



KREIS RECKLINGHAUSEN · DER LANDRAT

Kreistagsfraktion Bündnis 90 / Die Grünen  
Kurt-Schumacher-Allee 1  
45657 Recklinghausen

10.02.2025

**Ihre Anfrage vom 29.01.2025**  
**-Demografiemanagement-**

Sehr geehrter Herr Prof. Dr. Wagener,

Ihre Anfrage vom 29.01.2025 wird wie folgt beantwortet:

Mitarbeitenden Entwicklung und Nachfolgeplanung

Am 01.01.2025 befinden sich von den knapp 2.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Kreisverwaltung und des Jobcenters (ohne Nachwuchskräfte) 25 in der Freizeitphase und sechs in der Arbeitsphase der Altersteilzeit.

Bis 2030 werden 22 Reinigungskräfte und 193 weitere Mitarbeitende die gesetzliche Regelaltersgrenze erreichen. Elf Arbeitsverhältnisse wurden nach Erreichen der Regelaltersgrenze auf Wunsch der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oder nach Initiative des jeweiligen Fachdienstes verlängert, in zwei Fällen wurden Honorarverträge geschlossen.

Die Verrentung und Pensionierungen des Personals der Kreisverwaltung wird bei der Ausbildungsbedarfsplanung bzw. der Planung von Verwaltungslehrgängen und der Rückkehrplanung von beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern berücksichtigt.

## Strategische Herangehensweise

Mit der Dienstvereinbarung über eine altersgerechte Personal- und Organisationsentwicklung wurde bereits vor fast 20 Jahren ein wesentlicher Grundstein für das Demografiemanagement bei der Kreisverwaltung Recklinghausen mit ihrer alternden Belegschaft gelegt. Auf Basis der Dienstvereinbarung, die seinerzeit mit dem European Public Sector Award ausgezeichnet wurde, haben sich Maßnahmen in den Bereichen Identifizierung und Reduzierung von Belastungen am Arbeitsplatz, alters- und alternsgerechte Arbeitsplätze, Förderung der Zusammenarbeit, Sport- und Gesundheitsangebote, Lernen im Alter, Vorbereitung auf den Ruhestand und Lebensberatung bei der Kreisverwaltung fest etabliert und werden kontinuierlich weiterentwickelt. Dabei richtet sich die strategische Steuerung nach der Analyse der Altersstruktur.

Weiterhin fließen wichtige Erfahrungswerte aus der Netzwerkarbeit „Betriebliche Gesundheitsförderung“ der Kreisverwaltung mit den kreisangehörigen Städten in die Konzeption und Ausrichtung von Maßnahmen ein. Darüber hinaus hat die Kreisverwaltung im Jahr 2024 insgesamt zehn Bachelorstudentinnen und -studenten der Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung NRW mit einer Studienarbeit beauftragt, um im Rahmen eines Projektes Ansätze für die Weiterentwicklung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements der Kreisverwaltung zu entwickeln. Im Ergebnis wurden dabei als größte Herausforderungen die Aspekte Diversität, Digitalisierung, demografischer Wandel und psychische Gesundheit benannt. Vor diesem Hintergrund ist es der Kreisverwaltung ein Anliegen, den Empfehlungen dieser Arbeit zu folgen und insbesondere auch zielgruppenspezifische Angebote zu gestalten. Die Umsetzung solcher Maßnahmen können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in diesem Jahr – anlässlich des 25-jährigen Jubiläums der Betrieblichen Gesundheitsförderung – erwarten.

Eine wesentliche Verbesserung der strategischen Steuerung von Maßnahmen des Demografiemanagements geht mit der Einführung einer Software für das Betriebliche Eingliederungsmanagement einher, die im Januar 2025 erfolgreich implementiert wurde. Durch ein digitalisiertes Eingliederungsmanagement stehen u.a. verbesserte Auswertungsmöglichkeiten zur Verfügung, die schnellere und passgenaue Angebote zur Wiederherstellung der Gesundheit und Rückkehr an den Arbeitsplatz ermöglichen. Die Datenbasis des Betrieblichen Eingliederungsmanagements stellt des Weiteren eine wichtige Grundlage für präventive Maßnahmen in anderen Bereichen wie etwa der Gesundheitsförderung oder der Arbeitssicherheit dar. Eine individuell angepasste Prävention resultiert außerdem aus Gefährdungsbeurteilungen, die u.a. eine alters- und alternsgerechte Arbeitsplatzgestaltung ermöglichen.

### Mitarbeitenden Bindung (auch über das Renteneintrittsalter hinaus)

Es werden vereinzelt Teilzeitverträge über das gesetzliche Rentenalter hinaus geschlossen. Neben persönlichen Gründen spielen oftmals dienstliche Interessen dabei eine Rolle.

Im Bereich Asyl ist es beabsichtigt, ehemalige Polizisten in geringem Umfang zu beschäftigen, um im Bereich der Durchführung von Abschiebungen zu unterstützen. In der Gesamtbetrachtung ist die Beschäftigung über das Rentenalter hinaus jedoch eher selten.

