

XVIII/0625 Personalentwicklung der Stadt Frankenthal hier: Anfrage der CDU - Stadtratsfraktion

Antwort der Verwaltung:

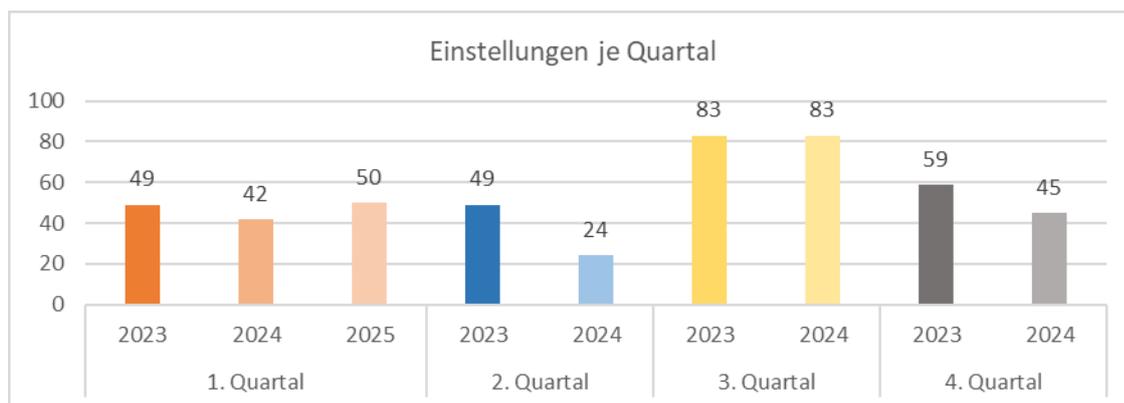
Die CDU bittet um Auskunft, wie sich die Personalsituation der Stadt im vergangenen Jahr entwickelt hat und wie die „Bilanz“ hier aussieht. Sie bittet um die Beantwortung der folgenden Fragen jeweils für die vier Quartalen des Jahres 2024 - und wenn schon möglich, für das ersten Quartal 2025 – jeweils dem Vorjahresquartal gegenübergestellt.

1. Wie viele Menschen konnten in diesen Zeiträumen in der Stadtverwaltung eingestellt werden?
2. Wie viele Stellen sind davon Vollzeit und wie viele Teilzeit?
3. Welche der neuen Einstellungen sind direkt zurückzuführende Ergebnisse auf die zusätzlichen Aufwendungen, die im vergangenen Jahr zur Personalgewinnung gestartet wurden?
4. Wie viele Personalabgänge gab es in diesen Zeitfenstern? Was waren die Gründe (Rente/Sabbatical/Weggang/...)?
5. Ist das aktuelle Personal ausreichend? Wo besteht weiterhin ein erhöhter Bedarf?

Zu Frage 1:

Einstellungen je Quartal für die Jahre 2023-2025

Im ersten Quartal des Jahres 2025 konnte die Stadtverwaltung Frankenthal insgesamt 50 neue Mitarbeitende gewinnen. Im ersten Quartal 2024 lag die Zahl der Neueinstellungen mit 42 deutlich unter dem aktuellen Wert und auch der Wert in 2023 mit 49 Einstellungen leicht unter dem aktuellen Wert aus 2025.

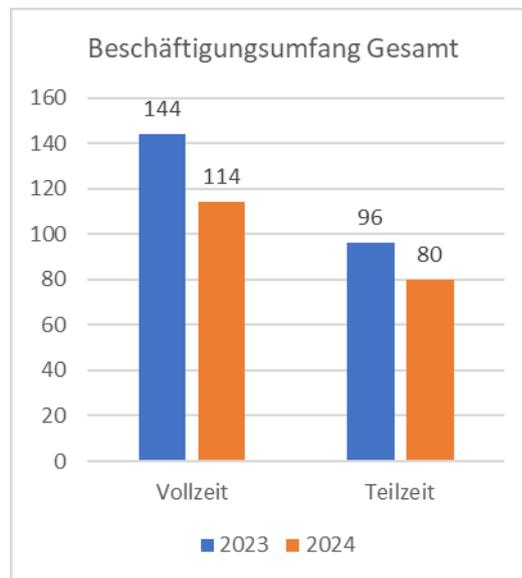
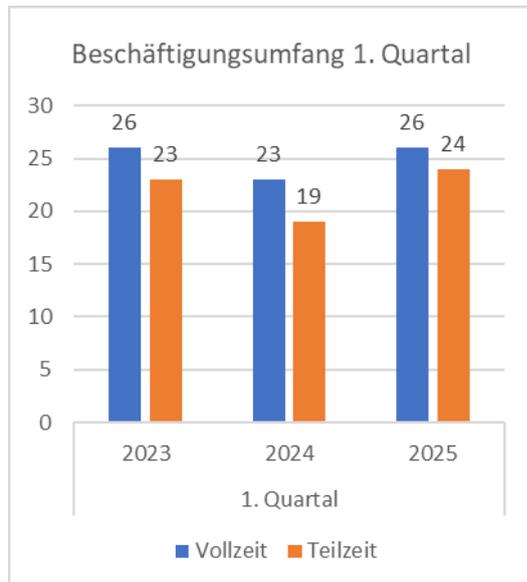


