

2019

# 1. Aktualisierung Personalbedarfsanalyse



LUTHERSTADT  
**WITTENBERG**

FB Bürger und Service

29.07.2019

## **Inhaltsverzeichnis**

1. Einführung
2. Abgänge
3. Qualifikationen der zukünftigen Rentner
4. Maßnahmen 2020 bis 2022

### Anlagen

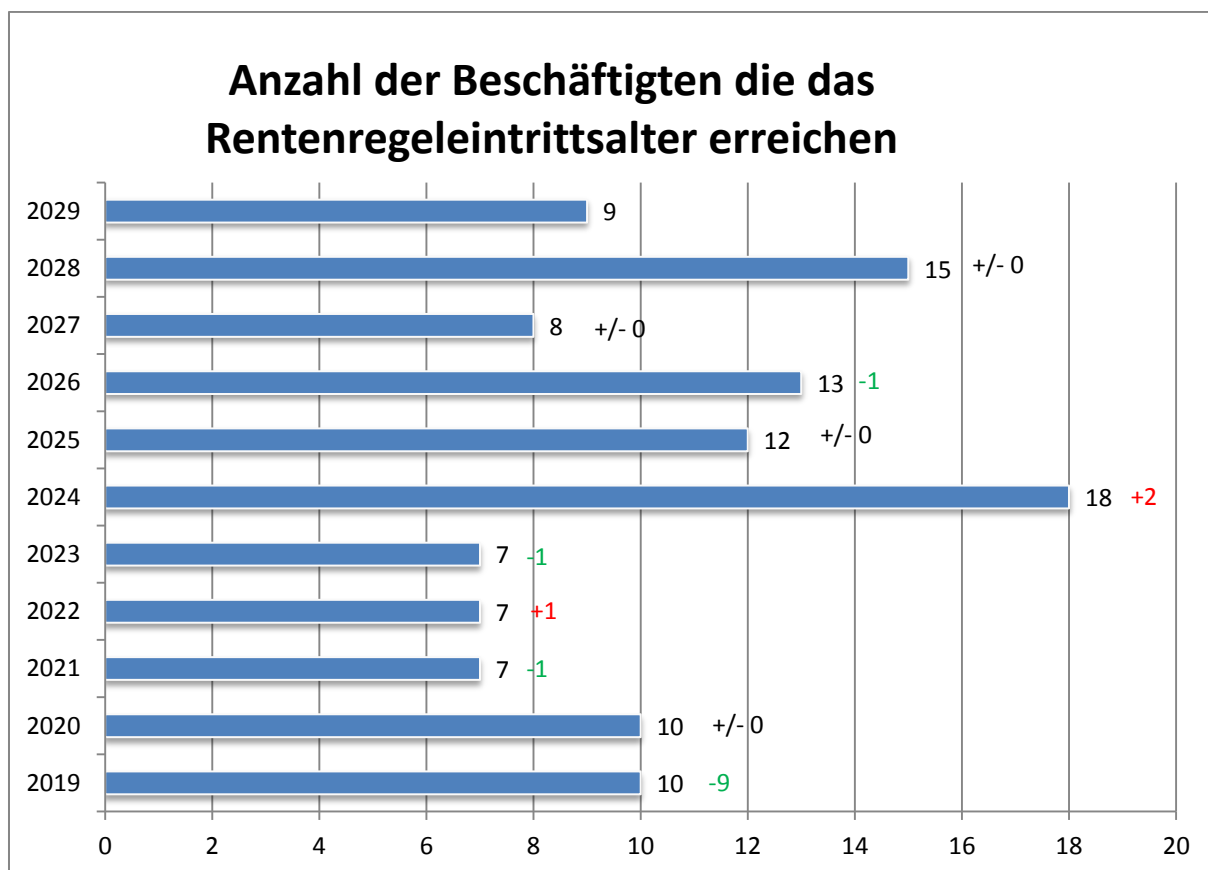
- Anlage 1: Altersstruktur der Stadtverwaltung Lutherstadt Wittenberg
- Anlage 2: detaillierter Überblick der Austritte nach Qualifikationen
- Anlage 3: detaillierter Überblick der Stellenbesetzungsplanung 2020
- Anlage 4: detaillierter Überblick der Stellenbesetzungsplanung 2021
- Anlage 5: detaillierter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

## 1. Einführung

Die Änderungen innerhalb der Personalbedarfsanalyse werden halbjährlich aktualisiert und folgend werden die relevantesten Änderungen zum 01.01.2019 dargestellt. Es wird der aktuelle Personalbedarf zum Stichtag 01.07.2019 veranschaulicht und ausgewertet, welche Konsequenzen sich daraus für die Personalplanung der Lutherstadt Wittenberg ergeben.

## 2. Abgänge

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 frei werdenden 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 zum 01.07.2019 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 2019 bis 2029). Die Änderungen gegenüber dem 01.01.2019 ab 2020 sind marginal. Lediglich hat sich nach aktuellem Stand ein Renteneintritt von 2023 auf 2022 verschoben. Die aktuellen Planungen müssen somit diesbezüglich nicht grundlegend geändert werden. Größere Verschiebungen gab es im aktuellen Jahr 2019. Dort wurde mit 19 Renteneintritten bei der Erstellung der Personalbedarfsanalyse gerechnet. Jedoch sind es „nur“ 10 Renteneintritte. Dies hat folgende Ursache: am Ende des Jahres 2018 entschieden sich viele Bedienstete bereits in den Ruhestand einzutreten.

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 bis 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.

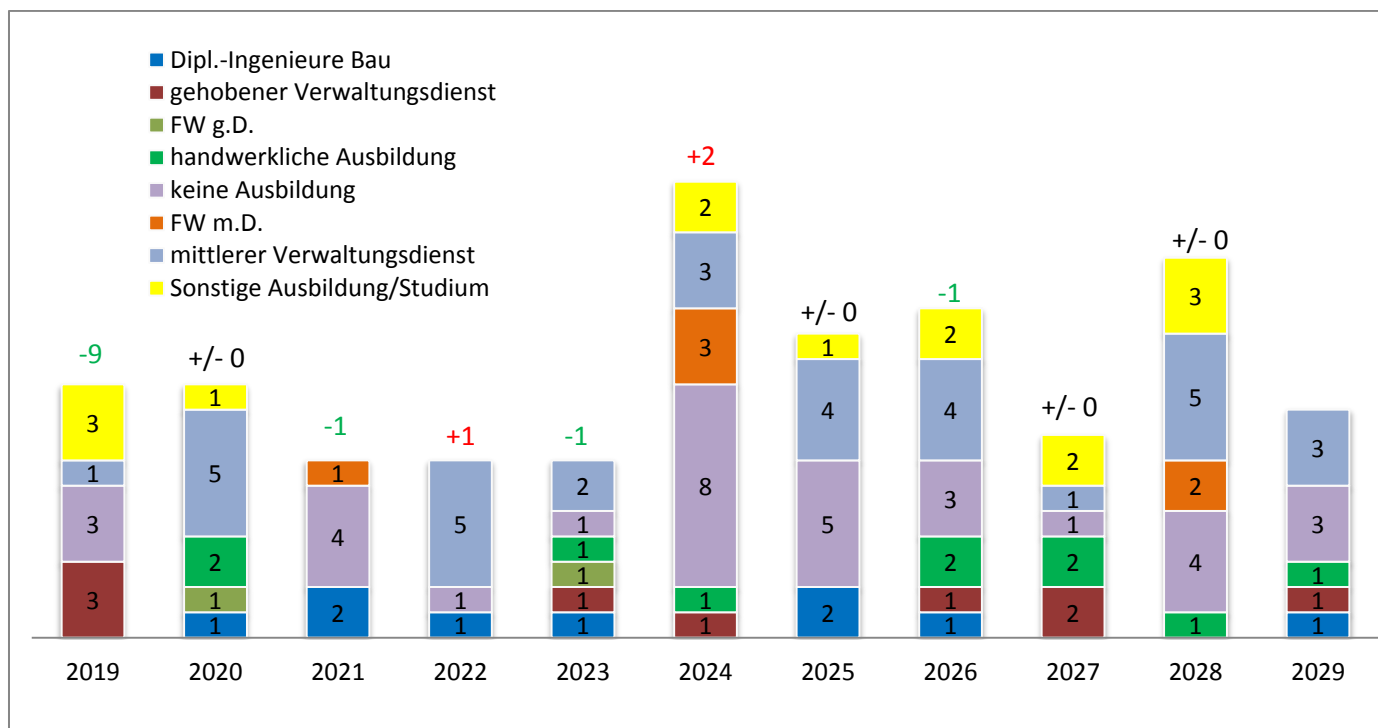
Das Diagramm kann keine Auskünfte geben über eventuelle Frühverrentungen, Vorruhestände oder Altersteilzeiten der aufgeführten Bediensteten (valide Informationen über ATZ, Vorruhestände etc. werden im Diagramm berücksichtigt). Somit stellt das Diagramm eher eine Orientierungslinie für die Personalbedarfsplanung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

Die farbigen Zahlen im Balkendiagramm über den Balken signalisieren die Veränderungen der Daten gegenüber den Daten der letzten Personalbedarfsanalyse mit Stichtag 01.01.2019.

