

Datum: 30.08.2010

Az.: hap-ho

Beschlussvorlage - öffentlich -

	Beratungsfolge	Datum
1.	Haupt- und Finanzausschuss	29.09.2010

Betreff:

Einstellung von Auszubildenden im Jahr 2011

Bestandteile dieser Vorlage sind:

1. Das Deckblatt
2. Die Sachdarstellung und der Beschlussvorschlag

Der Bürgermeister	
Schäfer	

Amtsleiter	Sachbearbeiter	
Turk	Hampel	

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 2015 dargestellt.

Personalanalyse

1. Beschäftigtenstruktur der Stadtverwaltung

Zum Stichtag 30.06.2010 waren 99,15 % 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. Dies ist insbesondere durch die Arbeitszeitverlängerung im Beamtenbereich möglich.

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 01.09.2010)

Beamtinnen und Beamte	=	4
Bereich Angestellte	=	3
Bereich Arbeiterinnen und Arbeiter	=	9
insgesamt	=	16

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 3	31.08.2012 31.08.2013	4
Verwaltungsfachangestellte	1 1	31.07.2011 31.07.2012	2
Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste (Bibliothek)	1	31.07.2012	1
Gärtnerinnen bzw. Gärtner Fachrichtung: Garten- und Landschaftsbau	2 2 3 1	31.01.2011 31.07.2011 31.07.2012 31.07.2013	8
Straßenbauer	1	31.07.2013	1
insgesamt:			16

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 31 Ausbildungsstellen.

Außerdem werden über das gesamte Jahr verteilt in den verschiedensten Fachämtern - zusätzlich zu den vorhandenen Auszubildenden - Schülerpraktikanten betreut. Pro Jahr erhalten rund 65 Praktikantinnen und Praktikanten die Möglichkeit, Einblicke in Berufsbilder der Stadtverwaltung Bergkamen zu erhalten.

4. Berücksichtigte Faktoren bei der Personalbedarfsplanung für die Jahre 2011 bis 2015

Stellenplan

Die folgenden Personalberechnungen werden auf der Grundlage des zurzeit gültigen Stellenplanes für die Jahre 2010/2011 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 auch, 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.

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 35 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Altersteilzeit bzw. haben bereits eine Altersteilzeitvereinbarung unterschrieben. Es handelt sich hierbei um 4 Beamte und 31 tariflich Beschäftigte (24 „Angestellte“ sowie „7 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.

ARGE

Die Berechnung des Personalbedarfs erfolgt unter Berücksichtigung des Stellenplanes der ARGE. Das bedeutet, dass der Stellenbesetzungsbedarf im Bereich der Leistungssachbearbeitung seitens der Stadt Bergkamen zurzeit abgedeckt wird. Hierbei wird unterstellt, dass diese Konstellation auch über den 31.12.2010 (Ende der ARGE-Verträge) hinaus bestehen wird.

5. Stellenbesetzungen im allgemeinen Verwaltungsbereich

5.1 Bereich gehobener / höherer Dienst bzw. vergleichbare Beschäftigtenstellen

Die Stellen, die bis einschließlich 2013 frei werden, werden mit bereits eingestellten Nachwuchskräften besetzt.

Im Jahr 2014 werden voraussichtlich zwei Stellen im gehoben bzw. höheren Dienst frei. Aus diesem Grund beabsichtigt die Verwaltung, im Jahr 2011 zwei Ausbildungsplätze im gehobenen Dienst (Vorbereitungsdienst = drei Jahre) anzubieten.

Für das Jahr 2015 werden für diesen Bereich nach derzeitigem Stand keine Nachwuchskräfte benötigt. Daher wird für das Einstellungsjahr 2012 voraussichtlich kein Bedarf bestehen.

Ausbildungsbedarf „gehobener Dienst“

Ausbildungsdauer	Anzahl	Einstellungsjahr
01.09.2011 bis 31.08.2014	2	2011
01.09.2012 bis 31.08.2015	0	2012

5.2 Bereich mittlerer Dienst bzw. vergleichbare Beschäftigtenstellen

Auch hier werden die Stellen, die bis einschließlich 2013 frei werden, mit bereits eingestellten Nachwuchskräften besetzt.

Bis zum Jahr 2014 werden diverse Stellen als Maßnahmen des Haushaltssicherungskonzeptes der Stadt Bergkamen nicht mehr nachbesetzt. Ein unmittelbarer Bedarf an Nachwuchskräften für das Jahr 2014 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 2015 (= Einstellungsjahrgang 2012).

Ausbildungsbedarf „Verwaltungsfachangestellte/r“

Ausbildungsdauer	Anzahl	Einstellungsjahr
01.08.2011 – 31.07.2014	0	2011
01.08.2012 – 31.07.2015	0	2012

6. Beschäftigungsbereich „Bibliothek“

Derzeit wird bei der Stadt Bergkamen eine Auszubildende zur Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste ausgebildet. Die Einstellung erfolgte über Bedarf. Nach jetzigem Stand kann eine Übernahme nach Abschluss der Ausbildung nicht erfolgen. Dies wurde ihr auch bereits vor Abschluss des Ausbildungsvertrages mitgeteilt.

In der Vergangenheit wurde festgestellt, dass die von der Stadt Bergkamen über Bedarf ausgebildeten Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste auf dem freien Arbeitsmarkt nur geringe Chancen auf eine Vermittlung haben. Aus diesem Grund wird in diesem Bereich bis auf Weiteres nicht mehr über Bedarf ausgebildet.

Ausbildungsbedarf „Bibliothek“

Ausbildungsdauer	Anzahl	Einstellungsjahr
01.08.2011 – 31.07.2014	0	2011
01.08.2012 – 31.07.2015	0	2012

7. Beschäftigungsbereich „Städt. Arbeiter (Baubetriebshof)“

„Gärtner“ – Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau

Anzahl der Azubis „Gärtner“	Ende der Ausbildungszeit	Frei werdende Stellen
2	31.01.2011	0
3	31.07.2011	4 davon 1 HSK
2	31.07.2012	1
1	31.07.2013	1
0	31.07.2014	0,5
0	31.07.2015	0

Aus der aufgezeigten Personalsituation ist ersichtlich, dass es nicht möglich sein wird, alle Auszubildenden zeitnah zu übernehmen. Dies wurde den Betroffenen auch bereits vor Abschluss der Ausbildungsverträge mitgeteilt. Darüber hinaus 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.

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“ im Jahr 2011.

Ausbildungsbedarf „Gärtner“

Ausbildungsdauer	Anzahl	Einstellungsjahr
01.08.2011 – 31.07.2014	0	2011
01.08.2012 – 31.07.2015	0	2012

Straßenbauer

Derzeit wird bei der Stadt Bergkamen ein Auszubildender zum Straßenbauer ausgebildet (Ausbildungsende 31.07.2013). 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 keinerlei Erfahrungswerte über die anschließende Vermittelbarkeit auf dem freien Arbeitsmarkt. Bevor eine weitere Ausbildungsstelle in diesem Bereich angeboten wird, sollten erst Erfahrungen in der Weitervermittelbarkeit abgewartet werden.

Ausbildungsbedarf „Straßenbauer“

Ausbildungsdauer	Anzahl	Einstellungsjahr
01.08.2011 – 31.07.2014	0	2011
01.08.2012 – 31.07.2015	0	2012

Vor dem Hintergrund des allgemeinen Mangels an Ausbildungsplätzen und durchaus vorhandenen Vermittlungschancen auf dem freien Arbeitsmarkt, beabsichtigt die Stadt Bergkamen jedoch, wie in den Vorjahren auch, in 2011 in diesen Bereichen über Bedarf auszubilden. Daher sollen im nächsten Jahr für den Ausbildungsberuf Gärtner/-in Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau, sowie Straßenbauer/-in jeweils 1 Auszubildende/r eingestellt werden.

Bereits bei Abschluss der Ausbildungsverträge wird darauf hingewiesen, dass nach Beendigung der Ausbildung nicht mit einer Übernahme gerechnet werden kann.

8. 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.

9. Einstellung von Auszubildenden

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

zum 01.08.2011:

- 1 Nachwuchskraft im Ausbildungsberuf „Gärtner/-in Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau“
- 1 Nachwuchskraft „Straßenbauer/-in“

zum 01.09.2011:

- 2 Beamtenanwärter für den gehobenen Dienst (Bachelor of Laws)

Beschlussvorschlag:

Der Haupt- und Finanzausschuss des Rates der Stadt Bergkamen nimmt die Vorlage Drucksache Nr. 10/0364 zur Kenntnis.