

Personalbericht  
2011

---

und  
Personalbedarfsplanung  
für den Zeitraum  
2012 bis 2020 der  
Kreisverwaltung  
Teltow-Fläming

## Inhaltsverzeichnis:

1. Vorwort.....	3
2. Stellenplanentwicklung.....	4
2.1 Entwicklung der Stellen im Zeitraum 2009 – 2011.....	4
2.2 Entwicklung der Stellen im Zeitraum 2012 - 2020 .....	4
2.3 Stellen nach Laufbahngruppen/Entgeltgruppen .....	7
2.4 Fazit.....	8
3. Personalstruktur .....	9
3.1 Gesamtpersonalbestand .....	9
3.2 Altersteilzeit .....	10
3.3 Befristete Arbeitsverträge.....	11
3.4 Personal in Teilzeitbeschäftigung.....	12
3.5 Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Mitarbeiter.....	12
4. Altersstruktur .....	14
4.1 Beamte .....	14
4.2 Tariflich Beschäftigte.....	15
4.3 Insgesamt (Beschäftigte und Beamte) .....	16
5. Ausbildung der Auszubildenden .....	18
5.1 Ausbildungsberufe .....	18
5.1.1 Ausbildungsdauer und Ausbildungsorte.....	18
5.1.2 Anzahl der Auszubildenden .....	18
5.2 Ausbildungsvoraussetzungen .....	19
5.2.1 Schulabschluss .....	19
5.2.2 Anforderungsprofil der Kreisverwaltung Teltow-Fläming .....	19
5.3 Stellenausschreibung und Stellenbesetzung.....	19
5.4 Ausbildungsverlauf.....	19
5.5 Perspektive nach der Ausbildung.....	20
6. Personalbedarfsplanung für den Zeitraum 2012 - 2020 .....	21
6.1 Ziel und Erläuterung der Personalbedarfsplanung .....	21
6.2 Personalbedarfsplanung je Amt/Bereich .....	<a href="#">Anlagen</a>
6.3 Ergebnis.....	22

## **1. Vorwort**

Demografische Veränderungen mit ihren Verschiebungen in der altersmäßigen Zusammensetzung der Bevölkerung sind bereits seit Jahren erkennbar.

Auch die Altersstruktur der kommunalen Beschäftigten bleibt von diesen Veränderungen nicht verschont. Das Durchschnittsalter der Beschäftigten der Kreisverwaltung Teltow-Fläming liegt bei 46,7 Jahren.

Durch die altersbedingten Abgänge und die steigenden, anspruchsvoller werdenden Aufgaben der Verwaltung entsteht ein hoher Bedarf an Nachwuchskräften und gut ausgebildetem Personal. Um den altersbedingten Veränderungen des Personalbestandes frühzeitig mit personalstrategischen Entscheidungen begegnen zu können, ist eine vorausschauende Personalbedarfsplanung erforderlich. Hierdurch sollen Personalengpässe frühzeitig erkannt und berücksichtigt werden. Besonderes Augenmerk ist auf die Bereiche zu richten, in denen die Gewinnung von Personal auf Probleme stoßen kann. Der Bericht soll einen Überblick über die Stellenplanentwicklung, Personalstrukturdaten, Ausbildung und den künftigen Personalbedarf bis zum Jahr 2020 in der Kreisverwaltung Teltow-Fläming geben.

Die Personalbedarfsplanung wird durch jährliche Fortschreibung der tatsächlichen Entwicklung angepasst.

Es wird darauf hingewiesen, dass - zum Zwecke der besseren Lesbarkeit - auf geschlechtsspezifische Formulierungen verzichtet wird. Selbstverständlich beziehen sich alle gewählten personenbezogenen Bezeichnungen auf beide Geschlechter.

## 2. Stellenplanentwicklung

### 2.1 Entwicklung der Stellen im Zeitraum 2009 – 2011

Der Stellenplan hat die im Haushaltsjahr erforderlichen Stellen der Beamten und der nicht nur vorübergehend beschäftigten Arbeitnehmer auszuweisen. Die Stellen werden in Vollzeit verrechnet dargestellt. Eine Stelleneinsparung, so wie es in den letzten Jahren praktiziert wurde, konnte in den Jahren 2009, 2010 und 2011 nicht erreicht werden. In diesen Jahren war eine Erhöhung der Planstellen zu verzeichnen. Vermehrte zusätzliche Aufgaben wie z. B. Zensus, Fluglärmschutzbeauftragter machten es notwendig zusätzliche Stellen zu schaffen. Neue Stellen wurden auch durch das Bundesprogramm Kommunal-Kombi sowie im Jobcenter und im Sozialpädagogischen Dienst geschaffen.

Die nachfolgende Auflistung zeigt die Entwicklung der Stellenpläne im Zeitraum 2009 – 2011:

#### Stellen ohne Altersteilzeit-Freistellungsphase

<b>2009</b>	Beamte	105,00
	Beschäftigte	669,61
	Summe	774,61

<b>2010</b>	Beamte	105,00
	Beschäftigte	685,15
	Summe	790,15

<b>2011</b>	Beamte	106,00
	Beschäftigte	698,55
	Summe	804,55

Jahr	2009	2010	2011
Abweichungen zum Vorjahr (in Stellen)	+ 12,67	+ 15,54	+ 14,40

### 2.2 Entwicklung der Stellen im Zeitraum 2012 - 2020

Von entscheidender Bedeutung für die Konsolidierung des Haushaltes des Landkreises Teltow-Fläming ist die Reduzierung der Personalkosten. Da der Stellenplan die Grundlage für die Personalwirtschaft ist, muss hier eine Stellenreduzierung erfolgen. Der Stellenplan 2012 weist gegenüber dem Vorjahr eine Reduzierung von 7,87 Stellen aus.

Weiterhin sind 38 Stellen mit einem kw-Vermerk versehen. Diese Stellen werden in den Jahren 2012 – 2020 wegfallen (siehe Seite 5). Für die Jahre 2012 und 2013 ist ein neu entstehender Bedarf von 5 Stellen vorgesehen. Die Einsparung beträgt im Zeitraum 2012 – 2020 somit 33,00 Stellen. Um den Abbau von 33 Stellen zu erreichen, dürfen keine neuen Stellen geschaffen oder müssen durch andere Stellen kompensiert werden.

## Übersicht kw-Vermerke an Stellen

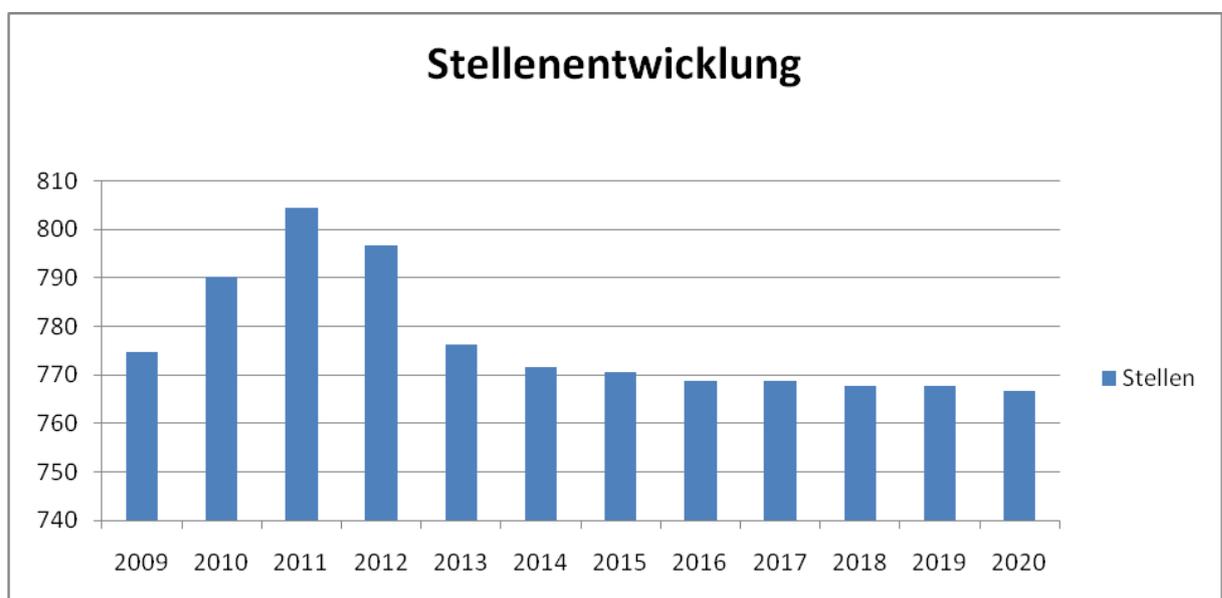
Organisationseinheit	Stellenziffer	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	
Bereich Landrat	1.4.1	1,00									
Bereich Landrat	1.4.2	1,00									
Bereich Landrat	1.4.3	1,00									
Bereich Landrat	1.4.4	1,00									
Bereich Landrat	1.2.5	1,00									
D IV	D 4.3		1,00								
D IV	D 4.4.		1,00								
A 20	20.1.04	1,00									
A 50	50.1.26	0,75									
A 50	50.1.27	0,75									
A 50	Stellenüberhang									1,00	
A 50	Stellenüberhang				1,00						
A 32	32.1.09	1,00									
A 65	Stellenüberhang		1,00								
A 67	67.1.14	1,00									
A 67	67.1.17	1,00									
A 67	67.1.13						1,00				
A 61	61.2.05	0,75									
A 61	61.2.06	0,75									
A 62	62.2.15			1,00							
A 62	62.1.06	1,00									
A 62	62.1.07	1,00									
A 62	62.2.21	1,00									
A 62	62.1.01	1,00									
A 62	62.2.11								1,00		
A 62	62.2.02									1,00	
A 62	62.2.08									1,00	
A 63	63.1.20	1,00									
A 63	63.1.05	1,00									
A 63	Stellenüberhang	1,00									
A 63	63.1.02		1,00								
A 40	40.Gym24	0,75									
A 40	40.OSZ13	0,75									
A 40	40.AFS32	0,75									
A 40	40.GBS26	0,75									
A 40	40.Heim7	0,75									
A 40	40.Museum02	0,75									
A 40	40.OSZ08		1,00								
A 40	40.KSB04	1,00									
A 40	40.KMuS18				1,00						
A 51	Stellenüberhang		0,50								
<b>Insgesamt</b>		24,50	5,50	1,00	2,00	0	1,00	0	1,00	3,00	<b>38,00</b>

Für die Jahre 2012 und 2013 ist ein neu entstehender Bedarf von 5 Stellen vorgesehen.

**Tatsächliche Einsparung 33,00 Stellen**

Die Stellenentwicklung in den Jahren 2012 – 2020 stellt sich wie folgt dar:

Jahr	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
01.01. d.J.	796,68	776,18	771,68	770,68	768,68	768,68	767,68	767,68	766,68
31.12. d.J..	776,18	771,68	770,68	768,68	768,68	767,68	767,68	766,68	763,68
Ergebnis	-20,50	- 4,50	- 1	- 2	0	-1	0	- 1	- 3

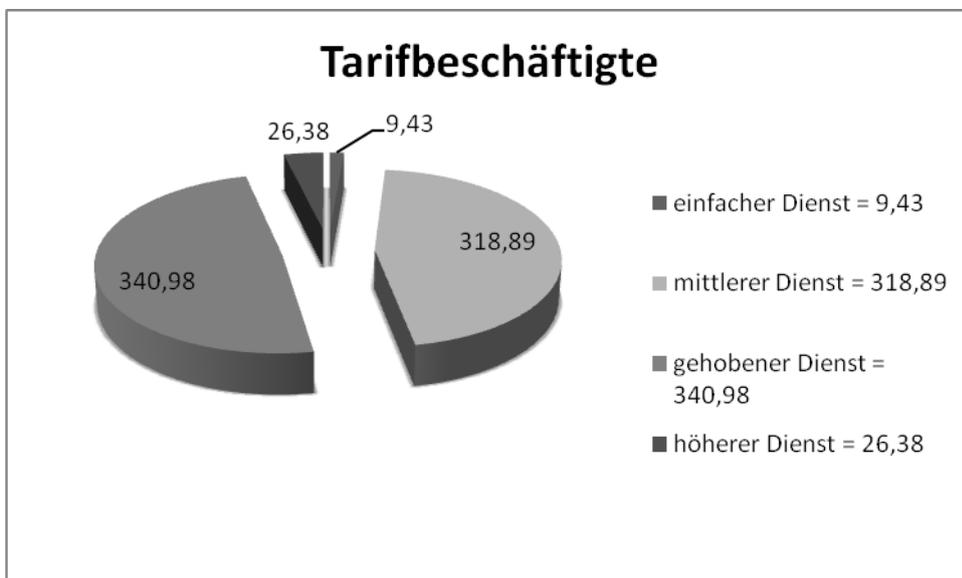
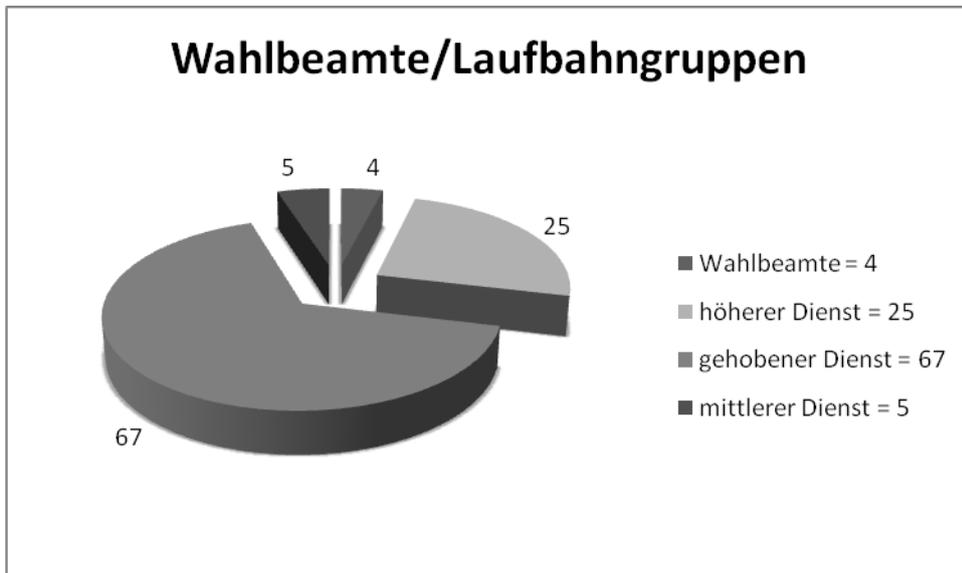


### 2.3 Stellen nach Laufbahngruppen/Entgeltgruppen

Grundlage für die Zuordnung nach Laufbahngruppen ist die Unterscheidung im Beamtenrecht. Die Laufbahnen gehören zu den Laufbahngruppen des einfachen, des mittleren, des gehobenen oder des höheren Dienstes.

Für Tariflich Beschäftigte dient die Entgeltgruppe nach dem TVöD als Zuordnungsmerkmal.

Für das Jahr 2012 ergibt sich folgende Zusammensetzung entsprechend Stellenplan:



## 2.4 Fazit

Der Stellenabbau vollzieht sich durch Altersabgänge, einschließlich Altersteilzeit, wo keine Nachbesetzung der Stellen erfolgt und durch das Auslaufen von befristeten Stellen.

Die Stellentwicklung des Landkreises ist von maßgeblichen Einflussfaktoren - insbesondere die Aufgabenentwicklung - geprägt.

Die öffentliche Verwaltung wird sich in Zukunft aufgrund der Änderung der Altersstruktur der Gesamtbevölkerung einer veränderten Nachfrage bestimmter öffentlicher Leistungen gegenüberstehen. Die Alterung der Gesellschaft und damit der Kunden öffentlicher Dienstleistungen bedingt, dass sich die Verwaltungen neuen Anforderungen stellen und ihre Dienstleistungen qualitativ und quantitativ anpassen müssen (z. B. Aufgaben der Altenpflege).

Viele Aufgaben werden der Kommunalverwaltung vom Gesetzgeber als Auftragsangelegenheiten oder Pflichtaufgaben zur Erfüllung nach Weisung vorgegeben. Sie sind teilweise unvorhersehbar und häufig kurzfristigen Veränderungen ausgesetzt, so dass die benötigten Stellen im Voraus oft nicht bekannt und planbar sind.

