

Personal 2017

Bericht über die Fortschreibung
der Personalentwicklung
bei der Stadtverwaltung Mainz

Hauptamt
Personalentwicklung
Stand: Januar 2018

Personal 2017

Vorwort

Seit vielen Jahren schon arbeiten wir daran, nicht nur die Leistungsfähigkeit unserer Verwaltung zu sichern, sondern auch die Stadtverwaltung zu einem Ort zu machen, an dem sich gut arbeiten und leben lässt. Ich denke hierbei an die großen Fortschritte bei der Gleichstellung von Männern und Frauen, der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, der Gesundheitsförderung oder auch der Arbeitssicherheit.



Auch bieten wir seit Jahrzehnten jungen Menschen durch ein Studium oder eine Ausbildung eine berufliche Perspektive und den Kolleginnen und Kollegen durch Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten eine Unterstützung bei ihrer täglichen Arbeit oder die Möglichkeit eines beruflichen Aufstiegs. Um das ganze Spektrum unserer Personalarbeit auch einmal zentral zusammenzufassen, um damit eine Basis für künftige Entscheidungen zu haben, wurde der vorliegende Personalbericht mit einem kommentierenden Teil erstellt und ist damit mehr als die nüchternen Zahlen in den Berichten vergangener Jahre.

Besonders die Folgen des demografischen Wandels rücken mehr und mehr in den Blickpunkt. Wir müssen gut vorbereitet sein, damit wir auch in den kommenden Jahren ein guter und verlässlicher Dienstleister für die Menschen in unserer Stadt sind. Aus diesem Grund enthält der Bericht auch einen Blick in eine nicht mehr allzu ferne Zukunft. Wenn wir tatenlos bleiben, werden uns die Entwicklungen einholen. Wenn wir jedoch die richtigen Schlüsse aus den dargestellten Zukunftsszenarien schließen, werden wir den Herausforderungen gut begegnen können.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'ME' or similar initials, written in a cursive style.

Michael Ebling
Oberbürgermeister

Personal 2017

Inhalt

A.	Summary	7
B.	Ausbildung	23
C.	Fortbildung	31
D.	Führungskräfteentwicklung	39
E.	Demografische Entwicklung	45
F.	Beruf und Familie	67
G.	Gleichstellung.....	75
H.	Betriebliches Gesundheitsmanagement	85
I.	Arbeitssicherheit.....	93
J.	Zahlenwerk	105

Personal 2017

A. Summary

Inhalt

1.	Der neue Personalbericht	9
2.	Die Eckdaten	9
3.	Ausbildung	14
4.	Fortbildung	14
5.	Führungskräfteentwicklung	14
6.	Demografische Entwicklung	15
7.	Beruf und Familie	17
8.	Gleichstellung.....	17
9.	Betriebliches Gesundheitsmanagement und Gesundheitsberatung/ Arbeitssicherheit.....	18
10.	Abbildungsverzeichnis	19

1. Der neue Personalbericht

Es ist keine neue Erkenntnis, dass die Anforderungen an die Kommunalverwaltungen weiter steigen. Damit gehen höhere Anforderungen an Mitarbeitende und die Organisation einher. Anfang der 90er Jahre wurde mit der Entwicklung der Personalentwicklungsbausteine die Grundlage für eine neue, zukunftsweisende Personalarbeit gelegt. Im bundesweiten Trend des Neuen Steuerungsmodells (NSM) standen zahlreiche Themenfelder der kommunalen Personalarbeit auf dem Prüfstand.

Diese Neuausrichtung wurde bei der Stadtverwaltung über die Jahre weitergeführt und weiterentwickelt. Als Beispiele seien hier das interne Fortbildungsprogramm, die Neuausrichtung der betrieblichen Ausbildung und die Einrichtung der Gesundheitsberatungsstelle und des betrieblichen Gesundheitsmanagements genannt. Nun stehen neue Herausforderungen an, welche durch die demografische Entwicklung unserer Gesellschaft verursacht wird und deren Auswirkungen bis auf die Ebene kommunaler Personalarbeit zu spüren sind. Diese Trends werden sich in den kommenden Jahren weiter verstärken.

Aus dem Blick zurück, nämlich auf die nüchternen Zahlen der Vergangenheit, lassen sich wichtige Schlüsse und Maßnahmen für die Gestaltung der Zukunft ableiten. An dieser Stelle machen sich besonders die demografischen Auswirkungen bemerkbar. Einer alternden Verwaltung müssen Faktoren wie zusätzliche Personalgewinnung durch eigene Ausbildung und einer verbesserten Akquise, Personalbindung und schließlich die weitere Qualifikation des vorhandenen Personals entgegengestellt werden.

Der vorliegende Personalbericht ist gegenüber denen der vergangenen Jahre neu strukturiert und inhaltlich deutlich ergänzt worden. Erstmals wird dem eigentlichen Zahlenwerk ein kommentierender Personalentwicklungsbericht zur Seite gestellt, der Aktivitäten, Entwicklungen und Perspektiven der einzelnen PE-Bereiche zusammenfasst. Neben den bislang regelmäßig vorgelegten Berichten, z.B. Frauenförderplan (Gleichstellungsplan), zur Gesundheit oder Arbeitssicherheit, sind weitere Themen der Personalentwicklung aufgenommen worden. Neu sind hier die Kapitel zum Thema Ausbildung, zur Führungskräftequalifizierung und zur demografischen Entwicklung. Damit werden die aktuellen Trends der Personalarbeit zusammengefasst.

Der Personalbericht wird künftig alle zwei Jahre erscheinen.

2. Die Eckdaten

An dieser Stelle sind nur die wichtigsten Rahmendaten genannt, aus denen die für die Personalentwicklung wesentlichen Trends dargestellt werden. Detaillierte Darstellungen finden sich dann in den einzelnen Kapiteln und im Zahlenwerk. Das Ende des Erhebungs- und Berichtszeitraums ist, sofern nicht anders dargestellt, jeweils der 31.12.2016.

Mit wachsenden Aufgaben steigt zwangsläufig die Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiter an. Allein der Rechtsanspruch auf Kinderbetreuungsplätze und die damit zusammenhängende Neueinstellung von Erziehungskräften unterstreichen diese Entwicklung. Hinzu kommen die Aufgaben im Zusammenhang mit der Flüchtlingswelle oder die wachsende Zahl von Anträgen im Sozialbereich. Durch das Schaffen zusätzlichen Wohnraums in Mainz, um den Menschen, die hier ihre Heimat finden möchten, entstehen für die Verwaltung ebenfalls zusätzliche Aufgaben. Die Palette ist vielfältig, aber es stehen in ebenso großem Maß Lösungsansätze zur Verfügung.

Gerade in den Jahren ab 2012 stieg die Zahl der Mitarbeitenden um jährlich etwa 2 % erkennbar an. Dieser Trend wird sich weiter fortsetzen.

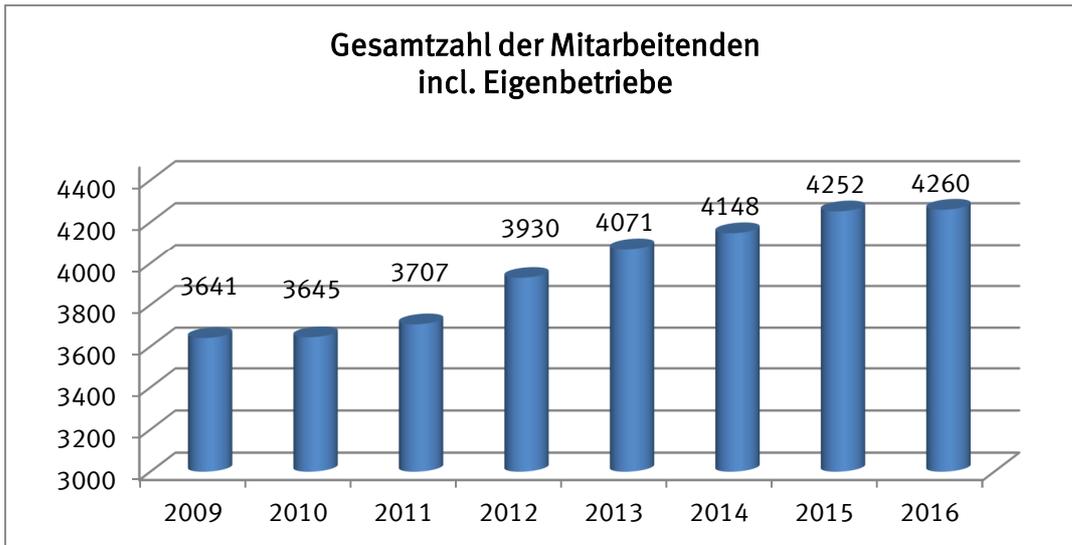


Abbildung 1: Gesamtzahl der Mitarbeitenden ohne Nachwuchskräfte

Gleichzeitig beträgt das Durchschnittsalter der städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter seit einigen Jahren fast unverändert etwa 44 Jahre. Die leichte Absenkung des Altersdurchschnitts zwischen 2012 und 2016 erklärt sich mit der deutlich gestiegenen Zahl neu eingestellter Erziehungskräfte.

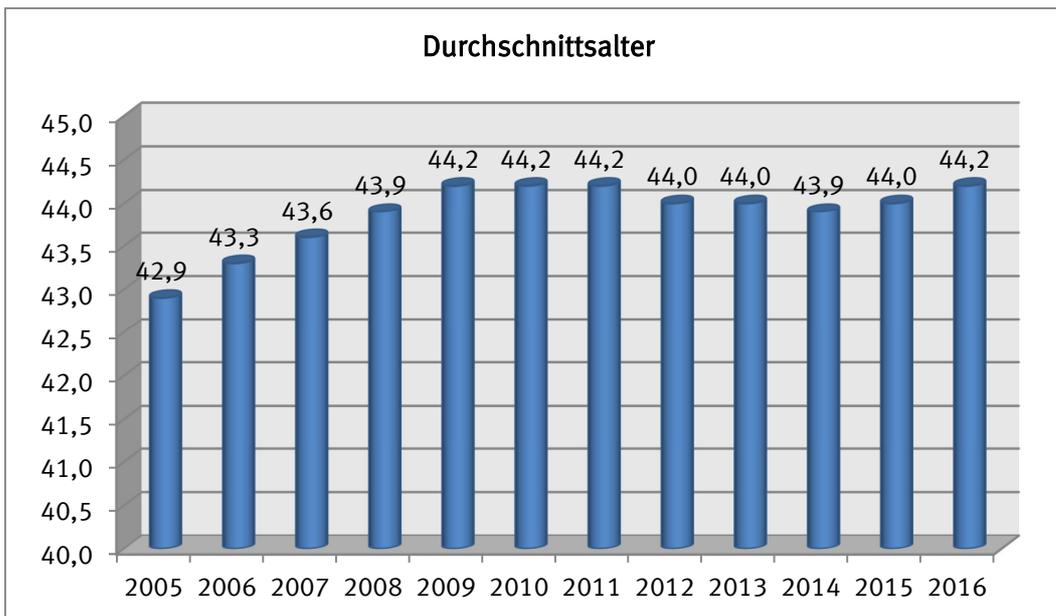


Abbildung 2: Altersdurchschnitt

Die demografischen Veränderungen werden die Personalentwicklung und die Personalwirtschaft in den nächsten Jahren bestimmen, denn in weiten Teilen der Verwaltung stehen gravierende Umbrüche bevor, die sich alleine aus der Altersstatistik ablesen lassen. Hinzu kommen auch technologische Weiterentwicklungen, die eine Veränderung der Arbeitswelt nach sich ziehen. Hierfür müssen die Mitarbeitenden der Stadtverwaltung qualifiziert und vorbereitet werden.

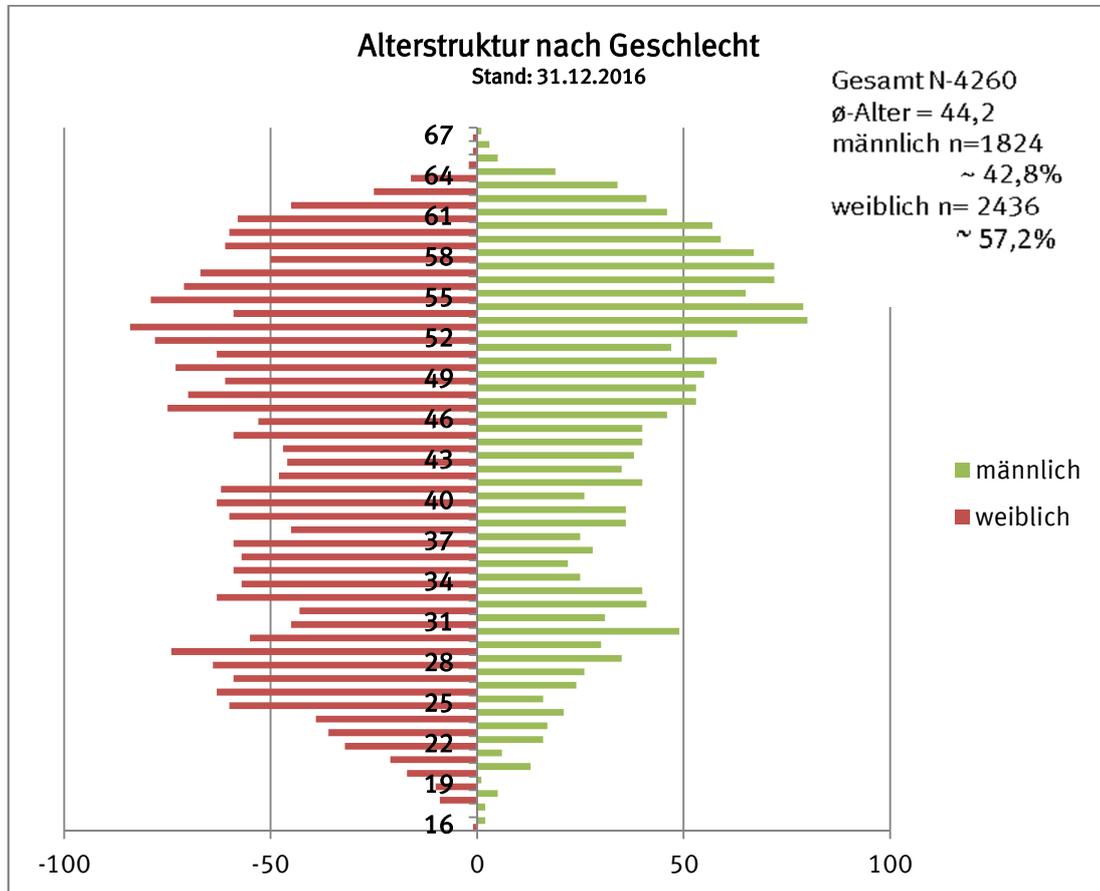


Abbildung 3: Alterspyramide - allgemein

Der Blick auf die Alterspyramide macht die „Überalterung“ unserer Verwaltung sichtbar. Dies hat erhebliche Auswirkungen auf die Gewinnung von Personal in den nächsten Jahren. Rechnet man die Fluktuation von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern hinzu (dieser Wert lag im Jahr 2016 bei ca. 2,8 %¹), dann verschärft sich das Problem zusätzlich.

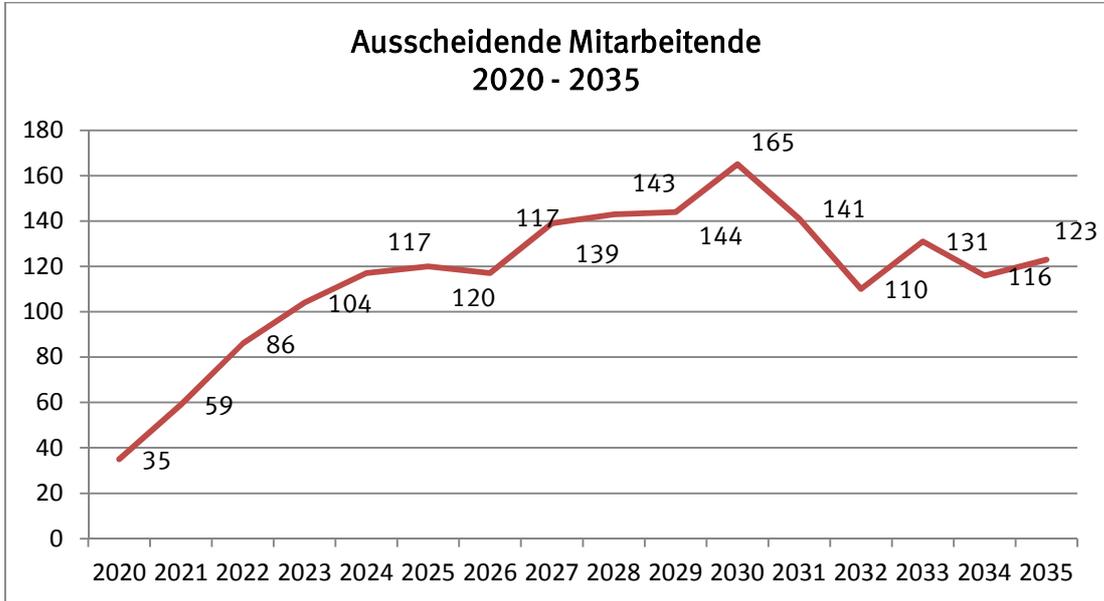


Abbildung 4: zu erwartende Personalabgänge 2020-203 aufgrund Eintritts in den Ruhestand

Im absoluten Zahlen stellt sich das Ergebnis wie folgt dar:

Zeitraum	Zahl der zu erwartenden Ruheständler	in Prozent
2021 - 2025	486	11,4%
2026 - 2030	708	16,6%
2031 - 2035	621	14,6%
2021 - 2035	1815	42,6%

In den 5-Jahres-Zeiträumen zwischen 2021 bis 2035 wird der Personalbedarf, aufgrund des Erreichens der Altersgrenze von Mitarbeiter/-innen, zuzüglich einer Fluktuationsquote von ca. 2,8 %, jeweils zwischen 25% und 30 % der Mitarbeitenden. In der Summe bedeutet dies, dass in den 15 Jahren zwischen 2021 und 2035 etwa 90 % der Mitarbeitenden ersetzt werden müssen, basierend auf der aktuellen Beschäftigtenzahl von 4.260 (Stand: Dezember 2016).

Zum Personalbedarf, der allein aus dem Eintritt von Mitarbeitenden in den Ruhestand und der relativ niedrigen Fluktuationsquote von 2,8 % resultiert, muss noch ein zusätzlicher Personalbedarf gerechnet werden, der sich aus einem Aufgabenzuwachs für die Stadtverwaltung ergibt. Dies können einerseits neue Aufgaben sein, die aus Rechtsänderungen heraus resultieren oder einem Anstieg des Arbeitsanfalls. Die Einwohnerzahl von Mainz wird in den kommenden Jahren steigen und damit einhergehen wird ein höherer Arbeitsanfall.

¹ Vgl. Abschlussbericht „Exit-Interview“, 10-Hauptamt, Oktober 2017

Die technologische Entwicklung (mehr Möglichkeiten für Einwohner/-innen ihre Angelegenheiten online zu erledigen, elektronische Akten usw.) und die Einführung dieser Instrumente werden diese Entwicklung mit abfangen müssen

In der Statistik über ausländische Mitarbeitende sind nur solche mit einer ausländischen Staatsangehörigkeit erfasst. Nicht enthalten, weil nur sehr aufwendig zu ermitteln, sind Mitarbeitende mit Migrationshintergrund und deutscher Staatsangehörigkeit. Bei den Nachwuchskräften liegt der Anteil ausländischer Nachwuchskräfte und solcher mit Migrationshintergrund bei etwa 23 %.

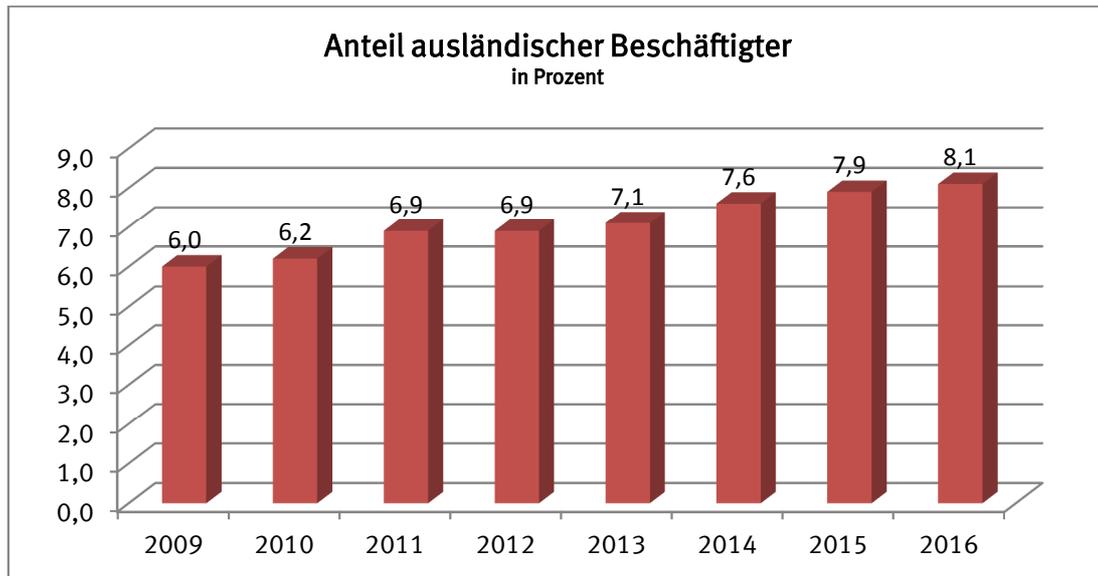


Abbildung 5: Anteil ausländischer Beschäftigter

Der Anteil von Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung liegt seit Jahren über der gesetzlichen Mindestquote von 5 % und ist seit 2011 kontinuierlich gestiegen.

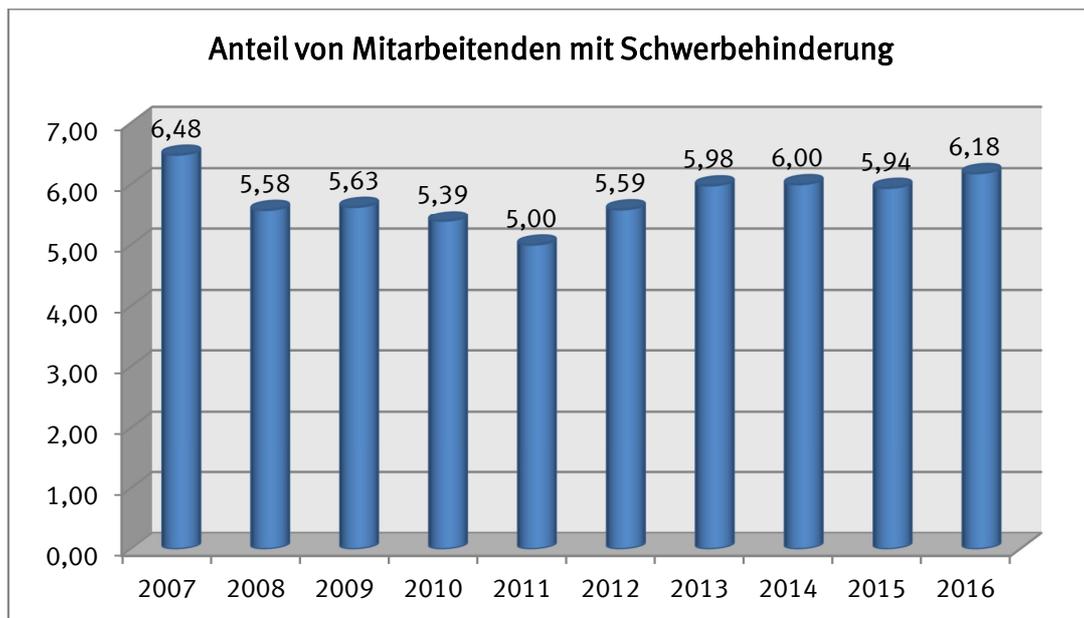


Abbildung 6: Anteil ausländischer Mitarbeiter/-innen

3. Ausbildung

Die Ausbildung bei der Stadtverwaltung ist seit vielen Jahren sehr erfolgreich. Dies lässt sich schon alleine mit der Quote von 99,6 % bestandener Abschlussprüfungen belegen, ein Wert, der weit über dem Bundesdurchschnitt im Bereich des öffentlichen Dienstes liegt.

Die Ausbildung eigener Nachwuchskräfte quer durch alle Berufsfelder wird ein wichtiger Baustein bleiben, den Personalbedarf künftiger Jahre zu decken und dem demografischen Wandel zu begegnen. Eine der Hauptaufgaben, neben dem Fortführen der erfolgreichen Ausbildungsarbeit, wird es sein, bei steigendem Personalbedarf und dem damit verbundenen härter werdendem Wettbewerb um geeignete Nachwuchskräfte, die Gewinnung qualifizierter Nachwuchskräfte zu gewährleisten. Auf der Grundlage der Prognose, dass, ausgehend vom Jahr 2016, im Jahr 2035 etwa 86 % der Beschäftigten die Stadtverwaltung verlassen haben werden (vgl. Ziffer 6.), kommt der eigenen Nachwuchsarbeit eine herausragende Bedeutung zu. Hierfür müssen nicht nur Werbung und Akquise, sondern vor allem die Zahl der vorhandenen Ausbildungsplätze deutlich erhöht werden.

Darüber hinaus werden auch neue Ausbildungs- und Studiengänge angeboten werden müssen, um das Ausbildungsspektrum weiter zu verbreitern. Die Analyse der Zahlen (vgl. demografische Entwicklung) wird die Grundlage für eine weiter bedarfsgerechte Ausbildung sein. Ausbildung zu betreiben ist damit eine gesamtstädtische Aufgabe.

4. Fortbildung

Das interne Fortbildungsprogramm hat sich in den vergangenen 25 Jahren enorm entwickelt und ist einer der zentralen Säulen der Personalentwicklung geworden. Mit der Einführung des Neuen Steuerungsmodells (NSM) Anfang der 90er Jahre kam der internen Fortbildung eine wesentliche Bedeutung zu. Bis heute wird das Programm kontinuierlich weiterentwickelt. Die Impulse kommen hierbei aus der Personalentwicklung, einer sich verändernden Arbeitswelt und aus den notwendigen Schlüssen, die aus der demografischen Entwicklung gezogen werden müssen.

Wesentliche Bestandteile des Fortbildungsprogramms sind neben der Fachfortbildung, personalpsychologische Fortbildungen (u.a. Kommunikation), Datenverarbeitung und Datensicherheit, frauenspezifische Fortbildungen, betriebliche Gesundheitsförderung bis hin zum behinderten-spezifischen Bereich.

Seit Jahren werden darüber hinaus viele Themen aus der Führungskräfteentwicklung (z.B. Führungskollegs, Jahresgespräch, Forum „Frauen in Führung“) als wichtige Bestandteile der Fortbildung angeboten. Verstärkt sind auch Einzelmaßnahmen, wie Team- und Einzelcoachings, außerhalb des Fortbildungsprogramms in Absprache mit Ämtern und Abteilungen, Gegenstand des Fortbildungsangebots.

5. Führungskräfteentwicklung

Viele Prozesse der Personalentwicklung berühren die Arbeit der Führungskräfte und sind nur über sie zu steuern. Das unmittelbare persönliche und dienstliche Verhalten der Führungskräfte ist in besonderem Maße Taktgeber für die Motivation der Beschäftigten und die Mitarbeiterzu-

friedenheit². Diese Faktoren wiederum bestimmen erheblich den Erfolg der einzelnen Organisationseinheiten und damit der Verwaltung insgesamt.

Aus den Überlegungen der Personalentwicklungsbausteine Anfang der 90er Jahre, wurden zahlreiche Maßnahmen und Projekte entwickelt, die auf die Stärkung von Führungskompetenzen abzielen. Mit der Implementierung eines Führungsnachwuchsprogramms (heute: Führungskräftegewinnung), den Führungskollegs quer durch alle Hierarchieebenen, dem Forum „Frauen in Führung“, den Amts- und Abteilungsleitungsrounds, bis hin zum Führungskräfte-Feedback, wurde die Führungskräfteentwicklung vorangetrieben.

Insbesondere das Führungskräfte-Feedback stellt ein zentrales Element der Führungskräfteentwicklung dar. So ist dieses Instrument nicht nur ein „Diagnose-Instrument“, sondern ein Wachstums- und Förderinstrument, weil aus den Ergebnissen und Zielvereinbarungen das Führungsverhalten individuell für jede Arbeitseinheit verbessert werden kann. Zwischen 2012 und 2016 nahmen acht Ämter mit zusammen ca. 860 Mitarbeitenden und etwa 100 Führungskräften teil. Die Gesamtevaluation³ zeigt, dass sich das Klima zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden verbessert, und sich dies positiv auch auf das Arbeitsklima innerhalb der Arbeitseinheiten ausgewirkt hat. Dieser Weg soll in den nächsten Jahren weitergegangen werden.

6. Demografische Entwicklung

In den 5-Jahres-Zeiträumen zwischen 2021 bis 2035 werden jeweils durchschnittlich 30 % der Mitarbeitenden der Stadtverwaltung wegen Erreichens der Altersgrenze und wegen der allgemeinen Personalfuktuation die Stadtverwaltung verlassen. Legt man den Beschäftigtenstand 2016 zu Grunde, müssen bis zum Jahr 2035 etwa 90 % der Beschäftigten eingestellt werden müssen. Hierin ist nicht der zusätzliche Personalbedarf enthalten, der aus der Übernahme zusätzlicher Aufgaben oder steigendem Arbeitsanfall erwächst.

Erfreulich ist, dass die Zahl der Schulabgänger/-innen bis 2025 ansteigen wird, also diejenigen, die Anfang bis Ende der 2020er Jahre in die Ausbildung und anschließend in das Berufsleben einsteigen werden. Eine verstärkte Ausbildung trägt nicht nur zu einer höheren Unternehmensbindung bei, sondern hilft insbesondere, Personallücken zu schließen. Da Industrie und Handel die gleichen Überlegungen anstellen, wird das Rennen um die Besten, sei es im Ausbildungsbereich oder auf dem Arbeitsmarkt, deutlich schwieriger.

² Vgl. Gallup-Studie 2011 zur Mitarbeiterzufriedenheit (https://opus-hslb.bsz-bw.de/files/289/Gallup_Studie_2011.pdf)

³ Evaluation Führungskräfte-Feedback vom September 2015

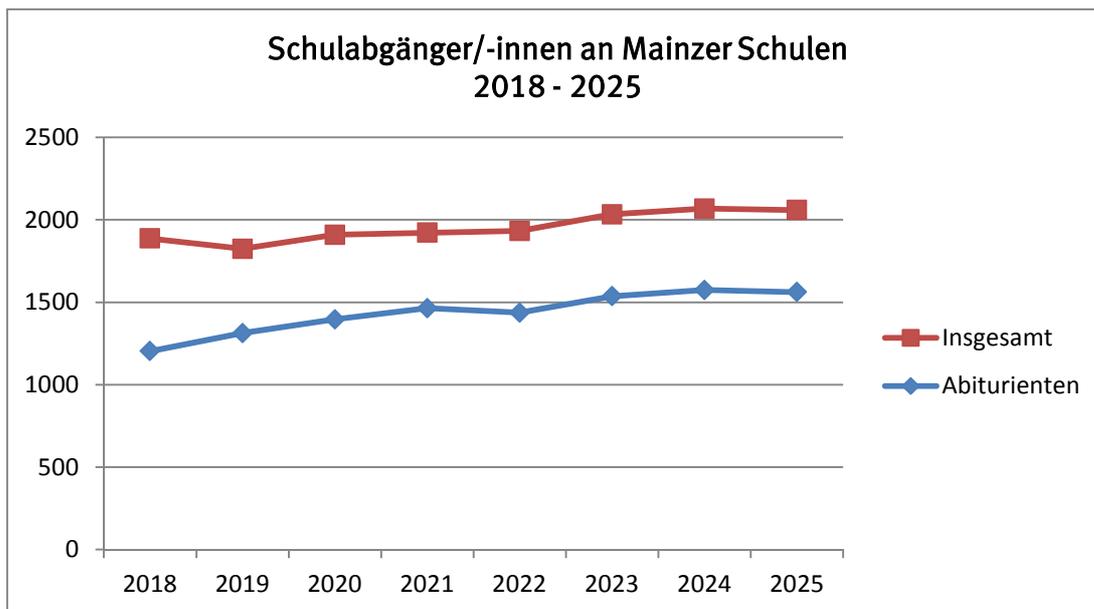


Abbildung 7: Abgänger/-innen an Mainzer Schulen (Quelle: Schulamt der Stadt Mainz)

Im absoluten Zahlen stellt sich das Ergebnis⁴ wie folgt dar:

Jahr	Anzahl
2018	1887
2019	1824
2020	1909
2021	1922
2022	1932
2023	2033
2024	2068
2025	2059

Bei den Führungskräften ist die Lage ähnlich angespannt. So verlassen anteilig deutlich mehr Führungskräfte die Stadtverwaltung, als in den vergleichbaren Zeiträumen Beschäftigte:

Zeitraum	Ausscheidende Mitarbeiter/-innen in %	Ausscheidende Führungskräfte in %
2021 - 2025	11,4%	19,0 %
2026 - 2030	16,6%	24,5 %
2031 - 2035	14,6%	16,4 %
2021 - 2035	42,6%	63,8 %

Die Übersicht zeigt, dass fast 2/3 der Führungskräfte in den Jahren zwischen 2021 und 2035 ausscheiden werden. Jedoch trägt die Führungskräfteentwicklung bei der Stadtverwaltung mit dazu bei, diese Fluktuation beherrschbar zu machen.

Nähere Informationen finden Sie in Kapitel E. „Demografische Entwicklung“.

⁴ Zahlen sind z.T. geschätzt

7. Beruf und Familie

Der öffentliche Dienst muss im Werben um künftige Mitarbeiter/-innen und auch Nachwuchskräfte noch mehr als bisher seine Stärken deutlich machen. Eines der Kernelemente ist hier die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Der gesellschaftliche Wandel vollzieht sich auch in der Einstellung vieler Beschäftigter zu Beruf und Familie. Karriereorientierung wird zunehmend von einer ausgewogenen Work-Life-Balance abgelöst. Während sich die Privatwirtschaft zum Teil noch schwer tut, sind die rechtlichen Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im öffentlichen Dienst deutlich besser.

Gerade in diesem Segment kann es gelingen, hoch qualifizierte Mitarbeiter/-innen zu gewinnen und zu halten, die Familie gleichberechtigt neben eine erfolgreiche berufliche Karriere stellen möchten. Dieser Trend ist schon bei den Bewerbungen um einen Bachelor-Studienplatz zum dritten Einstiegsamt (ehem. gehobener Dienst) deutlich zu erkennen.

Daher betreibt die Stadtverwaltung Mainz seit vielen Jahren eine familienbewusste, geschlechterunabhängige und lebensphasenorientierte Personalpolitik. Programmatisch verankert wurde dieser Teil der Personalentwicklung bei der Stadtverwaltung, als erster Kommunalverwaltung einer Landeshauptstadt überhaupt, mit der erstmaligen Zertifizierung zum audit berufundfamilie® der gemeinnützigen Hertie-Stiftung im Jahre 2006. Weitere Zertifizierungen folgten, die letzte im Jahr 2016.

In der praktischen Umsetzung bedeutet ein verstärktes Setzen auf flexible Arbeitszeitmodelle und Arbeitsformen. So stieg zum Beispiel der Anteil an Teilzeitarbeitsplätzen zwischen 1997 von 27 % auf nunmehr 35 % im Jahr 2016. Die demografische Entwicklung wird den weiteren Ausbau der ergriffenen Maßnahmen, auch im Zuge der technischen Entwicklung, weiter erfordern.

8. Gleichstellung

Der ehemalige Begriff „Frauenförderplan“ wurde durch die Änderung des Landesgleichstellungsgesetzes durch „Gleichstellungsplan“ ersetzt. Damit geht auch inhaltlich eine Erweiterung des Untersuchungsspektrums einher. Der vollständige Gleichstellungsplan für die Stadtverwaltung und die Eigenbetriebe, wurde dem Haupt- und Personalausschuss am 22.11.2017 vorgelegt.

In den vergangenen Jahren ist es gelungen, in einigen Bereichen die Unterrepräsentanz von Frauen zu reduzieren oder sogar abzubauen. So werden in der Entgeltgruppe E 10 mittlerweile rund 53 % Frauen beschäftigt. Auch ist ein Anstieg von Frauen in Führungs- und Leitungsfunktionen zu verzeichnen, jedoch besteht hier noch eine deutliche Unterrepräsentanz. Durch gezielte Maßnahmen wie Führungsseminare für Frauen, gezielte Stellenausschreibungen oder einem Mentoring-Programm soll die Differenz zwischen der Zahl männlicher und weiblicher Führungskräfte weiter ausgeglichen werden.

In den anstehenden Herausforderungen, die sich durch die demografische Entwicklung ergeben, liegen jedoch auch zahlreiche Chancen, die Gleichstellung weiter voranzutreiben. Insbesondere werden sich verändernde Arbeitsmodelle und Arbeitsformen enger an die individuellen Lebensplanungen anpassen.

9. Betriebliches Gesundheitsmanagement und Gesundheitsberatung/ Arbeitssicherheit

Die Anfänge des **betrieblichen Gesundheitsmanagements und der Gesundheitsberatung** lagen am Ende der 1980er Jahre und begannen mit dem Thema Alkoholprävention am Arbeitsplatz. Über die Einrichtung der Gesundheitsberatungsstelle im Jahr 1991, wurde 1995 der ständige Arbeitskreis „Betriebliche Gesundheit“ ins Leben gerufen. Über die Jahre hinweg wurde die Bedeutung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements immer mehr in den Fokus gerückt und die Aufgaben wurden umfangreicher. Nicht nur die Stadtverwaltung Mainz, sondern die meisten Unternehmen in Deutschland haben die Bedeutung und den Stellenwert eines betrieblichen Gesundheitsmanagements erkannt.

Mittlerweile ist die Gesundheitsberatungsstelle neben Vorträgen, Seminaren und Weiterbildungsveranstaltungen auch in zahlreichen anderen Projekten tätig. Hier zählen etwa die Gefährdungsbeurteilungen (insbesondere die psychischen Belastungen), Gesundheitsprojekte wie die Gesundheitsförderung in Kindertagesstätten und im Entsorgungsbetrieb bis hin zur Mitarbeit in verschiedenen Fachgremien.

Neben den Untersuchungen von Arbeitsunfällen, der Beratung zu deren Verhinderung und den Arbeitsplatzbegehungen, nehmen die Gefährdungsbeurteilungen einen immer breiteren Raum in der **Arbeitssicherheit** ein. Hier fließen die beiden Aufgabenfelder des betrieblichen Gesundheitsmanagements und der Arbeitssicherheit besonders eng zusammen. Auch wenn die Zahl der Arbeitsunfälle in den letzten Jahren größeren Schwankungen unterworfen war, liegen die Durchschnittswerte seit weit über 10 Jahren fast immer unter den Vergleichszahlen der deutschen gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV).

10. Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Gesamtzahl der Mitarbeitenden ohne Nachwuchskräfte	10
Abbildung 2: Altersdurchschnitt	10
Abbildung 3: Alterspyramide - allgemein	11
Abbildung 4: zu erwartende Personalabgänge 2020-203 aufgrund Eintritts in den Ruhestand	12
Abbildung 5: Anteil ausländischer Beschäftigter	13
Abbildung 6: Anteil ausländischer Mitarbeiter/-innen	13
Abbildung 7: Abgänger/-innen an Mainzer Schulen (Quelle: Schulamt der Stadt Mainz)....	16

Personal 2017

B. Ausbildung

Inhalt

1.	Ausbildung als Fundament der Personalentwicklung	23
2.	Chancen zur Neustrukturierung	23
3.	Werbung um den leistungsstarken Nachwuchs.....	24
3.1	Die Stadt. Die Menschen. Dein Job.	24
3.2	Kooperation mit Mainzer Schulen / Verbund- und Gastausbildungen.....	25
4.	Corporate Identity	26
5.	Gemeinsam statt alleine.....	26
6.	Der Erfolg gibt Recht.....	27
7.	Der aktuelle Stand	28
8.	Ausblick.....	28

1. Ausbildung als Fundament der Personalentwicklung

Seit vielen Jahrzehnten verfolgt die Ausbildungspolitik der Stadtverwaltung die Strategie, den künftigen Personalbedarf aus den Reihen eigener Nachwuchskräfte zu decken und weitestgehend auf externe Einstellungen, besonders im Verwaltungsbereich, zu verzichten. Dabei kann die Stadtverwaltung auf die gesamte Palette von Ausbildungsberufen im öffentlichen Dienst blicken. Durch die Vielfalt in der Aufgabenstellung einer großen Kommunalverwaltung, wurde und wird in einigen Berufen aus den Bereichen Technik und Handwerk ebenfalls ausgebildet. Derzeit umfasst die Berufspalette zehn Ausbildungsberufe und einen dualen Studiengang.

Aufgrund der besonderen gesellschaftspolitischen Stellung als öffentliche Arbeitgeberin bildete die Stadtverwaltung in den 80er und 90er Jahren auch deutlich über ihren eigenen Personalbedarf aus, um die Ausbildungsplatzsituation auf dem lokalen Arbeitsmarkt zu entspannen¹. Hauptargumente für die eigene Ausbildung waren – damals wie heute – ein größeres Maß an Personalbindung und, bedingt durch die regelmäßige dreijährige Ausbildungszeit, eine bessere Einschätzung der künftigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Aufgrund des weiter anhaltenden hohen Personalbedarfes (auch in den kommenden Jahren) und steigenden Aufgabenanforderungen ist jedoch eine nachhaltige Personalpolitik ohne externe Einstellungen derzeit unvorstellbar.

