KREIS UNNA

Demografiebericht der Kreisverwaltung Unna

Entwicklung des Personals **2011 – 2025**

Impressum

Herausgeber	Kreis Unna – Der Landrat Zentrale Dienste
Redaktion	Zentrale Dienste
Gestaltung | Druck	Kreis Unna | Hausdruckerei
Foto | Titel	www.nowofoto.de
Stand	Februar 2011

Inhaltsverzeichnis

Einleitung 4

Unterschiedliche Betrachtungs- und Handlungsebenen 6

Leistungsfähigkeit und Alter 7

Handlungsfelder 8

Der Kreis Unna wird älter und mit ihm seine Belegschaft...
Entwicklung des Personals bei der Kreisverwaltung Unna in den Jahren 2011 – 2025 11

- Übersicht Führungskräfte 46
- Übersicht Nachwuchskräfte 49

Fazit 50

Quellen 52

I. Einleitung

Die Demografie, d.h. die Bevölkerungswissenschaft, untersucht die Veränderungen in einer Bevölkerung, deren Ursachen und mögliche Folgen. Zu den Untersuchungsfeldern gehören insbesondere

- die zahlenmäßige Entwicklung der Bevölkerung,
- Geburtenentwicklung, Lebenserwartung, Anzahl der Kinder pro Familie,
- Veränderungen in der Altersstruktur,
- die Zusammensetzung nach Alter, Geschlecht, Familienstand, Qualifikation, Beruf, Nationalität und Religionszugehörigkeit,
- das Wanderungsverhalten von Bevölkerungen (Zu- und Abwanderungen einschließlich der Binnenwanderung innerhalb einer Bevölkerung).

In Deutschland werden die Zahlen zur Bevölkerungsentwicklung vom Statistischen Bundesamt erhoben und regelmäßig veröffentlicht. Die Angaben werden durch Volkszählung (Zensus) ermittelt und durch jährliche Stichprobenerhebungen (Mikrozensen) aktualisiert.

Durch Projektionen (Prognosen) wird die Bevölkerungsentwicklung unter Annahme verschiedener Varianten (z.Bsp. im Hinblick auf Zahlen bei Zuwanderungen und Abwanderungen) in die Zukunft fortgeschrieben.

Die **Kennzeichen** des demografischen Wandels sind

- Rückgang der Bevölkerung,
- höhere Lebenserwartung und
- die sich daraus ergebende Verschiebung der Altersstruktur.

Im Jahre 2002 bestand der größte Anteil der Bevölkerung aus den 35- 49- jährigen, den sog. Babyboomern, die bis zum Jahre 2030 in die höheren Altersklassen wachsen und dann den größten Anteil der Bevölkerung bilden werden. Die Verschiebung in der Altersstruktur ist die Folge des gleichzeitigen Schrumpfens und Alterns in der Bevölkerung.

Babyboomer sind die geburtenstarken Jahrgänge nach dem Zweiten Weltkrieg. In Deutschland gehören die zwischen 1955 und 1964 Geborenen dazu. Sie sind 2011 zwischen 47 und 56 Jahre alt. Insgesamt wird für Deutschland in den Jahren 2006 bis 2050 folgende Veränderungen prognostiziert:

- Die Anzahl der Bevölkerung wird von 82,3 Mio auf ca. 70,7 Mio sinken.
- Der Anteil der erwerbsfähigen Bevölkerung (d.h. Personen im Alter zwischen 15 und 64 Jahren) wird um 16,2 Mio. zurückgehen.
- Der Anteil der Bevölkerung über 65 Jahren wird um 8,4 Mio. zunehmen.

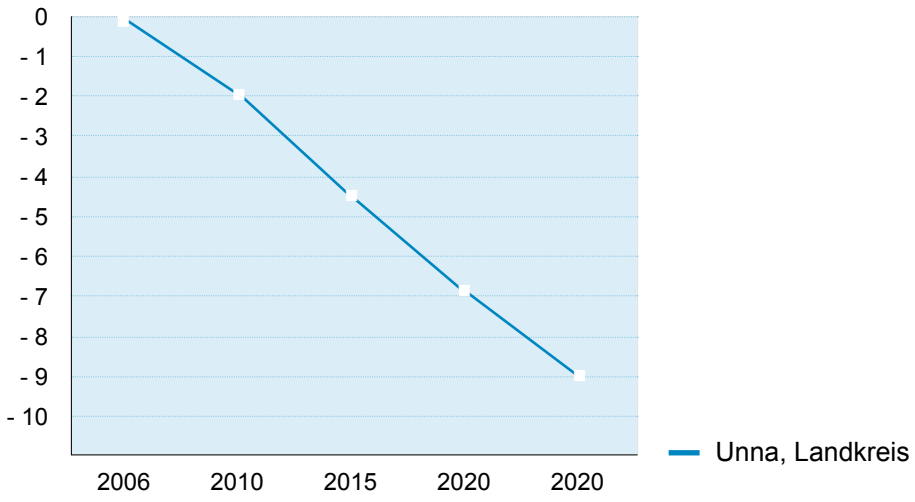
Während im Jahr 2006 auf 100 Personen im erwerbsfähigen Alter noch 29,8 Rentner kamen, werden es im Jahr 2050 64,4 Rentner sein.

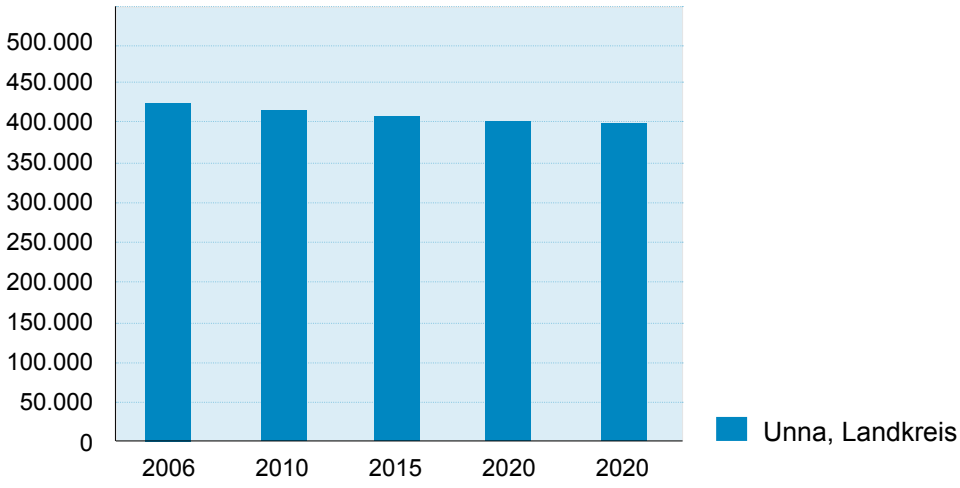
Die durchschnittliche Lebenserwartung ist in den vergangenen Jahren um etwa 7 Jahre gestiegen und wird weiter ansteigen. Gründe hierfür sind unter anderem die Fortschritte in der Medizin, insgesamt bessere Ernährungsmöglichkeiten sowie bessere Wohn- und Hygieneverhältnisse.

Jungen, die in 2008 geboren wurden, haben eine durchschnittliche Lebenserwartung von 75,1 Jahren; 2050 wird sie voraussichtlich bei 85,4 Jahren liegen. Mädchen hingegen können mit einer durchschnittlichen Lebenserwartung von 80,9 Jahren rechnen; 2050 liegt sie bei 89,9 Jahren.

Das Durchschnittsalter wird bis zum Jahre 2050 um 8,8 Jahre zunehmen.

Die Bevölkerungsentwicklung für die Jahre 2006 bis 2025 (in %) im Kreis Unna zeigen die folgenden Abbildungen:





Quelle: Bertelsmann Stiftung; ies GmbH, Deenst GmbH | Quelle: Landesdatenbank NRW

II. Unterschiedliche Betrachtungs- und Handlungsebenen

Die Auswirkungen des demografischen Wandels sind auf unterschiedlichen Ebenen zu betrachten und mit unterschiedlichen Interessen und Zielsetzungen zu diskutieren und behandeln.

Die Ebene der Politik

Um die Liquidität der Sozialversicherungssysteme langfristig zu gewährleisten, hat der Gesetzgeber das Auslaufen der staatlich geförderten Altersteilzeit (31.12.2009) und die schrittweise Anhebung des Renteneintrittsalters von 65 auf 67 Jahre beschlossen. Mit der Anhebung wird 2012 begonnen, sodass ab dem Geburtsjahrgang 1964 schließlich das neue Rentenalter von 67 Jahren gilt.

Die gesellschaftliche und kommunalpolitische Ebene

Hier sind zum Beispiel die Ausrichtung der Infrastruktur (Wohnraum), die Nutzung leer stehender Schulen und/ oder Kindergärten und die Anpassung öffentlicher Verkehrsmittel an die Bedürfnisse Älterer von Bedeutung.

Die Ebene Arbeitsmarkt und Arbeitsmarktpolitik

Die Bundesregierung entwickelt Initiativen zur Förderung der Beschäftigung von älteren wie aber auch von jüngeren Menschen. Des Weiteren sind Initiativen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf erforderlich.

Die individuelle Ebene

Dies sind alle Fragen, die den Einzelnen/ die Einzelne betreffen: z.Bsp. Eintritt in den Ruhestand, Leben im Alter, Vorsorge fürs Alter, Gesundheit, Mobilität.

Die Ebene der Behörden

Aufgrund sinkender Schülerzahlen reduziert sich die Wahrscheinlichkeit, geeignete Nachwuchskräfte zu finden. Das bedeutet, dass sich der Wettbewerb um Auszubildende verschärfen wird. Entsprechende Möglichkeiten sind zum Beispiel eine verstärkte Pressearbeit, um den Bekanntheitsgrad der Kommune und der Ausbildungsberufe zu erhöhen. Es wird künftig eine wesentliche Rolle spielen, sich als »attraktiven Arbeitgeber« zu präsentieren und auch den Bekanntheitsgrad (z.Bsp. durch Vergabe von Praktika und Informationen an Schulen) zu steigern.

Personalbeschaffung wird generell schwieriger werden, da viele Bewerber und Bewerberinnen oftmals nicht die gesuchten Voraussetzungen mitbringen. Dies wird alle Altersgruppen betreffen. Eine alternde Bevölkerung wird auch ein Ansteigen des Durchschnittsalters der Belegschaft nach sich ziehen.

Da die sich hieraus ergebenden Konsequenzen ohne genaue Betrachtung nur schwer prognostiziert werden können, wird im Folgenden eine Altersstruktur für die kommenden 15 Jahre durchgeführt. Diese Betrachtung gibt Auskunft darüber, wie sich die Belegschaft in den einzelnen Bereichen oder Qualifikationen entwickelt.

III. Leistungsfähigkeit und Alter

In den zurückliegenden Jahren wurde älteren Menschen durch staatlich geförderte Maßnahmen ein möglichst frühzeitiger Übergang in den (Vor-)Ruhestand ermöglicht. Dieses können sich viele Beschäftigte aufgrund der gestiegenen finanziellen Einbußen inzwischen nicht mehr leisten. Dies und die schrittweise Anhebung des Renteneintrittsalters führen dazu, dass die Beschäftigten in der Regel länger im aktiven Dienst verbleiben.

Älterwerden bedeutet nicht automatisch einen generellen Verfall der Leistungsfähigkeit. Menschen altern nicht nur unterschiedlich, sie verändern sich auch im Hinblick auf ihre Fähigkeiten auf höchst unterschiedliche Weise. Die Erkenntnis, dass mit dem Älterwerden ein Wandel der Leistungsfähigkeit einhergeht, macht es möglich, mit dem Alter auch Potenziale zu verbinden.

Die Entwicklung der körperlichen und geistigen Fähigkeiten verläuft in unterschiedlicher Weise. Funktionen und Fähigkeiten können mit dem Alter abnehmen (z.Bsp. Sehvermögen, Aufnahme und Verarbeitung von Informationen), stabil bleiben (z.Bsp. Ausdrucksfähigkeit) oder sich positiv entwickeln (z.Bsp. Lebens- und Berufserfahrung, Verantwortungs- und Pflichtgefühl).

Mit dem Alter abnehmende Funktionen und Fähigkeiten können vielfach leicht ausgeglichen werden, z.Bsp. durch die Wahl einer größeren Schrift auf Bildschirmen.
Der Prozess des Älterwerdens wird von verschiedenen Einflussfaktoren bestimmt und verläuft daher individuell unterschiedlich. Die Einflussfaktoren sind sowohl privater wie auch beruflicher Natur.

Nicht das kalenderarische sondern das biologische Alter bestimmt das Leistungsvermögen. Tätigkeiten mit Belastungswechsel tragen zum Erhalt der Leistungsfähigkeit der Beschäftigten bei.

