



Landeshauptstadt
Mainz

Personal 2021

Bericht über die Fortschreibung
der Personalentwicklung
bei der Stadtverwaltung Mainz

Personal 2021

Bericht über die Fortschreibung
der Personalentwicklung
bei der Stadtverwaltung Mainz

Hauptamt
Personalentwicklung
April 2021

Personal 2021

Vorwort



Eine Verwaltung ist nur so gut, wie die Menschen, die für sie arbeiten. Unsere Stadtverwaltung hat ihre hohe Leistungsfähigkeit ganz besonders während der Belastungen durch die Corona-Pandemie gezeigt. Dass die Dienstleistungen für die Bürgerinnen und Bürger dennoch aufrechterhalten werden konnten, ist unserem gut ausgebildeten und engagierten Personal zu verdanken. Dafür spreche ich an dieser Stelle meinen Dank und meine Anerkennung aus. Es ist jedoch kein Zufall, dass die Mitarbeitenden dieser Stadtverwaltung schon seit vielen Jahren engagiert und professionell ihre Arbeit machen und damit die Aufgabenerfüllung und die Zukunft dieser Stadt sichern. Sie ist auch das Ergebnis der innovativen und vorausschauenden Personalarbeit der vergangenen Jahrzehnte.

Dieser Weg, der uns zu einer leistungsfähigen Stadtverwaltung gemacht hat, soll auch weiter in die Zukunft führen. Dabei warten durch die demografische Entwicklung, Digitalisierung, und die Bewältigung zusätzlicher Aufgaben, große Herausforderungen auf uns, die gemeistert werden müssen.

Der vorliegende Personalbericht 2021 fasst, wie seine Vorgänger der Jahre 2017 und 2019, die Arbeit der Personalentwicklung zusammen, zieht ein Resümee der vergangenen zwei Jahre und gibt wichtige Hinweise für anstehende Planungen, Projekte und Aufgaben. So wird auch dieser Bericht zu einer wichtigen Entscheidungsgrundlage für Verwaltung und politische Gremien. Die Erfahrungen der letzten Jahre haben gezeigt, dass unsere Stadtverwaltung gut aufgestellt ist. Wir werden uns dennoch weiter engagieren müssen, dass dies so bleibt. Ich bin aber sicher, dass es uns gemeinsam gelingen wird.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'M. Ebling'.

Michael Ebling
Oberbürgermeister

Personal 2021

Inhalt

A.	Summary.....	9
B.	Ausbildung.....	25
C.	Fortbildung.....	35
D.	Führungskräfteentwicklung	45
E.	Demografische Entwicklung	55
F.	Beruf und Familie	79
G.	Gleichstellung	87
H.	Betriebliches Gesundheitsmanagement.....	95
I.	Arbeitssicherheit	111
J.	Zahlenwerk	123

Personal 2021

A. Summary

Inhalt

1.	Personalentwicklung bei der Landeshauptstadt Mainz	9
2.	Der Personalbericht 2021	11
3.	Die Eckdaten	12
4.	Ausbildung.....	17
5.	Fortbildung.....	18
6.	Führungskräfteentwicklung	19
7.	Demografische Entwicklung	20
8.	Beruf und Familie	20
9.	Gleichstellung	21
10.	Betriebliches Gesundheitsmanagement und Gesundheitsberatung / Arbeitsicherheit.....	21
11.	Abbildungsverzeichnis	22

1. Personalentwicklung bei der Landeshauptstadt Mainz

Die Personalentwicklung der Stadtverwaltung ruht im Wesentlichen auf den Säulen Personalgewinnung, Personalsicherung und -qualifizierung und dem Wissensmanagement. Zahlreiche Programme und Maßnahmen füllen und begleiten diese strategischen Ziele mit Inhalten und ergeben somit ein schlüssiges Gesamtkonzept.



Abbildung 1: Personalentwicklung bei der Stadtverwaltung

Abbildung 1 stellt schematisch die Kernbereiche der Personalentwicklungsarbeit dar und ordnet sie den wesentlichen Themenfeldern zu. Als strategische Ziele der Personalentwicklung stehen im Blickpunkt die Aufgabenerfüllung der Stadtverwaltung durch motiviertes und qualifiziertes Personal und damit die Zukunftssicherung der Stadt. Die einzelnen Bereiche der Personalentwicklung greifen ineinander, ergänzen sich oder bauen aufeinander auf. Es bedarf einer ganzheitlichen Betrachtung der Prozesse, da Weiterentwicklungen oder Ergänzungen in Teilbereichen der Personalentwicklung immer Auswirkungen auf das Ganze haben.

Themen wie Frauenförderung, Strategien der Vielfalt oder auch die Mitwirkung beim betrieblichen Gesundheitsmanagement vervollständigen die Aufgabenbereiche. Zusätzlich gibt es weitere wichtige Bereiche, welche die Personalarbeit im allgemeinen und die Personalentwicklung im speziellen beeinflussen. Hierzu zählen insbesondere die Organisationsentwicklung und auch technische Entwicklungen, wie die zunehmende Digitalisierung der Stadtverwaltung.

Die Umsetzung der Digitalisierung der Verwaltung und die sich daraus ergebenden Veränderungsprozesse werden erhebliche Auswirkungen auf die Organisationskompetenzen von Führungskräften, als auch auf die Fachkompetenzen von Mitarbeitenden haben.

Hier wird besonders das städtische Fortbildungsprogramm wichtige Beiträge leisten, um diese Prozesse zu unterstützen und zu begleiten. Die Führungskräftegewinnung und Führungskräfteentwicklung werden sich auf neue Kompetenzfelder einzustellen haben und auch im Bereich der Ausbildung werden die Anforderungsprofile weiterentwickelt.

Schließlich gilt es nicht nur den Blick auf künftige Mitarbeitende zu richten, die entweder durch eigene Ausbildungsanstrengungen gewonnen werden oder durch das Recruiting von Fachkräften zu uns kommen. Besonders die Ressourcen von Mitarbeitenden, die bereits bei der Stadtverwaltung arbeiten, sind eine Quelle, aus der geschöpft werden kann und muss. Umstiegs- oder Aufstiegsqualifizierung für neue oder erweiterte Aufgaben führen Mitarbeitende an neue Themen und Aufgaben heran und erhöhen damit auch Identifikationsgrad und Personalbindung.

Alleine durch die personellen Veränderungen in den kommenden Jahren¹ droht viel Fach- und Erfahrungswissen verloren zu gehen, welches für nachfolgende Generationen gesichert werden muss. Hier werden aktuell passende Instrumente entwickelt, um dem Verlust dieses Erfahrungsschatzes zu begegnen. Eine Zahl mag die Dimension dieses Wissensverlustes verdeutlichen. In den kommenden zehn Jahren werden etwa 1.300 Mitarbeitende in den Ruhestand gehen². Die aktuell 55-jährigen und älteren Mitarbeitenden haben eine durchschnittliche Zugehörigkeit zur Stadtverwaltung von knapp 24 Jahren. Damit werden bis zum Jahr 2030 über 31.000 Jahre Erfahrungswissen verloren gehen.

Die Personalentwicklung ist ein dynamischer Prozess mit variierenden Themenschwerpunkten und Themenveränderungen. Die künftige Ausrichtung wird sich ebenso an den Folgen des demografischen Wandels orientieren, wie an organisatorischen und technischen Entwicklungen, rechtlichen Rahmenbedingungen und an der Bewältigung künftiger Aufgaben. Sie steht dabei selbst vor der Herausforderung, sich flexibel an Entwicklungen anzupassen, neue Wege und Möglichkeiten zu beschreiben und die erforderlichen Instrumente zur Verfügung zu stellen, damit die Aufgabenerfüllung der Stadtverwaltung nachhaltig gesichert werden kann.

Einige der dargestellten Maßnahmen und Programme befinden sich noch im Entwicklungsstadium, wie etwa ein Mentoring-Programm, ein E-Learning Konzept oder ein Leitfaden zum Wissenstransfer mit der dazu gehörenden Einarbeitungskonzeption. Weil diese Bausteine jedoch wichtige Eckpfeiler der Zukunftssicherung darstellen und auch um die Stadtverwaltung als Arbeitgeberin noch attraktiver machen werden, ist deren Realisierung erforderlich. Alternative Arbeitsformen, wie etwa die alternierende Telearbeit, haben Auswirkungen auf das Führungsverhalten und das Verhalten von Mitarbeitenden. Wie werden Mitarbeitende in Telearbeit geführt? Wie führen telearbeitende Führungskräfte? Die Antworten auf diese Fragen haben auch Auswirkungen auf die Personalentwicklung. Die Instrumente zur Begleitung dieser Themen und zur Lösung von Problemen sind zum großen Teil vorhanden, bedürfen aber auch selbst der Weiterentwicklung.

¹ Bis zum Jahr 2035 werden ca. 2000 Mitarbeitende der Stadtverwaltung in den Ruhestand gehen. Dies entspricht ca. 40 % der Gesamtzahl der Mitarbeitenden (Stand: 31.12.2020)

² Vgl. Kapitel E Demografische Entwicklung, Ziff. 3.1, S. 66

2. Der Personalbericht 2021

Mit den Personalberichten 2017 und 2019 wurde die Personalarbeit der Stadtverwaltung erstmals umfassend dargestellt und kommentiert. Darin wurden künftige Szenarien und Entwicklungen beschrieben, die auf statistischen Werten basierten. Somit dient der Personalbericht auch als Grundlage für politische, personelle und organisatorische Entscheidungen.

Auch der nun vorliegende Bericht 2021 fasst die Personalarbeit insbesondere der letzten beiden Jahre zusammen, beschreibt den aktuellen Stand und formuliert Vorschläge und Perspektiven für die kommenden Jahre. Dabei reicht der Blick bis ins Jahr 2035. Das mag weit voraus erscheinen, jedoch bedürfen nachhaltige Strategien einer gründlichen Vorbereitung und einer soliden Planungsgrundlage. Personalarbeit braucht Zeit, um nachhaltig wirken zu können.

Die statistischen Zahlen beziehen sich – sofern nicht anders angegeben – auf den Stand zum 31.12.2019 bzw. 31.12.2020. Bei der Ermittlung des statistischen Materials wurden u.a. folgende Beschäftigungsgruppen nicht berücksichtigt:

- Politische Ehrenämter und Wahlbeamte
- Nachwuchskräfte (deren Entwicklung wird in Kapitel B gesondert dargestellt)
- Volontariate, Referendariate, Praktika
- Erziehungskräfte im Anerkennungsjahr
- Sonderbeschäftigungsverhältnisse (z. B. von Personen über 67)

Der Personalbericht 2021 bestätigt rein zahlenmäßig die prognostizierten Entwicklungen der vergangenen vier Jahre und wird damit wiederum zur verlässlichen Planungsgrundlage für die Zukunft. Gleichzeitig beschreibt er die wesentlichen Themen, die kurz- und mittelfristig angegangen oder weiterentwickelt werden müssen. Dies sind etwa Strategien des Wissensmanagements, die, neben den bereits ergriffenen Maßnahmen, aus Einarbeitungskonzeptionen, Datenspeicherung, neuen Fortbildungsformaten oder einem Mentoring-Programm bestehen können. Durch den demografischen Wandel wird viel Erfahrungswissen verloren gehen. Dieses Wissen gilt es zu sichern und weiterzugeben. Entscheidungen für die Zukunft basieren meist auf Erfahrungen in der Vergangenheit.

Führungskräfte werden in besonderem Maß gefordert sein, da in den kommenden Jahren durch die sehr hohe Zahl an Mitarbeitenden, die in den Ruhestand gehen, neue Mitarbeitende in Teams integriert werden müssen. Daneben müssen sie als „Akzeptanzmanager:innen“ die Mitarbeitenden auf neue Arbeitsabläufe und Arbeitstechniken einstellen, die sich in den kommenden Jahren zwangsläufig ergeben werden.

Auch im vorliegenden Personalbericht 2021 werden wiederum die Aspekte Demografische Entwicklung, Aus- und Fortbildung, Führungskräfteentwicklung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Gleichstellung, betriebliches Gesundheitsmanagement und Arbeitssicherheit näher beschrieben.

3. Die Eckdaten

Im August 2019 begrüßte die Stadt Mainz den 220.000. Einwohner. Dass sich die rasante Entwicklung der Bevölkerungszahl auch zahlenmäßig in der Mitarbeitendenzahl der Stadtverwaltung niederschlagen muss, ist offensichtlich. Vor 12 Jahren gab es noch keine 200.000 Mainzerinnen und Mainzer. Mehr Menschen in der Stadt haben mehr Ansprüche an ihre Verwaltung, bedürfen mehr Fürsorge und auch mehr das Einhalten von Regeln. Besonders der stark wachsende Bedarf an Kindertageseinrichtungen schlägt sich in den Steigerungsraten der quantitativen Personalentwicklung nieder.

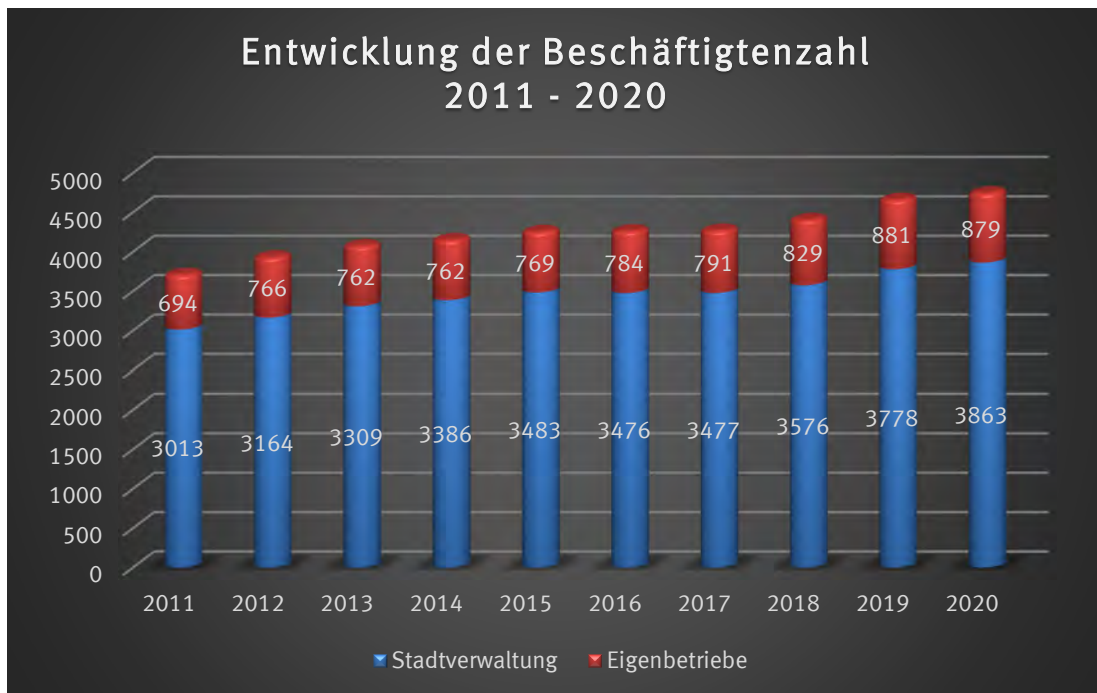


Abbildung 2: Gesamtzahl der Mitarbeitenden ohne Nachwuchskräfte

Die Einstellung dringend benötigten Personals zeigt sich nicht nur in der Entwicklung der Zahl der Mitarbeitenden, sondern macht sich ebenso in der Entwicklung des Durchschnittalters bemerkbar. Neue, extern eingestellte Fachkräfte oder die Übernahme eigener Nachwuchskräfte in ein Arbeitsverhältnis, führen kontinuierlich zu einer Senkung des Altersdurchschnitts. Deutlich jünger ist die Stadtverwaltung in dem Beobachtungszeitraum von zehn Jahren zwar nicht geworden, aber seit dem Höhepunkt der Entwicklung im Jahr 2017 ist zumindest ein Abwärtstrend erkennbar. Mit 44,0 Jahren ist der Altersschnitt weiter gesunken. Dieser Trend kann jedoch nicht dahingehend interpretiert werden, dass eine Entspannung in der demografischen Entwicklung eingetreten ist. Nach wie vor steigt die Zahl der ausscheidenden Mitarbeitenden weiter an.



Abbildung 3: Altersdurchschnitt

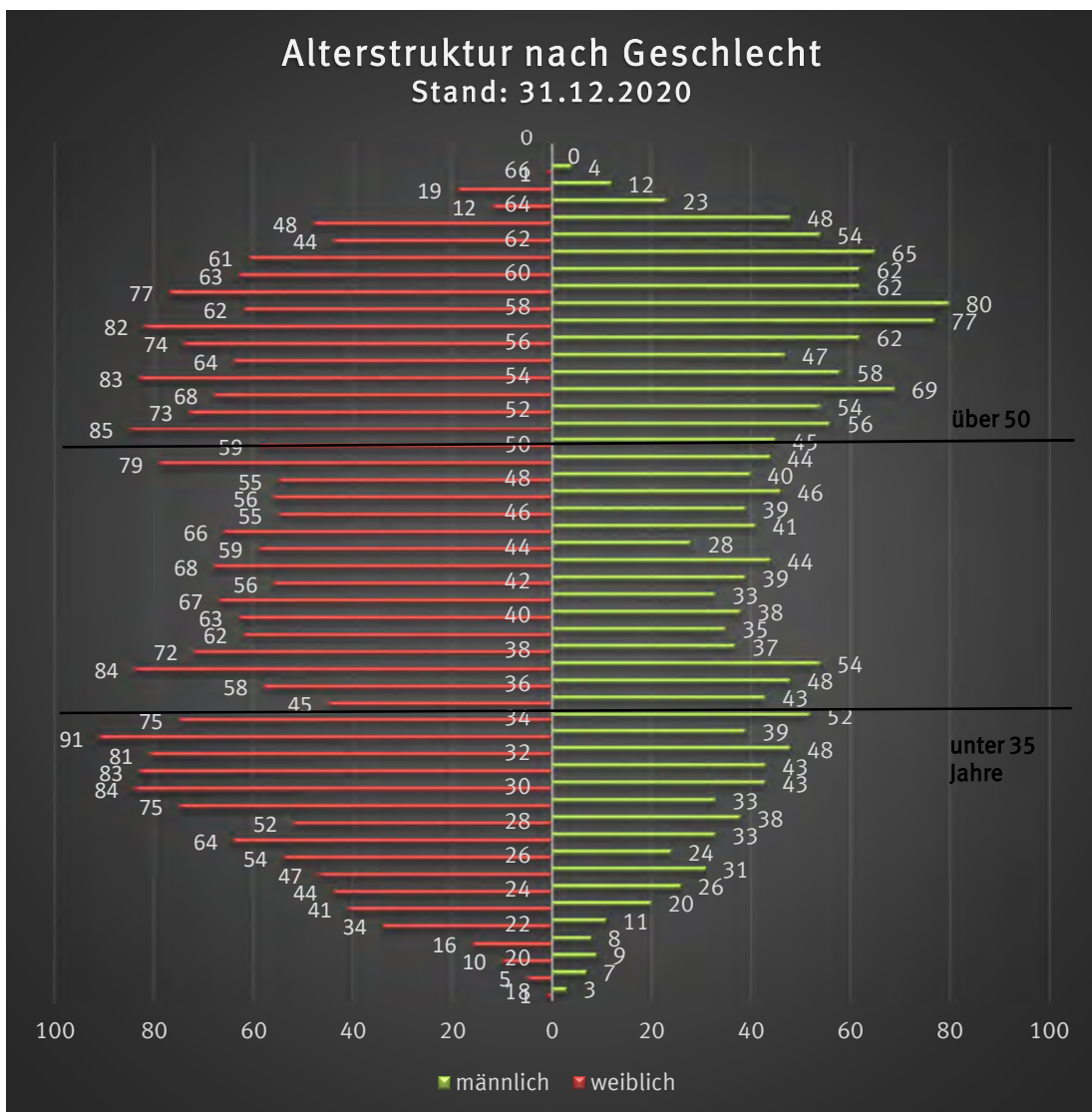


Abbildung 4: Alterspyramide - allgemein

Die Alterspyramide der Stadtverwaltung zeigt deutlich mehrere Trends. Die Verwaltung ist seit 2008 weiblich. Mit einem Frauenanteil von aktuell knapp 59 % liegt dieser Wert so hoch wie noch nie.

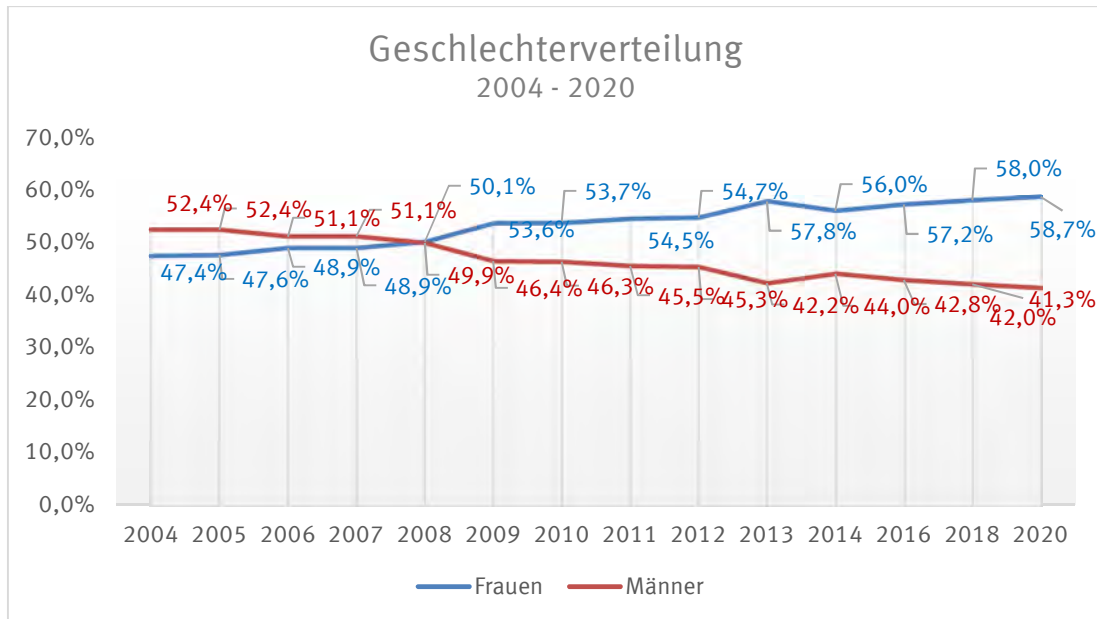


Abbildung 5: Geschlechterverteilung 2004 - 2020

Dabei spielt die verstärkte Einstellung von Erziehungskräften in den vergangenen zehn Jahren sicherlich eine große Rolle. Mit dem Anspruch auf einen Kita-Platz in Rheinland-Pfalz ab dem zweiten Lebensjahr (2010) und ab dem ersten Lebensjahr (2013) wurde parallel hierzu auch die Einstellung von Erziehungskräften deutlich verstärkt. Der überwiegende Anteil der Erziehungskräfte ist weiblich. Das ist kein „Mainzer Phänomen“. In diese Zeit fällt demnach auch der Wechsel an der Spitze der Geschlechterverteilung. Demzufolge ist gerade in diesem Bereich den Anteil an Frauen deutlich gestiegen. Jedoch werden auch seit vielen Jahren im allgemeinen Verwaltungsbereich deutlich mehr Frauen als Männer eingestellt.



Abbildung 6: Geschlechterverteilung Nachwuchskräfte 2011 - 2020

Die Zahl der zwischen 35 und 50-Jährigen ist deutlich niedriger als die der unter 35-Jährigen bzw. der über 50-Jährigen. Daran lässt sich erkennen, dass vor etwa 20 – 25 Jahren deutlich weniger Personal eingestellt wurde, als davor und danach.

Haben die Personalberichte 2017 und 2019 noch das Jahr 2030 als das Jahr der Trendwende ausgemacht, ergeben die aktuellen Zahlen eine leichte Verschiebung in die Jahre 2028/2029. Erst danach wird die Alterspyramide „nicht mehr so sehr auf dem Kopf stehen“. In den kommenden 14 Jahren werden knapp 2.000 Mitarbeitende in den Ruhestand gehen. Jedoch bestätigen sich grundsätzlich die Daten aus den voran gegangenen Personalberichten.

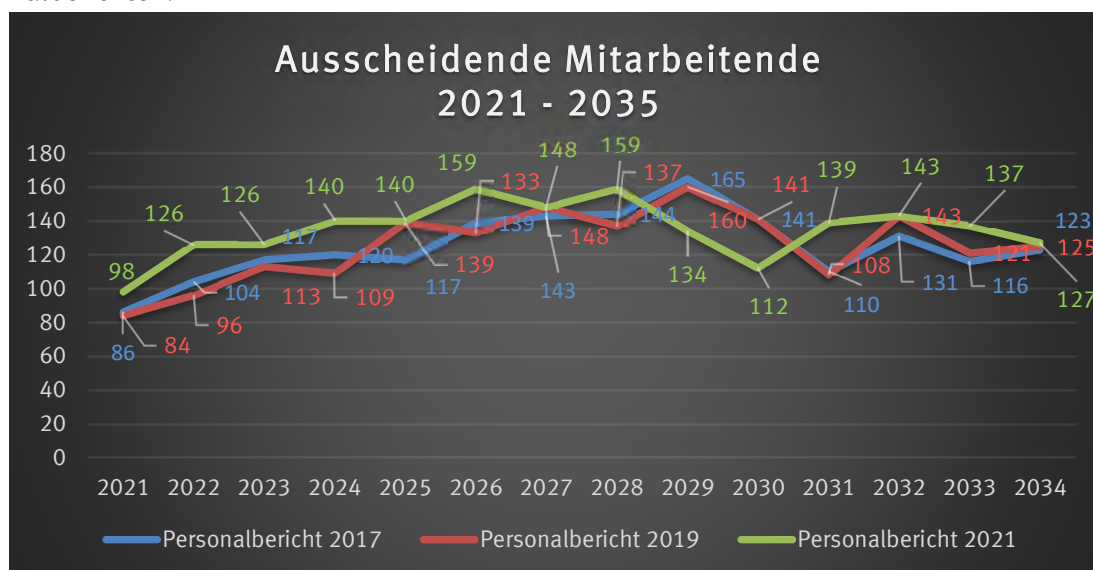


Abbildung 7: zu erwartende Personalabgänge 2021-2035 aufgrund Eintritts in den Ruhestand

Der Gesamtpersonalbedarf setzt sich zusammen aus dem Ersatz für ausscheidende Mitarbeitende, die in den Ruhestand gehen, sowie ein Ersatz für ausscheidende Mitarbeitende, die vor Erreichen der Altersgrenze die Stadtverwaltung aus beruflichen oder privaten Gründen verlassen. Zu dieser Summe kommt noch ein zusätzlicher Personalbedarf, der sich aus der Übernahme zusätzlicher oder sich erweiternder Aufgaben ergibt.

Werden alle drei Faktoren zusammengenommen, ergibt sich die Notwendigkeit, bis zum Jahr 2035 insgesamt über 6.000 Mitarbeitende neu einstellen oder ausbilden zu müssen³. Dies sind umgerechnet etwa 430 Mitarbeitende jährlich. Dieser Prozess läuft jedoch nicht kontinuierlich. Bis in die Jahre 2028/2029 werden dies deutlich mehr Mitarbeitende sein, die gewonnen werden müssen, als in den Jahren danach bis 2035.

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.

³ Näheres hierzu unter Abschnitt E, Demografische Entwicklung, Kapitel 3.3, S. 70

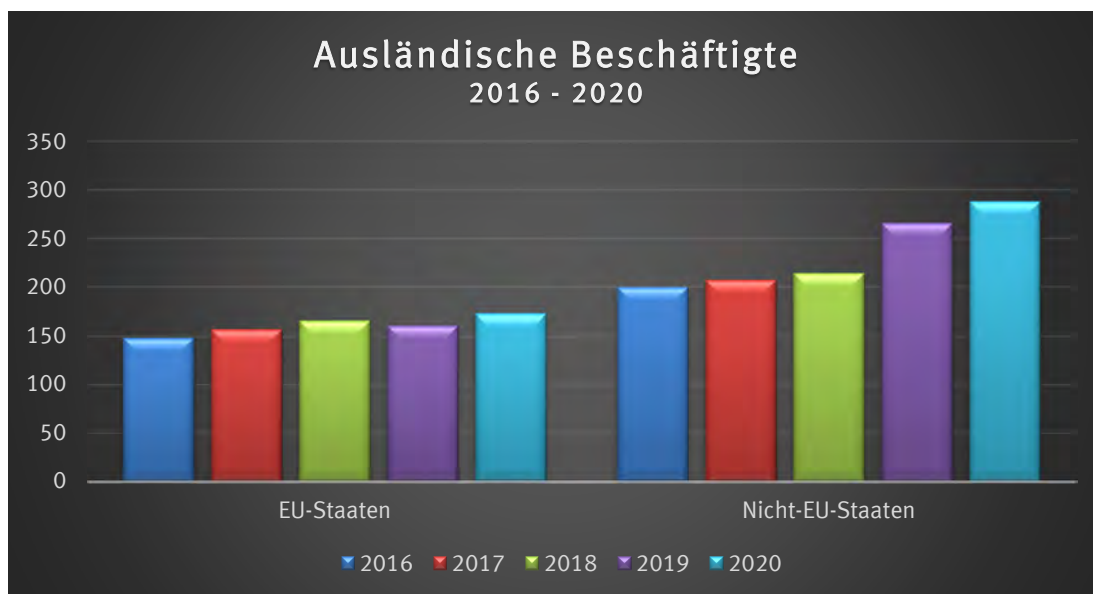


Abbildung 8: Anteil ausländischer Beschäftigter

Der Anteil ausländischer Mitarbeitender wächst seit Jahren kontinuierlich an. Im Jahr 2019 wurde dabei die 9 % - Marke überschritten. Gerade die Vielfalt der städtischen Belegschaft bringt in der täglichen Arbeit viele Vorteile. Das Verständnis für andere Kulturen und Gebräuche oder auch zusätzliche Verständigungsmöglichkeiten verbessern die Dienstleistung für alle Mainzerinnen und Mainzer.

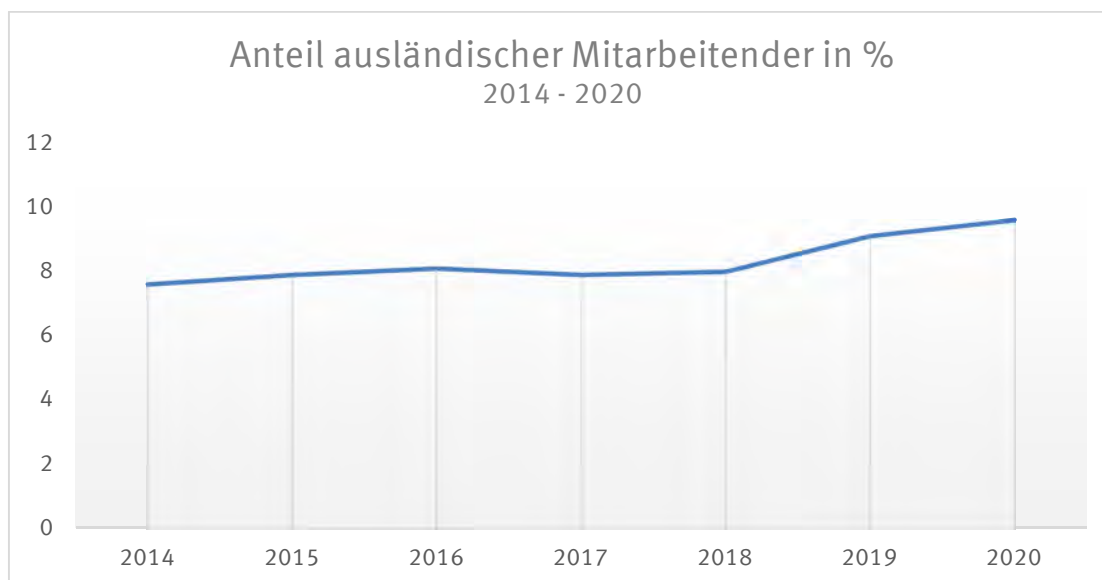


Abbildung 9: Anteil ausländischer Mitarbeitender 2014 - 2020

Der Anteil von Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung liegt seit Jahren über der gesetzlichen Mindestquote von 5 % und bewegt sich seit Jahren, trotz gestiegener Gesamtzahl an Mitarbeitenden, auf über 6 %.

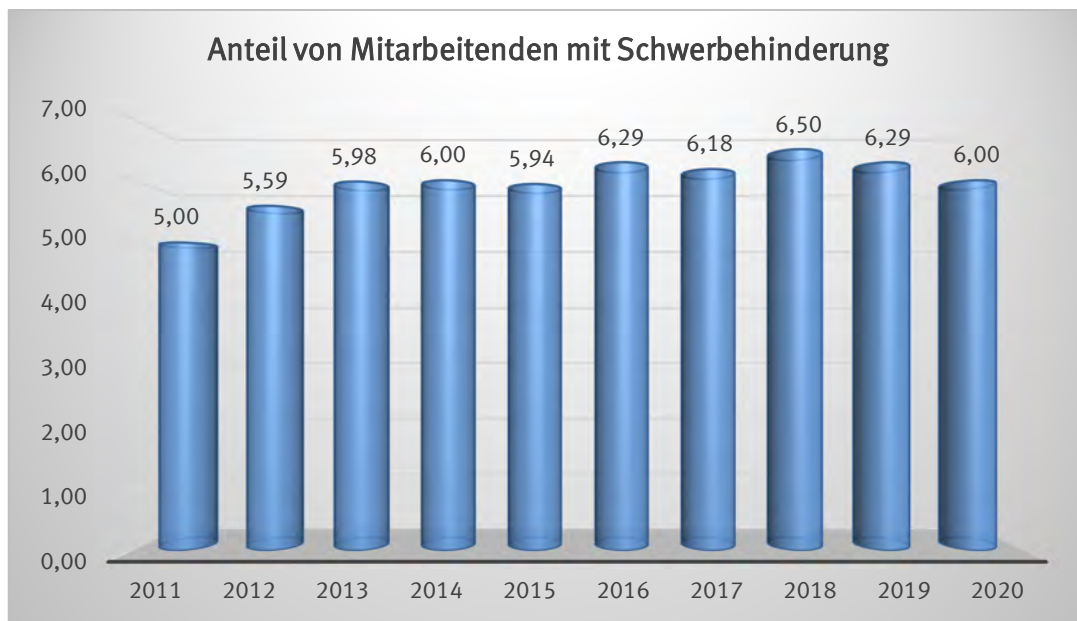


Abbildung 10: Anteil von Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung

4. Ausbildung

Auch als Folge der Personalberichte 2017 und 2019 wurde die Zahl der neueingestellten Nachwuchskräfte deutlich gesteigert. Dies gilt vor allen Dingen für den Verwaltungsbe-
reich. Zum 31.12.2020 befanden sich fast 100 Nachwuchskräfte in der Ausbildung oder
in einem dualen Studium.

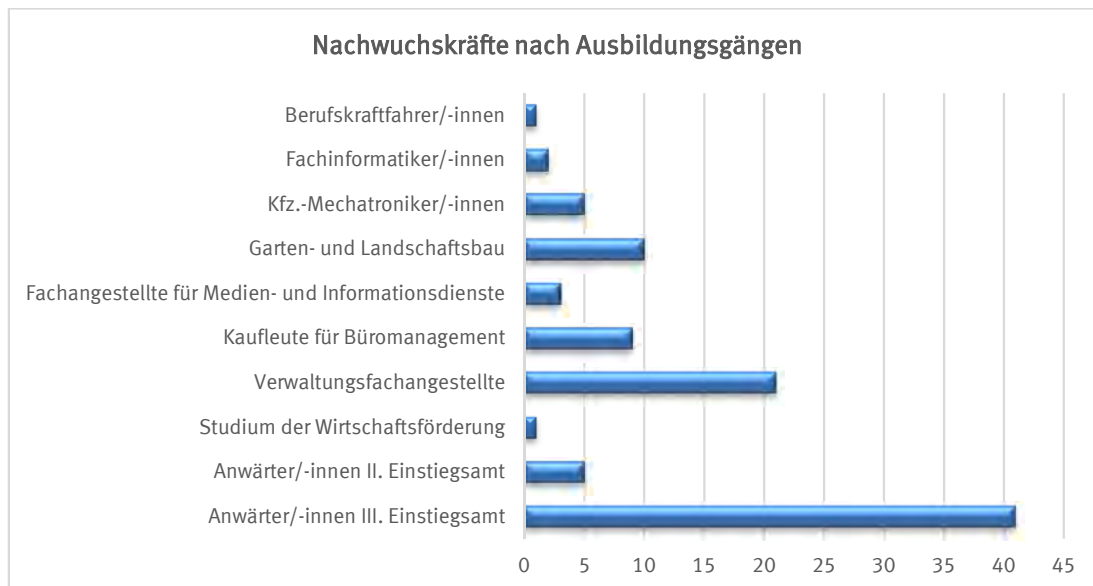


Abbildung 11: Nachwuchskräfte nach Ausbildungsgängen

Besonders im gewerblich-technischen und im handwerklichen Bereich wird die Gewinnung geeigneter Nachwuchskräfte zunehmend schwieriger. So konnten in den vergange-
nen beiden Jahren in diesen Segmenten aufgrund der Bewerbungslage nicht alle ausge-
schriebenen Ausbildungsplätze besetzt werden. Bis auf einen Ausbildungsberuf erfolgt
die Berufsausbildung zur Deckung des eigenen Personalbedarfs. So wird auch vielen
Menschen eine berufliche Perspektive im Anschluss an die Berufsausbildung geboten.

Die Ausbildung bleibt damit eine der zentralen Säulen der Personalgewinnung. Die Investition in die Ausbildung ist auch deswegen vorteilhaft, weil grundlegende Einarbeitungsprozesse nach der Ausbildung nicht erforderlich sind und bereits eine Bindung zur Stadtverwaltung besteht. Durch anschließende Entwicklungsmöglichkeiten entstehen Perspektiven, die für Mitarbeitende neue berufliche Möglichkeiten erschließen, ohne den Arbeitgeber wechseln zu müssen.

Die zentrale Herausforderung bleibt jedoch die Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze, insbesondere im Verwaltungsbereich. Die Verwaltungsnachwuchskräfte wechseln nach ihren einzelnen Ausbildungsabschnitten in den Ämtern in andere Ausbildungsbereiche, lernen damit die Verwaltung kennen und erhalten einen umfassenden Einblick in die vielfältige Aufgabenstruktur der Stadtverwaltung. So können sich die Nachwuchskräfte auch orientieren und finden nach der Ausbildung den für sie geeigneten Arbeitsplatz, der ihren Stärken und Interessen entspricht.

Damit dies weiter gelingen kann und sich die Stadtverwaltung auch weiterhin als attraktive Ausbildungsstätte präsentiert, ist mit der Steigerung der Ausbildungszahlen auch eine Steigerung der Ausbildungsplätze zwingend verbunden. Durch das Einbinden der Nachwuchskräfte in echte Arbeitsprozesse lernen Sie nicht nur mit Verantwortung umzugehen, sondern tragen oftmals mit ihrem Engagement zur Entlastung in manchem Arbeitsbereich bei.

5. Fortbildung

Seit Jahrzehnten bildet das städtische Fortbildungsprogramm eine der zentralen Säulen, wenn es um die Qualifizierung von Mitarbeitenden geht. Die Themen sind dabei so vielfältig wie die Aufgabenstellung der Stadtverwaltung oder die Menschen, die in ihr arbeiten. Auch hat die städtische Fortbildung viele Prozesse mit ganzen Schulungsreihen begleitet. So sind an dieser Stelle die Einführung von SAP oder die Einführung des Jahresgesprächs zu nennen.

Dabei umfasst die städtische Fortbildung viel mehr, als nur die Inhalte der Programmfortbildung, der jährlich erscheinenden Broschüre. Zahlreiche Seminare, Workshops und andere Unterstützungsmaßnahmen für Ämter und Abteilungen werden ebenfalls durch die Fortbildung organisiert.

Das „Corona-Jahr 2020“ hat der städtischen Fortbildung „schwer zu schaffen gemacht“. Aufgrund der Pandemievorschriften konnten einige Veranstaltungen nicht durchgeführt werden. Dennoch konnten auch zahlreiche Veranstaltungen in Online-Formaten angeboten werden. Die statistischen Zahlen zur Fortbildung machen die Einschnitte deutlich⁴.

⁴ Vgl. Kapitel C Fortbildung, Ziffer 1.1, S. 41

Die städtische Fortbildung wird ihr Angebot noch weiter fassen müssen, um noch gezielter die Veränderungsprozesse zu begleiten, die durch den demografischen Wandel hervorgerufen werden. Es wird neue Themen geben, andere werden etwas in den Hintergrund treten und Bewährtes wird beibehalten. Das Jahr 2021 wird ein Jahr des Übergangs sein. Die Neukonzeption der städtischen Fortbildung ist für 2022 geplant

6. Führungskräfteentwicklung

Am 31.12.2020 hatte die Stadtverwaltung 428 Führungskräfte in 7 definierten Hierarchieebenen. Die Stufen orientieren sich an den Ebenen, die für die Durchführung der Jahresgespräche definiert wurden. Dies sind im Einzelnen:

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.

In den kommenden zehn Jahren werden 140 Führungskräfte in den Ruhestand gehen. Dies ist ein Drittel (33,6 %), bezogen auf den Stand vom 31.12.2020. Damit ist die Quote gegenüber den Vorjahren deutlich gesunken. Trotzdem bleiben die Führungskräfte-Gewinnung- und -entwicklung Dauerthemen der Personalentwicklung, da noch bis Anfang der kommenden 30er Jahre verhältnismäßig viele Führungskräfte in Ruhestand gehen werden.

Die Fort- und Weiterbildung von Führungskräften unterliegt einem stetigen Wandel. So wurde das Führungskräfte-Feedback reformiert und die Inhalte auf die geltenden Führungsleitlinien angepasst. Zudem können auch einzelne Führungskräfte ein Feedback für sich durchführen lassen. Dies ist ebenfalls eine Neuerung, um interessierte Führungskräfte außerhalb eines ämterweisen Feedbacks ein Angebot zu machen. Für bestimmte Führungspositionen ist künftig auch ein verpflichtendes Feedback vorgesehen. Die Überlegungen hierzu sind bereits abgeschlossen.

Auch die bewährten Instrumente der Führungskollegs werden weiterentwickelt. Die Inhalte bedürfen einer Anpassung, um auch neue relevante Themen mit in die Fortbildung für Führungskräfte aufzunehmen. So sind etwa Themen wie Demografie und Digitalisierung denkbar.

Noch 2020 sollte ein Programm für eine Sachgebietsleitungsrunde (SGL-Runde) an den Start gehen und die fertig gestellte Konzeption umgesetzt werden. Die Corona-Pandemie hat die Umsetzung in das Jahr 2021 verschoben. Angedacht ist ein ähnliches Format wie die seit Jahren erfolgreich laufende Abteilungsleitungsrunde. Ziel ist es, Sachgebietslei-

tungen ebenfalls eine Kommunikations- und Arbeitsplattform anzubieten, um so eine Unterstützung für die eigene Führungsarbeit zu erhalten. Dabei soll eine Anpassung an die seit Jahren bestehende Abteilungsleitungsrunde erfolgen.

7. Demografische Entwicklung

Die Demografiezahlen sprechen eine deutliche Sprache. In den kommenden zehn Jahren gehen mit über 1.300 Menschen 28 % aller Mitarbeitenden der Stadtverwaltung in den Ruhestand. Die daraus resultierenden Herausforderungen sind klar:

- Ersatz der Fachkräfte (Personalgewinnung)
- Sicherung des Wissens derer, die gehen
- Einarbeitung der „Neuen“
- Unterstützung der Führungskräfte bei der Integration neuer Mitarbeitender in die bestehenden Teams
- Begleitung und Unterstützung derer, die bleiben durch Change-Management-Prozesse

Zwar sind diese Themen im Kern nicht neu, aber sie werden durch ihre Dimension zu besonderen Herausforderungen. Die Personalberichte 2017 und 2019 prognostizierten den Höhepunkt des demografischen Wandels für das Jahr 2030. Die aktuellen Zahlen dieses Berichts korrigieren die Entwicklung nun leicht nach vorne auf die Jahre 2028 und 2029. Das wird schon bald sein.

Die kommenden drei bis vier Jahre müssen für die letzten Vorbereitungen genutzt werden, um die Folgen des demografischen Wandels bestmöglich abzufedern. Mit zahlreichen Programmen und Maßnahmen sind die notwendigen Schritte in die Wege geleitet und die Stadtverwaltung ist gut aufgestellt. Jedoch müssen diese Maßnahmen auch konsequent verfolgt und weiterentwickelt werden. Nähere Informationen finden Sie in Kapitel E. „Demografische Entwicklung“.

8. Beruf und Familie

Ein Arbeitgeber ist gleichzeitig immer auch Familienbegleiter. Dabei beschränkt sich der Begriff Familie nicht nur auf Mitarbeitende mit Kindern, sondern zunehmend auch auf Mitarbeitende mit pflegebedürftigen Eltern oder anderen Angehörigen. In dem gesellschaftlichen Wandel entstehen auch immer neue Lebensentwürfe. Es gehört zum Selbstverständnis der Stadtverwaltung hier Wege zu finden und Angebote zu machen, um beides – Familie und Beruf – in Einklang zu bringen und so auch einen wesentlichen Beitrag zur Personalbindung leisten.

Die seit vielen Jahren implementierten Maßnahmen⁵ beschränken sich dabei nicht nur auf die Zeit nach dem Wiedereintritt in die aktive Tätigkeit bei der Stadtverwaltung, sondern sollen auch zunehmend den Kontakt während einer Beurlaubungsphase intensivieren und vor allem auch einen reibungslosen Wiedereintritt in die Tätigkeit sicherstellen.

⁵ Vgl. Kapitel F-Beruf und Familie, Ziffer 2, S. 83 ff

9. Gleichstellung

Wie unter Ziffer 3, S. 14 festgestellt wird, ist die Stadtverwaltung seit 2008 „definitiv weiblich“. Seit 2020 arbeiten mehr Frauen als Männer bei der Stadtverwaltung Mainz. Aber eine Gleichstellung kann als vollendet angesehen werden, wenn über alle Hierarchieebenen hinweg, durch alle Berufsfelder ein Gleichstand erreicht werden kann.

Seit 2020 ist auch die Mehrheit der Führungskräfte mit 50,4 % weiblich. Ein Großteil der weiblichen Führungskräfte stammt allerdings aus dem Bereich der Kita-Leitungen und stellvertretenden Kita-Leitungen. Hier beträgt der Anteil weiblicher Führungskräfte über 85 %. Aber auch bei der dritten Führungsebene (z. B. Sachgebietsleitungen) wird mit einem weiblichen Führungsanteil von 43 % ein sehr guter Wert erzielt und auf der zweiten Führungsebene (z.B.: Abteilungsleitungen) sind ein Drittel aller Führungskräfte weiblich. Es ist also gerade im Führungsbereich einiges in Bewegung geraten und die Maßnahmen in der Frauenförderung der vergangenen Jahre zahlen sich aus.

Dabei reduziert sich Gleichstellung nicht nur auf Frauenförderung, sondern durchaus auch auf eine geschlechtergerechte berufliche Tätigkeit. So sind im Erziehungsbereich überproportional viel Frauen beschäftigt und im gewerblich-technischen Bereich im gleichen Maß Männer. Um mitzuhelfen, diese Schieflage aufzubrechen, ist die Stadt Mainz seit 2018 Mitglied der Initiative Klischeefrei, die sich zur Aufgabe gemacht hat, schon bei der Berufswahl die Geschlechterstereotypen aufzubrechen.

10. Betriebliches Gesundheitsmanagement und Gesundheitsberatung / Arbeitssicherheit

Die zentralen Aufgaben des **betrieblichen Gesundheitsmanagements** und der **Gesundheitsberatung** bilden die internen Einzelberatungen, die Durchführung von Programmen, wie den Gefährdungsbeurteilungen und schließlich die Gesundheitsvorsorge und -prävention. Die Corona-Pandemie mit ihren beiden Wellen im Jahr 2020 hat die betriebliche Gesundheit auf allen drei Ebenen stark gefordert. Die Pandemie hat in zahlreichen Einzelfällen besonders psychische Probleme ausgelöst und es mussten Programme (Gesundheitszirkel) entwickelt werden, um ganze Berufsgruppen, wie zum Beispiel die Erziehungskräfte, zu unterstützen. Schließlich bildete auch die Akzeptanz der ergriffenen notwendigen Maßnahmen zur Eindämmung der Pandemie ein zentrales Thema im Rahmen der Vorsorge.

Darüber hinaus ist es aber auch gelungen, das Thema „Firmenfitness“ erfolgreich abzuschließen. So können seit Mitte März 2020 Mitarbeitende der Stadtverwaltungen bei 14 Fitnessstudios Sonderkonditionen in Anspruch nehmen. Ein Angebot, von dem bis Januar 2021 schon über 160 Mitarbeitende Gebrauch gemacht haben.

Die Folgen der Corona-Pandemie haben sich auch bei der **Arbeitssicherheit** bemerkbar gemacht. Aufgrund der Schließung verschiedener Einrichtungen und der verstärkten In-

anspruchnahme von Home-Office-Arbeitsplätzen, ist die Zahl der Wegeunfälle im Vergleich zu den Vorjahren deutlich gesunken. Leider konnten auch zahlreiche Treffen der notwendigen Arbeitssicherheitsausschüsse nicht wie geplant stattfinden und einige Fortbildungsveranstaltungen mussten abgesagt werden und die Arbeitsplatzbegehungen waren auch nur eingeschränkt möglich.

11. Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Personalentwicklung bei der Stadtverwaltung	9
Abbildung 2: Gesamtzahl der Mitarbeitenden ohne Nachwuchskräfte	12
Abbildung 3: Altersdurchschnitt	13
Abbildung 4: Alterspyramide - allgemein	13
Abbildung 5: Geschlechterverteilung 2004 - 2020	14
Abbildung 6: Geschlechterverteilung Nachwuchskräfte 2011 - 2020	14
Abbildung 7: zu erwartende Personalabgänge 2021-2035 aufgrund Eintritts in den Ruhestand	15
Abbildung 8: Anteil ausländischer Beschäftigter	16
Abbildung 9: Anteil ausländischer Mitarbeitender 2014 - 2020	16
Abbildung 10: Anteil von Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung	17
Abbildung 11: Nachwuchskräfte nach Ausbildungsgängen	17

Personal 2021

B. Ausbildung

Inhalt

1.	Eine Säule der Personalsicherung	25
2.	Ausbildung.....	25
2.1	Ausbildungsbeginn 2019 und 2020	25
2.2	Neue Studienangebote.....	26
2.3	Abgeschlossene Ausbildungen 2019 und 2020.....	27
2.4	Ausbildungsplätze und Ausbildungsbeauftragte	27
2.5	Ausbildungsmarketing	28
2.6	Seminare für und von Nachwuchskräften	29
2.7	Ausbildung und Corona-Pandemie	31
3.	Ausblick	32
4.	Abbildungsverzeichnis	32

1. Eine Säule der Personalsicherung

Die Nachwuchskräfte der Stadtverwaltung Mainz bilden eine wichtige Säule, wenn es darum geht, dem demografischen Wandel zu begegnen. Wenn viele Mitarbeitende in den kommenden Jahren in den Ruhestand gehen oder auch aus privaten oder beruflichen Gründen die Stadtverwaltung verlassen¹, hinterlassen sie zunächst eine Lücke, die gefüllt werden muss. In den seltensten Fällen kann auf eine Wiederbesetzung einer Stelle verzichtet werden. Neues Personal kann daher nur extern angeworben oder durch eigenen Nachwuchs gewonnen werden. Die jahrzehntelange Erfahrung hat gezeigt, dass der Weg, den Personalbedarf aus dem eigenen Nachwuchs zu rekrutieren, der richtige war. Die Personalfluktuationsquote der Stadtverwaltung ist nicht nur im Vergleich mit dem öffentlichen Dienst auf Bundesebene sehr gering, sondern auch in absoluten Zahlen². Der Grad der Personalbindung ist deutlich höher, wurden Mitarbeitende selbst im Haus ausgebildet und ihnen Wege für eine künftige persönliche und berufliche Entwicklung aufgezeigt.

Die Nachwuchskräfte, die sich aktuell in der Ausbildung bzw. im dualen Studium bei der Stadtverwaltung Mainz befinden, sind so vielfältig und individuell wie die Stadt Mainz selbst. Über ein Drittel der Nachwuchskräfte besitzt einen mittelbaren oder unmittelbaren Migrationshintergrund. Die Integration von Nachwuchskräften mit Beeinträchtigung ist für die Ausbildung bei der Stadtverwaltung Mainz selbstverständlich. In den Jahren 2019 und 2020 wurden fünf Nachwuchskräfte mit Schwerbehinderung beschäftigt.

Unsere Nachwuchskräfte haben ein Einstellungsalter zwischen 15 und 32 Jahren und bringen die unterschiedlichsten Erfahrungen und Schulabschlüsse mit. Von der Berufsreife über Abitur, von angefangenem oder auch abgeschlossenem Studium bis zu einer bereits absolvierten Ausbildung, von einer Flucht aus Syrien, mit eigenen Kindern oder das Leben mit einer Beeinträchtigung - alles ist vertreten. Trotz aller Diversität eint doch alle das gleiche Ziel: eine erfolgreiche Ausbildung bei der Stadtverwaltung Mainz zu absolvieren und später die berufliche Heimat hier zu finden.

2. Ausbildung

2.1 Ausbildungsbeginn 2019 und 2020

Im Jahr 2019 konnten insgesamt 34 Nachwuchskräfte in acht Ausbildungsberufen eingestellt werden. Darunter befinden sich 15 Anwärter:innen im III. Einstiegsamt, zwei Anwärter/-innen im II. Einstiegsamt, fünf Verwaltungsfachangestellte, fünf Kaufleute für Büromanagement, eine Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste, zwei Gärtner:innen, zwei KFZ-Mechatroniker sowie zwei Fachinformatiker.

Leider lassen die Bewerberlage oder kurzfristige Absagen von Bewerber:innen nicht immer zu, dass alle vorgehaltenen Ausbildungsplätze auch besetzt werden können. Dies ist insbesondere im gewerblich-technischen Bereich der Fall. Die Bewerberlage im Verwaltungsbereich ist dagegen nach wie vor gut.

¹ vgl. III. Folgebericht „Exit-Interview“, Hauptamt, September 2020

² vgl. III. Folgebericht „Exit-Interview“, a.a.O., S. 6

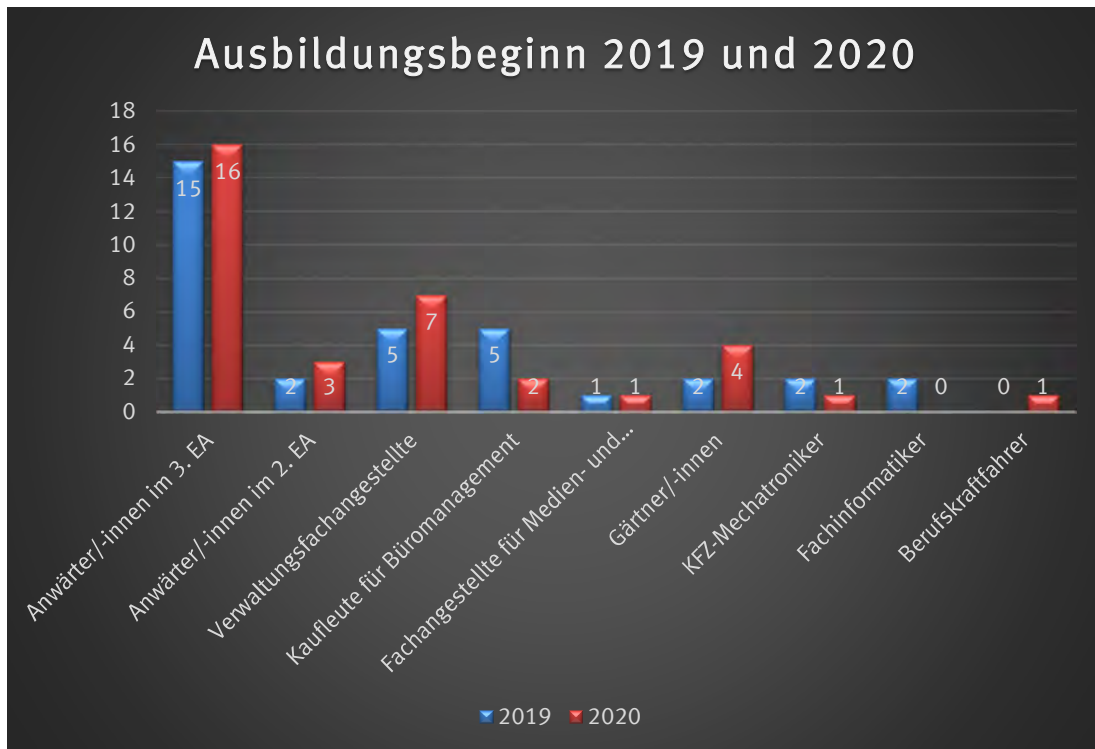


Abbildung 1: Ausbildungsbeginn 2019/2020

Im Jahr 2020 wurden 16 Anwärter:innen im III. Einstiegsamt, drei Anwärter:innen im II. Einstiegsamt, sieben Verwaltungsfachangestellte, zwei Kaufleute für Büromanagement, eine Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste, vier Gärtner:innen, ein KFZ-Mechatroniker sowie ein Berufskraftfahrer eingestellt³. So konnten 2020 insgesamt 36 Nachwuchskräfte für die Ausbildung bzw. das duale Studium bei der Stadtverwaltung Mainz gewonnen werden. Damit befinden sich zum Stand Dezember 2020 insgesamt 98 Nachwuchskräfte bei der Stadtverwaltung Mainz in einer Ausbildung bzw. einem dualen Studium.

Die Geschlechterverteilung ist dabei weitestgehend „klassisch“ geblieben. So „wagen“ sich zwar immer mehr männliche Bewerber ins Büro, aber die meisten zieht es in die gewerblich-technischen Berufe, während sich für den Verwaltungsbereich tendenziell mehr Bewerberinnen interessieren.

Zusätzlich werden ca. 150 Praktika pro Jahr (Schülerpraktika, Umschulungen, usw.) und 16 Gastausbildungen für Verwaltungsnachwuchskräfte anderer Verwaltungen durchgeführt.

2.2 Neue Studienangebote

Das Ausbildungsspektrum wurde im Jahr 2020 erstmalig um eine Studentin für das duale Studium „Öffentliche Wirtschaft, Schwerpunkt Wirtschaftsförderung“ erweitert. Dieses duale Studium beginnt jährlich am 1. Oktober und wird in Kooperation mit der Dualen

³ Die detaillierten Zahlen sind tabellarisch in Kapitel J „Zahlenwerk“ Ziffer 9, S. 144 ff zu finden

Hochschule Baden-Württemberg (DHBW) in Mannheim angeboten. Der theoretische Studienabschnitt an der DHBW Mannheim und die Praxisphase wechseln sich im Rhythmus von jeweils 3 Monaten ab.

Für 2021 ist weiter die Einstellung eines Archivinspektoranwärters oder einer Archivinspektoranwärtlerin beim Stadtarchiv vorgesehen.

2.3 Abgeschlossene Ausbildungen 2019 und 2020

Im Vergleich der abgeschlossenen Ausbildungen in den Jahren 2019 und 2020 lassen sich die Steigerungen der Ausbildungszahlen zu den vergangenen Jahren deutlich ablesen. Während 2019 (Ausbildungsbeginn 2016) insgesamt 23 Auszubildende und Anwärter:innen ihre Ausbildung erfolgreich abschlossen, sind es 2020 (Ausbildungsbeginn 2017) bereits 32 Nachwuchskräfte. Damit reagiert die städtische Ausbildung auf den deutlich wachsenden Personalbedarf in den kommenden Jahren.

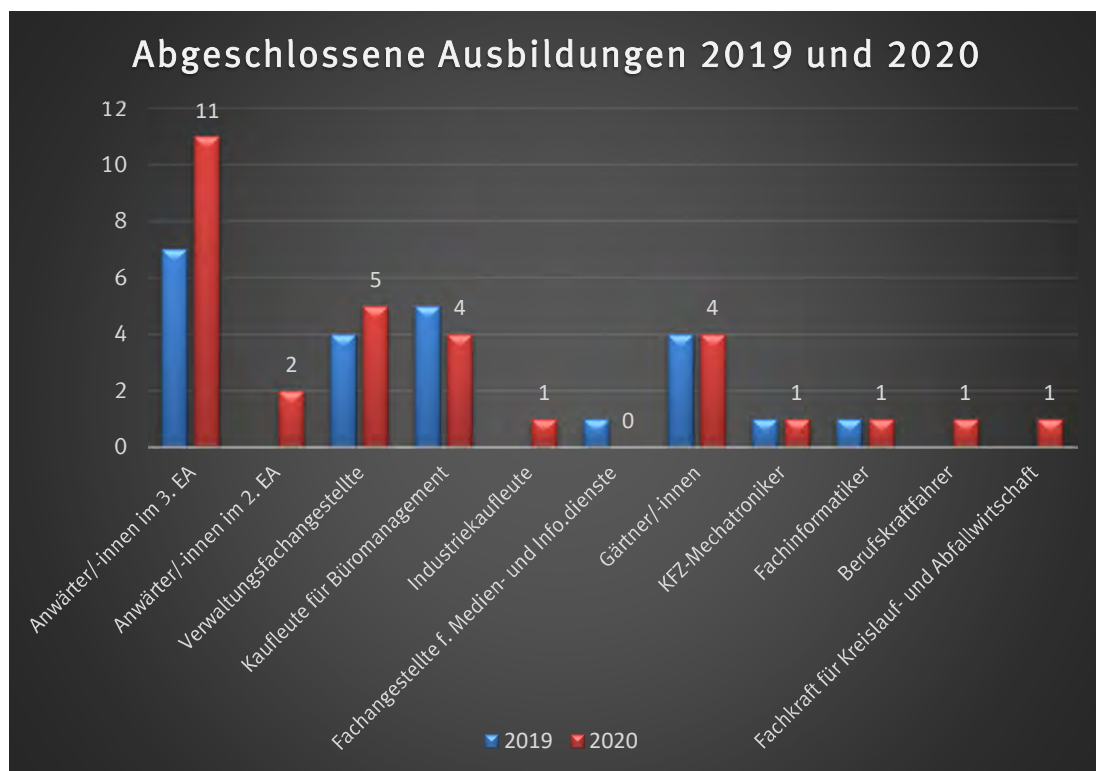


Abbildung 2: Abgeschlossene Ausbildungen 2019 und 2020

Im Jahr 2019 wurde allen Nachwuchskräften, die ihr Studium bzw. ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben, ein Übernahmeangebot unterbreitet. Von den 23 Auszubildenden und Anwärter:innen nahmen 18 Nachwuchskräfte das Angebot an. Im Jahr 2020 wurde 31 von 32 Nachwuchskräften ein Übernahmeangebot unterbreitet, welches bis auf zwei Personen alle Nachwuchskräfte annahmen. Dies entspricht einer Übernahmequote von 87 % für die Jahre 2019 und 2020.

2.4 Ausbildungsplätze und Ausbildungsbeauftragte

80 Ausbildungsbeauftragte, die unsere Nachwuchskräfte im Verwaltungsbereich in den jeweiligen Fachämtern praktisch ausbilden, sind ebenso wie die 13 Ausbilderinnen und

Ausbildern der handwerklich-technischen Berufe wichtige Partner:innen der Ausbildungsleitung bei der Durchführung der Ausbildung. Eine enge Zusammenarbeit zwischen der Ausbildungsleitung und den Kolleginnen und Kollegen vor Ort ist daher ein wichtiger Baustein für eine erfolgreiche Nachwuchsarbeit.

Vor Beginn der Tätigkeit erhalten die neuen Ausbildungsbeauftragten in einem persönlichen Gespräch und Vor-Ort-Termin Hilfe bei der Einrichtung des Ausbildungsplatzes (die Kosten dafür trägt das Hauptamt) und Informationen zu Beurteilungen, Aufsichtsarbeiten und vielem mehr. Alle Materialien für die Tätigkeit als Ausbildungsbeauftragte:r sind auf dem eigens für die Ausbildung eingerichteten Bereich im städtischen Intranet gesammelt. So ist gewährleistet, dass alle Ausbildungsbeauftragten immer Zugriff auf die aktuellen Informationen und Vordrucke haben.

Um die Ausbildungsbeauftragten und Ausbilder:innen in ihrer Tätigkeit weiter zu unterstützen, werden jährliche Informationsveranstaltungen bzw. Workshops angeboten. Hier berichtet die Ausbildungsleitung zu den aktuellen Themen rund um die Ausbildung und gibt u. a. Anregungen zum Thema Beurteilungen oder Tipps für die Kontrolle der Berichtshefte. Besonders wichtig sind bei diesen und weiteren Veranstaltungen, wie dem jährlich stattfindenden „Azubigrillfest“, zu dem auch alle Ausbildungsbeauftragten eingeladen werden, die Vernetzung und der Austausch zwischen allen an der Ausbildung Beteiligten.

Zusätzlich steht die Ausbildungsleitung allen Ausbildungsbeauftragten und den Ausbilderinnen und Ausbildern jederzeit in allen Fragen rund um die Ausbildung oder bei Problemen als Ansprechpartner:in zur Verfügung. Mit den steigenden Ausbildungszahlen müssen auch die Ausbildungskapazitäten bei der Stadtverwaltung stetig mit ausgebaut werden, um eine qualitativ hochwertige Ausbildung der Nachwuchskräfte sicher zu stellen. Daher ist neben der Zusammenarbeit mit den bereits berufenen Ausbildungsbeauftragten auch das stetige Werben um neue Ausbildungsbeauftragte innerhalb der Stadtverwaltung eine der Hauptaufgaben der Ausbildungsleitung.

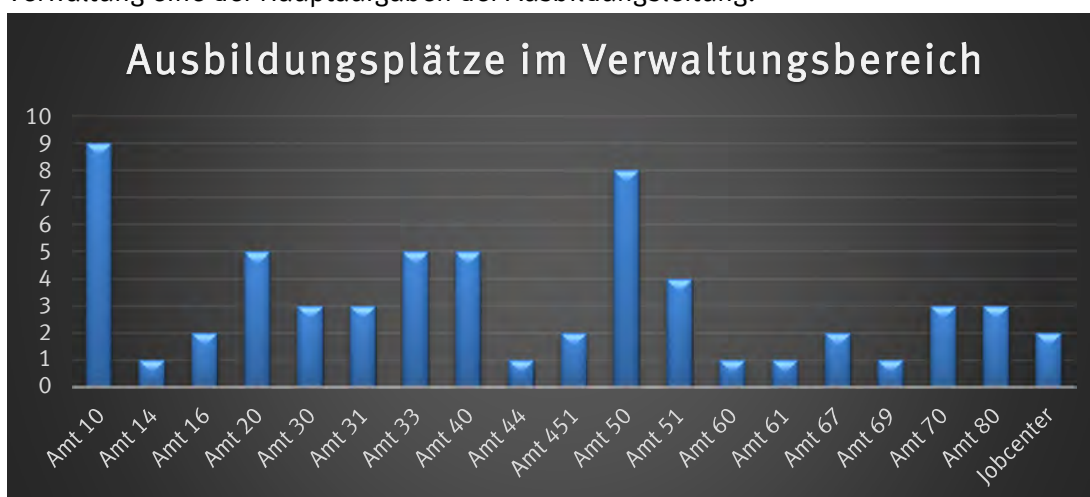


Abbildung 3: Ausbildungsplätze im Verwaltungsbereich

2.5 Ausbildungsmarketing

Um den künftig immer weiter steigenden Personalbedarf auch mit eigenen Nachwuchskräften decken zu können, spielt das Thema Ausbildungsmarketing für die Nachwuchskräftegewinnung eine immer größere Rolle. Wenn die 90er Jahre eine Zeit waren, in denen

Arbeitgeber „aus dem Vollen schöpfen konnten“, haben sich die Zeiten deutlich geändert. Die „Jagd“ auf den geeigneten Nachwuchs ist seit Jahren in vollem Gange. Um engagierte und interessierte Auszubildende zu finden und zielgruppenorientiert auf die Ausbildungsmöglichkeiten der Stadt Mainz aufmerksam zu machen, war die Stadtverwaltung Mainz auf vielen Wegen unterwegs.

Das Jahr 2019 startete bereits im Januar mit einer neuen Ausbildungsmesse in der Opel-Arena, welche in Kooperation mit Mainz 05 und der Agentur für Arbeit erstmalig stattfand. Wie auch in den Vorjahren war die Ausbildungsleitung der Stadtverwaltung im Sommer 2019 wieder auf den beiden großen Ausbildungsmessen „Vocatium“, welche seit 2017 in der Halle 45 in Mainz stattfindet, und der Berufsinformationsmesse der IHK Rheinhesen in der Rheingoldhalle vertreten. Ergänzend zu dem Messeprogramm wurden in Kooperation mit verschiedenen Schulen im Stadtgebiet Vor-Ort-Besuche mit dem „IHK-Bus“ der IHK Rheinhesen durchgeführt, wo sich Schülerinnen und Schüler direkt über die Ausbildungsangebote der Stadtverwaltung Mainz informieren konnten. Aufgrund der Coronapandemie fanden im Jahr 2020 leider keine Ausbildungsmessen statt.

Zusätzlich zu den Messebesuchen 2019 wurden die Ausbildungsplätze im Jahr 2019 und 2020 bei der Allgemeinen Zeitung, in der Jobbörse der Bundesagentur für Arbeit, auf den Ausbildungsseiten der städtischen Homepage, sowie auch auf Facebook, Instagram und Twitter veröffentlicht, um eine größere Reichweite zu erzielen und um die junge Zielgruppe direkt anzusprechen. Die Erfahrungen mit dieser Ausschreibungsmethode waren durchweg positiv und sollen auch künftig beibehalten werden.

Ende 2020 wurden außerdem bereits für das Jahr 2021 mehrere Einträge (Stadtverwaltung Mainz, Entsorgungsbetrieb und Kommunale Datenzentrale) für den Ausbildungsberufe-Guide „jobzzone“ vorbereitet und veröffentlicht⁴. Im Guide können Unternehmen sich als attraktive Ausbildungsstätte präsentieren und Schülerinnen und Schülern dabei helfen, den richtigen Ausbildungsplatz zu finden. Die „jobzzone“ wird sowohl als gedrucktes Buch als auch als umfangreiche Internet-Datenbank herausgegeben. Die Bücher werden kostenlos an die Schülerinnen und Schüler der Vorabschlussklassen verteilt und im Berufskundeunterricht eingesetzt. Die aktuelle „jobzzone“-Ausgabe wird die erste für das Stadtgebiet Mainz sein und wir hoffen auf viele positive Rückmeldungen von Schülerinnen und Schülern.

2.6 Seminare für und von Nachwuchskräften

Alkoholprävention in Theorie und Praxis

„Wann ist man Alkoholiker?“- unter anderem diese Frage stellten sich die Anwärterinnen und Anwärter des Fachstudiums I und II während des Seminars zum Thema „Alkoholprävention“, das am 6. Mai 2019 im Haus des Jugendrechts in Mainz stattfand.

Um einen Einstieg in das Thema zu finden, wurden alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu Beginn gebeten, ihre positiven und negativen Erfahrungen mit Alkohol aufzuschreiben. Da wurde dem ein oder anderen bereits bewusst, wie früh und auch häufig gerade

⁴ <https://mainz.jobzzone.de/>

junge Menschen, besonders in Deutschland, Alkohol konsumieren und dies als vollkommen legitim und selbstverständlich betrachtet wird. Dieses Gefahrenpotenzial zu erkennen und gefährdeten Jugendlichen präventiv die Auswirkungen des Alkoholismus zu erklären, ist nur ein Beispiel für die zahlreichen Aufgaben der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich Kinder- und Jugendschutz. Für die Anwärterinnen und Anwärter war dieses Seminar nicht nur eine gute Gelegenheit, einen weiteren Einblick in den breit gefächerten Aufgabenbereich der Stadtverwaltung Mainz zu erlangen. Darüber hinaus haben sie auch viele hilfreiche Informationen zu Beratungsstellen wie beispielsweise der Drogen- und Jugendberatung „BRÜCKE“ und dem Umgang mit dem Thema „Alkohol“ im Büroalltag erhalten.

Feuerwehrgrundausbildungslehrgang

Auch in den Jahren 2019 und 2020 konnten die Anwärter:innen wieder neue Feuerwehrleute im Feuerwehrgrundausbildungslehrgang unterstützen. Dazu bereiten die Anwärter:innen in einer Kleingruppe Unterrichte in den Themen Staatskunde und Beamtenrecht für die angehenden Feuerwehrleute vor. Die Vorbereitung des Unterrichts erfolgte auf Grundlage der bereits in den letzten Jahren gehaltenen Präsentationen, sowie das von ihnen in acht Monaten gesammelte Wissen aus der Theoriephase an der Hochschule für öffentliche Verwaltung Rheinland-Pfalz (HöV) in Mayen.

Diese Ausbildungs Kooperation mit der Feuerwehr bietet für beide Seiten einen großen Nutzen: Die Anwärter:innen üben das Präsentieren vor einer Gruppe und Wiederholen bereits vorhandenes Wissen und schärfen gleichzeitig ihre mündliche Ausdrucksfähigkeit. Die Feuerwehrleute erhalten für ihre Ausbildung das notwendige Wissen anschaulich vermittelt.

Diversity Challenge 2019

Um auf das wichtige Thema Diversität aufmerksam zu machen, erstellten die Auszubildenden Verwaltungsfachangestellten des Jahrgangs 2017/20 gemeinsam eine Seminareinheit für die nachfolgenden Auszubildenden⁵. Unter dem Namen „Vielfalt6“ wurde das Projekt gestartet. Entwickelt wurde eine zweiteilige Einheit, die den Teilnehmenden „Vielfalt leben“ näherbringen sollte. Die Teilnehmenden wurden in sechs Kategorien (Alter, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Religion und Weltanschauung, Behinderung, Ethnische Herkunft und Nationalität) befragt und erstellten damit ein buntes Bild der eigenen Vielfalt. Auch bei einer anschließenden Diskussion und einer späteren Feedbackrunde wurde das Thema noch einmal vertieft. Vielfalt6 schaffte es unter die Top 10 aller eingereichten Projekte der Diversity Challenge 2019 des Bundes in der Wettbewerbskategorie Öffentlicher Sektor.

Kommunalwahlen- und Europawahl 2019

Sieben Auszubildende der Berufe Kaufleute für Büromanagement und Verwaltungsfachangestellte:r des Jahrgangs 2018 unterstützten das Wahlbüro bei der Kommunal- und Europawahl im Mai 2019. Trotz starkem Andrang im Briefwahlbüro durch das steigende Interesse an der Briefwahl konnten die Anforderungen gemeistert werden. Von Wahlunter-

⁵ vgl. Personalbericht 2019, Ziff. 2.2 Seite 22

lagen packen, Beratungen vor Ort und am Telefon, sowie Sortieren der zurückkommen- den Stimmzettel in die zugehörigen Urnen, übernahmen die Auszubildenden alle anfal- lenden Tätigkeiten und wurden hierbei auch gelegentlich vom Jahrgang 2017 unterstützt.

Auch bei der Oberbürgermeisterwahl und der anschließenden Stichwahl unterstützten Nachwuchskräfte das Briefwahlbüro und auch vor Ort an der BBS I in Mainz am Wahl- sonntag mit zehn Auszubildenden der Berufe Kaufleute für Büromanagement und Verwal- tungsfachangestellte:r.

Mit diesem Einsatz erhielten unsere Nachwuchskräfte wichtige Einblicke in unser Wahl- system und schärften ihr Ausbildungswissen in Bezug auf unser rechtsstaatliches frei- heitliches System.

2.7 Ausbildung und Corona-Pandemie

Das Corona-Virus veränderte auch in Mainz den Alltag der Stadtverwaltung nachhaltig. Neben plötzlich notwendigen Veränderungen im Arbeitsleben, wie Abstandsregelungen, neu angebrachten Spuckschutzwänden, Abtrennungen und geringerer Terminvergabe so- wie der Einschränkung von Bürgerkontakten, traf es auch die Auszubildenden und An- wärter:innen stark. Schule und Studium konnten nicht mehr im gewohnten Rahmen statt- finden. Auch während der praktischen Ausbildung brachte die Lage Probleme mit sich. So mussten einige Ausbildungsplätze in mehrfach belegten Büros wegen der Abstands- regeln verlagert werden.

Nach einer kurzen Freistellung zum Schutz der Nachwuchskräfte im Frühjahr 2020 konn- ten die Auszubildenden und Anwärt:innen in ihre Ämter zurückkehren. Dies wurde durch eine Umstrukturierung der Ausbildung, zum Teil durch den Umbau der Arbeits- plätze mithilfe von Schutzwänden und anderen Vorrichtungen möglich. Vor-Ort-Termine zwischen Auszubildenden, Anwärt:innen und der Ausbildungsleitung, den Ausbil- dungsbeauftragten und auch Lehrer:innen waren nicht mehr möglich und auch generell musste der persönliche Kontakt stark zurückgefahren werden. Auch auf Ausbildungsmes- sen und auf die Ausbilderfortbildung musste aufgrund der Kontaktbeschränkungen über- wiegend verzichtet werden.

Eine große Umstellung für die Nachwuchskräfte, aber auch für Lehrer:innen und Dozen- tinnen und Dozenten, war die Einführung von Wechselunterricht und später dem Online- Unterricht. Neue Wege für die Vermittlung von Lernstoff mussten von allen an der Ausbil- dung beteiligten Personen entwickelt werden. Bereits im Sommer 2020 wurden jedoch tragfähige Konzepte entwickelt, um den Unterricht der Berufsschulen, der Hochschule in Mayen sowie den des Kommunalen Studieninstitutes Mainz online weiterzuführen und den Lehrplan weiter verfolgen zu können.

Auch wenn ein Ende der Pandemie und der mit ihr kommenden Einschränkungen noch nicht absehbar ist, gab es im Sommer 2020 dennoch ein paar Lichtblicke. Die Anwärt:innen konnten trotz allem die neuen Feuerwehrleute im Feuerwehrgrundausbildungs- lehrgang unterstützen und Kurse zu den Themen Beamtenrecht und Staatskunde halten. Auch die Einführungsseminare für die neuen Nachwuchskräfte konnten glücklicherweise

stattfinden und ermöglichen den neuen Auszubildenden und Anwärter:innen einen guten Start in ihre Ausbildung.

3. Ausblick

In dem Maß, wie sich Rahmenbedingungen verändern, wird sich auch die Ausbildungsarbeit der Stadtverwaltung anpassen und weiterentwickeln. Die Vorstellungen, Erwartungen und Werteskalen künftiger Nachwuchskräfte haben sich besonders in den vergangenen Jahren stark gewandelt. Nicht umsonst findet man viel Literatur zu den Generations x y z⁶. Gleichzeitig verändern sich Anforderungsprofile für die Auswahl von Nachwuchskräften. Es entstehen neue Kompetenzen in Bereichen wie Medien, Digitalisierung und Vernetzung. Es wird eine Herausforderung sein, besonders das Ausbildungsmarketing auf die sich verändernden Gegebenheiten anzupassen. Gute Nachwuchskräfte wird es immer geben, aber es wird schwieriger werden, sie zu finden.

Die Anforderungsprofile der einzelnen Ausbildungsberufe müssen überprüft und angepasst und Auswahlverfahren überdacht werden. Besonders den Ausbildungsleitungen fällt hier eine besondere Verantwortung zu.

Die anstehende Weiterentwicklung einer Arbeitgebermarke, die Einrichtung einer Karriereseite für die Personalgewinnung wird auch die Ausbildung mitnehmen müssen. Auf Social-Media-Kanälen wird verstärkt um Nachwuchskräfte geworben werden müssen.

Zusätzliche Aktivitäten sind für die kommenden zwei Jahre in der Planung. So steht das Drehen eines „Imagevideos Ausbildung“ in den Startlöchern. Ergänzt werden soll das Imagevideo mit Filmbeiträgen zu einzelnen Ausbildungsberufen oder Berufsfeldern, die dann detaillierter über Ausbildungsinhalte und -gänge bei der Stadtverwaltung Mainz informieren.

Der wachsende Bedarf an Nachwuchskräften fordert aber auch von Mitarbeitenden und Führungskräften mehr Engagement beim Einrichten zusätzlicher Ausbildungsplätze und eine intensivere Zusammenarbeit mit den Ausbildungsleitungen.

4. Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Ausbildungsbeginn 2019/2020	26
Abbildung 2: Abgeschlossene Ausbildungen 2019 und 2020	27
Abbildung 3: Ausbildungsplätze im Verwaltungsbereich	28

⁶ vgl. <https://www.absolventa.de/karriereguide/berufseinsteiger-wissen/xyz-generationen-arbeitsmarktueberblick>

Personal 2021

C. Fortbildung

Inhalt

1. Rückblick	35
1.1 Die Programmfortbildung	36
1.2 Individuelle Fortbildungsmaßnahmen	38
1.3 Führungsfortbildung	39
2. Ausblick	39
3. Zahlen	40
4. Abbildungsübersicht	41

1. Rückblick

Das erste gedruckte Fortbildungsprogramm aus dem Jahr 1985 enthielt 17 Seminare und umfasste, neben dem Vorwort von Oberbürgermeister Jockel Fuchs, 19 Seiten mit Seminarinhalten. Über viele Jahre hinweg ist die städtische Fortbildung gewachsen und hat sich weiterentwickelt. Das Seminarangebot ist seit dieser Zeit kontinuierlich immer umfangreicher und vielseitiger geworden. Dabei wurde die interne Fortbildung auch zu einem wichtigen Instrument um Veränderungsprozesse zu begleiten und zu unterstützen. An dieser Stelle soll z.B. auf die Einführung der Personalentwicklungsbausteine in den 90er Jahren, die Einführung des Jahresgesprächs oder der Kommunalen Doppik und SAP hingewiesen werden. Immer war das interne Fortbildungsprogramm das zentrale Instrument, das Wissen, Ideen, Handlungshilfen und Unterstützung zu den Menschen in dieser Verwaltung gebracht hat. Auch mit der Führungskräftegewinnung und -entwicklung wurden in der Fortbildung Meilensteine gesetzt.

Dabei umfasst die städtische Fortbildung weit mehr als nur das interne Fortbildungsprogramm. Aus Fortbildungsmitteln werden ebenso externe Fortbildungen unterstützt, als auch individuelle Maßnahmen für Führungskräfte oder Teams. Ein großer Teil der Mittel fließt auch in die berufliche Weiterqualifizierung, in dem etwa der Besuch der Verwaltungslehrgänge I und II beim KSI Mainz finanziell unterstützt werden. Gerade in den vergangenen drei Jahren ist die Zahl städtischer Beschäftigter an den Verwaltungslehrgängen I und II stark angestiegen. Aktuell¹ befinden sich 66 städtische Beschäftigte in den Verwaltungslehrgängen I und II.

Lehrgang I	Anzahl	davon prüfungspflichtig	Weiblich	männlich
2018	9	5	8	1
2019	11	5	8	3
2020	14	8	10	4
Summe I	34	18	26	8
Lehrgang II				
2018	9	7	5	4
2019	12	10	10	2
2020	11	11	6	5
Summe II	32	28	21	11
Gesamt	66	46	47	19

Abbildung 1: Teilnehmende an den Verwaltungslehrgängen I und II

¹ Stand 31.12.2020



Abbildung 2: Prüfungspflichtige VwL I



Abbildung 3: Prüfungspflichtige VwL II

Erfreulich ist, dass sehr viele Seiteneinsteigerinnen und Seiteneinsteiger auf freiwilliger Basis die Verwaltungslehrgänge I besuchen und sich so ein zweites Standbein in unserer Verwaltung aufbauen wollen. Dies ist ein gutes Beispiel für die berufliche Flexibilität in unserer Verwaltung, in dem ein Wechsel zwischen Tätigkeitsfeldern möglich ist.

Der deutlich niedrigere Anteil an freiwilligen Teilnehmenden an den Verwaltungslehrgängen II zur Qualifikation zum Verwaltungsfachwirt oder zur Verwaltungsfachwirtin ist auf detaillierten Zulassungsvoraussetzungen und tariflich festgelegte Wartezeiten zurückzuführen, die für den Besuch der Lehrgänge I nicht gelten.

Künftig sollen auch andere Weiterqualifizierungsmöglichkeiten noch mehr gefördert

werden. So wird 2021 ein Unterstützungsprogramm für die berufliche Weiterqualifizierung zu Bachelor- und Masterabschlüssen nach Stufen 6 und 7 des deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) umgesetzt und auch im handwerklichen Bereich hat die Weiterqualifizierung zum Meister oder zur Meisterin eine gute Tradition.

1.1 Die Programmfortbildung



Das interne Fortbildungsprogramm hat seit nun 35 Jahren nicht nur sein Gesicht verändert, sondern sich auch mit den sich verändernden Anforderungen inhaltlich weiterentwickelt und wird dies auch künftig tun.

Das „Corona-Jahr 2020“ hat es der Fortbildung schwergemacht. Zahlreiche Veranstaltungen mussten abgesagt oder verschoben werden, eine verlässliche Planung war oft nicht möglich. Dies schlägt sich natürlich auch in der Fortbildungsstatistik nieder. Zwar ist es gelungen, auch einige Veranstaltungen in digitalen Formaten anzubieten, jedoch ist dies je nach Themenstellung der Veranstaltungen oder in der Kürze der Zeit nur bedingt möglich gewesen.

Das Fortbildungsjahr 2019 gehörte noch zu den TOP 3 der vergangenen zehn Jahre. Es wäre zu hoffen gewesen, dass es bei einer ersten und einzigen Pandemiewelle 2020 geblieben wäre. Leider war dies nicht der Fall.



Abbildung 4: Entwicklung des Seminarangebots

Die Fortbildungsprogramme 2019 und 2020 haben die bewährten Themen weitergeführt. So waren Workshops und Seminare für Führungskräfte ebenso vertreten, wie Seminare zu Office-Anwendungen, Rhetorik, Gesundheitsthemen, Fachfortbildungen und vieles mehr.

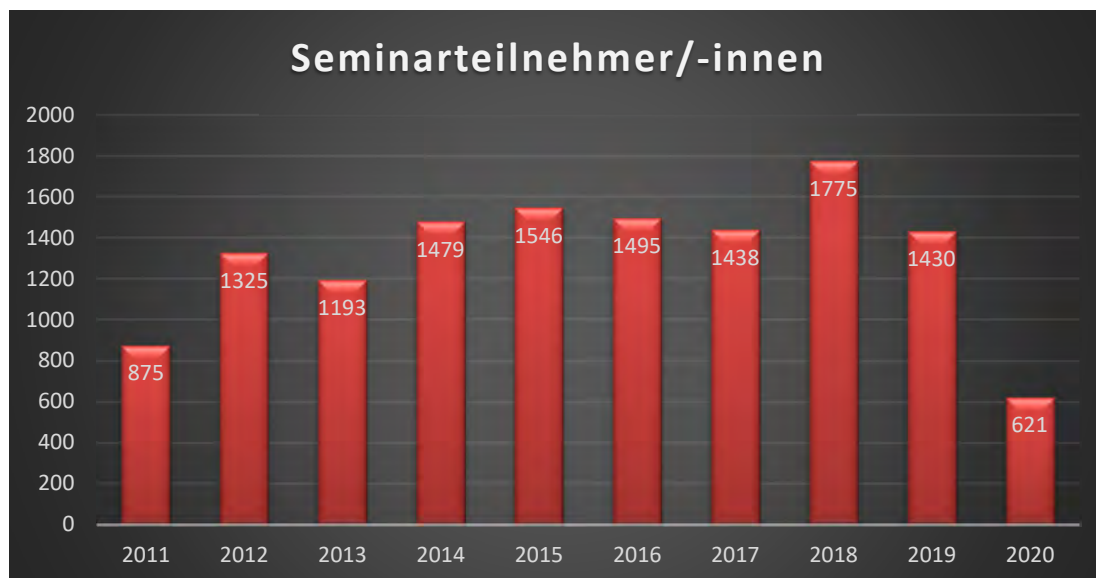


Abbildung 5: Entwicklung der Teilnehmerzahlen an Fortbildungsveranstaltungen

Bei der Altersstruktur der Teilnehmenden ist auffällig, dass die Altersgruppe 50+ den größten Anteil bildet. Die übrigen Altersgruppen verteilen sich fast gleichmäßig. Einzig die Altersgruppe der bis zu 24-jährigen liegt mit nur 4 % am Ende der Skala. Dies liegt daran, dass auch der Anteil dieser Altersgruppe an der Gesamtzahl der Mitarbeitenden deutlich niedriger ist. Das Interesse an Fortbildung ist demnach nicht altersspezifisch.

Jüngere und Ältere haben ein gleich großes Interesse, beruflich und persönlich nicht stehen zu bleiben, sondern die stadtinterne Fortbildung für ihre persönliche und fachliche Entwicklung zu nutzen. Dies unterstreicht einmal mehr die Bedeutung vom lebenslangen Lernen.



Abbildung 6: Altersgruppenverteilung an Fortbildungsveranstaltungen

1.2 Individuelle Fortbildungsmaßnahmen

Einen wesentlichen Teil städtischer Fortbildung bilden gezielte, individuelle Maßnahmen wie Einzelcoachings und Teamentwicklungsmaßnahmen. Zwar enthält das Fortbildungsprogramm solche Angebote, jedoch nehmen diese in der Darstellung wenig Raum ein. Praktisch bilden diese individuellen Maßnahmen eine wichtige Säule in der gezielten Unterstützung von Führungskräften oder ganzen Teams. Das Interesse an individuellen Angeboten kommt aus der Verwaltung selbst und ist oft das Ergebnis aus Führungskräfte-Feedbacks oder Organisationsuntersuchungen. So entstehen aufgrund von organisatorischen Veränderungen neue Teams oder es werden neue Hierarchieebenen eingezogen. Die Fortbildung unterstützt diese Veränderungsprozesse. Glücklicherweise etablieren sich gerade Einzelcoachings als wertvolle Unterstützung und werden immer häufiger als gezielte Hilfe gerne angenommen.

Individuelle Maßnahmen können neben den genannten Themen auch in einer fachspezifischen Fortbildung bestehen, die ganze Aufgabenbereiche der Verwaltung betreffen. Die „Fortbildung on demand“, also die individuell gestaltete Fortbildung wird einen immer größeren Raum einnehmen und künftig noch stärker angeboten werden. Hier gilt es, Chancen zu nutzen.

1.3 Führungsfortbildung

Die Folgen der Corona-Pandemie haben besonders der Führungsfortbildung schwer „geschadet“, weil viele Maßnahmen nicht in Einzelveranstaltungen abgebildet sind, sondern in ganzen Fortbildungsreihen. Hier sind neben dem Führungskräfte-Gewinnungsprogramm und den Führungskollegs, auch die seit 2019 durchgeführten Seminare zur gezielten Personalauswahl zu nennen. Neue Projekte, wie die Einführung einer Sachgebietsleitungsrunde mussten auf eine Zeit „nach Corona“ verschoben werden.

Glücklicherweise war es bei einigen Veranstaltungen, wie dem Führungskräfte-Gewinnungsprogramm möglich, das 2019 begonnene Fortbildungsprogramm in einem digitalen Format weiter zu führen. Gerade in solchen Ausnahmesituationen, wie sie die Corona-Pandemie hervorgebracht hat, wird deutlich, wie wichtig Fortbildung insgesamt und Führungsfortbildung im Besonderen ist. Viele neue Fortbildungsideen warten darauf in der „Nach-Corona-Zeit“ umgesetzt zu werden und an den Start zu gehen.

2. Ausblick

Die städtische Fortbildung war immer über Jahrzehnte ein Abbild ihrer Zeit und wird es auch bleiben. Besonders in den letzten Jahren haben sich die Rahmenbedingungen für unsere Verwaltung noch einmal deutlich verändert. Themen wie Digitalisierung, Wissensmanagement, Einarbeitungskonzeptionen drängen in den Vordergrund. Beschleunigte Veränderungsprozesse stellen besonders die Führungskräfte vor große Herausforderungen. Wie sie es immer getan hat, wird auch die städtische Fortbildung diese Veränderungen begleiten und verlässlich Unterstützung anbieten.

Andere Aspekte städtischer Fortbildung rücken dabei immer mehr in den Fokus. Ein Seminar bleibt natürlich der Ort für die Weitergabe von Informationen und Erfahrungsaustausch, ein Ort, an dem auch oft mal „ein Licht aufgeht“. Aber ein Seminar ist aber auch ein Ort an dem sich Menschen begegnen, ein Treffpunkt zum Kennenlernen, zum Vernetzen. Teilnehmende erhalten Einblicke in die Vielfältigkeit der Aufgaben dieser Stadtverwaltung und erfahren die Vielfalt städtischer Mitarbeitender. Auch kann ein Seminar besonders für neue Mitarbeitende ein Ort der Integration und der Identifikation mit dem neuen Arbeitgeber sein.

Das Jahr 2021 wird ein Jahr des Übergangs sein, in dem die Vorbereitungen für die Neuausrichtung städtischer Fortbildungsaktivitäten laufen, um dann 2022 in neuem Gewand und neuer Struktur an den Start zu gehen. Bewährtes wird beibehalten, Neues kommt hinzu. In jedem Fall wird die städtische Fortbildung allen Mitarbeitenden der Stadtverwaltung offenstehen.

3. Zahlen

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Seminare insgesamt	116	110	122	154	127	138	158	149	72
davon eintägig	56	58	75	107	81	81	109	99	44
davon mehrtägig	60	52	47	47	46	57	49	50	28
Teilnehmende insgesamt	1325	1193	1479	1546	1495	1438	1775	1430	621
davon männlich	391	370	412	455	398	381	530	373	205
davon weiblich	934	823	1067	1091	1097	1057	1245	1057	416
Beamte	408	325	331	435	416	399	476	274	139
Beschäftigte	917	868	1148	1111	1079	1039	1299	1156	482
Altersgruppen									
18-24 Jahre	149	72	97	126	102	63	103	56	36
25-34 Jahre	359	334	389	385	472	400	536	389	171
35-49 Jahre	481	453	519	587	483	470	576	487	204
über 50 Jahre	336	334	474	448	438	505	560	498	210

Abbildung 7: Statistik der Fortbildungsseminare 2012 - 2020

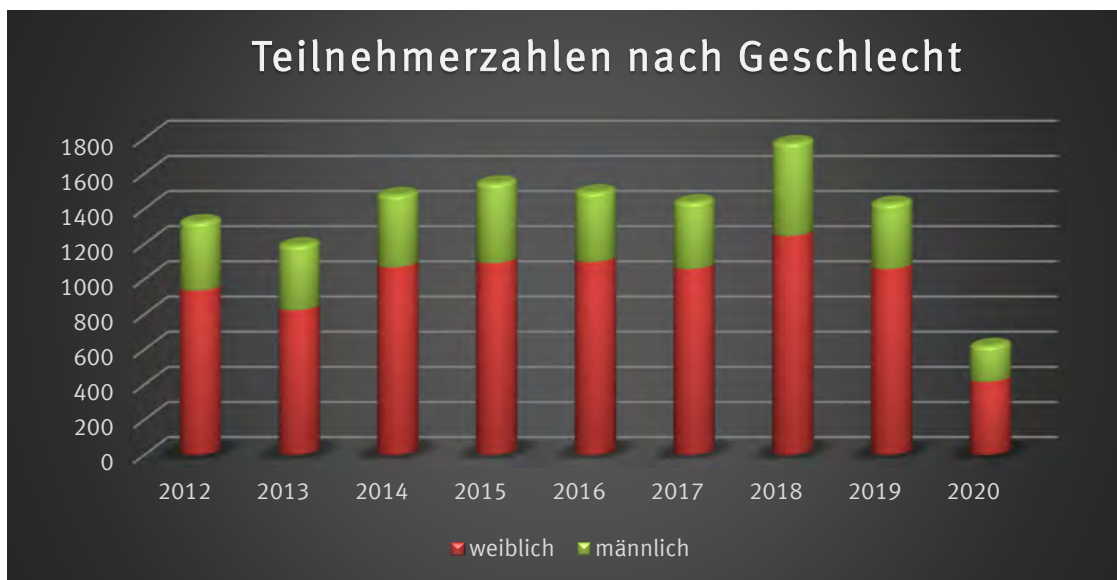


Abbildung 8: Teilnehmerzahlen nach Geschlecht

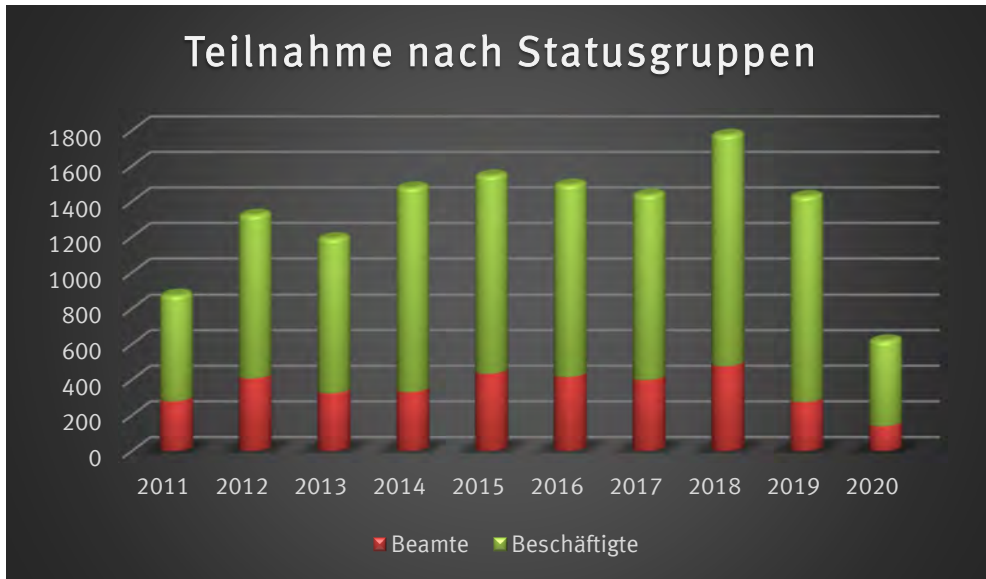


Abbildung 9: Seminarteilnahmen nach Statusgruppen Beschäftigte/Beamte

4. Abbildungsübersicht

Abbildung 1: Teilnehmende an den Verwaltungslehrgängen I und II	35
Abbildung 2: Prüfungspflichtige VwL I	36
Abbildung 3: Prüfungspflichtige VwL II	36
Abbildung 4: Entwicklung des Seminarangebots	37
Abbildung 5: Entwicklung der Teilnehmerzahlen an Fortbildungsveranstaltungen.....	37
Abbildung 6: Altersgruppenverteilung an Fortbildungsveranstaltungen	38
Abbildung 7: Statistik der Fortbildungsseminare 2012 - 2020	40
Abbildung 8: Teilnehmerzahlen nach Geschlecht	40
Abbildung 9: Seminarteilnahmen nach Statusgruppen Beschäftigte/Beamte	41

Personal 2021

D. Führungskräfteentwicklung

Inhalt

1. Führungskräfte als zentraler Baustein der Personalentwicklung.....	45
2. Die aktuelle Situation.....	46
2.1. Führungskollegs.....	48
2.2. Amts-, Abteilungs- und Sachgebietsleitungs-Workshops.....	48
2.3. Führungskräfte-Feedback.....	49
2.4. Führungskräftegewinnung.....	50
2.5. Individuelle Maßnahmen.....	50
3. Ausblick und anstehende Herausforderungen.....	50
4. Abbildungsverzeichnis.....	51

1. Führungskräfte als zentraler Baustein der Personalentwicklung

In den vergangenen beiden Jahren wurde die Führungskräfteentwicklung noch mehr auf die Führungsleitlinien der Stadtverwaltung abgestimmt. Zum einen sollten die Leitlinien damit weiter in den Fokus gerückt werden und zum anderen erfolgte damit eine notwendige Anpassung und Weiterentwicklung. Insbesondere wurde das Führungskräfte-Feedback überarbeitet sowie das Programm zur Personalauswahl künftiger Führungskräfte neu konzeptioniert. Die Folgen der Corona-Pandemie verhinderten 2020 die Einführung von Sachgebietsleitungsrunden in Anlehnung an die Abteilungsleitungsrunden. Die Konzeption ist bereits fertig gestellt und wird so bald wie möglich an den Start gehen.

Die gezielte Entwicklung von Führungskräften ist seit Anfang der 90er Jahre fester Bestandteil der Personalentwicklung der Stadtverwaltung. Während der vergangenen 30 Jahre wurden die ersten Personalentwicklungsbausteine im Rahmen des Neuen Steuerungsmodells (NSM) zu einem leistungsfähigen System zahlreicher Konzepte und Maßnahmen zur Gewinnung und Entwicklung von Führungskräften ausgebaut. Die sich ändernden gesellschaftlichen, organisatorischen und technischen Entwicklungen machen die kontinuierliche Weiterentwicklung des bestehenden Systems erforderlich.

Die demografische Entwicklung, besonders im Führungsbereich, fordern zusätzliche Maßnahmen, um den überproportionalen Weggang von Führungskräften in den kommenden 10 Jahren zu kompensieren. Führungswissen ist häufig Erfahrungswissen und Erfahrung braucht Zeit. Daher ist es entscheidend, den Wissensverlust erfahrener Führungskräfte aufzufangen und an jüngere weiterzugeben. In der Vergangenheit wurden bereits einige Maßnahmen ergriffen, um Erfahrungswissen zu erhalten und weiterzugeben. Hierunter zählen beispielsweise die Möglichkeiten, Überschneidungszeiten einzurichten. Dies gelingt in einem Programm zur Weiterbeschäftigung nach dem Ruhestand oder durch das Hinausschieben des Ruhestandsbeginns bei verbeamteten Führungskräften. Ein Wissensmanagementkonzept mit einem Einarbeitungsleitfaden wird 2021 erscheinen.

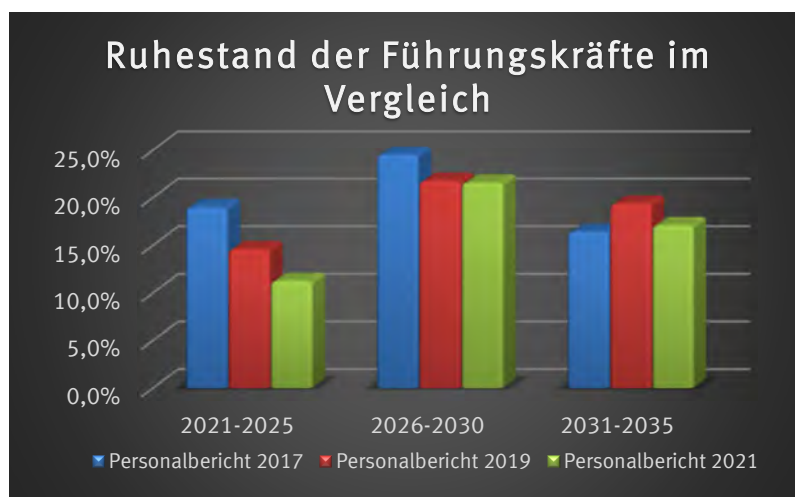


Abbildung 1: Ruhestandsbeginn der Führungskräfte im Vergleich

unter zählen beispielsweise die Möglichkeiten, Überschneidungszeiten einzurichten. Dies gelingt in einem Programm zur Weiterbeschäftigung nach dem Ruhestand oder durch das Hinausschieben des Ruhestandsbeginns bei verbeamteten Führungskräften. Ein Wissensmanagementkonzept mit einem Einarbeitungsleitfaden wird 2021 erscheinen.

Ein Wissensmanagementkonzept mit einem Einarbeitungsleitfaden wird 2021 erscheinen.

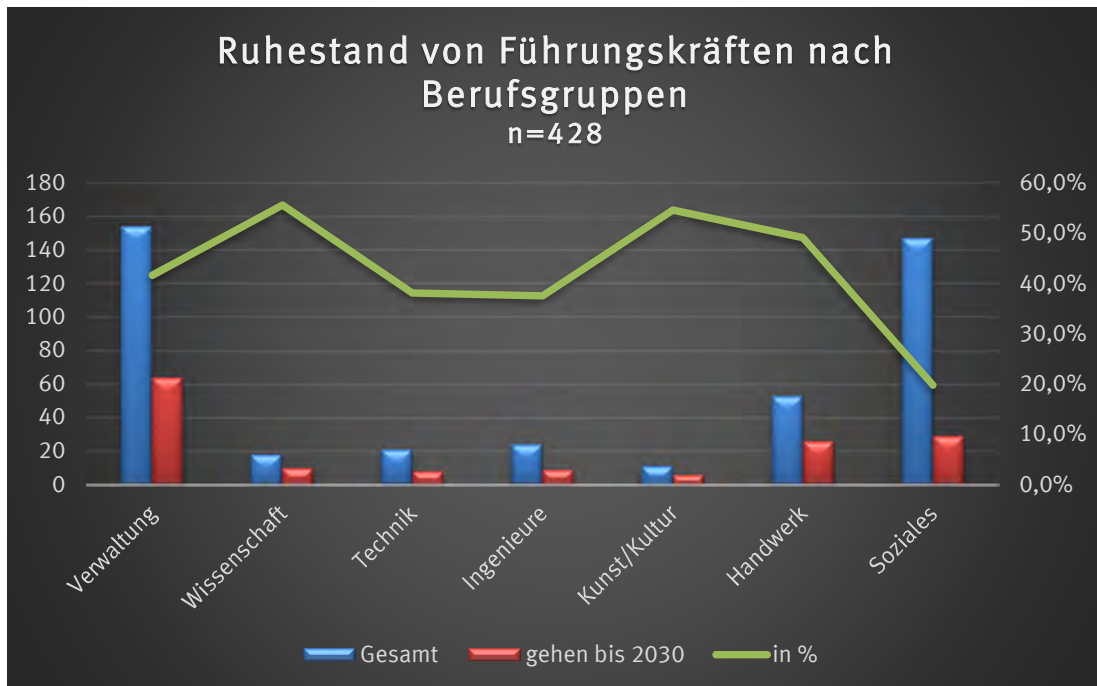


Abbildung 2: Ruhestandsbeginn der Führungskräfte nach Berufsgruppen bis 2030

Betrachtet man die Situation der Führungskräfte, die in den kommenden zehn Jahren in Ruhestand gehen, ergeben sich für die unterschiedlichen Arbeitsfelder unterschiedliche Situationen. So werden im Bereich der allgemeinen Verwaltung 41,6 % aller Führungskräfte in den Ruhestand gehen. Dies sind in absoluten Zahlen 65 Personen. Nachfolgend sind die in den kommenden zehn Jahren ausscheidenden Führungskräfte, getrennt nach Tätigkeitsfeldern, dargestellt.

	Gesamt	gehen bis 2030	in %
Verwaltung	154	64	41,6 %
Wissenschaft	18	10	55,6 %
Technik	21	8	38,1 %
Ingenieure	24	9	37,5 %
Kunst/Kultur	11	6	54,5 %
Handwerk	53	26	49,1 %
Soziales	147	29	19,7 %

Abbildung 3: Ruhestandsbeginn der Führungskräfte

2. Die aktuelle Situation

Zum 31.12.2020 waren bei der Stadtverwaltung und den Eigenbetrieben 428 Führungspositionen besetzt. Der Anteil weiblicher Führungskräfte hat 2020 erstmals die 50 %-Marke überschritten. Damit ist die Führung der Stadtverwaltung überwiegend weiblich. Zwar ist zu beachten, dass dieser Wert auch aufgrund des hohen Anteils weiblicher Führungskräfte im Kita-Bereich zustande kommt und einige Hierarchieebenen nach wie vor unterrepräsentiert sind, jedoch hat beispielsweise eine Angleichung in der 3. Hierarchieebene stattgefunden¹.

¹ Näheres hierzu in Kapitel G Gleichstellung, Ziffer 1, S. 92

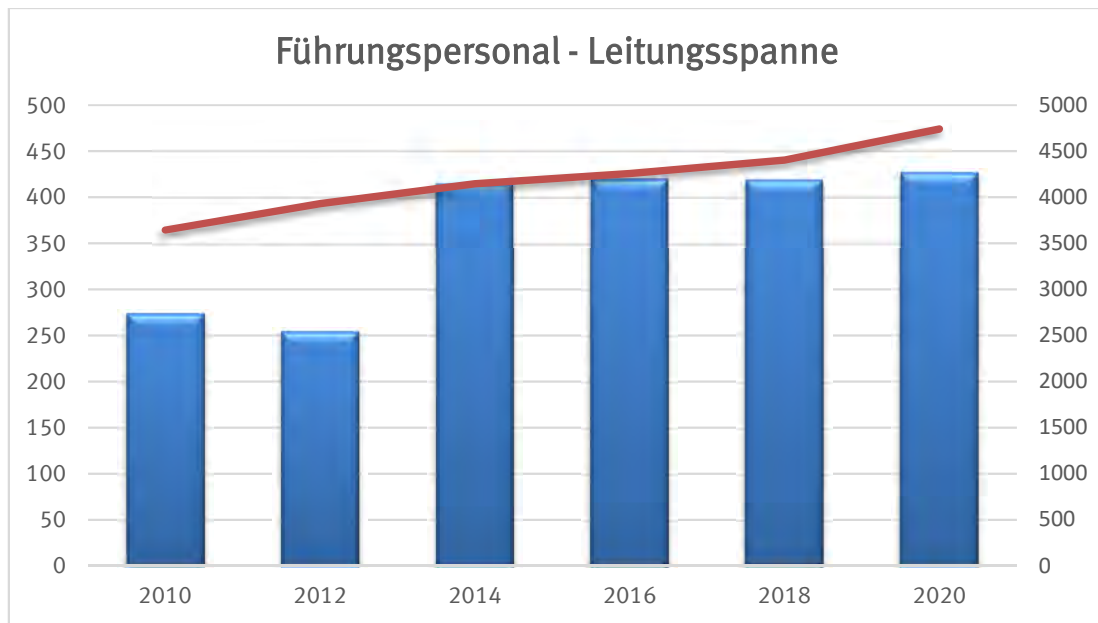
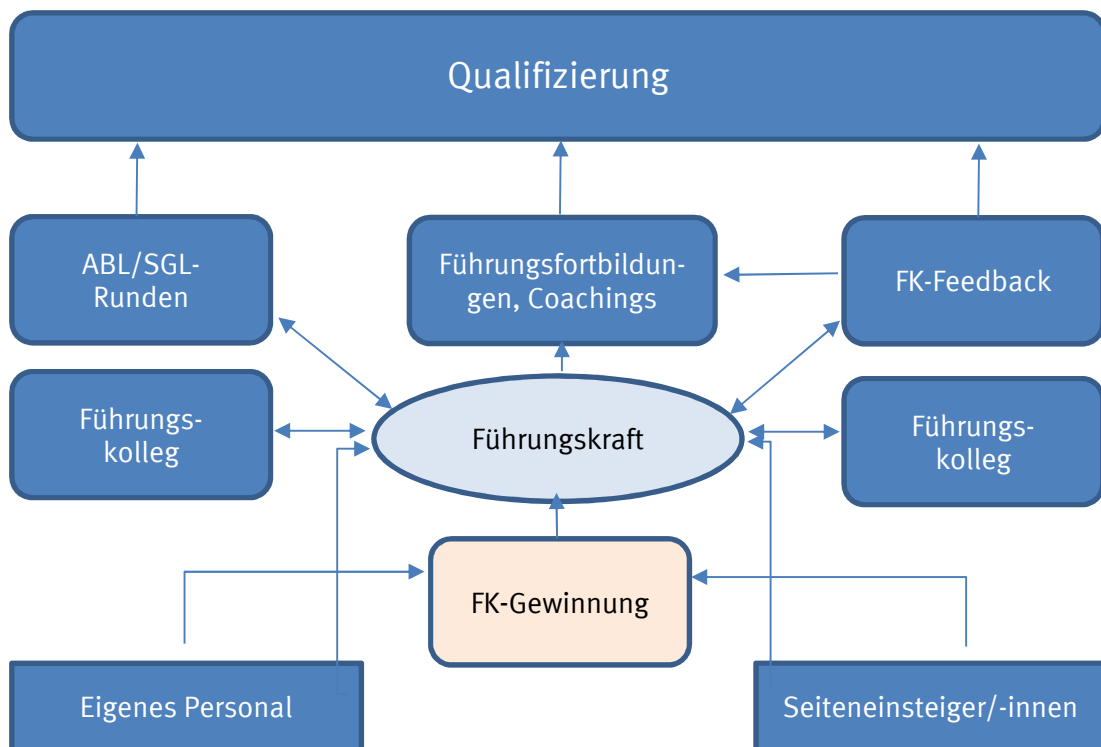


Abbildung 4: Entwicklung der Führungspositionen

Betrachtet man die Entwicklung der Personalzahlen im gleichen Zeitraum fällt auf, dass die Zahl der Führungspositionen im Verhältnis zur Zahl der Mitarbeitenden gewachsen ist. Aktuell beträgt die Leitungsspanne etwa 1:11.



2.1. Führungskollegs

Die Führungskollegs sind eines der zentralen Personalentwicklungsinstrumente für Führungskräfte. Sie richten sich an solche Führungskräfte, die nicht das Führungskräfte-Gewinnungsprogramm durchlaufen haben. In weiten Teilen sind die Inhalte der Kollegs und des Gewinnungsprogramms identisch. Die Führungskollegs sind bislang für die 2. und 3. Hierarchieebene (Abteilungs- und Sachgebietsleitungsebene) implementiert. Daneben gibt es Führungskollegs für Kita-Leitungen und stellvertretende Kita-Leitungen.

Die Kollegs sollen auch Mitarbeitende, die erstmalig Führungsaufgaben übernehmen, sowie Seiteinsteiger:innen, in ihren Führungsaufgaben unterstützen. Die Inhalte bestehen aus einer Mischung von reflektierenden Themen (z. B. Führung als Aufgabe oder Teams steuern und führen), Führungstechniken (Führen durch zielgerichtete Kommunikation) bis hin zur Vermittlung von Kompetenzen (z. B. Ausbau eigener Medienkompetenzen, Präsentationstechniken).

Die Inhalte der Führungskollegs sind mit den Inhalten des Führungskräfte-Gewinnungsprogramms abgestimmt. Somit steht die Qualifizierungsmaßnahme auch Nicht-Führungskräften offen. In den kommenden beiden Jahren werden die Inhalte der Führungskollegs weiter an den aktuellen Bedarf angepasst. So werden Themen wie Demografie und Digitalisierung dort stärker vertreten sein müssen.

2.2. Amts-, Abteilungs- und Sachgebietsleitungs-Workshops

Die Workshops der Amtsleitungen sind seit Jahrzehnten etabliert. Gerade der Austausch auf der obersten Verwaltungsebene ist in Zeiten der rasanten Veränderungen und Herausforderungen unerlässlich, um auch die politische Verwaltungsspitze qualifiziert beraten und unterstützen zu können. Zahlreiche Situationen fordern die gesamte Verwaltung und nicht nur einzelne Ämter. Die 2020 begonnene Corona-Pandemie hat eindrucksvoll gezeigt, dass nur in einem guten Zusammenwirken über Ämtergrenzen hinaus gute Ergebnisse erzielt werden können.

Die seit 2015 etablierte Abteilungsleitungsrunde konnte aufgrund der Pandemiebeschränkungen im Jahr 2020 nicht stattfinden. Wann sie wieder aufgenommen werden kann, wird sich im Lauf des Jahres 2021 zeigen. Die Abteilungsleitungsebene als Schnittstelle zwischen strategischer Ausrichtung und operativem Geschäft dient als Informations-, Diskussions- und Arbeitsplattform. Es bestehen zahlreiche gemeinsame Aufgabenstellungen unabhängig von der fachlichen Aufgabe einer Abteilung. So wurden bislang zahlreiche gemeinsame Fragen zu Personal- und Organisationsthemen erörtert und auch gemeinsam an verschiedenen Themen wie z.B. der Bewältigung der Digitalisierung gearbeitet.

Für 2020 war die Einführung einer Sachgebietsleitungsrunde (SGL-Runde) geplant. Trotz fertig gestellter Konzeption musste aufgrund der Corona-Pandemie der Start zunächst verschoben werden. Die Konzeption sieht vor, die Sachgebietsleitungsebene zu stärken. Für viele Führungskräfte ist die SGL-Ebene die erste Führungsposition. Die Leitungsspannen sind oft deutlich höher als bei Amts- oder Abteilungsleitungen. Daraus erwachsen zahlreiche Herausforderungen, die in einer SGL-Runde erörtert werden können. Solche

Runden dienen insbesondere der Vernetzung, gerade auch für neue Führungskräfte. So können gemeinsame Strategien zur Einarbeitung neuer Mitarbeitender entwickelt werden und es entstehen zahlreiche Win-Win-Situationen.

2.3. Führungskräfte-Feedback

Zahlreiche Maßnahmen der Personalentwicklung mussten und müssen während der Corona-Pandemie pausieren, so auch das Führungskräfte-Feedback. Zwar finden die Rückmeldungen zum Führungsverhalten in einem Online-Format statt, jedoch sind die anschließenden Rückmeldegespräche und Workshops zwingend darauf angewiesen, in einer Präsenz-Veranstaltung durchgeführt zu werden, weil nur dieses Format die Ergebnisse sichern kann, mehr Vertrauen entsteht und mit den gemeinsam erarbeiteten Ziel- und Maßnahmeplänen gute Ergebnisse erreicht werden können.

Das Führungskräfte-Feedback hat 2019/2020 einige Anpassungen erfahren. Der Fragenkatalog, welcher der Rückmeldung dient, wurde überarbeitet und an die Führungsleitlinien angepasst. So werden die Führungsleitlinien noch präsenter und treten mehr in das Bewusstsein von Führungskräften wie Mitarbeitenden.



Abbildung 5: Das neue Führungskräfte-Feedback

Darüber hinaus wurde das Führungskräfte-Feedback für einzelne Führungskräfte geöffnet². Bislang wurde das Feedback immer nur ämterweise angeboten und durchgeführt. Diese Möglichkeit bleibt selbstverständlich bestehen und so können interessierte Ämter ein solches Verfahren bei sich durchführen lassen und wichtige Rückmeldungen über die Führungskultur innerhalb des Amtes erhalten.

Als zusätzliche Möglichkeit können nun auch einzelne Führungskräfte in Absprache mit ihren Mitarbeitenden ein Feedback erhalten. Gerade für neue Führungskräfte können solche Rückmeldungen sehr hilfreich für die Gestaltung der zukünftigen Zusammenarbeit sein. Ein ähnlicher Erfolg kann sich einstellen, wenn durch personelle Wechsel neue Teams entstehen und die Führungskräfte sich neu einzustellen haben. Gerade in den Zeiten des demografischen Wandels wird dies häufig zu beobachten sein.

Mit dem Führungskräfte-Feedback steht ein aussagekräftiges und zielführendes Controlling-Instrument zur Verfügung, welches nichts mit „Kontrolle“ zu tun hat, sondern als Wachstumsinstrument eingesetzt wird. Die rückgemeldeten Daten bleiben anonym und finden keinen Eingang in Personalakten.

² s. Personalbericht 2019, Kapitel D – Führungskräfteentwicklung, Ziffer 4, S. 38

2.4. Führungskräftegewinnung

Künftige Führungskräfte aus dem eigenen Personal zu gewinnen, bringt viele Vorteile. Für Mitarbeitende bietet sich die Perspektive für einen beruflichen Aufstieg und eine persönliche Weiterentwicklung und für die Stadtverwaltung bedeutet dies ein höheres Maß an Personalbindung, Zufriedenheit der Mitarbeitenden und eine deutlich raschere Integration der Führungskräfte. Man kennt sich und weiß wechselseitig auf wen man sich einlässt. Vor diesem Hintergrund wurde vor rund 20 Jahren das Programm zur Führungskräfte-Gewinnung aufgelegt. Was als „Talentschmiede“ einmal angedacht war, ist mittlerweile zu einer unverzichtbaren Größe in der Personalentwicklung geworden. Viele der aktuellen Führungskräfte haben dieses Programm durchlaufen und konnten damit qualifiziert auf ihre Aufgaben vorbereitet werden.

Leider hat die Corona-Pandemie auch in diesem Bereich der Personalentwicklung dazu geführt, dass nicht alle Maßnahmen, die für 2020 geplant waren an den Start gehen konnten. Begonnene Programme wurden jedoch im Rahmen des Möglichen, auch in Online-Formaten, weitergeführt.

2.5. Individuelle Maßnahmen

Neben zahlreichen Führungsfortbildungen, wie Seminaren und Workshops, nimmt die Zahl individueller Begleitung von Führungskräften immer mehr zu. Diese Entwicklung ist erfreulich, weil sie zeigt, dass viele Führungskräfte daran interessiert sind, sich persönlich weiter zu entwickeln und in der Bewältigung ihrer Führungsaufgaben noch sicherer zu werden. Schließlich ist dies auch ein Ausdruck von Wertschätzung den Mitarbeitenden gegenüber, weil darin das Bemühen um ein optimales Führungsverhalten erkennbar wird.

Die Angebote werden für die Zukunft noch offensiver beworben und ausgebaut. Gerade in der Zeit großer Veränderungen und Herausforderungen ist es wichtig, die Führungskräfte in ihrer Arbeit weiter zu unterstützen.

3. Ausblick und anstehende Herausforderungen

In den kommenden Jahren werden sich die Teams der Mitarbeitenden durch den großen personellen Wechsel stark verändern. Hier sind die Führungskräfte vor allem als Teamentwickler:innen und Moderatorinnen und Moderatoren gefordert. Aus diesem Grund wird ab 2021 ein Seminar „Die Führungskraft als Teamentwickler:in“ angeboten, welches exakt an diesem Punkt ansetzt. Das für 2022 neu zu konzipierende Fortbildungsprogramm der Stadtverwaltung wird sich insbesondere der Führungskräftegewinnung und -entwicklung neu annehmen.

Auch werden Führungskräfte als Organisatorinnen und Organisatoren noch mehr gefordert sein. Die voranschreitende Digitalisierung verändert Arbeitsprozesse, Kompetenzen und Arbeitsformen. Auf diese Veränderungsprozesse müssen vor allen Dingen die Führungskräfte der unmittelbaren Führungsebenen vorbereitet werden.

4. Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Ruhestandsbeginn der Führungskräfte im Vergleich	45
Abbildung 2: Ruhestandsbeginn der Führungskräfte nach Berufsgruppen bis 2030	46
Abbildung 3: Ruhestandsbeginn der Führungskräfte	46
Abbildung 4: Entwicklung der Führungspositionen	47
Abbildung 5: Das neue Führungskräfte-Feedback.....	49

Personal 2021

E. Demografische Entwicklung

Inhalt

1.	Die Altersstruktur.....	55
2.	Maßnahmen	60
3.	Personalbedarf	61
3.1	Personalbedarf wegen Erreichens der Altersgrenze.....	61
3.2	Personalbedarf aufgrund von Personalfluktuaton	62
3.3	Personalbedarf aufgrund wachsender Aufgaben.....	64
3.4	Personalbedarf nach Berufsgruppen und Tätigkeitsfeldern.....	66
3.5	Ausblick	67
4.	Demografische Entwicklung im Führungsbereich	68
4.1	Hierarchieebenen	68
4.2	Führungsebenen nach Geschlecht	69
5	Altersstruktur.....	70
5.1	Altersstruktur insgesamt.....	70
5.2	Altersstruktur nach Hierarchieebenen.....	71
5.3	Altersstruktur nach Geschlecht	72
5.4	Ausscheiden wegen Erreichens der Altersgrenze	72
6.	Abbildungsverzeichnis	75

1. Die Altersstruktur

Im Personalbericht 2019¹ wurde aufgezeigt, dass nach Jahren der Steigerung ein Sinken des Altersdurchschnitts der Mitarbeitenden der Stadtverwaltung eingetreten ist. Inwieweit sich hieraus ein Trend entwickelt hat, stellen die aktuellen Zahlen dar.



Abbildung 1: Altersdurchschnitt

Als im Jahr 2017 noch ein Altersdurchschnitt von 45,6 Jahren festgestellt wurde, ist nunmehr eine Verringerung zu beobachten. Mit jetzt 44,0 Jahren bewegt sich der Altersdurchschnitt auf der Höhe der Jahre 2012 bis 2015. Dies resultiert zum einen daraus, dass zahlreiche Neueinstellungen externer Fachkräfte, nicht nur im Erziehungsbereich, erfolgt sind und auch die Steigerung der Ausbildungszahlen in den vergangenen Jahren mit einer anschließenden Übernahme in Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse stattfand². Zum anderen sind in den vergangenen zwei Jahren deutlich mehr Mitarbeitende in den Ruhestand gegangen³. Gerade die weiter steigende Anzahl von Ruheständlerinnen und Ruheständlern wird zu einer weiteren Verjüngung des Personals führen. Gleichzeitig verschärfen sich damit die Herausforderungen beim Thema Wissensmanagement und Sicherung von Erfahrungswissen.

Die Altersstruktur der Stadtverwaltung hat sich im Vergleich zum letzten Personalbericht 2019 wieder leicht verschoben⁴. Die zahlenmäßig stärkste Altersgruppe sind die 57-Jährigen. Spätestens in den Jahren 2029/2030 steht deren Ruhestand an. Diese Zahlen bestätigen die Prognosen der vorangegangenen Personalberichte 2017 und 2019.

¹ Vgl. Personalbericht 2019 der Stadtverwaltung Mainz, S. 43

² Vgl. Personalbericht 2021, Kapitel B Ausbildung, Ziffer 2.3, Seite 27

³ Vgl. Ziffer 3.1, S. 64

⁴ Vgl. Personalbericht 2019, E Demografische Entwicklung, S. 44

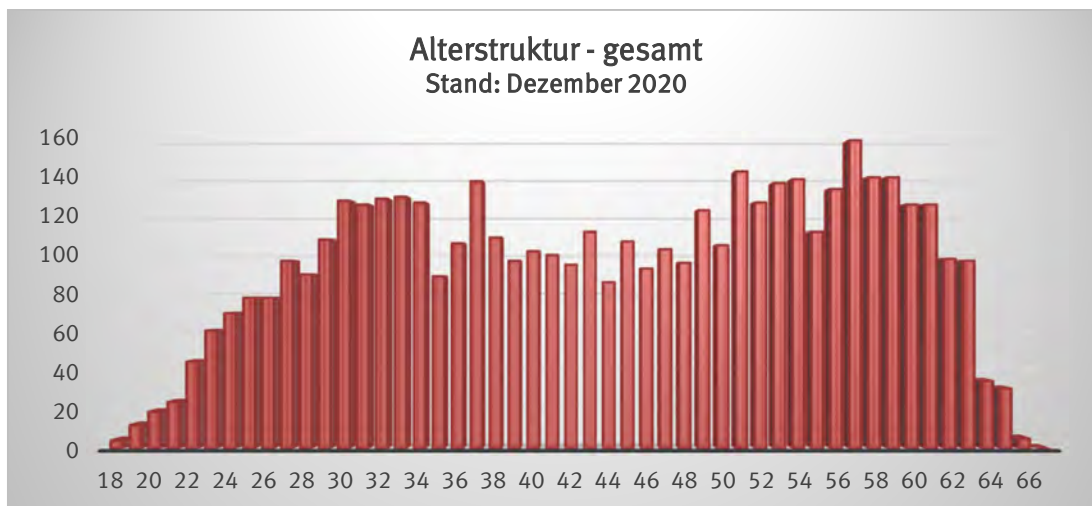


Abbildung 2: Altersstruktur allgemein⁵

Auch wenn das Durchschnittsalter seit 2017 sinkt, darf dies nicht über die anstehenden Herausforderungen hinwegtäuschen, die spätestens ab 2024/2025 verstärkt eintreten werden, nämlich ein überproportionaler Verlust von Mitarbeitenden, die in Ruhestand gehen. Aufgrund der Stellenplansituation können nicht bereits heute die entsprechenden Personaleinstellungen vorgenommen werden.

Weiter wird die personelle Entwicklung aufgrund zusätzlicher oder sich erweiternder Aufgaben im Fokus sein. Die Steigerung der Beschäftigungszahlen seit 2009 beträgt mit Schwankungen durchschnittlich 2,4 %. Allerdings bildet hier der Erziehungsbereich in den Kitas einen deutlichen Schwerpunkt. Im Personalbericht 2019 wurde das Überschreiten der 5.000er Marke bei den Mitarbeitenden für die Jahre 2024/2025 prognostiziert⁶. Aufgrund der aktuellen Ergebnisse wird die Grenze auf die Jahre 2022/2023 vorzuziehen sein.

Die Stadtverwaltung ist gut vorbereitet. Zahlreiche Programme und Maßnahmen werden seit Jahren erfolgreich umgesetzt oder befinden sich in der Planung. Die herausfordernden Jahre werden ab 2025 beginnen. Die Zeit, um sich zu präparieren zu können wird kürzer, aber die Wirksamkeit der seit 2017 ergriffenen Maßnahmen zeigt sich auch jetzt schon in den aktuellen Personalstatistiken.

⁵ Ohne Nachwuchskräfte, Praktikant/-innen usw., s. Hinweis unter A Summary, Ziffer 2. S. 11

⁶ Vgl. Personalbericht 2019, E Demografische Entwicklung, S. 44

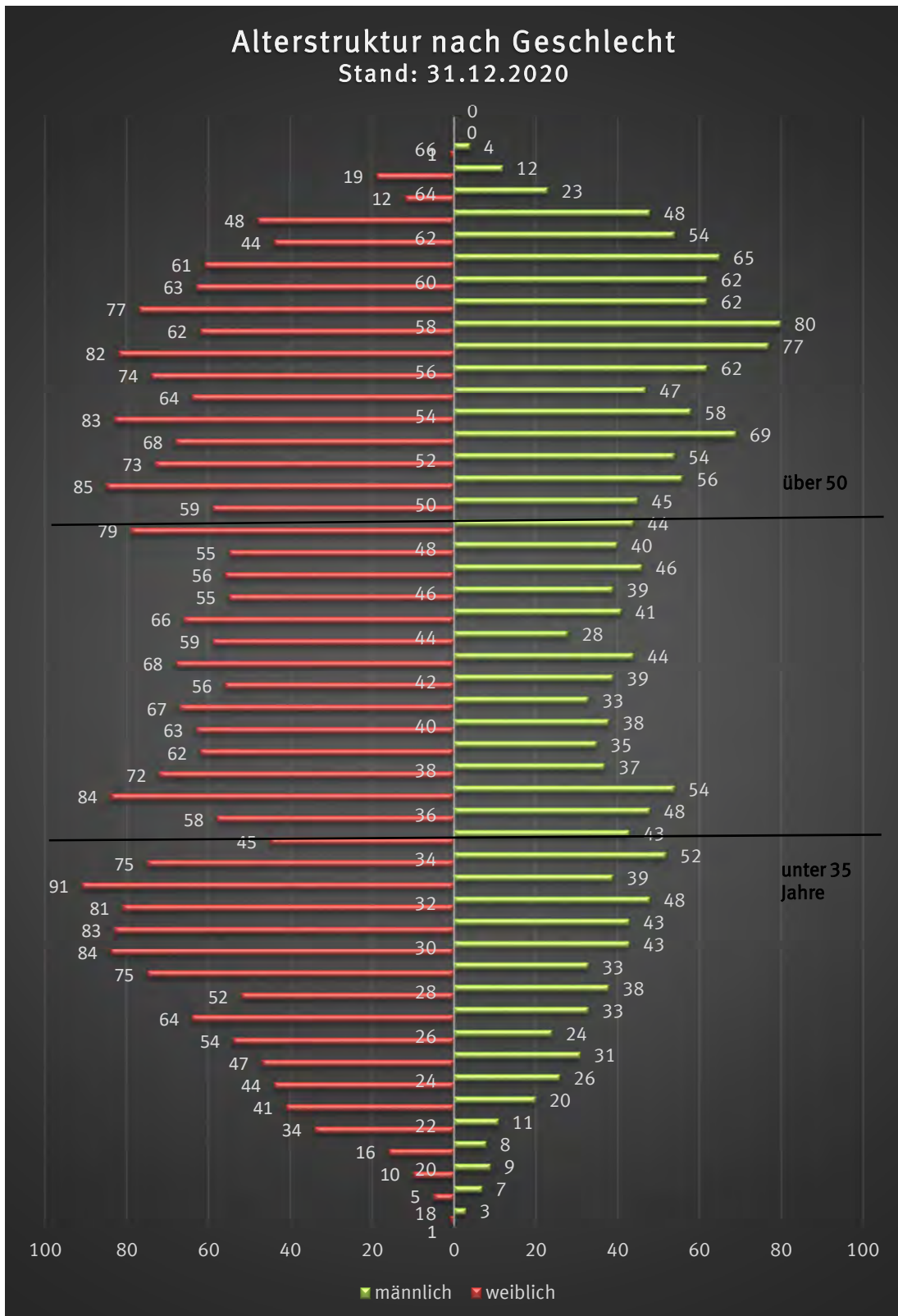


Abbildung 3: Altersstruktur nach Geschlecht

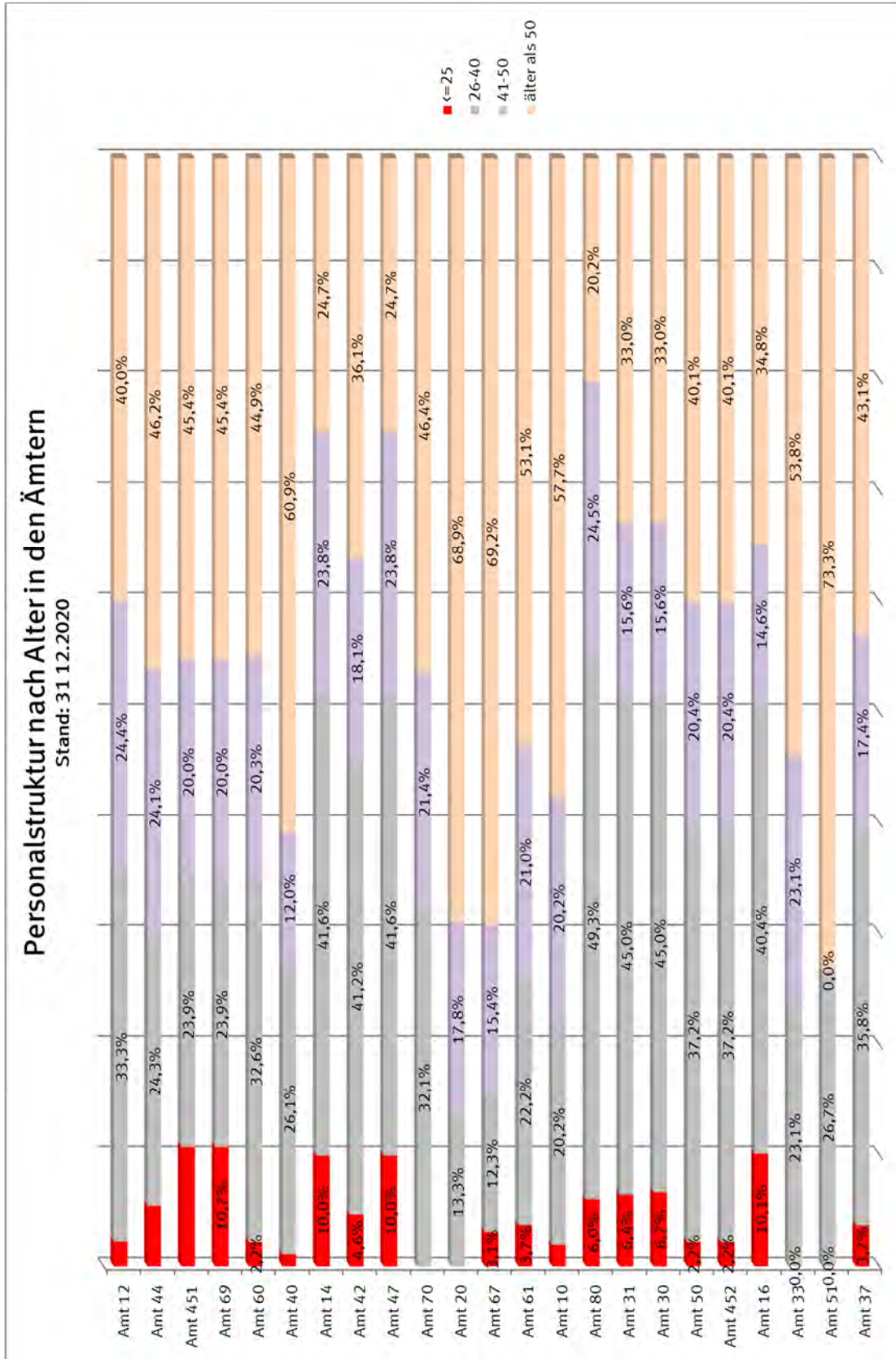


Abbildung 4: Altersstruktur nach Ämtern

Eine weitere Übersicht, die das Durchschnittsalter der Mitarbeitenden getrennt nach Ämtern verdeutlicht:

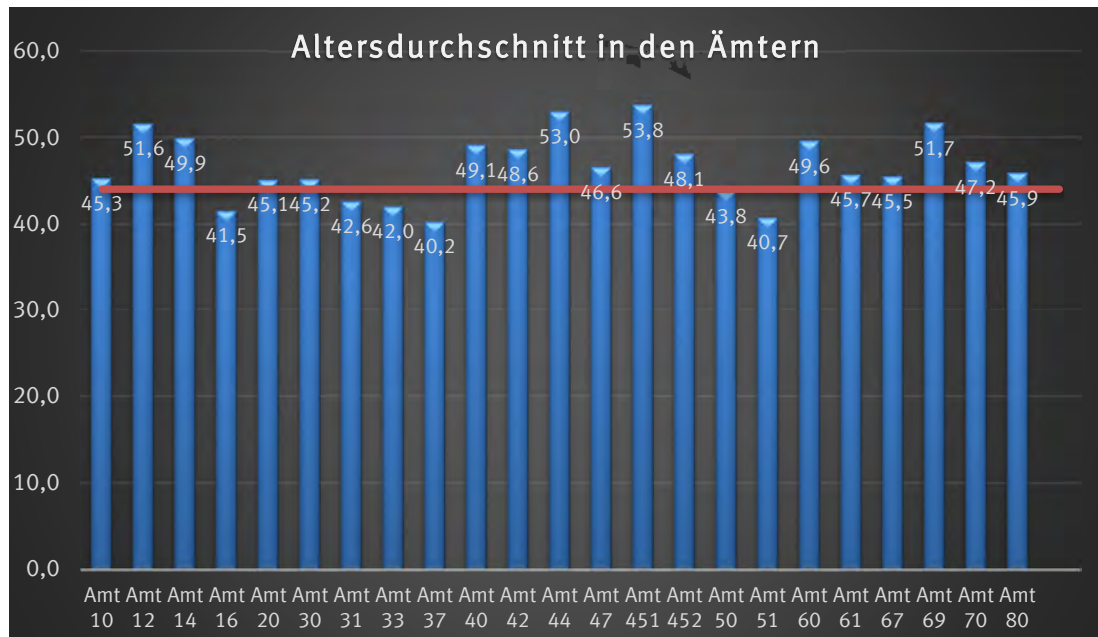


Abbildung 5: Altersdurchschnitt in den Ämtern

In absoluten Zahlen:

Amt	Durchschnittsalter	Amt	Durchschnittsalter
Amt 10	45,3	Amt 47	46,6
Amt 12	51,6	Amt 451	53,8
Amt 14	49,9	Amt 452	48,1
Amt 16	41,5	Amt 50	43,8
Amt 20	45,1	Amt 51	40,7
Amt 30	45,2	Amt 60	49,6
Amt 31	42,6	Amt 61	45,7
Amt 33	42,0	Amt 67	45,5
Amt 37	40,2	Amt 69	51,7
Amt 40	49,1	Amt 70	47,2
Amt 42	48,6	Amt 80	45,9
Amt 44	53,0	Schnitt	44,0

Die Zahl der Neueinstellungen in den vergangenen 5 Jahren hat dazu geführt, dass die durchschnittliche Zugehörigkeit der Mitarbeitenden zur Stadtverwaltung weiter gesunken ist. 2016 waren dies 14,6 Jahre⁷, 2018 betrug die durchschnittliche Zugehörigkeit 15,3 Jahre⁸ und 2020 sind es 14,0 Jahre.

⁷ Vgl. Personalbericht 2017, E Demografische Entwicklung, S. 49

⁸ Vgl. Personalbericht 2019, E Demografische Entwicklung, S. 48

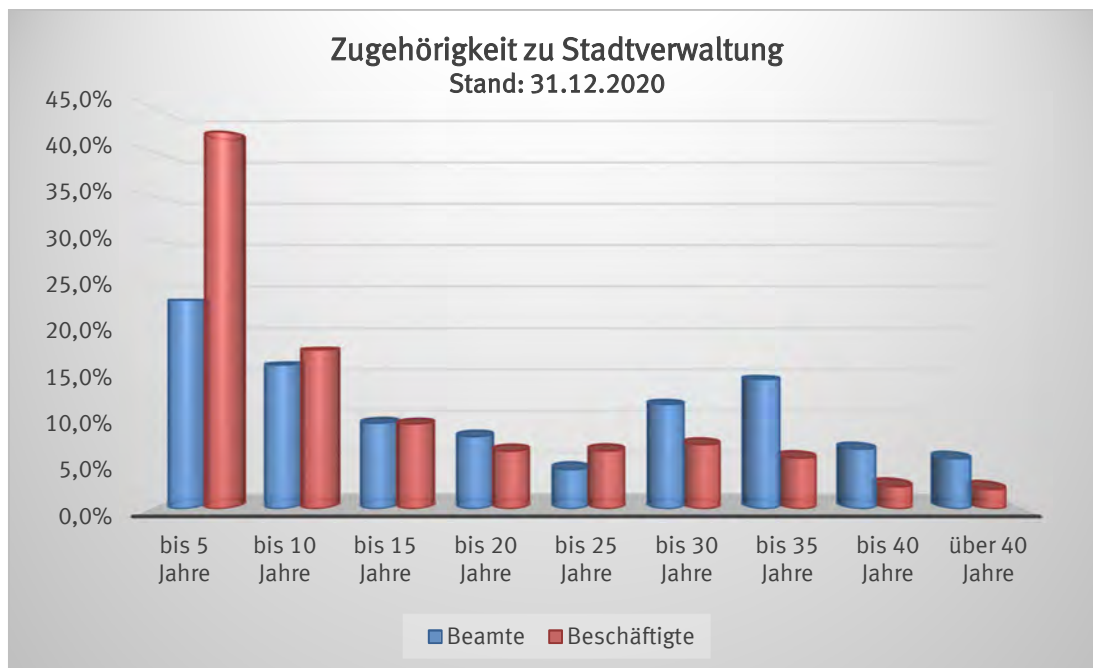


Abbildung 6: Zugehörigkeit zur Stadtverwaltung

2. Maßnahmen

Es werden die großen Herausforderungen der kommenden zehn Jahre bleiben, die weiter steigende Zahl von Pensionierungen und Verrentungen zu kompensieren und dabei die beschrittenen Wege im Wissensmanagement weiter zu gehen. Die Arbeiten an einem Karriereportal stehen vor dem Abschluss und Imagevideos werben gezielt um Fachkräfte für Berufsgruppen, in denen die Akquise von Personal zunehmend schwieriger werden wird.

Von zentraler Bedeutung bei der Fachkräftesicherung ist nicht nur die Gewinnung externer Fachkräfte, sondern auch die Qualifizierung des vorhandenen Personals. Die Leitlinien zur Förderung berufsbegleitender Bildungsgänge wurden Ende 2020 fertig gestellt und werden ab 2021 in einer Pilotphase an den Start gehen. Mit diesem Programm sollen gezielt Bachelor und Masterstudiengänge gefördert werden. Mit der Novellierung des Berufsbildungsgesetzes zum 01.01.2020 wurden speziell für Berufe in Technik und Handwerk Weiterqualifizierungen reformiert, die nun mit der Berufsbezeichnung „Bachelor Professional“ und „Master Professional“ abschließen. Gerade in den genannten Berufsfeldern werden die Personalabgänge besonders hoch sein⁹. Daher gilt es, durch solche Förderangebote Perspektiven für die berufliche Weiterqualifizierung unter dem „Dach Stadtverwaltung Mainz“ anzubieten.

Im Verwaltungsbereich bilden die Verwaltungslehrgänge I und II seit Jahrzehnten Beschäftigten eine berufliche Perspektive zum beruflichen Um- und Aufstieg. Die Errichtung eines zweiten Verwaltungsprüfungsausschusses beim KSI Mainz im Jahr 2019 ermöglichte eine deutliche Steigerung der Teilnahmezahlen an beiden Lehrgängen¹⁰. Denn nicht nur das Platzangebot bedurfte einer Ausweitung, sondern in der Folge daraus auch

⁹ Vgl. Ziffer 3.4, S. 68 ff

¹⁰ Vgl. Kapitel C Fortbildung, Ziffer 1. S. 37f

die Prüfungskapazitäten. So befanden sich zum 31.12.2020 insgesamt 66 Beschäftigte der Stadtverwaltung in den sechs vom KSI Mainz angebotenen Verwaltungslehrgängen I und II.

Es gilt auch dringend, bereits heute die notwendigen Voraussetzungen zu schaffen, um in vier bis fünf Jahren gut vorbereitet zu sein. Hierunter fallen im wesentlichen drei Aspekte:

- Förderung und Qualifizierung des vorhandenen Personals
- Schaffung von deutlich mehr Ausbildungs- und Studienplätzen
- Schaffung einer Infrastruktur zur Gewinnung externer Fachkräfte

In allen genannten Bereichen wurden bereits große Anstrengungen unternommen, dennoch müssen die Bemühungen weiter intensiviert werden. Insbesondere muss der Fokus wieder mehr auf die Schaffung von Ausbildungsplätzen gerichtet werden. Für den Verwaltungsbereich beträgt die Ausbildungsquote etwa 10 %. Um spürbare Verbesserungen zu erzielen, ist eine Steigerung dieser Quote auf 18 – 20 % erforderlich.

3. Personalbedarf

Der Personalbedarf setzt sich im Wesentlichen aus drei Faktoren zusammen.

- a) Ersatz von Personal aufgrund Erreichens der Altersgrenze
- b) Ersatz von Personal aufgrund von Personalfluktuaton
- c) Personalbedarf aufgrund der Ausweitung bestehender Aufgaben oder der Übernahme zusätzlicher neuer Aufgaben

3.1 Personalbedarf wegen Erreichens der Altersgrenze

Der erste kommentierte Personalbericht 2017 betrachtete einen Zeitraum von knapp 20 Jahren, der es erlaubte, auch strategische Planungen in den Fokus zu nehmen, die erfahrungsgemäß längere Vorlaufzeiten brauchen und auch erst mit einigem Nachlauf ihre Wirkungen entfalten können. Der Planungshorizont mit dem Jahr 2035 wurde bis zum aktuellen Bericht nicht geändert. Dies kann so verantwortet werden, weil zahlreiche Maßnahmen in die Wege geleitet und Instrumente gegen die Folgen des demografischen Wandels entwickelt wurden.

Im Personalbericht 2017 wurde die Zahl der ausscheidenden Mitarbeitenden wegen Erreichens der Altersgrenze bis zum Jahr 2035 mit 1.815 prognostiziert. Der Bericht 2019 gab mit 1.798 Mitarbeitenden einen ähnlich hohen Wert an. Die nun vorliegenden Zahlen ergeben, dass bis zum Jahr 2035 etwa 1.985 Mitarbeitende die Stadtverwaltung aus Altersgründen verlassen werden. Dies sind 170 Personen mehr als 2017 prognostiziert. Diese Entwicklung ist vorhersehbar, weil das Jahr 2035 näher rückt und die Zahl derer, die aktuell in die Berechnungen mit aufgenommen wurden, höher ist, als die Zahl derer, die in den vergangenen vier Jahren ausgeschieden sind.

Legt man die Prognosezahlen der Jahre 2017, 2019 und 2021 übereinander, zeigt sich folgendes Bild:

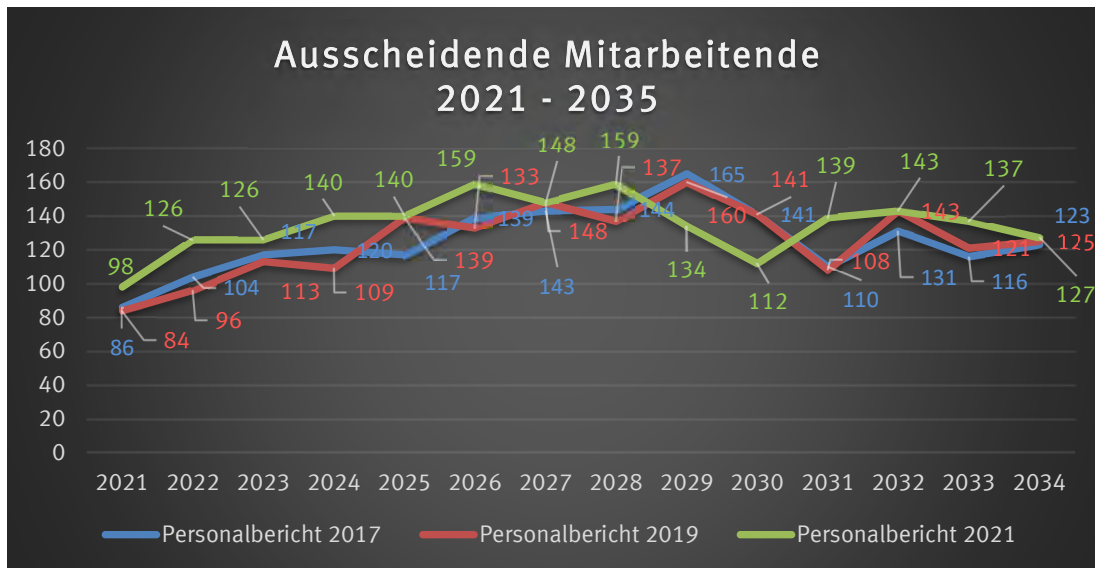


Abbildung 7: Personalabgänge 2020-2035

In allen drei Kurven ist ein vorzeitiger Ruhestandsbeginn (z. B. bei Schwerbehinderung, abschlagsfreier Altersrente nach 45 Beitragsjahren oder bei vorzeitigem Ausscheiden mit „Abschlägen“) nicht berücksichtigt. So liegt in vielen Fällen die Entscheidung bei den Mitarbeitenden, ob sie in Ruhestand gehen wollen – mit Abschlägen oder ohne. Sofern Mitarbeitende signifikant von der Möglichkeit eines vorgezogenen Ruhestands Gebrauch machen, würden sich die Zahlen noch nach oben verändern.

