

otto präsentiert otto informiert otto beteiligt otto fördert

# Bericht zum Personal- und Organisationsmanagement der Landeshauptstadt Magdeburg **2016-2018**



Daten und Statistiksammlung zum Personal- und  
Organisationsmanagement der Landeshauptstadt 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 (Herr Frank Graupner, Personal- und Organisationsplanung)

### **Druck und Vervielfältigung:**

- Landeshauptstadt Magdeburg  
Zentrale Vervielfältigung

### **Auflage / Erscheinungsjahr**

- 50 / 2019

### **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,

vor Ihnen liegt der neue Bericht zum Personal- und Organisationsmanagement der Landeshauptstadt Magdeburg, der erstmals auf drei Jahre zurückblickt.

Die Landeshauptstadt Magdeburg entschloss sich Anfang des Jahres 2018 zu dieser „Drei-Jahres-Ausgabe“, da Engpässe bei den personellen Ressourcen und neue inhaltliche Herausforderungen zu Lasten einer Berichterstattung priorisiert werden mussten.



Wie immer dient der Bericht dazu, Ihnen einen Überblick über Daten und Kennzahlen des Organisations- und Personalbereiches der Landeshauptstadt Magdeburg zu verschaffen. Er soll dabei nicht nur die Freunde der Statistik ansprechen. Erneut haben die Redakteure des Berichtes versucht, diese Daten und Kennzahlen so grafisch aufzubereiten, dass es der Leserin bzw. dem Leser leichter fällt, Schwerpunkte zu erfassen und gewisse Trends abzulesen.

Thematisch orientiert sich der aktuelle Bericht an seinen Vorgängern. Die allumfassenden Themenbereiche „Demografie“ oder „Stellen- und Kostenentwicklung“ werden im vorliegenden Bericht ausführlich zur Sprache kommen. Dabei gibt es einige Punkte, die einen nicht unerheblichen Einfluss auf die Arbeit der Kolleginnen und Kollegen der Personalabteilungen hatten. Stellvertretend dafür sei an dieser Stelle nur die am 01.01.2017 in Kraft getretene neue Entgeltordnung des öffentlichen Dienstes genannt.

Absolutes Neuland beschritt die Landeshauptstadt Magdeburg, als sie sich dazu entschloss offensiv mit der schwindenden Anzahl an geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern für die ausgeschriebenen Stellen umzugehen. Mit Mut und Kreativität wandte man sich an einen regionalen Radiosender, produzierte Werbespots mit Esprit und konnte sich so einer größeren Zielgruppe präsentieren. Die aufschlussreichen und interessanten Auswertungen dazu finden Sie im Kapitel 5.3.

Mit Freude und auch etwas Genugtuung registrierten die Redakteure des Berichtes, dass sich mittlerweile nicht nur andere Kommunen oder wissbegierige Studenten für die Personalberichte der Landeshauptstadt Magdeburg interessieren.

Das Berliner Institut für den öffentlichen Sektor nahm in seiner jüngsten Studie zur Entwicklung der Personaldichte kreisfreier Städte „Weniger Personal – mehr Ausgaben“ mehrfach Bezug auf die Berichte zum Personal- und Organisationsmanagement der Landeshauptstadt Magdeburg. Für meine Kolleginnen und Kollegen der Personal- und Organisationsabteilungen ist dies Anerkennung und Ansporn zugleich.

Abschließend sei angemerkt, dass auch die vorliegende Ausgabe kostenfrei auf der Internetseite der Landeshauptstadt Magdeburg im Bereich Verwaltung/Publikationen zum Download bereitgestellt wird.

**Holger Platz**

Beigeordneter für Umwelt,  
Personal u. Allgemeine Verwaltung

# Inhalt

<b>DAS LEITBILD DER LANDESHAUPTSTADT MAGDEBURG</b> .....	<b>- 6 -</b>
<b>1. ORGANISATIONSMANAGEMENT</b> .....	<b>- 8 -</b>
1.1 <b>STRUKTURELLE VERÄNDERUNGEN 2016, 2017 UND 2018</b> .....	<b>- 8 -</b>
1.2 <b>ORGANIGRAMM</b> .....	<b>- 11 -</b>
1.3 <b>STELLENENTWICKLUNG</b> .....	<b>- 12 -</b>
1.4 <b>ENTWICKLUNG DER BEAMTENPLANSTELLEN</b> .....	<b>- 16 -</b>
<b>2. PERSONALMANAGEMENT</b> .....	<b>- 18 -</b>
2.1 <b>PERSONALBESTÄNDE</b> .....	<b>- 18 -</b>
2.1.1 <b>PERSONALBESTAND NACH DIENSTVERHÄLTNIS</b> .....	<b>- 18 -</b>
2.1.2 <b>PERSONALBESTAND NACH GESCHLECHT - GENDERBETRACHTUNG</b> .....	<b>- 20 -</b>
2.1.3 <b>PERSONALBESTÄNDE DER DEZERNATE 2018</b> .....	<b>- 21 -</b>
2.1.4 <b>PERSONALBESTAND DER EIGENBETRIEBE DER LANDESHAUPTSTADT MAGDEBURG</b> .....	<b>- 22 -</b>
2.2 <b>FÜHRUNGSKRÄFTE</b> .....	<b>- 23 -</b>
2.3 <b>ALTERSSTRUKTUR UND DEREN FOLGEN</b> .....	<b>- 26 -</b>
2.3.1 <b>PERSONALALTERSSTRUKTUR DER LANDESHAUPTSTADT MAGDEBURG</b> .....	<b>- 26 -</b>
2.3.2 <b>DER FACHKRÄFTEVERLUST INFOLGE DER DEMOGRAFISCHEN ENTWICKLUNG</b> .....	<b>- 31 -</b>
2.3.3 <b>ABSCHLAGSFREIE RENTE AB 63 JAHREN</b> .....	<b>- 35 -</b>
2.4 <b>DIE LANDESHAUPTSTADT MAGDEBURG IM VERGLEICH DER PERSONALBESTÄNDE</b> .....	<b>- 36 -</b>
<b>3. § 18 TVÖD – LEISTUNGSORIENTIERTE BEZAHLUNG - AUSWERTUNG ZUR UMSETZUNG §18 TVÖD</b> -	<b>- 40 -</b>
<b>4. ALTERSTEILZEIT UND ARBEITSZEITMODELLE IN DER LANDESHAUPTSTADT MAGDEBURG</b> .....	<b>- 47 -</b>
4.1 <b>ALTERSTEILZEIT</b> .....	<b>- 47 -</b>
4.2 <b>VERHÄLTNIS VON VOLL- UND TEILZEIT</b> .....	<b>- 49 -</b>
<b>5. BESCHÄFTIGTENFLUKTUATION</b> .....	<b>- 55 -</b>
5.1 <b>EINLEITUNG</b> .....	<b>- 55 -</b>
5.2 <b>STELLENAUSSCHREIBUNGEN UND BEWERBUNGEN</b> .....	<b>- 56 -</b>
5.2.1 <b>STELLENAUSSCHREIBUNGEN</b> .....	<b>- 57 -</b>
5.2.2 <b>BEWERBUNGEN</b> .....	<b>- 59 -</b>
5.3 <b>BEWERBERAKQUISE ÜBER RADIO – EIN NEUER WEG</b> .....	<b>- 63 -</b>
5.4 <b>STELLENPORTAL INTERAMT.DE</b> .....	<b>- 66 -</b>
5.5 <b>AUSSCHREIBUNGSKOSTEN</b> .....	<b>- 67 -</b>
5.6 <b>AUSTRITTE, EINSTELLUNGEN</b> .....	<b>- 68 -</b>
<b>6. INTEGRATION SCHWERBEHINDERTER MENSCHEN</b> .....	<b>- 71 -</b>
6.1 <b>PFLICHTARBEITSPLÄTZE/BESCHÄFTIGUNGSPFLICHTQUOTE</b> .....	<b>- 71 -</b>
<b>7. PERSONALKOSTEN</b> .....	<b>- 75 -</b>
7.1 <b>PERSONALKOSTENENTWICKLUNG</b> .....	<b>- 75 -</b>
7.2 <b>ANTEIL DER PERSONALKOSTEN AM VERWALTUNGSHAUSHALT</b> .....	<b>- 76 -</b>
7.3 <b>BESOLDUNGS- UND VERGÜTUNGSSPIEGEL</b> .....	<b>- 78 -</b>

7.4	<i>DIE LANDESHAUPTSTADT MAGDEBURG IM VERGLEICH - PERSONALKOSTEN</i> .....	- 79 -
8.	<i>AUS- UND FORTBILDUNG</i> .....	- 81 -
8.1	<i>AUSBILDUNGSPLÄTZE UND DEREN BESETZUNG</i> .....	- 81 -
8.1.1	<i>ÜBERNAHME VON AUSZUBILDENDEN</i> .....	- 86 -
8.1.2	<i>AUSBILDUNGSKOSTEN</i> .....	- 87 -
8.2	<i>FORTBILDUNGEN UND FORTBILDUNGSKOSTEN IN DER LANDESHAUPTSTADT MAGDEBURG</i> .....	- 88 -
9.	<i>BETRIEBLICHES GESUNDHEITS- UND EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT</i> .....	- 92 -
9.1	<i>BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT</i> .....	- 92 -
9.2	<i>BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT</i> .....	- 98 -
9.3	<i>UNFALLSTATISTIKEN DER ARBEITSSICHERHEIT</i> .....	- 101 -
10.	<i>INFORMATIONEN- UND KOMMUNIKATIONSPLANUNG</i> .....	- 106 -
11.	<i>AUSBLICK</i> .....	- 112 -
12.	<i>KENNZAHLENTABELLE</i> .....	- 114 -
13.	<i>ABBILDUNGSVERZEICHNIS</i> .....	- 116 -
	<i>NOTIZEN</i> .....	- 118 -

# 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 2016, 2017 und 2018

Im Berichtszeitraum wurden durch das Team Organisation des Personal- und Organisationservice vielfältige Maßnahmen begleitet und bearbeitet.

Nach jahrelangen Verhandlungen steht nun für die Beschäftigten ein einheitliches Regelwerk als Rahmen zur Bearbeitung aller bewertungsrelevanten Aufgabenveränderungen zur Verfügung. Die Umsetzung des Verhandlungsergebnisses des TVöD und der in diesem Zuge abschließend verhandelten neuen Entgeltordnung (wirksam zum 01.01.2017, einzuführen und anzuwenden) hat erhebliche Kapazitäten gebunden. Der Umweg bei Bewertungsüberprüfungen über den BAT ist damit entfallen. Im Rahmen der Umsetzung mussten alle Stellen in der Landeshauptstadt Magdeburg betrachtet werden und die Umstellung aller Stellenwerte auf die neue Entgeltordnung vorgenommen werden.

Parallel gab es auch intensive Beratungen mit den Eigenbetrieben der Landeshauptstadt.

In mehreren internen Konferenzen wurde die Thematik besprochen und im Anschluss der komplette Stellenplan auf die neue Entgeltordnung umgestellt. Als problematisch ist in diesem Zusammenhang anzumerken, dass im Rahmen der Überarbeitung der Entgeltordnung einige Tarife ersatzlos entfallen sind bzw. so überarbeitet wurden, dass die bisherigen Tarifmerkmale nicht problemlos auf die neue Entgeltordnung übertragen werden konnten.

Daneben wurden auch neue Tarifmerkmale, deren Anwendung besondere Aufmerksamkeit zu schenken war, festgelegt. Insgesamt waren ca. 1/3 der Mitarbeiter der Landeshauptstadt die Möglichkeit berechtigt, einen Antrag nach § 29 b des TVÜ-VKA zu stellen. Gut die Hälfte der betroffenen Mitarbeiter hat die Möglichkeit genutzt. Die „formale“ Bearbeitung der Anträge ist letztendlich eine Einzelfallprüfung, da ggf. verschiedene Unterlagen noch einmal zu prüfen waren.

Ein Aufgabenschwerpunkt im Berichtszeitraum war das **Dezernat V**.

Waren zu Beginn des Berichtszeitraums die Bewältigung der aus der Flüchtlingssituation resultierenden Bedarfe prägend, so rückte zum Ende des Berichtszeitraums die Verstetigung der erforderlichen Maßnahmen und die damit verbundene sach- und fachgerechte Entfristung von Stellen mehr und mehr in den Vordergrund. Hier wurde mit der Erarbeitung der Drucksache zur Entfristung von Stellen und deren Beschlussfassung in den betroffenen Bereichen (insbesondere **Amt 50** und **FB 32**) eine von allen Seiten mitgetragene Lösung gefunden, die auch für die Zukunft eine entsprechende sachgerechte Ausstattung der Bereiche garantiert.

Parallele Entwicklungen gab es im Bereich des **Fachbereichs 32**, dort insbesondere in der Ausländerbehörde. Hier wurden die Voraussetzungen geschaffen, dass die anstehenden Aufgaben in der erforderlichen Qualität erbracht werden können. Die entsprechenden Aufgaben wurden in einem eigenen Fachdienst gebündelt. Auch in anderen Bereichen der ordnungsbehördlichen Aufgaben gab es neue Herausforderungen, für die Lösungen gemeinsam mit dem Fachbereich zu entwickeln waren. Mit dem Ziel, einer stärkeren Präsenz des ordnungsbehördlichen Außendienstes, wurde die Zusammenarbeit des **FB 32 (SOD)** mit der Polizei schwerpunktbezogen neu aufgearbeitet und soll künftig auf eine neue Qualitätsstufe gehoben werden. Hier sind erste Maßnahmen für ein Pilotprojekt vorbereitet worden. Erste Ergebnisse aus dem Pilotvorhaben werden für 2020 erwartet.

Dem Servicegedanken folgend werden bürgerbezogene Bereiche wie Bürgerbüro, Fahrzeugwesen und Standesamtswesen in einem Fachdienst zusammengeführt.

Damit sollen die Voraussetzungen geschaffen werden, dass die wahrzunehmenden Aufgaben mit einer zumindest gleichbleibenden Effizienz bearbeitet werden können und für quantitative Veränderungen Steuermechanismen gemeinsam entwickelt werden können.

Über den gesamten Zeitraum wurde die bereits im letzten Berichtszeitraum bearbeitete Problematik Kinderförderungsgesetz (KiföG) und damit zusammenhängende Themenschwerpunkte begleitet. Die organisatorische Begleitung der Maßnahmen zur strukturellen Anpassungen im **Jugendamt** konnte abgeschlossen werden. Mit erheblichem Aufwand schlug aber die ständige Nachbesetzung von freien bzw. freiwerdenden Stellen zu Buche. Neue gesetzliche Regelungen zum Unterhaltsvorschuss haben insbesondere im Jahr 2017 zu einigen Mehraufwänden geführt. Hier ist die personelle Anpassung an ansteigende Fallzahlen abzusichern gewesen. Gemeinsam mit dem Bereich konnte diese Thematik einer Lösung zugeführt werden.

Mit dem Kita-Portal wurde eine IT-basierte Lösung zur Effektivierung externer und interner Prozesse in Angriff genommen. Durch die steigende Kinderzahl ist dieses Projekt von besonderer Bedeutung für die zukünftige Bearbeitung der gesamten Thematik, da nicht nur interne Prozesse betroffen sind, sondern auch eine entsprechende Außenwirkung entsteht.

Stichwort „Steigende Kinderzahlen“: Seit dem 01. Januar 2018 verfügt die Landeshauptstadt Magdeburg über einen neuen Eigenbetrieb.

Der Eigenbetrieb „Kommunale Kindertagesstätten Magdeburg“, kurz „KKM“, wurde gegründet um die Förderung der Erziehung und die Betreuung von Kindern bis zum Beginn der Schulpflicht in Tageseinrichtungen nach den Maßgaben des Sozialgesetzbuches in Verbindung mit dem Kinderförderungsgesetz des Landes Sachsen-Anhalt (KiföG LSA) Rechnung zu tragen.

Vier neue Kindertageseinrichtungen wurden in Magdeburg gebaut und stehen mit Personal und Budget unter der Verwaltung des neuen Eigenbetriebes.

Die strukturellen Anpassungen, insbesondere im Bereich der Dezernatsleitung des **Dezernats V** haben einige Kapazitäten gebunden und werden dies auch zukünftig tun. Im gesamten Dezernat sind weiterhin erhebliche Aufwendungen zu erwarten. Hier kann in einigen Bereichen auf eine gute Datenbasis aufgebaut werden.

Mit organisatorischer Unterstützung konnte im **Kulturbereich** die Ausstellung zum Reformationsjubiläum 2017 erfolgreich durchgeführt werden.

Die Ausgestaltung der Arbeitsgruppe zur Vorbereitung der Bewerbung der Landeshauptstadt Magdeburg als Kulturhauptstadt sowie die Vorbereitungen zur Eröffnung des Dommuseums im Jahr 2018 oder die geplante Übernahme des „Technikmuseums“ in den Bestand der Museen der Stadt Magdeburg wurden und werden organisatorisch begleitet.

Neben der wissenschaftlichen Facharbeit sind auch organisatorische Maßnahmen wie z.B. die Bereitstellung des erforderlichen Personals im Vorfeld frühzeitig und umfangreich abzustimmen und in die entsprechenden Beschlüsse aufzunehmen.

Die Fachbereichsleiterstelle des **FB 40** wurde neu besetzt. Die hier zu bearbeitenden Aufgaben sind zu einem Schwerpunkt bei der organisatorischen Begleitung des Fachbereichs geworden. Steigende Schülerzahlen, Migration, Ganztagschulen, Schulentwicklung (incl. Bau neuer Schulen) haben direkten Einfluss auf die personelle Ausstattung des Bereichs und verlangen gute organisatorische Lösungen gerade für diesen Bereich, dem die

Steuerungsfunktion mit dem unmittelbaren und mittelbaren Einfluss auf die Bildung des Nachwuchses der Landeshauptstadt obliegt.

Im **Dezernat VI** stand und steht die Einführung einer neuen Software im **Amt 63** und den Beteiligten Ämtern im Baugenehmigungsverfahren weiterhin im Mittelpunkt. Die Umsetzung des Verfahrens hat neben der technischen Umsetzung große organisatorische Auswirkungen. Große Aufmerksamkeit haben die Großbauvorhaben (Eisenbahnunterführung, Verlängerung Strombrückenzug) erfordert. Nicht nur die ständige Präsenz dieser Themen in der Presse, sondern auch die Auswirkungen von personellen Veränderungen sind eine große organisatorische Herausforderung.

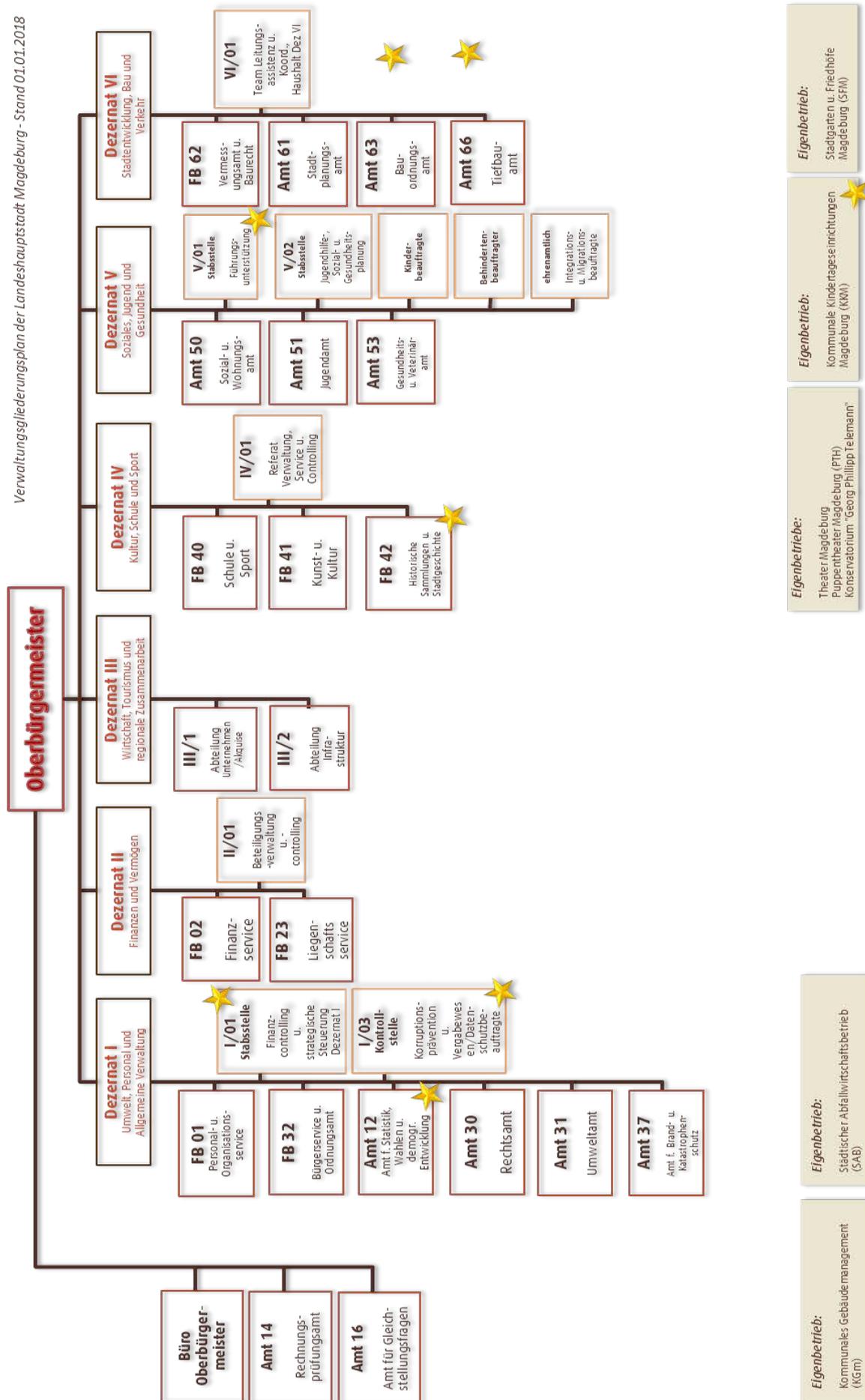
Die Ausführungen zeigen, dass kontinuierlich die Bedürfnisse und Einflüsse an die Veränderungen und Leistungserbringung organisatorisch zu hinterfragen sind, um die Anforderungen und Erwartungen an die Verwaltung mit hoher Qualität und in einem angemessenen wirtschaftlichen Rahmen erfüllen zu können.

Forderungen aus dem politischen Raum spielen genauso eine Rolle wie die Anforderungen aus der Bürgerschaft oder aus der Verwaltung selbst. Die laufenden Prozesse sind ständig zu hinterfragen, zu optimieren und entsprechend anzupassen. Nur durch eine enge Zusammenarbeit mit den Fachämtern/Fachbereichen können Ziele erreicht werden.

Die Organisation wird auch künftig ihre Gestaltungs- und Steuerungsfunktion sowohl begleitend als auch initiativ wahrnehmen.

## 1.2 Organigramm

Verwaltungsgliederungsplan der Landeshauptstadt Magdeburg - Stand 01.01.2018



★ Änderungen zum Vorjahresbericht

### 1.3 Stellenentwicklung

Wenn im folgenden Verlauf von einer „Stellenanzahl“ gesprochen wird, sind hier i.d.R. die nach dem Stellenplan ausgewiesenen Stellenanteile (o.a. Vollbeschäftigteneinheit (VbE), o.a. Vollzeitäquivalente (VZÄ)) gemeint. In den Übersichten zu diesem Kapitel sind diese leicht an den Dezimalstellen zu erkennen. Die absolute Anzahl der Stellen wird ohne Dezimalstellen ausgewiesen und fällt i.d.R höher aus, da hier verkürzte Stellenanteile (bspw. durch Teilzeitregelungen) nicht berücksichtigt werden.

#### Beispiel:

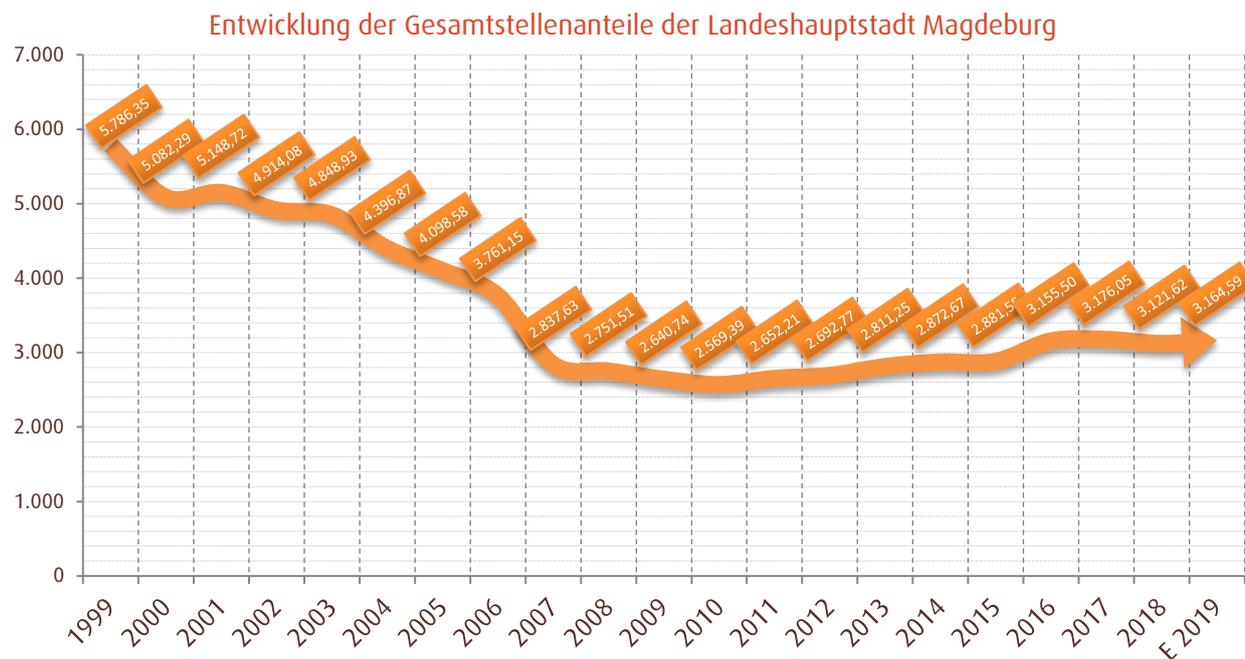
Eine Stelle mit 0,5000 Stellenanteilen und eine Stelle mit 0,7500 Stellenanteilen ergeben zusammen einen Stellenanteil von 1,2500. Die absolute Stellenanzahl wird aber mit 2 beziffert.

Der Vergleich der Stellenanzahl zum Vorgängerbericht zeigt für die Jahre 2016 bis zum Stellenplanentwurf 2019 wieder einen leichten Stellenaufwuchs.

Dieser feststellbare Stellenaufwuchs wird durch die im vorigen Kapitel beschriebenen Sachverhalte erklärbar. Der im Stellenplan 2018 erkennbare leichte Stellenrückgang ist in erster Linie darauf zurückzuführen, dass im Amt 50, Amt 51 und Amt 53 die 2015 eingerichteten Stellen für die Bewältigung der Flüchtlingskrise nicht mehr benötigt werden. Im Einzelnen sind das

- 72 Stellen für Betreuer, Sozialarbeiter und Unterkunftsverwalter im Sozial- und Wohnungsamt (Amt 50),
- 8 Stellen für Erzieher im Jugendamt (Amt 51)
- und 14 Stellen für Ärzte, Arzthelfer, Dokumentationsassistenten und Röntgenassistenten im Gesundheits- und Veterinäramt (Amt 53).

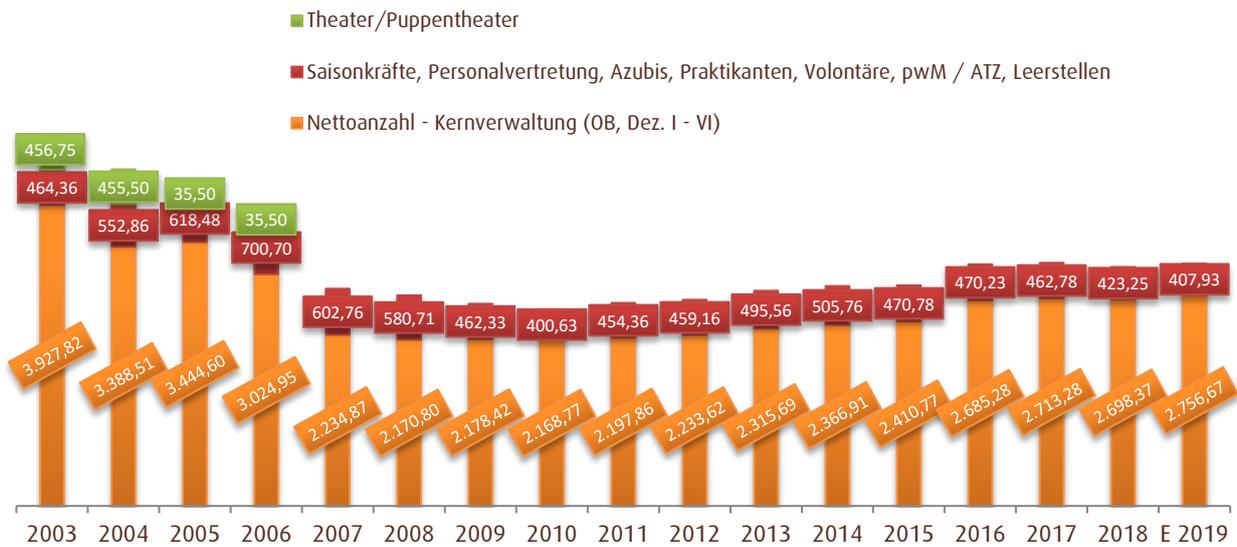
Des Weiteren sind 50 Stellen für die ATZ-Freizeitphasen entfallen, da die damit verbundenen Vereinbarungen ausgelaufen sind.



Aktuell bewegt sich das Niveau der Stellenanzahl seit ca. vier Jahren auf einem gleichbleibenden Level, welches nur marginal in den einzelnen Haushaltsjahren schwankt.

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.

### Stellenentwicklung der Landeshauptstadt Magdeburg



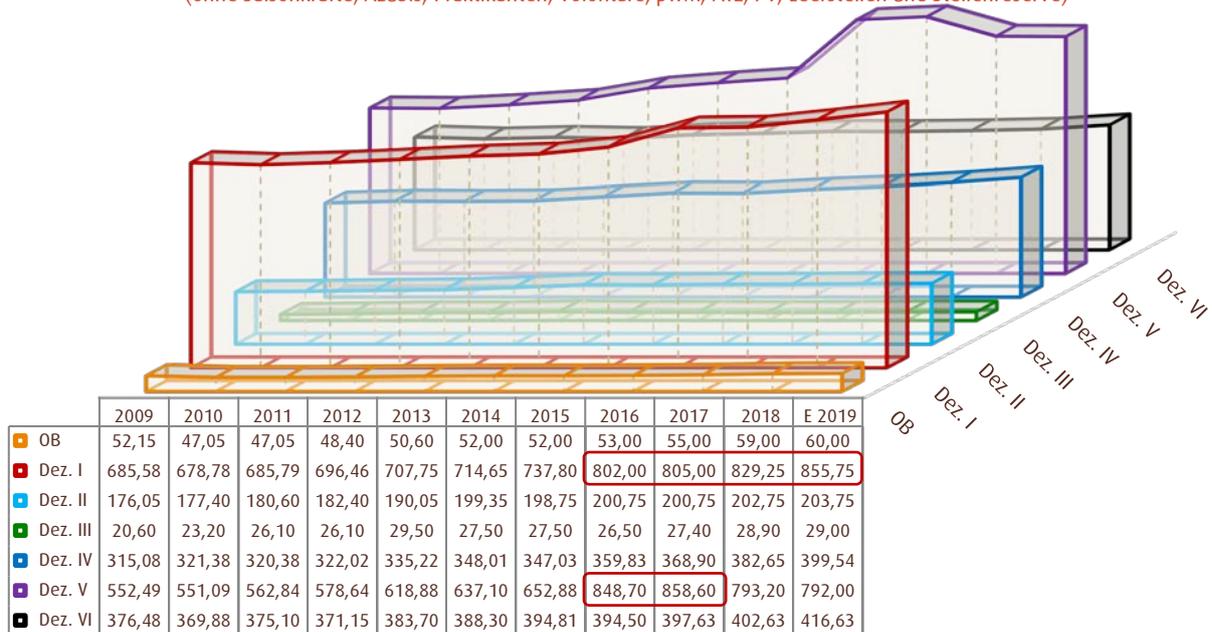
In dieser Grafik ist die leichte Stellenreduzierung des Stellenplanes 2018 sichtbar. Sowohl in der Kernverwaltung, als auch in dem als Stellenanhang bezeichneten rot dargestellten Bereich ist dies ablesbar.

Das dargestellte Theater/Puppentheater wurde 2004 bzw. 2006 zu zwei Eigenbetrieben umgewandelt.

Der detaillierte Blick auf die einzelnen Dezernate verrät, dass der zu verzeichnende Stellenaufwuchs der Haushaltsjahre 2016-2019 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, Azubis, Praktikanten, Volontäre, pW/M, ATZ, PV, Leerstellen und Stellenreserve)



In den letzten Berichten zum Personal und Organisationsmanagement wurden prozentuale Verteilungen der Stellen bzw. Vollzeitäquivalente in den Schwerpunktbereichen (Bereiche mit ca. 100 Stellen oder mehr) dargestellt. Diese Übersicht wurde nachfolgend für den Stellenplanentwurf 2019 aktualisiert.

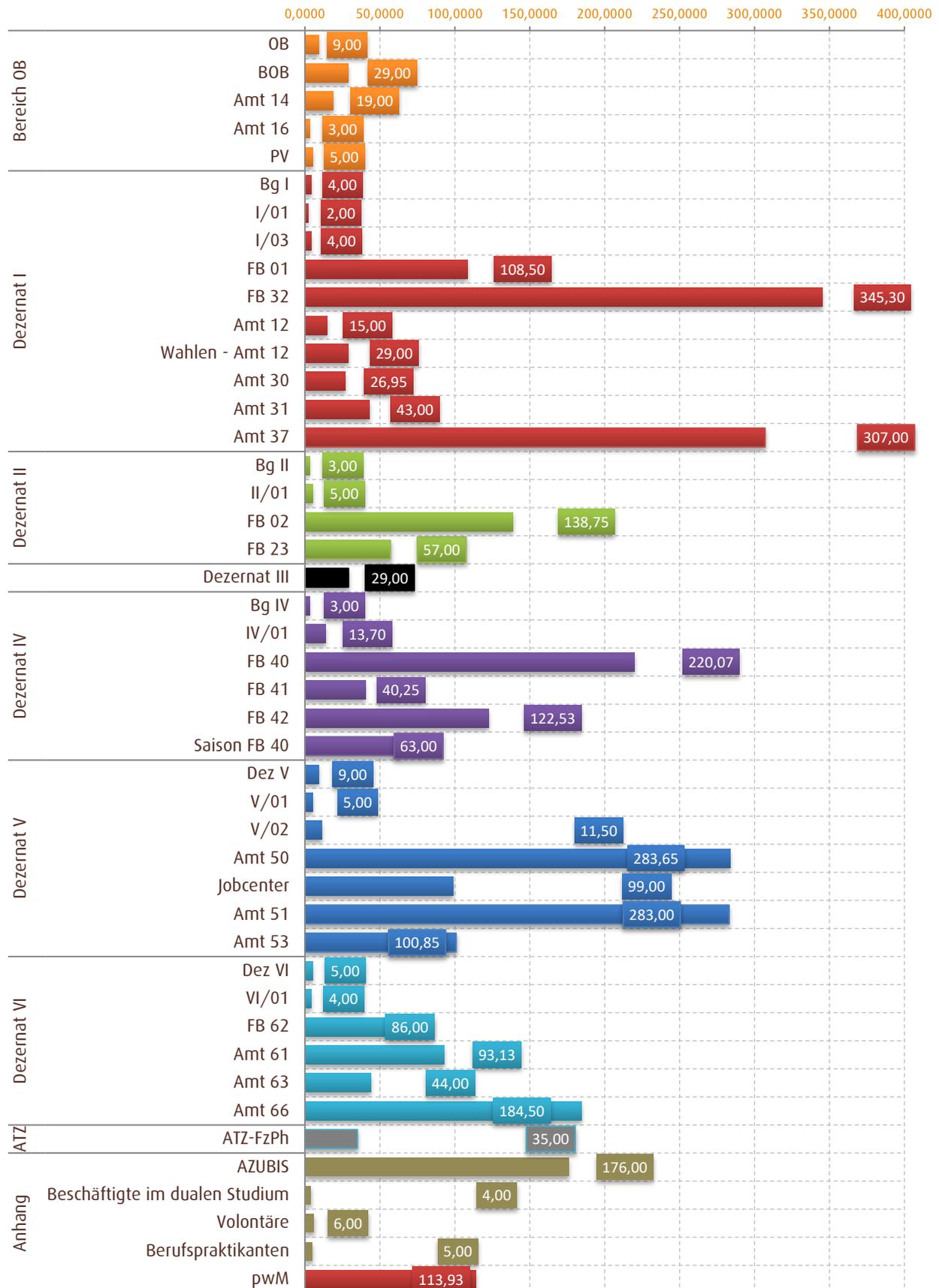
	<b>FB 01</b>	<b>FB 32 Amt 37</b>	<b>FB 02 FB 23</b>	<b>FB 40 (inkl- Saison) FB 41 FB 42</b>	<b>Amt 50 Amt 51 Amt 53</b>	<b>Job- center</b>	<b>FB 62 Amt 61 Amt 63</b>	<b>Amt 66</b>	<b>Azubi + Anwär- ter</b>	<b>ATZ* pWM*</b>
<b>VZÄ</b>	108,5	652,3	195,75	445,84	667,5	99,000	223,125	184,5	176,0	148,925
<b>%</b>	3,40%	20,43%	6,13%	13,96%	20,90%	3,10%	6,99%	5,78%	5,51%	4,66%

\*ATZ- = Altersteilzeitfreizeitphase

\*pWM = personalwirtschaftliche Maßnahmen

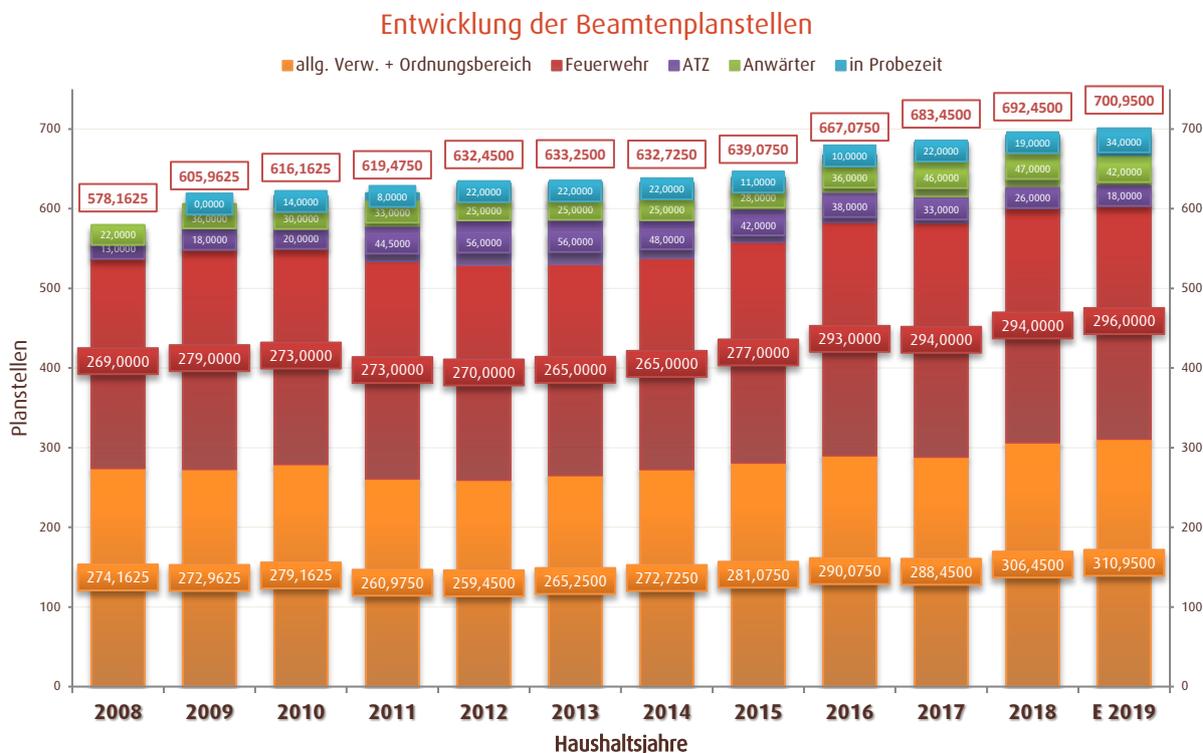
Eine Einzelübersicht aller Stellenanteile des Stellenplanentwurfes 2019 für die jeweiligen Struktureinheiten finden Sie auf der gegenüberliegenden Seite.

## Zusammenstellung der Vollzeitäquivalente im Stellenplanentwurf 2019



## 1.4 Entwicklung der Beamtenplanstellen

Die im Bericht 2014/2015 erstmals angelegten Übersichten zur Entwicklung der Beamtenplanstellen werden im Folgenden fortgeschrieben. Dabei werden aufgrund der besseren Übersicht nur die letzten zehn Jahre betrachtet. Die Daten des Stellenplanentwurfes 2019 fließen wie im vorherigen Kapitel mit ein.



Bereits auf den ersten Blick lässt sich erkennen, dass die Gesamtstellenanzahl für verbeamtete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter innerhalb der Landeshauptstadt Magdeburg seit 2014 stetig ansteigt. Auch der Stellenplanentwurf des Haushaltsjahres 2019 weist wieder einen Zuwachs aus.

In der obigen Darstellung wurde bewusst eine Unterscheidung der Dienstbereiche, bzw. des Dienststatus vorgenommen, um die Gründe von Zuwachs oder Minderung deutlicher zu machen.

So ist, wenn man von den Beamten einer Stadtverwaltung redet, vielen gar nicht bewusst, dass ein Großteil der Beamten allein dem feuerwehrtechnischen Dienst zuzuordnen sind. Auch in der Landeshauptstadt Magdeburg sind das im Entwurf des Stellenplans 2019 immerhin 42,23 %. Anders ausgedrückt: Knapp 10% (9,47%) der Gesamtstellenanzahl der Landeshauptstadt Magdeburg sind den Beamtinnen und Beamten im feuerwehrtechnischen Dienst vorbehalten.

Vergleicht man die Feuerwehrstellen der Jahre 2014 und 2018 miteinander, stellt man allein hier einen Aufwuchs von 29 Stellen fest. Das resultiert 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 der Personalfaktor der Feuerwehr unter Berücksichtigung der aktuellen Besetzungs- und Ausfallstunden neu berechnet werden in dessen Folge wiederum ein Personalmehrbedarf festgestellt wurde, welcher sich nun in diesem Stellenaufwuchs widerspiegelt.

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.

Weitere knapp 44 % der Beamtenstellen bilden dann die Dienstbereiche des Ordnungsdienstes und des allgemeinen Verwaltungsdienstes. Die restlichen Beamtenstellen sind für Beamten-Anwärterinnen und -Anwärter, Beamtinnen und Beamte auf Probe und für ATZ-Regelungen gesetzt.

Für den Entwurf des Stellenplanes 2019 sind nur noch 18 Stellen für Beamtinnen und Beamte in Altersteilzeit eingerichtet. Diese ATZ-Regelungen laufen aus, weshalb zukünftig eine Reduzierung auf 0 zu erwarten ist.

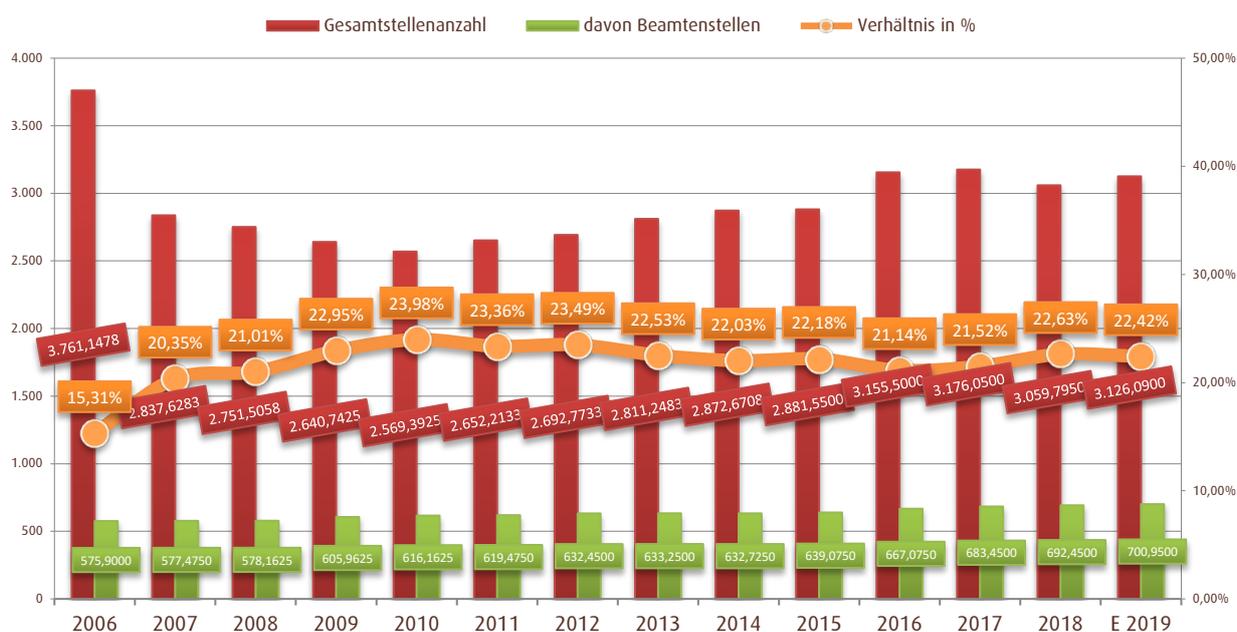
Deutlich gestiegen sind im Gegensatz dazu die Anzahl der Stellen für Beamten-Anwärter bzw. Beamte in der Probezeit. Der Hauptgrund für den deutlichen Anstieg der Anwärterstellen liegt im bedarfsgerechten Ausbildungsplan der Feuerwehr, um den zukünftigen Dienstbetrieb aufrecht erhalten zu können.

Gestiegen ist auch die Anzahl der Beamtenplanstellen im Bereich der allgemeinen Verwaltung bzw. im Ordnungsbereich. Verantwortlich hierfür zeigt sich neben anderen Bereichen in erster Linie der Vollzugsdienst des Fachbereiches Bürgerservice und Ordnungsamt, welcher im Haushaltsjahr 2018 deutlich aufgestockt wurde.

Generell bleibt festzustellen, dass sich die Gesamtzahl an Beamtenplanstellen von 2008 zu 2019 um genau 122,2875 Stellenanteile erhöht hat.

Über 120 Beamtenplanstellen mehr als vor 10 Jahren klingt viel. Betrachtet man aber die nachfolgende Grafik, in der die Beamtenplanstellen in das Verhältnis zur Gesamtstellenanzahl gesetzt werden, relativiert sich dieser Eindruck. Der prozentuale Anteil der gesamten Beamtenplanstellen verschiebt sich hier nur marginal und ist im Berichtsjahr 2016 auf dem niedrigsten Stand seit 2008.

### Anteil der Beamtenplanstellen an Gesamtstellenanzahl



## **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 und werden seitdem kontinuierlich fortgeschrieben.*

*Alle Kennzahlen 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 an sich 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 Vergleiche zu haben. Beispielsweise bietet sich hier der 31.12. oder 30.06. an. Die Kennzahlen der Landeshauptstadt Magdeburg basieren auf dem 31.12. des jeweiligen Jahres.

**Der Personalbestand der Landeshauptstadt Magdeburg für das Jahr 2018 beträgt 2.812 Beschäftigte. Davon sind 2.252 tariflich beschäftigt und 560 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 1.3 dargestellten Stellenentwicklung der Landeshauptstadt Magdeburg ist grundsätzlich festzustellen, dass sich die Zahl der Beschäftigten analog und proportional zur Stellenanzahl entwickelt.

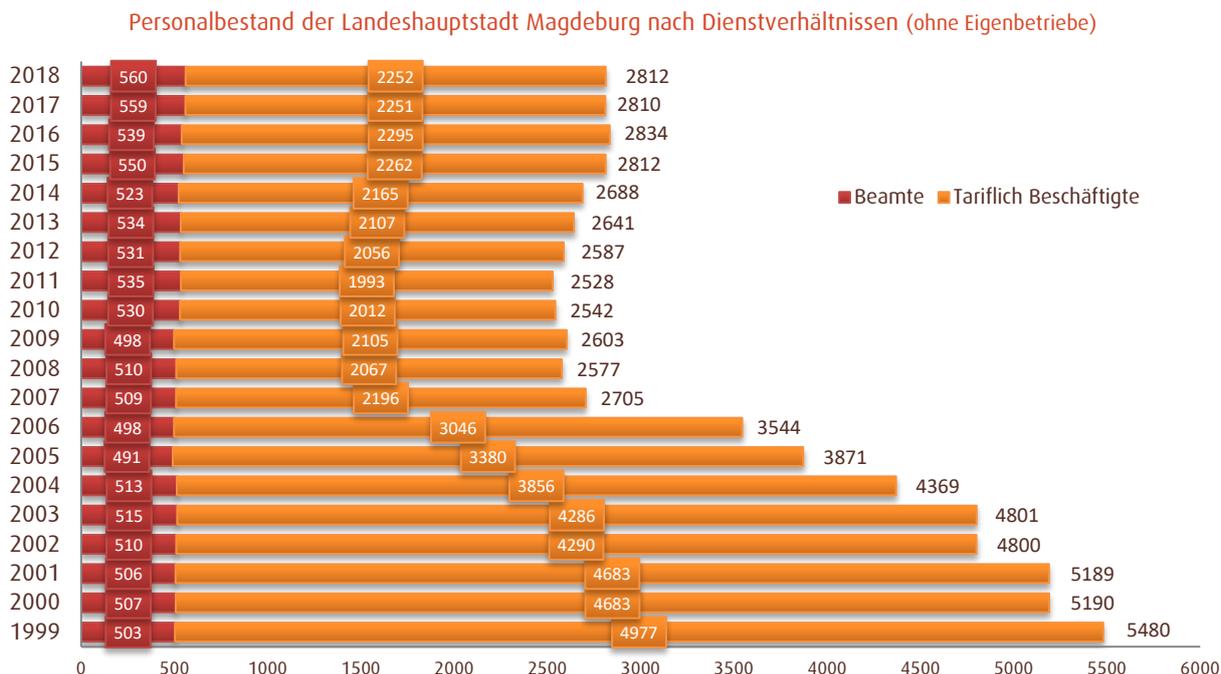
Je höher die Stellenanzahl zur Bewältigung der vielfältigsten Aufgaben ist, desto höher ist auch der Personalbestand der bereitgestellt werden muss.

Aber: Für die Jahre 2016/2017 trifft dies nur teilweise zu. Während im Haushaltsjahr die Gesamtstellenanzahl der Landeshauptstadt Magdeburg um 274 Stellen zunahm, ist der Personalbestand nur um ein Bruchteil dessen angestiegen (22 Beschäftigte).

Die Ursache dafür ist wiederum in der Bewältigung der Flüchtlingskrise zu suchen. Die Landeshauptstadt Magdeburg hat sich bereits frühzeitig für diese schwierige Aufgabe gewappnet und Anfang des Jahres 2015 einen Stellenmehrbedarf errechnet. 200 zusätzliche Stellen wurden 2015 zunächst außerhalb des beschlossenen 2015er-Stellenplans eingerichtet und später nachträglich in den Haushaltsplan für 2016 aufgenommen.

Bereits zum Ende des Jahres 2015 waren von diesen 200 zusätzlichen Stellen etwa 40% besetzt, so dass sich dies natürlich im Personalbestand des Jahres bemerkbar machte, jedoch aber nicht im Stellenplan.

In den nachfolgenden Jahren blieb der Gesamtpersonalbestand nahezu identisch.



Im Jahr 2016 war der Personalzuwachs dann nicht mehr so signifikant ausgeprägt, während sich die Stellenanzahl auch aufgrund der nun nicht mehr außerhalb geführten zusätzlichen Stellen zur Bewältigung der Flüchtlingskrise um die bereits genannten 274 Stellen anwuchs.

Dies ist auch in der nachfolgenden Tabelle ablesbar.

Erstmalig wurde diese im vorangegangenen Bericht aus 2014/2015 eingefügt. Gegenübergestellt wurde die Anzahl der Stellenanteile im Stellenplan und das zum jeweiligen Stichtag 31.12. vorhandene Personal. Diese Daten wurden ins Verhältnis gesetzt und so eine prozentuale „Besetzungsquote“ ermittelt.

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Stellenanteile	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	3.155,5	3.176,0	3.122,6
Personalbestand	2.705	2.577	2.603	2.542	2.528	2.587	2.641	2.688	2.812	2.834	2.810	2.812
Besetzungsquote	95,3%	93,7%	98,6%	98,9%	95,3%	96,1%	93,9%	93,6%	97,6%	89,8%	88,5%	90,1%

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

Der Grund dafür, dass die Besetzungsquote in den Jahren 2016/2017 unter 90% gefallen ist, sind die nicht eingetretenen Prognosen hinsichtlich der Flüchtlingszuweisungen. Da die Landeshauptstadt Magdeburg sich auf einen „worst Case“ eingerichtet und eine entsprechende Stellenreserve für Betreuer/-innen, Sozialarbeiter/-innen, Sachbearbeiter\*innen für Asylrecht etc. geschaffen hatte, erklärt sich der Abfall der Besetzungsquote nahezu von selbst.

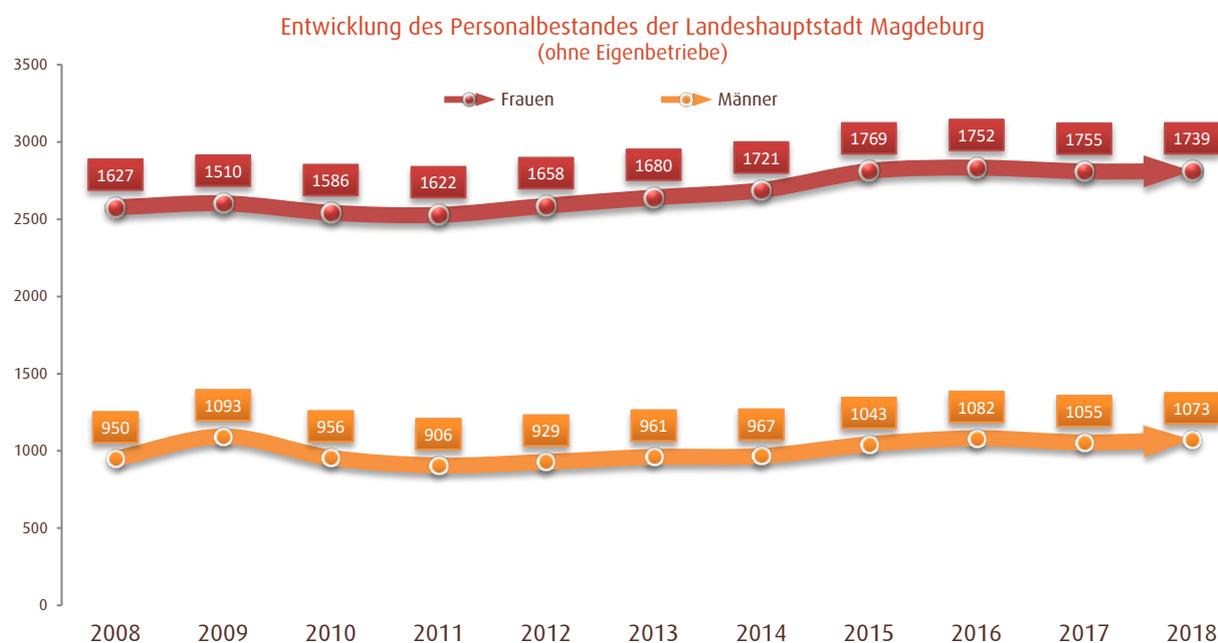
## 2.1.2 Personalbestand nach Geschlecht - Genderbetrachtung

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.

Die Landeshauptstadt Magdeburg hat in ihren Berichten zum Personal- und Organisationsmanagement schon von der ersten Ausgabe im Jahr 2005 auf eine getrennte Darstellung der Geschlechter Wert gelegt und diese in den Folgejahren detailliert fortgeführt.

### 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 der Beschäftigten der Landeshauptstadt Magdeburg ab 2008 gezeigt. Das Verhältnis von  $\frac{2}{3}$  Frauen zu  $\frac{1}{3}$  Männern ist über die Jahre nahezu gleichbleibend und beruht auf der immer noch vorherrschenden und präferierten Rollenverteilung in den klassischen Verwaltungsberufen.

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

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Gesamt-personal	2.705	2.577	2.603	2.542	2.528	2.587	2.641	2.688	2.812	2.834	2.810	2.812
dav. Frauen	1.702	1.627	1.510	1.586	1.622	1.658	1.680	1.721	1.769	1.752	1.755	1.739
Quote Frauen	62,9 %	63,1 %	58,0 %	62,4 %	64,2 %	64,1 %	63,6 %	64,0 %	62,9 %	61,8 %	62,4 %	61,8 %

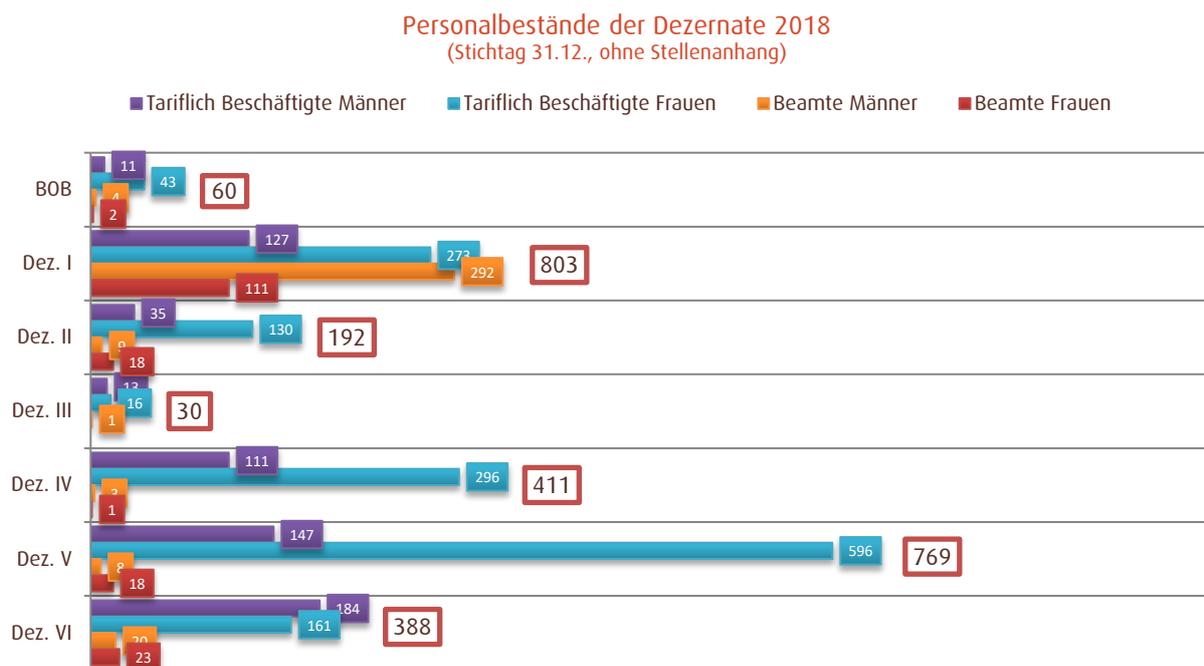
Während für das Jahr 2009 mit 58 % erstmals die Frauenquote unter 60% sank, ist für die Folgejahre ein durchschnittlicher Wert von etwa 62 % feststellbar.

**Im Jahr 2018 lag der Anteil der weiblichen Beschäftigten der Landeshauptstadt Magdeburg bei 61,8 %.**

### 2.1.3 Personalbestände der Dezernate 2018

Die nachfolgende Grafik zeigt die Personalbestände der Dezernate, aufgeschlüsselt nach der Verteilung der Dienstverhältnisse und Frauenanteile. Gut erkennbar ist das Gros der verbeamteten männlichen Beschäftigten im Dezernat I. Grund dafür sind natürlich die Kolleginnen und Kollegen der Berufsfeuerwehr und des Fachbereiches 32 (Bürgerservice und Ordnungsamt) der Landeshauptstadt Magdeburg.

Das Dezernat I – Umwelt, Personal und allgemeine Verwaltung - ist auch insgesamt das personalstärkste Dezernat. Knapp 30 Beschäftigte weniger verzeichnet das Dezernat V – Soziales, Jugend und Gesundheit.



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. Dies erklärt auch den erneuten zahlenmäßigen Anstieg der tariflich beschäftigten Frauen im Dezernat V.

Das Dezernat III - Wirtschaft, Tourismus und regionale Zusammenarbeit – ist, gemessen an der Personalstärke, ein sehr kleines Dezernat. Nur 30 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tragen aber als Bindeglied zur freien Wirtschaft Sorge dafür, dass die Attraktivität, Dynamik und Wettbewerbsfähigkeit des Wirtschaftsstandortes Magdeburg auch künftig erhalten, gestärkt und ausgebaut wird.

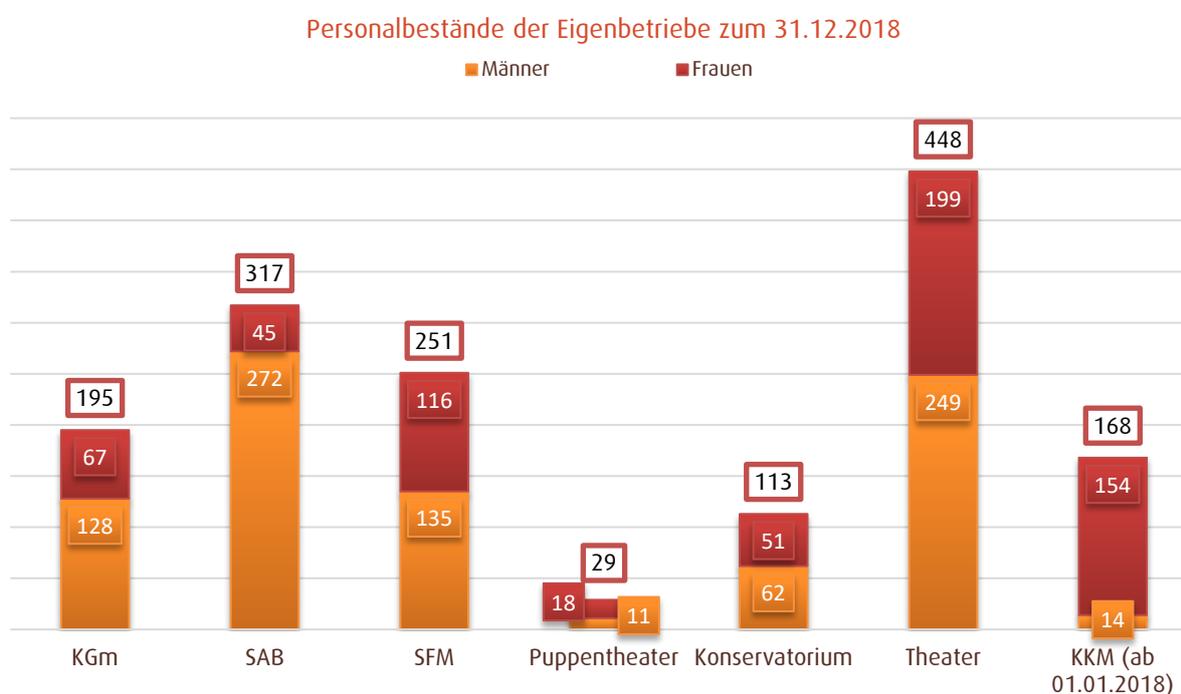
## 2.1.4 Personalbestand der Eigenbetriebe der Landeshauptstadt Magdeburg

Der zur Vervollständigung dienende Blick auf die Personalverteilung der Eigenbetriebe der Landeshauptstadt Magdeburg wurde auch in dieser Ausgabe des Berichtes in die Übersichten aufgenommen.

Neu in dieser Aufstellung hinzugekommen sind der Eigenbetrieb Theater Magdeburg, welcher diese Daten dankenswerter Weise zugearbeitet hat und der neu geschaffene Eigenbetrieb „Kommunale Kindertageseinrichtungen Magdeburg“ (KKM).

Dieser ist seit dem 01.01.2018 aktiv und zeigt den nicht unerheblichen Personalbestand, den die Landeshauptstadt Magdeburg für eine adäquate Kinderbetreuung aufwendet. Von den aktuell dargestellten knapp 170 Beschäftigten des Eigenbetriebes KKM, vorrangig Erzieher/innen, waren etwa 90 von ihnen bis zum 31.12.2017 noch dem Eigenbetrieb KGm zugeordnet.

Je nach Fertigstellung der neuer KITA's wird hier nach und nach weiteres Personal akquiriert. Der Personalbestand des neuen Eigenbetriebes wird in den kommenden Jahren also noch steigen.



Der vervollständigende Blick auf die anderen Eigenbetriebe zeigt, dass der Städtische Abfallwirtschaftsbetrieb (SAB) den Personalbestand im Vergleich zu 2015 (siehe Vorgängerbericht) leicht angehoben hat. Auch beim Kommunalen Gebäudemanagement (KGm) ist dies der Fall, wenn man das Personal, welches zum 01.01.2018 an die Kommunalen Kindertageseinrichtungen Magdeburg (KKM) abgegeben wird, außer Acht lässt.

In der Geschlechterverteilung des Personals der Eigenbetriebe gibt es klare Tendenzen.

Während sich bei den Eigenbetrieben KGm, SFM, Puppentheater, Konservatorium und Theater ein relativ ausgewogenes Geschlechterverhältnis zeigt, ist die Geschlechterverteilung in den Eigenbetrieben SAB und dem KKM stärker zu Gunsten des einen oder anderen Geschlechts ausgeprägt. Grund dafür ist die klassische Rollenverteilung der jeweiligen vorherrschenden Berufsbilder der beiden Eigenbetriebe – „Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft“ und „Erzieher/in“.

**In der Gesamtbetrachtung des Personalbestandes verfügt die Landeshauptstadt Magdeburg (inklusive aller Eigenbetriebe) zum Stichtag 31.12.2018 also über 4.333 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.**

## 2.2 Führungskräfte

### Kennzahl Führungskräfte

Diese Kennzahl soll zeigen, ob das Verhältnis von Führungskräften und geführten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ausgewogen ist. Ermittelt wird die Kennzahl durch eine ganz normale Prozentermittlung:

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

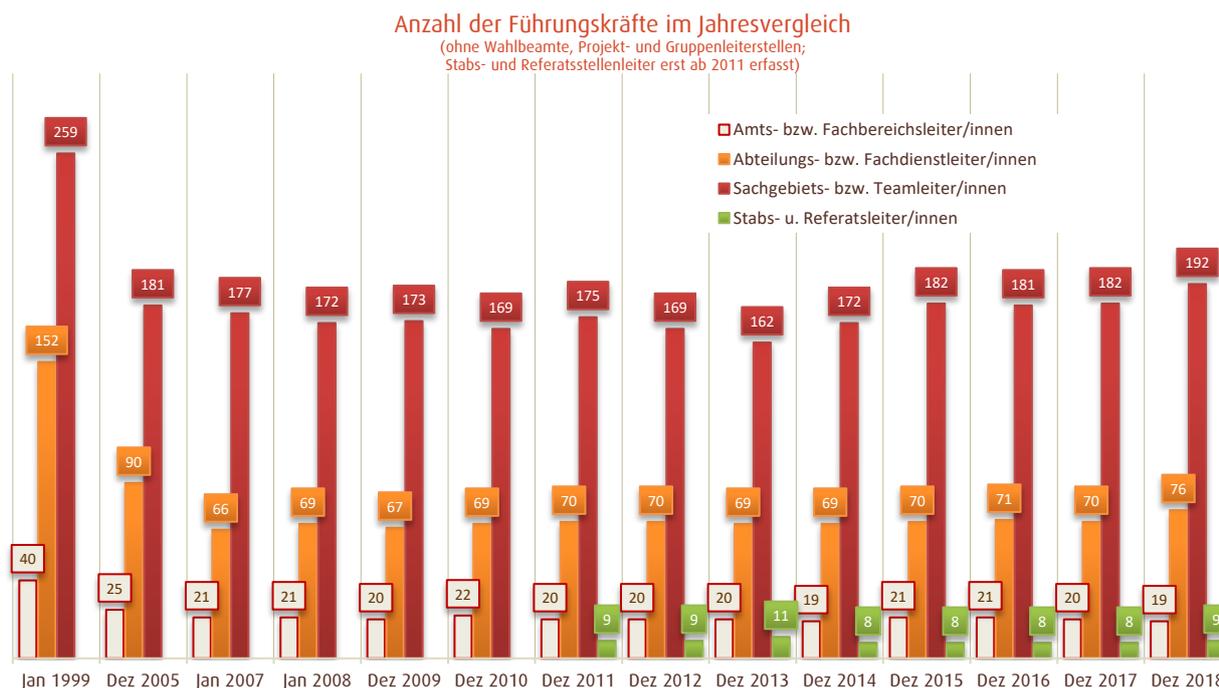
Problematisch ist dabei sicherlich die eigentliche Definition, ab wann ein Beschäftigter/eine Beschäftigte als Führungskraft gilt. In der Landeshauptstadt Magdeburg sind dies alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Weisungsbefugnis.

**Für die Landeshauptstadt Magdeburg wurde für das Jahr 2018 ein „Führungskräfteanteil“ von 10,52 % ermittelt.**

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

Wie die nachfolgende Grafik zeigt, ist die Anzahl der Führungskräfte in Jahren 2015 – 2017 nahezu identisch. Grundlegende strukturelle Veränderungen werden hinsichtlich der Anzahl der Führungskräfte auch zukünftig nicht erwartet. Dennoch stieg die Anzahl der Führungskräfte zum Stichtag 31.12.2018 leicht an.

Natürlich gibt es immer wieder vakante Führungspositionen, weil sich die jeweilige Führungskraft weiterbeworben hat oder aus Altersgründen aus dem Dienst- bzw. Arbeitsverhältnis ausscheidet (siehe dazu auch die Auswertung der Führungskräfte-Altersstruktur im nächsten Kapitel). So wird es auch im Bereich der Führungspositionen der Landeshauptstadt Magdeburg immer eine gewisse Fluktuation geben. Gelingt es dann die vakante Stelle innerhalb des gleichen Jahres wiederzubesetzen, spiegelt sich dies auch nicht in der entsprechenden Jahresscheibe wider.



Auf der Führungsebene der Sachgebiets- bzw. Teamleiter/innen wurde ja bereits im Jahr 2015 nachgesteuert. Auch im Jahr 2018 wurde in diesem Führungskräfte-segment auf den steigenden Personalbedarf reagiert. Der Führungskräfteanteil wurde dem höheren Personalbedarf angepasst. Somit ist derzeit erstmals seit 2012 wieder ein Führungskräfteanteil von über 10% zu verzeichnen. Nicht enthalten in diesen Zahlen sind die 7 Wahlbeamte (1x Oberbürgermeister und 6x Beigeordnete) der Landeshauptstadt Magdeburg.

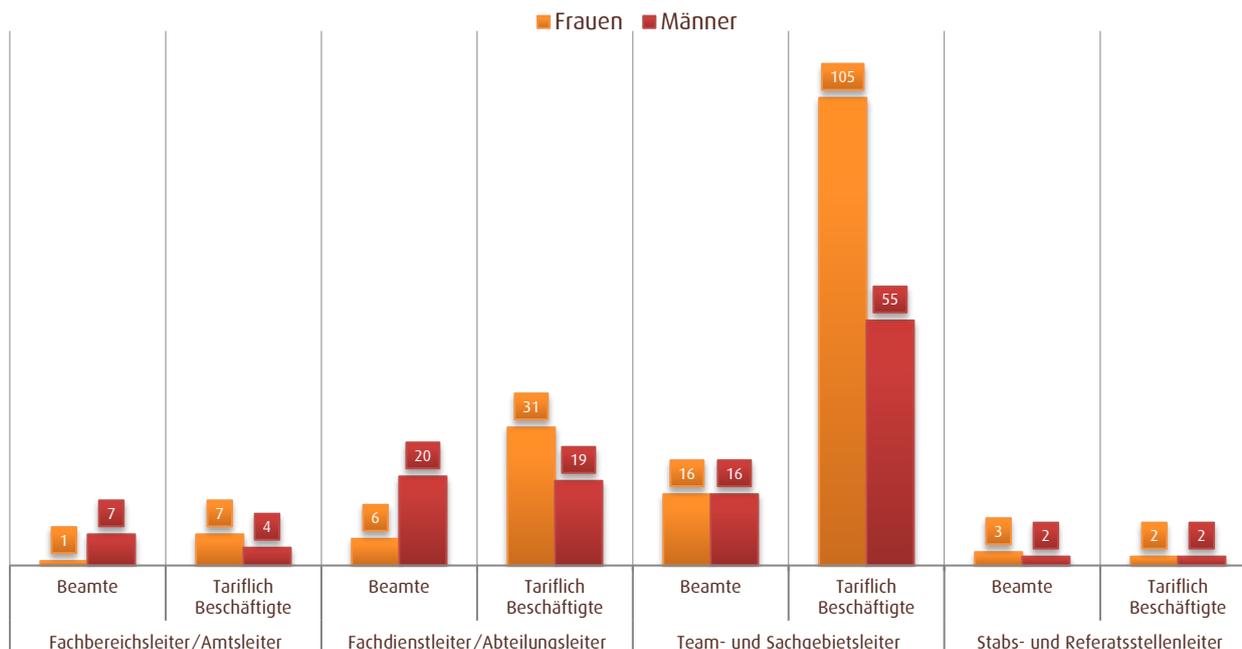
	2005	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Gesamtpersonal	3.871	2.603	2.542	2.528	2.587	2.641	2.688	2.812	2.834	2.810	2.812
Gesamt-FK	296	260	260	274	268	262	268	281	281	280	296
Quote FK	7,64 %	9,98 %	10,22 %	10,83 %	10,35 %	9,92 %	9,97 %	9,99 %	9,91 %	9,96 %	10,52 %

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 171 weibliche Führungskräfte 125 männlichen gegenüber.

Der Anteil der Frauen unter den „Chefs“ entspricht somit 57,8 % und ist damit der höchste seit Erfassung dieser Kennzahl. Der Anteil der verbeamteten Führungskräfte lag im Dezember 2018 bei 23,99 %.

Führungskräfte der Landeshauptstadt Magdeburg 2018  
(nach Dienstverhältnis und Geschlecht)



In den früheren Berichten zum Personal und Organisationsmanagement wurde bisher immer vorsichtig aber zu Recht angemahnt, dass sich der Anteil der weiblichen Führungskräfte verringert, je höher man in den Hierarchien blickt.

Die Auswertung für Dezember 2018 bestätigt dies zwar, aber ein genauere Blick auf die nachfolgende Tabelle zeigt, dass sich das Kräfteverhältnis zwischen weiblichen und männlichen Führungskräften noch nie so stark angenähert hat.

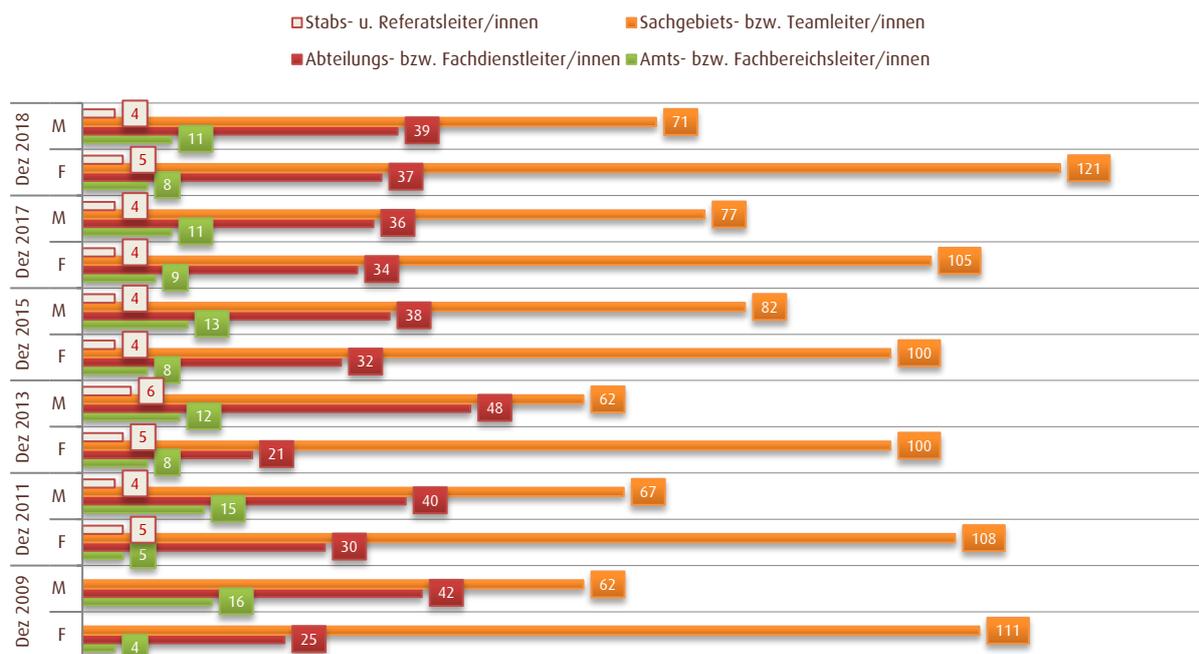
Noch nie gab es mit 42,1 % im Verhältnis so viele weibliche Fachbereichsleiterinnen bzw. Amtsleiterinnen wie im Dezember 2018. Auch auf der nächsten beiden Hierarchieebenen wurden mit 48,7 % bzw. 63,0 % in der Landeshauptstadt Magdeburg noch nie so viele weibliche Führungskräfte beschäftigt. Der Gesamtanteil der weiblichen Führungskräfte stieg damit ebenfalls (wie schon erwähnt) auf ein historisches Hoch.

Zur besseren Verdeutlichung wurden in der nachfolgenden Tabelle alle Werte „grün“ markiert, die sich im Vergleich zum jeweiligen Vorbericht vergrößert haben.

	Dez 2009		Dez 2011		Dez 2013		Dez 2015		Dez 2018	
	F	M	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%	42,1%	57,9%
AbtL bzw. FDL	37,3%	62,7%	42,9%	57,1%	30,4%	69,6%	45,7%	54,3%	48,7%	51,3%
SGL bzw. TL	64,2%	35,8%	61,7%	38,3%	61,7%	38,3%	54,9%	45,1%	63,0%	37,0%
StstL bzw. RefL	-	-	55,6%	44,4%	45,5%	54,5%	50,0%	50,0%	55,6%	44,4%
<b>Gesamtquote</b>	<b>53,9%</b>	<b>46,1%</b>	<b>54,0%</b>	<b>46,0%</b>	<b>51,2%</b>	<b>48,8%</b>	<b>51,3%</b>	<b>48,7%</b>	<b>57,8%</b>	<b>42,2%</b>

Grafisch und in absoluten Zahlen ausgedrückt zeigt sich dieser Themenbereich dann im unteren Diagramm.

### Gegenüberstellung von weiblichen und männlichen Führungskräften



Auch wenn es für die Landeshauptstadt Magdeburg keine gesetzliche Vorgabe für die Einführung einer Frauenquote gibt (das seit dem 01.01.2016 geltende Gesetz zur Frauenquote, welches die stufenweise Einführung einer Frauenquote von 30 % vorsieht, gilt nur für börsennotierte oder mitbestimmungspflichtige Unternehmen), hat sich die Landeshauptstadt Magdeburg bereits frühzeitig diesem Thema verschrieben. Vielfältige Qualifikationsmöglichkeiten, familienfreundliche Arbeitszeitregelungen und die faire tarifliche und vor allem gleichberechtigte Entlohnung tragen zu dem Ergebnis bei, welches die Landeshauptstadt Magdeburg für den Dezember 2018 präsentieren kann.

Der Frauenförderplan der Landeshauptstadt Magdeburg greift dieses Thema ebenfalls auf und beinhaltet detailliertere Auswertungen und weitere 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.

**Das Durchschnittsalter der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landeshauptstadt Magdeburg im Dezember 2018 lag bei 46,29 Jahren und hat sich damit im Vergleich zu 2015 um 0,5 Jahre verjüngt.**

---

Bevor Anfang der 2000er Jahre das große und allumfassende Thema des demografischen Wandels immer mehr in den Fokus rückte, war die Kennzahl „Altersdurchschnitt der betrieblichen Belegschaft“ eine rein statistische Größe, welche man akzeptierte aber sonst keiner größeren Beachtung beigemessen hat.

Seit aber festgestellt wurde, dass die Lebenserwartung der Menschen in Deutschland steigt und gleichzeitig die Geburtenrate sinkt – also zwangsläufig eine Überalterung der Bevölkerung nicht nur vage im Raum stand, wird mit Argusaugen auf den Altersdurchschnitt der eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geblickt.

Das statistische Bundesamt hat am 27. Juni 2017 nachfolgende „Zahl der Woche“ veröffentlicht:

**43,4**

Genau das ist der Altersdurchschnitt der arbeitenden Bevölkerung in Deutschland (mit Stand 2016). Im Jahr 1991 betrug diese bundesweite Kennzahl noch 38,8 Jahre. Heißt: In den letzten 25 Jahren ist das Durchschnittsalter aller Erwerbstätigen der Bundesrepublik Deutschland um 4,6 Jahre gestiegen. Klingt erst einmal wenig, ist es aber bei Weitem nicht.

Mittelfristig rechnet man bis zum Jahr 2035 damit, dass der Anteil der bundesdeutschen Erwerbstätigen, die 50 Jahre oder älter sind, auf 25 % steigt. Daraus ergeben sich für jeden Betrieb, jedes Unternehmen und auch jede kommunale Verwaltung neue Handlungsfelder, unabhängig von der Notwendigkeit der Neubesetzung durch die altersbedingten Abgänge steigende Stellenvakanz.

Viele dieser Handlungsfelder wurden in der Landeshauptstadt Magdeburg bereits angepackt. Exemplarisch sind nachfolgend drei benannt:

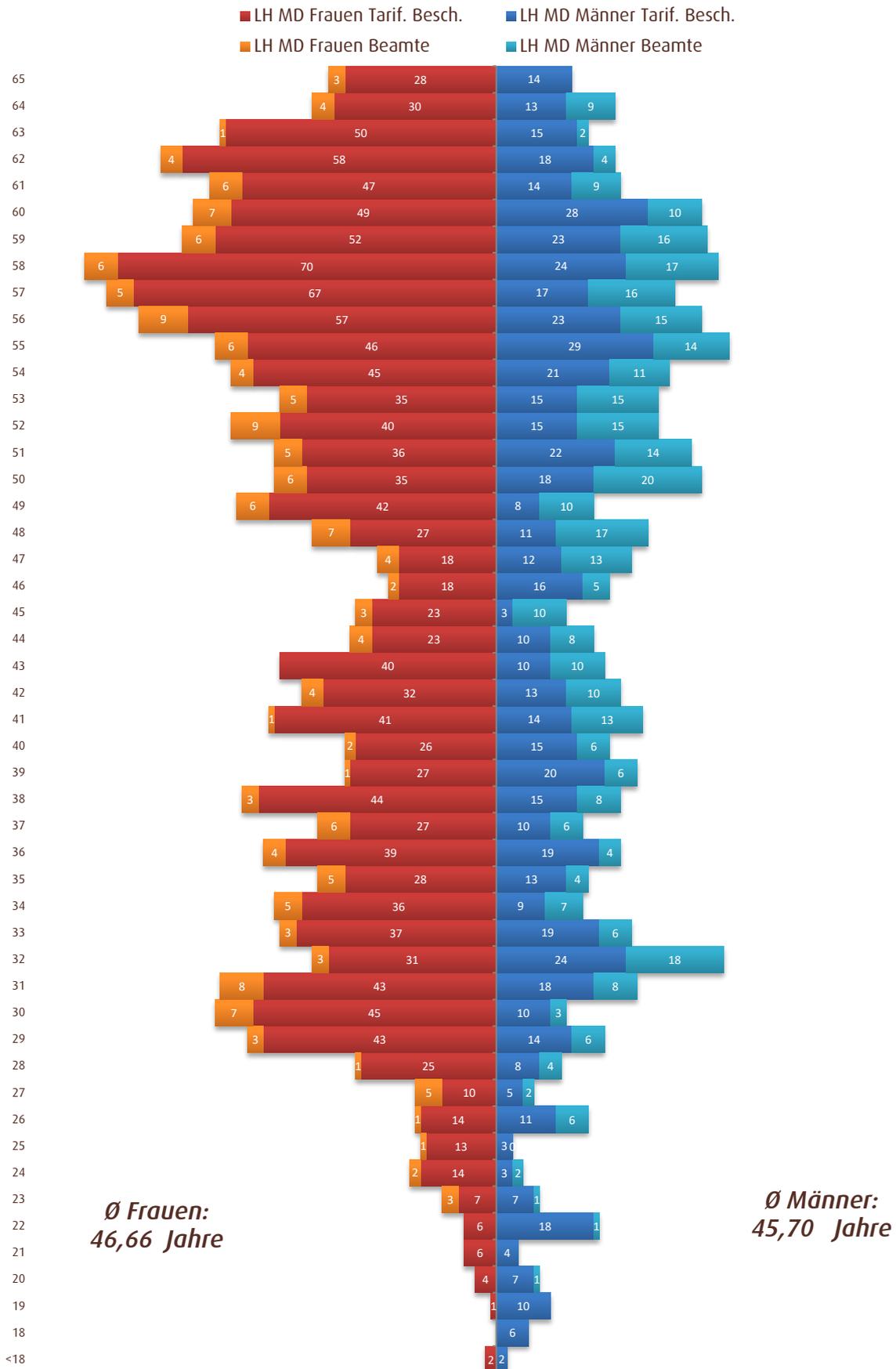
- Arbeitsplatzgestaltung und Arbeitsorganisation
- Arbeitszeitgestaltung und Arbeitsflexibilität
- möglicher/notwendiger Tätigkeitswechsel durch gesundheitliche Beeinträchtigung

Im allgemeinen Umgang mit der Problematik sollte man es aber vermeiden, den nur schwer änderbaren Umstand einer alternden Belegschaft allzu negativ zu sehen.

Ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind mit Nichten weniger leistungsfähig. Ihre Leistungsfähigkeit muss dennoch anders bemessen werden. Erfahrung, Wissensvorsprung oder Know-how wiegen manchmal mehr als jugendlicher Enthusiasmus und der innovative Drang des unbedingt „Andersmachens“.

Die große Aufgabe ist es also die Voraussetzungen zu schaffen, damit alle Leistungspotenziale, egal ob alt oder jung erschlossen werden und vor allem mit Blick auf die Älteren auch erhalten bleiben.

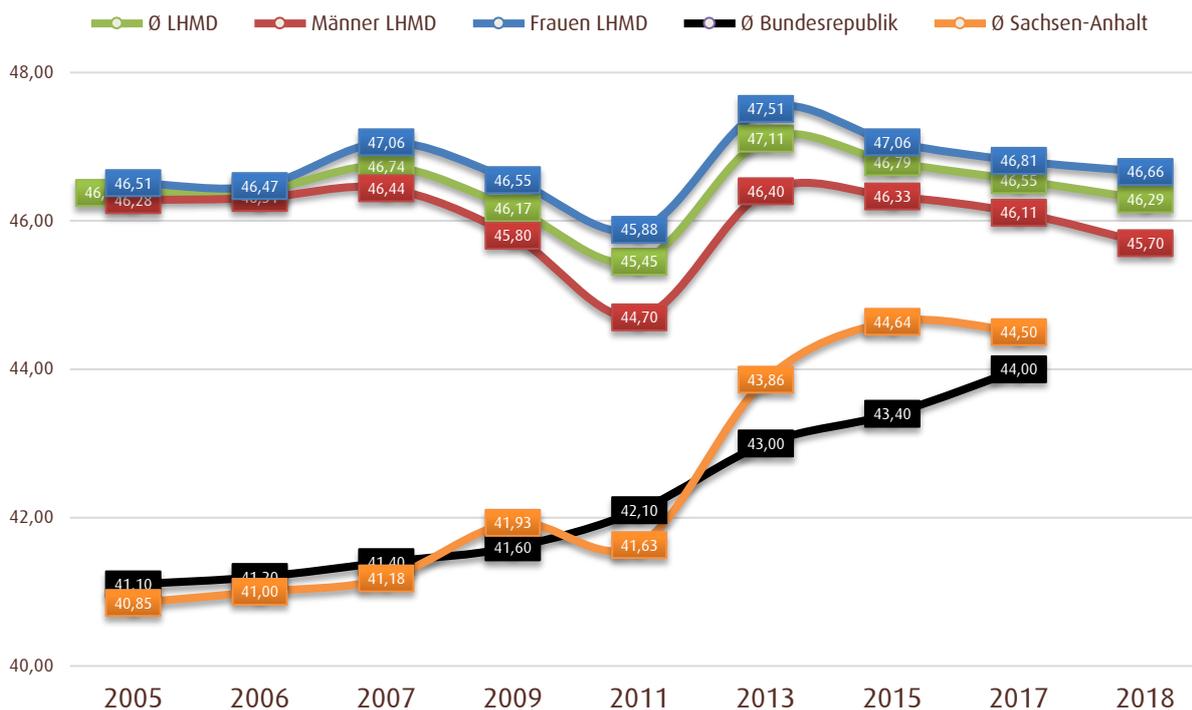
# Altersbaum der Landeshauptstadt Magdeburg zum 31.12.2018 (Ø 46,29 Jahre) (mit Anwärter und Azubis)



Der aktuelle Altersbaum der Beschäftigten der Landeshauptstadt Magdeburg weist einen Altersdurchschnitt von 46,29 Jahre aus. Es 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.

Mit einem Altersdurchschnitt von 46,29 Jahren hat sich die Landeshauptstadt Magdeburg erneut etwas verjüngt. Nachfolgend wurden die bisher in den Berichten zum Personal- und Organisationsmanagement veröffentlichten Altersdurchschnitte in einem Chart zusammengefasst. Die deutliche Absenkung des Altersdurchschnitts des Jahres 2011 rührt aus der damaligen Nichtberücksichtigung der Kolleginnen und Kollegen, die sich bereits in der Ruhephase der Altersteilzeit befanden.

### Altersdurchschnitt der Beschäftigten im Bundes- und Landesvergleich

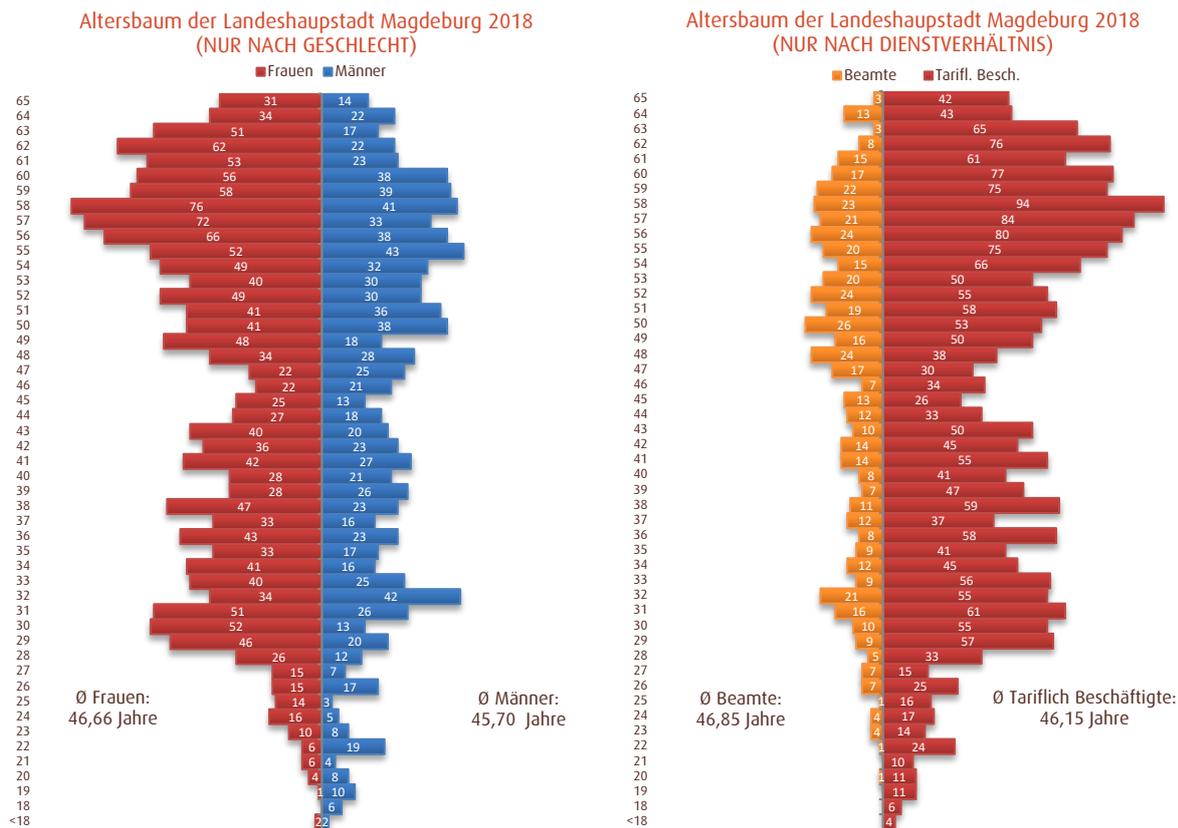


Erstmals wurden in einen Bericht zum Personal- und Organisationsmanagement Vergleichsdaten auf Landes- und Bundeebene eingefügt. Die Daten stammen aus dem öffentlich einsehbaren Mikrozensus des statistischen Bundesamtes bzw. des statistischen Landesamt Sachsen-Anhalt (*Der Mikrozensus ist eine statistische Erhebung, bei der nach bestimmten Zufallskriterien ausgewählte Haushalte beteiligt sind. Die Anzahl der Haushalte wird so gewählt, dass die Repräsentativität der Ergebnisse statistisch gesichert ist*).

Die Landeshauptstadt Magdeburg liegt mit ihrem Altersquerschnitt knapp über den beiden Vergleichsgraphen des Bundes- bzw. Landesstatistikamtes.

Die Landeshauptstadt Magdeburg wird diese Entwicklung weiter beobachten und in kommenden Berichten fortschreiben. Eine weitere Annäherung der Vergleichsdaten aus Bund bzw. Land und den Daten der Stadtverwaltung der Landeshauptstadt Magdeburg ist dabei wahrscheinlich.

Ergänzend werden im Folgenden – wie in den vorangegangenen Berichten - die Altersbäume in den rein nach Geschlechtern und Dienstverhältnis getrennten Darstellungen präsentiert.



Die erneute „Verjüngung“ der Beschäftigten der Landeshauptstadt Magdeburg ist auch eine Folge des personellen Mehrbedarfs im Zuge der Bewältigung der Flüchtlingswelle. Hier wurden vermehrt Erzieher/-innen und Sozialpädagogen/-pädagoginnen eingestellt, welche die kommunale Betreuungsaufgabe wahrgenommen haben und noch wahrnehmen.

Trotz der erneuten „Personalverjüngung“ darf das nicht den Blick auf die noch bevorstehende Altersaustrittswelle trüben. Denn betrachtet man die dargestellten Altersbäume genau, fällt einem die Altersballung – beginnend ab Mitte der 50er sofort ins Auge. Von einer Entspannung der Alterssituation kann in der Landeshauptstadt Magdeburg also noch lange nicht die Rede sein.

Die „Verjüngung“ der Beschäftigten der Landeshauptstadt Magdeburg wird am deutlichsten bei der Betrachtung des aktuellen Medianalters.

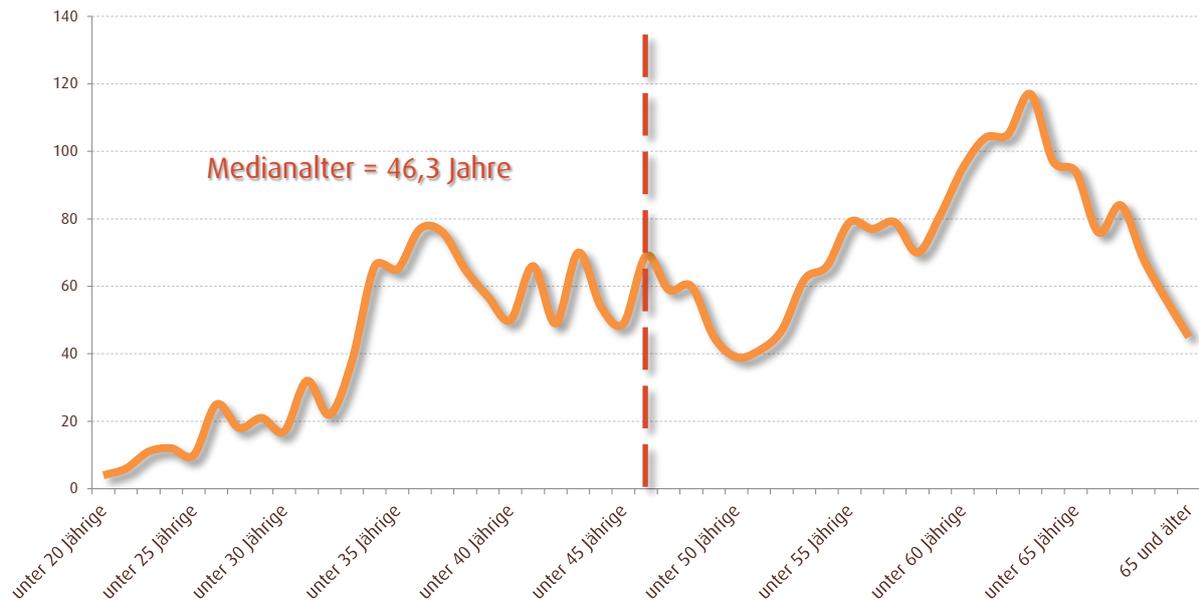
### Kennzahl Medianalter

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 46,3 Jahren und damit satte 2,8 Jahre weniger als noch im Jahr 2015.**

Das heißt zum Zeitpunkt der Datenerhebung hatten genau 1.406 Beschäftigte ein Alter von unter 46,3 Jahren und genauso viele hatte ein Alter von über 46,3 Jahren.

## Medianalter der Beschäftigten der Landeshauptstadt Magdeburg 2018



Das Medianalter wurde erstmalig für den Bericht zum Personal- und Organisationsmanagement 2012/2013 ermittelt und erfährt somit seine 2. 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.

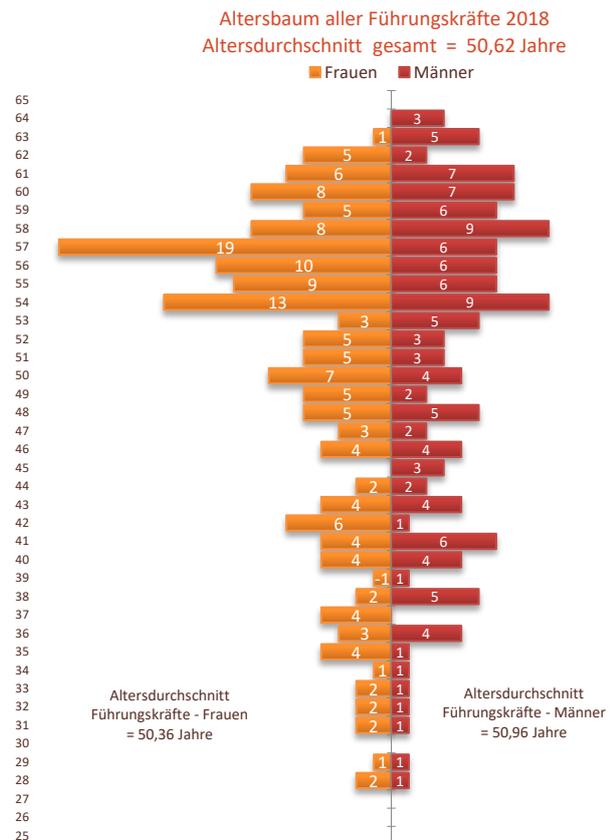
### Altersbaum der Führungskräfte:

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

Der Vergleich mit dem Bericht 2014/2015 zeigt, dass die Führungskräfte der Landeshauptstadt Magdeburg älter geworden sind. Der Unterschied beträgt aber nur 0,19 Jahre.

Somit sind die Führungskräfte der Landeshauptstadt Magdeburg im Vergleich zu allen Beschäftigten 4,33 Jahre älter (2015; 3,6 Jahre).

Wie bereits 2015 wird dieser Umstand aber nicht negativ bewertet, da Führungskräfte im Allgemeinen eine gewisse Lebens- und Berufserfahrung mitbringen, um den allgemeinen und speziellen Führungsaufgaben gerecht zu werden.



## 2.3.2 Der Fachkräfteverlust infolge der demografischen Entwicklung

Wie bereits dem vorangegangenen Kapitel entnommen werden konnte, ist der Altersdurchschnitt der Beschäftigten der Landeshauptstadt Magdeburg im Vergleich zu 2015 leicht gesunken. Von einer Entspannung in Bezug auf den zu erwartenden Fachkräfteverlust in Folge der vermehrten Altersabgänge ist deshalb allerdings noch lange nicht die Rede.

Der aktuelle Altersbaum hat es deutlich gemacht: Die eigentliche „große Austrittswelle“ steht der Landeshauptstadt Magdeburg erst noch bevor.

Seit dem Bericht zum Personal- und Organisationsmanagement 2007 werden Daten zu prognostizierten Austritten aus dem Berufsleben erfasst und in verschiedenster Art und Weise dargestellt.

Für alle Leserinnen und Leser, die erstmals einen Bericht zum Personal- und Organisationsmanagement der Landeshauptstadt Magdeburg in den Händen halten, sei nachfolgend kurz die angewendete Systematik bei der Betrachtung des zu erwartenden Fachkräfteverlustes erläutert.

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 so 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 jährlich und bei Bedarf auch mit speziellen Filtern, bspw. nach Qualifikationsstufe oder Vergütungsgruppen.

Hauptbestandteil dieser Analysen 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.

**Übersicht zu freiwerdenden Stellen für Landeshauptstadt Magdeburg**

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 Anwartschaftszeit, Anwärter, Kranken- und Elternzeitverordnungen, ohne MA in der ATZ-Freizeitsphase und ohne Stellen mit befristeten Arbeits- bzw. Beschäftigungsverhältnis

Grundlage Stellenplan: mit Stand vom 2016/0 26.01.2016

Logo: Landeshauptstadt Magdeburg

Zeitraum: vom 01.01.2016 bis 31.12.2020

Struktureinheit	Stellennummer und Name	Verpflichtung	Q-Stufe	Funktionsbezeichnung der Stelle	Dy/Abst. Stelleninhaber	personelle Auslastung nach RICHMBOURG	Stelle seit	Beginn ATZ	Ende ATZ	Ende ATZ Arbeitsphase	Ver. Vertrag	Vermerk
<b>2016</b>												
Qualifikationsstufe: Q1												
43.27.3	Sitzmöbel-Ökostühle		E 5	QA für Babettebette, Kassierer	TB / 64		31.12.2016					31.01.2017
Summe Q-Stufe Q1 = 1												
Qualifikationsstufe: Q2												
32.11	Einheitsdiät		AS	SB			31.01.2016					
37.21	Feldvik		AS	SB Feuerwehrgeräte/Schlepper			28.02.2016					
37.33	Feuerwehren T/F-Plan		AS	SB Führungskraft	85A / 80		28.02.2016					
42.3.2	Team Entwicklung		E 6	SB			30.04.2016					
43.32.041	US im Nordpark		E 5	SB Schutzkraft	TB / 65		30.06.2016					unfallfrei
43.34.202	US Schmelzstraße		E 5	SB Schutzkraft	TB / 38		30.06.2016					
37.22	Feuerwehren T/F-Plan		AS	SB Leitw. Leitw. Feuerwehr	85A / 84		31.08.2021	31.08.2021	31.08.2021	31.08.2021		
W01	Team Leistungsassistenz u. Koord. Haushalt Dez VI		E 6	SB	TB / 64		31.08.2016					
32.41	Stadtküche Bürgervertriebe		E 6	SB	85A / 64		31.10.2016					
42.12.7	Stadtbibliothek Stadtbücherei		E 6	FA für Medien u. Info-Dienste	TB / 64		31.10.2016					
60.43.2	Obstschonwangel liberal. häusl. Gewächshaus		E 6	SB	TB / 64		31.10.2016					
31.21.9	Kfz-Kontrolltag		SB	SB	TB / 64		31.10.2016					unfallfrei
61.2	Personalabteilung und Zentraler Service		E 5	SB	TB / 64		31.12.2016					
Summe Q-Stufe Q2 = 13												
Qualifikationsstufe: Q3												

Landeshauptstadt Magdeburg  
 05.11 - Personalabteilung und -entwicklung  
 SB: Herr Gruppner

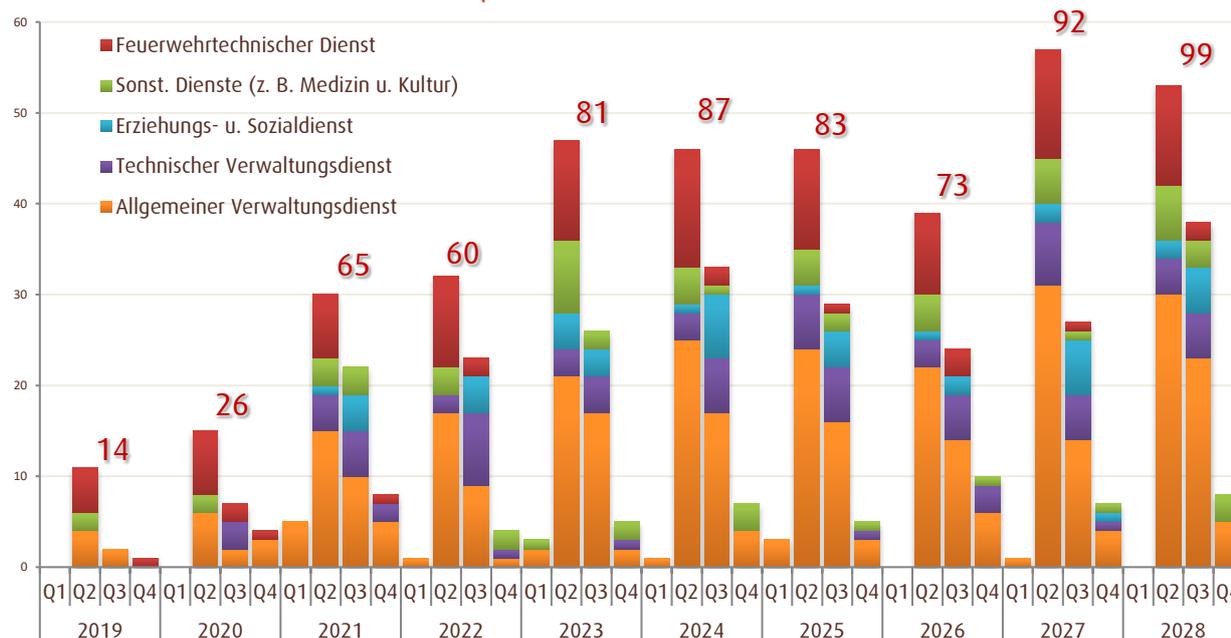
Seite 1 von 12

Um einen klaren Blick auf die Austrittssituation der Beschäftigten der Landeshauptstadt Magdeburg zu erhalten, wird im Folgenden eine Dekade 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 aktuellen Beschäftigten handelt. Alle anderen Gründe, warum eine Stelle frei wird und wiederbesetzt werden muss, wurden hier bewusst ausgeblendet. Das trifft auch für die verhältnismäßig unplanbare Größe der „Rente mit 63“ zu, die im nächsten Kapitel näher beleuchtet wird.

Die erste Übersicht zeigt den Fachkräfteverlust nach der Dienstart und der Qualifikationsstufe bis zum Jahr 2028. Von den 680 freiwerdenden Stellen ist das Gros aus dem Allgemeinen Verwaltungsdienst und im feuerwehrtechnischen Dienst zu verzeichnen. Die Zahlen über den Diagrammsäulen zeigen die Gesamtzahl der Aus-tritte pro jeweiligen Kalenderjahr.

Fachkräfteverlust durch Renten- und Pensionseintritt und ATZ nach Dienstart und Qualifikationsstufe bis 2028



Die Prognosen wurden basierend auf den Auswertungen vom Januar 2019 erstellt. Wer sich die Prognosen zum Thema aus dem letzten Bericht vor Augen führt, wird feststellen, dass gerade in den Kalenderjahren 2019 (46) und 2020 (69) die aktuellen Zahlen zum Teil stark nach unten korrigiert worden sind. Diese Diskrepanz ist erklärbar durch die bereits angesprochene Thematik der „Rente mit 63“. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die diese Möglichkeit nutzen wollen, können dies relativ kurzfristig äußern. Dadurch stellen diese Beschäftigten aber keine planbare Größe für die Personalplanung dar. Im Ergebnis gehen diese Menschen aktuell 2-3 Jahre früher in den Ruhestand, als es die Daten ursprünglich prognostizieren.

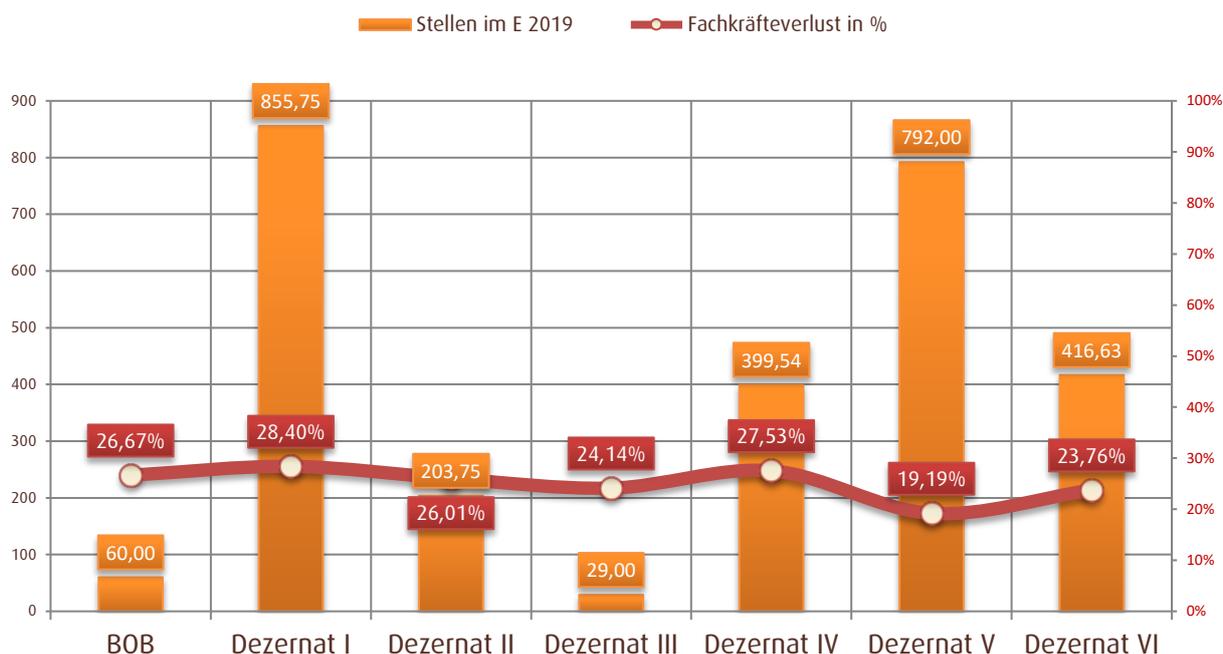
Auch für die Beamtinnen und Beamten des feuerwehrtechnischen Dienstes gilt ähnliches. Entsprechend einer Regelung des Beamtengesetzes des Landes Sachsen-Anhalt können diese mit bereits 60 Jahren in den vorzeitigen Ruhestand entlassen werden, sofern sie im Einsatzdienst sind. Da das nicht auf alle Feuerwehrleute zutrifft, gestaltet sich eine präzise Vorhersage ebenfalls schwierig.

