



Betreff:
Personalbedarfsanalyse

öffentlich

bezüglich
DS Nr.: 21/SVV/1099

Erstellungsdatum	06.09.2022
Eingang 502:	06.09.2022

Einreicher: Fachbereich Personal und Organisation

Beratungsfolge:

Datum der Sitzung	Gremium
07.09.2022	Stadtverordnetenversammlung der Landeshauptstadt Potsdam

Inhalt der Mitteilung:

Die Stadtverordnetenversammlung nimmt zur Kenntnis:

Die Mitteilung erfolgt in Anknüpfung an den Zwischenbericht in o.g. Sache für die Sitzung der SVV am 01.06.2022 (DS 22/SVV/0452).

Zeitgleich mit diesem weiteren Zwischenbericht wird der SVV der „Eckwertebeschluss für die Planung und Aufstellung des Doppelhaushaltes 2023/2024 (inklusive mittelfristiger Finanzplanung 2025 – 2027)“ vorgelegt. Diese Beschlussvorlage greift im Punkt 4.1 das Thema „Stellenplanung und Personalaufwand“ auf und macht die enge Verzahnung der Themen deutlich.

Basis für die Planung der Stellen und des Personalaufwands im Rahmen des Eckwertes war eine Abfrage in allen Geschäftsbereichen. Die Abfrage erfolgte mit folgenden Zielstellungen:

- aktuelle Bestandsaufnahme bzgl. der Aufgabenerfüllung und daraus ableitend
- Meldung wahrgenommener Stellenbedarfe (im Folgenden „Bedarfsanzeigen“)

Die organisatorischen Bewertungen der gemeldeten Stellenbedarfe erfolgten aus Kapazitätsgründen mit dem Fokus, die voraussichtliche Grenze des möglichen Stellenaufwuchses mit den gemeldeten Bedarfen abzugleichen und entsprechende Empfehlungen aus organisatorischer Sicht für Priorisierungen zu formulieren.

Im Rahmen der Abfrage erfolgte über die Betrachtung des Stellenplans und der Aufgabenerfüllung der LHP hinaus auch eine Einordnung in die Umfeldfaktoren. Die bislang gewonnenen Erkenntnisse werden im Folgenden dargestellt; die Berichterstattung zum SVV-Beschluss wird mit einer weiteren MV zeitgleich mit der Einbringung der Haushaltssatzung 2023/24 vervollständigt und abgeschlossen.

Fortsetzung der Mitteilung Seite 3

Oberbürgermeister

Geschäftsbereich 1

Geschäftsbereich 2

Geschäftsbereich 3

Geschäftsbereich 4

Geschäftsbereich 5

FORTSETZUNG Personalbedarfsanalyse:

Die Abfrage ergab einen von den Geschäftsbereichen angezeigten Stellenmehrbedarf von 585 VZE¹ (inkl. kommunale Kita) für die Jahre 2023/24. Zu beachten ist, dass zum jetzigen Zeitpunkt diese angemeldeten Bedarfe zentral noch keiner vollständigen Objektivierung und Plausibilisierung unterzogen werden konnten. Ebenso ist eine Einordnung in Verhältnis zu derzeit nicht besetzten Stellen erforderlich. In den angezeigten Mehrbedarfen sind 16 Ausbildungsstellen enthalten, die im Weiteren nicht betrachtet werden. Alle folgenden Darstellungen berücksichtigen einen angezeigten Bedarf von 569 VZE.

I. Umgang mit den gemeldeten Stellenbedarfen

Im Eckwertebeschlussvorschlag findet sich nach erfolgter Abwägung zwischen den Kriterien

1. Aufgabenerfüllung,
2. Kapazitäten der Personalgewinnung und –bindung und den
3. finanziellen Möglichkeiten im Gesamthaushalt

der Vorschlag von insgesamt **200**² zusätzlichen Stellen (pro Jahr 100).

Zu 1.) Aufgabenerfüllung

Der Eckwertebeschluss entwirft eine Festlegung für 2023/24, welche Aufgaben mit den 200 Stellen abgesichert werden sollen:

- Erfüllung gesetzlicher Aufgaben bzw. der Daseinsvorsorge, u.a. im Rahmen der Bewältigung der Folgen von Corona-Pandemie und Ukraine-Krieg, wie bspw.
 - o Gefahrenabwehr
 - o Unterbringung und Versorgung von Geflüchteten
 - o Kinderschutz
 - o kommunale Kita
- Sicherstellung des ordnungsgemäßen und modernen Betriebs der Verwaltung, u.a. durch
 - o Digitalisierung, Informationstechnologie
 - o Personal und Organisation
- Erreichung der strategischen Ziele und Umsetzung der strategischen Maßnahmen

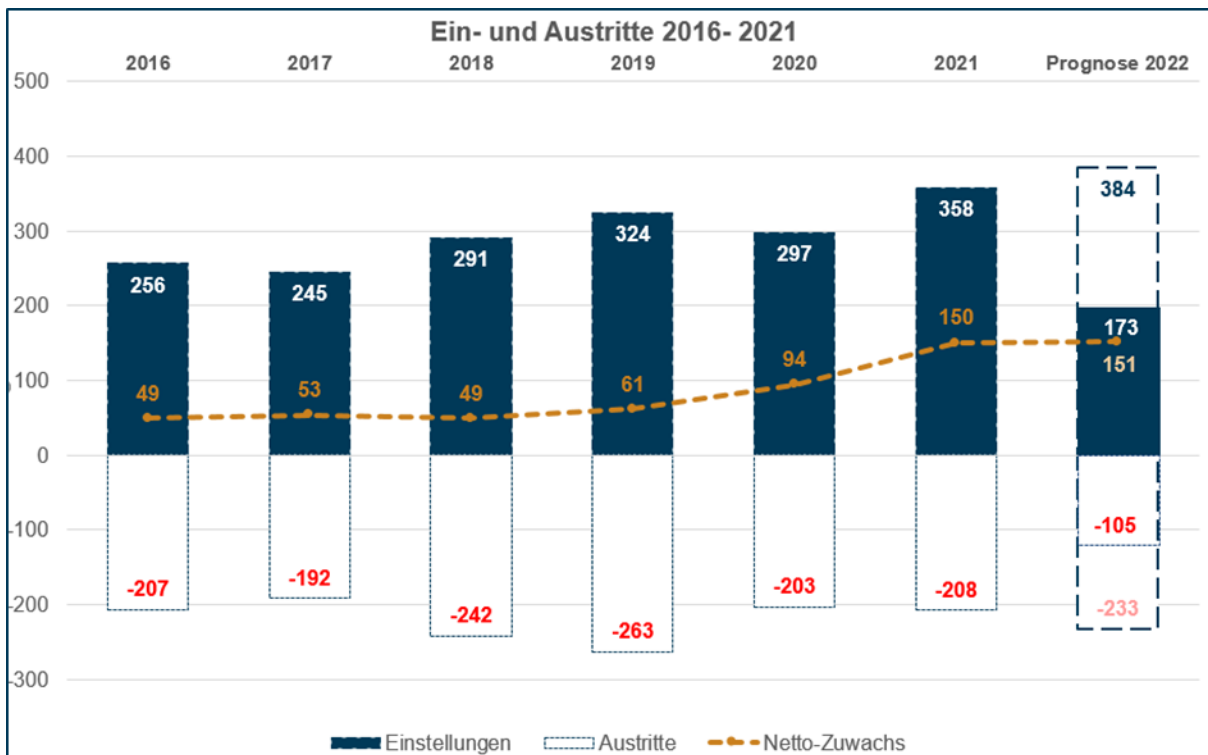
Zu 2.) Personalgewinnung

Die in der Berichterstattung am 30. März 2022 im Hauptausschuss vorgestellte Strategie „Eintritte maximieren – Austritte minimieren“ wurde fortgeschrieben. Jedoch erschwert ein ausgeprägter **Arbeitnehmendenmarkt** sowohl die Personalgewinnung als auch die verlässliche Prognose der möglichen Stellenbesetzungen. Für die aktuelle Prognose bis Ende 2022 siehe Abb. 1.

Abbildung 1: Prognose Personalgewinnung bis Ende 2022

¹ VZE = Vollzeitereinheit (39,5 h in 2022, 39 h ab 2023)

² 65 Stellen werden für die Betreuung kommunaler Kitas zusätzlich benötigt. Die Finanzierung dieser 65 Stellen ist im Eckwert des GB 2 bereits vorgesehen. Im weiteren Planungsverlauf werden diese Stellen zusätzlich im Stellenrahmen und im Personalaufwand haushaltsneutral berücksichtigt.



