

Der Bürgermeister

Hilden, den 05.03.2008

AZ.: I/10-Ar



Hilden

WP 04-09 SV 10/028

Mitteilungsvorlage

öffentlich

Demografische Entwicklung bei der Stadtverwaltung Hilden; Antrag der SPD-Ratsfraktion vom 28.01.2008

Beratungsfolge:	Sitzung am:	Bemerkungen
Personalausschuss	07.04.2008	

Beschlussvorschlag:

„Der Personalausschuss nimmt die Ausführungen der Verwaltung zur demografischen Entwicklung bei der Stadtverwaltung Hilden zur Kenntnis.“

Erläuterungen und Begründungen:

In der Sitzung des Personalausschusses am 28.01.2008 stellte die SPD-Ratsfraktion die als Anlage beigefügte Anfrage. Das Angebot der Verwaltung, die Anfrage in Form einer Sitzungsvorlage in der Sitzung des Personalausschusses am 07.04.2008 zu beantworten, wurde durch die SPD-Fraktion begrüßt. Für die CDU-Fraktion bat Ratsmitglied Brandenburg, die gewünschten demografischen Daten jeweils um Angaben zur Geschlechtszugehörigkeit zu ergänzen.

Die Verwaltung nimmt zu den Fragen wie folgt Stellung:

Wie sieht die Altersstruktur der in der Stadtverwaltung Hilden beschäftigten Mitarbeiter/innen aus (gesamt und getrennt nach Funktionen: Amtsleiter/innen, Abteilungsleiter/innen, Sachgebiete)?

Hierzu ist zunächst festzustellen, dass der Hierarchieaufbau in der Hildener Verwaltung fast ausnahmslos nur noch aus den Ebenen Amtsleitung und Sachgebietsleitung besteht. In Einzelfällen wurde wegen einer ansonsten sehr großen Leitungsspanne zusätzlich unterhalb der Sachgebietsleitung die Ebene der sog. Teamleitungen installiert, die ebenfalls Personalführungsaufgaben wie z. B. Beurteilungen wahrnehmen.

Zur Beantwortung der Frage wurde die Altersstruktur aufgeschlüsselt in eine Gruppe mit Personen bis 25 Jahre; die übrigen Gruppen wurden in Altersgruppen von jeweils 10 Jahren eingeteilt. Die Einteilung entspricht damit den in vielen Statistiken veröffentlichten Altersstufen und macht auch Vergleiche mit anderen Arbeitgebern möglich.

		Gesamt		Amtsleitung		Sachgebietsleitung		Teamleitung	
		w	m	w	m	w	m	w	m
bis 25 Jahre	Beamte	7	5						
	Beschäftigte	30	12						
26 - 35 Jahre	Beamte	16	30			1	1		1
	Beschäftigte	40	29						
36 - 45 Jahre	Beamte	24	31		2	1	1		1
	Beschäftigte	116	80			1	3		
46 - 55 Jahre	Beamte	25	30	2	6	5	4		
	Beschäftigte	119	83	2	1	1	8	1	1
56 - 65 Jahre	Beamte	1	11		2		1		
	Beschäftigte	40	43		1		2		
		418	354	4	12	9	20	1	3
		772		16		29		4	

(w = weiblich, m = männlich)

Zusammenfassend ist festzustellen, dass sich mit 32,5% bzw. 33,3% die größten Beamten- und

Beschäftigtengruppen in den beiden Altersklassen von 36 bis 45 Jahren und von 46 bis 55 Jahren befinden. 7% der Mitarbeiter/innen sind unter 26 Jahre, 14,9 % sind zwischen 26 und 35 Jahre und 12,3 % sind zwischen 56 und 65 Jahre alt.

In welchem Umfang wird in der Verwaltung das Instrument der Altersteilzeit in Anspruch genommen?

Insgesamt liegen 87 Anträge auf Altersteilzeit (ATZ) vor; 83 dieser Anträge wurden bereits bewilligt. Über 4 Anträge wurde noch nicht abschließend entschieden, da der beabsichtigte Beginn der Altersteilzeit erst gegen Ende 2009 liegt.

