

Vorlage Nr. 100/08

Betreff: **Personalbedarfs- und Entwicklungsplanung der Stadt Rheine für die Jahre 2008 bis 2015**

Status: **öffentlich**

Beratungsfolge

Haupt- und Finanzausschuss	20.05.2008	Berichterstattung durch:	Frau Dr. Kordfelder Herrn Hermeling					
TOP	Abstimmungsergebnis					z. K.	vertagt	verwiesen an:
	einst.	mehr.	ja	nein	Enth.			

Betroffene Produkte

72	Service Personal
----	------------------

Betroffenes Leitbildprojekt/Betroffene Maßnahme des Integrierten Entwicklungs- und Handlungskonzeptes

Mittelbar alle Projekte der Stadt Rheine
--

Finanzielle Auswirkungen

Ja Nein

Gesamtkosten der Maßnahme <small>Vgl. Ziffer 11 der Begründung</small> <div style="text-align: right;">€</div>	<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th colspan="2" style="text-align: center;">Finanzierung</th> </tr> <tr> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> Objektbezogene Einnahmen (Zuschüsse/Beiträge) <div style="text-align: right;">€</div> </td> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> Eigenanteil <div style="text-align: right;">€</div> </td> </tr> </table>	Finanzierung		Objektbezogene Einnahmen (Zuschüsse/Beiträge) <div style="text-align: right;">€</div>	Eigenanteil <div style="text-align: right;">€</div>	Jährliche Folgekosten <input type="checkbox"/> keine <div style="text-align: right;">€</div>	Ergänzende Darstellung <small>(Kosten, Folgekosten, Finanzierung, haushaltsmäßige Abwicklung, Risiken, über- und außerplanmäßige Mittelbereitstellung sowie Deckungsvorschläge)</small> siehe Ziffer 11 der Begründung
Finanzierung							
Objektbezogene Einnahmen (Zuschüsse/Beiträge) <div style="text-align: right;">€</div>	Eigenanteil <div style="text-align: right;">€</div>						

Die für die o. g. Maßnahme erforderlichen Haushaltsmittel müssen im Wege der Haushaltsplanberatungen bereitgestellt werden.

mittelstandsrelevante Vorschrift

Ja Nein

Beschlussvorschlag/Empfehlung:

Der Haupt- und Finanzausschuss fasst folgenden Beschluss:

1. In den Jahren 2009 bis 2012 sollen bei der Stadtverwaltung insgesamt 19 Auszubildende für Berufe eingestellt werden, in denen nur innerhalb des öffentlichen Dienstes Beschäftigungsmöglichkeiten bestehen.
2. In den Jahren 2009 bis 2012 sollen bei der Stadtverwaltung insgesamt 7 Auszubildende für Berufe eingestellt werden, in denen auch außerhalb des öffentlichen Dienstes Beschäftigungsmöglichkeiten bestehen.
3. Die zurzeit bei der Stadt Rheine beschäftigten 12 Auszubildenden/Anwärter(innen) für allgemeine Verwaltungsberufe sowie 1 Auszubildende für den Beruf der Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste (Stadtarchiv) werden nach Beendigung ihrer Ausbildung in den Jahren 2008 bis 2010 in unbefristete Vollzeitbeschäftigungsverhältnisse übernommen, wenn sie die Ausbildung mit einem qualifizierten Ergebnis erfolgreich abschließen.
4. Die unter Ziffer 1 dieses Beschlussvorschlages genannten Auszubildenden erhalten vor ihrer Einstellung eine verbindliche Übernahmezusage in unbefristete Vollzeitbeschäftigungsverhältnisse, wenn sie die Ausbildung mit einem qualifizierten Abschluss erfolgreich abschließen.
5. Die im Sommer 2008 ihre Ausbildung beendenden 2 Auszubildenden für die Berufe der Vermessungstechnikerin und des Fachinformatikers sollen in befristete Beschäftigungsverhältnisse übernommen werden (alternativ 1 Jahr 0,5-Teilzeitbeschäftigung oder ½ Jahr Vollzeitbeschäftigung).
6. Eine Auszubildende für den Beruf der Fachangestellten Medien- und Informationsdienste (Stadtbibliothek) wird nach erfolgreicher Beendigung ihrer Ausbildung im Sommer 2008 in ein unbefristetes Vollzeitbeschäftigungsverhältnis übernommen.
7. Ein seit Sommer 2007 nach Abschluss der Ausbildung befristet beschäftigter Verwaltungsfachangestellter wird im Sommer 2008 in ein unbefristetes Vollzeitbeschäftigungsverhältnis übernommen.
8. Zur Einstellung eines Jahrespraktikanten/einer Jahrespraktikantin im Jahre 2009 sollen die notwendigen Haushaltsmittel im Rahmen des Haushaltsplanes 2009 bereitgestellt werden (ca. 20.000 €/Jahr).
9. Dem unter Ziffer 8 der Begründung dieser Vorlage vorgeschlagenen Verfahren zur Wiederbesetzung der Fachbereichsleiterstellen wird im Grundsatz zugestimmt.
10. Im Übrigen werden die Darstellungen in der Vorlage zustimmend zur Kenntnis genommen.