Eine aktuelle Studie³ der PWC 2022 zum „Fachkräftemangel im öffentlichen Sektor“ zeichnet mit der Prognose von einer Million fehlender Fachkräfte im öffentlichen Sektor in 2030 ein dramatisches Bild. Dieses Bild zeigt sich auch auf dem Potsdamer Arbeitsmarkt. Die Zahl der Arbeitslosen⁴ im Rechtskreis SGB II liegt mit 5.240 unterhalb des Vorjahreswertes. Die gemeldeten Arbeitsstellen erfahren seit dem Vorjahr eine stetige Steigerung, auch wenn sie in den letzten 3 Monaten stagnieren. Die durchschnittliche Vakanz auf Arbeitsplätzen von 146 Tagen (knapp 5 Monate) ist einer drei höchsten Werte in den vergangenen 13 Monaten.

Zielsetzung der Verwaltung ist es, eine hohe Stellenbesetzungsquote zu erreichen. Deshalb erwarten wir, dass eine Erweiterung des Stellenrahmens nicht automatisch eine proportionale Erhöhung der besetzten Stellen nach sich zieht. Vielmehr kommt es darauf an, die Stellenverteilung zu optimieren und hinsichtlich der Aufgabenerfüllung Optimierungen im Ablauf vorzunehmen oder zu prüfen, welche Risiken in Bezug auf Qualität und Quantität hinnehmbar sind.

Die Handlungsempfehlungen der PWC-Studie, zusammenzufassen mit „Angebot steigern – Nachfrage reduzieren“, weisen in eben diese Richtung: zum einen durch verbesserte Personalgewinnung und –bindung das Fachkräfteangebot für die LHP maximieren, jedoch zum anderen auch die Nachfrage nach Fachkräften durch Aufgabenzweck- und Aufgabenvollzugskritik verringern. Die Neuschaffung von Stellen ist aus all den genannten Gründen also nur bedingt eine vielversprechende Lösung für die wahrgenommenen Kapazitätenengpässe in den Geschäfts- und Fachbereichen.

Zu 3.) Finanzielle Möglichkeiten - siehe Beschlussvorlage Eckwert

II. Einordnung der Stellenplanung nach Geschäftsbereichen und Umfeldfaktoren

Die Stellensituation stellt sich aktuell in den **Geschäftsbereichen** folgendermaßen dar (ist jedoch noch Gegenstand laufender Verständigungen):

Tabelle 1: Stellenbesetzung und Stellenplanung (Stand: Juli 2022)

³ <https://www.pwc.de/de/branchen-und-markte/oeffentlicher-sektor/fachkraeftemangel-im-oeffentlichen-sektor.html>

⁴ <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Interaktive-Statistiken/Eckwerte-Arbeitsmarkt/Dashboard-Eckwerte-Arbeitsmarkt-Nav.html>

GB	Stellen 2022, Stand 31.07.2022					Stellenplanung 2023/2024		
	Anzahl (Soll)	Besetzbar (ohne Sperrungen etc.)	Besetzt	Nicht besetzte Vollzeit- stellen ⁵ (1,0 VZE)	SBQ ⁶ (in %)	Bedarfs- anzeigen 2023/2024 (Abfrage)	Planungs- stand Stellen- aufwuchs 2023/24 (Eckwert)	Differenz
1	152,1	151,5	128,9	18,0	85,1%	-	1,0	1,0
2	496,7	494,0	428,5	47,0	86,7%	146,9 ⁷	86,0 ⁷	- 60,9
3	931,5	914,2	767,5	116,0	84,0%	195,4	123,3	- 72,2
4	503,5	502,6	442,3	40,0	88,0%	29,0	9,0	- 20,0
5	287,8	285,6	241,6	34,0	84,6%	107,0	27,0	- 80,0
9	108,9	106,8	83,5	19,0	78,2%	40,0	11,0	- 29,0
AF ⁸	39,2	35,2	23,2	9,0	-	51,0	7,8	- 43,3
LHP gesamt	2.519,6	2.490,0	2.115,5	283,0	85,0%	569,3	265,0	- 304,3

Der Stellenrahmenquotient (SRQ = Anzahl Stellen pro 1.000 EW) ist ein möglicher Maßstab zur Bewertung des Stellenrahmens mit Blick auf die Aufgabenerfüllung (Tab. 2), auch im interkommunalen Vergleich (Tab. 3).

