

Datum: 12.09.2013

Az.: rh-ho

## Beschlussvorlage - öffentlich -

	Beratungsfolge	Datum
1.	Haupt- und Finanzausschuss	26.09.2013

**Betreff:**

Einstellung von Auszubildenden im Jahre 2014

**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. 10/1290 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 2018 dargestellt.

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

Zum Stichtag 31.12.2012 waren 98,77 % 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, bildet die Stadt derzeit teilweise über den eigenen Bedarf aus.

**Auszubildende bei der Stadt Bergkamen (am 01.09.2013)**

Beamtinnen und Beamte	=	2
Bereich ehem. Angestellte	=	0
<u>Bereich ehem. Arbeiterinnen und Arbeiter</u>	<u>=</u>	<u>4</u>
insgesamt	=	6

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 1	31.08.2014 31.08.2016	2
Verwaltungsfachangestellte	0		0
Gärtnerinnen bzw. Gärtner Fachrichtung: Garten- und Landschaftsbau	1 1 1	31.01.2014 31.07.2014 31.07.2015	3
Straßenbauer	1	31.07.2014	1
<b>insgesamt:</b>	<b>6</b>		<b>6</b>

Darüber hinaus wird das übliche Ausbildungsangebot noch ergänzt durch Jahrespraktika in den sozialen und erzieherischen Berufen. Hier werden jedes Jahr noch zusätzlich 9 Ausbildungsplätze angeboten (1 Sozialarbeiterin bzw. Sozialarbeiter im Anerkennungsjahr, 3 Erzieherinnen bzw. Erzieher im Anerkennungsjahr, sowie 5 Vorpraktikantinnen bzw. –praktikanten im erzieherischen Bereich und Fachoberschulpraktikantinnen bzw. –praktikanten).

Damit umfasst das gesamte aktuelle Ausbildungsangebot der Stadt Bergkamen insgesamt 15 Ausbildungsstellen.

Außerdem werden über das gesamte Jahr verteilt in den verschiedensten Fachämtern - zusätzlich zu den vorhandenen Auszubildenden – Schülerpraktikanten und sonstige Praktikanten betreut. Im abgeschlossenen Jahr 2012 erhielten z.B. 94 Praktikantinnen und Praktikanten die Möglichkeit, Einblicke in diverse Berufsbilder der Stadtverwaltung Bergkamen zu nehmen bzw. Pflichtpraktika im Rahmen der Ausbildung oder des Studiums abzuleisten.

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 2014 bis 2018**

##### 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 27 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Altersteilzeit bzw. haben bereits eine Altersteilzeitvereinbarung unterschrieben. Es handelt sich hierbei um 3 Beamte und 24 tariflich Beschäftigte (19 ehem. Angestellte sowie 5 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 5 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Bergkamen für den Einsatz im JobCenter an den Kreis Unna abgeordnet. Seit Beginn des Jahres 2012 sind bereits 5 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von der Stadt Bergkamen zum Kreis Unna gewechselt. Derzeit kann noch nicht gesagt werden, ob weitere Arbeitgeber- bzw. Dienstherrnwechsel 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 2017 frei werden, werden mit bereits eingestellten Nachwuchskräften besetzt. Außerdem müssen die an den Kreis Unna abgeordneten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter berücksichtigt werden, deren Abordnung am 31.12.2015 ausläuft. Darüber hinaus enden verschiedene Beurlaubungszeiträume, die bei der Personalbedarfsplanung ebenfalls beachtet werden müssen.

Da somit kein Bedarf für die Einstellung einer Absolventin bzw. eines Absolventen des Bachelor-Studienganges besteht, wird im Jahr 2017 kein Ausbildungsplatz in diesem Bereich zur Verfügung gestellt.

Im Jahr 2018 wird nach derzeitigem Stand ebenfalls keine Nachwuchskraft im gehobenen Dienst benötigt. Daher wird auch hier zum jetzigen Zeitpunkt davon ausgegangen, dass im Jahr 2015 kein Ausbildungsplatz im gehobenen Dienst angeboten werden kann.

