

- Beschlussvorlage
 Berichtsvorlage
 öffentliche Sitzung
 nichtöffentliche Sitzung

Beratungsfolge:

Datum:

- | | | |
|----------------------------------------------------|-------|------------|
| <input type="checkbox"/> Fachausschuss | _____ | _____ |
| <input type="checkbox"/> Fachausschuss | _____ | _____ |
| <input checked="" type="checkbox"/> Kreisausschuss | | 29.01.2008 |
| <input checked="" type="checkbox"/> Kreistag | | 06.02.2008 |

Inhalt:

Aufhebung der Grundsatzentscheidung zur Ausbildung vom 29.11.2005 und Beschluss der bedarfsgerechten Ausbildung in der Kreisverwaltung Uckermark

Wenn Kosten entstehen:

Kosten €	Haushaltsstelle	Haushaltsjahr	<input type="checkbox"/> Mittel stehen zur Verfügung
<input type="checkbox"/> Mittel stehen nicht zur Verfügung	Deckungsvorschlag:		
<input type="checkbox"/> Mittel stehen nur in folgender Höhe zur Verfügung: €			

Beschlussvorschlag:

Der Kreistag beschließt, die Grundsatzentscheidung zur Ausbildung in der Kreisverwaltung Uckermark vom 29.11.2005 aufzuheben. Gleichzeitig erfolgt der Beschluss, ab dem Ausbildungsjahr 2008 in der Kreisverwaltung Uckermark bedarfsgerecht auszubilden.

zuständiges Amt:

Personalreferat	Rotraut Reimuth	Marita Rudick	Klemens Schmitz
	Amts-/Referatsleiter	Dezernent	Landrat

abgestimmt mit Dez./Amt/Ref.:	Name	Unterschrift

Beratungsergebnis:

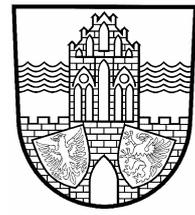
Kreistag/ Ausschuss	Datum	Stimmen		Stimm- enthaltung	Einstimmig	Laut Beschluss- vorschlag	Abweichender Be- schluss (s. beiliegendes Formblatt)
		Ja	Nein				
Kreisausschuss	29.01.2008						
Kreistag	06.02.2008						

Begründung:

Im Oktober 2007 wurde mit Zustimmung des Personalrates der Kreisverwaltung Uckermark die Personalbedarfsplanung 2008 bis 2017 durch den Verwaltungsvorstand beschlossen. Aus der Personalbedarfsplanung ergibt sich, dass der Bedarf der Nachwuchskräfte mittelfristig stark variieren wird.

Daher wurde beschlossen, abhängig vom jeweiligen Bedarf, jährlich die Anzahl der zur Verfügung zu stellenden Ausbildungsplätze neu festzulegen.

Die Personalbedarfsplanung füge ich zur Kenntnis bei.



Landkreis Uckermark

1. Personalbedarfsplanung 2008 - 2017

Impressum
Landkreis Uckermark
Karl-Marx-Straße 1
17291 Prenzlau

Vorwort

Personalbedarfsplanung ist der zentrale Bereich der Personalplanung. Ausgehend vom heutigen Personalbestand wird durch die Personalbedarfsplanung ermittelt, wie viele Mitarbeiter mit welchen Qualifikationen zu einem künftigen Zeitpunkt benötigt werden. Der zukünftige Bedarf ergibt sich dann aus der Differenz zwischen dem zu einem bestimmten Stichtag erwarteten Personalbedarf und der Einschätzung des zukünftigen Personalbestandes.

Für die 1. Personalbedarfsplanung des Landkreises Uckermark wurde der Zeitraum von 2008 bis 2017 zugrunde gelegt. Dieser Zeitraum hat sich im Zusammenhang mit der Tatsache ergeben, dass mit Stand 31.12.2006 ca. $\frac{1}{3}$ aller Mitarbeiter(innen) ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis im Blockmodell vereinbart haben. Diese sind im Jahr 2017 vollständig beendet. Die Frage der Wiederbesetzung dieser Stellen und die Auswirkungen auf die Stellenentwicklung stellen daher in dieser 1. Personalbedarfsplanung die zentrale Frage dar.

Aufgrund des relativ langen Zeitraumes der Personalbedarfsplanung ist es unvermeidbar, dass auf zwischenzeitlich eintretende unvorhersehbare Umstände Veränderungen eintreten, die im Rahmen der Fortschreibung der Personalbedarfsplanung zu berücksichtigen sein werden.

Die 1. Personalbedarfsplanung des Landkreises Uckermark soll eine Ausgangsbasis darstellen. Sie soll eine Grundlage bilden für zukünftige Personalentscheidungen. Ziel dabei ist es, unter Berücksichtigung der Aufgabenerfüllung alle Möglichkeiten der Personalsteuerung auszuschöpfen.

Die Personalbedarfsplanung soll Aufschluss geben über den künftigen Personalbedarf und Festlegungen dazu treffen, wie dieser Bedarf gedeckt werden kann. In diesem Zusammenhang werden Fragen der Aus- und Fortbildung relevant. Mittel- bis langfristige Planungen sollen in dieser Hinsicht für alle Beteiligten Sicherheiten geben.

Die Personalbedarfsplanung setzt eine Entscheidung darüber voraus, wie sich der Stellenplan in den künftigen Jahren gestalten wird, da dieser die Grundlage für den Personalbestand bildet. Die 1. Personalbedarfsplanung des Landkreises Uckermark bildet daher die Grundlage für eine zu dieser Frage zu treffende Grundsatzentscheidung.

Gem. § 65 Ziff. 6 des Personalvertretungsgesetzes für das Land Brandenburg unterliegt die Aufstellung von Grundsätzen für die Personalplanung der Mitbestimmung des Personalrates.