Tabelle 2: Stellenrahmen und Stellenplanung mit Stellenrahmenquotient

GB	Stellenrahmen 2022		Bedarfsanzeigen 2023/24 (Abfrage)		Planungsstand Stellenaufwuchs 2023/24 (Eckwert)	
	Anzahl	SRQ	Anzahl	SRQ	Anzahl	SRQ
1	152,1	0,8	-	0,8	1,0	0,8
2	496,7	2,7	146,9	3,4	86,0	3,0
3	931,5	5,0	195,4	5,9	123,3	5,5
4	503,5	2,7	29,0	2,8	9,0	2,7
5	287,8	1,5	107,0	2,1	27,0	1,6
9	108,9	0,6	40,0	0,8	11,0	0,6
AF ⁴	39,2	0,2	51,0	0,5	7,8	0,2
LHP gesamt	2.519,6	13,5	569,3	16,1	265,0⁹	14,5

Der derzeitige Stellenrahmenquotient der Landeshauptstadt Potsdam ordnet sich im **interkommunalen Vergleich**¹⁰ mit ausgewählten Städten wie folgt ein:

Tabelle 3: Stellenrahmenquotienten im Vergleich

Kommune		Bevölkerungs- zahl	Stellen- rahmen 2022	Stellen- rahmen- quotient VZE pro 1.000 EW
kreisfr. Städte BRB	Landes- hauptstädte			
Schwerin		98.469	1.029	10,5

⁵ Hinzu kommen 91,5 VZE die sich aus Anteilen unter 1,0 VZE zusammensetzen

⁶ SBQ = Stellenbesetzungsquote (besetzte zu besetzbare Stellen)

⁷ Inklusive 65 VZE für kommunale Kitas

⁸ AF = Allgemeine Finanzierungsmittel (Aus- und Fortbildung, Altersteilzeit, Überhang)

⁹ Inkl. 65 VZE für komm. Kitas

¹⁰ Zahlen basieren auf Eigenrecherche auf den Webseiten der Städte und sind in ihrer echten Vergleichbarkeit dahingehend eingeschränkt, dass der Ausgliederungsgrad kommunaler Aufgaben (z.B. komm. Kitas, Kommunaler Immobilienservice) in den Städten unterschiedlich ist.

Oberhausen	208.752	2.232	10,7
Osnabrück	170.359	1.857	10,9
Saarbrücken	183.974	2.135	11,6
Hamm	178.967	2.145	12
Halle (Saale)	240.116	2.961	12,3
Rostock	208.744	2.612	12,5
Magdeburg	239.970	3.073	12,8
Oldenburg	171.493	2.303	13,4
Potsdam ¹¹	187.086	2.520	13,5
Hagen	195.903	2.648	13,5
Brandenburg a.d. Havel	72.231	1.013	14
Cottbus	98.890	1.476	14,9
Leverkusen	167.078	2.508	15
Frankfurt (Oder)	57.015	920	16,1
Heidelberg	146.034	2.346	16,1
Kassel	203.479	3.278	16,1
Hannover	534.094	8.685	16,3
Freiburg	231.848	3.950	17
Erfurt	213.835	3.708	17,3
Köln	1.079.301	18.823	17,4
Wiesbaden	291.645	5.244	18
Stuttgart	609.235	12.747	20,9
Mainz	217.272	4.819	22,2
Esslingen	93.986	2.093	22,3
Dresden	561.002	13.795	24,6
Wolfsburg	125.087	3.078	24,6
München	1.583.149	40.879	25,8

¹¹ Bevölkerungsprognose 2022 / per 30.06.2022: 185.279 Einwohner

Die folgende Tabelle stellt den **chronologischen Vergleich des Stellenplans der LHP** zu den Vorjahren dar.

