hallesaale
HÄNDELSTADT

2012 Personalbericht

Vorwort

Der Stadtrat äußerte den Wunsch an die Verwaltung ein zusammenfassendes Material über Zahlen, Daten, Fakten rund um die Ressource Personal der Stadtverwaltung und der Eigenbetriebe zu erarbeiten und jährlich im September vorzustellen (Bezug: **V/2011/10064**).

Mit dieser Vorlage soll die erste Grundlage für einen aussagekräftigen und informativen Personalbericht gelegt werden. In ihr werden rückblickend die Jahre ab 2006 beleuchtet und die unterschiedlichsten Entwicklungen im Bereich des Personalmanagements der Stadt Halle (Saale) überwiegend grafisch vorgestellt, zum Teil mit inhaltlichen Erläuterungen untersetzt.

Der Personalbericht löst die Personalstatistiken, die ergänzend zum Vortrag des Amtes für Organisation und Personalservice im Rahmen der jährlichen Haushaltsplanberatungen herausgegeben wurden, ab. Er soll dazu dienen, personalpolitische Aspekte der Berichterstattung zu bündeln und Entwicklungstendenzen aufzeigen.

Der vorliegende Bericht

- konzentriert sich zunächst auf die Entwicklung von Personalstruktur, Personalbeständen und Personalausgaben,
- betrachtet Fluktuationen und Zugänge,
- gibt statistische Informationen rund um Personalentwicklung und Gesundheitsmanagement.

Die Daten werden, sofern nicht anders ausgewiesen, einheitlich zum Stichtag 30.06.des laufenden Jahres bzw. zum 31.12. des Vorjahres erhoben. Alle Personen- und Funktionsbezeichnungen in diesem Bericht gelten sowohl für die weibliche als auch männliche Form.

Unser Ziel ist es, mit dem Personalbericht ein umfassendes Informationsmaterial zur Verfügung zu stellen, Einblick in die Personalarbeit zu geben und zukünftige Entwicklungen und Prognosen, auch themenorientiert, darzustellen. In Abstimmung mit den Dezernaten und Eigenbetrieben werden die vorliegenden Statistiken um weitere Angaben zu den Eigenbetrieben ergänzt.

Sind zu Schwerpunktthemen wie „demografischer Wandel“, Personalentwicklung und Haushaltskonsolidierung weitere Erläuterungen gewünscht, werden diese ausführlicher und detaillierter in der noch in diesem Jahr (September) überarbeiteten Version des Personalberichtes vorgelegt.

Betrachten Sie die nachfolgenden Seiten als einen ersten Vorschlag der Verwaltung, den es durch Ihre Wünsche, Anregungen und Hinweise zu erweitern gilt.

Bitte geben Sie uns Ihr Feedback an:

personalamt@halle.de oder Amt für Organisations- und Personalservice
Ressort 3
Magdeburger Str. 23
06112 Halle

Inhaltsverzeichnis

1 ORGANISATIONSMANAGEMENT ... 4
1.1 STRUKTURELLE VERÄNDERUNGEN (ORGANIGRAMM) ... 4
1.2 STELLENENTWICKLUNG ... 6
1.3 FÜHRUNGSKRÄFTE ... 10
2 PERSONALKOSTEN ... 12
2.1 PERSONALKOSTENENTWICKLUNG ... 12
2.2 BESOLDUNGS- UND VERGÜTUNGSSPIEGEL ... 14
3 PERSONALMANAGEMENT ... 17
3.1 PERSONALBESTÄNDE ... 17
3.1.1 PERSONALBESTAND NACH DIENSTVERHÄLTNIS ... 17
3.1.2 PERSONALBESTAND NACH GESCHLECHT ... 19
3.1.3 STATISTISCHER ÜBERBLICK ZUM VERHÄLTNIS VON VOLL- UND TEILZEIT ... 20
3.2 ALTERSSTRUKTUR UND DEREN FOLGEN ... 22
3.2.1 PERSONALALTERSSTRUKTUR STADT HALLE ... 22
3.2.2 DER FACHKRÄFTEVERLUST INFOLGE DER DEMOGRAFISCHEN ENTWICKLUNG ... 24
3.2.3 ATZ IN DER STADT HALLE ... 25
3.2.4 WEITERE PERSONALBETRACHTUNGEN ... 26
3.3 AUSSCHREIBUNGEN, BEWERBUNGEN, EINSTELLUNGEN, AUSTRITTE ... 27
3.3.1 AUSSCHREIBUNGEN ... 27
3.3.2 BEWERBUNGEN ... 27
3.3.3 AUSTRITTE UND EINSTELLUNGEN VORJAHR ... 29
3.4 TRANSFERPERSONAL UND SOZIALSTELLEN ... 30
4 INTEGRATION SCHWERBEHINDERTER MENSCHEN ... 31
4.1 BESCHÄFTIGUNGSQUOTE ZU ANRECHENBAREN ARBEITSPLÄTZEN ... 31
4.2 GESETZLICHES SOLL ZU IST ARBEITSPLÄTZEN ... 33
5 PERSONALENTWICKLUNG ... 34
5.1 AUSBILDUNG ... 34
5.1.1 ANZAHL DER AUSZUBILDENDEN ... 34
5.1.2 KOSTEN DER AUSBILDUNG ... 37
5.1.3 PRAKTIKA ... 37
5.2 FORTBILDUNG ... 39
5.3 PROJEKTE DER PERSONALENTWICKLUNG ... 39
6 GESUNDHEITSMANAGEMENT ... 39
6.1 ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ ... 40
6.1.1 ENTWICKLUNG DES KRANKENSTANDES ... 40
6.1.2 UNFALLSTATISTIK 2007 – 2011 ... 41
6.1.3 DURCHGEFÜHRTE SCHWERPUNKTAKTIONEN DES ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZES 2011 ... 43
6.1.4 ARBEITSMEDIZINISCHE UNTERSUCHUNGEN ... 44
6.2 BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT IN ZAHLEN ... 46
ABBILDUNGS- UND TABELLENVERZEICHNIS ... 49
ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS ... 51

1 Organisationsmanagement

1.1 Strukturelle Veränderungen (Organigramm)

Ausgehend von dem Organigramm der Verwaltungsstruktur zum Haushaltsplan 2011 (siehe Stellenplan) werden nachfolgend die strukturellen Veränderungen zum 01.01.2012 aufgezeigt:

- **Stabsstelle Steuerungsunterstützung/Haushaltskonsolidierung (012)**
  Umorganisation aus dem Dezernat I, Finanzen und Personal, in das Dezernat der Oberbürgermeisterin

- **Stabsstelle Sport (520)**
  Umorganisation aus dem Dezernat III, Sicherheit, Gesundheit und Sport, in das Dezernat IV, Jugend, Schule, Soziales und kulturelle Bildung, und Eingliederung als Ressort in das Amt für Schule und Sport (ehemals Schulverwaltungsamt). Gleichzeitig wurde das Dezernat II in Dezernat für Sicherheit und Gesundheit umbenannt.

- **Stabsstelle Veranstaltungsservice und Marktwesen (803)**
  Umorganisation aus dem Dezernat III (321) in das Dezernat V, Wirtschaft und Arbeit

- **Eigenbetrieb für Zentrales Gebäudemanagement**
  Verlagerung der Zuständigkeit des Beigeordneten von Dezernat II, Planen und Bauen, in das Dezernat V

- Die Stabsstelle Arbeitsmarkt (801) wurde in Stabsstelle Wissenschaft und Arbeit umbenannt.

- Die Stabsstelle Doppik (020) wird aufgelöst. Die Aufgaben gehen in die Linienarbeit des Amtes für Finanzservice über.

Neben den strukturellen Veränderungen 2011 gab es nach Beendigung der Amtszeit von Herrn Dr. Thomas Pohlack auch eine personelle Änderung in der Verwaltungsführung. Als neuer Beigeordneter für das Dezernat Planen und Bauen wurde Herr Uwe Karsten Stäglin gewählt.

Alle strukturellen Veränderungen sind zur besseren Übersicht im nachfolgenden Organigramm blau unterlegt.

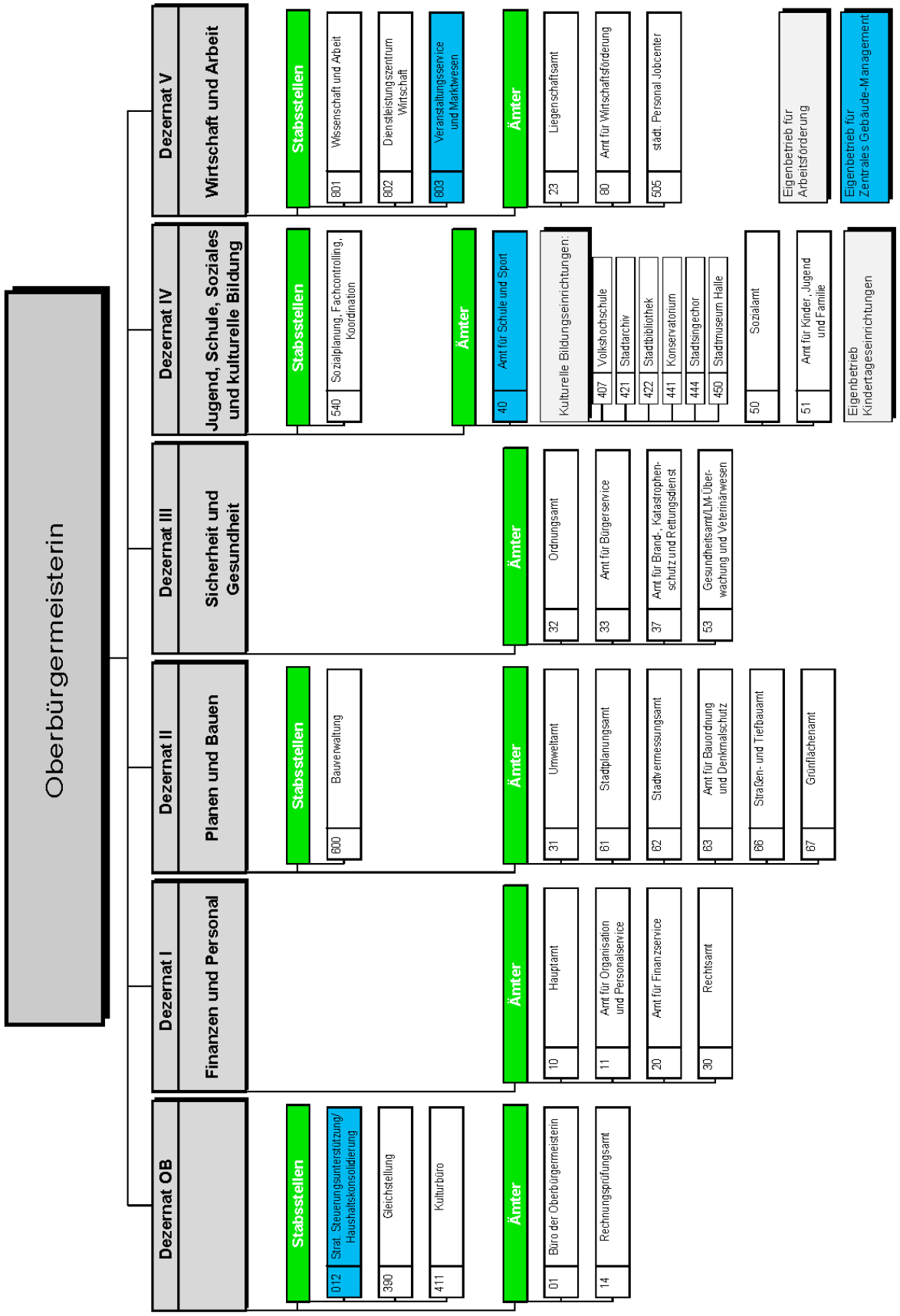


Abbildung 1 - Organigramm mit Dezernatsverteilung 2012

1.2 Stellenentwicklung

Kernverwaltung

Nach der Einführung des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) zum 01.10.2005 wurden ab 2006 die Beschäftigtengruppen der Angestellten und Arbeiter zu den Beschäftigten zusammen geführt.

Neben dem Stellenabbau im Rahmen der Umsetzung der Maßnahmen der HHKO I – III haben folgende Veränderungen große Auswirkungen auf die Stellenanzahl der Kernverwaltung:

- 2004 Bildung des Eigenbetriebes für Zentrales Gebäudemanagement
- 2006 Bildung des Eigenbetriebes Kindertagesstätten
- 2009 Bildung der Theater, Oper und Orchester GmbH aus den Eigenbetrieben Kulturinsel und Thalia, Verbund Oper/Staatskapelle

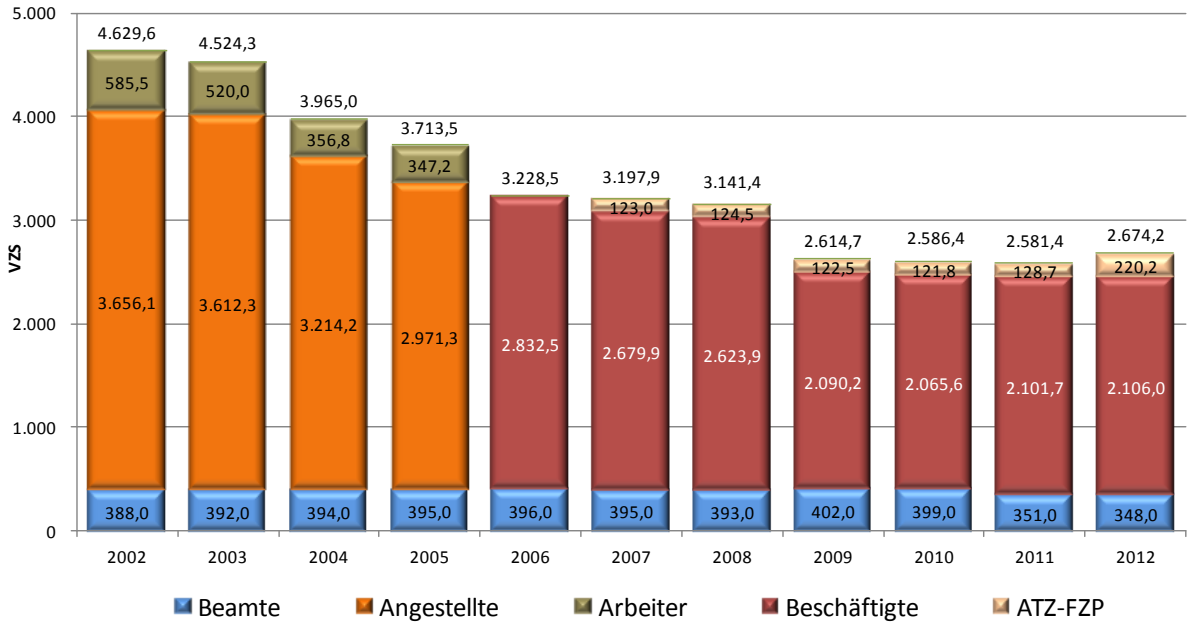


Abbildung 2 - Planstellen der Stadtverwaltung, Anzahl 2002 – 2012

Wie aus der vorstehenden Abbildung ersichtlich ist, steigt die Zahl der Planstellen im Jahr 2012 um fast 93 an. Das ist allein durch die Schaffung befristeter Stellen für die Mitarbeiter/innen mit Altersteilzeitvertrag in der Freistellungsphase begründet. Nach Beendigung der Verträge (siehe Punkt 3.2.3) fallen diese Stellen ersatzlos weg. Zusätzlich werden im Jahr 2012 20 Stellen zur Wahrnehmung der Aufgabe „Bildung und Teilhabe“ (Sozialamt und Jobcenter, z.T. befristet) stellenplanwirksam.

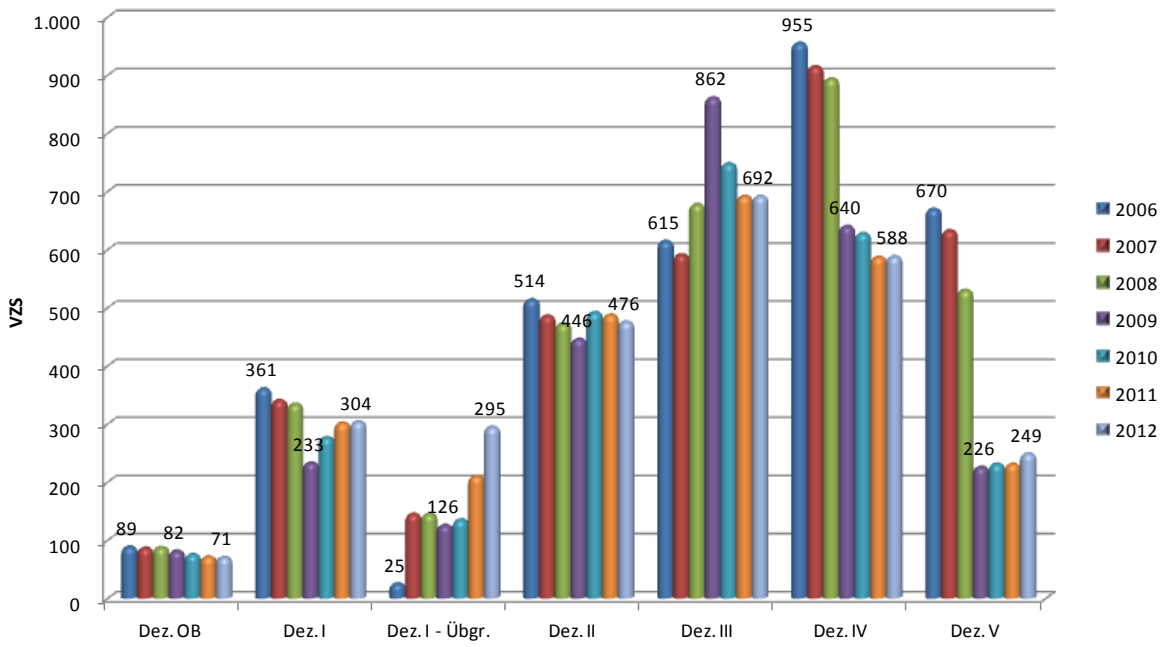


Abbildung 3 - Planstellen in den Dezernaten 2006 - 2012

In der Dezernatsdarstellung der Abb. 3 sind die übergreifenden Stellen für Beschäftigte der Altersteilzeit in der Freistellungsphase und das Transferpersonal als Dezernat I – übergreifend - ausgewiesen. Die Zurechnung erfolgt sonst zum Dezernat I. Auf die Textbezeichnung wurde verzichtet, da sich die Benennungen der Dezernate in den Jahren mehrfach geändert haben. Mit Beginn der Dienstzeit des Beigeordneten Herrn Tobias Kogge sind ab 2009 die Dezernate IV und V neu aufgestellt und die Ämter 50 und 51 aus dem Dezernat V herausgelöst worden.

Erläuterungen zur folgenden Tabelle 1 „Stellenentwicklungen in den Ämtern und Einrichtungen von 2006 zu 2012“:

- aus Dez. V → zu SSt. 540
- aus Amt 13 → zu Amt 10 (mit ZD aus EB ZGM)
- nach 115 → Zentralisierung des Transferpersonals aus allen Ämtern
- 117 → befristete Stellen zusätzlich gebildet für ATZ-FZP
- Amt 40 → Ausgliederung der Bäder
- 443 → Zuordnung zu 411 Kulturbüro
- 451, 461 → Ausgliederungen (Stiftung und GmbH)
- 517, 518 → Schließungen

Amt/ Einr.	Amtsbezeichnung	Vollzeitstellen 2006	Vollzeitstellen 2012	Differenz Prozent	Differenz absolut
000	Die Oberbürgermeisterin	1,000	1,000		
001	Dezernat I	5,000	6,000	20,0%	1,000
002	Dezernat II	5,000	5,000		
003	Dezernat III	5,000	7,000	40,0%	2,000
004	Dezernat IV	6,000	5,000	-16,7%	-1,000
005	Dezernat V	11,000	4,000	-63,6%	-7,000
010	Büro der Oberbürgermeisterin	26,000	33,000	26,9%	7,000
011	Gesamtpersonalrat	2,000	1,000	-50,0%	-1,000
012	Stabsstelle Strat. Steuerungsunterst./ HH-Konsolidierung	5,000	6,000	20,0%	1,000
10	Hauptamt (ehem. 13 - Kommunikation/Datenverarbeitung)		62,750	100,0%	62,750
11	Amt für Organisation und Personalservice	89,750	60,000	-33,1%	-29,750
115	Globales Transferpersonal	25,325	74,425	193,9%	49,100
117	ATZ-Stellen in der Freizeitphase		220,200	100,0%	220,200
13	Kommunikation und Datenverarbeitung	17,000		-100,0%	-17,000
14	Rechnungsprüfungsamt	23,000	22,000	-4,3%	-1,000
20	Amt für Finanzservice	138,000	127,000	-8,0%	-11,000
23	Liegenschaftsamt	47,000	41,000	-12,8%	-6,000
24	ZGM Leerstelle	1,000	1,000		
30	Rechtsamt	64,000	42,125	-34,2%	-21,875
31	Umweltamt	51,000	45,000	-11,8%	-6,000
32	Ordnungsamt	161,050	150,000	-6,9%	-11,050
33	Amt für Bürgerservice	138,500	127,250	-8,1%	-11,250
37	Amt für Brand-/ K-Schutz u. Rettungsd.	259,000	269,000	3,9%	10,000
390	Stabsstelle Gleichstellung	7,750	2,625	-66,1%	-5,125
40	Amt für Schule und Sport	159,713	93,000	-41,8%	-66,713
401	Schulsekretärinnen/Schreibkräfte	74,175	65,450	-11,8%	-8,725
405	sonstige Schuleinrichtungen	11,175	3,000	-73,2%	-8,175
408	Schülerwohnheime	10,000	8,000	-20,0%	-2,000
411	Stabsstelle Kulturbüro	14,000	11,000	-21,4%	-3,000
407	Volkshochschule	8,000	6,500	-18,8%	-1,500
421	Stadtarchiv	14,000	11,750	-16,1%	-2,250
422	Stadtbibliothek	59,875	45,275	-24,4%	-14,600
441	Konservatorium	41,667	28,333	-32,0%	-13,334
443	Konzerthalle Ulrichskirche	3,000		-100,0%	-3,000
444	Stadtsingechor zu Halle	6,500	5,000	-23,1%	-1,500
450	Hallesche Museen	33,625	19,000	-43,5%	-14,625
451	Händelhaus	32,500		-100,0%	-32,500
461	Verbund Opernhaus/Staatsorchester	481,000		-100,0%	-481,000
50	Sozialamt	187,175	142,000	-24,1%	-45,175
505	Städt. Jobcenter-Personal	150,000	174,000	16,0%	24,000
51	Amt für Kinder, Jugend und Familie	205,000	194,950	-4,9%	-10,050
517	Kinderheime	10,750		-100,0%	-10,750
518	Jugendfreizeiteinrichtungen	6,000		-100,0%	-6,000
53	Gesundheitsamt/LM-Überwachung/Veterinärwesen	99,900	84,775	-15,1%	-15,125
540	Stabsstelle Sozialplanung, Fachcontrolling und Koordination		7,000	100,0%	7,000
600	Stabsstelle Bauverwaltung		5,000	100,0%	5,000
61	Stadtplanungsamt	82,000	73,000	-11,0%	-9,000
62	Stadtvermessungsamt	37,000	32,000	-13,5%	-5,000
63	Amt für Bauordnung u. Denkmalschutz	72,000	63,000	-12,5%	-9,000
65	Hochbauamt (verbliebene Stellen nach Bildung ZGM)	4,000		-100,0%	-4,000
66	Straßen- und Tiefbauamt	117,000	85,750	-26,7%	-31,250
67	Grünflächenamt	196,100	167,000	-14,8%	-29,100
80	Amt für Wirtschaftsförderung	24,000	23,000	-4,2%	-1,000
801	Stabsstelle Wissenschaft und Arbeit		2,000	100,0%	2,000
802	Stabsstelle DienstleistungsZ Wirtschaft		4,000	100,0%	4,000
803	Stabsstelle Veranstaltungsservice / Marktwesen		8,000	100,0%	8,000
	Gesamt	**3.228,529**	**2.674,158**	-17,2%	-554,371