Prenzlau, 17. September 2007

Im Auftrag

Rotraut Reimuth
Leiterin des Personalreferates

Inhaltsverzeichnis

- 1 Grundsätze der Personalbedarfsplanung in der Kreisverwaltung Uckermark
- 2 Rahmenbedingungen
 - 2.1 Kreistagsbeschluss vom 30.10.2002 (DS-Nr. 179/2002) – Grundsätze zur zukünftigen Personalbedarfs- und Personalentwicklungsplanung
 - 2.2 Kreistagsbeschluss vom 10.11.2005 (DS-Nr. 170/2005) – Grundsatzentscheidung zur Ausbildung in der Kreisverwaltung Uckermark
 - 2.3 Dienstvereinbarung über den Einsatz von Ausgebildeten in der Kreisverwaltung Uckermark vom 23.03.2005
 - 2.4 Haushaltssicherungskonzept 2006 – 2010
 - 2.5 Konsolidierungslinie zum Ausgleich des Haushalts (Vorbericht zum Haushalt 2007)
- 3 Ausgangssituation
 - 3.1 Ist-Analyse des Personalbestandes
 - 3.2 Altersstruktur
 - 3.3 Demographische Entwicklung
- 4 Stellenentwicklung
 - 4.1 Grundsätze zur Altersteilzeit
 - 4.2 Vorschlag für die Stellenplanung unter Beachtung der Rahmenbedingungen
- 5 Personalbedarfsanalyse
 - 5.1 Grundsätzliches
 - 5.2 Analyse des Personalbedarfes auf der Grundlage der Altersteilzeitarbeitsverhältnisse (ohne Amt 52)
 - 5.2.1 Personalbedarf für Stellen mit besonderen Anforderungen
 - 5.2.2 Personalbedarf für Stellen im allgemeinen Verwaltungsdienst
- 6 Steuerungsinstrumente
 - 6.1 Stellenentwicklung
 - 6.2 Organisationsuntersuchungen
 - 6.3 Ständige Aufgabenkritik
 - 6.4 Besetzung der „Altersteilzeitstellen“ (Förderung Agentur für Arbeit - Teilzeitbeschäftigung)

- 6.5 Befristete Teilzeitbeschäftigungen
- 6.6 Ausbildung
- 6.7 Ausbildung Verwaltungsfachangestellte - Ausbildungsjahr 2009
- 6.8 Qualifikation Verwaltungsfachwirt

1 Grundsätze der Personalbedarfsplanung in der Kreisverwaltung Uckermark

Die nachfolgend aufgeführten grundsätzlichen Aussagen wurden bei der Personalbedarfsplanung berücksichtigt:

- Das Personal ist in jeder Kommunalverwaltung nicht nur ein großer Kostenfaktor, sondern auch die wichtigste Ressource. Es soll eine optimale Aufgabenerfüllung sowie die Funktionsfähigkeit und Gesetzmäßigkeit der Verwaltung fördern und gewährleisten. Daher ist es von besonderer Bedeutung, dass jeder Mitarbeiter entsprechend seiner Qualifikation und seinen Fähigkeiten eingesetzt wird.
- Der Aufgabenbestand einer Kommunalverwaltung richtet sich neben den gesetzlich fixierten Aufgaben auch nach örtlichen Entscheidungen. Sie sind vielfach unvorhersehbar und häufig kurzfristigen Veränderungen ausgesetzt. Dies ändert jedoch nichts daran, dass es sinnvoll ist, wenn eine systematische Personalbedarfsplanung als Grundlage für sachgerechte Entscheidungen in personalwirtschaftlichen Angelegenheiten bereitsteht. Auf unvorhersehbare Ereignisse muss im Einzelfall - gegebenenfalls durch Fortschreibung der Personalbedarfsplanung - reagiert werden.
- Die Personalbedarfsplanung ist ein Instrument, das der Verwaltung mehr Sicherheit bei personalwirtschaftlichen Entscheidungen bietet.
- Im Rahmen der Personalbedarfsplanung muss sichergestellt werden, dass das zur Aufgabenerledigung notwendige Personal rechtzeitig, ausreichend und mit der benötigten Qualifikation zur Verfügung steht. Sie muss hierfür die erforderlichen Informationen liefern.
- Personalentscheidungen von heute wirken in die Zukunft. Deshalb müssen mittel- bis langfristig maßgebliche Einflussfaktoren so exakt wie möglich abgeschätzt werden.
- Die Personalkosten nehmen einen großen Teil der Ausgaben ein. Dies erfordert einen rationellen Einsatz des Personals.

2 Rahmenbedingungen

Im Zuge der Personalbedarfsplanung ist zu berücksichtigen, dass es sich zu bestimmten Grundsatzfragen bereits Festlegungen gibt. Diese sind bei der Personalbedarfsplanung zu berücksichtigen bzw. gegebenenfalls ist eine Änderung dieser Grundsatzpositionen zu bewirken, wenn sich diese nicht (mehr) als zweckmäßig erweisen.

Diese Rahmenbedingungen werden nachfolgend dargestellt:

2.1 Kreistagsbeschluss vom 30.10.2002 (DS-Nr. 179/2002) – Grundsätze zur zukünftigen Personalbedarfs- und Personalentwicklungsplanung

Zu beachten ist, dass sich der Kreistag des Landkreises Uckermark in seiner Sitzung am 11.12.2002 zu Grundsätzen zur künftigen Personalbedarfs- und Entwicklungsplanung in der Kreisverwaltung Uckermark positioniert hat (DS-Nr. 179/2002).

Dieser Kreistagsbeschluss beinhaltet u. a. einen Grundsatz (Ziff. 3) zum Instrument der Altersteilzeit mit dem Ziel des Stellenabbaus. Der Grundsatz ist wie folgt formuliert:

Vorrangig ist ein schrittweiser Stellenabbau zu betreiben, wobei in erster Linie dazu das Instrument der Altersteilzeit zu nutzen ist. Durch zielgerichtete Qualifizierung soll der Stellen- bzw. Personalabbau unter Berücksichtigung der Altersteilzeit so sozialverträglich wie möglich gestaltet werden. Dies schließt nicht aus, dass in Einzelfällen betriebsbedingte Kündigungen objektiv erforderlich werden.

