

Datum: 14.09.2016

Az.: hap-hr

Beschlussvorlage - öffentlich -

	Beratungsfolge	Datum
1.	Haupt- und Finanzausschuss	29.09.2016

Betreff:

Einstellung von Auszubildenden im Jahr 2017

Bestandteile dieser Vorlage sind:

1. Das Deckblatt
2. Der Beschlussvorschlag und die Sachdarstellung

Der Bürgermeister	
Roland Schäfer	

Amtsleiter	Sachbearbeiter	
Hartl	Hampel	

Beschlussvorschlag:

Der Haupt- und Finanzausschuss des Rates der Stadt Bergkamen nimmt die Vorlage Drucksache Nr. 11/0687 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.

Personalanalyse**1. Beschäftigtenstruktur der Stadtverwaltung**

Zum Jahreswechsel 2015/2016 waren 96,75 % 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 zum einen durch die besonderen Sparbemühungen der Stadt Bergkamen begründet, da laufend geprüft wird, ob eine Stellenbesetzung tatsächlich erforderlich ist. Zum anderen zeigt die Quote allerdings auch, dass Stellen, insbesondere im Rahmen von Krankheitsvertretungen, vorübergehend nicht besetzt werden.

2. Personalwirtschaftliche Einsparungsmaßnahmen

Bei der Stadt Bergkamen werden stets nachfolgt aufgeführte personalwirtschaftliche Maßnahmen zur Reduzierung der Personalkosten berücksichtigt:

Wiederbesetzungssperre:

Frei werdende Stellen werden im Regelfall für die Dauer von mind. 3 und max. 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 / Höhergruppierungen:

Gemäß § 7 Abs. 4 der Laufbahnverordnung NRW dürfen Beamte vor Feststellung der Eignung für einen höherbewerteten Dienstposten nicht befördert werden. Diese gesetzliche „Erprobungszeit“ dauert in Laufbahnen

der Laufbahngruppe 1 (ehem. mittlerer Dienst)	drei Monate,
der Laufbahngruppe 2 (ehem. gehobener Dienst)	sechs Monate,
der Laufbahngruppe 2 (ab A 14 LBesG NRW)	neun Monate.

Im Tarifbereich werden entsprechend der TVöD-Regelung die höherwertigen Aufgaben anfangs zur Erprobung übertragen. Hierbei wird zunächst nur eine Zulage gezahlt (mittlerer Dienst: 3 Monate / gehobener und höherer Dienst: 6 Monate). Die Höhergruppierung wird erst nach positivem Eignungsurteil des Fachamtes ausgesprochen.

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 Stadt Bergkamen kommt ihrer Ausbildungsverpflichtung sowohl in den typischen Verwaltungsberufen (Beamtenbereich und Beschäftigtenbereich ehem. „Angestellte“), als auch im handwerklichen Bereich (Beschäftigtenbereich ehem. „Arbeiter“) nach. Hierbei wird grundsätzlich „nach Bedarf“ ausgebildet.

Nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung können die Nachwuchskräfte daher in der Regel in ein Beamten- bzw. Beschäftigungsverhältnis übernommen werden. Eine Übernahmegarantie wird jedoch nicht gegeben.

Lediglich in Berufen, die den Jugendlichen auch die Möglichkeit eröffnen, einen Arbeitsplatz außerhalb der Stadt Bergkamen zu erhalten, bildet die Stadt derzeit auch über den eigenen Bedarf aus.

Auszubildende bei der Stadt Bergkamen zum Stichtag: 01.09.2016:

Beamtinnen und Beamte	=	0
Bereich ehem. Angestellte	=	2
Bereich ehem. Arbeiter/-innen	=	5
<u>insgesamt</u>	=	<u>7</u>

Diese Auszubildenden teilen sich auf folgende Ausbildungsberufe auf:

Ausbildungsberufe	Anzahl der Azubis	Ausbildungs-ende	Gesamtzahl in den einzelnen Ausbildungsberufen
Duales Studium der sozialen Arbeit (Bachelor of Arts)	1	31.08.2019	1
Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste	1	31.07.2017	1
Gärtnerinnen bzw. Gärtner in der Fachrichtung: Garten- und Landschaftsbau	2 1 2	31.07.2017 31.07.2018 31.07.2019	5
insgesamt:	7		7

