



2013 Personalbericht

Vorwort

Im Jahr 2012 führte die Stadtverwaltung einen jährlichen Personalbericht ein, der Zahlen, Daten und Fakten rund um die Ressource Personal in der Stadtverwaltung zusammenfasst. Mit dem Personalbericht 2013 erhalten Sie eine aktualisierte Fassung auf der Grundlage der Daten zum Stichtag 30.06.2013 bzw. 31.12.2012.

Der vorliegende Bericht konzentriert sich auf die

- Darstellung der Stellen- und Personalbestände sowie der Altersstrukturen,
- statistischen Informationen rund um Personalentwicklung und Gesundheitsmanagement.
- Unter Punkt 7 finden Sie die statistischen Daten der Eigenbetriebe.

Gemäß der Stadtratsanfrage V/2013/11788 werden weitere geschlechterspezifische Informationen zu Führungskräften, Teilzeitbeschäftigungen sowie Statistiken zu Entgelt und Bezahlung bereitgestellt.

Alle Personen- und Funktionsbezeichnungen in diesem Bericht gelten sowohl für die weibliche als auch männliche Form.

Weitere inhaltliche Wünsche werden für den kommenden Personalbericht gern unter nachfolgender E-Mail-Adresse entgegen genommen:

verwaltungsmanagement@halle.de

Inhaltsverzeichnis

1	ORGANISATIONSMANAGEMENT	6
1.1	STRUKTURELLE VERÄNDERUNGEN (ORGANIGRAMM)	6
1.2	STELLENENTWICKLUNG	9
2	PERSONALKOSTEN	11
2.1	PERSONALKOSTENENTWICKLUNG	11
2.2	HAUSHALTSKONSOLIDIERUNG (HHKO I - IV)	13
3	PERSONALMANAGEMENT	14
3.1	PERSONALBESTÄNDE	14
3.1.1	PERSONALBESTAND NACH DIENSTVERHÄLTNIS	14
3.1.2	BESOLDUNGS- UND ENTGELTGRUPPEN	15
3.1.3	PERSONALBESTAND NACH GESCHLECHT	17
3.1.4	FÜHRUNGSKRÄFTE	19
3.1.5	ÜBERBLICK ZUM VERHÄLTNIS VON VOLL- UND TEILZEIT	22
3.1.6	VERHÄLTNIS DER GESCHLECHTER AM GESAMTEINKOMMEN	24
3.2	ALTERSSTRUKTUREN	24
3.2.1	ALTERSSTRUKTUR DER KERNVERWALTUNG	24
3.2.2	FACHKRÄFTEVERLUST	26
3.2.3	ATZ IN DER STADT HALLE	30
3.2.4	WEITERE PERSONALBETRACHTUNGEN	31
3.3	AUSSCHREIBUNGEN, BEWERBUNGEN, EINSTELLUNGEN, AUSTRITTE	31
3.3.1	AUSSCHREIBUNGEN UND BEWERBUNGEN	31
3.3.2	EINSTELLUNGEN UND AUSTRITTE	33
3.4	TRANSFERPERSONAL UND SOZIALSTELLEN	34
4	INTEGRATION SCHWERBEHINDERTER MITARBEITER	34
5	PERSONALENTWICKLUNG	35
5.1	AUSBILDUNG	35
5.1.1	ANZAHL DER AUSZUBILDENDEN	35
5.1.2	KOSTEN DER AUSBILDUNG	38
5.2	PRAKTIKA	39
5.3	FORTBILDUNG	40
6	GESUNDHEITSMANAGEMENT	41
6.1	GESUNDHEITLICHE SITUATION DER MITARBEITER IN ZAHLEN	42
6.2	ENTWICKLUNG ANZAHL LANGZEITERKRANKTER MITARBEITER	42
6.3	MAßNAHMEN IM BETRIEBLICHEN EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT (BEM)	43
6.4	ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ	44
6.4.1	UNFALLGESCHEHEN	44
6.4.2	SCHWERPUNKTAKTIONEN DES ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZES 2012	44
6.4.3	ARBEITSMEDIZINISCHE UNTERSUCHUNGEN	45

7	STATISTIKEN DER EIGENBETRIEBE	46
7.1	EIGENBETRIEBE GESAMT	46
7.2	EIGENBETRIEB FÜR ARBEITSFÖRDERUNG	47
7.2.1	PERSONALKOSTENENTWICKLUNG	47
7.2.2	PERSONALBESTAND NACH DIENSTVERHÄLTNIS	47
7.2.3	ENTGELTSPIEGEL	48
7.2.4	PERSONALBESTAND NACH GESCHLECHT	48
7.2.5	FÜHRUNGSKRÄFTE	49
7.2.6	ÜBERBLICK ZUM VERHÄLTNIS VON VOLL- UND TEILZEIT	50
7.2.7	ALTERSSTRUKTUR	50
7.2.8	FACHKRÄFTEVERLUST INFOLGE DER DEMOGRAFISCHEN ENTWICKLUNG	51
7.3	EIGENBETRIEB KINDERTAGESSTÄTTEN	51
7.3.1	PERSONALKOSTEN	51
7.3.2	PERSONALBESTAND NACH DIENSTVERHÄLTNIS	52
7.3.3	ENTGELTSPIEGEL	52
7.3.4	PERSONALBESTAND NACH GESCHLECHT	53
7.3.5	FÜHRUNGSKRÄFTE	53
7.3.6	ÜBERBLICK ZUM VERHÄLTNIS VON VOLL- UND TEILZEIT	54
7.3.7	ALTERSSTRUKTUR	55
7.3.8	ALTERSTEILZEIT	56
7.4	EIGENBETRIEB ZENTRALES GEBÄUDEMANAGEMENT	57
7.4.1	PERSONALKOSTENENTWICKLUNG	57
7.4.2	PERSONALBESTAND NACH DIENSTVERHÄLTNIS	57
7.4.3	ENTGELTSPIEGEL	58
7.4.4	PERSONALBESTAND NACH GESCHLECHT	58
7.4.5	FÜHRUNGSKRÄFTE	59
7.4.6	ÜBERBLICK ZUM VERHÄLTNIS VON VOLL- UND TEILZEIT	60
7.4.7	ALTERSSTRUKTUR	60
7.4.8	ALTERSTEILZEIT	61
7.5	KRANKENSTAND IN DEN EIGENBETRIEBEN	62
7.6	EINSTELLUNGEN UND AUSTRITTE IN DEN EIGENBETRIEBEN	63
8	STATISTIKEN DES JOBCENTER (STÄDTISCHE MITARBEITER)	63
8.1	JOBCENTER HALLE (SAALE)	63
8.1.1	PERSONALKOSTENENTWICKLUNG	63
8.1.2	PERSONALBESTAND NACH DIENSTVERHÄLTNIS	63
8.1.3	ENTGELTSPIEGEL	64
8.1.4	PERSONALBESTAND NACH GESCHLECHT	64
8.1.5	FÜHRUNGSKRÄFTE	65
8.1.6	ÜBERBLICK ZUM VERHÄLTNIS VON VOLL- UND TEILZEIT	66
8.1.7	ALTERSSTRUKTUR	66
	ABBILDUNGS- UND TABELLENVERZEICHNIS	67
	ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS	70

1 Organisationsmanagement

1.1 Strukturelle Veränderungen (Organigramm)

Die Struktur der Stadtverwaltung bis November 2012:

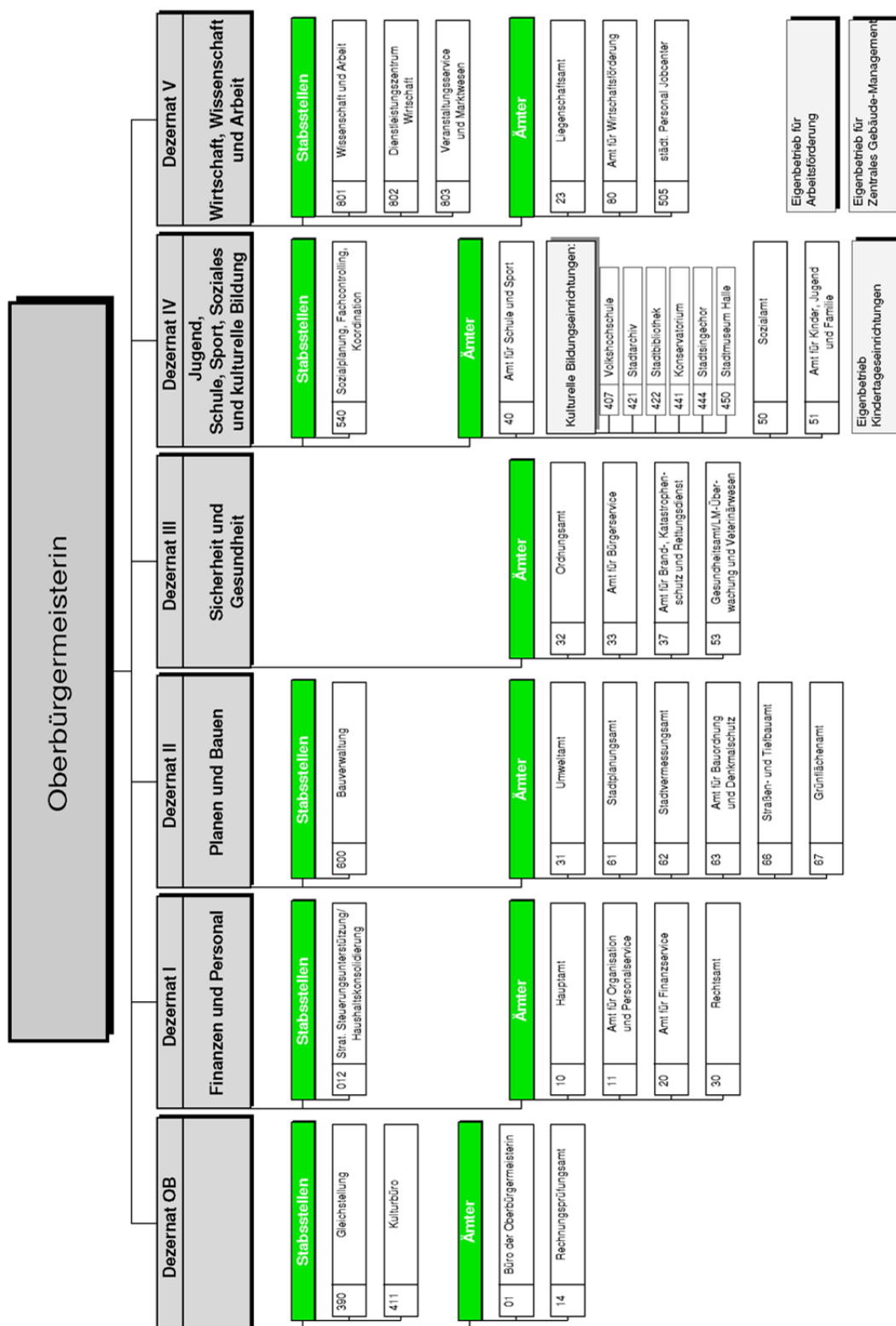


Abbildung 1 - Organigramm mit Dezernatsverteilung bis November 2012

Mit dem Dienstantritt des neuen Oberbürgermeisters, Herrn Dr. Wiegand, wurde zum 4. Dezember 2012 die neue Verwaltungsstruktur in Kraft gesetzt.