Begründung:

Es wird davon ausgegangen, dass in Fortsetzung der bisherigen Verfahrensweise ein schrittweiser Stellenabbau in der Kreisverwaltung Uckermark das geeignete Mittel zur Personalkosteneinsparung darstellt. Hierbei ist vorgesehen, Stellen, die durch die Vereinbarung von Altersteilzeit oder aus anderen Gründen vakant werden, grundsätzlich nicht wieder zu besetzen oder aus dem Personalbestand der Kreisverwaltung bei Einsparung einer Stelle wieder zu besetzen und damit eine Personalkostenreduzierung zu erreichen. Weiterhin sollen freie Stellen durch zielgerichtete berufsbegleitende Qualifizierung grundsätzlich nur aus dem Personalbestand der Kreisverwaltung besetzt werden, wofür die erforderlichen Mittel zur Verfügung zu stellen sind.

Sollten die genannten Maßnahmen im Einzelfall nicht greifen oder die Umsetzung nicht möglich sein, sind unter dem Aspekt der Erforderlichkeit der Personalkostensenkung betriebsbedingte Kündigungen nicht ausgeschlossen.

Im Zusammenhang mit der Personalbedarfsplanung ist auch der Grundsatz Nr. 4 aus o. g. Kreistagsbeschluss relevant, der wie folgt lautet:

Es wird grundsätzlich ein Einstellungsstopp für alle Bereiche der Kreisverwaltung ausgesprochen.

Begründung:

Aufgrund der prekären Haushaltslage des Landkreises Uckermark sind mit dem Ziel der Personalkosteneinsparung Neueinstellungen grundsätzlich zu vermeiden. Sofern die Besetzung einer freien Stelle zwingend erforderlich ist, soll dies aus dem Personalbestand der Kreisverwaltung – ggf. auch durch Qualifizierung (siehe Ziffer 3) – erfolgen.

Von diesem Grundsatz kann ausnahmsweise abgewichen werden bei Stellen, die eine spezielle fachliche Qualifikation voraussetzen, die nicht durch berufsbegleitende Weiterbildung erworben werden kann (z. B. Arzt, Tierarzt u. ä.).

2.2 Kreistagsbeschluss vom 29.11.2005 (DS-Nr. 170/2005) – Grundsatzentscheidung zur Ausbildung in der Kreisverwaltung Uckermark

Mit o. g. Beschluss hat sich der Kreistag dahingehend positioniert, ab dem Ausbildungsjahr 2006 jährlich bis auf weiteres 10 Ausbildungsstellen zu besetzen, wobei die Verteilung auf die einzelnen Ausbildungsberufe wiederum bedarfsorientiert erfolgen soll.

2.3 Dienstvereinbarung über den Einsatz von Ausgebildeten in der Kreisverwaltung Uckermark vom 23.03.2005

Mit der genannten Dienstvereinbarung wurde zwischen Dienststelle und Personalrat vereinbart, dass Auszubildende im Anschluss an ihre Ausbildung bei Bedarf zunächst befristet für ein halbes Jahr beschäftigt werden, wenn sie die Abschlussprüfung mit mindestens dem Gesamtpredikat „befriedigend“ absolvieren. Bedarf setzt dabei das Vorhandensein von freien Stellen oder notwendigen Vertretungen oder das Abarbeiten vorübergehender Arbeitsspitzen bzw. -rückstände voraus.

2.4 Haushaltssicherungskonzept 2006 – 2010

Das Haushaltssicherungskonzept des Landkreises Uckermark für die Jahre 2006 – 2010 sieht unter Ziffer 7.1 Maßnahmen im Personalbereich vor. Hiernach ist folgende Stellenreduzierung vorgesehen:

Maßnahme	2007	2008	2009	2010
Stellenreduzierung gegenüber Plan Vorjahr	5,225	6,2	8,6	5,2

2.5 Konsolidierungslinie zum Ausgleich des Haushalts (Vorbericht zum Haushalt 2007)

Mit dem Vorbericht zum Haushalt 2007 sind unter Ziffer 23 Maßnahmen und Zielsetzungen zum Ausgleich des Haushaltes definiert worden.

Für die Personalbedarfsplanung sind folgende Maßnahmen relevant:

- *Einsparung von Personalausgaben durch Beschränkung des Personalbestandes,*
- *Reduzierung der Mitarbeiterzahl sowie der Einstufungen und Eingruppierungen auf das unabwiesbare Maß.*

3 Ausgangssituation

In die Personalbedarfsplanung sind bekannte Umstände oder Sachverhalte einzubeziehen, die Anhaltspunkte für die künftige personelle Entwicklung sein können (z. B. demographische Entwicklung, Vergleich Personalbestand mit anderen Landkreisen u. ä.).

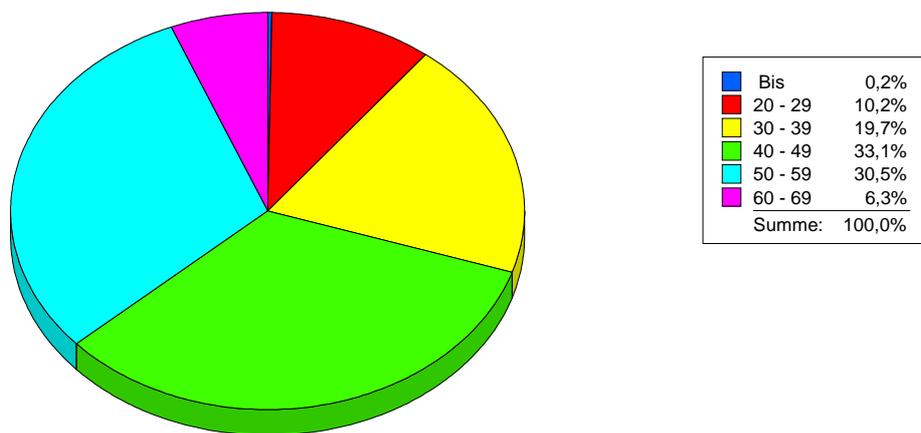
3.1 Ist-Analyse des Personalbestandes

Mit Stand 31.12.2006 stellt sich der Personalbestand der Kreisverwaltung Uckermark wie folgt dar:

Beschäftigungsverhältnis	Anzahl männlich	Anzahl weiblich	Anzahl gesamt
Beamte auf Zeit	2	1	3
Beamte auf Lebenszeit	2	6	8
Beamte auf Probe	1		1
Tariflich Beschäftigte	282	651	933
Angestellte	18	8	26
Einzelvertrag	1		1
Insgesamt	306	666	972
davon Amt 52	49	211	260
Summe ohne Amt 52	257	455	712

3.2 Altersstruktur

Die Altersstruktur der Mitarbeiter(innen) der Kreisverwaltung Uckermark stellt sich mit Stand 31.12.2006 wie folgt dar:



Aus dieser Grafik ergibt sich, dass mehr als $\frac{1}{3}$ der Mitarbeiter(innen) älter als 50 Jahre sind. Dagegen sind nur ca. 10 % der Mitarbeiter(innen) unter 30 Jahre. Im Zusammenhang mit der hohen Anzahl an Altersteilzeitarbeitsverhältnissen ergibt sich aus dieser Darstellung die Notwendigkeit einer verbindlichen Personalplanung.