In absoluten Zahlen stellt sich die Situation aufgrund der neuen Erhebung zum 31.12.2020 bezüglich der reinen Altersabgänge wie folgt dar:

Zeitraum	Zahl der zu erwartenden Altersabgänge	in Prozent ¹¹
2021 - 2025	587 (im letzten Bericht = 443)	12,4 % (im letzten Bericht = 10,1 %)
2026 - 2030	740 (im letzten Bericht = 717)	15,6 % (im letzten Bericht = 16,3 %)
2031 - 2035	658 (im letzten Bericht = 638)	13,8 % (im letzten Bericht = 14,5 %)
2021 - 2035	1.985 (im letzten Bericht = 1.798)	41,9 % (im letzten Bericht = 40,8%)

In den kommenden zehn Jahren werden ca. 180 Beamtinnen und Beamte sowie ca. 1.150 Beschäftigte aus dem städtischen Dienst ausscheiden. In diesen Summen sind alle Mitarbeitenden erfasst, die am 31.12.2020 mindestens 55 Jahre alt waren. Damit beträgt die Zahl derer, die in den nächsten zehn Jahren ausscheiden etwa 1.330 Mitarbeitende. Im Vergleich zum Personalbericht 2019 ist diese Zahl um knapp 200 Mitarbeitende gestiegen. Dies ist darauf zurück zu führen, dass sich die demografische Entwicklung immer weiter der Spitze der Entwicklung in den Jahren 2028 – 2030 nähert. Es zeigt sich, dass das Jahr der Kehrtwende, welches bislang 2030 war, sich nun etwas nach vorne in die Zeit 2028/2029 verschoben hat. Danach wird sich die demografische Situation der Stadtverwaltung wieder etwas entspannen.

3.2 Personalbedarf aufgrund von Personalfluktuaton

Nicht nur Personalabgänge in Folge des Ruhestands sind zu beachten, sondern auch Personalabgänge aufgrund beruflicher oder privater Veränderungen. Seit 2016 werden

¹¹ Gemessen an der Gesamtbeschäftigtenzahl zum Stand am 31.12.2020

hierzu die entsprechenden Zahlen erhoben. Im III. Folgebericht der Exit-Interviews wird die durchschnittliche Personalfluktuationsquote mit 3,3 % festgestellt. Durch die gestiegene Mitarbeitendenzahl bedeutet dies etwa 140 bis 150 Mitarbeitende jährlich. Auffällig war, dass für das Jahr 2020 ein „Corona-Effekt“ nicht feststellbar war. Die Fluktuationsquote betrug im Erziehungs-/Sozialbereich 8,2 % und in den übrigen Bereichen lediglich 1,2 %. Die Personalfluktuation wird seit 2016 systematisch erfasst¹². Die durchschnittliche Personalfluktuation beträgt seitdem etwa 3 %. Zwar ist dieser Wert weitestgehend konstant, aber durch die Steigerung der Gesamtbeschäftigtenzahl nehmen die absoluten Werte zu. Auch wenn der Grad der Personalbindung damit deutlich höher ist als im Bundesdurchschnitt für den öffentlichen Dienst (über 13 %¹³), sollen die Maßnahmen zur Personalbindung weiter ausgebaut werden.

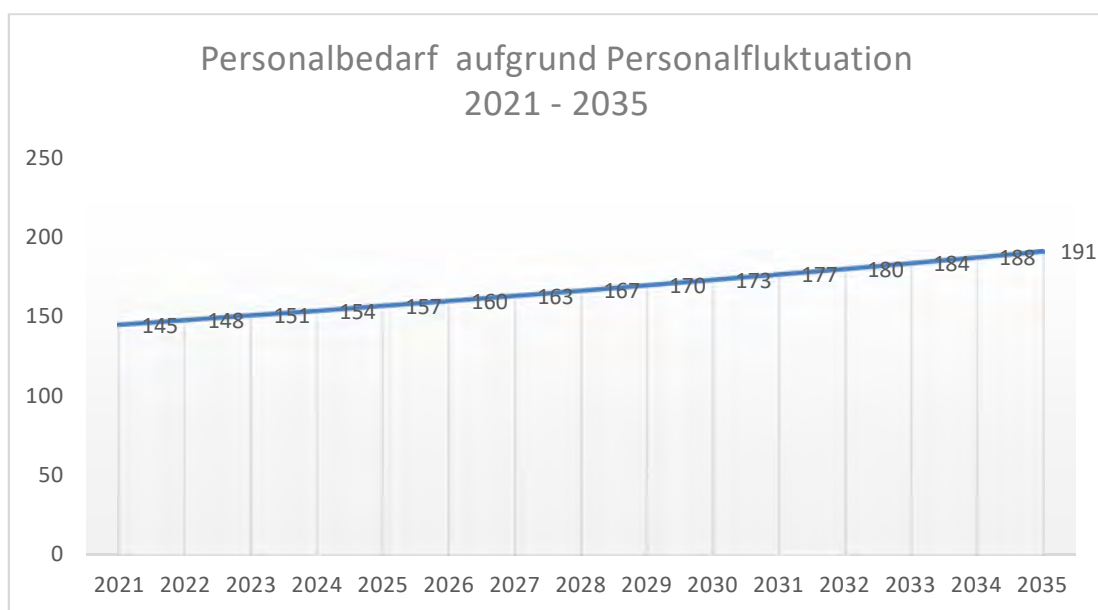


Abbildung 8: Personalbedarf durch Fluktuationsquote

Durch die Personalfluktuation ergibt sich der in der folgenden Tabelle dargestellte Personalbedarf. Hierbei ist auch eine mögliche jährliche Steigerung der Gesamtbeschäftigtenzahl von ca. 1 % aufgrund eines angenommenen Aufgabenzuwachses¹⁴ mit berücksichtigt. In absoluten Zahlen stellt sich die Situation bezüglich des Personalbedarfs wie folgt dar:

Zeitraum	Personalbedarf aufgrund Fluktuation	in Prozent ¹⁵
2021 - 2025	755 (2019 bei 695)	15,9 % (2019 bei 15,8%)
2026 - 2030	834 (2019 bei 730)	17,5 % (2019 bei 16,6%)
2031 - 2035	921 (2019 bei 767)	19,3 % (2019 bei 17,4%)
2021 - 2035	2.509 (2019 bei 2.192)	52,7 % (2019 bei 49,8%)

¹² Vgl. Exit-Berichte 2017 - 2020

¹³ <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/664601/umfrage/fluktuation-der-sozialversicherungspflichtigen-beschaeftigung-in-deutschland-nach-wirtschaftszweigen/>

¹⁴ vgl. Abb. 10, S. 67

¹⁵ Gemessen an der Gesamtbeschäftigtenzahl zum Stand am 31.12.2020

Fasst man die Personalabgänge wegen Erreichens der Altersgrenze und der Personalfluktu-
tation zusammen (ohne Berücksichtigung eines weiteren Bedarfs aufgrund der Steige-
rung Arbeitsmenge), so werden bis zum Jahr 2035 fast 95 % des Personals benötigt, be-
zogen auf den Personalstand aus dem Jahr 2020.

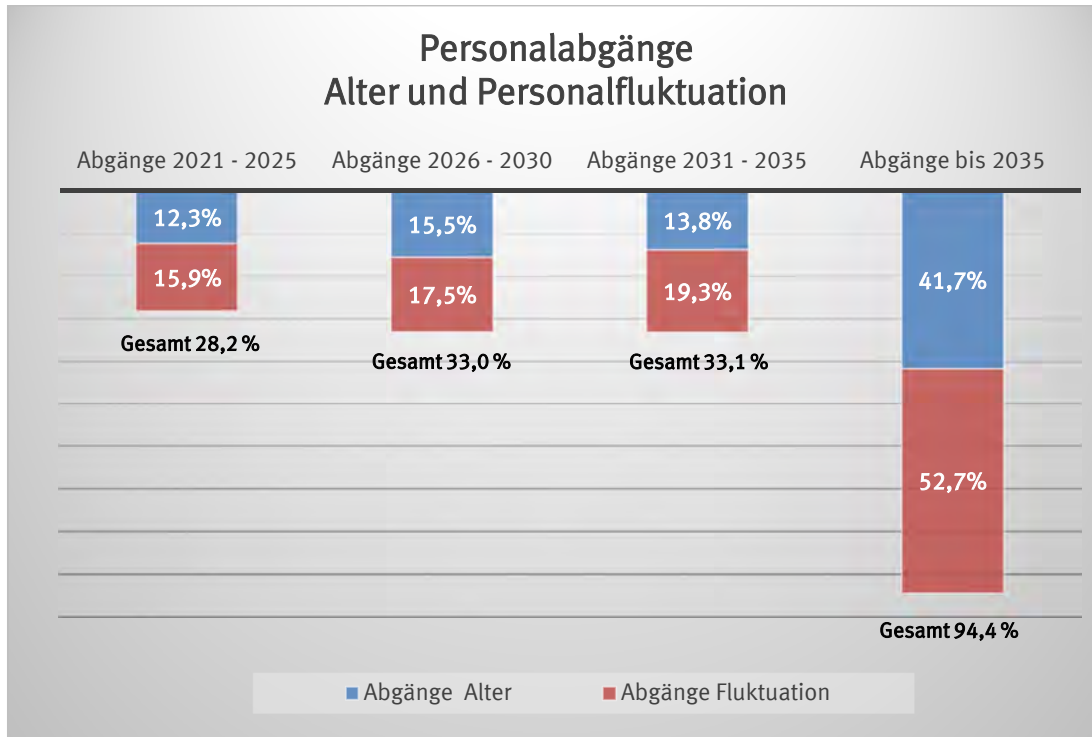


Abbildung 9: Personalabgänge aufgrund Alter und Fluktuation

3.3 Personalbedarf aufgrund wachsender Aufgaben

In den Jahren zwischen 2011 und 2020 ist die Zahl der Mitarbeitenden von 3.707 auf 4.742 angestiegen. Dieser Anstieg ist auf die Übernahme zahlreicher, personalintensiver neuer Aufgaben und auf das Anwachsen bereits vorhandener Aufgaben zurückzuführen. Auch führt alleine das Anwachsen der Mainzer Bevölkerung zwangsläufig zu einem ansteigenden Arbeitsanfall. Dies bedeutet einen durchschnittlichen jährlichen Personalzuwachs von etwa 2,7 %.

Hinzu kommen politische Entscheidungen auf Bundes- oder Landesebene, die sich auf die Arbeit der Kommunen auswirken werden. Im besten Fall führt dies zu einer Entlastung der Kommunen. Die Vergangenheit zeigt jedoch, dass durch eine Aufgabenvermehrung eher umgekehrte Effekte eingetreten sind.

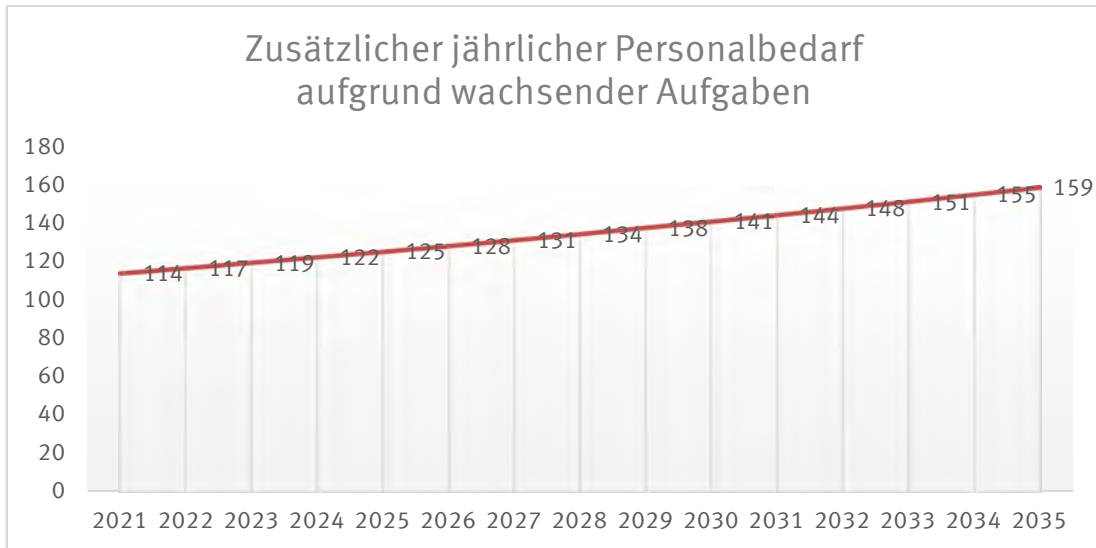


Abbildung 10: Zusätzlicher Personalbedarf durch Aufgabenzuwachs

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

Zeitraum	Personalbedarf aufgrund wachsender Aufgaben
2021 - 2025	500
2026 - 2030	553
2031 - 2035	611
2021 - 2035	1.664

Bei einer Ausbildungsquote von 2 %, ergibt sich, unter Berücksichtigung von altersbedingten Abgängen, der Personalfluktuatation und der Erledigung zusätzlicher Aufgaben folgender Personalbedarf für die künftigen Jahre:

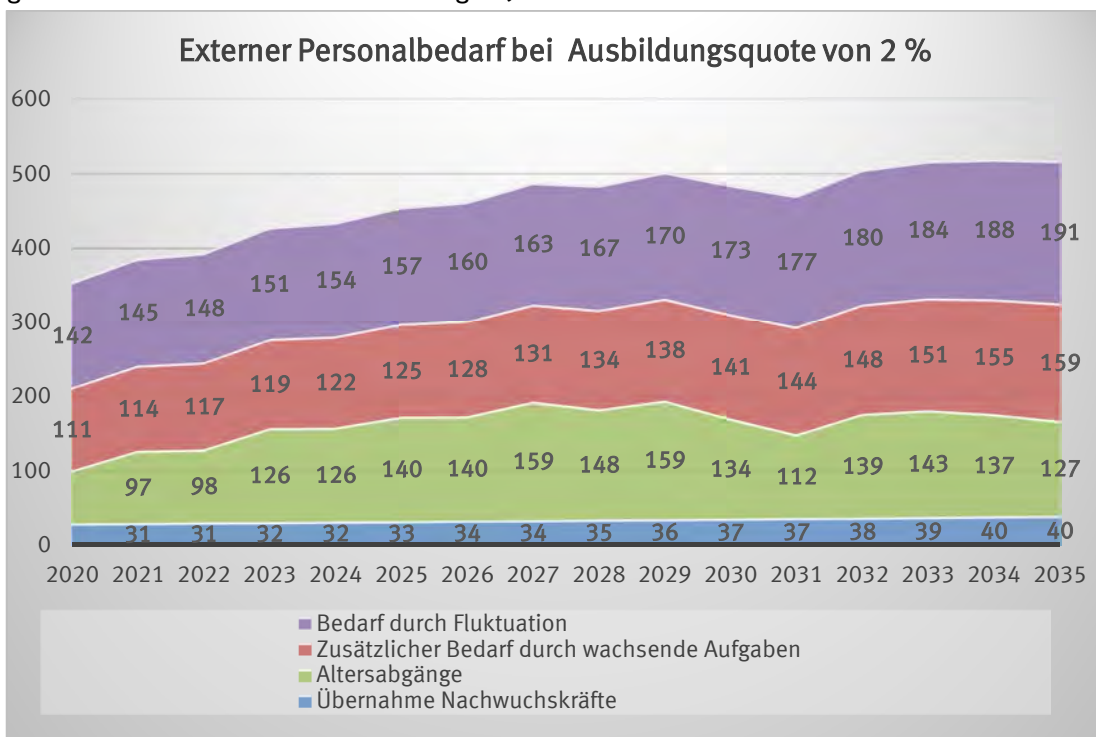


Abbildung 11: Gesamtpersonalbedarf

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

Zeitraum	altersbedingte Abgänge	Bedarf wegen Personalfuktuation	Bedarf aufgrund wachsender Aufgaben	Summe
2021 - 2025	587	755	500	1.842
2026 - 2030	740	834	553	2.127
2031 - 2035	658	921	611	2.190
2021 - 2035	1.985	2.509	1.664	6.159

3.4 Personalbedarf nach Berufsgruppen und Tätigkeitsfeldern

Die unterschiedlichen Altersstrukturen in den Ämtern sowie die sehr unterschiedliche Zahl der Mitarbeitenden in den einzelnen Berufsfeldern, erfordern eine differenzierte Betrachtung hinsichtlich des künftigen Personalbedarfs. Insbesondere durch die Statistiken zur Personalfuktuation¹⁶ ist deutlich erkennbar, dass Abwanderungsstatistiken gerade im Sozial- und Erziehungsbereich sehr hoch sind, in den übrigen Bereichen dagegen deutlich geringer. Weiter werden sich in den einzelnen Tätigkeitsfeldern unterschiedliche Dynamiken in Bezug auf technologische Möglichkeiten entwickeln.

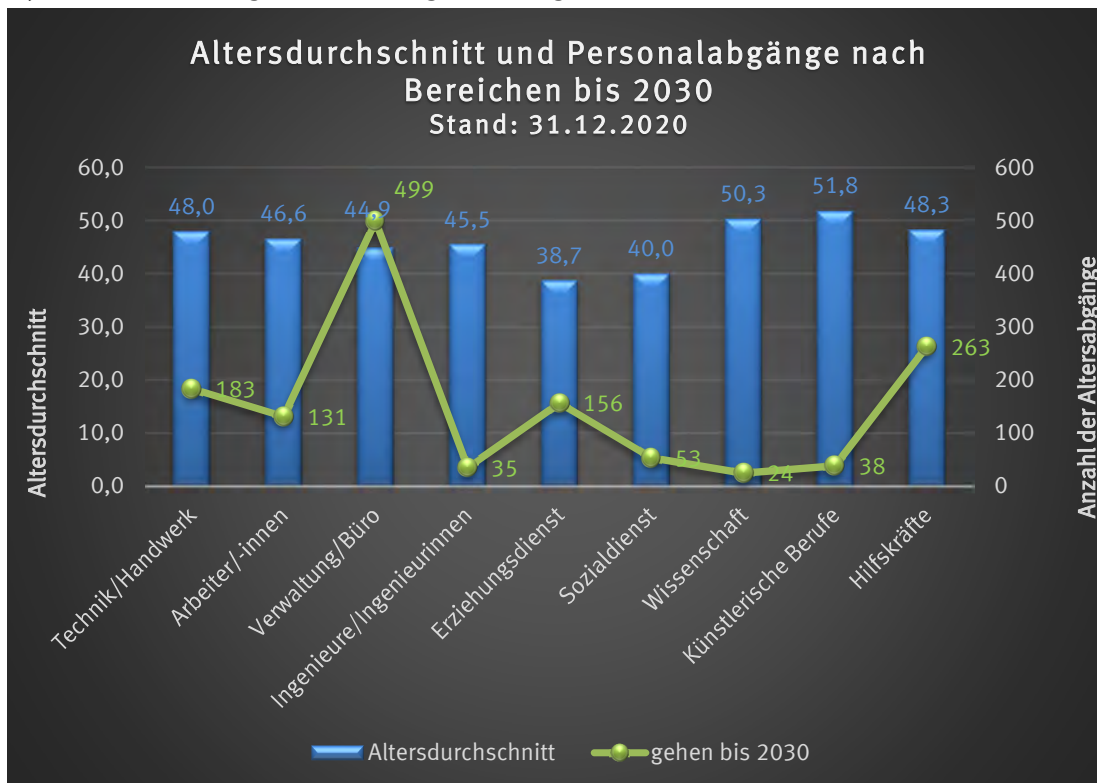


Abbildung 12: Altersdurchschnitt und Personalabgänge nach Bereichen

Der größte Personalbedarf wird in Zukunft im Bereich Verwaltungs- und Bürotätigkeiten entstehen. Bis 2030 werden hier knapp 500 Mitarbeitende aus dem Berufsleben ausscheiden. Dieser Wert bleibt gegenüber dem im Personalbericht 2019 konstant. Den zweithöchsten Wert bilden die Hilfskräfte. Hier sind alle Tätigkeiten zusammengefasst,

¹⁶ vgl. III. Folgebericht Exit-Interviews, Hauptamt 2020

die keine Berufsausbildung, sondern nur ein Anlernen erfordern. Die sind etwa Reinigungskräfte, Müllwerker:innen, Aufsichten usw. Aus diesem Tätigkeitsfeld werden bis 2030 etwa 230 Mitarbeitende in den Ruhestand gehen. An dritter Stelle folgt der Bereich Technik und Handwerk. Hierunter sind Berufe und Tätigkeiten zusammengefasst, die eine gründliche und anspruchsvolle Berufsausbildung erfordern. Hier werden knapp 170 Personen bis 2030 in den Ruhestand gehen. Dieser Bereich erscheint problematischer als die übrigen, weil es hier nur schwer gelingt neues Personal zu gewinnen. Im Ausbildungssektor bleiben auch im Bereich Technik und Handwerk regelmäßig Ausbildungsplätze unbesetzt, weil trotz intensiver Werbung nicht ausreichend Bewerbungen geeigneter Bewerberinnen und Bewerber eingehen¹⁷. So können aus dem eigenen Nachwuchs nicht alle freiwerdenden Plätze besetzt werden. Im Bereich Ausbildung werden daher die Anstrengungen weiter erhöht werden.

Darüber hinaus befindet sich seit 2021 ein Programm zur beruflichen Weiterqualifizierung auf Bachelor- und Master-Ebene in einem Pilotprojekt. Damit verbinden sich die Hoffnungen auf den Personalersatz in diesem Segment aus dem eigenen Personalbestand und zum anderen steigert dies die Attraktivität der Stadtverwaltung insbesondere im Bereich Technik und Handwerk. Mit der Botschaft „vom Gesellen/von der Gesellin zum Meister/zur Meisterin zum Ingenieur/zur Ingenieurin“ könnte zukünftig geworben werden.

3.5 Ausblick

Die vorgelegten Demografiezahlen belegen deutlich eine Verschärfung der Gesamtsituation gegenüber dem Personalbericht 2019. Dies war jedoch auch zu erwarten, weil sich die Altersstruktur von nahezu 5.000 Mitarbeitenden nicht kurzfristig ändern lässt.

Die Spitze der sich verschärfenden Lage hat sich aus dem Jahr 2030 in die Jahre 2028/2029 verschoben¹⁸. Diese Entwicklung ist durchaus positiv, weil sich nach der Kehrtwende die Lage sich schneller auch wieder entspannt. Die Wirksamkeit der bislang ergriffenen Maßnahmen, z. B. die Steigerung der Ausbildungszahlen, die Einführung eines active sourcing oder verstärkte Werbemaßnahmen, zeigt sich auch in dieser Entwicklung. Es gilt, diesen eingeschlagenen Weg nicht nur konsequent weiter zu gehen, sondern noch zu intensivieren.

Die Gewinnung von Personal kann nur durch die Übernahme eigener Nachwuchskräfte oder die Einstellung externer Fachkräfte erfolgen. Insbesondere im Bereich der Ausbildung müssen zusätzliche Anstrengungen unternommen werden. In jedem Fall wird die Personalentwicklung der Stadtverwaltung noch mehr gefordert sein, sei es durch zusätzliche Ausbildungsplätze oder zusätzliche Maßnahmen zur erfolgreichen Gewinnung und Integration externer Fachkräfte. Jedoch muss auch angemahnt werden, dass die Bewältigung dieser Herausforderungen eine gesamtstädtische Aufgabe ist und nicht nur einzelner Arbeitsbereiche. Jeds Amt, jede Abteilung und jedes Sachgebiet werden ihren Teil zum Gelingen des Ganzen beizutragen haben.

¹⁷ vgl. Kapitel B Ausbildung, Ziffer 2.1, S. 26

¹⁸ vgl. Ziffer 3.1 S. 64

Die Herausforderungen werden sich zwar in den nächsten sieben bis acht Jahren verschärfen, aber die Entwicklung der vergangenen vier bis fünf Jahre hat gezeigt, dass diese auch bewältigt werden können.

4. Demografische Entwicklung im Führungsbereich

Im Dezember 2020 waren bei der Stadtverwaltung 428 Führungskräfte beschäftigt. Die hierarchische Struktur der Führungskräfte in sieben 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.

4.1 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

Ebene 5: Kita-Leitungen, Leitungen von Jugendzentren

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

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

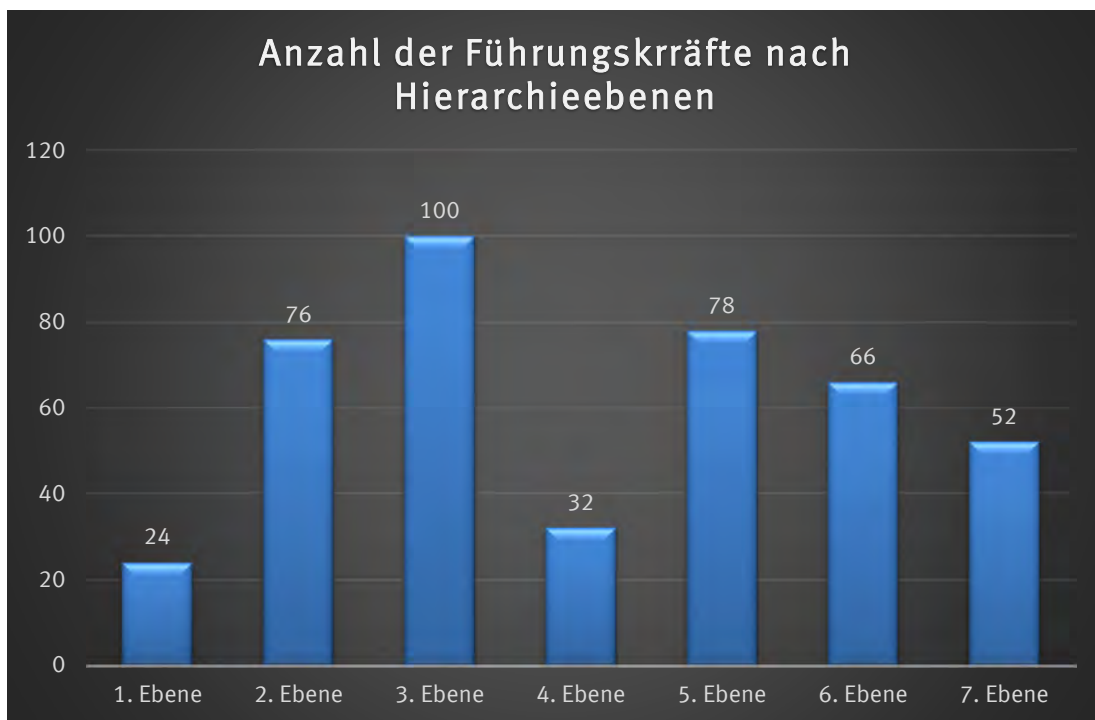


Abbildung 13: Zahl der Führungskräfte nach Hierarchieebenen

4.2 Führungsebenen nach Geschlecht

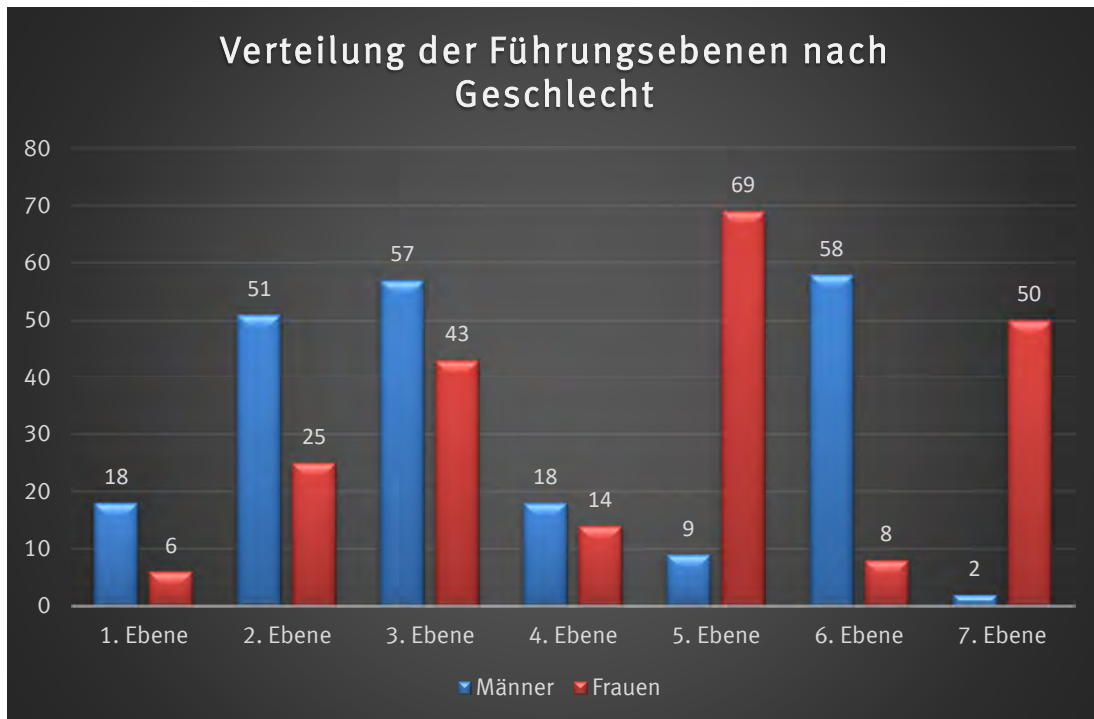


Abbildung 14: Verteilung der Führungsebenen nach Geschlecht

Im Vergleich zu den Zahlen der letzten Personalberichte 2017 und 2019 hat sich die Geschlechterverteilung in den einzelnen Führungsebenen auf den ersten Blick kaum verändert. Auch 2020 zeigt sich ein deutliches Übergewicht an männlichen Führungskräften. In der Summe sind mehr als die Hälfte der Führungspositionen von Frauen besetzt¹⁹. Dies ist unter anderem auf den sehr hohen Anteil an weiblichen Führungskräften im Kita-Bereich zurück zu führen. Es wird bei näherer Betrachtung aber auch deutlich, dass in fast allen Bereichen eine Steigerung der Zahl weiblicher Führungskräfte in den vergangenen vier Jahren stattgefunden hat. Einzige Ausnahme bildet hier die 4. Führungsebene.

¹⁹ vgl. Kapitel G Gleichstellung, Ziffer 1, S. 90

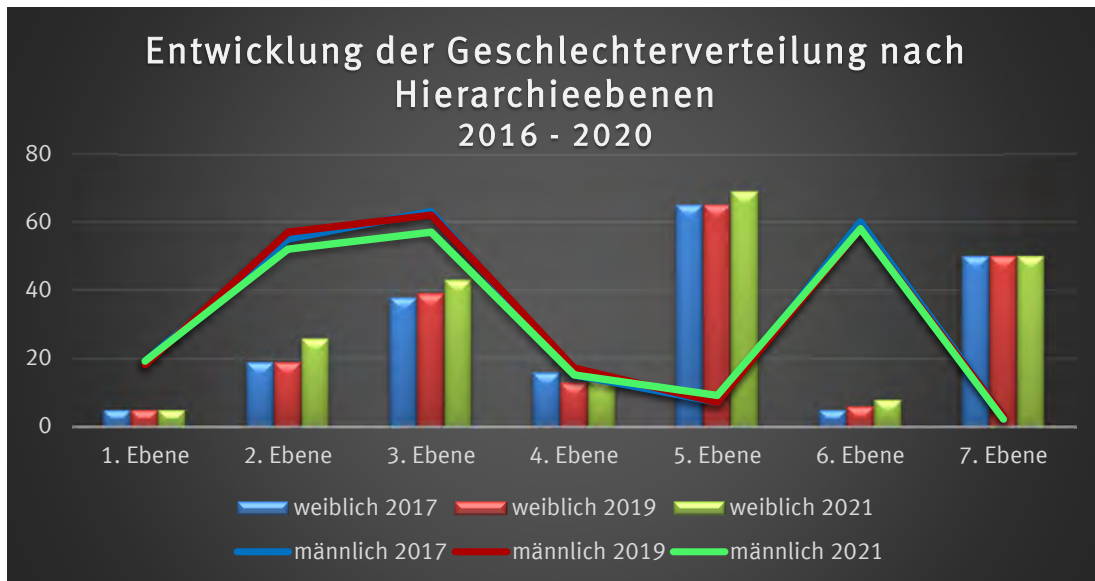


Abbildung 15: Entwicklung der Geschlechterverteilung nach Hierarchieebenen

Führungspositionen sind im Regelfall länger von der gleichen Person besetzt, als sonstige Stellen. Daher vollziehen sich hier demografische Entwicklungen eher langsam. Insofern überrascht es nicht, wenn sich über den gesamten Betrachtungszeitraum von vier Jahren zwischen 2016 und 2020 ein weitgehend statisches Bild ergibt. Allerdings sind auch hier Entwicklungen zu beobachten. Waren in den kommenden zehn Jahren im Personalbericht 2016 noch 42 % und 2018 sogar 44 % aller Führungskräfte in den Ruhestand gegangen, sind dies aktuell nur noch 32,7 %. Hier zeigen sich erste Auswirkungen, durch die Nachfolge jüngerer Führungskräfte, welche die Positionen der ausscheidenden Führungskräfte eingenommen haben. Gleichwohl werden die Aktivitäten im Bereich der Führungskräftegewinnung und-entwicklung weiter auf einem hohen Niveau bleiben müssen.

5 Altersstruktur

5.1 Altersstruktur insgesamt

Viele Führungskräfte, insbesondere aus dem Verwaltungsbereich, rekrutieren sich aus dem eigenen Personalbestand. Damit besitzen sie einige Erfahrung, sind mit den Strukturen und Aufgaben der Stadtverwaltung vertraut und es bedarf demnach keiner Integrationsprozesse. Als Folge daraus sind aber „eigene“ Führungskräfte im Lebensalter im Durchschnitt weiter fortgeschritten, als extern eingestellte Führungskräfte.

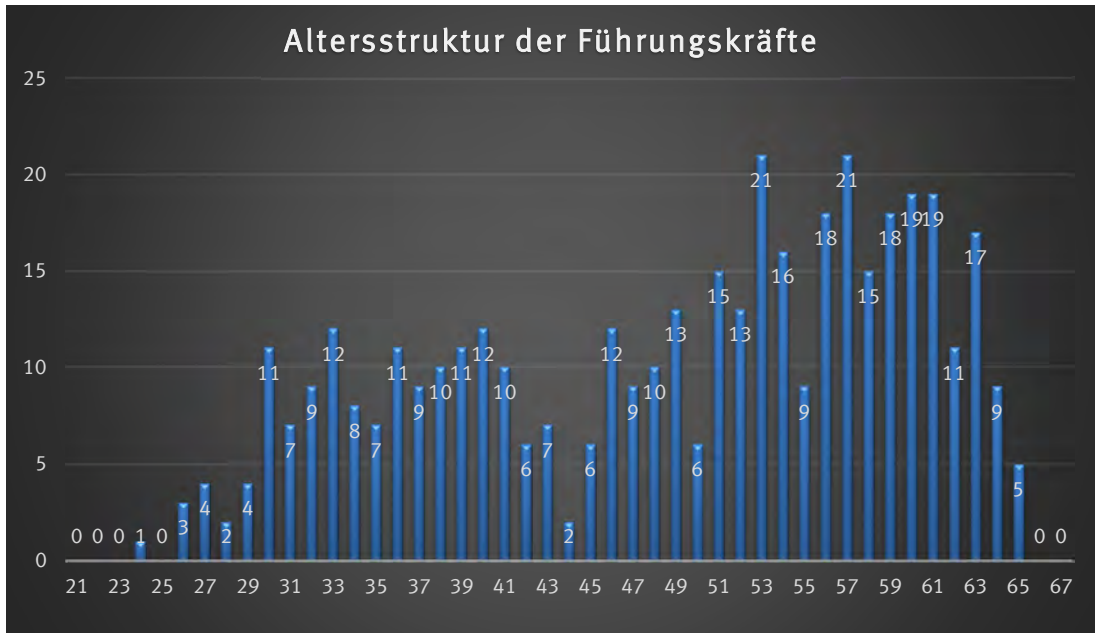


Abbildung 16: Altersstruktur der Führungskräfte

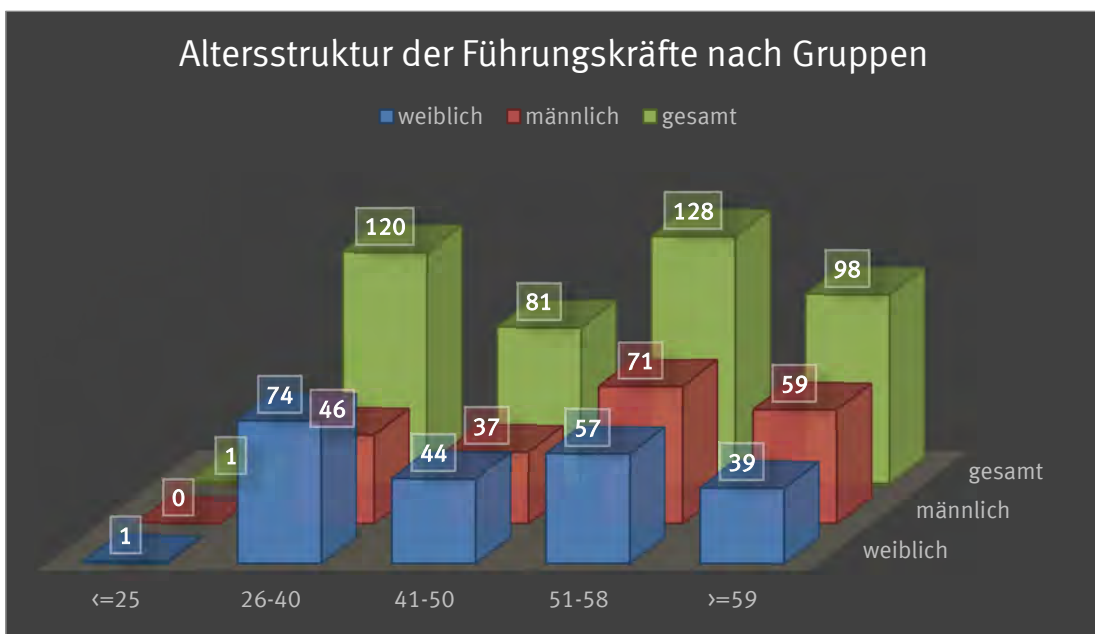


Abbildung 17: Altersstruktur der Führungskräfte nach Gruppen

5.2 Altersstruktur nach Hierarchieebenen

Die Anzahl der ausscheidenden Führungskräfte wird in den nächsten zehn Jahren im Vergleich zu den Personalberichten 2017 und 2019 leicht sinken. Demzufolge reduziert sich auch das Durchschnittsalter aller Führungskräfte. So betrug das Durchschnittsalter aller Führungskräfte im Bericht 2017 noch 49,1 Jahre, im Bericht 2019 waren es 49,6 Jahre und aktuell sind es 48,7 Jahre.



Abbildung 18: Durchschnittsalter nach Hierarchieebenen

5.3 Altersstruktur nach Geschlecht

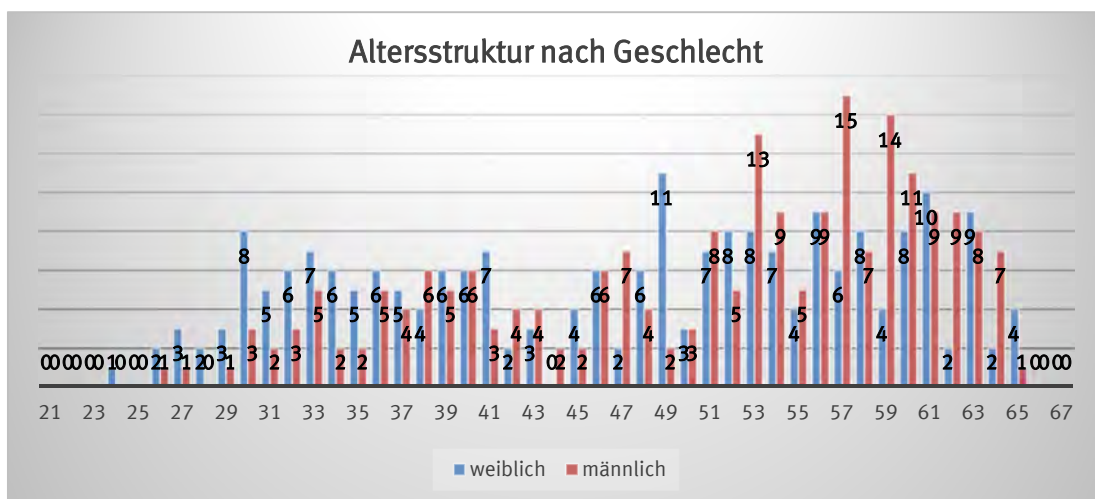


Abbildung 19: Altersstruktur der Führungskräfte nach Geschlecht

Die deutlich höhere Zahl weiblicher Führungskräfte bis 40/41 Jahre gegenüber den männlichen Führungskräften für diesen Altersbereich, begründet sich mit der sehr hohen Zahl weiblicher Kita-Leitungen. Mit steigendem Lebensalter überwiegt dann wiederum die Zahl männlicher Führungskräfte.

5.4 Ausscheiden wegen Erreichens der Altersgrenze

Wie bereits unter 3.2 dargestellt, ist das Durchschnittsalter der Führungskräfte von 2018 auf 2020 leicht gesunken. Auch wenn diese Entwicklung auch noch einige Zeit anhalten wird, bleibt die absolute Zahl ausscheidender Führungskräfte hoch. Betrachtet man den Zeitraum bis zum Jahr 2035, so werden bis dahin immer noch 49,9 % aller Führungskräfte aus dem städtischen Dienst ausscheiden, dies sind weit über 200 Führungskräfte. 2018 lag diese Quote noch bei 55,6 %. Mit ursächlich hierfür ist unter anderem, dass die Zahl jüngerer Führungskräfte im Leitungsbereich der Kitas angestiegen ist.

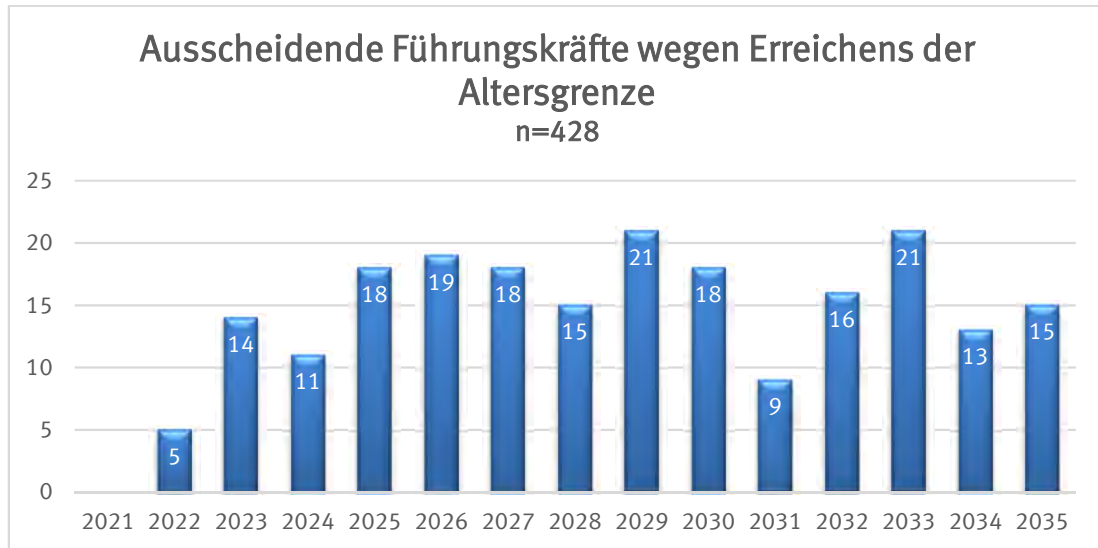


Abbildung 20: Ausscheidende Führungskräfte wegen Erreichens der Altersgrenze

Zeitraum	Ausscheidende Mitarbeitende	Ausscheidende Führungskräfte
2021 - 2025	12,3 %	11,2 %
2026 - 2030	15,5 %	21,5 %
2031 - 2035	13,8 %	17,1 %
2021 - 2035	41,7 %	49,3 %

Während sich die Personalabgänge wegen des eintretenden Ruhestands im Bereich der Mitarbeitenden auf einem weitestgehend vergleichbaren Niveau bewegen, wird sich dazu in den kommenden sieben bis zehn Jahren die Zahl der ausscheidenden Führungskräfte fast verdoppeln. Insoweit bleibt die Frage der Führungskräftegewinnung und -entwicklung eine der herausfordernden Themen. Die Entwicklung der Zahl der ausscheidenden Führungskräfte lässt sich an der folgenden Grafik ablesen:

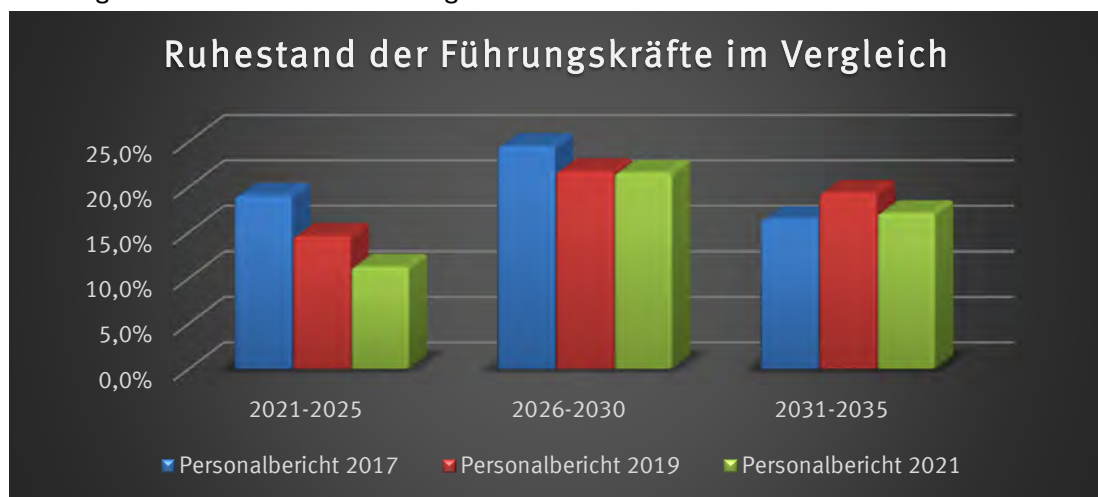


Abbildung 21: Ausscheidende Führungskräfte im Vergleich

Bei den einzelnen Hierarchieebenen, ergibt sich ein uneinheitliches Bild:

	bis-2025	in % ²⁰	2026-2030	in %	2031-2035	in %
1. Ebene	2	8,3 %	9	37,5 %	4	16,7 %
2. Ebene	10	13,2 %	21	27,3 %	12	15,8 %
3. Ebene	16	16,0 %	22	22,0 %	16	16,0 %
4. Ebene	6	18,8 %	5	15,6 %	7	21,9 %
5. Ebene	11	14,1 %	7	9,0 %	11	14,1 %
6. Ebene	3	4,5 %	24	36,4 %	17	25,8 %
7. Ebene	0	0,0 %	3	5,8 %	7	13,5 %

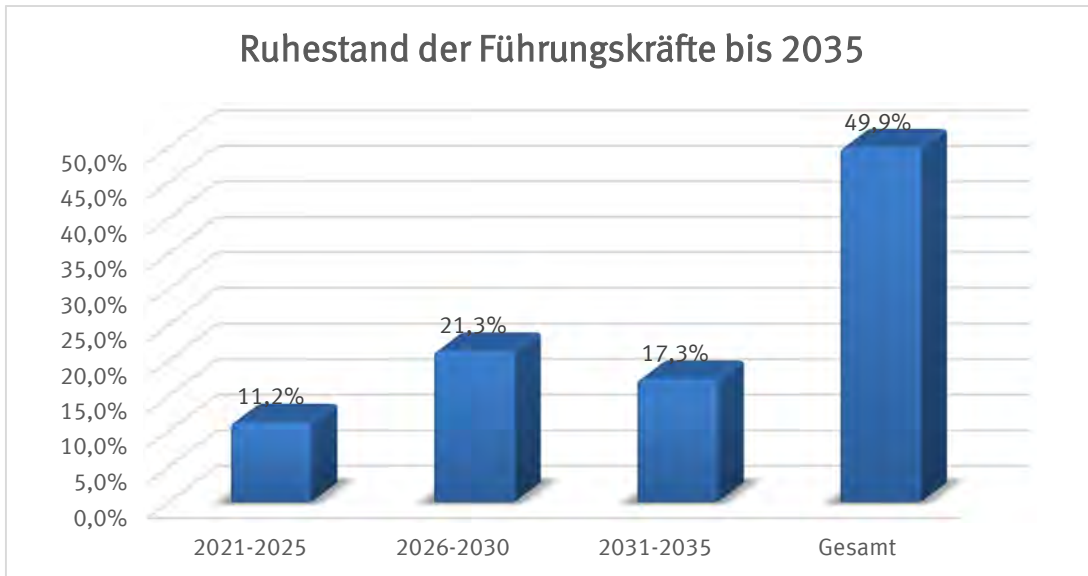


Abbildung 22: Ruhestand der Führungskräfte bis 2035

²⁰ Der Prozentsatz bezieht sich jeweils auf die Basiszahl des Jahres 2020

6. Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Altersdurchschnitt	55
Abbildung 2: Altersstruktur allgemein	56
Abbildung 3: Altersstruktur nach Geschlecht.....	57
Abbildung 4: Altersstruktur nach Ämtern	58
Abbildung 5: Altersdurchschnitt in den Ämtern	59
Abbildung 6: Zugehörigkeit zur Stadtverwaltung	60
Abbildung 7: Personalabgänge 2020-2035	62
Abbildung 8: Personalbedarf durch Fluktuationsquote	63
Abbildung 9: Personalabgänge aufgrund Alter und Fluktuation	64
Abbildung 10: Zusätzlicher Personalbedarf durch Aufgabenzuwachs	65
Abbildung 11: Gesamtpersonalbedarf.....	65
Abbildung 12: Altersdurchschnitt und Personalabgänge nach Bereichen	66
Abbildung 13: Zahl der Führungskräfte nach Hierarchieebenen.....	68
Abbildung 14: Verteilung der Führungsebenen nach Geschlecht	69
Abbildung 15: Entwicklung der Geschlechterverteilung nach Hierarchieebenen	70
Abbildung 16: Altersstruktur der Führungskräfte	71
Abbildung 17: Altersstruktur der Führungskräfte nach Gruppen.....	71
Abbildung 18: Durchschnittsalter nach Hierarchieebenen	72
Abbildung 19: Altersstruktur der Führungskräfte nach Geschlecht.....	72
Abbildung 20: Ausscheidende Führungskräfte wegen Erreichens der Altersgrenze	73
Abbildung 21: Ausscheidende Führungskräfte im Vergleich	73
Abbildung 22: Ruhestand der Führungskräfte bis 2035	74

Personal 2021

F. Beruf und Familie

Inhalt

1.	Vorbemerkung	79
2.	Umsetzung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie	79
2.1	Alternierende Telearbeit.....	79
2.2	Teilzeitbeschäftigung.....	80
2.3	Beurlaubung/Rückkehr in den Beruf	81
2.4	Ausblick.....	82
3.	Abbildungsübersicht.....	83

1. Vorbemerkung

Die Stadtverwaltung Mainz versteht sich als familienfreundlicher und lebensphasenbewusster Arbeitgeber. Die praktische Umsetzung einer familienorientierten Personalpolitik ist dabei nicht nur Ausdruck eines Arbeitgeberinteresses, sondern auch fester Bestandteil unseres Leitbildes¹ und definierte Aufgabe unserer Führungskräfte. Dabei umfasst der Gedanke der Vereinbarkeit nicht nur die Sorge um Kinder, sondern in zunehmenden Maß auch die Sorge um pflegebedürftige Angehörige. Gerade die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege rückt aufgrund der immer älter werdenden Gesellschaft immer mehr in den Fokus. Mit den Maßnahmen zur Vereinbarkeit kommt nicht nur die Fürsorgepflicht der Arbeitgeberin Stadtverwaltung zum Ausdruck, sondern wir leisten damit einen wichtigen Beitrag zur Mitarbeiterzufriedenheit und damit zur Personalbindung. Gesellschaftliche Veränderungen rücken immer mehr die Ausgewogenheit zwischen Leben und Arbeit („work-life-balance“) in den Fokus und die Stadtverwaltung als öffentlicher Arbeitgeber kann und will sich dem auch nicht verschließen.

Im Arbeitsalltag erkennbar werden die Ziele der Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch eine Reihe an Maßnahmen und Angeboten. Näheres hierzu finden Sie unter Ziffer 2. Über diese konkreten Angebote hinaus, ist der Gedanke der Vereinbarkeit von Familie und Beruf Leitmotiv für viele andere Personalentwicklungsmaßnahmen, wie zum Beispiel in der Aus- und Fortbildung.

2. Umsetzung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

2.1 Alternierende Telearbeit

Seit vielen Jahren bietet die Stadtverwaltung Mainz die Möglichkeit der Telearbeit an. Diese Arbeitsform wurde in vielen Bereichen über die Jahre hinweg ausgebaut. Vor allem das Jahr 2020 hat mit seinen besonderen Herausforderungen aufgrund der Corona-Pandemie dazu geführt, dass die Nachfrage und auch die Einrichtung von Telearbeitsplätzen deutlich zugenommen haben. Auch wenn einige dieser Arbeitsplätze nur temporär eingerichtet wurden, besteht die Möglichkeit, dass diese Mitarbeitenden die Vorzüge eines Homeoffice-Arbeitsplatzes beibehalten möchten und diesen dauerhaft beibehalten wollen. Zudem werden mit der schrittweisen Einführung digitaler Akten Telearbeitsplätze in Zukunft immer mehr an Bedeutung gewinnen.

Zu Beginn des Jahres 2021 gab es bereits rund 350 Telearbeitsplätze. Darin enthalten sind auch 130 Telearbeitsplätze, die im Zuge der Corona-Pandemie eingerichtet wurden. Legt man die aktuelle Zahl zugrunde, haben über 7 % aller städtischen Mitarbeitenden einen Telearbeitsplatz. Bezogen auf den Bürobereich sind dies sogar über 13 %.

Mit den wachsenden technischen Möglichkeiten und den pandemiebedingten Herausforderungen ist mit einem weiteren Anstieg alternierender Telearbeit innerhalb der Verwaltung zu rechnen.

¹ <http://stadt.mainz.de/verwaltung/tmp/leitbild2015.pdf>

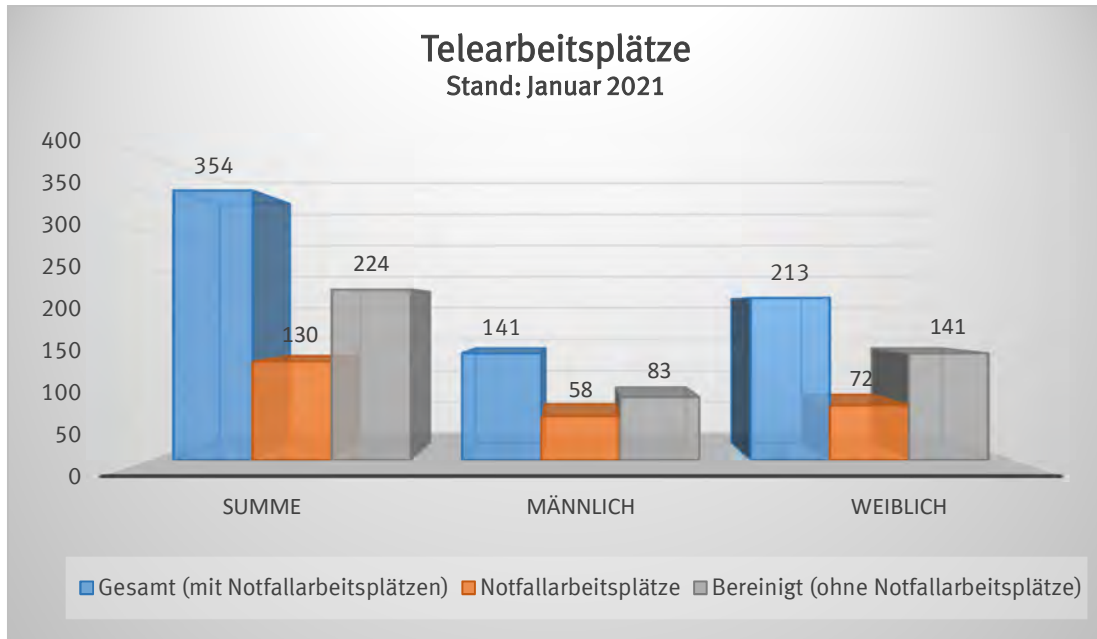


Abbildung 1: Telearbeitsplätze bei der Stadtverwaltung

2.2 Teilzeitbeschäftigung

Die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung stellt einen wichtigen Baustein bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf dar. Insbesondere auch in Bereichen der Stadtverwaltung, die in der Regel nicht für Telearbeit in Frage kommen, wie handwerkliche Berufe, Tätigkeiten im Außendienst oder der große Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes. Auch hier kann Teilzeitbeschäftigung dabei helfen, die unterschiedlichen Anforderungen aus Familie und Beruf unter einen Hut zu bekommen. Mittlerweile sind mit 35,2 % über ein Drittel aller Mitarbeitenden der Stadtverwaltung in Teilzeit beschäftigt. Die ist der höchste Stand seit dem Erscheinen der ersten statistischen Personalzahlen im Jahr 1996.



Abbildung 2: Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung

Trotz dieser hohen Zahl an Teilzeitbeschäftigten bemüht sich die Stadtverwaltung Mainz diesen Bereich weiter zu fördern:

- Flexibilisierung der individuellen Arbeitszeit
Es besteht die Möglichkeit, die individuell festgelegte Anzahl an Arbeitsstunden auf unterschiedlich viele Arbeitstage aufzuteilen. Auch bezüglich der Arbeitszeit besteht Spielraum.
- Teilzeitarbeit
Diese wird in allen Gestaltungsformen angeboten. Die Anzahl an Arbeitsstunden wird individuell festgelegt.
- Gleitzeit für persönlichen Gestaltungsspielraum
Hierdurch wird ermöglicht, auf sich täglich ändernde Rahmenbedingungen reagieren zu können.
- Einrichtung von zusätzlichen Teilzeitstellen
Durch die Schaffung der organisatorischen und technischen Voraussetzungen für die Einrichtung von zusätzlichen Teilzeitstellen, wird dieser Bereich stetig weiter ausgebaut.

Durch das Teilzeit- und Befristungsgesetz besteht ein gesetzlicher Rahmen, innerhalb dessen eine Teilzeitbeschäftigung stattfinden kann. Dieser ist für die Stadtverwaltung Mainz als Arbeitgeber bindend. In diesem Zusammenhang ist es der Stadtverwaltung Mainz besonders wichtig zu betonen, dass die Reduzierung der Arbeitszeit aus familiären Gründen für alle Geschlechter gleichermaßen in Anspruch genommen werden kann.

Seit vielen Jahren hat sich ein vereinfachtes Beantragungsverfahren auf Teilzeitbeschäftigung bei der Stadtverwaltung Mainz etabliert, das sich für alle Beteiligten bewährt hat. Eine Beantragung von Teilzeitarbeit ist über ein Antragsformular im Intranet möglich. Hierzu hat sich seit dem Jahr 2010 ein vereinfachtes Beantragungsverfahren auf Teilzeitbeschäftigung etabliert, das sowohl den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Rahmenbedingungen für (unbefristete) Teilzeitbeschäftigung vorgibt, als auch der Verwaltung zusätzliche Nachfragen bei unklarer Antragslage erspart.

2.3 Beurlaubung/Rückkehr in den Beruf

Es gibt die unterschiedlichsten Gründe, weshalb sich Mitarbeitende der Stadtverwaltung für bestimmte Zeit vom Dienst beurlauben lassen möchten. Dabei stellen die Personen, die sich in Elternzeit befinden, die größte Gruppe dar. Ende 2020 waren dies insgesamt 157 Mitarbeitende. Die Anzahl der Personen, die zur Pflege eines Angehörigen eine Beurlaubung beantragen steigt leicht an und wird voraussichtlich, aufgrund der demographischen Entwicklung, weiter zunehmen.

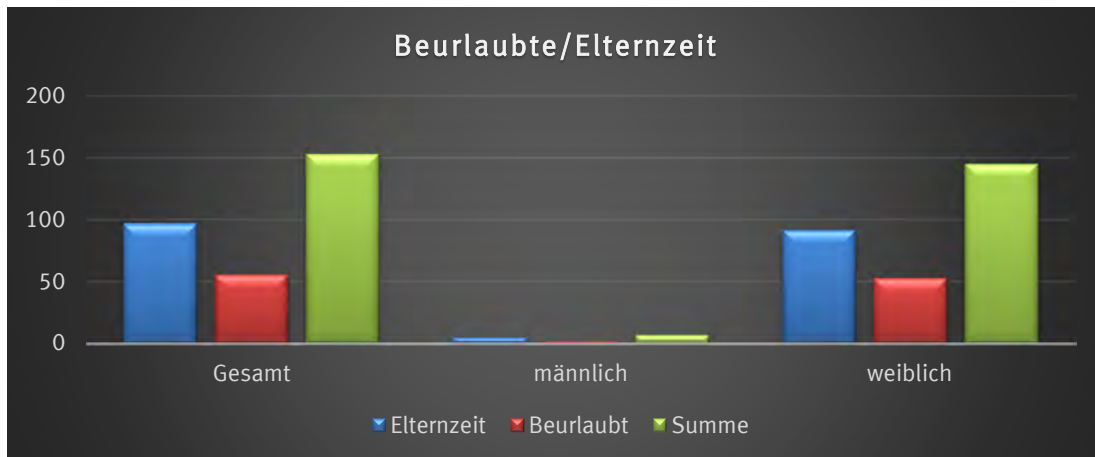


Abbildung 3: Beurlaubte/Elternzeit

Der Wiedereinstieg ins Berufsleben fällt dabei nicht immer leicht. Um den Mitarbeitenden den Wiedereinstieg ins Berufsleben zu erleichtern, werden spezielle Workshops und Seminare angeboten, die unter dem Titel „Erfolgreicher Wiedereinstieg“ im internen Fortbildungsprogramm der Stadtverwaltung zu finden sind.

Darüber hinaus werden an zentraler Stelle im Hauptamt Rückkehrer:innen betreut, der Wiedereinstieg auch dadurch deutlich erleichtert. Gemeinsam kann ganz individuell festgelegt werden, zu welchem konkreten Zeitpunkt der Wiedereinstieg geschehen soll, welche Stundenzahl gewünscht ist und welcher Arbeitsort in Frage kommt. Durch die Größe der Verwaltung einer Landeshauptstadt besteht eine gute Auswahl an Möglichkeiten, so dass viele Wünsche berücksichtigt werden können.

Im Hinblick auf die Personalbindung, kommt einem attraktiven Wiedereinstieg in das Berufsleben eine besondere Bedeutung zu. Um dem weiter Rechnung zu tragen, werden zukünftig weitere Angebote für Mitarbeitende bereitgehalten. So wird die Idee des Beurlaubtentags wieder aufgenommen. Die Stadtverwaltung Mainz möchte auch während der Beurlaubungszeit für die Mitarbeitenden Ansprechpartnerin sein, über aktuelle Entwicklungen in der Verwaltung informieren und die Weiterbildung besonders der beurlaubten Mitarbeitenden fördern.

2.4 Ausblick

Um die grundsätzliche Bedeutung des Themas Vereinbarkeit von Familie und Beruf für den Arbeitgeber Stadtverwaltung Mainz zu betonen, wird es zukünftig zusätzlichen Informationsangebote geben:

- Informationsveranstaltungen
In regelmäßigen Abständen wird es Informationsveranstaltungen für alle Interessierten geben, zu Themen wie Pflege, Beurlaubung, Wiedereinstieg ins Berufsleben etc.
- Informationsmaterial
Ob im Intranet oder in Form von Flyern oder Broschüren, aktualisierte Informationen können bequem jederzeit abgefragt und nachgelesen werden.
- Beurlaubtentag
Während der Zeit der Beurlaubung möchte die Stadtverwaltung Mainz Ihren Mitarbei-

tenden gerne die Möglichkeit anbieten, gemeinsam mit anderen Beurlaubten oder Mitarbeitenden in Kontakt zu bleiben. Zu diesem Zweck wird der Beurlaubtentag im neuen Format wieder eingeführt. Hier wird dann die Möglichkeit bestehen, sich auszutauschen, aktuelle Entwicklungen aus der Verwaltung zu erfahren und zusätzliche Informationen zu bekommen.

- Newsletter für Beurlaubte

Eine weitere Möglichkeit den Anschluss an den Arbeitgeber nicht zu verlieren, bietet der Newsletter, der bei Bedarf abonniert werden kann. Auch über dieses digitale Medium kann sichergestellt werden, dass aktuelle Entwicklungen nicht versäumt werden.

3. Abbildungsübersicht

Abbildung 1: Telearbeitsplätze bei der Stadtverwaltung	80
Abbildung 2: Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung.....	80
Abbildung 3: Beurlaubte/Elternzeit	82

Personal 2021

G. Gleichstellung

Inhalt

1. Gleichstellung	87
2. Gleichstellung und Berufswahl	88
3. Gleichstellung ist Führungsaufgabe.....	90
4. Initiative Klischeefrei	91
5. Ausblick	91
6. Abbildungsübersicht	91

1. Gleichstellung

Auf den ersten Blick scheint die Gleichstellung bei der Stadtverwaltung längst erreicht zu sein. 2020 war fast 59 % des Personals weiblich. Genauer gesagt: der Frauenanteil bei den Beschäftigten lag bei fast 74 %, bei den Beamtinnen und Beamten immerhin noch bei etwa 38 %. Ist die Stadtverwaltung damit also nicht nur grammatikalisch weiblich?

Der bloße Blick auf die Statistik und die Zählung rein nach Köpfen reicht nicht aus, um sich ein Bild zu machen. Zum einen resultiert die hohe Zahl an Mitarbeiterinnen aus ihrer Beschäftigung im Sozial- und Erziehungsdienst, zum anderen arbeiten noch immer viele Frauen in Teilzeit. Hier aber zeichnet sich eine Trendwende ab, denn die Zahl der vollzeit-arbeitenden Frauen ist zwischen 2016 und 2019 deutlich gestiegen. So arbeiten mittlerweile fast gleich viele Frauen in Teilzeit wie in Vollzeit. Auf der anderen Seite: Männer in Teilzeit sind immer noch die Ausnahme. Zum Zeitpunkt der Überprüfung des Gleichstellungsplans waren im Jahr 2019 lediglich 188 Männer in Teilzeit, aber fast 1000 in Vollzeit tätig.

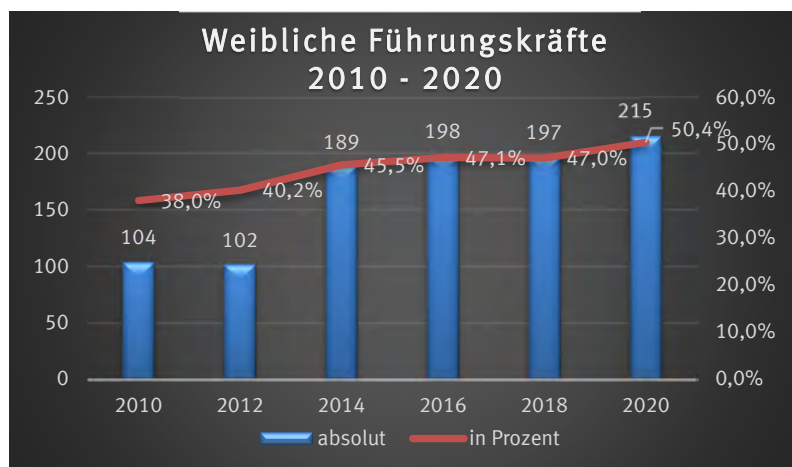


Abbildung 1: Anteil weiblicher Führungskräfte 2010 - 2020

Gleichstellungsarbeit bei der Stadtverwaltung setzt zunächst da an, wo Frauen unterrepräsentiert sind. Momentan besteht noch Unterrepräsentanz in den Entgeltgruppen 4, 5, 12, 14 und 15. Bei den Beamtinnen ist die Unterrepräsentanz deutlicher – nur in den Besoldungsstufen A9

und A10 sind Frauen nicht in der Minderheit. Gänzlich ausgenommen von der Liste der Unterrepräsentanz ist allein der Sozial- und Erziehungsdienst. Dieser Bereich ist auch weiterhin eine Frauendomäne.

Gleichstellungsarbeit soll aber auch dazu dienen, strukturelle Veränderungen herbeizuführen und beispielsweise zum Abbau der noch immer ausgeprägten geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung beizutragen. Denn Leitungspositionen werden auch im Jahr 26 nach Erlass des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) und im Jahr 24 nach Aufstellung des ersten Mainzer Frauenförderplans zu einem großen Teil von Männern eingenommen.

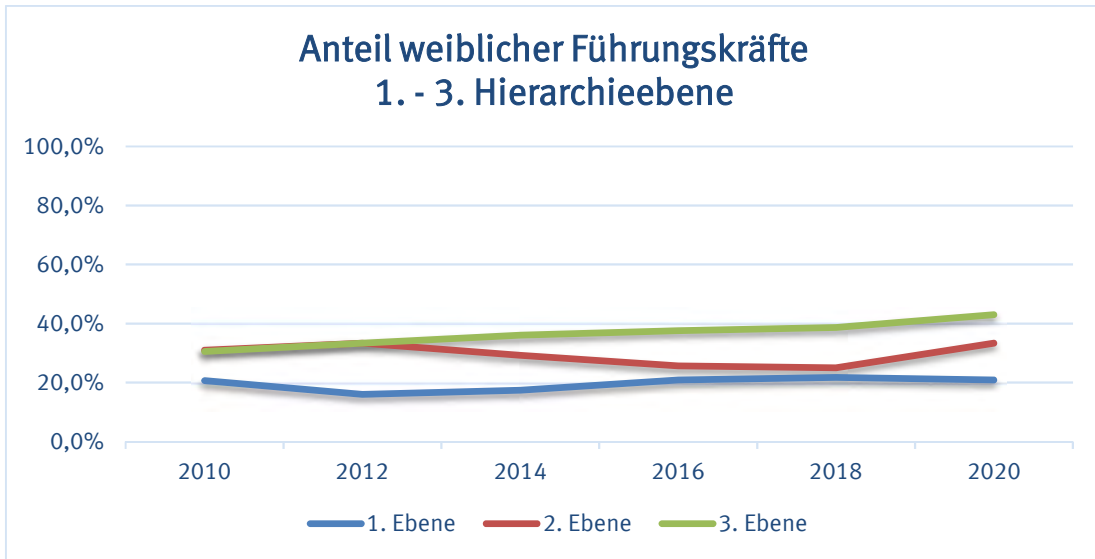


Abbildung 2: Anteil weiblicher Führungskräfte der Hierarchieebenen 1 - 3

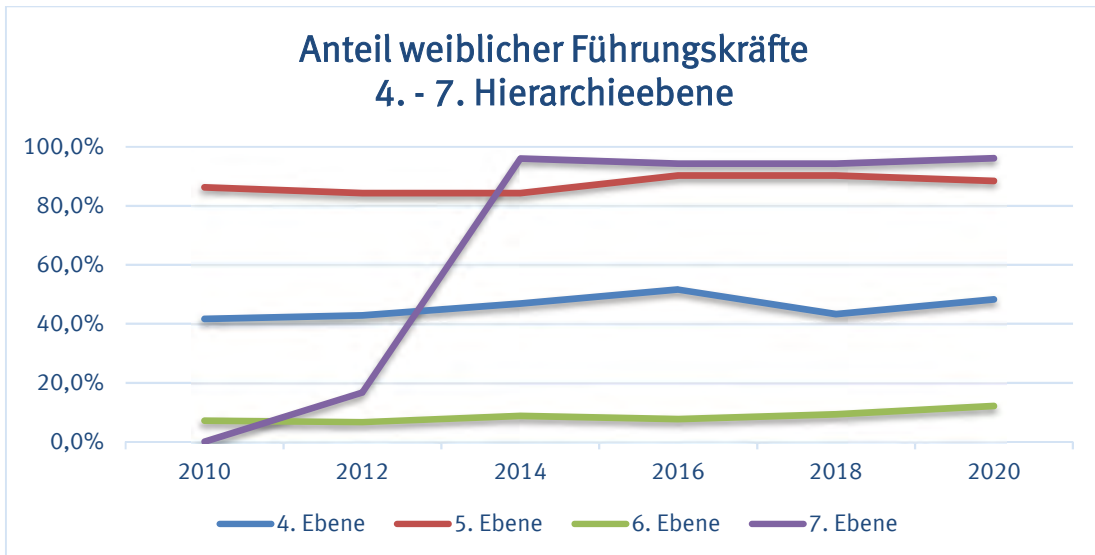


Abbildung 3: Anteil weiblicher Führungskräfte der Hierarchieebenen 4 - 7

Auch wenn deutliche Unterschiede in den Anteilen weiblicher und männlicher Führungskräfte in den einzelnen Hierarchieebene bestehen, ist dennoch seit 2020 die Stadtverwaltung in weiblicher Führungshand. Erstmals befanden sich mit 50,4 % mehr Frauen als Männer in Führungspositionen. Allerdings resultiert diese Quote auch aus dem hohen Anteil weiblicher Führungskräfte im Sozialbereich und hier vor allem bei den Kita-Leitungen und stellvertretenden Kita-Leitungen. Alleine hier beträgt der Anteil weiblicher Führungskräfte 85,7 %.

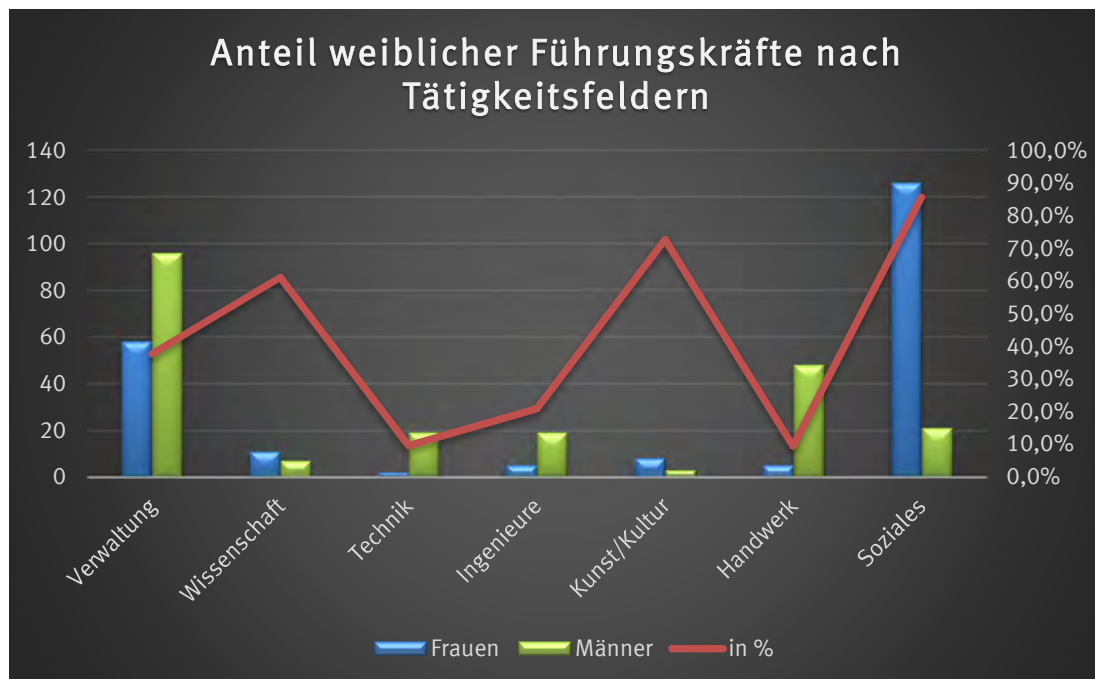


Abbildung 4: Anteil weiblicher Führungskräfte nach Tätigkeitsfeldern

Erfreulicherweise ist der Anteil weiblicher Führungskräfte im Verwaltungsbereich auf nunmehr knapp 38 % angestiegen.

	Gesamt	Frauen	in %	Männer	in %
Verwaltung	154	58	37,7%	96	62,3%
Wissenschaft	18	11	61,1%	7	38,9%
Technik	21	2	9,5%	19	90,5%
Ingenieure	24	5	20,8%	19	79,2%
Kunst/Kultur	11	8	72,7%	3	27,3%
Handwerk	53	5	9,4%	48	90,6%
Soziales	147	126	85,7%	21	14,3%

Abbildung 5: Anteil weiblicher Führungskräfte nach Tätigkeitsfeldern in Zahlen

2. Gleichstellung und Berufswahl

Die nach wie vor bestehende geschlechtsspezifische Berufswahl junger Frauen und Männer macht auch vor der Stadtverwaltung und deren Eigenbetrieben nicht halt. Mit etwas über 50 % Anteil an allen Auszubildenden sind junge Frauen zwar nicht unterrepräsentiert, aber sie verteilen sich keineswegs gleichmäßig auf alle Ausbildungsberufe.

Zukünftige Verwaltungsfachangestellte, Kaufleute für Büromanagement, Industriekaufleute oder Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste sind mit weit über 80 % weiblich. Umgekehrt wollen fast ausschließlich junge Männer Gärtner, Kfz-Mechatroniker oder Fachinformatiker werden¹. Ein ähnliches Bild zeigt sich beim Blick auf die zukünftigen Beamtinnen und Beamten bei der Stadt. Während besonders das 3. Einstiegsamt

¹ vgl. Kapitel B. Ausbildung, Ziffer 2.1 S. 26

Verwaltung bei einem Frauenanteil von über 80 % liegt, sind das 2. und 3. Einstiegsamt bei der Feuerwehr einhundertprozentige Männerdomänen.

Um einer weiteren Verfestigung von Rollenklischees entgegenzuwirken, ist die Stadtverwaltung der Initiative KLISCHEEFREI beigetreten, beteiligt sich seit vielen Jahren am bundesweiten Girls' Day und wirbt bei Ausbildungsmessen und anderen Veranstaltungen für eine klischeefreie Berufswahl.

3. Gleichstellung ist Führungsaufgabe

Auch wenn für die Stadtverwaltung (und die Eigenbetriebe) Gleichstellungsbeauftragte nach dem Landesgleichstellungsgesetz benannt sind, ist die Gleichstellung von Frauen und Männern aber eine Querschnittsaufgabe und betrifft gleichermaßen alle Führungskräfte. Sie sind es letztendlich, die Auswahlkriterien formulieren, über ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld entscheiden und Frauen und Männern gleiche Chancen eröffnen können. Gleichstellungsbeauftragte nach dem LGG sprechen mit bei Personalentscheidungen, die Verantwortung aber liegt bei allen der am Personalauswahlverfahren Beteiligten.

Dazu gehört auch: Gleichstellung ist Personalentwicklung - Personalentwicklung ist Gleichstellung. Gleichstellungs- und Frauenfördermaßnahmen werden schon lange nicht mehr als Ausgleich vermeintlicher Defizite interpretiert, sondern als Ausgleich von Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts.

Zur Personalentwicklung gehört daher zweierlei:

- Personalentwicklungsmaßnahmen bieten die Chance, den Frauenanteil unter den Führungskräften zu erhöhen und auch die Beschäftigungssituation von Frauen insgesamt zu verbessern;
- Qualifizierung von amtierenden Führungskräften in Sachen Gleichstellung und Umsetzung des Gleichstellungsplans für die Stadtverwaltung und die Eigenbetriebe.

Zu den Personalentwicklungsmaßnahmen der letzten Jahre zählt beispielsweise auch ein „Forum für Frauen in Führungspositionen“, ein Angebot zum kollegialen Austausch und Coaching. Nach einem Modul für Amts- und Abteilungsleiterinnen sowie Frauen in besonders exponierten Positionen, waren auch Sachgebietsleiterinnen Adressatinnen des Programms.

Zur Schaffung eines diskriminierungsfreien Arbeitsumfeldes in den Ämtern und Abteilungen gehört auch, Mitarbeiterinnen vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu schützen. Sowohl das Landesgleichstellungsgesetz als auch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) beschreiben deutlich diesen Schutzauftrag. Darüber hinaus hilft die 2015 abgeschlossene Dienstvereinbarung gegen sexuelle Belästigung betroffenen Mitarbeiterinnen, sich zu wehren – und sie bietet Führungskräften eine Anleitung, was in solchen Fällen zu tun ist.

4. Initiative Klischeefrei

Seit 2018 ist die Stadtverwaltung Mainz Mitglied in der Initiative Klischeefrei. Da auch heute noch die Berufswahl junger Menschen häufig bestimmt wird von Geschlechterstereotypen, und die eigenen Stärken und persönlichen Interessen dabei leicht in den Hintergrund treten, hat die Initiative es sich zur Aufgabe gemacht, dem entgegen zu wirken. Die Initiative bietet verschiedene Möglichkeiten von guten Beispielen aus der Praxis, über Fortbildungen und Faktenblätter bis hin zur Beratung und Kontakten sowie Veranstaltungshinweisen zum Thema. Durch den Beitritt zu diesem Netzwerk leistet die Stadtverwaltung Mainz einen Beitrag zu mehr Geschlechtergerechtigkeit, hin zu einer modernen Berufsorientierung, die einer vielfältigen Stadtverwaltung gerecht wird.

In der Aus- und Fortbildung ist der Leitgedanke der Geschlechtergerechtigkeit allgegenwärtig. Angefangen bei der Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber bis hin zu spezifischen Fortbildungsangeboten zu Strategien der Vielfalt für alle Mitarbeitenden der Stadtverwaltung.

5. Ausblick

Auch wenn in den letzten Jahren im Bereich der Frauenförderung einige Anstrengungen unternommen wurden, Unterrepräsentanzen im Führungsbereich abzubauen, entsprechen die aktuellen Zahlen noch nicht der Verwirklichung von Gleichstellung. In der 3. Führungsebene (z. B. Sachgebietsleitungen) zeigt sich jedoch eine deutliche positive Entwicklung. Zwischen 2010 und 2020 konnte der von Frauen an Führungspositionen um 12,5 Prozentpunkte von 30,5 auf 43,0 % gesteigert werden. Oft rekrutieren sich Führungskräfte aus Personen der unteren Führungsebene, so dass die Hoffnung besteht, in absehbarer Zeit auch in den Führungsebenen 1 und 2 den Frauenanteil steigern zu können. Besonders die demografische Entwicklung verspricht hier klare Chancen. Da insbesondere in der allgemeinen Verwaltung der Frauenanteil in den vergangenen Jahren deutlich gestiegen ist, gleichzeitig die Anstrengungen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiter intensiviert werden, sollte es hier zu Veränderungen kommen.

Ende 2019 wurde der Gleichstellungsplan von 2016 überprüft, ob die dort formulierten Ziele erreicht werden konnten. Näheres hierzu ist dem Gleichstellungsplan 2020 zu entnehmen.

6. Abbildungsübersicht

Abbildung 1: Anteil weiblicher Führungskräfte 2010 - 2020	87
Abbildung 2: Anteil weiblicher Führungskräfte der Hierarchieebenen 1 - 3	88
Abbildung 3: Anteil weiblicher Führungskräfte der Hierarchieebenen 4 - 7	88
Abbildung 4: Anteil weiblicher Führungskräfte nach Tätigkeitsfeldern	89
Abbildung 5: Anteil weiblicher Führungskräfte nach Tätigkeitsfeldern in Zahlen.....	89

Personal 2021

H. Betriebliches Gesundheitsmanagement und Gesundheitsberatung

Inhalt

1.	Ziele des betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM)	95
2.	Interne Beratung als Kernaufgabe	96
2.1	Auswirkungen der Corona - Pandemie auf die interne Beratung	98
2.2	GBU Psychischer Belastungen im Verkehrsüberwachungsamt	99
2.3	Projektverlauf im Verkehrsüberwachungsamt 2019 & 2020	99
2.4	GBU Psychischer Belastungen in Kindertagesstätten	100
2.5	Betriebliches Gesundheitsmanagement im Entsorgungsbetrieb.....	101
3.	Gesundheitsförderung - Mit Prävention die Gesundheit fördern	102
3.1	Projekt „Gesundheits- und altersgerechtes Arbeiten in Kindertagesstätten“	102
3.2	Gesundheitsförderung im Entsorgungsbetrieb	103
3.2.1	Themenschwerpunkt Muskel-Skelett-Erkrankungen	103
3.2.2	Themenschwerpunkt Suchtprävention im Entsorgungsbetrieb	104
3.3	Themenschwerpunkt Firmenfitness und Kooperation mit Fitness-Anbietern ..	104
4.	Betriebliches Gesundheitsmanagement in der Corona-Pandemie	105
4.1	Corona-Gesundheitszirkel in Kindertagesstätten.....	105
4.2	Corona-Lotsen im Entsorgungsbetrieb.....	106
4.3	Die Corona-Pandemie als Treiber von digitalen Angebotsformaten.....	107
5.	Betriebliches Gesundheitsmanagement in Fachgremien	107
5.1	Arbeitskreis Betriebliche Gesundheit	107
5.2	Betriebliche Kommission	107
5.3	Netzwerk „Unternehmen für Gesundheit“	107
6.	Fazit und Ausblick.....	108

1. Ziele des betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM)

Gesunde, motivierte und leistungsfähige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind die entscheidenden Erfolgsfaktoren für Unternehmen. Das gilt natürlich auch für die Verwaltung und die Eigenbetriebe der Landeshauptstadt Mainz. Die Diskussion über eine Gestaltung der Zukunft von Arbeit und des dort einzubindenden Personals fokussiert nach wie vor häufig auf die Themenblöcke Digitalisierung, Globalisierung und demographischer Wandel. Diese Faktoren beeinflussen mehr oder weniger intensiv auch die Gesundheit. Zugleich tauchen neue Konfliktfelder am Horizont von Organisationen auf. So gewinnt etwa die Verfügbarkeit jüngerer, qualifizierter Mitarbeitender an Bedeutung und deren Produktivität wird noch mehr zum Wettbewerbsfaktor. Junge Beschäftigte lassen sich aber mitnichten und voraussetzungslos an Organisationen binden. Dies gilt nicht nur für die technischen, sondern auch für die pädagogischen Berufe, etwa Erziehungskräfte einer kommunalen Verwaltung.

Auch die Fluktuation kann steigen. Die Folgeerscheinungen haben natürlich Auswirkungen auf das soziale Gefüge von Arbeitsteams und tangieren unter Umständen deren Funktionsfähigkeit. Gleichzeitig werden bestehende Teams, gerade in kommunalen Verwaltungen, in ihren jeweiligen Altersgruppen älter. Diese Phänomene berühren in vielfältiger Form das Leistungsverhalten, die Leistungsmotivation und -fähigkeit. Die Dynamiken sind an sich schon komplex und vielschichtig. Kommt dann eine pandemische Ausnahmesituation, wie die durch den SARS-COV 2- Virus 2020 ausgelöste hinzu, geraten Mitarbeitende in ihren Arbeitstätigkeiten an der Schnittstelle zum privaten Leben in ganz neue, belastende und beanspruchende Herausforderungen.

Arbeitsfähig und gesund zu bleiben stellt bei derart vielfältigen beruflichen Anforderungen einen komplexen, mehrdimensionalen Prozess dar. Das „Managen“ der Erhaltung von Gesundheit, oder auch der Wiederherstellung von Gesundheit, stellt dann eine Querschnittsaufgabe dar, die auf drei Ziele fokussiert:

1. Das soziale Miteinander zu stabilisieren und zu optimieren, mithin das „Sozialkapital“ der Organisation zu erhöhen. Studien zufolge verbessert dies die Gesundheits- und reduziert die Fehlzeitenquote.
2. Die Quellen belastender Strukturen zu analysieren, zu verstehen und zu beseitigen.
3. Kontexte zur Verfügung zu stellen, in dem Mitarbeitende ihr individuelles Gesundheitsverhalten reflektieren und verändern können. Rauchende werden zu Nichtrauchernden, passive Mitarbeitende erhöhen ihre Beweglichkeit und Schrittzahl im Arbeitsalltag, etc.

Im Idealfall werden diese Zielsetzungen unter dem Dach eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements bearbeitet.

Die 2011 abgeschlossene Dienstvereinbarung „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ (BGM) der Stadtverwaltung Mainz beschreibt diese Grundgedanken des BGM und formuliert den Anspruch, ein solches Denken systematisch in den Arbeitsprozessen zu verankern. Gelingt es, in begleitenden Maßnahmen und Prozessen parallel zur eigentlichen Arbeit an den jeweiligen Kernaufgaben, das Wir-Gefühl zu steigern, die Partizipation von Mitarbeitenden zu erhöhen, Führungsverhalten gesundheitsgerecht zu gestalten oder Identität und Zugehörigkeit zu vermitteln, so sind relevante Wirkfaktoren zur Stabilisierung von Leistungsfähigkeit und Gesundheit betroffen. Es ist von empirischer Evidenz, dass es starke Wechselwirkungen zwischen der Mitarbeitergesundheit und Faktoren wie Arbeitszufriedenheit, Arbeitsmotivation, Leistungsfähigkeit, Betriebsklima, Bindung und Identifikation mit dem Arbeitgeber sowie dessen Attraktivität auf dem Arbeitsmarkt gibt.

Bereits 1991 richtete die Landeshauptstadt Mainz die Servicestelle Betriebliches Gesundheitsmanagement / Gesundheitsberatung ein. Drei Mitarbeitende, teils in Teilzeit, kümmern sich mit betriebspsychologischen, sozialpädagogischen oder sportwissenschaftlichen Ausbildungs- und Wissens-Hintergründen um diese Querschnittsaufgabe. Im Vergleich zur anfänglich reinen Suchtberatung sind die Aufgaben analog zum Wandel der Arbeitswelt umfassender und vielfältiger geworden. Ganzheitliche und nachhaltige Ziele des Gesundheitsmanagements und der Gesundheitsförderung auf persönlicher, sozialer und organisationaler Ebene markieren den Anspruch. Die Büroräume des Betrieblichen Gesundheitsmanagements liegen in der Rheinallee 3a, Mainz.

2. Interne Beratung als Kernaufgabe

Krisensituationen frühzeitig aufzugreifen und einer Lösung zuzuführen, ist ein wesentlicher Aspekt des Betrieblichen Gesundheitsmanagements. Daher haben alle Mitarbeitenden der Landeshauptstadt Mainz die Möglichkeit, sich in Problemsituationen unterschiedlichster Art an das BGM zu wenden und eine Beratung in Anspruch zu nehmen. Teilweise kommen Mitarbeitende auch auf Empfehlung des Personalrats, der Personalabteilung, von Führungskräften oder Kollegen und Kolleginnen. Das Ziel der Beratung ist es, in Krisensituationen zu unterstützen und individuelle Ressourcen der Beratungssuchenden zu stärken, um negative Auswirkungen auf die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit der Mitarbeitenden zu verhindern bzw. zu reduzieren.

Wie in allen anderen zwischenmenschlichen Kommunikationsbereichen ist dies aber häufig nur mit einer neutralen Klärungshilfe möglich. Dabei ermöglicht die Schweigepflicht der Beraterin bzw. des Beraters das Ansprechen schwieriger Themen. Die Anlässe, Anliegen und Kontexte, mit denen die Beratung aufgesucht wird, sind nach wie vor so vielfältig wie die Arbeitswelt selbst. Je nach Belastungsthema wird ein passendes Beratungsformat (Einzel-, Team- bzw. Gruppenberatung) gewählt.

Wie in den Jahren zuvor spielten 2019 und 2020 Konflikte zwischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern untereinander bzw. in der Linie zu den Führungskräften eine dominante Rolle in der Beratung. Unter Umständen geht es in solchen Beratungen um die beispielsweise aus Sicht der Mitarbeitenden nicht wahrgenommene Leistung durch ihre Führungskräfte. Oder es geht umgekehrt um Führungskräfte, die im Sinne einer arbeitsvertraglich geforderten Arbeitsleistung für sich den Umgang mit Mitarbeitern klären wollen, die diese Leistung (aus ihrer Sicht) nicht mehr erbringen.

Das Spektrum der Beratungsthemen ist dabei extrem weit: Aufgetreten sind Belästigungsthemen - Vorwürfe von Stalking oder wahrgenommene sexuelle Belästigung - bis hin zu Mobbingvorwürfen, Gewaltausübung oder -androhung; berufliche Überlastung und Burnout; berufliche (Neu-) Orientierung und Zukunftsängste oder Arbeitsplatzverlustängste, sowie körperliche oder psychische Erkrankungen und private Probleme. Sinn- und Existenzkrisen, die sich auf die Arbeitsfähigkeit der Beratungssuchenden auswirkten, zählen ebenfalls hinzu. Sowohl 2019 als auch 2020 sind Fälle aufgetreten, in dem ein Suizid angedroht wurde.

Ein klassisches Thema ist weiterhin die Betreuung und fachkundige Vermittlung suchtkrankender Mitarbeitender gemäß dem 5-stufigem Plan der Dienstanweisung Alkohol. In diesem Rahmen werden Führungskräfte, Personalverantwortliche und Personalräte im Umgang mit Suchtthemen umfangreich unterstützt. Neben der Beratung der Betroffenen selbst finden in den meisten Fällen weitere Kontakte mit Führungskräften, Teamkolleginnen und -kollegen, Personalrat, Personalabteilung oder externen Stellen (v. a. in der Suchtberatung) etc. statt.

Allparteilicher Unterstützung bedurfte es auch in Fällen des Betriebliche Eingliederungsmanagements (BEM) oder im Kontext der stufenweisen Wiedereingliederung durch Mitarbeitende. Gerade im Zusammenhang mit psychischen Erkrankungen wie Depressionen oder Angstzuständen wurde hier Beratungsexpertise genutzt. Das Ziel war jeweils, eine unter Umständen schon länger andauernde Arbeitsunfähigkeit zu beenden und eine gelingende Reintegration an den Arbeitsplatz zu unterstützen. Schließlich konnte sogar einer Arbeitsunfähigkeit präventiv begegnet werden. Im spezifischen formalen Rollengefüge zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden lassen sich sensible Gesundheitsthemen ohne Unterstützung (rechtskonform) nur bedingt thematisieren.

Spezielle Beratungsbedarfe entstanden immer wieder an der Schnittstelle zu (psychosomatischen) Rehabilitationsaufenthalten. Hierunter fallen insbesondere Frage zu Verfahren der Antragsstellung oder der zusätzlichen gutachterlichen Unterstützung mit Blick auf die Antragsverfahren des Deutschen Rentenversicherungsträgers. In einigen Fällen konnte Zeiträume zur Bewilligung verkürzt werden. Insgesamt ist dies eine betriebswirtschaftliche Unterstützung für die Arbeitgeberin einerseits und die betroffenen Mitarbeitenden andererseits, denn die Reha dient der Wiederherstellung und dem Erhalt der Arbeitsfähigkeit.

Akute psychische Krisen wurden durch psychologische Krisenintervention und eine anschließende zügige Weiterleitung in psychotherapeutische, fachpsychiatrische oder klinische Behandlungsabläufe abgefedert und beschleunigt.

Mediative Verfahren der Klärungshilfe im Sinne der Mediationsgesetzgebung oder Führungskräfte-Coaching wurden immer wieder angeboten und in Anspruch genommen.

Klassische Fragen, die den Arbeitsschutz betrafen (Bildschirmtechnische Ausstattung, Ergonomische Bestuhlung, etc.) oder in die Arbeitsmedizin hineingehören, wurden entsprechend an die Fachkraft für Arbeitssicherheit oder den Betriebsärztlichen Dienst weitergeleitet. Mit dem Arbeitsschutz wurden zudem quartalsweise Informationen ausgetauscht.

2.1 Auswirkungen der Corona - Pandemie auf die interne Beratung

Ab Ende 2020 dominierte die Auswirkungen der SARS-COV- 2 Pandemie den Beratungsalltag. Das Arbeiten in der „Neuen Normalität“ bedeutete „physisch“: Bürotätigkeit mit Maskenpflicht, Trennscheiben, Hygiene, Teamarbeit mit Social Distancing, persönliche Meetings und Geschäftsreisen nur, wenn unbedingt notwendig. Erste Mitarbeitende arbeiteten verstärkt im Home-Office. Gleichzeitig arbeiten in einer Kommunalen Verwaltung Mitarbeitende, deren Tätigkeit Relevanz hat. Müllentsorger entsorgen in Pandemie-Zeiten Müll, Zulassungsbehörden regeln die KfZ-Anmeldungen, die Feuerwehr muss ihren Aufgaben ebenso nachkommen, wie Ordnungskräfte oder Erziehungskräfte. Die strategisch existenzielle Frage war nun primär die, wie die betrieblichen Abläufe aufrechterhalten werden können. Betriebliches Gesundheitsmanagement, klassischer Arbeitsschutz und Beratung geraten so zwangsläufig zunächst in den Hintergrund eines Betriebskontinuitätsmanagements. Die Beratung musste sich folglich damit beschäftigen, welche ergänzenden Kontaktformate jenseits der face-to-face-Beratung etwa digital aufgebaut und genutzt werden können und wie man Mehrpersonen-Settings in der Beratung konfiguriert. Telefonische Beratungen, Telefonkonferenzen, zuletzt auch virtuelle „zoom“-Formate ergänzten das klassische Beratungsformat.

Zu Beginn der Pandemie wurde um Unterstützung im Umgang mit Meinungen z. B. zum Thema „Maske tragen“, ersucht. Andererseits erweiterten sich die Beratungsinhalte inhaltlich, nämlich „corona-spezifisch“. Hierzu zählten Angst vor einer Infektion, Enttäuschung über Entscheidungen des Arbeitgebers bzw. der Führungskräfte etwa in Bezug auf Home-Office-Fragen, Unverständnis bezüglich der Schutzmaßnahmen bis hin zur (vorrübergehenden) Erleichterung über die Entschleunigung und Flexibilität, die die Corona-Krise mit sich brachte. Dies waren alles Themen, die neu aufkamen.

Bei vielen Mitarbeitenden erzeugte die Ausnahmesituation einen massiven Kontrollverlust sowie ein starkes Bedürfnis nach Einbindung und Kommunikation. „Wie wird mit meinem persönlichen Risikoprofil umgegangen?“. „Wie verhalten sich diejenigen, die Regeln von oben nach unten verkünden?“. „Wer hält sich an Regeln, wer nicht?“. „Warum dürfen andere ohne Masken im Auto fahren, aber wir nicht?“. „Was machen Betriebsfremde in der Kantine?“. „Warum stehen die neuen Regeln in der Presse, bevor wir darüber informiert sind?“. Diese aufgetauchten Fragen benennen beispielhaft die neu aufgetauchten Themen.

Dahinter verbarg und verbirgt sich ein nicht unerhebliches Konflikt- und Belastungspotenzial in Arbeitsgruppen und zwar quer durch die Verwaltung. Während die Einen mit beispielsweise administrativen Arbeitstätigkeiten den Schutzraum Home-Office aufsuchen können,

müssen die Anderen etwa in pädagogischen Berufen in den Kindertagesstätten Notbesetzungen aufrechterhalten, den Dienstbetrieb regulieren und sich einem höherwahrscheinlichen Infektionsrisiko aussetzen. Das schürt Ängste und im Sozialvergleich Unmut.

Andererseits, der familiäre Kontext der Arbeit im „Home-Office“. Kinder, die zu Hause lernen müssen, Großeltern die nicht mehr unterstützen können, Paare, die sich ein Home-Office temporär teilen müssen. Das alles sind Themen, die die zur Neu-Justierung der Balance zwischen Beruf und Familie führen. Das war ein Beratungsthema. Assoziiert sind damit kritische Gesundheitsfolgen, wie der Anstieg von Traumata, Alkoholismus, Partnerschafts- und Familienkrisen, da die Strukturen der Arbeit fehlen.

Soziale Distanz ausüben berührt die Grundängste des Gruppenwesens Mensch. Was für die Einen als Ausbrechen aus dem Hamsterrad positiv erlebt wurde, war für die Anderen lähmendes Inne- und Aushalten müssen. Zumindest auf Dauer erfordert das ein schwieriges Ausbalancieren von Gefühlen im Kontext von Kontaktsperren.

