

Datum: 04.08.2009

Az.: hap-ho

Beschlussvorlage - öffentlich -

	Beratungsfolge	Datum
1.	Haupt- und Finanzausschuss	09.09.2009

Betreff:

Einstellung von Auszubildenden im Jahr 2010

Bestandteile dieser Vorlage sind:

1. Das Deckblatt
2. Die Sachdarstellung und der Beschlussvorschlag

Der Bürgermeister	
Schäfer	

Amtsleiter	Sachbearbeiter	
Turk	Hampel	

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 2014 dargestellt.

Personalanalyse

1. Beschäftigtenstruktur der Stadtverwaltung

Zum Stichtag 30.06.2009 waren 97,17% 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, da laufend geprüft wird, ob eine Stellenbesetzung tatsächlich erforderlich ist.

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 zum Teil über den eigenen Bedarf ausgebildet.

Auszubildende bei der Stadt Bergkamen (am 01.09.2009)

Beamteninnen und Beamte	=	4
Bereich Angestellte	=	5
<u>Bereich Arbeiterinnen und Arbeiter</u>	<u>=</u>	<u>9</u>
insgesamt	=	18

Diese Auszubildenden teilen sich auf folgende Ausbildungsbereiche auf:

Ausbildungsbereich	Anzahl der Azubis	Ende der Ausbildungszeit	Gesamtzahl in den einzelnen Ausbildungsberufen
Beamtenlaufbahn des gehobenen Dienstes	3 1	31.08.2010 31.08.2012	4
Verwaltungsfachangestellte	2 1	31.07.2010 31.07.2011	3
Fachang. f. Medien- und Informationsdienste (Bibliothek)	1 1	31.07.2010 31.07.2012	2
Gärtnerinnen bzw. Gärtner Fachrichtung: Garten- und Landschaftsbau	2 2 2 3	31.01.2010 31.07.2010 31.07.2011 31.07.2012	9
insgesamt:			18

Darüber hinaus wird das übliche Ausbildungsangebot noch ergänzt durch alljährliche Praktika in den sozialen und erzieherischen Berufen. Hier werden jedes Jahr noch zusätzlich 15 Ausbildungsplätze angeboten (2 Sozialarbeiterinnen bzw. Sozialarbeiter im Anerkennungsjahr, 5 Erzieherinnen bzw. Erzieher im Anerkennungsjahr, sowie 8 Vorpraktikantinnen bzw. –praktikanten im erzieherischen Bereich und Fachoberschulpraktikantinnen bzw. –praktikanten).

Damit umfasst das gesamte aktuelle Ausbildungsangebot der Stadt Bergkamen insgesamt 33 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.

4. Berücksichtigte Faktoren bei der Personalbedarfsplanung für die Jahre 2010 bis 2014

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 Tarifbereich (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 40 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Altersteilzeit bzw. haben bereits eine Altersteilzeitvereinbarung unterschrieben. Es handelt sich hierbei um 4 Beamte und 36 tariflich Beschäftigte (28 „Angestellte“ sowie „8 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 2012 frei werden, werden mit bereits eingestellten Nachwuchskräften besetzt.

Im Jahr 2013 werden voraussichtlich drei Stellen im gehoben bzw. höheren Dienst frei.

Aus diesem Grund beabsichtigt die Verwaltung, im Jahr 2010 drei Ausbildungsplätze im gehobenen Dienst (Vorbereitungsdienst = drei Jahre) anzubieten.

Die Prognose für die nächsten Jahre zeigt, dass im Jahr 2011 ebenfalls voraussichtlich drei Stadtinspektoranwärterinnen bzw. –anwärter eingestellt werden können, da evtl. drei Stellen im gehobenen bzw. höheren Dienst im Jahr 2014 frei werden.

