

Berichtsvorlage Stadt Ratzeburg

Stadt Ratzeburg 2018 – 2023

Datum: 28.02.2020

SR/BerVoSr/164/2020

Gremium	Datum	Behandlung
Hauptausschuss	09.03.2020	Ö

Verfasser: Colell, Maren

FB/Az:

Bericht der Verwaltung

Zusammenfassung:

Bericht über die zu erwartenden Renteneintritte von Mitarbeitenden der Stadtverwaltung in den nächsten 6 Jahren

Bürgermeister

Verfasser

elektronisch unterschrieben und freigegeben durch:

Colell, Maren am 25.02.2020

Koech, Gunnar, Bürgermeister am 28.02.2020

Sachverhalt:

In der 8. Sitzung des Finanzausschusses am 28.01.2020 wurde die Verwaltung gebeten, zur folgenden regulären Sitzung des Hauptausschusses über die zu erwartenden Renteneintritte von Mitarbeitenden der Stadtverwaltung in den kommenden Jahren zu berichten.

1. Im Oktober 2018 hatte die Mitarbeiterin für das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) aus dem Fachbereich Zentrale Dienste einen Demografie-Kompass für die Stadtverwaltung, die Ratzeburger Wirtschaftsbetriebe (RZWB) und den Schulverband erstellt, siehe Anlage 1 zu dieser Vorlage. Dieser zeichnet im Hinblick auf die zu erwartenden Renteneintritte die Altersstrukturen, die Personalbedarfe, Prognosen, Handlungsfelder sowie Handlungsempfehlungen für die Stadt Ratzeburg auf.
2. Renteneintritte in der Stadtverwaltung in den kommenden 6 Jahren:
Konkret erreichen in der Stadtverwaltung im Laufe der kommenden 6 Jahre 15 Mitarbeitende das mögliche Renteneintrittsalter, siehe Anlage 2 zu dieser Vorlage.
 - 6 Stellen erfordern die Ausbildung zur/zum Verwaltungsfachangestellten. Hier kann durch interne und/oder externe Ausschreibung und/oder durch eigene Ausbildung nachbesetzt werden.
In diesem und in den folgenden 3 Jahren werden insgesamt 5 Auszubildende voraussichtlich die Prüfung zur/zum Verwaltungsfachangestellten an der Verwaltungsakademie in Bordesholm bestehen. Die Stadtverwaltung erstrebt, alle in der eigenen Verwaltung ausgebildeten Verwaltungsfachangestellten zu übernehmen.

- 9 dieser Stellen müssen ausgeschrieben werden, diese Berufe werden nicht von der Stadt ausgebildet.

Zum Verfahren :

Die Mitarbeiterin für das BGM hat 3 Fragebogen für die Nachfolgeregelung der individuellen Stellen entwickelt, nämlich je eine Checkliste für

1. den Beschäftigten- - siehe Anlage 3
2. den Vorgesetzten- siehe Anlage 4
3. die Dienststelle- siehe Anlage 5.

Der Personalrat und die Gleichstellungsbeauftragte wurden im Rahmen der Mitbestimmung beteiligt und haben der Anwendung der Fragebogen zugestimmt.

Die Beantwortung der in den Checklisten gestellten Fragen hat das Ziel, die jeweilige individuelle Stelle und ihre Wandlung im Laufe der Jahre aktuell und aus allen beteiligten Richtungen zu bewerten. Mit der Aktualisierung des Stellenprofils soll dann rechtzeitig eine angepasste Stellenausschreibung über alle zweckdienlichen Portale rechtzeitig durchgeführt werden.

Mitgezeichnet haben: