

Datum: 02.12.2004

Az.: sy-ko

## **Beschlussvorlage – öffentlich -**

	Beratungsfolge	Datum
1.	Haupt- und Finanzausschuss	15.12.2004
2.		
3.		
4.		

### **Betreff:**

Personalsituation bei der Stadt Bergkamen in den Jahren 2005 bis 2012 / Einstellung von Auszubildenden

### **Bestandteile dieser Vorlage sind:**

1. Das Deckblatt
2. Die Sachdarstellung und der Beschlussvorschlag

Der Bürgermeister	
Schäfer	

Amtsleiter	Sachbearbeiterin	
Turk	Scharwey	

**Sachdarstellung:**

Um einen Überblick über die Personalentwicklung und die aktuelle Personalsituation bei der Stadt Bergkamen zu erhalten, ist dem ehemaligen Ausschuss für Personal und Kommunikationstechnologie in den zurückliegenden Jahren regelmäßig eine entsprechende Vorlage unterbreitet worden. In Fortführung der früheren Personalanalysen wird nunmehr dem Haupt- und Finanzausschuss ebenfalls eine Darstellung der Personalsituation nach dem jetzigen Stand vorgelegt. In dieser Analyse sind die zwischenzeitlich eingetretenen personellen Veränderungen (Stand: 01.12.2004) – wie Ausscheiden von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bzw. Stelleneinsparungen und auch Organisationsänderungen – berücksichtigt worden.

Ziel der Personalanalyse ist die Darstellung des zukünftigen Personalbedarfs, der in der Regel durch die Einstellung von Auszubildenden aufgefangen werden kann.

Die aktuelle Personalanalyse soll erstmalig auch die Grundlage eines Personalkostenentwicklungskonzeptes bilden. Vor dem Hintergrund der angespannten Haushaltssituation soll aufgezeigt werden, welche Einsparungsmöglichkeiten im Personalbereich genutzt werden können. Aus diesem Grund erfasst die Personalanalyse nicht wie bisher einen Zeitraum von 5 Jahren. In Anlehnung an den Finanzplanungszeitraum des fortzuschreibenden Haushaltssicherungskonzeptes werden die Jahre 2005 bis 2012 (8 Jahre) dargestellt.

Das endgültige Personalkostenentwicklungskonzept wird zusammen mit dem Haushaltssicherungskonzept und dem Stellenplan für die Jahre 2005 / 2006 erstellt. Es wird eine Übersicht über die finanziellen Auswirkungen der personalwirtschaftlichen Einsparungsmaßnahmen enthalten und detailliert darstellen, welche Einsparungen durch den neuen Stellenplan entstehen. Darüber hinaus werden die Personalmaßnahmen des neuen Haushaltssicherungskonzeptes dargestellt.

## Personalanalyse

### 1. Aktuelle Personalsituation

Stellen laut Stellenplan 2003/2004                      zum Vergleich Stellenplan 2002

Beamte	=	86	Beamte	=	86
Angestellte	=	280	Angestellte	=	280
Arbeiter	=	86	Arbeiter	=	89
		= 452			= 455

besetzte Stellen (Stichtag 01.12.2004)                      unbesetzte Stellen (Stichtag 01.12.2004)

Beamte	=	85	Beamte	=	1
Angestellte	=	274	Angestellte	=	6
Arbeiter	=	85	Arbeiter	=	1
		= 444			= 8

Befristet Beschäftigte (Stichtag 01.12.2004)

Angestellte	=	38
Arbeiter	=	16
		= 54

### 2. 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 Angestelltenbereich. Auch im Arbeiterbereich kommt die Stadt Bergkamen ihrer Ausbildungsverpflichtung nach.

Nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung werden die Nachwuchskräfte in der Regel in ein Beamten- bzw. Angestelltenverhältnis übernommen. In Berufen, die den Jugendlichen auch die Möglichkeit eröffnen, einen Arbeitsplatz außerhalb der Stadt Bergkamen zu erhalten, wird über den eigenen Bedarf ausgebildet.

