

2019

Personalbedarfsanalyse



LUTHERSTADT
WITTENBERG

FB Bürger und Service

21.01.2019

Inhaltsverzeichnis

1. Gründe für die Durchführung einer Altersstrukturanalyse	2
2. Personalbedarf der Lutherstadt Wittenberg	3
3. Analyse der Altersstruktur	3
4. Abgänge	4
5. Qualifikationen und Entgeltgruppen der zukünftigen Rentner	6
5.1 Qualifikation der Bediensteten	6
5.2 Entgeltgruppen der Bediensteten	6
6. Schlussfolgerung und Maßnahmen 2020 - 2022	7
6.1 Grundsätzliche Schlussfolgerung	7
6.1.1 Nachbesetzung freiwerdender Stellen	7
6.1.2 Ausbildung des eigenen Fachkräftenachwuchses	7
6.1.3 Hochschulkontakte	8
6.1.4 Beamtenentwicklungskonzept	8
6.1.5 Maßnahmen zum Betrieblichen Gesundheits-Management	8
6.1.6 betriebliche Qualifikation	8
6.2 Maßnahmen 2020 - 2022	9

Anlagen

- Anlage 1: Stellenbedarf der Lutherstadt Wittenberg
- Anlage 2: detaillierter Überblick der Austritte nach Qualifikationen
- Anlage 3: detaillierter Überblick der Stellenbesetzungsplanung 2020
- Anlage 4: detaillierter Überblick der Stellenbesetzungsplanung 2021
- Anlage 5: detaillierter Überblick der Stellenbesetzungsplanung 2022

1. Gründe für die Durchführung einer Altersstrukturanalyse/ Personalbedarfsanalyse

Eine Altersstrukturanalyse ist ein wichtiges Instrument, um einen Überblick bzgl. des IST-Standes der Mitarbeiterschaft zu erhalten und Rückschlüsse daraus bzgl. der SOLL-Konzeption zu ziehen. Es gibt vielfältige Faktoren, welche die Altersstruktur beeinflussen, doch der wichtigste ist sicherlich der demografische Wandel. Diese Auswirkungen, werden auch in der Stadtverwaltung Wittenberg immer deutlicher spürbar.

Als demografischen Wandel bezeichnet man alle Veränderungen in der Struktur einer Gesellschaft. Selbige Veränderungen müssen von grundlegender Natur sein, das heißt über einen längeren Zeitraum hinweg muss sich die Zusammensetzung nachhaltig und nicht nur vorübergehend ändern.

Die jedoch größten herbeigeführten Veränderungen durch den demografischen Wandel sind, nach einer Umfrage der Bertelsmann-Stiftung, der Wandel der Wünsche und Erwartungen der einzelnen Mitarbeiter, die zunehmende Vielfalt der Altersstrukturen sowie die kulturelle Zusammensetzung und die Geschlechterzusammensetzung. Weiterhin würde, nach den Aussagen der Befragten, ein abnehmendes Qualifikationsniveau der Bewerber und ein stetig sinkendes Erfahrungsniveau die Folge sein¹.

2. Personalbedarf der Lutherstadt Wittenberg

In einer dynamischen Organisation sind Personalbedarfszahlen immer volatil. Durch interne Organisationsuntersuchungen evaluiert die Lutherstadt Wittenberg ihre Personalbedarfe und setzt sich als Ziel, den IST-Zustand an den SOLL-Zustand anzupassen.

Die Lutherstadt Wittenberg weist im aktuellen Stellenplan 2019 352,21 VbE aus. Dieser wird auch durch die Organisationsuntersuchungen in der Lutherstadt Wittenberg bestätigt. Summiert ergeben die Organisationsuntersuchungen einen Stellenbedarf von 330,06 VbE. Zuzüglich zu diesen 330,06 VbE befinden sich aktuell 13,20 VbE im Stellenpool (ohne direkt übertragene Stelle) und 5,00 VbE in der Altersteilzeit-Freizeitphase. Des Weiteren sind ebenfalls 3,95 VbE enthalten, welche allerdings zeitnah zur Streichung vorgesehen sind. Dies umfasst die Stellen SB Stadtsteuern, SB Sozialförderung, SB Bußgeld und ruhender Verkehr und SB Museumspädagogik. Somit spiegelt sich der Stellenplan 2019 exakt im aktuellen Stellenbedarf zuzüglich des Stellenpools, der Altersteilzeit-Freizeitphase und der zur Streichung vorgesehenen Stellen, wieder.

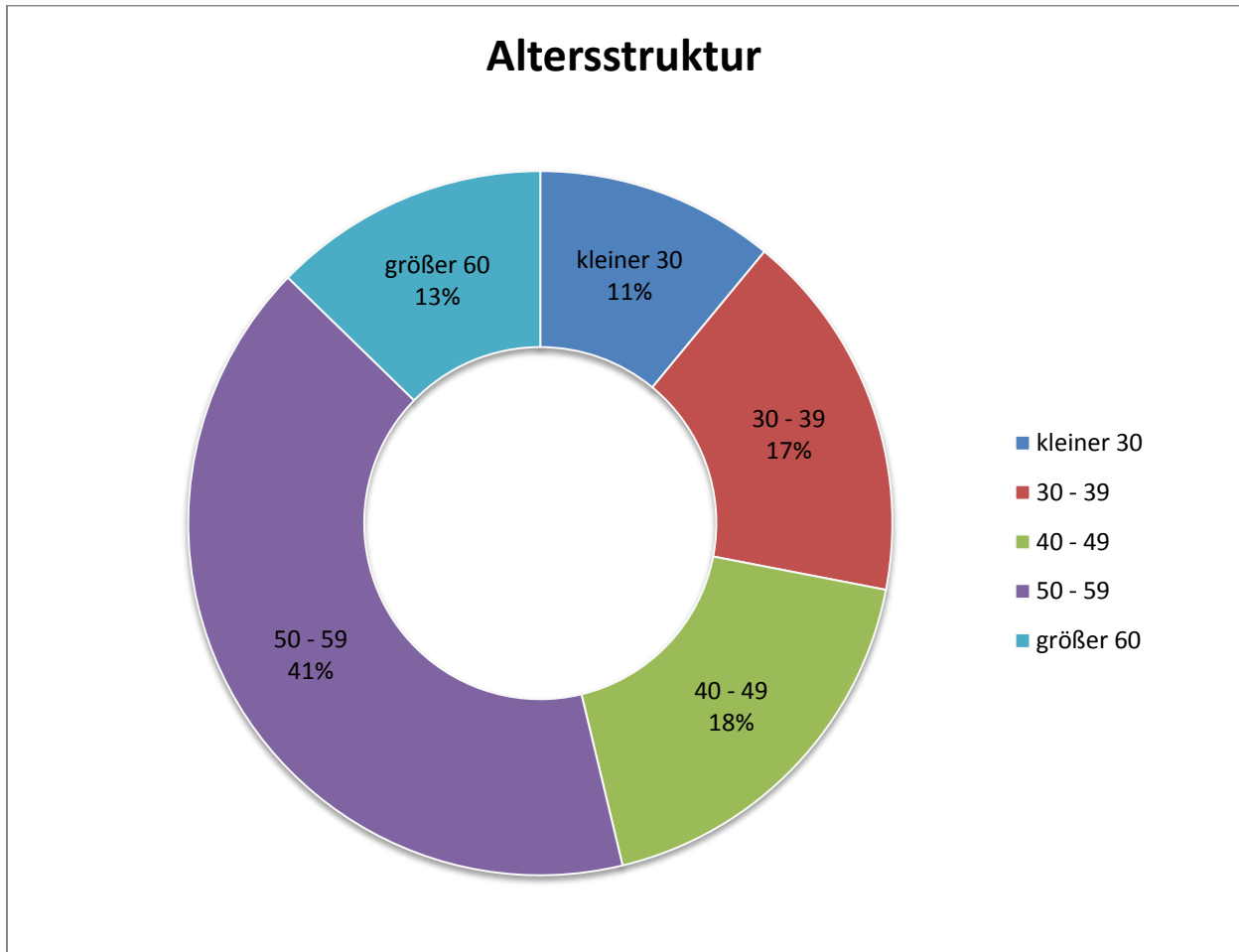
Selbstverständlich werden die Ergebnisse der Organisationsuntersuchungen permanent evaluiert und der Stellenbedarf anschließend angepasst, mit der Konsequenz, dass sich das Ergebnis im nächsten Stellenplan widerspiegelt.

In der Anlage 1 wird ein detaillierter Stellenbedarf pro Sachgebiet dargestellt.

¹ https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Presse/imported/downloads/xcms_bst_dms_35961_35962_2.pdf
(Einsichtnahme: 13.08.2018, 14:39 Uhr)

3. Analyse der Altersstruktur

Um Rückschlüsse auf die Altersverteilung und ein eventuelles Ungleichgewicht zu ziehen, bedarf es einer Analyse der Altersstruktur der Verwaltung. Das folgende Diagramm zeigt diese bei der Stadtverwaltung der Lutherstadt Wittenberg.



Die Grafik gibt Auskunft über die Altersstruktur der Bediensteten der Lutherstadt Wittenberg. Die Daten wurden vom Fachbereich Bürger und Service, Personalmanagement, erhoben. Unterteilt werden die Altersgruppen in „kleiner als 30“, „30-39“, „40-49“, „50-59“ und „größer 60“.

Das Kreisdiagramm veranschaulicht die prozentuale Verteilung des Alters der insgesamt 346 Bediensteten (die Bedienstetenanzahl ändert sich monatlich) der Lutherstadt Wittenberg. Auffällig ist, dass über die Hälfte der Bediensteten (56%) über 50 Jahre alt sind.

Die Arbeitnehmer, welche jünger als 30 Jahre sind, nehmen den geringsten Anteil mit 11 % im Diagramm ein. Das bedeutet, dass die Stadtverwaltung viermal mehr 50-59-jährige Bedienstete beschäftigt, als unter 30-jährige.

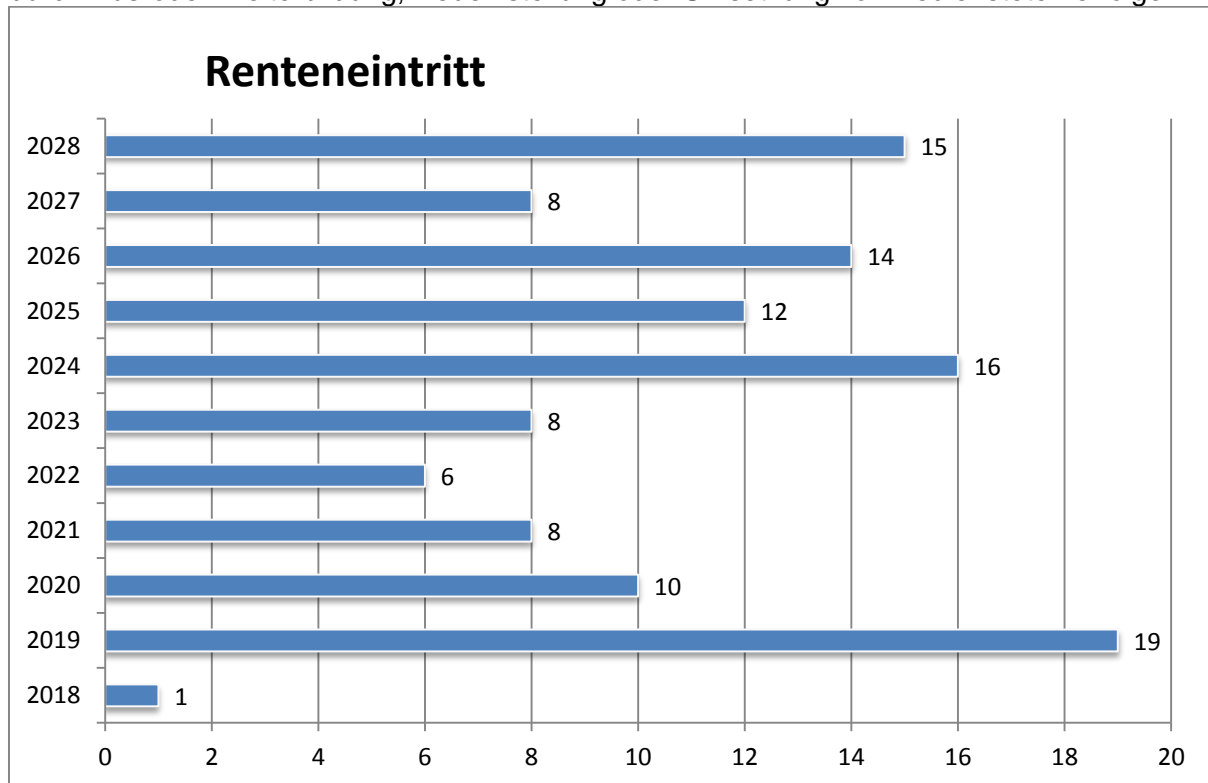
Den restlichen Teil der Bediensteten stellen die 30-39-jährigen (17%) und die 40-49-jährigen (18%) dar.

Anhand des Diagramms wird ersichtlich, dass die Stadtverwaltung der Lutherstadt Wittenberg in den nächsten 15 Jahren über die Hälfte der Bediensteten allein aus Altersgründen verlassen.

4. Abgänge

Im engen Zusammenhang mit der Altersstrukturanalyse steht das Regelrenteneintrittsalter der Arbeitnehmer der Lutherstadt Wittenberg. Das Renteneintrittsalter, besser gesagt das Jahr des Eintritts in die Regelaltersrente, ist für die Personalbedarfsplanung von entscheidender Bedeutung.

Der sogenannte „Ruhestand“ der betreffenden Bediensteten ist für selbige mit überwiegend positiven Aspekten verbunden. Hingegen für den Arbeitgeber bedeutet es den Verlust von kompetenten Fachkräften. Die Stellen, welche durch den Renteneintritt der Bediensteten frei werden, müssen in der Regel durch anderes Personal besetzt werden. Folglich ist es für die Personalplanung essentiell, sich frühzeitig einen Überblick über die kommenden freiwerdenden Stellen zu verschaffen, um die Stellen neu besetzen zu können. Dies kann durch Aus-oder Weiterbildung, Neueinstellung oder Umsetzung von Bediensteten erfolgen.



In dem vorliegenden Diagramm wird der Eintritt der Regelaltersrente der Bediensteten der Lutherstadt Wittenberg dargestellt. Zur Darstellung dient ein Balkendiagramm, welches an der X-Achse in die Anzahl der Bediensteten und an der Y-Achse in das Jahr des Regelrenteneintritts unterteilt ist. Der zu betrachtende Zeitraum umfasst 10 Jahre (von 2018-2028).

Auf den ersten Blick ist bereits ersichtlich, dass in den kommenden Jahren zunehmend mehr Bedienstete in den Ruhestand eintreten werden. Besonders hervorzuheben ist die Gesamtanzahl an Renteneintritten von 2020 - 2022 von insgesamt 24 Personen. Dieser Trend setzt sich im Planungszeitraum fort. Diese „Renteneintrittswelle“ zu bewältigen, wird zeitnah eine wichtige Aufgabe von BS-1 sein.

Im Diagramm werden nur jene Bediensteten erfasst, welche in dem jeweiligen Jahr das Regelrenteneintrittsalter erreicht haben. Das Regelrenteneintrittsalter der Geburtsjahrgänge ab 1965 ist für die meisten Bediensteten in Deutschland 67 Jahre. Nur unter bestimmten Voraussetzungen, abhängig von dem Geburtsjahr oder ob eine Schwerbehinderung vorliegt, ist es möglich früher in den Ruhestand einzutreten.

Das Diagramm kann keine Auskünfte geben über eventuelle Frühverrentungen, Vorruhestände oder Altersteilzeiten der aufgeführten Bediensteten (valide Informationen über ATZ, Vorruhestände etc. werden im Diagramm berücksichtigt). Somit stellt das Diagramm eher eine Orientierungslinie für die Personalbedarfsplanung dar, auf Veränderungen muss der Arbeitgeber kurzfristig reagieren.

Summiert ergibt sich für die Stadtverwaltung der Lutherstadt Wittenberg ein Defizit von 117 Fachkräften in den kommenden 10 Jahren ab dem heutigen Zeitpunkt.

Folgende Tabelle stellt die Fluktuation in der Lutherstadt Wittenberg der letzten drei Jahre dar und zeigt auf, dass die Gründe für das Verlassen der Lutherstadt Wittenberg vielfältig sind, doch überwiegend erkennbar ist, die Mehrzahl der Austritte ist in der Regel auf den Renteneintritt zurückzuführen.

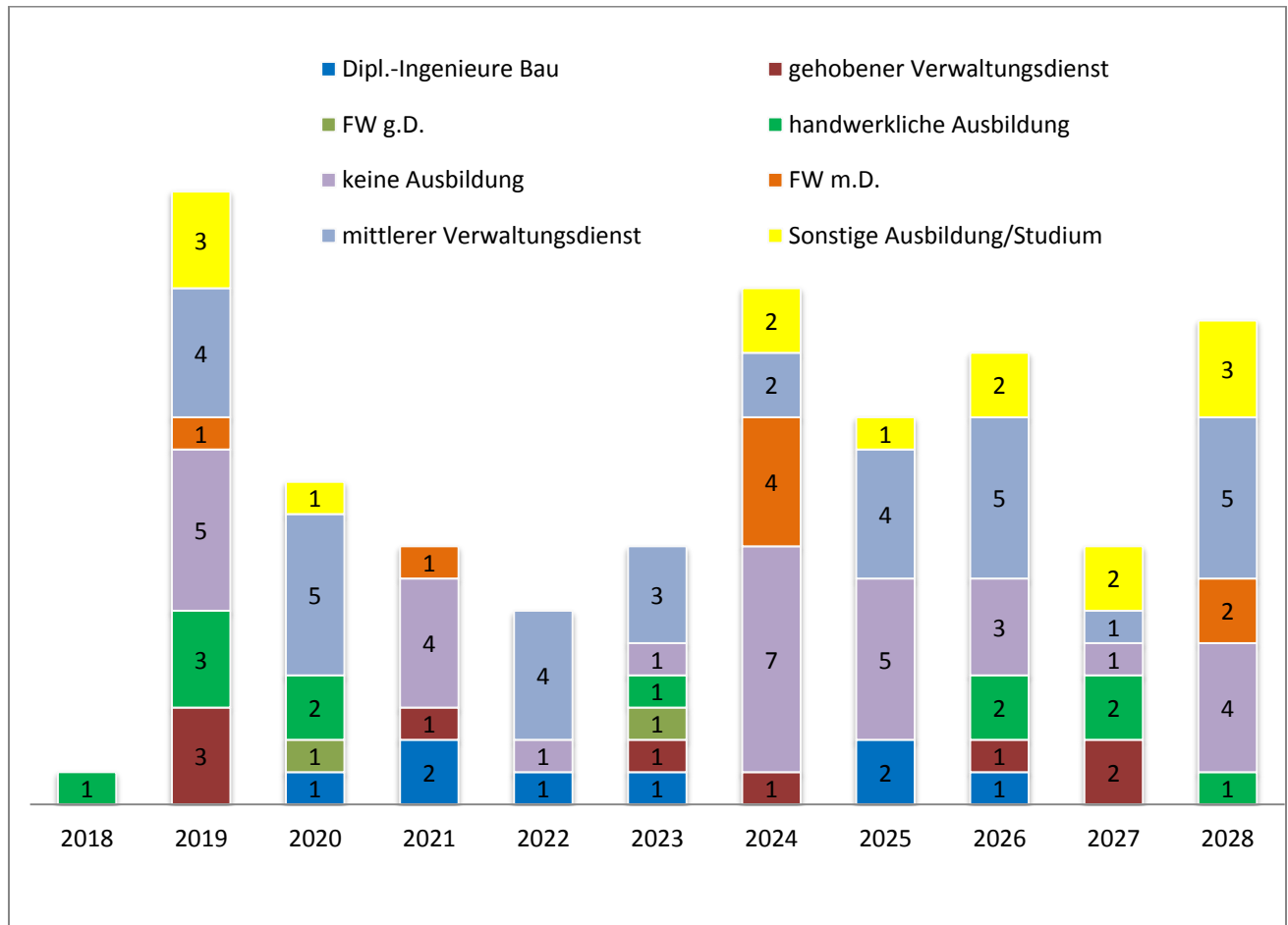
	2015 Bedienstete	2016 Bedienstete	2017 Bedienstete	2018 Bedienstete
Regelaltersrente	5	3	1	2
ATZ	5	5	9	5
Rente mit 63	5	7	5	8
EU-Rente	1	2	0	0
Tod	1	1	0	1
AG-Wechsel	3	6	3	2
Kündigung AG	1	4	2	3
Summe	21	28	20	21

Austritte, wie Eintritt in die Regelaltersrente und Altersteilzeit sind planbar, dies ermöglicht eine gezielte und rechtzeitige Personalplanung, welche großen Personalengpässen entgegensteuern kann. Andere kurzfristige Austritte, wie Arbeitgeberwechsel, EU-Rente sind kurzfristiger und eine gezielte Personalplanung ist nicht möglich. In diesen Fällen muss kurzfristig reagiert werden und eine generelle Strategie, wie mit solchen kurzfristigen Austritten verfahren wird, ist derzeit in Erarbeitung.

5. Qualifikationen und Entgeltgruppen der zukünftigen Rentner

5.1 Qualifikation der Bediensteten

Berufliche Anforderungen (Qualifikation) der Stelle zum Renteneintrittsalter



Nachdem bereits die Altersstruktur und das Regelrenteneintrittsalter der Bediensteten der Stadtverwaltung analysiert wurden, gilt es nun, sich die Verteilung der Qualifikationen für zukünftiges Personal anzusehen.

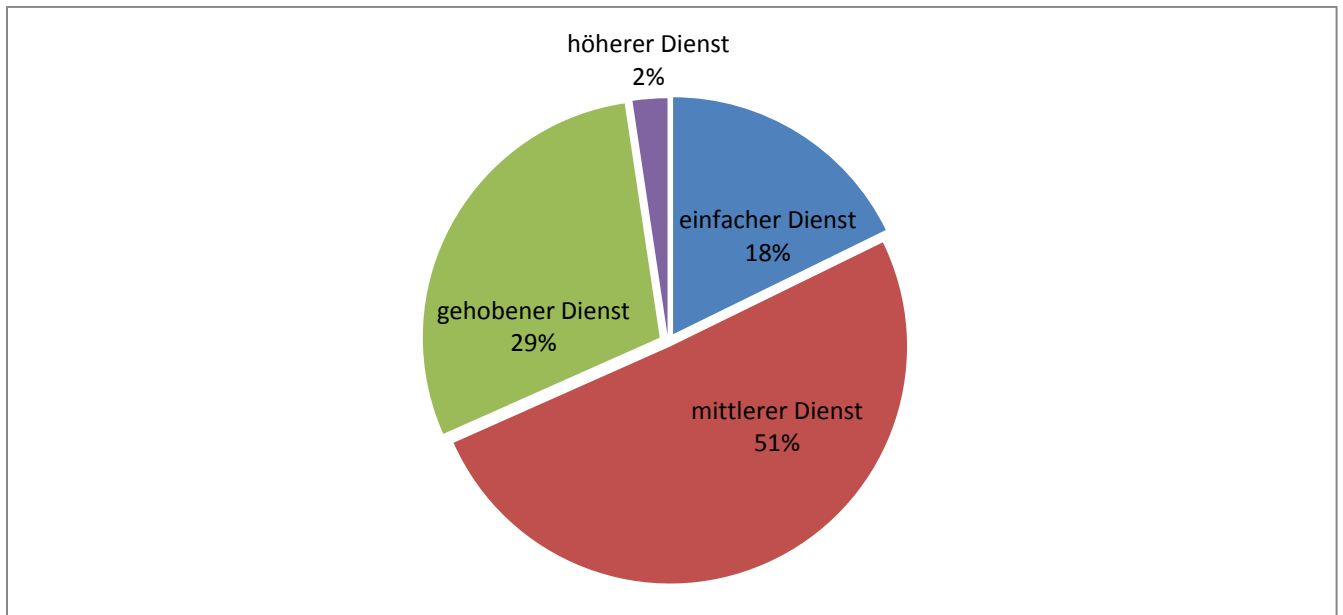
Es fällt auf, dass innerhalb der nächsten 10 Jahre überwiegend Bedienstete im mittleren Verwaltungsdienst und Bedienstete mit einem abgeschlossenen Studium zum Bauingenieurswesen oder ohne Ausbildung gesucht werden.

Einen detaillierteren Überblick liefert die Darstellung in der Anlage 2.

5.2 Entgeltgruppen der Bediensteten

Die nachfolgende Grafik veranschaulicht die Verteilung der Bediensteten bzgl. der Gruppen des einfachen Dienstes, mittleren Dienstes, gehobenen Dienstes und höheren Dienstes in der Lutherstadt Wittenberg.

Prozentuale Verteilung der Bediensteten



Über die Hälfte der Bediensteten (51%) sind im „mittleren Dienst“ eingruppiert, 29% im „gehobenen Dienst“, 18% im „einfachen Dienst“ und die wenigsten Bediensteten im „höheren Dienst“ (2%).

Der einfache Dienst umfasst die Entgeltgruppen und Besoldungsgruppen 01 - 04.

Der mittlere Dienst umfasst die Entgeltgruppen 05 - 09a und Besoldungsgruppen A 05 - A 09 md.

Der gehobene Dienst umfasst die Entgeltgruppen 09b - 12 und Besoldungsgruppen A 09 gd - A 13 gd.

Der höhere Dienst umfasst die Entgeltgruppen 13 - 15Ü und Besoldungsgruppen A 13 hd - A 16 hd.

6. Schlussfolgerungen und Maßnahmen 2020-2022

6.1 Grundsätzliche Schlussfolgerung

Aus allen bereits einzeln ausgewerteten Daten lässt sich ableiten, dass bereits jetzt der überwiegende Teil der Bediensteten bei der Stadtverwaltung über 50 Jahre alt ist. Zudem erreichen die kommenden 10 Jahre insgesamt 117 Arbeitnehmer ihr Regelrenteneintrittsalter. Folglich sind mindestens 117 Stellen unterschiedlichster Qualifikationen, Entgeltgruppen und Besoldungsgruppen unbesetzt und es gilt, selbige eventuell neu zu besetzen. Aufgrund von Kündigungen, Frührente oder Vorruhestand könnten sich diese Daten nach oben korrigieren.

6.1.1 Nachbesetzung freiwerdender Stellen

Zum einen bestünde die Möglichkeit zu überprüfen, ob sämtliche freiwerdende Stellen neu besetzt werden müssen oder, ob aufgrund einer neuen Stellenbemessung oder der Eingliederung der Arbeit in ein anderes Tätigkeitsfeld vereinzelte Stellen wegfallen könnten.

6.1.2 Ausbildung des eigenen Fachkräftenachwuchses

Des Weiteren sollte unbedingt ein Teil der freiwerdenden Stellen durch Fachkräftenachwuchs besetzt werden, um dem steigenden Altersdurchschnitt entgegenzuwirken. Zu diesem Zweck können extern ausgebildete Fachkräfte eingestellt werden und die Behörde setzt in erhöhten quantitativem Maße auf Auszubildende aus der eigenen Behörde und übernimmt diese in ein festes Arbeitsverhältnis. Momentan weist der größte Anteil der Beschäftigten einen Abschluss als Verwaltungsfachangestellter auf. Der überwiegende Teil der freiwerdenden Stellen könnte von ausgebildeten Verwaltungsfachangestellten ohne zusätzliche Weiterbildung besetzt werden.

Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass je nach Anzahl der Personalabgänge, bedingt durch die Rente, nach Bedarf frühzeitig neue Auszubildende eingestellt werden könnten. Wesentlicher Vorteil der eigenen Ausbildung von Personal ist, dass die Auszubildenden den Aufbau der Behörde, die Sachbearbeiter und die an sie gestellten Herausforderungen bereits kennen und besser umsetzen können.

6.1.3 Hochschulkontakte

Besonderer Fokus ist kurzfristig auf die Personalausstritte ab 2020 bis 2022 zu legen und geeignete Maßnahmen einzuleiten, um einem Personalmangel entgegenzuwirken. Dabei ist die vermehrte Ausbildung eigener Fachkräfte ein Baustein, allerdings nur ein Teil einer umfassenden Lösung. Des Weiteren könnten gezielt Hochschulkontakte aufgebaut werden, um gezielt Informationen an die betreffenden Zielgruppen termingerecht zu übermitteln. Somit könnte ein Student bereits vor Beendigung seines Studiums mit der Lutherstadt Wittenberg in Kontakt treten. Für diesen Kontaktaufbau wären die Vergabe von Bachelor- oder Master - Abschlussarbeiten ein geeignetes Instrument. Des Weiteren ist als erster Kontaktaufnahme zwischen der Lutherstadt Wittenberg und dem Student ein Praktikum geeignet.

6.1.4 Beamtenentwicklungskonzept

Des Weiteren könnte das Beamtenentwicklungskonzept eine wichtige Rolle einnehmen. Eine erhöhte Anzahl von Beamtenstellen würde die Attraktivität der Lutherstadt Wittenberg als Arbeitgeberin steigern, da viele Arbeitnehmer den Beamtenstatus als besonders erstrebenswert ansehen.

6.1.5 Maßnahmen zum Betrieblichen Gesundheits-Management

Ein weiterer Ansatz könnte sein, durch gesteigerte BGM-Maßnahmen, alle Bediensteten und insbesondere die älteren Bediensteten möglichst lange sowohl physisch als auch psychisch fit zu halten. Somit könnten längere Ausfallzeiten verringert und zusätzlicher Personalmangel vermieden werden. Des Weiteren ist es einer positiven Leistungsbereitschaft sehr zuträglich.

6.1.6 betriebliche Qualifikation

Die interne Qualifikation von Bediensteten wird ebenfalls an Bedeutung gewinnen, um freiwerdende Stellen qualitativ angemessen zu besetzen. Dazu wird u. a. im Jahr 2019 im Rahmen der behördenübergreifenden Zusammenarbeit ein Beschäftigtenlehrgang II angeboten. Dadurch werden circa acht Bedienstete für den gehobenen Dienst qualifiziert. Des Weiteren werden spezifische Qualifikationen, z. B. ein Studium oder eine Fachweiterbildung durch den Arbeitgeber gefördert. Diese Maßnahmen werden immer in Abhängigkeit der Erfordernisse des Arbeitgebers initiiert. Zudem sollte ein internes Auswahlverfahren durchgeführt werden, um die Bediensteten zu identifizieren, welche den höheren Anforderung höchstwahrscheinlich gerecht werden.

6.2 Maßnahmen 2020 - 2022

Die ermittelten Daten zeigen deutlich auf, in welchen Jahren planbare Abgänge zu kompensieren sind und welche Anforderungen diese beinhalten. Somit ist eine solide Personalbedarfsplanung möglich, wobei erwähnt werden muss, dass niemals 100 % der Fluktuation planbar sind, da durch externe Einflüsse (z. B. Entwicklung des Arbeitsmarktes, Fachkräftemangel) nicht alle „Lücken“ zeitnah und qualitativ besetzt werden können.

Folgend wird für die Jahre 2020 - 2022 aufgezeigt, welche Qualifikationen planmäßig der Lutherstadt Wittenberg fehlen werden und beispielhaft benannt durch welche Maßnahmen dieser Verlust ausgeglichen werden soll. In den Anlagen zwei bis vier ist die konkrete Besetzungsplanung aufgeführt.

Es ist zu beachten, dass sich die spezifischen Austrittszahlen pro Jahr auch kurzfristig verändern können, durch frühe Renteneintritte oder Krankheit sind zeitigere Austritte möglich. Um diesen kurzfristigen/unvorhergesehenen Abgängen entgegenzuwirken, führt BS-1 kontinuierlich Gespräche mit den Bediensteten bzgl. ihrer persönlichen Renteneintrittsplanung.

Im **Jahr 2020** werden insgesamt zehn Bedienstete die Lutherstadt Wittenberg verlassen. Im Detail beinhaltet dies Stellen, auf denen folgende Ausbildungen benötigt werden:

- 5 mittlerer Verwaltungsdienst
- 2 handwerkliche Ausbildungen
- 1 sonstige Ausbildung/Studium (staatl. geprüfter Techniker)
- 1 FW g.D. (Feuerwehr gehobener Dienst)
- 1 Studium im Bauingenieurwesen

Wir konzentrieren uns zunächst auf die Vielzahl der zu besetzenden Stellen. Es werden 2020 fünf Stellen zu besetzen sein, welche die Qualifikation eines Verwaltungsfachangestellten fordern. Im Jahr 2020 beenden zwei aktuelle Auszubildende ihre Ausbildung, daher können wir die zwei der fünf offenen Stellen durch intern ausgebildetes Personal besetzen.

Nachbesetzungen der Stellen, welche handwerkliche Ausbildungen voraussetzen, werden durch externe Rekrutierung durchgeführt, da eine interne Ausbildung keine Option ist. Dabei wird die jeweilige Stelle über verschiedene Kanäle (Printmedien, Homepage, Stellenportale, Social Media) veröffentlicht.

Im **Jahr 2021** werden insgesamt acht Bedienstete die Lutherstadt Wittenberg verlassen. Im Detail beinhaltet dies Stellen, auf denen folgende Ausbildungen benötigt werden:

- 1 FW m. D. (Feuerwehr mittlerer Dienst)
- 4 ohne Ausbildungsvoraussetzungen
- 1 gehobener Verwaltungsdienst
- 2 Diplom-Ingenieure Bau

Bei der Besetzung der Stellen ohne Ausbildungsvoraussetzungen werden wenige Probleme erwartet. Dabei handelt es sich um Reinigungskräfte, Mitarbeiter/innen Ermittlungs- und Vollzugsdienst. Die Erfahrungen in den letzten Jahren zeigten, dass für diese Stellen ausreichend Potential auf dem Arbeitsmarkt vorhanden ist. Die zwei Stellen mit der Anforderung Diplom-Ingenieur Bau, müssen durch externe Ausschreibungen akquiriert werden. Maximal die Stelle SGL Grünanlagen wird durch eine interne Nachfolge besetzt. Zudem wird in 2021 eine Stelle im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst (FW m.D.) zu besetzen sein. Es wird geplant die Stelle des Wachabteilungsleiters intern nach zu besetzen. Die dadurch frei werdende Stelle einer Einsatzkraft soll extern nachbesetzt werden, da die Lutherstadt Wittenberg keine Ausbildung in diesem Bereich anbietet. Seit circa zwei Jahren

verbeamtet die Lutherstadt Wittenberg zunehmend „Feuerwehrmänner“. Dies erleichtert die Rekrutierung zukünftiger Bediensteter sehr. Aus diesem Grund, sind wir optimistisch, die Stelle im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst als Einsatzkraft durch eine externe Ausschreibung besetzen zu können.

Im **Jahr 2022** werden insgesamt sechs Bedienstete die Lutherstadt Wittenberg verlassen. Im Detail beinhaltet dies Stellen, auf denen folgende Ausbildungen benötigt werden:

- 4 mittlerer Verwaltungsdienst
- 1 ohne Ausbildungsvoraussetzungen
- 1 Diplom-Ingenieur Bau

Es werden 2022 vier Stellen zu besetzen sein, welche die Qualifikation eines Verwaltungsfachangestellten fordern. Die Lutherstadt Wittenberg hat im Stellenplan 2019 drei Ausbildungsstellen für Verwaltungsfachangestellte vorgesehen, sodass nur noch eine Stelle durch einen externen Bewerber zu besetzen wäre.

Bei den Stellen mit handwerklicher Ausbildung und ohne Ausbildungsvoraussetzungen werden die gleichen Maßnahmen, wie in 2020 durchgeführt.

Anlage 1: Stellenbedarf der Lutherstadt Wittenberg

Stand: 01/2019

Bereich	ermittelter Stellenbedarf der Organisationsuntersuchung
Geschäftsbereich I	
Bereich OB	2,00 VbE
OB - Büro des Oberbürgermeisters	
OB-1 (Presse- und Öffentlichkeitsarbeit)	5,00 VbE
OB-2 (Büro für Rats- und Rechtsangelegenheiten)	8,78 VbE
OB-3 (Beteiligungsmanagement)	1,00 VbE
OB-4 (Wirtschaftsförderung)	1,00 VbE
PR (Personalrat)	1,00 VbE
GS (Gleichstellung)	2,00 VbE
RPA (Rechnungsprüfungsamt)	5,00 VbE
Summe OB	23,78 VbE
BS - Fachbereich Bürger und Service	
BS-0 (Fachbereichsleitung)	2,00 VbE
BS-1 (Innerer Service)	22,00 VbE
BS-2 (Bürgerservice)	20,45 VbE
BS-3 (Ordnung und Verkehr)	24,00 VbE
BS-4 (Soziale Stadt)	10,50 VbE
Summe BS	78,95 VbE
FC - Fachbereich Finanzen und Controlling	
FC-0 (Fachbereichsleitung)	2,00 VbE
FC-1 (Controlling)	6,00 VbE
FC-2 (Kämmerei)	15,33 VbE
FC-3 (Stadtkasse)	14,75 VbE
Summe FC	38,08 VbE
BKS - Fachbereich Brand- und Katastrophenschutz	
BKS-0 (Fachbereichsleitung)	4,00 VbE
BKS-1 (Feuerwehr)	34,00 VbE
Summe BKS	38,00 VbE
St - Städtische Sammlungen	
St - Städtische Sammlungen	20,00 VbE
Geschäftsbereich II	
Bereich BM	2,00 VbE
ÖB - Fachbereich Öffentliches Bauen	
ÖB-0 (Fachbereichsleitung)	laufende Organisationsuntersuchung
ÖB-1 (Bauverwaltung)	laufende Organisationsuntersuchung
ÖB-2 (Tiefbau)	laufende Organisationsuntersuchung

ÖB-3 (Öffentliche Grünanlagen)	laufende Organisationsuntersuchung
Summe ÖB	28,00 VbE
SE - Fachbereich Stadtentwicklung	
SE-0 (Fachbereichsleitung)	0,00 VbE
SE-1 (Stadtplanung)	9,49 VbE
SE-2 (Stadtsanierung/Baurecht)	12,25 VbE
SE-3 (Geo-Information)	6,25 VbE
Summe SE	27,99 VbE
GM - Fachbereich Gebäudemanagement	
GM-0 (Fachbereichsleitung)	4,00 VbE
GM-1 (Infrastrukturelles Gebäudemanagement)	60,51 VbE
GM-2 (Technisches Gebäudemanagement)	6,75 VbE
Summe GM	71,26 VbE
Gesamt	330,06 VbE

zur Streichung vorgesehene Stellen	3,95 VbE
Stellen in Altersteilzeit-Freizeitphase	5,00 VbE
Stellen im Personalpool	13,20 VbE

Insgesamt	352,21 VbE
Stellenplan 2019	352,21 VbE

Anlage 2: detaillierter Überblick der Austritte nach Qualifikationen

Qualifikationen	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	Gesamtergebnis
abgeschlossene Ausbildung in einem handwerklichen oder technischen Beruf	1	3	2			1			2	2	1	12
abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulausbildung mit erstem juristischen Staatsexamen											1	1
abgeschlossenes Studium der Archivwissenschaften									1			1
Bachelor of Arts Medienkommunikation & Journalismus										1		1
Bauingenieur (Tiefbau)						1						1
Beschäftigtenlehrgang I		1			1							2
Dipl. Betriebswirt/in		1										1
Dipl. Ingenieur (Bauwesen)									1			1
Dipl. Ingenieur (Garten- und Landschaftsbau)			1	1								2
Dipl. Ingenieur (Hoch- oder Tiefbau)								1				1
Dipl. Sozialpädagoge		1										1
Dipl. Verwaltungsbetriebswirt/in				1		1			1			3
Dipl. Verwaltungswirt/in		2					1			2		5
Dipl.-Ing. (Landschafts- und Gartenbau)								1				1
Fachhochschulstudium Vermessung											1	1
FW g. D.			1			1						2
Kaufmann/-frau für Bürokommunikation									1	1		2
keine		5		4	1	1	7	5	3	1	4	31
Laufbahnprüfung mittlerer nichttechnischer Dienst der allgemeinen Verwaltung						1						1
FW m. D.		1		1			4				2	8
staatlich geprüfter Techniker (Bautechnik)		1	1									2
staatlich geprüfter Techniker (Verkehrstechnik)							1					1

Straßenwärter							1					1
Studium (Bauingenieurwesens)				1	1							2
Studium (Informatik)		1										1
Verwaltungsfachangestellte/r		3	5		3	2	2	4	5	1	5	30
Zeichner/in								1			1	2
Gesamtergebnis	1	19	10	8	6	8	16	12	14	8	15	117

Anlage 3: detaillierter Überblick der Stellenbesetzungsplanung 2020

Stelle	Ausbildungsanforderung	Besetzungsplanung
SB Grundstücksverwaltung	Verwaltungsfachangestellte/r	externe Nachbesetzung
SB Bürgerbüro	Verwaltungsfachangestellte/r	interne Nachbesetzung
SB Grundsteuer	Verwaltungsfachangestellte/r	externe Nachbesetzung
SB Buchhaltung	Verwaltungsfachangestellte/r	interne Nachbesetzung
SB Versicherungen	Verwaltungsfachangestellte/r	externe Nachbesetzung
SB Baumpflege	Diplom-Ingenieur Bau	externe Nachbesetzung
Leiter/in Wachbereitschaft	gehobener feuerwehrtechnischer Dienst	interne Nachbesetzung
SB Straßenunterhaltung	sonstige Ausbildung/Studium (staatl. geprüfter Techniker)	externe Nachbesetzung
Objektarbeiter	handwerkliche Ausbildungen	externe Nachbesetzung
Objektarbeiter	handwerkliche Ausbildungen	externe Nachbesetzung

Anlage 4: detaillierter Überblick der Stellenbesetzungsplanung 2021

Stelle	Ausbildungsanforderung	Besetzungsplanung
Wachabteilungsleiter/in	mittlerer feuerwehrtechnischer Dienst	interne Nachbesetzung
Reinigungskraft	ohne Ausbildungsvoraussetzungen	externe Nachbesetzung
Personalratsvorsitzende/r	ohne Ausbildungsvoraussetzungen	interne Personalratswahl
MA Personalüberhang	ohne Ausbildungsvoraussetzungen	keine Nachbesetzung
Ermittlungs- und Vollzugsdienst	ohne Ausbildungsvoraussetzungen	externe Nachbesetzung
SB Kosten- und Leistungsrechnung	Verwaltungsfachwirt/in	externe Nachbesetzung
SGL Grünanlagen	Diplom-Ingenieur Bau	externe / interne Nachbesetzung
Straßenbauleiter	Diplom-Ingenieur Bau	externe Nachbesetzung

Anlage 5: detaillierter Überblick der Stellenbesetzungsplanung 2022

Stelle	Ausbildungsanforderung	Besetzungsplanung
SB Grundstücke und Dienstleistungen	Verwaltungsfachangestellte/r	interne Nachbesetzung
SB Buchhaltung	Verwaltungsfachangestellte/r	interne Nachbesetzung
SB Personalangelegenheiten	Verwaltungsfachangestellte/r	interne Nachbesetzung
SB Geschäftsbuchhaltung	Verwaltungsfachangestellte/r	externe Nachbesetzung
SB Brücken/Durchlässe	Diplom-Ingenieur Bau	externe Nachbesetzung
Reinigungskraft	ohne Ausbildungsvoraussetzungen	externe Nachbesetzung