

Dezernat I
Bereich Personal-und
Organisationservice

Anlage

14. April 2003
Bearb.: Frau Wiese
Tel.: 2916

Regelung der Anlusstätigkeit für Absolventen/Absolventinnen ab 2003

Die Stadtverwaltung Magdeburg bildet über den eigenen Bedarf hinaus aus. Bisher wurde den Absolventen der Berufsausbildung eine 6monatige Anlusstätigkeit angeboten. Ausgehend von den im Rahmen der Personalentwicklung erhobenen statistischen Daten wird sich der Bedarf an ausgebildeten Nachwuchskräften in den kommenden Jahren auch unter Berücksichtigung der Stellenplanentwicklung erhöhen.

Um dieses Personal zukünftig vorhalten zu können, wird eine leistungsabhängige Anlusstätigkeit unter Berücksichtigung der theoretischen und praktischen Ergebnisse während der gesamten Berufsausbildung bzw. dem Vorbereitungsdienst ab 2003 wie folgt vorgeschlagen:

	<u>Wertung:</u>
unbefristete Übernahme	Ø 1,0 – 2,0
12-monatige Anlusstätigkeit	Ø 2,1 – 3,0
6-monatige Anlusstätigkeit	Ø 3,1 – 4,0
keine Anlusstätigkeit	ab Ø 4,1 und Prüfungswiederholer (Abschlussprüfung bzw. Laufbahnprüfung nicht bestanden)
keine Anlusstätigkeit	aus verhaltensbedingten Gründen – Einzelentscheidung

Zu berücksichtigende Ausbildungsabschnitte für die Wertung siehe Anlage 1.

Die Beschlussfassung des Personalrates zur Einstellung der Absolventen/Absolventinnen nach der Regelung zur leistungsabhängigen Anlusstätigkeit erfolgt an Hand der jährlichen Prognose zum Berufsabschluss und schließt Abweichungen von der Prognose ein.

Der Personalrat ist über entsprechende Abweichungen zu informieren.

Gründe für die Entscheidung zu einer leistungsabhängigen Anlusstätigkeit

In den vergangenen Jahren wurden die Leistungen der Auszubildenden absolut an dem Ergebnis der Abschlussprüfung gemessen. Die Abschlussprüfungen stellen jedoch lediglich die Ergebnisse von 4 – 5 Prüfungstagen dar. Die Leistungen der praktischen und theoretischen Ausbildung während der gesamten 3-jährigen Ausbildungszeit blieben unberücksichtigt.

Des Weiteren ist festzustellen, dass sich die Inhalte/Schwierigkeitsgrade und die Benotungen der Abschlussprüfungen differenziert nach Zuständigkeitsbereich der Fachministerien (zuständige Stelle) entwickelt haben.

Ausgehend von den Ergebnissen der Abschlussprüfungen im Jahr 2001 beendeten die Auszubildenden der gewerblichen Berufe die Ausbildung mit erheblich besseren Benotungen, als z. B. die Verwaltungsfachangestellten und die FA für Medien- und Informationsdienste. Die Bewertung aller Bereiche der Ausbildungszeit sollte diesbezüglich unbedingt berücksichtigt werden, da zum Zeitpunkt der Zwischenprüfung, die Prüfungsergebnisse zwischen 4 – 5, die Berufsschulzeugnisse mit 1 – 2 und die praktische Ausbildung mit 1 – 3 bewertet sind.

Aus heutiger Sicht ist die Anerkennung aller Leistungen während der Berufsausbildung die Voraussetzung, um nach 3 Jahren Berufsausbildung bzw. 2 Jahren Vorbereitungsdienst nach der nachgewiesenen Leistungsfähigkeit und –bereitschaft, eine leistungsabhängige unbefristete bzw. befristete Anschlussstätigkeit anbieten zu können.

Was wird mit einer leistungsabhängigen Regelung erreicht?

- Mehr Motivation während der gesamten Ausbildungszeit.
- Hypothese: Die Leistungen der Auszubildenden würden sich von Beginn der Ausbildung an verbessern.
- Abwanderungen in andere Bundesländer könnten verringert werden.
- Der Arbeitslosigkeit von jungen gut ausgebildeten Menschen wird entgegengetreten.

Wie wird das erreicht ?

Einsatz der Absolventen/Absolventinnen in einer 12- bzw. 6monatigen Anschlussstätigkeit.

Der Einsatz ist über entsprechende Stellen im Anhang des Stellenplanes nach Bedarf in Schwerpunktämtern und für Projekte, über das Direktionsrecht, vorgesehen.

Die Beteiligung an internen und externen Ausschreibungen ist möglich. Vorrangig sind die Absolventen/Absolventinnen mit unbefristeter Anschlussstätigkeit zu berücksichtigen, um eine Erhöhung des Personalpools zu vermeiden.

Einsatz der Absolventen/Absolventinnen mit einer unbefristeten Anschlussstätigkeit

Für diesen Personenkreis werden Stellen im Anhang des Stellenplanes befristet für max. 2 Jahre aufgenommen. Zielstellung ist eine Inanspruchnahme einer vakanten Stelle durch Beteiligung an internen und externen Ausschreibungen bzw. Zuweisung einer Stelle.

Während der max. vorgegebenen 2 Jahre ist eine berufsspezifische bzw. –übergreifende Personalentwicklung, durch Einsatz über Direktionsrecht in Schwerpunktämtern nach Bedarf, für Vertretungen bei Langzeiterkrankungen, Elternzeit usw., zum Kennenlernen von Verwaltungsabläufen, zur Fortbildung und zum Einsatz für Projekte vorstellbar. Entsprechende Modelle werden berufsbezogen in den Anlagen 2 – 7 vorgestellt.

Projekte könnten wie in der Anlage 8 vorgeschlagen, in den kommenden Jahren ins Leben gerufen werden.

Folgen:

Prognose – Ein Mehrbedarf an Stellen im Anhang des Stellenplanes und an Personalkosten ab 2004

Auswirkungen auf den Anhang der Stellenpläne:

2003 – keine

VG	VII/2	VII	VIII/1 a	V c/19 a	LG 4	gesamt
Anzahl	4	3	25	2	4	38

2004 – Mehrbedarf an Planstellen

VG	VII/2	VII	VIII/1 a	V c/19 a	LG 4	gesamt
Anzahl	7	6	39	4	5	61

Im Vergleich zu 2003 ist eine Erhöhung der Anzahl der Stellen um 23 von 38 auf 61 notwendig.

- VII/2 = FA für Bäderbetriebe
 VII = FA für Medien- und Informationsdienste
 VIII/1a = m. D., Verwaltungsfachangestellte, FA für Bürokommunikation
 V c/ 19 a = Vermessungstechniker
 Lg 4 = Straßenwärter

Auswirkungen auf die Personalkosten:

2003: keine – Plan: 470.700,-- €

2004: Prognose: 1.700.000,-- €

Für die leistungsabhängige Anschlussfähigkeit liegen noch keine Erfahrungswerte vor, sodass prognostisch alle Absolventen/Absolventinnen der Jahre 2003 und 2004 bei der Ermittlung der Personalkosten berücksichtigt wurden.

