



Bedienstete des Landes und der Kommunen in Thüringen

Ausgabe 2012

Zeichenerklärung

0	weniger als die Hälfte von 1 in der letzten besetzten Stelle, jedoch mehr als nichts
–	nichts vorhanden (genau Null)
.	Zahlenwert unbekannt oder geheim zu halten
...	Angabe fällt später an
/	Zahlenwert nicht sicher genug
x	Tabellenfach gesperrt, weil Aussage nicht sinnvoll
()	Aussagewert eingeschränkt
r	berichtigte Zahl
p	vorläufige Zahl

Anmerkung: Abweichungen in den Summen erklären sich aus dem Runden von Einzelwerten.

Herausgeber:

Thüringer Landesamt für Statistik
Europaplatz 3, 99091 Erfurt
Postfach 900163, 99104 Erfurt

Telefon: 0361 37-84642/84647
Telefax: 0361 37-84699
Internet: www.statistik.thueringen.de
E-Mail: auskunft@statistik.thueringen.de

Autor:

Harald Hagn, Telefon: 0361 37-84110

Foto:

Umschlag: © Gina Sanders – Fotolia.com

Herausgegeben im Oktober 2012

Bestell-Nr.: 41016
Heft-Nr.: 178/12
Preis: 7,50 Euro

© Thüringer Landesamt für Statistik, Erfurt, 2012

Für nichtgewerbliche Zwecke sind Vervielfältigung und unentgeltliche Verbreitung, auch auszugsweise, mit Quellenangabe gestattet. Die Verbreitung, auch auszugsweise, über elektronische Systeme/Datenträger bedarf der vorherigen Zustimmung.

Alle übrigen Rechte bleiben vorbehalten.

Vorwort

Die vorliegende Broschüre „Bedienstete des Landes und der Kommunen in Thüringen“ ermöglicht eine aktuelle Betrachtung der Personalsituation im Freistaat. Die vier in sich geschlossenen Abschnitte vermitteln weit reichende Informationen zur Altersstruktur der Bediensteten des Landes sowie seiner Gemeinden und Gemeindeverbände. Darüber hinaus werden die Personalbestände verschiedener Bundesländer sowie von Kommunen des Landes Thüringen einander gegenübergestellt.

Größter Arbeitgeber in Thüringen ist – weit vor allen privatwirtschaftlichen Unternehmen – das Land selbst. Mitte des Jahres 2010 waren rund 64 000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Verwaltungsbehörden, den Schulen, der Polizei, den Gerichten und in den sonstigen Dienststellen des Freistaats beschäftigt. Der erste Abschnitt dieser Sonderveröffentlichung hat eine umfassende Bestandsaufnahme der Altersstrukturen der Landesbediensteten zum Gegenstand. Dabei konzentriert sich die Analyse nicht nur auf die Landesebene insgesamt. Auch die einzelnen Aufgabenbereiche des Landes werden einer eingehenden Untersuchung unterzogen.

Die Gemeinden und Gemeindeverbände in Thüringen erfüllen zahlreiche kommunale Aufgaben. Diese reichen von A wie Abfall- und Abwasserbeseitigung, B wie Brandschutz über T wie Tageseinrichtungen für Kinder bis V wie Volkshochschulen und W wie Wissenschaft und Forschung. Zur Erfüllung dieser Aufgaben wurden Mitte 2010 rund 35 000 kommunale Bedienstete beschäftigt. Um ein differenziertes Bild von deren Altersstruktur zu erhalten, wird im zweiten Abschnitt eine Analyse der Alterszusammensetzung nach soziodemographischen Merkmalen und Aufgabenbereichen vorgenommen.

Fast ein Drittel der laufenden Ausgaben auf der Landes- und Gemeindeebene sind direkte Personalausgaben. Werden die indirekt in Form von Zuweisungen und Zuschüssen an öffentliche Einrichtungen fließenden Mittel berücksichtigt, dürften die effektiven Personalausgabenanteile noch deutlich darüber liegen. Die Personalausgaben bzw. die Personalbestände sind daher in den öffentlichen Haushalten die zentrale finanzpolitische Stellschraube. Aus diesem Grunde wird in dieser Sonderveröffentlichung der Analyse von bestehenden Personalüberhängen ein besonderes Gewicht eingeräumt.

Im dritten Abschnitt der vorliegenden Broschüre wird zunächst der Personalbestand in Thüringen auf der Ebene des Landes sowie auf der Ebene der Gemeinden und Gemeindeverbände separat mit dem jeweiligen Personalbestand anderer deutscher Flächenländer verglichen. Vielfach sind jedoch in den einzelnen Bundesländern die Landesaufgaben und die kommunalen Aufgaben unterschiedlich verteilt. Aus diesem Grunde wird in einem weiteren Schritt die Landes- und die kommunale Ebene gemeinsam analysiert. Hier zeigt sich, dass sich Thüringen im Vergleich aller deutschen Flächenländer in etwa im Mittelfeld wiederfindet.

Unterschiede im relativen Personalbestand treten jedoch nicht nur im Vergleich einzelner Bundesländer zutage. Auch zwischen den Gemeinden und Gemeindeverbänden eines Bundeslandes lassen sich bisweilen deutliche Unterschiede feststellen. Deshalb wird im vierten und letzten Abschnitt dieser Sonderveröffentlichung der Personalbestand der Kommunen in Thüringen einem Vergleich unterzogen.

Erfurt, im Oktober 2012

Günter Kromholz

Präsident
des Thüringer Landesamtes für Statistik



Inhaltsverzeichnis

	Seite
Vorwort	1
Landesbedienstete in Thüringen	4
Kommunale Bedienstete in Thüringen	22
Der Thüringer Personalbestand im bundesweiten Vergleich	46
Thüringen – Der Personalbestand der Kommunen im Vergleich	53

Landesbedienstete in Thüringen

Der größte Arbeitgeber in Thüringen ist – weit vor den Unternehmen der Privatwirtschaft – der Freistaat selbst. Mitte des Jahres 2010 waren 64 030 Frauen und Männer in den Verwaltungsbehörden, den Schulen, der Polizei, den Gerichten und in den sonstigen Dienststellen des Landes beschäftigt. Der nachfolgende Aufsatz gibt anhand der Daten der Personalstandstatistik im öffentlichen Dienst einen Überblick über die altersmäßige Zusammensetzung der Landesbediensteten in Thüringen

Vorbemerkung

Personalstandstatistik liefert Informationen über Umfang und Zusammensetzung der Landesbediensteten

Jede Personalplanung benötigt Informationen über den Umfang und die Zusammensetzung des Personals. Um diesen Anforderungen gerecht zu werden, wird durch das Finanz- und Personalstatistikgesetz eine Personalstandstatistik vorgeschrieben, die dazu beiträgt den Informationsbedarf abzudecken. Das Gesetz sieht vor, jährlich zum Stichtag 30. Juni, die in einem unmittelbaren bzw. mittelbaren Dienst- oder Beschäftigungsverhältnis stehenden Beschäftigten im öffentlichen Dienst mit folgenden Erhebungsmerkmalen zu erfassen:

- Art, Umfang und Dauer des Dienst- oder Arbeitsvertragsverhältnisses,
- Einzelplan, Kapitel und Aufgabenbereich,
- Geschlecht
- Laufbahngruppe und Einstufung,
- Dienst- oder Arbeitsort,
- Geburtsmonat und -jahr,
- Steuerpflichtige Bruttobezüge des Berichtsmonats, gegliedert nach Bezügebestandteilen,
- Arbeitszeitfaktor, regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit

Kenntnis der Altersstruktur von großer Bedeutung

Die Kenntnis der Altersstruktur ist von großer Bedeutung. Während der Altersaufbau der Erwerbstätigen insgesamt nahezu zwangsläufig durch die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter vorgegeben ist, hat der einzelne Arbeitgeber innerhalb gewisser Grenzen durchaus die Möglichkeit, die Altersstruktur seines Personals zu beeinflussen und damit ein ausgewogenes Verhältnis zu gewährleisten.

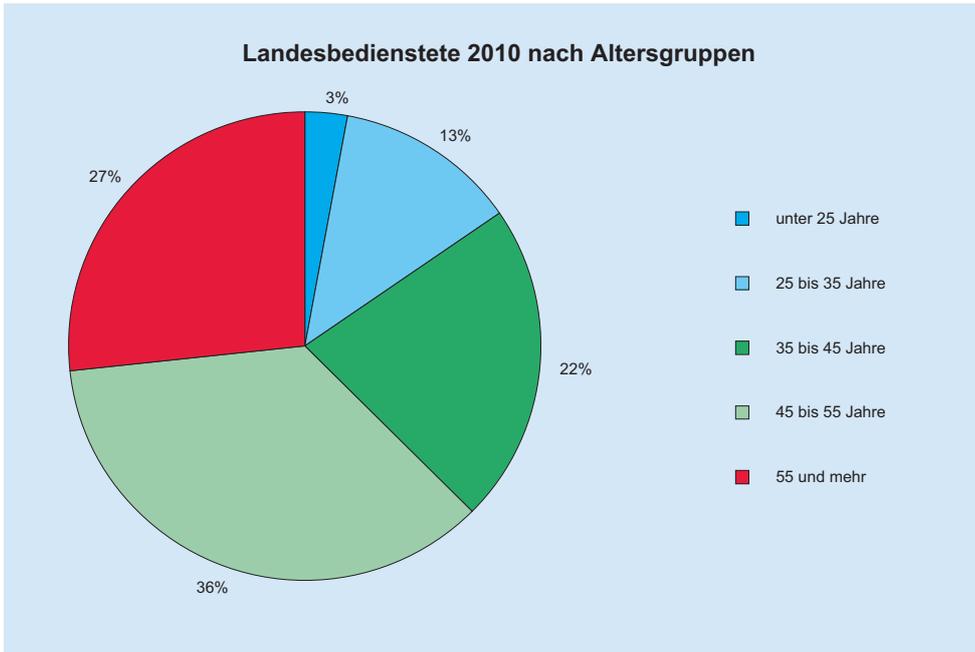
Die nachfolgenden Ausführungen beruhen auf den Personalstandstatistiken der Jahre 2000 und 2010, da Strukturveränderungen am besten in größeren Zeitabständen betrachtet werden können. In den Vergleich einbezogen werden nur Personen, die entweder als Vollzeitkräfte oder als Teilzeitkräfte beim Land Thüringen beschäftigt waren.¹⁾

Ergebnisse

Thüringer Landesbedienstete auf eine Vielzahl organisatorischer Einheiten verteilt

Gemessen an der Gesamtzahl der Beschäftigten ist das Land Thüringen gewissermaßen ein Großbetrieb, dessen Bedienstete in einer Vielzahl organisatorischer Einheiten mit der Bewältigung unterschiedlichster Aufgaben betraut sind. Diese erstrecken sich über beinahe alle Lebensbereiche, wie öffentliche Sicherheit und Rechtsschutz, Bildungswesen, soziale Sicherung, Gesundheit, Sport und Erholung, Wohnungswesen und Raumordnung, Ernährung, Landwirtschaft und Forsten bis hin zum Verkehrs- und Nachrichtenwesen.

¹⁾ einschließlich Altersteilzeitbeschäftigte



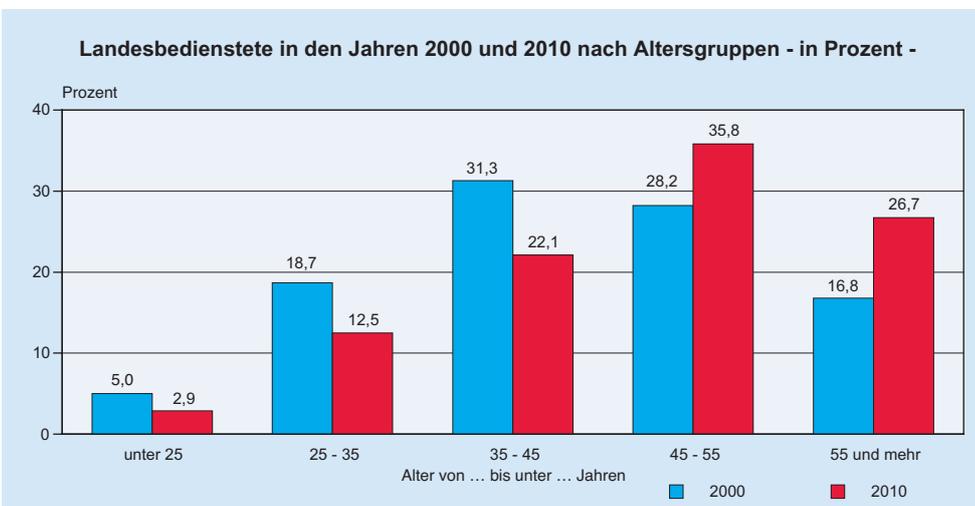
Im Jahr 2000 waren 76 940 Personen im Landesdienst des Freistaates Thüringen beschäftigt. Innerhalb von zehn Jahren verminderte sich deren Anzahl um 12 910 Personen bzw. 16,8 Prozent. Die Altersstruktur der 64 030 Landesbediensteten im Jahr 2010 lässt sich auf einfache Weise anhand des obigen Tortendiagramms veranschaulichen:

Freistaat beschäftigt mehr als 64 Tsd. Personen

Verhältnismäßig klein ist der Anteil der Landesbediensteten im Alter von unter 25 Jahren (2,9 Prozent). Deutlich stärker war dagegen die nächst höhere Altersgruppe besetzt. Jeder achte Landesbedienstete (12,5 Prozent) befand sich im Alter von 25 bis unter 35 Jahren. Auf die 35 bis unter 45-Jährigen entfiel ein Anteil von 22,1 Prozent.

Mit Abstand am häufigsten vertreten sind die 45 bis unter 55-Jährigen. Mehr als ein Drittel der Landesbediensteten (35,8 Prozent) entfällt auf diese Altersgruppe. Schließlich gehört mehr als jeder vierte Landesbeschäftigte (26,7 Prozent) der Altersgruppe von 55 und mehr Jahren an.

Mehr als ein Drittel der Landesbediensteten zwischen 45 und 55 Jahre alt

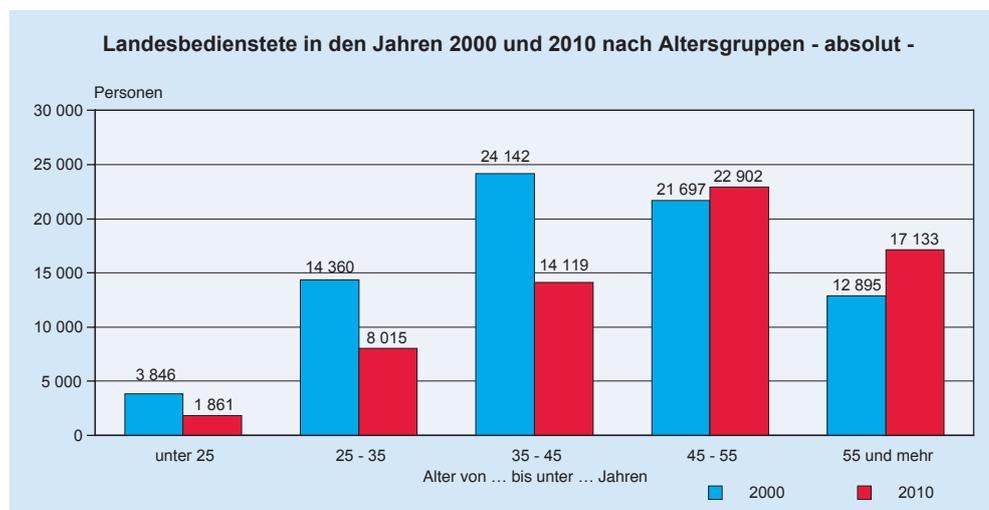


In den vergangenen zehn Jahren hat eine Schwerpunktverlagerung von den jüngeren zu den älteren Altersjahrgängen stattgefunden:

Deutlich weniger jüngere Landesbedienstete

So haben die Anteile der jüngeren Landesbediensteten deutlich abgenommen. Das Gewicht der bis unter 25-Jährigen hat sich mit einem Rückgang von 5,0 Prozent im Jahr 2000 auf 2,9 Prozent im Jahr 2010 beinahe halbiert. Auch die Anteile der 25 bis unter 35-Jährigen und der 35 bis unter 45-Jährigen haben sich mit Rückgängen von 6,2 bzw. 9,2 Prozentpunkten deutlich vermindert.

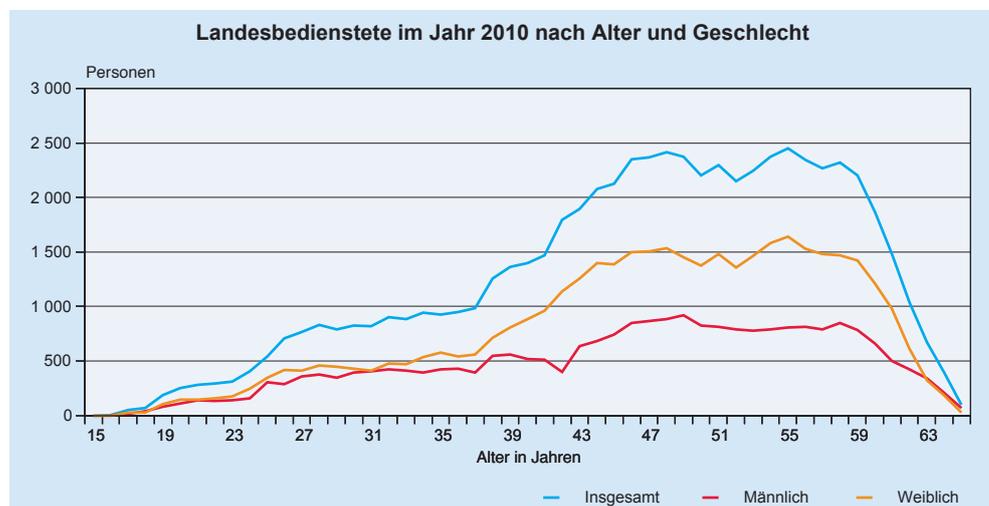
Im Gegensatz dazu nahm das Gewicht älteren Altersgruppen stark zu. So erhöhte sich der Anteil der 45 bis unter 55-Jährigen von 28,2 Prozent im Jahr 2000 auf 35,8 Prozent im Jahr 2010, während das Gewicht der 55 Jahre und älteren im gleichen Zeitraum um 9,3 Prozentpunkte zulegte.



Durchschnittsalter der Landesbediensteten beträchtlich gestiegen

Angesichts dieser beträchtlichen Verschiebungen hin zu den älteren Altersgruppen hat sich auch das Durchschnittsalter der Landesbediensteten deutlich erhöht. Lag es im Jahr 2000 bei 42,6 Jahren, so betrug das Durchschnittsalter zehn Jahre später 46,6 Jahre. Dabei waren die männlichen Landesbediensteten im Jahr 2010 mit einem Durchschnittsalter von 46,3 Jahren im Durchschnitt etwa ein halbes Jahr jünger als ihre weiblichen Kollegen mit einem Durchschnittsalter von 46,9 Jahren.

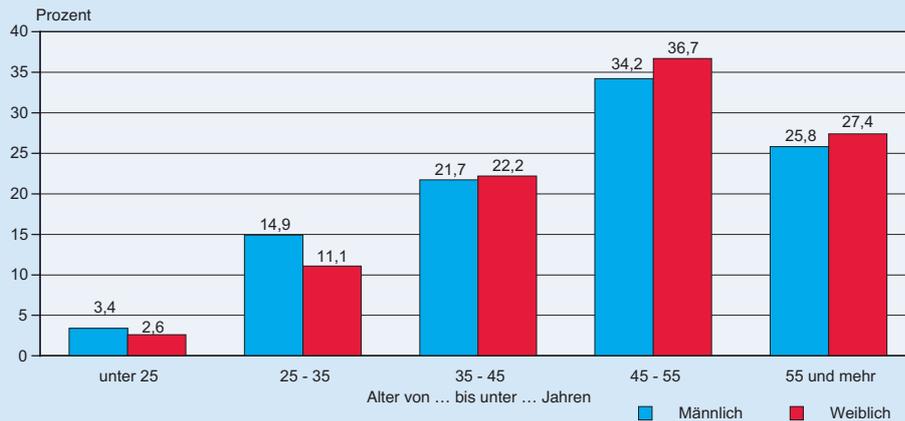
Interessant erscheint an dieser Stelle auch die Häufigkeitsverteilung der Thüringer Landesbediensteten nach dem Alter. Diese lässt sich durch die nachfolgende Grafik veranschaulichen:



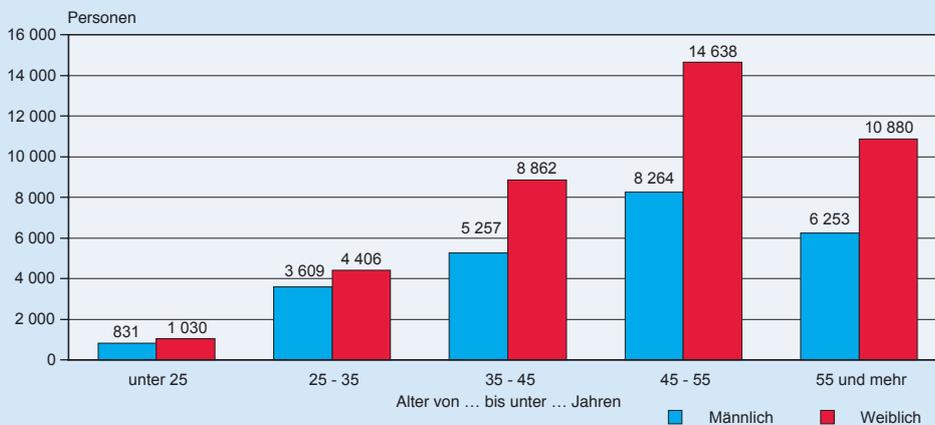
Der Median des Alters aller Landesbediensteten lag im Jahr 2010 bei 48 Jahren.²⁾ Dies bedeutet, dass die eine Hälfte der betrachteten Personen jünger und die andere Hälfte älter als 48 Jahre ist. Betrachtet man darüber hinaus die Quartile für das Alter, so zeigt sich, dass der Wert für das erste Quartil im Jahr 2010 bei 40 Jahren und jener für das dritte Quartil bei 55 Jahren lag.³⁾ Damit war ein Viertel der Landesbediensteten jünger als 40 Jahre und ein anderes Viertel älter als 55 Jahre. Dies bedeutet, dass in den nächsten zehn Jahren mindestens jeder vierte Beschäftigte aus dem Landesdienst ausscheidet.

Mindestens jeder vierte Landesbedienstete scheidet in den nächsten zehn Jahren aus

Landesbedienstete 2010 nach Altersgruppen und Geschlecht - in Prozent -



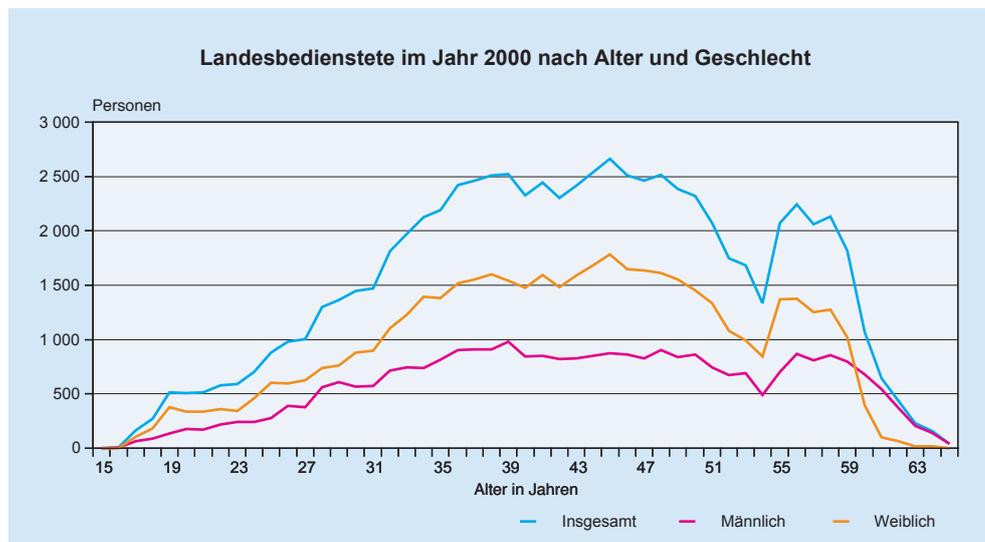
Landesbedienstete 2010 nach Altersgruppen und Geschlecht - absolut -



2) Bei der Ermittlung des mittleren Alters wird als Maß häufig der Median (Zentralwert) und nicht der Durchschnitt (Arithmetisches Mittel) verwendet. Dabei werden die Personen ihrem Alter nach aufsteigend sortiert. Der Median ist der Wert, der die Population in genau zwei Hälften teilt. Die eine Hälfte liegt unter und die andere Hälfte über dem Medianalter. Der besondere Vorteil des Medians bei Analysen liegt darin, dass er, anders als das Arithmetische Mittel, nicht durch extrem hohe oder extrem niedrige Werte („Ausreißer“) beeinflusst wird.

3) Ähnlich wie der Median eine Population in zwei Hälften teilt, lassen sich auch beliebige Perzentile einer Verteilung berechnen. Am bekanntesten sind das 25 und 75 Prozent Perzentil, die das untere und das obere Viertel einer Verteilung abschneiden. Man bezeichnet sie daher auch als untere und obere Quartile bzw. als erstes und drittes Quartil (Der Median ist quasi das zweite Quartil).

Die Altersstruktur von Männern und Frauen im Thüringer Landesdienst verdeutlicht einige Unterschiede:



In den mittleren und oberen Altersgruppen dominieren zumeist Frauen

Männer sind relativ häufiger in den unteren Altersgruppen vertreten, während Frauen in den mittleren und oberen zumeist dominieren. Jünger als 35 Jahre sind 18,3 Prozent der Männer gegenüber 13,7 Prozent der Frauen. Bei den 35- bis unter 55-Jährigen sind die Abweichungen etwas geringer, gleichwohl sind hier mit 58,9 Prozent vergleichsweise mehr Frauen als Männer (55,9 Prozent) vertreten. In der Altersgruppe der 55-Jährigen und Älteren haben Frauen einen Anteil von 27,4 Prozent, Männer stellen 25,8 Prozent. Dies zeigt, dass in den nächsten zehn Jahren relativ etwas mehr Frauen als Männer aus Altersgründen ausscheiden. In absoluten Zahlen sind die Abweichungen – wegen des Frauenüberschusses im Landesdienst – wesentlich ausgeprägter. So werden bis zum Jahr 2020 voraussichtlich 6 253 Männer und 10 880 Frauen das fünfundsiebzigste Lebensjahr vollenden.⁴⁾

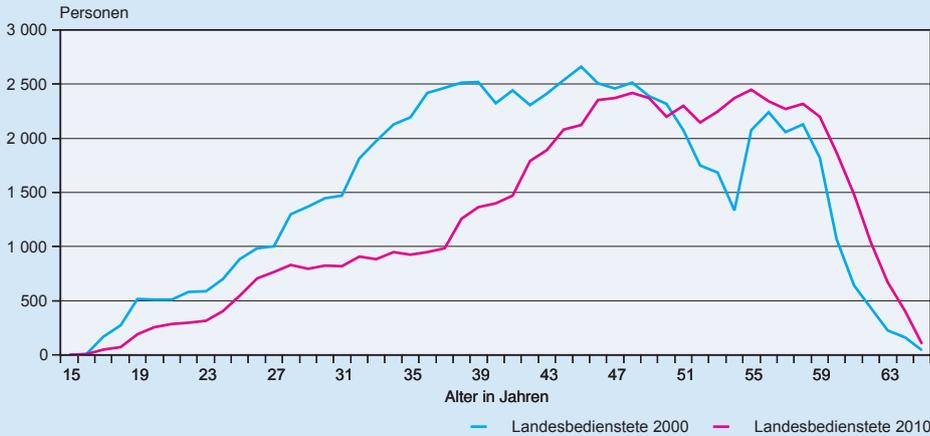
Anteil der Frauen geringfügig gestiegen

Vergleicht man die Werte des Jahres 2010 mit denen des Jahres 2000, so ist zunächst anzumerken, dass sich die Anzahl der weiblichen Landesbediensteten um 16,3 Prozent vermindert hat, während bei den Männern ein Rückgang um 17,5 Prozent zu verzeichnen ist. Der Frauenanteil der Landesbediensteten ist dadurch geringfügig von 61,8 Prozent auf 62,2 Prozent angestiegen.

Die Anteile der Frauen und Männer spiegeln sich in den beiden geschlechtsspezifischen Alterskurven des Jahres 2000 wider, nur bei den 60 Jahre und älteren gab es damals mehr Männer als Frauen. Besonders auffällig ist bei allen drei Alterskurven des Jahres 2000 der Einbruch beim Alter von 54 Jahren, also den Landesbediensteten des Geburtsjahrganges 1946.

4) Ab dem Jahr 2012 wird das Renteneintrittsalter schrittweise von 65 auf 67 Jahre angehoben. Für Arbeitnehmer, die im Jahr 1955 geboren wurden, beläuft sich das Renteneintrittsalter auf 65 Jahre und 9 Monate. Eine vergleichbare Regelung gilt für Thüringer Richter und Beamte.

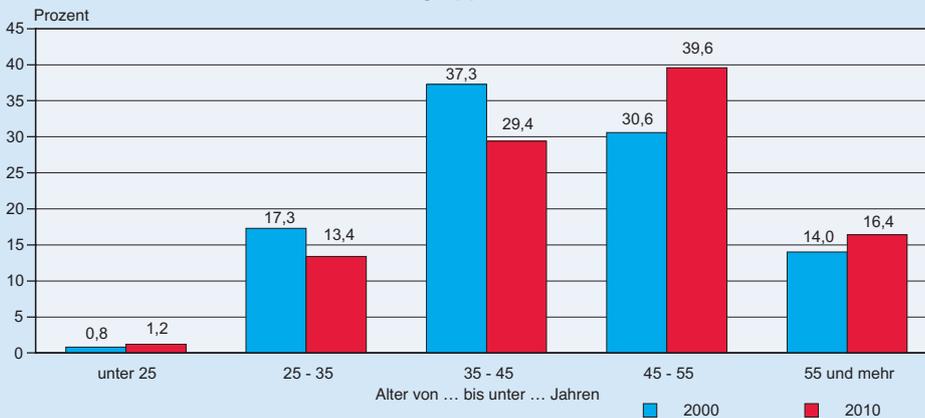
Landesbedienstete 2000 und 2010 nach Alter

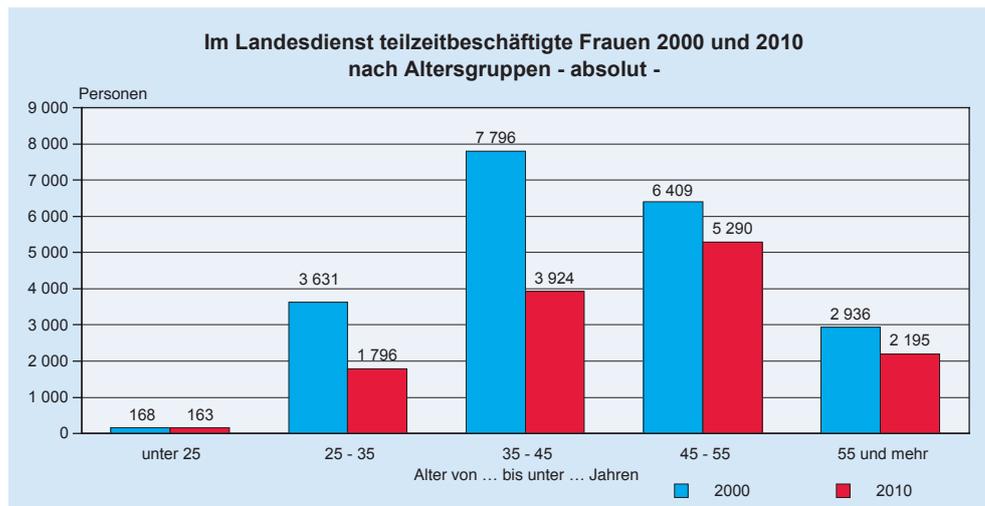


Der Vergleich der Alterskurven der Jahre 2000 und 2010 verdeutlicht diese Auffälligkeit, da die Kurve für das Jahr 2000 beim Alter von 54 Jahren abrupt unter jene des Jahres 2010 fällt und sich anschließend dieser wieder annähert. Im Altersbereich 15 bis einschließlich 50 Jahre liegt die Alterskurve des Jahres 2010 für jedes Alter mehr oder weniger deutlich unter der Alterskurve des Jahres 2000, d.h. es gab im Jahr 2010 in jedem Alter dieses Bereiches weniger Landesbedienstete als im Jahr 2000. Beim Alter von 51 Jahren schneidet die Alterskurve des Jahres 2000 jene des Jahres 2010 und bewegt sich dann stets unter ihr. Dies bedeutet, dass es im Altersbereich 51 bis 65 und mehr Jahre im Jahr 2010 in jedem Alter mehr Landesbedienstete gab als zehn Jahre zuvor.

