

Anlage 1

Fachbereich 1

Niederkassel, 07.11.2018

Schriftliche Anfrage der SPD-Fraktion im Rat der Stadt Niederkassel vom 04.11.2018 zum Themenbereich Mitarbeiterqualifizierung

Anfrage:

- Welche Fortbildungsmaßnahmen werden in der Stadtverwaltung für Mitarbeiter/innen angeboten?

Das Angebot an Fortbildungsmaßnahmen bei der Stadt Niederkassel orientiert sich vorrangig am konkreten fachlichen Bedarf (z. B. neue Rechtslagen). Beispielhaft wird auf die im Zuständigkeitsbereich des Fachbereiches 1 durchgeführten Maßnahmen im Jahr laufenden Jahr hingewiesen:

- Fortbildung zur zertifizierten Gesundheitsmanagerin (im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements)
- DBB-Seminar zum Thema Stufenzuordnung im TVÖD VKA ;Teilnehmer: Eine Sachbearbeiterin des Fachbereichs 1 sowie 2 Vertreter des Personalrats
- DBB-Seminar „JAV-Schulung – Startklar für die JAV Arbeit“ (Schulung der JAV-Vertretung)
- DBB-Seminar „Entgelt und Eingruppierung total“(Personalratsvertreter)
- Haufe Onlineseminar „Personalwesen“ (Fachbereich 1)
- ifV-Seminar „Freistellungs- und Urlaubsverordnung NRW“ (Personalratsvertreterin)
- ifV-Seminar „Die eRechnung der Kommunalverwaltung“ (Fachbereich 1)
- komba-Bildungsservice „Personal- und Betriebsrätekonferenz (2 Personalratsvertreter)
- Inhouse-Schulung DSGVO (30 Personen – fachbereichsübergreifend)
- rheinstud – Fortbildung Verwaltungsfachangestellte (4 Kurse)
- rheinstud-Der Stellenplan – Personalwirtschaftliches Steuerungsinstrument zwischen Kommunal-, Haushalts-, Beamten und Tarifrecht (Fachbereich 1)
- rheinstud – LPVG NRW für Einsteiger (Fachbereich 1)
- rheinstud – LPVG NRW aktuell für Führungskräfte und Personaler (Fachbereich 1)
- Führungskräfte-seminar „Wir gestalten unsere Zukunft“ (Leitungsebene) – Programmausgestaltung – aufgrund einiger Personalwechsel wurde das eigentliche Seminar auf das Jahr 2019 verschoben.
- FHÖV NRW – Übernahme von Studiengebühren für einen Studiengang „Master of Public Management“
- Vhw – Seminar BEM – Betriebliches Eingliederungsmanagement (fachbereichsübergreifend)
- Kanzlei Wolter – Hoppenberg „EU-Datenschutzgrundverordnung“ (fachbereichsübergreifend)
- Unfallkasse NRW – Betriebliches Gesundheitsmanagement (fachbereichsübergreifend)

- LVR – Betriebliches Eingliederungsmanagement für Führungskräfte (fachbereichsübergreifend)
- Wie ist die Nachfrage nach Fortbildungen

Die Nachfrage ist sehr gut. Für das laufende Haushaltsjahr 2018 (Stand: 07.11.2018) wurden alleine bei den fachbereichsübergreifenden Fortbildungen (ohne Kitas) 50 Maßnahmen beantragt und durchgeführt. Hinzu kommen weitere Fortbildungsmaßnahmen in den einzelnen Fachbereichen, die dezentral beantragt und abgerechnet wurden. Es ist davon auszugehen, dass sich somit die Anzahl auf ca. 100 Fortbildungsmaßnahmen verdoppelt. Die Kitas steuern ihren Fortbildungsbedarf weitgehend selbst. Dafür steht ihnen ein eigenes Budget zu. Die Anzahl der dort durchgeführten Maßnahmen hängt u. a. davon ab, wie kostenintensiv eine Maßnahme ist. Aufgrund der dezentralen Bewirtschaftung von Fortbildungsmitteln in den Kitas liegen keine näheren Angaben vor.

- Wie viel finanzielle Mittel stehen für Fortbildungsmaßnahmen zur Verfügung?