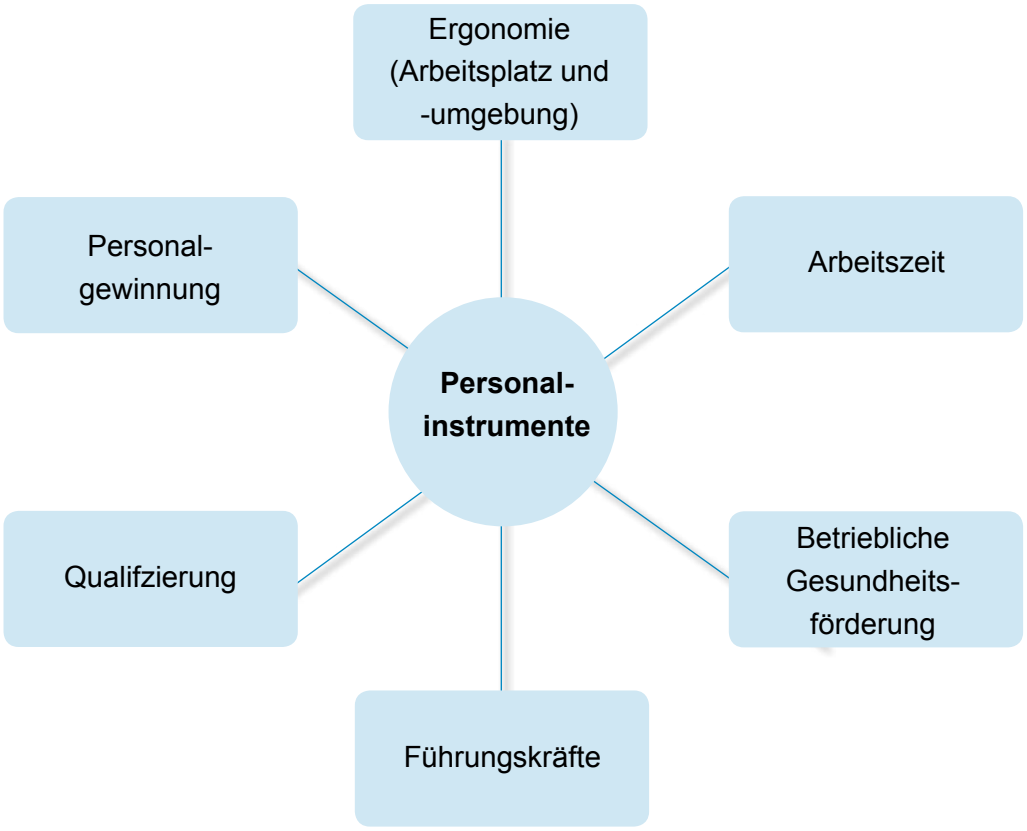
Sowohl körperliches wie auch geistiges Training tragen zum Erhalt der mentalen Leistungsfähigkeit bei. Dies steigert auch die Veränderungsbereitschaft und -fähigkeit älterer Beschäftigter.

Jüngere Beschäftigte sind in der Regel häufiger, aber kürzer krank als ältere Beschäftigte. Diese sind zwar seltener krank, fallen dafür aber länger aus.

Die Durchführung der Betrieblichen Gesundheitsförderung soll arbeitsbedingten Erkrankungen möglichst vorbeugen. Durch entsprechende Angebote sollen die Beschäftigten darauf aufmerksam gemacht werden, für ihre Gesundheit Vorsorge und auch Verantwortung zu tragen.

IV. Handlungsfelder

Um den Anforderungen des Demografischen Wandels gerecht zu werden, ist eine Gesamtbetrachtung aller personalpolitischen Maßnahmen erforderlich.
Die einzelnen Bereiche müssen ein Gesamtkonzept ergeben:



Ergonomischer Arbeitsplatz

Das Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz) beinhaltet u.a. die Pflicht des Arbeitgebers, die erforderlichen Maßnahmen unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen. Er hat die Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls sich ändernden Gegebenheiten anzupassen.

Zu den allgemeinen Grundsätzen nach § 4 Arbeitsschutzgesetz gehört unter anderem, dass die Umsetzung der Maßnahmen den Stand der Technik, der Arbeitsmedizin und der Hygiene sowie sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse berücksichtigt.

Ergonomisch gestaltet Arbeitsplätze senken die krankheitsbedingten Fehlzeiten und die damit verbundenen Kosten und wirken gesundheitlichen Beeinträchtigungen präventiv entgegen. Beim Kauf von Büroausstattung sollte demnach auf eine ergonomische Ausführung geachtet werden.

Maßnahmen des Arbeitsschutzes und der Arbeitssicherheit können oftmals mit Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung verbunden werden.

Arbeitszeit

Eine flexible Arbeitszeitgestaltung bringt viele Vorteile mit sich. Auf der einen Seite können verschiedene Bereiche und ihre individuellen Service- und Öffnungszeiten an die Bedürfnisse der Bürger und Bürgerinnen angepasst werden. Auf der anderen Seite bietet es den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen die Möglichkeit, Beruf und Familie zu vereinbaren oder auch andere persönliche Interessen zu berücksichtigen (z.Bsp. die Pflege von Angehörigen). Eine flexible, ggfls. auch familienfreundliche Behörde stellt darüber hinaus auch einen attraktiven Arbeitgeber dar, dem es leichter fallen wird, Fach- und Arbeitskräfte für sich zu gewinnen.

Wichtige Maßnahmen sind hier Elemente der Personalentwicklung wie beispielsweise Gleitzeitregelungen, Teilzeitregelungen, Telearbeitsplätze und Altersteilzeit.

Betriebliche Gesundheitsförderung

Die Betriebliche Gesundheitsförderung ist ein Instrument, das präventiv für das gesundheitliche Verantwortungsbewusstsein der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sensibilisieren soll.

Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung, unter Umständen in Kooperation mit Krankenkassen und Unfallkassen, senken langfristig die Fehlzeiten und erhöhen die Leistungsbereitschaft – auch die der stärker alternden Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.

Neben der Unterstützung durch externe Einrichtungen ist auch die Einbindung interner – und bereits vorhandener – Kräfte sinnvoll (z.Bsp. gesunde Ernährung im Bistro; Zusammenarbeit mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit und Nutzung des Know Hows der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des Fachbereiches Gesundheit und Verbraucherschutz).

In den letzten Jahren hat sich die Betriebliche Gesundheitsförderung in der Kreisverwaltung Unna mehr und mehr zu einer festen Einrichtung etabliert. Unter Einbeziehung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen wie aber auch der Führungskräfte werden Informationen rund um das Thema Gesundheit angeboten. Dies erfolgt in Form von Seminaren wie aber auch durch die allgemeinen Informationen über das kreiseigene Intranet.

Auch in Kooperation mit dem Bistro wird immer wieder auf eine gesunde Ernährung hingewiesen und auch Aktionen wie das Bereitstellen von kostenlosen Obstportionen durchgeführt.

Des Weiteren werden regelmäßig sportliche Angebote wie z.Bsp. Pilates-Kurse durchgeführt. Auch Aktionstage wie ein »Gesundheitstag« oder »Tag des Mitarbeiters« gehören zum Angebot.

Es ist ein langer Prozess, das gesundheitsbewusste Denken der Beschäftigten zu entwickeln. Oftmals erreicht man zunächst nur diejenigen, die sich bereits gesund und bewusst verhalten.
Durch die Einbeziehung der Führungskräfte werden Vorbildfunktionen für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen geschaffen.

Für einen langfristigen Erfolg ist es wichtig, die Nachhaltigkeit der getroffenen Maßnahmen zu sichern, damit Aktivitäten nicht wieder eingestellt werden. Viele Beschäftigte haben eine (einseitige) Erwartungshaltung, da Eigeninitiative und –verantwortung fehlen. Vielmehr wird hier erwartet, dass der Arbeitgeber sich immer etwas einfallen lassen wird.

Führungskräfte

Den Führungskräften wird eine bedeutende Rolle übertragen. Ihre Aufgabe ist es, dass Potential ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu erkennen und gezielt zu fördern. Sie vermitteln die Ziele und Wertvorstellungen ihrer Bereiche und die der gesamten Verwaltung und beeinflussen somit auch das Verhalten ihrer Beschäftigten.

Durch diese Vorbildfunktion beeinflussen sie auch die Darstellung und das Bild älterer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Sie müssen die Potentiale und Kompetenzen älterer Beschäftigter erkennen, nutzen und mögliche Vorurteile abbauen.

Den gezielten Bedarf ihrer Bereiche und ihrer Beschäftigten ermitteln sie unter anderem durch Mitarbeiter- und Beurteilungsgespräche. Auch Vorgesetzte sollten aktiv in der Nachwuchsgewinnung tätig werden, gleichzeitig aber den Wissenserhalt und die Weitergabe von Wissen sicherstellen.

Durch entsprechende Motivation und Wertschätzung ihrer Beschäftigten wirken die Vorgesetzten einer »inneren Kündigung« vor. Das Gefühl gebraucht zu werden, ist insbesondere für ältere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen wichtig. Rückmeldungen auf Arbeitsergebnisse und Kommunikation sind hingegen sowohl für jüngere wie auch für ältere Beschäftigte unerlässlich.

In Zeiten von ständig wachsenden Arbeitsplatzanforderungen sind des Weiteren regelmäßige Qualifizierungen und Fortbildungen – auch für Führungskräfte – eine wichtige Voraussetzung, um die Aufgaben zu bewältigen und sich auch im öffentlichen Blickfeld positiv zu präsentieren.

Qualifizierung

Angesichts älter werdender Beschäftigter ist es umso erforderlicher, auch diese nicht von Fort- und Weiterbildungen auszuschließen (Vermeidung einer sog. Lernentwöhnung). In besonderen Fällen muss ggfls. die Lernmethode angepasst werden.

Qualifizierungen sollten stets bedarfsorientiert erfolgen, um Demotivation und den Verlust bereits vorhandener Qualifizierungen zu vermeiden. Nur durch ein ständiges Weiterbilden ist es möglich, den Anforderungen eines Arbeitsplatzes und auch den Bedürfnissen der Bürger und Bürgerinnen nachzukommen. Die Lernfähigkeit ist abhängig von den individuellen Leistungsvoraussetzungen und bedarf eines ständigen Trainings. Das Lernen muss als kontinuierlicher Prozess begriffen werden.

Dazu ist auch ein präventiver Ansatz bei den jüngeren Beschäftigten sinnvoll, um die Lernbereitschaft schon frühzeitig zu fördern. Eine permanente Nachwuchsförderung dient auch der Sicherstellung des Fachkräftepersonals durch eigene Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. In einigen – spezielleren – Bereichen bietet sich eine individuelle Nachwuchsförderung über Patenschaften (häufig technische Bereiche) oder auch Mentoring-Projekten an.

Personalgewinnung

Es sollten bereits jetzt alle Möglichkeiten genutzt werden, um dem Fach- und Arbeitskräftemangel frühzeitig vorzubeugen. Im Ausbildungsbereich könnten zum Beispiel Kooperationen mit Schulen oder auch mit Hochschulen vereinbart werden (u.a. für die Beteiligung am »Girl's Day« oder auch für die Durchführung eines »Tags der Ausbildung«).

Durch intensive Öffentlichkeitsarbeit können die beruflichen Möglichkeiten innerhalb einer Verwaltung – auch überregional – bekannter gemacht werden. Darüber hinaus ist Öffentlichkeitsarbeit geeignet, das Image des Öffentlichen Dienstes zu verbessern oder positiv zu beeinflussen.

Insbesondere im Ausbildungsbereich bieten sich zahlreiche Möglichkeiten, erste Kontakte mit möglichen Auszubildenden zu knüpfen. Die Beteiligung am »Girl's Day« ist eine Option, den steigenden Anteil junger Frauen im technischen Bereich zu fördern.

Des Weiteren könnten Veranstaltungen wie »Tag der offenen Tür« oder »Tag der Ausbildung« zum Erhöhen des Bekanntheitsgrades einzelner Berufsinhalte (bzw. Ausbildungsinhalte) beitragen.

Auch die Präsenz auf Ausbildungsmessen stellt eine Möglichkeit dar, junge qualifizierte Menschen für eine Berufsausbildung zu interessieren und zu einer Bewerbung zu ermutigen.

Ein klassisches Instrument der Personalgewinnung ist die Stellenausschreibung, sei es intern oder extern in Fach-Zeitschriften und im Internet.

V. Der Kreis Unna wird älter und mit ihm seine Belegschaft...
Entwicklung des Personals bei der Kreisverwaltung Unna in den Jahren 2011 – 2025

Um die Entwicklung des kreiseigenen Personals und den daraus entstehenden Personalbedarf zu ermitteln, wurde das jeweilige Renteneintrittsalter mit der entsprechenden (monatl.) Verschiebung zu Grunde gelegt. Menschen mit dem Geburtsjahrgang 1949 müssen einen Monat länger arbeiten, wenn sie ihre Rente vollständig erhalten wollen. Bis 2023 kommt dann für die einzelnen Jahrgänge jeweils ein Monat Mehrarbeitszeit hinzu. Ab 2024 (Jahrgang 1959) geht es weiter in Zweimonatsschritten.

Beschäftigte

Geburtsjahrgang	Renteneintrittsalter (Jahre + Monate)
01/1949	65 + 1
02/1949	65 + 2
03 – 12/1949	65 + 3
1950	65 + 4
1951	65 + 5
1952	65 + 6
1953	65 + 7
1954	65 + 8
1955	65 + 9
1956	65 + 10
1957	65 + 11
1958	66
1959	66 + 2
1960	66 + 4
1961	66 + 6
1962	66 + 8
1963	66 + 10
1964	67

Beschäftigte mit Schwerbehinderung
(Grad der Behinderung: mind. 50 %)

Geburtsjahrgang	Renteneintrittsalter (Jahre + Monate)
01/1952	63 + 1
02/1952	63 + 2
03/1952	63 + 3
04/1952	63 + 4
05/1952	63 + 5
06/1952	63 + 6
1953	63 + 7
1954	63 + 8
1955	63 + 9
1956	63 + 10
1957	63 + 11
1958	64
1959	64 + 2
1960	64 + 4
1961	64 + 6
1962	64 + 8
1963	64 + 10
1964	65

Beamte

(§ 31 LBG)

Geburtsjahrgang	Ruhestandseintrittsalter (Jahre + Monate)
1947	65 + 1
1948	65 + 2
1949	65 + 3
1950	65 + 4
1951	65 + 5
1952	65 + 6
1953	65 + 7
1954	65 + 8
1955	65 + 9
1956	65 + 10
1957	65 + 11
1958	66
1959	66 + 2
1960	66 + 4
1961	66 + 6
1962	66 + 8
1963	66 + 10
1964	67

Ein **Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand von schwerbehinderten Beamten und Beamtinnen** mit einem Grad der Behinderung von mind. 50 % gibt es nicht. Der Eintritt in den Ruhestand mit 63 Jahren bleibt hier bestehen.