Die finanzwirtschaftliche Entwicklung des Landkreises beeinflusst die Qualität und Quantität der Aufgabenwahrnehmung entscheidend. Aber auch die Änderung von Verwaltungsstrukturen, organisationspolitische Entscheidungen oder neue Informationstechnik kann die Aufgabenentwicklung und somit die Stellenentwicklung entscheidend beeinflussen.

Die öffentliche Verwaltung ist dem Prinzip der Wirtschaftlichkeit verpflichtet. Eine sachgerechte, an den Aufgaben orientierte Personalbedarfsermittlung ist unabdingbar, um Organisationsstrukturen und Arbeitsabläufe effizient zu gestalten und zu einer angemessenen Verteilung der Arbeiten zu gelangen.

Ein weiterer Stellenabbau ist durch Standardabsenkung der Aufgaben, Aufgabenwegfall oder Ausgliederung von Aufgaben, insbesondere im freiwilligen Bereich, möglich.

Hierzu sind die bisherigen Aufgaben und die bis dahin übliche Aufgabenwahrnehmung zu hinterfragen und ggf. zu verändern z.B. durch Aufgabenkritik und effizienzsteigernde Maßnahmen.

Freiwillige Aufgaben (Produkte) des Landkreises sind u.a.: Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Öffentlicher Personennahverkehr, Schullandheim „Haus am See“, Kunst und Geschichtswahrung, Kreismusikschule, Kreismedienzentrum, Heimat- und Kulturpflege, Behindertenfahrdienste, Seniorenbetreuung, Frauenhäuser, Förderung der Wohlfahrtspflege, Förderung des Sports, Museumsdorf Glashütte, Landwirtschaftsschule, Heimatpflege Dorfwettbewerbe. Die Produktbeschreibung, die Leistungen sowie die Kosten je Produkt sind im Haushaltsplan ersichtlich.

### 3. Personalstruktur

#### 3.1 Gesamtpersonalbestand

(Stand: 30.06.2011)

Das Gesamtpersonal setzt sich aus folgenden Beschäftigtengruppen zusammen:

- Beschäftigte
- Beamte
- Auszubildende

In der Kreisverwaltung waren mit o.g. Stichtag **841** Mitarbeiter beschäftigt.

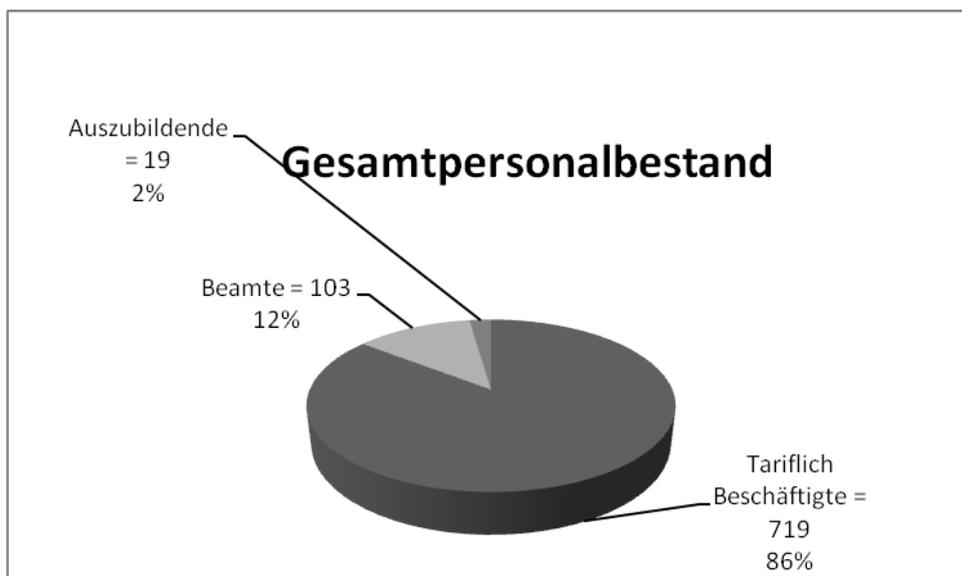
Von den 841 Mitarbeitern im Gesamtpersonal sind **719 Beschäftigte** = 85,49 %, **103 Beamte** = 12,25 % und **19 Auszubildende** = 2,26 %. Die Auszubildenden werden im Punkt 5 behandelt.

Berücksichtigt sind hierbei auch Beschäftigte, die keine Bezügezahlungen erhalten. Dazu zählen Mutterschutz, Elternzeit und langfristige Erkrankungen ohne Engeltfortzahlung.

Im Personalbestand sind auch die Beschäftigten, die sich in der Altersteilzeit-Freistellungsphase befinden, enthalten.

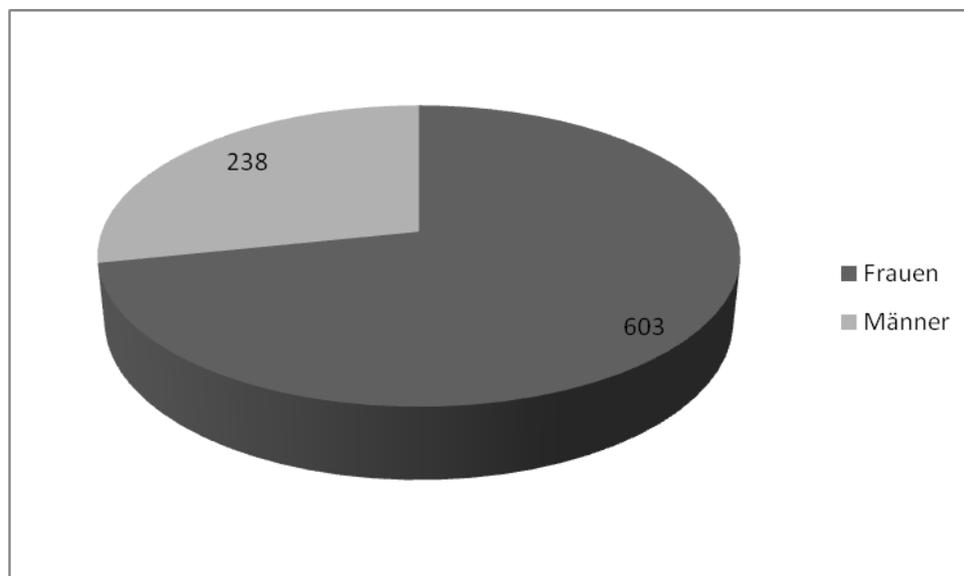
Im Vergleich zum Stellenplan ergeben sich beim Personalbestand Abweichungen. Diese sind darauf zurückzuführen, dass Planstellen von zwei Beschäftigten besetzt sind, z. B. von zwei Teilzeitkräften oder Elternzeit- bzw. Krankheitsvertretung. Des Weiteren werden die Stellen von den Beschäftigten, die sich in der Altersteilzeit-Freistellungsphase befinden im Stellenplan nachrichtlich geführt.

#### Gesamtpersonalbestand



## Anteil an Frauen und Männern

Frauen	603	71,70 %
Männer	238	28,30 %



### 3.2 Altersteilzeit

Für Tarifbeschäftigte bestand nach dem „Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeit“ und für Beamte nach dem Landesbeamtengesetz die Möglichkeit, Altersteilzeit bis zum 31.12.2009 zu vereinbaren. Die Wahrnehmung der Altersteilzeit erfolgt/erfolgte in zwei unterschiedlichen Modellen:

- dem Teilzeitmodell (Reduzierung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit)
- dem Blockmodell (Vollbeschäftigung in der Arbeitsphase mit anschließender Freistellung).

Von den 94 Beschäftigten in Altersteilzeit (Stichtag: 30.06.11) haben 90 das Blockmodell gewählt. Davon befinden sich 42 Personen bereits in der Freistellungsphase.

Die 48 Personen, die sich in der Arbeitsphase befinden, werden in den Jahren 2011 (III./IV. Quartal), 2012, 2013 in die Freistellungsphase wechseln: Vor Eintritt in die Freistellungsphase ist zu prüfen, ob die Stelle wieder besetzt werden muss. Hier ist im Hinblick „auf Personalkosten“ die freiwerdende Stelle noch einmal zu betrachten, ob die Stelle wegfallen kann oder sie notwendiger Weise wiederbesetzt werden muss.

Jahr	2011 (III./IV.Quartal)	2012	2013	Gesamt
<b>Beschäftigte</b>	6	23	12	41
<b>Beamte</b>	3	2	2	7
<b>Insgesamt</b>	<b>9</b>	<b>25</b>	<b>14</b>	<b>48</b>

Bis zum Jahr 2016 sind alle Altersteilzeitvereinbarungen abgeschlossen.