Objektiv messbar wird dieser Betrag erstmals nach Ablauf des Jahres 2004, wenn nachfolgende Erfahrungswerte der vergangenen Jahre greifen und zwangsläufig Personalkosten-einsparungen herbeiführen:

- bisher jährlich 2 bis 6 Prüfungswiederholer – keine Anschlussfähigkeit
- für 1 Azubi jährlich keine Anschlussfähigkeit aus verhaltensbedingten Gründen

- prognostisch würden sich aus 2003 8 männliche Absolventen in einer befristeten Anschluss­tätigkeit befinden – bei Einberufung in den Grundwehrdienst greift das Arbeitsplatzschutzgesetz nicht
- 3 bis 4 Absolventen nehmen ein Studium bzw. eine Tätigkeit außerhalb der Stadtverwaltung Magdeburg auf
- Zuweisung der Mitglieder der JLV nach der Berufsausbildung in eine vakante Stelle
- langfristig verringert sich die Anzahl der Absolventen/Absolventinnen durch Heranführung an eine bedarfsgerechte Ausbildung

Die Ermittlung des konkreten Personalkostenbedarfes für 2004 wäre erst ab Juni 2003 möglich.

nach Ausbildungsberufen zu berücksichtigende Bewertungskriterien

	Zwischenprüfung	Abschlussprüfung	Ø Berufs-schulzeugnis	Ø prakt. Aus-bildung	Ø Überbetr. Ausbildung	Laufbahnprüfung	gesamt Ø
Verwaltungsfachangestellte/-r	X	X	X	X			X
FA für Bürokommunikation	X	X	X	X			X
FA für Medien- u. Info.dienste	X	X	X	X			X
Vermessungstechniker/-in	X	X	X	X			X
FA für Bäderbetriebe	X	X	X	X	X		X
Straßenwärter/-in	X	X	X	X	X		X
Gärtner/-in MSB	X	X	X	X	X		X
Tierpfleger/-in Zoo	X	X	X	X	X		X
Ver- und Entsorger/-in SAB	X	X	X	X			X
Anwärter/-innen						X	X

Legende: Wertung Ø:

1 = 1,0 - 2,0

2 = 2,1 - 3,0

3 = 3,1 - 4,0

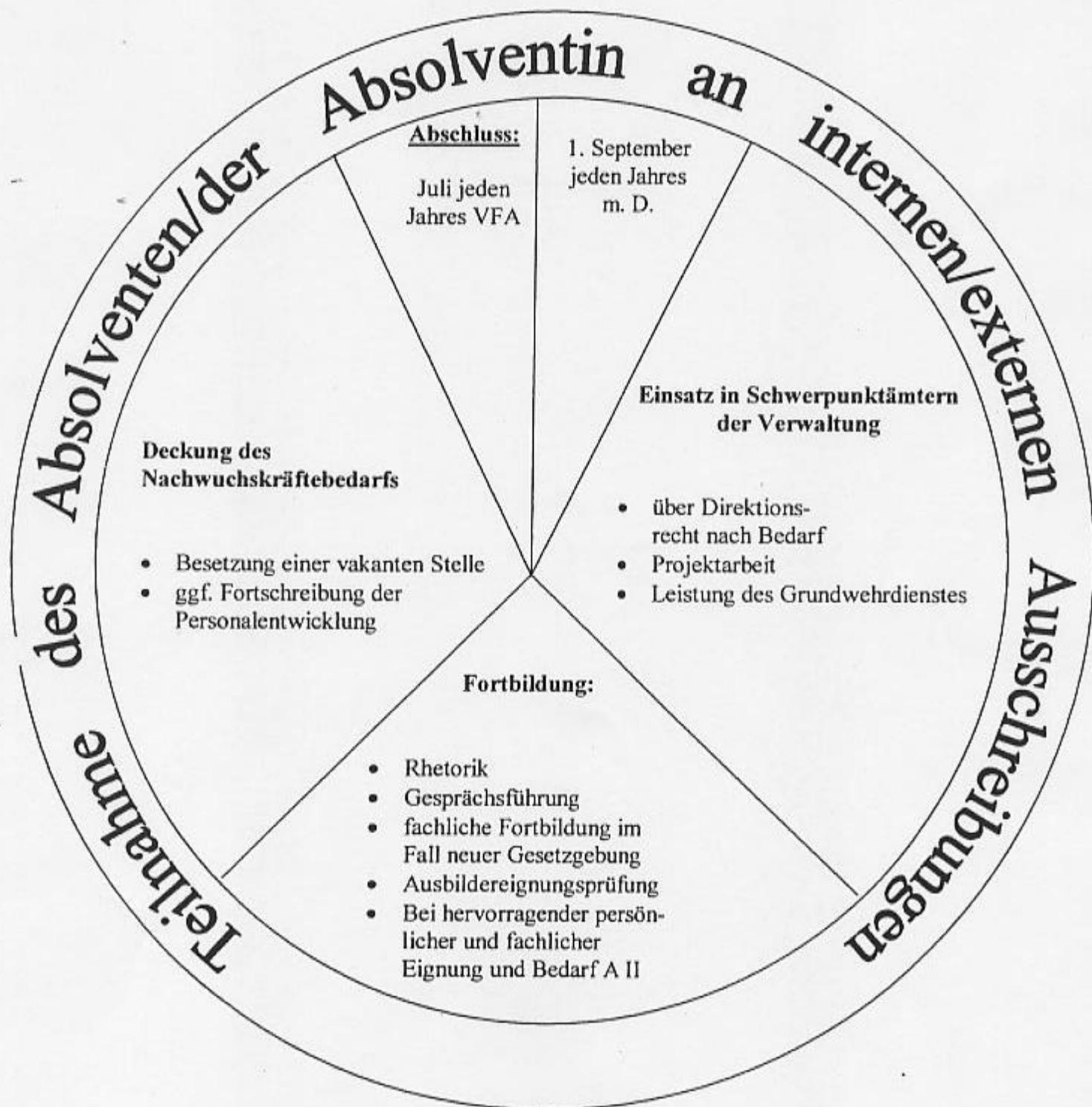
4 = ab 4,1 und Prüfungswiederholer (Abschluss- bzw. Laufbahnprüfung nicht bestanden)

