

Datum: 03.07.2018

Az.: hap-hr

Beschlussvorlage - öffentlich -

	Beratungsfolge	Datum
1.	Haupt- und Finanzausschuss	12.07.2018

Betreff:

Einstellung von Auszubildenden im Jahr 2019

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. 11/1272 – 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 2017/2018 waren 98,34 % 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 nachfolgend 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 Tarfbereich 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. Personalentwicklung und Ausbildungssituation

Um die Leistungsfähigkeit der Verwaltung auf Dauer zu gewährleisten, ist es erforderlich, kontinuierlich in die qualifizierte Weiterbildung der vorhandenen Beschäftigten zu investieren.

Mitarbeiter/-innen in qualifizierten Weiterbildungsmaßnahmen

Beamtinnen und Beamte	=	3
Bereich ehem. Angestellte	=	5
<u>Bereich ehem. Arbeiter/-innen</u>	=	<u>1</u>
insgesamt	=	6

Diese teilen sich auf folgende Qualifizierungsmaßnahmen auf:

Weiterbildungsmaßnahme	Anzahl	Dauer der Maßnahme	voraussichtlich abgeschlossen
Modulare Qualifizierung für die Laufbahngruppe 2 ab A 14 LBesG (höherer Verwaltungsdienst)	2	ca. 18 Monate	Ende 2018
Aufstiegslehrgang Laufbahngruppe 1 in die Laufbahngruppe 2	1	ca. 3 Jahre	August 2020
Verwaltungslehrgang 1	2	ca. 2 Jahre	Juni 2020
Verwaltungslehrgang 2	1 3	ca. 3 Jahre	Juni 2020 Juni 2021

Auszubildende bei der Stadt Bergkamen zum Stichtag: 01.09.2018:

Beamtinnen und Beamte	=	4
Bereich ehem. Angestellte	=	5
Bereich ehem. Arbeiter/-innen	=	4
insgesamt	=	13

Diese Auszubildenden teilen sich auf folgende Ausbildungsberufe auf:

Ausbildungsberufe	Anzahl der Azubis	Ausbildungs-ende	Gesamtzahl in den einzelnen Ausbildungsberufen
Duales Studium Bachelor of Laws (ehem. gehobener nichttechnischer Dienst)	2 1	31.08.2020 31.08.2021	3
Ausbildung im gehobenen bautechnischen Verwaltungsdienst	1	30.06.2019	1
Verwaltungsfachangestellte/r	2 1	31.07.2020 31.07.2021	3
Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste (Bibliothek)	1	31.07.2021	1
Duales Studium der sozialen Arbeit (Bachelor of Arts)	1	31.08.2020	1
Gärtnerinnen bzw. Gärtner in der Fachrichtung: Garten- und Landschaftsbau	2 1 1	31.07.2019 31.07.2020 31.07.2021	4
insgesamt:	13		13

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 zum Stichtag 01.09.2018 insgesamt 22 Ausbildungsstellen.

Zudem ist die Stadt Bergkamen ein verlässlicher Partner für kooperative Aus- und Fortbildungen in Zusammenarbeit mit diversen Trägern.

Neben kooperativen Ausbildungsverhältnissen – z.B. aktuell im Bereich der Bibliothek - werden über das gesamte Jahr verteilt in den verschiedensten Fachämtern - zusätzlich zu den vorhandenen Auszubildenden – Praktikantinnen und Praktikanten betreut.

Im abgeschlossenen Jahr 2017 erhielten z.B. 124 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.

Wie der vorstehenden Übersicht und den Ausführungen entnommen werden kann, ist sich die Stadt Bergkamen ihrer Verantwortung hinsichtlich der Einstellung von Nachwuchskräften bewusst und hat auch in den vergangenen Jahren einer Vielzahl von Jugendlichen einen Ausbildungsplatz zur Verfügung gestellt.

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

Ziel ist es zwar, die Nachwuchskräfte nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung in ein Beamten- bzw. Beschäftigungsverhältnis zu übernehmen, eine ausdrückliche Übernahmegarantie zu Beginn der jeweiligen Ausbildung wird jedoch nicht ausgesprochen.

