

<h1>Vorlage</h1>	<input checked="" type="checkbox"/> öffentlich <input type="checkbox"/> nichtöffentlich Vorlage-Nr.: 58107
Der Bürgermeister Fachbereich/Abt.: Fachbereich Organisation, Personal und Verwaltung	zur Vorberatung an: <input checked="" type="checkbox"/> Hauptausschuss <input type="checkbox"/> Finanz- und Rechnungsprüfungsausschuss <input type="checkbox"/> Stadtentwicklungs-, Bau- und Wirtschaftsausschuss <input type="checkbox"/> Kultur-, Bildungs- und Sozialausschuss <input type="checkbox"/> Bühnenausschuss <input type="checkbox"/> Ortsbeiräte/Ortsbeirat:
Datum: 12.12.2007	zur Unterrichtung an: <input checked="" type="checkbox"/> Personalrat <hr/> zum Beschluss an: <input type="checkbox"/> Hauptausschuss <input checked="" type="checkbox"/> Stadtverordnetenversammlung
Betreff: Bericht zum Stand der Personalentwicklung für die Jahre 2008 bis 2012	
Beschlussentwurf: Die Stadtverordnetenversammlung Schwedt/Oder nimmt den Bericht zur Personalentwicklung für die Jahre 2008 bis 2012 der Stadt Schwedt/Oder zur Kenntnis.	
Finanzielle Auswirkungen: <input checked="" type="checkbox"/> keine <input type="checkbox"/> im Verwaltungshaushalt <input type="checkbox"/> im Vermögenshaushalt <input type="checkbox"/> Die Mittel <u>sind</u> im Haushaltsplan eingestellt. <input type="checkbox"/> Die Mittel <u>werden</u> im Haushaltsplan eingestellt. Einnahmen: Ausgaben: Haushaltsstelle: Haushaltsjahr: <input type="checkbox"/> Die Mittel stehen <u>nicht</u> zur Verfügung. <input type="checkbox"/> Die Mittel stehen <u>nur in folgender Höhe</u> zur Verfügung: <input type="checkbox"/> <u>Mindereinnahmen</u> werden in folgender Höhe wirksam: Deckungsvorschlag: Datum/Unterschrift Kämmerer/Kämmerin: _____/	

Bürgermeister/in Beigeordnete/r Fachbereichsleiter/in

Die Stadtverordnetenversammlung hat in ihrer Sitzung am
Der Hauptausschuss hat in seiner Sitzung am

den empfohlenen Beschluss mit Änderung(en) und Ergänzung(en) gefasst nicht gefasst.

F.d.R.d.A.

Personalentwicklung 2008 – 2012

1. Bestehende Planungsinstrumente (PSP und Stellenplan)

Die Personalentwicklung im genannten Zeitraum muss sich an der Entwicklung der wahrzunehmenden Aufgaben und der Einwohnerzahlen orientieren und sich gegebenenfalls in gestrafften Strukturen widerspiegeln.

Auf der Grundlage entsprechender Prognosen beschließt die SVV bereits regelmäßig den Personalstruktur- und Entwicklungsplan (PSP). Veränderungen werden in den entsprechenden Fortschreibungen (nahezu jährlich) dargestellt.

Der beschlossene PSP bildet die Grundlage für den jährlich zu erarbeitenden Stellenplan. Im Stellenplan erfolgt die Konkretisierung der Stellen, die im Planjahr wegfallen sollen.

Die im jeweiligen Jahr ausscheidenden Mitarbeiter sind ebenfalls bekannt. Deshalb kann in Umsetzung des Stellenplanes damit begonnen werden,

- für Stellen, die in ihrem bisherigen Stellenzuschnitt wiederbesetzt werden sollen, das Besetzungsverfahren zu beginnen und
- wenn nur Stellenanteile verbleiben, sinnfällige Stellenzuschnitte zu erarbeiten und anschließend entweder durch Organisationsänderung oder Stellenbesetzung die Aufgabenerfüllung zu gewährleisten. Die Organisationsänderung kann auch die Zuordnung ganzer Org.-Einheiten oder eine veränderte Eingruppierung umfassen.

Voraussetzung für diese Arbeitsschritte ist, dass entsprechend den Wiederbesetzungsgrundsätzen (SVV-Vorlage 790/03, Beschluss-Nr. 687/27/03) Pkt. 2.1. die Notwendigkeit der Wiederbesetzung und deren Umfang geprüft wird. Dieses ist umso wichtiger, als auch im PSP noch nicht alle Einsparvorgaben aufgabenbezogen zugeordnet werden konnten. Dieses kann nur zeitnah und einzelfallbezogen vorgenommen werden.

