

Datum: 16.08.2011

Az.: hap-ko

## Beschlussvorlage - öffentlich -

	Beratungsfolge	Datum
1.	Haupt- und Finanzausschuss	12.10.2011

### Betreff:

Einstellung von Auszubildenden im Jahr 2012

### Bestandteile dieser Vorlage sind:

1. Das Deckblatt
2. Der Beschlussvorschlag und die Sachdarstellung

Der Bürgermeister	
Schäfer	

Amtsleiter	Sachbearbeiter	
Turk	Hampel	

**Beschlussvorschlag:**

Der Haupt- und Finanzausschuss des Rates der Stadt Bergkamen nimmt die Vorlage Drucksache Nr. 10/0662 zur Kenntnis.

**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 2016 dargestellt.

**Personalanalyse****1. Beschäftigtenstruktur der Stadtverwaltung**

Zum Stichtag 31.12.2010 waren 97,23 % 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**

Mit Verweis auf das Haushaltssicherungskonzept der Stadt Bergkamen werden folgende personalwirtschaftliche Maßnahmen zur Reduzierung der Personalkosten berücksichtigt:

**Wiederbesetzungssperre:**

Frei werdende Stellen werden im Regelfall 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. Eine Übernahmegarantie wird jedoch nicht gegeben. 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 01.09.2011)**

Beamtinnen und Beamte	=	5
Bereich Angestellte	=	2
<u>Bereich Arbeiterinnen und Arbeiter</u>	<u>=</u>	<u>5</u>
insgesamt	=	12

Diese Auszubildenden teilen sich auf folgende Ausbildungsbereiche auf:

<b>Ausbildungsbereich</b>	<b>Anzahl der Azubis</b>	<b>Ende der Ausbildungszeit</b>	<b>Gesamtzahl in den einzelnen Ausbildungsberufen</b>
Beamtenlaufbahn des gehobenen Dienstes	1 3 1	31.08.2012 31.08.2013 31.08.2014	5
Verwaltungsfachangestellte	1	31.07.2012	1
Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste (Bibliothek)	1	31.07.2012	1
Gärtnerinnen bzw. Gärtner Fachrichtung: Garten- und Landschaftsbau	2 1 1	31.07.2012 31.07.2013 31.07.2014	4
Straßenbauer	1	31.07.2014	1
<b>insgesamt:</b>			<b>12</b>

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 27 Ausbildungsstellen.

Außerdem werden über das gesamte Jahr verteilt in den verschiedensten Fachämtern - zusätzlich zu den vorhandenen Auszubildenden - Schülerpraktikanten betreut. Im abgeschlossenen Jahr 2010 erhielten z.B. 110 Praktikantinnen und Praktikanten die Möglichkeit, Einblicke in diversen Berufsbilder der Stadtverwaltung Bergkamen zu nehmen.

#### **4. Berücksichtigte Faktoren bei der Personalbedarfsplanung für die Jahre 2012 bis 2016**

##### Stellenplan

Die folgenden Personalberechnungen werden auf der Grundlage des zurzeit gültigen Stellenplanes für die Jahre 2010/2011 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 Tarfbereich (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 34 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Altersteilzeit bzw. haben bereits eine Altersteilzeitvereinbarung unterschrieben. Es handelt sich hierbei um 4 Beamte und 30 tariflich Beschäftigte (23 ehem. Angestellte sowie 7 ehem. 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.

### Job-Center (ehem. ARGE)

Die Berechnung des aktuellen Personalbedarfs erfolgt unter Berücksichtigung des Stellenplanes des JobCenters. Derzeit sind 13 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Bergkamen für den Einsatz im JobCenter an den Kreis Unna abgeordnet.

Zu berücksichtigen ist hierbei, dass eine Abordnung von städt. Personal an den Kreis Unna nicht über den 31.12.2015 hinaus beabsichtigt ist. Somit ist spätestens zu diesem Zeitpunkt mit der Rückkehr der abgeordneten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Stadt Bergkamen zu rechnen, wenn nicht einige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Kreis Unna wechseln werden. Der Kreis Unna beabsichtigt, bis Ende 2012 entsprechende Angebote an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu unterbreiten. Daher kann zum jetzigen Zeitpunkt keine Angabe über die Anzahl gemacht werden.

## 5. Stellenbesetzungen im allgemeinen Verwaltungsbereich

### 5.1 Bereich gehobener / höherer Dienst bzw. vergleichbare Beschäftigtenstellen

Die Stellen, die bis einschließlich 2014 frei werden, werden mit bereits eingestellten Nachwuchskräften besetzt.

In den Jahren 2015 und 2016 werden nach derzeitigem Stand keine Nachwuchskräfte benötigt. Daher wird für die Einstellungsjahre 2012 und 2013 voraussichtlich kein Bedarf bestehen.

#### Ausbildungsbedarf „gehobener Dienst“

Ausbildungsdauer	Anzahl	Einstellungsjahr
01.09.2012 bis 31.08.2015	0	2012
01.09.2013 bis 31.08.2016	0	2013

Sollte durch derzeit nicht vorhersehbare Ereignisse ein Bedarf entstehen, so könnten Abordnungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an den Kreis Unna (zwecks Einsatz im JobCenter) rückgängig gemacht werden um den möglichen Personalbedarf bei der Stadt Bergkamen zu decken.

