

Vorlage
zu den Sitzungen der nachfolgenden Gremien:

Kreisausschuss	23.04.2015	TOP
Kreistag	07.05.2015	TOP
		TOP
		TOP

Nachwuchsbedarfsplanung für das Einstellungsjahr 2016

I. Planung notwendiger Nachwuchskräfte

Zur Gewährung eines möglichst bedarfsgerechten Personalbestandes ist eine Nachwuchsbedarfsplanung erforderlich, welche die Anzahl der neu einzustellenden Nachwuchskräfte so steuert, dass Personalabgänge und durch neue Aufgaben oder Aufgabenwegfall bedingte Personalbedarfsänderungen ausgeglichen werden können.

Bei zahlreichen Berufsgruppen, vornehmlich im technischen, medizinischen und sozialen Bereich, ist eine Nachwuchsbedarfsplanung nicht sinnvoll, da der Kreis Kleve hier nicht selbst ausbildet bzw. nicht ausbilden darf. Entstehenden Bedarfsfällen kann in diesen Bereichen somit nicht durch die frühzeitige Einstellung von Nachwuchskräften entsprochen werden; der Bedarf ist über den Arbeitsmarkt zu decken.

Die im Rahmen der Nachwuchsbedarfsplanung zu erfassenden Berufsgruppen, für die eigene Nachwuchskräfte ausgebildet werden, sind:

- Beamtinnen und Beamte für die Laufbahn
 - des gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienstes (Kreisinspektor-Anwärterinnen und Kreisinspektor-Anwärter)
 - des mittleren allgemeinen Verwaltungsdienstes (Kreissekretär-Anwärterinnen und Kreissekretär-Anwärter)
 - des gehobenen vermessungstechnischen Dienstes (Kreisvermessungsoberinspektor-Anwärterinnen und Kreisvermessungsoberinspektor-Anwärter)
- Verwaltungsfachangestellte
- Vermessungstechnikerinnen und Vermessungstechniker

Ausgangspunkt für die Einschätzung der zukünftigen Personal- und Stellenentwicklung ist die aktuelle Bedarfssituation. Für die Bedarfsprognose ist abzuschätzen, inwieweit sich der Personalbestand in den einzelnen Berufsgruppen während des Planungszeitraums voraussichtlich verändern wird.

Die Notwendigkeit, Nachwuchskräfte einzustellen, ergibt sich hauptsächlich aus der Tatsache, dass Dienstkräfte aus unterschiedlichen Gründen ausscheiden. Es sind folgende Gründe für das Ausscheiden von Dienstkräften in die Nachwuchsbedarfsplanung einzubeziehen:

- Erreichen der Altersgrenze
- Vorzeitiges Ausscheiden wegen Inanspruchnahme der flexiblen Altersgrenze ab vollendetem 63. Lebensjahr

- Dienstunfähigkeit, volle Erwerbsminderung oder Tod
- Sonstige Gründe wie arbeitgeber- oder arbeitnehmerseitige Kündigung, Entlassung, Auflösungsvertrag, Versetzung zu einem anderen Dienstherrn

Wann Dienstkräfte wegen Erreichens der Altersgrenze oder Inanspruchnahme der Altersteilzeit ausscheiden können, lässt sich genau ermitteln.

Die von jeder einzelnen Arbeitnehmerin und jedem einzelnen Arbeitnehmer zu treffende Entscheidung, ob der Ruhestand mit 63 Jahren oder bei Erreichen der Altersgrenze beginnt, kann nur anhand von Erfahrungswerten eingeschätzt werden.

Die Anzahl der Dienstkräfte, die aus den sonstigen genannten Gründen ausscheiden, ist ebenfalls nur auf Grund von Erfahrungswerten prognostizierbar. Für den Bereich der Verwaltungsfachangestellten und den gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienst ist nach der derzeitigen Altersstruktur und den Erfahrungswerten der letzten Jahre für den vorliegenden Planungszeitraum von einer frei werdenden Stelle jährlich auszugehen, für den mittleren allgemeinen Verwaltungsdienst von einer Stelle alle 3 Jahre. Insgesamt sind dabei nur solche Stellen zu berücksichtigen, die auch tatsächlich wieder besetzt werden.

