

**POA-Vorlage: Unbefristete Übernahme von Nachwuchskräften
hier: Gemeinsame Stellungnahme des GPR und der GJAV**

- I. Dem Gesamtpersonalrat und der Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung ist das Thema Übernahme von Nachwuchskräften schon seit langem ein sehr wichtiges Thema. In der Diskussion insbesondere mit den gewerblichen Nachwuchskräften ergibt sich für uns ein anderes als das von PA beschriebene Bild. Die Übernahmepraxis wird in diesem Bereich von Seiten der Auszubildenden nicht als bewährtes System empfunden. Dies haben die Nachwuchskräfte selbst auch gegenüber der Stadt Nürnberg als Arbeitgeberin deutlich gemacht. Daher möchten wir auf einige Punkte noch näher eingehen.

Persönliche Eignung

Bei einem Mangel in der persönlichen oder fachlichen Eignung besteht kein Dissens, dass es hier im Ausnahmefall die Möglichkeit zur Trennung im Anschluss an die Ausbildung oder eine Befristung bei Zweifeln an der Eignung geben muss. Dieses Vorgehen ist in Abstimmung mit GJAV und GPR seit Jahren bewährte Praxis in den Verwaltungsberufen und konnte seit jeher zufriedenstellende Ergebnisse aufzeigen. Aus diesem Grund ist es auch nach dem vorliegenden Bericht nicht nachvollziehbar, warum diese Praxis im gewerblich-technischen Bereich nicht möglich sein soll.

Akquise

Es ist richtig, dass nicht immer sofort eine Planstelle im unmittelbaren Anschluss an die Ausbildung vorhanden ist. Allerdings gibt es das Problem losgelöst von der Übernahme immer wieder. In Zeiten des demographischen Wandels, immerhin verlässt uns in den nächsten Jahren ein beträchtlicher Teil der Beschäftigten in den Ruhestand, ist eine vorausschauende Personalpolitik wichtiger als je zuvor. Der Stellenplan ist daher kein geeignetes Mittel zur strategischen Personalpolitik, sondern ein nüchternes Instrument der Haushaltsplanung. Die Frage zum Bedarf muss also nicht lauten, ob zufällig eine Planstelle vorhanden ist, sondern, ob aktuell und in Zukunft genug adäquate Aufgaben zur Beschäftigung vorhanden sind. Wenn dies der Fall ist und die Nachwuchskraft persönlich und fachlich geeignet ist, dann sollte man hier die unbefristete Übernahme nicht problem- sondern lösungsorientiert fokussieren.

Bedarfsorientierte Ausbildung

PA sieht eine Übernahmegarantie aufgrund des § 16 a TVAöD als übertarifliche Leistung. Dies trifft aber nur zu, wenn über den Personalbedarf hinaus ausgebildet wird. In Zeiten hoher Jugendarbeitslosigkeit hatte sich die Stadt Nürnberg diesem Ziel verpflichtet. Nunmehr führt PA allerdings aus, dass in den letzten beiden Jahren 99,5 % aller Auszubildenden übernommen wurden (die Unterscheidung ob es sich um eine befristete oder unbefristete Übernahme handelt, geht aus dem Gutachten nicht hervor). Geht man davon aus, dass es auch immer Auszubildende gibt, die zwar ihre Abschlussprüfung bestehen, aber aus personen- bzw. verhaltensbedingten Gründen nicht übernommen werden können, bilden wir inzwischen rein bedarfsorientiert aus.

Bei der jüngsten Strukturreform des Personalamtes war die strategische Personalbedarfsplanung ein wichtiges Ziel. Dies hat letztendlich auch zu der Schaffung der Planstelle 120.1020 (HR-Partner/in Strategische Personalplanung,

EGr. 14 TVöD) und der Planstelle Nr. 120.1030 (Sachbearbeiter/in Strategische Personalplanung, EGr. 10 TVöD) geführt. Außerdem wurden alle rund 200 bei der Stadt Nürnberg vorhandenen Berufe einer sog. „Jobfamilie“ zugeordnet. So kann sich z. B. aufgrund der Jobfamilie „Grün“ problemlos der Personalbedarf an Auszubildenden für den Beruf der Gärtnerin/des Gärtners auf Jahre hinaus ermitteln lassen.

Wohlgemerkt, eine Punktlandung wird es nie geben; aber eine Übernahmequote von 99,5 % (wie sie PA für die Jahre 2019 und 2020 ermittelt hat) stellt eine bedarfsorientierte Ausbildung dar und erlaubt auch eine Übernahmegarantie durch den Stadtrat.

Soziale Verantwortung

Der Verweis auf die soziale Verantwortung der Stadt ist richtig, aber zu kurz gesprungen. In den Zeiten des Ausbildungsplatzmangels war es besonders wichtig Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen. Man ist richtigerweise davon ausgegangen, dass die Chance auf dem Arbeitsmarkt mit einer Ausbildung deutlich besser ist als ohne. Heute stehen wir eher im Wettbewerb um die Bewerbenden. Unser System der Besetzung von Stellen nach Eignung, Leistung und Befähigung führt dazu, dass wir für unsere Ausbildungsplätze die bestmögliche Wahl ins Auge fassen. Wir bilden also Menschen aus, die auch in anderen Bereichen ohne Probleme einen Ausbildungsplatz erhalten hätten. Bewerbende mit schulischen Defiziten fallen auch bei uns durch das Raster, zumindest wenn es die Bewerberlage zulässt. Somit ist die Ausbildung in erster Linie ein personalwirtschaftlicher und kein sozialpolitischer Vorgang.

Die generelle Aussage im Gutachten, dass für Nachwuchskräfte in allen Ausbildungsbereichen gute Beschäftigungschancen auf dem freien Arbeitsmarkt bestehen, ist nicht richtig. Auch die Feststellung, dass Kolleginnen und Kollegen die Arbeitgeberin verlassen müssen um Weiterbildungen zu machen steht hier im starken Kontrast zu dem Ziel, die potentiell besten Nachwuchskräfte langfristig zu binden. Die Stadt Nürnberg muss hier aus unserer Sicht dringend an berufsbegleitenden Weiterbildungsmöglichkeiten arbeiten, wenn sie langfristig gutes Personal im gewerblichen Bereich binden möchte.

Bestenauswahl kann man sich heutzutage nur noch leisten, wenn man das attraktivste Arbeits- oder Ausbildungsangebot bieten kann. Hier spielt gerade in dieser unsicheren Zeit eine sichere Perspektive eine immens wichtige Rolle und sorgt dafür, dass sich qualifizierte Kräfte langfristig mit der Arbeitgeberin identifizieren.

Dagegen werden den von uns nicht übernommenen jungen Beschäftigten auf dem Arbeitsmarkt heute oft prekäre Arbeitsverhältnisse, wie zum Beispiel Dauerbefristungen angeboten. 2019, also vor der Pandemie, waren Menschen im Alter von 25 bis 34 Jahren zu 15,7 % befristet beschäftigt. Ein befristetes Arbeitsverhältnis, auch wenn dieses im öffentlichen Dienst stattfindet, vermindert beispielsweise die Chancen auf dem Wohnungsmarkt für Wohnungssuchende radikal. Auf prekäre Arbeitsverhältnisse folgen daher nicht selten auch prekäre Lebensbedingungen. Die soziale Verantwortung für unsere Nachwuchskräfte darf also nicht mit dem Berufsabschluss enden. Dies erwarten wir zur Recht von den Unternehmen und sollten hier auch weiterhin als gutes Beispiel vorangehen.

Kern unserer Kritik ist die Tatsache, dass in den Jahren 2019 und 2020 von 55 gewerblichen Nachwuchskräften nur 19 direkt nach Ende der Ausbildung unbefristet übernommen wurden. Im Umkehrschluss wurden damit über 60 % der gewerblichen Nachwuchskräfte nicht unmittelbar in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis übernommen. Viele Nachwuchskräfte orientieren sich aufgrund der fehlenden Perspektive anderweitig, obwohl sie als Fachkräfte bei der Stadt Nürnberg dringend gebraucht werden.

GPR und GJAV machen sich daher stark für eine unbefristete Übernahme (vorbehaltlich der fachlichen und persönlichen Eignung), insbesondere im gewerblichen Bereich, wie es in anderen Ausbildungsbereichen bereits gut funktioniert.

II. Ref. I/II-POA

Nürnberg, 04.05.2021
Gesamtpersonalrat



Fabian Körber

Abdruck an:
PA/D

Nürnberg, 04.05.2021
Gesamtjugend- und
Auszubildendenvertretung



Christine Holzer