Deutlich mehr ältere Landesbedienstete als vor zehn Jahren

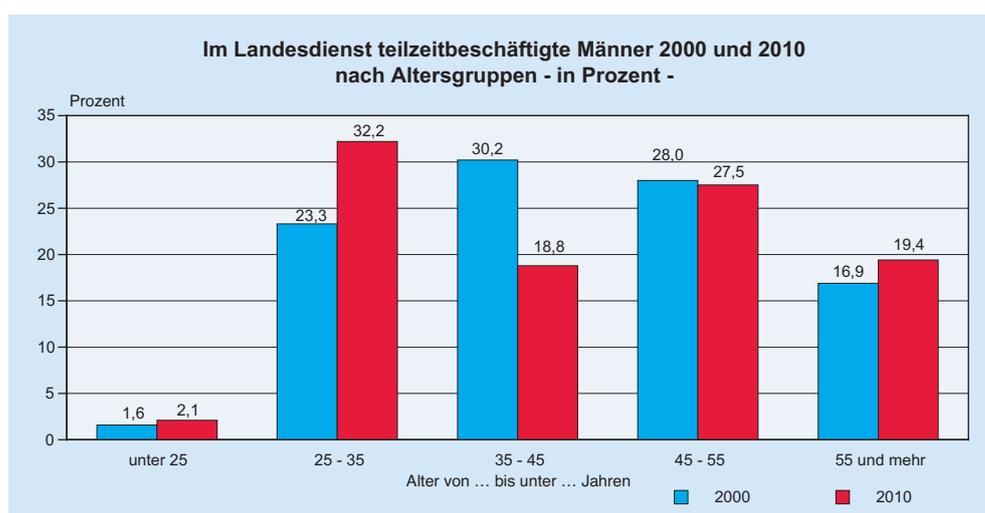
Im Landesdienst teilzeitbeschäftigte Frauen 2000 und 2010 nach Altersgruppen - in Prozent -



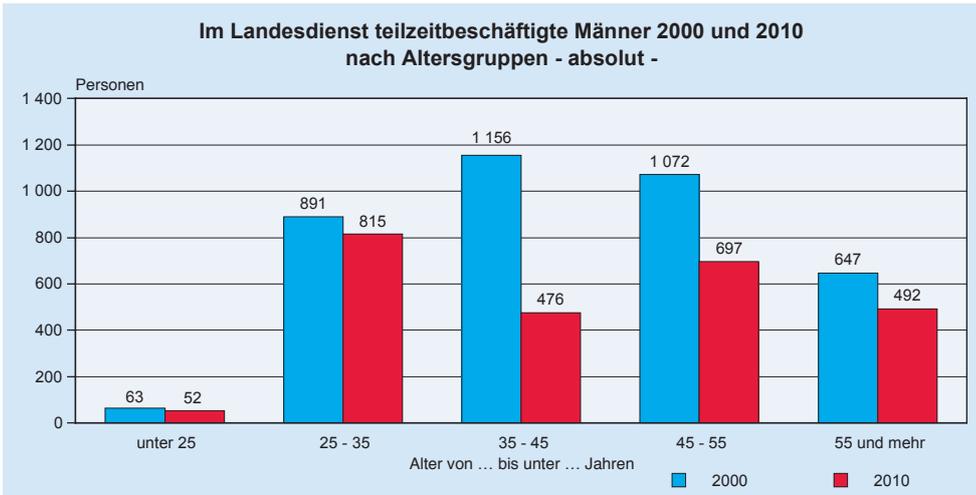


Teilzeitbeschäftigung mehrheitlich von Frauen gewählt

Bislang wurde nur die reine Veränderung der Anzahl der Landesbediensteten betrachtet. Der Umfang der Beschäftigung, das heißt ob eine Person vollzeit oder zu einem bestimmten Prozentsatz teilzeitbeschäftigt ist, wurde dabei nicht berücksichtigt. Die Teilzeitbeschäftigung wurde im Jahr 2010 zu 84,1 Prozent von Frauen gewählt. Bereits zehn Jahre zuvor lag der Anteil der Frauen ähnlich hoch (84,5 Prozent). Im Jahr 2010 waren die meisten, nämlich 39,6 Prozent, der teilzeitbeschäftigten Frauen in der Altersgruppe der 45 bis unter 55-Jährigen zu finden, auf die 35 bis unter 45-Jährigen entfielen 29,4 Prozent und noch jünger waren 14,7 Prozent. Dagegen war etwa jede sechste teilzeitbeschäftigte Frau (16,4 Prozent) 55 Jahre und älter.⁵⁾ Etwas anders war die Struktur noch im Jahr 2000. Damals waren 37,3 Prozent der teilzeitbeschäftigten Frauen in der Altersgruppe der 35 bis unter 45-Jährigen und 30,6 Prozent in jener der 45 bis unter 55-Jährigen zu finden. Jünger waren 18,1 Prozent und älter 14,0 Prozent der im Landesdienst teilzeitbeschäftigten Frauen.



5) ohne Altersteilzeitbeschäftigte



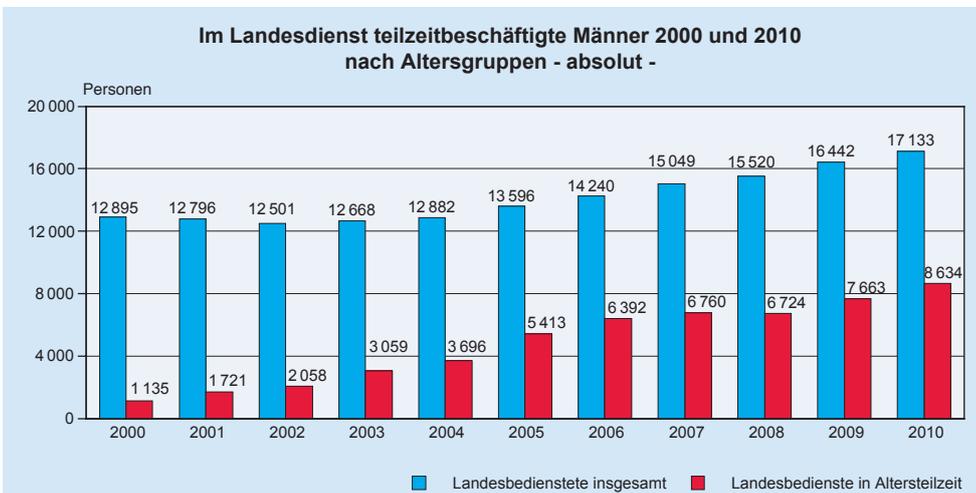
Männer hingegen bevorzugten eine Teilzeitbeschäftigung häufiger zu Beginn ihres Berufslebens. Im Jahr 2010 war mehr als ein Drittel (34,3 Prozent) aller im Thüringer Landesdienst teilzeitbeschäftigten Männer jünger als 35 Jahre. Das waren 9,3 Prozentpunkte mehr als zehn Jahre zuvor. Dagegen ist der Wert in der Altersgruppe der 35 bis unter 45-Jährigen stark zurückgegangen (von 30,2 auf 18,8 Prozent), während er bei den 45 bis unter 55-Jährigen nach wie vor bei etwa 28,0 Prozent liegt.

Mehr als ein Drittel der teilzeitbeschäftigten Männer jünger als 35 Jahre

Bei den 55 Jahre und älteren Männern wurde diese Möglichkeit im Jahr 2010 (19,4 Prozent) etwas häufiger genutzt als noch im Jahr 2000 (16,9 Prozent). Bei den bisherigen Betrachtungen zur Teilzeitbeschäftigung wurde die sogenannte Altersteilzeit ausgeklammert. Dabei waren Mitte des Jahres 2010 etwa die Hälfte (50,4 Prozent) der Thüringer Landesbediensteten, die das 55. Lebensjahr vollendet hatten, altersteilzeitbeschäftigt. Der in den Jahren 2000 bis 2006 zu beobachtende Anstieg, sowohl hinsichtlich der Anzahl als auch des Anteils der Altersteilzeitbeschäftigten, wurde in erster Linie durch die zunehmende Inanspruchnahme dieser Möglichkeit hervorgerufen.

Der im Anschluss folgende zahlenmäßige Anstieg auf 6 724 Altersteilzeitbeschäftigte im Jahr 2008 hat dagegen vornehmlich demografische Ursachen. Im Jahr 2008 waren in Thüringen 15 520 Landesbedienstete 55 Jahre und älter gegenüber 14 240 im Jahr 2006. Zwischen den Jahren 2006 und 2008 fiel der Anteil der Altersteilzeitbeschäftigten sogar geringfügig von 44,9 auf 43,3 Prozent. Der starke Anstieg zwischen den Jahren 2008 und 2010 (von 43,3 auf 50,4 Prozent) deutet dagegen wieder auf eine vermehrte Inanspruchnahme von Altersteilzeit hin.

Seit 2008 vermehrte Inanspruchnahme der Altersteilzeit



Landesbeschäftigte wählten weit überwiegend das Blockmodell der Altersteilzeit

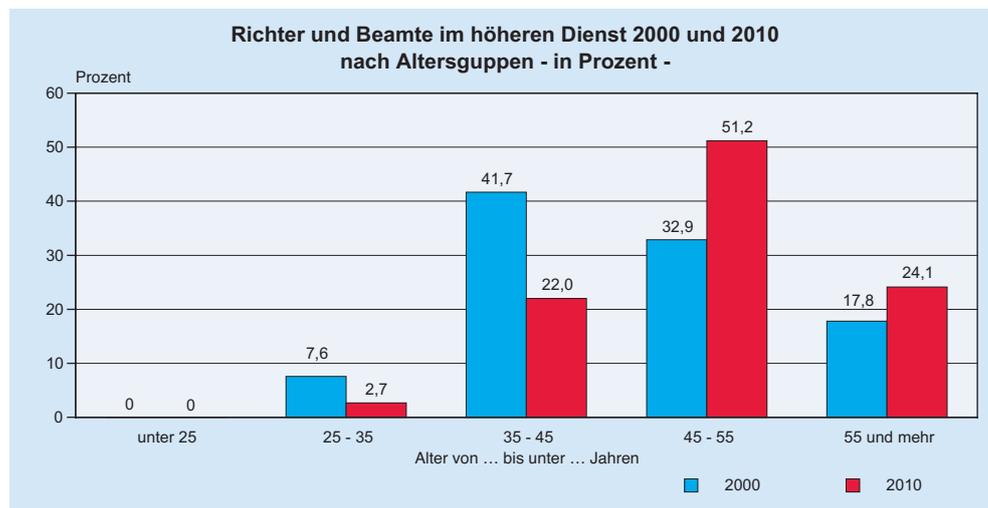
Im Hinblick auf die Altersteilzeit können sich die Landesbediensteten in Thüringen zwischen zwei Modellen entscheiden: Beim sogenannten Blockmodell arbeiten die Landesbediensteten in der Arbeitsphase mit ihrer vollen Arbeitszeit, um ihr Arbeitszeitkonto für die anschließende Freistellungsphase aufzufüllen. Im Jahr 2010 hatten sich in Thüringen 8 384 Landesbedienstete für dieses Blockmodell entschieden. Das waren 97,1 Prozent aller Landesbediensteten in Altersteilzeit.

Lediglich 250 Landesbedienstete (2,9 Prozent) hatten das Teilzeitmodell bevorzugt. Beim Teilzeitmodell wird die Arbeitszeit vermindert, wodurch ein gleitender Übergang in den Ruhestand ermöglicht wird. Von den 8 384 Landesbediensteten, die das Blockmodell gewählt haben, standen am 30. Juni 2010 noch 5 724 dem Land Thüringen im vollen Umfang zur Verfügung. Dagegen befanden sich 2 660 Landesbedienstete bereits in der Freistellungsphase der Altersteilzeit und waren damit bereits aus dem aktiven Dienst ausgeschieden.

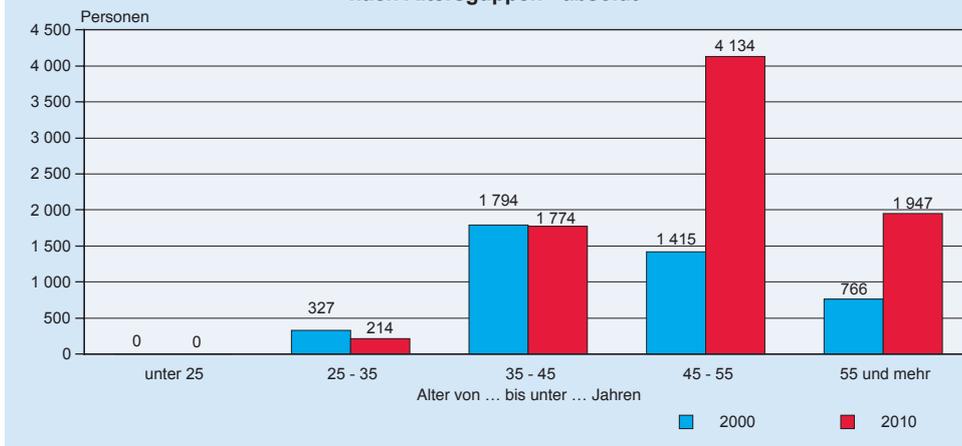
Fast jeder zweite Landesbedienstete Beamter oder Richter

Hinsichtlich verschiedener Regelungen, wie beispielsweise der Altersteilzeit, gibt es Verschiedenheiten je nach der Art des Dienstverhältnisses, wobei zwischen Beamten und Richtern einerseits und Arbeitnehmern andererseits unterschieden wird. Beide Gruppen waren in Thüringen im Jahr 2010 in etwa gleich stark vertreten.

Die Anzahl der Beamten und Richter hat gegenüber dem Jahr 2000 um mehr als ein Drittel (36,2 Prozent) auf 30 925 Personen zugenommen, was mit einem Anstieg des Durchschnittsalters von 39,6 auf 45,9 Jahre verbunden war. Die Anzahl der Arbeitnehmer ging dagegen um fast zwei Fünftel (-39,0 Prozent) zurück. Auch hier stieg das durchschnittliche Alter deutlich (von 43,8 auf 47,0 Jahre) an. Der starke Anstieg bei den Beamten und der noch deutlichere Rückgang bei den Arbeitnehmern hatte zur Folge, dass der Anteil der Beamten und Richter an den Landesbediensteten in den vergangenen zehn Jahren deutlich angestiegen ist, nämlich von 29,5 Prozent im Jahr 2000 auf 48,3 Prozent im Jahr 2010. Im Gegenzug verminderte sich der Anteil der Arbeitnehmer von 70,5 Prozent im Jahr 2000 auf 51,7 Prozent im Jahr 2010.



Richter und Beamte im höheren Dienst 2000 und 2010
nach Altersgruppen - absolut -



Die Gruppe der Beamten und Richter lässt sich auch nach ihrer Laufbahngliederung einordnen. Am stärksten vertreten ist die Laufbahngliederung des gehobenen Dienstes, deutlich mehr als zwei Fünftel (43,6 Prozent) der Landesbeamten gehörte ihr 2010 an, gefolgt vom höheren Dienst mit einem Personalanteil von mehr als einem Viertel (26,1 Prozent). Die unterste Altersgruppe bis 25 Jahre verzeichnet beim höheren und gehobenen Dienst keine nennenswerte Besetzung, da zu den Einstellungsvoraussetzungen eine entsprechend lange Schul- bzw. Hochschul-ausbildung gehört.

**Mehr als zwei Fünftel
der Landesbeamten
im gehobenen Dienst**

Im höheren Dienst mit im Jahr 2010 mehr als 8 000 Beamten und Richtern war nur ein knappes Viertel (24,6 Prozent) unter 45 Jahre. In der Mitte ihres Berufslebens, d.h. im Alter von 45 bis 55 Jahren, befand sich mehr als die Hälfte (51,2 Prozent) der im höheren Dienst Beschäftigten, weitere 24,1 Prozent waren 55 Jahre und älter. Das bedeutet, dass in den nächsten zehn Jahren mindestens jeder Vierte im höheren Dienst aus Altersgründen ausscheidet. Das ist die höchste Rate aller Laufbahngliederungen. Damit hat sich die Altersstruktur in diesem Bereich stark gewandelt: Im Jahr 2000 dominierten die Jüngeren, d.h. die 35 bis unter 45-Jährigen mit einem Anteil von 41,7 Prozent.

**Mehr als 8 000 Richter
und Beamte im
höheren Dienst**

Eine ähnliche Altersstruktur wiesen im Jahr 2010 die 13 490 Beamten des gehobenen Dienstes auf. Im Jahr 2000 war fast die Hälfte (57,0 Prozent) noch keine 45 Jahre alt. Dagegen waren 2010 die unter 45-Jährigen nur noch mit 33,6 Prozent vertreten. Dagegen ist die Gruppe der 45- bis unter 55-Jährigen mit 44,8 Prozent recht stark besetzt. Die in den nächsten zehn Jahren zu erwartende Altersfluktuation ist hier nur etwas geringer als im höheren Dienst, denn 21,6 Prozent sind 55 Jahre und älter.

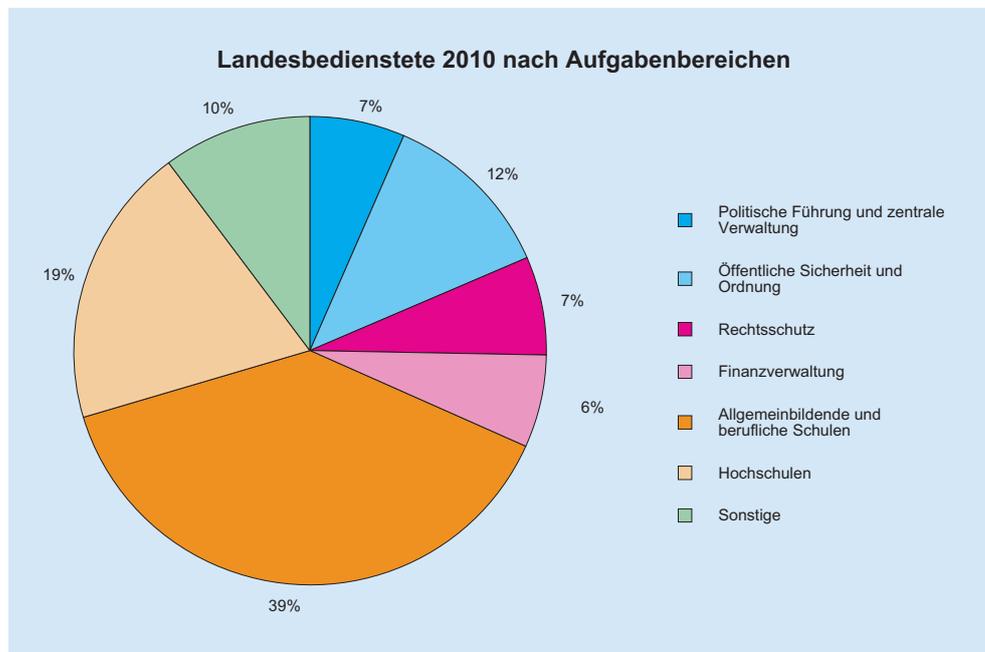
Der mittlere Dienst ist mit 7 682 Beamten zahlenmäßig etwas kleiner als der höhere Dienst. Anders als im höheren und gehobenen Dienst überwiegen hier die jüngeren Altersjahrgänge, denn etwas mehr als die Hälfte (51,8 Prozent) der im mittleren Dienst befindlichen Beamten waren noch keine 45 Jahre alt. Weitere 33,2 Prozent waren zwischen 45 und 55 Jahren und 15,0 Prozent älter als 55 Jahre.

**Im mittleren Dienst
überwiegen
die jüngeren
Altersjahrgänge**

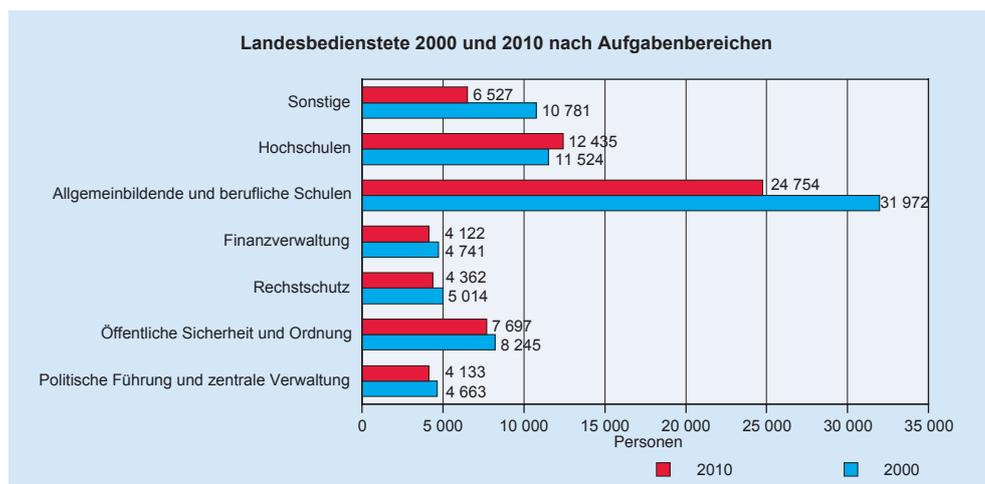
Der einfache Dienst spielt mit 173 Beamten keine große Rolle. Hier war die Hälfte (50,3 Prozent) unter 45 Jahre alt, 35,8 Prozent waren zwischen 45 und 55 Jahren und 13,9 Prozent waren 55 Jahre und älter. Die altersbedingten Abgänge im einfachen Dienst sind daher die niedrigsten unter den Laufbahngliederungen.

Bis 2020 scheidet mindestens jeder dritte Arbeitnehmer aus dem Landesdienst aus

Die Gruppe der Arbeitnehmer umfasste 2010 mehr als 33 000 Beschäftigte, die zu 36,0 Prozent den Altersgruppen bis 45 Jahre angehörten. Vergleichsweise stark besetzt waren die Altersgruppen der 45 bis unter 55-Jährigen mit 30,5 Prozent und der 55 Jahre und älteren mit 33,5 Prozent. Damit wird mindestens jeder dritte Arbeitnehmer in den nächsten zehn Jahren aus Altersgründen aus dem Landesdienst ausscheiden.



Interessant erscheint die Darstellung der Landesbediensteten in der Gliederung nach Aufgabenbereichen. Wie aus den beigefügten Schaubildern hervorgeht, waren im Jahr 2010 die allgemeinbildenden und beruflichen Schulen der mit Abstand personalintensivste Bereich. Hier waren fast zwei Fünftel aller Landesbediensteten beschäftigt. Mit Ausnahme der Hochschulen mussten alle größeren Aufgabenbereiche in den vergangenen zehn Jahren Personaleinschränkungen hinnehmen.

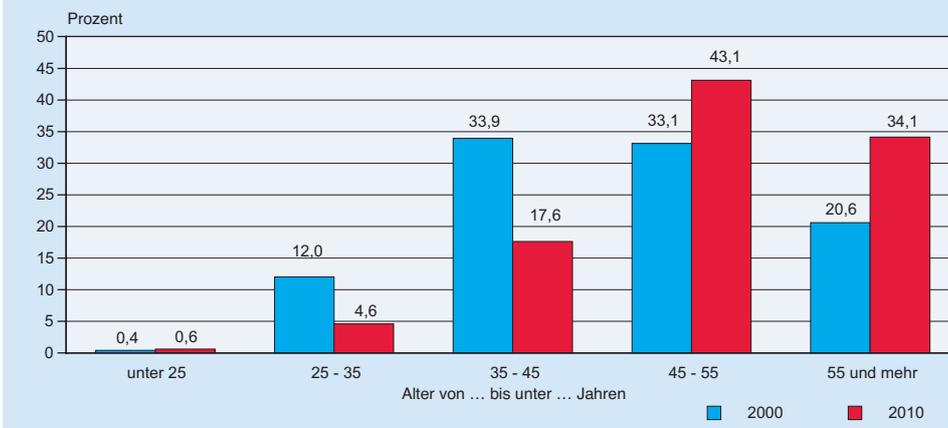


Im Hinblick auf die Altersstruktur zeigen sich in den einzelnen Aufgabenbereichen im Jahr 2010 deutliche Unterschiede:

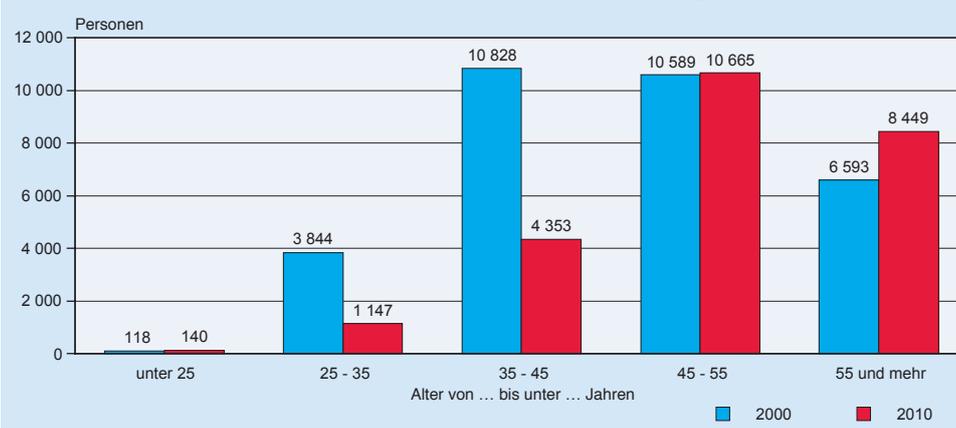
Bis 2020 scheidet jeder dritte Lehrer aus Altersgründen aus

Der personalintensive Bereich der allgemeinbildenden und beruflichen Schulen – in ihm waren 24 754 bzw. 38,7 Prozent der Landesbediensteten tätig – ist mit jüngeren Lehrkräften unterdurchschnittlich besetzt. Jünger als 35 Jahre waren 5,2 Prozent, und bei den 35 bis unter 45-Jährigen lag der Wert bei 17,6 Prozent. Im Jahr 2000 war der Lehrkörper noch wesentlich jünger, denn auf diese beiden Altersgruppen entfielen damals 12,4 bzw. 33,9 Prozent. In den folgenden Jahren wurden wesentlich weniger Lehrer eingestellt. Als Folge davon verlagerte sich der Schwerpunkt auf die 45 bis unter 55-Jährigen, die zehn Jahre später 43,1 Prozent ausmachten. Darüber hinaus ist der Anteil der älteren Jahrgänge kräftig angestiegen. Im Jahr 2010 waren 34,1 Prozent 55 Jahre und älter, das heißt, bis zum Jahr 2020 wird mindestens mehr als jeder dritte Lehrer aus Altersgründen ausscheiden.

Landesbedienstete im Schuldienst 2000 und 2010 nach Altersgruppen - in Prozent -

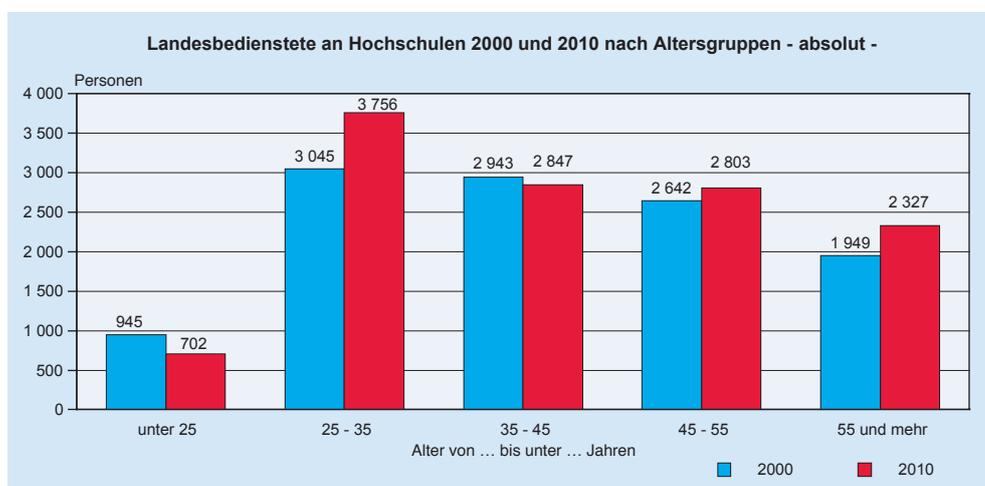
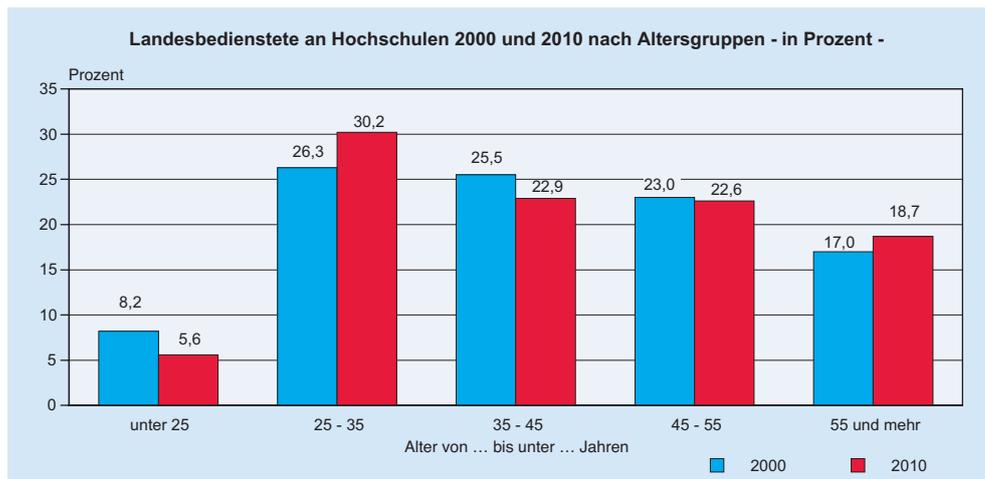


Landesbedienstete im Schuldienst 2000 und 2010 nach Altersgruppen - absolut -



Noch etwas ungünstiger ist die Situation an den kombinierten Regelschulen. Hier sind 36,9 Prozent der Lehrkräfte 55 Jahre und älter, aber nur 2,1 Prozent jünger als 35 Jahre. An den Gymnasien sind mit 4,5 Prozent zwar vergleichsweise viele Lehrer unter 35 Jahre, die Altersgruppe der 35 bis unter 45-Jährigen ist aber mit 15,1 Prozent dagegen eher schwach besetzt. Der Schwerpunkt liegt hier – wie im gesamten Schulbereich – bei den 45 bis unter 55-Jährigen (45,5 Prozent). Gleichwohl wird hier die altersbedingte Fluktuation nach den kombinierten Haupt- und Regelschulen am höchsten sein, weil auch die Altersgruppe der 55 Jahre und älteren vergleichsweise groß ist (35,0 Prozent).

Altersbedingte Fluktuation an den Regelschulen am höchsten



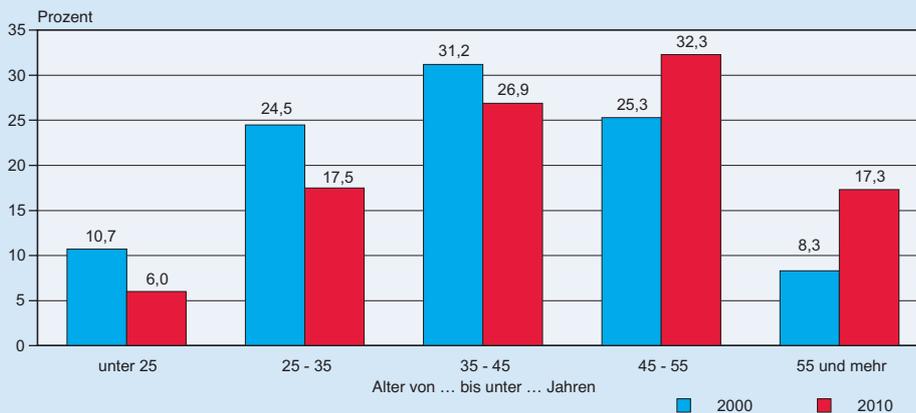
Jüngere Altersgruppen an den Hochschulen überdurchschnittlich vertreten

Auf die Hochschulen des Freistaats entfallen 12 435 bzw. 19,4 Prozent der Thüringer Landesbediensteten.⁶⁾ Sie sind in den jüngeren Altersgruppen überdurchschnittlich vertreten. Über ein Drittel (35,8 Prozent) der hier beschäftigten Landesbediensteten sind noch keine 35 Jahre alt, zwischen 35 und 45 Jahren sind 22,9 Prozent. Obgleich der Anteil der jüngeren Landesbediensteten hier vergleichsweise hoch ist, haben sich die Werte bei den unter 25-Jährigen mit einem Rückgang von 8,2 auf 5,6 Prozent seit dem Jahr 2000 deutlich verringert. Parallel dazu ist die Quote bei den 55-Jährigen und Älteren von 17,0 auf 18,7 Prozent gestiegen.

