

Stellungnahme / Antwort

zu Antrag-/Anfrage Nr. **AF/0018/2010**

der Stadtratssitzung am 04.03.2010

Punkt: ö.S. / nö.S.

Betr.: Anfrage der FDP-Fraktion zur Personalentwicklung in der Verwaltung

Stellungnahme/Antwort

Die von der FDP-Fraktion an die Verwaltung gerichteten Fragen werden wie folgt beantwortet.

1. Wie stellt sich die Altersstruktur der Mitarbeiter in der Stadtverwaltung dar?

Die Altersstruktur der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung Koblenz ist in den folgenden drei Graphiken dargestellt. Die Daten werden regelmäßig im Rahmen der „Personalstandstatistik der Stadtverwaltung Koblenz“ von Seiten der städtischen Statistikstelle erhoben.

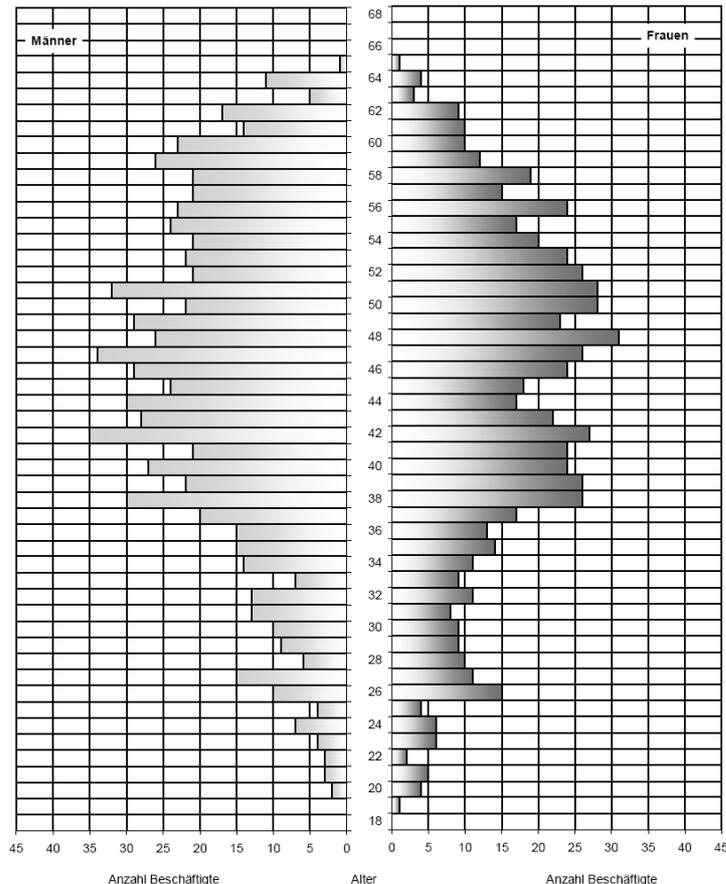
Beamte nach Altersgruppe und Geschlecht (ohne Eigenbetriebe)

		Beschäftigte im Alter von ... bis unter ... Jahren						
		unter 20	20 bis 30	30 bis 40	40 bis 50	50 bis 60	60 u. m.	insgesamt
Beamte	Anzahl	-	52	97	137	92	22	400
	Prozent	-	13,0%	24,3%	34,3%	23,0%	5,5%	100,0%
davon								
Männer	Anzahl	-	35	67	93	72	22	289
	Prozent	-	67,3%	69,1%	67,9%	78,3%	100,0%	72,3%
Frauen	Anzahl	-	17	30	44	20	-	111
	Prozent	-	32,7%	30,9%	32,1%	21,7%	-	27,8%

Tarifbeschäftigte nach Altersgruppe und Geschlecht (ohne Eigenbetriebe)

		Beschäftigte im Alter von ... bis unter ... Jahren						
		unter 20	20 bis 30	30 bis 40	40 bis 50	50 bis 60	60 u. m.	insgesamt
Beschäftigte	Anzahl	1	62	184	359	338	101	1.045
	Prozent	0,1%	5,9%	17,6%	34,4%	32,3%	9,7%	100,0%
davon								
Männer	Anzahl	-	22	82	182	152	56	494
	Prozent	-	35,5%	44,6%	50,7%	45,0%	55,4%	47,3%
Frauen	Anzahl	1	40	102	177	186	45	551
	Prozent	100,0%	64,5%	55,4%	49,3%	55,0%	44,6%	52,7%

Alterspyramide der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung Koblenz