Beendigung der Altersteilzeitarbeitsverhältnisse (=Beendigung des Arbeitsverhältnisses):

Jahr	2011 (III./IV.Quartal)	2012	2013	2014	2015	2016	Gesamt
<b>Beschäftigte</b>	6	26	10	10	23	12	87
<b>Beamte</b>	0	0	1	3	1	2	7
<b>Insgesamt</b>	6	26	11	13	24	14	94

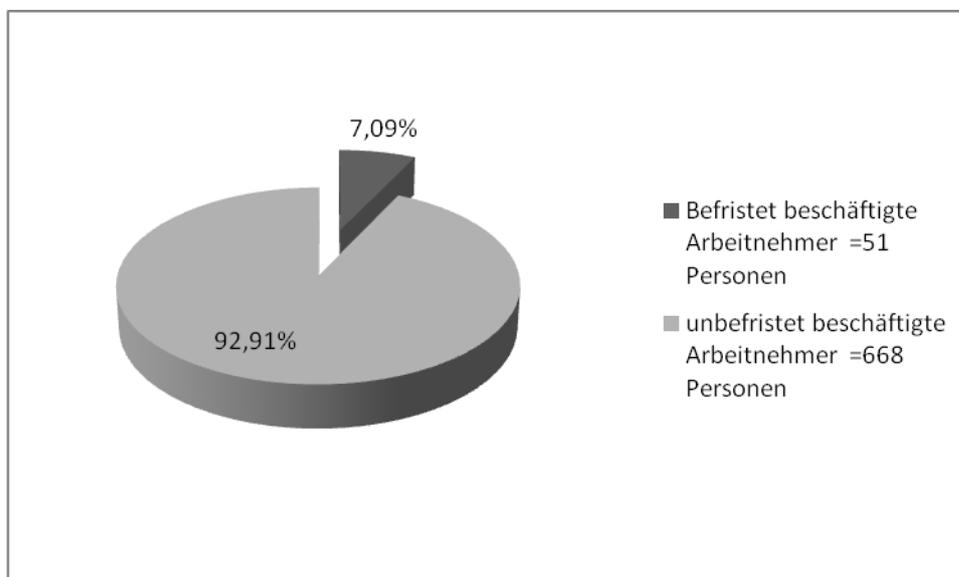
Das Ausscheiden von 94 Beschäftigten in den Jahren 2011 bis 2016 wird zu messbaren Personalkostenreduzierungen führen.

### 3.3 Befristete Arbeitsverträge

Unter den Tarifbeschäftigten haben 51 Personen ein durch Zeitvertrag befristetes Arbeitsverhältnis. Eine befristete Einstellung erfolgt u. a. zur Vertretung bei lang anhaltender Krankheit, Elternzeit sowie die Übernahme der Auszubildenden.

Dies bedeutet, dass zum Stichtag 7,09 % befristet beschäftigt waren.

Verhältnis von befristet und unbefristeten beschäftigten Arbeitnehmern

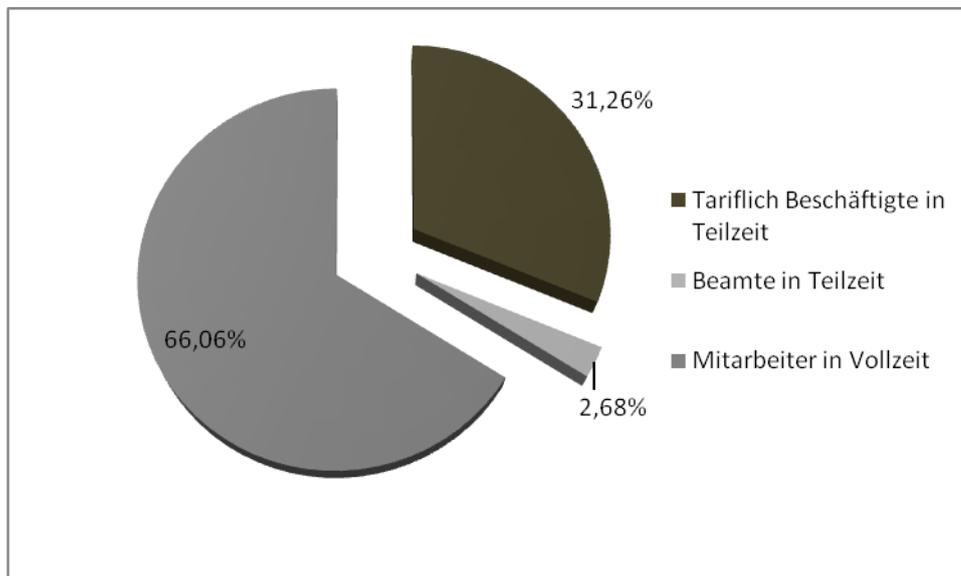


### 3.4 Personal in Teilzeitbeschäftigung

Gemäß § 2 Abs. 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz ist ein Arbeitnehmer teilzeitbeschäftigt, dessen regelmäßige Arbeitszeit kürzer ist als die eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers. Die regelmäßige Arbeitszeit für Vollzeitkräfte liegt bei den Beamtinnen und Beamten sowie bei den Tarifbeschäftigten bei derzeit 40 Wochenstunden.

Ausgehend von den 822 Mitarbeitern arbeiten 279 Mitarbeiter in Teilzeit (= 31,26 %), davon 22 Beamte (= 2,68 %). Insgesamt liegt die Teilzeitquote bei 33,94 %. In der Teilzeitquote sind auch die Beschäftigten in Altersteilzeit enthalten (= 94 Personen).

#### Verhältnis Vollzeit- zu Teilzeitbeschäftigung



### 3.5 Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Mitarbeiter

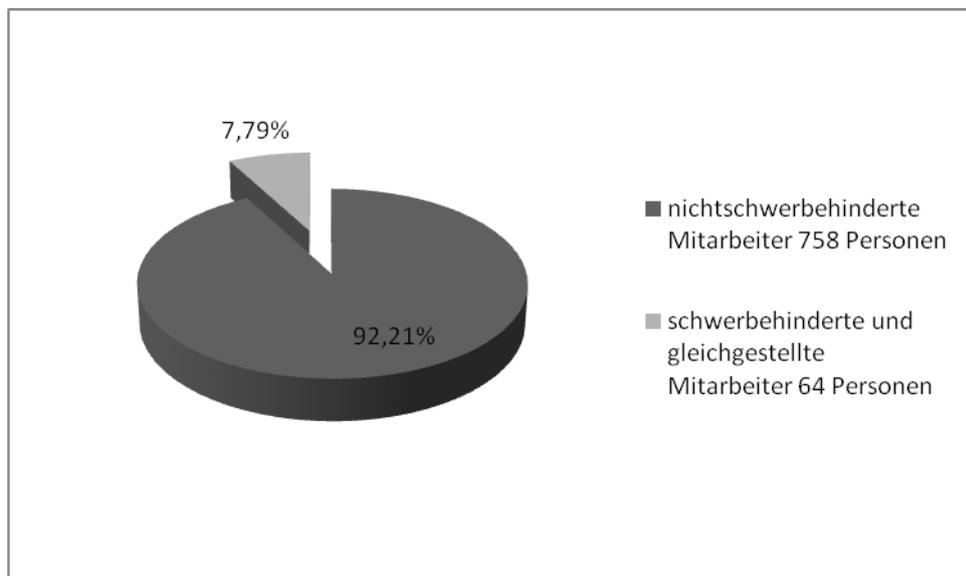
Als schwerbehindert gelten alle Mitarbeiter bei einem Grad der Behinderung von mindestens 50 %, der vom zuständigen Versorgungsamt festgestellt wird. Bei einem Behinderungsgrad von 30 % kann unter bestimmten Voraussetzungen durch die Agentur für Arbeit eine Gleichstellung erfolgen.

In der Kreisverwaltung sind 64 Personen beschäftigt, die eine entsprechende Schwerbehinderung oder Gleichstellung haben.

Gemäß § 71 Abs. 1 Sozialgesetzbuch IX haben Arbeitgeber auf wenigstens 5 % ihrer Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen (Pflichtquote).