5 = aus verhaltensbedingten Gründen (Einzelentscheidung)

Modell der Personalentwicklung für eine unbefristete Tätigkeit in der Stadtverwaltung Magdeburg

Beruf: Verwaltungsfachangestellte/-r
Stadtsekretär-Anwärter m. D.

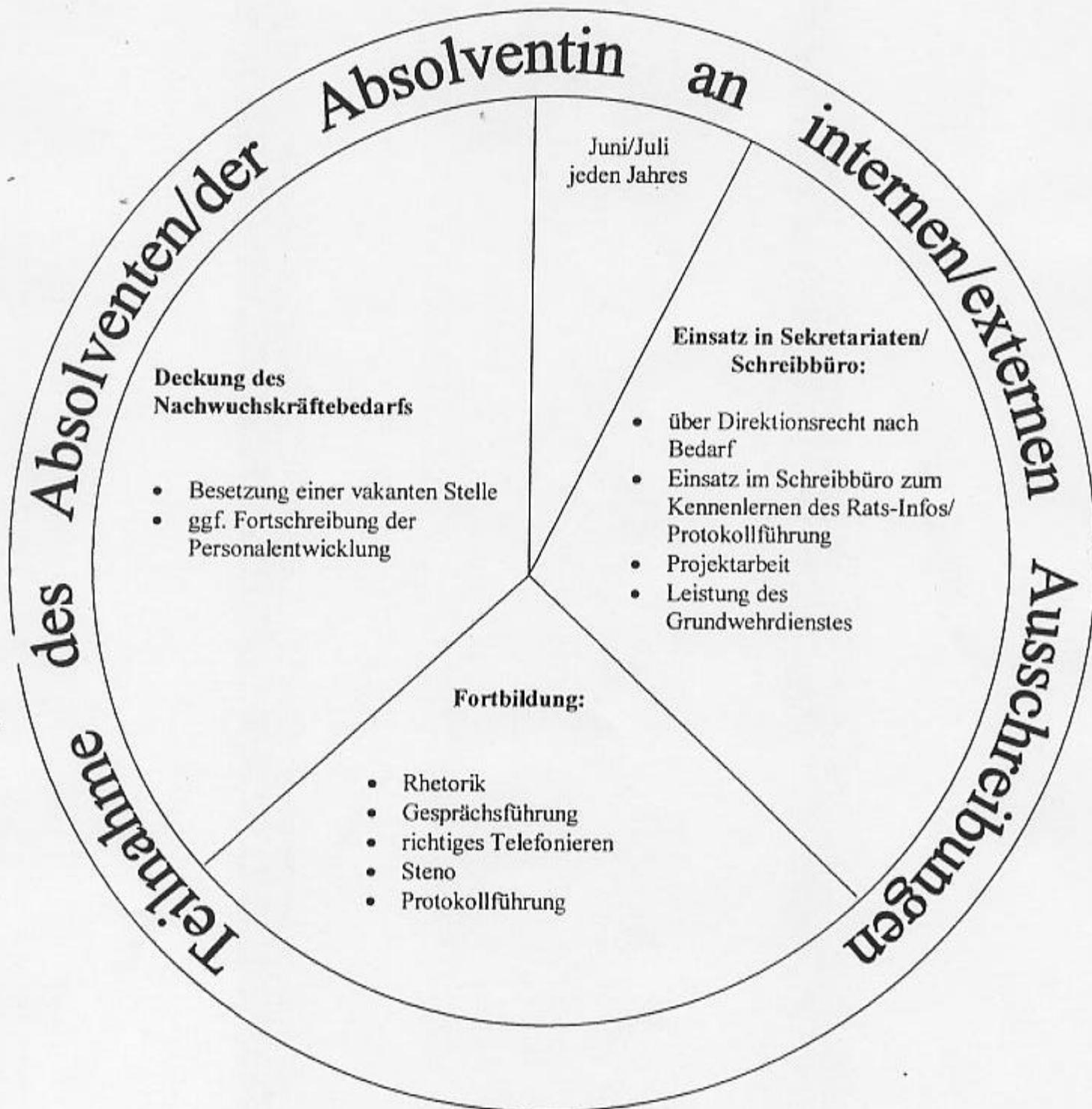
Zeitraum bis zum Einsatz auf einer vakanten Stelle: max. 2 Jahre



Modell der Personalentwicklung für eine unbefristete Tätigkeit in der Stadtverwaltung Magdeburg

