



stadt
oberhausen

Der Oberbürgermeister
46042 Oberhausen

Telefon 0208 825 1
Telefax 0208 825 27 55
E-Mail info@oberhausen.de
Internet www.oberhausen.de

Stadtsparkasse Oberhausen
IBAN
DE61 3655 0000 0000 1481 48
BIC
WELADED10BH

Gläubigeridentifikationsnummer
DE21ZZZ00000011425

Frau
Kirsten Oberste-Kleinbeck
Mitglied des Rates der Stadt Oberhausen
Kiwittenberg 57
46049 Oberhausen

**Kleine Anfrage gem. § 7 der Geschäftsordnung des Rates
hier: Ausbildung im Konzern Stadt Oberhausen**

Fachbereich 4-1-40
Aus- und Fortbildung,
Personalentwicklung

Sehr geehrte Frau Oberste-Kleinbeck,

Datum
05. Oktober 2018

gerne nehme ich zu den von Ihnen aufgeworfenen Fragen Stellung.

Ihr Zeichen

Die aktuellen Altersstrukturberechnungen zeigen, dass bei der Stadt Oberhausen über alle Berufsgruppen hinweg in den nächsten 5 - 13 Jahren rd. 26 % der Beschäftigten altersbedingt in den Ruhestand gehen. Bezogen auf den gehobenen und mittleren nichttechnischen Verwaltungsbereich sind es etwa 29 % der Beschäftigten.

Ihre Nachricht vom

Damit werden die Anforderungen an das Personalmarketing und die Personalbedarfsplanung in den kommenden Jahren stetig steigen. Der bislang feststellbare und grundsätzlich erforderliche Trend der Personalreduzierung stellt bei gleichzeitig qualitativ und quantitativ wachsendem Aufgabenportfolio immer höhere Anforderungen an die Qualität der verbleibenden Beschäftigten.

Mein Zeichen
ni/ ma

Mit den Vorlagen zur Einstellung von Nachwuchskräften für die Jahre 2016 - 2019 soll der demographischen Entwicklung und dem damit einhergehenden Personal- und Fachkräftemangel entgegengesteuert werden. Dabei orientieren sich die jeweiligen Einstellungszahlen gerade im Verwaltungsbereich an den räumlichen und personellen Kapazitätsgrenzen der Verwaltung.

Durchwahl
0208.825-3508

Telefax
0208.825-3701

E-Mail
dirk.nickel@
oberhausen.de

Verwaltungsgebäude
Zinkweißgebäude
Schwartzstraße 73

Bearbeiter
Dirk Nickel

1. *Wie viele Bewerbungen sind bei der Stadt Oberhausen für die einzelnen Berufsbilder in den Jahren 2016, 2017 und 2018 eingegangen?*

Zimmer Nr.
38

→ - siehe Rückseite -



Beruf	2016	2017	2018
Inspektoranwärter/-in	510	506	517
Sekretäranwärter/-in	-	-	216
Verwaltungsfachangestellte/-r	419	450	345
Kaufleute für Büromanagement	210	166	146
Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste	-	62	67
Vermessungstechniker/-in	-	51	-
Kaufleute für Dialogmarketing	-	-	11
Stadtbauoberinspektoranwärter/-in	14	-	8
Brandmeisteranwärter/-in	595	410	-
Brandoberinspektoranwärter/-in	-	68	67
Praxisintegrierter Studiengang	13	-	-
Gesamt	1.761	1.713	1.377

Die Zahlen verdeutlichen, dass im Vergleich zu den tatsächlichen Einstellungszahlen aktuell kein Bewerber/-innen-Mangel vorliegt. Die Zahlen für 2018 müssen an der Stelle differenziert betrachtet werden, da in diesem Jahr das Berufsbild des/der Brandmeisteranwärters/-in nicht angeboten wurde.