2. Chancen zur Neustrukturierung

Sich verändernde finanzielle Spielräume ließen Mitte der 90er Jahre die Ausbildungszahlen phasenweise sinken. Die Sicherung des Personalbedarfs aus dem eigenen Nachwuchs wurde dabei nicht angetastet, sondern lediglich die überbedarfsmäßige Ausbildung abgeschmolzen. Gleichzeitig wurde diese Phase als Chance begriffen, die Betreuung der Nachwuchskräfte zu intensivieren und besonders die praktische Ausbildung auf eine neue Basis zu stellen.

So wurden den Nachwuchskräften des Verwaltungsbereichs (Kaufleute für Büromanagement, Verwaltungsfachangestellte sowie Anwärtinnen und Anwärter des 3. Einstiegsamtes) individuell besonders geschulten Ausbildungsbeauftragten in den Fachämtern zur Seite gestellt. Neben einer persönlichen und fachlichen Betreuung durch das Sachgebiet Personalentwicklung/Aus- und Fortbildung (10.04.03) erhalten die Ausbildungsbeauftragten mindestens einmal jährlich eine individuell auf die aktuellen Bedürfnisse zugeschnittene Fortbildung; zum Teil auch mit Unterstützung durch externe Referentinnen und Referenten. Auch die qualitative Beratung zur Einrichtung eines ergonomischen Arbeitsplatzes sowie das zur Verfügung stellen spezieller Arbeitsschutzkleidung im handwerklichen Bereich ist ein unerlässlicher Baustein einer qualitativen Ausbildung bei der Stadtverwaltung Mainz. Dabei darf auch ein ausführlicher Handlungsleitfaden für den Verwaltungsbereich sowie die Teilnahme am alljährlichen „Azubi-Grillfest“ zum aktiven (Erfahrungs-)Austausch und Netzwerken nicht fehlen.

Das Aufgabenspektrum der Ausbildungsbeauftragten reicht heute neben der Vermittlung fachlicher Inhalte, über die Beratungs- und Betreuungsfunktion bis hin zum Beurteilungswesen als Instrument zur gezielten Weiterentwicklung von Schlüsselqualifikationen unserer zukünftigen Kolleginnen und Kollegen. Mittlerweile sind in den Ämtern und Eigenbetrieben für den gesamten Nachwuchsbereich der Stadtverwaltung knapp 70 Ausbildungsbeauftragte tätig.

¹ Vgl. PEB „Kommunale Personalentwicklungsplanung“ Stadt Mainz, 2000, S. 15.

3. Werbung um den leistungsstarken Nachwuchs

Im Ballungsraum Rhein-Main-Gebiet gibt es einen harten Wettbewerb um den leistungsstarken Nachwuchs². An dieser Erkenntnis hat sich im Laufe der Jahre nichts geändert. Die demografische Entwicklung, die in unserer Region weniger auf den Rückgang der Bevölkerungszahl, als vielmehr auf eine sich verändernde Altersstruktur abzielt, hat den Wettbewerb weiter verschärft. Aus diesem Grund wurde bereits Ende der 90er Jahre das Personalmarketing im Nachwuchsbereich auf eine völlig neue Basis gestellt. Ziel war es, die künftigen Nachwuchskräfte dort abzuholen, wo sie sind – in den Schulen oder auf Ausbildungsmessen.

3.1 Die Stadt. Die Menschen. Dein Job.

Unter diesem Slogan fand im Jahr 1998 die erste Teilnahme der Stadtverwaltung an der Berufsinformationsmesse der IHK Rheinhessen statt. Seinerzeit wurde die Messe in den Räumen der Berufsbildenden Schulen I und III durchgeführt. Mit dem neuen Slogan einher, ging auch ein neues Ausbildungslayout, welches über die Jahre hinweg Eingang in das Ausbildungsmarketing der Landeshauptstadt gefunden hat.

Auch in Zeiten, als es ein Überangebot an Bewerberinnen und Bewerbern um Ausbildungsplätze gab, war die Stadtverwaltung am Ausbildungsmarkt präsent, stellte sich der Konkurrenzsituation und zeigte damit ihr Bemühen um den qualifizierten Nachwuchs. Neben der Teilnahme an der Berufsinformationsmesse folgte ab 2008 die Präsenz auf der Horizon, der Fachmesse in der Mainzer Rheingoldhalle für Abiturientinnen und Abiturienten sowie Fachhochschulabgängerinnen und -abgänger. Um auch die Hochschule für öffentliche Verwaltung/Zentrale Verwaltungsschule Rheinland-Pfalz mit einzubeziehen, nahmen im Rahmen einer Kooperation im Jahr 2016 auch deren Vertreter an der Horizon-Ausbildungsmesse teil. Die Vertreter der Hochschule für öffentliche Verwaltung nutzen die Ausbildungsmesse um hautnah vom Alltag und den Lehren an der rheinland-pfälzischen Aus- und Weiterbildungseinrichtung zu berichten.

Auch die vocatium-Messe, welche durch das IFT – Institut für Talententwicklung erstmalig 2014 organisiert und durchgeführt wurde, ist ein fundamentaler Baustein im Ausbildungsmarketingkonzept der Stadtverwaltung Mainz geworden. Zunächst in der Alten Lokhalle Mainz, präsentiert sich die vocatium ab 2017 in der Halle 45 in Mainz-Mombach. Die vocatium besticht durch die Möglichkeit mit interessierten Schülerinnen und Schülern im Vorhinein Einzelberatungsgespräche zu den jeweiligen Ausbildungsangeboten zu vereinbaren, welche auch rege angenommen werden.³

Unter Einbeziehung des Slogans und des allseits bekannten „Ausbildungsmileys“ wurden die Ausbildungsbroschüren (bisher im DIN-A4-Format) im Jahr 2014 sowohl inhaltlich als auch gestalterisch komplett überarbeitet und neu entworfen. Mit neuem Design, Format (DIN-Lang-Format) und ansprechenden Fotos können diese einzeln, je nach Ausbildungsberuf, auch von den Ausbildungsseiten der Mainzer Homepage⁴ herunter geladen werden. Letztere wurde seitens des Hauptamtes im Juni 2015 neu aufgelegt und damit einhergehend fand auch eine komplette Überarbeitung der Ausbildungsseiten im Internet statt. Neben der Veröffentlichung von Artikeln in der Mitarbeiterzeitung „innen|stadt“ können sich seit Einrichtung der neuen Homepage, Inter-

² Vgl. PEB „Kommunale Personalentwicklungsplanung“ a.a.O.

³ Im Jahr 2016 wurden insgesamt rund 180 Beratungstermine vorab vereinbart. Hinzu kommen eine Vielzahl an spontanen Gesprächen, wodurch zudem der Charakter einer klassischen „Durchlaufmesse“ zum Vorschein kommt.

⁴ Abrufbar unter www.mainz.de/ausbildung.

netnutzerinnen und Internetnutzer nun auch unter der Rubrik „Aktuelles“ rund um das Thema „Ausbildung bei der Stadtverwaltung“ ausführlich informieren.

Der Slogan ist geblieben, die Rahmenbedingungen haben sich bis heute stark verändert. Die Zahl der Bewerbungen und damit auch die Zahl qualifizierter Bewerbungen sind rückläufig. Die Anforderungen sind dabei jedoch mindestens gleich geblieben oder haben sich in unserer vernetzten Welt sogar noch erhöht. Dies macht das Ringen um qualifizierten Nachwuchs noch schwieriger.

Aufgrund des steigenden Personalbedarfs künftiger Jahre dürfen die Anstrengungen in diesem Bereich, auch insbesondere im Social-Media-Bereich nicht nachlassen. So ist seitens der Stadtverwaltung Mainz auch die Veröffentlichung eines Imagevideos geplant, um den zukünftigen Bewerberinnen und Bewerber einen ersten Eindruck über die zuständigen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner sowie die Inhalte und den Ablauf einer Ausbildung aufzuzeigen. Durch das Veröffentlichen der verschiedenen Ausbildungsmöglichkeiten über den Microblogging-Dienst „Twitter“ oder auch „facebook“ wird während der Bewerbungsphase zusätzlich versucht eine große Anzahl an interessierten Personen multimedial anzusprechen.

3.2 Kooperation mit Mainzer Schulen / Verbund- und Gastausbildungen

Parallel zum Engagement auf den Ausbildungsmessen wurde der Kontakt mit Mainzer Schulen intensiviert. Von 1998 bis heute wurden zahlreiche Bewerbungstrainings mit Schülerinnen und Schülern Mainzer Schulen durchgeführt. Diese Trainings gewährten den Schülerinnen und Schülern Einblicke in „die Denke“ von Arbeitgebern und zeigten ihnen, worauf es bei einer guten Bewerbung ankommt. In der Analyse von Bewerbungsunterlagen und der Simulation von Vorstellungsgesprächen kommen auch praktische Übungen zum Zuge.

Diese Aktion mündete 2011 in eine Kooperation mit der Anne-Frank-Realschule. Auf dem „gemeinsamen Markt“ treffen die Interessen der Schule und der Stadtverwaltung zusammen. Die Schülerinnen und Schüler suchen Praktikumsplätze für ihre Pflichtpraktika und die Stadtverwaltung sucht künftige Nachwuchskräfte. Auf dieser Plattform ist ein erstes Kennenlernen möglich. Auf Grundlage der aktualisierten Fassung der Kooperationsvereinbarung von 2014 soll diese Kooperationen auch in Zukunft ausgeweitet werden.

Um auch der Staatskanzlei Rheinland-Pfalz als koordinierende Stelle der gesamten Landesverwaltung eine qualifizierte Ausbildung ihrer Nachwuchskräfte zu ermöglichen, bietet die Landeshauptstadt Mainz der Staatskanzlei im Rahmen einer seit den 90er Jahren bestehenden Verbundausbildung die Möglichkeit, ihre Verwaltungsfachangestellten in Bereichen einer klassischen Kommunalverwaltung ausbilden zu lassen. Darüber hinaus bietet die Stadtverwaltung rund 15 Gastauszubildenden aus der gesamten Bundesrepublik, vorzugsweise aus Behörden und Einrichtungen der Länder Rheinland-Pfalz, Hessen und Baden-Württemberg, Praktikumsmöglichkeiten an. Somit wird auch ein länderübergreifender Austausch erreicht und zugleich die Möglichkeit geboten, proaktiv für die Stadtverwaltung als zukunftsichere Arbeitgeberin mit beruflichen Perspektiven zu werben.

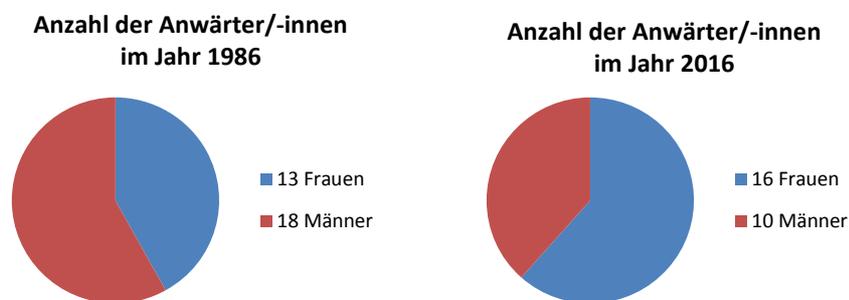
Des Weiteren nahm die Ausbildungsleitung zudem an Expertentagen der Integrierten Gesamtschule Anna Seghers in Mainz-Oberstadt teil, um insbesondere Schülerinnen und Schülern des 10. bis 12. Schuljahres die verschiedenen Ausbildungsberufe und unser duales Studium anschaulich näher zu bringen. Ebenso wurden die Aktivitäten rund um das Thema „IHK-

Ausbildungsbus“ verstärkt und in diesem Rahmen eine Vielzahl an Schulen in ganz Rheinhessen besucht.

4. Corporate Identity

Gute Nachwuchskräfte zu gewinnen ist ebenso schwierig, wie gute Absolventinnen und Absolventen zu halten. Die leistungsstarken Unternehmen der Wirtschaft und der Industrie haben oft andere Möglichkeiten als eine Kommunalverwaltung. Daher müssen unsere Stärken bei den „weichen Faktoren“ betont werden.

Die Möglichkeiten, Familie und Beruf miteinander in Einklang zu bringen, sind allein durch die Rahmenbedingungen im öffentlichen Dienst besser als in der privaten Wirtschaft. Daher rekrutiert sich der Nachwuchs in der allgemeinen Verwaltung, dem Kernbereich der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, aus überdurchschnittlich vielen Frauen. Dieser Trend ist an den Einstellungszahlen der vergangenen Jahre abzulesen.



Die Vorteile dieser Vereinbarkeit sind auch Inhalt des Nachwuchsmarketings. Ebenso hat die Sicherheit des Arbeitsplatzes immer noch eine starke Bedeutung. Das Argument einer Verbeamtung im Bereich des Vorbereitungsdienstes stellt immer noch einen Hauptschwerpunkt für viele Bewerberinnen und Bewerber dar sich für eine Stelle im öffentlichen Dienst zu interessieren und letztlich auch zu entscheiden.

Neben dem zukunftsicheren Arbeitsplatz und guten Übernahmechancen spielen auch Aspekte eines flexiblen Arbeitszeitmodells und auch das Angebot an beruflichen Perspektiven wie beispielsweise die Teilnahme am internen Fortbildungsprogramm, Weiterbildungsmöglichkeiten am Kommunalen Studieninstitut, überbetrieblichen Ausbildung und auch der Öffentlichkeitsbezug zu den Bürgerinnen und Bürger von Mainz eine immer wichtigere Rolle.

5. Gemeinsam statt alleine

Die Arbeitsabläufe sind in der Stadtverwaltung sehr oft miteinander vernetzt. Das isolierte „Vor-Sich-Hinarbeiten“ gehört der Vergangenheit an. Bei der Auswahl der Nachwuchskräfte steht daher die Sozialkompetenz in den Anforderungsprofilen⁵. Dabei sind die Ausbildungssparten, Verwaltung und Dienstleistung oder Technik und Handwerk, gleichermaßen betroffen.

Um allen Nachwuchskräften einen guten Start in die Ausbildung zu ermöglichen, finden seit 2002 jährlich Einführungsseminare an der Pfalzakademie in Lambrecht und in Hochstetten-

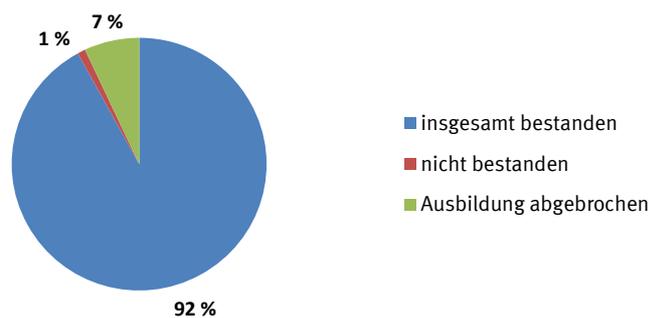
⁵ Seit Mitte der 90er Jahre werden daher bei der Auswahl von Beamtenanwärterinnen und -anwärter des 3. Einstiegsamtes neben einem klassischen Vorstellungsgesprächs, zur Vorauswahl ein ausführliches Gruppenauswahlverfahren zur Überprüfungen sozialkompetenzlicher Voraussetzungen (Teamfähigkeit, mündliches Ausdrucksvermögen, empathische Eigenschaften etc.) durchgeführt.

Dhaun statt⁶. In den gemeinsamen Tagen zur Einstimmung auf die Berufsausbildung sollen die Nachwuchskräfte mehr voneinander erfahren, auf die Spielregeln in der Ausbildung vorbereitet werden und erkennen, welches die gegenseitigen Erwartungshorizonte sind. Dazu zählt auch die aktive Teilnahme an Ausflügen zur Teambildung, wie beispielsweise der gemeinsame Besuch des Hambacher Schlosses, eines Hochseilgartens, eine Letterboxing-Tour durch den Pfälzer Wald oder eine Kanutour am Glan. Eine Stadtführung zum Kennlernen der wichtigsten Verwaltungsstandorte und Sehenswürdigkeiten in Mainz runden das Angebot zum Ausbildungsstart ab.

6. Der Erfolg gibt Recht

Gradmesser für den Erfolg in der Ausbildungsarbeit sind zweifellos die Ergebnisse der Abschlussprüfungen. Zwischen 1994 und 2016 haben 99,5 % der Nachwuchskräfte, die ihre Ausbildung bei der Stadtverwaltung absolvierten, ihre Abschlussprüfungen bestanden; nur in drei Fällen war dies nicht der Fall. Von Bedeutung ist dabei, dass in diesen 22 Prüfungsjahrgängen insgesamt 641 Nachwuchskräfte eingestellt wurden, die in bis zu 12 verschiedenen Ausbildungsberufen ausgebildet wurden. In allen Berufen haben lediglich 47 Nachwuchskräfte ihre Ausbildung abgebrochen, was einem Wert von 7 % entspricht.

Ausbildungserfolg aller Nachwuchskräfte der Stadt Mainz von 1994 - 2016

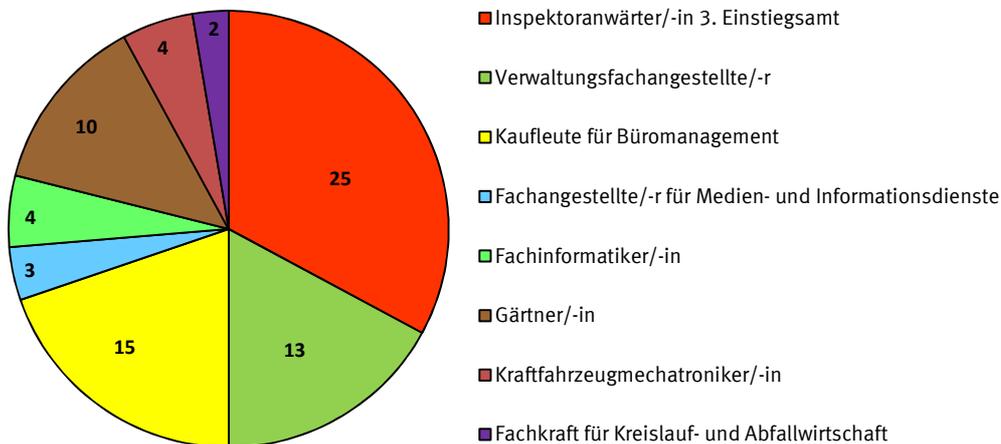


⁶ Im Jahr 2016 auch in Worms.

7. Der aktuelle Stand

Durch die Ausgliederung des Wirtschaftsbetriebs Mainz aus der Stadtverwaltung haben sich die Ausbildungszahlen der Stadtverwaltung zu den Vorjahren auf ca. 80 reduziert⁷. Insofern sind die Ausbildungszahlen der Stadtverwaltung konstant hoch.

Nachwuchskräfte bei der Stadtverwaltung Mainz



8. Ausblick

Die kommenden Jahre werden davon geprägt sein, im Werben um qualifizierten Nachwuchs mit den großen Unternehmen der Region Schritt zu halten. Die Rahmenbedingungen verschlechtern sich zusehends. Die von der Wirtschaft beklagte nachlassende Ausbildungsreife bei jungen Menschen, die eine Ausbildung anstreben,⁸ scheint als Trend noch nicht gestoppt.

Wenngleich die Zahl der Schulabgängerinnen und -abgänger im Mainzer Stadtgebiet entgegen dem demografischen Wandels ansteigt, erhöht sich auch der Bedarf an Nachwuchskräften und damit einhergehend wird sich auch zukünftig der „Wetterkampf um die besten Köpfe“ zusehends verschärfen. In diesem Spannungsfeld wird sich die Stadtverwaltung Mainz behaupten müssen. Insofern müssen die Präsenz auf Ausbildungsmessen, die Kooperationen mit Schulen und insgesamt die bislang hervorragende Öffentlichkeitsarbeit zum Thema, insbesondere im Social-Media-Bereich, weiter verfolgt und intensiviert werden. Ein zusätzlicher Aspekt zur Ausweitung der Berufspalette ist die Wiedereinführung der Ausbildung von Anwärterinnen und Anwärtern des 2. Einstiegsamtes (ehem. mittlerer Dienst), welche für das Jahr 2018 geplant ist. Unterstützt wird das Werben um Nachwuchskräfte auch durch das Ausschreiben von Ausbildungsplätzen im Internet.

⁷ Vgl. Abbildung zum Stichtag 31.12.2016.

⁸ Vgl. Deutschland-Check Nr. 29 des Instituts der Deutschen Wirtschaft Köln Consult GmbH vom 11.06.2012.

Personal 2017

C. Fortbildung

Inhalt

1. Positionierung.....	31
2. Kernstücke.....	31
3. Führungsfortbildung.....	31
4. Zahlen	32
5. Abbildungsübersicht.....	35

1. Positionierung

Seit fast 30 Jahren setzt die Stadtverwaltung Mainz auf ein eigenes Fortbildungsprogramm. Die Gründe hierfür liegen einerseits darin, gezielt auf die Bedürfnisse der Beschäftigten einzugehen und unabhängig von externen Fortbildungsangeboten zu sein, andererseits wurde damit das Bemühen dokumentiert, das Personal weiter zu qualifizieren und auf künftige Herausforderungen vorzubereiten.

Mit Beginn der 90er Jahre wurde die stadtinterne Fortbildung neu positioniert. Die Konzeptionen aus dem Personalentwicklungsprogramm (PEP) sollten mit den Beschäftigten der Stadtverwaltung kommuniziert werden und sich im Bewusstsein der Beschäftigten etablieren. Das bisherige Angebot an Fachfortbildungen wurde um diese wichtigen Elemente ergänzt.

Um den Umbruch zu dokumentieren, erhielt das Fortbildungsprogramm 1994 ein neues Format und die „Fortbildungsfarbe“ gelb hat sich als festes Angebot bei den Beschäftigten der Stadtverwaltung Mainz etabliert. Eine weitere sichtbare Änderung erschien 2002, als sich der Titel des Fortbildungsprogramms von „Fortbildung“ in „Personalentwicklung“ änderte. Dies sollte nicht nur eine verbale Auffrischung darstellen, sondern damit wurde die stadtinterne Fortbildung auch inhaltlich neu positioniert.

Um die Anmeldungen für Fortbildungsveranstaltungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter noch einfacher zu gestalten, sind seit 2006 auch Online-Anmeldungen über das stadtinterne Netz möglich.

2. Kernstücke

Die über Jahre hinweg etablierten Sparten des internen Fortbildungsprogramms, der personalpsychologische Bereich, der allgemeine berufs- und fachbezogene Bereich, die Datenverarbeitung, Arbeitsschutz und Umwelt, der frauenspezifische Bereich sowie die betriebliche Gesundheitsförderung und der behindertenspezifische Bereich, wurden durch das Thema Führungskräfteentwicklung deutlich erweitert. Damit ist ein wichtiges Instrument für die Qualifizierung der Führungskräfte entstanden.

Einen deutlich breiteren Raum als in der Vergangenheit nehmen individuelle Fortbildungsveranstaltungen außerhalb des geplanten Programms ein. Seit Jahren ist die Nachfrage nach Seminaren und Qualifizierungsmaßnahmen für einzelne Arbeitsbereiche und auch Führungskräfte steigend. Hierunter fallen etwa Teamentwicklungsmaßnahmen und Coachings.

3. Führungsfortbildung

Die Fortbildung der Führungskräfte konkretisiert sich in einer Vielzahl von Maßnahmen. Zunächst finden für die etablierten Führungskräfte der einzelnen Hierarchieebenen die Führungskollegs statt, aktuell für die Sachgebietsleitungsebene und die stellvertretenden Kita-Leitungen. Fachseminare zum Thema Führung runden dieses Bild ab. Alle Führungskräfte sollen an diesen Seminaren obligatorisch teilnehmen.

Zu nennen sind hier unter anderem:

- Als Führungskraft erfolgreich sein
- Führungskultur und Mitarbeitergesundheit
- Führen durch Kommunikation
- Methodenkompetenzen ausbauen
- Professionell präsentieren

Um auch für die Zukunft bei der Gewinnung von Führungskräften gut aufgestellt zu sein, wird kontinuierlich die Heranbildung von Führungskräften vorangetrieben. Dies beinhaltet ein Qualifizierungsprogramm, das systematisch die Fähigkeiten vermittelt, die für Führungskräfte von morgen wichtig sind. Mit einer differenzierten und facettenreichen Qualifizierungskonzeption werden berufliche Entwicklungsmöglichkeiten und individuelle Fähigkeiten der teilnehmenden Mitarbeiter/-innen zielgerichtet gefördert und so auf künftige Führungsaufgaben vorbereitet. Diesem Qualifizierungsprogramm ist eine Potentialanalyse vorgeschaltet, der sich die Bewerberinnen und Bewerber stellen müssen. Im Wechsel zwischen Verwaltungskräften und Erzieherinnen und Erziehern wird diese Qualifizierungsmaßnahme angeboten.

Weitere Ausführungen zum Thema sind in Kapitel D-Führungskräfteentwicklung dargestellt.

4. Zahlen

Gesamtübersicht 2008-2016 über:

- Anzahl der Seminare
- Dauer
- Teilnehmer/-innenstruktur

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Seminare insgesamt	107	82	102	80	116	110	122	154	127
davon eintägig	36	33	63	43	56	58	75	107	81
davon mehrtägig	71	49	39	37	60	52	47	47	46
Teilnehmer insgesamt	1352	897	1176	875	1325	1193	1479	1546	1495
davon männliche Teilnehmer	394	191	280	242	391	370	412	455	389
davon weibliche Teilnehmer	958	706	896	633	934	823	1067	1091	1097
Beamte	281	127	297	279	408	325	331	435	416
Beschäftigte	1071	770	879	596	917	868	1148	1111	1079
Altersgruppen									
18-24 Jahre	102	77	129	92	149	72	97	126	102
25-34 Jahre	317	223	293	204	359	334	389	385	472
35-49 Jahre	626	412	475	366	481	453	519	587	483
über 50 Jahre	307	185	279	213	336	334	474	448	438

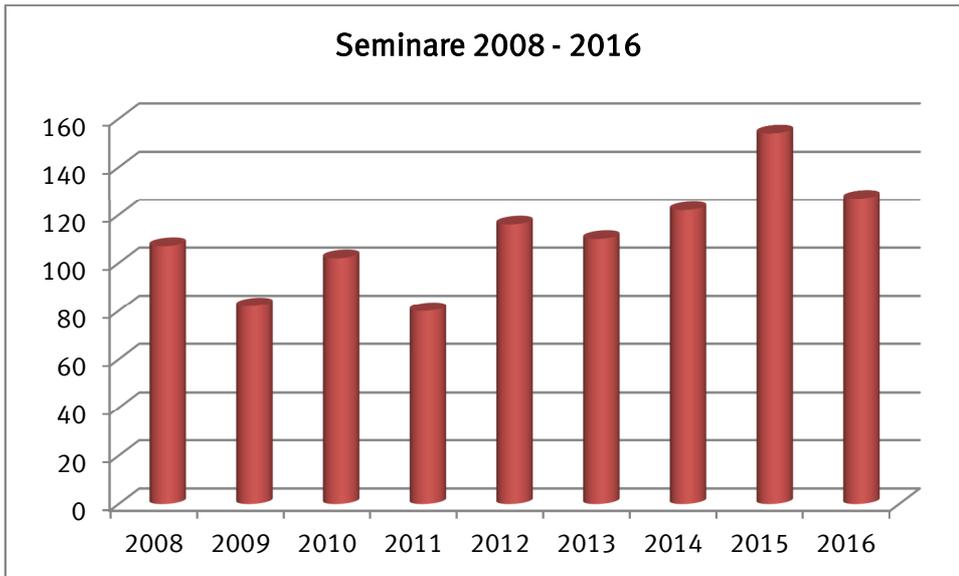


Abbildung 1: Entwicklung der angebotenen Seminare

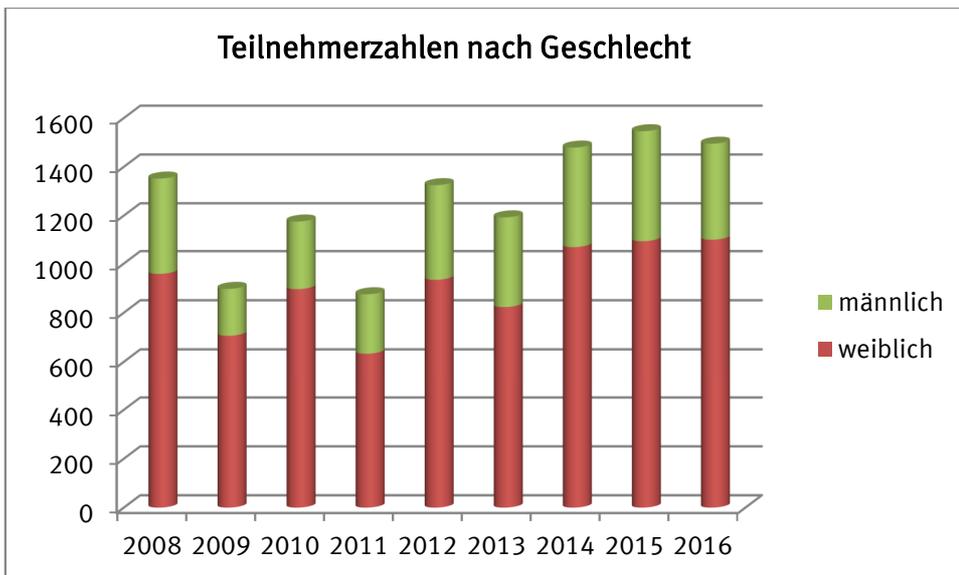


Abbildung 2: Teilnehmerzahlen nach Geschlecht

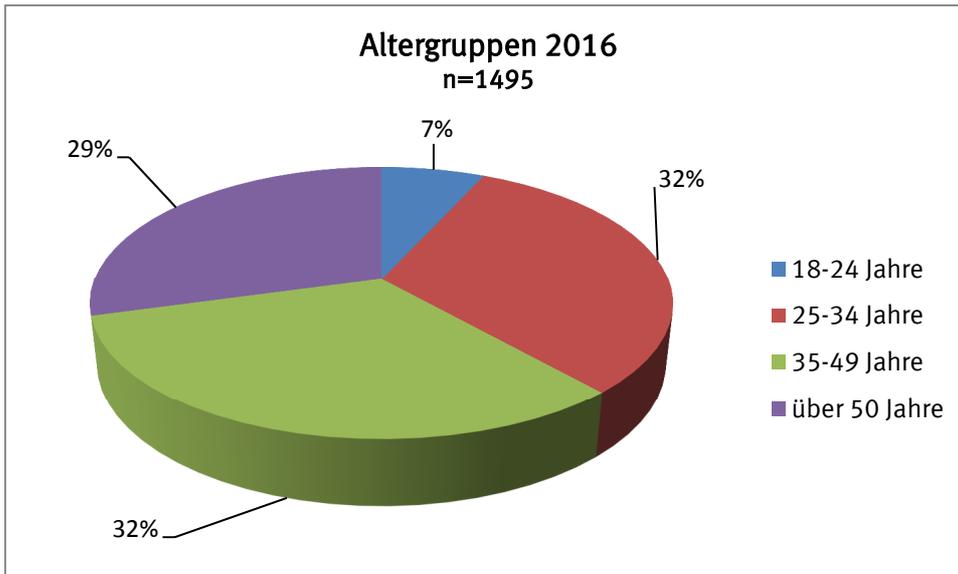


Abbildung 3: Altersverteilung der Seminarteilnehmer/-innen 2016

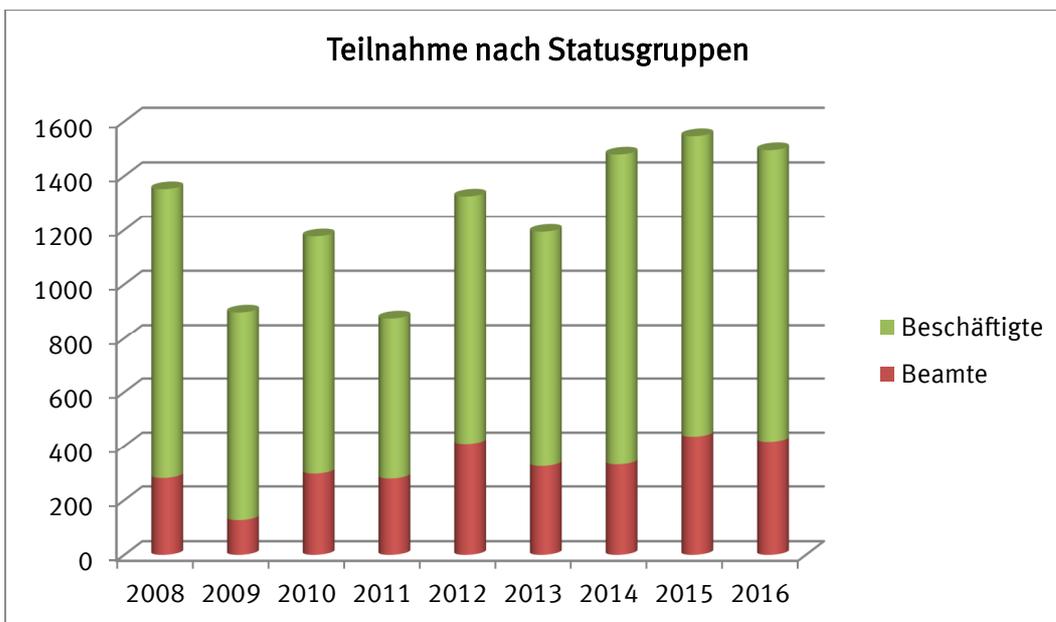


Abbildung 4: Seminarteilnahmen nach Statusgruppen Beschäftigte/Beamte

5. Abbildungsübersicht

Abbildung 1: Entwicklung der angebotenen Seminare.....	33
Abbildung 2: Teilnehmerzahlen nach Geschlecht	33
Abbildung 3: Altersverteilung der Seminarteilnehmer/-innen 2016	34
Abbildung 4: Seminarteilnahmen nach Statusgruppen Beschäftigte/Beamte	34

Personal 2017

D. Führungskräfteentwicklung

Inhalt

I. Eine lange Tradition	39
II. Ausgewählte Maßnahmen der Führungskräfteentwicklung	39
1. Führungskollegs	39
2. Amts- und Abteilungsleitungs-Workshops	39
3. Forum „Frauen in Führung“	39
4. Führungskräfte-Feedback	40
5. Führungskräftegewinnung	41
6. Individuelle Maßnahmen	41
III. Aktuelle Herausforderungen	42
1. Führung und demografischer Wandel	42
2. Anforderungen an Führungskräfte	42

I. Eine lange Tradition

Mit den grundsätzlichen Überlegungen, die zur Neuausrichtung der Personalarbeit Anfang bis Mitte der 90er Jahre geführt haben, rückte auch die Führungskräfteentwicklung in den Fokus. Die verschiedenen Personalentwicklungsbausteine zum Thema Führung (z.B.: Personalentwicklungsplan, Verantwortung als Aufgabe, Führen durch Kommunikation, Führungskultur und Mitarbeitergesundheit) waren der Ausgangspunkt für verschiedene Maßnahmen. Hierunter fallen etwa die Führungskollegs, das Programm zur Gewinnung von Führungskräften, moderierte Workshops auf Amts- und Abteilungsleitungsebene, das Forum Frauen in Führung, das Führungskräfte-Feedback und schließlich individuelle Einzelmaßnahmen (z.B. Coachings) für Führungskräfte und Teams.

Im Jahr 2016 wurden in einem aufwendigen Verfahren, an dem ebenso Führungskräfte wie Mitarbeitende beteiligt waren, Führungsleitlinien ausgearbeitet, welche die Wertegrundlage für das Handeln der Führungskräfte in der Stadtverwaltung bilden sollen. Gleichzeitig orientieren sich die Maßnahmen zur Führungskräfteentwicklung an diesen Leitlinien.

II. Ausgewählte Maßnahmen der Führungskräfteentwicklung

1. Führungskollegs

Die Führungskräfteentwicklung ist seit vielen Jahren Teil des internen Fortbildungsprogramms der Stadtverwaltung. Darin sind die Führungskollegs für fast alle Führungshierarchien ebenso enthalten, wie Führungskollegs für Leitungskräfte der Kindertagesstätten und deren Stellvertretungen.

Der Besuch der Führungskollegs ist verpflichtend. Alle Führungskräfte der einzelnen Ebenen besuchen die Kollegs, die mit einem Zertifikat abgeschlossen werden. Die Themenschwerpunkte sind:

- Führung als Aufgabe
- Führen durch zielgerichtete und motivierende Kommunikation
- Professionelle Präsentationstechniken
- Ausbau eigener Medienkompetenzen
- Führungskultur und Mitarbeitergesundheit
- Korruptionsprävention
- Familienbewusstes Führungsverhalten im audit familieundberuf®

2. Amts- und Abteilungsleitungs-Workshops

Die Amts- und Werkleitungen treffen sich an vier Terminen im Jahr, um sich über gemeinsame Themen auszutauschen. Die Workshops werden moderiert. Die Themen ergeben sich aus aktuellen Anlässen oder werden von den Teilnehmenden vorgeschlagen. Ergänzt wird der Austausch jährlich durch eine zweitägige Klausurtagung.

Vergleichbare Workshops finden seit 2015 auch auf Abteilungsleitungsebene zweimal im Jahr statt.

3. Forum „Frauen in Führung“

Seit zwei Jahren mit dabei ist das Forum „Frauen in Führung“, welches den moderierten Austausch und ein Coaching auf kollegialer Ebene beinhaltet. Zielgruppe sind hier Frauen in Führungspositionen.

4. Führungskräfte-Feedback

Seit 2011 wurde das Führungskräfte-Feedback zunächst in einer Pilotphase und dann ab 2013 als fester Teil der Personalentwicklung implementiert. Gemeinsam mit einem externen Beratungsunternehmen wurde ein Verfahren entwickelt, welches nicht nur eine Aussage über das Führungsverhalten in einer Organisationseinheit (z.B. Ämter) zulässt, sondern gleichzeitig den einzelnen Führungskräften konkrete Rückmeldungen gibt. Den Abschluss des Feedback-Verfahrens bilden, auf die einzelne Führungskraft oder die Teams abgestimmte Unterstützungsmaßnahmen.

Nach einem einheitlichen Fragenkatalog, der insgesamt fünf Themenfelder umfasst (Vorbildfunktion, Verantwortung, Einschätzung und Förderung von Mitarbeitenden, Zusammenarbeit und Informationsfluss sowie eine abschließende Einschätzung) erhalten Führungskräfte durch ihre unmittelbar nachgeordneten Mitarbeitenden eine Rückmeldung. Diese Rückmeldungen werden zu Gesamtergebnissen zusammengefasst. Die Anonymität der einzelnen Rückmeldung hat in dem Verfahren einen besonders hohen Stellenwert und wird durch verschiedene Sicherungen im Feedback-Verfahren gewährleistet. Für kleine Teams von weniger als 4 Mitarbeitenden wird ein so genanntes offenes Verfahren auf freiwilliger Basis angeboten. Sprungbeurteilungen, also Rückmeldungen von Mitarbeitenden über die unmittelbare Führungskraft hinweg, werden nicht durchgeführt.

Das Ergebnis wird durch einen externen Coach mit den Führungskräften in einem 4-Augen-Gespräch (Rückmeldegespräch) erörtert und anschließend den Mitarbeitenden vorgestellt. In einem gemeinsamen Workshop, der ebenfalls von dem externen Berater geleitet wird, können dann gemeinsame Zielvereinbarungen und Maßnahmen verabredet werden.

So ist das Führungskräfte-Feedback nicht nur ein wertvolles Instrument, eine momentane Situation aufzuzeichnen, sondern dient auch als Wachstumsinstrument für die Führungskräfte.

Basierend auf dem Feedbackergebnissen werden zur Unterstützung der Führungskräfte und der Teams, eine Reihe von individuell zugeschnittenen Maßnahmen angeboten, die in enger Abstimmung mit den Führungskräften und den Teams geplant werden. Das Spektrum reicht hier von Einzelcoachings oder Seminaren bis hin zu gezielten Teamentwicklungsmaßnahmen und Workshops.

In einer anschließend, anonym durchgeführten, Evaluation bei Führungskräften und Mitarbeitenden konnte festgestellt werden, dass sich Arbeitsklima, Mitarbeiterzufriedenheit, Arbeitsabläufe und Kommunikation insgesamt verbessert haben¹. Somit hat sich dieses Personalentwicklungsinstrument als ein wirksames Mittel dargestellt, die Führungskräfte in ihren Aufgaben zu unterstützen und ihnen mehr Sicherheit in ihrem Führungsverhalten zu geben.

¹ vgl. Gesamtevaluation des Führungskräfte-Feedbacks, Hauptamt, September 2015

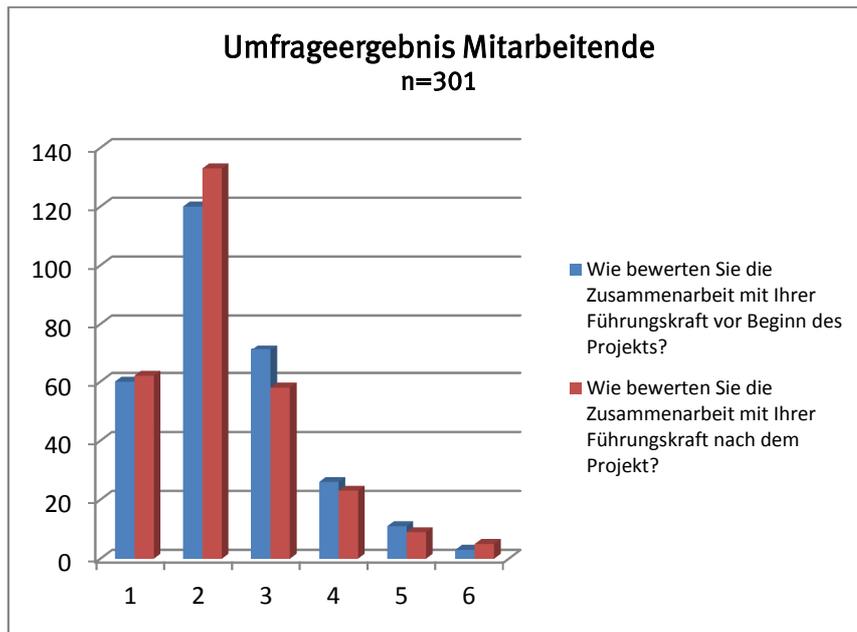


Abbildung 1: Einschätzung des Führungskräfte-Feedbacks

Nach den bisher durchgeführten Evaluationen in den acht Ämtern, die zu einem Gesamtergebnis zusammengefasst sind, kann festgestellt werden, dass die Führungskräfte überwiegend positive Rückmeldungen erhielten und dass sich die Einschätzungen durch die Mitarbeitenden nach dem Führungskräfte-Feedback verbessert hatten.

