

Vorlage Nr. 085/13

Betreff: **Personalbedarfs- und Entwicklungsplanung der Stadt Rheine 2008 bis 2015**
 - 4. Umsetzungsbericht für das Jahr 2012
 - Einstellung von Auszubildenden im Jahre 2014

Status: öffentlich

Beratungsfolge

| | | | | | | | | |
|-----------------------------------|----------------------------|--------------------------|--|------|-------|-------|---------|---------------|
| Haupt- und Finanzausschuss | 29.01.2013 | Berichterstattung durch: | Frau Dr. Kordfelder Herrn Hermeling | | | | | |
| TOP | Abstimmungsergebnis | | | | | | | |
| | einst. | mehr. | ja | nein | Enth. | z. K. | vertagt | verwiesen an: |
| | | | | | | | | |

Betroffene Produkte

Betroffenes Leitbildprojekt/Betroffene Maßnahme des IEHK

Finanzielle Auswirkungen

| | | | | |
|---|-------------------------------|-----------------------------------|--|--|
| <input checked="" type="checkbox"/> Ja | <input type="checkbox"/> Nein | <input type="checkbox"/> einmalig | <input checked="" type="checkbox"/> jährlich | <input type="checkbox"/> einmalig + jährlich |
| Ergebnisplan | | Investitionsplan | | |
| Erträge | | Einzahlungen | | |
| Aufwendungen ca. 13.000 €/Azubi/Jahr | | Auszahlungen | | |
| Finanzierung gesichert | | | | |
| <input checked="" type="checkbox"/> Ja | | <input type="checkbox"/> Nein | | |
| Im Rahmen des Gesamtpersonalkostenbudgets. | | | | |
| <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:

1. Der Haupt- und Finanzausschuss nimmt den 4. 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(inne)n im Jahre 2014 zu:
 - 2 Anwärter(innen) Bachelor of Laws (Inspektoranwärter/innen)
 - 2 Verwaltungsfachangestellte
 - 1 Veranstaltungskaufmann-/kauffrau
 - 1 Bauzeichner/in
 - 1 Vermessungstechniker/in

Begründung:

1 4. Umsetzungsbericht für das Jahr 2012

Die grundsätzlichen Ausführungen zur Personalbedarfs- und Entwicklungsplanung 2008 bis 2015 sind in den Vorlagen Nr. 100/08 und 100/08/1 enthalten. Auf dieser Grundlage wird dem Haupt- und Finanzausschuss nunmehr der 4. Umsetzungsbericht für das Jahr 2012 vorgelegt (1. Umsetzungsbericht Vorlage 098/10, 2. Umsetzungsbericht Vorlage 067/2011, 3. Umsetzungsbericht Vorlage 027/2012).

Angesichts der Tatsache, dass die zu Beginn des Planungszeitraumes eingestellten Auszubildenden inzwischen mit Ablauf des Jahres 2011 in unbefristete Beschäftigungsverhältnisse übernommen worden bzw. ausgeschieden sind, ist eine Berichterstattung, wie sie bisher zusammengefasst in der Gesamtübersicht erfolgt ist, nicht mehr zielführend. Daher wurde dieser 4. Umsetzungsbericht der aktuellen Entwicklung angepasst, indem nachfolgend zu den 4 noch relevanten Kategorien im Einzelnen berichtet wird.

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

Die Anzahl der im Planungszeitraum 2008 bis 2015 voraussichtlich ausscheidenden Mitarbeiter(innen) hat sich gegenüber dem 3. Umsetzungsbericht 2012 nicht verändert und beträgt nach wie vor 80.

1.2 *Anzahl geplanter Stelleneinsparungen*

Das Ziel, im Planungszeitraum 2008 bis 2015 insgesamt 18 Stellen einzusparen, gilt unverändert. Insofern haben sich gegenüber dem 3. Umsetzungsbericht 2011

keine Veränderungen ergeben.

Aus der als Anlage beigefügten Übersicht ist erkennbar, dass bis zum Ende des Jahres 2012 12,6 Planstellen tatsächlich eingespart worden sind. Nach der derzeitigen Planung für das Jahr 2013 werden Ende des Jahres 2013 mindestens 14,73 Stelleneinsparungen realisiert worden sein. Zur Erreichung des Planzieles von 18 Stellen müssen daher in den Jahren 2014 und 2015 noch je 1,6 Stellen eingespart werden.