3.3 Demographische Entwicklung

Die demographische Entwicklung im Landkreis darf bei der Personalbedarfsplanung nicht unberücksichtigt bleiben. Wie die nachfolgende Statistik der Entwicklung der Wohnbevölkerung im Landkreis Uckermark verdeutlicht, sinkt die Einwohnerzahl seit der Bildung des Landkreises Uckermark stetig. Eine sinkende Einwohnerzahl geht grundsätzlich auch mit sinkenden Fallzahlen in vielen Bereichen der Verwaltung einher, was sich in der Personalausstattung widerspiegeln muss.

Stand	Einwohner
31.12.1993	163.719
31.12.1994	162.022
31.12.1995	160.310
31.12.1996	159.029
31.12.1997	157.663
31.12.1998	155.723
31.12.1999	154.086
31.12.2000	151.740
31.12.2001	148.606
31.12.2002	145.715
31.12.2003	143.411
31.12.2004	141.454
31.12.2005	139.326

Entsprechend den Prognosen ist davon auszugehen, dass die Bevölkerung in der Uckermark zukünftig weiter zurückgehen wird.

4 Stellenentwicklung

Gemäß Runderlass III Nr. 69/1993 vom 22. Juni 1993, der Maßnahmen zur Konsolidierung der Kommunalfinanzen zum Inhalt hat, dürfen die Stellenpläne der Landkreise je 1000 Einwohner höchstens eine Stellenausstattung von 5 enthalten. Ohne Einbeziehung der Stellen für das Amt zur Grundsicherung für Arbeitsuchende hat der Landkreis Uckermark diese Zielstellung mit der 2. Änderung des Stellenplanes 2006 auf Basis der Einwohnerzahl vom 30.11.2006 mit 4,7 Stellen je Einwohner erfüllt. Wird das Amt zur Grundsicherung für Arbeitsuchende einbezogen, beträgt die Stellenausstattung je 1000 Einwohner im Landkreis Uckermark 6,7.

Die Stellenentwicklung ist die entscheidende Grundlage für die Feststellung des Personalbedarfes. Es ist daher zur Entwicklung der Stellen im Planungszeitraum eine Grundsatzentscheidung zu treffen.

Unter Beachtung der unter Ziffer 2 geschilderten Rahmenbedingungen und der demographischen Entwicklung wird die Altersteilzeit nach wie vor als ein geeignetes und umsetzbares Mittel zum langfristigen Stellenabbau angesehen. Andere Möglichkeiten wie z. B. Personalabbau durch Renteneintritt wurden in der Personalbedarfsplanung aufgrund der geringen Inanspruchnahme bewusst vernachlässigt.

4.1 Grundsätze zur Altersteilzeit

Bei der Ist-Analyse der Stellenentwicklung sind die Auswirkungen der Altersteilzeitarbeitsverhältnisse auf den Stellenplan zu beachten.

Entsprechend der Verwaltungsvorschrift über Inhalt, Form und Gestaltung der Stellenpläne der Gemeinden, Ämter, Landkreise, Zweckverbände und sonstigen kommunalen Körperschaften des öffentlichen Rechts vom 11. Oktober 2001 werden Stellen, deren Stelleninhaber Altersteilzeit vereinbart haben, grundsätzlich mit Beginn der Arbeitsphase mit 0,6 ausgewiesen. Das bedeutet, dass mit Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses zunächst eine Reduzierung des Stellenplanes erfolgt. Wenn aber mit Eintritt des Stelleninhabers in die Freizeitphase eine Wiederbesetzung der Stelle erfolgen soll, ist eine neue Stelle einzurichten. Wenn die Wiederbesetzung mit einer/einem Vollbeschäftigten erfolgt, bedeutet das eine Erhöhung des Stellenplanes um 1,0, da der Mitarbeiter, der sich in der Freizeitphase befindet, weiterhin mit 0,6 Stelle zu führen ist. Mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses des Mitarbeiters mit dem Altersteilzeitarbeitsverhältnis entfällt die 0,6-Stelle, so dass sich dann die Sachlage relativiert.

Zusammenfassend ist somit festzuhalten, dass die Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses grundsätzlich zunächst eine Stellenreduzierung bewirkt, bei Wiederbesetzung der Stelle aber eine Stellenplanerhöhung vorzunehmen ist, die sich mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses des Mitarbeiters in Altersteilzeit wieder relativiert.

Mit Stand 01.07.2007 gibt es in der Kreisverwaltung Uckermark 196 MitarbeiterInnen, die über einen Altersteilzeitvertrag verfügen (bereits ausgelaufene Verträge sind in dieser Zahl nicht berücksichtigt). Für diese 196 Fälle wird in 155 Fällen durch den jeweiligen Leiter die Nachbesetzung der Stelle gefordert.

Entsprechend Ziffer 2.3.6 der o. g. Verwaltungsvorschrift wird eine Stelle, deren Inhaber Teilzeitbeschäftigung nach dem Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeit ausübt und für den die Bundesagentur für Arbeit Leistungen nach dem Altersteilzeitgesetz gewährt, für die Dauer des Bewilligungszeitraumes mit 0,5 Vollzeiteinheiten ausgewiesen.

