



Drucksachen-Nr. **XI/617**

Bad Schwalbach, den 24.10.2022

Aktenzeichen: FDL I.3

Ersteller/in: Dunja Lippert-Schmidt

Personalmanagement

Beratungsfolge	Sitzungstermin	TOP	Öffentlich
Kreisausschuss	14.11.2022		nein
Haupt-, Finanz-, Wirtschafts- und Digitalisierungsausschuss	15.12.2022		ja
Kreistag	20.12.2022		ja

Titel

Große Anfrage 09/22 "Personalentwicklung" der FDP Kreistagsfraktion vom 05.10.2022; Stellungnahme der Verwaltung

I. Sachverhalt:

Mit der Großen Anfrage vom 05.10.2022 wurde der Kreisausschuss gebeten zu berichten:

1. Wie hoch ist bei den Beschäftigten des Rheingau-Taunus-Kreises die Zahl derjenigen, die Stand jetzt bis zum Jahr 2032 das Renteneintrittsalter erreicht haben werden? Erbeten wird dabei eine jeweils jährliche Aufstellung bis 2032.

Eine verbindliche Aussage lässt sich nur zu den Zeitpunkten des Erreichens der **Regelaltersgrenze** der beschäftigten und verbeamteten Personen treffen, da hier ein Austritt kraft Gesetz bzw. Tarifvertrag vorgegeben ist. Diese wird stufenweise angehoben. Ab dem Jahrgang 1964 liegt sie bei 67. Jahren. Diese Regelaltersgrenze wurde bei der nachfolgenden Übersicht zu Grunde gelegt. Bereits vereinbarte Altersteilzeiten wurden mit dem vereinbarten Beendigungszeitpunkt des Beschäftigungsverhältnisses erfasst. Veränderungen im Zusammenhang mit Langzeitarbeitszeitkonten können nur eingeschränkt berücksichtigt werden, da diese in einigen Fällen noch laufend gespeist werden.

Nach derzeitigem Stand ergibt sich folgendes Bild:

Jahr	Personenzahl
2023	14
2024	8
2025	17
2026	31
2027	23
2028	24
2029	19
2030	28
2031	28
2032	27

Das tatsächliche Ende der Beschäftigung variiert aufgrund der individuellen Gegebenheiten (Schwerbehinderung, Erfüllung der Voraussetzungen als langjährig Versicherte etc.) und Planungen der Beschäftigten bzw. Beamtinnen und Beamten. Beispielsweise hängt dies u.a. davon ab, ob Abschlüsse in Kauf genommen werden können und werden, so dass sich eine Zeitspanne von bis zu 5 Jahren zwischen frühestmöglichem Rentenbeginn mit Abschlüssen und der Regelaltersgrenze ergeben kann.

Eine weitere Unwägbarkeit ist zusätzlich der Eintritt einer vollen Erwerbsminderung bzw. der Dienstunfähigkeit.

Legt man beispielsweise bei Altersteilzeit das individuelle Ende der Arbeitsphase zu Grunde, verändert sich das Bild wie folgt:

Jahr	Personenzahl
2023	16
2024	18
2025	12
2026	23
2027	22
2028	23
2029	19
2030	28
2031	28
2032	27

2. Gibt es ein Konzept darüber, wie dem zu erwartenden Stelleneinbruch, der zudem durch den jetzt schon akuten Mangel an Fachkräften noch weiter verstärkt werden wird, entgegengetreten werden kann? Fall ja, welche Maßnahmen sind vorgesehen?

Wie unter Nr. 1 ausgeführt ist eine konzeptionelle Planung nur bedingt möglich.

Folgende Maßnahmen können genannt werden:

1. Bereits vor Jahren wurde das Angebot der Ausbildungsplätze für die Verwaltungsfachangestellten ausgedehnt. Zusätzlich wurde die Ausbildung für den gehobenen nichttechnischen Dienst wieder extern ausgeschrieben, um einen größeren Bewerberkreis zu generieren. In diesem Zusammenhang finden z.B. auch Informationsveranstaltungen an Schulen statt.
2. Das Angebot zur Qualifizierung von Seiteneinsteigerinnen und Seiteneinsteigern umfasst den Basislehrgang Verwaltung sowie die Fortbildung zu Verwaltungsfachangestellten und Verwaltungsfachwirtinnen bzw. Verwaltungsfachwirten, um für verschiedene Ebenen und Aufgaben in der Verwaltung weiterzubilden.
3. Für den EDV-Bereich wird die Ausbildung Fachinformatikerin bzw. Fachinformatiker angeboten.
4. Für die Leistungsgewährung nach dem Sozialgesetzbuch II wird durch den Dualen Studiengang „Soziale Sicherung und Sozialverwaltungswirtschaft (BASS)“ qualifiziert.
5. Um eigenes Personal für die Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Familien im Jugendamt heran zu ziehen, bieten wir das Duale Studium „Soziale Arbeit (BASA)“ an.
6. Es werden verschiedene Praktika (z.B. Fachoberschulpraktika, studienintegrierte Praktika Soziale Arbeit) ermöglicht, um ein Interesse an unserer Verwaltung und für unsere Arbeit zu wecken.
7. Im ärztlichen Bereich wird Weiterbildung zu Fachärztinnen im öffentlichen Gesundheitswesen ermöglicht.
8. Zur Sicherstellung eines Wissenstransfers sind im Stellenplan zusätzliche Stellen geschaffen worden, um während Übergangs-/Einarbeitungszeiträumen „doppelt“ zu besetzen.
9. Darüber hinaus werden verschiedene Instrumentarien zur Steigerung unserer Arbeitgeberattraktivität eingesetzt bzw. sind in Planung (JobTicket, Arbeitsmarktzulage, Homeoffice etc.), um auch für die Berufsgruppen bzw. Professionen, die wir nicht selbst ausbilden, Anreize für die Tätigkeit in unserem Hause zu schaffen.

II. Auswirkungen auf die demografische Entwicklung:
entfällt

III. Personelle Auswirkungen:
entfällt

IV. Finanzierungsübersicht
entfällt

(Klaus-Peter Willsch)
Erster Kreisbeigeordneter