Aufgrund der beabsichtigten Übernahme bildet die Stadt Bergkamen grundsätzlich für den eigenen Bedarf aus. Lediglich in Berufen, die den Jugendlichen auch die Möglichkeit eröffnen, einen Arbeitsplatz außerhalb der Stadt Bergkamen zu erhalten, werden auch Ausbildungsplätze über den eigenen Bedarf hinaus zur Verfügung gestellt.

4. Berücksichtigte Faktoren bei der Personalbedarfsplanung

Stellenplan

Die folgenden Personalberechnungen werden auf der Grundlage des zurzeit gültigen Stellenplanes für die Jahre 2018/2019 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 sogenanntes Blockmodell.

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.

Zum Stichtag 01.07.2018 befanden sich 17 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einem Altersteilzeitverhältnis. Es handelt sich hierbei um 3 Beamte und 14 tariflich Beschäftigte.

Hiervon befinden sich aktuell bereits 7 Personen in der sogenannten Freizeitphase.

5. Stellenbesetzungen im allgemeinen Verwaltungsbereich

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

Sofern eine Wiederbesetzung der frei werdenden Stellen erfolgen soll und sich die Auszubildenden während der Ausbildung entsprechend bewährt haben, wird grundsätzlich eine vorrangige Nachbesetzung mit eigenen Nachwuchskräften angestrebt.

5.1 Bereich gehobener Verwaltungsdienst bzw. vergleichbare Beschäftigtenstellen

Im Jahr 2022 wird sich voraussichtlich Personalbedarf zur Besetzung von freien Stellen im gehobenen Dienst ergeben. Aus diesem Grund beabsichtigt die Verwaltung, im Jahr 2019 zwei Ausbildungsplätze im gehobenen Dienst (Bachelor of Laws) anzubieten.

Gemäß den Bestimmungen des Soldatenversorgungsgesetzes ist hiervon eine Stelle als sog. Vorbehaltsstelle durch eine Zeitsoldatin bzw. einen Zeitsoldaten zu besetzen.

5.2 Bereich mittlerer Verwaltungsdienst bzw. vergleichbare Beschäftigtenstellen

Im Jahr 2022 werden voraussichtlich auch Stellen im mittleren Verwaltungsdienst zu besetzen sein. Daher beabsichtigt die Verwaltung für das Einstellungsjahr 2019 drei Ausbildungsplätze für den Ausbildungsberuf „Verwaltungsfachangestellte/r“ in der Fachrichtung „Kommunalverwaltung“ anzubieten.

6. Beschäftigungsbereich „Baubetriebshof“

„Gärtner/-in Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau“

Im Jahr 2022 werden voraussichtlich auch Stellen im Bereich der Pflege der städtischen Grünanlagen zu besetzen sein. Daher beabsichtigt die Verwaltung für das Einstellungsjahr 2019 zwei Ausbildungsplätze für den Ausbildungsberuf „Gärtner/-in in der Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau“ zur Verfügung zu stellen.

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

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

7. Sonstige Bereiche

a) Ausbildung zur Erzieherin (m/w/i)

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

Dem vorangestellt nehmen viele angehende Erzieherinnen 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 das Einstellungsjahr 2019 aufrecht zu erhalten.

Alternativ zum herkömmlichen Anerkennungsjahr prüft die Verwaltung die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen zur Erzieherin (m/w/i) in einer praxisintegrierten Form (PIA = Praxisintegrierte Ausbildung).

Bei der PIA handelt es sich um eine dreijährige Ausbildung, bei der die angehende Erzieherin neben der praktischen Ausbildung in einer Kindertageseinrichtung das Berufskolleg besucht. Vorteil dieser Ausbildungsvariante ist, dass die angehende Erzieherin für die Dauer von 3 Jahren in den Alltag der Kindertageseinrichtungen eingebunden ist und nicht nur für ein Jahr, wie beim Anerkennungspraktikum.

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 31.07.2021.

Zudem erfolgt hier derzeit – gemeinsam mit der Werkstatt im Kreis Unna - eine kooperative Ausbildungsmaßnahme zum FAMI. Diese endet voraussichtlich am 31.07.2020.

