

2022

4. Aktualisierung Personalbedarfsanalyse



LUTHERSTADT
WITTENBERG

FB Bürger und Service

01.02.2022

Inhaltsverzeichnis

1. Einführung
2. Abgänge
3. Bedarf an Qualifikationen der freiwerdenden Stellen
4. Maßnahmen 2023 bis 2025

Anlagen

- Anlage 1: Altersstruktur der Stadtverwaltung Lutherstadt Wittenberg
- Anlage 2: detaillierter Überblick der Austritte nach Qualifikationen
- Anlage 3: detaillierter Überblick der Stellenbesetzungsplanung 2023
- Anlage 4: detaillierter Überblick der Stellenbesetzungsplanung 2024
- Anlage 5: detaillierter Überblick der Stellenbesetzungsplanung 2025

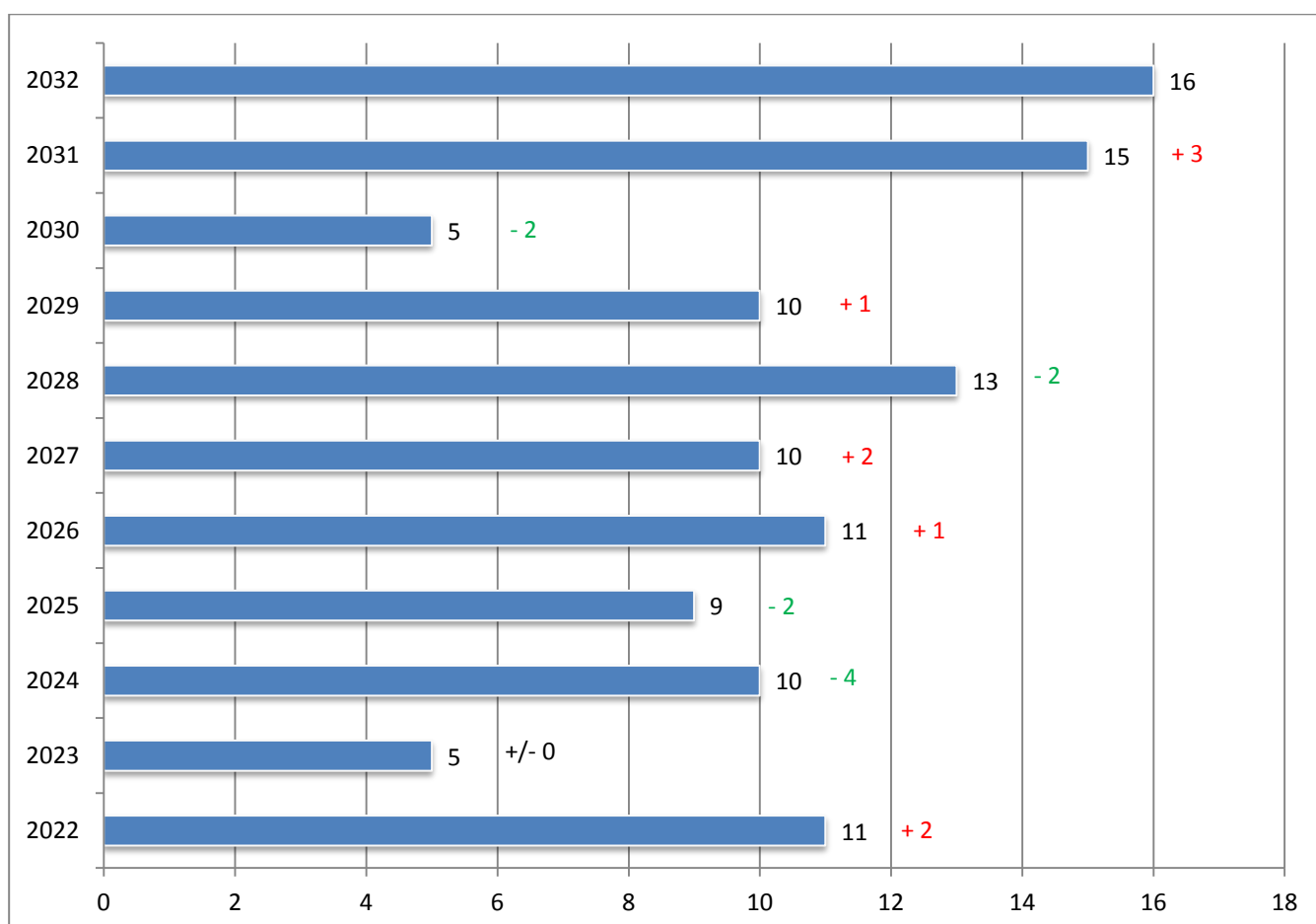
1. Einführung

Die Änderungen innerhalb der Personalbedarfsanalyse werden kontinuierlich aktualisiert und folgend werden die relevantesten Änderungen im Vergleich zum 01.01.2021 dargestellt. Es wird der aktuelle Personalbedarf zum Stichtag 01.02.2022 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 Rentenregeleintrittsalter erreichen