Das bedeutet, dass in diesen Fällen 0,1 Stelleneinheiten eingespart werden können. Des Weiteren erfolgt in diesen Fällen eine finanzielle Förderung durch die Agentur für Arbeit. Die Förderung beträgt 20 % vom Bruttoteilzeitarbeitsentgelt sowie die zusätzlich zu zahlenden Rentenversicherungsbeiträge (Differenz zwischen 50 % und 90 %). Die Förderung beträgt bei einem durchschnittlichen Verdienst bei einer Altersteilzeit von 6 Jahren insgesamt 36.000 €. Die Förderung erfolgt nur dann, wenn Arbeitslose eingestellt werden oder von Arbeitslosigkeit bedrohte im Anschluss an ihre Berufsausbildung bzw. ihr Studium.

Die finanzielle Förderung kann nur dann in Anspruch genommen werden, wenn die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit nicht mehr als geringfügig (maximal 10 %) von der Arbeitszeit des Mitarbeiters in Altersteilzeit abweicht.

Wenn die Wiederbesetzung einer Stelle eines Mitarbeiters mit einem Altersteilzeitarbeitsverhältnis mit einem Teilzeitbeschäftigten erfolgt, ist die neu einzurichtende Stelle für den Neueingestellten nur mit dem jeweils maßgebenden Stellenanteil auszuweisen.

Zu beachten ist jedoch, dass bei einer Abweichung von mehr als 10 % nicht mehr zusätzlich die Förderung der Agentur für Arbeit in Anspruch genommen werden kann.

4.2 Vorschlag für die Stellenplanung unter Beachtung der Rahmenbedingungen

Ausgangsbasis für die Stellenplanung ist das Ziel, in dem Planungszeitraum (2008 – 2017) 53,3 Stellen einzusparen. Die Stelleneinsparung von 53,3 Stellen beinhaltet 41 Stelleneinsparungen im Zusammenhang mit Altersteilzeit. Die Notwendigkeit für die Stelleneinsparung ergibt sich aus den bereits dargestellten und nachfolgend nochmals zusammengefassten Rahmenbedingungen.

Zunächst wird nochmals eine Zusammenfassung der Rahmenbedingungen für die zukünftige Stellenplanung dargestellt:

- Entwurf des Haushaltssicherungskonzeptes für die Jahre 2007 – 2011
- Konsolidierungslinie zum Ausgleich des Haushalts (Vorbericht zum Haushalt 2007)
- Kreistagsbeschluss vom 30.10.2002 (DS-Nr. 179/2002) – Grundsätze zur zukünftigen Personalbedarfs- und Personalentwicklungsplanung

Unter Beachtung der dargestellten Rahmenbedingungen und der zu erwartenden demographischen Entwicklung im Landkreis Uckermark muss es Zielsetzung der Kreisverwaltung Uckermark sein, die Stellen konsequent zu reduzieren. Als umsetzbares und darstellbares Mittel ist vorrangig die Altersteilzeit zu nutzen.

Die Stellenentwicklung stellt sich unter dieser Prämisse wie folgt dar:

Stellenplan	Stellenentwicklung entsprechend den Anforderungen der AL/RL	Differenz zum Vorjahr
2008	626,2	- 6,2
2009	606,6	- 19,6
2010	587,4	- 19,2
2011	598,7	+ 11,3
2012	637,6	+ 38,9
2013	643,4	+ 5,8
2014	632,2	- 11,2
2015	616,0	- 16,2
2016	588,7	- 27,3
2017	573,1	- 15,6

Anmerkung:

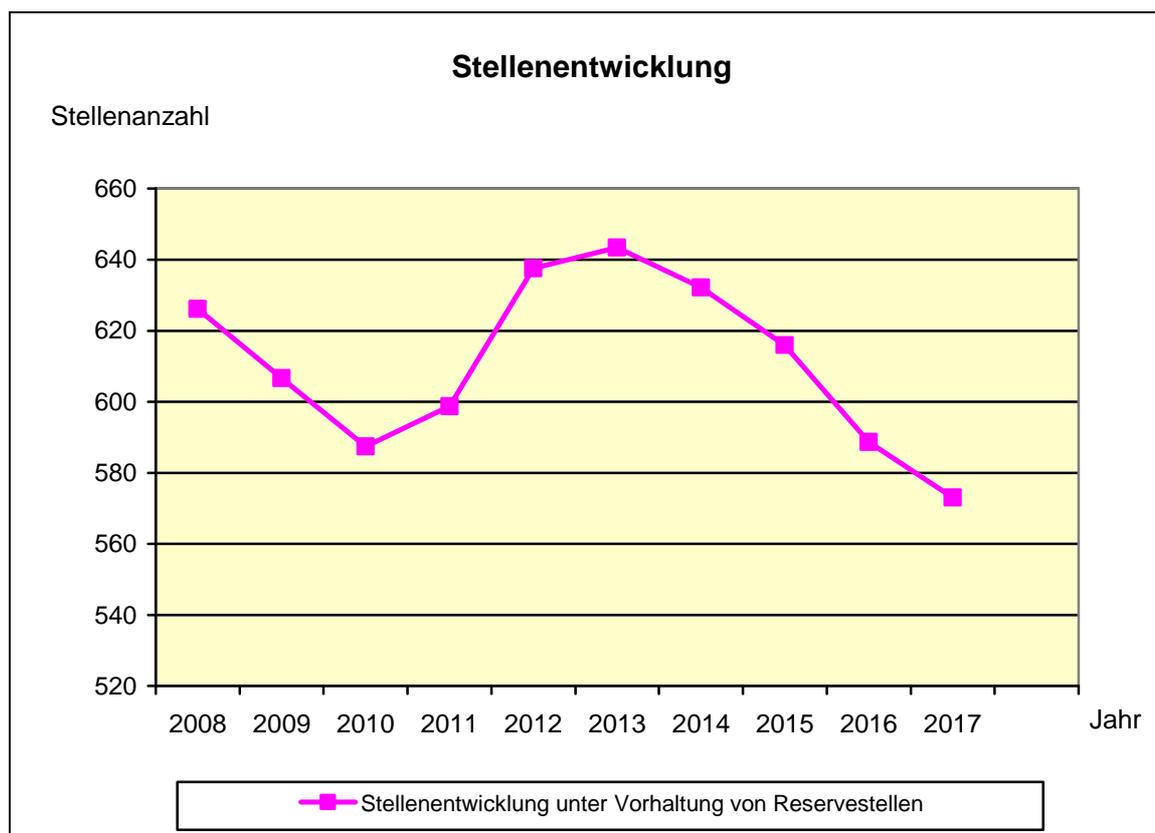
Dargestellt wurde die Stellenentwicklung ohne das Amt 52, da der überwiegende Teil der Arbeitsverträge mit den Mitarbeitern des Amtes 52 bis max. 31.12.2010 befristet ist. Berücksichtigt werden muss aber, dass 56 Mitarbeiter des Amtes 52 über unbefristete

