

Datum: 20.08.2007

Az.: sy-ho

Beschlussvorlage - öffentlich -

	Beratungsfolge	Datum
1.	Haupt- und Finanzausschuss	19.09.2007

Betreff:

Personalsituation bei der Stadt Bergkamen in den Jahren 2008 bis 2013 /
Einstellung von Auszubildenden

Bestandteile dieser Vorlage sind:

1. Das Deckblatt
2. Die Sachdarstellung und der Beschlussvorschlag

Der Bürgermeister	
Schäfer	

Amtsleiter	Sachbearbeiterin	
Turk	Scharwey	

Sachdarstellung:

Der Haupt- und Finanzausschuss als Nachfolger des ehemaligen Ausschusses für Personal und Kommunikationstechnologie erhält jährlich einen Überblick über die aktuelle Personalsituation bei der Stadt Bergkamen.

Ziel dieser Personalanalyse ist die Darstellung des zukünftigen Personalbedarfs, der in der Regel durch die Einstellung von Auszubildenden aufgefangen werden kann.

Um eine Tendenz für die Folgejahre erkennen zu können, werden die Jahre bis 2013 dargestellt.

Personalanalyse**1. Aktuelle Personalsituation**

<u>Stellen laut Stellenplan 2007</u>		<u>zum Vergleich Stellenplan 2005/2006</u>	
Beamte	= 84,16	Beamte	= 84,83
Beschäftigte		Beschäftigte	
- Angestellte	= 258,84	- Angestellte	= 255,41
- Arbeiter	= 63,82	- Arbeiter	= 68,33
	<hr/>		<hr/>
	= 406,82		= 408,57

Ab dem Stellenplan 2005/2006 werden Stellen nur noch nach dem tatsächlichem Umfang im Stellenplan geführt. Für den Stellenplan 2003/2004 betrug die bereinigte Stellenzahl 413.

besetzte Stellen (Stichtag 30.06.2007)

Beamte	=	81,16
Beschäftigte (ehem. Angestellte)	=	252,49
Beschäftigte (ehem. Arbeiter)	=	63,82
	<hr/>	
	=	397,47

unbesetzte Stellen (Stichtag 30.06.2007)

Beamte	=	3,0
Beschäftigte (ehem. Angestellte)	=	6,35
Beschäftigte (ehem. Arbeiter)	=	0
	<hr/>	
	=	9,35

Zum Stichtag 30.06.2007 waren 97,7% der Stellen besetzt. Anhand dieser „Stellenbesetzungsquote“ kann einerseits erkannt werden, dass sich die Stellenbewirtschaftung im Rahmen des genehmigten Stellenplanes bewegt. Andererseits zeigt die Quote aber auch, dass kontinuierlich Stellen nicht besetzt sind. Dies ist durch die besonderen Sparbemühungen der Stadt Bergkamen begründet.

2. Personalwirtschaftliche Einsparungsmaßnahmen

In Anlehnung an das ehemalige Haushaltssicherungskonzept der Stadt Bergkamen werden folgende personalwirtschaftliche Maßnahmen zur Reduzierung der Personalkosten berücksichtigt:

Wiederbesetzungssperre:

Frei werdende Stellen werden grundsätzlich für die Dauer von 12 Monaten vorübergehend nicht besetzt.

Stelleneinsparung / Stellenumwandlung:

Vor einer Wiederbesetzung wird geprüft, ob die Stelle überhaupt noch notwendig ist oder in eine solche mit niedrigerer Besoldungs- bzw. Tarifgruppe umgewandelt werden kann. Im Stellenplan werden diese Stellen mit einem „ku-Vermerk“ (ku = künftig umzuwandeln) oder einem „kw-Vermerk“ (kw = künftig wegfallend) versehen.

Vorrang für interne Stellenbesetzungen:

Vor einer Neueinstellung wird geprüft, ob eine Besetzung durch hausinterne Umsetzung, ggf. nach entsprechenden Fortbildungs- / Qualifizierungsmaßnahmen, erfolgen kann.

Teilzeitbeschäftigung:

In Einzelfällen werden durch Arbeitsumverteilung Teilzeitanträge von vollzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern genehmigt. Dies ist insbesondere durch die Arbeitszeitverlängerung im Beamtenbereich möglich.

