

Personalgewinnung Bericht

Das nachfolgende Konzept betrachtet ausschließlich den technischen und den gewerblichen Bereich der Personalgewinnung im SÖR. Für den Verwaltungsbereich wird auf das Konzept „Ausbildung bei der Stadt Nürnberg -Ausbildungsmarketing“ hingewiesen, das im POA am 07.06.2016 vorgestellt wurde.

Vorwort Städtische Richtlinien

Zuständig für die Personalgewinnung ist gemäß Aufgabengliederungsplan der Stadt Nürnberg das Personalamt.

Aufgabengruppe 120 (Personalamt) 2.2 Personalplanung und Personalgewinnung

Die Anforderungen der Personalgewinnung für die speziellen Tätigkeitsbereiche und verschiedensten technischen Berufsgruppen bei SÖR können nur durch SÖR –in Zusammenarbeit mit PA- definiert werden. SÖR kann Konzepte und Maßnahmen jedoch nur in eigener Zuständigkeit und im Rahmen der gesamtstädtischen Richtlinien realisieren. Weitergehende strategische Konzepte zur Personalgewinnung, wie sie bei der N-ERGIE erarbeitet wurden, bedürfen grundsätzlicher Vereinbarungen zwischen dem GPR und dem Referat für Finanzen, Personal, IT und Organisation (Referat I/II).

Die Schwerpunkte der Vereinbarung bei der N-ERGIE sind:

- Erhöhung der Ausbildungszahlen und ein neues Übernahmekonzept nach der Ausbildung
- Vereinbarung zur Beschäftigung über den eigentlichen Bedarf hinaus im Rahmen eines Talente-Pools
- Neue Zeitmodelle, u.a. Teilzeitmodelle, Einrichtung von Langzeitkonten sowie Sabbatvereinbarungen mit einem entsprechenden Anreiz zur teilweisen Kompensation der zusätzlichen Kosten und zur Beschäftigung der Talente
- Abschluss einer neuen Betriebsvereinbarung „Mobiles Arbeiten“

Diese Werkzeuge für die Personalgewinnung sind bei der Stadt Nürnberg so noch nicht vorhanden.

Personalgewinnung

In der Tabelle der Anlage 1 ist für die nächsten 5 bzw. 10 Jahre die natürliche Fluktuation von SÖR-Beschäftigten im technischen Bereich dargestellt. Kurzfristiger Personalbedarf, wie aktuell für neue Stellen z.B. für die Brückensanierung, den Hochwasserschutz oder die Sanierung der Stadtgrabenstützmauer sind noch nicht erfasst. Die Personalgewinnung von geeignetem Personal mit speziellem Fachstudium für neue Stellen ist ohne eine ausreichende Vorlaufzeit nicht möglich, da geeignete Fachkräfte nicht selbst qualifiziert werden können, sondern nur vereinzelt auf dem ersten Arbeitsmarkt vorhanden sind. Bei den planbaren Nachbesetzungen hat SÖR bereits formelle Abläufe, die den zukünftigen Stellenbedarf, die Weitergabe des Fachwissens und die Vorabprüfung von geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern beinhaltet. Hierzu findet jährlich eine Abstimmung zwischen der Werkleitung, der Personalverwaltung sowie den Abteilungen statt, um die zukünftigen Stellenbesetzungen zeitig (Vorlaufzeit von mehr als einem Jahr) anzugehen. SÖR nutzt auch das Instrument der „budgetfinanzierten befristeten Stellen“ für überlappende Stellenbesetzungen mit Wissensübergang.

Ingenieurbereich

Bei den Ingenieuren/-innen sind 3 Fachbereiche und die dafür vorhandenen sowie zukünftigen Stellenbedarfe zu unterscheiden.

Die Personalgewinnung bei den **Elektroingenieuren/-innen** ist am schwierigsten und besonders aufwendig. Ein langwieriges Stellenbesetzungsverfahren mit mehrmaligem Ausschreiben der vakanten

Planstellen ist fast schon die Regel. Hauptgrund hierfür ist das große Gehaltsgefälle zur freien Wirtschaft. Aufgrund der geringen Anzahl von 9 Ingenieur-Planstellen im Elektrobereich konnten dennoch mit bisherigen Verfahren immer geeignete Mitarbeiter/-innen gefunden werden. Da dieses Problem nur alle 4 bis 5 Jahre anfällt wurden keine besonderen Maßnahmen ergriffen.

Bei den **Bauingenieuren/-innen** (70 Planstellen) gibt es verschiedene Maßnahmen zur Personalgewinnung. Mit Unterstützung des Personalamtes der Stadt Nürnberg wurden neue Möglichkeiten der Akquise entwickelt und umgesetzt. Regelmäßig wird bei Job-Messen und an Hochschulen aktiv um mögliche Bewerber geworben. Die Stadt Nürnberg organisiert ferner einen Praxistag für Studierende. Am Praxistag können aktuelle Projekte vorgestellt, Entwicklungsmöglichkeiten aufgezeigt und Informationen über Entgeltbestandteile im öffentlichen Dienst gegeben werden. SÖR bietet ferner Plätze für praktische Studiensemester mit Vergütung und Themen für Bachelor - / Masterarbeiten an, die bei Bedarf auch angekauft werden. Daneben stellt SÖR jedes zweite Jahr 2 Ausbildungsplätze für Beamtenanwärter/-innen der 3. Qualifikationsebene, Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik, Fachgebiet Straßen- und Brückenbau zur Verfügung. Darüber hinaus werden Stellenausschreibungen nicht nur in den regionalen Tageszeitungen, sondern auch in den entsprechenden Fachzeitschriften und in Online-Jobbörsen veröffentlicht. Soweit möglich werden diese Stellenausschreibungen zeitlich am Semesterende orientiert. Bei erfolglosen Stellenausschreibungen wird geprüft, ob im Rahmen der neuen Entgeltordnung auch mit reduzierter Stellenanforderung der „Berufserfahrung“ erneut ausgeschrieben werden kann, um einen größeren Bewerberkreis zu erreichen. Mit der frühzeitigen Bindung der Studierenden an SÖR konnten bisher genügend Interessenten für Stellen im tariflichen Eingangsbereich gewonnen werden. SÖR steht auch hier in Konkurrenz zum ersten Arbeitsmarkt, der zwar mit weitaus höheren Gehältern lockt aber nur sehr familienunfreundliche Arbeitszeiten sowie häufig wechselnde und teilweise weit entfernt liegende Baustellen bietet. Bei den Arbeitszeiten, das geht von Telearbeitsplätzen bis zur unterschiedlichsten Gestaltung von Teilzeit und Arbeitszeiten, kommt SÖR den Wünschen der Bewerberinnen und Bewerber sehr entgegen. In Verbindung mit dem Angebot eines sicheren Arbeitsplatzes ist es möglich, geeignetes Personal zu gewinnen.

Im Bereich der Bachelor- oder Diplom-Ingenieure/-innen(FH)-Absolventen im **Studiengang Landespflege / Landschaftsarchitektur** (24 Planstellen) gibt es aktuell keine Probleme in der Personalgewinnung. Der Grund hierfür ist, dass die Bezahlung und die Arbeitszeit im öffentlichen Dienst den Angeboten auf dem ersten Arbeitsmarkt überlegen sind. Ein Engpass ist auch zukünftig nicht zu erwarten, da besonders Frauen den „grünen“ Beruf wählen und für eine zukünftige Familienplanung flexible und arbeitnehmerfreundliche Arbeitszeiten (Teilzeit, Homeoffice, Sabbatregelungen usw.) vorziehen.

Meister- / Technikerbereich

Bei Stellenbesetzungen im Meister- und Technikerbereich ergeben sich aktuell noch keine Probleme in der Personalgewinnung. Bislang konnten alle freien Planstellen zeitnah und erfolgreich besetzt werden.

Erfreulicherweise gibt es bei SÖR eine stetige Anzahl an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich privat nebenberuflich weiterbilden und so ihren Abschluss als Meister/-in bzw. Techniker/-in nachholen. SÖR unterstützt die Weiterbildung beispielsweise durch flexible Arbeitszeitmodelle wie Gleitzeit, Sabbatregelung oder Beurlaubungen. Zudem wird bei Stellenausschreibungen stets darauf geachtet, durch entsprechende Öffnung des Bewerberkreises - soweit dies im Rahmen der neuen Entgeltordnung möglich ist - vor allem internen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine Chance zu geben, sich persönlich weiterzuentwickeln bzw. sich zu verändern.