Begründung:

1. Zusammenfassung

- Bei der Stadtverwaltung Rheine werden im Zeitraum von 2008 bis 2015 voraussichtlich mindestens 72 Mitarbeiter(innen) aus dem aktiven Dienst ausscheiden (ohne Hausmeister/Raumpflegerinnen und SGB – II Leistungswährung – eec –). Unter Anwendung des Stellen- und Personalkostenkonsolidierungskonzeptes soll bezüglich der Wiederbesetzung dieser Stellen wie folgt verfahren werden:
 - 17 Stellen: nicht wieder besetzen
 - 11 Stellen: Übernahme vorhandener Auszubildender
 - 21 Stellen: Einstellung und Übernahme neuer Auszubildender
 - 23 Stellen: externe Wiederbesetzung
- Auszubildenden für Berufe, bei denen es außerhalb des öffentlichen Dienstes keine Beschäftigungsmöglichkeiten gibt, soll vor Beginn ihrer Ausbildung eine verbindliche Übernahmezusage gegeben werden, wenn die Ausbildung mit einem qualifizierten Ergebnis abgeschlossen wird.
- Auszubildende für Berufe, bei denen auch außerhalb des öffentlichen Dienstes Beschäftigungsmöglichkeiten bestehen sollen ggf. auch über Bedarf ausgebildet und nicht in allen Fällen übernommen werden.
- Über die Wiederbesetzung von Fachbereichsleiterstellen soll ca. 1,5 – 2 Jahre vor dem Ausscheiden des Stelleninhabers im Einvernehmen mit dem Rat der Stadt entschieden werden.
- Bei interner Wiederbesetzung von Führungsfunktionen soll das Ausschreibungs- und Personalauswahlverfahren bereits 1,5 – 2 Jahre vor dem Freiwerden der Stelle durchgeführt werden.
- Nach der Personalauswahlentscheidung soll für die ausgewählte Person ein individuelles Fortbildungsprogramm im Hinblick auf die zukünftige Führungsfunktion durchgeführt werden.
- Bei Umsetzung der in dieser Vorlage vorgeschlagenen Vorgehensweise und unter Annahme der geschilderten Rahmenbedingungen beträgt das Einsparvolumen bei den personalbedingten Aufwendungen in den Jahren 2008 – 2015 insgesamt ca. 2,5 Mio. €.
- Bei der Realisierung des Personalentwicklungskonzeptes soll in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind insbesondere auch auf die Erhöhung des Frauenanteils hingewirkt werden.

2. Ausgangssituation

Im Jahre 2005 wurde durch den Haupt- und Finanzausschuss der sog. „externe Einstellungsstopp“ bei der Stadt Rheine beschlossen. Von diesem Einstellungsstopp wurden seitdem nur einige wenige Ausnahmen durch den HFA zugelassen.

Die bis dahin übliche Übernahme der Auszubildenden nach erfolgreich beendeter Ausbildung in unbefristete Beschäftigungsverhältnisse wurde erschwert. Zahlreiche, insbesondere auch leistungsstarke junge Mitarbeiter(innen) mussten die Stadt Rheine verlassen.

Neu eingestellten Auszubildenden konnte die Übernahme in unbefristete Beschäftigungsverhältnisse nach Beendigung ihrer Ausbildung nicht in Aussicht gestellt werden.

Im November 2006 stimmte der Rat der Stadt Rheine einer neuen Grundsatzregelung für die Gewährung von Altersteilzeit zu. Durch diese Neuregelung wurde auch den Beamtinnen und Beamten sowie den tariflich Beschäftigten im Alter von 55 – 59 Jahren die Möglichkeit zur Inanspruchnahme der Altersteilzeit gegeben. Hierdurch wurde ein nicht unerheblicher zusätzlicher Fluktuationsimpuls ausgelöst.

All diese Maßnahmen standen unter der Prämisse der Personalkostenreduzierung. Um das durch die Fluktuation entstehende Einsparpotential möglichst im vollen Umfange auch tatsächlich realisieren zu können, wäre eine systematische Aufgabenkritik mit entsprechender Aufgabenreduzierung notwendig. Diese Aufgabenveränderungen konnten bisher jedoch nicht in dem notwendigen Umfange identifiziert und umgesetzt werden. Im Gegenteil, die Anforderungen an die Stadtverwaltung und ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden in vielen Bereichen stetig erhöht. Insofern muss zukünftig die Optimierung der Verwaltungsprozesse, insbesondere auch durch verstärkten Technikeinsatz, ebenso intensiviert werden wie die Ausschöpfung allgemein organisatorischer Rationalisierungspotenziale.

Die mit dieser Entwicklung verbundenen personalwirtschaftlichen Effekte werden durch die demographische Entwicklung in ihrer Wirkung verstärkt.

Unter diesen Vorzeichen ist eine mittelfristige Personalbedarfs- und Entwicklungsplanung dringend geboten. Die für eine derartige Planung notwendige Datengrundlage im Hinblick auf die personelle Fluktuation bei der Stadtverwaltung hat sich seit Einführung der neuen Altersteilzeitregelung wesentlich verbessert, so dass nunmehr eine annähernd zuverlässige Prognose möglich ist.

3. Planungszeitraum 2008 – 2015

In der Rede der Bürgermeisterin anlässlich der Einbringung des Haushaltsplanentwurfes 2008 wurde bereits angekündigt, dass dem HFA bzw. Rat der Stadtverwaltung Vorschläge für eine mittelfristige Personalwirtschaftung vorgelegt werden sollen. Um einerseits einen angemessenen Planungszeitraum zu schaffen und andererseits die in der Natur der Sache liegenden Planungsunsicherheiten in vertretbaren Grenzen zu halten, wurde der Zeitraum 2008 bis 2015 gewählt.

