berufliche Entwicklung anstreben (z.B. Studium), die bei der Stadt Oelde nicht oder nicht im gewünschten Maße geboten werden kann. Dies gilt in besonderem Maße für Auszubildende der Laufbahngruppe 1. Aus diesem Grunde wurde bereits im Ausbildungsjahr 2017 eine über den Bedarf hinausgehende Ausbildungsstelle besetzt. Dies ist nach soeben erfolgtem Abschluss der Bewerbungsgespräche für das Ausbildungsjahr 2018 ebenfalls so vorgesehen. Insofern kann künftig mit eigenen Nachwuchskräften auf kündigungsbedingte Wechsel reagiert werden.

Darüber hinaus zeigen aber aktuelle Erfahrungen, dass Quereinsteiger/innen mit beruflicher Vorbildung im kaufmännischen Bereich ein hohes Interesse am Aufgabenbereich der Laufbahngruppe 1 haben. Diese Kräfte verfügen durch bereits erworbene Berufspraxis und durch ein im Vergleich zu Schulabgängern höheres Lebensalter über wertvolle Erfahrungen. Sie können zum einen auf ausgewählten Positionen direkt in der Praxis eingesetzt und zum anderen durch Weiterbildungsmaßnahmen (sog. Angestelltenlehrgang 1) berufsbegleitend nachqualifiziert werden. Über diese Bewerbergruppe ist es möglich, auch nicht vorhersehbare Veränderungen, wie z.B. kündigungs- u. familienbedingte Fluktuationen, zu kompensieren.

Im feuerwehrtechnischen Dienst wie auch im Rettungsdienst ist die Nachfrage nach entsprechenden Ausbildungsangeboten positiv. Allerdings können derzeit Ausbildungsstellen nicht im gewünschten Umfang besetzt werden, da entsprechende Lehrgangplätze in den Ausbildungsinstituten, insbesondere bei den Berufsfeuerwehren, aufgrund der hohen Ausbildungsaktivitäten nicht zur Verfügung stehen. Die Ausbildung von IT-Kräften soll nach Umsetzung der Ergebnisse der Organisationsuntersuchung wieder angeboten werden.

Bedarfsorientiert werden Ausbildungsstellen in besonderen Berufsfeldern besetzt (u.a. Bäderbetriebe, Bücherei). Die Ausbildung von Erzieher/-innen wird regelmäßig durch die Besetzung von Praktikantenstellen begleitet.

Ingenieure/ Techniker qualifizieren sich über ausgewählte Studiengänge oder die Teilnahme an Lehrgängen für entsprechende Tätigkeitsfelder. Im Wettbewerb um diese Fachkräfte bewegt sich die öffentliche Verwaltung einerseits auf einem schwierigen Arbeitsmarkt und tritt in Konkurrenz zur Privatwirtschaft, kann aber andererseits z.B. Rahmenbedingungen bieten, die eine geringere Bezahlung für viele Bewerber kompensieren (Vereinbarkeit von Familie und Beruf, feste Arbeitsorte). Ähnliches gilt auch für die Rekrutierung von Sozialarbeiter/-innen, wobei hier die Bezahlung wettbewerbsfähig ist, da diese Berufsgruppe in den meisten Handlungsfeldern zumindest in Anlehnung an den TVöD erfolgt.