



Landeshauptstadt Magdeburg

Dezernat I – Kommunales, Umwelt und allgemeine Verwaltung

otto

präsentiert

otto

informiert

otto

beteiligt

otto

fördert

Bericht zum Personal- und Organisationsmanagement der Landeshauptstadt Magdeburg **2014/2015**



Daten und Statistiksammlung zum Personal- und
Organisationsmanagement der Landeshauptstadt Magdeburg



ottostadt
magdeburg

Impressum

Herausgeber:

- Landeshauptstadt Magdeburg
- Der Oberbürgermeister -
Fachbereich 01
Julius-Bremer-Straße 8-10
39090 Magdeburg

Redaktion und Autoren:

- Fachbereich 01

Text, Grafik, Layout und Druckvorbereitung:

- 01.11 (Personal- und Organisationsplanung)

Druck und Vervielfältigung:

- Landeshauptstadt Magdeburg
Zentrale Vervielfältigung

Auflage / Erscheinungsjahr

- 50 / 2016

Urheberrechtliche Hinweise:

- Ein Download, Ausdruck oder Wiedergabe auf andere Weise (vollständig oder in Teilen) ist ausschließlich für den eigenen, internen und nicht kommerziellen Gebrauch gestattet. Dabei ist stets ein Quellenverweis deutlich erkennbar anzubringen.

Inhaltlicher Lesehinweis:

- Im vorliegenden Bericht wurde darauf geachtet, dass die personellen Bezeichnungen wie „Mitarbeiter“, „Angestellter“, „Beamter“, „Teilnehmer“ oder auch „Leiter“ immer mit der weiblichen Bezeichnung wie „Mitarbeiterin“, „Angestellte“, „Beamtin“, „Teilnehmerin“ oder auch „Leiterin“ ergänzt wurde. Sollte dies gelegentlich nicht geschehen sein, so erfolgte das nicht aus Geringschätzung, sondern um sprachlich einfach, klar und unbürokratisch zu sein. Gleiches trifft natürlich auch auf die Formulierungen im Plural zu.

Vorwort

Werte Leserinnen und Leser,

seit dem letzten Bericht zum Personal- und Organisationsmanagement sind zwei Jahre ins Land gegangen. Zwei sehr bewegte Jahre, wenn man sich insbesondere die Entwicklungen der vergangenen Monate vor Augen hält.

Wie in den vergangenen Ausgaben wird auch in diesem Bericht eine Rückschau auf alle relevanten statistischen Daten rund um Personal und Organisation der Stadtverwaltung der Landeshauptstadt Magdeburg angeboten. Entsprechend grafisch aufbereitet erhält der interessierte Leser so einen detaillierten Blick auf Kennzahlen, die es ihm dann erlauben, Trends abzulesen und Prognosen für die weitere Entwicklung zu stellen.



Waren es in den vergangenen Jahren noch Themen wie die Haushaltskonsolidierung, der allumfassende demografische Wandel oder auch das Jahrhunderthochwasser aus 2013, welche uns bewegten und uns vor ungeahnte Herausforderungen stellten, so soll in dieser Ausgabe ein anderes Thema der vorherrschende Inhalt sein.

Die steigende Zahl von Menschen, die vor Bürgerkrieg, Hunger und anderen Gefahren für Leib und Leben nach Deutschland flüchten, stellte 2015 viele Städte und Gemeinden in ganz Deutschland vor wachsende Herausforderungen. Auch in der Landeshauptstadt Magdeburg ist die Aufnahme und Unterbringung dieser hilfebedürftigen Menschen ein zentrales Thema, welches uns noch die nächsten Jahre begleiten wird.

Was diese zunächst nicht planbare Konstellation insbesondere für die Organisations- und Personalplanungen der Landeshauptstadt Magdeburg bedeutet und welche Anstrengungen, nicht nur finanzieller Natur, zur Bewältigung dieser Aufgabe nötig sind, soll in mehreren Kapiteln des Berichtes zur Sprache kommen. Nur so wird deutlich, dass dieses Thema mehr kommunale Bereiche tangiert, als im Allgemeinen angenommen wird.

Unabhängig von der Entwicklungen der Flüchtlingssituation, möchte ich aber noch auf eine andere kleine Besonderheit im vorliegenden Bericht hinweisen.

Im Jahr 2005 erschien der allererste Bericht zum Personal- und Organisationsmanagement der Landeshauptstadt Magdeburg. Das war den Autoren des Berichtes Anlass genug, bei vielen der hier abgebildeten Daten auch auf Material aus dem Jahr 2005 zurückzugreifen und einen kleinen „Dekaden-Vergleich“ vorzunehmen. Was hat sich rein aus statistischer Sicht innerhalb der letzten zehn Jahre verändert? Welche Ursachen haben diese Veränderungen? Sind damalige Prognosen eingetroffen? Und welche Entwicklungen halten die nächsten zehn Jahre eventuell parat?

Dass auch die diesjährige Ausgabe des Berichtes als kostenlose Ausgabe veröffentlicht und wie gewohnt auch auf der Internetseite der Landeshauptstadt Magdeburg (www.magdeburg.de) zum Download bereitgestellt und damit einer breiten Ebene zugänglich gemacht wird, ist genauso selbstverständlich, wie die Bitte an alle Leserinnen und Leser, sich mit Hinweisen und Kritik zum vorliegenden Bericht nicht zurückzuhalten.

Holger Platz

Beigeordneter für Umwelt,
Personal u. Allgemeine Verwaltung

Inhalt

DAS LEITBILD DER LANDESHAUPTSTADT MAGDEBURG.....	- 6 -
1. ORGANISATIONSMANAGEMENT.....	- 8 -
1.1 STRUKTURELLE VERÄNDERUNGEN 2014 UND 2015	- 8 -
1.2 ORGANISATORISCHE SCHWERPUNKTE BEI DER BEWÄLTIGUNG DES FLÜCHTLINGSZUSTROMS.....	- 9 -
1.3 DEKADENVERGLEICH 2005/2015 - ORGANIGRAMM.....	- 11 -
1.4 STELLENENTWICKLUNG.....	- 14 -
1.5 ENTWICKLUNG DER BEAMTENPLANSTELLEN.....	- 17 -
1.6 PERSONALWIRTSCHAFTLICHE AUSWIRKUNGEN FÜR DIE LANDESHAUPTSTADT MAGDEBURG DURCH DEN ZUZUG VON ASYLBEWERBERN UND FLÜCHTLINGEN (ZULETZT AKTUALISIERT APRIL 2016).....	- 19 -
2. PERSONALMANAGEMENT.....	- 22 -
2.1 PERSONALBESTÄNDE.....	- 22 -
2.1.1 PERSONALBESTAND NACH DIENSTVERHÄLTNIS	- 22 -
2.1.2 PERSONALBESTAND NACH GESCHLECHT - GENDERBETRACHTUNG	- 24 -
2.1.3 PERSONALBESTÄNDE DER DEZERNATE 2015	- 26 -
2.1.4 PERSONALBESTAND DER EIGENBETRIEBE DER LANDESHAUPTSTADT MAGDEBURG	- 27 -
2.2 FÜHRUNGSKRÄFTE.....	- 28 -
2.3 ALTERSSTRUKTUR UND DEREN FOLGEN.....	- 31 -
2.3.1 PERSONALALTERSSTRUKTUR DER LANDESHAUPTSTADT MAGDEBURG	- 31 -
2.3.2 DER FACHKRÄFTEVERLUST INFOLGE DER DEMOGRAFISCHEN ENTWICKLUNG	- 35 -
2.3.3 ABSCHLAGSFREIE RENTE AB 63 JAHREN	- 40 -
2.4 DIE LANDESHAUPTSTADT MAGDEBURG IM VERGLEICH - PERSONALBESTÄNDE.....	- 42 -
3. PRAXISANSÄTZE ZUR PERSONALBINDUNG, -ENTWICKLUNG, -GEWINNUNG.....	- 44 -
3.1 DAS NEUE PERSONALENTWICKLUNGSKONZEPT.....	- 44 -
3.1.1 BEGRIFF UND ZIELE DER PERSONALENTWICKLUNG.....	- 45 -
3.1.2 PERSONALENTWICKLUNG ALS KONZEPT.....	- 46 -
3.1.3 HANDLUNGSFELDER DER PERSONALENTWICKLUNG	- 48 -
3.1.4 CONTROLLING UND AUSBLICK.....	- 50 -
4. BEURTEILUNGSWESEN UND §18 TVÖD.....	- 52 -
4.1 DIE BEURTEILUNGSRICHTLINIE DER LANDESHAUPTSTADT.....	- 52 -
4.2 § 18 TVÖD – LEISTUNGSORIENTIERTE BEZAHLUNG - AUSWERTUNG ZUR UMSETZUNG §18 TVÖD -.....	- 57 -
5. ALTERSTEILZEIT UND ARBEITSZEITMODELLE IN DER LANDESHAUPTSTADT MAGDEBURG	- 61 -
5.1 ALTERSTEILZEIT.....	- 61 -

5.2	STATISTISCHER ÜBERBLICK ZUM VERHÄLTNIS VON VOLL- UND TEILZEIT.....	- 63 -
5.2.1	DIE LANDESHAUPTSTADT MAGDEBURG IM VERGLEICH - VERHÄLTNIS VON VOLL- UND TEILZEIT.....	- 68 -
6.	BESCHÄFTIGTENFLUKTUATION.....	- 69 -
6.1	EINLEITUNG, DEFINITIONEN	- 69 -
6.2	STELLENAUSSCHREIBUNGEN UND BEWERBUNGEN.....	- 70 -
6.3	WWW.INTERAMT.DE – DAS STELLENPORTAL DES ÖFFENTLICHEN DIENSTES.....	- 73 -
6.3.1	ERFAHRUNGEN MIT INTERAMT.DE.....	- 74 -
6.4	AUSSCHREIBUNGSKOSTEN	- 80 -
6.5	AUSTRITTE, EINSTELLUNGEN	- 81 -
7.	INTEGRATION SCHWERBEHINDERTER MENSCHEN.....	- 85 -
7.1	PFLICHTARBEITSPLÄTZE/BESCHÄFTIGUNGSPFLICHTQUOTE	- 85 -
8.	PERSONALKOSTEN	- 89 -
8.1	PERSONALKOSTENENTWICKLUNG.....	- 89 -
8.2	MEHRAUFWENDUNG IM ZUSAMMENHANG DER FLÜCHTLINGSUNTERBRINGUNG	- 92 -
8.3	ANTEIL DER PERSONALKOSTEN AM VERWALTUNGSHAUSHALT	- 90 -
8.4	BESOLDUNGS- UND VERGÜTUNGSSPIEGEL	- 93 -
8.5	DIE LANDESHAUPTSTADT MAGDEBURG IM VERGLEICH - PERSONALKOSTEN	- 95 -
9.	AUS- UND FORTBILDUNG	- 98 -
9.1	AUSBILDUNGSPLÄTZE UND DEREN BESETZUNG.....	- 98 -
9.1.1	ÜBERNAHME VON AUSZUBILDENDEN	- 103 -
9.1.2	AUSBILDUNGSKOSTEN	- 104 -
9.2	FORTBILDUNG	- 106 -
9.2.1	FORTBILDUNGEN UND FORTBILDUNGSKOSTEN IN DER LANDESHAUPTSTADT MAGDEBURG.....	- 107 -
10.	BETRIEBLICHES GESUNDHEITS- UND EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT.....	- 111 -
10.1	BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT.....	- 111 -
10.2	BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT.....	- 118 -
10.3	UNFALLSTATISTIKEN DER ARBEITSSICHERHEIT.....	- 121 -
11.	INFORMATIONSS- UND KOMMUNIKATIONSPLANUNG.....	- 126 -
12.	AUSBlick.....	- 130 -
13.	KENNZAHLENTABELLE	- 132 -
14.	ABBILDUNGSVERZEICHNIS	- 134 -
NOTIZEN	- 137 -

Das Leitbild der Landeshauptstadt Magdeburg



Präambel

Das Leitbild stellt das Selbstverständnis der hauptamtlichen Verwaltung zur Art und Weise der Zusammenarbeit, zum Miteinander und den Umgang mit den Bürgerinnen und Bürgern dar.

*Die Landeshauptstadt Magdeburg
- Oberbürgermeister und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter -*



gibt sich folgendes Leitbild:

Wir bereiten uns gemeinsam auf die aktuellen Herausforderungen vor. Wir lernen und wachsen mit den Herausforderungen der täglichen und zukünftigen Aufgaben, arbeiten dabei selbstständig, zielstrebig und kreativ an Lösungswegen. Wir wollen den Namen „Bürgerkommune“ mit Leben erfüllen und widmen unsere Kraft den Bürgerinnen und Bürgern und der Landeshauptstadt Magdeburg.



1 Bürgernahe Verwaltung

- th* *Wir stellen die Bürgerinnen und Bürger in den Mittelpunkt unseres Handelns. Bürgerinnen und Bürger, Behörden und Wirtschaftsunternehmen sind unsere Partner.*
- th* *Wir berücksichtigen die unterschiedlichsten Lebensverhältnisse von Frauen, Männern und Kindern und fördern die Gleichberechtigung.*
- th* *Wir setzen uns für die Integration aller in Magdeburg lebenden Menschen ein und ermöglichen ihre Mitwirkung am öffentlichen Leben.*
- th* *Wir verpflichten uns, die Bürgerinnen und Bürger freundlich, zuverlässig und kompetent zu behandeln.*
- th* *Wir verpflichten uns, alle Anliegen zügig zu erledigen und dabei Gerechtigkeit gegenüber Jedermann zu wahren und beabsichtigte Entscheidungen zu erläutern und nachvollziehbar zu begründen.*
- th* *Wir verpflichten uns zu sorgfältiger Abwägung zwischen individuellen Interessen und den Interessen der Allgemeinheit.*
- th* *Wir überprüfen regelmäßig, durch Umfragen bei den Bürgerinnen und Bürgern als unsere Leistungsempfänger, ob die Leistungserbringung den bestehenden Anforderungen gerecht wird.*





2 Wirtschaftliche Verwaltung

-  *Wir verpflichten uns, die Daseinsvorsorge für die Wirtschaft zu fördern sowie zur Sicherung und Entwicklung der Wirtschaft und des Unternehmerstandes der Stadt.*
-  *Wir wollen partnerschaftlich mit den Bürgerinnen und Bürgern, den Unternehmen und deren Kammern und Wirtschaftsverbänden zusammenarbeiten und sie nach besten Kräften mit allen gebotenen Möglichkeiten unterstützen.*




3 Kommunikative Verwaltung

-  *Wir werden im Schriftverkehr, in Verfahren und Regelungen sowie im Umgang mit den Bürgerinnen und Bürgern eine verständliche Sprache verwenden.*
-  *Wir verpflichten uns, die Erreichbarkeit der mit den Anliegen der Bürgerinnen und Bürger befassten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen auch unter Verwendung moderner Medien, wie Internet, Telefonservice etc. sicherzustellen und eine möglichst barrierefreie Information und Kommunikation in der Verwaltung anzubieten.*

4 Effiziente Verwaltung

-  *Wir verpflichten uns zum verantwortungsbewussten und sparsamen Umgehen mit Ressourcen bei gleichzeitiger Optimierung der Qualität.*
-  *Wir stellen uns zur Beurteilung von Effektivität und Effizienz der Aufgabenerfüllung dem Vergleich mit privaten Anbietern und anderen Gemeinden.*
-  *Wir werden durch geeignete Maßnahmen ein kostenbewusstes Handeln und Denken befördern.*
-  *Wir überprüfen kontinuierlich die Standards bei der Aufgabenerfüllung und hinterfragen ihre Notwendigkeit. Dabei wird auch kontrolliert, ob die Aufgabenwahrnehmung durch Dritte wirtschaftlicher erfolgen könnte.*

5 Leistungsfähige Verwaltung

-  *Wir bauen auf motivierte, qualifizierte und engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Grundlage für unsere Leistungsfähigkeit und zur Etablierung eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses.*
-  *Wir fördern Motivation und Eigenverantwortung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und sorgen für eine fortlaufende Weiterbildung.*
-  *Wir streben eine Vertrauenskultur zwischen allen Akteuren und eine von Teamgeist und Transparenz geprägte Führungskultur an.*

1. Organisationsmanagement

1.1 Strukturelle Veränderungen 2014 und 2015

In den Berichtsjahren 2014/2015 wurde die Umsetzung der Ergebnisse aus den vorangegangenen Organisationsuntersuchungen kontinuierlich weitergeführt und z.B. für den Bereich der Dezernate I (FB 01) und VI weitestgehend abgeschlossen. Dabei hatten die Teams des Personal- und Organisationservice vielfältige Themen zu bearbeiten.

Gemeinsam mit den betroffenen Fachämtern und Fachbereichen wurden Lösungen für eine erfolgreiche Umsetzung und bessere Nutzung der vorhandenen Potenziale erarbeitet und in die tägliche Praxis eingebracht. Dies war und ist die Grundlage dafür, dass die Leistungsfähigkeit der Verwaltungsbereiche auf hohem qualitativen als auch quantitativem Niveau gehalten werden kann.

Hier zeigen sich dann aber auch verstärkt die Grenzen der vorhandenen Kapazitäten. Neben Aufgabenzuwächsen führen auch personalwirtschaftliche Maßnahmen vermehrt zu Engpässen, die gemeinsam mit den Fachämtern gelöst werden müssen.

Ein großer Schwerpunkt in der Arbeit war die weitere Umsetzung der angestoßenen Maßnahmen im Dezernat V, welche einhergingen mit dem Wechsel an der Spitze des Dezernats und den neuen Aufgaben, die sich aus der Flüchtlingsthematik ergeben haben. Hier wurden bereits mit den ersten Drucksachen zur Asylproblematik in 2014 die Grundlagen für die dann im Jahr 2015 zu bewältigenden Aufgaben geschaffen (weitere Ausführungen siehe unten).

Mit der abschließenden Einführung des Front- und Backoffice im Sozialamt und der erfolgten ersten Evaluation der Ergebnisse, wurden hier die Grundlagen geschaffen, die anstehenden Aufgaben in der erforderlichen Qualität und Quantität für die Bürger der Landeshauptstadt Magdeburg zu erbringen. Dies ist einhergegangen mit den erforderlichen Anpassungen auf Grund von Gesetzesänderungen (Elterngeld, Novellierung Wohngeldgesetz).

Die Thematik KiföG hat sich im Berichtszeitraum zu einem Dauerthema entwickelt. Neben der technischen und organisatorischen Begleitung der Umsetzung der Rechnungsbearbeitung mussten weitere Themen die sich aus der Novellierung ergeben, aufgegriffen werden und kontinuierlich gemeinsam mit dem Fachamt bearbeitet werden.

Parallel wurde an der Umsetzung der Ergebnisse der externen Organisationsuntersuchung des Jugendamtes weitergearbeitet. Einzelne strukturelle Empfehlungen aus der Untersuchung wurden bereits aufgegriffen und in den täglichen Alltag übernommen. Im Berichtszeitraum wurde durch das Amt 51 selbst eine Untersuchung mit dem Ziel der Optimierung der Abläufe in der Abteilung 51.3 – Sozialer Dienst aufgenommen, die auch durch die Teams des Personal- und Organisationservice, wie auch die vorher benannten Themen, intensiv begleitet wird.

Aber nicht nur im Dezernat V wurden vielfältige Aufgaben bearbeitet. So wurden im Kulturbereich umfangreiche strukturelle Anpassungen gemeinsam mit den beteiligten Bereichen erarbeitet und umgesetzt. Die Vorbereitungen der Bewerbung Magdeburgs als Kulturhauptstadt, die Vorbereitung der European Choir Games 2015 in Magdeburg, als auch verschiedene stattgefundenen und zukünftig stattfindende, kulturelle Höhepunkte (z. B. Lutherjahr 2017) wurden und werden begleitend unterstützt.

Neben diesen Aktivitäten wurden weitere Untersuchungen zum Teil mit externen (FB 02) als auch mit internen Kapazitäten (FB 32) realisiert bzw. sind noch in der Bearbeitung.

Als nächstes dezernatsübergreifendes Thema warf die Ablösung des bisherigen Baugenehmigungsverfahrens durch ein neues Verfahren im Dezernat VI, Amt 63, seine Schatten voraus. Hier wurden durch intensive Gespräche unter Federführung und Begleitung durch den Fachdienst 01.1, die Erstellung des Leistungsverzeichnisses und der Auswahlprozess zur Softwarelösung erfolgreich vorgenommen und die ersten Schritte zur Einführung der neuen Softwarelösung auf den Weg gebracht. Die Lösung wird für die Stadtverwaltung und insbesondere für die beteiligten Ämter im Dezernat VI weitreichende Veränderungen bei der Bearbeitung von Baugenehmigungen mit sich bringen. Aber auch in anderen Bereichen der Stadtverwaltungen wird das neue Baugenehmigungsverfahren Auswirkungen haben. Hier ist zu gegebener Zeit die intensivere Einbeziehung der jeweiligen Bereiche vorgesehen.

Im Rollenverständnis der Organisation gibt es viele Brennpunkte die teilweise zeitgleich oder nach Priorität abgearbeitet werden müssen. Dies bezieht eine stärkere Verantwortung der einzelnen Fachbereiche und des dezentralen Controllings mit ein. Die Aufgabe der Organisation liegt in der gesamtstädtischen Sichtweise und Begleitung dezernatsübergreifender Problemlösungen.

Auch in den Jahren 2014/15 wurden die Zielvereinbarungen im Zuge der Umsetzung des § 18 TVöD erfolgreich begleitet.

Wie aus den Ausführungen ersichtlich wird, ist die Umsetzung der bisher durchgeführten Analysen ein stetiger Prozess, der einer kontinuierlichen Begleitung und auch ein ständiges Reagieren auf Veränderungen erforderlich macht. Neue Rahmenbedingungen, Gesetzesanpassungen aber auch Wünsche und Anforderungen aus der Politik und der Bürger machen es erforderlich die Prozesse ständig zu hinterfragen, zu optimieren und entsprechend anzupassen. Hier sind neben dem Fachbereich 01 die jeweiligen Fachämter und -bereiche gefordert. Nur gemeinsam sind die anstehenden Aufgaben zu meistern.

1.2 Organisatorische Schwerpunkte bei der Bewältigung des Flüchtlingszustroms

(Aufgrund der Aktualität der Ereignisse im Zusammenhang mit der Bewältigung des Flüchtlingsstroms wird im Nachfolgenden auch über das eigentliche Berichtsjahr 2015 hinaus berichtet.)

Das Thema des Jahres 2015 war auch für den Fachbereich Personal- und Organisationsservice die Herausforderungen des Flüchtlingszustroms.

Ab Mitte des Jahres 2014 stieg die Zahl der Flüchtlinge, die der Landeshauptstadt Magdeburg aus der Zentralen Aufnahmestelle in Halberstadt zugewiesen wurden, leicht an.

Aus diesem Zuwachs und der weiter ansteigenden Tendenz wurden bereits mit dem Stellenplan 2015 sieben Stellen für die Betreuung sowie für die Gewährung von Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz im Sozial- und Wohnungsamt, sowie 4,9 Stellen zur Bearbeitung der ordnungsbehördlichen Aufgaben in der Ausländerbehörde aufgenommen.

Der ansteigende Trend setzte sich zu Beginn des Jahres 2015 fort.

Um den Stellenbedarf, der durch die erhöhten Zuweisungszahlen unterjährig weiter entstehen wird, einschätzen zu können und im Folgenden darauf reagieren zu können, erarbeitete der Fachbereich 01 zusammen mit den genannten Organisationseinheiten eine Drucksache, die feste Fallzahlschlüssel pro Sachbearbeiter/in für

die Stellenbemessung festlegte. Dieser Drucksache ging eine genaue Analyse der Bearbeitungszeiten für die einzelnen Arbeitsvorgänge und deren Häufigkeit voraus.

Die DS0109/15 wurde am 07.04.2015 durch den Oberbürgermeister beschlossen. Die Analyse zeigte bereits einen erhöhten Bedarf auf, der durch das vorhandene Personal nicht mehr zu bewältigen war. Weitere 7 Stellen wurden auf dieser Grundlage eingerichtet. Der Grundgedanke der Drucksache war es, die Entwicklung der Flüchtlingszahlen kontinuierlich zu betrachten, um schnell auf einen steigenden Stellenmehrbedarf reagieren zu können. Dies konnte in den ersten Monaten sehr gut umgesetzt werden.

Die Fallzahlsteigerung geschah dann jedoch schneller, als die Prognosen von Bund und Land es vermuten ließen. Im Juni 2015 wurden der Landeshauptstadt 153 Personen zugewiesen, im September 354 und in den Monaten Oktober und November erreichten die Zuweisungszahlen mit 544 und 576 ihren Höchststand. Es wurde allen Beteiligten schnell klar, dass die mit der Drucksache beschlossene Deckung des Personalbedarfs im Rahmen des Stellenplans unter diesen Steigerungsraten nicht mehr möglich sein wird. Bei den seit dem Sommer fast wöchentlich stattfindenden Besprechungen der Ämter beim Oberbürgermeister wurden wichtige Entscheidungen zu neuen Unterkünften, Personal, Technik und Räumen unbürokratisch zwischen den Ämtern, Fachbereichen und Eigenbetrieben getroffen. Hier wurde auch durch den Oberbürgermeister entschieden, notwendiges Personal auch außerhalb des Stellenplans einzustellen.

Mit Hilfe der zu der Zeit vorliegenden Prognosen und Zuarbeiten der Fachabteilungen wurde der Stellenbedarf bis zum Ende des Jahres 2015 sowie für das Jahr 2016 berechnet und in den Stellenplan 2016 aufgenommen und letztendlich durch den Stadtrat beschlossen. Insgesamt **200,1 Stellen** wurden noch in den Stellenplanentwurf 2016 nachträglich aufgenommen. Weitere 14 Stellen waren bereits im Stellenplanentwurf für die zuvor bei Erarbeitung des Stellenplans ersichtlichen Bedarfe enthalten.

Die Zahl der zusätzlichen Stellen ist auch durch den Stellenbedarf anderer Ämter so stark angestiegen. Das Jugendamt ist zum Beispiel für die Inobhutnahme und Betreuung der unbegleiteten minderjährigen Flüchtlinge zuständig. Die Kinder und Jugendlichen werden durch die Betreuer/innen und Sozialarbeiter/innen rund um die Uhr sozialpädagogisch betreut. Da die Planungen zur Errichtung einer Zentralen Aufnahmestelle Objekte in Magdeburg vorsahen und die Landeshauptstadt in diesem Fall für die Aufnahmeuntersuchung zuständig wäre, wurden auch für das Gesundheits- und Veterinäramt 16 neue Stellen eingerichtet, um hier schnell auf die Bedarfe reagieren zu können.

Bis zum 01.02.2016 waren von den 200 neuen Stellen, bereits 84 Stellen besetzt. Der Fachbereich Personal- und Organisationservice hat mit enormen Anstrengungen dafür Sorge getragen, dass die Fachabteilungen zügig mit dem notwendigen Personal ausgestattet wurden. Hierfür wurde auch der Prozess der Stellenbesetzung optimiert. Die Durchlaufzeit für die Besetzung von Asyl-Stellen konnte durch eine erhöhte Priorität in der Bearbeitung und der Bündelung von Prozessschritten stark verkürzt werden. Auch der Personalrat zog in diesen schwierigen Zeiten mit der Dienststelle an einem Strang und verzichtete auf die Einhaltung von Einreichungsfristen.

Durch die beschleunigte Einstellung von zusätzlichem Personal konnten neue Gemeinschaftsunterkünfte und Wohnungen gesucht und möbliert werden. Im Gegensatz zu anderen Kommunen mussten in Magdeburg keine Flüchtlinge in Zelten oder in Turnhallen untergebracht werden. Die schnelle personelle Unterstützung bewirkte zudem, dass auch nur in geringem Maße Überstunden anfielen.

Durch die große Personal- und Stellenzuführung war die Neustrukturierung der Aufbauorganisation in der Abteilung Zuwanderung im Sozial- und Wohnungsamt sowie in der Ausländerbehörde notwendig, da neben notwendigen Sachbearbeitern auch Leitungskräfte zur Wahrung einer entsprechenden Leitungsspanne eingesetzt werden müssen. Die Abteilung Zuwanderung wurde mit der Verfügung des Oberbürgermeisters vom 27.01.2016 von 2 Sachgebieten in 4 Sachgebiete neu strukturiert. Die Ausländerbehörde, zuvor ein Team im Fachdienst Bürgerservice, wurde am 11. Februar 2016 aus der bestehenden Struktur herausgelöst und wird seitdem als eigener Fachdienst 32.6 geführt.

Die weitere Entwicklung der Zuwanderungszahlen ist völlig offen und stark von den politischen und gesellschaftlichen Entwicklungen in Europa und der Welt abhängig. Mit dem Instrument der Fallzahlschlüssel kann der Fachbereich 01 aber auch in Zukunft kurzfristig auf die schwankenden Zuwanderungszahlen reagieren. Aufgrund der gewissenhaften Planung und der eingerichteten befristeten Stellen stehen noch ausreichend Reserven zur Verfügung.

1.3 Dekadenvergleich 2005/2015 - Organigramm

Wie bereits im Vorwort angesprochen wurde, soll dieser Bericht auch dazu genutzt werden, um hin und wieder einen Blick auf den Ausgangspunkt vor 10 Jahren zu werfen. Dies mag im ersten Augenblick ungewöhnlich klingen, dient aber vor allem dazu, die Veränderungen mit den dahinterstehenden Anstrengungen und Leistungen aufzuzeigen und zu würdigen.

Betrachtet man die beiden Organigramme, fallen einem sofort mehrere „Umbauten“ ins Auge, die das strukturelle Gesicht der Stadtverwaltung über die letzten 10 Jahre geprägt haben.

Den gravierendsten Einschnitt gab es dabei im Dezernat IV. Zwei Ämter und ein Fachbereich wurden zu jeweils einem, in Personal und Budget eigenständigen Betrieb, übergeleitet. Es entstanden also drei neue Eigenbetriebe. Zudem gab es über die Jahre verschiedene Umstrukturierungen hinsichtlich der „Gruson Gewächshäuser“ und des „Gesellschaftshauses“. Die im Abschnitt 1.1 angesprochenen strukturellen Anpassungen im Kulturbereich führten zudem zur Schaffung des neuen Fachbereiches.

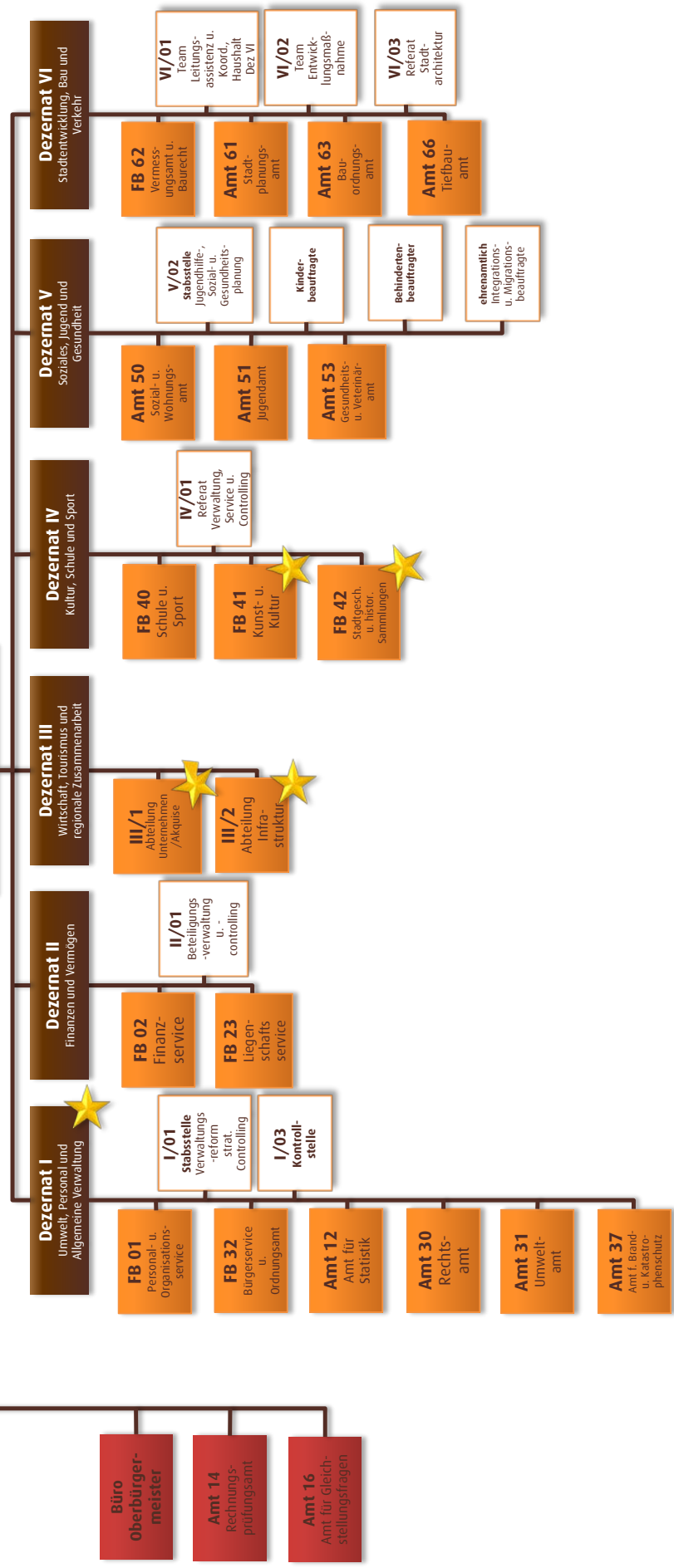
Im Bereich des Oberbürgermeisters wurde 2008 das Amt 13 dem Büro des OB zugeordnet und der Fachbereich 03, das Kommunale Gebäudemanagement, wurde zum Eigenbetrieb.

Auch das Dezernat VI veränderte sein Gesicht. Das Hochbauamt wurde in den Jahren 2010/2011 aufgrund aufbauorganisatorischer Veränderungen zur Optimierung des aufgabenbezogenen Personaleinsatzes aufgelöst und die Aufgaben und das freigewordene Personal neu aufgegliedert bzw. dem Eigenbetrieb „Kommunales Gebäudemanagement“ zugeordnet. Zudem entstanden im Dezernat VI drei neue Stabsstellen.

In den Dezernaten I, II und V gab es in den letzten Jahren kaum strukturelle Veränderungen an der Oberfläche des Organigramms. Lediglich die „Zentrale Vergabestelle“ (2005 noch unter I/05 geführt) gab ihre eigenständige Struktur auf und wurde dem Rechtsamt zugeführt. Im Dezernat II wurde die Stabsstelle „Beteiligungsverwaltung und Controlling“ eingerichtet und im Dezernat V wurden ein Seniorenbeirat und ein Integrationsbeirat gebildet. Hierbei nimmt der Vorsitzende des Integrationsbeirates die Funktion des Integrationsbeauftragten wahr.

Die im Jahr 2005 noch existierenden Eigenbetriebe „Zoologischer Garten“, „Städtische Seniorenwohnanlage und Pflegeheime“, das „Städtische Klinikum“ und der „Städtische Abwasserbetrieb“ wurden in den Jahren 2006 bzw. 2008 in GmbH's überführt und wurden dadurch vollständig selbstständig.

Oberbürgermeister



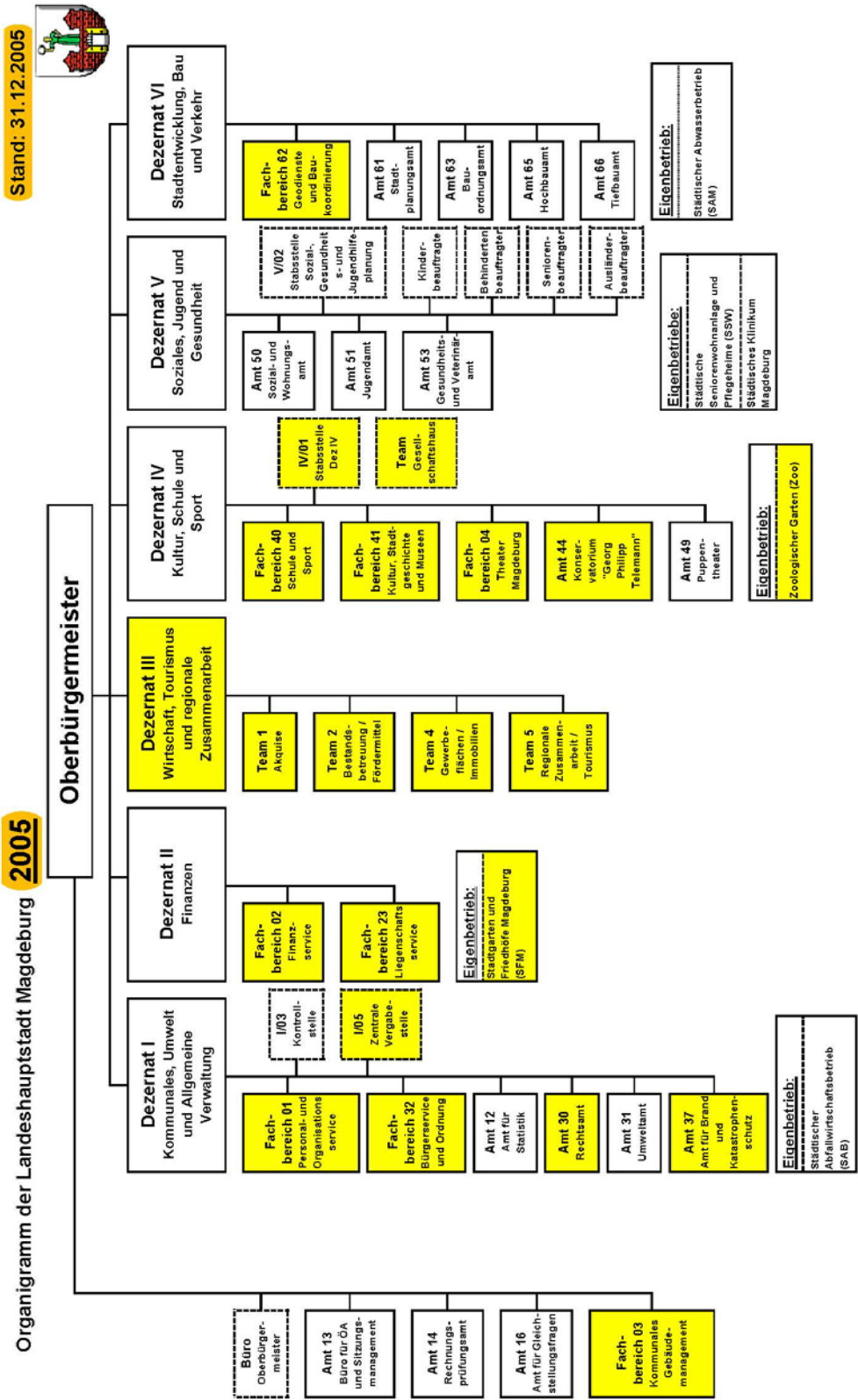
Eigenbetriebe:
Theater Magdeburg
Puppentheater Magdeburg (PTH)
Konservatorium "Georg Philipp Telemann"

Eigenbetriebe:
Städtigen u. Friedhöfe
Magdeburg (StM)

Eigenbetriebe:
Städtischer
Abfallwirtschaftsbetrieb (SAB)

Eigenbetriebe:
Kommunales
Gebäudemanagement (KGM)

★ Änderungen zum Vorjahresbericht



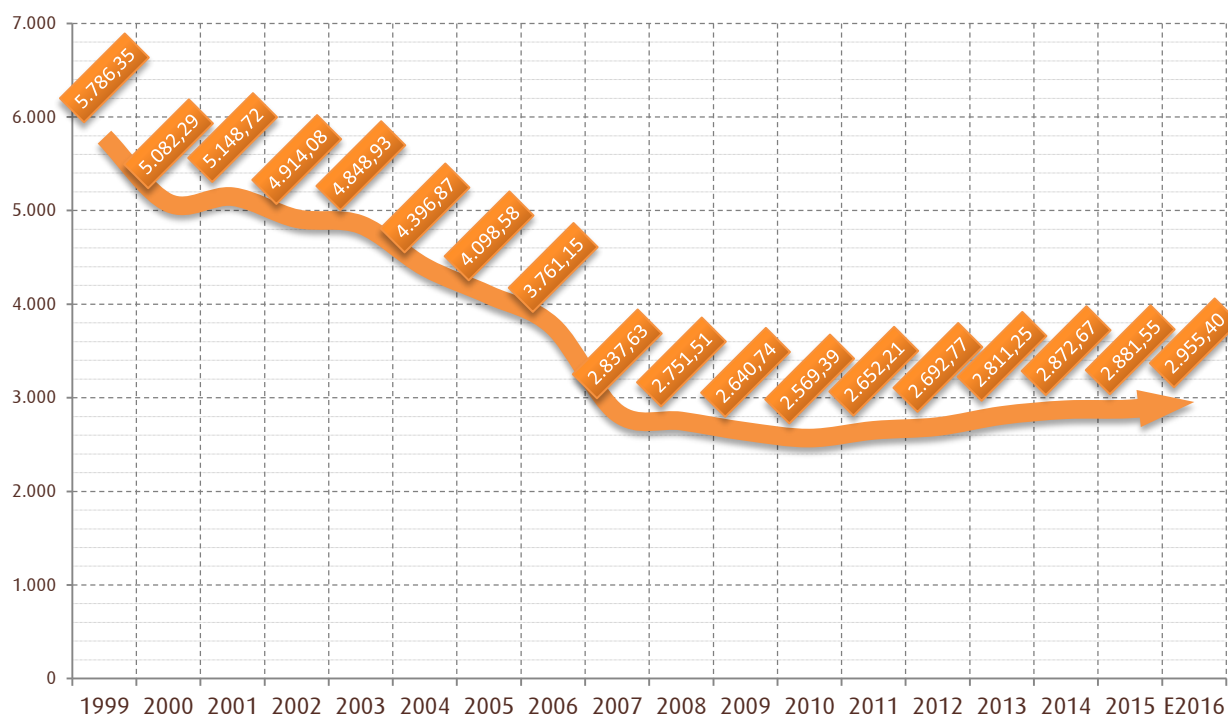
Strukturbereiche: Dezernate = 1 / 6 ; Fachbereiche = 9 ; Ämter, Stabsstellen, Teams = 30 ; Eigenbetriebe = 5

1.4 Stellenentwicklung

Der Vergleich der Stellenanzahl zum Vorgängerbericht zeigt für die Jahre 2014/2015 wieder einen Stellenaufwuchs.

Dieser feststellbare Stellenaufwuchs wird durch die im vorigen Kapitel beschriebenen Sachverhalte erklärbar. Auch der Zuwachs für die hier dargestellte Stellenanzahl zum Entwurf 2016 ist im Zusammenhang mit den Ausführungen zu sehen.

Gesamtstellenentwicklung der Landeshauptstadt Magdeburg 1999 - 2016



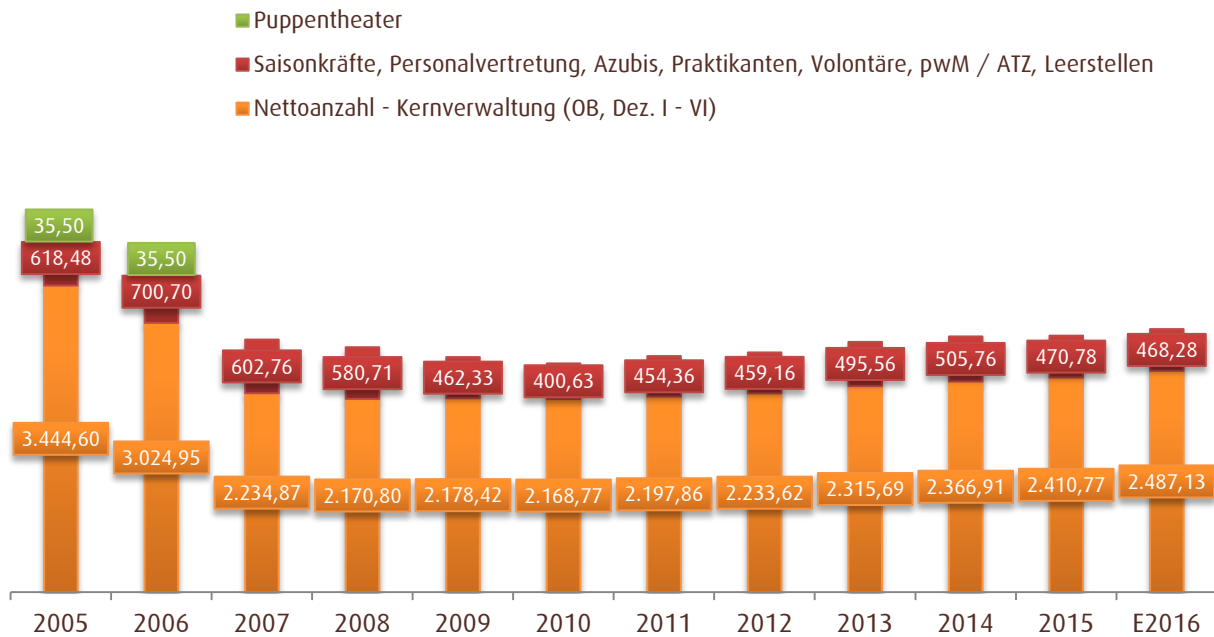
Seit nunmehr 6 Jahren (2016 eingerechnet) verzeichnet die Stadtverwaltung der Landeshauptstadt Magdeburg einen leichten aber stetigen Stellenzuwachs. Mit dem Entwurf des Stellenplanes 2016 ist die Stellenanzahl aus dem Vorjahr erneut übertroffen worden, ...und dabei sind die Stellen, die durch die Entscheidung des Oberbürgermeisters, notwendiges Personal zur Bewältigung des Flüchtlingsstroms auch außerhalb des Stellenplans einzustellen (siehe Ausführungen 1.1), noch gar nicht eingerechnet.

Es ist also davon auszugehen, dass auch in den kommenden Jahren die Stellenanzahl weiter ansteigt.

Die nachfolgenden Grafiken dienen der Vervollständigung bzw. der Fortschreibung aus den Vorjahren und bedürfen keiner größeren Erklärungen, da sie sich aus dem vorangegangenen Kontext ergeben.

Allerdings wurde aus Gründen der besseren Übersicht auf die Darstellung der Jahre vor 2005 verzichtet. Außerdem gelingt so ein deutlicherer Blick auf den im Bericht angestrebten Dekadenvergleich.

Stellenentwicklung der Landeshauptstadt Magdeburg seit 2005

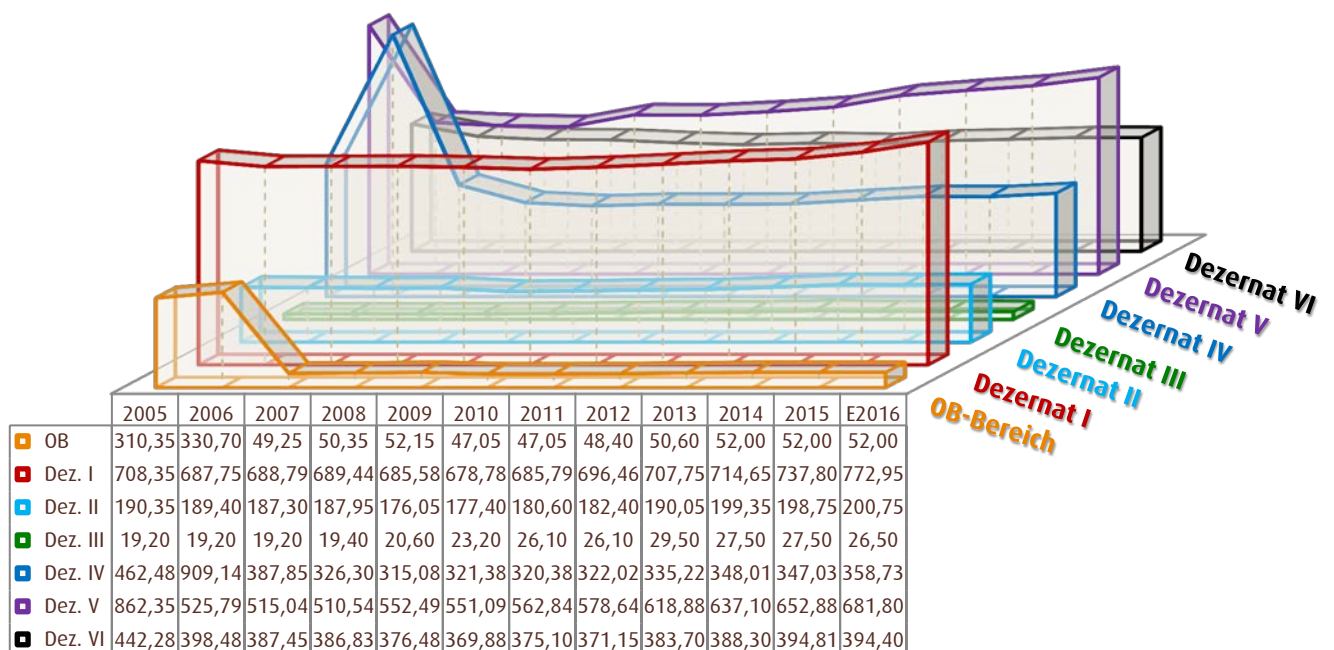


In dieser Grafik ist der leichte Trend des aktuellen und zukünftigen Stellenaufwuchses ablesbar. Das Puppentheater, welches hier noch in den Jahren 2005 und 2006 geführt wurde, ist 2007 zum Eigenbetrieb umgewandelt worden.

Der detaillierte Blick auf die einzelnen Dezernate verrät, dass der zu verzeichnende Stellenaufwuchs in den Dezernaten I und V am stärksten ausgeprägt ist. Dies begründet sich zum einen in den Ausführungen des Kapitels 1.1 und zum anderen natürlich in den Mehraufwendungen zur Bewältigung des Flüchtlingszustromes. Allein knapp 130 Stellen mussten in den letzten beiden Jahren neu eingerichtet werden, um den wachsenden Anforderungen gerecht zu werden.

Stellenentwicklung der Dezernate

(ohne Saisonkräfte, Azubi, Praktikanten, Volontäre, pWM, ATZ, PV, Leerstellen und Stellenreserve)

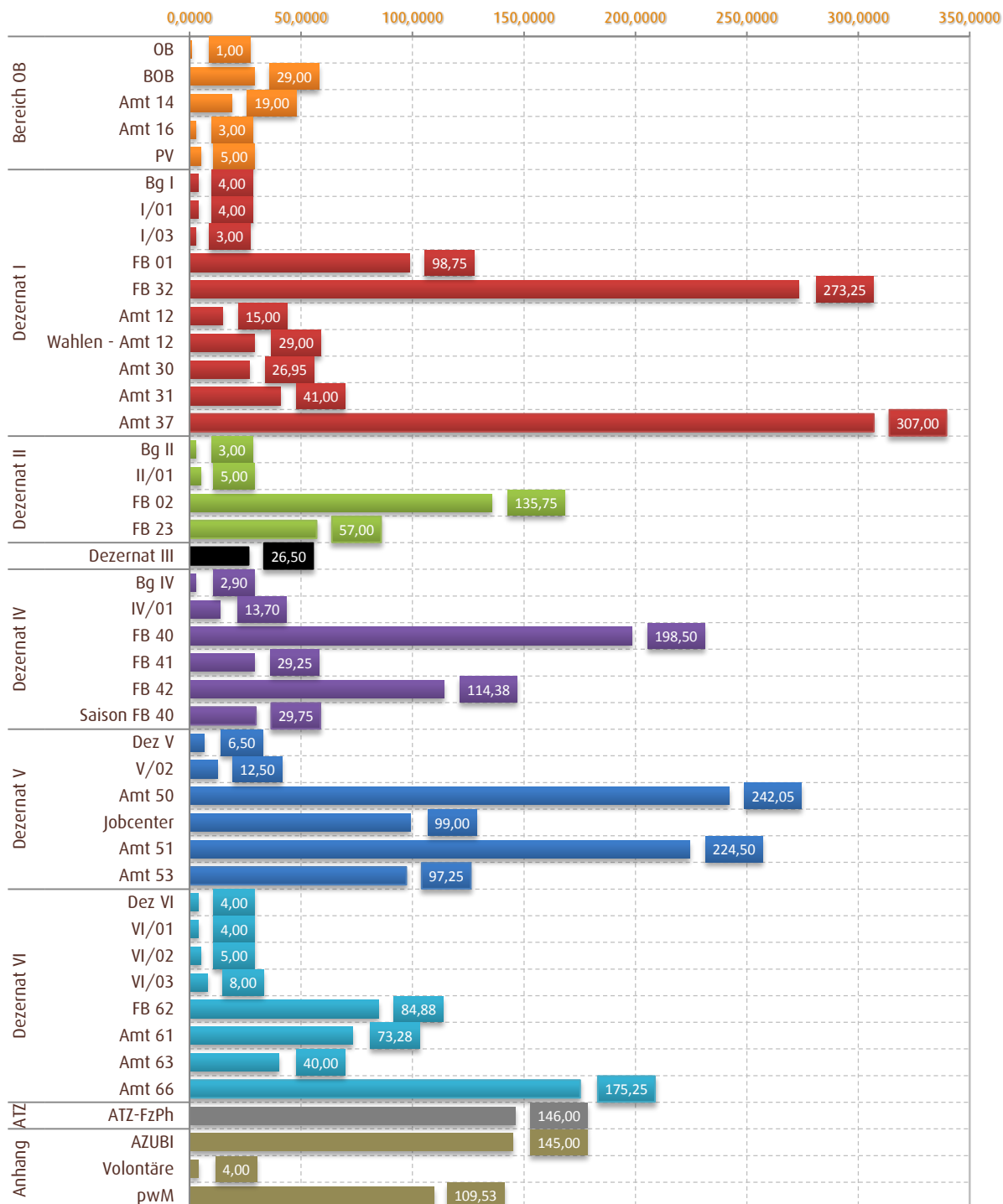


Im letzten Bericht zum Personal und Organisationsmanagement wurde erstmals eine prozentuale Verteilung der Stellen in den Schwerpunktbereichen (Bereiche mit ca. 100 Stellen oder mehr) dargestellt. Diese Übersicht wurde nachfolgend aktualisiert.

FB 32 Amt 37	Amt 50 Amt 51 Jobcenter	FB 40 FB 41	Amt 66	FB 02	ATZ-Fzph*	AZUBI Anwärter
19,63 %	19,14 %	11,58 %	5,93 %	4,59 %	4,94 %	4,91 %

*ATZ-Fzph = Altersteilzeitfreizeitphase

Zusammenstellung der Vollzeitäquivalente 2016 im Stellenplanentwurf 2016 mit Stand vom 07.08.2015

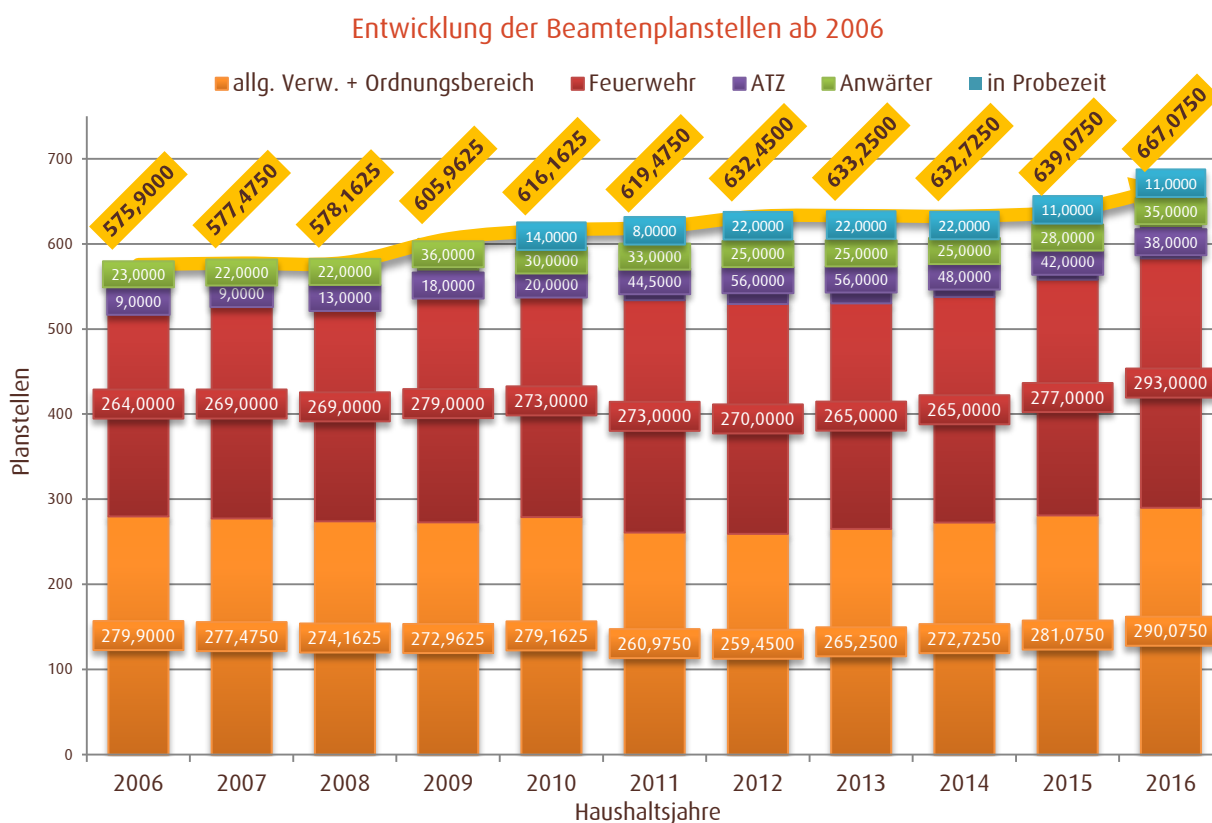


1.5 Entwicklung der Beamtenplanstellen

In der Diskussion um die Entwicklung der Stellenentwicklung wurde angeregt auch einmal die explizite Entwicklung der Beamtenplanstellen nachvollziehbar abzubilden.

Die Aufarbeitung und Darstellung über einen rückwirkend längeren Zeitraum gestaltete sich schwierig, da es Beamtenplanstellen gab – wie z. B. Beamte auf Widerruf (Anwärter), Beamte auf Probe oder Beamte in der ATZ – die nicht immer in den jeweiligen Stellenplänen, durch unterschiedliche geltende rechtliche Vorschriften zum Haushalt, separat ausgewiesen bzw. zugeordnet worden sind. In den folgenden Grafiken wurde dieser Sachverhalt bereinigt.

Die so ermittelten Daten reichen bis zum Jahr 2006 zurück und liegen den nachfolgenden Grafiken zugrunde.



In der obigen Darstellung wurde nicht nur versucht eine Historie der Gesamtzahl von Beamtenplanstellen zu definieren, sondern es wurde bewusst eine Unterscheidung in Dienstbereiche vorgenommen, um so auch eine Vorstellung von den Größenordnungen zu erhalten.

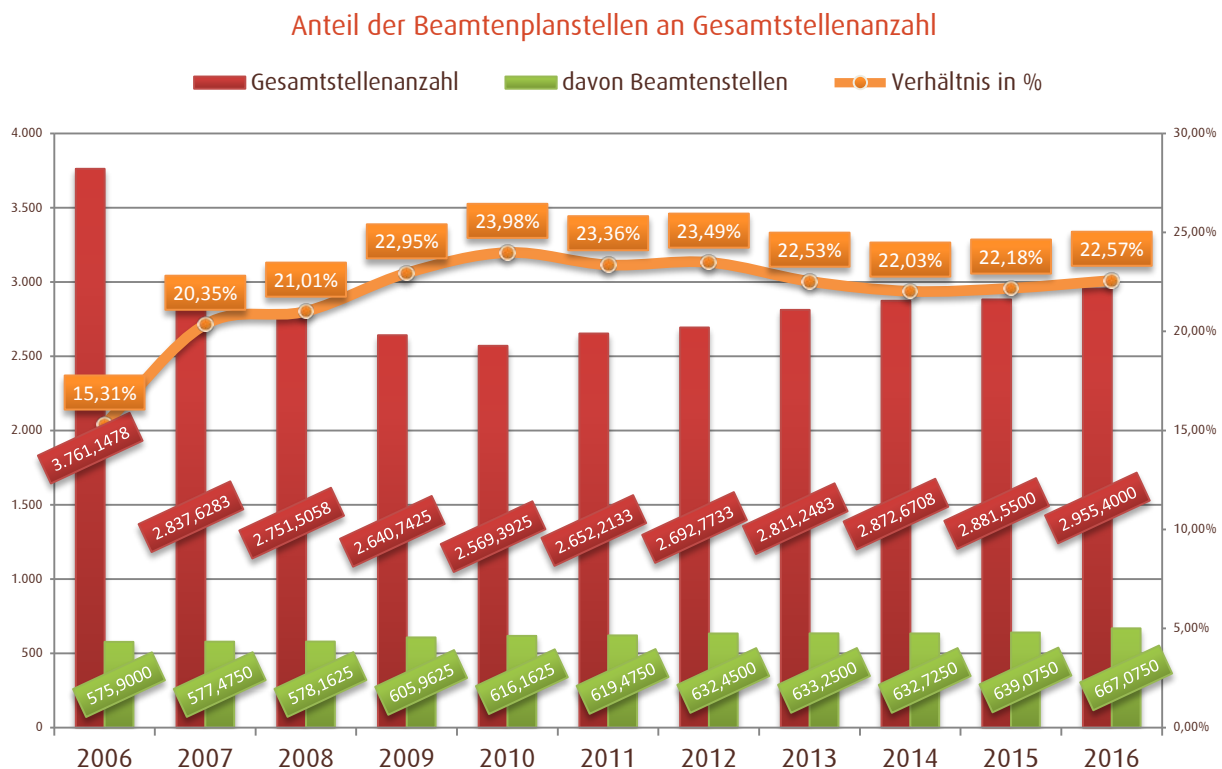
So ist, wenn man von den Beamten einer Stadtverwaltung redet, vielen gar nicht bewusst, dass ein Großteil der Beamten allein dem feuerwehrtechnischen Dienst zuzuordnen ist. Auch in der Landeshauptstadt Magdeburg sind das im Entwurf des Stellenplans 2016 immerhin 43,92 %.

Weitere knapp 43 % bilden dann die Dienstbereiche des Ordnungsdienstes und des allgemeinen Verwaltungsdienstes.

Aktuell sind 38 Stellen für Beamtinnen und Beamte in Altersteilzeit eingerichtet und weitere insgesamt 46 Stellen sind für Beamten-Anwärter bzw. Beamte in der Probezeit vorbehalten. Wobei auch hier erwähnt werden muss, dass diese Stellen hauptsächlich für Anwärter und Beamte der Feuerwehr bemessen sind.

Generell bleibt aber festzustellen, dass sich die Gesamtzahl an Beamtenplanstellen seit 2006 um genau 91,175 Stellenanteile erhöht hat.

Knapp 100 Beamtenplanstellen mehr als vor 10 Jahren klingen erst einmal viel. Betrachtet man aber die nachfolgende Grafik, in der die Beamtenplanstellen in das Verhältnis zur Gesamtstellenanzahl gesetzt werden, relativiert sich dieser Aufwuchs.



Er relativiert sich deshalb, weil hier eine gewisse Proportionalität ersichtlich wird. Bei Abbau der Gesamtstellenanzahl erhöht sich bei gleichbleibender Beamtenstellenanzahl das Verhältnis wie diese beiden Zahlen zueinander stehen. Wird die Gesamtstellenanzahl erhöht und die Zahl der Beamtenstellen bleibt in etwa gleich, sinkt das Verhältnis wiederum.

Nur in den letzten beiden Jahren stieg sowohl die Gesamtstellenanzahl, als auch das Verhältnis an Beamtenplanstellen. Im Entwurf des Stellenplans 2016 stieg die Anzahl in besonderem Maße.

Das Ansteigen der Beamtenplanstellen resultiert dabei vornehmlich aus der konsequenten Umsetzung von EU-Recht, welches die Reduzierung der Einsatzdienste von 54 Wochenstunden auf 48 Wochenstunden regelt. Im Ergebnis dieser Umsetzung musste z. B. der Personalfaktor der Feuerwehr unter Berücksichtigung der aktuellen Besetzungs- und Ausfallstunden neu berechnet werden in dessen Folge wiederum ein Personalmehrbedarf von 47 Stellen festgestellt wurde.

Hätte man diesen Mehrbedarf ignoriert, könnte dies unter anderem dazu führen, dass

- Einsatzstärken nicht voll abgesichert werden können,
- die rechtzeitige Alarmierung der Einsatzfahrzeuge gefährdet würde,
- ein erheblicher Anstieg von Mehrarbeitsstunden zu verzeichnen wäre,
- Beamtinnen und Beamte nicht für notwendige Schulungen und Weiterbildungen freigestellt werden könnten und
- es möglicherweise auch mehr gesundheitliche Beschwerden der betroffenen Beamtinnen und Beamten gegeben hätte.

1.6 Personalwirtschaftliche Auswirkungen für die Landeshauptstadt Magdeburg durch den Zuzug von Asylbewerbern und Flüchtlingen

(zuletzt aktualisiert April 2016)

Wie bereits in den vorangestellten Kapiteln angeklungen ist, hat die zum Teil dramatische Entwicklung natürlich auch Auswirkungen auf die Landeshauptstadt Magdeburg. Nicht nur in logistischer und finanzieller, sondern vornehmlich auch in personeller Hinsicht.

In der Landeshauptstadt Magdeburg sind von dieser Thematik hauptsächlich das Sozial- und Wohnungsamt, das Jugendamt, die Ausländerbehörde im Fachbereich Bürgerservice und Ordnung und das Gesundheits- und Veterinäramt betroffen.

Für die Aufgabenbewältigung in den betroffenen Ämtern wurden in der Landeshauptstadt Magdeburg für die Jahre 2015 und 2016 insgesamt 203 zusätzliche Stellen befristet für zwei Jahre im Stellenplan eingerichtet. Davon entfallen 116 Stellen auf das Jahr 2015 und 87 Stellen auf das Jahr 2016. Dabei handelte es sich hauptsächlich um Stellen des allgemeinen Verwaltungsdienstes der EG 8 und EG 9 TVöD und Stellen für Sozialarbeiter/innen und Erzieher/innen. Die Stellenzuführung erfolgte je nach Bereich in unterschiedlicher Höhe und kann folgendermaßen dargestellt werden:

Bereich	Anzahl Stellen 2014	Zusätzliche Stellen 2015	Zusätzliche Stellen 2016
Sozial- und Wohnungsamt	33	64	56
Leistungsgewährung	6	13	8
Unterkunftsverwaltung und Betreuung Zuwanderer	16	46	38
Haushalts- und Rechnungswesen	11	5	5
Jobcenter	0	0	5
Jugendamt	22	33	0
Wirtschaftliche Erziehungshilfe	7	2	0
Vormundschaften	4	2	0
Team Tagesbetreuung / Platzvermittlung	11	1	0
Betreuung für unbegleitete Minderjährige Ausländer	0	28	0
Ausländerbehörde	27	19	12
Antragsbearbeitung Ausländerrecht	11	6	0
SB Aufenthaltsbeendende Maßnahmen / Bescheide	16	5	0
ZAST	0	8	12
Gesundheits- und Veterinäramt *	0	0	16
Reserve	0	0	3

* dazu gehören Ärzte/in, Arzthelfer/in, SB Dokumentation, Röntgenassistent/in

Mittels Stadtratsbeschluss wurde festgelegt, dass sich die Stellenbesetzung nach einem Fallzahlenschlüssel richtet. Bei Überschreitung eines im Vorfeld festgelegten Schwellenwertes, werden die entsprechenden Stellen aus dem eingerichteten Stellenpool zur Besetzung freigegeben.

Neben der Rekrutierung von externem Personal sollte zur Stellenbesetzung auch der Einsatz von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gezielt gefördert werden. Für beide Wege der Personalgewinnung wurden durch die Dienststelle Maßnahmefelder entwickelt, um zum Einen Anreize für die Motivation interner Mitarbeiter, zur Mitarbeit in dem Feld Asyl zu setzen und zum Anderen, um einen höheren externen Bewerberkreis zu generieren. Dies gilt jedoch ausschließlich für die mit der EG 8 TVöD vergüteten Stellen, denn erfahrungsgemäß gibt

es bei der Landeshauptstadt Magdeburg keine Probleme bei der Besetzung von Stellen der EG 9 TVöD allgemeiner Verwaltungsdienst und von Stellen für Sozialarbeiter/innen und Erzieher/innen.

Die personalwirtschaftlichen Maßnahmen zur gezielten Förderung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen sprechen die folgenden drei Zielgruppen an:

Azubis in befristeter einjähriger Anschlussbeschäftigung:

Sie erhalten ein Angebot für einen befristeten 2-Jahresvertrag im Asylbereich mit der Option auf unbefristete Übernahme, wenn sie innerhalb der zwei Jahre mit einer dienstlichen Beurteilung bei einem Gesamturteil von 4 Punkten abschließen.

Mitarbeiter, die sich zurzeit in der 2. Lehrgangshälfte des B-I-Lehrganges befinden:

Sie werden auf eine Stelle im Asylbereich gesetzt und bekommen ab sofort Aufgaben nach EG 8 TVöD übertragen und erhalten dafür die Zahlung der tariflichen Zulage

Mitarbeiter mit den Zugangsvoraussetzungen zur EG 8 TVöD, die in ihren derzeitigen Einsatzbereichen Stellen der EG 5 oder EG 6 TVöD bekleiden, sich jedoch entwickeln möchten:

Sie erhalten eine Personalentwicklungsmaßnahme mit der Zusage für ihren perspektivischen Einsatz, sofern sie vorher zwei Jahre im Bereich Asyl arbeiten und ihre dienstliche Beurteilung danach mit einem Gesamturteil von 4 Punkten abschließt.

Die personalwirtschaftliche Maßnahme zur Generierung eines höheren externen Bewerberkreises beinhaltete die Öffnung des Qualifikationsprofils für Stellen mit 2-Jahresverträgen. Üblicherweise werden bei der Landeshauptstadt Magdeburg als Zugangsvoraussetzung für die Bekleidung von Stellen der EG 8 TVöD eine abgeschlossene Ausbildung als Verwaltungsfachangestellte/r oder ein abgeschlossener Beschäftigtenlehrgang I gefordert. Die Öffnung des Qualifikationsprofils beinhaltete die Erweiterungen für ein/e für die Aufgabenwahrnehmung befähigende/s vergleichbare/s abgeschlossene/s Ausbildung/Studium (Verwaltungswirtschaft/-ökonomie; Rechtswissenschaften) oder eine für die Aufgabenwahrnehmung befähigende abgeschlossene Ausbildung mit mindestens 1-jähriger Berufserfahrung mit dem Schwerpunkt in der Anwendung von Gesetzen.

Die Reaktion der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf die angebotenen personalwirtschaftlichen Maßnahmen war jedoch sehr verhalten und brachte wenig Resonanz. Deshalb erfolgte die Besetzung der Stellen hauptsächlich mit externen Bewerbern. Dabei war festzustellen, dass die Zahl der qualifizierten Bewerber für die Stellen der EG 8 TVöD, vor allen Dingen auch durch die Öffnung des Qualifikationsprofils, stieg. Die Bewerberzahlen für die Stellen der EG 9 TVöD allgemeine Verwaltung, Sozialarbeiter und Erzieher waren wie erwartet ausreichend hoch, um die Stellenbesetzung vornehmen zu können. Zudem zeigte sich, dass die Fallzahlen zur Betreuung von unbegleiteten minderjährigen Ausländern (umA) deutlich unter den Prognostizierten blieben und somit in diesem Aufgabenfeld 16 Stellen in 2015 nicht besetzt werden mussten.

Insgesamt konnte durch die vorgenannten Maßnahmen für die Besetzung der 116 Stellen in 2015 eine Erfolgsquote von 80 % erreicht werden. Am 07.01.2016 waren 92 Personen ausgewählt und 75 Personen hatten ihren Dienst bereits angetreten. Trägt man dem geringeren Personalbedarf für die umA Rechnung, liegt für die Besetzung der 100 Stellen in 2015 die Erfolgsquote sogar bei 92 %.

Da die Asylbewerberzahlen zu Beginn des Jahres 2016 stark rückläufig waren, wurden bis zum 22.04.2016 lediglich 5 zusätzliche Stellen aus dem 87 Personen fassenden Stellenpool für 2016 freigegeben. Zu diesem Zeitpunkt waren 99 Personen ausgewählt und 95 hatten ihren Arbeitsvertrag unterschrieben. Die Stellenbesetzungsquote, der zu diesem Stichtag insgesamt 121 (*105) zu besetzenden Stellen, ist mit 81 % (*94 %) vergleichbar mit der am 07.01.2015.

Es ist festzustellen, dass bereits 96 % der ausgewählten Bewerber ihre Tätigkeit bei der Landeshauptstadt Magdeburg, in den von der Asylthematik betroffenen Kernbereichen, wahrnehmen.

Die Einstellung von zusätzlichem Personal dient natürlich dazu, die sprunghaft gestiegenen Bearbeitungszahlen zu bewältigen. Dies führt mittelfristig zu einer Entlastung des bereits vorhandenen Personalstammes, birgt durch die Einarbeitung jedoch auch zusätzliches Belastungspotential. In den betroffenen Bereichen gab es bereits im Verlauf des Jahres 2015 vermehrte Überlastungsanzeigen. Hinzu kommen erhöhte Krankenstände, die sich womöglich auch auf Überlastung zurückführen lassen. Bei einem Vergleich der Krankenstände zwischen den Jahren 2014 und 2015 zeigt sich in der Ausländerbehörde und im Aufgabengebiet der Leistungsgewährung im Sozial- und Wohnungsamt eine steigende Tendenz in 2015. Dies sind die Bereiche die hauptsächlich von der ansteigenden Flüchtlingszahl betroffen sind.

Bereich	Krankentage Stand 2014	Kranke Personen 2014	Krankentage Stand 2015	Kranke Personen 2015
ABH	444	19	790	30
Leistungsgewährung	83	5	342	12

Bereich Ausländerbehörde:

Signifikant ist, dass im Jahr 2015 79 % der Krankentage (618) durch die „Stammebelegschaft“ verursacht wurde. Durch die im Jahr 2015 hinzugekommenen 11 Mitarbeiter wurden 21 Krankentage erreicht. Die Mitarbeiter die bereits im Jahr 2014 zur Ausländerbehörde gehörten, verursachten in 2015 im Vergleich zum Vorjahr 174 Krankentage mehr.

Bereich Leistungsgewährung im Sozial- und Wohnungsamt:

Auch hier ist bezeichnend, dass im Jahr 2015 82,5 % der Krankentage (282) durch die „Stammebelegschaft“ verursacht wurde. Durch die im Jahr 2015 hinzugekommenen 5 Mitarbeiter wurden 60 Krankentage erreicht. Die Mitarbeiter die bereits im Jahr 2014 zum Bereich der Leistungsgewährung im Sozial- und Wohnungsamt gehörten, verursachten im Vergleich zum Vorjahr 199 Krankentage mehr, wobei durch eine dauerkranke Mitarbeiterin allein 141 Tage entstanden.

Inwiefern die Erhöhung des Personalschlüssels sich positiv auf die Belastungssituation der Mitarbeiter auswirkt, lässt sich jedoch erst durch die Auswertung der Krankenstände am Ende des Jahres 2016 feststellen, da die vermehrte Zuführung von Personal erst ab dem 3. Quartal 2015 begann. Es ist jedoch festzuhalten, dass die getroffenen personalwirtschaftlichen Maßnahmen eine zügige und nahezu vollständige Stellenbesetzung in den von der Thematik Asyl betroffenen Bereichen Sozial- und Wohnungsamt, Ausländerbehörde im Fachbereich Bürgerservice und Ordnung, Jugendamt und Gesundheits- und Veterinäramt erleichterte.

Es bleibt zu überprüfen, ob die Qualität der Mitarbeiter, die durch die Öffnung des Qualifikationsprofils gewonnen wurden, den bisherigen Standards für die Fallbearbeitung vor allen Dingen im Leistungsbereich des Sozial- und Wohnungsamtes und in der Antragsbearbeitung im Asylrecht des Fachbereiches Bürgerservice und Ordnung gerecht werden.

2. Personalmanagement

2.1 Personalbestände

2.1.1 Personalbestand nach Dienstverhältnis

Erläuterung Kennzahlen:

Kennzahlen wurden erstmals in den Bericht zum Personal- und Organisationsmanagement 2012/2013 eingearbeitet. Die komprimierte Datendarstellung mit Hilfe von Kennzahlen diente vor allem der besseren Vergleichbarkeit auf interkommunaler und überregionaler Ebene.

Kennzahlen wurden in diesem Bericht durch ein  am Seitenrand gekennzeichnet und sind am Ende des Berichtes in einer Kennzahlentabelle zusammengefasst.



Kennzahl Personalbestand

Die Kennzahlen des Personalbestandes bilden die Basis für alle weiteren Kennzahlen. Wegen der elementaren Bedeutung dieser Zahlen für die weitere Kennzahlensystematik werden sie hier aber als eigene Kennzahlen-gruppe geführt.

Die Kennzahl gibt den Personalbestand in einer Art Kopfzählung an. Sie kann weiter aufgeschlüsselt werden nach Art und Umfang des Arbeits- und Dienstverhältnisses, nach Geschlecht und nach Altersgruppen.

Wichtig bei der Ermittlung der Kennzahl für die Folgejahre ist ein einheitlicher Stichtag, um eine Basis für Ver-gleiche zu haben. Beispielsweise bietet sich hier der 31.12. oder 30.06. an

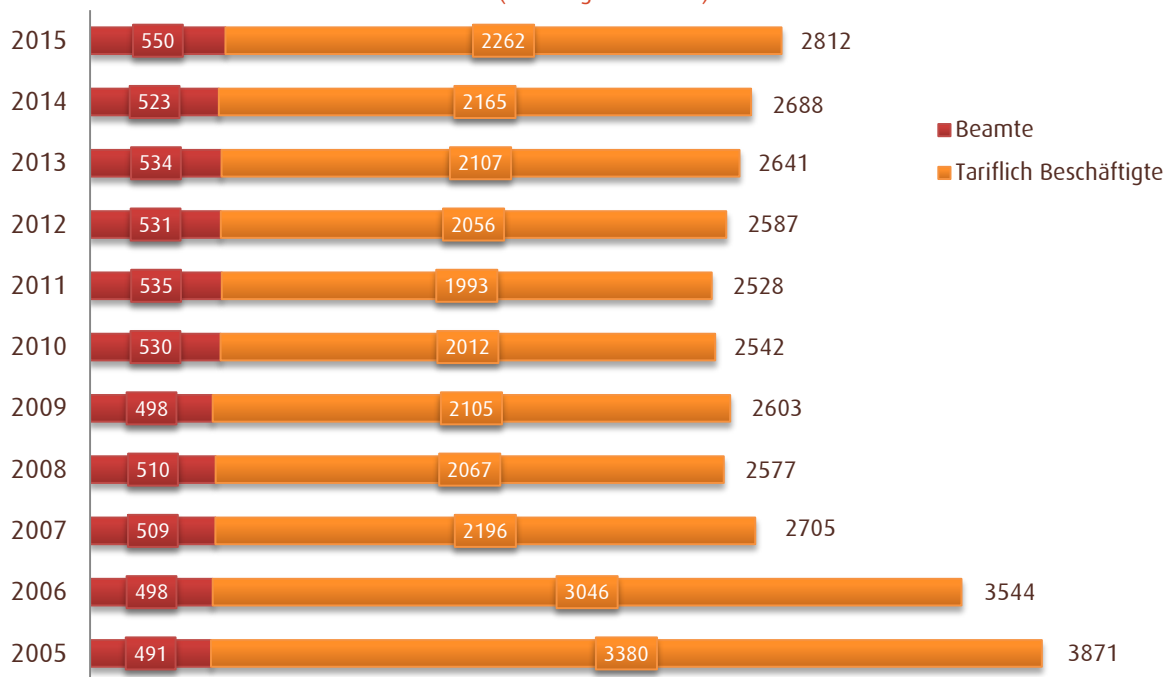
Der Personalbestand der Landeshauptstadt Magdeburg für das Jahr 2015 beträgt 2812 Beschäftigte. Davon sind 2262 tariflich beschäftigt und 550 in einem verbeamteten Dienstverhältnis.

Der Personalbestand der Landeshauptstadt Magdeburg ist gekennzeichnet durch Beschäftigungsverhältnisse auf unterschiedlichen rechtlichen Grundlagen. So ist der Personalbestand in tariflich Beschäftigte und Beamte zu trennen.

Bei einer vergleichenden Betrachtung des Personalbestandes mit der im Kapitel 1.4 dargestellten Stellenent-wicklung der Landeshauptstadt Magdeburg ist grundsätzlich festzustellen, dass sich die Zahl der Beschäftigten analog und proportional zur Stellenanzahl entwickelt.

Je höher die Stellenanzahl zur Bewältigung der vielfältigsten Aufgaben ist, desto höher ist auch der Personal-bestand, der bereitgestellt werden muss.

Personalbestand der Landeshauptstadt Magdeburg nach Dienstverhältnis ab 2005 (ohne Eigenbetriebe)



Erstmals wurden hier die Anzahl der Stellen im Stellenplan mit dem zum jeweiligen Stichtag 31.12. vorhandenen Personal gegenübergestellt und mit einer „Besetzungsquote“ versehen.

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Stellenanzahl	4.098,6	3.761,2	2.837,6	2.751,5	2.640,7	2.569,4	2.652,2	2.692,8	2.811,3	2.872,7	2.881,6
Personalbestand	3.871	3.544	2.705	2.577	2.603	2.542	2.528	2.587	2.641	2.688	2.812
Quote Besetzung	94,4%	94,2%	95,3%	93,7%	98,6%	98,9%	95,3%	96,1%	93,9%	93,6%	97,6%

Eine 100 %ige Besetzungsquote wird es unter normalen Bedingungen nicht geben, da immer mit einer notwendigen Fluktuation (Leerstellen durch Altersabgänge, Stellenneubesetzungen, Stellenreserve) gerechnet werden muss.

Grundsätzlich ist in der vergleichenden Betrachtung zum Jahr 2013 festzustellen, dass sich die Anzahl der Beschäftigten der Landeshauptstadt Magdeburg bis zum 31.12.2015 erneut erhöht hat und somit ein weiteres kontinuierliches Anwachsen des Personalbestands der Landeshauptstadt für die letzten zwei Jahre zu beobachten ist. Es wurden zum Stichtag 31.12.2015 genau 155 tariflich Beschäftigte und 16 Beamte mehr gezählt, als zum gleichen Stichtag vor zwei Jahren.

Die Gründe hierfür sind natürlich mit dem Aufwuchs der bereits beschriebenen Stellenentwicklung und der damit verbundenen erweiterten Aufgabenerfüllung erklärbar.

Hinsichtlich einer Prognose für das Jahr 2016 lässt sich jetzt schon feststellen, dass in den nächsten zwei Berichtsjahren ein weiterer Personalaufwuchs absehbar ist.

2.1.2 Personalbestand nach Geschlecht - Genderbetrachtung

Im Jahr 2014 erfolgte die 5. Fortschreibung des Frauenförderplanes für die Jahre 2014 bis 2015.

Die Erstellung und regelmäßige Fortschreibung eines Frauenförderplanes ist nach § 20 FrFG durch alle obersten Landesbehörden sowie durch alle Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts mit eigener Verwaltung für ihren Geschäftsbereich wahrzunehmen. Der Frauenförderplan ist somit fester Bestandteil des Personalentwicklungskonzeptes der Landeshauptstadt Magdeburg.

Frauenförderung sieht die Landeshauptstadt Magdeburg nicht nur als gesetzliche Pflichtaufgabe, sondern auch als Chance, den Anforderungen an eine moderne und faire Arbeitswelt gerecht zu werden. Im Rahmen des Frauenförderplanes werden deshalb Handlungsfelder und Handlungsmöglichkeiten zur Förderung der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Gesamtkontext der Personalentwicklung aufgezeigt, interpretiert und umgesetzt. Gerade in Zeiten der demografischen Herausforderungen wie der Überalterung der Beschäftigtenstruktur und dem bereits bestehenden Fachkräfte- und Nachwuchskräftemangel dürfen die vielfältigen Potenziale von Frauen nicht vernachlässigt werden.

Nicht selten wird in den verschiedenen Verwaltungsbereichen die Frage aufgeworfen, was bringt eigentlich Frauenförderung im öffentlichen Dienst? Ist das überhaupt noch zeitgemäß?

Meist kann in der Beantwortung dieser Frage noch nachvollzogen werden, dass in der Privatwirtschaft andere Regeln gelten hinsichtlich flexibler Arbeitszeiten, gleicher Vergütung von Frauen und Männern oder der schwierigen Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Regionen mit fehlenden Kinderbetreuungsmöglichkeiten, aber im öffentlichen Dienst? Da sind doch die Chancen für alle gleich, egal ob männlich oder weiblich, oder etwa nicht?

Wenn man sich aber intensiver mit der Thematik auseinandersetzt, dann stellt man schnell fest, dass auch im öffentlichen Dienst trotz der Vielzahl an vorhandenen gesetzlichen Regelungen noch viel zu tun ist, vor allen Dingen in den Köpfen der Menschen. Viele Geschlechterbilder lassen sich nicht einfach per Gesetz aus den Köpfen verbannen, sondern müssen ständig hinterfragt und auf ihre Implementierung in eine gleichberechtigte Lebenswelt hin geprüft werden.

Auch der öffentliche Dienst ist Teil einer gesamtgesellschaftlichen Struktur und kann nicht davon losgelöst betrachtet werden. Die Gleichstellung von Mann und Frau in allen Bereichen des Lebens ist ein komplexer Prozess, welcher uns alle auch noch in den nächsten Jahren begleiten wird.

Frauenförderung im öffentlichen Dienst bringt neben der persönlichen und beruflichen Entwicklung von Mitarbeiterinnen vor allen Dingen auch viele positive betriebswirtschaftliche Effekte für die Verwaltung, welche schon in vielen anerkannten Studien nachgewiesen worden sind. Dazu gehören:

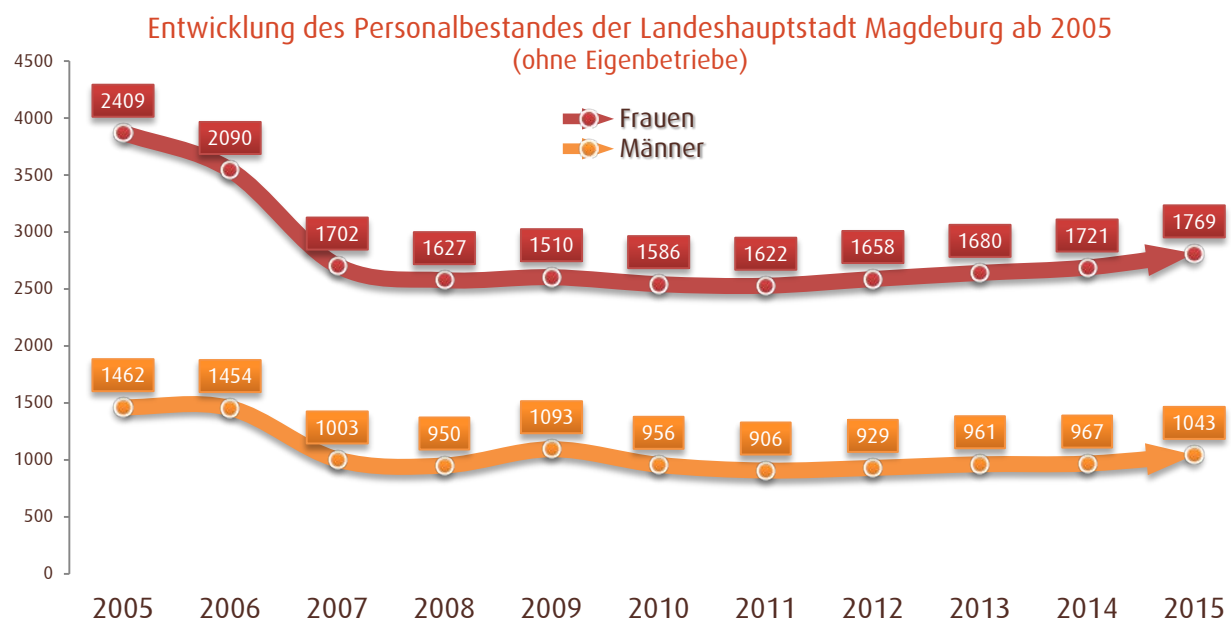
- eine höhere Mitarbeiterzufriedenheit,
- eine gesteigerte Motivation,
- weniger Fehlzeiten,
- eine geringere Personalfuktuation und
- eine höhere (Arbeitszeit) Flexibilität.

Nachweislich arbeiten auch gemischte Teams besser zusammen und ein höherer Frauenanteil in Führungspositionen bringt einen veränderten Führungsstil mit sich, welcher sich nicht nur positiv auf das Arbeitsklima, sondern auch positiv auf die betriebswirtschaftliche Bilanz auswirkt.

Durch den statistischen Auswertungsteil des Frauenförderplanes werden u. a. Unterschiede im Vergleich der Anteile von Frauen und Männern bei Bewerbung, Einstellung, beruflichem Aufstieg und Fortbildung in den einzelnen Bereichen aufgezeigt und erläutert. Das Vorhandensein dieser Statistiken bildet sozusagen die Grundlage für die Identifikation von personalplanerischen Themenfeldern und Bereichen. Das bedeutet, dass geschlechtsspezifische Statistiken Gender-Mainstreaming erst ermöglichen.

Kennzahl Frauenquote

Die Kennzahl soll zeigen, ob unter dem Gesichtspunkt des Geschlechts der Beschäftigten eine ausgewogene Personalstruktur vorherrscht. Die Kennzahl erlaubt dabei keine Aussage über gleichstellungspolitische Erfolge oder Misserfolge, da die jeweilige Position in der Hierarchie keinen Einfluss auf den Wert der Kennzahl hat. Sie ist aber Ausgangspunkt für alle weiteren genderspezifischen, statistischen Betrachtungen.



Hier wird die Geschlechterverteilung innerhalb der Landeshauptstadt Magdeburg ab 2005 gezeigt. Ein Rückblick über einen größeren Zeitraum wäre möglich gewesen, soll aber nicht den Blick auf die vergangene Dekade versperren, auf die sich der Bericht konzentrieren soll.

Ähnlich wie beim Vergleich hinsichtlich des Verhältnisses der Gesamtstellenanzahl und deren Besetzungsquote wird auch hier eine tabellarische Übersicht mit entsprechender Quotierung, angeboten.

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Gesamt-personal	3.871	3.544	2.705	2.577	2.603	2.542	2.528	2.587	2.641	2.688	2.812
dav. Frauen	2.409	2.090	1.702	1.627	1.510	1.586	1.622	1.658	1.680	1.721	1.769
Quote Frauen	62,2 %	59,0 %	62,9 %	63,1 %	58,0 %	62,4 %	64,2 %	64,1 %	63,6 %	64,0 %	62,9 %

Während im Jahr 2009 noch festgestellt werden musste, dass der Anteil, der bei der Landeshauptstadt beschäftigten Frauen, mit 58 % einen „historischen Tiefpunkt“ erreicht hat, kann für die Folgejahre wieder ein Anstieg dieser Statistikgröße verzeichnet werden. Seit dem Jahr 2010 erreichte dieser Wert immer zwischen 62 % und 64 %.

Im Jahr 2015 liegt die Landeshauptstadt Magdeburg bei einem Frauenanteil von 62,9 %.



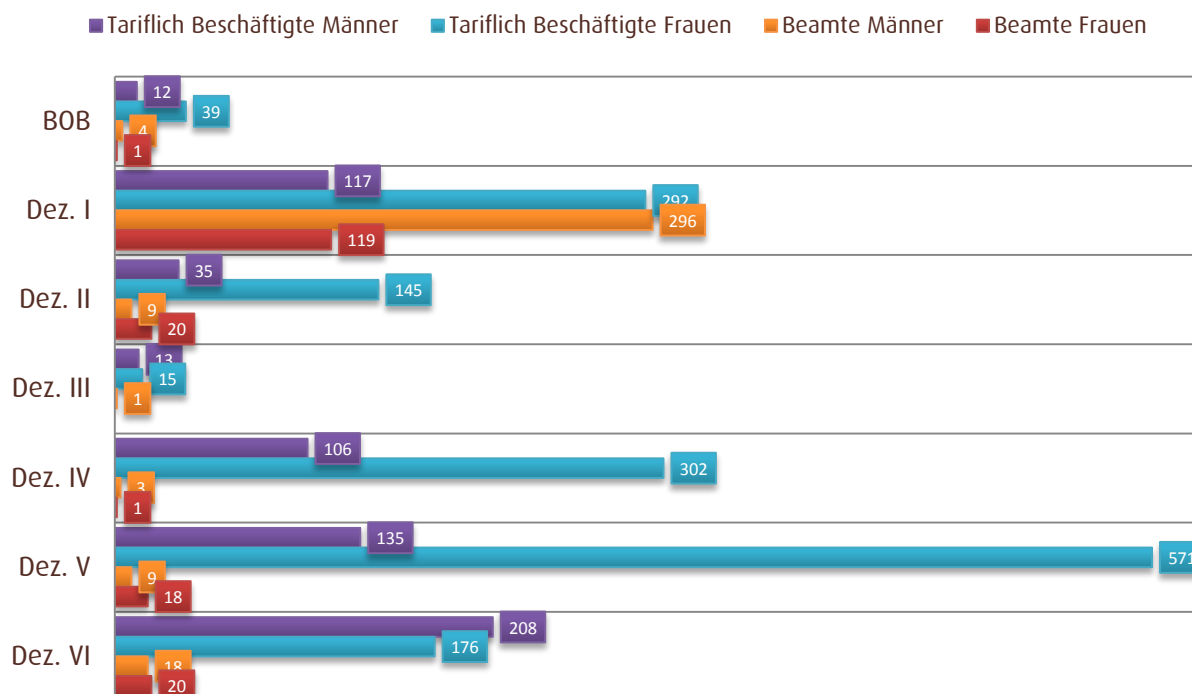
2.1.3 Personalbestände der Dezernate 2015

Ähnlich wie im Kapitel zur Stellenentwicklung wird im Folgenden der genaue Personalbestand der Dezernate aufgezeigt. Auch hier sind Parallelen zur Stellenentwicklung erkennbar.

Diese Grafik zeigt die Personalbestände der Dezernate, aufgeschlüsselt nach der Verteilung der Dienstverhältnisse und Frauenanteile. Gut erkennbar ist hier, dass das Gros der verbeamteten Beschäftigten im Dezernat I angesiedelt ist. Ruft man sich die Darstellung der Stellenverteilung auf Seite 16 in Erinnerung, findet man auch im Amt 37 (Amt für Brand- und Katastrophenschutz) und den dort beschäftigten Feuerwehrmännern - und mittlerweile auch Feuerwehrfrauen - den Grund für die überproportionale Verteilung.

Zwar wird diese Übersicht nicht bis auf die Ämterebene heruntergebrochen, sondern endet mit dem Blick auf die Dezernate, jedoch stellt der dezernatsbezogene Personalvergleich eine nicht uninteressante Visualisierung der Personal- und Aufgabenverteilung innerhalb der Landeshauptstadt Magdeburg dar.

Personalbestände der Dezernate 2015 (31.12.)



Besonders auffällig in dieser Übersicht ist aber nicht nur die Konzentration der männlichen Beamten im Dezernat I, sondern auch die 571 Frauen und 135 Männer, welche im Dezernat V tariflich beschäftigt sind.

Noch im letzten Bericht zum Personal- und Organisationsmanagement lagen diese beiden Werte noch bei 508 weiblichen bzw. 105 männlichen Beschäftigten.

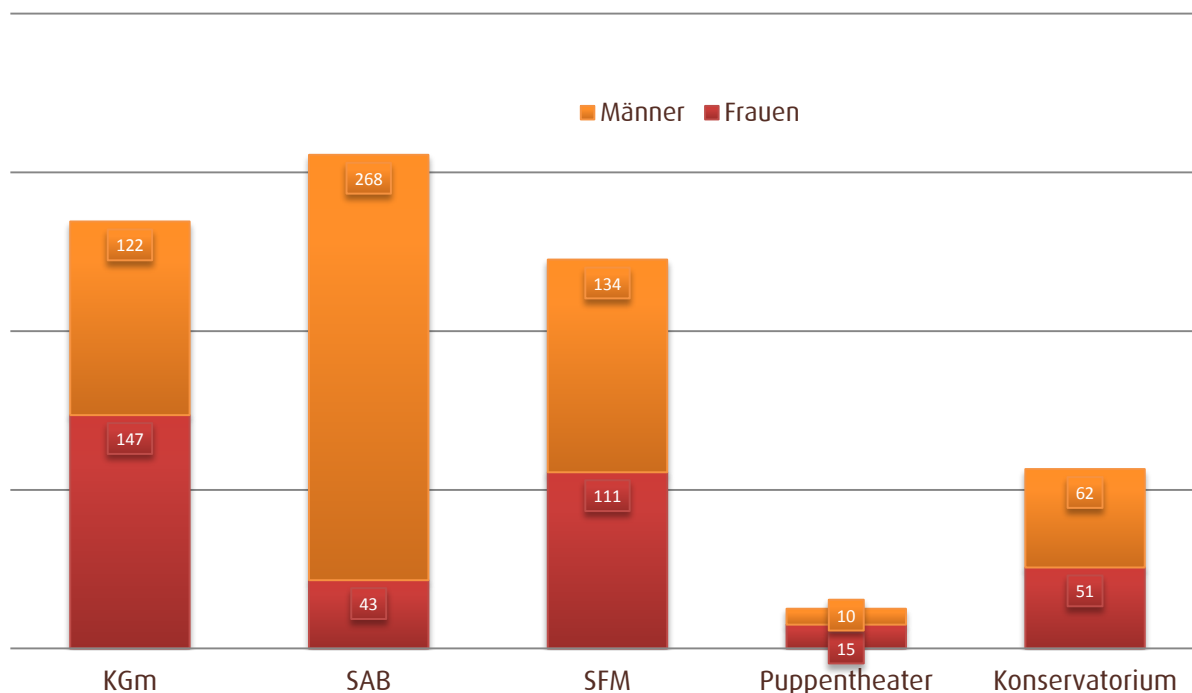
Natürlich sind das die Auswirkungen der im Kapitel 1.2 beschriebenen Situation, der Bewältigung der „Flüchtlingsaufgabe“. Gerade in den sozialen Bereichen wie dem Jugend- und Gesundheitsamt sind enorme Anstrengungen unternommen worden, um die Anforderungen, die im Zusammenhang mit Unterbringung und Versorgung der hilfebedürftigen und schutzsuchenden Menschen stehen, zu erfüllen. Anstrengungen, die personelle und finanzielle Aufwüchse für die Landeshauptstadt Magdeburg nach sich ziehen.

2.1.4 Personalbestand der Eigenbetriebe der Landeshauptstadt Magdeburg

Der zur Vervollständigung dienende Blick auf die Personalverteilung der Eigenbetriebe der Landeshauptstadt Magdeburg (der Eigenbetrieb „Theater Magdeburg“ wurde aufgrund einer ausgelagerten Personalverwaltung nicht in die Statistik aufgenommen) wurde auch in dieser Ausgabe des Berichtes in die Übersichten aufgenommen.

38,1 % aller Beschäftigten in Eigenbetrieben sind Frauen. Somit hat sich das 2/3 zu 1/3 Geschlechterverhältnis im Vergleich zur Landeshauptstadt Magdeburg selbst nahezu umgekehrt.

Personalbestände in den Eigenbetrieben zum 31.12.2015



Fairerweise muss man aber sagen, dass diese Umkehrung in sehr starkem Maß darin begründet liegt, dass die Beschäftigten des Städtischen Abfallwirtschaftsbetriebs (SAB) zu 86,2 % männlich sind.

Ähnlich wie Berufe des kulturellen und sozialen Sektors eher eine weibliche Domäne sind, muss der Ausbildungsberuf der „Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft“, der früher salopp als „Müllfahrer“ bezeichnet wurde, als der DER Männerberuf bezeichnet werden.

In den anderen Eigenbetrieben ist eine gewisse Ausgewogenheit in der Geschlechterverteilung zu beobachten.

Das war, bezogen auf das Kommunale Gebäudemanagement (KGm), im Vorgängerbericht (2012/2013) noch anders. Die damals getroffene Prognose, dass sich das Verhältnis von beschäftigten Männern und Frauen im Betrieb annähern wird, ist eingetroffen.

Grund sind die im Jahr 2014 neu eröffneten Kindertagesstätten und die damit zusammenhängenden Einstellungen von etwa 60 Erzieherinnen.

2.2 Führungskräfte



Kennzahl Führungskräfte

Diese Kennzahl soll zeigen, ob das Verhältnis von Führungskräften und geführten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ausgewogen ist. Es wird unterstellt, dass ein zu hoher bzw. zu niedriger Anteil an Führungskräften für das Unternehmen und die Betriebsabläufe nachteilig ist. Dabei geht es nicht nur um die Diskussion, welches Verhältnis von Führungskraft zu Beschäftigten die optimale Leitungsspanne wiedergibt. Vielmehr muss in dieser Betrachtung auch die Frage nach den Personalkosten gestellt werden. Wie bei so vielen Dingen im Leben kommt es auch hier auf die Mischung an.

Ermittelt wird die Kennzahl durch eine ganz normale Prozentermittlung:

$$\frac{\text{Anzahl der Führungskräfte}}{\text{Gesamtanzahl der Beschäftigten}} \times 100 \%$$

Problematisch ist dabei sicherlich die eigentliche Definition, ab wann ein Beschäftigter/eine Beschäftigte als Führungskraft gilt. In der Landeshauptstadt Magdeburg sind dies alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Weisungsbefugnis.

Für die Landeshauptstadt Magdeburg wurde für das Jahr 2015 eine Kennzahl von 9,99 % ermittelt.

Eine Aussage darüber, ob diese Kennzahl nun als gut oder schlecht zu beurteilen ist, wird an dieser Stelle bewusst nicht getroffen.

Zum einen fehlen für eine solche Beurteilung die Vergleichsmöglichkeiten mit anderen Städten gleicher Größenklasse und ähnlichem Aufgabenspektrum und zum anderen ist die Organisation der Leitungs- bzw. Führungsspannen immer davon abhängig welche Leitungstiefe und -intensität als das Optimale angesehen wird, um die Aufgaben in bestmöglicher Qualität zu bewältigen.

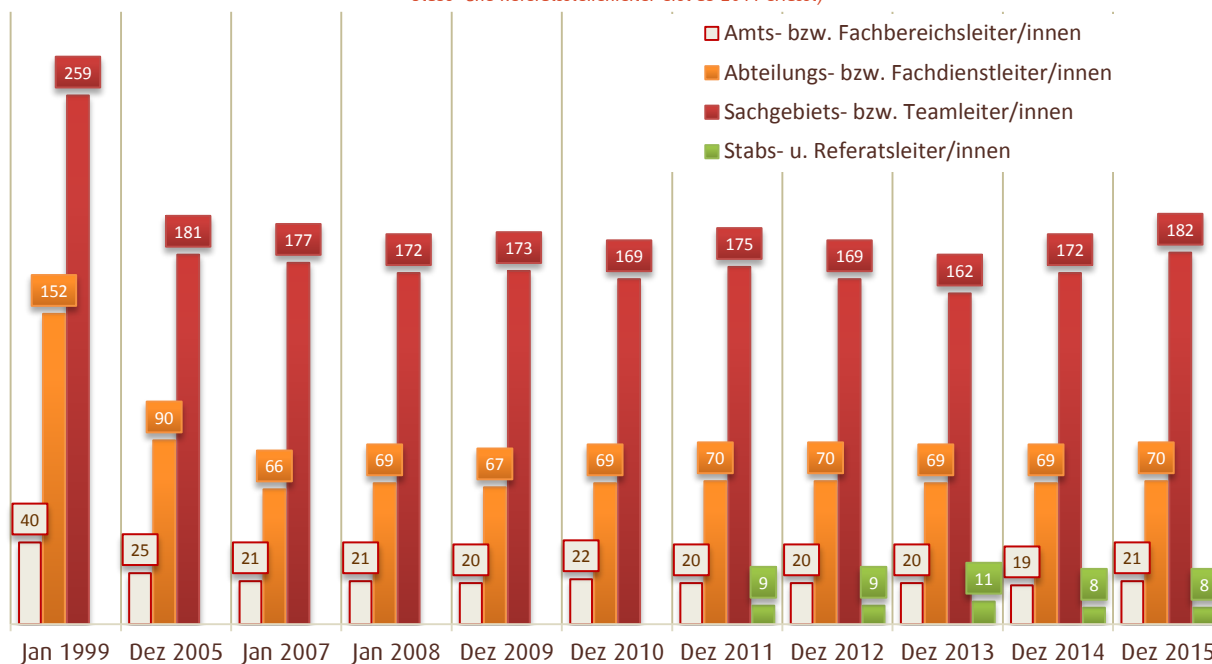
Wie die nachfolgende Grafik auf Seite 29 zeigt, ist die Anzahl der Führungskräfte in den letzten beiden Jahren angestiegen.

Zwar waren im Jahr 2015 immer noch 20 Abteilungs- bzw. Fachdienstleiter/innen und 4 Amts- bzw. Fachbereichsleiter/innen weniger als im Jahr 2005, aber auch hier lassen sich die Auswirkungen der Stellen- und Personalerhöhung messen.

Grundlegende strukturelle Veränderungen wurden auch vor dem Hintergrund der Flüchtlingssituation nicht vorgenommen, jedoch beinhalteten die getroffenen personellen Maßnahmen auch die Besetzung von vakanten Führungspositionen um bestehende Leitungsspannungen nicht überzustrapazieren.

Anzahl der Führungskräfte im Jahresvergleich

(ohne Wahlbeamte, Projekt- und Gruppenleiterstellen;
Stabs- und Referatsstellenleiter erst ab 2011 erfasst)



Gerade auf der Führungsebene der Sachgebiets- bzw. Teamleiter/innen wurde gezielt nachgesteuert. Der Führungskräfteanteil musste dem höheren Personalanteil angepasst werden.

Diese zwingende Anpassung ist auch in der nachfolgenden Tabelle nachvollziehbar.

	2005	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Gesamt-personal	3.871	2.603	2.542	2.528	2.587	2.641	2.688	2.812
Gesamt-FK	296	260	260	274	268	262	268	281
Quote FK	7,64 %	9,98 %	10,22 %	10,83 %	10,35 %	9,92 %	9,97 %	9,99 %

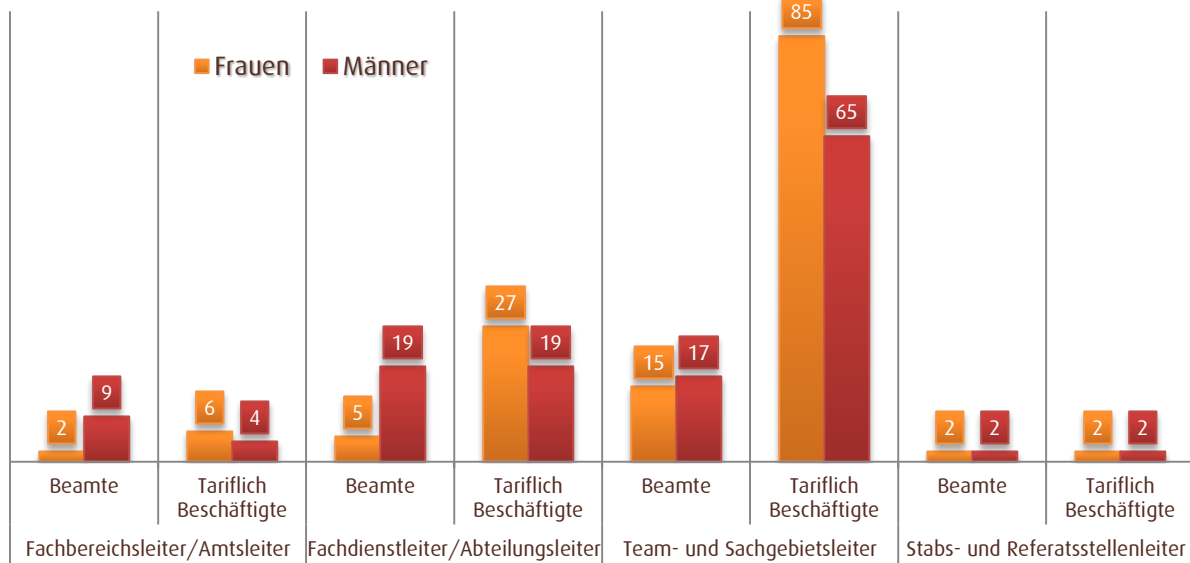
Die 20 neuen Führungskräfte der o. g. Leitungsebene halten den Anteil der Führungskräfte am Gesamtpersonal auf ca. 10 %. Ohne diese Nachsteuerung läge der Anteil bei nur 9,31 %.

Der Abbau von Bürokratie, einhergehend mit der Verschlinkung der Verwaltungshierarchien und der Optimierung der Aufgabenverteilung, sowie der stärkeren Einbindung der Sachbearbeiterebene in die Entscheidungsverantwortung, soll weiterhin das Ziel bei der Schaffung und Besetzung von Führungspositionen sein. Jedoch soll dies geschehen, ohne dass sich dabei die Gesamtheit der Leitungsspanne im Vergleich zu den Vorjahren dramatisch verändert.

Die Erfassung des Anteils der weiblichen Führungskräfte ist Bestandteil des Frauenförderplanes.

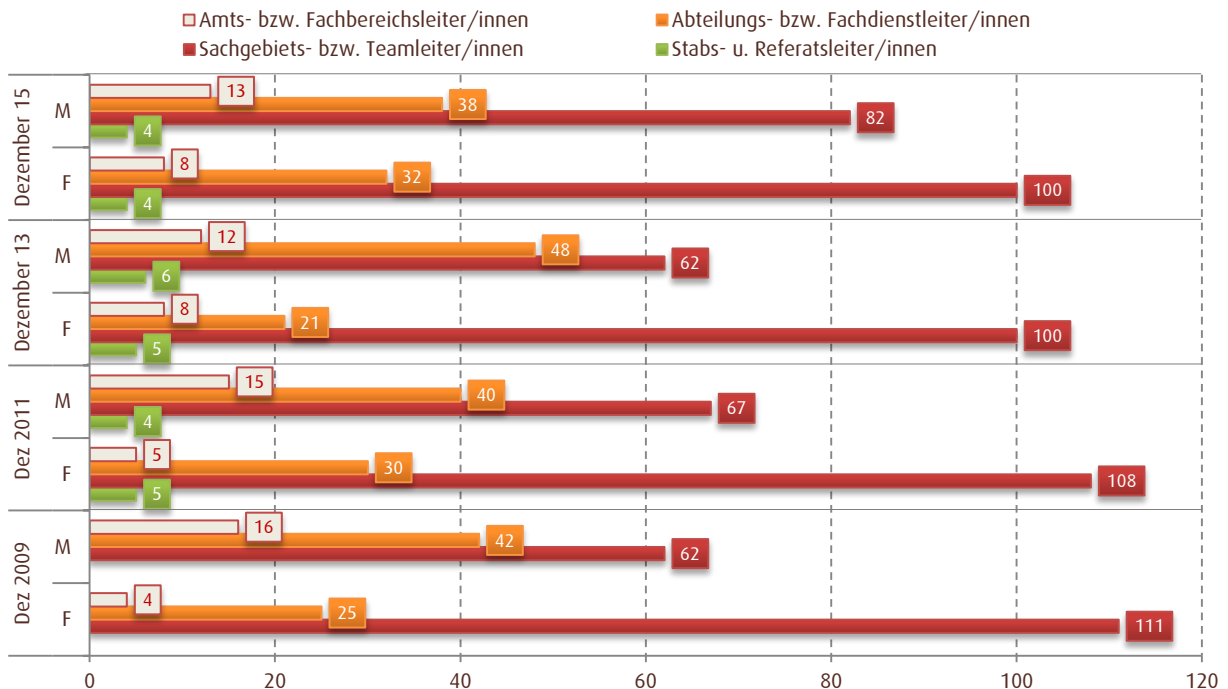
Die anschließende Grafik zeigt den Bestand der Führungskräfte nach Geschlecht und Dienstverhältnis. Danach standen im Dezember des vergangenen Jahres 144 weibliche Führungskräfte 137 männlichen gegenüber. Der Anteil der Frauen unter den Chefs entspricht somit 51,2 %.

Führungskräfte der Landeshauptstadt Magdeburg 2015 (nach Dienstverhältnis und Geschlecht)



Auffällig ist jedoch der Umstand, dass sich der Anteil der Frauen in Führungspositionen proportional verringert, je höher man in der Hierarchie nach oben blickt. Dennoch hat sich an diesem Bild in den letzten Jahren etwas getan. Dies zeigt die nachfolgende Grafik und Tabelle.

Gegenüberstellung von weiblichen und männlichen Führungskräften im Zwei-Jahres-Rhythmus ab 2009



Die Vergleiche der einzelnen Jahre zeigen deutlich, dass sich die Quoten allmählich annähern. Jedoch sollte dabei klar sein, dass der Idealfall von 50:50 wie es beispielsweise bei den Stabs- und Referatsstellenleiter/innen der Fall ist, sehr unwahrscheinlich ist.

	Dez 2009		Dez 2011		Dez 2013		Dez 2015	
	F	M	F	M	F	M	F	M
AL bzw. FBL	20,0%	80,0%	25,0%	75,0%	40,0%	60,0%	38,1%	61,9%
AbtL bzw. FDL	37,3%	62,7%	42,9%	57,1%	30,4%	69,6%	45,7%	54,3%
SGL bzw. TL	64,2%	35,8%	61,7%	38,3%	61,7%	38,3%	54,9%	45,1%
StstL bzw. Refl	-	-	55,6%	44,4%	45,5%	54,5%	50,0%	50,0%

Der aktuelle Frauenförderplan der Landeshauptstadt Magdeburg greift dieses Thema ebenfalls auf und beinhaltet detailliertere Auswertungen und mögliche Lösungsansätze.

2.3 Altersstruktur und deren Folgen

2.3.1 Personalaltersstruktur der Landeshauptstadt Magdeburg

Kennzahl Durchschnittsalter

Das Durchschnittsalter der Beschäftigten der Landeshauptstadt Magdeburg ermittelt sich, indem das Alter aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter summiert und durch die Anzahl der Mitarbeiter dividiert wird.

Ein niedriges Durchschnittsalter ist alleine wenig aussagekräftig. Jedoch kann dies darauf hinweisen, dass junge Beschäftigte tendenziell öfter den Arbeitsplatz wechseln, damit die Fluktuationsrate erhöhen und die damit verbundenen Störungen in Prozessabläufen durch vakante Stellen und Einarbeitungszeiten in Kauf genommen werden müssen. Ein hohes Durchschnittsalter alleine sagt ebenfalls wenig aus, außer, dass die Anzahl der Beschäftigten, die aus dem Erwerbsleben demnächst ausscheiden, offensichtlich höher ist und dadurch der gezielte Know-how-Transfer (Wissenstransfer) und ein erhöhter Rekrutierungsbedarf zu erwarten ist.

Das aktuelle Durchschnittsalter der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landeshauptstadt Magdeburg liegt bei 46,79 Jahren und hat sich im Vergleich zu 2013 somit um 0,32 Jahre verjüngt.



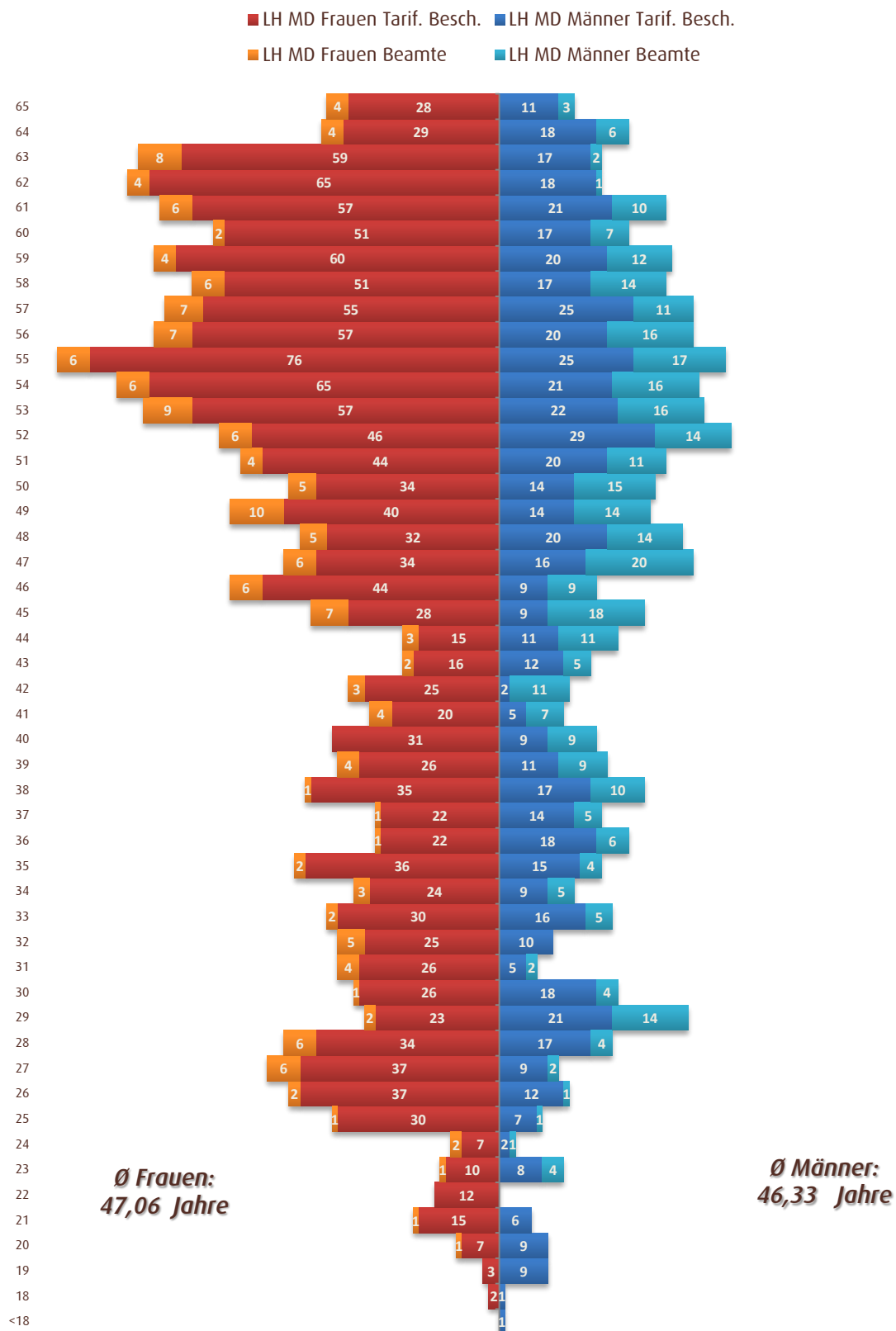
Ohne die Entwicklung der Altersstruktur innerhalb der Landeshauptstadt Magdeburg übermäßig dramatisieren zu wollen, wird im Folgenden ein sehr detaillierter Blick auf genau diesen Komplex der verwaltungsinternen Demografie gelegt. Dabei wird nicht nur eine getrennte Betrachtung der Geschlechter, sondern zudem auch eine Unterscheidung der Dienstverhältnisse (Beamte/Tariflich Beschäftigte) vorgenommen.

Der demografische Wandel hat vielfältige Auswirkungen auf die Gesellschaft und die Arbeitswelt. Sicher ist, dass Verwaltungen des öffentlichen Dienstes und die Betriebe der privaten Wirtschaft künftig mit einer älteren Belegschaft wettbewerbsfähig und produktiv sein müssen und sich zudem auf einen verstärkten Fachkräftengpass einstellen sollten.

Es ist von hoher Bedeutung, dass die demografisch bedingten Herausforderungen frühzeitig erkannt und in den Planungen berücksichtigt werden. Schon heute müssen die richtigen Weichen bei der Personalentwicklung und -rekrutierung gestellt werden. Ein erster und wichtiger Schritt dazu ist die systematische Analyse der aktuellen und zukünftig erwarteten Altersstruktur. Dabei ist eine detaillierte Analyse der Altersstruktur nicht nur ein Instrument für große Verwaltungen, sondern die Basis jeder vorausschauenden und bedarfsorientierten Personalentwicklung.

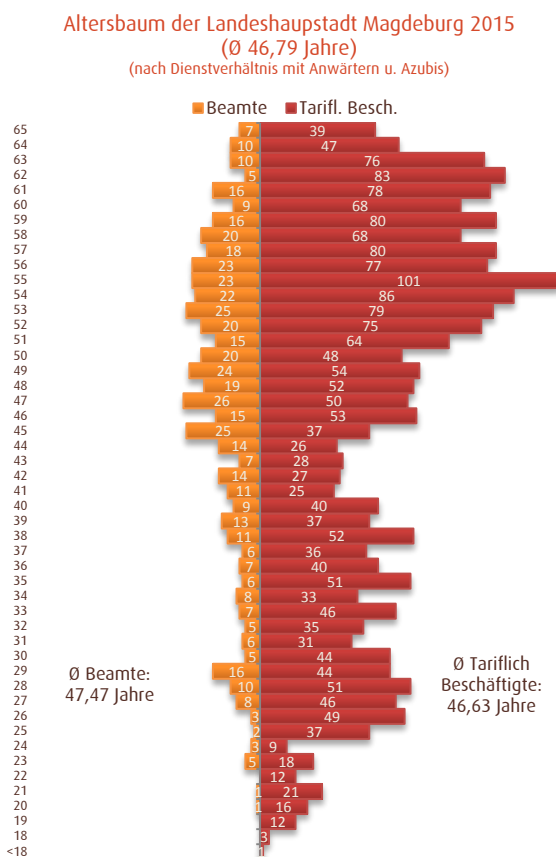
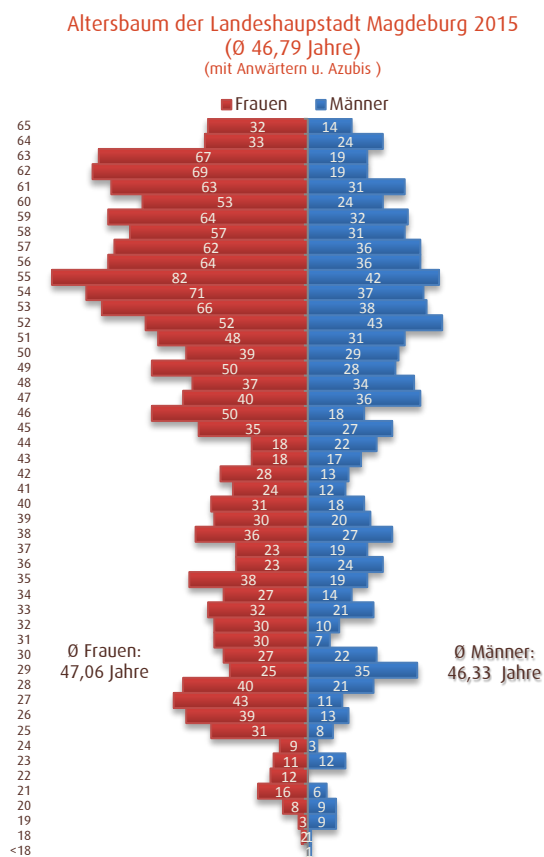
Die Landeshauptstadt Magdeburg verwendet die Darstellung ihrer Altersstruktur seit dem ersten Bericht zum Personal- und Organisationsbericht im Jahr 2005. Die damals gegebenen Prognosen hinsichtlich der Altersstruktur der Beschäftigten der Landeshauptstadt Magdeburg sind im Wesentlichen eingetreten. Der Altersdurchschnitt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist gestiegen.

Altersbaum der Landeshauptstadt Magdeburg zum 31.12.2015
 (Ø 46,79 Jahre)
 (mit Anwärtern und Azubis)



Im aktuellen Altersbaum der Beschäftigten der Landeshauptstadt Magdeburg wurden alle Auszubildenden und Anwärter für beamtenrechtliche Laufbahnen aufgenommen. Gleichzeitig fließen aber auch die ATZ-Vereinbarungen in die Übersichten ein, deren Mitarbeiter sich bereits in der Freizeitphase befinden.

In diesem Zusammenhang muss betont werden, dass durch die noch laufenden ATZ-Vereinbarungen eine Verschiebung des Ausscheidens zu einem früheren Zeitpunkt geschehen wird, als es nur durch das alleinige Ableben an der 65er-Altersgrenze prognostiziert werden kann.



Wie bereits erwähnt, liegt der Altersdurchschnitt der Beschäftigten der Landeshauptstadt Magdeburg derzeit bei 46,79 Jahren und ist im Vergleich zum letztmalig erstellten Altersbaum aus dem Bericht 2012/2013 (47,11) um genau 0,32 Jahre „jünger“.

Diese Entwicklung liegt natürlich auch daran, dass die Landeshauptstadt Magdeburg durch den Personalmehrbedarf der letzten beiden Jahre in der komfortablen Situation war, jüngerer Personal einzustellen und so bewusst dem Trend einer überalternden Belegschaft entgegenwirken konnte. Natürlich alles unter der Berücksichtigung des AGG.

Kennzahl Medianalter

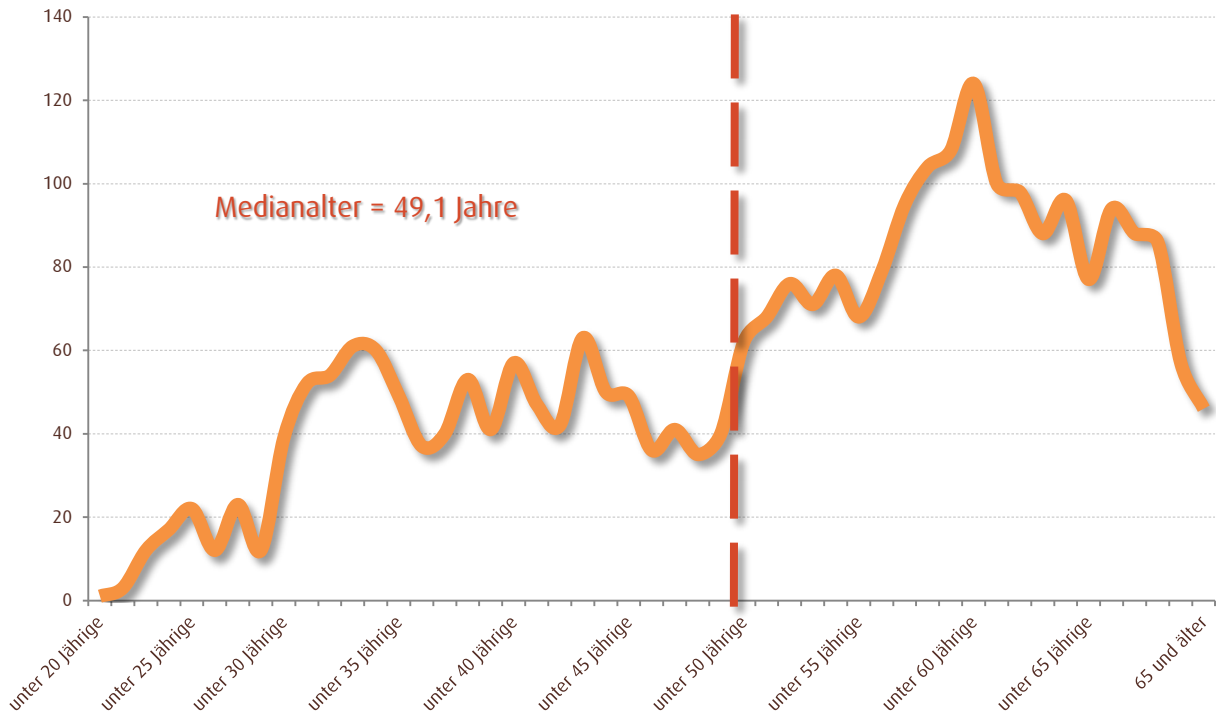
Altersstrukturelle Verschiebungen werden durch das Medianalter erkennbar. Das Medianalter ist jenes Lebensalter, das eine Vergleichsgruppe statistisch in zwei gleich große Gruppen teilt: 50 % sind jünger, und 50 % sind älter als dieser Wert.

Das Medianalter der Beschäftigten der Landeshauptstadt Magdeburg liegt derzeit bei 49,1 Jahren (0,4 Jahre weniger als noch im Jahr 2013)

Das heißt genau 1.406 Beschäftigte haben ein Alter von unter 49,1 Jahren und genauso viele haben ein Alter von über 49,1 Jahren.



Medianalter der Beschäftigten der Landeshauptstadt Magdeburg Ende 2015



Das Medianalter wurde erstmalig für den letzten Bericht zum Personal- und Organisationsmanagement ermittelt und erfährt somit seine Fortschreibung. Auch für kommende Berichte wird die Ermittlung des Medianalters ein fester Bestandteil werden, um die Entwicklung dieser Kennzahl unter Einfluss bestimmter Maßnahmen und Entwicklungen ablesbar zu machen.

Altersbaum der Führungskräfte:

Die Darstellung des Altersbaumes der Führungskräfte wird hier in Ergänzung des Kapitels 2.2 angeboten.

Die Grunderkenntnis der nebenstehenden Grafik ist, dass die Führungskräfte der Landeshauptstadt Magdeburg mit 50,43 Jahren sich vom Gesamaltersdurchschnitt deutlich nach oben abheben.

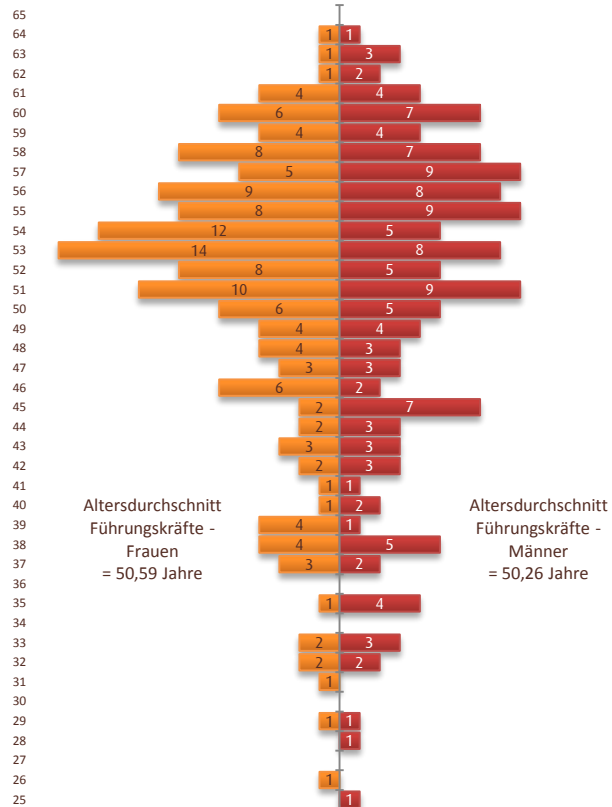
Mit knapp 3,6 Jahren über dem Schnitt ist dieser „Altersvorsprung“ der Führungskräfte aber durchaus als normal zu bezeichnen. Schließlich soll eine Führungskraft nicht nur fachliches Know-How, sondern darüber hinaus auch eine gewisse Lebenserfahrung mitbringen, um seine Beschäftigten zu entwickeln, zu leiten, zu motivieren... also zu führen.

Interessanterweise sind beide Führungskraftgeschlechter vom Altersquerschnitt her fast identisch.

Altersbaum der Führungskräfte 2015

Altersdurchschnitt gesamt = 50,43 Jahre

■ Frauen ■ Männer



2.3.2 Der Fachkräfteverlust infolge der demografischen Entwicklung

Grundlage aller Aktivitäten im Zusammenhang mit dem demografischen Wandel ist die Analyse des eigenen Personals, deren quantitative und qualitative Zusammensetzung sowie deren zunächst rein statistische Entwicklung. Gleichzeitig rücken bei übergreifender Betrachtung auch die demografische Entwicklung der erwerbstätigen Bevölkerung und deren prognostische Entwicklung durch Zu- und Abgang in den Fokus.

In der Landeshauptstadt Magdeburg werden seit dem Jahr 2007 im Bericht zum Personal- und Organisationsmanagement statistische Daten auf der Ebene eigener Beschäftigter dargestellt (Fertilitätsraten ausgenommen).

Der Altersdurchschnitt der Beschäftigten in der Landeshauptstadt Magdeburg liegt gegenwärtig bei 47,11 Jahren. Der Anteil der 45 bis 54-jährigen Beschäftigten bzw. der Anteil der 56 bis 65-jährigen Beschäftigten ist gegenüber dem Anteil der 35 bis 44-jährigen Beschäftigten und dem Anteil der 25 bis 34-jährigen Beschäftigten besonders groß.

Neben der Aufschlüsselung nach Dezernaten und Fachbereichen/Ämtern, in der die jeweilige Entwicklung des Personalbestandes dargestellt wird, wurden gleichzeitig die aktiven Beschäftigten nach ihren Qualifikationsstufen in Bezug zum Aufgabenfeld analysiert. Dabei wurde sich folgender Charakterisierung bedient:



Ein Beamter des allgemeinen Verwaltungsdienstes in der Besoldungsgruppe A9S erhält beispielsweise die Qualifikationsstufe Q2A, eine leitende tariflich Beschäftigte im Sozialdienst die Q3E und der Amtsleiter des Amtes 37 (Brand- und Katastrophenschutz) die Q4F.

Diese Analysen werden nicht nur zentral im Bereich Personal- und Organisationsentwicklung erstellt und genutzt, sondern alle Fachbereiche und Ämter erhalten diese Informationen bei Bedarf jährlich. Künftig ist sogar angedacht, dass diese Übersichten (wie im nachfolgenden Beispiel) zum Anfang eines jeden Kalenderjahres den Ämtern und Fachbereichen zur Verfügung gestellt werden, um auf planbare Personalereignisse rechtzeitig reagieren zu können.

Ein Baustein dieser Analyse ist die Feststellung wann, welche Stelle, zu welchen Bedingungen frei zur Wiederbesetzung wird, ob dieser Stelle eventuelle Besonderheiten hinsichtlich einer Wiederbesetzungssperre oder bestehende kw/ku-Vermerke zugrunde liegen und vor allem welche Mindestanforderungen entsprechend der Qualifikationsstufe bei einer Wiederbesetzung zu erfüllen sind.

Das nebenstehende Bild zeigt einen Auszug einer solchen Analyse. Die Informationen, die sich daraus ergeben, sind nun Grundlage für die detaillierten Auswertungen hinsichtlich des Fachkräfteverlustes aufgrund des Altersausscheidens.

Die anschließenden Darstellungen zeigen die Problematik aus verschiedenen Sichtwinkeln.

Übersicht zu freierwerdenden Stellen für Landeshauptstadt Magdeburg

Grundlage: Stellenplan: mit Stand vom: 2016/0 26.01.2016

1. Gruppierung nach Q-Stufen
2. Sortierung innerhalb der Gruppe nach a) "Stelle frei ab" und b) "Struktureinheit"
3. ohne Wahlbeamte, Azubis, Volontäre, Azubis in Anschlussfähigkeit, Anwärter, Kranken- und Elternzeitvertretungen,
ohne MA in der ATZ-Freizeitsphase und ohne Stellen mit befristeten Arbeits- bzw. Beschäftigungsverhältnis

Zeitraum: vom 01.01.2016 bis 31.12.2020

Struktureinheit	Stellennummer / Bezeichnung	Vertragstyp	Q-Stufe	Funktionsbezeichnung der Stelle	Dy/Abf/ Stellen-Veränder	Informationsmäßiger Austritt nach KOMMDOG	Stelle ab freier ab	Begleit. ATZ	Ende ATZ	Ende ATZ Arbeits-phase	kw-Vermerk	ku-Vermerk
2016												
Qualifikationsstufe: Q1												
40.27.3	Schulische Oberstufe	01011100000000	E.5	PA für Baubetriebe, Kassierer	TB / 94		31.12.2016					01.01.2017
Summe Q-Stufe Q1 = 1												
Qualifikationsstufe: Q2												
32.11	Mitarbeiter	01011100000000	AB	G2 A	SB		31.01.2016		31.01.2016			
37.21	Technik	01011100000000	A9S	G2 F	SB Feuerwehrgeräteführer		28.02.2016		28.02.2016			
37.23	Feuerwachen F-Pöble	01011100000000	AB	G2 F	Führungskraft	BEA/J	30.02.2016		30.02.2016			
42.3.2	Team Erziehung	01011100000000	E.6	G2 S	SB		30.04.2016		30.04.2016			
40.30.041	SS im Nordpark	01011100000000	E.5	G2 A	Schulhelfer		30.06.2016		30.06.2016			unbefristet
40.34.202	SS Schmelzstraße	01011100000000	E.5	G2 A	Schulhelfer		30.06.2016		30.06.2016			
37.23	Feuerwachen F-Pöble	01011100000000	AB	G2 A	Stv. Gestaltw. Feuerwehrangeh.	BEA/J	31.08.2021		31.08.2021	31.08.2021		
V004	Team Leitungsassistenz u. Koord. Haushalt Dep. VI	01011100000000	E.6	G2 A	SB		31.08.2016		31.08.2016			
32.41	Mehrfache Körperverletzung	01011100000000	A9	G2 A	SB		31.10.2016		31.10.2016			
42.1.2.7	Stadtteilbüro Södenburg	01011100000000	E.6	G2 S	PA für Medien u. Info-Dienste		31.10.2016		31.10.2016			
50.42.2	Sozialbeauftragter Bereich häusl. Gewalt/MH-FK	01011100000000	E.8	G2 A	SB		31.10.2016		31.10.2016			
51.21.9	KJH Kunitzsburg	01011100000000	SB	G2 E	Stützwehr		31.10.2016		31.10.2016			unbefristet
01.2	Personalbetreuung und zentrale Dienstl.	01011100000000	E.5	G2 A	SB		31.12.2016		31.12.2016			
Summe Q-Stufe Q2 = 13												
Qualifikationsstufe: Q3												

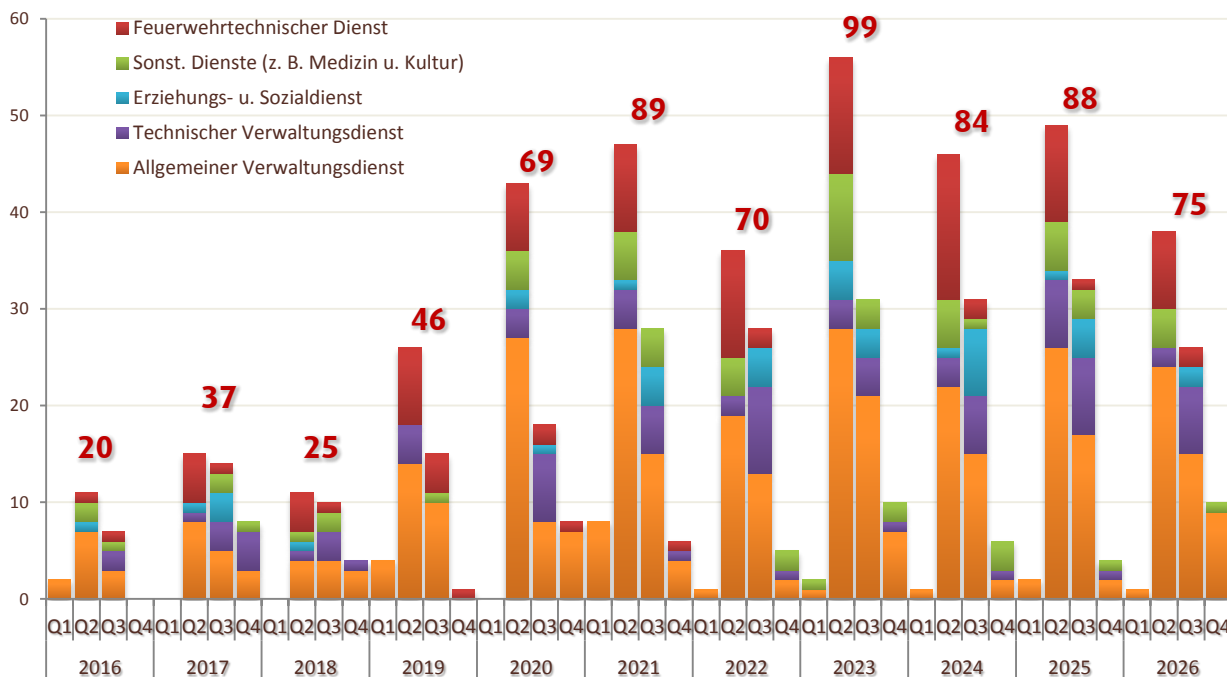
Landeshauptstadt Magdeburg
01 11 - Personalplanung und -entwicklung
SS: Herr Draupner

Seite 1 von 12

Um das Problem in aller Deutlichkeit greifbar zu machen, wird jeweils eine Dekade (also ein Zeitraum von 10 Jahren) überblickt. Natürlich kann in 10 Jahren viel geschehen. Deshalb sei an dieser Stelle nochmal der Hinweis angebracht, dass es sich bei dieser Betrachtung nur um den **PLANBAREN ALTERSAUSTRITT** der Beschäftigten handelt. Alle anderen Gründe, warum eine Stelle frei wird und wiederbesetzt werden muss, wurden hier bewusst ausgeblendet.

Die erste Übersicht zeigt den Fachkräfteverlust nach der Dienstart und der Qualifikationsstufe bis zum Jahr 2026. Von den 702 freiwerdenden Stellen ist das Gros aus dem Allgemeinen Verwaltungsdienst.

Fachkräfteverlust durch Renten- und Pensionseintritt und ATZ nach Dienstart und Qualifikationsstufe bis 2026



Auch im feuerwehrtechnischen Dienst ist die Anzahl der ausscheidenden Beschäftigten nicht gerade gering. Erschwerend für die Erstellung der Übersichten kommt hier der Aspekt hinzu, dass die Beamten und Beamtinnen des feuerwehrtechnischen Dienstes entsprechend einer Regelung des Beamtengesetzes des Landes Sachsen-Anhalt bereits mit 60 Jahren in den vorzeitigen Ruhestand entlassen werden, sofern sie im Einsatzdienst sind. Das trifft natürlich nicht auf alle Feuerwehrleute zu. Insofern ist auch die Auswertung nicht unproblematisch.

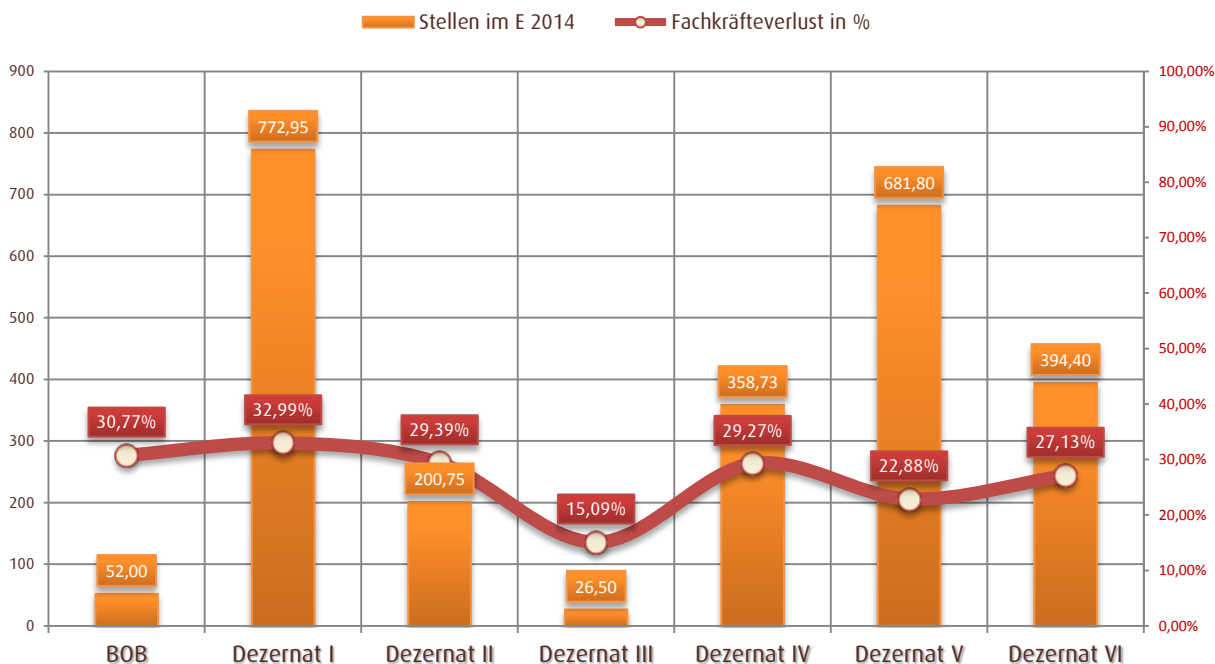
In der nachfolgenden tabellarischen Übersicht sind nochmal die „planmäßig“ freiwerdenden Stellen der einzelnen Dezernate für die Jahre 2016 – 2026 zusammenfassend dargestellt.

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	Σ
OB-Bereich	1	2		1	2	1	1	2		4	2	16
Dezernat I	6	15	8	18	25	30	21	37	38	34	23	255
Dezernat II		2	3	3	8	8	5	10	4	5	11	59
Dezernat III					1	2				1		4
Dezernat IV	6	1	4	5	9	18	10	18	10	13	11	105
Dezernat V	3	9	5	13	12	19	19	18	24	20	14	156
Dezernat VI	4	8	5	6	12	11	14	14	8	11	14	107
Gesamt	20	37	25	46	69	89	70	99	84	88	75	702

Hier wird deutlich, dass sich die planbaren Altersabgänge nicht nur auf einen Bereich oder ein Dezernat beschränken, sondern sich durch die gesamte Stadtverwaltung ziehen.

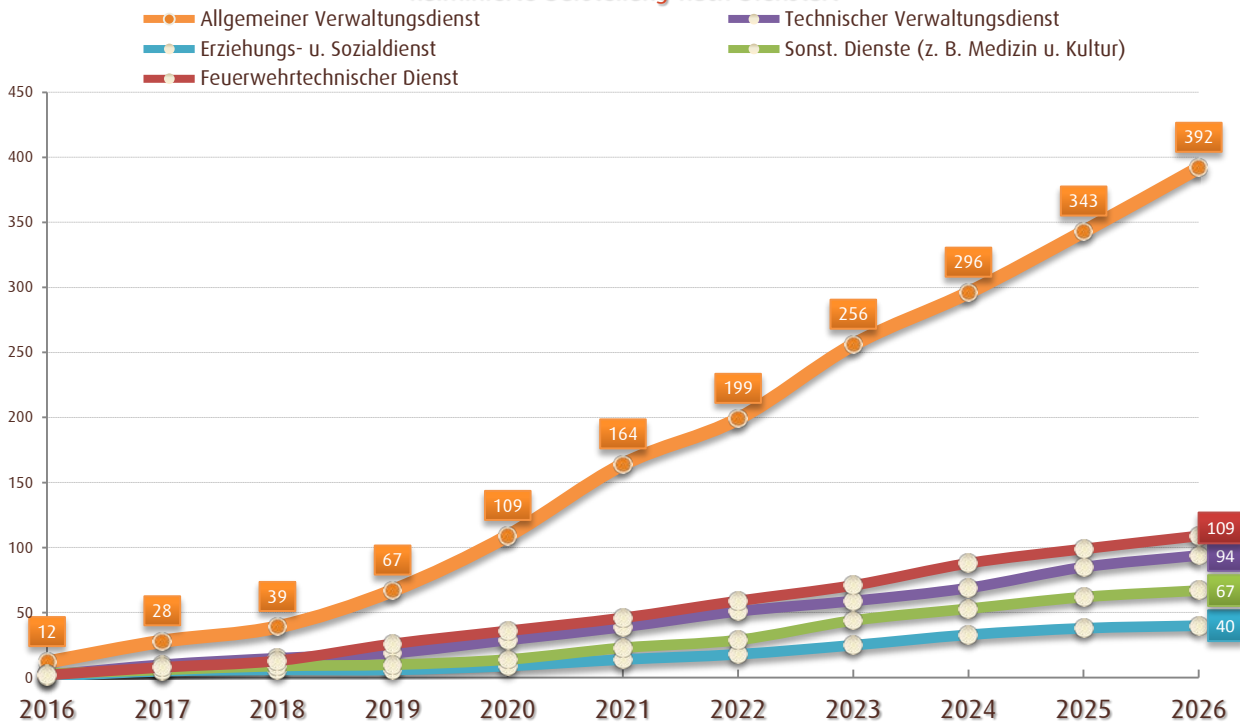
Alle Dezernate der Landeshauptstadt Magdeburg verlieren bis zum Jahr 2026 durchschnittlich etwa 27 % ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Fachkräfteverlust der Dezernate Verhältnis der Stellenanzahl aus dem Stellenplan E/2016 und prozentualer Anteil der freiwerdenden Stellen in den Dezernaten bis 2026



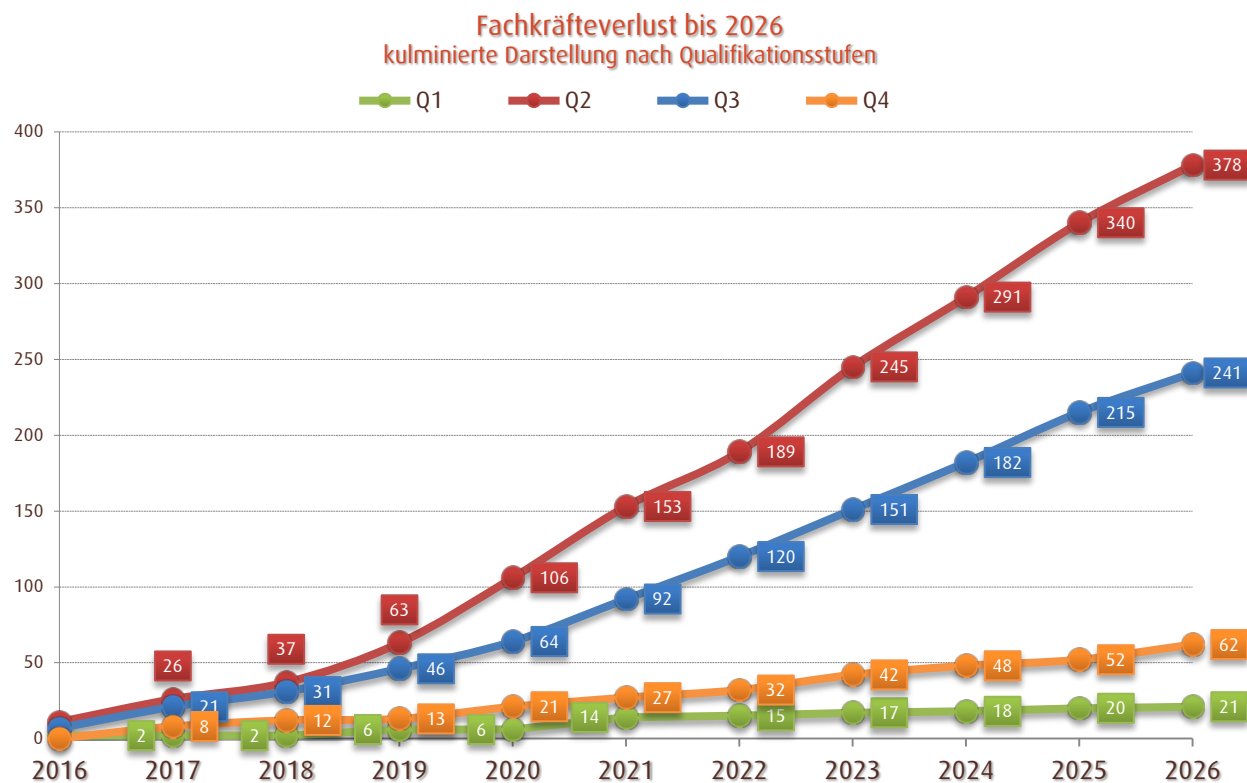
Die Darstellungen dieser Seite zeigen den Fachkräfteverlust aus der Perspektive der Kumulation, bzw. der Aufsummierung.

Fachkräfteverlust bis 2026 kulminierte Darstellung nach Dienst



Auch hier ist schön zu sehen, dass der Allgemeine Verwaltungsdienst die Dienststellen mit dem größten Fachkräftebedarf sein wird...

...und wie die nachfolgende Grafik zeigt, wird dies vornehmlich die Qualifikationsstufen 2 und 3 betreffen.



Bei vielen der freiwerdenden Stellen ist nach wie vor eine dauerhafte Notwendigkeit der Wiederbesetzung gegeben.

2.3.3 Abschlagsfreie Rente ab 63 Jahren

Nicht nur die geplanten Altersabgänge in Form der freiwerdenden Stellen, wie sie im vorhergehenden Kapitel dargestellt wurden, tragen zum massiven Fachkräfteverlust bei.

Auch ein anderer und bis jetzt noch nicht berücksichtigter Aspekt könnte diesen weiter verschärfen. Die Rede ist vom neuen Rentenpaket, welches von der Bundesregierung geschnürt wurde und zum 1. Juli 2014 in Kraft getreten ist. Aus diesem Paket ergeben sich, laut Aussagen des Ministeriums für Arbeit und Soziales, konkrete Verbesserungen für etwa 10 Millionen Menschen allein im ersten Jahr des Inkrafttretens.

...vor allem denjenigen, die besondere Anstrengungen geleistet haben: den Menschen, die lange gearbeitet haben, Müttern und Vätern sowie erwerbstätigen Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen.

Für die Landeshauptstadt Magdeburg war hier ein einschneidender Punkt besonders beachtenswert, da er direkt Auswirkungen auf die aktuelle Personalsituation und zukünftige Personalplanungen hat.

Wer 45 Jahre Beiträge zur Rentenversicherung gezahlt hat, kann mit Vollendung des 63. Lebensjahres ab dem 1. Juli 2014 **ohne Abzüge** in den Ruhestand gehen. Bisher müssen Versicherte für jeden Monat, den sie vor der Regelaltersgrenze (aktuell, d. h. für den Geburtsjahrgang 1949, 65 Jahre und 3 Monate) in Rente gehen, 0,3 Prozent Kürzungen bei ihrer Rente in Kauf nehmen.

Mit dieser abschlagsfreien „Rente ab 63“ werden die Menschen belohnt, die mit ihrer Lebensarbeitsleistung das Rentensystem bisher stützen.

Die „Rente ab 63“ gilt allerdings nur für Versicherte, die vor dem 1. Januar 1953 geboren sind und deren Rente nach dem 1. Juli 2014 beginnt und die die weiteren Voraussetzungen erfüllen.

Für Versicherte, die nach dem 1. Januar 1953 geboren sind, steigt die Altersgrenze mit jedem Jahrgang um zwei Monate. Wer also nach dem 1. Januar 1964 geboren wurde, kann nach 45 Beitragsjahren abschlagsfrei in Rente gehen, wenn er das 65. Lebensjahr vollendet hat.

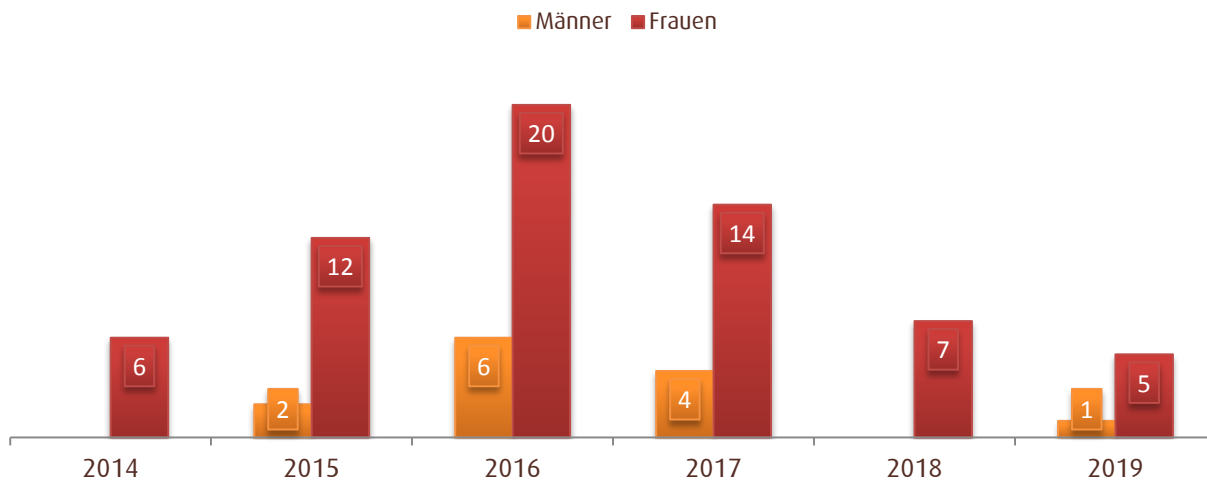
Eine erste Analyse des Personalbestandes der Landeshauptstadt Magdeburg hatte ergeben, dass die o. g. Voraussetzungen auf 129 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zutreffen würde. Diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden angeschrieben, um die näheren Voraussetzungen zu prüfen und um die persönlichen Planungen bzw. Absichten einzuholen. Im Ergebnis dessen wurde festgestellt, dass 39 Beschäftigte die Voraussetzungen nicht erfüllten. Allerdings hatten auch von denen, die die Voraussetzungen erfüllten, sofort 37 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Absicht erklärt, die Rente ab 63 in Anspruch nehmen zu wollen.

Eine planbare Größe stellte dies aus Sicht des Personalbereiches dennoch nicht dar, da sich die Absichten der berechtigten Personen jederzeit ändern konnten und abschließend im Schluss eines Auflösungsvertrages enden müssen. Solange also kein Auflösungsvertrag geschlossen wurde, kann sich die betreffende Person immer noch umentscheiden. Gleiches trifft natürlich auch auf die Kolleginnen und Kollegen zu, die bisher noch nicht die Absicht geäußert haben mit 63 Jahren in Rente zu gehen.

Aus diesem Grund wurden im Jahr 2015 mit 141 in Frage kommenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern so genannte „Lebensplanungsgespräche“ geführt, um die jeweiligen persönlichen Intensionen in unverbindlicher Form in Erfahrung zu bringen. Damit erhielt die Landeshauptstadt Magdeburg zumindest einen Planungsinhalt.

Nach aktuellem Kenntnisstand (März 2016) nutzen, bzw. nutzen, bisher 77 Kolleginnen und Kollegen die neuen rechtlichen Regelungen. Die nachfolgenden Grafiken dienen der näheren Veranschaulichung.

Rente ab 63 nach Geschlecht

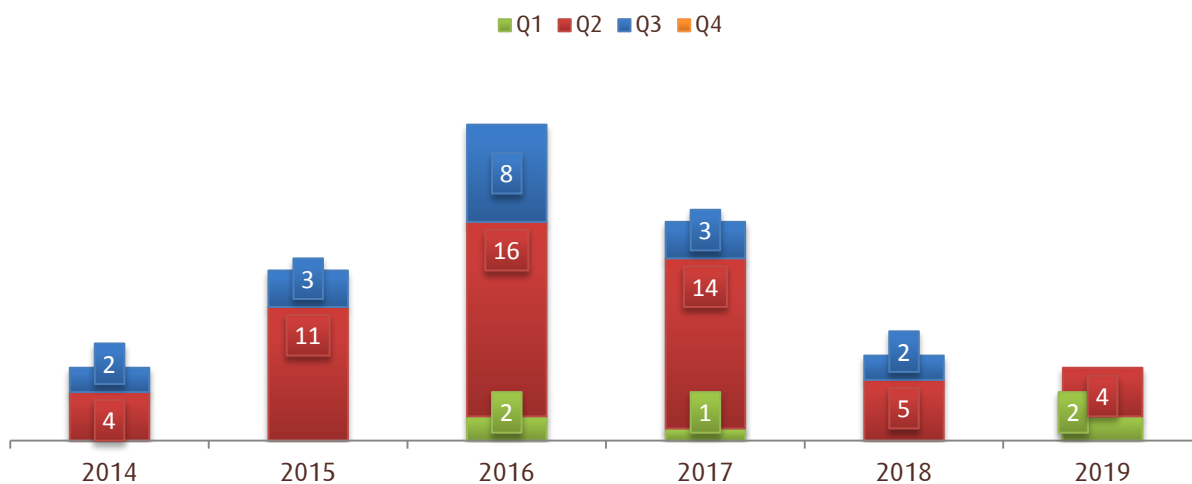


Aktuell erwartet die Landeshauptstadt Magdeburg 26 zusätzlich freiwerdende Stellen für das Jahr 2016. Wobei das Wort „zusätzlich“ ja eigentlich so nicht ganz richtig ist, denn dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem Arbeitsverhältnis mit der Landeshauptstadt Magdeburg scheiden, war ja ohnehin klar. Nur verschiebt sich eben der Zeitpunkt des Ausscheidens nach vorn.

Wie die beiden Grafiken zeigen, nehmen mehr Frauen als Männer die rechtlichen Regelungen in Anspruch. Aufgeschlüsselt nach den Q-Stufen ergibt sich ein prozentuales Übergewicht bei der Qualifikationsstufe Q2, also der des mittleren Dienstes.

Die Qualifikationsstufe Q4 ist von der Regelung „Rente ab 63“ nicht betroffen. Die nachzuweisenden 45 Arbeitsjahre, welche zwingende Voraussetzung sind, werden durch die relativ langen Studienzeiten offenbar bei den Beschäftigten des höheren Dienstes nicht erreicht.

Rente ab 63 nach Q-Stufe



2.4 Die Landeshauptstadt Magdeburg im Vergleich - Personalbestände

Alle Daten des nachfolgenden Städtevergleichs sind aus den Veröffentlichungen des Amtes für Statistik der Landeshauptstadt Magdeburg entnommen. Dieses fragt die Daten regelmäßig bei den Statistikämtern ostdeutscher Großstädte ab, weil der Deutsche Städtetag selbst die Daten nicht mehr erhebt.

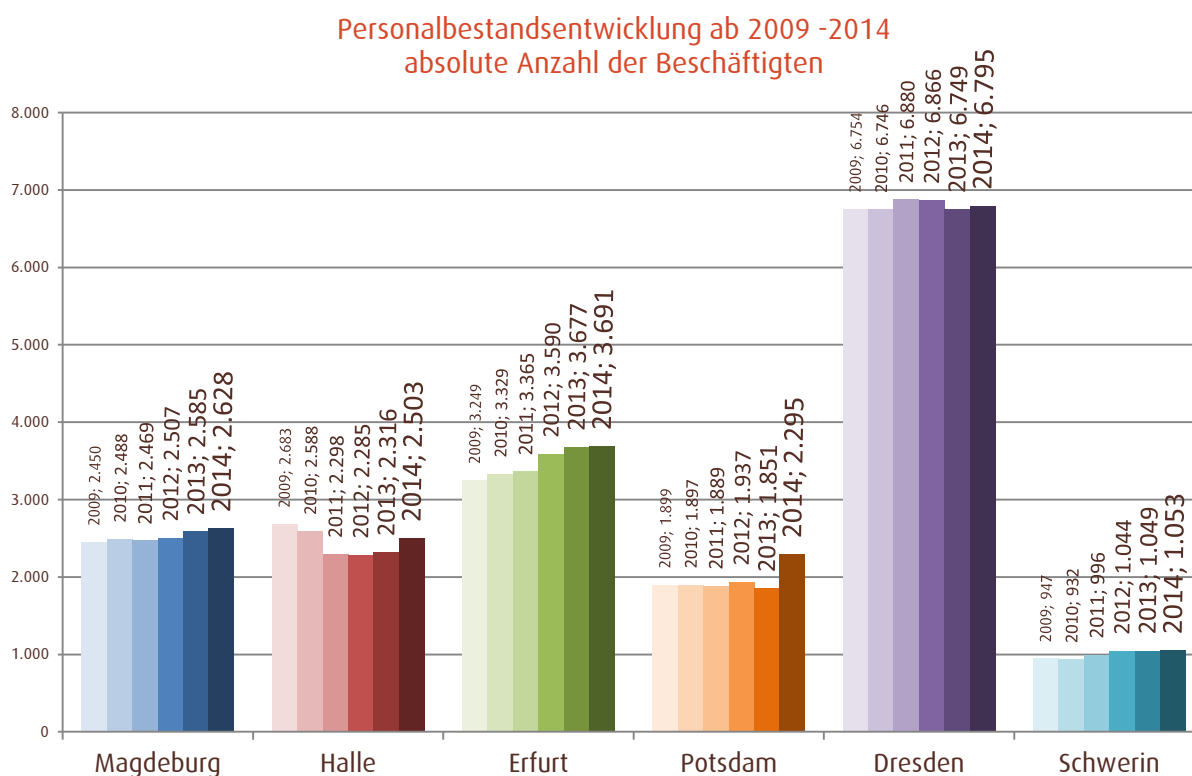
Die Auswertungen, welche jährlich statistische Personal- und Finanzdaten der Kommunen stichtagsbezogen zum 30. Juni abfragen, zusammenfassten und der Öffentlichkeit zur Verfügung stellten, wurden im letzten Bericht für einzelne Themen und Kapitel angeboten, um eine regionale und überregionale Vergleichbarkeit der Landeshauptstadt Magdeburg mit anderen Kommunen herzustellen.

Dies hat sich bewährt und soll auch künftig fester Bestandteil kommender Berichte sein. Leider können nur Daten bis zum Jahr 2014 bereitgestellt werden.

Es können sich in bestimmten Bereichen marginale Unterschiede zum vorliegenden Bericht ergeben. Diese resultieren dann in erster Linie aus unterschiedlichen Stichtagen bei der Datenerhebung (z. B. Saisonkräfte und Azubis in den Personalbeständen) oder auch durch das Ansprechen und Zusammenführen unterschiedlicher Sachkonten (z. B. Einrechnung der Ehrenämter o. ä in die Personalkosten).

Verglichen wird sich hauptsächlich mit allen Landeshauptstädten der neuen Länder und mit der Stadt Halle als direkten regionalen Vergleichspartner.

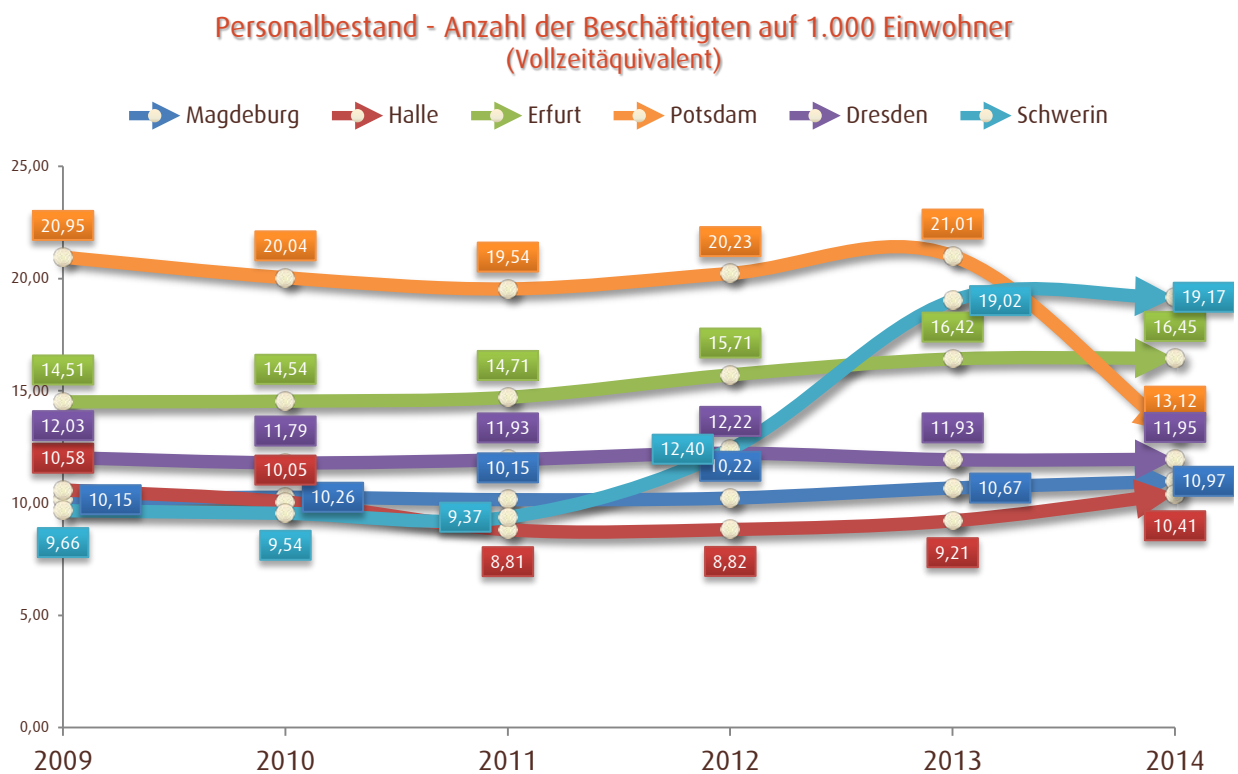
Den Autoren ist die unterschiedliche Größenklasseneinordnung der jeweiligen Städte bewusst. Auch wenn sich somit in bestimmten Teilen nur bedingt eine Vergleichbarkeit ableiten lässt, haben sich die Autoren für diese überregionale Gegenüberstellung entschieden. Schließlich haben alle Landeshauptstädte, unabhängig ihrer Größenordnung, ähnliche Aufgaben zu erfüllen. Aber eine Betrachtung der im Bericht eingearbeiteten Städtevergleiche ist auch unter der Prämisse zu sehen, dass sich die Aufgabenerfüllung immer auch an der jeweiligen Einwohnerzahl orientiert.



Erster Vergleich ist die Gegenüberstellung der Personalbestände in der absoluten Form und im Verhältnis zu 1.000 Einwohner, welche Rückschlüsse über die Verwaltungsdichte zulassen aber auch im Hinblick auf die jeweiligen kommunalen Aufgaben, der unterschiedlichen Haushaltssituation und der unterschiedlichen Interessen der vor Ort agierenden politischen Gremien immer im regionalen Zusammenhang gesehen werden müssen.

Die Beschäftigtenentwicklung, gemessen an der rein absoluten Anzahl der Beschäftigten, weist die sächsische Landeshauptstadt Dresden als die Stadt mit der höchsten Beschäftigtenanzahl aus. Kein Wunder, könnte man meinen... schließlich ist Dresden auch mit Abstand die Stadt mit der höchsten Einwohnerzahl.

Um also einen wirklichen Vergleich der Personalbestände anbieten zu können, ist hier zwingend die Anzahl der Beschäftigten pro 1.000 Einwohner ins Kalkül zu ziehen. Nur diese Zahlen geben einen realistischen Vergleich auf die Verwaltungsdichte einer Stadtverwaltung.



Gemessen an dieser Verwaltungsdichte liegen die Stadt Halle und die Landeshauptstadt Magdeburg im Jahr 2014 nahezu gleich auf den letzten beiden Plätzen. In beiden sachsen-anhaltischen Städten und Kommunen kommen rund 11 städtische Mitarbeiter auf 1.000 Einwohner. Warum in Erfurt rund 50 % und in Schwerin gut 100 % mehr städtisches Personal benötigt wird, um 1.000 Einwohner in allen verwaltungstechnischen Fragen zu „betreuen“, können wohl nur die jeweiligen Städte selbst beantworten.

Die Landeshauptstadt Magdeburg fühlt sich jedenfalls bei diesem Vergleich in ihrer Personalpolitik bestätigt. Finanzielle Zwänge in den kommunalen Haushalten führen meist dazu, die Personalkosten zu reduzieren. Jedoch kann kostenbedingter Personalabbau schnell in Konflikt mit der Bürgerzufriedenheit geraten. Die Landeshauptstadt Magdeburg hat hier aber einen sehr ausgewogenen Weg gefunden, beide Interessenlagen zu vereinen. Ein Baustein dieser Ausgewogenheit wird im nachfolgenden Kapitel ausführlich beschrieben.

In den kommenden Kapiteln greifen die Autoren hin und wieder auf überregionale Städtvergleiche zurück, um die Position der Landeshauptstadt Magdeburg auf dieser Ebene darzustellen.

3. Praxisansätze zur Personalbindung, -entwicklung, -gewinnung

Die Problematik aus dem vorangegangenen Abschnitt ist klar.

Bis zum Jahr 2026 werden ca. 700 Beschäftigte ihr Dienst- bzw. Arbeitsverhältnis mit der Landeshauptstadt Magdeburg allein altersbedingt beenden. Dieser Entwicklung gilt es gegenzusteuern.

3.1 Das neue Personalentwicklungskonzept

Die Umgestaltung einer Verwaltung von einer klassischen Behörde zu einem modernen, bürgerorientierten Dienstleistungsunternehmen ist ohne leistungsfähige, lernbereite und motivierte Mitarbeiterinnen, die gut ausgewählt, qualifiziert und eingesetzt sind, nicht zu bewältigen. Das Personal ist somit die wichtigste Ressource.

Nicht zuletzt vor dem Hintergrund von knapper quantitativer personeller Ausstattung und gleichzeitig ständig wachsenden Anforderungen und Herausforderungen, hat es sich die Landeshauptstadt Magdeburg zur Aufgabe gemacht, durch intensive Personalentwicklung die richtige Frau bzw. den richtigen Mann auf die passende Stelle zu bringen und sie durch Freude an der Arbeit als langjährige motivierte und engagierte Beschäftigte zu gewinnen.

- Personalentwicklung soll etwas bewegen. Eine erfolgreiche Personalpolitik umfasst aber nicht nur die Entwicklung der Kompetenzen aller Beschäftigten, sondern auch ihre Gesundheit und eine adäquate Aufgabenzuordnung.
- Personalentwicklung ist somit eng mit der zukünftigen Gestaltung von Arbeitsgebieten, Arbeitsabläufen und den Maßnahmen des Gesundheitsmanagements verbunden.
- Personalentwicklung ist nicht als einmalige Aufgabe, sondern als ein fortlaufender Prozess und somit als Daueraufgabe zu verstehen, die in enger Verzahnung mit der Organisationsentwicklung umgesetzt werden muss.
- Personalentwicklung richtet sich direkt an die Beschäftigten, unabhängig davon, welcher Ebene sie angehören, in welchem Bereich sie tätig sind und welche Aufgaben sie wahrnehmen.

Das neue Personalentwicklungskonzept, welches 2015 vorgestellt wurde und in diesem Bericht auszugsweise wiedergegeben wird, zeigt die individuellen Möglichkeiten der Beschäftigten der Landeshauptstadt Magdeburg, soll Angebote unterbreiten und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Einflussnahme animieren.






3.1.1 Begriff und Ziele der Personalentwicklung

Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung gilt es, attraktiv zu sein für qualifizierte junge Beschäftigte und gleichzeitig eine älter werdende Belegschaft zu binden und deren Erfahrungswissen zu sichern und zu nutzen. Die Frage, für welchen Arbeitgeber jemand arbeiten will, wird wesentlich von dessen Image bestimmt. Die Wahl des Arbeitsplatzes orientiert sich neben traditionellen Aspekten, wie Gehalt, Status und Sicherheit, vermehrt an Kriterien, wie Förderung der Potenziale des Einzelnen, individuellen Entwicklungsmöglichkeiten und dem Umgang miteinander.

Mit dem Leitbild (siehe Seite 6) stellt sich die Landeshauptstadt Magdeburg der Herausforderung, als bürger-nahe, wirtschaftliche, kommunikative, effiziente und leistungsfähige Verwaltung zu agieren. Diese Ziele und Werte sollen nicht nur das Papier füllen, sondern von allen Beschäftigten verinnerlicht und als Magdeburger Verwaltungskultur gelebt werden.

Insbesondere der Aufbau einer zukunftsorientierten leistungsfähigen Verwaltung benötigt die Instrumente der Personalentwicklung, um Beschäftigte zu motivieren, deren Eigenverantwortung zu stärken und einen von gegenseitigem Vertrauen geprägten Arbeitsalltag zu ermöglichen.

Deshalb waren zunächst folgende Fragen zu klären:

-  Was ist unter Personalentwicklung zu verstehen?
-  Wie kann durch Personalentwicklung zur Umsetzung des Leitbildes beigetragen werden?
-  Auf welche Handlungsfelder soll sich konzentriert werden und welche Instrumente der Personalentwicklung stehen aktuell zur Verfügung?

Der Bereich der Personalentwicklung ist ein noch recht junges Betätigungsfeld. Abgeleitet von den beiden Wortbestandteilen „Personal“ und „Entwicklung“ geht es hierbei um die Beschäftigten einer Organisation und um die Veränderungsprozesse im Zeitverlauf.




„Die Personalentwicklung umfasst alle Maßnahmen, die der Erhaltung, Entwicklung und Verbesserung der Arbeitsleistung und des Qualifikationsprofils von Mitarbeiterinnen dienen, um die Ansprüche des Unternehmens an die Qualität seiner Arbeitskräfte sicherzustellen.“





„Die wichtigste Aufgabe der Personalentwicklung ist es, das Leistungs- und Lernpotenzial der Beschäftigten zu erkennen, zu erhalten und zu fördern, die vorhandenen Fähigkeiten weiter zu entwickeln und diese mit den Anforderungen der Verwaltung in Einklang zu bringen.“

Die Personalentwicklung setzt in der Einstellungsphase der Mitarbeiterin ein und endet erst mit dem Ausscheiden aus der Organisation. Im Verlauf des Arbeitslebens soll die Personalentwicklung Möglichkeiten zum kontinuierlichen Lernen und zur beruflichen und privaten Weiterentwicklung bereitstellen.






Jedoch sind Personalmanagement und Personalentwicklung kein Selbstzweck, sondern stehen in engem und kausalem Zusammenhang mit den Zielen der Verwaltung.

Ziele aus der Sicht der Verwaltung:






-  Aufrechterhaltung bzw. Steigerung der Qualität unserer öffentlichen Dienstleistungen
-  Langfristige Sicherung qualifizierter Fach- und Führungskräfte
-  Erhaltung, Förderung und kontinuierliche Anpassung unserer Mitarbeiterqualifikation an neue Erfordernisse

-  Entwicklung von Nachwuchskräften
-  Erhöhung der Arbeitszufriedenheit unserer Mitarbeiterinnen
-  Reduzierung von Demotivation und Fluktuation (Mitarbeiterbindung)
-  Erhöhung der Attraktivität der Landeshauptstadt Magdeburg als Arbeitgeber

Ziele aus Sicht unserer Beschäftigten:

-  Selbstentfaltung durch Übernahme qualifizierter Aufgaben
-  Verbesserung der Laufbahn- und Entwicklungsmöglichkeiten
-  Aktivierung nicht ausgeschöpfter Potenziale
-  Erhalt und Verbesserung der selbstbestimmten Lebensführung
-  Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie







Ziele aus Sicht unserer Vorgesetzten:

-  Ermittlung und richtiger Einsatz von Mitarbeiterpotenzialen
-  Effizientere und gezieltere Aufgabenzuordnung
-  Nutzung kreativer Energie
-  Bessere Delegation und Verantwortungsabgabe
-  Motivationsförderung

Daraus ergibt sich die Herausforderung, die zum Teil unterschiedlichen Ziele und Interessen der Vorgesetzten und der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter miteinander in Einklang bringen.

Personalentwicklung der Landeshauptstadt Magdeburg richtet sich, wie bereits erwähnt, grundsätzlich an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Darüber hinaus werden aber auch für spezielle Personengruppen Entwicklungsmaßnahmen zum Erhalt und zur Förderung der individuellen Leistungsbereitschaften benötigt und angewandt.

Zu diesen Zielgruppen gehören:

-  Neue Mitarbeiterinnen,
-  Schwerbehinderte Beschäftigte,
-  Berufsrückkehrerinnen,
-  Ältere Mitarbeiterinnen,
-  Personen mit Schlüsselfunktionen, wie erfahrene, neue Führungskräfte und Nachwuchsführungskräfte,
-  Beschäftigtennachwuchs.

3.1.2 Personalentwicklung als Konzept

Ein Konzept bezeichnet einen groben Plan, welcher einzelne Maßnahmen zur Erreichung eines Ziels auflistet und beschreibt, die eine übergeordnete Sicht zu später auszuführenden Detailplänen angeben.

Hauptzielrichtungen sind dabei insbesondere die Kompensation der altersbedingten Personalabgänge wie sie im Kapitel 2 beschrieben sind und die Positionierung der Landeshauptstadt Magdeburg als attraktiver Arbeitgeber. In diesem Sinne sind der Veränderung der Aufgaben unserer Verwaltung und der dafür zur Verfügung stehenden Personalressourcen Rechnungen zu tragen.

Personalentwicklung ist als ein kontinuierlicher Prozess zu verstehen, da die Umsetzung der einzelnen Instrumente und Maßnahmen eine stetige Weiterentwicklung und Anpassung der Instrumente und Konzepte erfordern.

Gleichzeitig ist darauf zu achten, dass die benannten Handlungsfelder/Instrumente nicht losgelöst voneinander betrachtet werden, da sie sich gegenseitig bedingen und beeinflussen.

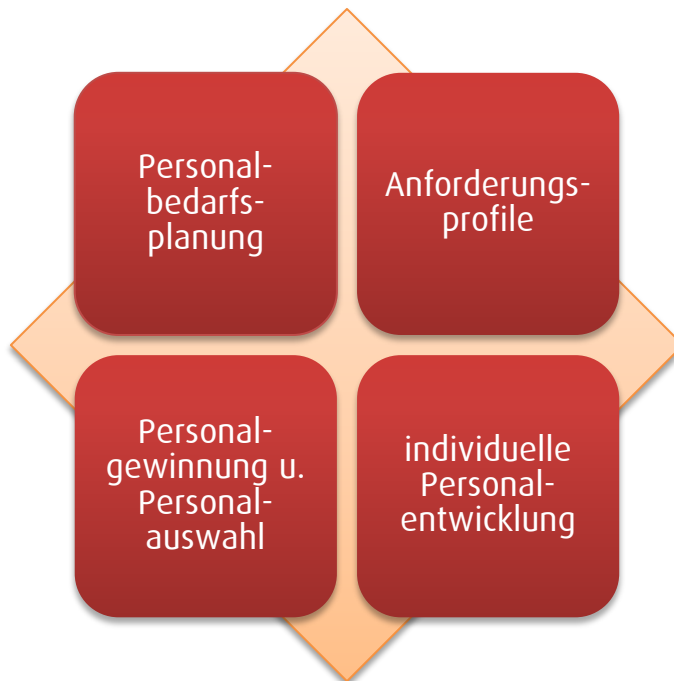
In Abhängigkeit von der Aktualität, den Erfordernissen der Ämter/Fachbereiche sowie den organisatorischen und personellen Kapazitäten werden die Personalentwicklungsmaßnahmen im Einzelnen weiterhin begleitet und geplant. Dementsprechend soll das vorliegende Personalentwicklungskonzept als Handlungsleitfaden verstanden werden, der nach den jeweils aktuellen Bedürfnissen fortgeschrieben wird.

Instrumente des Personalentwicklungskonzeptes der Landeshauptstadt Magdeburg



3.1.3 Handlungsfelder der Personalentwicklung

Zentrale Handlungsfelder der Personalentwicklung sind die unterschiedlichen Phasen, die von allen Mitarbeiterinnen im Laufe ihrer beruflichen Laufbahn, vom Berufseinstieg bis zum Ruhestand, durchlaufen werden: von der Personalgewinnung, über die Personalerhaltung, Fortbildung und Qualifizierung bis zum Übergang in den Ruhestand.



Ausgangspunkt für die Handlungsfelder der Personalentwicklung ist eine fundierte **Personalbedarfsplanung**. Wichtigste Grundlage dafür ist der Sollstellenplan, der maßgeblich durch den vorhandenen und zukünftigen Aufgabenbestand und die notwendige Stellenanzahl gekennzeichnet ist.

Die Personalbedarfsplanung, welche wiederum die Grundlage für die Personalbemessung bildet, umfasst die systematische Ermittlung und Darstellung des für eine effektive und effiziente Aufgabenerfüllung notwendigen Bedarfs an Beschäftigten

- th nach Anzahl (quantitative Personalbedarfsplanung)
- th nach Qualifikationsstruktur (qualitative Personalbedarfsplanung).

Unabdingbar dafür sind eine ständige Aufgabenkritik, Prognosen und Beschäftigtendaten unter Beachtung der finanziellen Möglichkeiten.

Das **Anforderungsprofil** gibt Auskunft über die gewünschten Fähigkeiten, die die oder der Beschäftigte für eine bestimmte Stelle haben soll. Darin sind die fachlichen und persönlichen Anforderungen definiert, die zwingend erfüllt werden müssen, um die Stelle besetzen zu können.

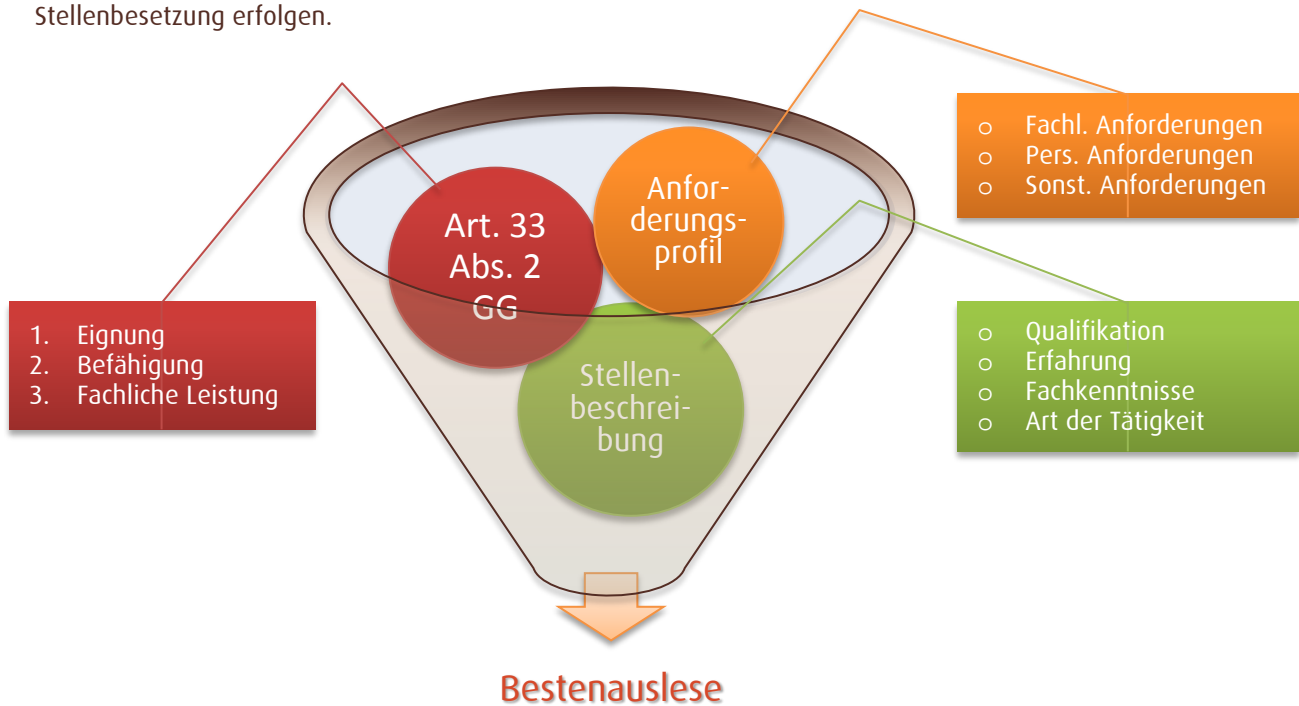
Für eine Vielzahl der auf Seite 43 dargestellten Instrumente ist die Erstellung von Anforderungsprofilen maßgebend.

Grundvoraussetzung für die Erstellung eines Anforderungsprofils ist die genaue Kenntnis der Funktion.

Ausgangspunkt sind die Aufgaben, die die zukünftige Stelleninhaberin/der zukünftige Stelleninhaber zu erledigen hat.

Voraussetzung dafür ist wiederum eine aktuelle Arbeitsplatzbeschreibung. Den zu erfüllenden Aufgaben werden die auszuführenden Tätigkeiten und dazu erforderlichen Anforderungskriterien zugeordnet. Daraus leiten sich die Kompetenzen ab, über die die Bewerberin oder der Bewerber zwingend verfügen muss (Hauptkriterien). Auch ergänzende Kriterien, die nicht zwingend vorhanden sein müssen, aber wünschenswert sind, sind so ableitbar

Je sorgfältiger und detaillierter das Anforderungsprofil erstellt wird, desto zuverlässiger und genauer kann die Stellenbesetzung erfolgen.



Die Forderungen nach einer modernen, effizienten und effektiven Verwaltung können nur mit ausreichendem Personal mit der richtigen Qualifikation an der richtigen Stelle erfüllt werden. Auf Basis des durch den Stadtrat im Rahmen des Haushaltsplanes beschlossenen Stellenplanes kommt der **Personalgewinnung und Personalauswahl** an dieser Stelle eine Schlüsselfunktion zu.

Die Personalgewinnung in der Landeshauptstadt Magdeburg erfolgt sowohl durch Stellenausschreibungen und gezielte Werbemaßnahmen als auch durch Berücksichtigung von Initiativbewerbungen. Bei der Rekrutierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist zu differenzieren zwischen der Umsetzung verwaltungsinterner Beschäftigter, Gewinnung Externer als Nachwuchskräfte und Externer als Quereinsteiger/innen aufgrund spezieller Kenntnisse und Erfahrungen.

Die interne Personalgewinnung erfolgt grundsätzlich durch Stellenausschreibungen. Dabei dienen die Stellenausschreibungen nicht nur der Vorbereitung von Personalauswahlentscheidungen, sondern auch der Information der Beschäftigten über Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten.

In den Fällen, in denen das interne Stellenausschreibungsverfahren erfolglos verlaufen ist, werden die Stellenausschreibungen extern veröffentlicht. Bei vorübergehendem Personalmehrbedarf oder im Vertretungsfall aufgrund von Krankheit oder Elternzeit werden in der Regel Initiativbewerbungen herangezogen.

Um Stellenbesetzungsverfahren erfolgreich durchführen zu können, ist es wichtig, einen möglichst großen Bewerberkreis anzusprechen und einen barrierefreien Bewerbungsweg zu ermöglichen. Jeder Bewerberin (intern und extern) ist es bis jetzt noch freigestellt, die Form ihrer Bewerbung zu wählen: klassisch per Bewerbungsmappe, digitalisiert per E-Mail oder online im Stellenportal für den öffentlichen Dienst. Mehr zu diesem Thema dann im Kapitel zur Beschäftigtenfluktuation.

Die Personalentwicklung sollte zum einen die Verwaltungs- und Abteilungsziele und zum anderen die persönlichen Entwicklungsziele der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstützen. Zur **individuellen Entwicklung** einzelner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder bestimmter Zielgruppen gehören die Leistungssicherung und Leistungsverbesserung (Kompetenzentwicklung) und die Förderung der Beschäftigten selbst (Potenzialentwicklung). Dabei dienen die Anforderungen des Arbeitsplatzes immer als Ausgangspunkt.




Viele der Möglichkeiten zur individuellen Personalentwicklung decken sich mit den Instrumenten, die auf der Seite 43 abgebildet wurden. Die einzelne Betrachtung all dieser Instrumente würde an dieser Stelle zu weit führen. Deshalb verweisen die Autoren für nähere Informationen zu diesem Thema auf das Personalentwicklungskonzept der Landeshauptstadt Magdeburg, welches Sie auf Anfrage im Fachdienst 01.1 – Personal- und Organisationsentwicklung erhalten können.

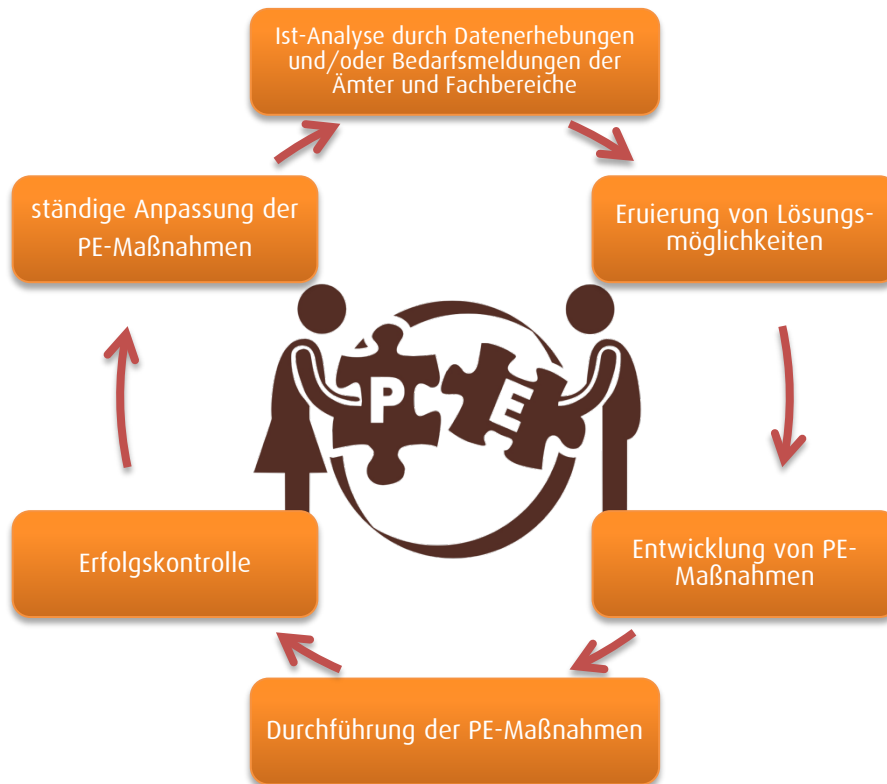
3.1.4 Controlling und Ausblick

Personalentwicklung kann in Gänze nur als erfolgreich angesehen werden, wenn bei ihrer Durchführung neben den Zielen des Arbeitgebers auch die Ziele der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erreicht und deren Erwartungen erfüllt werden.

Damit zielgerichtete Personalentwicklung stattfinden kann, ist die Bewertung der ausgeführten Aktivitäten und Handlungsalternativen grundsätzlich eine wichtige Voraussetzung.






Durch Erfolgskontrollen werden folgende Ziele erreicht:

-  Ermittlung, ob und inwieweit das Ergebnis einer Maßnahme zur Erreichung der Ziele der Verwaltung beiträgt (Legitimationsfunktion)
-  Analyse von Ursachen, falls Abweichungen von den PE-Zielen festgestellt werden (Entwicklungsfunktion)
-  Ergreifen bzw. Einleiten von Korrekturmaßnahmen (Aktionsfunktion)



Strategisch gilt es also, die aus den Organisationszielen abgeleiteten Personalentwicklungsziele zu überprüfen. Operativ sind die eingesetzten Personalentwicklungsinstrumente bezüglich ihrer Zielerreichung zu evaluieren. Hierzu sind wiederum Kennzahlen erforderlich. Kennzahlen, die bspw. auch aus dem Personal- und Organisationsbericht der Landeshauptstadt Magdeburg angeboten werden.

Beispiele der Controlling-Kennzahlen:

-  Gesamtzahl der Mitarbeiterinnen
-  Durchschnittliche Dauer der Betriebszugehörigkeit
-  Anteil der Frauen an der Gesamtbelegschaft
-  Fehlzeiten als Differenz zwischen Soll- und Ist-Arbeitszeit
-  Verhältnis Krankenstand verschiedener Jahre zu einem bestimmten Basisjahr

Wie die vorangegangenen Seiten zeigen, hat die Personalentwicklung in der Landeshauptstadt Magdeburg viele Facetten entfaltet und Instrumente hervorgebracht, von der die Zufriedenheit aller Mitarbeiterinnen profitiert.

Die Landeshauptstadt Magdeburg kann auf das Erreichte stolz sein. Jedoch sind sich die Initiatoren auch bewusst, dass der Prozess der Personalentwicklung längst noch nicht abgeschlossen ist und als dynamischer Prozess nur von der Weiterentwicklung lebt. Auch Rückschläge sind nicht ausgeschlossen, die dann eine Neuorientierung erfordern.

Die Landeshauptstadt Magdeburg hat sich das Ziel gesetzt, die Personalentwicklungsmaßnahmen wie bisher zu initiieren, zu fördern, zu evaluieren und weiterzuentwickeln. Dabei ist sie jedoch auch auf die Mithilfe aller Beschäftigten der Landeshauptstadt angewiesen.

4. Beurteilungswesen und §18 TVÖD

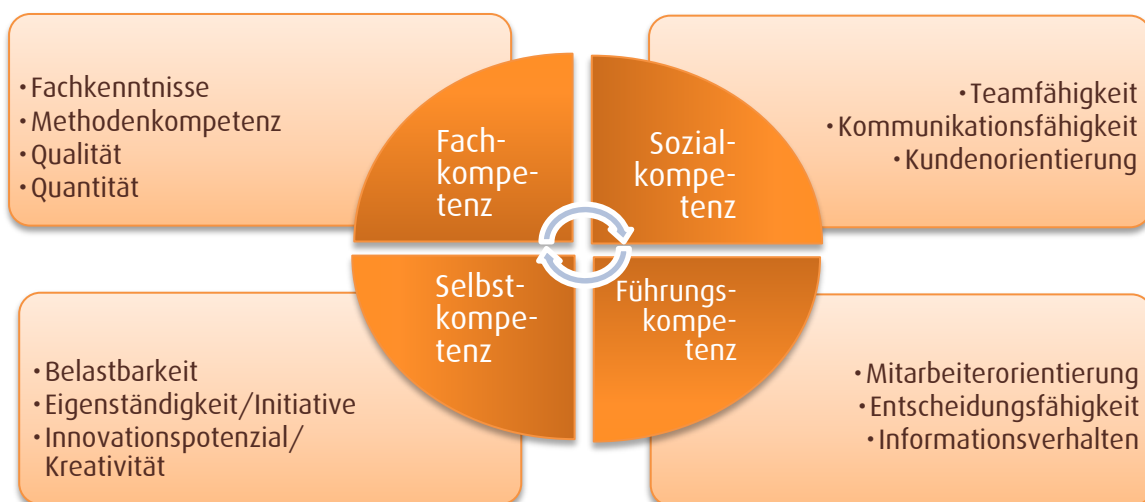
4.1 Die Beurteilungsrichtlinie der Landeshauptstadt

Mit Wirkung vom 1. Januar 2012 trat für die Beschäftigten der Landeshauptstadt Magdeburg eine neue Beurteilungsrichtlinie in Kraft. Ohne diese neue Beurteilungsrichtlinie in allen Einzelheiten zu beschreiben, sollen dennoch kurz die wichtigsten Aspekte dargestellt werden, bevor ein Rückblick auf die Auswertungen vorgenommen wird.

Der Plan war, dass das Verfahren für Beurteilungen in Gänze vereinfacht wird. Beurteilt wird im Regelfall alle zwei Jahre. Dieser Zeitraum ermöglicht es, weitestgehend auf anlassbezogene Beurteilungen zu verzichten.

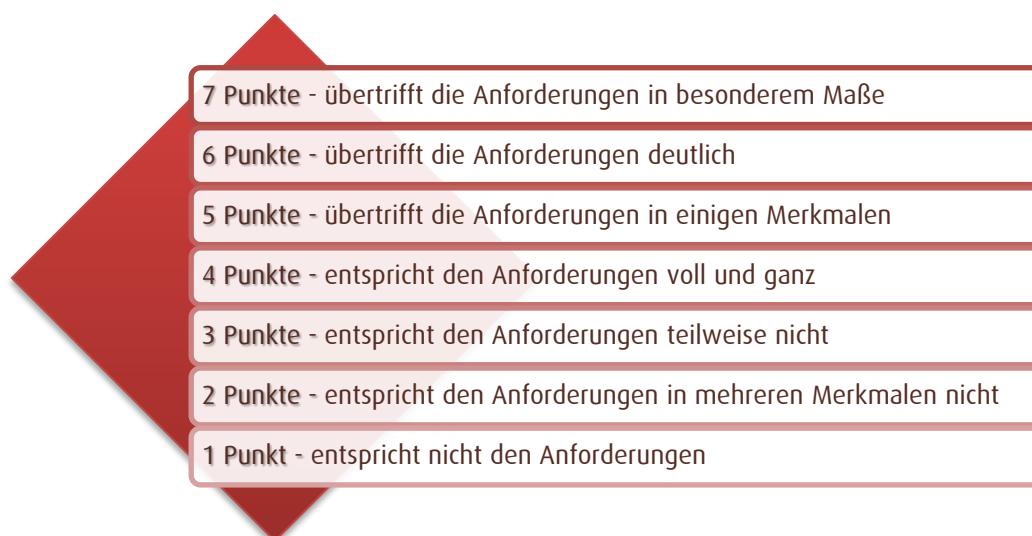
Folgende Beurteilungskriterien wurden in der dienstlichen Beurteilung bewertet:

Es wurden drei - bei Führungskräften vier - Kompetenzblöcke (Fachkompetenz, Sozialkompetenz, Selbstkompetenz und Führungskompetenz) ohne Wichtung beurteilt. Die Kompetenzblöcke wurden mit einzelnen Kriterien untersetzt. Mit Begründung und unter Bezug auf die jeweiligen Aufgaben konnte von der Beurteilung einzelner Kriterien abgesehen werden.



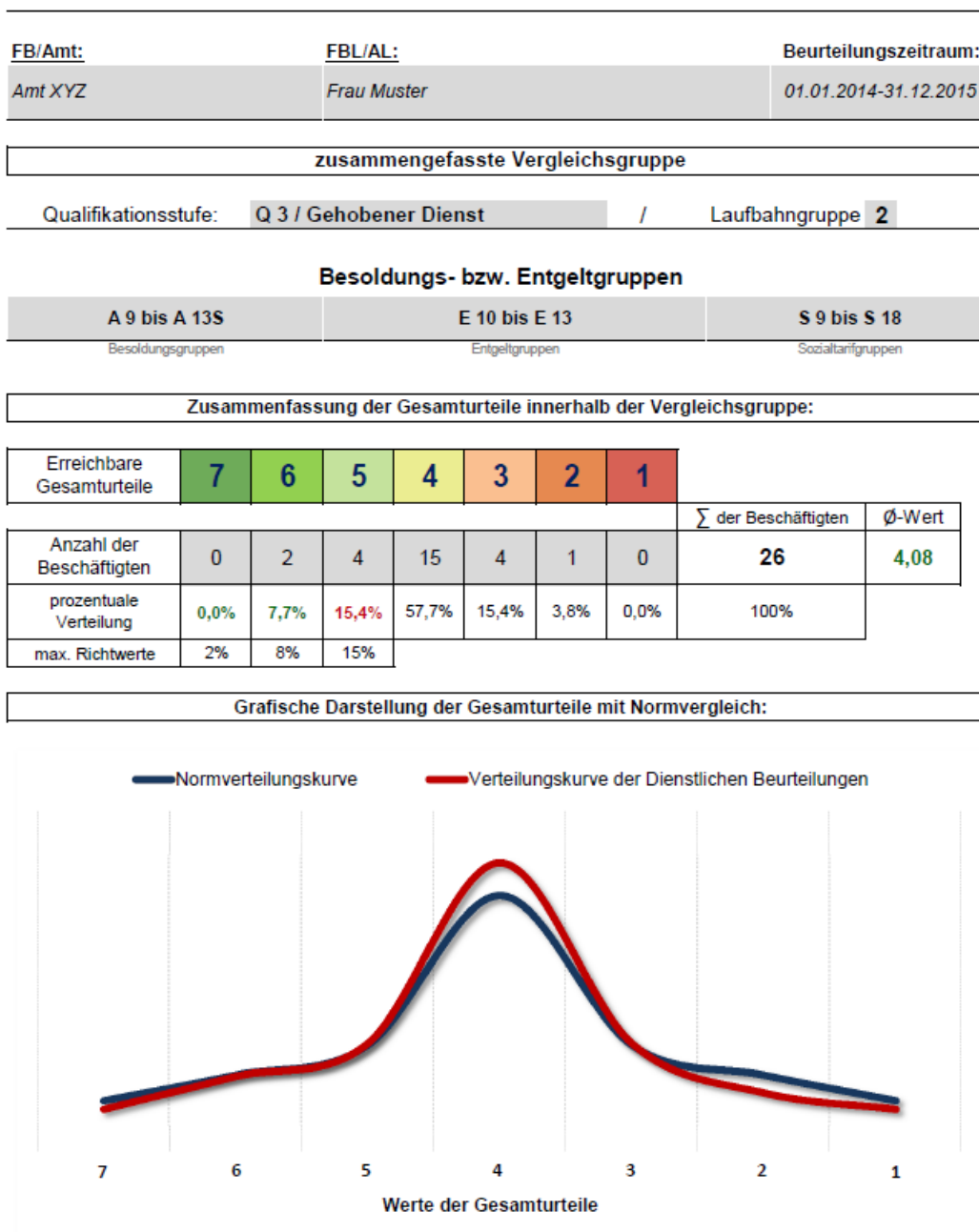
In der dienstlichen Beurteilung wurden die einzelnen Beurteilungskriterien sowie das zusammenfassende Gesamturteil mit ganzen Punkten bewertet.

Bewertet wurde in einer Bewertungsskala zwischen 7 und 1, wobei 7 den Bestwert und 1 den geringsten Skalenwert ausweist.






