

Datum: 30.08.2012

Az.: hap-ho

Beschlussvorlage - öffentlich -

	Beratungsfolge	Datum
1.	Haupt- und Finanzausschuss	26.09.2012

Betreff:

Einstellung von Auszubildenden im Jahr 2013

Bestandteile dieser Vorlage sind:

1. Das Deckblatt
2. Der Beschlussvorschlag und die Sachdarstellung

Der Bürgermeister	
Schäfer	

Amtsleiter	Sachbearbeiterin	
Turk	Rahn	

Beschlussvorschlag:

Der Haupt- und Finanzausschuss des Rates der Stadt Bergkamen nimmt die Vorlage Drucksache Nr. 10/0971 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 2017 dargestellt.

Personalanalyse**1. Beschäftigtenstruktur der Stadtverwaltung**

Zum Stichtag 31.12.2011 waren 98,17 % 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

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.

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 01.09.2012)

Beamtinnen und Beamte	=	4
Bereich ehem. Angestellte	=	1
<u>Bereich ehem. Arbeiterinnen und Arbeiter</u>	<u>=</u>	<u>4</u>
insgesamt	=	9

Diese Auszubildenden teilen sich auf folgende Ausbildungsbereiche auf:

Ausbildungsbereich	Anzahl der Azubis	Ende der Ausbildungszeit	Gesamtzahl in den einzelnen Ausbildungsberufen
Beamtenlaufbahn des gehobenen Dienstes	1 2 1	31.03.2013 31.08.2013 31.08.2014	4
Verwaltungsfachangestellte	1	31.07.2013	1
Gärtnerinnen bzw. Gärtner Fachrichtung: Garten- und Landschaftsbau	1 1 1	31.07.2013 31.07.2014 31.07.2015	3
Straßenbauer	1	31.07.2014	1
insgesamt:	9		9

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 24 Ausbildungsstellen.

Außerdem werden über das gesamte Jahr verteilt in den verschiedensten Fachämtern - zusätzlich zu den vorhandenen Auszubildenden - Schülerpraktikanten betreut. Im abgeschlossenen Jahr 2011 erhielten z.B. 118 Praktikantinnen und Praktikanten die Möglichkeit, Einblicke in diverse Berufsbilder der Stadtverwaltung Bergkamen zu nehmen.

Hinzu kommt ferner das Angebot einer Stelle für das freiwillige soziale Jahr im Bereich der hiesigen Musikschule und von 7 Plätzen im Bereich des Bundesfreiwilligendienstes.

4. Berücksichtigte Faktoren bei der Personalbedarfsplanung für die Jahre 2013 bis 2017

Stellenplan

Die folgenden Personalberechnungen werden auf der Grundlage des zurzeit gültigen Stellenplanes für die Jahre 2012/2013 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 frühzeitig das individuelle Ziel der Beschäftigten abgefragt. Dabei zeigt sich, dass aktuell viele Bedienstete zum spätesten Zeitpunkt aus dem Arbeitsleben ausscheiden wollen.

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 30 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Altersteilzeit bzw. haben bereits eine Altersteilzeitvereinbarung unterschrieben. Es handelt sich hierbei um 3 Beamte und 27 tariflich Beschäftigte (20 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 noch 6 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Bergkamen für den Einsatz im JobCenter an den Kreis Unna abgeordnet. Seit Beginn des Jahres 2012 sind bereits 4 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von der Stadt Bergkamen zum Kreis Unna gewechselt. Derzeit kann noch nicht gesagt werden, ob weitere Arbeitgeber- bzw. Dienstherrenwechsel zum Kreis Unna vorgenommen werden können.

Da eine Abordnung von städt. Personal an den Kreis Unna nicht über den 31.12.2015 hinaus beabsichtigt ist, muss spätestens zu diesem Zeitpunkt mit der Rückkehr der abgeordneten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Stadt Bergkamen gerechnet werden.

5. Stellenbesetzungen im allgemeinen Verwaltungsbereich

5.1 Bereich gehobener / höherer Dienst bzw. vergleichbare Beschäftigtenstellen

Die Stellen, die bis einschließlich 2015 frei werden, werden mit bereits eingestellten Nachwuchskräften besetzt. Hierbei wurden die an den Kreis Unna abgeordneten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bereits berücksichtigt.

Für das Jahr 2016 sieht die Personalplanung nach heutigem Kenntnisstand keinen tatsächlichen Bedarf im gehobenen Dienst vor. Dies ist jedoch von verschiedenen Faktoren, wie z.B. der Rückkehr von Beschäftigten aus dem unbezahlten Urlaub, abhängig. Da dies von der Willensbildung der Beschäftigten abhängig ist, birgt eine solche Planung erfahrungsgemäß ein großes Risiko. Daher beabsichtigt die Verwaltung, im Jahr 2013 einen Ausbildungsplatz im gehobenen Dienst (Vorbereitungsdienst = drei Jahre) über Bedarf anzubieten, um einen möglichen personellen Bedarf 2016 auffangen zu können.

Im Jahr 2017 wird nach derzeitigem Stand eine Nachwuchskraft im gehobenen Dienst benötigt. Daher wird aktuell davon ausgegangen, dass auch im Jahr 2014 ein Ausbildungsplatz im gehobenen Dienst angeboten werden kann.

Ausbildungsbedarf „gehobener Dienst“

Ausbildungsdauer	Anzahl	Einstellungsjahr
01.09.2013 bis 31.08.2016	1	2013
01.09.2014 bis 31.08.2017	1	2014

5.2 Bereich mittlerer Dienst bzw. vergleichbare Beschäftigtenstellen

Auch hier werden die Stellen, die bis einschließlich 2015 frei werden, mit bereits eingestellten Nachwuchskräften besetzt.

Bis zum Jahr 2016 werden diverse Stellen als Maßnahmen des Haushaltssicherungskonzeptes der Stadt Bergkamen nicht mehr nachbesetzt. Ein unmittelbarer Bedarf an Nachwuchskräften für das Jahr 2016 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 2017 (= Einstellungsjahr 2014).

Ausbildungsbedarf „Verwaltungsfachangestellte/r“

Ausbildungsdauer	Anzahl	Einstellungsjahr
01.08.2013 – 31.07.2016	0	2013
01.08.2014 – 31.07.2017	0	2014

6. Beschäftigungsbereich „Baubetriebshof“

Die Personalsituation am hiesigen Baubetriebshof wurde durch die Gemeindeprüfungsanstalt (GPA) überprüft. Die GPA empfiehlt eine Konzentration auf die Erledigung der Kernaufgaben und sieht daher eine Reduzierung im Personalbereich des Baubetriebshofes vor.

Somit ist vor einer möglichen Nachbesetzung einer freiwerdenden Stelle stets eine genaue Überprüfung der Notwendigkeit gegeben. Daher 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.

„Gärtner/-in Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau“

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“ in den Jahren 2013 und 2014.

Ausbildungsdauer	Anzahl	Einstellungsjahr
01.08.2013 – 31.07.2016	0	2013
01.08.2014 – 31.07.2017	0	2014

Ausbildungsbedarf „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.

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

Ausbildungsdauer	Anzahl	Einstellungsjahr
01.08.2013 – 31.07.2016	0	2013
01.08.2014 – 31.07.2017	0	2014

7. Einstellung von Auszubildenden

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

zum 01.09.2013:

- 1 Nachwuchskraft im gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienst
 (Bachelor of Laws)**