5. Führungskräftegewinnung

Seit 2003 werden gezielt Führungskräfte bei der Stadtverwaltung gesucht und aufgebaut. Interessierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bislang noch keine Führungsaufgaben haben, durchlaufen zunächst eine Standortbestimmung/Potentialanalyse, die von einem externen Beratungsunternehmen durchgeführt wird. Die Potentialanalyse setzt sich aus einem programmierten Fragenteil, einem persönlichen Analysegespräch mit dem externen Coach und einem Abschlussgutachten zusammen.

Die eigentlichen Entwicklungsmaßnahmen bestehen aus drei Bausteinen:

- Seminare, Workshops, Vorträge usw. mit Themen aus der Führungsförderung
- Projekte, die von 2 – 4 Teilnehmenden verantwortet und präsentiert werden
- Hospitation bei einer Führungskraft

Während des Programms werden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer von einem Mentor begleitet. Das Führungskräftegewinnungsprogramm schließt mit einem Zertifikat ab.

Seit der Einführung des Programms im Jahr 2000 haben bis 2016 insgesamt 116 Mitarbeiter/-innen daran teilgenommen und abgeschlossen.

6. Individuelle Maßnahmen

Daneben werden für die Leitungskräfte auch außerhalb des Fortbildungsprogramms Workshops, Seminare und andere Formate angeboten, die sich mit ausgewählten Führungsthemen beschäftigen. Das Spektrum reicht hier von Einzelcoachings für Führungskräfte bis hin zu maßgeschneiderten Seminaren für Sachgebiete oder Abteilungen, bis hin zu Teamentwicklungsmaßnahmen für einzelne Bereiche. Diese individuellen Maßnahmen wurden in den vergangenen Jahren immer häufiger in Anspruch genommen.

III. Aktuelle Herausforderungen

Neben der Weiterentwicklung der bisherigen Maßnahmen bedingt der demografische Wandel und sich verändernde Arbeitsformen und technologische Entwicklungen auch eine Anpassung der Führungskräfteentwicklung. So entstehen neue Themen wie zum Beispiel „Führen im Tandem“, „Führen in Teilzeit“ und „Führen in Telearbeit“. Diese Themen werden künftig mehr in den Fokus rücken.

1. Führung und demografischer Wandel

Wie bereits in Kapitel E „Demografische Entwicklung“ (Ziffer II.) dargestellt, macht sich der demografische Wandel besonders bei den Führungskräften bemerkbar. Der prozentuale Anteil der Führungskräfte, die wegen Erreichens der Altersgrenze bis zum Jahr 2035 ausscheiden werden, deutlich über denen der Mitarbeiter/-innen. Die Notwendigkeit, ausscheidende Führungskräfte in höherer Zahl zu ersetzen, setzte schon zu Beginn der 200er Jahre ein. Mit dem Führungskräftegewinnungsprogramm, konnte dem Problem rechtzeitig begegnet werden. Allerdings setzt sich der Prozess, eine überdurchschnittlich hohe Zahl an Führungskräften ersetzen zu müssen, weiter fort.

Nähere Informationen sind in Kapitel E „Demografische Entwicklung“ zu finden.

2. Anforderungen an Führungskräfte

Mit den im Jahr 2016 verabschiedeten Führungsleitlinien wurden die wesentlichen Grundsätze des Führungsverständnisses der Stadtverwaltung aktualisiert und zusammengefasst². Damit werden auch die Anforderungen an die Führungskräfte definiert. Basierend auf diesen Grundsätzen werden künftig konkrete Maßnahmen abgeleitet. So werden die Inhalte ebenso in die seit Jahren angebotenen Führungskollegs integriert, wie in das Programm zur Führungskräftegewinnung.

² Vgl. http://stadt.mainz.de/aktuell/workshop_fuehrungsleitlinien/fuehrungsleitlinien_stadtverwaltung_mainz.pdf

Personal 2017

E. Demografische Entwicklung

Inhalt

I.	Ausgangssituation	45
1.	Die Altersstruktur	45
2.	Personalbedarf	45
2.1	Personalbedarf wegen Erreichens der Altersgrenze.....	50
2.2	Personalbedarf aufgrund von Personalfuktuation	51
2.3	Personalbedarf aufgrund wachsender Aufgaben.....	52
2.4	Personalbedarf nach Berufsgruppen und Tätigkeitsfeldern	54
2.5	Ausblick.....	55
II.	Demografische Entwicklung im Führungsbereich	57
1	Hierarchieebenen	57
2	Führungsebenen nach Geschlecht.....	58
3	Altersstruktur.....	58
3.1	Altersstruktur insgesamt	58
3.2	Altersstruktur nach Hierarchieebenen	59
3.3	Altersstruktur nach Geschlecht.....	60
3.4	Ausscheiden wegen Erreichens der Altersgrenze	60
III.	Abbildungsverzeichnis	63

I. Ausgangssituation

1. Die Altersstruktur

Die demografischen Veränderungen sind auch in der Altersstrukturstruktur der Mitarbeiter/-innen der Stadtverwaltung Mainz abzulesen. Das Durchschnittsalter aller Mitarbeitenden bewegt sich mit 44,2 Jahren (Stand 2016) im Bundestrend von 44,6 Jahren¹. Seit 2005 hat sich das Durchschnittsalter um 1,3 Jahre gesteigert und bewegt sich seit 2009 auf diesem hohen Niveau.

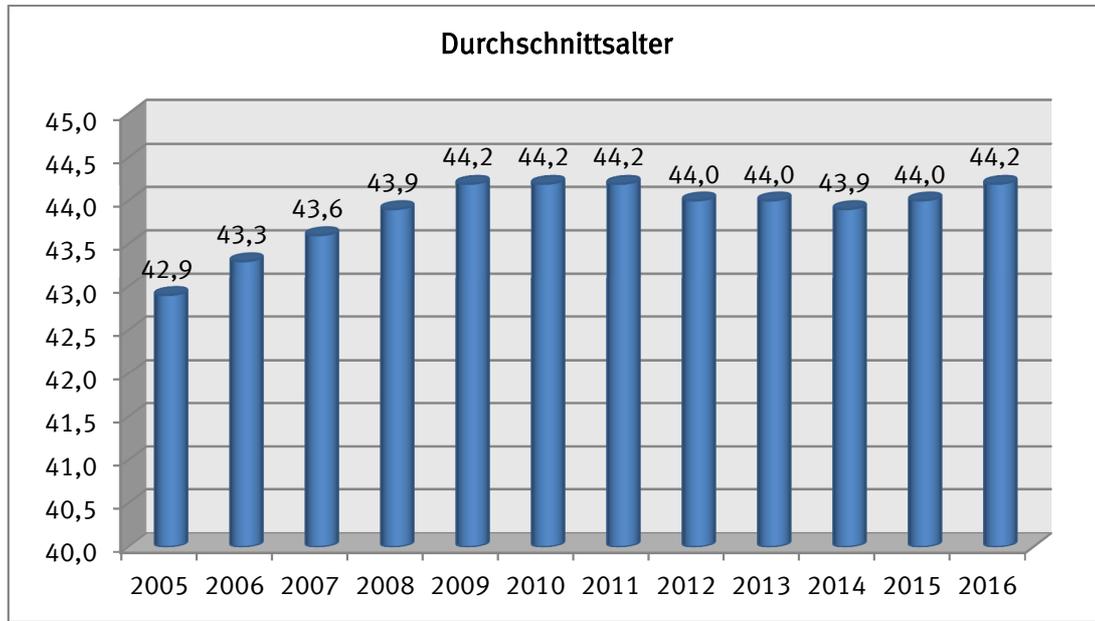


Abbildung 1: Altersdurchschnitt

Die demografischen Veränderungen werden die Personalentwicklung und die Personalwirtschaft in den nächsten Jahren entscheidend bestimmen, denn in weiten Teilen der Verwaltung stehen gravierende Umbrüche bevor, die sich alleine aus der Altersstatistik ablesen lassen. Hinzu kommen auch technologische Weiterentwicklungen, die eine Umstellung der Arbeitswelt nach sich ziehen. Hierauf müssen die Mitarbeitenden der Stadtverwaltung qualifiziert und vorbereitet werden.

Der Blick auf die Alterspyramide macht die „Überalterung“ unserer Verwaltung sichtbar. Dies hat erhebliche Auswirkungen auf die Gewinnung von Personal in den nächsten Jahren. Rechnet man die Fluktuation von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern hinzu (dieser Wert liegt derzeit bei ca. 2,8 %²), dann verschärft sich das Problem zusätzlich. Hinzu kommt der Personalbedarf, der sich durch die Erfüllung zusätzlicher Aufgaben oder der Ausweitung bestehender Aufgaben ergibt. Die Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist zwischen 2005 und 2016 um durchschnittlich 1 % jährlich gestiegen. Für eine Prognose hinsichtlich des zusätzlichen Personalbedarfs kann daher von einer jährlichen Steigerung etwa 1 % ausgegangen werden³. Bei allen dargestellten Werten müssen jedoch auch Synergieeffekte berücksichtigt werden, die sich aus der Nutzung neuer Technologien oder Organisationen ergeben.

¹ https://www.demografie-portal.de/SharedDocs/Informieren/DE/ZahlenFakten/Oeffentlicher_Dienst_Alterstruktur.html

² Vgl. Ziffer 2.2

³ Vgl. Ziffer 2.3

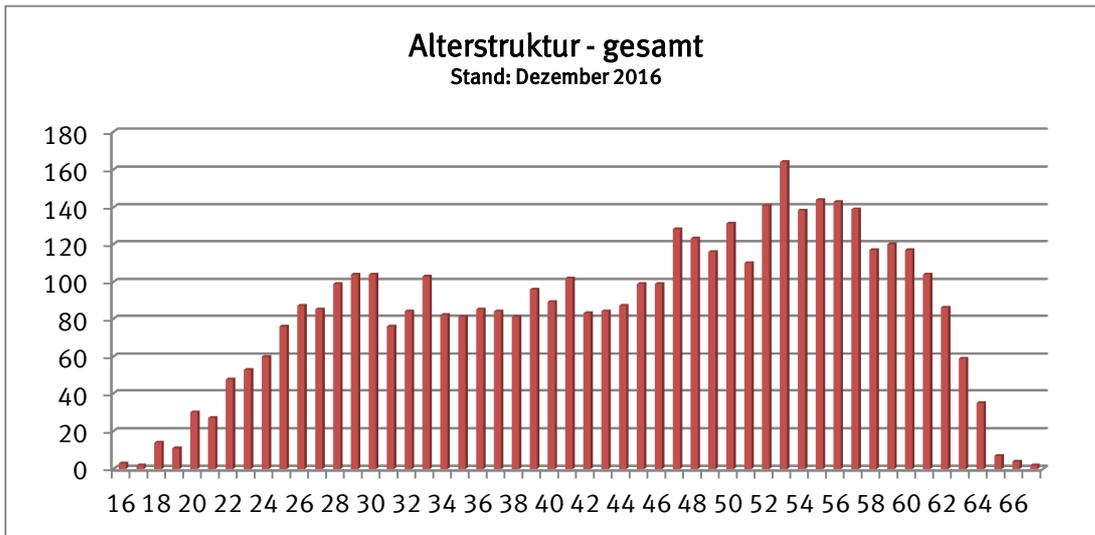


Abbildung 2: Altersstruktur allgemein (ohne Nachwuchskräfte, Praktikant/-innen, Volontäre usw.)

Der deutliche Anstieg der absoluten Zahlen ab den 47-jährigen und älter macht klar, dass die nachfolgenden Altersjahrgänge die frei werdenden Stellen nicht werden kompensieren können.

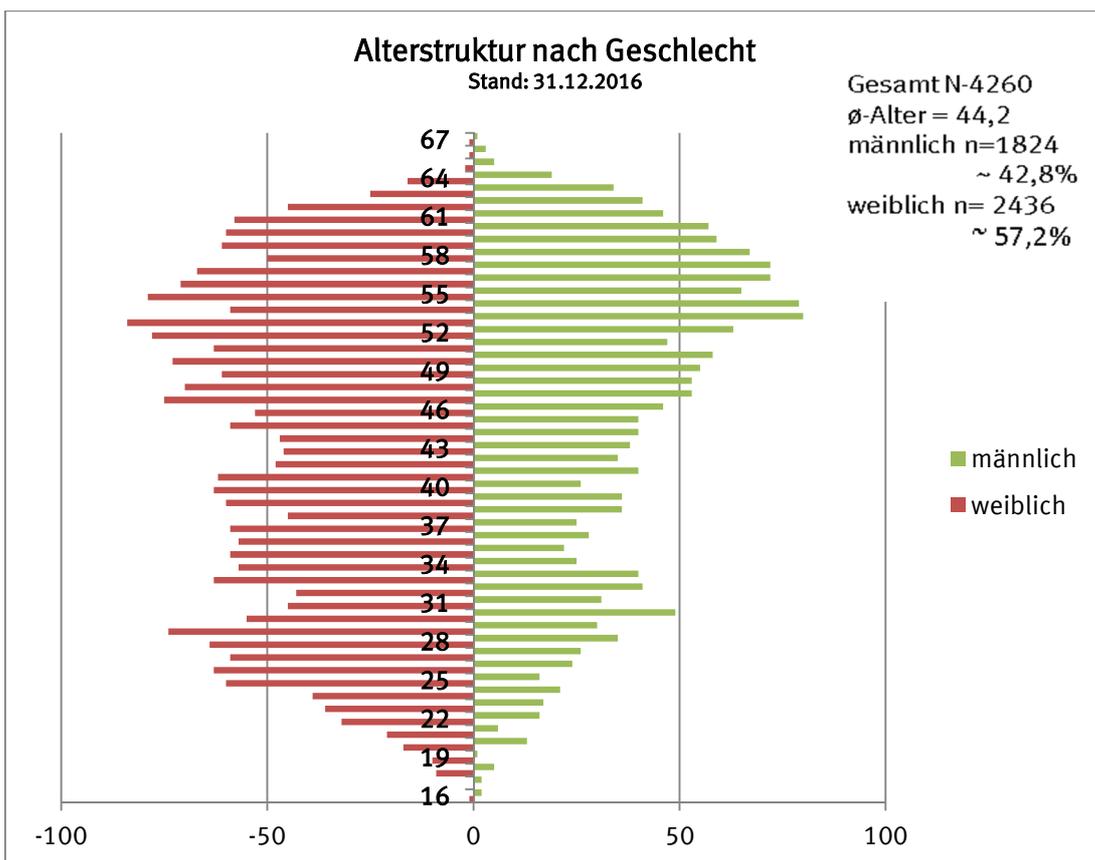


Abbildung 3: Altersstruktur nach Geschlecht

Zwischen den Ämtern der Stadtverwaltung sind deutliche Unterschiede in der Altersstruktur erkennbar:

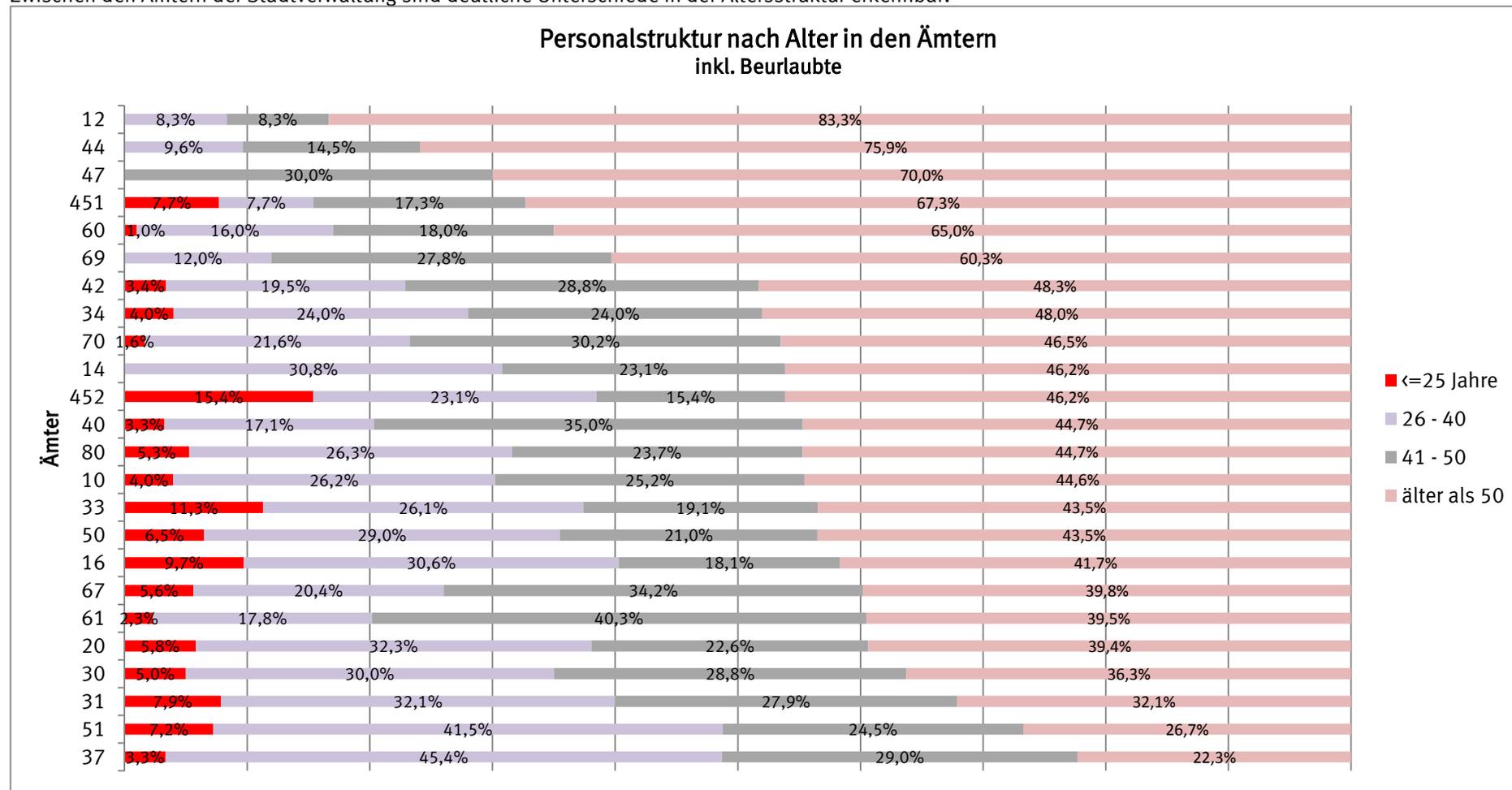


Abbildung 4: Altersstruktur nach Ämtern

In einigen Ämtern liegt der Anteil der über 50-Jährigen schon bei über 60 %, in der Spitze bei über 83 %. Zwar ist der Anteil der über 50-Jährigen aufgabenbedingt in manchen Bereichen deutlich niedriger (z.B. bei der Feuerwehr), jedoch wird hier differenziert die Überalterung der Stadtverwaltung deutlich.

Eine weitere Übersicht, die das Durchschnittsalter der Mitarbeiter/-innen getrennt nach Ämtern darstellt, macht dies deutlich:

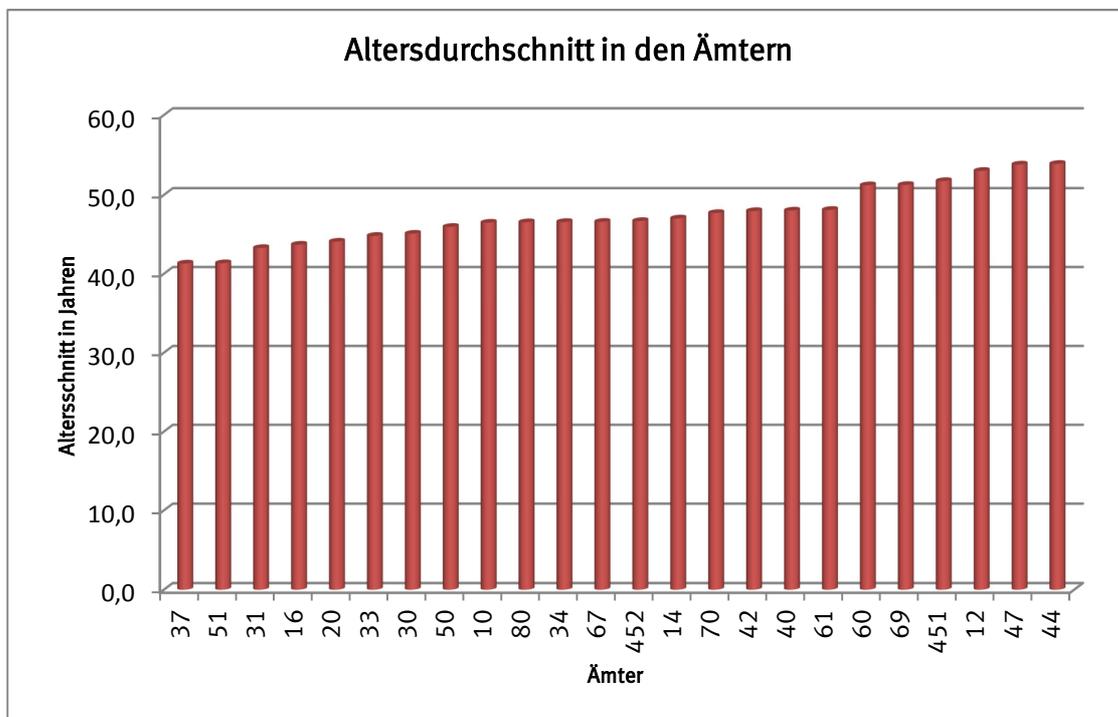


Abbildung 5: Altersdurchschnitt in den Ämtern

In absoluten Zahlen:

Amt	Durchschnitt	Amt	Durchschnitt
10	46,4	47	53,8
12	53,0	451	51,7
14	46,9	452	46,6
16	43,6	50	45,9
20	44,0	51	41,3
30	45,0	60	51,2
31	43,2	61	48,0
33	44,7	67	46,5
34	46,5	69	51,2
37	41,3	70	47,6
40	47,9	80	46,4
42	47,8	44	53,9

Die durchschnittliche Zugehörigkeit aller Mitarbeitenden zur Stadtverwaltung Mainz beträgt 14,6 Jahre. Dabei arbeiten etwa 43% der Mitarbeiter/-innen mindestens 10 Jahre bei der Stadtverwaltung und fast 50% schon mehr als 10 Jahre. Diese Werte entsprechen dem Bundesdurchschnitt⁴. Hierdurch wird belegt, dass Personalbindung kein grundlegendes Problem für die Gesamtverwaltung darstellt. Gestützt wird diese These durch die geringe Fluktuationsquote von 2,8%. Für einzelne Aufgabenfelder (z.B. im Sozial- und Erziehungsbereich) trifft dies jedoch nicht zu⁵.

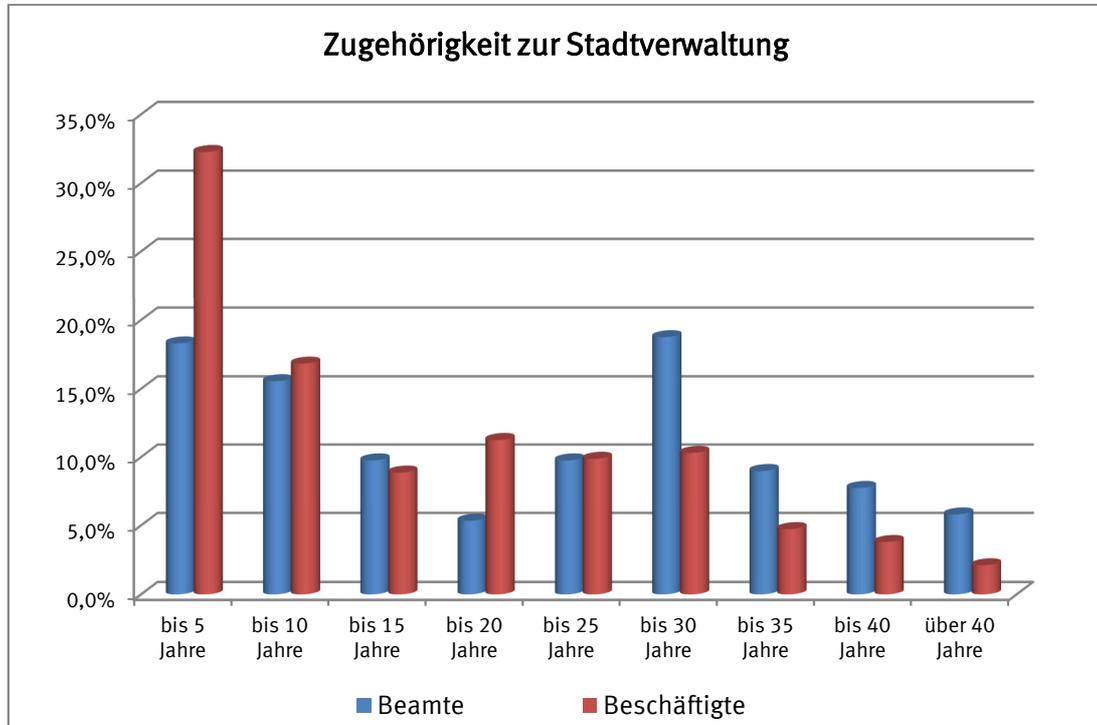


Abbildung 6: Zugehörigkeit zur Stadtverwaltung

⁴ https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2017/04/PD17_144_122.html

⁵ Vgl. Ziffer 2.2.

2. Personalbedarf

2.1 Personalbedarf wegen Erreichens der Altersgrenze

Bis zum Jahr 2030 wird die Zahl der Mitarbeitenden, die jährlich die Stadtverwaltung wegen Erreichens der Altersgrenze ausscheiden, stetig anwachsen. Hierbei ist noch unberücksichtigt, ob Mitarbeiter/-innen schon vorzeitig aus anderen Gründen mit Abschlägen an der Versorgung oder wegen einer Schwerbehinderung vorzeitig ausscheiden werden. Auch in den Jahren nach 2030 bleibt das Niveau im Vergleich zu den 2010 und 2020er Jahren sehr hoch.

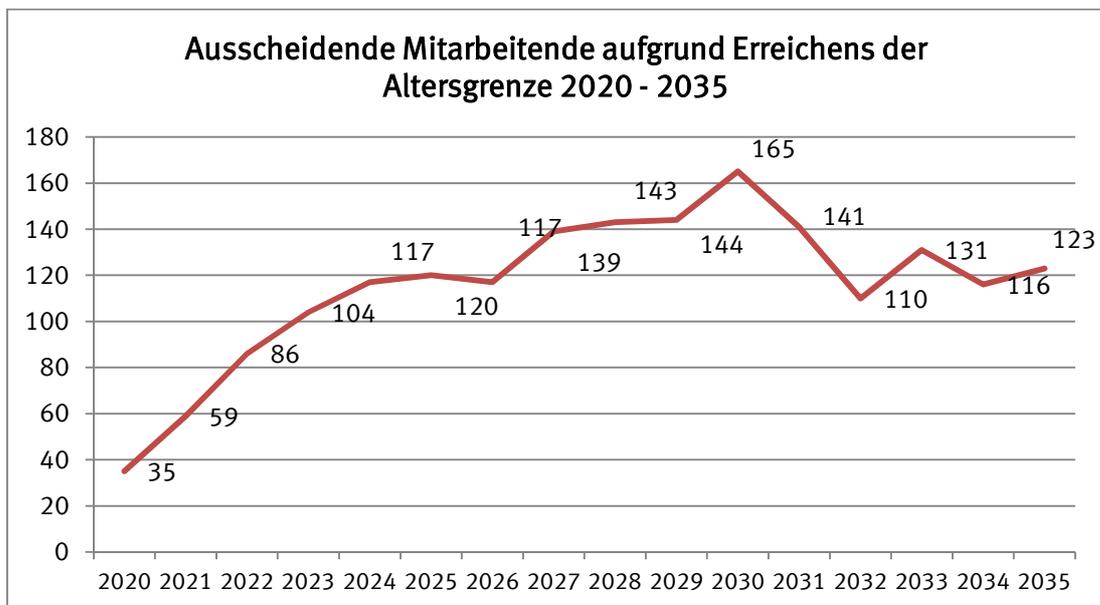


Abbildung 7: Personalabgänge 2020-203

In absoluten Zahlen stellt sich die Situation bezüglich der reinen Altersabgänge wie folgt dar:

Zeitraum	Zahl der zu erwartenden Ruheständler	in Prozent
2021 - 2025	486	11,4%
2026 - 2030	708	16,6%
2031 - 2035	621	14,6%
2021 - 2035	1815	42,6%

In den 5-Jahres-Zeiträumen zwischen 2021 bis 2035 werden aufgrund des Erreichens der Altersgrenze jeweils zwischen 11 % und 16 % der Mitarbeitenden aus dem städtischen Dienst ausscheiden. In der Summe bedeutet dies, dass in den 16 Jahren zwischen 2021 und 2035 über 42 % der Mitarbeitenden aus dem städtischen Dienst ausscheiden werden, basierend auf der Beschäftigtenzahl von 4.260 (Stand: Dezember 2016).

Diese Zahlen beinhalten noch gewisse Unschärfen, da das Alter von extern neueingestellten Mitarbeiter/-innen nicht berücksichtigt ist. Die künftigen Personalberichte werden – für die Vergangenheit – diese bereinigen.

2.2 Personalbedarf aufgrund von Personalfluktuatation

Seit dem 01.08.2016 werden Exit-Interviews mit Beschäftigten geführt, die auf eigenen Wunsch die Stadtverwaltung vor Erreichen der Altersgrenze verlassen. Im Erhebungszeitraum zwischen dem 01.08.2016 und dem 31.07.2017 haben 121 Mitarbeiter/-innen die Stadtverwaltung verlassen. Bezogen auf die Beschäftigungszahl von 4260 im Jahr 2016 bedeutet dies einen Personalabgang von 2,8 %. Um weitere Zahlen zu ermitteln und somit belastbare Ergebnisse zu erhalten, wird das Programm zunächst bis zum 31.07.2018 fortgesetzt. Nähere Informationen erhält der Abschlussbericht zum Exit-Interview des Hauptamtes vom Oktober 2017.

Zu den unter 2.1 genannten Zahlen kommt die Fluktuationsquote von 2,8 % hinzu, welche den Personalbedarf über den reinen Ersatz der Altersabgänge weiter erhöht. Die nachfolgenden Werte berücksichtigen dabei einen möglichen Anstieg der Beschäftigtenzahl um jährlich 1 % (vgl. hierzu die Ausführungen unter Ziff. 2.3). Diese Quote hinzugerechnet stellt sich für die Zukunft wie folgt dar:

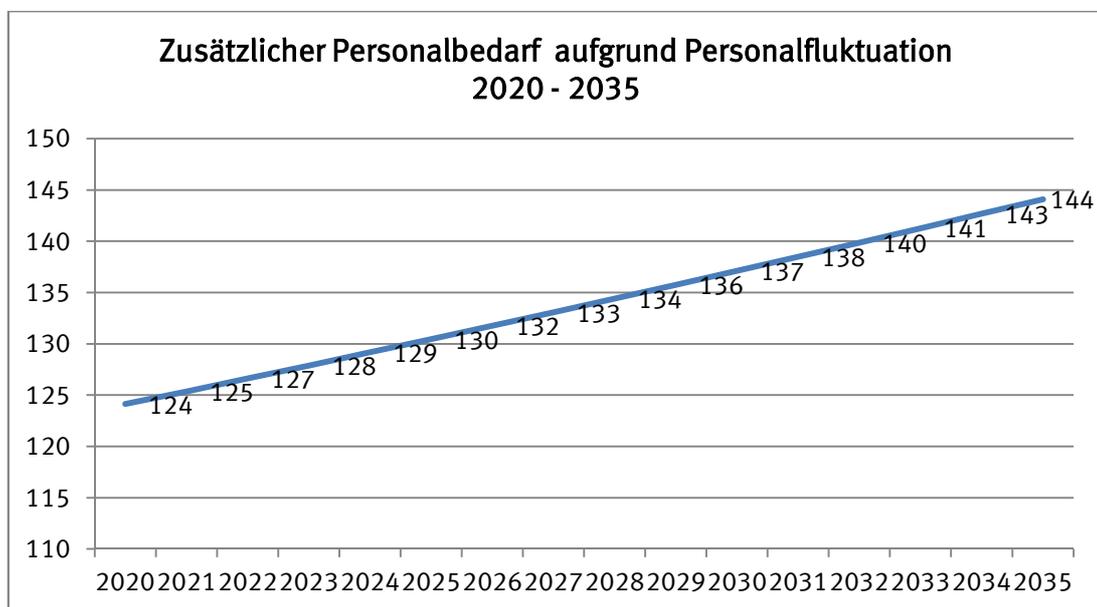


Abbildung 8: Personalbedarf durch Fluktuationsquote

Alleine durch die Personalfluktuatation ergibt sich folgender Personalbedarf. Hierbei ist auch eine mögliche jährliche Steigerung der Gesamtbeschäftigtenzahl von 1 % aufgrund eines angenommenen Aufgabenzuwachses⁶ mit berücksichtigt. In absoluten Zahlen stellt sich die Situation bezüglich des Personalbedarfs wie folgt dar:

Zeitraum	Personalbedarf aufgrund Fluktuatation	in Prozent
2021 - 2025	639	15,0%
2026 - 2030	672	15,8%
2031 - 2035	706	16,6%
2021 - 2035	2018	47,4%

⁶ Vgl. Ziffer 2.3

Fasst man die Personalabgänge wegen Erreichens der Altersgrenze und der Personalfluktuaton zusammen (ohne Berücksichtigung des Bedarfs aufgrund der Arbeitsmenge), so werden bis zum Jahr 2035 etwa 90 % des Personals benötigt, bezogen auf den Stand aus dem Jahr 2016.

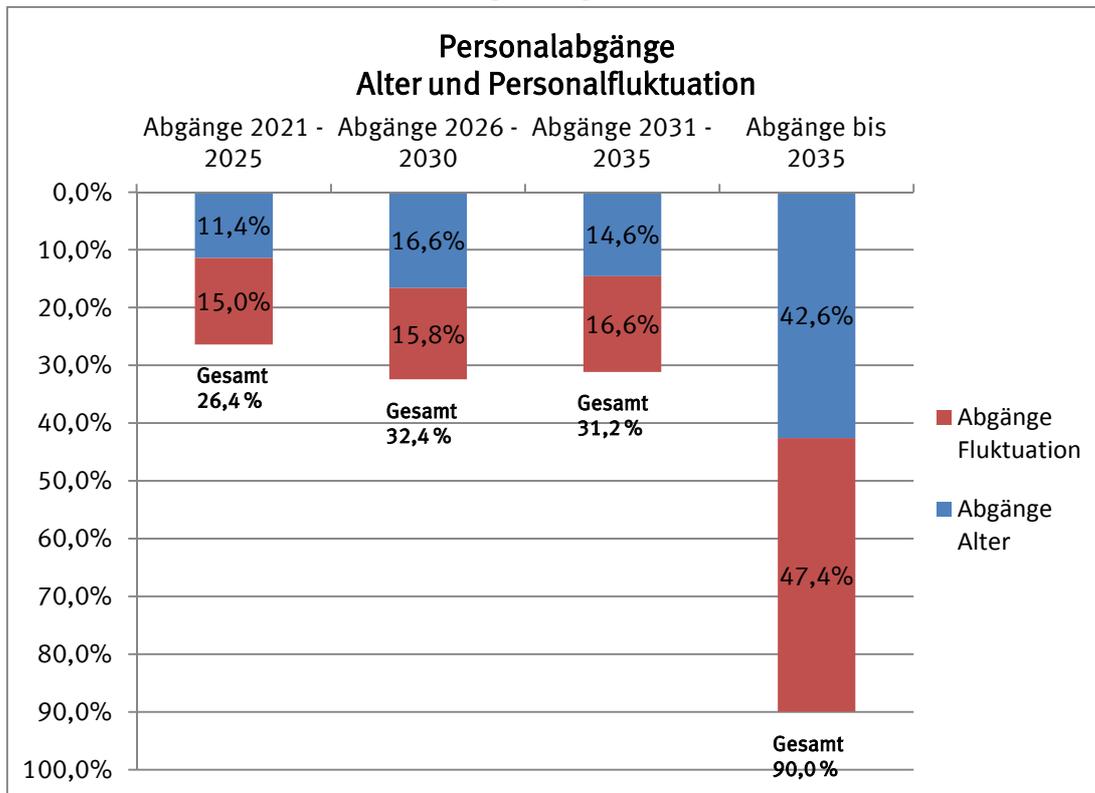


Abbildung 9: Personalabgänge aufgrund Alter und Fluktuation

2.3 Personalbedarf aufgrund wachsender Aufgaben

In den Jahren zwischen 2005 und 2016 ist die Zahl der Mitarbeitenden von 3878 auf 4260 angestiegen. Dieser Anstieg ist auf die Übernahme neuer Aufgaben (z.B.: Regelung des fließenden Verkehrs) oder auf das Anwachsen bereits vorhandener Aufgaben (Kita-Plätze) zurückzuführen. Ebenso führt alleine das Anwachsen der Mainzer Bevölkerung zu einem ansteigenden Arbeitsanfall (erhöhte Zahl im Bereich soziale Betreuung, Personenstandswesen, Antragsbearbeitung etc.). Dies bedeutet einen durchschnittlichen jährlichen Personalzuwachs von knapp 1 %. Da parallel hierzu auch der technologische Fortschritt, bzw. Um- und Neuorganisationen zu gewissen Synergieeffekten geführt haben – und dies auch für die Zukunft so anzunehmen ist – kann der notwendige Zuwachs von Personal von etwa 1 % jährlich ausgegangen werden.

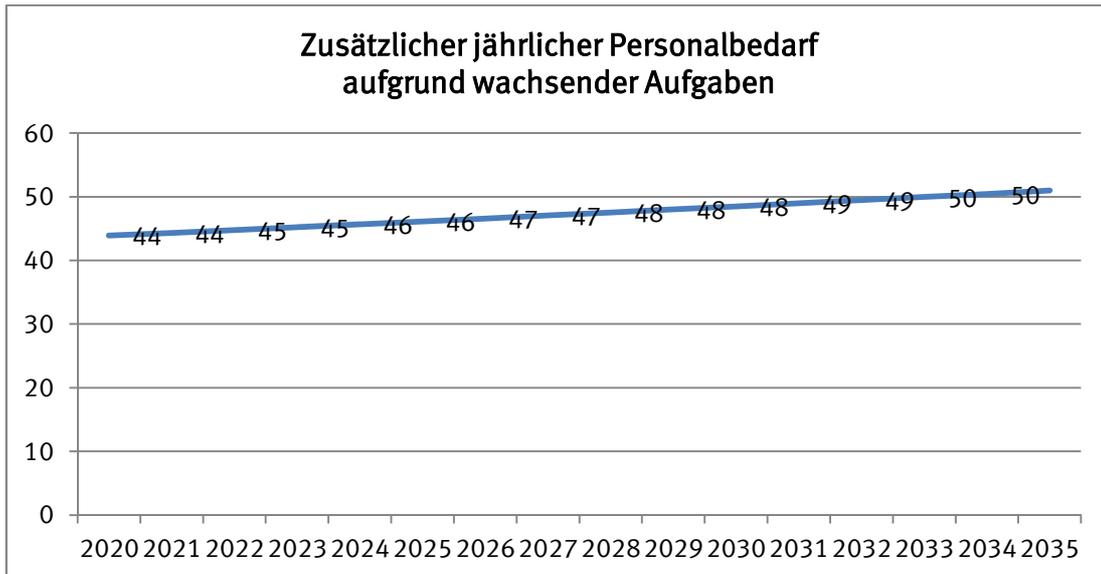


Abbildung 10: Zusätzlicher Personalbedarf durch Aufgabenzuwachs

In absoluten Zahlen stellt sich der Personalbedarf aufgrund wachsender Aufgaben wie folgt dar:

Zeitraum	Personalbedarf aufgrund wachsender Aufgaben	in Prozent
2021 - 2025	226	5,3%
2026 - 2030	238	5,6%
2031 - 2035	249	5,8%
2021 - 2035	713	16,7%

Daraus ergibt sich, unter Berücksichtigung von altersbedingten Abgängen, der Personalfluktuati-
on und der Erledigung zusätzlicher Aufgaben folgender Personalbedarf für die künftigen Jahre:

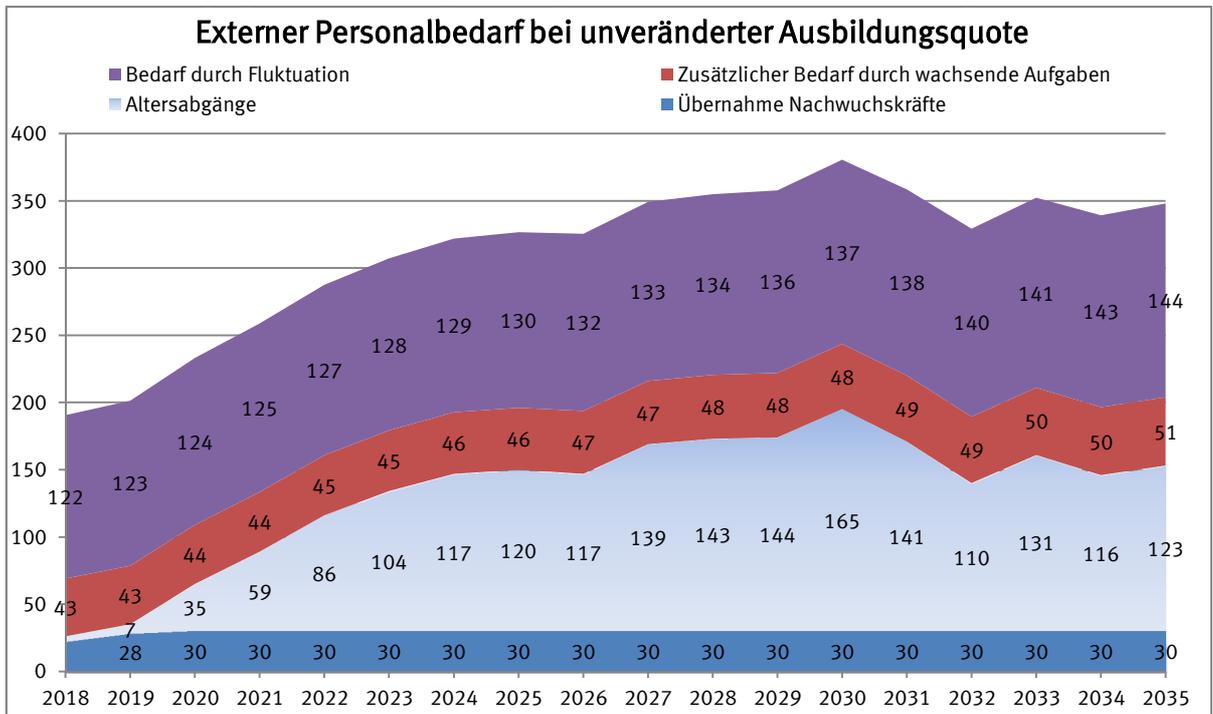


Abbildung 11: Gesamtpersonalbedarf

In absoluten Zahlen stellt sich dies für die 5-Jahres-Zeiträume zwischen 2021 und 2035 wie folgt dar:

Zeitraum	Zahl der altersbedingten Abgänge	Zusätzlicher Bedarf wegen Personalfuktuation	Zusätzlicher Bedarf aufgrund wachsender Aufgaben	Summe
2021 - 2025	486	639	226	1351
2026 - 2030	708	672	238	1618
2031 - 2035	621	706	249	1576
2021 - 2035	1815	2017	713	4545

2.4 Personalbedarf nach Berufsgruppen und Tätigkeitsfeldern

In den einzelnen Berufsgruppen und Tätigkeitsfeldern sind die Personalabgänge wegen Erreichens der Altersgrenze differenziert zu betrachten. Der Altersdurchschnitt reicht von 38,3 Jahren im Erziehungsbereich bis knapp 55 Jahre in der Berufsgruppe der Musiklehrer/-innen. Dieses Spektrum erklärt sich einerseits im Erziehungsbereich durch die enorm hohe Zahl an Neueinstellungen, um den gesetzlichen Anspruch auf Kita-Plätze zu erfüllen. Andererseits sind bei den Musiklehrer/-innen, die im Vergleich eine kleine Berufsgruppe darstellen, sehr viele über 50-Jährige beschäftigt.