Mit Hilfe eines einheitlichen Beurteilungsmaßstabes und unter Bezugnahme auf Vergleichsgruppen soll eine mengenmäßig stark über- bzw. unterdurchschnittliche Bewertung erschwert werden. Außerdem wurde bei der Auswertung und der Freigabe der Beurteilungen darauf geachtet, dass es innerhalb bestimmter Vergleichsgruppen (i. d. R. der jeweiligen Q-Stufen der jeweiligen Struktureinheiten) eine Normalverteilung gibt. Beurteilungen im System der Normalverteilung werden von der Rechtsprechung als Grundlage rechtlich nachprüfbarer Personalauswahlentscheidungen gefordert. Daher sind alle Führungskräfte nicht nur verpflichtet ihre Untergebenen zu beurteilen, sondern dies auch unter Beachtung der Normalverteilung zu tätigen. Dazu wurden im Vorfeld der zweiten Beurteilungsrunde nochmals vorbereitende Schulungen für Beurteiler/innen durchgeführt. Zur Verdeutlichung dazu nachfolgende Grafik:

Auswertebogen für Dienstliche Beurteilungen



Ziel der neuen Beurteilungsrichtlinie ist ein über die gesamte Stadtverwaltung und für alle Mitarbeiter/innen gerechtes Beurteilungssystem, dass bei dienstlichen Beurteilungen maßstabswahrende Richtwerte (Normal-

verteilung) berücksichtigt. Ein Abdriften in das übermäßige Bewerten der zu beurteilenden Beschäftigten sollte so verhindert werden. Deshalb waren innerhalb der jeweiligen Vergleichsgruppen Richtwerte für die Bewertungspunkte, die über das Normalmaß hinausgehen, einzuhalten.

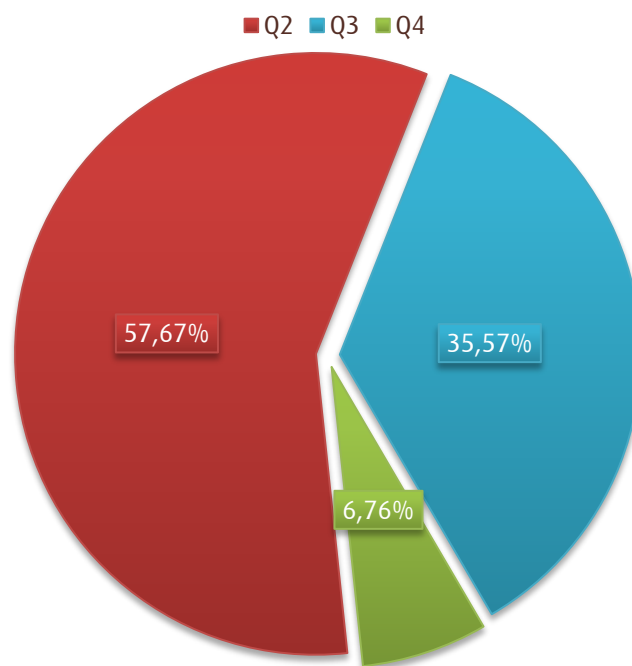
	Bewertungspunkt 5	max. 15 %
	Bewertungspunkt 6	max. 8 %
	Bewertungspunkt 7	max. 2 %

Geringfügige Abweichungen bzw. Überschreitungen, meist hervorgerufen durch die Stärke der Vergleichsgruppe selbst, konnten im Ermessen des Prüfers toleriert werden, mussten aber im Freigabevermerk begründet werden. Eine Freigabe wurde nur nach Prüfung der Einhaltung der Normalverteilung erteilt und konnte daher erst vorgenommen werden, wenn alle Beurteilungen der jeweiligen Organisationseinheiten vorgelegen haben.




Die Beurteilungsrunde 2013/2014 wurde ausgewertet. Nachfolgend sind einige Ergebnisse dieser Auswertung zusammengefasst und grafisch aufbereitet.

Insgesamt wurden rund 2.000 Beurteilungen erfasst. Unabhängig der jeweiligen Dienstverhältnisse (tariflich/verbeamtet) entfielen dabei etwa 58 % auf die Q-Stufe 2, knapp 36 % auf die Q-Stufe 3 und rund 7 % auf die Q4-Stufe. Den Beschäftigten der Q1 (EG 1- EG 4) wurde es freigestellt, ob sie beurteilt werden möchten. Deshalb wurde diese Vergleichsgruppe nicht separat ausgewertet und in den nachfolgenden Bildern ausgeblendet.

Anzahl der Beurteilungen nach Vergleichsgruppen



Eine Beurteilung macht nur dann Sinn, wenn sie objektiv, aussagekräftig und vergleichbar vonstattengeht. Und eine objektive Beurteilung erfüllt der bzw. die Vorgesetzte nur dann, wenn subjektive Faktoren so weit wie möglich objektiviert werden. Das heißt, dass u.a.

-  Sympathien bzw. Antipathien ausgeblendet werden,
-  keine Rücksicht auf mögliche persönliche Beziehungen genommen wird,
-  Gerüchten keine Beachtung geschenkt wird,



sich nicht von eigenen Launen geleitet wird und

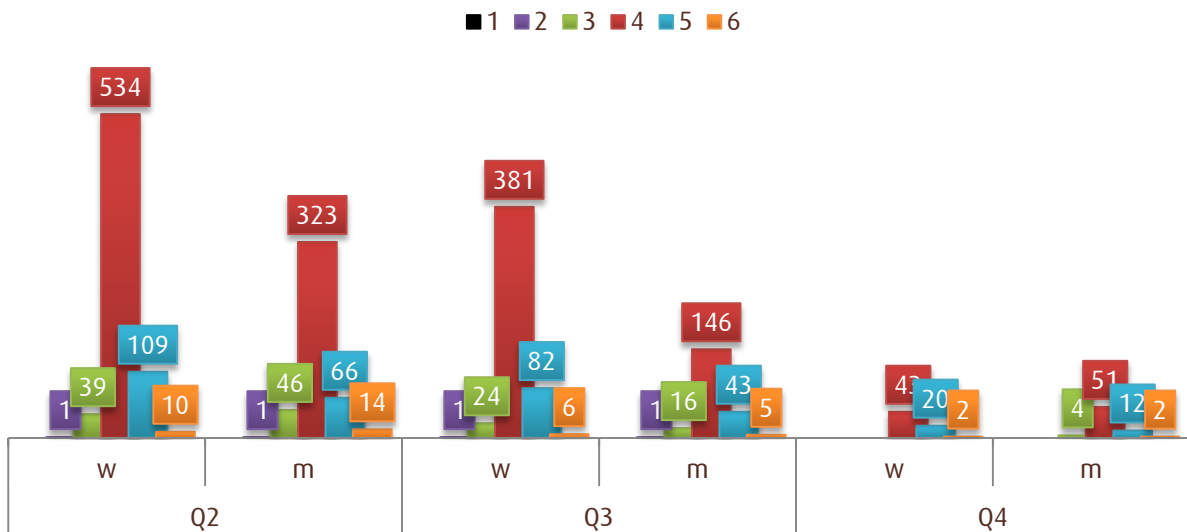


die Meinung anderer keinen Einfluss auf die Beurteilung ausübt.

Durch die Bildung der Vergleichsgruppen konnten diese klassischen Beurteilungsfehler weitgehend ausgeblendet werden.

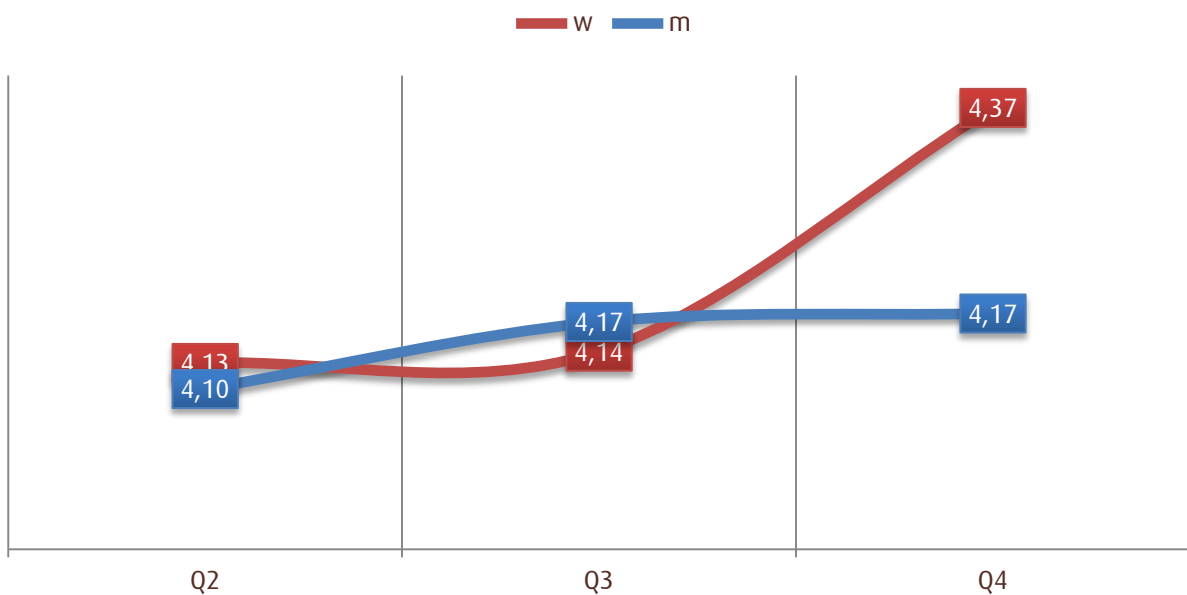
Ein erster flüchtiger Blick auf die Verteilung der Bewertungspunkte innerhalb der jeweiligen Q-Stufe, getrennt nach Geschlecht, zeigt, dass eine verhältnismäßig ausgewogene Beurteilung innerhalb der Normalverteilung stattgefunden hat.

Verteilung der Bewertungspunkte nach Q-Stufen und Geschlecht

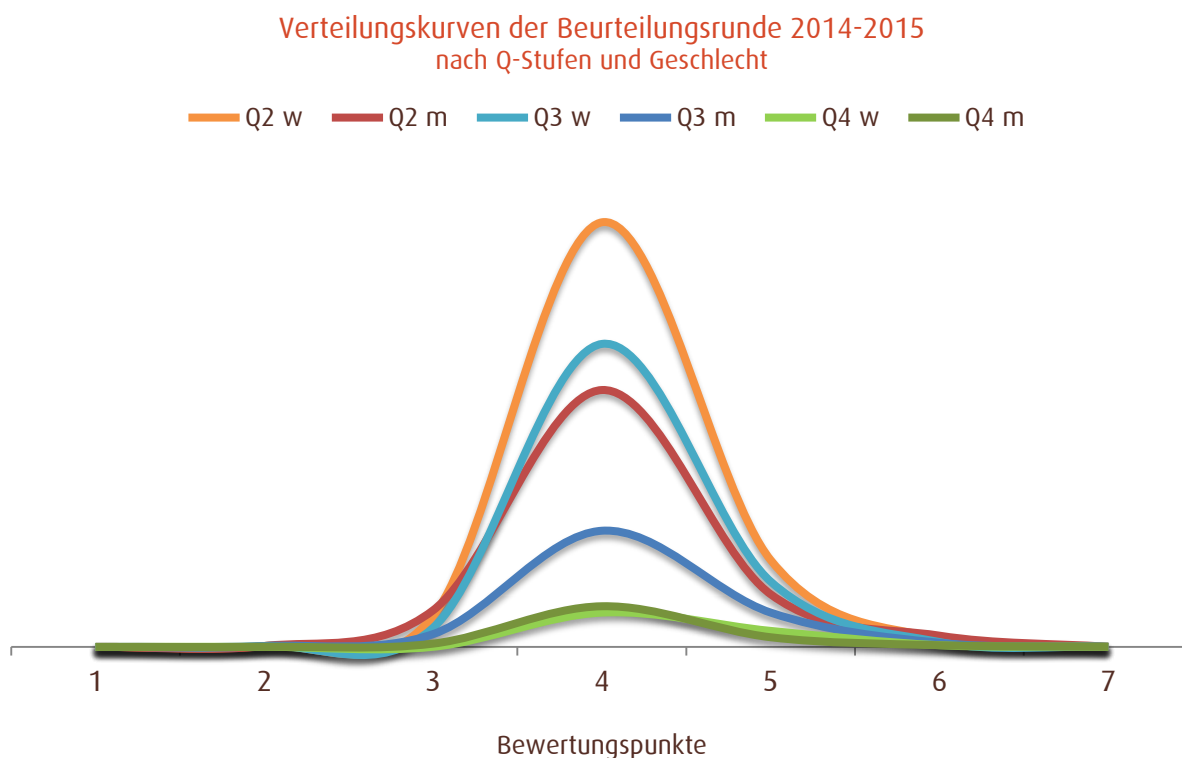


Jedoch könnte man beim nächsten Bild auf die Idee kommen, dass je höher die Position, das Entgelt bzw. die Q-Stufe des zu Beurteilenden ist, je höher wurde der oder die Beschäftigte bewertet.

durchschnittliche Bewertung der Beschäftigten innerhalb der Q-Stufen



Dass dem nicht so ist und der Eindruck des vorherigen Bildes im Wesentlichen darauf beruht, dass hier im Zehntelbereich ausgewertet wurde, zeigen die zusammenfassenden Kurven der Normalverteilung.



Eine funktionierende Beurteilungsrichtlinie ist das Fundament jeglicher Personalentscheidungen, positiver wie negativer. Sie bildet direkt die Basis der Personalauswahl und wird von der Rechtsprechung bei der Überprüfung von Personalauswahlentscheidungen zwingend zugrunde gelegt. Beurteilung ist Führungsaufgabe und verbrieftes Recht des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers.

Die Landeshauptstadt Magdeburg ist mit ihrem Beurteilungssystem auf einem guten Weg. Weiterführende Auswertungen und darauf aufbauende Workshops für Beurteiler und Beurteilte sind auch in Zukunft angestrebt, damit ein Konsens auf breiter Ebene über die Notwendigkeit von Beurteilungen zum einen und der vorurteilsfreien und fairen Durchführung der Beurteilungen auf der anderen Seite gewährleistet ist.

4.2 § 18 TVöD – Leistungsorientierte Bezahlung - Auswertung zur Umsetzung §18 TVöD -

Nach den ersten Erfahrungen der flächendeckenden Umsetzung im Jahr 2013 in der Verwaltung der Landeshauptstadt Magdeburg erfolgten in den vergangenen beiden Jahren unter modifizierten Bedingungen die weiteren Runden.

Im Folgenden hierzu die entsprechende Auswertung.

Gesamtbetrag der Ausschüttung	2013:	2.539.049,12 Euro
• davon Rückstellung	2012:	722.535,76 Euro
• davon Rückstellung	2011:	579.895,28 Euro
Gesamtbetrag der Ausschüttung	2014:	1.306.689,35 Euro
Gesamtbetrag der Ausschüttung	2015:	1.387.755,61 Euro

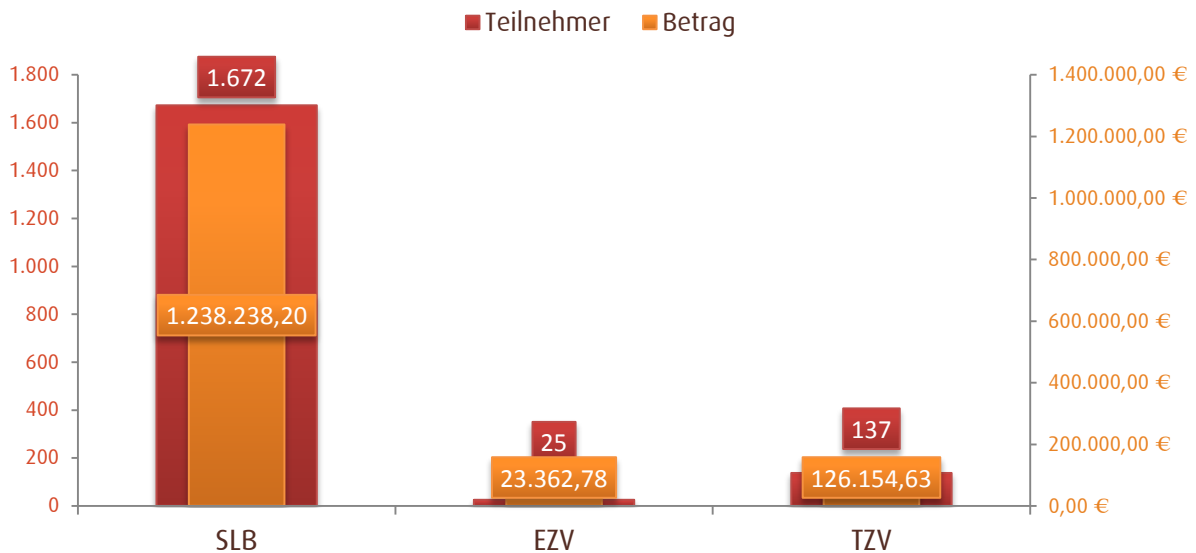
Da sich die Tarifvertragsparteien entgegen der Erwartungen nicht auf die vorgesehene jährliche Budgeterhöhung um 0,25 v. H. einigen konnten, wurden Gesamtbudgets in o. g. Höhe ausgezahlt, was einem jährlichen Volumen von 2,00 v. H. der ständigen Monatsentgelte entspricht.

Aufgrund der Erfahrungen aus 2013 erfolgten inhaltliche und verfahrenstechnische Korrekturen, die in einer modifizierten Dienstvereinbarung zu § 18 TVöD zwischen Dienststelle und Gesamtpersonalrat verhandelt und vereinbart wurden. Hier wurden im Wesentlichen die notwendigen Anpassungen und Konkretisierungen infolge der festgestellten Regelungslücken vorgenommen. Wesentliche Änderung im Vergleich zur ersten flächendeckenden Umsetzung ist, dass nunmehr eine „Nichtteilnahme“ – also die pauschalierte Punktevergabe ohne tatsächliche Bewertung – nicht mehr möglich war. Folglich musste für alle Beschäftigten eine Bewertung vorgenommen werden. Letztlich wurde damit der Intention der Tarifvertragsparteien Rechnung getragen.

Insgesamt kann ein positives Fazit gezogen werden. Von einer routinemäßigen Abarbeitung kann jedoch noch keine Rede sein, was für die zweite (2014) und dritte (2015) flächendeckende Umsetzung auch nicht zu erwarten war. Die personellen Aufwendungen im Fachbereich 01 waren im Vergleich zu 2013 ähnlich hoch.

Der systembedingte Bearbeitungsaufwand in der Entgeltabrechnung hat sich kaum geändert. Wie im Vorjahr war der Beratungsaufwand insbesondere im Vorfeld der Terminstellungen besonders hoch, eine leichte Verbesserung im Jahr 2015 war jedoch erkennbar. Es wird damit gerechnet, dass in der Zukunft nach weiteren Erfahrungen und einer Verstetigung des Systems eine Normalisierung auftreten wird, da bei den verantwortlichen Führungskräften spürbare Lerneffekte eingetreten sind.

Gesamtübersicht - Teilnehmer und Auszahlungen 2015



Es ist festzustellen, dass überwiegend das Instrument der Systematischen Leistungsbewertung gewählt wurde.

Für das Instrument der Zielvereinbarung waren die absoluten Zahlen für 2014 rückläufig. Wurden 2013 insgesamt 118 Zielvereinbarungen abgeschlossen, so wurden 2014 noch 68 Zielvereinbarungen, davon 32 (2013; 39) Teamzielvereinbarungen, zur Prüfung vorgelegt. Insbesondere der Anteil der Einzelzielvereinbarungen ist zurückgegangen. Die größte Anzahl der Einzelzielvereinbarungen (25; 2013 noch 54) kam erneut aus dem Bereich des Dezernats V. Aus den Dezernaten II und VI wurden 2014 keine Zielvereinbarungen eingereicht.

Im Vergleich zur ersten flächendeckenden Umsetzung 2013 ist festzustellen, dass sich die Qualität der eingereichten Zielvereinbarungen 2014 leicht verbessert hat.

Auch im letzten Jahr hat sich der Trend bestätigt. Die absoluten Zahlen zu abgeschlossenen Zielvereinbarungen sind weiter rückläufig. In 2015 wurden insgesamt 58 (2014; 68) Zielvereinbarungen abgeschlossen und zur Prüfung vorgelegt. Wie im Jahr 2014 wurden 32 Teamzielvereinbarungen abgeschlossen. Vom allgemeinen Rückgang sind insbesondere die Einzelzielvereinbarungen betroffen. Über die Gründe dafür könnte nur spekuliert werden. Die größte Anzahl an Zielvereinbarungen (22) kam im letzten Jahr aus dem Bereich des Dezernats IV, dicht gefolgt vom Dezernat I mit 21 Vereinbarungen. Wie in den letzten Jahren wurden aus den Dezernaten II und VI keine Zielvereinbarungen eingereicht. Das Wegbrechen der Masse der Zielvereinbarungen aus dem Dezernat V kann viele Ursachen haben. Hier ist zu hoffen, dass es in den Folgejahren wieder zur Steigerung der Interessen der Mitarbeiter aus dem Dezernat kommt.

Im Vergleich zum Vorjahr ist für 2015 festzustellen, dass sich die Qualität der eingereichten Zielvereinbarungen auf dem vorhandenen Niveau gehalten hat.

Soweit die vereinbarten Zielvereinbarungen den erforderlichen Kriterien (Spezifisch-Messbar-Anspruchsvoll-Realistisch-Terminiert) nicht entsprachen, wurde den einreichenden Beschäftigten die Möglichkeit eingeräumt, die Zielvereinbarungen zu überarbeiten und entsprechend anzupassen. Diese Angebote wurden in der Regel auch genutzt, so dass alle Zielvereinbarungen angenommen werden konnten.

Wie in den Vorjahren wurden im Rahmen der organisatorischen Prüfungen und der Bestätigung der Maßnahmen im Zuge des Zulassungsschreibens in Einzelfällen darauf hingewiesen, dass bereits beim Abschluss der Zielvereinbarungen die Zielerreichungsgrade zwischen den Partnern konkreter abgestimmt werden müssen.

Dies erleichtert den Parteien im Nachhinein die Abrechnung der Maßnahme und sorgt für eine bessere Transparenz des gesamten Verfahrens. Gleichzeitig erleichtert dies allen Beteiligten den aktuellen Erfüllungsstand der jeweiligen Zielvereinbarung einzuschätzen. Die beteiligten Mitarbeiter erhalten damit die Möglichkeit, konstruktiver und zielgerichteter auf die Erfüllung der vereinbarten Ziele hinzuarbeiten.

Es ist aber auch weiterhin darauf hinzuweisen, dass eine klare Zieldefinition und die Konkretisierung der Zielerreichungskriterien die abschließenden Abrechnungen vereinfachen und für alle Beteiligten transparenter machen. Dies ist nicht in jedem Fall mit der wünschenswerten Qualität bearbeitet worden.

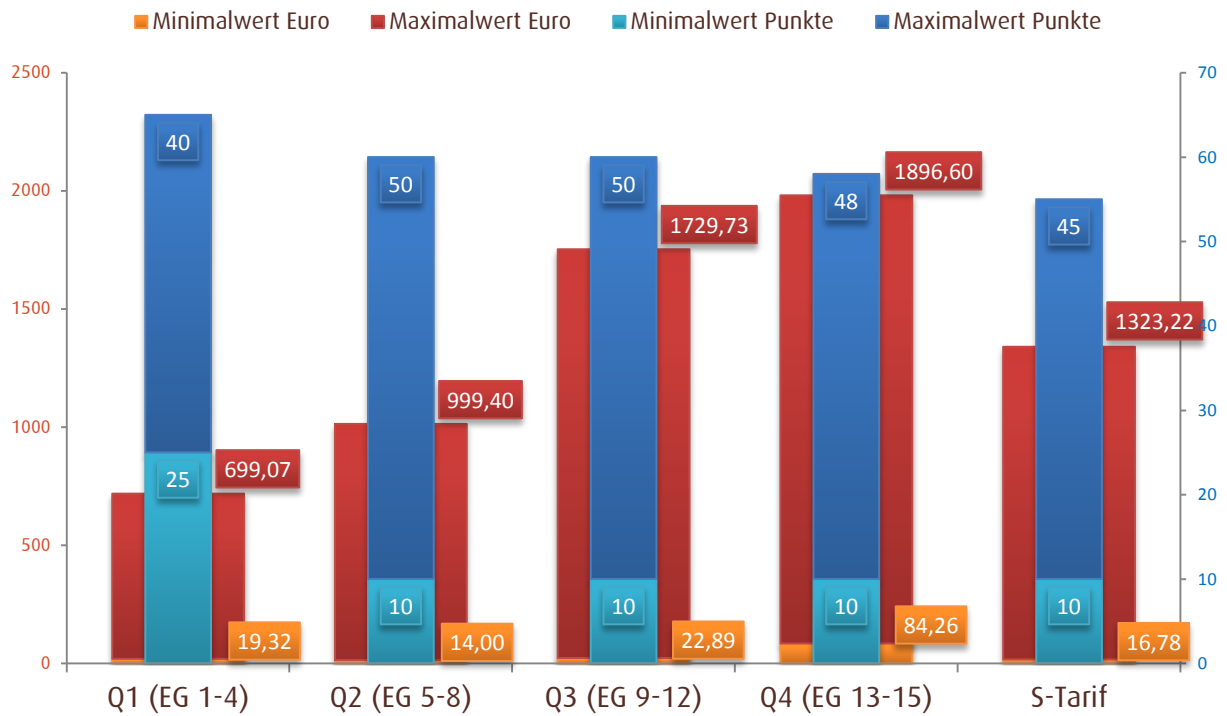
Im Folgenden die Darstellung zu den Ergebnissen:

Bezeichnung des Unterbudgets	Teilnehmer (VZE)		Höhe des Unterbudgets in €		Durchschnitt Auszahlung je VZE in €		Durchschnitt Punktzahl	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015
Systematische Leistungsbeurteilung (SLB)	1.617 (1.535,44)	1.672 (1.597,57)	1.153.726,53	1.238.238,20	751,40	775,08	35,00	33,70
Einzelzielvereinbarung	34 (32,50)	25 (22,71)	28.050,52	23.362,78	863,09	1.028,63	40,20	42,52
Teamzielvereinbarung	139 (132,31)	137 (127,76)	124.912,30	126.154,63	944,07	972,20	43,97	41,90
Gesamt	1.790 (1.700,25)	1.834 (1.750,05)	1.306.689,35	1.387.755,61	2.558,56	2.775,91	35,80	34,43

Die entsprechenden Übersichten zu den Teilnehmerzahlen und den erzielten Punktwerten der Ämter und Fachbereiche liegen dem Auswertegremium vor. Zur besseren Übersicht wurde sich aber hier nur auf die Darstellung der Gesamtwerte beschränkt.

Q-Stufe	Entgeltgruppen	Minimalwert Punkte		Minimalwert Euro		Maximalwert Punkte		Maximalwert Euro	
		2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015
Q1	1 bis 4	10 (3/12)	25	20,95	19,32	45,00	40,00	684,91	699,07
Q2	5 bis 8	10 (1/12)	10 (1/12)	11,46	14,00	50,00	50,00	932,91	999,40
Q3	9 bis 12	10 (1/12)	10 (1/12)	19,59	22,89	48,00	50,00	1.702,93	1.729,73
Q4	13 bis 15	10 (1/12)	10 (5/12)	35,34	84,26	50,00	48,00	1.847,75	1.896,60
S-Tarif	alle	10 (4/12)	10 (1/12)	69,65	16,78	46,00	45,00	1.362,25	1.323,22

Darstellung der Minimal-/Maximalwerte der SLB nach Q-Stufen für 2015






Alle Beschäftigten, insbesondere die Führungskräfte, wurden gebeten, im Ergebnis der eigenen Erfahrungen dem Fachbereich 01 weitere Anregungen und Empfehlungen zu übermitteln und ggf. sachdienliche Kritik zu üben. Da das System nicht statisch ist, sind bei Bedarf Korrekturen möglich, die im Ergebnis von Verhandlungen zwischen Dienststelle und Gesamtpersonalrat umgesetzt werden können.

Auf Initiierung des Gesamtpersonalrates wurden Verhandlungen zu inhaltlichen Korrekturen an der Dienstvereinbarung geführt, welche im Wesentlichen Konkretisierungen im Hinblick auf die Umsetzung beinhalten. Die Systematik in Gänze wird jedoch beibehalten.

5. Altersteilzeit und Arbeitszeitmodelle in der Landeshauptstadt Magdeburg

5.1 Altersteilzeit

Die Regelungen der Altersteilzeit (ATZ) wurden erstmalig in der Tarifrunde des Jahres 1998 abgeschlossen. Die wichtigsten Ziele, die dabei zu einem Abschluss geführt haben, sind wie folgt zusammenzufassen:

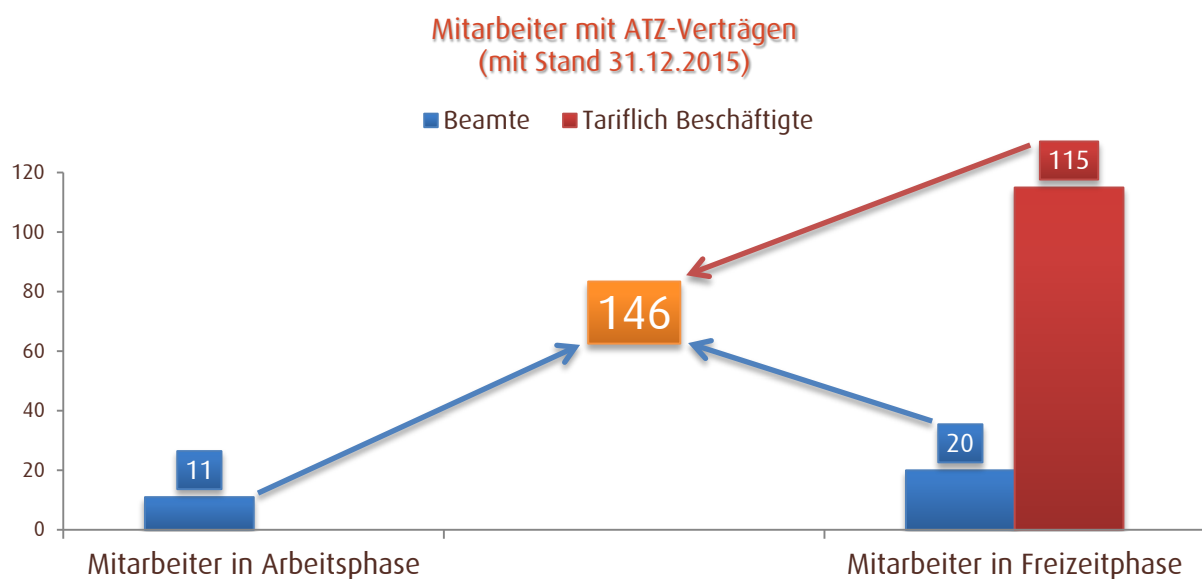
-  Attraktive Regelungen für einen gleitenden Ausstieg aus dem Arbeitsleben
-  Schaffung freier Stellen durch Verkürzung der Lebensarbeitszeit
-  Übernahme von Auszubildenden auf die durch Altersteilzeit frei gewordenen Stellen

Die Altersteilzeit ist somit ein „Teilzeitbeschäftigungsverhältnis“, das den gleitenden Übergang in die gesetzliche Altersrente oder Pension vorsieht. Hierbei ist in Block- und Teilzeitmodelle zu unterscheiden.

Beim Block-Modell hat der Beschäftigte in eine Art „Vorleistung“ zu gehen. Der Beschäftigte der beispielsweise für 5 Jahre eine ATZ in Anspruch nehmen will, leistet in den ersten 2 ½ Jahren, der sogenannten „Arbeitsphase“, seine Arbeitszeit im bisherigen Umfang und wird anschließend in den nächsten 2 ½ Jahren, der sogenannten „Freistellungs- oder Ruhephase“, komplett von seiner Arbeitspflicht befreit. Nachfolgendes Bild zeigt die aktuelle Verteilung über noch „aktive“ und bereits in Freizeit befindliche Beschäftigte mit entsprechender ATZ-Vereinbarung.

Aktuell zählt die Landeshauptstadt Magdeburg 146 Vereinbarungen zur Altersteilzeit. Alle geschlossenen Vereinbarungen zur ATZ beruhen auf dem sogenannten Blockmodell.

Von den 146 geschlossenen Vereinbarungen befinden sich bereits 135 der Beschäftigten in der Freizeitphase.



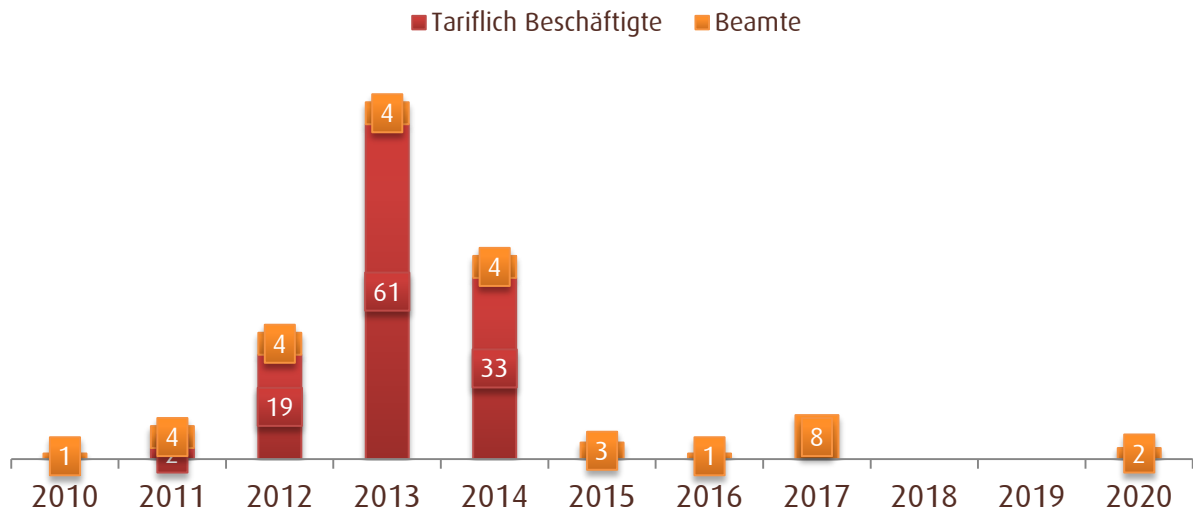
Freizeitphase bedeutet für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Personalwirtschaft, dass die Stellen dieser ATZ-Beschäftigten aktuell entweder

- vakant sind, weil sie einer Wiederbesetzungssperre unterliegen, um damit doppelte Personalkosten bei einer Wiederbesetzung zu vermeiden,
- vakant sind, weil sie bisher nicht wiederbesetzt werden konnten,
- oder weggefallen oder umgewandelt wurden.

Die nächste Übersicht zeigt das „Auslaufen der ATZ-Arbeitsphasen“ aktueller ATZ-Vereinbarungen.

Dabei wird ersichtlich, dass das Gros der Fälle genau in den letzten Berichtsraum 2013/2014 gefallen ist. In diesem Zeitraum mussten also neben den normalen Altersabgängen auch noch über 100 Stellen durch den Eintritt der Stelleninhaber in die ATZ-Freizeitphase kompensiert werden.

Übersicht zum Auslaufen der Arbeitsphasen aktueller ATZ-Vereinbarungen

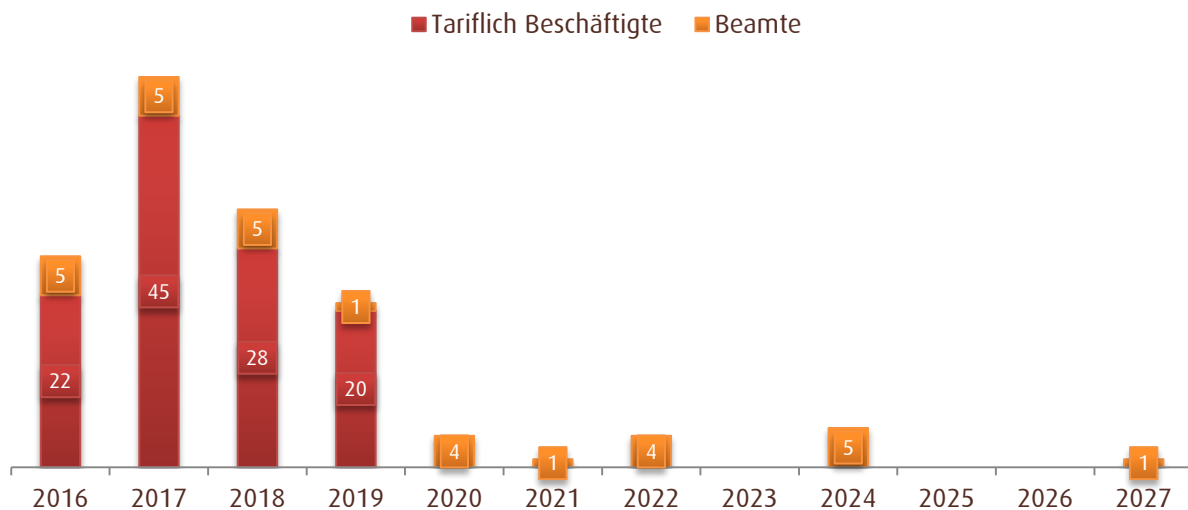


Aber auch eine andere Eigenart wird hier deutlich. Ab dem Jahr 2015 treten nur noch verbeamtete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die Freizeitphase ihrer ATZ-Vereinbarungen und machen so ihre Stellen vakant. Deren Zahl ist dann allerdings so übersichtlich und nahezu gering, dass sie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Personalwirtschaft kaum vor große Probleme stellen wird.

Die Erklärung für dieses Phänomen ist denkbar einfach. Der Tarifvertrag zur Altersteilzeit für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst ist Ende 2009 ausgelaufen. Für die Beamten und Beamtinnen der Landeshauptstadt Magdeburg gelten andere rechtliche Rahmenbedingungen. Für diese Beschäftigtengruppe ist unter bestimmten Voraussetzungen eine Fortführung der Altersteilzeit sogar bis über das Jahr 2017 hinaus möglich.

Die nächste Übersicht zeigt das Auslaufen der aktuellen ATZ-Vereinbarungen ab 2016. Hierbei wird nicht in Arbeits- und Freizeitphase unterschieden. Die dargestellten Werte geben also die Anzahl der Personen an, die zu diesem Zeitpunkt einen **tatsächlichen Austritt** aus dem Arbeits- bzw. Dienstverhältnis mit der Landeshauptstadt Magdeburg vollziehen werden. Sie haben somit auch ihre Freizeitphase beendet.

Übersicht zum Auslaufen der aktuellen ATZ-Vereinbarungen ab 2016



Auch in dieser Übersicht ist das Auslaufen der ATZ-Vereinbarungen bis zum Jahr 2019 in unterschiedlicher Ausprägung, sprich Dienstverhältnisse, zu erkennen. Da aber fast alle Vereinbarungen mit einer Freizeitphase enden, kann man durchaus Parallelen hinsichtlich des schon erwähnten Phänomens zur Übersicht mit dem „Auslaufen der Arbeitsphasen“ ziehen. Nur dass der Effekt erst ab dem Jahr 2020 greift.

5.2 Statistischer Überblick zum Verhältnis von Voll- und Teilzeit



Kennzahl Teilzeitquote

Diese Kennzahl soll zeigen, ob das Verhältnis von Teilzeitbeschäftigten und Vollzeitbeschäftigten für das Unternehmen angemessen ist. Die Berechnung erfolgt, indem die Anzahl Teilzeitkräfte durch die Gesamtzahl Beschäftigter dividiert wird. Alternativ ist auch folgende Berechnung möglich:

$$\frac{\text{Anzahl der Arbeitsstunden der Teilzeitkräfte}}{\text{Anzahl der Arbeitsstunden insgesamt}}$$

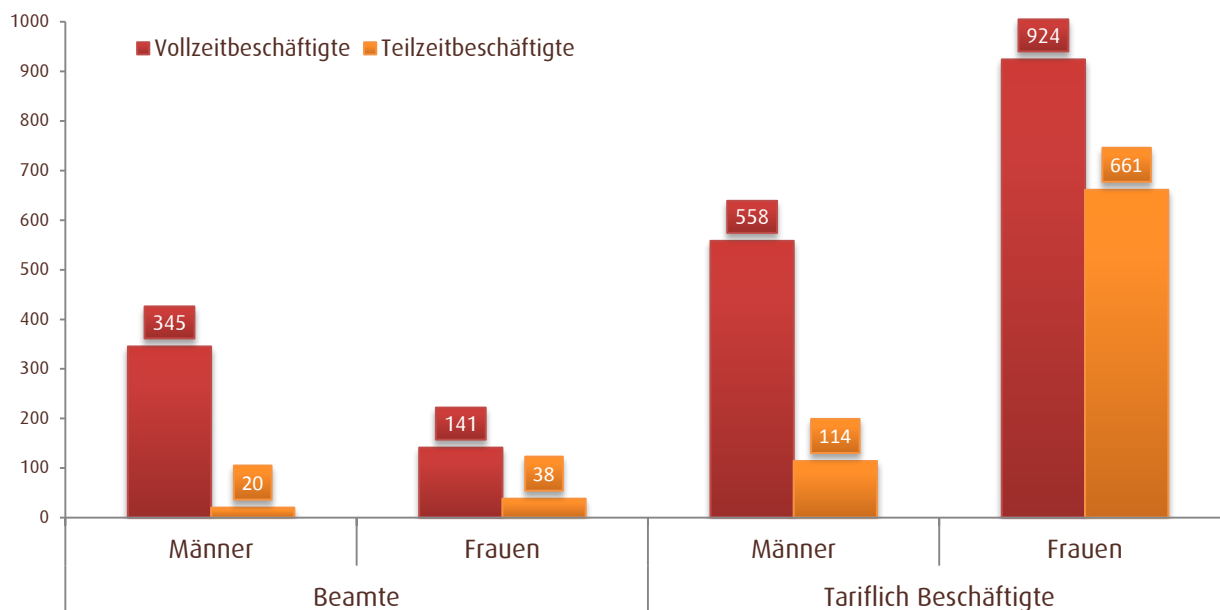
Diese Durchschnitts-Kennzahl sagt allerdings nichts darüber aus, ob die funktionale Verteilung der Teilzeitkräfte im Unternehmen inhaltlich sinnvoll ist und wie zufrieden die Beschäftigten mit den Arbeitszeitregelungen sind.

Die Teilzeitquote der Landeshauptstadt Magdeburg im Berichtsjahr 2015 lag bei 29,74 %.

Die Wahl des passenden Arbeitszeitmodells trägt entscheidend zum Gelingen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei. Das Angebot flexibler familienfreundlicher Regelungen ist groß und durch flexiblere Arbeitszeiten und Teilzeitregelungen wird die Landeshauptstadt Magdeburg als Arbeitgeber attraktiver.

Ein Blick auf die aktuelle Verteilung von Voll- und Teilzeitbeschäftigten in der Landeshauptstadt Magdeburg zeigt, dass knapp 850 Beschäftigte in einem teilzeitbasierten Beschäftigungsverhältnis stehen. Das sind gut 150 weniger als noch vor zwei Jahren. Vor 10 Jahren, also im Berichtsjahr 2005, war sogar noch etwa die Hälfte aller Beschäftigten der Landeshauptstadt Magdeburg in einem Beschäftigungsverhältnis fern der Vollzeit.

Verhältnis von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten mit Stand 31.12.2015

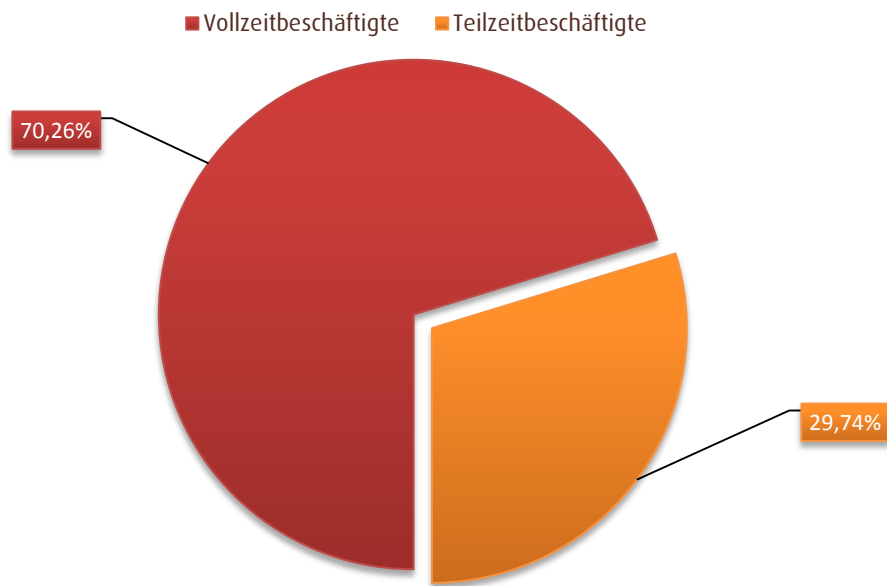


Die Motive, warum sich aktuell rund 30 % der Beschäftigten der Landeshauptstadt Magdeburg für eine Teilarbeitszeit entschieden haben, sind verschiedenster Natur und werden auch nicht durch die Landeshauptstadt Magdeburg hinterfragt. Jedoch ist aber bereits aus veröffentlichten Erhebungen bekannt, dass der mit Abstand wichtigste Grund, seine Arbeitszeit zu verringern, nach wie vor der Gewinn von mehr Zeit für die Familie ist.

Die nachfolgenden Tortendiagramme zur Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung geben einen aufschlussreichen Einblick wie sich das aktuelle Verhältnis hinsichtlich Geschlecht und Dienstverhältnis in Bezug auf die unterschiedlichen Arbeitszeitmodelle darstellt.

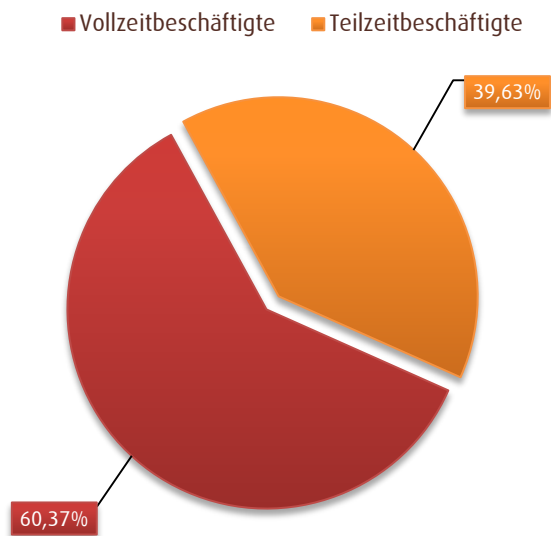
29,74 % aller Beschäftigten der Landeshauptstadt Magdeburg arbeiteten im Jahr 2015 in einem Arbeits- bzw. Dienstverhältnis mit einer Teilzeitvereinbarung. Dabei ist anzumerken, dass alle Arbeitszeitregelungen, deren wöchentliche Arbeitszeit die 40 Stunden-Grenze unterschreiten, als Teilzeit gelten.

Verhältnis Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte zum 31.12.2015 - gesamt

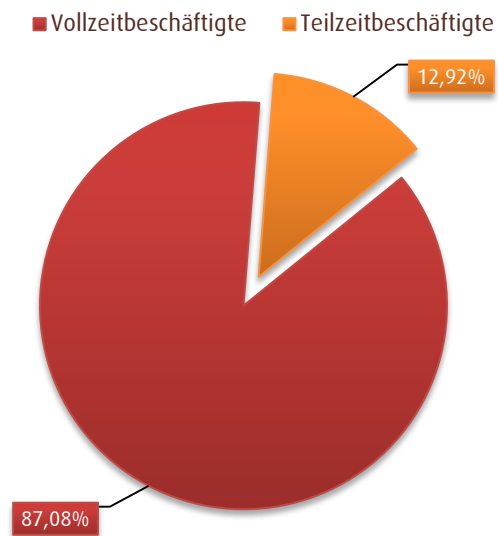


Etwa 40 % der beschäftigten Frauen arbeiten in Teilzeit. Dagegen stehen „nur“ ca. 13 % männliche Teilzeitbeschäftigte. Im letzten Bericht zum Personal- und Organisationsmanagement 2012/2013 stellte sich das Verhältnis so dar, dass knapp die Hälfte aller Frauen und etwa 23 % der Männer in Teilzeit beschäftigt waren.

Verhältnis Voll- und Teilzeit zum 31.12.2015 - nur Frauen -



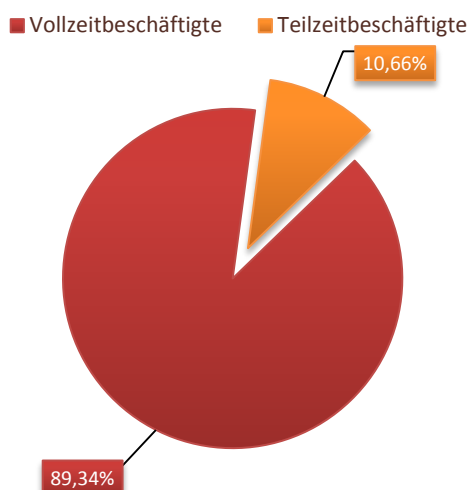
Verhältnis von Voll- und Teilzeit zum 31.12.2015 - nur Männer -



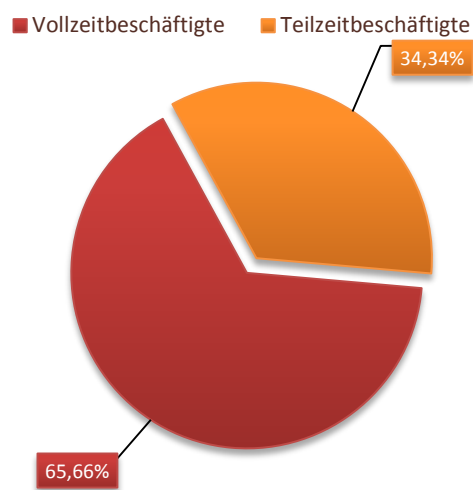
Auch beim Blick auf die Verteilung der Arbeitszeitmodelle hinsichtlich der Dienstverhältnisse gibt es erhebliche Unterschiede und ist eine Tendenz zu den Vorjahren erkennbar.

34,34 % tarifliche Teilzeitbeschäftigte stehen 10,66 % teilzeitbeschäftigten Beamten gegenüber. Der Schichtbetrieb der verbeamteten Feuerwehrmänner und -frauen und die stärkere Bindung der Beamten an dienstliche Einsatzpläne kann eine Ursache dafür sein.

Verhältnis Voll- und Teilzeit zum
31.12.2015
- nur Beamte -



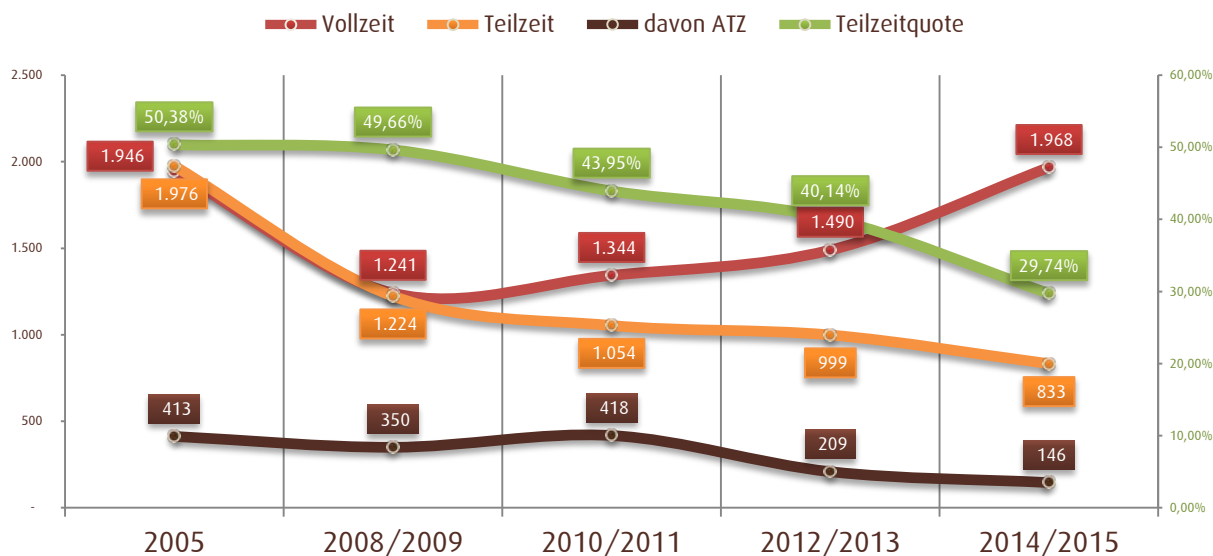
Verhältnis Voll- und Teilzeit zum
31.12.2015
- nur Tariflich Beschäftigte -



Wie aber bereits angedeutet ist bei der Betrachtung der Teil- und Vollzeitverhältnisse nach Geschlecht und auch bei der Verteilung nach den Dienstverhältnissen erkennbar, dass es ca. 10 % weniger Teilzeitvereinbarungen in der Landeshauptstadt Magdeburg gibt, als noch vor gut zwei Jahren. Grund genug, um einmal die Darstellungen der letzten Berichte zusammenzufassen und in einer Grafik zu vereinen, um die Entwicklungen etwas plakativer zu machen.

Während sich in den Jahren 2005 bis 2009 das Verhältnis von Voll- und Teilzeit in etwa die Waage hielt, ist seit 2010 eine deutliche Verschiebung hin zur Vollzeit erkennbar.

Entwicklung des Teilzeit- und Vollzeitverhältnisses



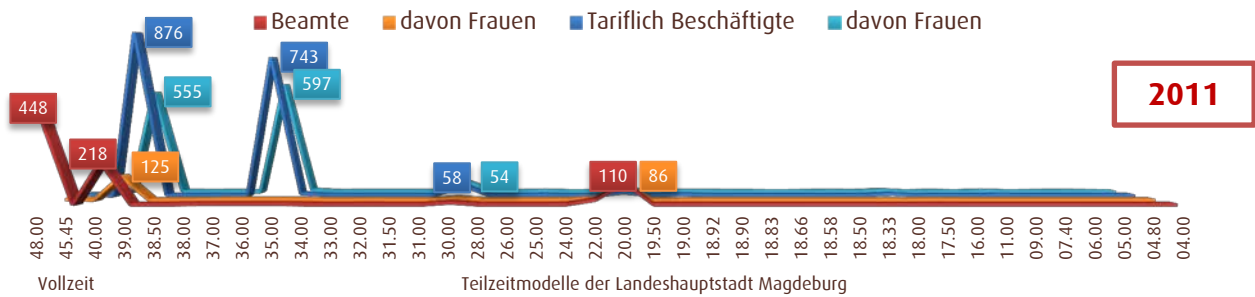
Ein Grund dafür ist mit Sicherheit, das Auslaufen vieler ATZ-Vereinbarungen, welche natürlich Einfluss auf die Gesamtzahl der Teilzeitvereinbarungen haben. Ein weiterer Grund für das Absinken der Teilzeitquote liegt in der endgültigen Beendigung der 36/38-Regelung, die vor einigen Jahren als eine von vielen Maßnahmen zur Haushalts- bzw. Personalkostenkonsolidierung in einer Drucksache durch den Stadtrat beschlossen wurde. Danach konnte ein tariflich beschäftigter Mitarbeiter oder Mitarbeiterin die reguläre Wochenarbeitszeit um 10 % reduzieren, jedoch geschah dies mit einem Lohnausgleich von bis zu 95 %. Dieses Angebot hatten damals etwa 950 Beschäftigte angenommen. Viele dieser geschlossenen Verträge sind nach 5 Jahren ausgelaufen.

fen. Jedoch verlängerte sich auch die Laufzeit der Vereinbarung bei einigen durch Elternzeit, Krankheit o. ä. Gründen, so dass die letzten Verträge endgültig erst im Jahr 2013 ausliefen.

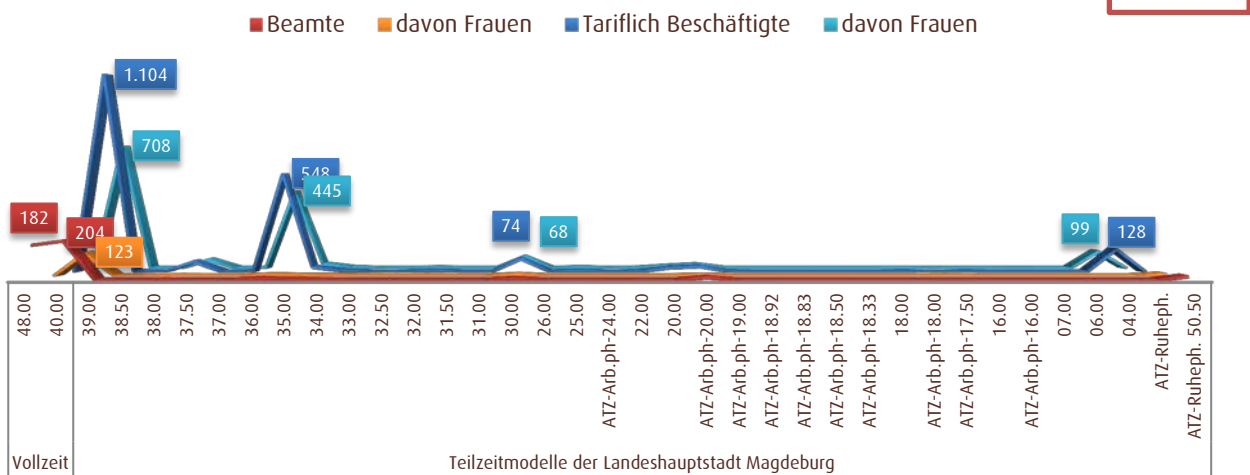
Die abschließenden Grafiken zum Thema sollen das soeben Erörterte unterstreichen.

Die Darstellung aller aktuellen Arbeitszeitmodelle ist seit dem Bericht 2010/2011 fester Bestandteil dieses Kapitels. Im Vergleich der nachfolgenden Bilder kann man wunderbar das langsame Abschmelzen der 36/38-Regelungen erkennen.

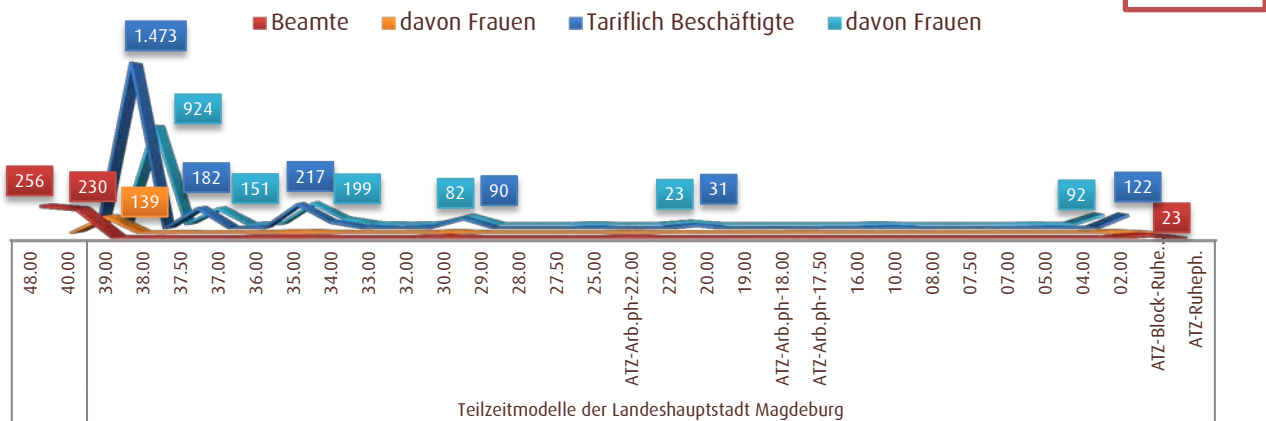
bevorzugte Arbeitszeitmodelle 2011



bevorzugte Arbeitszeitmodelle zum 31.12.2013



bevorzugte Arbeitszeitmodelle zum 31.12.2015

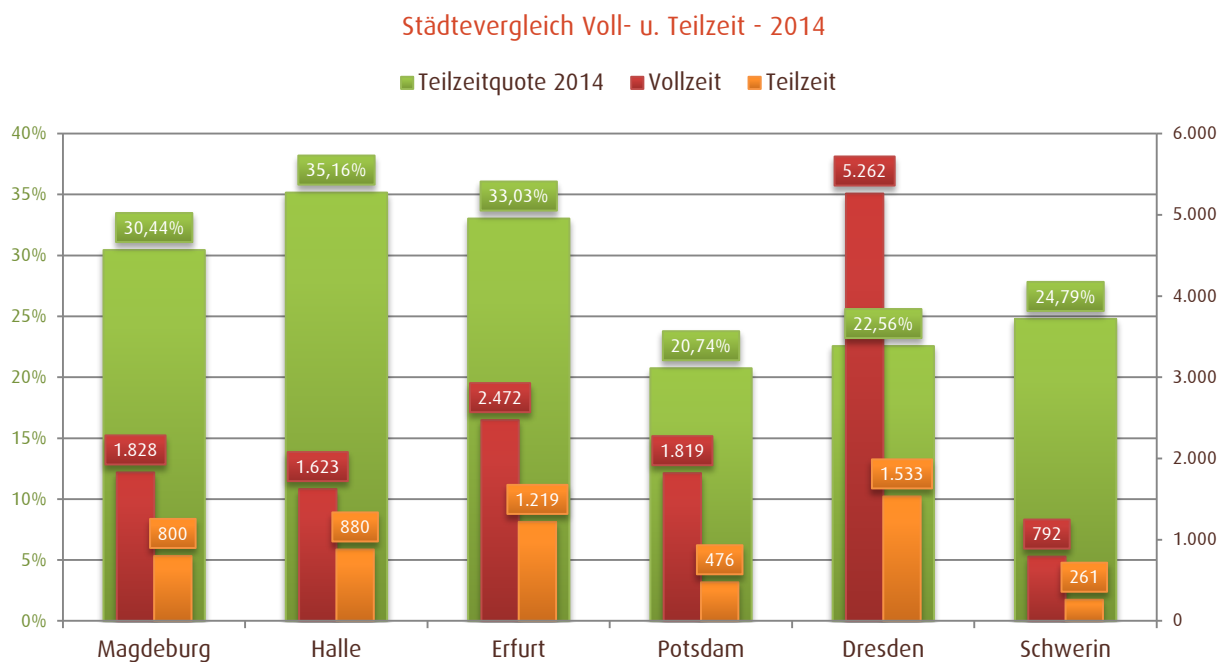


5.2.1 Die Landeshauptstadt Magdeburg im Vergleich - Verhältnis von Voll- und Teilzeit

Der hier dargestellte Städtevergleich der Arbeitszeitverhältnisse bezieht sich leider nur auf das Jahr 2014. Die Daten für 2015 lagen zum Zeitpunkt der Berichterstellung noch nicht vor.

Für die Landeshauptstadt Magdeburg wurde eine Teilzeitquote von 30,44 % für das Jahr 2014 ermittelt. Damit liegt die Landeshauptstadt Magdeburg in diesem Ranking auf Platz 3. Die verglichenen Städte Halle und Erfurt hatten hier einen höheren Wert zu verzeichnen. Beim letzten Vergleich des Vorgängerberichtes lag die Landeshauptstadt Magdeburg ebenfalls auf Rang drei.




Den niedrigsten Wert der Teilzeitquote hatte die Landeshauptstadt Potsdam zu verzeichnen. Nur 20,74 % der Beschäftigten dort arbeiteten im Jahr 2014 in Teilzeit.



6. Beschäftigtenfluktuation

6.1 Einleitung, Definitionen

Im Folgenden wird das Thema Beschäftigtenfluktuation dargestellt. Dabei geht es vor allem um die Fluktuation innerhalb der Stadtverwaltung der Landeshauptstadt Magdeburg. Also um Zu- und Abgänge von Beschäftigten und darum, wie viele Bewerber und Bewerberinnen sich auf wie viele Stellenausschreibungen bewerben. Es wird dabei in drei Arten der Beschäftigtenfluktuation unterschieden

-  Natürliche Beschäftigtenfluktuation
-  Interne Beschäftigtenfluktuation
-  Fremde Beschäftigtenfluktuation







Unter der natürlichen Beschäftigtenfluktuation verstehen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Personalwirtschaft in erster Linie das Ausscheiden von Mitarbeitern in den Ruhestand oder Pension, aber auch Todesfälle.

Die interne Beschäftigtenfluktuation beinhaltet alle Stellenwechsel innerhalb der Landeshauptstadt Magdeburg. Persönliche Weiterentwicklung, Weiterbeschäftigung nach Befristungen und Umsetzungen nach Direktionsrecht sind Hauptursachen eines solchen „internen“ Stellenwechsels.

Die fremde Beschäftigtenfluktuation beinhaltet dagegen alle Abgänge, die von einem Mitarbeiter, einer Mitarbeiterin selbst durch eine Kündigung initiiert wurde.

Ursachen für Beschäftigtenfluktuation gibt es etliche. Auf einige dieser Ursachen hat die Landeshauptstadt Magdeburg keinen Einfluss. Zum Beispiel für die Ursachen, die ganz allein im Beschäftigten selbst begründet liegen. Auch kann eine Stadtverwaltung, wie die der Landeshauptstadt Magdeburg, in den berufsspezifischen-, allgemein wirtschaftlichen-, und politischen Rahmenbedingungen nur bedingt direkten Einfluss ausüben. Die konjunkturelle Lage einer ganzen Region ist dafür ein gutes Beispiel. Bei schlechter Konjunktur ist die Beschäftigtenfluktuation generell geringer, als bei einer allgemeinen guten Wirtschaftslage. Arbeitnehmer sind in diesen „guten Zeiten“ eher dazu bereit einen Arbeitsplatzwechsel zu wagen, weil auch das Jobangebot ein vielfältigeres und interessanteres ist als in „schlechten Zeiten“.

Von großer Bedeutung für die Personalarbeit sind deshalb die Ursachen, deren Resultat man selbst bestimmen oder zumindest in eine bestimmte Richtung lenken kann. Die Erhöhung der Attraktivität des Arbeitgebers muss dabei also ein ureigenes Interesse der Landeshauptstadt Magdeburg sein.

-  Personalauswahl (Teamzusammenstellung)
-  Verbesserung des Arbeits- und Betriebsklimas
-  flexible Arbeitszeitmodelle
-  Aufstiegs- und Karrierechancen
-  Fort- und Weiterbildungen
-  Anerkennung von guten Leistungen (nicht unbedingt monetär) ...u. v. m.

Nun ist die Beschäftigtenfluktuation im öffentlichen Dienst von Haus aus wesentlich geringer als in Betrieben der privaten Wirtschaft. Freie Stellen entstehen eher durch Ausscheiden in den Ruhestand als durch Wechsel in ein anderes Unternehmen der freien Wirtschaft. Aus Sicht vieler Menschen ist ein Arbeits- bzw. Dienstverhältnis im öffentlichen Dienst immer noch attraktiv.

Wer sich beispielsweise für eine Beamtenlaufbahn entscheidet, lebt in einer beruflich planbaren Sicherheit: Ein

unkündbarer Job auf Lebenszeit, günstige Krankenversicherung, günstige Tarife bei Krediten und Versicherungen sowie eine gute Pension.

Die Sicherheit des Arbeitsplatzes und andere Vergünstigungen führen also dazu, dass viele Beschäftigte (nicht nur Beamte) ihrem öffentlichen Arbeitgeber oft bis zum Renten- oder Pensionseintritt treu bleiben.

6.2 Stellenausschreibungen und Bewerbungen



Kennzahl „Anzahl der Bewerber pro Stellenausschreibung (insgesamt)“:

Diese Kennzahl liefert Informationen, wie viele Bewerber sich jeweils auf die Stellenausschreibungen melden. Sie sagt aber nichts aus über Effizienz oder Qualität von Bewerbungen und Kandidaten, sondern gibt lediglich Hinweise auf den Erfolg und unterschiedliche Wirkungsweisen der Stellenausschreibungen. Initiativ- oder Blindbewerbungen werden hier ausgeklammert und gesondert betrachtet.

Die Kennzahl ist relativ einfach zu ermitteln und wird zudem in der Landeshauptstadt Magdeburg in die interne und externe Betrachtung unterteilt.

$$\text{Anzahl der Bewerber pro Stellenausschreibung} = \frac{\text{Anzahl der Bewerber}}{\text{Anzahl der Stellenausschreibungen}}$$

Für das Berichtsjahr 2014 wurden 10,07 Bewerber pro Stellenausschreibung insgesamt ermittelt.

Für das Berichtsjahr 2015 wurden 12,65 Bewerber pro Stellenausschreibung insgesamt ermittelt.

Im Berichtsjahr 2014 haben sich dabei für interne Stellenausschreibungen 3,3 Bewerber pro Stellenausschreibung interessiert. Im Berichtsjahr 2015 waren es 4,25 Bewerber pro Stellenausschreibung.

Bei den externen Stellenausschreibungen waren es 2014 sogar 25,96 Bewerber pro ausgeschriebener Stelle und 2015 waren es stolze 29,9 Bewerber pro ausgeschriebener Stelle.