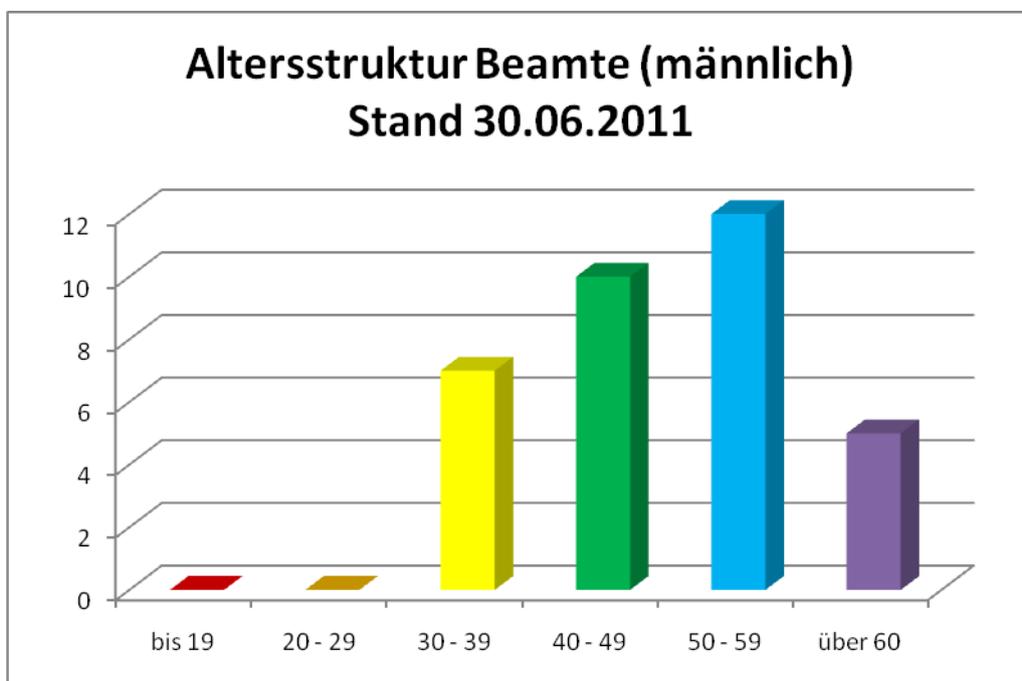
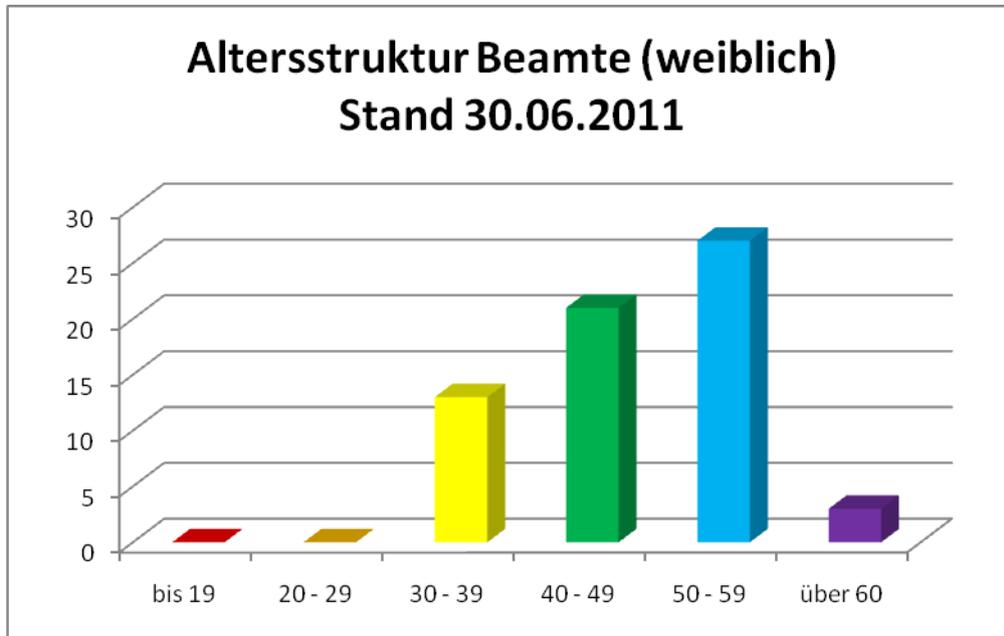
Die in der Kreisverwaltung beschäftigten schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Mitarbeiter entsprechen einem Anteil am Personal in Höhe von 7,79 %. Die gesetzlich geforderte Quote wird damit erfüllt.

Verhältnis schwerbehinderte und gleichgestellte Mitarbeiter zu nichtschwerbehinderte Mitarbeiter am 30.06.2011

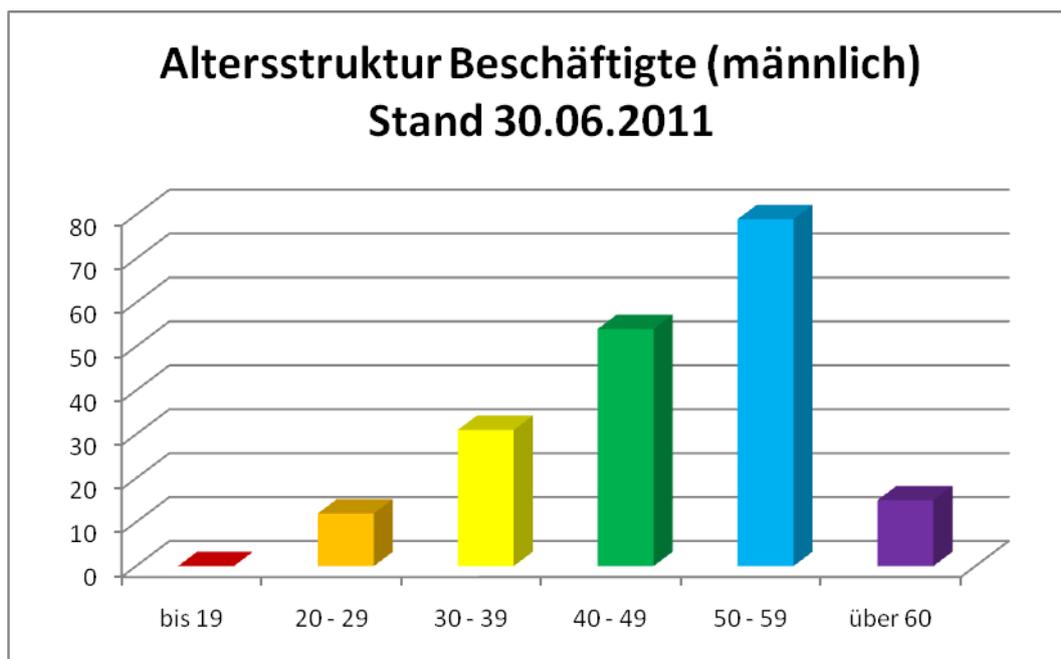
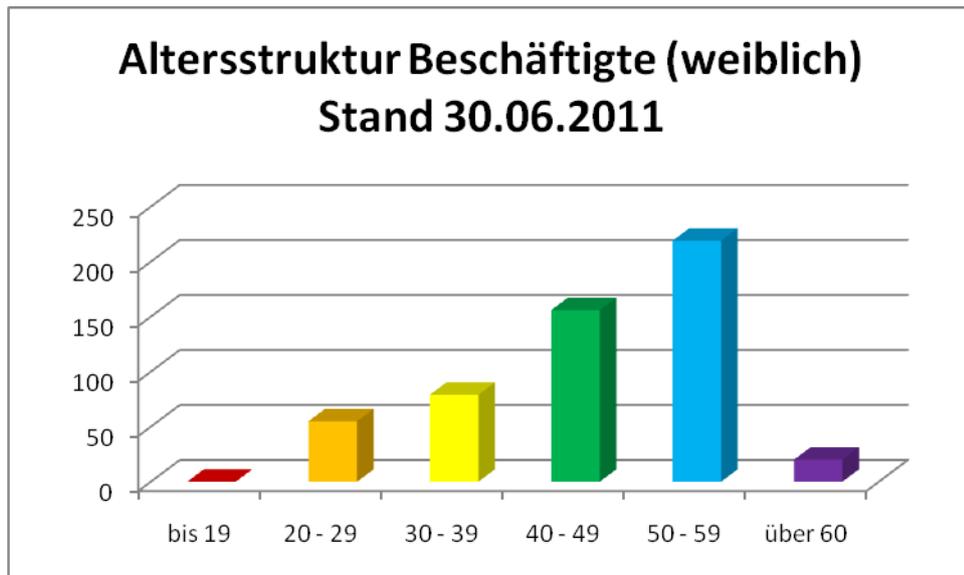