Die Struktur der Stadtverwaltung ab Dezember 2012:

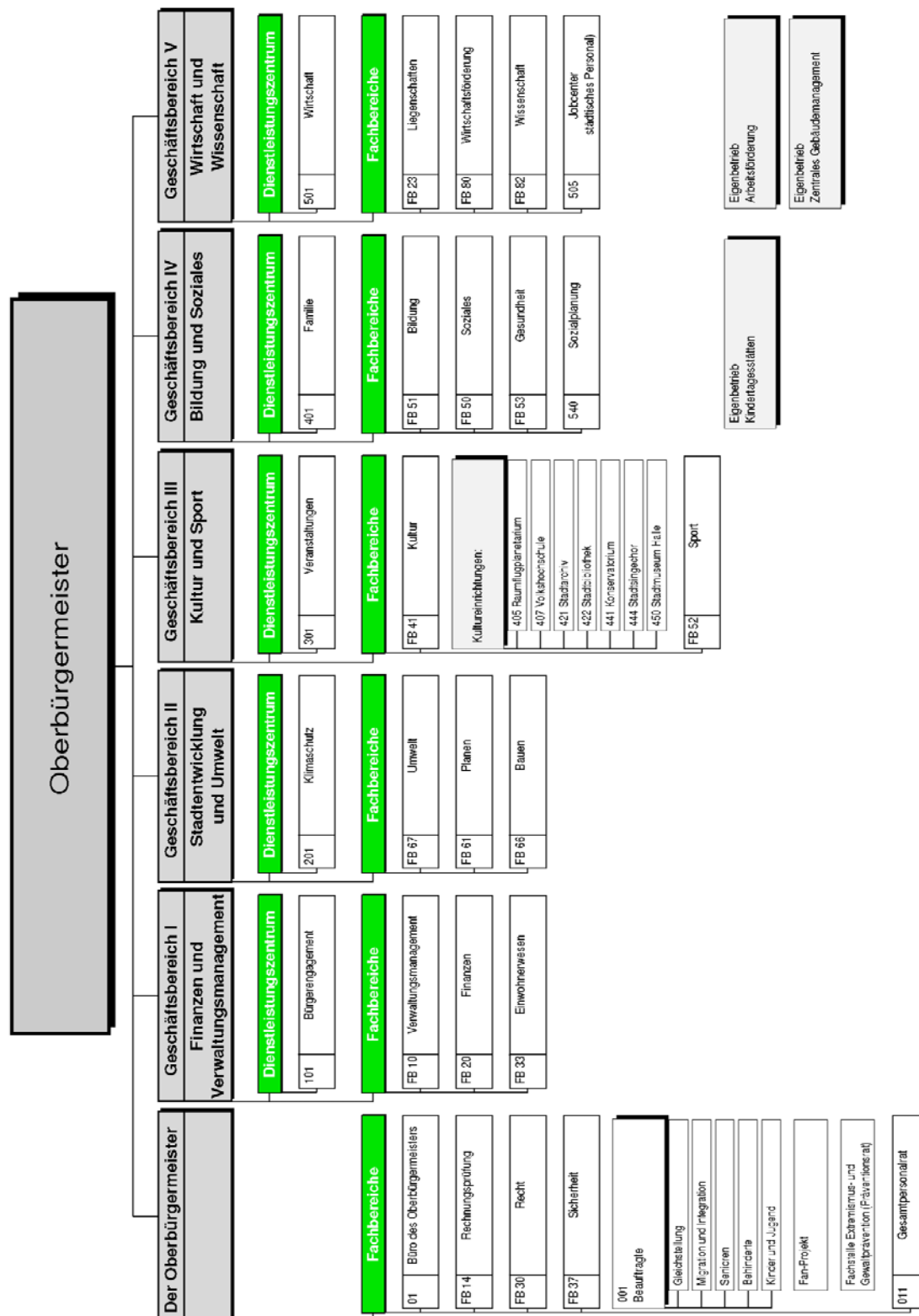


Abbildung 2 - Organigramm mit Geschäftsbereichsverteilung ab Dezember 2012

Aus sechs Dezernaten entstanden sechs neue Geschäftsbereiche:



Abbildung 3 - Dezernate und Geschäftsbereiche

In jedem Geschäftsbereich wurde ein Dienstleistungszentrum (DLZ) eingerichtet mit dem Ziel, bürgerfreundlicher zu agieren und Dienstleistungen aus einer Hand anzubieten.

Die bestehenden 20 Ämter wurden umstrukturiert und in 14 Fachbereiche zusammengeführt:

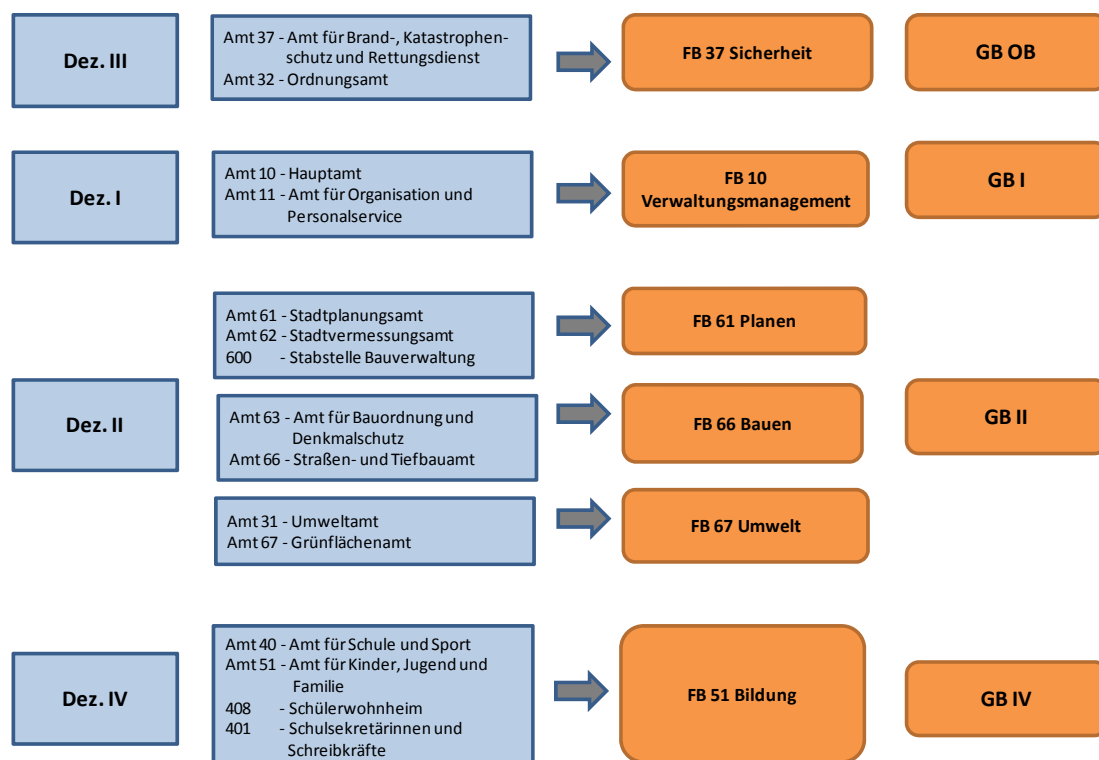


Abbildung 4 - Fusionen von Ämtern zu Fachbereichen

Mit der Neustrukturierung änderten sich auch die Bezeichnungen von Amtsleiter zu Fachbereichsleiter und von Ressortleiter zu Abteilungsleiter.

1.2 Stellenentwicklung

In der Kernverwaltung ist trotz der Schaffung zusätzlicher befristeter Stellen für Mitarbeiter, die in die ATZ-Freizeitstellungsphase wechseln, ein Stellenabbau zu erkennen. Dieser resultiert aus der Umsetzung der Maßnahmen der Haushaltskonsolidierung (HHKo). Für detailliertere Statistiken und Darstellungen zu den Eigenbetrieben wird auf Punkt 7 dieses Berichtes verwiesen.

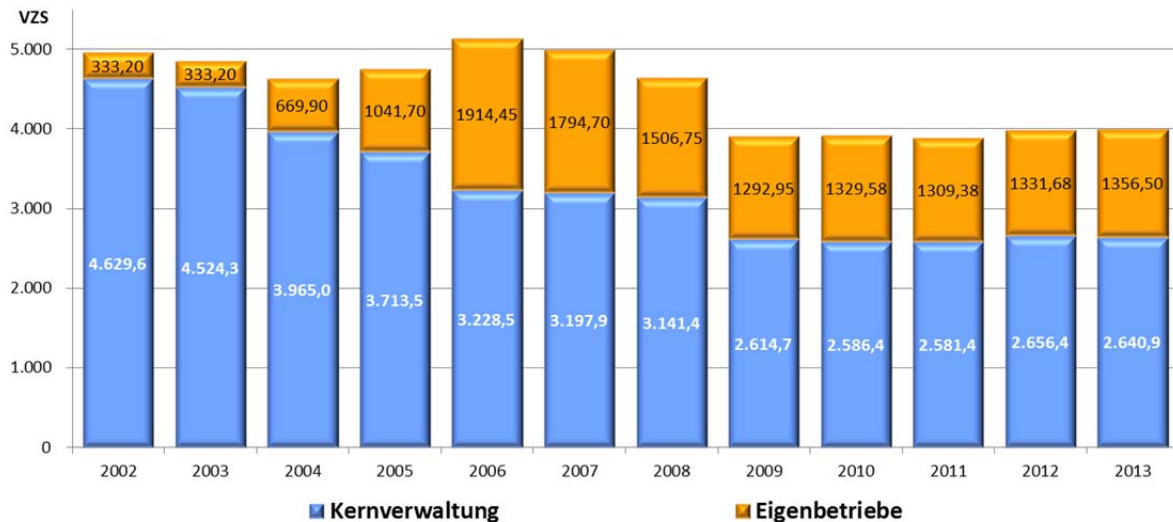


Abbildung 5 - Vollzeitstellen der Kernverwaltung und Eigenbetriebe

Zum Stellenplan 2011 sind ca. 50 Beamtenstellen in Beschäftigtenstellen umgewandelt worden, da diese dauerhaft mit Beschäftigten besetzt sind.

Mit dem Wechsel von Beschäftigten in die ATZ-Freistellungsphase in den Jahren 2011 bis 2013 mussten zusätzlich befristete kw-Stellen für Mitarbeiter in der ATZ-Freistellungsphase geschaffen werden. Im Jahr 2013 erreichten sie mit einem Anteil von 8,5 % (= 235 VZS) die Höchstzahl am Gesamtstellenvolumen. Mit dem Auslaufen dieser Verträge werden diese sich ab 2014 kontinuierlich entsprechend der Vertragslaufzeiten reduzieren (siehe dazu Punkt 3.2.3).

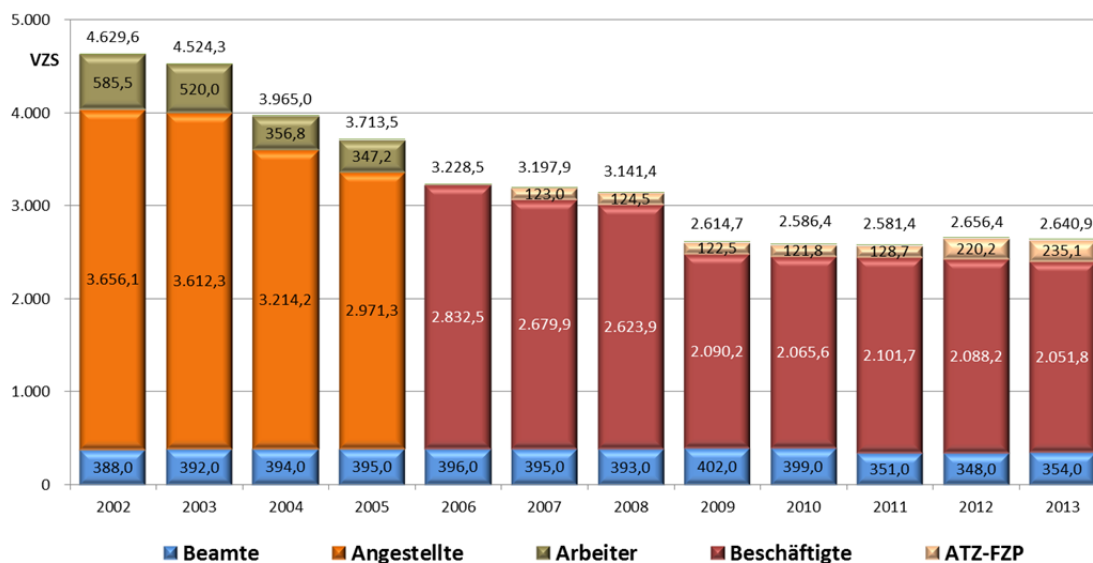


Abbildung 6 - Vollzeitstellen der Kernverwaltung, Anzahl 2002 – 2013

Die nachfolgende Tabelle zeigt die detaillierte Aufstellung der Stellen lt. HH-Plan 2013:

Geschäftsbereich	Fachb./ Einrichtg.	Fachbereichsbezeichnung	Stellenplan in Vollzeitstellen 2013	Summe je Geschäfts- bereich
OB	000	Der Oberbürgermeister	1,0	537,1
	010	Büro des Oberbürgermeisters	33,0	
	011	Gesamtpersonalrat	6,0	
	013	Beauftragte	7,8	
	14	Fachbereich Rechnungsprüfung	19,0	
	30	Fachbereich Recht	41,6	
	37	Fachbereich Sicherheit	428,8	
I	001	Geschäftsbereichsleitung I Finanzen und Verwaltungsmanagement	6,0	368,0
	101	DLZ Bürgerengagement	3,0	
	10	Fachbereich Verwaltungsmanagement	112,8	
	20	Fachbereich Finanzen	126,0	
	33	Fachbereich Einwohnerwesen	120,3	
II	002	Geschäftsbereichsleitung II Stadtentwicklung und Umwelt	5,0	469,5
	201	DLZ Klimaschutz	1,0	
	61	Fachbereich Planen	107,5	
	66	Fachbereich Bauen	144,0	
	67	Fachbereich Umwelt	212,0	
III	003	Geschäftsbereichsleitung III Kultur und Sport	5,0	182,5
	301	DLZ Veranstaltungen	13,0	
	52	Fachbereich Sport	44,0	
	41	Fachbereich Kultur	7,0	
	405	Raumflugplanetarium	1,0	
	407	Volkshochschule	6,5	
	421	Stadtarchiv	10,3	
	422	Stadtbibliothek	44,4	
	441	Konservatorium "G. F. Händel"	30,3	
	444	Stadtsingechor zu Halle	5,0	
	450	Stadtmuseum Halle	16,0	
IV	004	Geschäftsbereichsleitung IV Bildung und Soziales	5,0	548,2
	401	DLZ Familie	48,8	
	50	Fachbereich Soziales	141,0	
	51	Fachbereich Bildung	263,0	
	53	Fachbereich Gesundheit	83,4	
	540	Sozialplanung	7,0	
V	005	Geschäftsbereichsleitung V Wirtschaft und Wissenschaft	5,0	70,0
	501	DLZ Wirtschaft	4,0	
	24	Beamtenstelle im Eigenbetrieb für ZGM (Leerstelle)	1,0	
	23	Fachbereich Liegenschaften	39,0	
	80	Fachbereich Wirtschaftsförderung	17,0	
	82	Fachbereich Wissenschaft	4,0	
Zwischensumme			2.175,2	
übergreifend:	115	Transferpersonal	64,6	465,7
	117	ATZ-Stellen in der Freizeitphase	235,1	
	505	Städtisches Jobcenter-Personal	166,0	
Gesamt			2.640,9	
informativ:	111	Auszubildende	98,0	
	111	Volontäre und Praktikanten	2,0	

Tabelle 1 - Bestand an Vollzeitstellen in den Fachbereichen und Einrichtungen 2013

Aktuell stehen den Geschäfts- und Fachbereichen 2.175 VZS zur Aufgabenerfüllung zur Verfügung. Auf weiteren 65 Stellen befinden sich Mitarbeiter des Transferpersonal (davon 17 Sozialstellen), die aber keine Überkapazität darstellen. Ca. 45 Mitarbeiter sind davon als dringende Personalreserve für Langzeiterkrankungen, Mutterschutz und Elternzeit sowie bei Wahlen einsetzbar.

2 Personalkosten

2.1 Personalkostenentwicklung

Die Personalkosten stehen als einer der größten Aufwandsblöcke der Kommunen immer wieder im Fokus. Im Jahr 2008 lag der Anteil der Personalkosten am Verwaltungshaushalt bei 27,3 %.

Der Ergebnishaushalt 2013 weist 21,6 % Personalaufwendungen aus. Zu beachten ist, dass die kamerale Personalausgaben nur bedingt mit dem doppischen Personalaufwand vergleichbar sind.

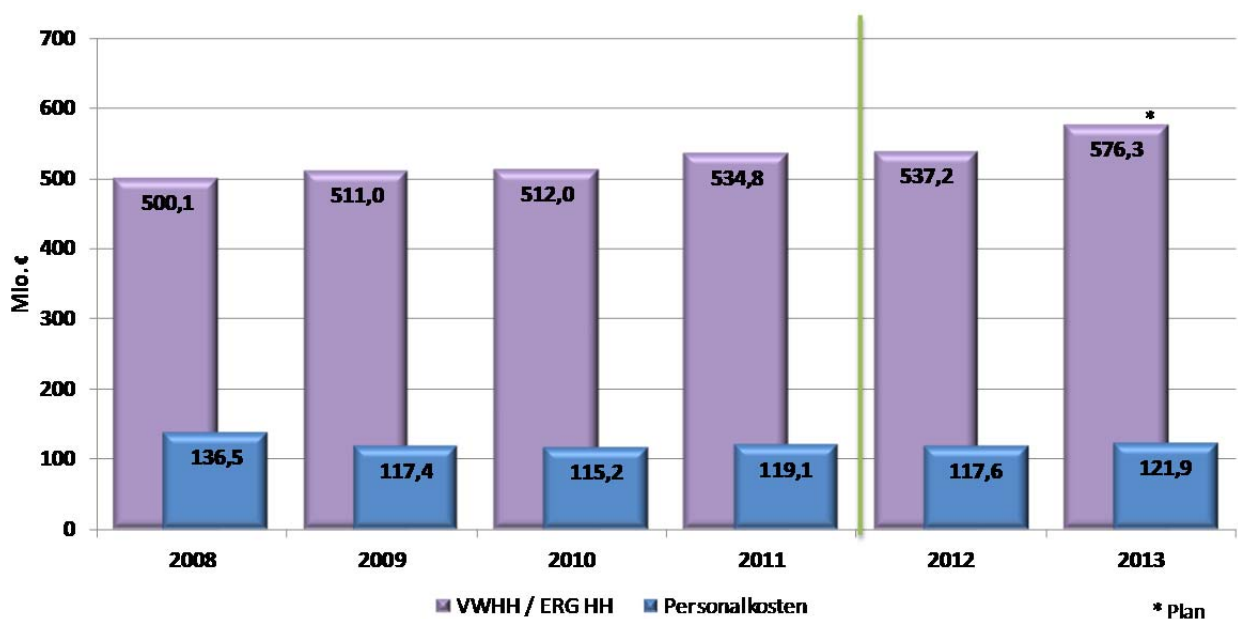


Abbildung 7 - Anteil der Personalkosten am VWHH, ab 2012 am ordentlichen Aufwand

Im Ergebnis der Tarifeinigung im April 2012 entstand in 2012 ein Mehrbedarf von 1,47 Mio. € (3,5 % ab April 2012, geplant 1,5 % Vorsorgebetrag), welcher weitestgehend im Rahmen des Jahresetats abgedeckt werden konnte. Im Planansatz der Personalaufwendungen 2013 wurden die Auswirkungen der vereinbarten Tarifsteigerung aus dem Jahr 2012 sowie eine weitere Erhöhung von 2,8 % berücksichtigt.

Die Entwicklung der Ost-West-Angleichung (bis 2008) und der Tarifsteigerungen sind in der folgenden Abbildung dargestellt:

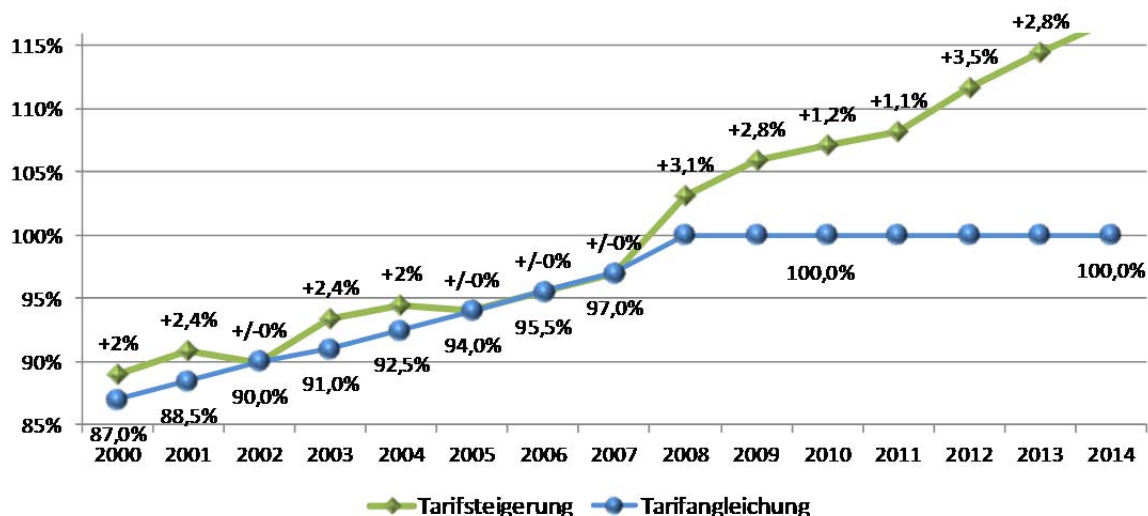


Abbildung 8 - Verlauf der Ost/West-Angleichung und der Tarifsteigerungen

Seit der Haushaltsplanung 2008 ist für Personalkosten eine „globale Minderung“ festgelegt. Diese entspricht einem Erfahrungswert aus Verzögerungen in der Nachbesetzung freier und frei werdender Stellen sowie aus nicht planbaren Fehlzeiten infolge Langzeiterkrankung ohne Entgeltfortzahlung, Elternzeit u. ä. Da diese Minderungen nicht personen- oder stellenkonkret zuzuordnen sind, werden sie reduzierend über den horizontalen Deckungskreis Personalaufwendungen berücksichtigt (bis 2012 = 2,4 Mio. € 2013 = 3,4 Mio. €).

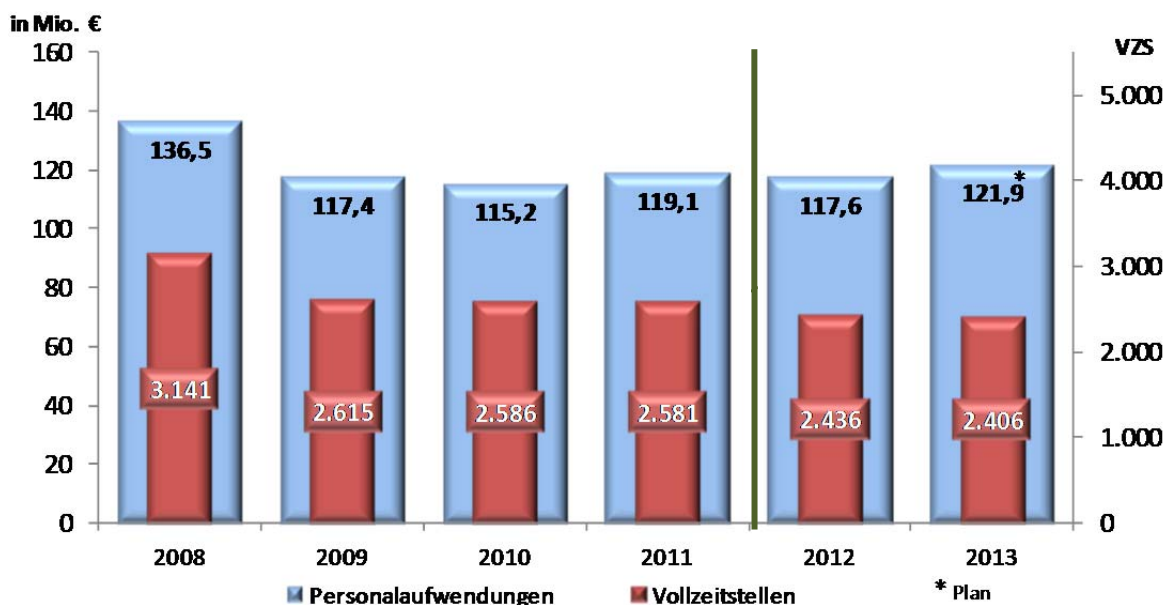


Abbildung 9 - Entwicklung der Personalaufwendungen und Vollzeitstellen (ab 2012 ohne ATZ-Freistellungsphase)

Mit Umstellung auf die Doppik erhöhte sich der Aufwand in der ATZ-Arbeitsphase durch die Zuführungen zu den Rückstellungen. Die befristeten Stellen ATZ-Freistellungsphase werden

aus den gebildeten ATZ-Rückstellungen finanziert. Sie wurden aus Vergleichsgründen in den Jahren 2012 und 2013 bei der Berechnung der Personalkosten/VZS aus der Anzahl der VZS herausgerechnet.

in T€	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Personalaufwendungen	136,5	117,4	115,2	119,1	117,6	121,9
Vollzeitstellen	3.141	2.615	2.586	2.581	2.436	2.406
Kosten/VZS	43,5	44,9	44,5	46,1	48,2	50,7

Tabelle 2 - Durchschnittliche Kosten pro Vollzeitstelle

2.2 Haushaltskonsolidierung (HHKo I - IV)

Die Effekte der Haushaltskonsolidierung (HHKo) I – III werden zusammenfassend dargestellt. Seit 2006 wurden 506 Stellen/17,9 Mio. € konsolidiert.