Kennzahl „Initiativbewerbungsindikator“:

Der Initiativbewerbungsindikator ist Ausdruck der Bekanntheit und der Attraktivität eines Unternehmens als Arbeitgeber. Die Kennzahl gibt außerdem Hinweise darauf, wie viel personelle Kapazität zur Bearbeitung der Bewerbungen notwendig ist. Eine Möglichkeit zur effizienteren Bearbeitung von Initiativbewerbungen ist die ausschließliche Annahme und Umstellung auf elektronische Bewerbungsverfahren.

Die Kennzahl ist relativ einfach zu erfassen und kann mit weiteren Personalgewinnungszahlen ins Verhältnis gesetzt werden. Eine Aussage über Reaktionszeit und Qualität des Prozesses der Bearbeitung der Initiativbewerbungen ist mittels dieser Kennzahl nicht möglich.

$$\text{Initiativbewerbungsindikator} = \frac{\text{Summe aller Initiativbewerbungen}}{\text{Summe aller Vollzeitäquivalente}}$$

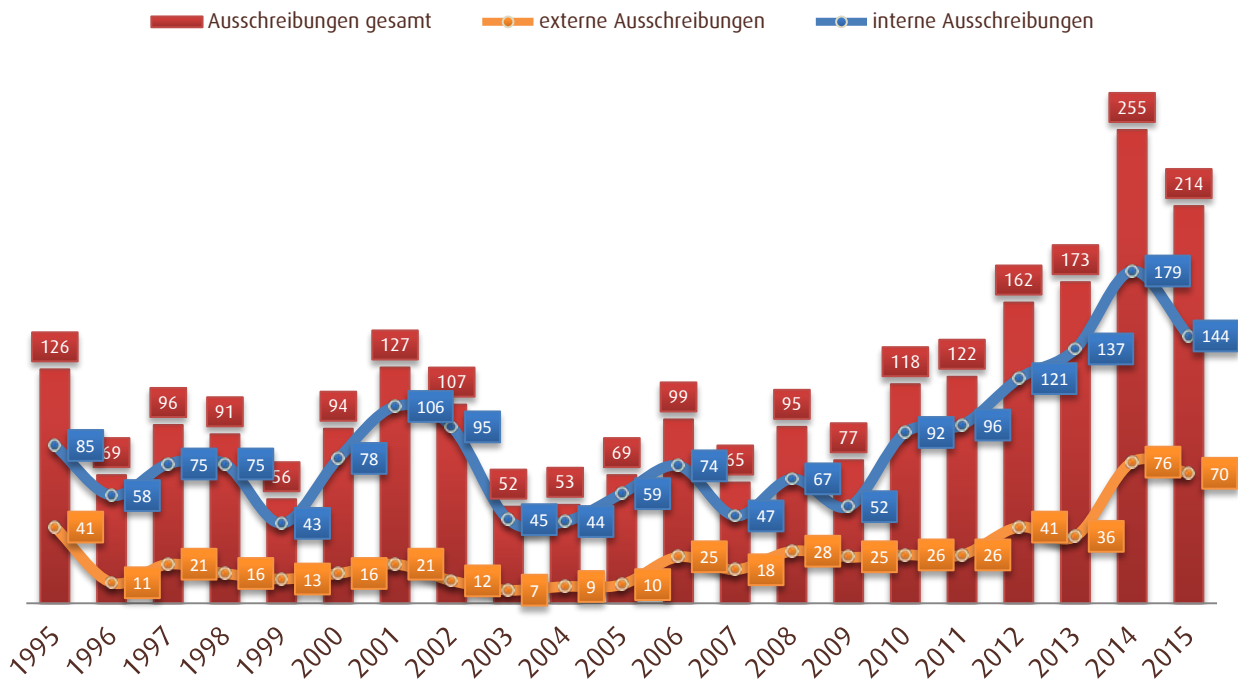
Im Jahr 2014 wurde für die Landeshauptstadt Magdeburg ein Initiativbewerbungsindikator von 0,432 ermittelt.

Im Berichtsjahr 2015 lag der Initiativbewerbungsindikator bei 0,430.

Beschäftigtenfluktuation hat immer zur Folge, dass irgendwann, irgendwo und durch irgendwen eine vakante Stelle neu besetzt werden muss. Ein Stellenbesetzungsverfahren wird eröffnet in deren Ergebnis dann Stellen intern oder extern ausgeschrieben werden und im weiteren Verlauf interne und externe Bewerbungen eingehen.

Aufgrund der lückenlosen Erfassung sämtlicher, diesen Bereich tangierender Daten durch die verantwortlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist es hier möglich, einen Zeitraum von nunmehr über 20 Jahren zu betrachten.

Vergleich von internen und externen Ausschreibungen seit 1995



Unverkennbar beim ersten Blick auf die Grafik ist, dass die Landeshauptstadt Magdeburg in den letzten 20 Jahren noch nie so viele Stellenausschreibungen zu bearbeiten hatte, wie in den letzten beiden Berichtsjahren 2014 und 2015. Die Steigerungsrate aller Stellenausschreibungen vom Jahr 2013 auf das Jahr 2014 lag dabei sogar bei 147 %.

Betrachtet man nur die Anzahl der jährlichen internen Stellenausschreibungen ist festzustellen, dass dieser Bereich in den letzten Jahren stetigen Steigerungen unterliegt. In den letzten beiden Berichtsjahren wurden insgesamt 323 interne Stellenausschreibungen gezählt. Dabei ist die Tendenz auch für das Jahr 2014 steigend. Die Erhöhung der internen Stellenausschreibungen ist ein eindeutiges Indiz für den Bedarf an qualifiziertem Fachpersonal als adäquaten Ersatz für die aus Altersgründen ausgeschiedenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Betrachtet man daneben aber auch die Anzahl der externen Stellenausschreibungen, so stellt man auch dort eine extreme Steigerung fest. Der erhöhte Fachkräftebedarf durch das altersbedingte Ausscheiden von Beschäftigten ist also allein durch interne Ausschreibungen nicht mehr zu kompensieren.

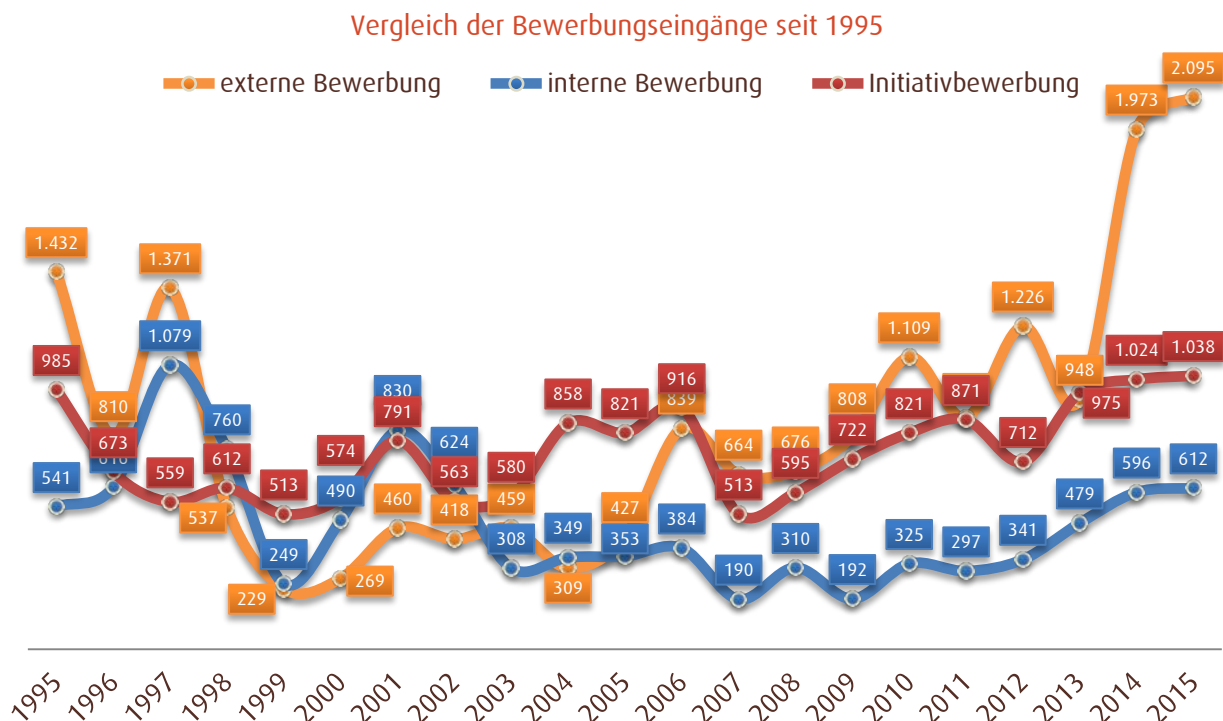
Die Anzahl der externen Stellenausschreibungen aus den Jahren 2014 und 2015 hat sich im Vergleich zu 2012/2013 nahezu verdoppelt.

255 interne und externe Stellenausschreibungen im Jahr 2014 und 214 Ausschreibungen im Jahr 2015 bedeuten, dass es etwa pro Tag eine Stellenausschreibung zu veröffentlichen galt. Klingt erst mal wenig, ist es aber, gemessen an der gesamten Arbeitsleistung die solch ein Prozess beinhaltet, definitiv nicht.

Der erhöhte Stellenbedarf durch die Bewältigung der Flüchtlingssituation und die weiteren Gründe des im Kapitel 1.4. dargestellten Stellenaufwuchses wird auch in Zukunft zur Folge haben, dass die Kolleginnen und Kollegen der Personalabteilungen an der Grenze des Machbaren arbeiten müssen, um diesem Pensum Herr zu werden.

Bei der Betrachtung der Bewerberzahlen unterscheidet die Landeshauptstadt Magdeburg grundsätzlich drei Arten von Bewerbungen. Die „interne Bewerbung“, die „externe Bewerbung“ und die „Initiativbewerbung“. Auch hier ist mittlerweile ein lückenloser Blick über einen Zeitraum von über 20 Jahren möglich.

Unabhängig davon, ob ausgeschriebene Stellen nun mit internen, externen oder „Initiativbewerbern“ besetzt werden, kann festgestellt werden, dass die Landeshauptstadt Magdeburg noch nicht den Bewerbermangel hat, der auf Grund des demografischen Wandels erwartet werden konnte – im Gegenteil.



Die Zahl der externen Bewerber ist in den letzten beiden Jahren förmlich explodiert.

Woran liegt das? Liegt etwa ein Rechenfehler vor oder hat sich die Attraktivität der Landeshauptstadt Magdeburg als Arbeitgeber der Region quasi über Nacht so stark verbessert, dass sich dadurch die externen Bewerberzahlen verdreifacht haben?

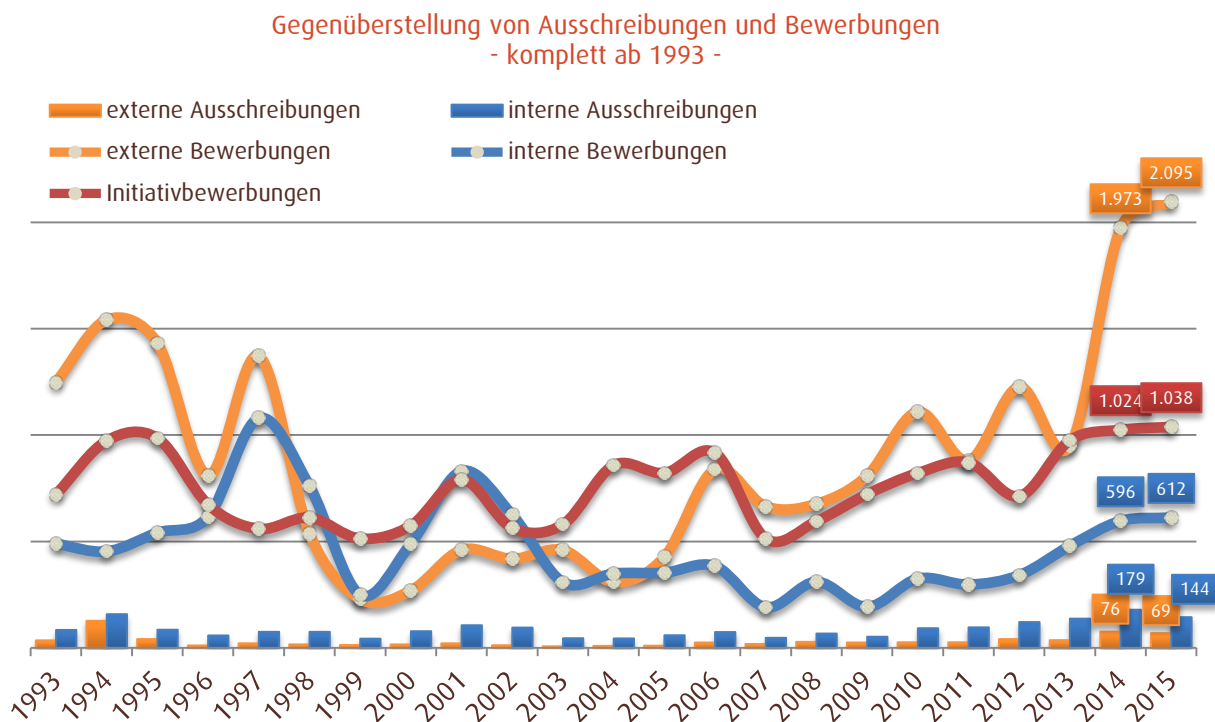
Auch wenn die Autoren hier die zweite Variante favorisieren, so muss man relativierend anmerken, dass die Gründe für eine solch explosivartig ansteigende Bewerberzahl viel profaner sind.

Zum einen hat sich, wie bereits beschrieben, die Anzahl der extern ausgeschriebenen Stellen verdoppelt. Das hat logischerweise auch Einfluss auf die Anzahl der extern eingehenden Bewerbungen. Das allein wäre also eine Erklärung für das rasante Ansteigen dieser Kennzahl.

Aber zum anderen nutzte die Landeshauptstadt Magdeburg in den letzten beiden Jahren auch intensiv

„www.Interamt.de“ als Stellenausschreibungs- und Bewerberportal in Verbindung mit den Social-Media-Kanälen der Landeshauptstadt Magdeburg – Facebook und Twitter – um einen größeren Bewerberkreis anzusprechen und adäquate Bewerberinnen und Bewerber zu akquirieren.

Auch die Teilnahme an diversen Veranstaltungen wie zum Beispiel dem Job & Recruiting-Event „Hierbleiben“ in Magdeburg, der Firmenkontaktmesse und der Campusmessen der Fachhochschulen Harz und Magdeburg/Stendal tragen dazu bei, dass die Anzahl der extern eingehenden Bewerbungen solch einen Kurvenverlauf nimmt, wie in der Grafik zu sehen ist.



Gemessen an der Anzahl der Stellenausschreibungen und den dazu eingehenden Bewerbungen, kann aber für die Landeshauptstadt Magdeburg folgendes Fazit getroffen werden:

Über eine zahlenmäßig ausreichende Menge an Bewerberinnen und Bewerbern dürfte es der Landeshauptstadt Magdeburg auch in den nächsten Jahren nicht fehlen. Jedoch ist sich die Landeshauptstadt Magdeburg durchaus über die Konkurrenzsituation mit anderen Arbeitgebern – sei es private oder öffentliche – bewusst.

Auch die Folgen der Flüchtlingswelle, welche, wie bereits mehrfach angesprochen wurde, auch erhebliche Auswirkungen auf die Personalsituation innerhalb der Landeshauptstadt Magdeburg haben, verschärfen die Sensibilisierung hinsichtlich der Akquise von ausreichend fachlich qualifiziertem Personal. Denn die Landeshauptstadt Magdeburg ist mit Sicherheit nicht die einzige öffentliche Verwaltung, die händierend entsprechendes Personal für diese Aufgabe benötigt.

6.3 www.Interamt.de – Das Stellenportal des öffentlichen Dienstes

Seit Beginn des Jahres 2013 nutzt die Landeshauptstadt Magdeburg das Stellenportal des öffentlichen Dienstes www.interamt.de für ihre internen und externen Stellenausschreibungen.

Damit setzt die Landeshauptstadt Magdeburg als erste Stadt in Sachsen-Anhalt in der Personalrekrutierung auf „Interamt.de“ und unterstreicht damit auch ihre Vorreiterrolle bei der Einführung neuer Personalinstrumente.

Die im Januar 2013 geschlossene Kooperationsvereinbarung mit den Gestaltern des Portals, erlaubt es der Landeshauptstadt Magdeburg, sich auf diesem Portal mit einer eigenen Startseite zu präsentieren, interne und externe Stellenausschreibungen zu platzieren, eine Bewerberauswahl zu treffen und ggf. auch selbst geeignete Kandidaten (ähnlich einer Initiativbewerbung) zu suchen.

Für die potenziell interessierten Bewerber entsteht hier eine Vielzahl von Vorteilen. Sei es bei der Stellensuche, der Erstellung und Verwaltung ihrer Bewerbungen und der Kommunikation mit den jeweiligen Sachbearbeitern (Redakteuren).



Stellensuche | Mein Interamt | Login | Registrieren | Hilfe

Willkommen auf dem Stellenportal der Landeshauptstadt Magdeburg

Sie finden hier unsere aktuellen Stellenangebote und haben die Möglichkeit sich direkt online zu bewerben. Um alle Inhalte und Funktionen nutzen zu können, müssen Sie sich [registrieren](#). Bei Fragen wenden Sie sich an Ihren Behördenadministrator (0391/540-2606).

Interamt Login

Benutzername Passwort Login

[Login-Daten vergessen? Noch nicht registriert?](#)
[Datenschutzhinweise](#)

Stellen-Newsticker (intern)

- [27.04. - Arbeitsvermittler f. Asyl.](#)
- [27.04. - FA Leistungsgewährung](#)
- [27.04. - SB Ausländerrecht](#)
- [26.04. - Erzieherin](#)
- [26.04. - Erzieher/in Kinder- u. Jugendnotdienst](#)
- [25.04. - Werkstattleiter/in \(Eb SAB\)](#)
- [21.04. - FA Medien- u. Info.dienste](#)

Wichtige Informationen

An dieser Stelle informieren wir Sie über aktuelle Meldungen der Administratoren und Redakteure.

Interamt Schnellsuche

Beamte(r) PLZ oder Ort

Bitte wählen Suchen

Schnellsuche sucht im 50 km Umkreis. [i](#)
Genauere Suchmöglichkeiten.

Stellen-Newsticker (extern)

Wenn die externe Stellenausschreibung zeitgleich intern veröffentlicht wird, ist sie in diesem Ticker nicht anwählbar.

- [28.04. - Lehrkraft Klavier \(Eb Kons\)](#)
- [27.04. - Arbeitsvermittler f. Asyl.](#)
- [27.04. - FA Leistungsgewährung](#)
- [25.04. - Werkstattleiter/in \(Eb SAB\)](#)

6.3.1 Erfahrungen mit Interamt.de




Nach nunmehr drei Jahren Erfahrungen mit „Interamt.de“ ziehen die zuständigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine durchweg positive Bilanz. Natürlich gibt es immer Dinge, die aus ihrer Sicht verbesserungswürdig sind, aber hinsichtlich Anwenderfreundlichkeit, Systemstabilität, Transparenz und Kosten kann nur ein positives Fazit gezogen werden.

Die damalige Implementierungsphase von „Interamt.de“ war in erster Linie von einem Lernprozess für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gekennzeichnet. Dies gilt sowohl für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

die als Redakteure die Stellenangebote platzieren, Bewerbungseingänge registrieren und Auswahlverfahren durchgeführt haben – als auch für diejenigen, die sich mit der Plattform als Nutzer vertraut gemacht, Stellenangebote sondiert und Bewerbungen über das System versendet haben.

Bei der Frage, ob die neue Möglichkeit auch von der Zielgruppe, nämlich den zukünftigen Bewerbern angenommen wird, muss in zwei Kategorien unterschieden werden - interne Bewerber/innen und externe Bewerber/innen.

Momentan hat jeder Bewerber und jede Bewerberin (egal ob intern oder extern) die Wahl, welchen Bewerbungsweg er oder sie einschlägt.

-  Klassisch, in Briefform und mit Bewerbungsmappe auf dem Postweg
-  per E-Mail mit digitalem Anschreiben und dem Versenden der digitalisierten Zeugnisse und Referenzen (z. B. als PDF)
-  online, in einem browsergestützten Bewerbungsprozess, angefangen vom Anschreiben über den Lebenslauf bis hin zur direkten Kommunikation mit dem Personalbearbeiter.

In einer Zeit, in der der demografische Wandel und der damit einhergehende Fachkräftemangel in aller Munde sind, möchte man sich als öffentlicher Arbeitgeber nicht selbst der Möglichkeiten berauben, ausreichend qualifiziertes geeignetes Fachpersonal zu rekrutieren. Dazu gehört auch, dass die Bewerber selbst wählen, wie und in welcher Form sie ihre Bewerbung in das Rennen um die ausgeschriebenen Stellen schicken.

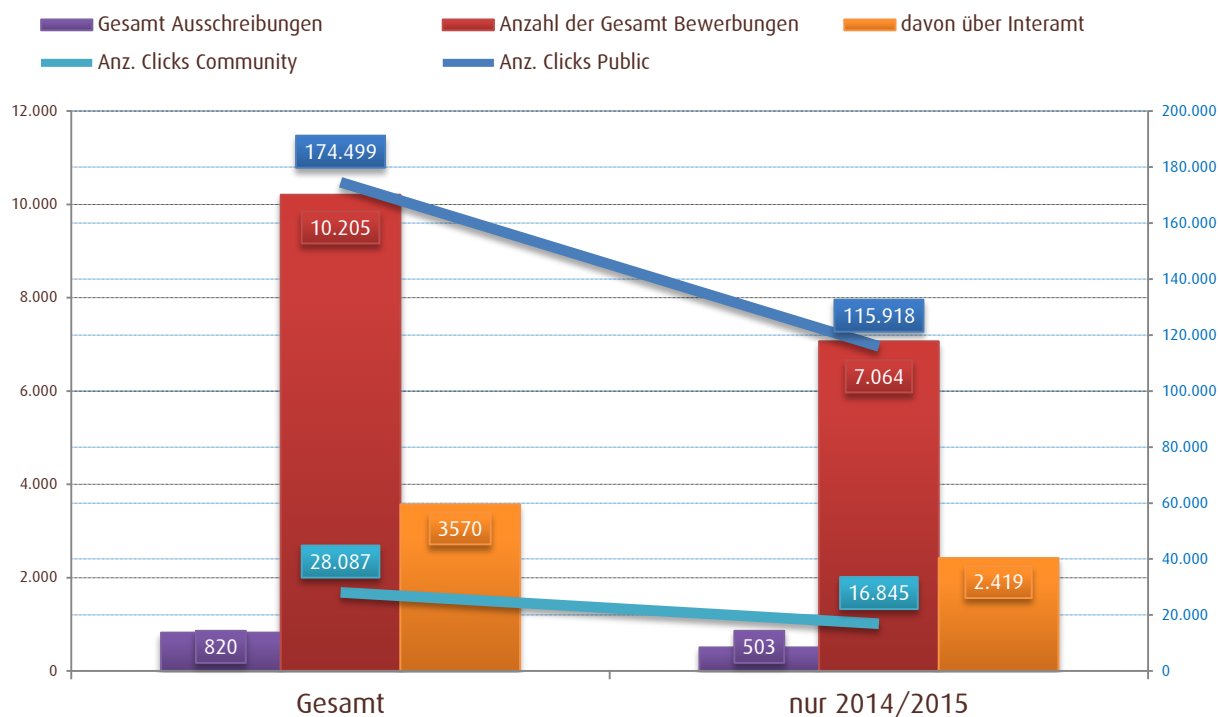
Eine Beschränkung der Möglichkeiten könnte zur Folge haben, dass der Bewerberkreis und damit auch die Auswahlmöglichkeit eingeschränkt werden.

Aber – und das ist die Kehrseite der Medaille – je mehr Möglichkeiten zur Verfügung stehen, umso größer ist der Bearbeitungsaufwand, umso höher ist der Zeitaufwand, umso länger dauert das Auswahlverfahren, umso später kann die vakante Stelle besetzt werden.

Die Landeshauptstadt Magdeburg wird also intensiv darüber nachdenken, inwieweit eine Öffnung aller Bewerberverfahren (postalisch, Email, online) Sinn macht, wenn der dahinterstehende Arbeitsaufwand das zu erwartende Ergebnis nicht mehr rechtfertigt.

Die nachfolgenden Übersichten zeigen, wie „Interamt.de“ in den Berichtsjahren 2014/2015 seiner Einführung zum Einsatz kam und wie es angenommen wurde.

Gesamtübersicht und Vergleich zu Berichtsjahren 2014/2015



Sie sehen hier eine vergleichende und zusammenfassende Gesamtübersicht. Die Relationen zu den Ausschreibungen, die über Interamt.de publiziert wurden und den eingehenden Bewerbungen, sind deutlich ablesbar.

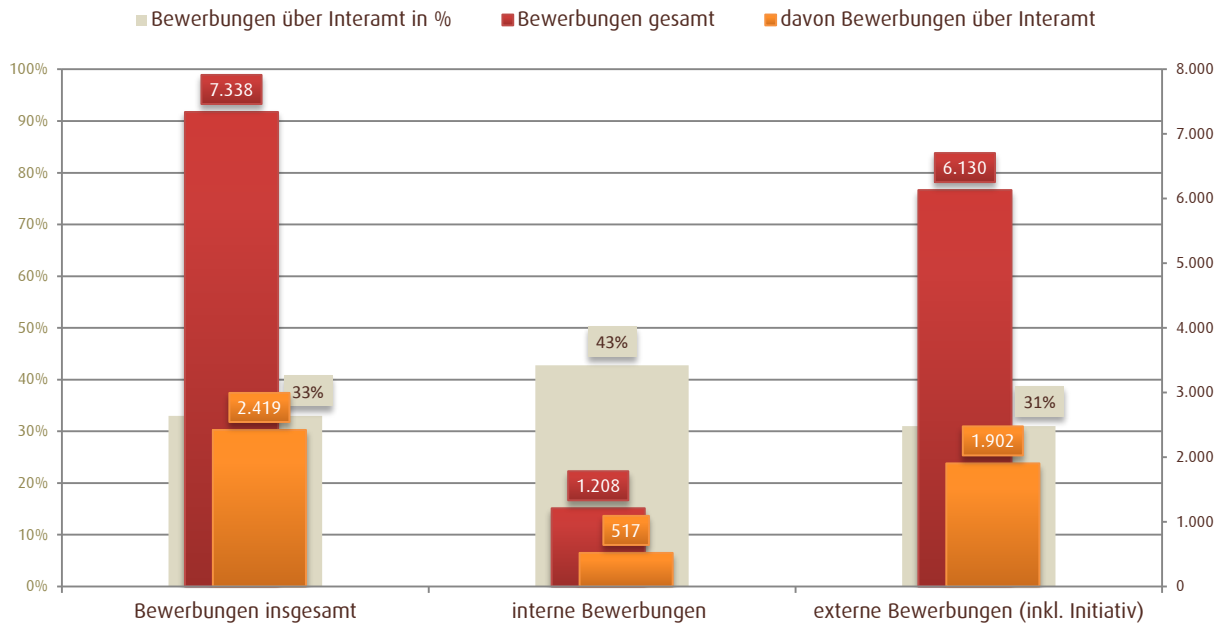
Dabei wurde hier noch nicht in externe oder interne Ausschreibungen unterschieden. Auch die eingegangenen Bewerbungen wurden noch nicht danach aufgeschlüsselt. Die Gesamtzahl der Bewerbungen (roter Balken) enthält zudem auch eingehende Initiativbewerbungen.

Der Grund warum die hier abgebildeten Zahlen sich nicht ganz mit denen im Kapitel 6.2 decken, ist darin zu suchen, dass im Kapitel 6.2 nur die Ausschreibungen und Bewerbungen berücksichtigt wurden, die Verfahren der Landeshauptstadt Magdeburg zuzuordnen sind. Darüber hinaus bietet die Landeshauptstadt Magdeburg als Dienstleister ihren Eigenbetrieben die Möglichkeit, Stellenausschreibungen ebenfalls auf dem Portal zu publizieren. Zudem wurden Stellenausschreibungen für Azubis, Praktikanten und Ehrenämter erfasst, die in den Übersichten des Kapitels 6.2 fehlen.

Bei der Betrachtung zur Nutzung von Interamt.de fließen diese Daten dann natürlich in die Übersichten mit ein.

Die ebenfalls in der Abbildung dargestellten Klickzahlen, dienen einer ersten Orientierung. Im weiteren Verlauf wird darauf noch näher eingegangen. Unterschieden werden die Klickzahlen nach der „Community“, welche gleichbedeutend mit internen Ausschreibungsverfahren ist und „Public“, welche die Reichweite der externen Verfahren nachvollziehen soll.

Bewerbungseingänge 2014/2015



Die hier abgebildeten Zahlen der Gesamt-Bewerbungsanzahl (roter Balken) decken sich mit denen im Kapitel 6.2. Wichtiger ist es aber hier einen Blick auf die eingehenden Bewerbungen zu werfen, die über das Stellenportal „Interamt.de“ versendet wurden (gelber Balken) und die prozentuale Quote, die dann aus dieser Anzahl resultiert (grauer Balken).

Hier muss festgestellt werden, dass die Zahlen noch einen erheblichen Spielraum für Verbesserungen zulassen.

Nur knapp 33 % der Bewerbungen liefen in den Jahren 2014/2015 über das Portal.

Fairerweise muss man aber auch relativierend anmerken, dass Initiativbewerbungen ausschließlich in postalischer Form eingehen. Diese verfälschen etwas die Quote, da die Gesamtzahl der Initiativbewerbungen allein gut ein Drittel aller externen Bewerbungen ausmacht.

Dennoch kann das Ergebnis nicht befriedigend sein und die Redakteure haben sich bei der Einführung von Interamt.de durchaus eine höhere Freqüentierung und Nutzung des Portals versprochen.

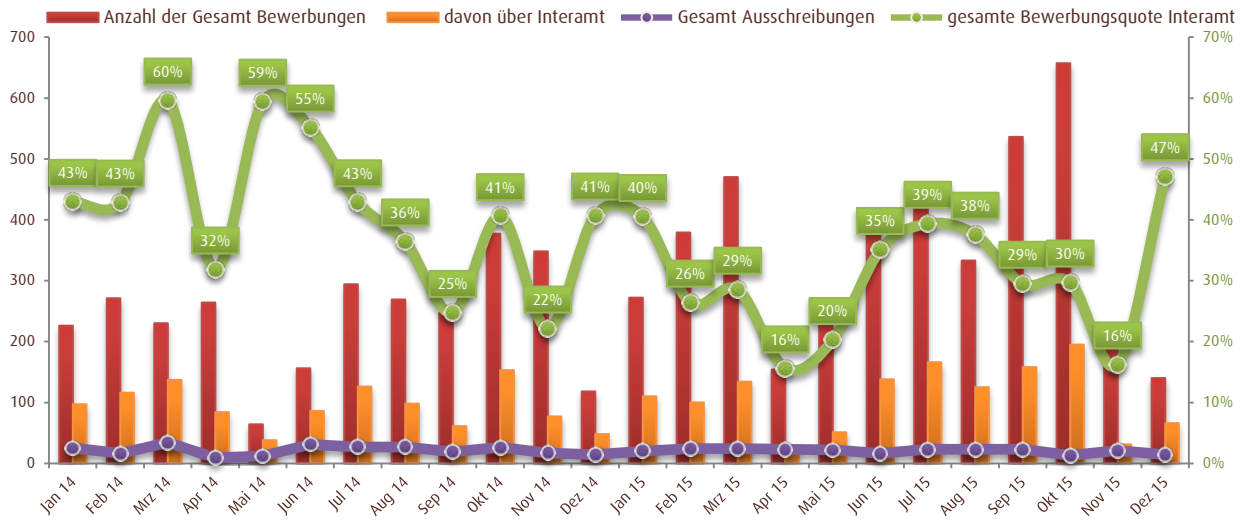
Obwohl über die internen Medien der Landeshauptstadt Magdeburg (Mitarbeiterzeitung, Intranet und Mailsystem) das Portal den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern intensiv vorgestellt wurde, haben sich bisher nur ca. 374 User beim Portal registriert. Angesichts von aktuell gut 2.800 Beschäftigten sind das gerade mal 13 %.

Zurückgreifend auf die Zahlen der obigen Abbildung muss man einräumen, dass es sich dort um die Zusammenfassung des Jahreszeitraumes handelt, um einen besseren Rückschluss auf das Bewerberverhalten bei internen und externen Stellenausschreibungen ziehen zu können.

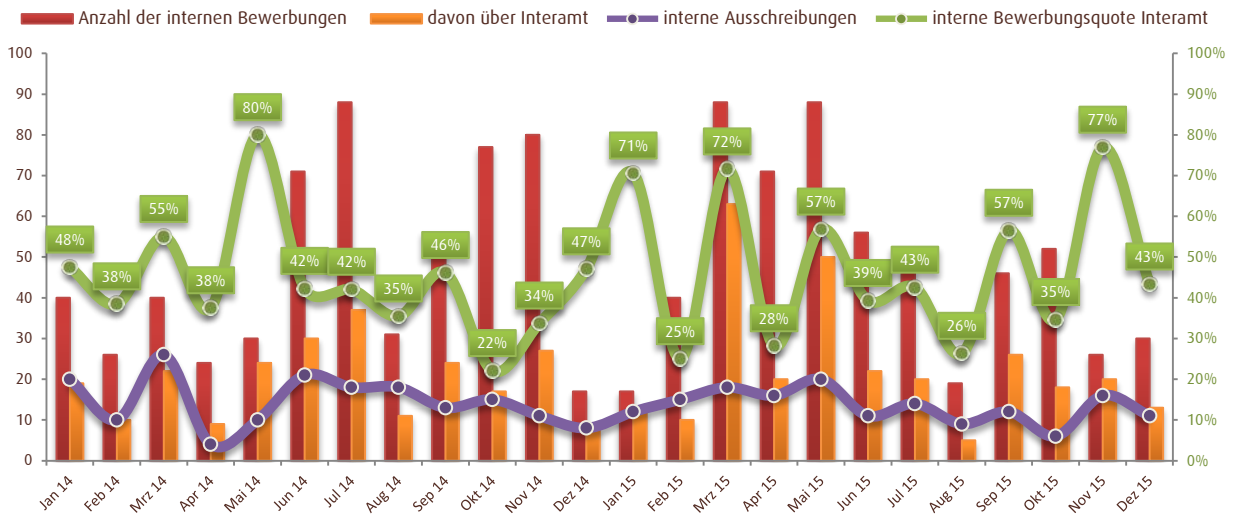
In den nächsten Darstellungen wird deutlich, dass die Bewerbungsquote – also das Verhältnis von eingehenden Bewerbungen aus „Interamt.de“ zur Gesamtanzahl der Bewerbungen stark schwankend ist. Sowohl bei der Betrachtung der internen, als auch der externen Verfahren.

Nachfolgend werden die Gesamtübersicht und die Übersichten zu internen und externen Bewerbungen auf einer Seite dargestellt, um dem Leser die Vergleichbarkeit zu erleichtern. Initiativbewerbungen wurden dabei nicht mehr berücksichtigt.

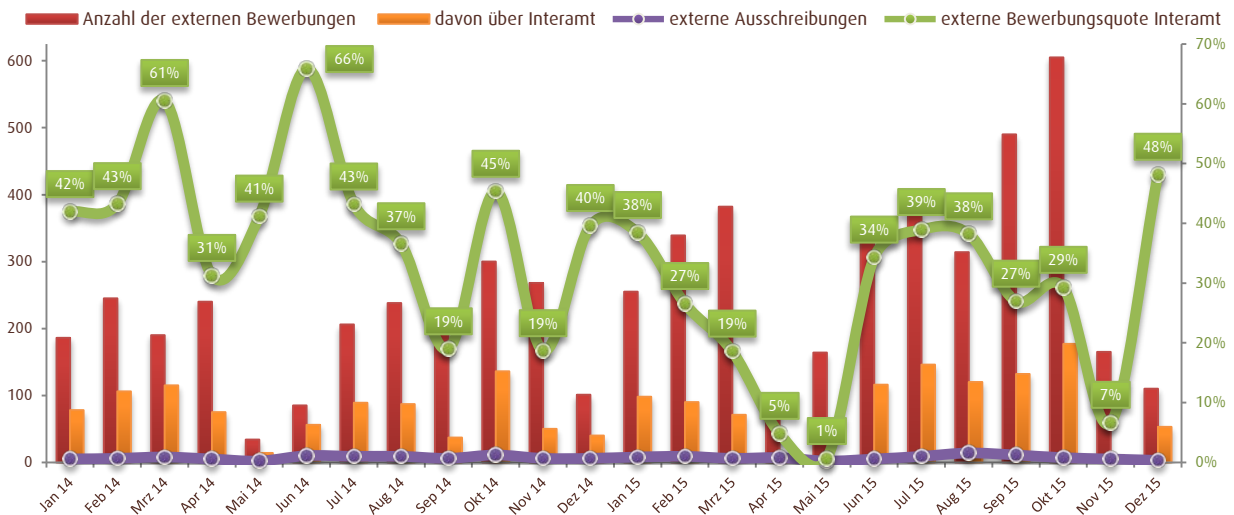
eingehende Bewerbungen über "interamt.de" alle BEWERBUNGEN



eingehende Bewerbungen über "interamt.de" NUR INTERNE BEWERBUNGEN



eingehende Bewerbungen über "interamt.de" NUR EXTERNE BEWERBUNGEN



Die bereits angesprochenen Schwankungen der Interamt-Bewerbungsquote lassen sich in einer ersten Analyse nur über die Attraktivität der ausgeschriebenen Stellen erklären. Die Stellen, die in der Aufgabe und natürlich auch in der Vergütung attraktiv erscheinen, erhalten mehr Zuspruch als andere Stellen. Warum sich diese Erkenntnis allerdings so gravierend für den Bereich einer Online-Bewerbung auswirkt, kann derzeit nicht beantwortet werden.

Wünschenswert wäre sicherlich eine dauerhafte Quote von etwa 75 %. Wenn drei Viertel aller eingehenden Bewerbungen über das Online-Stellenportal laufen würden, wäre dies gleichbedeutend mit einer erheblichen Arbeits- und Zeitersparnis auf Seite der mit den Aufgaben betrauten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

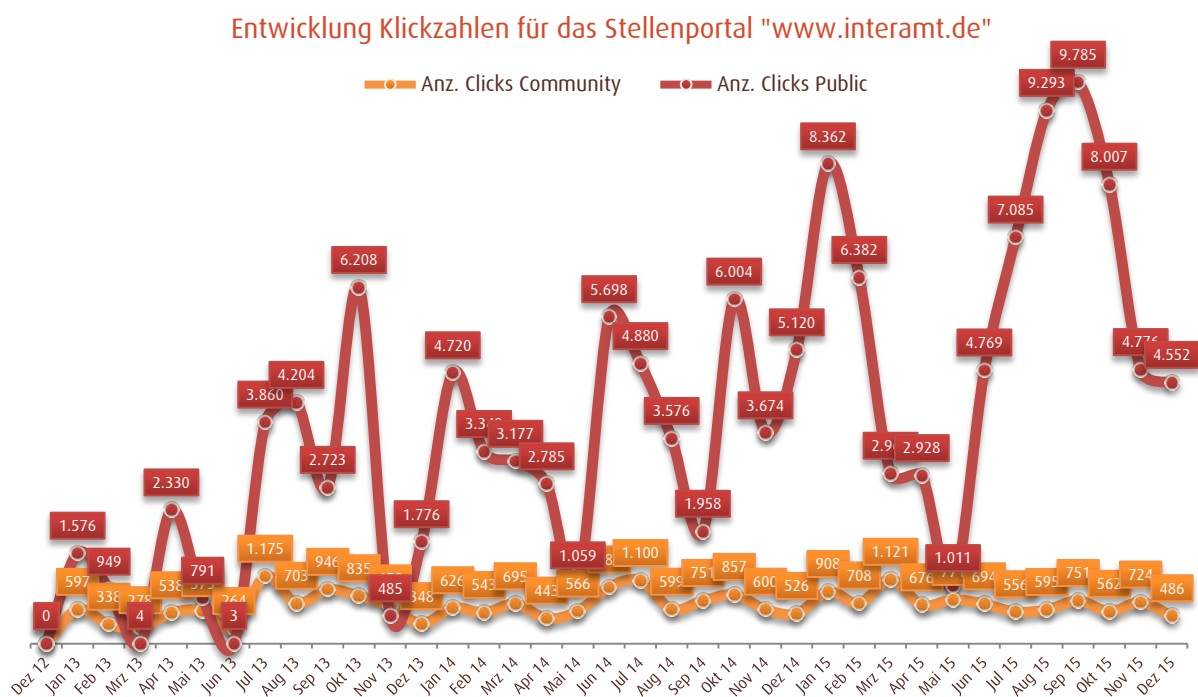
Wie man die zukünftigen Bewerberinnen und Bewerber auf dieses „Online-Pferd“ setzt, muss zukünftig diskutiert werden. Dabei darf die Balance zwischen der Präsentation als moderner und attraktiver Arbeitgeber und der Akquirierung von ausreichend und vor allem qualifiziertem Personal nicht aus den Augen verloren werden.

Um Missverständnissen vorzubeugen muss an dieser Stelle noch einmal klargestellt werden, dass „Interamt.de“ eine tolle Sache ist und die zuständigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Personalmanagements sind froh, dass sie über ein solch leistungsstarkes Instrument verfügen.

Anhand der abgebildeten Grafiken wird aber deutlich, dass sich auch die angesprochene Zielgruppe offensichtlich erst an das neue Instrument gewöhnen musste. Die Eingewöhnungsphase dauert auch drei Jahre nach Einführung immer noch an.

Getreu nach dem Motto „Steter Tropfen höhlt den Stein“ gehen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Personalmanagements davon aus, dass sich „Interamt.de“ in den nächsten Jahren nicht nur im internen Ausschreibungsverfahren etablieren wird.

Indiz dafür sind die bereits angesprochenen und nachfolgend monatlich dargestellten „Klickzahlen“, die deutlich machen, dass Stellenausschreibungen der Landeshauptstadt Magdeburg auch bundesweit auf reges Interesse stoßen.

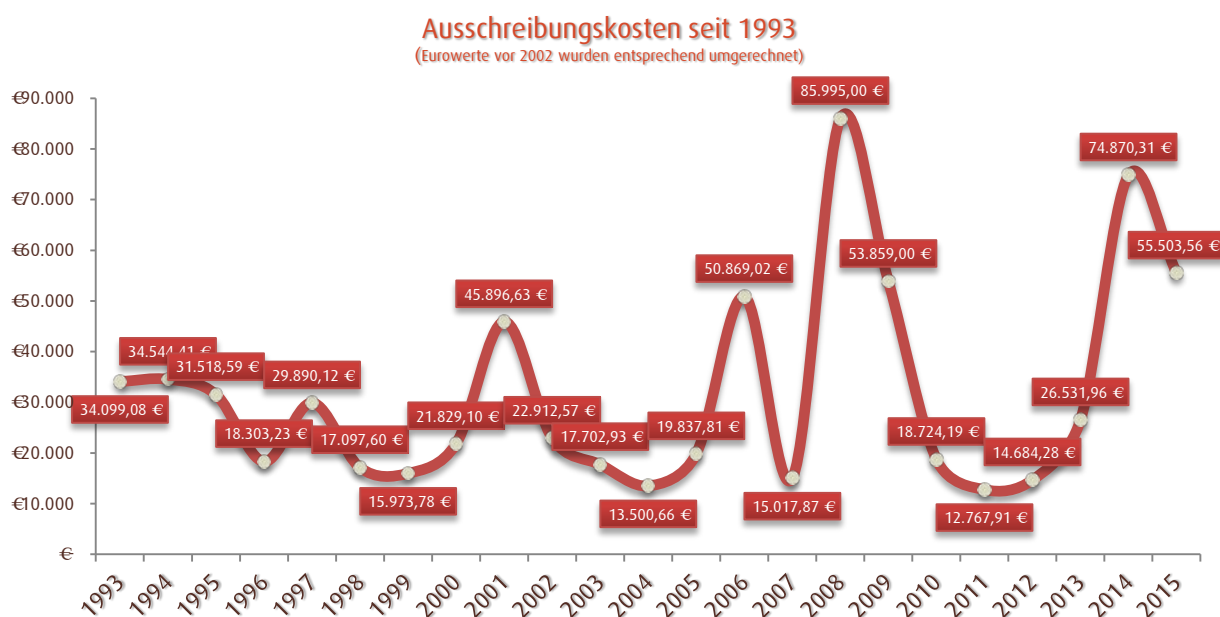


6.4 Ausschreibungskosten

Die Höhe der Ausschreibungskosten ist nach dem „Rekordtief“ im Jahr 2011 in den Jahren 2012, 2013 und 2014 wieder angestiegen.

Die Prognosen, die im letzten Bericht für das Jahr 2014 getätigt wurden sind eingetreten. Der deutliche Anstieg der Kosten ist zum einen darauf zurückzuführen dass mehrere Amtsleiterstellen neu besetzt werden mussten und zum anderen in diesem Jahr gleich drei Beigeordnetenstellen vakant wurden.

...und letztendlich hat sich auch allein die Anzahl der externen Stellenausschreibungen nahezu verdoppelt.



Nichtsdestotrotz ist die Landeshauptstadt Magdeburg natürlich stets darauf bedacht, die Kosten auch hier nur auf das Nötigste zu beschränken. So wurde in den letzten Jahren immer wieder an der Optimierung des Ausschreibungstextes und der Ausschreibungsform für die Printmedien gearbeitet, um die auflaufenden Kosten gering zu halten. Auch längst nicht alle Stellenausschreibungen werden an die Printmedien zur Veröffentlichung gegeben.



Kennzahl durchschnittliche Ausschreibungskosten

Diese Kennzahl beschreibt die durchschnittlichen Ausschreibungskosten. Eine hohe Kennziffer lässt auf eine häufige Verwendung von externen Rekrutierungsquellen schließen. Allerdings ist sie in der Landeshauptstadt Magdeburg auch davon abhängig welche Printmedien oder Online-Portale in spezialisierten Ausschreibungsverfahren (z. B. Ärzte oder Beigeordnete) angesprochen werden.

Da Kosten nur im externen Verfahren zu verzeichnen sind, fließen auch nur die extern ausgeschriebenen Stellen in diese Kennzahl ein.

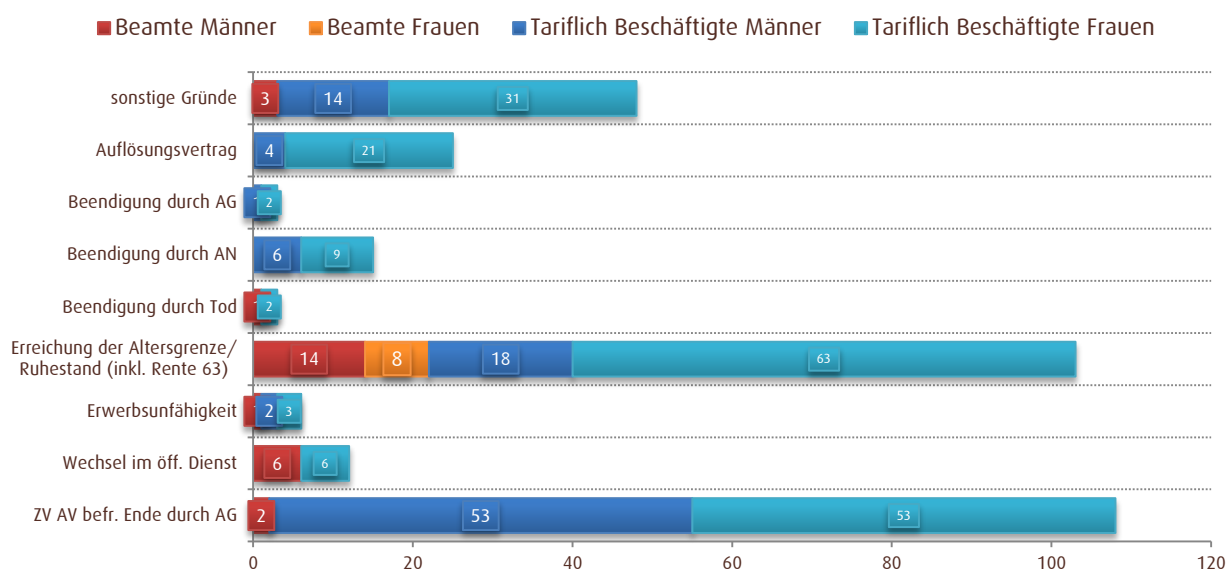
$$\emptyset \text{ Ausschreibungskosten} = \frac{\text{Gesamtausschreibungskosten}}{\text{Summe der externen Stellenausschreibungen}}$$

Für das Jahr 2014 wurden durchschnittlich 985,13 € pro Ausschreibung verwendet und für das Jahr 2015 waren es durchschnittlich 792,90 € pro Ausschreibung.

6.5 Austritte, Einstellungen

Für die Jahre 2014 und 2015 ist erneut festzustellen, dass das Ende einer befristeten Tätigkeit und die Altersrente, Pensionierung oder der Ruhestand nach einer ATZ-Regelung die erwartungsgemäß häufigsten Ursachen für eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses waren. Ergänzend kamen hier allerdings noch die Austritte hinzu, die durch die neue Regelung zur „Rente 63“ zu verzeichnen waren.

Austritte und Beendigungen von Dienst- und Arbeitsverhältnissen 2014-2015



Wie im letztjährigen Bericht fällt auch diesmal der Balken mit „sonstigen Gründen“ auf, welcher ebenfalls eine hohe Anzahl an Austritten aufzeigt.

Nun ist es für eine genaue und detailreiche Auswertung nicht besonders wirkungsvoll, wenn sich die Gründe für das Beenden eines Arbeitsverhältnisses hinter der pauschalen Formulierung „sonstiger Grund“ verstecken. Zwar wurden die Personalsachbearbeiter, welche die Austrittsgründe im digitalen Personalmanagementsystem pflegen angehalten, das vorgesehene Feld im Programm zukünftig auch mit dem richtigen Grund des Austrittes zu füllen, scheinbar ist dies aber oftmals nicht ohne weiteres möglich.

Unabhängig davon bringt jeder Austritt aus dem Arbeits- und Dienstverhältnis der Landeshauptstadt Magdeburg, egal welche Ursache diesem Austritt zu Grunde liegt, für die Landeshauptstadt Magdeburg negative Begleiterscheinungen mit sich.

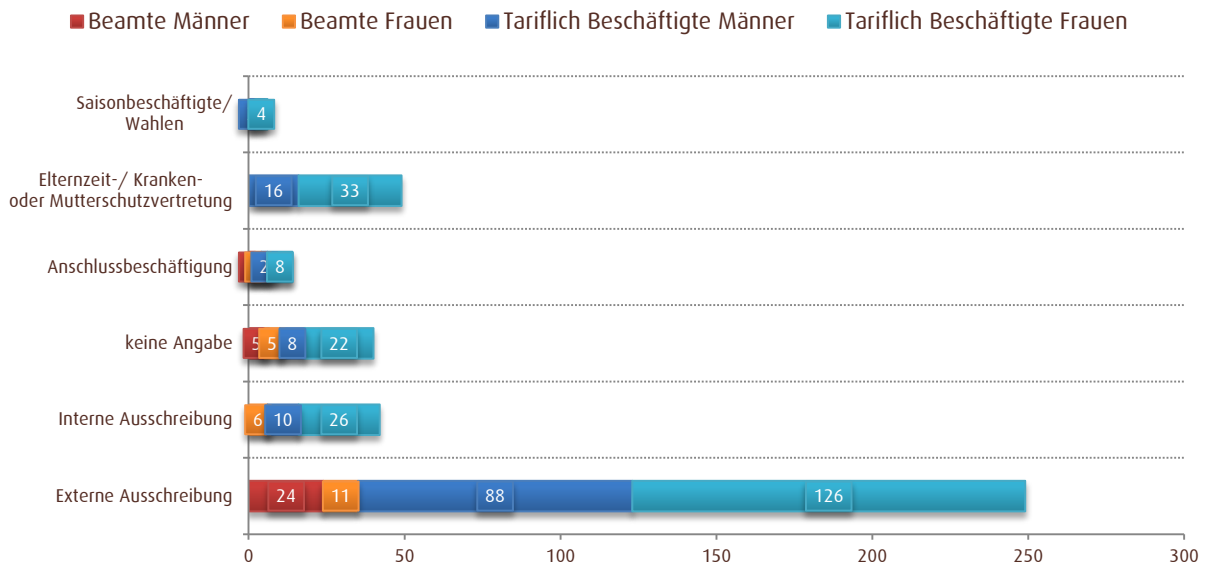
Wissensverlust, Auswirkungen auf die Betriebskultur, verspätete oder unzureichende Übergabe der Dienstgeschäfte sind nur einige Punkte, welche das Ausscheiden eines Mitarbeiters/einer Mitarbeiterin begleiten.

Die Landeshauptstadt Magdeburg hat das Problem einer starken Austrittswelle aus Altersgründen frühzeitig erkannt. Diese „Termine“ sind somit planbar! Die im Kapitel 2.3.2 angesprochenen Übersichten zum „Freiwerden einer Stelle“, welche die jeweiligen Struktureinheiten erhalten, helfen somit den Vorgesetzten und geben wichtige Informationen - nicht nur für eine eventuelle Wiederbesetzung.

In der Ausstellung der Einstellungen bzw. der Begründung eines Dienst- und Arbeitsverhältnisses bei der Landeshauptstadt Magdeburg ist festzustellen, dass mit in den Berichtsjahren 2014/2015 etwa 250 Einstellungen vorgenommen wurden, bei denen es sich um ausschließlich externe und unbefristete Einstellungen handelte.

Einstellungen, die aus einem Vertretungsgrund heraus geschehen, sind i. d. R. befristeter Natur. Gleiches gilt für Saison- oder Anschlussbeschäftigungen.

Einstellungen und Begründungen von Arbeits- und Dienstverhältnissen 2014-2015

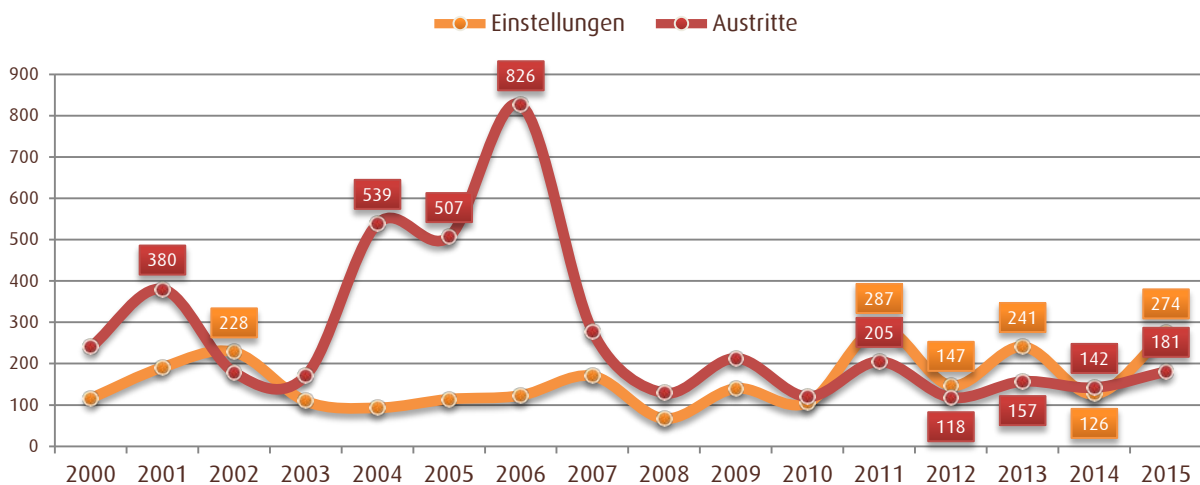


In der Gegenüberstellung von Einstellung und Austritten wird deutlich, dass diese beiden Kennzahlen seit 2007 nahezu parallel verlaufen. Jedoch erst im Jahr 2011 wurde erstmals seit 2002 wieder mehr Personal eingestellt, als ausgetreten ist. Dieser Trend hat sich 2015 fortgesetzt und spiegelt die allgemeine Stellenentwicklung der Landeshauptstadt Magdeburg im Ganzen wider.

Insgesamt muss sogar festgestellt werden, dass in den letzten 5 Jahren etwa 20 % mehr Personal eingestellt wurde, als die Landeshauptstadt Magdeburg durch die Austritte verschiedenster Natur verloren hatte.

Natürlich ist dies dem Stellenaufwuchs geschuldet, der im Kapitel 1 beschrieben wurde. Es bleibt spannend, wie sich diese Entwicklung vor dem Hintergrund der aktuellen Flüchtlingssituation und den damit einhergehenden Aufgaben für die Landeshauptstadt Magdeburg in den kommenden Jahren darstellen wird.

Begründung und Beendigung von Dienst- und Arbeitsverhältnissen seit 2000



Kennzahl „Externe Zugangsquote“



Diese Kennzahl ermittelt die Höhe der Einstellungen von außerhalb der Landeshauptstadt Magdeburg, also Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aus einer externen Stellenbesetzung heraus ein Arbeits- bzw. Dienstverhältnis in der Landeshauptstadt Magdeburg begründet haben.

Problematisch ist hierbei die Betrachtung von befristet eingestelltem Personal, wie Elternzeit- und Krankenvertretungen und Saisonbeschäftigungen. Diese wurden in die nachfolgende Kennzahl nicht mit eingerechnet.

Abzuleiten ist aus dieser Kennzahl z. B. die Fähigkeit der Landeshauptstadt Magdeburg, Vakanzen mit bereits vorhandenem Personal zu besetzen. Außerdem gibt die Kennzahl einen Hinweis auf die Versetzungsbereitschaft der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Die Kennzahl wird also wie folgt ermittelt:

$$\frac{\text{Anzahl der externen Einstellungen (o. Befristungen)}}{\text{Anzahl der Gesamteinstellungen (o. Befristungen)}} \times 100 \%$$

In der Landeshauptstadt Magdeburg liegt diese Kennzahl im Jahr 2014 bei etwa 66,6 % und im Jahr 2015 sogar bei 74,4 %

Kennzahl „Interne Zugangsquote“



Diese Kennzahl erläutert die Höhe der Einstellungen aus internen „Quellen“ (z. B. Umsetzung, Versetzung, Azubi-Anschlussbeschäftigungen, interne Ausschreibungen) und ist somit das Gegenstück zur externen Zugangsquote. Ein relativ hoher Prozentsatz lässt auch auf eine hohe interne Durchlässigkeit schließen und es bestünde in diesem Fall eine gezielte Planung der zu besetzenden Stellen (Nachfolgeplanung).

In der Landeshauptstadt Magdeburg lag diese Kennzahl im Jahr 2014 bei etwa 33,3 % und im Jahr 2015 bei 25,6 %

Die Kennzahl kann somit auch ermittelt werden, indem der Kehrwert der externen Zugangsquote herangezogen wird. Eine rechnerische Ermittlung dieser Kennzahl kann mit Fehlern behaftet sein, da in der Regel die internen Versetzungen/Umsetzungen im Personalinformationssystem schwierig zu identifizieren sind. Dies ist auch in der Landeshauptstadt Magdeburg so.

Kennzahl „Fluktuationsrate“



Die Fluktuationsrate setzt die Anzahl der Abgänge ins Verhältnis zur durchschnittlichen Gesamtzahl der Beschäftigten (Vollzeitäquivalent). Die Kennzahl kann auch monatlich ermittelt werden, liefert jedoch keine Aussage zu den im Beschäftigungsverhältnis verbliebenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und ihren zukünftigen Absichten (z. B. auch das freiwillige Ausscheiden). Die Fluktuation wird dabei in erster Linie von externen Faktoren wie z. B. dem Arbeitsmarkt beeinflusst.

Eine hohe Fluktuationsrate verursacht i. d. R. auch höhere Kosten und erheblichen Mehraufwand aus Sicht der Personalwirtschaft.

In der Landeshauptstadt Magdeburg lag diese Kennzahl im Jahr 2014 bei 5,99 % und im Jahr 2015 bei 7,50 %.

Ein Vorteil dieser Kennzahl liegt theoretisch in der großen Vergleichsmöglichkeit mit anderen Arbeitgebern (öffentlich wie privat), da diese Kennzahl relativ einfach zu ermitteln ist. Leider wird dies aktuell noch nicht genutzt, da die Autoren bei der Recherche zu diesem Bericht noch keine Daten von anderen Kommunen ermitteln konnten. Auch gibt die Zahl allein keine Auskunft über die Fluktuationsgründe und/oder deren Abhängigkeit von der allgemeinen Konjunktur des Wirtschaftsstandortes.



Kennzahl Personalbeschaffungskosten

Diese Kennzahl unterscheidet sich von der Kennzahl der reinen durchschnittlichen Ausschreibungskosten dahingehend, dass hier als Ausgangswert die Summe der externen Einstellungen und nicht die der externen Stellenausschreibungen zu Grunde gelegt wird.

Eine hohe Kennziffer lässt auch hier auf eine häufige Verwendung von externen Rekrutierungsquellen schließen.

$$\frac{\text{Gesamtausschreibungskosten}}{\text{Summe der externen Einstellungen}}$$

Für das Jahr 2014 wurden so durchschnittlich 891,32 € pro Einstellung verwendet und im Jahr 2015 ermittelten die Redakteure einen Betrag von 272,07 €.

7. Integration schwerbehinderter Menschen

7.1 Pflichtarbeitsplätze/Beschäftigungspflichtquote

Menschen mit Einschränkungen sind im Besonderen auf die Unterstützung, den Schutz und die Solidarität der Gesellschaft und ihrer Umgebung angewiesen.

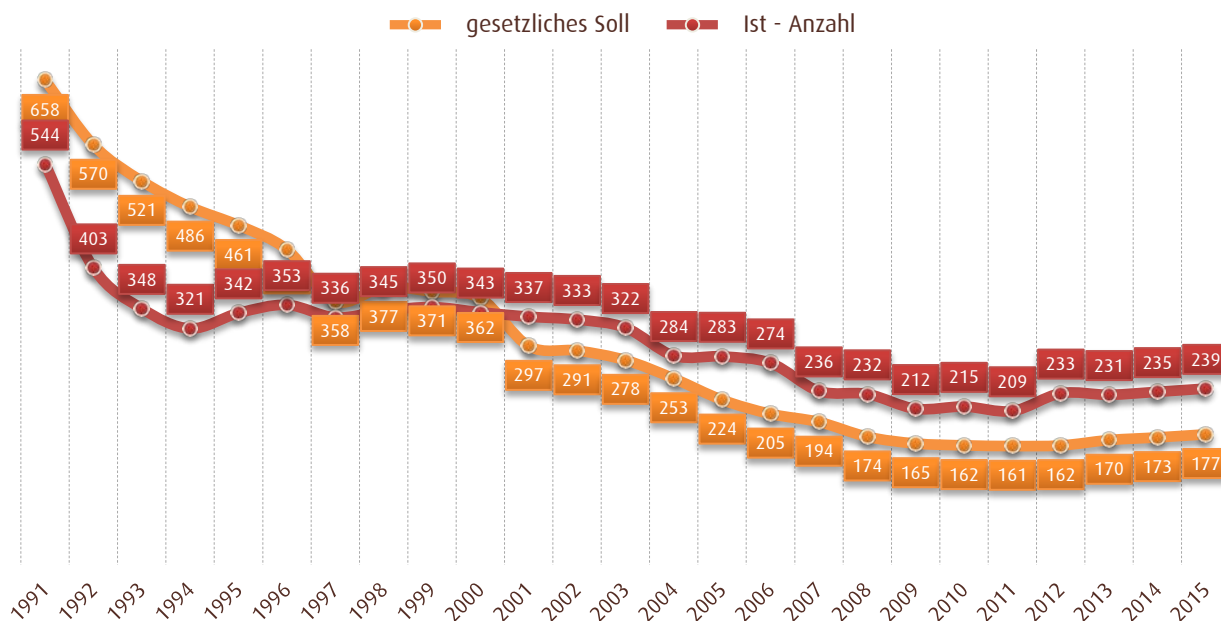
Dies allen zu verdeutlichen ist eine der verantwortungsvollsten Aufgaben bei der Integration schwerbehinderter Menschen. Um eine gleichberechtigte und faire Teilhabe am gesellschaftlichen Leben sichern zu können, muss eine Eingliederung in die Arbeitswelt gesichert werden.

Private und öffentliche Arbeitgeber, die im Jahresdurchschnitt über mindestens 20 Arbeitsplätze verfügen, sind gesetzlich verpflichtet, auf mindestens fünf Prozent der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Arbeitgeber, die dieser Vorgabe nicht nachkommen, müssen eine Ausgleichabgabe zahlen. Die Höhe dieser Abgabe ist abhängig von der Beschäftigungsquote.

Auch in den Jahren 2014 und 2015 konnte die Landeshauptstadt Magdeburg diese Forderung erfüllen. Der gesetzlich vorgeschriebene Schwerbehindertenanteil von fünf Prozent wurde auch in diesen letzten beiden Jahren wieder deutlich übererfüllt. Die Landeshauptstadt Magdeburg erfüllt nun seit 15 Jahren die gesetzliche Mindestvorgabe problemlos.

In der nachfolgenden Übersicht sind die Werte der gesetzlichen Soll-Anzahl und der tatsächlich erbrachten Anzahl der Arbeitsplätze, die mit schwerbehindertem Personal besetzt sein müssen, dargestellt. Der Vollständigkeit halber wurden erstmals seit langer Zeit wieder die Werte vor der Jahrtausendwende aufgenommen.

Gegenüberstellung vom gesetzlichen SOLL und der IST-Anzahl von Pflichtarbeitsplätzen ab 1991



Arbeitsplätze im Sinne des Schwerbehindertenrechts sind alle Stellen, auf denen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, Beamte und Beamtinnen sowie Auszubildende und andere Eingestellte beschäftigt werden. Bei der Ermittlung der jahresdurchschnittlichen Zahl von Arbeitsplätzen und der Zahl der Arbeitsplätze, auf denen schwerbehinderte Menschen gemäß § 71 SGB IX zu beschäftigen sind, werden die Auszubildenden jedoch nicht berücksichtigt. Allerdings sieht der Gesetzgeber auch vor, dass hier die Eigenbetriebe der Landeshauptstadt Magdeburg in die Berechnung einfließen müssen.

Ebenso ist zu beachten, dass nicht jede/r Beschäftigte mit einen Schwerbehindertenausweis auch in die Berechnung auf die Pflichtarbeitsplätze angerechnet werden darf.

Das Vorliegen der Behinderung und deren Ausmaß werden als sogenannter Grad der Behinderung auf Antrag des Betroffenen durch die zuständigen Behörden (u. a. Versorgungsämter) festgestellt. Der Grad der Behinderung wird zwischen 20 und 100 in Zehnerschritten (oft fälschlich als „Prozent“ bezeichnet) bemessen.

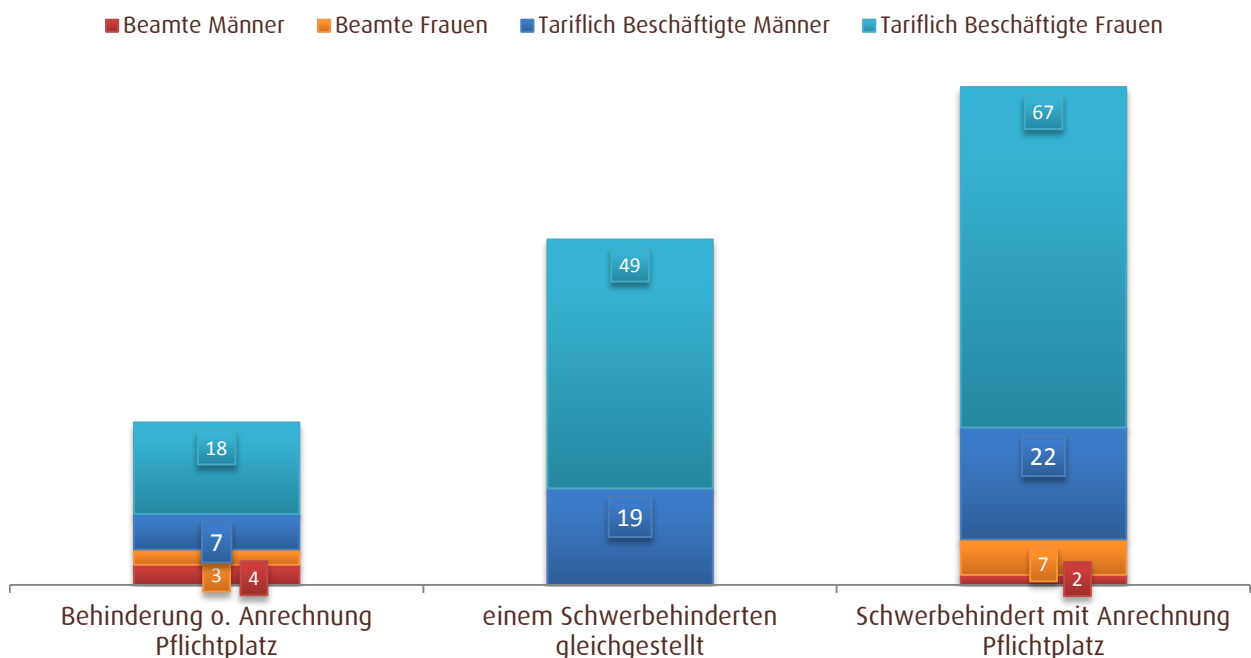
Eine **Behinderung** liegt vor, wenn die körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit einer Person mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweicht und daher die Teilhabe dieser Person am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist (§ 2 Abs. 1 Satz 1 SGB IX). Eine Behinderung wird von der zuständigen Behörde ab einem Grad der Behinderung von 20 festgestellt (§ 69 Abs. 1 Satz 6 SGB IX). Das allein reicht jedoch nicht aus, damit die jeweiligen Beschäftigten auf einen gesetzlich vorgeschriebenen Pflichtplatz angerechnet werden können.

Einen Anspruch auf Anrechnung haben nur diejenigen Beschäftigten bei denen entweder eine Schwerbehinderung oder eine Gleichstellung vorliegt.

Eine **Schwerbehinderung** wird von der zuständigen Behörde ab einem Grad der Behinderung von 50 festgestellt. Liegen mehrere Beeinträchtigungen vor, so wird der Grad der Behinderung im Wege einer Gesamtschau festgesetzt (§ 69 Abs. 3 Satz 1 SGB IX). Dabei werden alle Funktionsbeeinträchtigungen berücksichtigt, die wenigstens einen Grad der Behinderung von 10 haben (§ 69 Abs. 1 Satz 4 SGB IX).

Die **Gleichstellung** mit Schwerbehinderten durch die Bundesagentur für Arbeit auf Antrag des Betroffenen soll ab einem Grad der Behinderung von 30 erfolgen, wenn aufgrund der Behinderung ansonsten ein Arbeitsplatz nicht erlangt oder behalten werden kann.

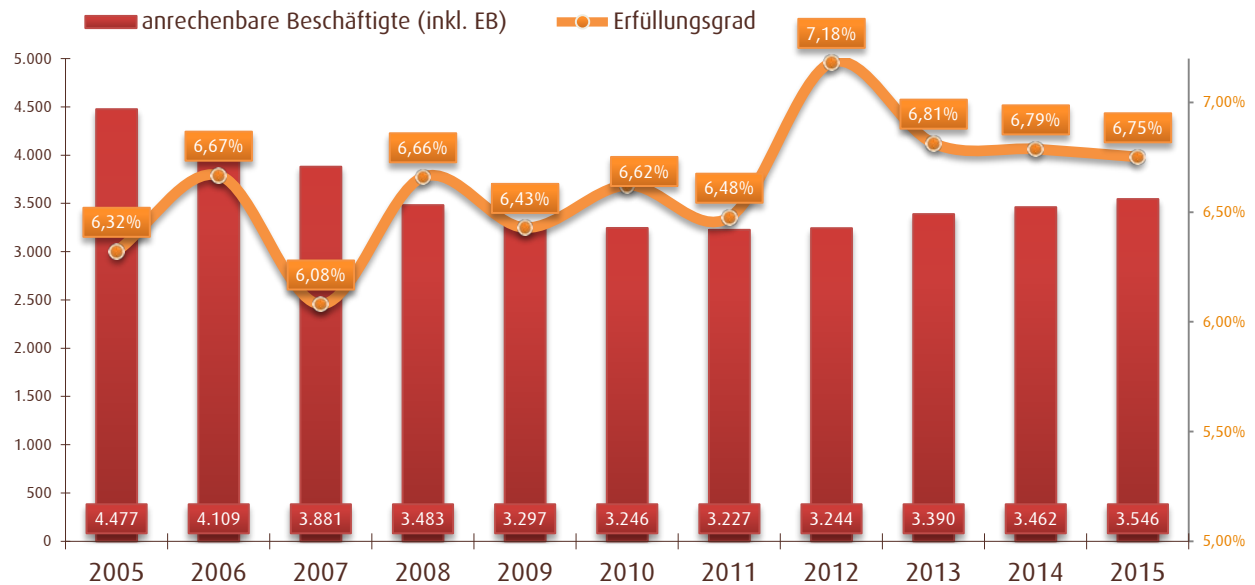
Mitarbeiter/innen mit Behinderung 2014/2015



Ausgehend von 3.462 anrechenbaren Beschäftigten (inkl. der Eigenbetriebe) im Jahr 2014 und 3.546 anrechenbaren Beschäftigten im Jahr 2015, waren 235 (2014) bzw. 239 (2015) Stellen bzw. Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Beschäftigten besetzt.

Bei der Erfüllung der gesetzlichen Pflichtquote von 5 % hätten jedoch nur 173 (im Jahr 2014) bzw. 177 (im Jahr 2015) Arbeitsplätze entsprechend besetzt werden müssen. Die Landeshauptstadt Magdeburg erfüllt somit die Auflage des SGB IX zur Beschäftigungspflichtquote im Jahr 2014 mit sehr guten 6,79 % und im Jahr 2015 mit 6,75 %. Im Vergleich zu den beiden vorangegangenen Berichtsjahren sinkt die Quote leicht. Ein Absinken der Quote auf ein Niveau unter 5 % ist aber derzeit nicht in Sicht.

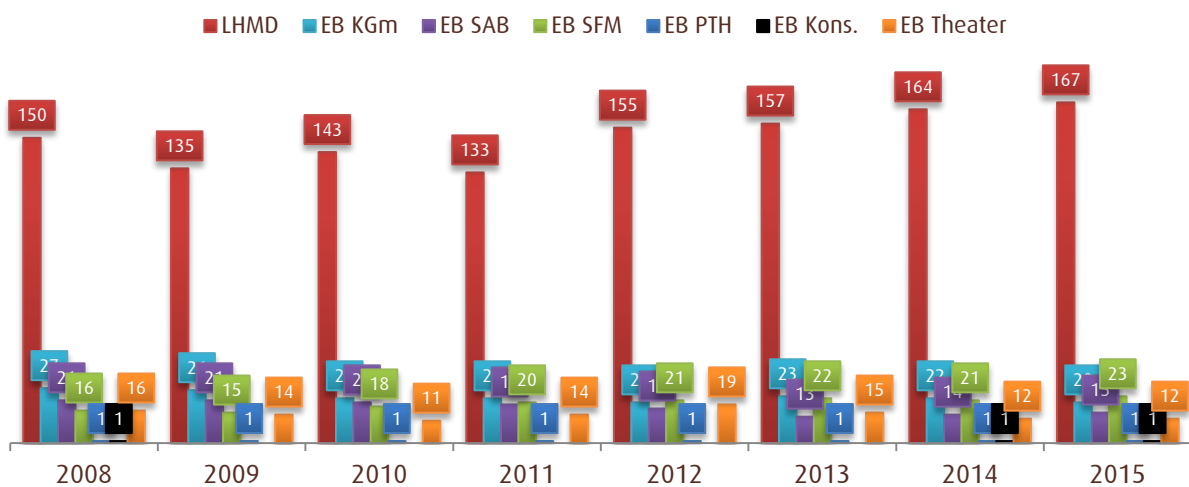
Verhältnis der Beschäftigungspflichtquote und der anrechenbaren Arbeitsplätze nach SGB IX



Da es sich bei den oben dargestellten Werten um die Zusammenfassung aller Eigenbetriebe und der Landeshauptstadt Magdeburg handelt, folgen im weiteren Verlauf Darstellungen, in denen die Eigenbetriebe separat betrachtet werden sollen.

Diese Betrachtungsweise erscheint sinnvoll, wenn man die Zusammensetzung der Erfüllungsquote näher untersuchen will. Natürlich hat dabei die Landeshauptstadt Magdeburg (als sozusagen „Stammbetrieb“) die höchste Anzahl an besetzten Pflichtarbeitsplätzen, da hier auch das Gros der Beschäftigten tätig ist.

besetzte Pflichtarbeitsplätze in den Eigenbetrieben der Landeshauptstadt Magdeburg seit 2008

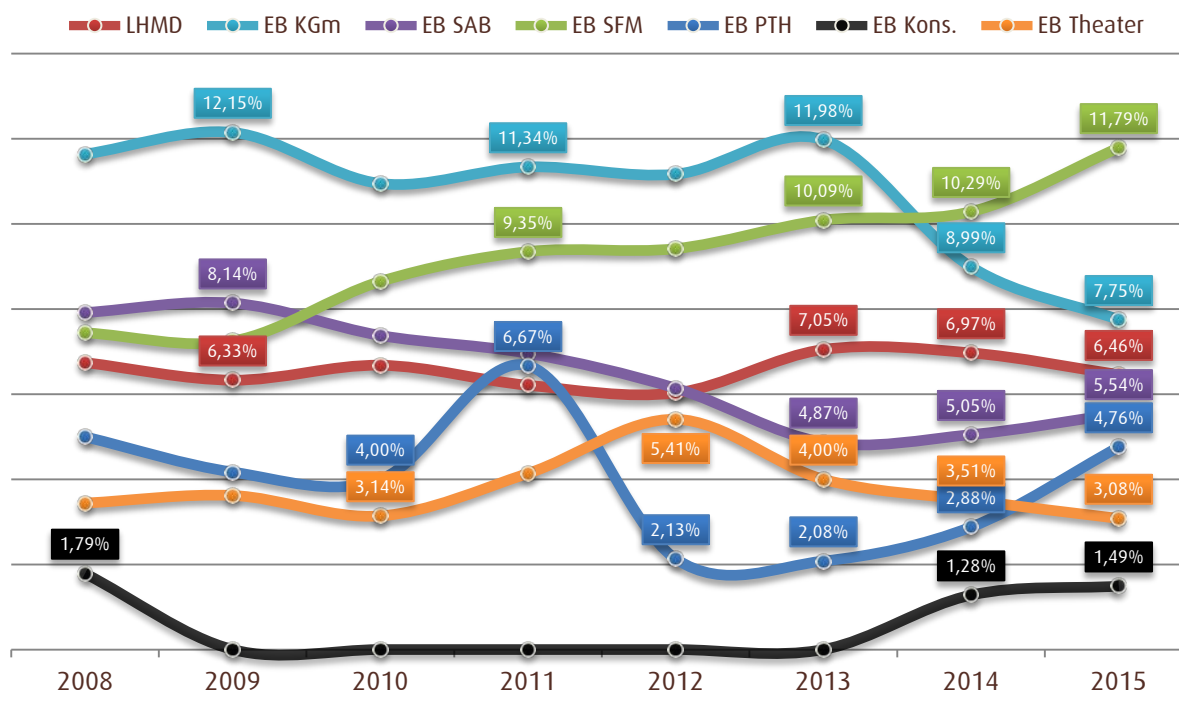


Aber bei einem Blick auf die detaillierten Erfüllungsquoten der Eigenbetriebe tritt Überraschendes zu Tage.

Denn nicht die Landeshauptstadt Magdeburg ist es die hier führend ist, sondern die Eigenbetriebe Kommunales Gebäudemanagement (KGm) und Stadtgarten und Friedhöfe Magdeburg (SFM).

Zwar erfüllt die Landeshauptstadt Magdeburg eigenständig seit Jahren diese Pflichtquote von 6 %, jedoch sind es diese beiden Eigenbetriebe, die bei der Einberechnung der Gesamtwerte die Kohlen aus dem Feuer holen.

Erfüllungsquoten der Eigenbetriebe seit 2008



Mit knapp 12 % im Jahr 2015 erreichte dabei der Eigenbetrieb Stadtgarten und Friedhöfe Magdeburg einen Wert, der das geforderte Maß nahezu zu 100 % übererfüllt.

8. Personalkosten

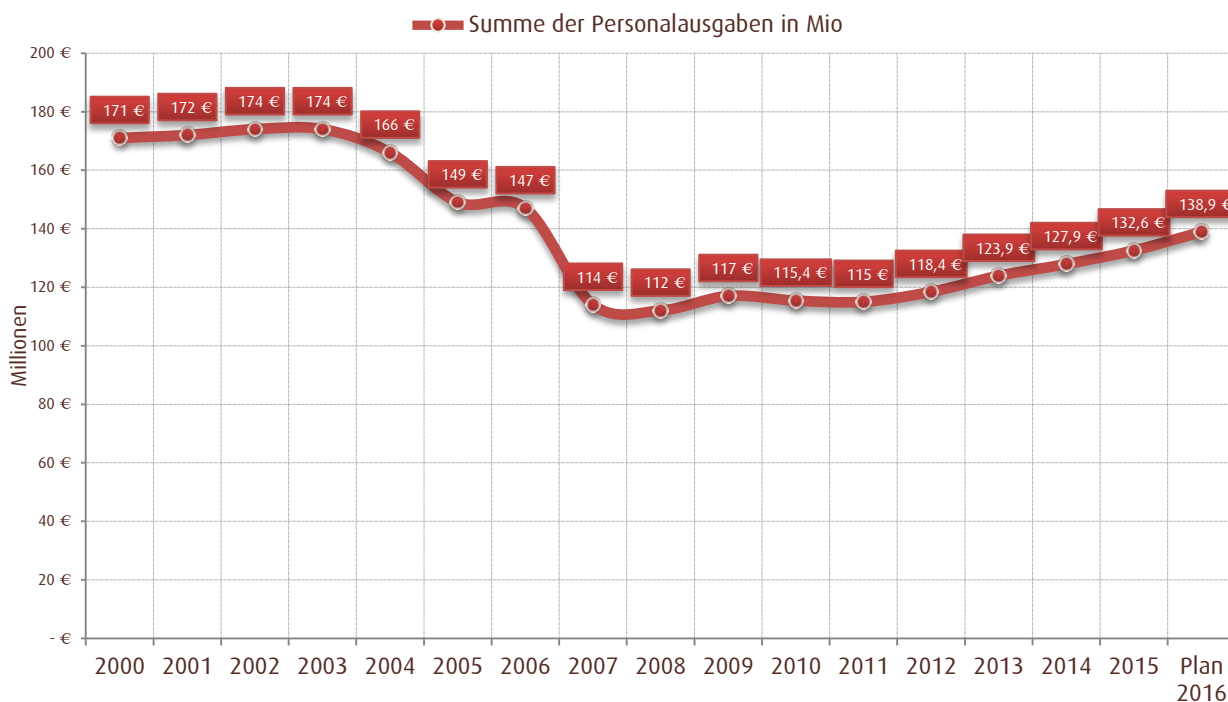
8.1 Personalkostenentwicklung

Personalkosten sind alle Kosten, die durch den Einsatz von Arbeitnehmern und Beamten anfallen. In erster Linie sind das die Kosten für das Entgelt und die Besoldung. Hinzu kommen die sogenannten Lohnnebenkosten, dazu gehören u. a. die Beiträge für die Renten-, Kranken-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung, Beiträge für die Unfallversicherung und die Beamtenversorgung.

Die Gesamtpersonalkosten der Landeshauptstadt Magdeburg bewegen sich derzeit auf dem höchsten Niveau seit 2007.

In den letzten Ausgaben des Berichtes zum Personal- und Organisationsmanagement war die wahrscheinliche Entwicklung der Personalkosten ohne die Einleitung von Haushaltskonsolidierungsmaßnahmen fester Bestandteil des nachfolgenden Schaubildes. Da die Entwicklung dieser fiktiven Kosten nun für den Zeitraum von knapp 10 Jahren geschätzt werden müsste, macht die Darstellung dieser Kurve aus heutiger Sicht einfach keinen Sinn mehr. Halten wir einfach fest, dass ohne die damaligen Bestrebungen, den Haushalt der Landeshauptstadt Magdeburg dauerhaft zu konsolidieren, die unten abgebildete Kurve einen deutlich steileren Verlauf nehmen würde, als sie es aktuell nimmt.

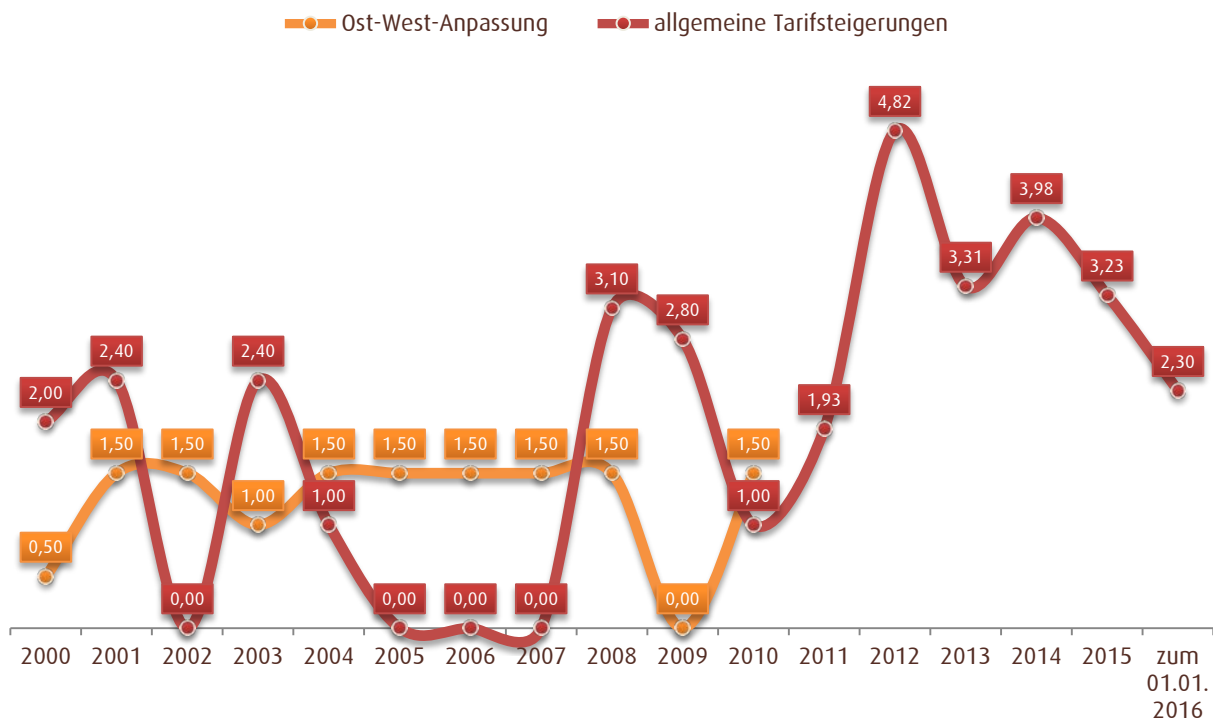
Personalkostenentwicklung seit 2000



Der obige Aufwärtstrend der Personalkosten ergibt sich in erster Linie aus den Tarif- und Besoldungserhöhungen der letzten Jahre und natürlich auch in dem Personalaufwuchs (siehe Kapitel 2.1). Für das Jahr 2016 erwartet die Landeshauptstadt Magdeburg einen weiteren Anstieg der Personalkosten. Denn zum einen stehen auch für das Jahr 2016 Tarifierhöhungen an, aber zum anderen schlagen natürlich auch dann die personellen Anstrengungen zur Bewältigung der Flüchtlingssituation zu Buche.

Die allgemeinen Tarif- und Besoldungssteigerungen wurden in einer der nachfolgenden Übersichten zusammengefasst. Dabei ist noch eine Kurve mit der sogenannten Ost-West-Anpassung enthalten. Diese trägt dort nur informativen Charakter, da die Angleichung der kommunalen Tarife des öffentlichen Dienstes im Bundesgebiet im Jahr 2010 vollzogen wurde.

Tarif- und Besoldungssteigerungen in % seit 2000



Dieses Schaubild zeigt, dass die Gründe für die Erhöhung der Personalkosten seit dem Jahr 2012 nicht allein im Personalaufwuchs zu suchen sind. Auch bei gleichbleibender Personaldecke erhöhen sich die Personalkosten sukzessive allein durch die Tarif- und Besoldungssteigerungen.

In den Jahren 2014 und 2015 gab es Tarif- und Besoldungserhöhungen von insgesamt 7,21 % und im Jahr 2016 ist für die Beamten bereits eine Besoldungserhöhung beschlossen. Außerdem stehen neue Tarifverhandlungen für die Tarifbeschäftigten an.

Hinzu kamen in den Jahren 2013 bis 2015 die sukzessiven Erhöhungen des Umlagehebesatzes für Beamte zur Aufbringung der Pensionsbeiträge im Versorgungsbereich des Kommunalen Versorgungsverbandes um 2,5 % pro Jahr von 32,5 % auf nunmehr 40 %.

8.2 Anteil der Personalkosten am Verwaltungshaushalt



Kennzahl „Anteil der Personalkosten am Verwaltungshaushalt“

Der Anteil der Personalkosten am Verwaltungshaushalt des Jahres 2014 betrug 20,81 % und im Jahr 2015 betrug der Anteil 20,58 %.

Kennzahl „durchschnittlicher Personalaufwand“:

Diese Kennzahl beschreibt den Aufwand für einen Mitarbeiter in einer bestimmten Periode. In der Landeshauptstadt Magdeburg ist diese Periode über den Zeitraum von einem Haushaltsjahr festgelegt

Die Kennzahl ist einfach zu ermitteln, indem man die Summe der Gesamtpersonalaufwendungen durch die Anzahl der Beschäftigten im gleichen Zeitraum dividiert.

$$\varnothing \text{ Personalaufwand} = \frac{\text{Summe Gesamtpersonalkosten}}{\text{Anzahl der Beschäftigten}}$$

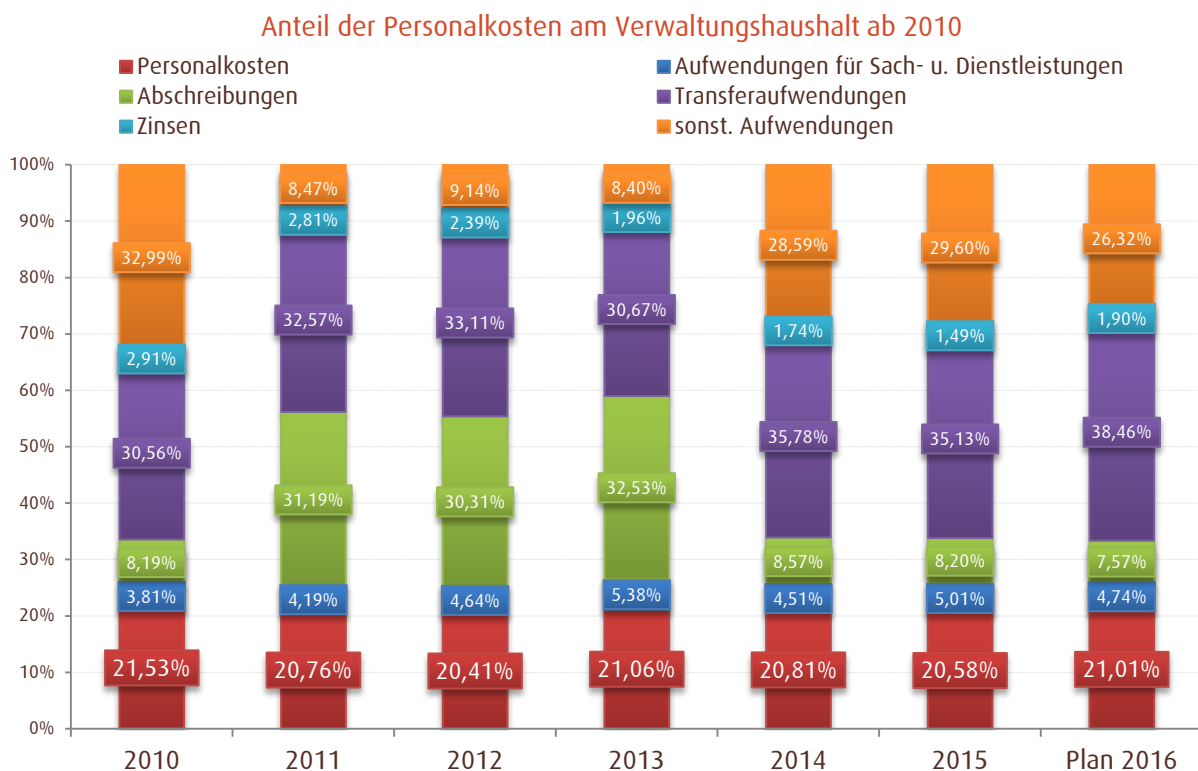
Das ist die eine Möglichkeit, diese Kennzahl zu ermitteln. Eine andere Möglichkeit bietet das in der Landeshauptstadt Magdeburg angewandte Programm zur „Leistungserfassung für produktorientierte Steuerung“ (LEIPOS).

Im LEIPOS wird seit dem Jahr 2014 monatlich die Kennzahl „Durchschnittliche Vergütung pro Vollzeitäquivalent“ eingegeben.

Im Jahr 2014 ergab sich dadurch eine durchschnittliche Gesamtvergütung von 47.401,18 € und im Jahr 2015 von 49.343,88 € je Vollzeitäquivalent.

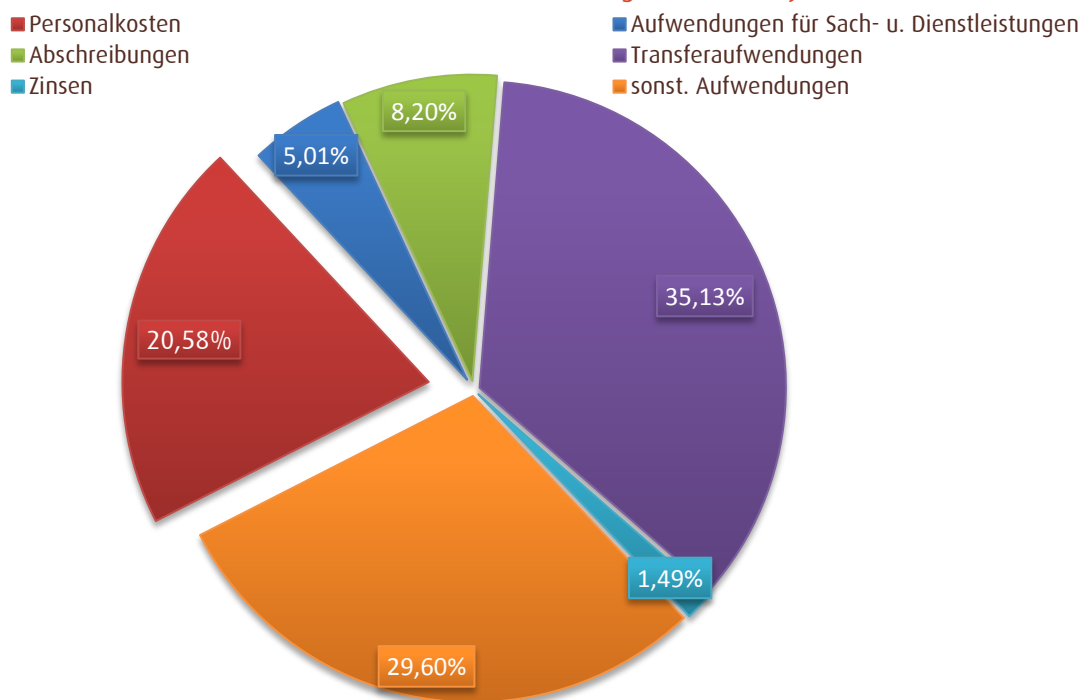
Der Verwaltungshaushalt umfasst nach der Gemeindehaushaltsverordnung alle Einnahmen und Ausgaben, die nicht dem Vermögenshaushalt zuzuordnen sind. Dies sind Einnahmen und Ausgaben, die das Vermögen nicht erhöhen oder vermindern. Dazu gehören die jährlich wiederkehrenden Einnahmen (Steuern, nicht der Finanzierung von Investitionen dienende Zuweisungen anderer öffentlicher Stellen, Gebühren) und die fortdauernden Ausgaben (Personal- und Sachkosten, Energiekosten, Versicherungsbeiträge, Umlagen, Kreditzinsen aus Vermögens- und Verwaltungshaushalt).

Wie sich der Anteil der Personalkosten im Verhältnis zum Verwaltungshaushalt im Haushaltsjahr 2012 darstellte, zeigt nachfolgendes Bild. Durch die Umstellung der Haushaltsführung von der Kameralistik zur Doppik stehen diese Daten erst ab dem Jahr 2010 zur Verfügung.



Gemessen an diesen Daten und der Entwicklung der Personalkosten aus dem Kapitel 8.1 lässt sich feststellen, dass sich zwar die Summe der Personalkosten seit 2010 um etwa 23 Mio € erhöht hat, der Anteil aber, den diese Personalkosten am Verwaltungshaushalt einnehmen, sich seit 2010 nur leicht verändert. Es kann sogar attestiert werden, dass der Anteil der Personalkosten am Verwaltungshaushalt im Jahr 2015 um 1 % im Vergleich zu 2010 gesunken ist.

Anteil der Personalkosten am Verwaltungshaushalt im Jahr 2015



Abschließend noch einmal ein Tortendiagramm zur Verteilung der einzelnen Positionen im Jahr 2015.

8.3 Mehraufwendung im Zusammenhang mit der Flüchtlingsunterbringung

Wie bereits angedeutet, ist - bedingt durch allgemeine Aufgabenübertragungen - eine weitere Steigerung der Stellen- und Personalanzahl zu verzeichnen. Der Mehraufwand im Zusammenhang der Aufgabenerfüllung zur Flüchtlingsunterbringung spielt dabei sicherlich eine nicht untergeordnete Rolle.

Allein im Jahr 2015 wurden in diesem Zusammenhang Mehraufwendungen geleistet, die in der ursprünglichen Haushaltplanung unberücksichtigt blieben.

Insgesamt handelte es sich um 105,95 Stellen, wovon 47,00 Stellen neu (zeitlich befristet) geschaffen wurden. Nicht beachtet wurde bei der Berechnung der Personalkosten der Overhead in den einzelnen Organisationseinheiten, wo auch ein hoher Arbeitsaufwand durch diese neue Aufgabe entstanden ist.

Die Personalkosten für alle Stellen, die Aufgaben im Zusammenhang mit der Flüchtlingsunterbringung verrichtet haben, lagen im Jahr 2015 bei 2.997.185,57 Euro. Diese Personalkosten setzen sich wie folgt zusammen:

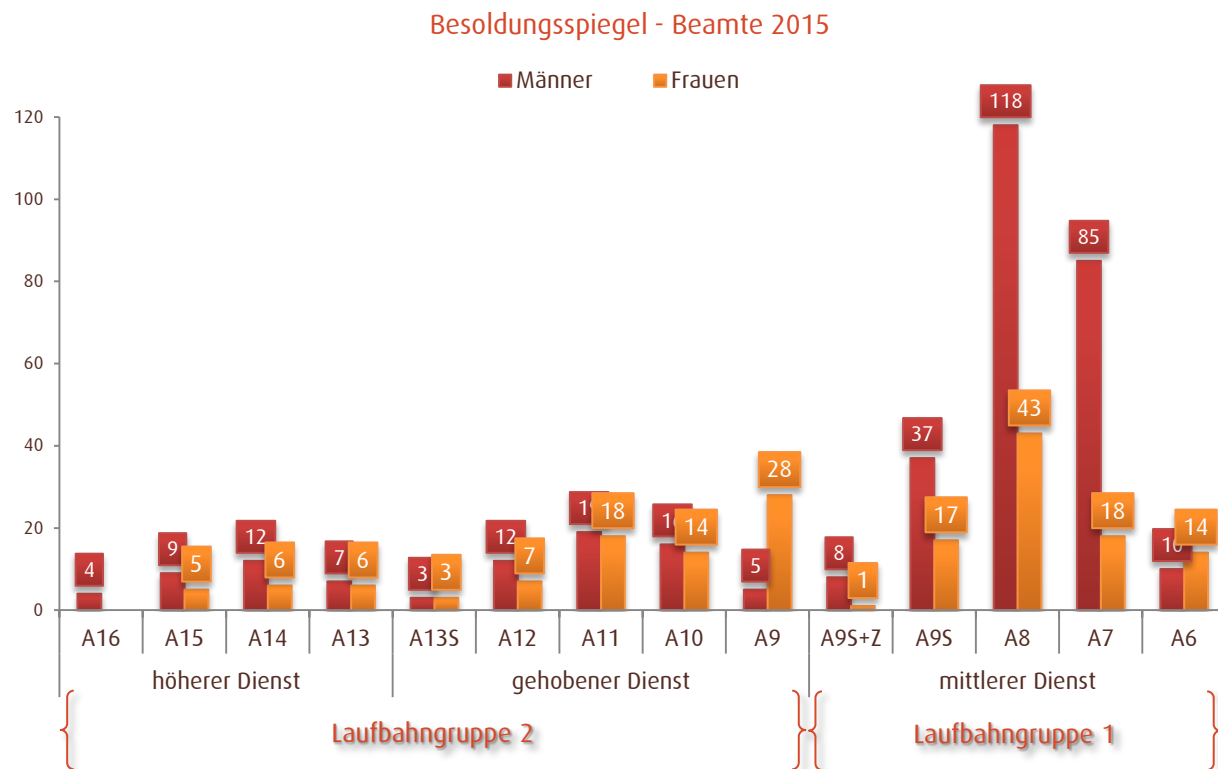
Asyl	Stellenanzahl	davon neue Stellen	Personalkosten
FB 32 ABH	36,20	12,00	1.139.159,82
Amt 50	59,75	26,00	1.789.011,44
Amt 51	9,00	8,00	63.981,49
Amt 53	1,00	1,00	5.032,82
Gesamt DKPK:	105,95	47,00	2.997.185,57

Für das Jahr 2016 wurden in den Stellenplan 200,1 weitere neue Stellen für die Aufgabenerfüllung im Zusammenhang mit der Flüchtlingsunterbringung eingestellt. Diese Stellen umfassen ein Gesamtvolumen von 7.860.625 Euro. Dadurch erhöhte sich die Mittelbereitstellung für die Personalaufwendungen von 138.743.293 Euro auf insgesamt 146.603.918 Euro.

8.4 Besoldungs- und Vergütungsspiegel

Auch im diesjährigen Bericht wird dem interessierten Leser ein Besoldungs- und Vergütungsspiegel angeboten, der aufzeigt, wie sich die Besoldungs- und Vergütungsgruppen innerhalb der Landeshauptstadt Magdeburg auch hinsichtlich des Gendergedankens aufteilen.

Auffallend bei der Betrachtung des Besoldungsspiegels für 2015 ist nach wie vor das ungewöhnlich stark verschobene Kräfteverhältnis zwischen Frauen und Männern in den Besoldungsgruppen A 7 und A 8, welches auf den feuerwehrtechnischen Dienst zurückzuführen ist.



Die Einteilung in die Laufbahngruppen 1 und 2, die seit der Neuregelung des Beamtengesetzes die alte Einteilung (mittlerer, gehobener und höherer Dienst) abgelöst hat, ist wieder in diese Übersicht aufgenommen worden.

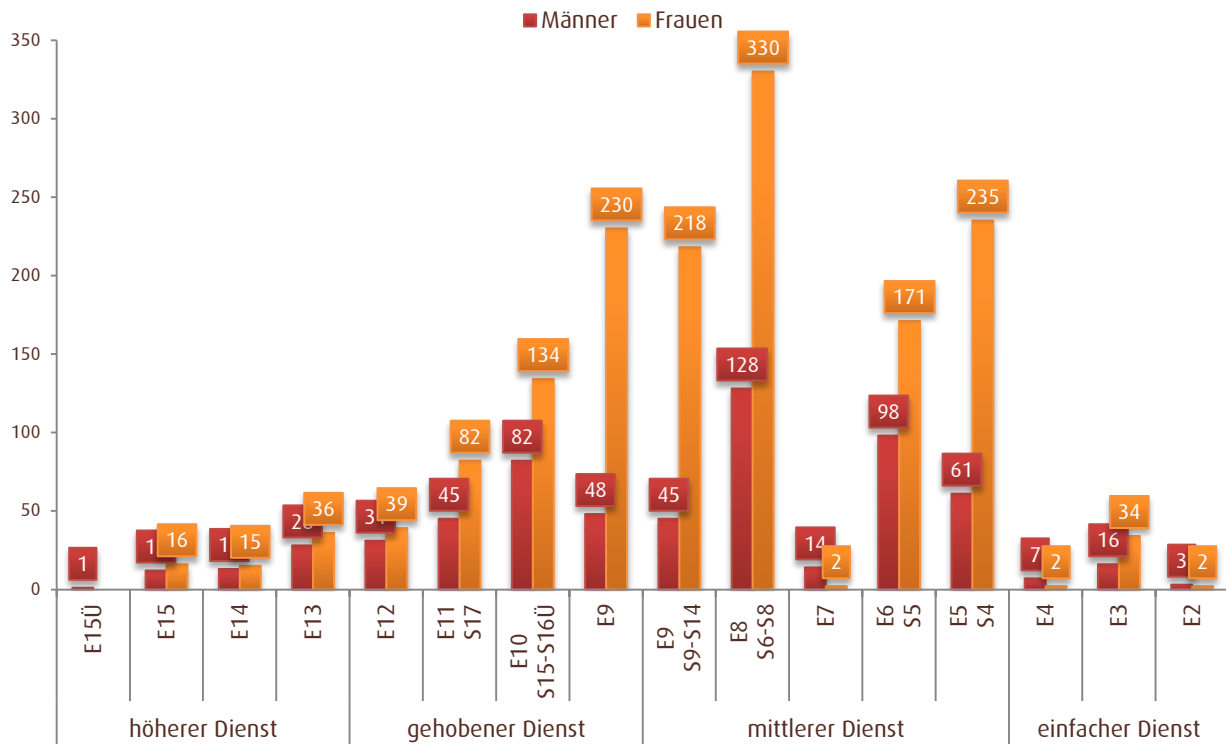
In zukünftigen Berichten wird auch weiterhin an einer parallelen Einteilung in die alten Laufbahngruppen festgehalten, um eine Vergleichsmöglichkeit zum Vergütungsspiegel der tariflich Beschäftigten der Landeshauptstadt Magdeburg anbieten zu können.

Der Vergütungsspiegel der tariflich beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird durch die vierte Laufbahngruppe des „einfachen Dienstes“ ergänzt.

Auch wurde wieder eine Unterteilung bzw. Einteilung der Sozialtarife vorgenommen und in den Vergütungsspiegel eingefügt.

Das genderorientierte Kräfteverhältnis, welches sich bereits im Kapitel zum Personalbestand zeigte, findet man auch in dieser Darstellung wieder. Die Frauen prägen das Bild des mittleren Dienstes. Die vorherrschende Vergütungsgruppe ist dabei klar die der zusammengefassten Entgeltgruppe E 9 (mittlerer + gehobener Dienst).

Vergütungsspiegel - Tariflich Beschäftigte 2015



Die Übersichten basieren auf Daten mit Stichtag zum 31. Dezember 2015. Nicht in den beiden vorangegangenen Übersichten enthalten sind Auszubildende, Anwärter, Volontäre, Praktikanten und Mitarbeiter mit außertariflichen Vereinbarungen.

8.5 Die Landeshauptstadt Magdeburg im Vergleich - Personalkosten

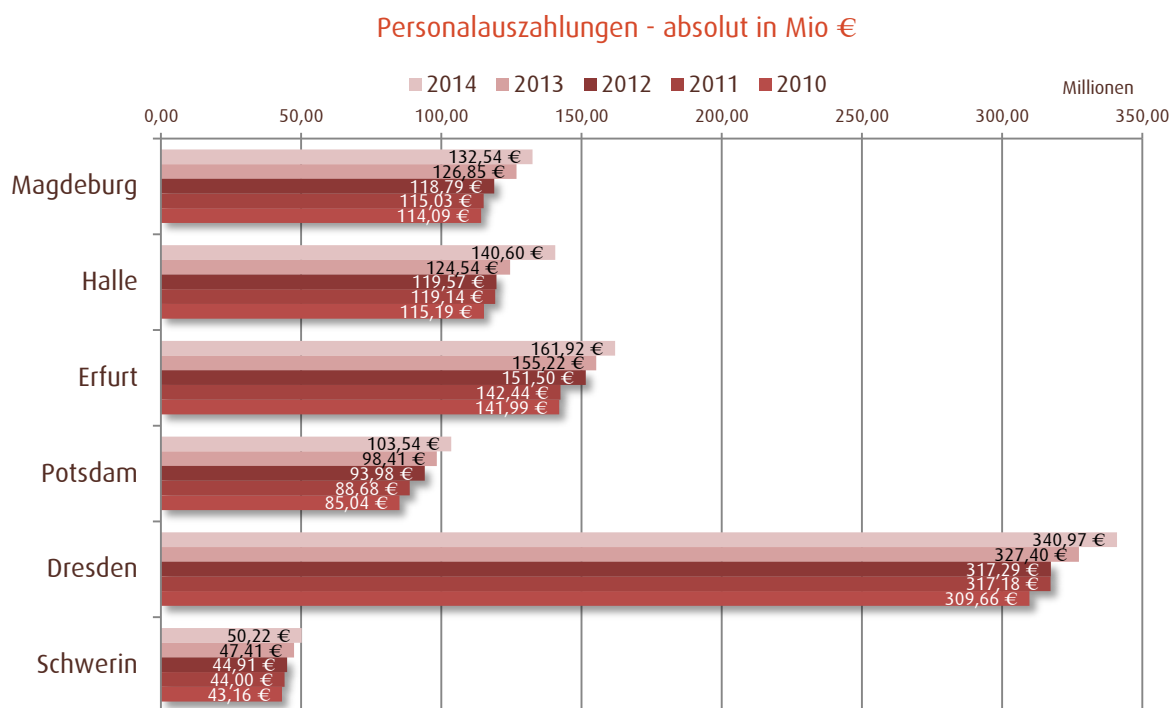
Um die Personalaufwendungen überörtlich einordnen zu können, wird auch an dieser Stelle ein Städtevergleich gezogen.

Die gegenwärtig hohen oder niedrigen Personalausgaben in Kommunen werden schwerpunktmäßig von der Anzahl der Beschäftigten sowie der Beschäftigungsart (Vollzeit, Teilzeit, Entlohnung etc.) beeinflusst. Zwischen einzelnen Kommunalaufgaben und insbesondere im länderübergreifenden Maßstab gibt es an dieser Stelle erhebliche Unterschiede. Heterogene Personalausstattungen bedingen grundsätzlich ebenfalls, dass unterschiedliche kommunale Leistungsbündel angeboten werden können bzw. bei Pflichtaufgaben angeboten werden müssen.

Die kommunalen Personalausgaben folgen also im Grundsatz immer den kommunalen Aufgaben.

In diesem Zusammenhang muss festgestellt werden, dass die Landeshauptstadt Magdeburg nicht die einzige Kommune ist, die sich wachsenden Personalausgaben gegenüber sieht.

Durchweg alle verglichenen Kommunen haben in den letzten Jahren einen teilweise sehr gravierenden Personalkostenzuwachs zu verzeichnen. Die gesammelten statistischen Auswertungen für die Jahre 2010 und 2016, in denen dann auch die monetären Auswirkungen der Mehraufwendungen zur Bewältigung der Flüchtlingssituation einfließen, werden diesen Trend mit Sicherheit nicht umkehren - im Gegenteil.



Im direkten Vergleich der absoluten Personalkosten ist die Landeshauptstadt Dresden, die Kommune mit den höchsten Aufwendungen. Das ist angesichts der Einwohnerzahl, der Gesamtbeschäftigtenzahl und des Aufgabenvolumens nicht verwunderlich und sogar so zu erwarten gewesen.

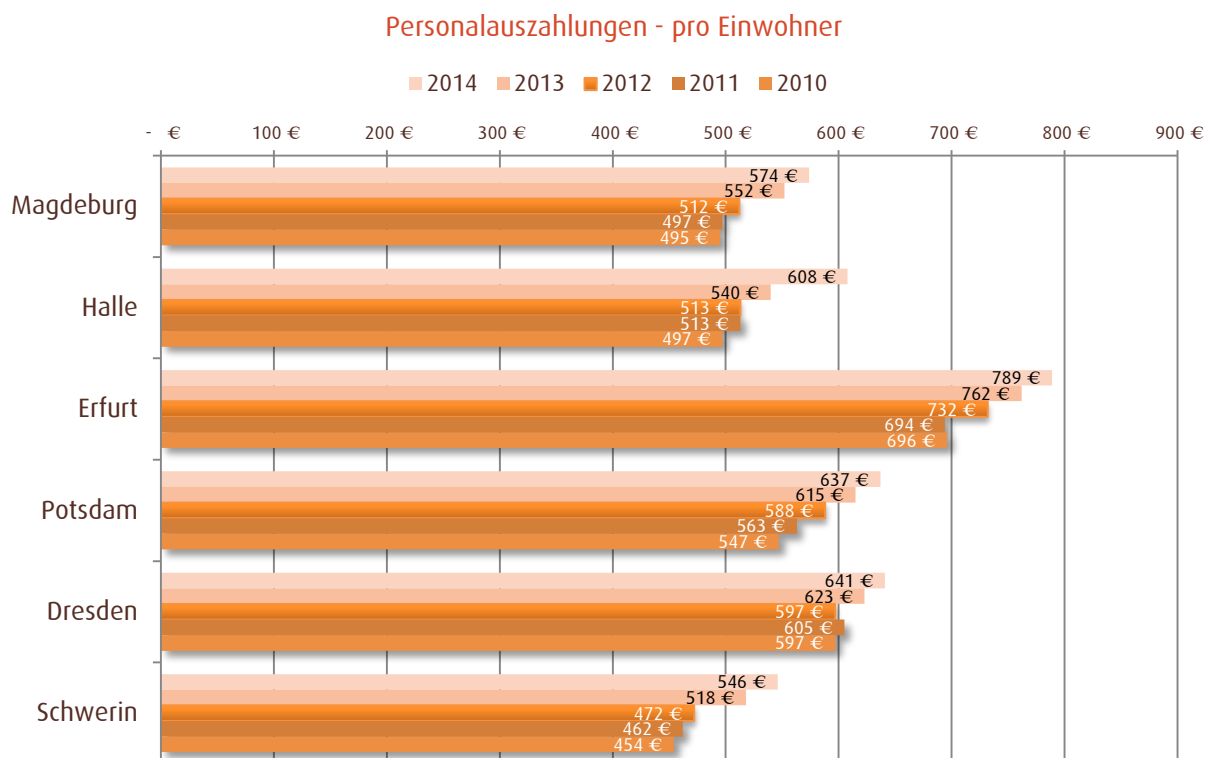
Die beiden Städte aus Sachsen-Anhalt liegen in diesem Vergleich etwa gleich auf, wobei angemerkt werden muss, dass das Ausmaß des Personalkostenanstieges vom Jahr 2013 zum Jahr 2014 in der Stadt Halle deutlich höher ausfällt, als in der Landeshauptstadt Magdeburg. Ca. 16 Millionen Euro musste die Stadt Halle in diesem Zeitraum mehr für ihr Personal aufwenden. Bei der Landeshauptstadt Magdeburg waren es dagegen „nur“ ca. 6 Millionen Euro.

Wie bereits oben angesprochen ist eine Vergleichbarkeit der Personalkosten auf überregionaler Ebene nur eingeschränkt möglich, da das Maß der Ausgliederung ehemals kommunaler Aufgaben in Eigenbetriebe oder andere Betriebsformen, sowie die unterschiedliche Zuständigkeit der Kommunen für staatliche Aufgaben in den Bundesländern diese stark beeinflussen können.

Ist die Landeshauptstadt Dresden in den absoluten Personalausgaben dieses Städtevergleichs noch weit vorn, so relativiert sich das Bild bei der Betrachtung aus einer anderen Perspektive.

Setzt man nämlich die Gesamtpersonalausgaben zur jeweiligen Einwohnerzahl ins Verhältnis, erhält man die Personalausgaben pro Einwohner.

D. h.: Wie viel Geld nimmt die jeweilige Stadt pro Einwohner jährlich in die Hand, um das für Aufgabenerfüllung notwendige Personal bereitzustellen?



Die Landeshauptstadt Erfurt hat die höchsten Personalkosten pro Einwohner zu verzeichnen. Die Landeshauptstadt Dresden rangiert hier nur noch im Mittelfeld.

Die Landeshauptstadt Magdeburg liegt mit ihren Personalausgaben pro Einwohner von 574 € sogar deutlich unter dem Gesamtdurchschnitt von 632,5 €

Der generelle Trend der Mehraufwendungen ist aber auch in dieser Übersicht sichtbar.

Ein letztes Bild soll zum Städtevergleich der Personalkosten beitragen.

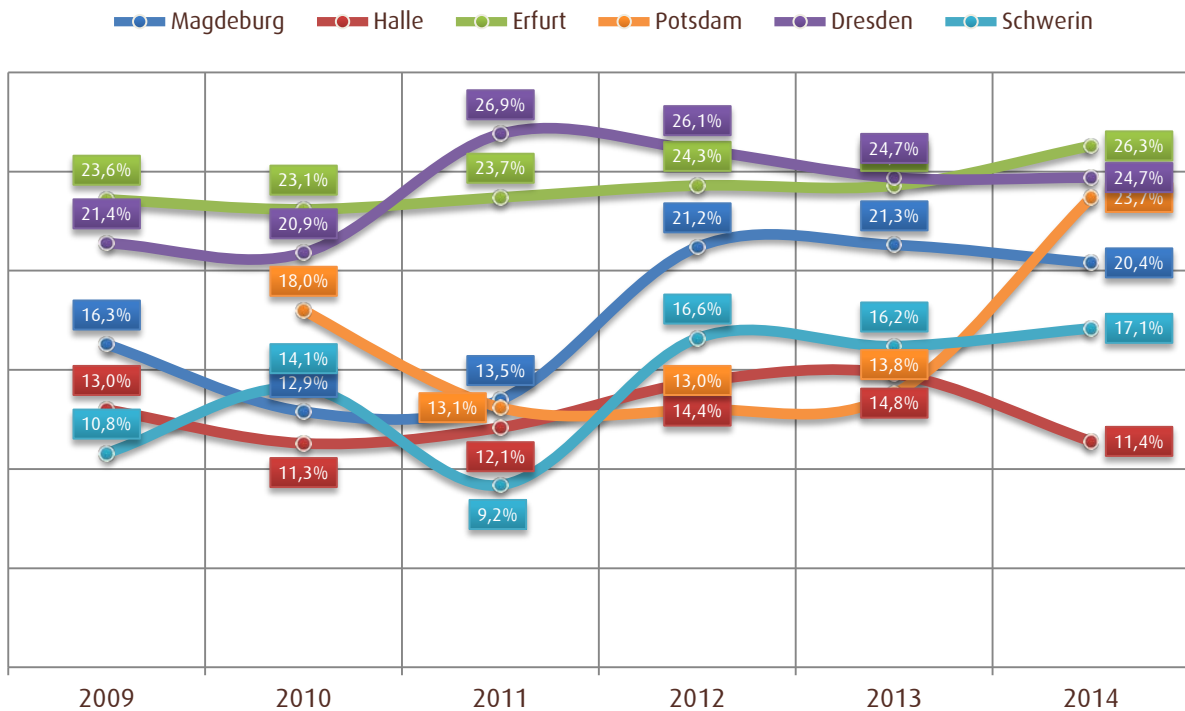
Wie eingangs festgestellt wurde, hängt die Höhe der Personalkosten von vielen Faktoren ab. Ein nicht unwesentlicher Teil dabei ist das Gesamtbudget, welches die jeweilige Kommune zur Verfügung hat.

Wie hoch ist also der Anteil vom gesamten Verwaltungshaushalt, der für Personalausgaben zur Verfügung steht?

An dieser Stelle wird nochmal angemerkt, dass alle Daten des Städtevergleiches aus der stichtagsbezogenen Datenabfrage des Statistikamtes der Landeshauptstadt Magdeburg stammen und marginale Unterschiede zu den Daten auftreten können, wie sie in den jeweiligen Kapiteln thematisiert worden sind.

Auch in der nachfolgenden Übersicht ist das, bezogen auf den Anteil der Personalkosten am Verwaltungshaushalt der Landeshauptstadt Magdeburg, der Fall.

Entwicklung der Personalauszahlungsquote in % seit 2009



Die höchsten Personalauszahlungsquoten weisen in diesem Vergleich die Landeshauptstädte Erfurt und Dresden auf. Dresden verwendet 24,7 % vom Verwaltungshaushalt für Personalkosten. Die Landeshauptstadt Erfurt sogar 26,3 %.

Die Landeshauptstadt Magdeburg liegt mit 20,4 % knapp unter dem Durchschnitt von 20,6 %. Die Stadt Halle hat hier mit 11,4 % die mit Abstand niedrigste Quote aufzuweisen.

Im Vergleich zur Stadt Halle hat die Landeshauptstadt Magdeburg geringere Personalausgaben, die sich aber hier bei der Quote nicht sichtbar niederschlagen. Die Quote ist abhängig von den Gesamtauszahlungen, welche in der Stadt Halle weitaus höher sind und dadurch die Personalauszahlungsquote gedrückt wird.

9. Aus- und Fortbildung

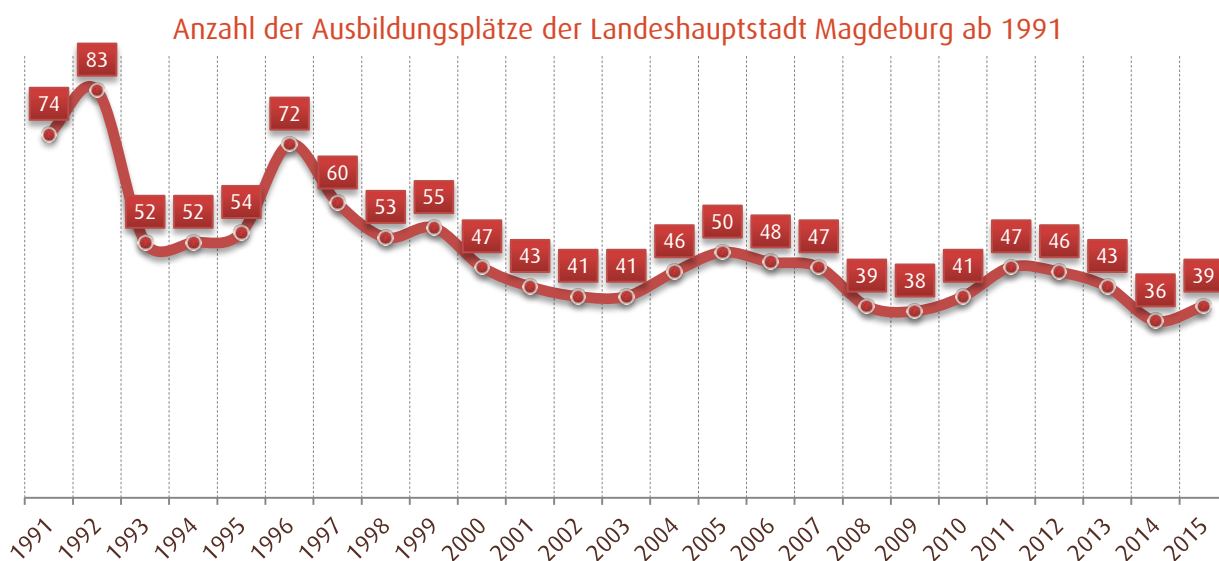
Im Hinblick auf die Auswirkungen des demografischen Wandels und den damit verbundenen Anforderungen an die Personalbedarfs- und Personalentwicklungsplanung positioniert sich die Landeshauptstadt Magdeburg seither als verantwortungsbewusster Arbeitgeber.

Die Personalgewinnung und -sicherung steht wie in den vergangenen Jahren weiterhin im Fokus des Personalmanagements. Die eigene Ausbildung spielt hier eine wesentliche Rolle.

9.1 Ausbildungsplätze und deren Besetzung

Die Landeshauptstadt Magdeburg und die städtischen Eigenbetriebe bildeten in den Jahren 2014 und 2015 in den verschiedensten Lehrberufen nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG), in den Laufbahnen des mittleren allgemeinen nichttechnischen Verwaltungsdienstes und in den Laufbahnen des mittleren und gehobenen feuerwehrtechnischen Dienstes aus. Seit dem Berichtsjahr 2007 sind die Ausbildungsplätze der Tierpfleger für das Tierheim dazugekommen. Seit 2014 ist die Ausbildung der Fachangestellten für Bürokommunikation weggefallen.

Jährlich bildet die Landeshauptstadt Magdeburg Nachwuchskräfte aus und übernimmt in diesem Sinne soziale und politische Verantwortung gegenüber jungen Menschen.

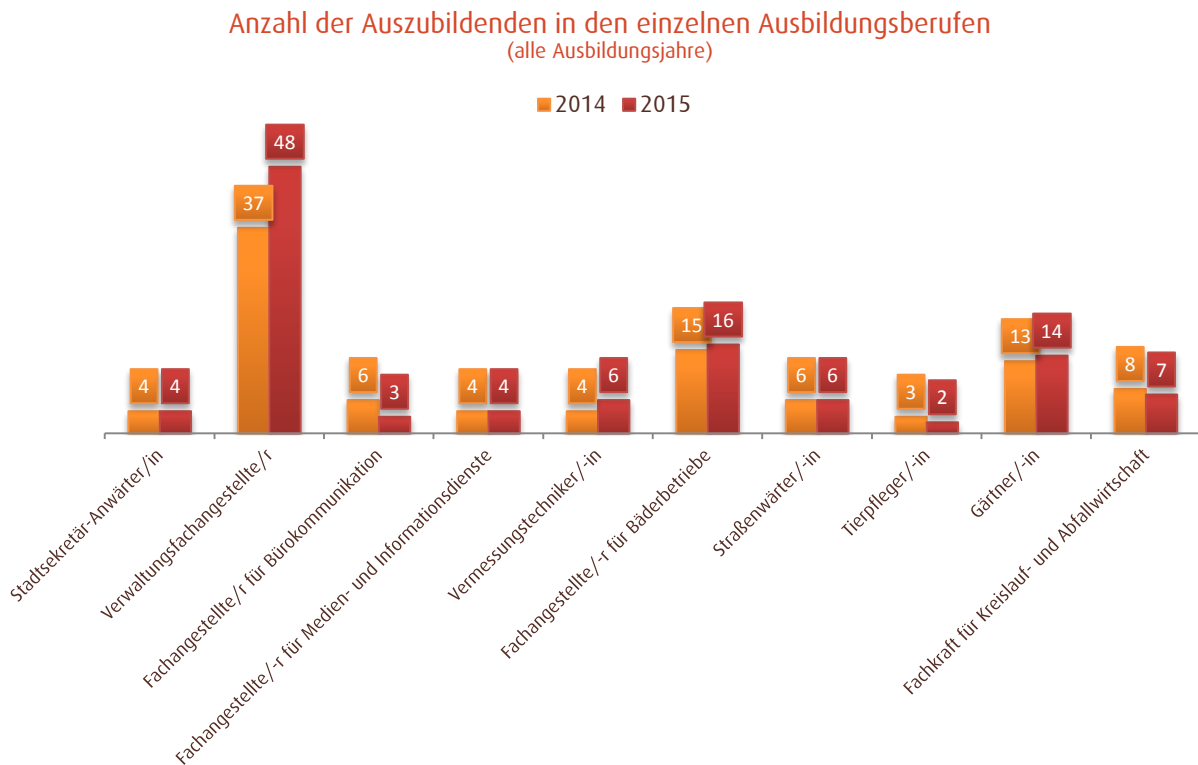


So konnten im Jahr 2014 36 Ausbildungsplätze und im Jahr 2015 39 Ausbildungsplätze besetzt werden. Die Anzahl der Ausbildungsplätze hat sich somit gegenüber den Jahren 2012 und 2013 weiter verringert.

Dank der lückenlosen Aufzeichnungen der letzten Jahre kann hier eine statistische Entwicklung abgelesen werden, die zum einen den Bedarf an Auszubildenden seit 1991 widerspiegelt und zum anderen die besondere Verantwortung der Landeshauptstadt Magdeburg als zukünftiger Arbeitgeber zum Ausdruck bringt.

Nachfolgend ein Vergleich der beiden Berichtsjahre über die Anzahl der Auszubildenden. Die Unterschiede zwischen den beiden Jahren sind hier bis auf eine Ausnahme nur marginal. Diese Ausnahme sind die Verwaltungsfachangestellten. Im Jahr 2015 wurden in dieser Gruppe 11 Auszubildende mehr gezählt, als noch im Vorjahr.

Erwartungsgemäß ist die Gruppe der Verwaltungsfachangestellten auch die zahlenmäßig größte Gruppe der Auszubildenden. Die in dieser Übersicht noch abgebildeten Fachangestellten für Bürokommunikation wird es in den kommenden Berichten nicht mehr geben. Sobald die 9 noch verbliebenen Auszubildenden dieses Ausbildungsberufes ihre Ausbildung beendet haben, wird dieser Beruf in der Landeshauptstadt Magdeburg nicht mehr ausgebildet.



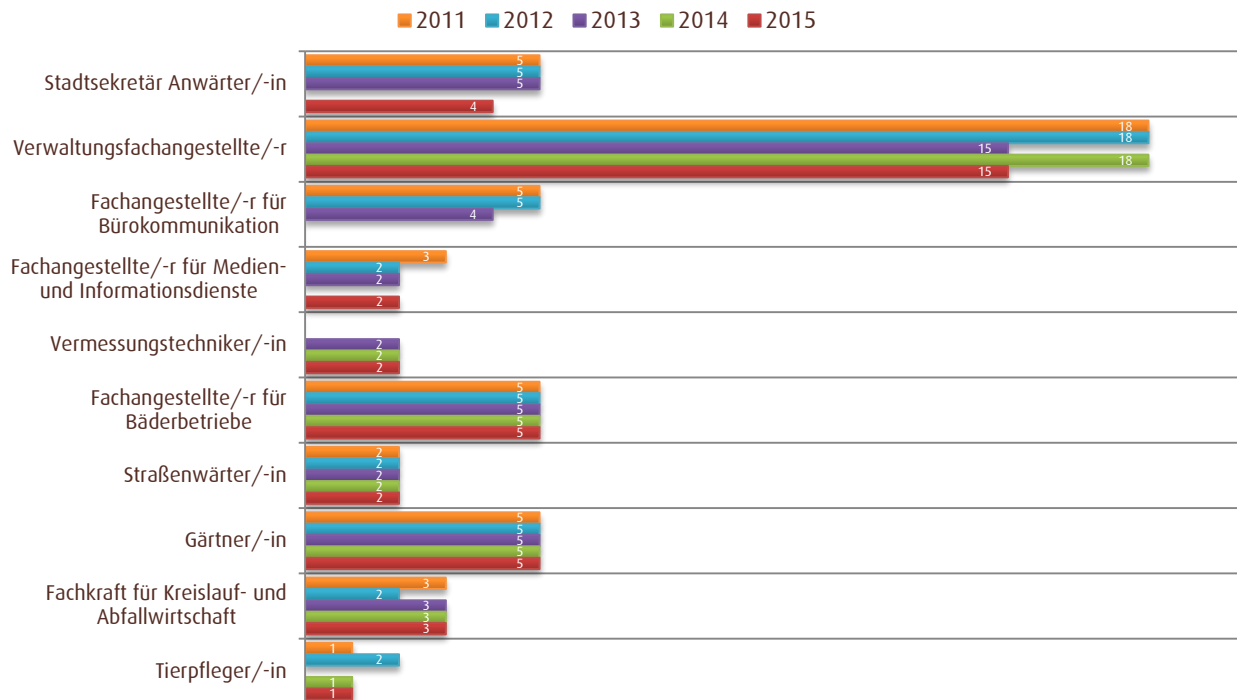
Der Grund warum die Landeshauptstadt Magdeburg das Berufsbild des/der Fachangestellten für Bürokommunikation nicht mehr selbst ausbildet, liegt nicht darin, dass kein Bedarf an diesem Personal besteht. Vielmehr ist hier die Entscheidung der zuständigen Stelle für Ausbildungsberufe in Sachsen-Anhalt (Aus- und Fortbildungsinstitut Blankenburg) maßgebend, die dieses Berufsbild wie nachfolgend beschrieben abgewandelt hat. Mit Beginn des Ausbildungsjahres 2014 am 1. August ist die Ausbildungsordnung für den neuen Ausbildungsberuf "Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement" in Kraft getreten.

Die drei bisher bestehenden Büroberufe (Bürokaufleute, Kaufleute für Bürokommunikation und Fachangestellte für Bürokommunikation) werden zu einem gemeinsamen, modernen Beruf zusammengeführt. Der neue Ausbildungsberuf "Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement" ist sowohl Ausbildungsberuf der gewerblichen Wirtschaft, als auch des öffentlichen Dienstes. Er ermöglicht mit seiner Differenzierung nach Wahlqualifikationen eine Schwerpunktbildung für Betriebe in Industrie und Handwerk sowie im öffentlichen Dienst.

Die organisatorischen Veränderungen zur Sicherstellung dieser Ausbildung innerhalb der Landeshauptstadt Magdeburg wären enorm und so wurde die Entscheidung getroffen, diesen neuen Ausbildungsberuf nicht mehr anzubieten und stattdessen den zukünftigen Personalbedarf auch über den Ausbildungsberuf „Verwaltungsfachangestellte/r abzudecken. Nun sollte sich auch erklären, warum im Jahr 2015 gleich 11 Auszubildende mehr in diesem Ausbildungsberuf zu verzeichnen sind, als noch im Jahr 2014.

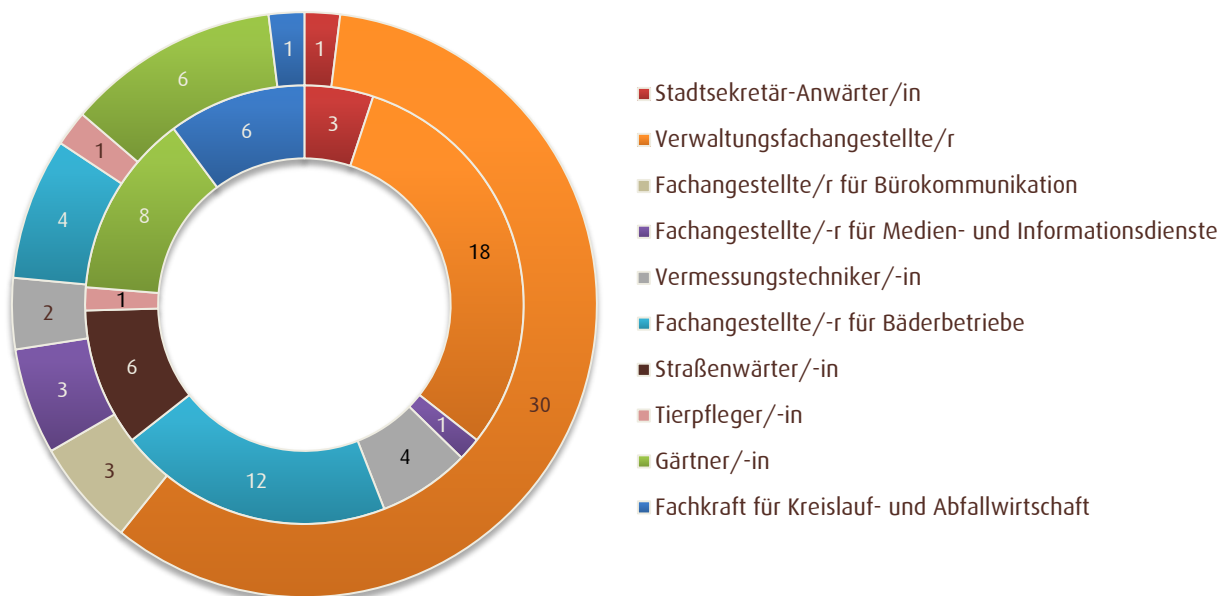
Ergänzend dazu wird im Folgenden eine Fünf-Jahres-Übersicht angeboten, in der ersichtlich wird, wie viele Auszubildende in welchem Ausbildungsberuf ihre Ausbildung bei der Landeshauptstadt Magdeburg begonnen haben.

Auszubildende der Landeshauptstadt Magdeburg in den angebotenen Ausbildungsplätzen für 2011-2015



Der Anteil junger Mädchen ist je nach Ausbildungsberuf verschieden. Es gibt, so muss man aus der nachfolgenden Grafik ableiten, bei der Wahl des Ausbildungsberufes immer noch die klassische Rollenverteilung.

Aufteilung der Ausbildungsberufe nach Geschlecht 2015 (äußerer Ring = weiblich / innerer Ring = männlich)



Der Anteil der jungen Frauen, die sich für die klassische Verwaltungslaufbahn (Stadtsekretär-Anwärterin oder Verwaltungsfachangestellte) entschieden haben, liegt derzeit bei knapp 60 %. In den erweiterten Berufsbildern mit vorwiegender Bürotätigkeit (FA f. Bürokommunikation und FA f. Medien- u. Info.dienste) liegt der Anteil sogar bei rund 85 %. Umgekehrt liegt in den gewerblichen Berufsbildern der Anteil der jungen Frauen bei ca. 27 %.