In dem vorliegenden Diagramm wird der Eintritt der Regelaltersrente der Bediensteten der Lutherstadt Wittenberg zum 01.02.2022 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 2022 bis 2032). Die Änderungen gegenüber dem 01.01.2021 ab 2022 sind marginal. Lediglich haben sich nach aktuellem Stand zwei Renteneintritte von 2023 auf 2022

verschoben. Zudem reduzierten sich die Renteneintritte in den Jahren 2024 und 2025 um insgesamt sechs 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 2022 bis 2024 von insgesamt 26 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.

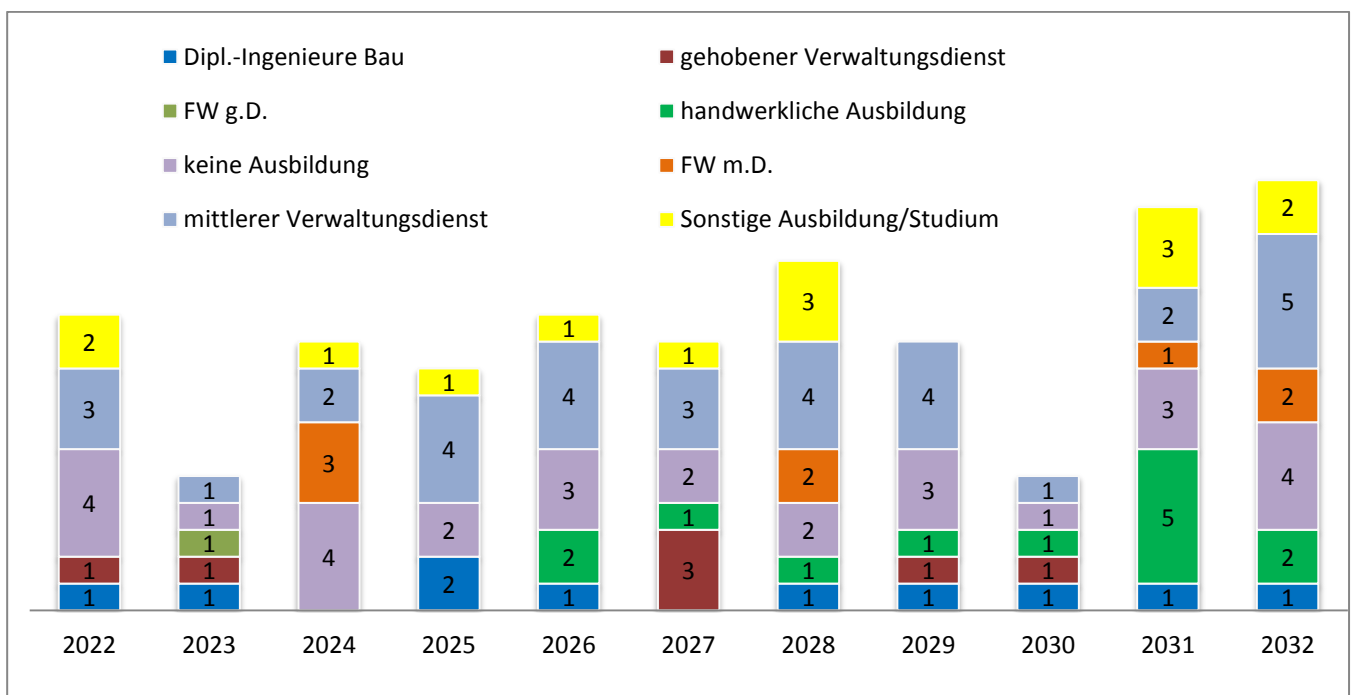
Das Diagramm kann keine Auskünfte geben über eventuelle Frühverrentungen, Vorruhestände oder Altersteilzeiten der aufgeführten Bediensteten (valide Informationen über ATZ, Vorruhestände etc. werden im Diagramm berücksichtigt). Somit stellt das Diagramm eher eine Orientierungslinie für die Personalbedarfsplanung 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 01.01.2021.

