

Vorlage Nr. 400/11

Betreff: **Aufhebung des kw-Vermerkes für die Stelle 1617/Musiklehrerin in der elementaren Musikpädagogik im Fachbereich 1**

Status: **öffentlich**

Beratungsfolge

Kulturausschuss			01.12.2011		Berichterstattung durch:		Axel Linke Dr. Thorben Winter		
TOP	Abstimmungsergebnis						z. K.	vertagt	verwiesen an:
	einst.	mehrh.	ja	nein	Enth.				

Betroffene Produkte

1304	Musikschule
------	-------------

Betroffenes Leitbildprojekt/Betroffene Maßnahme des IEHK

--

Finanzielle Auswirkungen

<input checked="" type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> einmalig <input type="checkbox"/> jährlich <input type="checkbox"/> einmalig + jährlich	
Ergebnisplan Erträge Aufwendungen	Investitionsplan Einzahlungen Auszahlungen
Finanzierung gesichert <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein durch <input type="checkbox"/> Haushaltsmittel bei Produkt / Projekt <input type="checkbox"/> Mittelumschichtung aus Produkt / Projekt <input type="checkbox"/> sonstiges (siehe Begründung)	

mittelstandsrelevante Vorschrift

Ja Nein

Beschlussvorschlag/Empfehlung:

Der Kulturausschuss empfiehlt dem Rat der Stadt Rheine nach Vorberatung im Haupt- und Finanzausschuss, den kw-Vermerk für die Stelle 1617/Musiklehrerin in der elementaren Musikpädagogik im Fachbereich 1 aufzuheben, den Stellenplan entsprechend zu ändern und die Stelle verwaltungsextern auszuschreiben.

Begründung:

1. Allgemeine Ausführungen zum Stellen- und Personalkostenkonsolidierungskonzept

1.1. Stellen- und Personalkostenkonsolidierungskonzept

Angesichts der sich dramatisch verschlechternden finanziellen Rahmenbedingungen und den daraus resultierenden allgemeinen Maßnahmen zur Haushaltskonsolidierung wurde im Jahre 2006 das so genannte Stellen- und Personalkostenkonsolidierungskonzept entwickelt und am 05.12.2006 im Haupt- und Finanzausschuss beraten (Vorlage 508/06).

Im Rahmen dieses Konzeptes wurden alle Stellen der Stadtverwaltung verschiedenen Prioritäts- und Maßnahmenkategorien zugeordnet. Grundgedanke ist hierbei, dass beim Freiwerden einer Stelle entschieden wird, ob sie wiederbesetzt werden muss oder eingespart werden kann.

Die überwiegende Zahl der Planstellen bei der Stadt Rheine ist den Maßnahmenkategorien II. und III. zugeordnet. Daraus folgt, dass bei jeder Stellenvakanz teilweise aufwändige organisatorische Überprüfungen durchgeführt werden müssen. Die für derartige Organisationsuntersuchungen in der Stadtverwaltung zur Verfügung stehenden personellen Ressourcen sind sehr begrenzt. Die Beauftragung externer Organisationsberater ist zum einen sehr teuer und zum anderen hinsichtlich der praktischen Umsetzbarkeit der Ergebnisse erfahrungsgemäß kritisch zu bewerten. Daher wurde in der Stadtverwaltung ein internes System entwickelt und eine Arbeitsgruppe „Organisationsuntersuchung“ eingerichtet. Unter der Moderation des Fachbereiches „Interner Service“ führen die Controller/innen aller 6 Fachbereiche der Stadtverwaltung stellenbezogene organisatorische Überprüfungen durch. Erste verwaltungsinterne Untersuchungsergebnisse dieser Arbeitsgruppe liegen bereits vor und werden in die nächsten Stellenplanberatungen einfließen.

In diesem Sinne wurden Einzelheiten des Stellen- und Personalkostenkonsolidierungskonzeptes in mehreren Sitzungen der Strategie- und Finanzkommission dargestellt und intensiv diskutiert.