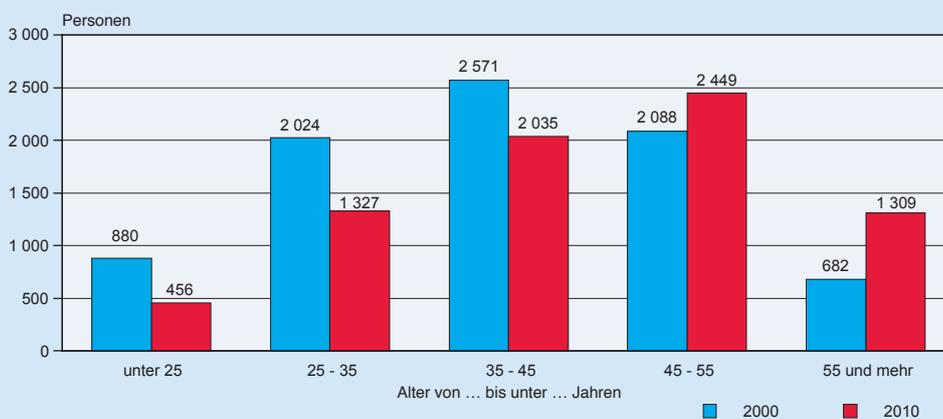
Neben dem Bildungssektor ist der Bereich „Öffentliche Sicherheit und Ordnung“ mit 7 697 bzw. 12,0 Prozent der Landesbediensteten ein weiterer wichtiger Aufgabenbereich. Gleichwohl hat dieser Aufgabenbereich in den vergangenen zehn Jahren an quantitativer Bedeutung verloren, da er in diesem Zeitraum 7,8 Prozent Beschäftigten eingebüßt hat.

6) einschließlich Hochschulkliniken

Landesbedienstete im Polizeidienst 2000 und 2010 nach Altersgruppen - in Prozent -



Landesbedienstete im Polizeidienst 2000 und 2010 nach Altersgruppen - absolut -

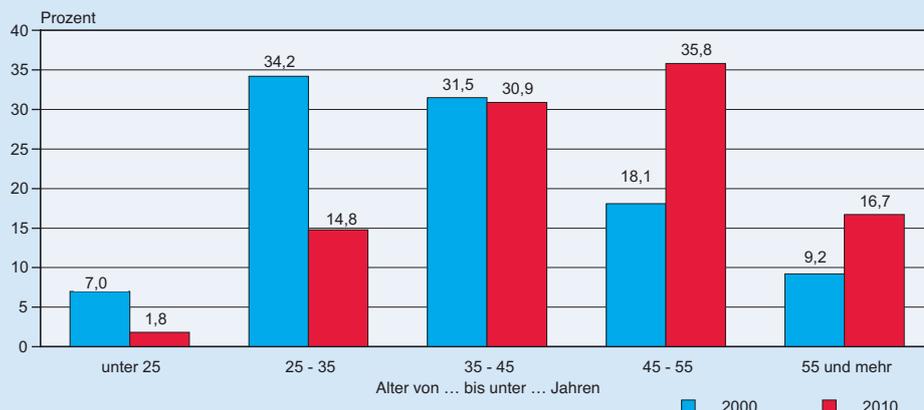


So hat die Einschränkung der Ausbildung bei der Polizei dazu geführt, dass heute die jüngeren Jahrgänge unterrepräsentiert sind, denn 6,0 Prozent sind jünger als 25 Jahre, 17,5 Prozent zwischen 25 und 35 Jahren und weitere 26,9 Prozent zwischen 35 und 45 Jahren. Seit dem Jahr 2000 haben sich diese Anteile erheblich verringert. Damals waren 10,7 Prozent der Polizisten unter 25 Jahre, 24,5 Prozent zwischen 25 und 35 Jahren und 31,2 Prozent zwischen 35 und 45 Jahren.

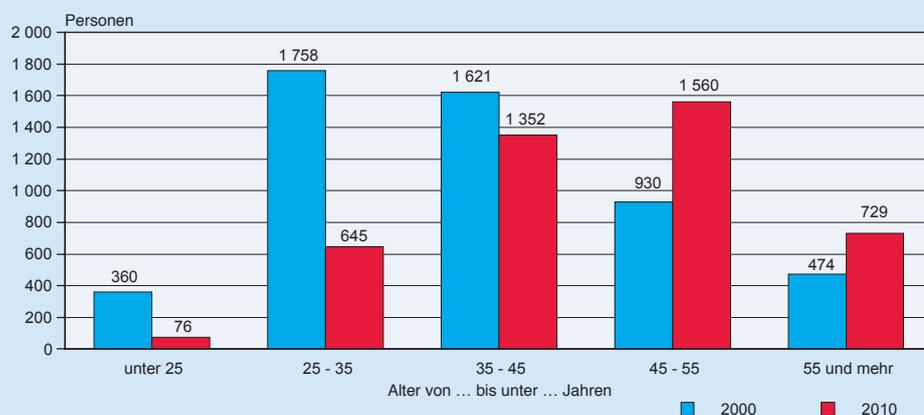
Im Gegenzug haben sich die Anteile der älteren Altersgruppen deutlich erhöht: Fast ein Drittel aller Polizisten (32,3 Prozent) war Mitte 2010 zwischen 45 und 55 Jahre alt. Zehn Jahre zuvor entfiel ein Viertel aller Polizisten (25,3 Prozent) auf diese Altersgruppe. Mehr als verdoppelt hat sich der Anteil der 55 Jahre und älteren Polizisten. Betrug ihr Anteil im Jahr 2000 noch 8,3 Prozent, so waren es im Jahr 2010 beträchtliche 17,3 Prozent. Zu beachten ist hierbei, dass für Polizeibeamte eine besondere Altersgrenze gibt, so dass der Anteil der 60 Jahre und Älteren im Jahr 2010 lediglich bei 2,4 Prozent lag.

**Deutlich mehr
ältere Polizisten**

Landesbedienstete im Bereich Rechtsschutz 2000 und 2010 nach Altersgruppen - in Prozent -



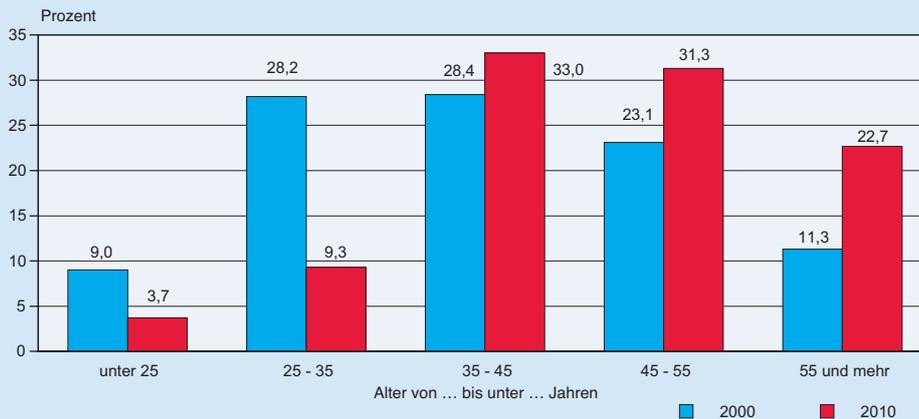
Landesbedienstete im Bereich Rechtsschutz 2000 und 2010 nach Altersgruppen - absolut -



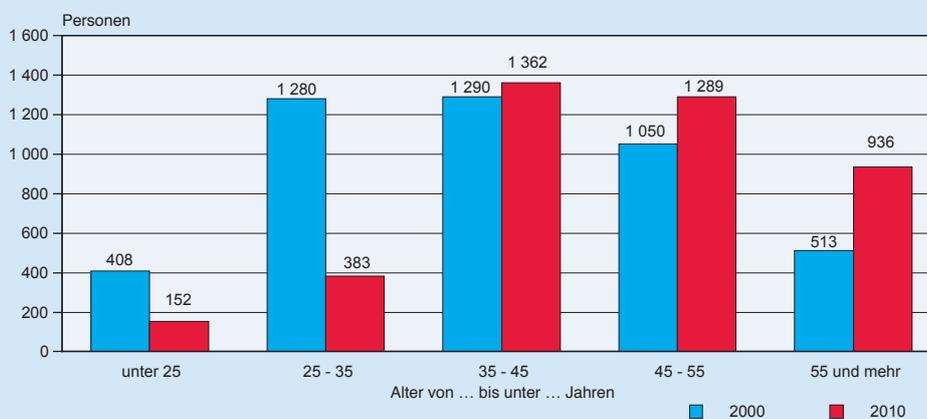
Auch im „Rechtsschutz“ jüngere Altersgruppen unterrepräsentiert

Auch im Bereich „Rechtsschutz“ – er wird wesentlich durch die ordentlichen Gerichte und die Staatsanwaltschaften geprägt – sind die unteren Altersgruppen unterrepräsentiert. Im Jahr 2010 waren lediglich 1,8 Prozent der hier beschäftigten Landesbediensteten unter 25 Jahre und weitere 14,8 Prozent zwischen 25 und 35 Jahre alt. Seit dem Jahr 2000 haben sich damit die Anteile dieser Altersgruppen erheblich vermindert. Damals waren noch 7,0 Prozent der Landesbediensteten in diesem Bereich unter 25 Jahre und 34,2 Prozent zwischen 25 und 35 Jahre alt. Fast unverändert blieb hingegen der Anteil der 35- bis unter 45-Jährigen mit 31,5 Prozent im Jahr 2000 und 30,9 Prozent im Jahr 2010. Während die Besetzung in den unteren Altersgruppen rückläufig ist, steigt sie in den oberen Altersgruppen an, sodass im Jahr 2010 die 45- bis unter 55-Jährigen mit einem Anteil von 35,8 Prozent überwogen. Jeder Sechste im Bereich Rechtsschutz Tätige (16,7 Prozent) war bereits 55 Jahre und älter und wird bis zum Jahr 2020 altersbedingt aus dem Landesdienst ausscheiden.

Landesbedienstete in der Finanzverwaltung 2000 und 2010 nach Altersgruppen - in Prozent -



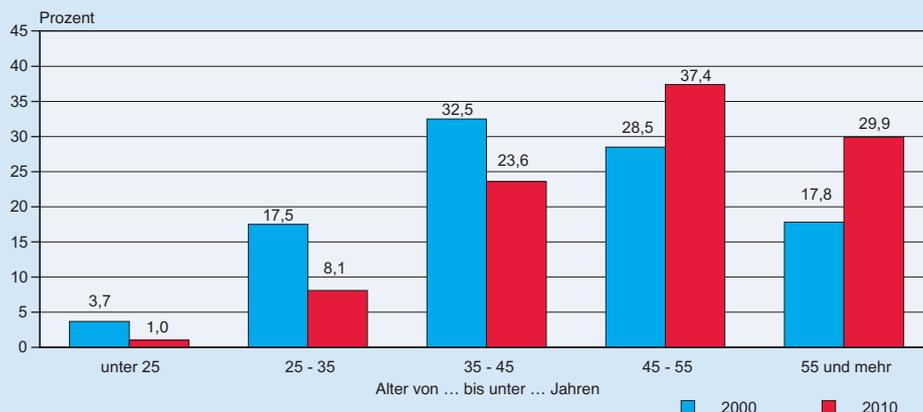
Landesbedienstete in der Finanzverwaltung 2000 und 2010 nach Altersgruppen - absolut -



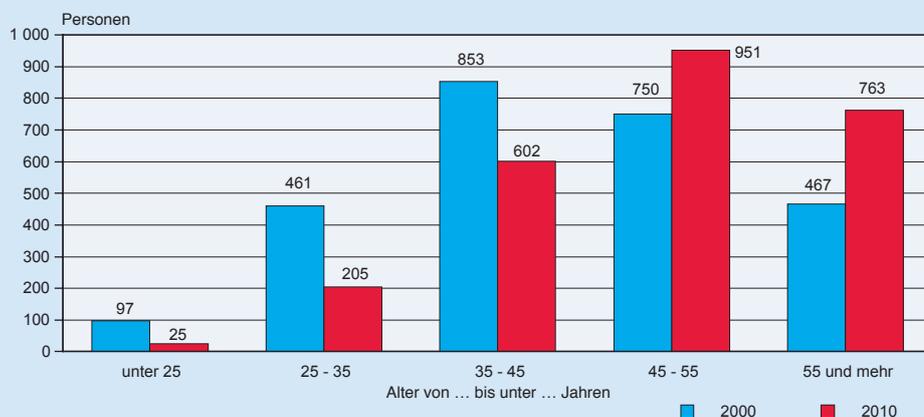
Im Bereich der Finanzverwaltung, d. h. der Steuer- und Zollverwaltung, Vermögensverwaltung sowie Schuldenverwaltung und sonstige Finanzverwaltung, der im Jahr 2010 genau 4 122 Personen bzw. 6,4 Prozent der Landesbediensteten umfasste, läßt sich der Alterungsprozess gut beobachten. Im Jahr 2000 lag der Schwerpunkt bei den 25- bis unter 35-Jährigen und den 35- bis unter 45-Jährigen mit Anteilen von 28,2 bzw. 28,4 Prozent. Zehn Jahre später waren die Altersgruppen der 35- bis unter 45-Jährigen und der 45- bis unter 55-Jährigen mit Anteilen von 33,0 bzw. 31,3 Prozent am stärksten besetzt. Zudem waren 22,7 Prozent der Beschäftigten der Finanzverwaltung 55 Jahre und älter. Bei Fortschreibung dieser Entwicklung wird erkennbar, dass in naher Zukunft ein größerer Teil der Beschäftigten in der Finanzverwaltung aus Altersgründen ausscheiden wird.

Auch in der Finanzverwaltung scheidet ein großer Teil der Beschäftigten in naher Zukunft aus Altersgründen aus

Landesbedienstete in Ministerien 2000 und 2010 nach Altersgruppen - in Prozent -



Landesbedienstete in Ministerien 2000 und 2010 nach Altersgruppen - absolut -



Im Aufgabengebiet „Politische Führung und zentrale Verwaltung“⁷⁾, das sind im Wesentlichen die Ministerien – arbeiteten im Jahr 2010 rund 4 100 Landesbedienstete. Sie sind überwiegend zwischen 35 und 55 Jahre alt, während die Jüngeren unterdurchschnittlich und die Älteren überdurchschnittlich vertreten sind.

In Ministerien obere Altersgruppen überrepräsentiert

In den Ministerien ist der Anteil der unter 25-Jährigen sehr gering. Im Jahr 2010 lag er bei 1,0 Prozent; zehn Jahre zuvor noch bei 3,7 Prozent. Ebenso rückläufig ist die Entwicklung bei den 25- bis unter 35-Jährigen sowie den 35- bis unter 45-Jährigen, die zuletzt 8,1 bzw. 23,6 Prozent ausmachten. Zugenommen hat dagegen die Bedeutung der 45- bis unter 55-Jährigen. Ihr Gewicht hat sich seit dem Jahr 2000 um 8,9 Prozentpunkte auf 37,4 Prozent im Jahr 2010 erhöht. In den oberen Altersgruppen sind die Landesbediensteten der Ministerien überrepräsentiert, wobei insbesondere auch der hohe Anteil der 55 Jahre und älteren (29,9 Prozent) auffällt.

7) Hierzu zählen die politische Führung, die innere Verwaltung, der statistische Dienst und die Hochbauverwaltung.

Ausblick

Die Beobachtung der älteren, in den nächsten Jahren aus dem Thüringer Landesdienst ausscheidenden Jahrgänge, ist von besonderem Interesse für die Personalbedarfsplanung sowie bei den Beamten und Richtern für die Entwicklung der Pensionsausgaben. Aus diesem Grunde werden abschließend noch einmal jene Beschäftigten einer näheren Betrachtung unterzogen, die bis zum Jahr 2020 aus dem Landesdienst mindestens ausscheiden, also im Jahr 2010 wenigstens 55 Jahre alt waren. Wie wir bereits gesehen haben, ist deren Anteil in den vergangenen zehn Jahren deutlich gestiegen, nämlich von 16,8 Prozent im Jahre 2000 auf 26,7 Prozent im Jahr 2010.

26,7 Prozent der Landesbediensteten mindestens 55 Jahre alt

Insbesondere im höheren Dienst ist die in den nächsten Jahren zu erwartende altersbedingte Fluktuation mit 24,1 Prozent der Beamten und Richter sehr hoch. Im Jahr 2000 lag der Wert noch bei 17,8 Prozent. Sehr stark erhöht hat sich im gleichen Zeitraum die Quote im gehobenen Dienst und zwar von 7,2 Prozent auf 21,6 Prozent. Im mittleren und einfachen Dienst liegt der Anteil der kurz vor dem Ruhestand stehenden Beamten in den beiden Vergleichsjahren relativ niedrig. Er lag im Jahr 2000 bei 5,1 bzw. 3,3 Prozent. Zehn Jahre später waren es 15,0 bzw. 13,9 Prozent. Ganz anders dagegen die Situation bei den Arbeitnehmern. Hier wird zwischen den Jahren 2010 und 2020 etwa jeder Dritte (33,5 Prozent) aus dem Landesdienst ausscheiden. Damit hat sich der Anteil der 55 Jahre und älteren nicht nur gegenüber dem Jahr 2000 deutlich erhöht (+13,0 Prozentpunkte), sondern ist auch deutlich höher als bei den Beamten und Richtern insgesamt (19,5 Prozent).

Altersbedingte Fluktuation im höheren Dienst sehr hoch

Auch innerhalb der einzelnen Aufgabengebiete ergeben sich bei den erwarteten Abgangsquoten einige Unterschiede. Besonders betroffen ist der personalstarke Bereich der allgemeinbildenden und beruflichen Schulen, wo bis zum Jahr 2020 mehr als jeder Dritte Lehrer (34,1 Prozent) aus Altersgründen ausscheidet. Im Jahr 2000 war noch etwa jeder fünfte Lehrer (20,6 Prozent) 55 Jahre und älter. Besonders hoch liegt der Wert bei den Regelschulen (36,9 Prozent). Kaum weniger sind es bei den Gymnasien (35,0 Prozent). Demgegenüber haben die Bereiche „Öffentliche Sicherheit und Ordnung“ und „Rechtsschutz“ mit 17,3 bzw. 16,7 Prozent wesentlich weniger ältere Beschäftigte. Bei den Ministerien ist der Anteil der älteren Landesbediensteten mit 29,9 Prozent überdurchschnittlich, während er bei der Finanzverwaltung „nur“ 22,7 Prozent beträgt.

Besonders hohe Abgangsquoten im personalintensiven Bereich der allgemeinbildenden und beruflichen Schulen

In einigen, gemessen an der Personalstärke, kleineren Aufgabengebieten ergeben sich zum Teil sehr hohe Anteile für die älteren Beschäftigten. Im Aufgabengebiet „Hochbauverwaltung“ etwa sind von den 95 Beschäftigten 42,1 Prozent mindestens 55 Jahre und im „Arbeitsschutz“ von den 254 Beschäftigten sogar 50,0 Prozent. Damit verlieren diese Aufgabenbereiche in den nächsten zehn Jahren verhältnismäßig viel Personal.

Kommunale Bedienstete in Thüringen

Die Altersstruktur des Personals stellt für eine zielgerichtete Personalplanung einen grundlegenden und objektiven Bestimmungsfaktor dar. Der vorliegende Aufsatz gibt anhand der Daten der Personalstandstatistik einen Überblick über die altersmäßige Zusammensetzung der Beschäftigten der Gemeinden und Gemeindeverbände in Thüringen.

Vorbemerkung

Bevor die Altersstruktur der kommunalen Bediensteten einer eingehenden Betrachtung unterzogen wird, soll zunächst eine kurze Erläuterung der Personalstandstatistik bzw. zum Berichtskreis der „kommunalen Personallandschaft“ vorangestellt werden.

Im Rahmen der Personalstandstatistik wird bei den Gemeinden und Gemeindeverbänden¹⁾ das Personal zu folgenden Beschäftigungsbereichen erhoben:

- Kernhaushalte
- Sonderrechnungen

Kernhaushalte sind alle Ämter und Einrichtungen, deren Ausgaben und Einnahmen in den Haushaltsplänen der Gemeinden und Gemeindeverbände brutto veranschlagt werden. Dagegen sind Sonderrechnungen alle aus den Kernhaushalten ausgegliederten rechtlich unselbstständigen Einrichtungen und Unternehmen mit kaufmännischem Rechnungswesen, z.B. Eigenbetriebe sowie Krankenhäuser.

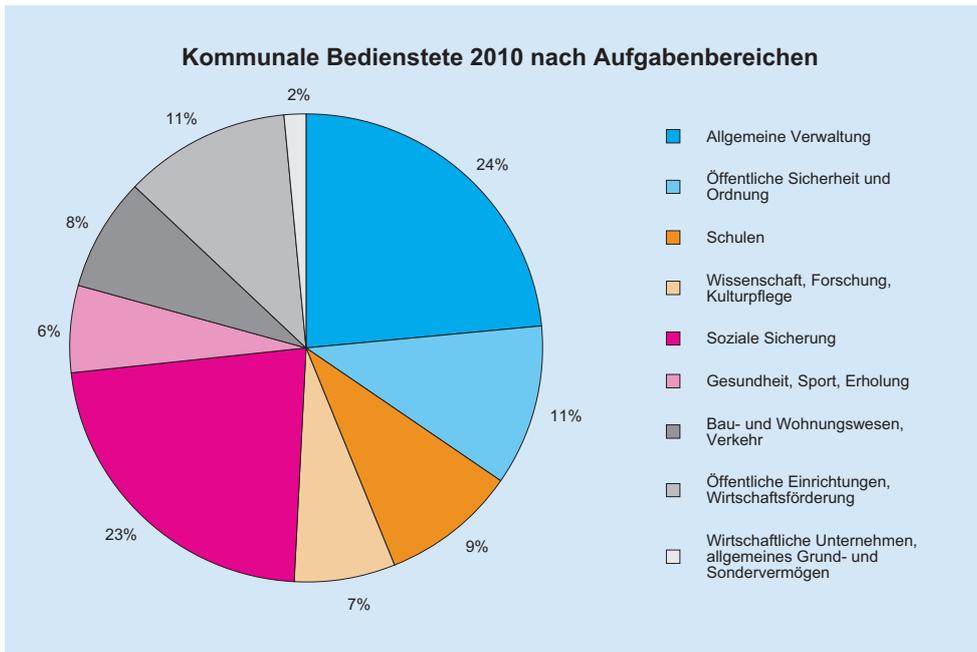
Über 35 000 kommunale Bedienstete in Thüringen

Am 30. Juni 2010, dem Stichtag der jährlichen Personalstandstatistik, waren bei den Gemeinden und Gemeindeverbänden in Thüringen insgesamt 35 204 Personen beschäftigt. Von diesen entfielen 32 544 Beschäftigte auf die Kernhaushalte und 2 660 Beschäftigte auf die Sonderrechnungen.

Die Gemeinden und Gemeindeverbände in Thüringen erfüllen zahlreiche öffentliche kommunale Aufgaben. Diese reichen von A wie Abfall- und Abwasserbeseitigung, B wie Brandschutz über T wie Tageseinrichtungen für Kinder bis V wie Volkshochschulen und W wie Wissenschaft und Forschung.

Mit der Personalstandstatistik erfasst die amtliche Statistik neben Merkmalen wie Geschlecht, Laufbahngruppe und Einstufung auch den Aufgabenbereich, in dem ein Beschäftigter im kommunalen Bereich tätig ist. Auf diese Weise erhält man ein Bild davon, welche Aufgaben in den Gemeinden und Gemeindeverbänden von wie vielen Beschäftigten wahrgenommen werden.

¹⁾ Gemeindeverbände sind die Landkreise und die Verwaltungsgemeinschaften



Die kommunalen Aufgabenbereiche sind in neun Hauptgruppen untergliedert. Die größte Hauptgruppe im Jahr 2010 war mit 8 303 Personen bzw. 23,5 Prozent der Beschäftigten der Gemeinden und Gemeindeverbände in Thüringen die „Allgemeine Verwaltung“. Hierzu zählen unter anderem die Haupt- und Finanzverwaltungen der Kommunen.

„Allgemeine Verwaltung“ größter Aufgabenbereich der Gemeinden und Gemeindeverbände

22,5 Prozent aller Beschäftigten der Gemeinden und Gemeindeverbände – 7 925 Personen – hatten ihren Arbeitsplatz im Bereich „Soziale Sicherung“. Davon bildeten mit 4 207 Beschäftigten die Tageseinrichtungen für Kinder den größten Aufgabenbereich. Ihr Anteil an allen kommunalen Bediensteten beträgt allein 12,0 Prozent.

Mit großem Abstand folgt an dritter Stelle mit insgesamt 4 002 Personen bzw. 11,4 Prozent aller Beschäftigten der Bereich „Öffentliche Einrichtungen, Wirtschaftsförderung“. Dazu zählen beispielsweise die Abwasser- und Abfallbeseitigung und die sogenannten „Hilfsbetriebe der Verwaltung“ worunter der Bauhof und der kommunale Fuhrpark zu verstehen sind.

Im vorliegenden Beitrag steht die Altersstruktur der kommunalen Bediensteten im Mittelpunkt der Betrachtungen. Für die Analyse wird das Personal der Kernhaushalte und der Sonderrechnungen der Gemeinden und Gemeindeverbände zusammengefasst. Wie in der Personalstandstatistik üblich, werden Beschäftigte in Altersteilzeit unabhängig vom gewählten Modell und der jeweiligen Phase als Teilzeitbeschäftigte mitgezählt. Die Angaben enthalten daher auch Altersteilzeitbeschäftigte, die sich bereits in der Freistellungsphase befinden.

Entwicklung des Personalstandes

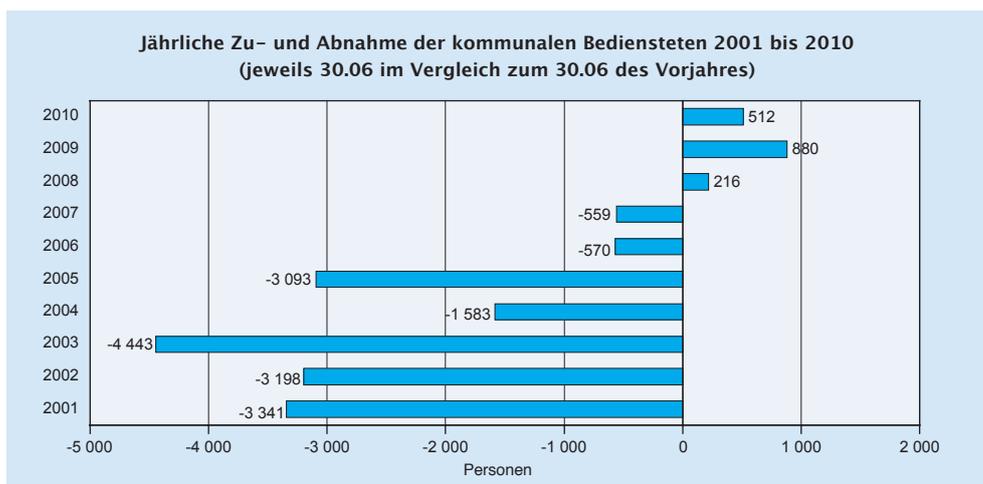
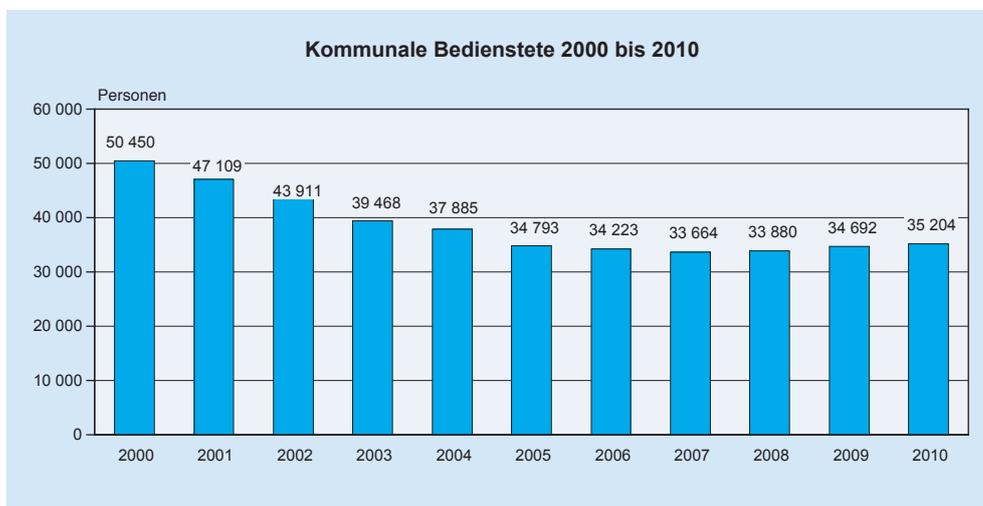
Am 30. Juni 2010 waren nach Ergebnissen der Personalstandstatistik 35 204 Personen bei den Gemeinden und Gemeindeverbänden in Thüringen beschäftigt. Davon waren 12 540 Personen männlich und 22 664 weiblich.

Zwischen 2000 und 2008 Personalarückgang um ein Drittel

Zwischen den Jahren 2000 und 2008 ist die Anzahl der kommunalen Bediensteten in Thüringen von 50 450 auf 33 664 Personen bzw. um ein Drittel (33,3 Prozent) zurückgegangen. Als Ursache des Personalabbaus im kommunalen Bereich sind vorrangig Ausgliederungen und die Privatisierung von Einrichtungen, insbesondere von Krankenhäusern, Kindergärten und kulturellen Einrichtungen, zu nennen. Nicht zuletzt trugen aber auch technische Rationalisierungsprozesse einerseits und wirtschaftliche Sparzwänge andererseits zu einem allgemeinen Beschäftigungsabbau bei.

Seit 2008 wieder leichter Personalarückgang

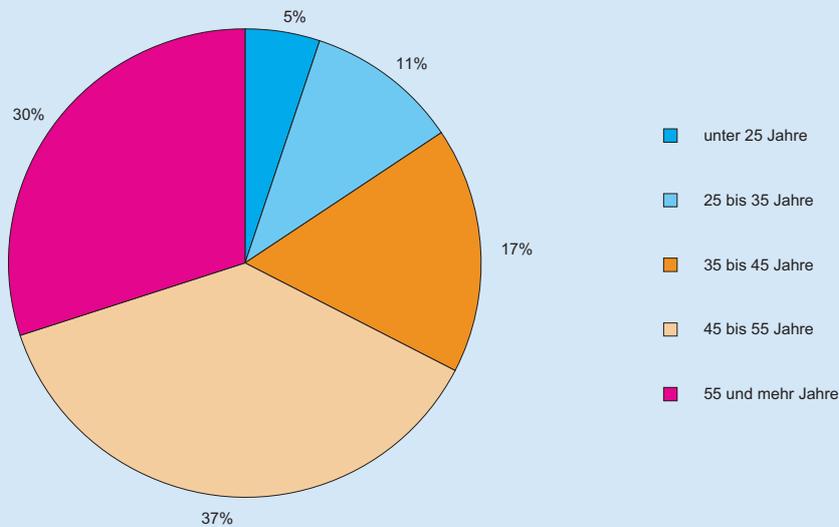
Die Zunahme kommunaler Bediensteter in den vergangenen drei Jahren lässt sich nicht auf eine generelle Trendwende zurückführen. Sie resultiert im Wesentlichen auf die stärkere Einbeziehung der Kommunen in die Gestaltung von Betreuung, Erziehung und Bildung, die Kommunalisierung von einzelnen Horten sowie die Wiedereingliederungen von Kindertagesstätten in die kommunalen Haushalte. In vielen anderen Aufgabenbereichen der Gemeinden und Gemeindeverbände wurde weiterhin Personal eingespart. Gleichwohl hat der Trend zur Privatisierung nachgelassen.



Altersstruktur der kommunalen Bediensteten

Die Altersstruktur der kommunalen Bediensteten im Jahr 2010 lässt sich durch das nachfolgende Schaubild wiedergeben:

Kommunale Bedienstete 2010 nach Altersgruppen

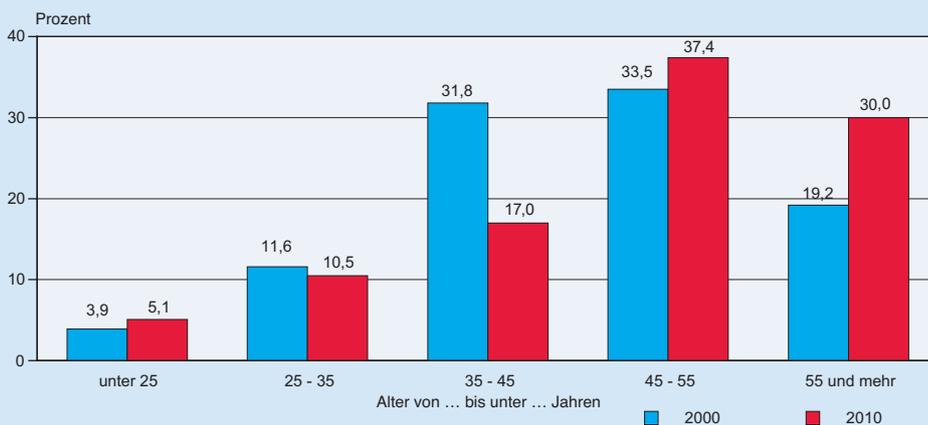


Etwa jeder zwanzigste Beschäftigte der Gemeinden und Gemeindeverbände (5,1 Prozent) war im Jahr 2010 noch keine 25 Jahre alt. Deutlich stärker waren die nächst höheren Altersgruppen besetzt. Jeder zehnte kommunale Bedienstete (10,5 Prozent) befand sich im Alter von 25 bis unter 35 Jahren und mehr als jeder sechste Beschäftigte (17,0 Prozent) war zwischen 35 und 45 Jahre alt.

