

Kurzbeschreibung:

Die Grundlage einer Personalbedarfsermittlung (PBE) im Bereich der öffentlichen Verwaltungen, ist das "Handbuch für Organisationsuntersuchungen und Personalbedarfsermittlung" des Bundesministerium des Innern (BMI) und des Bundesverwaltungsamts (BVA). Entsprechend gelten diese Grundsätze auch für die öffentlichen Vergabe- / Beschaffungsstellen, sodass die nachfolgenden grundlegenden Ausführungen zur PBE dem OrgHandbuch entliehen sind.

Die PBE ist die Basis für eine langfristige Personalplanung und damit ein wesentliches Instrument der Personaleinsatzsteuerung.

Das Prinzip der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit ist zwingende Handlungsgrundlage der öffentlichen Verwaltung. Die effiziente Gestaltung der Organisationsstrukturen sowie der sachgerechten Aufgabenerledigung sind ständige Forderungen an ein wirtschaftliches Handeln. Um dies auch in Zeiten knapper Personalressourcen sicherzustellen, sind regelmäßige Organisationsuntersuchungen mit dem Schwerpunkt einer PBE in der öffentlichen Verwaltung gefordert. Die Verpflichtung zur Ermittlung des Personalbedarfs ergibt sich für den Bereich des Bundes aus Nr. 4.4.1 der VV zu § 17 BHO, wonach Planstellen nur ausgebracht werden dürfen, soweit sie unter Anwendung angemessener Methoden der PBE sachgerecht und nachvollziehbar begründet sind.

Aufgabe der PBE ist es, den für eine vorgegebene Aufgabe erforderlichen (quantitativen und qualitativen) Personalbedarf zu überprüfen und festzustellen. Ziel ist es dabei, eine zeitgerechte Aufgabenerledigung mit angemessener Auslastung der Aufgabenträger zu erreichen. Einer PBE sollen eine Aufgabenkritik sowie eine Geschäftsprozessoptimierung vorausgehen. Denn PBEs sollen nur im Umfeld optimierter Prozesse und Organisationsstrukturen durchgeführt werden, nur dies ergibt den wirklichen Bedarf. Verbesserungspotenzial ist im Vorfeld zu realisieren, damit die Veränderungen bei der Ermittlung des Personalbedarfs ihre Wirkung zeigen können. Die PBE setzt dann auf den Ergebnissen vorangegangener Organisationsuntersuchungen auf und bildet den tatsächlich erforderlichen künftigen Personalbedarf ab.

Wird eine PBE ohne vorhergehende oder mindestens begleitende Geschäftsprozessoptimierung durchgeführt, werden organisatorische Mängel und/oder sonstige Schwachstellen festgeschrieben und weitergeführt. Es wird nicht der wirkliche Bedarf ermittelt, sondern nur der für die Erledigung der Aufgabe nach den bisherigen Prozessen. Daher ist in diesen Fällen das gewählte Vorgehen im Abschlussbericht nachvollziehbar zu begründen. Bei den Erhebungen zur PBE ist dann besonderer Wert darauf zu legen, das Verbesserungspotenzial im Untersuchungsbereich zu erfragen. Dies gilt insbesondere in Bezug auf die Sachmittelausstattung, die IT-Unterstützung sowie die Arbeitsabläufe. Das festgestellte Optimierungspotenzial wird dann bei der Ermittlung des Personalbedarfs berücksichtigt werden.

Weitere Methoden und Spezifika der PBE in den öffentlichen Verwaltung sowie dem Einkauf generell, finden Sie in den untenstehenden weiterführenden Informationen und Hilfsmitteln.

Quelle: BMI/BVA (2018), Handbuch für Organisationsuntersuchungen und Personalbedarfsermittlung, S. 133.

Anwendung im Beschaffungsprozess:



Weiterführende Informationen und Hilfsmittel:

Handbuch für Organisationsuntersuchungen und Personalbedarfsermittlung



Leitfaden Personalbedarfsplanung des RKW



Web-Version der Ausführungen des OrgHandbuch des BMI & BVA zur PBE



Detailbeschreibung



Beeinflusste Ansatzpunkte der innovativen Beschaffung:

- Personal (Motivation und Kompetenzen)
- Beschaffungsstelle (Ressourcen und Kultur)

Unterstützte innovationsfördernde Prinzipien / Strategien:

- Schaffung einer Innovationskultur bzw. Reduzierung der Risikoaversität
- Professionalisierung der Beschaffungsfunktion bzw. Kapazitätssteigerung der Vergabe- / Beschaffungsstelle
- Reduzierung von Unsicherheiten bzw. Risiken und zeitlichen Engpässen

Verbindung zu anderen Werkzeugen:

- **Bewilligung (Budgetierung) von Ressourcen zur Erhöhung der Kapazität der Vergabe- / Beschaffungsstellen**
- **Nutzung von externen Ressourcen / Know-How zur innovativen Beschaffung bzw. innovativen Produkten**

Betroffene Akteure der innovativen Beschaffung:

- Manager Beschaffungsstelle
- Operativer Beschaffer
- Operative Politikebene (Bürgermeister, Amtsleiter, Management öffentlicher Einrichtungen & Unternehmen etc.)

Priorisierung und Komplexität:

	1 (sehr niedrig)	2 (niedrig)	3 (mittel)	4 (hoch)	5 (sehr hoch)
Priorisierung Einfluss auf die IÖB		☑			
Gesamtkomplexität Schwierigkeit der Anwendung			☑		
- Wissensintensität				☑	
- Zeitintensität			☑		
- Kostenintensität		☑			
Einschätzung	5 (Ergänzung)				
Eignung	Für jede Beschaffungsstelle geeignet				

Eignung für Beschaffungsobjekt:		
Am Markt vorhanden?	Ja	<input checked="" type="checkbox"/>
	Nein	<input checked="" type="checkbox"/>
Art des Beschaffungsobjekts?	Bauleistung	<input checked="" type="checkbox"/>
	Dienstleistung	<input checked="" type="checkbox"/>
	Lieferleistung	<input checked="" type="checkbox"/>
Beschaffungsziel?	Technologieführerschaft/ Höchster Innovationsgrad	<input checked="" type="checkbox"/>
	Am besten angepasste Lösung	<input checked="" type="checkbox"/>
	Wirtschaftlichste Lösung	<input checked="" type="checkbox"/>
	Günstigste Standardlösung	<input checked="" type="checkbox"/>