

Vorlage Nr.: 2026/064

Berichtsvorlage

öffentlich

Beratungsfolge	Erstellt durch	Sitzung am
Ausschuss für Personal und Digitalisierung	Frau Tonk	19.05.2026

Steigerung der Arbeitgeberattraktivität

Darstellung des Sachverhaltes:

Die Sicherung der Zukunftsfähigkeit der Kreisverwaltung als moderner Dienstleister hängt maßgeblich davon ab, inwieweit es gelingt, qualifizierte Mitarbeitende zu gewinnen, zu binden und langfristig zu entwickeln. Aktuelle Analysen, unter anderem die Studie „*Fachkräftemangel im öffentlichen Sektor – Zehn Handlungsempfehlungen für Entscheider:innen*“ (2022) von PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft (PwC) in Zusammenarbeit mit Strategy & sowie Veröffentlichungen der Kommunalen Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement (KGSt) zur Arbeitgeberattraktivität in Kommunen, verdeutlichen die Dimension dieser Herausforderung.

Prognosen zufolge wird dem öffentlichen Sektor in Deutschland bis zum Jahr 2030 ein erheblicher Mangel an Fachkräften entstehen. Ohne wirksame Gegenmaßnahmen könnten mehr als eine Million Fachkräfte fehlen. Bereits heute zeigt sich, dass der Wettbewerb um qualifiziertes Personal ein zentraler Faktor für die langfristige Handlungsfähigkeit von Verwaltungen ist.

Zugleich wird deutlich, dass die langfristige Bindung von Mitarbeitenden nicht primär durch klassische Rahmenbedingungen bestimmt wird, sondern zunehmend durch Führung, Wertschätzung und Entwicklungsperspektiven geprägt ist. Gerade im öffentlichen Dienst, der traditionell durch Stabilität und Sinnhaftigkeit der Tätigkeit gekennzeichnet ist, verschieben sich die Erwartungen hin zu einer modernen Arbeitskultur, die individuelle Bedürfnisse stärker berücksichtigt und aktiv gestaltet.

Vor diesem Hintergrund rückt die Personalentwicklung als zentraler Hebel zur Sicherung der Arbeitgeberattraktivität in den Fokus. Entscheidend ist dabei ein integrierter Ansatz, der Führung, Gesundheit, Qualifizierung und Zusammenarbeit systematisch miteinander verknüpft und gezielt weiterentwickelt.



Klimpel
Landrat



Schad
Kreisdirektor



Hanning
Fachbereichsleitung

Gleichzeitig zeigt die PwC-Studie, dass die Bewältigung des Fachkräftemangels zwei zentrale Stoßrichtungen erfordert: Zum einen die Gewinnung zusätzlicher Fachkräfte und die bessere Nutzung vorhandener Potenziale, zum anderen die gezielte Reduzierung des Personalbedarfs – insbesondere durch eine konsequente Digitalisierung und Effizienzsteigerung der Verwaltung.

Dies erfordert nicht nur die Weiterentwicklung digitaler Prozesse, sondern insbesondere auch die systematische Befähigung der Mitarbeitenden, mit steigenden Anforderungen an Geschwindigkeit, Komplexität und digitale Arbeitsweisen sicher und kompetent umzugehen. Digitalisierung wird damit zu einem entscheidenden Schlüssel für Effizienz, Attraktivität und Zukunftsfähigkeit der Verwaltung.

Die Personalentwicklung der Kreisverwaltung (Fachdienst 15) umfasst in diesem Zusammenhang insbesondere die Bereiche Führungskräfteentwicklung, Ausbildung sowie Fort- und Weiterqualifizierung ebenso wie das Betriebliche Gesundheitsmanagement, das Betriebliche Eingliederungsmanagement und die Arbeitssicherheit.

Aktuell prägen mehrere Schwerpunkte die Weiterentwicklung dieser Handlungsfelder. Hierzu zählen insbesondere die Stärkung des Dialogs zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden – unter anderem durch die Einführung eines strukturierten Zukunftsdialogs zur Begleitung von Veränderungsprozessen und Fragestellungen im Kontext von Digitalisierung –, die gezielte Befähigung von Mitarbeitenden und Führungskräften im Umgang mit digitalen Veränderungen und steigenden Anforderungen, die Weiterentwicklung gesundheitsförderlicher Strukturen durch eine stärkere Verzahnung von Betrieblichem Gesundheitsmanagement und Betrieblichem Eingliederungsmanagement, die Unterstützung individueller Karriere- und Entwicklungswege sowie Maßnahmen zur Förderung von Wertschätzung und Zusammenarbeit, beispielsweise durch geeignete Veranstaltungsformate.

Diese Schwerpunkte folgen einer strategischen Logik: Sie tragen dazu bei, Personal gezielt zu gewinnen und zu binden, vorhandene Mitarbeitende zu stärken und weiterzuentwickeln sowie durch Qualifizierung und Digitalisierung die Leistungsfähigkeit der Verwaltung nachhaltig zu sichern.

Ein weiterer Schwerpunkt liegt im Bereich Ausbildung, der zunehmend als strategischer Hebel für die langfristige Fachkräftesicherung an Bedeutung gewinnt. Im Fokus stehen hier insbesondere die Weiterentwicklung des Ausbildungsportfolios im Hinblick auf zukünftige Anforderungen, eine verstärkte individuelle Betreuung und Unterstützung der Auszubildenden sowie die gezielte Weiterentwicklung des Ausbildungsmarketings, um die Kreisverwaltung nachhaltig als attraktiven Arbeitgeber zu positionieren.

Erkenntnisse aus aktuellen Studien, unter anderem der 19. Shell-Jugendstudie (2024), unterstreichen, dass Bildung, beruflicher Erfolg und verlässliche Perspektiven für junge Menschen einen hohen Stellenwert haben und die Erwartungen an den Arbeitsmarkt

entsprechend prägen. Diese Befunde verdeutlichen die Bedeutung einer modernen und zielgruppengerechten Ausgestaltung der Ausbildung im öffentlichen Dienst.

Ergänzend zeigen die eigenen Erfahrungen der Kreisverwaltung, dass eine enge, individuelle Begleitung der Auszubildenden sowie transparente Entwicklungsperspektiven einen wesentlichen Beitrag zur Bindung, Zufriedenheit und erfolgreichen Qualifizierung leisten und damit einen zunehmend wichtigen Faktor für die Arbeitgeberattraktivität darstellen.

Darüber hinaus gewinnen die Weiterentwicklung von Onboarding- und Qualifizierungsformaten sowie die Stärkung der bereichsübergreifenden Zusammenarbeit weiter an Bedeutung.