

Vorlage Nr. 027/12

Betreff: **Personalbedarfs- und Entwicklungsplanung der Stadt Rheine 2008 bis 2015**
- 3. Umsetzungsbericht für das Jahr 2011
- Einstellung von Auszubildenden im Jahre 2013

Status: **öffentlich**

Beratungsfolge

Haupt- und Finanzausschuss			31.01.2012		Berichterstattung durch:		Frau Dr. Kordfelder Herrn Hermeling	
TOP	Abstimmungsergebnis					z. K.	vertagt	verwiesen an:
	einst.	mehrh.	ja	nein	Enth.			

Betroffene Produkte

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

Betroffenes Leitbildprojekt / Betroffene Maßnahme des IEHK

--

Finanzielle Auswirkungen

- ☒ Ja ☐ Nein
☐ einmalig ☐ jährlich ☐ einmalig + jährlich

Ergebnisplan

Erträge
Aufwendungen

Investitionsplan

Einzahlungen
Auszahlungen

Finanzierung gesichert

- ☒ Ja ☐ Nein
 durch
☒ Haushaltsmittel im Rahmen des Gesamtpersonalbudgets
☐ Mittelumschichtung aus Produkt / Projekt
☐ sonstiges (siehe Begründung)

mittelstandsrelevante Vorschrift

- ☐ Ja ☒ Nein

Beschlussvorschlag / Empfehlung:

1. Der Haupt- und Finanzausschuss nimmt den 3. Umsetzungsbericht zur Personalbedarfs- und Entwicklungsplanung 2008 bis 2015 zur Kenntnis.
2. Der Haupt- und Finanzausschuss stimmt folgendem Vorschlag der Verwaltung zur Einstellung von Auszubildenden/Anwärter(innen) im Jahre 2013 zu:
 - 4 Anwärter/innen Bachelor of Laws
 - 1 Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste (Stadtbibliothek)
 - 1 Fachinformatiker/in
 - 2 Brandmeister/in-anwärter/in

Begründung:

1. 3. Umsetzungsbericht für das Jahr 2011

Die grundsätzlichen Ausführungen zur Personalbedarfs- und Entwicklungsplanung 2008 bis 2015 sind in der Vorlagen 100/08 und 100/08/1 enthalten. Auf dieser Grundlage wurden dem Haupt- und Finanzausschuss der 1. Umsetzungsbericht für die Jahre 2008 und 2009 (Vorlage 098/10) sowie der 2. Umsetzungsbericht für das Jahr 2010 (Vorlage 067/11) vorgelegt. Wie in der Vorlage Nr. 098/10 dargestellt wurde, soll jährlich zu den unter den nachfolgenden Ziffern 1.1 bis 1.5 aufgeführten Planungselementen über die Umsetzung der Personalbedarfs- und Entwicklungsplanung berichtet werden. Eine zusammenfassende Übersicht ist dieser Vorlage als Anlage 1 beigelegt.

1.1 Anzahl der im Planungszeitraum 2008 bis 2015 voraussichtlich ausscheidenden Mitarbeiter(innen) als Gesamtsoll

Die Anzahl der im Planungszeitraum 2008 bis 2015 voraussichtlich ausscheidenden Mitarbeiter(innen) hat sich durch die Verschiebung ursprünglich geplanter Altersteilzeitfreistellungstermine per Saldo von 80 auf 79 reduziert.

1.2 Anzahl geplanter Stelleneinsparungen

Das Ziel, im Planungszeitraum 2008 bis 2015 insgesamt 18 Stellen einzusparen gilt unverändert. Insofern haben sich gegenüber dem 2. Umsetzungsbericht 2010 keine Veränderungen ergeben.

Aus der als Anlage 2 beigelegten Übersicht ist erkennbar, dass nach Realisierung der im Laufe des Jahres 2011 eingeleiteten Stelleneinsparungen bis zum Jahre

2015 zur Erreichung des Planzieles noch 6,66 Stellen eingespart werden müssen. Das entspricht einer durchschnittlichen Stellenanzahl von 1,65 pro Jahr.

Diese auf den ersten Blick relativ geringe Anzahl einzusparender Stellen pro Jahr wird vor dem Hintergrund der in den vergangenen Jahren bereits vollzogenen Stellenreduzierungen nur mit erheblichen Anstrengungen und teilweiser Einschränkung des Dienstleistungsangebotes realisiert werden können. Gleichwohl bleibt die Verwaltung bei der Zusage, dieses Ziel bis zum Ende des Planungszeitraumes 2015 zu erreichen.

1.3 Anzahl geplanter Übernahmen vorhandener Auszubildender:

Bei den in der aktuellen Planung ausgewiesenen zu übernehmenden Auszubildenden handelt es sich um Auszubildende, die in den Jahren 2008 bis 2011 zu übernehmen waren. Der Sollwert von ursprünglich 11,0 konnte nicht erreicht werden, da einige Auszubildende das für eine unbefristete Übernahme geforderte Prüfungsergebnis von mindestens 8,5 Punkten nicht erreicht haben. Darüber hinaus haben einige Auszubildende nach Abschluss ihrer Ausbildung die Stadt Rheine wegen der Aufnahme eines Studiums oder der Beschäftigung bei einem anderen wohnortnäheren Arbeitgeber aufgegeben. Insgesamt muss der Sollwert von 11 im Jahre 2008 über 8 im Jahre 2010 auf nunmehr 6 reduziert werden.