Aus der folgenden Tabelle ist ersichtlich, dass 19 ehemalige Mitarbeiter/innen der Verwaltung sowohl die Arbeitsphase als auch die Freistellungsphase bereits beendet haben und ausgeschieden sind. 13 Personen haben die Arbeitsphase noch nicht begonnen. Die meisten Mitarbeiter/innen, die Altersteilzeit beantragt haben, sind derzeit jedoch entweder in der Arbeits- oder der Freistellungsphase.

		in der Arbeitsphase	in der Freistellungsphase	bereits ausgeschieden	ATZ noch nicht begonnen	
Beamte	Frauen	1	1	1		3
	Männer	4	3	4		11
ehemalige Angestellte	Frauen	14	4	3	7	28
	Männer	8	3	8	5	24
ehemalige Arbeiter	Frauen	1				1
	Männer	8	4	3	1	16
		36	15	19	13	83

3. Von denen, die nicht Altersteilzeit in Anspruch nehmen: wie viele erreichen mit Ausscheiden aus dem Arbeitsleben die Regelaltersgrenze?

Um diese Frage mit ausreichend fundierten Daten beantworten zu können, wurde der Zeitraum von 1998 bis 2007 ausgewertet. Hierbei ist allerdings zu berücksichtigen, dass das Gesetz über Altersteilzeit erst im Sommer 1998 in Kraft getreten ist und daher die ATZ frühestens ab Sommer 2000 erstmals in Anspruch genommen werden konnte, da Mindestvoraussetzung für die ATZ ein Bewilligungszeitraum von 2 Jahren (1 Jahr Arbeits- und 1 Jahr Freistellungsphase) ist.

Aus der folgenden Übersicht ist ersichtlich, dass die Zahl der Mitarbeiter/innen, die erst mit Erreichen der Regelaltersgrenze in Rente/Pension gegangen sind, rückläufig ist. Diese Entwicklung steht im Einklang mit der Gesamtentwicklung in Deutschland. Angesichts der für die Mitarbeiter/innen auch finanziell attraktiven Konditionen ist dieser Trend nicht verwunderlich.

Von den Personen, die im genannten Zeitraum ohne Inanspruchnahme der Altersteilzeit ausgeschieden sind, waren rd. 14 % erwerbsunfähig.

4. Welche Maßnahmen trifft die Verwaltung, um die Gesundheit und Arbeitszufriedenheit ihrer Mitarbeiter/innen zu erhalten und zu stärken? Welche zusätzlichen Maßnahmen sind geplant?

Die Stadtverwaltung beschäftigt eine Betriebsärztin, die sie in allen Fragen des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz berät und Verbesserungen empfiehlt. Sie führt die Einstellungs- und Folgeuntersuchungen für alle Mitarbeiter/innen sowie auch für spezielle Berufsgruppen durch und nimmt an Begehungen von einzelnen Arbeitsplätzen teil. Auch ist sie Ansprechpartnerin der Mitarbeiter/innen, sofern diese Beratungsbedarf äußern.

Ebenfalls zu nennen sind hier die Aufgaben der Sicherheitsfachkraft. Diese werden von einem Mitarbeiter der Stadtverwaltung wahrgenommen. Er berät und unterstützt die Verwaltung in allen Fragen der Unfallverhütung und Arbeitssicherheit einschließlich der menschengerechten Gestaltung der Arbeit. Seine wesentlichen Aufgaben sind die Beratung bei der Planung und Ausführung/Unterhaltung von Betriebsanlagen und der Beschaffung von technischen Arbeitsmitteln, bei der Gestaltung der Arbeitsplätze sowie der Beurteilung der Arbeitsbedingungen. Weiterhin hat er Ursachen von Arbeitsunfällen zu untersuchen und auszuwerten, um der Verwaltung Maßnahmen zur Verhütung derartiger Unfälle vorschlagen zu können.

Auch der Arbeitsschutzausschuss befasst sich in seinen regelmäßigen Sitzungen mit aktuellen Themen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. In diesem Ausschuss sind neben der Personalverwaltung der Personalrat, die Betriebsärztin, die Sicherheitsfachkraft, der Sicherheitsbeauftragte für das Rathaus sowie Sachkundige aus verschiedenen Aufgabenbereichen des Zentralen Bauhofes vertreten.

Ein wesentlicher Aspekt der betrieblichen Gesundheitsfürsorge ist die Bereitstellung von geeigneten Büromöbeln. Seit Jahren werden nur noch höhenverstellbare Schreibtische angeschafft; auf die Qualität von Bürostühlen und die Empfehlungen der Versicherungsträger wird in besonderem Maße Rücksicht genommen.

Die Verwaltung ist jederzeit bereit, Mitarbeitern/innen nach langer oder schwerer Erkrankung im Rahmen von Wiedereingliederungsmaßnahmen die Rückkehr in den Beruf zu ermöglichen, auch wenn derartige Wiedereingliederungen oft zusätzliche Belastungen anderer Mitarbeiter/innen oder der Vorgesetzten mit sich bringen.

Seit einigen Jahren werden – für Mitarbeiter/innen kostenlose – Gripeschutzimpfungen angeboten. Auf die Einhaltung der regelmäßigen vorgeschriebenen Impftermine in bestimmten Berufs-

gruppen wird durch die Personalverwaltung geachtet.

Zur Erleichterung der Raucherentwöhnung wurden Kurse angeboten; wegen geringer Teilnehmerzahl kam ein solcher Kurs allerdings nur einmal zustande.

Bereits mehrfach wurde ein „Gesundheitstag“ organisiert, der von den Mitarbeiter/innen während der Arbeitszeit besucht werden konnte. Angeboten wurden an diesen Tagen z. B. Venentests, Messungen der Rücken- und Bauchmuskulaturkraft, Massagen oder Anti-Stress-Trainings. Wegen der großen Nachfrage nach derartigen Angeboten wird dieser „Gesundheitstag“ auch zukünftig angeboten werden.

Daneben unterstützt die Verwaltung die vor einigen Jahren auf Empfehlung des Bürgermeisters gegründete Betriebssportgemeinschaft der Stadtverwaltung durch Übernahme der Kosten für Sportgeräte, Bereitstellung von Hallenstunden und nicht zuletzt dadurch, dass einzelne Mitarbeiter/innen während der Arbeitszeit gewisse organisatorische Vorbereitungen für die Arbeit der Betriebssportgemeinschaft durchführen können. Die Sportangebote werden selbstverständlich außerhalb der Dienstzeit wahrgenommen; auch die Übungsleiter/innen übernehmen diese Aufgabe in ihrer Freizeit.

Zur Frage nach zusätzlichen Maßnahmen zur Erhaltung oder Stärkung der Gesundheit und Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter/innen wird wie folgt Stellung genommen:

Im Hinblick auf das steigende gesetzliche Renteneintrittsalter und die gesamte demografische Entwicklung stellt sich für alle Arbeitgeber die Frage, wie sich der unvermeidliche Alterungsprozess der Mitarbeiter/innen mit der Notwendigkeit einer Verlängerung des Erwerbslebens in Einklang bringen lässt. Hier ist in erster Linie an mögliche Veränderungen der Arbeitsbedingungen – abhängig vom individuellen Arbeitsbereich und der individuellen Leistungsfähigkeit – zu denken.

Klassischer Schwerpunkt dieser Überlegungen ist die Gestaltung des Arbeitsplatzes und des Arbeitsumfeldes. Hier sind Faktoren wie Körperhaltung, Lärm, Beleuchtung/Helligkeit oder Temperatur zu berücksichtigen. An den Büroarbeitsplätzen sind – wie oben schon teilweise angesprochen – diese Faktoren bereits durch ergonomisch richtige Möblierung und Beleuchtung sowie eine individuell regulierbare Zimmertemperatur und Belüftungsmöglichkeit gegeben.