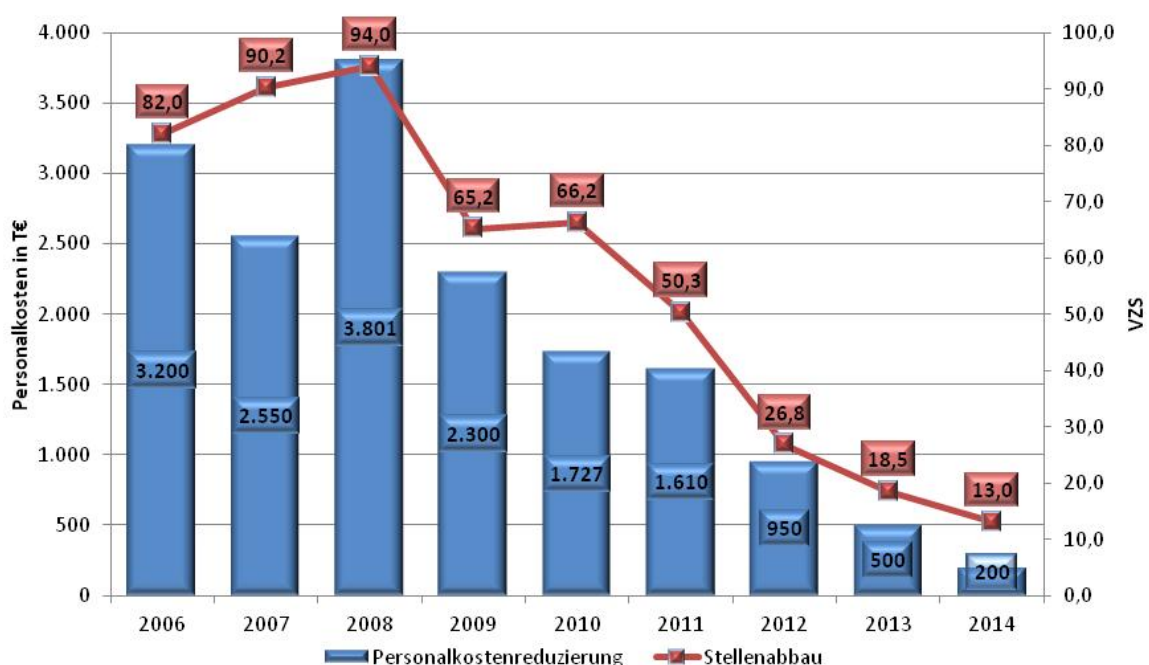


Abbildung 10 - Personalkostenreduzierung und Stellenabbau durch HHKo I-III (doppisch)

Für die Haushaltsjahre 2010 bis 2013 bekannte sich die Verwaltung zu einem weiteren Personalabbau (HHKo IV) von 200 VZS/8,5 Mio. €. Davon wurden 50 VZS/2,1 Mio. € realisiert und nachfolgend aufgezeigt:

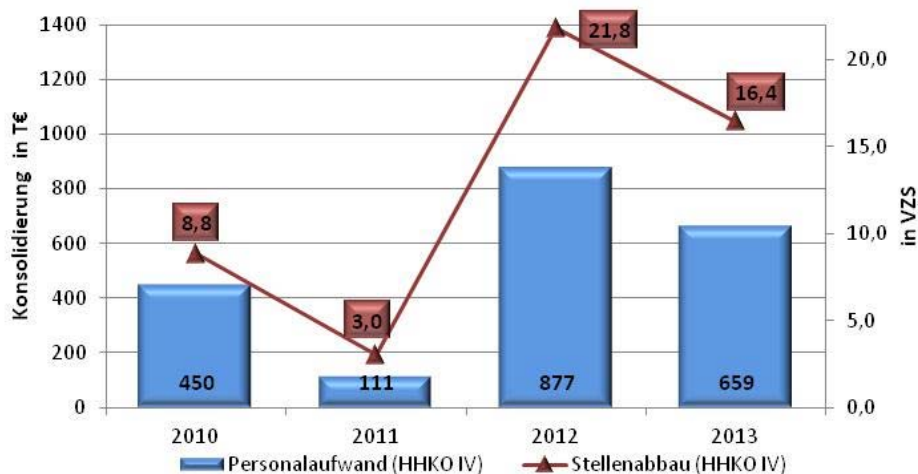


Abbildung 11 - Personalkosten- und Stelleneinsparungen HHKO IV (doppisch ab 2012)

Um einen weiteren Personalkostenaufwuchs in den kommenden Jahren entgegenzuwirken, arbeitet die Verwaltung gegenwärtig an der Untersetzung weiterer Sparziele. Zum heutigen Stand wurde ein Stellenabbau über die Kernverwaltung und die Eigenbetriebe in Höhe von 260 Stellen festgelegt. Dies soll durch die Realisierung von personalwirtschaftlichen Modellen erfolgen, die es Mitarbeitern ermöglichen soll, die Verwaltung mit Abfindung zu verlassen, ohne Rentenminderung in die vorzeitige Altersrente zu gehen bzw. eine Arbeitszeitverkürzung mit Bonuszahlung in Anspruch zu nehmen.

3 Personalmanagement

3.1 Personalbestände

3.1.1 Personalbestand nach Dienstverhältnis

Den Personalbestand der Kernverwaltung bilden tariflich Beschäftigte und Beamte. Mitarbeiter mit einem ATZ-Vertrag und Auszubildende sind gesondert aufgeführt. Zwei städtische Mitarbeiter haben einen außertariflichen Arbeitsvertrag.

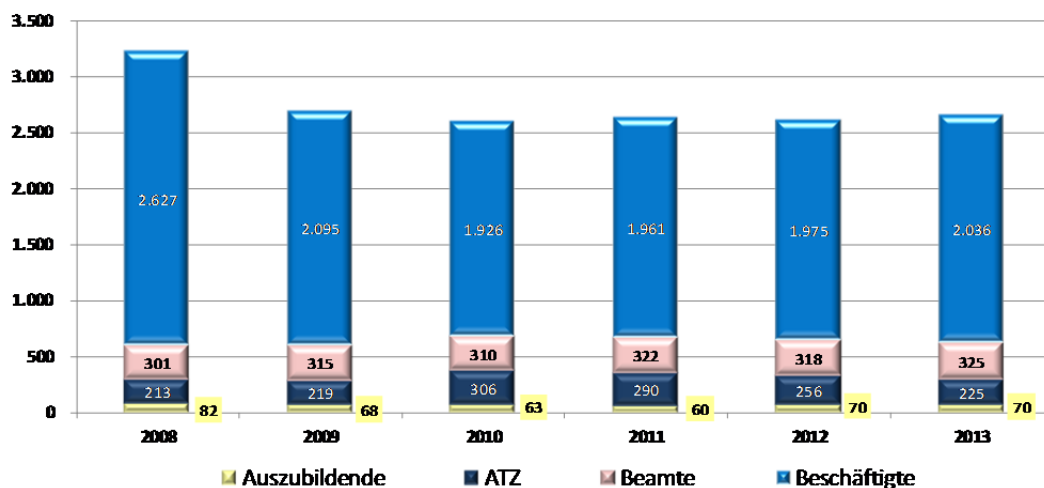


Abbildung 12 - Anzahl der Mitarbeiter nach Dienstverhältnis 2008 – 2013

Da seit 2008 im Rahmen der HHKO-Maßnahmen überwiegend Beschäftigtenstellen entfallen sind, erhöhte sich der prozentuale Anteil der Beamten an den Mitarbeitern gesamt.



Abbildung 13 - Personalbestand nach Dienstverhältnis, Vergleich 2008 und 2013

3.1.2 Besoldungs- und Entgeltgruppen

Zur besseren Vergleichbarkeit der Besoldungs- und Entgeltgruppen sowie Laufbahnen sind diese bei allen weiteren Ausführungen den Qualifikationsstufen QS 1 bis QS 4 zugeordnet.

	Beamte					Beschäftigte/TVöD		
Qualif.-Stufe	Besoldungsgruppen	Laufbahngruppe	und Einstiegsamt	ehemalige Laufbahn	Abk.	Entgeltgruppen	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	S 3-10	3jähr. Berufsausbildung
QS 3	A9 - A12	Laufbahngruppe 2	1. Einst.-Amt	Gehobener Dienst	g.D.	E 9-12	S 11-18	Fachhochschulabschluss
QS 4	A13 - B9		2. Einst.-Amt	Höherer Dienst	h.D.	E 13-15	-	wiss. Hochschulabschluss

Tabelle 3 - Legende zu den verwendeten Qualifikationsstufen

Beamte

Zum 30.06.2013 arbeiten in der Stadtverwaltung insgesamt 327 Beamte:

- Laufbahngruppe 1 204 Beamte des feuerwehrtechnischen Dienstes
 45 Beamte des Verwaltungsdienstes
- Laufbahngruppe 2 27 Beamte des feuerwehrtechnischen Dienstes
 46 Beamte des Verwaltungsdienstes
- Besoldungsordnung B 5 Wahlbeamte

in den nachfolgend aufgezeigten Besoldungsgruppen.

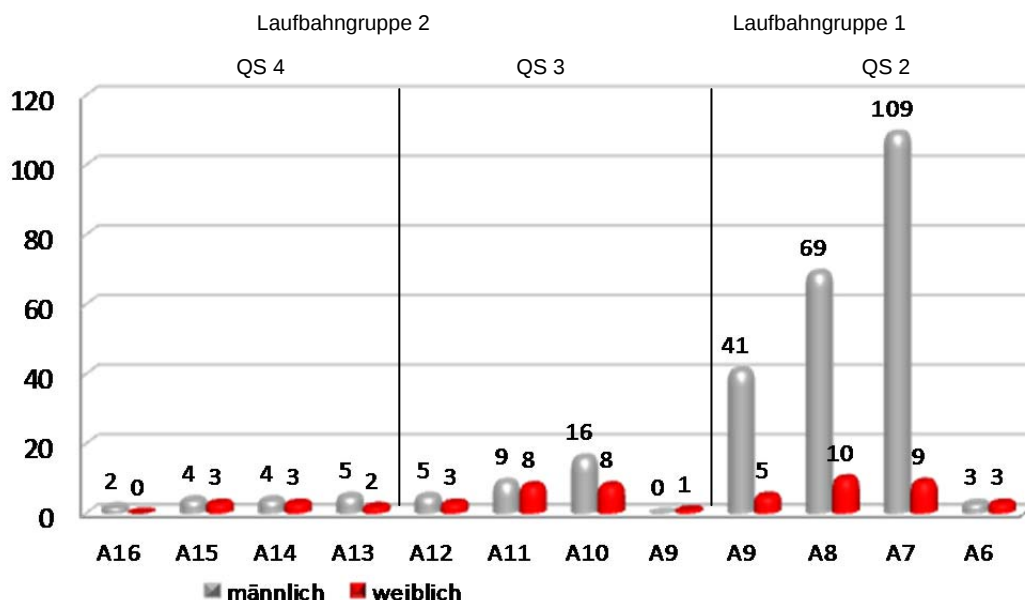


Abbildung 14 - Besoldungsspiegel Beamte (ohne Wahlbeamte) 2013

Im HH-Jahr 2013 besteht für 63 Beamte die Möglichkeit der Beförderung. Diese haben inzwischen nicht nur die gesetzliche sondern auch die verwaltungsinterne Wartezeit überschritten. Auf Grund der angespannten Haushaltslage konnte letztmalig 2009 befördert werden.

Der dadurch entstandene Beförderungsstau ist in nachfolgender Tabelle ersichtlich:

SOLL lt. Stellenplan	A7	A8		A9		A9 mit Zulage*	A10	A11	A12	A13	A14	A15		A16	Gesamt
IST-Besoldung	A6	A6	A7	A7	A8	A9	A8	A9	A10	A12	A13	A13	A14	A15	
Anzahl Beamte 2012	1	2	23	1	8	1	-	-	2	2	1	-	2	2	45
Anzahl Beamte 2013	1	2	30	2	10	1	2	1	4	2	2	1	4	1	63
Veränderung			7	1	2		2	1	2		1	1	2	-1	18

Tabelle 4 - Beamte mit Möglichkeit zur Beförderung

Durch die Versetzung eines Beamten (Stadtverwaltungsdirektor A15) aus der Stadt in eine andere Kommune, reduzierte sich die Anzahl möglicher Beförderungen nach A16 im Jahr 2013.

Beschäftigte

Von den 2.259 Beschäftigten sind 2.102 nach TVöD VKA und 143 nach TVöD Sozial- und Erziehungsdienst eingruppiert. Weiterhin sind zwölf Mitarbeiter auf Sozialstellen geringfügig beschäftigt.