Die Dienstvereinbarung über eine altersgerechte Personal- und Organisationsentwicklung eröffnet die Möglichkeit, Honorarverträge abzuschließen, um Knowhow auch über den Eintritt in den Ruhestand hinaus einbringen zu können. Von dieser Möglichkeit wird aktuell in zwei Fällen Gebrauch gemacht.

Um auch nach dem Renteneintritt weiterhin die Anbindung an die Kreisverwaltung und die Kolleginnen und Kollegen nicht zu verlieren, besteht die Möglichkeit, sich weiterhin in Betriebssportgruppen zu beteiligen. So wird beispielsweise die Betriebssportgruppe Leichtathletik, in der ehemalige, ältere und junge Kolleginnen und Kollegen gemeinsam trainieren, von einem ehemaligen Mitarbeiter im fortgeschrittenen Lebensalter betreut.

Wertschätzung erfahren langjährige und häufig ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen der jährlich stattfindenden Jubilarfeiern. Mit den Ausflügen für Pensionärinnen und Pensionäre ermöglicht der Personalrat ehemaligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vernetzt und in Kontakt zu bleiben.

### Mitarbeitendenrekrutierung

Im Bereich der Personalgewinnung erfolgen verschiedene Anpassungsmaßnahmen. Neben einer verbesserten Bewerberansprache sowie Optimierung des Bewerbungsprozesses erfolgt in Abhängigkeit der Verfügbarkeit bestimmter Berufsgruppen auf dem Arbeitsmarkt eine Verschiebung des Skill-basierten Ansatzes (Fähigkeiten und Potenziale der Mitarbeitenden) in Richtung Attitude-Orientierung (innere Haltung und Einstellung).

Außerdem werden Maßnahmen erprobt, wie die „Junior“ Stelle im Bereich der Brückenprüfung, um Personal frühzeitig an den Kreis zu binden und weiter zu entwickeln.

Bei der Personalgewinnung werden auch verstärkt die „Kanäle“ berücksichtigt, wo und wie (innerhalb der Qualifizierungsgruppe) interessierte potentielle Bewerberinnen und Bewerber adressatengerecht am besten angesprochen werden können bzw. mit welchen Vorteilen als Arbeitgeber Kreisverwaltung Recklinghausen spezifisch geworben werden kann.

Bei den Berufsanfängerinnen und Berufsanfängern sind das z. B. die Werbung an den Universitäten, in anderen Bereichen bei erfahrenem Personal eher Veränderungen der persönlichen Lebensumstände wie z.B. die Vorzüge einer Beschäftigung im kommunalen öffentlichen Dienst z. B. bei medizinischem Personal, das im Rahmen einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht mehr im Krankenhaus arbeiten möchte.

### Entwicklung des Kompetenzsystems für Führungskräfte und Nachwuchskräfte

Die Entwicklung eines Kompetenzsystems für Führungs- und Führungsnachwuchskräfte ist inzwischen abgeschlossen und wurde durch eine Online-Befragung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Relevanz der unterschiedlichsten Kompetenzen und herausfordernden Situationen ergänzt. Auf Basis dieses Modells wurden konkrete Anforderungen für Module eines Schulungsprogramms definiert, die sich derzeit in Ausschreibung befinden. Der Auftakt einer Führungskräftereihe – verbunden mit der Bekanntmachung des Kompetenzmodells – ist für dieses Jahr geplant.

Vor dem Hintergrund des Demografiemanagements sind im Kompetenzmodell u.a. die Diversitätskompetenz, Aspekte wie gesunde Führung, Resilienz zur Förderung der eigenen Gesundheit, Sensibilität in der Kontaktgestaltung (intern und extern) sowie ein individueller Blick auf Ressourcen und Bedürfnisse verankert. Diese und weitere Aspekte sollen in einem kooperativen Führungsstil vereint werden, der u.a. voraussetzt, dass Generationsunterschiede beachtet und gewinnbringend zusammengebracht werden.

### Förderung des Miteinanders der Generationen, insbesondere generationsspezifische Kommunikation und Führung

Wesentlich für die Förderung des Miteinanders der Generationen ist ein entsprechender Führungsstil. In diesem Jahr startet eine Entwicklungsreihe für Führungskräfte mit entsprechenden Modulen hierzu.

Seit dem Jahr 2023 findet für Auszubildende im Rahmen der Starter-Tage ein Tag im Zeichen von Vielfalt und Inklusion statt. Hier werden Auszubildende für verschiedene Themen – u.a. zum Thema Alter – in Workshops und mit Selbsterfahrungsthemen sensibilisiert und zum Perspektivwechsel angeregt. Nach diesem Vorbild wird in diesem Jahr am 02. September 2025 erstmalig ein solcher Tag für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kreisverwaltung stattfinden. Eine Steuerungsgruppe hat die Inhalte bereits zielgruppenspezifisch angepasst und hier auch die Thematik der Zusammenarbeit und Kommunikation in altersgemischten Teams als Workshop vorgesehen.