Im Rahmen des Stellenplans werden Vollzeit-Stellen, die nicht zu 100% besetzt waren, in Teilzeitstellen umgewandelt, wenn die Praxis gezeigt hat, dass die Aufgabenerledigung keine Vollzeit-Stelle erfordert. Dadurch soll langfristig ein reduziertes Stellenvolumen gesichert werden.

Wartezeiten vor Beförderungen:

Gemäß § 10 Abs. 4 der Laufbahnverordnung NRW dürfen Beamte vor Feststellung der Eignung für einen höherbewerteten Dienstposten nicht befördert werden. Diese gesetzliche „Erprobungszeit“ dauert in Laufbahnen

des mittleren Dienstes drei Monate,
des gehobenen Dienstes sechs Monate,
des höheren Dienstes neun Monate.

Insbesondere bei der Übertragung von Führungspositionen wird diese „Erprobungszeit“ bei der Stadt Bergkamen auf bis zu ein Jahr (in Einzelfällen auch darüber hinaus) verlängert.

3. Ausbildungssituation

Um die Leistungsfähigkeit der Verwaltung auf Dauer zu gewährleisten, ist es erforderlich, kontinuierlich in die Ausbildung von Nachwuchskräften zu investieren. Die Stadt Bergkamen ist sich dieser Verantwortung bewusst und hat in den letzten Jahren einer Vielzahl von Jugendlichen einen Ausbildungsplatz zur Verfügung gestellt.

Die Ausbildungen erfolgen zum größten Teil in den typischen Verwaltungsberufen sowohl im Beamten- als auch im Beschäftigtenbereich (ehemals „Angestellte“). Auch im handwerklichen Bereich (ehemals „Arbeiter“) kommt die Stadt Bergkamen ihrer Ausbildungsverpflichtung nach.

Nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung werden die Nachwuchskräfte in der Regel in ein Beamten- bzw. Beschäftigungsverhältnis übernommen. In Berufen, die den Jugendlichen auch die Möglichkeit eröffnen, einen Arbeitsplatz außerhalb der Stadt Bergkamen zu erhalten, wird über den eigenen Bedarf ausgebildet.

Auszubildende bei der Stadt Bergkamen (am 01.09.2007)

Beamtinnen und Beamte	=	8
Bereich Angestellte	=	6
<u>Bereich Arbeiterinnen und Arbeiter</u>	=	<u>6</u>
insgesamt	=	20

Diese Auszubildenden teilen sich auf folgende Ausbildungsbereiche auf:

Ausbildungsbereich	Anzahl der Azubis	Ende der Ausbildungszeit	Gesamtzahl in den einzelnen Ausbildungsberufen
Beamtenlaufbahn des gehobenen Dienstes	2	31.08.2008	8
	4	31.08.2009	
	2	31.08.2010	
Verwaltungsfachangestellte	1	31.07.2009	3
	2	31.07.2010	
Fachang. f. Medien- und Informationsdienste (Bibliothek)	1	31.07.2008	3
	1	31.07.2009	
	1	31.07.2010	
Gärtnerinnen bzw. Gärtner Fachrichtung: Garten- und Landschaftsbau	2	31.07.2008	6
	2	31.07.2009	
	2	31.07.2010	
insgesamt:			20

Darüber hinaus wird das übliche Ausbildungsangebot noch ergänzt durch alljährliche Praktika in den sozialen und erzieherischen Berufen. Hier werden jedes Jahr noch zusätzlich 14 Ausbildungsplätze angeboten (2 Sozialarbeiterinnen bzw. Sozialarbeiter im Anerkennungsjahr, 5 Erzieherinnen bzw. Erzieher im Anerkennungsjahr, 5 Vorpraktikantinnen bzw. –praktikanten im erzieherischen Bereich sowie 3 Fachoberschulpraktikantinnen bzw. –praktikanten).

Damit umfasst das gesamte aktuelle Ausbildungsangebot der Stadt Bergkamen insgesamt 34 Ausbildungsstellen.

Außerdem werden über das gesamte Jahr verteilt in den verschiedensten Fachämtern - zusätzlich zu den vorhandenen Auszubildenden - Schülerpraktikanten betreut. Im Jahr 2007 hatten bisher 42 Praktikantinnen und Praktikanten die Möglichkeit, Einblicke in Berufsbilder der Stadtverwaltung Bergkamen zu erhalten. Für die weiteren Monate liegen bereits 22 Anmeldungen vor.