4. Fluktuationsprognose auf der Grundlage von Funktionsgruppen

Grundlage für personalwirtschaftliche Vorschläge muss eine möglichst realistische Prognose der im Planungszeitraum zu erwartenden Fluktuation sein. Zu diesem Zweck wurden alle Mitarbeiter(innen) der Stadt Rheine (ohne TBR AöR) auf die voraussichtliche Beendigung ihres aktiven Dienstes bei der Stadt Rheine hin überprüft. Im Hinblick auf die für die verschiedenen Berufsgruppen sehr unterschiedlichen Personalgewinnungsmöglichkeiten wurden zur Dokumentation der voraussichtlichen Fluktuation 17 Funktionsgruppen gebildet.

Die Analyse dieser Fluktuationsdaten ergibt, dass im Planungszeitraum insgesamt 72 Mitarbeiter(innen) ausscheiden werden; und zwar im Bereich der allgemeinen nicht technischen Verwaltung 41, im Bereich der technischen Verwaltung 8 und in den übrigen Bereichen 23 Personen. Dabei wurden die bekannten Beendigungszeitpunkte bei Altersteilzeit (ATZ) und im Übrigen die maximal mögliche Beschäftigungszeit (65. Lebensjahr) der Mitarbeiter(innen) zugrunde gelegt, soweit nicht aufgrund der individuellen Situation andere Termine bekannt sind (Schwerbehinderung, befristete Beschäftigung etc.).

Einzelheiten ergeben sich aus der als Anlage 1 beigefügten statistischen Übersicht.

Die Funktionsbereiche Hausmeister/Raumpflegerinnen und SGB II – Leistungsgewährung wurden in der Anlage 1 und bei den allgemeinen Betrachtung nicht berücksichtigt, sondern in Ziffer 9 und 10 dieser Vorlage getrennt dargestellt.

5. Politische Prämissen

Es ist erklärter politischer Wille der Ratsfraktionen, dass die in der Anlage 1 dargestellte Fluktuation zur Konsolidierung der städtischen Finanzsituation beitragen soll. Dieses Ziel, welches insbesondere auch ein Motiv für die im November 2006 durch den Rat der Stadt Rheine beschlossene neue Grundsatzregelung für die Gewährung von Altersteilzeit war, wird seitens

der Verwaltung im Grundsatz mitgetragen. Das bedeutet jedoch nicht, dass alle frei werdenden Stellen eingespart werden können. Vielmehr wurde seitens der Verwaltung bei verschiedenen Gelegenheiten darauf hingewiesen, dass eine differenzierte Betrachtungsweise erforderlich ist. D. h., jede einzelne Stelle muss bei Freiwerden daraufhin überprüft werden, ob und ggf. in welchem Umfange sie wieder besetzt werden muss.

Um eine geeignete Grundlage für die Entscheidung über die Wiederbesetzung der frei gewordenen Stellen zu erhalten, wurde das nachfolgend unter Ziffer 6 beschriebene Stellen- und Personalkostenkonsolidierungskonzept entwickelt und bei der Stadtverwaltung eingeführt.

6. Stellen- und Personalkostenkonsolidierungskonzept

6.1 Kurzbeschreibung des Konzeptes

Dieses Konzept wurde entwickelt, um zahlreiche negative Effekte des bis dahin praktizierten Verfahrens bei der verwaltungsinternen Wiederbesetzung von Stellen zu vermeiden. Folgende Aspekte bzw. Verfahrensregelungen kennzeichnen das Stellen- und Personalkostenkonsolidierungskonzept:

- Alle Stellen wurden nach einem festgelegten Katalog unterschiedlichen Prioritätskategorien zugeordnet.
- Unter Berücksichtigung der Prioritätenkategorien, der personellen Ausstattung und erkennbarer Rationalisierungspotenziale in den jeweiligen Verwaltungsbereichen wurden Standardmaßnahmen festgelegt, wie zu verfahren ist, wenn eine Stelle frei wird.
- Bei Freiwerden einer Stelle darf diese ohne Weiteres verwaltungsintern ausgeschrieben werden, wenn in einem anderen Verwaltungsbereich mindestens eine vergleichbare Stellen besetzt ist, die einer niedrigeren Prioritäts- bzw. Maßnahmenkategorie zugeordnet worden ist.
- Bewerben sich mehrere Mitarbeiter(innen) um diese Stelle, erfolgt nach einem standardisierten Auswahlverfahren auf der Grundlage stellenspezifischer Anforderungsprofile die Personalauswahl.
- Gehen keine Bewerbungen ein, wird ein(e) Mitarbeiter(in), der/die zurzeit eine niedriger priorisierte Stelle besetzt, umgesetzt.
- Das Wiederbesetzungsverfahren der so frei gewordenen Stelle wird, wie oben geschildert, durchgeführt. Nach ggf. mehreren Umsetzungen bleibt am Schluss dieses Prozesses eine Stelle mit der niedrigsten Priorität frei.

- Die Entscheidung, ob die so freigewordene Stelle trotz niedriger Priorität evtl. aus übergeordneten Aspekten wieder besetzt werden soll, unterliegt letztlich der Entscheidung des HFA, da diese Stelle angesichts des geschilderten Verfahrens nur noch extern wiederbesetzt werden könnte.

Weitere Details wurden bereits auf der Grundlage der Vorlage Nr. 508/06 am 5. Dezember 2006 im HFA erörtert.

6.2 Konkrete Auswirkungen des Stellen- und Personalkostenkonsolidierungskonzeptes im Planungszeitraum 2008 – 2015

Das Konzept sieht vor, dass zum Zeitpunkt des Freiwerdens einer Stelle entschieden wird, ob die Stelle wiederbesetzt werden soll. Bei dieser Entscheidung werden die zum jeweiligen Zeitpunkt vorhandenen bzw. erkennbaren Faktoren berücksichtigt. Wegen der Vielfältigkeit der Einflussfaktoren ist die zeitnahe Beurteilung dieser Aspekte häufig sehr problematisch. Das gilt natürlich im besonderen Maße, wenn einige Jahre im Voraus abgeschätzt werden soll, ob eine freie Stelle wiederbesetzt werden soll. Insofern können für stellenbezogene Prognosen im Planungszeitraum naturgemäß nur die derzeitigen Erkenntnisse bzw. evtl. bestehende Planungen berücksichtigt werden.

Unter dieser Prämisse wurden die voraussichtlich frei werdenden Planstellen für sich und im Gesamtzusammenhang betrachtet. Dabei wurde nicht nur deutlich, dass sich zahlreiche derzeitige Stelleninhalte zum Teil wesentlich verändern werden, sondern es ist auch absehbar, dass einige Stellen zukünftig aufgrund veränderter organisatorischer oder gesetzlicher Rahmenbedingungen gar nicht mehr notwendig sein werden. Das Ergebnis dieser Grobanalyse der im Planungszeitraum voraussichtlich frei werdenden 72 Stellen lässt sich in folgenden Kategorien zusammenfassen:

Kategorie A.: 17 Stellen,

die nicht wieder besetzt werden müssen und somit eingespart werden können.

Kategorie B.: 32 Stellen,

die im Wege gegebenenfalls mehrerer verwaltungsinterner Umsetzungen intern wiederbesetzt werden müssen und für die am Ende der verwaltungsinternen „Umsetzungskette“ Ersatz Einstellungen durch Auszubildende notwendig sind. Die jeweils betroffenen Stellen sollen in der Regel jeweils mindestens 3 – 6 Monate verzögert nachbesetzt werden. Dabei sind 2 Fallgruppen zu unterscheiden:

- Übernahme vorhandener Auszubildender (**11 Azubi**)
- Neueinstellung und anschließende Übernahme von Auszubildenden (**21 Azubi**)

Kategorie C.: 23 Stellen,

die extern wieder besetzt werden müssen, da aufgrund der besonderen Anforderungen bzw. der speziellen Fachlichkeit aus dem vorhandenen Personalbestand eine adäquate Nachfolgebesezung nicht in Betracht kommt. Auch diese Stellen sollen in der Regel 3 – 6 Monate verzögert wiederbesetzt werden.

Die tatsächliche Umsetzung dieser Planung wird nur unter großen Anstrengungen seitens der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung möglich sein. Dabei ist nicht auszuschließen, dass in Einzelfällen abweichend von dieser Planung einzelne zusätzliche Stellenwiederbesetzungen notwendig werden. Insofern kann das Gesamtkonzept im Sinne einer anforderungsgerechten Personalwirtschaft unter Berücksichtigung der berechtigten Belange der Mitarbeiter(innen) nur funktionieren, wenn Rat und Verwaltung gemeinsam an der Realisierung dieses ehrgeizigen Planes mitwirken.

7. Besondere personalwirtschaftliche Aspekte

Neben der Entscheidung über die Wiederbesetzung frei werdender Stellen unter quantitativen Gesichtspunkten müssen insbesondere im Hinblick auf folgende qualitative Aspekte adäquate Lösungen gefunden werden:

- Führungsnachwuchs
- Einstellung/Übernahme von Auszubildenden
- Beschäftigung von Praktikantinnen und Praktikanten im Anerkennungsjahr

7.1 Führungsnachwuchs

In der Diskussion über die Methoden zur aufgaben- und anforderungsgerechten Rekrutierung von Führungskräften stehen häufig 2 Möglichkeiten im Mittelpunkt, nämlich der so genannte „Goldfischteich“ oder eine eher breit angelegte Führungsnachwuchsentwicklung (Breitenförderung).

7.1.1 Goldfischteichmethode

Bei dieser Methode werden zu einem relativ frühen Zeitpunkt junge Mitarbeiter(innen) ausgewählt und in einem Pool zusammengefasst (Goldfischteich). Diese Personen werden im Rahmen eines Förderprogramms systematisch auf ihre zukünftigen Führungsaufgaben vorbereitet. Im konkreten Bedarfsfall wird dann aus diesem „Goldfischteich“ eine Person für die zu besetzende Stelle ausgewählt.

7.1.2 Breitenförderung

Diese Methode zeichnet sich dadurch aus, dass beim Ausscheiden von Führungskräften einem relativ großen Kreis von Bewerberinnen und Bewerber-

bern die Möglichkeit eröffnet wird, diese neue Funktion zu übernehmen. Eine systematische Heranführung von Bediensteten an eine Führungstätigkeit erfolgt nur in wenigen Einzelfällen und ist erfahrungsgemäß eher die Ausnahme. Außerdem stehen diese personellen Folgeregulungen häufig unter erheblichem Zeit- und Kostendruck.

Trotz der mit dieser Vorgehensweise verbundenen Probleme lässt sich rückblickend feststellen, dass sich diese Methode bei der Stadtverwaltung Rheine bewährt hat, da sowohl die bisherige allgemeine Fluktuationsrate als auch die Altersstruktur der städtischen Bediensteten gute Rahmenbedingungen darstellten.

7.1.3 Neuausrichtung der Gewinnung des Führungsnachwuchses bei der Stadtverwaltung Rheine

Angesichts der relativ hohen Fluktuationsrate im Planungszeitraum, der demographischen Komponente und der Veränderungen bei den inhaltlichen Anforderungen an Führungskräfte bedarf die bisher bei der Stadt Rheine praktizierte Regelung der Gewinnung von Führungsnachwuchs einer Neuausrichtung. Die Goldfischteichmethode ist hierzu nicht geeignet. Diese Einschätzung wird auch durch die Tatsache bestätigt, dass die überwiegende Zahl der Kommunen hiervon inzwischen Abstand genommen hat.

Vorgeschlagen wird daher eine Kombination der unter Ziffern 7.1.1 und 7.1.2 beschriebenen Methoden. Dieser neue Weg sollte idealtypisch aus folgenden Schritten bestehen:

1. Schritt:

Alle im Planungszeitraum voraussichtlich frei werdenden Stellen werden auf ihre Eigenschaft als "Führungsfunktion" hin überprüft. Das Ergebnis wird für alle Mitarbeiter(innen) der Stadtverwaltung transparent verwaltungsintern bekannt gegeben.

2. Schritt:

Ca. 1,5 bis 2 Jahre vor dem voraussichtlichen Freiwerden der Stelle wird entschieden, ob diese Stelle wiederbesetzt werden soll. Soweit es sich um Fachbereichsleiter(innen)stellen handelt, sollen die Ratsfraktionen entsprechend der neuen Regelung in der Hauptsatzung der Stadt Rheine rechtzeitig in diesen Entscheidungsprozess eingebunden werden.

Im Rahmen dieses 2. Schrittes muss insbesondere auch festgelegt werden, ob die Stelle extern oder intern wieder besetzt werden soll.

3. Schritt:

Wurde im Wege des 2. Schrittes festgelegt, dass die Stelle intern wieder besetzt werden soll, wird ca. 1,5 bis 2 Jahre vor dem Freiwerden der Stelle das verwaltungsinterne Stellenausschreibungs- und Personalauswahlverfahren entsprechend der bisherigen, bei der Stadt Rheine üblichen Regelung durchgeführt. Als Ergebnis dieses 3. Schrittes würde dann ca. 1,5 bis 2 Jahre vor dem Ausscheiden des Stelleninhabers/der Stelleninhaberin feststehen, welche Person die "Nachfolge" antreten wird.

Bei dieser Vorgehensweise kommt der Erstellung eines aufgabenorientierten, passgenauen Anforderungsprofils eine noch größere Bedeutung zu, als dies bisher im Rahmen bei der Stadt Rheine praktizierten profilorientierten Auswahlverfahrens bereits der Fall ist.

Bei dem zukünftigen Verfahren werden neben der nach wie vor unverzichtbaren Fachkompetenz schwerpunktmäßig Schlüsselkompetenzen, wie Mitarbeiterführung, Kommunikationsfähigkeit, Belastbarkeit etc., gefordert werden. D. h., das Personalauswahlverfahren wird verstärkt auf vorhandene Potenziale abgestellt werden müssen. Dabei ist es nicht zwingend notwendig, dass der Bewerber bzw. die Bewerberin bereits zum Zeitpunkt der Personalauswahl alle Anforderungen des Stellenprofils erfüllen. Vielmehr müssen diese Bewerberinnen und Bewerber über das notwendige Entwicklungspotential verfügen, welches durch gezielte Fortbildungsmaßnahmen aktiviert werden kann.

4. Schritt:

Vor dem Hintergrund der Ausführungen zum 3. Schritt soll ca. 1,5 bis 2 Jahre vor der Übertragung der Funktion auf den Bewerber/die Bewerberin ein spezielles, auf die jeweilige Person zugeschnittenes Fortbildungsprogramm entwickelt werden. Durch die entsprechenden Fortbildungsmaßnahmen soll eine zukünftige Führungskraft auf ihre neue Funktion hin vorbereitet werden, sodass zum Zeitpunkt der tatsächlichen Nachfolgebesetzung der/die Nachfolger(in) über die zur Ausübung der Stelle notwendige Kompetenzen verfügt.

Eine wesentliche Komponente dieses Verfahrens ist insbesondere auch die Stärkung der Selbstverantwortung für die eigene persönliche und fachliche Entwicklung.

7.1.4 Führung auf Zeit

Gemäß § 31 des neuen Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) können Führungspositionen ab Entgeltgruppe 10 (früher Vergütungsgruppe BAT IV a) als befristete Arbeitsverhältnisse bis zur Gesamtdauer von 2 Jahren vereinbart werden. Bei Beamten ist eine solche Regelung nicht zulässig. Im Kontext der Neuausrichtung des Führungsnachwuchses müsste auch entschieden werden, ob diese seit Inkrafttreten des TVöD im Jahre 2005 gegebene neue Möglichkeit bei der Stadt Rheine allgemein oder in Einzelfällen genutzt werden soll.

7.2 Einstellung/Übernahme von Auszubildenden

7.2.1 Verbindliche Übernahmezusage bei der Einstellung

Die Einstellung/Übernahme von Auszubildenden gewinnt angesichts der im Planungszeitraum zu erwartenden Fluktuation und der demographischen Entwicklung eine ganz besondere Bedeutung. Es ist eine unbestrittene all-

gemeine Erkenntnis, dass spätestens ab 2010/2011 massive Probleme bei der Rekrutierung von Auszubildenden im öffentlichen Dienst entstehen werden. Dabei wird sich die Konkurrenzsituation der Kommunalverwaltung zu anderen öffentlichen Arbeitgebern ebenso verstärken, wie der Wettbewerb um qualifizierte junge Menschen mit der sog. „freien Wirtschaft“. In diesem Kontext könnte sich die Stadt Rheine einen erheblichen Wettbewerbsvorteil dadurch verschaffen, dass sie – anders als bisher praktiziert – den Bewerberinnen und Bewerbern um eine Ausbildungsstelle bereits in den Vorstellungsgesprächen verbindlich zusagt, sie in Dauerbeschäftigungsverhältnisse zu übernehmen, wenn sie ihre Ausbildung mit einem entsprechend qualifizierten Ergebnis erfolgreich abschließen werden.

