

Beschlussvorlage für Ausschüsse



Landeshauptstadt
Mainz

Öffentlich		Drucksache Nr. 0535/2023
Amt/Aktenzeichen 10.04/	Datum 05.06.2023	TOP

Behandlung in der Verwaltungsbesprechung am 06.06.2023			
Beratungsfolge Gremium	Zuständigkeit	Datum	Status
Haupt- und Personalausschuss	Kenntnisnahme	15.06.2023	Ö

Betreff: Bericht über die Fortschreibung der Personalentwicklung bei der Stadtverwaltung Mainz
Mainz, 5. Juni 2023 Gez. Nino Haase Oberbürgermeister

Beschlussvorschlag:

Der Haupt- und Personalausschuss nimmt den Personalbericht 2023 zur Kenntnis.

Sachverhalt:

Die Personalberichte seit 2017 zeigten auf, wie sich die Folgen der demografischen Entwicklung in der Verwaltung auswirken, beschrieben aber auch zugleich die erforderlichen Wege und Mittel, wie diesen Herausforderungen begegnet werden kann. Als Konsequenz aus diesen Entwicklungen wurden bereits bestehende Personalentwicklungsmaßnahmen intensiviert (z. B. die deutliche Steigerung der Ausbildungsplatzzahlen, der Ausbau der Führungskräfte-Entwicklung oder die Ausweitung und Neuausrichtung des städtischen Fortbildungsprogramms) und andere Instrumente implementiert. Hierunter fallen die Installation eines Active Sourcing und der Aufbau eines Employer Branding & Sellcruitings.

Der nun vorliegende Personalbericht 2023 schreibt diese Ansätze fort. Im Fokus stehen hierbei die demografische Entwicklung und das Personalentwicklungskonzept der Stadtverwaltung. Der Betrachtungszeitraum reicht bis zum 31.12.2022 und die Prognosen bis ins Jahr 2037.

Die demografische Entwicklung bleibt weiter der Treiber der Personalwirtschaft und die Personalentwicklung. Die Personalabgänge in den Ruhestand werden 2028 ihren Höhepunkt erreichen. In den kommenden fünf Jahren werden rund 800 Mitarbeiter:innen in den Ruhestand gehen. Hinzu kommen etwa 600 Mitarbeiter:innen, die aufgrund der Personalfluktuationsquote die Stadtverwaltung verlassen werden. Dabei ist die Personalfluktuationsquote mit 3,4 % gegenüber dem bundesweiten Durchschnitt für den öffentlichen Dienst mit über 14 % sehr gering.

Besonders die Ausbildung eigener Nachwuchskräfte trägt wesentlich dazu bei, den Personalstand zu sichern. Daher wurden in den vergangenen Jahren die Ausbildungsplatzzahlen massiv erhöht. Für 2024 ist die Einstellung von knapp 100 Nachwuchskräften, vor allem im Verwaltungsbereich, geplant.

Die personellen Veränderungen werden die Arbeit der Personalwirtschaft und –entwicklung weiter fordern. So wird es zu den Kernaufgaben der Personalentwicklung gehören, Teambuilding verstärkt zu unterstützen und Führungskräfte in ihrer Rolle als Teamentwickler:in zu fördern. Die gestiegene Zahl von beruflichen Seiteneinsteiger:innen verlangt zudem erhöhte Anstrengungen im Bereich fachlicher Qualifikationen und des beruflichen Aufstiegs.

Der Erfolg der intensivierten Arbeit wird nicht nur in den gestiegenen Nachwuchskräftezahlen oder der Implementierung von Active Sourcing und Employer Branding deutlich. Hinsichtlich des Gehaltsgefüges ist im zweiten (Entgeltgruppen 5 – 9a und vergleichbare Beamt:innen) bzw. dritten Segment (Entgeltgruppen 9b – 12 und vergleichbare Beamt:innen) eine weitestgehende Gleichstellung von Frauen und Männern erreicht worden. Insgesamt gibt es mehr Frauen in Führungspositionen als Männer, wenngleich in den oberen Führungsebenen noch ein Ausgleichsbedarf besteht.

Die kommenden fünf Jahre werden entscheidend sein. Die Weichenstellung erfolgt in den kommenden beiden Jahren. Es gilt die Aufgabenwahrnehmung durch die Stadtverwaltung weiter zu sichern. Die konzeptionellen und strategischen Voraussetzungen, die Herausforderungen anzugehen sind geschaffen. Es bedarf nun der konsequenten Umsetzung.