Des Weiteren wird bei den Beamten und Beamtinnen des Feuerwehrtechnischen Dienstes die gemäß § 117 Abs. 3 LBG geltende Altersgrenze von 60 Jahren berücksichtigt.

Weitere Besonderheiten bezüglich des Eintritts in den Ruhestand (z.Bsp. Wahlbeamte) sind gesondert ausgewiesen.

Für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die sich in Altersteilzeit befinden, wird als Austrittsdatum der Beginn der Freizeitphase angesetzt, da mit Beginn dieser die Stelle neu zu besetzen sein wird. **Darüber hinaus wurden keine Neueinstellungen simuliert.**

Ausgangssituation

Zu Beginn des Kalenderjahres 2011 sind insgesamt 1051 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bei der Kreisverwaltung Unna beschäftigt.

Von den 1051 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen sind

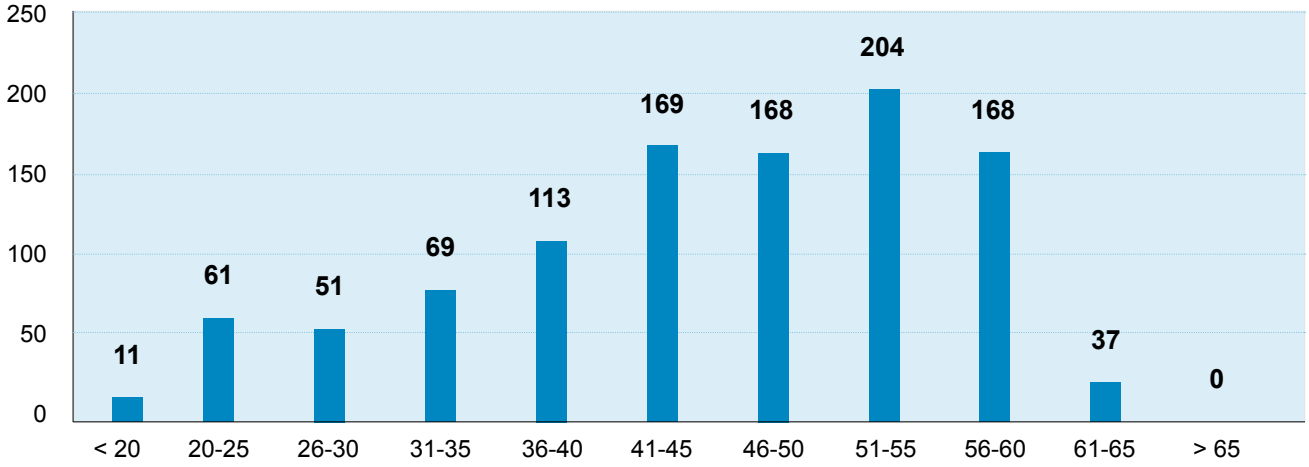
- 431 männlich und
- 620 weiblich.

Davon sind 353 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen teilzeitbeschäftigt, was einer Teilzeitquote von 33,59 % entspricht.

Das Durchschnittsalter beträgt 45,4 Jahre.

Über 45 Jahre sind 621 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Dies entspricht einer Ü 45- Quote von 59,09 %.

Die Verteilung der Altersstruktur stellt sich wie folgt dar:



Die folgenden Diagramme beziehen sich auf das jeweilige Jahresende (d.h. Stichtag 31.12.) mit der dazugehörigen Altersstruktur, die aufgrund verschiedener Berechnungsmodalitäten grafische Differenzen aufweisen können.

Hierbei werden mit der Ausgangssituation 01.01.2011 beginnend, die jährlichen Austritte berücksichtigt.

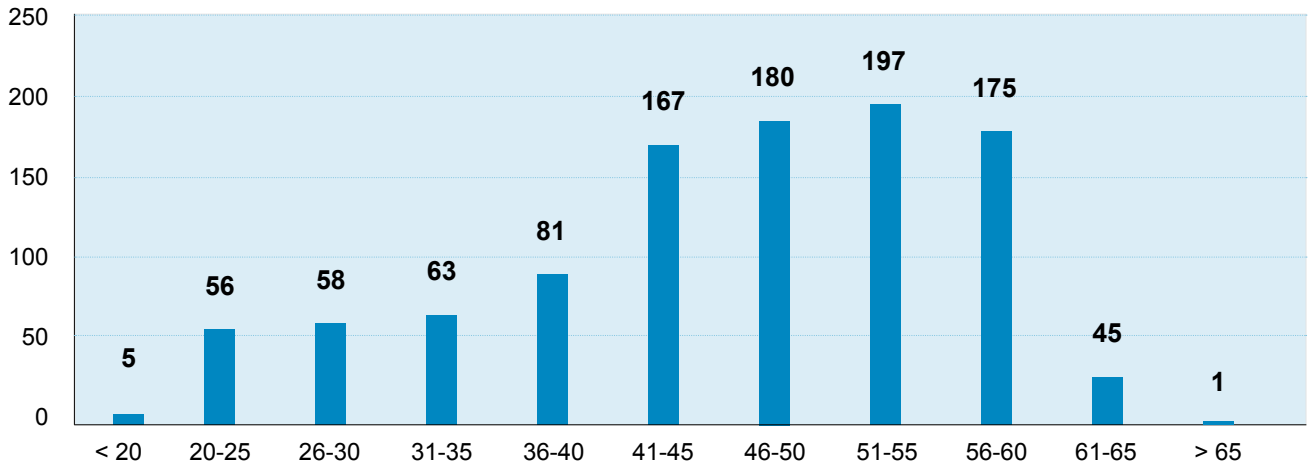
Des Weiteren werden die Austritte eines jeden Kalenderjahres differenziert nach den einzelnen Fachrichtungen dargestellt.

2011

Austritte

Fachrichtung	Austritte	männlich	weiblich
Allgemeine Verwaltung	6	1	5
Feuerwehrtechnischer Dienst	2	2	–
Gewerblicher Bereich	4	1	3
Sozialbereich/Sozial- u. Erziehungsdienst	5	2	3
Ärzte, medizinisches Personal	2	–	2
Ingenieure, Techniker; ADV	3	3	–
Lebensmittelkontrolleure	1	1	–
Summe	23	10	13

Altersstruktur



Das Durchschnittsalter wird 46,1 Jahre betragen.

Das entspricht einer Ü 45-Quote von 61,94 %.

2011

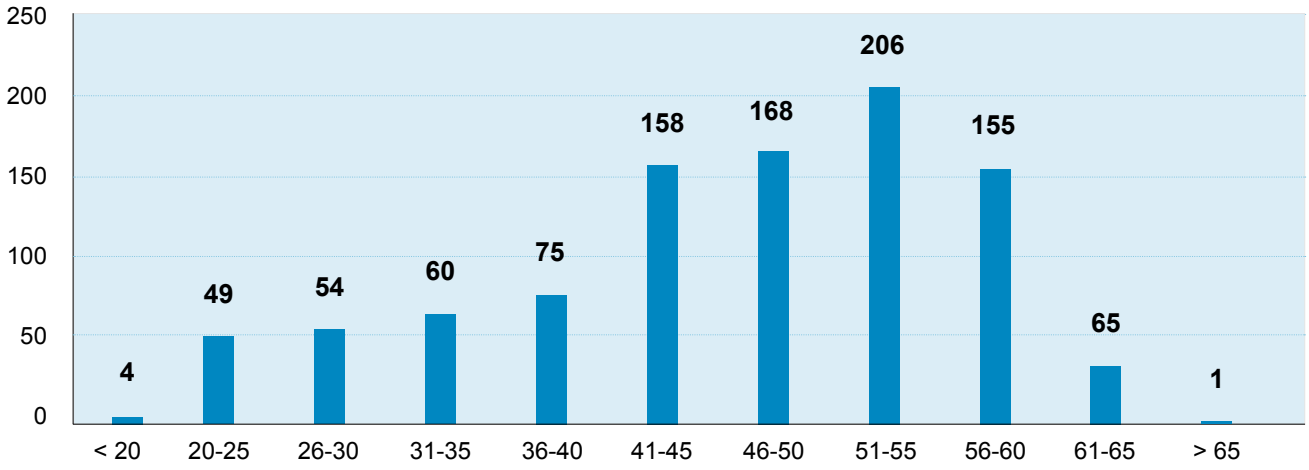
Lfd Nr.	FB / FD	EGr/ BesGr	Laufbahn	Fachrichtung
1	32.3	A9 mD	mD	Feuerwehrtechnischer Dienst
2	32.3	A9 mD	mD	Feuerwehrtechnischer Dienst
3	40 BK Lünen	2	eD	Gewerbl. Bereich (Reinigung)
4	41 Cappenberg	3	eD	Gewerbl. Bereich (Wachdienst, Reinigung)
5	50.4	9	gD	Allg. Verw.
6	51.2	S 14	gD	Sozial.u.Erz.Dienst
7	51.3	5	mD	Allg. Verw.
8	51.1	2	eD	Gewerbl. Bereich (Reinigung)
9	51.5	A11	gD	Sozial
10	53.7	9	gD	Lemiko
11	53.6	S 12	gD	Sozial.u.Erz.Dienst
12	53.6	A15	hD	Ärzte, med. Bereich
13	53.1	13	hD	Sozial.u.Erz.Dienst
14	53.3	8	mD	Ärzte, med. Personal
15	53.6	S 14	gD	Sozial.u.Erz.Dienst
16	60.2	13	hD	Ing., Techniker, ADV
17	60	6	mD	Allg. Verw.
18	*62*	*A15*	*hD*	*Ing., Techniker, ADV*
19	62.3	11	gD	Ing., Techniker, ADV
20	62.2	6	mD	Gewerbl. Bereich (Messgehilfe)
21	KPB	6	mD	Allg. Verw.
22	RPA	A11	gD	Allg. Verw.
23	Zensus	13	hD	Allg. Verw.

2012

Austritte

Fachrichtung	Austritte	männlich	weiblich
Allgemeine Verwaltung	15	5	10
Feuerwehrtechnischer Dienst	–	–	–
Gewerblicher Bereich	3	–	3
Sozialbereich/Sozial- u. Erziehungsdienst	4	1	3
Ärzte, medizinisches Personal	4	1	3
Ingenieure, Techniker, ADV	7	6	1
Lebensmittelkontrolleure	–	–	–
Summe	33	13	20

Altersstruktur



Das Durchschnittsalter wird 46,7 Jahre betragen.

Das entspricht einer Ü 45-Quote von 65,08 %.

2012

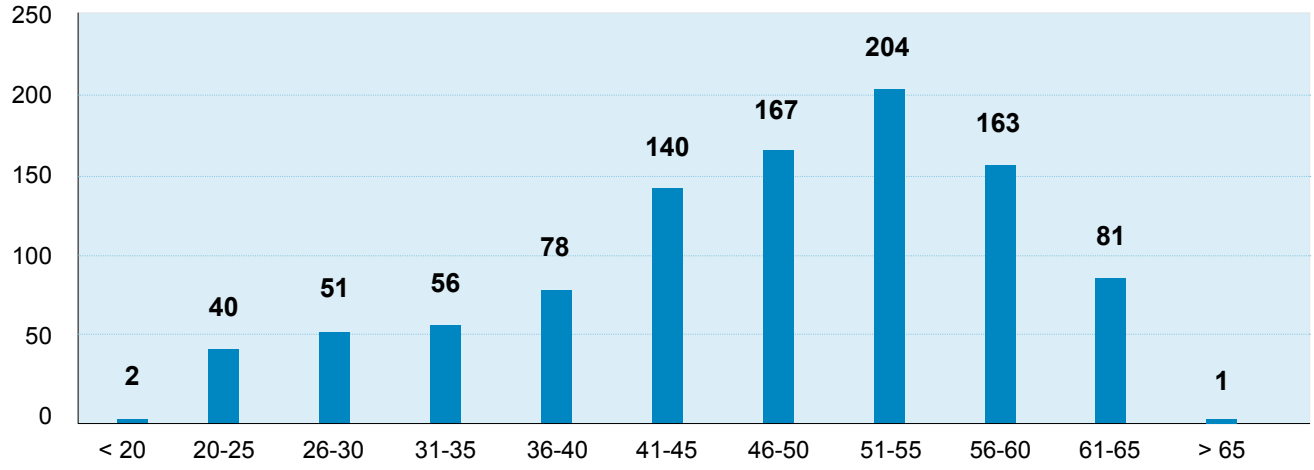
Lfd. Nr.	FB / FD	EGr / BesGr	Laufbahn	Fachrichtung
1	11.1	2	eD	Gewerbl. Bereich (Bewirtung)
2	16	9	gD	Ing., Techn., ADV
3	16	12	gD	Ing., Techn, ADV
4	16	11	gD	Ing., Techn., ADV
5	16	9	gD	Ing., Techn. ADV
6	16	12	gD	Ing., Techn. ADV
7	32.2	8	mD	Allg. Verw.
8	32.1	8	mD	Allg. Verw.
9	32.3	10	gD	Allg. Verw.
10	36.3	6	mD	Allg. Verw.
11	40.1	6	mD	Allg. Verw.
12	40 BK Hansa	2	eD	Gewerbl. Bereich (Reinigung)
13	41	8	mD	Allg. Verw.
14	50.3	9	gD	Allg. Verw.
15	50.3	9	gD	Allg. Verw.
16	50	S 17	gD	Sozial.u. Erz.Dienst
17	50 ARGE	8	mD	Allg. Verw.
18	51.3	6	mD	Allg. Verw.
19	51.2	S 14	gD	Sozial.u.Erz.Dienst
20	51.2	S 11 Ü	gD	Sozial.u.Erz.Dienst
21	53.2	9	gD	Ärzte, med. Personal
22	53.6	S 12 Ü	gD	Sozial.u. Erz.Dienst
23	53.3	8	mD	Ärzte, med. Bereich
24	53.4	6	mD	Ärzte, med. Personal
25	53.2	9	gD	Ärzte, med. Personal
26	53 Lünen	2	eD	Gewerbl. Bereich (Reinigung)
27	60.1	6	mD	Allg. Verw.
28	60.3	11	gD	Ing,. Techn., ADV
29	62.5	12	gD	Ing., Techn., ADV
30	69.3	10	gD	Allg. Verw.
31	69.3	6	mD	Allg. Verw.
32	Dez. II	8	mD	Allg. Verw.
33	Dez. III	9	gD	Allg. Verw.