2.2 GBU Psychischer Belastungen im Verkehrsüberwachungsamt

Zur Erinnerung: Im Juni 2017 startete das Projekt zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen (GBU) im Verkehrsüberwachungsamt. In moderierten Gesprächsrunden tauschten sich über zwölf Monate abteilungsübergreifend gemischte Kleingruppen über ihre Belastungsthemen aus. Die Belastungen umfassten u. a. Themen der Einarbeitung und Fortbildung, des Miteinanders, Belastungen von außen (z. B. Aggression von Bürgerinnen und Bürgern), Arbeitsstrukturen und Abläufe, die Qualität der Arbeitsmaterialien sowie der Kommunikation und Information. An diese Analysephase schlossen sich diverse kurzfristige Maßnahmen an, darunter die Möglichkeit zur Hospitation in anderen Bereichen des Verkehrsüberwachungsamtes, um die Arbeitsabläufe und -vorgänge bereichsübergreifend optimieren zu können. Im November 2018 trafen sich eine Vielzahl der Mitarbeitenden, um intensiv in Großgruppenveranstaltungen an den Belastungs- und Lösungsthemen zu arbeiten.

2.3 Projektverlauf im Verkehrsüberwachungsamt 2019 & 2020

Großgruppen-Events mobilisieren Veränderungsenergie in Mitarbeitenden und Führungskräften. Solche Veranstaltungen bleiben im besten Fall positiv im kollektiven Gedächtnis und erhöhen die Identität mit dem Verkehrsüberwachungsamt. Gleichzeitig werden aber auch die Unterschiede verwischt und unter Umständen zu intensiv an Themen gearbeitet, die nicht für alle Mitarbeitenden gleiche Relevanz haben. Nachdem die Belastungsthemen bis dato abteilungsübergreifend erhoben und bearbeitet wurden, um das Miteinander sowie das gegenseitige Verständnis zu fördern, wurde der Blick 2019 und 2020 auf die Abteilungsebene gelenkt. In den folgenden Abteilungsworkshops (Zeitraum: April 2019 - Februar 2020) wurden mit einer Auswahl von Mitarbeitenden in den drei Bereichen der Verkehrsabteilung, der Verkehrsüberwachung sowie der Bußgeldstelle die aufbereiteten Themen hinsichtlich ihrer Lösungsoptionen aufgegriffen.

Neben der gesetzlich geforderten Bearbeitung von psychischen Belastungen wurden in den kleineren Gruppenformaten auch dahinterliegende Phänomene besprechbar. Wie gelingt es

Mitarbeitenden, auf ihre individuellen und kollektiven Ressourcen zurück zu greifen und Belastungen „auszuhalten“? Was muss wer tun, um „objektiv“ vorhandene oder „subjektiv“ wahrgenommen Belastungen „weg“ zu bekommen oder zumindest „aushaltbar“ zu gestalten?

Dem Führungsverhalten wird in zahlreichen Studien eine besondere Bedeutung für das Belastungs- und Beanspruchungserleben der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zugeschrieben. Zugleich erleben Führungskräfte eigene psychische Belastungen. Um die Auswirkungen des Führungsverhaltens einerseits und den Umgang mit eigenen Belastungen andererseits reflektieren zu können, trafen sich die Führungskräfte in drei separaten Führungsworkshops (Zeitraum April – Oktober 2019). Gegenstand dieser Workshops waren inhaltlich beispielsweise ein Feedback der Mitarbeitenden zu eben diesem Führungsverhalten, das Bearbeiten von Konfliktthemen und psychischen Belastungen sowie das gemeinsame Selbstverständnis- und Führungsleitbild im eigenen Amt.

Die pandemischen Auswirkungen von SARS-COV 2 führten ab März bzw. April 2020 zum Stillstand. Die Themen konnten zunächst nicht wieder aufgegriffen werden.

2.4 GBU Psychischer Belastungen in Kindertagesstätten

In den Kindertagesstätten startete das Projekt der Gefährdungsbeurteilung Psychischer Belastungen bereits 2011. Seitdem kommen jährlich neue Kitas hinzu, während gleichzeitig in den anderen die bisherigen Prozesse evaluiert werden. 2019 traten drei Kitas neu in den GBU-Prozess ein und in neun Kindertagesstätten fand die Evaluationssitzung statt. 2020 startete in vier neuen Kitas der GBU-Prozess während wiederum in neun Kitas der bisherige Prozess evaluiert wurde. Inzwischen haben mehr als 80 % der städtischen Kitas den GBU-Prozess durchlaufen.

Neben diesen festverankerten langfristig geplanten Projektsträngen der Gefährdungsbeurteilung Psychischer Belastungen, kommen immer wieder neue Schwerpunkte hinzu.

2019 wurde der Fokus des Projekts auf die Hauswirtschaftskräfte (HWK) aus Küche & Reinigung der Kindertagesstätten gelegt. Um die Psychischen Belastungen der HWK zu erfassen wurde, um die Daten zu erheben, drei verschiedene Erhebungsinstrumente verwendet. Leitfadengestützte Interviews, dem Kurzfragebogen zur Arbeitsanalyse (KFZA)¹ und Großgruppenveranstaltung.

Die Befragung und die Workshops richteten sich an alle Hauswirtschaftskräfte des kommunalen Trägers. Dazu wurden in 55 Kindertagesstätten 173 Hauswirtschaftskräfte zu ihren psychischen Belastungen am Arbeitsplatz befragt. Nachdem im März 2018 einige in städtischen Kitas tätige Hauswirtschaftskräfte im Rahmen einer Evaluationsveranstaltung den Wunsch geäußert hatten, dass es auch für sie Angebote rund um gesundheits- und altersgerechtes Arbeiten geben sollte, wurde im August 2019 an drei aufeinanderfolgenden Tagen eine Großgruppenveranstaltung speziell für Hauswirtschaftskräfte (HWK) der Kindertagesstätten durchgeführt. Um möglichst allen Hauswirtschaftskräften die Teilnahme an den

¹ Der Fragebogen besteht aus vier Belastungsbereichen: Arbeitstätigkeit, Stressoren, Ressourcen und Organisationsklima

Workshops zu ermöglichen, wurden diese an drei Tagen angeboten, sodass sich jede Hauswirtschaftskraft für einen Termin anmelden konnte. Die Anwesenheit wurde als Arbeitszeit gewertet. Verteilt auf drei Tage, nahmen 167 von ca. 225 Hauswirtschaftskräften an den Workshops teil.

Nach der Vorstellung der Interview-Ergebnisse mit den sieben Belastungsschwerpunkten
Personalengpass & Springer

Vergütung

Bauliche Maßnahmen

Fort- & Weiterbildung

körperliche Beschwerden

Zeitdruck & Organisation

soziales Miteinander & Gruppendynamik

wurden lösungsorientierte Arbeitsgruppen gebildet und die zentrale Frage diskutiert: „Was brauchen Sie, um Ihre Arbeit gut machen zu können?“. Die gesammelten Rückmeldungen wurden in der folgenden Dienstbesprechung an die Kita-Leitungen weitergeleitet und bilden die Basis für die weitere Arbeit im Schwerpunktprojekt HWK. Ein Ergebnis dieser Gesundheitstagung ist die Empfehlung zur Einführung regelmäßiger HWK-Teamsitzungen in jeder Kita, um die Kommunikation und Information zwischen Leitung und HWK-Team zu verbessern. Auch hier führte die Pandemie zu erheblichen Verzögerungen in der Weiterbearbeitung der Themen. Im Jahr 2021 ist deren Wiederaufnahme geplant.

2.5 Betriebliches Gesundheitsmanagement im Entsorgungsbetrieb

Die Aufmerksamkeit für unseren Abfall beschränkt sich gewöhnlich auf die Mülltrennung und auf den Transport des Müllbeutels bis zur hauseigenen Tonne. Es ist beeindruckend zu sehen, dass unser Dreck sodann mit mächtigen Fahrzeugen, viel Lärm und einer manchmal langen Autoschlange dahinter fortgebracht wird. Damit sind wir ihn los. Der Entsorgungsbetrieb erledigt für uns diese Drecksarbeit, ohne dass wir unsere Finger schmutzig machen müssen und uns um den weiteren Verbleib des Mülls kümmern müssen. Andererseits genießt der Beruf aufgrund der sozialen Relevanz keine vergleichsweise hohe moralische Anerkennung.

Nachdem die Mitarbeitenden im gewerblichen Bereich (Abfallentsorgung & Straßenreinigung) bereits seit 2015 fortlaufend die Möglichkeit erhalten hatten, in zahlreichen Gesundheitszirkeln, Get-Together-Veranstaltungen sowie Arbeitsgruppentreffen ihre physischen und psychischen Belastungen zurückzumelden und an deren Bearbeitung mitzuwirken, wurden von August bis Oktober 2019 die Mitarbeitenden der Verwaltung, der Werkstatt sowie der Abfallentsorgung im Landkreis zu moderierten Kleingruppenworkshops zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen eingeladen.

Ein zentrales Ziel, ein Wunsch des Auftraggebers war es, die Gruppengespräche so zu gestalten, dass den Teilnehmenden ein geschützter Rahmen geboten wurde, in dem die Müllwerker/-innen durch die Teilnahme auch die emotionalen Aspekte ihres Berufes besprechen können sollten. Gemeinsam mit den Rückmeldungen aus den Gesundheitszirkeln 2015/2016 wurden die Belastungen dokumentiert und ein zusammenfassender Überblick

über die psychische Belastungssituation im Entsorgungsbetrieb erstellt. Zentrale Belastungsschwerpunkte waren:

- unfreundliche Bürger/-innen
- fehlende Wertschätzung und Verständnis
- Gefahr durch aggressive Autofahrer
- Mischmüll erschwert die Arbeit
- Mehrbelastung durch hohen Krankenstand
- Zeitdruck/Leistungsdruck etc.

Die in den Gruppendiskussionen erhobenen Daten zeigten, dass die Vielzahl psychischer Belastungen auf Probleme innerhalb der sozialen Beziehungen auf dem Wagen und im Betrieb zurückzuführen waren. Andererseits wurde ein Miteinander auf dem Müllwagen beschrieben, das harmonisch schien und durch die ansteckende Freude der Müllwerkerinnen und Müllwerker charakterisiert war. Es bedarf organisationaler Mitwirkung und Containment, um den Müllwerkerinnen und Müllwerkern langfristig den Rücken zu stärken und mit den personellen Ressourcen verantwortungsvoll und aus betrieblicher Sicht gewinnbringend einzusetzen.

3. Gesundheitsförderung - Mit Prävention die Gesundheit fördern

Gesundheitsförderung ist ein weiteres Handlungsfeld des Betrieblichen Gesundheitsmanagements. Aus diesem Grund wurde u.a. die sportwissenschaftliche Expertise 2019 erhöht. Die Angebote zur betrieblichen Gesundheitsförderung orientieren sich stets am Bedarf und an der Zielgruppe, d. h. sie werden aus Gefährdungsbeurteilungen, Beratungsgesprächen, Mitarbeiterbefragungen oder direkten Rückmeldungen abgeleitet.

Aus diesen Bedarfen können umfassende Gesundheitsprojekte entstehen, in denen über einen großen Zeitraum hinweg mehrdimensionale Prozesse zur Gesundheitsförderung verfolgt werden. Beispiele hierfür sind das Projekt „Gesundheits- und altersgerechtes Arbeiten in Kindertagesstätten“ sowie das Projekt „Gesunder Entsorgungsbetrieb“, in denen jeweils präventive Anteile integriert wurden.

3.1 Projekt „Gesundheits- und altersgerechtes Arbeiten in Kindertagesstätten“

Das Projekt „Gesundheits- und altersgerechtes Arbeiten in Kindertagesstätten“ wurde 2013 ins Leben gerufen. Wesentliche Bestandteile der Prävention im Anschluss an die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung sind die Durchführung von gesundheitsfördernden Modulen: Dazu gehören Workshops zu den Themen Züricher Ressourcenmodell (ZRM), Stressbewältigung, Ernährung und Bewegung. Diese sind bis auf das ZRM auch in den Leitlinien der Spitzenverbände der Krankenkassen als präventive Maßnahmen aufgeführt. 2019 und 2020 nahmen jeweils zwei Kitas das Angebot der Gesundheitsförderungsmodule am Arbeitsplatz in Anspruch.

Projektverlauf in den Kindertagesstätten 2019

Erstmalig in den Jahren 2019 und 2020 wurden Ergonomieschulungen speziell für Hauswirtschaftskräfte der Kitas angeboten. Hintergrund dieser Schulungen ist, dass die Tätigkeiten von Hauswirtschaftskräften in Kitas mitunter sehr belastend sein können (s.o.). Häufig treten

Schmerzen im Schulter- und Nackenbereich oder im unteren Rücken auf. Auch Kopfschmerzen und andere Beschwerden können auftreten, etwa als körperlicher Ausdruck hoher psychischer Belastung. Viele dieser Beschwerden lassen sich jedoch durch die Verinnerlichung bzw. Vertiefung einer körpergerechten (ergonomischen) Arbeitsweise sowie durch eine gezielte Stärkung der körperlichen und psychischen Ressourcen vermeiden oder verringern. Außerdem bieten die Schulungen Gelegenheit zum Erfahrungsaustausch zwischen den Hauswirtschaftskräften verschiedener Kitas. Aufgrund der hohen Nachfrage werden 2021 zwei weitere Ergonomie-Schulungen folgen.

Im Juli 2019 startete an der Schnittstelle zum klassischen Arbeits- und Gesundheitsschutz das Pilotprojekt „Otoplastiken in Kindertagesstätten“. Trotz umfangreicher Schalldämmungsmaßnahmen stellt Lärm im Kita-Alltag nach wie vor ein großes Problem dar und wird im Rahmen der Gefährdungsbeurteilungen häufig als hohe Belastung genannt.

Das Projekt wurde gemeinsam vom Betrieblichen Gesundheitsmanagement, der Arbeitssicherheit und dem Personalrat in der Kindertagesstätte „Gleiwitzer Straße“ durchgeführt. Otoplastiken sind eine Form des individuell angepassten Gehörschutzes, welche einen austauschbaren Filter beinhalten, der bestimmte Schallfrequenzen herausfiltert. Sie müssen nicht während eines gesamten Tages getragen werden, sondern können nach eigenem Ermessen während sogenannter „Lärmspitzen“ eingesetzt werden. Ziel des Pilotprojekts war es, herauszufinden, ob das Tragen von Otoplastiken die subjektive Lärmbelastung mindert, ohne dass das Verstehen und die Kommunikation in der Erziehungsarbeit beeinträchtigt werden. Dies ist besonders wichtig, damit Erzieherinnen und Erzieher weiterhin uneingeschränkt ihrer Aufsichtspflicht nachkommen können. Außerdem sollten der Tragekomfort und die Praktikabilität der Otoplastiken im Kita-Alltag bewertet werden. Begleitet wurde das Projekt durch einen kurzen Fragebogen, welcher zu vier unterschiedlichen Projektzeitpunkten von den Teilnehmenden ausgefüllt wurde. Die Ausgangsbefragung zeigte, dass sich die Erziehungskräfte vom Lärm hoch belastet fühlen und dadurch langfristige gesundheitliche Beeinträchtigungen ihres Gehörs befürchten. Die abschließende Auswertung wird Anfang 2021 vorliegen.

3.2 Gesundheitsförderung im Entsorgungsbetrieb

Ein Schwerpunktthema ist nach wie vor die hohe körperliche Belastung im gewerblichen Bereich und daraus resultierend die hohe Zahl an Muskelskelett-Erkrankungen, allen voran im Bereich des Rückens. Dies ergab eine Präsentation des AU-Profiles durch die AOK Rheinland-Hamburg 2019.

3.2.1 Themenschwerpunkt Muskel-Skelett-Erkrankungen

An diese Grundlage knüpfte im September 2019 ein Aktionstag „Rücken(-wind für ihre) Gesundheit“ im Entsorgungsbetrieb Mainz an. Aktionstage wie dieser sollen zum einen die Möglichkeit bieten, an Messstationen die persönliche Gesundheit testen zu lassen (in diesem Fall Krafttest der Rücken- & Bauchmuskulatur, Koordinationstest & Haltungsanalyse) und festzustellen, ob die Testergebnisse mit der eigenen Gesundheitseinschätzung übereinstimmen. Sensibilisiert durch die Testergebnisse sollten den Teilnehmenden in einem zweiten Schritt Möglichkeiten zur Prävention (Vorbeugung) oder Linderung von Muskelskelett-

Erkrankungen aufgezeigt werden. Je nach Bedarf waren dies Trainingsanregungen in Form spezifischer Übungen, Empfehlungen zum körpergerechten Heben und Tragen sowie zu orthopädischen Hilfsmitteln wie Schuheinlagen oder Bandagen. Außerdem können solche Aktionstage und die Ergebnisse der Messungen als Anlass dienen, langfristig für die (Rücken-)Gesundheit aktiv zu werden. Dazu wurden Sonderkonditionen in diversen Fitnessstudios vereinbart. Beim Betriebsfest zwei Tage später in der Betriebsstätte Mainz Weisenau wurden die gleichen Aktionen nochmals angeboten, um möglichst vielen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit zu geben, die Angebote zur Rückengesundheit in Anspruch zu nehmen.

3.2.2 Themenschwerpunkt Suchtprävention im Entsorgungsbetrieb

Sucht bleibt ein klassisches primärpräventives Thema an der Schnittstelle zur Arbeitssicherheit. Im Rahmen der internationalen Aktionswoche „Alkohol? Kenn dein Limit!“ warb das Betriebliche Gesundheitsmanagement bei einem Aktionstag im Mai 2019 für einen alkoholfreien Arbeitsplatz. Die Aktionswoche Alkohol wird federführend von der Deutschen Hauptstelle für Suchtfragen (DHS) e. V. organisiert und findet alle zwei Jahre statt. Der Konsum von Alkohol hat unmittelbare Folgen auf die Arbeitswelt. Es betrifft nicht nur das Thema der Arbeitssicherheit, sondern hat auch Auswirkungen auf das Betriebsklima und die Arbeitsqualität. Fachleute schätzen, dass 10 % aller Beschäftigten - von der Geschäftsführung bis zur Aushilfskraft - aus gesundheitlicher Sicht einen riskanten Alkoholkonsum haben, weitere 5 % sind suchgefährdet. Die Landeshauptstadt Mainz war bereits zum zweiten Mal dabei: 2017 gab es ebenfalls den Aktionstag Alkohol im Entsorgungsbetrieb.

Aufgrund der räumlichen Gegebenheiten wurde 2019 das Grün- und Umweltamt als Ausrichtungsort ausgewählt. Der Bund gegen Alkohol und Drogen im Straßenverkehr (BADs) stellte einen Fahrsimulator sowie eine Reaktionswand (T-Wall) zur Verfügung. Hier konnten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit großem Spaß ihre Fahrtauglichkeit und Reaktionsfähigkeit zunächst „nüchtern“ und dann unter simuliertem Alkoholeinfluss testen. Die teils erschreckenden Unterschiede im Bereich der Wahrnehmung und der damit verbundenen Reaktionsfähigkeit sensibilisierten auf sichere spielerische Weise für die Gefahren des Alkoholkonsums. Der Aktionstag fand hohen Anklang, führte zu vielen „Aha-Momenten“ und lud zu Gesprächen ein.

3.3 Themenschwerpunkt Firmenfitness und Kooperation mit Fitness-Anbietern

Durch den Wandel der Lebens- und Arbeitswelt - beispielsweise vorangetrieben durch die Digitalisierungsprozesse im Arbeitskontext - wird die Arbeitstätigkeit in weiten Bereichen immer bewegungsärmer bzw. zunehmend von einseitigen körperlichen Belastungen bestimmt. Viele Angebote der betrieblichen Gesundheitsförderung haben daher Bewegungsförderung und den Ausgleich muskulärer Dysbalancen zum Ziel.

Eines der am meisten nachgefragten Angebote dieser Art sind Mitarbeitenden-Rabatte in Fitnessstudios. Diese wirken motivierend auf Mitarbeitende, die sich „schon immer mal“ im Fitnessstudio anmelden wollten, doch die Hemmschwelle zur Anmeldung kaum überwinden und im guten Vorsatz stecken bleiben. Solche Mitarbeitenden-Rabatte belohnen darüber

hinausgehend bereits Aktive, da in vielen Fällen bestehende Mitgliedschaften in den Firmenfitness-Tarif überführt werden können. Der Abschluss von Kooperationen signalisiert Mitarbeitenden, dass ihre Gesundheit dem Arbeitgeber wichtig ist. Ein Firmenfitness-Angebot kann sogar die Attraktivität als gesundheitsbewusster Arbeitgeber steigern. Dem BGM und den Kolleginnen und Kollegen vom Sachgebiet ‚Versorgung und soziale Betreuung‘ beim Hauptamt ist es gelungen ein umfangreiches ‚Firmenfitness-Paket‘ zusammen zu stellen, welches den städtischen Mitarbeitenden seit 15. März 2020 Sonderkonditionen bei 14 Fitnessstudios sowie dem Verbundanbieter Qualitrain anbietet. Neben dem Angebot von bis zu 25 Prozent Rabatt, kostenfreien Probetrainings und Einstiegskursen, erlassen viele Anbieter die Einführungsgebühr, gestatten Angehörigen ebenfalls Sonderkonditionen oder ermöglichen, dass bestehende Verträge umgewandelt werden können. Eine Übersicht der Angebote sowie detaillierte Informationen finden sich im Intranet unter der Rubrik „Firmenfitness“. Mit Stand Januar 2021 haben bereits 164 Personen (etwa 3,5 % der Mitarbeitenden) das Angebot in Anspruch genommen.

4. Betriebliches Gesundheitsmanagement in der Corona-Pandemie

SARS-CoV-2 (severe acute respiratory syndrome coronavirus type 2) ist ein neues Beta-Coronavirus, das Anfang 2020 als Auslöser von COVID-19 identifiziert wurde. Zu den Beta-Coronaviren gehören u.a. auch SARS-CoV und MERS-CoV. Coronaviren sind unter Säugetieren und Vögeln weit verbreitet. Sie verursachen beim Menschen vorwiegend milde Erkältungskrankheiten, können aber mitunter schwere Lungenentzündungen hervorrufen. Die durch das SARS-CoV-2-Virus hervorgerufene epidemische Lage von nationaler Tragweite (nachfolgend Epidemie) ist eine Gefahr für die Gesundheit jedes Einzelnen und zugleich für die öffentliche Sicherheit und Ordnung. Sie betrifft jegliche gesellschaftliche und wirtschaftliche Aktivität und damit auch die gesamte Arbeitswelt. Auf der Basis der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandards wurde ergänzend daran gearbeitet, in bestimmten Bereichen Mitarbeitende zum Thema eine Kommunikationsplattform zur Verfügung zu stellen und sie „anders“ einzubinden: Dahinter steckte die Auffassung, dass top-down übergestülpte Regelwerke über längere Zeiträume in Frage gestellt werden und eher partizipativ mitgestaltet und getragen werden müssen.

4.1 Corona-Gesundheitszirkel in Kindertagesstätten

Die Corona-Situation erzeugte bei vielen Mitarbeitenden einen massiven Kontrollverlust, ein starkes Bedürfnis nach Einbindung und Kommunikation. In Reaktion darauf wurden im September 2020 eine Reihe von Corona-Gesprächskreisen für pädagogische Fachkräfte, Erzieherinnen und Erzieher und Hauswirtschaftskräfte angeboten, um das Thema Corona auf einer professionellen Gesprächsplattform auszutauschen und mit Blick auf die bevorstehende zweite Welle Lernerfahrungen zu generieren. Besonders im Arbeitsfeld der Kindertagesstätten wurden solche Verwerfungen deutlich sichtbar. Hier ging es beispielsweise darum, Fremdblicke und Unterstellungen von außen auszuhalten, Ungewissheit in Bezug auf Ansteckung sowie neue Infektionsschutzmaßnahmen zu erleben, teils widersprüchliche Informationen zu verarbeiten oder Ärger und Ansprüche der Eltern auszubalancieren.

4.2 Corona-Lotsen im Entsorgungsbetrieb

Durch die radikale Änderung der Lebensumstände in Zeiten von Kontaktsperrungen aufgrund der Corona-Pandemie wurde deutlich, welche Relevanz die Aufgabe der Müllwerker hat. Dank ihrer uneingeschränkten, systemrelevanten Arbeit werden die Bürger/-innen der Stadt von ihrem Müll befreit, was nicht zuletzt auch eine wichtige Rolle für die Gesundheit aller Bürger/-innen darstellt. Systemrelevantes aber zugleich konformes an den AHA-Regeln orientiertes Arbeitsverhalten in der Öffentlichkeit ist weder voraussetzungslos zu erwarten, noch wird es umstandslos umgesetzt. Wie ist es um das Hygieneverhalten der Müllwerker/-innen bestellt?

Das Tragen von Masken, das Einhalten von Distanz-Regeln, all das erfordert Einsicht, Mitwirkungsbereitschaft, Einverständnis und das Wissen über das Infektionsgeschehen.

Infolgedessen wurden im Entsorgungsbetrieb im Mai 2020 sogenannte Corona-Lotsen geschult. 16 freiwillige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus allen Betriebsbereichen erhielten in einer Schulung Informationen zu den Hintergründen und zur korrekten Umsetzung der Corona-Schutzmaßnahmen (Wann muss ich eine Maske tragen? Wie trage ich die Maske richtig? Wie schützt die Maske? Was ist beim Händewaschen zu beachten?) sowie Hilfestellung in der Kommunikation und Weitergabe dieses Wissens an die Kolleginnen und Kollegen. Als kollegiale Ansprechpartner und Vorbilder in Sachen Gesundheitsschutz übernahmen die Corona-Lotsen folgende Aufgaben:

Ansprechen

Sie sprechen Kolleginnen und Kollegen auf beobachtete Gesundheitsrisiken an und erinnern sie an entsprechende Schutzmaßnahmen.

Auskunftgeben

Sie sind Ansprechpartner bei Fragen von Kolleginnen und Kollegen und sagen diesen, wohin sie sich mit ihrem Anliegen wenden können.

Rückmelden

Sie geben Rückmeldung über häufige Fragen oder Themen, um die sich gekümmert werden soll.

Im weiteren Verlauf der Pandemie wurden die Corona-Lotsen zu regelmäßigen Corona-Lotsen-Stammtischen eingeladen. Diese dienen dem Austausch über die aktuelle Lage und der Mitteilung von Veränderungen von Schutzmaßnahmen. Perspektivisch gesehen, können die Corona-Lotsen durch die Teilnahme an Schulungen zu weiteren Gesundheitsthemen zu Gesundheits-Lotsen weiterqualifiziert werden. Um den partizipativen Ansatz zu verstärken, wurden im November zusätzlich zwei Veranstaltungen zum Austausch unter den Betriebsdiensten, Sachgebietsleitungen und Disponenten angeboten. Es ging um Erfahrungsberichte, wie die Einhaltung der Corona-Regeln bisher gelang und um die Arbeit an konkreten Lösungsansätzen, wo und wie diese im Kontext von Corona in Zukunft verbessert werden kann. Hier wurden die von den Corona-Lotsen rückgemeldeten „Problembereiche“ aufgenommen. Anfang 2021 ist eine Folgeveranstaltung geplant.

4.3 Die Corona-Pandemie als Treiber von digitalen Angebotsformaten

Während große Treiber wie die Globalisierung und der demografische Wandel die Digitalisierung bereits seit vielen Jahren kontinuierlich vorantreiben, hat die Corona-Pandemie diesem Prozess großen zusätzlichen Schwung verliehen. Die zentrale Frage lautete: Wie erreiche ich Mitarbeitende, die aufgrund von Kontakt- und Zugangssperren, dem Einsatz im Home-Office und anderen Rahmenbedingungen nicht auf den konventionellen Pfaden erreicht werden können? Das geht unter Umständen mit Gesundheits-Apps, Webinaren oder Webportalen. Wie stark der Bedarf nach solchen digitalen Zugängen jedoch tatsächlich ist, lässt sich nur empirisch klären. Grundlage für ein solches Angebot muss daher eine konkrete Bedarfsklärung sein, erste Überlegungen dazu fanden statt.

5. Betriebliches Gesundheitsmanagement in Fachgremien

Im Sinne der internen Vernetzung und der notwendigen Mitwirkung aller relevanten betrieblichen Akteure ist die Leitung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements in internen und externen Gremien eingebunden.

5.1 Arbeitskreis Betriebliche Gesundheit

Der Arbeitskreis beschäftigte sich 2019 exemplarisch intensiv mit dem Thema „Demografie“. Die zahlreichen Dimensionen demografischer Entwicklungen (Fachkräftemangel, Wissenstransfer, Zusammenarbeit von Jung & Alt, körperliche Beschwerden...) wurden beleuchtet, deren Auswirkungen auf das Arbeiten in der Stadtverwaltung Mainz diskutiert und themenspezifische Projekte konzipiert. Im Jahr 2020 standen schwerpunktmäßig die Belastungen der Corona-Pandemie auf der Tagesordnung. Der Leitung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements obliegt der Geschäftsführung.

5.2 Betriebliche Kommission

Die Betrieblichen Kommission für Beschäftigte des Sozial- und Erziehungsdienstes berät – paritätisch besetzt – die Projekte der Gefährdungsbeurteilung Psychischer Belastungen, sie fungiert als übergeordnetes Entscheidungsgremium für alle Prozesse der Gefährdungsbeurteilung Psychischer Belastungen im Sozial- und Erziehungsdienst.

5.3 Netzwerk „Unternehmen für Gesundheit“

Die Leitung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements vertritt die Landeshauptstadt Mainz seit 2001 im Netzwerk „Unternehmen für Gesundheit“, einem internationalen Netzwerk von Betrieben und Organisationen, die besondere Anstrengungen zur Förderung der Gesundheit ihrer Beschäftigten unternehmen. Die Mitgliedsunternehmen setzen sich für die Stärkung und Verbreitung des betrieblichen Gesundheitsmanagements im Sinne der „Luxemburger Deklaration“ ein und streben gemeinsame Standards der Betrieblichen Gesundheitsförderung an. Relevante Themen im Kontext der Corona-Pandemie waren: Kanäle der Mitarbeiterinformation (Newsletter, Videos...); steigende Verunsicherung und Sorgen und in Folge dessen eine stark gestiegene Nachfrage nach innerbetrieblicher Beratung; Betriebliches Gesundheitsmanagement während und nach Corona; Führung virtueller Teams. Große Übereinstimmung fand sich in der Annahme, dass die Corona-Pandemie die Unternehmenskultur nachhaltig verändert (hat). Viele Unternehmen digitalisieren zusätzlich Angebot und

berichteten von einer hohen Inanspruchnahme. Positive Veränderungen wurden in der bereichsübergreifenden Zusammenarbeit wahrgenommen sowie in der Solidarität und Arbeitsmotivation. Außerdem verzeichneten viele Teilnehmer eine gesunkene Arbeitsunfähigkeitsquote.

Zuletzt nahm das BGM-Team (virtuell) an Netzwerktreffen regionaler BGM-Netzwerke wie dem der Metropolregion Rhein-Neckar oder der AOK Rheinland-Pfalz/Saarland teil, um sich auch auf regionaler Ebene einzubringen und Informationen zu regionalen Angeboten und fachspezifische Anregungen zu erhalten.

6. Fazit und Ausblick

2019 haben insbesondere die Großgruppenveranstaltungen in verschiedenen Arbeitsbereichen Zugehörigkeit und Identität zu den jeweiligen Bezugsgruppen und zur Arbeitgeberin als Ganzes gefördert. Der damit einhergehende Anstieg des Sozialkapitals ist ein evidenter Beitrag zur Gesundheit. Erstmalig konnten Kooperationen mit Fitness-Anbietern gesichert werden. Das Jahr 2020 stellte in allen Bereichen mit der SARS-COV-2 Pandemie eine gewaltige Herausforderung dar. Gleichzeitig markiert es eine Trendwende in der Digitalisierung von Angeboten.

Naheliegenderes Ziel für das erste Quartal 2021 wird die Mitwirkung, Unterstützung und Motivation zur Inanspruchnahme von Impfungen sein.

Personal 2021

I. Arbeitssicherheit

Inhalt

1.	Ausgangslage.....	111
1.1	Unfallstatistik, Arbeits- und Wegeunfälle.....	111
1.2	Arbeitsunfälle - Anzahl und Unfallquote der Arbeitsunfälle von 2010 bis 2020.....	111
1.3	Wegeunfälle - Anzahl und Unfallquote der Wegeunfälle von 2010 bis 2020.....	113
2.	Arbeitsschutzausschuss (ASA)	114
3.	Begehung der Arbeitsstätten	115
4.	Gefährdungsbeurteilung.....	115
5.	Mitarbeit in Arbeitskreisen und Projektgruppen.....	116
6.	Zusammenarbeit mit anderen Stellen	116
7.	Qualifikation von Führungskräften und Sicherheitsbeauftragten	116
8.	Zukünftiger Handlungsbedarf	117
8.1	Sicherheitsbeauftragte.....	117
8.2	Begehung der Arbeitsstätten.....	117
8.3	Schulung von Führungskräften und Sicherheitsbeauftragten.....	117
8.4	Gefährdungsbeurteilung.....	117
9.	Abbildungsübersicht	118

1. Ausgangslage

Bis zum 31.12.2020 wurden bei der Landeshauptstadt Mainz insgesamt 106 und davon in den Eigenbetrieben 15 Sicherheitsbeauftragte bestellt. Für jede Betriebsstätte ist in der Regel mindestens ein Sicherheitsbeauftragter oder eine Sicherheitsbeauftragte tätig. Für die Kindertagesstätten sowie Kinder-, Jugend- und Kulturzentren ist je Einrichtung eine Person für diese Aufgabe bestellt. Im Grün- und Umweltamt nehmen 12 Sicherheitsbeauftragte ihre Aufgaben wahr, für den Bereich äußere Schulangelegenheiten sind 4 Sicherheitsbeauftragte im Schulamt bestellt. Die Anzahl der Sicherheitsbeauftragten wird nach dem Sozialgesetzbuch VII. Teil (SGB VII), der Vorschrift 1 der deutschen gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) und der Allgemeinen Vorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz (VSG 1.1) der Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (SVLFG) ermittelt.

1.1 Unfallstatistik, Arbeits- und Wegeunfälle

Die Daten der Arbeits- und Wegeunfälle werden fortlaufend detailliert erfasst und es wird eine Unfallstatistik erstellt. Die Anzahl der Arbeits- und Wegeunfälle wurden für die Jahre 2010 bis 2020 summarisch ausgewertet und die jeweilige "Tausend-Mann-Quote" (Anzahl der Unfälle je tausend Mitarbeitenden) ermittelt. Die Zahlen der Eigenbetriebe 70-Entsorgungsbetrieb und 69-GWM, sind hierbei nicht einbezogen.

1.2 Arbeitsunfälle - Anzahl und Unfallquote der Arbeitsunfälle von 2010 bis 2020

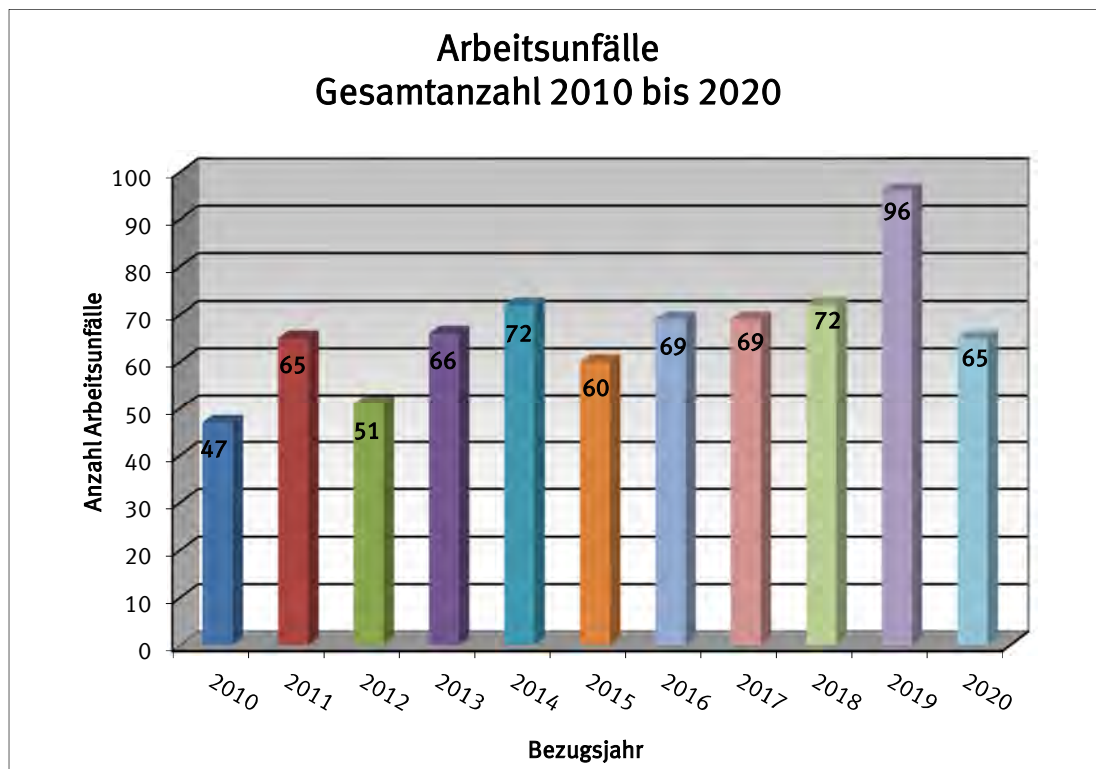


Abbildung 1: Gesamtzahl der Arbeitsunfälle

Die Auswertung der Daten hat ergeben, dass die Anzahl der Arbeitsunfälle nach einem vorherigen Absinken seit 2010 bis heute tendenziell wieder angestiegen ist. Die steigende Zahl der Arbeitsunfälle hat ihre Ursache auch in der steigenden Zahl der Mitarbeitenden der Stadtverwaltung. Mit dem Anstieg der Mitarbeitendenzahl erhöht sich auch die Wahrscheinlichkeit, dass es zu mehr Arbeitsunfällen kommt. Im Jahr 2020 sind aufgrund der Einschränkungen durch die Corona-Pandemie die Unfallzahlen signifikant gesunken. Gerade die Schließung der Kindertageseinrichtungen in der ersten Pandemie- welle und die erhöhte Zahl von Mitarbeitenden im Homeoffice, haben sich auf die Unfallzahlen ausgewirkt.

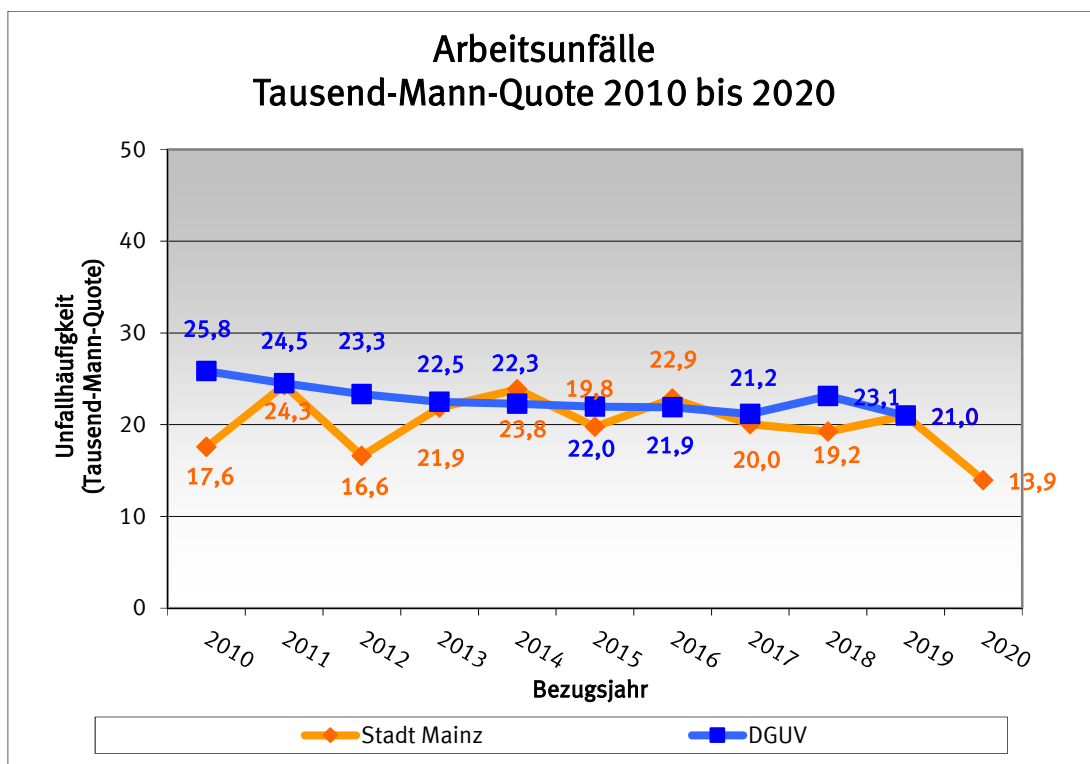


Abbildung 2: „Tausend-Mann-Quote 2010 - 2020“

Die „Tausend-Mann-Quote“ liegt seit vielen Jahren bei den Arbeitsunfällen im Trend unterhalb der Vergleichszahlen der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV). Lediglich 2014 wurde der Vergleichswert leicht überschritten. Für das Jahr 2020 liegen von der DGUV noch keine Zahlen vor. Die Zahl bei der Stadtverwaltung ist im Jahr 2020 gesunken.

1.3 Wegeunfälle - Anzahl und Unfallquote der Wegeunfälle von 2010 bis 2020

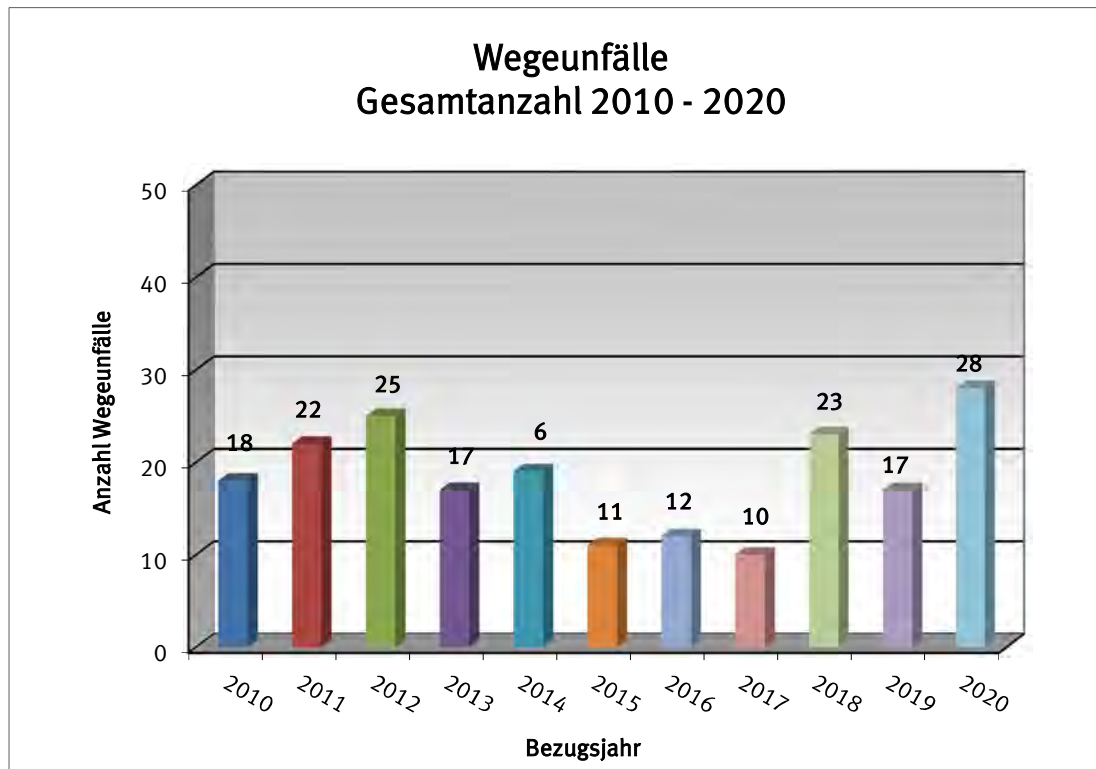


Abbildung 3: Wegeunfälle (absolut)

Die Wegeunfälle (Unfälle auf dem Weg zur bzw. von der Arbeitsstelle) sind bis 2012 kontinuierlich angestiegen. Danach sank die Anzahl der Wegeunfälle wieder bis 2017. Die Schwankungen in den Wege-Unfall-Zahlen zwischen 2017 und 2019 können unter anderem auch durch die Wetterlage im ersten Quartal 2018 erklärt werden. Nach einem Normalwert im Jahr 2019 sind die Wegeunfälle 2020 dagegen wieder stark gestiegen. Dies kann auch darauf zurückgeführt werden, dass sich aufgrund der Corona-Pandemie der Anteil am Individualverkehr erhöht hat.

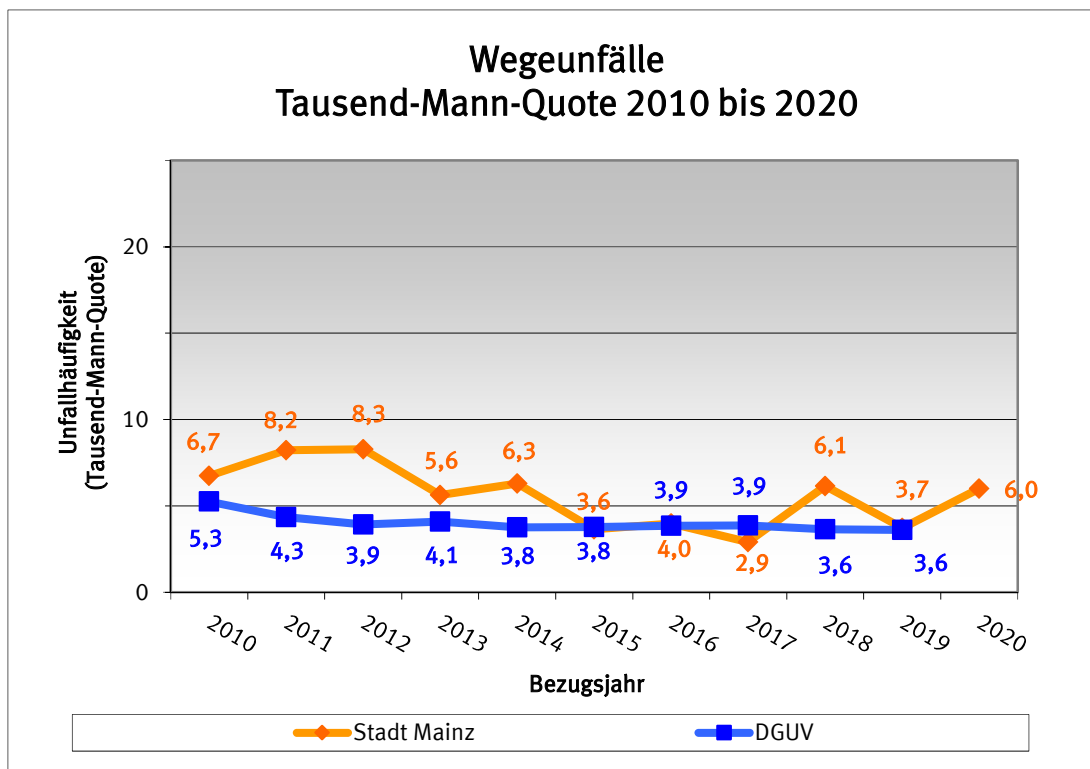


Abbildung 4: Wegeunfälle in Tausend-Mann-Quote

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 Beamtinnen und Beamten müssen nach dem Beamtenversorgungsgesetz (BeamtVG) unabhängig von der Ausfallzeit immer gemeldet werden.

Die „Tausend-Mann-Quote“ beschreibt die Anzahl der Unfälle bezogen auf tausend Mitarbeitende. Diese Quote ist zwischen 2009 und 2012 kontinuierlich angestiegen. Mit 8,3 Unfällen je Tausend Mitarbeitenden im Jahr 2012 bedeutet dies den höchsten Wert seit 2003. Seit 2013 fallen die Unfallzahlen wieder und liegen seit 2015 unter den Vergleichszahlen der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV). Dieser Trend hat sich bis 2017 fortgesetzt. Nach einem Anstieg 2018 sind im Jahr 2019 die Zahlen wieder auf den Durchschnittswert der DGUV zwischen 2015 bis 2017 zurückgegangen. 2020 sind die Unfallzahlen wiederum auf den Wert von 2018 gestiegen.

2. Arbeitsschutzausschuss (ASA)

Zur Optimierung der inhaltlichen Arbeit sind die Arbeitsschutzausschüsse (ASA) entsprechend den Betriebsstätten in den Arbeitsschutzausschüssen Feuerwehr, Grün- und Umweltamt, Kultur, Zitadelle, Kindertageseinrichtungen und der beiden Stadthäuser aufgeteilt, bis Ende 2019 im Rathaus und Stadthaus. Durch die Pandemie seit Anfang 2020 mussten viele Sitzungen der Arbeitsschutzausschüsse abgesagt werden.

- **ASA Feuerwehr**

Der Arbeitsschutzausschuss Feuerwehr ist entsprechend dem Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit (ASiG) besetzt und voll handlungsfähig. In den Jahren 2019 hat die ASA-Sitzung einmal und 2020 aufgrund der Corona-Pandemie kein Mal stattgefunden. Es wird weiterhin erforderlich sein, die Sitzungen in regelmäßigen Zeitabständen und in den verschiedenen Feuerwachen durchzuführen.

- **ASA Grün- und Umweltamt**

Die Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses Grün- und Umweltamt werden entsprechend den Vorgaben durchgeführt. Der Arbeitsschutzausschuss ist entsprechend dem Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit (ASiG) besetzt und voll handlungsfähig. Auch 2019 wurden vier ASA-Sitzungen und 2020 wurden pandemiebedingt zwei 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 2019 fanden im zweiten bzw. dritten Quartal des Jahres statt. 2020 fanden pandemiebedingt keine ASA-Sitzungen statt.

- **ASA Kitas**

Der Arbeitsschutzausschuss ist 2014 in Leben gerufen worden, um sich um die Belangen der Kindertageseinrichtungen zu kümmern. Dieser Arbeitsschutzausschuss ist bis zum 31.12.2020 noch nie zusammengetreten.