Darüber hinaus wird das Ausbildungsangebot noch durch Jahrespraktika in den sozialen und erzieherischen Berufen ergänzt. Hier werden jedes Jahr noch zusätzlich 9 Ausbildungsplätze angeboten (3 Erzieherinnen bzw. Erzieher im Anerkennungsjahr, sowie 6 Vorpraktikantinnen bzw. –praktikanten im erzieherischen Bereich und Fachoberschulpraktikantinnen bzw. –praktikanten).

Damit umfasst das gesamte aktuelle Ausbildungsangebot der Stadt Bergkamen insgesamt 16 Ausbildungsstellen.

Außerdem werden über das gesamte Jahr verteilt in den verschiedensten Fachämtern - zusätzlich zu den vorhandenen Auszubildenden – Praktikantinnen und Praktikanten betreut. Im abgeschlossenen Jahr 2015 erhielten z.B. 105 Praktikantinnen und Praktikanten die Möglichkeit, Einblicke in diverse Berufsbilder der Stadtverwaltung Bergkamen zu nehmen.

Hinzu kommt ferner das Angebot von 9 Plätzen im Bereich des Bundesfreiwilligendienstes.

4. Berücksichtigte Faktoren bei der Personalbedarfsplanung

Stellenplan

Die folgenden Personalberechnungen werden auf der Grundlage des zurzeit gültigen Stellenplanes für die Jahre 2016/2017 erstellt.

Altersstrukturanalyse und Fluktuation

Für die Abstimmung mit zukünftigen Aufgabenstrukturen sind personalwirtschaftliche Hintergrundinformationen wie Altersstrukturanalysen und Fluktuationsprognosen erforderlich.

Daher werden die individuellen Daten aller städt. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (z.B. Alter, Geschlecht, Arbeitszeitvolumen), sowie die Informationen zur Organisationseinheit, Berufsgruppe und Funktion, jährlich betrachtet und ausgewertet. Dies bildet die Grundlage für ein mittel- bis langfristiges Ausbildungskonzept, insbesondere vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung.

Jährlich wird der Ausbildungsbedarf in Hinblick auf frei werdende Stellen, die es nach zu besetzen gilt, überprüft.

Neben der Regelaltersgrenze werden auch die persönlichen Lebensplanungen der Beschäftigten mit einbezogen. In persönlichen Gesprächen mit allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (spätestens mit Vollendung des 60. Lebensjahres), werden die individuellen Vorstellungen über den Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Dienst unverbindlich abgefragt. Die geäußerten Absichten werden jährlich aktualisiert. So entsteht eine über die reine Betrachtung der Regelaltersgrenze hinausgehende, individuell angepasste Übersicht der Beschäftigten, die altersbedingt aus dem Dienst ausscheiden werden.

Die frühzeitige Abfrage der individuellen Rentenabsichten der einzelnen Beschäftigten führt zu einer großen Planungssicherheit im Hinblick auf die altersbedingten Personalausfälle. So können diese bei den Personalplanungen für die nächsten Jahre mit hoher Sicherheit kompensiert werden.

Seitens der Gemeindeprüfungsanstalt NRW (GPA) wurde die hier praktizierte Altersstruktur- und Fluktuationsanalyse, welche auch die Qualifikationen berücksichtigt, als „gute Basis für strategische Entscheidungen der künftigen Aufgabenausrichtung“ bewertet.

Altersteilzeit

Wegen des Ausscheidens aus dem Erwerbsleben ist im Rahmen dieser Sachdarstellung auch auf eine 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.

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

Festgestellt werden kann in jedem Fall, dass die Zahl der Altersteilzeitfälle rückläufig ist. Dennoch befanden sich zum Stichtag 01.09.2016 noch 10 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einem Altersteilzeitverhältnis. Es handelt sich hierbei um 3 Beamte und 7 tariflich Beschäftigte.

5. Stellenbesetzungen im allgemeinen Verwaltungsbereich

Die nachstehenden Personalplanungen wurden unter Berücksichtigung der zuvor unter Punkt 4 dargestellten Faktoren angestellt.