¹ * „A9 mit Zulage“ ergibt sich aus § 40 und Anlage 1 des Landesbesoldungsgesetzes Sachsen-Anhalt

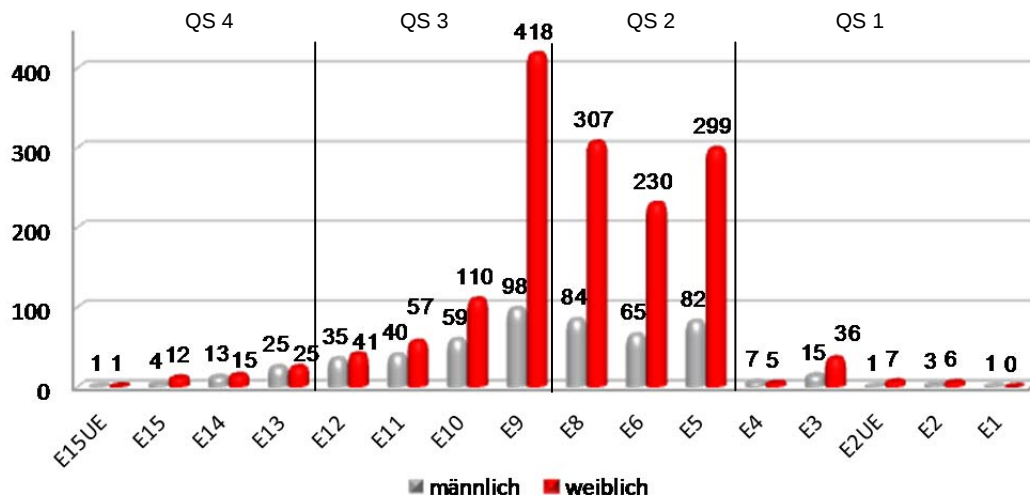


Abbildung 15 - Entgeltspiegel tariflich Beschäftigte 2013

Im TVöD Sozial- und Erziehungsdienst sind 120 Frauen und 23 Männer beschäftigt.

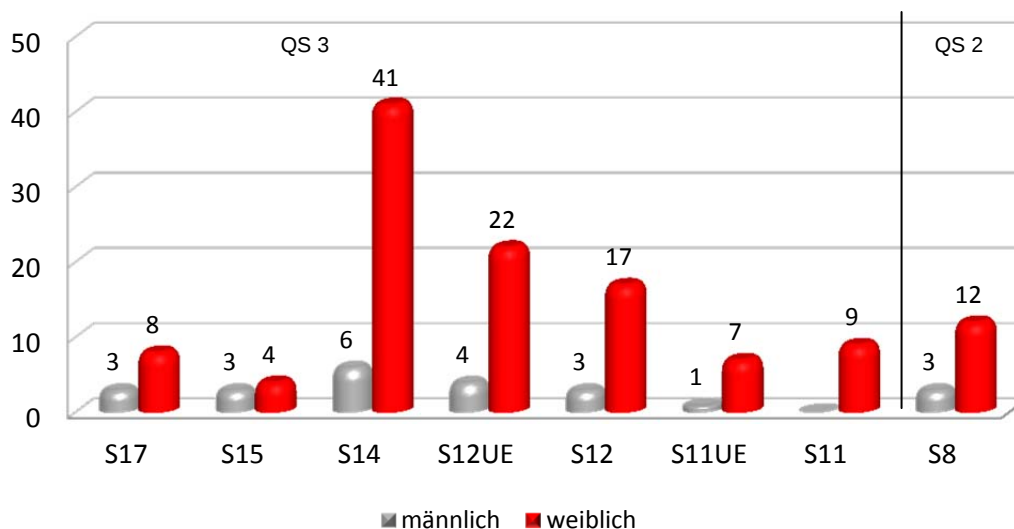


Abbildung 16 - Entgeltspiegel Sozial- und Erziehungstarif 2013

3.1.3 Personalbestand nach Geschlecht

In den vergangenen drei Jahren stieg der Frauenanteil in der städtischen Kernverwaltung leicht von 67,3 % auf 67,5 %. Zum 30.06.2013 waren 1.792 Frauen und 864 Männer in der Kernverwaltung beschäftigt.

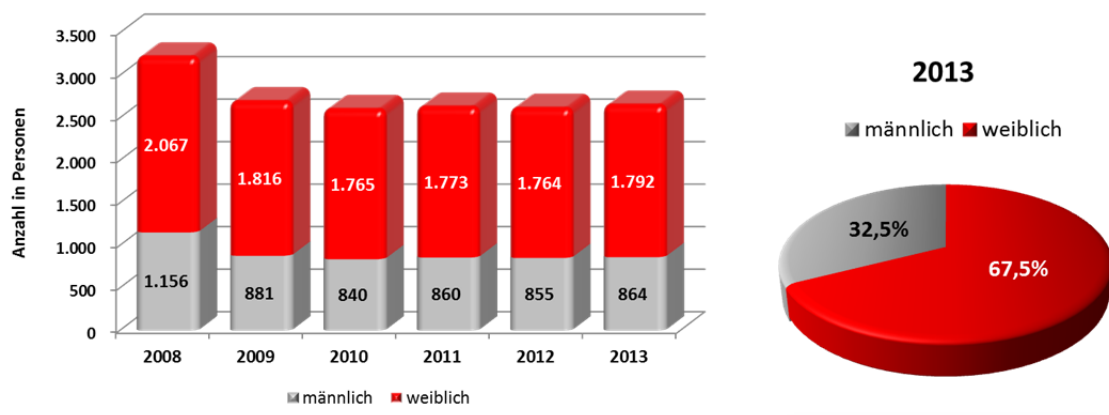


Abbildung 17 - Entwicklung der Aufteilung nach Geschlecht

Der durchschnittliche Frauenanteil wird lediglich in folgenden Fachbereichen unterschritten.

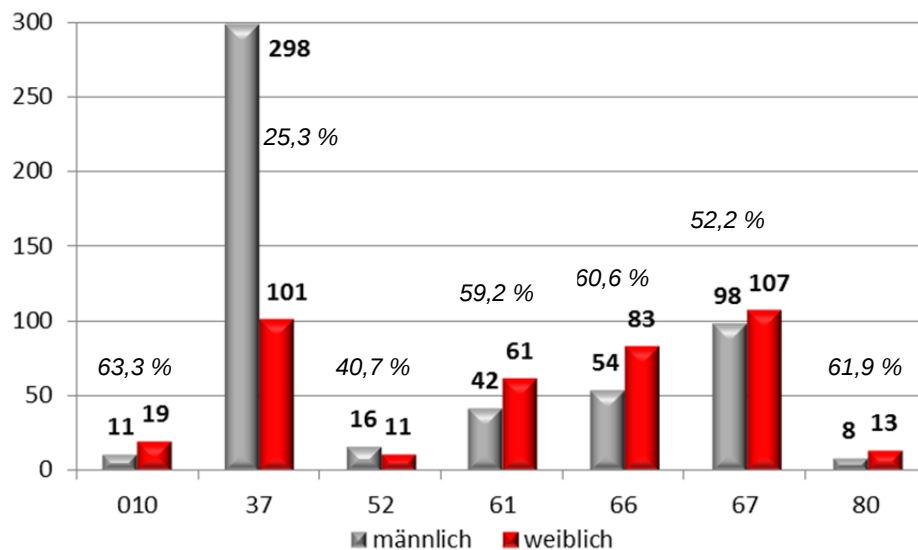


Abbildung 18 - Fachbereiche mit dem geringsten Frauenanteil

Nach Qualifikationsstufen (ohne Wahlbeamte, Sondervergütungen, Azubi und Praktikanten) ergibt sich folgende prozentuale Verteilung nach Geschlecht:

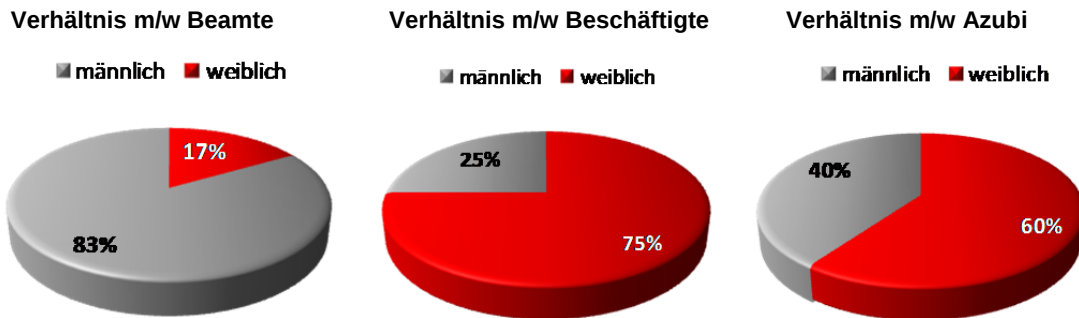


Abbildung 19 - Anteil männlich/weiblich nach Qualifikationsstufen²

² Stadtratsanfrage V/2013/11788, zu a)

Diese Verteilung nach Geschlecht ist zwischen Beamten und Beschäftigten sehr unterschiedlich. Der Frauenanteil bei den Beamten liegt mit 17 % deutlich niedriger als bei den Beschäftigten und resultiert aus dem hohen Verbeamtungsgrad (95 %) im feuerwehrtechnischen Dienst.

2013



2008

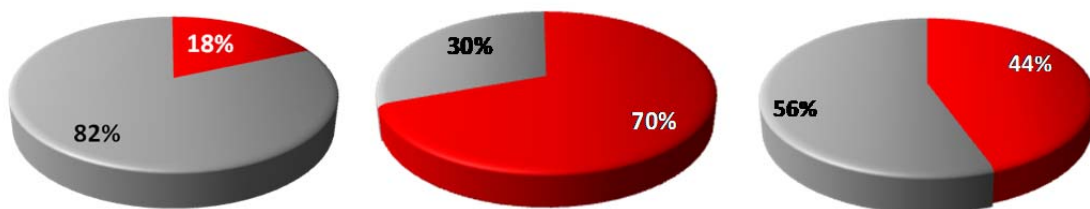


Abbildung 20 - Personalbestand je Dienstverhältnis nach Geschlecht – 2013 und 2008

Die Veränderung der prozentualen Verteilung bei den Azubis resultiert aus der geringeren Anzahl von technisch geprägten Ausbildungsplätzen 2013 (Feuerwehrbeamte, KfZ-Mechatroniker, Gärtner).

3.1.4 Führungskräfte

Zu den Führungskräften zählen:

- Wahlbeamte
- Fachbereichsleiter,
- Abteilungsleiter (einschließlich Wachvorsteher),
- Teamleiter (einschließlich Schichtführer, Betriebsstellenleiter) sowie
- sonstigen Leiter (Leiter der DLZ, Büros und kulturellen Einrichtungen).

Die Darstellung zeigt die Besetzung zum 30.06.2013.

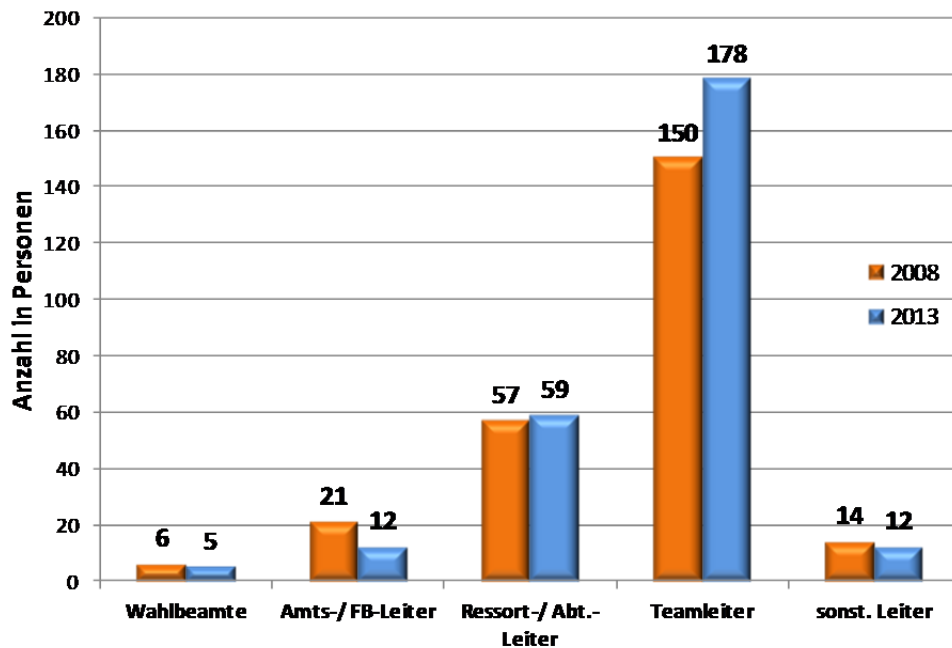


Abbildung 21 - Führungskräfte (Kernverwaltung ohne Wahlbeamte), Vergleich 2008 und 2013

Von den 266 Führungskräften (10,0 % aller Beschäftigten) sind 25 teilzeitbeschäftigt (24 Frauen und ein Mann)³.

Die Unterteilung der einzelnen Führungsebenen nach den Dienstverhältnissen zeigt, den mit steigender Führungsebene zunehmenden Verbeamtungsgrad. Der Frauenanteil der Führungskräfte liegt deutlich unter dem der Mitarbeiter gesamt.