3. Begehung der Arbeitsstätten

Es werden Begehungen der Arbeitsstätten abteilungsweise entsprechend §10 des ASiG durchgeführt. In den Jahren 2019 und 2020 lagen die Begehungsschwerpunkte in den Ämtern 14-Revisionsamt, 50-Amt für Soziale Leistungen und 51-Amt für Jugend und Familie. Bei den Begehungen wurde durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit und den Betriebsärzten der betriebsärztlichen Dienste am Arbeitsplatz eine individuelle Ergonomie-Beratung durchgeführt.

Durch den arbeitsmedizinischen Betreuungswechsel für das Amt für Jugend und Familie wurden ab dem zweiten Halbjahr 2020 mit dem neuen Betriebsarzt auch in den Kindertageseinrichtungen verstärkt Begehungen durchgeführt.

4. Gefährdungsbeurteilung

Nach § 5 des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) hat der Arbeitgeber zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes für die Mitarbeitenden im Einzelfall erforderlich sind, um Gefährdungen im Zusammenhang mit ihrer Arbeit zu vermeiden (Gefährdungsbeurteilungen). Das Ergebnis, die festgelegten Maßnahmen und das Ergebnis der Überprüfung, sind nach § 6 ArbSchG zu dokumentieren.

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 zur Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung die „Gefährdungsbeurteilung für Kindertageseinrichtung – Handlungshilfe“ eingesetzt. Seit 2017 werden bei der Überarbeitung der Gefährdungsbeurteilungen auch die psychischen Gefährdungen erfasst

5. Mitarbeit in Arbeitskreisen und Projektgruppen

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit hat auch in den Jahren 2019 und 2020 an folgenden Arbeitskreisen/Projektgruppen regelmäßig teilgenommen:

- Arbeitskreis „Betriebliche Gesundheit“
- Projektgruppe „Alters- und gesundheitsgerechtes Arbeiten in Kindertagesstätten“
Diese Projektgruppe trifft sich monatlich und arbeitet darauf hin, dass die Organisation und die technischen Grundlagen in den Kindertagesstätten arbeitsschutzkonform sind.

6. Zusammenarbeit mit anderen Stellen

Gemäß § 9 Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) wird der Personalrat an allen Begehungen der Arbeitsstätten beteiligt. Die Fachkraft für Arbeitssicherheit berät bei Bedarf den Personalrat in Angelegenheiten des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung. Diese Beratung umfasst z. B. Fragen der Gefährdungsbeurteilung, Gefährdungen durch Gefahr- und Biostoffe, Lärm, Vibrationen oder auch den Einsatz persönlicher Schutzausrüstung.

Bei Bedarf berät die Fachkraft für Arbeitssicherheit auch die Schwerbehinderten bzw. deren Vertretung bei deren speziellen Anliegen bezüglich der optimalen und ergonomischen Gestaltung der Arbeitsplätze und Arbeitsmittel. Diese speziellen Anforderungen an die Arbeitsplatzgestaltung werden bei den allgemeinen Begehungen der Arbeitsstätten regelmäßig berücksichtigt.

7. Qualifikation von Führungskräften und Sicherheitsbeauftragten

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit hat in den Jahren 2019/2020 ihr Seminarangebot im Fortbildungsprogramm der Stadtverwaltung Mainz angeboten.

Es werden folgende Seminare für Führungskräfte angeboten:

- Modul 1 – Verantwortlichkeit im Arbeitsschutz
- Modul 2 – Erfolgreich unterweisen im Arbeitsschutz
- Modul 3 – Beurteilung der Arbeitsbedingungen

Weitere Seminarangebote sind:

- Erfahrungsaustausch für Sicherheitsbeauftragte
- Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen

Pandemiebedingt mussten 2020 einige der Seminartermine leider abgesagt werden.

8. Zukünftiger Handlungsbedarf

Bei den bestehenden, zu ändernden oder zukünftig neu einzurichtenden Arbeitsplätzen steht aus Sicht der Arbeitssicherheit die sichere und gesundheitsfördernde 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 Arbeitsorganisation, Arbeitsinhalte, Arbeitsabläufe, Arbeitsplatzeinrichtung, Arbeitsumgebungsbedingungen und die Arbeitsmittel den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen entsprechen sowie die sicherheitstechnischen und arbeitsmedizinischen Regelwerke erfüllen. Hierzu ist es wichtig, dass die Arbeitsmedizin und Sicherheitstechnik stärker bei Projekten einbezogen werden. Nur so können diese Forderungen erfüllt werden.

8.1 Sicherheitsbeauftragte

Sicherheitsbeauftragte sollen sich weiterbilden. Das Kursangebot der Unfallkasse Rheinland-Pfalz und der Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (SVLFG) bietet hierzu einige Fortbildungen an.

8.2 Begehung der Arbeitsstätten

Die Begehungen nach § 10 ASiG sollen 2021 mit einer individuellen Ergonomie-Beratung für Mitarbeitende an deren Arbeitsplätzen fortgesetzt werden, soweit dies die pandemische Situation zulässt. Besonders die Kindertageseinrichtungen sollen bei den Begehungen in den Blick genommen werden.

8.3 Schulung von Führungskräften und Sicherheitsbeauftragten

Das Seminarangebot der Fachkraft für Arbeitssicherheit im Fortbildungsprogramm der Stadtverwaltung Mainz soll weiter bestehen bleiben. Mit einer größeren Flexibilität bei der Terminierung, sollen bessere Teilnahmemöglichkeiten für alle Interessierten geschaffen werden.

8.4 Gefährdungsbeurteilung

Die Gefährdungsbeurteilung wird immer mehr ein zentraler Bestandteil des betrieblichen Arbeitsschutzes. Alle wesentlichen Gestaltungsmaßnahmen werden 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. Auch müssen die psychischen Gefährdungen erfasst werden, da diese eine immer größere Rolle spielen. Besonders an dieser Stelle haben die Erkenntnisse des Arbeitsschutzes Auswirkungen auf die Arbeit des betrieblichen Gesundheitsmanagements und der innerstädtischen Fortbildung.

9. Abbildungsübersicht

Abbildung 1: Gesamtzahl der Arbeitsunfälle	111
Abbildung 2: „Tausend-Mann-Quote 2003 - 2020	112
Abbildung 3: Wegeunfälle (absolut)	113
Abbildung 4: Wegeunfälle in Tausend-Mann-Quote.....	114

Personal 2021

J. Zahlenwerk

Inhalt

I.	Mitarbeitende.....	123
1.	Beschäftigtenstruktur.....	123
1.1	Stadtverwaltung.....	124
1.2.	Eigenbetrieb Kommunale Datenzentrale.....	124
1.3.	Eigenbetrieb Gebäudewirtschaft Mainz.....	125
1.4.	Eigenbetrieb Entsorgung.....	126
2.	Beschäftigtenstruktur nach Geschlecht.....	127
3.	Verteilung von Vollzeit und Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen.....	128
4.	Beurlaubte.....	129
5.	Altersstruktur.....	129
5.1	Altersstruktur insgesamt.....	129
5.2	Altersstruktur der Führungskräfte.....	131
6.	Ausländische Beschäftigte.....	134
7.	Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger.....	137
8.	Schwerbehinderte.....	138
9.	Ausbildung.....	138
10.	Interne Fortbildung.....	141
II.	Stellenentwicklung.....	143
1.	Grafische Übersicht der Stellenentwicklung 2014 – 2020 Stadtverwaltung und Eigenbetriebe.....	143
1.1	Stadtverwaltung.....	143
1.2	Eigenbetrieb Kommunale Datenzentrale.....	144
1.3	Eigenbetrieb Gebäudewirtschaft Mainz.....	144
1.4	Eigenbetrieb Entsorgung.....	144
2.	Übersicht der Stellenentwicklung Beamtinnen/Beamte und Beschäftigte 2014 – 2020.....	145
3.	Stellenentwicklung Erziehungskräfte 2014 – 2020.....	145
4.	Bewerbungsverfahren.....	146
III.	Personalausgaben.....	147
1.	Personalkosten.....	147
2.	Personalnebenkosten.....	148
3.	Beitragsätze der Sozialversicherung.....	149
4.	Tarif- und Besoldungserhöhungen.....	149
5.	Anteil der Personalausgaben am Verwaltungshaushalt/ Ergebnishaushalt.....	150
6.	Versorgungslasten.....	150
IV.	Abbildungsübersicht.....	151

Vorbemerkung

Das Zahlenwerk ist eine Zusammenfassung der wichtigsten Grafiken und Tabellen zu den Bereichen Mitarbeitende, 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 an zentraler Stelle verzichtet. Teil IV „Personalausgaben“ ist nicht näher kommentiert und lediglich Bestandteil des Zahlenwerks.

I. Mitarbeitende

1. Beschäftigtenstruktur

Zum 31.12.2020 waren in der Stadtverwaltung Mainz 4.742 Mitarbeitende tätig, davon in der Stadtverwaltung 3.863 und in den Eigenbetrieben 879. In diesen Zahlen sind nicht berücksichtigt:

- Gemeindeorgane
- Nachwuchskräfte
- Volontariate, Referendariate, Praktika
- Erziehungskräfte im Anerkennungsjahr
- Sonderbeschäftigungsverhältnisse (z.B. Personen über 67 Jahre)

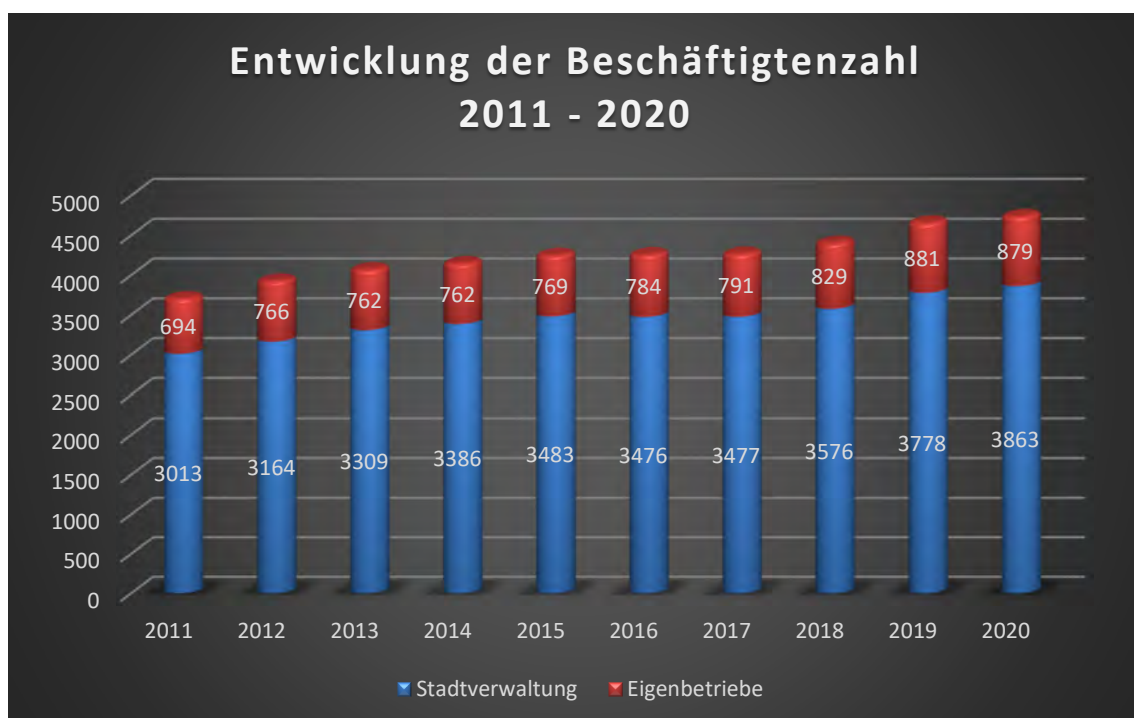


Abbildung 1: Entwicklung der Beschäftigtenzahl

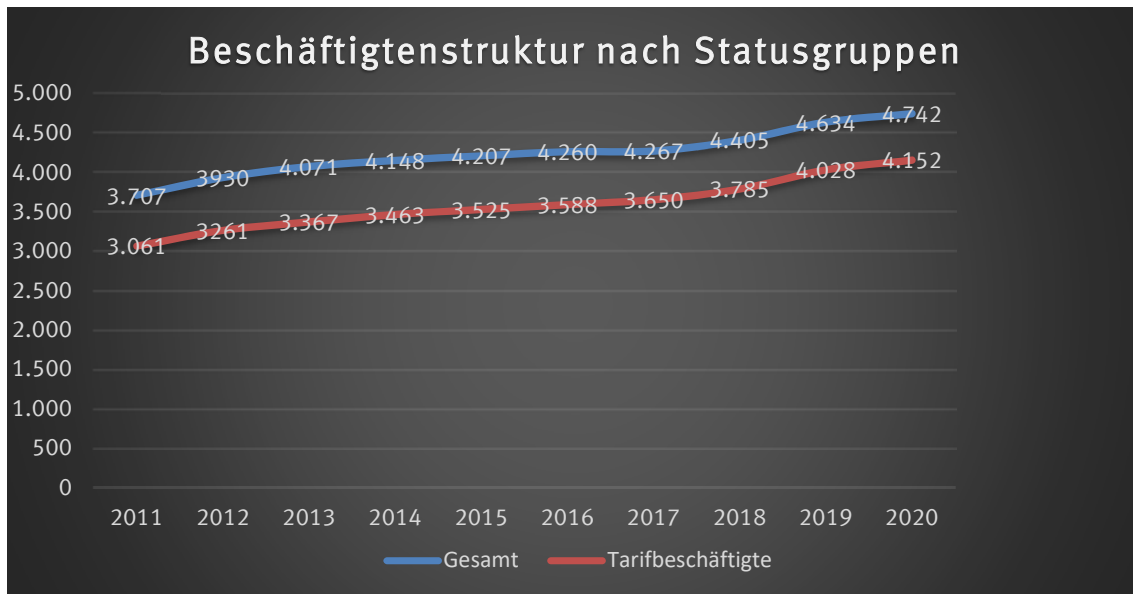


Abbildung 2: Beschäftigtenstruktur nach Statusgruppen

1.1 Stadtverwaltung

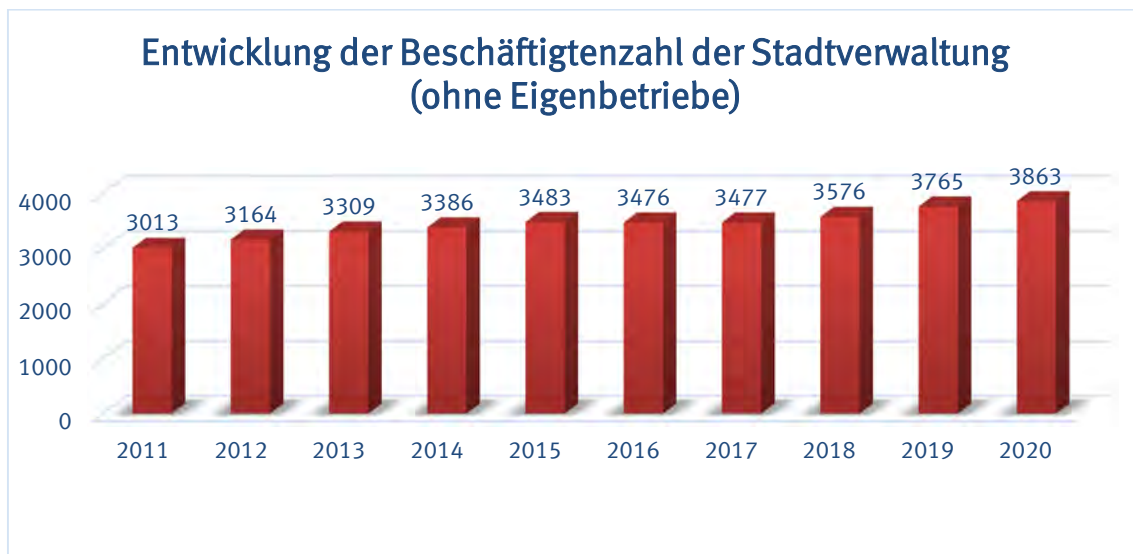


Abbildung 3: Beschäftigtenzahl ohne Eigenbetriebe

1.2. Eigenbetrieb Kommunale Datenzentrale

Neben den IT-Dienstleistungen für die Stadtverwaltung Mainz und zahlreiche anderen Kommunen und öffentlich-rechtlichen Einrichtungen in Rheinland-Pfalz, wird in den kommenden Jahren der Digitalisierungsprozess wohl zu einer weiteren Vergrößerung des Personalkörpers der Kommunalen Datenzentrale führen.

Jahr	Beamtinnen/ Beamte	Beschäftigte	Gesamt
2012	12	49	61
2013	12	54	66
2014	12	53	65
2015	11	58	69
2016	12	61	73
2017	11	61	72
2018	13	65	78
2019	13	73	86
2020	14	75	89

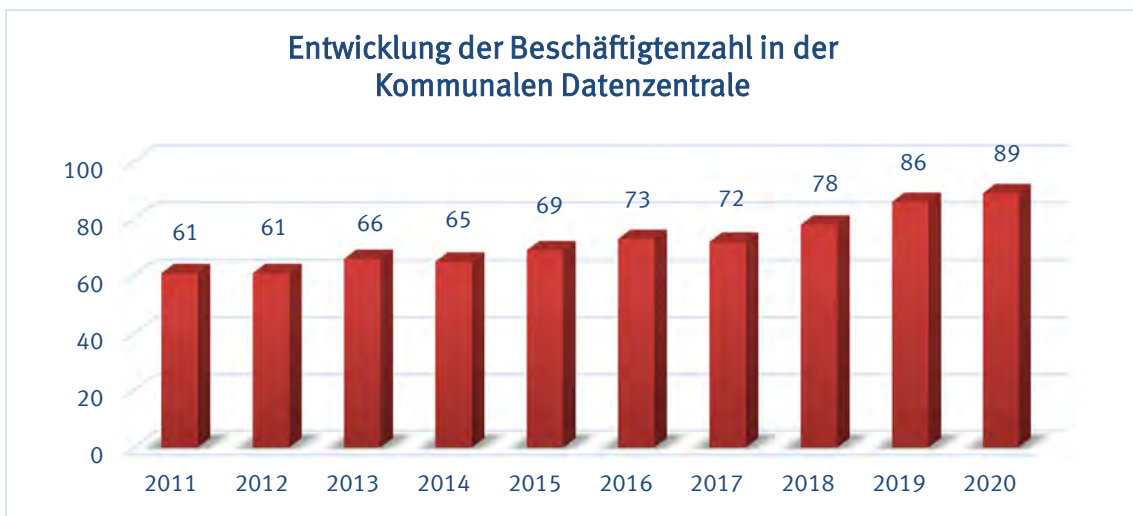


Abbildung 4: Beschäftigtenzahl der Kommunalen Datenzentrale (KDZ)

1.3. Eigenbetrieb Gebäudewirtschaft Mainz

Mit der Errichtung neuer Liegenschaften, wie z.B. Kitas, wächst auch die Zahl der Mitarbeitenden der GWM mit. Dies ist vor allem im Bereich des Gebäudemanagements der Fall. Die Zahl der Beamtinnen und Beamten ist unverändert.

Jahr	Beamte	Beschäftigte	Gesamt
2011	5	209	214
2012	6	204	210
2013	6	191	197
2014	6	193	199
2015	6	193	199
2016	5	204	209
2017	5	217	222
2018	5	222	227
2019	5	225	230
2020	5	233	238

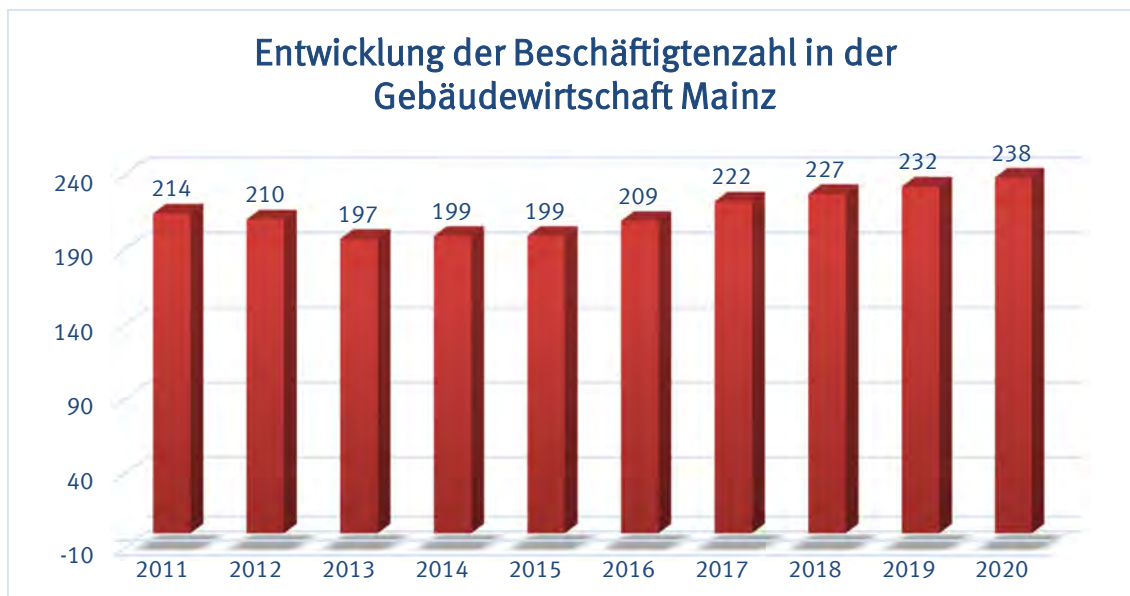


Abbildung 5: Beschäftigtenzahl der Gebäudewirtschaft Mainz (GWM)

1.4. Eigenbetrieb Entsorgung

Jahr	Beamtinnen/ Beamte	Beschäftigte	Gesamt
2011	3	415	419
2012	3	492	495
2013	3	496	499
2014	3	495	498
2015	3	498	501
2016	4	498	502
2017	3	494	497
2018	2	522	524
2019	3	550	553
2020	3	549	552

Die Beschäftigtenzahl 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 Müllwerker:innen und Kraftfahrer:innen eingestellt. Die Steigerung der Einwohnerzahl in den vergangenen Jahren, verbunden mit der Bereitstellung zusätzlichen Wohnraums, führt ebenfalls zu Mehrbelastungen, denen auch nur durch zusätzliches Personal begegnet werden kann.

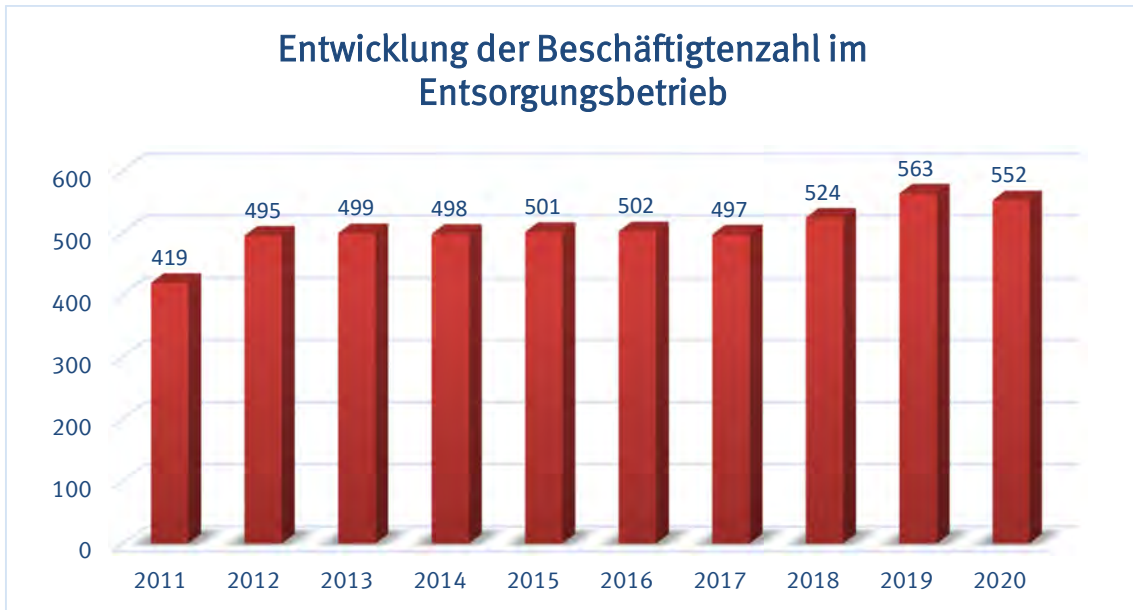


Abbildung 6: Beschäftigtenzahl des Entsorgungsbetriebs

2. Beschäftigtenstruktur nach Geschlecht

Seit über zehn Jahren steigt der Anteil von Mitarbeiterinnen stetig an. So hat sich seit 2011 dieser Anteil von 54,6 % auf nunmehr 58,7 % gesteigert. Zwar bilden die Erziehungskräfte, der überwiegend Frauen angehören, die zweitgrößte Berufsgruppe, jedoch steigt auch im Verwaltungs- und Bürobereich der Frauenanteil weiter deutlich an.

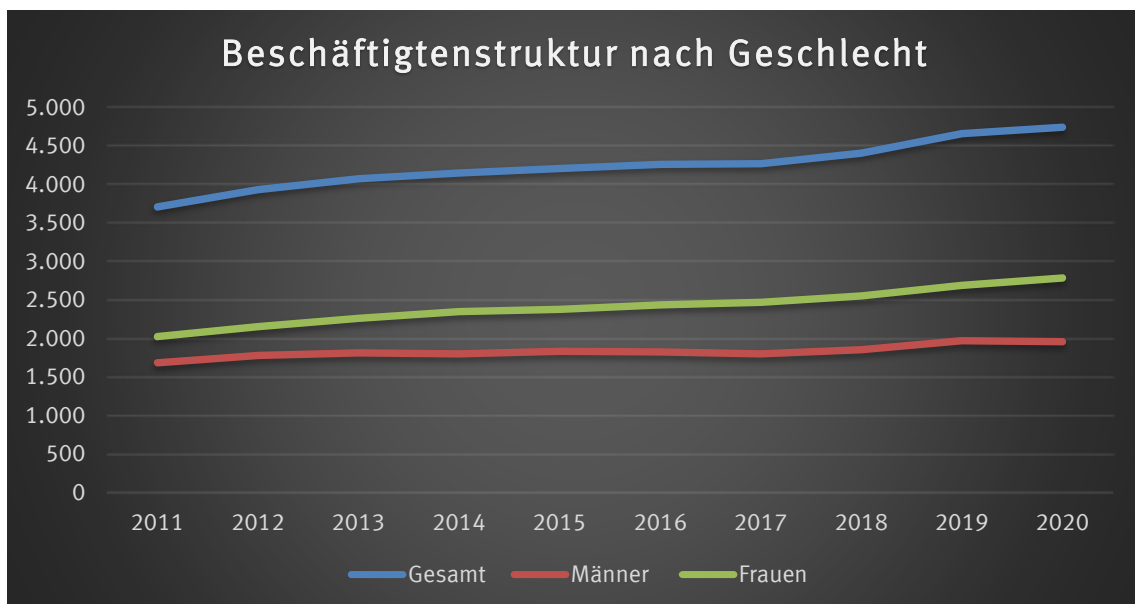


Abbildung 7: Beschäftigtenstruktur nach Geschlecht (absolute Zahlen)

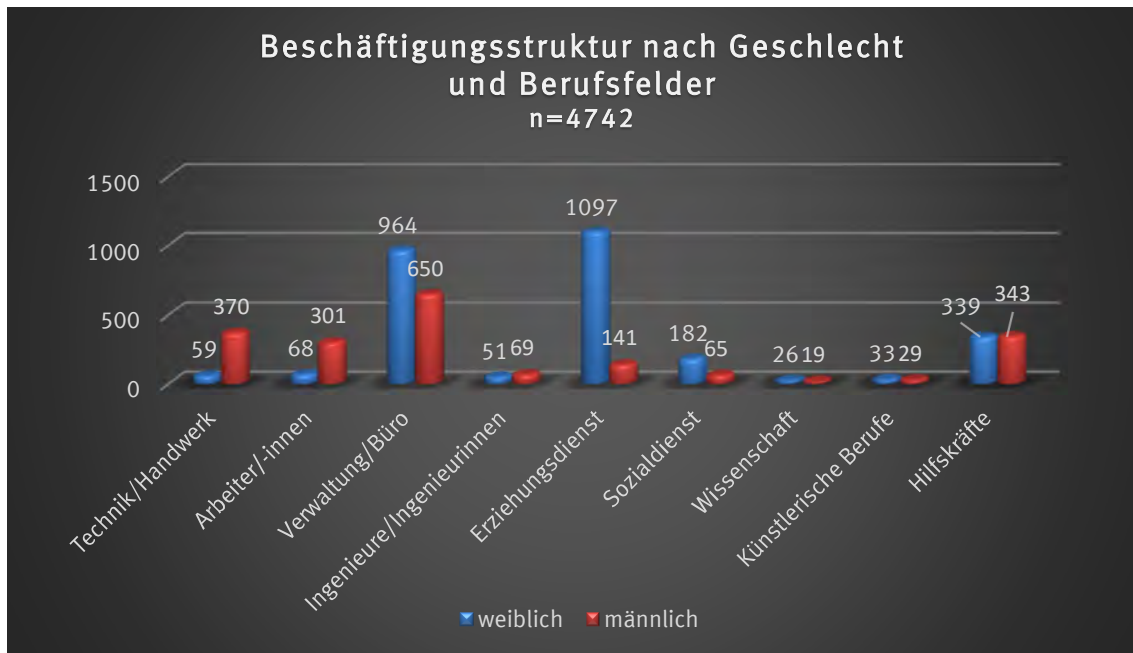


Abbildung 8: Beschäftigtenstruktur nach Geschlecht und Berufsfeldern

In den beiden Haupttätigkeitsfeldern, Verwaltung und Erziehungsdienst, wird die hohe Zahl weiblicher Mitarbeiterinnen deutlich.

3. Verteilung von Vollzeit und Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen

Im Dezember 2020 war von den 4.742 Mitarbeitenden mit 35,2 % mehr als ein Drittel in Teilzeit beschäftigt. Damit ist der Anteil gegenüber dem vorangegangenen Berichtszeitraum von 2018 (35,1 %) nochmals leicht gestiegen.

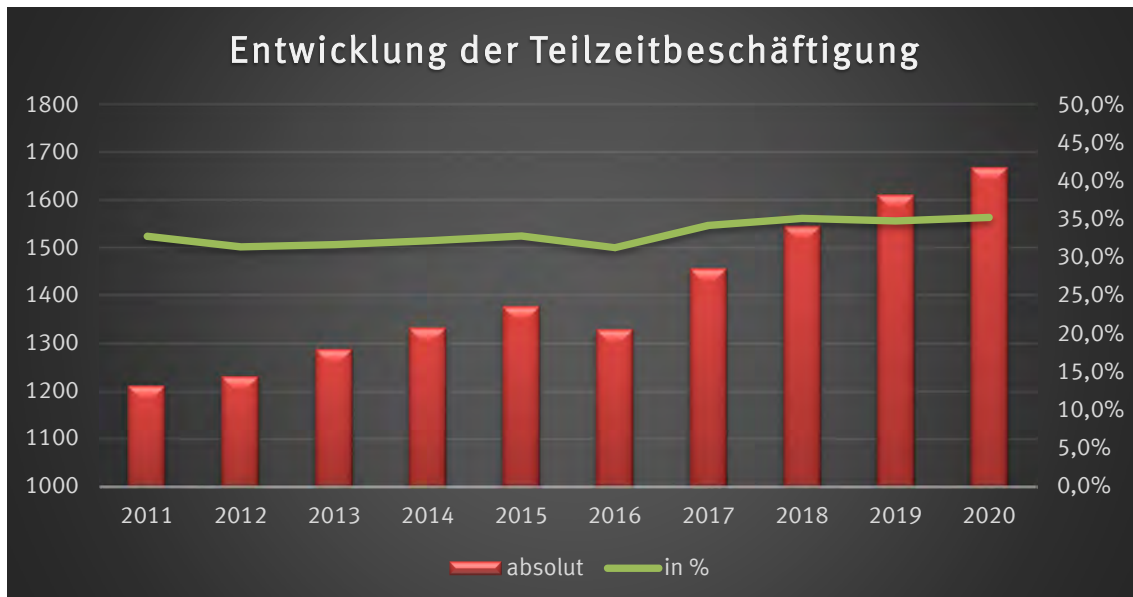


Abbildung 9: Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung

4. Beurlaubte

Ende Dezember 2020 waren insgesamt 153 Mitarbeitende (= 3,2 % des Personals) beurlaubt oder in Elternzeit. Den größten Anteil daran stellen Beurlaubungen aufgrund von Elternzeiten dar (63,3 %). 2018 betrug der Anteil der beurlaubten Mitarbeitenden noch 3,9 %.

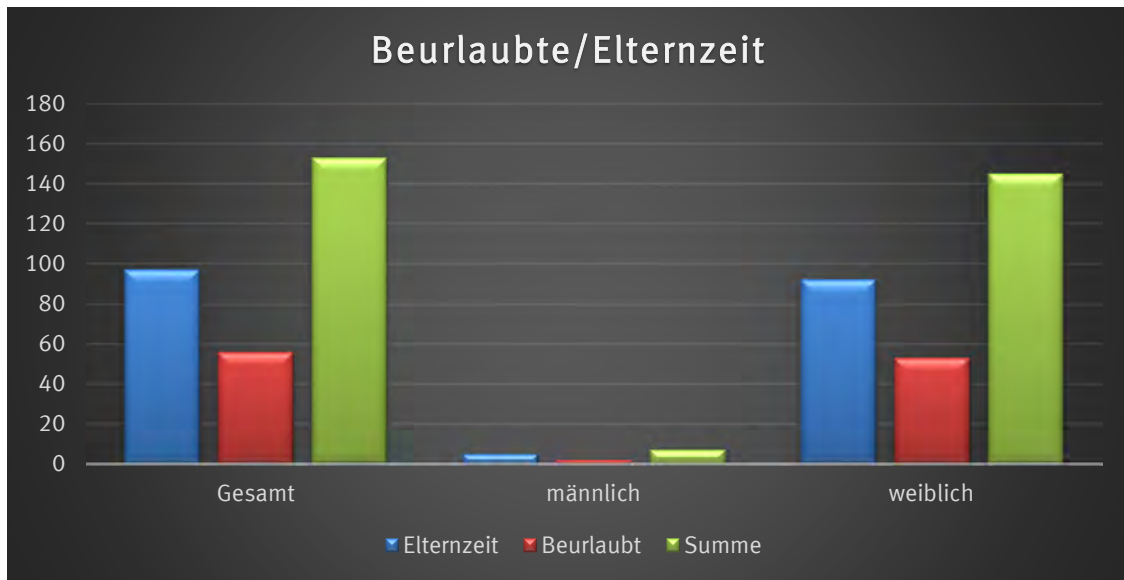


Abbildung 10: Beurlaubte Mitarbeitende (Stand: Dezember 2020)

5. Altersstruktur

5.1 Altersstruktur insgesamt¹

Das Durchschnittsalter der Mitarbeitenden der Stadtverwaltung Mainz liegt bei 44,0 Jahren und damit setzt sich das Absinken des Durchschnittsalters seit 2017 weiter fort.

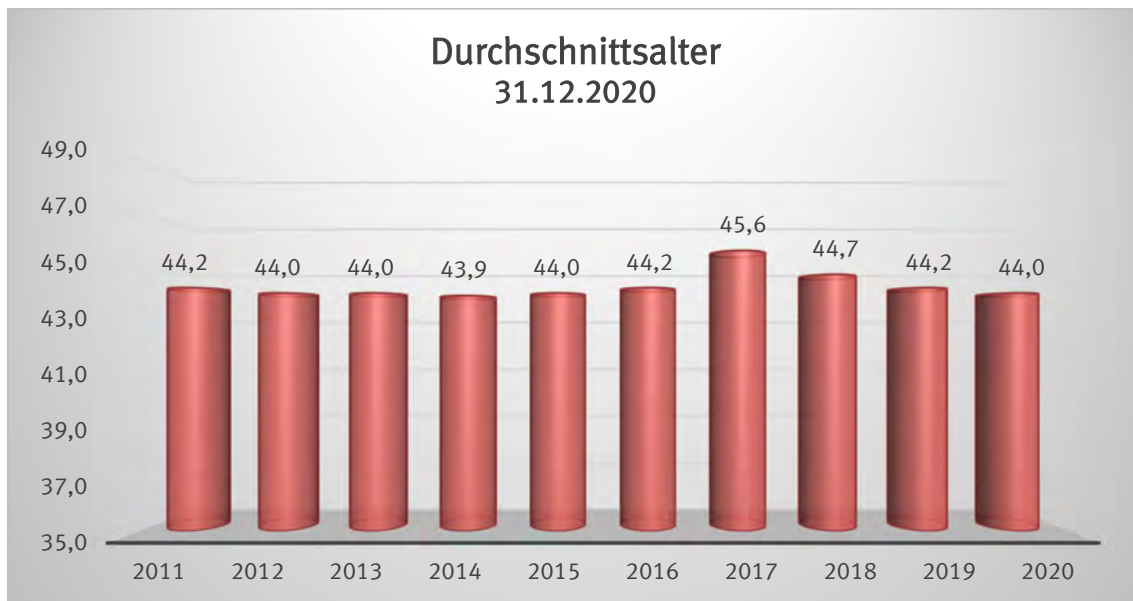


Abbildung 11: Durchschnittsalter

¹ Stand Dezember 2020, Stadtverwaltung, einschl. Eigenbetriebe

In der Verteilung der Beamtinnen und Beamten und Beschäftigten nach Altersgruppen ergibt sich für 2020 folgendes Bild:

Alter	Beamtinnen/Beamte	Beschäftigte	Gesamt	in %
≤ 25	31	288	319	6,7 %
26 - 40	227	1.427	1.654	34,9 %
41 - 50	99	921	1.020	21,5 %
51 - 58	137	954	1.091	23,0 %
> 58	96	562	658	13,9 %
Gesamt	590	4.154	4742	

In der nachfolgenden Grafik ist die Entwicklung der Altersstruktur in den Jahren 2017 – 2020 dargestellt. Als Folge zahlreicher Neueinstellungen ist der Anteil der 26-40-Jährigen deutlich angestiegen. Ebenso ist erkennbar, dass bei den über 59-Jährigen ein Zuwachs zu verzeichnen ist.

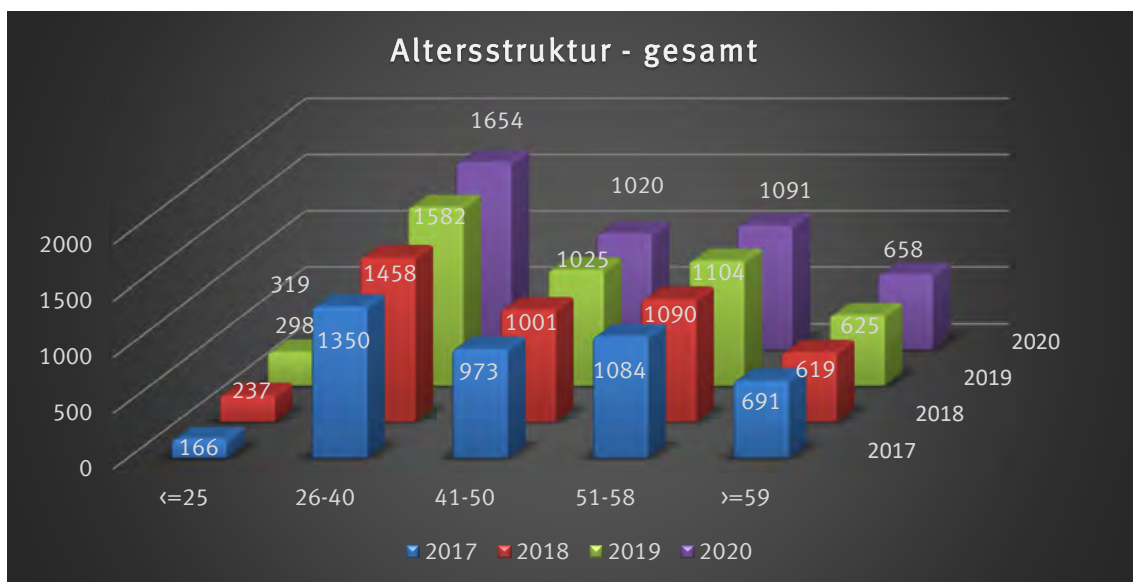


Abbildung 12: Altersstruktur der Stadtverwaltung incl. Eigenbetriebe

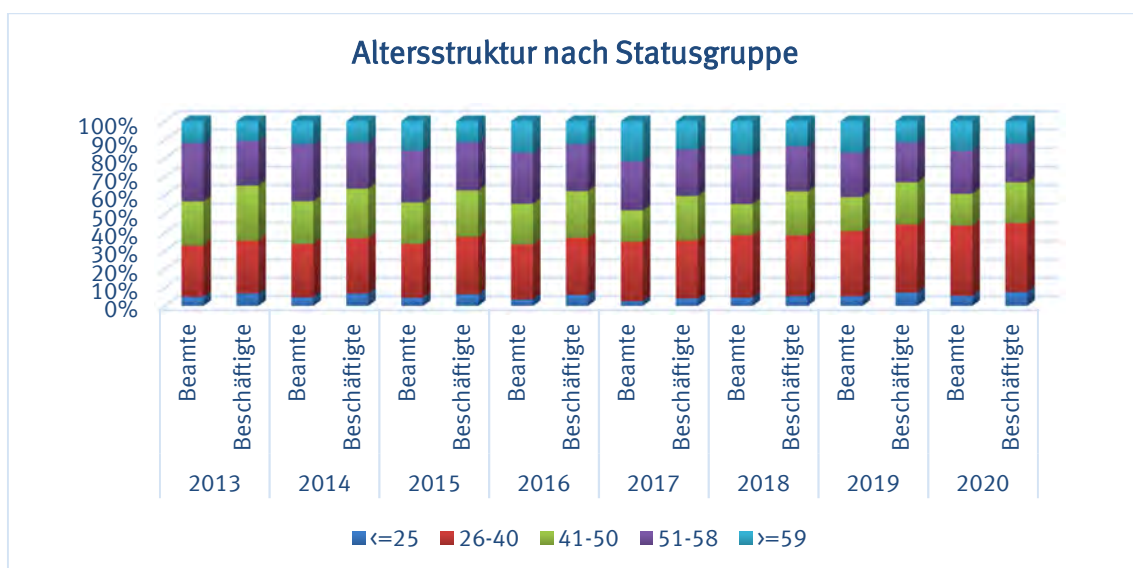


Abbildung 13: Altersstruktur nach Statusgruppen

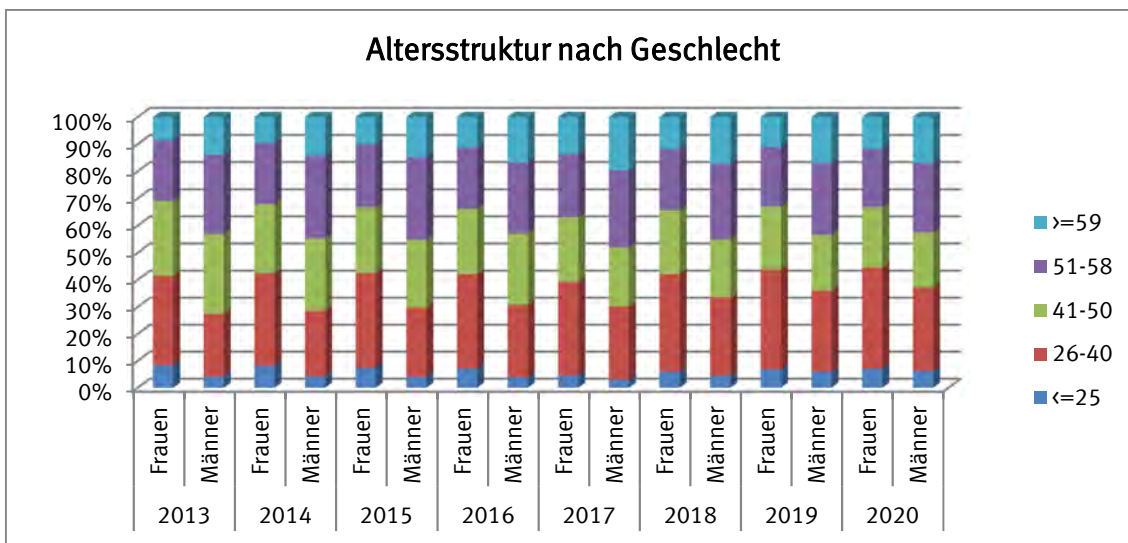


Abbildung 14: Altersstruktur nach Geschlecht

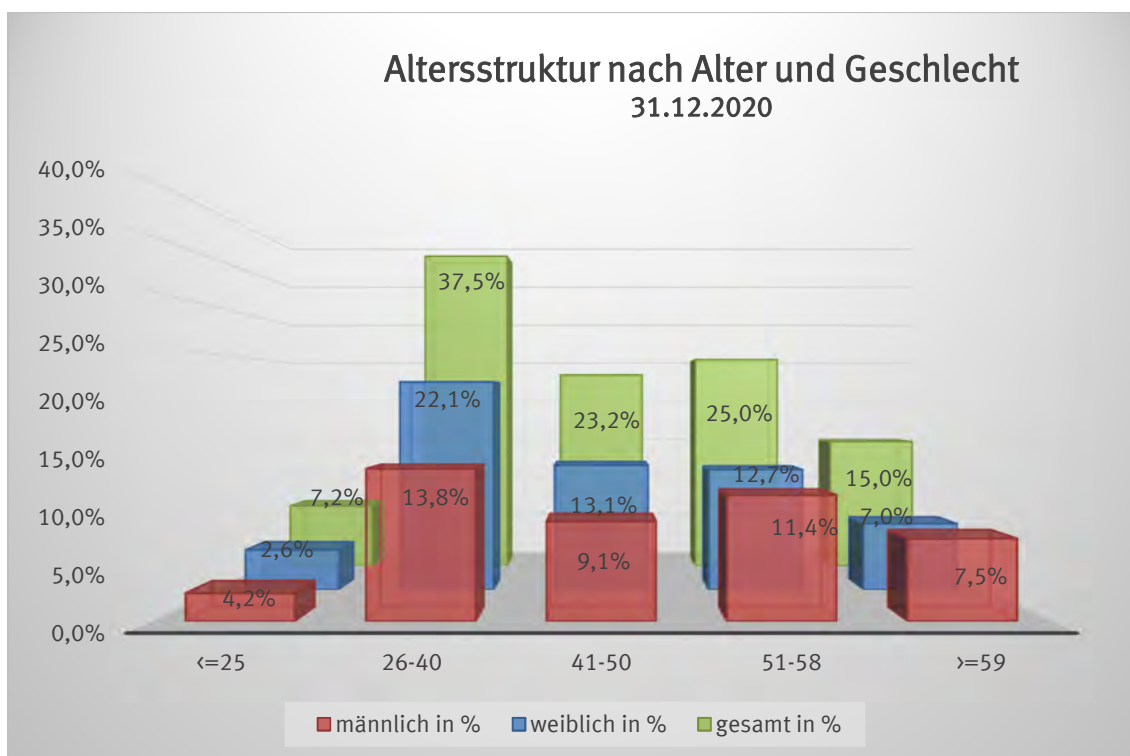


Abbildung 15: Altersstruktur nach Alter und Geschlecht

5.2 Altersstruktur der Führungskräfte

Im Dezember 2020 waren bei der Stadtverwaltung 428 Führungskräfte beschäftigt. Damit ist die Zahl der Führungskräfte im Vergleich zum letzten Personalbericht 2019 (419) um 2,3 % gestiegen. Im gleichen Zeitraum hat sich die Zahl der Mitarbeitenden um knapp 8 % erhöht. Damit ist die durchschnittliche Leitungsspanne von 1:11 stabil geblieben.

