

# Stadtvertretung der Landeshauptstadt Schwerin

Datum: 06.02.2024

Dezernat: I / Fachdienst  
Hauptverwaltung und  
Digitalisierung  
Bearbeiter/in: Herr Karp  
Telefon: 0385 545 12010

## Informationsvorlage Drucksache Nr.

01102/2024

**öffentlich**

## Beratung und Beschlussfassung

Dezernentenberatung  
Hauptausschuss

## Betreff

Fortschreibung des Personalbedarfs- und –Entwicklungskonzeptes der Landeshauptstadt Schwerin 2023-2030

## Beschlussvorschlag

Die Fortschreibung des Personalbedarfs- und –Entwicklungskonzeptes der Landeshauptstadt Schwerin 2023-2030 (siehe Anlage) wird zur Kenntnis genommen.

## Begründung

### 1. Sachverhalt / Problem

Nach dem Beschluss der Stadtvertretung Schwerin vom 13.10.2019 wurde das Rahmenkonzept zur Personalentwicklung erstellt und die Personalentwicklung seitdem stetig konzeptionell weiterentwickelt.

Mit dem Personalbedarfs- und -Entwicklungskonzept 2019 – 2025 wurden erstmals Schwerpunkte und Maßnahmen benannt und Personalentwicklungsinstrumente sukzessive umgesetzt.

Dieses Konzept wurde nun mit dem Personalbedarfs- und -Entwicklungskonzept 2023 – 2030 fortgeschrieben.

Gesellschaftlicher Wandel, digitale Transformation, demographische Entwicklung, Fachkräftemangel, Verwaltungsmodernisierung, Arbeitsverdichtung und zur Verfügung stehende Haushaltsmittel beeinflussen die Verwaltungsarbeit nach wie vor und führen zu Veränderungen der Bediensteten-Struktur, der Anforderungen und Berufsbilder in der Stadtverwaltung Schwerin.

Mit der Fortschreibung des Personalbedarfs- und –Entwicklungskonzeptes 2023 - 2030 wurden zum einen die zugrundeliegenden Basisdaten sowie der interkommunale Vergleich aktualisiert und zum anderen Themenschwerpunkte für die Personalentwicklung der

Stadtverwaltung Schwerin beispielsweise bei der Führungskräfteentwicklung, dem Diversitätsmanagement, dem Lebenslangen Lernen, der demografischen Entwicklung sowie der digitalen Transformation festgelegt.

Die Fortschreibung des Personalbedarfs- und –Entwicklungskonzeptes 2023 - 2030 zeigt zudem, dass in den kommenden 7 Jahren allein 222 Bedienstete geplant die Stadtverwaltung Schwerin verlassen werden. Das entspricht einer prozentualen altersbedingten Abgangsquote von 22,1%. Herausforderungen entstehen hierbei in allen Bereichen der Personalverwaltung angefangen bei der Personalgewinnung bis hin zum Wissenstransfer und der gesundheitsgerechten Arbeitsplatzgestaltung.

Aufgabe der Personalentwicklung in der Stadtverwaltung ist es daher die Bediensteten angemessen zu fördern, ihr Potenzial weiter zu entwickeln sowie die Motivation und Leistungsbereitschaft insgesamt auf einem hohen Niveau zu erhalten. In diesem Zusammenhang stellt die Weiterentwicklung und Qualifizierung der Führungskräfte eine zentrale Aufgabe der Personalentwicklung der Stadtverwaltung Schwerin dar. Neben dem Erhalt der Leistungsfähigkeit und Motivation der Bediensteten ist ein wesentlicher Faktor auch in die Steigerung der Attraktivität der Stadtverwaltung als Arbeitgeberin zu sehen, um den Personalbedarf der kommenden Jahre decken zu können.

## **2. Notwendigkeit**

Die Fortschreibung des Personalbedarfs– und –entwicklungskonzeptes 2023 – 2030 wirkt unterstützend für die Umsetzung der Verwaltungsziele der Stadtverwaltung Schwerin. Das geschieht, in dem es die Fähigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeiten der Bediensteten gezielt weiterentwickelt und Bedarfe benennt. In dem die Mitarbeiterzufriedenheit gefördert, die Motivation gesteigert und die Arbeitsleistung verbessert wird. Dafür ist durch die Personalentwicklung sicherzustellen, dass die Bediensteten den künftigen Anforderungen und Veränderungen des Arbeitsumfeldes gewachsen sind.

## **3. Alternativen**

---

## **4. Auswirkungen**

-

**Lebensverhältnisse von Familien:**

**Wirtschafts- / Arbeitsmarkt:**

**Klima / Umwelt:**

**Gesundheit:**

## **5. Darstellung der finanziellen Auswirkungen auf das Jahresergebnis / die Liquidität**

Der vorgeschlagene Beschluss ist haushaltsrelevant

ja (bitte Unterabschnitt a) bis f) ausfüllen)

nein

a) Handelt es sich um eine kommunale Pflichtaufgabe:

ja

nein, der Beschlussgegenstand ist allerdings aus folgenden Gründen von übergeordnetem Stadtinteresse:

Zur Erfüllung der freiwilligen Aufgabe wird folgende Deckung herangezogen:

b) Sind über- bzw. außerplanmäßige Aufwendungen / Auszahlungen erforderlich?

ja, die Deckung erfolgt aus:

nein.

c) Bei investiven Maßnahmen:

Ist die Maßnahme im Haushalt veranschlagt?

ja, *Maßnahmenbezeichnung (Maßnahmennummer)*

nein, der Nachweis der Veranschlagungsreife und eine Wirtschaftlichkeitsdarstellung liegen der Beschlussvorlage als Anlage bei.

d) Drittmitteldarstellung:

*Fördermittel in Höhe von .... Euro sind beantragt/ bewilligt. Die Beantragung folgender Drittmittel ist beabsichtigt: ....*

e) Welche Beiträge leistet der Beschlussgegenstand für die Konsolidierung des aktuellen Haushaltes:

f) Welche Beiträge leistet der Beschlussgegenstand für die Konsolidierung künftiger Haushalte:

---

**über- bzw. außerplanmäßige Aufwendungen / Auszahlungen im Haushaltsjahr**

Mehraufwendungen / Mehrauszahlungen im Produkt: ---

Die Deckung erfolgt durch Mehrerträge / Mehreinzahlungen bzw. Minderaufwendungen / Minderausgaben im Produkt: ---

**Die Entscheidung berührt das Haushaltssicherungskonzept:**

ja

Darstellung der Auswirkungen:

nein

**Anlagen:**

Fortschreibung Personalbedarfs- und Entwicklungskonzept 2023 - 2030

gez. Dr. Rico Badenschier  
Oberbürgermeister