5.1 Bereich gehobener Verwaltungsdienst bzw. vergleichbare Beschäftigtenstellen

Die Stellen, die bis einschließlich 2019 frei werden, werden mit bereits eingestellten Nachwuchskräften besetzt.

Im Jahr 2020 werden voraussichtlich zwei Stellen im gehobenen Dienst zu besetzen sein. Aus diesem Grund beabsichtigt die Verwaltung, im Jahr 2017 zwei Ausbildungsplätze im gehobenen Dienst (Bachelor of Laws) anzubieten.

5.2 Bereich mittlerer Verwaltungsdienst bzw. vergleichbare Beschäftigtenstellen

Im Jahr 2020 werden voraussichtlich zwei Stellen im mittleren Verwaltungsdienst zu besetzen sein. Daher beabsichtigt die Verwaltung für das Einstellungsjahr 2017 zwei Ausbildungsplätze für den Ausbildungsberuf „Verwaltungsfachangestellte/r“ anzubieten.

6. Beschäftigungsbereich „Baubetriebshof“

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.

Auch hier werden daher, die in den kommenden Jahren in diesem Bereich frei werdenden Stellen, voraussichtlich mit bereits eingestellten Nachwuchskräften besetzt.

„Gärtner/-in Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau“

Da mehr Auszubildende ihre Ausbildung beenden werden, als frei werdende Stellen zur Verfügung stehen, bedarf es aus personalplanerischer Sicht keiner Einstellung von weiteren Auszubildenden in den Jahren 2017 und 2018 im gärtnerischen Bereich. Vor dem Hintergrund des allgemeinen Mangels an Ausbildungsplätzen und durchaus vorhandenen Vermittlungschancen auf dem freien Arbeitsmarkt, beabsichtigt die Stadt Bergkamen jedoch, in 2017 in diesem Bereich über Bedarf auszubilden.

Daher sollen auch im nächsten Jahr eine Auszubildende bzw. ein Auszubildender eingestellt werden. Der Einsatz erfolgt im Bereich „Garten- und Landschaftsbau“. Bereits bei Abschluss des Ausbildungsvertrages wird darauf hingewiesen, dass nach Beendigung der Ausbildung nicht mit einer Übernahme gerechnet werden kann.

In der Vergangenheit hat sich jedoch gezeigt, dass es insbesondere bei den handwerklichen Berufen nicht genügend geeignete ausbildungswillige Bewerberinnen und Bewerber gibt.

So sind im beispielsweise im Jahr 2014 im Kreis Unna rd. 300 freie Ausbildungsstellen für Handwerksberufe mangels geeigneter ausbildungswilliger Bewerberinnen und Bewerber unbesetzt geblieben.

Seitens der Verwaltung wird darauf hingewiesen, dass die Besetzung dieser Ausbildungsstelle nur dann erfolgen soll, wenn aus dem Bewerberauswahlverfahren (Einstellungstest und Vorstellungsgespräch) auch geeignete Bewerberinnen und Bewerber hervorgehen.

7. Sonstige Bereiche

Die nachstehenden Personalplanungen wurden unter Berücksichtigung der zuvor unter Punkt 4 dargestellten Faktoren angestellt.

a) Ausbildung zur Erzieherin / zum Erzieher

Wie bereits unter Punkt 3 erwähnt, werden seitens der Stadt Bergkamen jährlich drei Erzieherinnen und Erzieher im Anerkennungsjahr (jeweils eine pro städt. Kindertagesstätte) beschäftigt. Diese Anerkennungspraktika stellen den finalen Praxisblock der langjährigen Ausbildung zur Erzieherin bzw. zum Erzieher dar.

Dem vorangestellt nehmen viele angehende Erzieherinnen und Erzieher den Einstieg über die besonderen Bildungsgänge der Berufsfachschulen (2-jährig, davon 1 Jahr mit integriertem Fachpraktikum). Hierfür stellt die Stadt Bergkamen jährlich 6 Praktikumsplätze in den städt. Kindertageseinrichtungen zur Verfügung.