7.2.2 Einstellung von Auszubildenden in den Jahren 2009 bis 2012

Ausgehend von einer durchschnittlich 3-jährigen Ausbildungszeit und bezogen auf den Planungszeitraum bis 2015 gelten die nachfolgenden Vorschläge für die Einstellung von Auszubildenden in den Jahren 2009 bis 2012.

Zur der Betrachtung der verschiedenen Ausbildungsberufe wurden 2 Kategorien gebildet:

Kategorie 1:

Ausbildungsberufe speziell für den öffentlichen Dienst: Bedarfsorientierte Einstellung mit Übernahmezusage

Tabelle 1: Vorschlag Einstellung von Auszubildenden (Kategorie 1)

Funktionsbereiche/ Ausbildungsberufe	2009	2010	2011	2012	insgesamt
höherer und gehobener nichttechnischer Dienst = Inspektoranwärter(innen)	2	3	3	2	10
mittlerer nichttechnischer Dienst, Schulsekretärinnen, Textverarbeitung = Sekretäranwärter(innen) und Verwaltungsfachangestellte	2	1	2		5
Feuerwehr	1	1	1	1	4
Gesamtsumme	5	5	6	3	19

Kategorie 2:

Ausbildung für Berufe, in denen außerhalb des öffentlichen Dienstes Beschäftigungsmöglichkeiten bestehen: Teilweise über Bedarf – Ausbildung ohne Übernahmezusage

Tabelle 2: Vorschlag Einstellung von Auszubildenden (Kategorie 2)

Funktionsbereiche/ Ausbildungsberufe	2009	2010	2011	2012	insgesamt
Bauzeichner		1		1	2
Vermessungstechniker	1	1		1	3
Medien- und Informationsdienste (Stadtbibliothek)	1			1	2
Gesamtsumme	2	2		3	7

Als Anlagen 2 und 3 sind Übersichten über die in den vergangenen Jahren bei der Stadtverwaltung eingestellten bzw. zurzeit beschäftigten Auszubildenden beigefügt.

7.2.3 Übernahme von Auszubildenden – Grundsatzregelung

Von den bei der Stadt Rheine zz. beschäftigten Personen, die durch Auszubildende der Kategorie 1 "ersetzt" werden können, werden im Planungszeitraum mindestens 50 Personen ausscheiden (vgl. Funktionsgruppen 1 – 7 und 13 der Anlage 1). Vorgeschlagen wird, dafür die in der Tabelle 1 aufgeführten 19 Auszubildenden bzw. Beamtenanwärter(innen) einzustellen und diesen Personen vor ihrer Einstellung die Übernahmezusage in unbefristete Beschäftigungsverhältnisse zu geben, wenn die Ausbildung mit einem qualifizierten Ergebnis beendet wird. So würde nicht nur die mindest notwendige Anzahl junger Nachwuchskräfte eingestellt werden können, es würde durch die rechtzeitige Zusage zur Übernahme in unbefristete Beschäftigungsverhältnisse auch ein erheblicher Qualitätsaspekt berücksichtigt werden.

Über die Übernahme der Auszubildenden der Kategorie 2 soll jeweils in den einzelnen Jahren zeitnah unter Berücksichtigung der dann aktuellen Situation entschieden werden. Diese Berufsgruppen haben erfahrungsgemäß auch außerhalb der Stadt Rheine gute Chancen, einen anderen Arbeitgeber zu finden. Insofern handelt es sich bei der Ausbildung dieser Berufe auch um einen Beitrag zur Verbesserung der allgemeinen Ausbildungsplatzsituation. Aus der Kategorie 2 der Tabelle 2 sollten nach derzeitiger Erkenntnis 2 Auszubildende in Dauerbeschäftigungsverhältnisse übernommen werden. Somit könnten im Planungszeitraum insgesamt 21 Auszubildende neu eingestellt und nach Abschluss ihrer Ausbildung in Dauerbeschäftigungsverhältnisse übernommen werden.

7.2.4 Übernahme von Auszubildenden im Sommer 2008

Im Sommer 2008 werden voraussichtlich u. a. 3 Auszubildende für die Berufe der Vermessungstechnikerin, des Fachinformatikers und der Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste (Stadtbibliothek) ihre Ausbildung erfolgreich beenden.

Für die Vermessungstechnikerin und den Fachinformatiker wird vorgeschlagen, entsprechend der in den vergangenen Jahren praktizierten Regelung zu verfahren und diesen Auszubildenden nach Abschluss ihrer Ausbildung ein befristetes Beschäftigungsverhältnis anzubieten (alternativ ½ Jahr Vollzeit oder 1 Jahr Teilzeitbeschäftigung 0,5).

Die Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste soll in ein unbefristetes Vollzeitbeschäftigungsverhältnis übernommen werden. Dies wurde bereits im Rahmen der Diskussion über die Personalsituation in der Stadtbibliothek festgelegt. Auf die Beschlüsse des Kulturausschusses, des HFA und des Rates zum Stelleplan 2008 wird insofern verwiesen.

