

Datum: 10.09.2014

Az.: rh/hap-ho

Beschlussvorlage - öffentlich -

	Beratungsfolge	Datum
1.	Haupt- und Finanzausschuss	25.09.2014

Betreff:

Einstellung von Auszubildenden im Jahr 2015

Bestandteile dieser Vorlage sind:

1. Das Deckblatt
2. Der Beschlussvorschlag und die Sachdarstellung

Der Bürgermeister	
Schäfer	

Amtsleiter	Sachbearbeiter	
Hartl	Rahn	

Beschlussvorschlag:

Der Haupt- und Finanzausschuss des Rates der Stadt Bergkamen nimmt die Vorlage Drucksache Nr. 11/0108 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 2019 dargestellt.

Personalanalyse**1. Beschäftigtenstruktur der Stadtverwaltung**

Zum Stichtag 30.06.2014 waren 97,98 % 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 § 11 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 eine 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 01.09.2014)

Beamteninnen und Beamte	=	1
Bereich ehem. Angestellte	=	1
<u>Bereich ehem. Arbeiterinnen und Arbeiter</u>	<u>=</u>	<u>2</u>
insgesamt	=	4

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	31.08.2016	1
Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste	1	31.07.2017	1
Gärtnerinnen bzw. Gärtner Fachrichtung: Garten- und Landschaftsbau	1 1	31.01.2015 31.07.2017	2
insgesamt:	4		4

Darüber hinaus wird das übliche Ausbildungsangebot noch ergänzt durch Jahrespraktika in den sozialen und erzieherischen Berufen. Hier werden jedes Jahr noch zusätzlich 12 Ausbildungsplätze angeboten (1 Sozialarbeiterin bzw. Sozialarbeiter im Anerkennungsjahr, 3 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 16 Ausbildungsstellen.

Außerdem werden über das gesamte Jahr verteilt in den verschiedensten Fachämtern - zusätzlich zu den vorhandenen Auszubildenden - Schülerpraktikanten betreut. Im abgeschlossenen Jahr 2013 erhielten z.B. 94 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 2015 bis 2019

Stellenplan

Die folgenden Personalberechnungen werden auf der Grundlage des zurzeit gültigen Stellenplanes für die Jahre 2014/2015 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, die das 56. Lebensjahr vollenden, 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 diese Vorgehensweise als „gute Basis für strategische Entscheidungen der künftigen Aufgabenausrichtung“ bewertet.

Aktuell zeichnet sich die Tendenz ab, dass 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 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 22 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Altersteilzeit bzw. haben bereits eine Altersteilzeitvereinbarung unterschrieben. Es handelt sich hierbei um 4 Beamte und 18 tariflich Beschäftigte (15 ehem. Angestellte sowie 3 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.

Jobcenter des Kreises Unna

Die Berechnung des aktuellen Personalbedarfs erfolgt auch unter Berücksichtigung des Stellenplanes des Jobcenters (ehem. ARGE).

In der Vergangenheit sind die städt. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kontinuierlich und nachhaltig aus dem Jobcenter abgezogen worden.

So wurden z.B. im Jahr 2006 noch 28 städt. Beschäftigte im Bereich der Leistungsgewährung nach dem Sozialgesetzbuch II (Hartz IV) eingesetzt. Derzeit sind nur noch zwei Mitarbeiter der Stadt Bergkamen für den Einsatz im Jobcenter an den Kreis Unna abgeordnet.

Nachdem der Kreis Unna mehrere befristet Beschäftigte übernommen hat, sind seit Beginn des Jahres 2012 auch sechs unbefristet beschäftigte 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 beiden abgeordneten 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. Hierbei wurden die an den Kreis Unna abgeordneten Mitarbeiter bereits berücksichtigt.

Für das Jahr 2018 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.

Dieses Risiko kann jedoch aufgrund von vorhandenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit vergleichbaren Qualifikationen (Angestelltenlehrgang II), die bislang noch nicht im Bereich des gehobenen Dienstes eingesetzt sind, aufgefangen werden. Daher beabsichtigt die Verwaltung, im Jahr 2015 im Bereich des gehobenen Dienstes nicht auszubilden.

Im Jahr 2019 wird nach derzeitigem Stand ebenfalls keine Nachwuchskraft im gehobenen Dienst benötigt. Daher wird zum jetzigen Zeitpunkt davon ausgegangen, dass auch im Jahr 2016 kein Ausbildungsplatz im gehobenen Dienst angeboten werden kann.

Ausbildungsbedarf „gehobener Dienst“

Ausbildungsdauer	Anzahl	Einstellungsjahr
01.09.2015 bis 31.08.2018	0	2015
01.09.2016 bis 31.08.2019	0	2016

5.2 Bereich mittlerer Dienst bzw. vergleichbare Beschäftigtenstellen

Auch hier werden die Stellen, die bis einschließlich 2017 frei werden, mit bereits eingestellten Nachwuchskräften besetzt.

Für das Jahr 2018 zeigt die Personalplanung nach heutigem Kenntnisstand auch hier keinen tatsächlichen Bedarf auf. Wie unter Punkt 5.1 bereits erwähnt, ist dies 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.

Dieses Risiko kann jedoch aufgrund von vorhandenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit vergleichbaren Qualifikationen (Angestelltenlehrgang I), die bislang noch nicht entsprechende Tätigkeiten übertragen bekommen haben, aufgefangen werden.

Daher beabsichtigt die Verwaltung, im Jahr 2015 im Bereich des mittleren Dienstes nicht auszubilden.

Im Jahr 2019 wird nach derzeitigem Stand ebenfalls keine Nachwuchskraft im mittleren Dienst benötigt. Daher wird zum jetzigen Zeitpunkt davon ausgegangen, dass auch im Jahr 2016 kein Ausbildungsplatz im mittleren Dienst angeboten werden kann.

Ausbildungsbedarf „Verwaltungsfachangestellte/r“

Ausbildungsdauer	Anzahl	Einstellungsjahr
01.08.2015 – 31.07.2018	0	2015
01.08.2016 – 31.07.2019	0	2016

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 2015 und 2016.

Vor dem Hintergrund des allgemeinen Mangels an Ausbildungsplätzen und durchaus vorhandenen Vermittlungschancen auf dem freien Arbeitsmarkt, beabsichtigt die Stadt Bergkamen jedoch, in 2015 in diesem Bereich über Bedarf auszubilden. Daher werden im nächsten Jahr zwei Auszubildende 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.

Ausbildungsdauer	Anzahl	Einstellungsjahr
01.08.2015 – 31.07.2018	2	2015
01.08.2016 – 31.07.2019	0	2016

7. Sonstige Bereiche

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 Tageseinrichtung) 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.

Soziale Arbeit

Die SRH Hochschule Hamm beabsichtigt zum Wintersemester 2015 das Studium „Soziale Arbeit“ anzubieten. Eine Besonderheit dieses Studiums ist die praxisorientierte Studienstruktur.

Die Stadt Bergkamen befindet sich derzeit in Gesprächen mit der SRH hinsichtlich einer möglichen Kooperation bei der Ausbildung von Nachwuchskräften in dem Bereich der sozialen Arbeit.

Da in den nächsten Jahren im Bereich der sozialen Arbeit durchaus Personalbedarf entstehen könnte, wird geprüft, hierfür eigene Nachwuchskräfte auszubilden und zu fördern, statt externe Einstellungen vorzunehmen.

8. Einstellung von Auszubildenden - Zusammenfassung

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

zum 01.08.2015:

zwei Ausbildungsplätze im Beruf

„Gärtner; Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau“