

2021

3. Aktualisierung Personalbedarfsanalyse



LUTHERSTADT
WITTENBERG

FB Bürger und Service

01.01.2021

Inhaltsverzeichnis

1. Einführung
2. Abgänge
3. Bedarf an Qualifikationen der freiwerdenden Stellen
4. Maßnahmen 2022 bis 2024

Anlagen

- Anlage 1: Altersstruktur der Stadtverwaltung Lutherstadt Wittenberg
- Anlage 2: detaillierter Überblick der Austritte nach Qualifikationen
- Anlage 3: detaillierter Überblick der Stellenbesetzungsplanung 2022
- Anlage 4: detaillierter Überblick der Stellenbesetzungsplanung 2023
- Anlage 5: detaillierter Überblick der Stellenbesetzungsplanung 2024

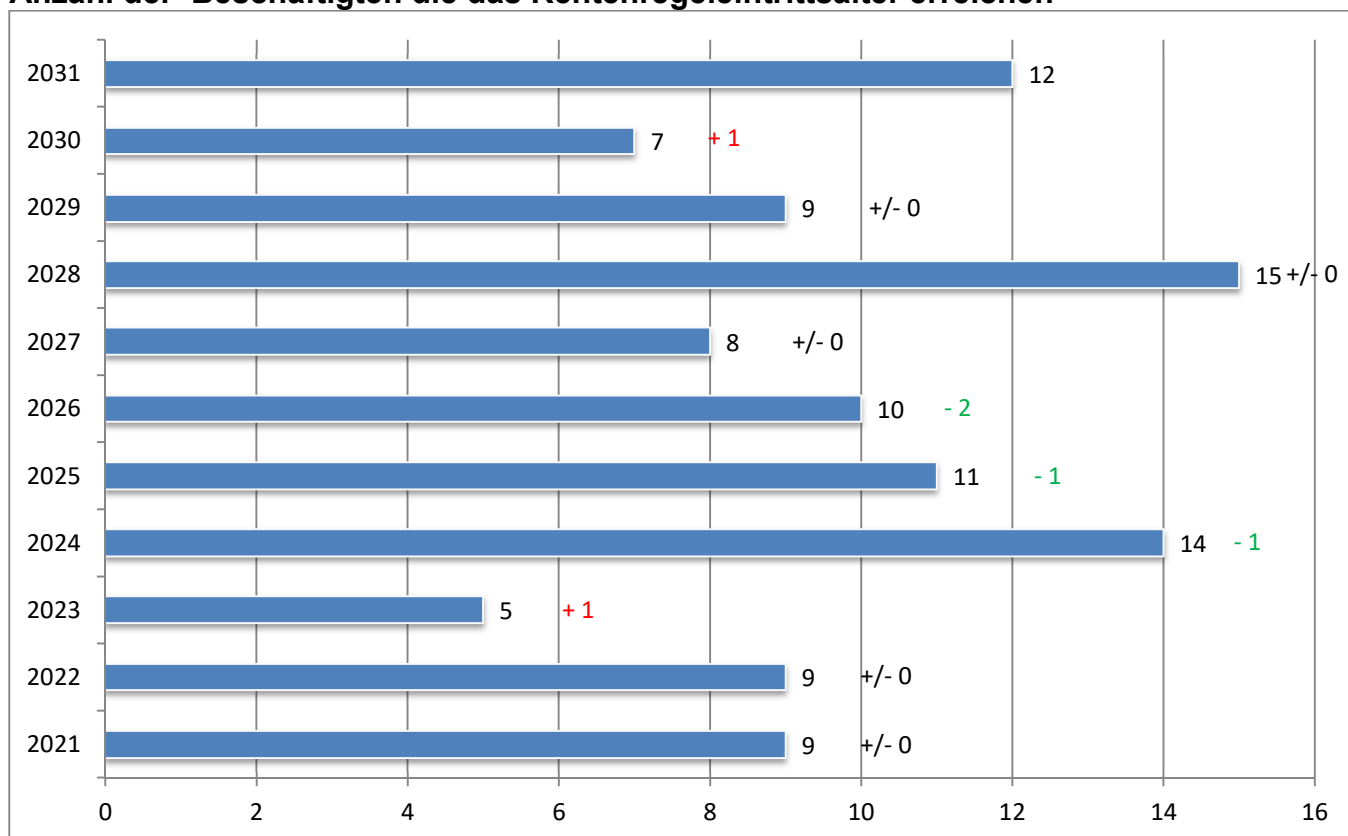
1. Einführung

Die Änderungen innerhalb der Personalbedarfsanalyse werden kontinuierlich aktualisiert und folgend werden die relevantesten Änderungen im Vergleich zum 01.01.2020 dargestellt. Es wird der aktuelle Personalbedarf zum Stichtag 01.01.2021 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.

Anzahl der Beschäftigten die das Rentenregel Eintrittsalter erreichen



In dem vorliegenden Diagramm wird der Eintritt der Regelaltersrente der Bediensteten der Lutherstadt Wittenberg zum 01.01.2021 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 2021 bis 2031). Die Änderungen gegenüber dem 01.01.2020 ab 2021 sind marginal. Lediglich hat sich nach aktuellem Stand jeweils ein Renteneintritt von 2024 auf 2023 verschoben. Zudem reduzierten sich die Renteneintritte in den Jahren 2025 und 2026 um insgesamt drei Personen. Die aktuellen Planungen müssen somit diesbezüglich nicht grundlegend geändert werden.

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 2021 bis 2023 von insgesamt 23 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 eine Schwerbehinderung vorliegt, oder man Feuerwehrbeamter im Einsatzdienst ist, ist es möglich, früher in den Ruhestand einzutreten. Ebenso ist es nach aktueller Rechtslage möglich, bereits mit 65 Jahren in den Ruhestand einzutreten, wenn die Person bereits 45 Beitragsjahre in die Rentenkasse eingezahlt hat.

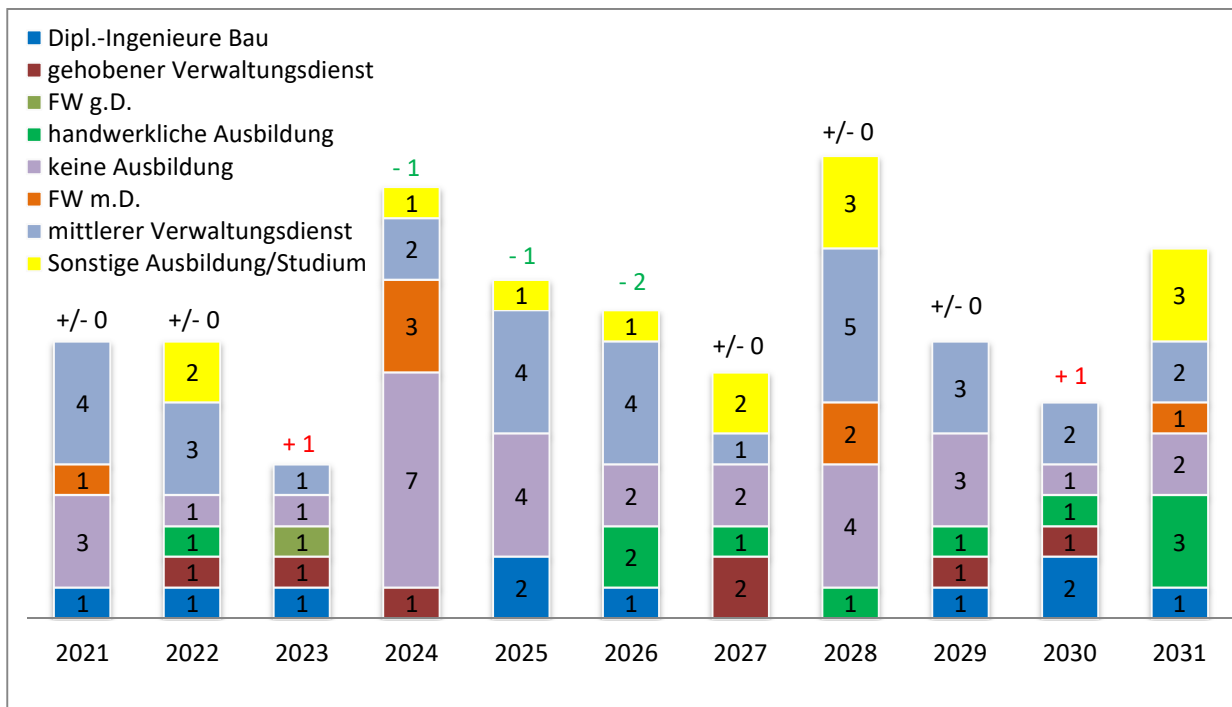
Das Diagramm kann keine Auskünfte geben über eventuelle Frühverrentungen, Vorruhestände oder Altersteilzeiten der aufgeführten Bediensteten (valide Informationen über ATZ, Vorruhestände etc. werden im Diagramm berücksichtigt). Somit stellt das Diagramm eher eine Orientierungslinie für die Personalbedarfsplanung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