Das Prüfungsergebnis kann von dem im PSP und Stellenplan veranschlagten Stellenumfang abweichen. Insofern stellen PSP und Stellenplan sicher, dass die Planansätze im Planungszeitraum nicht überschritten werden. Durch die Prüfung nach den Wiederbesetzungsgrundsätzen wird gewährleistet, dass die Stellen auch nur in dem erforderlichen Umfang wiederbesetzt werden.

Aus den dargestellten Sachverhalten ist ersichtlich, dass eine punktgenaue Personalplanung nur zeitnah vorgenommen werden kann.

Die nachfolgende Übersicht ist unter den oben genannten Aspekten eine grobe, ständig fortzuschreibende Darstellung der für die Personalentwicklung relevanten Daten. Gerade die Stellenzuschnitte, die sich u.a. an den Prinzipien der Wirtschaftlichkeit zu orientieren haben oder auch die Berücksichtigung anderer gesetzlicher Vorgaben (z.B. TzBfG), werden die Anzahl der in jeder Laufbahngruppe tatsächlich wiederzubesetzenden Stellen stark beeinflussen.

2. Beschreibung der Übersicht

- In der Übersicht (Anlage) sind nur die Stellen und Mitarbeiter ausgewertet, die nicht in den Kindertagesstätten beschäftigt sind. Die Personalsituation in den Kitas wird im Abschnitt 7. gesondert beschrieben.
- In den Spalten „frei werdende Stellen“ ist dargestellt, welche Stellenanteile die Mitarbeiter frei machen, die in den entsprechenden Jahresscheiben in die ATZ-Freistellungsphase

gehen. Nur diese Angaben sind auch mittelfristig noch konkret laufbahnbezogen darstellbar, die Neu- und Wiederbesetzung aus den oben genannten Gründen hingegen nicht. Hier noch gesondert ausgewiesen sind 2 frei werdende Stellen im höheren Dienst. Gerade die Besetzung von Stellen in dieser Laufbahn ist von anstehenden strukturellen Überlegungen (mögliche Straffung der Fachbereiche bzw. strukturelle Anpassungen im Ergebnis der doppelten Haushaltsführung) abhängig. Diese Laufbahngruppe wird daher nachfolgend nicht weiter betrachtet.

- Die Spalte „Stellen, die wiederbesetzt werden sollen“ weist, ausgehend vom PSP, die Stellenanteile auf, die wiederbesetzt werden sollen.
- Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Einsparvorgaben, die im PSP noch nicht aufgabenbezogen dargestellt worden sind (nächste Spalte) davon noch in Abzug zu bringen sind.
Darin, dass diese Zuordnung bisher nicht möglich war, liegt ein weiterer Grund, weshalb die Neu- und Wiederbesetzungen nicht den unterschiedlichen Laufbahnen (bzw. entsprechende Ausbildungs- bzw. Qualifikationsanforderungen) zugeordnet werden können.
- In der Spalte „Wiederbesetzung“ ist somit nur das summarische Resultat der beiden vorhergehenden Spalten verarbeitet.
Die Spalte zeigt, dass bis zum Jahre 2011 jährlich nur in geringem Umfang Stellen neu zu besetzen sind. Erstmals im Jahr 2012 werden Besetzungen in größerem Umfang möglich sein. Grund ist, dass für viele Mitarbeiter die ATZ-Freistellungsphase entsprechend den gesetzlichen Vorgaben zum letzten möglichen Termin Mitte 2012 beginnt.
- In den Zahlen der Spalte „Personalreserve“ sind die jährlich auslernenden Azubis erfasst (Im Basisjahr 2009 sind das 8, weil die Azubis des davor liegenden Jahres wegen der befristeten Beschäftigung am Jahresanfang 2009 voraussichtlich noch verfügbar sind und in der Jahresmitte der nächste Jahrgang auslernen wird.)
Hinzu kommen die noch „unterzubringenden“ Mitarbeiter (resultierend aus der noch nicht aufgabenbezogenen Einsparvorgabe).
Eine weitere, erhebliche Personalreserve stellt die Teilzeit in der Verwaltung dar. Das Stellenvolumen beträgt rd. 21,2 VbE im mittleren Dienst und rd. 2,75 VbE im gehobenen Dienst, wenn alle diese Mitarbeiter in Vollzeit arbeiten würden.

3. Ausbildungserfordernisse

Unschwer lässt sich aus den Darstellungen ableiten, dass die meisten Stellenanteile, die zu besetzen sind, dem mittleren Dienst zuzuordnen sind.