Grundsätzlich ist allerdings festzustellen, dass die Bewerberzahl im Meister- und Technikerbereich im Vergleich zu den letzten Jahren zurückgegangen ist. Daher ist damit zu rechnen, dass in den nächsten 15 Jahre ein Mangel an geeigneten Meistern/-innen bzw. Technikern/-innen auf dem Markt auftreten kann.

Um der Entwicklung rechtzeitig entgegenzusteuern, entwirft SÖR im Rahmen der Personalentwicklung ein Konzept, bei dem eigene interessierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch Übernahme der Ausbildungskosten sowie durch eine bezahlte Freistellung (vgl. System Aufstiegsbeamte/innen) die Möglichkeit geboten werden soll, den Abschluss Meister/-in oder Techniker/-in zu erwerben. Diese Maßnahme sollte dann in Abstimmung mit den Interessensvertretungen und dem Personalamt bedarfsgerecht erfolgen. Die Entwicklung sieht SÖR als ein aktuelles und dringend zu regelndes Problem.

lem an, das zusammen mit dem Referat I/II zu lösen ist. SÖR wird, wenn das Konzept ausgereifter ist, die Abstimmung mit PA bzw. Referat I/II suchen.

Gewerblich-technischer Bereich

Hier ist bei den Bedarfen streng zwischen Fachkräften und ungelernten Beschäftigten zu unterscheiden.

Die Bewerberlage bei den **Ungelernten** (vorwiegend in der Straßenreinigung beschäftigt) ist absolut zufriedenstellend, da hier auf dem ersten Arbeitsmarkt das Angebot rückläufig und die Bezahlung im öffentlichen Dienst verhältnismäßig gut ist. Zurzeit haben wir auf eine freie Stelle durchschnittlich mehr als 50 Bewerbungen. Tendenz steigend.

Bei den Fachkräften kann SÖR gerade im Straßenbau beim Lohn nicht mit der freien Wirtschaft mithalten. Im Ergebnis bewerben sich überwiegend ältere Fachkräfte, die aus privaten und teilweise gesundheitlichen Gründen nicht mehr den Verdienst in den Vordergrund stellen, sondern einen sicheren Arbeitsplatz mit geregelten Arbeitszeiten suchen. Diese Entwicklung war für eine gesunde Altersstruktur im Bereich Straßenbau nicht gut. SÖR führte deshalb Anfang 2016 im Rahmen des Konzeptes „bedarfsgerechte Ausbildung im SÖR“ eine Personalanalyse über das Ausscheiden von Fachkräften in den nächsten 20 Jahren durch. Ein wesentliches Resultat aus dieser Analyse ist, dass SÖR im Jahr 2018 zusätzlich den Ausbildungsberuf zum/-r „Straßenwärter/-in“ anbietet. Das Berufsbild Straßenwärter/-in beinhaltet Grundfertigkeiten, die gerade im öffentlichen Raum fast alle geforderten Unterhaltsarbeiten abdecken können. Somit bildet SÖR ab 2018 in den Berufen Straßenwärter/-in, Gärtner/-in der Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau mit jeweils drei Ausbildungsplätzen sowie in dem Beruf Kfz-Mechatroniker/-in mit einem Ausbildungsplatz aus. Außerdem ist SÖR in der Lage, bedarfsgerecht Wasserbauer/-innen, Zeichner/-innen, Schreiner/-innen und Zimmerleute auszubilden.

Weiterhin wird auch auf Ausbildungsmessen verstärkt um junge Nachwuchskräfte geworben. Insbesondere beim „Girls' Day bei der Stadt Nürnberg“ und beim „Berufe Info-Tag für Mädchen“ sollen mehr junge Frauen und Mädchen gewonnen werden.

Darüber hinaus bietet SÖR Praktika für Migranten/-innen sowie anerkannte Flüchtlinge an. Dies hat zum einen den positiven Aspekt der Integration und zum anderen erschließt SÖR einen weiteren Personenkreis für die zukünftige Deckung der sich abzeichnenden Engpässe in den Facharbeiterbereichen. Bei SÖR hat in diesem Ausbildungsjahr zum ersten Mal ein anerkannter Flüchtling die Ausbildung zum Garten- und Landschaftsbauer aufgenommen.