Beruf: Fachangestellte/-r für Bürokommunikation

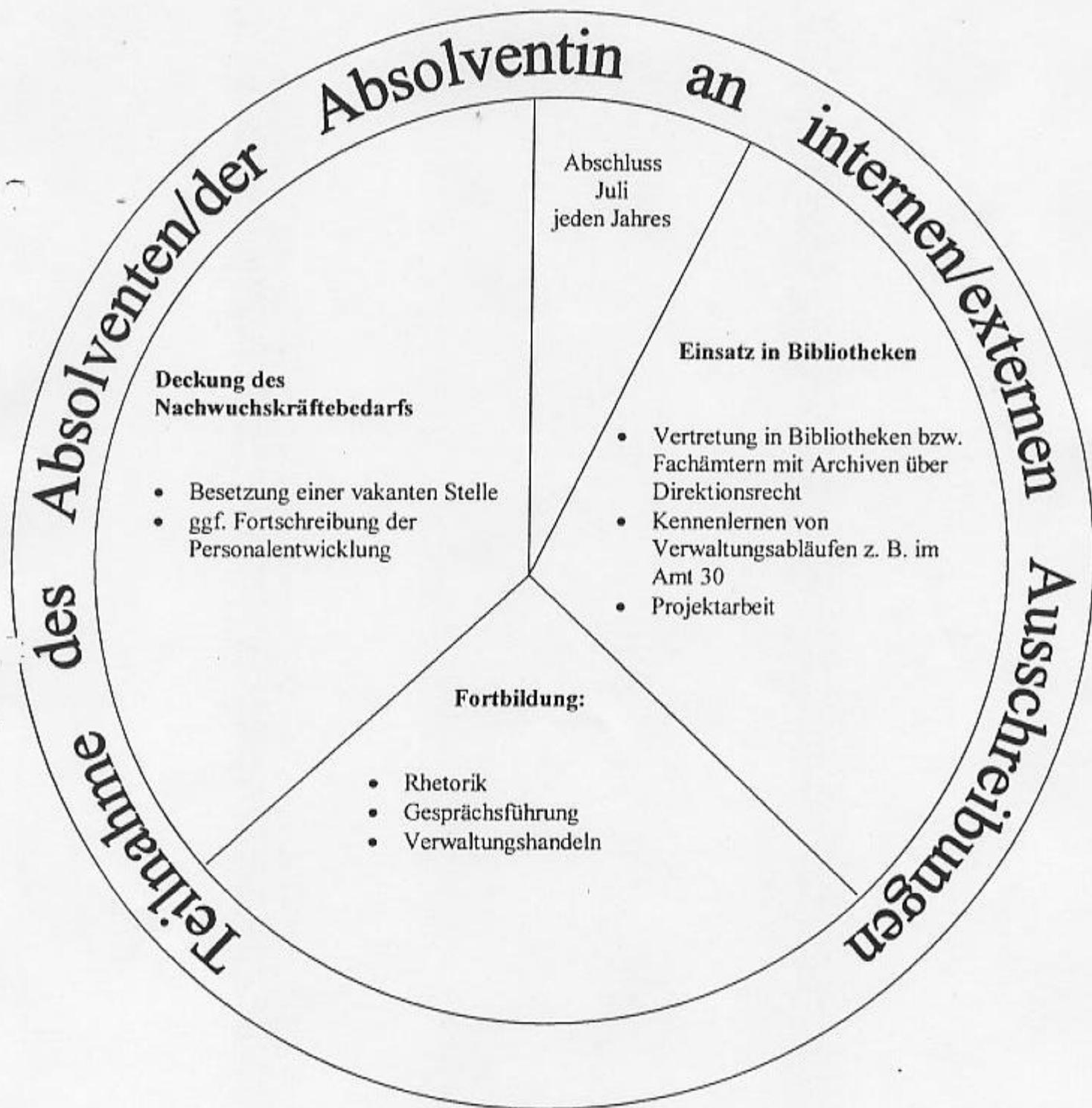
Zeitraum bis zum Einsatz auf einer vakanten Stelle: max. 2 Jahre



Modell der Personalentwicklung für eine unbefristete Tätigkeit in der Stadtverwaltung Magdeburg