4. Berücksichtigte Faktoren bei der Personalbedarfsplanung für die Jahre 2008 bis 2013

Stellenplan

Die folgenden Personalberechnungen werden auf der Grundlage des zurzeit gültigen Stellenplanes für das Jahr 2007 erstellt.

Voraussichtliches Ausscheiden von Bediensteten

Die Personalplanungen für die nächsten Jahre berücksichtigen insbesondere die voraussichtlich frei werdenden Stellen infolge des Ausscheidens von Bediensteten aus Altersgründen. Bei der Feststellung dieser Stellen wird von dem jeweils frühestmöglichen Zeitpunkt ausgegangen, da in den letzten Jahren fast alle Bediensteten zum frühestmöglichen Zeitpunkt aus dem Arbeitsleben ausgeschieden sind.

Die aktuelle Entwicklung zeigt jedoch auch, dass vor dem Hintergrund der Abschlagsregelungen dieser frühestmögliche Zeitpunkt des Ausscheidens von den Bediensteten nicht durchgängig in Anspruch genommen wird. Änderungen der Prognose sind somit möglich.

Falls in Einzelfällen bereits konkrete Aussagen bzw. Planungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorliegen, werden diese Daten bei der Personalbedarfsberechnung berücksichtigt.

Altersteilzeit:

Wegen des Ausscheidens aus dem Erwerbsleben ist im Rahmen dieser Sachdarstellung auch auf eine eröffnete Möglichkeit eines früheren Ausscheidens hinzuweisen. Es handelt sich hierbei um die Altersteilzeitregelung, die im öffentlichen Dienst sowohl den Tariffbereich (Angestellte und Arbeiter) als auch den Beamtenbereich umfasst. Die im Wesentlichen identischen Altersteilzeitregelungen sehen als Kernstück vor, dass diese sowohl als echtes Teilzeitmodell mit Verringerung auf die Hälfte der wöchentlichen Arbeitszeit gewährt werden kann, aber auch als Blockmodell. Das Blockmodell bedeutet, dass die bzw. der Beschäftigte bis zum Beginn des Ruhestandes die zu erbringende Dienstleistung zunächst vollständig vorab leistet (Arbeits- und Vorleistungsphase) und nach der Hälfte dieser Zeit voll vom Dienst freigestellt wird (Freistellungsphase). Das Blockmodell führt somit zu einem tatsächlich früheren Ausscheiden aus dem Arbeitsleben, wobei die Beschäftigten bei Antragstellung sich entscheiden müssen, ob sie mit Erreichen der normalen Altersgrenze oder schon mit Erreichen der sogenannten (früheren) versicherungsrechtlichen Antragsaltersgrenze ausscheiden wollen.

Da die gesamte Altersteilzeitregelung zu einer nicht unerheblichen Verminderung der monatlichen Netto-Dienstbezüge führt und hierbei sicherlich die individuellen Verhältnisse des Einzelnen eine große Rolle spielen, kann eine Prognose über mögliche Inanspruchnahmen schwer gestellt werden. Zurzeit befinden sich 46 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Altersteilzeit bzw. haben bereits eine Altersteilzeitvereinbarung unterschrieben. Es handelt sich hierbei um 2 Beamte und 44 tariflich Beschäftigte (33 „Angestellte“ sowie „11 Arbeiter“).

Da eine prognostische Einbeziehung aus den vorgenannten Gründen zu ungewiss ist, werden in den folgenden Berechnungen lediglich die Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter erfasst, denen Altersteilzeit bereits gewährt worden ist.

ARGE

Die Berechnung des Personalbedarfs erfolgt unter Berücksichtigung des Stellenplanes der ARGE. Das bedeutet, dass der Stellenbesetzungsbedarf im Bereich der Leistungssachbearbeitung seitens der Stadt Bergkamen zurzeit abgedeckt wird. Hierbei wird unterstellt, dass diese Konstellation auch über den 31.12.2010 (Ende der ARGE-Verträge) hinaus bestehen wird.