Personenkreis gem. Frauenförderplan (ohne: Eigenbetriebe, Geringf.-Besch., ohne-Bezüge-Beurlaubte, Azubi und Anwärter)

2. Wie viele Mitarbeiter werden innerhalb der nächsten 5 Jahre in den Ruhestand gehen?

Bei der Bestimmung der Personenzahl, die innerhalb der nächsten 5 Jahre in den Ruhestand treten wird, sind zunächst die unterschiedlichen Möglichkeiten eines Eintritts in den Ruhestand bzw. einer Verrentung zu beachten. Den Regelfall stellt hierbei das Erreichen der Altersgrenze (Beamtenbereich) / des Rentenalters (Beschäftigtenbereich) mit Vollendung des (derzeit noch) 65. Lebensjahres dar. Für bestimmte Personengruppen gelten jedoch abweichende Regelungen. So treten die Beamten des feuerwehrtechnischen Dienstes beispielsweise mit Vollendung des 60. Lebensjahres in den Ruhestand. Im Rahmen einer langfristigen Personalplanung deutlich schwieriger zu berücksichtigen sind jedoch die Fälle, in denen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor Erreichen der „regulären“ Altersgrenze aus dem aktiven Dienst ausscheiden. Zu nennen sind hierbei unter anderem die Versetzung in den Ruhestand vor Erreichen der Altersgrenze auf Antrag im Beamtenbereich (unter Inkaufnahme von Abzügen bei den Versorgungsbezügen), die Versetzung in den Ruhestand wegen dauernder Dienstunfähigkeit oder die vorzeitige Verrentung auf Grund von Erwerbsminderung im Bereich der Tarifbeschäftigten. Die durch solche Fälle entstehenden

Vakanzen ergeben sich häufig kurzfristig und sind aus diesem Grunde für eine langfristige Personalplanung nur eingeschränkt zugänglich. Ebenso schwierig zu kalkulieren sind Personalabgänge durch Kündigungen oder Versetzungen zu einem anderen Dienstherrn.

Die gesetzliche Altersgrenze (generell das 65. Lebensjahr bzw. das 60. Lebensjahr bei Feuerwehrbeamten) erreichen nach derzeitigem Stand in den Jahren 2010 – 2015 voraussichtlich 37 Beamte und 165 Tarifbeschäftigte.

**3. Gibt es eine Personalplanung auf Grundlage der aus Frage 2 entstandenen Zahlen?
und**

4. Gibt es Überlegungen, wie durch Weiterbildung, Qualifizierung und Umsetzung Personalneueinstellungen vermieden bzw. zielgerichtet und trotzdem kunden- und bürgerfreundlich besetzt werden können?

Die unter Nr. 2 aufgeführten Zahlen dienen der Verwaltung bereits jetzt als Rahmengröße bei einer langfristigen Personalplanung. Eine isolierte Betrachtung dieser Zahlen erscheint jedoch wenig zielführend. Vielmehr müssen die bei Nr. 2 beschriebenen Unwägbarkeiten, die Aufgabenzu- und abgänge, die technische Entwicklung sowie die sich verändernden Anforderungen an die Verwaltung Berücksichtigung finden. Die Frage der Vermeidung von Personalneueinstellungen bzw. Stellenwiederbesetzungen durch rechtzeitige Weiterbildung, Qualifizierung und Umsetzungen kann und wird letztendlich nur bei einem genauen Blick auf die einzelne Organisationseinheit zu beantworten sein. Wie in den zurückliegenden Jahren wiederholt praktiziert, kann das altersbedingte Ausscheiden von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gerade auf Führungsebene als Anlass für eine Überprüfung und Neustrukturierung einer Organisationseinheit herangezogen werden. Die Zusammenlegung von Ämtern und die dabei entstehenden Synergieeffekte können genutzt werden. Jedoch bedarf es auch hier in jedem Einzelfall einer sorgfältigen Prüfung.

Die Personalverwaltung ist sich bewusst, dass die demographische Entwicklung und die Altersstruktur der Gesellschaft im Allgemeinen sowie der Stadtverwaltung Koblenz im Speziellen in nächster Zeit mehr und mehr an Bedeutung gewinnen wird. Aufgabe der Personalverwaltung wird es hierbei sein, auf die Herausforderung mit einem Bündel von angemessenen Personal- und Organisationsentwicklungsmaßnahmen zu reagieren sowie die in Teilbereichen immer schwerer werdende Gewinnung geeigneten Personals an die sich verändernden Rahmenbedingungen anzupassen.