2013

Austritte

Fachrichtung	Austritte	männlich	weiblich
Allgemeine Verwaltung	7	6	1
Feuerwehrtechnischer Dienst	1	1	–
Gewerblicher Bereich	1	–	1
Sozialbereich/Sozial- u. Erziehungsdienst	–	–	–
Ärzte, medizinisches Personal	–	–	–
Ingenieure, Techniker, ADV	2	1	1
Lebensmittelkontrolleure	–	–	–
Summe	11	8	3

Altersstruktur



Das Durchschnittsalter wird 47,5 Jahre betragen.

Das entspricht einer Ü 45-Quote von 68,22 %.

2013

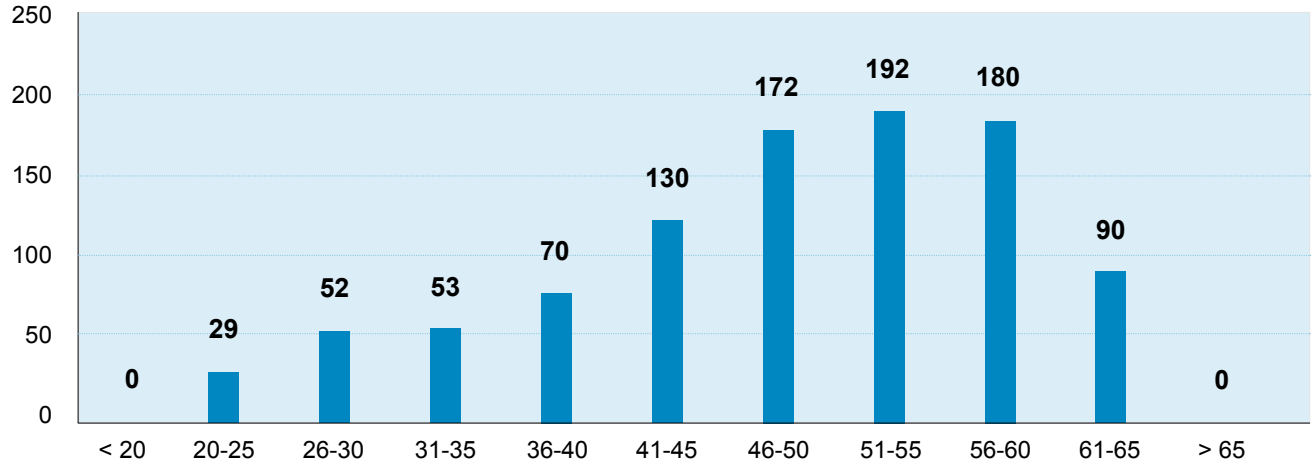
Lfd. Nr.	FB / FD	EGr / BesGr	Lauf-bahn	Fachrichtung
1	10.1	12	gD	Allg. Verw.
2	32.3	A9 mD	mD	Feuerwehrtechnischer Dienst
3	36.2	8	mD	Allg. Verw.
4	36.3	8	mD	Allg. Verw.
5	40.3	8	mD	Allg. Verw.
6	40.1	A13 gD	gD	Allg. Verw.
7	40 BK Lünen	2	eD	Gewerbl. Bereich (Reinigung)
8	62.5	8	mD	Ing., Techn. ADV
9	62.3	9	gD	Ing., Techn. , ADV
10	Büro LR	9	gD	Allg. Verw.
11	Dez. I / KD	B5	B	Allg. Verw.
12	53.7			Schlachthof

2014

Austritte

Fachrichtung	Austritte	männlich	weiblich
Allgemeine Verwaltung	7	4	3
Feuerwehrtechnischer Dienst	–	–	–
Gewerblicher Bereich	3	2	1
Sozialbereich/Sozial- u. Erziehungsdienst	1	1	–
Ärzte, medizinisches Personal	–	–	–
Ingenieure, Techniker, ADV	4	2	2
Lebensmittelkontrolleure	–	–	–
Summe	15	9	6

Altersstruktur



Das Durchschnittsalter wird 48,2 Jahre betragen.

Das entspricht einer Ü 45-Quote von 70,98 %.

2014

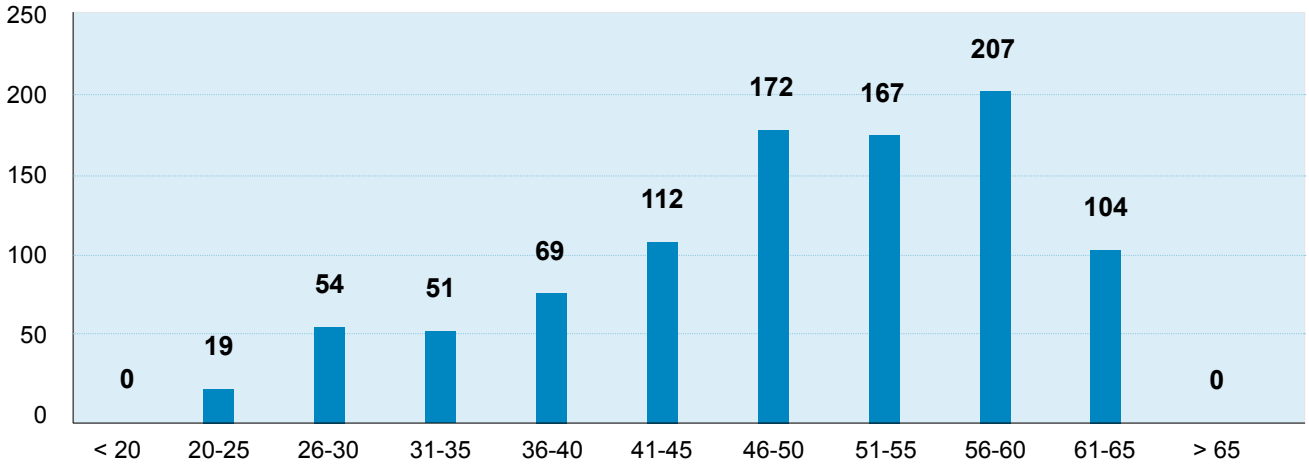
Lfd. Nr.	FB / FD	EGr / BesGr	Laufbahn	Fachrichtung
1	11.2	10	gD	Ing., Techn., ADV
2	11.1	6	mD	Gewerbl. Bereich (Druckerei)
3	32.2	A11	gD	Allg. Verw.
4	40 BK Hellweg	5	mD	Gewerbl. Bereich (Hausmeister)
5	40.1	6	mD	Allg. Verw.
6	41	A15	hD	Allg. Verw.
7	50.4	5	mD	Allg. Verw.
8	50.3	5	mD	Allg. Verw.
9	53.7	5	mD	Gewerbl. (Tierpflege)
10	53.6	A10	gD	Sozial
11	62.2	13	hD	Ing., Techn. ADV
12	62.5	9	gD	Ing., Techn. ADV
13	62.3	8	mD	Ing., Techn. ADV
14	Dez. IV	B2	B	Allg. Verw.
15	KPB	9	gD	Allg. Verw.
16	*53.7*			*Schlachthof*

2015

Austritte

Fachrichtung	Austritte	männlich	weiblich
Allgemeine Verwaltung	5	5	–
Feuerwehrtechnischer Dienst	1	1	–
Gewerblicher Bereich	3	1	2
Sozialbereich/Sozial- u. Erziehungsdienst	–	–	–
Ärzte, medizinisches Personal	1	1	–
Ingenieure, Techniker, ADV	3	3	–
Lebensmittelkontrolleure	–	–	–
Summe	13	11	2

Altersstruktur



Das Durchschnittsalter wird 49,0 Jahre betragen.

Das entspricht einer Ü 45-Quote von 74,98 %.

2015

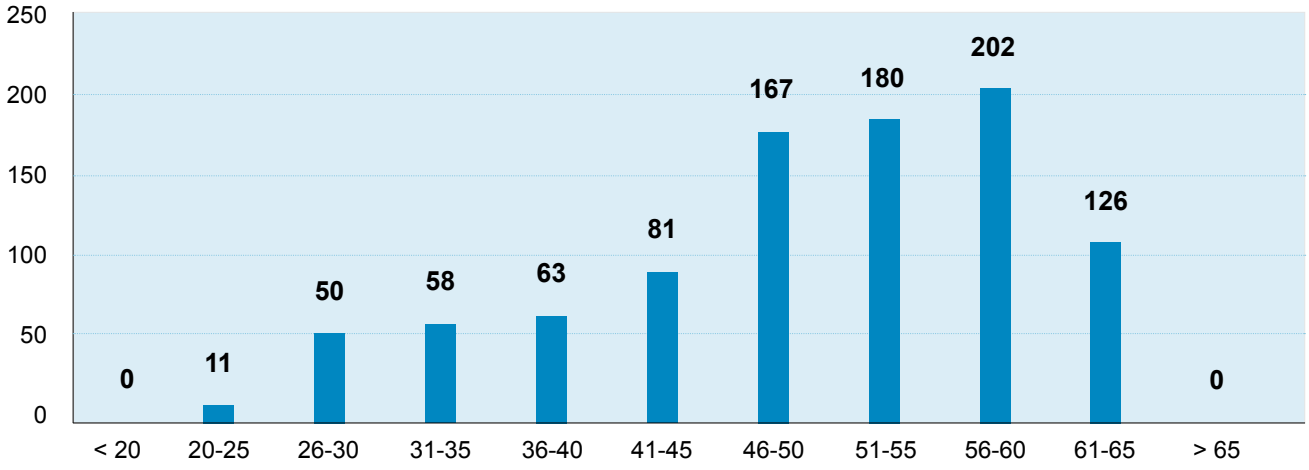
Lfd. Nr.	FB / FD	EGr / BesGr	Laufbahn	Fachrichtung
1	10.2	12	gD	Allg. Verw.
2	11.1	8	mD	Gewerbl. Bereich (Bistro)
3	32.3	A9 mD	mD	Feuerwehrtechnischer Dienst
4	40 NTZ	2	eD	Gewerbl. Bereich (Reinigung)
5	50.4	A8	mD	Allg. Verw.
6	50.1	9	gD	Allg. Verw.
7	51.5	A12	gD	Allg. Verw.
8	53.4	A15	hD	Ärzte, med. Bereich
9	60.1	12	gD	Ing., Techn., ADV
10	62.4	13	hD	Ing., Techn., ADV
11	62.2	6	mD	Gewerbl. Bereich (Messgehilfe)
12	62.2	12	gD	Ing., Techn., ADV
13	LR	B7	B	Allg. Verw.
14	*53.7*			*Schlachthof*

2016

Austritte

Fachrichtung	Austritte	männlich	weiblich
Allgemeine Verwaltung	7	6	1
Feuerwehrtechnischer Dienst	–	–	–
Gewerblicher Bereich	1	1	–
Sozialbereich/Sozial- u. Erziehungsdienst	2	2	–
Ärzte, medizinisches Personal	1	–	1
Ingenieure, Techniker, ADV	5	5	–
Lebensmittelkontrolleure	1	1	–
Summe	17	15	2

Altersstruktur



Das Durchschnittsalter wird 49,7 Jahre betragen.

Das entspricht einer Ü 45-Quote von 76,97 %.

2016

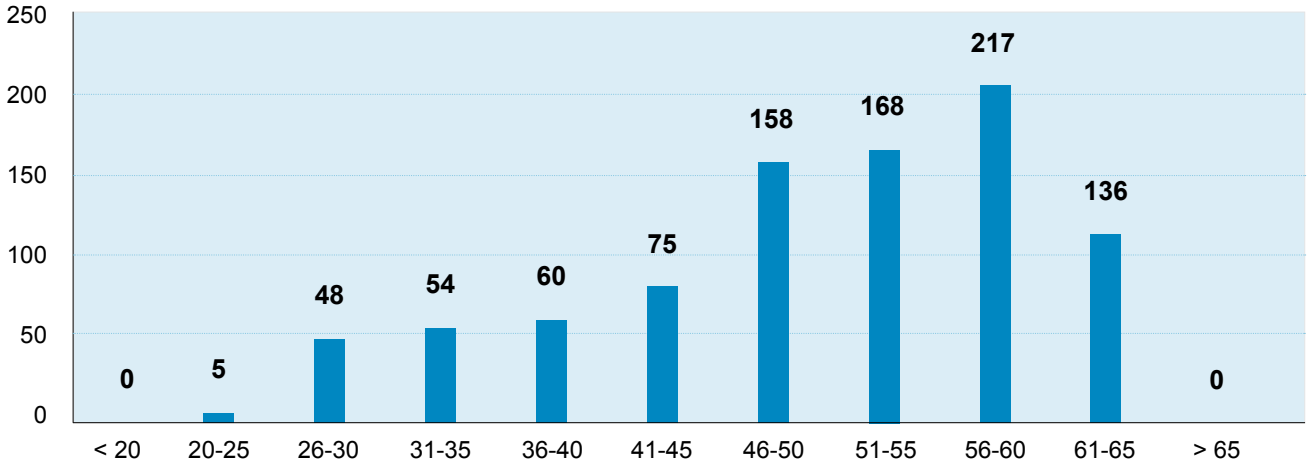
Lfd. Nr.	FB / FD	EGr / BesGr	Laufbahn	Fachrichtung
1	11.1	A9 mD	mD	Allg. Verw.
2	16	15	hD	Ing., Techn., ADV
3	32.2	A13	hD	Allg. Verw.
4	36.1	A13 gD	gD	Allg. Verw.
5	36.3	6	mD	Allg. Verw.
6	40 Märk. BK	2	eD	Gewerbl. Bereich (Reinigung)
7	51.3	A12	gD	Allg. Verw.
8	51.2	A13	hD	Sozial
9	53.7	9	gD	Lemiko
10	53.2	14	hD	Ärzte, med. Personal
11	53.1	A12	gD	Sozial
12	53.1	5	mD	Allg. Verw.
13	60.3	A13 gD	gD	Ing,. Techn., ADV
14	69.2	11	gD	Ing., Techn. ADV
15	69.1	13	hD	Ing., Techn., ADV
16	69.2	A14	hD	Ing., Techn., ADV
17	RPA	A12	gD	Allg. Verw.

2017

Austritte

Fachrichtung	Austritte	männlich	weiblich
Allgemeine Verwaltung	6	3	3
Feuerwehrtechnischer Dienst	1	1	–
Gewerblicher Bereich	4	1	3
Sozialbereich/Sozial- u. Erziehungsdienst	3	2	1
Ärzte, medizinisches Personal	3	1	2
Ingenieure, Techniker, ADV	–	–	–
Lebensmittelkontrolleure	–	–	-
Summe	17	8	9

Altersstruktur



Das Durchschnittsalter wird 50,3 Jahre betragen.

Das entspricht einer Ü 45-Quote von 78,4 %.

2017

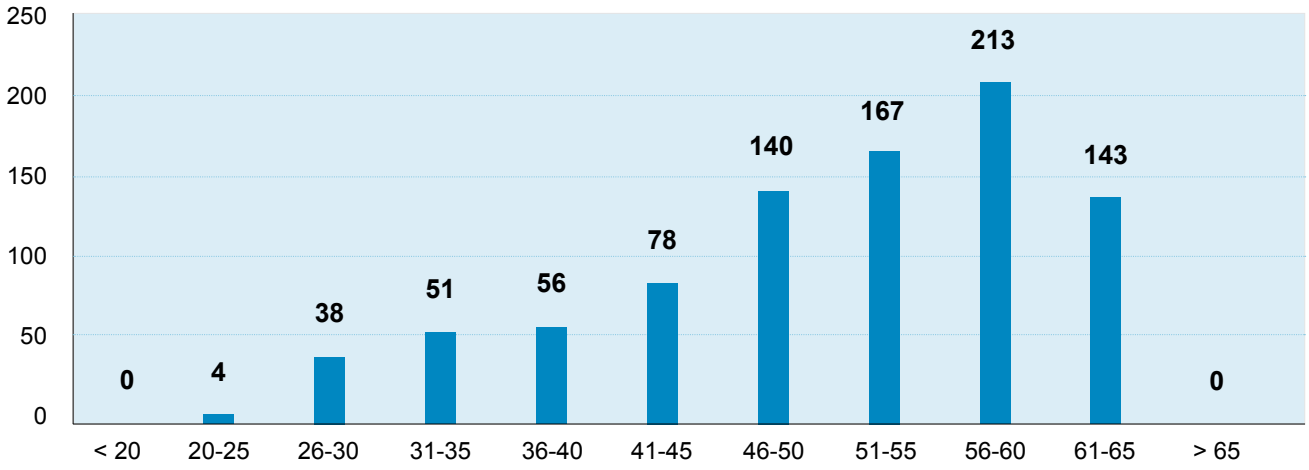
Lfd. Nr.	FB / FD	EGr / BesGr	Laufbahn	Fachrichtung
1	11.1	6	mD	Gewerbl. Bereich (Poststelle)
2	11.1	2	eD	Gewerbl. Bereich (Bistro)
3	32.2	A11	gD	Allg. Verw.
4	32.3	A9 mD	mD	Feuerwehrtechnischer Dienst
5	40 BK Hellweg	2	eD	Gewerbl. Bereich (Reinigung)
6	40.1	6	mD	Allg. Verw.
7	41 Cap	4	eD	Gewerbl. Bereich (Wachdienst, Reinigung)
8	50.2	A12	gD	Allg. Verw.
9	50 ARGE	9	gD	Allg. Verw.
10	53.6	A10	gD	Sozial
11	53.2	A15	hD	Ärzte, med. Personal
12	53.6	S 14	gD	Sozial- u. Erz.dienst
13	53.4	8	mD	Ärzte, med. Personal
14	53.4	6	mD	Ärzte, med. Personal
15	53.6	A11	gD	Sozial
16	RPA	A14	hD	Allg. Verw.
17	Dez. III	B2	B	Allg. Verw.
18	*53.7*			*Schlachthof*

2018

Austritte

Fachrichtung	Austritte	männlich	weiblich
Allgemeine Verwaltung	17	9	8
Feuerwehrtechnischer Dienst	–	–	–
Gewerblicher Bereich	6	2	4
Sozialbereich/Sozial- u. Erziehungsdienst	3	1	2
Ärzte, medizinisches Personal	1	1	–
Ingenieure, Techniker, ADV	4	4	–
Lebensmittelkontrolleure	–	–	–
Summe	31	17	14

Altersstruktur



Das Durchschnittsalter wird 50,8 Jahre betragen.

Das entspricht einer Ü 45-Quote von 80,59 %.

2018

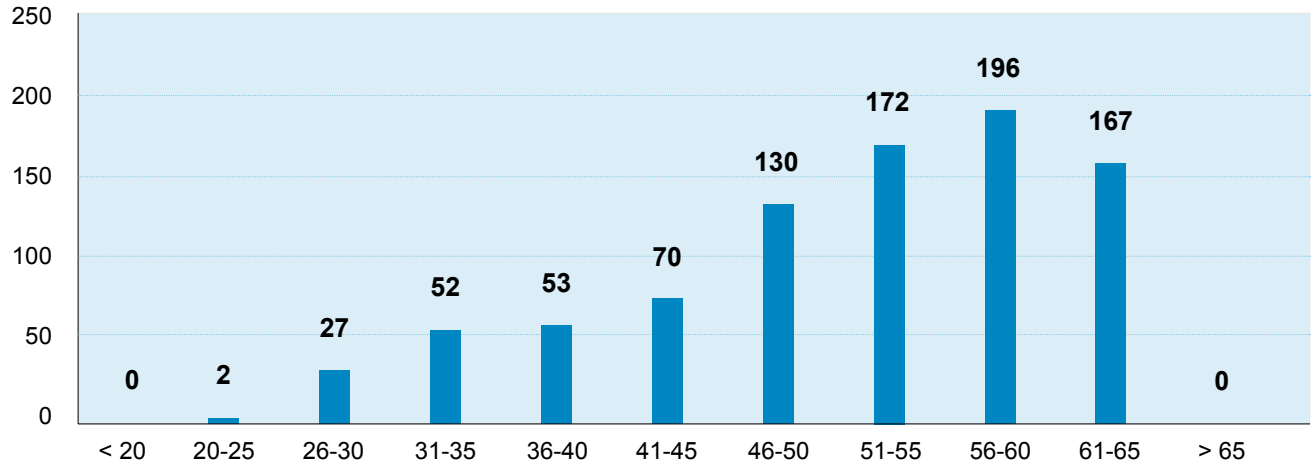
Lfd. Nr.	FB / FD	EGr / BesGr	Laufbahn	Fachrichtung
1	10.2	6	mD	Allg. Verw.
2	*11.1*	*9*	*gD*	*Allg. Verw.*
3	32.2	A11	gD	Allg. Verw.
4	32	A15	hD	Allg. Verw.
5	40 BergHeil	4	eD	Gewerbl. Bereich (Reinigung)
6	40 Holzw	2	eD	Gewerbl. Bereich (Reinigung)
7	40 NTZ	2	eD	Gewerbl. Bereich (Reinigung)
8	40	A15	hD	Allg. Verw.
9	40 BK Märk	6	mD	Gewerbl. Bereich (Hausmeister)
10	40.1	6	mD	Allg. Verw.
11	40 Holzw	1	eD	Gewerbl. Bereich (Reinigung)
12	50.4	A11	gD	Allg. Verw.
13	50.1	12	gD	Allg. Verw.
14	50.4	A13 gD	gD	Allg. Verw.
15	50.2	A14	hD	Allg. Verw.
16	50.4	4	eD	Allg. Verw.
17	51.2	14	hD	Sozial- u. Erz.dienst
18	51.2	A10	gD	Sozial
19	51.1	S 15	gD	Sozial- u. Erz.dienst
20	53.2	9	gD	Allg. Verw.
21	53.7	6	mD	Allg. Verw.
22	53.7	A12	gD	Allg. Verw.
23	53.4	8	mD	Ärzte, med. Personal
24	60.1	A12	gD	Ing., Techn. ADV
25	60.3	11	gD	Ing., Techn., ADV
26	62.4	10	gD	Ing., Techn., ADV
27	69.3	A9 mD	mD	Ing., Techn., ADV
28	69.3	A11	gD	Allg. Verw.
29	KPB	A10	gD	Allg. Verw.
30	RPA	A13 gD	gD	Allg. Verw.
31	LK	6	mD	Gewerbl. Bereich (Fahrdienst)

2019

Austritte

Fachrichtung	Austritte	männlich	weiblich
Allgemeine Verwaltung	11	4	7
Feuerwehrtechnischer Dienst	–	–	–
Gewerblicher Bereich	3	2	1
Sozialbereich/Sozial- u. Erziehungsdienst	3	1	2
Ärzte, medizinisches Personal	–	–	–
Ingenieure, Techniker, ADV	4	3	1
Lebensmittelkontrolleure	–	–	–
Summe	21	10	11

Altersstruktur



Das Durchschnittsalter wird 51,5 Jahre betragen.

Das entspricht einer Ü 45-Quote von 81,64 %.

2019

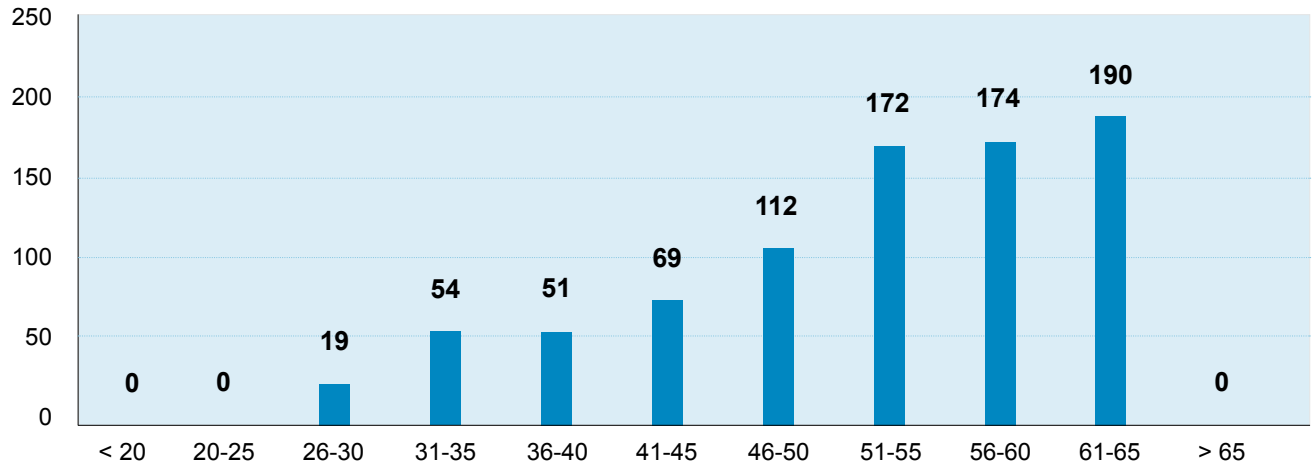
Lfd. Nr.	FB / FD	EGr / BesGr	Laufbahn	Fachrichtung
1	*11.1*	*9*	*gD*	*Allg. Verw.*
2	32.1	A13	hD	Allg. Verw.
3	36.3	8	mD	Gewerbl. Bereich (mobile Geschw.überwachung)
4	40.1	6	mD	Allg. Verw.
5	40.1	6	mD	Allg. Verw.
6	40.3	6	mD	Ing., Techn., ADV
7	40 BK Hansa	2	eD	Gewerbl. Bereich (Reinigung)
8	50.2	9	gD	Allg. Verw.
9	51.2	S 12 Ü	gD	Sozial- u. Erz.dienst
10	51.5	10	gD	Allg. Verw.
11	51.3	6	mD	Allg. Verw.
12	51 KG	S 4	mD	Sozial- u. Erz.dienst
13	51.1	S 11	gD	Sozial- u. Erz.dienst
14	62.1	6	mD	Gewerbl. Bereich (Wartung)
15	62.1	9	gD	Ing., Techn. ADV
16	62.3	11	gD	Ing., Techn., ADV
17	62.4	11	gD	Ing., Techn., ADV
18	LK	9	gD	Allg. Verw.
19	Dez. II	B2	B	Allg. Verw.
20	KPB	6	mD	Allg. Verw.
21	RPA	12	gD	Allg. Verw.