## 4. Altersstruktur

### 4.1 Beamte



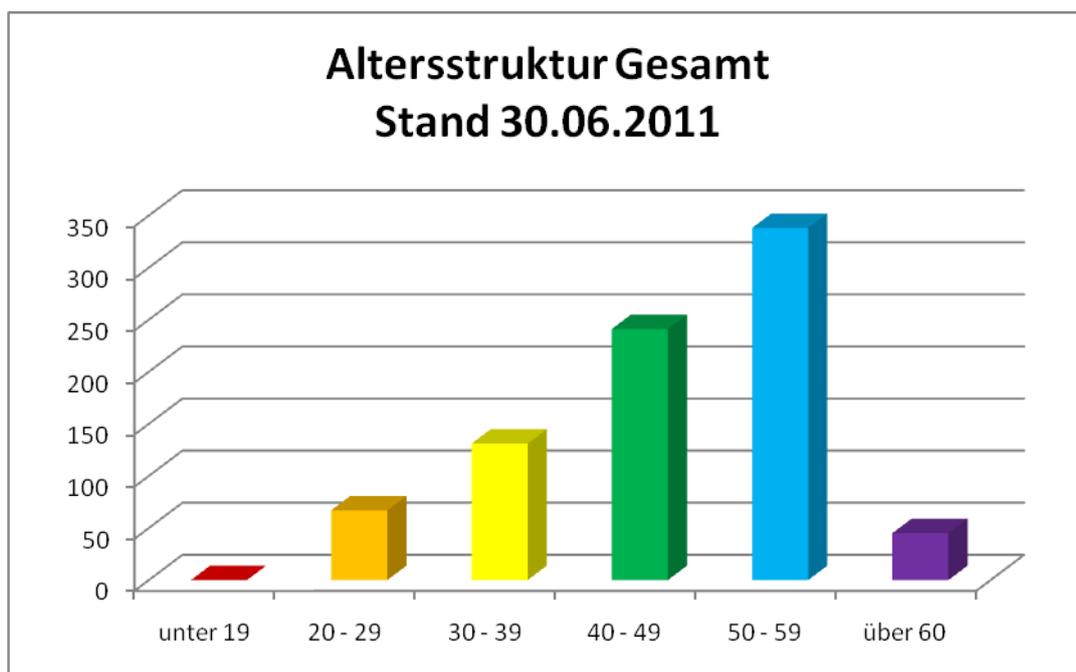
## 4.2 Tariflich Beschäftigte



### 4.3 Insgesamt (Beschäftigte und Beamte)

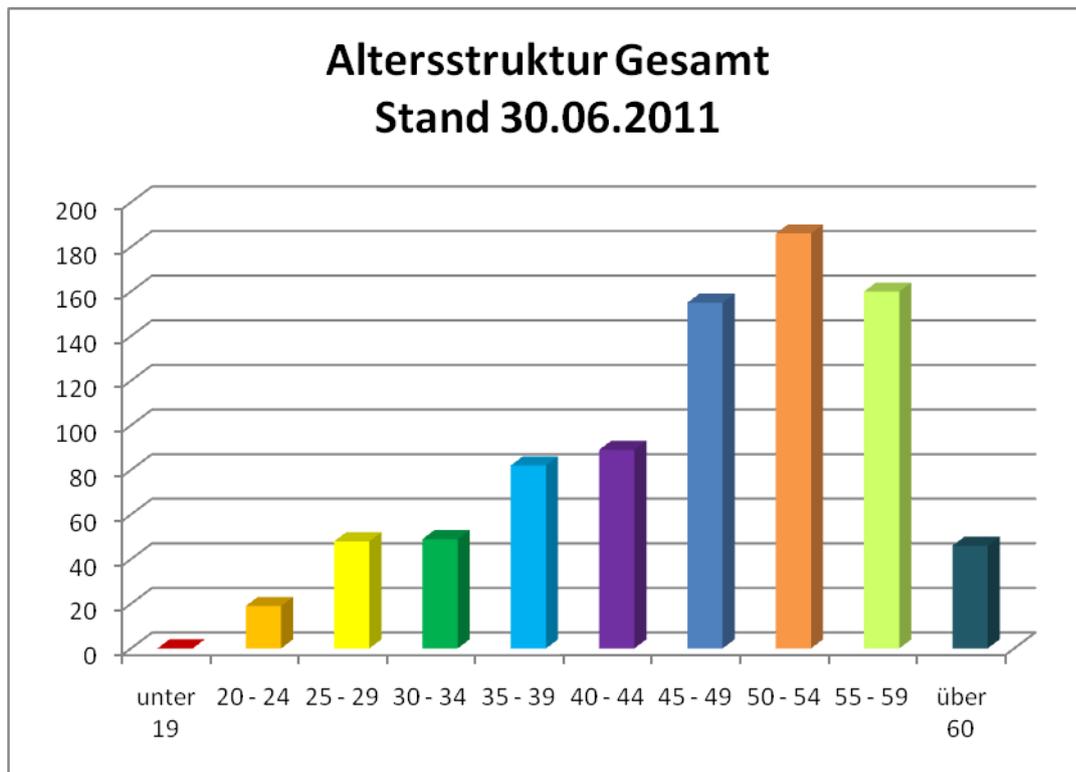
Alter	Anzahl	in %
unter 19	0	0
20 - 29	67	8,15
30 - 39	131	15,94
40 - 49	241	29,32
50 - 59	338	41,12
über 60	45	5,47
Gesamt	822	100,00

Abbildung 1



Beschäftigte im Alter von 50 bis 59 Jahren bilden mit 41,12 % den größten Anteil.

Abbildung 2



Anhand der Grafik ist erkennbar, dass in den kommenden Jahren viele Stellen durch den Eintritt des Stelleninhabers in das Renten- bzw. Pensionsalter frei werden, die ggf. wieder besetzt werden müssen.

Der Landkreis muss sich den Herausforderungen einer alternden Belegschaft stellen und seine Bemühungen im Gesundheitsmanagement sowie als „attraktiver Arbeitgeber“ weiter verstärken.

## 5. Ausbildung der Auszubildenden

### 5.1 Ausbildungsberufe

Der Landkreis Teltow-Fläming bildet in zwei staatlich anerkannten Ausbildungsberufen nach dem Berufsbildungsgesetz aus: Verwaltungsfachangestellter/ Fachrichtung Kommunalverwaltung und Vermessungstechniker/ Fachrichtung Vermessung.

#### 5.1.1 Ausbildungsdauer und Ausbildungsorte

Die Ausbildungsdauer beträgt in beiden Berufen 36 Monate, wobei die ersten drei Monate davon Probezeit sind.

Ort der praktischen Ausbildung ist die Kreisverwaltung Teltow-Fläming.

Das Oberstufenzentrum II Wirtschaft und Verwaltung in Potsdam erteilt für die Verwaltungsfachangestellten den Berufsschulunterricht. Die dienstbegleitende Unterweisung wird durch die Brandenburger Kommunalakademie vorgenommen und findet in Abhängigkeit von der Anzahl der Auszubildenden in Potsdam oder am Lernort Luckenwalde statt.

Die Ausbildung der Vermessungstechniker wird am Oberstufenzentrum in Hennigsdorf durchgeführt. Für Teile der fachpraktischen Berufsausbildung zeichnet der Landesbetrieb Landesvermessung und Geobasisinformation Brandenburg Zentrale Aus- und Fortbildungsstätte Frankfurt/Oder verantwortlich.

#### 5.1.2 Anzahl der Auszubildenden

Die praktischen Ausbildungsabschnitte in den ausbildenden Verwaltungen sollten idealer Weise der zeitlichen Gliederung des Ausbildungsrahmenplanes entsprechen, um dem im dualen System geltenden Zusammenhang zwischen Theorie und Praxis gerecht zu werden.

Um diesem Erfordernis gerecht werden zu können, haben die Erfahrungen der vergangenen Jahre gezeigt, dass je Ausbildungsjahrgang Verwaltungsfachangestellte maximal sechs Auszubildende eingestellt werden sollten.

Die Ausbildung des Vermessungstechnikers erfolgt über Bedarf.

