



komba jugend Köln

Jugendleiter Claudius Hupprecht
Große Budengasse 10
50667 Köln

jugend@komba-koeln.de

www.komba-koeln.de

Köln, im März 2009

Für die Einrichtung eines berufspraktischen Jahres und eines Übergangspools für Auszubildende der Stadt Köln...

Für einen klaren Vorrang von eigener Ausbildung vor externer Einstellung...

Der Rat der Stadt Köln hat sich in seiner Sitzung vom 22. Juni 2006 mit der Einführung einer Ausbildungsquote und der Entscheidung für eine Ausbildung über Bedarf zu seiner gesellschaftspolitischen Verantwortung für die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen zu sorgen bekannt. Dies wird von uns ausdrücklich begrüßt und befürwortet. Wir fordern, dass sich die Stadtverwaltung nun zu ihrer Verantwortung bekennt, den Auszubildenden der Stadt Köln auch eine gute und faire Perspektive zu bieten. Die Forderung einiger Unverbesserlicher nach unbefristeter Übernahme für alle Auszubildenden ist vor diesem Hintergrund nicht nur realitätsfern und an der Sache vorbei, sie ist gefährlich und geeignet Ausbildungsplätze zu gefährden.

Die Stadt Köln investiert viel Geld in Ausbildung und gewährleistet eine hohe Qualität der Ausbildung. Daneben verfügen Auszubildende der Stadt am Ende ihrer Ausbildung auch über Kenntnisse der Strukturen der Verwaltung und der Besonderheiten der Aufgabenerfüllung des öffentlichen Dienstes und der Kommunalverwaltung. Extern eingestellte Kräfte verfügen nicht über diese Kenntnisse. Und auch durch kostenträchtige Bewerbungs- und Auswahlverfahren kann keine so fundierte Einschätzung der Fähigkeiten, Kenntnisse und Potentiale der Bewerberin oder des Bewerbers gewonnen werden, wie diese durch die mehrjährige Erfahrung mit der oder dem Auszubildenden bereits vorliegen. Daher begrüßen wir gemeinsam mit den Personalräten und Jugend- und Auszubildendenvertretungen der Stadt Köln das klare Bekenntnis der Verwaltung zum Vorrang interner vor externer Personalgewinnung. Diese Entscheidung ist finanziell und personalwirtschaftlich absolut vernünftig.

Leider wurden in der Vergangenheit immer wieder Auszubildende nach Abschluss ihrer Ausbildung nicht übernommen, aber im Lauf des darauf folgenden Jahres in die gleichen Berufsbilder externe Einstellungen vorgenommen. Auch hat sich immer wieder gezeigt, dass Personalbedarfsplanung nicht alle Bedarfe vorhersehen kann und durch Aufgabenverlagerungen, vorzeitiges Ausscheiden von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und durch Einrichtung neuer Projekte (z.B. Aktion „Sauberes Köln“) auch „plötzlich“ Personalbedarfe entstehen.



- 2 -

Alleine durch den demographischen Wandel, der auch den Personalbestand der Stadt Köln erreicht, werden viele Kolleginnen und Kollegen nicht bis zum Erreichen der Renteneintrittsgrenze ihren Dienst versehen. Sei es aus gesundheitlichen Gründen oder aufgrund der Nutzung von Altersteilzeit- oder Frühverrentungsregelungen, viele werden praktisch unplanbar vor Erreichen der Altersgrenze ausscheiden. Diese Personalbedarfe müssen gedeckt werden können. Und auch hier muss gelten:

„Ausbildung als interne Personalgewinnung hat absoluten Vorrang vor externer Einstellung.“

Daher fordern wir für alle Auszubildenden in Berufsbildern, die im Bereich der Stadtverwaltung zum Einsatz kommen, die Einrichtung einer einjährigen befristeten Übernahme als berufspraktisches Jahr und gleichzeitig die Einrichtung eines Übergangspools aus diesen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, aus dem Personalbedarfe vorrangig gegenüber externen Einstellungen gedeckt werden.

Für das einjährig befristete berufspraktische Jahr sollten die ehemaligen Auszubildenden im Übergangspool unabhängig von Planstellen beschäftigt werden.

Folgende Vorteile für Stadt und Auszubildende sind nicht von der Hand zu weisen:

- **Deckung von unterjährig entstehenden oder zu Tage tretenden Personalbedarfen aus interner Personalgewinnung und aus eigener Ausbildung wird möglich**
- **Kosten- und Aufwandsersparnis durch Wegfall von externen Einstellungsverfahren**
- **Gewährleistung einer höheren Qualität des Personals durch detaillierte Kenntnisse über die Fähigkeiten, Fertigkeiten, Kenntnisse und Potentiale der ehemaligen Auszubildenden**
- **Möglichkeit zur Leistung von Mehrwertaufgaben durch Einsatz der Kräfte aus dem Übergangspool**
- **Unbürokratische, schnelle und flexible Überbrückung von Personalausfällen (Langzeiterkrankungen, Ausscheiden von Personal, Elternzeit, etc.) wird durch Einsatz der Kräfte aus Übergangspool möglich**
- **Möglichkeit für die Kommunalpolitik, durch Beschäftigungspolitik bei der Stadtverwaltung im Hinblick auf die Finanz- und Wirtschaftskrise einen (wenn auch bescheidenen) Konjunkturimpuls abzugeben**
- **Leuchtturmwirkung der Stadtverwaltung gegenüber der Wirtschaft im Bereich Ausbildung wird auf ein erstes berufspraktisches Jahr ausgedehnt**



- 3 -

- **Bessere Position auf dem Arbeitsmarkt für die ehemaligen Auszubildenden, da sie sich aus einem Beschäftigungsverhältnis heraus bewerben können**
- **Bessere Position auf dem Arbeitsmarkt für die ehemaligen Auszubildenden, da sie über den Nachweis verfügen, dass sie für die Übernahme nach der Ausbildung als geeignet angesehen wurden**
- **Möglichkeit für die ehemaligen Auszubildenden in einem berufspraktischen Jahr die in der Ausbildung erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten zu festigen und in der Berufspraxis unter Beweis zu stellen**
- **Bessere Chancen für die Auszubildenden, in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis bei der Stadt übernommen zu werden, wenn ein zum Zeitpunkt des Abschlusses nicht bestehender oder nicht bekannter Personalbedarf gedeckt werden muss**

Wir fordern daher Verwaltungsspitze und Kommunalpolitik auf, unsere Forderung nach einem berufspraktischen Jahr im Anschluss an die Ausbildung und der Einrichtung eines Übergangspools aufzunehmen und umzusetzen.

komba jugend köln