Führungskräfte in Personen			darunter:			Anteil in %			Verhältnis m/w		davon:
	Gesamt	Anteil	Beamte	Beschäftigte	Außer Tarif	Beamte	Beschäftigte	Außer Tarif	männl.-%	weibl.-%	Teilzeit
Wahlbeamte	5	2%	5	0	0	100%	0%	0%	100%	0%	0
Amts-/ FB-Leite	12	5%	7	4	1	58%	33%	8%	58%	42%	0
Ressort-/ Abt.-L	59	22%	16	43	0	27%	73%	0%	46%	54%	4
Teamleiter	178	67%	24	154	0	13%	87%	0%	43%	57%	21
sonst. Leiter	12	5%	0	11	1	0%	92%	8%	67%	33%	0
Gesamt	266	100%	52	212	2	19,5%	79,7%	0,8%	46%	54%	25
dar. Teilzeit:	25	9%							4%	96%	

Tabelle 5 - Führungskräfte nach Dienstverhältnissen zum 30.06.2013⁴

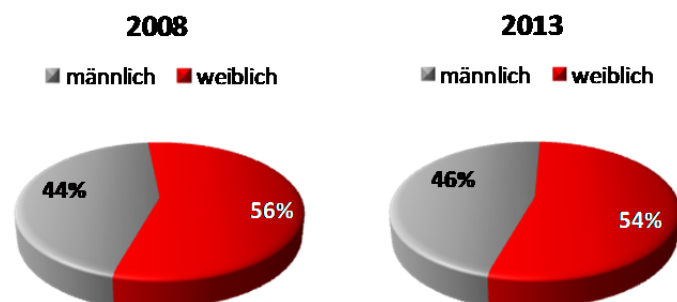


Abbildung 22 - Führungskräfte m/w gesamt 2008 und 2013

³ Stadtratsanfrage V/2013/11788, zu b)

⁴ Stadtratsanfrage V/2013/11788, zu b)

2013



2008



Abbildung 23 - Führungskräfte m/w Einzeldarstellung nach Funktion 2013 und 2008

Zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Von 71 Fachbereichs- und Abteilungsleitern haben 31 insgesamt 45 Kinder (im Durchschnitt 1,45 Kinder je Führungskraft).

Führungs- kräfte	mit Kindern	mit Kindern unter 12 Jahren	mit Kindern unter 18 Jahren	mit Kindern über 18 Jahren
71	31	15	6	14
Anteil:	44%	21%	8%	20%
Anzahl der Kinder: 45		24	6	15

Abbildung 24 - Führungskräfte (nur Fachbereichs- und Abteilungsleiter) mit Kindern⁵

Fluktuation von Führungskräften

Das Durchschnittsalter der Führungskräfte liegt mit 48,6 Jahren ca. eineinhalb Jahre über dem Gesamterschnitt aller Mitarbeiter. Mit der Zusammenlegung von Ämtern zu Fachbereichen zum 4.12.2012 ist der Altersdurchschnitt der Fachbereichsleiter gesunken. Hingegen stieg der Altersdurchschnitt auf der Abteilungsleiterebene.

⁵ Stadtratsanfrage V/2013/11788, zu b)

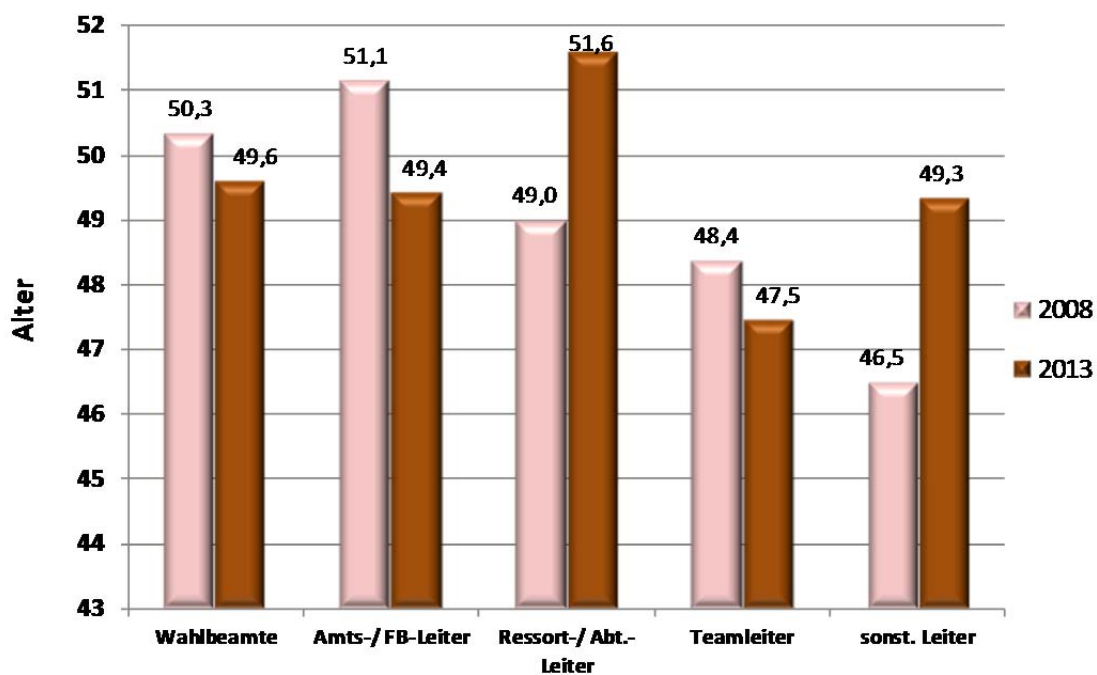


Abbildung 25 - Führungskräfte Durchschnittsalter in den Funktionen

In den kommenden zehn Jahren sind 68 Führungskräftepositionen (etwa ein Viertel) neu zu besetzen.

3.1.5 Überblick zum Verhältnis von Voll- und Teilzeit

Nachdem zum 31.12.2012 die befristeten Verträge der freiwilligen Teilzeitanitiative ausgelaufen sind, sank die Teilzeitquote gegenüber dem Vorjahr (2012: 43 %) auf 29 %.

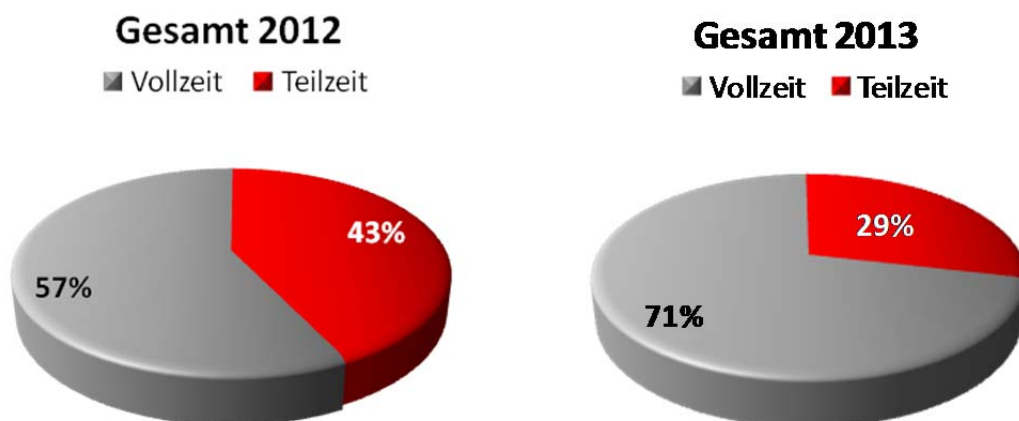


Abbildung 26 - Teilzeitverhältnis gesamt 2013 im Vergleich zum Vorjahr

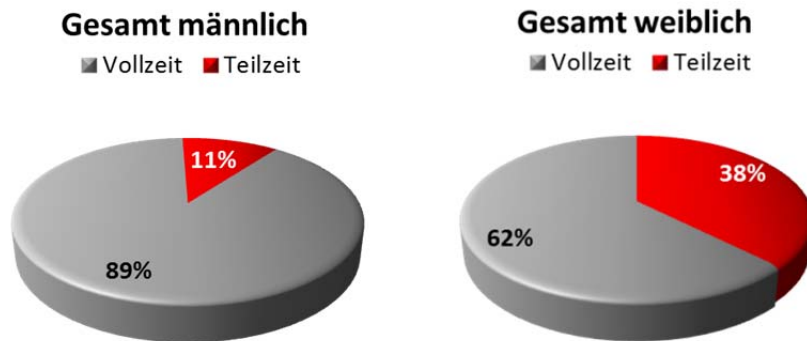


Abbildung 27 - Vollzeit-Teilzeitverhältnis 2013 nach Geschlecht

Eine weitere Aufteilung nach Dienstverhältnissen zeigt zudem, dass besonders tariflich Beschäftigte von der Möglichkeit eines Teilzeitverhältnisses Gebrauch machen. Die Mitarbeiter mit Altersteilzeit werden in dieser Darstellung nicht berücksichtigt.

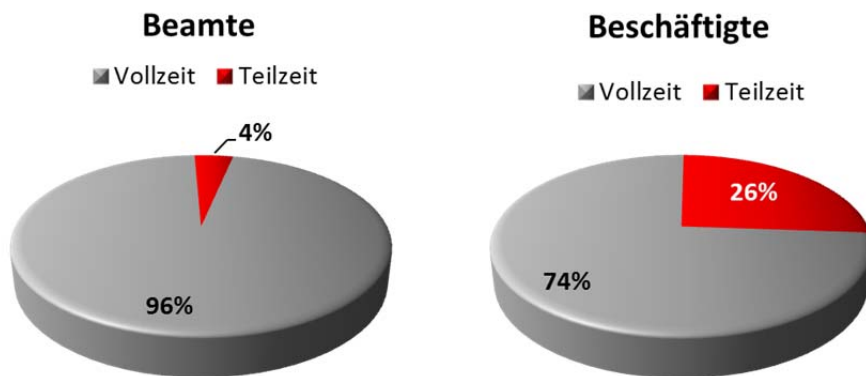


Abbildung 28 - Teilzeitbeschäftigung bei Beamten und Beschäftigten 2013

Bei den Beamten haben lediglich 4 % (zwölf weibliche Beamte entspricht 22 % aller weiblichen Beamten und ein männlicher Beamter) ihre Arbeitszeit auf durchschnittlich 35 Stunden reduziert.

Bei den Beschäftigten sank die Teilzeitquote gegenüber dem Vorjahr auf 26 %. Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten liegt bei 33,6 Stunden (männlich 31,15 Stunden, weiblich 33,87 Stunden). Dabei sind auch teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter auf Sozialstellen berücksichtigt.

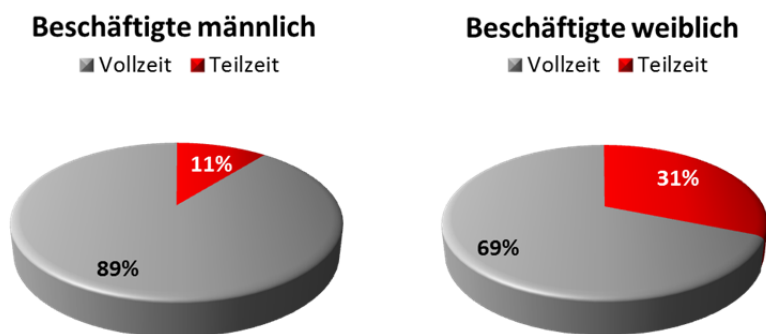


Abbildung 29 - Teilzeitverhältnis Beschäftigte nach Geschlecht 2013

3.1.6 Verhältnis der Geschlechter am Gesamteinkommen

Gemäß der Stadtratsanfrage V/2013/11788 wurde das Gesamteinkommen (Bruttoverdienst) getrennt nach männlichen und weiblichen Mitarbeitern ermittelt.

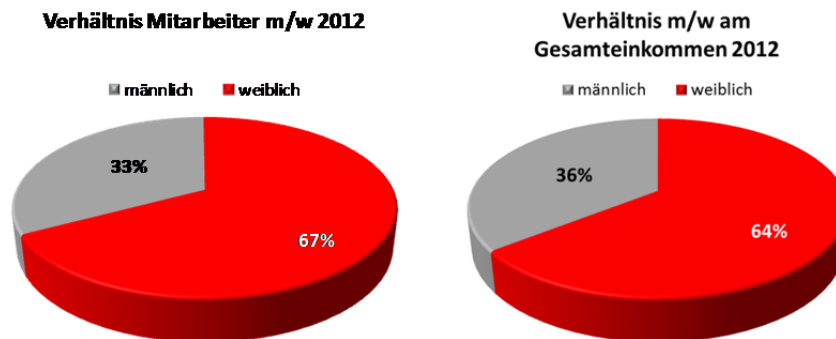


Abbildung 30 - Anteil männlich/weiblich an Mitarbeitern und am Einkommen 2012⁶

Dieses Verhältnis steht im direkten Zusammenhang mit dem geringeren Anteil an weiblichen Führungskräften.