Mehr als zwei Drittel der bei den Gemeinden und Gemeindeverbänden in Thüringen beschäftigten Personen hatten im Jahr 2010 das fünfundvierzigste Lebensjahr bereits überschritten. Mit einem Anteil von 37,4 Prozent waren die 45 bis unter 55-Jährigen am häufigsten vertreten. Auf die 55 Jahre und älteren entfiel ein Anteil von 30,0 Prozent.

Mehr als zwei Drittel der Beschäftigten älter als 45 Jahre

Kommunale Bedienstete in den Jahren 2000 und 2010 nach Altersgruppen - in Prozent -

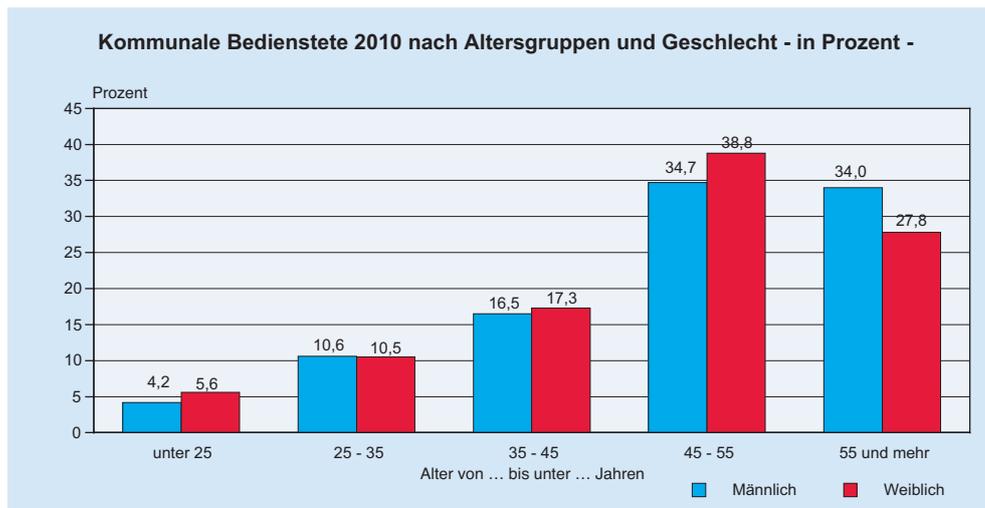


Zwischen den Jahren 2000 und 2010 haben deutliche Verschiebungen in der Altersstruktur der kommunalen Bediensteten stattgefunden:

Zwischen 2000 und 2010 deutliche Verschiebungen in der Altersstruktur

Der Anteil der unter 25-Jährigen verzeichnete einen Anstieg von 3,9 Prozent im Jahr 2000 auf 5,1 Prozent im Jahr 2010. Gleichzeitig nahm auch das Gewicht der beiden oberen Altersgruppen zu. Der Anteil der 45 bis unter 55-Jährigen erhöhte sich von 33,5 Prozent im Jahr 2000 auf 37,4 Prozent im Jahr 2010, während das Gewicht der 55 Jahre und älteren im gleichen Zeitraum um 10,8 Prozentpunkte zulegte.

Im Gegensatz dazu nahm das Gewicht der mittleren Altersgruppen ab. So verminderte sich der Anteil der 25 bis unter 35-Jährigen von 11,6 Prozent im Jahr 2000 auf 10,5 Prozent im Jahr 2010. Im gleichen Zeitraum verbuchte das Gewicht der 35 bis unter 45-Jährigen einen Rückgang von 31,8 Prozent auf 17,0 Prozent.



Die aufgezeigten Veränderungen im Hinblick auf die Altersstruktur dürfen jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass – aufgrund des beträchtlichen Personalabbaus – die absoluten Veränderungen im Zehnjahresvergleich bisweilen ein etwas anderes Bild widerspiegeln:

Anzahl der 55 Jahre und älteren kommunalen Beschäftigten gestiegen

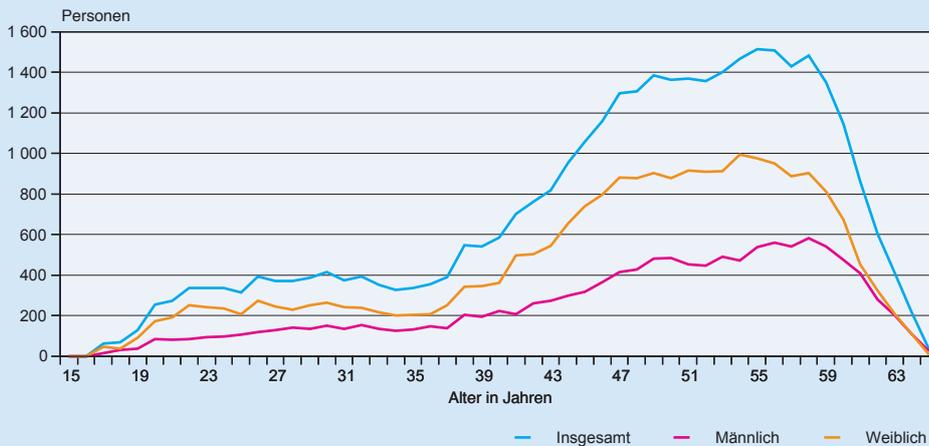
So sank die Anzahl der bei den Gemeinden und Gemeindeverbänden beschäftigten Personen in der Altersgruppe der 35 bis unter 45-Jährigen von 16 058 im Jahr 2000 auf 5 988 im Jahr 2010. In absoluten Zahlen verzeichneten auch die Altersgruppen der 25 bis unter 35-Jährigen sowie der 45 bis unter 55-Jährigen Rückgänge, nämlich von 5 844 bzw. 16 893 Personen im Jahr 2000 auf 3 700 bzw. 13 164 Personen im Jahr 2010. Dagegen fiel der Rückgang in der Altersgruppe der unter 25-Jährigen (–172 Beschäftigte) vergleichsweise gering aus, während die 55 Jahre und älteren als einzige Altersgruppe absolut einen Zuwachs verzeichneten (+869 Beschäftigte).

Durchschnittsalter der Beschäftigten deutlich gestiegen

Als Folge der beschriebenen Veränderungen hat sich das Durchschnittsalter der kommunalen Bediensteten in Thüringen deutlich erhöht. Lag es im Jahr 2000 bei 44,5 Jahren, so betrug das Durchschnittsalter zehn Jahre später 47,2 Jahre. Dabei waren männliche Beschäftigte bei den Gemeinden und Gemeindeverbänden im Jahr 2010 mit einem Durchschnittsalter von 47,9 Jahren etwas mehr als ein Jahr älter als ihre weiblichen Kollegen mit einem Durchschnittsalter von 46,8 Jahren.

Interessant erscheint an dieser Stelle auch die Häufigkeitsverteilung der kommunalen Bediensteten nach dem Alter. Diese läßt sich durch die nachfolgende Grafik veranschaulichen:

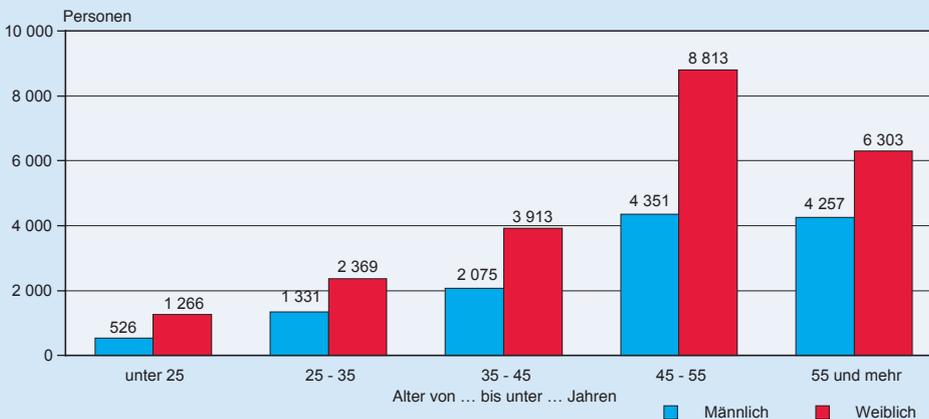
Kommunale Bedienstete im Jahr 2010 nach Alter und Geschlecht



Der Median des Alters aller kommunalen Bediensteten lag im Jahr 2010 bei 49 Jahren.²⁾ Dies bedeutet, dass die eine Hälfte der betrachteten Personen jünger und die andere Hälfte älter als 49 Jahre ist. Betrachtet man darüber hinaus die Quartile für das Alter, so zeigt sich, dass der Wert für das erste Quartil im Jahr 2010 bei 41 Jahren und jener für das dritte Quartil bei 56 Jahren lag.³⁾ Damit war ein Viertel der kommunalen Bediensteten jünger als 40 Jahre und ein anderes Viertel älter als 56 Jahre. 55 Jahre und älter waren 30,0 Prozent der Beschäftigten bei den Gemeinden und Gemeindeverbänden. Dies bedeutet, dass in den nächsten 10 Jahren mindestens 3 von 10 Beschäftigten aus dem kommunalen Dienst ausscheiden.

Drei von zehn kommunalen Bediensteten älter als 55 Jahre

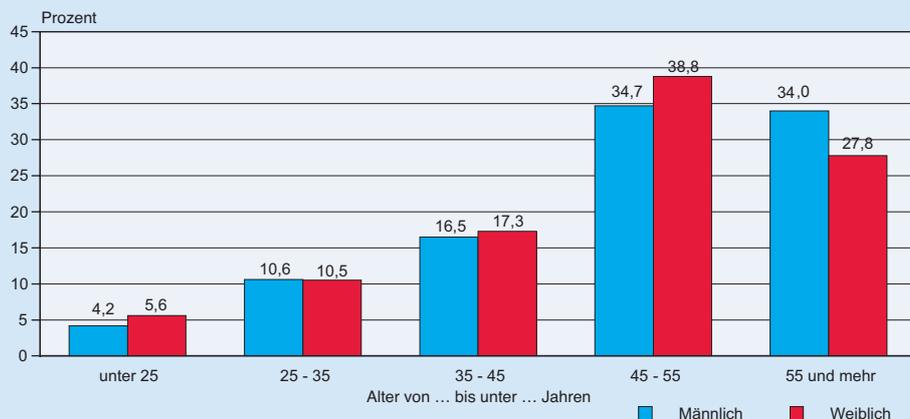
Landesbedienstete 2010 nach Altersgruppen und Geschlecht - absolut -



2) Bei der Ermittlung des mittleren Alters wird als Maß häufig der Median (Zentralwert) und nicht der Durchschnitt (Arithmetisches Mittel) verwendet. Dabei werden die Personen ihrem Alter nach aufsteigend sortiert. Der Median ist der Wert, der die Population in genau zwei Hälften teilt. Die eine Hälfte liegt unter und die andere Hälfte über dem Medianalter. Der besondere Vorteil des Median bei Analysen liegt darin, dass er, anders als das Arithmetische Mittel, nicht durch extrem hohe oder extrem niedrige Werte („Ausreißer“) beeinflusst wird.

3) Ähnlich wie der Median eine Population in zwei Hälften teilt, lassen sich auch beliebige Perzentile einer Verteilung berechnen. Am bekanntesten sind das 25 und 75 Prozent Perzentil, die das untere und das obere Viertel einer Verteilung abschneiden. Man bezeichnet sie daher auch als unteres und oberes Quartil bzw. als erstes und drittes Quartil (Der Median ist quasi das zweite Quartil).

Kommunale Bedienstete 2010 nach Altersgruppen und Geschlecht - in Prozent -



Die Altersstruktur von Männern und Frauen bei den Thüringer Kommunen verdeutlicht einige Unterschiede:

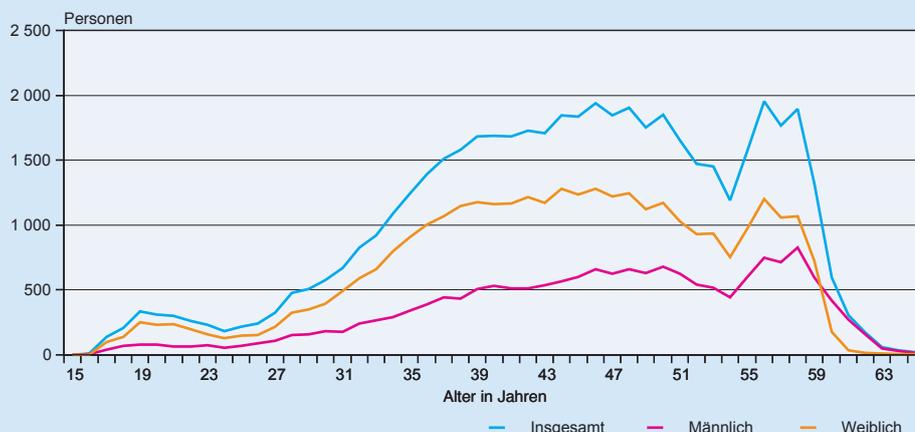
Männer relativ häufiger in der obersten Altersgruppe vertreten

Männer sind relativ häufiger in der obersten Altersgruppe vertreten, während Frauen in den anderen Altersgruppen zumeist dominieren. Jünger als 25 Jahre sind 4,2 Prozent der Männer gegenüber 5,6 Prozent der Frauen. Bei den 25 bis unter 35-Jährigen liegen Männer und Frauen (10,6 bzw. 10,5 Prozent) in etwa gleich auf. In den Altersgruppen der 35 bis unter 45-Jährigen und den 45 bis unter 55-Jährigen sind relativ mehr Frauen (17,3 bzw. 38,8 Prozent) als Männer (16,5 bzw. 34,7 Prozent) zu finden. Dagegen sind in der Altersgruppe der 55 und älteren die Männer (34,0 Prozent) relativ deutlich stärker vertreten als die Frauen (27,8 Prozent).

In jeder Altersgruppe mehr Frauen als Männer

In absoluten Zahlen liegen die Verhältnisse – wegen des hohen Frauenüberschusses bei den Beschäftigten der Gemeinden und Gemeindeverbände – etwas anders. In jeder Altersgruppe sind hier mehr Frauen als Männer vorhanden. Dies gilt selbst für die Altersgruppe der 55 Jahre und älteren. Bis zum Jahr 2010 werden voraussichtlich 4 257 Männer und 6 303 Frauen das fünfundsechzigste Lebensjahr vollenden.⁴⁾

Kommunale Bedienstete im Jahr 2000 nach Alter und Geschlecht

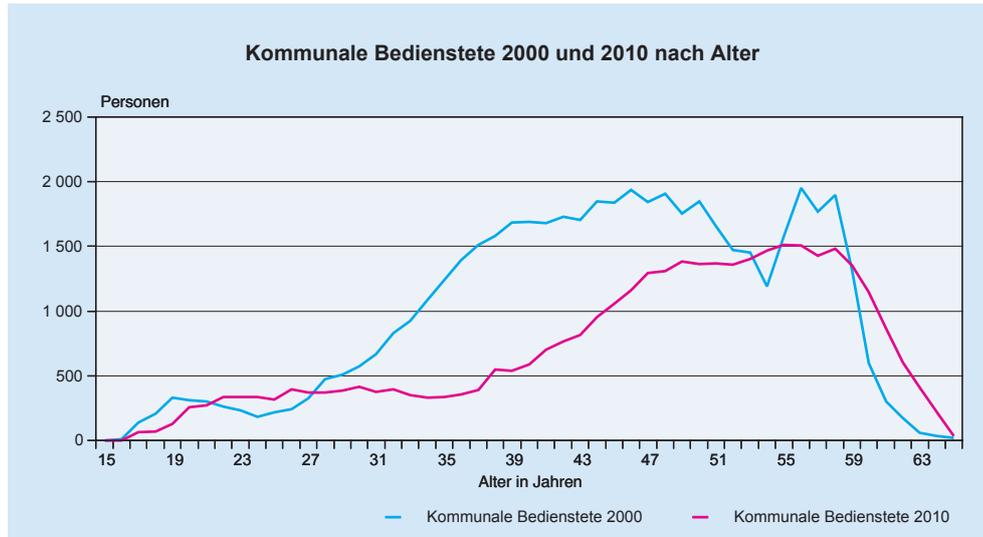


4) Ab dem Jahr 2012 wird das Rentenalter schrittweise von 65 bis 67 Jahre angehoben. Für Arbeitnehmer, die im Jahr 1955 geboren wurden, beläuft sich das Rentenalter auf 65 Jahre und 9 Monate. Eine vergleichbare Regelung gilt für Beamte.

Vergleicht man die Werte des Jahres 2010 mit denen des Jahres 2000, so ist zunächst festzustellen, dass sich die Anzahl der weiblichen Beschäftigten um 31,4 Prozent vermindert hat, während bei den Männern ein Rückgang um 30,0 Prozent zu verzeichnen ist. Der Frauenanteil bei den kommunalen Bediensteten ist dadurch geringfügig von 65,5 Prozent auf 64,4 Prozent zurückgegangen.

Frauenanteil zwischen 2000 und 2010 leicht gesunken

Die Anteile der Frauen und Männer spiegeln sich in den beiden geschlechts-spezifischen Alterskurven des Jahres 2000 wider, nur bei den 60 Jahre und älteren gab es damals mehr Männer als Frauen. Besonders auffällig ist bei allen drei Alterskurven des Jahres 2000 der Einbruch beim Alter von 54 Jahren.⁵⁾

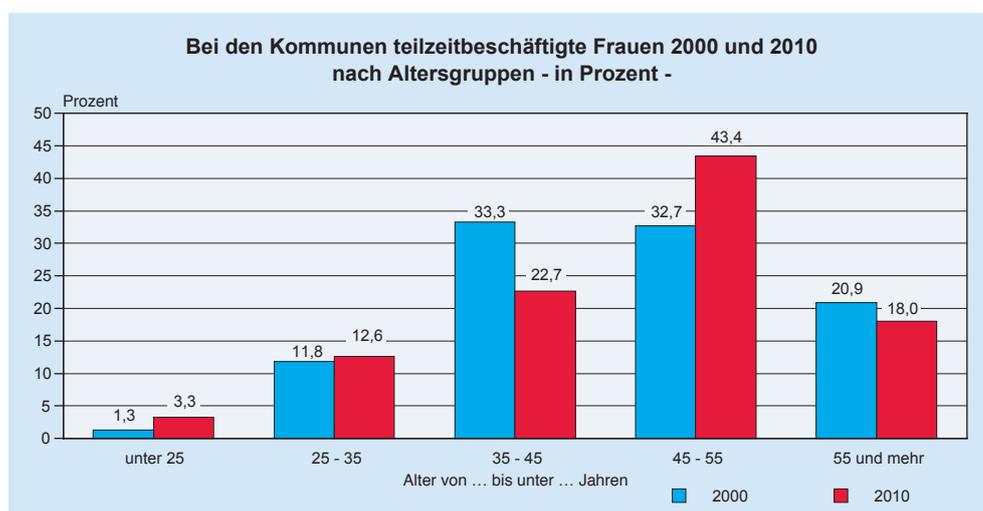
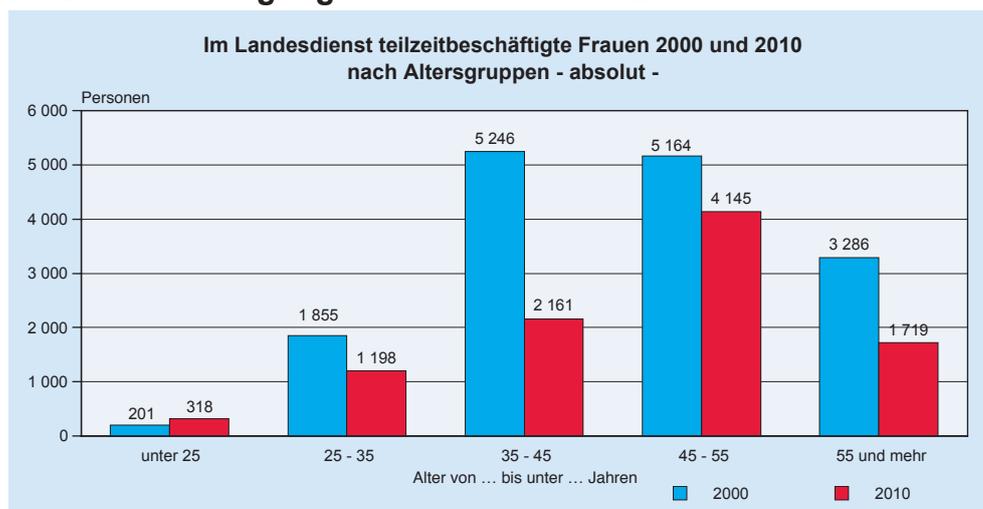


Der Vergleich der Alterskurven für das Jahr 2000 und 2010 verdeutlicht diese Auffälligkeit, da die Kurve für das Jahr 2000 beim Alter von 54 Jahren abrupt unter jene des Jahres 2010 fällt und anschließend wieder steil ansteigt. Im Altersbereich 28 bis einschließlich 53 Jahre und im Altersbereich 55 bis einschließlich 58 Jahre liegt die Alterskurve des Jahres 2010 für jedes Alter mehr oder weniger deutlich unter der Alterskurve des Jahres 2000, d.h. es gab im Jahr 2010 in jedem Alter dieser Bereiche weniger kommunale Bedienstete als im Jahr 2000. Beim Alter von 59 Jahren schneidet die Alterskurve des Jahres 2000 jene des Jahres 2010 erneut und bewegt sich dann stets unter ihr. Dies bedeutet, dass es im Alter von 59 Jahren und älter im Jahr 2010 in jedem Alter mehr kommunale Bedienstete gab als zehn Jahre zuvor.

Anzahl der älteren Beschäftigten deutlich gestiegen

⁵⁾ Als Folge des Zweiten Weltkrieges wurde in Thüringen insbesondere in den Jahren 1945 und 1946 eine vergleichsweise geringe Anzahl an Geburten verbucht.

Teilzeitbeschäftigung von kommunalen Bediensteten



Teilzeitbeschäftigung überwiegend von Frauen gewählt

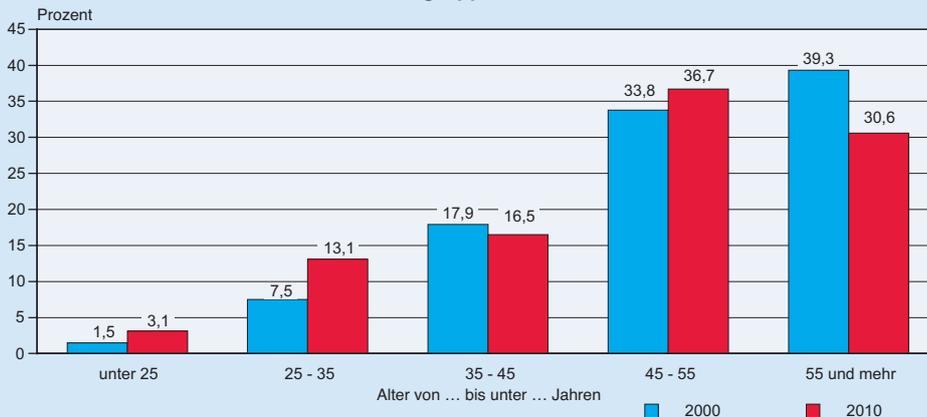
Bislang wurde nur die reine Veränderung der Anzahl der kommunalen Bediensteten betrachtet. Der Umfang der Beschäftigung, das heißt ob eine Person vollzeitbeschäftigt oder zu einem bestimmten Prozentsatz teilzeitbeschäftigt ist, wurde dabei nicht berücksichtigt. Die Teilzeitbeschäftigung wurde im Jahre 2010 zu 85,3 Prozent von Frauen gewählt. Zehn Jahre zuvor lag der Anteil der Frauen noch etwas niedriger (80,7 Prozent).

Im Jahr 2010 waren die meisten, nämlich 43,4 Prozent, der teilzeitbeschäftigten Frauen in der Altersgruppe der 45 bis unter 55-Jährigen zu finden, auf die 35 bis unter 45-Jährigen entfielen 22,7 Prozent und noch jünger waren 15,9 Prozent. Dagegen waren genau 18,0 Prozent der teilzeitbeschäftigten Frauen 55 Jahre und älter.⁶⁾

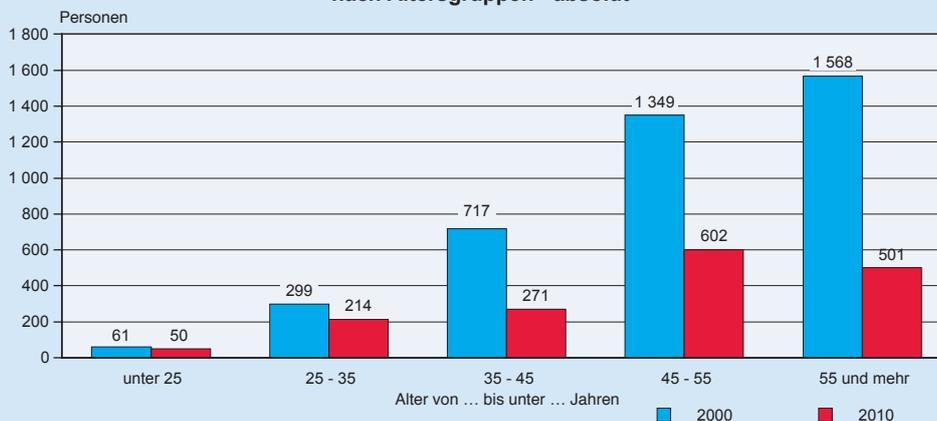
Etwas anders war die Struktur noch im Jahr 2000. Damals waren 34,4 Prozent der teilzeitbeschäftigten Frauen in der Altersgruppe der 35 bis unter 45-Jährigen und 33,9 Prozent in jener der 45 bis unter 55-Jährigen zu finden. Jünger waren 13,5 Prozent und älter 18,1 Prozent der bei den Gemeinden und Gemeindeverbänden teilzeitbeschäftigten Frauen.

6) ohne Altersteilzeitbeschäftigte

Bei den Kommunen teilzeitbeschäftigte Männer 2000 und 2010
nach Altersgruppen - in Prozent -



Bei den Kommunen teilzeitbeschäftigte Männer 2000 und 2010
nach Altersgruppen - absolut -



Männer hingegen bevorzugten eine Teilzeitbeschäftigung häufiger in der Mitte ihres Berufslebens. Im Jahr 2010 war deutlich mehr als ein Drittel (36,8 Prozent) aller bei den Thüringer Kommunen teilzeitbeschäftigten Männer im Alter zwischen 45 und 55 Jahren. Das waren 0,3 Prozentpunkte weniger als zehn Jahre zuvor. Bei den 55 Jahre und älteren ist der Wert stärker zurückgegangen (von 39,3 auf 30,6 Prozent), während er bei den 35 bis unter 45-Jährigen nach wie vor etwa bei 17,9 Prozent liegt. Bei den unter 35 Jahre alten Männern (16,2 Prozent) wurde diese Möglichkeit etwas häufiger genutzt als noch im Jahr 2000 (9,9 Prozent).

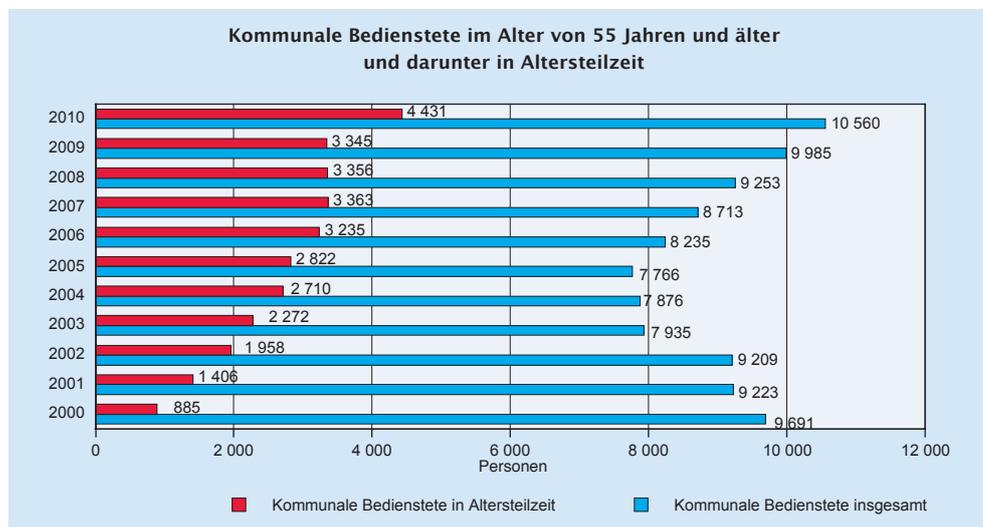
Altersteilzeit

Bei den bisherigen Betrachtungen zur Teilzeitbeschäftigung wurde die sogenannte Altersteilzeit nicht berücksichtigt. Dabei waren Mitte des Jahres 2010 mehr als zwei Fünftel (42,0 Prozent) der kommunalen Bediensteten in Thüringen, die das 55. Lebensjahr vollendet hatten, altersteilzeitbeschäftigt.

Der in den Jahren 2000 bis 2006 zu beobachtende Anstieg, sowohl hinsichtlich der Anzahl als auch des Anteils der Altersteilzeitbeschäftigten, wurde in erster Linie durch die zunehmende Inanspruchnahme dieser Möglichkeit hervorgerufen. Der im Anschluß folgende zahlenmäßige Anstieg auf 3 345 Altersteilzeitbeschäftigte im Jahr 2009 hat dagegen vornehmlich demografische Ursachen. Im Jahr 2009

**Hoher Anteil an Alters-
teilzeitbeschäftigten**

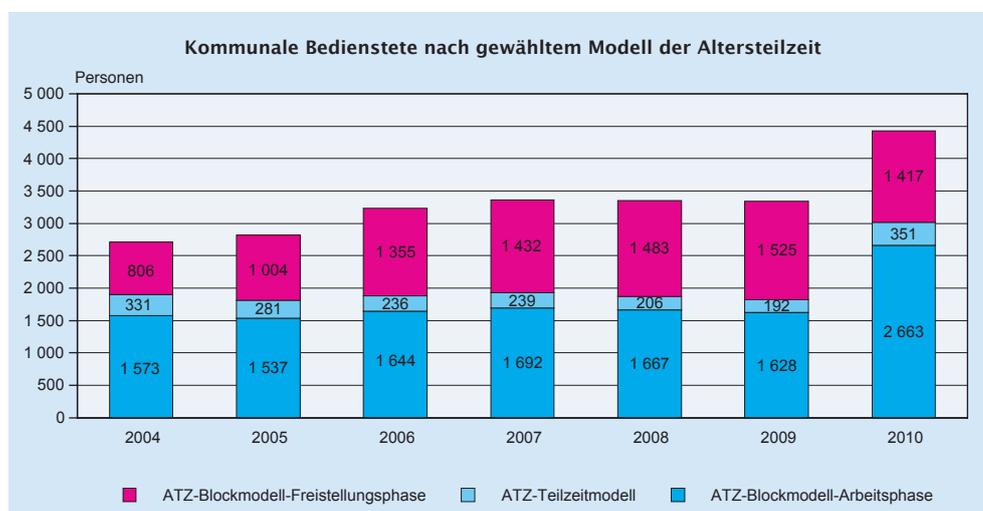
waren im Freistaat 9 985 Beschäftigte der Gemeinden und Gemeindeverbände 55 Jahre und älter gegenüber 8 235 im Jahr 2006. Zwischen den Jahren 2006 und 2009 fiel der Anteil der Altersteilzeitbeschäftigten sogar von 39,3 auf 33,5 Prozent. Der starke Anstieg zwischen 2009 und 2010 (von 33,5 auf 42,0 Prozent) deutet dagegen wieder auf eine vermehrte Inanspruchnahme von Altersteilzeit hin.



Blockmodell der Altersteilzeit von kommunalen Bediensteten bevorzugt

Im Hinblick auf die Altersteilzeit können sich die Beschäftigten der Thüringer Gemeinden und Gemeindeverbände zwischen zwei Modellen entscheiden: Beim sogenannten Blockmodell arbeiten die kommunalen Bediensteten in der Arbeitsphase mit ihrer vollen Arbeitszeit, um ihr Arbeitszeitkonto für die anschließende Freistellungsphase aufzufüllen. Im Jahr 2010 hatten sich 4 080 Beschäftigte der Thüringer Kommunen für dieses Blockmodell entschieden. Das waren 92,1 Prozent aller kommunalen Bediensteten in Altersteilzeit.