#### **Auszubildende bei der Stadt Bergkamen**

Beamtinnen und Beamte	=	7
Angestellte	=	5
Arbeiterinnen und Arbeiter	=	9
insgesamt	=	21

Diese Auszubildenden teilen sich auf folgende Ausbildungsbereiche auf:

Ausbildungsbereich	Anzahl der Azubis	Ende der Ausbildungszeit	Gesamtzahl in den einzelnen Ausbildungsberufen
Beamtenlaufbahn des gehobenen Dienstes	4 1	31.08.2005 31.08.2006	5
Beamtenlaufbahn des mittleren Dienstes	2	31.07.2005	2
Verwaltungsfachangestellte	2 1 1	31.07.2005 31.07.2006 31.07.2007	4
Fachang. f. Medien- und Informationsdienste (Bibliothek)	1	31.07.2007	1
Gärtnerinnen bzw. Gärtner Fachrichtung: Garten- und Landschaftsbau	2 3 1	31.07.2005 31.07.2006 31.07.2007	6
Straßenwärter	2 1	31.07.2005 31.07.2006	3
<b>insgesamt:</b>			<b>21</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 (4 Sozialarbeiterinnen bzw. Sozialarbeiter, 3 Erzieherinnen bzw. Erzieher im Anerkennungsjahr, 5 Vorpraktikantinnen bzw. –praktikanten im erzieherischen Bereich sowie 3 Fachoberschulpraktikantinnen bzw. –praktikanten).

Damit umfasst das gesamte aktuelle Ausbildungsangebot der Stadt Bergkamen insgesamt 36 Ausbildungsstellen.

### 3. Personalwirtschaftliche Einsparungsmaßnahmen

In Anlehnung an das zurzeit gültige Haushaltssicherungskonzept der Stadt Bergkamen werden folgende personalwirtschaftliche Maßnahmen zur Reduzierung der Personalkosten berücksichtigt:

#### Wiederbesetzungssperre:

Frei werdende Stellen werden 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 sind bereits eine Reihe von Stellen mit einem „ku-Vermerk“ (ku = künftig umzuwandeln) 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 2005/2006 ist geplant, Vollzeit-Stellen, die nicht zu 100% besetzt sind, in Teilzeitstellen umzuwandeln, 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.

#### Altersteilzeit:

Zur Umsetzung der Altersteilzeit ist insbesondere wegen der äußerst angespannten Haushaltssituation und den Vorgaben des Haushaltssicherungskonzeptes Grundsätzliches anzumerken:

Bei bestimmten Fallkonstellationen – im Beamtenbereich allgemein sowie im Tarifbereich, wenn frei werdende Stellen nicht über eigene Auszubildende oder Arbeitslose wieder besetzt werden – entstehen der Stadt Mehrkosten in Höhe des sogenannten Aufstockungsbetrages. Dieser Aufstockungsbetrag beläuft sich auf den Netto-Unterschiedsbetrag zwischen einer Halbtags­tätigkeit (= 50%) und dem garantierten Netto-Bezug von 83%. Im Hinblick auf die aktuell gegebene Finanzsituation ist es daher unerlässlich, dass über entsprechende Altersteilzeitanträge nur dann positiv entschieden wird (ausgenommen bei Rechtsanspruch ab 60. Lebensjahr), wenn es nicht zu Mehrkosten kommt.

#### 4. Berücksichtigte Faktoren bei der Personalbedarfsplanung für die Jahre 2005 bis 2012

##### Stellenplan

Die folgenden Personalberechnungen werden auf der Grundlage des zurzeit gültigen Stellenplanes für die Jahre 2003/2004 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, 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.

##### Altersgrenzen:

Abgesehen von der normalen Altersgrenze von 65 Jahren gelten zurzeit folgende Altersgrenzen für ein früheres Ausscheiden aus dem Arbeitsleben:

##### Beamte

schwerbehinderte Beamte	ab dem 60. Lebensjahr
ansonsten	ab dem 63. Lebensjahr

##### Angestellte und Arbeiter

besondere Altersrente für weibliche Versicherte (entfällt ab 2012)	ab dem 60. Lebensjahr
schwerbehinderte Angestellte und Arbeiter	ab dem 60. Lebensjahr
ansonsten	ab dem 63. Lebensjahr (flexibles Altersruhegeld)

### 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 Tariffbereich (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 (65 Jahre) 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. Bisher haben 21 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hiervon Gebrauch gemacht – nämlich 4 Beamte, 15 Angestellte sowie 2 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.