In der nachfolgenden tabellarischen Übersicht sind nochmal die „planmäßig“ freiwerdenden Stellen der einzelnen Dezernate für die Jahre 2019 – 2028 zusammenfassend dargestellt.

	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	Σ
<b>OB-Bereich</b>		1		1	1		4	2		7	<b>16</b>
<b>Dezernat I</b>	9	16	23	18	23	44	30	22	29	29	<b>243</b>
<b>Dezernat II</b>		2	6	4	4	5	5	9	8	10	<b>53</b>
<b>Dezernat III</b>			2			1	1		1	2	<b>7</b>
<b>Dezernat IV</b>	3	4	13	8	21	8	14	10	17	12	<b>110</b>
<b>Dezernat V</b>	1		12	16	19	22	19	15	24	24	<b>152</b>
<b>Dezernat VI</b>	1	3	9	13	13	7	10	15	13	15	<b>99</b>
<b>Gesamt</b>	<b>14</b>	<b>26</b>	<b>65</b>	<b>60</b>	<b>81</b>	<b>87</b>	<b>83</b>	<b>73</b>	<b>92</b>	<b>99</b>	<b>680</b>

Vergleicht man nun die aktuellen Stellenzahlen der Dezernate aus Kapitel 1.3, wird deutlich, dass alle Dezernate der Landeshauptstadt Magdeburg bis zum Jahr 2028 durchschnittlich etwa 25 % ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch planbare Altersabgänge verlieren. Das nachfolgende Schaubild unterstreicht diesen Fakt.

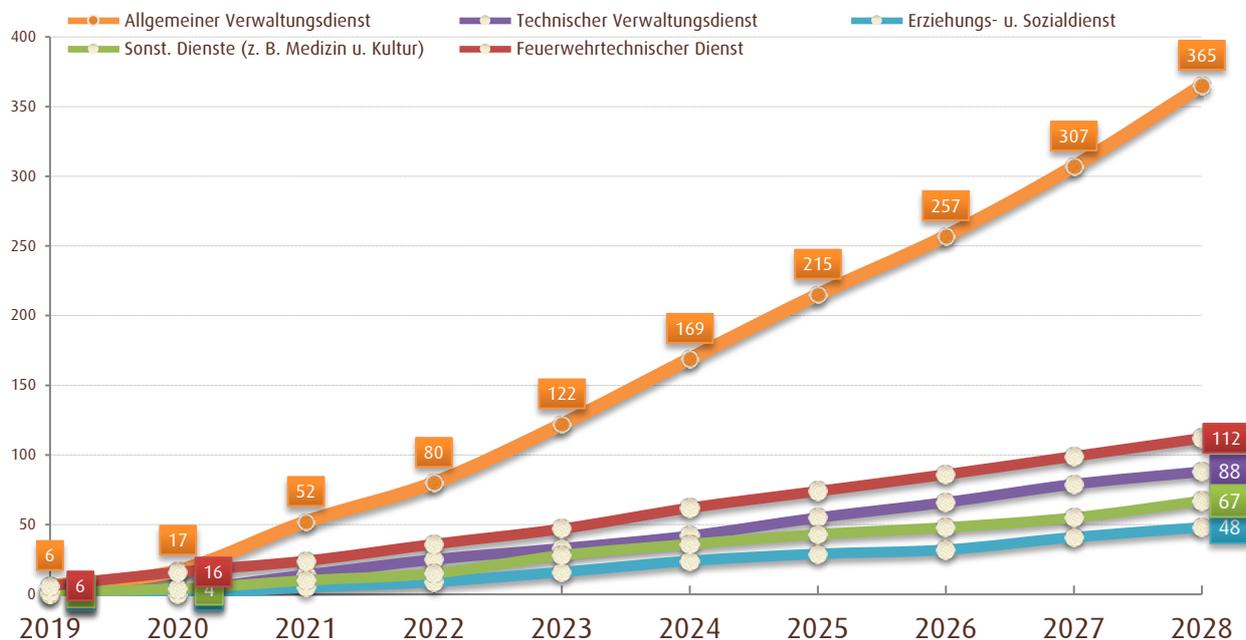
**Fachkräfteverlust der Dezernate**  
Verhältnis der Stellenanzahl aus dem Stellenplan E/2019 und prozentualer Verlust der Fachkräfte bis 2028



Der zahlenmäßig stärkste Einschnitt ist dabei in der Qualifikationsstufe Q2A, also im so genannten mittleren Dienst des allgemeinen Verwaltungsdienstes zu erwarten.

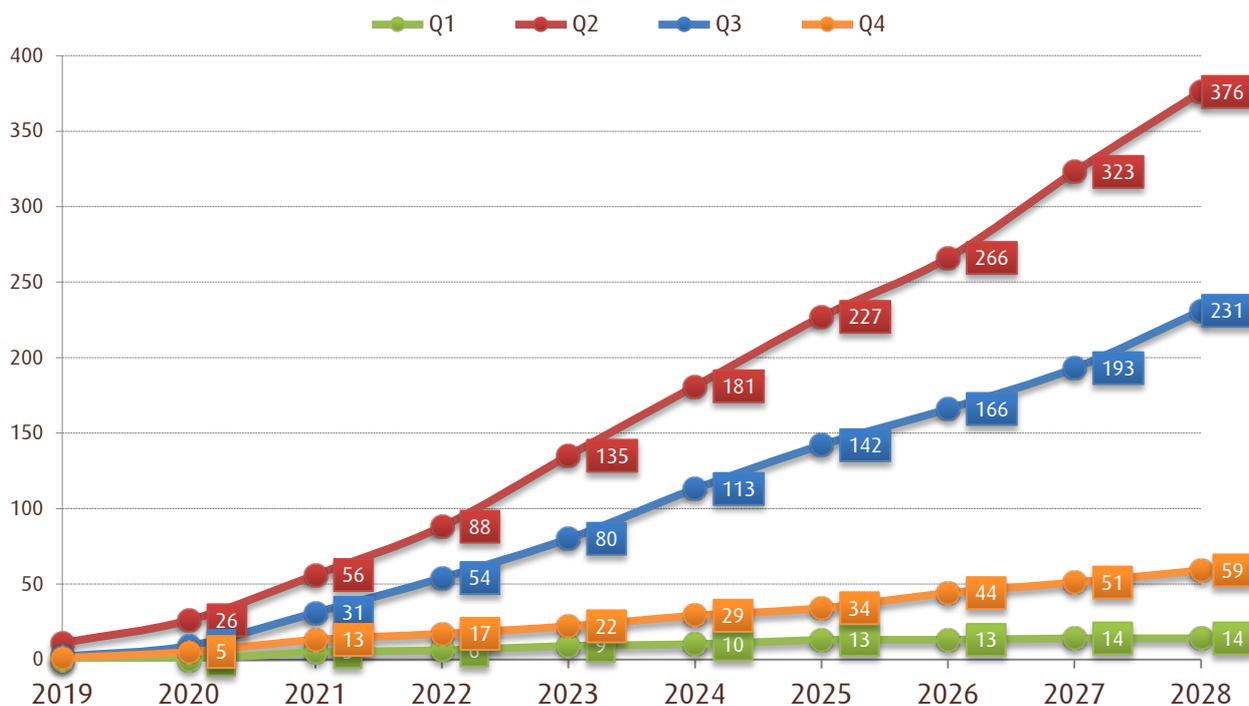
Die nachfolgenden Darstellungen zeigen den prognostizierten kumulierten (aufsummierten) Fachkräfteverlust bis zum Jahr 2028.

Fachkräfteverlust bis 2028  
kumulierte Darstellung nach Dienststart



In beiden Darstellungen wird deutlich, auf welchen Fach- und Qualifikationsebenen in den kommenden Jahren verstärkt neues Personal akquiriert werden muss.

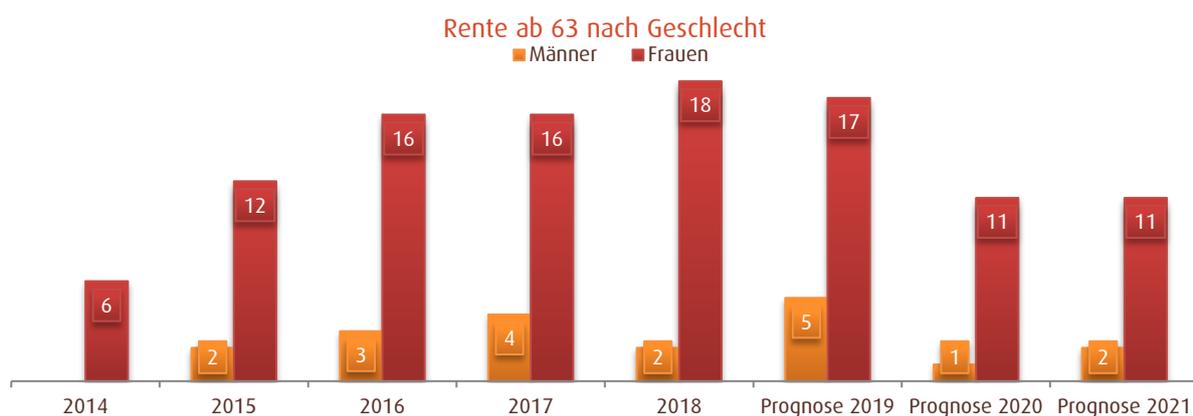
Fachkräfteverlust bis 2028  
kumulierte Darstellung nach Qualifikationsstufen



### 2.3.3 Abschlagsfreie Rente ab 63 Jahren

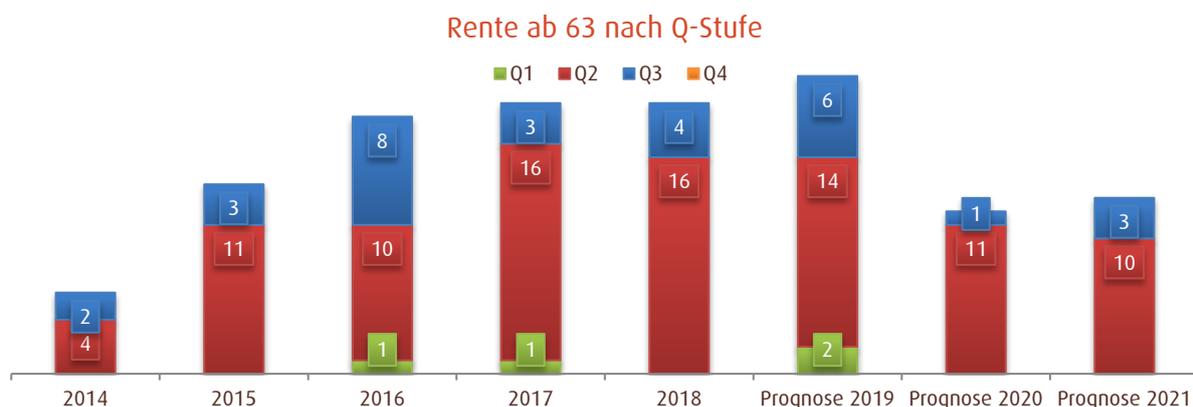
Im Bericht 2014/2015 wurde erstmals auf die besondere Problematik der Altersabgänge mit 63 Jahren hingewiesen. Das Rentenpaket, welches von der Bundesregierung geschnürt wurde und zum 1. Juli 2014 in Kraft getreten ist, führte letztendlich dazu, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche die Bedingungen für einen vorzeitigen Eintritt in den Ruhestand erfüllten, bis zu zwei Jahre früher ihre Stelle für eine Wiederbesetzung frei werden ließen.

Diese Größe ist für die Landeshauptstadt Magdeburg nicht planbar, da sich die Beschäftigten jederzeit dazu entscheiden können, ihren persönlichen Lebensplan zu ändern. Erst wenn die Beschäftigten einen entsprechenden Auflösungsvertrag mit der Landeshauptstadt Magdeburg geschlossen haben, ist ein präziser zeitlicher Ablauf der Wiederbesetzung der jeweiligen Stelle möglich.



Aktuell stellt sich das Szenario der gesetzlich möglichen und vorzeitigen Altersabgänge in der Landeshauptstadt Magdeburg so dar, dass jährlich eine Personalanalyse über die infrage kommenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durchgeführt wird. Diese werden dann angeschrieben und zu einem „Lebensplanungsgespräch“ eingeladen, um sie bei Annahme dieser Einladung ihre persönlichen Intentionen in unverbindlicher Form zum Ausdruck zu bringen. Damit erhält die Landeshauptstadt Magdeburg zumindest einen Planungsanhalt.

Für den Zeitraum des Berichtes (2016-2018) machten von der Möglichkeit eines vorzeitigen Eintretens in den Ruhestand 59 Beschäftigte Gebrauch. Wie im obigen Bild ablesbar ist, übersteigt dabei die Anzahl der weiblichen Beschäftigten die der männlichen um ein Vielfaches. In der Prognose für 2019 ist eine ähnliche Größenordnung zu erwarten. Auch die Auswertung nach Qualifikationsstufen zeichnet für die Berichts- und Prognosejahre ein in etwa gleichbleibendes Bild. Nochmals sei angemerkt, dass eine verbindliche Prognose dieser Größe für die Zukunft nicht möglich ist. Gerade für die Jahre 2019 bis 2021 erwartet die Landeshauptstadt Magdeburg die eine oder andere Verschiebung.



## 2.4 Die Landeshauptstadt Magdeburg im Vergleich der Personalbestände

Auch in diesem Jahr möchte sich die Landeshauptstadt Magdeburg mit einigen Städten hinsichtlich bestimmter Personaldaten vergleichen.

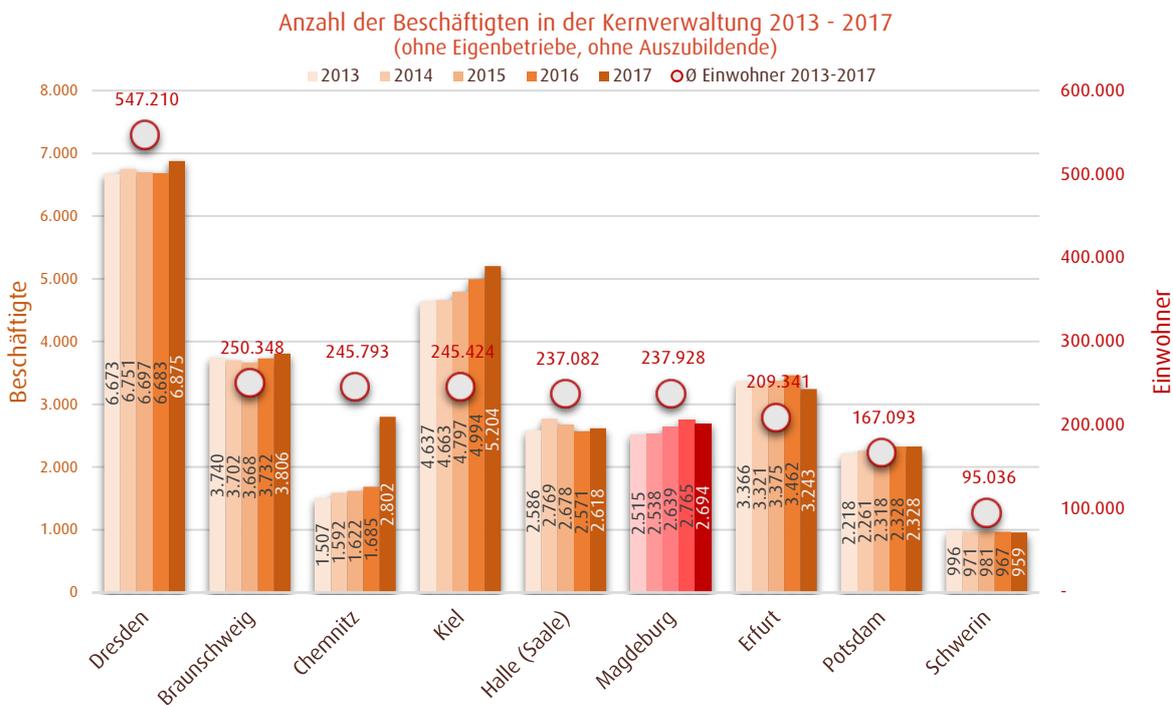
Alle Daten des nachfolgenden Städtevergleichs sind aus Veröffentlichungen des Deutschen Städtetages entnommen. Dargestellt sind die Beschäftigten in der Stadtverwaltung (Kernverwaltung), ohne Eigenbetriebe zum Stichtag 30.06. des jeweiligen Vergleichsjahres. Teilzeitbeschäftigte sind einschließlich der Altersteilzeitmodelle, einschließlich der Beschäftigten in Elternzeit aber ohne Praktikanten abgebildet. Auszubildende befinden sich nicht in der Gesamtzahl der Beschäftigten, sondern werden extra aufgeführt. Die Daten liegen derzeit nur bis zum Jahr 2017 vor. Auf das Jahr 2018 muss also beim vorliegenden Städtevergleich verzichtet werden.

Noch ein Hinweis: Es können sich in bestimmten Bereichen marginale Unterschiede zu den im Bericht veröffentlichten Daten ergeben. Diese resultieren in erster Linie aus unterschiedlichen Stichtagen bei der Datenerhebung oder aus der Be- bzw. Nichtbeachtung bestimmter Personengruppen (z. B. Saisonkräfte und Azubis in den Personalbeständen).

Verglichen wird sich hauptsächlich mit allen Landeshauptstädten der neuen Länder und mit der Stadt Halle als direktem regionalen Vergleichspartner. Als weitere Referenzgrößen wurden zudem erstmals weitere Städte, deren Vergleich sich aus Sicht der Autoren aus den verschiedensten Gründen lohnen würde, hinzugefügt.

Braunschweig als Partnerstadt der Landeshauptstadt Magdeburg, Chemnitz als in der Größenklasse vergleichbare sächsische Stadt, sowie Kiel als westdeutsche Landeshauptstadt der gleichen Größenklasse.

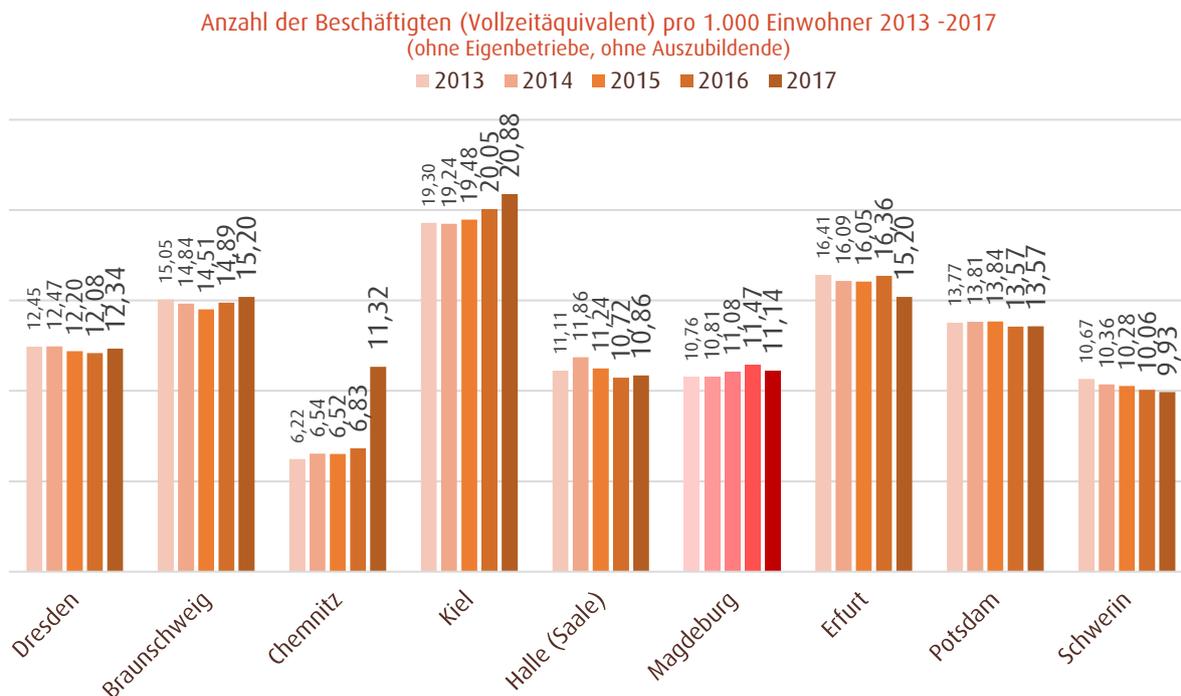
Den Autoren ist die unterschiedliche Größenklasseneinordnung der jeweiligen Städte bewusst. Auch wenn sich somit in bestimmten Teilen nur bedingt eine Vergleichbarkeit ableiten lässt, haben sich die Autoren für diese überregionale Gegenüberstellung entschieden. Schließlich haben alle Städte, nicht nur die mit dem Status Landeshauptstadt, unabhängig ihrer Größenordnung, ähnliche Aufgaben zu erfüllen.



So ist eine Betrachtung des hier dargestellten Städtevergleiches immer im Verhältnis zur jeweiligen Einwohnerzahl zu sehen. Denn daran orientiert sich im Wesentlichen auch die Aufgabenstellung einer Kommune.

Das erste Diagramm zeigt die Personalbestände in der absoluten Form, aufgliedert in den Jahresschreibern 2013 – 2017. Als Orientierungspunkt für eine vergleichbare Größenklasse dient die durchschnittliche Einwohnerzahl der dargestellten Jahre.

Um einen weiteren Vergleich der Personalbestände anbieten zu können, ist nachfolgend die Anzahl der Beschäftigten pro 1.000 Einwohner dargestellt. Diese Zahlen geben einen realistischen Vergleich auf die Verdichtungsstärke einer Stadtverwaltung.



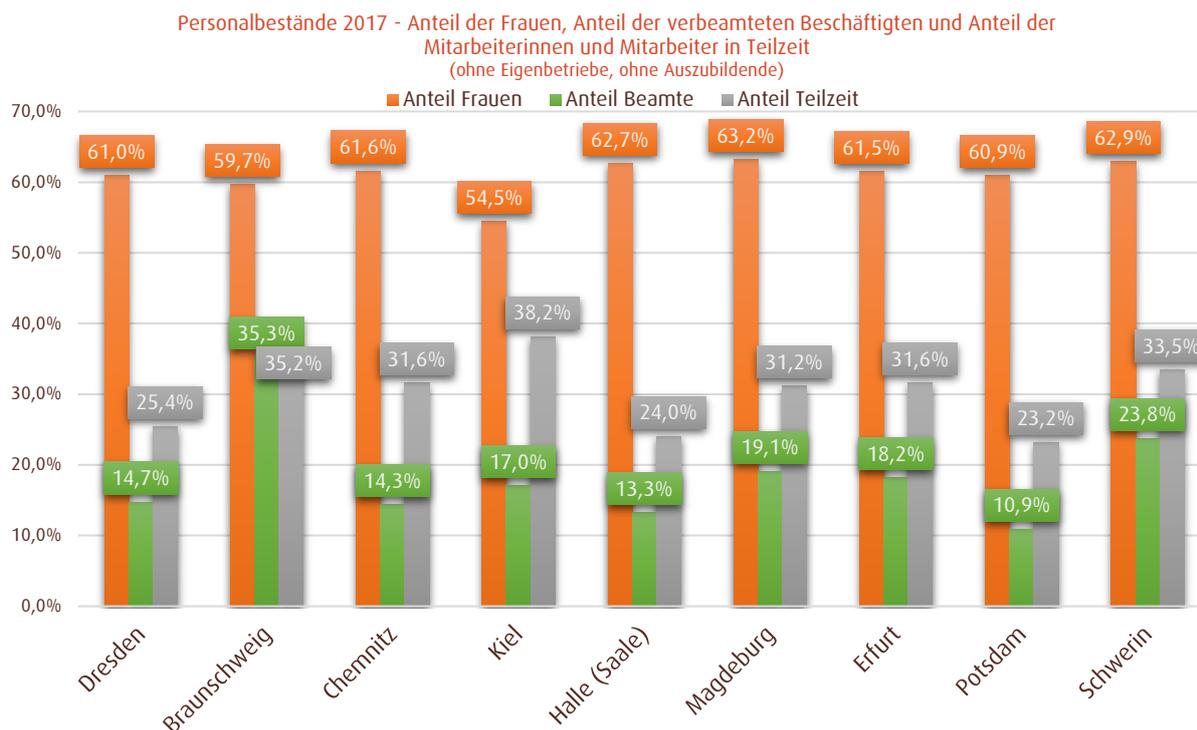
Gemessen an dieser Verdichtungsstärke ist festzustellen, dass sich die exorbitanten Unterschiede bei den absoluten Zahlen zwischen Städten wie bspw. Dresden und Schwerin sehr stark relativieren. Nahezu alle verglichenen Städte nähern sich in dieser Betrachtung an. Ausnahmen bilden auch hier die Städte Chemnitz und Kiel, die auch hier einen signifikanten Höchst- bzw. Mindestwert aufweisen. In der Stadt Chemnitz fand allerdings im Jahr 2017 eine Angleichung statt. Wodurch diese verursacht wurde, ist aus der Position der Landeshauptstadt Magdeburg nicht zu beurteilen. Möglicherweise wurde aber dort ein vorher ausgegliederter Bereich in die Kernverwaltung integriert.

Die Landeshauptstadt Magdeburg befindet sich bei beiden Betrachtungsweisen im statistischen Mittelfeld und weist im Jahr 2017 eine „Verdichtungsstärke“ von 11,14 Beschäftigten pro 1.000 Einwohner auf.

Im weiteren Verlauf wird versucht die jeweiligen kommunalen Personalbestände aus fünf unterschiedlichen Perspektiven zu betrachten. Beleuchtet werden die Verteilung der Geschlechter, der Anteil der verbeamteten Beschäftigten, die Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Teilzeitvereinbarungen, die Anzahl der Auszubildenden und abschließend eine Verteilung der beschäftigten Altersgruppen.

Aus Gendersicht kann festgestellt werden, dass der Anteil der weiblichen Beschäftigten im Durchschnitt aller verglichenen Kommunen bei etwa 61 % liegt. Dabei ist der Anteil der beschäftigten Frauen in der Landeshauptstadt Kiel mit 54,5 % am niedrigsten und in der Landeshauptstadt Magdeburg mit 63,2 % am höchsten.

Einfacher gesagt: Nimmt man diesen kleinen aber nicht repräsentativen Vergleich als Maßstab, ist das Kräfteverhältnis im kommunalen öffentlichen Dienst der Bundesrepublik Deutschland klar zu Gunsten der weiblichen Beschäftigten und überall annähernd gleich verteilt.



In der Betrachtung der verbeamteten Beschäftigten ergibt sich bei den verglichenen Kommunen zwar ein Durchschnitt von 18,5 %, jedoch klaffen bei einigen Städten eklatante Unterschiede hinsichtlich dieses Querschnitts auf. Dabei stechen Braunschweig mit über 35 % und Potsdam mit knapp 11 % besonders heraus. Die Landeshauptstadt Magdeburg liegt mit ihren 19,1 % verbeamteten Beschäftigten im oberen Drittel der Vergleichsstädte.

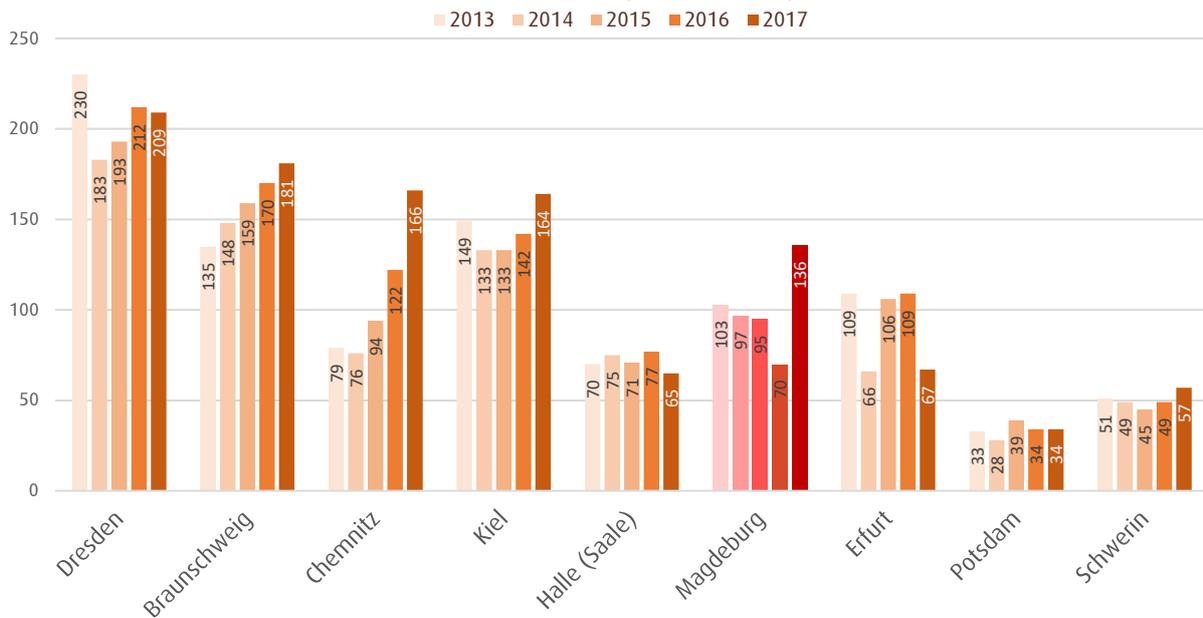
Im Vergleich der Teilzeitbeschäftigten sind alle Beschäftigten zusammengefasst, die in irgendeiner Form nicht in der jeweiligen regelmäßigen Wochenarbeitszeit beschäftigt sind. Dies schließt alle Altersteilzeitmodelle und geringfügig Beschäftigte gleichermaßen mit ein.

Auch hier gibt es wieder einige „Ausreißer“ nach oben und unten. Kiel ist die Stadt mit der höchsten Teilzeitquote (38,2 %) und Potsdam die Stadt mit der niedrigsten (23,2 %). Die Landeshauptstadt Magdeburg liegt mit einer Teilzeitquote von 31,2 % knapp über dem errechneten Durchschnitt von 30,4 %.

Die zum Stichtag 30.06. an den deutschen Städtetag gemeldeten Auszubildenden der jeweiligen Städte werden in diesem Bericht erstmals gegenübergestellt. Auch wenn hier ebenfalls eine gewisse Abhängigkeit zur jeweiligen Größenklasse und der Gesamtpersonalstärke unterstellt werden muss, kommt auch eine andere Größe zum Tragen. Die Bereitschaft einer Kommune über den eigenen Bedarf hinaus auszubilden und so ihrer politischen Verantwortung gerecht zu werden, hängt vornehmlich am jeweiligen politischen Willen.

Die aktuelle Spanne reicht von 34 Auszubildenden in der Stadt Potsdam bis 212 Auszubildenden in der Landeshauptstadt Dresden. Im Schnitt werden knapp über 100 junge Menschen pro Kommune für die Verwaltungen bzw. für die städtischen Eigenbetriebe ausgebildet. Die Landeshauptstadt Magdeburg liegt hier ebenfalls im guten Mittelfeld.

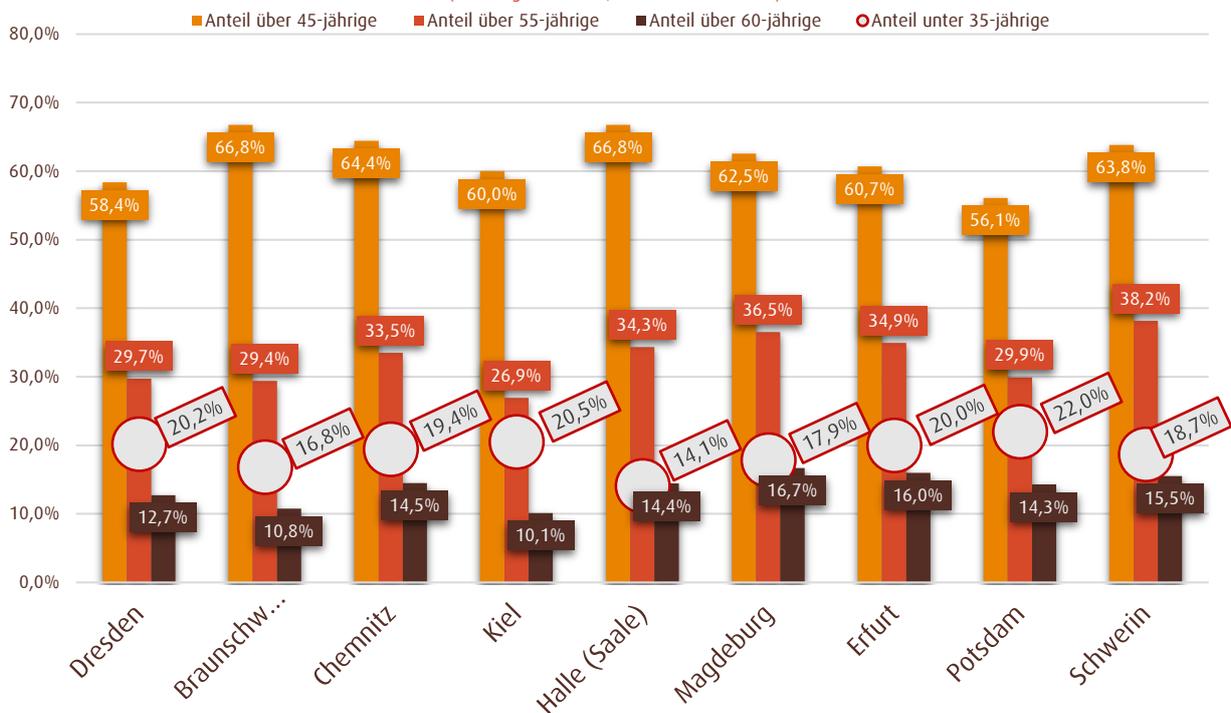
### Anzahl der Auszubildenden (inkl. Anwärter) 2013-2017



Auch für den nächsten Vergleich und dessen zukünftige Entwicklung spielen Auszubildende keine unwesentliche Rolle. Schließlich tragen junge Menschen maßgeblich dazu bei, die anstehenden Herausforderungen des demografischen Wandels zu meistern.

Die nachstehende Grafik zeigt, dass die Landeshauptstadt Magdeburg von ihrer Problematik des bevorstehenden starken Fachkräfteverlustes nicht allein betroffen ist. Nahezu jede vergleichbare Kommune weist eine ähnliche Altersstruktur wie die Landeshauptstadt Magdeburg auf. Im Schnitt sind knapp über 60 % der kommunalen Beschäftigten über 45 Jahre und etwa 14 % sogar über 60 Jahre. Dem entgegen stehen im Durchschnitt nur etwa knapp 19 % der Beschäftigten, die unter 35 Jahre alt sind.

### Vergleich der Altersgruppen 2017 (ohne Eigenbetriebe, ohne Auszubildende)



### **3. § 18 TVöD – Leistungsorientierte Bezahlung** **- Auswertung zur Umsetzung §18 TVöD -**

Nachdem das Leistungsentgelt 2013 erstmalig eingeführt wurde, erfolgten Änderungen der Dienstvereinbarung bereits Mitte 2014.

Nach drei Jahren (2013 bis 2015) und entsprechenden Erfahrungen und Erkenntnissen war es an der Zeit, das Leistungsentgelt auf seine Praktikabilität zu prüfen. Beim Austausch über die bisherige Praxis wurde jedoch deutlich, dass eine klare Vereinfachung, eine bessere Verständlichkeit und mehr Spielraum für die Beschäftigten sinnvoll und notwendig sind.

Ferner entwickelte sich bei der Verteilung des Leistungsentgelts auf die Budgets eine Ungleichheit, weil die Beurteilungsmaßstäbe bei den Zielvereinbarungen kaum angewandt wurden und die Ziele dieser Vereinbarungen häufig überdurchschnittlich gut erreichbar waren. Daneben wurde erkannt, dass der Zielvereinbarungsprozess, einschließlich der Zwischen- und Endauswertungen, große Ressourcen bindet.

Das Berechnungsverfahren des individuellen Leistungsentgelts war insgesamt sehr kompliziert und für die Beschäftigten schwer nachvollziehbar. Neue Mitarbeiter wurden benachteiligt und die Beschwerdemöglichkeiten nicht hinreichend normiert. Insgesamt wurde deshalb eine umfassende Änderung des Leistungsentgelts für notwendig erachtet. Gegenüber der alten Dienstvereinbarung sind deshalb gravierende inhaltliche Änderungen eingetreten.

Die vorgenommenen Änderungen werden im Folgenden kurz dargestellt.

Die Landeshauptstadt Magdeburg ist davon überzeugt, dass die Veränderungen dieser Dienstvereinbarung für alle Beteiligten insgesamt eine Verbesserung darstellen und das Leistungsentgelt gerechter verteilt wird. Gleichzeitig ist sich die Landeshauptstadt Magdeburg auch bewusst, dass in der Praxis Unklarheiten und Probleme auftreten können.

Bei den vorgenommenen Änderungen ist eine Vielzahl an Meinungen bzw. persönlichen Erfahrungen der Beschäftigten eingeflossen.

#### **3.1 Darstellung der Änderungen des Leistungsentgeltes**

- Es gibt nur noch ein Budget. Die Unterteilung in drei Budgets (Systematische Leistungsbewertung, Einzelzielvereinbarung, Teamzielvereinbarung) wurde aufgehoben. Damit wird die in der bisherigen Praxis entstandene ungleiche Verteilung auf die Budgets abgeschafft.
- Für die Berechnung des Leistungsentgelts werden nur noch die Bewertung und das Jahresbruttotabellenentgelt des Vorjahres herangezogen. Hier fließen die Eingruppierung, die Stufenzuordnung, Ausfallzeiten usw. von sich aus ein. Eine zusätzliche, aufwendige Erfassung dieser Tatbestände entfällt. Dadurch ist das Leistungsentgelt zum ersten Mal transparent und unter Berücksichtigung aller vergebenen Bewertungspunkte sowie des Jahresbruttotabellenentgeltes aller tariflich Beschäftigten selbst nachrechenbar.
- Es erfolgt immer die Gesamtbewertung anhand einer Systematischen Leistungsbewertung, in der Zielvereinbarungen Berücksichtigung finden können. Es besteht die Möglichkeit, die Ergebnisse der Zielvereinbarungen mit bis zu 50 % in die Leistungsbewertung einfließen zu lassen.

- Zielvereinbarungen können, dem Bedarf entsprechend, jederzeit abgeschlossen werden und in die Bewertung einfließen, soweit diese zum Ende des Bewertungszeitraums im Grad der Zielerreichung beurteilbar sind.
- Teamzielvereinbarungen entfallen. Trotzdem können gleiche Zielvereinbarungen mit Teammitgliedern abgeschlossen werden. Damit ist es auch in Zukunft möglich, Zielvereinbarungen mit gleichem Inhalt zu vereinbaren.
- Die Mindestbeschäftigungszeit (vorher sechs Monate) wurde abgeschafft. Jede/r Beschäftigte, der/dem Tabellenentgelt ausgezahlt wurde, erhält im Folgejahr seinen Anteil am Leistungsentgelt. Die Schlechterstellung für neu oder wieder eingestellte Beschäftigte (u. a. auch Auszubildende in Anschlussstätigkeit) wurde aufgehoben.
- Im Gegenzug werden Mitarbeiter, die nicht mindestens fünf Monate eine Stelle besetzt haben, für diesen Zeitraum pauschal mit 25 Punkten bewertet. Diese Verfahrensweise trägt dem Umstand Rechnung, dass bei kurzen Unterstellungszeiträumen eine objektive Bewertung kaum machbar ist und Einarbeitungszeiten in der Regel mit geringerer Leistungsfähigkeit verbunden sind.
- Der Bewertungszeitraum wurde um einen Monat nach vorne verlegt. Dieser beginnt jeweils im September des Vorjahres und endet im August des Jahres.
- Die Abschlussgespräche sind spätestens bis zum 15.09. des jeweiligen Jahres zu führen (vorher 15.10.). Die Abgabe der SLB muss bis zum 15.10. des Jahres bei FB01 erfolgen. Die Zwischenzeit von einem Monat ist erforderlich, um ggf. bei Uneinigkeiten noch Einigungsgespräche mit den Führungskräften vornehmen zu können. Hier hat ein ausreichend geeigneter Zeitraum gefehlt, der jetzt ergänzt wurde. Auf keinen Fall darf dieser Zeitraum dafür genutzt werden, die Abschlussgespräche verspätet zu führen.
- Jede Führungskraft bewertet ausschließlich den Zeitraum des Unterstellungsverhältnisses in seinem Verantwortungsbereich mit dem Mitarbeiter. Eine Absprache zwischen den Führungskräften ist nicht erforderlich. Damit wurden eine bestehende Regelungslücke geschlossen und Rechtsunsicherheiten aufgehoben.
- Neue Führungskräfte werden schnellstmöglich geschult. Gegenwärtig erfolgt eine Schulung für neue Führungskräfte nur auf der Grundlage eigener Bedarfsmeldungen.
- Der Anspruch auf Nachschulung für Führungskräfte wurde neu aufgenommen. Teilweise bestehen nach Jahren der Anwendung noch Unsicherheiten in der Praxis. Aus diesem Grund können Führungskräfte erneut an der Schulung zum Leistungsentgelt teilnehmen.
- Der Entfall des Leistungsentgelts für Mitarbeiter bei verspäteter Abgabe der SLB durch Führungskräfte wurde gestrichen. Dafür haben Führungskräfte bei Nichteinhaltung der Fristen mit disziplinarischen Maßnahmen zu rechnen.
- Die Bedeutung und der Inhalt von Eröffnungs- und Abschlussgespräch wurden neu normiert. Hier gab es in der Vergangenheit unterschiedliche Auslegungen und Anwendungen.
- Eröffnungsgespräche sind nur dann nachzuholen, wenn Beschäftigte bis Dezember bei der Landeshauptstadt Magdeburg neu oder erneut eingestellt werden. Nur dann entsteht ein Leistungsentgeltanspruch für das kommende Jahr. Für Beschäftigte, die im Zeitraum Januar bis August eingestellt werden, erfolgt die Ausschüttung des Leistungsentgelts erst im Folgejahr. Daher muss auch kein Eröffnungsgespräch nachgeholt werden.
- Die Beschwerdemöglichkeiten bei der Betrieblichen Kommission wurden präzisiert. Danach kann die konkrete Systematische Leistungsbewertung eindeutig angefochten werden. Die Adresse der Betrieblichen Kommission wurde mit aufgenommen. Ferner muss das Anliegen von Beschwerden klarer formuliert werden. Hier bestand in der Vergangenheit z. T. Unklarheit über das Begehren der Beschäftigten.

## 3.2 Leistungsbezogenes Entgelt – Worum geht es eigentlich?

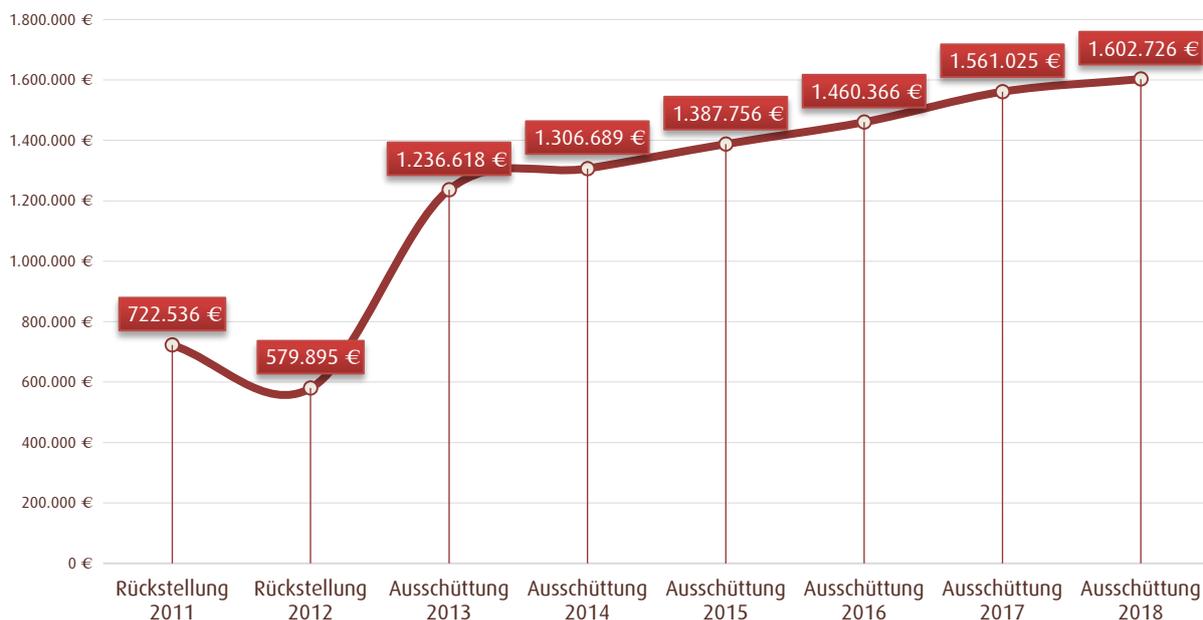
Das Leistungsbezogene Entgelt ist eine variable und leistungsorientierte Bezahlung zusätzlich zum Tabellenentgelt (§ 18 Abs. 2 TVöD).

Mit dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst haben sich die Tarifvertragsparteien darauf verständigt, Leistungsentgelte zu zahlen (§ 18 TVöD). Hierfür bedarf es immer einer Dienstvereinbarung, welche - wie bereits beschrieben - grundsätzlich überarbeitet wurde.

Um die Größenordnung zum Budget, über welches hierzu in der Landeshauptstadt Magdeburg verhandelt wurde, zu vermitteln, folgt eine Aufstellung der Ausschüttungsbeträge ab 2013:

- 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
- Gesamtbetrag der Ausschüttung **2016:** 1.460.366,02 Euro
- Gesamtbetrag der Ausschüttung **2017:** 1.561.025,32 Euro
- Gesamtbetrag der Ausschüttung **2018:** 1.602.725,85 Euro

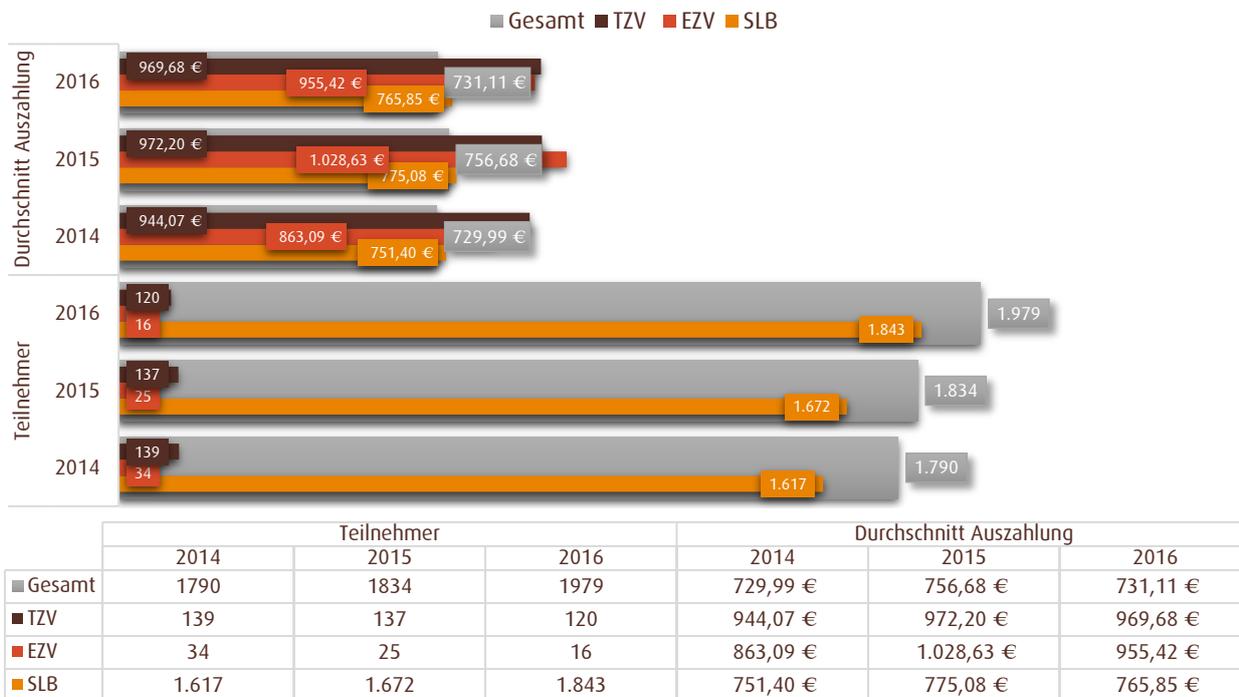
Ausschüttungsbeträge LOB ab 2013



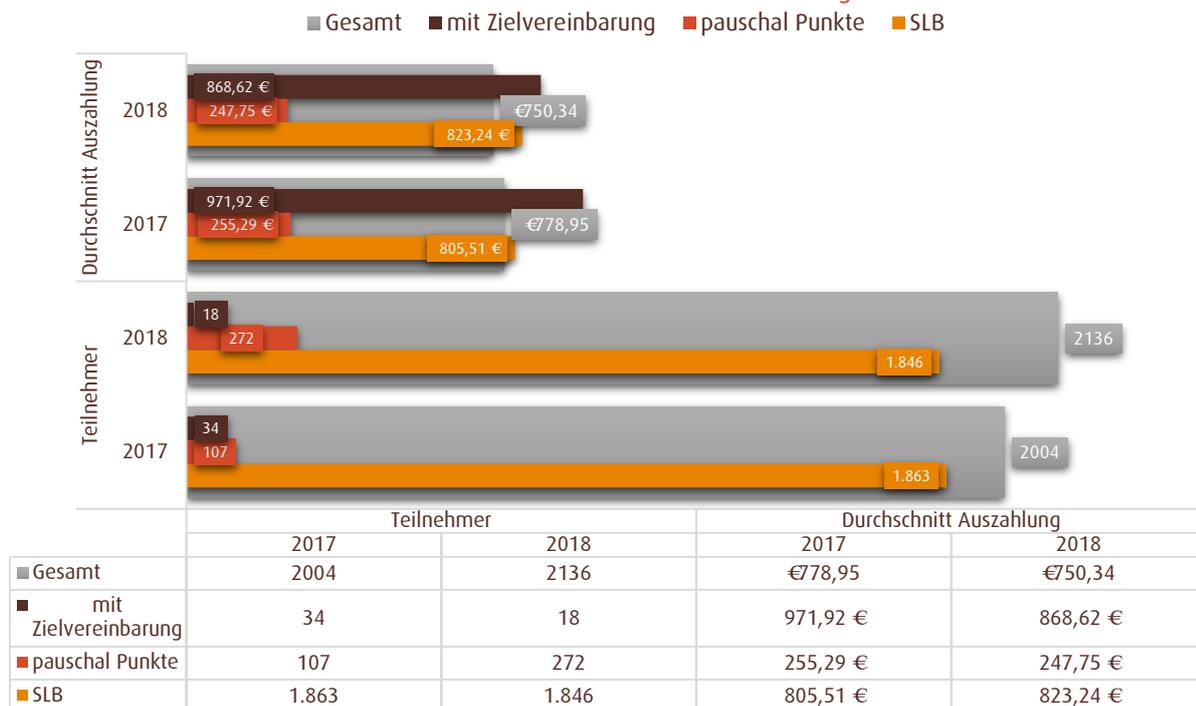
Ergänzend zur finanziellen Größenordnung wird im Folgenden eine Übersicht über die Teilnehmerzahlen je Instrument zur Leistungsorientierten Bezahlung (LOB), der durchschnittlichen Auszahlungen je Vollzeitäquivalent sowie der durchschnittlich erreichten Punktzahlen der Jahre 2014 bis 2016 und gesondert für 2017 und 2018 angeboten.

Die Gründe für eine gesonderte Betrachtung ab dem Jahr 2017 werden im Anschluss an die Grafiken ab dem Kapitel 3.3. erläutert.

### LOB 2014 - 2016 Teilnehmer und durchschnittliche Auszahlungen



### LOB 2017 und 2018 Teilnehmer und durchschnittliche Auszahlungen



### 3.3 Neuvereinbarung des LOB-Verfahren ab 2017

Ab 2017 erhält **jeder** tariflich Beschäftigte entsprechend seinem Jahresbruttotabellenentgelt des Vorjahres und dem vorhandenen Gesamtbudget eine Prämie, welche in Abhängigkeit vom erzielten Ergebnis zur Leistungseinschätzung ausgezahlt wird.

Um ein Leistungsentgelt erhalten zu können, ist **immer** für jeden Beschäftigten jährlich eine Leistungseinschätzung auf der Basis einer Systematischen Leistungsbewertung (SLB) vorzunehmen.

Ergänzend können zur Leistungseinschätzung auf freiwilliger Basis Zielvereinbarungen (ZV) abgeschlossen werden. Diese müssen jeweils Einzelzielvereinbarungen sein. Teamzielvereinbarungen sind zukünftig nicht mehr möglich. Jedoch ist nicht ausgeschlossen, dass identische Zielvereinbarungen mit mehreren Beschäftigten möglich sind.

Die Zielvereinbarungen fließen dann mit maximal 50 Prozent in die Systematische Leistungsbewertung (SLB) ein.

#### 3.3.1 Leistungsfeststellung ab 2017

Die Auswertungen zur Feststellung eines Leistungsprämienanspruchs erfolgen weiterhin auf der Basis der bekannten fünfstufigen Systematik unter Berechnung eines Durchschnittswertes. Ein Anspruch auf eine Leistungsprämie besteht in Abhängigkeit vom erzielten Ergebnis. Ein Mindestanspruch auf eine Leistungsprämie liegt generell vor, da ja in jedem Falle eine Leistung erbracht wurde. Im Ergebnis liegt die Bewertung immer zwischen 10 Punkten (Minimalwert) und 50 Punkten (Maximalwert).

Die o.g. fünfstufige Systematik, die allen Beteiligten bereits vertraut ist, wird im Folgenden ausführlich dargestellt und erläutert. Bei der Leistungsbewertung wird auf sogenannte Leistungsparameter abgestellt. Befähigungsmerkmale bleiben außer Acht.

#### Skalen der Leistungseinteilung mit entsprechender Beschreibung

5	4	3	2	1
übertrifft die Erwartungen bzw. Anforderungen in besonderem Maße	übertrifft im Wesentlichen die Erwartungen bzw. Anforderungen	entspricht den Erwartungen bzw. Anforderungen	entspricht im Wesentlichen den Erwartungen bzw. Anforderungen	entspricht nicht oder nur eingeschränkt den Erwartungen bzw. Anforderungen

Bei der Systematischen Leistungsbewertung erfolgt eine rückwärtige Betrachtung der erbrachten Leistungen durch den direkten Vorgesetzten nach feststehenden Leistungskriterien für den vergangenen Zeitraum. Der Beurteilungszeitraum ist nicht kalenderjahrbezogen, sondern bezieht sich auf September des laufenden Jahres bis August des Folgejahres. Bewertet werden weiterhin wie gewohnt die Qualität der Arbeit, die Quantität der Arbeit, die Teamfähigkeit, die Kundenorientierung und – für Beschäftigte mit Führungsverantwortung – die Mitarbeiterorientierung. Die Wichtung erfolgt grundsätzlich zu gleichen Teilen. Wird keine Zielvereinbarung abgeschlossen, kommt die normale (einfache) Leistungsbewertung (SLB) zum Tragen. Die meisten Beschäftigten haben in der Vergangenheit dieses Instrument gewählt.