Lediglich 351 Beschäftigte der Thüringer Kommunen (7,9 Prozent) bevorzugten das Teilzeitmodell. Beim Teilzeitmodell wird die Arbeitszeit vermindert, wodurch ein gleitender Übergang in den Ruhestand ermöglicht wird. Von den 4 431 kommunalen Bediensteten standen am 30. Juni 2010 noch 2 663 den Thüringer Gemeinden und Gemeindeverbänden im ursprünglichen Umfang zur Verfügung. Dagegen befanden sich 1 417 kommunale Bedienstete bereits in der Freistellungsphase der Altersteilzeit und waren damit bereits aus dem aktiven Dienst ausgeschieden.



Art des Dienstverhältnisses

Hinsichtlich verschiedener Regelungen, wie beispielsweise der Altersteilzeit, gibt es Verschiedenheiten je nach der Art des Dienstverhältnisses, wobei zwischen Arbeitnehmern einerseits und Beamten andererseits unterschieden wird. Auf der Ebene der Gemeinden und Gemeindeverbände waren in Thüringen im Jahr 2010 mehr als neun von zehn Beschäftigten Arbeitnehmer.

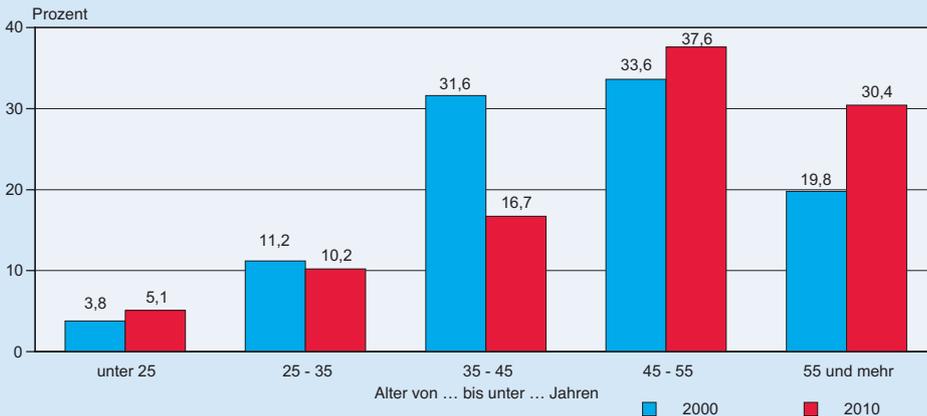
Neun von zehn kommunalen Bediensteten Arbeitnehmer

Die Anzahl der Arbeitnehmer hat gegenüber dem Jahr 2000 um fast ein Drittel (-32,5 Prozent) abgenommen, was mit einem Anstieg des Durchschnittsalters von 44,7 auf 47,3 Jahre verbunden war. Die Anzahl der Beamten stieg dagegen um 5,9 Prozent an. Auch hier stieg das durchschnittliche Alter deutlich (von 41,6 auf 45,4 Jahre) an.

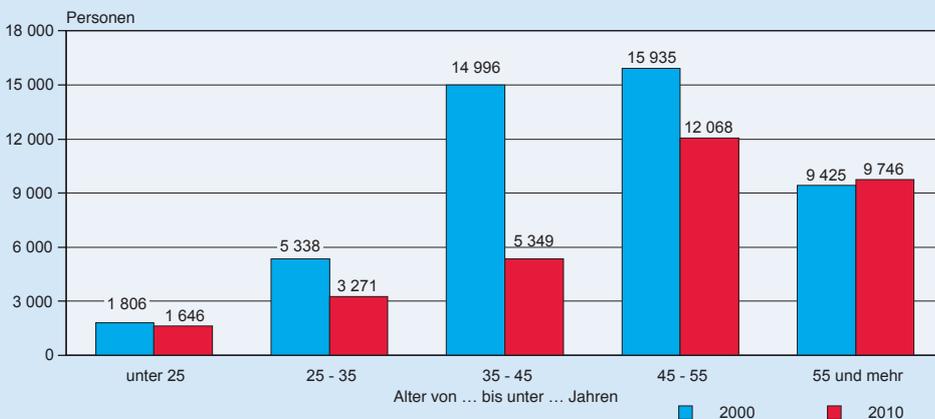
Anzahl der Beamten leicht gestiegen

Der leichte Anstieg bei den Beamten und der sehr deutliche Rückgang bei den Arbeitnehmern hatten zur Folge, dass der Anteil der Beamten an den kommunalen Bediensteten in den vergangenen zehn Jahren etwas angestiegen ist, nämlich von 5,8 Prozent im Jahr 2000 auf 8,9 Prozent im Jahr 2010. Im Gegenzug verminderte sich der Anteil der Arbeitnehmer von 94,2 Prozent im Jahr 2000 auf 91,1 Prozent im Jahr 2010.

Bei den Kommunen beschäftigte Arbeitnehmer 2000 und 2010 nach Altersgruppen - in Prozent -

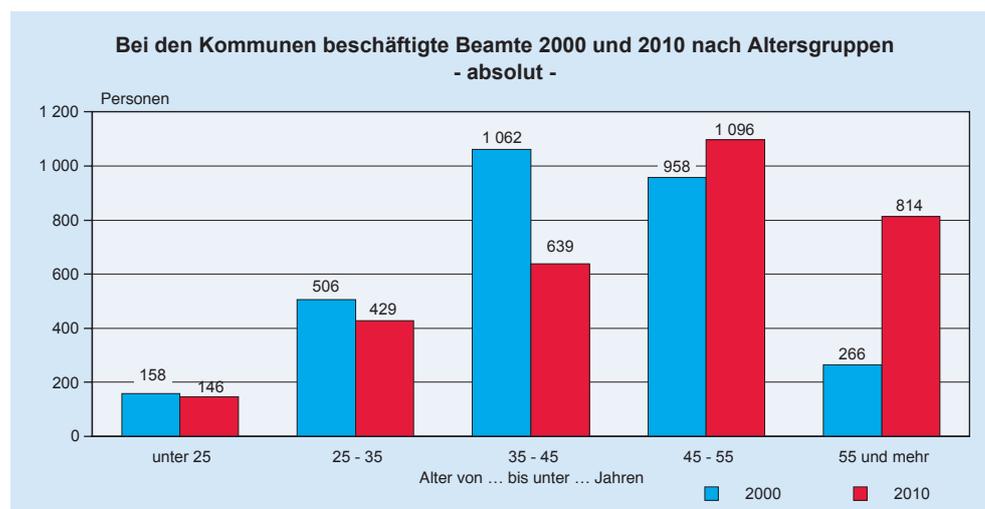
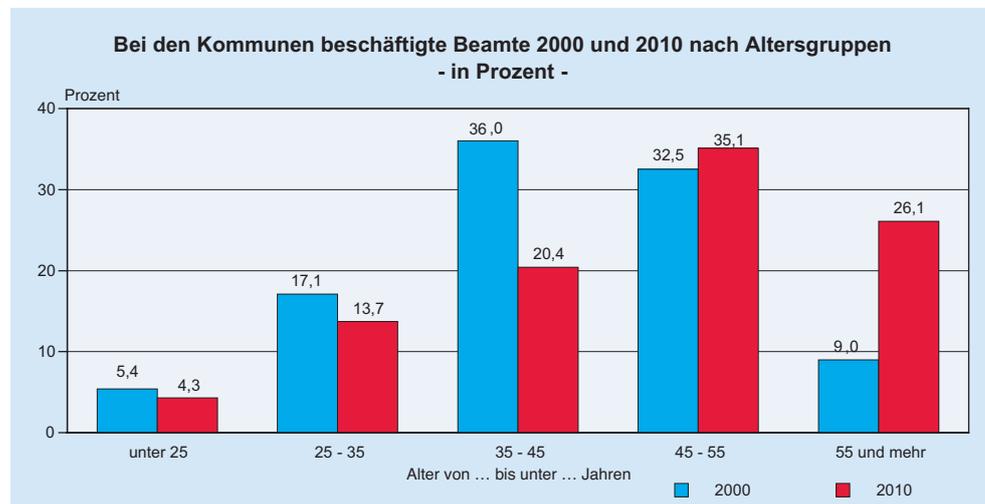


Bei den Kommunen beschäftigte Arbeitnehmer 2000 und 2010 nach Altersgruppen - absolut -



Rund 30 Prozent der Arbeitnehmer älter als 55 Jahre

Von den 32 080 bei den Gemeinden und Gemeindeverbänden im Jahr 2010 beschäftigten Arbeitnehmern war nur ein knappes Drittel (32,0 Prozent) jünger als 45 Jahre. In der Mitte ihres Berufslebens, d. h. im Alter von 45 bis 55 Jahren, befanden sich 37,6 Prozent, weitere 30,1 Prozent waren 55 Jahre und älter. In absoluten Zahlen sind dies 9 746 kommunale Arbeitnehmer, die in den nächsten 10 Jahren mindestens aus Altersgründen ausscheiden.



Die Gruppe der Beamten umfasste im Jahr 2010 auf kommunaler Ebene 3 124 Personen.⁷⁾ Deren Altersstruktur war jedoch etwas ausgeglichener als jene der kommunalen Arbeitnehmer:

Jeder vierte Beamte scheidet bis 2020 aus dem kommunalen Dienst aus

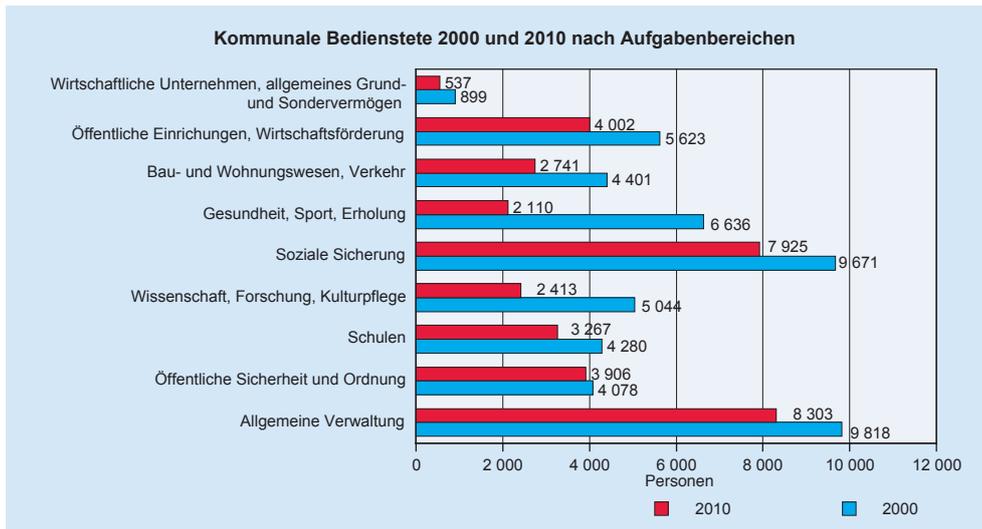
Beinahe zwei von fünf kommunalen Beamten (38,8 Prozent) hatten das fünfundvierzigste Lebensjahr noch nicht vollendet. Die Altersgruppe der 45 bis unter 55-Jährigen war mit einem Anteil von 35,1 Prozent etwas geringer besetzt als bei den Arbeitnehmern. Ebenso die Altersgruppe der 55 Jahre und älteren, deren Anteil sich auf 26,1 Prozent belief. Damit wird mindestens etwa jeder vierte Beamte in den kommenden zehn Jahren aus dem kommunalen Dienst ausscheiden. Dies entspricht einem altersbedingten Abgang von 814 Personen.

⁷⁾ Davon waren rund 10 Prozent Wahlbeamte.

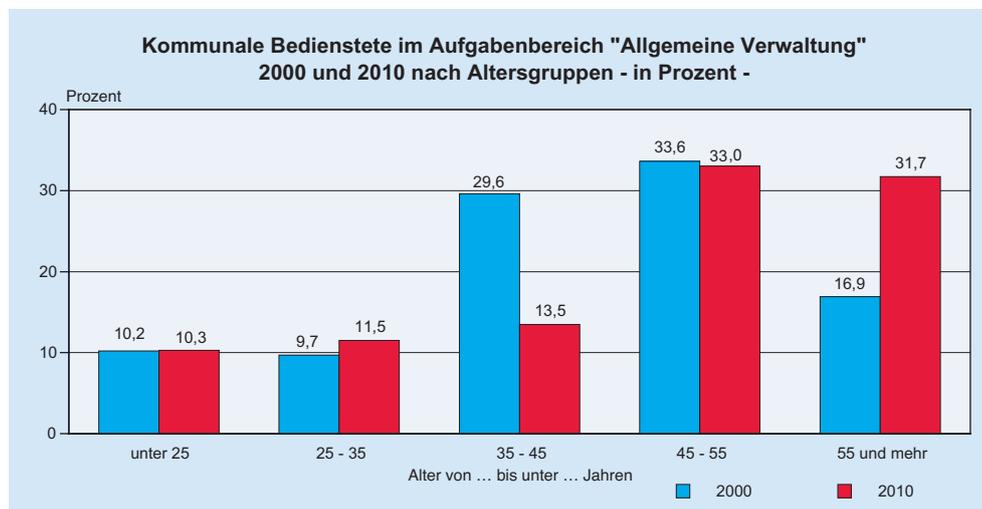
Kommunale Bedienstete nach Aufgabenbereichen

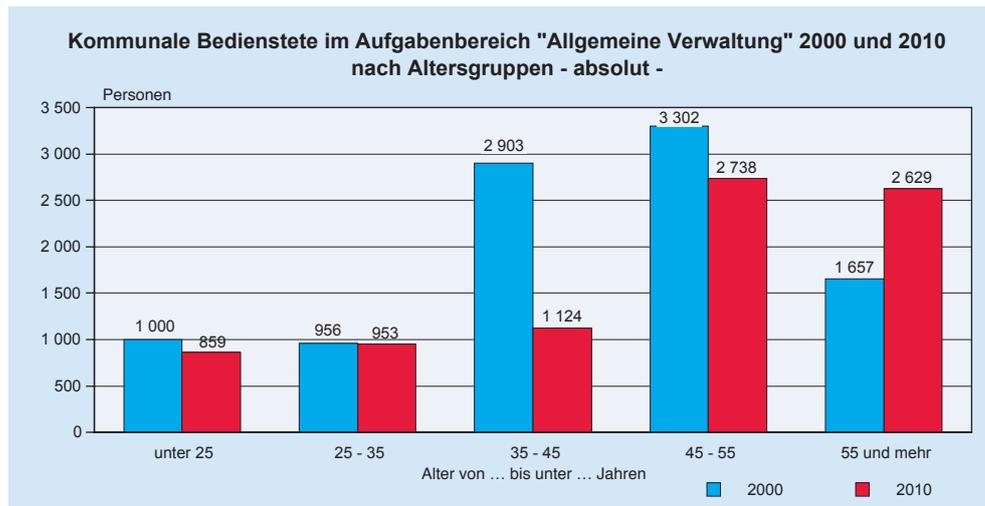
Interessant erscheint die Darstellung der kommunalen Bediensteten in der Gliederung nach Aufgabenbereichen. Wie aus dem beigefügten Schaubild hervorgeht, waren im Jahr 2010 die „Allgemeine Verwaltung“ und die „Soziale Sicherung“ die mit Abstand personalintensivsten Bereiche. In ihnen waren zusammengenommen beinahe die Hälfte (46,0 Prozent) aller kommunalen Bediensteten beschäftigt. Alle kommunalen Aufgabenbereiche mussten in den vergangenen zehn Jahren Personaleinschränkungen hinnehmen.

Personaleinschränkungen bei allen kommunalen Aufgabenbereichen



Im Hinblick auf die Altersstruktur zeigen sich in den einzelnen Aufgabenbereichen im Jahr 2010 deutliche Unterschiede:



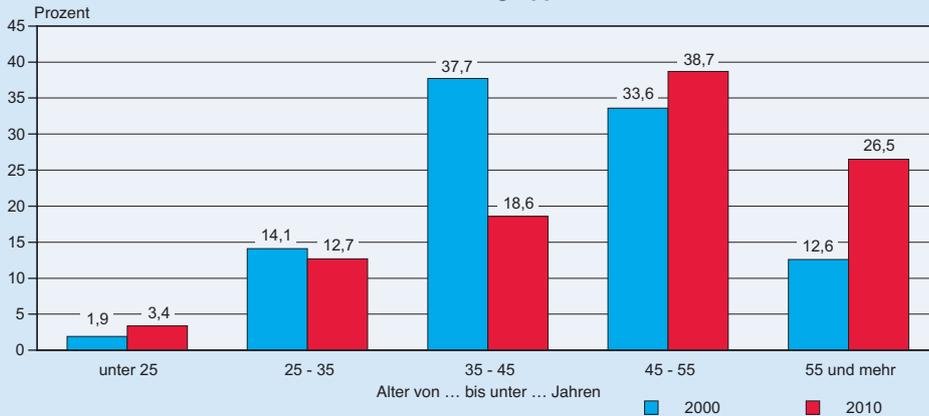


„Allgemeine Verwaltung“ mit jüngeren Beschäftigten überdurchschnittlich besetzt

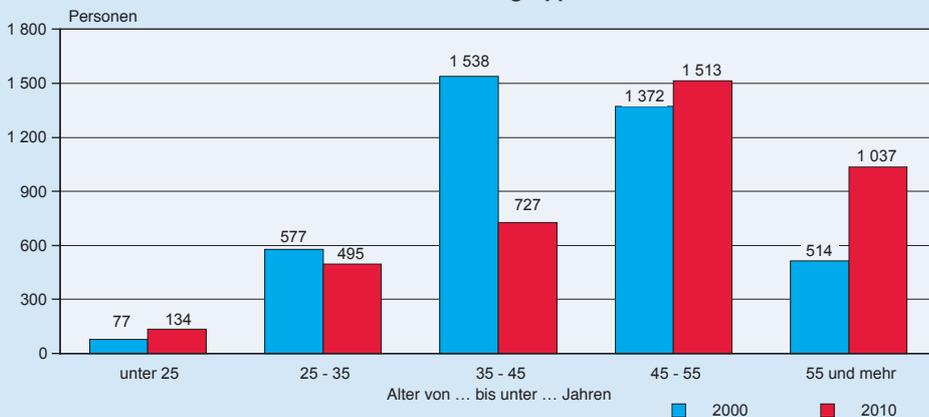
Der personalintensive Aufgabenbereich „Allgemeine Verwaltung“ – in ihm waren 8 303 bzw. 23,5 Prozent der kommunalen Bediensteten tätig – ist mit jüngeren Beschäftigten überdurchschnittlich besetzt. Jünger als 25 Jahre waren 10,3 Prozent und bei den 25 bis unter 35-Jährigen lag der Wert bei 11,5 Prozent. Im Jahr 2000 waren diese Altersgruppen noch etwas geringer ausgeprägt, denn auf sie entfielen damals 10,2 bzw. 9,7 Prozent. Ganz anders bei den 35 bis unter 45-Jährigen. Hier sank der Anteil innerhalb eines Jahrzehnts von 29,6 auf 13,5 Prozent.

Zahlenmäßig am stärksten vertreten sind nach wie vor die 45 bis unter 55-Jährigen. Ihr Anteil hat sich zwischen den Jahren 2000 und 2010 nur geringfügig von 33,6 Prozent auf 33,0 Prozent vermindert. Im Gegensatz dazu hat sich der Anteil der 55 Jahre und älteren beinahe verdoppelt. Betrug ihr Anteil im Jahr 2000 noch 16,9 Prozent, waren es im Jahr 2010 bereits 31,7 Prozent. Dies bedeutet, daß im Aufgabenbereich „Allgemeine Verwaltung“ bis zum Jahr 2020 fast ein Drittel der Beschäftigten aus Altersgründen ausscheiden.

Kommunale Bedienstete im Aufgabenbereich "Öffentliche Sicherheit und Ordnung" 2000 und 2010 nach Altersgruppen - in Prozent -

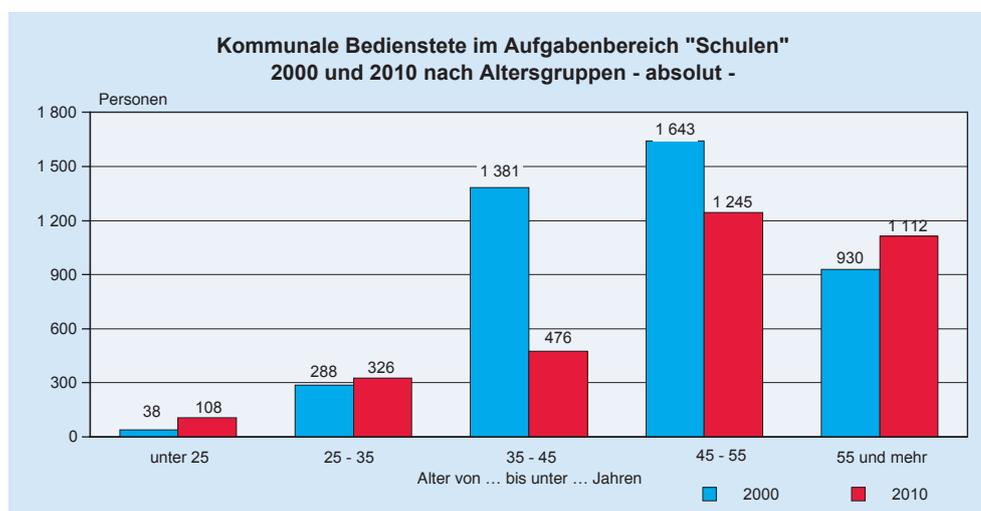
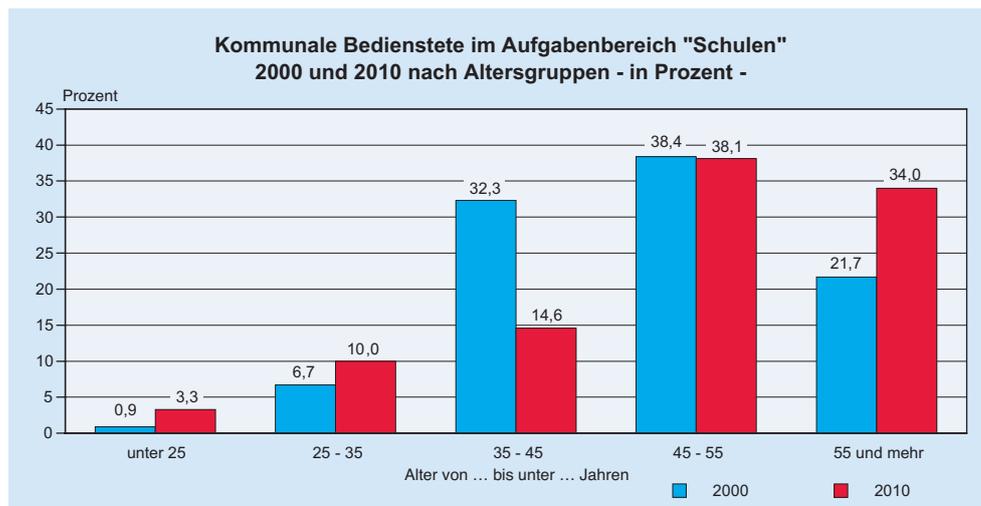


Kommunale Bedienstete im Aufgabenbereich "Öffentliche Sicherheit und Ordnung" 2000 und 2010 nach Altersgruppen - absolut -



Auf den Aufgabenbereich „Öffentliche Sicherheit und Ordnung“ entfallen 3 906 bzw. 11,1 Prozent der kommunalen Bediensteten in Thüringen. Sie sind in den jüngeren und der mittleren Altersgruppe etwas überdurchschnittlich vertreten. Genau 16,1 Prozent der hier Beschäftigten sind noch keine 35 Jahre alt und beinahe ein Fünftel (18,6 Prozent) befindet sich in der Altersgruppe der 35 bis unter 45-Jährigen. Obgleich der Anteil der kommunalen Bediensteten im mittleren Alter hier vergleichsweise hoch ist, haben sich die Werte bei den 35 bis unter 45-Jährigen mit einem Rückgang von 19,1 Prozentpunkten seit dem Jahr 2000 deutlich vermindert. Parallel dazu sind die Anteile der 45 bis unter 55-Jährigen von 33,6 auf 38,7 Prozent und der über 55-Jährigen von 12,6 auf 26,5 Prozent gestiegen.

Mehr als jeder zehnte kommunale Bedienstete arbeitet im Aufgabenbereich „Öffentliche Sicherheit und Ordnung“

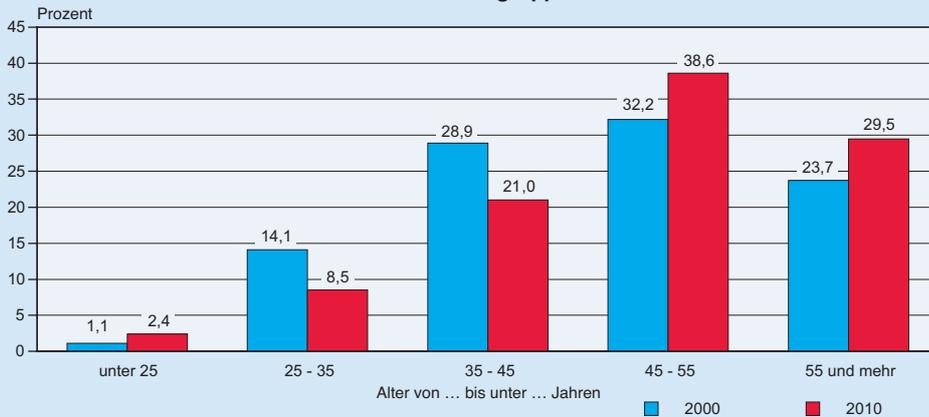


Neben der „Öffentlichen Sicherheit und Ordnung“ sind die „Schulen“ mit 3 267 bzw. 9,3 Prozent der kommunalen Bediensteten ein weiterer wichtiger Aufgabenbereich der Gemeinden und Gemeindeverbände. Gleichwohl hat auch dieser Aufgabenbereich in den vergangenen zehn Jahren an quantitativer Bedeutung verloren, da er in diesem Zeitraum 23,7 Prozent seiner Beschäftigten eingebüßt hat.

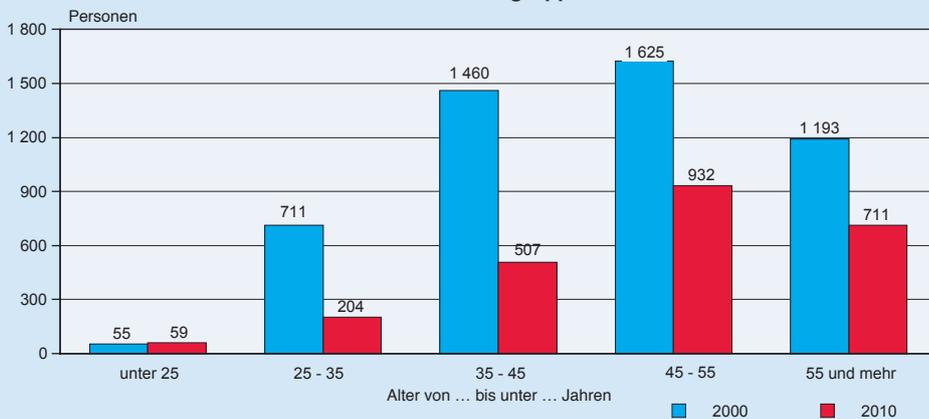
Bis 2020 scheidet jeder dritte Mitarbeiter des Aufgabenbereiches „Schulen“ aus dem kommunalen Dienst aus

Obleich die jüngeren Altersjahrgänge in den vergangenen zehn Jahren sowohl absolut als auch relativ zugenommen haben, waren sie im Jahr 2010 mit Anteilen von 3,3 Prozent bei den unter 25-Jährigen und 10,0 Prozent bei den 25 bis unter 35-Jährigen im Vergleich zu den anderen kommunalen Aufgabenbereichen unterrepräsentiert. Unterdurchschnittlich hoch ist auch der Anteil der Mitarbeiter im Alter von 35 bis unter 45 Jahre, der sich mit einem Rückgang von 32,3 auf 14,6 Prozent mehr als halbiert hat. Während sich der Anteil der 45 bis unter 55-Jährigen mit 38,4 bzw. 38,1 kaum verändert hat, ist jener der 55 Jahre und älteren deutlich, nämlich von 21,7 auf 34,0 Prozent angestiegen. Damit wird bis zum Jahr 2020 mehr als jeder dritte Mitarbeiter aus Altersgründen aus dem kommunalen Dienst ausscheiden.

Kommunale Bedienstete im Aufgabenbereich "Wissenschaft, Forschung, Kulturpflege" 2000 und 2010 nach Altersgruppen - in Prozent -



Kommunale Bedienstete im Aufgabenbereich "Wissenschaft, Forschung, Kulturpflege" 2000 und 2010 nach Altersgruppen - absolut -



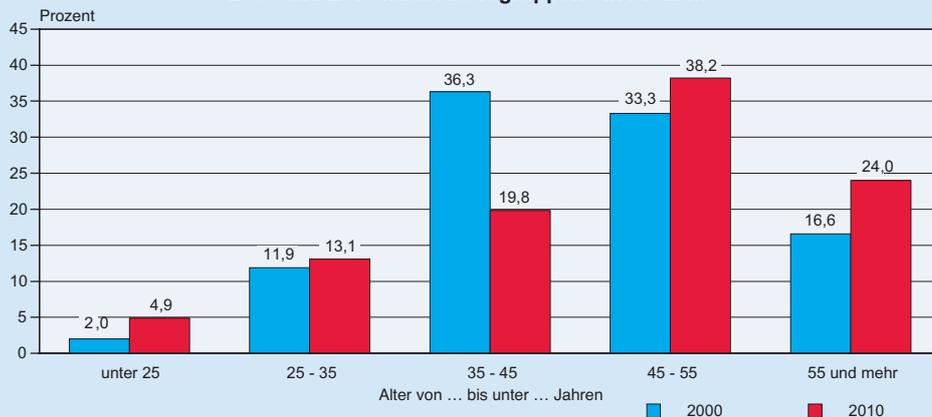
Stark rückläufig war in den vergangenen zehn Jahren das im Aufgabenbereich „Wissenschaft, Forschung, Kulturpflege“ eingesetzte Personal der Gemeinden und Gemeindeverbände. Waren im Jahr 2000 noch 5 044 Personen in diesem Bereich beschäftigt, so waren es im Jahr 2010 nur noch 2 413. Dies entspricht einem Rückgang um mehr als die Hälfte (–52,2 Prozent).

„Wissenschaft, Forschung, Kulturpflege“ büßte über die Hälfte der Beschäftigten ein

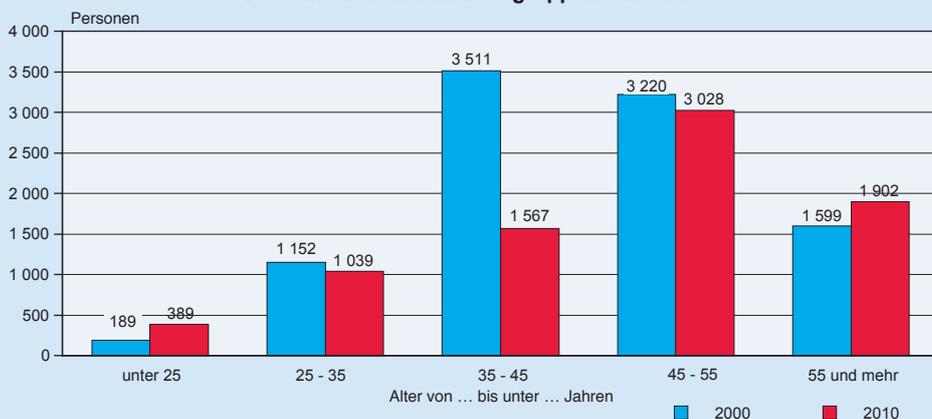
Auch im Aufgabenbereich „Wissenschaft, Forschung, Kulturpflege“ – er wird neben der Wissenschaft und Forschung im wesentlichen durch nichtwissenschaftliche Museen, Sammlungen und Ausstellungen sowie Musikschulen und Büchereien geprägt – sind die unteren Altersgruppen unterrepräsentiert. Im Jahr 2010 waren lediglich 2,4 Prozent der hier tätigen kommunalen Bediensteten unter 25 Jahre und weitere 8,5 Prozent zwischen 25 und 35 Jahre alt. Seit dem Jahr 2000 hat sich damit der Anteil der 25 bis unter 35-Jährigen deutlich vermindert. Damals gehörten noch 14,1 Prozent der kommunalen Bediensteten in diesem Bereich dieser Altersgruppe an. Ebenfalls stark rückläufig ist der Anteil der 35 bis 45-Jährigen mit 28,9 Prozent im Jahr 2000 und 21,0 Prozent im Jahr 2010.

