

Konzept Ausbildung bei der Stadt Nürnberg

hier: Gemeinsame Stellungnahme des GPR und der GJAV

- I. GPR und GJAV begrüßen ausdrücklich das von der Verwaltung vorgelegte Konzept zum Thema Ausbildung bei der Stadt Nürnberg. Das Konzept ist unseres Erachtens ein richtiger und wichtiger Schritt für eine zukunftsfähige und qualitativ hochwertige Ausbildung in unserer Stadtverwaltung. Das Konzept Ausbildung bei der Stadt Nürnberg sollte laufend fortgeschrieben und ergänzt werden.

Lediglich bei den folgenden Punkten seien einige Anmerkungen der Personalvertretung erlaubt.

Ausgangslage

Das Ausbildungskonzept beschäftigt sich ausschließlich mit den Verwaltungs- und den gewerblichen Ausbildungsberufen, welche durch PA/3 betreut werden. Im Verwaltungsbereich wird nur auf die Verwaltungsfachangestellten, die Anwärtinnen und Anwärter der QE2 und QE3 mit Fachrichtung Verwaltung und Finanzen eingegangen, ein Blick auf die anderen von PA/3 betreuten Berufe wie z.B. Anwärtinnen und Anwärter der QE3 mit Fachrichtung Verwaltungsinformatik oder Anwärtinnen und Anwärter der QE2 mit Fachrichtung Feuerwehrtechnischer Dienst fehlt leider.

Bedarfsermittlung

Laut dem Konzept erfolgt die Ausbildung bei der Stadt Nürnberg bedarfsorientiert. Dieses Versprechen gibt es seitens der Verwaltung schon seit vielen Jahren. Die Realität zeichnet aber leider ein vollkommen anderes Bild. Mehrere externe Stellenausschreibungen im mittleren und gehobenen Dienst waren notwendig, um den Bedarf „einigermaßen“ bedienen zu können. Eine Vielzahl an Stellen bleibt aufgrund von Personalengpässen lange Zeit unbesetzt.

In den letzten fünf Jahren haben über 80 Verwaltungsnachwuchskräfte die Stadt Nürnberg verlassen. Umso mehr freut es uns, dass die Fluktuation bei den Nachwuchskräften während und auch nach der Ausbildung zukünftig in die Bedarfsermittlung mit einfließen soll. Wir begrüßen daher ausdrücklich die unabdingbare Erhöhung der Ausbildungszahlen für die nächsten Jahre.

Ausbildungsbeauftragte

Ein weiterer wichtiger Punkt ist in unseren Augen, dass zukünftig alle Ausbildungsbeauftragten im Bereich der Verwaltung namentlich benannt werden.

Um eine hohe Ausbildungsqualität zu gewährleisten, muss bekannt sein, welche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit der Ausbildung unserer Nachwuchskräfte betraut sind. Nur so lässt sich die Qualifikation und Eignung der Ausbildungsbeauftragten sicherstellen.

Die Ergebnisse der seitens PA geplanten Analyse der vor Ort für die Ausbildung aufgewandten Zeitanteile werden von der Personalvertretung mit Spannung erwartet. Gerade in Zeiten von Arbeitsverdichtung und Personalknappheit darf die berufliche Ausbildung nicht „zu kurz kommen“. In einem nächsten Schritt müssen die notwendigen Zeiten, welche für die Ausbildung aufgewendet werden, auch in die Arbeitsplatzbeschreibungen der Ausbildungsbeauftragten Eingang finden. Schade ist, dass die Erhebung ausschließlich im Verwaltungsbereich geplant ist. Eine Erhebung im gewerblich technischen Bereich wäre aus unserer Sicht jedoch ebenso wichtig.

Praktische Ausbildung

Die im Ausbildungskonzept unter Punkt 2.3 beschriebene fixe Verteilungsquote für Verwaltungsnachwuchskräfte wird vom GPR und der GJAV sehr kritisch betrachtet.

Eine starre Quote, welche regelt, wie viele Nachwuchskräfte im jeweiligen Geschäftsbereich bzw. den Dienststellen ausgebildet werden müssen, lehnen wir grundsätzlich ab. Für uns gilt und galt stets der Grundsatz „Qualität vor Quantität“.

Es sollte Anspruch der gesamten Stadtverwaltung sein, die Qualität in der Ausbildung aufrecht zu erhalten. Das bisherige, freiwillige Engagement der Dienststellen in Sachen Ausbildung ist sehr lobenswert, doch gibt es auch nachvollziehbare Gründe, warum eine Ausbildung im Einzelfall wenig zielführend ist. Zukünftige Nachwuchskräfte dürfen nicht unter der in der Vergangenheit verpassten rechtzeitigen Erhöhung der Ausbildungszahlen leiden.

Eine Verteilungsquote führt unter Umständen dazu, dass Dienststellen ausbilden müssen, egal ob sie es personell gewährleisten können sich um eine Nachwuchskraft zu kümmern oder nicht.