Summiert ergibt sich für die Stadtverwaltung der Lutherstadt Wittenberg ein Defizit von 115 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.

4. Maßnahmen 2023 bis 2025

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 2023 bis 2025 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 2023** werden insgesamt vier Bedienstete die Lutherstadt Wittenberg verlassen.

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

- 1 Studium im Bauingenieurwesen
- 1 mittlerer Verwaltungsdienst
- 1 FW g. D. (Feuerwehr gehobener Dienst)
- 1 gehobener Verwaltungsdienst

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 Auszubildenden, welche 2022 ihre Ausbildung beendeten, 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 intern oder extern nachzubesezt sein. Eine Entscheidung über das Verfahren wird Mitte des Jahres 2022 getroffen.

Im **Jahr 2024** werden insgesamt zehn Bedienstete die Lutherstadt Wittenberg verlassen.

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

- 2 mittlerer Verwaltungsdienst
- 1 Straßenwärter
- 3 FW m. D. (Feuerwehr mittlerer Dienst)
- 4 ohne Ausbildungsvoraussetzungen

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 2023 beenden voraussichtlich drei Auszubildende ihre Ausbildung, daher können wir die Stellen im mittleren Verwaltungsdienst durch intern ausgebildetes Personal besetzen.

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

Im **Jahr 2025** werden insgesamt 8 Bedienstete die Lutherstadt Wittenberg verlassen. Im Detail beinhaltet dies Stellen, auf denen folgende Ausbildungen benötigt werden:

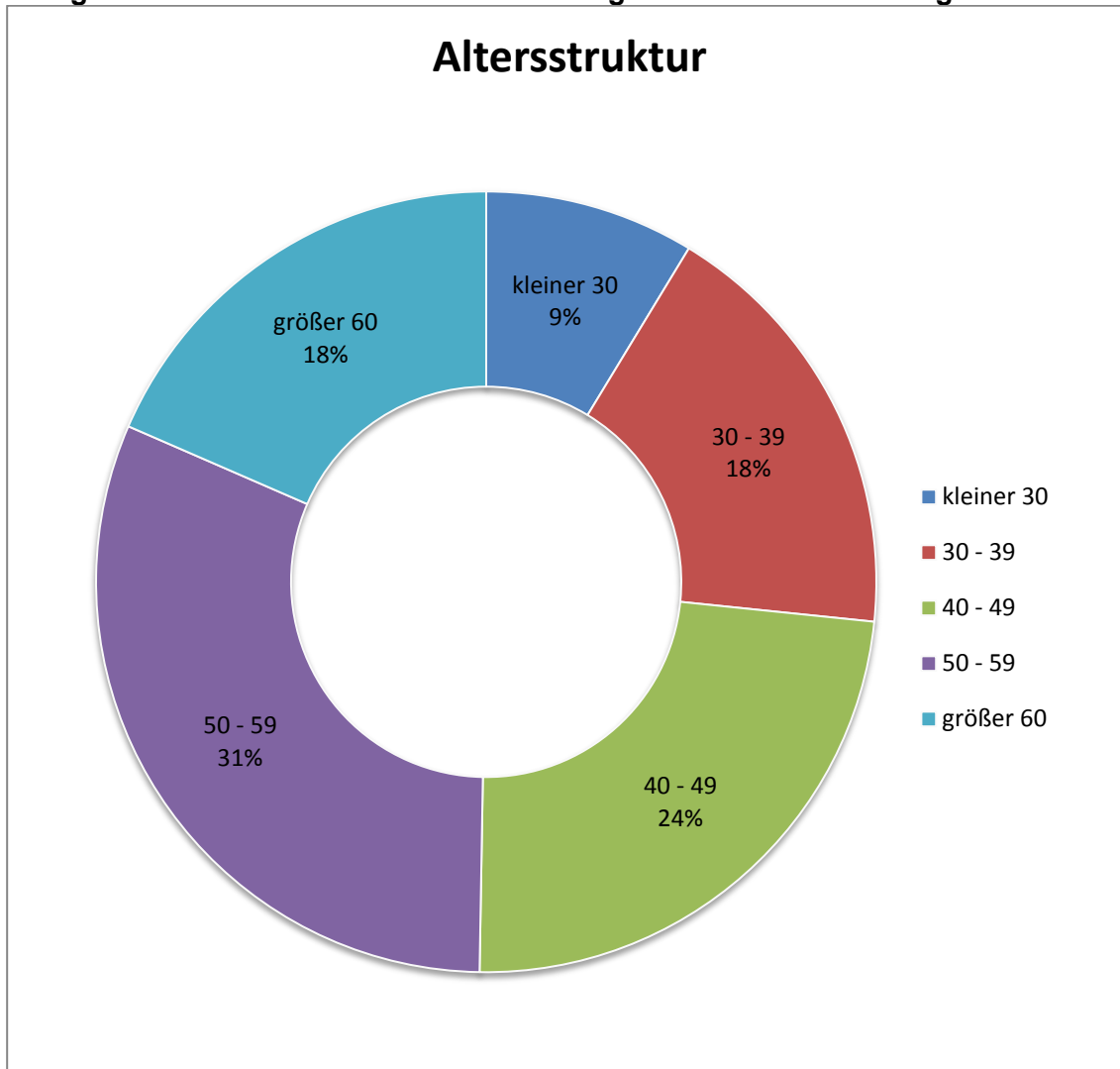
- 3 mittlerer Verwaltungsdienst
- 1 gehobener Verwaltungsdienst
- 1 Dipl. Ing. (Landschafts- und Gartenbau)
- 1 sonstige Ausbildung
- 2 keine Ausbildung

Im Jahr 2024 werden voraussichtlich drei Auszubildende ihre Ausbildung als Verwaltungsfachangestellte beenden und somit können die drei Vakanzen im mittleren Dienst durch internes Personal besetzt werden.

Die freiwerdenden Stellen, welche keine Ausbildung voraussetzen werden durch externe Personalakquise zu besetzen sein. Ebenso wird es notwendig sein, die Stelle „SB Baumpflege“, sollte eine Nachbesetzung notwendig sein, durch externe Personalakquise nach zu besetzen.

Die Position im gehobenen Verwaltungsdienst kann als interner Karriereweg angeboten werden.

Anlage 1: Altersstruktur der Stadtverwaltung Lutherstadt Wittenberg



Anhand des Diagramms ist besonders auffällig, dass 49 % der Beschäftigten der Lutherstadt Wittenberg älter als 50 Jahre sind.