### Umsetzung des Sozialgesetzbuches II ("Hartz IV")

Zurzeit wird im Rahmen der Umsetzung des Sozialgesetzbuches II ("Hartz IV") die Gründung einer Arbeitsgemeinschaft durch die Agentur für Arbeit und den Kreis Unna vorbereitet.

Die folgenden Personalbedarfsberechnungen berücksichtigen die Umsetzung des SGB II nach dem derzeitigen Planungsstand. Die aktuelle Berechnung des erforderlichen Personals deutet zurzeit darauf hin, dass seitens der Stadt Bergkamen noch eine zusätzliche Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter im Bereich der Leistungssachbearbeitung beschäftigt werden muss.

## 5. Voraussichtliche Personalentwicklung im allgemeinen Verwaltungsbereich

Die Personalentwicklung wird getrennt nach den Bereichen des gehobenen bzw. mittleren Dienstes und der vergleichbaren Angestelltenstellen dargestellt.

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

Die Besetzungsplanung berücksichtigt die erforderlichen Stellen bereits eingestellter Nachwuchskräfte und die Rückkehr von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die sich zurzeit in Elternzeit oder im unbezahlten Urlaub befinden.

#### 5.1.1. Unbesetzte bzw. befristet besetzte Stellen

A 11 / IV a	= 0,65
A 10 / IV b	= 4

#### Besetzung durch

lfd. befristeten Arbeitsvertrag	= 1
fertige Nachwuchskräfte	= 3

**externer Bedarf = 0,65 (25 Std.)**

#### 5.1.2. Frei werdende Stellen bis 2012

##### 2006 (\*)

A 11 / IV a	= 1
A 12 / IV b	= 2

Besetzung durch fertige Nachwuchskraft = 1

##### 2007 (\*)

A 10 / IV b	= 1
-------------	-----

(\*) = Bis zu der Einstellung von ausgebildeten Nachwuchskräften bleiben frei werdende Stellen nach den Vorgaben des HSK zunächst unbesetzt bzw. werden im Anschluss daran durch befristet Beschäftigte besetzt.

##### 2009

A 10 / IV b	= 1
A 16 / I	= 1

##### 2011

A 14 / I b	= 3
------------	-----

##### 2012

A 11 / IV a	= 1
A 14 / I b	= 1

### 5.1.3. Ausbildungsbedarf

Bereich „allgemeine Verwaltung“	Ausbildungsdauer	Anzahl
gehobener Dienst	01.09.2005 bis 31.08.2008	3
	01.09.2006 bis 31.08.2009	2
	01.09.2007 bis 31.08.2010	0
	01.09.2008 bis 31.08.2011	2
	01.09.2009 bis 31.08.2012	3

## 5.2 Bereich mittlerer Dienst bzw. vergleichbare Angestelltenstellen

### 5.2.1. Unbesetzte bzw. befristet besetzte Stellen

VII bzw. A 6	= 0,5
VI b bzw. A 7	= 7
V c bzw. A 8	= 1,5

#### Besetzung durch

lfd. befristeten Arbeitsvertrag	= 3,5
fertige Nachwuchskräfte	= 4
Rückkehrer unbez. Urlaub	= 1,5

### 5.2.2. Frei werdende Stellen bis 2012

#### 2005

Vc / V b	= 0,5
----------	-------

#### 2008

VII / VI b	= 1
------------	-----

### 5.2.3. Ausbildungsbedarf

Bereich „allgemeine Verwaltung“	Ausbildungsdauer	Anzahl
mittlerer Dienst	01.08.2005 bis 31.07.2008	1

## 6. Beschäftigungsbereich „Schreibkräfte“ und „Schulsekretärinnen“

Unbesetzte Stellen	= 3
Besetzung durch befr. Arbeitsverträge	= 3
Frei werdende Stellen bis 2012	= 1 (2008 / 19 Stunden)
Es entsteht kein Ausbildungsbedarf.	