1.4 Anzahl geplanter Einstellungen neuer Auszubildender

Bei den Auszubildenden ist grundsätzlich zu unterscheiden zwischen Ausbildungsberufen, in denen nur innerhalb des öffentlichen Dienstes und Ausbildungsberufen, in denen auch außerhalb des öffentlichen Dienstes Beschäftigungsmöglichkeiten bestehen.

1.4.1 Einstellung von Auszubildenden für Berufe, in denen nur innerhalb des öffentlichen Dienstes Beschäftigungsmöglichkeiten bestehen

Die Personalbedarfs- und Entwicklungsplanung bezieht sich auf folgende Bereiche:

- allgemeine nicht technische Verwaltung
- Feuerwehr

Das Plansoll hat sich um 1 Auszubildenden für den Beruf des Verwaltungsfachangestellten erhöht, da ein auszubildender Umschüler, der über die Agentur für Arbeit finanziert wird, in die Planung mit aufgenommen worden ist.

Im Übrigen ergeben sich sowohl für den Bereich der allgemeinen Verwaltung als auch für den Bereich der Feuerwehr keine berichtenswerten Planabweichungen.

1.4.2 Einstellung von Auszubildenden für Berufe, in denen auch außerhalb des öffentlichen Dienstes Beschäftigungsmöglichkeiten bestehen

In dieser Kategorie konnte die Planung umgesetzt werden. Berichtenswerte Abweichungen sind nicht eingetreten.

1.5 Externe Stellenwiederbesetzungen

Insgesamt bewegen sich die externen Wiederbesetzungen im Plansoll. Verschiebungen zwischen den Jahren 2011 und 2012 sind in einigen Fällen nicht zu vermeiden, da Stellen, die zum Ende des Jahres 2011 frei geworden sind, erst im Laufe des Jahres 2012 faktisch wiederbesetzt werden können.

2. Personalbedarf im Jahre 2016

2.1 Modifizierung der Planung durch Einbeziehung des Bereiches der SGB II – Leistungsgewährung

Bei der Prognose, welche Auszubildenden in den jeweiligen Jahren einzustellen sind, ist gegenüber der bisherigen Planung insofern eine modifizierte Betrachtung erforderlich, als der bisher aus der allgemeinen Personalbedarfs- und Entwicklungsplanung ausgeklammerte Bereich der SGB II – Leistungsgewährung zukünftig in die Planung mit einbezogen werden soll.

Die Neuausrichtung der Leistungsgewährung im Rahmen der sog. Hartz IV – Gesetzgebung im Jahre 2005 stand bis Ende 2010 bezüglich der Weiterführung der Optionsregelung überhaupt und des dauerhaften Leistungsspektrums unter verschiedenen Vorbehalten und Unwägbarkeiten. Das galt vor allem im Hinblick auf die mittel- bis langfristig notwendige Personalbemessung. Angesichts dieser Unsicherheiten wurden bis Ende 2010 in erheblichem Umfang befristet beschäftigte Personen im Bereich der SGB II – Leistungsgewährung eingesetzt. Dabei handelte es sich insbesondere um junge Juristinnen und Juristen, die für einen befristeten Zeitraum nach Abschluss ihres Studiums eine Beschäftigung suchten. Hierdurch wurde bei den planmäßig und dauerhaft beschäftigten Mitarbeiter/innen ein Einarbeitungs- und Informationsaufwand erforderlich, der in dieser Form dauerhaft nicht zu verkraften war. Durch die Grundsatzentscheidung zur Weiterführung des Optionsmodells und die seitens des Kreises Steinfurt veranlasste Neustrukturierung zum 1. 1. 2011 wurden die bisherigen Planungsunsicherheiten beseitigt.

Somit wäre nunmehr auf der Grundlage der aktuellen Erkenntnisse eine relativ zuverlässige Stellenbemessung für eine anforderungsgerechte Aufgabenerledigung möglich, zumal eine nennenswerte planmäßige Personalfluktuationsentwicklung aufgrund des relativ geringen Durchschnittslebensalters der in diesem Bereich tätigen Personen nicht zu erwarten ist. Andererseits ist jedoch seit einiger Zeit sowohl in der Stadtverwaltung insgesamt als auch im Bereich der SGB II – Leistungsgewährung eine im mittel- und langfristigen Vergleich relativ hohe spontane Fluktuation festzustellen. Die Gründe hierfür sind vielfältig. Diese neue Entwicklung erschwert die verlässliche Fluktuationsprognose sehr. Idealtypisch wäre die Annahme eines durchschnittlichen Erfahrungswertes. Angesichts des relativ kurzen Erfahrungszeitraumes seit 2005 und der für derartige statistische Methoden zu geringen statistischen Grundmasse und im Hinblick auf die sich zunehmend verändernden Rahmenbedingungen auf dem Arbeitsmarkt, verbleibt nur die Möglichkeit einer groben, qualifizierten Schätzung des zu erwartenden fluktuationsbedingten Personalbedarfs.