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

Ebene 5: Kita-Leitungen, Leitungen von Jugendzentren

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

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

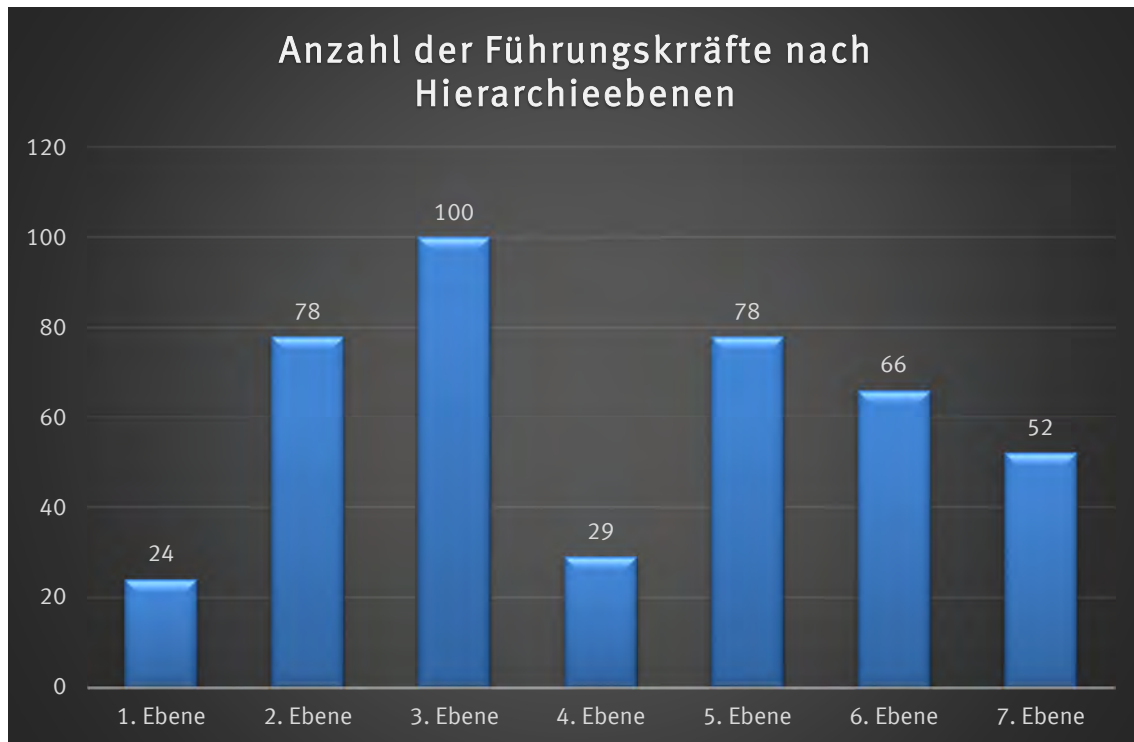


Abbildung 16: Zahl der Führungskräfte nach Hierarchieebenen

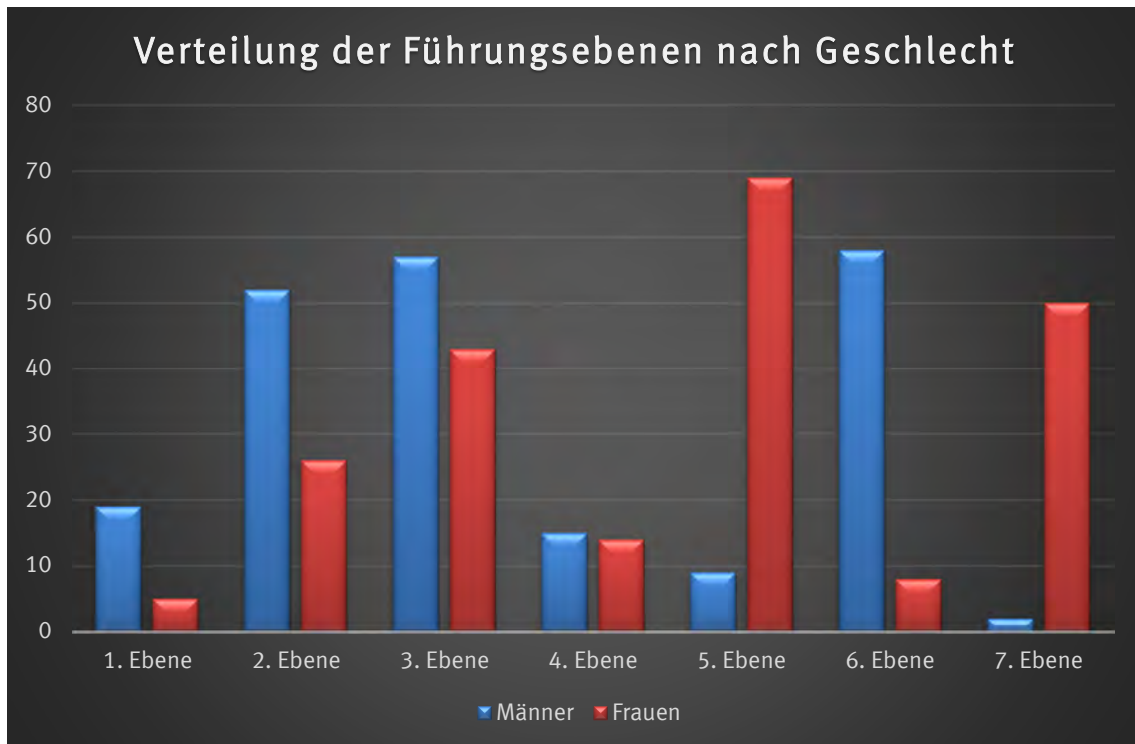


Abbildung 17: Verteilung der Führungsebenen nach Geschlecht

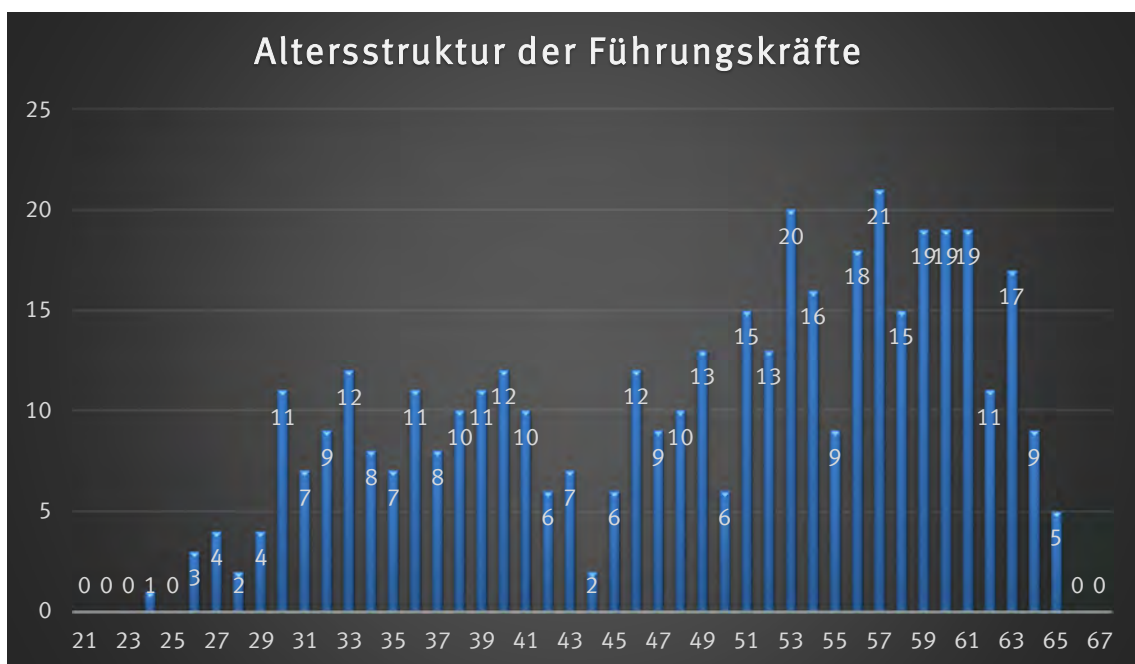


Abbildung 18: Altersstruktur der Führungskräfte

Das Durchschnittsalter aller Führungskräfte der Stadtverwaltung liegt mit 48,8 Jahren deutlich über dem der Mitarbeitenden. Allerdings sinkt das Durchschnittsalter der Führungskräfte langsam von 49,6 Jahre in 2019 auf jetzt 48,8 Jahre. Hier macht sich der verstärkte Ruhestandsbeginn von Führungskräften bemerkbar. Für sie rücken jüngere Führungskräfte auf. Dieser Prozess wird sich in den kommenden Jahren weiter beschleunigen.

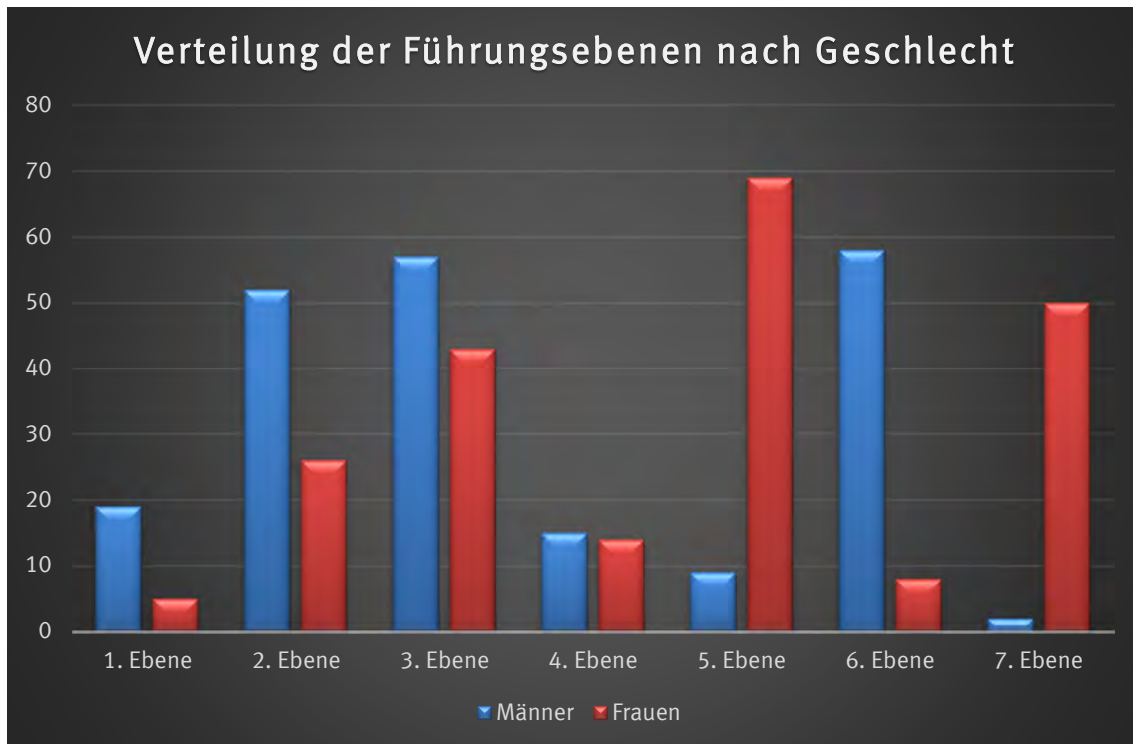


Abbildung 19: Altersstruktur der Führungskräfte nach Geschlecht

6. Ausländische Beschäftigte (einschl. Eigenbetriebe)

Im Dezember 2020 waren 461 ausländische Mitarbeiter:innen aus 53 Nationen bei der Stadtverwaltung beschäftigt. Dies entspricht einem Anteil von fast 10 %.

Land	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Afghanistan	1	1	1	1	1	2	2
Albanien	-	-	-	2	2	1	1
Algerien	1	1	2	1	1	2	2
Armenien	-	-	1	1	-	1	1
Bolivien	-	-	-	-	-	1	1
Bosnien und Herzegowina	13	15	17	17	19	19	21
Brasilien	1	1	1	2	5	5	5
Bulgarien	3	3	3	2	2	4	7
Chile	1	1	1	1	-	-	-
Costa Rica	1	1	1		-	-	-
Eritrea	-	-	-	-	-	2	2
Frankreich	5	6	4	4	5	5	7
Georgien	-	-	-	-	3	4	5
Ghana	1	1	1	2	2	2	2
Griechenland	8	8	10	9	12	13	12
Indonesien	1	-	-	-	-	1	1
Land	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020

Irak	-	-	-	-	1	3	3
Iran	7	5	6	6	5	6	5
Italien	68	71	79	74	69	81	87
Kanada	1	1	1	1	1	-	-
Kasachstan	-	-	-	-	-	-	1
Kenia	2	2	2	2	2	2	2
Kosovo	1	1	1	-	-	2	2
Kroatien	9	12	13	14	17	19	21
Kuba	-	1	-	-	2	2	2
Lettland	1	1	1	1	1	1	1
Litauen	3	5	5	5	5	5	7
Marokko	11	11	13	14	19	20	23
Nordmazedonien	2	4	3	3	3	3	2
Montenegro	1	1	1	-	-	2	2
Nicaragua	1	1	1	1	1	1	1
Niederlande	4	3	3	3	3	4	4
Nigeria	-	-	-	-	1	1	1
Österreich	5	5	6	4	5	4	4
Pakistan	-	-	-	-	-	2	1
Peru	-	-	1	1	1	1	1
Philippinen	-	-	-	-	1	1	1
Polen	7	6	7	8	6	10	13
Portugal	10	9	10	11	13	12	13
Rumänien	3	4	5	2	3	4	5
Russische Föderation	5	10	9	8	7	8	8
Schweiz	2	3	3	2	2	1	2
Serbien	13	13	13	13	10	11	14
Slowakei	3	3	3	3	3	3	3
Spanien	12	10	8	9	6	6	7
Syrien	-	-	1	1	3	5	5
Thailand	-	-	-	-	-	-	2
Trinidad und Tobago	1	1	1	1	1	1	1
Tschechien	-	-	-	1	2	2	2
Türkei	87	93	94	98	101	124	125
Tunesien	1	1	1	1	2	2	2
Ukraine	5	5	6	3	2	5	7
Ungarn	2	2	2	2	2	3	3
Usbekistan	1	-	-	-	-	1	1
Vereinigtes Königreich	2	3	2	1	1	1	1

Land	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Vereinigte Staaten (USA)	6	5	5	5	6	6	7
Weißrussland	1	1	1	1	1	-	-
Gesamt	316	332	348	343	360	427	461
in % der Gesamtbeschäftigtenzahl	7,6	7,9	8,1	7,9	8,0	9,1	9,6

Der Anteil ausländischer Mitarbeitenden aus EU-Staaten und Nicht-EU-Staaten hat sich in den vergangenen Jahren immer mehr zu Gunsten von Angehörigen aus Nicht-EU-Staaten verschoben.

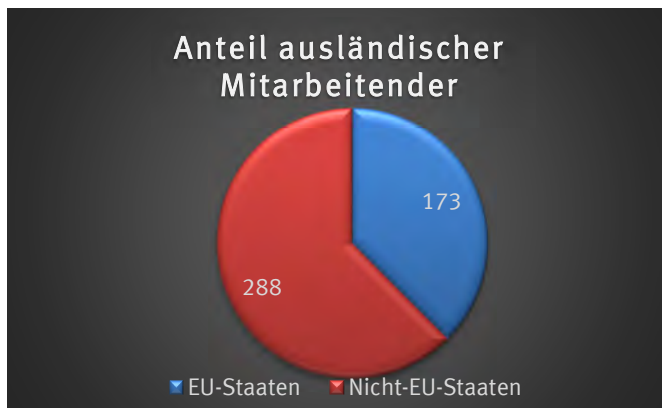


Abbildung 20: Anteil ausländischer Arbeitnehmer/-innen

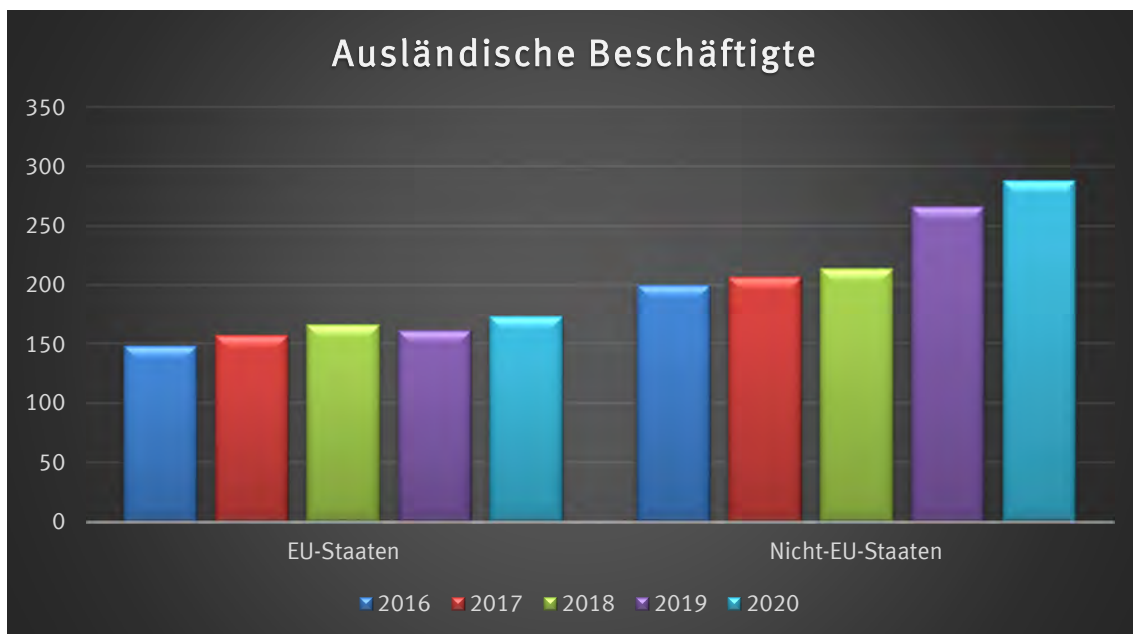


Abbildung 21: Ausländische Beschäftigte

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.

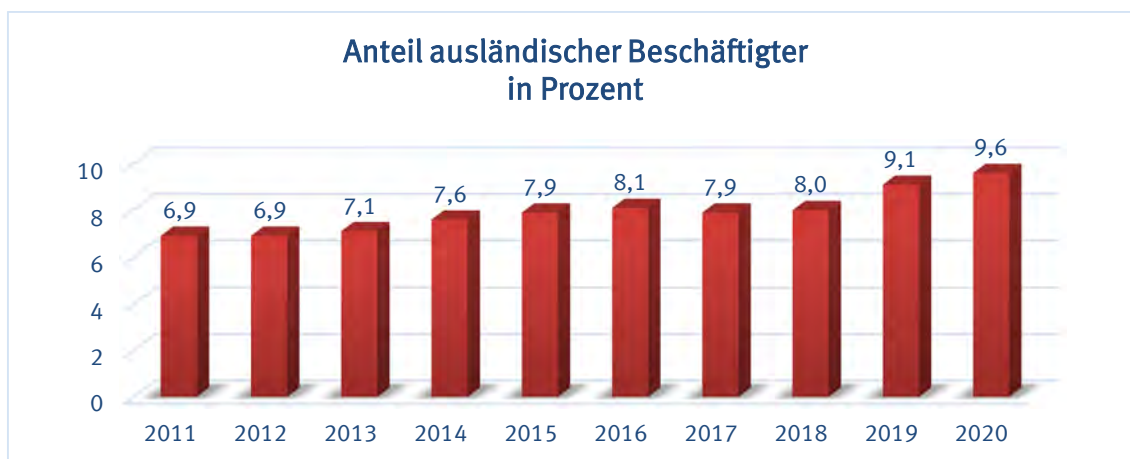


Abbildung 22: Anteil ausländischer Beschäftigter

Einstellungen in den Dienst der Stadtverwaltung Mainz erfolgen nach dem Prinzip der „Bestenauslese“ und unter Berücksichtigung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Daher 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 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.

7. Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger

Stand jeweils Dezember eines Jahres

Stadtverwaltung
einschl. Eigenbetriebe

Jahr	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Beamtinnen/ Beamte i.R.	293	328	305	314	309	313	320	325	352
Beamtinnen/ Beamte Hinter- bliebene	106	127	112	108	111	113	116	115	117
Beschäftigte i.R.	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Beschäftigte Hinterbliebene	4	4	3	2	2	2	-	-	-
Gesamt	403	459	420	424	422	428	436	440	469

8. Schwerbehinderte

Stand jeweils Dezember eines Jahres

Stadtverwaltung

einschl. Eigenbetriebe

Jahr	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
anrechenbare Arbeitsplätze ¹⁾	3.439	3617	3617	3872	3871	3960	4030	4182	4311
Pflichtplätze (5%)	172	181	181	194	194	198	202	209	216
Schwer behinderte	172	202	217	232	226	245	249	272	284
Quote in %	5,00	5,59	5,99	5,99	5,83	6,18	6,18	6,50	6,59

Anmerkung: ¹⁾berechnet nach den Bestimmungen des SGB IX

9. Ausbildung

Stand jeweils September eines Jahres

Gesamtzahl der Einstellungen von Nachwuchskräften

Jahr			gesamt
	weiblich	männlich	
2011	16	9	25
2012	17	8	25
2013	15	7	22
2014	17	12	29
2015	15	9	24
2016	16	12	28
2017	23	8	31
2018	18	12	30
2019	25	9	34
2020	23	12	35

Die einzelnen Berufsgruppen:Beamtenanwärter:innen des II. und III. Einstiegsamtes

Jahr	Stadtinspektor- anwärter/-innen		Gesamt	Jahr	Stadtsekretär- anwärter/-innen		Gesamt
	weiblich	Männlich			weiblich	Männlich	
2011	5	-	5	2011	-	-	-
2012	5	1	6	2012	-	-	-
2013	6	1	7	2013	-	-	-
2014	7	3	10	2014	-	-	-
2015	4	3	7	2015	-	-	-
2016	5	4	9	2016	-	-	-
2017	10	1	11	2017	-	-	-
2018	8	3	11	2018	1	1	2
2019	13	2	15	2019	1	1	2
2020	13	3	16	2020	3	-	3

Ausbildungsberufe des öffentlichen Dienstes

Jahr	Verwaltungs- fachangestellte		Fachangestellte für Bürokommunikation ²	
	weiblich	männlich	weiblich	männlich
2011	3	2	5	-
2012	4	2	3	-
2013	3	1	3	1
2014	3	2	-	-
2015	4	-	-	-
2016	4	1	-	-
2017	5	-	-	-
2018	4	2	-	-
2019	6	-	-	-
2020	5	3	-	-

² Der 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 Medien- und Informationsdienste		Fachkräfte für Kreislauf- und Abfallwirtschaft	
	weiblich	männlich	weiblich	männlich
2011	1	-	-	-
2012	1	-	-	-
2013	-	-	-	-
2014	1	-	-	1
2015	1	-	-	-
2016	1	-	-	1
2017	1	-	-	1
2018	1	-	-	-
2019	1	-	-	-
2020	-	-	-	-

Ausbildungsberufe der Industrie- und Handelskammer (IHK)

Jahr	Bürokaufleute ^{3/} Kaufleute für -Bü- romanagement		Industriekaufleute		Fachinformatiker/- innen		Berufskraftfahrer/- innen	
	weib- lich	männ- lich	weib- lich	männ- lich	weib- lich	männ- lich	weib- lich	männ- lich
2009	-	1	-	1	1	1	-	-
2010	1	-	-	-	-	-	-	-
2011	1	-	-	-	-	1	-	-
2012	-	-	-	-	-	2	-	-
2013	2	-	1	-	-	1	-	-
2014	4 ²	1	-	-	-	-	-	-
2015	5	-	-	-	-	1	-	-
2016	5	-	-	-	1	1	-	-
2017	4	-	1	-	-	1	-	1
2018	4	1	-	-	-	-	-	-
2019	3	1	-	-	-	2	-	-
2020	2	-	-	-	-	-	-	1

³ Der Ausbildungsberuf „Kaufleute für Büromanagement“ ist ein IHK-Beruf, und wird daher, als Nachfolgeberuf der Bürokaufleute an dieser Stelle weitergeführt.

Ausbildungsberufe der Handwerks-
kammer (HWK)

Jahr	Kfz.-Mechatroniker/-innen	
	weiblich	männlich
2011	-	2
2012	1	-
2013	-	2
2014	-	1
2015	-	1
2016	-	1
2017	-	1
2018	-	1
2019	-	2
2020	-	1

Ausbildungsberufe der Landwirtschaftsschaf-
tkammer (LWK)

Jahr	Gärtner/-innen	
	weiblich	männlich
2011	-	4
2012	1	3
2013	-	-
2014	1	2
2015	1	2
2016	-	4
2017	2	3
2018	0	4
2019	1	1
2020	-	4

10. Interne Fortbildung

Stand jeweils Dezember eines Jahres

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Seminare insgesamt	116	110	122	154	127	138	158	149	72
davon eintägig	56	58	75	107	81	81	109	99	44
davon mehrtägig	60	52	47	47	46	57	49	50	28
Teilnehmende insgesamt	1325	1193	1479	1546	1495	1438	1775	1430	621
davon männliche Teilnehmer	391	370	412	455	389	381	530	373	205
davon weibliche Teilnehmer	934	823	1067	1091	1097	1057	1245	1057	416
Beamte	408	325	331	435	416	399	476	274	139
Beschäftigte	917	868	1148	1111	1079	1039	1299	1156	482
Altersgruppen									
18-24 Jahre	149	72	97	126	102	63	103	56	36
25-34 Jahre	359	334	389	385	472	400	536	389	171
35-49 Jahre	481	453	519	587	483	470	576	487	204
über 50 Jahre	336	334	474	448	438	505	560	498	210

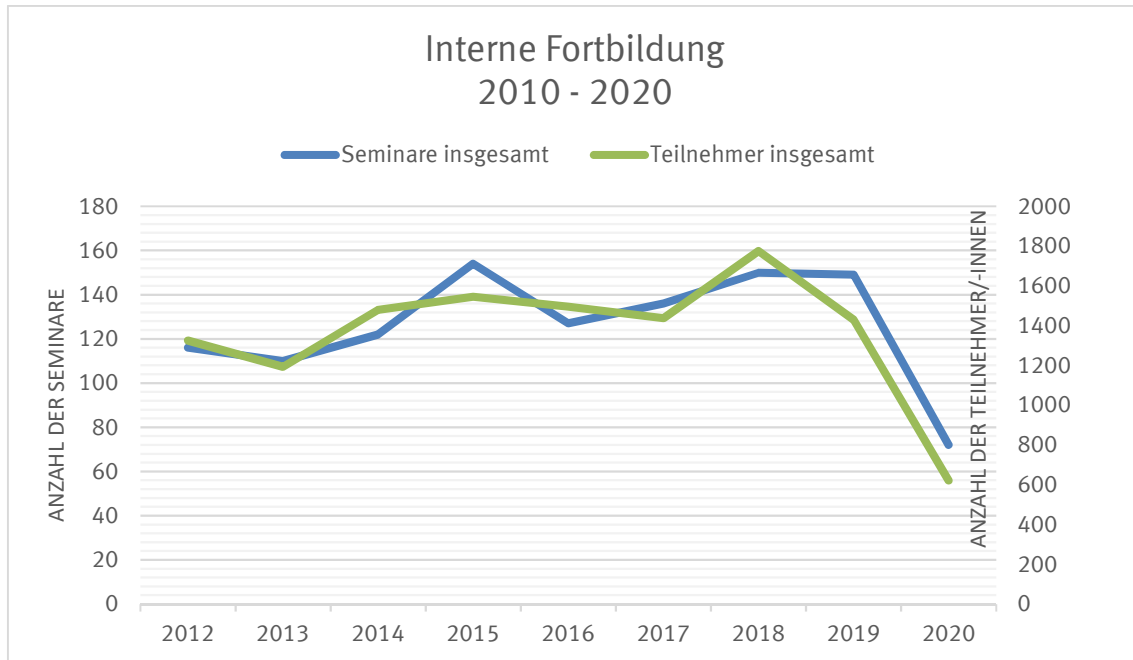


Abbildung 23: Entwicklung der internen Fortbildung (Seminare)

Die Auswirkungen der Corona-Pandemie werden bei der Übersicht der Fortbildungsaktivitäten im Jahr 2020 besonders deutlich. Ein regulärer Seminarbetrieb fand nur bis Mitte März 2020 statt. Üblicherweise stellt das erste Quartal eines Jahres zahlenmäßig immer das schwächste Quartal dar. Der deutlich überwiegende Anteil der Fortbildungsveranstaltungen fand anschließend entweder mit einer deutlich reduzierten Teilnehmerszahl oder in Online-Formaten statt. Es ist dennoch bemerkenswert, dass auch unter den erschwerten Rahmenbedingungen noch einige Veranstaltungen durchgeführt werden konnten.

II. Stellenentwicklung

In der Stadtverwaltung Mainz werden zum 31.12.2020 insgesamt 4.682 Stellen⁴ vorgehalten, davon in der Stadtverwaltung 3.733 und in den Eigenbetrieben 920.

1. Grafische Übersicht der Stellenentwicklung 2014 – 2020 Stadtverwaltung und Eigenbetriebe

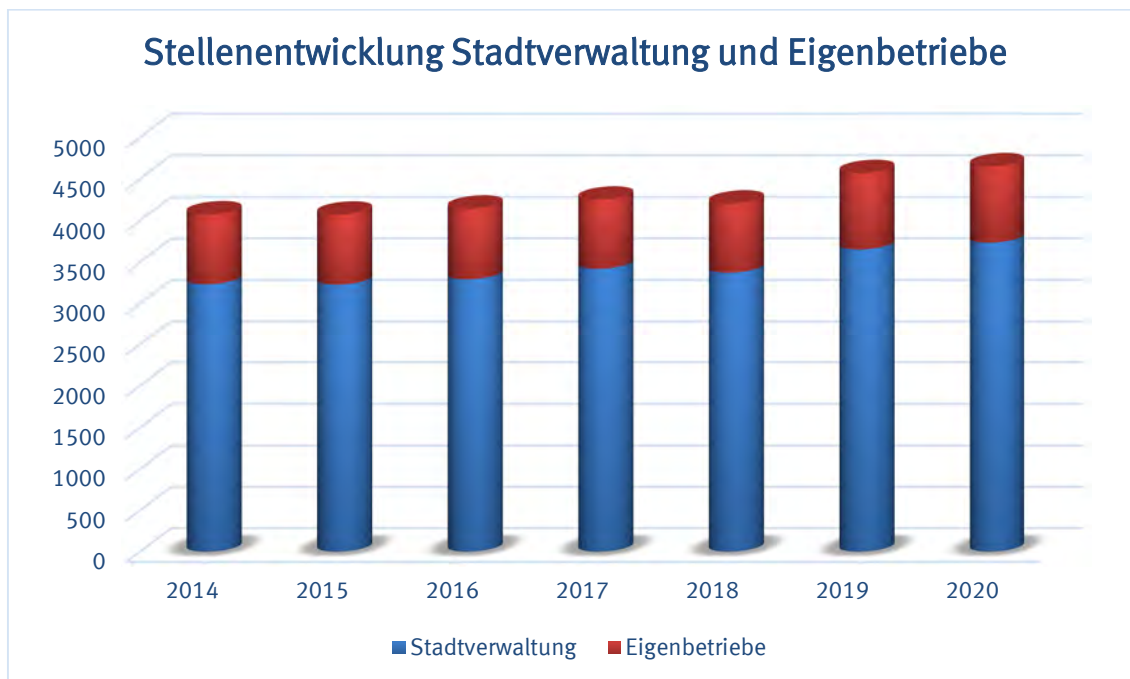


Abbildung 24: Entwicklung der Planstellen bei Stadtverwaltung und Eigenbetrieben 2014 - 2018

1.1 Stadtverwaltung⁵ ohne Ehrenbeamte, Praktikanten, Auszubildende, ohne Eigenbetriebe

Jahr	2011	2012 ⁶	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Beamtinnen/ Beamte	624	652	664	639	625	636	652	632	707	708
Beschäftigte	2.360	2.228	2566	2594	2603	2656	2767	2739	3865	3945
Gesamt	2.984	2.880	3.230 ⁷	3233	3228	3292	3419	3371	4572	4653

⁴ Stadtverwaltung und die Eigenbetriebe Kommunale Datenzentrale, Gebäudewirtschaft Mainz und Entsorgungsbetrieb

⁵ Ohne Differenzierung zwischen Voll- und Teilzeitstellen

⁶ inkl. Nachtragsstellen 2012

⁷ insbesondere durch zusätzliche Stellen in den Kindertagesstätten vergrößerte sich der Stellenumfang

1.2 Eigenbetrieb Kommunale Datenzentrale⁸

Jahr	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Beamtinnen/ Beamte	14	12	12	12	12	12	11	13	14	15
Beschäftigte	47	46	52	59	59	60	62	65	68	69
Gesamt	61	58	64	71	71	72	73	78	82	84

1.3 Eigenbetrieb Gebäudewirtschaft Mainz

Jahr ⁶⁾	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Beamtinnen/ Beamte	5	6	6	7	5	5	5	4	5	5
Beschäftigte	209	216	212	244	248	249	226	223	259	256
Gesamt	214	222	218	251	253	254	231	227	264	261

1.4 Eigenbetrieb Entsorgung

Jahr ⁶⁾	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Beamtinnen/ Beamte	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3
Beschäftigte	415	403	481	516	515	522	525	526	571	572
Gesamt	418	405	484 ⁹	519	518	525	528	528	574	575

⁸ Ohne Differenzierung zwischen Voll- und Teilzeitstellen

⁹ Erhöhung durch die Übernahme der Abfallentsorgung auf dem Gebiet des Landkreises Mainz-Bingen

2. Übersicht der Stellenentwicklung Beamtinnen/Beamte und Beschäftigte 2014 – 2020

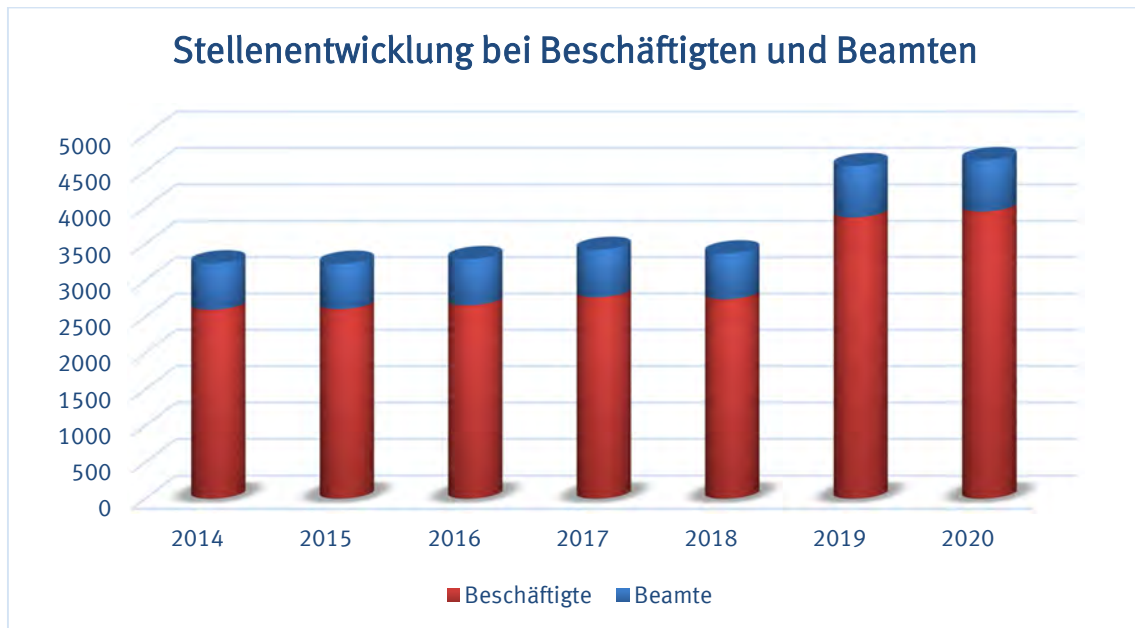


Abbildung 25: Stellenentwicklung Beamte/Beschäftigte

3. Stellenentwicklung Erziehungskräfte 2014 – 2020

Die Erziehungskräfte stellen nach wie vor bei der Stadtverwaltung nach den Verwaltungsbeschäftigten die zweitgrößte Berufsgruppe dar. Bedingt durch die Änderungen des rechtlichen Rahmens ist die Zahl der Erziehungskräfte in den vergangenen 6 Jahren rasant angestiegen. Neben den vor Jahren geschaffenen Rechtsansprüchen auf Kita-Plätze trägt auch die wachsende Mainzer Bevölkerung dazu bei, dass der Neu- und Ausbau von Kitas noch anhalten wird. In der Folge bleibt der Bedarf an Erziehungskräften weiter hoch.

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Erziehungskräfte	855	876	902	1102	1146	1185	1236

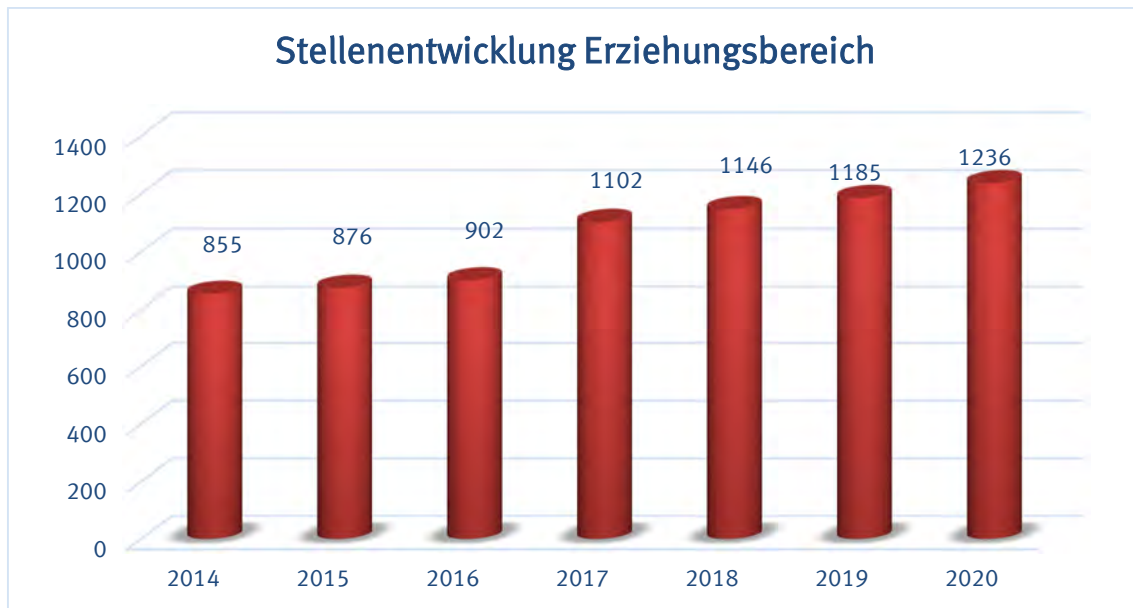


Abbildung 26: Stellenentwicklung der Erziehungskräfte

4. Bewerbungsverfahren

Wie bereits in Kapitel II (5.1 Altersstruktur) beschrieben, stellen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die älter als 58 Jahre sind, 13,8 % des Gesamtpersonalkörpers. Auch wenn dieser Anteil gegenüber dem letzten Personalbericht 2019 leicht gesunken ist (damals 14,2 %), kann noch nicht von einer Entspannung der Lage ausgegangen werden. Der Personalbedarf bleibt in den kommenden Jahren auf einem sehr hohen Niveau (vgl. auch Kapitel E „Demografische Entwicklung“). Der Personalbedarf in der Gesamtverwaltung spiegelt sich in der Anzahl der Bewerbungsverfahren wider:

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
durchgeführte Bewerbungsverfahren	202	188	188	199	303	356	381	374	523 ¹⁰	453 ¹¹
eingegangene Bewerbungen	4.050	3980	4352	4524	7092	6472	6116	6594	7022	8442

Anmerkung: Mehrfachbewerbungen sind enthalten

Darüber hinaus steigen auch die Anforderungen an die Rechtssicherheit und die Güteauswahl in den Bewerbungsverfahren. Seit dem Jahr 2018 werden für Führungskräfte Fortbildungen zur rechtssicheren Personalauswahl und Beobachterschulungen in Auswahlgesprächen angeboten. Damit wird der stetig steigenden Zahl an Personalauswahlverfahren Rechnung getragen.

¹⁰ 28 % der Verfahren mussten doppelt ausgeschrieben werden (= 147 Verfahren)

¹¹ 38 % der Verfahren mussten doppelt ausgeschrieben werden (= 173 Verfahren)

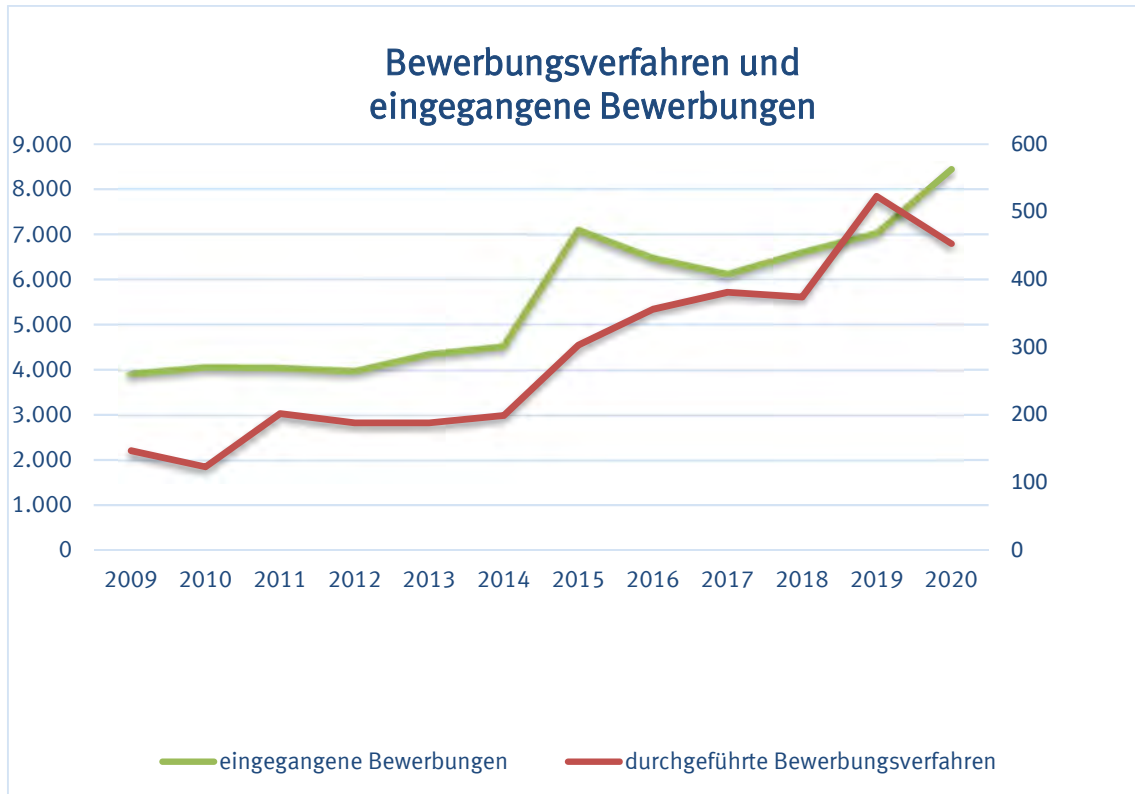


Abbildung 27: Eingegangene Bewerbungen und Bewerbungsverfahren

III. 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 den Pensionsrückstellungen für Beamtinnen und Beamte enthalten. Dadurch sind die Jahreswerte nur noch eingeschränkt vergleichbar.

1. Personalkosten

Die Übersicht zeigt die Entwicklung der Personalkosten ohne Eigenbetriebe und ohne Personalkostenerstattung von Dritten.

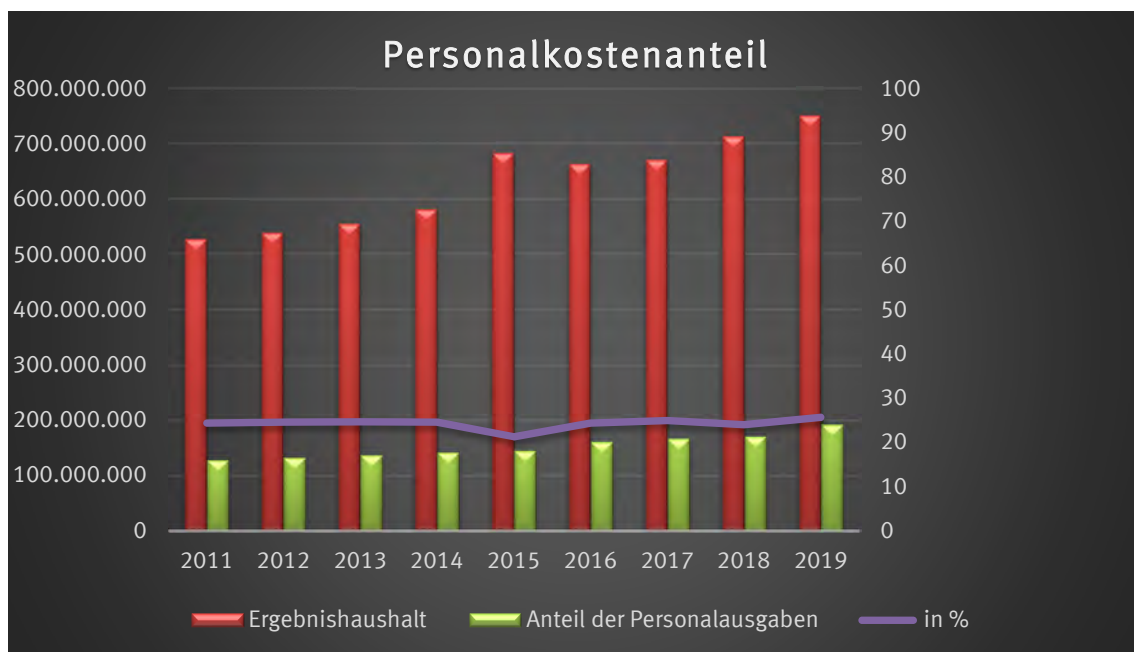


Abbildung 28: Personalkostenanteil

2. Personalnebenkosten

Die folgende Tabelle zeigt die Personalnebenkosten ohne Eigenbetriebe und Zuführung zum Pensionsfonds in Euro. Diese Beträge sind bereits in den Gesamtpersonalkosten (vgl. Ziffer 1) enthalten.

Jahr	Beihilfen	Sozialversicherung	ZVK
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
2017	4.263.005	18.552.210	8.123.357
2018	4.610.096	19.693.533	7.980.689
2019	4.922.439	21.550.538	8.482.968

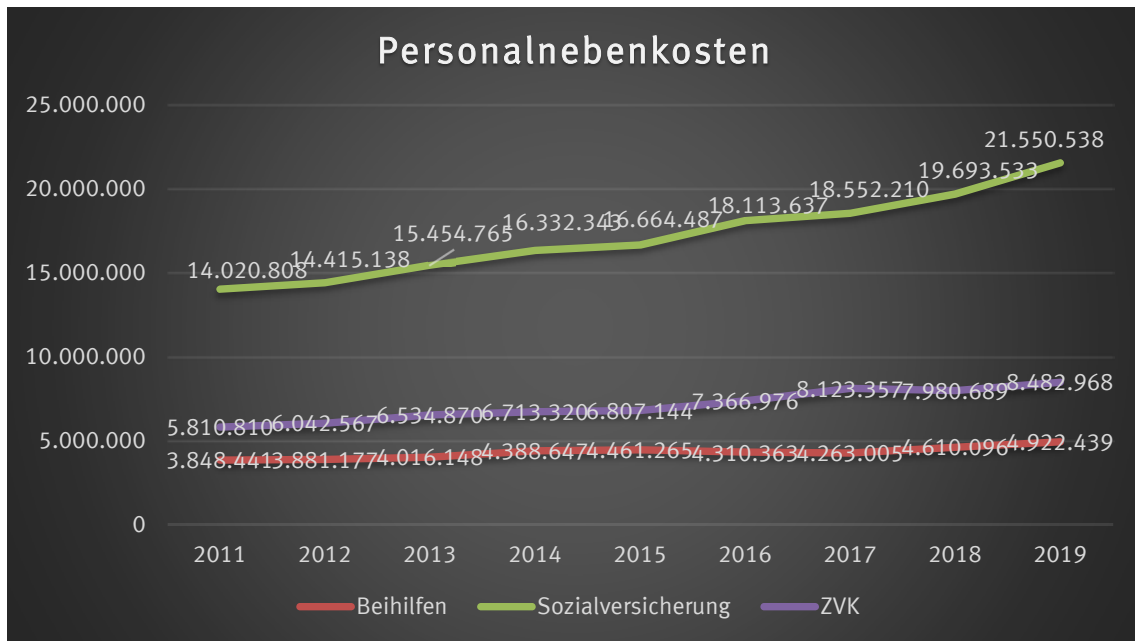


Abbildung 29: Entwicklung der Personalnebenkosten

3. Beitragssätze der Sozialversicherung

Angaben in %

Jahr	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Rentenversicherung	18,7	18,7	18,7	18,6	18,6	18,6
Arbeitslosenversicherung	3,0	3,0	3,0	3,0	2,5	2,4
Krankenversicherung	14,6	14,6	14,6	14,6	14,6	14,6
Pflegeversicherung	2,35	2,35	2,55	2,55	3,05	3,05

4. Tarif- und Besoldungserhöhungen

Angaben in %

Jahr	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Beamtinnen/Beamte	2,1	2,3	2,0	2,35	5,26	5,26
Beschäftigte	2,4	2,4	2,35	3,19	3,01	3,12

5. Anteil der Personalausgaben am Verwaltungshaushalt/ Ergebnishaushalt

in Euro, ohne Fehlbeträge aus Vorjahren

Jahr	Ergebnishaushalt	Anteil der Personal- ausgaben	in %
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
2017	670.287.503	166.653.610	24,9
2018	712.574.223	170.778.104	23,9
2019	750.304.256	192.101.647	25,6

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
2017	15.503.434
2018	17.413.183
2019	34.172.462

IV. Abbildungsübersicht

Abbildung 1: Entwicklung der Beschäftigtenzahl.....	123
Abbildung 2: Beschäftigtenstruktur nach Statusgruppen	124
Abbildung 3: Beschäftigtenzahl ohne Eigenbetriebe	124
Abbildung 4: Beschäftigtenzahl der Kommunalen Datenzentrale (KDZ)	125
Abbildung 5: Beschäftigtenzahl der Gebäudewirtschaft Mainz (GWM)	126
Abbildung 6: Beschäftigtenzahl des Entsorgungsbetriebs.....	127
Abbildung 7: Beschäftigtenstruktur nach Geschlecht (absolute Zahlen).....	127
Abbildung 8: Beschäftigtenstruktur nach Geschlecht und Berufsfeldern	128
Abbildung 9: Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung	128
Abbildung 10: Beurlaubte Mitarbeitende (Stand: Dezember 2020)	129
Abbildung 11: Durchschnittsalter.....	129
Abbildung 12: Altersstruktur der Stadtverwaltung incl. Eigenbetriebe	130
Abbildung 13: Altersstruktur nach Statusgruppen	130
Abbildung 14: Altersstruktur nach Geschlecht.....	131
Abbildung 15: Altersstruktur nach Alter und Geschlecht.....	131
Abbildung 16: Zahl der Führungskräfte nach Hierarchieebenen	132
Abbildung 17: Verteilung der Führungsebenen nach Geschlecht.....	133
Abbildung 18: Altersstruktur der Führungskräfte	133
Abbildung 19: Altersstruktur der Führungskräfte nach Geschlecht	134
Abbildung 20: Anteil ausländischer Arbeitnehmer/-innen	136
Abbildung 21: Ausländische Beschäftigte	136
Abbildung 22: Anteil ausländischer Beschäftigter	137
Abbildung 23: Entwicklung der internen Fortbildung (Seminare)	142
Abbildung 24: Entwicklung der Planstellen bei Stadtverwaltung und Eigenbetrieben 2014 - 2018.....	143
Abbildung 25: Stellenentwicklung Beamte/Beschäftigte.....	145
Abbildung 26: Stellenentwicklung der Erziehungskräfte.....	146
Abbildung 27: Eingegangene Bewerbungen und Bewerbungsverfahren	147
Abbildung 28: Personalkostenanteil	148
Abbildung 29: Entwicklung der Personalnebenkosten.....	149



Landeshauptstadt
Mainz

Impressum

Herausgeber
Landeshauptstadt Mainz
Hauptamt
Personalentwicklung

Stand: April 2021
Auflage: 150
Foto: freshidea - stock.adobe.com