Obwohl auch der TVöD (wie der BAT-O) noch kein zwingendes Ausbildungserfordernis enthält, kann hier als notwendige Qualifikation für Verwaltungstätigkeiten eine Facharbeiterausbildung (Verwaltungsfachangestellter bzw. gleichwertig der Angestelltenlehrgang I) gefordert werden.

Für den gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienst ist dementsprechend eine Fachhochschulausbildung (Diplomverwaltungswirt) oder eine vergleichbare Qualifikation (Angestelltenlehrgang II, Verwaltungsfachwirt) vorauszusetzen.

Der höhere Dienst bleibt hier wegen der oben dargestellten Überlegungen unberücksichtigt.

Spezifische Berufsanforderungen werden an die Beschäftigten im gewerblichen Bereich (Sportanlagenwarte, Hausmeister, Gemeinde- und Straßenarbeiter) gestellt. Hier sind handwerkliche Berufe gefordert, die in der Verwaltung nicht kontinuierlich ausgebildet werden können und in denen auch geeignete Bewerber auf dem Arbeitsmarkt verfügbar sind.

Für Wiederbesetzungen in diesem Bereich kann unschwer auf externe Einstellungen zurückgegriffen werden (über 200 Bewerbungen auf eine Hausmeisterstelle).

Weitere spezifische Berufsanforderungen betreffen vor allem Beschäftigte im technischen Verwaltungsdienst (vor allem Fachhochschulausbildung in unterschiedlichen Fachrichtungen des Bauwesens). Ausscheidende Mitarbeiter können hier nur durch externe Einstellung ersetzt werden. In diesem Bereich ist nach dem Stand des PSP und der Personalentwicklung in den Jahren 2008 – 2012 kein nennenswerter Ersatzbedarf absehbar.

4. Ausbildungsstand

Durch Ausbildung oder Anpassungsqualifizierungen haben die Mitarbeiter i.d.R. die für die derzeitige Stelle notwendige Qualifikation erworben. So verfügen insgesamt (bezogen auf das Stellenerfordernis) ca. 99 % der Mitarbeiter über einen Abschluss im mittleren und 95 % der Mitarbeiter über einen Abschluss im gehobenen Dienst.

Mit Abschluss der Berufsausbildung als Verwaltungsfachangestellte sind auch die Azubis für einen Einsatz im mittleren allgemeinen Verwaltungsdienst qualifiziert.

Um den prognostischen Bedarf im gehobenen Dienst abzusichern, werden ab 2007 sieben Mitarbeiter neben dem laufenden Arbeitsverhältnis zum Verwaltungsfachwirt qualifiziert. Die Fortbildung ist Anfang 2010 abgeschlossen.

Daneben wurden und werden Azubis unterstützt, nach Beendigung ihrer Ausbildung eine entsprechende Zusatzqualifizierung aufzunehmen.

Auf die spätere Verfügbarkeit wird noch im Abschnitt „Schlussfolgerungen“ eingegangen. Die Qualifizierung im gehobenen Dienst ist umso wichtiger, als im Jahre 2012 in diesem Bereich doch eine größere Stellenanzahl zur Wiederbesetzung anstehen könnte.

5. Rechtlicher Rahmen für die Personalentwicklung

Die Fraktion Offene Liste DIE LINKE stellt in der Begründung ihres Antrages darauf ab, den Personalbedarf vor allem durch Einstellung von Azubis zu decken.

Bei der Deckung des Personalbedarfs sind eine ganze Reihe von Vorgaben und Vorschriften zu berücksichtigen und in Einklang zu bringen.

Gemeindeordnung (GO)

Nach § 74 (2) GO ist die Haushaltswirtschaft sparsam und wirtschaftlich zu führen. Hieraus folgt, dass das Personal nur in dem erforderlichen Umfang (Stellenanzahl) und der erforderlichen Qualität (Eingruppierung) beschäftigt werden darf. Dieser Vorgabe wird durch die an den Bedarf angepasste Planung der Personalentwicklung im PSP und die im Einzelfall stattfindende Prüfung nach den Wiederbesetzungsgrundsätzen Rechnung getragen. Die konkrete Umsetzung wurde im Abschnitt „Bestehende Planungsinstrumente“ (s. o.) erläutert.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Nach Maßgabe des AGG sollen Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität verhindert oder beseitigt werden. Vor allem bei externer Einstellung von Mitarbeitern kann daher auf das Ergebnis der Personalauswahl objektiv kein Einfluss genommen werden.