5. Stellenbesetzungen im allgemeinen Verwaltungsbereich

5.1 Bereich gehobener / höherer Dienst bzw. vergleichbare Beschäftigtenstellen

Austrittszeitpunkt	Besetzungsplanung
01.11.2008	Stadtinspektoranwärter (eingestellt 2005)
01.03.2009	Stelle fällt voraussichtlich weg Aufgaben werden auf andere Stellen verteilt
31.12.2009	Stadtinspektoranwärter (eingestellt 2006)
01.02.2010	Stadtinspektoranwärter (eingestellt 2007)
01.12.2010	Stadtinspektoranwärter (eingestellt 2007)
01.05.2011	Verwaltungsfachangestellter (Ausbildungsbeginn 2008)
01.03.2012	Stadtinspektoranwärter (Neueinstellung 2009)
01.04.2012	Stadtinspektoranwärter (Neueinstellung 2009)
01.12.2013	Stadtinspektoranwärter (Neueinstellung 2010)
16.12.2013	Stadtinspektoranwärter (Neueinstellung 2010)

Die o. g. Darstellung zeigt, dass im Jahr 2011 voraussichtlich 1 Stelle im gehobenen bzw. höheren Dienst frei wird. Die Erfahrungen der letzten Zeit zeigen allerdings, dass nach entsprechender interner Ausschreibung am Ende der Nachfolgekette Stellen im mittleren Dienst – insbesondere im tariflichen Beschäftigtenbereich (ehemals Angestellte) – frei werden. Dies betrifft insbesondere den Bereich der „ARGE“, bei der die Umwandlung von Stellen des gehobenen Dienstes zum mittleren Dienst durch Fluktuation angestrebt wird.

Aus diesem Grund beabsichtigt die Verwaltung, im Jahr 2008 keine Ausbildung im gehobenen Dienst anzubieten, sondern den Bedarf durch einen ausgebildeten Verwaltungsfachangestellten aufzufangen, dessen Ausbildung im Jahr 2008 beginnen soll.

Ausbildungsbedarf „gehobener Dienst“

Ausbildungsdauer	Anzahl	Einstellungsjahr
01.09.2009 bis 31.08.2012	2	2009
01.09.2010 bis 31.08.2013	2	2010

5.2. Bereich mittlerer Dienst bzw. vergleichbare Beschäftigtenstellen

Austrittszeitpunkt	Besetzungsplanung
01.05.2008	Stelle fällt voraussichtlich weg Aufgaben werden auf andere Stellen verteilt
01.12.2010	Azubi Verwaltungsfachangestellte (eingestellt 2007)
01.12.2010	Azubi Verwaltungsfachangestellte (eingestellt 2007)
01.05.2013	Azubi Verwaltungsfachangestellte (Neueinstellung 2010)

Ausbildungsbedarf „Verwaltungsfachangestellte / -r“

Ausbildungsdauer	Anzahl	Einstellungsjahr
01.08.2008 bis 31.07.2011 (siehe Punkt 5.1)	1	2008
01.08.2010 bis 31.07.2013	1	2010

6. Beschäftigungsbereich „Schreibkräfte“ und „Schulsekretärinnen“

Austrittsjahr	Anzahl
2008	2
2009	0
2010	0
2011	4
2012	0
2013	0

Der Besetzungsbedarf wird durch Einstellungen vom Arbeitsmarkt bzw. Übernahme von befristet Beschäftigten gedeckt, da der klassische Ausbildungsberuf „Schreibkraft“ nicht mehr existiert.

7. Beschäftigungsbereich „Bibliothek“

Austrittsjahr	Anzahl	Besetzungsplanung
2007	2	Übernahme von 2 Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste (Ausbildung bei der Stadt Bergkamen)
2011	1	externer Arbeitsmarkt (evtl. fertige Auszubildende der Stadt Bergkamen)
2013	1	Ausbildungsbeginn 2010

Ausbildungssituation

Anzahl der Azubis	Ende der Ausbildungszeit
1	31.07.2008
1	31.07.2009
1	31.07.2010

Die Darstellung zeigt, dass die zurzeit vorhandenen Auszubildenden über Bedarf eingestellt wurden und nach Abschluss ihrer Ausbildung nach jetzigem Stand nicht übernommen werden können. Dies wurde den Betroffenen auch bereits vor Abschluss der Ausbildungsverträge mitgeteilt.

Da im Jahr 2011 eine weitere Stelle zu besetzen ist, könnte im Jahr 2008 grundsätzlich ein Ausbildungsplatz angeboten werden.

