

# Beschlussvorlage für Ausschüsse



Landeshauptstadt  
Mainz

öffentlich		Drucksache Nr. 0796/2021
Amt/Aktenzeichen 10.04/	Datum 12.05.2021	TOP

Behandlung in der Verwaltungsbesprechung am 08.06.2021			
Beratungsfolge Gremium	Zuständigkeit	Datum	Status
Haupt- und Personalausschuss	Kenntnisnahme	23.06.2021	Ö

<b>Betreff:</b> Bericht über die Fortschreibung der Personalentwicklung bei der Stadtverwaltung Mainz
Mainz, 19. Mai 2021  gez.  Günter Beck Bürgermeister

## Beschlussvorschlag:

Der Haupt- und Personalausschuss nimmt den Personalbericht 2021 zur Kenntnis.

**Sachverhalt:**

Die Maßnahmen der Personalwirtschaft und Personalentwicklung basieren auf Zahlen und Entwicklungen rund um die Personalarbeit der Stadtverwaltung. Die Personalberichte 2017 und 2019 beschrieben ausführlich den Ist-Zustand und zeigten Lösungsansätze für künftige Herausforderungen auf. Der nun vorliegende Personalbericht 2021 führt diese Ansätze fort. Im Fokus stehen hierbei die demografische Entwicklung und das Personalentwicklungskonzept der Stadtverwaltung. Der Betrachtungszeitraum reicht bis zum 31.12.2020.

Nach den aktuellen Zahlen wird sich der Höhepunkt der demografischen Entwicklung, der bisher für das Jahr 2030 prognostiziert wurde, um ein bis zwei Jahre in die Zeit um 2028/2029 verschieben. Bis 2030 werden ca. 1.300 Mitarbeitende der Stadtverwaltung in den Ruhestand gehen, das ist etwa ein Viertel der aktuellen Mitarbeitendenzahl. Alleine aus dem Bereich der allgemeinen Verwaltung werden dies rund 500 Mitarbeitende sein. Diese Abwanderung kann nur durch die Einstellung externer Fachkräfte oder durch eine deutliche Steigerung der Ausbildungszahlen kompensiert werden. Die Zahl der Nachwuchskräfte, die zwischen 2017 bis 2022 ausgebildet wurden und werden, hat sich im vergleichbaren Zeitraum von 2011 bis 2016 um ca. 80 % erhöht. Dies war eine Maßnahme aus den ersten beiden Personalberichten zwischen 2017 und 2019. Es werden weitere Anstrengungen notwendig sein, damit die Ausbildung des Nachwuchses einen effektiven Beitrag zur Personalsicherung leisten kann.

Erste Erfolge bereits ergriffener Maßnahmen zeigen sich in der Führungskräfteentwicklung. So konnte in den vergangenen Jahren der Frauenanteil an Führungskräften deutlich gesteigert werden. Zahlenmäßig sind seit Dezember 2020 weibliche Führungskräfte in der Überzahl. Zwar trägt die hohe Zahl an Führungskräften in den Kitas zu der Entwicklung bei, aber es sind auch auf der 2. und 3. Hierarchieebene große Fortschritte gemacht worden.

Die kommenden zehn Jahre werden aus personeller Sicht entscheidend sein, die Aufgabenwahrnehmung durch die Stadtverwaltung weiter zu sichern. Hierzu bedarf es auch weiterhin eines wachsenden Engagements. Die Grundlagen sind gelegt und Konzepte stehen bereit.