Die folgende Übersicht stellt jeweils die Anzahl der Auszubildenden Verwaltungsfachangestellten/ Vermessungstechniker im Ausbildungsjahr dar, beginnend mit dem Jahr 2009:

Anzahl der Auszubildenden am:	1. Ausbildungsjahr	2. Ausbildungsjahr	3. Ausbildungsjahr	gesamt
01.08.2009	5 / 1	7 / 1	3 / 1	15 / 3
01.08.2010	4 / 1	5 / 1	7 / 1	16 / 3
01.08.2011	6 / 1	4 / 1	5 / 1	15 / 3

Zur Bedarfsdeckung des Fachkräftenachwuchses werden jährlich Ausbildungsplätze im Beruf Verwaltungsfachangestellter ausgeschrieben. Entsprechend § 10 Soldatenversorgungsausgleichsgesetz erfolgt die Besetzung der dafür vorzuhaltenden Ausbildungsplätze mit Berufssoldaten.

Es soll die Nachwuchskräfteplanung am späteren Bedarf ausgerichtet werden.

## 5.2 Ausbildungsvoraussetzungen

### 5.2.1 Schulabschluss

Die Ausbildungsberufe sind mit dem mittleren Bildungsabschluss (Realschulabschluss/ Fachoberschulreife) erlernbar.

### 5.2.2 Anforderungsprofil der Kreisverwaltung Teltow-Fläming

Die Bewerber für den Beruf des Verwaltungsfachangestellten sollten in den Fächern Deutsch und Mathematik gute bis sehr gute Noten besitzen. Eigenschaften wie Selbständigkeit, Lernbereitschaft, Kommunikationsfähigkeit, Kooperationsbereitschaft und Zuverlässigkeit sind gute Voraussetzungen für eine erfolgreiche Ausbildung. Interesse am Umgang mit Gesetzen und Vorschriften sind förderlich.

Bewerber für das Berufsbild des Vermessungstechnikers sollten neben guten Noten in Deutsch besonders in Mathematik und Physik gute bis sehr gute Noten vorweisen können. Am Umgang mit Computer- und Messtechnik sowie an der Arbeit im Freien sollte Interesse bestehen, das Vorhandensein praktischer Fähigkeiten und körperlicher Belastbarkeit spielen ebenso eine Rolle.

## 5.3 Stellenausschreibung und Stellenbesetzung

Zu Beginn des dritten Quartals eines Jahres erfolgt die Stellenausschreibung über die Medien Internet und Zeitung. Alle Schulen des Landkreises erhalten ein Informationsblatt mit Bitte um Veröffentlichung.

Die vom Amt für Finanzen und Personal und dem Personalrat als geeignet eingeschätzten Bewerber werden zu einem Eignungstest geladen. Dieser sollte noch vor Jahresabschluss stattfinden. Der Eignungstest für die Verwaltungsfachangestellten wird der Brandenburgischen Kommunalakademie Brandenburg durchgeführt. Die Eignung wird anhand standardisierter Fragebögen (die vom Institut für Personalentwicklung und Eignungsprüfung beim Personalamt der Stadt Köln erarbeitet werden) ermittelt. Nach Vorliegen der Auswertung werden mindestens die Kandidaten zum Vorstellungsgespräch eingeladen, deren Eignung für den Beruf des Verwaltungsfachangestellten als gut zu empfehlen und zu empfehlen ermittelt wurde. In Ausnahmefällen werden auch Bewerber mit dem Ergebnis mit Einschränkung zu empfehlen eingeladen.

Der Eignungstest für den Beruf des Vermessungstechnikers wird im Kataster- und Vermessungsamt erstellt und nach Durchführung ausgewertet.

## 5.4 Ausbildungsverlauf

Ausbildungsbeginn ist grundsätzlich der 01. August des Kalenderjahres.

Verwaltungsfachangestellte:

Der Berufsschulunterricht erfolgt im Block, die dienstbegleitende Unterweisung an Einzeltagen. Die praktische Ausbildung findet in der Verwaltung statt. Die Auszubildenden erhalten die ersten beiden Abschnitte ihrer Ausbildung in den Querschnittsämtern Hauptamt und Amt für Finanzen und Personal. Die danach folgenden Einsatzämter richten sich zeitlich nach den zu vermittelnden inhaltlichen Schwerpunkten der Ausbildung. Diese sind durch den Ausbildungsrahmenplan vorgegeben.

15 Monate nach Ausbildungsbeginn wird in einer Zwischenprüfung der erreichte Ausbildungsstand durch die Brandenburgische Kommunalakademie ermittelt. Durch die Prüfungskommission werden anschließend Hinweise zum weiteren Ausbildungsverlauf gegeben. Mit Bekanntgabe des Ergebnisses der Abschlussprüfung endet die Ausbildung.

Vermessungstechniker:

Die Auszubildenden erhalten Berufsschulunterricht sowie Teile der fachpraktischen Ausbildung im Block vermittelt. Innerhalb der praktischen Ausbildung im Kataster- und Vermessungsamt durchlaufen sie alle Teams der beiden Sachgebiete Vermessung und Liegenschaftskataster und Grundstücksverkehr. Seminare und praktische Unterweisungen werden für die Auszubildenden unserer Verwaltung zusammen mit Auszubildenden freier Berufsstände in sogenannten Unterweisungsgemeinschaften absolviert.

Zu Beginn des zweiten Ausbildungsjahres erfolgt die Zwischenprüfung, mit Bekanntgabe des Ergebnisses der Abschlussprüfung endet auch hier die Ausbildung.

#### 5.5 Perspektive nach der Ausbildung

Nach bestandener Abschlussprüfung, persönlicher Geeignetheit und vorhandenem Bedarf werden die Absolventen beider Berufe in ein auf 12 Monate befristetes Beschäftigungsverhältnis übernommen. Somit können die jungen Menschen prüfen, ob der Berufsalltag ihren Vorstellungen entspricht und können erste Erfahrungen sammeln.

## **6. Personalbedarfsplanung für den Zeitraum 2012 - 2020**

### 6.1 Ziel und Erläuterung der Personalbedarfsplanung

Das Personal ist in jeder Kommunalverwaltung nicht nur ein großer Kostenfaktor, sondern auch die wichtigste Ressource. Es soll eine optimale Aufgabenerfüllung sowie die Funktionsfähigkeit und Gesetzmäßigkeit einer Verwaltung fördern und gewährleisten.

Durch die Personalbedarfsplanung soll sichergestellt werden, dass das zur absehbaren Aufgabenerledigung notwendige Personal rechtzeitig, ausreichend und in der benötigten Qualifikation zur Verfügung steht. Die KGSt definiert Personalbedarfsplanung wie folgt:

„Die Personalbedarfsplanung ist die Dokumentation der möglichst genauen Schätzung des künftigen quantitativen und qualitativen Personalbedarfs aufgrund der zu erwartenden Entwicklungen unter Einbeziehung der Ergebnisse der Ermittlung des Stellenbedarfes.“

In der Praxis wird die Personalbedarfsplanung insbesondere dadurch erschwert, die maßgeblichen Einflussfaktoren – insbesondere die Aufgabenentwicklung - exakt wie möglich abzuschätzen. Des Weiteren kann nicht berücksichtigt werden, ob und welche Altersteilzeitmodelle zukünftig die Anzahl und den Zeitpunkt der Altersabgänge beeinflussen werden. Abgänge wie z. B. Dienst-/Erwerbsunfähigkeit, vorzeitige Altersrente, Versetzung, Kündigung, Tod können auch nicht eingeschätzt werden.

Nachfolgend wird der Stellenbedarf und der Personalbedarf bis zum Jahr 2020 gegenübergestellt. Es wird eine Zukunftsprognose abgegeben, wie sich der Personalbestand bis zum 31.12.2020 bei positiver Nachbesetzung frei werdender Stellen entwickelt.

Hierzu wurde der vorhandene Personalbestand betrachtet und eine Prognose bezüglich der Fluktuation bis zum Jahr 2020 gegeben. Dargestellt werden die vorhersehbaren Austritte auf Grund des Abschlusses einer Altersteilzeitvereinbarung, den Eintritt in die reguläre Rente bzw. in den regulären Ruhestand oder das Ausscheiden aufgrund einer befristeten Stelle. Die Arbeitnehmer, die zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers befristet beschäftigt sind, werden hier nicht berücksichtigt, sondern nur der Stelleninhaber. Bei der Auswertung wurde die gesetzliche Regelung zur schrittweisen Verlängerung der aktiven Arbeitszeit auf 67 Jahre berücksichtigt, wobei eine Unterscheidung zwischen Beamten und Beschäftigten vorgenommen wurde. Gemäß § 45 Abs. 1 Landesbeamtengesetz ist derzeit für die Beamten das vollendete 65. Lebensjahr (noch) die Altersgrenze.

