

KREISAUSSCHUSSVORLAGE

Der Kreisausschuss

Vorlagen-Nr.: KA_AF/0240/2026

Bereich
(Amt 11) - Personal, Planung und Organisation

Gelnhausen, 02.02.2026

Sachbearbeiter/in
Jan Jakobi

Beratungsfolge	Termin	Beratungsart
Kreisausschuss des Main-Kinzig-Kreises	10.02.2026	Weiterleitung > Kreistag
Kreistag des Main-Kinzig-Kreises	13.02.2026	Kenntnisnahme

Beantwortung einer Anfrage

**Beantwortung der Anfrage der FDP-Kreistagsfraktion: Personal- und
Wissenssicherung Kreisverwaltung FDP_AF/0054/2026**

Die o.a. Anfrage wird wie folgt beantwortet:

Gegenstand der Anfrage:

Aus Gründen des demographischen Wandels ist in vielen Organisationen eine Ruhestandswelle zu erwarten. Vor diesem Hintergrund fragt die FDP-Fraktion:

Die FDP-Kreistagsfraktion bittet um Beantwortung der folgenden Frage/n:

- 1. Wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kreisverwaltung gehen – nach jetzigem Kenntnisstand – in den nächsten 10 Jahren in den einzelnen Jahren den Ruhestand (absolute Zahl und ca. prozentual)?**

In den nächsten 10 Jahren werden voraussichtlich 394 Personen (23,16% der Bediensteten) die Altersgrenze erreichen.

- 2. Wie viele davon gehen in Pension, wie viele in Rente?**

In den nächsten 10 Jahren werden voraussichtlich

- 347 Tarifbeschäftigte (23,37% aller Tarifbeschäftigten) und
- 47 Beamte/innen (21,76% aller Beamten/innen)

die Altersgrenze erreichen.

zur Vorlage KA_AF/0240/2026 vom 02.02.2026

Betr.: Beantwortung der Anfrage der FDP-Kreistagsfraktion: Personal- und Wissenssicherung Kreisverwaltung FDP_AF/0054/2026

3. Welche Maßnahmen zur Nachwuchssicherung und Neu-Akquise sind vorgesehen oder schon in Arbeit?

Das Angebot an Ausbildungs- und Studienplätzen innerhalb der Kreisverwaltung erfolgt bedarfsorientiert (auf Grundlage planbar ausscheidender Mitarbeitenden) sowie aufgrund Bedarfe an die Aufgabenerfüllung, die über den Arbeitsmarkt nicht oder nur schwierig zu akquirieren sind (z.B. Bauingenieurwesen, Digitalisierung, Soziale Arbeit etc.).

Um den die Attraktivität von Ausbildung und Studium zu steigern, wird das Ausbildungsmarketing kontinuierlich optimiert (Auftritte bei Messen und Schulen, Sichtbarkeit im Internet, großflächige Werbung), und das Auswahlverfahren beschleunigt, um den Bewerbenden frühzeitig eine Einstellungszusage zu ermöglichen.

Auch durch die Steigerung der Praktikumsquote erwarten wir höhere Bewerbungszahlen für den Bereich Ausbildung/Studium, um dem Fachkräftemangel gerecht zu werden.

Alle Nachwuchskräfte werden frühzeitig durch einen gesteuerten Pre- und Onboardingprozess integriert und während der gesamten Ausbildungs-/Studienzeit umfassend betreut und durch bedarfsorientierte Lernunterstützung gefördert. Bisher wird allen Nachwuchskräften eine Übernahme garantiert, wenn ein erfolgreicher Ausbildungs- bzw. Studienabschluss vorliegt.

Alle (kurzfristig) wieder zu besetzenden Stellen werden zielgruppengerecht ausgeschrieben. Auch hier optimieren wir permanent im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten die Verfahren und weisen in unseren Stellenausschreibungen u.a. auf ein umfangreiches Benefit-Paket im MKK hin..

Alle neu eingestellten Mitarbeitenden werden in einem umfassenden Onboardingprozess an die neue Aufgabe herangeführt. Für alle Mitarbeitenden steht ein umfangreiches Personalentwicklungsprogramm zur Verfügung, für Führungskräfte wird u.a. eine modulare Führungskräfteentwicklungsreihe angeboten.

Darüber hinaus werden Austrittsinterviews mit Mitarbeitenden geführt, die die Kreisverwaltung durch Eigenkündigung verlassen, damit hieraus sich ergebende Erkenntnisse in die Optimierungsprozesse einfließen können.

4. Welcher Anteil an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kann voraussichtlich durch Prozessumstellungen auf Digitalisierung ausgeglichen werden?

Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass durch die Digitalisierung von Verwaltungsprozessen Zeit- und Ressourceneinsparungen erzielt werden

zur Vorlage KA_AF/0240/2026 vom 02.02.2026

Betr.: Beantwortung der Anfrage der FDP-Kreistagsfraktion: Personal- und Wissenssicherung Kreisverwaltung FDP_AF/0054/2026

können. Insbesondere standardisierte Abläufe lassen sich effizienter gestalten, was perspektivisch Entlastungseffekte für die Mitarbeitenden mit sich bringt. Gleichzeitig ist festzuhalten, dass es vor dem Hintergrund sich stetig wandelnder rechtlicher, technischer und gesellschaftlicher Anforderungen derzeit weder absehbar noch belastbar messbar ist, in welchem Umfang diese Effizienzgewinne tatsächlich zu quantifizierbaren Personaleinsparungen führen können. Die Erfahrung zeigt, dass freiwerdende Kapazitäten häufig durch neue oder erweiterte Aufgabenfelder gebunden werden. Darüber hinaus ist zu berücksichtigen, dass auch digitale Verfahren einer kontinuierlichen fachlichen, organisatorischen und technischen Betreuung bedürfen. Dies umfasst unter anderem Überwachungs-, Steuerungs-, Pflege- und Supportaufgaben, die an anderer Stelle zusätzlichen Personal- und Qualifikationsbedarf entstehen lassen. Nicht zuletzt ist darauf hinzuweisen, dass zahlreiche Bereiche der Verwaltung derzeit bereits an ihrer Kapazitätsgrenze arbeiten. Vor diesem Hintergrund muss vorrangig das Ziel verfolgt werden, zunächst wieder ein angemessenes Personalausstattungslevel zu erreichen, um die bestehenden Aufgaben ordnungsgemäß und nachhaltig erfüllen zu können. Erst auf dieser Basis lassen sich mögliche strukturelle Effekte der Digitalisierung sinnvoll bewerten. Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass Digitalisierung ein wichtiges Instrument zur Modernisierung und Effizienzsteigerung der Verwaltung darstellt, kurzfristig jedoch nicht als verlässliche Grundlage für konkrete Personaleinsparungen herangezogen werden kann.

5. Welche Systeme gibt es zur Sicherung des Erfahrungswissens ausscheidender Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter?

Derzeit nutzen wir die Prozessplattform PICTURE zur Aufnahme und Sicherung von Prozessen. Hierbei entsteht eine verwaltungsweite Datenbank, welche die wichtigsten Arbeitsprozesse aller Arbeitsbereiche beinhalten soll. Somit dient diese als Wissensdatenbank und hilft bei der Wissenssicherung von ausscheidenden Mitarbeitenden.