

Datum: 14.08.2008

Az.: rh-ho

Beschlussvorlage - öffentlich -

	Beratungsfolge	Datum
1.	Haupt- und Finanzausschuss	17.09.2008

Betreff:

Einstellung von Auszubildenden im Jahr 2009

Bestandteile dieser Vorlage sind:

1. Das Deckblatt
2. Die Sachdarstellung und der Beschlussvorschlag

Der Bürgermeister	
Schäfer	

Amtsleiter	Sachbearbeiterin	
Turk	Rahn	

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. Beschäftigtenstruktur der Stadtverwaltung

	Männer					Frauen					Anteil der Frauen in %
	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personal-kapazität	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personal-kapazität	
		Personen	Volumen				Personen	Volumen			
1999	218	6	3,06	2	221,06	92	87	50,69	6,78	142,69	39,23
2000	218	7	4,03	1	222,03	94	94	54,69	5,78	148,69	40,11
2001	213	5	2,66	1	215,7	102	97	54,57	10,93	156,55	42,06
2002	220	6	3,58	-	223,58	101	101	57,43	10,93	158,48	41,48
2003	220	6	3,58	2	223,58	96	105	57,85	15,93	154,85	40,92
2004	206	8	5,02	2	211,02	89	97	54,82	19,65	143,82	40,53
2005	205	17	5,34	2	210,34	96	97	54,94	14,44	150,94	41,78
2006	204	24	7,47	2	211,60	96	108	59,65	11,31	155,65	42,38
2007	212	21	6,65	3,83	218,65	103	104	57,18	13,01	160,18	42,28
incl. Befristungen											
2004	217	9	5,52	2	222,52	103	116	65,97	19,65	168,97	43,16
2005	216	18	6,99	2	222,99	110	117	66,53	14,44	176,53	44,19
2006	226	34	13,93	2	240,06	106	129	70,56	12,31	176,56	42,38
2007	234	24	8,15	3,83	242,15	114	123	66,84	13,01	180,84	42,75

(Quelle: Bericht zum Frauenförderplan 2007)

Zum Stichtag 30.06.2008 waren 98,43% 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 01.08.2008)

Beamtinnen und Beamte	=	8
Bereich Angestellte	=	6
Bereich Arbeiterinnen und Arbeiter	=	6
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	4
	2	31.07.2010	
	1	31.07.2011	
Fachang. f. Medien- und Informationsdienste (Bibliothek)	1	31.07.2009	2
	1	31.07.2010	
Gärtnerinnen bzw. Gärtner Fachrichtung: Garten- und Landschaftsbau	2	31.07.2009	6
	2	31.07.2010	
	2	31.07.2011	
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. Pro Jahr erhalten rund 65 Praktikantinnen und Praktikanten die Möglichkeit, Einblicke in Berufsbilder der Stadtverwaltung Bergkamen zu erhalten. Darüber hinaus werden durchschnittlich 4 juristische Studentenpraktikantinnen bzw. –praktikanten und 2 juristische Referendarinnen und Referendare pro Jahr betreut.

4. Berücksichtigte Faktoren bei der Personalbedarfsplanung für die Jahre 2009 bis 2013

Stellenplan

Die folgenden Personalberechnungen werden auf der Grundlage des zurzeit gültigen Stellenplanes für die Jahre 2008/2009 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 39 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Altersteilzeit bzw. haben bereits eine Altersteilzeitvereinbarung unterschrieben. Es handelt sich hierbei um 2 Beamte und 37 tariflich Beschäftigte (30 „Angestellte“ sowie „7 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

Die Stellen, die bis einschließlich 2011 frei werden, werden mit bereits eingestellten Nachwuchskräften besetzt.

Im Jahr 2012 wird voraussichtlich eine Stelle im gehoben bzw. höheren Dienst frei.

Aus diesem Grund beabsichtigt die Verwaltung, im Jahr 2009 einen Ausbildungsplatz im gehobenen Dienst (Vorbereitungsdienst = drei Jahre) anzubieten.

Die Prognose für die nächsten Jahre zeigt, dass im Jahr 2010 voraussichtlich drei Stadtinspektoranwärterinnen bzw. –anwärter eingestellt werden können, da evtl. drei Stellen im gehobenen bzw. höheren Dienst im Jahr 2013 frei werden.

