

# Stadt Heidelberg

Drucksache:  
**0157/2014/IV**

Datum:  
17.10.2014

Federführung:  
Dezernat I, Personal und Organisationsamt (11.1)

Beteiligung:

Betreff:

**Herausforderungen des demographischen Wandels  
für die Personalarbeit  
hier: Transfer des Wissens und der Erfahrungen von  
altersbedingt ausscheidenden Beschäftigten**

## Informationsvorlage

Beratungsfolge:

Gremium:	Sitzungstermin:	Behandlung:	Kenntnis genommen:	Handzeichen:
Haupt- und Finanzausschuss	05.11.2014	Ö	( ) ja ( ) nein ( ) ohne	

**Zusammenfassung der Information:**

*Durch die Einführung eines Konzepts zum Thema Wissens- und Erfahrungstransfer bei der Stadt Heidelberg soll sichergestellt werden, dass das Wissen und die Erfahrungen von altersbedingt ausscheidenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für die Stadt Heidelberg als Arbeitgeberin erhalten bleiben und weitergegeben werden.*

**Finanzielle Auswirkungen:**

Bezeichnung:	Betrag:
<b>Ausgaben / Gesamtkosten:</b>	
durch den Einsatz von kostenverursachenden Instrumenten des Wissens- und Erfahrungstransfer (befristete Doppelbesetzungen von Stellen und geregelte Beratungstätigkeiten) entstehen Mehrausgaben bei den Personalkosten	in Einzelfällen erhöhte Personalkosten für maximal zwei Monate/ Mehraufwandsentschädigung in Höhe von 450 € für maximal sechs Monate
<b>Einnahmen:</b>	
keine	
<b>Finanzierung:</b>	
die Finanzierung wird im Einzelfall in Absprache mit dem Personal- und Organisationsamt geregelt und erfolgt in der Regel im Rahmen des Finanzbudgets des jeweiligen Amtes	

**Zusammenfassung der Begründung:**

Aufgrund der demographischen Entwicklungen sind wir mit verschiedenen Herausforderungen konfrontiert: unter anderem gehen für die Stadt Heidelberg als Arbeitgeberin in den nächsten Jahren wertvolles Wissen und Erfahrungen verloren, da viele Fach- und Führungskräfte altersbedingt ausscheiden. Das beigefügte Konzept befasst sich mit der Fragestellung, wie das Wissen und die Erfahrungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch nach deren Ausscheiden erhalten und weitergegeben werden können und wie der Prozess der Übergabe in der Praxis erfolgen kann.

## Begründung:

Auf das in der Anlage beigefügte Konzept zum Thema „Wissens- und Erfahrungstransfer bei der Stadt Heidelberg“ wird verwiesen. Die Maßnahmen werden von der Personalvertretung ausdrücklich unterstützt.

## Prüfung der Nachhaltigkeit der Maßnahme in Bezug auf die Ziele des Stadtentwicklungsplanes / der Lokalen Agenda Heidelberg

### 1. Betroffene Ziele des Stadtentwicklungsplanes

Nummer/n: (Codierung)	+ / - berührt:	Ziel/e:
DW 3	+	Lebenslanges Lernen unterstützen <b>Begründung:</b> Durch die strukturierte Übergabe des eigenen Arbeitsplatzes vor dem altersbedingten Ausscheiden befasst sich die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter nochmals intensiv mit den Stelleninhalten und reflektiert die eigene Aufgabenwahrnehmung auf und die Anforderungen der betreffenden Stelle.
DW 6	+	Generationenbeziehung und Generationensolidarität sowie das Ehrenamt stärken <b>Begründung:</b> Die (befristete) gemeinsame Wahrnehmung von Stelleninhalten durch die altersbedingt ausscheidende Person und die Nachfolgerin/den Nachfolger beziehungsweise die geregelte Beratungstätigkeit durch die altersbedingt ausgeschiedene Person fördern das Verständnis für die andere Generation und die Wertschätzung der jeweiligen Erfahrungen und Kenntnisse.

### 2. Kritische Abwägung / Erläuterungen zu Zielkonflikten:

keine

gezeichnet  
Dr. Eckart Würzner

### Anlagen zur Drucksache:

Nummer:	Bezeichnung
01	Konzept „Wissens- und Erfahrungstransfer bei der Stadt Heidelberg“