### **5.2 Bereich mittlerer Dienst bzw. vergleichbare Beschäftigtenstellen**

Auch hier werden die Stellen, die bis einschließlich 2017 frei werden, mit bereits eingestellten Nachwuchskräften besetzt. Die oben genannten Faktoren „Jobcenter“ und „Beurlaubungen“ führen ebenfalls dazu, dass für die Jahre 2017 und 2018 kein Bedarf für die Einstellung von Nachwuchskräften besteht.

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.

## **6. Beschäftigungsbereich „Baubetriebshof“**

Die Personalsituation am hiesigen Baubetriebshof wurde durch die Gemeindeprüfungsanstalt (GPA) überprüft. Die GPA empfiehlt eine Konzentration auf die Erledigung der Kernaufgaben. Somit ist vor einer möglichen Nachbesetzung einer freiwerdenden Stelle stets eine genaue Überprüfung der Notwendigkeit gegeben.

### **Ausbildungsbedarf „Gärtner/-in, Fachrichtung: Garten- und Landschaftsbau“**

Zurzeit befinden sich mehr Auszubildende in laufender Ausbildung, als frei werdende Stellen zur Verfügung stehen. Aus personalplanerischer Sicht ist keine Einstellung von weiteren Auszubildenden für den Beruf „Gärtner“ in den Jahren 2014 und 2015 erforderlich.

Vor dem Hintergrund des allgemeinen Mangels an Ausbildungsplätzen und durchaus vorhandenen Vermittlungschancen auf dem freien Arbeitsmarkt, beabsichtigt die Stadt Bergkamen jedoch, in 2014 in diesem Bereich über Bedarf auszubilden. Daher wird im nächsten Jahr eine Auszubildende bzw. ein Auszubildender 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.

### **Ausbildungsbedarf „Straßenbauer/-in“**

Der erste bei der Stadt Bergkamen ausgebildete Straßenbauer wird voraussichtlich zum 31.07.2014 die Ausbildung beenden. Die Einstellung im Jahr 2011 erfolgte über Bedarf. Nach jetzigem Stand kann eine Übernahme nach Abschluss der Ausbildung nicht erfolgen. Dies wurde dem Auszubildenden 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.

### **7. Beschäftigungsbereich „Bibliothek“**

Die Stadt Bergkamen hat in den vergangenen Jahren mehrere Auszubildende in der Bibliothek zur bzw. zum „Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste“ ausgebildet. Die Einstellung erfolgte teilweise auch über Bedarf.

Nach jetzigem Stand besteht für die Jahre 2017 und 2018 kein Bedarf für die Übernahme einer ausgebildeten Fachkraft. Zur Unterstützung des Ausbildungsmarktes ist beabsichtigt über Bedarf einen Ausbildungsplatz im Jahr 2014 zur Verfügung zu stellen.

Vor einer endgültigen Entscheidung ist allerdings mit der für die Ausbildung zuständigen Stelle bei der Bezirksregierung Köln abzustimmen, welche Voraussetzungen aus personeller Sicht seitens der Stadt Bergkamen getroffen werden müssen, um in der Bibliothek ausbilden zu dürfen. Diese Abstimmung ist erforderlich, da der Leiter der Bibliothek, der aktuell auch als bestellter Ausbilder für die dortige Ausbildung verantwortlich ist, spätestens Ende 2015 und somit während der laufenden Ausbildungszeit in den Ruhestand treten wird.

### **8. Einstellung von Auszubildenden**

Aufgrund der o. g. Darstellung beabsichtigt die Stadt Bergkamen

**zum 01.08.2014**

**einen Ausbildungsplatz im Beruf „Gärtner; Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau“**

und

**einen Ausbildungsplatz im Beruf „Fachangestellter für Medien- und Informationsdienste; Fachrichtung Bibliothek“**

anzubieten.