Tabelle 1 - Planstellenentwicklung in den Ämtern und Einrichtungen von 2006 zu 2012

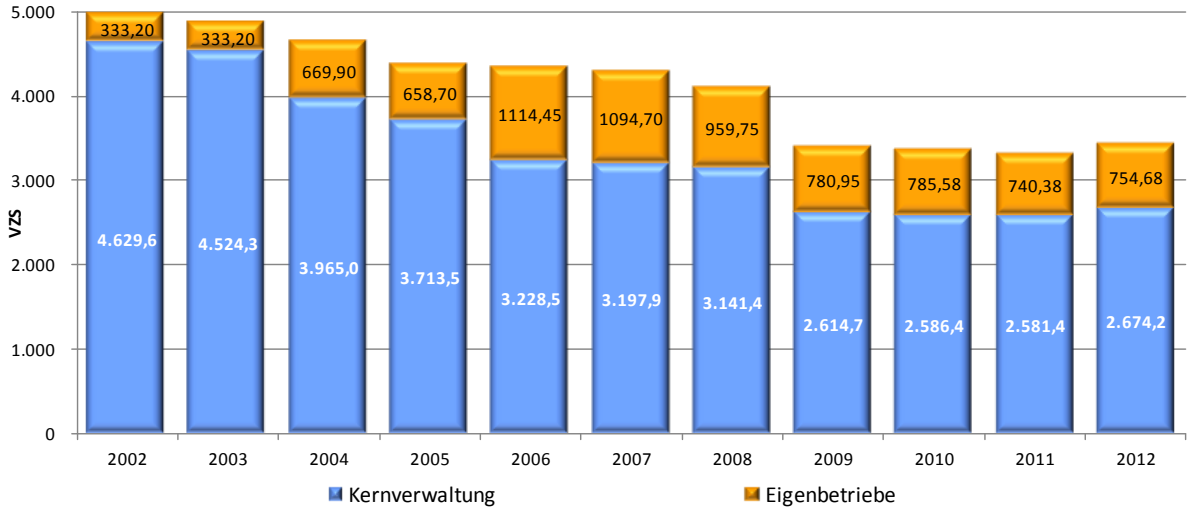


Abbildung 4 - Planstellen der Kernverwaltung und Eigenbetriebe

Eigenbetriebe

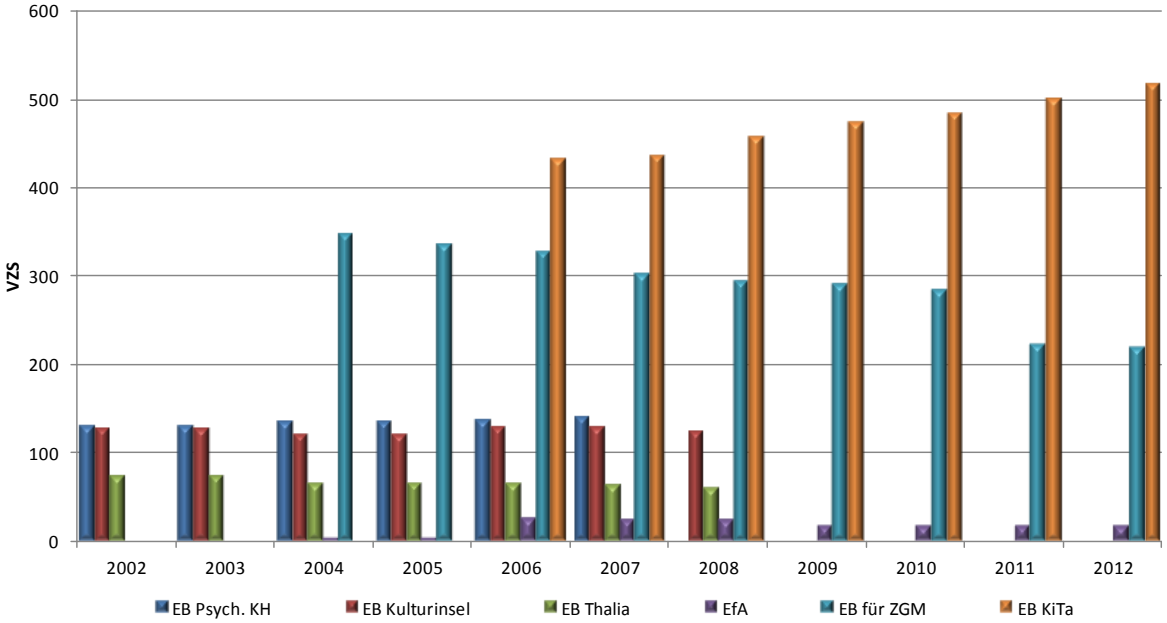


Abbildung 5 - Entwicklung der Planstellen in den städtischen Eigenbetrieben

Jahr	EB Psych. KH	EB Kulturinsel	EB Thalia	EfA	EB für ZGM	EB KiTa
2002	130,2	126,0	74,0	3,0		
2003	130,2	126,0	74,0	3,0	-	
2004	134,4	119,5	66,0	4,0	346,0	
2005	135,0	119,5	65,0	4,0	335,3	-
2006	136,1	128,5	65,0	25,0	327,3	432,6
2007	140,7	128,5	63,0	24,0	302,3	436,3
2008	-	123,3	61,0	24,0	294,3	457,3
2009		-	-	17,0	290,3	473,7
2010				17,0	284,3	484,3
2011				18,0	222,0	500,4
2012				18,0	220,0	516,7

Tabelle 2 - Planstellen der Eigenbetriebe 2002 bis 2012 in Vollzeitstellen (VZS)

1.3 Führungskräfte

Zu den Führungskräften zählen die Amtsleiter, Ressortleiter (einschließlich Wachvorsteher), Teamleiter (einschließlich Schichtführer, Betriebsstellenleiter) sowie die sonstigen Leiter (Leiter der Stabsstellen, Büros und kulturellen Einrichtungen). Wahlbeamte (Oberbürgermeisterin und Beigeordnete) wurden im Rahmen dieser Auswertungen nicht berücksichtigt.

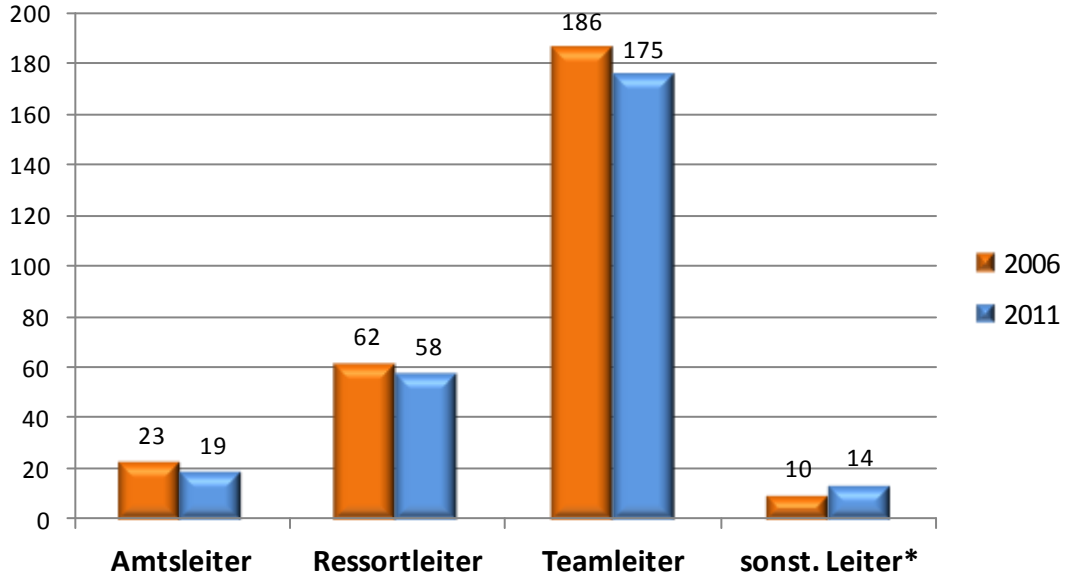


Abbildung 6 - Führungskräfte (Kernverwaltung ohne Wahlbeamte), Vergleich Anzahl 2006 und 2011

In der Kernverwaltung sind zum Stichtag 266 Mitarbeiter mit Führungsaufgaben betraut. Das entspricht einem Anteil von 10 Prozent aller Mitarbeiter.

Nachfolgend sind die Anzahl sowie die Anteile der einzelnen Hierarchieebenen dargestellt.

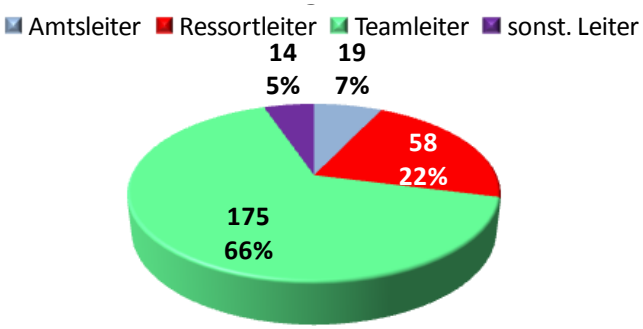


Abbildung 7 - Führungskräfte nach Hierarchieebene

In der nächsten Darstellung sind die einzelnen Führungsebenen nach den Dienstverhältnissen unterteilt. Dabei ist ersichtlich, dass mit steigender Funktionsebene der Verbeamtungsgrad zunimmt. Mehr als die Hälfte der Amtsleiter sind Beamte, bei den Ressortleitern sind es noch knapp ein Drittel und in der Teamebene weniger als 10 Prozent.

Führungskräfte			davon:			Verhältnis Vertragsart		
	Gesamt	Anteil	Beamte	Beschäftigte	Außer Tarif	BEA-%	BES-%	AT-%
Amtsleiter	19	7%	11	8	0	58%	42%	0%
Ressortleiter	58	22%	18	40	0	31%	69%	0%
Teamleiter	175	66%	16	159	0	9%	91%	0%
sonst. Leiter	14	5%	0	12	2	0%	86%	14%
Gesamt	**266**	100%	45	219	2			

Tabelle 3 - Führungskräfte nach Dienstverhältnissen

Bei der geschlechtsspezifischen Betrachtung der Führungskräfte sind in den Ebenen der Ressorts und Teams die weiblichen Anteile etwa proportional zur weiblichen Gesamtbelegschaft verteilt. Bei den Amtsleitern fällt ein überproportional hoher Anteil männlicher Führungskräfte auf. Insgesamt gesehen gleicht sich das Verhältnis zwischen Männern und Frauen bei den Führungskräften an das Gesamtverhältnis in der Stadtverwaltung an (siehe 3.1.2)

Führungskräfte			davon:		Verhältnis m/w		Durchschn.-
	Gesamt	Anteil	männlich	weiblich	männl-%	weibl-%	alter
Amtsleiter	19	7%	15	4	79%	21%	53,4
Ressortleiter	58	22%	24	34	41%	59%	51,1
Teamleiter	175	66%	68	107	39%	61%	49,2
sonst. Leiter	14	5%	6	8	43%	57%	49,2
Gesamt	**266**	100%	113	153			

Tabelle 4 - Führungskräfte nach Geschlecht

Abbildung 8 - Führungskräfte m/w gesamt

Abbildung 9 - Führungskräfte m/w Einzeldarstellung nach Funktion

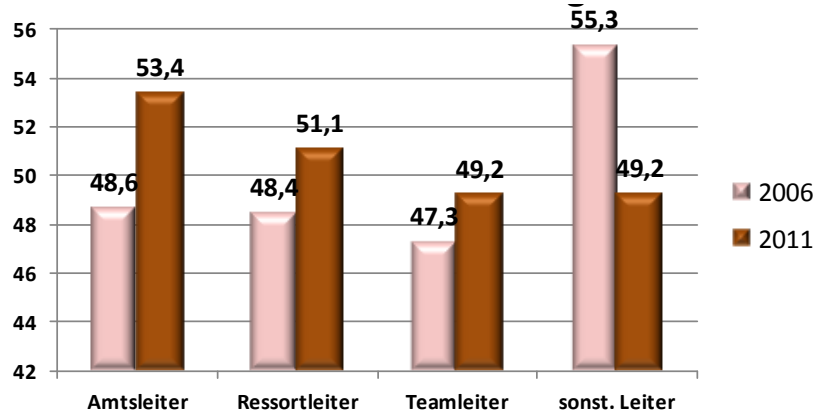


Abbildung 10 - Führungskräfte Durchschnittsalter in den Funktionen

2 Personalkosten

2.1 Personalkostenentwicklung

Mit der Ausgliederung der TOO GmbH zum 01.01.2009 reduzierten sich die Personalkosten und auch die Vollzeitstellen drastisch. Mit dem Übergang der Zentralen Dienste aus dem ZGM in die Stadtverwaltung zum 01.01.2011 ist ein Anstieg der Stellen ersichtlich.

Die Personalausgaben 2011 (kameral) sind nur bedingt mit dem Personalaufwand 2012 (doppisch) vergleichbar:

- die Zuführung zu den ATZ-Rückstellungen wirken aufwandserhöhend
- dagegen wird die ATZ-Freizeitphase aus den Rückstellungen finanziert und nicht im Personalaufwand abgebildet.

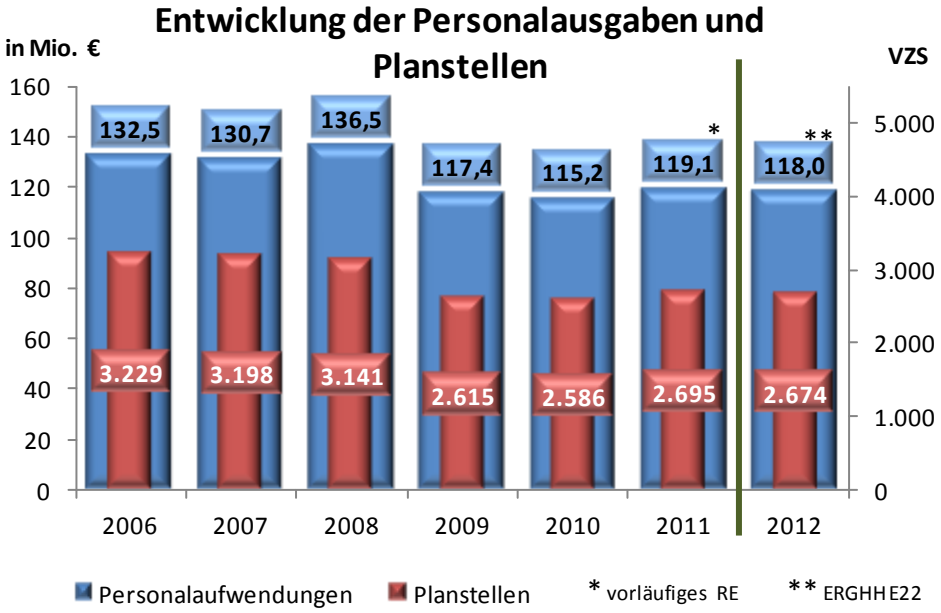


Abbildung 11 - Entwicklung der Personalausgaben und Stellen

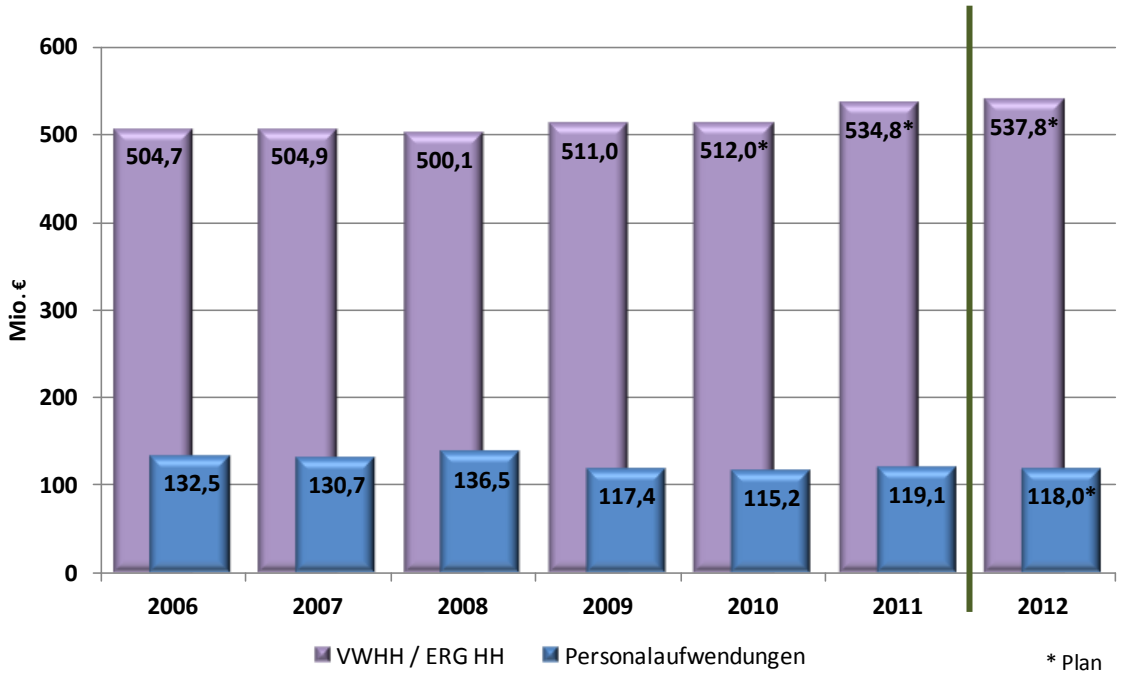


Abbildung 12 - Anteil der Personalkosten am Verwaltungshaushalt (ab 2012 am Ergebnishaushalt)

Die in der Haushaltskonsolidierung I-III definierten Effekte werden entsprechend der Finanzplanung 2011 in nachfolgender Übersicht berücksichtigt.

Kameral wurden ATZ-Beschäftigte in der Freizeitphase entsprechend der Vorgabe des Landesverwaltungsamtes in dem zentralen Unterabschnitt 0290 ausgewiesen. Sollten Stellen mit Altersteilzeit-Mitarbeitern lt. Fachkonzept entfallen, wurden diese bereits mit dem Wechsel in die Freistellungsphase im Fachamt gestrichen. Der Konsolidierungsbeitrag wurde aber erst mit Beendigung der Freistellungsphase (Dienstaustritt) im Unterabschnitt 0290 haushaltswirksam.

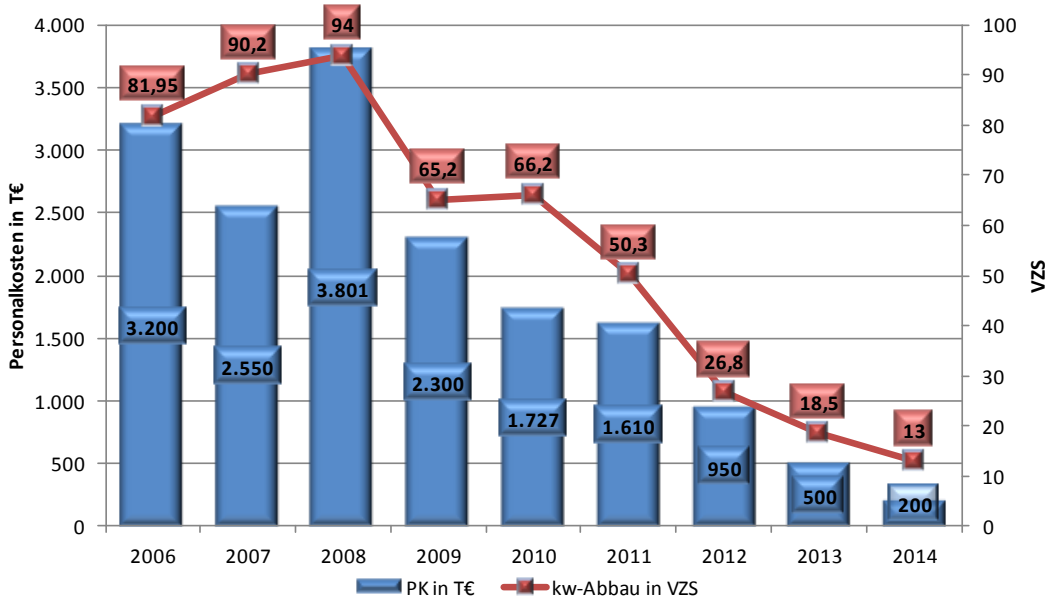


Abbildung 13 - Personalkosten- und Stellenreduzierungen durch HHKO I-III (kameral)

Mit Umstellung auf die Doppik tritt ein Einsparungseffekt zum HHJ 2012 für alle diese Konsolidierungsstellen der Freizeitphase bereits zum Zeitpunkt 01.01.2012 bzw. künftig Wechsel in diese ein.