Arbeitsverträge verfügen. Davon befinden sich 13 Mitarbeiter in Altersteilzeitarbeitsverhältnissen, weitere 2 Mitarbeiter werden bis zum Jahr 2017 Altersrentner. Das heißt, dass mit Stand September 2007 41 Arbeitsverhältnisse in Abhängigkeit von der Entscheidung zur Weiterführung des Optionsmodells fortgeführt werden, so dass sich die Stellenanzahl entsprechend erhöhen würde. Im Jahr 2017 wären dann 614,1 Stellen vorhanden. Es wird jedoch davon ausgegangen, dass - sofern die Trägerschaft der Aufgabe durch den Landkreis nicht mehr möglich ist - die Mitarbeiter durch den neuen Träger zu übernehmen sind.

Unabhängig von der dargestellten Stellenentwicklung, die die Anforderung der Amtsleiter/Referatsleiter berücksichtigt, wird im Rahmen von Organisationsuntersuchungen geprüft, welche Stellen zur Sicherung der Aufgabenerfüllung wieder besetzt werden müssen. Insgesamt sind alle Ämter/Referate gleichermaßen von der Inanspruchnahme der Altersteilzeit betroffen.

Für das Jahr 2008 ist grundsätzlich vorgesehen, alle beantragten Stellen einzurichten, aber jeweils nur als Teilzeitstellen, um insgesamt die Vorgaben aus dem Haushaltssicherungskonzept nicht zu überschreiten.

Nachfolgend wird die Stellenentwicklung im Planungszeitraum grafisch dargestellt.



5 Personalbedarfsanalyse

5.1 Grundsätzliches

In der Kreisverwaltung Uckermark wird es perspektivisch einen Personalbedarf geben, so dass diesbezüglich grundsätzliche Festlegungen zu treffen sind.

5.2 Analyse des Personalbedarfes auf der Grundlage der Altersteilzeitarbeitsverhältnisse (ohne Amt 52)

Es wurde analysiert, wie viele Mitarbeiter(innen) mit welchen Qualifikationsanforderungen sich in der Zeit von 2008 bis einschließlich 2013 im Rahmen der Altersteilzeit in die Freizeitphase begeben. Berücksichtigt wurden nur die Mitarbeiter(innen), für welche laut Checklisten eine Wiederbesetzung gefordert wird. Ein Muster einer Checkliste wird als Anlage beigelegt.

Aufgrund unterschiedlicher Anforderungen erfolgte eine Trennung nach Mitarbeitern des allgemeinen Verwaltungsdienstes und Mitarbeitern mit speziellen Anforderungen. Im allgemeinen Verwaltungsdienst erfolgte eine Untergliederung nach Entgeltgruppen, woraus Rückschlüsse auf die Qualifikationsanforderungen gezogen werden können (EG 3,5: Kauffrau für Bürokommunikation, EG 6,8: Verwaltungsfachangestellte, EG 9 - 11: Diplom-Verwaltungswirte, ab EG 12 Qualifikation höherer Dienst oder spezielles Studium).

Die für den allgemeinen Verwaltungsdienst zutreffenden Zahlen sind „fett“ ausgewiesen.

Entgeltgruppen	2008	2009	2010	2011	2012	2013	ge- sam
EG 3			1				1
EG 3 (Arzthelfer)	1				1		2
EG 3 (Zahnarzthelfer)			1				1
EG 5			2		3		5
EG 5 (Straßenwärter)		2				1	3
EG 5 (Haustechniker)					1		1
EG 6	1		1	1	5		8
EG 6 (Kassenwesen)				1	1	1	3
EG 6 (Kolonnenführer)				1			1
EG 6 (Gesundheitsaufseher)					1		1
EG 8	3	3	5	2	10	4	27
EG 9	4	2	4	4	7	2	23
EG 9 (Sozialarbeiter)	1		1	3	5	2	12
EG 10				2	3		5
EG 10 (Kassenwesen)	1						1
EG 10 (Bauingenieur)		1			1		2

Entgeltgruppen	2008	2009	2010	2011	2012	2013	ge- sammt
EG 10 (TUIV)					1		1
EG 10 (Straßenmeister)						1	1
EG 11							0
EG 11 (Sozialarbeiter)	1						1
EG 11 (Lehrer)					2		2
EG 12					1		1
EG 13				1		1	2
EG 14			1				1
EG 14 (Zahnarzt)					1		1
EG 14 (Tierarzt)					1		1
EG 15							0
EG 15 (Arzt)						1	1
Einzelvertrag				1			1
gesamt	12	8	16	16	44	13	109

Zusammenfassend geht aus der Übersicht hervor, dass sich in den Jahren 2008 bis 2013 insgesamt 109 Mitarbeiter(innen) (ohne Amt 52) im Rahmen ihres Altersteilzeitarbeitsverhältnisses in die Freizeitphase begeben.

Es handelt sich um 73 Mitarbeiter(innen) des allgemeinen Verwaltungsdienstes und 36 Mitarbeiter(innen) mit speziellen Qualifikationsanforderungen. Es handelt sich hierbei zunächst um eine Darstellung des Bedarfes auf der Grundlage der Checklisten. Entsprechend Ziff. 4.2 ist durch Organisationsuntersuchungen festzustellen, ob im Einzelnen eine Wiederbesetzung der Stellen erfolgt.

5.2.1 Personalbedarf für Stellen mit besonderen Anforderungen

Die Stellen, für welche eine spezielle Qualifikation erforderlich ist, werden in der Regel durch Neueinstellungen aufgrund öffentlicher Stellenausschreibung zu besetzen sein. Eine Qualifizierung des vorhandenen Personals ist für diese Stellen in der Regel nicht möglich.