2020

Austritte

Fachrichtung	Austritte	männlich	weiblich
Allgemeine Verwaltung	14	3	11
Feuerwehrtechnischer Dienst	1	1	–
Gewerblicher Bereich	3	3	–
Sozialbereich/Sozial- u. Erziehungsdienst	3	–	3
Ärzte, medizinisches Personal	3	–	3
Ingenieure, Techniker, ADV	4	3	1
Lebensmittelkontrolleure	–	–	–
Summe	28	10	18

Altersstruktur



Das Durchschnittsalter wird 52 Jahre betragen.

Das entspricht einer Ü 45-Quote von 82,68 %.

2020

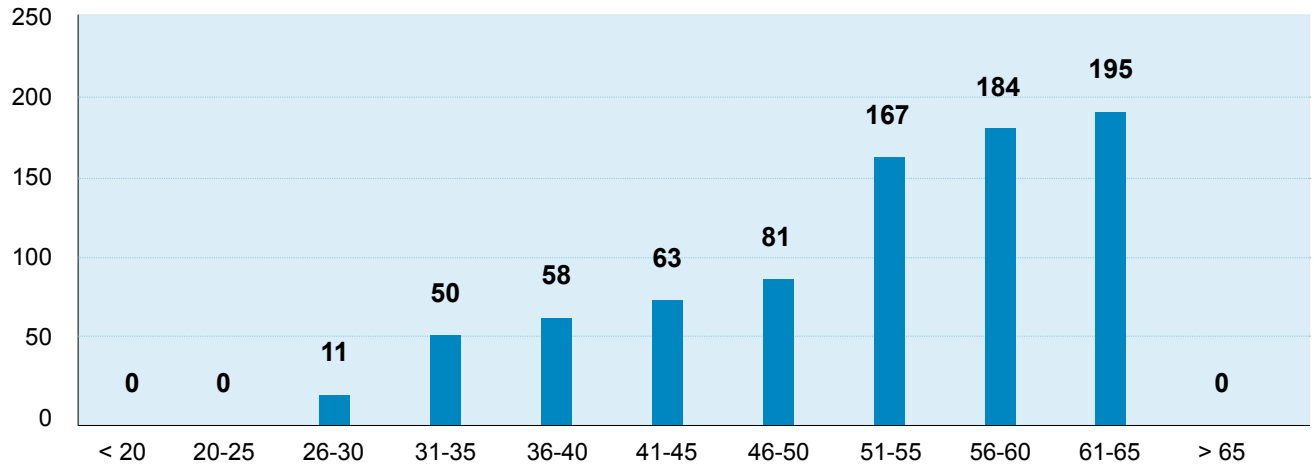
Lfd. Nr.	FB / FD	EGr / BesGr	Laufbahn	Fachrichtung
1	10.2	6	mD	Allg. Verw.
2	11	8	mD	Allg. Verw.
3	32.3	9	gD	Feuerwehrtechnischer Dienst
4	36.2	5	mD	Allg. Verw.
5	36.3	A8	mD	Allg. Verw.
6	36.3	A11	gD	Allg. Verw.
7	36.3	8	mD	Allg. Verw.
8	36.3	8	mD	Allg. Verw.
9	40.2	6	mD	Allg. Verw.
10	40 BK Hellweg	6	mD	Gewerbl. Bereich (Hausmeister)
11	40.3	6	mD	Gewerbl. Bereich (u.a. Kurierdienst)
12	41	10	gD	Allg. Verw.
13	50.2	S 11 Ü	gD	Sozial- u. Erz.dienst
14	51.2	S 11 Ü	gD	Sozial- u. Erz.dienst
15	51.3	S 6	mD	Sozial- u. Erz.dienst
16	51.3	A11	gD	Allg. Verw.
17	53.2	A14	hD	Ärzte, med. Personal
18	53.4	6	mD	Ärzte, med. Personal
19	53.7	5	mD	Allg. Verw.
20	53.7	A11	gD	Allg. Verw.
21	53.1	6	mD	Allg. Verw.
22	53.7	6	mD	Allg. Verw.
23	53.3	A15	hD	Ärzte, med. Personal
24	60.3	11	gD	Ing., Techn., ADV
25	60	6	mD	Gewerbl. Bereich (Straßenwärter)
26	62.4	10	gD	Ing., Techn., ADV
27	62.1	A12	gD	Ing. Techn., ADV
28	69.1	11	gD	Ing., Techn., ADV

2021

Austritte

Fachrichtung	Austritte	männlich	weiblich
Allgemeine Verwaltung	15	6	9
Feuerwehrtechnischer Dienst	3	3	–
Gewerblicher Bereich	3	–	3
Sozialbereich/Sozial- u. Erziehungsdienst	4	3	1
Ärzte, medizinisches Personal	2	–	2
Ingenieure, Techniker, ADV	5	5	–
Lebensmittelkontrolleure	–	–	–
Summe	32	17	15

Altersstruktur



Das Durchschnittsalter wird 52,5 Jahre betragen.

Das entspricht einer Ü 45-Quote von 84,11 %.

2021

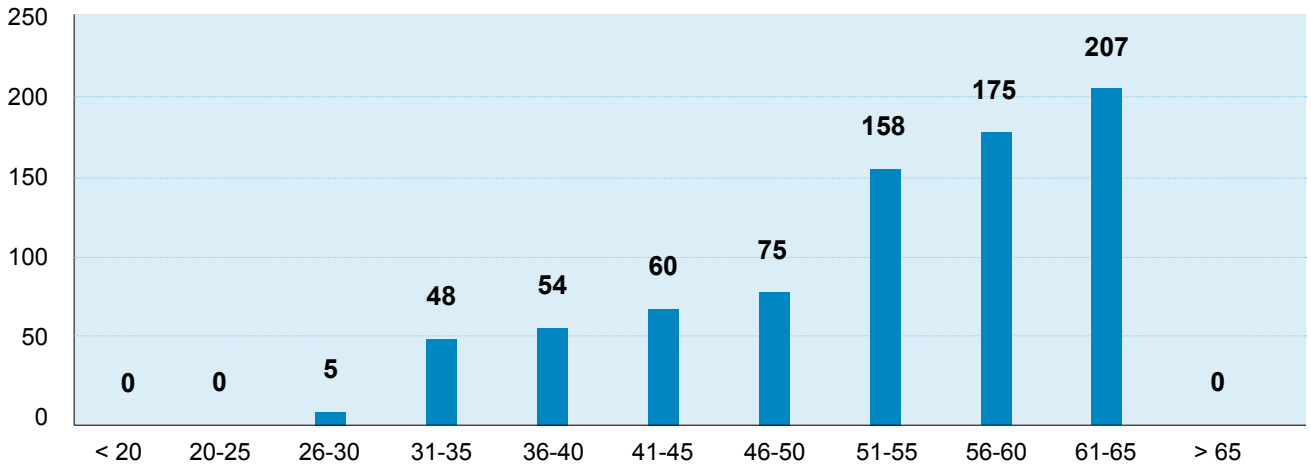
Lfd. Nr.	FB / FD	EGr / BesGr	Laufbahn	Fachrichtung
1	10	A16	hD	Allg. Verw.
2	10.2	A9 mD	mD	Allg. Verw.
3	16	11	gD	Ing., Techn., ADV
4	32.3	9	gD	Feuerwehrtechnischer Dienst
5	32.3	A9 mD	mD	Feuerwehrtechnischer Dienst
6	32.3	A9 mD	mD	Feuerwehrtechnischer Dienst
7	36.3	A13 gD	gD	Allg. Verw.
8	36	A15	hD	Allg. Verw.
9	40.1	6	mD	Allg. Verw.
10	40 BK Werne	1	eD	Gewerbl. Bereich (Reinigung)
11	40.3	A12	gD	Allg. Verw.
12	40 BK Werne	2	eD	Gewerbl. Bereich (Reinigung)
13	50.4	A9 mD	mD	Allg. Verw.
14	50.4	A11	gD	Allg. Verw.
15	50.4	A10	gD	Allg. Verw.
16	50.4	A8	mD	Allg. Verw.
17	51.1	S 17	gD	Sozial- u. Erz.dienst
18	51.2	S 12 Ü	gD	Sozial- u. Erz.dienst
19	53.3	6	mD	Allg. Verw.
20	53.1	A12	gD	Sozial
21	53.6	S 14	gD	Sozial- u. Erz.dienst
22	53.7	5	mD	Gewerbl. Bereich (Tierpflege)
23	53.3	14	hD	Ärzte, med. Personal
24	53.4	15	hD	Ärzte, med. Personal
25	60	6	mD	Allg. Verw.
26	60	A15	hD	Ing., Techn., ADV
27	60.1	A13 gD	gD	Allg. Verw.
28	62.4	10	gD	Ing., Techn., ADV
29	62.3	A13 gD	gD	Ing., Techn., ADV
30	69.3	A11	gD	Allg. Verw.
31	69.1	11	gD	Ing., Techn., ADV
32	KPB	6	mD	Allg. Verw.

2022

Austritte

Fachrichtung	Austritte	männlich	weiblich
Allgemeine Verwaltung	13	4	9
Feuerwehrtechnischer Dienst	–	–	–
Gewerblicher Bereich	8	–	8
Sozialbereich/Sozial- u. Erziehungsdienst	3	–	3
Ärzte, medizinisches Personal	1	–	1
Ingenieure, Techniker, ADV	2	1	1
Lebensmittelkontrolleure	–	–	–
Summe	27	5	22

Altersstruktur



Das Durchschnittsalter wird 53 Jahre betragen.

Das entspricht einer Ü 45-Quote von 85,82 %.

2022

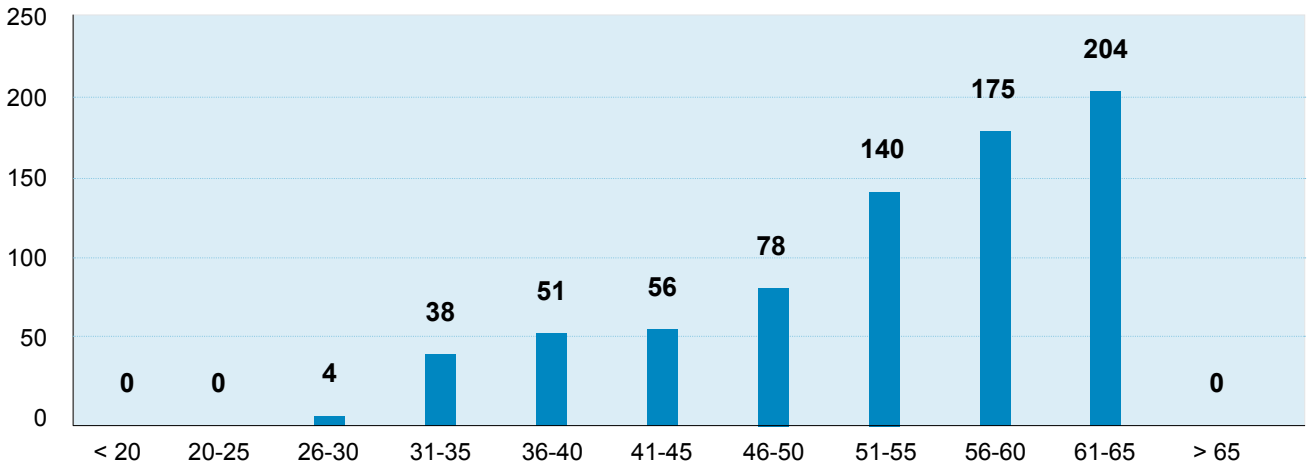
Lfd. Nr.	FB / FD	EGr / BesGr	Laufbahn	Fachrichtung
1	11.1	2	eD	Gewerbl. Bereich (Reinigung, Küche)
2	11.1	2	eD	Gewerbl. Bereich (Reinigung)
3	16	A10	gD	Allg. Verw.
4	32.2	9	gD	Allg. Verw.
5	40.1	6	mD	Allg. Verw.
6	40.1	6	mD	Allg. Verw.
7	40 BK Hansa	2	eD	Gewerbl. Bereich (Reinigung)
8	40 BK Hansa	2	eD	Gewerbl. Bereich (Reinigung)
9	40 BK Lünen	2	eD	Gewerbl. Bereich (Reinigung)
10	40 BK Bergk	3	eD	Gewerbl. Bereich (Küchenarbeiten)
11	40.1	6	mD	Allg. Verw.
12	40 Holzw	1	eD	Gewerbl. Bereich (Reinigung)
13	40 BK Hansa	2	eD	Gewerbl. Bereich (Reinigung)
14	50.2	A11	gD	Allg. Verw.
15	50.3	9	gD	Allg. Verw.
16	50.1	A8	mD	Allg. Verw.
17	50.1	A8	mD	Allg. Verw.
18	50.2	A12	gD	Allg. Verw.
19	51.5	A11	gD	Allg. Verw.
20	51.2	S 14	gD	Sozial- u. Erz.dienst
21	53.3	S 12 Ü	gD	Sozial- u. Erz.dienst
22	53.1	5	mD	Allg. Verw.
23	53.6	S 12 Ü	gD	Sozial – u. Erz.dienst
24	53.3	14	hD	Ärzte, med. Personal
25	60.1	11	gD	Ing., Techn., ADV
26	62.4	9	gD	Ing., Techn., ADV
27	Dez. I	9	gD	Allg. Verw.
28	*53.7*			*Schlachthof*

2023

Austritte

Fachrichtung	Austritte	männlich	weiblich
Allgemeine Verwaltung	21	8	13
Feuerwehrtechnischer Dienst	–	–	–
Gewerblicher Bereich	3	–	3
Sozialbereich/Sozial- u. Erziehungsdienst	6	–	6
Ärzte, medizinisches Personal	2	1	1
Ingenieure, Techniker, ADV	4	3	1
Lebensmittelkontrolleure	–	–	–
Summe	36	12	24

Altersstruktur



Das Durchschnittsalter wird 53,4 Jahre betragen.