Vor diesem Hintergrund wird für den Bereich der SGB II Leistungsgewährung bis auf Weiteres von einer Fluktuation von 2 Personen des gehobenen Dienstes pro Jahr ausgegangen. Diese Fluktuation sollte möglichst durch die Einstellung von Auszubildenden kompensiert werden. Darüber hinaus gehende Personalausfälle müssen dann ggf. durch zusätzliche externe Einstellungen ausgeglichen werden, über die in jedem Einzelfall im Wege des üblichen Verfahrens entschieden werden muss.

2.2 Planmäßige Fluktuation im Jahre 2016

Der Planungszeitraum für die Personalbedarfs- und Entwicklungsplanung bezieht sich bezüglich der konkreten Personalmaßnahmen nach wie vor auf den Zeitraum 2008 – 2015. Da für die Ausbildungsberufe jedoch überwiegend eine Regelausbildungszeit von 3 Jahren vorgesehen ist, muss für die Prognose der im Jahre 2013 einzustellenden Auszubildenden der Planungszeitraum insofern auf das Jahr 2016 ausgedehnt werden.

Im Jahre 2016 werden nach dem derzeitigen Erkenntnisstand nur 1 Beamter des gehobenen nicht technischen Dienstes sowie eine Musiklehrerin planmäßig ausscheiden.

2.3 Einstellung von Auszubildenden im Jahre 2013

Vor dem Hintergrund der o. g. Ausführungen wird vorgeschlagen, im Jahre 2013 folgende Auszubildende/Anwärter(innen) einzustellen:

2.3.1	Gehobener nicht technischer Dienst (Bachelor of Laws) Unter Berücksichtigung der planmäßigen Fluktuation in der allgemeinen Verwaltung und der zusätzlichen pauschalen Fluktuationsrate für den SGB II – Bereich wären 3 Anwärter/innen sachgerecht. Im Hinblick auf den Doppel-Abiturjahrgang im Jahre 2013 sollte jedoch zusätzlich eine Ausbildungsmöglichkeit für den gehobenen Dienst gegeben werden. Eine darüber hinaus gehende Einstellung von Anwärter/innen wäre im Hinblick auf die inzwischen obligatorische Übernahmeverpflichtung nach qualifizierter Beendigung der Ausbildung problematisch.	4 Anwärter/innen
2.3.2	Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste (Stadtbibliothek) Zurzeit ist in der Stadtbibliothek ein Auszubildender tätig, der seine Ausbildung voraussichtlich im Sommer 2013 beenden wird. Da es sich um einen Ausbildungsberuf handelt, in dem grundsätzlich auch außerhalb des öffentlichen Dienstes Beschäftigungsmöglichkeiten bestehen, könnte im Hinblick auf die vorhandenen Ausbildungskapazitäten im Jahre 2013 ein/e Auszubildende/r eingestellt werden.	1 Auszubildende/r
2.3.3	Fachinformatiker/in Zurzeit ist in der städtischen EDV-Abteilung ein Auszubildender tätig, der seine Ausbildung voraussichtlich im Sommer 2013 beenden wird. Da es sich um einen Ausbildungsberuf handelt, in dem auch außerhalb des öffentlichen Dienstes Beschäftigungsmöglichkeiten bestehen, könnte im Hinblick auf die vorhandenen Ausbildungskapazitäten im Jahre 2013 ein/e Auszubildende/r eingestellt werden.	1 Auszubildende/r
2.3.4	Brandmeister/in-anwärter/in Aufgrund des unvorhergesehenen, außerplanmäßigen Ausscheidens von 2 Mitarbeitern im Bereich der Feuer- und Rettungswache müssen im Jahre 2013 2 zusätzliche Brandmeister/in-anwärter/innen eingestellt werden, um die planmäßige Sollstärke sicherzustellen.	2 Anwärter/innen
2.3.5	Vermessungstechniker Im Jahre 2013 könnte im Hinblick auf die Ausbildungskapazitäten ein/e Auszubildende/r eingestellt werden; selbstverständlich wie bisher praktiziert ohne „Übernahmegarantie“ nach Beendigung der Ausbildung, da es sich um einen Ausbildungsberuf handelt, in dem auch außerhalb des öffentlichen Dienstes Beschäftigungsmöglichkeiten bestehen. Voraussetzung dazu ist jedoch, dass die Stelle „Produktverantwortung Vermessung, Grundstückswertermittlung, Bodenordnung“ nach dem Ausscheiden des derzeitigen Stelleinhabers wieder besetzt wird.	

2.4 Finanzielle Auswirkungen

Die Einstellung eines/einer Auszubildenden (Anwärter/in) verursacht Aufwendungen in Höhe von durchschnittlich 13.000 €/Ausbildungsjahr.