Auffällig ist, dass besonders im Arbeiter/Handwerker/-innen-Bereich aufgrund des hohen Altersdurchschnitts von knapp 48 Jahren, bis zum Jahr 2030 fast 600 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Anders als vielleicht im Bürobereich, lässt dieser Personalabgang kaum durch technische Neuerungen im gleichen Maßstab auffangen. Bei den Erziehungskräften ist dies ähnlich. Im Bereich Büro/Verwaltung stehen z.B. durch die zunehmende Digitalisierung Kompensierungsmöglichkeiten zur Verfügung, jedoch bedarf es hierzu einer engen Abstimmung zwischen Personal- und Organisationsentwicklung. Die nachfolgende Grafik stellt die Situation bis zum Jahr 2030 in einer Übersicht dar:

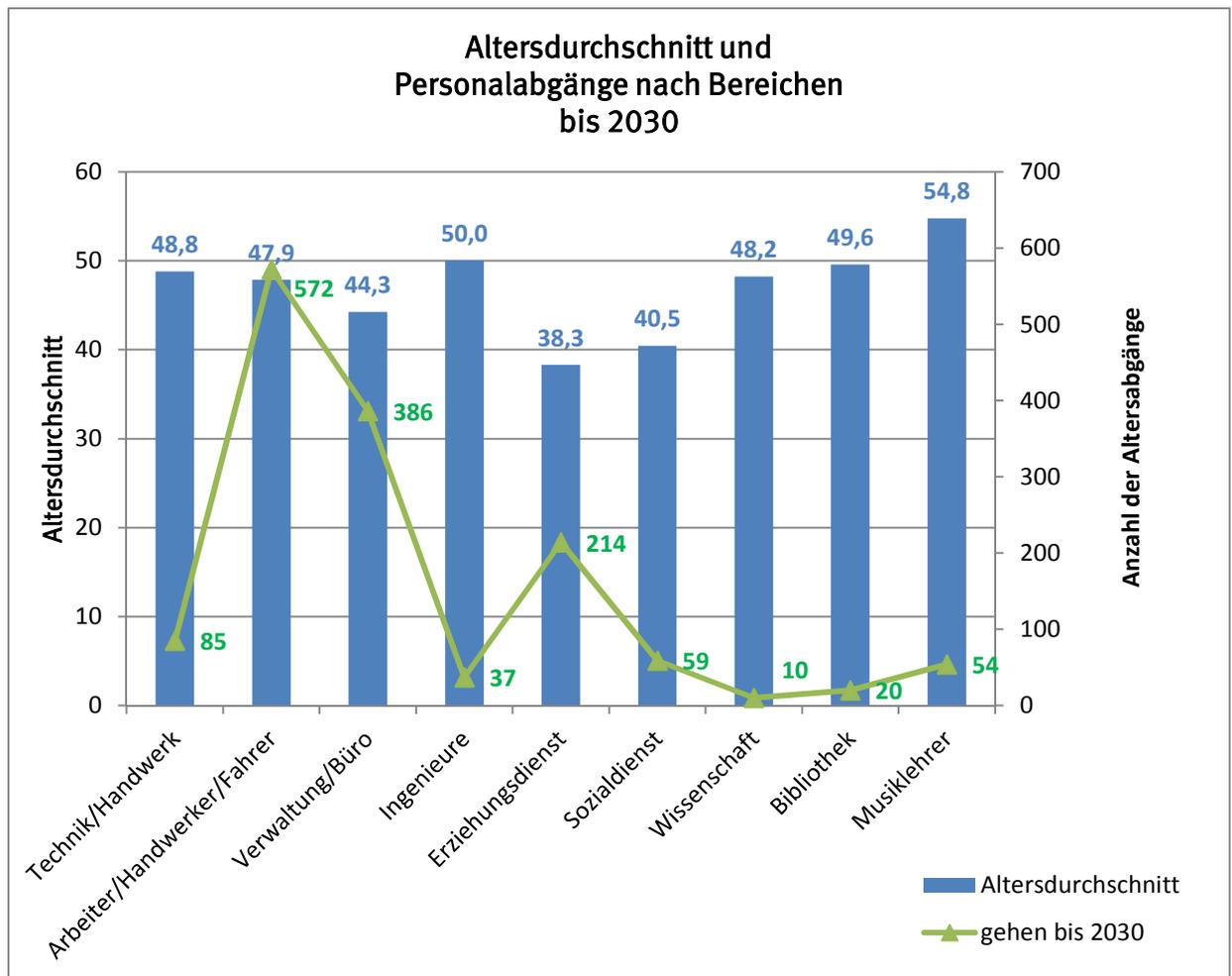


Abbildung 12: Altersdurchschnitt und Personalabgänge nach Bereichen

2.5 Ausblick

Es ist Aufgabe der Personalentwicklung und der Personalwirtschaft, Konzepte zu erstellen, wie dieser Personalbedarf begegnet werden kann. Grundsätzlich existieren nur drei Möglichkeiten:

- Senkung der Fluktuationsquote
Mit 2,8 % der Beschäftigten pro Jahr, die die Stadtverwaltung aus eigenem Wunsch vorzeitig verlassen, ist die Quote recht gering. Nach einer Studie der Haufe Akademie aus dem Jahr 2015⁷, beträgt die Fluktuationsrate im bundesdeutschen Durchschnitt im Bereich des öffentlichen Dienstes 12,8 %. Somit ist die Personalbindung bei der Stadtverwaltung recht hoch. In absoluten Zahlen bedeutet dies jedoch, dass zwischen August 2016 und Juli 2017 insgesamt 121 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Stadtverwaltung verlassen haben. Diese Arbeitskräfte müssen ersetzt werden. Nähere Ausführungen hierzu unter Kapitel 2.2 „Personalfluktuation“.
- Externe Einstellungen
In verschiedenen Arbeitsbereichen stellt die Einstellung externer, bereits ausgebildeter Fachkräfte die einzige Möglichkeit dar, neues Personal zu gewinnen. Dies wird vor allem in Tätigkeitsfeldern zu gelten haben, in denen Fachkräfte mit Studienabschlüssen benötigt werden. Jedoch muss auch hier die Möglichkeit geprüft werden, ob durch das Ange-

⁷ https://www.haufe.de/media/fluktuationsrate-deutschland-2016-nach-branchen_411384.html

bot zusätzlicher dualer Studiengänge mit eigenem Nachwuchs der Personalbedarf mit gedeckt werden kann.

Die Lage auf dem Arbeitsmarkt wird für die Stadtverwaltung Mainz am Rande des Rhein-Main-Gebiets mit der starken Konkurrenz aus Industrie und Handel schwer, wenn es um das Werben neuer Fachkräfte geht. Hier gilt es, die Stärken der Stadtverwaltung in den Auswahlverfahren in den Blickpunkt zu stellen. Ebenso müssen auch alternative Wege beschrrieben, Ressourcen zur Verfügung stehen und Anreize zur Gewinnung externer Mitarbeiter/-innen geschaffen werden.

- Eigene Ausbildung

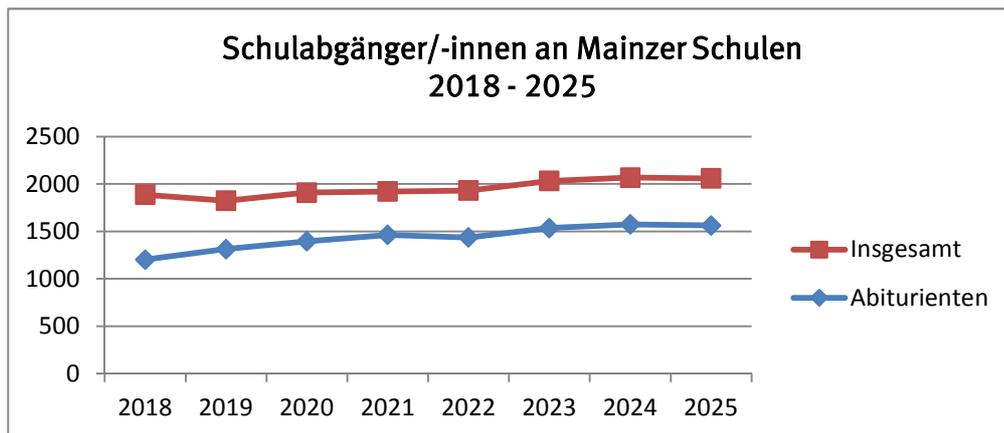


Abbildung 13: Schulabgänger/-innen an Mainzer Schulen

Seit Jahrzehnten bildet die Stadtverwaltung für den eigenen Personalbedarf sehr erfolgreich Nachwuchskräfte aus. Dabei steigert die eigene Ausbildung zur Personalgewinnung deutlich die Personalbindung. Die Tätigkeitsfelder reichten hier von der allgemeinen Verwaltung, über kaufmännischer Mitarbeiter/-innen, bis hin zum handwerklich-gewerblichen Bereich. Die Zahl der Einstellung neuer Nachwuchskräfte stagniert seit einigen Jahren (vgl. Kapitel B – Ausbildung). Lediglich im Bereich des Studiengangs für das III. Einstiegsamt steigen die Einstellungszahlen.

In den kommenden Jahren wird die Zahl der Schulabgänger/-innen in Mainz steigen. Es gilt, diesen Trend zu nutzen und verstärkt in die eigene Ausbildung zu investieren. Darüber hinaus kann aufgrund fachbereichsbezogener Analysen geprüft werden, neue und zusätzliche Ausbildungs- und duale Studiengänge anzubieten. Wie aus der nachfolgenden Übersicht deutlich wird, würde eine steigende Ausbildungsquote deutlich den Bedarf an externen Neueinstellungen entlasten. Zwar bedeutet dies zusätzliche Investitionen in die Ausbildung, jedoch kann durch eine höhere Personalbindung eigener Nachwuchskräfte eher der Personalbedarf gesichert werden, als durch die Einstellung externer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

- Strukturelle Möglichkeiten

In vielen Bereichen lassen sich durch technische Neuerungen und Weiterentwicklungen, durch strukturelle Veränderungen oder kürzere Entscheidungswege Kompensationen erzielen. Hier sei z.B. die zunehmende Digitalisierung (virtuelles Rathaus, DMS) erwähnt. Für andere Bereiche (z.B. Kitas oder im handwerklichen Bereich) stehen solche Möglichkeiten nur bedingt zur Verfügung.

Somit haben Personalentwicklung und –gewinnung erhebliche Auswirkungen auf die Organisationsentwicklung. Beide Bereiche müssen daher eng zusammenarbeiten. Wenn beispielsweise Ausbildungszahlen gesteigert werden müssen oder neue Ausbildungsbereiche erschlossen werden sollen, müssen hierfür die finanziellen und organisatorischen Voraussetzungen geschaffen werden.

II. Demografische Entwicklung im Führungsbereich

Im Dezember 2016 waren bei der Stadtverwaltung 420 Führungskräfte beschäftigt. Die hierarchische Struktur der Führungskräfte in 7 Führungsebenen orientiert sich an den Zuordnungen zur Einführung des Jahresgesprächs. Politische Wahlbeamte bleiben hierbei unberücksichtigt, so dass die oberste Hierarchieebene aus Sicht der Personalentwicklung die Amts- und Werkleitungsebene darstellt.

1 Hierarchieebenen

Die einzelnen Ebenen folgenden den aufgeführten Führungspositionen:

Ebene 1: Amts- und Werkleitungen, Geschäftsführungen usw.

Ebene 2: Abteilungsleitungen

Ebene 3: Sachgebietsleitungen, Bereichsleitungen, z.T. Teamleitungen usw.

Ebene 4: Dienst- und Bezirksgruppenleitungen, z.T. Team- und Sachgebietsleitungen

Ebene 5: Kita-Leitungen, Leitungen von Jugendzentren

Ebene 6: Gruppenführer/-innen, Vorarbeiter/-innen, Betriebsdienstleitungen usw.

Ebene 7: stellv. Kita-Leitungen u.a.

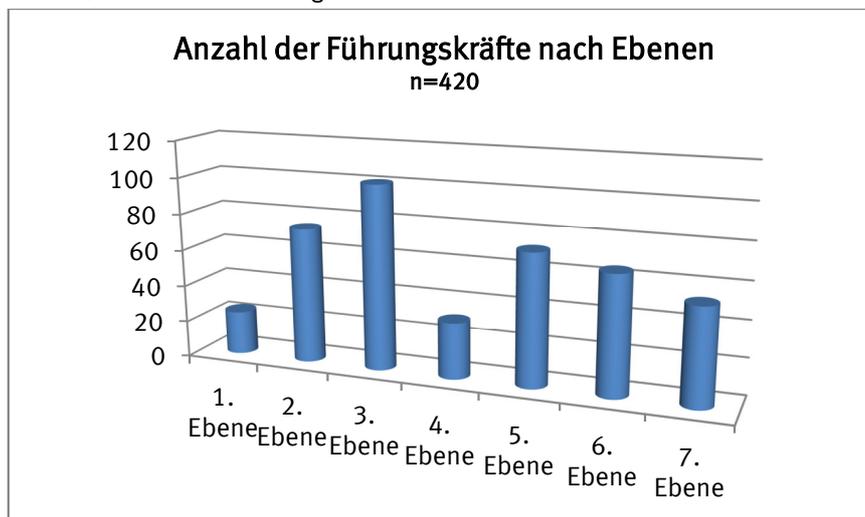


Abbildung 14: Zahl der Führungskräfte nach Hierarchieebenen

2 Führungsebenen nach Geschlecht

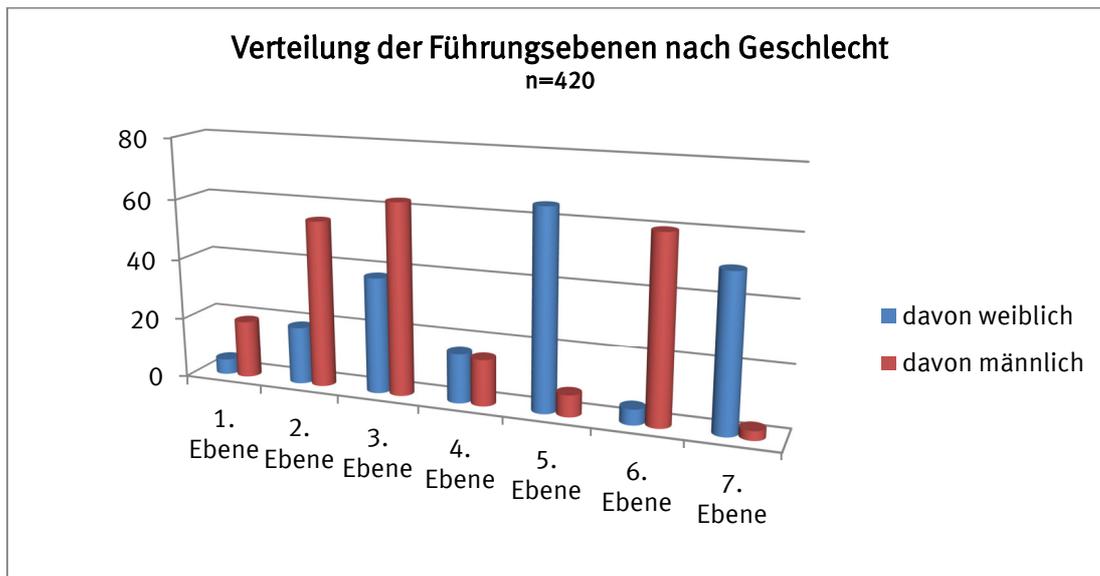


Abbildung 15: Verteilung der Führungsebenen nach Geschlecht

In den ersten 3 Führungsebenen zeigt sich ein deutliches Übergewicht männlicher Führungskräfte. In den nachgeordneten Führungsebenen ergibt sich ein anderes Bild. Vor allem in der Ebene 5, der die Leitungen der Kindertagesstätten zugeordnet sind, wird dies deutlich.

Zur angestrebten Gleichstellung (vgl. Kapitel I „Gleichstellung“) müssen gerade im Führungsbe-
reich einige Anstrengungen unternommen werden.

3 Altersstruktur

3.1 Altersstruktur insgesamt

Ebenso wie in der Altersstruktur aller Mitarbeiter/-innen der Stadtverwaltung, zeigt sich auch hier eine Unausgewogenheit zwischen älteren und jüngeren Führungskräften.

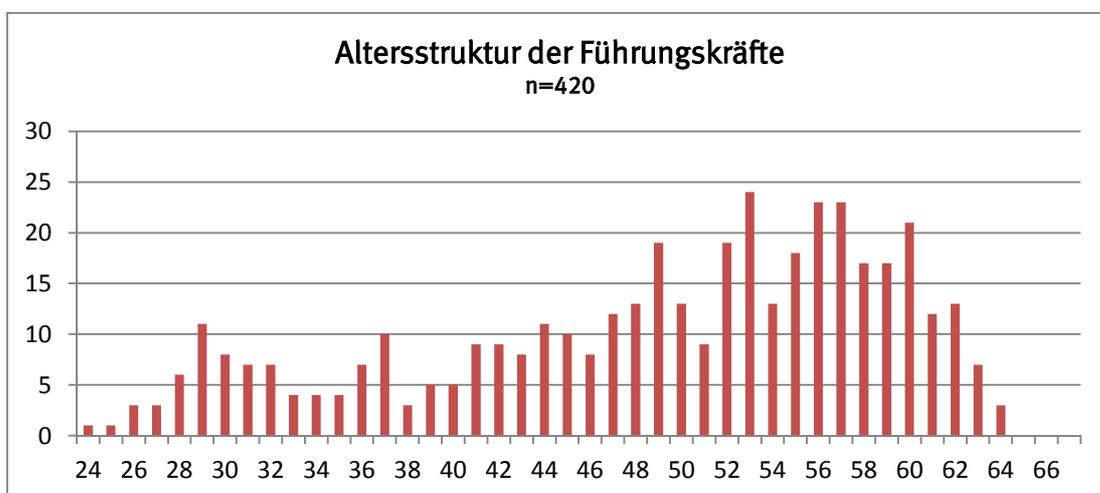


Abbildung 16: Altersstruktur der Führungskräfte

3.2 Altersstruktur nach Hierarchieebenen

Das Durchschnittsalter, getrennt nach Hierarchieebenen stellt sich wie folgt dar:
Auffällig ist, dass die Führungskräfte der 6. Ebene sich vom Durchschnittsalter deutlich abheben. Zu dieser Leitungsebene zählen vor allem Mitarbeiter/-innen aus dem technischen bzw. handwerklichen Bereich.

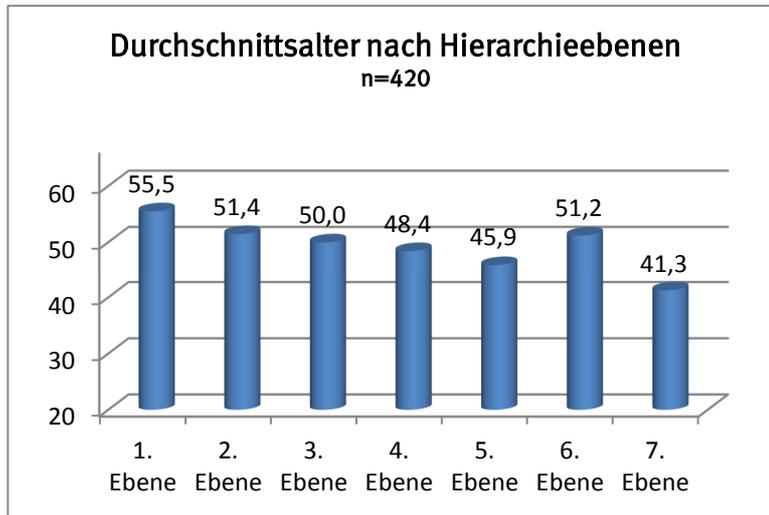


Abbildung 17: Durchschnittsalter nach Hierarchieebenen

3.3 Altersstruktur nach Geschlecht

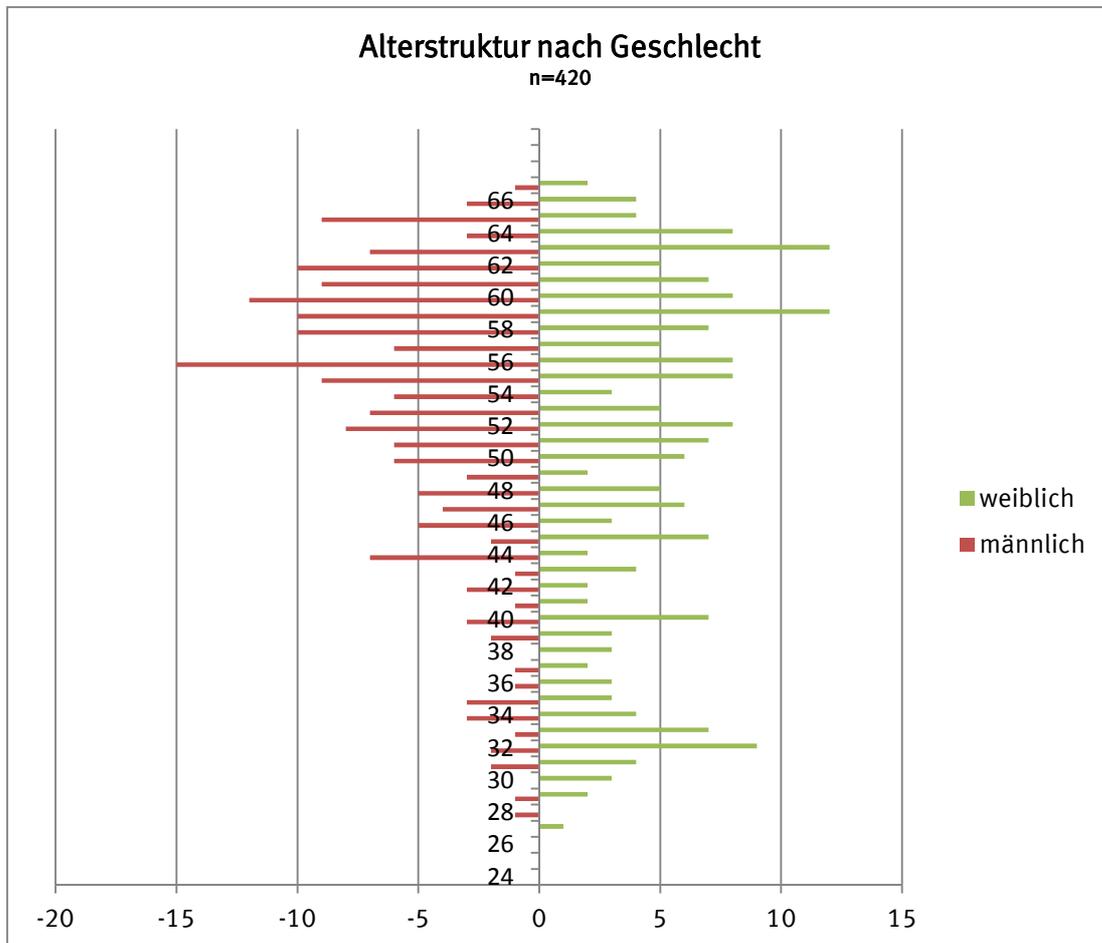


Abbildung 18: Altersstruktur der Führungskräfte nach Geschlecht

3.4 Ausscheiden wegen Erreichens der Altersgrenze

Es liegt in der Natur der Sache, dass Führungskräfte, aufgrund der Zeit, die ein beruflicher Aufstieg benötigt, im Trend älter sind. So beträgt das Durchschnittsalter der städtischen Führungskräfte 49,1 Jahre (im Gegensatz hierzu ist das Durchschnittsalter aller städtischen Mitarbeiter/-innen 44,2 Jahre). Als Ergebnis daraus liegt auch der Anteil der Führungskräfte, die wegen Erreichens der Altersgrenze ausscheiden, deutlich über dem der übrigen Mitarbeiter/-innen. Jedoch muss hierbei berücksichtigt werden, dass das Personalentwicklungsprogramm zur Gewinnung von Führungskräften erheblich mit dazu beitragen wird, dass die Auswirkungen beherrschbar bleiben

Zeitraum	Ausscheidende Mitarbeiter/-innen in %	Ausscheidende Führungskräfte in %
2021 - 2025	11,4%	19,0 %
2026 - 2030	16,6%	24,5 %
2031 - 2035	14,6%	16,4 %
2021 - 2035	42,6%	59,9 %

Dennoch stellt der Verlust von fast 2/3 der Führungskräfte bis 2035 eine große Herausforderung für die Gewinnung von Nachfolgerinnen und Nachfolgern dar.

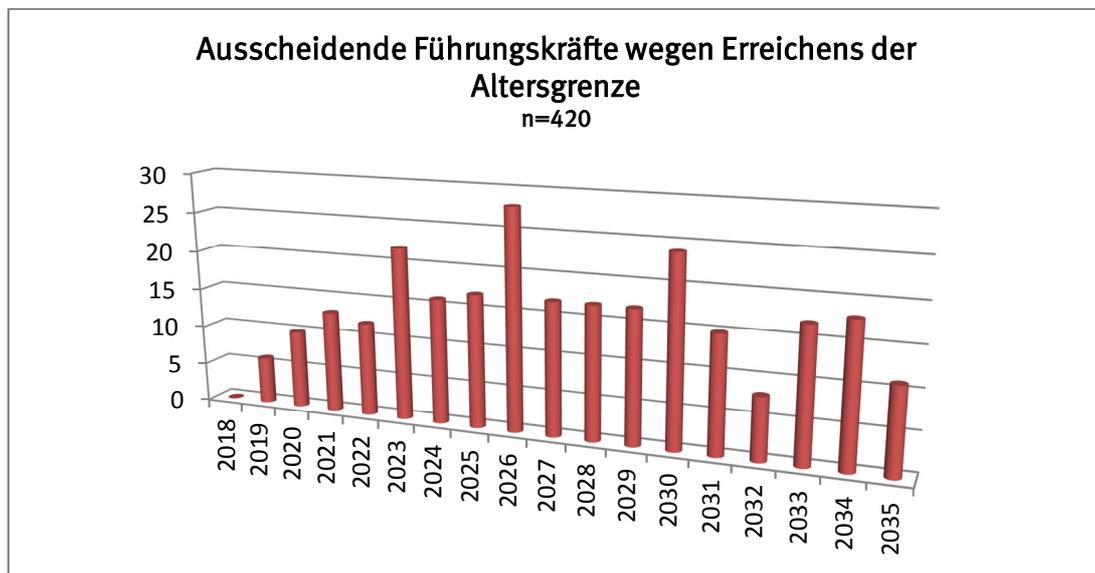


Abbildung 19: Ausscheidende Führungskräfte

Betrachtet man die einzelnen Hierarchieebenen, ergibt sich ein uneinheitliches Bild:

	bis-2025	in % ⁸	2026-2030	in %	2031-2035	in %
1. Ebene	4	16,7%	7	29,2%	2	8,3%
2. Ebene	16	21,6%	19	25,7%	13	17,6%
3. Ebene	21	20,8%	32	31,7%	21	20,8%
4. Ebene	9	29,0%	5	16,1%	2	6,5%
5. Ebene	14	19,4%	9	12,5%	11	15,3%
6. Ebene	11	16,9%	24	36,9%	14	21,5%
7. Ebene	5	9,4%	7	13,2%	6	11,3%

In den ersten drei Führungsebenen kann ein Ansteigen der Zahlen in den Jahren zwischen 2026 – 2030 und ein Sinken der Zahlen danach festgestellt werden. Insofern ist die Führungskräftegewinnung auf die Spitze der Entwicklung zwischen 2026- 2030 besonders abzustellen. In den nachfolgenden Führungsebenen ergibt sich ein etwas anderes, differenziertes Bild.

In den kommenden 10 Jahren (2018 – 2028) werden, getrennt nach Hierarchieebenen, über 1/3 der Führungskräfte die Stadtverwaltung verlassen:

	2018-2028	in %
1. Ebene	13	54,2%
2. Ebene	30	40,5%
3. Ebene	42	41,6%
4. Ebene	16	51,6%
5. Ebene	18	25,0%
6. Ebene	31	47,7%
7. Ebene	8	15,1%

⁸ Der Prozentsatz bezieht sich jeweils auf die Basiszahl des Jahres 2016

Es gilt, die Personalwirtschaft und die Personalentwicklung darauf auszurichten, diese Abgänge rechtzeitig zu kompensieren. Die Weiterführung des Führungskräftegewinnungsprogramms ist vor diesem Hintergrund unerlässlich.

III. Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Altersdurchschnitt	45
Abbildung 2: Altersstruktur allgemein.....	46
Abbildung 3: Altersstruktur nach Geschlecht	46
Abbildung 4: Altersstruktur nach Ämtern	47
Abbildung 5: Altersdurchschnitt in den Ämtern	48
Abbildung 6: Zugehörigkeit zur Stadtverwaltung.....	49
Abbildung 7: Personalabgänge 2020-203.....	50
Abbildung 8: Personalbedarf durch Fluktuationsquote.....	51
Abbildung 9: Personalabgänge aufgrund Alter und Fluktuation	52
Abbildung 10: Zusätzlicher Personalbedarf durch Aufgabenzuwachs	53
Abbildung 11: Gesamtpersonalbedarf	53
Abbildung 12: Altersdurchschnitt und Personalabgänge nach Bereichen	55
Abbildung 13: Schulabgänger/-innen an Mainzer Schulen	56
Abbildung 14: Zahl der Führungskräfte nach Hierarchieebenen.....	57
Abbildung 15: Verteilung der Führungsebenen nach Geschlecht	58
Abbildung 16: Altersstruktur der Führungskräfte	58
Abbildung 17: Durchschnittsalter nach Hierarchieebenen.....	59
Abbildung 18: Altersstruktur der Führungskräfte nach Geschlecht.....	60
Abbildung 19: Ausscheidende Führungskräfte	61

Personal 2017

F. Beruf und Familie

Inhalt

1. Vorbemerkung	67
2. Einbettung des audits berufundfamilie®.....	68
2.1 Arbeitsform „alternierende Telearbeit“	68
2.2 Teilzeitbeschäftigung	69
2.3 Kontakthalten zu Beurlaubten	70
2.4 Beruf und Pflege	70
2.5 Kinderbetreuung	71
2.6 Ferienangebote für Kinder von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern	71
2.7 Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Dienstplangestaltung.....	71

1. Vorbemerkung

Die Stadtverwaltung Mainz betreibt seit vielen Jahren eine familienbewusste, geschlechterunabhängige und lebensphasenorientierte Personalpolitik. Gleichwohl wird deutlich, dass sich für eine gelungene Balance von Arbeits- und Familienaufgaben die Personalentwicklung vor allem mit den Bedürfnissen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter befassen muss.

Daher unterzog sich die Verwaltung erstmalig 2006 und wiederholt 2010, 2013 sowie 2016 der Zertifizierung zum audit berufundfamilie® der gemeinnützigen Hertie-Stiftung. Ziel ist es, diese familienbewusste Personalpolitik weiter zu fördern. Die erneute Zertifizierung und damit auch die Weiterführung dieser Personalpolitik erfolgten im Oktober 2016.

Nach Abschluss der erstmaligen Zertifizierung wurde der Stadtverwaltung Mainz, als erster Kommunalverwaltung einer Landeshauptstadt überhaupt, das europaweit geschützte Zertifikat zum audit berufundfamilie® verliehen. Zwischenzeitlich stellten sich knapp 1.000 weitere Institutionen, Hochschulen und Unternehmen der Zertifizierung.

In den Handlungsfeldern des audits (Arbeitszeit, -organisation, -ort, Information und Kommunikation, Führung, Personalentwicklung und Service für Familien) wurden und werden in Workshops Führungskräfte und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Entwicklungspotentialen und Umsetzungsmöglichkeiten befragt, die die bestehenden Maßnahmen der Personalentwicklung unterstützen. Maßnahmen zur flexibleren Arbeitszeitgestaltung hinsichtlich Umfang und Zeitpunkt wurden dabei ebenso wie die Ausweitung von flexiblen Arbeitsorten (alternierende Telearbeit), unternehmensinterne Informations- und Öffentlichkeitsarbeit über familienunterstützende Aktivitäten oder das familienbewusste Verhalten von Führungskräften in den Fokus genommen. Insbesondere die Anstrengung zur Sensibilisierung und Weiterqualifizierung der Führungskräfte nimmt seit der Zertifizierung 2010 einen erhöhten Stellenwert ein. Der Oberbürgermeister setzte gemeinsam mit dem Personalrat ein Zeichen in diese Richtung: 2016 war das Jahr der Führung. Schwerpunktmäßig wurden in diesem Jahr Führungsleitlinien für die Stadt Mainz entwickelt. Hierin spiegelt sich auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wider.

Flankierend werden die Ziele des audits durch weitere Personalentwicklungsmaßnahmen ergänzt. Zu nennen sind hier beispielsweise das Führungskräfte-Feedback¹, die Strategie für Vielfalt und auch die Überlegungen hinsichtlich Leistungsentgelt und Jahresgespräch.

Umfangreiche Berichtspflichten gegenüber der zertifizierenden Stelle gewährleisten auch hier jährlich eine Überprüfung der vereinbarten Ziele und Umsetzungsmaßnahmen.

Seit 1995 nimmt die Stadtverwaltung Mainz auch die Frauenförderung als einen wichtigen Baustein ihrer Personalpolitik in der Personalentwicklungsplanung wahr und legte als erste Stadt in Rheinland-Pfalz 1997 einen Frauenförderplan vor. Auf diesen folgten in den Jahren 1999, 2004 und 2010 weitere Frauenförderpläne sowie Überprüfungen dieser Pläne in den Jahren 2001, 2008, 2012 und zuletzt 2014. Der Frauenförderplan heißt seit dem neuen Landesgleichstellungsgesetz (LGG) vom 22.12.2015 nun Gleichstellungsplan und wurde dem Haupt- und Personalausschuss am 22.11.2017 vorgelegt. Dieser Plan ist weiterhin alle sechs Jahre für einen Zeitraum von sechs Jahren zu erstellen und nach Ablauf von jeweils drei Jahren auf das Erreichen der Zwischenziele zu überprüfen. Ähnlich der Handlungsfelder des audits werden auch im Gleich-

¹ s. A - Summary Ziff. 5

stellungsplan Maßnahmen zum Abbau der Unterpräsenz des jeweiligen Geschlechtes festgelegt, Ziele vereinbart und überprüft.

Auch der Gleichstellungsaktionsplan des Frauenbüros und des Ausschusses für Frauenfragen korrespondiert mit sechs Handlungsfeldern der Europäischen Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene.

2. Einbettung des audits berufundfamilie®

Bestehende Personalentwicklungsmaßnahmen werden im Rahmen des audits zusätzlich unterstützt. Hier soll beispielhaft näher auf einige Beispiele eingegangen werden:

2.1 Arbeitsform „alternierende Telearbeit“

Die Stadtverwaltung hat sich für die Einführung alternierender Telearbeit entschieden. Die erste Dienstvereinbarung zur Regelung der Telearbeit bei der Stadtverwaltung Mainz wurde bereits 2003 abgeschlossen. Bedingt durch die Möglichkeiten moderner Informations- und Kommunikationstechnik und der damit verbundenen Chancen auf Ausweitung der Telearbeit wurde diese Dienstvereinbarung 2011 überarbeitet.

Durch Telearbeit wird den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Stadtverwaltung Mainz eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglicht und auch die Belange von Schwerbehinderten können eine bessere Berücksichtigung finden. Dadurch gewinnt die Verwaltung an Arbeitgeberattraktivität und trägt dazu bei das vorhandene Know-how der qualifizierten Fachkräfte zu sichern. Darüber hinaus wird mit Telearbeit aber auch das Ziel einer effektiveren Büroraumnutzung verfolgt, indem sich beispielsweise mehrere Telearbeiterinnen und Telearbeiter einen Büroarbeitsplatz teilen.

Derzeit arbeiten insgesamt 75 Kolleginnen und Kollegen in Telearbeit. Im Vergleich zum Stand des letzten Personalberichts im Jahr 2013 hat sich die Zahl damit fast versechsfacht. Unter den Telearbeiterinnen und Telearbeitern sind derzeit 50 Frauen und 25 Männer sowie bereits 10 Führungskräfte.

Neben der klassischen Form der Telearbeit bietet die Stadtverwaltung Mainz seit September 2016 die Möglichkeit auch in einer Notsituation (z. B. Betreuungsengpass, bewegliche Ferientage, Unterstützung von pflegebedürftigen Angehörigen usw.) durch Telearbeit berufliche und familiäre bzw. private Aufgaben miteinander verbinden zu können. In diesem Fall wird durch die Kommunale Datenzentrale kurzfristig ein Notfall-Laptop bereitgestellt, durch den die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für einen befristeten Zeitraum auch von zu Hause aus ihren beruflichen Aufgaben nachgehen können. Das aufwendige Genehmigungsverfahren wird in diesen Fällen verkürzt.

Die alternierende Telearbeit wird in den nächsten Jahren ausgebaut und weiterentwickelt

2.2 Teilzeitbeschäftigung

Ein weiterer Personalentwicklungsbaustein, der in der Stadtverwaltung Mainz überwiegend von Mitarbeiterinnen unter anderem auch zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie gewählt wird, ist die Teilzeitbeschäftigung.

Grundsätzlich ist jede Stelle teilbar. Dennoch gelingt dies in der Praxis nicht immer. Um Teilzeitbeschäftigung zu fördern, werden folgende Maßnahmen umgesetzt:

- Flexibilisierung der Arbeitszeit, insbesondere Teilzeitarbeit, sollte soweit dies möglich ist, in allen Gestaltungsformen angeboten werden
- Ausschöpfung der Möglichkeiten der Arbeitszeitverordnung zugunsten eines flexiblen Arbeitszeitrahmens für Teilzeitkräfte. Kreative und flexible Arbeitszeitmodelle gehören zu unserem „Comeback-Programm“
- schriftliche Erläuterung der Gründe für die Ablehnung eines Antrages auf Teilzeitarbeit
- Schaffung der organisatorischen Voraussetzungen für die Einrichtung zusätzlicher Teilzeitstellen.

Durch das Teilzeit- und Befristungsgesetz ist zwischenzeitlich ein fester gesetzlicher Rahmen für das Handeln des Arbeitgebers vorgegeben. Diese Vorgaben beinhalten im Wesentlichen die zuvor beschriebenen Maßnahmen zur Teilzeitarbeit.

Die Teilzeitbeschäftigung hat bei der Stadtverwaltung in den letzten Jahren stetig zugenommen: So ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an der Gesamtbeschäftigtenzahl der Stadtverwaltung von 27 % (1997) und 31,3 % (2012) nochmals in den vergangenen 4 Jahren gestiegen und liegt nun bei einem Niveau von mittlerweile 35 % (Stand 31.08.2016). Die Verwaltung selbst hat einen deutlich höheren Anteil an Teilzeitbeschäftigten als die Eigenbetriebe (40,1 % mit Stand 31.08.2016). Der zwischenzeitliche Anstieg der Teilzeitarbeit bei Männern, der auf die wachsende Inanspruchnahme der Altersteilzeitregelungen zurückzuführen war, hat sich nach Auslauf dieses Modells wieder relativiert. Immer noch wählen nur wenige Männer, wenn auch mehr als in den Vorjahren, Teilzeitarbeit, um Familie und Beruf besser vereinbaren zu können.

