

Mitteilungsvorlagezur Kenntnis im **Verwaltungsausschuss**

Betreff: Altersstruktur Stadtverwaltung Tübingen

Bezug: 34/2014

Anlagen: 1 Altersstruktur Stadtverwaltung Tübingen 2016 + Prognose 2026

Die Verwaltung teilt mit:

Die Stadtverwaltung hat die Altersstrukturanalyse der Beschäftigten in 2013 mit der Erstellung des Organisations- und Personalentwicklungskonzepts eingeführt (Vorlage 34/2014).

Bezogen auf die Gesamtzahl der 1.802 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Stand 01.01.2016) beträgt der Altersdurchschnitt (Median) 47 Jahre (siehe Anlage Altersstruktur 2016 + Prognose 2021). Davon sind 755 (41,9 %) Personen im Jahr 2016 älter als 50 Jahre. Die Zahlen zeigen, dass die Stadtverwaltung Tübingen eine ähnlich ungünstige Altersstruktur aufweist, wie die öffentlichen Arbeitgeber im Übrigen (25,9% sind 55 Jahre und älter, Quelle: Statistisches Bundesamt, 2015). Prognostisch gesehen liegt der Anteil der über 50-jährigen in 5 Jahren unter der Prämisse keiner Neubesetzungen bei 857 Personen (52,5%). Bis 2026 verlässt fast jeder vierte Beschäftigte (24,6 %) die Stadtverwaltung auf Grund des Renteneintritts.

Noch deutlicher ist die unausgeglichene Altersstruktur im Bereich der Führungskräfte (Fachbereichsleitungen, Fachabteilungsleitungen, Stabstellen, Bereichsleitungen KST, Kita-Leitungen). Hier beträgt 2016 das Durchschnittsalter (Median) 52 Jahre.

Die Verwaltung verfolgt das Ziel, auf die Veränderung der Altersstruktur in den nächsten Jahren proaktiv zu agieren. Dies bedeutet, den erforderlichen Fach- und Führungskräftenachwuchs sicherzustellen und sich auf die veränderten Rahmenbedingungen bzgl. altersgerechtem Arbeiten einzustellen.

Um dieses Ziel zu erreichen, werden in 2016 fachbereichsspezifische Organisations- und Personalentwicklungsgespräche mit 3 Pilotfachbereichen (FB 10, FB 4, FB 9) gestartet. In diesen Gesprächen wird auch speziell auf die Altersaustritte in den nächsten Jahren eingegangen und entsprechende Personalmaßnahmen besprochen.

Parallel wird aktuell ein Betriebliches Gesundheitsmanagement in Zusammenarbeit mit einem erfahre-

nen externen Partner eingeführt. Hierfür wurde als Grundlage im letzten Jahr ein Konzept in Abstimmung mit der Personalvertretung und den Führungskräften erarbeitet und verabschiedet.