Während die Besetzung in den Altersgruppen der 25 bis unter 45-Jährigen zurückgeht, steigt sie in den oberen Altersgruppen an, so dass im Jahr 2010 die 45 bis unter 55-Jährigen mit einem Anteil von 38,6 Prozent überwogen. Drei von zehn im Aufgabenbereich „Wissenschaft, Forschung, Kulturpflege“ Tätige (29,5 Prozent) waren bereits 55 Jahre und älter und werden bis zum Jahr 2020 altersbedingt aus dem kommunalen Dienst ausscheiden.

**Kommunale Bedienstete im Aufgabenbereich "Soziale Sicherung"
2000 und 2010 nach Altersgruppen - in Prozent -**



**Kommunale Bedienstete im Aufgabenbereich "Soziale Sicherung"
2000 und 2010 nach Altersgruppen - absolut -**

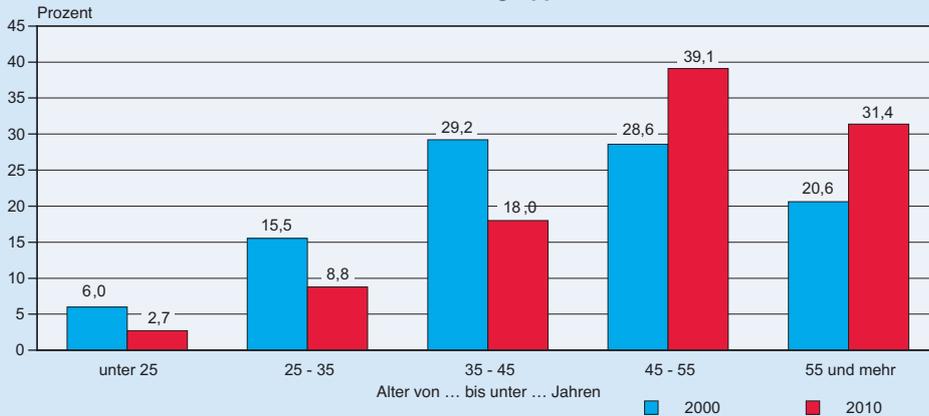


Im Aufgabenbereich „Soziale Sicherung“ arbeitet über die Hälfte der Beschäftigten in Tageseinrichtungen für Kinder

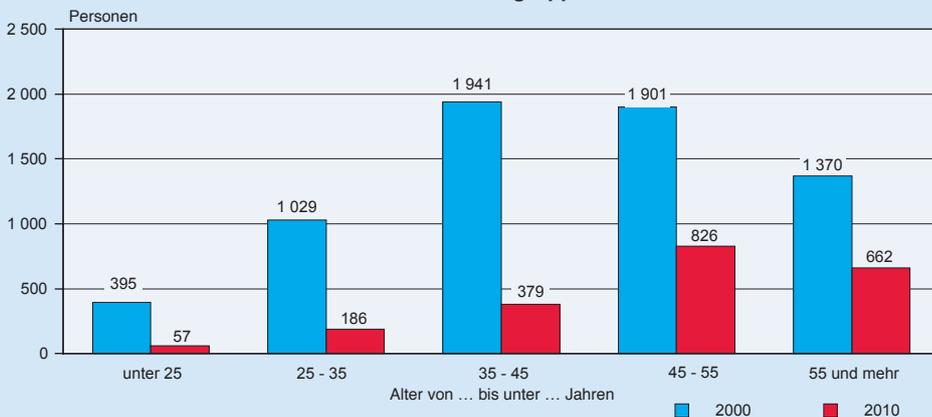
Über die Hälfte der im Aufgabenbereich „Soziale Sicherung“ beschäftigten kommunalen Bediensteten (53,1 Prozent) arbeiten in Tageseinrichtungen für Kinder. Weitere wichtige Bereiche sind die „allgemeine Sozialverwaltung“, die „Verwaltung der Grundsicherung für Arbeitssuchende“ sowie die „Verwaltung der Jugendhilfe“. Auch dieser Aufgabenbereich hat in den vergangenen zehn Jahren an quantitativer Bedeutung verloren, da er in diesem Zeitraum fast ein Fünftel seiner Beschäftigten (-18,1 Prozent) eingebüßt hat.

Zugenommen haben die Anteile der jüngeren Altersgruppen. Waren im Jahr 2000 noch 2,0 Prozent unter 25 Jahre und 11,9 Prozent zwischen 25 und 35 Jahre, so betragen deren Anteile zehn Jahre später 4,9 bzw. 13,1 Prozent. Ähnlich wie bei den anderen Aufgabenbereichen hat auch hier das Gewicht der mittleren Altersgruppe, das heißt der 35 bis unter 45-Jährigen, abgenommen. Waren es im Jahr 2000 noch 36,3 Prozent der Beschäftigten die dieser Altersgruppe angehörten, so waren es im Jahr 2010 nur noch 19,8 Prozent. Zugenommen haben dagegen die älteren Altersgruppen. So stieg der Anteil der 45 bis unter 55-Jährigen von 33,3 Prozent im Jahr 2000 auf 38,2 Prozent im Jahr 2010 und jener der 55 Jahre und älteren im gleichen Zeitraum von 16,6 Prozent auf 24,0 Prozent.

**Kommunale Bedienstete im Aufgabenbereich "Gesundheit, Sport und Erholung"
2000 und 2010 nach Altersgruppen - in Prozent -**



**Kommunale Bedienstete im Aufgabenbereich "Gesundheit, Sport und Erholung"
2000 und 2010 nach Altersgruppen - absolut -**



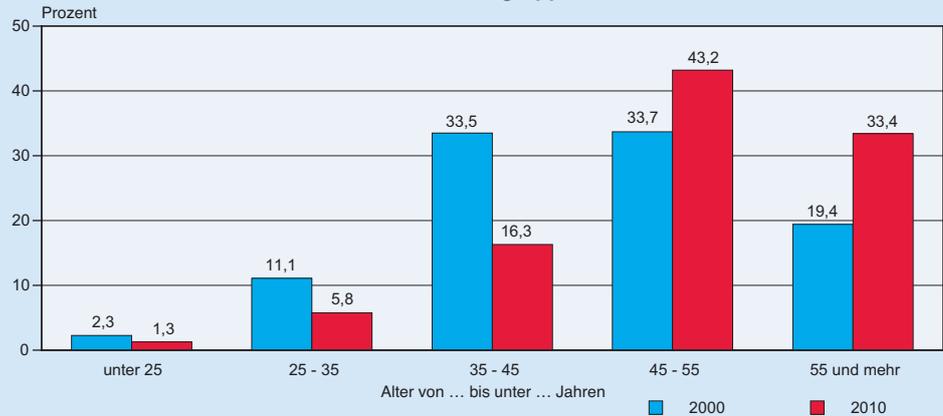
Der Aufgabenbereich „Gesundheit, Sport und Erholung“ umfasst neben der Gesundheitsverwaltung insbesondere die Beschäftigten in eigenen Sportstätten, Badeanstalten sowie Park- und Gartenanlagen. In den vergangenen zehn Jahren musste dieser Aufgabenbereich den absolut und relativ stärksten Beschäftigtenrückgang hinnehmen. Betrug die Anzahl der hier tätigen kommunalen Bediensteten im Jahr 2000 noch 6 636 Personen, so waren es im Jahr 2010 nur noch 2 110. Relativ entspricht dies einem Rückgang von 68,2 Prozent.

Der Alterungsprozess lässt sich bei den Beschäftigten im Aufgabenbereich „Gesundheit, Sport und Erholung“ besonders gut beobachten. Im Jahr 2010 waren 2,7 Prozent der Beschäftigten jünger als 25 Jahre, 8,8 Prozent zwischen 25 und 35 Jahren sowie 18,0 Prozent zwischen 35 und 45 Jahren. Seit dem Jahr 2000 haben sich diese Anteile erheblich verringert. Damals waren 6,0 Prozent der Beschäftigten unter 25 Jahre, 15,5 Prozent zwischen 25 und 35 Jahren sowie 29,2 Prozent zwischen 35 und 45 Jahren.

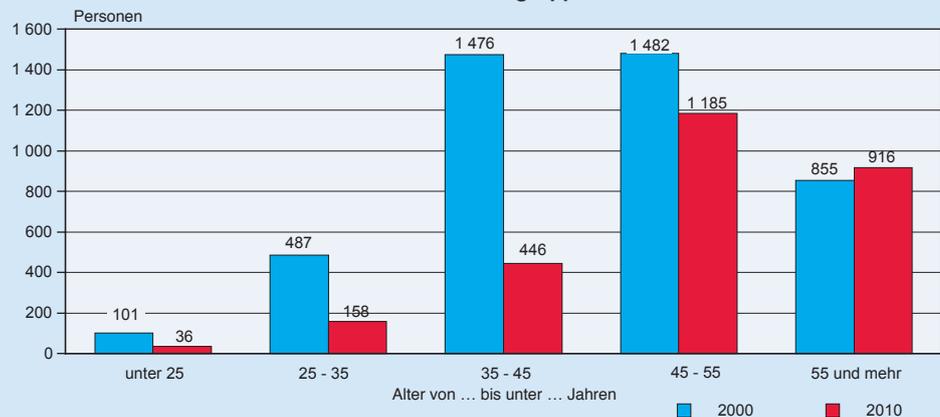
Im Gegensatz dazu haben sich die Anteile der älteren Altersgruppen deutlich erhöht: Fast zwei Fünftel aller Beschäftigten (39,1 Prozent) waren Mitte 2010 zwischen 45 und 55 Jahre alt. Zehn Jahre zuvor gehörten drei von zehn Beschäftigten (28,6 Prozent) dieser Altersgruppe an. Deutlich erhöht hat sich auch der Anteil der 55-Jährigen und älteren. Betrug ihr Anteil vor zehn Jahren noch 20,6 Prozent der Beschäftigten, so waren es im Jahr 2010 beträchtliche 31,4 Prozent.

Stärkster Beschäftigtenrückgang im Aufgabenbereich „Gesundheit, Sport und Erholung“

Kommunale Bedienstete im Aufgabenbereich "Bau- und Wohnungswesen, Verkehr" 2000 und 2010 nach Altersgruppen - in Prozent -



Kommunale Bedienstete im Aufgabenbereich "Bau- und Wohnungswesen, Verkehr" 2000 und 2010 nach Altersgruppen - absolut -

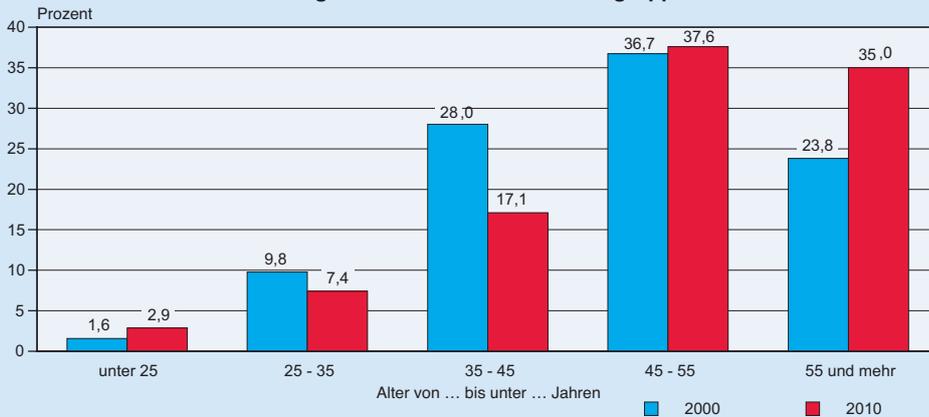


Auch im Aufgabenbereich „Bau- und Wohnungswesen,Verkehr“ sind die jüngeren und mittleren Altersjahrgänge vergleichsweise gering besetzt. So lag der Anteil der unter 25-Jährigen im Jahr 2010 bei 1,3 Prozent; zehn Jahre zuvor waren es noch 2,3 Prozent. Ebenso rückläufig ist die Entwicklung bei den 25- bis unter 35-Jährigen sowie den 35- bis unter 45-Jährigen, die zuletzt 5,8 bzw. 16,3 Prozent ausmachten.

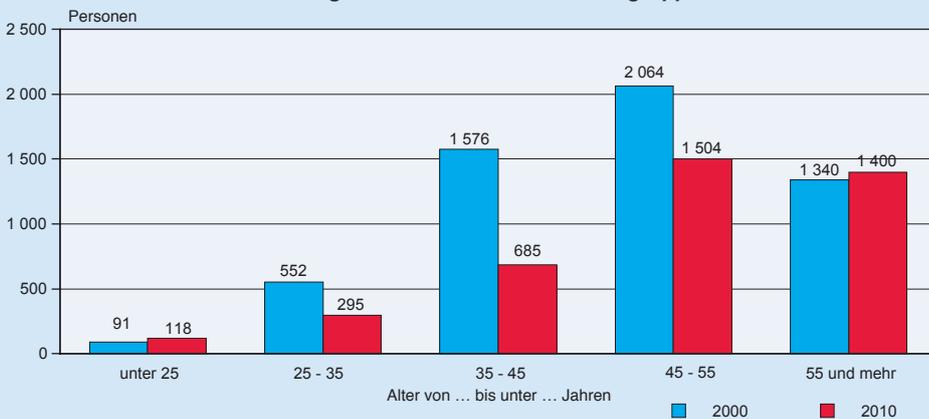
Obere Altersgruppen im „Bau- und Wohnungswesen, Verkehr“ deutlich überrepräsentiert

Zugenommen hat dagegen die Bedeutung der 45- bis unter 55-Jährigen. Ihr Gewicht hat sich seit dem Jahr 2000 um 9,5 Prozentpunkte auf 43,2 Prozent im Jahr 2010 erhöht. In den oberen Altersgruppen sind die kommunalen Bediensteten im Aufgabenbereich „Bau- Wohnungswesen, Verkehr“ deutlich überrepräsentiert, wobei insbesondere auch der hohe Anteil der 55-Jährigen und älteren (33,4 Prozent) auffällt.

Kommunale Bedienstete im Aufgabenbereich "Öffentliche Einrichtungen, Wirtschaftsförderung" 2000 und 2010 nach Altersgruppen - in Prozent -



Kommunale Bedienstete im Aufgabenbereich "Öffentliche Einrichtungen, Wirtschaftsförderung" 2000 und 2010 nach Altersgruppen - absolut -



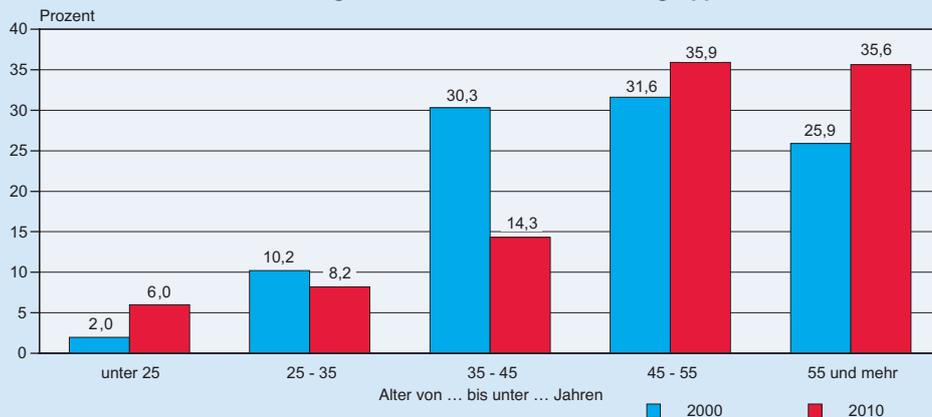
Der Aufgabenbereich „Öffentliche Einrichtungen, Wirtschaftsförderung“ wird überwiegend durch sogenannte „Hilfsbetriebe der Verwaltung“ geprägt. Weiterhin sind hier der „Fremdenverkehr und Förderung von Wirtschaft und Verkehr“, das Bestattungswesen sowie die Abfallbeseitigung von Bedeutung.

Im Jahr 2010 waren im Aufgabenbereich „Öffentliche Einrichtungen, Wirtschaftsförderung“ 4 002 kommunale Bedienstete beschäftigt. Das waren 1 621 bzw. 28,8 Prozent weniger als zehn Jahre zuvor. Der Personalrückgang war damit deutlich geringer als im Durchschnitt der Gemeinden und Gemeindeverbände.

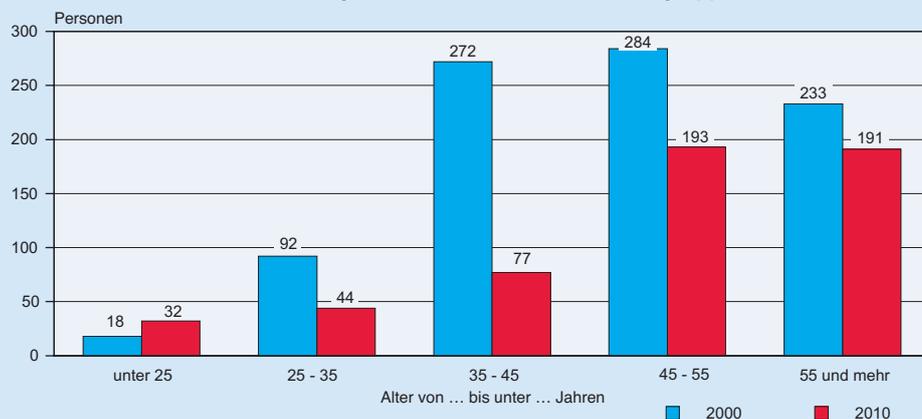
In der Untergliederung nach Altersgruppen waren vom Personalrückgang relativ lediglich die 25- bis unter 35-Jährigen sowie die 35- bis unter 45-Jährigen betroffen. Deren Anteile verminderten sich um 2,4 bzw. 10,9 Prozentpunkte. Dagegen verbuchten die unter 25-Jährigen und die 45- bis 55-Jährigen relativ leichte Zugewinne (+1,3 bzw. +0,9 Prozentpunkte). Deutlich erhöht hat sich hingegen das Gewicht der über 55-Jährigen. Deren Anteil erhöhte sich von 23,8 Prozent im Jahr 2000 auf 35,0 Prozent im Jahr 2010.

Vergleichsweise geringerer Personalabbau im Aufgabenbereich „Öffentliche Einrichtungen, Wirtschaftsförderung“

Kommunale Bedienstete im Aufgabenbereich "Wirtschaftliche Unternehmen, allgemeines Grund- und Sondervermögen" 2000 und 2010 nach Altersgruppen - in Prozent -



Kommunale Bedienstete im Aufgabenbereich "Wirtschaftliche Unternehmen, allgemeines Grund- und Sondervermögen" 2000 und 2010 nach Altersgruppen - absolut -



Nur 1,5 Prozent der Beschäftigten arbeiten im Aufgabenbereich „Wirtschaftliche Unternehmen, allgemeines Grund- und Sondervermögen“

Bei den „Wirtschaftlichen Unternehmen, allgemeines Grund- und Sondervermögen“ handelt es sich um den Aufgabenbereich mit dem geringsten Beschäftigtenumfang. Lediglich 537 bzw. 1,5 Prozent aller kommunalen Bediensteten waren im Jahr 2010 in den Unternehmen der Wirtschaftsförderung, Kur- und Badebetrieben u.ä.m. der Gemeinden und Gemeindeverbände beschäftigt. Gegenüber dem Jahr 2000 bedeutet dies einen Rückgang um 362 Personen bzw. 40,3 Prozent.

Der Altersaufbau bei den „Wirtschaftlichen Unternehmen, allgemeines Grund- und Sondervermögen“ ähnelt dem anderer kommunaler Aufgabenbereiche:

Der Anteil der unter 35-Jährigen war im Jahr 2010 mit insgesamt 14,2 Prozent verhältnismäßig gering ausgeprägt. Das Gewicht der 35- bis unter 45-Jährigen hat sich zwischen den Jahren 2000 und 2010 mit einem Rückgang von 30,3 Prozent auf 14,3 Prozent mehr als halbiert. Zugenommen hat dagegen auch hier der Anteil der 45 bis unter 55-Jährigen (von 31,6 auf 35,9 Prozent) und der über 55-Jährigen (von 25,9 auf 35,6 Prozent).

Schlussbemerkung

Der Kenntnis der Altersstruktur des Personals kommt eine große Bedeutung zu. Während der Altersaufbau der Erwerbtätigen insgesamt nahezu zwangsläufig durch die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter vorgegeben ist, haben einzelne Arbeitgeber innerhalb bestimmter Grenzen durchaus die Möglichkeit, die Altersstruktur des Personals zu beeinflussen und damit ein ausgewogenes Verhältnis herbeizuführen. Dies bedeutet, dass eine angemessen starke Besetzung der einzelnen Altersgruppen gewährleistet sein sollte.

Wie oben aufgezeigt wurde, waren im Jahr 2000 noch 50 450 Personen bei den Gemeinden und Gemeindeverbänden in Thüringen beschäftigt. Innerhalb von 10 Jahren verminderte sich deren Anzahl um 15 246 Personen bzw. 30,2 Prozent. Gleichzeitig ist das verbliebene Personal deutlich gealtert. Während das Durchschnittsalter der kommunalen Bediensteten in Thüringen im Jahr 2000 noch bei 44,5 Jahren lag, betrug das Durchschnittsalter zehn Jahre später 47,2 Jahre.

Im Jahr 2010 waren 30,0 Prozent der Beschäftigten der Gemeinden und Gemeindeverbände in Thüringen 55 Jahre und älter. Dies bedeutet, dass bis zum Jahr 2020 mindestens 3 von 10 Beschäftigten aus dem kommunalen Dienst ausscheiden. In absoluten Zahlen sind dies 10 560 Personen.

Auf die Thüringer Gemeinden und Gemeindeverbände kommen somit in den nächsten Jahren in personalpolitischer Hinsicht große Aufgaben zu. Zum einen gilt es unter Beachtung der finanziellen Restriktionen auch weiterhin eine optimale Aufgabenerfüllung zu gewährleisten. Zum anderen sollten die zu ergreifenden Maßnahmen aber auch darauf gerichtet sein, einer drohenden Überalterung des Personals Einhalt zu gebieten.

Der Thüringer Personalbestand im bundesweiten Vergleich

Auf der Ebene des Landes sowie der Gemeinden und Gemeindeverbände in Thüringen sind rund 30 Prozent der laufenden Ausgaben direkte Personalausgaben. Berücksichtigt man zudem die indirekt in Form von Zuweisungen und Zuschüssen an öffentliche Einrichtungen fließenden Mittel, dann dürften die effektiven Personalausgabenanteile noch deutlich darüber liegen. Die Personalausgaben bzw. die Personalbestände sind daher in den öffentlichen Haushalten die zentrale finanzpolitische Stellschraube.

Vorbemerkung

Personal wird häufig außerhalb der Kernhaushalte geführt

Im Folgenden wird zunächst der Personalbestand des Landes Thüringen mit jenem anderer Bundesländer verglichen. Hierbei ist jedoch darauf hinzuweisen, dass der Vergleich von Personalbeständen zwischen Bundesländern problembehaftet ist, weil häufig Personal außerhalb der Kernhaushalte geführt wird. Dies gilt sowohl für Thüringen, als auch für andere Bundesländer. Es ist daher notwendig, neben den in den eigentlichen Haushaltsplänen (Kernhaushalte) erfassten Personalstellen auch jenes Personal einzubeziehen, welches in ausgegliederten, unselbständigen Einrichtungen („Sonderrechnungen“) sowie in „Einrichtungen des Landes in öffentlich-rechtlicher Rechtsform“ beschäftigt ist. Häufig werden insbesondere Hochschulen und Hochschulkliniken außerhalb der Landeshaushalte geführt, so dass lediglich „Globalsummenzuweisungen“ an diese Einrichtungen in den Länderhaushalten erscheinen. Hinzu kommt, dass zunehmend Personal in „Landesbetriebe“ überführt und nicht mehr im Kernhaushalt des Landes verbucht wird.

Auch auf der Ebene der Gemeinden und Gemeindeverbände liegen aufgrund unterschiedlicher Trägerstrukturen (kommunale vs. freie Träger) bei den Kindertagesstätten erhebliche Vergleichbarkeitsprobleme vor. Ein weiteres Problem stellen insbesondere auf kommunaler Ebene die „öffentlichen Unternehmen“ dar. Diese sind in den Ergebnissen der Personalstandstatistik nicht enthalten, weil sie in der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung zum Unternehmenssektor gehören.

Teilzeitbeschäftigte werden in Vollzeitäquivalente umgerechnet

Ein zusätzliches Problem beim Vergleich von Personalbeständen ergibt sich schließlich aus dem Nebeneinander von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten. Um einen hieraus resultierenden Verzerrungseffekt zu vermeiden, werden im vorliegenden Aufsatz ausschließlich Angaben zu sogenannten Vollzeitäquivalenten verwendet. Derartige Vollzeitäquivalente berücksichtigen beim Vergleich von Personalbeständen Unterschiede in der Struktur der Beschäftigten im Hinblick auf die Arbeitszeit. Während Vollzeitbeschäftigte vollständig gerechnet werden, erfolgt die Einberechnung der Teilzeitbeschäftigten nur im Umfang der vereinbarten Arbeitszeit (bezogen auf die Arbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten).

Vergleich auf der Ebene der Länder

Die im Folgenden aufgezeigten Daten zum Personalstand auf Landesebene wurden mit der aktuell verfügbaren Personalstandstatistik berechnet und beziehen sich auf den 30. Juni 2010. Alle Personaldaten wurden anhand der Bevölkerungszahlen zum 30. Juni 2010 auf Einwohnerzahlen bezogen¹⁾.

Tabelle 1: Personalbestand auf der Landesebene am 30.06.2010 nach Flächenländern

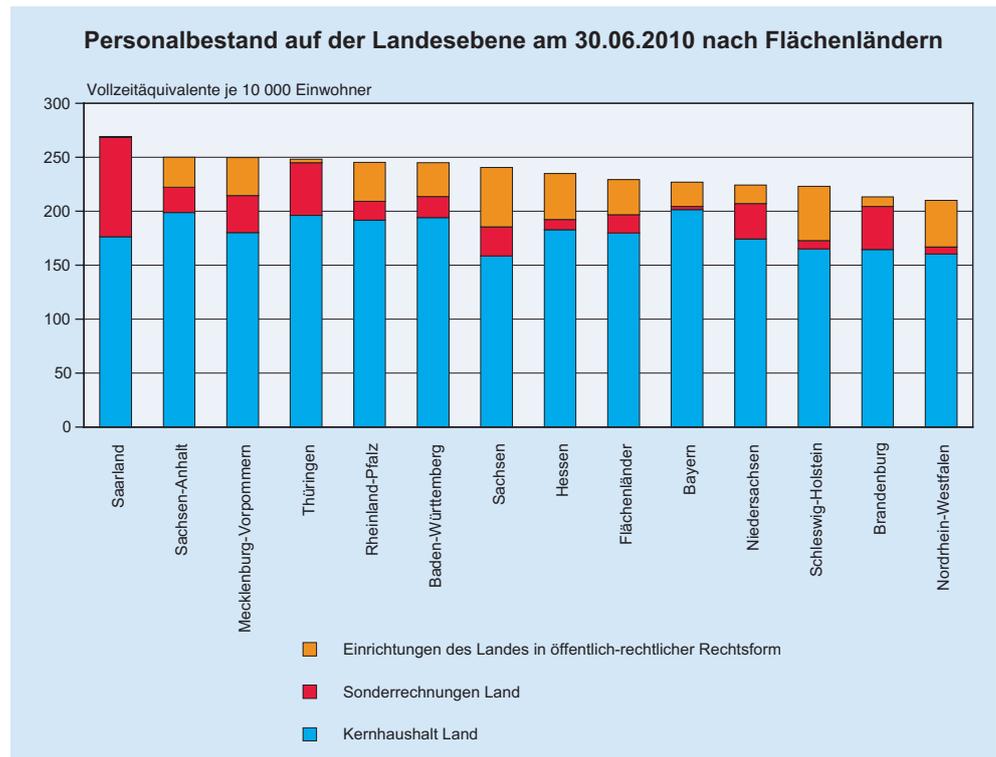
Bundesland	Kernhaushalt Land	Sonderrechnungen Land	Einrichtungen des Landes in öffentlich-rechtlicher Rechtsform	Insgesamt
	Vollzeitäquivalente je 10 000 Einwohner			
Baden-Württemberg	193,95	19,54	31,43	244,92
Bayern	201,53	2,94	22,35	226,82
Brandenburg	164,46	40,07	8,72	213,25
Hessen	182,68	9,71	42,44	234,83
Mecklenburg-Vorpommern	180,19	34,17	35,23	249,59
Niedersachsen	174,30	32,67	17,29	224,26
Nordrhein-Westfalen	160,26	6,52	43,35	210,13
Rheinland-Pfalz	191,74	17,42	36,01	245,17
Saarland	176,20	92,08	1,01	269,29
Sachsen	158,60	26,85	55,19	240,64
Sachsen-Anhalt	198,67	23,46	27,80	249,93
Schleswig-Holstein	165,10	7,73	50,26	223,09
Thüringen	196,20	48,89	3,16	248,25
Flächenländer	179,70	17,10	32,40	229,20

Die obige Tabelle zeigt den Personalbestand auf der Landesebene über alle öffentlichen Aufgabenbereiche unter Einbeziehung der Kernhaushalte, der Sonderrechnungen und der Einrichtungen in öffentlich-rechtlicher Rechtsform jeweils auf der Basis von Vollzeitäquivalenten. Diese Vollzeitäquivalente werden je 10 000 Einwohner des jeweiligen Bundeslandes ausgewiesen.

Entsprechend den Ergebnissen der Personalstandstatistik gab es auf Landesebene in Thüringen am 30.06.2010 insgesamt 248,3 Vollzeitäquivalente je 10 000 Einwohner. Nachdem Thüringen zum gleichen Stichtag 2 241 157 Einwohner aufwies, entspricht dies einem absoluten Personalbestand von 55 637 Vollzeitäquivalenten.

Auf Landesebene über 55 Tausend Vollzeitäquivalente in Thüringen

¹⁾ An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass Angaben über Vollzeitäquivalente (VZÄ) in der Personalstandstatistik nicht mit den Stellenplänen in den öffentlichen Haushalten übereinstimmen müssen.



Nordrhein-Westfalen mit niedrigstem relativen Personalbestand auf Landesebene

Wie aus dem obigen Schaubild hervorgeht, wies das Saarland (269,29 VZÄ je 10 000 Einwohner) auf Landesebene im Jahr 2010 den höchsten relativen Personalbestand aller deutschen Flächenländer auf. Es folgen die Bundesländer Sachsen-Anhalt und Mecklenburg-Vorpommern (249,93 bzw. 249,59 VZÄ je 10 000 Einwohner). Am geringsten war der relative Personalbestand dagegen in Nordrhein-Westfalen (210,13 VZÄ je 10 000 Einwohner), gefolgt von Brandenburg und Schleswig-Holstein (213,25 bzw. 223,09 VZÄ je 10 000 Einwohner). Der Unterschied zwischen dem Bundesland mit dem höchsten relativen Personalbestand und jenem mit dem geringsten Personalbestand bezifferte sich im Jahr 2010 auf 59,16 Vollzeitäquivalente je 10 000 Einwohner.

Im bundesdeutschen Durchschnitt auf Landesebene 229,2 Vollzeitäquivalente je 10 000 Einwohner

Betrachtet man die Flächenländer in Ostdeutschland für sich genommen, so stellt man fest, dass der relative Personalbestand lediglich in Brandenburg unter dem Durchschnitt (gewogenes arithmetisches Mittel) aller bundesdeutschen Flächenländer (229,20 VZÄ je 10 000 Einwohner) lag. Das Bundesland Sachsen nahm mit einem relativen Personalbestand von 240,64 Vollzeitäquivalenten je 10 000 Einwohner in der Rangfolge der Bundesländer einen mittleren Platz ein. Dagegen zählen Thüringen (248,25 VZÄ je 10 000 Einwohner) und die bereits erwähnten Bundesländer Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen-Anhalt zu den vier deutschen Flächenländern mit dem höchsten relativen Personalbestand. Im Hinblick auf Thüringen fällt zudem der vergleichsweise geringe Personalbestand in den „Einrichtungen des Landes in öffentlich-rechtlicher Rechtsform“ und der relativ hohe hinsichtlich der „Sonderrechnungen Land“ auf.

Auf Landesebene wurden im Jahr 2010 in Thüringen 19,05 Vollzeitäquivalente je 10 000 Einwohner mehr beschäftigt als im Durchschnitt aller deutschen Flächenländer. Hochgerechnet auf die Bevölkerung des Freistaats entspricht dies einer Mehrbeschäftigung von rund 4 281 Vollzeitäquivalenten. Diese Mehrbeschäftigung im Vergleich zum Durchschnitt der bundesdeutschen Flächenländer impliziert Personalmehrausgaben in einer Größenordnung von knapp 227 Mill. Euro, wobei dieser Hochrechnung Personalausgaben je Vollzeitäquivalent (einschließlich Personalnebenkosten) in Höhe von rund 53 000 Euro pro Jahr zugrunde gelegt wurden.

Vergleich auf der Ebene der Kommunen

Der Personalbestand auf der Ebene der Kommunen lässt sich analog zu der im vorangegangenen Abschnitt gewählten Vorgehensweise darstellen. Auch hier wurden die aufgezeigten Daten anhand der Personalstandstatistik berechnet. Diese beziehen sich ebenso wie die verwendeten Bevölkerungszahlen auf den 30. Juni 2010.

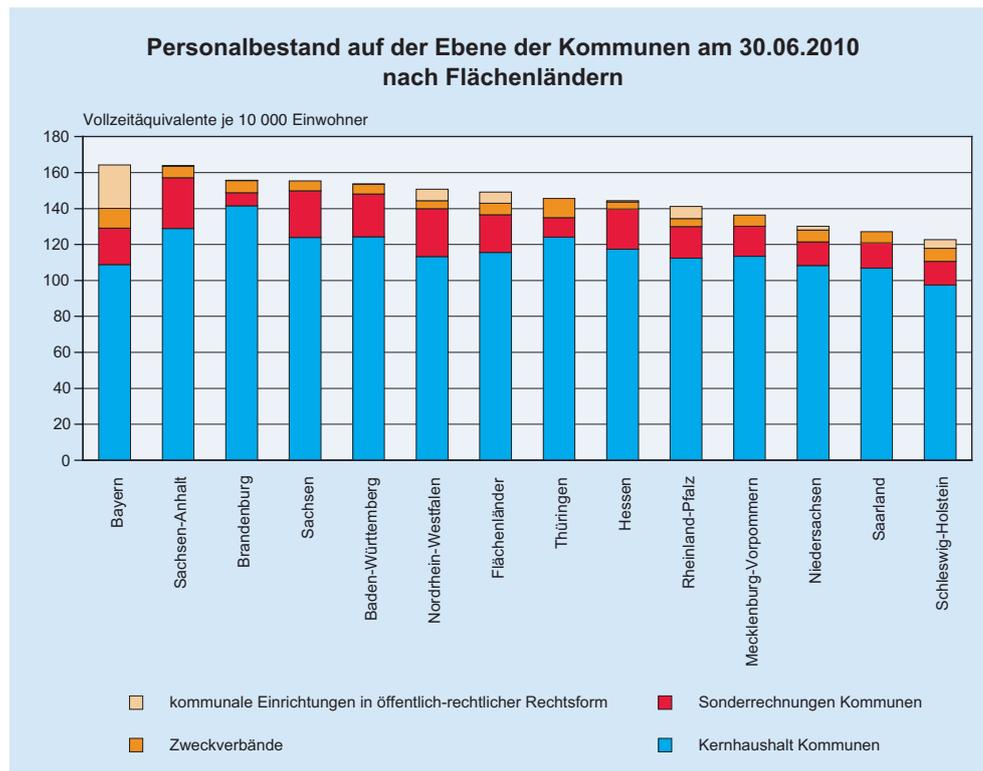
Tabelle 2: Personalbestand auf der kommunalen Ebene am 30.06.2010 nach Flächenländern

Bundesland	Kernhaus- halt Kommunen	Sonder- rechnungen Kommunen	Zweck- verbände	Kommunale Einrich- tungen in öffentlich- rechtlicher Rechtsform	Insgesamt
Baden-Württemberg	124,33	23,78	5,35	0,44	153,90
Bayern	108,89	20,18	11,11	24,00	164,18
Brandenburg	141,60	7,25	6,74	0,20	155,79
Hessen	117,33	22,41	3,83	0,88	144,45
Mecklenburg-Vorpommern	113,44	16,73	6,26	0,00	136,43
Niedersachsen	108,40	13,14	6,49	2,11	130,14
Nordrhein-Westfalen	113,23	26,75	4,47	6,29	150,74
Rheinland-Pfalz	112,42	17,62	4,36	6,78	141,18
Saarland	106,90	14,02	6,21	0,00	127,13
Sachsen	123,96	25,84	5,54	0,00	155,34
Sachsen-Anhalt	128,97	28,11	6,52	0,24	163,84
Schleswig-Holstein	97,42	13,15	7,27	4,93	122,77
Thüringen	124,11	10,78	10,65	0,00	145,54
Flächenländer	115,53	20,97	6,39	6,35	149,24

Auch der Personalbestand auf der kommunalen Ebene wird über alle Aufgabengebiete ausgewiesen. Er umfasst somit den Kernhaushalt, die Sonderrechnungen, die Zweckverbände sowie die kommunalen Einrichtungen in öffentlich-rechtlicher Rechtsform. Die Vollzeitäquivalente beziehen sich auf je 10 000 Einwohner des jeweiligen Bundeslandes.

Wie aus Tabelle 2 ersichtlich ist, gab es am 30.06.2010 auf kommunaler Ebene im Freistaat Thüringen insgesamt 145,54 Vollzeitäquivalente. Hochgerechnet auf die Bevölkerung des Landes ergibt dies einen absoluten Personalbestand von 32 617 Vollzeitäquivalenten.

**Auf kommunaler
Ebene 32 617 Voll-
zeitäquivalente in
Thüringen**



Auf der Ebene der Kommunen war der relative Personalbestand im Jahr 2010 mit 164,18 Vollzeitäquivalenten je 10 000 Einwohner am höchsten im Bundesland Bayern. Nur etwas geringer war der relative Personalstand der Kommunen in Sachsen-Anhalt (163,84 VZÄ je 10 000 Einwohner). Mit bereits deutlichem Abstand folgt Brandenburg mit 155,79 Vollzeitäquivalenten je 10 000 Einwohner. Am anderen Ende der Skala rangiert Schleswig-Holstein mit 122,77 Vollzeitäquivalenten je 10 000 Einwohner, gefolgt vom Saarland und Niedersachsen (127,13 bzw. 130,14 VZÄ je 10 000 Einwohner). Die Spanne zwischen dem Flächenland mit dem höchsten und dem niedrigsten relativen Personalbestand beträgt 41,41 Vollzeitäquivalente je 10 000 Einwohner und ist damit deutlich geringer als auf Landesebene.

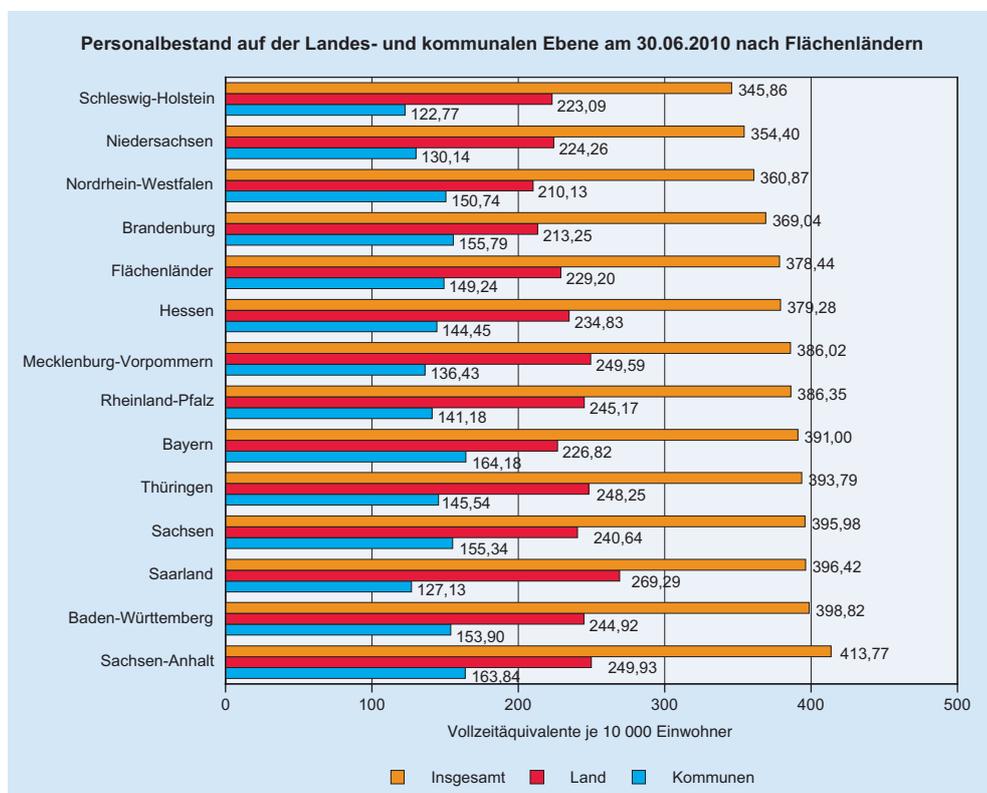
Thüringen auf kommunaler Ebene mit unterdurchschnittlichem Personalbestand

Im Durchschnitt aller deutschen Flächenländer lag der Durchschnitt (gewogenes arithmetisches Mittel) des relativen Personalbestands auf kommunaler Ebene im Jahr 2010 bei 149,24 Vollzeitäquivalenten je 10 000 Einwohner. Unter den ostdeutschen Flächenländern hatten Sachsen (155,34 VZÄ je 10 000 Einwohner) sowie die bereits erwähnten Bundesländer Brandenburg und Sachsen-Anhalt einen überdurchschnittlichen relativen Personalbestand. Im Gegensatz dazu zählten Mecklenburg-Vorpommern (136,43 VZÄ je 10 000 Einwohner) und Thüringen (145,45 VZÄ je 10 000 Einwohner) zu den deutschen Flächenländern mit einem unterdurchschnittlichen relativen Personalbestand.

Damit wurden auf kommunaler Ebene im Jahr 2010 in Thüringen 3,70 Vollzeitäquivalente weniger beschäftigt als im bundesdeutschen Durchschnitt. Dies entspricht – hochgerechnet auf die Bevölkerung des Freistaats – einer Minderbeschäftigung von rund 829 Vollzeitäquivalenten. Geht man bei der Hochrechnung von Personalausgaben der Kommunen in Höhe von rund 46 000 Euro je Vollzeitäquivalent (einschließlich Personalnebenkosten) aus, dann impliziert diese Minderbeschäftigung Personalminderausgaben in einer Größenordnung von rund 38 Mill. Euro.

Vergleich auf der Ebene des Landes und der Kommunen

Vielfach sind in den einzelnen Bundesländern die Landesaufgaben und die kommunalen Aufgaben unterschiedlich verteilt. Aus diesem Grunde ist es sinnvoll, die Landesebene nicht isoliert zu betrachten, sondern die Landes- und die kommunale Ebene gemeinsam.



Im obigen Schaubild werden für alle deutschen Flächenländer die relativen Personalbestände auf Landes- und kommunaler Ebene am 30. Juni 2010 dargestellt. In der Gesamtbetrachtung weist Sachsen-Anhalt mit 413,77 Vollzeitäquivalenten je 10 000 Einwohner den höchsten relativen Personalbestand vor Baden-Württemberg und dem Saarland (398,82 bzw. 396,43 VZÄ je 10 000 Einwohner) auf. Die niedrigsten relativen Personalbestände finden wir in Schleswig-Holstein mit 345,86 Vollzeitäquivalenten je 10 000 Einwohner, gefolgt von Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen (354,40 bzw. 360,87 VZÄ je 10 000 Einwohner). Die Differenz zwischen dem Land mit dem höchsten relativen Personalbestand und jenem mit dem geringsten beträgt somit 67,91 Vollzeitäquivalente je 10 000 Einwohner.

Im Durchschnitt (gewogenes arithmetisches Mittel) beschäftigten alle bundesdeutschen Flächenländer 378,44 Vollzeitäquivalente je 10 000 Einwohner. Betrachtet man die ostdeutschen Flächenländer für sich genommen, so stellt man fest, dass einzig Brandenburg (369,04 VZÄ je 10 000 Einwohner) einen geringeren relativen Personalbestand aufweist. Im Mittelfeld der ostdeutschen Flächenländer finden sich Mecklenburg-Vorpommern und Thüringen (386,02 bzw. 393,79 VZÄ je 10 000 Einwohner). Es folgen Sachsen und Sachsen-Anhalt (395,98 bzw. 413,77 VZÄ je 10 000 Einwohner).

Gesamtpersonalbestand in Schleswig-Holstein am geringsten

Beim Gesamtpersonalbestand rangiert Thüringen im Mittelfeld der ostdeutschen Flächenländer

Auf der Landesebene wurde in Thüringen im Jahr 2010 rund 8,3 Prozent mehr Personal beschäftigt als im Durchschnitt der bundesdeutschen Flächenländer, so dass hochgerechnet Personalmehrausgaben in einer Größenordnung von rund 227 Mill. Euro anfielen. Umgekehrt war auf kommunaler Ebene der Personalbestand rund 2,5 Prozent geringer als im Durchschnitt der bundesdeutschen Flächenländer, was Personalminderausgaben in Höhe von rund 38 Mill. Euro entspricht. Per Saldo – also auf Landes- und kommunaler Ebene – betragen die hochgerechneten Personalmehrausgaben somit rund 189 Mill. Euro.

Diese Personalmehrausgaben müssen nicht notwendigerweise im Haushalt des Landes und seiner Kommunen erkennbar sein. Vielmehr können sie auch z.B. in Form von Zuweisungen und Zuschüssen an öffentliche Einrichtungen verausgabt werden, da die Personalbestandsdaten in der gewählten Abgrenzung auch die Sonderrechnungen und die öffentlich-rechtlichen Anstalten enthalten, deren Personalausgaben durch Zuweisungen und Zuschüsse aus den Haushalten der Kommunen und dem Landeshaushalt finanziert werden.

Schlussbemerkung

Thüringen mit leichtem Personalüberhang

Die Analyse der Personalbestände hat verdeutlicht, dass in Thüringen auf der Ebene des Landes und der Kommunen insgesamt ein Personalüberhang besteht, der sich im Vergleich zur Gesamtheit der bundesdeutschen Flächenländer in einer Größenordnung von rund 4,0 Prozent bewegt. Dieser Personalüberhang verursacht hochgerechnet direkte Personalmehrausgaben in Höhe von rund 189 Mill. Euro. Die mit dem Personaleinsatz verbundenen, effektiven Mehrausgaben dürften sogar noch deutlich darüber liegen, weil ein höherer Personalbestand auch höhere laufende Sachaufwendungen usw. impliziert.

An dieser Stelle sei jedoch noch einmal daran erinnert, dass bei länderübergreifenden Personalbestandsvergleichen aus unterschiedlichen Aufgaben-, Organisations- und Beschäftigungsstrukturen zum Teil erhebliche Vergleichsprobleme resultieren. Darüber hinaus liegen den in dieser Analyse vorgenommenen Berechnungen sehr pauschalisierte Personenausgabenschätzungen zugrunde. Schließlich ist noch zu beachten, dass die verschiedenen „Ausgliederungsstrategien“ der Landesverwaltungen ein weiteres Problem des länderübergreifenden Personalstandsvergleichs darstellen.

Die genannten Aspekte erschweren es, in transparenter Art und Weise länderübergreifende Personalbestandsvergleiche vorzunehmen. Aus diesem Grunde ist die vorliegende Analyse auch mit einem nicht unerheblichen Mangel an Präzision und Vollständigkeit behaftet. Dies ist bei der Vornahme von Schlussfolgerungen in Betracht zu ziehen.

Thüringen – Der Personalbestand der Kommunen im Vergleich

Für die kommunalen Haushalte sind die Personalausgaben von entscheidender Bedeutung. Nicht zuletzt handelt es sich hierbei um eine Position, die Jahr für Jahr einen großen Teil der finanziellen Mittel bindet und die einen maßgeblichen Einfluss darauf hat, wie viel Geld der Kommune für Investitionen sowie zum Abbau der Verschuldung darüber hinaus zur Verfügung steht. Gegenstand des vorliegenden Aufsatzes ist es daher durch regionale oder interkommunale Vergleiche Unterschiede in der Personalausstattung Thüringer Kommunen aufzuzeigen.

Vorbemerkung

Die regional und fachlich tiefgegliederten Ergebnisse der Personalstandstatistik ermöglichen die Vornahme von Gemeindevergleichen. Dies ist jedoch nur dann sinnvoll, wenn tatsächlich „Gleiches mit Gleichem“ verglichen wird. Um dies zu gewährleisten, werden bei der nachfolgenden Analyse Kennzahlen verwendet.

Bei Beschäftigtenzahlen wird häufig undifferenziert nach Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten addiert. Um einen derartigen Verzerrungseffekt zu vermeiden, berechnet die amtliche Statistik sogenannte Vollzeitäquivalente (VZÄ). Hierbei werden die Anzahl der Vollzeitbeschäftigten und der Teilzeitbeschäftigten unter Berücksichtigung des tatsächlichen Arbeitszeitfaktors summiert.

Um den Personalbestand von Gemeinden und Gemeindeverbänden mit unterschiedlicher Einwohnerzahl vergleichbar zu machen, wird die sogenannte Personalintensivität gebildet.¹⁾ Diese drückt das Verhältnis zwischen Vollzeitäquivalenten und Einwohnerzahl aus. Der daraus resultierende Wert umgerechnet auf 1 000 Einwohner hat eine gewisse Aussagekraft dahingehend, wie die Personalausstattung einer Kommune einzuschätzen ist.

Ergebnisse

Im Jahr 2010 beschäftigten die Gemeinden und Gemeindeverbände in Thüringen in den Kernhaushalten und Sonderrechnungen insgesamt 30 231 Vollzeitäquivalente.²⁾ Das waren 194 Vollzeitäquivalente bzw. 0,6 Prozent weniger als fünf Jahre zuvor. Im Jahr 2005 wurden im Freistaat noch 30 425 Vollzeitäquivalente auf kommunaler Ebene beschäftigt.

Zwischen den Jahren 2005 und 2010 verringerte sich die Einwohnerzahl Thüringens um 103 970 Personen bzw. 4,4 Prozent. Nachdem die Einwohnerzahl des Freistaates relativ deutlich stärker zurückgegangen ist als die Anzahl der auf kommunaler Ebene beschäftigten Vollzeitäquivalente erhöhte sich die Personalintensivität im gleichen Zeitraum von 12,97 auf 13,49 Vollzeitäquivalente je 1 000 Einwohner. Dies entspricht einer Steigerung um 0,52 Vollzeitäquivalente je 1 000 Einwohner bzw. 4,0 Prozent.

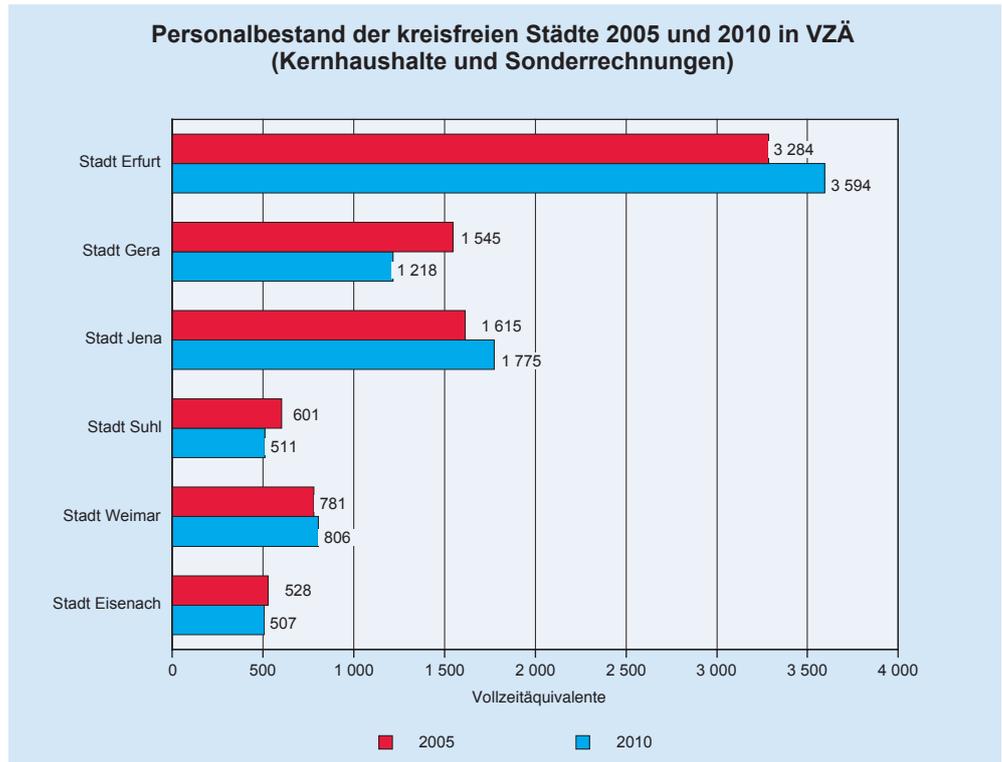
Gemeindevergleiche durch die Ergebnisse der Personalstandstatistik möglich

Personalintensität gibt Verhältnis zwischen Vollzeitäquivalenten und Einwohnerzahl wider

Thüringer Kommunen beschäftigen über 30 000 Vollzeitäquivalente

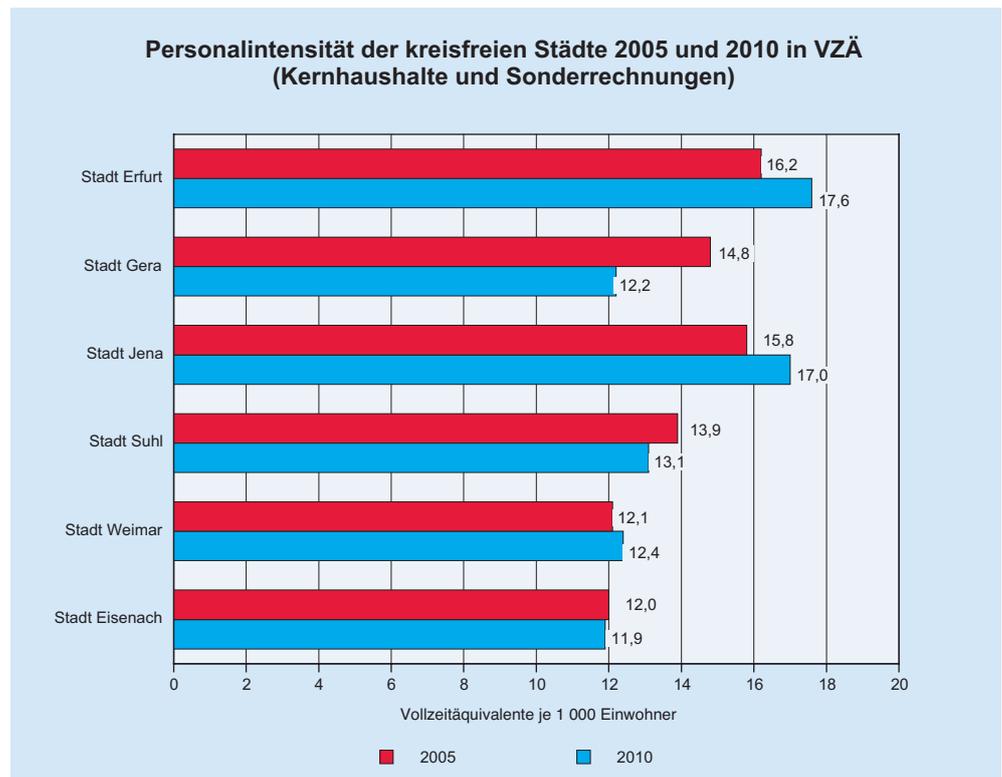
¹⁾ Gemeindeverbände sind die Landkreise und die Verwaltungsgemeinschaften

²⁾ Kernhaushalte sind alle Ämter und Einrichtungen, deren Ausgaben und Einnahmen in den Haushaltsplänen der Gemeinden und Gemeindeverbände brutto veranschlagt werden. Dagegen sind Sonderrechnungen alle aus den Kernhaushalten ausgegliederten rechtlich unselbständigen Einrichtungen und Unternehmen mit kaufmännischem Rechnungswesen, z.B. Eigenbetriebe und Krankenhäuser.



Stadt Erfurt mit größtem Personalbestand

Die sechs kreisfreien Städte in Thüringen beschäftigten im Jahr 2010 insgesamt 8 410 Vollzeitäquivalente. Das waren 57 Vollzeitäquivalente bzw. 0,7 Prozent mehr als fünf Jahre zuvor. Die mit Abstand meisten Vollzeitäquivalente beschäftigte die Stadt Erfurt (3 594 VZÄ). Es folgen – mit deutlichen Abstand – die Städte Jena und Gera (1 775 bzw. 1 218 VZÄ). Am Ende der Skala rangieren die Städte Weimar (806 VZÄ), Suhl (511 VZÄ) und Eisenach (507 VZÄ).

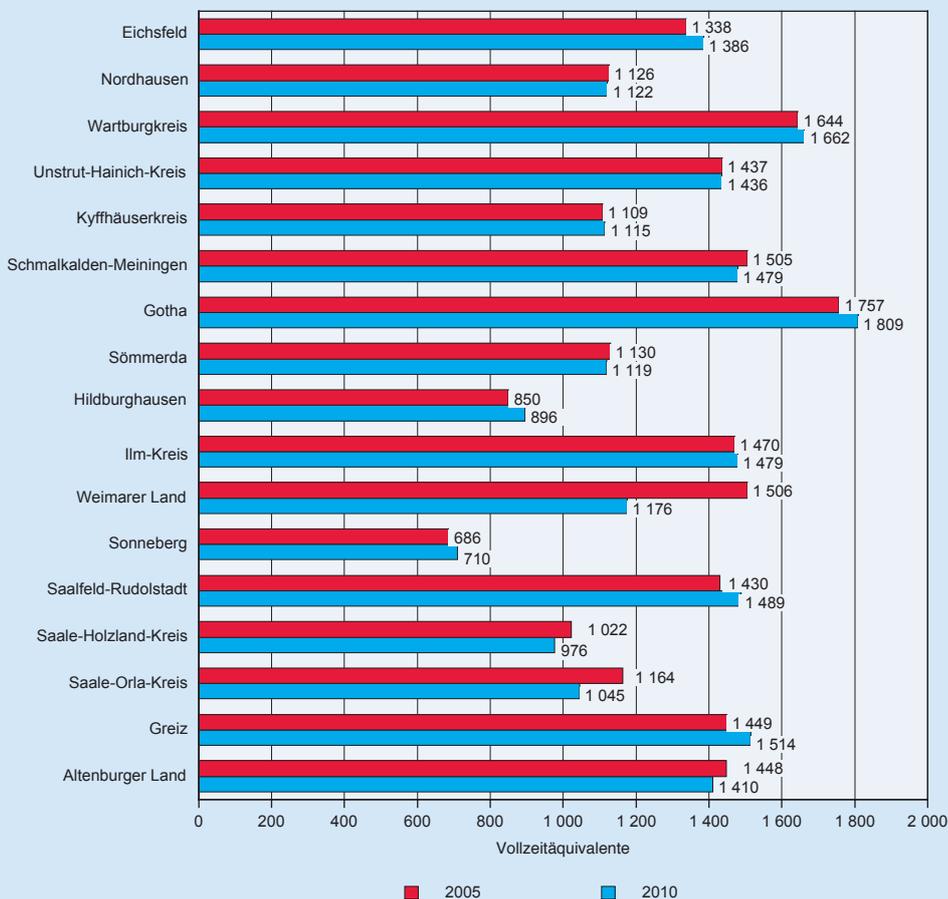


Setzt man den Personalbestand in Relation zur jeweiligen Bevölkerung dann ergibt sich nur ein geringfügig anderes Bild:

Am höchsten war die Personalintensität in Jahr 2010 in Erfurt und Jena (17,6 bzw. 17,0 VZÄ je 1 000 Einwohner). In beiden kreisfreien Städten hat sich diese Kennziffer seit dem Jahr 2005 deutlich erhöht. Beträchtlich vermindert hat sich dagegen im gleichen Zeitraum die Personalintensität in Suhl und Gera (von 13,9 auf 13,1 bzw. 14,8 auf 12,2 VZÄ je 1 000 Einwohner). Nur geringen Veränderungen war die Personalintensität dagegen in den Städten Weimar und Eisenach (12,4 bzw. 11,9 VZÄ je 1 000 Einwohner) unterworfen. Die Differenz zwischen der kreisfreien Stadt mit der höchsten Personalintensität (Erfurt) und jener mit der geringsten (Eisenach) betrug im Jahr 2010 beträchtliche 5,7 Vollzeitäquivalente je 1 000 Einwohner.

**Personalintensität
in Erfurt und Jena
am höchsten**

**Personalbestand der Landkreise 2005 und 2010 in VZÄ *)
(Kernhaushalte und Sonderrechnungen)**



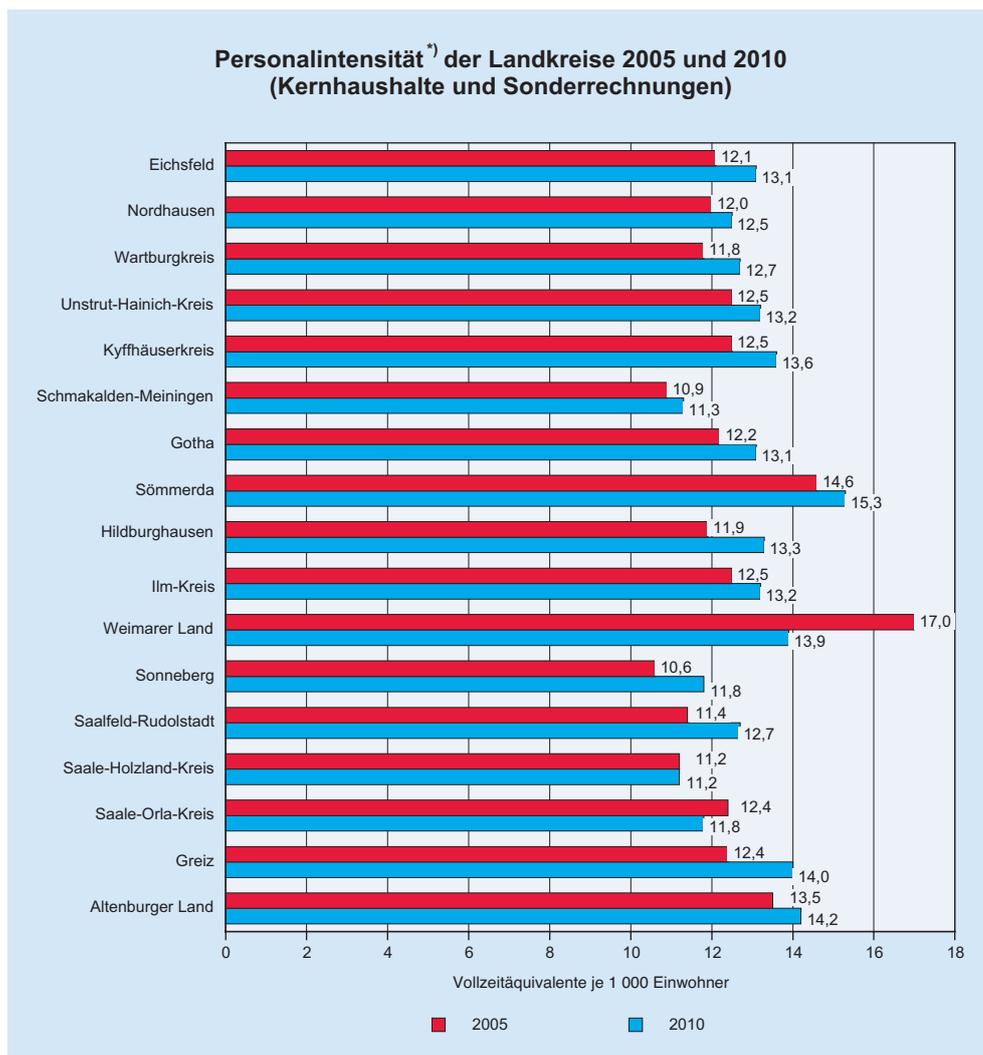
*) Personal der kreisangehörigen Gemeinden, der Verwaltungsgemeinschaften und der Landratsämter

In den 17 Landkreisen des Freistaates beschäftigten die Gemeinden und Gemeindeverbände im Jahr 2010 insgesamt 21 821 Vollzeitäquivalente. Damit hat sich der Personalbestand in den vergangenen fünf Jahren um insgesamt 250 Vollzeitäquivalente bzw. 1,1 Prozent vermindert. Die absolut höchsten Personalstände wiesen 2010 die Landkreise Gotha (1 809 VZÄ), Wartburgkreis

**Über 20 000
Vollzeitäquivalente
von den Kommunen
der Landkreise
beschäftigt**

(1 662 VZÄ) und Greiz (1 514 VZÄ) auf. Dagegen wurde in den Landkreisen Sonneberg (710 VZÄ), Hildburghausen (896 VZÄ) und Saale-Holzland-Kreis (976 VZÄ) am wenigsten Personal beschäftigt.

In den vergangenen fünf Jahren wurde in einer Reihe von Thüringer Landkreisen Personal abgebaut. Mit Abstand am deutlichsten war der Rückgang im Landkreis Weimarer Land (von 1 506 auf 1 176 VZÄ) und im Saale-Orla-Kreis (von 1 164 auf 1 045 VZÄ). Nicht unerheblich aufgestockt wurde das Personal dagegen in den Landkreisen Greiz (von 1 449 auf 1 514 VZÄ), Saalfeld-Rudolstadt (von 1 430 auf 1 489 VZÄ) und Gotha (von 1 757 auf 1 809 VZÄ).