Die Haushaltkonsolidierung ab 2012 unter doppischen Gesichtspunkten kann in nachfolgender Abbildung nachvollzogen werden.

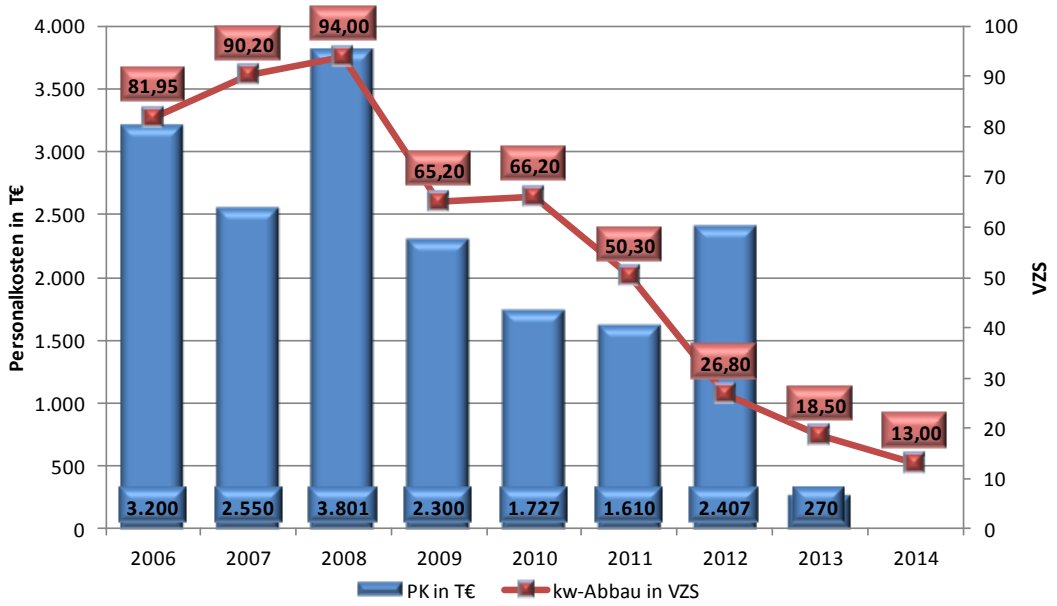


Abbildung 14 - Personalkosten- und Stellenreduzierung durch HHKO I-III (doppisch)

2.2 Besoldungs- und Vergütungsspiegel

BEAMTE			darunter:		Verhältnis m/w	
Besoldungsgruppe	Gesamt	Anteil	männlich	weiblich	männl-%	weibl-%
Gesamt BEAMTE	325	12,3%	271	54	83%	17%
Gesamt BESCHÄFTIGTE	2.249	85,4%	566	1.683	25%	75%
Gesamt AUSZUBILDENDE	59	2,2%	23	36	39%	61%
Gesamt TOTAL	2.633	100,0%	860	1.773	33%	67%

Tabelle 5 - Beschäftigte nach Dienstverhältnis und Geschlecht

Abbildung 15 - Vergleich Dienstverhältnisse nach Geschlecht

Besoldungsspiegel

BEAMTE			darunter:		Verhältnis m/w	
Besoldungsgruppe	Gesamt	Anteil	männlich	weiblich	männl-%	weibl-%
B8	1	17%	0	1	0%	100%
B6	1	17%	1	0	100%	0%
B5	1	17%	1	0	100%	0%
B4	3	50%	3	0	100%	0%
Teilergebnis B	6	**100%**	**5**	**1**	83%	17%
A16	2	1%	2	0	100%	0%
A15	9	3%	6	3	67%	33%
A14	7	2%	4	3	57%	43%
A13	9	3%	7	2	78%	22%
A12	9	3%	6	3	67%	33%
A11	17	5%	9	8	53%	47%
A10	22	7%	15	7	68%	32%
A9 G.D.	2	1%	1	1	50%	50%
A9 M.D.	50	16%	45	5	90%	10%
A8	82	26%	71	11	87%	13%
A7	107	34%	98	9	92%	8%
A6	3	1%	2	1	67%	33%
Teilergebnis A	319	**100%**	**266**	**53**	83%	17%
Gesamt BEAMTE	325	12,3%	271	54	83%	17%

Tabelle 6 - Besoldungsspiegel Beamte zum 30.06.2011

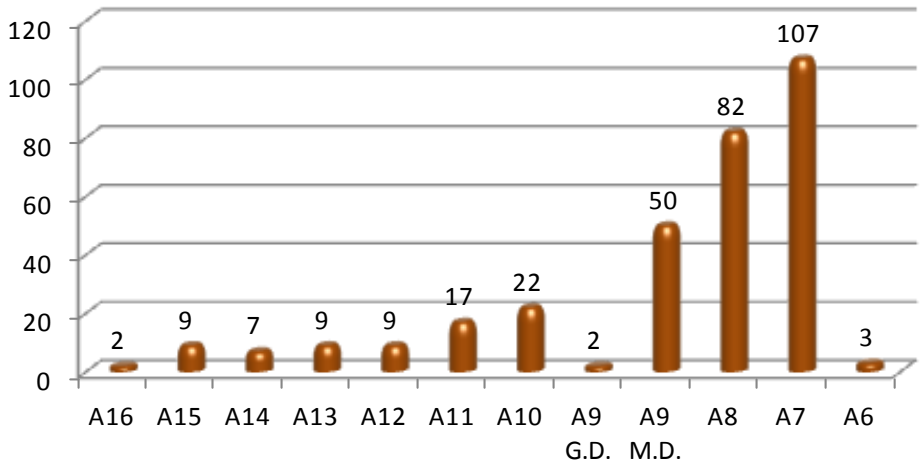


Abbildung 16 - Besoldungsspiegel Beamte (ohne Wahlbeamte)

In der Vergangenheit konnten überwiegend Beamte im mittleren Dienst durch die gültige Stellenobergrenzenverordnung des Landes Sachsen-Anhalt nicht gemäß ihrer Bewertung besoldet bzw. eingewiesen werden. Die Einschränkungen des Stellenplankegels begrenzten die Planstellen in den Besoldungsgruppen A8 und A9 MD. Die Landesregierung Sachsen–Anhalt hatte die geltende Kommunale Stellenobergrenzenverordnung zum 01.01.2011 aufgehoben.

Die Verordnung hat somit die Möglichkeit eingeräumt, Beamte auf Planstellen einzuweisen, die ihrer Bewertung entsprechen.

Beamtenstellen, die mit Angestellten besetzt sind, wurden 2011 in Angestelltenstellen umgewandelt, dadurch kam es zu einer Reduzierung der Gesamtanzahl von Beamtenstellen in der Stadt Halle.

Vergütungsspiegel

BESCHÄFTIGTE			darunter:		Verhältnis m/w	
Entgeltgruppe	Gesamt	Anteil	männlich	weiblich	männl-%	weibl-%
E15UE	4	0%	3	1	75%	25%
E15	19	1%	6	13	32%	68%
E14	21	1%	11	10	52%	48%
E13	48	2%	22	26	46%	54%
E12	71	3%	33	38	46%	54%
E11	98	5%	42	56	43%	57%
E10	145	7%	54	91	37%	63%
E9	533	25%	105	428	20%	80%
E8	362	17%	74	288	20%	80%
E6	292	14%	69	223	24%	76%
E5	407	19%	84	323	21%	79%
E4	14	1%	8	6	57%	43%
E3	61	3%	19	42	31%	69%
E2UE	11	1%	1	10	9%	91%
E2	11	1%	4	7	36%	64%
Teilergebnis E	2.097	**100%**	535	1.562	26%	74%
AT	5	31%	3	2	60%	40%
OT	11	69%	7	4	64%	36%
Teilergebnis AT	16	**100%**	10	6	63%	38%
S17	10	7%	1	9	10%	90%
S15	7	5%	2	5	29%	71%
S14	47	35%	8	39	17%	83%
S12UE	29	21%	5	24	17%	83%
S12	12	9%	1	11	8%	92%
S11UE	12	9%	2	10	17%	83%
S11	7	5%	0	7	0%	100%
S8	12	9%	2	10	17%	83%
Teilergebnis S	136	**100%**	5	38	4%	28%
Gesamt BESCHÄFTIGTE	2.249	85,4%	566	1.683	25%	75%

Tabelle 7 - Entgeltspiegel tarifliche Beschäftigte zum 30.06.2011

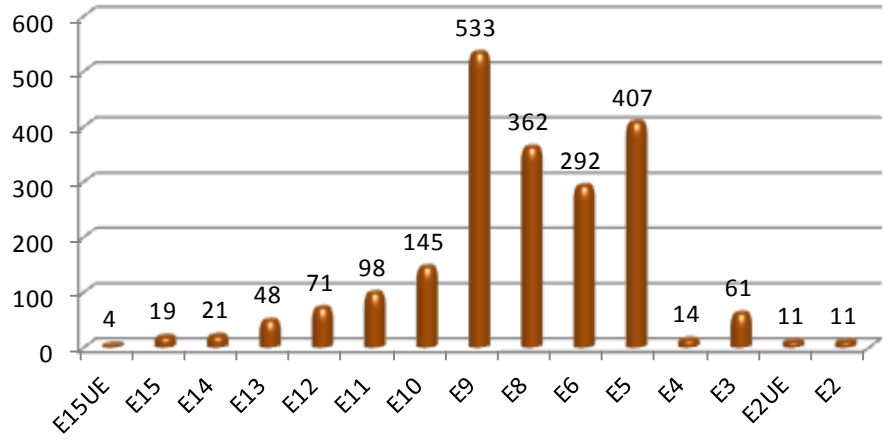


Abbildung 17 - Entgeltspiegel tarifliche Beschäftigte

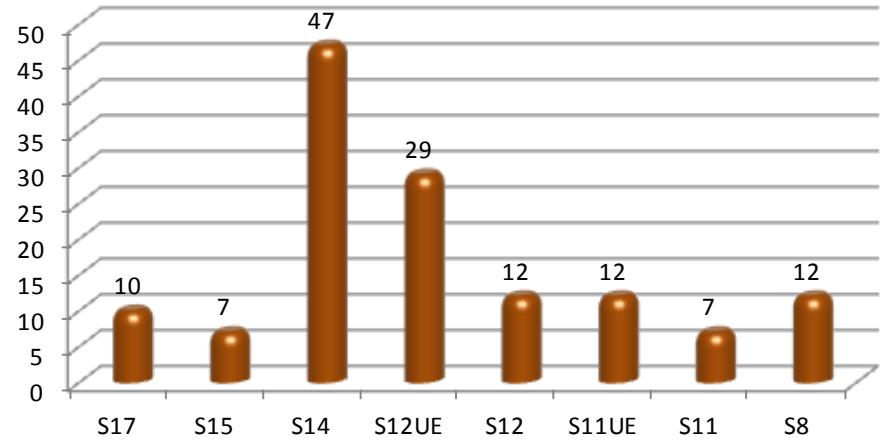


Abbildung 18 - Entgeltspiegel Sozial- und Erziehungstarif

3 Personalmanagement

3.1 Personalbestände

3.1.1 Personalbestand nach Dienstverhältnis

Aus nachfolgenden Grafiken ist zu entnehmen, dass es neben den tariflich Beschäftigten, die mit 86 % den größten Anteil bilden, zudem Beamte (12%) und Auszubildende (2%) gibt. Der Beschäftigtenanteil wird in Beschäftigten des allgemeinen Tarifvertrages (80 %), Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst (5%) sowie Beschäftigte in Altersteilzeit (1%) unterschieden.

Da im Rahmen der HHKO-Maßnahmen überwiegend Beschäftigtenstellen entfallen sind bzw. Ausgliederungen (TOO GmbH) Beschäftigte betreffen, erhöht sich der Anteil der Beamten an den Mitarbeitern gesamt.

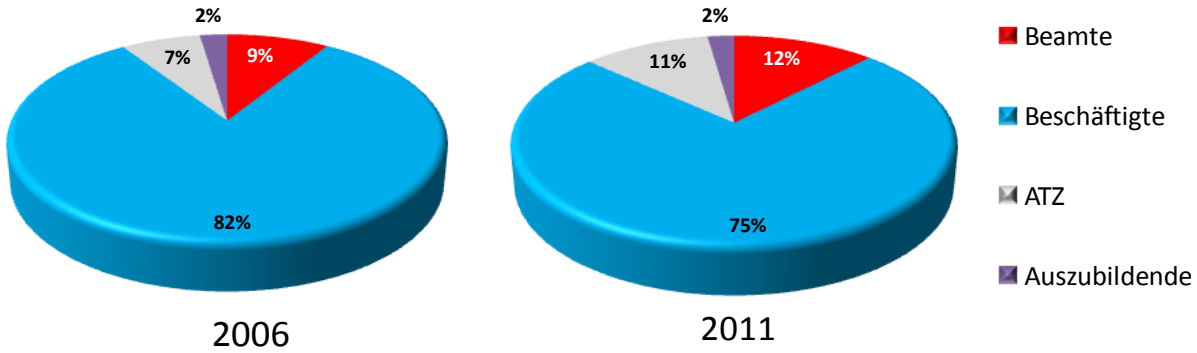


Abbildung 19 - Personalbestand nach Dienstverhältnis, Vergleich 2006 und 2011

Der Anteil der tariflich Beschäftigten sank somit in den vergangenen 5 Jahren von 82 % auf 75 %. Der Mitarbeiteranteil der Beamten steigt leicht von 8 % auf 12 %, obwohl sich die absolute Anzahl nur wenig erhöht hat. Der Anteil der Auszubildenden bleibt seit 2006 stetig bei 2 %.

Verlauf ab 2006	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Beamte	297	306	301	315	310	322
Beschäftigte	2.728	2.690	2.627	2.095	1.926	1.961
ATZ	231	231	213	219	306	290
Auszubildende	79	80	82	68	63	60
Gesamt	3.335	3.307	3.223	2.697	2.605	2.633

Tabelle 8 - Dienstverhältnisse 2006 - 2011

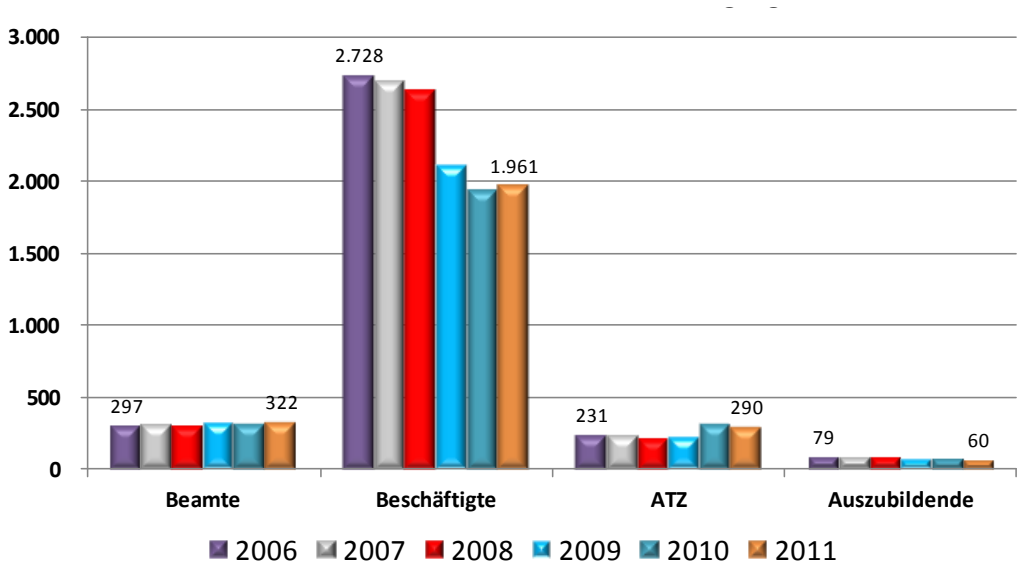


Abbildung 20 - Personalbestand nach Dienstverhältnis 2006 - 2011

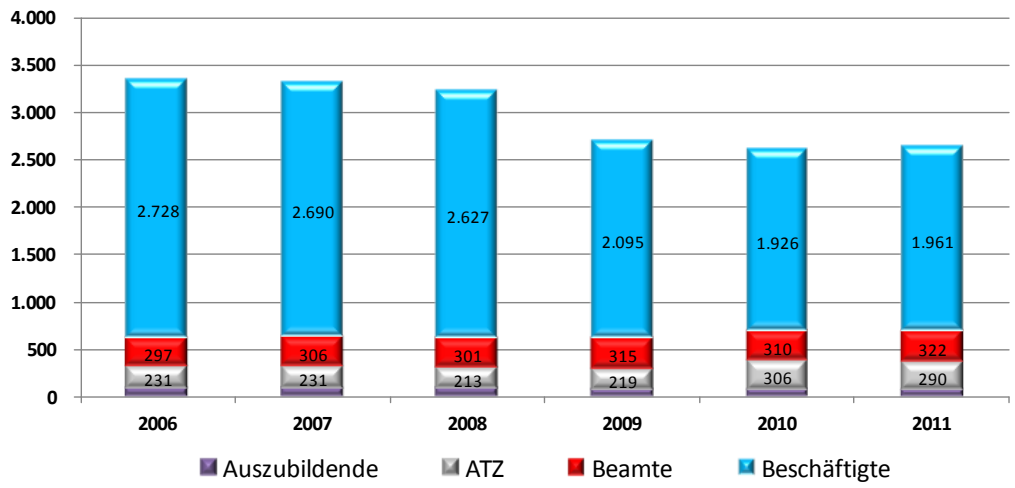


Abbildung 21 - Anzahl der Mitarbeiter nach Dienstverhältnis 2006 – 2011

3.1.2 Personalbestand nach Geschlecht

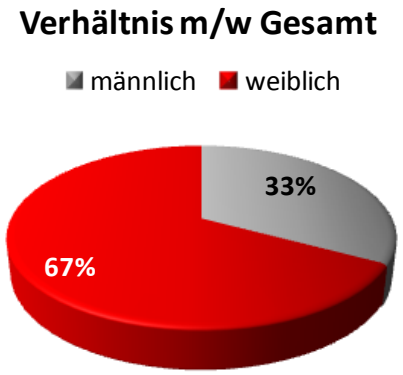


Abbildung 22 - Personalbestand nach Geschlecht

Die geschlechterspezifische Aufteilung der beiden großen Dienstverhältnisgruppen (Beschäftigte, Beamte) ist sehr unterschiedlich. Der Frauenanteil bei den Beamten liegt mit 17 % deutlich niedriger als bei den Beschäftigten und resultiert aus dem hohen Verbeamtungsgrad im Amt 37.

Abbildung 23 - Personalbestand je Dienstverhältnis nach Geschlecht,

In den vergangenen 5 Jahren blieb der Frauenanteil insgesamt in der städtischen Verwaltung nahezu konstant.

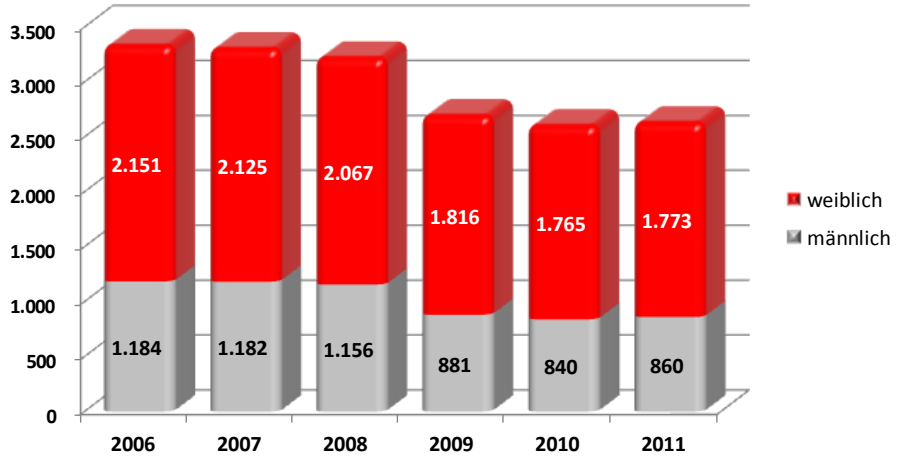


Abbildung 24 - Entwicklung der Aufteilung nach Geschlecht (absolut)

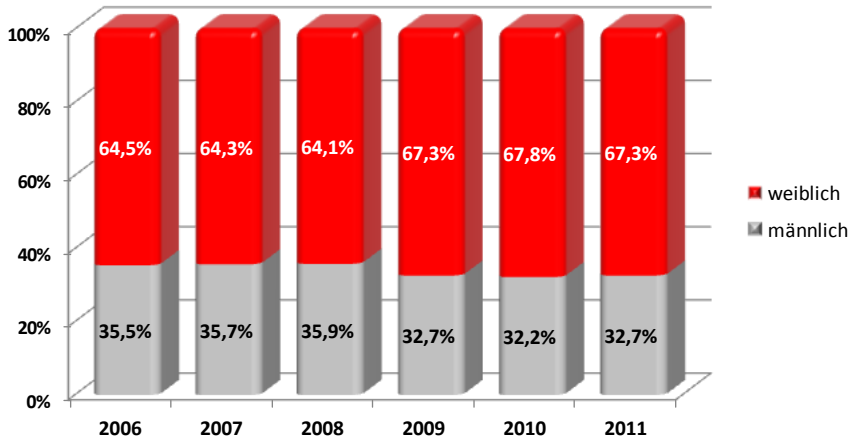


Abbildung 25 - Entwicklung der Aufteilung nach Geschlecht (prozentual)

3.1.3 Statistischer Überblick zum Verhältnis von Voll- und Teilzeit

Nahezu die Hälfte der Beschäftigten in der Stadt Halle (Saale) arbeitet in Teilzeit.

Aktuell sind es noch 619 Mitarbeiter, die sich im Rahmen der Teilzeitinitiative 2008-2012 den damit verbundenen Kündigungsschutz sicherten.

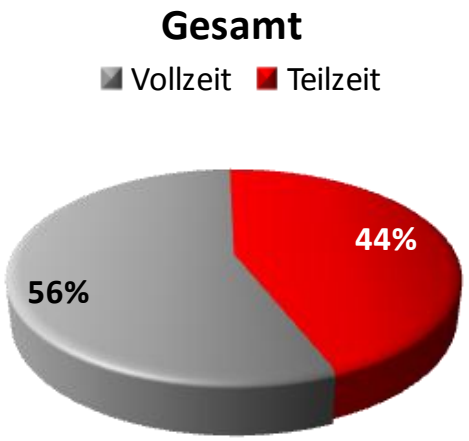


Abbildung 26 - Teilzeitverhältnis zum 30.06.2011

Untergliedert man dieses Verhältnis geschlechterspezifisch, so wird deutlich, dass vorwiegend Frauen teilzeitbeschäftigt sind.

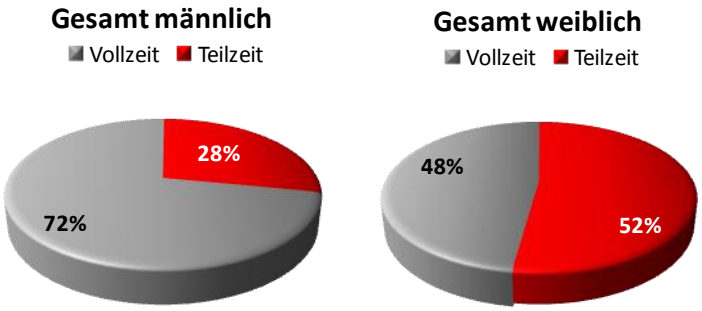


Abbildung 27 - Teilzeitverhältnis nach Geschlecht

Eine weitere Aufteilung nach Dienstverhältnissen zeigt zudem, dass besonders tariflich gebundene Mitarbeiter von der Möglichkeit teilzeitbeschäftigt zu gehen, Gebrauch machen.

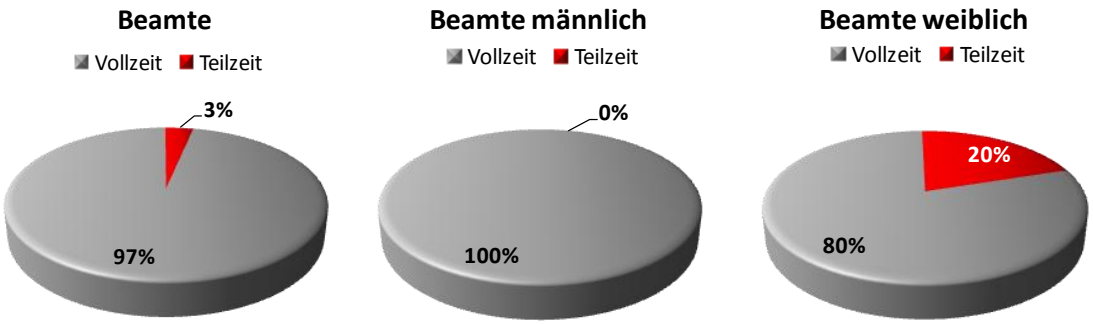


Abbildung 28 - Teilzeitverhältnis Beamte nach Geschlecht

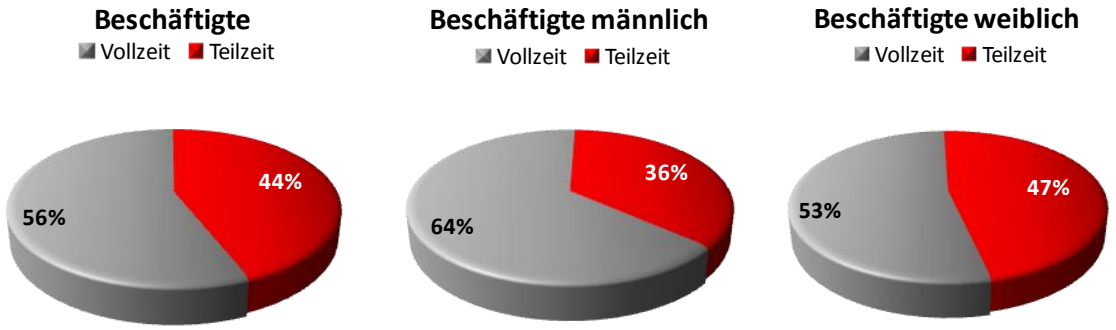


Abbildung 29 - Teilzeitverhältnis Beschäftigte nach Geschlecht

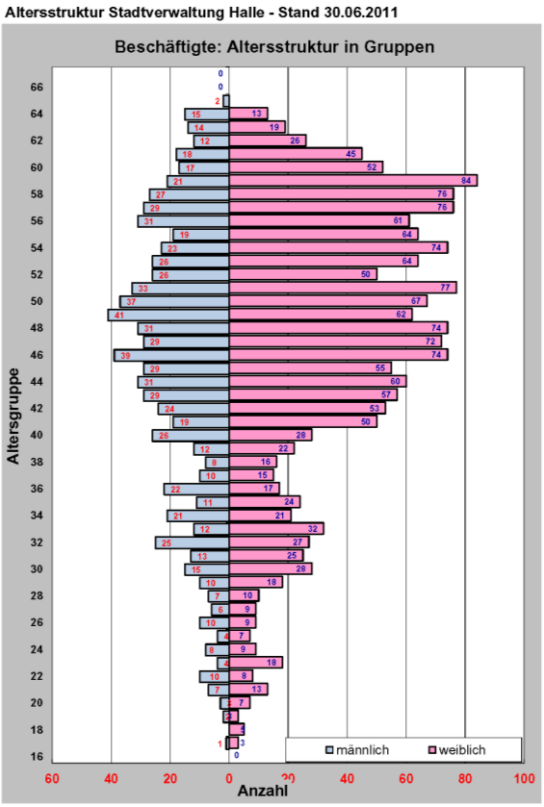
3.2 Altersstruktur und deren Folgen

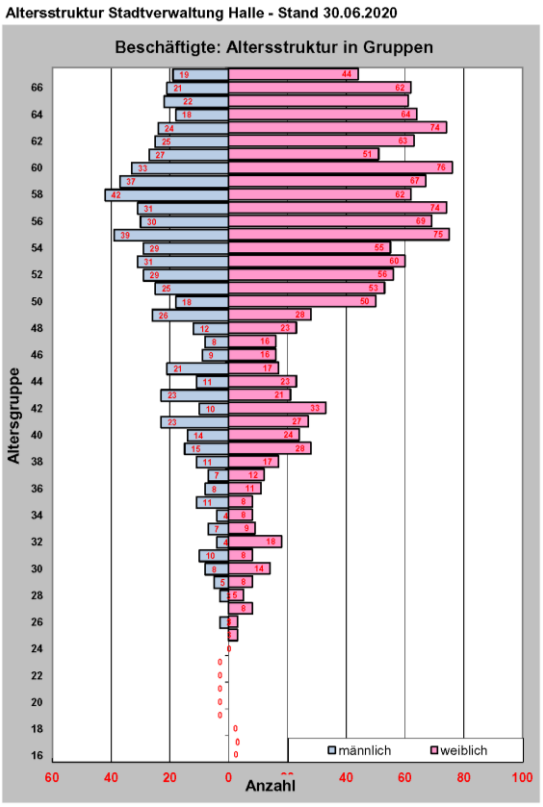
3.2.1 Personalaltersstruktur Stadt Halle

Die altersmäßige Zusammensetzung der Kernverwaltung wird nachfolgend getrennt von den Eigenbetrieben der Stadtverwaltung ausgewiesen. Der Altersdurchschnitt der Stadtverwaltung liegt zum 30.06.2011 bei 46,9 Jahren, beim EB Kita bei 46,4 Jahren und im EB ZGM bei 53,3 Jahren

Altersstruktur			darunter:		Verhältnis m/w		Altersdurchschnitt (Jahre)		
Kernverwaltung	Gesamt	Anteil	männlich	weiblich	männl-%	weibl-%	männlich	weiblich	gesamt
Dezernat OB	68	3%	22	46	32,4%	67,6%	47,32	44,89	45,68
Dezernat I	545	21%	136	409	25,0%	75,0%	46,29	47,28	47,04
Dezernat II	488	19%	209	279	42,8%	57,2%	46,75	47,25	47,04
Dezernat III	685	26%	358	327	52,3%	47,7%	45,61	49,26	47,35
Dezernat IV	612	23%	90	522	14,7%	85,3%	46,14	47,74	47,51
Dezernat V	230	9%	43	187	18,7%	81,3%	42,47	44,13	43,82
Verwaltung gesamt	2.628	100%	858	1.770	32,6%	67,4%	45,84	47,41	46,89
Eigenbetriebe									
EB Kita	708	78%	15	693	2,1%	97,9%	33,53	46,66	46,38
EB ZGM	201	22%	155	46	77,1%	22,9%	53,75	51,63	53,27
Eigenbetr. gesamt	909	100%	170	739	18,7%	81,3%	45,84	47,41	46,89

Tabelle 9 - Altersstruktur nach Dezernaten (mit Eigenbetrieben) zum 30.06.2011

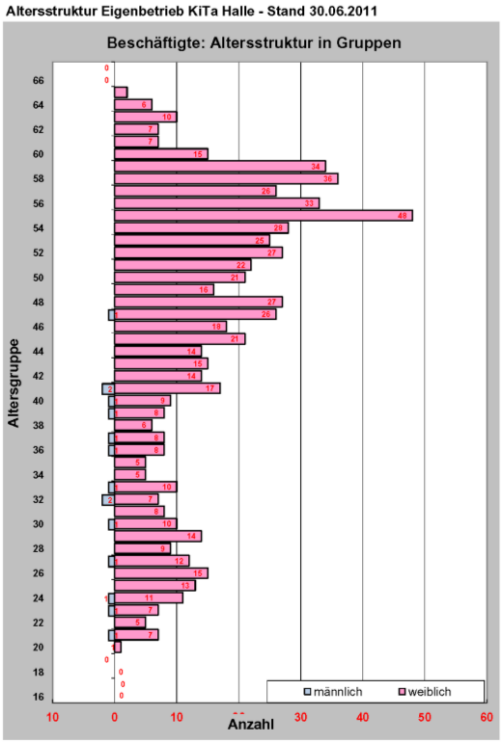


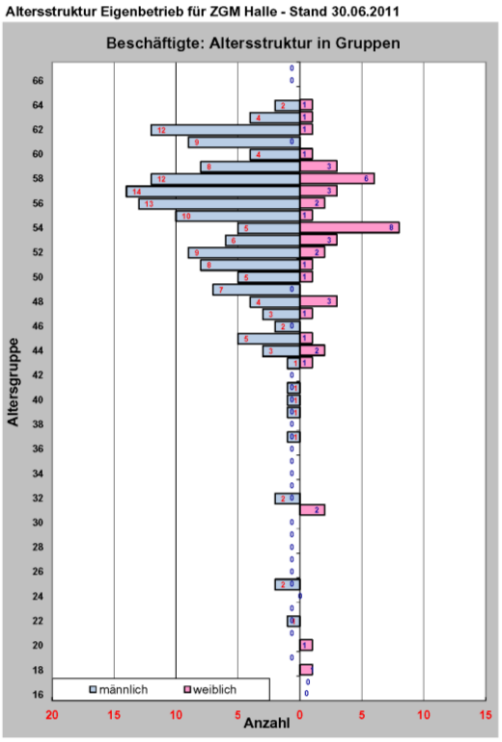


Anzahl			Altersdurchschnitt		
m	w	ges.	m	w	ges.
869	1.779	**2.648**	45,84	47,41	46,89
32,8%	67,2%			30.06.2011	

Anzahl			Altersdurchschnitt		
m	w	ges.	m	w	ges.
753	1.504	**2.257**	52,19	53,77	53,24
33,4%	66,6%			30.06.2020	

Abbildung 30 - Altersstrukturbaum Stadtverwaltung, Vergleich 2011 und Vorschau 2020





Anzahl			Altersdurchschnitt		
m	w	ges.	m	w	ges.
15	693	**708**	33,53	46,66	46,38
2,1%	97,9%			30.06.2011	

Anzahl			Altersdurchschnitt		
m	w	ges.	m	w	ges.
155	46	**201**	53,75	51,63	53,27
77,1%	22,9%			30.06.2011	

Abbildung 31 - Altersstrukturbaum Eigenbetriebe Kita und ZGM, 2011

3.2.2 Der Fachkräfteverlust infolge der demografischen Entwicklung

In diesem Bericht wird eine grobe Einteilung nach drei Kategorien (Verwaltung/Spezialisten/ Arbeiter) vorgelegt. Eine detailliertere Darstellung ist für die Vorlage September 2012 vorgesehen.
Dabei sollen auch die selbst ausgebildeten Berufe berücksichtigt werden.

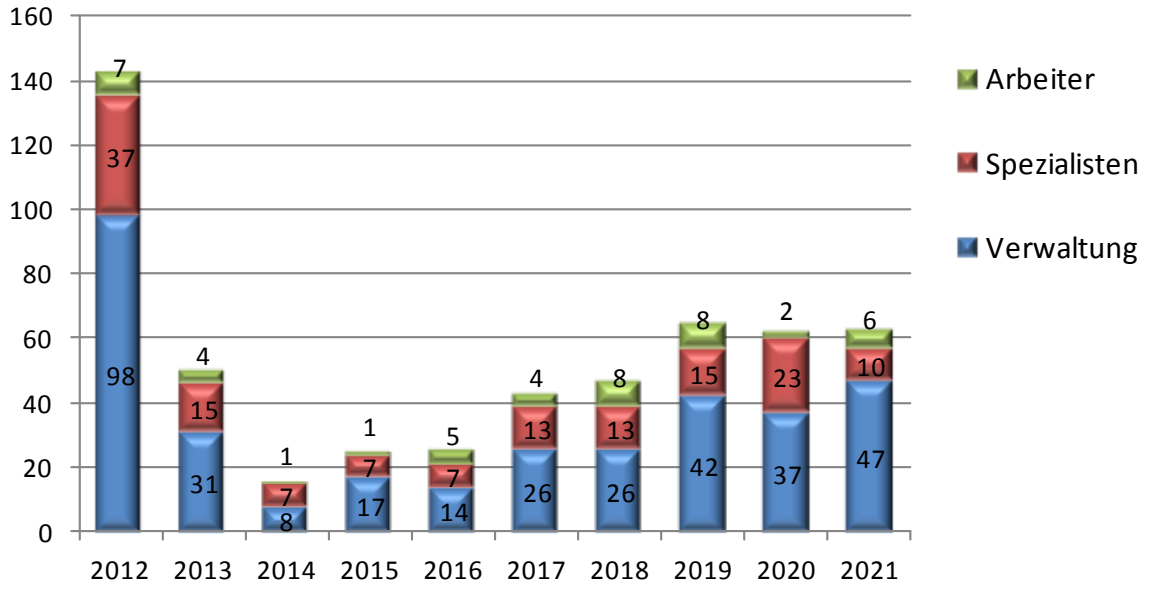


Abbildung 32 - ausscheidende Mitarbeiter bis 2021 nach Berufsgruppen

Zur Einteilung der Qualifikationen bedienen wir uns der Qualifikationsstufen QS1 bis QS4, die nach den Besoldungs- und Entgeltgruppen klassifiziert sind. Zwar gibt es keine verbindlichen Vorgaben, aber die gewählte Unterteilung hat sich in der Praxis bewährt.

	Beamte					Beschäftigte/TVöD	
Qualif.-Stufe	**Besoldungs-gruppen**	**Laufbahngruppe und Einstiegsamt**		**ehemalige Laufbahn**	**Abk.**	**Entgelt-gruppen**	**grundsätzliche Anforderung**
QS 1	-	Laufbahngruppe 1	1. Einst.-Amt	-		E 1-4	Un-/Angelernte
QS 2	A6 - A9		2. Einst.-Amt	Mittlerer Dienst	m.D.	E 5-8	3jähr. Berufsausbildung
QS 3	A9 - A12	Laufbahngruppe 2	1. Einst.-Amt	Gehobener Dienst	g.D.	E 9-12	Fachhochschulabschluss
QS 4	A13 - B9		2. Einst.-Amt	Höherer Dienst	h.D.	E 13-15	wiss. Hochschulabschluss

Tabelle 10 - Legende zu den Qualifikationsstufen

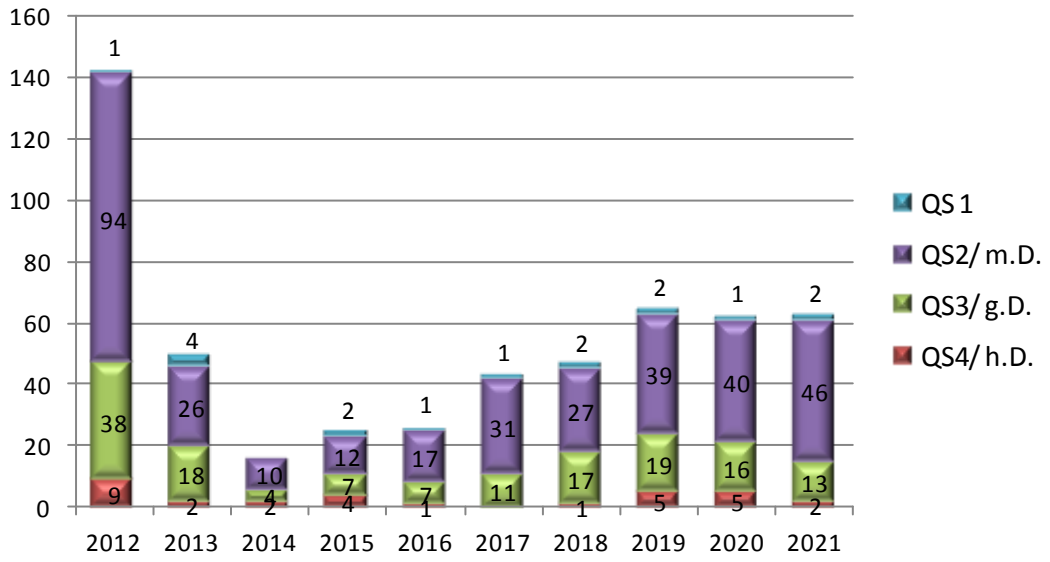


Abbildung 33 - ausscheidende Mitarbeiter bis 2021 nach Qualifikationen

3.2.3 ATZ in der Stadt Halle

Seit Ende 1998 sind von den Mitarbeitern der Stadtverwaltung insgesamt 580 Altersteilzeitverträge abgeschlossen worden. Von diesen Verträgen sind bisher 310 beendet worden

Zum Stichtag 01.01.2012 sind in der Stadtverwaltung noch 270 Mitarbeiter beschäftigt, die einem Altersteilzeitvertrag abgeschlossen haben. Von ihnen befinden sich noch 150 in der Arbeitsphase, 120 bereits in der Freistellungspase.
118 Mitarbeiter wechselt in 2012, davon 78 im Dezember in die Freizeitphase. Bis zum Ende des Jahres 2016 sind die meisten der Mitarbeiter mit Ablauf der Freizeitphase aus dem Beschäftigungsverhältnis ausgeschieden, die letzten Verträge enden zum 31.05.2018.

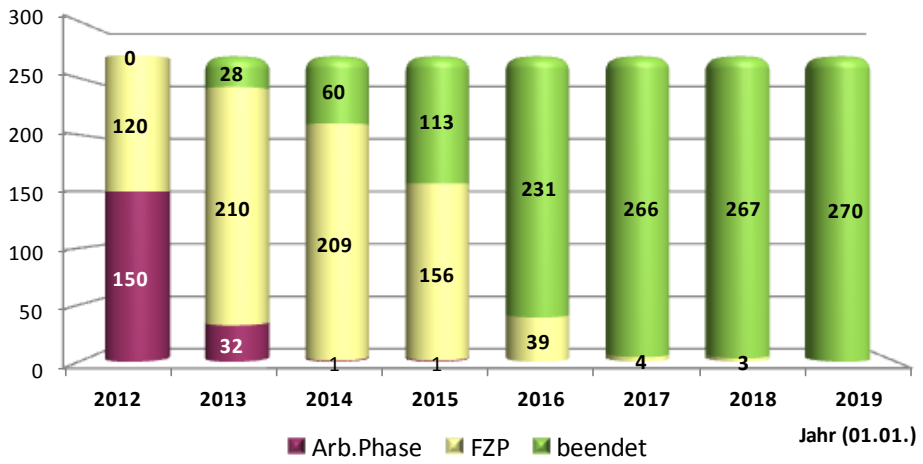


Abbildung 34 - Verlauf der Altersteilzeitfälle 2012 - 2019

Die folgende Grafik zeigt die Anzahl der noch aktiven Verträge, für die in den angegebenen Jahren die Arbeitsphase (AP) und die Freistellungs- oder Freizeitphase (FZP) enden.

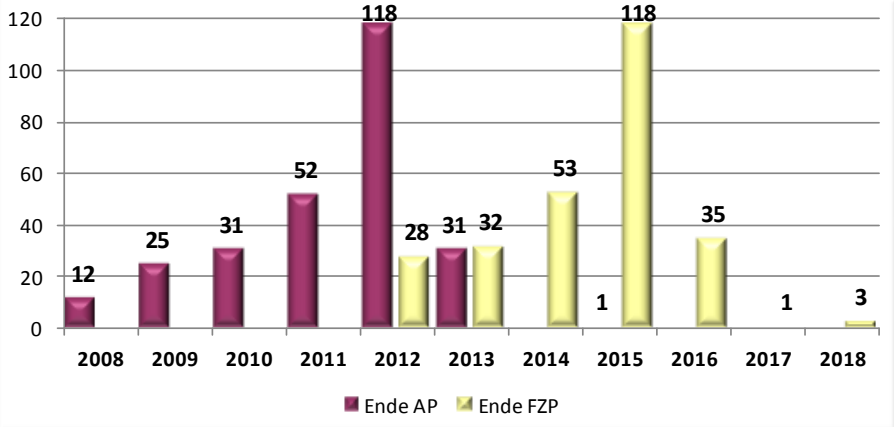


Abbildung 35 - Ende der Arbeits- und Freistellungsphase, nach Jahren

3.2.4 Weitere Personalbetrachtungen

Fehlzeitenstatistik (Auswahl)

Ausgewertet wurden alle Fälle von Abwesenheiten, in der Regel entspricht die Anzahl der Fälle auch der Anzahl der Personen. Mehrfachnennungen sind in der Rubrik „Kind krank“ die Regel, hier verteilen sich die 777 Fälle auf 246 Personen. Die durchschnittliche Abwesenheitsdauer beträgt 2,34 Kalendertage (entspricht 2,28 Arbeitstage). In der Rubrik „Elternzeit“ sind zwei Personen doppelt gezählt, weil sich die Abwesenheit in zwei auseinanderliegende Zeiträume aufteilt.

Grund	Kernverw.	Anteil	dar. m	dar. w	Anteil m	Anteil w
Beschäftigungsverbot	3	0,3%		3		100,0%
Mutterschutz	32	3,5%	0	32		100,0%
davon: Mutterschutz Beschäftigte	31	3,4%		31		100,0%
Mutterschutz Beamte	1	0,1%		1		100,0%
Elternzeit	69	7,5%	13	56	18,8%	81,2%
Kind krank	777	84,5%	108	669	13,9%	86,1%
Sonderurlaub unbezahlt	13	1,4%	4	9	30,8%	69,2%
ruhendes AV >78 Wo. krank	4	0,4%	0	4	0,0%	100,0%
Erwerbsunfähigkeitsrente	22	2,4%	6	16	27,3%	72,7%
Summe Abwesenheitszeiten	**920**	**100%**	**131**	**789**	**14,2%**	**85,8%**

Tabelle 11 - Abwesenheitsstatistik der Kernverwaltung vom 01.01. - 31.12.2011

Die ausgewiesene Abwesenheitsdauer bezeichnet den Gesamtzeitraum und muss nicht nur im Kalenderjahr 2011 liegen.

Grund	Kernverw.	Anzahl Kalendertage	Durchschn. Kalendertage je Fall
Beschäftigungsverbot	3	186	62,0
Mutterschutz	32	3.340	104,4
Elternzeit	69	20.795	301,4
Kind krank	777	1.820	2,3
Sonderurlaub unbezahlt	13	4.498	346,0

Tabelle 12 - Abwesenheitsdauer ausgewählter Gründe für 2011

3.3 Ausschreibungen, Bewerbungen, Einstellungen, Austritte

3.3.1 Ausschreibungen

Die Stadtverwaltung hat einen Leitfaden zur Personalauswahl erarbeitet, in welchem die Verfahrensweise zu den Ausschreibungen festgelegt ist. Interne Stellenausschreibungen und Besetzungen werden grundsätzlich als erste Möglichkeit favorisiert.

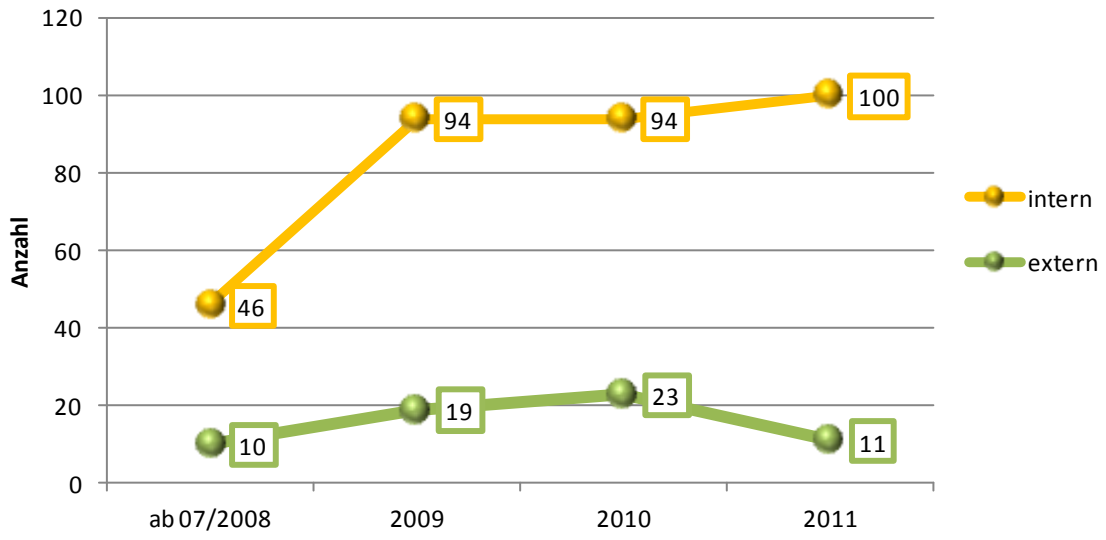


Abbildung 36 - Entwicklung der Ausschreibungen

Das Verhältnis interne zu externen Ausschreibungen unterstreicht die Bemühungen zunächst intern einen geeigneten Bewerber zu finden. Da die Zählung erst im Juli 2008 begonnen hat, sind die Werte ab 2009 relevant.

3.3.2 Bewerbungen

Nachfolgende Aufstellung untermauert den Veränderungsentwicklungswillen der Mitarbeiter der Stadtverwaltung. In den vergangenen Jahren kamen im Durchschnitt 3 Bewerber auf eine Ausschreibung. Dabei kommt es durchaus vor, dass sich auf einige Ausschreibungen gar kein Bewerber gefunden hat, wie in nachfolgendem Diagramm ersichtlich ist.

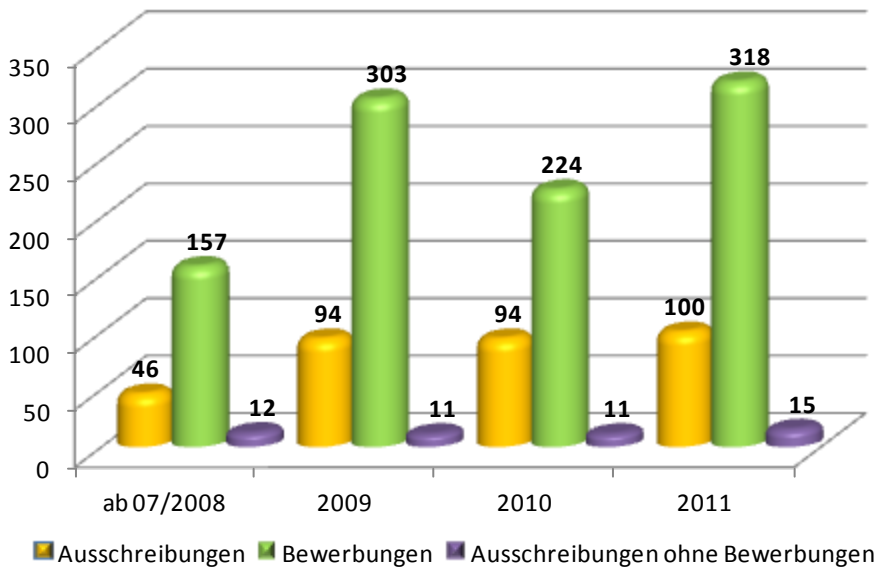


Abbildung 37 - interne Ausschreibungen und Bewerberzahlen

intern	ab 07/2008	2009	2010	2011
Verhältnis Ausschreibung und Berwerber	1:3	1:3	1:2	1:3

Tabelle 13 - interne Ausschreibungen - Bewerberverhältnis

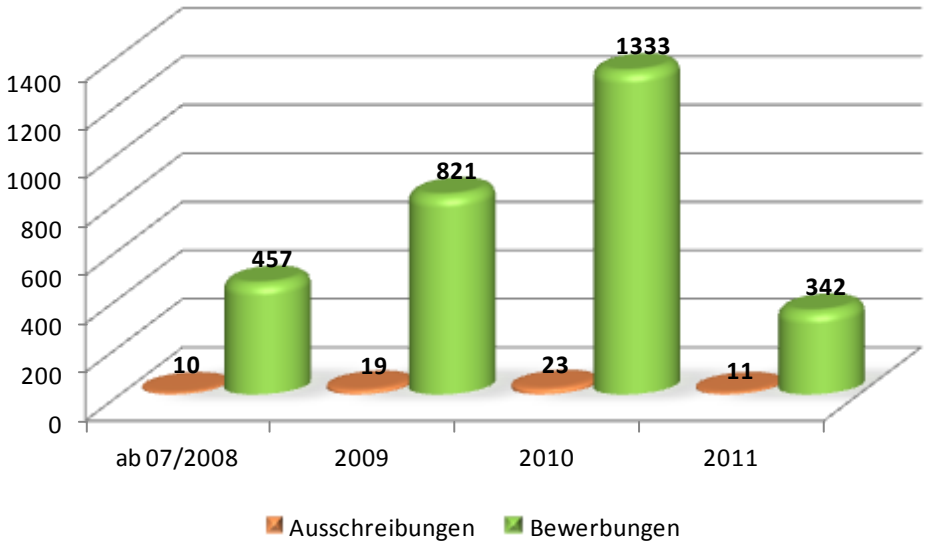


Abbildung 38 - externe Ausschreibung und Bewerberzahlen

extern	ab 07/2008	2009	2010	2011
Verhältnis Ausschreibung und Berwerber	1:46	1:43	1:58	1:36

Tabelle 14 - externe Ausschreibungen - Bewerberverhältnis

Auf Grund der Haushaltslage werden externe Ausschreibungen nur für Fachkräfte genehmigt. Dafür gab es beispielsweise folgende Bewerberzahlen in 2011:

- im Amt 51 für die Stelle eines Sozialarbeiters (96 Bewerbungen),
- im Amt 61 für die Stelle eines Stadtplaners (91 Bewerbungen) und
- im Amt 53 für die Stelle eines Zahnarzthelfers (53 Bewerbungen)

3.3.3 Austritte und Einstellungen Vorjahr

Die in den folgenden Tabellen enthaltenen Angaben zu den Einstellungen und Dienstaustritten der Eigenbetriebe sind als vorläufig anzusehen (noch nicht abgestimmt). Zum Eigenbetrieb für Arbeitsförderung liegen noch keine Daten vor.

Grund	Kernverw.	EB KiTa	EB ZGM	EB EfA	Gesamt
Vertragsablauf	12	2		1	15
Allgemeine Altersgrenze/Vorz. Ruhestand	48	8	5	3	64
Dauernde Erwerbsunfähigkeit (EU-Rente)	13	5	1		19
Tod	3				3
Dienststellenwechsel OED m Billigung	1				1
Kündigung sonstiger Grund AG	1	4			5
Kündigung sonstiger Grund AN (z.B. familiär)	3	8			11
Auflösungsvertrag	6	14			20
Übergang an Kernverwaltung		2	49	1	52
Summe Austritte tarifl. Besch. und Beamte	**87**	**43**	**55**	**5**	**190**

Tabelle 15 - Austritte der Kernverwaltung und der Eigenbetriebe vom 01.01. bis 31.12.2011

Grund	Kernverw.	EB KiTa	EB ZGM	EB EfA	Gesamt
Neueinstellungen	90	74	3		167
Neueinstellungen (befristet)	22	24	1		47
Übernahme aus Eigenbetrieben	52				52
Summe Einstellungen tarifl. Besch. und Beamte	**164**	**98**	**4**		**266**
Saldo (= +Einstellungen -Austritte)	**77**	**55**	**-51**	**-5**	**76**

Tabelle 16 - Einstellungen der Kernverwaltung und der Eigenbetriebe vom 01.01. bis 31.12.2011

Dezernat	31.12.2010	Zu- und Abgänge		Umsetzungen			31.12.2011
	Beschäftigte Anzahl	Einstellung	Austritt	Zugang	Abgang	SALDO	Beschäftigte Anzahl
OB	**75**	2	-2	2	-11	**-9**	**66**
I	**458**	92	-42	157	-101	**106**	**564**
II	**491**	11	-11	9	-20	**-11**	**480**
III	**683**	10	-12	21	-22	**-3**	**680**
IV	**636**	24	-17	15	-43	**-21**	**615**
V	**224**	25	-3	3	-10	**15**	**239**
	2.567	**164**	**-87**	**207**	**-207**	**77**	**2.644**
	Saldo	77					

Tabelle 17 - Fluktuationen der Mitarbeiter nach Dezernaten vom 01.01. bis 31.12.2011

Im Jahr 2011 sind insgesamt 164 Mitarbeiter/innen in die Kernverwaltung eingestellt worden, 87 haben ihren Dienst beendet. Darüber hinaus sind 207 Umsetzungen innerhalb der Ämter und Einrichtungen vollzogen worden.

darunter größte Einzelpositionen:	Amt	Einstellung	Austritt	Zugang	Abgang
Übernahme aus ZGM (46) und Amt 13 (19)	**100**	46		19	
Azubi Einstellung (39) und Übernahme (24)	**111**	39			-24
Zentralisierung Transferpersonal (69) und Vermittlung (24)	**115**			69	-24
Ende (27) und Beginn (55) der ATZ-Freizeitphase	**117**		-27	55	
Einstellungen Jobcenter	**505**	24			
Teilsummen		**109**	**-27**		

Tabelle 18 - Beispiele großer Fluktuationen in einzelnen Ämtern vom 01.01. bis 31.12.2011

3.4 Transferpersonal und Sozialstellen

Transferpersonal	Verwaltung	Spezialisten	Arbeiter	Musikschul-lehrer	**Summe**	Sozial-Stellen
QS 1	2	1	7		**10**	17
QS 2/mD	29	6	4		**39**	9
QS 3/gD	11	3		5	**19**	
QS 4/hD	1				**1**	
Zwischensumme	**43**	**10**	**11**	**5**	**69**	**26**
QS 2 - Berufsanfänger	*14*	5			**19**	
Gesamtsumme	**57**	**15**	**11**	**5**	**88**	**26**

Tabelle 19 - Transferpersonal nach Fachrichtung und Qualifikation zum 31.12.2011

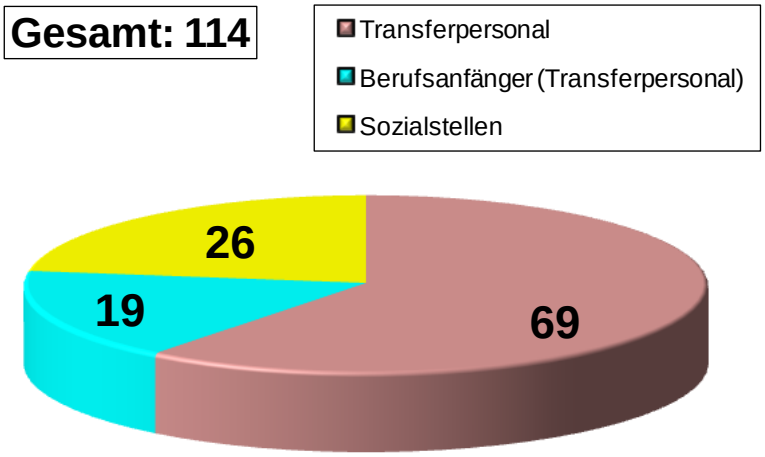


Abbildung 39 - Anteile des Transferpersonals zum 31.12.2011

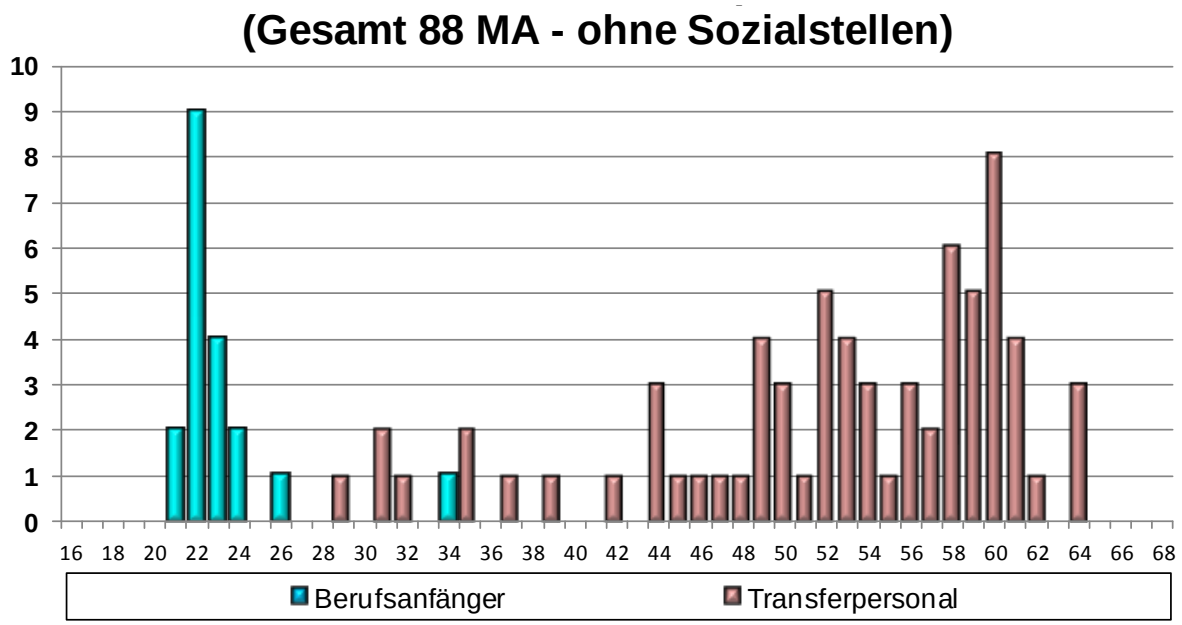


Abbildung 40 - Altersstruktur des Transferpersonals zum 31.12.2011

4 Integration schwerbehinderter Menschen

4.1 Beschäftigungsquote zu anrechenbaren Arbeitsplätzen

Gemäß § 73 SGB IX haben öffentliche Arbeitgeber, so auch die Kommunen, mit jahresdurchschnittlich monatlich mindestens 20 Arbeitsplätzen mindestens 5% der Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen zu beschäftigen.

Als schwerbehindert gelten alle Personen, bei denen vom Landesverwaltungsamt, Referat Versorgungsamt, ein Grad der Behinderung von mindestens 50% festgestellt wurde. Gründe können sowohl in einer körperlichen, geistigen oder seelischen Behinderung liegen. Darüber hinaus gibt es behinderte Personen, deren Grad der Behinderung lediglich bei 30 – 40% liegt. Sie können einen Antrag auf Gleichstellung stellen. Erfolgt diese Gleichstellung, werden auch sie als schwerbehindert anerkannt. Nachfolgende Abbildung zeigt die Verteilung der betreffenden Mitarbeiter, wobei vorrangig Beschäftigte betroffen sind.

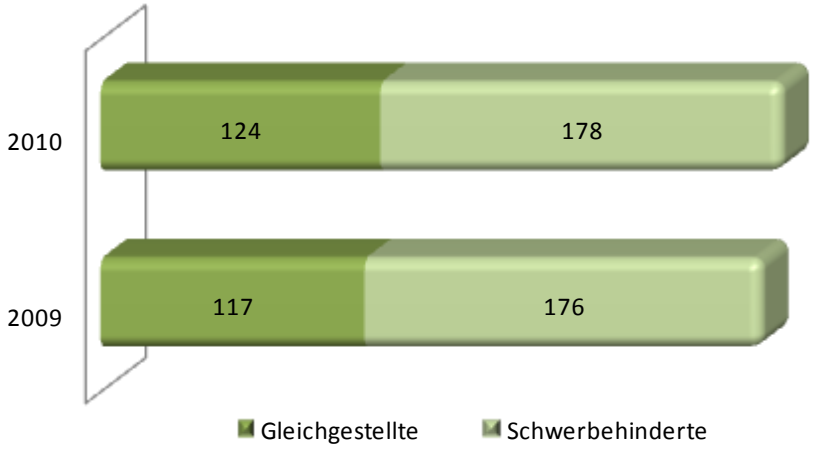


Abbildung 41 - Aufteilung nach Grad der Behinderung (einschl. Eigenbetriebe)

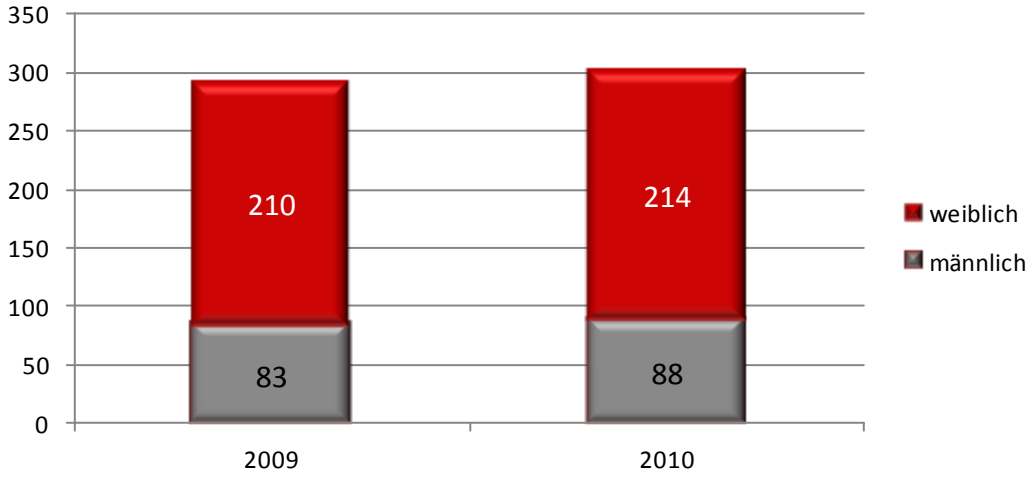


Abbildung 42 - Anzahl schwerbehinderte und gleichgestellte Mitarbeiter (einschl. Eigenbetriebe)

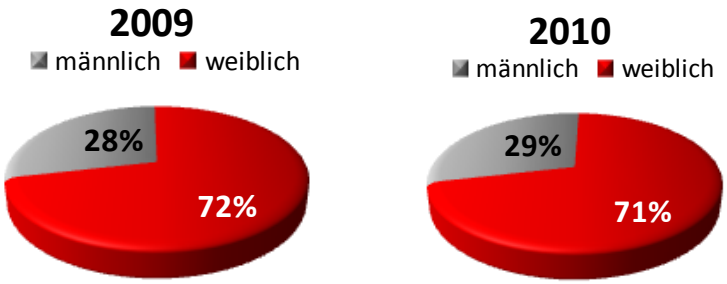


Abbildung 43 - Schwerbehinderte und gleichgestellte Mitarbeiter nach Geschlecht

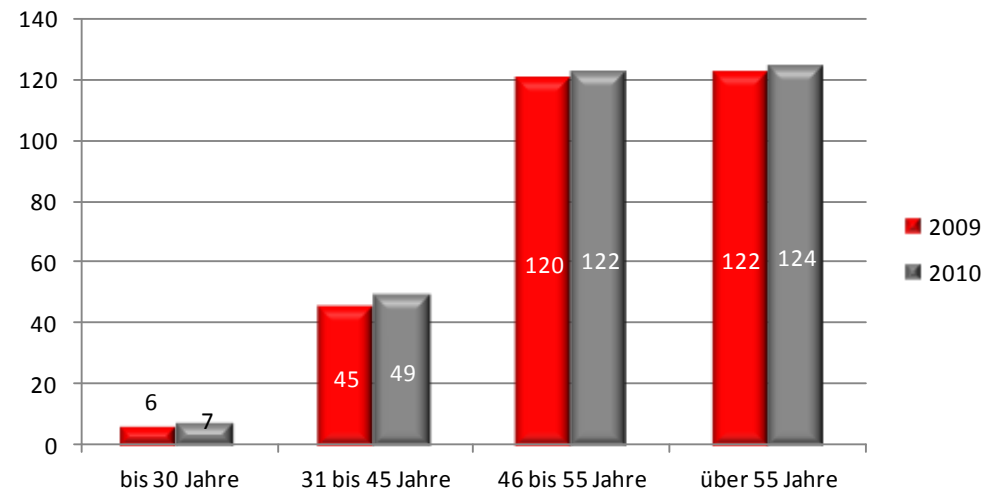


Abbildung 44 - Schwerbehinderte und gleichgestellte Mitarbeiter nach Altersgruppen (einschl. EB)

4.2 Gesetzliches Soll zu Ist Arbeitsplätzen

In beiden ausgewiesenen Jahren wurde die Quote in Höhe von 5 % erfüllt, so dass keine Ausgleichabgabe fällig wurde.