SÖR bildet weiterhin eigene ungelernte Kräfte mit einer entsprechend langjährigen Berufserfahrung mittels einer „verwaltungseigenen Prüfung“ zum Facharbeiter aus. Auf diese Weise stehen mehr geeignete und gut qualifizierte Bewerber/-innen für Stellenbesetzungen zur Verfügung.

Für die rechtssichere Führung des Betriebes und für die Personalentwicklung der SÖR-Beschäftigten entwickelt SÖR zurzeit einen Weiterbildungskatalog „Technik“. In diesem wird zusammengeführt, welche

- Pflicht- und regelmäßige Nachschulungen für den Betrieb (z.B. Ersthelfer, RSA - Sicherung von Arbeitsstellen an Straßen, Ladungssicherheit usw.) und für bestimmte Berufsgruppen (z.B. Bremssonderuntersuchung-BSU, Motorsägen-Zertifikation, Schweißzertifikat usw.) erforderlich sind
- Fortbildungen zu einem einheitlichen Arbeitsergebnis führen sollen (z.B. Gehölzschnitt, Pflasterunterbau usw.)
- Fortbildungsangebote allgemein von Vorteil sind (z.B. Maschinenführerlehrgänge, Fahr sicherheitstraining usw.)

Diese Weiterbildungen sollen die Beschäftigten zukünftig befähigen, sich beruflich weiterzuentwickeln und sich für fachlich höherwertigere Tätigkeiten zu qualifizieren.

Fazit

SÖR nutzt im Rahmen der Möglichkeiten des eigenen Zuständigkeitsbereichs als Eigenbetrieb alle Chancen zur Verbesserung der Personalgewinnung. Wegen der sich abzeichnenden Probleme in der Personalgewinnung müssen jedoch gesamtstädtisch neue Wege beschritten werden. SÖR begrüßt, dass die Personalgewinnung in der Strategieplanung des Referats I/II einen besonderen Stellenwert erhält; SÖR wird seine Erfahrungen, seine Kenntnisse und Anforderungen einbringen. Für SÖR gilt es, qualifiziertes Personal zu finden, dieses zu halten und wenn möglich und gewollt weiter zu entwickeln/qualifizieren.

Anlage 1

	Personalgewinnung Schwerpunkt technischer Bereich					
Stand: November 2017						
Berufe m/w	Anzahl der Personen	weiblich/männlich	Eingruppierungsbereiche	Altersgruppen	Anzahl des planmäßigen Ausscheidens in den nächsten 5J./10J.	Chancen auf qualifizierte zeitnahe Besetzung, Stand 2017
Elektroingenieure	9	1 / 8	E 10 bis E 13	31 - 65	2 / 2	externe Stellenbesetzungen
Bauingenieure	70	12 / 58	A 10 bis A 13 E 10 bis E 13	24 - 62	4 / 5	externe Stellenbesetzungen
Ingenieure Landespflge	24	15 / 9	E 10 bis E 14	30 - 60	1 / 4	externe Stellenbesetzungen
Bautechniker	19	1 / 18	E 8 bis E 9B	28 - 63	2 / 5	externe Stellenbesetzungen
Gartenbautechniker	11	3 / 8	E 8 bis E 9A	30 - 58	0 / 3	externe Stellenbesetzungen
Elektrotechniker	8	0 / 8	E 9B	32 - 57	0 / 1	externe Stellenbesetzungen
Straßenmeister	16	0 / 16	E 9A bis E 9B	33 - 62	1 / 5	externe Stellenbesetzungen, Mitarbeiterqualifizierung
Grünmeister	13	3 / 10	E 9A bis E 9C	30 - 57	0 / 2	externe Stellenbesetzungen, Mitarbeiterqualifizierung
Straßenreinigungsmeister und Depotleiter	8	0 / 8	E 8 bis E 9A	34 - 59	0 / 2	externe Stellenbesetzungen, Mitarbeiterqualifizierung
Meister Werkstätten	13	0 / 13	E 8 bis E 9C	45 - 61	1 / 4	externe Stellenbesetzungen
Gesamt:	191	35 / 156			11 / 33	

Urschrift

G:\Daten\Informationen\Anfragen_Stadtratsfraktionen\2017-10-20_Anfrage_SPD
_Personalgewinnung\2017-10-24_Konzept Personalgewinnung Werkausschuss.docx