Die Stadt Mainz stellt in ihren Informationen zur Elternzeit und zur Reduzierung der Arbeitszeit aus familiären Gründen deutlich heraus, dass beide Geschlechter die gesetzlichen Regelungen nutzen können und mit der Inanspruchnahme keine beruflichen Nachteile verbunden sind.

Hierzu hat sich in 2010 ein vereinfachtes Beantragungsverfahren auf Teilzeitbeschäftigung etabliert, das sowohl den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Rahmenbedingungen für (un-/befristete) Teilzeitbeschäftigung vorgibt, als auch der Verwaltung zusätzliche Nachfragen bei unklarer Antragslage erspart.

Ein kompakter Flyer „Familienbewusste Personalpolitik: Wer hilft, wenn...?“ von Januar 2016 zeigt exemplarisch die wesentlichen Unterstützungsmaßnahmen auf, die zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie beitragen können, und soll gleichzeitig die Kommunikation intensivieren.

2.3 Kontakthalten zu Beurlaubten

Die beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, ihre Erfahrungen und ihr Fachwissen, sind für die Stadt Mainz ein Gewinn. Sie sind gut ausgebildet, mit der Selbstorganisation vertraut und können – anders als Neueinstellungen – ohne lange Einarbeitungszeit ihre Aufgaben übernehmen. Dieses Potential gilt es zu nutzen.

Vor diesem Hintergrund ist es wichtig, diesen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auch während der Beurlaubung (z. B. Elternzeit oder Sonderurlaub zur Pflege von Angehörigen) eine Möglichkeit zu bieten, um den Kontakt zur Verwaltung zu halten.

Aus diesem Grund wurden die bestehenden Flyer „Informationen für Beurlaubte“ sowie „Familienbewusste Personalpolitik: Wer hilft, wenn...?“ im Jahr 2016 aktualisiert. Seitdem erhalten alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit dem Beurlaubungsschreiben auch diese beiden Flyer. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit auch von extern auf das Intranet zuzugreifen. Die Zugangsdaten werden den beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern jeweils zur Verfügung gestellt.

Neben den bereits genannten Angeboten zum Kontakthalten wurde erstmals im Jahr 2008 der Beurlaubtentag initiiert.

Seither werden jährlich alle beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus allen Bereichen der Verwaltung eingeladen, um über Neuerungen in der Stadtverwaltung und in den Eigenbetrieben zu informieren und sie an den internen Veränderungen der Stadtverwaltung teilhaben zu lassen. Ein späterer Wiedereinstieg in das Berufsleben soll so schneller ermöglicht und erleichtert werden.

Insbesondere wird an den Beurlaubentagen regelmäßig darüber informiert, welche Möglichkeiten zu (Teilzeit-)Beschäftigung, Kontakthaltemöglichkeiten, Fort- und Weiterbildung während der Beurlaubung bestehen und über den Ablauf der Rückkehr an den Arbeitsplatz.

Die Anwesenheit der fachlich zuständigen Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter aus der Personal- und ggf. auch aus Fachabteilungen ermöglicht, auch auf individuelle Fragen der Beurlaubten einzugehen.

In der Auswertung der Rückkehrverfahren der letzten Jahre ist der Trend zu kürzeren Beurlaubungen (ein bis drei Jahre) eindeutig erkennbar.

2.4 Beruf und Pflege

Das Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“ gewinnt im Zuge der demographischen Entwicklung an Bedeutung. 2011 wurde es zum Schwerpunktthema im Projekt „Beruf und Familie“. Ein durchgeführtes „Pflegeseminar“ mit Impulsvorträgen, insbesondere zum Thema „Demenz“, fand großen Anklang. Seither erfolgt über das Thema „Pflege“ eine regelmäßige Berichterstattung in der innen|Stadt. Hier werden z. B. die verwaltungsinternen Anlaufstellen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit pflege- oder versorgungsbedürftigen Angehörigen kontinuierlich bekannt gemacht. Darüber hinaus enthält die innen|Stadt regelmäßig Hinweise zu den städtischen Pflegestützpunkten sowie den Unterstützungsmöglichkeiten des Amtes für soziale Leistungen.

Neben der kontinuierlichen Berichterstattung in der innen|Stadt gab es bis zum Jahr 2017 zwei aufeinander aufbauende Seminare zum Thema „Beruf und Pflege“ im internen Fortbildungsprogramm. Inhalte dieser Seminare waren u. a. die Leistungen der Pflegeversicherungen und der

Pflegekassen, ambulante und (teil-)stationäre Pflege, Patientenverfügung und Pflegestufen. Die Veranstaltungen wurden jeweils von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der städtischen Pflegestützpunkte begleitet.

2.5 Kinderbetreuung

Durch den Rechtsanspruch auf einen Kitaplatz für die unter Einjährigen besteht derzeit in der gesamten Bundesrepublik eine große Nachfrage nach Erzieherinnen und Erziehern. Den bei der Stadt Mainz beschäftigten Erzieherinnen und Erziehern wird ein Platz für ihren eigenen Nachwuchs in einer städtischen Kindertagesstätte garantiert.

Doch was tun an beweglichen Ferientagen und in der Ferienzeit? Auch hier bietet die Stadt Mainz verschiedene Lösungs- und Unterstützungsmöglichkeiten für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an. Seit dem Jahr 2013 findet jährlich ein Kinderbrückentag statt. An diesem Tag haben Kinder von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Chance hinter die Kulissen der Stadtverwaltung zu blicken. Neben dem Rathaus konnten die kleinen Entdeckerinnen und Entdecker bereits die Berufsfeuerwehr sowie den Entsorgungsbetrieb erkunden.

Neben dem Kinderbrückentag besteht auch die Möglichkeit die Kinder mit an den Arbeitsplatz zu bringen. Zu diesem Zweck wurde im Rathaus ein Eltern-Kind-Arbeitszimmer eingerichtet. Neben der klassischen Büroausstattung verfügt das Zimmer auch über verschiedene Spielsachen und kindgerechte Möbel.

2.6 Ferienangebote für Kinder von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

Jedes Jahr in den Oster-, Sommer- und Herbstferien veranstaltet das Haus der Jugend ein Ferienprogramm für Mainzer Kinder. Für die Kinder der städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden hier Plätze vorgehalten, und die Angebote werden in der innen|Stadt bekannt gemacht.

2.7 Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Dienstplangestaltung

Schichtdienst und Familie unter einen Hut zu bringen ist sowohl für jeden Arbeitgeber als auch für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine Herausforderung. Mit den „Hinweisen zur Dienstplangestaltung“ hat die Stadtverwaltung Mainz für diesen Bereich einen Lösungsansatz gefunden. Die Hinweise zur Dienstplangestaltung sehen unter anderem vor, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Schichtbetrieb nicht einfach zum Dienst eingeteilt werden, sondern dass sie bei der Aufstellung der Dienstpläne miteinbezogen werden und Rückmeldungen geben können, ob sich die für sie vorgesehenen Schichten mit ihren familiären Angelegenheiten vereinbaren lassen.

Darüber hinaus wurde in den Ämtern 30 (Kommunaler Vollzugsdienst) und 31 (Verkehrsüberwachungskräfte) jeweils eine Befragung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Schichtdienst durchgeführt, um weitere Bedarfe zur Vereinbarkeit von Berufs und Familie im Hinblick auf den Schichtdienst herauszufinden. Durch die Befragung konnten weitere Optimierungsfelder erschlossen werden, die u. a. in die Einführung neuer Schichtmodelle führten.

Das audit berufundfamilie® leistet einen Beitrag, die großen und erfolgreichen Anstrengungen der Stadtverwaltung Mainz im Bereich der Personalentwicklung nach außen sichtbar voranzutreiben. Die Verwaltung geht davon aus, dass das konsequente Weiterbeschreiten dieses Weges die Entwicklungsmöglichkeiten von allen Mitarbeitenden deutlich steigern wird.

Auch aus diesem Grund hat Oberbürgermeister Michael Ebling im Frühjahr 2016 entschieden, dass sich die Stadtverwaltung Mainz der Re-Auditierung im Rahmen des audits berufundfamilie® stellt. Die Rezertifizierung ist zwischenzeitlich abgeschlossen. Die Stadtverwaltung trägt die kommenden drei Jahre (2016 – 2019) weiter das Gütesiegel eines familienfreundlichen Arbeitgebers.

Personal 2017

G. Gleichstellung

Inhalt

1.	Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen	75
2.	Mehr Frauen in Führungs- und Leitungsfunktionen	76
3.	Mentoring-Programm/Führungskräftegewinnung	76
4.	Gleichstellungsplan 2016	77
4.1	Analyse der Beschäftigtenstruktur	77
4.2	Gleichstellungsplan der Stadtverwaltung (ohne Eigenbetriebe)	77
4.3	Gleichstellungsplan der Kommunalen Datenzentrale	78
4.4	Gleichstellungsplan der Gebäudewirtschaft Mainz	78
4.5	Gleichstellungsplan des Entsorgungsbetriebs	79
4.6	Gesamtbetrachtung	79
5.	Fazit	80
6.	Ausblick	81
7.	Abbildungsübersicht	82

1. Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

Frauenförderung ist seit 1993 ein wichtiger Baustein der Personalpolitik der Stadtverwaltung Mainz: 1997 erschien erstmals der Frauenförderplan (als erste Stadt in Rheinland-Pfalz). Es folgten weitere Frauenförderpläne sowie Überprüfungen in den Jahren 1999, 2004 und 2010 (Pläne) und 2001, 2008, 2012, 2014 (Überprüfungen). In den Besoldungs- und Entgeltgruppen und in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben, bei denen nach der Analyse eine Unterrepräsentanz besteht, wird ein Abbau im Rahmen der Bestimmungen des Landesgleichstellungsgesetzes angestrebt. Die Stadtverwaltung Mainz hat z. B. in den vergangenen Jahren die Zahl der Beamtinnen kontinuierlich erhöht. Von 2004 - 2016 wurden für die Ausbildung des III. Einstiegsamtes (ehem. gehobener Dienst) 76 Frauen und 24 Männer eingestellt.

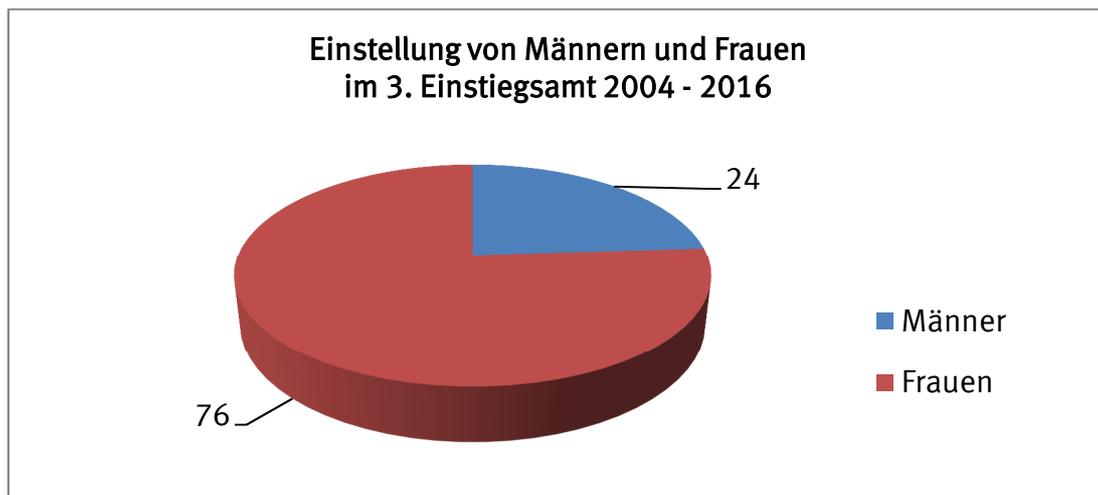


Abbildung 1: Einstellungsstatistik Männer/Frauen

In den Entgeltgruppen E9/E10 und den Besoldungsgruppen A10/A11 BBesO liegt im Bereich der allgemeinen Verwaltung der Frauenanteil inzwischen bei 56,8 %. Anders ist der Stand bei den Besoldungsgruppen A12/A13 BBesO und den vergleichbaren Beschäftigten. Hier beträgt der Frauenanteil lediglich 34,9 %. Hier sind deutliche Anstrengungen zu unternehmen, dem „Karriereknick“ entgegen zu wirken.

Der Unterrepräsentanz in "technischen Berufen" soll durch gezielte Werbung entgegengewirkt werden. Dies ist zwischenzeitlich fester Bestandteil der entsprechenden Stellenausschreibungen. In den handwerklichen Berufsgruppen wird ebenfalls durch gezielte Stellenausschreibungen darauf hingewirkt, dass der Frauenanteil erhöht wird. Es gilt weiterhin, dass die Zahl der Frauen in handwerklichen Berufen gering ist, obwohl die Stellenausschreibungen jeweils mit einem entsprechenden Zusatz versehen wurden. Gezielte Nachfragen bei den Arbeitsämtern führten ebenfalls nicht zu nennenswerten Bewerbungen von Frauen. Am Arbeitsmarkt besteht nur ein geringes Angebot an Frauen in Handwerksberufen.

Sind in den technischen und handwerklichen Berufe Frauen unterrepräsentiert, ist in den sozialen Berufen das Gegenteil der Fall. Auch hier strebt die Stadtverwaltung Mainz u. a. durch gezielte Stellenausschreibungen und Personalentwicklungsmaßnahmen eine geschlechterparitätische Besetzung der ausgewiesenen Dienstposten an.

2. Mehr Frauen in Führungs- und Leitungsfunktionen

Frauen in Führungspositionen sind auch bei der Stadtverwaltung Mainz in der Minderheit. Umfassend ist die Stadtverwaltung bemüht, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen. Dabei sollen frauenspezifische Kompetenzen vor allem in der Personalführung bei der Auswahl von Bewerberinnen und Bewerbern besonders berücksichtigt werden. Maßnahmen hierzu sind u. a.

- Führungsseminare (Förderung personaler und sozialer Kompetenz) mit u. a. Führung durch Kommunikation, Teamentwicklung, Leistungsverhalten, Mitarbeitermotivation, Mitarbeitergespräch, Führungskultur und Mitarbeitergesundheit
- Vermittlung von Schlüsselqualifikationen
- Stellenausschreibungen, die Frauen ausdrücklich ansprechen
- Teilzeitarbeit auch bei Führungs- und Leitungsaufgaben, soweit dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen

3. Mentoring-Programm/Führungskräftegewinnung

Die Führungsförderung hat sich bei der Stadtverwaltung Mainz als fester Bestandteil der Personalentwicklungsplanung etabliert. Zwischenzeitlich wurden auch Führungsnachwuchsbausteine entwickelt und implementiert. Diesen wurde 2010 erstmalig ein Mentoring-Programm für potenzielle weibliche Führungskräfte vorangestellt. Von den 15 teilnehmenden Mitarbeiterinnen entschieden sich später fünf für die Teilnahme am eigentlichen Führungskräftegewinnungsprogramm.

Die Aspekte der Gleichstellung und ganz besonders des Gender Mainstreaming sind fest in den Programmen verankert (vgl. Personalentwicklung „Fortbildung für den Führungsnachwuchs“, Fortbildungsprogramm 2010 und Vorjahre, „Fortbildung für Abteilungsleiter und Abteilungsleiterinnen“, „Fortbildung für Sachgebietsleiter und Sachgebietsleiterinnen“).

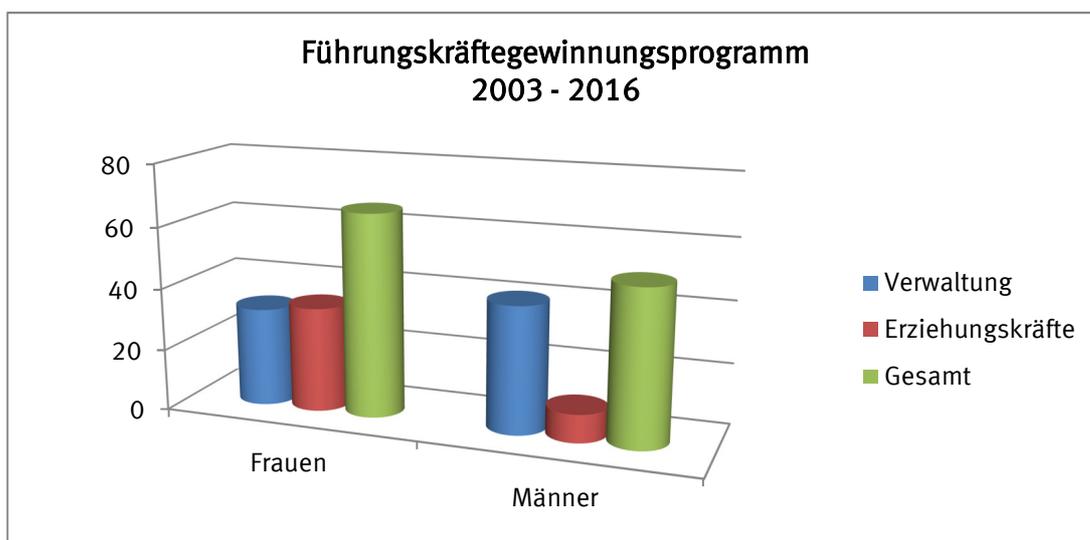


Abbildung 2: Führungskräftegewinnung

An dem Führungskräftegewinnungsprogramm nahmen bislang aus dem Bereich der Verwaltung 32 Frauen und 41 Männer, aus dem Bereich der Kindertagesstätten 34 Frauen und 9 Männer teil.

Zwar liegt der Frauenanteil beim Führungskräftegewinnungsprogramm über dem der Männer, jedoch ist dies durch die überproportionale Teilnahme von Frauen aus dem Erziehungsbereich zu erklären.

Es ist nicht davon auszugehen, dass sich der Frauenanteil in Führungs- und Leitungsfunktionen in den nächsten Jahren maßgeblich durch Neueinstellungen erhöhen lässt. Der internen Qualifizierung und Unterstützung von Mitarbeiterinnen kommt daher auch angesichts des grundsätzlich weiter steigenden Stellenzuwachses eine besondere Bedeutung zu, um Beschäftigung bei der Stadt zu sichern, Potenziale besser erkennen und einbringen zu können. Auch durch den fortdauernden Verwaltungsreformprozess kommt es immer wieder zur Neugestaltung von Tätigkeiten.

Die Verwaltung achtet bei der Weiterführung der Programme für den Führungskräftenachwuchs und für Erzieherinnen darauf, dass besonders Frauen diese Chance zur Qualifizierung nutzen und sich der Potenzialanalyse unterziehen können.

Das Ziel, den Anteil der Mentorinnen zu erhöhen, damit der weibliche Führungskräftenachwuchs auch ein weibliches Pendant innerhalb und außerhalb der Verwaltung finden kann, ist erreicht. Die Fortsetzung des Mentoring-Programms ist beabsichtigt.

4. Gleichstellungsplan 2016

Durch die Gesetzesnovellierung des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) vom 22.12.2015 traten einige Änderungen zu den bisherigen Frauenförderplänen ein:

- Der ehemalige Begriff „Frauenförderplan“ wird durch „Gleichstellungsplan“ ersetzt
- Gleichstellungspläne müssen auch nach den neuen gesetzlichen Regelungen weiterhin alle sechs Jahre erstellt werden und sind nach Ablauf von jeweils drei Jahren (vor der Gesetzesänderung alle zwei Jahre) auf das Erreichen der Zwischenziele zu überprüfen
- Mindestinhalte für Gleichstellungspläne wurden im § 15 LGG neu festgelegt und wurden im Gleichstellungsplan 2016 umgesetzt

Der vollständige Gleichstellungsplan für die Stadtverwaltung und die Eigenbetriebe, wurde dem Haupt- und Personalausschuss am 22.11.2017 vorgelegt. An dieser Stelle werden nur die zentralen Punkte dargestellt.

4.1 Analyse der Beschäftigtenstruktur

Die Analyse der Beschäftigtenstruktur befindet sich in einer ausführlichen Darstellung in Abschnitt J. – Zahlenwerk. Daher sind an dieser Stelle nur die für das Thema Gleichstellung relevanten Zahlen dargestellt. Zur Orientierung wird darauf hingewiesen, dass die in den übrigen Teilen des Personalberichts verwendeten Personalzahlen und –statistiken auf den 31.12.2016 beziehen. Die im Abschnitt „Gleichstellung“ verwendeten Zahlen beziehen sich auf das Datum 31.08.2016, daher können Werte geringfügig voneinander abweichen.

4.2 Gleichstellungsplan der Stadtverwaltung (ohne Eigenbetriebe)

Der Anteil von Frauen seit 2004 immer weiter gestiegen. Von 59,3 % (2004) über 62,4 % im Jahr 2010 auf nunmehr 65,5 % im Jahr 2016. Die Stadtverwaltung weist damit auch weiterhin eine deutlich überdurchschnittliche Beschäftigung von Frauen auf! Die überdurchschnittliche Beschäftigung von Frauen hängt stark mit dem hohen Anteil von Frauen im Erziehungsdienst zusammen. Doch auch in der allgemeinen Verwaltung wächst die Zahl der weiblichen Beschäftigten. Bei den Frauen in einem Beamtenverhältnis ist ein leichter Rückgang von sieben Mitarbeiterinnen gegenüber 2010 zu verzeichnen; bei den Männern ist die absolute Zahl der Beamten jedoch sogar fünfmal so stark (- 38) zurückgegangen.

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten bei der Stadtverwaltung ist in den letzten Jahren stetig gestiegen. Waren es in den Frauenförderplänen 2004 noch 33 % und 2010 noch 38 %, sind es, bei Anstieg der Beschäftigungszahl im Gleichstellungsplan 2016, nun 40,1 %.

Blick auf die verschiedenen Laufbahnen zeigt, dass im (vergleichbar) einfachen Dienst/I. Einstiegsamt und (vergleichbar) mittleren Dienst/II. Einstiegsamt besteht weiterhin eine deutliche Überrepräsentanz von Frauen, vor allem durch das überwiegend weibliche Erziehungspersonal. Im (vergleichbar) gehobenen Dienst/III. Einstiegsamt konnte die Unterrepräsentanz von Frauen abgebaut werden. Somit bleiben einzig im (vergleichbar) höheren Dienst/IV. Einstiegsamt Mitarbeiterinnen unterrepräsentiert. Doch auch hier sind deutliche Erfolge zu verzeichnen. Der Anteil der Frauen stieg hier deutlich von 13,4% (2004) auf 24,0 % (2010) auf nunmehr 39,08 %. Der allgemeine Abbau der Stellen im höheren Dienst war somit (mehrheitlich) von den Männern zu tragen.

Die Leitungsfunktionen in der Stadtverwaltung sind, außer die Leitungsstellen in den städtischen Kindertagesstätten, unverändert mehrheitlich von Männern besetzt. Durch umfassende Bemühungen der Stadtverwaltung, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen, konnten in den Bereichen der Amtsleitungen, Abteilungsleitungen sowie Sachgebietsleitungen (oder vergleichbar) bereits erste Erfolge und eine Annäherung der Männer und Frauen in Führungspositionen erreicht werden.

Allgemein kann man nach der Analyse festhalten, dass in den technischen und handwerklichen Berufen sowie der Feuerwehr Frauen unterrepräsentiert sind. Dafür dominieren sie in den sozialen Berufen (z.B. Kultur, Schule, Soziales), sodass hier die Männer zum Teil deutlich unterrepräsentiert sind. Insgesamt arbeiten mehr Frauen als Männer bei der Stadtverwaltung Mainz, wobei die Anzahl der Männer bei den Beamten/-innen und die der Frauen bei den Beschäftigten dominieren.

Die Eigenbetriebe (siehe 4.3 bis 4.5) sind dabei klar in „Männerhand“. Für eine genauere Betrachtung ist die Herunterbrechung der Statistik auf die einzelnen Ämter sowie die der Eigenbetriebe (Teile II-IV) heranzuziehen.

4.3 Gleichstellungsplan der Kommunalen Datenzentrale

In dem technisch geprägten Eigenbetrieb ist die Gesamtzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von 56 auf 71 gestiegen. Der Frauenanteil liegt bei 25,35 %. Somit sind Frauen weiterhin und unverändert sowohl bei den Beamten/Beamtinnen, der Beschäftigten sowie auch in den Leitungsfunktionen der Kommunalen Datenzentrale unterrepräsentiert. Die Teilzeitquote liegt bei nur 7%. Hier zeigt sich deutlich, dass Teilzeitbeschäftigung vorrangig von Frauen genutzt wird

4.4 Gleichstellungsplan der Gebäudewirtschaft Mainz

In dem handwerklich-technisch geprägten Eigenbetrieb ist die Gesamtzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nahezu unverändert (- 9). Der Frauenanteil liegt bei 36,89 %. Aus der übrigen Aufgabenwahrnehmung der Gebäudewirtschaft Mainz ergibt sich die mehrheitlich männliche Belegschaft (63,11 %). Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten liegt zwar höher als in der Kommunalen Datenzentrale, liegt mit 25,7 % aber unter der Teilzeitquote der Stadtverwaltung (40,1 %).

4.5 Gleichstellungsplan des Entsorgungsbetriebs

In dem von klassischen Arbeiterstrukturen geprägten Eigenbetrieb ist die absolute Zahl der Beschäftigten in den letzten Jahren zunächst leicht gesunken (2004: 430 und 2010: 425). Der Anstieg auf 502 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Stichtag 31.08.2016 ist durch die Zweckvereinbarung zu begründen, nach der seit 2012 zusätzlich der Abfall im Landkreis Mainz-Bingen vom Entsorgungsbetrieb abgeholt wird.

Der Frauenanteil liegt bei 9,16 %. Die Anzahl der im Entsorgungsbetrieb beschäftigten Frauen ist gegenüber 2010 leicht angestiegen (+3), der prozentuale Frauenanteil dabei jedoch durch die überwiegende Einstellung von Männern leicht zurückgegangen (- 0,94 %). In den Berufen Straßenreiniger/in, Mülllader/in und Kraftfahrer/in liegen nach wie vor kaum geeignete Bewerbungen von Frauen vor.

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten ist vergleichbar sehr gering (10,2 %).

Bei der Besetzung der Leitungsfunktionen verbesserte sich die Situation im Entsorgungsbetrieb weiterhin. Bereits nach dem Frauenförderplan 2010 konnte eine zweite Abteilungsleiterin auf eine der fünf derzeit zu besetzenden Positionen in der zweiten Führungsebene eingestellt werden. Auch im Bereich der dritten Führungsebene gibt es Frauen.

Folgende Liste stellt die Unterpräsenz von Männern und Frauen und damit die Handlungsfelder zum Stand 31.08.2016 auszugsweise und in einer Übersicht dar. Für eine genauere Betrachtung ist die Herunterbrechung der Statistik auf die einzelnen Ämter (Punkt 2.5 des Teiles I des Gleichstellungsplanes 2016) sowie die der Eigenbetriebe (Teile II-IV) heranzuziehen.

4.6 Gesamtbetrachtung

Die Frauenquote der Stadtverwaltung und der Eigenbetriebe beträgt 56,25 %. einzelnen Teilbereichen stellt sich die Verteilung wie folgt dar:

a) Stadtverwaltung (ohne Eigenbetriebe)

Frauenquote insgesamt 65,5 %

- Beamte/-innen:	34,4 % Frauenquote
- Beschäftigte Verwaltung:	63,2 % Frauenquote
- Beschäftigte Sozial- u. Erziehungsdienst:	87,9 % Frauenquote

a) Beamte

A7 – A9 (Feuerwehr):	18,6 % Frauenquote
A10 (3. Einstiegsamt):	76,1 % Frauenquote
A12-A16 (Führungsebene):	22,4 % Frauenquote

b) Beschäftigte Verwaltung

E11/E12 (Führungsebene):	37,9 % Frauenquote
E 13 (Führungsebene):	59,5 % Frauenquote
E 14/E15 (Führungsebene):	31,8 % Frauenquote

c) Besch. Sozial- u. Erziehungsdienst

S1-S18 (Kita):	87,9 % Frauenquote
----------------	--------------------

b) Kommunale Datenzentrale

Frauenquote 25,36 %

a) Beamte:	27,27 % Frauenquote
b) Beschäftigte:	25,00 % Frauenquote

c) Gebäudewirtschaft Mainz

Frauenquote 36,89 %

a) Beamte:	0,00 % Frauenquote
b) Beschäftigte:	37,80 % Frauenquote

Teil IV Entsorgungsbetrieb
90,84 % Männer

a) Beamte:	50,00 % Frauenquote
b) Beschäftigte:	8,80 % Frauenquote

5. Fazit

In der Abschlussbetrachtung gibt es zahlreiche Felder, in denen die bisher ergriffenen Maßnahmen zur Gleichstellung zielführend waren. Hierzu zählen insbesondere:

- Die Personalstruktur der Stadtverwaltung ist mit 65,5 % Frauenanteil sehr gut. Die Eigenbetriebe sind aufgrund ihrer technischen und handwerklich-technischen Ausprägung in klarer Männerhand
- Frauen dominieren in den sozialen Berufen (z.B. Kultur, Schule, Soziales), sodass hier die Männer zum Teil deutlich unterrepräsentiert sind
- Statusgruppen: Bei den Beschäftigten der Verwaltung und des Sozial- und Erziehungsdienstes dominieren die Frauen klar mit 72,6 %
- Laufbahnen: (vergleichbar) einfachen Dienst/1. Einstiegsamt bis (vergleichbar) gehobener Dienst/3. Einstiegsamt: Überrepräsentanz von Frauen (vor allem durch das überwiegend weibliche Erziehungspersonal)
- Frauen in Führungspositionen sind im Sozial- und Erziehungsdienst fast ausschließlich mit Frauen besetzt. In allen anderen Bereichen und der Eigenbetriebe dominieren hier die Männer
- Die Teilzeitquote bei der Stadtverwaltung (ohne Eigenbetriebe) ist in den letzten Jahren stetig gestiegen und liegt bei 40,1 %. Teilzeitbeschäftigung ist dabei nach wie vor eine „Frauensache“. Statistisch arbeitet mehr als jede zweite Frau in Teilzeit
- Die Ausbildungsplätze der Stadtverwaltung und der Eigenbetriebe waren zum Stichtag 31.08.2016 mit einem Frauenanteil von 51,6 % sehr ausgeglichen besetzt
- Mit 72 % haben deutlich mehr Frauen als Männer an städtischen Fortbildungen teilgenommen. Dies liegt zum einen an der Mitarbeiterstruktur als auch an dem „Erzieher-Spezialbereich“
- Bei der Einstellungspraxis betreibt die Stadtverwaltung gezielt Frauenförderung. Bei den Beschäftigten (Verwaltung und Sozial- und Erziehungsdienst) werden fast überwiegend Frauen eingestellt (außer Entgeltgruppe 12 TVöD)
- Entwicklungen in der Arbeitsorganisation z.B. durch Telearbeit, Flexibilisierung der Arbeitszeit (Teilzeitarbeit), kreative und flexible Arbeitszeitmodelle

- Qualifizierung (Fort- und Weiterbildung) wird weiterhin auch während der Beurlaubung angeboten. Der ausschließlich für Mitarbeiterinnen gedachte frauenspezifische Bereich der Fortbildungen bleibt Bestandteil des städtischen Fortbildungsprogramms. Die speziellen Fortbildungen für den Führungskräftenachwuchs sollen weiterhin für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angeboten werden
- Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie (siehe auch [audit berufundfamilie®](#)) – siehe Überblick über Berichtszeiträume 2010-2013, 2013-2016 und ab 2016) wurde in den vergangenen Jahren deutlich weiterentwickelt

In anderen Bereichen besteht die Notwendigkeit, geeignete Maßnahmen zu intensivieren bzw. zu entwickeln, um die Unterrepräsentanz von Frauen auszugleichen.

- Allgemein kann man nach der Analyse festhalten, dass in den technischen und handwerklichen Berufen sowie der Feuerwehr, Frauen unterrepräsentiert sind
- Die Feuerwehr bietet mit Unterstützung des Frauenbüros erstmals im Jahr 2018 Probeeingungstest an, um den Anteil der Bewerberinnen mittelfristig zu erhöhen
- Bei den Beamten liegen die Männer in fast allen Besoldungsgruppen mit insgesamt 65,5 % Männeranteil „vorne“. Insbesondere A7, A8, A9S/A9Z (Feuerwehrbeamte)
- Nur in der Besoldungsgruppe A 10 sind 76,1 % Frauen beschäftigt. Dies ist durch die Einstellungspraxis in den vergangenen Jahren bei Nachwuchskräften für diese Laufbahn zu begründen
- Laufbahnen: einzig im (vergleichbar) höheren Dienst/4. Einstiegsamt Mitarbeiterinnen unterrepräsentiert. Doch auch hier sind deutliche Erfolge zu verzeichnen
- Frauen in Führungspositionen: Die Anzahl der Amtsleitungsstellen verringerte sich in den Vergleichsjahren minimal (von 2004: 26 auf 2010: 25 und 2016: 22 Amtsleitungen). Dabei verdreifachte sich der Anteil an Frauen in Führungspositionen von 2004 (7,7 %) bis 2010 auf 24 %. Im Jahr 2016 ging der Frauenanteil auf 22,7 % zurück, wobei auch die Anzahl an Amtsleitungen um 3 Stellen zurückging.
- „Mentoring“ bei der Stadtverwaltung soll als Maßnahme neu konzipiert und wieder neu aufgenommen werden!
- Weiterer Seminare/Fortbildungen (Führungsfortbildungen als Maßnahmen) sollen angeboten werden
- Die Einstellungspraxis bei den Beamten der Stadtverwaltung Mainz sowie der Eigenbetriebe ist verbesserungsfähig, was aufgrund des Arbeitsmarktes und dem Mangel an Frauen in bestimmten technisch/handwerklich geprägten Bereichen schwierig ist
- Regelmäßige Schulungen im Landesgleichstellungsgesetz für Führungskräfte sollen in das städt. Fortbildungsprogramm aufgenommen werden

6. Ausblick

In den letzten Jahren wurden im Bereich der Frauenförderung Fortschritte erzielt, indem Unterrepräsentanzen abgebaut wurden. Der Großteil des von der Stadt Mainz eingestellten Beamtenachwuchses sind derzeit Frauen. Diese jungen Frauen setzen sich in den Auswahlverfahren gegen die Männer durch. Bedingt durch die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf im öffentlichen Dienst, entscheiden sich daher hochqualifizierte junge Frauen für eine Ausbildung bei der Stadt Mainz. Die Anwärterinnen von heute sollen auch die Führungskräfte von morgen sein. Die Konsequenz daraus ist, dass die Anstrengungen im Segment „Frauen in Führungspositionen“ in den nächsten Jahren verstärkt werden müssen. Hierzu zählt insbesondere im Zusammenspiel mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein Ausbau von Führungspositionen in Teilzeit.

Der Gleichstellungsplan 2016 legt 8 neue Maßnahmen fest. Ob die angestrebten Ziele erreicht wurden, wird nach 3 Jahren (31.08.2019 – Zwischenziele) und nach 6 Jahren (31.08.2022) überprüft:

1. Abbau der Unterrepräsentanz
2. Frauen in Führungs- und Leitungsfunktion
3. Arbeitsorganisation
 - Teilzeitarbeit/Teilzeitquote
 - Telearbeit
 - Arbeitszeitgestaltung
4. Qualifizierung (Fort- und Weiterbildung)
 - Fortbildungen nur für Frauen
 - Führungskräftenachwuchs/Mentoring
 - Frauenförderung und Führungsverantwortung
 - Dienstvereinbarung zur sexuellen Belästigung
 - Aufstiegsqualifizierungen und Fortbildungsqualifizierung
 - Führungsleitlinien
5. Ausbildung
6. Interner Arbeitsmarkt
7. Sonstiges
 - Strategien für Vielfalt
 - Gender Budgetierung
 - Entgeltgleichheit
8. Vereinbarkeit von Beruf und Familie
 - Arbeitsumfang/Arbeitszeit
 - Alterssicherung – Infoveranstaltung „drohende Altersarmut“
 - Information über Pensionsansprüche
 - Programm für Rückkehrerinnen ausbauen
 - Überblick über Berichtszeiträume des audit berufundfamilie®
2010-2013, 2013-2016 und ab 2016

7. Abbildungsübersicht

Abbildung 1: Einstellungsstatistik Männer/Frauen	75
Abbildung 2: Führungskräftegewinnung	76

Personal 2017

H. Betriebliches Gesundheitsmanagement und Gesundheitsberatung

Inhalt

1.	Zeitlicher Verlauf und Bedeutsamkeit.....	85
2.	Gesundheitsberatung	86
3.	Betriebliches Gesundheitsmanagement.....	87
3.1	Gesundheitsförderung.....	87
3.2	Gesundheitsprojekte	87
3.3	Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen.....	88
3.4	Führungskräfteschulungen "Führungskultur und Mitarbeitergesundheit"	88
4.	Betriebliches Gesundheitsmanagements in Fachgremien	89
4.1	Arbeitskreis Gesundheit	89
4.2	Betriebliche Kommission	89
4.3	Netzwerk „Unternehmen für Gesundheit“	89
5.	Ausblick.....	90

1. Zeitlicher Verlauf und Bedeutsamkeit

Die Mainzer Servicestelle Betriebliches Gesundheitsmanagement / Gesundheitsberatung existiert seit 1991 und ist mit 1,5 Planstellen besetzt. Alle Beschäftigten der Stadtverwaltung Mainz haben die Möglichkeit sich bei arbeitsbedingten oder persönlichen Problemen vertraulich und kostenlos an die geschulten Berater zu wenden.

Bereits Ende der 80er Jahre hat die Stadtverwaltung Mainz vor allem dem Problem der Alkoholgefährdung am Arbeitsplatz ihre besondere Aufmerksamkeit gewidmet. Hieraus resultierte 1991 die Einrichtung einer Gesundheitsberatung und 1994 die Einführung der Dienstanweisung "Alkohol am Arbeitsplatz". Die Gesundheitsberatung war sozusagen identisch mit betrieblicher Suchtberatung.

Gleichzeitig wurde im März 1995 ein ständiger Arbeitskreis "Betriebliche Gesundheit" ins Leben gerufen, der sich aus Vertretern aus Personalamt, Gesundheitsdezernat, Personalrat, Arbeitsmedizin, Arbeitssicherheit und Betrieblichem Gesundheitsmanagement/ Gesundheitsberatung zusammensetzt. Ziel dieses Arbeitskreises ist die Gesundheitsförderung der städtischen Beschäftigten.

Mit den Veränderungen in der Arbeitswelt verändern sich auch die Anforderungen an die Arbeitnehmer. Die Technisierung, Arbeitsverdichtung sowie die Umstrukturierung von Arbeitsabläufen bewirken, dass der Grad an psychischen Belastungen zunimmt. Mit Belastungen wie Zeit- und Leistungsdruck, Arbeitsdichte, hohe Erwartungen und Eigenverantwortung, können einzelne Mitarbeitende überfordert werden und erschöpfen. Häufige Unterbrechungen und Multitasking nehmen insbesondere in den Büroberufen der Stadtverwaltung Mainz zu. Im ASD ergibt sich ein hoher Druck im Arbeitsalltag durch das Risiko, strafrechtlich zur Verantwortung gezogen zu werden, wenn Kinder und Jugendliche zu Schaden kommen. Beschäftigte der Stadtverwaltung Mainz, die direkten Kundenkontakt haben, sind erhöhten Belastungen ausgesetzt: die zunehmende Konfliktbereitschaft der Bürger tritt den Beschäftigten ob beim Bürgeramt, Verkehrsüberwachungsamt, Rechts- und Ordnungsamt, Amt für soziale Leistungen als konkrete Belastung in Form von Beschimpfungen, Gewaltandrohung oder tatsächlicher Gewalt entgegen.

Im Angesicht solcher Entwicklungen, legt eine betriebliche Gesundheitspolitik Ziele zum Schutz und zur Förderung von Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeitenden fest. Sie bestimmt das dabei zur Anwendung kommende Verständnis von Gesundheit und die angenommenen Wechselwirkungen. Als Teil der Unternehmenspolitik muss sie den Unternehmenszielen dienen, ebenso wie dem Wohlbefinden und der Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden. Dabei geht Gesundheitspolitik über verhaltensbezogene Maßnahmen bei einzelnen Mitarbeitenden hinaus. Das zentrale Instrument einer wirksamen betrieblichen Gesundheitspolitik ist das Betriebliche Gesundheitsmanagement.

Um die Ziele der betrieblichen Gesundheitspolitik in der Stadtverwaltung Mainz umzusetzen, wurde die Betriebliche Gesundheitsberatung zu einem Betrieblichen Gesundheitsmanagement erweitert. Im Gegensatz zu einzelnen zeitlich begrenzten Maßnahmen zur Gesundheitsförderung oder Verhaltensveränderung von Beschäftigten, ist das Betriebliche Gesundheitsmanagement ganzheitlicher und nachhaltiger zu sehen. Betriebliches Gesundheitsmanagement beinhaltet die Entwicklung betrieblicher Rahmenbedingungen, betrieblicher Strukturen und Prozesse, welche die gesundheitsförderliche Gestaltung von Arbeit und Organisation und die Befähigung zum gesundheitsfördernden Verhalten der Beschäftigten zum Ziel haben. Mit der Einführung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements konnte so die systematische Integration der Betrieblichen Gesundheitsförderung in die Arbeitsprozesse sichergestellt werden. Die Grundgedanken des Betrieblichen Gesundheitsmanagements finden sich in der Ende 2010, Anfang 2011 abgeschlossenen Dienstvereinbarung „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ der Stadtverwaltung Mainz wieder. Die Dienstvereinbarung zielt darauf ab, die Ursachen von betrieblichen Gesundheitsgefährdungen und Gesundheitsschäden zu analysieren, auf deren Beseitigung hinzuwirken

und so den Gesundheitszustand der Beschäftigten zu erhalten und zu verbessern. Aus ihr ergeben sich somit zahlreiche Handlungsfelder und Maßnahmen, wie zum Beispiel die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen oder stadtweite Gesundheitsprojekte.