So dürfen Bewerber nicht wegen ihres Alters benachteiligt werden und nur junge Mitarbeiter eingestellt werden, wenn keine objektiven Gründe (vgl. § 10 AGG) vorliegen. Maßgebliche Einstellungskriterien sind Eignung, Befähigung und fachliche Leistung (Art. 33 (2) GG). Selbstverständlich sind die Vorgaben des AGG auch bei innerbetrieblichen Umsetzungen zu beachten.

Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)

Teilzeitarbeit spielt in unserer Verwaltung eine große Rolle. Sie wurde überwiegend zur Beschäftigungssicherung bei betriebsbedingt rückläufigem Personalbedarf eingeführt.

Nach § 9 des TzBfG ist ein teilzeitbeschäftigter Mitarbeiter, der eine Verlängerung seiner Arbeit wünscht, bei der Besetzung freier Arbeitsplätze bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer entgegenstehen.

Er ist, auch wenn im Einzelfall keine Stellenausschreibung erfolgt, über entsprechende freie Arbeitsplätze zu informieren (§ 7 (2) AGG).

Neben der schon angesprochenen Personalreserve aus der Verlängerung der Arbeitszeit ergibt sich aus dem TzBfG unter den dort genannten Voraussetzungen auch eine Pflicht zur Arbeitszeitverlängerung, so dass insoweit andere personalwirtschaftliche Lösungen, wie z.B. Einstellungen nur unter gewissen Voraussetzungen möglich sind.

Personalvertretungsgesetz (PersVG)

Dem Personalrat sind in Angelegenheiten der Mitarbeiter weitgehende Mitbestimmungsrechte eingeräumt. Hierzu zählen Fragen der Organisation der Arbeit. Die dabei bestehenden Ermessensspielräume (z.B. die Festlegung einer Arbeitszeiterhöhung oder Neueinstellung) können nur in Abstimmung mit dem Personalrat ausgefüllt werden. Dabei sind auch tragfähige Kompromisse zu finden. Auftragsgemäß vertritt der Personalrat dabei die Interessen der bereits beschäftigten Mitarbeiter und wird sich daher auch für Arbeitszeitverlängerungen einsetzen.

Eine Einstellung von außen ist ohne Zustimmung des Personalrats nicht realisierbar.

Wiederbesetzungsgrundsätze

Die o. g. gesetzlichen Vorgaben sind zum Teil in den Wiederbesetzungsgrundsätzen (Punkt 2 der SVV-Vorlage 790/03, Beschluss-Nr. 687/27/03) zusammengefasst und auf die örtlichen Verhältnisse in der Verwaltung der Stadt Schwedt/Oder konkretisiert worden.

Hier ist z. B. festgeschrieben, dass keine Stellenausschreibung erforderlich ist, wenn eine Stelle durch Umsetzung im Rahmen des Direktionsrechtes oder durch Änderung der Arbeitszeit besetzt wird oder wenn ein ehemaliger Azubi beschäftigt werden kann.

Diese innerbetrieblichen Umsetzungen gehen externen Wiederbesetzungen vor. Damit wird auch dem Anliegen des Antrages der Fraktion Offene Liste DIE LINKE Rechnung getragen, ehemalige Azubis zu beschäftigen.

Fazit

Stellenbesetzungen haben die geltenden Gesetzlichkeiten zu berücksichtigen. Mit den „Wiederbesetzungsgrundsätzen“ erfolgte die Zusammenfassung der für das Verwaltungshandeln maßgeblichen Randbedingungen, nämlich der wirtschaftlichen Stellenveranschlagung und der Verjüngung des Personals.

6. Schlussfolgerungen

- Entsprechend der als Anlage beiliegenden Übersicht beträgt der Wiederbesetzungsbedarf in den Jahren 2008 – 2012 insgesamt ca. 36,5 VbE, davon entfallen allein auf das Jahr 2012 22,5 VbE.
- Diese teilen sich wie folgt auf die Berufs- bzw. Laufbahngruppen auf:
 - gewerbliche Arbeitnehmer und MA mit spezif. Fachkenntnissen maximal 10,2 VbE
 - Allgemeiner Verwaltungsdienst maximal 26,2 VbE

- Bei voller Ausnutzung des Potentials aus Arbeitszeitverlängerung (Teilzeit → Vollzeit) in Höhe von ca. 21 VbE im allgemeinen Verwaltungsdienst sind nur noch ca. 5 VbE an weiteren („echten“) Personaleinstellungen notwendig.

Diesem, durch Einstellungen zu deckenden Personalbedarf im mittleren Dienst stehen mit 20 Auszubildenden ausreichend Nachwuchskräfte gegenüber, die in den Jahren 2008 – 2012 die Ausbildung beenden werden.