Aufgrund der Größe der hiesigen Stadtbibliothek ist hier derzeit das Maximum der möglichen Ausbildungsplätze erreicht. Weitere Ausbildungsplätze können hier daher derzeit nicht angeboten werden.

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.

Seit dem 01.09.2017 absolviert die erste Auszubildende der Stadt Bergkamen dieses duale Studium. Hierbei wurden bislang derart gute Erfahrungen gemacht, dass das Fachamt sich dafür ausgesprochen hat, zum 01.09.2019 eine/n weitere/n Auszubildende/n für den Bereich der sozialen Arbeit einzustellen.

Da in den nächsten Jahren mehrere städtische Beschäftigte aus diesem Bereich ausscheiden, besteht hier durchaus ein Bedarf an Nachwuchskräften.

Gemäß den Bestimmungen des Soldatenversorgungsgesetzes ist diese Stelle als sog. Vorbehaltsstelle durch eine Zeitsoldatin bzw. einen Zeitsoldaten zu besetzen.

d) Fachinformatiker/in für Systemintegration

Auch im Bereich der elektronischen Datenverarbeitung (EDV) stehen mittelfristig personelle Veränderungen an. Daher wird derzeit geprüft, im Einstellungsjahr 2019 einen Ausbildungsplatz zum/zur Fachinformatiker/in für Systemintegration anzubieten.

Die Stadt Bergkamen würde erstmalig in diesem Bereich ausbilden. Offen ist noch, ob die Stadt Bergkamen sämtliche relevante Ausbildungsinhalte selbst vermitteln kann oder ob hierfür der Abschluss einer Kooperationsvereinbarung – z.B. mit einer anderen Kommune – erforderlich ist.

8. Möglichkeit der Teilzeitausbildung

Nach § 8 Abs. 1 BBiG besteht die Möglichkeit, bei berechtigtem Interesse die tägliche oder wöchentliche Ausbildungszeit (=Arbeitszeit) zu verkürzen.

Berechtigtes Interesse liegt im Sinne einer Teilzeitberufsausbildung vor, wenn die oder der Auszubildende ein eigenes Kind betreuen, einen pflegebedürftigen Angehörigen pflegen muss oder vergleichbar schwerwiegende Gründe bestehen.

Auf Basis dieser Vorschrift bietet die Stadt Bergkamen ihren Auszubildenden, sofern sie dem betroffenen Personenkreis angehören und sofern die jeweilige Ausbildungsordnung dem nicht entgegensteht grundsätzlich die Möglichkeit, die Ausbildung in Teilzeit zu absolvieren.

Aktuell nehmen drei Auszubildende die Teilzeitausbildung in Anspruch.

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 zukünftige Entwicklung des Stellenplanes oder die Anzahl der gestellten Altersteilzeitanträge können aktuell nicht verbindlich prognostiziert werden.

Dies führt dazu, dass eine verbindliche Planung über das Jahr 2019 hinaus zum jetzigen Zeitpunkt nicht möglich ist. Die vorliegende Personalbedarfsplanung lässt jedoch auch in den Folgejahren einen Bedarf an Nachwuchskräften im Verwaltungsbereich erkennen.

10. 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 2019

zum	Anzahl	Beruf / Bereich
01.09.2019	2	Ausbildungsplatz im gehobenen Verwaltungsdienst (Bachelor of Laws) – hiervon 1 Stelle nach Soldatenversorgungsgesetz
01.08.2019	3	Ausbildungsplätze zur bzw. zum Verwaltungsfachangestellte/n
01.08.2019	2	Ausbildungsplätze zur Gärtnerin bzw. zum Gärtner in der Fachrichtung: Garten- und Landschaftsbau
01.09.2019	1	Ausbildungsplatz für das duale Studium „Soziale Arbeit“ (Stelle nach dem Soldatenversorgungsgesetz)
01.08.2019	3	Plätze für Erzieherinnen und Erzieher im Anerkennungsjahr in städt. Kindertagesstätten oder alternativ als PIA
01.08.2019	6	Plätze für Vorpraktika und FOS-Praktika in städt. Kindertagesstätten
individuell in 2019	9	Plätze für Bundesfreiwilligendienst
Gesamt:	26	