Kennzahl „Anzahl der Bewerber pro Ausbildungsplatz“:



Ähnlich wie die Kennzahl „Anzahl der Bewerber pro Stellenausschreibung“ liefert diese Kennzahl Informationen, wie viele Bewerber und Bewerberinnen sich auf einen Ausbildungsplatz melden.

Sie sagt aber ebenfalls nichts aus über Qualität der jungen Kandidaten.

Auch diese Kennzahl ist einfach zu ermitteln.

Im Jahr 2013 haben sich pro Ausbildungsplatz 24,25 Mädchen und Jungen beworben. Im Jahr 2015 waren es 22,05 Bewerber/innen pro Ausbildungsplatz.

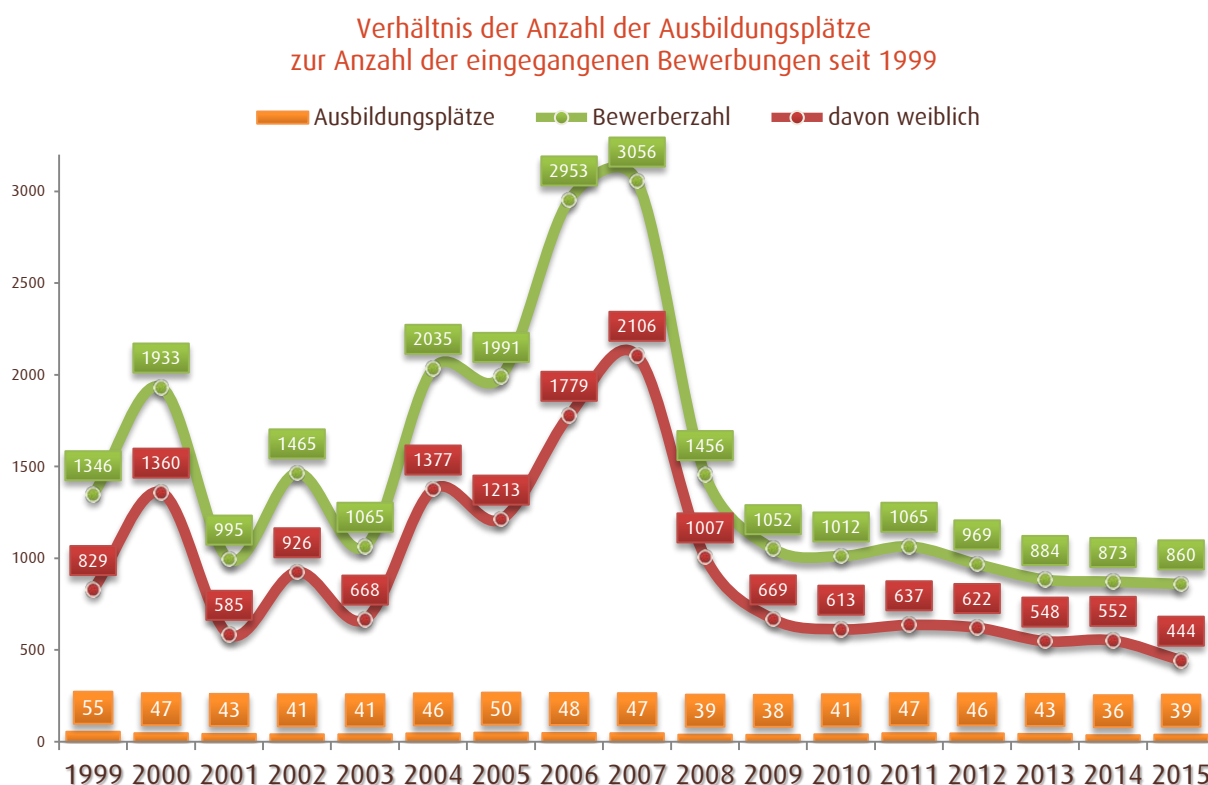
Hinsichtlich der Bewerber für Ausbildungsplätze ist seit 2011 ein Abwärtstrend zu verzeichnen.

Für eine Ausbildung jeweils ab 1. August bzw. 1. September bewarben sich 2014 insgesamt 873 Schulabgänger und Jugendliche. Im Jahr 2013 waren es gar „nur“ 860.

Das sind verglichen mit dem Jahr 2005 nur etwa 43 % der damaligen Bewerberanzahl.

Die Begründung für diesen Trend liegt zum einen im Geburtenknick, der auch die Landeshauptstadt erreicht hat. Zum anderen führt eine immer kleiner werdende Anzahl von qualifizierten Schulabgängern ebenfalls dazu, dass der Wettbewerb um die Zielgruppe der Auszubildenden auf dem Arbeits- bzw. Ausbildungsmarkt bereits zugenommen hat.

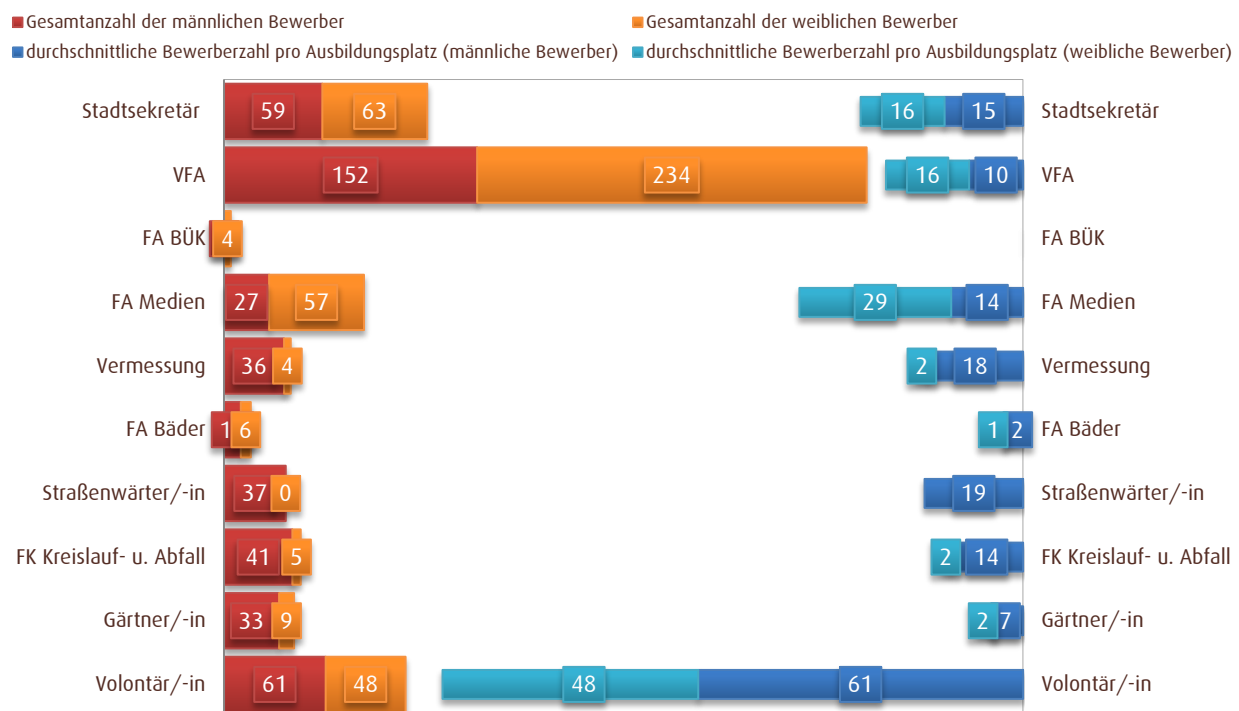
Die Auswertung in der nachfolgenden Grafik zeigt die Entwicklung, welcher es entgegenzuwirken gilt.



Konnte die Landeshauptstadt Magdeburg im Jahr 2007 noch eine Zahl von 65 Bewerbern pro Ausbildungsplatz verzeichnen, so waren es im Jahr 2014 nur noch 24,25 und im Jahr 2015 gar nur 22,05 Bewerber pro Ausbildungsplatz! Es gilt zukünftig also umso mehr, diesen Trend umzukehren.

Bereits zum dritten Mal wird eine Übersicht angeboten, in der ersichtlich wird, bei welchem Ausbildungsberuf das Interesse der jugendlichen Bewerber am Größten war (teilweise wurden in der Übersicht die Abkürzungen der Ausbildungsberufe verwendet).

Anzahl der Bewerber pro Ausbildungsplatz 2015



Die in dieser Übersicht hinzugefügten Volontäre dienen der Information und zur Vervollständigung. Alle Ausschreibungen und die Bewerberauswahl für angebotene Volontärstellen laufen im Team Aus- und Fortbildung des Fachbereich 01. Um auch diese Bewerberzahlen abzubilden, wurden sie in dieser Übersicht mit aufgenommen. Nachfolgende Ausführungen sind ohne die Volontäre zu verstehen.

Betrachtet man die Bewerberzahlen zu den einzelnen Ausbildungsberufen entsteht zunächst der Eindruck, „Verwaltungsfachangestellte/-r“ und „Stadtsekretär-Anwärter/-in“ wären die begehrtesten Ausbildungsberufe mit insgesamt 386 bzw. 122 Bewerberinnen und Bewerbern (orangefarbene und rote Balken).

Betrachtet man jedoch das Diagramm näher, wird deutlich, dass der Beruf des/der Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste die meisten Bewerber pro Ausbildungsplatz (blaue Balken) zu verzeichnen hat. Im Jahr 2014 hatten sich 43 Jugendliche für einen Ausbildungsplatz in diesem Berufsbild beworben.

Ausbildungsberufe wie „Fachangestellte/r für Bäderbetriebe“ oder „Gärtner/in“ scheinen dagegen nicht unbedingt im Fokus jugendlichen Interesses zu stehen.



Kennzahl „Auszubildendenquote“:

Die Kennzahl soll zeigen, ob in ausreichendem Maße Nachwuchskräfte ausgebildet und die erwarteten Abgänge an Fachkräften ersetzt werden können. Die Kennzahl muss unter diesem Aspekt in Zusammenhang mit der Fluktuationsquote und der Personalbedarfsplanung bewertet werden. Die Aussagekraft einer Gesamtkennzahl ist aber eingeschränkt, da in diesem Fall die Qualifikationsstruktur unberücksichtigt bleibt.

Die Ermittlung der Kennzahl gestaltet sich relativ einfach. Hier braucht nur die Gesamtanzahl der Auszubildenden durch die Gesamtanzahl der Beschäftigten dividiert zu werden.

Für das Jahr 2014 wurde für die Landeshauptstadt Magdeburg so eine Auszubildendenquote von 3,72 % ermittelt. Für das Jahr 2015 lag dieser Wert bei 3,91 %.

9.1.1 Übernahme von Auszubildenden

Die Landeshauptstadt Magdeburg ist bemüht jungen Leuten Ausbildungsplätze im Bereich des öffentlichen Dienstes bereitzustellen. Um dem Fachkräfteverlust durch einen massiven alters- oder altersteilzeitbedingten Renten- und Pensionseintritt entgegenzuwirken, ist es im Sinne der Landeshauptstadt Magdeburg selbst ausgebildete Fachkräfte zu übernehmen.

Die Übernahmeregelung bei den Auszubildenden ist bei jeder Tarifverhandlung Thema zwischen den Vertragsparteien. Im Zuge der Einkommensrunde 2010 wurde für die Auszubildenden nach dem TVAöD (Besonderer Teil BBiG) eine Übernahme für die Dauer von zwölf Monaten beschlossen, sofern ein dienstlicher bzw. betrieblicher Bedarf besteht, die Abschlussprüfung mindestens mit der Abschlussnote „ausreichend“ bestanden wurde und personen-, verhaltens- und betriebsbedingte oder gesetzliche Gründe nicht dagegensprechen. Durch den Tarifabschluss vom 31. März 2012 wurde vom Grundsatz eine unbefristete Übernahme nach der Ausbildung (nach einer einjährigen Bewährungszeit) vereinbart, die aber an zahlreiche Bedingungen geknüpft ist, u. a. an den dauerhaften betrieblichen Bedarf zum Zeitpunkt des Ausbildungsendes. Außerdem erfolgt eine Einmalzahlung als sogenannte Abschlussprämie bei bestandener Prüfung zum Ende der Ausbildung. Diese Abschlussprämie beträgt bundeseinheitlich 400,- € für alle Auszubildenden nach erfolgter und bestandener Abschlussprüfung (ausgenommen Wiederholungsprüfung).

Die Landeshauptstadt Magdeburg bietet ihren Auszubildenden eine leistungsabhängige Übernahme nach folgender Wertung an, wenn keine personen-, verhaltensbedingten oder gesetzlichen Gründe dagegen sprechen:

theoretische u. praktische Ergebnisse	Dauer der Anschlussfähigkeit
Ø 1,0 bis 3,49	24-monatige befristete Anschlussfähigkeit
Ø 3,5 bis 4,49	12-monatige befristete Anschlussfähigkeit
ab Ø 4,5	keine Anschlussfähigkeit

Im Anschluss daran erfolgt eine leistungsbezogene Auswahlentscheidung unter den Auszubildenden des jeweiligen Jahrgangs zur weiteren Übernahme nach § 16a TVAöD. Leistungsbezogenes Kriterium ist das Ergebnis der Ausbildung. Voraussetzung ist aber immer die vorhandene freie, besetzbare und ausbildungsadäquate Stelle. Die Befristung entspricht einer Bewährungszeit und mündet bei Bewährung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Personen-, verhaltensbedingte und gesetzliche Gründe dürfen dabei nicht entgegenstehen.

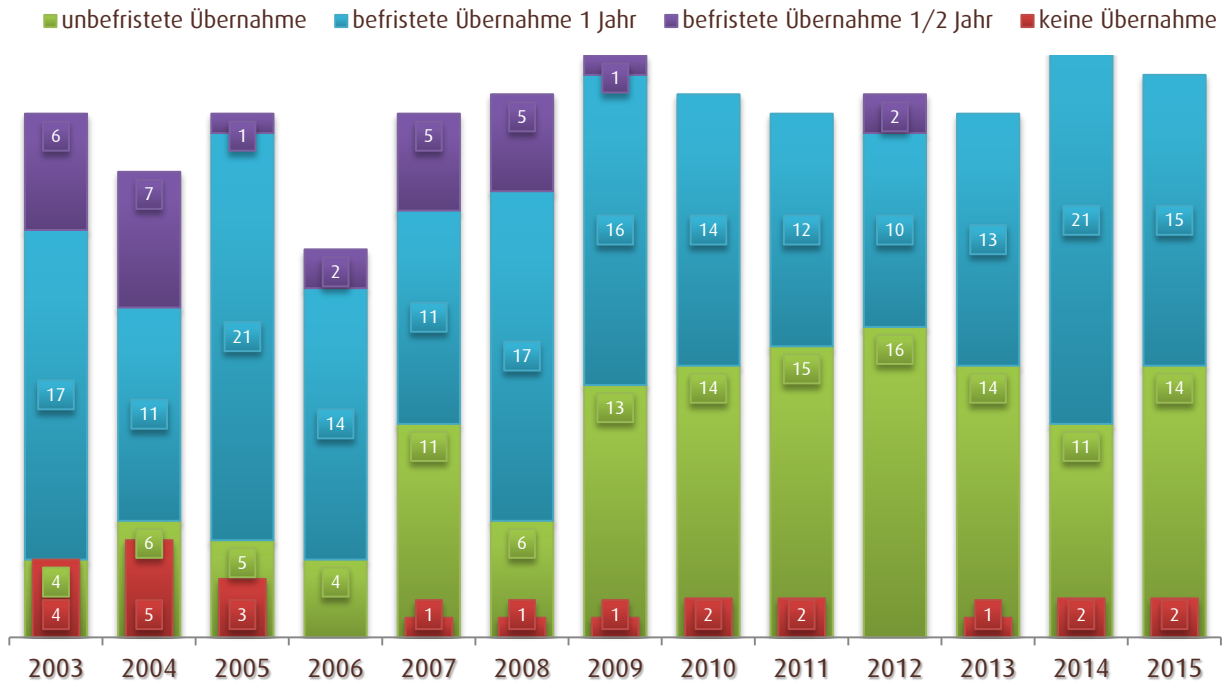
Alle anderen befristet Beschäftigten erhalten die Möglichkeit, sich auf später freiwerdende Stellen intern zu bewerben.

Ergänzend zu den o. g. Ausführungen ist zu beachten, dass Soldaten im Anschluss an ihr Wehrdienstverhältnis auf der Grundlage der §§ 9 und 10 SVG sowie Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung nach § 9 PersVG LSA einen Rechtsanspruch auf ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis haben.

Voraussetzung ist hier die erfolgreich beendete Ausbildung bzw. die Erfüllung der beamtenrechtlichen oder tarifvertraglichen Voraussetzungen nach der Ausbildungszeit/des Vorbereitungsdienstes.

Nachfolgend die Übersicht zur Dauer der Anschlussfähigkeiten von Auszubildenden unabhängig der jeweiligen Regelungen zur Übernahme.

Überblick zu Anschlussstätigkeiten und unbefristete Übernahmen nach Beendigung der Ausbildung seit 2003



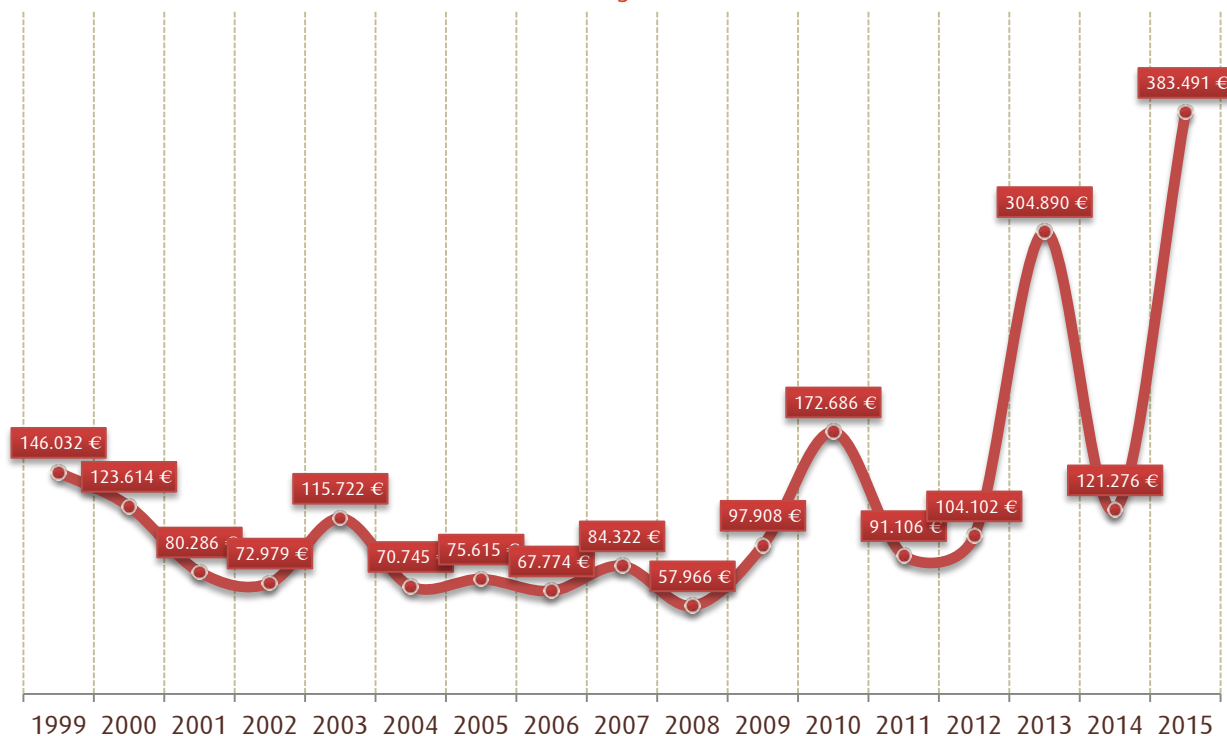
9.1.2 Ausbildungskosten

Der Verwaltung entstehen durch die Ausbildung vielfach Kosten, diese können jedoch durch eine entsprechende leistungsabhängige Anschlussbeschäftigung für Auszubildende kompensiert werden. Durch die Übernahme von selbst ausgebildeten Nachwuchskräften lassen sich Personalgewinnungs- und Einarbeitungskosten neuer Fachkräfte einsparen. Die leistungsbezogene Übernahme bringt noch weitere positive Nebeneffekte mit sich, so steigert sie die Attraktivität der Landeshauptstadt Magdeburg als Arbeitgeber und hilft wiederum dieser die Aufgabenerfüllung durch Nachwuchsgewinnung und -qualifizierung in Zukunft zu gewährleisten. Auch ihr Image wird dadurch positiv beeinflusst.

Der explosionsartige Anstieg der Ausbildungskosten im Jahr 2013 konnte im Jahr 2014 wie prognostiziert wieder etwas eingedämmt werden, jedoch bereits im Folgejahr 2015 schnellten die Ausbildungskosten auf ein neues Rekordhoch.

Die 2013er-Spitze wurde damals im Wesentlichen mit zwei Ursachen erklärt. Zum einen sind die Kosten der überbetrieblichen Ausbildung (auch durch die teilweise Übernahme der Fahrtkosten zu den Berufsschulen) gestiegen und zum anderen zeigte sich die bedarfsorientierte Ausbildung der Berufsfeuerwehr der Landeshauptstadt Magdeburg maßgeblich für den damaligen exorbitanten Anstieg der Kosten verantwortlich.

Gesamtausbildungskosten ab 1999



Auch im Jahr 2015 ist der maßgebliche Grund für den rasanten Anstieg der Ausbildungskosten dort zu suchen. 12 Brandmeister-Anwärter und 2 Brandoberinspektoren-Anwärter begannen ihren Ausbildung bei der Landeshauptstadt Magdeburg im Jahr 2015.

Kennzahl „Ausbildungskosten pro Auszubildendem“



Diese Kennzahl bezieht die Höhe der zusätzlichen Ausbildungskosten pro Auszubildendem ohne die anfallenden Personalkosten.

Sie gibt einen Hinweis auf die monetären Anstrengungen des Ausbildungsbetriebes im Verlauf eines bestimmten Zeitraumes. Die Hintergründe müssen je nach Ausfällen dieser Kennzahl hinterfragt werden.

Die Ermittlung der Kennzahl gestaltet sich dadurch, dass die Gesamtausbildungskosten durch die Anzahl der Auszubildenden dividiert werden.

In der hier abgebildeten Kennzahl sind die 14 Anwärter und Anwärterinnen des feuerwehrtechnischen Dienstes enthalten.

Im Jahr 2014 betragen die Ausbildungskosten pro Auszubildendem 1.063,82 €. Im Jahr 2015 betragen die Ausbildungskosten pro Auszubildendem 3.092,66 €

9.2 Fortbildung

Die immense Bedeutung der beruflichen Weiterbildung wird derzeit von fast allen erkannt, die sich mit der innerbetrieblichen Weiter- bzw. Fortbildung auseinandersetzen – gerade mit Blick auf einen drohenden Fachkräftemangel. Die Mehrheit würde der Aussage zustimmen, dass der zunehmende Wettbewerb um Fachkräfte eine verstärkte betriebliche Weiterbildung erfordert.

Die innerbetriebliche Fortbildung ist ein wichtiges Mittel, um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an das Unternehmen zu binden und sie auf den aktuellen Stand ihrer jeweiligen fachspezifischen Anforderungen zu halten. Je weiter die Weiterbildungsangebote eines Arbeitgebers gefasst sind, desto attraktiver wird er von den Arbeitnehmern wahrgenommen. Denn nicht nur die finanziellen Aspekte, sondern gerade auch die allgemeine Attraktivität eines Arbeitgebers ist im Wettbewerb um Fachkräfte entscheidend.

Gesetze werden novelliert oder gar neu auf den Weg gebracht, technologische Standards wandeln sich immer schneller, der globale Wettbewerb wird schärfer und der Fachkräftemangel droht sich aufgrund des demografischen Wandels weiter zu verstärken. Alle Expertinnen und Experten sind sich einig: Angesichts dieser Herausforderungen ist die Qualifizierung der eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Aufgabenerfüllung von existenzieller Bedeutung. Nicht zuletzt stärkt kontinuierliche Mitarbeiterqualifizierung die Innovationskraft der Belegschaft.

Die Verwirklichung betrieblicher Weiterbildungsmaßnahmen stellt allerdings keine leichte Aufgabe dar. Umso mehr ist es erforderlich, alle zugänglichen Informationen zu nutzen – dies gilt für Personalverantwortliche wie für Personalvertretungen gleichermaßen. Gleichzeitig ist ein gemeinsames Vorgehen aller Beteiligten – unter möglichst frühzeitiger Einbeziehung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der erfolgversprechendste Weg, um betriebliche Nutzenerwartungen und die Bedürfnisse der Beschäftigten erfolgreich zusammenzubringen.

Eine Befragung von Beschäftigten und Arbeitgebern, die im Auftrag der Industriegewerkschaft Metall im Jahr 2012 durchgeführt wurde, zeigt: Der beruflichen Weiterbildung wird von beiden Seiten großes Potenzial beigemessen – ihre Erwartungen an Weiterbildungsmaßnahmen sind entsprechend hoch, unterscheiden sich aber in den Inhalten:

Erwartungen an Weiterbildungsmaßnahmen

von Beschäftigten	von Arbeitgebern
91 % Lernfreude	87,9 % Kompetenzen der Beschäftigten angemessen fördern
90 % Beschäftigungsfähigkeit erhöhen	86,8 % Beitrag zur Wertschöpfung und Geschäftserfolg
87 % berufliche Kontakte aufbauen und pflegen	84,8 % Steigerung der Leistungsfähigkeit und Produktivität
85 % sich an wandelnde Anforderungen anpassen	80,8 % Erhöhung der Motivation und Arbeitszufriedenheit
81 % Arbeitsplatzsicherheit erhöhen	79,3 % Sicherung der Innovationsfähigkeit
78 % Einkommen erhöhen	68,7 % Mitarbeiterbindung

Interessanterweise steht die Einkommenserhöhung auf Seiten der Beschäftigten nicht einmal unter den Top 5 der Erwartungen an die innerbetriebliche Fortbildung.

9.2.1 Fortbildungen und Fortbildungskosten in der Landeshauptstadt Magdeburg

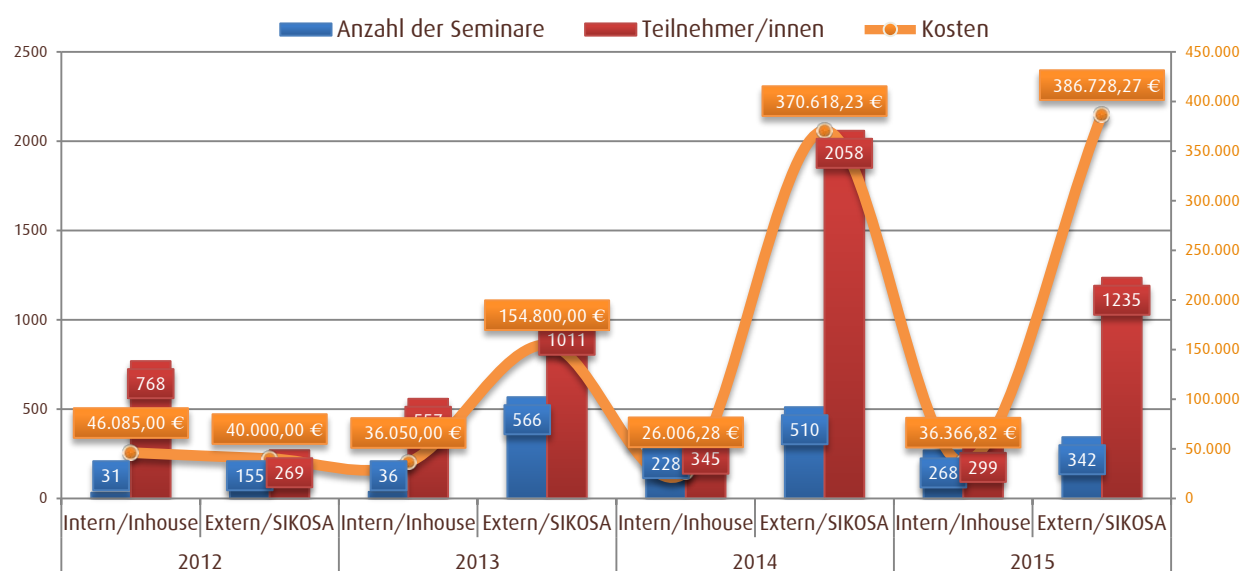
Die Landeshauptstadt Magdeburg stellt sich auch weiterhin den gestiegenen Anforderungen an eine moderne Verwaltung und will an den erfolgreich beschrittenen Kurs der vorangegangenen Jahre im Bereich der Fort- und Weiterbildung anknüpfen.

Allerdings ist eine erfolgreiche Fortbildungsstrategie auch immer mit Kosten verbunden. Kosten, die gerade in Zeiten knapper öffentlicher Kassen, nicht immer auf Verständnis bei Außenstehenden stoßen.

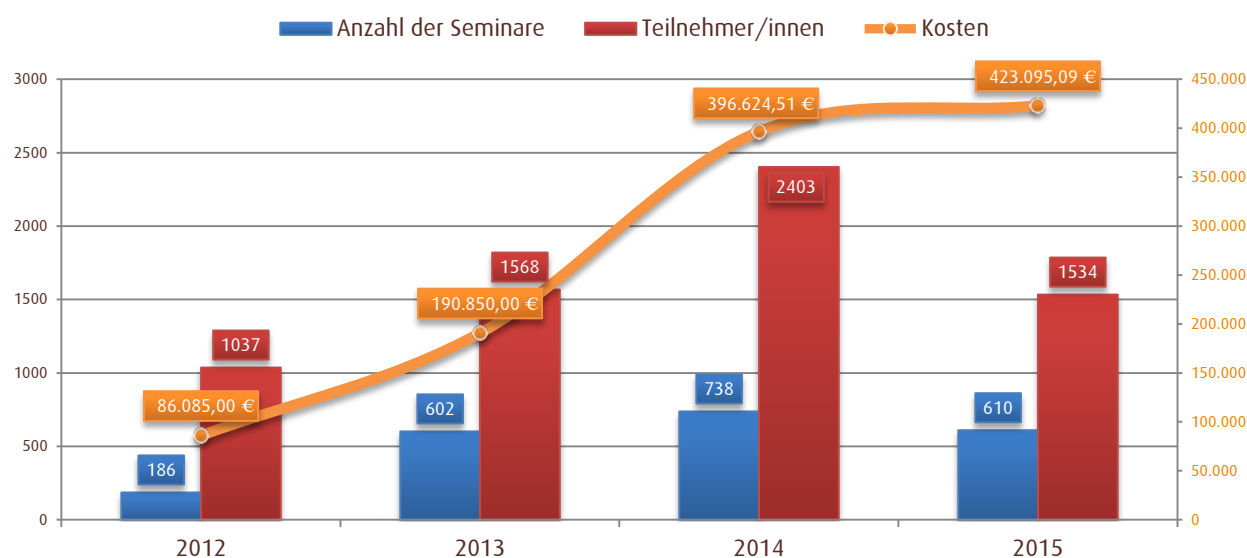
Deshalb muss an dieser Stelle vorausgeschickt werden, dass trotz der angespannten Haushaltslage die berufliche Qualifizierung der Beschäftigten weiterhin einen wesentlichen Bestandteil der Personalentwicklung darstellt.

Alle nachfolgenden Übersichten greifen die Fortbildungskosten aus verschiedenen Blickwinkeln auf. Dabei wurden einige Darstellungen erstmalig in den Bericht mit aufgenommen.

Vergleich der internen und externen Fortbildungen ab 2012



Gesamtübersicht der Fortbildungen 2012-2015



Beide vorangegangenen Übersichten zeigen die Anzahl der durchgeführten Seminare (extern und intern), die daran teilnehmenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die entstandenen Gesamtkosten pro Jahr.

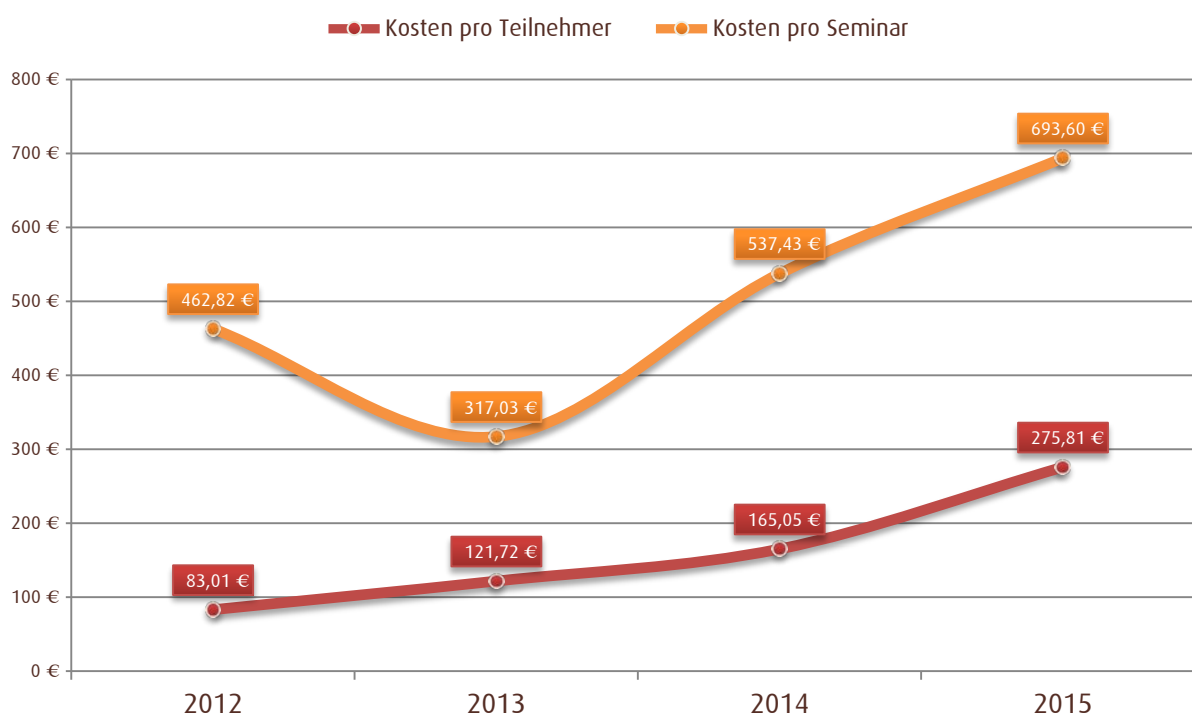
Schon ein Blick genügt um festzustellen, dass die Fortbildungskosten (vornehmlich im externen Sektor) im Jahr 2014 explodiert sind. Und obwohl sich die Anzahl der Seminare und der daran teilnehmenden Beschäftigten im Jahr 2015 verringerten, stiegen die Kosten weiter an.

Ursache war hier das Projekt „Lernstadt“ welches im Jahr 2014 zu einer Verdoppelung der Teilnehmerzahlen bei externen Fortbildungen führte.

Im Jahr 2014 wurden für 738 Seminare 2.403 Teilnehmer/innen gezählt und im Jahr 2015 waren es bei 610 Seminaren 1.534 Teilnehmer/innen.

In den jeweiligen Jahresvergleichen muss attestiert werden, dass die Kosten im Jahr 2013 um 104.765,- € im Jahr 2014 um 205.774,- € und im Jahr 2015 um 26.471,- € jeweils zum Vorjahr gestiegen sind.

Entwicklung der Fortbildungskosten 2012-2015



Nun ist die reine Aufsummierung der Kosten allein nicht unbedingt dazu geeignet, zwingend aussagekräftig zu sein. Eine Betrachtung der dargestellten Werte mit gleichzeitiger Umrechnung der durchschnittlichen Kosten auf die einzelnen Seminare und Teilnehmer/innen, ist da weit aussagekräftiger.

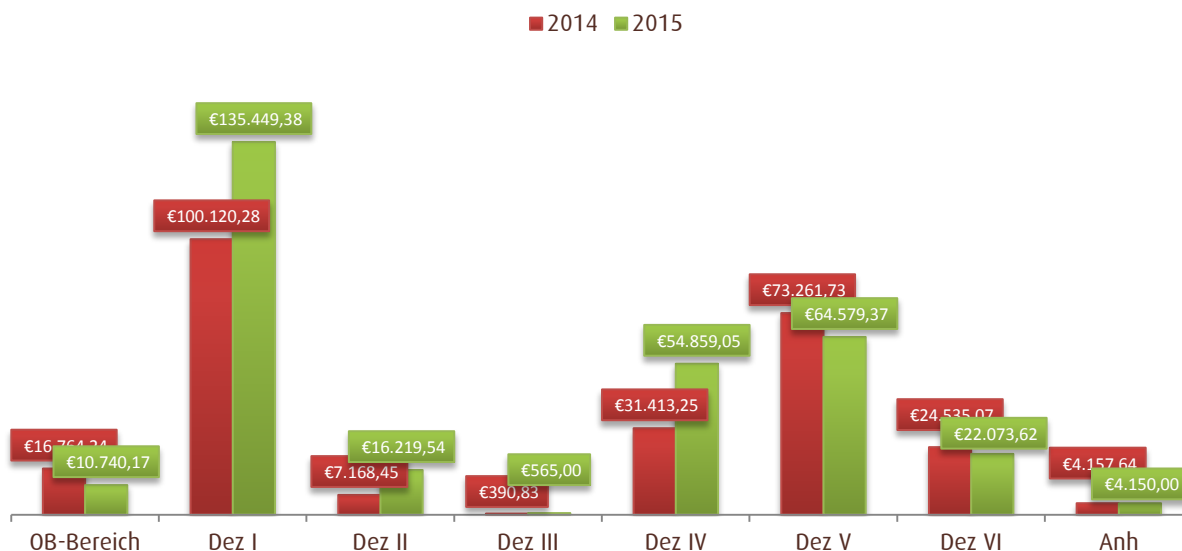
So ist abschließend festzustellen, dass die Kosten pro Teilnehmer sich stetig seit 2012 erhöht haben. Im Jahr 2015 fiel die Kostenerhöhung in etwa genauso hoch aus, wie in den vorangegangenen beiden Jahren zusammengekommen. Die durchschnittlichen Kosten pro Seminar sind im Jahr 2015 mehr als doppelt so hoch, wie im Jahr 2013.

Die nachfolgenden Übersichten zeigen, wie sich die Kosten auf die Dezernate verteilen. Also wie hoch waren die Fortbildungskosten, die für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den jeweiligen Dezernaten abgebucht wurden.

Dabei muss vorausgeschickt werden, dass die ermittelten Summen der Kosten nicht alle aufgelaufenen Kosten beinhalten. Grund dafür ist, dass im Personalmanagementprogramm noch nicht alle Seminare und Kosten dem jeweiligen Mitarbeiter zugeordnet wurden.

Bei den abgebildeten Daten handelt es sich dabei nur um Trends mit aktuellem Bearbeitungsstand.

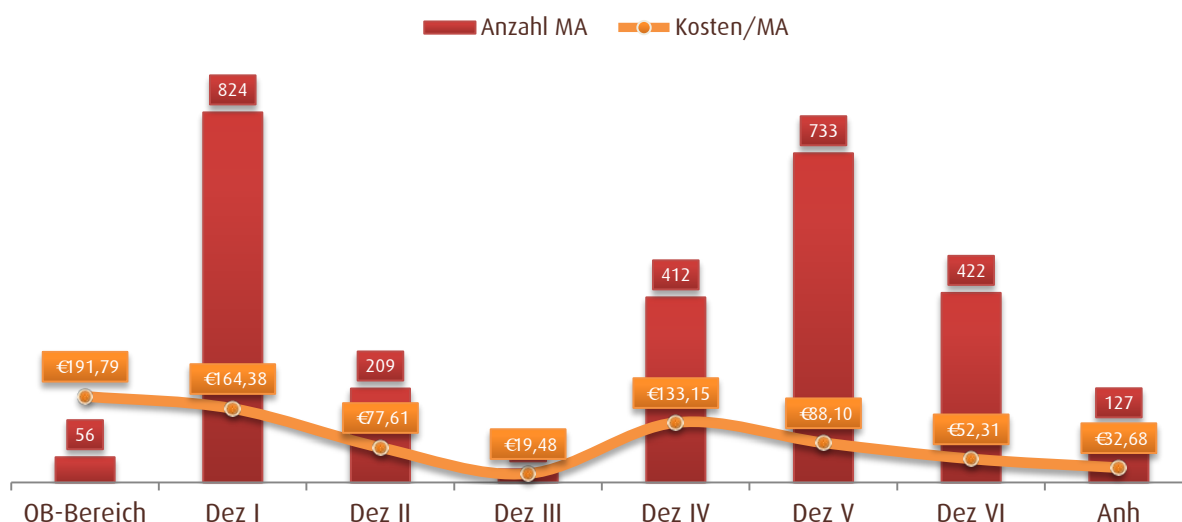
Fortbildungskosten pro Dezernat 2014/2015



Der Vergleich der beiden Berichtsjahre zeigt, dass im Dezernat I und im Dezernat V die meisten Fortbildungskosten aufgelaufen sind. Die größten Kostenunterschiede zu beiden Berichtsjahren sind im Dezernat I und Dezernat IV aufgetreten.

Um auch diese Werte richtig bewerten und ins Verhältnis setzen zu können, wurden in der anschließenden Übersicht die Mitarbeiterzahlen der Dezernate und die Kosten pro Mitarbeiter (nicht Teilnehmer) eingearbeitet.

Kosten pro Mitarbeiter im Verhältnis zur Anzahl der Mitarbeiter Übersicht der Dezernate 2015



Die höchsten Kosten pro Mitarbeiter „verursachen“ bei dieser Betrachtung der OB-Bereich und die Dezernate I und IV. Interessant ist der Vergleich zwischen Dezernat I und V. Obwohl sie annähernd gleichviele Beschäftigte haben, sind die Fortbildungskosten pro Mitarbeiter im Dezernat I etwa doppelt so hoch wie im Dezernat V.



Kennzahl „Anteil geschulter Mitarbeiter pro Jahr“

Diese Kennzahl ermittelt, wie viel Prozent der Mitarbeiter jährlich eine Fort- bzw. Weiterbildung absolvieren und ist somit Ausgangspunkt für vertiefende Analysen, z. B. in welchen Bereichen diese vorwiegend und in welchen Bereichen sie weniger stattfinden.

Die Weiterentwicklung der innerbetrieblich benötigten Kenntnisse und Fähigkeiten spielt in öffentlichen Verwaltungen eine zentrale Rolle, um sich auf veränderte Gesetzeslagen schnell einstellen und reagieren zu können. Auch der rasante technische Fortschritt gebietet eine ständige Fortbildung, damit die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch auf diesem Gebiet relativ zeitnah „Up to date“ sind.

Im Jahr 2014 betrug diese Kennzahl in der Landeshauptstadt Magdeburg 89,4 %.

Im Jahr 2015 wurden 54,6 % erreicht.

Allerdings hinken die ermittelten Prozentsätze etwas, da nicht die Anzahl der teilnehmenden Mitarbeiter, sondern die Teilnehmer insgesamt in die Kennzahl eingeflossen sind. Es kann also durchaus sein, dass der eine oder andere Mitarbeiter hier mehrfach zählt, weil er auch an mehreren Fortbildungen teilgenommen hat. Für das Jahr 2014 mit seinen 89,4 % trifft dies mit Sicherheit zu.

Auch bietet diese Kennzahl keinerlei Hinweise auf die Qualität der durchgeführten Maßnahmen.

Kennzahl „Schulungsinvestitionsfaktor pro VZÄ (Vollzeitäquivalent)“

Diese Kennzahl gibt einen Hinweis darauf, wie viel in die Fortbildung pro Vollzeitäquivalent investiert wurde. Die Kennzahl beinhaltet alle internen und externen Kosten für Fort- und Weiterbildungen, jedoch keine Aufwendungen für Auszubildende, Praktikanten oder Volontäre.

Für das Jahr 2014 kommt die Landeshauptstadt Magdeburg so auf einen Schulungsinvestitionsfaktor von 167,57 € pro VZÄ in der Kernverwaltung.

Im Jahr 2015 betrug der Schulungsinvestitionsfaktor 175,50 €

10. Betriebliches Gesundheits- und Eingliederungsmanagement

10.1 Betriebliches Gesundheitsmanagement

Die heutige Arbeitswelt hat sich in vielerlei Hinsicht gewandelt: Nicht nur private Unternehmen, sondern auch der öffentliche Dienst ist gezwungen, bessere Dienstleistungen für die Bürger/-innen anzubieten. Verlangt werden Flexibilität, Innovationsfähigkeit, Kreativität, Wissen, Motivation und Engagement sowie Leistung und Lernvermögen.

Um dem gerecht zu werden, muss die Gesundheit und Motivation der Mitarbeiter/-innen eine entscheidende Rolle bei der strategischen Ausrichtung spielen. Unbedingt zu beachten ist der immer stärker wahrzunehmende Wandel der gesundheitlichen Belastungen. Standen früher die körperlichen Beschwerden, z. B. durch schwere körperliche Arbeit im Mittelpunkt, so treten vermehrt psychische Belastungen in den Vordergrund. Über- bzw. Unterbeanspruchung, die Zunahme von sozialen Konflikten und Vertrauensverlust in die Unternehmensführung sind einige Folgen.

Ein erfolgreiches Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) setzt bei dem Verhalten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an, um das Gesundheitsbewusstsein und die Gesundheitskompetenz zu stärken. Wichtig für den Arbeitgeber ist die Verbesserung der Arbeitsverhältnisse. Während des gesamten Prozesses sind die unterschiedlichen Einstellungen von Männern und Frauen zum Thema Gesundheit ebenfalls zu berücksichtigen.

Die Maßnahmen des BGMs zielen nicht nur darauf ab, die Kosten durch Krankheit und arbeitsplatzbedingte Beeinträchtigungen zu senken, sondern den Gesundheitszustand der Mitarbeiter/-innen zu verbessern.

Maßnahmen im Rahmen des Gesundheitsmanagements 2014/2015

 Gripeschutzimpfungen (im Jahr 2013 nahmen 200 Beschäftigte das Angebot wahr)

 Angebote zu Massage am Arbeitsplatz

 Musterbüro

Musterbüro:

Bewegung hält nicht nur fit, sondern fördert auch die Gesundheit. Gerade die Arbeit im Büro führt oft zu Bewegungsmangel. Mitarbeiter/innen mit gesundheitlichen Einschränkungen kann ein besonderes ergonomisches Hilfsmittel ihre tägliche Arbeit am Arbeitsplatz erleichtern bzw. erst ermöglichen. Es gibt mittlerweile viele Beispiele für die Möglichkeiten guter Arbeitsgestaltung innerhalb unserer Stadtverwaltung.

Anfang des Jahres 2014 konnte ein lang gehegter Wunsch endlich in die Realität umgesetzt werden: Es entstand ein Musterbüro, welches gemeinsam von der AG „Vereinbarung Beruf und Familie“, der Arbeitssicherheit und dem Bereich Gesundheitsmanagement gestaltet und eingerichtet wurde.

Das Musterbüro wurde integriert in das bereits bestehende Eltern-Kind-Arbeitszimmer im Verwaltungsgebäude Julius-Bremer-Straße 8 - 10 und wurde somit einer Doppelnutzung






zugeführt. Sowohl Eltern oder Großeltern können hier in Notfällen während der Arbeitszeit optimal ihre Kinder betreuen als auch Mitarbeiter mit gesundheitlichen Einschränkungen das Mobiliar vor Ort testen oder einzelne Hilfsmittel zum Test ausleihen.




Die Ausstattung des Musterbüros befindet sich auf einem sehr hohen Niveau. Der Fokus liegt auf einem höhenverstellbaren Schreibtisch, ergonomischen Bürostühlen, Beinauflagen, Fußstützen und weiteren Hilfsmitteln, wie Tastaturen und ergonomischen Mäusen, die der natürlichen Handstellung und Bewegungsmotorik der Hände entsprechen, Tastaturschiebepult, Monitorhalterung etc.



Aktuelle Fortbildungsschwerpunkte des BGM

-  Sucht und Alkohol am Arbeitsplatz
-  psychische Belastungen in der Arbeitswelt und der Umgang mit psychisch erkrankten Mitarbeitern
-  Seminar „Fit im Büro“

Angebote und Projekte auf Basis der Zusammenarbeit mit Krankenkassen und externen Partnern

-  Projekt „Bürgerservice bleibt gesund“ wurde 2014 erfolgreich abgeschlossen
-  Projekt „Gesunde Ernährung bei der Berufsfeuerwehr Magdeburg“ – wurde 2014 erfolgreich abgeschlossen
-  Projekt „Gesundheitsprojekt FB 62“

10. Gesundheitstag - 2014

Nachdem 2013 auch der Gesundheitstag dem Hochwasser zum Opfer fiel, konnten 2014 bei strahlendem Sonnenschein und sommerlichen Temperaturen über 350 Besucher begrüßt werden!

Über 20 Kooperationspartner informierten, beantworteten Fragen, führten Workshops durch. Informationen erhielten die Besucher zu den Themen Gesunde Ernährung und BioKultur, Blutspende, Schwerbehinderung, Rückentraining, Suchtberatung u. v. m. .



Die Krankenkassen KKH und DAK beantworteten nicht nur Fragen, sondern ließen Besucher ihre Kräfte messen und ihre Balance testen.

Little John Bikes stellte E-Bikes vor und führte Fahrrad-Check-Ups durch. Wer am nächsten Marathon teilnehmen möchte, konnte bei Sport 2000 eine Fuß- und Laufanalyse durchführen lassen, um das richtige Schuhwerk zu finden. Wer dagegen viel Sitzen muss und Probleme mit der Venendurchblutung o. ä. hat, war beim Sanitäts- haus Oesterreich genau richtig zur Venenmessung und anschließenden Beratung.



Der Betriebsärztliche Dienst stellte sich nicht nur vor, sondern führte Augentests, Blutzucker- und Blutdruckmessungen durch.

Wie in den vorangegangenen Jahren wurden wieder verschiedenste Workshops wie Progressive Muskelentspannung, Fit in Minuten, Yoga, Breathwalk, Kräuterspaziergang und Burnoutprävention angeboten. Ein großes Interesse an den Kursen zeigte sich bereits bei den Voranmeldungen!



Wer nach der ganzen „Arbeit“ Entspannung gesucht hat, konnte sich bei einer Massage erholen! Die AG Beruf und Familie organisierte das Kinderprogramm. Zum traditionellen Fußballturnier meldeten sich dieses Jahr 9 Mannschaften an und spielten um den Pokal, den Sieg und um die Ehre!

11. Gesundheitstag - 2015

Bereits zum 11. Mal organisierte das Team vom Betrieblichen Gesundheits- und Eingliederungsmanagement am 4. Juni 2015 in der Zeit von 10:00 bis 16:00 Uhr einen Tag rund um die Gesundheit und das Wohlbefinden aller Beschäftigten der Stadtverwaltung Magdeburg.

Die Besucher wurden am Sitz des Oberbürgermeisters im Alten Rathaus mit einem leckeren Apfel als Willkommensgruß empfangen. Insgesamt konnten etwa 200 Besucher am Veranstaltungsort begrüßt werden. Der Sportkomplex Seilerwiesen schied für dieses Jahr als Veranstaltungsort leider aus, da er auf Grund von stattfindenden Sanierungsarbeiten, bedingt durch die Schäden des Elbehochwassers 2013, noch nicht wieder vollumfänglich nutzbar ist.

Nachdem der Oberbürgermeister der Landeshauptstadt Magdeburg, Dr. Lutz Trümper, die Veranstaltung pünktlich um 10:00 Uhr eröffnete und alle Teilnehmer zu einem erkenntnisreichen und angenehmen Tag einlud, konnte das Programm starten:

10 verschiedene Workshops, zahlreiche Informationsstände inklusive Gesundheitsscreenings und -tests sowie der Balance-Check der Barmer GEK boten den Besuchern ein interessantes und informatives Angebot mit vielen praktischen Tipps für die eigene Gesundheit.

Informationen über Stressfolgen oder die Burnout-Gefahr, die Findung des richtigen Körpergleichgewichts durch Klangmassage, eine ausgewogene Ernährungsweise oder ein effektives Bewegungstraining im Büro ermöglichten den Mitarbeitern der Stadtverwaltung eine umfassende persönliche Gesundheitsberatung.

Neben der Beratung gab es zudem die Möglichkeit, direkt vor Ort beim MEDITÜV seinen Blutdruck, Blutzucker oder die Sehkraft der Augen überprüfen zu lassen. Aber auch die Handkraft, Körperbalance und der Status der Venendurchblutung konnten ermittelt werden. Nicht nur schnell, sondern auch anschaulich stellte der Zahnärztliche Dienst vom Gesundheits- und Veterinäramt Magdeburg sogar den eigenen Zahnbelag mittels Spezialtropfen im mitgebrachten „Zahnzelt“ unter Schwarzlicht dar.



Besonderer Beliebtheit bei den Workshops erfreuten sich dieses Jahr die angebotenen Augen-Lach- und Hormon-Yoga-Kurse unter unserer weiblichen Belegschaft. Schon im Vorfeld war klar: Wer sich nicht innerhalb von drei Tagen nach Anmeldestart dafür eingeschrieben hatte, besaß nur noch wenig Chancen auf einen freien Platz! Gleiches beim Balance-Check: 15 Teilnahmeplätze standen zur Verfügung, über 70 Personen kamen auf die Warteliste!



Darüber hinaus bestand für jeden, den das Thema Pflege interessierte, um 14:00 Uhr die Möglichkeit, einen Vortrag dazu im Ratssaal zu besuchen. Wer allerdings lieber etwas Entspannung nach den ganzen Aktivitäten genießen wollte, konnte sich bei einer kleinen Massage erholen.



Insgesamt 18 verschiedene Kooperationspartner ermöglichten diesen Tag. Auch wenn der Wunsch nach einer Veranstaltung „im Freien“, „in der Natur“, „der Örtlichkeit Seilerwiesen“ und „mehr sportlichen Aktivitäten“ die Feedbackfragebögen sehr deutlich prägte, konnte doch überwiegend eine positive Bilanz für den Gesundheitstag gezogen werden. Die Mehrheit der Besucher bewertete den Gesundheitstag mit „gut“.

Krankenstand - 2013/2014

(Daten für 2015 lagen zum Redaktionsschluss noch nicht vor und werden in den Nachfolgebericht 2016/2017 eingearbeitet)

Der Krankenstand ist im Betrieblichen Gesundheitsmanagement eine häufig verwendete Kennzahl. Die Erfassung des Fehlzeitengeschehens folgt jedoch keinen einheitlichen Berechnungsformeln. Begriffe wie Krankenstand und Krankheitsquote sind nicht klar definiert und werden zum Teil synonym verwendet. Die in der Öffentlichkeit diskutierten Krankenstandsdaten beruhen meist auf Erhebungen zu Stichtagen (Erster des Monats) und sind wenig aussagekräftig. Die Statistiken der Krankenkassen wiederum lassen die Fehlzeiten ohne Arbeitsunfähigkeits-Bescheinigung und Krankheitstage der Privatversicherten unberücksichtigt. Aus diesen Gründen ist eine Auswertung der innerbetrieblichen Daten empfehlenswert.




Die Erfassung der krankheitsbedingten Fehltag dient der Bestandsaufnahme und ist ein wichtiger Anhaltspunkt für die Veranlassung notwendiger Präventions- und Interventionsmaßnahmen des BGM. Zahlreiche Studien belegen den Einfluss von Unternehmenskultur und Betriebsklima auf den Krankenstand.

In regelmäßigen Abständen werden vom BGM fundierte Aussagen zum Krankenstand erwartet. Die notwendigen Instrumente dafür stehen gegenwärtig jedoch nicht zur Verfügung. Immer wieder wird in diesem Zusammenhang auf den Schutz sensibler, personenbezogener Daten verwiesen.



Die Krankenstatistik enthält eine Darstellung von Entwicklung und Struktur der krankheitsbedingten Fehlzeiten sowie die Unterschiede im Krankenstand der Dezernate und Fachbereiche/Ämter (Behörden) anhand der krankheitsbedingten Fehlzeitenquoten.

Der direkte Vergleich mit anderen Behörden ist nur dann sinnvoll, wenn sie einheitlichen Kriterien unterliegen. Dies ist zum bisherigen Zeitpunkt allerdings nicht der Fall. Daher erfolgte 2014 eine Harmonisierung mit den Kriterien des Deutschen Städtetages. Diese Ergebnisse fließen in die Krankenstatistik mit ein.

Erfasst werden:

-  Basis von 365 Kalendertagen zum Stichtag 31.12. des jeweiligen Berichtsjahres
-  Kopfzahlen
-  Differenzierung nach
 - Tarifbeschäftigte, Beamte und Auszubildende
 - männlich und weiblich
 - Erkrankungen bis 3 Tage
 - Erkrankungen zwischen 4 Tagen und 42 Tagen
 - Erkrankungen ab 43 Tage (Langzeiterkrankungen)

Nicht erfasst werden:

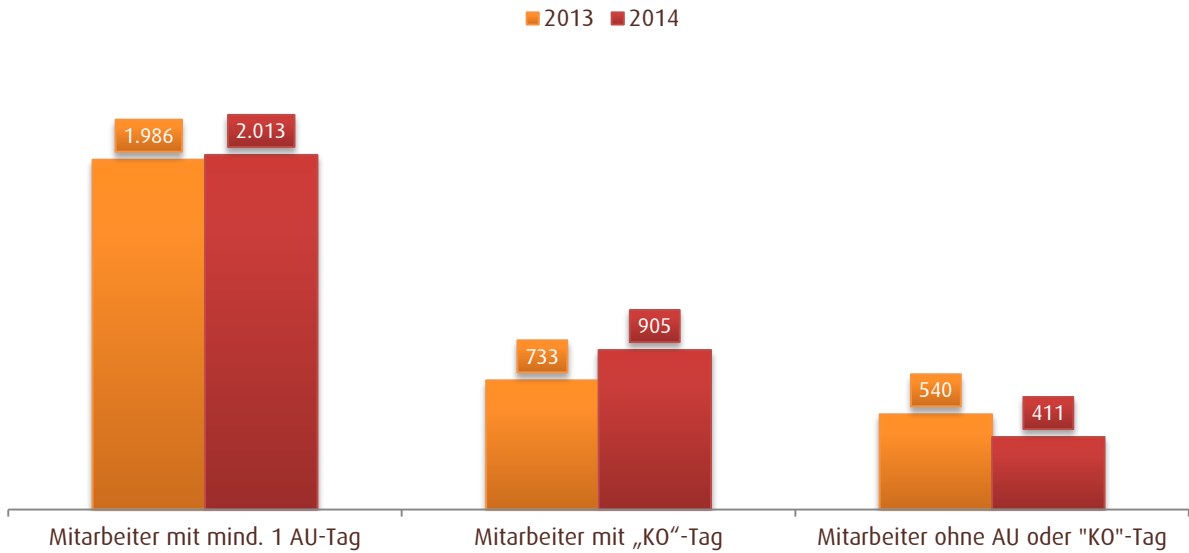
-  Honorarkräfte, Praktikanten, ABM-Kräfte, Beschäftigte aus anderen Beschäftigungsprogrammen, Erziehungsurlaub, andere Gründe ohne Bezüge, Erzieherinnen im Anerkennungsjahr, Ärzte im PJ
-  Kuren, Rehabilitationsmaßnahmen, Arbeitsunfälle, Mutterschutz, andere Beschäftigungsverbote, Dienstbefreiungen in Folge erkrankter Kinder, erfolglose Arbeitsversuche

		2012	2013	2014	Tendenz
Allgemein	Gesamt-Mitarbeiterzahl	2.562	2.526	2.424	
	Altersdurchschnitt	47,98	47,11	46,40	↓
	Mitarbeiter mit mind. 1 AU-Tag	-	1.986	2.013	↑
	Mitarbeiter ohne AU-Tag	-	540	411	↓
	Mitarbeiter „KO“	-	733	905	↑
Krankenstand prozentual	Krankenstand gesamt	6,6%	6,7%	7,3%	↑
	Krankenstand Tarifbeschäftigte	6,6%	6,4%	7,3%	↑
	Krankenstand Beamte	6,8%	7,9%	7,5%	↓
	Krankenstand Auszubildende/Anwärter	-	4,4%	5,3%	↑
	Krankentage „KO“	2,9%	2,9%	3,5%	↑
Fehltage absolut	Krankheitstage absolut	61.925	62.080	64.928	↑
	Krankentage „KO“ absolut	1.816	1.818	2.283	↑
	Durchschnittliche Krankheitsdauer	27	27	27	→



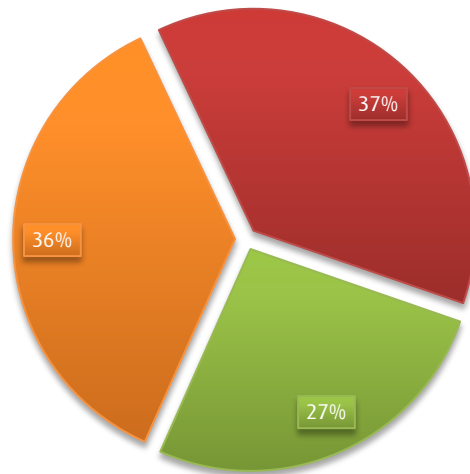
Zur besseren Übersicht folgen einige Schaubilder auf Basis der obigen Tabelle.

Krankheitstage der Mitarbeiter/innen

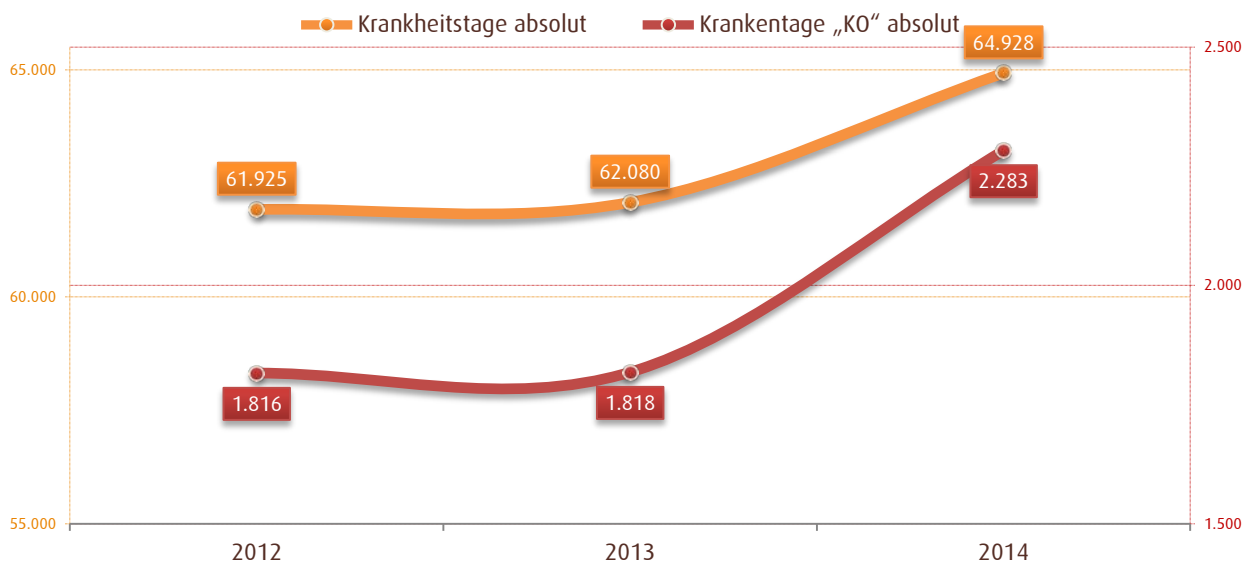


Krankenstand (prozentual) 2014 nach Dienstverhältnis

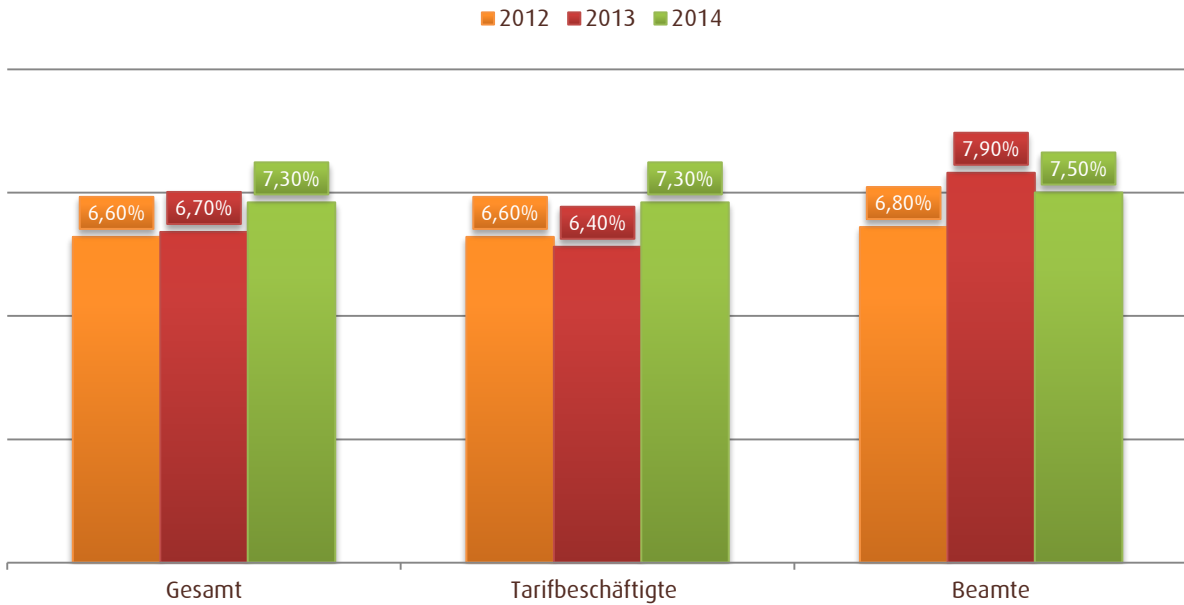
Legend: Krankenstand Tarifbeschäftigte (orange), Krankenstand Beamte (red), Krankenstand Auszubildende/Anwärter (green)



Entwicklung der Krankheits- und "KO"-Tage (absolut) ab 2012



Entwicklung der prozentualen Krankenstände seit 2012



In die Analyse wurden insgesamt 2.424 Mitarbeiter (Männer: 37 %, Frauen: 63 %) einbezogen. Davon waren 2.013 Mitarbeiter (Männer: 32 %; Frauen: 68 %) mindestens einmal erkrankt. Die Möglichkeit der Inanspruchnahme „Krank ohne Krankenschein“ haben im Berichtsjahr 905 Mitarbeiter wahrgenommen. 3,5 % der verursachten Fehltagen fallen auf diese Kategorie.

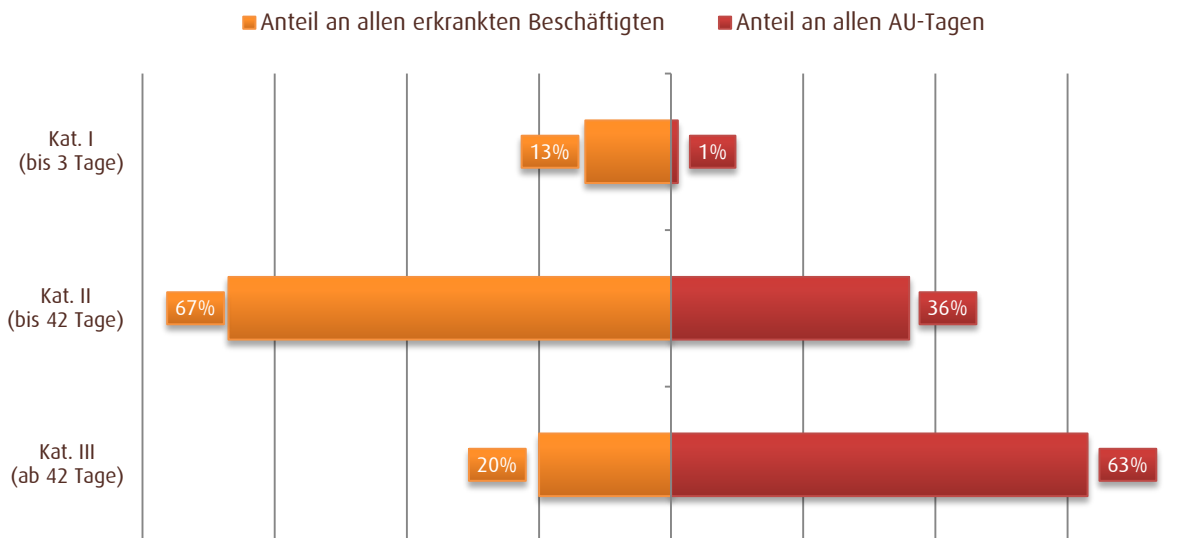
2014 lag der Krankenstand bei 7,3%. Im Vergleich zu 2013 ist er um lediglich 0,6% gestiegen!