Der Nutzen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements der Stadtverwaltung Mainz ist in einer höheren Arbeitszufriedenheit und Motivation der Beschäftigten zu sehen. Damit einher geht eine höhere Leistungsfähigkeit und ein gesteigertes Engagement. Das Kommunikations- und Kooperationsklima verbessert sich in den einzelnen Ämtern. Zudem wird die Bindung der Beschäftigten an die Stadtverwaltung als Arbeitgeberin gefestigt. Der primärpräventive Ansatz ermöglicht es außerdem durch frühzeitige Maßnahmen gesundheitliche Probleme bei den Beschäftigten der Stadtverwaltung Mainz erst gar nicht entstehen zu lassen oder rechtzeitig zu erkennen.

2. Gesundheitsberatung

Gesund zu bleiben stellt bei den vielfältigen beruflichen Anforderungen einen komplexen, mehrdimensionalen Prozess dar. Gesundheitsberatung bzw. Gesundheitscoaching steht in Beziehung zu belastenden Bedingungen am speziellen Arbeitsplatz oder in der Organisation. Gesundheitsberatung bzw. –coaching begleitet und unterstützt bei der Erreichung persönlicher Gesundheitsziele. Es unterstützt Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Entwicklung ihrer eigenen Ressourcen und vermittelt Strategien und Techniken, die dabei helfen, trotz zunehmender Belastungen in ihrer Balance zu bleiben und eine psychophysischen Fitness und damit die eigene Leistungsfähigkeit zu erhalten.

Die Gesundheitsberatung findet in den Formaten der Einzelberatung, Gruppen- und Teambberatung sowie Organisationsberatung statt. Die Gesundheitsberatung hat ebenso die Funktion der Moderation von Gruppen- und Teamgesprächen zwischen Mitarbeitern und Vorgesetzten oder unter Mitarbeitern zur Verbesserung der Zusammenarbeit inne.

Nach wie vor ist die Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche das Beratungsangebot in Anspruch nehmen, hoch und steigt stetig. Zusätzlich zur Beratung der Betroffenen, finden meistens weitere Gespräche mit Vorgesetzten, Personalräten, Personalabteilung usw. statt. Des Weiteren muss der Rahmen der Einzelberatung in einer Vielzahl der Fälle zur Problemlösung um weitere Beteiligte erweitert werden, d.h. mitbetroffene Kolleginnen und Kollegen oder die jeweiligen Vorgesetzten.

Neben der Beratung bei Problemen der Alkoholgefährdung am Arbeitsplatz wurden die Themen der Gesundheitsberatung nach und nach vielfältiger. Die Spanne reicht von psychosozialen Arbeitsproblemen über private Probleme bis hin zu Suchtproblemen.

Überall, wo Menschen zusammen arbeiten, können Spannungen und Störungen auftreten. Bei Konfliktthemen mit Vorgesetzten oder Kollegen untereinander nimmt die Gesundheitsberatung die Rolle des Mediators ein. Bei privaten Problemen handelt es sich zum einen um gesundheitliche Fragen wie z.B. zur ambulanten Psychotherapie, Wiedereingliederung nach langer Erkrankungsphase, aber auch um persönliche Sorgen wie z.B. Krisensituationen in Familie oder Partnerschaft, Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger, Umgang mit Tod und Trauer.

Bei Suchtproblemen werden die Betroffenen von der Gesundheitsberatung betreut und kompetent und fachkundig weitervermittelt. Liegt eine Abhängigkeit von Alkohol vor, so greift in diesen Fällen die 1994 abgeschlossene Dienstanweisung für den Umgang mit Alkoholproblemen am Arbeitsplatz der Stadtverwaltung Mainz. Diese regelt das sachgerechte Vorgehen mit Alkoholgefährdungen in einem 5-Stufen-Plan.

Das Beratungsangebot für Führungskräfte bezieht sich auf krisenhafte, aber auch konstruktive Beratungsanlässe. Inhaltlich geht es um individuelle Krisen wie Jobstress, Burnout, Mobbing sowie mangelhafte Work-Life-Balance und um kollektive Krisen, die durch Zusammenlegungen, durch inneramtliche Umstrukturierungen usw. verursacht werden. Gleichzeitig ist das Coaching

von Vorgesetzten ein wichtiger Beitrag zur gesundheitsgerechten Mitarbeiterführung. Coaching stärkt die Personalführungskompetenz der Vorgesetzten und unterstützt bei Veränderungsprozessen der unterschiedlichen Ämter und Eigenbetriebe.

3. Betriebliches Gesundheitsmanagement

3.1 Gesundheitsförderung

Zur Förderung der Gesundheit von Beschäftigten bietet die Servicestelle Betriebliches Gesundheitsmanagement/Gesundheitsberatung regelmäßig Gesundheitsaktionen an. Einmal im Jahr finden beispielsweise zentrale und dezentrale Gesundheitstage in Kooperation mit Krankenkassen und externen Fachkräften, Sporttrainern usw. statt. An diesen Tagen können Mitarbeiter innerhalb der Arbeitszeit und kostenlos an Gesundheits-Checks, medizinischen Messungen, Vorträgen und Workouts rund um das Thema Gesundheit teilnehmen. Der 2015 gesetzte Themenschwerpunkt der Stadtverwaltung Mainz „Jahr der Gesundheit“ wurde beispielsweise durch das Betriebliche Gesundheitsmanagement/Gesundheitsberatung durch zahlreiche Veranstaltungen und Gesundheitsaktionen über das ganze Jahr verteilt unterstützt, wie zum Beispiel Achtsamkeits- und Resilienztrainings, Sport-Schnupper-Kurse, Ergonomieberatung. In der Vergangenheit kam es auch zu Kooperationen mit der Johannes Gutenberg-Universität, wie etwa die 2010 angebotene Nutzung einer Power-Plate oder die 2015 durchgeführte Studie zu Auswirkungen von Unterbrechungen während der Arbeit in Büroberufen.

Für verschiedene Ämter werden nach Bedarf standortbezogene Aktionen veranstaltet, wie beispielsweise der Aktionstag „Denk an mich – Dein Rücken“ im Grünamt im Juli 2014 oder der Aktionstag 2017 „Alkohol – kenn Dein Limit“ im Entsorgungsbetrieb im Rahmen des Projekts „gesunder Entsorgungsbetrieb“, um auf die Gefahren von Alkoholkonsum generell, vor allem aber im Straßenverkehr aufmerksam zu machen.

Auch an größeren Gesundheitsaktionen beteiligt sich das Betriebliche Gesundheitsmanagement, wie etwa an der „Mainzer Aktionswoche der seelischen Gesundheit“ im Jahr 2011. Schirmherrin war die Gesundheitsministerin Malu Dreyer in Kooperation mit der Koordinierungsstelle für gemeindenaher Psychiatrie und der kommunalen Gesundheit der Stadtverwaltung Mainz. Der Beitrag des Betrieblichen Gesundheitsmanagements drehte sich um das Thema Burnout.

In enger Abstimmung mit dem Personalrat unterstützt das Betriebliche Gesundheitsmanagement außerdem den jährlichen Firmenlauf und Personalversammlungen mit Angeboten zur Gesundheitsförderung.

3.2 Gesundheitsprojekte

Neben einzelnen Gesundheitsaktionen setzt das Betriebliche Gesundheitsmanagement umfassendere Gesundheitsprojekte in einzelnen Ämtern um und wird als Experte zu zahlreichen Projektgruppen eingeladen. Aus der Fülle der stattgefundenen oder derzeit stattfindenden Gesundheitsprojekte, werden im Folgenden das Projekt „Gesundheitsförderung in den Kindertagesstätten“ sowie „gesunder Entsorgungsbetrieb“ skizziert.

Im Bereich der Kindertagesstätten befasste sich 2011 eine Projektgruppe „Gesundheitsförderung in Kindertagesstätten“ mit der Entwicklung von gesundheitsfördernden Maßnahmen in den Kindertagesstätten. Seit dem werden in den 52 Kindertagesstätten der Stadtverwaltung Mainz mehrere Maßnahmen mit Unterstützung von externen Trainern durchgeführt. Hierzu zählen Workshops zum Zürcher Ressourcen Modell, sowie praktische Workshops mit den Bausteinen Bewegung, Entspannung und Ernährung.

Im Entsorgungsbetrieb der Stadtverwaltung Mainz läuft seit 2015 das Projekt „gesunder Entsorgungsbetrieb“, um mit Konzepten und Maßnahmen die Arbeitszufriedenheit und die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten zu erhöhen und somit Fehlzeiten zu reduzieren. Dafür wurden in

Gesundheitszirkeln Interviews in Kleingruppen mit Mitarbeitern der Straßenreinigung, Abfallentsorgung, Fuhrpark, Personalabteilung und Sperrmülldisponenten durchgeführt und die Belastungen erfragt. Mit jeder Arbeitsgruppe wurden jeweils zwei Gesundheitszirkel geführt, sodass sich insgesamt 75 Interviews ergaben. Die Ergebnisse aus den Befragungen wurden in Form zweier ganztägiger Workshops in die Belegschaft rückgekoppelt und diskutiert. Diese Veranstaltungen-„get-together“- boten eine Kommunikationsfläche für Mitarbeiter und übergeordnete Führungskräfte, um Probleme im Betrieb gemeinsam zu besprechen. Insgesamt nahmen etwa 50 Beschäftigte aus den unterschiedlichen Bereichen teil unter Moderation des Betrieblichen Gesundheitsmanagements und externen Trainern. Die Arbeitsbereiche berichteten sich gegenseitig über Ergebnisse, Bedürfnisse und Schwachstellen. Zu den Kernthemen (Führung, Regeln, Miteinander statt Gegeneinander, bereichsübergreifende Zusammenarbeit, Umgang untereinander) wurden in Folge dessen Arbeitsgruppen gebildet, um Umsetzungsvorschläge zu erarbeiten. Aus einigen Arbeitsgruppen ergaben sich bereits Workshops mit mehreren beteiligten Arbeitsbereichen, konkrete Schaubilder oder Aktionstage.

3.3 Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

Die Stadtverwaltung Mainz setzt sich zum Ziel, die arbeitsplatzbedingten psychischen Belastungen zu analysieren und in einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess zu überwinden. Als Analyseverfahren werden moderierte Gesundheitszirkel und Arbeitssituationsanalysen eingesetzt. Grundlegend wird das gesamte Tätigkeitssystem in den Blick genommen und etwa die Trennung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von der Leitungsebene bzw. die Einbindung nur von interessierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vermieden. Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen (GBU) ist eine „Kommunikations-Plattform“, um die psychischen Belastungen am Arbeitsplatz zu thematisieren. Anschließend werden konkrete Maßnahmen erarbeitet, die zeitnah umgesetzt werden sollen. Die Organisation der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen ist Teil eines umfassenden Betrieblichen Gesundheitsmanagements und ergänzt die Gefährdungsbeurteilung physischer Belastungen im Sinne des klassischen Arbeitsschutzes. Erstmals wurde die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen 2011 in den Kindertagesstätten der Stadtverwaltung Mainz umgesetzt. Insgesamt nehmen alle 52 Kindertagesstätten mit rund 1000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an dem Verfahren teil, sodass dieser Prozess fort-dauert. Um den Verfahrens-Prozess zu evaluieren und in der Folge optimieren zu können, wurde im September 2017 damit begonnen, Einzelinterviews in Kitas zu führen, in denen das Verfahren bereits abgeschlossen war.

Die Erfahrungswerte bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen in den Kindertagesstätten konnten bei der Planung der Durchführung in anderen Ämtern berücksichtigt werden. So folgte 2013 die Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen in den Jugendzentren. Auch hier ist der Prozess so weit fortgeschritten, dass sich die Evaluation der GBUs anschließt. In weiteren Ämtern (z.B. im Verkehrsüberwachungsamt) sind derzeit GBUs nahezu abgeschlossen, wie im Allgemeinen Sozialen Dienst, oder mitten im Verfahren, wie im Verkehrsüberwachungsamt seit 2017. Im kommenden Jahr 2018 wird mit der Durchführung der GBU im Sportamt begonnen und weitere Ämter werden hinzukommen.

3.4 Führungskräftebildungen "Führungskultur und Mitarbeitergesundheit"

Mehrmals im Jahr konzipiert das Betriebliche Gesundheitsmanagement Schulungen für Führungskräfte und führt es zusammen mit externen Trainern durch. Ziel der jeweils eintägigen Schulungen ist es, Führungskräfte für die Zusammenhänge zwischen Führung und Gesundheit zur sensibilisieren sowie zu einem gesundheitsgerechten Verhalten und Umgang mit sich selbst und mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu motivieren. Gleichzeitig wird zudem die Thematik

„Sucht am Arbeitsplatz“ in den Seminarablauf integriert, nachdem Alkohol am Arbeitsplatz nach wie vor eine Rolle in einzelnen Ämtern spielt.

4. Betriebliches Gesundheitsmanagements in Fachgremien

4.1 Arbeitskreis Gesundheit

Der Arbeitskreis „Betriebliche Gesundheit“ wurde 1995 gegründet. Seine Zielsetzung ist die Gesundheitsförderung der städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Er engagiert sich gemäß seiner Geschäftsordnung besonders dort, wo psychosoziale Gesundheit gefährdet ist und psychische Belastungen beseitigt werden müssen. Der Arbeitskreis nimmt Informationen über die allgemeine Gesundheitssituation der städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf und gibt Empfehlungen für die jeweiligen Entscheidungsträger und den Oberbürgermeister. Im Bedarfsfall initiiert er Projekte und beteiligt sich an der Umsetzung.

Die Mitglieder werden vom Oberbürgermeister berufen. Sie stammen aus den Bereichen Arbeitsmedizin, Arbeitssicherheit, Betriebliches Gesundheitsmanagement und -beratung, Gesundheitsdezernat, Hauptamt und Schwerbehindertenvertretung, sowie drei Mitglieder der Personalvertretung. Empfehlungen des Arbeitskreises werden mit der Mehrheit der anwesenden Mitglieder herbeigeführt.

Der Arbeitskreis „Betriebliche Gesundheit“ tagt mehrmals im Jahr und behandelte in der Vergangenheit Themen wie Gripeschutzimpfungen für die Belegschaft, Messungen der Raumluft im Rathaus, Vereinbarkeit von Beruf und Familie etc.

4.2 Betriebliche Kommission

Seit 2011 ist die Gesundheitsberatungsstelle Mitglied in der Betrieblichen Kommission der Stadtverwaltung Mainz. Die Betriebliche Kommission ist zuständig für Beschäftigte des Sozial- und Erziehungsdienstes. Die Aufgaben der Betrieblichen Kommission bestehen laut Satzung darin:

- 1.) Die Betriebliche Kommission kann zeitlich befristete Gesundheitszirkel einrichten.
- 2.) Die Betriebliche Kommission unterbreitet dem Arbeitgeber bzw. dem Arbeitskreis „Betriebliche Gesundheit“, dem Arbeitsschutzausschuss Vorschläge zur Gesundheitsförderung und zum Arbeitsschutz.
- 3.) Sie bearbeitet und berät über Beschwerden von Beschäftigten in den Fällen des § 2(4) Satz 8 der Anlage VIII Sonderregelungen (VKA) § 56. Die Geschäftsstelle unterrichtet die Kommissionsmitglieder zeitnah über eingehende Beschwerden.

4.3 Netzwerk „Unternehmen für Gesundheit“

Die Stadtverwaltung Mainz wurde am 28. November 2001 Mitglied im Netzwerk "Unternehmen für Gesundheit e.V.". Die Aufnahme in den Kreis von Betrieben und Organisationen, die besondere Anstrengungen zur Förderung der Gesundheit ihrer Beschäftigten unternehmen, zeichnet die Stadtverwaltung Mainz für ihr langjähriges Engagement im Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung aus. An diesem Netzwerk beteiligen sich Organisationen aus allen Mitgliedstaaten der EU sowie aus drei Ländern des Europäischen Wirtschaftsraumes.

Grundlage für die Zusammenarbeit im Netzwerk sind das Gemeinschaftsprogramm der EU zur Gesundheitsförderung, -aufklärung und -erziehung sowie gemeinsame Standards der Betrieblichen Gesundheitsförderung. Einen dieser Standards stellt die Luxemburger Deklaration dar. Der Mainzer Oberbürgermeister hat am 04. März 2002 die "Luxemburger Deklaration zur Betrieblichen Gesundheitsförderung" unterzeichnet.

Die Stadtverwaltung Mainz betrachtet die Mitgliedschaft im Netzwerk "Unternehmen für Gesundheit e.V." und die Unterzeichnung der Luxemburger Deklaration als Herausforderung und Selbstverpflichtung, in den Bemühungen zur Förderung der Gesundheit der Beschäftigten nicht nachzulassen und diese zu intensivieren.

5. Ausblick

Auf die Arbeitswelt von morgen kommen neue Herausforderungen zu. Ob Digitalisierung, Flexibilisierung der Arbeitsformen oder demografischer Wandel- die Arbeit wird sich immer schneller verändern. Im Zuge dessen ist es von Nöten durch ein nachhaltiges Gesundheitsmanagement die Gesundheit und Beschäftigungsfähigkeit der Beschäftigten zu erhalten und zu fördern. Bedarfe werden zunehmend in Ämtern und Abteilungen entstehen, in denen das Durchschnittsalter stetig steigt. Dazu zählen Ämter wie dem Entsorgungsbetrieb, in denen körperlich schwere Arbeit die Beschäftigten stark belastet. Neben gesundheitsfördernden Elementen (z.B. körperliche Mobilität) kann das Betriebliche Gesundheitsmanagement durch Konzepte an der Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung (z.B. „Schonarbeitsplätze) mitwirken. Eine der Arbeitsgruppen aus dem Projekt „gesunder Entsorgungsbetrieb“ beschäftigt sich bereits damit, in welchen Bereichen leistungsgeminderte Personen, bzw. Personen im BEM-Verfahren eingesetzt werden können, bzw. wie der Betrieb auf das Problem Überalterung, Krankenstand, krankmachende Tätigkeiten präventiv reagieren kann. Das Betriebliche Gesundheitsmanagement der Stadtverwaltung Mainz ist daher als Daueraufgabe zu sehen.

Personal 2017

I. Arbeitssicherheit

Inhalt

1.	Ausgangslage	93
1.1	Unfallstatistik, Arbeits- und Wegeunfälle.....	93
1.2	Arbeitsunfälle - Anzahl und Unfallquote der Arbeitsunfälle von 2003 bis 2016	93
1.3	Wegeunfälle - Anzahl und Unfallquote der Wegeunfälle von 2003 bis 2016.....	95
2.	Arbeitsschutzausschuss (ASA).....	96
3.	Begehung der Arbeitsstätten nach § 10 ASiG	96
4.	Gefährdungsbeurteilung.....	96
5.	Mitarbeit in Arbeitskreisen und Projektgruppen	97
6.	Zusammenarbeit mit anderen Stellen	97
6.1	Zusammenarbeit mit der Schwerbehindertenvertretung	97
6.2	Zusammenarbeit mit den Betriebsärzten.....	97
7.	Zukünftiger Handlungsbedarf	98
7.1	Sicherheitsbeauftragte	98
7.2	Arbeitsschutzausschüsse	98
7.3	Begehung der Arbeitsstätten nach § 10 ASiG	98
7.4	Schulung von Führungskräften und Sicherheitsbeauftragten	98
7.5	Gefährdungsbeurteilung	98
8.	Abbildungsübersicht.....	99

1. Ausgangslage

Bis zum 31.12.2016 wurden bei der Landeshauptstadt Mainz 64 und in den Eigenbetrieben 19 Sicherheitsbeauftragte bestellt. Je Betriebsstätte ist in der Regel mindestens ein Sicherheitsbeauftragter tätig. Für die Kindertagesstätten und Kinder-, Jugend- und Kulturzentren sind je Einrichtung je ein Sicherheitsbeauftragte oder eine Sicherheitsbeauftragte bestellt. Im Grün- und Umweltamt wirken 12 Sicherheitsbeauftragte. Für den Bereich äußere Schulangelegenheiten sind 4 Sicherheitsbeauftragter im Kultur- und Schulverwaltungsamt bestellt. Die Anzahl der Sicherheitsbeauftragten wird nach SGB VII, nach DGUV Vorschrift 1 oder VSG 1.1 ermittelt.

1.1 Unfallstatistik, Arbeits- und Wegeunfälle

Die Daten der Arbeits- und Wegeunfälle werden fortlaufend detailliert erfasst und eine Unfallstatistik erstellt. Die Anzahl der Arbeits- und Wegeunfälle wurden für die Jahre 2003 bis 2016 summarisch ausgewertet und die jeweilige "Tausend-Mann-Quote" (Anzahl der Unfälle je tausend Mitarbeiter/-innen) ermittelt.

1.2 Arbeitsunfälle - Anzahl und Unfallquote der Arbeitsunfälle von 2003 bis 2016

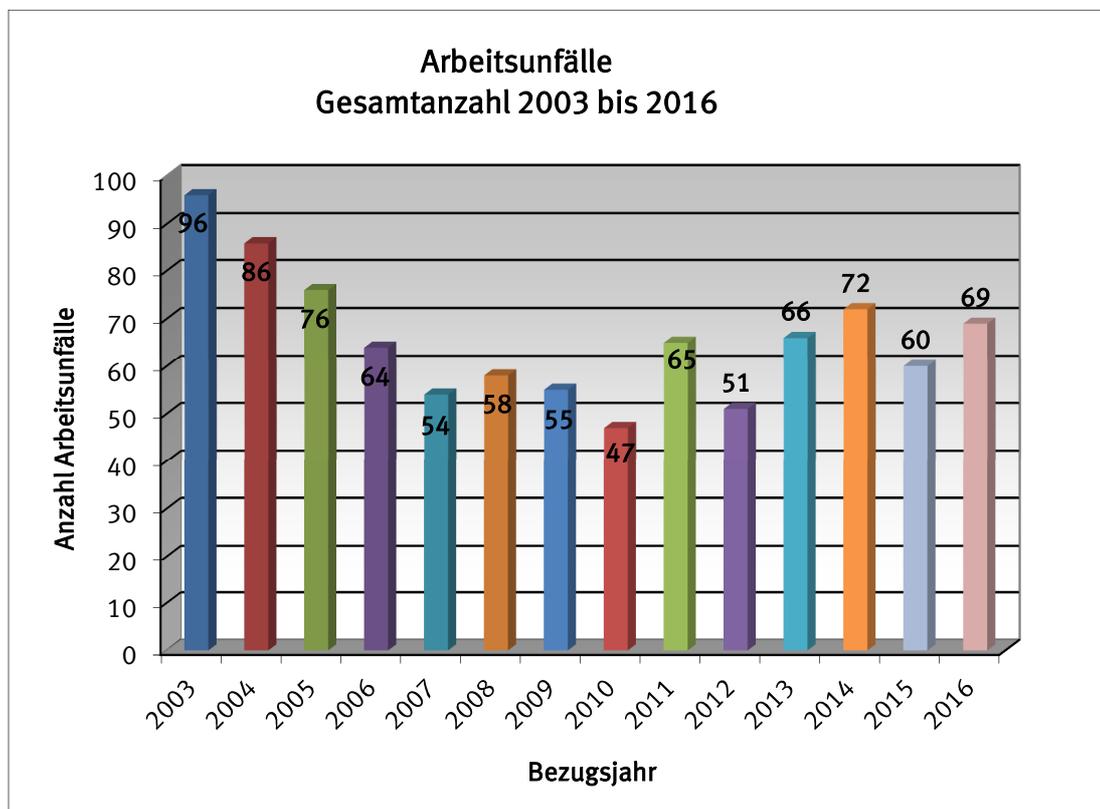


Abbildung 1: Gesamtzahl der Arbeitsunfälle

Die Auswertung der Daten hat ergeben, dass die Anzahl der Arbeitsunfälle nach einem Sinken in bis 2010 im darauf folgenden Jahr 2011 wieder angestiegen ist (siehe Grafik). Der Anstieg der Unfallzahlen 2011 setzt sich bis 2016 fort. 2012 und 2015 gab es eine kleine Abschwächung.

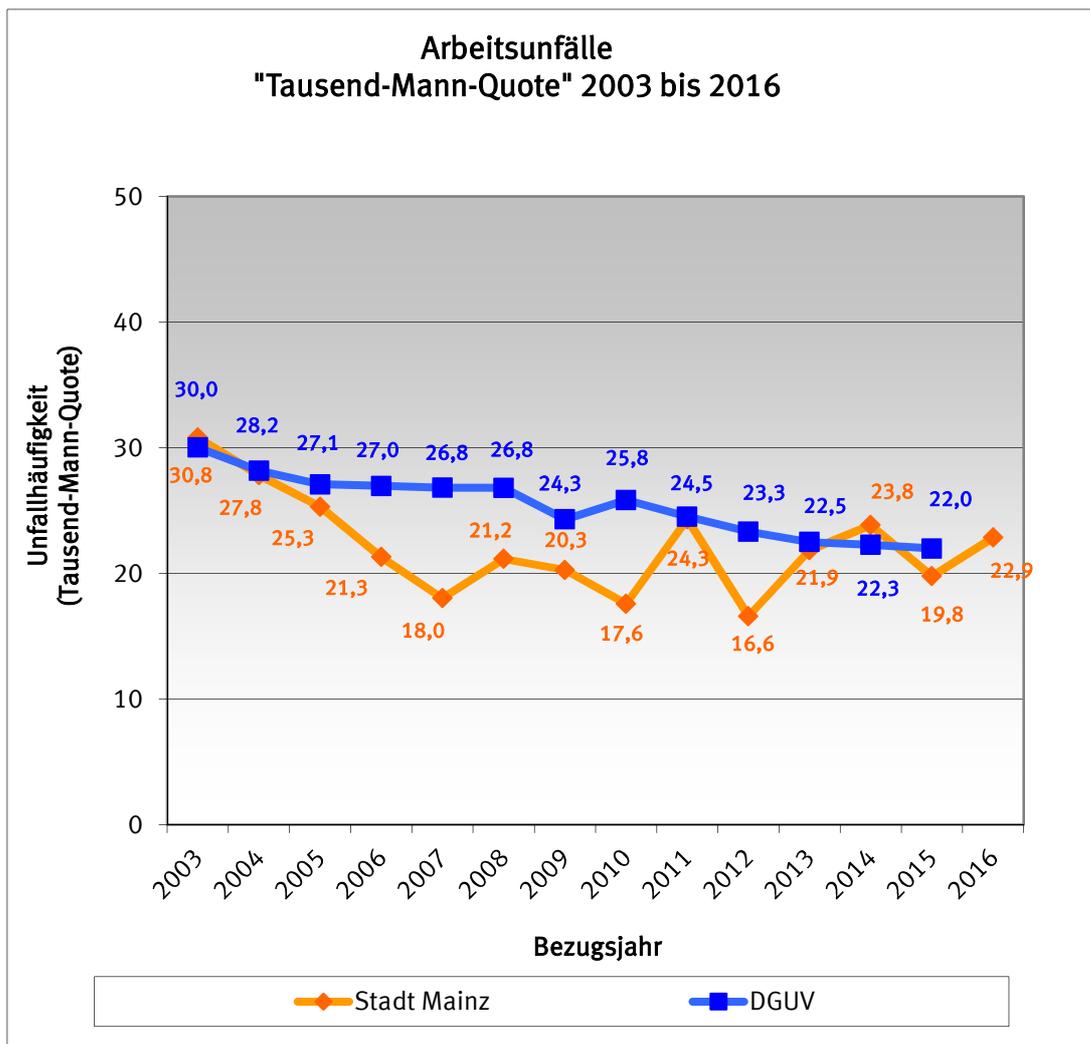


Abbildung 2: „Tausend-Mann-Quote 2003 - 2016

Die „Tausend-Mann-Quote“ liegt seit 2004 bei den Arbeitsunfällen im Trend unter den Vergleichszahlen der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV). Lediglich 2014 wurde der Vergleichswert leicht überschritten. Für das Jahre 2016 liegen von der DGUV noch keine Zahlen vor.

1.3 Wegeunfälle - Anzahl und Unfallquote der Wegeunfälle von 2003 bis 2016

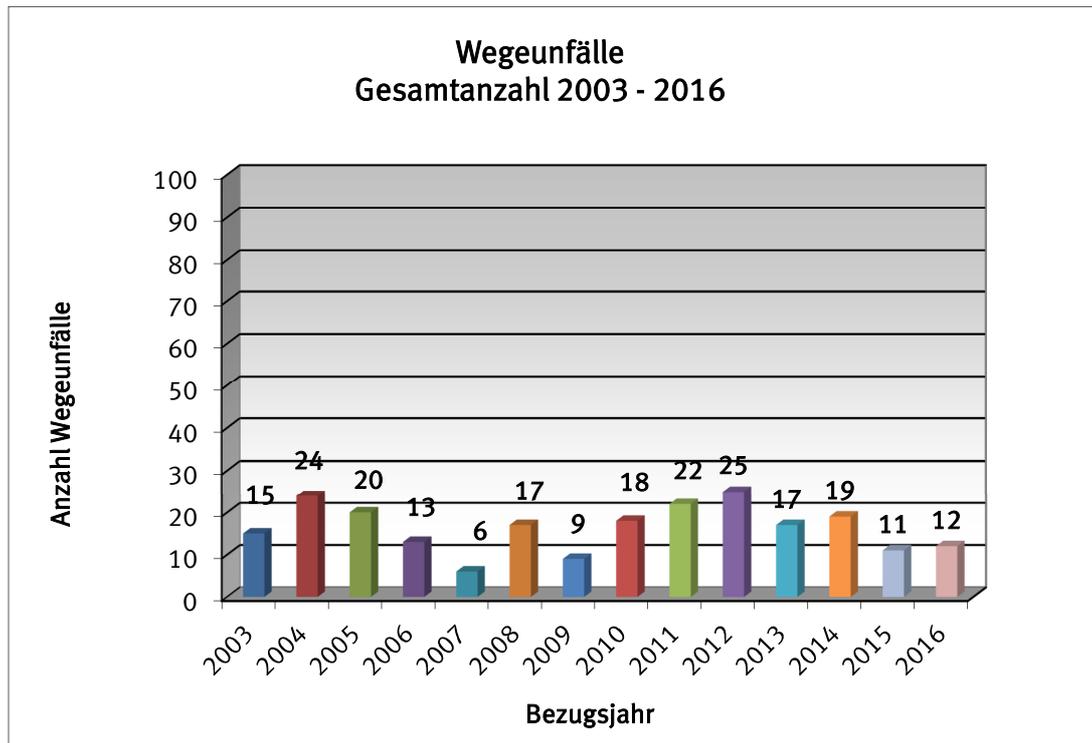


Abbildung 3: Wegeunfälle (absolut)

Die Wegeunfälle (Unfälle auf dem Weg zur bzw. von der Arbeitsstelle) sind seit dem Jahr 2009 bis 2012 kontinuierlich angestiegen. Seit diesem Zeitpunkt ist die Anzahl der Wegeunfälle wieder am Sinken.

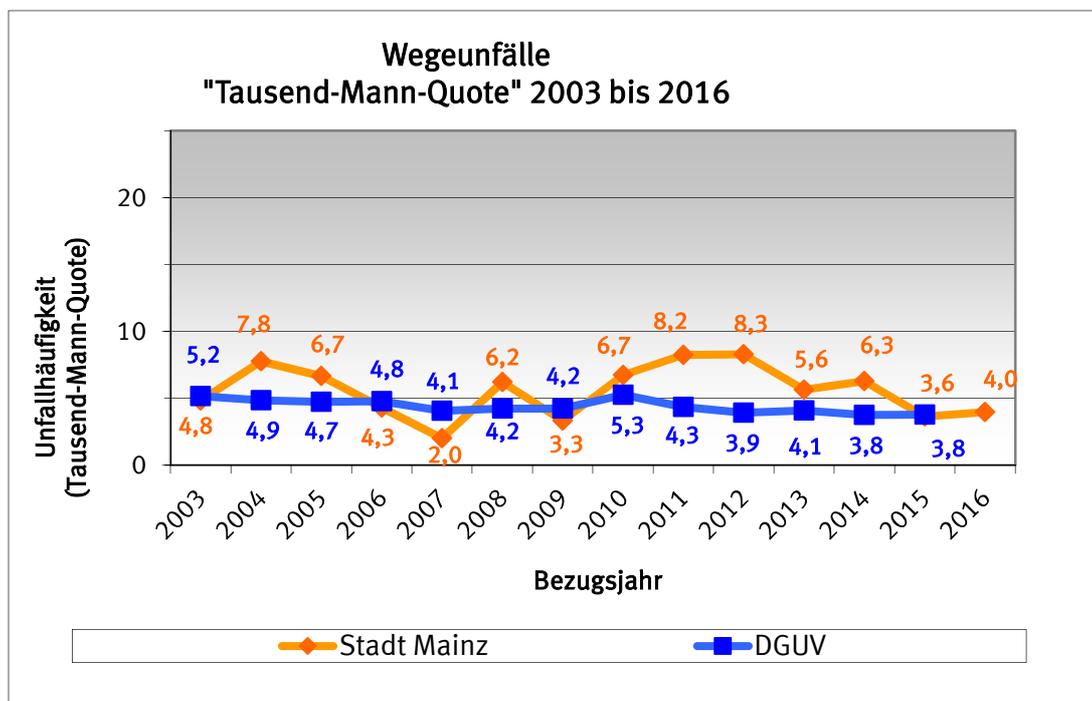


Abbildung 4: Wegeunfälle in Tausend-Mann-Quote

Die Unfallhäufigkeit („Tausend-Mann-Quote“, die Anzahl der Unfälle bezogen auf tausend Mitarbeiter/-innen) ist von 2009 bis 2012 kontinuierlich angestiegen. Mit 8,3 in 2012 bedeutet dies

den höchsten Wert seit 2003. Seit 2013 fallen die Unfallzahlen wieder und sind seit 2015 unter den Vergleichszahlen der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV).

Die Anzeige eines Unfalls an den Unfallversicherungsträger ist erst zu erstatten, wenn ein Wegeunfall eine Arbeitsunfähigkeit von mehr als 3 Kalendertagen verursacht, ein besonders schwerer Wegeunfall vorliegt oder ein Wegeunfall den Tod eines Versicherten zur Folge hat. Wegeunfälle von Beamten müssen nach dem Beamtenversorgungsgesetz (BeamtVG) unabhängig von der Ausfallzeit immer gemeldet werden.

2. Arbeitsschutzausschuss (ASA)

Zur Optimierung der inhaltlichen Sachbearbeitung sind die Arbeitsschutzausschüsse entsprechend den Betriebsstätten in den Arbeitsschutzausschuss Feuerwehr, Grün- und Umweltamt, Stadthaus, Kultur, Zitadelle, Rathaus und Kindertageseinrichtungen aufgeteilt.

- **ASA Feuerwehr**

Der Arbeitsschutzausschuss Feuerwehr ist entsprechend dem ASiG besetzt und voll handlungsfähig. Im Jahr 2016 hat keine ASA-Sitzung. Es ist dringend erforderlich, die Sitzungen in regelmäßigen Zeitabständen und auf den unterschiedlichen Feuerwachen durchzuführen.

- **ASA Grün- und Umweltamt**

Die Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses Grün- und Umweltamt werden entsprechend den Vorgaben durchgeführt. Der Arbeitsschutzausschuss ist entsprechend dem Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) besetzt und voll handlungsfähig. Bis zum 31.12.2016 wurden 4 ASA-Sitzungen durchgeführt.

- **ASA Stadthaus, ASA Kultur, ASA Zitadelle, ASA Rathaus**

Die Arbeitsschutzausschüsse Stadthaus, Kultur, Zitadelle und Rathaus sind entsprechend dem ASiG besetzt und voll handlungsfähig. Diese Sitzungen finden meist im dritten oder vierten Quartal eines Jahres stattfinden. Nicht wie gesetzlich vorgegeben im Vierteljahrs Zyklus.

- **ASA Kitas**

Der Arbeitsschutzausschuss ist 2014 in Leben gerufen worden, um den Belangen der Kindertageseinrichtungen Genüge zu tun. Bis Ende 2016 hat dieser Arbeitsschutzausschuss noch nicht getagt.

3. Begehung der Arbeitsstätten nach § 10 ASiG

Es werden Begehungen der Arbeitsstätten entsprechend §10 des ASiG durchgeführt. Diese erfolgen meist abteilungsweise und es werden Schwerpunkte gesetzt.

4. Gefährdungsbeurteilung

Nach § 5 des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) hat der Arbeitgeber durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdungen zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes im Einzelfall erforderlich sind (Gefährdungsbeurteilungen). Das Ergebnis, die festgelegten Maßnahmen und das Ergebnis ihrer Überprüfung sind entsprechend zu dokumentieren (§ 6 ArbSchG).

Mit Hilfe einer Software, erhält die Gefährdungsbeurteilung eine einheitliche und rechtlich gesicherte Struktur. Kurzfristig wird für die erste Erstellung und Eingabe der Daten in die Software ein erhöhter Zeitaufwand notwendig sein. Langfristig ist die Fortschreibung der Gefährdungsbeurteilung mit Hilfe der empfohlenen Software einfacher und schneller.

In den Kindertageseinrichtungen wird zur effizienten und effektiven Durchführung und Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung die „Gefährdungsbeurteilung für Kindertageseinrichtung – Handlungshilfe“ eingesetzt.

5. Mitarbeit in Arbeitskreisen und Projektgruppen

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit der Landeshauptstadt Mainz nimmt an dem Arbeitskreis „Betriebliche Gesundheit“ regelmäßig teil. Des Weiteren ist sie in der Projektgruppe „Alters- und gesundheitsgerechtes Arbeiten in Kindertagesstätten“ aktiv, welche sich monatlich trifft und darauf hinarbeitet, dass die Organisation und die technischen Grundlagen in den Kindertagesstätten arbeitsschutzkonform sind. Als Weiteres arbeitet die Fachkraft für Arbeitssicherheit in der Projektgruppe „Gefährdungsbeurteilung“ mit. Hier ist das Ziel eine Überarbeitung der Gefährdungsbeurteilung, so dass auch die psychischen Belastungen erfasst werden können.

6. Zusammenarbeit mit anderen Stellen

Gemäß § 9 Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) wird der Personalrat an allen Begehungen der Arbeitsstätten beteiligt. Die Begehungsberichte mit Mängellisten werden zeitgleich über die Hauspost an die jeweilige Amtsleitung und den Personalrat verteilt. Die Fachkraft für Arbeitssicherheit berät bei Bedarf und Beauftragung den Personalrat entsprechend § 9 ASiG auf sein Verlangen in Angelegenheiten des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung, z. B. Beratung bezüglich der Gefährdungsbeurteilung, Gefährdungen durch Gefahr- und Biostoffen, Lärm, Vibrationen sowie den Einsatz persönlicher Schutzausrüstung.

6.1 Zusammenarbeit mit der Schwerbehindertenvertretung

Bei Bedarf und Beauftragung berät die Fachkraft für Arbeitssicherheit die Schwerbehinderten bzw. deren Vertretung bezüglich der optimalen und ergonomischen Gestaltung der Arbeitsmittel und Arbeitsplätze. Die speziellen Anforderungen an die Arbeits- und Arbeitsplatzgestaltung werden bei den allgemeinen Begehungen der Arbeitsstätten grundsätzlich berücksichtigt.

6.2 Zusammenarbeit mit den Betriebsärzten

Gemäß § 10 ASiG werden alle Begehungen der Arbeitsstätten, soweit terminlich möglich, gemeinsam mit den Betriebsärzten durchgeführt. Die Einladung zur Begehung sowie die anschließende Verteilung der Begehungsberichte mit Mängellisten erfolgt durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit. Die Fachkraft für Arbeitssicherheit arbeitet entsprechend § 10 ASiG problemorientiert mit den Betriebsärzten zusammen, z. B. Haut- und Sonnenschutz bei Gärtnerinnen und Gärtnern.

7. Zukünftiger Handlungsbedarf

Bei den bestehenden, zu ändernden oder zukünftig neu einzurichtenden Arbeitsplätzen steht aus Sicht der Arbeitssicherheit die sichere, gesundheitsfördernde und menschengerechte Gestaltung der Arbeit im Vordergrund. Die hierfür notwendigen Maßnahmen ergeben sich vorrangig aus der Gefährdungsbeurteilung für die jeweilige Arbeitstätigkeit.

Bei der Festlegung der notwendigen Maßnahmen sind technische Lösungen vorrangig vor organisatorischen und vor personenbezogenen Lösungen (T-O-P-Reihenfolge) zu wählen.

Im Rahmen des präventiven Arbeits- und Gesundheitsschutzes sollten die Arbeitsorganisation, die Arbeitsinhalte, die Arbeitsabläufe, die Arbeitsplatzeinrichtung, die Arbeitsumgebungsbedingungen und die Arbeitsmittel den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen entsprechen sowie die sicherheitstechnischen und arbeitsmedizinischen Regelwerke erfüllen.

7.1 Sicherheitsbeauftragte

Regelmäßige Fortbildung der Sicherheitsbeauftragten mit Hilfe des Kursangebotes der Unfallkasse Rheinland-Pfalz und der Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (SVLFG).

7.2 Arbeitsschutzausschüsse

- Im Bereich der Feuerwehr sollte aufgrund der höheren Gefährdung die nach ASiG vorgeschriebene Anzahl an ASA-Sitzungen beibehalten werden.
- Die ASA-Sitzungen Stadthaus, Kultur, Zitadelle und Rathaus sollten über das Jahr gleichmäßig verteilt werden, damit die gesetzliche Auflage von einmal im Quartal erfüllt wird.

7.3 Begehung der Arbeitsstätten nach § 10 ASiG

Die Begehungen nach § 10 ASiG sollen ab 2017 intensiviert werden.

7.4 Schulung von Führungskräften und Sicherheitsbeauftragten

Es werden durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit Seminare im Weiterbildungsprogramm der Stadtverwaltung Mainz angeboten. Dieses Angebot soll ausgebaut werden und stärker beworben werden.

7.5 Gefährdungsbeurteilung

- Die Gefährdungsbeurteilung ist zunehmend ein zentraler Bestandteil des betrieblichen Arbeitsschutzes. Alle wesentlichen Gestaltungsmaßnahmen werden immer auf die Gefährdungsbeurteilung zurückgeführt. Daher ist es für alle Ämter, Eigenbetriebe und Einrichtungen zukünftig nicht nur rechtlich sondern auch inhaltlich notwendig, eine aktuelle und aussagekräftige Gefährdungsbeurteilung zu erstellen und fortzuschreiben.
- Die Einführung der Software „Handlungshilfe“ von der Unfallkasse des Bundes und Erst-Erfassung in der Handlungshilfe soll weiter vorangebracht werden.