1.2. Personalbedarfs- und Entwicklungsplanung 2008 – 2015

Zur konkreten Ausgestaltung des Stellen- und Personalkostenkonsolidierungskonzeptes war es notwendig, für einen überschaubaren Planungszeitraum die zu

erwartende personelle Entwicklung bei der Stadtverwaltung zu betrachten. Zu diesem Zweck wurde im Jahre 2008 eine Personalbedarfs- und Entwicklungsplanung für den Zeitraum 2008 – 2015 erstellt. Dabei wurde deutlich, dass es zahlreiche Einflussfaktoren gibt, die in einer Verwaltung unserer Größenordnung kaum statistisch planbar sind. Für eine annähernd realistische Planung war es daher insbesondere erforderlich, die im Planungszeitraum zu erwartende Fluktuation möglichst realistisch einzuschätzen. Neben den bekannten Altersgrenzen ist dabei auch ein früheres Ausscheiden aus dem aktiven Dienst der Stadt Rheine im Rahmen der Altersteilzeit eine feste Planungsgröße.

Unter Berücksichtigung der erkennbaren Faktoren ist davon auszugehen, dass bis zum Ende des Planungszeitraumes 80 Personen aus dem aktiven Dienst der Stadt Rheine ausscheiden werden. Auf dieser Grundlage können nach Einschätzung der Verwaltung bis 2015 18 Planstellen eingespart werden. 39 Stellen sollen durch die Einstellung und Übernahme von Auszubildenden und 23 Stellen extern wieder besetzt werden. Nach dem derzeitigen Planungsstand wird dieses Ziel erreichbar sein. Einzelheiten zur Personalbedarfs- und Entwicklungsplanung sollen im Herbst 2011 in der Strategie- und Finanzkommission sowie im Rahmen des 3. Umsetzungsberichtes Anfang 2012 dargestellt werden.

1.3. Gewährung von Altersteilzeit (ATZ) als Element der Personalbedarfs- und Entwicklungsplanung 2008 – 2015

Um das Ziel des Stellen- und Personalkostenkonsolidierungskonzeptes erreichen zu können, ist eine möglichst planbare und sozialverträgliche Fluktuation erforderlich. Im Rahmen dieses sog. aktiven Fluktuationsmanagements hat der Rat der Stadt Rheine eine Grundsatzregelung über die Gewährung von Altersteilzeit bei der Stadt Rheine beschlossen. Von dieser Möglichkeit haben in den Jahren 2009 und 2010 insgesamt 33 Mitarbeiter/innen Gebrauch gemacht, so dass die Personalbedarfs- und Entwicklungsplanung insofern auf eine relativ realistische Basis gestellt werden konnte.

1.4. Ausweisung von kw-Vermerken im Rahmen der Stellenpläne 2010 und 2011

Die nach der Personalbedarfs- und Entwicklungsplanung 2008 – 2015 vorgesehenen 18 Stelleneinsparungen können aufgrund der Systematik dieses Konzeptes im Voraus nicht in allen Fällen konkret stellenbezogen benannt werden. Gleichwohl hat die Verwaltung in mehreren Sitzungen der Strategie- und Finanzkommission und im HFA erklärt, dass sie dieses Ziel bis zum Ende des Planungszeitraumes erreichen wird.

Wegen dieser fehlenden Konkretisierung der Stelleneinsparungen hat der Rat der Stadt Rheine im Wege der Stellenplanberatungen 2010 und 2011 festgelegt, dass die altersteilzeitbedingt frei werdenden Planstellen einen kw-Vermerk erhalten. Dieser Vermerk bedeutet, dass die jeweils betroffenen Stellen mit dem Ausscheiden des Stelleninhabers bzw. der Stelleninhaberin „wegfallen“, also für eine Wiederbesetzung nicht mehr zur Verfügung stehen.

Die Verwaltung hat bei verschiedenen Gelegenheiten darauf hingewiesen, dass das Instrument der kw-Vermerke im Kontext des Stellen- und Personalkostenkonsolidierungskonzeptes kein geeignetes Mittel ist, die beabsichtigten Ziele

schneller oder effizienter zu erreichen. Gleichwohl wurden die kw-Vermerke aus dem Stellenplan 2010 in den Stellenplan 2011 übernommen; verbunden mit der Forderung, bei Freiwerden einer entsprechenden Stelle in den zuständigen Ratsgremien über die Aufhebung jedes einzelnen kw-Vermerkes zu entscheiden.

