Stadt Wuppertal
Der Oberbürgermeister

Bericht	Geschäftsbereich	Zentrale Dienstleistungen
	Ressort / Stadtbetrieb	Ressort 404 - Personal
	Bearbeiter/in Telefon (0202) Fax (0202) E-Mail	Klaudia Dmuß 563 6100 563 8029 klaudia.dmuss@stadt.wuppertal.de
	Datum:	12.11.2013
	Drucks.-Nr.:	**VO/1107/13** öffentlich

Sitzung am	Gremium	Beschlussqualität
10.12.2013	**Ausschuss für Finanzen und Beteiligungssteuerung und Betriebsausschüsse APH / KIJU / WAW**	**Entgegennahme o. B.**

Analyse der Personalfluktuation 2011-2021 - 1. Fortschreibung der Daten

Grund der Vorlage

Nachfrage in der Ausschusssitzung vom 24.09.2013

Beschlussvorschlag

Der Bericht wird ohne Beschluss entgegen genommen.

Unterschrift

Dr. Slawig

Begründung

In der Drucksache VO/0247/2012 „Personalabbau und Personalentwicklung – Herausforderungen und Handlungsansätze“ wurde erstmalig die Personalfluktuation bis 2021 dargestellt.

Der Personalabbau soll durch die natürliche Personalfluktuation erreicht werden. Die planbare und die unplanbare Fluktuation ist dabei eine wichtige Planungsgrundlage. Die Fluktuationsanalyse für das HSK 2010 – 2014 wurde nunmehr für den Zeitraum des Haushaltssanierungsplans bis 2021 aktualisiert und wird für dessen Laufzeit regelmäßig fortgeschrieben.

Die verwendeten Daten stammen aus dem Personalabrechnungsverfahren und beziehen sich

- allein auf die Kernverwaltung ohne Eigenbetriebe
- nicht auf Vollzeitkräfte (VK)
- sondern auf die Anzahl der Mitarbeiter/-innen (MA =„Köpfe“) und sind damit unabhängig von der individuellen wöchentlichen Arbeitszeit
  (Erläuterung: Ca. 30% der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Wuppertal sind teilzeitbeschäftigt, ihre Wochenarbeitszeit variiert erheblich).
  Deshalb geben diese Angaben allein noch keine Auskunft über die damit einhergehenden Möglichkeiten zur Personalkosteneinsparung.

1. Planbare Fluktuation

Verlässliche Planungsgrundlage für die Personalfluktuation ist

- das Erreichen der Altersgrenze
- bei abgeschlossenen Altersteilzeitverträgen, der Beginn der Freistellungsphase.

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	**Gesamt**	**% von 3895**
Planwert HSP *Stand 01.01.12*	82	94	107	70	70	71	64	87	112	126	883	**23%**
Aktualisierung Planwert Stand 30.09.13		30	88	68	80	67	54	59	91	105	642	**801 21%**
IST / Realisiert Stand 30.09.13	98	61									159	

98 + 61 = 159 Mitarbeiter/-innen haben am 30.09.13 die Verwaltung planmäßig verlassen.

Weitere 642 Mitarbeiter/-innen werden die Verwaltung im HSP Zeitraum bis 2021 noch planbar verlassen. Das sind insgesamt 801 MA = 21% der 2011 vorhandenen Mitarbeiter/-innen.

2. Unplanbare Fluktuation

Die folgenden Gründe, den Arbeitgeber / Dienstherren zu verlassen, wie

- Arbeitnehmerkündigung
- Arbeitgeberkündigung
- Wechsel des Dienstherrn
- Ausscheiden wegen Krankheit
- vorzeitiger Renteneintritt

sind nicht beeinflussbar und hinsichtlich des Zeitpunkts oder ihrer Anzahl nicht planbar. Das Auslaufen von befristeten Beschäftigungsverhältnissen wird hier ausdrücklich nicht berücksichtigt, da sie in der Regel zur Vertretung (längere Erkrankung, Elternzeit) der Stelleninhaberin / des Stelleninhabers dienen, die wieder an ihren Arbeitsplatz zurückkommen können. Nur in wenigen Fällen erfolgt eine Befristung für vorübergehende Sonderaufgaben (z.B. Wahlen).