Im Gegensatz zu 2013 ist der Vergleich in 2014 zwischen Tarifbeschäftigten und Beamten minimal:

Tarifbeschäftigte 7,3 % (6,4 %)

Beamte 7,5 % (7,9 %).

Krankendauer und Erkrankte 2014



Bei der Auseinandersetzung der Fehlzeiten nach Dauer und Häufigkeit nach den Kriterien des Deutschen Städtetages ist Folgendes anzumerken:

Die Abbildung „Krankendauer und Erkrankte“ zeigt auf der linken Seite des Diagramms die prozentuale Verteilung der krankheitsbedingten Ausfalltage nach Dauer der Erkrankung. Auf der rechten Seite ist die prozentuale Verteilung der erkrankten Mitarbeiter.

Ein großer Teil der Fehlzeiten wird von einem kleinen Teil der Mitarbeiter verursacht. Nur 20 % aller erkrankten Mitarbeiter verursachen über 63 % aller Fehltage!

Grundsätzlich können und dürfen in diesem Rahmen keine Aussagen zu Krankheitsbildern getroffen werden. Die Analysen dienen dazu, den Stand, die Entwicklung und die Verteilung der Krankenstände darzustellen. Sie sollen helfen, die hauptsächlichen Auffälligkeiten und Problemlagen in einzelnen Bereichen zu erkennen und hinsichtlich ihrer Bedeutung und Beeinflussbarkeit zu diskutieren.

Eine Auswertung zum Krankenstand der Dezernate und Ämter liegt dem BGM vor und wurde für dienstliche Einzelanalysen angewendet.

10.2 Betriebliches Eingliederungsmanagement

Ein wichtiger Baustein des Betrieblichen Gesundheitsmanagements stellt das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) dar.

Seit Mai 2007 wird in der Stadtverwaltung Magdeburg das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) nach § 84 Abs. 2 SGB IX umgesetzt. Dort heißt es:

„Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber [...] mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann.“

Ziele des BEM

- Umsetzung der gesetzlichen Auflagen in möglichst effektiver und sinnvoller Weise
- Erhalt und Förderung der Gesundheit,
- die Überwindung von Arbeitsunfähigkeit (AU) und die Vorbeugung erneuter AU,
- die Vermeidung von Behinderungen einschließlich chronischer Erkrankungen und krankheitsbedingter Kündigungen.

Um eine erneute Erkrankung des/der Beschäftigten zu vermeiden gilt es, in einem persönlichen Gespräch eventuelle Maßnahmen zu vereinbaren.

Mögliche Maßnahmen des BEM







- Begleitung bei der stufenweisen Wiedereingliederung
- technische Umrüstung des Arbeitsplatzes
- Mögliche Veränderung bei der Arbeitsorganisation, -umgebung, -zeit
- Qualifizierungsmaßnahmen
- Arbeitsversuche
- Betreuung schwerbehinderter MA durch Schwerbehindertenvertretung
- Unterstützung bei der Zusammenarbeit mit Dritten (z. B. Krankenkassen, Kurkliniken, Ärzten etc.)

BEM 2013/2014

Oberstes Ziel ist die Wiederherstellung und der Erhalt der physischen Gesundheit am Arbeitsplatz. Dazu können manchmal auch recht banale Dinge eine immense Rolle spielen. Wie zum Beispiel die Beschaffung von passenden Arbeitsmaterialien (Beinauflage, Armauflage, Bürostühle etc.).

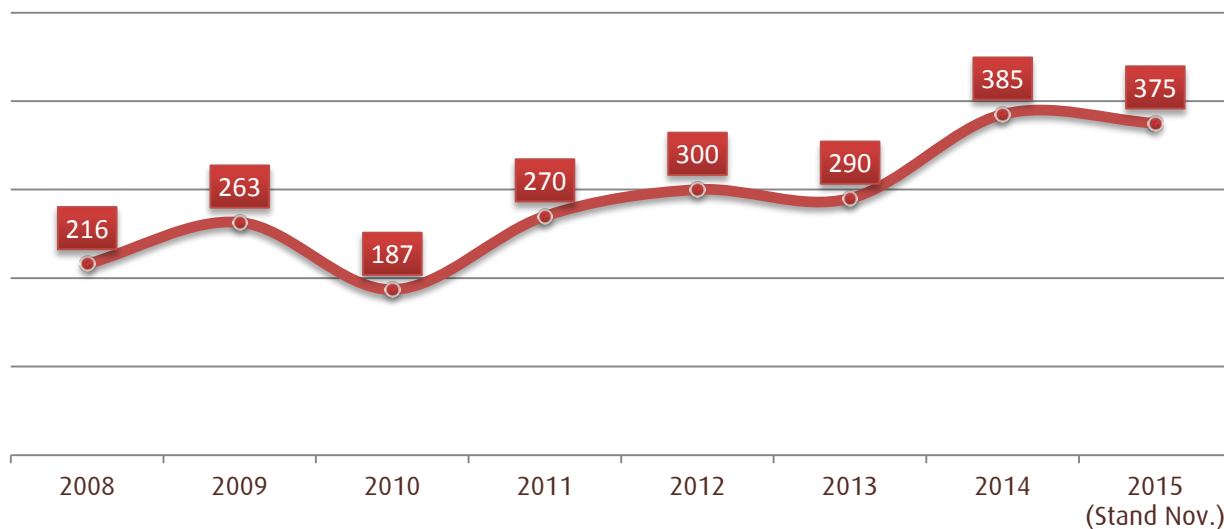
Ein wichtiges und nicht zu unterschätzendes Betätigungsfeld ist der Erhalt der psychischen Gesundheit. Belastungsstörungen wie zum Beispiel Depressionen und Burn-Out nehmen sehr stark zu. Die Mitarbeiter/in des Betrieblichen Eingliederungsmanagements unterstützen die Betroffenen bei der Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess.

Weitere wichtige Inhalte waren u. a.:

-  Arbeitsorganisation (Wechsel in andere Bereiche)
-  veränderte Arbeitszeiten
-  Arbeiten unter bestimmten (ärztlichen Auflagen) Voraussetzungen
-  Beratung in Zusammenarbeit mit den Krankenkassen
-  Beratung zur stufenweisen Wiedereingliederung
-  Beratung zur Hilfe bei Suchterkrankungen

In einigen Fällen sind problembehaftete Einzelgespräche zu führen. Das Betriebliche Eingliederungsmanagement unterstützt hier intensiv in der Rolle der Mediation.

BEM-Fälle in der Entwicklung seit 2008



Im zweiten Halbjahr 2013 wurde dem BEM zusätzlich die Aufgabe der stufenweisen Wiedereingliederung übertragen. Das BEM erreicht durch diese Aufgabe mehr Betroffene direkt und gewinnt die Chance zu erläutern, welche Möglichkeiten das BEM bietet.

Stufenweise Wiedereingliederung

Oft wird die Stufenweise Wiedereingliederung (auch „Hamburger Modell“) in einer Reha- oder Krankenhausbehandlung nach einer länger andauernden Arbeitsunfähigkeit für die Zeit danach empfohlen und im Entlassbericht vermerkt. So wird eine stufenweise Wiedereingliederung in das Arbeitsleben nach längerer krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit ermöglicht. Es kann sowohl von Arbeitern und Angestellten als auch von Beamten in Anspruch genommen werden.

Geregelt ist das Hamburger Modell in § 74 SGB V und gleichlautend für den Fall behinderter oder konkret von Behinderung bedrohter Menschen in § 28 SGB IX.

Der Arbeitnehmer stimmt mit seinem Arzt einen Eingliederungsplan (auch Stufenplan genannt) ab, der dem Genesungsfortschritt des Arbeitnehmers entspricht. Die ärztliche Bescheinigung muss den Wiedereingliederungsplan (wie viele Stunden am Tag, wie lange, Besonderheiten ...) und eine Prognose über den Zeitpunkt der zu erwartenden Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit enthalten. Es kommt jedoch auch vor, dass der Arzt noch keine Prognose abgeben möchte und hier: „Noch nicht absehbar“ oder „abhängig vom Verlauf der Wiedereingliederung“ etc. vermerkt. Die Arbeitsaufnahme kann so mit wenigen Stunden täglich beginnen und stufenweise bis zur vollen Arbeitszeit gesteigert werden.

Maßnahmen zur stufenweisen Wiedereingliederung in das Erwerbsleben (Wiedereingliederungsplan)

Zuletzt ausgeübte Tätigkeit: _____

Wieviel Stunden täglich: 4 Stunden

vom	bis	Stunden täglich	Art der Tätigkeit (ggf. Einschränkungen)
		4	
		6	

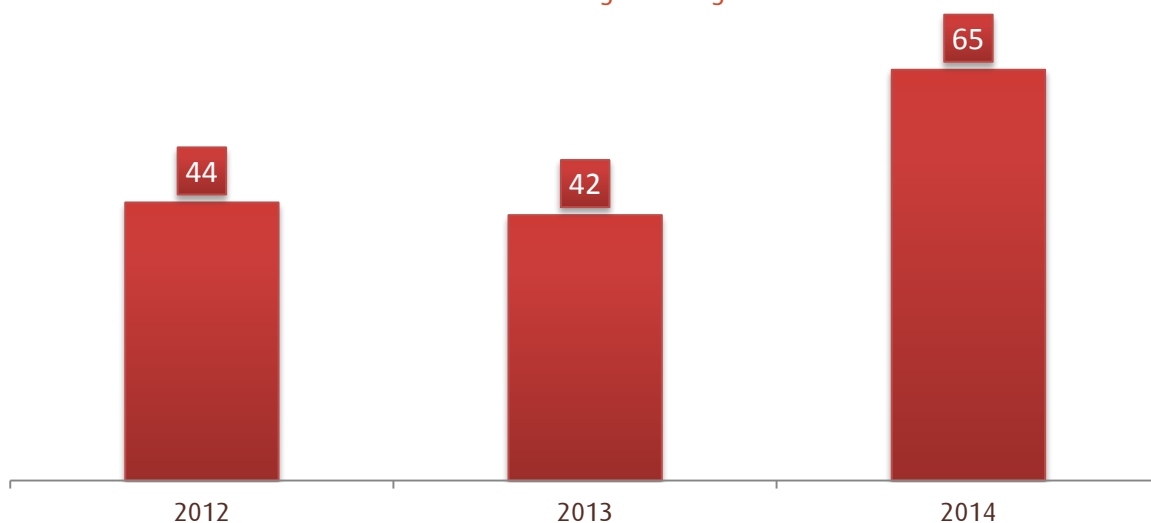
Zeitpunkt der Wiederherstellung der vollen Arbeitsfähigkeit absehbar?
 ja, ggf. wann: _____ z. Z. nicht absehbar

Für die Erstellung des ärztlichen Wiedereingliederungsplanes ist die Nr. S1602 EBM berechnungsfähig

Erklärung des Versicherten
 Mit dem vorgeschlagenen Wiedereingliederungsplan bin ich einverstanden, falls nachteilige gesundheitliche Folgen ersicheln, kann nach Absprache mit dem behandelnden Arzt eine Anpassung der Belastungsbeschränkungen vorgenommen oder die Wiedereingliederung abgebrochen werden.
 Datum: _____ Unterschrift des Versicherten: _____

Erklärung des Arbeitgebers
 Mit dem vorgeschlagenen Wiedereingliederungsplan bin ich einverstanden: ja nein
 nur unter folgenden Voraussetzungen: _____
 Wie oft für die geleisteten Stunden ein (Teil-)Arbeitsvertrag gezeichnet? Datum: _____
 ja nein
 Unterschrift des Arbeitgebers: _____

stufenweise Wiedereingliederung seit 2012



10.3 Unfallstatistiken der Arbeitssicherheit

Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit beraten die Ämter und Fachbereiche sowie die Eigenbetriebe der Landeshauptstadt Magdeburg bei der Einhaltung des technischen Arbeitsschutzes.

Dabei werden Arbeitsabläufe untersucht und die ergonomische Gestaltung der Arbeitsplätze analysiert und Lösungsvorschläge unterbreitet.

Oberste Priorität hat die Vermeidung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten.

Dabei steht die Beratung der für den Arbeitsschutz verantwortlichen Personen in allen Fragen der Arbeitssicherheit und Beobachtung der Durchführung des Arbeitsschutzes im Vordergrund:

Natürlich werden die Ergebnisse dieser Beobachtungen regelmäßig in Unfall- und Arbeitsschutzberichten für die eigene Verwaltungsspitze, für die Politik und für außerbetriebliche Stellen zur Verfügung gestellt.

Wie in den Vorjahren auch, bedienen sich die Redakteure für den Bericht zum Personal- und Organisationsmanagement 2014/2015 dieser Berichte, um verlässliches Datenmaterial darstellen zu können.

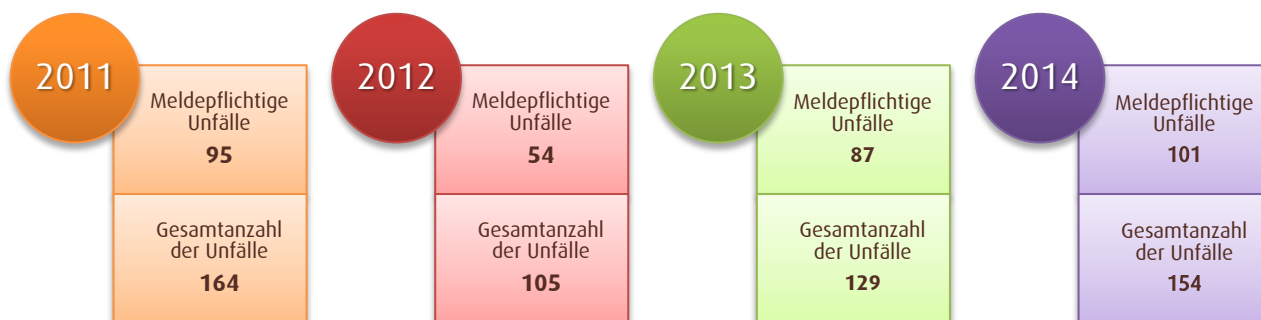
Die nachfolgenden Übersichten haben somit den „Bericht über den Stand des Unfallgeschehens - 2014“ als Grundlage. *

**) Die Daten für das Jahr 2015 lagen zum Zeitpunkt der Berichterstellung dabei noch nicht vor*

Meldepflichtige Unfälle

Seit 2004 werden für die Unfallstatistik alle Bereiche der Stadtverwaltung Magdeburg zusammen genommen, demzufolge der Kernbereich (im Wesentlichen die Ämter und Fachbereiche) und alle Eigenbetriebe (SAB, SFM, KGM, Puppentheater und Konservatorium). Damit erhält man eine bessere Vergleichbarkeit der einzelnen Bereiche. Durch die GmbH-Bildung von Klinikum und „Wohnen und Pflegen in Magdeburg“ per 01.01.2008 und die damit verbundene Eigenständigkeit werden diese Bereiche in der Unfallstatistik nicht mehr berücksichtigt. Seit der Spielzeit 2012/2013 wird auch das Theater durch einen überbetrieblichen Dienst betreut und fällt somit aus der allgemeinen Unfallstatistik heraus.

Sowohl die Gesamtunfallzahl als auch die Zahl der meldepflichtigen Unfälle sind im Vergleich zum Vorjahr angestiegen. Die anschließenden Zahlen sind mit der Einrechnung der Eigenbetriebe zu verstehen.

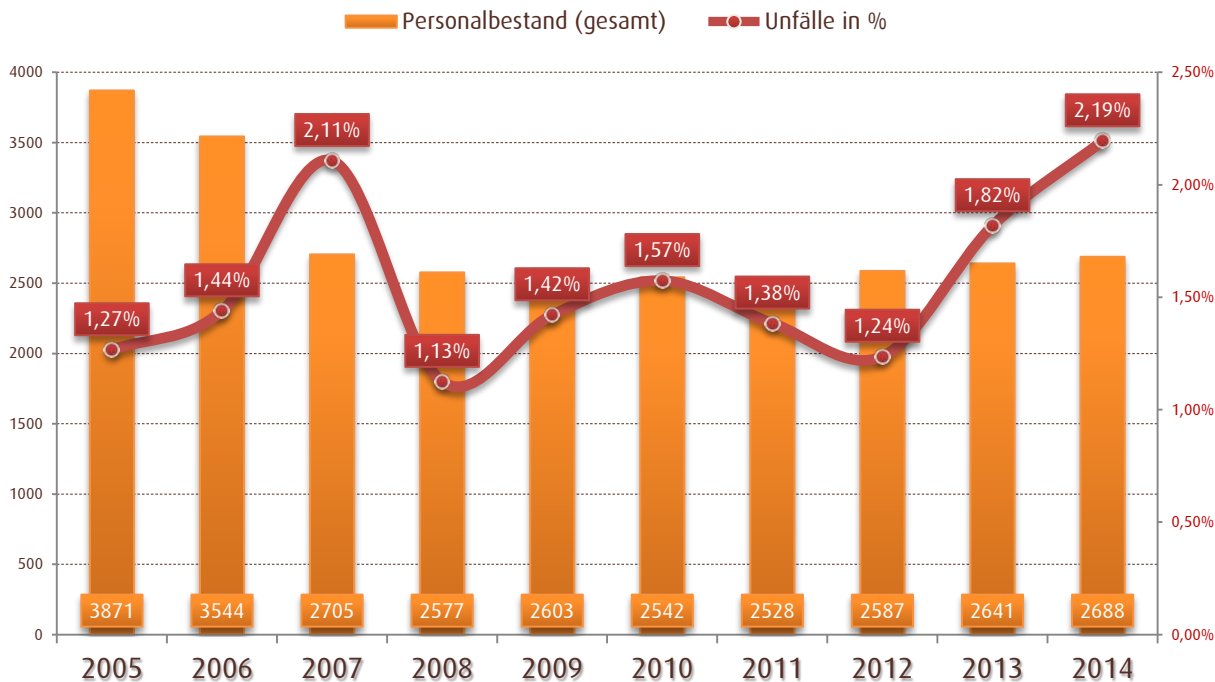


Die nachfolgenden Schaubilder sind eine Fortschreibung der Daten aus den Vorberichten und werden durch die Autoren des Berichtes nicht näher kommentiert.

Die ausführliche Bewertung des Datenmaterials entnehmen Sie bitte den offiziellen Geschäftsberichten zur Arbeitssicherheit und Unfallstatistik der Landeshauptstadt Magdeburg.

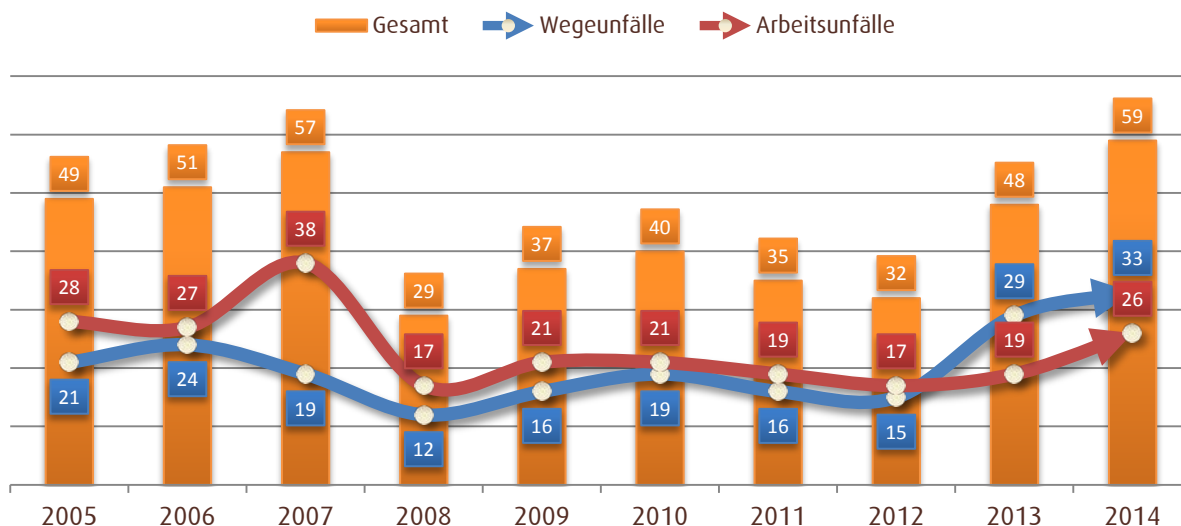
Die Betrachtung des Unfallgeschehens nur für die Kernverwaltung der Landeshauptstadt Magdeburg stellt sich für die Jahre ab 2005 wie folgt dar.

Unfallgeschehen - prozentual im Verhältnis zur Beschäftigtenanzahl ab 2005
(ohne Eigenbetriebe)



Die meldepflichtigen Unfälle (mehr als 3 Tage Ausfall) lassen sich über das Merkmal „Unfallart“ unterscheiden. Hierzu werden die Arbeitsunfälle bei betrieblicher Tätigkeit sowie die Dienstwegeunfälle zu den Arbeitsunfällen im engeren Sinn - im Weiteren nur Arbeitsunfälle genannt - zusammengefasst. Die zweite Fallgruppe bildet die Summe der Wegeunfälle.

Unfallgeschehen nach Unfallart ab 2005
(ohne Eigenbetriebe)

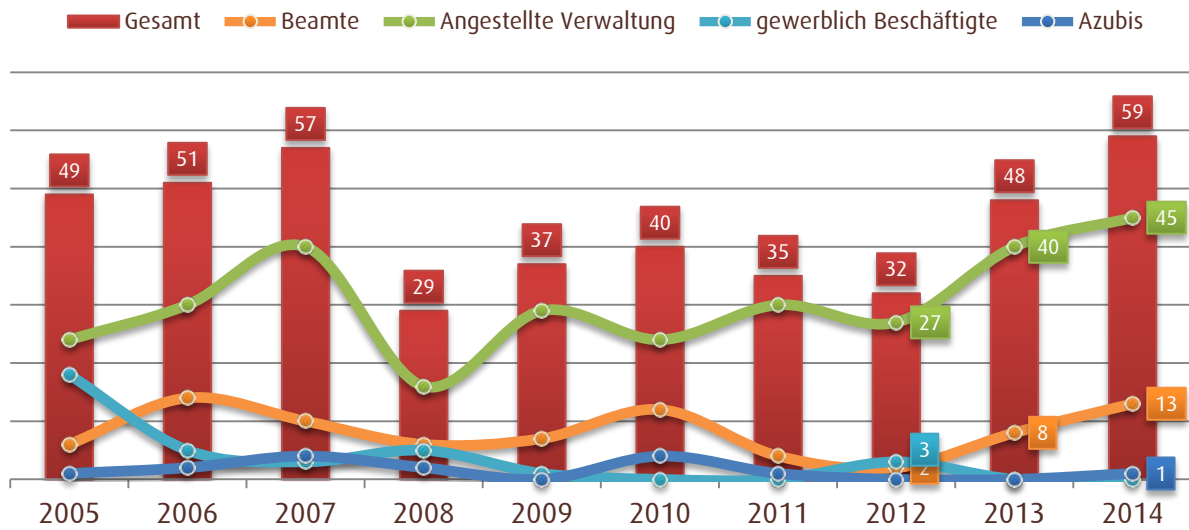


Bei der Unterscheidung des Unfallgeschehens nach der jeweiligen Dienstart werden die Beschäftigten den Gruppen der Beamten, der Tariflich Beschäftigten und der Auszubildenden zugeordnet.

Zusätzlich wird bei den tariflich Beschäftigten eine Einteilung nach Verwaltungstätigkeiten und Tätigkeiten im gewerblichen Bereich vorgenommen. Eine ähnliche Unterscheidung gab es vor dem „neuen“ TVöD mit der

Einteilung in Arbeiter und Angestellte. Die Unterteilung hinsichtlich der Unfallstatistik ist deshalb notwendig, da sich die Beschäftigtengruppen auch in unterschiedlichen Gefährdungs- und Risikogruppen bewegen.

Unfallgeschehen nach Dienstart ab 2005
(ohne Eigenbetriebe)

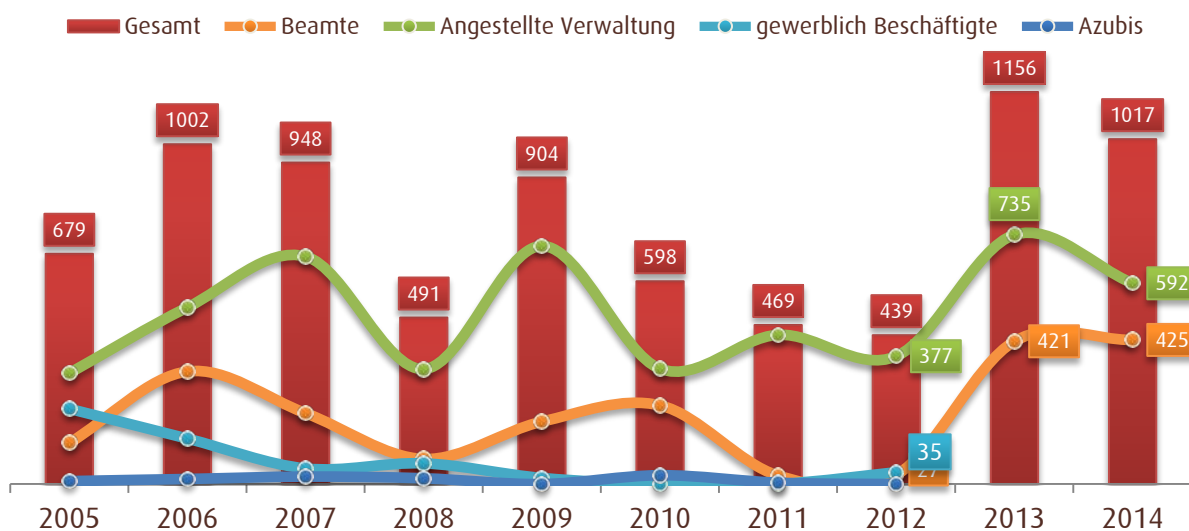


Darstellung der Ausfalltage und der „Ausfallkosten“

Interessant ist bei der Betrachtung des Unfallgeschehens immer die Frage nach dem Leistungsausfall und den Ausfallkosten.

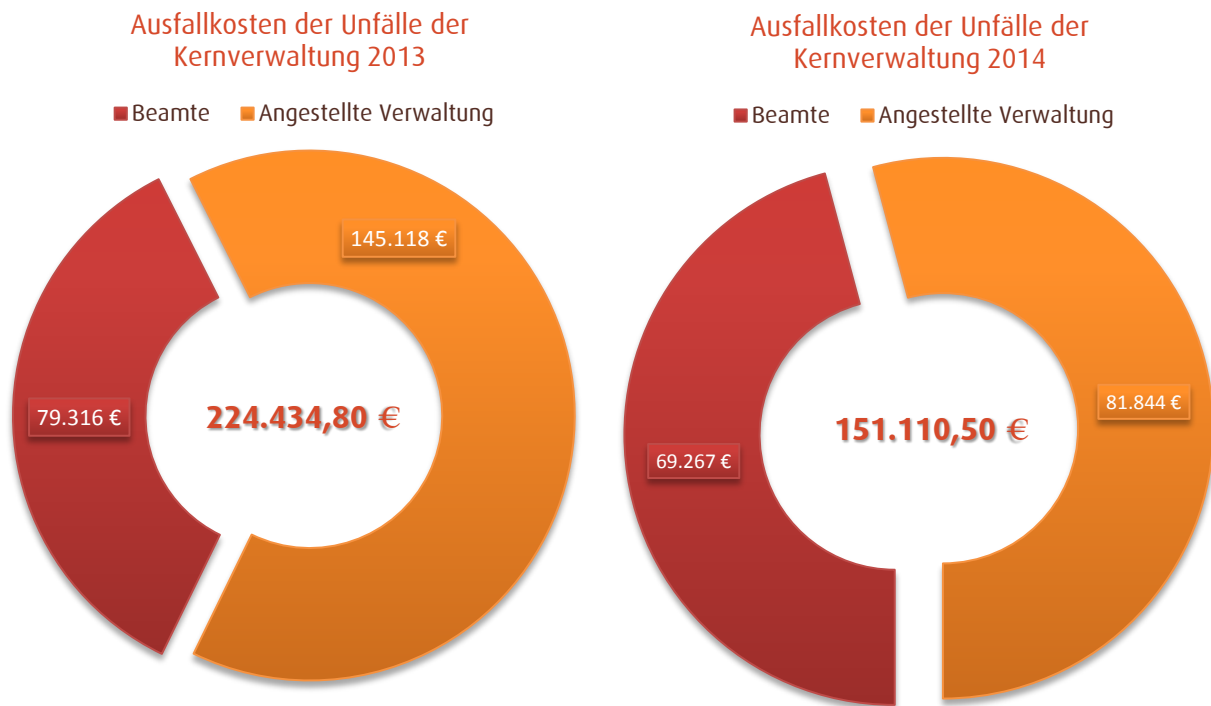
Die Kennzahl der Ausfallkosten berechnet sich nach der Anzahl der Ausfalltage und den durchschnittlichen Lohnkosten pro Tag. Anhand der Ausfallkosten lassen sich dann die Unfallkosten ermitteln.

Ausfalltage nach Dienstart ab 2005
(ohne Eigenbetriebe)



Im Jahr 2013 sind bei 48 meldepflichtigen Unfällen in der Kernverwaltung der Landeshauptstadt Magdeburg Ausfallkosten in Höhe von 224.434,80 € entstanden. Dies bedeutet, dass jeder meldepflichtige Unfall Kosten von 4.675,73€ verursacht hat.

Im Jahr 2014 sind bei 59 meldepflichtigen Unfällen in der Kernverwaltung der Landeshauptstadt Magdeburg Ausfallkosten in Höhe von 151.110,50 € entstanden. Dies bedeutet, dass jeder meldepflichtige Unfall Kosten von 2.561,19 € verursacht hat, also knapp die Hälfte weniger als noch vor Jahresfrist.



Interkommunaler Vergleich für das Jahr 2014

Seit dem Jahr 2005 wurde von der Stadtverwaltung Hannover kein interkommunaler Vergleich mehr ange stellt, so dass die Stadtverwaltung Magdeburg dies zum Anlass nahm, selbst einen interkommunalen Vergleich durchzuführen. Dazu wurden ca. 20 vergleichbare Städte angeschrieben und gebeten, ihre 1000-Mann-Quote mitzuteilen. Daraufhin traten mehrere Städte mit der Stadtverwaltung in Kontakt, wobei teilweise die 1000-Mann-Quote nicht ermittelt wurde oder noch nicht vorlag.

Anhand der Tabelle ist erkennbar, dass die Stadt Magdeburg in 2014 wieder eine ausgezeichnete 1000-Mann-Quote aufweist. Ebenso folgt sie der Tendenz einer geringeren Wegeunfall- als Arbeitsunfallquote.

Die Landeshauptstadt Magdeburg im Städtevergleich

Stadt	1000-Mann-Quote meldepflichtige AU	1000-Mann-Quote meldepflichtige WU	1000-Mann-Quote Unfälle (Gesamt)
Halle	16,2	9,9	26,2
Karlsruhe	23,67	-	54,21
Mannheim	16,02	4,96	
Augsburg			27,0
Freiburg			40,0
Lübeck	22,5	8,8	31,2
Magdeburg	17,1 Kernbereich + Eb	12,1	29,2
Magdeburg	10,2 Kernbereich	13,2	23,2
Oberhausen	22,7	2,78	25,0

Perspektive von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

• Unfallstatistische Einschätzung

Die Sturzunfälle stellen im Jahr 2014 mit 52,2 % die Hauptunfallquelle dar, gefolgt von den Verkehrsunfällen mit 11,9 % und sonstigen Unfallursachen mit 10,9 %.

Im Kernbereich der Stadtverwaltung ist der Anteil von Arbeitsunfällen bei weiblichen Beschäftigten geringer als der Anteil der Wegeunfälle. In allen anderen Bereichen gibt es deutlich mehr Arbeitsunfälle als Wegeunfälle unabhängig vom Geschlecht.

	2013		2014	
	<i>Männer</i>	<i>Frauen</i>	<i>Männer</i>	<i>Frauen</i>
<i>Arbeitsunfälle</i>	35	12	49	15
<i>Wegeunfälle</i>	8	32	9	28

Insgesamt gab es 2014 einen Anstieg der Unfallzahlen. Die Zahl der Wegeunfälle bei Frauen hat sich leicht verringert. Besonders auffällig ist der extreme Anstieg der Ausfalltage von 1.559 im Jahr 2013 auf 2.054 im Jahr 2014.

Ein nicht uninteressanter Aspekt ist auch, dass Männer 3 - 4 mal öfter Arbeitsunfälle erleiden als Frauen, Frauen dagegen aber 3 - 4 mal häufiger auf dem Weg zur oder von der Arbeit verunfallen als Männer.

Die Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit kann für Unternehmen von wirtschaftlichem Nutzen sein, denn Unfälle und Berufskrankheiten können in den Unternehmen zu hohen Kosten führen.

Die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten senkt nicht nur die Kosten, sondern trägt auch zur positiven Wertentwicklung eines Unternehmens bei. Wer sich heute zertifizieren lassen will, kommt am Thema Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge nicht mehr vorbei!

Weitere detaillierte Auswertungen sind aufgrund der erhobenen Daten im Rahmen der Unfallstatistik möglich. So könnten auch Fragen nach den Unfallursachen oder der verletzten Körperteile klar, statistisch und genderorientiert beantwortet werden.

Das Autorenteam verweist an dieser Stelle nochmal auf den Geschäftsbericht der Arbeitssicherheit, welcher jährlich erscheint und in enger Zusammenarbeit mit dem Betrieblichen Gesundheits- und Eingliederungsmanagement einen enormen Beitrag zur gesundheitlichen Prävention innerhalb der Landeshauptstadt Magdeburg leistet.

11. Informations- und Kommunikationsplanung

Der Bereich IuK-Planung koordiniert die inneren und äußeren Aktivitäten der Landeshauptstadt Magdeburg für den Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnologien. Ziel ist es, die Einzelaktivitäten von Fachbereichen und Ämtern im Rahmen der Informations- und Kommunikationsstrategie auszurichten und die dazu erforderlichen Dienstleistungen zu koordinieren.

Im Folgenden wird auszugsweise auf Schwerpunkte der Jahre 2014 und 2015 eingegangen:

Rahmenvertragsverhandlungen KID Magdeburg GmbH

Nach einer verhandlungsintensiven Zeit der Erarbeitung des neuen Vertragswerkes wurde im Juni 2014 der überarbeitete modular gestaltete Rahmenvertrag zwischen der Stadt und der KID durch den Oberbürgermeister und den Geschäftsführer der KID Magdeburg GmbH unterschrieben. Aufgrund der flexiblen Vertragsgestaltung wurde und wird zukünftig der Vertrag jährlich an die aktuellen Bedingungen (Preis- und Leistungsveränderung) angepasst.



Erarbeitung der IuK-Strategie

Eines der Hauptthemen war die Fortschreibung der IuK-Strategie der Stadtverwaltung für 2016 und die kommenden Jahre. Bis zum Jahresende 2015 wurde in Zusammenarbeit mit der SIKOSA Beratungsgesellschaft mbH, nach zeitintensiven Beratungen mit den Ämtern und dem Hauptdienstleister, ein Grobkonzept nach den IuK-Reformzielen Kostentransparenz, Wirtschaftlichkeit, Kundennähe, Mitarbeitermotivation und dezentrale Ressourcenverantwortung erarbeitet. Außerdem lag bis Dezember 2016 eine detaillierte Fortschreibung der Strategie für das Jahr 2016 vor. Nun erfolgt die Erarbeitung des strategischen Masterplanes, der dann nach Beschluss des Beirats IuK bis 2022 gilt.

Gleichwohl wurde an der Umsetzung der vorhandenen IuK-Strategie gearbeitet. Hervorzuheben sind folgende Projekte:

Dokumentenmanagementsysteme (DMS)

Hauptziel des DMS ist es, unterschiedlichste Informationsarten wie Dokumente, E-Mails, Daten und sonstige Unterlagen in einem gemeinsamen Kontext digital gebündelt zu verwalten (Erstellen, Bearbeiten, Austausch, Zugriffe) und zu verwahren (Archivierung).

Dabei werden die Fachanwendungen nach Möglichkeit integriert. Der Aufbau der elektronischen Akte, in der als Bestandteil des DMS die Sachinformationen enthalten sind, basiert auf der Aktenordnung und den speziellen Anforderungen der Fachbereiche und Ämter.

Durch nunmehr schnelleren Zugriff auf die Informationen wird unter anderem der Aufwand durch umfassende Recherchemöglichkeiten reduziert und eine effektive und kostensparende Ablage durchgeführt. Außerdem bildet dieses System die Grundlage eines Wissensmanagements und einer elektronischen Vorgangsbearbeitung.

In den beiden zurückliegenden Jahren wurde an der Einführung weiterer digitaler Akten gearbeitet. Hierbei handelt es sich um Bereiche des Umweltamtes, des Fachbereiches Vermessungsamt und Baurecht sowie des Jugendamtes. Mittlerweile arbeiten bereits über 20 % der Mitarbeiter der Stadtverwaltung mit digitalen Akten.

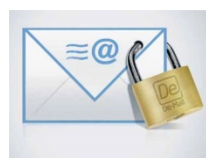
Nachfolgend eine Auflistung der Anwendungsbereiche:

-  Finanzservice (Steuerakte),
-  KFZ-Zulassungsstelle,
-  Führerscheinstelle,
-  Bürgerservice,
-  Gewerbebereich,
-  Rechtsamt,
-  Sozialamt,
-  Umweltamt,
-  Jugendamt
-  FB Vermessungsamt und Baurecht.



Aufgrund der positiven Erfahrungen werden noch weitere Fachbereiche und Ämter in dieses DMS integriert.

Eröffnung eines Zugangs für verbindliche elektronische Kommunikation

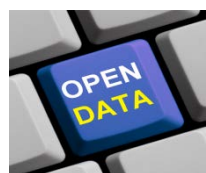


Die Übermittlung von elektronischen Dokumenten an die Verwaltung der Landeshauptstadt ist für den einfachen formlosen Schriftverkehr schon seit Jahren möglich. Eine einfache E-Mail ist aber in den Fällen nicht ausreichend, wenn die Schriftform gesetzlich vorgeschrieben ist. Um dem Schriftformerfordernis elektronisch gerecht zu werden, kann dieses durch die qualifizierte elektronische Signatur oder durch eine explizit absenderbestätigte De-Mail ersetzt werden.

Im Juli 2015 hat die Verwaltung den elektronischen Zugang für diese beiden Kommunikationsmöglichkeiten eröffnet. Rechtsverbindliche elektronische Mitteilungen und Dokumente, z. B. schriftlich zu stellende Anträge und Widersprüche können mit einer qualifizierten elektronischen Signatur versehen an die zentrale Mailanschrift poststelle@stadt.magdeburg.de oder via De-Mail an info@magdeburg.de-mail.de versandt werden.

Noch ist zwar nur ein kleiner Teil der elektronischen Kommunikation mit der Verwaltung auf diesem Weg möglich, dieses neue Angebot soll aber stetig ausgebaut werden. Der Umfang der Erweiterung wird auch davon abhängen, welche Erfahrungen die Verwaltung während der gestarteten Pilotphase sammelt.

Offene Verwaltungsdaten – Open Data



Offene Verwaltungsdaten sind die eigenen Datenbestände des öffentlichen Sektors, die von Politik und Verwaltung im Interesse der Allgemeinheit ohne jedwede Einschränkung zur freien Nutzung, zur Weiterverbreitung und zur Weiterverwendung für externe Dritte elektronisch zugänglich gemacht werden.

Der Stadtrat hat sich zur Bereitstellung von offenen Verwaltungsdaten der Landeshauptstadt im Jahr 2012 positioniert. Zur Umsetzung des Stadtratsbeschlusses wurde eine interne Arbeitsgruppe mit Vertretern aller Dezernate gebildet, die sich unter anderem mit der Prüfung der Bereitstellung konkreter Datensätze, Kategorisierung der Inhalte, Festlegung von Nutzungs- und Lizenzbedingungen, sowie technologischer Einbindung beschäftigte. Bereitgestellt wurden für die Öffentlichkeit und zu gesonderten Nutzungsbedingungen „Datenli-

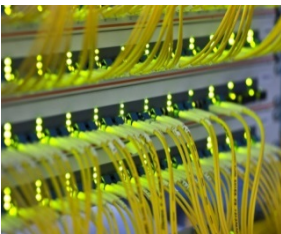
zenz Deutschland – Namensnennung – Version 2.0“ im 4. Quartal 2015 insgesamt 124 offene Verwaltungsdatensätze in 12 Kategorien im städtischen Internetauftritt. Der Verwaltung ist es wichtig, überschaubar zu beginnen, Erfahrungen zu sammeln und darauf aufbauend sukzessive das Vorhaben weiter voranzutreiben.

Einführung eines Integrierten Baugenehmigungsverfahrens

Die vorhandene autarke Linuxlösung im Bauordnungsamt soll durch eine ämterübergreifende, windowsbasierte Fachsoftware aller am baurechtlichen Verfahren beteiligten Organisationseinheiten (Umweltamt, Stadtplanungsamt, Tiefbauamt, Liegenschaftsservice und Feuerwehr) abgelöst werden. Neben dem Kernmodul Baugenehmigungsverfahren sollen auch Module für Umwelt, Bauleitplanung und Denkmal integriert werden. Bedingt durch die einheitliche Datenhaltung im Fachverfahren soll eine bessere Vernetzung der einzelnen Fachbereiche in den Genehmigungsverfahren erfolgen sowie eine effizientere und zeitsparende Durchführung der Verwaltungsvorgänge ermöglicht werden.

Auf der Grundlage des von den beteiligten Organisationseinheiten erarbeiteten Kriterienkataloges erfolgte 2015 eine europaweite Ausschreibung. Die Umsetzung startet im Februar 2016.

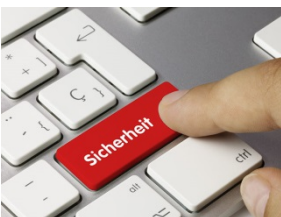
Ausbau des Verwaltungsnetzes



Die Verwaltung verfügt über ein sehr komplex strukturiertes System an Informations- und Kommunikationstechnik. Grundlage hierfür ist das Verwaltungsnetz, das eine umfassende Kommunikation und eine effektive rechnergestützte Arbeit gewährleistet.

In den Jahren 2014 und 2015 wurden die Standorte des Bürgerbüros Ost und der Feuerwache Nord redundant an das Stadtnetz angeschlossen. Weiterhin wurden Vorkehrungen hinsichtlich der Großbaustellen „Tunnelbau Ernst-Reuter-Allee“ und „MVB-Erweiterung Wiener Straße“ getroffen.

Sonstige Schwerpunkte



Die Beschaffung der IT-Technik wird zentral durch den FB 01 gesteuert. Hervorzuheben ist im angesprochenen Zeitraum die Umstellung der NSYS-Rechner auf das Betriebssystem „Windows 7“ und der damit verbundenen zeitnahen Beschaffung von über 400 Rechnern. Weiterhin wurden Sitzungen des IuK-Beirates sowie der Jour Fixes zwischen der KID GmbH und der Stadtverwaltung organisiert und durchgeführt. Neben der Beantwortung von Stadtratsanfragen und Umfragen, die im Zusammenhang mit der Informations- und Kommunikationstechnik stehen, war das Team IuK-Planung am Projekt „Langzeitarchivierung“ sowie an der Einführung weiterer Tools im Mitarbeiterportal beteiligt.

In der näheren Vergangenheit beschäftigte sich das Team aufgrund der stetig steigenden Digitalisierung und Mobilisierung der Verwaltungsarbeit intensiver mit dem hochsensiblen Bereich der „IT-Sicherheit“.

Rückblick

Der Bereich der IuK hat seit den 90ziger Jahren aufgrund der stetig steigenden Modernisierung in der Gesellschaft enorm an Bedeutung gewonnen, so auch in der Verwaltung. Für die reibungslose Arbeit ist es wichtig, die technologischen Fortschritte nicht außer Acht zu lassen und die Arbeitsplätze stets modern, zeitgemäß und vor allem verfügbar zu halten. Gleichzeitig befindet sich die Verwaltung stets in einem Umstrukturierungspro-

zess. Gesetze, Regelungen, Rahmenbedingungen, Leitbilder des Bundes, des Landes, Entscheidungen und Visionen des Stadtrates und der Verwaltungsspitze müssen fortwährend organisatorisch geregelt und umgesetzt werden.

Dafür war es notwendig, eine durch die Verwaltungsspitze getragene IuK-Strategie zu entwickeln und durch den Stadtrat zu beschließen. Diese wird, wie oben beschrieben 2016 zum dritten Mal, regelmäßig im Sinne der aktuellen politischen Schwerpunkte und den vorhandenen finanziellen und personellen Ressourcen fortgeschrieben.

Die Umsetzung dieses Handlungsleitfadens stellte bislang durchaus aufgrund der Schnellebigkeit der IuK eine Herausforderung für die Verwaltung dar. Dennoch kann positiv zurückgeschaut werden. Wie es bereits im Personal- und Organisationsbericht 2005 prognostiziert wurde, wuchs die gesamte IT-Infrastruktur der Landeshauptstadt Magdeburg.

Die Ziele der vergangenen Strategien wurden entsprechend den sich verändernden Bedingungen umgesetzt. Dies spiegelt beispielsweise das 2004 (siehe Grafik) festgeschriebene Zielfortfolio wider.



Kern dieser Infrastruktur ist das Finanzsystem, das unter anderem mit großer Energieleistung der Verwaltung unter Einhaltung von doppischen Gesichtspunkten zum 01.01.2010 eingeführt wurde. Zu erkennen ist auch, dass die Verfahren zusammengerückt sind. Auch Systeme, die bisher relativ autonom standen, werden per Schnittstellen in den Datenaustausch mit einbezogen, um vorhandene Informationen auch anderen Bereichen der Verwaltung zur Verfügung zu stellen und damit die Dienstleistung für den Bürger und für die Unternehmen durch den Einsatz von IT zu verbessern.

Die umgesetzte Neustrukturierung der IT-Landschaft, die durchaus nicht als vollendet angesehen werden kann, führte zu einem effizienten und effektiven Einsatz der Ressourcen. Dazu wurde eine ausgewogene Vernetzung der Verwaltungsstandorte geschaffen und ergänzend die digitale Telefonie eingeführt. Neben der Unterstützung der Abarbeitung durch digitale Prozesse wurden regelmäßig kompatible Standards festgelegt. Für die tägliche Arbeit stehen nun aktuell an über 2.000 digitalen Arbeitsplätzen (ehemals 220 APL – 1994) eine Vielzahl von Fachanwendungen zur Verfügung.

12. Ausblick

In den kommenden beiden Jahren gilt es weiter daran zu arbeiten, die Landeshauptstadt Magdeburg als „Bürgerkommune“ im Spagat zwischen bürgerfreundlicher Aufgabenerfüllung und Kostenoptimierung zu etablieren. Dabei kommt der Personal- und Organisationsentwicklung eine besondere Bedeutung zu. Alle angestrebten und bereits ergriffenen Maßnahmen unterliegen einem ständigen Wandel und bedürfen einer bedarfsgerechten Anpassung.

Personal- und Organisationsentwicklung sind in diesem Prozess eng miteinander verwoben und laufen quasi parallel. Dies gilt insbesondere bei der anstehenden großen Aufgabe den neuen Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes in der Landeshauptstadt Magdeburg umzusetzen, welcher im Rahmen der Tarifrunde 2016 zwischen den kommunalen Arbeitgebern und den Gewerkschaften geschlossen wurde.

Das Inkrafttreten des neuen TVöD zum 1. Januar 2017 ermöglicht zwar eine gewisse Vorlaufzeit für die Landeshauptstadt Magdeburg zur Umsetzung der neuen Eingruppierungsregelungen, stellt sie aber auch vor eine enorme Herausforderung.

Die zahlreichen Änderungen am bisherigen Eingruppierungsrecht werden die Attraktivität der Landeshauptstadt Magdeburg als einer der größten Arbeitgeber der Region weiter stärken, erfordern aber in der Umsetzung eine zielgerichtete Planung und umfassende Informationen für alle Beteiligten. Es ist dabei essenziell, dass alle Beschäftigten, die von diesen Änderungen betroffen sind, von der ersten Minute mitgenommen werden.

Ein weiterer Schwerpunkt der kommenden Jahre ist sicherlich die **Unterbringung, Versorgung, Betreuung und nicht zuletzt die Integration der hilfesuchenden Menschen** aus Krisen- und Kriegsgebieten.

Die Bundesregierung rechnet mit einer Gesamtzahl von 3,6 Millionen Flüchtlingen bis 2020. In einer vorsichtigen Prognose der *Süddeutschen Zeitung* heißt es, dass zwischen 2016 und 2020 jährlich durchschnittlich eine halbe Million Flüchtlinge in Deutschland aufgenommen werden, wobei die jährliche Zahl schwanken könne. Allerdings ist es gegenwärtig nicht möglich, den Flüchtlingszuzug seriös vorherzusagen und deshalb kann und will die Bundesregierung keine offizielle Prognose zur Flüchtlingsmigration abgeben.

Für die Landeshauptstadt Magdeburg bedeutet das, dass sich an der gegenwärtigen Situation nicht viel ändern wird. Zwar scheint der massive Zustrom von Asylbewerbern, wie er in den Monaten zur Jahreswende 2015/2016 zu registrieren war, etwas abgeebbt zu sein, dennoch muss sich die Landeshauptstadt Magdeburg auf die Aufnahme weiterer hilfebedürftiger Menschen einstellen.

Von den etwa 200 Stellen, die für diesen Zweck neu eingerichtet wurden, sind derzeit noch ca. 100 unbesetzt. Damit scheint die Landeshauptstadt Magdeburg zumindest was die personelle Situation angeht, für diese Aufgabe gut gerüstet zu sein.

Ein weiterer Baustein der kommenden Aufgaben ist die abschließende **Implementierung des neuen Personalentwicklungskonzeptes**, welches auch in den vorangegangenen Kapiteln (ab 3.1) ausführlich beschrieben wurde. Darin kam zum u. a. zum Ausdruck, dass Personalentwicklung als Daueraufgabe zu verstehen ist und kein Projektenddatum hat. Die Landeshauptstadt Magdeburg hat es sich gerade vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung und der eigenen Beschäftigtensituation zum Credo gemacht, die Effektivität und die Effizienz des Personaleinsatzes und die Förderung von Qualifikationen und Kompetenzen der eigenen Mitarbeiter/innen auch in den kommenden Jahren weiter voranzutreiben und auszubauen.

Ausgehend von den durch den Oberbürgermeister beschlossenen Schwerpunkten der Arbeit in der Landeshauptstadt für den Zeitraum bis 2022 und den oben angesprochenen IT- und Organisationsentwicklungen der letzten Jahre und deren Wirkung in die Zukunft, sind in den **Bereichen Organisation und Iuk-Planung** erhebliche Aufwände zu erwarten, um den Anforderungen gerecht zu werden.

Die Einführung neuer Technologien und Verfahren geht mit der vorbereitenden Aufnahme, Analyse und Neugestaltung zu betrachtenden Prozesse/Aufgaben einher. Die Prozesse in der Verwaltung sind in Anbetracht der steigenden Erwartungen der Bürger zu begleiten und laufend den steigenden Erfordernissen anzupassen. Neue gesetzliche Regelungen aber auch die fortschreitende technische Entwicklung und Vernetzung der Gesellschaft und Verwaltungen erfordern eine ständige Beobachtung, Anpassung und Weiterentwicklung der angewendeten Lösungen. Nur in einem optimalem Zusammenspiel aller Komponenten (technische, personelle, finanzieller und räumliche Ressourcen der Landeshauptstadt) ist das Ziel eine bürgernahe Verwaltung aufzubauen möglich.

Als letzten Punkt dieses Ausblicks muss noch einmal auf den derzeit noch etwas holprigen **Workflow** beim Arbeiten mit dem Stellenportal des öffentlichen Dienstes www.INTERAMT.de eingegangen werden.

Die Einbindung der Fachämter in den Online-Bewerbungsprozess kann aus Sicht der Mitarbeiter/innen der Personalentwicklung keine lang- oder mittelfristige Aufgabe mehr sein. Um hier das volle Potenzial des Stellenportals auszunutzen ist es zwingend erforderlich auch die Mitarbeiter/innen, die in den Fachämtern mit der Stellenbesetzung betraut sind, zu schulen und mit entsprechenden Redakteurs- bzw. Monitoringrechten zu versehen. Dies setzt dann natürlich auch voraus, dass die Landeshauptstadt Magdeburg dazu entscheidet, nur noch die Online-Bewerbung als primären Weg, sich auf eine Stellenausschreibung zu bewerben, offen lässt – unabhängig davon, ob es sich dabei um eine interne oder externe Stellenausschreibung handelt.

Die Landeshauptstadt Magdeburg würde dadurch nicht nur ihren eigenen Bewerbungsprozess in der Gesamtheit optimieren. Darüber hinaus würde sie auch einen enormen Beitrag zur Papiereinsparung und somit zum Umweltschutz leisten.

Das waren nur fünf zentrale und ausgesuchte Aufgaben, die die Landeshauptstadt Magdeburg in den nächsten Jahren zu bewältigen hat.

Natürlich steht die Erfüllung des Tagesgeschäfts, die Lösung von Krisen und die ständige Bereitschaft, die Landeshauptstadt Magdeburg sowohl in der Mitarbeiteridentifikation als auch in ihrer Außendarstellung weiter voranzubringen, bei jeglichem Handeln im Vordergrund.

13. Kennzahlentabelle

Der Schlüssel zum Erfolg eines jeden Betriebs in oder außerhalb des öffentlichen Dienstes liegt zu einem nicht unwesentlichen Teil im Personal. Dabei kommt keine Verwaltung um ein Personalcontrolling herum, wenn das Potenzial des eigenen Personals effizient und zukunftsorientiert genutzt werden soll.

Das Personalcontrolling kann dabei helfen, die vorhandenen Stärken und Schwächen im Personalbereich zu identifizieren und daraus entsprechende Maßnahmen zur Optimierung abzuleiten. Grundvoraussetzung dafür ist allerdings, dass eine Basis geschaffen wird, auf der jede Entscheidung, Maßnahme oder Vision aufgebaut werden kann.

Durch die Berichte zum Personal- und Organisationsmanagement hat die Landeshauptstadt Magdeburg eine solche Basis geschaffen. Alle Daten, Diagramme und Tabellen der Berichte seit 2005 hatten ihre Daseinsberechtigung und trugen beispielsweise dazu bei, die Probleme, die durch den demografischen Wandel ausgelöst wurden, frühzeitig zu erkennen und entsprechende Maßnahmen zur Gegensteuerung zu initiieren.

In diesem Bericht wurden nun zur besseren Vergleichbarkeit auf interkommunaler und überregionaler Ebene Kennzahlen definiert, die jedem Kapitel nachfolgend angehängt sind.

An dieser Stelle sind alle Kennzahlen zusammengefasst und auf einen Blick ablesbar.

Bezeichnung der Kennzahl	Wert der Kennzahlen im Jahr			Seite im aktuellen Bericht	Anmerkung/Notizen
	2013	2014	2015		
Personalbestand (absolut)	2641	2688	2812	23	
davon tariflich Beschäftigte	2107	2165	2262	23	
davon Beamte	534	523	550	23	
Frauenquote - absolut/in %	1680/63 %	1721/64 %	1769/62,9 %	25	
Anzahl der Führungskräfte	262	268	281	29	
Führungskräfteanteil	9,9 %	9,7 %	9,99 %	28	
Durchschnittsalter - absolut	47,11 Jahre	-	46,79 Jahre	32/33	
Medianalter	49,5 Jahre	-	49,1 Jahre	33/34	
Teilzeitquote	40,14 %	-	29,74 %	63	
Anzahl der Bewerber pro Stellenausschreibung	8,25	10,07	12,65	70	
Interne Bewerber/Ausschreibung	3,4	3,3	4,25	70	Rechenfehler in 2013 wurde korrigiert
Externe Bewerber/Ausschreibung	26,3	25,9	29,9	70	Rechenfehler in 2013 wurde korrigiert
Initiativbewerbungsindikator	0,38	0,432	0,430	70	
Durchschnittliche Ausschreibungskosten pro Stellenausschreibung	736,99 €	985,13 €	792,90 €	80	
Externe Zugangsquote	54 %	66,6 %	74,4 %	83	

Bezeichnung der Kennzahl	Wert der Kennzahlen im Jahr			Seite im aktuellen Bericht	Anmerkung/Notizen
	2013	2014	2015		
Interne Zugangsquote	46 %	33,3 %	25,6 %	83	
Fluktuationsrate	6,27 %	5,99 %	7,50 %	83	
Personalbeschaffungskosten pro Einstellung	154,25 €	891,32 €	272,07 €	84	
Beschäftigungspflichtquote für Schwerbehinderte	6,81 %	6,79 %	6,75 %	87	
Anteil der Personalkosten am Verwaltungshaushalt	20,41 %	20,81 %	20,58 %	90	
Durchschnittlicher Personalaufwand pro Jahr und Mitarbeiter	47.141,23 €	47.401,18 €	49.343,88 €	90/91	
Auszubildendenquote	4,6 %	3,72 %	3,91 %	102	
Ausbildungsplätze pro Jahr	43	36	39	98	
Bewerber pro Ausbildungsplatz	20,5	24,25	22,65	101	
Ausbildungskosten pro Azubi	2.292,40 €	1.063,82 €	3.092,66 €	105	
Anteil geschulter Mitarbeiter/Jahr	59,4 %	89,4 %	54,5 %	110	
Schulungsinvestitionsfaktor/VZÄ	82,42 €	167,57 €	175,50 €	110	Rechenfehler in 2013 wurde korrigiert
Krankenstand (netto) aus 2014	6,7 %	7,3 %	-	115	
Tarifbeschäftigte	6,4 %	7,3 %	-	115	
Beamte	7,9 %	7,5 %	-	115	
Auszubildende	4,4 %	5,3 %	-	115	
Krankheitstage (absolut)	62.080	64.928	-	115	
Gesamtunfälle (dav. Meldepflichtig)	129 (87)	154 (101)	-	121	
Arbeitsunfälle (gesamt))	47	64	-	125	
nur Männer	35	49	-	125	
nur Frauen	12	15	-	125	
Wegeunfälle (gesamt)	40	37	-	125	
nur Männer	8	9	-	125	
nur Frauen	32	28	-	125	

14. Abbildungsverzeichnis

Abb.	Titel	Seite
1	Organigramm der Landeshauptstadt Magdeburg (Stand 31.12.2013)	12
2	DEKADENVERGLEICH - Organigramm der Landeshauptstadt Magdeburg 2005	13
3	Gesamtstellenentwicklung der Landeshauptstadt Magdeburg 1999 – E 2016	14
4	Stellenentwicklung der Landeshauptstadt Magdeburg seit 2005	15
5	Stellenentwicklung der Dezernate seit 2005	15
6	Zusammenstellung Stellenanzahl E 2016 im doppischen Haushalt mit Stand vom 07.08.2015	16
7	Entwicklung der Beamtenplanstellen ab 2006	17
8	Anteil der Beamtenplanstellen an der Gesamtstellenanzahl ab 2006	18
9	TABELLE – zusätzliche Stellen durch Zuzug von Asylbewerbern	19
10	Personalbestand der Landeshauptstadt Magdeburg nach Dienstverhältnissen ab 2005	23
11	TABELLE – Stellenbesetzungsquote ab 2005	23
12	Personalbestand der Landeshauptstadt Magdeburg nach Geschlecht ab 2005	25
13	TABELLE – Frauenquote ab 2005	25
14	Personalbestände der Dezernate 2015	26
15	Personalbestände der Eigenbetriebe 2015	27
16	Anzahl der Führungskräfte im Jahresvergleich ab 2005 + 1999	28
17	TABELLE – Quote Führungskräfte ab 2005	28
18	Führungskräfte der Landeshauptstadt Magdeburg nach DVH und Geschlecht 2015	29
19	Gegenüberstellung weiblicher u. männlicher FK ab 2009 im Zwei-Jahres-Rhythmus	29
20	TABELLE – prozentualer Anteil der FK nach Hierarchie und Geschlecht ab 2009	30
21	Altersbaum der Landeshauptstadt Magdeburg 2015 (Gesamt)	32
22	Altersbaum der Landeshauptstadt Magdeburg 2015 (nach Geschlecht)	33
23	Altersbaum der Landeshauptstadt Magdeburg 2015 (nach Dienstverhältnis)	33
24	Medianalter der Beschäftigten 2015	34
25	Altersbaum der Führungskräfte der Landeshauptstadt Magdeburg 2015	35
26	Darstellung der Q-Stufen	36
27	Kopie einer Liste zu „freiwerdenden Stellen“	36
28	Fachkräfteverlust bis 2026	37
29	TABELLE - Fachkräfteverlust der Dezernate bis 2016	37
30	Fachkräfteverlust der Dezernate bis 2026 - prozentual	38
31	Fachkräfteverlust bis 2026 (kulminiert nach Dienstart)	39
32	Fachkräfteverlust bis 2026 (kulminiert nach Qualifikationsstufen)	39
33	Rente ab 63 nach Geschlecht	41
34	Rente ab 63 nach Q-Stufe	41
35	Städtevergleich – Personalbestände absolut 2009 - 2014	42
36	Städtevergleich – Personalbestände Beschäftigte/1.000 Ew. 2009 - 2014	43
37	Neues Personalentwicklungskonzept	44
38	Instrumente PEK	47
39	Handlungsfelder Personalentwicklung	48
40	Grafik Bestenauslese	49
41	Schema – Ablauf Stellenbesetzungsverfahren	50
42	Kreislauf Personalentwicklung	51
43	Beurteilungskriterien der neuen Beurteilungsrichtlinie	53
44	Bewertungsskala der neuen Beurteilungsrichtlinie	53
45	Auswertebogen DBU - Verteilungskurven	54
46	Anzahl der Beurteilungen nach Vergleichsgruppen	55
47	Verteilung der Bewertungspunkte nach Q-Stufen und Geschlecht	56
48	Durchschnittliche Bewertung der Beschäftigten innerhalb der Q-Stufen	56
49	Verteilungskurven der Beurteilungsrunde 2014/2015 nach Q-Stufe und Geschlecht	57
50	§ 18 LOB – Gesamtübersicht der Teilnehmer und Auszahlungen 2015	59
51	TABELLE - § 18 LOB Ergebnisse 2014 - 2015	60
52	TABELLE - § 18 LOB Darstellung der Minimal- und Maximalwerte der SLB	60
53	§ 18 LOB Darstellung der Minimal- und Maximalwerte der SLB	61
54	Aktuelle Altersteilzeitvereinbarungen in der Landeshauptstadt Magdeburg	62
55	Übersicht zum Auslaufen der Arbeitsphasen aktueller ATZ-Vereinbarungen	63
56	Übersicht zum Auslaufen aktueller ATZ-Vereinbarungen	63
57	Verhältnis von Voll- und Teilzeitbeschäftigten 2013 – gesamt (absolute Zahlen)	64
58	Verhältnis von Voll- und Teilzeitbeschäftigten 2013 – gesamt (prozentuale Darstellung)	65
59	Verhältnis von Voll- und Teilzeit – nur Frauen	65
60	Verhältnis von Voll- und Teilzeit – nur Männer	65
61	Verhältnis von Voll- und Teilzeit – nur Beamte	66

Abb	Titel	Seite
62	Verhältnis von Voll- und Teilzeit – nur Tariflich Beschäftigte	66
63	Entwicklung der Teilzeit- und Vollzeitverhältnisse ab 2005	66
64	Bevorzugte Arbeitszeitmodelle 2011	67
65	Bevorzugte Arbeitszeitmodelle 2013	67
66	Bevorzugte Arbeitszeitmodelle 2015	67
67	Städtevergleich – Voll- und Teilzeit 2014	68
68	Vergleich von internen und externen Ausschreibungen seit 1995	70
69	Vergleich der Bewerbungseingänge seit 1993	71
70	Gegenüberstellung von Ausschreibungen und Bewerbungen ab 1993	72
71	INTERAMT.de - Screenshot der Startseite	73
72	INTERAMT.de – Gesamtübersicht im Vergleich zu Berichtsjahren 2014/2015	75
73	INTERAMT.de – Bewerbungseingänge 2014/2015	76
74	INTERAMT.de - Eingehende Bewerbungen (gesamt)	77
75	INTERAMT.de - Eingehende Bewerbungen (intern)	77
76	INTERAMT.de - Eingehende Bewerbungen (extern)	77
77	Klickzahlen des Stellenportales Interamt seit Dezember 2013	78
78	Ausschreibungskosten seit 1993	80
79	Austritte und Beendigungen von Dienst- und Arbeitsverhältnissen 2014 - 2015	81
80	Einstellungen und Begründungen von Dienst- und Arbeitsverhältnissen 2014 - 2015	82
81	Gegenüberstellung von Einstellungen und Austritten seit 2000	82
82	Gegenüberstellung vom gesetzlichen SOLL und der IST-Anzahl von Pflichtarbeitsplätzen ab 1999	85
83	Mitarbeiter/innen mit Behinderung 2014/2015	86
84	Verhältnis der Beschäftigungspflichtquote und der anrechenbaren Arbeitsplätze nach SGB IX	87
85	Besetzte Pflichtarbeitsplätze in den Eigenbetrieben ab 2008	87
86	Erfüllungsquote der Eigenbetriebe seit 2008	88
87	Personalkostenentwicklung seit 2000	89
88	Tarif- und Besoldungssteigerungen	90
89	TABELLE – Mehraufwendungen im Zusammenhang der Flüchtlingsunterbringung	91
90	Anteil der Personalkosten am Verwaltungshaushalt in Prozent ab 2010	91
91	Anteil der Personalkosten am Verwaltungshaushalt in Prozent NUR 2015	92
92	Besoldungsspiegel – Beamte 2013	93
93	Vergütungsspiegel – tariflich Beschäftigte 2013	94
94	Städtevergleich Personalauszahlungen – absolut in Mio ab 2010	95
95	Städtevergleich Personalauszahlungen – pro Einwohner ab 2010	96
96	Entwicklung der Personalauszahlungsquote in Prozent ab 2009	97
97	Anzahl der Ausbildungsplätze seit 1991	98
98	Anzahl der Auszubildenden in den Ausbildungsberufen 2014/2015	99
99	Anzahl der Auszubildenden in den Ausbildungsberufen ab 2011	100
100	Anzahl der Auszubildenden 2015 – nach Geschlecht und Ausbildungsberuf	100
101	Verhältnis Anzahl Ausbildungsplätze und Bewerber	101
102	Anzahl der Bewerber pro Ausbildungsplatz	102
103	TABELLE – Übernahmeregelung von Auszubildenden	103
104	Überblick zu Anschlussstätigkeiten seit 2003	104
105	Gesamtausbildungskosten ab 1999	105
106	TABELLE – Erwartungen an Weiterbildungsmaßnahmen	106
107	Vergleich interne und externe Fortbildungen ab 2012	107
108	Gesamtübersicht der Fortbildungen 2012 - 2015	107
109	Entwicklung der Fortbildungskosten 2012 -2015	108
110	Fortbildungskosten pro Dezernat 2014/2015	109
111	Kosten pro Mitarbeiter/in im Verhältnis zur Anzahl der Mitarbeiter/innen nach Dezernaten 2015	109
112	Bild Musterbüro	111
113	5 Bilder Ausstattung Musterbüro	112
114	3 Bilder Gesundheitstag 2014	112 ff
115	3 Bilder Gesundheitstag 2015	114
116	TABELLE – Krankenstände 2012/2013/2014	115
117	Krankheitstage der Mitarbeiter 2013/2014	116
118	Krankenstand Prozentual nach Dienstverhältnis 2014	116
119	Entwicklung der Krankheits- und „KO“-tage ab 2012	116
120	Entwicklung der prozentualen Krankenstände seit 2012	117
121	Krankendauer und Erkrankte 2014	117
122	BEM-Fälle in der Entwicklung seit 2008	119
123	Abbildung Formular zur stufenweisen Wiedereingliederung	120
124	Stufenweise Wiedereingliederung seit 2012	120
125	Gesamtzahl der Unfälle und Anzahl der meldepflichtigen Unfälle seit 2011	121

Abb	Titel	Seite
126	Unfallgeschehen – prozentual im Verhältnis zur Beschäftigtenzahl	122
127	Unfallgeschehen – nach Unfallart ab 2005	122
128	Unfallgeschehen – nach Dienstverhältnis ab 2005	123
129	Unfallausfalltage nach Dienstverhältnis ab 2005	123
130	Ausfallkosten der Unfälle in der Kernverwaltung 2013	124
131	Ausfallkosten der Unfälle in der Kernverwaltung 2014	124
132	TABELLE – Städtevergleich Unfälle	124
133	TABELLE – AU und WU in 2013 und 2014 nach Geschlecht	125
134	Logos – KID Magdeburg und Ottostadt Magdeburg	126
135	DV-Zielportfolio IuK	129
136	Kennzahlentabelle 2013/2014/2015	132 ff