In den übrigen Bereichen wie z. B. Bauhof oder Feuerwehr ist die Umsetzung idealer Arbeitsbedingungen – auf Grund der Eigenart der jeweiligen Tätigkeiten – nur bedingt möglich. Dennoch ist ein wichtiger Ansatz zur Verbesserung des Arbeitsumfeldes bereits gegeben: in Gesprächen mit Mitarbeiter/innen aus allen Bereichen der Verwaltung, die länger als 30 Tage innerhalb der letzten 12 Monate erkrankt waren, werden Möglichkeiten erörtert, wie Verbesserungen der Arbeitsbedingungen erreicht werden können. Die hierbei gewonnenen Erkenntnisse werden selbstverständlich auch für Verbesserungen an vergleichbaren Arbeitsplätzen anderer Mitarbeiter/innen umgesetzt.

Daneben wird zukünftig zu prüfen sein, ob Arbeitnehmer/innen, die schwere körperliche Arbeiten verrichten, abwechselnd für unterschiedlich belastende Tätigkeiten eingesetzt werden können. Dies gilt unter dem Gesichtspunkt der Gesundheitsprävention auch für jüngere Mitarbeiter/innen.

Ein weiterer wichtiger Ansatzpunkt wäre daneben die Inanspruchnahme der Altersteilzeit in Form einer tatsächlichen Teilzeittätigkeit. Leider ist jedoch festzustellen, dass – bis auf eine einzige Ausnahme – alle bisher gestellten Anträge auf Altersteilzeit das Blockmodell betrafen und die Mitarbeiter/innen somit bis zu fünf Jahre früher aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Das hauptsächliche Ziel der Altersteilzeitregelung war dagegen die Schaffung einer Möglichkeit, den Übergang zwischen Erwerbsleben und Ruhestand durch eine Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit fließend zu gestalten, nicht aber durch ein früheres Ende des Erwerbslebens.

Wünschenswert wäre schließlich, dass alle Mitarbeiter/innen sich regelmäßig sportlich betätigen, um körperlich und auch geistig fit zu bleiben. Diesen Ansatz verfolgt die Verwaltung bereits seit einiger Zeit durch Unterstützung der Aktivitäten der Betriebssportgemeinschaft.

In welcher Weise betreibt die Verwaltung Vorsorge, um auch künftig qualifiziertes Personal vorhalten zu können?

Zu Frage 1 (s. o.) ist eine Tabelle abgedruckt, die die Altersstruktur der Hildener Beschäftigten darstellt. Hiernach ist ersichtlich, dass die Gruppe der 36- bis 45-Jährigen mit 32,5% Anteil an der Gesamtzahl der Mitarbeiter/innen vertreten ist. Somit steht nahezu ein Drittel der Belegschaft voraussichtlich noch weitere 20 bis 30 Jahre im aktiven Berufsleben. Die Gruppe der 46- bis 55-Jährigen ist mit exakt 33,3 % vertreten und wird somit auch noch 10 bis 20 Jahre am aktiven Berufsleben teilhaben, zumindest, wenn die jetzt noch gültigen Altersteilzeitregelungen zukünftig wegfallen sollten.

Wichtig für die kurz- bis mittelfristige Planung des Personalbedarfs ist die Gruppe der jetzt 56- bis 65-Jährigen. Sie stellen mit 95 Personen einen Anteil von 12,3 % an der Gesamtbelegschaft. Bemühungen um Ersatz für ausscheidende Mitarbeiter/innen kommen in Bereichen, in denen die Verwaltung nicht selbst ausbildet, erst in Betracht, wenn freiwerdende Stellen wiederbesetzt werden müssen. Dies betrifft insbesondere Berufsbereiche wie Techniker/innen oder Ingenieur/e/innen in den Bauämtern, Mitarbeiter/innen für den Bauhof, Erzieher/innen, Sozialarbeiter/innen oder Psycholog/en/innen . Vorsorge ist hier kaum möglich.