2. *Was unternehmen die Stadt Oberhausen und ihre Tochtergesellschaften, um die Ausbildung attraktiver zu machen?*

Stadt Oberhausen

Die Steigerung der Attraktivität beginnt bereits mit einem vielschichtigen Marketingkonzept durch die Aus- und Fortbildungsabteilung. Hierbei sind neben dem Auftritt auf der Social-Media-Plattform Facebook insbesondere drei Formate herauszuheben.

- a) Die Aus- und Fortbildung führt an mehreren Schulen im Oberhausener Stadtgebiet Informationsveranstaltungen durch, bei denen die unterschiedlichen Ausbildungsberufe vorgestellt werden.
- b) Oberhausener Schulen werden jährlich eingeladen, sich persönlich ein Bild von der Arbeit in der Stadtverwaltung Oberhausen zu machen. Hierzu werden Rathausbesuche durchgeführt, bei denen die Oberhausener Schüler/-innen über die Ausbildungsmöglichkeiten informiert werden und ihrerseits Fragen rund um das Thema Ausbildung stellen können. Über Flyer und Plakate werden weitere Werbemaßnahmen umgesetzt. Das Informationsmaterial wird in städtischen Gebäuden ausgelegt sowie Oberhausener Schulen und Turnhallen zur Verfügung gestellt. Im Rahmen des Imageprojektes „Deine Zukunft findet Stadt“ hat die Stadt Oberhausen gemeinsam mit anderen Städten ein Filmprojekt umgesetzt, das aktiv für eine Ausbildung im öffentlichen Dienst wirbt. Dieser Imagefilm und sämtliche Informationsmaterialien sind auf der Homepage der Stadt Oberhausen einzusehen.

c) Die Stadt Oberhausen ist regelmäßig auf Jobmessen vertreten (aktuell: Jobmesse im Centro Oberhausen), um auch hier auf die Vorteile der Ausbildung bei der Stadt Oberhausen hinzuweisen. Hierzu zählen unter anderem:

▪ Qualität in der Ausbildung

Die Nachwuchskräfte erwarten eine praxisnahe Ausbildung verbunden mit einer engen Betreuung durch die hauptamtlichen Ausbilder/-innen der Aus- und Fortbildung und den umfassend geschulten Ausbilder/-innen vor Ort. Bei den theoretischen Ausbildungsinhalten steht die Aus- und Fortbildung in engem Kontakt und einem regelmäßigen Austausch mit den Berufsschulen (z. B. Teilnahme an der Bildungsgangkonferenz) und der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung. Umfangreiche Fortbildungen, z. B. zu den Themen Interkultur, dienstleistungsorientiertes Denken und Handeln, der Umgang mit Prüfungsangst etc. runden das Bild einer qualitätsorientierten Ausbildung ab.

▪ Zukunftsperspektive

Insbesondere mit Blick auf die Zeit nach der Ausbildung wird auf die vielfältigen Zukunftsperspektiven aufmerksam gemacht. Dies beginnt mit dem Ausblick, bei guten Leistungen in der Ausbildung und dem Bestehen der Abschlussprüfung in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis übernommen zu werden bzw. als Beamter/-in weiterbeschäftigt zu werden.

▪ Entwicklungsmöglichkeiten

Mit Blick in die Zukunft erwarten die Nachwuchskräfte eine Vielzahl von individuell abgestimmten Entwicklungsmöglichkeiten. Neben dem grundsätzlich freien Zugang zu Fortbildungsveranstaltungen zur persönlichen und fachlichen Weiterentwicklung bietet die Stadt Oberhausen in puncto Karriereplanung Aufstiegsmöglichkeiten über Verwaltungslehrgänge oder den Bachelorstudiengang an. Zudem werden regelmäßig umfassende modulare Qualifizierungen wie z. B. Führungskräftenachwuchsschulungen oder ein Führungsmentoring für Frauen angeboten.

