



Gemeinde Nottuln
Der Bürgermeister

**öffentliche
Beschlussvorlage**
Vorlagen-Nr. 047/2010

Produktbereich/Betriebszweig:
01 Innere Verwaltung
Datum:
08.03.2010

Tagesordnungspunkt:

Demografische Entwicklung der Belegschaft der Gemeindeverwaltung Nottuln

Beschlussvorschlag:

Die Vorlage wird zunächst zur Kenntnis genommen. Über die Auswirkungen im Stellenplan 2010 wird der Gemeinderat abschließend mit dem Beschluss über den Haushalt 2010 entscheiden.

Finanzielle Auswirkungen:

Durch die personellen Maßnahmen erfolgt im Jahr 2010 keine Erhöhung der Personalaufwendungen. Auch für die Folgejahre wird trotz der vorgeschlagenen Maßnahmen keine Personalkostensteigerung erwartet.

Beratungsfolge:

Gremium	Sitzungstermin	Behandlung			
Rat	23.03.2010	öffentlich			
		Beratungsergebnis			
		einstimmig	ja	nein	enthalten

gez. Fallberg

Sachverhalt:

Das Thema demografischer Wandel ist auch im Hinblick auf die Beschäftigtenstruktur der Gemeindeverwaltung Nottuln zu betrachten. Hierzu wurde eine Altersstrukturanalyse erstellt, die über eine Ist-Analyse notwendige Handlungsfelder im Bereich der Personalentwicklung aufzeigt und in ein Umsetzungskonzept mündet.

I. Altersstrukturanalyse

Vorgehensweise:

Alle Beschäftigten wurden mit folgenden Daten erfasst:

- Geburtsjahr und Rentenjahr
- Berufsgruppe
- Laufbahnzuordnung

Geburtsjahr - Rentenjahr:

Für die Erstellung der Altersstruktur wurde keine monatsgenaue Zuordnung vorgenommen. Zum Geburtsjahr wurde für die Jahrgänge bis 1957 ein regelmäßiges Renteneintrittsalter von 65 Jahren, für die Jahrgänge 1958 – 1963 66 Jahren und ab dem Jahrgang 1964 67 Jahren zugrunde gelegt. Die Ist-Analyse enthält somit eine Ungenauigkeit von einem Jahr, um den sich der Renteneintritt verschieben kann. Für die grundsätzliche Aussagekraft der Ist-Analyse ist die Ungenauigkeit aber unerheblich.

Ebenso unberücksichtigt blieb, dass

- einzelne Beschäftigte vorzeitig in Ruhestand gehen könnten oder
- nach den aktuellen Tarifverhandlungen eine längere Teilhabe am Berufsleben von 2 Jahren ermöglicht werden kann.

Berufsgruppe und deren Qualifizierungsvoraussetzungen:

Alle Beamten und tariflich Beschäftigten wurden einer der folgenden Berufsgruppen zugeordnet:

- Verwaltung
- Technik
- Hausmeister
- Werke
- Sonstige

Unter der Berufsgruppe Verwaltung sind alle Verwaltungsberufe der Kernverwaltung sowie bei den Gemeindewerken - incl. der Leitungsstellen - erfasst. Die Grundqualifikation für diese Berufsgruppe kann durch die duale Ausbildung „Coesfelder Modell“ – Bürokauffrau/-mann sowie Verwaltungsfachangestellte/r – erworben werden. Aufbauend hierzu sind z.B. der Angestelltenlehrgang II, die Verwaltungsfachhochschulausbildung, die Weiterbildung zur/zum Betriebswirt/in oder zur/zum Bilanzbuchhalter/in möglich.

Vorlage Nr. 047/2010

Die Qualifikation zur/zum Verwaltungsfachangestellten kann nur durch die Ausbildung in einer (Kommunal-)Verwaltung erfolgen.

Der Bereich Technik umfasst Qualifikationen, die durch eine Meisterausbildung oder ein technisches Studium erreicht werden können. Diese Berufe sind nicht innerhalb einer Kommunalverwaltung erlernbar und müssen über den freien Arbeitsmarkt abgedeckt werden.

Die Berufsgruppen Hausmeister und Werke werden in der Regel durch handwerklich ausgebildete Beschäftigte bedient. Eine Ausbildung in den Berufsgruppen ist zum Teil innerhalb der Verwaltung möglich, aber nicht zwingend erforderlich.

Der Bereich Sonstige beinhaltet Fachrichtungen wie EDV, Sozialpädagogen, Reinigungskräfte sowie Juristen. Diese vereinzelt vorkommenden Berufszweige können über den freien Arbeitsmarkt bedient werden.

Laufbahnzuordnung:

Alle Beschäftigten sind in Entgeltgruppen oder Besoldungsgruppen eingruppiert, die jeweils einer Laufbahn zuzuordnen sind und damit gleichzeitig auch eine Aussage über die notwendige Qualifikation für die Erfüllung der Aufgabe beinhalten.

So sind die Entgeltgruppen 5 – 9 sowie Besoldungsgruppen 5 – 9 dem sog. mittleren Dienst zuzuordnen, d.h. für die Erfüllung der Aufgabe ist die Grundausbildung „Coesfelder Modell“ erforderlich.

Die Entgeltgruppe 9 sowie die Besoldungsgruppe 9 sind das sog. Endamt des mittleren Dienstes und zugleich das Eingangsamt des gehobenen Dienstes. Für den gehobenen Dienst sind höhere Qualifikationen erforderlich, die z.B. durch den Angestellten II-Lehrgang oder ein Fachhoch- oder Hochschulstudium erworben werden können.

I.2 Ergebnisse der Ist-Analyse

In den vier ausgewiesenen Berufsgruppen Verwaltung, Technik, Werke und Hausmeister sind zum 31.12.2009 112 Personen beschäftigt gewesen. 70 von ihnen sind allein dem Bereich **Verwaltung** zuzuordnen. Innerhalb dieser Berufsgruppe sind folgende Auffälligkeiten zu verzeichnen:

- Ab dem Jahr 2015 bis zum Jahr 2040 - also über einen Zeitraum von 26 Jahren – wird jährlich mindestens eine Person aus dem Berufsleben wegen Erreichen der Altersgrenze ausscheiden
- In dem Zeitraum von 2020 – 2035 (16 Jahre) werden 50 Personen in den Ruhestand gehen; dies sind durchschnittlich drei Personen pro Jahr bzw. entspricht 71% der Beschäftigten dieser Berufsgruppe
- Durch Eintritt in den Ruhestand steht erstmals in den Jahren 2019 und 2020 je eine Stelle des gehobenen Dienstes zur Nachbesetzung an; in den Jahren 2025 – 2039 folgen dann durchschnittlich je eine weitere Stelle pro Jahr.

Vorlage Nr. 047/2010

Auffällig – auch im Hinblick auf die Geschlechter - ist:

- In der Altersgruppe Geburtsjahr 1980 und jünger (30 Jahre und jünger) zählen derzeit nur vier (weibliche) Beschäftigte zum festen Personalstamm
- In der Altersgruppe Geburtsjahr 1969 und jünger (41 Jahre und jünger) sind 14 Personen in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis beschäftigt, 13 Frauen und 1 Mann.
- Von den 70 Verwaltungspersonen sind 13 Beschäftigte männlichen Geschlechts, d.h. der Anteil der Männer beläuft sich auf 18,6 % und der der Frauen auf 81,4 %

Die Ist-Analyse weist für die Berufsgruppen **Technik** und **Werke** keinen besonderen Auffälligkeiten aus.

Im Bereich der **Hausmeister** werden innerhalb von drei Jahren (2018 – 2020) fünf Beschäftigte in den Ruhestand gehen.

I.3 Prognose / Auswirkungen / Handlungsbedarf

Besonderer Handlungsbedarf besteht bei der Berufsgruppe **Verwaltung**. Die durch die natürliche Fluktuation freiwerdenden Stellen können ab dem Jahr 2020 nicht mehr mit eigenen Auszubildenden nachbesetzt werden. Die Erfahrungen im Rahmen der praktischen Ausbildung der letzten Jahre zeigt, dass ein bis maximal zwei Auszubildende pro Jahr eingestellt werden können. In Ruhestand gehen werden hingegen durchschnittlich 3 Personen pro Jahr.

Aufgrund der Altersstruktur ist zudem die Verjüngung des Personalstammes dringend angezeigt. Problematisch dabei ist, dass zur Zeit - und auch bis 2015 - keine dauerhaft zu besetzenden Stellen frei werden. Durch die bestehende Altersstruktur im Bereich Verwaltung, dem hohen Frauenanteil sowie der nach wie vor fast ausschließlich von Frauen sichergestellten Kindererziehung (durch Inanspruchnahme von Elternzeit oder Teilzeitbeschäftigung), sind nur befristete Arbeitsverträge schließbar. Ein befristeter Arbeitsvertrag, gar nur im Rahmen einer Teilzeitbeschäftigung, bildet aber für junge Menschen keine Berufsperspektive, so dass sich auf diese Vertretungsstellen i.d.R. wiederum weibliche Bewerberinnen der bereits stark vertretenen Jahrgänge bewerben.

Derzeit haben bereits fünf Beschäftigte die Qualifikation für den gehobenen Dienst über den Angestellten-II-Lehrgang erworben, ohne dass sie eine entsprechende Tätigkeit wahrnehmen können. Eine weitere Kolleginnen befindet sich derzeit in der Ausbildung.

Erst ab dem Jahr 2020 werden vereinzelt Stellen des gehobenen Dienstes durch den Eintritt in den Ruhestand frei. Dennoch profitiert die Verwaltung von der Weiterqualifikation eines jeden Beschäftigten und kann sich für die Zukunft ein breites hausinternes Bewerberfeld mit fachlich nachgewiesener Qualifikation (und nicht nur durch Erreichen eines gewissen Lebensalters) aufbauen. Gerade auch im Hinblick auf die erst in zehn Jahren beginnende Phase der höherwertigen Stellenvakanzen kann damit die Motivation der eigenen Beschäftigten gesichert werden.

Im Bereich **Technik** wird in den Jahre 2012 und 2014 jeweils eine Stelle durch Renteneintritt vakant. Nach einer zunächst vorzunehmenden Aufgabenkritik sowie Prüfung der Übertragung von Aufgaben an Dritte (auch z.B. im Rahmen einer interkommunalen Zusammenarbeit) wird die Entscheidung über eine mögliche Nachbesetzung getroffen.

Die leichte Auffälligkeit im Bereich der **Hausmeister** (in den Jahren 2018 – 2020 gehen fünf Beschäftigte in Ruhestand) kann derzeit ebenfalls ohne Sorge betrachtet werden. Zum einen sind einige Hausmeister nur Teilzeitbeschäftigt, die für eine Aufstockung der Arbeitszeit dankbar wären. Zum anderen zeigt die Erfahrung der Vorjahr, dass diese Stellen sehr gut durch externe Kräfte zu besetzen sind.

I.4 Handlungsfelder

I.4.1 Ausweitung des Stellenplanes für Nachwuchskräfte

Zur Sicherstellung des künftigen Personalbedarfes im Verwaltungsbereich könnte der Stellenplan um Springerstellen erweitert werden. Hierfür könnten feste Planstellen nach Entgeltgruppe 5 TVöD (Eingangsamt des mittleren Dienstes) eingerichtet werden. Der Personalaufwand je Stelle ist mit jährlich ca. 32.000 € zu kalkulieren.

Bei entsprechender Leistung im Rahmen der Ausbildung könnte dann den Auszubildenden zunächst ein befristeter Arbeitsvertrag über zwei Jahre angeboten werden. Sollten sie in dieser Zeit gute Arbeit leisten (z.B. zwei Beurteilungen mit dem Gesamtergebnis „über Durchschnitt“), könnte ein unbefristeter Arbeitsvertrag aufgrund einer Springerstelle geschlossen werden. Diese jungen Nachwuchskräfte haben dann die Sicherheit, bei der Gemeindeverwaltung Nottuln dauerhaft beschäftigt zu sein. Der tatsächliche Arbeitseinsatz erfolgt je nach Bedarf, u.a. auch wie z.B. bereits heute als Vertretung für Mutterschutzzeiten, Elternzeit, Teilzeit oder auch bei längerer Erkrankung. Sollten dadurch höherwertige Tätigkeiten wahrgenommen werden, kann nach Tarifrecht eine entsprechende Zulage gezahlt werden.

Bei frei werdenden, dauerhaft zu besetzenden Stellen erfolgt bereits seit Jahren eine hausinterne Ausschreibung, so dass die Nachwuchskräfte nach erfolgreicher Bewerbung in eine „richtige“ Planstelle eingewiesen werden können und somit ihre Springerstelle entbehrlich wird. Die personenbezogenen Springerstellen sollten, zur Verdeutlichung der Intention, mit einem kw-Vermerk versehen werden.

Für den Stellenplan 2010 wurde diese Idee bereits umgesetzt, d.h. es wurden zwei zusätzliche Stellen im Bereich der Entgeltgruppe 5 ausgewiesen. Eine Stelle für den Auszubildenden, der im Dezember 2009 seine Abschlussprüfung bestanden hat und eine weitere Stelle für den Auszubildenden, der im Dezember 2010 seine Ausbildung beenden wird.

I.4.2 Doppelung vorhandener Stellen zur dauerhaften Beschäftigung derzeit befristet Beschäftigter

Derzeit sind bei der Gemeindeverwaltung Nottuln in der Berufsgruppe Verwaltung sechs Frauen und ein Mann befristet beschäftigt. Sechs Befristungen sind aufgrund von Erziehungs- und Teilzeitphasen dauerhaft beschäftigter Kollegen und Kolleginnen erfolgt, eine zeitlich nach Beendigung der Ausbildung.

In Absprache mit dem Personalrat und der Gleichstellungsbeauftragten ist im September 2009 das Ziel formuliert worden, für drei befristet Beschäftigte eine Doppelung der derzeitigen Stellen vorzunehmen, um somit eine dauerhafte Beschäftigung zu ermöglichen. Bei den drei Beschäftigten handelt es sich um Frauen, die schon über einen längeren Zeitraum mit mindestens einer halben Stelle befristet beschäftigt sind. Zwei der Frauen gehören den Jahrgängen 1985 sowie 1986 an, die bislang in der Altersstruktur der dauerhaft Beschäftigten – Bereich Verwaltung – nicht vertreten sind.

Zwei weitere Kolleginnen haben erst im Herbst 2009 ihre Arbeit in Nottuln aufgenommen und konnten somit bei der Zielformulierung nicht berücksichtigt werden. Eine weitere Kollegin ist nur mit einem sehr geringen Stundenumfang beschäftigt, die somit die weitere Zielschiene, eine mindestens hälftige Beschäftigung bei allen Mitarbeiter/innen zu erreichen, nicht erfüllen kann. Der befristet beschäftigte Kollege könnte über die Ausweitung des Stellenplanes für Nachwuchskräfte profitieren.

Für den Stellenplan 2010 wurden folglich drei zusätzliche Stellen – durch Doppelung der derzeitigen Vertretungsstellen – eingerichtet:

- 1 Stelle Entgeltgruppe 6 TVöD
- 1 Stelle Entgeltgruppe 9 (mittlerer Dienst) TVöD
- 1 Stelle Entgeltgruppe 9 (gehobener Dienst) TVöD

Im Stellenplan 2010 sind insgesamt 71,25 Vollzeitstellen (ohne Gemeindewerke) ausgewiesen. Davon entfallen 23,32 Vollzeitstellen auf die Entgeltgruppe 6, dies entspricht einem Anteil von 32,72% und 21,14 Vollzeitstellen auf Entgeltgruppe 9, dies entspricht einem Anteil von 29,67 %. Durch die Häufigkeit der Entgeltgruppen 6 und 9 im Stellenplan, scheint somit auch eine adäquate Vertretung für künftige Nachbesetzungen gegeben zu sein.

In der Berufsgruppe Hausmeister und Technik sind je ein Kollege befristet beschäftigt. Eine dauerhafte Beschäftigung wäre bereits jetzt möglich, da entsprechende Stellen im Stellenplan vorhanden sind.

I.4.3 Elternzeit- und Teilzeitvertretungen

Derzeit befinden sich 13 Beschäftigte (davon 12 aus dem Bereich Verwaltung und davon wiederum 10 ehemals Vollzeitbeschäftigte) in einer Elternzeit- bzw. Teilzeitbeschäftigungsphase aufgrund Kinderbetreuung. Lediglich drei Beschäftigte sind z.Zt. von der Arbeitsleistung komplett freigestellt, zehn nehmen eine Teilzeitbeschäftigung mit mindestens der Hälfte der wöchentlichen regelmäßigen Arbeitszeit wahr.

Der Vertretungsbedarf für die vorgenannten Beschäftigten verringert sich erfahrungsgemäß mit dem Alter der zu betreuenden Kinder; langfristig ist die Aufnahme einer Vollzeitbeschäftigung inzwischen durchaus üblich. Über den garantierten Anspruch auf eine Vollzeitstelle wird für die personalkritischen Jahre ab 2020 ein Ausgleich von einer halben Stelle pro Jahr prognostiziert.

II. Finanzielle Auswirkungen

Die Personalkosten werden jährlich neu kalkuliert, so auch für die Haushaltsplanung 2010. Somit sind in dem Haushaltsansatz 2010 die Personalaufwendungen für die in diesem Konzept vorgeschlagene Stellenausweitung enthalten. Seit dem Jahr 2007 ist dieser Ansatz mit 3.828.604 € pro Jahr festgeschrieben. Auch die Planungen bis zum Jahr 2013 gehen von diesem Betrag aus.

Die vorgeschlagenen Maßnahmen werden im laufenden Jahr keine negative Auswirkung auf die Entwicklung der Personalaufwendungen haben, da die Personalaufwendungen für alle befristet Beschäftigte einkalkuliert worden sind. Die erste Vertretungsstelle läuft nach derzeitiger Planung im Dezember 2010 aus, so dass dann eine zusätzliche Teilzeitkraft (19,5 Wochenstunden) finanziert bzw. eingesetzt werden müsste. Die beiden weiteren Vollzeit-Vertretungsstellen sind bis September 2011 befristet.

Die Entwicklungen aus den Vorjahren (2001 – 2009) zeigt, dass durchschnittlich für den Bereich der Verwaltung 5 – 6 Stellen im Jahr nachbesetzt werden (Zahlen entnommen aus den Frauenförderplänen der Jahre 2004, 2007 sowie derzeit laufender Fortschreibung für 2010). Eine ähnliche Entwicklung für die kommenden Jahre unterstellt, scheint nach heutige Einschätzung ein Überhang an zusätzlichem Personal unwahrscheinlich.

Neben den Vertretungsfällen aufgrund Kindererziehungszeiten sind in den vergangenen Jahren immer wieder hohe krankheitsbedingte Ausfallzeiten von Beschäftigten zu verzeichnen gewesen. Eine Vertretung für diese Ausfälle würde die gute Arbeitsqualität der Gemeindeverwaltung Nottuln mit unterstützen.

III. Fazit

- Ab dem Jahr 2020 entsteht über einen Zeitraum von 16 Jahren im Bereich Verwaltung ein Bedarf von drei neuen Beschäftigten pro Jahr.
- Pro Jahr kann in der Regel nur eine Person ausgebildet werden.
- Die Altersstruktur der Gemeindeverwaltung muss verjüngt werden.
- Die Übernahme von geeigneten Auszubildenden, bereits vor dem Jahr 2020, wird vorgeschlagen.
- Die Sicherung des hausinternen Wissens (71% der Belegschaft scheidet innerhalb von 16 Jahren aus dem aktiven Dienst aus) kann durch junge Kollegen, die eine Berufsperspektive in Nottuln erhalten, unterstützt werden.
- Die Übernahme von befristet Beschäftigten, durch Einrichtung von zusätzlichen Stellen, wird ebenfalls vorgeschlagen, da die Anzahl der Nachbesetzungen auch für künftige Jahre erwartet wird.
- Die vorgeschlagenen Maßnahmen werden für das Jahr 2010 keine Personalkostensteigerung zur Folge haben. Für die künftigen Jahre wird dies ebenfalls unterstellt.

Fachbereichsleitung:
gez. Block