3.2 Altersstrukturen

3.2.1 Altersstruktur der Kernverwaltung

Der Altersdurchschnitt der Stadtverwaltung liegt zum 30.06.2013 bei 47,2 Jahren und würde bei stabilem Personalbestand im Jahr 2020 bei 52,3 Jahren liegen. Ausgehend von einer Prognose, in der durchschnittlich jährlich 18 Berufsanfänger übernommen werden, würde das Durchschnittsalter im Jahr 2020 50,9 Jahre betragen.

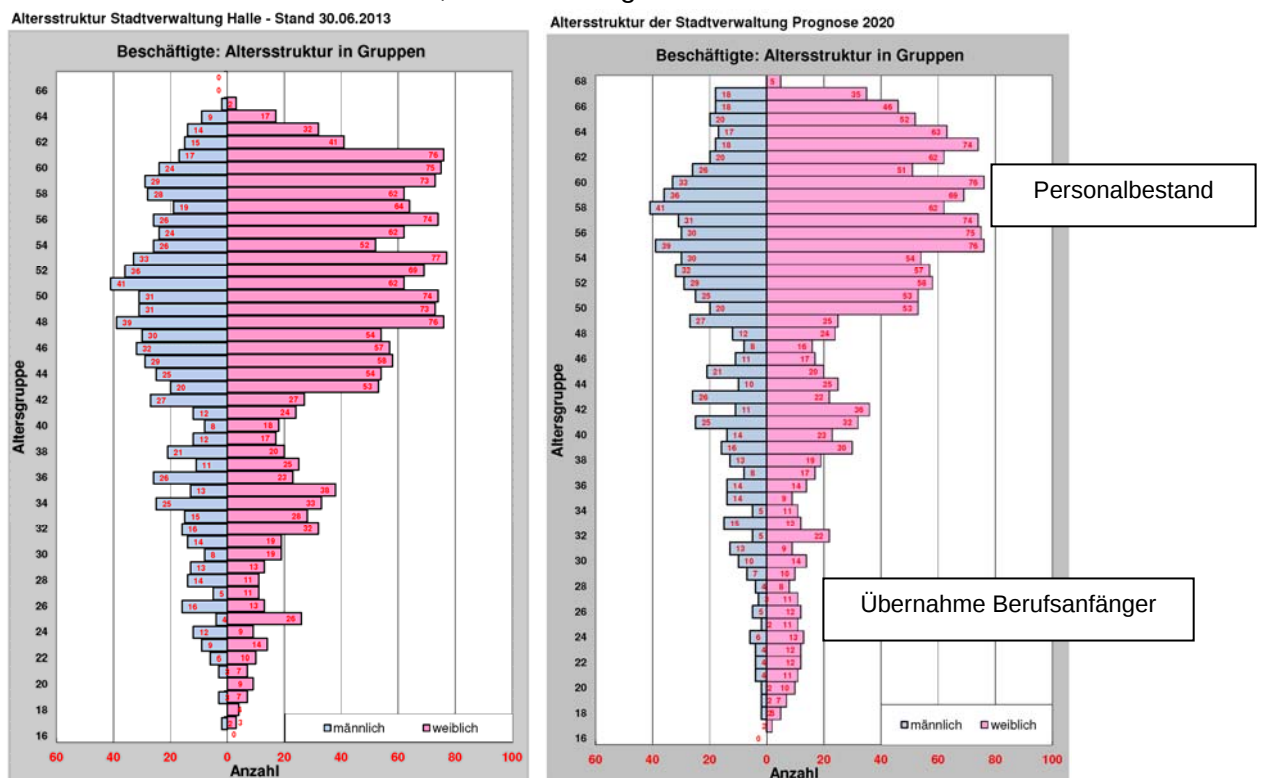
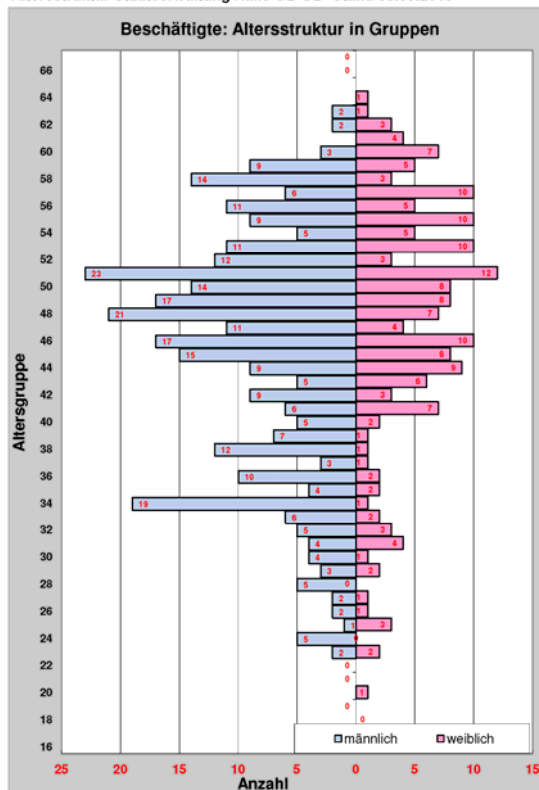


Abbildung 31 - Altersstrukturbaum Stadtverwaltung 2013 und Prognose 2020

⁶ Stadtratsanfrage V/2013/11788, zu c)

Wie im Personalbericht 2012 angekündigt, werden in den folgenden Abbildungen die Altersstrukturen pro Geschäftsbereich dargestellt:

Altersstruktur Stadtverwaltung Halle GB OB- Stand 30.06.2013



Altersstruktur Stadtverwaltung Halle GB I - Stand 30.06.2013

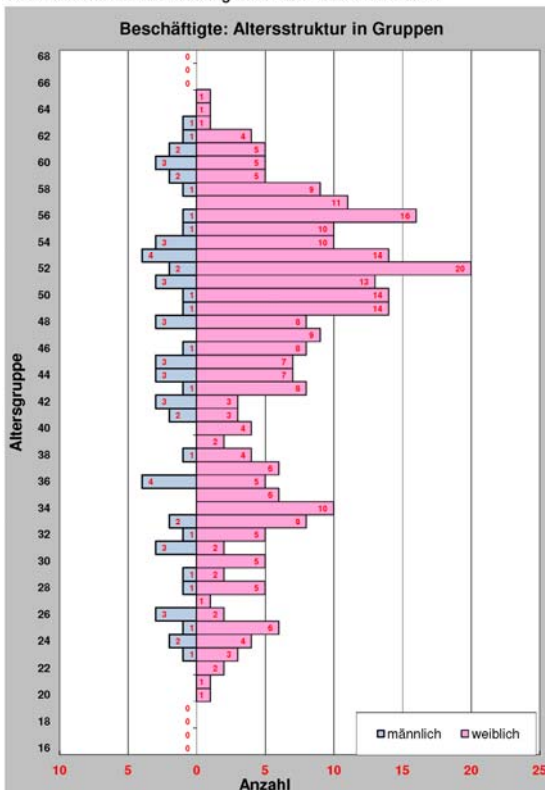
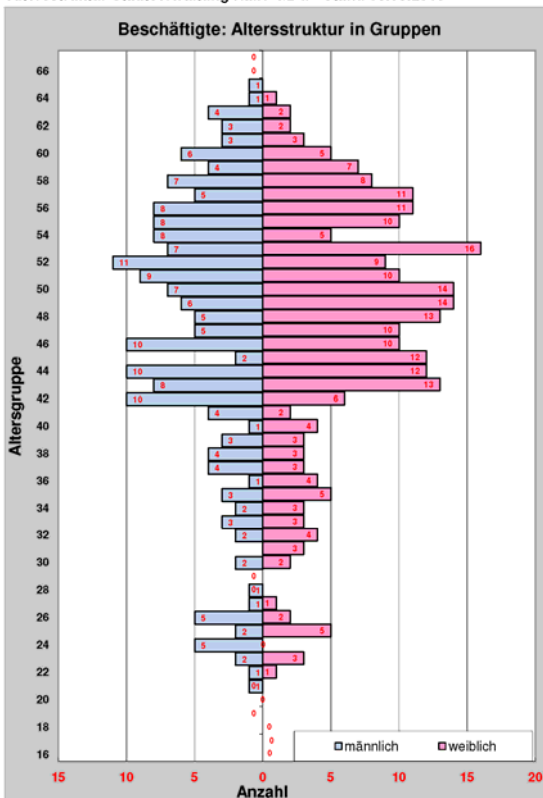


Abbildung 32 - Altersstrukturbäume der Geschäftsbereiche: GB OB und GB I zum 30.06.2013

Altersstruktur Stadtverwaltung Halle GB II - Stand 30.06.2013



Altersstruktur Stadtverwaltung Halle GB III - Stand 30.06.2013

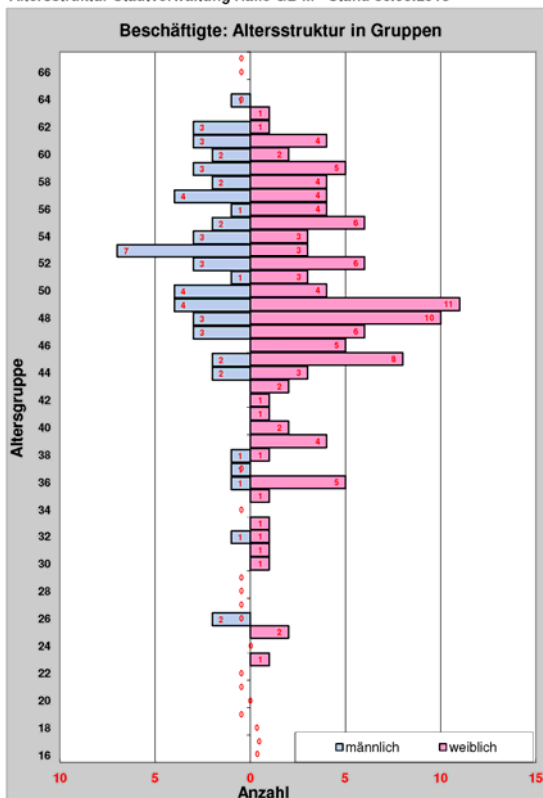
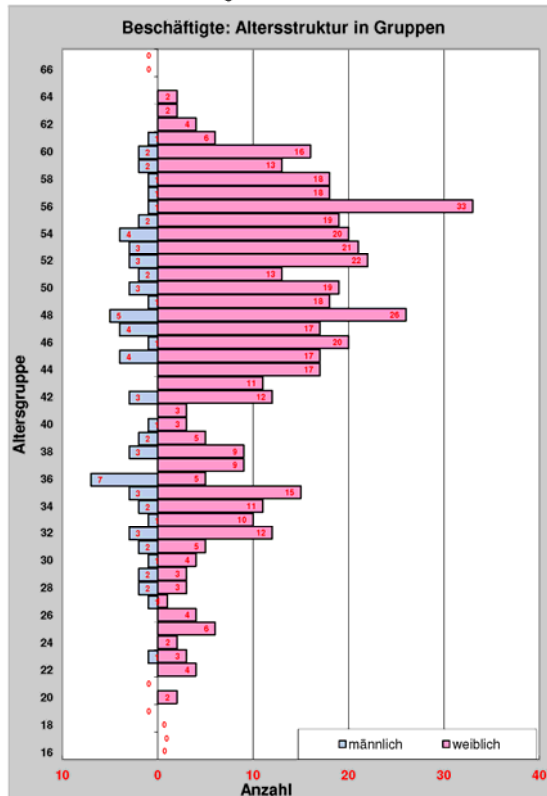


Abbildung 33 - Altersstrukturbäume der Geschäftsbereiche: GB II und GB III zum 30.06.2013