Es ist beabsichtigt, dieses Angebot auch für die Einstellungsjahre 2017 und 2018 aufrecht zu erhalten.

b) Ausbildung zur/zum FAMI

In der hiesigen Stadtbibliothek wird derzeit ein Auszubildender zum Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste (FAMI) ausgebildet. Dieser beendet seine Ausbildung voraussichtlich zum 31.07.2017. Sollte jedoch eine Verlängerung der Ausbildungszeit erforderlich sein, würde diese in die Zeit nach dem 01.08.2017 hineinfallen.

Aufgrund der Größe der hiesigen Stadtbibliothek, sowie der vorhandenen Anzahl von zur Ausbildung berechtigtem Fachpersonal ist die Höchstgrenze der zulässigen Ausbildungsverhältnisse mit einem Auszubildenden bzw. einer Auszubildenden bereits erreicht. Sollte eine Verlängerung des bestehenden Ausbildungsverhältnisses notwendig werden, könnte diese nicht mit dem Beginn eines weiteren Ausbildungsverhältnisses im Einstellungsjahr 2017 in Einklang gebracht werden.

Das Angebot eines Ausbildungsplatzes in der hiesigen Stadtbibliothek im Jahr 2018 ist u.a. abhängig von dem Konzept der zukünftigen Ausgestaltung der Stadtbibliothek.

c) Duales Studium „Soziale Arbeit“ (Bachelor of Arts)

Die Hochschule Hamm bietet einen neu konzipierten, praxisorientierten dualen Studiengang der sozialen Arbeit an. Sie hat zum Wintersemester 2015 mit dem Angebot des dualen Studiengangs „Soziale Arbeit“ begonnen.

Am 01.09.2016 hat die erste Auszubildende der Stadt Bergkamen dieses duale Studium begonnen.

Während der Dauer der Ausbildung bzw. des Studiengangs (3 Jahre) soll durch ständigen und intensiven Austausch mit der Auszubildenden die Qualität der Ausbildung überprüft und mit den hiesigen Ansprüchen abgeglichen werden.

Vor einer weiteren Anmeldung bei der Hochschule Hamm soll zunächst der Verlauf bzw. der Ablauf des Studiums im Einstellungsjahr 2016 abgewartet und die eigenen mit dem Studiengang gemachten Erfahrungen ausgewertet werden.

8. Einstellung von Auszubildenden - Zusammenfassung

Aufgrund der o. g. Darstellung beabsichtigt die Stadt Bergkamen in folgenden Bereichen Auszubildende einzustellen, bzw. Praktikumsplätze im Rahmen einer Berufsausbildung zur Verfügung zu stellen:

Einstellungsjahr 2017

zum	Anzahl	Beruf / Bereich
01.09.2017	2	Ausbildungsplatz im gehobenen Verwaltungsdienst (Bachelor of Laws)
01.08.2017	2	Ausbildungsplätze zur bzw. zum Verwaltungsfachangestellte/n
01.08.2017	1	Ausbildungsplatz zur Gärtnerin bzw. zum Gärtner in der Fachrichtung: Garten- und Landschaftsbau
01.08.2017	3	Plätze für Erzieherinnen und Erzieher im Anerkennungsjahr in städt. Kindertagesstätten
01.08.2017	6	Plätze für Vorpraktika und FOS-Praktika in städt. Kindertagesstätten
individuell in 2017	9	Plätze für Bundesfreiwilligendienst
Gesamt:	23	

9. Ausblick auf Folgejahre

Wie in Punkt 4 ausgeführt, fließen unterschiedlichste Faktoren in die Planung über die Einstellung von Nachwuchskräften ein.

Diesbezügliche Abhängigkeiten, wie z.B. die Entwicklung des Stellenplanes ab 2018 oder die Anzahl der gestellten Altersteilzeitanträge können aktuell nicht verbindlich prognostiziert werden.

Dies führt dazu, dass eine verbindliche Planung über das Jahr 2017 hinaus zum jetzigen Zeitpunkt nicht möglich ist. Die vorliegende Personalbedarfsplanung lässt jedoch auch in den Folgejahren einen Bedarf im Verwaltungsbereich erkennen.