

Ergänzende Information zur Vorlage

Perspektivische Ausbildung unter Berücksichtigung der möglichen geänderten Gesetzgebung in Bezug auf die Sozialversicherung (abschlagsfreie Rente mit 63)

Der Landkreis hat als Arbeitgeber und als Kommune stets die Verpflichtung gesehen, Ausbildungsplätze vorzuhalten und jungen Menschen eine Ausbildung in Heimat-/Wohnortnähe zu ermöglichen. Dabei wurde nicht nur für den absehbaren eigenen Bedarf ausgebildet, sondern auch in Zeiten des Stellenabbaues kontinuierlich weiter ausgebildet. Die politischen Gremien des Landkreises haben sich trotz der schwierigen finanziellen Lage des Landkreises diesem Gedanken verpflichtet und die Mittel für entsprechende Ausbildungsangebote bereitgestellt. Es haben sich auch in den Zeiten, in denen klar war, dass eine Übernahme der ausgebildeten jungen Menschen in ein Beschäftigungsverhältnis nicht möglich sein würde, stets ausbildungswillige und motivierte Auszubildende gefunden. Die Ausbildungserfolge waren in der Regel gut. Anzumerken ist, dass alle Ausgebildeten anschließend problemlos eine Anstellung bei anderen Arbeitgebern gefunden haben.

Der Landkreis hat der Ausbildung als Arbeitgeber besonderes Augenmerk gewidmet und die Ausbildungsangebote in den letzten Jahren verändert bzw. erweitert. Es wurden in der Vergangenheit folgende Ausbildungsberufe (die letzten 5 Jahre) angeboten: Verwaltungsfachangestellte, Duales Studium für Beamte zur Erlangung der Befähigung für das 1. Eingangsamts der zweiten Laufbahngruppe, Straßenwärter, Entsorger, Lebensmittelkontrolleur. Zusätzlich wird derzeit ein duales Ausbildungsangebot für den Studiengang soziale Arbeit vorbereitet. Ergänzend erwähnt werden soll die Möglichkeit der qualifizierten Fortbildung in Form eines zusätzlichen Angestelltenlehrganges II, mit dem tariflich Beschäftigten der Zugang zu höherwertigen Tätigkeiten ermöglicht wird.

Die vorgenannten Ausbildungen dauern in der Regel drei Jahre, sodass es möglich ist, bei geordneten und vorhersehbaren Personalabgängen die Verluste durch eigene Ausbildung auszugleichen. Daneben ist zusätzlich ein gewisser Unsicherheitsfaktor einzukalkulieren, der auf beispielsweise krankheitsbedingte Ausfälle, Personalwechsel, etc. zurückzuführen ist. Dafür wird idealerweise ein kleines Kontingent vorgehalten. Wünschenswert wäre darüber hinaus, ein kleiner Puffer, um auch einen geordneten Wissenstransfer zu ermöglichen. Leider ist in der Vergangenheit die Personalstruktur des Landkreises nach Vorgaben der Aufsichtsbehörden sehr stark eingeeengt worden, sodass es teilweise nicht mehr möglich war, die aufgezeigten Engpässe aus eigenen Kräften aufzufangen, weil die Ausgleichskapazitäten nicht vorgehalten wurden.

Der Personalkörper des Landkreises unterliegt bekanntermaßen einer Altersstruktur, die verstärkte Abgänge aus Altersgründen ab 2019 erwarten lassen. Damit ist durchaus noch ausreichend Zeit, um die absehbaren Vakanzen durch eigene Ausbildungsangebote wie vorstehend erläutert zu ersetzen (Besondere Fachlichkeiten müssen wie bisher durch externe Ausschreibungen geworben werden).

Nunmehr hat allerdings die Brisanz dieses Themas an Aktualität gewonnen. Es wurde eine gesetzliche Regelung auf den Weg gebracht, die einen vorzeitigen Eintritt in den Ruhestand ohne Abzüge bei der Altersversorgung mit 63 Lebensjahren unter bestimmten Voraussetzungen ermöglicht. In Kenntnis dieses Umstandes steht zu erwarten, dass die erwartete höhere Verlustrate regelmäßig bereits 2017 eintreten wird. Im laufenden Jahr ist bereits mit zusätzlichen Fällen zu rechnen

Im Hinblick auf die bisherige Zielsetzung jungen Menschen eine Perspektive im Landkreis zu bieten, drängt es sich auf, die Ausbildungsrate zu erhöhen und nicht ausschließlich auf das Anwerben auf dem Arbeitsmarkt zu setzen. Das bedeutet aber, dass bereits kurzfristig die Ausbildungsrate erhöht wird, sofern geeignete Bewerber gefunden werden. Bisher waren für den Ausbildungsbeginn 2014 2 Verwaltungsfachangestellte, 2 Bewerber für das duale Studium und eine Ausbildung zum Straßenwärter vorgesehen. Im Hinblick auf die zu erwartenden Veränderungen sollte die Zahl der Auszubildenden spätestens ab dem Ausbildungsjahr 2015 erhöht werden.

Mit der Ausbildung sind naturgemäß Kosten verbunden, die zur Verfügung gestellt werden müssen. Die durchschnittlichen Kosten für einen Auszubildenden mit einer dreijährigen Ausbildungszeit sind mit ca. 50.000 Euro anzusetzen, sodass bei einer erhöhten Ausbildungsrate pro Jahr etwa 16.700 Euro pro Ausbildungsplatz anfallen.

Die Personalkostendeckelung hatte die Kosten für Ausbildung ausgeklammert. Trotzdem ist darauf hinzuweisen, dass die Personalkosten in Folge steigen werden. In Folge der Planung sollten künftig auch Planstellen für junges Personal vorgehalten werden, um dann gegebenenfalls Engpässe ausgleichen zu können (Eingangssamt A 9 bzw. EG 5 je 2 x) und flexibel und perspektivisch auf Veränderungen reagieren zu können. Sofern die Ausbildungsquote erhöht wird, sind die dementsprechend erhöhten Kosten zu finanzieren.

Konsequenz aus vergrößerten Ausbildungsrate ist aber auch, dass Kosten nicht nur unmittelbar für die Personal- und Sachkosten der Auszubildenden entstehen, sondern auch Kosten für eine zusätzliche Ausbildungsbetreuung entstehen.

Der Landkreis hat in den letzten Jahren sehr erfolgreich ausgebildet, Dies kann nur mit sorgfältiger Auswahl der Bewerber sowie engagierter Betreuung der Auszubildenden und der Ausbildungsstellen und in diesen erfolgen, sodass auch hier mit einer Ausweitung von Personalkapazitäten im überschaubaren Umfang kalkuliert werden muss.

Die bisherige Betreuung war im Durchschnitt auf 12 – 15 Auszubildende ausgelegt; künftig werden es ca. 21 – 27 Auszubildende sein. Damit erhöht sich dieser Betreuungsaufwand. Daneben muss leider auch festgestellt werden, dass in den letzten Jahren die Auswahl an geeigneten Bewerbern zurückgegangen ist; dies obwohl bereits über verschiedene Möglichkeiten für die Ausbildung beim Landkreis geworben wurde. Dieser „Werbeaufwand“ wird ebenfalls noch einmal gesteigert werden müssen, um geeignete Bewerber zu finden (dies ist allgemein ein Problem für Ausbildungsbetriebe). Insofern wird im Hinblick auf den Gesamtaufwand mit einer Personalausweitung für die Anwerbung und Betreuung von Auszubildenden zu rechnen sein. Angesetzt werden hierfür ca. 0, 1 VK.