*) Personal der kreisangehörigen Gemeinden, Verwaltungsgemeinschaften und der Landratsämter

Personalintensität in den Landkreisen Sömmerda, Altenburger Land und Greiz am höchsten

Wirft man einen Blick auf den relativen Personalbestand, so erkennt man, dass im Jahr 2010 die Personalintensität in den Landkreisen Sömmerda, Altenburger Land und Greiz (15,3, 14,2 bzw. 14,0 VZÄ je 1 000 Einwohner) am höchsten war. Am anderen Ende der Skala finden sich die Landkreise Saale-Holzland-Kreis, Schmalkalden-Meiningen und Saale-Orla-Kreis (11,2, 11,3 bzw. 11,8 VZÄ je 1 000 Einwohner).

In den vergangenen fünf Jahren ist die Personalintensität in der Mehrzahl der Landkreise gestiegen. Am stärksten war der Anstieg in Greiz (+1,6 VZÄ je 1 000 Einwohner) sowie Hildburghausen und Saalfeld-Rudolstadt (+1,4 bzw. +1,3 VZÄ je 1 000 Einwohner). Rückläufig war die Personalintensität lediglich in den Landkreisen Weimarer Land (-3,1 VZÄ je 1 000 Einwohner) und Saale-Orla-Kreis (-0,6 VZÄ je 1 000 Einwohner). Im Durchschnitt aller Landkreise stieg die Personalintensität um 0,6 VZÄ je 1 000 Einwohner.

Betrachtet man die Personalintensität von Gemeinden³⁾ nach Größenklassen, so stellt man fest, dass ab einer Gemeindegröße von 5 000 bis unter 10 000 Einwohner die Personalintensität im Jahr 2010 mit zunehmender Gemeindegröße von 7,0 auf 17,4 Vollzeitäquivalente je 1 000 Einwohner anstieg. Ähnlich lagen die Verhältnisse bereits im Jahr 2005. Der Grund für diesen statistischen Zusammenhang zwischen Gemeindegröße und Personalintensität ist insbesondere darin zu sehen, dass mit zunehmender Einwohnerzahl nicht nur eine größere Aufgabenfülle, sondern auch qualitativ höherwertige Aufgaben zu bewältigen sind und daher auch mehr Personal benötigt wird. So konzentrieren sich etwa in größeren Städten zentralörtliche Einrichtungen (z.B. Museen, Theater u.ä.m.), welche von den Bewohnern des Umlandes mitgenutzt werden. Entsprechend ist der Personalbedarf in den zentralen Orten höher als in kleinen Gemeinden.

Personalbedarf in zentralen Orten höher als in kleinen Gemeinden

Beim Vergleich der Ergebnisse der Jahre 2005 und 2010 fällt auch auf, dass die Personalintensität in den vergangenen Jahren in fast allen Größenklassen der Gemeinden gestiegen ist. Lediglich die Größenklasse von 40 000 bis unter 50 000 Einwohner verbuchte einen Rückgang der Personalintensität (-0,6 VZÄ je 1 000 Einwohner). Am geringsten war der Anstieg in der Größenklasse von 5 000 bis unter 10 000 Einwohner mit 0,2 Vollzeitäquivalenten je 1 000 Einwohner, am höchsten bei den Gemeinden mit mehr als 100 000 Einwohnern mit 1,7 Vollzeitäquivalenten je 1 000 Einwohner.⁴⁾

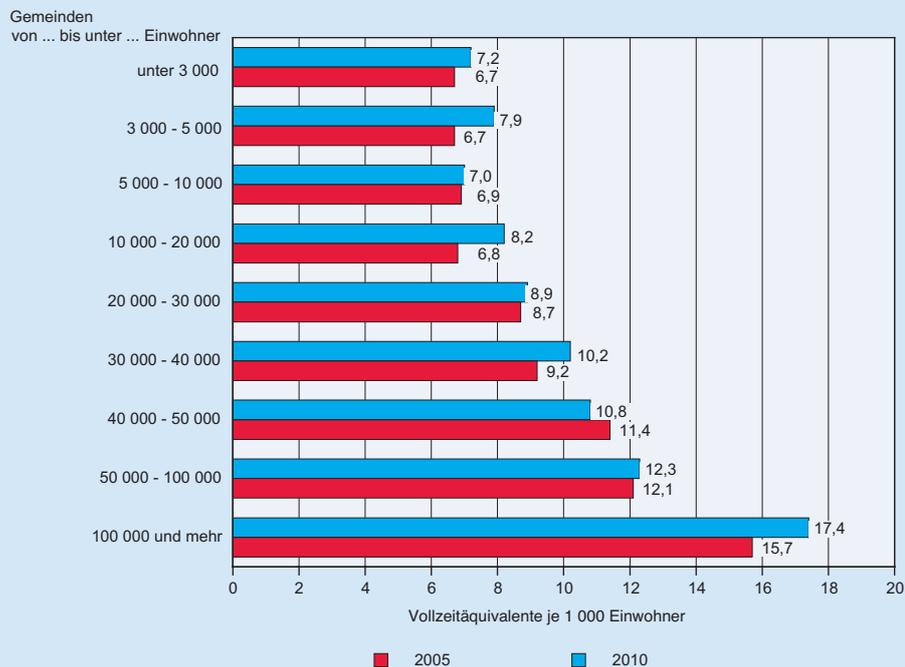
Personalintensität in fast allen Größenklassen gestiegen

Auch die Spannweite, d. h. die Differenz zwischen der Größenklasse mit der geringsten Personalintensität und jener mit der größten Personalintensität ist deutlich gestiegen. Im Jahr 2005 hatten die Gemeinden mit weniger als 3 000 Einwohnern eine Personalintensität von 6,7 Vollzeitäquivalenten je 1 000 Einwohnern, während die Personalintensität bei den Gemeinden mit mehr als 100 000 Einwohnern 15,7 Vollzeitäquivalente betrug. Dagegen hatten im Jahr 2010 die Gemeinden in der Größenklasse von 5 000 bis unter 10 000 Einwohnern mit 7,0 Vollzeitäquivalenten die geringste Personalintensität. Bei den Gemeinden mit mehr als 100 000 Einwohnern betrug sie nunmehr 17,4 Vollzeitäquivalente je 1 000 Einwohnern. Damit ist die Spannweite innerhalb von fünf Jahren um 1,4 Vollzeitäquivalente gestiegen.

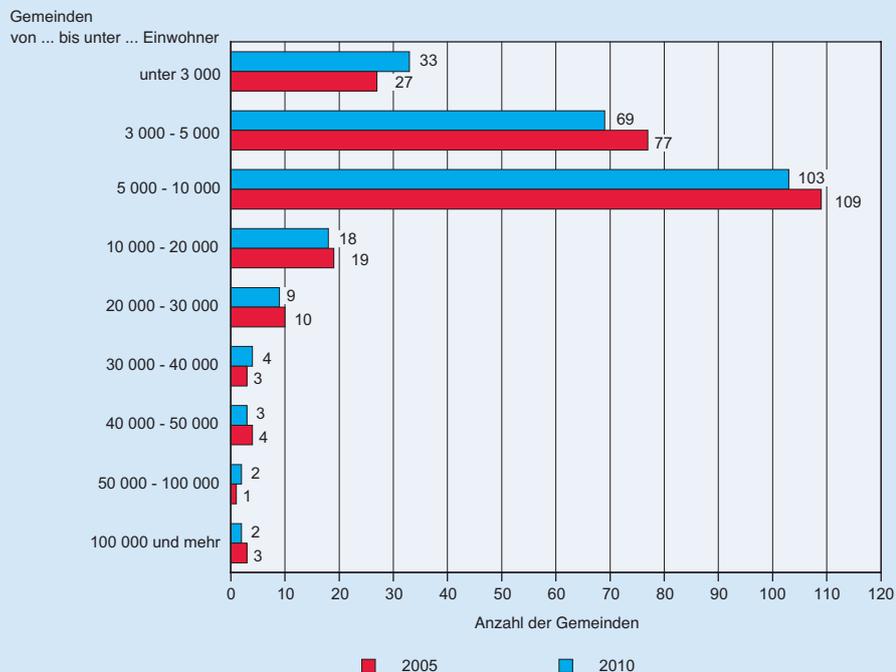
3) Der Begriff „Gemeinde“ umfasst hier die funktionalen Einheiten „gemeinschaftsfreie Gemeinde“, „Verwaltungsgemeinschaft“ und „erfüllende Gemeinde“. Diese werden nach Größen sortiert und in Größenklassen dargestellt.

4) Hierbei ist allerdings anzumerken, dass im Jahr 2005 noch drei Thüringer Gemeinden mehr als 100 000 Einwohner aufwiesen. Im Jahr 2010 waren es nur noch zwei, nämlich Jena und Erfurt.

Personalintensität von Gemeinden 2005 und 2010 nach Größenklassen (Kernhaushalte und Sonderrechnungen)



Anzahl der Gemeinden 2005 und 2010 nach Größenklassen



Betrachtet man jedoch die einzelnen Größenklassen für sich genommen, dann wird deutlich, dass auch hier die Spannweite bisweilen erheblich sein kann und der statistische Zusammenhang zwischen der Gemeindegröße und der Personalintensität nur für den durchschnittlichen Personalbestand einer Größenklasse gilt. So haben beispielsweise die Gemeinden in der Größenklasse von 3 000 bis unter 5 000 Einwohner im Durchschnitt eine Personalintensität von 7,9 Vollzeitäquivalenten je 1 000 Einwohner. Gleichwohl finden sich in dieser Größenklasse Gemeinden mit einer deutlich niedrigeren Personalintensität (3,4 VZÄ je 1 000 Einwohner), als auch mit einer deutlich höheren Personalintensität (15,2 VZÄ je 1 000 Einwohner).

Personalintensität innerhalb einer Größenklasse unterscheidet sich bisweilen erheblich

Ein interkommunaler Gemeindevergleich setzt daher voraus, dass dieser auch sachgerecht erfolgt. Für den Vergleich von Gemeinde A und Gemeinde B reicht es nicht aus, zwei Zahlen gegenüberzustellen. Eine Bewertung von Zahlen muss berücksichtigen, dass sich die Gemeinden in Thüringen in vielfältiger Weise voneinander unterscheiden. Ein Vergleich von Gemeinden, die unterschiedliche bzw. unterschiedlich viele Aufgaben erfüllen, ist einer Problemanalyse nicht dienlich.

So haben beispielsweise die kreisfreien Städte neben den Gemeindeaufgaben auch Kreisaufgaben wahrzunehmen. Wie bereits erwähnt, werden darüber hinaus von größeren Gemeinden häufig auch personalintensive Aufgaben vorgehalten, die vom Umland mit in Anspruch genommen werden.

Verschiedenheiten zwischen Gemeinden sind bei interkommunalem Vergleich berücksichtigen

Weitere Aspekte sind bei interkommunalen Vergleichen zu berücksichtigen. So zum Beispiel, ob es sich bei der betrachteten Kommune um eine Fremdenverkehrsgemeinde handelt. Insbesondere Kurorte sowie die Touristenhochburgen im Thüringer Wald weisen zum Teil eine hohe Personalintensität auf, da dort häufig auch personalintensive Einrichtungen vorgehalten werden.

Desweiteren können Kommunen Aufgaben selbst wahrnehmen oder aber auch an andere Organisationen auslagern. Ein hierbei häufig angeführtes Beispiel sind die Kindertagesstätten. Die Kommunen können die Trägerschaft für Kindertagesstätten selbst übernehmen, aber auch an gemeinnützige oder privatwirtschaftliche Organisationen übertragen, die als Träger von Kindertagesstätten fungieren.

Von Bedeutung ist ferner, inwieweit eine Gemeinde Mitglied einer Verwaltungsgemeinschaft ist oder mit anderen Gemeinden zur Erfüllung einer Aufgabe einen Zweckverband gegründet hat. Dann gibt es möglicherweise Personal, das zwar in der beteiligten Gemeinde seine Arbeit verrichtet, jedoch nicht notwendigerweise in deren Stellenplan berücksichtigt wird.⁵⁾

All dies erschwert den interkommunalen Gemeindevergleich in nicht unbeträchtlichem Maße. Aus diesem Grunde soll im weiteren der Vergleich auf jene Aufgaben beschränkt werden, die in allen Thüringer Gemeinden und Gemeindeverbänden gleichermaßen wahrgenommen werden. Dies gilt insbesondere für die „Allgemeine Verwaltung“. Dazu zählen unter anderem die Rechnungsprüfung, die Hauptverwaltung und die Finanzverwaltung.

5) Zu Kriterien für interkommunale Vergleiche vgl. Michel, Nicol, Personalstandstatistik – Was ist bei Vergleichen von Gemeindeergebnissen zu beachten? in: Statistisches Monatsheft Baden-Württemberg, 1/2010, S. 39ff.

Personalintensität der kreisfreien Städte und Landkreise 2010 nach Aufgabenbereichen (Kernhaushalte und Sonderrechnungen)^{*)}

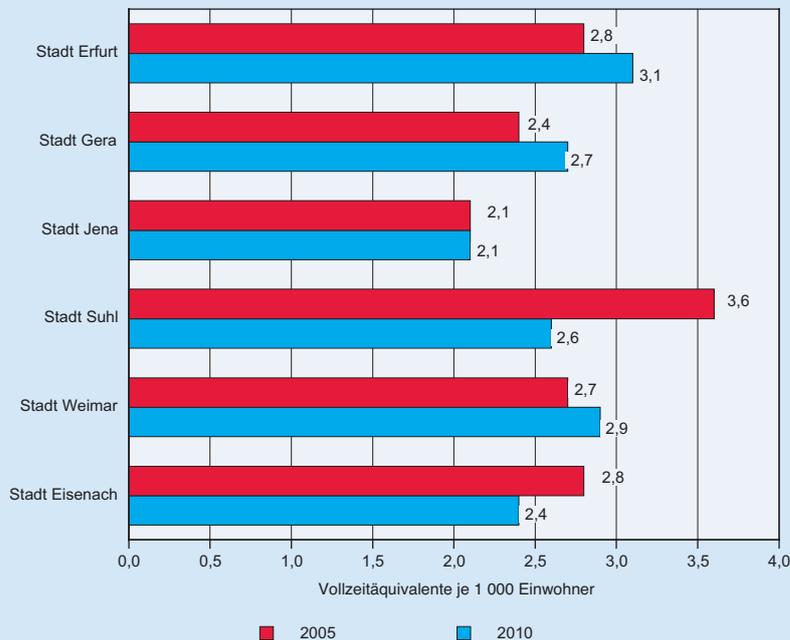
Kreisfreie Stadt Landkreis	Allgemeine Verwaltung	Öffentliche Sicherheit und Ordnung	Schulen	Wissenschaft, Forschung, Kulturpflege	Soziale Sicherheit	Gesundheit, Sport, Erholung	Bau- und Wohnungs- wesen, Verkehr	Öffentliche Einrichtungen, Wirtschafts- förderung	Wirtschaftl. Unternehmen, allgemeines Grund- und Sonderver- mögen	Insge- samt
Stadt Erfurt	3,09	2,22	1,79	2,82	2,72	1,74	2,04	1,19	0,01	17,62
Stadt Gera	2,71	2,62	0,89	1,20	1,88	0,47	1,29	0,79	0,39	12,23
Stadt Jena	2,11	2,51	0,75	2,29	4,29	0,23	1,09	2,30	1,45	17,03
Stadt Suhl	2,60	2,59	0,96	1,30	2,19	1,21	1,62	0,55	0,03	13,05
Stadt Weimar	2,91	2,40	1,51	0,77	1,06	0,56	1,13	2,03	0,00	12,37
Stadt Eisenach	2,39	2,26	0,65	1,01	2,18	0,68	1,37	0,63	0,67	11,85
Eichsfeld	3,24	1,12	1,93	0,56	2,63	0,76	1,15	1,62	0,10	13,11
Nordhausen	3,46	1,94	0,88	0,53	2,30	0,97	0,75	1,62	0,00	12,45
Wartburgkreis	3,11	1,25	0,96	0,36	3,63	0,55	0,70	1,95	0,15	12,66
Unstrut-Hainich-Kreis	3,24	1,41	1,26	0,55	2,80	0,87	0,70	1,98	0,35	13,15
Kyffhäuserkreis	3,56	1,31	0,93	0,78	3,51	1,05	1,02	1,2	0,22	13,59
Schmalkalden-Meiningen	2,73	1,29	0,76	0,38	2,53	0,77	0,96	1,73	0,17	11,32
Gotha	3,21	1,60	1,02	0,27	3,28	0,97	0,88	1,48	0,37	13,07
Sömmerda	3,77	1,35	1,31	0,62	4,38	0,90	0,91	1,94	0,08	15,26
Hildburghausen	3,06	1,11	1,09	0,86	3,46	0,59	0,68	2,3	0,13	13,27
Ilm-Kreis ^{**)}	4,51	1,05	0,80	0,49	3,46	0,69	0,64	1,51	0,02	13,17
Weimarer Land	3,10	1,29	1,28	0,59	4,13	0,80	0,97	1,65	0,04	13,87
Sonneberg	3,49	1,29	1,09	0,63	1,85	0,48	0,88	1,98	0,08	11,78
Saalfeld-Rudolstadt	3,53	1,42	1,26	0,99	1,59	0,92	1,27	1,45	0,23	12,66
Saale-Holzland-Kreis	3,20	1,05	0,80	0,45	2,68	0,40	0,99	1,63	0,01	11,22
Saale-Orla-Kreis	3,62	1,26	0,81	0,68	2,37	0,57	0,61	1,87	0,03	11,83
Greiz	2,84	1,03	1,32	0,87	4,17	0,62	1,49	1,61	0,02	13,97
Altenburger Land	3,10	1,40	0,91	0,79	3,51	1,28	1,16	1,75	0,28	14,17
Insgesamt	3,17	1,58	1,12	0,93	2,95	0,83	1,08	1,61	0,21	13,49

^{*)} Bei den Landkreisen Personal der kreisangehörigen Gemeinden, der Verwaltungsgemeinschaften und der Landratsämter
^{**)} Im Ilm-Kreis entspricht die Zuordnung der Beschäftigten im Jahr 2010 nicht der Thüringer Haushaltssystematik (Gliederungsplan). Daraus ergibt sich eine eingeschränkte Vergleichbarkeit nach Aufgabenbereichen.

Betrachtet man im Hinblick auf die kreisfreien Städte nur das im Aufgabenbereich „Allgemeine Verwaltung“ eingesetzte Personal, dann ergibt sich folgendes Bild:

Die höchste Personalintensität wies im Jahr 2010 mit 3,1 Vollzeitäquivalenten je 1 000 Einwohner die Stadt Erfurt, gefolgt von den Städten Weimar, Gera und Suhl (2,9, 2,7 bzw. 2,6 VZÄ je 1 000 Einwohner), auf. Am anderen Ende der Skala rangieren die Städte Jena und Eisenach (2,1 bzw. 2,4 VZÄ je 1 000 Einwohner). Die Spannweite zwischen der Stadt mit der höchsten Personalintensität und jener mit der niedrigsten, also zwischen Erfurt und Jena, betrug 1,0 Vollzeitäquivalente je 1 000 Einwohner.

**Personalintensität der kreisfreien Städte 2005 und 2010
(Allgemeine Verwaltung)**

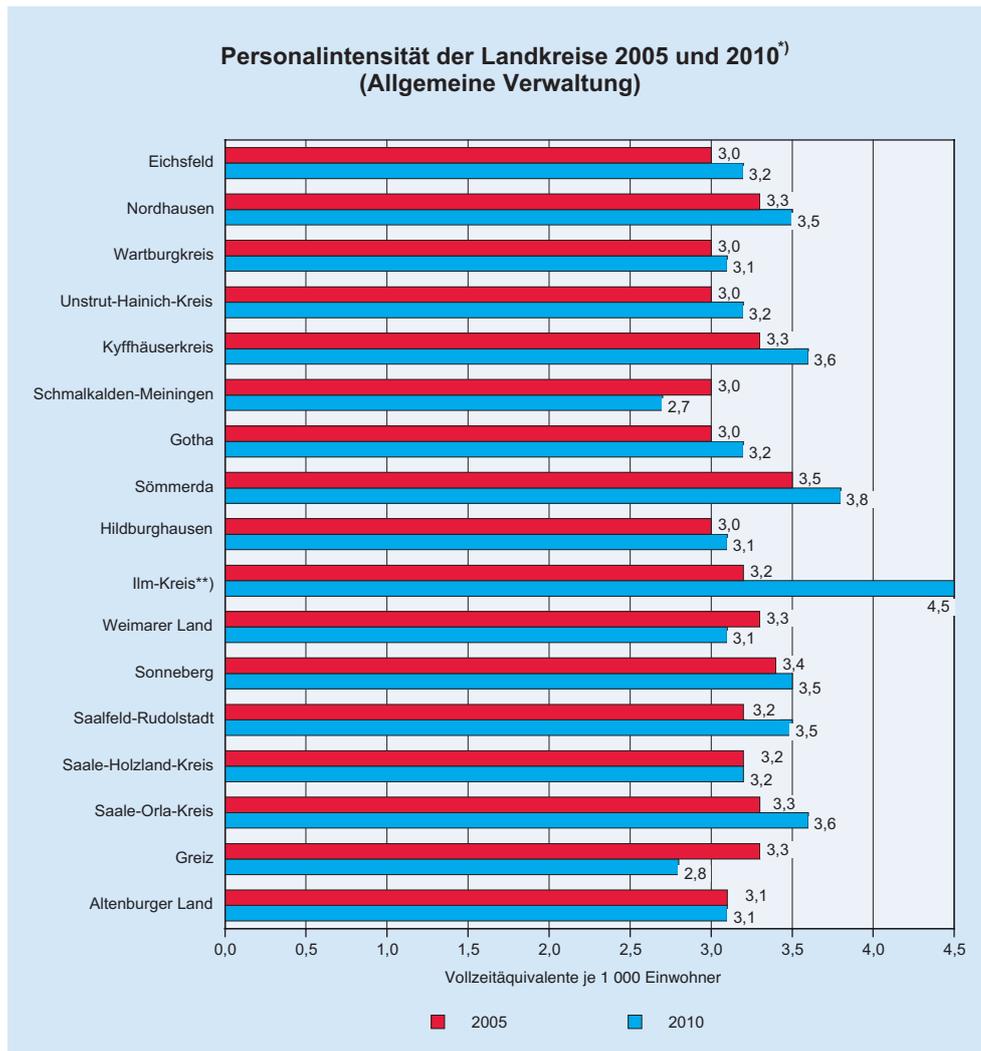


In den vergangenen fünf Jahren haben sich deutliche Veränderungen vollzogen. Im Jahr 2005 wies die Stadt Suhl mit 3,6 Vollzeitäquivalenten je 1 000 Einwohner noch die höchste Personalintensität auf. Diese konnte bis zum Jahr 2010 um beträchtliche 1,0 Vollzeitäquivalente je 1 000 Einwohner vermindert werden. Ebenfalls rückläufig war die Personalintensität in der Stadt Eisenach (von 2,8 auf 2,4 VZÄ je 1 000 Einwohner). Völlig unverändert blieb die Personalintensität in der Stadt Jena, die mit 2,1 Vollzeitäquivalenten bereits im Jahr 2005 die niedrigste Personalintensität aufwies. Angestiegen ist die Personalintensität dagegen in den Städten Weimar (+0,2 VZÄ je 1 000 Einwohner) sowie in den Städten Gera und Erfurt (jeweils +0,3 VZÄ je 1 000 Einwohner).

Auch im Aufgabenbereich „Allgemeine Verwaltung“ deutliche Unterschiede bei der Personalintensität

Bezüglich der Thüringer Landkreise stellt sich die Situation wie folgt dar:

Im Jahr 2010 wies die höchste Personalintensität der Landkreis Sömmerda mit 3,8 Vollzeitäquivalenten je 1 000 Einwohner auf. Es folgen der Kyffhäuserkreis und der Saale-Orla-Kreis (beide 3,6 VZÄ je 1 000 Einwohner). Im Gegensatz dazu zählten zu den Landkreisen mit der geringsten Personalintensität Schmalkalden-Meiningen (2,7 VZÄ je 1 000 Einwohner), Greiz (2,8 VZÄ je 1 000 Einwohner) sowie der Wartburgkreis, Hildburghausen, das Weimarer Land und das Altenburger Land (jeweils 3,1 VZÄ je 1 000 Einwohner). Der Unterschied zwischen dem Landkreis mit der höchsten Personalintensität (Sömmerda) und jenem mit der niedrigsten (Schmalkalden-Meiningen) betrug 1,1 Vollzeitäquivalente je 1 000 Einwohner.



*) Personal der kreisangehörigen Gemeinden, der Verwaltungsgemeinschaften und der Landratsämter

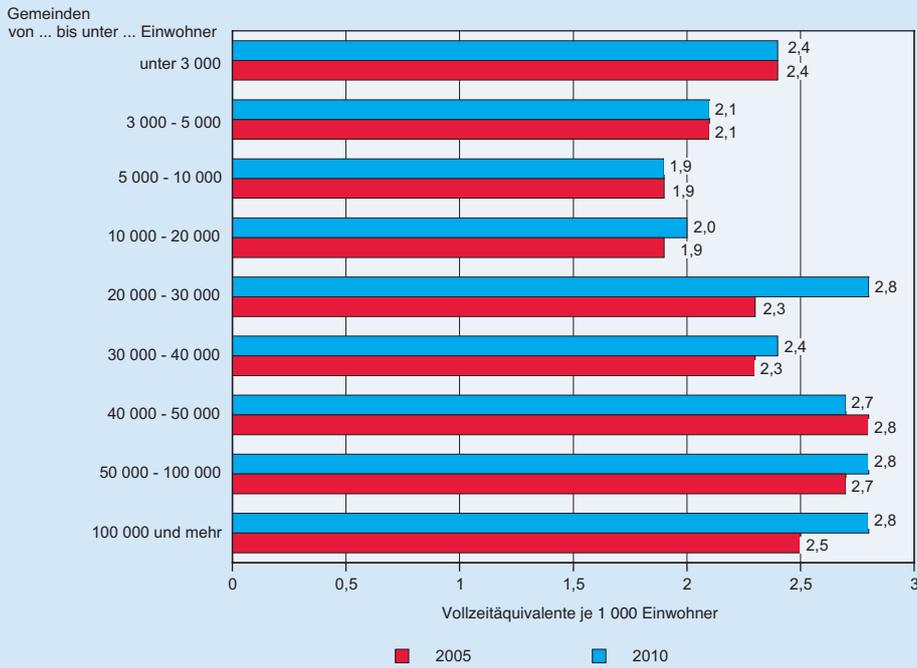
**) Im Ilm-Kreis entspricht die Zuordnung des Personals im Jahr 2010 nicht der Thüringer Haushaltssystematik (Gliederungsplan). Daraus ergibt sich eine eingeschränkte Vergleichbarkeit nach Aufgabenbereichen.

Personalintensität auch bei der Mehrzahl der Landkreise gestiegen

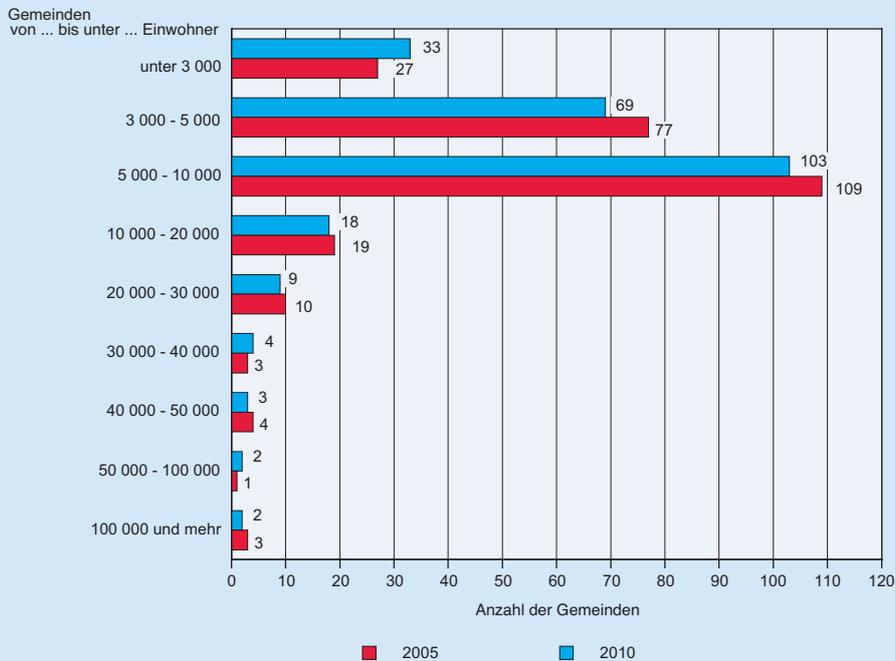
Zwischen den Jahren 2005 und 2010 ist die Personalintensität in 12 von 17 Thüringer Landkreisen angestiegen, am deutlichsten in den Landkreisen Kyffhäuserkreis, Sömmerda, Saalfeld-Rudolstadt und dem Saale-Orla-Kreis (jeweils +0,3 VZÄ je 1 000 Einwohner). Während die Personalintensität im Saale-Holzland-Kreis und im Altenburger Land unverändert blieb, ging sie in Greiz (von 3,3 auf 2,8 VZÄ je 1 000 Einwohner), Schmalkalden-Meiningen (von 3,0 auf 2,7 VZÄ je 1 000 Einwohner) und im Weimarer Land (von 3,3 auf 3,1 VZÄ je 1 000 Einwohner) zurück.

Betrachtet man hinsichtlich der Personalintensität von Gemeinden und Verwaltungsgemeinschaften nach Größenklassen nur die „Allgemeine Verwaltung“, dann sind die relativen Unterschiede zwischen den einzelnen Größenklassen deutlich geringer als bei Einbeziehung aller kommunalen Beschäftigten (Kernhaushalte und Sonderrechnungen). Auch steigt die Personalintensität mit zunehmender Größenklasse nicht notwendigerweise an.

Personalintensität von Gemeinden 2005 und 2010 nach Größenklassen (Allgemeine Verwaltung)



Anzahl der Gemeinden 2005 und 2010 nach Größenklassen



Vergleicht man die Jahre 2005 und 2010, so fällt auf, dass sich die Personalintensität in der Mehrzahl der Größenklassen nicht oder nur geringfügig verändert hat. Nennenswerte Veränderungen gab es lediglich in den Größenklassen 20 000 bis unter 30 000 sowie 100 000 und mehr Einwohner (+0,5 bzw. +0,3 Vollzeitäquivalente je 1 000 Einwohner). Im Hinblick auf die Letzteren sei angemerkt, dass es im Jahr 2005 in Thüringen noch drei Gemeinden mit 100 000 und mehr Einwohnern gab. Zwischenzeitlich hat Gera die Hunderttausend-Einwohner-Grenze unterschritten, so dass im Jahr 2010 nur noch Erfurt und Jena dieser Größenklasse angehörten.

Personalintensität in der Größenklasse von 5 000 bis 10 000 Einwohner am geringsten

Im Jahr 2010 war die Personalintensität mit 1,9 Vollzeitäquivalenten je 1 000 Einwohner am geringsten in der Größenklasse von 5 000 bis unter 10 000 Einwohner. Die höchsten Personalintensitäten wiesen mit jeweils 2,8 Vollzeitäquivalenten je 1 000 Einwohner die Gemeinden mit einer Größe von 20 000 bis unter 30 000 Einwohner sowie 50 000 bis unter 100 000 Einwohner und 100 000 und mehr Einwohner auf. Bezüglich der beiden letzten Größenklassen sei darauf hingewiesen, dass diese sich ausschließlich aus kreisfreien Städten zusammensetzen. Diese nehmen neben Gemeindeaufgaben auch Kreisaufgaben wahr.

Hohe Personalintensität nicht notwendigerweise Beleg für überhöhten Personalbestand

Schlussbemerkung

Wie die vorangegangenen Ausführungen gezeigt haben, ist eine hohe Personalintensität nicht notwendigerweise ein Beleg für einen überhöhten Personalbestand einer Gemeinde. Umgekehrt kann eine niedrige Personalintensität sowohl auf eine wirtschaftliche Aufgabenerfüllung als auch auf einen geringeren Umfang von kommunalen Aufgaben hindeuten.

Die Bandbreite der von den Kommunen wahrgenommenen Aufgaben kann sich von Gemeinde zu Gemeinde stark unterscheiden. Wie bereits dargelegt wurde, können Kommunen Aufgaben selbst realisieren oder auch ausgliedern. Aus diesem Grunde ist bei einem interkommunalen Gemeindevergleich stets darauf zu achten, dass auch tatsächlich „Gleiches mit Gleichem“ verglichen wird.

Beschränkt man den interkommunalen Gemeindevergleich auf den Aufgabenbereich „Allgemeine Verwaltung“, so erhält man bereits ein etwas differenzierteres Bild. Im Hinblick auf die Gemeinden in Thüringen zeigt sich dann, dass die relativen Unterschiede zwischen den Gemeinden deutlich geringer ausfallen als bei Einbeziehung aller Aufgabenbereiche.