OGM Oberhausener Gebäudemanagement GmbH

Zur Steigerung der Attraktivität der Ausbildung nimmt die OGM GmbH regelmäßig an Ausbildungsveranstaltungen, wie z. B. dem „day for future“ am Hans-Böckler-Berufskolleg, teil. Darüber hinaus nutzt die OGM GmbH ihre Internetplattform und stellt attraktive und informative Flyer zu jedem der acht Berufsbilder zum Download zur Verfügung. Über die Social-Media-Plattform Facebook informiert die OGM GmbH darüber hinaus regelmäßig über die betriebliche Ausbildung. Die Auswahl an gewerblichen sowie kaufmännischen Ausbildungsberufen ist weit gefächert und die Resonanz auf das Ausbildungsplatzangebot ist jedes Jahr mehr

als zufriedenstellend. Hier erhält die OGM GmbH regelmäßig positives Feedback durch Berufskollegs, Kammern und interessierten Bewerber/-innen.

Auch das Angebot - insbesondere für junge Mütter -, die Ausbildung in Teilzeit zu absolvieren, erhält großen Zuspruch. Im Rahmen ihrer Ausbildung bekommen die Auszubildenden regelmäßig die Möglichkeit, Zusatzqualifikationen zu erwerben sowie an Lehrgängen und Prüfungsvorbereitungskursen teilzunehmen. Die überwiegend guten bis sehr guten Abschlüsse der Auszubildenden sprechen für sich.

WBO Wirtschaftsbetriebe Oberhausen GmbH

Junge Mitarbeiter/-innen (ehemalige Auszubildende und Ausbildungsbeauftragte) präsentieren u. a. die von der WBO GmbH angebotenen Ausbildungsberufe potentiellen Ausbildungsplatzbewerbern/-innen in direkten Gesprächen bei Schulaktionen, auf Bewerbermessen (z. B. Jobmesse im Centro Oberhausen, Praxis 4 you im TZU, etc.), oder etwa beim WBO-Tag der offenen Tür. Darüber hinaus wirbt die WBO GmbH für Ausbildungsberufe in der Presse, auf den betrieblichen Infobildschirmen und Schaukästen, auf der Homepage und mittels Flyer, die bei den o. g. Aktionen verteilt werden. Somit wird die Attraktivität der Ausbildung nach innen und außen kommuniziert. Zudem erhalten die Nachwuchskräfte finanzielle Zuschüsse, die nicht in den Tarifverträgen geregelt sind (z. B. Übernahme der Unterbringungs- und Reisekosten bei überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen oder die Übernahme der Studiengebühren beim dualen Studiengang).

Die Stadt Oberhausen und die genannten Tochtergesellschaften steigern ihre Attraktivität darüber hinaus durch monetäre Zusatzleistungen aus den entsprechenden Tarifverträgen sowie sonstige individuelle Leistungen und Angebote. Hierzu zählen insbesondere:

- Leistungen aus der Rheinischen Zusatzversorgungskasse (RZVK) für eine spätere betriebliche Altersvorsorge
- Jahressonderzahlung in Höhe von 90 % der monatlichen Ausbildungsvergütung
- Zuschuss zu vermögenswirksamen Leistungen
- bezuschusstes Jobticket
- flexible Arbeitszeitgestaltung während der praxisbezogenen Ausbildung

3. *Haben die Stadt Oberhausen und ihre Tochtergesellschaften bereits über „Vorteilspakete“ für Auszubildende nachgedacht?*

Stadt Oberhausen

Auch wenn die Bewerber/-innen-Zahlen aktuell keinen Anlass geben, die Attraktivität der Stadt Oberhausen durch sog. „Vorteilspakete“ noch zu steigern, gibt es einen regelmäßigen interkommunalen Austausch zu diesem Thema. In anderen Städten wird diese Anreizmethode ebenfalls diskutiert, hier überwiegen jedoch die rechtlichen Bedenken. Siehe hierzu die Erläuterungen zu Frage 4.