Eine Anrechnung des Engagements der Ausbildungsdienststellen durch z.B. finanzielle Anreiz-Modelle und die Aufnahme der Zeitanteile in die Stellenplatzbeschreibungen, wären aus unserer Sicht sinnvollere Schritte, die freiwillige Bereitschaft der Dienststellen, sich an der Ausbildung zu beteiligen, zu steigern.

In diesem Zusammenhang wird auch die bisher notwendige Voraussetzung, einen festen Arbeitsplatz für Nachwuchskräfte bereitzuhalten, aufgeweicht. Zukünftig ist dies nach dem Konzept nur noch „wünschenswert“, jedoch keine Voraussetzung mehr. Die bei der Stadt Nürnberg in einem Pilotprojekt gewonnenen Erkenntnisse zum Thema Desk-sharing sind alles andere als positiv. Wenn die Stadtverwaltung als Ausbildungsbetrieb konkurrenzfähig bleiben möchte, dürfen unsere Standards nicht abgesenkt werden. Das hierdurch ausgesendete Signal ist in jedem Fall konträr zu den momentanen Bemühungen in Sachen Akquise.

Teilzeitausbildung

Die geplante Pilotphase zur Teilzeitausbildung mit zwei Stellen im Bereich der Verwaltungsfachangestellten (Ausbildung ab 2017) ist ein wichtiger Versuch, die Ausbildung für junge Mütter und Väter attraktiver zu gestalten.

Es ist uns jedoch ein Anliegen, dass die Ausbildungsvergütung der Nachwuchskräfte in Teilzeitausbildung nicht gekürzt wird.

Akquise

Im Hinblick auf den demographischen Wandel und in Zeiten von Fachkräftemangel ist dem Bereich „Personalmarketing“ ein hoher Stellenwert beizumessen. Die inzwischen erfolgte Analyse der Entwicklung von Bewerbungszahlen erachten wir als einen wichtigen Indikator für die Ableitung von Maßnahmen. Gerade im gewerblichen Bereich ist zu beobachten, dass sich immer weniger geeignete Bewerberinnen und Bewerber für anspruchsvolle Ausbildungen finden lassen.

Die bisherigen Bestrebungen in Sachen Akquise werden von unserer Seite ausdrücklich begrüßt. Sie waren ein großer Schritt in die richtige Richtung, um sich auf dem Ausbildungsmarkt als attraktive Arbeitgeberin zu positionieren.

Auswahlverfahren

Die im Konzept beschriebene Pilotphase eines wissenschaftlichen Eignungstests im Bereich der Verwaltungsfachangestellten, welcher die bisherigen, selbstentwickelten Einstellungstests der Stadt Nürnberg ersetzen soll, befindet sich noch in der Diskussionsphase zwischen PA und der Personalvertretung.

Bisher wurde der angedachte Test der Personalvertretung nur vorgestellt, es hat aber noch keine Einigung bezüglich des tatsächlichen Einsatzes gegeben.

Einstellungszusagen

Das geplante Vorgehen, bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen zunächst mehr Zusagen zu vergeben als Ausbildungsplätze vorhanden sind, begrüßen wir als Personalvertretung ausdrücklich.

Die von der Verwaltung dargelegten Zahlen sprechen eine eindeutige Sprache.

Bindungsmaßnahmen

Zwischen dem Abschluss des Auswahlverfahrens und dem tatsächlichen Ausbildungsantritt bei der Stadt Nürnberg vergehen bis zu zwölf Monate und mehr. Bislang gibt es keinerlei Aktivitäten seitens der Stadtverwaltung, welche zukünftige Nachwuchskräfte an die Stadt Nürnberg „bindet“. Es ist daher nachvollziehbar, dass die Quote der Absagen so hoch ist.

Die Planung diverser Veranstaltungen, um mit den zukünftigen Nachwuchskräften in Kontakt zu treten, ist ein wichtiger Schritt, die neuen Nachwuchskräfte an uns zu binden und somit die Absagequote zu senken. Eine Beteiligung der GJAV wäre wünschenswert.

Ausbildungsbetreuung

Eine hohe Ausbildungsqualität bedarf natürlich auch einer quantitativ guten Betreuung. Wir unterstützen daher die Schaffung von zwei weiteren Ausbilderstellen bei PA/3. Durch den aktuellen Betreuungsschlüssel ist eine hochwertige bzw. auf persönliche Bedarfe abgestimmte Betreuung nur schwer zu gewährleisten.

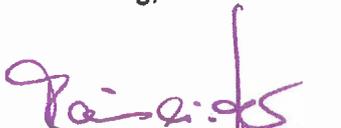
Gerade im Hinblick auf die Erhöhung der Ausbildungszahlen kann man auf weitere hauptamtliche Ausbilderinnen bzw. Ausbilder nicht verzichten. Ein Betreuungsschlüssel von 1:68 würde die aktuelle Ausbildungssituation bzw. -qualität erheblich verbessern.

II. Ref. I / POA

Abdruck an:

PA/3, Herrn Trommer

Nürnberg, den 23.05.2016


Baumeister
Gesamtpersonalrat


Pröls
Gesamtjugend- und
Auszubildendenvertretung