Weiterhin gilt zusammenfassend:

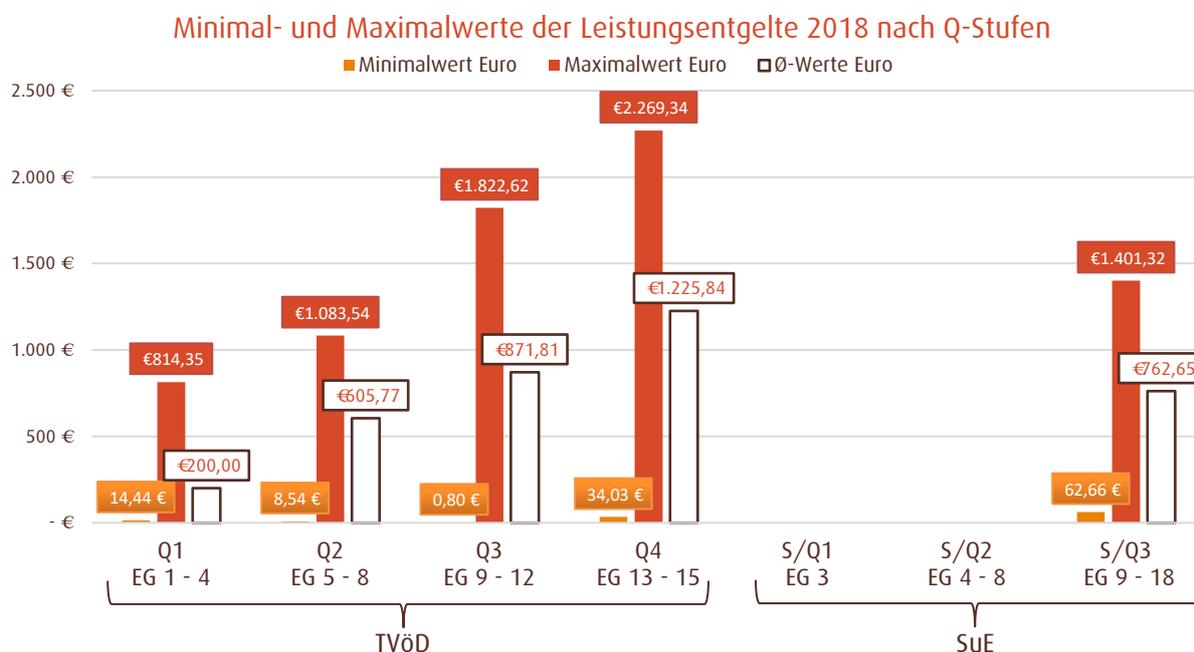
*Je höher die Punktzahl, desto besser die Leistung und umso höher das ausgezahlte Leistungsentgelt!*

Dennoch stellen sich die Beschäftigten die Frage, wie hoch die Leistungsentgelte sein können. Eine konkrete Antwort auf diese Frage kann es schon aufgrund der vielen Unbekannten nicht geben, die in die Berechnung des Leistungsentgeltes einfließen. Diese Unbekannten sind:

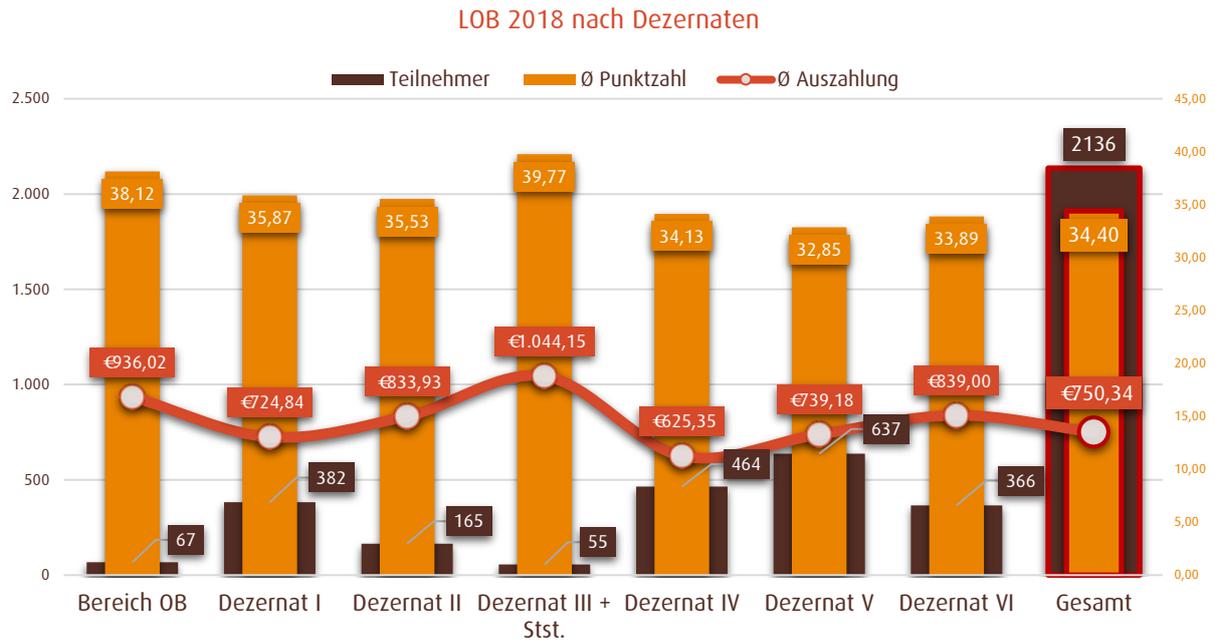
- die genaue Anzahl der Mitarbeiterzahl, da diese schwankend ist
- Jahresbruttotabellenentgelte und
- das erzielte Ergebnis der Leistungsbewertung.

Pauschal kann aber festgestellt werden, dass alle tariflich Beschäftigten infolge der Leistungsbewertung eine nicht unerhebliche Zusatzzahlung erhalten. Bei entsprechender Leistung lohnt sich ein offensives Mitwirken, also rein in finanzieller Hinsicht, auf jeden Fall.

Daran angeknüpft folgt eine Übersicht der Minimal- und Maximalwerte aus dem Jahr 2018 in den einzelnen Qualifikationsstufen bzw. Entgeltgruppen.



Zum Abschluss wird eine Übersicht für das Jahr 2018 zur Verteilung der Teilnehmer, der erreichten durchschnittlichen Punktzahl und zur den durchschnittlich ausbezahlten Beträgen pro Dezernat angeboten.



Die geringste durchschnittlich erreichte Punktzahl verzeichnet das Dezernat V und die höchste das Dezernat III, welches in dieser Übersicht mit allen Stabsstellen (dezernatsübergreifend) ergänzt wurde. Demzufolge wurde auch in der durchschnittlichen Auszahlung im Dezernat III am meisten ausgeschüttet. Im Dezernat IV (mit Saisonkräften) wurde dagegen durchschnittlich am wenigsten gezahlt. Der Unterschied dieser beiden durchschnittlichen Beträge fällt mit 418,80 € (oder rund 40 %) weniger dann allerdings doch überraschend deutlich aus.

## 4. Altersteilzeit und Arbeitszeitmodelle in der Landeshauptstadt Magdeburg

### 4.1 Altersteilzeit

Die Regelungen der Altersteilzeit (ATZ) wurden erstmalig in der Tarifrunde des Jahres 1998, also vor über 20 Jahren, abgeschlossen. Die wichtigsten Ziele waren und 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.

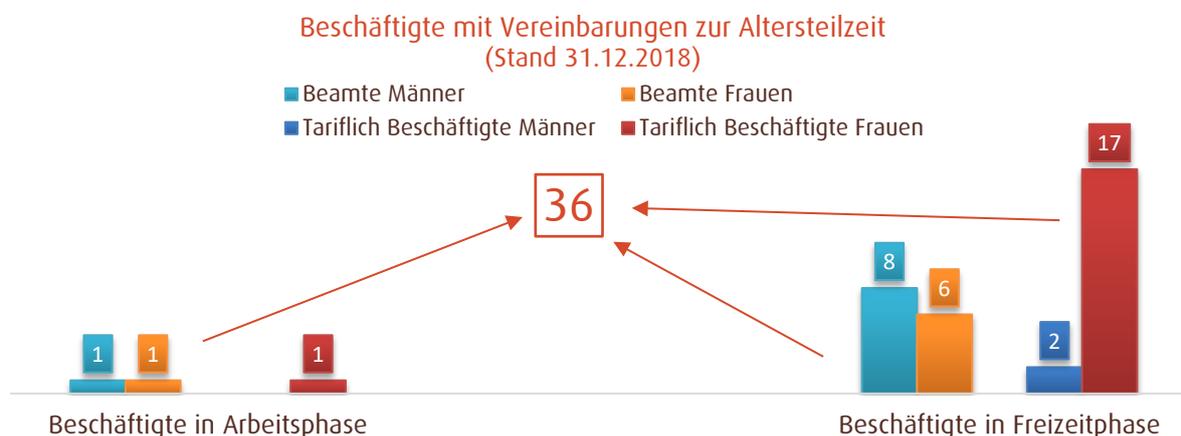
Die Altersteilzeit ist somit ein „Teilzeitbeschäftigungsverhältnis“, welches den gleitenden Übergang in die gesetzliche Altersrente oder Pension vorsieht.

Die Beschäftigten gehen dabei in eine Art „Vorleistung“, um später davon zu profitieren. Nehmen die Beschäftigten beispielsweise für 5 Jahre eine ATZ in Anspruch, leisten sie in den ersten 2 ½ Jahren, der sogenannten „Arbeitsphase“, ihre Arbeitszeit im bisherigen Umfang und werden anschließend in den nächsten 2 ½ Jahren, der sogenannten „Freistellungs- oder Ruhephase“, komplett von ihrer Arbeitspflicht befreit.

Bisher gab es in nachfolgenden Tarifrunden keine Wiederauflage dieser Regelung, so dass die ATZ-Vereinbarungen mit den Beschäftigten der Landeshauptstadt Magdeburg langsam auslaufen.

Zum 31. Dezember 2017 waren nur noch fünf und 2018 nur noch drei Beschäftigte in ihrer vereinbarten Arbeitsphase zur ATZ. 103 Beschäftigte befanden sich 2017 zu diesem Zeitpunkt bereits in der ATZ-Freizeitphase und stehen mit ihrer Arbeitskraft nicht mehr der Landeshauptstadt Magdeburg zur Verfügung. Zum gleichen Stichtag 2018 ist diese Größe bereits auf 33 Beschäftigte geschrumpft.

Nachfolgende Bilder zeigen die aktuelle Verteilung über die noch „aktiven“ und bereits in „Freizeit“ befindenden Beschäftigten mit entsprechender ATZ-Vereinbarung zu den Stichtagen 31.12.2017 und 2018.



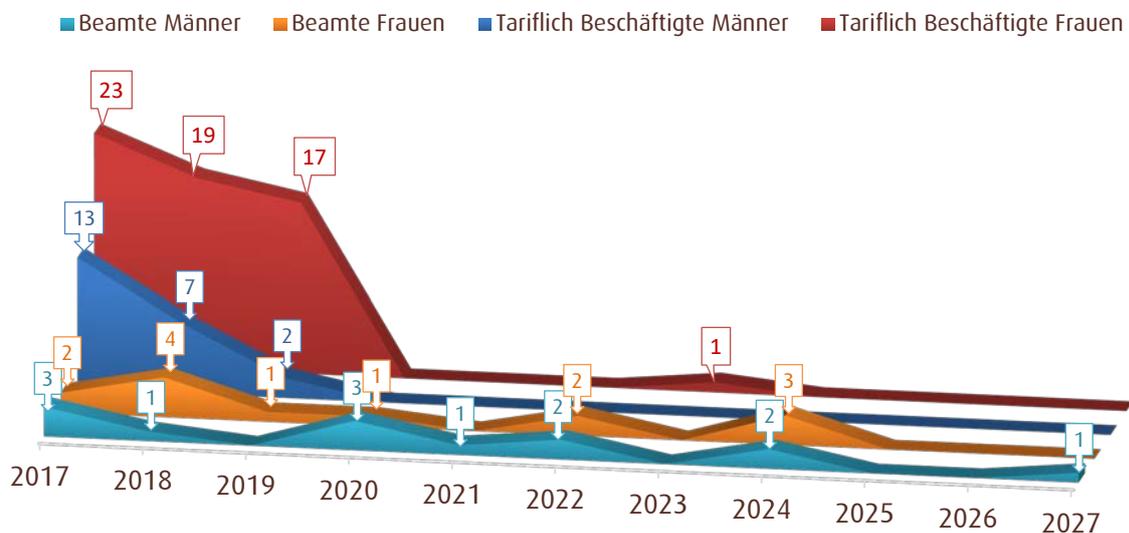
Freizeitphase bedeutet für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Personalwirtschaft, dass die Stellen dieser ATZ-Beschäftigten aktuell entweder

- 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,
- weggefallen oder umgewandelt wurden.

Die nächste Übersicht zeigt das Auslaufen aller aktuellen ATZ-Vereinbarungen ab 2017. 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.

Die Übersicht zeigt, dass ab 2020 nur noch vereinzelte Beschäftigte von ATZ-Regelungen profitieren. Die letzte ATZ-Freizeitphase endet dann 2027.

### Ende der Freizeitphasen/Auslaufen der aktuellen ATZ-Vereinbarungen ab 2017



## 4.2 Verhältnis von Voll- und Teilzeit

### Kennzahl Teilzeitquote

Die Kennzahl zeigt, ob das Verhältnis von Teilzeitbeschäftigten und Vollzeitbeschäftigten für das Unternehmen angemessen ist. Die Berechnung erfolgt, indem einfach die Anzahl Teilzeitkräfte durch die Gesamtzahl der Beschäftigten dividiert wird. Alternativ ist auch folgende Berechnung möglich:

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

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

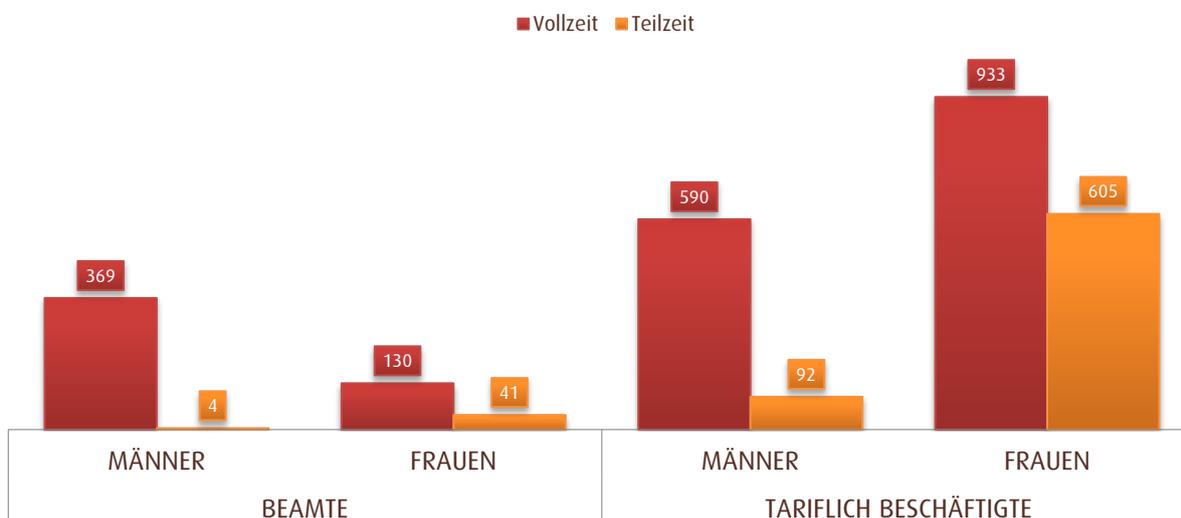
**Nach der o.g. Formel stand die Teilzeitquote der Landeshauptstadt Magdeburg im Berichtsjahr 2017 bei 25,56 % und im Jahr 2018 nur noch bei 22,68 %.**

Nicht in dieser Aufstellung enthalten sind Personen mit ATZ-Vereinbarungen, welche sich bereits in der Ruhephase befinden, also keinerlei Arbeitsstunden für die Landeshauptstadt Magdeburg erbringen. Dies ist auch der Hauptgrund, warum die hier dargestellte Kennzahl eine deutliche Diskrepanz zu den Kennzahlen der Städtevergleiche auf den Seiten 38 und 54 aufweist.

Teilzeitbeschäftigung ist heute ein wesentlicher Faktor des Arbeitslebens. Das gilt in besonderem Maße für den öffentlichen Dienst, der bei der Teilzeitbeschäftigung eine Vorreiterrolle einnimmt: Flexible Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung erhöhen die Attraktivität des Arbeitgebers, fördern so die Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und tragen damit maßgeblich dazu bei, die Leistungskraft im Gesamten zu steigern. Die Wahl des passenden Arbeitszeitmodells trägt außerdem entscheidend zum Gelingen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei.

Ein Blick auf die Verteilung von Voll- und Teilzeitbeschäftigten in der Landeshauptstadt Magdeburg zeigt zum Jahresende 2018, dass 742 Beschäftigte in einem teilzeitbasierten Beschäftigungsverhältnis stehen. Wie bereits oben erwähnt sind die rund 40 Beschäftigten, die sich in der Freizeit- / bzw. Ruhephase einer ATZ-Regelung befinden, hier nicht berücksichtigt worden.

Vollzeit - und Teilzeitbeschäftigung mit Stand 31.12.2018  
(ohne ATZ-Ruhe-/bzw. Freizeitphase)

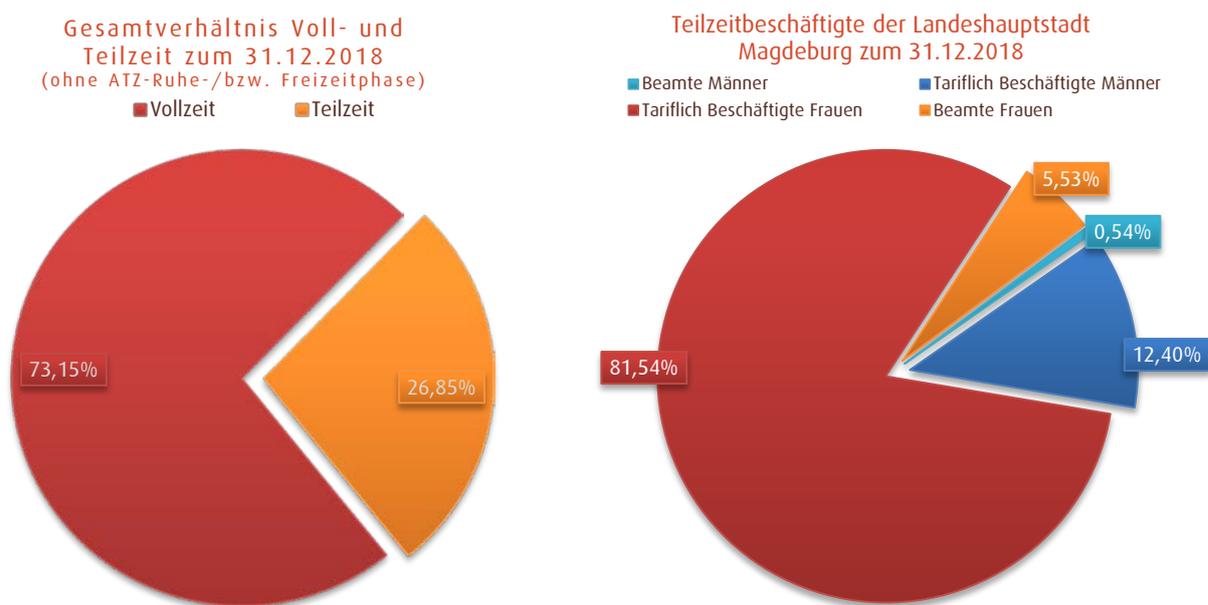


Zunehmend steht hinter dem Wunsch nach einer Teilzeitbeschäftigung das Bedürfnis, nicht allein für den Beruf zu leben, sondern mehr Zeit für andere Aktivitäten zu haben. Dies kann z. B. der Wunsch sein, eine ehrenamtliche Tätigkeit auszuüben oder sich stärker sozial oder politisch zu engagieren.

Oftmals sind es aber die einfachen und profanen Wünsche einer oder eines Beschäftigten, warum man sich für eine Teilzeitbeschäftigung entscheidet. Teilzeitbeschäftigte wollen oft mehr Zeit für ihre Familien oder sich selbst haben und verringern deshalb die Zahl ihrer Arbeitsstunden. Sehr oft ist es auch der Wunsch, neben einer weiterhin bestehenden Erwerbstätigkeit die eigenen Kinder zu betreuen - sei es weitgehend selbst, sei es gemeinsam mit dem Partner oder der Partnerin. Ein weiteres häufiges Motiv für Teilzeitarbeit stellt die Pflege von kranken und älteren Angehörigen zu Hause dar.

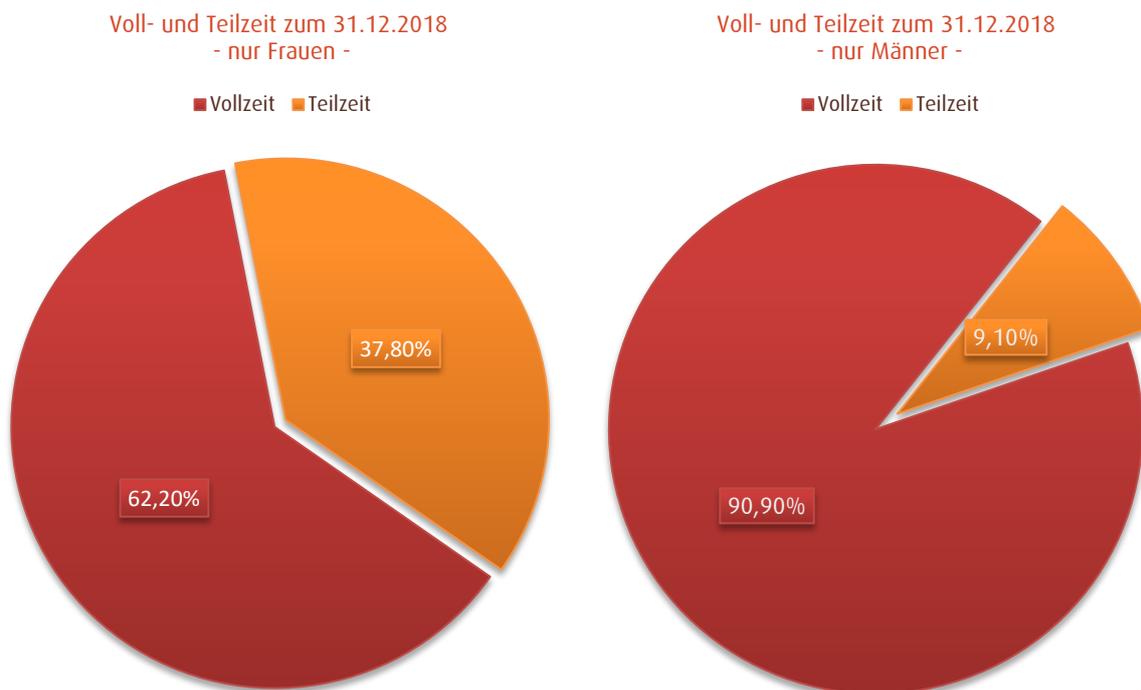
Die nachfolgenden Diagramme zur Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung geben einen aufschlussreichen Einblick wie sich das aktuelle Verhältnis hinsichtlich Geschlecht und Dienstverhältnis in Bezug auf die unterschiedlichen Arbeitszeitmodelle darstellt.

26,85 % aller Beschäftigten der Landeshauptstadt Magdeburg arbeiteten Ende 2018 in einem Arbeits- bzw. Dienstverhältnis mit einer Teilzeitvereinbarung. Das betrifft alle Arbeitszeitregelungen, deren wöchentliche Arbeitszeit die 40 Stunden-Grenze unterschreiten. Eine weitere Unterscheidung in Teilzeit 1 (< 40 h bis ≥ 20 h) und Teilzeit 2 (< 20 h) wurde nicht vorgenommen. Auch hier wurden die knapp 40 Beschäftigten, die sich bereits in einer ATZ-Ruhe- bzw. Freizeitphase befinden, nicht berücksichtigt.



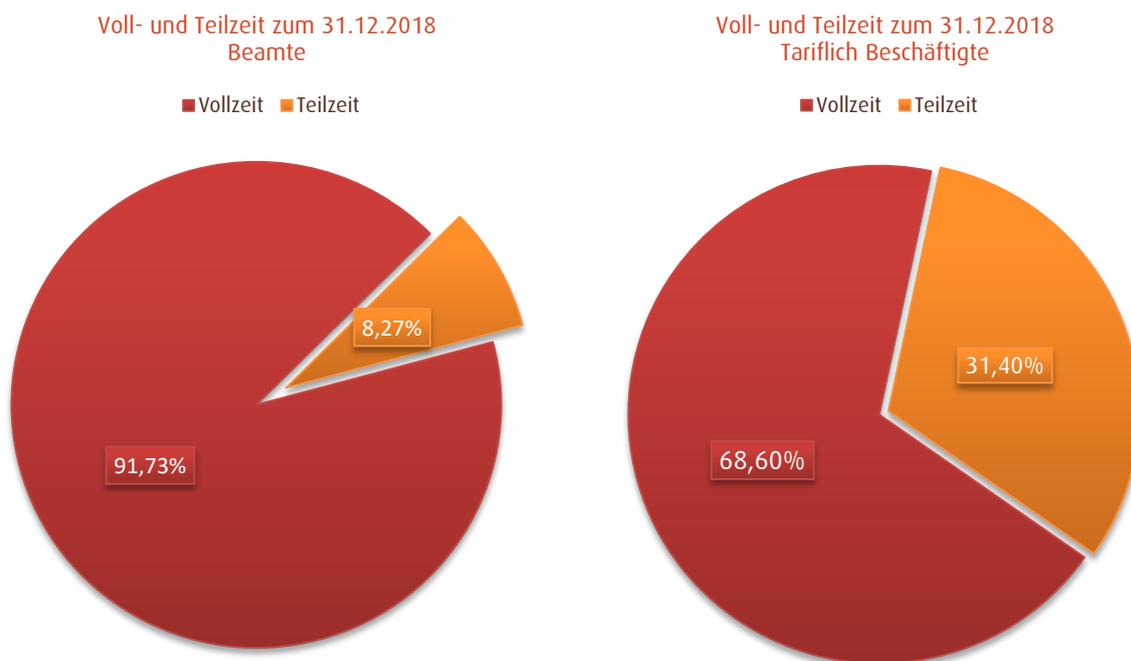
Die „Geschlechterverteilung“ hinsichtlich der Teilzeitvereinbarungen ist seit Jahren klar und stabil. Aktuell sind 37,80 % der Mitarbeiterinnen der Landeshauptstadt Magdeburg nicht in Vollzeit beschäftigt. Das ist genau genommen jede vierte Frau von zehn. Bei den Männern arbeitet hingegen nur einer von zehn Beschäftigten in Teilzeit. Das deckt sich nahezu 1:1 mit den vom statistischen Bundesamt erhobenen Daten aus dem Jahr 2016. So ist der Anteil der Männer mit einem Teilzeitjob in Deutschland im Allgemeinen sehr klein. Nur neun Prozent der erwerbstätigen Männer zwischen 20 und 64 Jahren arbeiteten deutschlandweit in Teilzeit. Im europäischen Vergleich lag Deutschland damit auf dem achten Platz. Die höchste Männer-Teilzeitquote gab es in den Niederlanden mit 22 Prozent, gefolgt von Schweden und Dänemark mit jeweils 12 Prozent.

Dass die Teilzeit derzeit noch klar von Frauen dominiert wird, ist auch im rechten Kreisdiagramm der Seite 50 ersichtlich. Fasst man die dortigen Segmente der Mitarbeiterinnen zusammen, wurden gut 87 % der Teilzeitvereinbarungen in der Landeshauptstadt Magdeburg von Frauen geschlossen.



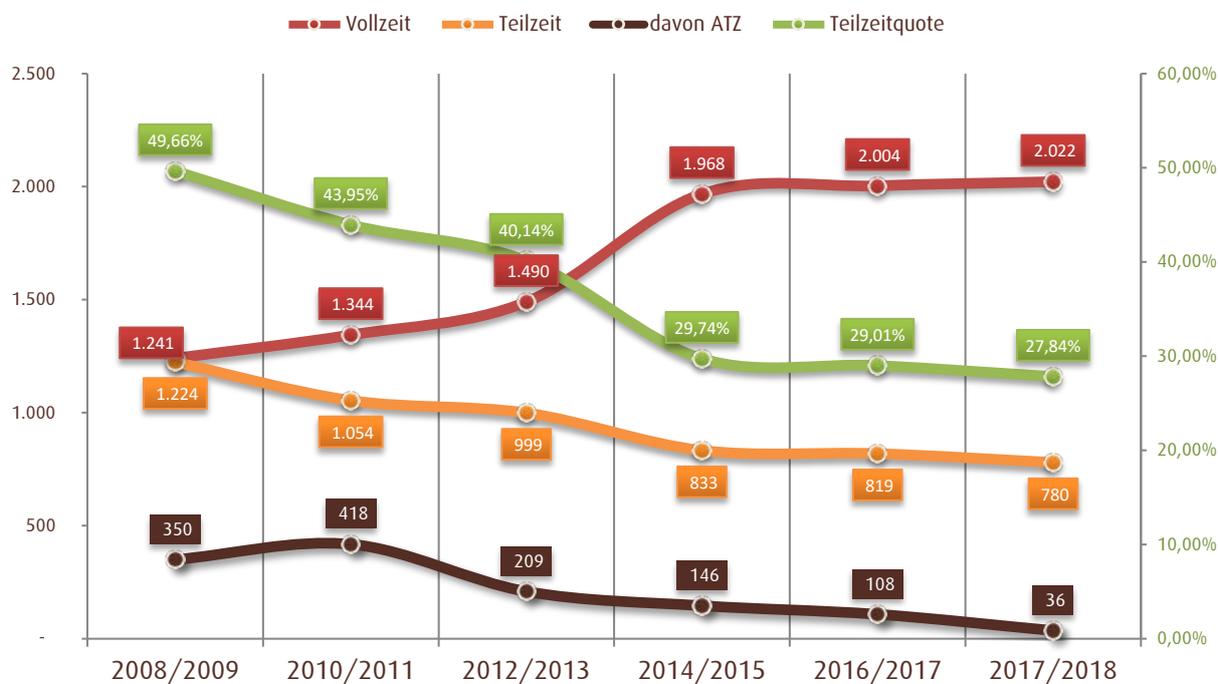
Auch beim Blick auf die Verteilung der Arbeitszeitmodelle hinsichtlich der Dienstverhältnisse gibt es erhebliche Unterschiede.

31,40 % tarifliche Teilzeitbeschäftigte stehen 8,27 % teilzeitbeschäftigten Beamten gegenüber. Der Schichtbetrieb der verbeamteten Feuerwehrmänner und -frauen und die stärkere Bindung der Beamten an dienstliche Einsatzpläne kann eine Ursache dafür sein.



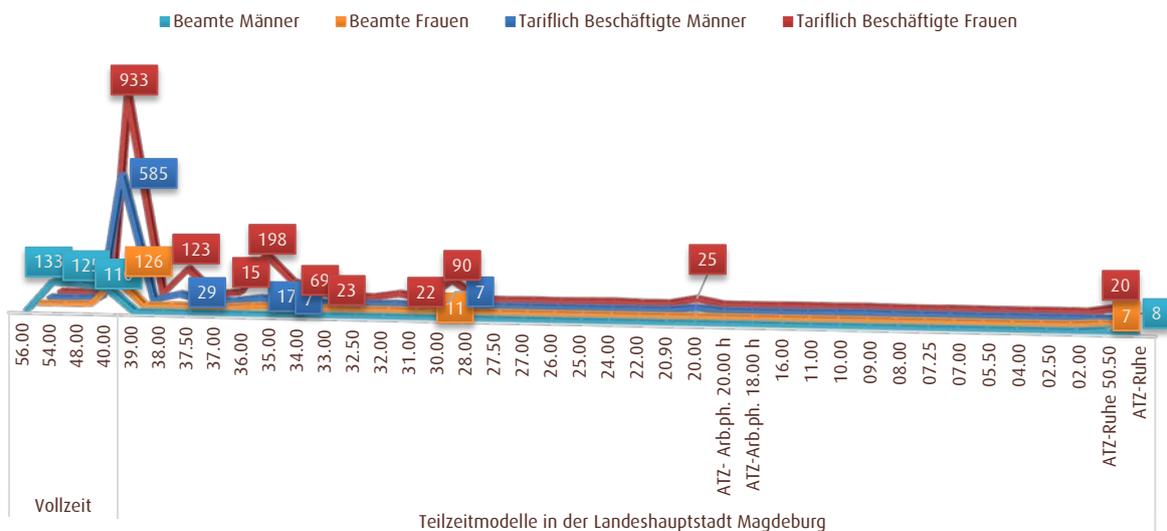
Die nächste Übersicht zeigt die Entwicklung der Teilzeit- und Vollzeitverhältnisse ab dem Jahr 2005. Während sich in den Jahren 2005 bis 2009 das Verhältnis von Voll- und Teilzeit in etwa die Waage hielt, ist seit 2010 eine deutliche Verschiebung hin zur Vollzeit erkennbar. Auch für den Bericht 2016/2017 hält dieser Trend an. Die im vorherigen Abschnitt nicht berücksichtigten ATZ-Ruhe- bzw. Freizeitphasen wurden hier aufgrund der besseren Vergleichbarkeit wieder hinzugefügt.

### Entwicklung der Teilzeit- und Vollzeitverhältnisse (inkl. ATZ-Ruhe- und Freizeitphase)



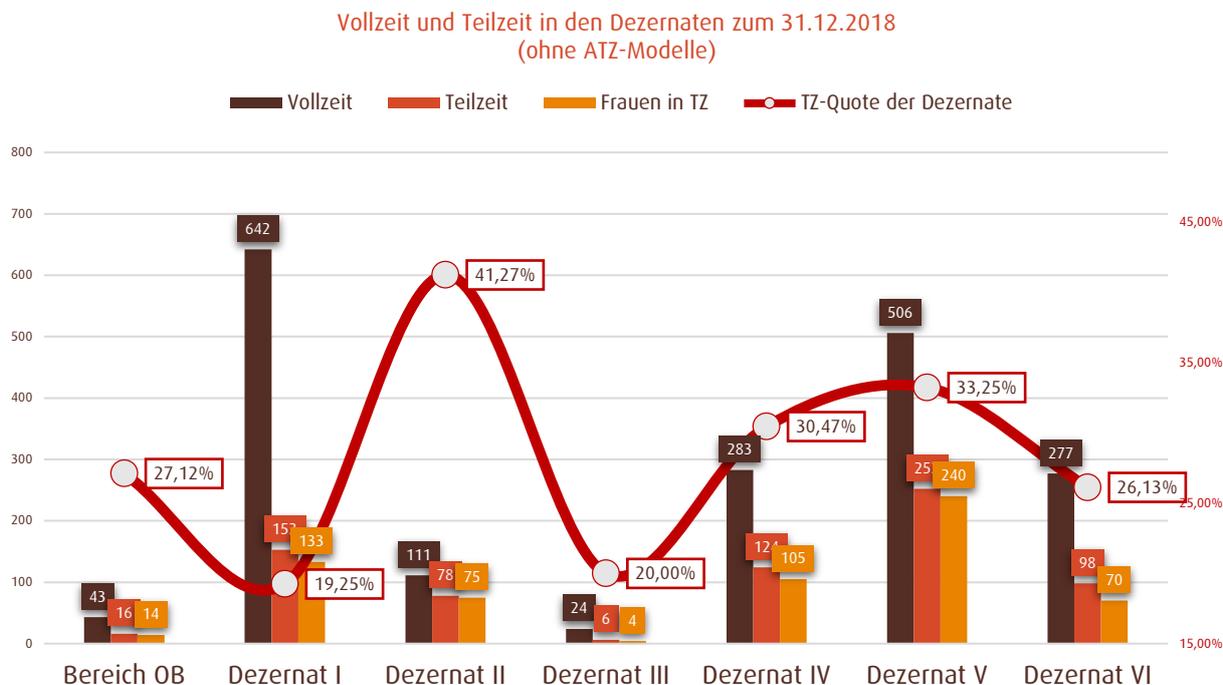
Die anschließende Grafik zeigt die Darstellung aller aktuellen Arbeitszeitmodelle. Diese ist seit dem Bericht 2010/2011 fester Bestandteil dieses Kapitels. Alle aufgeführten Modelle werden dabei mindestens 1x genutzt. Modelle mit unter fünf Nutzungen werden aber aufgrund der besseren Übersicht nicht explizit benannt.

### angewendete Arbeitszeitmodelle der Landeshauptstadt Magdeburg zum 31.12.2018



Neben den soeben allgemeinen dargestellten Vergleichen der Arbeitszeitmodelle der Landeshauptstadt Magdeburg interessierte es die Redakteure auch, wie sich die Verteilung der Teilzeit innerhalb der einzelnen Dezernate auswirkt. Gibt es hier spezifische Besonderheiten, die möglicherweise auch Einfluss auf die Aufgabenerfüllung in bestimmten Themenbereichen haben? Ist die Inanspruchnahme von Teilzeitregelungen in den jeweiligen Dezernaten gleichermaßen verteilt oder gibt es Bereiche, in denen von den Angeboten besonders rege Gebrauch gemacht wird?

Aus diesem Grund bietet der aktuelle Bericht zum Personal- und Organisationsmanagement erstmals nachfolgende Übersicht an.



In jedem Dezernat der Landeshauptstadt Magdeburg gibt es Teilzeitvereinbarungen mit Beschäftigten. Am höchsten fällt die Teilzeitquote (nach Köpfen, nicht nach Arbeitsstunden) im Dezernat II aus. Knapp 42 % der Beschäftigten arbeiten dort in einem Teilzeitverhältnis. Am niedrigsten ist die Teilzeitquote im Dezernat I. 19,25 % sind dort in einem Beschäftigtenverhältnis mit Teilzeitvereinbarung.

## 4.2.1 Die Landeshauptstadt Magdeburg im Vergleich

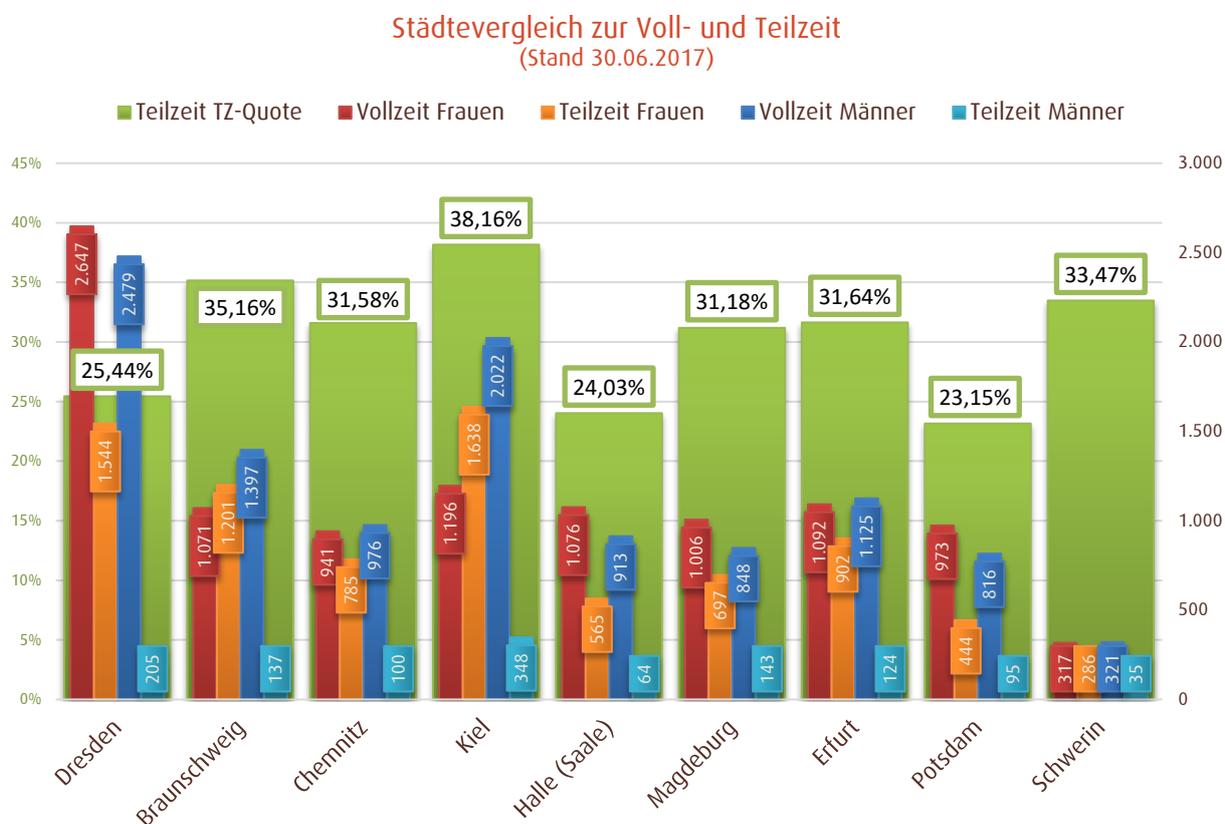
### - Verhältnis von Voll- und Teilzeit und Teilzeitquote -

Der hier dargestellte Städtevergleich der Arbeitszeitverhältnisse bezieht sich auf das Jahr 2017. Die Daten entstammen der gleichen Quelle, wie die Daten des Städtevergleiches im Kapitel 2.4.

Für die Landeshauptstadt Magdeburg wurde eine Teilzeitquote von 31,86 % für das Jahr 2017 ermittelt. Damit liegt die Landeshauptstadt Magdeburg im Ranking der verglichenen Städte im Mittelfeld.

Der bereits angesprochene Trend, dass eine Teilzeitbeschäftigung eher eine weibliche Domäne ist, zeigt sich auch in dieser Grafik deutlich. Erwähnenswert an dieser Stelle sind die Städte Braunschweig und Kiel. Hier übersteigt die Anzahl der in Teilzeit beschäftigten Frauen die Anzahl der weiblichen Vollzeitbeschäftigten zum Teil deutlich.

Die höchste Teilzeitquote weist in dieser Auswertung die Stadt Kiel auf. Gut 38 % der Beschäftigten arbeiten dort in Teilzeit. Mit rund 23 % hatte die Stadt Potsdam den niedrigsten Wert der Teilzeitquote zu verzeichnen.



## **5. Beschäftigtenfluktuation**

### **5.1 Einleitung**

Im Folgenden geht es vor allem um die Fluktuation innerhalb der Stadtverwaltung der Landeshauptstadt Magdeburg. Zu- und Abgänge von Beschäftigten, Anzahl der Stellenausschreibungen, Anzahl der Bewerber\*innen und die Möglichkeiten der Bewerberakquirierung stehen dabei im besonderen Fokus.

Das Ausscheiden von unbefristet eingestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus einem Dienst oder –Arbeitsverhältnis des öffentlichen Dienstes geschieht in erster Linie aus Altersgründen. Kündigungen aus betriebsbedingten Gründen mit einer einhergehenden Personaleinsparung kommen so gut wie nie vor.

Wenn also im öffentlichen Dienst von Beschäftigtenfluktuation gesprochen wird, geht es meist darum, wann und warum eine besetzbare Planstelle vakant wird und ob bzw. wie schnell sie wiederbesetzt werden kann.

Die Gründe einer Stellenvakanz sind dabei vielfältiger, als man im öffentlichen Dienst annehmen mag.

Renten- bzw. Pensionseintritt, Rente mit 63, Altersteilzeitvereinbarungen, Krankheit, Dienstunfähigkeit, Kündigungen seitens des Arbeitnehmers, interne Stellenwechsel, Umstrukturierungen, persönliche Weiterentwicklung, Umsetzungen nach Direktionsrecht oder der Tod einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters - um nur die wichtigsten Varianten zu nennen – können planbar und unplanbar zu Stellenvakanzen führen.

Auf viele dieser Möglichkeiten hat die Landeshauptstadt Magdeburg keinen oder nur bedingten Einfluss.

Von großer Bedeutung für die Personalarbeit sind deshalb die Ursachen, deren Resultat man selbst bestimmen oder zumindest in eine bestimmte Richtung lenken kann.

## 5.2 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 über Effizienz oder Qualität von Bewerbungen und Kandidaten aus, sondern gibt lediglich Hinweise auf den Erfolg und unterschiedliche Wirkungsweisen der Stellenausschreibungen. Initiativ- oder so genannte 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.

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

Initiativbewerbungen fließen in diese Kennzahl nicht ein.

Während für das Berichtsjahr 2016 noch 11,86 Bewerber pro Stellenausschreibung insgesamt ermittelt wurden, waren es für 2017 bereits 12,93 und für 2018 sogar 15,72 Bewerber pro Stellenausschreibung.

KENNZAHL	Bewerber pro Ausschreibung (Gesamt)	Bewerber pro Ausschreibung (extern)	Bewerber pro Ausschreibung (intern)
2016	11,86	27,22	3,51
2017	12,93	23,44	5,26
2018	15,72	24,49	4,15

Folgende Anmerkung ist zur Ergänzung der obigen Tabelle anzuführen.

Ab Oktober 2018 schreibt die Landeshauptstadt ihre zu besetzenden Stellen nur noch extern aus. Interne Beschäftigte haben aber weiterhin die Möglichkeit sich auf diese extern ausgeschriebenen Stellen zu bewerben. Eine genaue Erfassung wie viele der eingegangenen Bewerbungen von internen Beschäftigten stammen, erfolgt jedoch nicht. Die Prüfung, ob die Bewerberin oder der Bewerber bereits bei der Landeshauptstadt Magdeburg in „Lohn und Brot“ steht, erfolgt zu einem späteren Zeitpunkt im Besetzungsverfahren, nämlich nachdem bereits eine Vorauswahl nach der mitgebrachten Qualifikation stattgefunden hat.

Eine genauere Erläuterung, warum sich die Landeshauptstadt Magdeburg zu diesem Schritt entschlossen hat, entnehmen Sie bitte dem Kapitel 5.2.1.

### Kennzahl „Initiativbewerbungsindikator“:

Der Initiativbewerbungsindikator ist Ausdruck der Bekanntheit und der Attraktivität eines Unternehmens als Arbeitgeber. Die Kennzahl ist relativ einfach zu erfassen und kann mit weiteren Personalgewinnungszahlen ins Verhältnis gesetzt werden.

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

In die Berechnung fließen nur die VZÄ der Kernverwaltung (ohne jeweilige Saisonkräfte, Auszubildende etc.)

In den Berichtsjahren 2016-2018 konnten so folgende Werte ermittelt werden:

2018 = 0,254 // 2017 = 0,165 // 2016 = 0,254

Die nachfolgende kleine Grafik zeigt die Entwicklung des Initiativbewerbungsindikators der letzten Dekade.



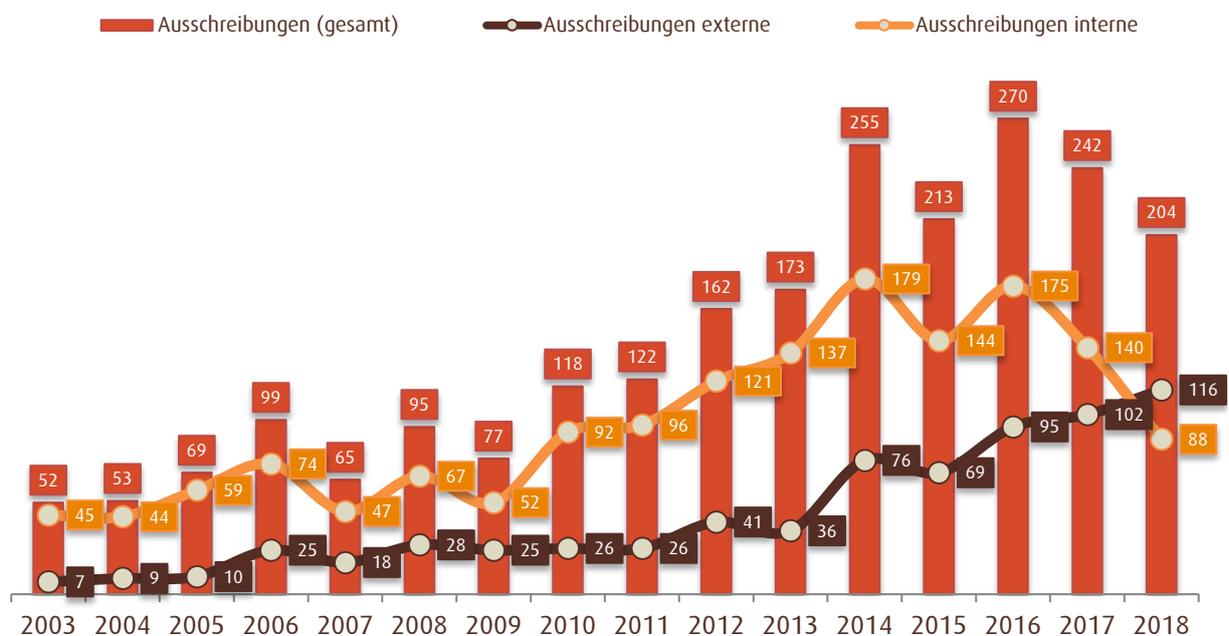
Der Rückgang dieses Indikators im Jahr 2016 ist auf den spürbaren Stellenaufwuchs zurückzuführen (siehe auch Kapitel 1.3).

### 5.2.1 Stellenausschreibungen

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 mit dem Ziel ausgeschrieben werden, diese schnellstmöglich wiederzubesetzen.

Führt man sich die Altersbäume und die Prognosen zum Fachkräfteverlust der letzten Jahre vor Augen, muss man kein Prophet, Wahrsager oder Zauberer sein um zu erkennen, dass dies natürlich auch Auswirkungen auf die Anzahl der durchzuführenden Stellenbesetzungsverfahren haben muss.

#### Vergleich von internen und externen Ausschreibungen seit 2003



Nachdem die Anzahl der Stellenausschreibungen im Jahr 2015 leicht zurückgegangen ist, stieg sie im Berichtsjahr 2016 sprunghaft auf einen neuen Rekordwert an. 270 Stellenbesetzungsverfahren wurden 2016 insgesamt durchgeführt. Die Prognosen für die Jahre 2017 und 2018 beliefen sich auf ähnliche Werte, traten letztendlich aber nicht ein. So ist im Vergleich von 2016 zu 2018 eine Reduzierung von 25 % ablesbar.

Bedingt durch Altersabgänge und Fluktuation ist also ein enormer Anstieg von Stellenbesetzungsverfahren zu verzeichnen. Diese Situation wurde und wird durch interne Mitarbeiterrotation, der Zuführung neu eingerichteter Stellen und in der Vergangenheit auch durch die Flüchtlingssituation verschärft. Gleichzeitig beeinflussen steigende rechtliche Anforderungen die Dauer der Besetzungsverfahren.

Alles in allem hatte das zur Folge, dass ein Stau der Stellenbesetzungen und damit eine große Anzahl vakanter bzw. unbesetzter Stellen entstanden ist. Die Arbeit der fehlenden Personalkapazitäten wird i.d.R. auf das verbliebene Personal verlagert, was wiederum zur Überlastung und langfristig zu krankheitsbedingten Ausfällen führt. Diese Ausfälle erhöhen die Anzahl der Stellenbesetzungen in Form von Krankenvertretungen nochmals. Hinzu kommen Elternzeitvertretungen und befristete Projekte mit Personalstellen.

Man sah sich im Ergebnis also dem sprichwörtlichen „Teufelskreis“ gegenüber. Es musste also etwas geschehen... und zwar schnell.

Folgende Maßnahmen sollten ab 2017 dazu beitragen die freien Stellen zügiger zu besetzen und die Personalausstattung der Fachämter und Fachbereiche zur Erfüllung der Aufgaben sicher zu stellen:

- Auszubildende in Anschluss Tätigkeit  
Die Übernahme der ausgebildeten Verwaltungsfachangestellten erfolgt nach einem geänderten Verfahren. **Die Übernahme erfolgt leistungsabhängig** direkt auf freie besetzbare Planstellen im allgemeinen Verwaltungsdienst von der Entgeltgruppe E 5 bis E 9a TVöD **ohne Ausschreibung**. (s.a. Kapitel Ausbildung)
- Elternzeit- und Krankenvertretungen  
**Elternzeit- und Krankenvertretungen werden künftig ohne Ausschreibungsverfahren besetzt**. Hier erfolgt der Rückgriff auf Initiativbewerbungen. Zudem werden zunächst die Aufgaben bei Elternzeit oder Erkrankung soweit möglich auf den/die Vertreter/in gemäß Dienstverteilungsplan übertragen.

Allein diese beiden „Sofortmaßnahmen“ führten zu einer Verringerung der Ausschreibungsverfahren. Den Besetzungstau konnten sie aber nur bedingt abmildern. Weitere Maßnahmen waren notwendig.

Neben der Priorisierung der Stellenbesetzungen, der Festlegung, dass die Art der Personalauswahl (also ob nach einem Vorstellungsgespräch oder nach Dienstlicher Beurteilung ausgewählt wird) zukünftig nach Zweckmäßigkeit erfolgt, wurde auch beschlossen, dass Stellenausschreibung ab Oktober 2018 (zunächst bis zum 31. Dezember 2019) nur noch **EXTERN** erfolgen werden.

Aus Sicht der für die Verfahren zuständigen Personalsachbearbeiter\*innen hat dies in erster Linie den Vorteil, dass das interne Personalkarussell gestoppt wird, es also durch die interne Umsetzung von Beschäftigten keine weiteren Stellenbesetzungsverfahren geben wird, wie das in der Vergangenheit der Fall war. Die Anzahl der durchzuführenden Stellenbesetzungsverfahren verringert sich also insgesamt.

Aus Sicht der Beschäftigten der Landeshauptstadt Magdeburg mag dies erst einmal danach klingen, dass ihnen die Möglichkeit genommen wird, sich auf Stellen mit anderen Aufgaben oder höher dotierten Stellen zu bewerben. Jedoch ist dem nicht so. Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Landeshauptstadt Magdeburg können sich nach wie vor beruflich weiterentwickeln. Der einzige Unterschied ist, dass sie sich nun auch in einem Verfahren mit externer Konkurrenz stellen und durchsetzen müssen. Die Auswahl erfolgt dabei – wie vorher auch – nach Art. 33 II GG nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung. Es wird dabei wird kein Unter-

schied zwischen internen und externen Bewerbern gemacht. Dennoch gehen die Verantwortlichen der Personalabteilung davon aus, dass die Beschäftigten der Landeshauptstadt Magdeburg gut qualifiziert sind und sich durchaus in der Konkurrenz zu externen Bewerbern behaupten können.

Im Ergebnis kann festgestellt werden, dass die Anzahl der durchgeführten Stellenbesetzungsverfahren im Jahr 2018 auf ein verträgliches Maß zurückgegangen ist. Verträgliches Maß deshalb, weil sich die Anzahl der zuständigen Personalsachbearbeiter/-innen bisher nicht verändert hat. Aber auch hier ist Abhilfe in Sicht. Der Oberbürgermeister stellte im Maßnahmenkatalog zur Abarbeitung des Besetzungstaus auch vier weitere Stellen für die zuständige Personalabteilung in Aussicht. Das Besetzungsverfahren läuft aktuell und kommt im II. bzw. III. Quartal 2019 zum Abschluss.

In der Summe aller Maßnahmen herrscht große Zuversicht, dass der Stellenbesetzungstau in naher Zukunft abgebaut werden kann. Dann wird es sicherlich auch möglich sein, das rein interne Personalkarussell wieder anzuschieben.