### 5.2 Bereich mittlerer Dienst bzw. vergleichbare Beschäftigtenstellen

Auch hier werden die Stellen, die bis einschließlich 2014 frei werden, mit bereits eingestellten Nachwuchskräften besetzt.

Bis zum Jahr 2015 werden diverse Stellen als Maßnahmen des Haushaltssicherungskonzeptes der Stadt Bergkamen nicht mehr nachbesetzt. Ein unmittelbarer Bedarf an Nachwuchskräften für das Jahr 2015 besteht somit nicht.

Sollte durch derzeit nicht vorhersehbare Ereignisse ein Bedarf entstehen, so verfügt die Stadt Bergkamen über eine Vielzahl von befristet beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die ihr Leistungsvermögen bereits über Jahre hinweg unter Beweis gestellt haben. Der Bedarf könnte dann durch Vertragsverlängerungen oder Umwandlung von befristeten Verträgen in unbefristete Arbeitsverträge gedeckt werden.

Ähnliche Voraussetzungen gelten auch für das Jahr 2016 (= Einstellungsjahrgang 2013).

#### Ausbildungsbedarf „Verwaltungsfachangestellte/r“

Ausbildungsdauer	Anzahl	Einstellungsjahr
01.08.2012 – 31.07.2015	0	2012
01.08.2013 – 31.07.2016	0	2013

## 6. Beschäftigungsbereich „Bibliothek“

Derzeit wird bei der Stadt Bergkamen eine Auszubildende zur Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste ausgebildet. Die Einstellung erfolgte über Bedarf. Nach jetzigem Stand kann eine Übernahme nach Abschluss der Ausbildung nicht erfolgen. Dies wurde ihr auch bereits vor Abschluss des Ausbildungsvertrages mitgeteilt.

In der 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
01.08.2012 – 31.07.2015	0	2012
01.08.2013 – 31.07.2016	0	2013

## 7. Beschäftigungsbereich „Baubetriebshof“

### „Gärtner/-in“ – Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau

Anzahl der Azubis „Gärtner“	Ende der Ausbildungszeit	Frei werdende Stellen
2	31.07.2012	0
1	31.07.2013	1
1	31.07.2014	0,5
0	31.07.2015	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.

Sofern eine Wiederbesetzung der frei werdenden Stellen erfolgen soll und sich die Auszubildenden während der Ausbildung entsprechend bewährt haben, wird eine vorrangige Nachbesetzung mit eigenen Nachwuchskräften angestrebt.

Da jedoch mehr Auszubildende ihre Ausbildung beenden werden, als frei werdende Stellen zur Verfügung stehen, bedarf es aus personalplanerischer Sicht keiner Einstellung von weiteren Auszubildenden für den Beruf „Gärtner“ im Jahr 2012.

**Ausbildungsbedarf „Gärtner/-in“**

Ausbildungsdauer	Anzahl	Einstellungsjahr
01.08.2012 – 31.07.2015	0	2012
01.08.2013 – 31.07.2016	0	2013

**Straßenbauer/-in**

Der erste bei der Stadt Bergkamen ausgebildete Straßenbauer wird voraussichtlich zum 31.07.2014 die Ausbildung beenden. Die Einstellung erfolgte über Bedarf. Nach jetzigem Stand kann eine Übernahme nach Abschluss der Ausbildung nicht erfolgen. Dies wurde ihm auch bereits vor Abschluss des Ausbildungsvertrages mitgeteilt.

**Ausbildungsbedarf „Straßenbauer/-in“**

Ausbildungsdauer	Anzahl	Einstellungsjahr
01.08.2012 – 31.07.2015	0	2012
01.08.2013 – 31.07.2016	0	2013

Da dieser Beruf erstmalig bei der Stadt Bergkamen ausgebildet wird, bestehen derzeit noch keinerlei Erfahrungswerte bezüglich der Übernahmemöglichkeiten in der freien Wirtschaft. Diese sollten abgewartet werden, bevor weitere Ausbildungsplätze in diesem Bereich angeboten werden.

**Ausbildung „über Bedarf“**

Festzustellen ist somit, dass auf Grundlage der aktuellen Personalplanung kein Bedarf für die Einstellung von neuen Auszubildenden festzustellen ist. Da aber auch nicht vollständig auf die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen verzichtet werden soll, beabsichtigt die Stadt Bergkamen, wie in den Vorjahren auch, in 2012 im gewerblichen Bereich über Bedarf auszubilden.

Da im Bereich der Ausbildung für den Beruf „Straßenbauer/-in“ zunächst Erfahrungswerte abgewartet werden sollten, wird beabsichtigt, im Einstellungsjahr 2012 eine Ausbildungsstelle für den Beruf Gärtner/-in Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau auszuschreiben.

Bereits bei Abschluss der Ausbildungsverträge wird darauf hingewiesen, dass nach Beendigung der Ausbildung nicht mit einer Übernahme 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. Einstellung von Auszubildenden

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

### zum 01.08.2012:

- 1 Nachwuchskraft im Ausbildungsberuf „Gärtner/-in Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau“