



Gemeinde Nottuln
Der Bürgermeister

**öffentliche
Beschlussvorlage**
Vorlagen-Nr. **164/2013**

Produktbereich/Betriebszweig:
01 Innere Verwaltung
Datum:
24.10.2013

Tagesordnungspunkt:

Fortschreibung der demografischen Entwicklung der Belegschaft der Gemeindeverwaltung Nottuln

Beschlussvorschlag:

Die Fortschreibung der demografischen Entwicklung wird zur Kenntnis genommen

Finanzielle Auswirkungen:

Siehe Stellenplanvorlagen

Beratungsfolge:

Gremium	Sitzungstermin	Behandlung			
Haupt- und Finanzausschuss	03.12.2013	öffentlich			
	Beratungsergebnis				
	einstimmig	ja	nein	enthalten	
Rat	17.12.2013	öffentlich			
	Beratungsergebnis				
	einstimmig	ja	nein	enthalten	

gez. Fallberg

...

Sachverhalt:

Erstmals zum Stichtag 31.10.2009 wurde für den Stellenplan 2010 eine Analyse der Altersstruktur der Gemeindeverwaltung Nottuln vorgenommen. Seitdem erfolgt eine jährlich Fortschreibung gleichzeitig mit den Stellenplanberatungen. Somit wird nun die fünfte Auswertung der demografischen Entwicklung der Belegschaft der Gemeindeverwaltung Nottuln vorgelegt.

Wie in den Vorjahren sind die Geburtsjahrgänge der Mitarbeiter/innen den voraussichtlichen Renteneintrittsjahren zugeordnet worden. Auch erfolgt wieder eine Unterscheidung nach Berufsgruppen. Hier erfolgte insoweit eine Anpassung, dass nunmehr die einzelnen Berufe in zwei große Gruppen eingeteilt wurden:

1. Nichttechnischer Verwaltungsdienst

d.h. alle klassischen Verwaltungsberufe sowie kaufmännische und betriebswirtschaftlichen Qualifikationen sowie die Sonstigen, wie z.B. Sozialpädagogen oder Jurist

2. Technischer Verwaltungsdienst und handwerkliche Berufe

d.h. alle Techniker, Ingenieure, Handwerksberufe sowie die Hausmeister

Handlungsbedarf besteht nach wie vor bei der Gruppe im nichttechnischen Verwaltungsdienst. Wie aus der als Anlage beigefügten Aufstellung zu ersehen ist, sind weiterhin die Geburtsjahrgänge 1955 – 1968 sehr stark vertreten. Somit werden über den Zeitraum von 2020 – 2035 (16 Jahre) voraussichtlich 51 Personen in den Ruhestand gehen, dies sind pro Jahr im Durchschnitt 3,2 Personen. Eine qualifizierte Ausbildung ist in diesem Umfang nicht möglich, zumal in manchen Jahren gar 4, 5 oder 7 Personen gleichzeitig die Regelaltersgrenze erreichen werden. Somit wurden bereits mit dem Stellenplan 2010 die ersten Nachwuchskräftestellen/Demografiestellen eingerichtet.

Profitiert haben von den neu eingerichteten Stellen im Jahr 2010 zunächst die befristet Beschäftigten Mitarbeiter/innen, die in dauerhafte Arbeitsverhältnisse übernommen wurden. Zudem werden nun jährlich neue Nachwuchskräfte-/Demografiestellen eingerichtet, um insbesondere eigenen Auszubildenden, die während ihrer Ausbildung überzeugt haben, auch ohne das Vorhandensein einer regulären Planstelle einen Arbeitsvertrag anbieten zu können. Somit wird bereits heute Vorsorge getroffen, für die absehbaren Personalfluktuationen ab dem Jahr 2020. Diese zusätzlichen Stellen werden alle mit einem sog. kw-Vermerk versehen, d.h. erfolgt die Beschäftigung zu einem späteren Zeitpunkt auf einer Planstelle, entfällt die Stelle ersatzlos.

Der nichtöffentlichen Stellenplanvorlage ist als Anlage 1 eine Aufstellung über die eingerichteten Demografiestellen und deren tatsächliche Besetzung zum Stichtag 01.10.2013 beigefügt.

Vorlage Nr. 164/2013

Die Erfahrung der letzten Jahre zeigt, dass diese Nachwuchskräfte gut als Elternzeit- und Teilzeitvertretungen eingesetzt werden können und die eingerichteten Nachwuchskräftestellen nur zeitweise und/oder teilweise genutzt werden müssen. Aus Sicht der Verwaltung ist diese Vorgehensweise ein Erfolgsmodell, da so entstehender Personalbedarf (aufgrund von Familienphasen oder Arbeitgeberwechsel anderer Kollegen) mit qualifizierten und engagierten jungen Kollegen begegnet werden kann.

Für den Stellenplan 2014 sind drei neue Nachwuchskräfte-/Demografiestellen eingerichtet worden. Eine ist vorgesehen für den derzeitigen Auszubildenden, der im Dezember seine Ausbildung erfolgreich abschließen wird. Zwei weitere Stellen sind aufgrund von Diskussionen im Gemeinderat neu eingerichtet worden, um flexibel etwaige mögliche Personaleinstellungen vornehmen zu können. Dies ist inzwischen von besonderer Bedeutung, da der Mangel an qualifizierten Arbeitskräften auch die Kommunen erreicht hat. Es ist derzeit leider festzustellen, dass die Wechselbereitschaft von Kollegen gestiegen ist, insbesondere wenn mit dauerhaften anstatt befristeten Arbeitsverträgen geworben werden kann.

Finanzielle Auswirkungen:

Die Personalkosten werden jährlich spitz neu berechnet, so auch die eingerichteten Nachwuchskräftestellen. Es werden aber immer nun die Kosten kalkuliert, die für den geplanten Einsatz notwendig sind. Übernimmt z.B. ein Kollege eine Elternzeitvertretung so werden nur die Personalaufwendungen für die Vertretungsstelle des Vertreters kalkuliert und nicht zusätzlich noch die Kosten für die Nachwuchskräftestelle oder für die Kollegin in Elternzeit.

Von den drei neu eingerichteten Nachwuchskräftestellen für 2014 ist eine Stelle gar nicht in den Personalkosten berücksichtigt worden, eine zu 100 % und eine nur um den Differenzbetrag zwischen der derzeitigen Ausbildungsvergütung und der künftigen Eingruppierung nach Entgeltgruppe 5 TVöD.

Anlagen:

Anlage Tabellarische Aufstellung der Altersstruktur der Bediensteten der Gemeinde
Nottuln zum Stichtag 31.10.2013

Verfasst:
gez. Frau Block

Fachbereichsleitung:
gez. Block