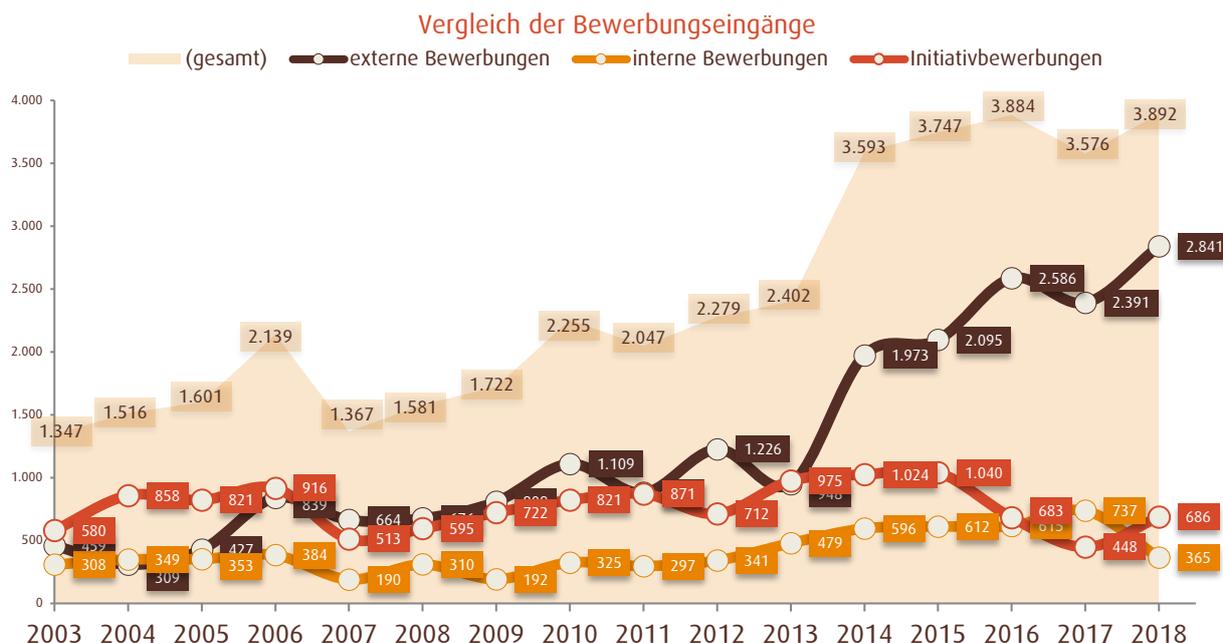
## 5.2.2 Bewerbungen

Die Anzahl derer, die sich auf Stellenausschreibungen der Landeshauptstadt Magdeburg bewerben, ist in den letzten Jahren stark angestiegen. Nun liegt dies sicherlich zum einen an der Anzahl der platzierten Stellenausschreibungen und ist auch davon abhängig, wie attraktiv die ausgeschriebenen Stellen erscheinen. Aber: die bloße Anzahl von Bewerbern sagt noch nichts über deren Qualität aus. Immer wieder kommt es vor, dass Stellenbesetzungsverfahren erfolglos abgebrochen werden müssen, weil eben kein geeigneter Bewerber oder keine geeignete Bewerberin gefunden wurde.

„Masse ist also nicht gleich Klasse!“...so könnte man meinen.

Aber „Masse“ erhöht zumindest die Wahrscheinlichkeit auf „Klasse“.

Das nachfolgende Bild zeigt die Bewerbungseingänge in der Landeshauptstadt Magdeburg aufgeteilt nach „internen“, „externen“ und „Initiativbewerbungen“.



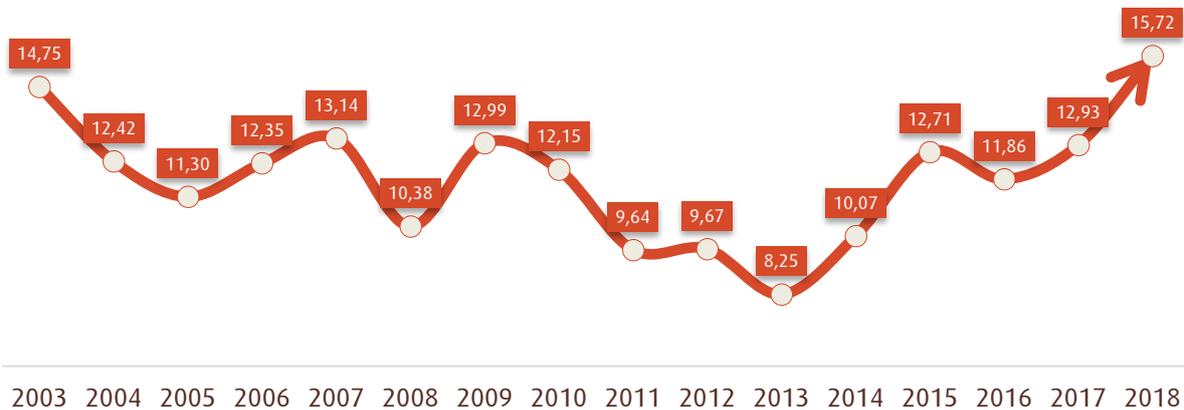
Im Jahr 2016 wurde ein zum damaligen Zeitpunkt neuer Rekord an Bewerbungen festgestellt.

Doch der Schein trügt in diesem Fall. Stellt man die Anzahl der durchgeführten Stellenbesetzungsverfahren

dagegen, die im Jahr 2016 auch so hoch war wie nie zuvor, hätten es wesentlich mehr Bewerbungen sein müssen.

Und tatsächlich: Setzt man Anzahl der Stellenausschreibungen und Anzahl der Bewerber/-innen ins Verhältnis erhält man die in der Einleitung dargestellten Kennzahlen der Bewerber pro Stellenausschreibung. Klar zu erkennen ist dabei, dass die Anzahl der Bewerber eben nicht proportional zur Anzahl der ausgeschriebenen Stellen steigt, sondern merklich abgesunken ist.

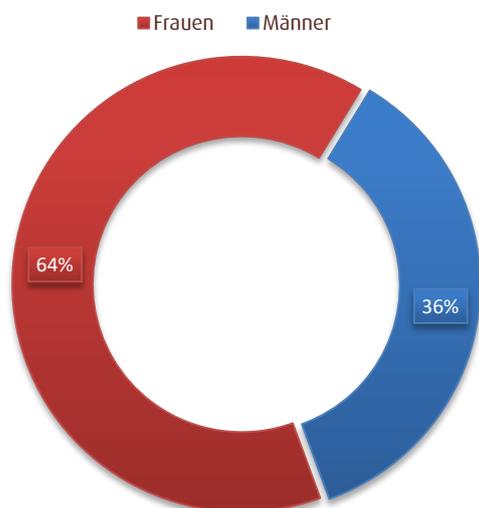
Bewerber pro Stellenausschreibung



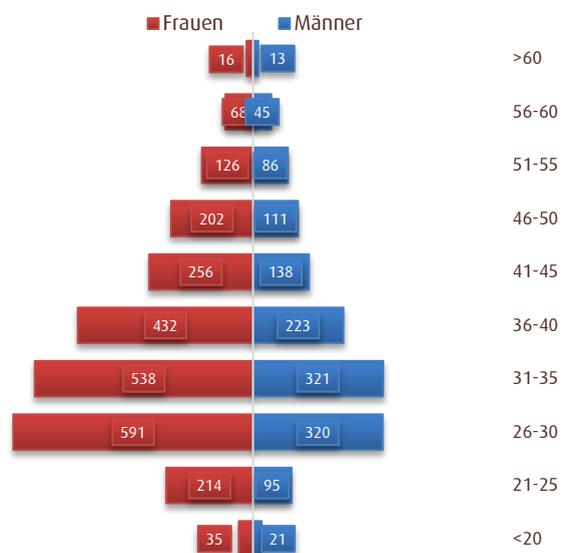
In den Jahren 2017 und 2018 konnte in dieser Auswertesystematik wieder ein Anstieg registriert werden. 2018 verzeichnet die Landeshauptstadt Magdeburg mit knapp 16 Bewerber/-innen pro Stellenausschreibung hier sogar einen neuen absoluten Höchstwert. Das ist neben der Anzahl der durchgeführten Stellenausschreibungen und der einhergehenden Attraktivität der ausgeschriebenen Stellen zu einem nicht unerheblichen Teil dem Projekt zuzuschreiben, welches im anschließenden Kapitel 5.3 näher beschrieben wird.

Erstmals in der Historie des Berichtes zum Personal- und Organisationsmanagement haben sich die Autoren mit den eingehenden Bewerbungen näher befasst. Es ist von gesteigertem Interesse, wie sich das Bewerberklientel zusammensetzt. So können ein ermittelter Altersquerschnitt der Bewerber/-innen, die Geschlechterverteilung und die Herkunft durchaus Rückschlüsse auf die Attraktivität der Landeshauptstadt Magdeburg als wichtiger Arbeitgeber der Region geben.

Geschlechterverteilung Bewerbungen 2018



Altersverteilung Bewerbungen 2018



Insgesamt waren 64 % der eingegangenen Bewerbungen weiblichen Personen zuzuordnen. 36 % der Bewerber waren männlich. Das „dritte“ Geschlecht, welches ab dem 01.01.2019 gesetzliche Berücksichtigung findet, wurde hier noch nicht erfasst.

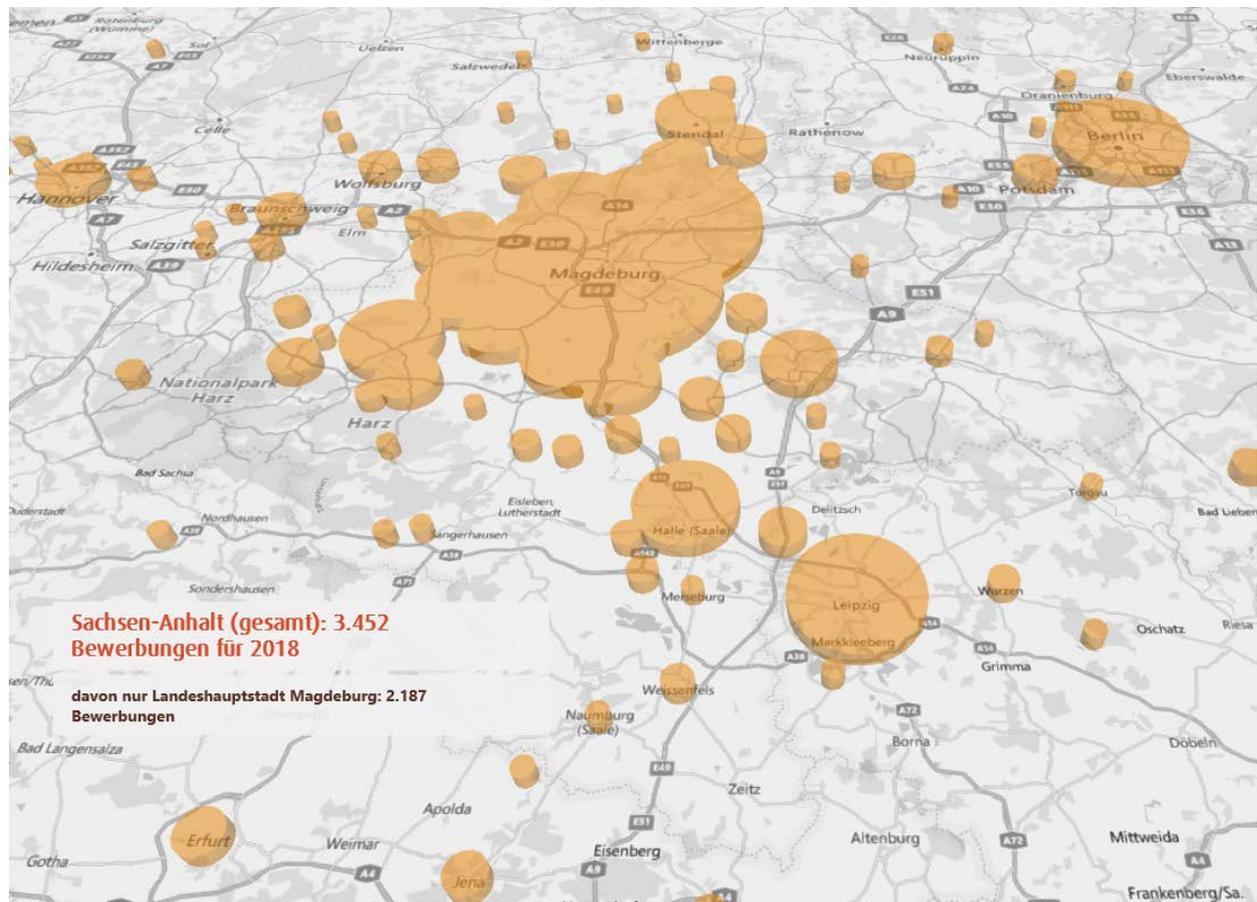
Bei der Betrachtung des Altersquerschnitts bleibt festzustellen, dass der Altersdurchschnitt aller Bewerber/-innen bei 35,97 Jahren liegt. Dabei sind die weiblichen Bewerberinnen statistisch mit 35,78 Jahren etwas jünger als die männlichen Bewerber (36,31 Jahre).

Ruft man sich die Altersstruktur der aktuell bei der Landeshauptstadt Magdeburg Beschäftigten aus dem Kapitel 2.3 in Erinnerung, können Neueinstellungen durchaus zu einer Verjüngung der gesamtstädtischen Belegschaft beitragen. Aber natürlich ist das Alter eines Bewerbers bzw. einer Bewerberin kein Auswahlkriterium im Sinne des AGG. Insofern bietet die Erkenntnis des durchschnittlichen Bewerbungsalters nur den Anhalt, dass die gewünschte Zielgruppe angesprochen wird.

Die Daten über das Geschlecht oder das Alter der Bewerber/-innen zu ermitteln und darzustellen ist relativ einfach. Schwieriger wird es, wenn man wissen will, wo die Bewerber und Bewerberinnen eigentlich herkommen. Welche Reichweite haben also die Stellenausschreibungen der Landeshauptstadt Magdeburg?

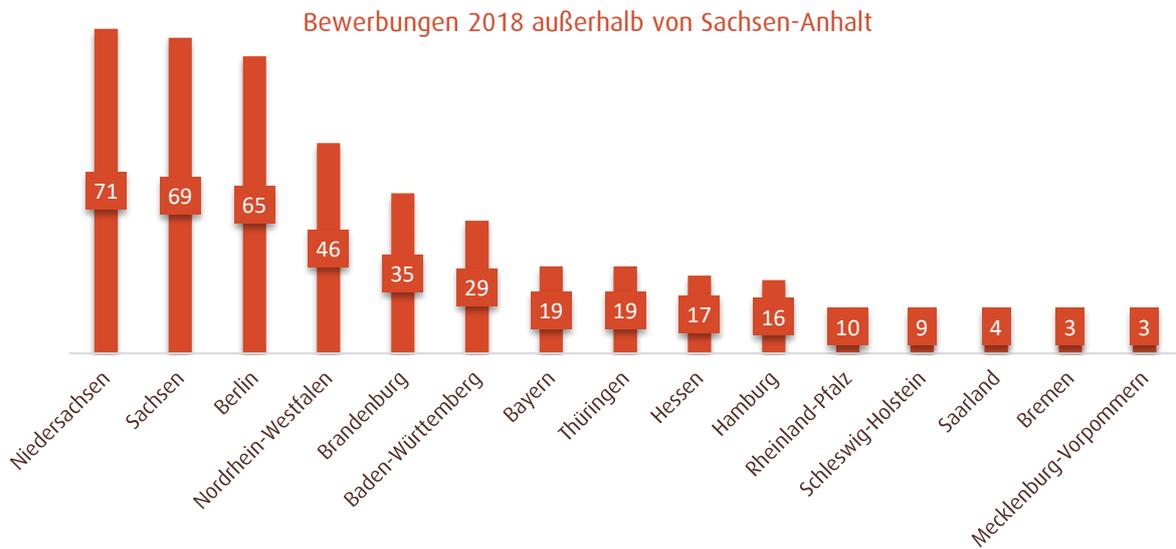
Natürlich kommen die meisten Bewerbungen von den Bürgerinnen und Bürgern der Landeshauptstadt Magdeburg selbst. Selbst wenn die Bewerbungen nicht direkt aus Magdeburg versendet werden, so sind sie doch dem Großraum Magdeburg und dem Land Sachsen-Anhalt zuzuordnen.

Mehr als jede zweite Bewerbung (56,19 %) kommt direkt aus Magdeburg und sogar knapp 90 % aus Sachsen-Anhalt. Im nachfolgenden Schaubild ist dies eindrucksvoll visualisiert.



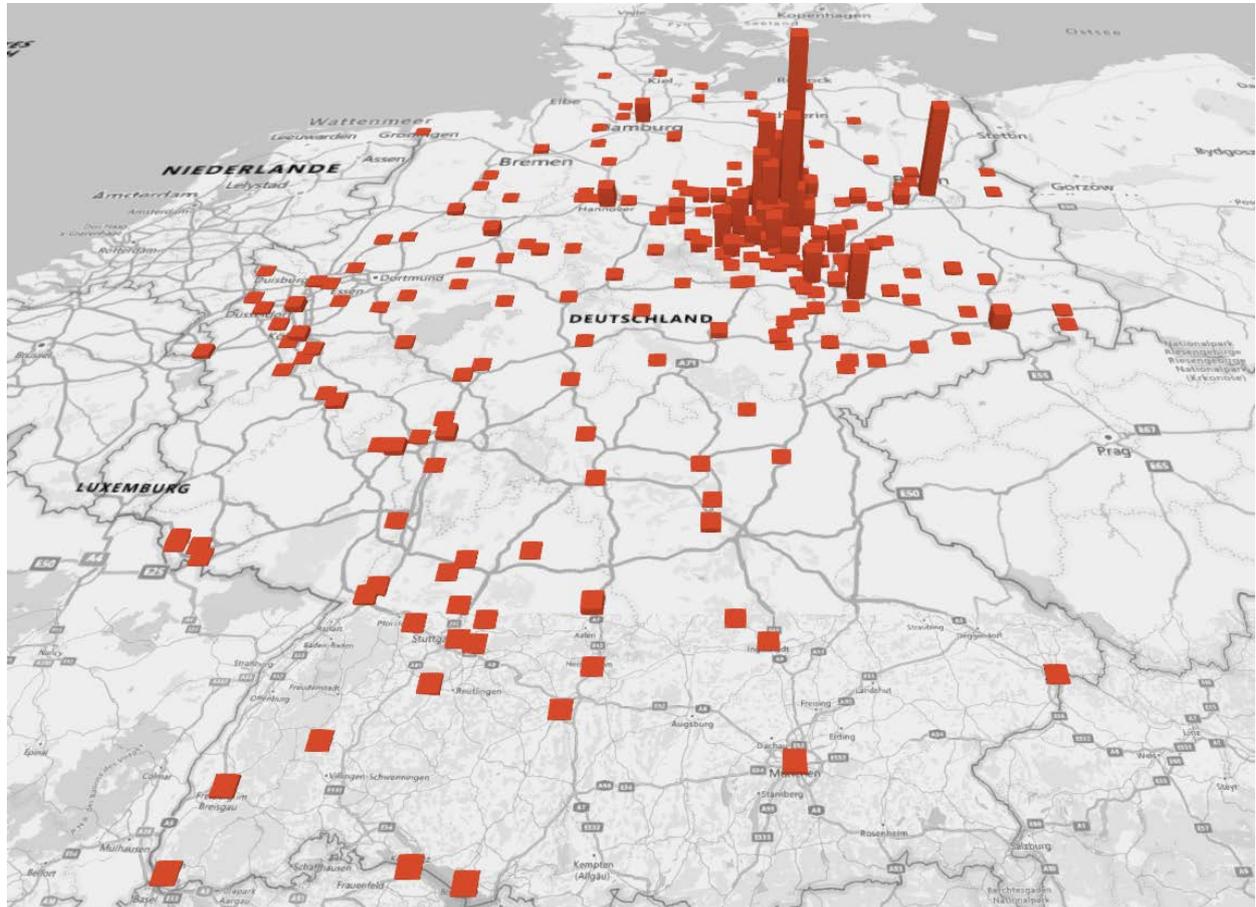
Die restlichen etwa 12 % der Bewerbungen summieren sich aus dem gesamten Bundesgebiet. Natürlich sind dabei die angrenzenden Bundesländer in der Anzahl deutlich stärker vertreten als bspw. das Saarland.

Auch dazu haben die Autoren des Berichts selbsterklärende Grafiken erstellt.



Hier noch einmal ein Gesamtblick auf die „Bewerberkarte 2018“, allerdings ohne die Landeshauptstadt Magdeburg selbst (geschuldet der besseren Übersicht) und ohne die 0,3 % Bewerbungen, die die Landeshauptstadt Magdeburg aus dem Ausland erreichten.

Dennoch ist es für die Personalsachbearbeiter/-innen immer wieder erstaunlich aus welcher abgelegenen Zipfeln der Bundesrepublik Deutschland manchmal Bewerbungen eingehen.



### 5.3 Bewerberakquise über Radio – Ein neuer Weg

Ende März, Anfang April 2017 haben sich einige Bürger der Landeshauptstadt Magdeburg und der Umgebung sicherlich verwundert die Ohren geliebt, als plötzlich der Oberbürgermeister der Landeshauptstadt Magdeburg zu ihnen über das Radio sprach.

Nun ist es für einen Oberbürgermeister einer Landeshauptstadt nichts Ungewöhnliches, dass er sich zuweilen in öffentlichen Medien zu tagaktuellen oder zu politischen Themen äußert - aber in einem Werbeblock zwischen Autohaus und Elektromarkt? - das ist dann schon etwas Besonderes. Wie kam es dazu?

Der „Kampf um Fachkräfte“ ist in vollem Gang, da auch andere Branchen außerhalb des öffentlichen Dienstes mit ähnlichen Problemlagen umgehen müssen. Der kleine Bruch in den Bewerberzahlen des Jahres 2016 und das Wissen, dass diesem Trend entgegenzuwirken ist, führten zu einer Ideensammlung wie die Landeshauptstadt Magdeburg stärker in den Fokus von Arbeitssuchenden rücken kann.

Ein Bestandteil dieser Ideensammlung war die Initiierung einer Radiokampagne – also dem Ausstrahlen spezieller Radiospots, die zum einen auf die Vielseitigkeit und Attraktivität des Arbeitgebers „Landeshauptstadt Magdeburg“ aufmerksam machen und zum anderen auch gleich freie Stellenangebote präsentieren.

Anhand einer öffentlich einsehbaren Mediaanalyse, durch die ersichtlich wurde, welcher regionale Radiosender bei der anvisierten Zielgruppe am meisten gehört wird, wurde sich für einen Sender mit entsprechender Reichweite und Hörerzahl entschieden und ein erstes Kontaktgespräch vereinbart.

Dabei waren die Radiomacher genauso erstaunt über die Vielseitigkeit und die Größe der Stadt als Arbeitgeber, wie die Projektverantwortlichen der Landeshauptstadt Magdeburg über den Blick hinter die Kulissen eines Radiosenders.

Es entwickelte sich eine Zusammenarbeit, in deren Ergebnis die Produktion und die Ausstrahlung diverser Radiospots stand. Vereinbart wurde zunächst eine Sendestrecke über einen Zeitraum von 10 Werktagen (31.03.-13.04.) mit 6 Spots pro Tag. Insgesamt wurden also 60 Spots mit unterschiedlichen Sendezeiten gesendet. Eine Vielzahl der Spots wurde in der s.g. Primetime ausgestrahlt. Einer Höreranalyse des Senders zufolge erreichten die Spots etwa 470.000 Menschen.

Mit seiner Stimme stand der Oberbürgermeister der Landeshauptstadt Magdeburg als das zur Verfügung, was der Werbefachmann allgemein als „Testimonial“ bezeichnet. Wer sonst als der Oberbürgermeister einer Landeshauptstadt selbst, könnte dafür werben, dass sich Menschen angesprochen fühlen ihre Bewerbungen ausgerechnet bei uns abzugeben? Überzeugungsarbeit für dieses Anliegen musste beim Oberbürgermeister kaum geleistet werden:

***„Wir in der Stadtverwaltung brauchen engagierte Fachkräfte. Daher ist es für mich als Oberbürgermeister keine Frage gewesen, für unsere abwechslungsreichen Arbeitsfelder zu werben.“***

Die Landeshauptstadt Magdeburg kann mehr als nur Akten von einem Ort zum anderen tragen. Von „A“ wie Abfallwirtschaft bis hin zu „Z“ wie Zahnmedizin bietet die Landeshauptstadt Magdeburg eine ungeheure Bandbreite an Berufen in ihrem Portfolio. Und genau das wollten die Initiatoren der Kampagne in die Köpfe der Menschen bringen.



OB, Dr. Lutz Trümper, im Tonstudio

Die Resonanz der ausgestrahlten Spots war überwältigend und übertraf alle Erwartungen. Nicht nur die eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter redeten plötzlich über diese Kampagne, sie fand auch Einzug in die regionale Presse und somit auch in die Köpfe der Bürgerinnen und Bürger.

So wurde auch festgestellt, dass sich die Zugriffe auf den Stellenmarkt der stadteigenen Homepage im Zeitraum der Ausstrahlung der Spots mehr als verdoppelt haben.

Bereits am ersten Tag der Ausstrahlung stiegen sie von ca. 300 auf ca. 600 Zugriffe pro Tag an.



Der Spitzenwert wurde am Mittwoch, den 05. April 2017 erzielt. An diesem Tag griffen 1.250 Menschen auf den Stellenmarkt zu. Das entsprach dem 4-fachen des Normalwertes.

Da auf dieser Seite auch andere - nicht im Radio beworbene - Stellen ausgeschrieben sind, konnte eine deutliche Zunahme der Bewerberzahlen für diese anderen Stellen registriert werden. Mit Beginn der Ausstrahlung der Radiospots haben ca. 400 Personen ihre Bewerbungen bei uns abgegeben. In einem vergleichbaren Zeitraum davor lagen die Gesamtbewerberzahlen bei ca. 200-250.

Als weiteres positives Feedback ist wohl auch die Wahl zum „Spot des Monats“ zu nennen, die regelmäßig durch andere Werbekunden des Senders durchgeführt wird. In der Begründung warum ausgerechnet die Landeshauptstadt Magdeburg diese Ehre im Monat April 2017 erfährt, heißt es seitens des Jurors:

*„Eine tolle und aufmerksamkeitsstarke Idee der Behörde Image und Personalrekrutierung zu verbinden. Dazu gesprochen vom Oberbürgermeister der Stadt! Ein völlig neuer Weg Menschen für eine Tätigkeit in einer Stadt zu begeistern.“*

Die Landeshauptstadt Magdeburg ist bundesweit Vorreiter mit dieser Vorgehensweise. Noch nie hat in dieser Form ein Stadtoberhaupt öffentlich und direkt um Fachkräfte geworben.

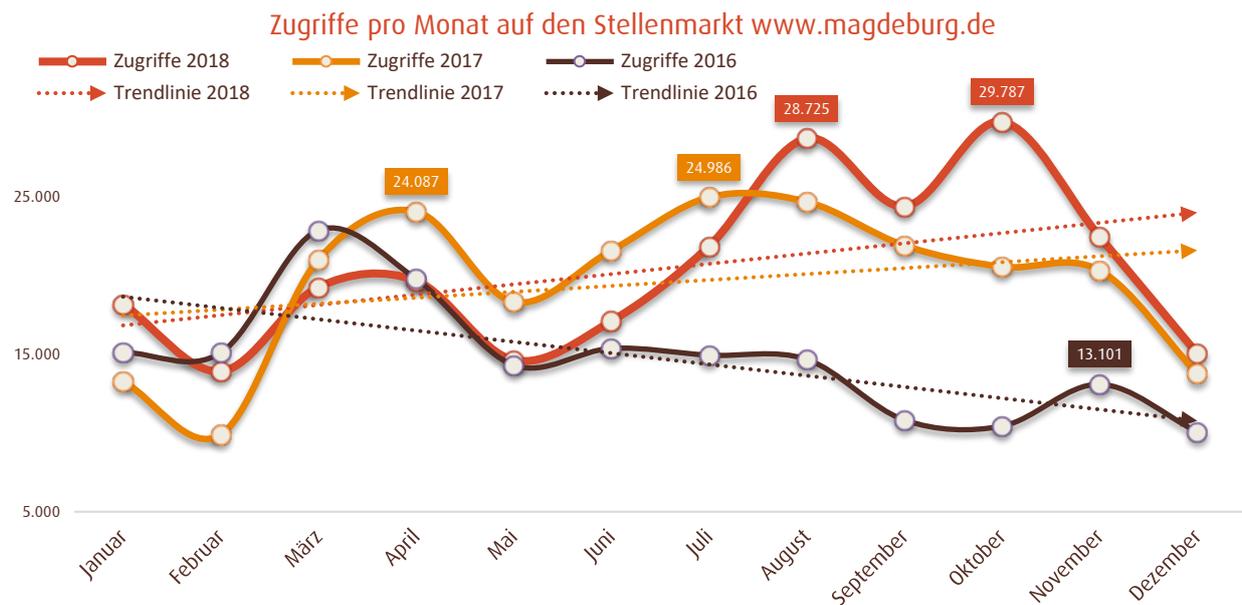
Durch die Kampagne wurde Aufmerksamkeit erregt und die Leute wurden neugierig auf die Landeshauptstadt Magdeburg als Arbeitgeber gemacht. Das war das Ziel.

Da es aber auch galt die neu errungene Aufmerksamkeit zu konservieren, um dauerhaft in den Köpfen der Menschen zu bleiben, wurde vereinbart die Kampagne fortsetzen. Diese Fortsetzung trägt somit nicht nur zur Bewerberakquisition bei, sondern ist mittlerweile zu einem wichtigen Bestandteil der Imagepflege für die Landeshauptstadt insgesamt geworden.



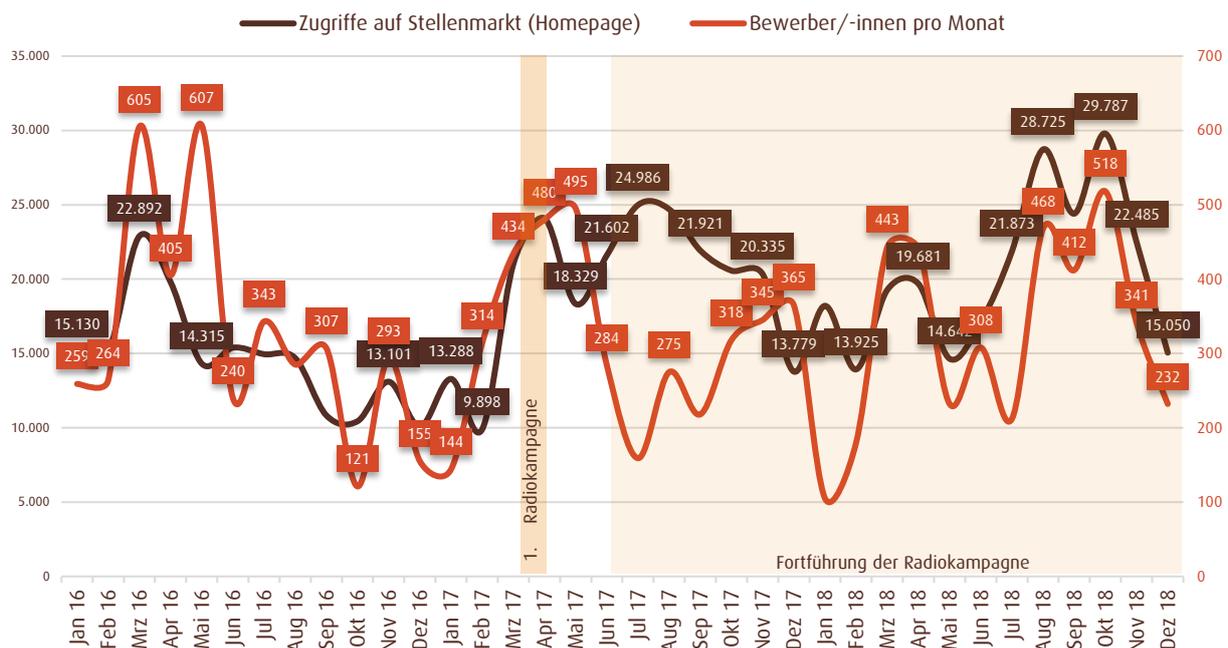
*Preisübergabe zur Wahl zum „Spot des Monats April 2017“ im Funkhaus des Radiosenders mit Oberbürgermeister Dr. Lutz Trümper und den Initiatoren der Kampagne*

Den Erfolg der Kampagne kann man durchaus an den nachfolgenden Schaubildern ablesen.



Gegen Ende eines Jahres scheint das Interesse an Stellenausschreibungen generell etwas geringer zu sein als im Rest des Jahres. Unabhängig davon, ob dafür geworben wird oder nicht.

### Gegenüberstellung der Zugriffe auf Stellenmarkt und tatsächliche Bewerber/-innen



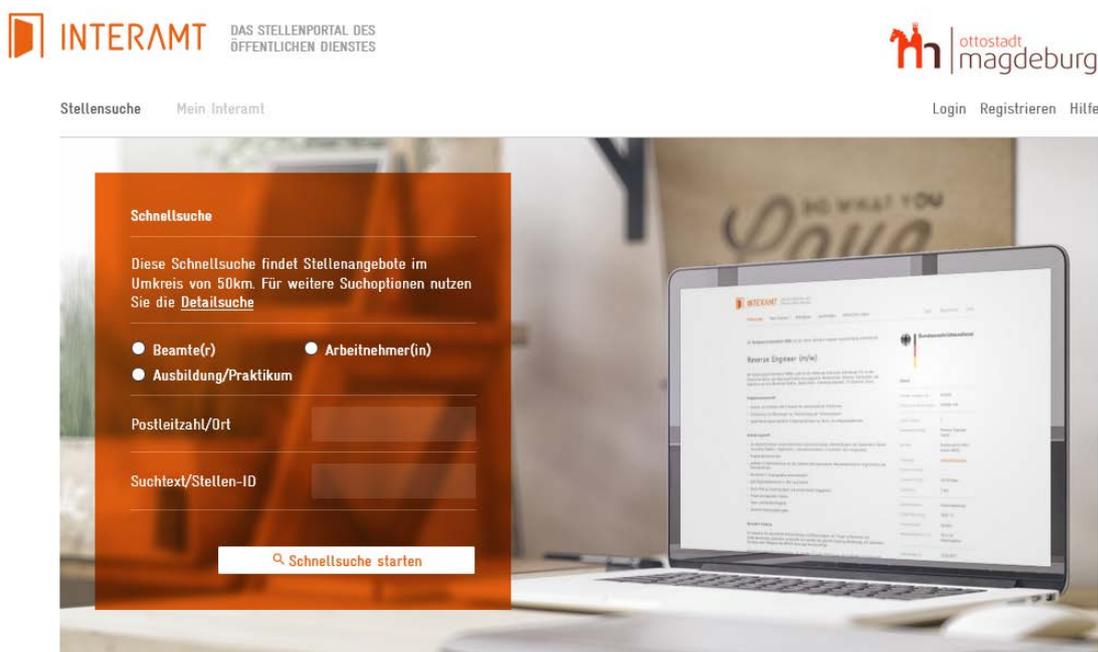
Betrachtet man das vorangestellte Bild etwas genauer, fällt einem die extreme Unterschiedlichkeit der beiden dargestellten Graphen ins Auge. Es scheint, als ob sich die Anzahl der Bewerber/-innen völlig losgelöst von der Anzahl der Zugriffe auf den Stellenmarkt verhält. Das hat sich auch mit Beginn der Fortführung der Radiokampagne erst einmal nicht geändert. Doch in den letzten vier Monaten des Jahres 2018 passten sich beide Graphen erstaunlicherweise an und verliefen nahezu parallel zueinander.

So steht am Ende doch das Fazit: Je mehr Menschen die Landeshauptstadt Magdeburg für ihren Stellenmarkt auf der stadteigenen Homepage interessiert, desto mehr Bewerber/-innen stehen für die ausgeschriebenen Stellen zur Verfügung.

## 5.4 Stellenportal INTERAMT.de

Seit dem Jahr 2013 nutzt die Landeshauptstadt Magdeburg das Stellenportal des öffentlichen Dienstes „www.interamt.de“.

Interamt.de ist eine moderne Recruiting-Plattform, die für die Landeshauptstadt Magdeburg nicht nur die Reichweite von Stellenausschreibungen erhöht, sondern auch in Sachen Ausschreibungs- und Bewerbermanagement viele Vorteile in sich vereint. Um speziell den Fachkräftenachwuchs anzusprechen, bietet Interamt.de die Möglichkeit, Stellen via Twitter zu veröffentlichen bzw. via Interamt-App auch für den mobilen Zugriff verfügbar zu machen.



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).



[Hier finden Sie alle Stellenausschreibungen der LH MD in der Übersicht](#)

Interessenten für Stellenausschreibungen stand damit ein weiterer Weg zur Verfügung, wie sie ihre Bewerbungen bei der Landeshauptstadt Magdeburg einreichen konnten.

Was auf der einen Seite flexibel und bequem für die Bewerber/-innen ist, ist auf der anderen Seite ein Mehraufwand für die am Verfahren beteiligten Mitarbeiter/-innen. Sind sie es doch die, die unterschiedlichsten Bewerbungseingänge (interamt.de, Email, postalisch, persönliche Abgabe etc.) in ein Verfahren zusammenführen müssen, damit eine chancengleiche und faire Auswahl stattfinden kann.

Deshalb werden ab dem Frühjahr 2019, dass Bewerbungen nur noch über das Stellenportal Interamt.de entgegengenommen werden.

Die Annahme von Bewerbung ausschließlich über Interamt.de bedeutet eine Optimierung der gesamten Rekrutierungsprozesse innerhalb der Stadtverwaltung. Papierunterlagen sind dann obsolet, alles wird elektronisch abgebildet. Die Bearbeitungszeit wird stark verkürzt, da die Datenerfassung, -verarbeitung und Bewerberkommunikation automatisiert erfolgt.

Gleichzeitig entspricht die Landeshauptstadt Magdeburg mit dem digitalen Bewerbermanagementsystem den Anforderungen eines modernen Arbeitgebers und kann die Gesamtprozesse jeder Stellenbesetzung ohne Systembrüche durchführen.

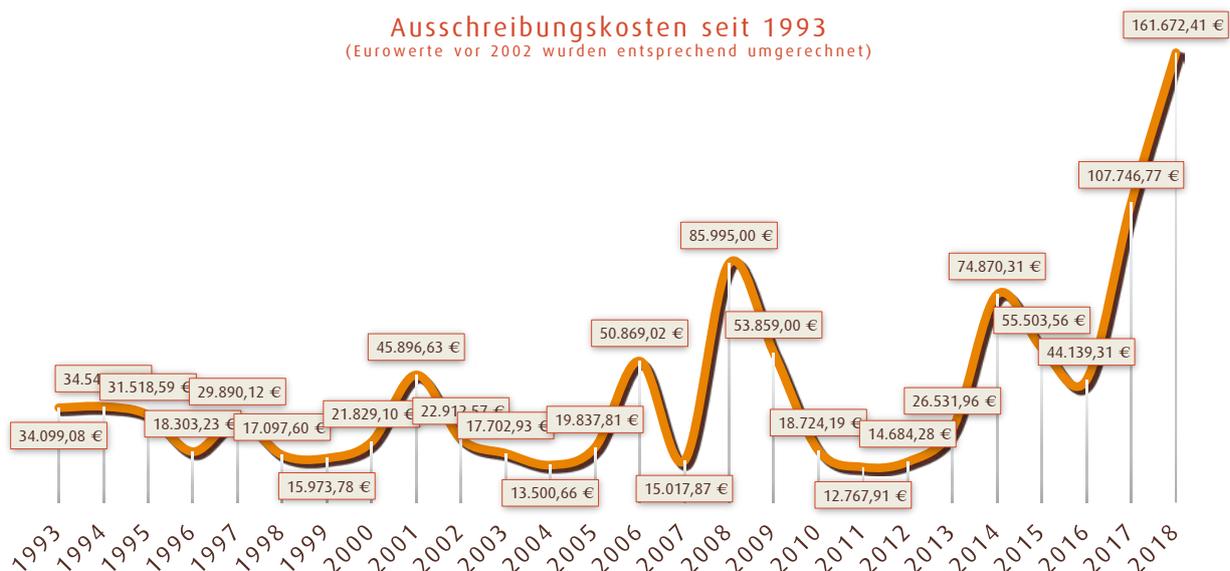
Den datenschutzrechtlichen Anforderungen an den Bewerbungsvorgang wird nachvollziehbar und korrekt begegnet, Fehlerquellen werden minimiert. Das System löscht nach Fristablauf automatisch die personenbezogenen Daten der Bewerber.

Bewerbungen per Post bzw. per E-Mail sollen dann nicht mehr berücksichtigt werden. Was nicht heißt, dass diese grundsätzlich nicht in die Verfahren einbezogen werden. Es bedarf dann aber zumindest einer vorherigen Absprache mit den zuständigen Personalsachbearbeitern/-innen.

## 5.5 Ausschreibungskosten

Natürlich haben solche Projekte wie das im Kapitel 5.3 vorgestellte auch ihre Schattenseiten. Eine nicht zu übersehende Seite ist dabei die der monetären Mehraufwendungen.

Mit Beginn der Radiokampagne sind die Gesamtkosten für Ausschreibungen insgesamt deutlich gestiegen. Dennoch ist der in der untenstehenden Grafik abzulesende Mehraufwand nicht allein auf die Zusammenarbeit mit dem ausgewählten Radiosender zurückzuführen. So mussten bspw. mehrere Ausschreibungen für Amtsleiter in überregionalen Printmedien publiziert werden, welche immer weitaus höhere Kosten verursachen.



### Kennzahl durchschnittliche Ausschreibungskosten

Eine hohe Kennzahl lässt hier auf eine häufige Verwendung von externen Rekrutierungsquellen bzw. Medien zur Veröffentlichung schließen. Da Kosten nur in einem externen Verfahren auflaufen, fließen auch nur die extern ausgeschriebenen Stellen in diese Kennzahl ein.

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

Für das Jahr 2016 wurden durchschnittlich 464,62 € pro Ausschreibung verwendet. Im Jahr 2017 wurden erstmalig durchschnittlich über 1.000 € pro Stellenausschreibung (1.005,34 €) aufgewendet und im Jahr 2018 waren es am Ende sogar 1.393,72 €, die durchschnittlich pro externer Stellenausschreibung verwendet wurden.

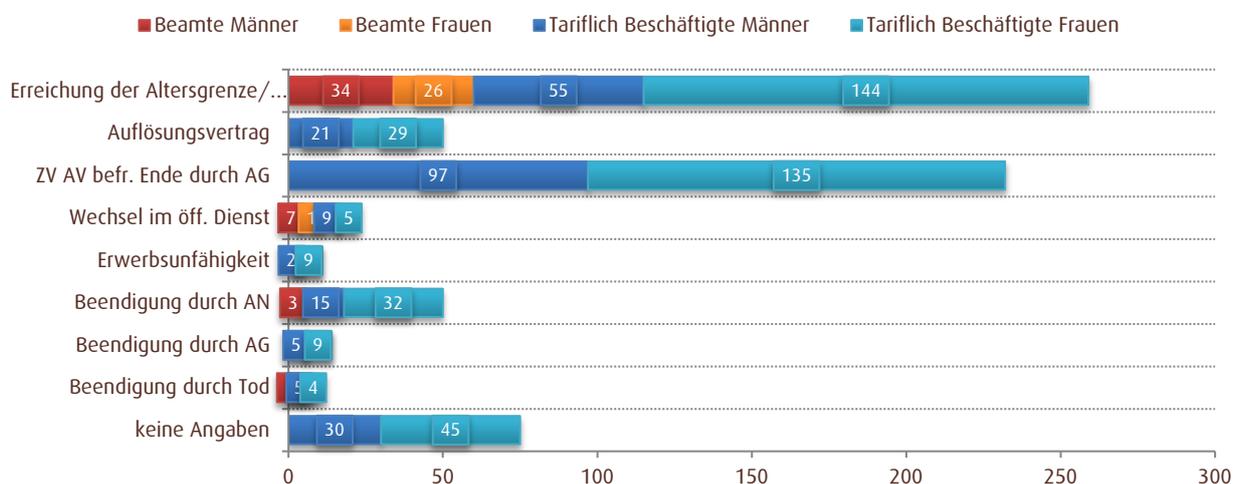
## 5.6 Austritte, Einstellungen

Zum bevorstehenden Fachkräfteverlust wurde bereits im Kapitel 2.3.2 ausführlich Stellung genommen. Wie aber sieht die allgemeine Personalfluktuaton der Vergangenheit aus?

Hinsichtlich der Austritte aus Alters- und der Beendigungen von Arbeitsverhältnissen aus anderen Gründen ist festzustellen, dass im Berichtszeitraum 2016 – 2018 insgesamt 663 Beschäftigte die Landeshauptstadt Magdeburg verlassen haben.

Die Prognosen zum altersbedingten Fachkräfteverlust aus dem Vorgängerbericht 2014/2015 wies im Bereich der planbaren altersbedingten Abgänge noch eine Größenordnung von 82 für diesen Zeitraum aus. Betrachtet man nun den oberen Balken der nachfolgenden Grafik wird diese Prognose bei weitem übertroffen. Erklärbar wird dies zum einen aus den nicht planbaren Austritten die aus den Regelungen der „Rente mit 63“ resultieren. Vor allem aber sind in dieser Aufzählung auch die Beschäftigten enthalten, die direkt aus der Ruhephase der Altersteilzeit in den Ruhestand geglitten sind.

Austritte und Beendigungen von Dienst- und Arbeitsverhältnissen 2016-2018

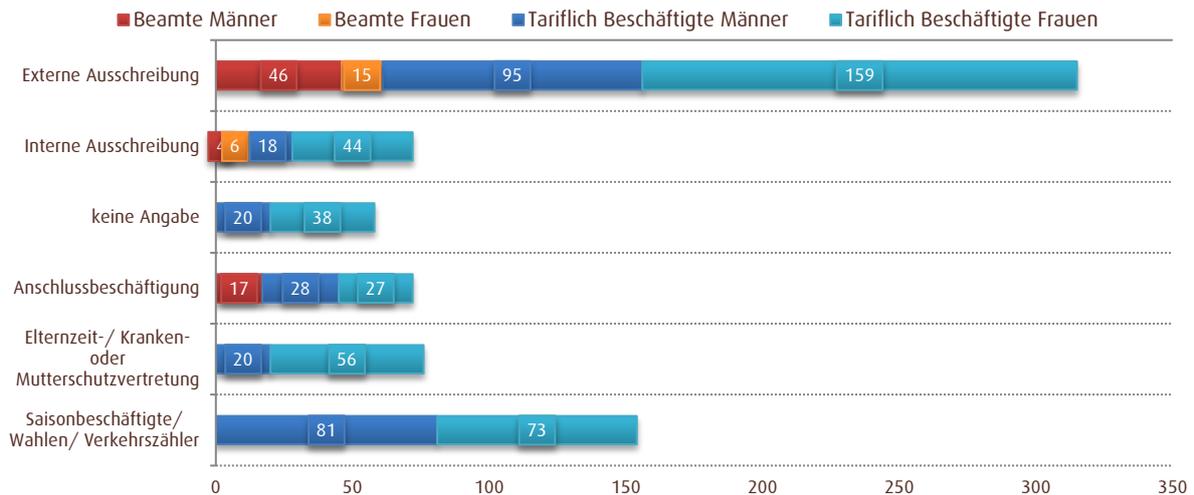


Alle anderen Positionen sind Bestandteil einer ganz „normalen“ Beschäftigtenfluktuation. Es wird immer Personalfälle geben, die von sich aus das Dienst- oder Arbeitsverhältnis beenden, weil sie in der persönlichen Lebensplanung ein neues Ziel verfolgen. Es wird auch immer Fälle geben, denen aus persönlichen oder disziplinarischen Gründen gekündigt werden muss - auch im öffentlichen Dienst kommt dies zuweilen vor - und es wird immer Fälle geben, die aus gesundheitlichen Gründen oder sogar durch Tod aus dem Arbeits- und Berufsleben ausscheiden.

Betrachtet man die andere Seite der Medaille, nämlich die der Einstellungen bzw. der Begründungen von Dienst- und Arbeitsverhältnissen bei der Landeshauptstadt Magdeburg, bleibt festzustellen, dass im Berichtszeitraum 2016-2018 insgesamt 747 Einstellungen vorgenommen wurden. Das klingt zunächst nach ungeheuer viel. Reduziert man das nur auf den Anteil, der auf eine explizite interne oder externe Stellenausschreibung zurückzuführen ist, verringert sich diese Größe auf knapp 400 Einstellungen (s. obere Grafik Seite 69).

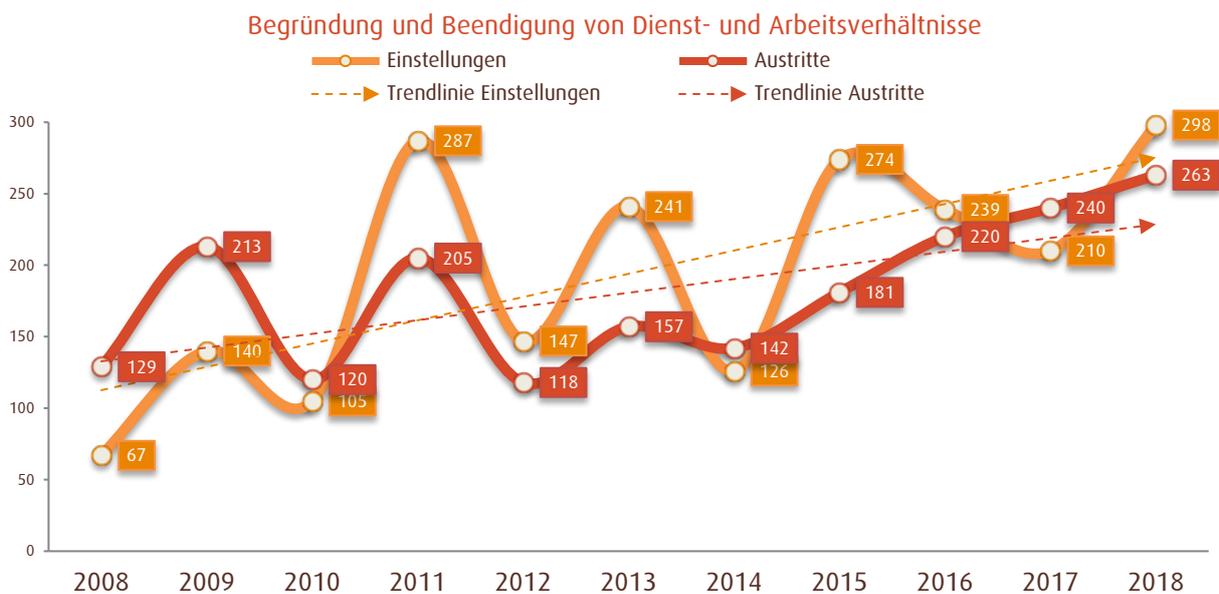
Stellen für Anschlussbeschäftigungen, Stellen für Elternzeit- oder Krankenvertretungen oder auch saisonale Stellen werden i.d.R. nicht explizit ausgeschrieben, da diese entweder den auslernenden Auszubildenden vorbehalten sind oder auf ein Pool von Initiativbewerbungen zurückgegriffen wird. Dennoch gelten diese auch als „Einstellung“, da das Begründen eines Arbeitsverhältnisses (egal in welcher Form) immer auf der Grundlage eines Vertrages oder einer Urkunde erfolgt.

## Einstellungen und Begründungen von Arbeits- und Dienstverhältnissen 2016-2018



In der Gegenüberstellung von Einstellung und Austritten, die in der nächsten Grafik zu diesem Themenbereich abgebildet ist, wird festgestellt, dass sich die Gesamtanzahl der Austritte und Einstellung im Trend stetig erhöht. Dabei steigt die Trendlinie der Einstellung stärker an, was im Wesentlichen auf die Erhöhung der Gesamtstellenanzahl zurückzuführen ist.

Im Berichtsjahr 2017 wurde ca. 30 Austritte mehr verzeichnet, als an Einstellungen dem gegenüberstand. Diese „Diskrepanz“ wurde im Jahr 2018 wieder ausgeglichen.



### Kennzahlen

Die noch in den vergangenen Berichten dargestellten Kennzahlen zur externen und internen Zugangsquote werden künftig nicht mehr fortgeschrieben.

Grund ist die Zusammenlegung der internen und externen Verfahren, welche es im Ergebnis unmöglich machen verbindliche Daten zu verifizieren.

## Kennzahl „Fluktuationsrate“

Die Fluktuationsrate setzt die Anzahl der Abgänge ins Verhältnis zur durchschnittlichen Gesamtzahl der Beschäftigten.

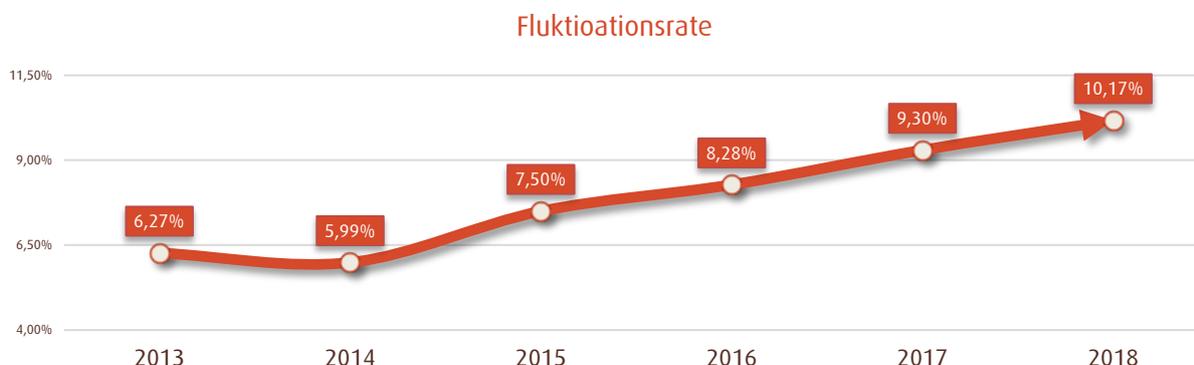
Dabei gilt das s.g. Vollzeitäquivalent. Dieses erfolgt durch die Umrechnung über die Arbeitsstundenzahl eines einzelnen Teilzeitbeschäftigten mit dem "Arbeitszeitfaktor".

*Beispiel: Wöchentliche Arbeitsstundenzahl eines Teilzeitbeschäftigten von 20 Stunden gemessen an der eines Vollzeitbeschäftigten von 40 Wochenstunden ergibt einen Arbeitszeitfaktor von 0,5. Die Addition der Arbeitszeitfaktoren der Teilzeitbeschäftigten ergibt dann das Vollzeitäquivalent.*

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 2016 bei 8,28 %, im Jahr 2017 bei 9,30 % und im Jahr 2018 sogar bei 10,17 %.**

An dieser Stelle erscheint erstmalig ein Diagramm, welches die stetige Steigerung dieser Fluktuationsrate deutlich veranschaulicht.



## Kennzahl Personalbeschaffungskosten

Eine Kennzahl für die Personalbeschaffung sind die Personalbeschaffungskosten je Neueinstellung. Dazu wird die Summe aller Personalbeschaffungskosten (Ausschreibungskosten) eines Jahres dividiert durch die Anzahl der Neueinstellungen. Normalerweise werden in dieser Kennzahl, die Personen herausgerechnet, die nach einer möglichen Probezeit nicht weiterbeschäftigt werden. Die Landeshauptstadt Magdeburg belässt bei der Ermittlung dieser Kennzahl diese Personen in der Rechnung, weil

- 1.) auch hier Mittel aufgewendet werden,
- 2.) derartige Fälle äußerst selten sind und
- 3.) der Ermittlungsaufwand in keinem Verhältnis steht.

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

**Für das Jahr 2016 wurden so durchschnittlich 184,68 € pro Einstellung verwendet, im Jahr 2017 ermittelten die Redakteure einen Betrag von 513,07 € und im Jahr 2018 lag der Betrag bei 542,52 €**

## 6. Integration schwerbehinderter Menschen

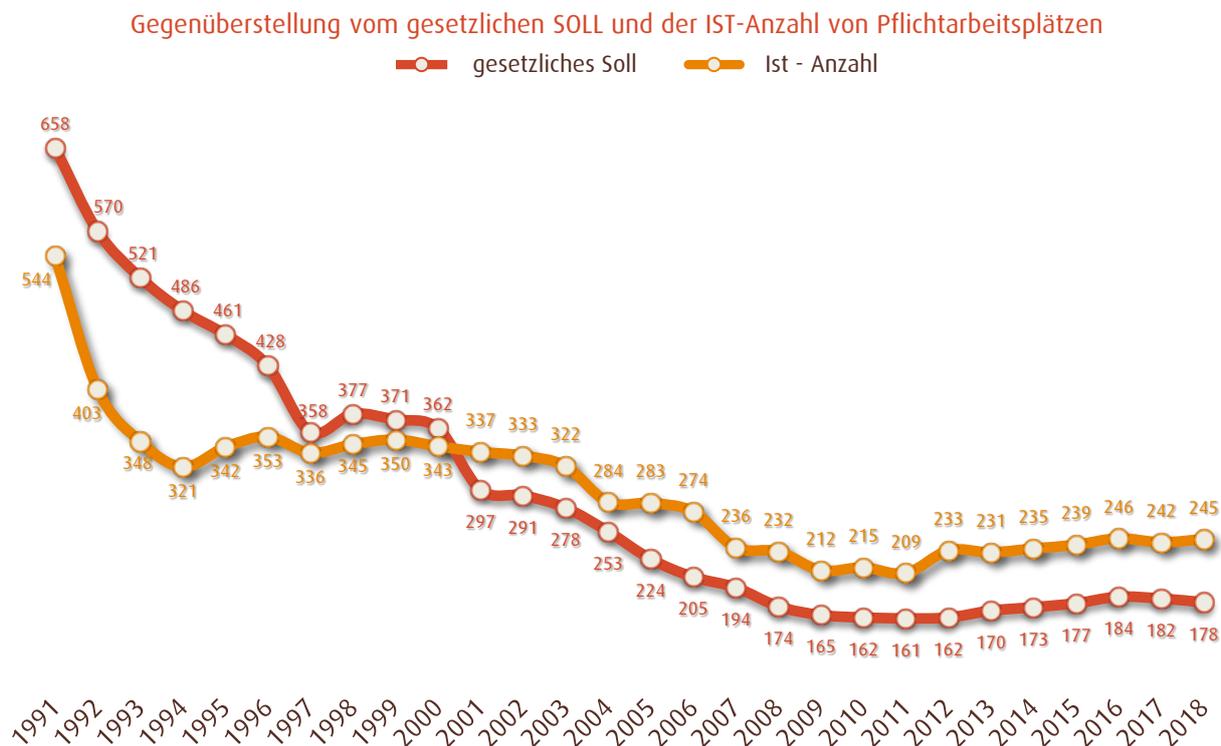
### 6.1 Pflichtarbeitsplätze/Beschäftigungspflichtquote

Die verantwortungsvolle Aufgabe der Integration schwerbehinderter Menschen löst die Landeshauptstadt Magdeburg seit nunmehr fast zwei Jahrzehnten. Dies tut die Landeshauptstadt Magdeburg nicht aus der gesetzlichen Verpflichtung heraus, sondern auch aus dem Bewusstsein, dass kein Mensch 110%ig produktiv arbeiten muss, um als vollwertiges Mitglied der Gesellschaft anerkannt zu werden. Es liegt gewissermaßen in der eigenen politischen Verantwortung eines öffentlichen Arbeitgebers, sich nicht vor dieser Aufgabe zu drücken, indem „lediglich“ eine Ausgleichzahlung gezahlt wird.

Jeden kann durch Unfall, Krankheit oder erbliche Vorbelastung das Schicksal ereilen, körperlich oder geistig so eingeschränkt zu sein, dass man als „behindert“ oder „schwerbehindert“ gilt.

Arbeitgeber (nicht nur öffentlich-rechtliche) mit mindestens 20 Arbeitsplätzen sind verpflichtet, wenigstens 5 % der Plätze an schwerbehinderte Menschen zu vergeben. Bei einer besonders schwierigen Eingliederung und bei Auszubildenden mit Behinderungen kann die Agentur für Arbeit auch 2 Pflichtarbeitsplätze anrechnen. Für jeden nicht mit einem schwerbehinderten Menschen besetzten Pflichtarbeitsplatz müssen Ausgleichsabgaben von bis zu 320 € monatlich und ggf. auch ein Bußgeld gezahlt werden.

Seit dem Jahr 2001 erfüllt die Landeshauptstadt Magdeburg die Vorgaben des Gesetzgebers dauerhaft, wie in der untenstehenden Grafik abzulesen ist. Der Vollständigkeit halber wurden auch die Werte vor der Jahrtausendwende aufgenommen und so eine lückenlose Übersicht ab dem Jahr 1991 erstellt.



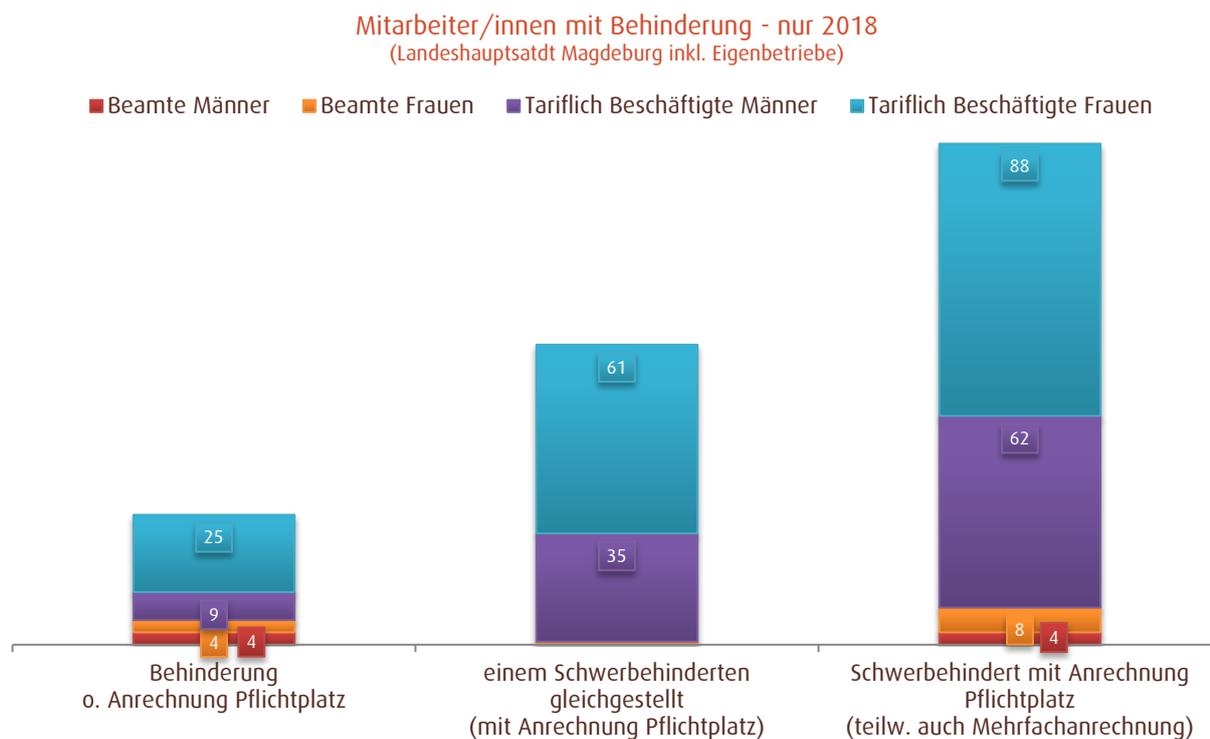
Bei der Berechnung der Pflichtquote ist zu beachten, dass nicht jede/r Beschäftigte mit einen Schwerbehindertenausweis auch in die Berechnung auf die Pflichtarbeitsplätze angerechnet werden darf.

Das Vorliegen einer Behinderung wird mit dem sogenannten Grad der Behinderung auf Antrag des Betroffenen durch die zuständigen Behörden festgestellt. Der Grad der Behinderung wird zwischen 20 und 100 in Zehnerschritten (oft fälschlich als „Prozent“ bezeichnet) bemessen.

Für die Berechnung der Pflichtquote wird dabei in drei Kategorien unterschieden:

- **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).
- **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).
- **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.

Nur das Vorliegen einer Schwerbehinderung oder einer Gleichstellung darf bei der Berechnung der Pflichtquote einfließen.



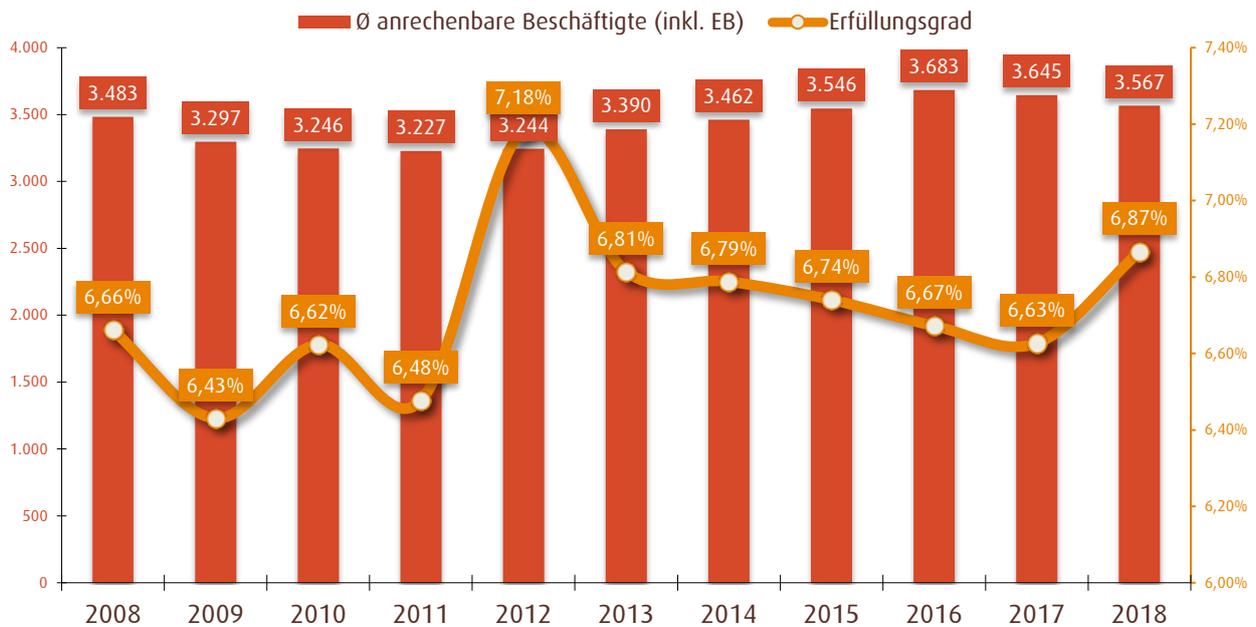
Ausgehend von 3.567 anrechenbaren Beschäftigten (inkl. der Eigenbetriebe) im Jahr 2018 waren 245 Stellen bzw. Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Beschäftigten besetzt. Das entspricht einer Quote von 6,87 %.

Bei der Erfüllung der gesetzlichen Pflichtquote von 5 % hätten jedoch nur 178 Arbeitsplätze entsprechend besetzt werden müssen.

Die Landeshauptstadt Magdeburg erfüllt somit die Auflage des SGB IX zur Beschäftigungspflichtquote im Jahr 2018 mit 67 besetzten Arbeitsplätzen deutlich über.

Ein Absinken der Quote unter die gesetzlich geforderte 5 %-Marke wird auf lange Sicht nicht prognostiziert.

## Verhältnis der Beschäftigungspflichtquote und anrechenbarer Arbeitsplätze nach SGB IX



Auf eine informative und separate Darstellung der Eigenbetriebe und ihrer Erfüllungsquoten – wie sie noch im Vorgängerbericht angeboten wurde – wird an dieser Stelle verzichtet. Es bleibt aber festzustellen, dass es Arbeitsbereiche gibt, in denen schwerbehinderte oder gleichgestellte Personen schneller und besser einen Zugang finden. Umgekehrt kann es aber auch vorkommen, dass trotz größter Anstrengungen die Integration eines schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen in anderen Arbeitsbereichen misslingt und deshalb nicht weiterverfolgt wird.

In der Summe steht jedoch für das Jahr 2018 die zweithöchste jemals erreichte Pflichtquote seit Aufzeichnung dieser Daten.

## ERFÜLLUNGSGRAD DER BESCHÄFTIGTENPFLICHTQUOTE seit 1991

Jahr	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Quote	4,96	4,24	4,01	3,96	4,45	4,95	5,63	5,49	5,67	5,69	5,67	5,72	5,80	5,61	6,32	6,67	6,08	6,66	6,43	6,62	6,48	7,18	6,81	6,79	6,74	6,67	6,63	6,87

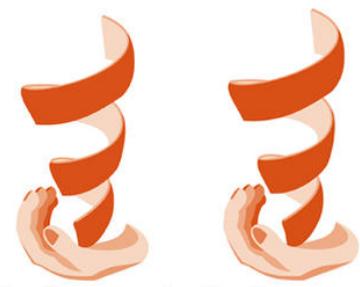
(\*rote Schriftfarbe = Nichterfüllung der Quote)

Abschließend zu dem wichtigen Thema der Integration von behinderten Menschen, möchten es die Autoren nicht versäumen auf einen ganz besonderen Umstand hinzuweisen.

Die Landeshauptstadt Magdeburg erhielt 2018 bereits zum zweiten Mal nach 2016 die „Pro Engagement“-Auszeichnung.

Ziel der Auszeichnung ist es, das Engagement für Menschen Behinderung sichtbar zu machen. Außerdem soll der Preis andere Kommunen und Unternehmen dazu ermutigen, sich für die Belange von Menschen mit Behinderungen einzusetzen.

Mit der Auszeichnung erwerben die Preisträger das Recht, das Logo „Pro Engagement 2018“ im Rahmen ihrer Außendarstellung zu verwenden.



Pro Engagement  
Preisträger 2016

Pro Engagement  
Preisträger 2018

Ministerpräsident Reiner Haseloff und der Landesbehindertenbeauftragte Adrian Maerevoet haben am 3. Dezember 2018 die Auszeichnung „Pro Engagement für Unternehmen mit besonderem Engagement für Menschen mit Behinderungen“ in drei Kategorien überreicht. Die Landeshauptstadt Magdeburg gewann den Preis in der Kategorie „Beschäftigungspflichtiger öffentlich-rechtlicher Arbeitgeber“.



**Preisübergabe „Pro Engagement 2018“**

(v.l.n.r.: Landesbehindertenbeauftragte Adrian Maerevoet, Oberbürgermeister Dr. Lutz Trümper, Schwerbehindertenbeauftragte Ines Schmidt, Leiter des Dienst- und Arbeitsrechtes Rainer Andratschke, Ministerpräsident Reiner Haseloff)

Stellvertretend für die Stadtverwaltung haben Oberbürgermeister Dr. Lutz Trümper, der Leiter des Dienst- und Arbeitsrechtes, Rainer Andratschke, und die Schwerbehindertenbeauftragte Ines Schmidt den Preis als „beschäftigungspflichtiger öffentlich-rechtlicher Arbeitgeber“ entgegengenommen.

„Es ist mir eine Ehre, dass die Landeshauptstadt Magdeburg mit diesem Preis ausgezeichnet wird“, so der Oberbürgermeister. „Als Stadtverwaltung ist uns viel daran gelegen, Teilhabe und eine selbstbestimmte Lebens- und Arbeitsgestaltung für Menschen mit Behinderungen zu fördern. Dazu gehört auch, dass wir als Arbeitgeber Maßnahmen ergreifen, um individuell passende Arbeitsbedingungen für schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter möglich zu machen.“

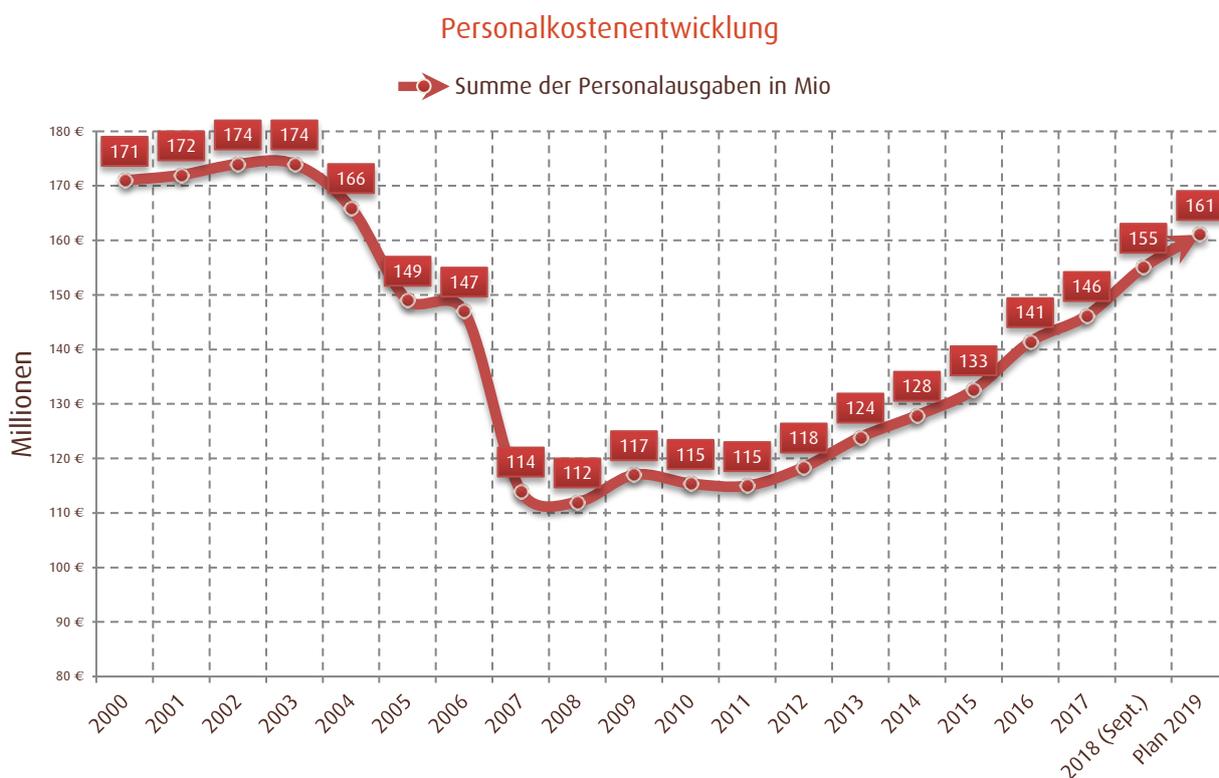
Auf Initiative der Arbeitsgruppe des Runden Tisches der Menschen mit Behinderung „Arbeitswelt“ wird vom Landesbehindertenbeirat herausragendes Engagement von öffentlichen und privaten Unternehmen für Menschen mit Behinderungen in Sachsen-Anhalt besonders gewürdigt. Im Rahmen des Internationalen Tages der Menschen mit Behinderungen wurde der Preis zum fünften Mal verliehen.

## 7. Personalkosten

### 7.1 Personalkostenentwicklung

Personalkosten sind alle Kosten, die durch den Einsatz von tariflich Beschäftigten, Beamten, Volontären, Praktikanten oder Honorarkräften anfallen. In erster Linie sind das die Kosten für Entgelt oder 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 Personalkosten einer öffentlichen Verwaltung sind, wie in privatwirtschaftlichen Unternehmen auch, immer ein „heikles“ Thema, wenn es darum geht, Gesamtkosten zu reduzieren oder den Gesamthaushalt zu konsolidieren.

Wie die nachfolgende Grafik zeigt, steigen die Personalkosten der Landeshauptstadt Magdeburg nach erfolgreichem Abschluss der Konsolidierung im Jahr 2007 seit dem Haushaltsjahr 2012 wieder rasant an.



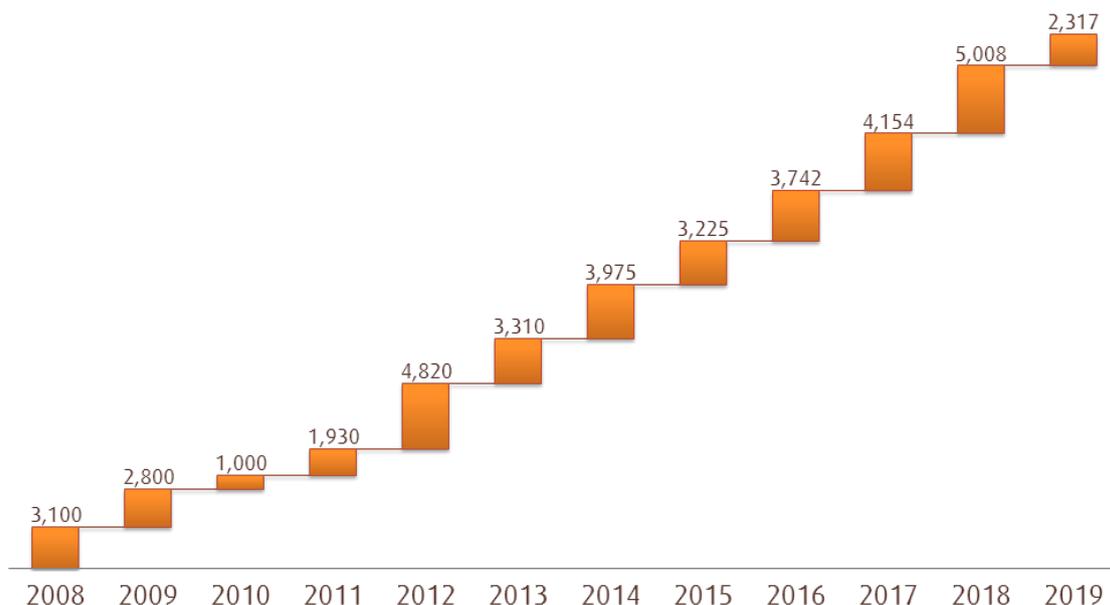
Die Gründe hierfür ergeben sich in erster Linie aus den Tarif- und Besoldungserhöhungen der letzten Jahre und natürlich auch in dem im Kapitel 2 dargestellten Stellen- und Personalaufwuchs. Für das Haushaltsjahr 2019 erwartet die Landeshauptstadt Magdeburg einen weiteren Anstieg der Personalkosten.

Die allgemeinen Tarif- und Besoldungssteigerungen wurden in der nachfolgenden Übersicht zusammengefasst.

Auf eine extra aufgeführte Darstellung mit der sogenannten Ost-West-Anpassung wurde dabei verzichtet, da die Angleichung der kommunalen Tarife des öffentlichen Dienstes im Bundesgebiet im Jahr 2010 vollzogen wurde.

Allerdings muss angemerkt werden, dass bei der Betrachtung der kommenden Grafik die Erhöhungen der Jahressonderzahlungen auf das Niveau der im Tarifgebiet „West“ geltenden Bemessungssätze nicht berücksichtigt werden. Diese belaufen sich im Jahr 2019 auf eine Angleichung auf 82%, im Jahr 2020 auf 88% und im Jahr 2021 auf 94%. Eine 100%ige Angleichung erfolgt dann im Jahr 2022.

## Tarif- und Besoldungssteigerungen in % seit 2008



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.

### 7.2 Anteil der Personalkosten am Verwaltungshaushalt

#### Kennzahl „Anteil der Personalkosten am Verwaltungshaushalt“

Der Anteil der Personalkosten am Verwaltungshaushalt des Jahres 2016 betrug 20,74 %, im Jahr 2017 betrug der Anteil 20,53 % und im Jahr 2018 lag der Anteil bei 21,96%.

#### Kennzahl „durchschnittlicher Personalaufwand“:

Die 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.

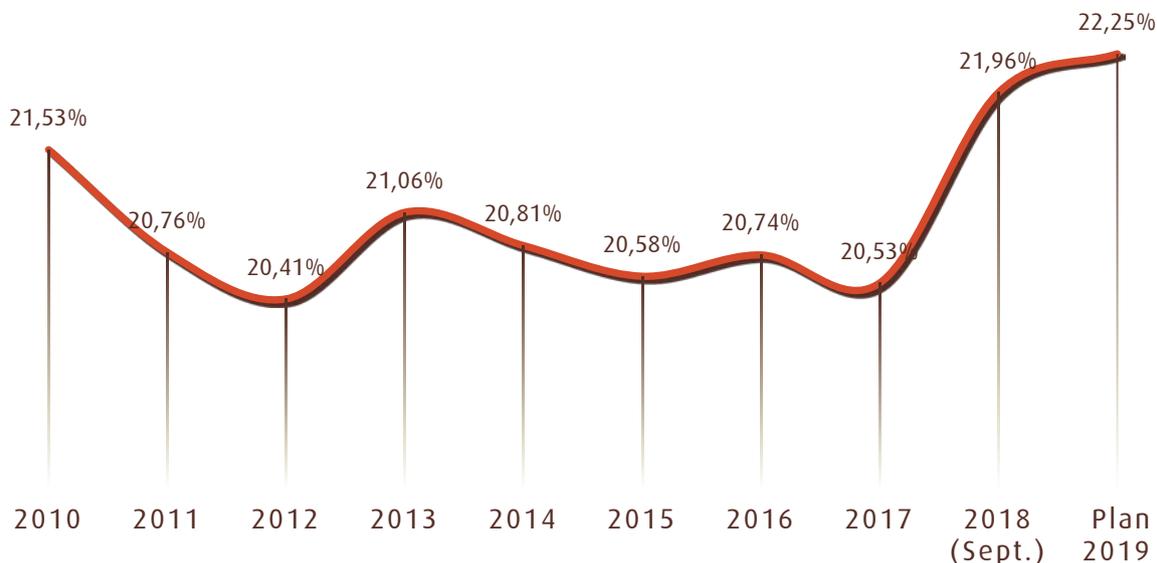
$$\emptyset \text{ Personalaufwand} = \frac{\text{Summe Gesamtpersonalkosten}}{\text{Anzahl der Beschäftigten}}$$

Im Jahr 2016 ergab sich dadurch eine durchschnittliche Gesamtvergütung von 49.895,91 €, im Jahr 2017 von 51.999,47 € und im Jahr 2018 von 55.139,24 € 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.

Wie sich der Anteil der Personalkosten im Verhältnis zum Verwaltungshaushalt ab dem Haushaltsjahr 2010 darstellte, zeigt nachfolgendes Bild.

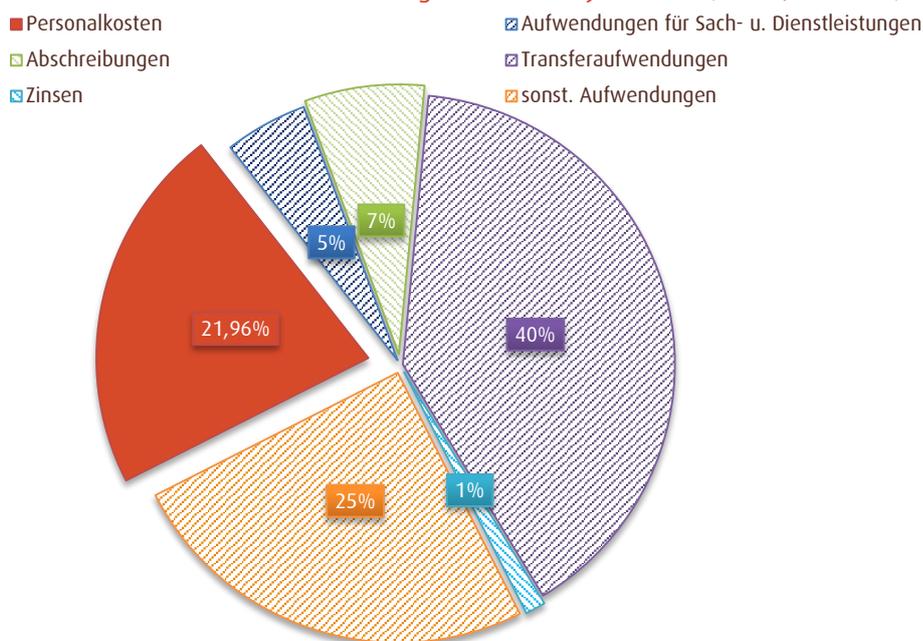
Anteil der Personalkosten am Verwaltungshaushalt ab 2010



Gemessen an diesem Kurvenverlauf und der Darstellung zur Entwicklung der Personalkosten lässt sich feststellen, dass der Anteil der Personalkosten am Verwaltungshaushalt keiner stetigen Steigerung unterliegt, wie es bei der Entwicklung der Personalkosten insgesamt zu beobachten ist.

Allerdings ist im Jahr 2018 ein deutlicher Anstieg des Anteils zu verzeichnen. Im Jahr 2019 soll dieser sogar noch weiter ansteigen.

Anteil der Personalkosten am Verwaltungshaushalt im Jahr 2018 (Stand September 2018)



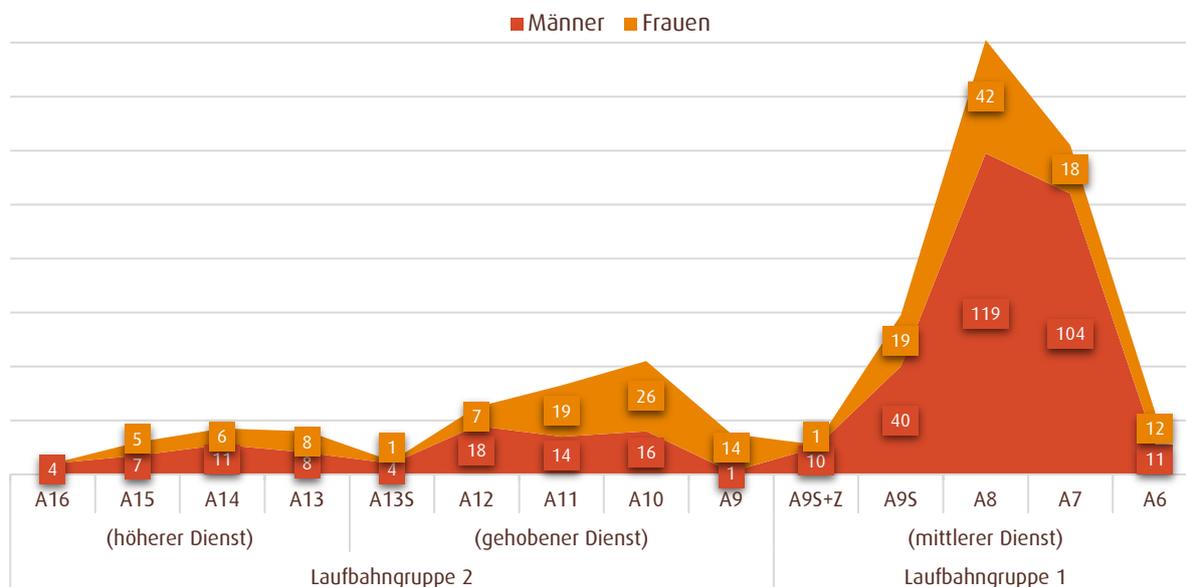
Ergänzend und abschließend noch ein Tortendiagramm zur Verteilung der restlichen Positionen des Verwaltungshaushaltes im Haushaltsjahr 2018.

### 7.3 Besoldungs- und Vergütungsspiegel

Auch im diesjährigen Bericht werden jeweils ein Besoldungs- und ein Vergütungsspiegel angeboten, welche aufzeigen, wie sich die Besoldungs- und Vergütungsgruppen innerhalb der Landeshauptstadt Magdeburg auch hinsichtlich des Gendergedankens aufteilen.

Sowohl der Besoldungsspiegel für Beamte, als auch der Vergütungsspiegel für tariflich Beschäftigte basieren auf dem Jahr 2018.

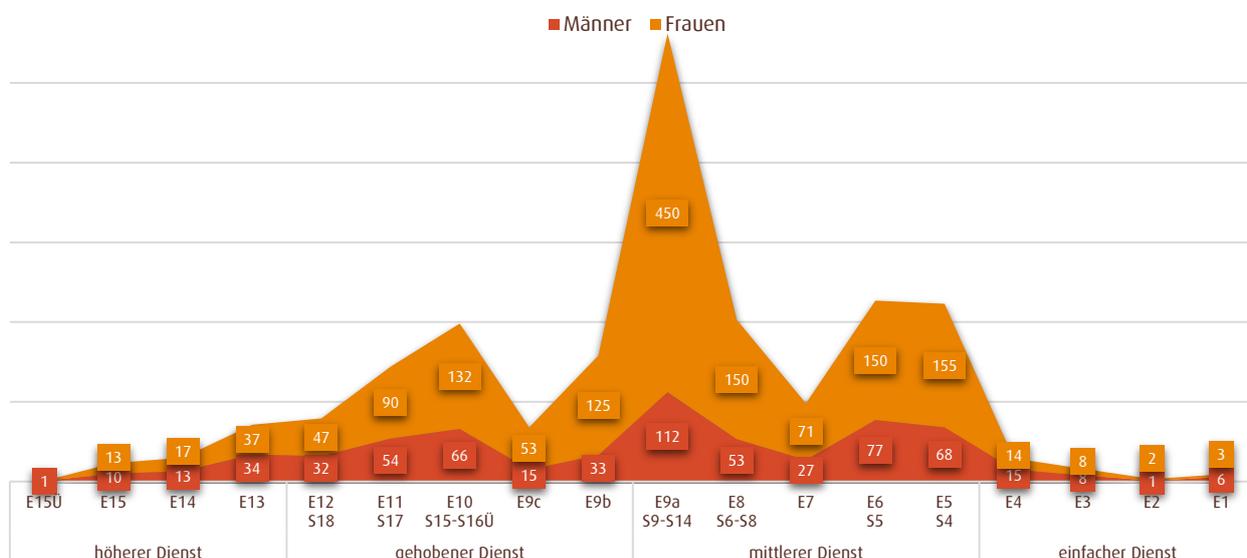
Besoldungsspiegel - Beamte 2018



Auf den ersten Blick erscheint der Vergütungsspiegel der tariflich Beschäftigten etwas ausgeglichener zu sein als der Besoldungsspiegel der Beamten. Dieser Eindruck täuscht, liegen dem Vergütungsspiegel mit dem einfachen, mittleren, gehobenen und höheren Dienst auch vier „Laufbahngruppen“ zu Grunde. In beamtenrechtlichen Laufbahnen sind das nach vergleichender Anpassung nur drei, da der einfache Dienst entfällt.

Gut zu erkennen ist auch die ungewöhnlich starke „männliche Verteilung“ in den Besoldungsgruppen A 7 und A 8. Diese rührt einzig aus dem feuerwehrtechnischen Dienst und verlangt deshalb keine explizite gendertechische Gegensteuerung.

Vergütungsspiegel - Tariflich Beschäftigte 2018



## 7.4 Die Landeshauptstadt Magdeburg im Vergleich - Personalkosten

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

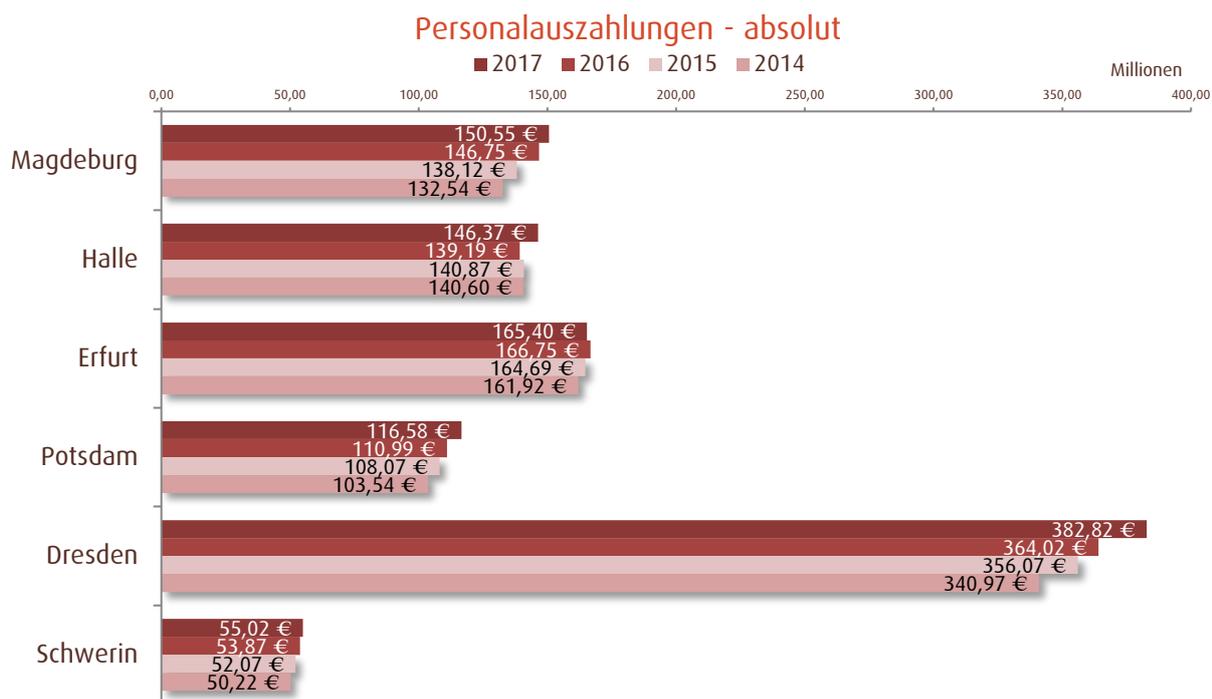
Grundlage ist dabei die stichtagsbezogene Datenabfrage zum Städtevergleich, welche das Amt für Statistik der Landeshauptstadt Magdeburg im jährlichen Finanzvergleich vornimmt. Dabei liegen die Daten aktuell bis zum 31.12.2017 vor und wurden in den nachfolgenden Schaubildern verarbeitet. Aufgrund des Stichtages können marginale Unterschiede zu anderen im Bericht verarbeiteten Daten auftreten.

Die kommunalen Personalausgaben folgen im Grundsatz immer den kommunalen Aufgaben.

Wie schon im Kapitel 7.1. festgestellt wurde, sieht sich die Landeshauptstadt Magdeburg stetig wachsender Personalausgaben gegenüber und steht damit aber im durchgeführten Städtevergleich nicht allein.

Eine Vergleichbarkeit der Personalkosten auf überregionaler Ebene ist nur eingeschränkt möglich, da das Maß der Ausgliederung kommunaler Aufgaben in Eigenbetriebe oder anderen Betriebsformen ebenso wenig identisch ist wie die unterschiedliche Zuständigkeit der Kommunen für staatliche Aufgaben in den jeweiligen Bundesländern. Dennoch geben diese Zahlen zumindest einen Anhalt für die eigene Positionierung.

Durchweg alle verglichenen Kommunen haben in den letzten Jahren einen teilweise sehr gravierenden Personalkostenzuwachs zu verzeichnen. Einzig die Städte Halle und Erfurt konnten einen kurzen und minimalen Rückgang der Personalkosten verzeichnen.

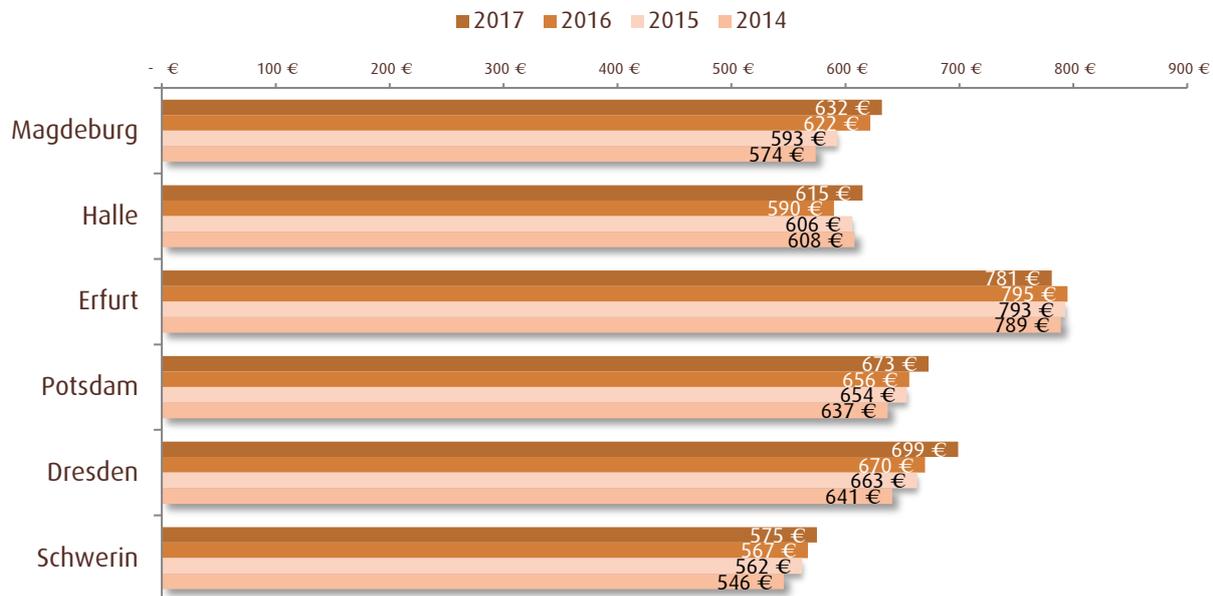


Die Landeshauptstadt Dresden bildet in der Aufstellung der absoluten Personalausgaben mit Abstand die Spitze. Angesichts der Einwohnerzahl, der Gesamtbeschäftigtenzahl und des Aufgabenvolumens ist dies nicht verwunderlich und war auch so zu erwarten.

Magdeburg und Halle liegen in dieser Aufstellung in etwa gleichauf, wobei aber angemerkt werden muss, dass seit 2016 die Landeshauptstadt Magdeburg ein etwas höheres Personalkostenaufkommen hat.

Setzt man 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?

### Personalauszahlungen - pro Einwohner

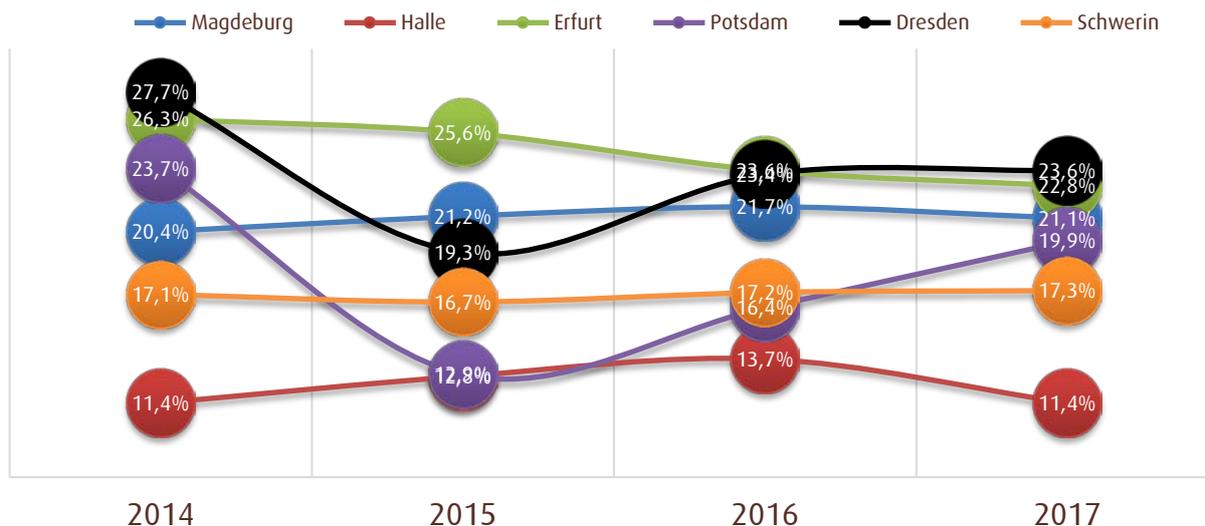


Erstaunlicherweise verändert diese Perspektive den Eindruck aus dem ersten Bild komplett. Die Ausgaben der Kommunen gleichen sich an und im Ergebnis gibt die Landeshauptstadt Erfurt mehr Geld pro Einwohner für ihr Personal aus, als die Landeshauptstadt Dresden.

Auch in diesem Bild liegen die beiden sachsen-anhaltischen Städte nahezu gleichauf.

Das letzte Bild zeigt den Anteil vom gesamten Verwaltungshaushalt, der für Personalausgaben in den verglichenen Kommunen zur Verfügung steht.

### Anteile der Personalausgaben am Verwaltungshaushalt in % 2014-2017



Die höchsten Anteile weisen dabei die Landeshauptstädte Dresden und Erfurt auf.

Die Landeshauptstadt Magdeburg liegt mit 21,1 % im Jahr 2017 über dem Durchschnitt von 19,35 %.

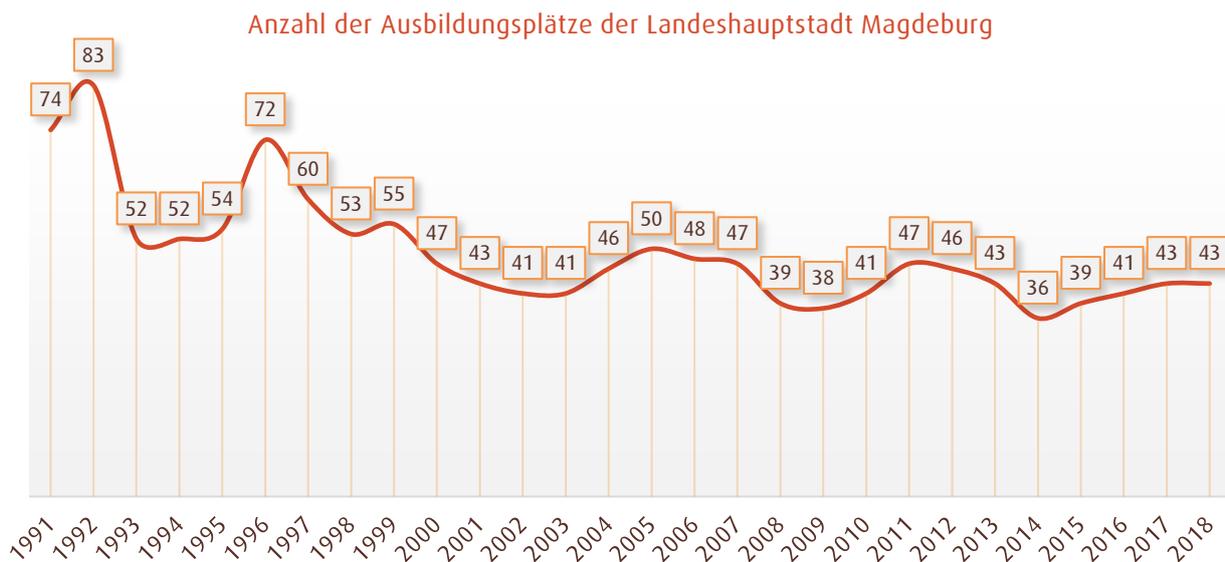
Die Stadt Halle hat hier mit 11,4 % den mit Abstand niedrigsten Anteil der Personalkosten am Verwaltungshaushalt aufzuweisen.

## 8. Aus- und Fortbildung

### 8.1 Ausbildungsplätze und deren Besetzung

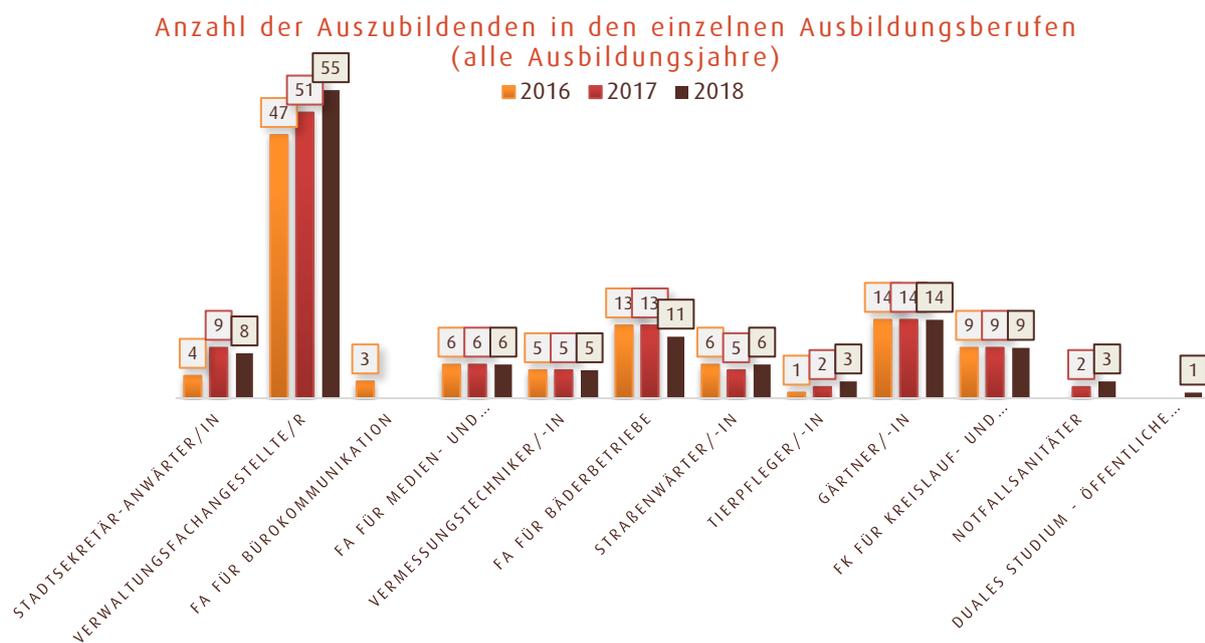
Die Landeshauptstadt Magdeburg und die städtischen Eigenbetriebe bildeten in den Jahren 2016, 2017 und 2018 in den verschiedensten Lehrberufen nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG), in den Laufbahnen des mittleren allgemeinen nichttechnischen Verwaltungsdienstes und in den Laufbahnen des mittleren und gehobenen feuerwehrtechnischen Dienstes aus.

Jährlich finden etwa 40 junge Menschen einen Ausbildungsplatz bei der Landeshauptstadt Magdeburg. Nachfolgend werden die Übersichten aus den Vorgängerberichten fortgeschrieben.



Die reine Anzahl an Ausbildungsplätzen, die die Landeshauptstadt Magdeburg zur Verfügung stellt, veränderte sich in den letzten Berichtsjahren nur geringfügig. Im Jahr 2016 konnten 41 Ausbildungsplätze mit neuen Auszubildenden besetzt werden. In den beiden darauffolgenden Jahren waren es jeweils zwei mehr.

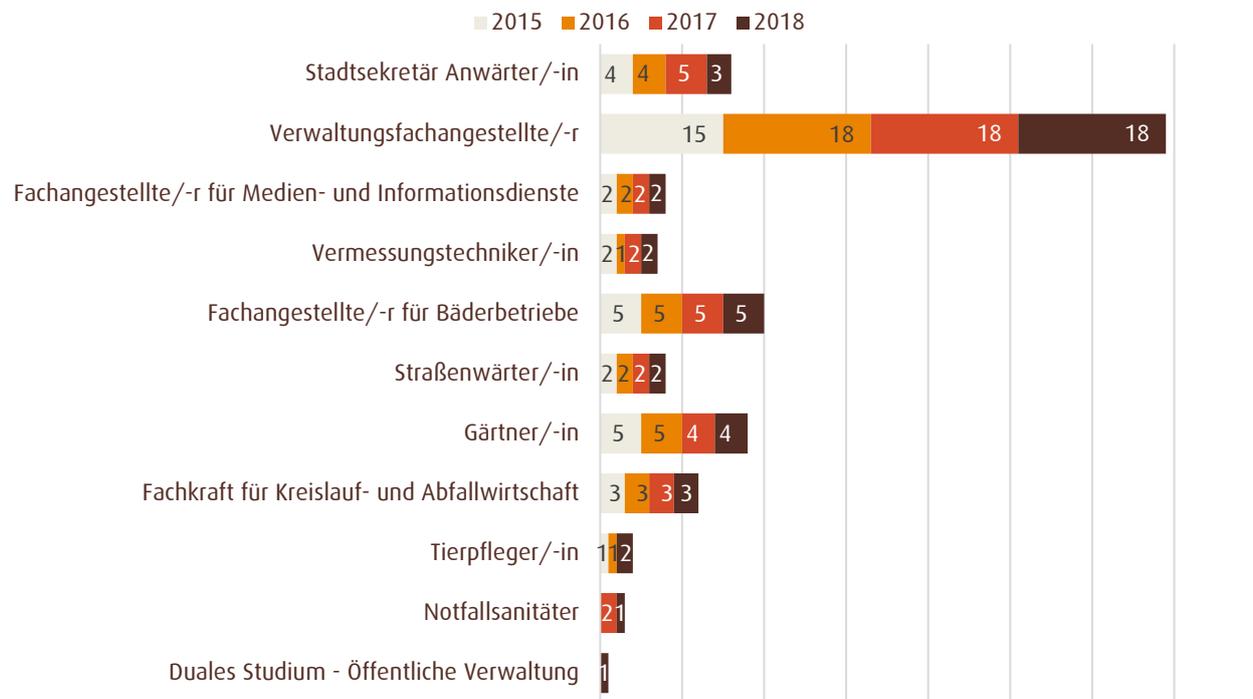
Fasst man alle Ausbildungsjahre zusammen, begleitet die Landeshauptstadt Magdeburg jährlich etwa 120 junge Auszubildende in ihrer Berufsausbildung.



Dabei schlossen die letzten Fachangestellten für Bürokommunikation im Jahr 2016 ihre Ausbildung ab. Neu hinzu kam die Ausbildung zum Notfallsanitäter (2017) und ein Studienplatz für ein Studium der öffentlichen Verwaltung (2018).

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

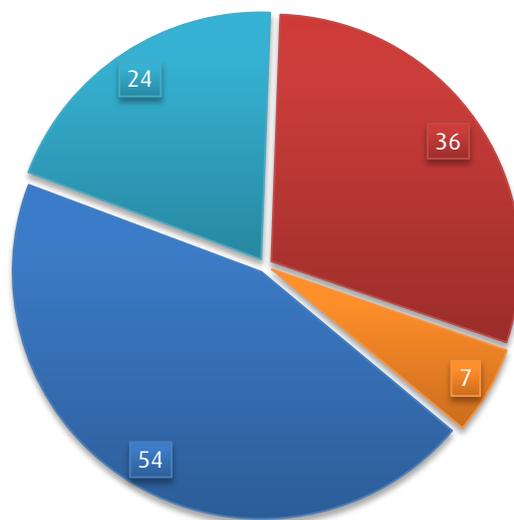
### Auszubildende der Landeshauptstadt Magdeburg in angebotenen Ausbildungsplätzen



Aktuell sind die weiblichen Auszubildenden bzw. Anwärterinnen deutlich in Unterzahl. Es gibt, so muss man aus der nachfolgenden Grafiken ableiten, bei der Wahl des Ausbildungsberufes immer noch die klassische Rollenverteilung.

### Auszubildende und Anwärter zum 31.12.2018 (alle Ausbildungsjahre)

■ männliche Auszubildende ■ männliche Anwärter (B.a.W.) ■ weibliche Auszubildende ■ weibliche Anwärterinnen (B.a.W.)

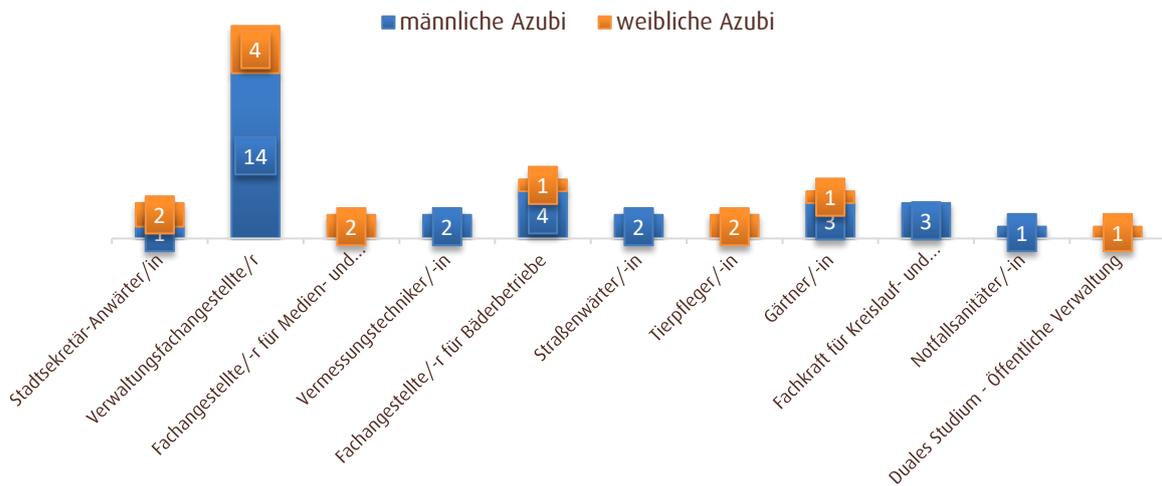


### Anzahl AZUBI (alle Ausbildungsjahre)



Dies war bei Ausbildungsberufen wie Vermessungstechniker, Straßenwärter oder Fachkraft für Kreislauf und Abfallwirtschaft auch so zu erwarten. Was überrascht ist die völlige Umkehr des Kräfteverhältnisses in den klassischen Verwaltungsberufen (Stadtsekretär und Verwaltungsfachangestellte) im Vergleich zum Vorgängerbericht.