Das entspricht einer Ü 45-Quote von 87, 25 %.

2023

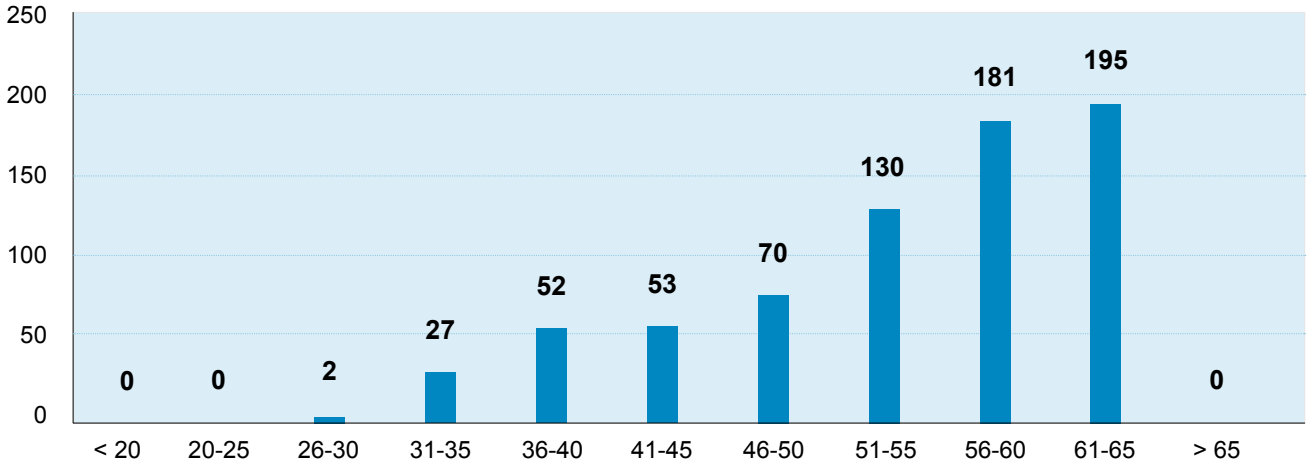
Lfd. Nr.	FB / FD	EGr / BesGr	Laufbahn	Fachrichtung
1	10.1	6	mD	Allg. Verw.
2	11.1	5	mD	Allg. Verw.
3	11.1	5	mD	Allg. Verw.
4	36.3	8	mD	Allg. Verw.
5	40 Lünen	3	eD	Gewerbl. Bereich (Reinigung; Hausmeister)
6	40.1	13	hD	Sozial.- u. Erz.dienst
7	40 Holzw	3	eD	Gewerbl. Bereich (Küchenarbeiten)
8	40.1	6	mD	Allg. Verw.
9	40.1 BK Werne	2	eD	Gewerbl. Bereich (Reinigung)
10	40.1	6	mD	Allg. Verw.
11	50	A16	hD	Allg. Verw.
12	50.2	9	gD	Allg. Verw.
13	50.3	A11	gD	Allg. Verw.
14	50.5	S 8	gD	Sozial- u. Erz.dienst
15	50.3	8	mD	Allg. Verw.
16	50.1	A9 mD	mD	Allg. Verw.
17	50.3	A9 mD	mD	Allg. Verw.
18	50.2	A10	gD	Allg. Verw,
19	50.2	9	gD	Allg. Verw.
20	50.4	A10	gD	Allg. Verw.
21	51.2	S 14	gD	Sozial- u. Erz.dienst
22	*51.3 KG*	*S 15*	*gD*	*Sozial- u. Erz.dienst*
23	51.3 KG	S 6	mD	Sozial- u. Erz.dienst
24	53.6	6	mD	Allg. Verw.
25	53.3	8	mD	Allg. Verw.
26	53.3	A11	gD	Sozial
27	53.5	5	mD	Allg. Verw.
28	53.3	15	hD	Ärzte, med. Personal
29	53.2	9	gD	Ärzte, med. Personal
30	53.5	6	mD	Allg. Verw.
31	60.3	6	mD	Ing., Techn., ADV
32	62.5	10	gD	Ing., Techn. ADV
33	69	A16	hD	Ing., Techn., ADV
34	69.1	12	gD	Allg. Verw.
35	KfP	A13	hD	Ing., Techn., ADV
36	Zensus	9	gD	Allg. Verw.

2024

Austritte

Fachrichtung	Austritte	männlich	weiblich
Allgemeine Verwaltung	19	5	14
Feuerwehrtechnischer Dienst	–	–	–
Gewerblicher Bereich	3	–	3
Sozialbereich/Sozial- u. Erziehungsdienst	6	3	3
Ärzte, medizinisches Personal	4	1	3
Ingenieure, Techniker, ADV	4	4	–
Lebensmittelkontrolleure	–	–	–
Summe	36	13	23

Altersstruktur



Das Durchschnittsalter wird 53,8 Jahre betragen.

Das entspricht einer Ü 45-Quote von 88, 2 %.

2024

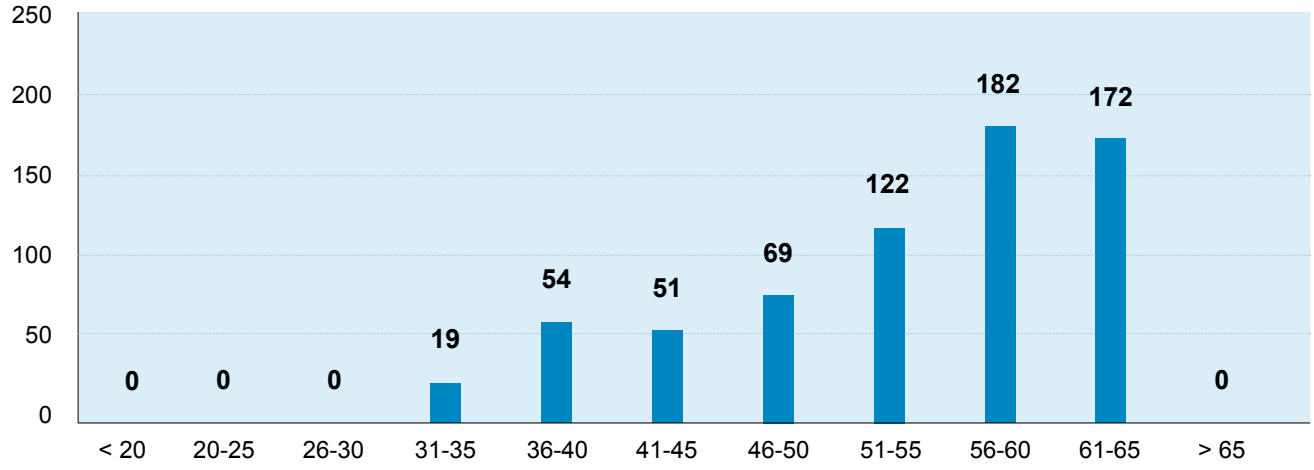
Lfd. Nr.	FB / FD	EGr / BesGr	Laufbahn	Fachrichtung
1	10.2	6	mD	Allg. Verw.
2	11.1	9	gD	Allg. Verw.
3	11.2	A9 mD	mD	Allg. Verw.
4	32.2	A9 mD	mD	Allg. Verw.
5	32.3	A11	gD	Allg. Verw.
6	36.3	8	mD	Allg. Verw.
7	36.2	6	mD	Allg. Verw.
8	36.2	8	mD	Allg. Verw.
9	40 BK Lünen	2	eD	Gewerbl. Bereich (Reinigung)
10	40 BK Lünen	01	eD	Gewerbl. Bereich (Reinigung)
11	40 BK Märk.	2	eD	Gewerbl. Bereich (Reinigung)
12	50.3	11	gD	Allg. Verw.
13	50.2	A10	gD	Allg. Verw.
14	50.1	A8	mD	Allg. Verw.
15	50.4	10	gD	Allg. Verw.
16	51.2	S 15	gD	Sozial- u. Erz.dienst
17	51.2	A10	gD	Sozial
18	51.5	A11	gD	Sozial
19	51.2	S 14	gD	Sozial- u. Erz.dienst
20	51.1	S 11 Ü	gD	Sozial- u. Erz.dienst
21	53.5	14	hD	Ärzte, med. Personal
22	53.7	A14	hD	Ärzte, med. Personal
23	53	A16	hD	Ärzte, med. Personal
24	53.3	8	mD	Ärzte, med. Personal
25	53.6	S 14	gD	Sozial- u. Erz.dienst
26	60.1	13	hD	Ing., Techn., ADV
27	62.3	9	gD	Ing., Techn., ADV
28	62.5	10	gD	Ing., Techn., ADV
29	69.1	9	gD	Allg. Verw.
30	69.2	11	gD	Ing., Techn., ADV
31	69.3	A10	gD	Allg. Verw.
32	69	10	gD	Allg. Verw.
33	LK	A13	hD	Allg. Verw.
34	KPB	A11	gD	Allg. Verw.
35	KPB	A8	mD	Allg. Verw.
36	PK	14	hD	Allg. Verw. (Gewerbl. ?)

2025

Austritte

Fachrichtung	Austritte	männlich	weiblich
Allgemeine Verwaltung	18	6	12
Feuerwehrtechnischer Dienst	1	1	–
Gewerblicher Bereich	3	1	2
Sozialbereich/Sozial- u. Erziehungsdienst	3	1	2
Ärzte, medizinisches Personal	7	1	6
Ingenieure, Techniker, ADV	9	8	1
Lebensmittelkontrolleure	–	–	–
Summe	41	18	23

Altersstruktur



Das Durchschnittsalter wird 54 Jahre betragen.

Das entspricht einer Ü 45-Quote von 88, 68 %.

2025

Lfd. Nr.	FB / FD	EGr / BesGr	Laufbahn	Fachrichtung
1	10.1	12	gD	Allg. Verw.
2	11.2	12	gD	Allg. Verw.
3	11.1	8	mD	Allg. Verw. (Gewerbl. Bereich?)
4	16	12	gD	Ing., Techn., ADV
5	16	11	gD	Ing., Techn., ADV
6	32.3	A11	gD	Allg. Verw.
7	32.3	A9 mD	mD	Feuerwehrtechnischer Dienst
8	36.3	6	mD	Allg. Verw.
9	36.2	A11	gD	Allg. Verw.
10	36.2	9	gD	Allg. Verw.
11	40.1	6	mD	Allg. Verw.
12	40 BK Werne	2	eD	Gewerbl. Bereich (Reinigung)
13	41.1	A9 mD	mD	Allg. Verw.
14	50.1	A8	mD	Allg. Verw.
15	50.2	A10	gD	Allg. Verw.
16	50.1	A8	mD	Allg. Verw.
17	50.1	9	gD	Allg. Verw.
18	50	14	hD	Sozial
19	51.3	S 6	mD	Sozial- u. Erz.dienst
20	51.3	A8	mD	Allg. Verw.
21	51.3	S 4	mD	Sozial- u. Erz.dienst
22	53.3	8	mD	Ärzte, med. Personal
23	53.2	A9 mD	mD	Ärzte, med. Personal
24	53.5	A14	hD	Ärzte, med. Personal
25	53.5	6	mD	Ärzte, med. Personal
26	53.2	6	mD	Ärzte, med. Personal
27	53.1	A12	gD	Allg. Verw.
28	53.7	14	hD	Ärzte, med. Personal
29	53.3	10	gD	Ärzte, med. Personal
30	62.2	5	mD	Gewerbl. Bereich (Messgehilfe)
31	62.3	9	gD	Ing., Techn. ADV
32	62.2	A11	gD	Ing., Techn., ADV
33	62.3	9	gD	Ing., Techn., ADV
34	69.3	12	gD	Ing., Techn., ADV
35	69.1	A11	gD	Ing., Techn., ADV
36	69.2	12	gD	Ing., Techn., ADV
37	69.3	A14	hD	Ing., Techn., ADV
38	KPB	A13	hD	Allg. Verw.
39	RA	6	mD	Allg. Verw.

2025

Lfd. Nr.	FB / FD	EGr / BesGr	Laufbahn	Fachrichtung
40	RA	A14	hD	Gewerbl. Bereich (Juristin)
41	LK	9	gD	Allg. Verw.

Insgesamt werden demnach in den folgenden 15 Jahren planmäßig **381 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen** ausscheiden (davon 205 weiblich und 177 männlich):

Fachrichtung	Austritte
Allgemeine Verwaltung	181
Feuerwehrtechnischer Dienst	10
Gewerblicher Bereich	51
Sozialbereich/Sozial- u. Erziehungsdienst	46
Ärzte, medizinisches Personal	31
Ingenieure, Techniker, ADV	60
Lebensmittelkontrolleure	2
Summe	381

In den Kalenderjahren 2011 bis 2013 werden voraussichtlich **41 Auszubildende** ihre Ausbildung bzw. ihren Vorbereitungsdienst bei der Kreisverwaltung Unna beenden.