8. Abbildungsübersicht

Abbildung 1: Gesamtzahl der Arbeitsunfälle.....	93
Abbildung 2: „Tausend-Mann-Quote 2003 - 2016	94
Abbildung 3: Wegeunfälle (absolut)	95
Abbildung 4: Wegeunfälle in Tausend-Mann-Quote	95

Personal 2017

J. Zahlenwerk

Inhalt

I.	Vorbemerkung	103
II.	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.....	103
1.	Beschäftigtenstruktur.....	103
1.1	Stadtverwaltung.....	104
1.2.	Eigenbetrieb Kommunale Datenzentrale.....	105
1.3.	Eigenbetrieb Gebäudewirtschaft Mainz	105
1.4.	Eigenbetrieb Entsorgung	106
2.	Beschäftigtenstruktur nach Geschlecht	107
3.	Verteilung von Vollzeit und Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen	108
4.	Beurlaubte	108
5.	Altersstruktur	109
5.1	Altersstruktur insgesamt	109
5.2	Altersstruktur der Führungskräfte	110
6.	Ausländische Beschäftigte	112
7.	Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger	115
8.	Schwerbehinderte.....	115
9.	Ausbildung	116
10.	Interne Fortbildung.....	119
III.	Stellenentwicklung.....	120
1.	Grafische Übersicht der Stellenentwicklung 2007 – 2016 Stadtverwaltung und Eigenbetriebe.....	120
1.1	Stadtverwaltung.....	120
1.2	Eigenbetrieb Kommunale Datenzentrale.....	121
1.3	Eigenbetrieb Gebäudewirtschaft Mainz ⁶⁾	121
1.4	Eigenbetrieb Entsorgung ⁶⁾	121
2.	Übersicht der Stellenentwicklung Beamtinnen/Beamte und Beschäftigte 2009 – 2016.....	122
3.	Stellenentwicklung Erziehungskräfte 2014 – 2016	122
4.	Bewerbungsverfahren	123
IV.	Personalausgaben	125
1.	Personalkosten	125
2.	Personalnebenkosten	125
3.	Beitragsätze der Sozialversicherung	126
4.	Tarif- und Besoldungserhöhungen.....	126
5.	Anteil der Personalausgaben am Verwaltungshaushalt/ Ergebnishaushalt.....	127
6.	Versorgungslasten	127
V.	Abbildungsübersicht.....	128

I. Vorbemerkung

Das Zahlenwerk ist eine Zusammenfassung der wichtigsten Grafiken und Tabellen zu den drei Bereichen des Personalberichts, Mitarbeiter/-innen, Stellen und Personalkosten. In den einzelnen Abschnitten zu den Personalentwicklungsthemen finden sich weitere, detailliertere Übersichten. Es wurde zu Gunsten einer besseren Übersichtlichkeit auf die Abbildung aller Grafiken und Übersichten im Zahlenwerk verzichtet.

Teil IV „Personalausgaben“ ist nicht kommentiert und lediglich Bestandteil des Zahlenwerks.

II. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

1. Beschäftigtenstruktur¹

Zum 31.12.2016 waren in der Stadtverwaltung Mainz 4.260 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tätig, davon in der Stadtverwaltung 3476 und in den Eigenbetrieben 784.

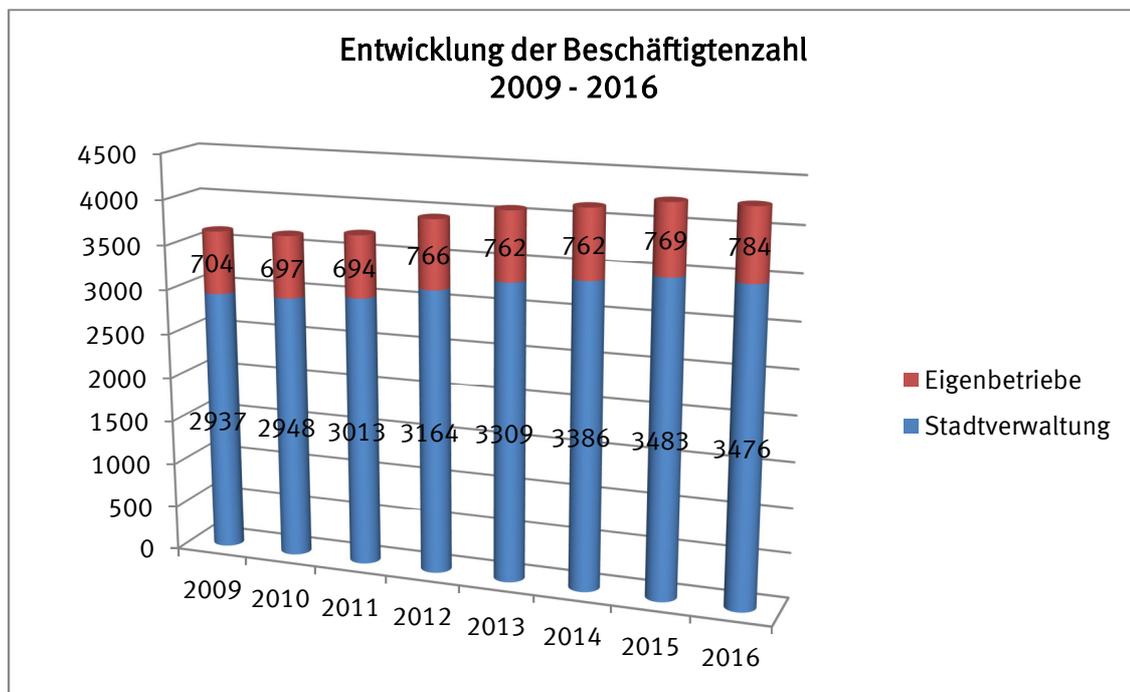


Abbildung 1: Entwicklung der Beschäftigtenzahl

¹ (ohne Nachwuchskräfte, Praktikantinnen und Praktikanten usw.)

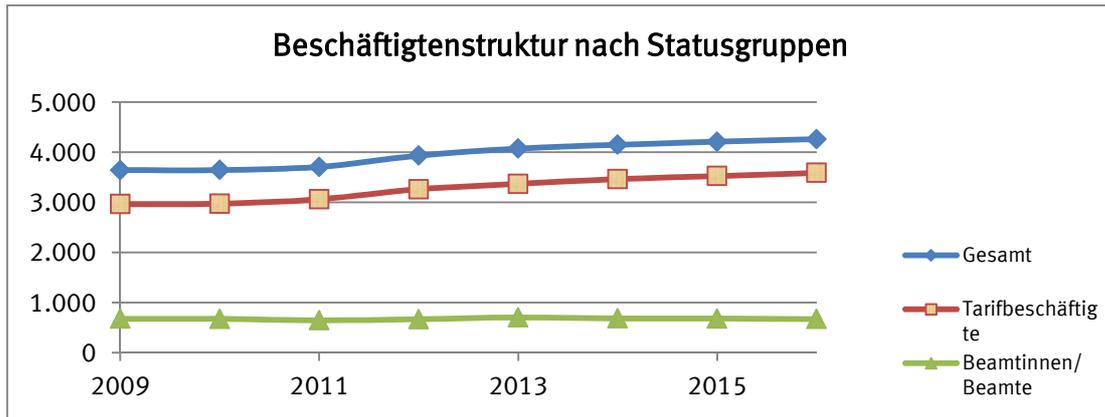


Abbildung 2: Beschäftigtenstruktur nach Statusgruppen

1.1 Stadtverwaltung

Die Stadtverwaltung beschäftigte ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in verschiedenen Bereichen. Die größte Gruppe stellt dabei der Erziehungsdienst mit ca. 1.100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Die in dieser Gruppe vorherrschende mehrheitlich jüngere, weibliche Beschäftigte eingesetzt sind, schlägt sich dies in der Beschäftigtenstruktur nieder.

Jahr	Beamtinnen/ Beamte	Beschäftigte	Gesamt
2009 ¹⁾	657	2.245	2.937
2010	653	2.265	2.948
2011	624	2.360	3.013
2012	648	2.516	3.164
2013	683	2.626	3.309
2014	664	2.722	3.386
2015	662	2.776	3.483
2016	651	2.825	3.476

Anmerkungen: ¹⁾ ab 2009 mit Straßenbaubereich, ohne Wirtschaftsbetrieb Mainz

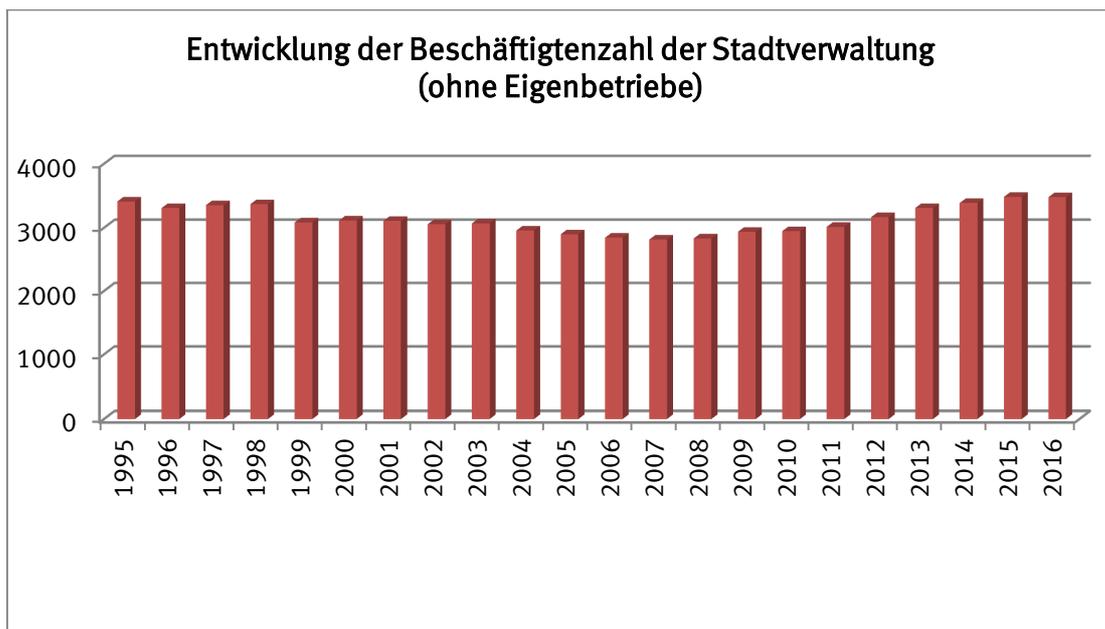


Abbildung 3: Beschäftigtenzahl ohne Eigenbetriebe

1.2. Eigenbetrieb Kommunale Datenzentrale

Die deutliche Zunahme von IT-Dienstleistungen für die Stadtverwaltung Mainz und zahlreiche andere Kommunen und öffentlich-rechtliche Einrichtungen in Rheinland-Pfalz führte in den letzten Jahren zu einer stetigen Vergrößerung des Personalkörpers der Kommunalen Datenzentrale. Sie übernimmt beispielsweise Personalabrechnungsleistungen oder das Hosting für 170 Kommunen in Rheinland-Pfalz im Bereich Einwohnerwesen und betreut die EDV-Hard-, Software und die Datenleitungen der Stadtverwaltung Mainz. Das Leistungsangebot umfasst mittlerweile auch die Bereitstellung der Telefondienstleistungen für die Stadtverwaltung Mainz.

Jahr	Beamtinnen/ Beamte	Beschäftigte	Gesamt
2009	11	42	54
2010	12	42	55
2011	14	47	61
2012	12	49	61
2013	12	54	66
2014	12	53	65
2015	11	58	69
2016	12	61	73

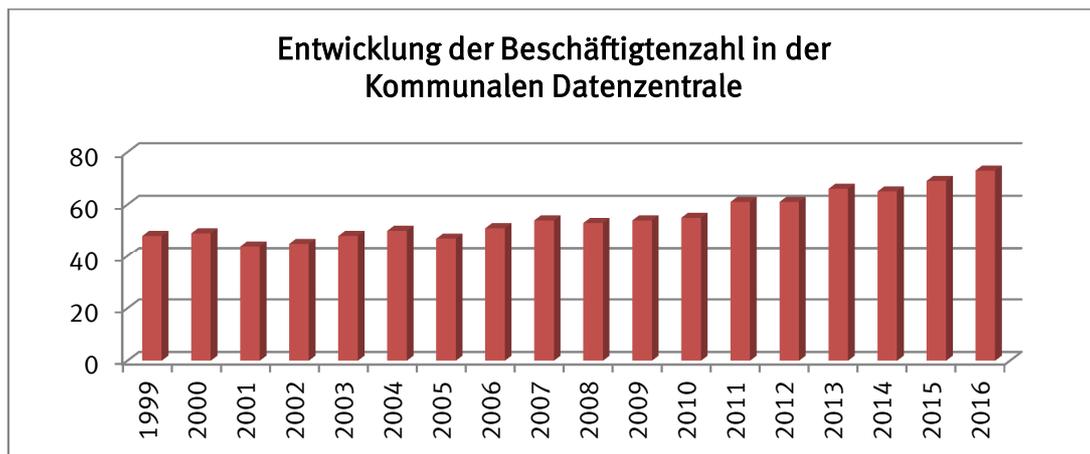


Abbildung 4: Beschäftigtenzahl der Kommunalen Datenzentrale (KDZ)

1.3. Eigenbetrieb Gebäudewirtschaft Mainz

Jahr	Beamtinnen/ Beamte	Beschäftigte	Gesamt
2009	7	210	217
2010	7	209	216
2011	5	209	214
2012	6	204	210
2013	6	191	197
2014	6	193	199
2015	6	193	199
2016	5	204	209

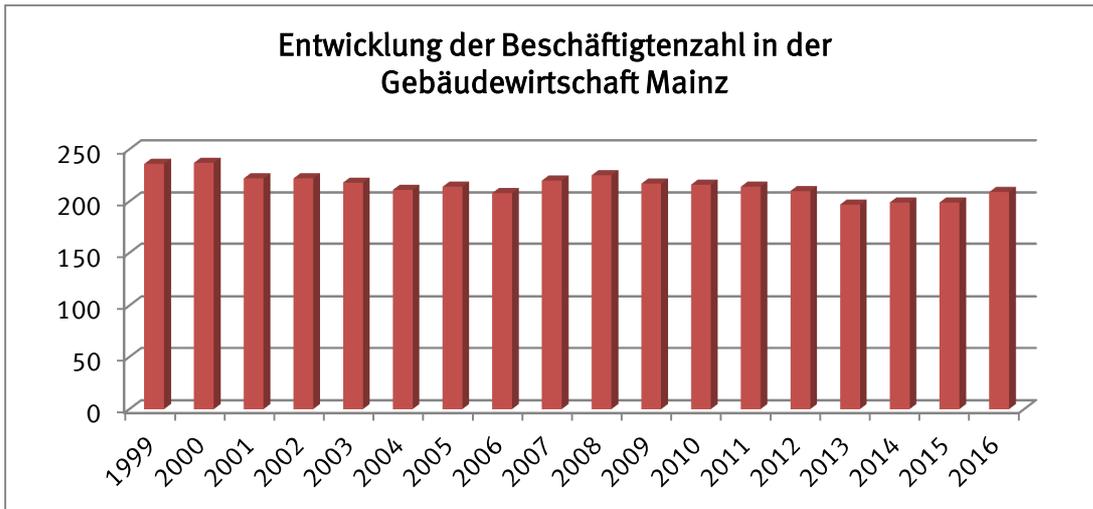


Abbildung 5: Beschäftigtenzahl der Gebäudewirtschaft Mainz (GWM)

1.4. Eigenbetrieb Entsorgung

Jahr	Beamtinnen/ Beamte	Beschäftigte	Gesamt
2009	2	430	433
2010	2	423	426
2011	3	415	419
2012	3	492	495
2013	3	496	499
2014	3	495	498
2015	3	498	501
2016	4	498	502

Der Personalkörper des Entsorgungsbetriebs ist im Jahr 2012 erheblich angestiegen, da zum 01.01.2012 die Abfallentsorgung auf dem Gebiet des Landkreises Mainz-Bingen übernommen wurde. Hierfür wurden 72 Müllwerkerinnen, -werker, Kraftfahrer und Kraftfahrerinnen eingestellt.

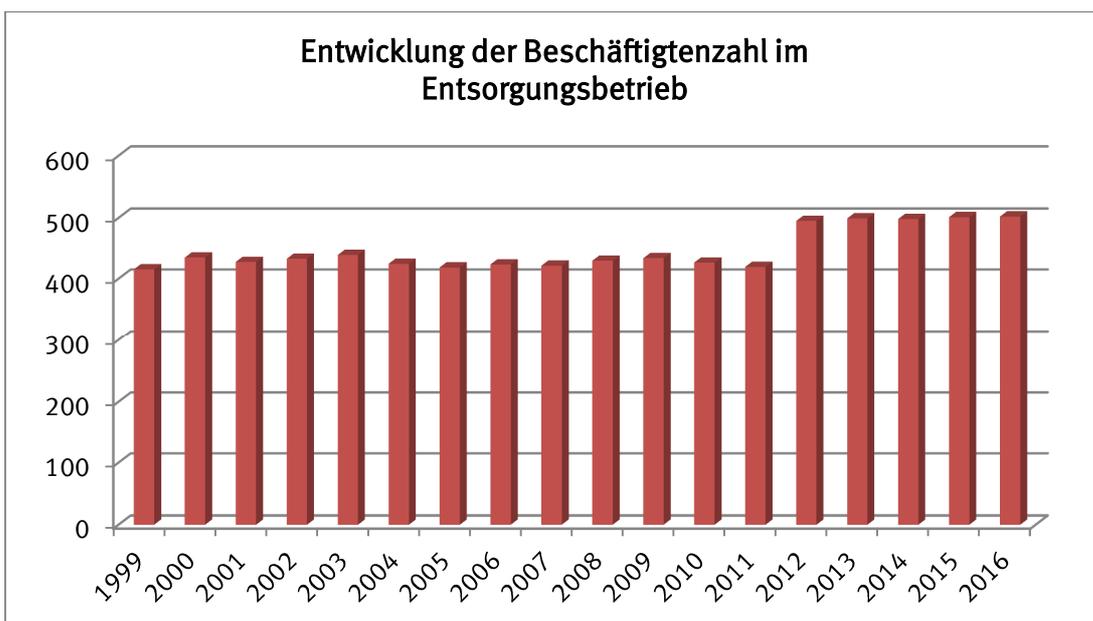


Abbildung 6: Beschäftigtenzahl des Entsorgungsbetriebs

2. Beschäftigtenstruktur nach Geschlecht

Der Anteil weiblicher Mitarbeiterinnen liegt seit Jahren über 50 %, die Tendenz ist weiter steigend.

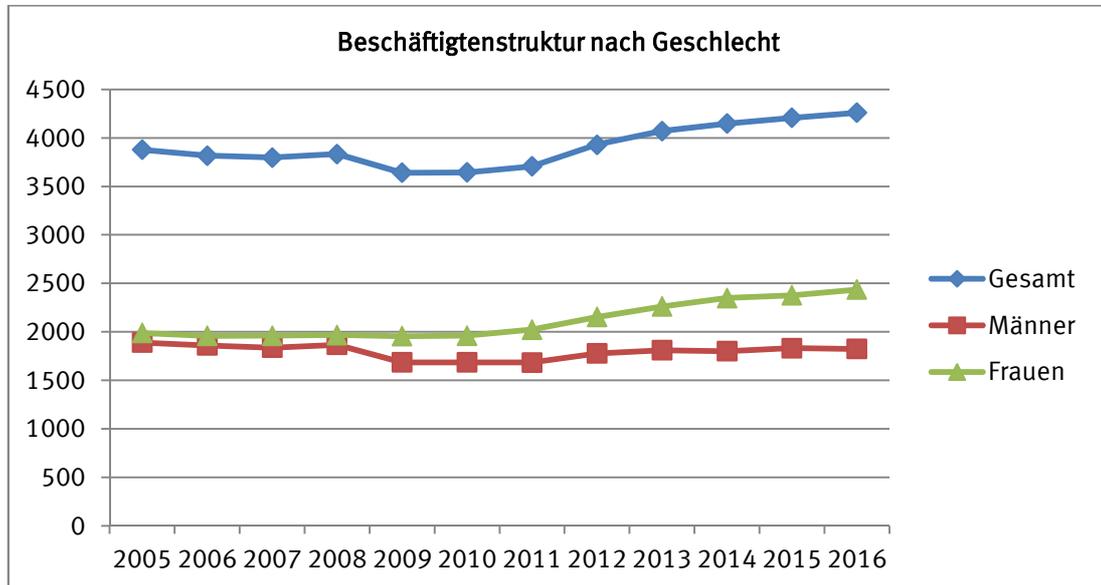


Abbildung 7: Beschäftigtenstruktur nach Geschlecht (absolute Zahlen)

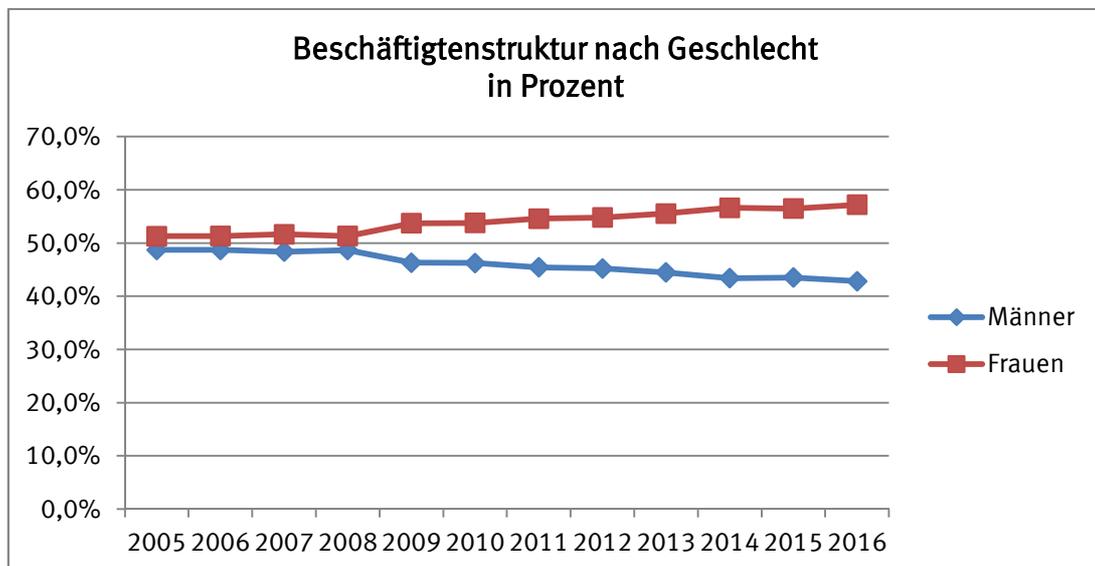


Abbildung 8: Beschäftigtenstruktur nach Geschlecht (in Prozent)

3. Verteilung von Vollzeit und Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen

Im Dezember 2016 war von 4.260 Mitarbeitenden knapp ein Drittel (31,2 %) in Teilzeit beschäftigt.

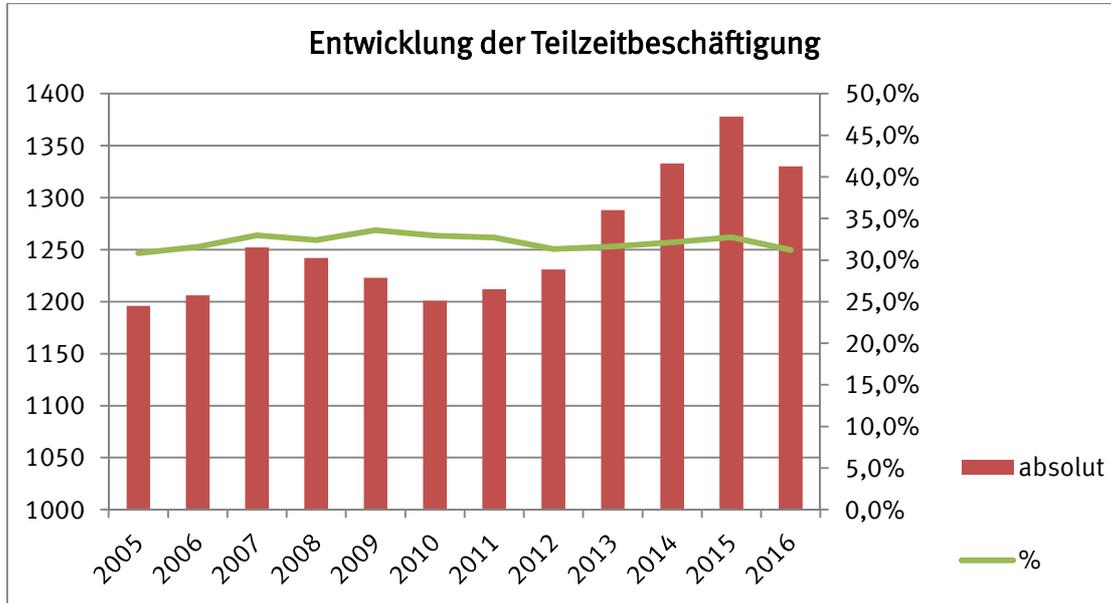


Abbildung 9: Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung

4. Beurlaubte

Ende Dezember 2016 waren insgesamt 158 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (= 3,71 % des Personals) beurlaubt. Den größten Anteil daran stellen Beurlaubungen aufgrund von Elternzeiten dar.

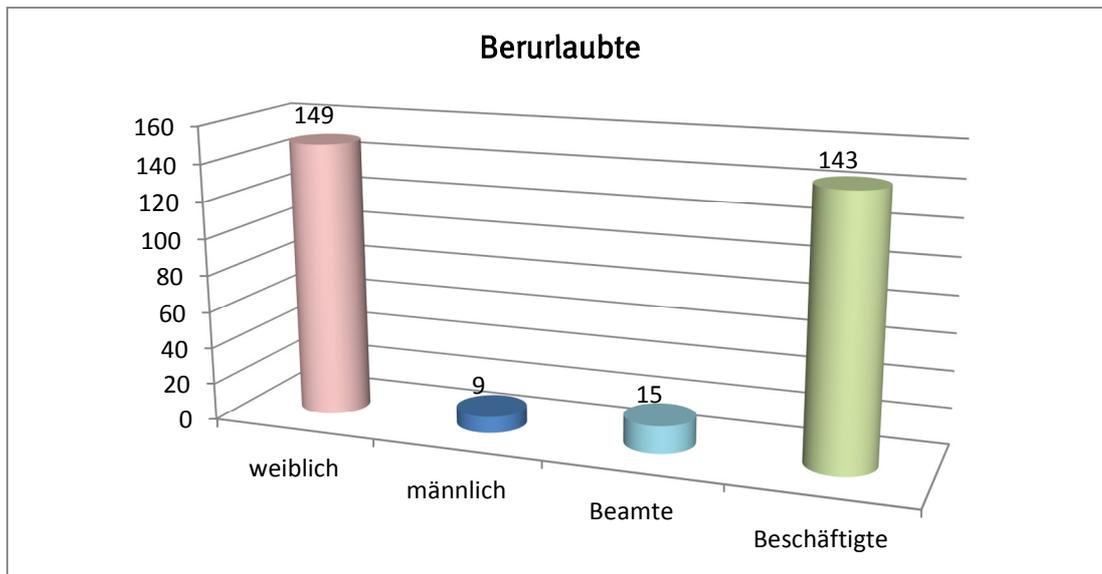


Abbildung 10: Beurlaubte Mitarbeiter/-innen (Stand: Dezember 2016)

5. Altersstruktur

5.1 Altersstruktur insgesamt

(Stand Dezember 2016, Stadtverwaltung, einschl. Eigenbetriebe)

Das Durchschnittsalter der Mitarbeiter/innen der Stadtverwaltung Mainz liegt bei 44,14 Jahren.

Alter	Beamtinnen/Beamte	Beschäftigte	Gesamt	in %
≤ 25	24	217	241	5,7
26 - 40	201	1114	1315	30,9
41 - 50	147	898	1045	24,5
51 - 58	185	910	1068	25,1
> 59	115	449	564	13,3
Gesamt	672	3588	4260	

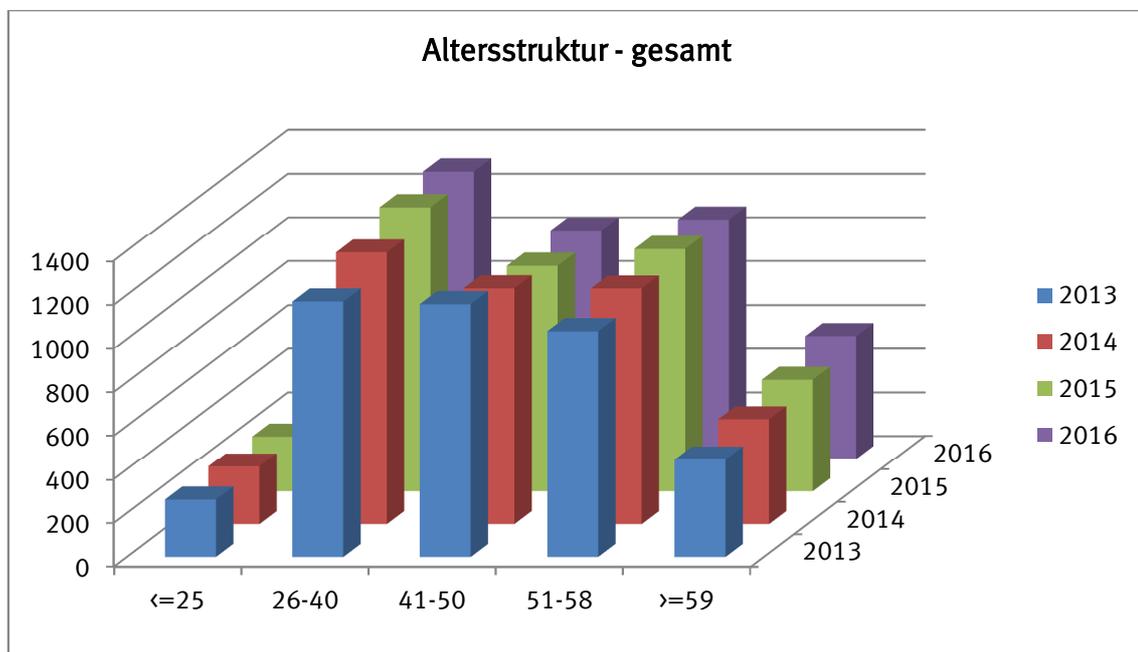


Abbildung 11: Altersstruktur der Stadtverwaltung incl. Eigenbetriebe

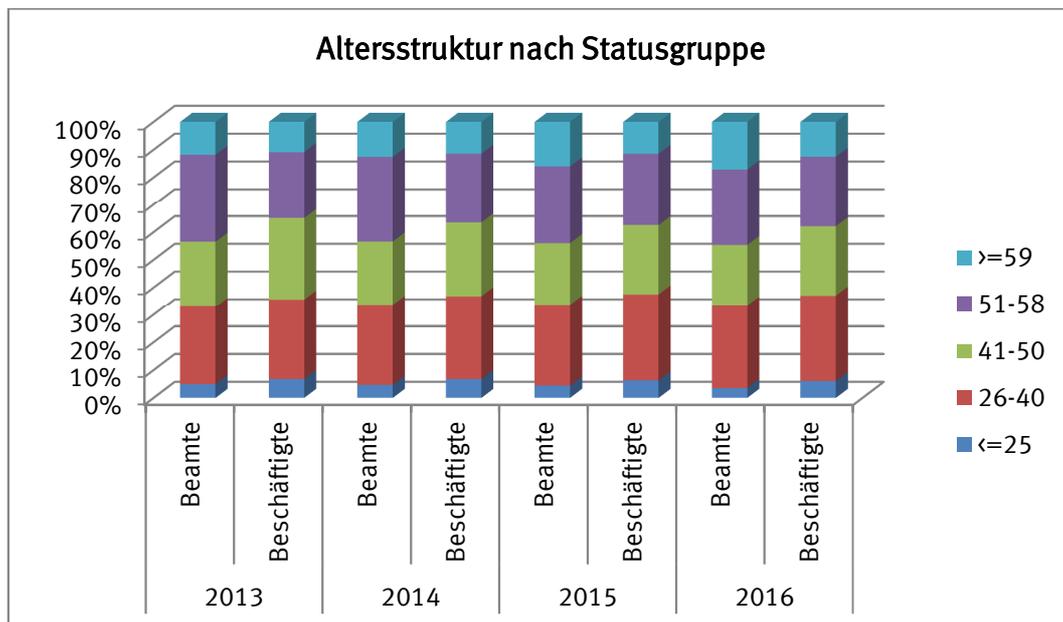


Abbildung 12: Altersstruktur nach Statusgruppen

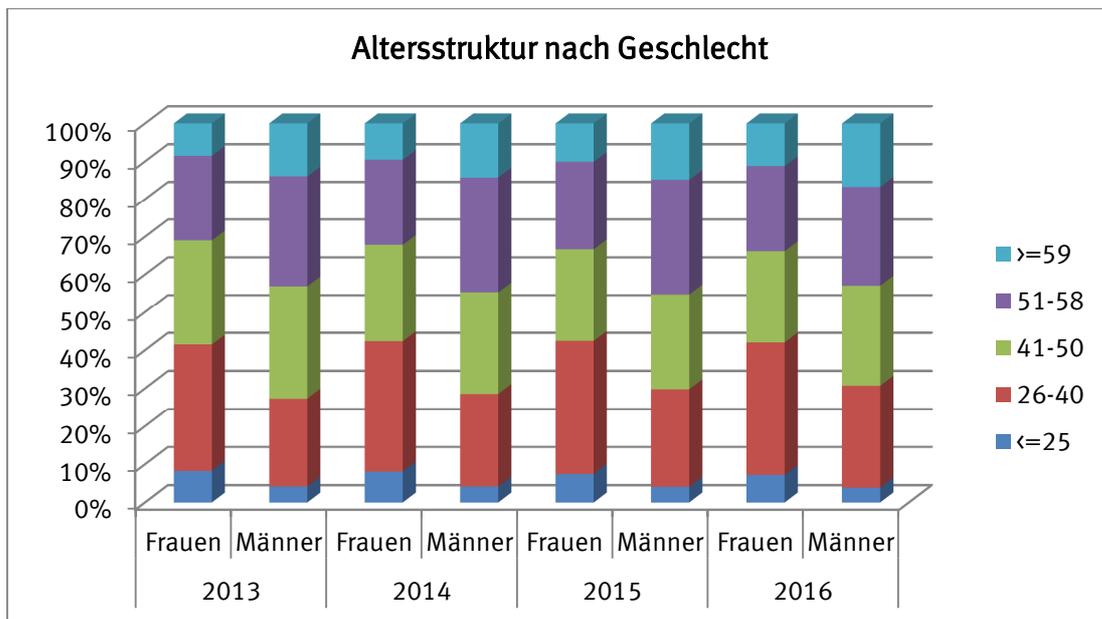


Abbildung 13: Altersstruktur nach Geschlecht

5.2 Altersstruktur der Führungskräfte

Im Dezember 2016 waren bei der Stadtverwaltung 420 Führungskräfte beschäftigt. Die hierarchische Struktur der Führungskräfte enthält 7 Ebenen. Die politischen Wahlbeamten bleiben hierbei unberücksichtigt. Dabei entsprechen die einzelnen Ebenen folgenden Führungspositionen:

Ebene 1: Amts- und Werkleitungen, Geschäftsführungen usw.

Ebene 2: Abteilungsleitungen

Ebene 3: Sachgebietsleitungen, Bereichsleitungen, z.T. Teamleitungen usw.

Ebene 4: Dienst- und Bezirksgruppenleitungen, z.T. Team- und Sachgebietsleitungen

Ebene 5: Kita-Leitungen, Leitungen von Jugendzentren

Ebene 6: Gruppenführer/-innen, Vorarbeiter/-innen, Betriebsdienstleitungen usw.

Ebene 7: stellv. Kita-Leitungen u.a.

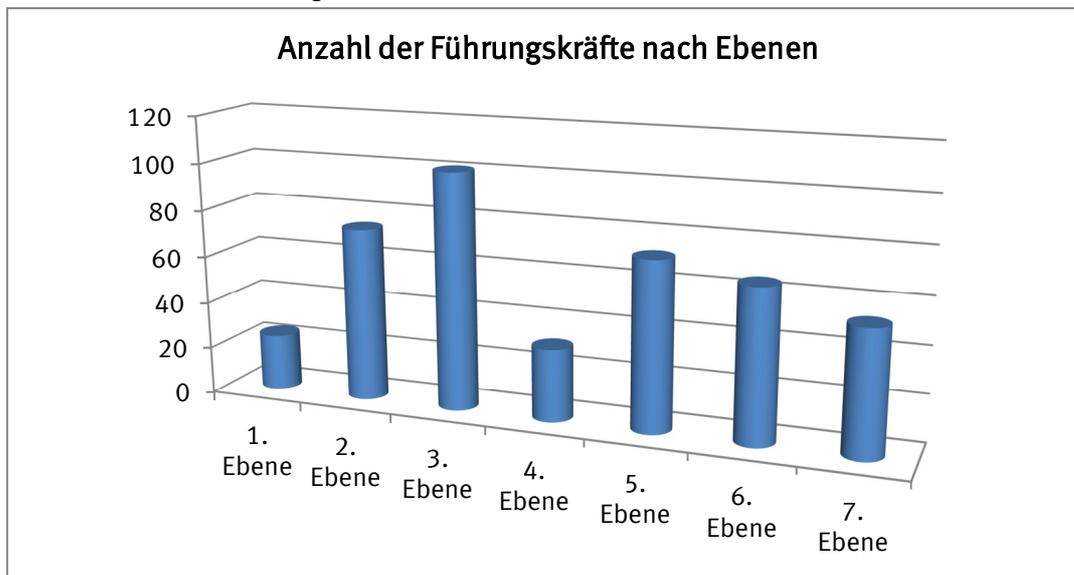


Abbildung 14: Zahl der Führungskräfte nach Hierarchieebenen

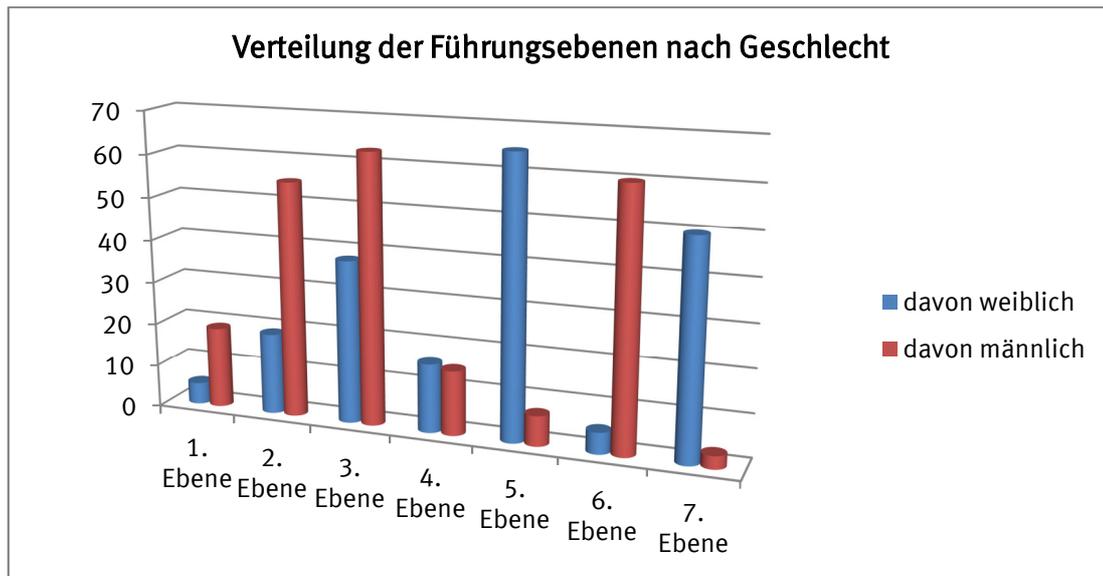


Abbildung 15: Verteilung der Führungsebenen nach Geschlecht

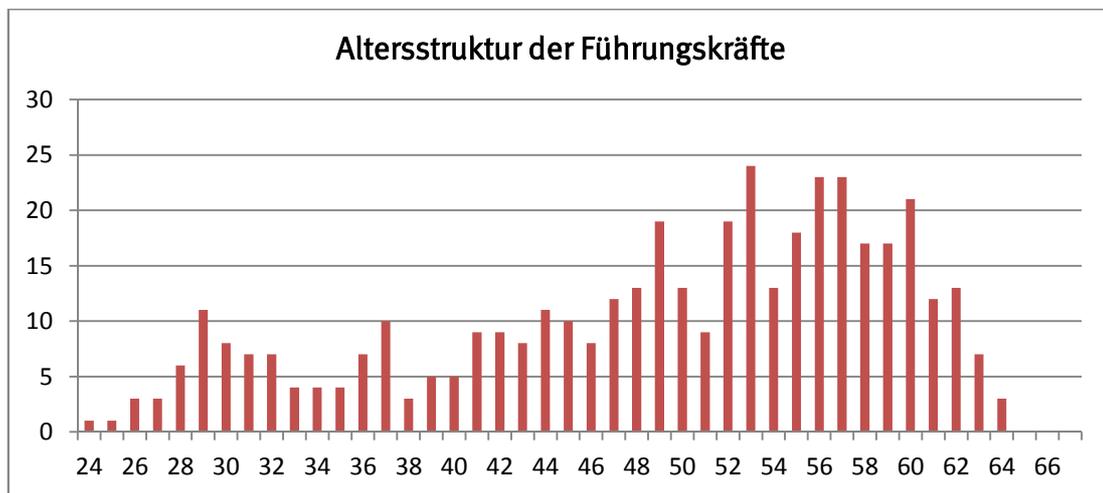


Abbildung 16: Altersstruktur der Führungskräfte

Das Durchschnittsalter aller Führungskräfte der Stadtverwaltung liegt mit 48,8 Jahren deutlich über dem der Mitarbeiter/-innen. Dieser höhere Wert begründet sich mit der hohen Zahl eigener Mitarbeiter/-innen, die den beruflichen Aufstieg bis in die Führungsebenen geschafft haben, gegenüber denjenigen, die als Weiteneinsteiger/-innen sofort eine Führungsposition innehaben. Der berufliche Aufstieg benötigt mehr Zeit, was sich dann in einem durchschnittlich höheren Lebensalter niederschlägt.

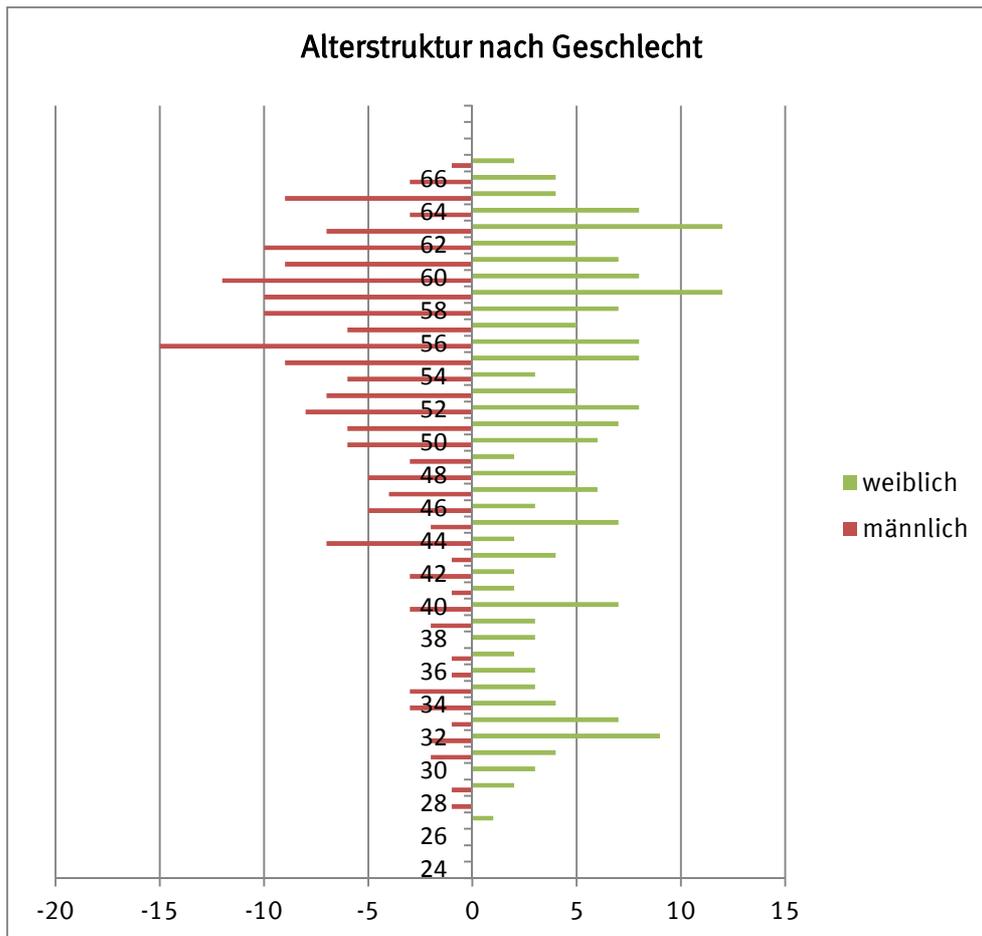


Abbildung 17: Altersstruktur nach Geschlecht

6. Ausländische Beschäftigte (einschl. Eigenbetriebe)

Stand jeweils Dezember eines Jahres

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Afghanistan	1	1	1	1	1	1	1	1
Algerien	-	-	-	-	1	1	1	2
Armenien	1	1	-	-	-	-	-	1
Bosnien und Herzegowina	6	9	10	11	13	13	15	17
Brasilien	-	-	-	2	1	1	1	1
Bulgarien	1	2	2	2	3	3	3	3
Chile	1	1	1	1	1	1	1	1
Costa Rica	-	-	-	-	-	1	1	1
Frankreich	2	2	3	4	4	5	6	4
Georgien	-	-	-	-	1	-	-	-
Ghana	-	-	-	-	1	1	1	1
Griechenland	7	6	7	5	6	8	8	10
Indonesien	-	-	-	-	-	1	-	-
Iran	4	5	5	6	5	7	5	6
Italien	51	48	55	62	65	68	71	79
Kanada	1	1	1	1	1	1	1	1
Kenia	-	-	-	1	2	2	2	2
Kolumbien	-	-	-	1	-	-	-	-
Kongo	-	-	1	-	-	-	-	-

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Kosovo	-	-	1	1	1	1	1	1
Kroatien	9	7	8	9	10	9	12	13
Kuba	-	-	-	-	-	-	1	-
Lettland	-	-	-	2	1	1	1	1
Libanon	-	-	1	1	1	1	1	-
Litauen	-	-	2	2	3	3	5	5
Luxemburg	-	-	-	-	-	1	-	-
Marokko	6	6	9	9	11	11	11	13
Mazedonien	2	1	1	1	2	2	4	3
Montenegro	2	1	1	1	1	1	1	1
Nicaragua	-	-	-	1	1	1	1	1
Niederlande	3	3	3	3	3	4	3	3
Österreich	5	4	5	5	5	5	5	6
Peru	-	-	-	-	-	-	-	1
Polen	2	3	3	5	7	7	6	7
Portugal	8	8	8	9	8	10	9	10
Rumänien	2	3	3	2	2	3	4	5
Russische Föderation	4	5	6	6	5	5	10	9
Schweiz	1	1	1	1	2	2	3	3
Serbien	8	8	10	12	12	13	13	13
Slowakei	1	1	1	1	2	3	3	3
Slowenien	1	1	1	-	-	-	-	-
Spanien	2	2	2	2	6	12	10	8
staatenlos	1	1	1	1	1	1	-	-
Syrien	-	-	-	-	-	-	-	1
Trinidad und Tobago	1	1	1	1	1	1	1	1
Türkei	75	82	88	85	86	87	93	94
Tunesien	-	-	1	1	1	1	1	1
Ukraine	2	2	3	3	4	5	5	6
Ungarn	-	1	1	1	2	2	2	2
Usbekistan	-	-	-	-	-	1	-	-
Vereinigtes Königreich	2	2	3	2	2	2	3	2
Vereinigte Staaten (USA)	6	6	5	6	5	6	5	5
Weißrussland	-	1	1	1	1	1	1	1
Gesamt	218	226	256	271	291	316	332	348
in % der Gesamtbeschäftigtenzahl	6,0	6,2	6,9	6,9	7,1	7,6	7,9	8,1

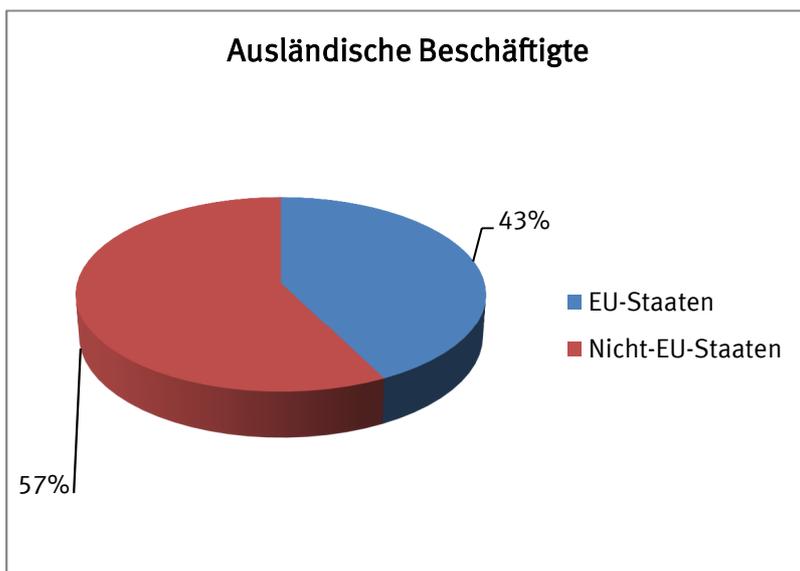


Abbildung 18: Ausländische Beschäftigte

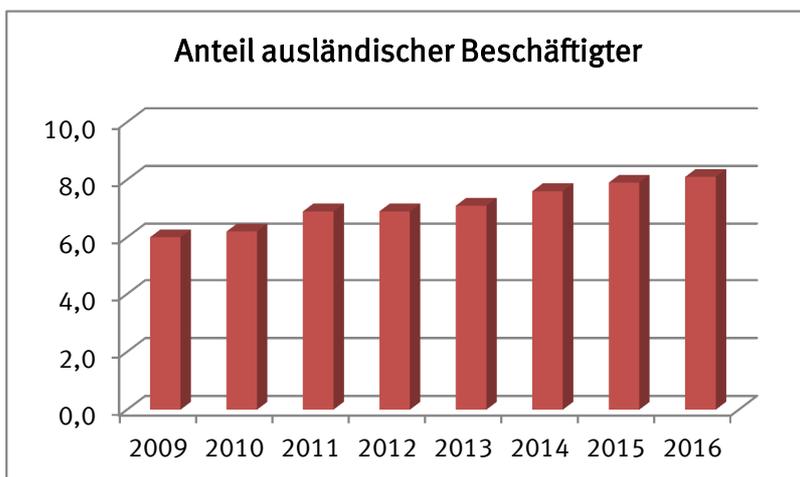


Abbildung 19: Anteil ausländischer Beschäftigter

discher Mitbürgerinnen und Mitbürger, gilt dies ebenso für die ausländischen Beschäftigten der Stadtverwaltung. Im Dienstleistungssegment gilt dies regelmäßig als vorteilhaft, da das Leistungsangebot zielorientierter auf potenzielle Kunden ausgerichtet werden kann. Aber auch in der Wahrnehmung ordnungsbehördlicher Aufgaben können die vielfältigen Fähigkeiten und Kompetenzen der Mitarbeitenden, die vor dem Hintergrund unterschiedlicher Lebenskontexte und Erfahrungen entstanden sind, stärker zum Organisationserfolg beitragen.

In der Stadtverwaltung, einschließlich der Eigenbetriebe, werden tatsächlich mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund beschäftigt. Da im Beschäftigungszusammenhang lediglich eine ausländische Staatsangehörigkeit erhoben wird, geben obige Abbildungen auch nur diese wieder. Da Einstellungen in den Dienst der Stadtverwaltung Mainz nach dem Prinzip

der sogenannten „Bestenauslese“ und unter Berücksichtigung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) erfolgen, bilden die Beschäftigten der Stadtverwaltung Mainz keinen repräsentativen Querschnitt der Mainzer Bevölkerung. Gleichwohl spiegeln sich vergleichbare Repräsentationsanteile wider. Stellen in der Mainzer Bevölkerung türkische Staatsangehörige den größten Anteil ausländischer

7. Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger

Stand jeweils Dezember eines Jahres

Stadtverwaltung
einschl. Eigenbetriebe

Jahr	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Beamtinnen/ Beamte i.R.	263	278	293	328	305	314	309	313
Beamtinnen/ Beamte Hinter- bliebene	110	115	106	127	112	108	111	113
Beschäftigte i.R.	1	-	-	-	-	-	-	-
Beschäftigte Hinterbliebene	4	4	4	4	3	2	2	2
Gesamt	378	397	403	459	420	424	422	428

8. Schwerbehinderte

Stand jeweils Dezember eines Jahres

Stadtverwaltung
einschl. Eigenbetriebe

Jahr	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
anrechenbare Arbeitsplätze ¹⁾	3.378	3.315	3.439	3617	3617	3872	3871	3960
Pflichtplätze (5%)	169	166	172	181	181	194	194	198
Schwer behinderte	191	179	172	202	217	232	226	245
Quote in %	5,63	5,39	5,00	5,59	5,99	5,99	5,83	6,18

Anmerkung: ¹⁾berechnet nach den Bestimmungen des SGB IX

9. Ausbildung

Stand jeweils September eines Jahres
Gesamtzahl der Einstellungen von Auszubildenden

Jahr			gesamt
	weiblich	männlich	
2007	17	10	37
2008	14	7	21
2009	24	9	33
2010	14	8	22
2011	16	9	25
2012	17	8	25
2013	15	7	22
2014	17	12	29
2015	15	9	24
2016	16	12	28

Die einzelnen Berufsgruppen:

Beamtenanwärterinnen und Beamtenanwärtern des gehobenen allgemeinen Dienstes (ab 01.07.2013: Drittes Einstiegsamt)

Jahr	Stadtinspektor- anwärter/-innen		Gesamt
	weiblich	männlich	
2007	8	1	9
2008	4	-	4
2009	8	1	9
2010	6	1	7
2011	5	-	5
2012	5	1	6
2013	6	1	7
2014	7	3	10
2015	4	3	7
2016	5	4	9

Ausbildungsberufe des öffentlichen Dienstes

Jahr	Verwaltungs- fachangestellte		Fachangestellte für Bürokommunikation ¹	
	weiblich	männlich	weiblich	männlich
2007	5	1	2	2
2008	3	1	4	-
2009	7	1	4	-
2010	2	1	3	1
2011	3	2	5	-
2012	4	2	3	-
2013	3	1	3	1
2014	3	2	-	-
2015	4	-	-	-
2016	4	1	-	-

¹Der Ausbildungsberuf „Fachangestellte für Bürokommunikation“ wurde zum 31.12.2013 eingestellt. Die Ausbildung zu Kaufleuten für Büromanagement ist ein IHK-Beruf, und wird daher, als Nachfolgeberuf der Bürokaufleute an dieser Stelle weitergeführt.

Jahr	Fachangestellte für Medi- en- und Informations- dienste		Vermessungstechniker/ -innen/-		Fachkräfte für Kreislauf- und Abfallwirtschaft	
	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich
2007	1	1	-	-	-	-
2008	-	-	-	1	-	-
2009	2	-	-	-	-	-
2010	1	-	-	1	-	-
2011	1	-	-	-	-	-
2012	1	-	-	-	-	-
2013	-	-	-	-	-	-
2014	1	-	-	-	-	1
2015	1	-	-	-	-	-
2016	1	-	-	-	-	1

Ausbildungsberufe der Industrie- und Handelskammer (IHK)

Jahr	Bürokaufleute ^{2/} Kaufleute für - Büromanagement		Industriekaufleute		Veranstaltungskaufleute ³		Fachinformatiker/-innen	
	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich
2007	-	1	-	-	-	-	-	-
2008	-	-	-	-	-	-	-	1
2009	-	1	-	1	2	-	1	1
2010	1	-	-	-	-	-	-	-
2011	1	-	-	-	1	-	-	1
2012	-	-	-	-			-	2
2013	2	-	1	-			-	1
2014	4 ²	1	-	-			-	-
2015	5	-	-	-			-	1
2016	5	-	-	-			1	1

²Der Ausbildungsberuf „Kaufleute für Büromanagement“ ist ein IHK-Beruf, und wird daher, als Nachfolgeberuf der Bürokaufleute an dieser Stelle weitergeführt.

³seit 2012 gehört der Frankfurter Hof , in dem die Ausbildung durchgeführt wurde, nicht mehr zur Stadtverwaltung

Ausbildungsberufe der Handwerkskammer (HWK)

Ausbildungsberufe der Landwirtschaftskammer (LWK)

Jahr	Kfz.-Mechatronikerinnen/ -Mechatroniker		Jahr	Gärtnerinnen/ Gärtner	
	weiblich	männlich		weiblich	männlich
2007	-	1	2007	1	2
2008	-	1	2008	2	2
2009	-	1	2009	-	3
2010	-	1	2010	1	3
2011	-	2	2011	-	4
2012	1	-	2012	1	3
2013	-	2	2013	-	-
2014	-	1	2014	1	2
2015	-	1	2015	1	2
2016	-	1	2016	-	4

10. Interne Fortbildung

Stand jeweils Dezember eines Jahres

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Seminare insgesamt	82	102	80	116	110	122	154	127
davon eintägig	33	63	43	56	58	75	107	81
davon mehrtägig	49	39	37	60	52	47	47	46
Teilnehmer insgesamt	897	1176	875	1325	1193	1479	1546	1495
davon männliche Teilnehmer	191	280	242	391	370	412	455	389
davon weibliche Teilnehmerinnen	706	896	633	934	823	1067	1091	1097
Beamte	127	297	279	408	325	331	435	416
Beschäftigte	770	879	596	917	868	1148	1111	1079
Altersgruppen								
18-24 Jahre	77	129	92	149	72	97	126	102
25-34 Jahre	223	293	204	359	334	389	385	472
35-49 Jahre	412	475	366	481	453	519	587	483
über 50 Jahre	185	279	213	336	334	474	448	438

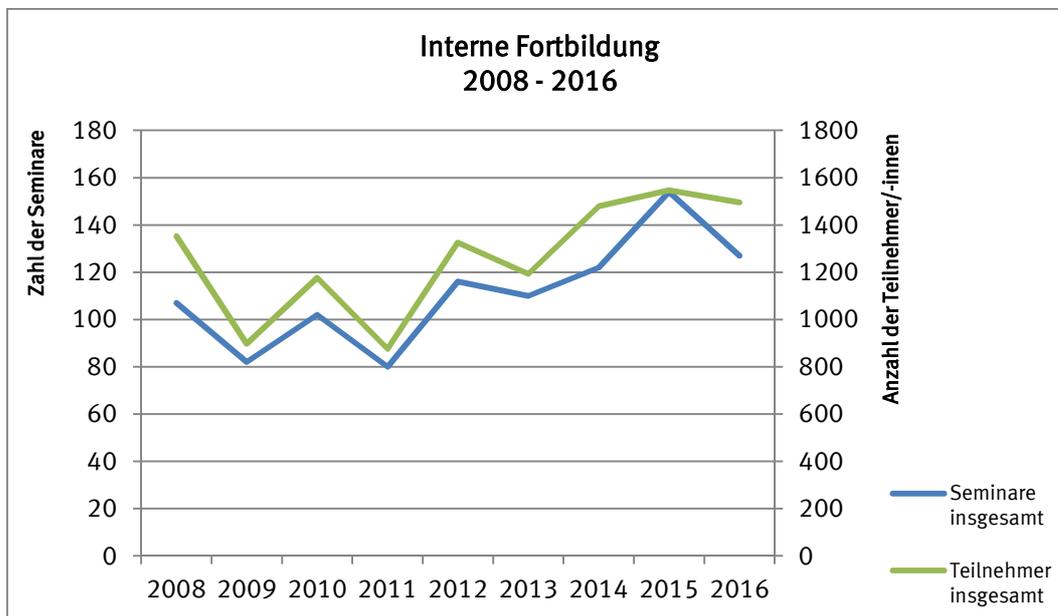


Abbildung 20: Entwicklung der internen Fortbildung (Seminare)

III. Stellenentwicklung

In der Stadtverwaltung Mainz werden zum 01.01.2017 4.143 Stellen² vorgehalten, davon in der Stadtverwaltung 3.292 und in den Eigenbetrieben 851.

1. Grafische Übersicht der Stellenentwicklung 2007 – 2016 Stadtverwaltung und Eigenbetriebe

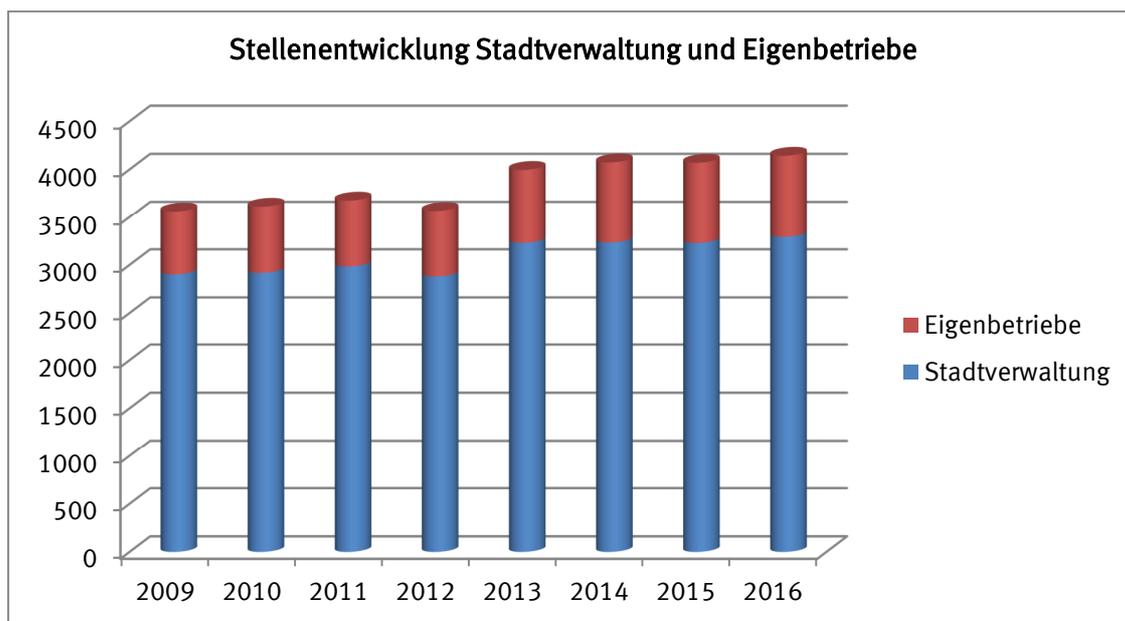


Abbildung 21: Entwicklung der Planstellen bei Stadtverwaltung und Eigenbetrieben 2007 - 2016

Anmerkung: seit 2009 ohne Wirtschaftsbetrieb Mainz – Anstalt des öffentlichen Rechts

1.1 Stadtverwaltung³

ohne Ehrenbeamte, Praktikanten, Auszubildende, ohne Eigenbetriebe

Jahr	2009	2010	2011	2012 ⁴	2013	2014	2015	2016
Beamtinnen/ Beamte	657	653	624	652	664	639	625	636
Beschäftigte	2.245	2.265	2.360	2.228	2566	2594	2603	2656
Gesamt	2.902	2.918	2.984	2.880	3.230 ⁵	3233	3228	3292

² Stadtverwaltung und die Eigenbetriebe Kommunale Datenzentrale, Gebäudewirtschaft Mainz und Entsorgungsbetrieb

³ Ohne Differenzierung zwischen Voll- und Teilzeitstellen

⁴ inkl. Nachtragsstellen 2012

⁵ insbesondere durch zusätzliche Stellen in den Kindertagesstätten vergrößerte sich der Stellenumfang

1.2 Eigenbetrieb Kommunale Datenzentrale⁶

Jahr	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Beamtinnen/ Beamte	11	12	14	12	12	12	12	12
Beschäftigte	42	42	47	46	52	59	59	60
Gesamt	53	54	61	58	64	71	71	72

1.3 Eigenbetrieb Gebäudewirtschaft Mainz

Jahr ⁶⁾	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Beamtinnen/ Beamte	7	7	5	6	6	7	5	5
Beschäftigte	210	209	209	216	212	244	248	249
Gesamt	217	216	214	222	218	251	253	254

1.4 Eigenbetrieb Entsorgung

Jahr ⁶⁾	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Beamtinnen/ Beamte	2	2	3	2	3	3	3	3
Beschäftigte	430	423	415	403	481	516	515	522
Gesamt	432	425	418	405	484 ⁷	519	518	525

⁶ Ohne Differenzierung zwischen Voll- und Teilzeitstellen

⁷ Erhöhung durch die Übernahme der Abfallentsorgung auf dem Gebiet des Landkreises Mainz-Bingen

2. Übersicht der Stellenentwicklung Beamtinnen/Beamte und Beschäftigte 2009 – 2016

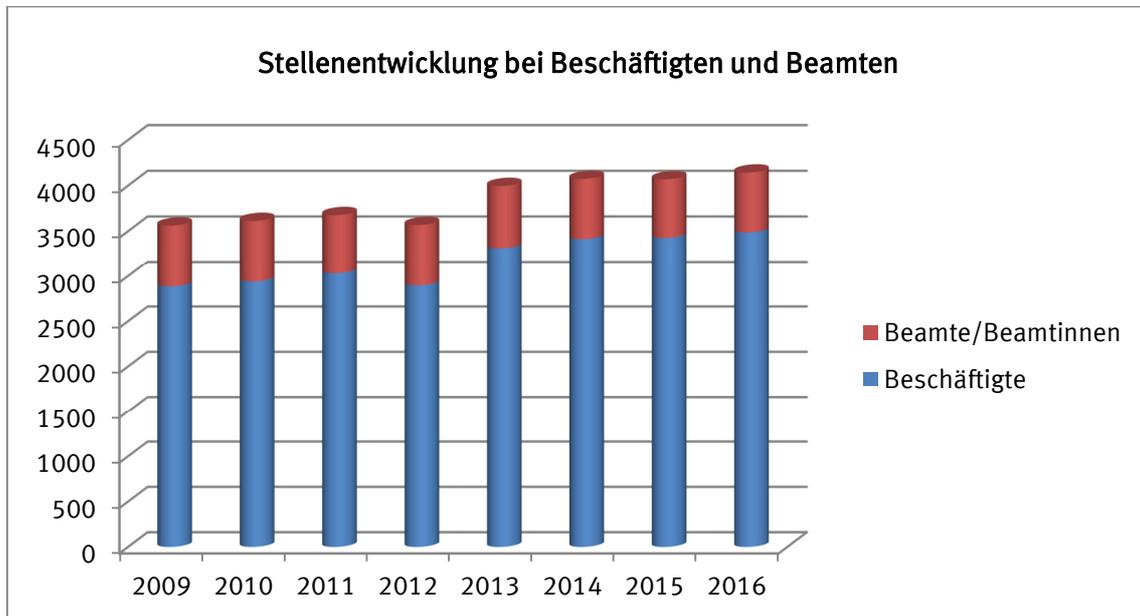


Abbildung 22: Stellenentwicklung Beamte/Beschäftigte

Anmerkung: seit 2009 ohne Wirtschaftsbetrieb Mainz – Anstalt des öffentlichen Rechts

3. Stellenentwicklung Erziehungskräfte 2014 – 2016

Die Erziehungskräfte stellen bei der Stadtverwaltung nach den Verwaltungsbeschäftigten die zweitgrößte Berufsgruppe dar. Besonders durch die Änderungen des rechtlichen Rahmens musste die Anzahl der Plätze in den Kindertagesstätten deutlich angehoben werden. Dies ging nicht nur mit Neu- und Erweiterungsbauten, sondern auch mit einem deutlichen Anstieg der Zahl von Erziehungskräften einher.

	2014	2015	2016
Erziehungskräfte	855	876	902

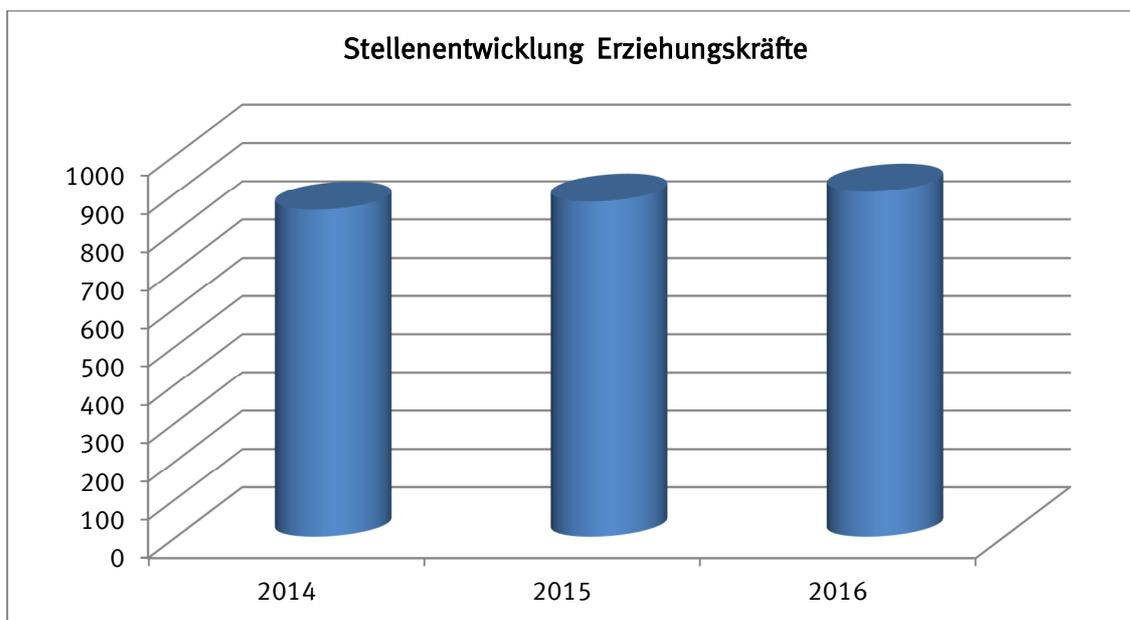


Abbildung 23: Stellenentwicklung der Erziehungskräfte

4. Bewerbungsverfahren

Wie bereits unter 5. in der Altersstruktur beschrieben, stellen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die älter als 58 Jahre sind, über 13 % des Gesamtpersonalkörpers. Daraus resultiert ein deutlich steigender Personalbedarf (vgl. auch Kapitel E „Demografische Entwicklung“).

Zusätzlich besteht insbesondere im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes ein weiterer Bedarf, deren Bewältigung vielfältige Anstrengungen verlangt. In den nächsten drei Jahren bis 2020 werden jährlich etwa 140 Beschäftigte zu ersetzen sein. Bis Anfang der 2030er Jahre steigt dieser Wert auf über 300 an. Die Zahl der notwendigen Bewerbungsverfahren wird demnach entsprechend ansteigen.

Der Personalbedarf in der Gesamtverwaltung spiegelt sich in der Anzahl der Bewerbungsverfahren wider:

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
durchgeführte Bewerbungsverfahren	147	123	202	188	188	199	303	356
eingegangene Bewerbungen	3.919	4.060	4.050	3980	4352	4524	7092	6472

Anmerkung: Mehrfachbewerbungen sind enthalten

Darüber hinaus steigen auch die Anforderungen an die Rechtssicherheit und die Güteauswahl in den Bewerbungsverfahren. Hier wird es notwendig sein, das Personalauswahlverfahren weiter zu verbessern.

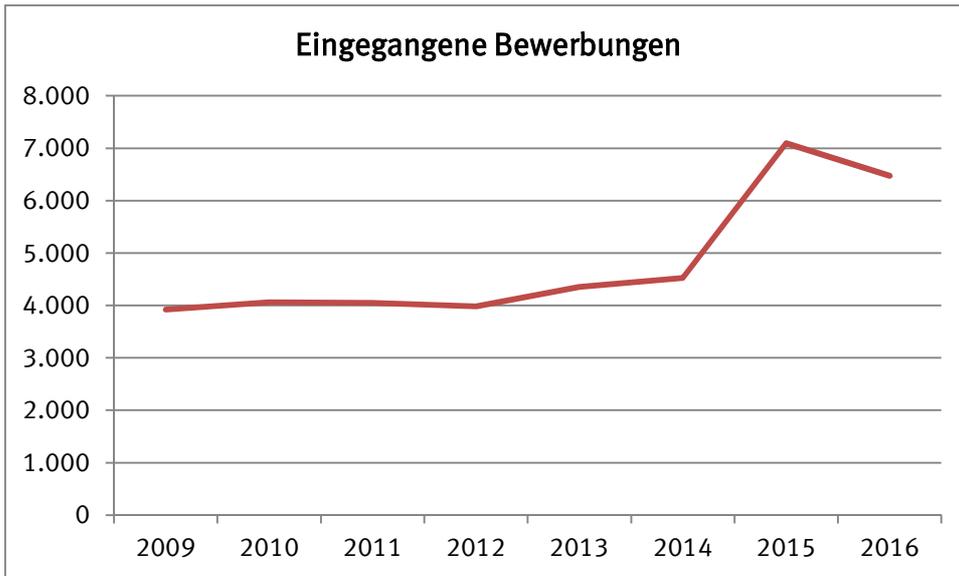


Abbildung 24: Eingegangene Bewerbungen

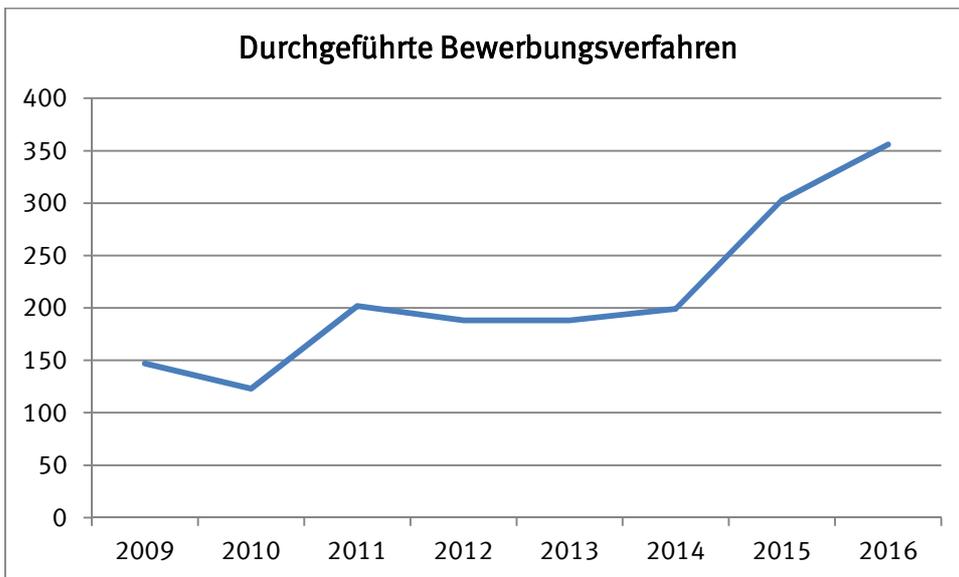


Abbildung 25: Durchgeführte Bewerbungsverfahren

IV. Personalausgaben

Zum 01.01.2009 hat die Stadtverwaltung Mainz das Rechnungswesen auf die Kommunale Doppik umgestellt. Ab dem Jahr 2009 sind in den Personalkosten zusätzlich die Zuführungen zu Pensionsrückstellungen für Beamtinnen und Beamte enthalten. Dadurch sind die Jahreswerte nur noch eingeschränkt vergleichbar.

1. Personalkosten

ohne Eigenbetriebe und ohne Personalkostenerstattung von Dritten in Millionen Euro

Jahr	Rechnungsergebnis
2007	109,0
2008	117,6
2009	119,0
2010	119,2
2011	128,2
2012	131,9
2013	136,6
2014	142,2
2015	144,9
2016 ¹⁾	161,0

Anmerkungen: ¹⁾vorl. Rechnungsergebnis

2. Personalnebenkosten

ohne Eigenbetriebe und Zuführung zum Pensionsfonds in Euro. Diese Beträge sind bereits in den Gesamtpersonalkosten (vgl. Ziffer 1) enthalten.

Jahr	Beihilfen	Sozialversicherung	ZVK ⁸
2007	2.751.287	11.544.384	4.226.736
2008	3.235.989	11.792.191	4.429.399
2009	3.322.467	12.773.566	5.260.958
2010	839.441 ⁹	13.203.335	5.538.438
2011	3.848.441	14.020.808	5.810.810
2012	3.881.177	14.415.138	6.042.567
2013	4.016.148	15.454.765	6.534.870
2014	4.388.647	16.332.343	6.713.320
2015	4.461.265	16.664.487	6.807.144
2016	4.310.363	18.113.637	7.366.976

⁸ Umlage-/Beitragssatz ZVK Darmstadt: 6,2 % (davon 0,5 % Arbeitnehmeranteil)

⁹ Hier wurde eine Rückstellungsauflösung auf dem Sachkonto gebucht, welche das Ergebnis verfälscht

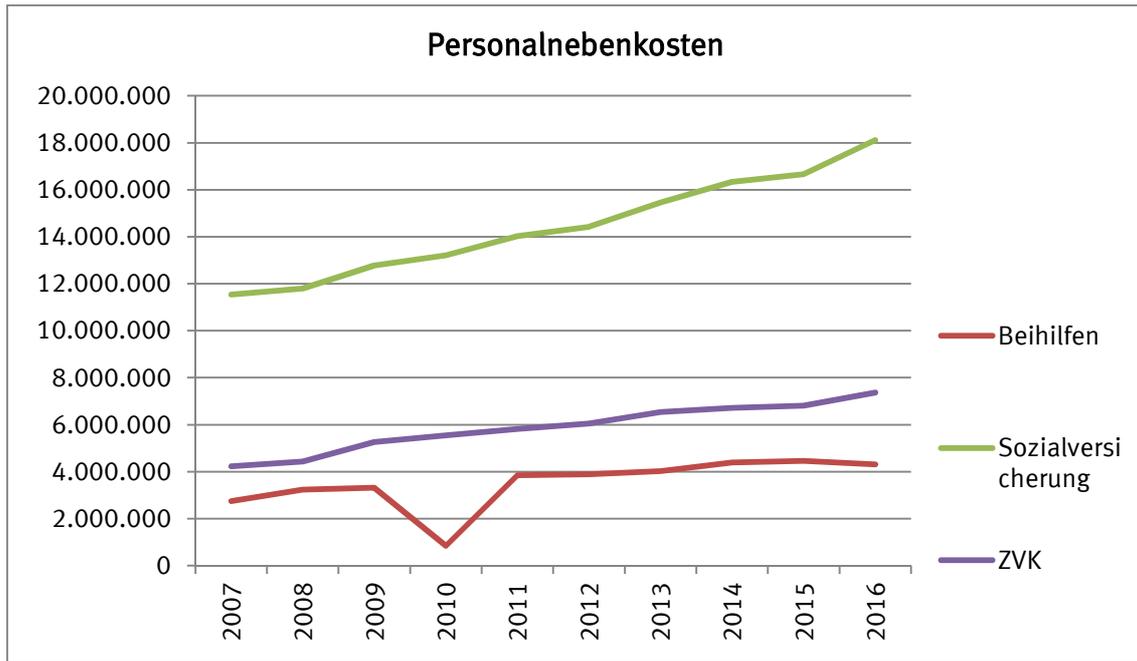


Abbildung 26: Entwicklung der Personalnebenkosten

3. Beitragssätze der Sozialversicherung

Angaben in %

Jahr	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Rentenversicherung	19,9	19,6	18,9	18,9	18,7	18,7
Arbeitslosenversicherung	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0
Krankenversicherung	15,5	15,5	15,5	15,5	14,6	14,6
Pflegeversicherung	1,95	1,95	2,05	2,05	2,35	2,35

4. Tarif- und Besoldungserhöhungen

Angaben in %

Jahr	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Beamtinnen/Beamte	1,5	1,0	1,0	1,0	2,1	2,3
Beschäftigte	1,1	3,5	1,4	3,0	2,4	2,4

5. Anteil der Personalausgaben am Verwaltungshaushalt/ Ergebnishaushalt

in Euro, ohne Fehlbeträge aus Vorjahren

Jahr	Verwaltungshaushalt/ Ergebnishaushalt	Anteil Personalaus- gaben	%
2007	438.674.636	108.973.375	24,8
2008	463.180.458	117.566.046	25,3
2009	529.650.663	119.011.892	22,5
2010	512.253.989	119.234.210	23,3
2011	526.818.689	128.199.205	24,3
2012	538.292.271	131.893.422	24,5
2013	554.607.433	136.650.701	24,6
2014	580.398.804	142.157.832	24,5
2015	682.689.729	144.887.632	21,2
2016	662.903.340	161.010.044	24,3

6. Versorgungslasten

in Euro

Jahr	Betrag in EUR
2009	13.477.834
2010	12.401.860
2011	10.554.554
2012	11.076.617
2013	11.776.676
2014	13.995.196
2015	15.160.591
2016	22.780.557

V. Abbildungsübersicht

Abbildung 1: Entwicklung der Beschäftigtenzahl	103
Abbildung 2: Beschäftigtenstruktur nach Statusgruppen	104
Abbildung 3: Beschäftigtenzahl ohne Eigenbetriebe.....	104
Abbildung 4: Beschäftigtenzahl der Kommunalen Datenzentrale (KDZ)	105
Abbildung 5: Beschäftigtenzahl der Gebäudewirtschaft Mainz (GWM)	106
Abbildung 6: Beschäftigtenzahl des Entsorgungsbetriebs	106
Abbildung 7: Beschäftigtenstruktur nach Geschlecht (absolute Zahlen).....	107
Abbildung 8: Beschäftigtenstruktur nach Geschlecht (in Prozent)	107
Abbildung 9: Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung	108
Abbildung 10: Beurlaubte Mitarbeiter/-innen (Stand: Dezember 2016)	108
Abbildung 11: Altersstruktur der Stadtverwaltung incl. Eigenbetriebe	109
Abbildung 12: Altersstruktur nach Statusgruppen	110
Abbildung 13: Altersstruktur nach Geschlecht	110
Abbildung 14: Zahl der Führungskräfte nach Hierarchieebenen	110
Abbildung 15: Verteilung der Führungsebenen nach Geschlecht.....	111
Abbildung 16: Altersstruktur der Führungskräfte	111
Abbildung 17: Altersstruktur nach Geschlecht	112
Abbildung 18: Ausländische Beschäftigte	114
Abbildung 19: Anteil ausländischer Beschäftigter	114
Abbildung 20: Entwicklung der internen Fortbildung (Seminare).....	119
Abbildung 21: Entwicklung der Planstellen bei Stadtverwaltung und Eigenbetrieben 2007 - 2016.....	120
Abbildung 22: Stellenentwicklung Beamte/Beschäftigte	122
Abbildung 23: Stellenentwicklung der Erziehungskräfte	123
Abbildung 24: Eingegangene Bewerbungen	124
Abbildung 25: Durchgeführte Bewerbungsverfahren.....	124
Abbildung 26: Entwicklung der Personalnebenkosten	126