### Anzahl der weiblichen und männlichen Auszubildenden 2018 (nur 1. Ausbildungsjahr)



War im Vorgängerbericht noch ein Verhältnis von 60:40 zugunsten der weiblichen Auszubildenden zu verzeichnen, haben aktuell die männlichen Auszubildenden des 1. Ausbildungsjahres in den klassischen Verwaltungsberufen mit 70:30 die Nase vorn.

### 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 über Qualität der jungen Kandidaten aus.

KENNZAHLEN	Ausbildungsplätze	Bewerber/-innen	davon weiblich	weiblich in %	Bewerber/-innen pro Ausbildungsplatz
2016	41	867	503	58%	21,15
2017	43	925	458	50%	21,51
2018	43	1068	566	53%	24,84

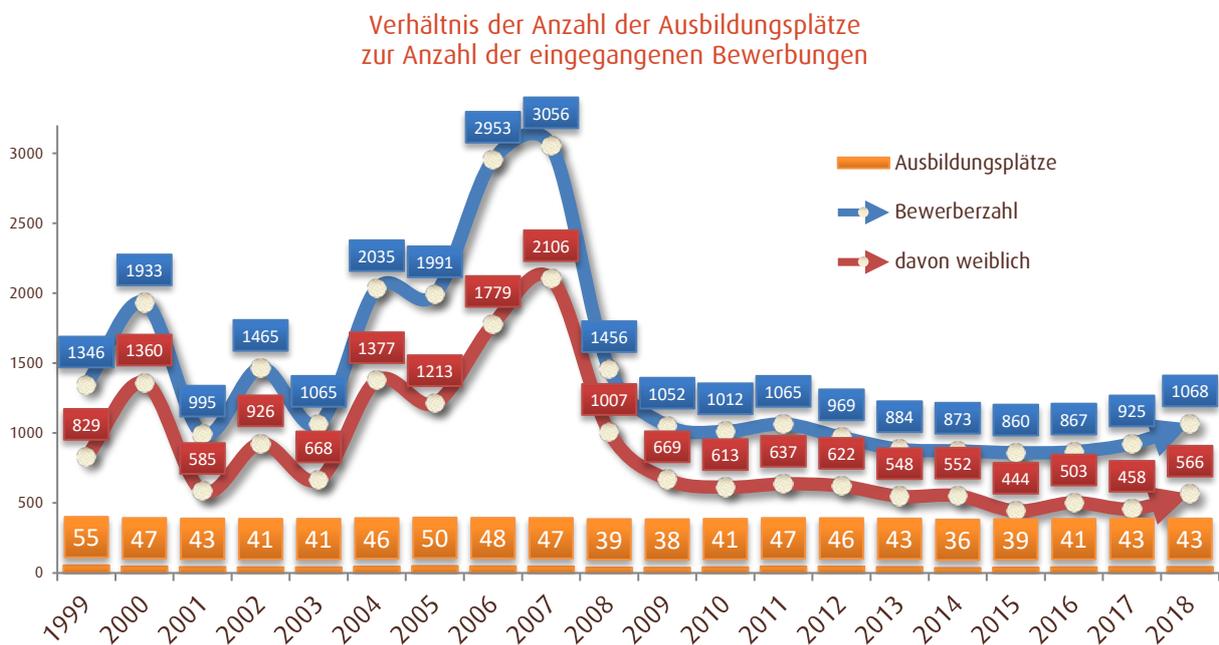
Hinsichtlich der Bewerber für Ausbildungsplätze ist erstmalig seit 2011 wieder die 1.000er-Marke übertroffen worden.

Für eine Ausbildung jeweils ab 1. August bzw. 1. September bewarben sich 2018 insgesamt 1.068 Schulabgänger und Jugendliche. Im Jahr 2016 waren es „nur“ 867.

Für das Jahr 2018 entspricht das einer Bewerberzahl pro Ausbildungsplatz von 24,84. Ob hier allerdings jemals wieder ein Wert von rund 65 Bewerber/-innen pro Ausbildungsplatz erreicht werden kann, hängt von vielerlei Aspekten ab. Geburtenstarke Jahrgänge, Attraktivität des Arbeitgebers und der politische Wille auch über den Bedarf hinaus ausbilden zu wollen, seien an dieser Stelle als erstes genannt.

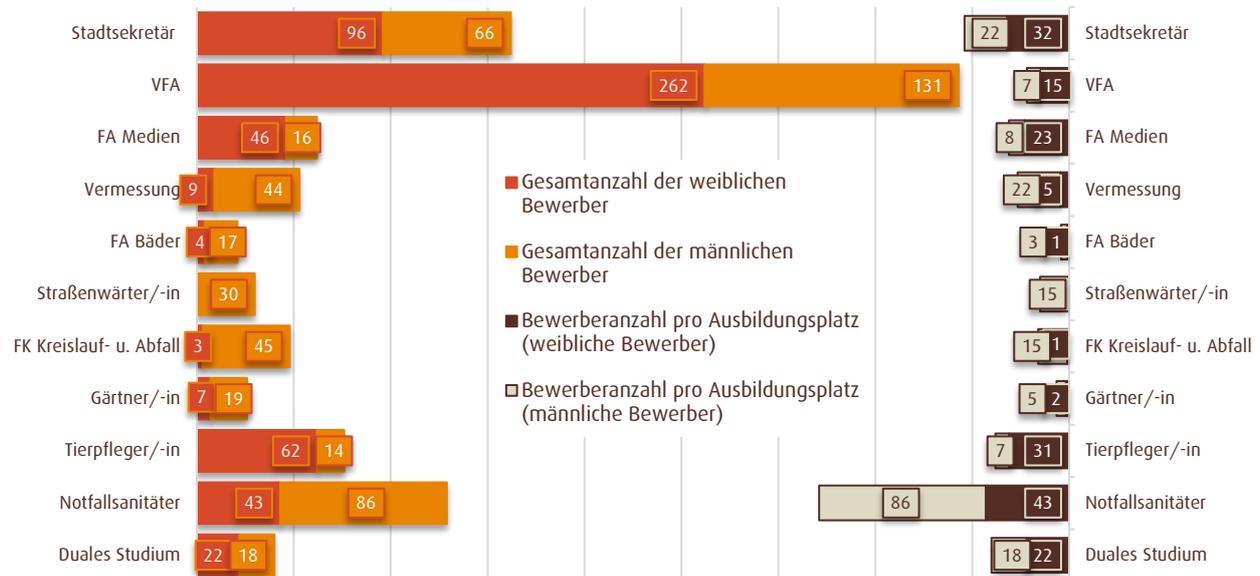
Auch hinsichtlich der Geschlechterverteilung ist interessantes zu beobachten. Während im Jahr 2000 noch 70% der eingegangenen Bewerbungen weiblichen Personen zuzuordnen waren, ist deren Anteil bis zum Jahr 2018 sukzessive auf 53% geschrumpft.

Die nachfolgende Grafik verdeutlicht dies noch einmal.



Das nachfolgende Schaubild bringt die Anzahl der Bewerber\*innen insgesamt und die Anzahl der Bewerber\*innen pro Ausbildungsplatz ins Verhältnis. Anders gesagt: Wie hoch ist die Chance eines Bewerbers oder einer Bewerberin den begehrten Ausbildungsplatz zu erhalten?

Anzahl der Bewerber/-innen pro Ausbildungsplatz 2018



Betrachtet man die reinen Bewerberzahlen zu den einzelnen Ausbildungsberufen (linke Hälfte) entsteht zunächst der Eindruck „Verwaltungsfachangestellte/-r“ wäre der Ausbildungsberuf des Ausbildungsjahres 2018 bei dem man mit der größten Konkurrenz rechnen müsste. Dem ist allerdings nur bedingt so.

Vielmehr rangieren die Ausbildungsangebote, in denen nur ein oder zwei Plätze zur Verfügung stehen, in dieser Betrachtung vor dem vermeintlich begehrtesten Beruf des Verwaltungsfachangestellten.

So musste aus 129 Bewerbern ausgewählt werden, wer den einzigen Ausbildungsplatz zum Notfallsanitäter erhält.

Auch die Ausbildungsberufe „Stadtsekretär/-in“ (54 Bewerber/-innen/Ausbildungsplatz), Tierpfleger/-in (38), FA Medien (31), Vermessungstechniker/-in (27) sind hier noch vor dem bzw. der Verwaltungsfachangestellten zu nennen.

### 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 im 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.

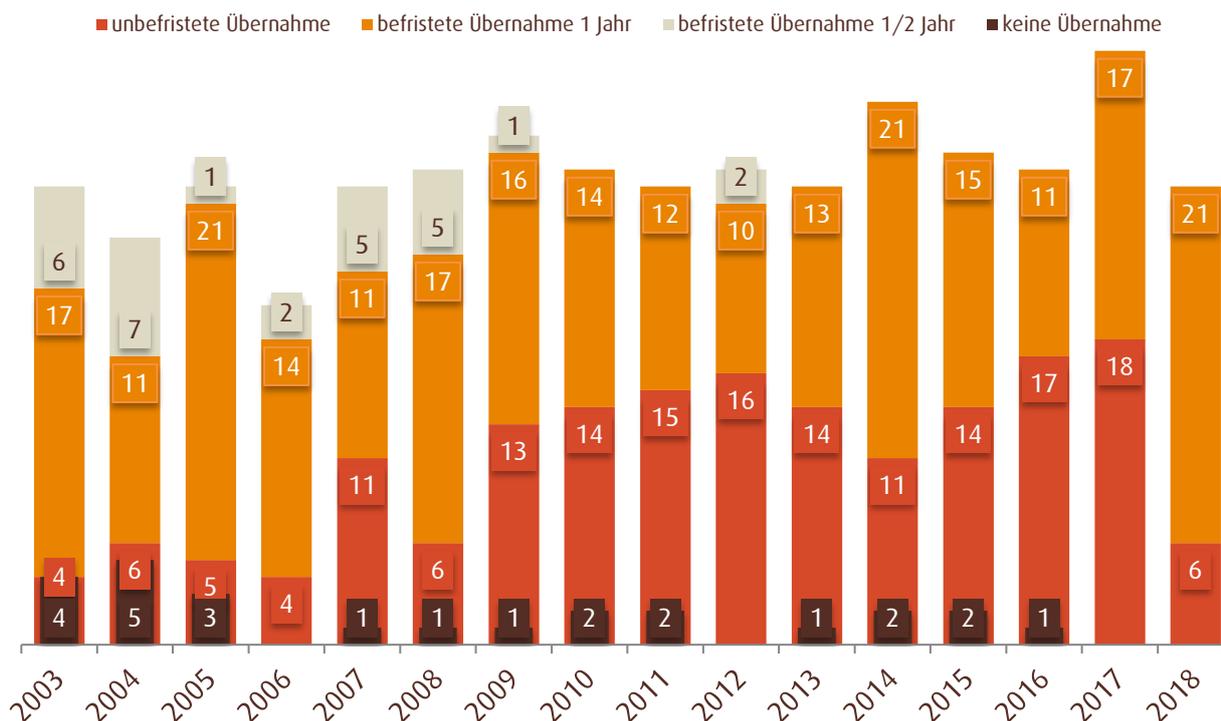
**Für das Jahr 2018 wurde für die Landeshauptstadt Magdeburg so eine Auszubildendenquote von 3,98% ermittelt.**

### 8.1.1 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.

In den Berichtsjahren 2016, 2017 und 2018 konnten insgesamt 41 Auszubildende in eine unbefristete Tätigkeit übernommen werden. Weitere 49 wurden mit einer befristeten Übernahme von einem Jahr in eine Anschluss-tätigkeit gebracht.

Überblick zu Anschluss-tätigkeiten und unbefristete Übernahmen nach Beendigung der Ausbildung



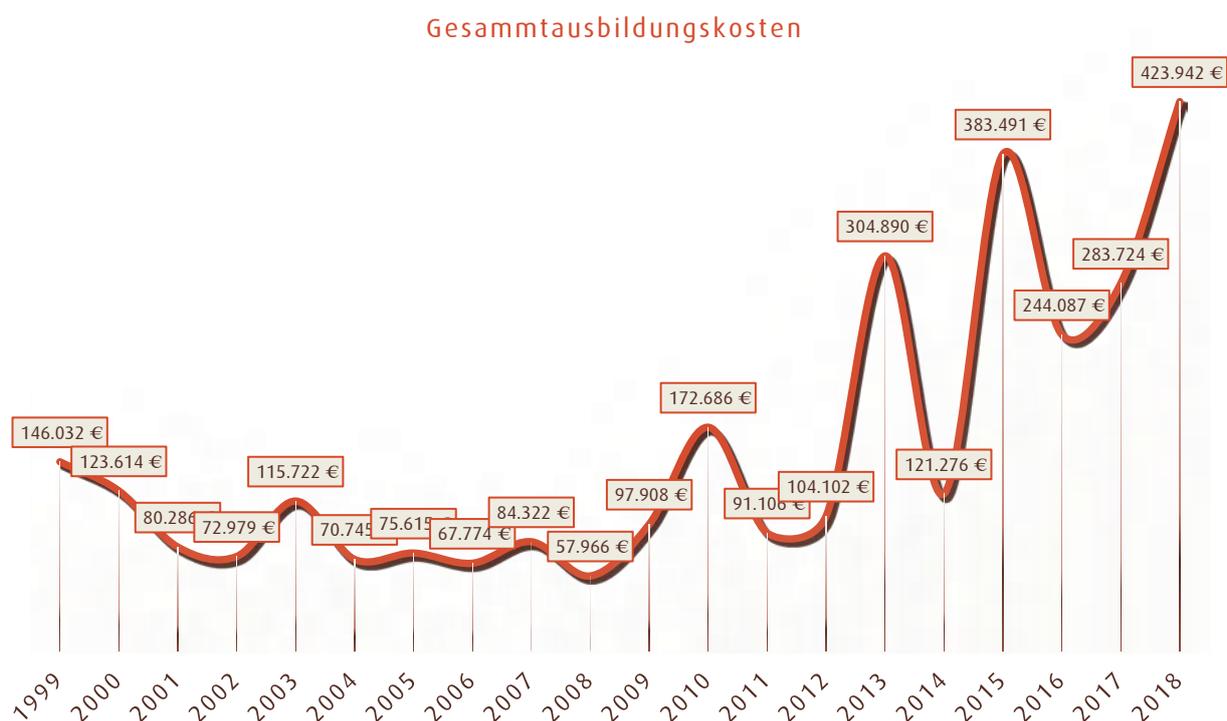
## 8.1.2 Ausbildungskosten

Der Verwaltung entstehen durch die Ausbildung vielfach Kosten.

Ähnlich wie das explosionsartige Ansteigen der Kosten für Ausschreibungen, ist auch im Bereich der Ausbildungskosten erneut ein deutlicher monetärer Mehraufwand zu registrieren.

In der nachfolgenden Grafik ist die wellenartige Bewegung klar zu erkennen. Diese rührt in erster Linie aus der bedarfsorientierten Ausbildung der Berufsfeuerwehr der Landeshauptstadt Magdeburg. Auch der neu angebotene Beruf der Notfallsanitäter trägt zum Anstieg der Gesamtkosten bei.

Dennoch: Vergleicht man die Ausbildungskosten des Jahres 2018 mit denen aus dem Jahr 2008 entspricht das einer Steigung von über 700 %.



### Kennzahl „Ausbildungskosten pro Auszubildendem“

Diese Kennzahl beziffert die Höhe der Ausbildungskosten pro Auszubildenden ohne die anfallenden Personalkosten.

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

Die Kennzahl wird durch das Dividieren der Gesamtausbildungskosten durch die Gesamtzahl der Auszubildenden (alle Ausbildungsjahre) ermittelt. Das schließt die Anwärter und Anwärterinnen des feuerwehrtechnischen Dienstes mit ein.

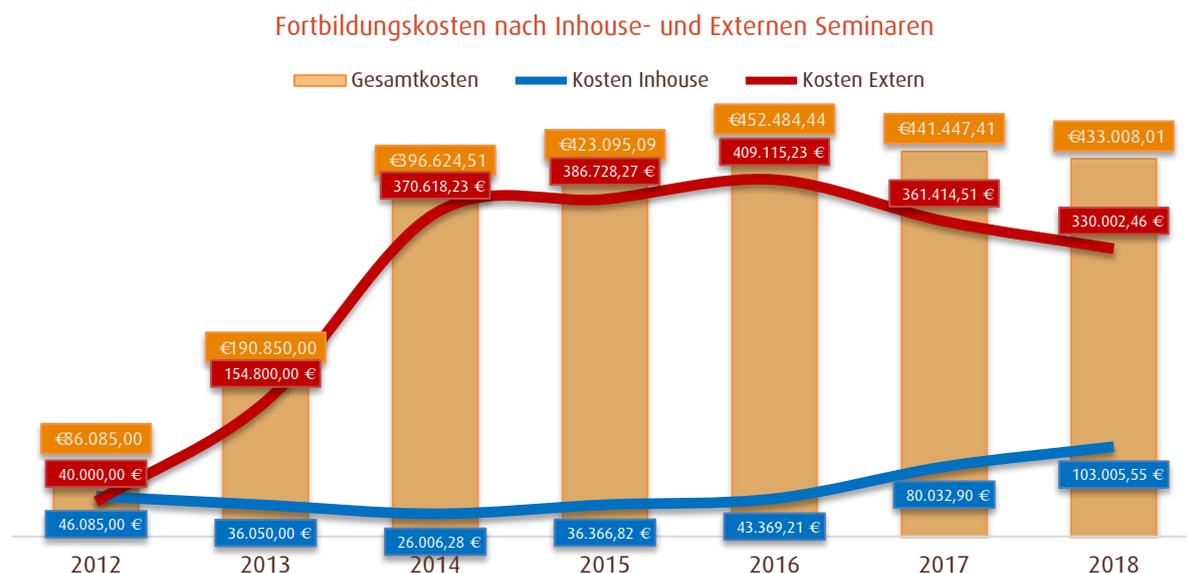
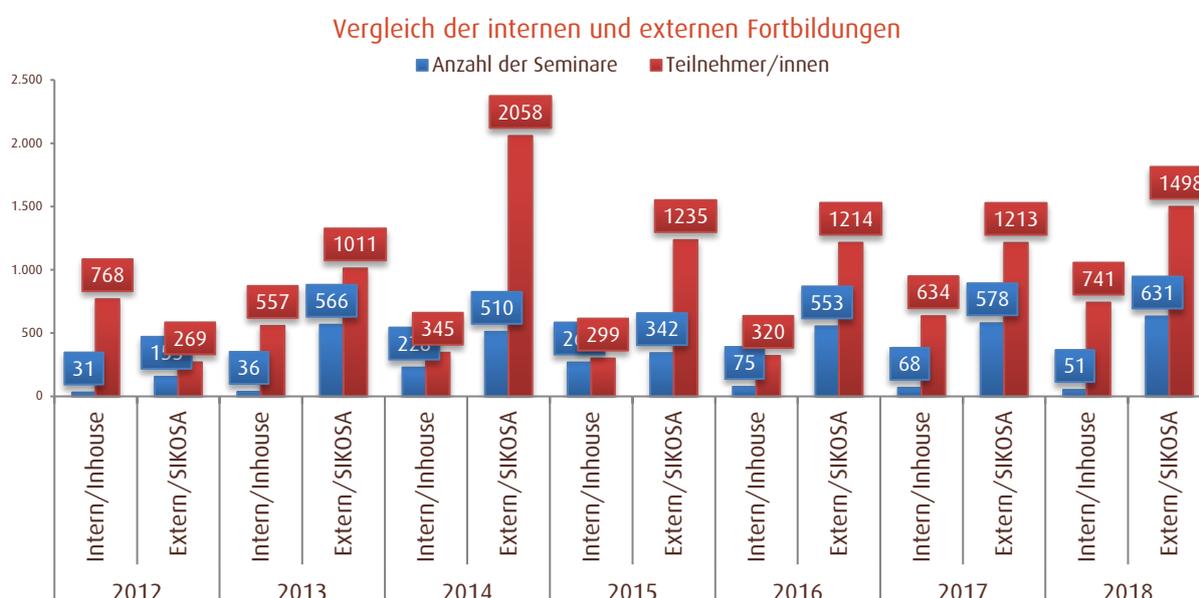
**Im Jahr 2016 betragen die Ausbildungskosten pro Auszubildendem 2.260,06 €, im Jahr 2017 betragen die Ausbildungskosten pro Auszubildendem 2.445,89 € und im Jahr 2018 betragen die Ausbildungskosten pro Azubi dann 3.503,65 €**

## 8.2 Fortbildungen und Fortbildungskosten in der Landeshauptstadt Magdeburg

Als betriebliche Weiterbildung (Fortbildung) bezeichnet man die Gesamtheit aller Maßnahmen und Aktivitäten, die die Landeshauptstadt Magdeburg zur kontinuierlichen Qualifizierung ihrer Mitarbeiter im Anschluss an die Erstausbildung vorsehen. Sie steht in der Regel in einem engen Wechselverhältnis zur Personalentwicklung, weil ein großer Teil der Personalentwicklungsmaßnahmen berufliche Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen sind.

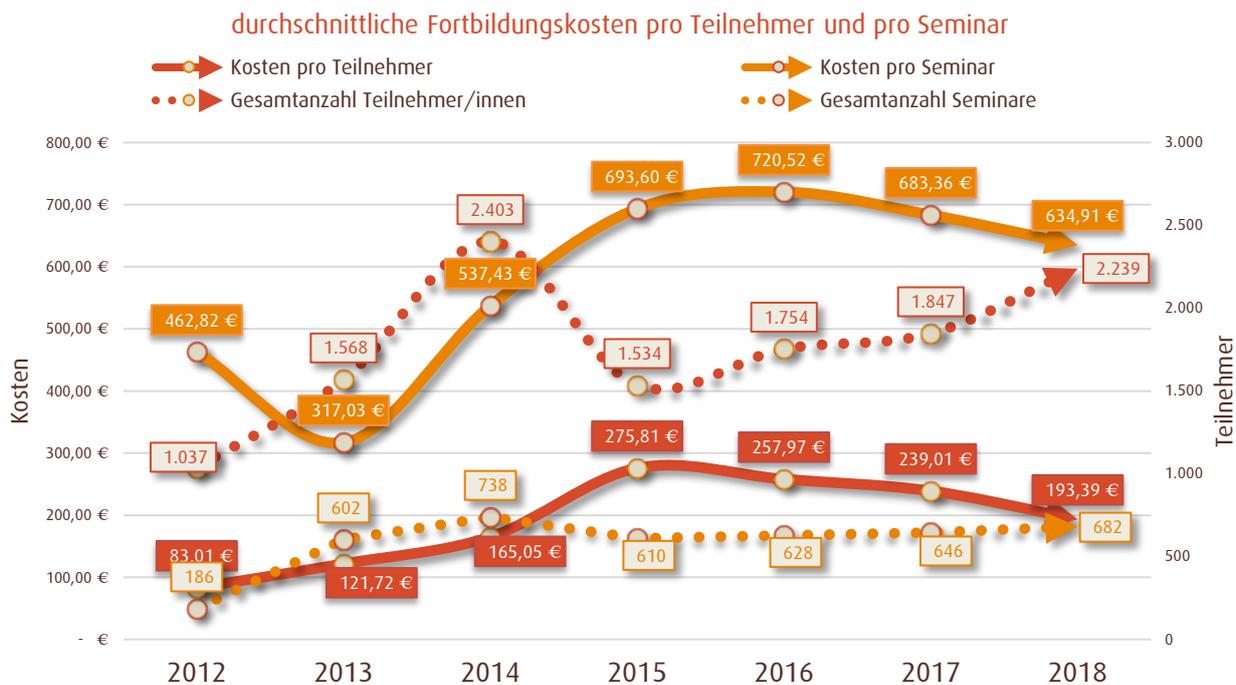
Die Weiterentwicklung der innerbetrieblich benötigten Kenntnisse und Fähigkeiten spielt in öffentlichen Verwaltungen eine zentrale Rolle, um sich auf veränderte Gesetzeslagen schnell einstellen bzw. reagieren zu können. Auch der rasante technische Fortschritt gebietet eine ständige Fortbildung, damit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

Da alle Fortbildungsmaßnahmen i.d.R. auch mit Kosten verbunden sind, wurden alle nachfolgenden Übersichten darauf ausgerichtet die Verwendung von monetären Mitteln für Fortbildungszwecke aus verschiedenen Blickwinkel zu beleuchten. Dabei wurden Darstellungen, die 2014/2015 erstmalig in den Bericht aufgenommen worden sind, entsprechend fortgeschrieben.



Die vorangegangenen Übersichten zeigen die Anzahl der durchgeführten Seminare (extern und Inhouse), die daran teilnehmenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die entstandenen Gesamtkosten pro Jahr. Die Gesamtkosten der externen Fortbildungsmaßnahmen waren 2016 auf dem höchsten Stand und sanken in den beiden darauffolgenden Jahren um etwa 20%. Die Kosten für die Inhouse-Seminare stiegen dagegen seit 2016 um mehr als das Doppelte an. In der Betrachtung der Gesamtkosten ist dennoch seit 2016 eine Reduzierung der Kosten zu beobachten.

Nun ist die reine Aufsummierung der Kosten allein nicht unbedingt dazu geeignet, zwingend aussagekräftig zu sein. Deshalb sind in der nachfolgenden Übersicht die durchschnittlichen Kosten pro durchgeführten Seminar und sogar die Kosten pro teilgenommenen Beschäftigten in den Jahresscheiben dargestellt.



Es ist festzustellen, dass sich sowohl die Kosten pro Seminar als auch die Kosten pro Teilnehmer seit 2016 reduziert haben, obwohl sich die Gesamtanzahl beider Komponenten erhöht haben. Erklärbar ist dieser Umstand in erster Linie durch die höhere Teilnehmerzahl an Inhouse-Seminaren.

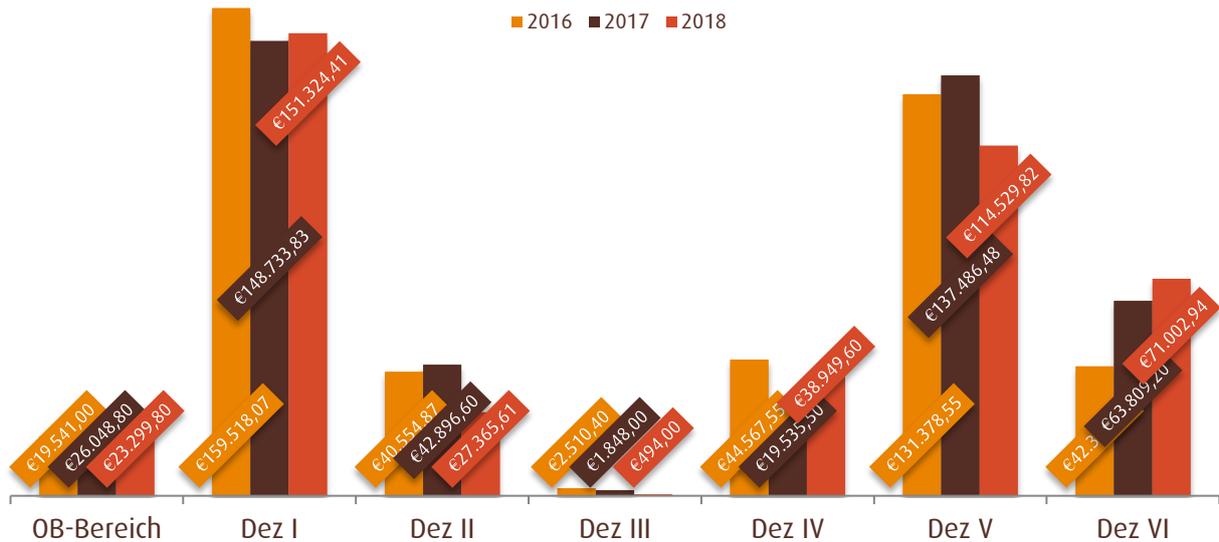
Die nachfolgenden Übersichten zeigen, wie sich die Kosten auf die Dezernate verteilen. Also wie hoch waren die Fortbildungskosten, die für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den jeweiligen Dezernaten ausgegeben worden sind?

Es muss vorausgeschickt werden, dass jedes Amt und jeder Fachbereich (demzufolge in der Zusammenfassung auch jedes Dezernat) über ein eigenes Fortbildungsbudget verfügt.

Auch ist an dieser Stelle zu erwähnen, dass notwendige Fortbildungen des einen Dezernates nicht zwingend mit den notwendigen Fortbildungen eines anderen Dezernates vergleichbar sind. Sowohl in Qualität, Quantität, Aufwand, den Seminarorten, der Anzahl des zu schulenden Personals, den Möglichkeiten von Inhouse-Seminaren oder der Einbindung von bereits geschultem Personal als „Multiplikatoren“ kann es hier gravierende Unterschiede geben.

Dies kann auch in der Summe eines Dezernates Unterschiede in den jeweiligen Jahresscheiben hervorrufen. Als ganz einfaches Beispiel hierfür seien nur die sich ändernden gesetzlichen Rahmenbedingungen für die jeweilige Aufgabenerfüllung zu nennen.

### Fortbildungskosten pro Dezernat

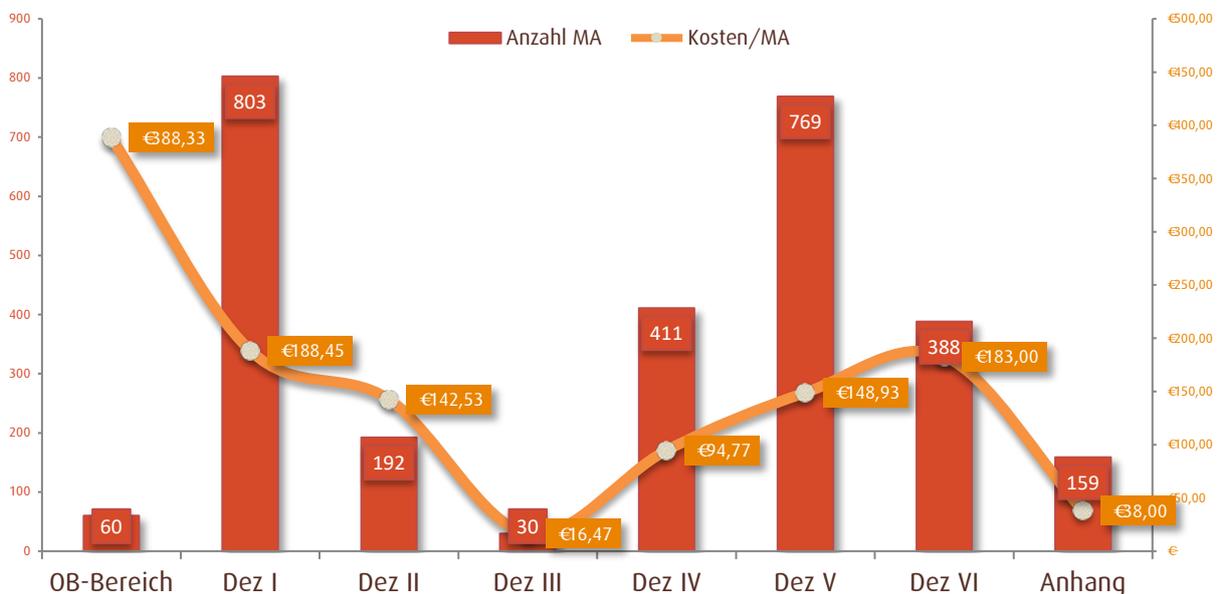


Der Vergleich der Berichtsjahre zeigt, dass im Dezernat I und im Dezernat V die meisten Fortbildungskosten aufgelaufen sind.

Wenn man sich die Anzahl der Mitarbeiter/-innen in den Dezernaten aus dem Kapitel 2.1.3 in Erinnerung ruft, ist diese Kostenaufstellung logisch. Damit Sie nicht zurückblättern müssen, sind die Personalbestände der Dezernate nochmal in die nachfolgende Grafik eingeflossen.

Hier wurden nun die aufgelaufenen Kosten ins Verhältnis zu den beschäftigten Mitarbeitern gesetzt und so die Kosten pro Mitarbeiter (nicht Teilnehmer) innerhalb eines Dezernates ermittelt.

### Fortbildungskosten pro Mitarbeiter/-in in den Dezernaten - nur 2018



Die höchsten Kosten pro Mitarbeiter „verursachen“ bei dieser Betrachtung der OB-Bereich und die Dezernate I und VI. Eine Aussage wie viele Mitarbeiter in den jeweiligen Dezernaten an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben, trifft diese Übersicht jedoch nicht.

### **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.

**Im Jahr 2016 betrug diese Kennzahl in der Landeshauptstadt Magdeburg 61,9 %, im Jahr 2017 wurden 65,7 % erreicht und im Jahr 2018 sind 79,6 % ermittelt worden.**

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/die eine oder andere Beschäftigte hier mehrfach zählt, weil er oder sie auch an mehreren Fortbildungen teilgenommen hat.

### **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 2016 kommt die Landeshauptstadt Magdeburg so auf einen Schulungsinvestitionsfaktor von 168,51 € pro VZÄ in der Kernverwaltung.**

**Im Jahr 2017 betrug der Schulungsinvestitionsfaktor 162,70 € und im Jahr 2018 wurde ein Wert von 160,47 € ermittelt.**

## **9. Betriebliches Gesundheits- und Eingliederungsmanagement**

### **9.1 Betriebliches Gesundheitsmanagement**

Die Basis eines jeden Betriebes, ob privat oder öffentlich-rechtlich, besteht in einem motivierten und gesunden Personal.

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) beinhaltet das systematische und nachhaltige Bemühen um die gesundheitsförderliche Gestaltung von Strukturen und Prozessen und um die gesundheitsförderliche Befähigung der Beschäftigten. Dabei geht es darum, gesundheitsgerechte Rahmenbedingungen an den Arbeitsplätzen zu schaffen und die Mitarbeiter dazu zu animieren, sich gesundheitsgerecht zu verhalten.

Ein umfassendes Betriebliches Gesundheitsmanagement integriert folgende Elemente:

- Arbeits- und Gesundheitsschutz: Vermeidung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten
- Personalmanagement (Personalstrategie, Personalentwicklung, Organisationsentwicklung)
- Maßnahmen zur Förderung der Gesundheit der Mitarbeitenden (Verhaltens- und Verhältnisprävention)
- Berufliches Eingliederungsmanagement (BEM): Überwindung von Arbeitsunfähigkeit und Vermeidung von Fehlzeiten. (Re-)Integration von chronisch kranken Mitarbeitern.

Durch die nachhaltige Umsetzung gesundheitsfördernder Maßnahmen wird auf den Erhalt von Gesundheit und Lebensqualität der Beschäftigten abgezielt. Daraus ergeben sich sowohl für den Arbeitgeber als auch den Arbeitnehmer wesentliche Vorteile.

#### **Vorteile für die Arbeitgeber durch das BGM:**

- Förderung der Leistungsfähigkeit aller Beschäftigten
- Erhöhung der Motivation durch Stärkung der Identifikation mit dem Arbeitgeber
- Kostensenkung durch Reduzierung von Krankheits- und Produktionsausfällen
- Verbesserte Kommunikation
- Steigerung der Produktivität und Qualität der Arbeitsleistung
- Imageaufwertung des Arbeitgebers selbst
- Geringere Fluktuation

#### **Vorteile für die Beschäftigten durch das BGM:**

- Verbesserung der gesundheitlichen Bedingungen
- Verringerung von (Arbeits-)Belastungen
- Verbesserung des Gesundheitszustandes und Senkung gesundheitlicher Risiken
- Reduzierung von gesundheitlichen Beschwerden
- Verbesserung des Wohlbefindens und der Lebensqualität
- Erhaltung/Zunahme der eigenen Leistungsfähigkeit
- Mitgestaltung des Arbeitsplatzes und des Arbeitsablaufs
- Erhöhung der Arbeitszufriedenheit und Verbesserung des Betriebsklimas

## Maßnahmen im Rahmen des Gesundheitsmanagements 2016-2018

-  Gripeschutzimpfungen
-  Angebote zu Massage am Arbeitsplatz
-  Tage der Herzgesundheit
-  Gesundheitstage
-  Angebote für verschiedene gesundheitsfördernde Maßnahmen (z.B. „Fit im Büro“)
-  Behörden-Bowling
-  Kurse zur Rückenstärkung, Stabilisationstraining, Schulungen zur Beweglichkeit

etc. pp.

### Aktionstag zur Herzgesundheit

Im September 2016 wurde erstmalig ein Aktionstag zur Herzgesundheit für die Beschäftigten der Landeshauptstadt Magdeburg durchgeführt.

Neben 1. Hilfe-Kursen wurden auch Aktivitäten zur Entspannung wie Yoga oder Cardio-Training angeboten. Und da für ein gesundes Herz nicht nur ausreichende Bewegung wichtig ist, wurden auch einige Informationsstände mit Tipps für eine ausgewogene Ernährung in das Portfolio aufgenommen.



### Gesundheitstage 2016, 2017 und 2018

Die Durchführung des Gesundheitstages ist unter den Beschäftigten der Landeshauptstadt im Laufe der Zeit zu einer liebgewonnenen Tradition geworden. Die Organisatoren bemühen sich Jahr für Jahr eine abwechslungsreiche, informative und auch Spaß bringende Veranstaltung zu organisieren.

Auch die angesprochenen und gewonnenen Partner verbuchen ihre Teilnahme an den Gesundheitstagen der Landeshauptstadt Magdeburg als Erfolg und kommen gerne wieder. Einige dieser Partner werden an dieser Stelle stellvertretend für alle anderen benannt und kurz vorgestellt:

- Infostand „Sehtest“ → Überprüfung der Augengesundheit
- Allergiemobil mit Lungenvolumentest und kosmetischem Hautcheck
- ganzheitlich-energetische Behandlungen und Haartherapie für das allgemeine Wohlbefinden
- Höranalyse und Hörberatung → Überprüfung der Hörgesundheit
- Infostand mit Resilienztraining, Handkraftmessung und Balance-Board zur Steigerung der Beweglichkeit im Alltag
- Infostand über „Practitioner Tellington Touch for You“ → Einklang von Seele & Geist (Entschleunigung, Stressabbau)
- Chinesische Medizin und Ernährung → nützliche Tipps und praktische Erfahrungen
- Dickboot-Rennen mit verschiedenen Mannschaften der Stadtverwaltung
- Infostand mit Cardioscan
- Ernährungsberatung und Diättherapie
- Infostand mit Blutdruck- und Blutzuckermessung

- Kurs zur Progressiven Muskelentspannung (PMR) → Entschleunigung und Stressabbau
  - Infostand mit „Rauschbrille“ → Wie wirkt Alkohol auf den Körper?
  - Infostand über Prävention im Alter
  - „Kräuterspaziergang“ → Was gibt uns die Natur?
  - Training Bogenschießen → Zusammenspiel von Körper und Geist
  - Infostand über gesundheitsfördernde und ganzheitliche Raumgestaltung
  - Infostand über Aromatherapie
  - Tai Chi-Qigong, SUP-Yoga (Yoga auf dem Wasser)
  - Infostand für Körperfettanalyse
  - Mobifit (Gelenksmessung)
- u.v.a.m.

## Impressionen



## Krankenstände 2016-2018

Als Krankenstand wird eine betriebswirtschaftliche Kennzahl bezeichnet, welche die krankheitsbedingte Fehlzeit der Beschäftigten angibt.

Laut Deutschem Städtetag liegt der Krankenstand in den meisten Kommunen bei steigender Tendenz zwischen sieben und acht Prozent. Die Zusammenfassung aller Mitgliedsstädte des Deutschen Städtetages ergab dabei für 2017 eine Quote von 6,96 % und für 2018 eine Quote von 7,44 %.

Ursächlich für den steigenden Krankenstand sind vor allem drei Entwicklungen. Erstens altert der öffentliche Dienst stetig. Der Anteil der über 55-jährigen liegt hier bei rund 22 Prozent, in allen anderen Branchen bei rund 16 Prozent. Aber überall gilt: Mit zunehmendem Alter steigt die Zahl der Krankentage.

Eine zweite Ursache für den Krankenstand ist geschlechtsspezifisch. Frauen, also die Mehrzahl der öffentlich Bediensteten, melden sich öfter krank als Männer. Grund hierfür ist meist, dass die Betreuung eines erkrankten Kindes durch die Kindesmutter übernommen wird.

Ein dritter Grund für die steigenden Krankenstände wird mit dem Begriff „Überlastung am Arbeitsplatz“ markiert. Darunter fallen eine Vielzahl anstrengender Arbeitsumstände, die von unfreundlichen Kollegen bis zu

massivem Termindruck reichen und in der Summe zu psychischen und psychosomatischen Beschwerden führen. Laut einer AOK-Studie ist die Zahl derartig psychosomatischer Erkrankungen seit 1994 um 120 Prozent hochgeschwungen. Beispielsweise war bei einer 2015 durchgeführten Untersuchung der Stadt Köln dies der am häufigste genannte Grund für Krankmeldungen.

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.

Nachfolgend werden die Daten aus den Vorgängerberichten fortgeschrieben und auch in den jeweiligen Grafiken plakatiert. (Das Jahr 2015 wurde in die nachfolgende Tabelle aufgenommen, da diese Daten zum damaligen Zeitpunkt noch nicht vorlagen.)

		2015	2016	2017	2018	Ten- denz
Allgemein	Gesamt-Mitarbeiterzahl	2.812	2.834	2.810	<b>2.812</b>	
	Altersdurchschnitt	46,79	-	46,11	<b>45,70</b>	↓
	Mitarbeiter mit mind. 1 AU-Tag	2.215	2.238	2.365	<b>2.435</b>	↑
	Mitarbeiter ohne AU-Tag	597	596	445	<b>377</b>	↓
	Mitarbeiter „KO“	301	321	445	<b>502</b>	↑
Kranken- stand prozentual	<b>Krankenstand gesamt</b>	<b>7,7 %</b>	<b>7,5%</b>	<b>8,2 %</b>	<b>8,2 %</b>	→
	Krankenstand Tarifbeschäftigte	7,7 %	7,7 %	8,7 %	<b>8,7 %</b>	↑
	Krankenstand Beamte	7,7 %	6,6 %	6,3 %	<b>7,4 %</b>	↓
	Krankenstand Auszubildende/Anwärter	-	3,4 %	3,3 %	<b>3,7 %</b>	↑
	Krankentage „KO“	3,4 %	4,8 %	5,0 %	<b>5,6 %</b>	↑
Fehltage absolut	<b>Krankheitstage absolut</b>	<b>72.933</b>	<b>74.102</b>	<b>81.070</b>	<b>84.577</b>	↑
	Krankentage „KO“ absolut	2.483	3.535	4.056	<b>4.743</b>	↑
	Durchschnittliche Krankheitsdauer	28	27	30	<b>30</b>	→

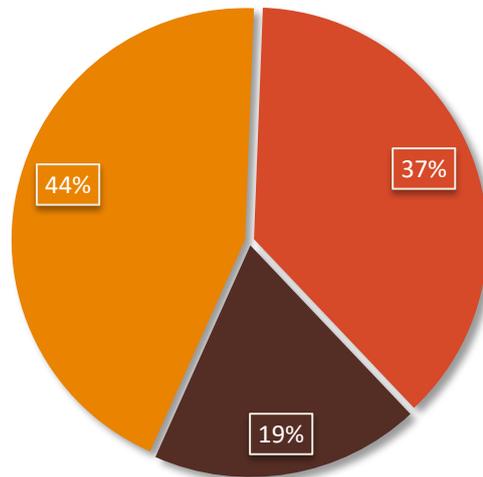
Als „KO-Tage“ werden die Tage definiert, an denen der oder die Beschäftigte ohne ärztliches Attest arbeitsunfähig war.

### Krankheitstage der Mitarbeiter/innen



### Krankenstand (prozentual) 2018 nach Dienstverhältnis

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

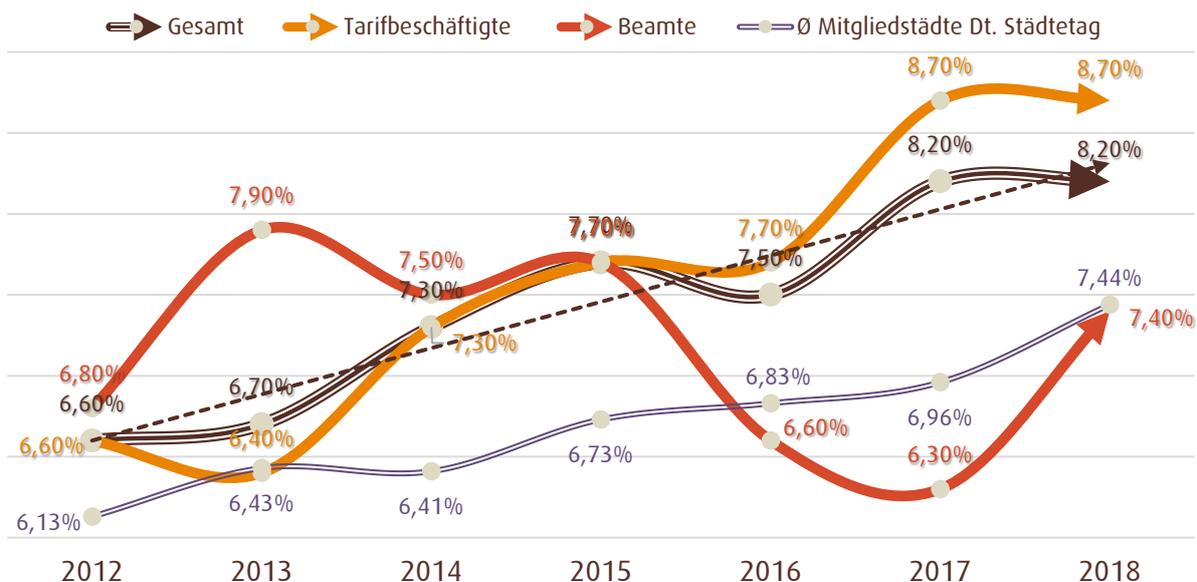


### Entwicklung der Krankheits- und "KO"-Tage (absolut)

Legend: Krankentage „KO“ absolut (orange line with circles), Krankheitstage absolut (red line with triangles)

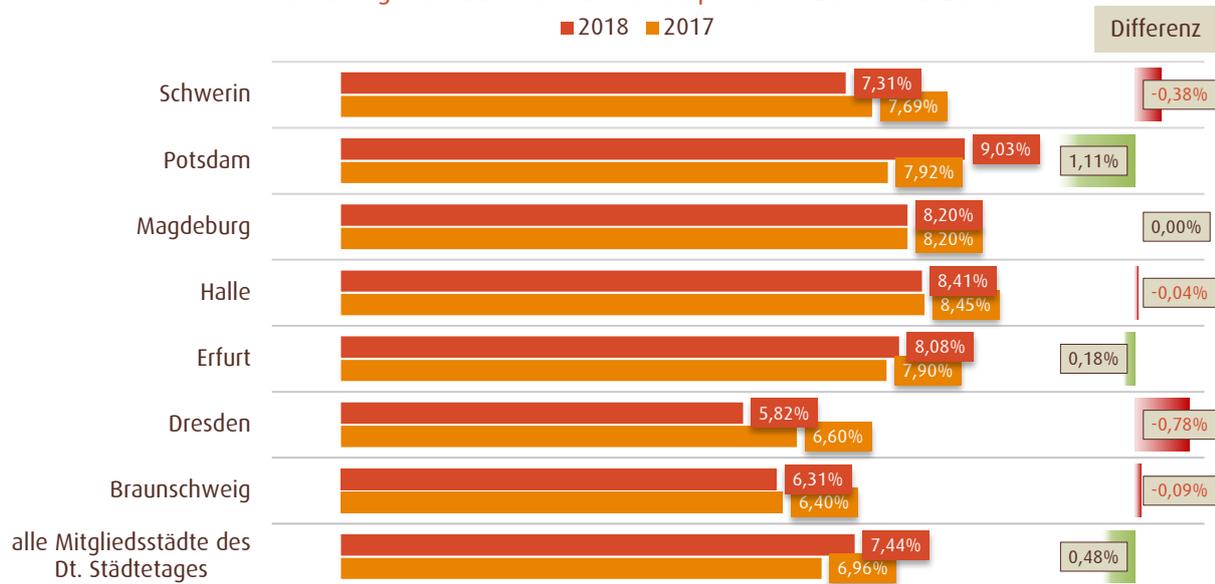


## Entwicklung der prozentualen Krankenstände



Die Kennzahl des prozentualen Krankenstandes ist die Kennzahl, der im überregionalen Vergleich am meisten Beachtung geschenkt wird. Betrachtet man den Kurvenverlauf der Entwicklung des Gesamtkrankenstandes und die dazugehörige „Trendlinie“, stellt man unweigerlich eine signifikante Erhöhung des Krankenstandes in den letzten sechs Jahren fest. Aktuell liegt die Landeshauptstadt Magdeburg bei einem Krankenstand von 8,20% und damit deutlich über dem Schnitt, der im Rahmen der jährlich erscheinenden Krankenstands-Analyse des Deutschen Städtetages ermittelt wurde. Der Deutsche Städtetag erhebt seit 2003 in einer „Umfrage zum Krankenstand“ unter ihren 166 Mitgliedsstädten Daten zu den krankheitsbedingten Fehlzeiten. Für die Jahre 2017 und 2018 ergibt sich nachfolgendes Bild für ausgewählte Kommunen.

## Städtevergleich der Krankenstandsquote für 2017 und 2018



In dieser selbstdefinierten Vergleichsgruppe der ostdeutschen Landeshauptstädte (ergänzt durch die Städte Halle und Braunschweig) rangiert die Landeshauptstadt Magdeburg für 2018 vor der Stadt Halle und der Landeshauptstadt Potsdam auf dem drittletzten Rang.

## 9.2 Betriebliches Eingliederungsmanagement

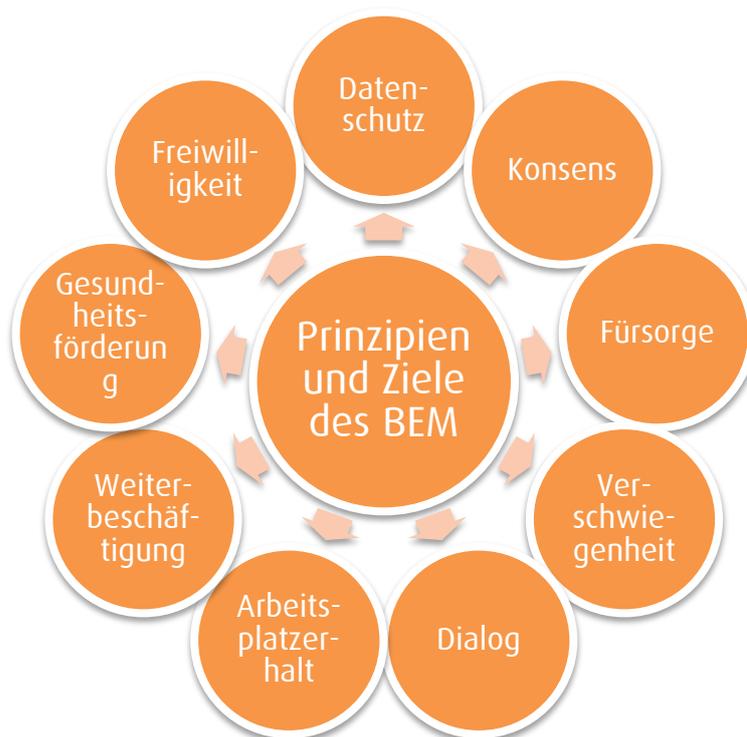
Die Landeshauptstadt Magdeburg, in der Rolle des Arbeitgebers, hat die Aufgabe für den Gesundheitsschutz und die Sicherheit am Arbeitsplatz der Beschäftigten Sorge zu tragen und alle dazu erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu treffen. Jedoch nicht immer lassen sich durch präventive Maßnahmen Krankheiten und Unfälle gänzlich vermeiden - unabhängig davon, ob die Ursache der Erkrankung im beruflichen oder privaten Umfeld liegt bzw. ob es sich um kürzere, längere, leichtere oder schwerere Erkrankungen handelt.

Um auch bei längeren und häufigeren Erkrankungen eine optimale Betreuung der Beschäftigten zu erzielen, hat der Gesetzgeber u.a. mit der Verabschiedung des Sozialgesetzbuches IX (SGB IX) dafür Sorge getragen, dass der Arbeitgeber in solchen Situationen Maßnahmen anbietet und diese umsetzt.

Diese Maßnahmen werden mit dem Begriff des **betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM)** definiert und sind im SGB IX wie folgt beschrieben:

*„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 2016/2017/2018

Oberstes Ziel ist die Wiederherstellung und der Erhalt der physischen Gesundheit am Arbeitsplatz. Dazu können manchmal auch recht banale Dinge eine immense Rolle spielen.

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. Das zeigen auch die Statistiken zu den Ausfall- bzw. Fehltagen. Die Mitarbeiter/-innen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements unterstützen die Betroffenen bei der Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess. In einigen Fällen sind problembehaftete Einzelgespräche zu führen. Das Betriebliche Eingliederungsmanagement unterstützt hier intensiv in der Rolle der Mediation.

### BEM-Fälle in der Entwicklung



## Stufenweise Wiedereingliederung

Seit 2012 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.

Die Stufenweise Wiedereingliederung (sog. Hamburger Modell) soll arbeitsunfähige Arbeitnehmer nach längerer schwerer Krankheit schrittweise an die volle Arbeitsbelastung heranführen und so den Übergang zur vollen Berufstätigkeit erleichtern. Während der Stufenweisen Wiedereingliederung ist der Arbeitnehmer noch krankgeschrieben. Möglich ist die Stufenweise Wiedereingliederung in der Regel nur, wenn der Arbeitgeber zustimmt.

Die Stufenweise Wiedereingliederung ist eine Maßnahme der Medizinischen Rehabilitation. Findet sie im unmittelbaren Anschluss an eine medizinische Reha-Maßnahme statt, d.h. wird sie innerhalb von 4 Wochen nach Entlassung aus einer Reha-Klinik angetreten, ist die Rentenversicherung Kostenträger. Trifft dies nicht zu, ist in den meisten Fällen die Krankenversicherung zuständig. In speziellen Fällen kann auch die Agentur für Arbeit oder die Unfallversicherung Kostenträger der Stufenweisen Wiedereingliederung sein.

Bei allen genannten Kostenträgern müssen folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

- Der behandelnde Arzt stellt fest, dass die bisherige Tätigkeit wenigstens teilweise wiederaufgenommen werden kann.
- Es liegt vor und während der Maßnahme eine Arbeitsunfähigkeit vor.
- Arbeitgeber und Arbeitnehmer stimmen der Maßnahme zu.
- Der Versicherte wird am bisherigen Arbeitsplatz eingesetzt.

Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Arbeitnehmer haben im Gegensatz zu nicht schwerbehinderten Arbeitnehmern einen Anspruch auf Zustimmung des Arbeitgebers zur Stufenweisen Wiedereingliederung, wenn ein Wiedereingliederungsplan mit allen aus ärztlicher Sicht zulässigen Arbeiten und eine Prognose darüber vorliegt, ob und wann mit der vollen oder teilweisen Arbeitsfähigkeit zu rechnen ist. Mit Hilfe dieser Angaben kann der Arbeitgeber prüfen, ob die Beschäftigung zumutbar ist. Er kann eine Stufenweise Wiedereingliederung eines schwerbehinderten Arbeitnehmers wegen Unzumutbarkeit (aber auch nur in Einzelfällen) ablehnen.