7.2.5 Umwandlung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses eines Verwaltungsfachangestellten in ein unbefristetes Vollzeitbeschäftigungsverhältnis

Von den Auszubildenden, die im Jahre 2007 ihre Ausbildung beendet haben, befindet sich noch ein Verwaltungsfachangestellter in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis (1 Jahr, Teilzeitbeschäftigung 0,5). Im Hinblick auf die allgemeinen Ausführungen in dieser Vorlage und die aktuelle Personalsituation besteht dringender Bedarf, diesen Verwaltungsfachangestellten in ein unbefristetes Vollzeitbeschäftigungsverhältnis zu übernehmen.

7.3 Beschäftigung von Praktikantinnen und Praktikanten im Anerkennungsjahr

Im Wege der stringenten Personalkostenbetrachtung wurde u. a. festgelegt, dass bis auf Weiteres keine Personalkosten verursachenden Praktikantinnen und Praktikanten eingestellt werden sollen. Gleiches galt für die Volontärinnen im städtischen Museum. Dieser seinerzeitige Grundsatzbeschluss wurde inzwischen für die Volontärinnen modifiziert. So hat der Kulturausschuss am 5. Februar 2008 einen Empfehlungsbeschluss zur Bereitstellung der notwendigen Haushaltsmittel in den Jahren 2008 und 2009 gefasst.

Die Einstellung von Jahrespraktikantinnen im Anerkennungsjahr ist sowohl wegen der Arbeitsleistung als auch im Hinblick auf die Ausbildungssituation dringend erforderlich. Vor der drastischen Reduzierung der personellen Ressourcen waren bei der Stadt Rheine regelmäßig mindestens 2 Jahrespraktikanten und Praktikantinnen beschäftigt. Sie wurden sowohl im Fachbereich 2 als auch zeitweise in der Gleichstellungsstelle eingesetzt. Insbesondere auch im Hinblick auf die Streichung ½ Planstelle bei der Gleichstellungsstelle besteht dringender Personalbedarf. Ohne diese personelle Ressource könnten wesentliche Aufgaben der Gleichstellungsstelle nicht mehr wahrgenommen werden. Dabei geht es nicht nur um die verwaltungsinternen Beteiligungsverfahren der Gleichstellungsbeauftragten, sondern vielmehr um nach außen gerichtete Projekte, Aktionen und Beratungsleistungen.

Es wird daher vorgeschlagen, im Rahmen des Haushaltsplanes 2009 die notwendigen Haushaltsmittel für die Beschäftigung einer Jahrespraktikantin

bzw. eines Jahrespraktikanten zur Verfügung zu stellen (ca. 20.000,00 €/Jahr).

8. Wiederbesetzung von Fachbereichsleiterstellen

Aus der Anlage 1 ist ersichtlich, dass im Planungszeitraum insgesamt 7 Bedienstete des höheren Dienstes ausscheiden werden. Darunter befinden sich 4 Fachbereichsleiter.

Es wird vorgeschlagen, auch für diese Führungsfunktionen entsprechend der unter Ziffer 7.1.3 vorgeschlagene Neuausrichtung der Gewinnung von Führungsnachwuchs zu verfahren. Mit dieser grundsätzlichen Zustimmung zum vorgeschlagenen Verfahren wäre kein Präjudiz im Hinblick auf die Wiederbesetzung dieser Stellen verbunden. Vielmehr kann hierüber entsprechend der Regelungen der neuen Hauptsatzung der Stadt Rheine zu gegebener Zeit entschieden werden.

9. Sondersituation Hausmeister und Raumpflegerinnen

Im Planungszeitraum werden voraussichtlich mindestens 9 Hausmeister und 6 Raumpflegerinnen ausscheiden. Hausmeister wurden bei der Stadt Rheine in der Vergangenheit überwiegend aus dem Personalstand des Fachbereiches 6 (Technische Betriebe Rheine) rekrutiert. Es handelte sich somit um sog. "interne" Stellenbesetzungen. Seit der Gründung der AöR hat sich diese Situation insofern verändert, als zz. noch nicht zuverlässig eingeschätzt werden kann, wie sich die zukünftige Personalwirtschaft in der AöR entwickeln wird. Außerdem werden in der Stadtverwaltung zz. Überlegungen zur Neuorganisation der städtischen Hausmeisterdienste angestellt. Ob und ggf. welche Auswirkungen eine eventuelle Neuorganisation auf den Personalbedarf und Personaleinsatz haben wird, muss noch abgewartet werden. Die Verwaltung wird hierzu eine gesonderte Vorlage erarbeiten.

Beim Ausscheiden von städtischen Raumpflegerinnen wird seit mehreren Jahren keine Ersatzeinstellung mehr vorgenommen. Vielmehr führt die personelle Fluktuation sukzessive zur Privatisierung dieser Dienstleistung.

10. Sondersituation SGB-II-Leistungsgewährung (eec)

Die Personalsituation im eec wurde sowohl in der Anlage 1 als auch in den o. g. Ausführungen bisher nicht berücksichtigt. Zz. sind im Bereich des eec 35 Mitarbeiter(innen) beschäftigt. Bei der Betrachtung dieses Bereiches ist zu berücksichtigen, dass in Relation zur allgemeinen Verwaltung (Durchschnittsalter 45 Jahre) im Bereich des eec eine atypische Beschäftigtenstruktur vorhanden ist. Der Altersdurchschnitt in diesem Bereich beträgt 41 Jahre bei den männlichen und 33 Jahre bei den weiblichen Bediensteten (Gesamtdurchschnittsalter 36 Jahre).