In den einzelnen Bereichen entspricht dies:

Fachrichtung	Summe
Allgemeine Verwaltung	20
Ingenieure, Techniker, ADV	9
Gewerblicher Bereich	9
Lebensmittelkontrolleure	2
Hygenekontrolle	1
Summe	41

Des Weiteren befinden sich noch **25** Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in **Elternzeit bzw. Sonderurlaub.**

Diese verteilen sich wie folgt auf die einzelnen Bereiche:

Fachrichtung	Summe
Allgemeine Verwaltung	18
Ingenieure, Techniker, ADV	2
Ärzte, medizinisches Personal	2
Sozialbereich/Sozial- u. Erziehungsdienst	3
Summe	25

Übersicht Führungskräfte

Lfd. Nr.	FB / FD	Funktion	EGr / BesGr	Lauf-bahn	Fachrichtung	Altersgrenze; Vollendung
2011						
1	53	SL	A15	hD	Ärzte, med. Bereich	in 03/2011
2	60	SL	13	hD	Ing., Techn., ADV	65. Lj. in 11/2011
3	62	L	A15	hD	Ing., Techn., ADV	in 01/2011
4	Zensus	L	13	hD	Allg. Verw.	Fz.-ph.
2012						
5	16	PV	12	gD	Ing., Techn. ADV	Fz.-ph. 01.01.2013
6	62	SL	12	gD	Ing., Techn., ADV	Fz.-ph. 01.07.2012
2013						
7	40	SL	A13 gD	gD	Allg. Verw.	65. Lj. in 04/2013; 65 + 2 M = 06/2013
8	Dez.	KD	B5	B	Allg. Verw.	Wahlbeamter bis 01.03.2013
2014						
9	41	L	A15	hD	Allg. Verw.	65. Lj. in 12/2013; 65 + 2 M = 02/2014
2015						
10	51	SL	A12	gD	Allg. Verw.	65. Lj. in 05/2015, 65 + 4 M = 09/2015
11	53	SL	A15	hD	Ärzte, med. Bereich	65. Lj. in 06/2015; 65 + 4 M = 10/2015
12	62	SL	13	hD	Ing., Techn., ADV	65. Lj. in 05/2015; 65 + 4 M = 09/2015
13	LR	LR	B7	B	Allg. Verw.	Wahlbeamter: 02.09.2015
2016						
14	Dez.	Dez.	B2	B	Allg. Verw.	65. Lj. in 06/2014; 65 + 5 M = 11/2016
15	16	L	15	hD	Ing., Techn., ADV	65. Lj. in 11/2015; 65 + 4 M = 03/2016
16	32	SL	A 13	hD	Allg. Verw.	65. Lj. in 04/2016; 65 + 5 M = 09/2016
17	36	SL	A13 gD	gD	Allg. Verw.	65. Lj. in 01/2016; 65 + 5 M = 06/2016
18	51	SL	A 13	hD	Sozial	65. Lj. in 05/2016; 65 + 5 M = 10/2016
19	60	SL	A13 gD	gD	Ing., Techn., ADV	65. Lj. in 06/2016; 65 + 5 M = 11/2016
20	69	SL	A14	hD	Ing., Techn., ADV	65. Lj. in 10/2015; 65 + 4 M = 02/2016

Lfd. Nr.	FB / FD	Funktion	EGr / BesGr	Lauf-bahn	Fachrichtung	Altersgrenze; Vollendung
2017						
21	53	SL	A15	hD	Ärzte, med. Personal	65. Lj. in 05/2017; 65 + 6 M = 11/2017
22	RPA	L	A14	hD	Allg. Verw.	65. Lj. in 04/2017; 65 + 6 M = 10/2017
23	Dez.	Dez.	B2	B	Allg. Verw.	65. Lj. in 02/2017; 65 + 6 M = 08/2017
2018						
24	32	L	A15	hD	Allg. Verw.	65. Lj. in 02/2018; 65 + 7 M = 09/2018
25	40	L	A15	hD	Allg. Verw.	65. Lj. in 09/2017; 65 + 6 M = 03/2018
26	50	SL	12	gD	Allg. Verw.	65. Lj. in 01/2018; 65 + 7 M = 08/2018
27	50	SL	A14	hD	Allg. Verw.	65. Lj. in 05/2018; 65 + 7 M = 12/2018
2019						
28	Dez.	Dez.	B2	B	Allg. Verw.	65. Lj. in 06/2018; 65 + 7 M = 01/2019
2020						
29	50	SL	A13 gD	gD	Allg. Verw.	65. Lj. in 02/2020; 65 + 9 M = 11/2020
30	53	SL	A15	hD	Ärzte, med. Personal	65. Lj. in 10/2019; 65 + 8 M = 06/2020
31	62	SL	A12	gD	Ing., Techn., ADV	65. Lj. in 05/2019; 65 + 8 M = 01/2020
2021						
32	10	L	A16	hD	Allg. Verw.	65. Lj. in 02/2021; 65 + 10 M = 12/2021
33	36	SL	A13 gD	gD	Allg. Verw.	65. Lj. in 08/2020; 65 + 9 M = 05/2021
34	40	SL	A12	gD	Allg. Verw.	65. Lj. in 04/2020; 65 + 9 M = 04/2021
35	51	SL	S 17	gD	Sozial- u. Erz.dienst	65. Lj. in 04/2020; 65 + 9 M = 01/2021
36	60	L	A15	hD	Ing., Techn., ADV	65. Lj. in 05/2020; 65 + 9 M = 02/2021
37	62	SL	A13 gD	gD	Ing., Techn., ADV	65. Lj. in 02/2021; 65 + 10 M = 02/2021
2022						
38	32	SL	A13	hD	Allg. Verw.	65. Lj. in 05/2021; 65 + 10 M = 03/2022

Lfd. Nr.	FB / FD	Funktion	EGr / BesGr	Lauf-bahn	Fachrichtung	Altersgrenze; Vollendung
2023						
39	50	L	A16	hD	Allg. Verw.	65. Lj. in 08/2022; 65 + 11 M = 07/2023
40	69	L	A16	hD	Allg. Verw.	65. Lj. in 05/2022; 65 + 11 M = 04/2023
2024						
41	36	L	A15	hD	Allg. Verw.	65. Lj. in 05/2023; 65 + 12 M = 05/2024
42	53	L	A16	hD	Ärzte, med. Personal	65. Lj. in 05/2023 bzw. 66. Lj. in 05/2024
43	60	SL	13	hD	Ing., Techn., ADV	65. Lj. in 12/2023 bzw. 12/2024
44	PK	L	14	hD	Allg. Verw.	65. Lj. in 04/2023 bzw. 66. Lj. in 04/2024
2025						
45	16	PV, (stell. L)	12	gD	Ing., Techn., ADV	65. Lj. in 05/2024; 66 + 2 M = 05/2025 bzw. 07/2025
46	KPB	SL	A13	hD	Allg. Verw.	65. Lj. in 01/2024; 66 + 2 M = 01/2025 bzw. 03/2025
47	RA	L	A14	hD	Gewerbl. Bereich (Juristin)	65. Lj. in 09/2024; 66 + 2 M = 09/2025 bzw. 11/2025

Fachrichtung	Austritte	männlich	weiblich
Allgemeine Verwaltung	26	21	5
Gewerblicher Bereich (Juristin)	1	–	1
Sozialb./ Soz.-u.Erz.dienst	2	2	--
Ärzte, medizinisches Personal	5	3	2
Ingenieure, Techniker, ADV	13	13	–
Summe	47	39	8

Übersicht Nachwuchskräfte (Stand 01/2011)

	2011	2012	2013
Allgemeine Verwaltung			
Kreisinspektoranwärter/in	2	3	3
Kreissekretäranwärter/in		3	3
Verwaltungsfachgestellte	1	2	3
Gesamt	**3**	**8**	**9**
Ingenieure, Techniker, ADV			
Vermessungstechniker/in	1	1	2
Fachinformatiker/in	1	2	1
Informatikkaufmann/-frau	1		
Gesamt	**3**	**3**	**3**
Gewerbl. Bereich			
Tierpfleger/in			1
Straßenwärter/in	1	1	1
Drucker/in / Mediengestalter/in	1	1	
Koch/Köchin	1	1	1
Gesamt	**3**	**3**	**3**
Lemiko		1	1
Gesamt		**1**	**1**
Hygienekontrolleur		1	
Gesamt		**1**	

VI. Fazit

Die vorstehend durchgeführte Altersstrukturanalyse zeigt den Handlungsbedarf im Rahmen des Demografischen Wandels auf, um zielgerichtete Maßnahmen treffen zu können.

Um dem »Altern und Schrumpfen« der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen entgegenwirken zu können, ist es erforderlich, die unter IV. genannten Handlungsfelder bereits jetzt umzusetzen.

Im Einzelnen bedeutet dies:

Ergonomie/Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)

Mit dem Gesundheitstag am 30. Mai 2007 fiel der Startschuss für die Neukonzeption der Betrieblichen Gesundheitsförderung beim Kreis Unna. Seit dieser Zeit sind bereits unterschiedliche Maßnahmen durchgeführt worden und werden auch stetig ergänzt. An dieser Stelle wird auf die bereits erstellten Gesundheitsberichte Bezug genommen. Nicht nur die Verknüpfung mit dem Arbeitsschutz ist ein wichtiger Bestandteil der BGF. Vielmehr wird auch künftig das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) eine größere Rolle einnehmen und mit der BGF verzahnt werden müssen.

Arbeitszeit

Die Kreisverwaltung Unna bietet im Rahmen ihrer Gleitzeitregelungen verschiedene Arbeitszeitmodelle, die es insbesondere den teilzeitbeschäftigten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen ermöglicht, Beruf und Familie zu vereinbaren. Dabei ist nicht nur die flexible Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu nennen, sondern auch die Telearbeit. Im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Vorschriften ist es zudem möglich, unter bestimmten Voraussetzungen die Arbeitszeit zu erhöhen oder bei Bedarf auch zu reduzieren.

Führungskräfte

Die Führungskräfte müssen sensibilisiert werden, die Potentiale und Kompetenzen ihrer älteren Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu erkennen und gezielt zu fördern. Das Know-How Älterer muss stärker genutzt werden und frühzeitig auch an jüngere Kollegen und Kolleginnen transportiert werden, um dieses Wissen auch langfristig ausbauen zu können.

Darüber hinaus ist für die Kreisverwaltung Unna abzusehen, dass in den nächsten 15 Jahren 47 Vorgesetzte (d.h. Sachgebietsleiter, Leiter, Dezernenten und Wahlbeamte) ausscheiden werden. Um eine stetige Führungsstärke gewährsleisten zu können, müssen vorausschauend entsprechende NachrückerInnen gefördert und auch frühzeitig durch Trainings auf die künftige Aufgabe vorbereitet werden. Unter Umständen sind in besonderen Fachrichtungen nicht genügend mögliche NachfolgerInnen vorhanden, sodass rechtzeitig fachliches Personal beschafft werden muss.

Qualifizierung

Im interkommunalen Vergleich investiert der Kreis Unna noch zu wenig in die Qualifizierung seiner Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.
Auch Lebensältere dürfen nicht von der Weiterbildung ausgeschlossen werden, sondern müssen vielmehr motiviert werden, bereits vorhandenes Wissen zu erweitern und den ständigen – auch technischen – Neuerungen aufgeschlossen gegenüber zu stehen.
Die Durchführung von Angestelltenlehrgängen (AI und AII), Aufstiege in den gehobenen Dienst sowie prüfungserleichterte Aufstiege sind nur eine von vielen Möglichkeiten für die Qualifizierung und Weiterbildung von bereits vorhandenem Personal.

Personalgewinnung

Im Zuge der Personalgewinnung ist es wichtig, auf sich als »attraktiven Arbeitgeber« aufmerksam zu machen (»sicherer Arbeitsplatz, flexible Arbeitszeiten, etc.«), d.h. eine offensivere Öffentlichkeitsarbeit zu betreiben.

Die Präsentation als »attraktiver Arbeitgeber« wird durch das Entgelt eingeschränkt, da man tarifgebunden und somit abhängig von Tarifverhandlungen ist. Umso erforderlich ist es, die Stärken wie z.Bsp. Familienfreundlichkeit hervorzuheben.

Verschiedene Unternehmen bieten ihre Arbeitsplätze häufiger in Online-Netzwerken an als früher. Fast jede dritte Firma (29 Prozent) hat im Jahre 2010 offene Stellen in sozialen Netzwerken wie Facebook oder Xing veröffentlicht.

Insgesamt werden allgemeine Online-Jobbörsen am meisten für die Personalsuche genutzt:
71 % aller Unternehmen veröffentlichen auf diesem Wege offene Stellen. Zwei Drittel der Firmen nutzen hierfür ihre eigene Webseite. An dritter Stelle kommen die Printausgaben der Zeitungen (55 %), dahinter folgende branchenspezifische Online-Jobbörsen (23 %) und Fachmagazine (20 %).

Eine verstärkte Öffentlichkeitsarbeit weckt aber nicht nur das Interesse von bereits ausgebildeten Fachkräften, sondern auch das der Nachwuchskräfte. Hier sind insbesondere die Zusammenarbeit mit Externen sowie die Präsentation nach außen zu nennen.

Die interkommunale Zusammenarbeit – auch in Bezug auf Personaltausch – sollte verstärkt werden. Insbesondere der Bereich »Ausbildung« muss deutlich ausgeweitet werden, um die Austritte der nächsten Jahre zu kompensieren. Anderenfalls kann der künftige Bedarf nicht gedeckt werden.

Allein im Verwaltungsbereich werden 181 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ausscheiden. In den kommenden drei Jahren absolvieren 20 Auszubildende ihre Abschlussprüfungen. Bei gleichbleibender Ausbildungsstärke in den kommenden zwölf Jahren, d.h. pro Einstellungslehrgang 6 Auszubildende (2 im gehobenen Dienst, 2 im mittleren Dienst und 2 Verwaltungsfachangestellte), so würde man 72 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Allgemeinen Verwaltungsbereich gewinnen. Zuzüglich der 20 Vorgenannten ergäbe sich eine Summe von 92, die lediglich 50 % des künftigen Bedarfs abdecken würden.

Beträgt der Anteil der zwischen 61 und 65-jährigen im Jahre 2011 nur 4,3 %, so steigt er bis ins Jahr 2025 auf 21,9 %.

VII. Quellen

- www.haufe.de
- www.wegweiser-kommune.de
- www.bertelsmann-Stiftung.de
- www.wikipedia.de
- Institut für angewandte Arbeitswissenschaft (ifaa) (Der demografiefeste Betrieb)
- www.inqa.de