Beruf: Fachangestellte/-r für Medien- und Informationsdienste

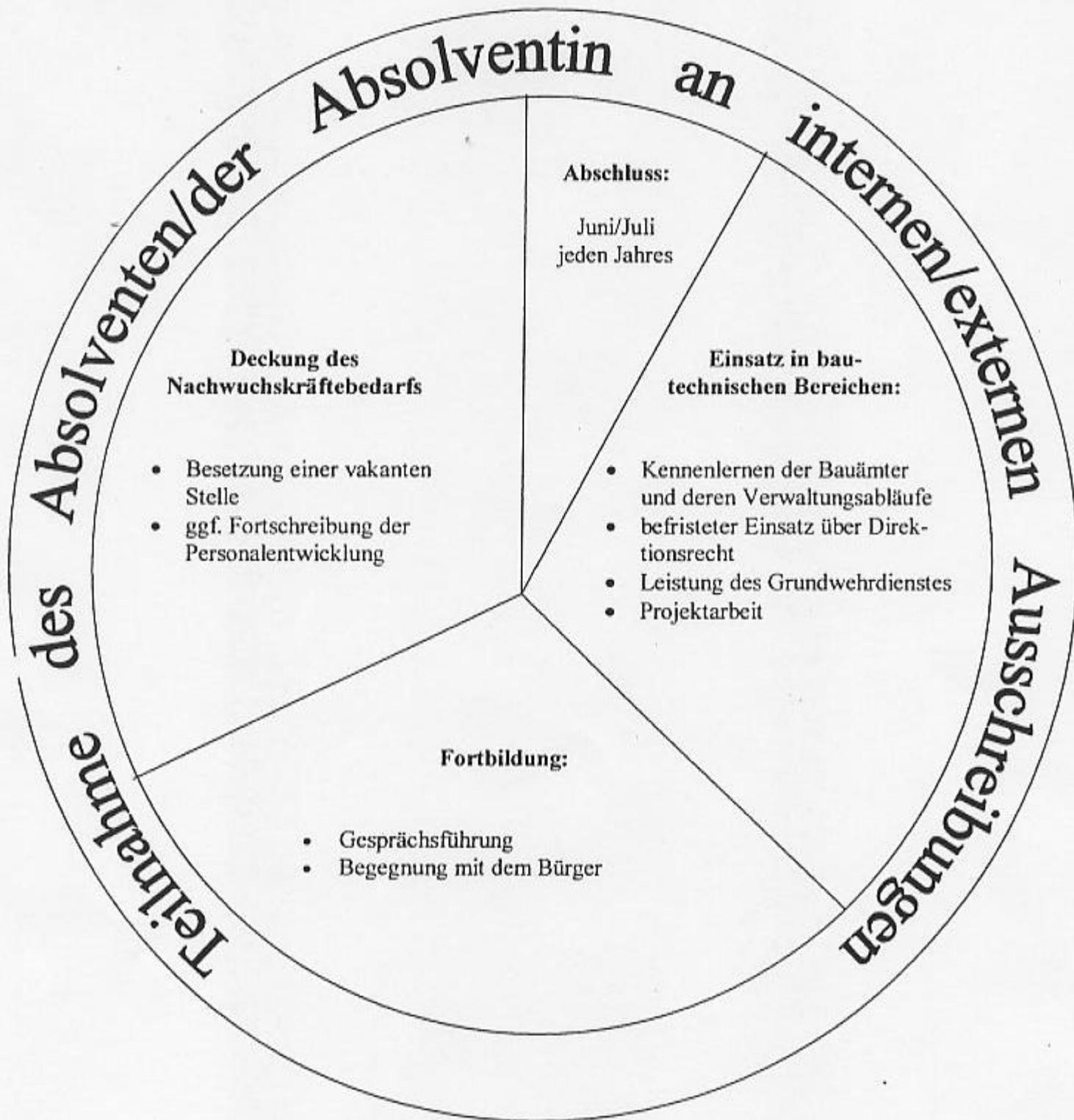
Zeitraum bis zum Einsatz auf einer vakanten Stelle: max. 2 Jahre



Modell der Personalentwicklung für eine unbefristete Tätigkeit in der Stadtverwaltung Magdeburg