2. Aufhebung des kw-Vermerkes bei der Stelle 1617/Musiklehrerin in der elementaren Musikpädagogik im Fachbereich 1

Die Stelle 1617 ist im aktuellen Stellenplan nach Entgeltgruppe (Eg) 9 TVöD mit einem kw-Vermerk ausgewiesen. Sie umfasst 10 Jahreswochenstunden (JWstd.), dies entspricht einer 0,40 Stelle.

Die Stelleninhaberin ist am 01.06.2011 altersteilzeitbedingt ausgeschieden.

Im Rahmen des Stellen- und Personalkostenkonsolidierungskonzeptes ist diese Stelle der Prioritätenkategorie „4.2“ und der Maßnahmeneinteilung „II/III“ zugeordnet.

Das bedeutet, dass detaillierte organisatorische Überprüfungen zu der Frage erforderlich sind, ob die Stelle wiederbesetzt werden muss. Die Nichtwiederbesetzung würde Einschränkungen freiwilliger Aufgaben bedeuten.

Aus Sicht der Verwaltung ist die sofortige Wiederbesetzung dieser Stelle erforderlich.

2.1. Aufgaben, Verantwortlichkeiten sowie Personalsituation im Elementarbereich

Die Stelleninhaberin (1617) unterrichtete in folgenden Bereichen der elementaren Musikpädagogik:

- Musikalische Früherziehung
- Musikalische Grundausbildung
- Elementarer Blockflötenunterricht
- Musik mit Behinderten
- Offener Ganzttag (OGS)

Zusätzlich zum Weggang der o. g. Kollegin sind in den vergangenen zwei Jahren zwei Kolleginnen aufgrund von Verrentung bzw. langfristiger Erkrankung aus dem Elementarbereich ausgeschieden.

Im Einzelnen sieht die personelle Situation folgendermaßen aus:

a) Grundausbildung, Elementarer Blockflötenunterricht, OGS

Die Mitarbeiterin (4 JWstd.) hat im Sommer 2010 ihre Tätigkeit an der Musikschule beendet (Verrentung). Der von ihr erteilte Unterricht konnte nur zum Teil von den Kolleginnen übernommen werden (s. Tabelle *Verteilung der Unterrichtsstunden*).

b) Elementar (Fachbereichsltg.), Musikzwerge, Klavier, Blockflöte

Die Kollegin ist nach langer Krankheit im Januar 2011 zurückgekehrt, kann jedoch aufgrund ihrer Erkrankung ihren bisherigen Schwerpunkt, den Elementarbereich, nicht ausüben. Sie fällt für diese Arbeit bis auf Weiteres vollständig aus.

c) Elementar, Klavier, Blockflöte, Chor/Stimmbildung, OGS

Ein Schwerpunkt der Arbeit liegt bei dieser Mitarbeiterin in der Betreuung der Musikgruppen im offenen Ganztage. Somit steht diese Kollegin seit der 3-Jahresplan-Offensive OGS, die politischer Beschluss war, nur noch mit geringer Stundenzahl dem Elementarbereich zur Verfügung.

d) Elementar, Musikzwerge, Klavier, Blockflöte, Chor/Musical, OGS

Durch die Tätigkeit als musikpädagogische Fachleitung hat sich die Unterrichtstätigkeit der Kollegin im Elementarbereich stark reduziert.

e) Früherziehung, Grundausbildung, Musicalarbeit, OGS

Die Kollegin (14 JWstd.) wird am 01.04.2013 die Freistellungsphase der Altersteilzeit antreten.

f) Blockflöte, Grundausbildung, OGS

Das Stundendeputat der Mitarbeiterin ist durch den Einsatz im Blockflötenbereich nahezu ausgeschöpft. Aus diesem Grund ist die Kollegin im Elementarbereich nur noch mit 2 JWstd. einsetzbar.

g) Elementar, Musikzwerge, Klavier

Die Mitarbeiterin wurde als Honorarkraft eingesetzt, um einen Teil der Unterrichtsstunden aufzufangen, die durch die Erkrankung der o. g. Kollegin nicht erteilt werden konnten.

