

BERICHTSVORLAGE DER TBS AÖR NR.: 130/2024

Bezeichnung des Tagesordnungspunkts		
Personalentwicklung - Ausbildung Stadtentwässerung, Ausblick Stellenplan 2025		
Datum 03.06.24	Geschäftszeichen Azubi 2025	Beigef. Anlagen im Einzelnen (mit Seitenzahl)
Federführende Abteilung: TBS Vorstand		Beteiligte städtische Fachbereiche:
Beratungsgremien	Beratungstermine	Zuständigkeit
Verwaltungsrat TBS	25.06.2024	Entscheidung

Beschlussvorschlag:

Der Vorstand wird beauftragt, geeignete Maßnahmen zur Nachwuchsgewinnung zu entwickeln und umzusetzen, insbesondere die bedarfsgerechte Ausbildung im gewerblichen Bereich der Stadtentwässerung.

Sachverhalt:

Stadtentwässerung

In der Abteilung Stadtentwässerung werden in den nächsten Jahren einige Mitarbeiter den Betrieb altersbedingt verlassen. Vor diesem Hintergrund und mit Blick auf die Entwicklungen am Arbeitsmarkt werden folgende Maßnahmen zur Nachwuchsgewinnung in Betracht gezogen:

1. Ausbildung im gewerblichen Bereich,
2. Einarbeitungs- und Übergabephase im angestellten Bereich.

Zu 1.

Für eine langfristige Nachfolge mit entsprechender Qualifizierung soll anlassbezogen ausgebildet werden. Der Einstieg ist mit dem Ausbildungsberuf „Umwelttechnologe/-in für Rohrleitungsnetze und Industrieanlagen“ vorgesehen. Die TBS beschäftigen eine Mitarbeiterin und einen Mitarbeiter, die über einen Ausbildereignungsschein verfügen. Mit der IHK wurde Kontakt aufgenommen, um die Zulassung als Ausbildungsbetrieb zu erhalten. Wenn die Voraussetzung erfüllt sind, soll 2025 mit der ersten Ausbildung begonnen werden.

In einem zweiten Schritt wird die Ausbildung einer Fachkraft für Abwassertechnik in Betracht gezogen. Hierfür ist nach heutiger Einschätzung eine Kooperation mit dem Wupperverband erforderlich, um die Anforderungen zu erfüllen. Zu gegebener Zeit soll hierzu Kontakt aufgenommen werden.

Zur Umsetzung der Planung soll im Stellenplan 2025 eine Ausbildungsstelle in der Stadtentwässerung vorgesehen werden. Darüber hinaus ist die Teilnahme an der Ausbildungsmesse im September vorgesehen.

Zu 2.

Für die Abwicklung der Investitionen in das und die Betreuung des Kanalnetzes sind entsprechende Qualifikationen erforderlich und Erfahrung wünschenswert.

Grundsätzlich verfügen Studienabsolventen der Richtung Bauingenieurwesen, Schwerpunkt Tiefbau Vertiefungsrichtung Stadtentwässerung über gute Voraussetzungen.

Für die Nachwuchsgewinnung wird in Betracht gezogen, künftige Absolventen als Werkstudenten oder im Rahmen von Projekten einzusetzen. Auf diese Weise wird ein wechselseitiges Kennenlernen ermöglicht.

Zusätzlich bzw. alternativ wird ein schleichender Übergang zwischen einem künftig in Ruhestand gehenden Mitarbeiter und einem neu einzustellenden Kandidaten in Betracht gezogen. Durch dieses Vorgehen kann das komplexe Wissen über das Kanalnetz und seine Steuerung im Ansatz weitergegeben werden.

Der Stellenplan beinhaltet aus Vorjahren eine unbesetzte Stelle im Angestelltenbereich, auf deren Wiederbesetzung bislang verzichtet wurde. Es wird in Betracht gezogen, diese Stelle zwecks Umsetzung der Nachfolgeplanung zu gegebener Zeit zu besetzen. Gegebenenfalls ist die Eingruppierung zu überprüfen und anzupassen. Ein entsprechender Vorschlag wird im Stellenplan 2025 vorgesehen.

Durch einen weiteren Sachbearbeiter können Vergaben an Ingenieurbüros reduziert werden, so dass die Personalkosten durch entfallene Beratungshonorare teilweise kompensiert werden können.

Das Entgelt für den Azubi beträgt ca. 18 T€/Jahr, das für einen Ingenieur etwa 70 - 75 T€. Für einen Werkstudenten wird mit ähnlichen Kosten wie für einen Azubi gerechnet.

Abfallwirtschaft

Die TBS haben dem Jobcenter EN drei Arbeitsplatzangebote für Lohnkostenzuschüsse nach § 16 i SGB II (Teilhabe am Arbeitsplatz) gemacht. Zwei Arbeitsplätze sind seit 2020 bzw. 2021 besetzt. Die Maßnahmen laufen jeweils über fünf Jahre. Ziel ist, die Teilnehmer langfristig in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

Ein Arbeitsverhältnis läuft 2025 aus. Zum einen hat die Vermüllung durch wilde Kippen erheblich zugenommen, zum anderen konnten kurzfristige temporäre Engpässe aufgefangen werden. Auf den Einsatz von Zeitarbeitsfirmen konnte weitgehend verzichtet werden. Schließlich hat sich der Mitarbeiter in seinem Team bewährt. Vor diesem Hintergrund soll im Stellenplan 2025 eine zusätzliche Stelle eingerichtet werden. Die Kosten belaufen sich auf etwa 50 T€/Jahr.

Verwaltung

Der Stellenplan weist eine unbesetzte Stelle mit einem Anteil von 0,85 auf. Darüber hinaus ist eine Stelle mit einem Anteil von 0,51 besetzt. Beide Stellen sollen zu einer ganzen Stelle zusammengefasst, der überschüssige Teil gestrichen werden. Da sich die Stellenbesetzung nicht ändert, wirken sich diese Anpassungen derzeit finanziell nicht aus.

Auswirkungen auf das Klima:

- neutrale Auswirkungen
 - positive Auswirkungen
 - negative Auswirkungen
- (Bitte Zutreffendes ankreuzen!)

Begründung:

(Bitte eine Begründung einfügen!)

Die Personalentwicklung und Anpassung des Stellenplans haben keine Relevanz für das Klima.

Der Vorstand
gezeichnet
Ute Bolte