**Summiert ergibt sich für die Stadtverwaltung der Lutherstadt Wittenberg ein Defizit von 116 Fachkräften in den kommenden 10 Jahren ab dem heutigen Zeitpunkt.**

### 3. Qualifikationen der zukünftigen Rentner

#### Berufliche Anforderungen (Qualifikation) der Stelle zum Renteneintrittsalter



Nachdem das Regelrenteneintrittsalter der Bediensteten der Stadtverwaltung analysiert wurde, 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 Bauingenieurwesen oder ohne Ausbildung gesucht werden.

Einen detaillierteren Überblick liefert die Darstellung in der Anlage 2.

Die farbigen Zahlen im Balkendiagramm über den Balken, signalisieren die Veränderungen der Daten gegenüber den Daten der letzten Personalbedarfsanalyse mit Stichtag 01.01.2019.

#### 4. Maßnahmen 2020 bis 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 ist, 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 bis 2022 aufgezeigt, welche Qualifikationen planmäßig der Lutherstadt Wittenberg fehlen werden und beispielhaft benannt durch welche Maßnahmen dieser Verlust ausgeglichen werden soll. In den Anlagen 2 bis 4 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 sieben 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
- 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. In diesem Fall wird aktuell ein Auswahlverfahren mit internen Bewerbern besprochen und zeitnah geplant. Zudem wird in 2021 eine Stelle im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst (FW m.D.) zu besetzen sein. Es wird geplant, die Stelle des Wachabteilungsleiters intern nachzubesetzen. 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.

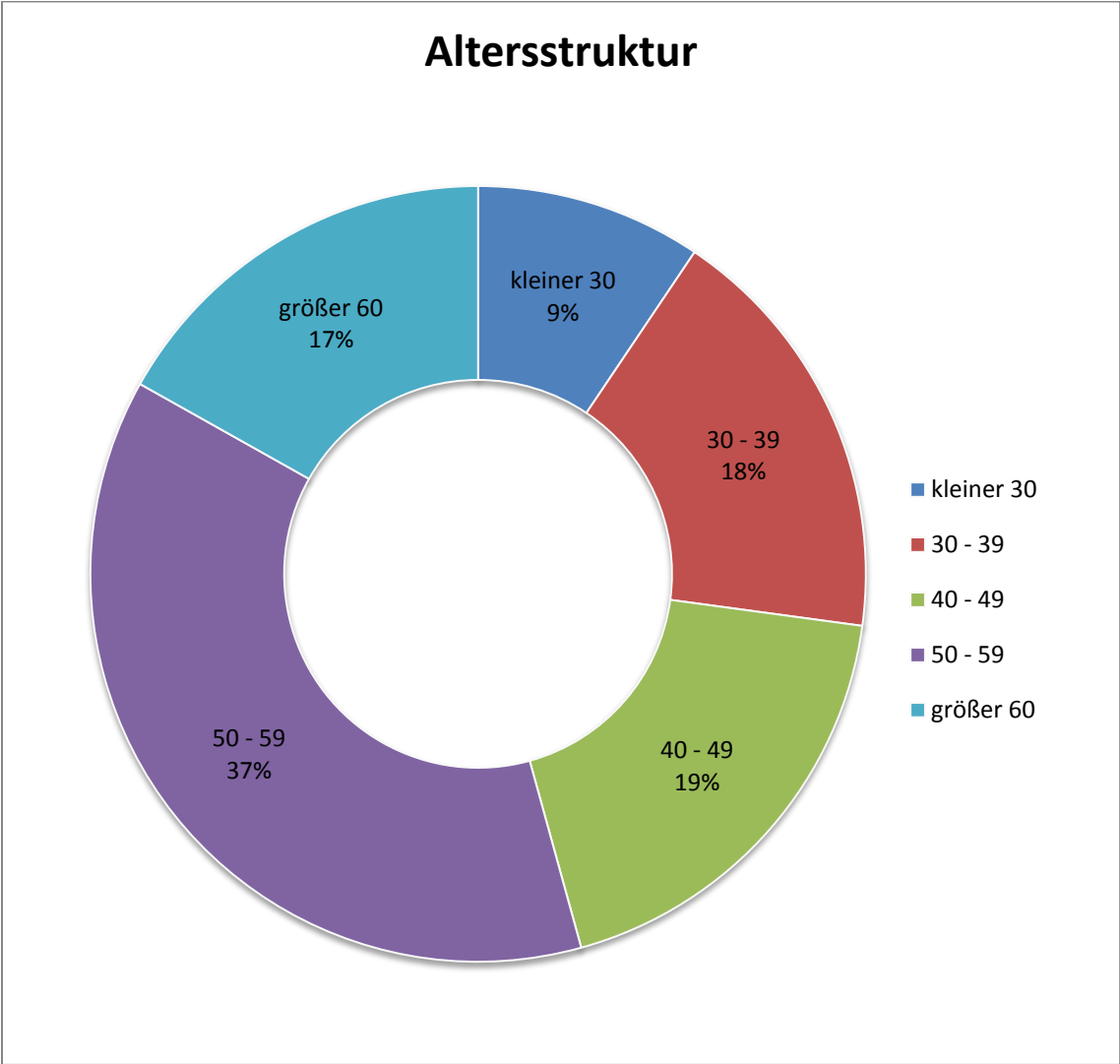
Im **Jahr 2022** werden insgesamt sieben Bedienstete die Lutherstadt Wittenberg verlassen. Im Detail beinhaltet dies Stellen, auf denen folgende Ausbildungen benötigt werden:

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

Es werden im Jahr 2022 fünf Stellen zu besetzen sein, welche die Qualifikation eines Verwaltungsfachangestellten fordern. Die Lutherstadt Wittenberg hat im Stellenplan 2019 drei Ausbildungsstellen für Verwaltungsfachangestellte vorgesehen (es beginnen drei Auszubildende zum 01.08.2019 ihre Ausbildung zum Verwaltungsfachangestellten), so dass noch zwei Stellen durch externe Bewerber zu besetzen wären. Allerdings werden zu diesem Zeitpunkt aktuelle Mitarbeiter durch Qualifizierungsmaßnahmen voraussichtlich einen Abschluss als Verwaltungsfachangestellter nachweisen können. Dadurch kann eventuell ein Bedarf durch interne Umsetzungsmaßnahmen ausgeglichen werden.

Bei der Stelle ohne Ausbildungsvoraussetzungen werden die gleichen Maßnahmen wie in 2020 durchgeführt.

Anlage 1: Altersstruktur der Stadtverwaltung Lutherstadt Wittenberg



## Anlage 2: detaillierter Überblick der Austritte nach Qualifikationen

Qualifikation	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	Gesamtergebnis
abgeschlossene Ausbildung in einem handwerklichen oder technischen Beruf		2			1	1		2	2	1	1	10
abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulausbildung mit erstem juristischen Staatsexamen										1		1
abgeschlossenes Studium der Archivwissenschaften								1				1
Bachelor of Arts Medienkommunikation & Journalismus									1			1
Beschäftigtenlehrgang I				1								1
Dipl. Betriebswirt/in	1											1
Dipl. Ingenieur (Garten- und Landschaftsbau)		1	1				1				1	4
Dipl. Ingenieur (Hoch- oder Tiefbau)					1		1					2
Dipl. Sozialpädagoge	1											1
Dipl. Verwaltungsbetriebswirt/in	1				1			1				3
Dipl. Verwaltungswirt/in	1					1			2		1	5
Fachhochschulstudium Vermessung										1		1
FW g. D.		1			1							2
Kaufmann/-frau für Bürokommunikation								1	1			2
keine	3		4	1	1	8	5	3	1	4	3	33
Laufbahnprüfung für den mittleren nichttechnischen Dienst der allgemeinen Verwaltung				1							1	2
FW m. D.			1			3				2		6
staatlich geprüfter Techniker (Bautechnik)	1	1										2
staatlich geprüfter Techniker (Verkehrstechnik)						1						1
Straßenwärter						1						1
Studium (Bauingenieurwesen)			1	1				1				3



Studium (Informatik)	1											1
Verwaltungsfachangestellte/r	1	5		3	2	3	4	4	1	5	2	30
Zeichner/in							1			1		2
Gesamtergebnis	10	10	7	7	7	18	12	13	8	15	9	116

### Anlage 3: detaillierter Überblick der Stellenbesetzungsplanung 2020

<b>Stelle</b>	<b>Ausbildungsanforderung</b>	<b>Besetzungsplanung</b>
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**

<b>Stelle</b>	<b>Ausbildungsanforderung</b>	<b>Besetzungsplanung</b>
Wachabteilungsleiter/in	mittlerer feuerwehrtechnischer Dienst	interne Nachbesetzung
Reinigungskraft	ohne Ausbildungsvoraussetzungen	externe Nachbesetzung
Personalratsvorsitzende/r	ohne Ausbildungsvoraussetzungen	interne Personalratswahl
MA Personalpool	ohne Ausbildungsvoraussetzungen	keine Nachbesetzung
Ermittlungs- und Vollzugsdienst	ohne Ausbildungsvoraussetzungen	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
Standesbeamte/r (Pensionseintritt früher als geplant 2023)	Laufbahnprüfung mittlerer nichttechnischer Dienst der allgemeinen Verwaltung / Verwaltungsfachangestellte/r	externe Nachbesetzung
SB Brücken/Durchlässe	Diplom-Ingenieur Bau	externe Nachbesetzung
Reinigungskraft	ohne Ausbildungsvoraussetzungen	externe Nachbesetzung

Änderungen der Daten gegenüber den Daten der letzten Personalbedarfsanalyse mit Stichtag 01.01.2019 sind rot hervorgehoben.