

Landeshauptstadt Stuttgart
Der Oberbürgermeister
GZ: 0501-00

Stuttgart, 25.04.2019

Stellungnahme zum Antrag

Stadträtinnen/Stadträte – Fraktionen Bündnis Zukunft Stuttgart 23 (BZS23) - Gemeinderatsgruppierung
Datum 08.11.2018
Betreff Personalerhalt bei der LHS

Anlagen

Text der Anfragen/ der Anträge

Mit Blick auf den Fachkräftemangel und die bestehenden Personalgewinnungsprobleme ist es sinnvoll, leistungsfähige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die die Altersgrenze für den Ruhestandseintritt erreichen, über diesen Zeitpunkt hinaus zu beschäftigen. Deshalb sprechen die verantwortlichen Führungskräfte die leistungsstarken Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die demnächst diese Altersgrenze erreichen, regelmäßig darauf an, ob sie den Wunsch haben, über diese Grenze hinaus zu arbeiten.

Derzeit ist aber festzustellen, dass in der überwiegenden Zahl von Fällen dieser Wunsch nicht besteht. Vielmehr ist zu beobachten, dass insbesondere die Möglichkeiten, bei einer Versicherungszeit von 45 Jahren bereits mit Vollendung des 63. Lebensjahres ohne Rentenabschläge in den Ruhestand zu gehen, oft genutzt werden. Ebenso werden die Möglichkeiten, vorzeitig mit Abschlägen in den Ruhestand zu gehen, stark in Anspruch genommen. Auch waren intensive Bemühungen der Ämter, erfahrene Ruheständler für die befristete Bewältigung von Sonderaufgaben oder als Interimsführungskräfte zu reaktivieren, nur wenig erfolgreich.

Sofern der Wunsch besteht, über die Altersgrenze hinaus zu arbeiten, und dieser Wunsch von den zuständigen Führungskräften des Amtes oder Eigenbetriebes unterstützt wird, so gibt es hierfür sowohl für Beamte als auch Arbeitnehmer bereits unterschiedliche Möglichkeiten.

Beamtinnen und Beamte können grundsätzlich bis zu zur Vollendung des 68. Lebensjahres ihren Dienst verlängern. Auch bei Beschäftigten kann die Regelaltersgrenze hinausgeschoben werden.

Zudem besteht auch die Möglichkeit, in den Ruhestand einzutreten und dann im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses oder eines Werkvertrages parallel zum Bezug von Altersrente oder Pension in der Regel in Teilzeit weiterzuarbeiten.

Diese Möglichkeiten sind bei den Ämtern/Eigenbetrieben bekannt. Die Personalverwaltung ist bestrebt, die Wünsche der Mitarbeiter/innen mit den Interessen der jeweiligen Fachbereiche in Einklang zu bringen. Bereits jetzt werden die verschiedenen Modelle im Rahmen der laufenden Personalverwaltung genutzt, um den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine Weiterbeschäftigung zu ermöglichen, wenn dies von den jeweiligen Führungskräften gewünscht und unterstützt wird. Dadurch können Kompetenzen und Fachwissen für einen Übergangszeitraum weiter genutzt werden.

Fritz Kuhn

Verteiler
<Verteiler>