Zur Deckung des Personalbedarfs sind zunächst vorhandene Nachwuchskräfte nach Abschluss der Ausbildung sowie sonstige Kräfte – hauptsächlich nach einer Rückkehr aus einer Beurlaubung - einzusetzen. Ein dann verbleibender Bedarf wäre durch die frühzeitige Einstellung neuer Nachwuchskräfte auszugleichen.

Unter Berücksichtigung der Ausbildungszeiten mit einer Dauer von 18 Monaten bis 3 Jahren erstreckt sich der zu betrachtende Planungszeitraum mit dem zu beurteilenden Einstellungstermin in 2016 auf die Zeit von 2015 bis 2019.

Die bedarfsgerechte Ermittlung der notwendigen Nachwuchskräfte stellt sich – getrennt nach den verschiedenen Ausbildungsberufen – danach wie folgt dar:

1. Gehobener allgemeiner Verwaltungsdienst

In den Jahren 2015 bis 2019 ist mit folgenden frei werdenden und nach zu besetzenden Stellen zu rechnen:

	Altersbedingt	Aus sonstigen Gründen
2015	2	1
2016	2	1
2017	1	1
2018	3	1
2019	3	1
gesamt	11	5

Bis 2019 sind somit 16 Stellen des gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienstes zu besetzen. Demgegenüber stehen bis 2018 neun Beamtinnen und Beamte zur Sicherstellung des Personalbedarfs zur Verfügung. Hierin enthalten sind auch die auf Grund der Beschlüsse des Kreistages vom 12.05.2011 und 24.05.2012 zusätzlich zum Aufstieg zugelassenen Beamten des mittleren allgemeinen Verwaltungsdienstes:

	Anwärterinnen/Anwärter laut Nachwuchsbedarfsplanung	Aufstiegsbeamtinnen/ Aufstiegsbeamte laut KT-Beschlüssen vom 12.05.2011 und 24.05.2012
2015	1	2
2016	1	1
2017	-	-
2018	4	-
Gesamt	6	3

Ferner ist mit der Rückkehr von drei Mitarbeiterinnen aus der Beurlaubung in dem Planungszeitraum zu rechnen.

Für das Jahr 2019 (Einstellungsjahr 2016) besteht somit ein Bedarf von **4 Nachwuchskräften** für die Laufbahn des gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienstes.

2. Gehobener vermessungstechnischer Dienst

Im Bereich des gehobenen vermessungstechnischen Dienstes ist bezogen auf das Jahr 2018 (die Ausbildung beginnt am 01.08. eines Jahres und dauert 18 Monate) mit zwei altersbedingt frei werdenden und nach zu besetzenden Stellen zu rechnen.

Es besteht daher ein Personalbedarf an **zwei Nachwuchskräften** für den gehobenen vermessungstechnischen Dienst im Einstellungsjahr 2016.

3. Mittlerer allgemeiner Verwaltungsdienst

In den Jahren 2015 – 2019 ist von folgenden frei werdenden und nach zu besetzenden Stellen auszugehen:

	Altersbedingt	Aus sonstigen Gründen
2015	-	1
2016	-	-
2017	-	-
2018	-	1
2019	3	-
Gesamt	3	2

Ausgehend vom Einstellungsjahr 2016 und somit bezogen auf das Jahr 2018 (die Ausbildungsdauer beträgt 2 Jahre) sind zwei Stellen des mittleren allgemeinen Verwaltungsdienstes zu besetzen.

Es ist mit der Rückkehr von zwei Mitarbeiterinnen aus der Beurlaubung zu rechnen. Bezogen auf das Jahr 2018 (Einstellungsjahr 2016) ergibt sich somit kein Bedarf an Nachwuchskräften für die Laufbahn des mittleren allgemeinen Verwaltungsdienstes.