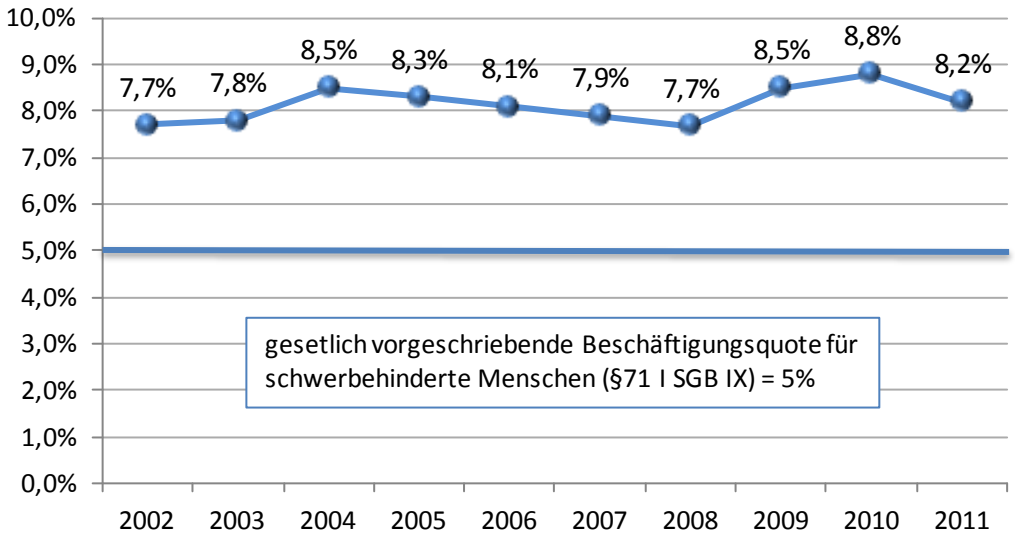


Abbildung 45 - Entwicklung der Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen

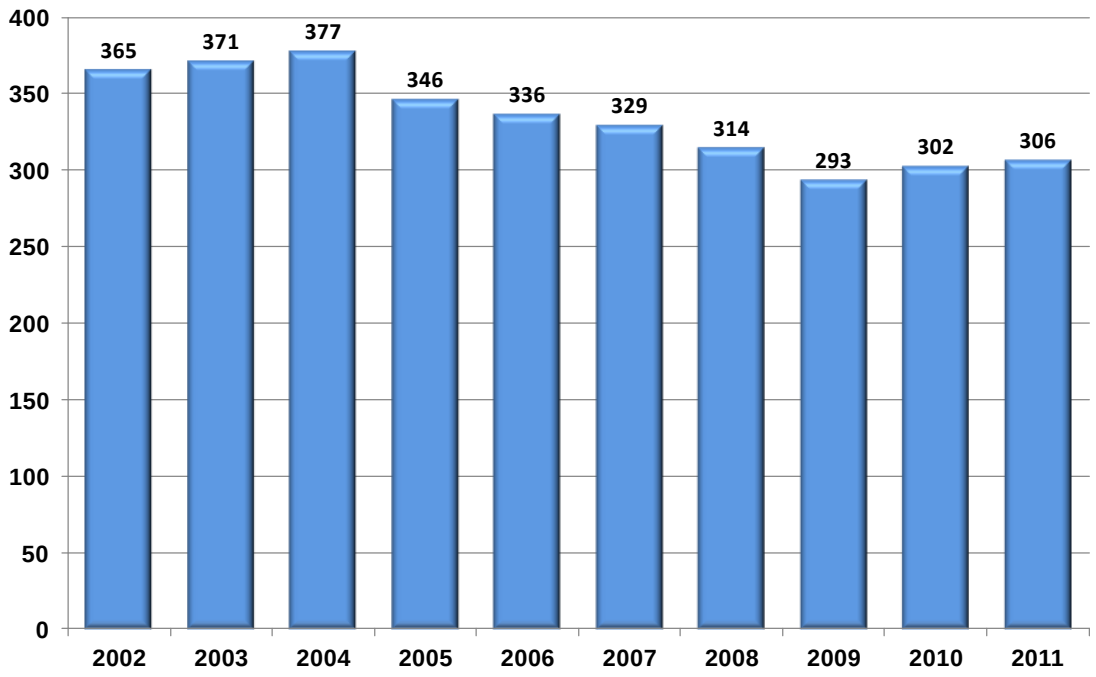


Abbildung 46 - Entwicklung der Anzahl von Arbeitsplätzen mit behinderten Menschen

5 Personalentwicklung

5.1 Ausbildung

5.1.1 Anzahl der Auszubildenden

Die Ausbildung von jungen Schulabsolventen ist uns als einer der größten Arbeitgeber dieser Stadt ein Bedürfnis, welches gut mit der Personalbedarfsplanung harmonisiert. Ziel der Personalbedarfsplanung ist es, die Personalbedarfe rechtzeitig und anforderungsgerecht zu planen und vorausschauend neue Mitarbeiter nachzuziehen und für ihren Einsatz vorzubereiten. In der nächsten Abbildung ist die Anzahl aller in den Jahren beschäftigten Auszubildenden dargestellt. Berücksichtigt sind alle Ausbildungsjahre.

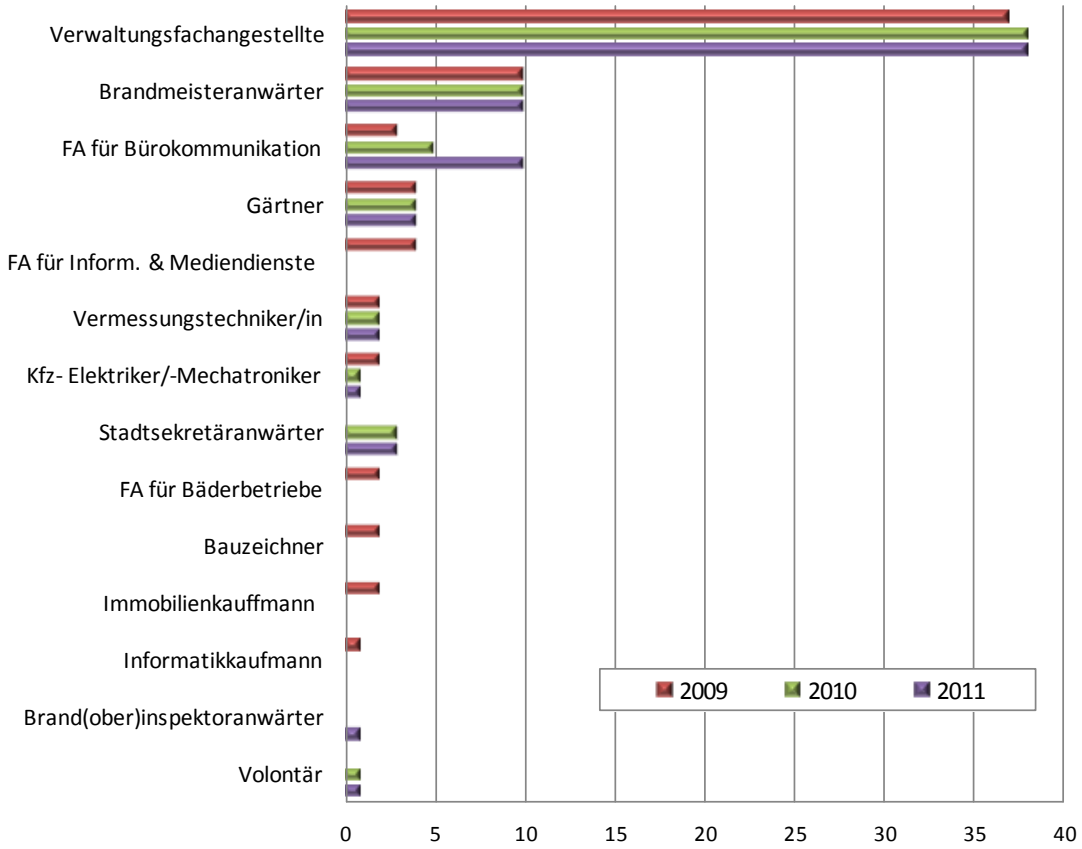


Abbildung 47 - Anzahl der Auszubildenden nach Berufen 2009 - 2011

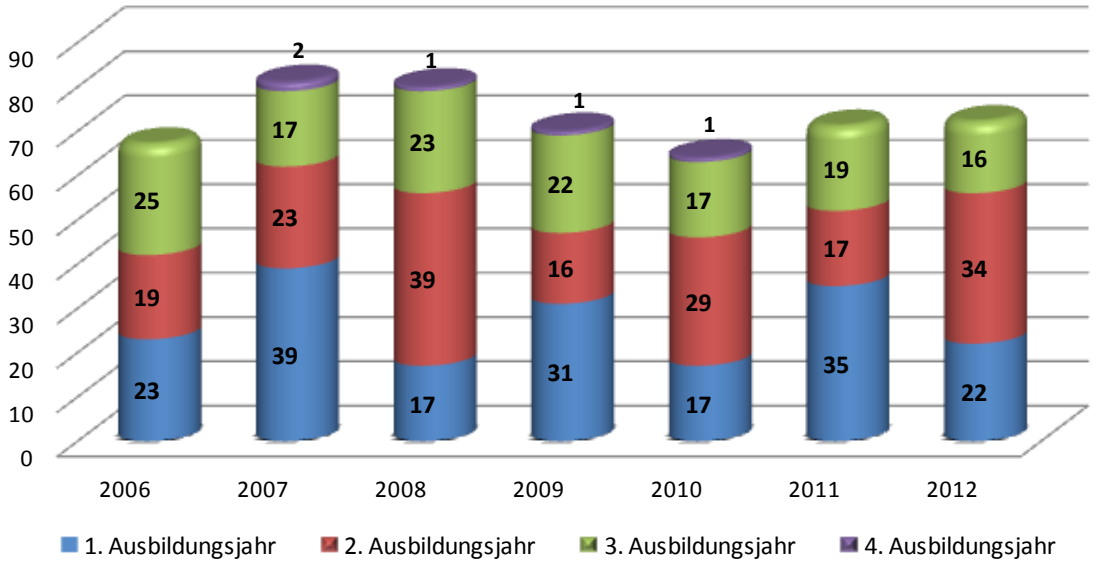
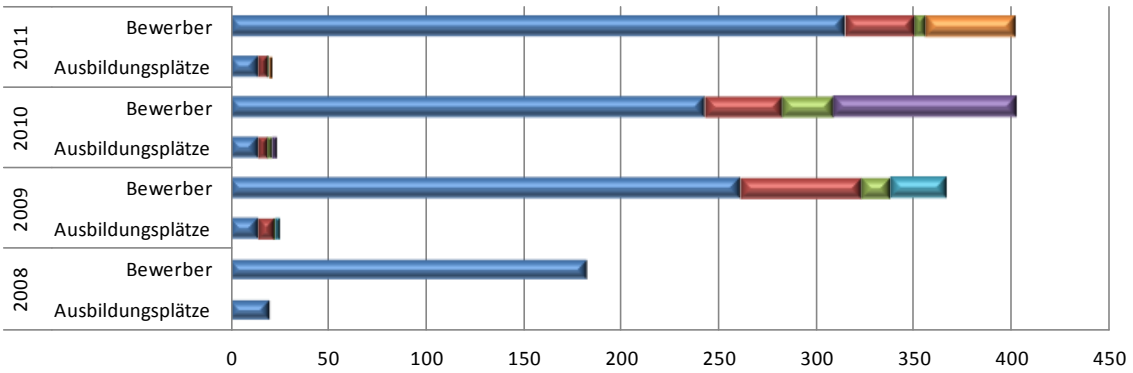


Abbildung 48 - Entwicklung der Auszubildendenzahlen der Stadtverwaltung



	2008		2009		2010		2011	
	Ausbildungsplätze	Bewerber	Ausbildungsplätze	Bewerber	Ausbildungsplätze	Bewerber	Ausbildungsplätze	Bewerber
Verw.fachangest	21	183	15	261	15	243	15	315
FA für Bürokommunikation			8	62	5	40	5	35
Gärtner			1	15	2	26	1	6
Stadtsekretäranwärter					3	94		
Vermessungstechniker			2	29				
Kfz-Mechatroniker							1	46

Abbildung 49 - Verhältnis Bewerber zu Ausbildungsplätzen 2008 - 2011

Kontinuierlich werden Verwaltungsfachangestellte ausgebildet. Die Bemühungen der Stadt zur Rekrutierung von Ausbildungsinteressenten zeigen sich in den stetig ansteigenden Bewerberzahlen. Die hohe Bewerberzahl an sich bedeutet jedoch nicht, dass auch für jeden Ausbildungsplatz ein geeigneter Bewerber gefunden wurde.

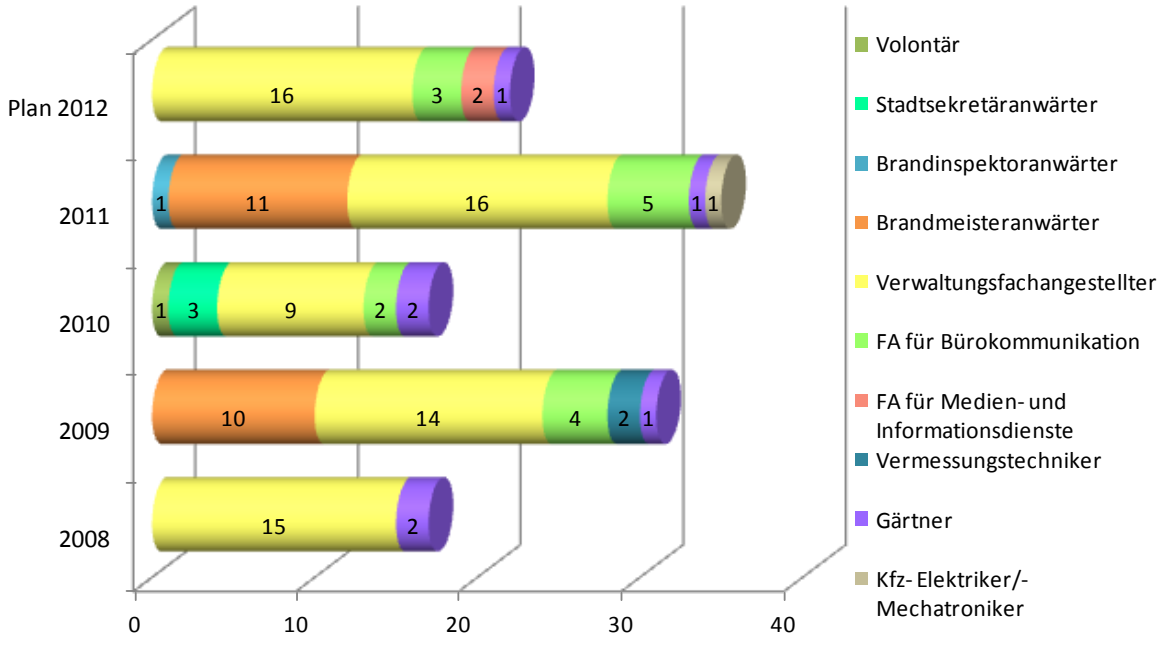


Abbildung 50 - Einstellungen von Auszubildenden ab 2008

5.1.2 Kosten der Ausbildung

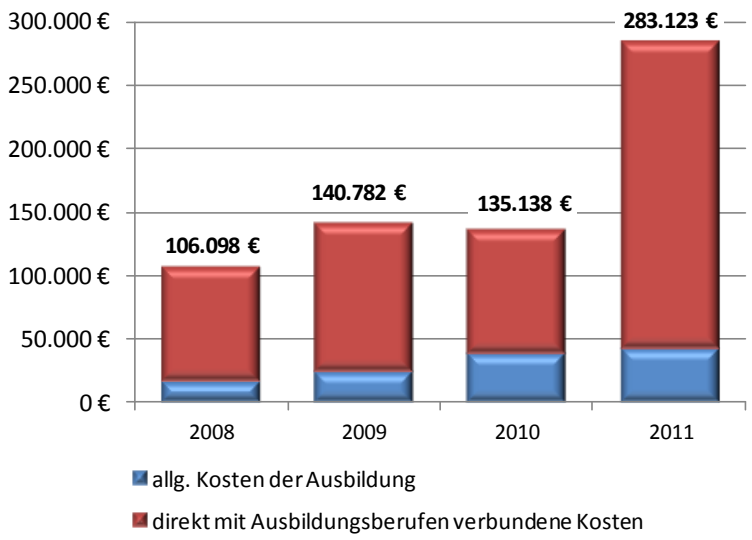


Abbildung 51 - Kosten der Ausbildung

Der Anstieg der Ausbildungskosten resultiert aus der Ausbildung der Brandmeisteranwärter. Die Kosten für die Ausbildung werden aller zwei Jahre bedingt durch die turnusmäßige Ausbildung von Beamtenanwärtern im feuerwehrtechnischen Dienst mehr als bisher ansteigen. Die Grundausbildung und weitere Lehrgänge finden nicht mehr an der Brandschutz- und Katastrophenschutzschule (BKS) Heyrothsberge sondern an der Landesfeuerwehrschule in Nardt (Sachsen) statt.
Die Feuerwehrschulen Mitteldeutschlands haben sich zusammengeschlossen und die Angebote zentralisiert.

5.1.3 Praktika

Neben der eigenen Ausbildung in verschiedenen Ausbildungsberufen bietet die Stadt Halle (Saale) zudem Plätze für praktische Studienzeiten und Praktika an und betreute diese durch qualifizierte Fachkräfte.

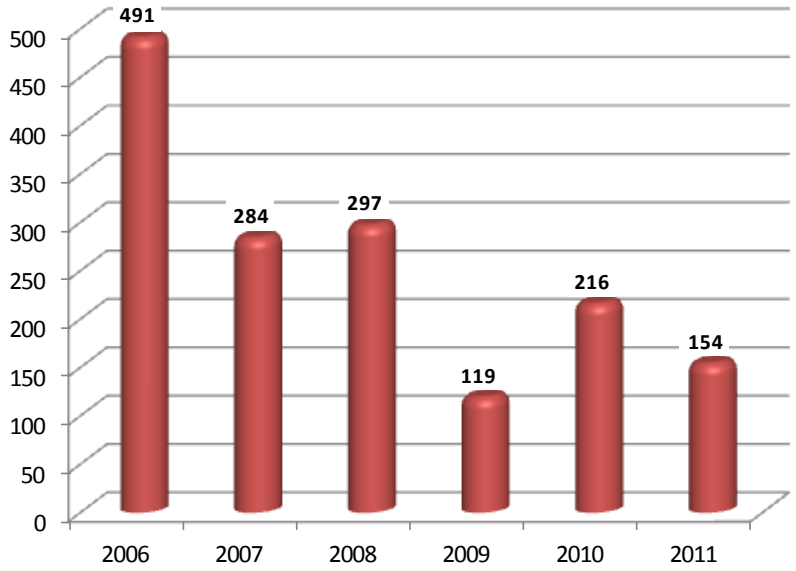


Abbildung 52 - Anzahl Praktikanten

In den vergangenen 5 Jahren ist die Gesamtzahl der Praktikanten leicht gesunken. Von anfangs 491 Praktikanten im Jahre 2006 nahmen im Jahr 2011 lediglich 154 Praktikanten die Möglichkeit eines Praktikums wahr.

Die folgende Tabelle zeigt die Aufteilung der Praktika in 5 verschiedenen Arten. Die größte Gruppe der Studenten/Bachelor- /Diplom-Absolventen hat sich seit 2006 nahezu halbiert. Mit Einführung der Bachelor und Masterstudiengängen wurden die Studienpläne und –ordnungen verändert, wodurch auch die Praktikumszeiten betroffen sind

Arten	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Schüler	129	50	36	21	35	39
Umschüler/Ausbildung	166	71	101	36	47	27
Studenten/Bachelor/Diplom	155	131	126	52	111	79
Referendare	22	16	20	10	17	6
Aufsteiger/Laufbahnwechsel	19	16	14	0	6	3
Summe	**491**	**284**	**297**	**119**	**216**	**154**

Tabelle 20 - Aufteilung der Praktikumsarten

5.2 Fortbildung

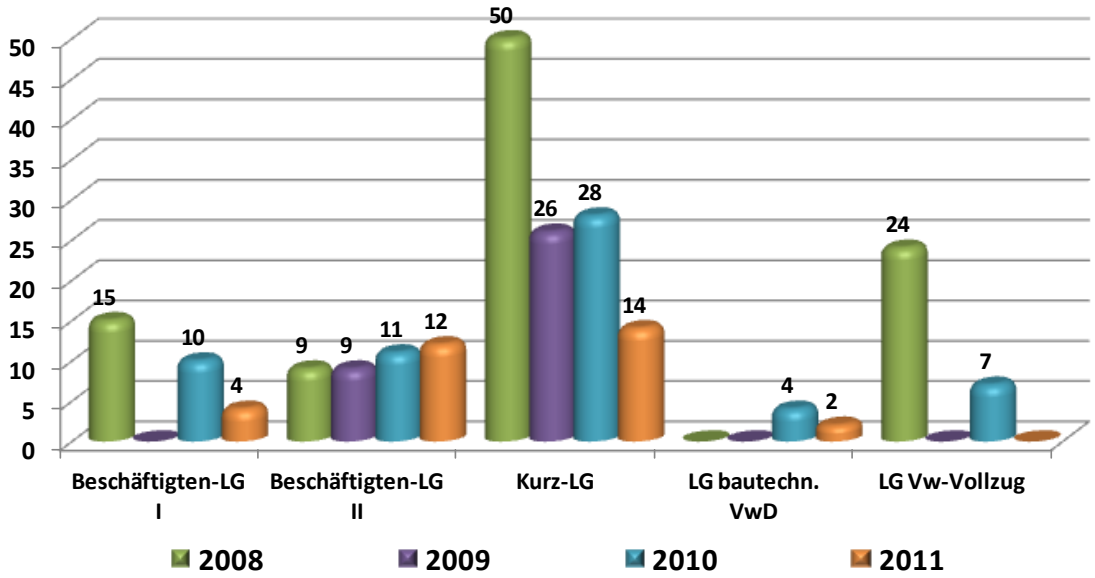


Abbildung 53 - Lehrgänge in den Jahren 2008 – 2011

Der Verwaltungskurzlehrgang richtet sich an Beschäftigte aus den Kommunalverwaltungen, die noch keine umfangreichen verwaltungstechnischen Vorkenntnisse besitzen (z. B. Quereinsteigern oder Absolventen von Fach- und Hochschulen). Die abnehmende Zahl von Teilnehmern dieses Lehrganges kann u. a. durch die dezimierten externen Ausschreibungen begründet werden.

5.3 Projekte der Personalentwicklung

(Wird in der zweiten Fassung im September 2012 ergänzt)

6 Gesundheitsmanagement

Im Gesundheitsmanagement werden die medizinischen, arbeitssicherheitstechnischen, präventiven und rehabilitativen Maßnahmen zur Sicherung der Arbeitsfähigkeit von ca. 4500 Beschäftigten (mit Eigenbetrieben) koordiniert und vernetzt.
Seit 2006 arbeiten der betriebsärztliche Dienst, der Arbeitssicherheitsdienst und die Gesundheitsmanager in einem Team zusammen und setzen die Pflichtaufgaben, die in der DGUV 2 (Unfallverhütungsvorschrift der deutschen gesetzlichen Unfallversicherung) und im SGB IX geregelt sind, um. Dabei werden u.a. Gefährdungsbeurteilungen, arbeitsmedizinische Vorsorge, Betriebliches Eingliederungsmanagement, Projektmanagement, Beratungstätigkeiten und Gesundheitscoachings durchgeführt.

6.1 Arbeits- und Gesundheitsschutz

6.1.1 Entwicklung des Krankenstandes

Im Folgenden wird die Entwicklung des Krankenstandes über die letzten 10 Jahre in der Kernverwaltung dargestellt.
Im folgenden Diagramm wird die Entwicklung des Krankenstandes seit 2001 dargestellt. Erfasst werden Ausfalltage auf der Basis von 250 Arbeitstagen nach Kopfzahlen der Kernverwaltung. Dabei werden alle krankheitsbedingten Ausfalltage also auch Rehabilitationsmaßnahmen, Kurzerkrankungen ohne Krankenschein erfasst.
Nicht erfasst werden Praktikanten, Honorar- und ABM Kräfte.

Abbildung 54 - Krankenstandsquote der letzten 10 Jahre

6.1.2 Unfallstatistik 2007 – 2011

Das nachfolgende Diagramm stellt die Entwicklung der Unfälle unter Einbeziehung der Eigenbetriebe der letzten 5 Jahre dar. Da alle gemeldeten Unfälle erfasst werden, wird hier nach meldepflichtigen und nicht meldepflichtigen Arbeits- und Wegeunfällen unterschieden. Feststellbar ist, dass die Arbeitsunfälle um die Hälfte zurückgegangen sind

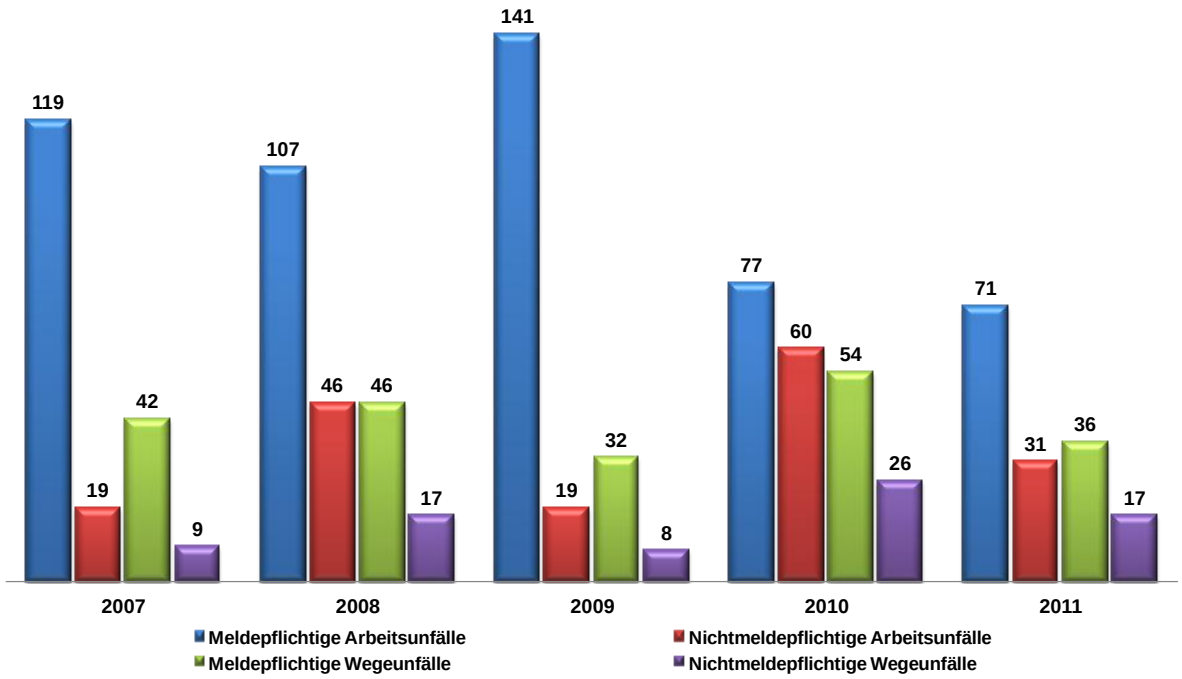


Abbildung 55 - Unfallstatistik 2007 - 2011 (inkl. EB und Serviceverträge[1])

In der folgenden Grafik ist die Unfallentwicklung der letzten fünf Jahre in der Kernverwaltung dargestellt. Signifikant zu erkennen ist hier, dass auch in der Kernverwaltung stark sinkende Unfallzahlen zu erkennen sind.

[1] Serviceverträge zum Gesundheitsmanagement bestehen mit:

- Theater, Oper und Orchester GmbH Halle
- Zoologischer Garten Halle (Saale) GmbH
- Stiftung Hospital St. Cyriaci et Antonii
- Paul-Riebeck-Stiftung zu Halle an der Saale (nur Betriebsärztlicher Dienst)
- Stadtmarketing Halle (Saale) GmbH

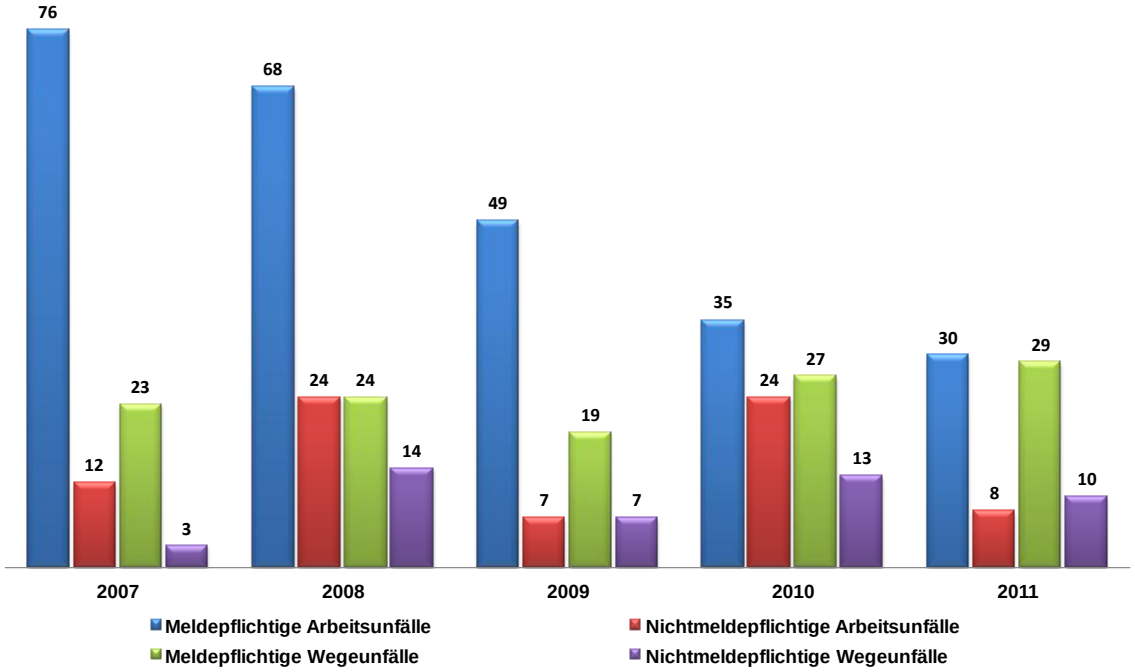


Abbildung 56 - Unfallstatistik 2007 - 2011 (nur Kernverwaltung)

In folgender Grafik ist der Vergleich der und die Fallhäufigkeit nach Altersgruppen in % Zahlen dargestellt. Den größten Anteil haben auch hier wiederum die Altersgruppen von 46 – bis über 55 Jahre. Bei einem im Jahr 2011 gestiegenen Altersdurchschnitt auf fast 47 Jahre bilden diese auch den größten Anteil der Gesamtbelegschaft. Der leichte Anstieg im Jahr 2010 ist unter anderem auch den winterlichen Witterungsbedingungen und damit verbundenen Unfällen zu verdanken.

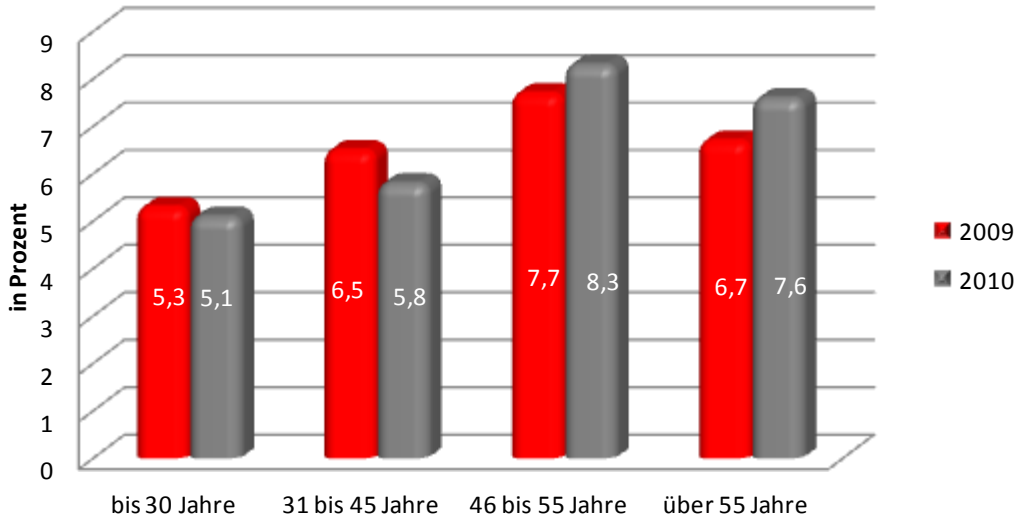


Abbildung 57 - Krankenstand nach Altersgruppe (nur Kernverwaltung)

6.1.3 Durchgeführte Schwerpunktaktionen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes 2011

Der Arbeits- und Sicherheitsdienst konzentrierte sich 2011 auf folgende Aufgaben:

<u>261 anlassbezogene Gefährdungsbeurteilungen (GFB)</u>

- in Arbeitsstätten und an Mitarbeiterarbeitsplätzen,
- zu Serviceverträgen und Eigenbetrieben (z.B. Zoo, Saline, EfA, Kultur GmbH),
- an Arbeitsplätzen von leistungsgeminderten Mitarbeiter,
- an Arbeitsplätzen von werdenden Müttern,
- Biologische Gefährdungsbeurteilung/Hygiene (Stiche, Schimmel, Pilze, Körperpflege, phototoxische Gefährdung)
- Wiedereingliederung und Belastungserprobungen
- Arbeitsplätze mit persönlicher Schutzausrüstung
- Arbeitsplätze schwerbehinderter Mitarbeiter

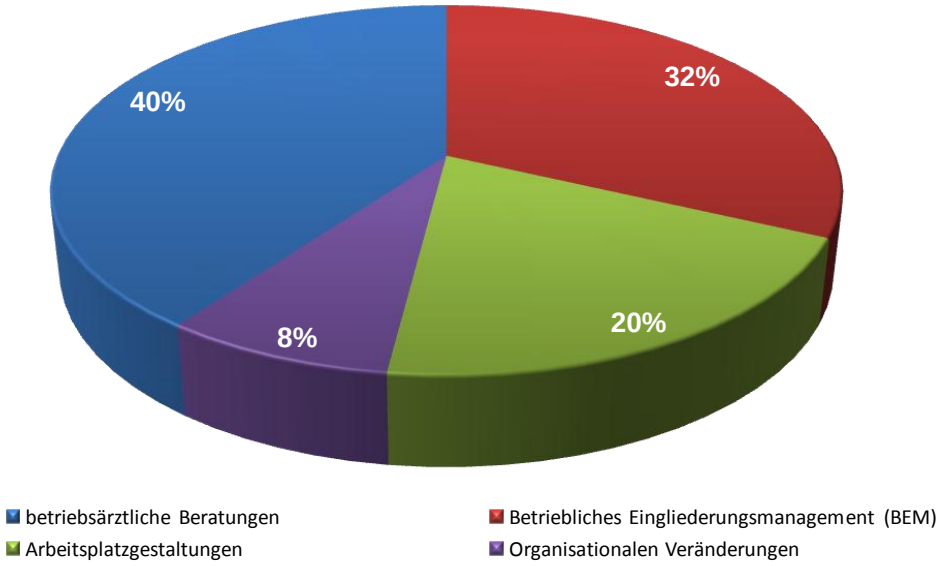


Abbildung 58 - Anteile der geführten Beratungsgespräche

167 Schulungen/Unterweisungen für ca. 215 Beteiligte

Organisation der Weiterbildung der Mitarbeiter durch Unfallkasse Sachsen Anhalt oder Berufsgenossenschaft Kassel (Gefahrstoffe, Gewaltprävention, Grundausbildung SIBE, Ersthelfer) (ca. 124)
Teilnahme der Fachkräfte für Arbeitssicherheit an Qualifizierungen / Weiterbildungen (Messen, Seminare, Workshops, Fachtagungen)
Durchgeführte Sonder- und Einzelunterweisungen in den Fachämtern (7)
Unterweisung über Heben und Tragen von Lasten (45)

- 6 Azubi-Unterweisungen (20 MA)
- 6 Schulungen für Sicherheitsbeauftragte und Führungskräfte (80 MA)

Weitere Maßnahmen:

- 47 Messungen(Lärm, Luftraumqualität, Klima, Beleuchtung, Schimmelpilze)
- 16 Unfallauswertungen
- 14 Brandschutzbegehungen
- 23 technische Abnahmen (z.B. Spielplätze)
- 8 Suchtberatungen (Suchtkrankenhelfer)

Gesundheitscoaching

Eine Maßnahme auf die Entwicklung der zunehmenden psychischen Erkrankungen ist das Gesundheitscoaching. Es hilft dem Betroffenen schwierige Lebenssituationen zu bewältigen und befähigt ihn, seine individuellen Handlungsmöglichkeiten und Ressourcen zu erkennen und aufzubauen. Bisher haben 20 Mitarbeiter/innen an 44 Gesundheitscoaching teilgenommen um Strategien zum Umgang mit Stress, Ängste bei der Wiederaufnahme der Tätigkeit nach langer Krankheit, Konflikte im Team oder mit Vorgesetzten zu entwickeln und ihr Verhalten zu ändern. Die Teilnehmer/innen kamen aus den Ämtern 32; 40; 50; 51; 62; 67; um nur einige zu nennen.

6.1.4 Arbeitsmedizinische Untersuchungen

Die Aufgaben des betriebsärztlichen Dienstes sind im Arbeitssicherheitsgesetz konkretisiert in der DGUV 2 geregelt.

Insbesondere festgelegt sind die Aufgaben:

- Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen (GFB), Gefährdungsermittlung, Risikobeurteilung, Ableitung erforderlicher Maßnahmen, Auswertung und Dokumentation von GFB,
- Unterstützung bei der Einführung betriebliches Gesamtkonzept GFB, Entwicklung von Verbesserungsmaßnahmen
- Beratung und Begutachtung bei besonderen Tätigkeiten, bei Arbeitsplätze und Arbeitsstätten, die besondere Risiken aufweisen, bei Arbeitsaufgaben und Arbeitsorganisation mit besonderen Risiken,
- die **arbeitsmedizinischen Pflicht- und Vorsorgeuntersuchungen**
- Beratung bei besonderen betriebsspezifischen Anforderungen beim Personaleinsatz, Unterstützung bei der Weiterentwicklung eines Gesundheitsmanagements.

Nachfolgend eine Aufstellung einiger ausgewählter Leistungen aus dem Jahr 2011.

Untersuchungen	Anzahl 2011
Alle Impfungen außer Grippeschutz	118
Infektionsgefährdung (G42)	179
Lärmarbeit (G20)	146
Atemschutz –Feuerwehr (G26III)	179
Fahrtätigkeit (G25)	199
Arbeiten mit Absturzgefahr Höhentauglichkeit (G41/H9)	39
Bildschirmtätigkeit (G37)	156
Führerscheinuntersuchungen LKW nach Fahrerlaubnisverordnung	22
Gesamt	**1.038**

Tabelle 21 - arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen im Jahr 2011

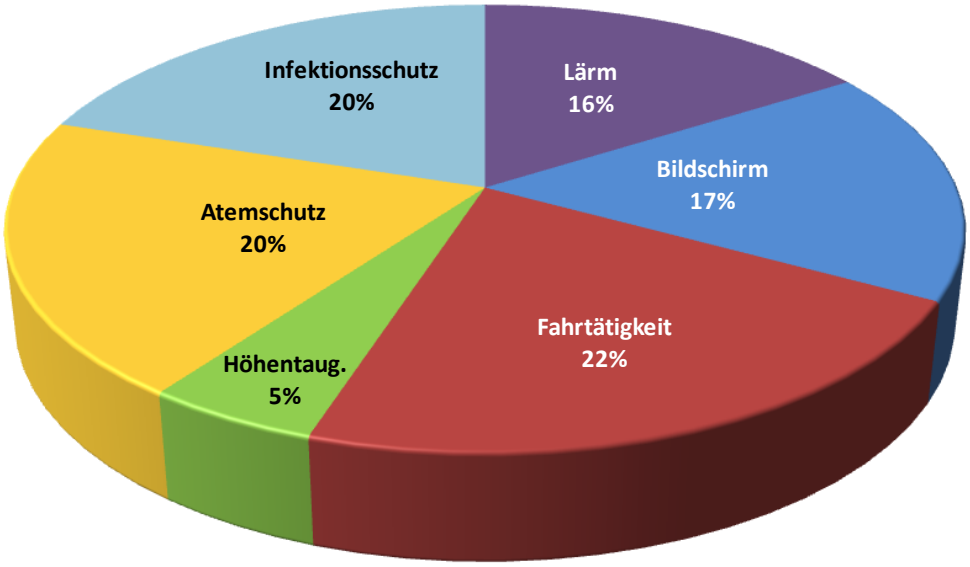


Abbildung 59 - Anteil arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung in Prozent

Grippeschutzimpfungen (Prävention)	400
Eignungsuntersuchungen	20
Anlassbezogene Untersuchungen mit Beratung	600
Unterstützung Anträge auf Reha im Rahmen BEM	25
Suchtberatungen	10
Untersuchungen nach Mutterschutzgesetz	21
Beratung Führungskräfte zu allen arbeitsmedizinischen Sachverhalten	ca. 40
Anlassbezogene Gefährdungsbeurteilungen mit dem Arbeitssicherheitsdienst	ca. 50

Tabelle 22 - Weitere arbeitsmedizinische Leistungen

6.2 Betriebliches Gesundheitsmanagement in Zahlen

Tendenzen im BEM

1.) Entwicklung Anzahl Langzeitkranker

Im Durchschnitt waren in den letzten drei Jahren ca. 430-450 Beschäftigte länger als 6 Wochen krank. 2011 waren es bis zum 30.06. 187 Beschäftigte. Die derzeitige demographische Entwicklung und das hohe Durchschnittsalter innerhalb der Verwaltung lassen vermuten, dass diese Krankheitsfälle weiterhin ansteigen. Der Altersdurchschnitt liegt in der Stadtverwaltung Halle (Saale) zum Halbjahr 2011 bei 47 Jahren. In 9 Ämtern/Bereichen ist ein Altersdurchschnitt von 50 Jahren bzw. darüber bereits erreicht.