Beruf: Vermessungstechniker/-in

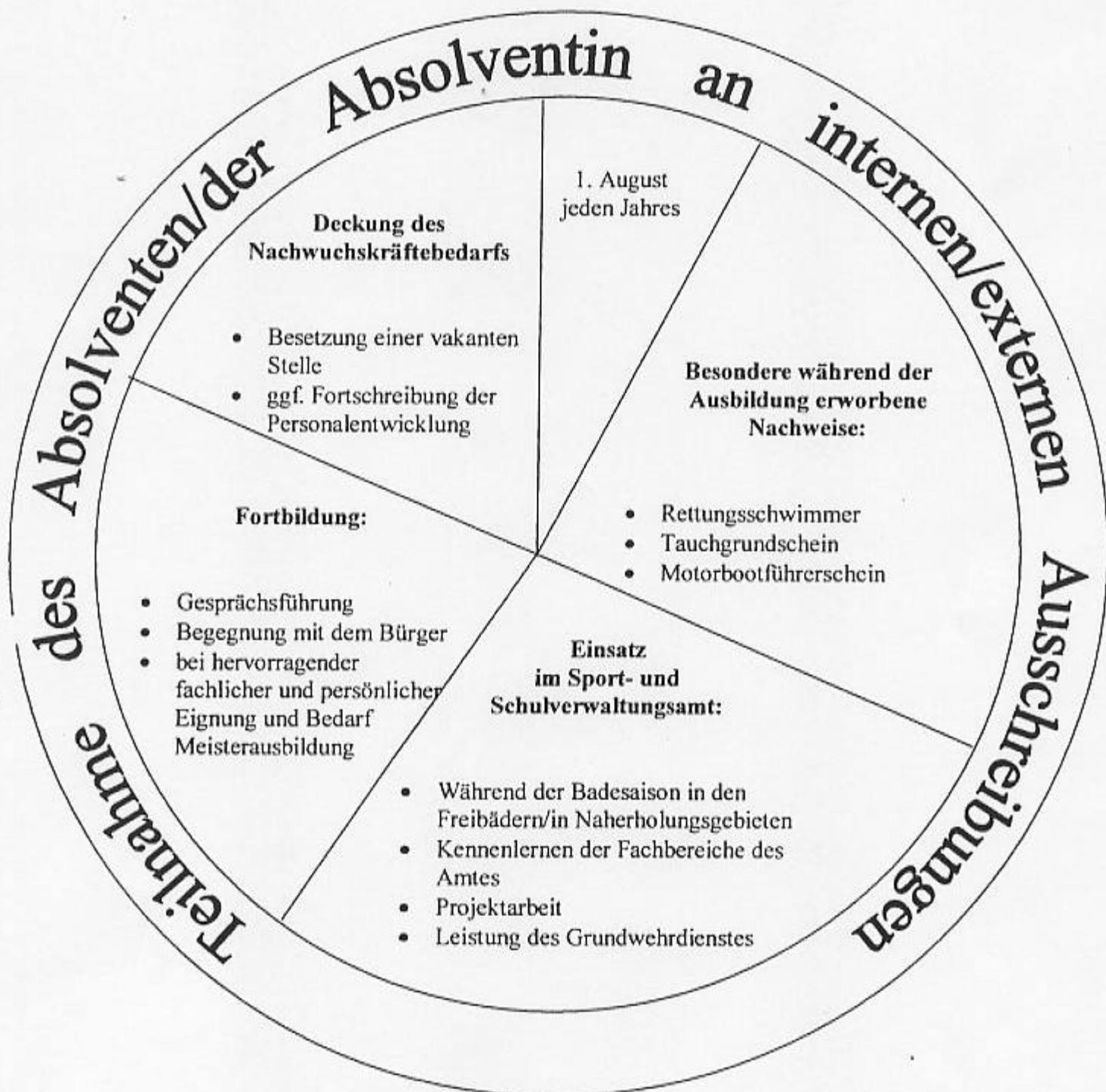
Zeitraum bis zum Einsatz auf einer vakanten Stelle: max. 2 Jahre



Modell der Personalentwicklung für eine unbefristete Tätigkeit in der Stadtverwaltung Magdeburg

Beruf: Fachangestellte/-r für Bäderbetriebe

Zeitraum bis zum Einsatz auf einer vakanten Stelle: max. 2 Jahre



Modell der Personalentwicklung für eine unbefristete Tätigkeit in der Stadtverwaltung Magdeburg

Beruf: Straßenwärter/-in

Zeitraum bis zum Einsatz auf einer vakanten Stelle: max. 2 Jahre