Allerdings sind folgende Faktoren zu berücksichtigen:

- Mitarbeiter Kassenwesen
Es kann derzeit noch nicht konkret eingeschätzt werden, ob künftig nach Einführung der DOPPIK für die Stellen in der Buchführung die Ausbildung zum Verwaltungsfachangestellten ausreicht oder ob hier eine spezielle Berufsausbildung gefordert werden muss.
- Zahnarzt/Zahnarzthelferin
Spätestens mit dem Beginn der Freizeitphase einer Zahnärztin im Jahr 2012 ist die grundsätzliche Frage nach der Organisation des zahnärztlichen Dienstes zu klären, wovon dann auch der Bedarf an Zahnarzthelferinnen abhängt.

- Lehrer VHS
Der Umstand, dass sich im Jahr 2012 2 Lehrer der VHS in die Freizeitphase begeben gibt Anlass zu Überlegungen zur künftigen Organisation der Kreisvolkshochschule.
- Sozialarbeiter(innen)
Im Planungszeitraum begeben sich 12 Sozialarbeiter(innen) in die Freizeitphase. Hier ist durch geeignete organisatorische Maßnahmen langfristig Vorsorge zu treffen. Beispielsweise ist es denkbar, im Rahmen von Praktika geeignete Absolventen zu ermitteln.

Aus der Planung des Personalbedarfes für die Stellen mit besonderen Anforderungen ergeben sich Konsequenzen für die Ausbildung. Es ist erkennbar, dass im gesamten Planungszeitraum kein Bedarf an einem ausgebildeten Vermessungstechniker besteht. Die Ausbildung für diesen Beruf muss daher in Frage gestellt werden.

5.2.2 Personalbedarf für Stellen im allgemeinen Verwaltungsdienst

Der künftige Personalbedarf im allgemeinen Verwaltungsdienst erfordert eine qualifizierte Planung der Aus- und Fortbildung. Schwerpunktmäßig wird Bedarf im mittleren und gehobenen Verwaltungsdienst entstehen, der durch entsprechende Aus- und Fortbildung gedeckt werden muss.

Der größte Personalbedarf wird in der Endstufe des mittleren und in der Eingangsstufe des gehobenen Dienstes entstehen. Da bekanntermaßen keine betriebliche Ausbildung für den gehobenen Dienst mehr möglich ist, sind geeignete Maßnahmen zu ergreifen, diesen Bedarf zeitnah zu decken.

Ein großer Anteil der ausgebildeten Verwaltungsfachangestellten absolviert privat berufsbegleitend ein Studium zu Diplom-Verwaltungs-Betriebswirten, womit sie für Aufgaben des gehobenen Dienstes qualifiziert sind. Diesen Mitarbeitern(innen) sollten auch entsprechende Aufgaben übertragen werden.

Diese Maßnahme der Personalentwicklung wird jedoch nicht ausreichen, um den Personalbedarf zu decken. Es wird darüber hinaus eine Fortbildung der vorhandenen Mitarbeiter(innen), die für höherwertige Tätigkeiten vorgesehen sind, notwendig. Es ist daher umgehend der Bedarf für eine Qualifizierung zum Verwaltungsfachwirt zu ermitteln. Diese Fortbildung sollte - sofern die Teilnehmerzahl ausreicht - im Rahmen einer Inhouse-Veranstaltung stattfinden.

Parallel dazu ist ein Kontakt zur Fachhochschule Wildau aufzubauen, wo ein Studium im Studiengang Verwaltung und Recht möglich ist. Über Praktika können Eindrücke über die späteren Absolventen und gegebenenfalls im Rahmen einer Vereinbarung mit dem Personalrat geeignete Nachwuchskräfte gewonnen werden.

Der Bedarf im mittleren Dienst wird steigen, was in erster Linie durch die Ausbildung von Verwaltungsfachangestellten abzufedern ist. Schwerpunktjahr ist auch hier das Jahr 2012, wo ca. 15 Stellen im mittleren Dienst frei werden. Zur Deckung dieses Bedarfes sind im Jahr 2009 10 Auszubildende für den Beruf des Verwaltungsfachangestellten einzustellen.

6 Steuerungsinstrumente

6.1 Stellenentwicklung

Für die Stellenplanung der Jahre 2008 - 2017 ist die Darstellung unter Ziff. 4.2 dieser Personalbedarfsplanung maßgebend.

6.2 Organisationsuntersuchungen

Organisationsuntersuchungen sind als Steuerungsinstrumente hinsichtlich der Stellenausstattung konsequent zu nutzen.

Organisationsuntersuchungen werden künftig konsequent genutzt, d. h., eine Stelle wird nur dann wieder besetzt oder neu eingerichtet, wenn dies vorab im Rahmen einer Organisationsuntersuchung bestätigt wurde. Es werden vorrangig interne Organisationsuntersuchungen genutzt, ggf. sind auch externe Organisationsuntersuchungen möglich. Neben der Stellenbemessung ist Inhalt der Organisationsuntersuchungen die Prüfung der Ablauforganisation.

6.3 Ständige Aufgabenkritik

Im Zusammenhang mit den personellen Veränderungen wird eine ständige Aufgabenkritik erforderlich. So sind permanent in Bereichen, in denen die Aufgabenerfüllung wegen Personalmangels gefährdet ist, Alternativen für die Aufgabenwahrnehmung zu prüfen. Beispielhaft kann hier die Kreisvolkshochschule oder der Zahnärztliche Dienst angeführt werden.

6.4 Besetzung der „Altersteilzeitstellen“ (Förderung Agentur für Arbeit - Teilzeitbeschäftigung)

Bei Nachbesetzungen von Altersteilzeitstellen sind grundsätzlich alle Möglichkeiten der Inanspruchnahme von finanziellen Förderungen zu nutzen. D. h., dass bei gleicher Eignung werden Bewerber(innen) eingestellt, die förderfähig sind. Die Einstellung erfolgt dann grundsätzlich mit einer durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 36 Stunden, es sei denn, dass eine geringere wöchentliche Arbeitszeit zur Aufgabenerfüllung ausreicht.