Gewerbliche Arbeitnehmer können durch externe Einstellung gewonnen werden.

Für die Absicherung des Personalbedarfs im gehobenen Dienst befindet sich eine entsprechende Zahl an Mitarbeitern in der Qualifizierung bzw. werden Azubis zu einer aufbauenden Qualifizierung angehalten.

- Es ist daher nicht erkennbar, dass bis zum Jahr 2012 ein Mangel an qualifiziertem Personal im allgemeinen Verwaltungsdienst eintreten wird.
- Bei Betrachtung einzelner Jahresscheiben stellt allenfalls das Jahr 2012 besondere Anforderungen. Wegen der Vielzahl der zu ersetzenden Mitarbeiter müssen rechtzeitig die Einarbeitung/Weitergabe von Erfahrungswissen/Übergabe usw. sichergestellt werden. Bei einem Mitarbeiterwechsel eintretende Defizite können in geringerem Umfang als in anderen Jahren durch die verbleibenden Mitarbeiter aufgefangen werden. Dieses gilt umso mehr auf Einzelarbeitsplätzen oder in Bereichen, in denen nur wenige Mitarbeiter die gleiche Aufgabe bearbeiten.
- Grundlage jeder Stellenzuordnung und Besetzung ist die Festlegung der Organisationseinheiten und Formen. Aus diesem Grunde sind im Jahre 2008 vor allem die strukturellen Entscheidungen zu fällen, die den Weggang zweier Fachbereichsleiter, den Aufbau der Finanzbuchhaltung und struktureller Überlegungen zu Steuer- und Servicebereichen einschließlich Produktverantwortlichkeit und Controlling und Berichtswesen berücksichtigen.

7. Kindertagesstätten

In den Kindertagesstätten scheidet bis zum Jahr 2012 nahezu jede zweite Mitarbeiterin über Altersteilzeit aus (33). Fast alle verbleibenden Mitarbeiterinnen sind bis dahin älter als 45 Jahre. Die Arbeitszeiten sind zur Beschäftigungssicherung auf 50 % Teilzeit abgesenkt. Der entstehende Personalbedarf kann hier nur über Arbeitszeiterhöhung oder externe Neueinstellung realisiert werden, da der Erzieherabschluss nur durch eine schulische Ausbildung an einer Fachschule erreicht werden kann.

Da organisatorische Gründe nicht zwingend die 50 % Teilzeit erfordern, sind hier Wünsche nach einer Verlängerung der Arbeitszeit (vgl. Ausführungen zum TzBfG und PersVG) in starkem Maße zu berücksichtigen.

Mit dem Personalrat wurde daher abgestimmt, zur Deckung des Personalbedarfs schrittweise Arbeitszeiterhöhungen (bis zur Zielgröße 75 % Teilzeit) und Neueinstellungen in einem ausgewogenen Verhältnis vorzunehmen. Eine erste Neueinstellung erfolgt schon in 2008.

		frei werdende Stellen (ohne Kita)				Stellen, die wiederbesetzt werden sollen			Einsparvorgaben, die noch aufgabenmäßig zu untersetzen sind		
Jahr	gesamt	davon gewerbliche MA im Verwaltungsdienst MA und MA mit spezif. Ausbildung			gesamt	davon gewerbliche MA im Verwaltungsdienst MA und MA mit spezif. Ausbildung		gesamt	davon gewerbliche MA im Verwaltungsdienst MA und MA mit spezif. Ausbildung		
		mD	gD	hD							
2008	8,025	3,500	4,525		4,500	3,500	1,000				
2009	9,125	1,000	4,125	2,000	5,370	1,000	4,370				
2010	4,875		3,875	1,000	3,750		3,750	-2,130		-2,130	
2011	3,563	2,000	1,563		3,450	1,250	2,200	-0,965	-0,380	-0,585	
2012	25,550	5,750	13,050	6,750	24,550	4,875	19,675	-2,000		-2,000	
Gesamt:	51,138	12,250	27,138	9,750	41,620	10,625	30,995	-5,095	-0,380	-4,715	

		Wiederbesetzung			Personal- reserve im Verwaltungs- dienst
Jahr	gesamt	davon gewerbliche MA im MA und MA Verwal- mit spezif. tungs- Ausbildung dienst			
2008	4,500	3,500	1,000		
2009	5,370	1,000	4,370		29,119
2010	1,620		1,620		6,505
2011	2,485	0,870	1,615		4,000
2012	22,550	4,875	17,675		4,000
Gesamt:	36,525	10,245	26,280		43,624