Die farbigen Zahlen im Balkendiagramm neben den Balken signalisieren die Veränderungen der Daten gegenüber den Daten der letzten Personalbedarfsanalyse mit Stichtag 01.01.2020.

Summiert ergibt sich für die Stadtverwaltung der Lutherstadt Wittenberg ein Defizit von 109 Fachkräften in den kommenden 10 Jahren ab dem heutigen Zeitpunkt.

3. Bedarf an Qualifikationen der freiwerdenden Stellen

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 01.01.2020.

4. Maßnahmen 2022 bis 2024

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 2022 bis 2024 aufgezeigt, welche Qualifikationen planmäßig der Lutherstadt Wittenberg fehlen werden und beispielhaft benannt durch welche Maßnahmen dieser Verlust ausgeglichen werden soll. In den Anlagen 3 bis 5 ist die konkrete Besetzungsplanung aufgeführt.

Es ist zu beachten, dass sich die spezifischen Austrittszahlen pro Jahr auch kurzfristig verändern können, durch frühere 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 2022** werden insgesamt neun Bedienstete die Lutherstadt Wittenberg verlassen.

Im Detail beinhaltet dies Stellen, auf denen folgende Ausbildungen benötigt werden:

- 1 Studium im Bauingenieurwesen
- 3 mittlerer Verwaltungsdienst
- 1 ohne Ausbildungsvoraussetzungen
- 2 sonstige Ausbildung (1 Kauffrau für Büromanagement, 1 Techniker – Verkehrstechnik)
- 1 gehobener Verwaltungsdienst
- 1 handwerkliche Ausbildung

2022 werden drei Stellen im mittleren Verwaltungsdienst zu besetzen sein, wobei eine der Stellen bereits im Rahmen einer Einarbeitung verplant ist. Es werden regulär drei Auszubildende die Ausbildung beenden. Somit sind alle Stellen nach aktueller Planung besetzt. Zusätzlich steht noch ein intern ausgebildeter Fachinformatiker zur Verfügung.

Die vakante Stelle im gehobenen Verwaltungsdienst, könnte durch den dualen Studenten der Lutherstadt Wittenberg besetzt werden, welcher im Frühjahr 2023 sein Studium beendet. Die Vakanz beinhaltet die Stelle SB Fördermittel. Für den Zeitpunkt (10/2022) ab dem die Stelle SB Fördermittel unbesetzt ist, ist noch eine Besetzungsstrategie zu entwickeln. Beispielsweise könnte ein Mitarbeiter aus dem Pool umgesetzt werden.

Die Stellen der sonstigen Ausbildung werden wir durch externes Personal besetzen, da intern keine geeigneten Kandidaten vorhanden sind.

Im **Jahr 2023** werden insgesamt fünf Bedienstete die Lutherstadt Wittenberg verlassen.

Im Detail beinhaltet dies Stellen, auf denen folgende Ausbildungen benötigt werden:

- 1 mittlerer Verwaltungsdienst
- 1 Diplom-Ingenieur Bau
- 1 FW g. D. (Feuerwehr gehobener Dienst)
- 1 gehobener Verwaltungsdienst

- 1 ohne Ausbildungsvoraussetzungen

Die eine Stelle im gehobenen Verwaltungsdienst wird mit dem Renteneintritt des Beschäftigten aus dem Stellenplan entfernt. Die eine Stelle im mittleren Verwaltungsdienst wird durch einen der drei Auszubildenden, welche 2023 voraussichtlich ihre Ausbildung beenden, besetzt werden.

Die Nachbesetzungsregelung der Stelle (Feuerwehr gehobener Dienst – FBL BKS) wird durch die Verwaltungsführung entschieden.

Die Nachbesetzung der Stelle, welche ein Studium des Bauingenieurwesens voraussetzt, wird durch externe Rekrutierung durchgeführt, da eine interne Ausbildung keine Option ist. Dabei wird die Stelle über verschiedene Kanäle (Printmedien, Homepage, Stellenportale, Social Media, Xing) veröffentlicht.

Im **Jahr 2024** werden insgesamt 14 Bedienstete die Lutherstadt Wittenberg verlassen. Im Detail beinhaltet dies Stellen, auf denen folgende Ausbildungen benötigt werden:

- 2 mittlerer Verwaltungsdienst
- 3 FW m. D. (Feuerwehr mittlerer Dienst)
- 1 gehobener Verwaltungsdienst
- 1 sonstige Ausbildung
- 7 keine Ausbildung

Wir konzentrieren uns zunächst auf die Vielzahl der zu besetzenden Stellen. Bei der Besetzung der Stellen ohne Ausbildungsvoraussetzungen werden wenige Probleme erwartet. Dabei handelt es sich um Reinigungskräfte, Mitarbeiter Aufsicht/Kasse und die Position Gleichstellungsbeauftragte. Die Erfahrungen in den letzten Jahren zeigten, dass für diese Stellen ausreichend Potential auf dem Arbeitsmarkt vorhanden ist.

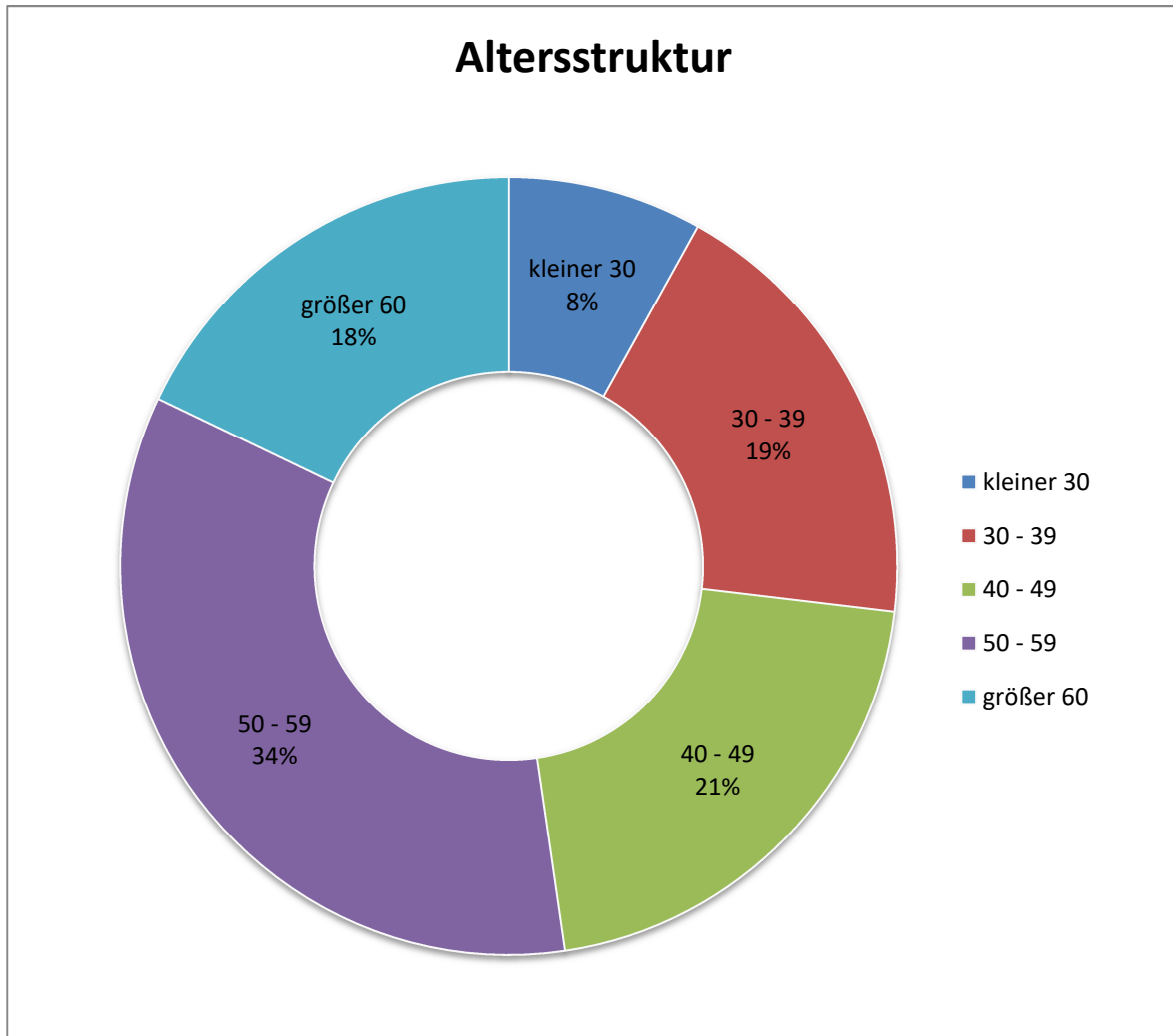
Die Position der Gleichstellungsbeauftragten kann sowohl durch internes als auch externes Personal besetzt werden. Letztendlich entscheidet darüber der Stadtrat.

Im Jahr 2024 beenden voraussichtlich drei Auszubildende ihre Ausbildung, daher können wir die Stellen im mittleren Verwaltungsdienst durch intern ausgebildetes Personal besetzen.

Der Abgang bzgl. der Qualifikation im gehobenen Verwaltungsdienst ist unproblematisch, da die aktuelle Bedienstete zum Landkreis Wittenberg abgeordnet ist und es daher keine Nachbesetzungsnotwendigkeit entsteht.

Die drei Vakanzen im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst werden durch die bereits übliche Strategie der externen Ausschreibung von Beamtenstellen besetzt werden. Dieses Verfahren hat sich in den letzten 4 Jahren bewährt und als qualitativ wertvoll erwiesen.

Anlage 1: Altersstruktur der Stadtverwaltung Lutherstadt Wittenberg



Anhand des Diagramms ist besonders auffällig, dass 52 % der Beschäftigten der Lutherstadt Wittenberg älter als 50 Jahre sind.

Anlage 2: detaillierter Überblick der Austritte nach Qualifikationen

Qualifikation	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	Gesamtergebnis
abgeschlossene Ausbildung in einem handwerklichen oder technischen Beruf		1				2	1	1	1	1	3	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. Archivar											1	1
Dipl. Ingenieur (Garten- und Landschaftsbau)	1				1				1			3
Dipl. Ingenieur (Hoch- oder Tiefbau)					1							1
Dipl. Ingenieur (Vermessung)								1		1		2
Dipl. Verwaltungsbetriebswirt/in		1	1									2
Dipl. Verwaltungswirt/in				1			2		1	1		5
FW g. D.			1									1
Kaufmann/-frau für Bürokommunikation		1					1				1	3
keine	3	1	1	7	4	2	2	4	3	1	2	30
Laufbahnprüfung für den mittleren nichttechnischen Dienst der allgemeinen Verwaltung		1							1			2
FW m. D.	1			3				2			1	7
staatlich geprüfter Techniker (Verkehrstechnik)		1										1
Straßenwärter				1							1	2
Studium (Bauingenieurwesen)		1	1			1				1	1	5
Verwaltungsfachangestellte/r	3	2	1	2	4	4	1	5	2	2	2	28
Zeichner/in					1			1				2
Gesamtergebnis	9	9	5	14	11	10	8	15	9	7	12	109