Nach den bisherigen Erfahrungen kann aufgrund der Bedienstetenstruktur im Bereich des eec festgestellt werden, dass durch Mutterschutz und Elternzeiten ein nicht unerhebliches zusätzliches Fluktuationspotential vorhanden ist. Diese Faktoren haben eine erhebliche "Sogwirkung" auf die allgemeine personelle Situation in der Stadtverwaltung. Da dieser Effekt bei den bisherigen Betrachtungen noch nicht berücksichtigt worden ist, muss beachtet werden, dass durch die personelle Situation im eec über die oben aufgeführten Darstellungen hinausgehend zusätzlicher Personalbedarf entstehen wird.

Wegen der zahlreichen Unwägbarkeiten ist eine mittelfristige Personalbedarfsplanung für diesen Bereich zurzeit leider nicht möglich.

Die Konsequenzen aus dem Urteil des Bundesverfassungsgerichtes zur Aufgabenträgerschaft nach dem SGB II werden zurzeit diskutiert. Es wird zur Verständigung über die organisatorische Weiterentwicklung kommen müssen. Eine endgültige Positionierung der Bundesregierung liegt noch nicht vor. Ermöglicht eine gesetzliche Neuregelung die Fortführung der Aufgabenerledigung in kommunaler Hand, ist auch für diesen Bereich in eine mittelfristige Personalbedarfsplanung einzutreten, die dann insbesondere auch den Beschäftigten Sicherheit bringt.

Die Verwaltung schlägt daher vor, bei personeller Fluktuation im eec entsprechend dem unter Ziffer 6 erläuterten Stellen- und Personalkostenkonsolidierungskonzept zu verfahren und dem Haupt- und Finanzausschuss ggf. in Einzelfällen Ausnahmen vom externen Einstellungsstopp vorzuschlagen.

Aufgrund des zurzeit erkennbaren Bedarfs sollen von den unter Ziffer 3 des Beschlussvorschlages genannten Auszubildenden 2 Inspektoranwärter im Bereich SGB-II- Leistungsgewährung eingesetzt werden.

11. Finanzielle Auswirkungen

Eine exakte Berechnung der sich aus der Umsetzung der einzelnen Vorschläge dieser Vorlage ergebenden finanziellen Auswirkungen wäre nur mit einem unverhältnismäßig großen Aufwand möglich. Da außerdem verschiedene Unsicherheitsfaktoren eine solche Berechnung erschweren und darüber hinaus Datenschutzaspekte zu berücksichtigen sind, soll sich die Darstellung der finanziellen Auswirkungen auf eine pauschale Grobschätzung beschränken.

Danach könnte der Personalaufwand im Planungszeitraum bei Umsetzung der in dieser Vorlage genannten Vorschläge insgesamt um ca. 2,5 Mio. € reduziert werden.

Wegen der zeitversetzten finanziellen Effekte werden die Auswirkungen in den einzelnen Jahren des Planungszeitraumes sehr unterschiedlich sein. Die haushaltsjahrbezogenen konkreten Auswirkungen sollen jeweils bei Aufstellung der Haushaltsplanentwürfe für die einzelnen Jahre dargestellt werden. Dann können auch die übrigen Einflussfaktoren wie Entgelt- und Gehaltssteigerungen, neue oder veränderte Altersteilzeitregelungen etc. berücksichtigt werden.

12. Arbeitszeitverlängerung für tariflich Beschäftigte ab 1. Juli 2008

Die Tarifvertragsparteien haben vereinbart, dass die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit für tariflich Beschäftigte ab 1. Juli 2008 von 38,5 auf 39,0 Stunden erhöht wird. Diese Erhöhung entspricht einer Steigerungsrate von 1,3 %. Bezogen auf die im aktuellen Stellenplan der Stadt Rheine ausgewiesenen 281,5 Stellen ergibt sich für die Stadtverwaltung Rheine rein rechnerisch ein Volumen von 3,65 Stellen.

Wegen der zahlreichen kleinteiligen Organisations- und Arbeitseinheiten kann dieses theoretische Potential praktisch nicht dadurch ausgeschöpft werden, dass der Stellenplan entsprechend reduziert wird. Vielmehr wird diese zusätzliche Arbeitszeit zur Qualitätssteigerung beitragen.

13. Bisherige Beiträge zur Haushaltskonsolidierung durch Stelleneinsparungen

Bei der Bewertung der in dieser Vorlage enthaltenen Vorschläge zur Einsparung von insgesamt 17 Stellen im Planungszeitraum ist zu beachten, dass in den letzten Jahren bereits erhebliche Einsparungen bei den Personalkosten bzw. Personalaufwendungen erzielt worden sind. Da insbesondere auch aufgrund der NKF-Umstellung eine monetäre Vergleichbarkeit nur mit unverhältnismäßig hohem Aufwand möglich wäre, sollen diese Einsparungen anhand der Stellenplanentwicklung dokumentiert werden. Als Anlage 4 ist die Entwicklung der der Planstellen in den Jahren 2000 bis 2007 beigefügt. Grundlage dieser Statistik sind die in den jeweiligen Jahren im Rahmen der Haushaltsplanerungen beschlossenen Stellenpläne, bereinigt um folgende Bereiche:

- Feuer- und Rettungswache
- SGB II – Leistungsgewährung (Hartz IV im eec)
- Raumpfleger(innen)
- Musikschullehrer(innen)

Anlagen:

- Anlage 1: Übersicht Fluktuation 2008 bis 2015
- Anlage 2: Übersicht Bestand Auszubildende
- Anlage 3: Übersicht Einstellung Auszubildende
- Anlage 4: Stellenplanentwicklung 2000 – 2007 (Grafik)