

Amt für Personalentwicklung und -verwaltung
4133/VIII

Gremium: Haupt-, Finanz- und öffentlich
Beschwerdeausschuss
Sitzung am: 27.05.2025

Einrichtung von Ausbildungsplätzen für das Jahr 2026

Sachverhalt:

Derzeit befinden sich 37 Personen bei der Stadtverwaltung in der Ausbildung (sieben Stadtinspektoranwärter/innen, sieben Verwaltungsfachangestellte, drei Fachinformatiker, neun Erzieher/innen und elf Notfallsanitäter/innen); davon beenden voraussichtlich ein Stadtinspektoranwärter, zwei Verwaltungsfachangestellte, ein Fachinformatiker, drei Erzieherinnen und drei Notfallsanitäter/innen in diesem Jahr erfolgreich die Ausbildung. Das Ziel ist die Übernahme aller Auszubildenden nach dem erfolgreichen Ausbildungsabschluss in ein unbefristetes bzw. in Abhängigkeit von den Stellenkapazitäten in ein zunächst auf ein Jahr befristetes Angestellten-/ Beamtenverhältnis.

Ab August/September 2025 beginnen nach derzeitigem Stand weitere fünfzehn Ausbildungskräfte ihre Ausbildungen (vier Stadtinspektoranwärter/innen, zwei Verwaltungsfachangestellte, vier Erzieher/innen, ein Fachinformatiker und vier Notfallsanitäter/innen). Zudem werden für die Stadt Siegburg ab Oktober 2025 insgesamt vier Brandmeisteranwärter eingestellt. Die Durchführung des B1-Lehrganges erfolgt bei der Stadt Troisdorf.

Im Rahmen einer vorausschauenden Personalplanung wurde sowohl die Anzahl der in den nächsten Jahren altersbedingt ausscheidenden Beschäftigten berücksichtigt als auch den Belangen der Kreisstadt Siegburg als attraktiver Ausbildungsbetrieb und Arbeitgeber Rechnung getragen. Vor dem Hintergrund der sich weiter verschärfenden Nachfrage nach qualifizierten Fachkräften ist es sinnvoll, potenzielle Nachwuchskräfte selbst auszubilden. Dies hat nicht zuletzt finanzielle Aspekte. Bereits während der Ausbildung kann beispielsweise auf die Produktivität der Auszubildenden zurückgegriffen werden. Eine geringere Fluktuation durch eine höhere Mitarbeiterbindung sorgt außerdem für eine positivere Außenwirkung und reduziert die Kosten für die Akquise. Neue Kräfte einzuarbeiten und entsprechend zu qualifizieren ist auch mit einem höheren zeitlichen Aufwand verbunden. Innerbetriebliche Auszubildende sind nach dem erfolgreichen Abschluss der Ausbildung sofort einsatzfähig, da sie bereits in die Strukturen und Prozesse der Verwaltung eingearbeitet sind. Zudem lassen sich Motivation und Eignung der Nachwuchskräfte während der Ausbildung besser überprüfen, sodass Fehlbesetzungen deutlich weniger auftreten als bei der Einstellung externer Kräfte. Junge Nachwuchskräfte bringen nicht zuletzt auch neue Impulse und Ideen mit in die Verwaltung. Gerade in Hinblick auf die fortschreitende Digitalisierung sollte das Potential dieser Generation für die Organisation genutzt werden.

Die Verwaltung schlägt deshalb vor, für 2026 folgende Anzahl an Plätzen für die verschiedenen Ausbildungsgänge einzurichten:

- einen Bachelor of Laws (Stadtinspektoranwärter/in) - Fachrichtung Allgemeine Verwaltung
- einen Bachelor of Arts (Stadtinspektoranwärter/in) - Fachrichtung Verwaltungsbetriebswirtschaftslehre
- einen Bachelor of Arts (Stadtinspektoranwärter/in) - Fachrichtung Verwaltungsinformatik

- drei Verwaltungsfachangestellte
- sechs Erzieher/innen und
- vier Notfallsanitäter/innen.

Auf das Angebot von Berufspraktikanten-Plätzen für das Anerkennungsjahr als Erzieher/in wurde aufgrund der geringen Nachfrage und Bewerberzahl erneut verzichtet. Hierfür wurden die Ausbildungsplatzzahlen für die praxisintegrierte Ausbildung zum/zur Erzieher/in entsprechend erhöht. Unter Berücksichtigung der Stellenkapazitäten bei den Fachinformatikern für Systemintegration und der derzeit noch in Ausbildung befindlichen Auszubildenden wurde zudem entschieden, die Ausbildung für ein Jahr zu pausieren.

Voraussetzung für die Besetzung der Ausbildungsplätze ist eine entsprechende Qualität der Bewerbungen. Anhand der schriftlichen Bewerbung und einem kognitiven Eignungstest erfolgt die Auswahl, welche Bewerber/innen zum Vorstellungsgespräch eingeladen werden. Ausschlaggebend für eine Zu- oder Absage ist neben den formalen Voraussetzungen und dem Ergebnis des Eignungstests auch der Gesamteindruck während des Auswahlprozesses. Die Verwaltung behält sich vor, Ausbildungsplätze mangels qualitativ hinreichender Bewerbungen nicht zu besetzen sowie je nach Bewerberlage Verschiebungen innerhalb der Ausbildungszahlen vorzunehmen, um im Falle der Nichtbesetzung von Ausbildungsplätzen geeignete Bewerber/innen in den anderen Ausbildungsgängen zusätzlich berücksichtigen zu können.

Finanzielle Auswirkungen:

Es entstehen Kosten in Höhe der Ausbildungsvergütungen sowie der Personalnebenkosten. Die Höhe der Ausbildungsvergütungen ergibt sich aus den einschlägigen Tarifwerken bzw. dem Beamtenrecht. Hierzu gehören u.a.:

1. Ausbildungsentgelt
2. ggf. Tarifliche Zulagen
3. Personenbezogene Sachkosten, z.B.:
 - a. Reisekosten
 - b. Untersuchungen nach Vorgaben des Unfallversicherungsträgers
 - c. Impfkosten
 - d. Kosten für Bekleidung

Zu den Personalnebenkosten zählt beispielsweise der Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung, die Beiträge für die Zusatzversorgung, die Kosten für die Jahressonderzahlung oder die Kosten der Berufsausbildung.

Für die zwölf Ausbildungsplätze im Verwaltungs- und Kitabereich werden Kosten in der Finanzplanung 2026 (119.000 €), 2027 (278.000 €), 2028 (288.000 €) und 2029 (167.000 €) berücksichtigt.

Die Lohnkosten der gemäß Rettungsdienstbedarfsplan für die Stadt verpflichtenden vier Ausbildungsplätze im Rettungsdienst werden ebenfalls für 2026 (38.000 €), 2027 (101.000 €), 2028 (106.000 €) und 2029 (68.000 €) berücksichtigt.

Zusätzlich fallen für die Ausbildung zum/zur Notfallsanitäter/in Kosten für die theoretische Ausbildung an der Akademie für Aus- und Weiterbildung der Landesschule Nordrhein des DRK und die praktische Ausbildung im Krankenhaus an. Diese Kosten werden ebenfalls 2026 (25.000 €), 2027 (75.000 €), 2028 (75.000 €) und 2029 (50.000 €) berücksichtigt.

Die Kosten für die Ausbildung zum Notfallsanitäter sind anerkannter Bestandteil der aktuellen Gebührenkalkulation für den Rettungsdienst.

Leit- und strategische Ziele:

Die Maßnahme dient dem Leitziel einer bürgernahen und effizienten Verwaltung

Beschlussvorschlag:

Der Haupt-, Finanz- und Beschwerdeausschuss stimmt der Einrichtung von **16 Ausbildungsstellen** wie in der Vorlage dargestellt zu. Die erforderlichen Finanzmittel werden im Haushalt 2026 ff. bereitgestellt.

Siegburg, 8.5.2025