Zu Frage 2:

Im ersten Quartal 2025 wurden von den insgesamt 50 Neueinstellungen 26 in Vollzeitbeschäftigungsverhältnisse und 24 in Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse übernommen. Auch im ersten Quartal 2024 zeigten sich ähnliche Verhältnisse. Etwas mehr als die Hälfte der Einstellungen im ersten Quartal 2024, konkret 23 Mitarbeitende, wurden in Vollzeit eingestellt, während 19 in Teilzeit eingestellt wurden. Im gesamten Jahr 2024 waren insgesamt 114 Mitarbeitende in Vollzeit

beschäftigt. 2023 wurden von den 240 eingestellten Mitarbeitende 144 in Vollzeit beschäftigt.

Die vorliegenden Zahlen belegen eine stabile und ausgewogene Personalstruktur und verdeutlichen die kontinuierliche Bestrebung einer ausgewogenen Balance zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigung innerhalb der Stadtverwaltung.



Zu Frage 3:

Zu beachten: Die Kampagnen & Maßnahmen waren gezielt zunächst auf die Steigerung der Bekanntheit und Attraktivität der Stadtverwaltung Frankenthal als Arbeitgeber ausgelegt und damit als langfristig angelegte Maßnahme, wodurch im Laufe des Jahres 2024 ab Q 3 die Grundlage für nachfolgende, zielgruppenspezifische Maßnahmen geschaffen wurde mit dem folgenden Ergebnis:

Es lässt sich ein positiver Trend hinsichtlich der Wirksamkeit der getroffenen Maßnahmen feststellen, auch wenn dies nicht direkt durch statistische Erhebungen nachgewiesen werden kann.

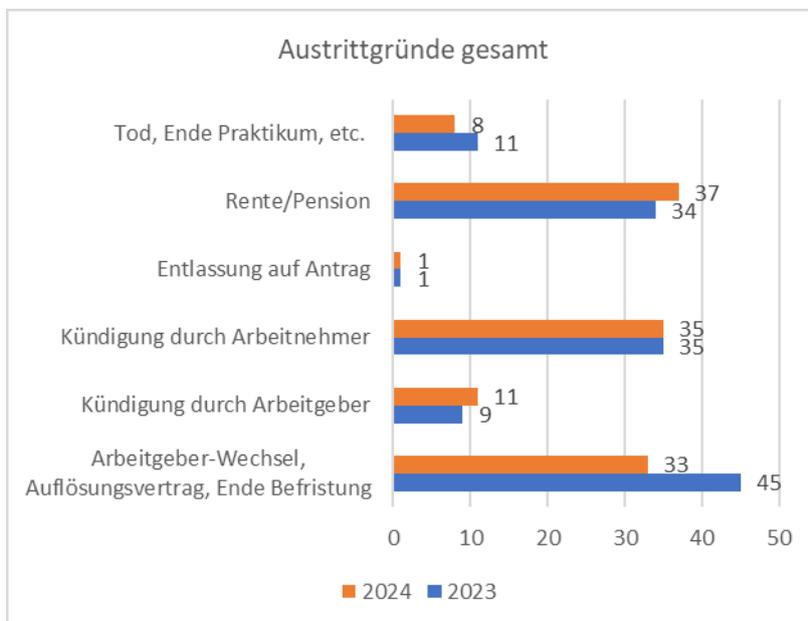
(Die Abfrage im Bewerbermanagementsystem, wie die Bewerber auf uns aufmerksam wurden, ist kein Pflichtfeld, um Bewerber nicht durch zu viele Pflichtangaben abzuschrecken. Es ist darüber hinaus zu berücksichtigen, dass für das Jahr 2023 und teilweise auch für 2024 keine Vergleichsdaten vorliegen, da die Auswertung erst durch die Einführung des neuen Bewerbungsportals ermöglicht wurde).

- Wir erreichen inzwischen eine **viel größere Reichweite bei den Kandidaten** mit unseren Online-Portalen:

Insgesamt kamen in Q 1 / 2025 33,4 % der Bewerbenden zu uns über die Online-Portale, was einer Steigerung im Vergleich zum Vorjahr um rund 100% entspricht (16,7 %, Stand Q3/2024).

- Wir konnten die **Sichtbarkeit auf Social-Media-Plattformen** wie Facebook und Instagram sowie LinkedIn signifikant erhöhen: 5,7 % (Stand Q1/2025) der Bewerbenden fanden ihren Weg zu uns über Social-Media (Vergleich Q3/2024: weniger als 1%)
- In 2024 und auch Q 1 / 2025 konnten vor allem **lange unbesetzte Stellen** durch fachspezifische Werbemaßnahmen **besetzt werden**: Z.B. Position des Technischen Rechnungsprüfers oder auch im Bereich Tiefbau oder Stadtplanung wurde in der Vergangenheit bis zu sechsmal erfolglos ausgeschrieben, inzwischen kann eine Einstellung nach etwa zwei Ausschreibungen erzielt werden.
- **Uns erreicht vielfach positives Feedback auf Messen & seitens der Bewerber** zum digitalen & beschleunigten **Bewerbungsverfahren und dem Arbeitgeberruftritt** der Stadtverwaltung insgesamt

Zu Frage 4:



Im Jahr **2024 verließen insgesamt 125** Mitarbeitende bzw. Praktikanten die Stadtverwaltung Frankenthal (Pfalz). Insgesamt war die Zahl der Austritte im gesamten Jahr 2024 damit im Vergleich zum Vorjahr **2023 mit noch 135 Austritten** rückläufig.

Im ersten Quartal 2025 sind 40 Austritte zu verzeichnen. Von diesen 40 Austritten haben **nur 20 Mitarbeitende** eigeninitiativ den Entschluss gefasst, sich beruflich extern zu orientieren: Der Wert aus Q1/2025 enthält bereits 5 Austritte aufgrund Rente/Pension sowie Austritte aufgrund befristeter Verträge (Krankheitsvertretungen oder zeitweiligem erhöhten Arbeitsaufkommen).

Wir werten die geringere Anzahl an Austritten in 2024 positiv und führen dies u.a. auch auf die eingeführten Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung zurück, wie z.B. das eingeführte Onboarding-Programm, aber auch die Einführung von

Mitarbeitergesprächen, die es ermöglichen, individuelle Bedürfnisse und Wünsche der Mitarbeitenden gezielt aufzugreifen.

Zusätzlich ist festzuhalten, dass im Jahr 2024 **insgesamt 37 Mitarbeitende** aufgrund des Eintritts in den Ruhestand aus der Stadtverwaltung ausschieden. Dieser hohe Anteil verdeutlicht den signifikanten demografischen Wandel innerhalb der Verwaltung.

Von 125 Austritten insgesamt in 2024 verließen **58 Mitarbeitende die Stadtverwaltung eigeninitiativ**.

Dieser Wert war im Jahr 2023 noch höher mit 63 Mitarbeitenden.

Insgesamt zeigt sich, dass die Maßnahmen hinsichtlich Mitarbeitengewinnung- und -bindung positiv verlaufen. Die durchgeführten Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeber und zur Förderung einer positiven Arbeitsumgebung haben eine stabilisierende Wirkung auf die Personalfuktuation.

Zu Frage 5:

Der Personalbedarf ist maßgeblich von neuen Gesetzgebungen sowie Umstrukturierungen abhängig, was einen kontinuierlichen Anpassungsprozess erfordert:

Die Personalbedarfsplanung für 2025 hat bereits Einfluss in Stellenplan gefunden, im Hinblick auf den Haushalt jedoch äußerst restriktiv. Unser Fokus liegt auf der Besetzung der aktuell noch offenen Vakanzen (45 in Ausschreibung).

Die Personalplanung für 2026 startet in den nächsten Wochen. Punktuell wird auch in Zukunft sicher ein erhöhter Bedarf gegeben sein, wie z.B. KITAs oder auch Bedarfe im Hinblick auf GAFÖG.

Der Fachkräftemangel sowie die zunehmenden Rentenabgänge werden einen erheblichen Einfluss auf die Personalbedarfsprognose haben. Wir arbeiten daran, diesen Herausforderungen des Fachkräftemangels entgegenzuwirken und die Organisation hierfür optimal aufzustellen. Ein wesentlicher Bestandteil dieser Strategie ist die fortlaufende und zielgerichtete Digitalisierung der Stadtverwaltung sowie die Optimierung der internen Prozesse und weitere Steigerung der Arbeitgeberattraktivität und Mitarbeiterbindung insbesondere über die anstehende Verwaltungsmodernisierung, um so den Personalmangel langfristig auszugleichen und die Effizienz der Verwaltung zu steigern.