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 Einschränkungen des Dienstleistungsangebotes realisiert werden können. Gleichwohl bleibt die Verwaltung unverändert bei der Zusage, dieses Ziel bis zum Ende des Planungszeitraumes 2015 zu erreichen.

1.3 *Einstellung neuer Auszubildender*

In den bisherigen Umsetzungsberichten wurden die Auszubildenden in 2 Kategorien dargestellt. Zum einen die Übernahme vorhandener Auszubildender und zum anderen die Einstellung neuer Auszubildender. Diese Differenzierung ist nach Ablauf des Jahres 2011 nicht mehr sinnvoll, da alle Auszubildenden, die zu Beginn des Planungszeitraumes beschäftigt waren, inzwischen ausgeschieden bzw. in Dauerbeschäftigungsverhältnisse übernommen worden sind. Zukünftig soll daher in der Personalbedarfs- und Entwicklungsplanung nur noch der jeweils für das nächste Einstellungsjahr erkennbare Bedarf neu einzustellender Auszubildender dargestellt werden.

Dazu muss der Betrachtungszeitraum für die zu erwartende personelle Fluktuation jeweils um ein Jahr erweitert werden. Daher dient im Rahmen dieses Berichtes das Jahr 2017 als Planungsgrundlage.

Wie in den bisherigen Umsetzungsberichten, soll auch zukünftig bei den Auszubildenden grundsätzlich unterschieden werden zwischen Ausbildungsberufen, in denen nur innerhalb des öffentlichen Dienstes Beschäftigungsmöglichkeiten bestehen, und den Ausbildungsberufen, in denen auch außerhalb des öffentlichen Dienstes Beschäftigungsmöglichkeiten gegeben sind.

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

Unter Berücksichtigung der Ausführungen unter Ziffer 2 dieser Vorlage wird vorgeschlagen, im Jahre 2014 folgende Auszubildende einzustellen:

- Bachelor of Laws: 2 Auszubildende (Inspektoranwärter)
- Verwaltungsfachangestellte: 2 Auszubildende

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

Für die unter diese Kategorie fallenden Berufe werden traditionell auch Auszubildende eingestellt, wenn nach Beendigung der Ausbildung kein konkreter Personalbedarf besteht. Vielmehr orientiert sich die Zahl der einzustellenden Auszubildenden auch an der Arbeitsmarktsituation und an den in den jeweiligen Fachbereichen der Verwaltung vorhandenen Ausbildungskapazitäten. Unter dieser Prämisse wird vorgeschlagen, im Jahre 2014 folgende Auszubildende einzustellen:

- Veranstaltungskaufmann-/kauffrau: 1 Auszubildende/r
- Bauzeichner/in: 1 Auszubildende/r
- Vermessungstechniker/in: 1 Auszubildende/r

1.4 *Externe Stellenwiederbesetzungen*

Insgesamt bewegen sich die externen Wiederbesetzungen bisher im Plansoll. Dabei waren Verschiebungen zwischen den einzelnen Jahren nicht immer zu vermeiden. Die in der Personalbedarfs- und Entwicklungsplanung bisher vorgesehenen externen Stellenwiederbesetzungen wurden auch im Jahre 2012 planmäßig realisiert. Dabei wird darauf hingewiesen, dass die im Rahmen des Verfahrens zur Ausnahme vom externen Einstellungsstopp im Jahre 2012 mit Zustimmung der Fraktionsvorsitzenden vorgenommenen Einstellungen nicht Gegenstand der Personalbedarfs- und Entwicklungsplanung waren, sondern im Wesentlichen auf unvorhergesehene, nicht geplante Fluktuation zurückzuführen sind.