4. Verwaltungsfachangestellte

In den Jahren 2015 bis 2019 ist mit folgenden frei werdenden und nach zu besetzenden Stellen zu rechnen:

	Altersbedingt	Aus sonstigen Gründen
2015	4	1
2016	2	1
2017	2	1
2018	2	1
2019	4	1
Gesamt	14	5

Bis 2019 sind somit insgesamt 19 Stellen nach zu besetzen.

Bis zum Jahr 2018 werden voraussichtlich 33 Auszubildende für den Beruf des/der Verwaltungsfachangestellten ihre Ausbildung abschließen. Diese stehen damit im Planungszeitraum zur Deckung des genannten Personalbedarfs zur Verfügung.

Es besteht danach für das Jahr 2019 (Einstellungsjahr 2016) kein weiterer Bedarf an Nachwuchskräften.

5. Vermessungstechnikerinnen und Vermessungstechniker

In den Jahren 2015 bis 2019 ist mit einer altersbedingt frei werdenden und nach zu besetzenden Stelle zu rechnen.

Bis zum Jahr 2018 werden voraussichtlich sechs Auszubildende für den Beruf der Vermessungstechnikerin / des Vermessungstechniker ihre Ausbildung abschließen.

Bezogen auf das Jahr 2019 (Einstellungsjahr 2016) ergibt sich somit kein weiterer Bedarf an Nachwuchskräften.

II. Bedarfsgerechte Einstellung von Nachwuchskräften

Nach der bedarfsgerechten Ermittlung ist zur Sicherstellung eines ausreichenden Personalbestandes somit die Einstellung von **vier Nachwuchskräften des gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienstes und zwei Nachwuchskräften des gehobenen vermessungstechnischen Dienstes** notwendig.

III. Einstellung von Auszubildenden über den Bedarf hinaus

In den vergangenen Jahren wurden zur Entlastung der angespannten Ausbildungsmarktlage als Beitrag zur Sicherung der Zukunftschancen der Jugendlichen im Kreis Kleve kontinuierlich Ausbildungsplätze über den eigenen Personalbedarf hinaus zur Verfügung gestellt.

So wurden in den Jahren 2003 bis 2015 jeweils 14 Ausbildungsplätze über dem Bedarf geschaffen. In Fortführung dieser Praxis sollten auch im Einstellungsjahr 2016 wiederum 14 zusätzliche Ausbildungsplätze eingerichtet werden.

Es sollen zwölf Ausbildungsplätze für den Beruf des/der Verwaltungsfachangestellten zur Verfügung gestellt werden.

Ebenso sollen zwei Auszubildende für den Beruf der Vermessungstechnikerin / des Vermessungstechnikers eingestellt werden.

Abstimmungsergebnis Kreisausschuss: einstimmig

Beschlussvorschlag:

Als Ergebnis der bedarfsgerechten Ermittlung notwendiger Nachwuchskräfte werden im Einstellungsjahr 2016

- 4 Kreisinspektor-Anwärterinnen/Anwärter
- 2 Kreisvermessungsoberinspektor-Anwärterinnen/Anwärter

eingestellt.

Darüber hinaus werden zur Sicherung der Zukunftschancen der Jugendlichen im Kreis Kleve im Einstellungsjahr 2016

- 12 Auszubildende für den Beruf der / des Verwaltungsfachangestellten und
- 2 Auszubildende für den Beruf der Vermessungstechnikerin / des Vermessungstechnikers

über den Bedarf hinaus eingestellt.

Die über den Bedarf hinausgehend zur Ausbildung vorgesehenen Bewerberinnen und Bewerber sind darauf hinzuweisen, dass eine Übernahmegarantie nicht ausgesprochen werden kann.

Kleve, 24.04.2015

Kreis Kleve
Der Landrat
1.1 – 11 16 03 - 2

Spreen