Anders ist die Situation im Bereich der klassischen Verwaltungsaufgaben, in denen die Verwaltung auch selbst ausbildet. Hier wird im Rahmen einer individuellen Personalplanung die notwendige Zahl von Auszubildenden festgestellt, die erforderlich sind zur Deckung des tatsächlichen Personalbedarfes. Auch die Förderung bereits vorhandenen Personals erfolgt unter Berücksichtigung dieser Überlegungen.

Welche Möglichkeiten des Besoldungs- und Vergütungsrechts nimmt die Verwaltung in Anspruch, um zu einer stärker leistungsbezogenen Bezahlung zu gelangen?

Der zum 01.10.2005 in Kraft getretene Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) eröffnet allen Beschäftigten bei entsprechender Leistung den Anspruch auf eine leistungsbezogene Bezahlung. Derzeit beträgt das für die Leistungsbezahlung zur Verfügung stehende Volumen 1 % der ständigen Monatsentgelte aller Beschäftigten des Vorjahres. Es ist jedoch davon auszugehen, dass in den nächsten Jahren das Leistungsentgelt als Ergebnis der Tarifverhandlungen erheblich steigen wird; im TVöD wurde eine Zielgröße von 8 % schon mit Inkrafttreten des Tarifvertrages festgelegt. Die Hildener Dienstvereinbarung über die Zahlung des Leistungsentgeltes ist bereits abgeschlossen; das Entgelt wird in 2009 erstmals leistungsbezogen ausgezahlt.

Die ehemaligen Arbeiter/innen hatten auch in der Vergangenheit schon - bis einschließlich 2006 - die Möglichkeit, bei entsprechender Leistung einen sog. Leistungszuschlag nach dem BMT-G zu erhalten. Dieses Instrument ist mit Inkrafttreten des TVöD ab 2007 entfallen, da die ehemaligen Arbeiter/innen jetzt als Beschäftigte gelten und somit – wie auch die ehemaligen Angestellten – das Leistungsentgelt nach dem TVöD erhalten können.

Die aus Sicht der Verwaltung sinnvolle analoge Anwendung der Dienstvereinbarung zum Leistungsentgelt auch auf die Beamtinnen und Beamten wurde durch den Rat leider mehrheitlich abgelehnt. Rechtlich zulässig wäre daher derzeit nur die Zahlung einer leistungsbezogenen Besoldung

nach der Leistungsprämien- und Zulagenverordnung sowie nach der Verordnung über das leistungsabhängige Aufsteigen in den Grundgehaltsstufen.

Nach der Leistungsprämien- und Zulagenverordnung kann grundsätzlich nur an 15 % aller vorhandenen Beamtinnen und Beamten eine Prämie oder Zulage gezahlt werden. Angesichts dieser Einschränkung hält die Verwaltung dieses Instrument einer Leistungszuwendung für sehr problematisch, da hierdurch ein erheblicher Unfrieden unter den Beamtinnen und Beamten befürchtet wird.

Auch das leistungsabhängige Aufsteigen in den Grundgehaltsstufen entspricht aus Sicht der Verwaltung nicht dem gewünschten Ziel, die Mitarbeiter/innen jeweils erneut zu gleichbleibend guten Leistungen zu motivieren. Die Verkürzung der Wartezeit bis zum Aufsteigen in die nächst höhere Stufe des Grundgehaltes belohnt nämlich nur die bisher erbrachte Leistung, spornt jedoch nicht zum Beibehalten dieser Leistung an, da die einmal erreichte Stufe des Grundgehaltes nicht widerrufen werden kann. Darüber hinaus handelt es sich auch hierbei um eine freiwillige Leistung, die der Zustimmung des Rates bedarf. Die Verwaltung hofft deshalb, dass auch im Besoldungsrecht eine dem TVöD vergleichbare Regelung durch den Gesetzgeber verabschiedet wird.