Anlage 2: detaillierter Überblick der Austritte nach Qualifikationen

Qualifikation	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	Gesamtergebnis
abgeschlossene Ausbildung in einem handwerklichen oder technischen Beruf					2	1	1	1	1	5	2	13
abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulausbildung mit erstem juristischen Staatsexamen							1					1
abgeschlossenes Studium der Archivwissenschaften					1						1	2
Bachelor of Arts Medienkommunikation & Journalismus						1						1
Dipl. Archivar										1		1
Dipl. Ingenieur (Garten- und Landschaftsbau)				1			1					2
Dipl. Ingenieur (Hoch- oder Tiefbau)		1		1								2
Dipl. Ingenieur (Vermessung)							1		1			2
Dipl. Verwaltungsbetriebswirt/in	1	1										2
Dipl. Verwaltungswirt/in						2		1	1			4
FW g. D.		1										1
Kaufmann/-frau für Bürokommunikation	1					1				1		3
keine	4	1	4	2	3	2	2	3	1	1	4	29
Laufbahnprüfung für den mittleren nichttechnischen Dienst der allgemeinen Verwaltung								1				1
FW m. D.			3				2			1	2	8
staatlich geprüfter Techniker (Verkehrstechnik)	1			1								2
Straßenwärter			1							1		2
Studium (Bauingenieurwesens)	1				1			1		1	1	5
Vermessungstechniker/in											1	1
Verwaltungsfachangestellte/r	3	1	2	3	4	3	4	3	1	2	5	31
Zeichner/in				1			1					2
Gesamtergebnis	11	5	10	9	11	10	13	10	5	15	16	115

Anlage 3: detaillierter Überblick der Stellenbesetzungsplanung 2023

Stelle	Ausbildungsanforderung	Besetzungsplanung
FBL ÖB	Diplom-Ingenieur Bau	externe/interne Nachbesetzung
Stadtkoordinator	gehobener Verwaltungsdienst	keine Nachbesetzung / Stelleninhaber geht mit Schwerbehindertenrente bereits 2022 in Rente
FBL BKS	gehobener feuerwehrtechnischer Dienst	externe/interne Nachbesetzung
SB Wohngeld	Verwaltungsfachangestellte/r	interne Nachbesetzung

Anlage 4: detaillierter Überblick der Stellenbesetzungsplanung 2024

Stelle	Ausbildungsanforderung	Besetzungsplanung
Straßenkontrolleur	Straßenwärter	externe Nachbesetzung
SB Kaufmännisches Gebäudemanagement	Verwaltungsfachangestellte/r	interne Nachbesetzung / Stelleninhaberin bereits ab 2022 in ATZ
SB Sportstättenverwaltung	Verwaltungsfachangestellte/r	interne Nachbesetzung
Einsatzkraft	mittlerer feuerwehrtechnischer Dienst	externe Nachbesetzung
Einsatzkraft / Gruppenführer	mittlerer feuerwehrtechnischer Dienst	externe Nachbesetzung / Nachbesetzung bereits geregelt
Einsatzkraft / Fahrzeugführer	mittlerer feuerwehrtechnischer Dienst	externe Nachbesetzung / Nachbesetzung bereits geregelt
MA Aufsicht/Kasse	ohne Ausbildungsvoraussetzung	externe Nachbesetzung
MA Aufsicht/Kasse	ohne Ausbildungsvoraussetzung	externe Nachbesetzung
Reinigungskraft	ohne Ausbildungsvoraussetzung	externe Nachbesetzung
Gleichstellungsbeauftragte	ohne Ausbildungsvoraussetzung	externe/interne Nachbesetzung

Anlage 5: detaillierter Überblick der Stellenbesetzungsplanung 2025

Stelle	Ausbildungsanforderung	Besetzungsplanung
SB Rechnungsprüfung	B II / Bachelorniveau	externe/interne Nachbesetzung
SB Baumpflege	Dipl. Ing. Landschafts- und Gartenbau	externe Nachbesetzung / Prüfung ob Stellenbedarf besteht
Ermittlungs- und Vollzugsdienst	keine	externe Nachbesetzung
MA Stadtordnungsdienst	Verwaltungsfachangestellte/r	externe Nachbesetzung
SB Poststelle	Verwaltungsfachangestellte/r	externe/interne Nachbesetzung / Stelleninhaberin ab 2024 in ATZ
SB Ordnungswidrigkeiten	Verwaltungsfachangestellte/r	externe Nachbesetzung
Reinigungskraft	keine	externe Nachbesetzung
Technische Zeichnerin	Zeichner/in	externe Nachbesetzung – Stellenüberprüfung, ob das Profil den aktuellen Anforderungen entspricht