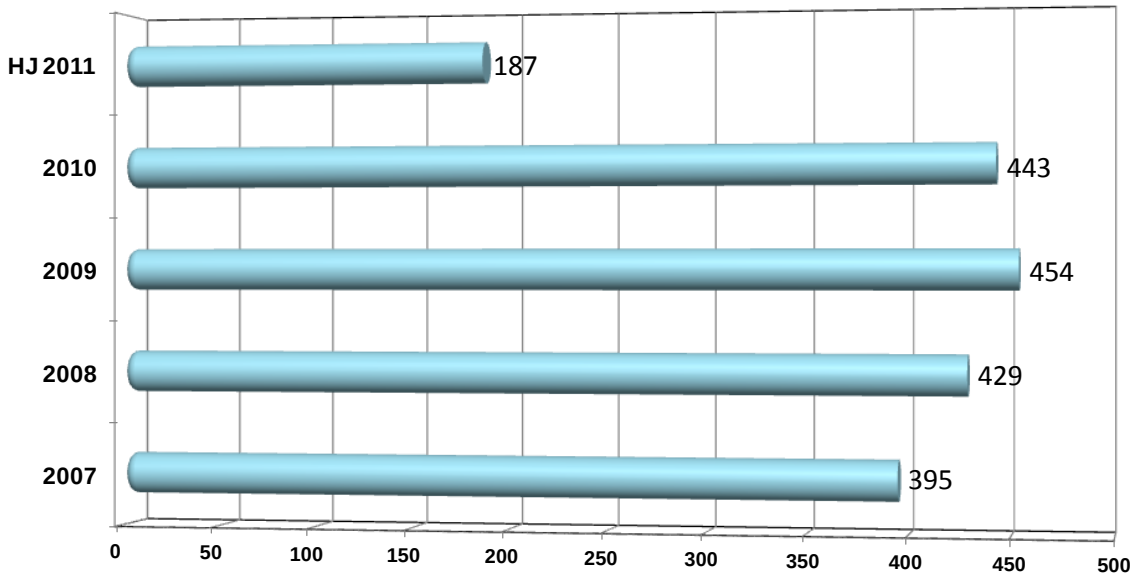


Abbildung 60 - Entwicklung der Anzahl von Beschäftigten der Stadtverwaltung mit einer Krankheitsdauer > 6 Wochen (30 AT)

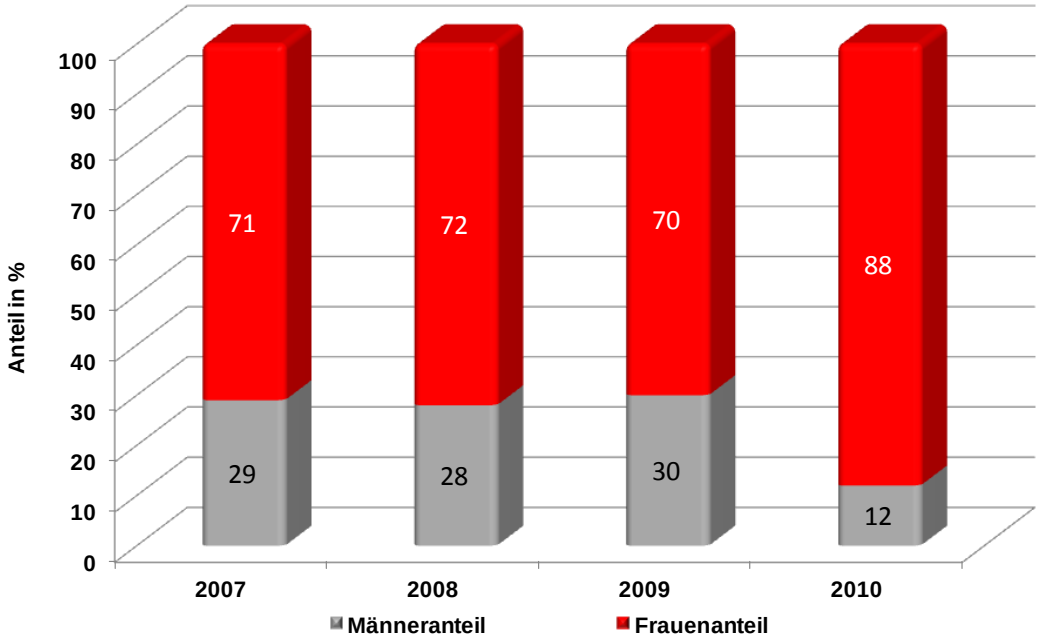
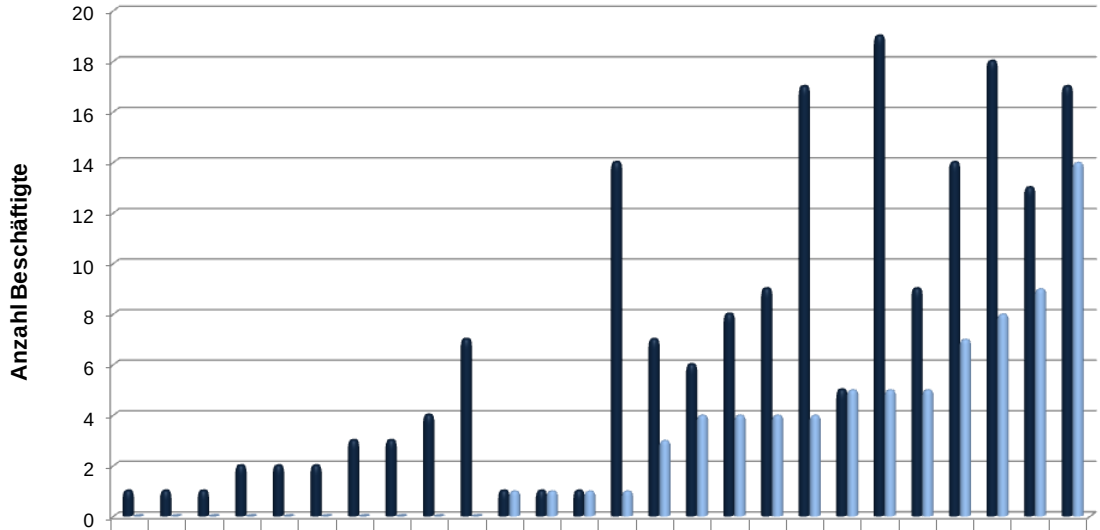


Abbildung 61 - geschlechtsspezifische Betrachtung der BEM-Teilnehmenden

2.) Verteilung der Langzeitkranken

Langzeitkranke gab es zum Halbjahr 2011 fast in jedem Amt/Bereich. Die meisten Langzeitkranken befinden sich im Grünflächenamt und im Ordnungsamt. Aber auch bei der Feuerwehr, im Sozialamt, im Schulverwaltungsamt und im Jugendamt steigen diese Erkrankungen. Grund dafür sind hier vor allem psychische Belastungen.



	Amt 010	Amt 61	Amt 62	Amt 14	Amt 422	Amt 520	Amt 30	Amt 441	Amt 63	Amt 23	Amt 31	Amt 80	Amt 421	Amt 37	Amt 53	Amt 11	Amt 66	Amt 20	Amt 50	Amt 505	Amt 67	Amt 10	Amt 51	Amt 32	Amt 33	Amt 40
< 6 Wo Au Anzahl MA 2011	1	1	1	2	2	2	3	3	4	7	1	1	1	14	7	6	8	9	17	5	19	9	14	18	13	17
Teiln. BEM 2011	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	3	4	4	4	4	5	5	5	7	8	9	14

Abbildung 62 - Teilnahme am BEM in den Ämtern im Vergleich zur Anzahl der MA mit Erkrankungen die > als 6 Wochen dauerten 2011

3.) Wirksamkeit der stufenweisen Wiedereingliederung

90% der Eingliederungsfälle gestalten sich relativ reibungslos und enden mit einer erfolgreichen Rehabilitation (10% brechen ab oder erhalten Rente bzw. beenden das Arbeitsverhältnis). Dazu werden verschiedene Maßnahmen umgesetzt wie z. B. eine stufenweise Wiedereingliederung. Bei dieser Maßnahme wird dem Beschäftigten noch während der Krankheitsphase die schrittweise Rückkehr an den Arbeitsplatz ermöglicht und das Leistungsvermögen unter medizinischer Begleitung und Verantwortung trainiert. In vielen Fällen werden die Arbeitsplätze behinderungsgerecht ausgestattet, was auch durch Fördermitteleinnahmen vom Integrationsamt möglich ist.

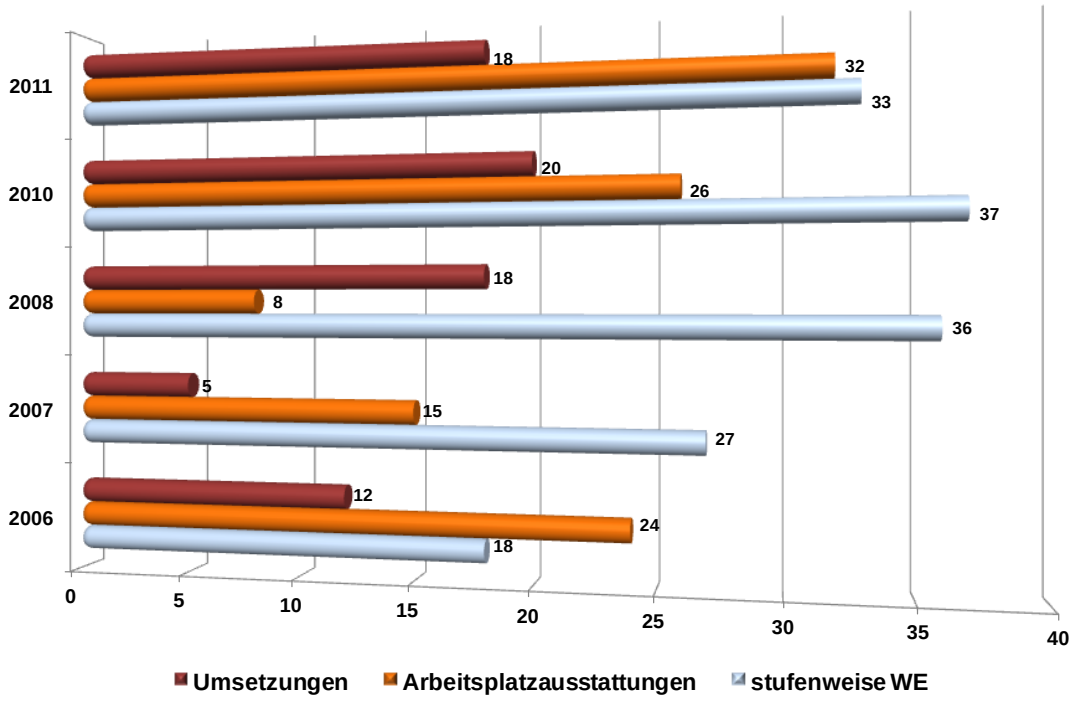


Abbildung 63 - Hauptsächliche Maßnahmen zur Umsetzung BEM

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Abbildung 1 - Organigramm mit Dezernatsverteilung 2012 ... 5
Abbildung 2 - Planstellen der Stadtverwaltung, Anzahl 2002 – 2012 ... 6
Abbildung 3 - Planstellen in den Dezernaten 2006 - 2012 ... 7
Abbildung 4 - Planstellen der Kernverwaltung und Eigenbetriebe ... 9
Abbildung 5 - Entwicklung der Planstellen in den städtischen Eigenbetrieben ... 9
Abbildung 6 - Führungskräfte (Kernverwaltung ohne Wahlbeamte), Vergleich Anzahl 2006 und 2011 ... 10
Abbildung 7 - Führungskräfte nach Hierarchieebene ... 10
Abbildung 8 - Führungskräfte m/w gesamt ... 11
Abbildung 9 - Führungskräfte m/w Einzeldarstellung nach Funktion ... 11
Abbildung 10 - Führungskräfte Durchschnittsalter in den Funktionen ... 12
Abbildung 11 - Entwicklung der Personalausgaben und Stellen ... 12
Abbildung 12 - Anteil der Personalkosten am Verwaltungshaushalt (ab 2012 am Ergebnishaushalt) ... 13
Abbildung 13 - Personalkosten- und Stellenreduzierungen durch HHKO I-III (kameral) ... 13
Abbildung 14 - Personalkosten- und Stellenreduzierung durch HHKO I-III (doppisch) ... 14
Abbildung 15 - Vergleich Dienstverhältnisse nach Geschlecht ... 15
Abbildung 16 - Besoldungsspiegel Beamte (ohne Wahlbeamte) ... 15
Abbildung 17 - Entgeltspiegel tarifliche Beschäftigte ... 17
Abbildung 18 - Entgeltspiegel Sozial- und Erziehungstarif ... 17
Abbildung 19 - Personalbestand nach Dienstverhältnis, Vergleich 2006 und 2011 ... 18
Abbildung 20 - Personalbestand nach Dienstverhältnis 2006 - 2011 ... 18
Abbildung 21 - Anzahl der Mitarbeiter nach Dienstverhältnis 2006 – 2011 ... 19
Abbildung 22 - Personalbestand nach Geschlecht ... 19
Abbildung 23 - Personalbestand je Dienstverhältnis nach Geschlecht, ... 19
Abbildung 24 - Entwicklung der Aufteilung nach Geschlecht (absolut) ... 20
Abbildung 25 - Entwicklung der Aufteilung nach Geschlecht (prozentual) ... 20
Abbildung 26 - Teilzeitverhältnis zum 30.06.2011 ... 21
Abbildung 27 - Teilzeitverhältnis nach Geschlecht ... 21
Abbildung 28 - Teilzeitverhältnis Beamte nach Geschlecht ... 21
Abbildung 29 - Teilzeitverhältnis Beschäftigte nach Geschlecht ... 22
Abbildung 30 - Altersstrukturbaum Stadtverwaltung, Vergleich 2011 und Vorschau 2020 ... 23
Abbildung 31 - Altersstrukturbaum Eigenbetriebe Kita und ZGM, 2011 ... 23
Abbildung 32 - ausscheidende Mitarbeiter bis 2021 nach Berufsgruppen ... 24
Abbildung 33 - ausscheidende Mitarbeiter bis 2021 nach Qualifikationen ... 25
Abbildung 34 - Verlauf der Altersteilzeitfälle 2012 - 2019 ... 25
Abbildung 35 - Ende der Arbeits- und Freistellungsphase, nach Jahren ... 26
Abbildung 36 - Entwicklung der Ausschreibungen ... 27
Abbildung 37 - interne Ausschreibungen und Bewerberzahlen ... 28
Abbildung 38 - externe Ausschreibung und Bewerberzahlen ... 28
Abbildung 39 - Anteile des Transferpersonals zum 31.12.2011 ... 30
Abbildung 40 - Altersstruktur des Transferpersonals zum 31.12.2011 ... 31
Abbildung 41 - Aufteilung nach Grad der Behinderung (einschl. Eigenbetriebe) ... 32
Abbildung 42 - Anzahl schwerbehinderte und gleichgestellte Mitarbeiter (einschl. Eigenbetriebe) ... 32
Abbildung 43 - Schwerbehinderte und gleichgestellte Mitarbeiter nach Geschlecht ... 32
Abbildung 44 - Schwerbehinderte und gleichgestellte Mitarbeiter nach Altersgruppen (einschl. EB) ... 33
Abbildung 45 - Entwicklung der Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen ... 33
Abbildung 46 - Entwicklung der Anzahl von Arbeitsplätzen mit behinderten Menschen ... 34
Abbildung 47 - Anzahl der Auszubildenden nach Berufen 2009 - 2011 ... 35
Abbildung 48 - Entwicklung der Auszubildendenzahlen der Stadtverwaltung ... 35
Abbildung 49 - Verhältnis Bewerber zu Ausbildungsplätzen 2008 - 2011 ... 36
Abbildung 50 - Einstellungen von Auszubildenden ab 2008 ... 36
Abbildung 51 - Kosten der Ausbildung ... 37
Abbildung 52 - Anzahl Praktikanten ... 38
Abbildung 53 - Lehrgänge in den Jahren 2008 – 2011 ... 39
Abbildung 54 - Krankenstandsquote der letzten 10 Jahre ... 40
Abbildung 55 - Unfallstatistik 2007 - 2011 (inkl. EB und Serviceverträge) ... 41
Abbildung 56 - Unfallstatistik 2007 - 2011 (nur Kernverwaltung) ... 42
Abbildung 57 - Krankenstand nach Altersgruppe (nur Kernverwaltung) ... 42
Abbildung 58 - Anteile der geführten Beratungsgespräche ... 43
Abbildung 59 - Anteil arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung in Prozent ... 45
Abbildung 60 - Entwicklung der Anzahl von Beschäftigten der Stadtverwaltung mit einer Krankheitsdauer > 6 Wochen (30 AT) ... 46
Abbildung 61 - geschlechtsspezifische Betrachtung der BEM-Teilnehmenden ... 47
Abbildung 62 - Teilnahme am BEM in den Ämtern im Vergleich zur Anzahl der MA mit Erkrankungen die > als 6 Wochen dauerten 2011 ... 47
Abbildung 63 - Hauptsächliche Maßnahmen zur Umsetzung BEM ... 48

Tabelle 1 - Planstellenentwicklung in den Ämtern und Einrichtungen von 2006 zu 2012 8
Tabelle 2 - Planstellen der Eigenbetriebe 2002 bis 2012 in Vollzeitstellen (VZS)..... 9
Tabelle 3 - Führungskräfte nach Dienstverhältnissen..... 11
Tabelle 4 - Führungskräfte nach Geschlecht 11
Tabelle 5 - Beschäftigte nach Dienstverhältnis und Geschlecht 14
Tabelle 6 - Besoldungsspiegel Beamte zum 30.06.2011..... 15
Tabelle 7 - Entgeltspiegel tarifliche Beschäftigte zum 30.06.2011..... 16
Tabelle 8 - Dienstverhältnisse 2006 - 2011 18
Tabelle 9 - Altersstruktur nach Dezernaten (mit Eigenbetrieben) zum 30.06.2011..... 22
Tabelle 10 - Legende zu den Qualifikationsstufen..... 24
Tabelle 11 - Abwesenheitsstatistik der Kernverwaltung vom 01.01. - 31.12.2011..... 26
Tabelle 12 - Abwesenheitsdauer ausgewählter Gründe für 2011 26
Tabelle 13 - interne Ausschreibungen - Bewerberverhältnis 28
Tabelle 14 - externe Ausschreibungen - Bewerberverhältnis 28
Tabelle 15 - Austritte der Kernverwaltung und der Eigenbetriebe vom 01.01. bis 31.12.2011 29
Tabelle 16 - Einstellungen der Kernverwaltung und der Eigenbetriebe vom 01.01. bis 31.12.2011 29
Tabelle 17 - Fluktuationen der Mitarbeiter nach Dezernaten vom 01.01. bis 31.12.2011..... 29
Tabelle 18 - Beispiele großer Fluktuationen in einzelnen Ämtern vom 01.01. bis 31.12.2011 30
Tabelle 19 - Transferpersonal nach Fachrichtung und Qualifikation zum 31.12.2011 30
Tabelle 20 - Aufteilung der Praktikumsarten..... 38
Tabelle 21 - arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen im Jahr 2011 45
Tabelle 22 - Weitere arbeitsmedizinische Leistungen 46

Abkürzungsverzeichnis

A	Besoldungsgruppen der Beamten
ATZ-AP	Arbeitsphase
ATZ-FZP	Altersteilzeit-Freizeitphase
BEM	Betriebliches Eingliederungsmanagement
bspw.	beispielsweise
bzw.	beziehungsweise
d.h.	dass heißt
E	Entgeltgruppen der Beschäftigten nach TVöD
EB KiTa	Eigenbetrieb Kindertagesstätten
EB ZGM	Eigenbetrieb Zentrales Gebäudemanagement
EfA	Eigenbetrieb für Arbeitsförderung
EU-Renten	Erwerbsunfähigkeitsrente
g. D.	gehobener Dienst
h. D.	höherer Dienst
HHJ	Haushaltsjahr
HHKO	Haushaltskonsolidierung
kw	„künftig wegfallend “(keine Wiederbesetzung)
LG	Lehrgang
MA	Mitarbeiter/innen
MD / m. D.	mittlerer Dienst
Mio.	Millionen
m/w	männlich/weiblich
TOO GmbH	Theater, Oper und Orchester GmbH Halle
PK	Personalkosten
QS	Qualifikationsstufen
sonst.	Sonstige
S	Tarifgruppen des Sozial- und Erziehungsdienstes
SSt	Stabstelle
TVöD	Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst
T€	tausend Euro
VZS	Vollzeitstelle
z. B.	zum Beispiel
ZD	Zentrale Dienste

Impressum
Herausgeber: Stadt Halle (Saale) - Die Oberbürgermeisterin
V. i. S. d. P.: Pressesprecher, Steffen Drenkelfuß
Redaktion: Amt für Organisation und Personalservice, Telefon 0345 221-6100
E-Mail: personalamt@halle.de
Internet: www.halle.de