Tabelle 4: Entwicklung des Stellenrahmens

Jahr	Stellenrahmen zum 01.01. (außer bei NH)	Zusätzlich eingerichtete Stellen
2010	1.741	44
2011	1.878	168
2012	1.981	126
2013	2.046	99
NH 2013	2.042	-
NH 2014	2.037	-
2015	2.089	82
2016	2.085	18
2017	2.195	165
2018	2.242	92
2019	2.231	19
NH 2019	2.342	121
2020	2.478	140
2021	2.527	61
2022	2.520	-
2023*	2.620	100
2024*	2.720	100

*Zahlen gem. Beschlussvorlage Eckwertebeschluss (22/SVV/0714)
65 Stellen werden für die Betreuung kommunaler Kitas zusätzlich benötigt.

III. Ausblick: Abfrage nicht bzw. unzureichend erfüllbarer Aufgaben und Maßnahmen

Parallel zum laufenden Haushaltsaufstellungsverfahren erfolgt aktuell die konkrete Zuordnung der Stellen auf die Geschäftsbereiche.

Im nächsten Schritt gilt es, die Folgen des voraussichtlich nicht zu deckenden angemeldeten Stellenbedarfes von 304 Stellen für die Aufgabenerfüllung zu erfassen. Mit einer erneuten Abfrage werden alle Geschäftsbereiche deshalb um die Mitteilung ihrer bis Ende 2024 absehbar nicht bzw. unzureichend erfüllbaren Aufgaben gebeten. Die Ergebnisse dieser Abfrage werden als dritte und abschließende MV zum SVV-Beschluss „Personalbedarfsanalyse“ der SVV zeitgleich mit der Haushaltssatzung vorgelegt. Die Abfrage wird in folgender Grobstruktur erfolgen:

2022

Durch **fehlende Stellenbesetzungen** können bis Ende 2022 folgende Aufgaben nicht bzw. nur unzureichend erfüllt werden:

Aufgabe	Einordnung: • pflichtig • freiwillig • Sonstiges	Erfüllung: • nicht bzw. • unzureichend	ggf. Kompensationsmaßnahmen ¹²

2023/2024

Durch **fehlende Stellen und deren Besetzung** können bis Ende 2024 folgende Aufgaben nicht bzw. nur unzureichend erfüllt werden:

Aufgabe	Einordnung: • pflichtig • freiwillig • Sonstiges	Erfüllung: • nicht bzw. • unzureichend	ggf. Kompensationsmaßnahmen	<i>angemeldeter Stellenbedarf 23/24 in VZE (und nicht im gegenwärtigen Planungsstand Stellenaufwuchs 23/24 enthalten)</i>

2022-2024

Aus **sonstigen Gründen** können bis Ende 2024 folgende Aufgaben nicht bzw. nur unzureichend erfüllt werden:

Aufgabe	Einordnung: • pflichtig • freiwillig • Sonstiges	Erfüllung: • nicht bzw. • unzureichend	Gründe	ggf. Kompensationsmaßnahmen

Die Frage, durch welche Maßnahmen, „*wie die Aufgabenerfüllung [...] durch gesamtstädtische Umschichtungen in der Personalausstattung [...] für die Schaffung notwendiger Kapazitäten optimiert werden kann*“, lässt sich zum jetzigen Zeitpunkt folgendermaßen beantworten: Die Erfüllung krisenbedingter (qualitativ neuer oder quantitativ aufgewachsener) dringender wichtiger Aufgaben war und ist der LHP möglich, indem

- weniger dringende und wichtige Aufgaben hintenangestellt wurden und per interner Personalkooperation (2020), Personalzuordnung (seit 2021), Personalzuweisung (seit 2022) Personal entsprechend intern umgeschichtet wurde.
- für krisenbedingte dringende wichtige Aufgaben externes Personal jenseits des Stellenplans gewonnen wurde (u.a. Containment Scouts).
- unbesetzte Stellen und Stellenanteile zur außerordentlichen Nutzung für sonst nicht zu deckende dringende und wichtige gesamtstädtische (vorrangig krisenbedingte) Bedarfe zur Verfügung gestellt wurden (ca. 45 „Leihstellen“/sog. „Vordotierung“ für den Haushalt 2023/2024).

¹² Diese Angaben beziehen sich auf den SVV-Beschluss bzgl. möglicher Maßnahmen, „*wie die Aufgabenerfüllung [...] durch gesamtstädtische Umschichtungen in der Personalausstattung [...] für die Schaffung notwendiger Kapazitäten optimiert werden kann*“