Die Dauer der Stufenweisen Wiedereingliederung ist abhängig vom individuellen gesundheitlichen Zustand. Sie kann bis zu 6 Monate dauern, wird in der Regel jedoch für einen Zeitraum von 4 bis 8 Wochen gewährt.

In der Landeshauptstadt Magdeburg sinken die Fälle der stufenweisen Wiedereingliederung seit 2016 leicht, obwohl die Gesamtanzahl der Ausfalltage deutlich angestiegen ist.

Der Grund hierfür ist nicht klar definierbar. Denkbar ist jedoch, dass die Beschäftigten, die z.T. auch für das Gros der Ausfalltage verantwortlich sind, noch nicht in das Berufsleben zurückgekehrt sind und deshalb auch noch keine stufenweise Wiedereingliederung beanspruchen können. Andere Langzeiterkrankte kehren überhaupt nicht an ihren alten Arbeitsplatz zurück, sondern gleiten direkt in eine Rente für Erwerbsgeminderte bzw. für Erwerbsunfähige Personen.

Auch gilt es hier das Gebot der Freiwilligkeit zu beachten. Niemand wird dazu gezwungen sich stufenweise in das Berufsleben wiederingliedern zu lassen. Viele Beschäftigte, die ihre langfristige Krankheit überwunden haben, nutzen deshalb auch die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit zu reduzieren, um einem eventuellen krankheitsbedingten Rückfall vorzubeugen.



## 9.3 Unfallstatistiken der Arbeitssicherheit

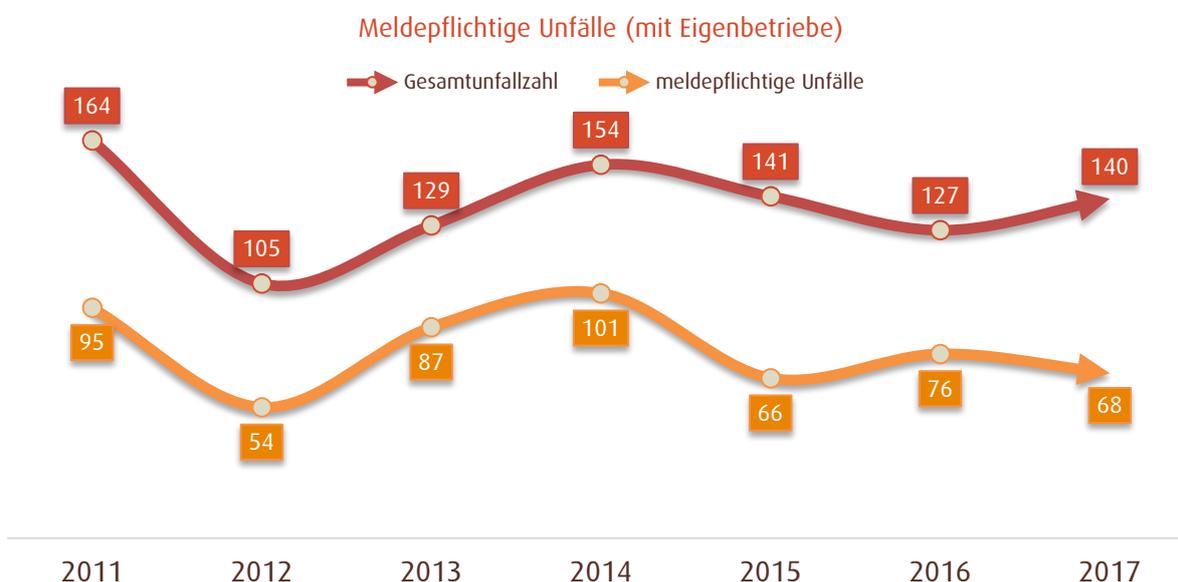
### Meldepflichtige Unfälle

Seit 2004 werden für die überregionale Unfallstatistik alle Bereiche der Stadtverwaltung Magdeburg zusammengefasst, demzufolge der Kernbereich (im Wesentlichen die Ämter und Fachbereiche) und alle Eigenbetriebe (SAB, SFM, KGM, Puppentheater und Konservatorium). Damit erreicht man eine höhere Affinität der einzelnen Bereiche im interkommunalen Vergleich.

Seit der Spielzeit 2012/2013 wird allerdings der Eigenbetrieb Theater durch einen überbetrieblichen Dienst betreut und fällt somit aus der allgemeinen Unfallstatistik heraus.

Der Eigenbetrieb Kommunale Kindertagesstätten Magdeburg (KKM) findet hier noch keine Erwähnung, da dieser Eigenbetrieb erst zum 01.01.2018 gegründet worden ist und die Daten aus 2018 zum Zeitpunkt der Berichtserstellung noch nicht vorlagen.

Die anschließenden Zahlen sind also mit der Einrechnung der o.g. Eigenbetriebe zu verstehen.



In der Gesamtunfallzahl sind – wie der Name schon vermuten lässt – alle Unfälle zusammengefasst, die verunfallte Beschäftigte der Landeshauptstadt melden. Darin eingeschlossen sind auch so genannte „Bagatellunfälle“. Als Bagatellunfälle sind kleinere Unfälle bzw. Verletzungen am Arbeitsplatz (inkl. Wegeunfälle, Unfälle beim Betriebssport/auf Betriebsausflügen/auf Betriebsfeiern) definiert, die die Kriterien für eine Unfallanzeige (meldepflichtiger Unfall) nicht erfüllen. Trotzdem sollten sie sorgfältig dokumentiert werden.

Hauptkriterium für eine Unfallanzeige (meldepflichtiger Unfall) ist:

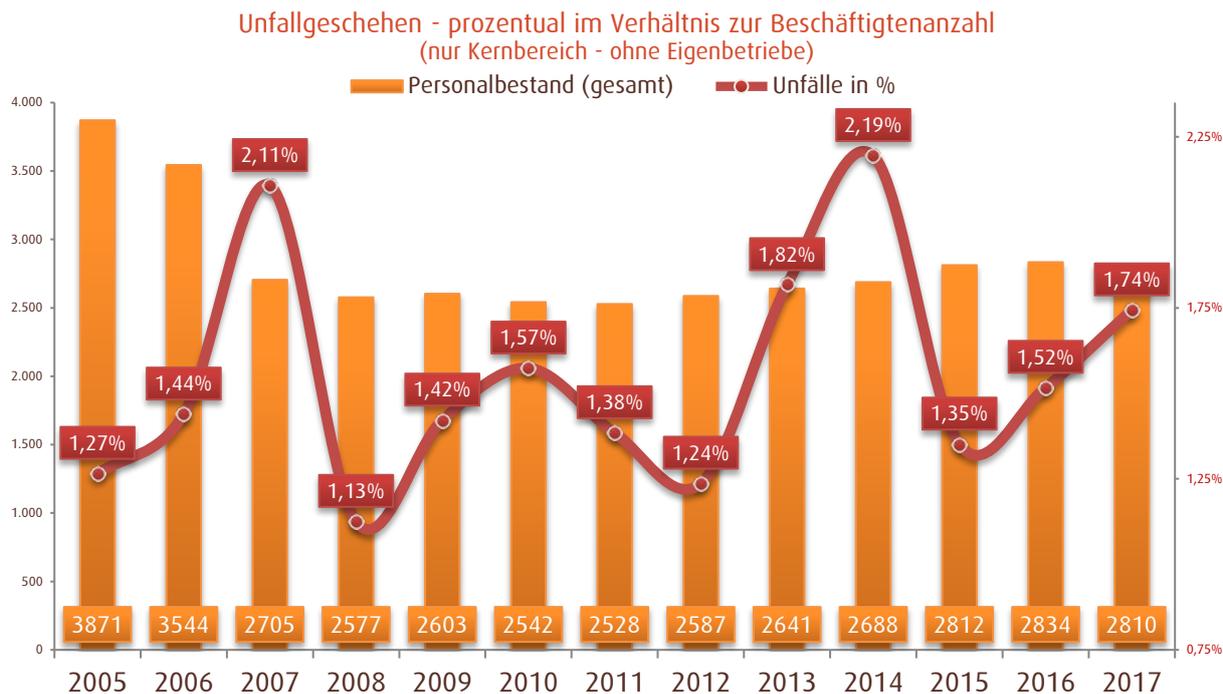
- Der/die Verunfallte wurde getötet oder so verletzt, dass er/sie mehr als drei Tage arbeitsunfähig ist.

„Meldepflichtige Unfälle“ sind also solche Unfälle, die die Landeshauptstadt an den jeweiligen Versicherungsträger melden muss, weil der/die Verunfallte mindestens 3 Tage arbeitsunfähig war.

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:

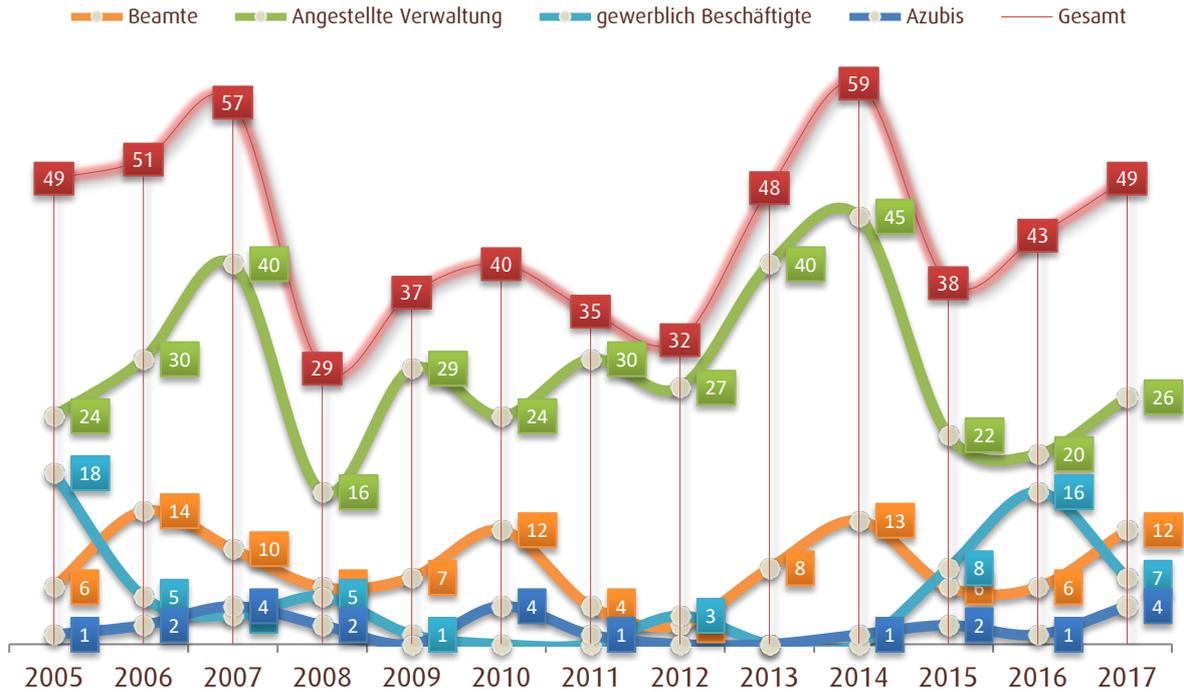


Die meldepflichtigen Unfälle lassen sich weiter über das Merkmal „Unfallart“ unterscheiden. Hierzu werden die Arbeitsunfälle bei betrieblicher Tätigkeit sowie die Dienstweegeunfälle zu den Arbeitsunfällen im engeren Sinn - im Weiteren nur Arbeitsunfälle genannt - zusammengefasst. Die zweite Fallgruppe bildet die Summe der Weegeunfälle.



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 Dienstverhältnis (ohne Eigenbetriebe)

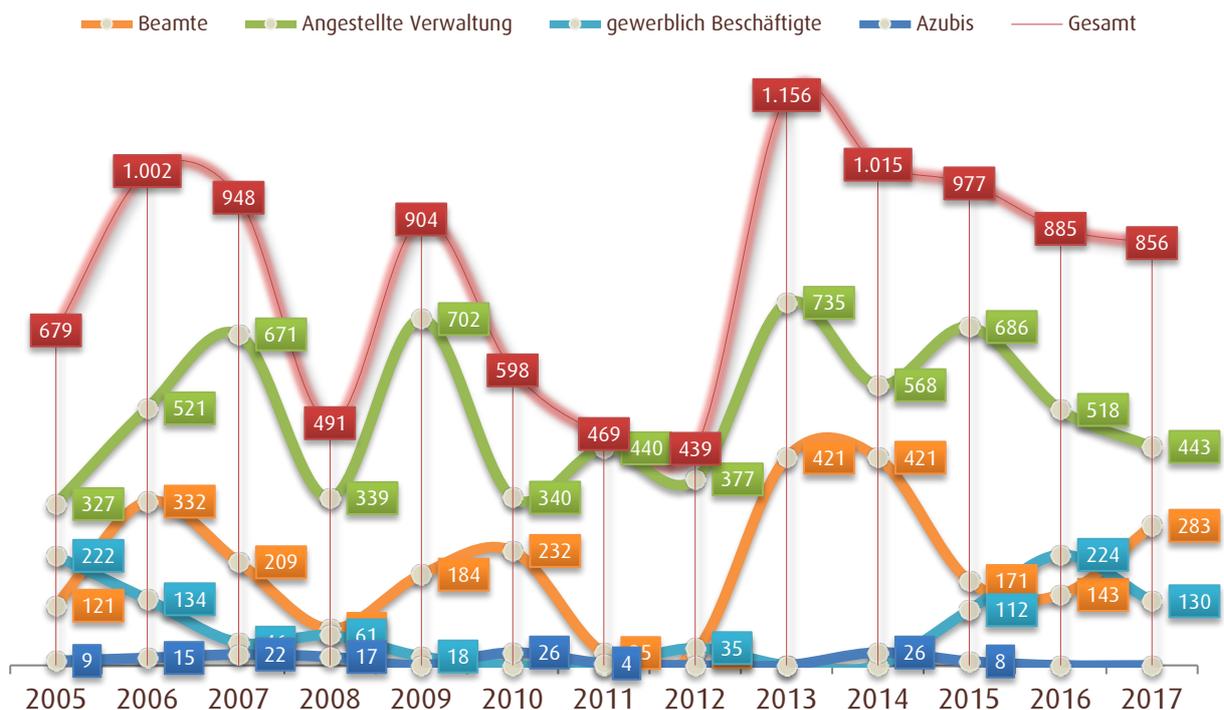


### Darstellung der Ausfalltage und der Ausfallkosten

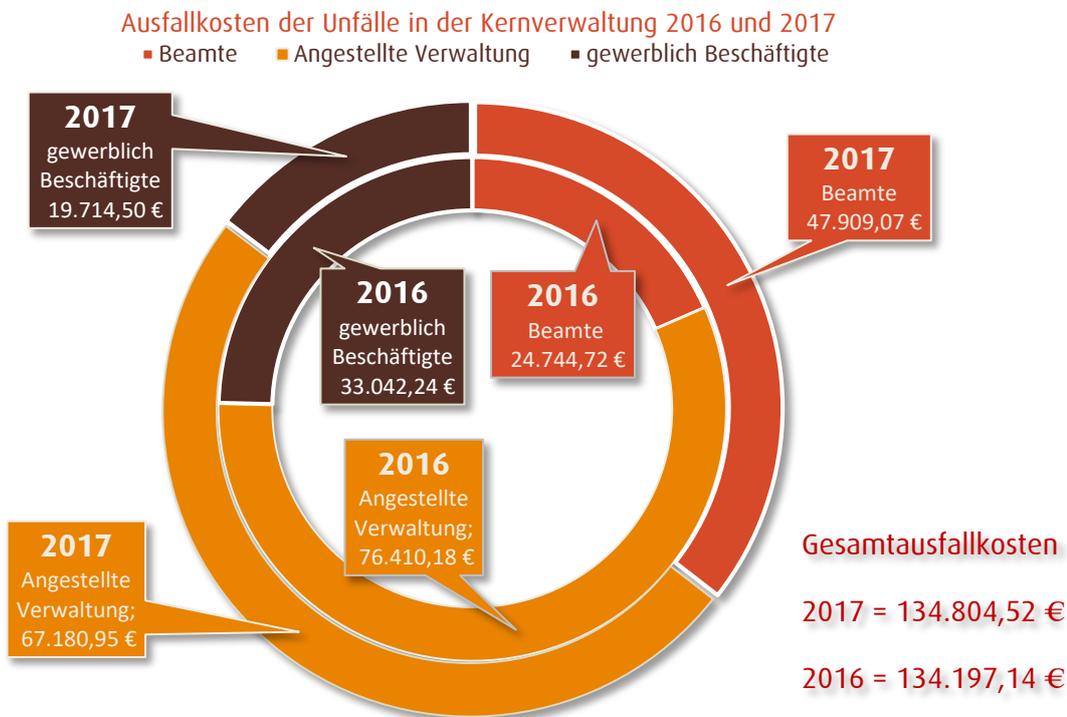
Interessant ist bei der Betrachtung des Unfallgeschehens immer die Frage nach dem Leistungsausfall und den Ausfallkosten.

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 Dienstverhältnis (ohne Eigenbetriebe)



Im Jahr 2017 sind bei 49 meldepflichtigen Unfällen in der Kernverwaltung der Landeshauptstadt Magdeburg Ausfallkosten in Höhe von 134.804,52 € entstanden. Dies bedeutet, dass jeder meldepflichtige Unfall Kosten von 2.751,11 € verursacht hat. Die Gesamtunfallkosten bewegen sich damit auf einem fast identischen Level wie im Jahr 2016. Die Gesamtausfallkosten betragen dort 134.197,14 €  
 Da insgesamt aber mit 43 meldepflichtigen Unfällen weniger Unfälle erfasst wurden, liegen im Jahr 2016 die durchschnittlichen Kosten pro Unfall bei 3.120,86 €



### Interkommunaler Vergleich für das Jahr 2017

Wie in jedem Jahr werden für die Unfallstatistik ca. 20 vergleichbare Städte angeschrieben und gebeten, ihre 1000-Mann-Quote mitzuteilen. Die Resonanz darauf ist sehr unterschiedlich.

Einige Städte melden sich daraufhin (i.d.R. die Städte, mit denen der Bereich Arbeitssicherheit ohnehin hin und wieder Kontakt hat); das Ergebnis zeigt die untenstehende Tabelle.

An Hand der Tabelle ist erkennbar, dass die Stadt Magdeburg in 2017 wieder eine gute 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	17,2 (2016)	4,5 (2016)	17,3 (2016)
Braunschweig	13,0 (2017)	5,53 (2017)	18,53 (2017)
Karlsruhe	23,92 (2017)	32,64 (2017)	56,56 (2017)
Mannheim	16,6 (2017)	7,5 (2017)	24,1 (2017)
<b>Magdeburg</b>	<b>11,4 (gesamt)</b>	<b>6,6</b>	<b>18,0</b>
<b>Magdeburg</b>	<b>10,36 (nur Kernbereich)</b>	<b>7,15</b>	<b>17,5</b>
Oberhausen	9 (2016)	3 (2016)	12 (2016)
Braunschweig	21,89 (2016)	3,85 (2016)	25,74 (2016)

## Perspektive von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

### • Unfallstatistische Einschätzung

Die Sturzunfälle stellen im Jahr 2017 mit 41,2% wieder einmal die Hauptunfallquelle dar, gefolgt von den Verkehrsunfällen mit 13,2% und den sonstigen Unfällen mit 10,3%.

Im Vergleich zu 2016 ist die Unfallursache „Sonstiges“ um 1,5% gesunken, ebenfalls abgenommen haben „eigene Unachtsamkeit“ (von 13,2% auf 8,8%), Biss/Stich“ (von 3,9% auf 2,9%), „Verdrehung/Verrenkung“ (von 9,2% auf 5,9%). Bei sämtlichen anderen Unfallursachen lässt sich ein Anstieg verzeichnen, der gravierendste ist in der Kategorie „Heben und Tragen“ mit 7,4% zu beobachten.

In allen Bereichen gibt es deutlich mehr Arbeitsunfälle als Wegeunfälle, unabhängig vom Geschlecht.

	2016		2017	
	<i>Männer</i>	<i>Frauen</i>	<i>Männer</i>	<i>Frauen</i>
<i>Arbeitsunfälle</i>	33	21	29	14
<i>Wegeunfälle</i>	10	12	11	14

Insgesamt sind die Unfallzahlen im Jahr 2017 gesunken. Die Zahl der Arbeitsunfälle bei Frauen hat sich deutlich verringert. Ebenso sind die Arbeitsunfälle bei Männern zurückgegangen. Auffällig ist der Abfall der Gesamtausfalltage von 1406 im Jahr 2016 auf 1323 im Jahr 2017.

Die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten senkt nicht nur die Kosten, sondern trägt auch zur positiven Wertentwicklung der Landeshauptstadt Magdeburg als Arbeitgeber 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.

Die Daten für das Berichtsjahr 2018 werden im nächsten Bericht zum Personal- und Organisationsmanagement fortgeschrieben.

## 10. Informations- und Kommunikationsplanung

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

Im Folgenden wird auf die Schwerpunkte und die Veränderungen der Jahre 2016 und 2017 eingegangen und eine Prognose aufgezeigt.

### *Schaffung zusätzlicher Infrastruktur infolge der Flüchtlingsthematik*

Hauptthema war sicherlich für die gesamte Stadt so auch für den Bereich der IuK-Planung, die sich daraus ergebenden zusätzlichen Aufgaben. Durch Erweiterung der Ausländerbehörde sowie der sozialen Bereiche der Stadtverwaltung und die damit verbundenen Umzüge war es notwendig, weitere Standorte an das städtische LWL-Netz anzuschließen. Ebenso wurden die zusätzlich geschaffenen Arbeitsplätze zentral über den FB 01 mit Hard- und Software ausgestattet.

### *Fortsetzung des Verwaltungsnetzausbaus*

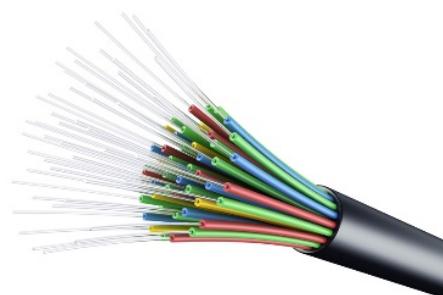
Die Verwaltung verfügt über ein sehr komplex strukturiertes System an Informations- und Kommunikationstechnik. Grundlage hierfür ist das Verwaltungsnetz, das eine umfassende Kommunikation und eine effektive rechnergestützte Arbeit gewährleistet.

Im Zusammenhang mit der oben erwähnten Flüchtlingsthematik wurden in den Jahren 2016 und 2017 die Standorte Bürgerbüro Süd/Bördepark, Bürgerbüro Mitte/Leiterstraße und Abteilung Zuwanderung/Georg-Kaiser-Straße an das Stadtnetz angeschlossen.

Zur Steigerung der Performance des Netzes trennte der beauftragte Dienstleister die stillgelegten Abzweigungen zur Bördelandhalle sowie zur Theaterwerkstatt in der Rothenseer Straße vom Netz. Weiterhin wurden bereits Vorkehrungen für den Anschluss des Dommuseums und der Großbaustellen „Strombrückenzug“, „Wiener Straße“ sowie „Innenstadttunnel“ getroffen.

### *Standardisierung*

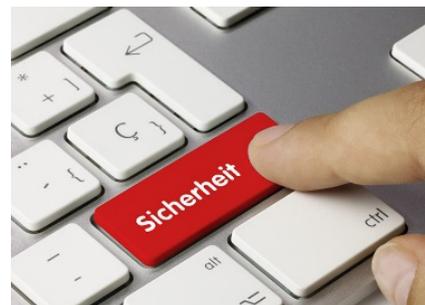
Im Zuge der durch das Team IuK-Planung zentral gesteuerten Hard- und Softwarebeschaffung wurden und werden in Zukunft die Produkte (Betriebssystem, Bürohard und -software entsprechend der technischen Entwicklung angepasst.



## Sicherheit geht vor

Aufgrund der stetig steigenden Digitalisierung und Mobilisierung ist die Fokussierung des Themas IT-Sicherheit unerlässlich. Der Schwerpunkt richtete sich im Wesentlichen auf nachfolgende Aufgaben:

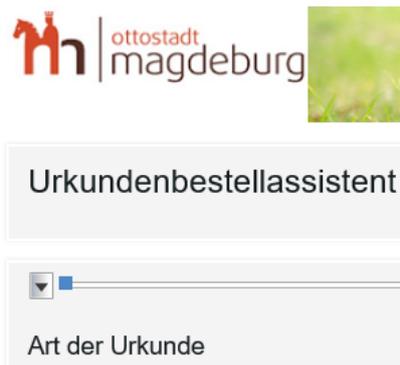
- Schulungen und Mitarbeitersensibilisierung,
- Aktualisierung von Viren- und Spamschutzsoftware,
- Erarbeitung eines Sicherheitskonzeptes,
- Sicherheitsrelevanten Abstimmungen mit der KID,
- Umsetzung der EU-Datenschutz Grundverordnung.



## Onlinebürgerdienste – Standesamtliche Dokumente bequem von zuhause anfordern

Ab November 2016 steht den Bürgerinnen und Bürgern der Landeshauptstadt Magdeburg ein neuer Online-Service zur Verfügung. Mit dem neuen Urkundenportal können zukünftig Personenstandsurkunden und beglaubigte Abschriften vom Standesamt bequem und zu jeder Tageszeit vom heimischen PC angefordert werden.

Der Bürger wird schrittweise durch den Prozess der Datenerfassung geleitet und bezahlt direkt online zum Abschluss der Urkundenbestellung. Nach erfolgter Bezahlung werden die Bestelldaten elektronisch beim Standesamt eingereicht und erscheinen dort direkt im Posteingang des Fachverfahrens. Dort können die Online-Anträge durch die Mitarbeiter des Standesamtes genauso wie die bisher üblichen Offline-Anträge bearbeitet werden. Die erstellten Urkunden bzw. Registerauszüge werden anschließend per Post an den Bürger verschickt.



## Dokumentenmanagementsysteme (DMS) – Digitalisierung schreitet voran

Hauptziel des DMS ist es, unterschiedlichste Informationsarten wie Dokumente, E-Mails 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.

In den beiden zurückliegenden Jahren wurde an der Einführung weiterer digitaler Akten gearbeitet. Insbesondere war das Jugendamt mit den folgenden Bereichen betroffen:

- Unterhaltsvorschuss,
- Beistandschaften,
- Amtsvormundschaften,
- Jugendgerichtshilfe,
- Pflegekinderdienst,
- Persönliche Hilfen / Allgemeiner Sozialdienst,
- Wirtschaftliche Erziehungshilfe,
- Elternbeitragsstelle.

Ebenfalls wurde im Jugendamt die "Allgemeine Schriftgutverwaltung", eine vordefinierte Version des DMS, für alle Abteilungen eingeführt.



Nachfolgend eine aktuelle Übersicht über die Anwendungsbereiche der DMS:

Bereich	Beschreibung
<b>Dezernat I</b>	
Kfz-Zulassungsstelle	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elektronische Kfz-Akte mit Fachverfahrensanbindung „OK.VOHRFAHRT“</li> <li>Reorg-/Löschlauf zur Kennzeichnung von Akten</li> </ul>
Führerscheinstelle	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elektronische Führerscheinakte mit Fachverfahrensanbindung „ProKommunal“</li> </ul>
Bürgerservice	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elektronisches Archiv für Passanträge</li> </ul>
Ordnungsamt	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elektronische Gewerbeakte mit Fachverfahrensanbindung „IKLO-GW“ und Vorlagenverwaltung</li> </ul>
Rechtsamt	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elektronische Akte mit Vorlagenverwaltung</li> </ul>
Umweltamt	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elektronische Umweltakte</li> <li>Einrichtung „Containermodul Statistik“ zu Fällanträgen - Genehmigungen nach Baumschutzsatzung</li> <li>Erfassung und Statistik von Anzeigen nach §4 BSS (Gefahrenabwehr)</li> <li>Flexible Vorlagenverwaltung für automatisierte Behördenschreiben im DMS</li> </ul>
<b>Dezernat II</b>	
Fachdienst Steuern	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elektronische Steuerakte mit Posteingangslösung</li> <li>Import Abgabenbescheide</li> <li>Import Grundlagenmessbescheidsdaten</li> <li>Import von Daten zu Neuanmeldungen Zweitwohnungssteuer</li> <li>Erweiterung der Elektronischen Steuerakte um E-Mail-Objekt</li> </ul>
Finanzsoftware	<ul style="list-style-type: none"> <li>NSYS hat ein eigenes Archivierungsmodul</li> </ul>
<b>Dezernat V</b>	
Sozial- und Wohnungsamt	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elektronische Sozialakte mit Posteingangslösung und Fachverfahrensanbindung „OPEN_PROSOZ“ (Leistungsakte, Sozialarbeiterakte, Betreuungsakte, Asylbewerberakte, BuT-Akte, WNF-Akte, §27(3)SGBII-Akte, FM-Asyl-Akte)</li> <li>Bundeselterngeld/Betreuungsgeld</li> <li>Hilfe zur Pflege/Eingliederung</li> <li>Wohngeld mit Import Wohngeldbescheide</li> <li>Wohnungsbauförderung</li> <li>Scriptprogrammierung Plausibilitätsprüfung für Beratungsservice</li> <li>Script-Programmierung zu automatischen Wiedervorlagen für Beratungsservice</li> <li>Flexible Vorlagenverwaltung f. automatisierte Behördenschreiben im Beratungsservice</li> <li>Belegungsmanagement Asyl</li> </ul>
Jugendamt	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elektronische Jugendakte mit Posteingangslösung und Fachverfahrensanbindung „OK.JUG“ (ASD, AVBS, JGH, UVG, WIJU) ASV</li> </ul>
Stadtsstellen Dez V	<ul style="list-style-type: none"> <li>Allgemeine Schriftgutverwaltung</li> </ul>
<b>Dezernat VI</b>	
FB Vermessungsamt und Baurecht	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elektronische Baurechtsakte mit Vorlagenverwaltung</li> <li>Hausnummernvergabe</li> <li>Städtebauliche Verträge</li> </ul>
Zentrales Modul Allgemeine Schriftgutverwaltung	<ul style="list-style-type: none"> <li>Allgemeine Schriftgutverwaltung zur Ablage von Vorgängen nach einheitlichem Aktenplan und Rechtevergabe auf Aktenebene</li> </ul>

- Ressourceneinschätzung**

In Magdeburg hat die Vergangenheit gezeigt, dass je nach Umfang des jeweiligen Projektes pro Jahr bis zu 100 bis 120 Mitarbeiter einbezogen und in das System eingebunden werden konnten.

Die Vorlaufzeit beträgt zwischen 6 bis 12 Monate zur Erarbeitung der notwendigen Unterlagen (Anforderungskatalog, Aktenplan, Berechtigungs- und Vertretungskonzept). In dieser Zeit ist auch die notwendige Hardware bereit zu stellen bzw. zu planen (z. B. alle Rechner BS Windows 10 (evtl. doppelte Bildschirme, Scanner, ...).

Die Kosten variieren jedoch je nach Einsatzbereich und den notwendigen Schnittstellen zu den Fachverfahren. Die laufenden Kosten belaufen sich daher zwischen 800 € bis 1.000 € pro Nutzer und Jahr. Diese Kosten amortisieren sich jedoch mittelfristig. Die einmaligen Kosten richten sich nach dem Aufwand für Schulungen, Installation der Software, Anpassung von Masken und der Hinterlegung des Berechtigungskonzeptes. Die einmaligen Kosten bewegen sich dadurch pauschal in einer Spanne von 500 € bis 1.000 € pro Nutzer.

- **Städtevergleich**

Der letzte Städtevergleich (Stand November 2018) zum Einsatz von Dokumentenmanagementsystemen (DMS) hat gezeigt, dass es die DMS-Anwendungen in vergleichbaren Städten meistens nur in einzelnen Bereichen der Verwaltung gibt.

Stuttgart setzt z. B. das DMS in Bereichen Haupt- und Personalamt und im Tiefbauamt produktiv ein. So ist die Stadt Mönchengladbach derzeit gar erst in der Planungsphase.

Die Stadt Freiburg i. Br. kontaktierte den FB 01 nach einer Städteumfrage, um von den Erfahrungen der LH MD bei Einführung eines DMS im Sozialbereich zu partizipieren.

- **Derzeitige Problemlage**

Die momentane Softwareversion des DMS hat durch die zunehmende Anzahl von Akten und Einsatzgebieten ein Speicherplatzproblem. Das DMS kann im direkten Speicherplatzzugriff nur 4 Terrabyte Daten verwalten. Diese Obergrenze wurde erst in 2019 erkannt. Die Problemlage konnte durch Auslagerung (2. Speicherebene) von gesetzlich vorzuhaltenden Akten, die sich jedoch nicht mehr in der Bearbeitung befanden, abgemindert werden.

Dies könnte hinsichtlich der Einführung der e-Akte in der Ausländerbehörde eventuell zu Problemen führen, da auch alle Bestandsakten digitalisiert werden sollen. Hierbei geht die Ausländerbehörde von 25.000 Akten mit einer durchschnittlichen Seitenanzahl von 250 aus. Der benötigte Speicherplatz ist daher schwer abschätzbar. Die KID kennt die Problematik.

Die strategische Weiterführung ist von dieser Problematik abhängig, will man die zusätzlichen Aufwände für einen Systemwechsel vermeiden.

### ***Integrierte Bauverwaltungssoftware – ämterübergreifende Baugenehmigung***

Mit der Einführung der ämterübergreifenden, windowsbasierten Fachsoftware „KommunalRegie“ wurde 2016 im Bauordnungsamt begonnen. Die am baurechtlichen Verfahren beteiligten Organisationseinheiten Umweltamt, Stadtplanungsamt, Tiefbauamt, Fachbereich Vermessung und Baurecht, Liegenschaftsservice und Feuerwehr wurden mit angebunden.

Bedingt durch die einheitliche Datenhaltung im Fachverfahren soll eine bessere Vernetzung der einzelnen Fachbereiche in dem Genehmigungsverfahren erfolgen sowie eine effizientere und zeitsparende Durchführung der Verwaltungsvorgänge ermöglicht werden. Im ersten Schritt erfolgte die Umsetzung des Kernmoduls Baugenehmigungsverfahren, welches 2017 in den Echtbetrieb übernommen wurde. Die Module für die Bauleitplanung, Denkmal und Umwelt werden sukzessive umgesetzt.

# i-Kfz

Mit der Änderung der Fahrzeug-Zulassungsverordnung und anderen Gesetzmäßigkeiten ist seit dem 01.01.2015 die internetbasierte Außerbetriebsetzung von Fahrzeugen möglich (sog. Stufe 1). Der Gesetzgeber sah die Realisierung der 2. Stufe, die elektronische Antragstellung zur Wiederzulassung eines Fahrzeugs auf denselben Halter im gleichen Zulassungsbezirk, für den 01.10.2017 vor. Hierfür bedarf es der ab dem 01.01.2015 bei Zulassung eines Fahrzeuges ausgegebenen neuen Stempelplaketten und Zulassungsbescheinigungen Teil I mit jeweils verdecktem Sicherheitscode. Mit dem neuen Personalausweis mit eingeschalteter Online-Funktion und entsprechendem Lesegerät erfolgt die Identifizierung des Halters oder Halterin. Beide Online-Antragsverfahren sind im städtischen Internetauftritt verfügbar.

## ***Bildungskarte für Kinder – Vereinfachung der Inanspruchnahme und Abrechnung von Leistungen***

Jedes Kind mit Anspruch auf Leistungen für Bildung und Teilhabe erhält nun eine Bildungskarte. Mit der Karte, einer Kundennummer und einer PIN können die jeweiligen Familien individuelle Leistungen im Internet unter [www.but-konto.de](http://www.but-konto.de) einsehen. Hintergrund für die Einführung der Bildungskarte ist ein Projekt der Landeshauptstadt, um das Verfahren zur Inanspruchnahme von Leistungen für Bildung und Teilhabe zu vereinfachen.

Zu den Leistungen aus dem Bildungs- und Teilhabepaket gehören finanzielle Unterstützungen für eintägige Schulausflüge und Ausflüge von Kindertageseinrichtungen, für mehrtägige Klassenfahrten und Fahrten von Kindertageseinrichtungen, für die Mittagsverpflegung, die Schülerbeförderung und eine evtl. notwendige Lernförderung, für Mitgliedsbeiträge in den Bereichen Sport, Spiel, Kultur und Geselligkeit, für Unterricht in künstlerischen Fächern (zum Beispiel Musikunterricht) und für vergleichbare Aktivitäten der kulturellen Bildung sowie die Teilnahme an Freizeitveranstaltungen.



Mit der neuen Bildungskarte wird auch das Abrechnungsverfahren für die Leistungsanbieter vereinfacht, weil sich diese künftig über ein Onlinesystem registrieren und ihre Leistungen digital abrechnen können.

## ***Mobil Device Management (MDM) – Überblick über mobiles Arbeiten***

Um die Sicherheit auch während der stets fortschreitenden mobilen Nutzung zu steigern, wird ein MDM eingeführt. Ziel ist es eine zentralisierte Verwaltung von Mobilgeräten wie Smartphones, Sub-Notebooks, PDAs oder Tablet-Computer mit Hilfe von Software und Hardware stufenweise aufzubauen. Die Verwaltung bezieht sich auf die Inventarisierung von mobilen Geräten in Organisationen, die Software-, Daten- und Richtlinienverteilung, sowie den Schutz der Daten auf diesen Geräten.

Durch die Einführung eines entsprechenden Produktes können nun erste mobile Geräte sicher und zentral gemanagt werden. Dabei wurde im Bereich der mobilen Telefonie (Smartphons) die Produktpalette neben den in Vergangenheit häufig genutzten Blackberry Geräten auch auf die nun verstärkt genutzten Smartphones mit den Betriebssystemen iOS und Android erweitert.



In den Wartebereichen der Landeshauptstadt, insbesondere im FB 32, Amt 50 und Amt 51 werden Aufrufanlagen verwendet. Sie dienen dazu, in Bereichen mit Publikumsandrang eine geordnete Reihenfolge zu gewährleisten. Es handelt sich um eine flexible Softwarelösung. Die Aufnahme von Besuchern erfolgt wahlweise über eine Rezeption, einen Touchscreen, einen Ticketdrucker oder ein Online-Ticket. Dabei kann der Wartende bei längeren Wartezeiten über SMS benachrichtigt werden. Beliebige Sachbearbeiter lösen den Besucheraufruf aus, wobei das Statistiktool Besucherströme festhält.

### **Prognose – Was bringt die Zukunft?**

Hauptaugenmerk liegt in der Umsetzung der strategischen Projekte. Hervorzuheben sind die fortschreitende Digitalisierung der Akten (DMS), der Abschluss der Einführung der Integrierten Bausoftware, die Einführung von Alarmsoftware im Amt 50 und Amt 51, die Ablösung des Jugendamtverfahrens, weitere Onlinebürgerdienste sowie die Langzeitarchivierung.

Ebenso wird beständig an der Erweiterung und an der Performancestabilisierung des Lichtwellenleiternetzes gearbeitet. Es ist geplant, das Dommuseum, den neuen Bauhof sowie die Volkshochschule anzuschließen. Weiterhin stehen Baumaßnahmen nach Fertigstellung der Großbaustellen Wiener Straße, Innentunnel und Strombrückenverlängerung an. Auch soll in 2018 das städtische LWL-Netz zur verbesserten Betreuung und Steuerung digitalisiert werden.

Fortwährend wird an Controllingaufgaben im Bereich der IT gearbeitet. Dabei ist das Lizenzmanagement, die IT-Strategie, die Hard- und Softwarebeschaffung, die Rahmenvertragsgestaltung, Beantwortung von Stadtratsanfragen und Umfragen, das Festlegen des IT-Standards und die Fortschreibung der IuK-Strategie auf der Agenda des Teams zu finden.

## 11. Ausblick

Für den Bereich der Personalwirtschaft wird das Hauptaugenmerk der kommenden Monate der Abbau des Besetzungsstaus sein.

Die Problematik des demografischen Wandels und die damit einhergehende verstärkte Austrittswelle durch Altersabgänge, stellte die Landeshauptstadt Magdeburg nicht nur vor die Aufgabe, geeignetes Fachpersonal auf die freigewordenen und noch freiwerdenden Stellen zu setzen. Es galt und gilt auch nach wie vor diese vakanten Stellen vor allem ZEITNAH zu besetzen, um die Aufgabenerfüllung der einzelnen Fachbereiche und Ämter nicht zu gefährden.

Verschärft wurde die o. g. Problematik durch die im Vorgängerbericht ausführlich beschriebenen Auswirkungen der Flüchtlingssituation. Hier mussten in oberster Priorität und unter der Prämisse „Schnell und Rechtssicher“ knapp 200 Stellen im sozialen Bereich besetzt werden. Das hatte zur Folge, dass Besetzungsverfahren mit einer niedrigeren oder gar keiner Priorität nicht bearbeitet werden konnten. Daraus ergab sich ein Bearbeitungsstau der nur schwer auflösbar scheint, da immer wieder neue Verfahren nachrückend einwirken.

Einige Lösungsansätze dazu wurden in einem Maßnahmenkatalog zusammengefasst (s.a. Kapitel 5.2.1 auf Seite 60). Eine der wichtigsten Maßnahmen dieses Kataloges ist die personelle Aufstockung des Teams, welches sich für die Stellenbesetzungen verantwortlich zeigt. Es wird zudem ein Stellenbesetzungscontrolling aufgebaut. Dieses soll den Weg einer vakanten Stelle, möglichst noch vor dem „Freiwerden“, bis hin zur Neubesetzung, also bis zur Vertragsunterschrift und Dienstantritt des neuen Personals nachzeichnen.

Davon erhofft sich die Landeshauptstadt Magdeburg zum einen Erkenntnisse über mögliche Schwachstellen im Gesamtworkflow eines Stellenbesetzungsverfahrens und zum anderen auch über die Identifizierung zu betätigender Stellschrauben, mit denen der Besetzungsstau nachhaltig abgebaut werden kann.

Ein weiteres Projekt wird ab dem ersten Quartal 2019 verfolgt.

Eines der aktuell wichtigsten Handlungsfelder im Personalmanagement ist die Mitarbeiterbindung, also alle Maßnahmen, um qualifizierte Mitarbeiter dauerhaft in der Landeshauptstadt Magdeburg zu halten. Dieser Ansatz verfolgt das Ziel, dass Mitarbeiter, die sich an ihrem Arbeitsplatz wohlfühlen und ihre Aufgaben sowie das damit verfolgte Ziel kennen, motivierter sind und dadurch gern gute Leistungen erbringen.

UND ganz entscheidend: Sie bewerben sich nicht in andere Unternehmen und Kommunen und reißen so eine erneut schwer zu füllende Lücke.

Erfolgreiche Mitarbeiterbindung ist ein unglaublich großes Aufgabenfeld, welches weit über die monetären Ansprüche eines jeden Beschäftigten hinausgeht. Für viele Arbeitnehmer ist das Gehalt nicht mehr das alleinige Attraktivitätskriterium. Auch mit den Angeboten an flexiblen Arbeitszeiten oder der Möglichkeit eines „Home-Office-Arbeitsplatzes“ ist es nicht allein getan (obwohl bereits diese beiden Komponenten für viele Bereiche einer kommunalen Verwaltung nur unter großen Anstrengungen realisierbar sind).

- Arbeitsorganisation und Arbeitsumfeld,
- Gesundheit, Sport und Freizeit,
- Personalentwicklung
- Arbeitgebermarketing und Employer Branding
- Unternehmenskultur und -kommunikation
- Vergünstigungen und Vorteile

Diese Punkte sind durchaus als die 6 Säulen einer erfolgreichen Mitarbeiterbindung zu definieren und diese gilt es in den kommenden Jahren zu gestalten. Denn emotional gebundene Mitarbeiter sind zufriedener, leistungsbereiter und weisen weniger Fehlzeiten und Krankheitstage auf.

Zudem übernehmen Mitarbeiter, die sich als Teil des großen Ganzen verstehen, oft mehr Verantwortung und treiben die Arbeit in den jeweiligen Ämtern und Fachbereichen auf positive Art und Weise voran. Nicht selten sind die emotional gebundenen Mitarbeiter Multiplikatoren des Arbeitgebers. **SIE** sind es dann auch, die das Arbeitgeberimage positiv nach außen tragen.

Und das führt letztendlich dazu, dass die Landeshauptstadt Magdeburg sich im bereits stattfindenden „Kampf um Talente und Fachkräfte“ behaupten kann.

Der nächste Bericht zum Personal- und Organisationsmanagement ist für die Berichtsjahre 2019/2020 geplant und erscheint voraussichtlich im ersten Quartal 2021.

## 12. Kennzahlentabelle

An dieser Stelle sind alle Kennzahlen zusammengefasst und auf einen Blick ablesbar.

Bezeichnung der Kennzahl	Wert der Kennzahlen im Jahr						Seite
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	
Gesamtstellenanteile (Beschluss)	2.811,25	2.872,67	2.881,55	3.155,50	3.176,05	3.121,62	12
Stellenanteile (nur Kernverwaltung)	2.315,69	2.366,91	2.410,77	2.685,28	2.713,28	2.698,37	13
Stellenanteile (nur Beamtenplanstellen)	633,25	632,725	639,075	667,075	683,45	692,45	16
Personalbestand (absolut)	2.641	2.688	2.812	2.834	2.810	2.812	19
davon tariflich Beschäftigte	2.107	2.165	2.262	2.295	2.251	2.252	19
davon Beamte	534	523	550	539	559	560	19
Stellenbesetzungsquote	93,9 %	93,6 %	97,6 %	89,8 %	88,5 %	90,1 %	19
Frauenquote – absolut	1.680	1.721	1.769	1.752	1.755	1.739	20
Frauenquote – in %	63,6 %	64,0 %	62,9 %	61,8 %	62,4 %	61,8 %	21
Anzahl der Führungskräfte	262	268	281	281	280	296	23
Führungskräfteanteil	9,9 %	9,7 %	9,99 %	9,91 %	9,96 %	10,52 %	24
Anteil weiblicher Führungskräfte	51,2 %	-	51,3 %	-	-	57,8 %	25
Durchschnittsalter - absolut	47,11 Jahre	-	46,79 Jahre	-	46,55 Jahre	46,29 Jahre	27
Medianalter	49,5 Jahre	-	49,1 Jahre	-	-	46,3 Jahre	30
Teilzeitquote (ohne ATZ)	-	-	-	-	25,56 %	22,68 %	51
Teilzeitquote (inkl. ATZ)	40,14 %	29,74 %	-	29,01 %	-	27,84 %	54
Anzahl der Bewerber pro Stellenausschreibung	8,25	10,07	12,65	11,86	12,93	15,72	58
Interne Bewerber/Ausschreibung	3,4	3,3	4,25	3,51	5,26	4,15	58
Externe Bewerber/Ausschreibung	26,3	25,9	29,9	27,22	23,44	24,49	58
Initiativbewerbungsindikator	0,38	0,432	0,430	0,254	0,165	0,254	58
durchgeführte Stellenausschreibungen (gesamt)	173	255	213	270	242	204	59
eingegangene Bewerbungen (gesamt)	2.402	3.593	3.747	3.884	3.576	3.892	61
Ausschreibungskosten (gesamt)	26.531 €	74.870 €	55.503 €	44.139 €	107.746 €	161.172 €	69
Durchschnittliche Ausschreibungskosten pro Stellenausschreibung	736,99 €	985,13 €	792,90 €	464,62 €	1.005,34 €	1.393,72 €	69
Fluktuationsrate	6,27 %	5,99 %	7,50 %	8,28 %	9,30 %	10,17 %	72
Personalbeschaffungskosten pro Einstellung	154,25 €	891,32 €	272,07 €	184,68 €	513,07 €	542,52 €	72
IST-Anzahl der Pflichtarbeitsplätze	231	235	239	246	242	245	73
Beschäftigungspflichtquote für Schwerbehinderte	6,81 %	6,79 %	6,74 %	6,67 %	6,63 %	6,87 %	75
Personalkosten (gerundet in Mio.)	124 €	128 €	133 €	141 €	146 €	155 €	76
Anteil der Personalkosten am Verwaltungshaushalt	20,41 %	20,81 %	20,58 %	20,74 %	20,53 %	21,96 %	77

Bezeichnung der Kennzahl	Wert der Kennzahlen im Jahr						Seite
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	
Durchschnittlicher Personalaufwand pro Jahr und Mitarbeiter	47.141,23 €	47.401,18 €	49.343,88 €	49.895,91 €	51.999,47 €	55.139,24 €	77
Auszubildendenquote	4,6 %	3,72 %	3,91 %	-	-	3,98 %	86
Ausbildungsplätze pro Jahr	43	36	39	41	43	43	84
Bewerber pro Ausbildungsplatz	20,5	24,25	22,65	21,15	21,51	24,84	84
Gesamtausbildungskosten	304.890 €	121.276 €	383.491 €	244.087 €	283.724 €	423.942 €	88
Ausbildungskosten pro Azubi	2.292,40 €	1.063,82 €	3.092,66 €	2.260,06 €	2.445,89 €	3.503,65 €	88
Teilnehmer an Fort- und Weiterbildungen (gesamt)	1.568	2.403	1.534	1.754	1.847	2.239	90
Anteil geschulter Mitarbeiter/Jahr	59,4 %	89,4 %	54,5 %	61,9 %	65,7 %	79,6 %	92
Gesamtfortbildungskosten	190.850 €	396.624 €	423.095 €	452.484	441.447 €	433.008 €	89
Schulungsinvestitionsfaktor/VZÄ	82,42 €	167,57 €	175,50 €	168,51 €	162,70 €	160,47 €	92
Krankenstand (netto)	6,7 %	7,3 %	7,7 %	7,5 %	8,2 %	8,2 %	96
Tarifbeschäftigte	6,4 %	7,3 %	7,7 %	7,7 %	8,7 %	8,7 %	96
Beamte	7,9 %	7,5 %	7,7 %	6,6 %	6,3 %	7,4 %	96
Auszubildende	4,4 %	5,3 %	-	3,4 %	3,3 %	5,6 %	96
Krankheitstage (absolut)	62.080	64.928	72.933	74.102	81.070	84.577	96
Krankheitstage ohne AU-Bescheinigung („KO“) (gesamt)	1.818	2.283	2.483	3.535	4.056	4.743	96
Durchschnittliche Ausfallzeit	27	27	28	27	30	30	96
BEM-Fälle	295	385	400	465	523	479	100
Stufenweise Wiedereingliederung	42	65	62	64	59	51	101
Gesamtunfälle (dav. Meldepflichtig)	129 (87)	154 (101)	141 (66)	127 (76)	140 (68)	-	102
Unfälle (nur Kernverwaltung)	48	59	38	43	49	-	103
davon Arbeitsunfälle	19	26	17	29	29	-	103
davon Wegeunfälle	29	33	21	14	20	-	103
Ausfalltage durch Unfälle	1.156	1.015	977	885	856	-	104
Gesamtausfallkosten	224.434 €	151.110 €	146.374 €	134.197 €	134.804 €	-	105

### 13. Abbildungsverzeichnis

Abb.	Titel	Seite
1	Organigramm der Landeshauptstadt Magdeburg (Stand 01.01.2018)	11
2	Entwicklung der Gesamtstellenanteile der Landeshauptstadt Magdeburg	12
3	Stellenentwicklung der Landeshauptstadt Magdeburg	13
4	Stellenentwicklung der Dezernate	13
5	Zusammenstellung der Vollzeitäquivalente im Stellenplanentwurf 2019	15
6	Entwicklung der Beamtenplanstellen	16
7	Anteil der Beamtenplanstellen an der Gesamtstellenanzahl	17
8	Personalbestand der Landeshauptstadt Magdeburg nach Dienstverhältnissen	18
9	Personalbestand der Landeshauptstadt Magdeburg nach Geschlecht	20
10	Personalbestände der Dezernate 2018	21
11	Personalbestände der Eigenbetriebe zum 31.12.2018	22
12	Anzahl der Führungskräfte im Jahresvergleich	23
13	Führungskräfte der Landeshauptstadt Magdeburg nach DVH und Geschlecht 2018	24
14	Gegenüberstellung weiblicher u. männlicher FK im Zwei-Jahres-Rhythmus	25
15	Altersbaum der Landeshauptstadt Magdeburg 2018 (Gesamt)	27
16	Altersdurchschnitt der Beschäftigten im Bundes- und Landesvergleich	28
17	Altersbaum der Landeshauptstadt Magdeburg 2018 (nach Geschlecht)	29
18	Altersbaum der Landeshauptstadt Magdeburg 2018 (nach Dienstverhältnis)	29
19	Medianalter der Beschäftigten 2018	30
20	Altersbaum der Führungskräfte der Landeshauptstadt Magdeburg 2018	30
21	Darstellung der Q-Stufen	31
22	Kopie einer Liste zu „freiwerdenden Stellen“	32
23	Fachkräfteverlust bis 2028	32
24	Fachkräfteverlust der Dezernate bis 2028 - prozentual	33
25	Fachkräfteverlust bis 2028 (kumuliert nach Dienstart)	34
26	Fachkräfteverlust bis 2028 (kumuliert nach Qualifikationsstufen)	34
27	Rente ab 63 nach Geschlecht	35
28	Rente ab 63 nach Q-Stufe	35
29	Städtevergleich - Personalbestände absolut 2013 - 2017	36
30	Städtevergleich - Anzahl der Beschäftigten (Vollzeitäquivalent) pro 1.000 Einwohner 2013 -2017	37
31	Städtevergleich - Personalbestände 2017 - Anteile Frauen, Beamte, Teilzeit in %	38
32	Städtevergleich - Anzahl der Auszubildenden 2013 - 2017	39
33	Städtevergleich - Altersgruppen 2017	39
34	Ausschüttungsbeträge LOB ab 2013	42
35	LOB 2014 - 2016 - Teilnehmer und durchschnittliche Auszahlungen	43
36	LOB 2017 - 2018 - Teilnehmer und durchschnittliche Auszahlungen	43
37	LOB - Minimal- und Maximalwerte der Leistungsentgelte 2018 nach Q-Stufen	45
38	LOB 2018 nach Dezernaten	46
39	Beschäftigte mit Vereinbarungen zur Altersteilzeit 2017 und 2018	47
40	Übersicht zum Auslaufen aktueller ATZ-Vereinbarungen	48
41	Verhältnis von Voll- und Teilzeitbeschäftigten 2018 – gesamt (absolute Zahlen)	49
42	Verhältnis von Voll- und Teilzeitbeschäftigten 2018 – gesamt (prozentuale Darstellungen)	50
43	Verhältnis von Voll- und Teilzeitbeschäftigten 2018 – gesamt nach DV und Geschlecht	50
44	Verhältnis von Voll- und Teilzeitbeschäftigten 2018 – getrennt nach Geschlecht	51
45	Verhältnis von Voll- und Teilzeitbeschäftigten 2018 – getrennt nach Dienstverhältnis	51
46	Entwicklung der Teilzeit- und Vollzeitverhältnisse	52
47	angewendete Arbeitszeitmodelle der Landeshauptstadt Magdeburg 2018	52
48	Vollzeit und Teilzeit in den Dezernaten 2018	53
49	Städtevergleich - Voll- und Teilzeit 2017	54
50	Initiativbewerbungsindikator	57
51	Vergleich von internen und externen Ausschreibungen	57
52	Vergleich der Bewerbungseingänge	59
53	Bewerber pro Stellenausschreibung	60
54	Geschlechterverteilung Bewerbungen 2018	60
55	Altersverteilung Bewerbungen 2018	60
56	Karte - Bewerbungen aus Sachsen-Anhalt 2018	61
57	Bewerbungen 2018 außerhalb von Sachsen-Anhalt	62
58	Karte - Bewerbungen aus der Bundesrepublik Deutschland 2018	62
59	Foto - Oberbürgermeister Lutz Trümper im Tonstudio	63
60	Seitenzugriffe auf magdeburg.de/stellenmarkt – 1. Radiokampagne	64
61	Foto – Preisübergabe „Spot des Monats April 2017“	64