6.5 Befristete Teilzeitbeschäftigungen

Nach neuester Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes ergibt sich aus dem Teilzeit- und Befristungsgesetz kein Anspruch auf eine befristete Teilzeitbeschäftigung. Sofern ein Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung besteht, gilt dieser nur für eine entsprechende unbefristete Vereinbarung.

Bislang wurde in der Kreisverwaltung Uckermark grundsätzlich den Anträgen auf befristete Teilzeitbeschäftigung entsprochen. Im Stellenplan wurden die Stellen der befristeten Teilzeitbeschäftigten grundsätzlich im Soll weiterhin mit 1,0 ausgewiesen, d. h., die Teilzeitbeschäftigung wirkte sich nicht auf eine Reduzierung des Stellenplanes aus. Derzeit befinden sich ca. 5 % der Mitarbeiter(innen) der Kreisverwaltung in einer befristeten Teilzeitbeschäftigung.

Nach der neuesten Rechtsprechung müsste diesen befristeten Anträgen nicht mehr entsprochen werden, d. h., wenn der Mitarbeiter eine Teilzeitbeschäftigung wünscht, müsste er diese unbefristet vereinbaren. Im Stellenplan könnten diese Stellen dann mit dem entsprechenden Stellenanteil auch im Soll ausgewiesen werden. Damit könnte eine Reduzierung der Stellenanzahl insgesamt erzielt werden.

Diese Regelung gilt nicht für Mitarbeiter/innen, die die Teilzeitbeschäftigung auf der Grundlage des § 11 TVöD beantragen (Pflege eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen). In diesen Fällen ist die Teilzeitbeschäftigung auf Antrag auf bis zu 5 Jahre zu befristen.

Der Rechtsprechung folgend werden Anträge auf Teilzeitbeschäftigung ab sofort nur noch unbefristet bewilligt, sofern kein Rechtsanspruch auf eine Befristung besteht.

6.6 Ausbildung

Die Verwaltung bildet jährlich bedarfsgerecht aus.

6.7 Ausbildung Verwaltungsfachangestellte Ausbildungsjahr 2009

Aufgrund des voraussehbaren Bedarfes an Mitarbeitern für den mittleren Dienst im Jahr 2012 werden im Jahr 2009 10 Ausbildungsstellen für den Ausbildungsberuf Verwaltungsfachangestellte eingerichtet. Die räumliche und technische Ausstattung wird gesichert.

6.8 Qualifizierung Verwaltungsfachwirt

Aufgrund des unter Ziffer 5.2 dargestellten künftigen Bedarfes an Mitarbeitern für den gehobenen Dienst ist eine Qualifizierung zu Verwaltungsfachwirten auch im Rahmen von Inhouse-Veranstaltungen zu organisieren.

Änderung der Drucksache Nr. 173/2007 vom 18.12.2007

Die Drucksache Nr. 173/2007 vom 18.12.2007 – Aufhebung der Grundsatzentscheidung zur Ausbildung vom 29.11.2005 und Beschluss der bedarfsgerechten Ausbildung in der Kreisverwaltung Uckermark – wird wie folgt geändert:

Die Seite 14 der Anlage – 1. Personalbedarfsplanung 2008 - 2017 – wird ausgetauscht. Die Neufassung dieser Seite ist dieser Änderung anliegend beigelegt:

Begründung:

Es handelt sich um eine klarstellende redaktionelle Änderung dahingehend, dass in der Übersicht Seite 13/14 nur die Altersteilzeitfälle dargestellt sind, für die eine Wiederbesetzung vorgesehen ist.

Klemens Schmitz

Anlage

Entgeltgruppen	2008	2009	2010	2011	2012	2013	ge- sam
EG 10 (TUIV)					1		1
EG 10 (Straßenmeister)						1	1
EG 11							0
EG 11 (Sozialarbeiter)	1						1
EG 11 (Lehrer)					2		2
EG 12					1		1
EG 13				1		1	2
EG 14			1				1
EG 14 (Zahnarzt)					1		1
EG 14 (Tierarzt)					1		1
EG 15							0
EG 15 (Arzt)						1	1
Einzelvertrag				1			1
gesamt	12	8	16	16	44	13	109
ATZ-Freistellung ohne Wiederbesetzung	4	7	4	5	6	-	26
ATZ-Freistellung insgesamt	16	15	20	21	50	13	135

Zusammenfassend geht aus der Übersicht hervor, dass in den Jahren 2008 bis 2013 insgesamt 109 Mitarbeiter(innen) (ohne Amt 52) im Rahmen der Altersteilzeit ersetzt werden sollen.

Es handelt sich um 73 Mitarbeiter(innen) des allgemeinen Verwaltungsdienstes und 36 Mitarbeiter(innen) mit speziellen Qualifikationsanforderungen. Es handelt sich hierbei zunächst um eine Darstellung des Bedarfes auf der Grundlage der Checklisten. Entsprechend Ziff. 4.2 ist durch Organisationsuntersuchungen festzustellen, ob im Einzelnen eine Wiederbesetzung der Stellen erfolgt.

5.2.1 Personalbedarf für Stellen mit besonderen Anforderungen

Die Stellen, für welche eine spezielle Qualifikation erforderlich ist, werden in der Regel durch Neueinstellungen aufgrund öffentlicher Stellenausschreibung zu besetzen sein. Eine Qualifizierung des vorhandenen Personals ist für diese Stellen in der Regel nicht möglich.

Allerdings sind folgende Faktoren zu berücksichtigen:

➤ Mitarbeiter Kassenwesen

Es kann derzeit noch nicht konkret eingeschätzt werden, ob künftig nach Einführung der DOPPIK für die Stellen in der Buchführung die Ausbildung zum Verwaltungsfachangestellten ausreicht oder ob hier eine spezielle Berufsausbildung gefordert werden muss.

➤ Zahnarzt/Zahnarzthelferin

Spätestens mit dem Beginn der Freizeitphase einer Zahnärztin im Jahr 2012 ist die grundsätzliche Frage nach der Organisation des zahnärztlichen Dienstes zu klären, wovon dann auch der Bedarf an Zahnarzthelferinnen abhängt.