2 Personalbedarf im Jahre 2017

Die Ausführungen zum voraussichtlichen fluktuationsbedingten Personalbedarf im Jahre 2017 werden in 3 Kategorien dargestellt:

- Allgemeine Verwaltung (ohne SGB-II-Leistungsgewährung)
- SGB-II-Leistungsgewährung
- Feuer- und Rettungswache

2.1 *Allgemeine Verwaltung (ohne SGB-II-Leistungsgewährung)*

Im Jahre 2017 werden voraussichtlich ausscheiden:

- 1 Person mittlerer Dienst
- 3 Personen gehobener Dienst

Unter Berücksichtigung jeweils einer zusätzlichen unvorhergesehenen Fluktuation

ist von einem voraussichtlichen Bedarf von 2 Personen des mittleren Dienstes und 4 Personen des gehobenen Dienstes auszugehen. Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass seit der Einführung des Bachelor of Law-Studiums die Anforderungen an die Ausbildungsabschnitte erheblich gestiegen sind, und zwar insbesondere aufgrund der zwingend vorgeschriebenen Abschlussprüfungen in den einzelnen Ausbildungsabschnitten. Aufgrund der Einstellung von insgesamt 6 Bacheloranwärterinnen- bzw. anwärtern in den Jahren 2012 und 2013 würden bei der Einstellung von 4 weiteren Anwärterinnen bzw. Anwärtern im Jahre 2014 insgesamt 10 Anwärter/innen für den gehobenen Dienst bei der Stadt Rheine beschäftigt sein. Diese Zahl übersteigt die Ausbildungskapazitäten in den obligatorischen Ausbildungsabschnitten der Stadtverwaltung, so dass vorgeschlagen wird, im Jahre 2014 2 Bacheloranwärter/innen einzustellen. Der darüber hinaus entstehende Personalbedarf muss dann ggf. durch externe Einstellungen entsprechend ausgebildeter Personen gedeckt werden.

2.2 SGB-II-Leistungsgewährung

Wie bereits im 3. Umsetzungsbericht (Vorlage 027/12) dargestellt wurde, ist im Bereich der SGB-II-Leistungsgewährung mit den dort beschäftigten ca. 30 Mitarbeiter(inne)n des gehobenen Dienstes in Relation zur übrigen Verwaltung eine hohe spontane Fluktuation festzustellen. Diese Situation hat sich auch im Jahre 2012 nicht verändert. Vor diesem Hintergrund stimmten die Fraktionsvorsitzenden dem Vorschlag der Verwaltung zu, bei personeller Fluktuation im Bereich der SGB-II-Leistungsgewährung grundsätzlich eine Ausnahme vom externen Einstellungsstopp zu erteilen. Dies war insbesondere auch vor dem Hintergrund wichtig, dass bekanntlich die Personalaufwendungen für die dort tätigen Personen durch den Kreis Steinfurt erstattet werden.

Es ist festzustellen, dass die in der bisherigen Planung angenommene Fluktuation und die hieraus resultierende Erhöhung der Zahlen einzustellender Auszubildender für den gehobenen Dienst sich nicht umsetzen ließ. Die tatsächliche Fluktuation war in diesem Bereich mit insgesamt 9 Personen sehr viel höher als erwartet; und zwar aufgrund der Elternzeit, des Wechsels auf andere Stellen innerhalb der Stadtverwaltung und des Wechsels zu anderen Dienstherren.

Durch entsprechende externe Einstellungsmaßnahmen konnte bisher der Dienstbetrieb in dem Bereich aufrechterhalten werden. Für das Jahr 2013 sind auch bereits wieder 4 bis 5 Stellenvakanzen zu erwarten, die jedoch zeitnah mit bereits ausgewählten externen Personen besetzt werden können.

Aus diesem Grunde ist eine verlässliche Fluktuationsprognose für den SGB-II-Bereich und die Einstellung entsprechender Auszubildender zur Kompensation dieser Fluktuation nicht möglich.

Daher wird auch zukünftig der fluktuationsbedingte Personalbedarf im SGB-II-Bereich primär durch externe Einstellungen zu decken sein.

2.3 Feuer- und Rettungswache

Nach dem derzeitigen Stand der Erkenntnisse besteht kein Bedarf, im Jahre 2014 Auszubildende für den Bereich der Feuer- und Rettungswache einzustellen.

3. Finanzielle Auswirkungen

Die Kosten eines Auszubildenden betragen durchschnittlich ca. 13.000 €/Jahr und sollen im Rahmen des Gesamtpersonalbudgets bereitgestellt werden.