In der ersten Jahreshälfte wird es außerdem ein Vortragsformat zum Thema „Aus Erfahrung gut – wie das Älterwerden zu unserem Gewinn im Beruf wird“ für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geben, zu der explizit auch jüngere Kolleginnen und Kollegen eingeladen werden. Im Bereich der Fortbildung sind derzeit konkret die Seminare „Bald in Rente – und jetzt?“ zur Auseinandersetzung mit Befürchtungen und Bedürfnissen sowie ein Seminar mit einem Referenten der Rentenversicherung zu den rechtlichen und bürokratischen Aspekten des Renteneintritts in Planung.

Das Miteinander der Generationen wird u.a. auch durch die strategische Personalentwicklung gesteuert, indem bei der Besetzung von Fortbildungsplätzen mit dem Personalrat abgestimmte Auswahlkriterien berücksichtigt werden. Hierdurch werden z.B. eine Altersdurchmischung oder Durchmischung verschiedener Erfahrungsstufen in Formaten wie der Kollegialen Beratung (Führungskräftezirkeln) sowie Seminaren zum Self-Care-Management ermöglicht.

### Vergütung

Die Vergütung erfolgt per Gesetz bzw. folgt den Regelungen des gültigen Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst.

### Erhalt der Leistungsfähigkeit/Arbeitsfähigkeit und Gesundheit der Beschäftigten

Der Erhalt der Leistungsfähigkeit und die Gesundheit der Mitarbeitenden werden durch Angebote der Betrieblichen Gesundheitsförderung, des Betrieblichen Eingliederungsmanagements, der Arbeitssicherheit, der Fortbildung sowie Angebote der Interessenvertretungen gefördert. Beispielhaft können hier folgende Formate benannt werden:

- **Arbeitsmedizinische Vorsorgen / regelmäßige Sprechstunden mit der Betriebsärztin im Kreishaus / Impftermine**  
U.a. Bezuschussung von Bildschirmarbeitsplatzbrillen (Angebotsvorsorge), Berücksichtigung besonderer Bedürfnisse bei persönlicher Schutzausrüstung
- **Rückenmobil**  
Es hat im Januar 2025 erstmalig an drei Standorten der Kreisverwaltung Halt gemacht. Im Einzeltraining unter professioneller Begleitung werden an drei medizinischen Trainingsgeräten alle wirbelsäulenstabilisierenden Muskelgruppen trainiert.
- **Self-Care-Seminare für Führungskräfte und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in jeweils altersdurchmischten Gruppen**  
Jährliches Angebot, zur Stärkung der Resilienz und zum gesunden Umgang mit Veränderungen

- **Grundlagen- und Aufbau-Seminare für Office-Programme**  
Regelmäßig seit 2024
- **Betriebssportgruppe Laufen und Durchführung einer individuellen Inhouse-Laufanalyse**  
Organisiert vom Betrieblichen Eingliederungsmanagement und der Gesundheitsförderung im Jahr 2025.
- **Sportangebot „Älter werden – fit bleiben“**  
Es richtet sich an die Altersklasse 60+ und wurde im Januar 2025 intern ausgeschrieben (Kooperationspartner Sportbildungswerk).
- **E-Bike-Fahrsicherheitstraining**  
Das Training wurde von älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gewünscht und wurde erstmalig in 2024 durchgeführt. Der nächste Termin im April 2025 wurde bereits ausgeschrieben.
- **Vortrag zur Herzgesundheit von Frauen**  
Zusammenarbeit zwischen der Betrieblichen Gesundheitsförderung und der Gleichstellungsstelle im Jahr 2024
- **Vortrag zum Thema Frauengesundheit und Wechseljahre**  
Organisiert von der Gleichstellungsstelle im Jahr 2024
- **Vortrag zur Männergesundheit & Vorsorgen**  
Organisiert vom Personalrat im Jahr 2024
- **„Gesprächskreis Pflege“**  
Regelmäßig stattfindend, organisiert von der Gleichstellungsstelle
- **Aktive Mittagspausen im Zeitraum Dezember 2025 – Januar 2025:**  
Herz-Kreislauf-Training, Lifekinetik (Gehirntraining mit Bewegung), moving (Bewegungsprogramm zur Muskelentspannung und Faszienhygiene), Entspannung und Klangbad-Meditation, Online-Yoga und Entspannung, Winterlauf mit der Betriebssportgruppe (auch für Anfängerinnen und Anfänger)
- **Betriebliche Beratung**  
Soziale Ansprechpersonen für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Begleitung in schwierigen beruflichen und privaten Situationen

### Strategien zur Effizienzsteigerung durch Digitalisierung

Zur Entwicklung von Strategien zur Effizienzsteigerung durch die Digitalisierung wird Herr Hanning im Rahmen des „Berichtes zur Neuorganisation des Fachdienstes Zentrale IT-Dienstleistungen“ in der Personalausschusssitzung am 27.02.2025 Stellung nehmen.

Mit freundlichen Grüßen



Bodo Klimpel