

Kleine Anfrage der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen

Personalentwicklung im öffentlichen Dienst – gut aufgestellt für die Zukunft?

Die Freie Hansestadt Bremen befindet sich inmitten zahlreicher dynamischer gesellschaftlicher Entwicklungen, die insbesondere durch den demografischen Wandel und den Fachkräftemangel ausgelöst werden. In den kommenden Jahren werden viele Menschen gleichzeitig in Pension oder Rente gehen. Dementsprechend ist es notwendig, die Mitarbeiter:innen durch gezielte Maßnahmen systematisch zu stärken. Das Leistungs- und Entwicklungspotenzial der Beschäftigten muss erkannt, gezielt erhalten und weiterentwickelt werden. Zudem muss die Attraktivität der Berufe in der Verwaltung erhöht werden, damit der öffentliche Dienst im Wettbewerb um Fachkräfte nicht abgehängt wird. Nicht zuletzt ist es notwendig, die wachsende Diversität der Gesellschaft zu berücksichtigen, indem sich die bremische Verwaltung personell entsprechend ausrichtet und gleichzeitig dem Wertewandel in der Mitarbeiter:innenschaft entgegenkommt.

Um dem Großteil der strukturellen Veränderungen begegnen zu können, gibt es bereits eine Vielzahl an Konzepten und Handlungsempfehlungen. Da wären beispielsweise das Personalentwicklungskonzept aus 2014 oder das Diversity Management Konzept aus 2020. Sie zielen darauf ab, den öffentlichen Dienst für Fachkräfte und qualifizierte Nachwuchskräfte attraktiv zu machen und die Potenziale der vielfältiger und älter werdenden Mitarbeiter:innenschaft nachhaltig zu fördern.

Wir fragen den Senat:

1. Wie viele Stellen werden aufgrund von Pensionierung (Altersabgängen) in den nächsten fünf Jahren zu besetzen sein? (Bitte getrennt aufschlüsseln nach Dienststelle und Ressortzuständigkeit.)
2. Welche Strategie verfolgt der Senat, um den Personalbedarf zu decken, der durch den demografischen Wandel entsteht?
3. Welche Konzepte und Handlungsmodelle zur Stärkung des bestehenden Personals (beispielsweise Gesundheitsförderung, Wertschätzung, Personalführungskompetenzen, Work-Life-Balance) finden bisher ihre Anwendung?
4. Welche Best Practice Beispiele aus dem Bereich der Personalstärkung haben sich bewährt, und welche sollen zukünftig weiterentwickelt werden?
5. Welche Maßnahmen werden bereits umgesetzt, um die Attraktivität des Landes als Arbeitgeberin zu forcieren, und welche befinden sich in Planung?
6. Mit welchen Instrumenten wird die Förderung von Frauen im Sinne des Landesgleichstellungsgesetzes forciert?
7. Welche Konzepte haben zum Ziel, die Vielfalt der Gesellschaft im öffentlichen Dienst zu berücksichtigen? In welcher Form geschieht dies?

8. Plant der Senat, die Bemühungen zur Gewinnung von Menschen mit Beeinträchtigung zu verstärken? Wenn ja, mit welchen Konzepten? Wenn nein, warum nicht?
9. Wie bewertet der Senat die Vielzahl der bestehenden Konzepte in Hinblick auf die Attraktivierung der Berufe im öffentlichen Dienst? An welcher Stelle findet eine Bewertung der verschiedenen Maßnahmen statt? Welche Bereiche finden derzeit noch nicht ausreichend Berücksichtigung und sollen in Zukunft gestärkt werden?

Björn Fecker und Fraktion Bündnis 90/Die Grünen