## 7. Beschäftigungsbereich „Bibliothek“

Frei werdende Stellen bis 2012	= 1 (2007)
Besetzung durch fertige Nachwuchskraft	= 1

Weiterer Ausbildungsbedarf besteht somit nicht.

Vor dem Hintergrund des allgemeinen Mangels an Ausbildungsplätzen beabsichtigt die Stadt Bergkamen jedoch über Bedarf auszubilden. Daher wird im nächsten Jahr eine Auszubildende bzw. ein Auszubildender für den Beruf „Fachangestellte(r) für Medien- und Informationsdienste“ eingestellt. Die Auszubildende bzw. der Auszubildende ist bereits bei Abschluss des Ausbildungsvertrages darauf hinzuweisen, dass mit einer Übernahme nicht gerechnet werden kann.

## 8. Beschäftigungsbereich „Städt. Arbeiter (Baubetriebshof)“

### Frei werdende Stellen bis 2012

2005	= 1
2007	= 2
2009	= 1
2010	= 1 (Angestellter)
2012	= 1 (Angestellter)

Somit besetzbar = 6 Stellen

Auf diese besetzbaren Stellen sind die zurzeit beschäftigten Nachwuchskräfte der Ausbildungsbereiche „Gärtnerin bzw. Gärtner“ und „Straßenwärterin bzw. Straßenwärter“ anzurechnen:

Ausbildungsende:

31.07.2005	= 2 Gärtner u. 2 Straßenwärter
31.07.2006	= 3 Gärtner u. 1 Straßenwärter
31.07.2007	= 1 Gärtner

= 8 Stellen

Aus der aufgezeigten Personalsituation ist ersichtlich, dass es schon in 2005 nicht möglich sein wird, alle Auszubildenden zu übernehmen. Weiterer Ausbildungsbedarf besteht somit nicht.

Vor dem Hintergrund des allgemeinen Mangels an Ausbildungsplätzen beabsichtigt die Stadt Bergkamen jedoch, wie in den Vorjahren auch, über Bedarf auszubilden. Daher werden im nächsten Jahr 2 Auszubildende eingestellt. Der Einsatz erfolgt entweder im Bereich „Garten- und Landschaftsbau“ oder im Bereich „Straßenwärter“. Die Auszubildenden sind bereits bei Abschluss des Ausbildungsvertrages darauf hinzuweisen, dass mit einer Übernahme nicht gerechnet werden kann.

## **9. 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.

## **10. Einstellung von Auszubildenden**

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

zum 01.09.2005:

3 Nachwuchskräfte im Ausbildungsberuf „Stadtinspektoranwärterin / Stadtinspektoranwärter“ (Beamtenlaufbahn gehobener Dienst)

zum 01.08.2005:

1 Nachwuchskraft im Ausbildungsberuf „Verwaltungsfachangestellte / Verwaltungsfachangestellter“

1 Nachwuchskraft im Ausbildungsberuf „Fachangestellte(r) für Medien- und Informationsdienste – Fachrichtung: Bibliothek“

2 Nachwuchskräfte im Ausbildungsberuf „Gärtner“ oder „Straßenwärter“

## **11. Berücksichtigung des Soldatenversorgungsgesetzes (SVG)**

Gemäß § 10 Abs. 1 SVG sind Bund, Länder und Gemeinden verpflichtet, Inhabern des sogenannten Soldatenversorgungsscheines bei Einstellungen eine bestimmte Anzahl von Stellen vorzuhalten. Demnach muss im gehobenen Beamtenamt jede neunte Stelle vorgehalten werden. Bei einer Einstellung im mittleren Angestelltenbereich muss jede zehnte Stelle vorgehalten werden.

Aus diesem Grund entsteht in 2005 die Notwendigkeit, von den unter Ziffer 10 aufgeführten drei Ausbildungsstellen im gehobenen Beamtenamt eine Stelle für den Inhaber eines Soldatenversorgungsscheines vorzuhalten. Der Ausbildungsplatz „Verwaltungsfachangestellter“ muss ebenfalls durch einen Soldaten besetzt werden.

**Beschlussvorschlag:**

Der Haupt- und Finanzausschuss des Rates der Stadt Bergkamen nimmt die Vorlage „Drucksache Nr. 9/127-00“ zur Kenntnis.