Perspektivisch mit Blick auf den sich weiter ausweitenden Fachkräftemangel und der demografischen Entwicklung in den nächsten Jahren wird die Stadt Oberhausen auch über diesen Weg versuchen, Ausbildung bei der Stadt Oberhausen noch attraktiver zu machen. Detaillierte Planungen liegen hierzu noch nicht vor.

OGM GmbH

Von spezifischen „Vorteilspaketen“ wird derzeit, insbesondere im Hinblick auf die Neuorganisation OGM/ Eigenbetrieb, abgesehen. Die Prüfung der rechtlichen Zulässigkeit solcher Maßnahmen ist daher zurzeit nicht gegeben.

WBO GmbH

Spezielle „Vorteilspakete“ werden nicht angeboten.

4. Wie wird die rechtliche Zulässigkeit solcher Maßnahmen eingeschätzt?

Stadt Oberhausen

Auch wenn wie beschrieben eine detaillierte Planung noch nicht vorliegt und somit eine abschließende rechtliche Bewertung ebenfalls noch nicht vorgenommen wurde, werden rechtliche Bedenken sicherlich in der steuerrechtlichen Betrachtung solcher Vorteilspakete liegen. Je nach Art und Umfang der Vorteilspakete wird möglicherweise ein sog. geldwerter Vorteil zugrunde gelegt werden müssen, was dazu führen kann, dass die Vergünstigungen an Attraktivität verlieren. Darüber hinaus sind ggf. Gleichbehandlungsgrundsätze im Vergleich zu sonstigen Beschäftigten zu beachten, die nicht in den Genuss eines solchen Vorteilspaketes kommen.

OGM GmbH und WBO GmbH

Siehe Ziffer 3.

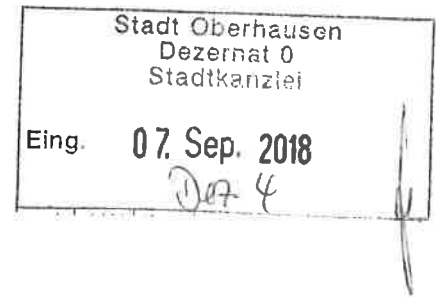
Mit freundlichen Grüßen

Im Auftrag

gez. Jürgen Schmidt

Herrn Oberbürgermeister
Daniel Schranz

Im Hause



Oberhausen, 07. September 2018

Kleine Anfrage gem. § 7 der Geschäftsordnung des Rates
Hier: Ausbildung im Konzern Stadt Oberhausen

Sehr geehrte Damen und Herren,

am 03.09.2018 begrüßten die Verantwortlichen des „Konzerns“ Stadt Oberhausen die neuen Auszubildenden. Angesichts des demografischen Wandels und des Wettbewerbs um gute, qualifizierte Mitarbeitende werden Arbeitgeberattraktivität und Maßnahmen für eine Mitarbeiterbindung immer wichtiger. Einige Städte planen gemeinsam mit ihren Konzernunternehmen sogenannte „Vorteilspakete“ für Auszubildende. Diese können beispielsweise Rabatt auf Strom ö. ä. für alle Auszubildenden enthalten.

Vor diesem Hintergrund stelle ich folgende Fragen:

1. Wie viele Bewerbungen sind bei der Stadt Oberhausen für die einzelnen Berufsbilder in den Jahren 2016, 2017 und 2018 eingegangen?
2. Was unternehmen die Stadt Oberhausen und ihre Tochtergesellschaften, um die Ausbildung attraktiver zu gestalten?
3. Haben die Stadt Oberhausen und ihre Tochtergesellschaften bereits über „Vorteilspakete“ für Auszubildende nachgedacht?
4. Wie wird die rechtliche Zulässigkeit solcher Maßnahmen eingeschätzt?

Mit freundlichen Grüßen

Kirsten Oberste-Kleinbeck

P.S.: Mit einer pressemäßigen Auswertung bin ich nicht einverstanden.