Für das laufende Haushaltsjahr stehen insgesamt 66.000 Euro zur Verfügung. Mit Stand vom November 2018 wurden bislang 58.000 Euro verausgabt. In diesem Zusammenhang ist zu berücksichtigen, dass die weiteren – damit zusammenhängenden – Kosten (Gehaltsfortzahlung, Reisekosten) nicht erfasst sind. Erfahrungsgemäß kann davon ausgegangen werden, dass sich damit die Fortbildungsaufwendungen verdoppeln.

- Gibt es Qualifizierungsangebote und Fortbildungsmaßnahmen zur Schulung von Mitarbeitern/innen als Führungspersonal?

Die Verwaltung hat sich bei besonders leistungsstarken Kräften im Einzelfall dazu bereiterklärt, Studiengebühren für einen Masterstudiengang zu übernehmen bzw. Beschäftigte an einzelnen (Prüfungs-)tagen unter Fortzahlung des Entgelts freizustellen. Gegenwärtig streben konkret 2 Personen den Mastergrad an, weitere Beschäftigte haben sich für die Verwaltungslehrgänge AL I (4 Beschäftigte) und AL II (1 Beschäftigte) entschieden oder sich bereits entsprechend privat fortgebildet.

Das duale Studium „Bachelor of Laws“ haben in den letzten Jahren zwei Beamtinnen erfolgreich absolviert, eine Beamtin hat frühzeitig abgebrochen und eine weitere Beamtin ist im Herbst d. J. endgültig durch die Prüfungen gefallen. Aktuelle befindet sich eine weitere Inspektorenanwärterin in der dualen Ausbildung. Für das Jahr 2019 ist erneut die Ausschreibung eines dualen Studiengangs vorgesehen.

Im Rahmen der modularen Qualifizierung konnten zwei Beschäftigte die Befähigung für den ehemals höheren Dienst erlangen.

Im kommenden Jahr soll eine Dienstvereinbarung mit dem Personalrat zum Bereich „Qualifizierungsmaßnahmen“ angestrebt werden. Inhaltlich soll es auf der Grundlage eines zuvor durch die Personalverwaltung festgestellten (zukünftigen) Bedarfs schwerpunktmäßig darum gehen, unter Berücksichtigung der Geschlechtergerechtigkeit Maßnahmen der Qualifizierung prinzipiell allen Beschäftigten zu eröffnen. Die Auswahl soll sodann unter Beteiligung der Gremien (Personalrat, Gleichstellungsbeauftragte, Schwerbehindertenvertreter) im Rahmen einer Bestenauslese erfolgen.

Im Zusammenhang mit der beabsichtigten Dienstvereinbarung soll auch die bisherige Qualifizierungsvereinbarung (Anm.: Die Qualifizierungsvereinbarung enthält Regeln hinsichtlich der Erstattung von Fortbildungsmaßnahmen sowie einer zeitlich begrenzten Rückzahlungsverpflichtung beim Ausscheiden aus dem Dienst zur Stadt Niederkassel) überarbeitet werden.

- Welche Maßnahmen haben Fachbereichsleiter unternommen und unternehmen sie, um Mitarbeiter/innen aus dem eigenen Fachbereich für Führungsaufgaben zu begeistern, motivieren und qualifizieren?

Fachbereichsleitungen haben bereits in der Vergangenheit darauf hingewirkt, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Möglichkeiten der beruflichen Qualifizierung nutzen. Im Rahmen der jährlichen Gespräche zur leistungsorientierten Bezahlung (LOB) wird regelmäßig die Gelegenheit genutzt auch Fragen der beruflichen Entwicklung zielorientiert zu erörtern.

Die Situation auf dem Arbeitsmarkt, insbesondere der Mangel an Fachkräften, hat die Stadtverwaltung Niederkassel in den letzten Jahren dazu veranlasst, verstärkt auf die Ausbildung eigener Kräfte zu setzen und in den Fällen, in denen akuter Personalmangel besteht, junge Fachkräfte (Beamtinnen und Beamte des ehemals gehobenen Dienstes, Verwaltungsangestellte) anzuwerben und gezielt aufzubauen.