Gründe für unplanbare Fluktuation	2011	2012	2013 **Stand 30.09.13**	Gesamt
Gesundheit	23	28	23	74
AG-Wechsel, Auflösung Sonstige Gründe	41	68	42	151
Gesamt	64	96	65	**225**

Zwischen der planbaren und der unplanbaren Fluktuation kann es im HSP-Zeitraum „Überschneidungen“ geben. Daneben können aber auch einzelne Mitarbeiter/-innen, die planmäßig erst nach 2021 in den Ruhestand wechseln, unplanbar vorzeitig aus gesundheitlichen Gründen (Erwerbs-, Dienstunfähigkeit) ausscheiden.

Die unplanbare Personalfluktuation wird u. a. beeinflusst durch

- den Arbeitsmarkt
- den demographischen Wandel
- die Attraktivität des öffentlichen Dienstes und
- die Attraktivität der Stadtverwaltung Wuppertal als Arbeitgeber / Dienstherr.

Wenn die unplanbare Fluktuation bis 2021 ähnlich verläuft, wie

- im Mittelwert der Jahre 2011 und 2012 = 80 MA

dann werden in dieser Zeit nicht nur 640 MA = 16 % die Stadtverwaltung ungeplant verlassen
sondern 815 MA = 20% des vorhandenen Personals (ausgehend von 2011: 3.895 MA).

Wenn die unplanbare Personalfluktuation in den Jahren 2014 - 2021 ähnlich verläuft, wie

- im Mittelwert der Jahre 2011, 2012 und bis 30.09.13 = 82 MA

dann könnten dies sogar 815 plus 16 = 831 MA sein. Diese Zahl wird jedoch noch nicht für eine Aktualisierung der Prognose verwendet. Dazu wird zunächst das Jahresergebnis für 2013 abgewartet!

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	**Gesamt**	
Planwert HSP Stand 01.01.12	**64**	64	64	64	64	64	64	64	64	64	640	**16%**
Aktualisierung Planwert Stand 30.09.13		22	80	80	80	80	80	80	80	80	662	**823** **21%**
IST-Realisiert Stand 30.09.13	96	65									161	

2011 war prognostiziert worden, dass von 2012 bis 2021:

- 883 MA planmäßig und
- 640 MA ungeplant ausscheiden.
- Gesamt: 1523 MA = 39 % des 2011 vorhandenen Personals.

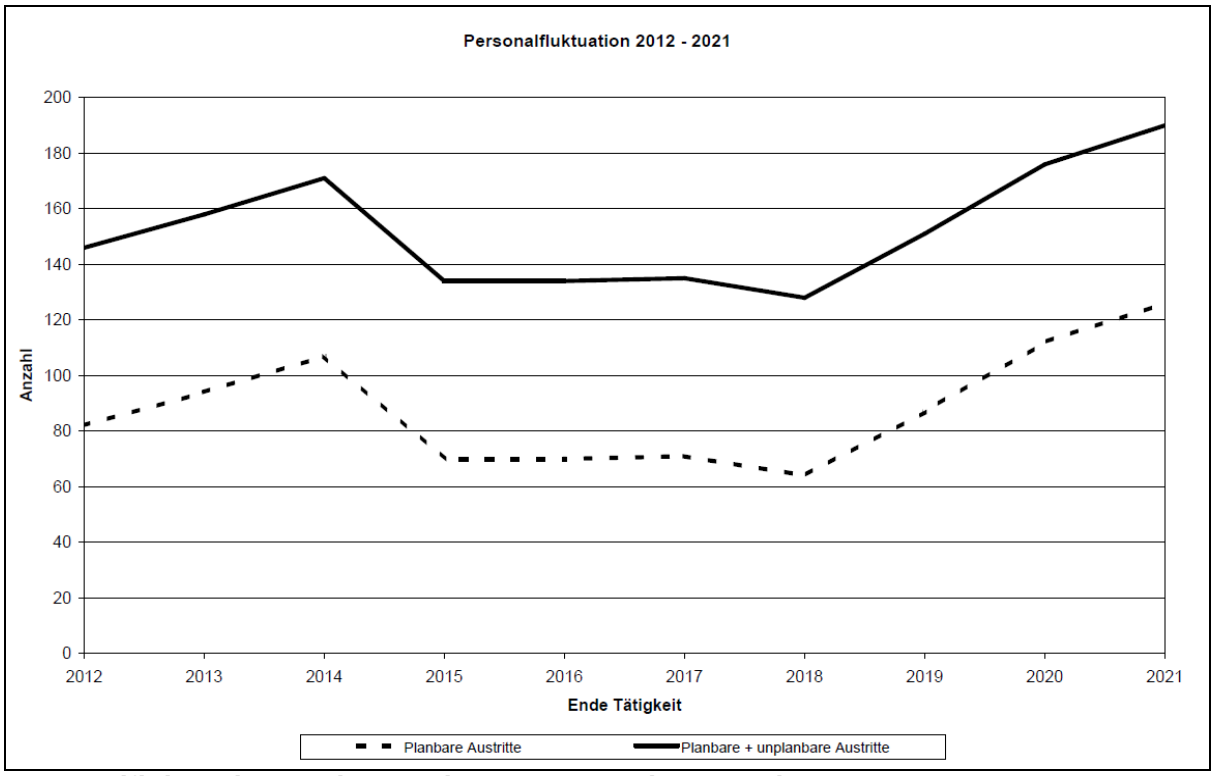
Stand 30.09.2013 wird die Hochrechnung aktualisiert:

- In den Jahren 2012 und 2013 haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Verwaltung bereits verlassen. Davon sind:
    - 159 MA planbar ausgeschieden,
    - 161 MA ungeplant ausgeschieden.
    - Gesamt: 320 MA = 8% des 2011 vorhandenen Personals.

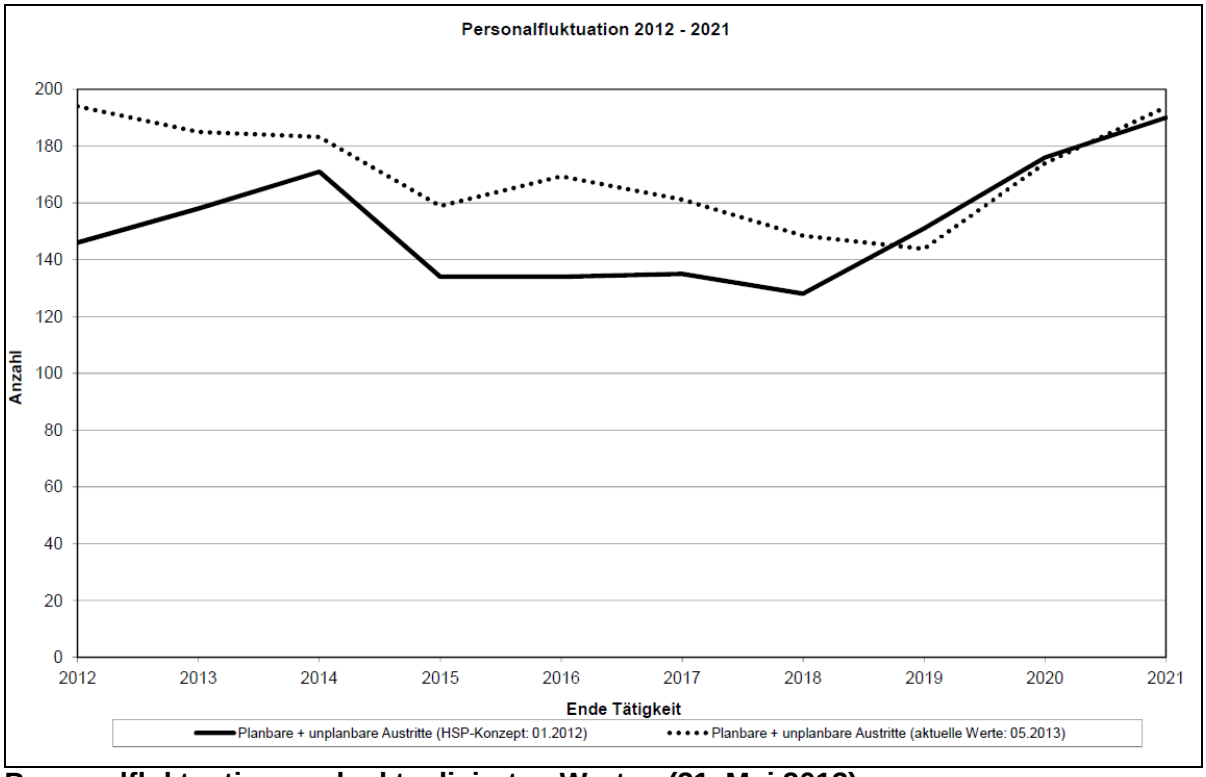
- Es ist zu erwarten, dass im verbleibenden HSP-Zeitraum 01.10.13 bis 31.12.2021 noch
    - 642 MA planbar (die verlängerte Lebensarbeitszeit wurde berücksichtigt) und
    - 662 MA unplanbar ausscheiden.
    - Gesamt: 1304 MA = 33% des 2011 vorhandenen Personals.

Im HSP-Zeitraum werden voraussichtlich:

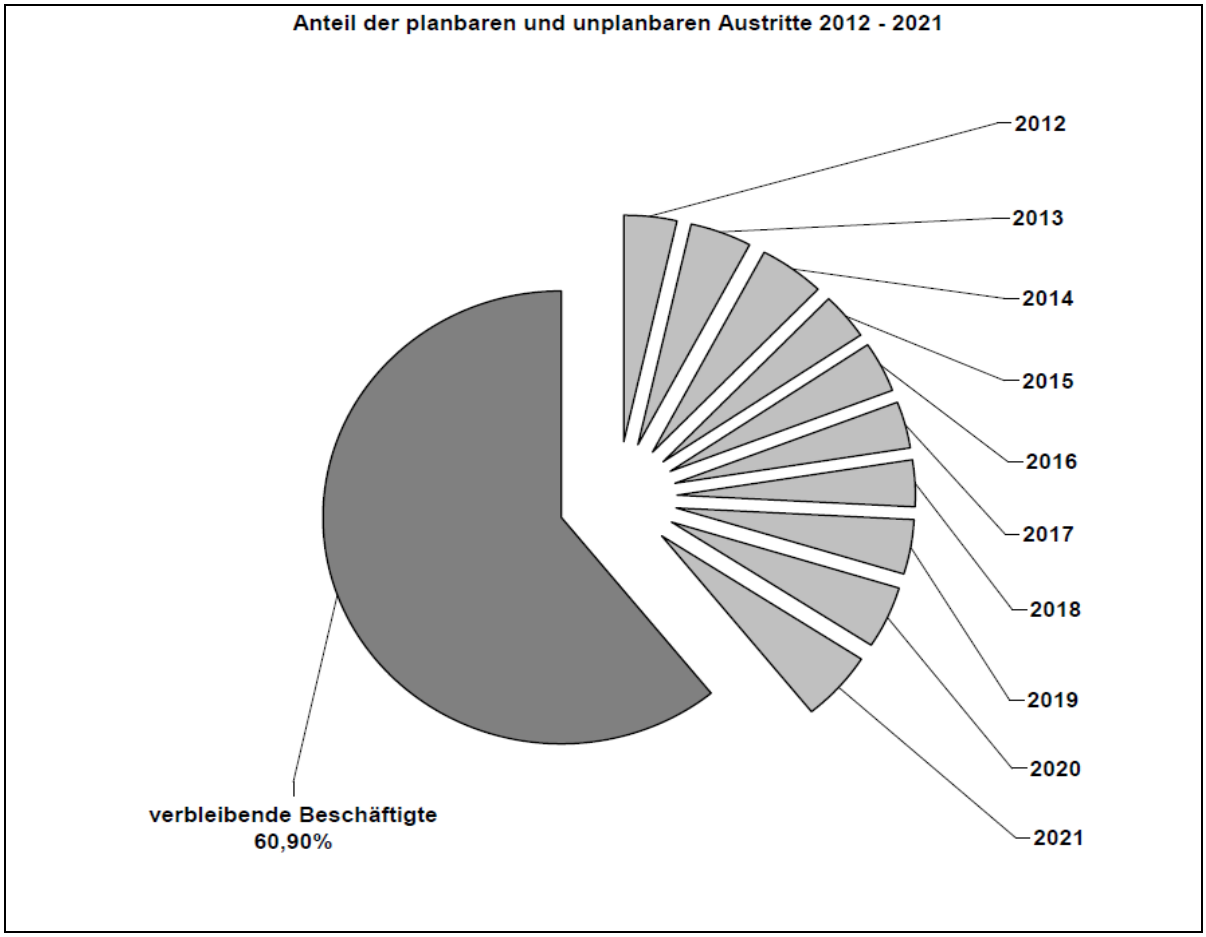
1624 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter = 41,7% der 2011 vorhanden MA die Verwaltung verlassen.
Das werden 101 MA mehr sein, als zunächst im Jahr 2011 prognostiziert wurde.



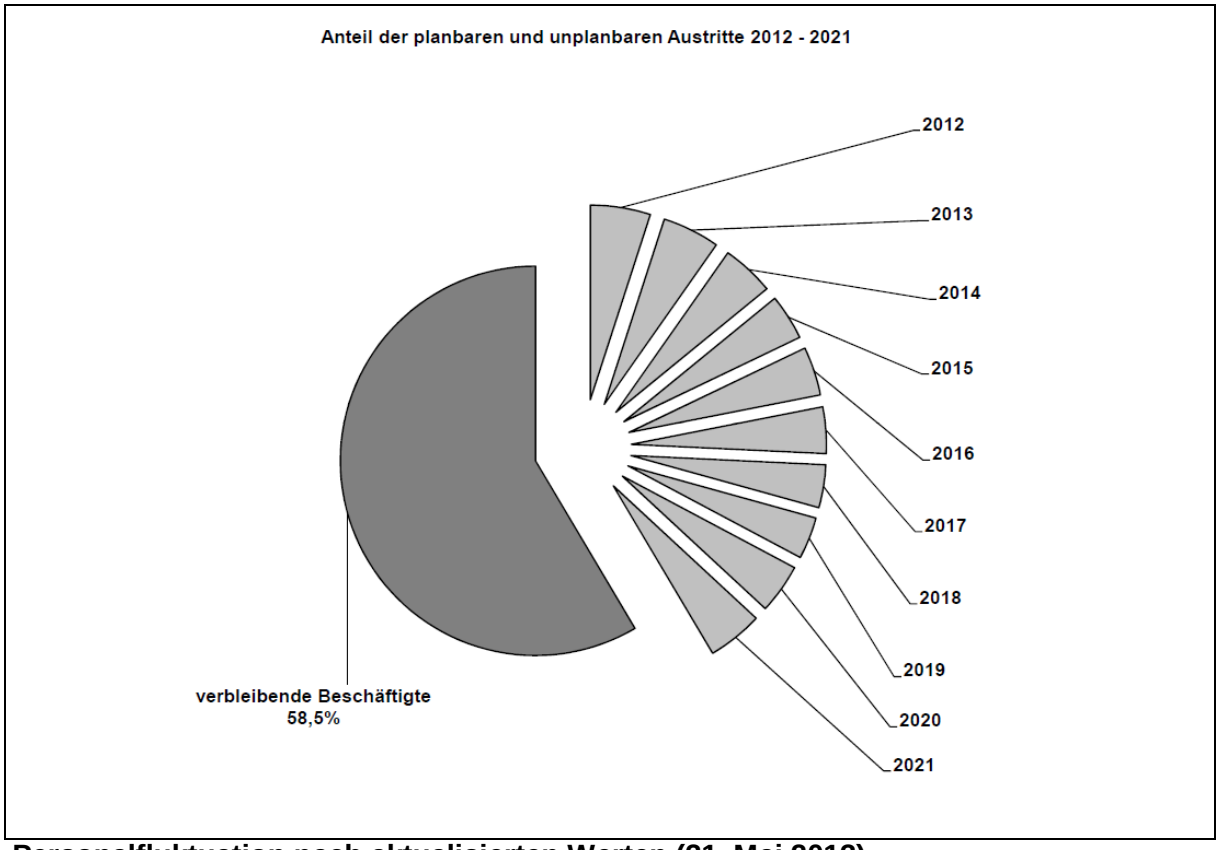
Personalfluktuation nach Berechnungen HSP (Jan 2012)



Personalfluktuation nach aktualisierten Werten (31. Mai 2013)



Personalfluktuation nach Berechnungen HSP (Jan 2012)



Personalfluktuation nach aktualisierten Werten (31. Mai 2013)