Anlage 3: detaillierter Überblick der Stellenbesetzungsplanung 2022

Stelle	Ausbildungsanforderung	Besetzungsplanung
SB Fördermittel	Verwaltungsfachwirt	interne Nachbesetzung
SB Verwaltung Geo-Information	Verwaltungsfachangestellte/r	interne Nachbesetzung
SB Geschäftsbuchhaltung	Verwaltungsfachangestellte/r	interne Nachbesetzung
Standesbeamte/r	Laufbahnprüfung mittlerer nichttechnischer Dienst der allgemeinen Verwaltung / Verwaltungsfachangestellte/r	interne Nachbesetzung, durch aktuell befristete Kollegin auf befristeter Stelle
SB Brücken/Durchlässe	Diplom-Ingenieur Bau	externe Nachbesetzung
Objektarbeiter	handwerkliche Ausbildung	externe Nachbesetzung
SB Verkehrstechnik	Staatlich geprüfter Techniker	externe Nachbesetzung
Sekretärin	Kaufmann/-frau für Büromanagement	externe Nachbesetzung
MA Personalpool	ohne Ausbildungsvoraussetzung	keine Nachbesetzung

Anlage 4: detaillierter Überblick der Stellenbesetzungsplanung 2023

Stelle	Ausbildungsanforderung	Besetzungsplanung
SGL Tiefbau	Diplom-Ingenieur Bau	externe/interne Nachbesetzung
Stadtkoordinator	gehobener Verwaltungsdienst	keine Nachbesetzung
FBL BKS	gehobener feuerwehrtechnischer Dienst	externe/interne Nachbesetzung
SB Wohngeld	Verwaltungsfachangestellte/r	interne Nachbesetzung
Bürgermeister	ohne Ausbildungsvoraussetzung	Wahlentscheidung

Anlage 5: detaillierter Überblick der Stellenbesetzungsplanung 2024

Stelle	Ausbildungsanforderung	Besetzungsplanung
Straßenkontrolleur	Straßenwärter	externe Nachbesetzung
SB Kaufmännisches Gebäudemanagement	Verwaltungsfachangestellte/r	interne Nachbesetzung
SB Sportstättenverwaltung	Verwaltungsfachangestellte/r	interne Nachbesetzung
Einsatzkraft	mittlerer feuerwehrtechnischer Dienst	externe Nachbesetzung
Einsatzkraft	mittlerer feuerwehrtechnischer Dienst	externe Nachbesetzung
Einsatzkraft	mittlerer feuerwehrtechnischer Dienst	externe Nachbesetzung
MA Aufsicht/Kasse	ohne Ausbildungsvoraussetzung	externe Nachbesetzung
MA Aufsicht/Kasse	ohne Ausbildungsvoraussetzung	externe Nachbesetzung
MA Aufsicht/Kasse	ohne Ausbildungsvoraussetzung	externe Nachbesetzung
Reinigungskraft	ohne Ausbildungsvoraussetzung	externe Nachbesetzung
Reinigungskraft	ohne Ausbildungsvoraussetzung	externe Nachbesetzung
Reinigungskraft	ohne Ausbildungsvoraussetzung	externe Nachbesetzung
Gleichstellungsbeauftragte	ohne Ausbildungsvoraussetzung	externe/interne Nachbesetzung
MA Personalpool	gehobener Verwaltungsdienst	keine Nachbesetzung

Änderungen der Daten gegenüber den Daten der letzten Personalbedarfsanalyse mit Stichtag 01.01.2020 sind rot hervorgehoben.