



**Gemeinde Havixbeck  
-Der Bürgermeister-**

**Verwaltungsvorlage Nr. VO/121/2018**

Havixbeck, **09.11.2018**

Fachbereich: **Fachbereich I**

Aktenzeichen: I PA 046-02

Bearbeiter/in: **Nicole Schonnebeck**

Tel.: **33-168**

**Betreff: Ausbildungsplätze und Demografie-Stellen**

Beratungsfolge	Termin	Abstimmungsergebnis		
		Für (j)	Gegen (n)	Enth (E)
1 Haupt- und Finanzausschuss	28.11.2018			
2 Gemeinderat	06.12.2018			

in öffentlicher Sitzung.

**Finanzielle Auswirkungen:** X ja    nein

### **Beschlussvorschlag**

1. Ausbildung zur/zum Verwaltungsfachangestellten (mittlerer Dienst)/  
Bachelorstudiengang (gehobener Dienst):

Die Verwaltung wird berechtigt, die Stelle für die/den Auszubildenden zur/zum Verwaltungsfachangestellten bzw. die Stelle für eine Ausbildung im gehobenen Dienst (z.B. Bachelorstudiengang) –je nach Bedarf- bereits im Vorjahr des jeweiligen Haushaltsjahres auszuschreiben und den Ausbildungsvertrag abzuschließen.

2. Ausbildung zur/zum Fachangestellten für Bäderbetriebe

Die Verwaltung wird berechtigt, die geplante Ausbildungsstelle zur/zum Fachangestellten für Bäderbetriebe bereits jetzt für das Ausbildungsjahr 2019/2020 auszuschreiben.

3. Demografie-Stellen:

Die Verwaltung wird berechtigt, bis zu 2 Demografie-Stellen in den Stellenplan ab 2019 aufzunehmen, um die Auszubildenden, die ihre Abschlussprüfung erfolgreich ablegen, übernehmen zu können im Hinblick auf die Fluktuation im Jahre 2020 ff.

## **Begründung**

- Siehe auch Personalentwicklungskonzept von November 2016, TOP 6 der Sitzung des Rates am 08.12.2016.

### **Zu 1. → Auszubildende in der Verwaltung (Verwaltungsfachangestellte/r) bzw. Bachelorstudiengang im gehobenen Dienst:**

Die Gemeinde Havixbeck bildet regelmäßig zur/zum Verwaltungsfachangestellten aus. Die Ausbildungsstelle ergibt sich aus dem Stellenplan als Anlage zur Haushaltssatzung eines jeden Jahres. Meistens wird der Haushalt in der letzten Sitzung des Vorjahres in den Rat eingebracht und in der ersten Sitzung des Haushaltsjahres verabschiedet, so dass der Stellenplan mit dem Haushalt seine Rechtskraft im März/April erlangt. Erst mit der Rechtskraft kann dann auch das Ausschreibungsverfahren für die Ausbildungsstelle erfolgen. Eine Einstellung der/des Auszubildende/n erfolgt somit nach dem Bewerbungsverfahren ca. Mitte Mai für den Start der Ausbildung zum 01. August. Zu diesem Zeitpunkt ist es bereits zu spät, die Kandidaten an dem Testverfahren des Studieninstitutes teilnehmen zu lassen. Viele Schulabgänger haben dann auch schon bei anderen Betrieben ihren Ausbildungsvertrag abgeschlossen, da viele Firmen bereits nach den Sommerferien für das kommende Jahr ausgeschrieben.

Wenn die Gemeinde Havixbeck auch bereits zu diesem früheren Zeitpunkt ausschreiben könnte, wäre der Bewerberpool ein deutlich größerer, aus dem gewählt werden könnte, außerdem wäre die Teilnahme am Test des Studieninstitutes möglich.

Derzeit wird an der Aufstellung eines Ausbildungskonzeptes gearbeitet, welches nach Fertigstellung vorgestellt werden kann.

Um aus einem großen Bewerberpool qualifizierten Nachwuchs auswählen zu können, schlage ich vor, dass generell eine Ausbildungsstelle pro Jahr im Stellenplan vorgesehen wird. Diese darf für die Bestenauslese bereits im Vorjahr des entsprechenden Haushaltsjahres ohne Rechtskraft des Haushaltes ausgeschrieben werden.

In kommenden Jahren wird auch der Bedarf an Personal für den gehobenen Dienst steigen, so dass es hier auch der Ausbildung durch einen Bachelorstudiengang bedarf. Hier ist eine Ausschreibung in jedem Fall frühzeitig notwendig. Die meisten Ausschreibungen erfolgen zwischen Juli und Oktober des Vorjahres.

### **Zu 2. → Ausbildung im Hallenbad/Freibad (Fachangestellte/r für Bäderbetriebe):**

Auszubildende/r im Hallenbad/Freibad (Fachangestellte/r für Bäderbetriebe):

Da es insbesondere in diesem Bereich an Fachkräften mangelt, möchte die Gemeinde Havixbeck erstmalig auch im Schwimmbad eine/n Auszubildende/n einstellen, denn auch für das Team in den Havixbecker Bädern wäre eine baldmögliche Ergänzung förderlich.

Die Aufrechterhaltung des Badebetriebes ist mit der derzeitigen Personaldecke nur mit zusätzlichen Aushilfskräften möglich, insbesondere zur Pausenvertretung und Abdeckung von Spitzenlastzeiten aber auch für Wartungs- und Reparaturarbeiten sowie Betreuen der Firmen. Aushilfen sind jedoch nicht leicht zu akquirieren und häufig nur kurzfristig verfügbar und aus diesem Grund nicht immer einfach in den Arbeitsablauf zu integrieren.

Demgegenüber bietet ein Ausbildungsverhältnis eine planbare Größe in zeitlicher, finanzieller und fachlicher Hinsicht. Darüber hinaus würde ein Jugendlicher/junger Erwachsener das

Gesamteam verjüngen und könnte zudem insbesondere zu den vielen jungen Badegästen Brücken bauen.

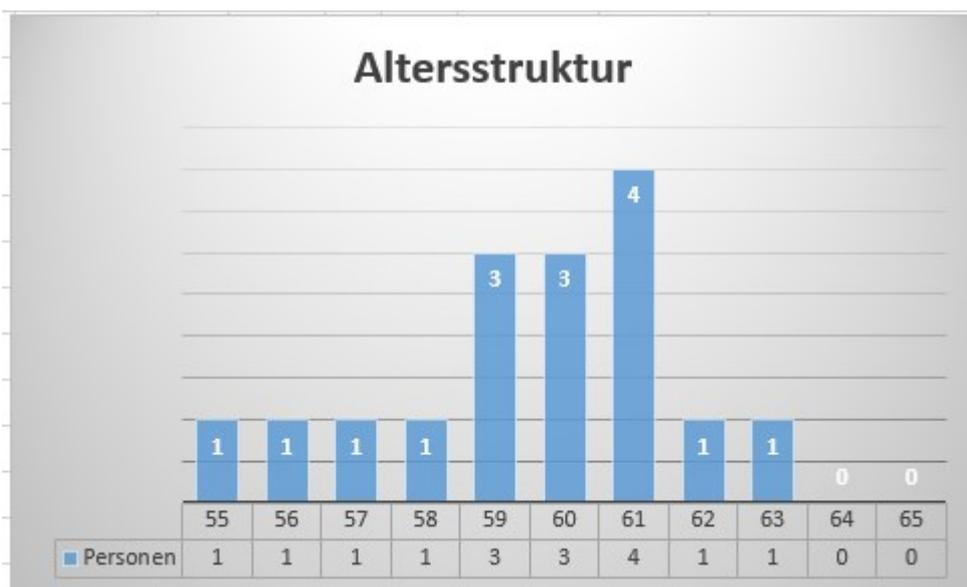
Auch in fachlicher Hinsicht kann das Team von der Begleitung des Ausbildungsprozesses profitieren, da durch den thematischen Austausch auch neues Wissen und aktuelle Entwicklungen ins Team gebracht werden. Außerdem könnte das starke ehrenamtliche Engagement der Jugendlichen bei der DLRG durch die Möglichkeit eines Berufseintritts befeuert und belohnt werden.

Der Badleiter ist Schwimmmeister und bringt damit alle Voraussetzungen und Kompetenzen für die Ausbildungsbegleitung mit. Die Nachwuchsförderung bildet eine wichtige Säule zum langfristigen Erhalt der Bäder.

Ich schlage daher vor, die Ausbildungsstelle in den Haushalt 2019 mit aufzunehmen und bereits jetzt die Stelle auszuschreiben um eine/n bestmögliche/n Bewerber/in zu finden.