Ausbildungsbedarf „gehobener Dienst“

Ausbildungsdauer	Anzahl	Einstellungsjahr
01.09.2010 bis 31.08.2013	3	2010
01.09.2011 bis 31.08.2014	3	2011

5.2 Bereich mittlerer Dienst bzw. vergleichbare Beschäftigtenstellen

Auch hier werden die Stellen, die bis einschließlich 2012 frei werden, mit bereits eingestellten Nachwuchskräften besetzt.

Im Jahr 2013 wird voraussichtlich eine Stelle in diesem Bereich frei.

Für das Jahr 2014 ist zum jetzigen Stand kein Einstellungsbedarf für eine Stelle zu erkennen, so dass im Jahr 2011 voraussichtlich kein/e Auszubildende/r eingestellt werden kann.

Ausbildungsbedarf „Verwaltungsfachangestellte / -r“

Ausbildungsdauer	Anzahl	Einstellungsjahr
01.08.2010 bis 31.07.2013	1	2010
01.08.2011 bis 31.07.2014	0	2011

6. Beschäftigungsbereich „Bibliothek“

Ausbildungssituation

Anzahl der Azubis	Ende der Ausbildungszeit	frei werdende Stellen
1	31.07.2010	0
1	31.07.2012	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.

In jüngster Vergangenheit wurde festgestellt, dass die von der Stadt Bergkamen über Bedarf ausgebildeten Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste auf dem freien Arbeitsmarkt nur geringe Chancen auf eine Vermittlung haben. Aus diesem Grund wird in diesem Bereich bis auf Weiteres nicht mehr über Bedarf ausgebildet.

Ausbildungsbedarf „Bibliothek“

Ausbildungsdauer	Anzahl	Einstellungsjahr
-	0	-

7. Beschäftigungsbereich „Städt. Arbeiter (Baubetriebshof)“

Anzahl der Azubis „Gärtner“	Ende der Ausbildungszeit	Frei werdende Stellen
2	31.01.2010	0
2	31.07.2010	0
3	31.07.2011	4
2	31.07.2012	3
	2013	1
	2014	0

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 und durchaus vorhandenen Vermittlungschancen auf dem freien Arbeitsmarkt, beabsichtigt die Stadt Bergkamen jedoch, wie in den Vorjahren auch, in 2010 in diesem Bereich über Bedarf auszubilden. Daher wird im nächsten Jahr 1 Auszubildende/r eingestellt. Der Einsatz erfolgt im Bereich „Garten- und Landschaftsbau“. Bereits bei Abschluss des Ausbildungsvertrages ist darauf hinzuweisen, dass nach Beendigung der Ausbildung nicht mit einer Übernahme gerechnet werden kann.

Eine Prognose für das Einstellungsjahr 2011 kann derzeit noch nicht gegeben werden.

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 beabsichtigte bereits zum 01.08.2009 auf Vorschlag des Baubetriebshofes, zwei Auszubildende zum Straßenbauer bzw. zur Straßenbauerin einzustellen. Mangels geeigneter Bewerberinnen und Bewerber erfolgte allerdings keine Einstellung in diesem Bereich. Zum 01.08.2010 ist eine erneute Ausschreibung von Ausbildungsstellen beabsichtigt.

Bei dem Beruf des Straßenbauers bzw. der Straßenbauerin handelt es 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 01.08.2010:

1 Nachwuchskraft im Ausbildungsberuf „Verwaltungsfachangestellte/r“

1 Nachwuchskraft im Ausbildungsberuf „Gärtnerin / Gärtner (Fachrichtung: Garten- und Landschaftsbau)“

1 Nachwuchskraft im Ausbildungsberuf „Straßenbauerin / Straßenbauer“

zum 01.09.2010:

3 Stadtinspektoranwärterinnen bzw. –anwärter

Beschlussvorschlag:

Der Haupt- und Finanzausschuss des Rates der Stadt Bergkamen nimmt die Vorlage Drucksache Nr. 9/1638 zur Kenntnis.