Ausbildungsbedarf „gehobener Dienst“

Ausbildungsdauer	Anzahl	Einstellungsjahr
01.09.2009 bis 31.08.2012	1	2009
01.09.2010 bis 31.08.2013	3	2010

5.2 Bereich mittlerer Dienst bzw. vergleichbare Beschäftigtenstellen

Auch hier werden die Stellen, die bis einschließlich 2011 frei werden, mit bereits eingestellten Nachwuchskräften besetzt.

Im Jahr 2012 wird voraussichtlich keine Stelle in diesem Bereich frei.

Erst für das 2013 ist Einstellungsbedarf zu erkennen, so dass im Jahr 2010 voraussichtlich ein Auszubildender eingestellt werden kann.

Ausbildungsbedarf „Verwaltungsfachangestellte / -r“

Ausbildungsdauer	Anzahl	Einstellungsjahr
01.08.2010 bis 31.07.2013	1	2010

6. Beschäftigungsbereich „Bibliothek“

Ausbildungssituation

Anzahl der Azubis	Ende der Ausbildungszeit	frei werdende Stellen
1	31.07.2009	0
1	31.07.2010	0

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 erst im Jahr 2011 eine weitere Stelle zu besetzen ist, könnte bei der Bewerberauswahl evtl. einer der Azubis berücksichtigt werden.

Die Bezirksregierung Köln hat 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 drei bestehende Ausbildungsverhältnisse betreuen zu können, wenn sich jeweils ein Azubi im 1., 2. bzw. im 3. Ausbildungsjahr befindet. 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 3 Fachkräfte beschäftigt, davon 1 Teilzeitkraft (22,5 Std. pro Woche). Da eine Erweiterung der Personalkapazität nicht absehbar ist, wurde seitens der Bezirksregierung vorgeschrieben, dass im Jahr 2008 kein neuer Ausbildungsvertrag abgeschlossen werden darf.

Die Verwaltung beabsichtigt im Jahre 2009 einen Ausbildungsplatz zur bzw. zum Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste – Fachrichtung: Bibliothek auszuschreiben.

Ausbildungsbedarf „Bibliothek“

Ausbildungsdauer	Anzahl	Einstellungsjahr
01.08.2009 bis 31.07.2012	1	2009

7. Beschäftigungsbereich „Städt. Arbeiter (Baubetriebshof)“

Anzahl der Azubis „Gärtner“	Ende der Ausbildungszeit	Frei werdende Stellen
2	31.07.2009	1
2	31.07.2010	0
2	31.07.2011	3
	2012	1
	2013	1

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.

8. 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.

9. Neue Ausbildungsberufe bei der Stadt Bergkamen

Die Stadt Bergkamen beabsichtigt auf Vorschlag des Baubetriebshofes, zum 01.08.2009 zwei Auszubildende zum Straßenbauer bzw. zur Straßenbauerin einzustellen.

Es handelt sich hierbei um einen durch die IHK anerkannten Ausbildungsberuf, der auch in der privaten Baubranche anerkannt wird. Straßenbauer / Straßenbauerinnen arbeiten sowohl im Straßenneubau als auch in der Sanierung und Instandsetzung. Sie stellen mit unterschiedlichen Baustoffen Straßen und sonstige Verkehrsflächen her.

Nachteil der bisher bei der Stadt Bergkamen angebotenen Ausbildung zum Straßenwärter ist, dass diese in der Privatwirtschaft nicht ausgebildet werden und keine vertiefenden Inhalte vermittelt werden wie bei bestimmten speziellen Berufsbildern in der Baubranche, z. B. Straßenbauer, Tiefbau- oder Hochbaufacharbeiter.

Besonderheit der in der Regel dreijährigen Ausbildung zum gehobenen Baufacharbeiter Straßenbau ist, dass bereits nach zwei Jahren für lernschwächere Auszubildende eine Prüfungsmöglichkeit zum Tiefbau-Facharbeiter mit Schwerpunkt Straßenbau besteht.

Auch hier wird allerdings darauf hingewiesen, dass die Ausbildung über Bedarf erfolgt und keine Übernahmegarantie nach Beendigung der Ausbildung besteht.

10. Einstellung von Auszubildenden

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

zum 01.08.2009:

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

2 Nachwuchskräfte im Ausbildungsberuf „Straßenbauerin / Straßenbauer“

1 Nachwuchskraft im Ausbildungsberuf „Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste – Fachrichtung: Bibliothek“

zum 01.09.2009:

1 Stadtinspektoranwärterin bzw. –anwärter

Beschlussvorschlag:

Der Haupt- und Finanzausschuss des Rates der Stadt Bergkamen nimmt die Vorlage Drucksache Nr. 9/1347 zur Kenntnis.