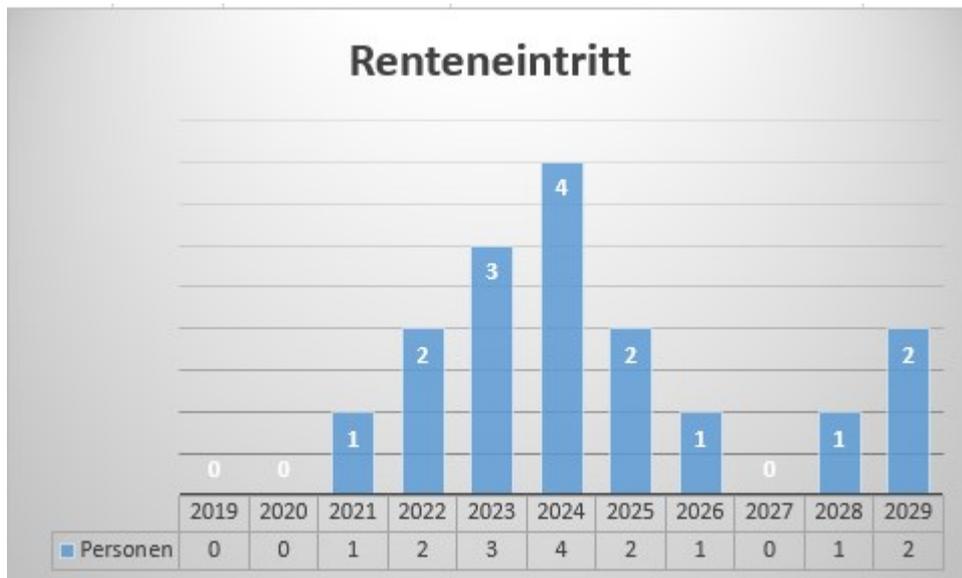
### **Zu 3. → Demografie-Stellen:**

Auch im öffentlichen Dienst ist der Fachkräftemangel bereits spürbar. Der derzeitige Altersdurchschnitt der Bediensteten allein im Rathaus liegt bei aktuell 48,4 Jahren (50,5 Jahre ohne Anrechnung der Auszubildenden). Wichtig ist hier, dass das Wissen nicht verloren geht und sich die Verwaltung gleichzeitig moderner aufstellen kann.



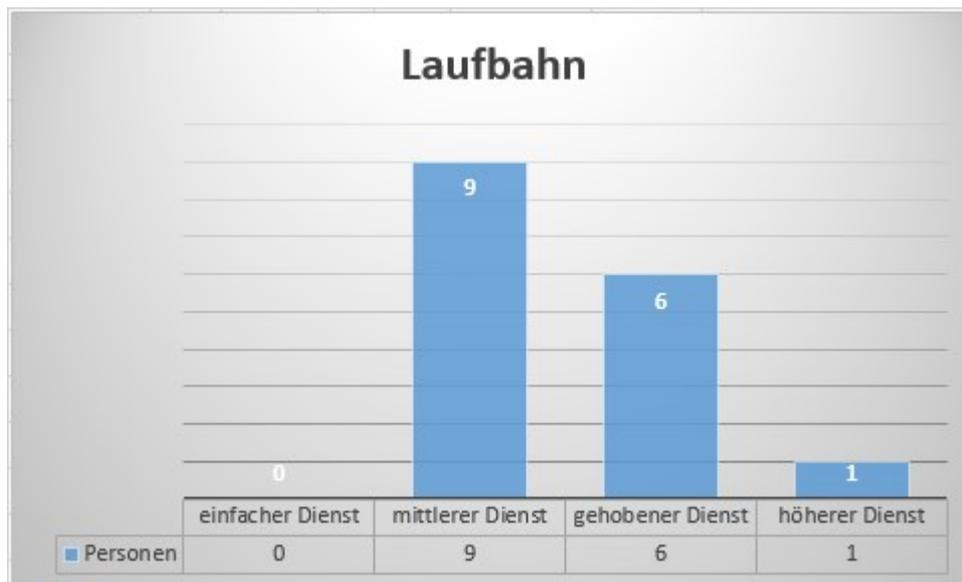
Da bereits in den nächsten wenigen Jahren mindestens 16 Personen in Rente/Ruhestand versetzt werden, ist es wichtig bereits jetzt tätig zu werden.

Fluktuationsanalyse bis zum Jahr 2029:

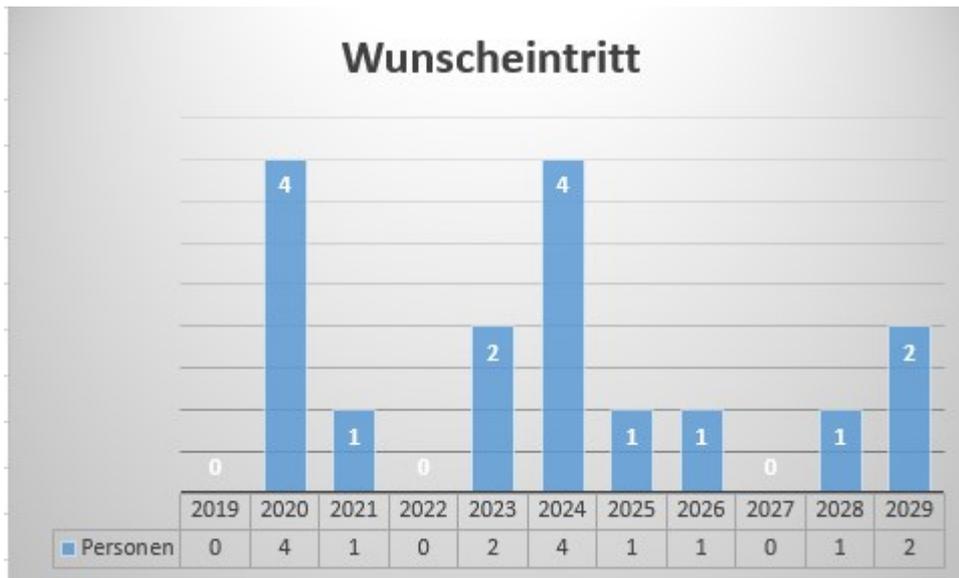


\* angenommen wird hier ein gewöhnlicher Renten-/Pensionseintritt

Betroffen sind davon 9 Teilzeitstellen (15 – 38 Stunden) mit insgesamt 254,5 Wochenstunden = 6,53 vollzeitverrechnete Stellen und 7 Vollzeitstellen, insgesamt also 13,53 vollzeitverrechnete Stellen. Von den 13,53 Stellen sind 6,88 Stellen im mittleren Dienst, 5,65 Stellen im gehobenen und 1 Stelle im höheren Dienst.



Da bereits jetzt bekannt ist, dass Kollegen/innen von der Möglichkeit der früheren Rente (langjährig versichert/mit Abzügen) Gebrauch machen wollen, wird die Fluktuation wahrscheinlich bis 2029 wie folgt aussehen:



Hinzu kommt, dass derzeit 1 Stelle im Jobcenter nicht besetzt ist, da eine Kollegin in Elternzeit ist und die Stelle trotz externer Ausschreibung (befristet für die Elternzeitvertretung) nicht besetzt werden konnte, da keiner der Bewerber die geforderten Voraussetzungen für den gehobenen Dienst erfüllt hat.

Ende 2016 wurde das Personalentwicklungskonzept erstmalig aufgestellt und dem Rat der Gemeinde Havixbeck in seiner Sitzung am 08.12.2016 mit dem Einbringen des Haushaltes vorgelegt.

Mit dem Stellenplan 2018 wurde der Anteil im Bereich Personal/Organisation aufgestockt, so dass hier eine neue Stelle für Aufgaben, die insbesondere Personalentwicklung, Wissensmanagement und Digitalisierung betreffen, geschaffen werden konnte, um die Verwaltung moderner aufstellen zu können. Hier erfolgte zum 01.09.2018 eine interne Umbesetzung. Derzeit wird an Projekten wie z.B. Konkretisierung von Teilen des Personalentwicklungskonzeptes, Aufstellen eines Ausbildungskonzeptes und eines Gleichstellungsplanes gearbeitet.

Die beiden Auszubildenden im 3. Lehrjahr werden ihre Ausbildung im Sommer 2019 abschließen, in 2020 und 2021 ist es jeweils ein Auszubildender. Ziel ist es, die freien Stellen optimal zu besetzen und den Nachwuchs bedarfsgerecht auszubilden und zu binden. Das Renteneintrittsdatum passt nicht immer genau zum Abschluss einer Ausbildung, so dass Zeiten überbrückt werden müssen. Dennoch ist es unser Ziel, das von uns ausgebildete Personal auch zu behalten und uns zu verjüngen. Außerdem soll damit die unbesetzte Stelle im Jobcenter aufgefangen werden. Dieses Ziel kann nur erreicht werden, wenn sogenannte Demografie-Stellen eingerichtet werden, um junge Erwachsene, die hier ihre Ausbildung abgeschlossen haben, übergangsweise übernehmen zu können bis die Stelle bedingt durch Rente/Pension frei wird. Diese Zeit kann dann schon für die Einarbeitung und Projektarbeit genutzt werden.

### **Finanzielle Auswirkungen**

Personalkosten für die Auszubildenden/Studierenden nach dem TVAöD; ca. 16'€ im 1. Ausbildungsjahr, ca. 17'€ im 2. Ausbildungsjahr, ca. 18'€ im 3. Ausbildungsjahr

Personalkosten für die Demografie-Stellen nach EG 6, Stufe 1 TVöD ca. 38'€ pro Jahr

Klaus Gromöller