Bei derzeit unbesetzten Stellen wird die Nachbesetzung im Jahr 2012 geplant. Die Stellennachbesetzung wird als „Zugang“ bezeichnet.

Die erforderlichen Zugänge werden nach Berufsgruppen differenziert dargestellt. Hierdurch wird ersichtlich, welche Berufsgruppen in den kommenden Jahren benötigt werden.

### 6.2 Personalbedarfsplanung je Amt/Bereich siehe Anlagen

### 6.3 Ergebnis

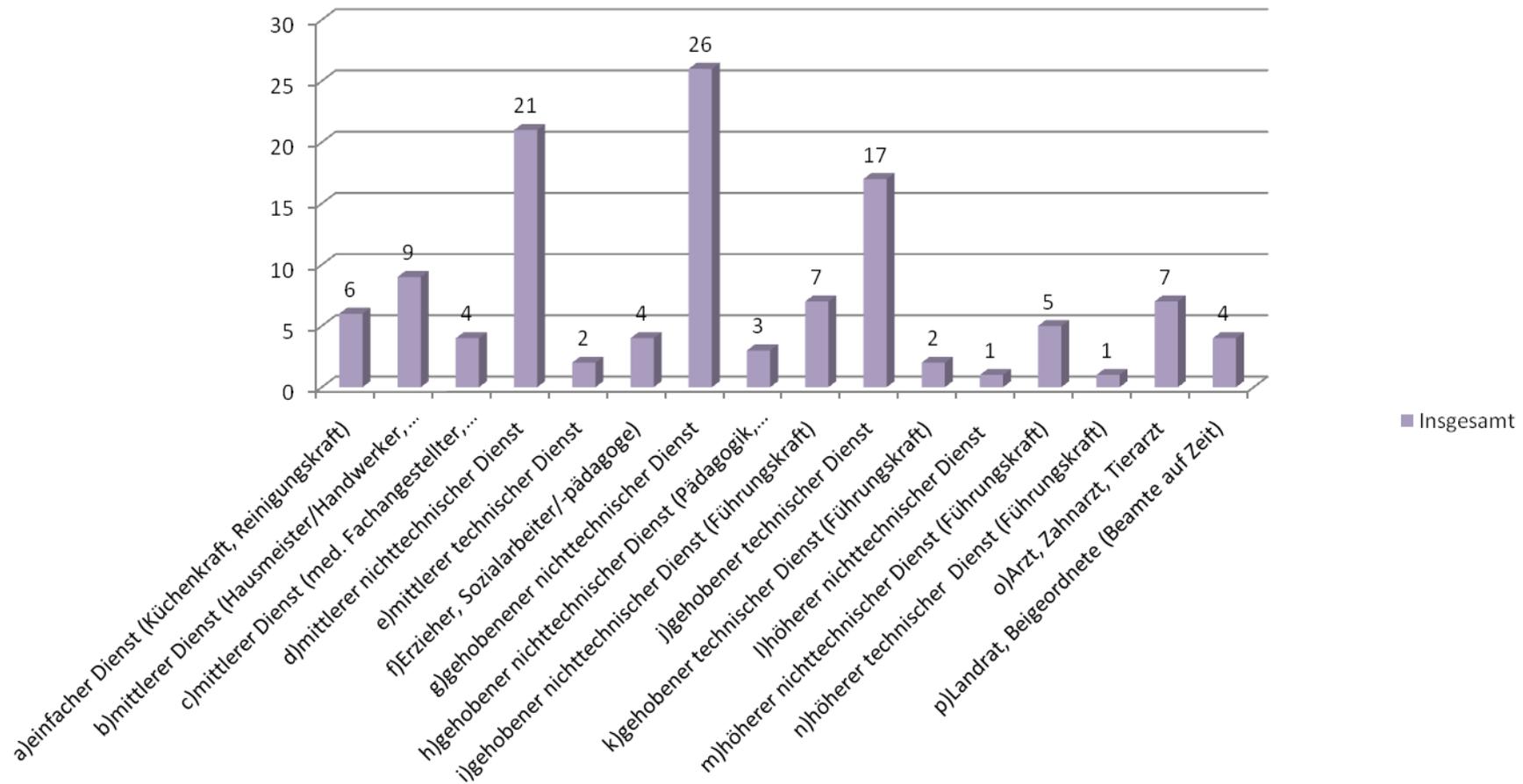
Es wurde detailliert analysiert, zu welchem Zeitpunkt, in welcher Organisationseinheit und mit welcher Berufsgruppe die frei werdenden Stellen nachbesetzt werden sollten, um die Aufgabenwahrnehmung zu sichern.

Somit sind interne Umsetzungen, bedarfsgerechte Neueinstellungen, Übernahme von selbst ausgebildeten Auszubildenden entsprechend der einzelnen Zeitetappen des Ausscheidens rechtzeitig vorzunehmen.

#### Erforderliche Zugänge nach Berufsgruppen

<b>Berufsgruppe</b>	<b>Anzahl</b>
a) einfacher Dienst (Küchenkraft, Reinigungskraft)	6
b) mittlerer Dienst (Hausmeister/Handwerker, Straßenunterhaltung)	9
c) mittlerer Dienst (med. Fachangestellter, Lebensmittelkontrolleur)	4
d) mittlerer nichttechnischer Dienst	21
e) mittlerer technischer Dienst	2
f) Erzieher, Sozialarbeiter/-pädagog	4
g) gehobener nichttechnischer Dienst	26
h) gehobener nichttechnischer Dienst (Pädagogik, Musikschullehrer)	3
i) gehobener nichttechnischer Dienst (Führungskraft)	7
j) gehobener technischer Dienst	17
k) gehobener technischer Dienst (Führungskraft)	2
l) höherer nichttechnischer Dienst	1
m) höherer nichttechnischer Dienst (Führungskraft)	5
n) höherer technischer Dienst (Führungskraft)	1
o) Arzt, Zahnarzt, Tierarzt	7
p) Beamte auf Zeit	4
<b>Insgesamt</b>	<b>119</b>

## Erforderliche Zugänge nach Berufsgruppen



## Erforderliche Zugänge nach Berufsgruppen in den Jahren 2012 - 2020

	<b>Berufsgruppe</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>Insgesamt</b>
a)	einfacher Dienst (Küchenkraft, Reinigungskraft)	1		2				1		2	<b>6</b>
b)	mittlerer Dienst (Hausmeister/Handwerker, Straßenunterhaltung)	2					1	1	2	3	<b>9</b>
c)	mittlerer Dienst (med. Fachangestellter, Lebensmittelkontrolleur)	2			1			1			<b>4</b>
d)	mittlerer nichttechnischer Dienst	8	2	1	1			3	3	3	<b>21</b>
e)	mittlerer technischer Dienst		1					1			<b>2</b>
f)	Erzieher, Sozialarbeiter/-pädagogin		1			1		1	1		<b>4</b>
g)	gehobener nichttechnischer Dienst	3	2	1	1		4	7	2	6	<b>26</b>
h)	gehobener nichttechnischer Dienst (Pädagogik, Musikschullehrer)	1		1					1		<b>3</b>
i)	gehobener nichttechnischer Dienst (Führungskraft)		1		1				3	2	<b>7</b>
j)	gehobener technischer Dienst	4	6					3	4		<b>17</b>
k)	gehobener technischer Dienst (Führungskraft)		1				1				<b>2</b>
h)	höherer nichttechnischer Dienst		1								<b>1</b>
m)	höherer nichttechnischer Dienst (Führungskraft)	1		2		1		1			<b>5</b>
n)	höherer nichttechnischer Dienst (Führungskraft)						1				<b>1</b>
o)	Arzt, Zahnarzt, Tierarzt	1	1		1		2	1	1		<b>7</b>
p)	Landrat, Beamte auf Zeit							4			<b>4</b>
	<b>Insgesamt</b>	<b>23</b>	<b>16</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>9</b>	<b>24</b>	<b>17</b>	<b>16</b>	<b>119</b>