Sie ist derzeit die einzige Lehrkraft, die im Bereich „Musikzwerge“ unterrichtet. Da die Kollegin an einer anderen Musikschule eine halbe TVöD-Stelle hat, muss damit gerechnet werden, dass sie ihre Honorartätigkeit an der Musikschule Rheine beenden wird, falls ihre TVöD-Stelle aufgestockt würde.

Zur Verdeutlichung:

Verteilung der Unterrichtsstunden der Elementarlehrkräfte auf die verschiedenen Unterrichtsformen

(JWstd. = Jahreswochenstunde; 30 JWstd. entsprechen einer Vollzeitstelle)

	Elementar	OGS	Instrumental	Fachbereichs- leitung	Vertrags- stunden
Stelle 1617	0	0	0		0
a)	0	0	0		0
b)	0	0	27 JWstd.	3 JWstd.	30 JWstd.
c)	7 JWstd.	7 JWstd.	8,5 JWstd.		22,5 JWstd.
d)	2 JWstd.	4 JWstd.	9 JWstd.		15 JWstd.
e)	8 JWstd.	1 JWstd.	5 JWstd.		14 JWstd.
f)	2 JWstd.	1,5 JWstd.	9,5 JWstd.		13 JWstd.
g)	7 JWstd.	0	3 JWstd.		10 JWstd.
insg.	26 JWstd.	13,5	62 JWstd.	3 JWstd.	104,5 JWstd.

Die Jahreswochenstunden im **Elementarbereich** haben sich aufgrund der oben geschilderten personellen Entwicklung im Laufe der letzten drei Jahre von 54 JWstd. auf **26 JWstd.** verringert. Das entspricht einer Reduzierung im Elementarbereich von mehr als **50%**. Wie oben beschrieben, konnte ein Teil der Stunden durch Umschichtung aufgefangen werden. Dennoch gibt es Standorte, die nicht mehr bedient werden können, da die Deputate der Elementarlehrkräfte voll ausgeschöpft sind. In der praktischen Umsetzung führte der erneute Lehrerwechsel im Bereich der „Musikzwerge“ im Frühsommer 2011 zu der Auflösung einer kompletten Gruppe.

Der Elementarbereich bildet die Basis einer Musikschule. Qualität und Kontinuität sind die Grundlage einer erfolgreichen Arbeit mit den jüngsten aller Schüler, Kinder zwischen zwei und sechs Jahren. Da das Unterrichten im Elementarbereich ein spezielles Studium voraussetzt (AME: Allgemeine Musikerziehung), ist es nicht möglich, andere Kolleginnen und Kollegen aus dem Instrumentalunterricht (IP), die dieses Zusatzstudium nicht absolviert haben, im Bereich der Früherziehung einzusetzen.

Projekte wie JeKi oder JeKiss haben außerdem dazu geführt, dass der Markt kaum mehr hochqualifizierte Elementarlehrkräfte hergibt. Da eine JeKi-Lehrkraft in der Regel einen TVöD-Vertrag erhält, ist es nahezu unmöglich, mit Honorarverträgen im Wettbewerb um gute Kräfte zu konkurrieren.

Aufgrund massiver Wegbrüche bei den Lehrkräften im Elementarbereich (drei Kolleginnen sind aus oben genannten Gründen gar nicht mehr, zwei nur noch in begrenztem Umfang in der Früherziehung tätig) ist es dringend erforderlich, die Stelle von Frau Schröder nachzubesetzen.

2.2. Fazit

Notwendige Voraussetzung, um auch in Zukunft den Bestand und die erfolgreiche Arbeit der Musikschule zu gewährleisten, sind verlässliche Rahmen- und Planungsbedingungen im Finanz- und Personalbereich.

Aufgrund der o. a. Ausführungen ist die Nachbesetzung der Stelle 1617 zum nächst möglichen Zeitpunkt unbedingt erforderlich.