Allerdings hat die Bezirksregierung Köln am 15.06.2007 die Durchführung der Berufsausbildung in der Stadtbücherei überprüft und ist zu dem Ergebnis gekommen, dass die vorhandene personelle Ausstattung der Bibliothek nicht ausreicht, um die derzeit drei bestehenden Ausbildungsverhältnisse betreuen zu können. Nach dem Berufsbildungsgesetz und den Richtlinien für die Ausstattung von Ausbildungsplätzen wären bei drei Auszubildenden sechs bis acht Fachkräfte (ausgebildete Fachang. für Medien- und Informationsdienste) erforderlich. Tatsächlich sind allerdings lediglich 2 Fachkräfte beschäftigt. Da eine Erweiterung der Personalkapazität nicht absehbar ist, wird seitens der Bezirksregierung vorgeschrieben, dass im Jahr 2008 kein neuer Ausbildungsvertrag abgeschlossen werden darf.

Abschließend weist die Bezirksregierung allerdings darauf hin, dass trotz knapper Kapazitäten im Betrieb alle an der Ausbildung Beteiligten ein hohes Maß an persönlichem Einsatz aufweisen und dies durch gute Ausbildungsleistungen der Auszubildenden belegt wird.

8. Beschäftigungsbereich „Städt. Arbeiter (Baubetriebshof)“

Austrittsjahr	Anzahl
2010	5
2011	4
2012	1
2013	1

Ausbildungssituation

Anzahl der Azubis „Gärtner“	Ende der Ausbildungszeit
2	31.07.2008
2	31.07.2009
2	31.07.2010

Aus der aufgezeigten Personalsituation ist ersichtlich, dass es nicht möglich sein wird, alle Auszubildenden zeitnah zu übernehmen. Dies wurde den Betroffenen auch bereits vor Abschluss der Ausbildungsverträge mitgeteilt.

Darüber hinaus lässt sich zurzeit noch nicht absehen, ob alle frei werdenden Stellen tatsächlich auch wiederbesetzt werden.

Vor dem Hintergrund des allgemeinen Mangels an Ausbildungsplätzen beabsichtigt die Stadt Bergkamen jedoch, wie in den Vorjahren auch, über Bedarf auszubilden. Daher werden im nächsten Jahr 2 Auszubildende eingestellt. Der Einsatz erfolgt im Bereich „Garten- und Landschaftsbau“. Die Auszubildenden sind bereits bei Abschluss des Ausbildungsvertrages darauf hinzuweisen, dass mit einer Übernahme nicht gerechnet werden kann.

9. Spezielle Beschäftigungsbereiche

Für die speziellen Beschäftigungsbereiche innerhalb der Verwaltung soll nach Auffassung der Verwaltung auch künftig so verfahren werden, dass ein etwaiger Personalbedarf durch Stellenausschreibungen vom Arbeitsmarkt beschafft wird.

10. Neue Ausbildungsberufe bei der Stadt Bergkamen

Die Stadt Bergkamen prüft zurzeit, ob weitere Ausbildungsberufe angeboten werden können. Zur Diskussion stehen im Moment folgende Berufe:

- Fachinformatiker / Fachinformatikerin, Fachrichtung Systemintegration
- Straßenbauer

Maßgebliches Kriterium zur Durchführung dieser Ausbildungen ist die Prüfung, ob die Stadt Bergkamen alle vorgeschriebenen Ausbildungsinhalte vermitteln kann bzw. Kooperationen mit anderen Ausbildungsbetrieben eingehen muss. Darüber hinaus ist

insbesondere bei dem Beruf des Fachinformatikers zu beachten, dass die Ausbildung in der Verwaltung sehr spezifisch ist. Ohne Übernahmegarantie durch die Stadt Bergkamen wird eine Ausbildung in diesem Bereich nicht empfehlenswert sein.

10. Einstellung von Auszubildenden

Aufgrund der o. g. Darstellung beabsichtigt die Stadt Bergkamen in folgenden Bereichen Auszubildende einzustellen:

zum 01.08.2008:

1 Nachwuchskraft im Ausbildungsberuf „Verwaltungsfachangestellte/-r“

2 Nachwuchskräfte im Ausbildungsberuf „Gärtnerin / Gärtner (Fachrichtung: Garten- und Landschaftsbau)“

Beschlussvorschlag:

Der Haupt- und Finanzausschuss des Rates der Stadt Bergkamen nimmt die Vorlage Drucksache Nr. 9/1025 zur Kenntnis.