Altersstruktur Stadtverwaltung Halle GB IV - Stand 30.06.2013



Altersstruktur Stadtverwaltung Halle GB V - Stand 30.06.2013

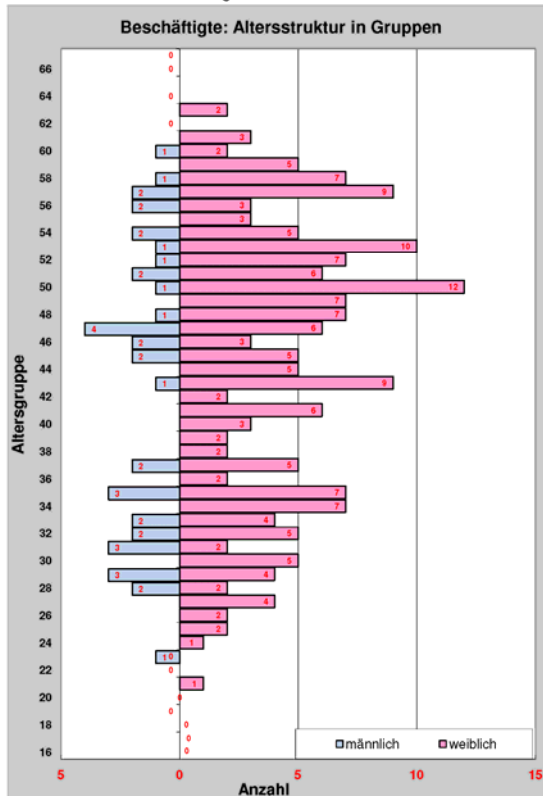


Abbildung 34 - Altersstrukturbäume der Geschäftsbereiche: GB IV und GB V zum 30.06.2013

Altersstruktur	Anzahl		darunter:		Altersdurchschnitt (Jahre)		
Kernverwaltung	Gesamt	Anteil	männlich	weiblich	männlich	weiblich	gesamt
GB OB	509	22%	330	179	45,3	47,8	46,2
GB I	352	16%	62	290	44,5	46,0	45,8
GB II	450	20%	195	255	46,8	47,3	47,1
GB III	176	8%	59	117	51,4	48,4	49,4
GB IV	557	25%	74	483	43,7	47,0	46,6
GB V	225	10%	41	184	42,4	44,8	44,4
Verwaltung ohne Azubi, Transfer und ATZ-FZP	2.269	100%	761	1.508	46,0	47,7	47,2

Tabelle 6 - Altersstruktur nach Geschäftsbereichen zum 30.06.2013

Die Beschäftigten des Jobcenters wurden in die Ermittlung des Durchschnittsalters des Geschäftsbereiches V einbezogen. Das Jobcenter wird unter Punkt 8 zusätzlich separat dargestellt.

3.2.2 Fachkräfteverlust

Die demografische Entwicklung in der Stadtverwaltung stellt diese vor die Herausforderung, dem drohenden Fachkräfteverlust mittels qualifizierter und quantifizierter Personalbedarfsplanung entgegenzuwirken.

Bis 2022 werden regulär, das heißt ohne Berücksichtigung der aktuell in Diskussion befindlichen personalwirtschaftlichen Modelle, mehr als 590 Mitarbeiter die Stadtverwaltung

verlassen (Stand 30.06.). Neben dem Verwaltungsbereich benötigt die Stadtverwaltung auch Mitarbeiter mit fachspezifischer Ausbildung (siehe Tabelle 7 und 8).

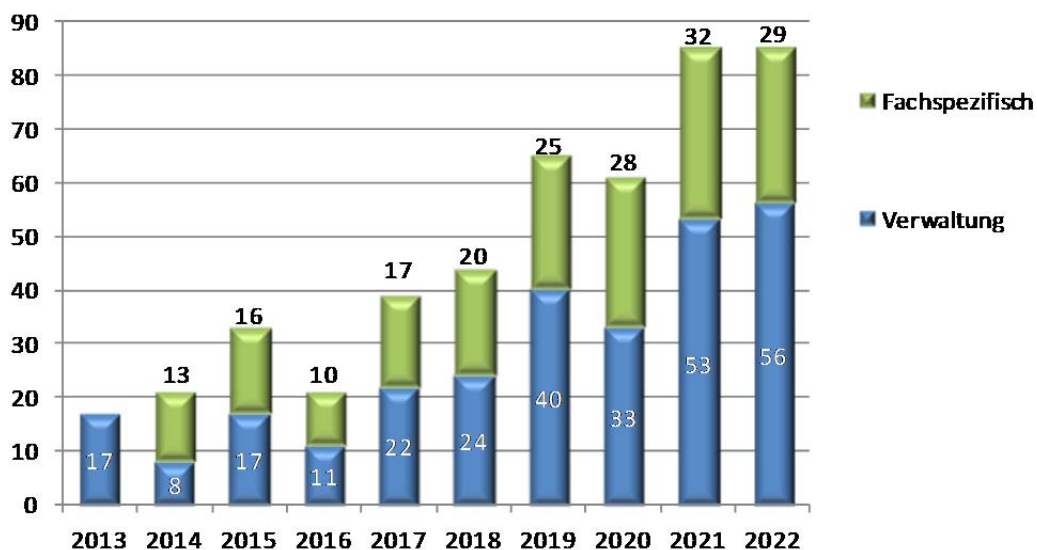


Abbildung 35 - Dienstaustritte von Mitarbeitern nach Jahren

Die unterschiedlichen Fachrichtungen wurden in neun Gruppen zusammengefasst.

Abk.	Bezeichnung	Beispiele
BüKo	Bürokommunikation	Büroassistent, Schulsekretär
Fw	Feuerwehr-Einsatzkräfte	Brandmeister, Ober-, Haupt-
GaLa	Garten- und Landschaftsgestaltung	Gärtner, Maschinisten, Forstarbeiter
Hdw	handwerkliche Berufe	Kraftfahrer, Platz- und Hallenwarte, Pförtner, Hauswirtschafterin
Med	medizinische Berufe	Ärzte, Arzthelfer, Lebensmittelkontrollen
Spez	sonstige Spezialisten	Bibliothekar, Immobilien, Jurist, Kulturschaffende
SuE	Sozial- und Erziehungsdienst	Sozialarbeiter, Erzieher, Streetworker
Tec	Techniker und technische Beschäftigte	Stadtplaner, Vermessungstechniker, Straßenaufsicht
Vw	Verwaltungsmitarbeiter	Sachbearbeiter

Tabelle 7 - Übersicht der unterteilten Berufsgruppen

in Personen	Fachspezifische Berufe						
	FW	GaLa	Hdw	Med	Spez	SuE	Tec
-	8	5	3	2	10	4	8
2013	3	2	1			6	3
2014	5		1			6	1
2015	6	1		3	2	2	2
2016	3	2	2			1	2
2017	9		4		2	1	1
2018	4	3	4	1	2	3	3
2019	8	4	4	1	4	2	2
2020	13		2	1	1	7	4
2021	13	4	3	1	7	1	3
2022	12	2	3	3	4	2	3
Summe	84	23	27	12	32	35	32

Tabelle 8 - Dienstaustritte von Mitarbeitern mit fachspezifischer Ausbildung

Einer Überalterung wird mit den verschiedensten Instrumenten entgegengewirkt, so z. B. mit:

- **der bedarfsgerechten Ausbildung** von jungen Mitarbeitern in den benötigten Fachrichtungen. Die mittelfristige Planung der Auszubildendenzahlen orientiert sich an der Einsatzplanung von Berufsanfängern auf der Grundlage der Personalbedarfsplanung.
- **der Positionierung der Stadt als attraktives Ausbildungsunternehmen**
durch gezielte Zusammenarbeit mit Schulen (Teilnahme an Projektwochen und Messen), um junge Menschen in der Berufsorientierungsphase für eine Ausbildung bei der Stadtverwaltung zu begeistern.
- **als attraktiver Arbeitgeber**
Im vergangenen Jahr nahm die Stadtverwaltung an der Messe „Campus meets Companies“ teil. Die Internetseiten zum Thema Ausbildung und Praktika sind zielgruppenorientiert gestaltet.
- **der Implementierung eines Azubi-Marketing**
durch Messeauftritte (Teilnahme an der jährlichen Berufsfindungsmesse „Chance“), Zusammenarbeit mit dem Berufsinformationszentrum (BIZ) und Werbemaßnahmen.
- **der Qualifizierung und Vermittlung von Transferpersonal**
Dazu gehören ein gezieltes Bewerbertraining, Teilnahme an PC-Kursen und Kurzlehrgängen, persönliche Begleitung in neuen Fachbereich, gemeinsame Auswertungen zur Einarbeitung mit den Fachbereichen.
- **Führungsnachwuchsförderung**
entsprechend Führungsnachwuchsprogramm „In Führung gehen“.
- **Qualifizierung**
Mitarbeiter langfristig auf die Übernahme neuer Aufgaben vorzubereiten bzw. sie entsprechend ihrer Qualifikation und Eignung einzusetzen.

Die im Zielvereinbarungsgespräch definierten Personalentwicklungsziele bilden die Grundlage für die zielgerichtete Qualifizierung der Mitarbeiter. Dies ist vor allem in den Qualifikationsstufen (QS) 2 und 3 der Fall (siehe Tabelle 3, Seite 15).

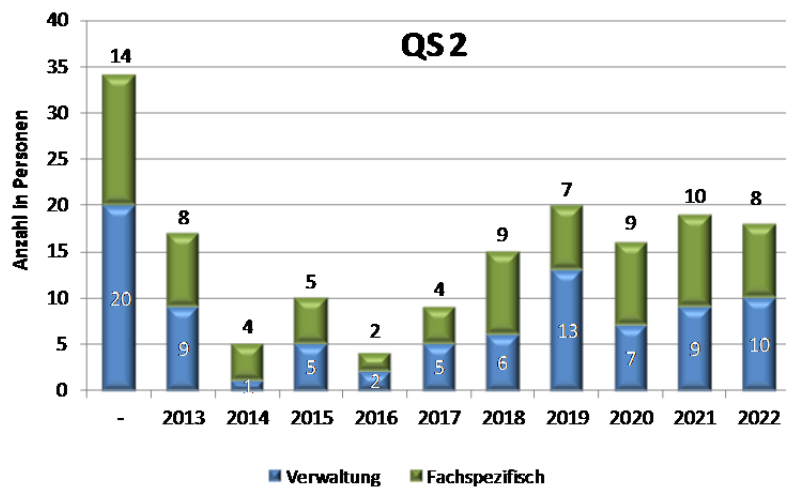


Abbildung 36 - Ausscheidende Mitarbeiter bis 2022 in Qualifikationsstufe 2

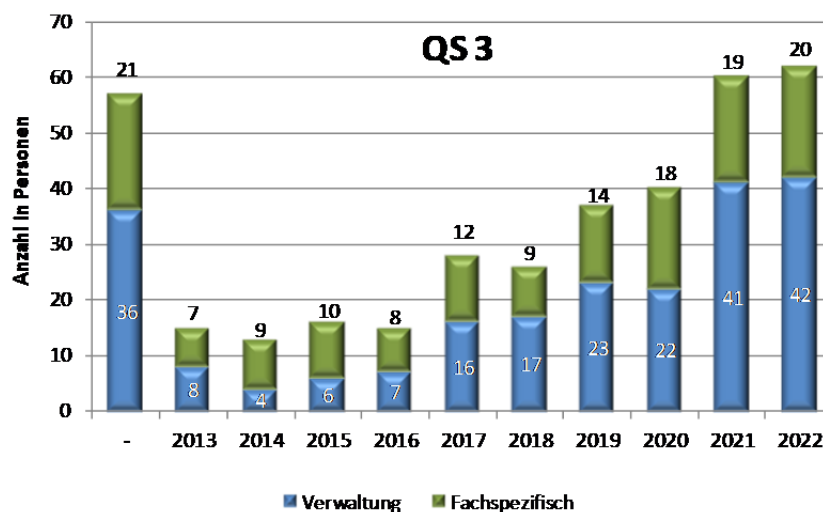


Abbildung 37 - Ausscheidende Mitarbeiter bis 2022 in Qualifikationsstufe 3

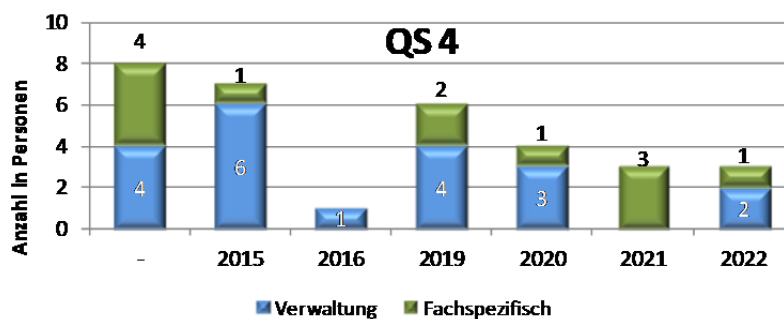


Abbildung 38 - Ausscheidende Mitarbeiter bis 2022 in Qualifikationsstufe 4

3.2.3 ATZ in der Stadt Halle

Zum Stichtag 30.06.2013 sind in der Stadtverwaltung noch 226 Mitarbeiter beschäftigt, die sich in der Arbeits- bzw. Freistellungsphase eines Altersteilzeitvertrages befinden. Bis 2018 sind alle bestehenden Verträge beendet.

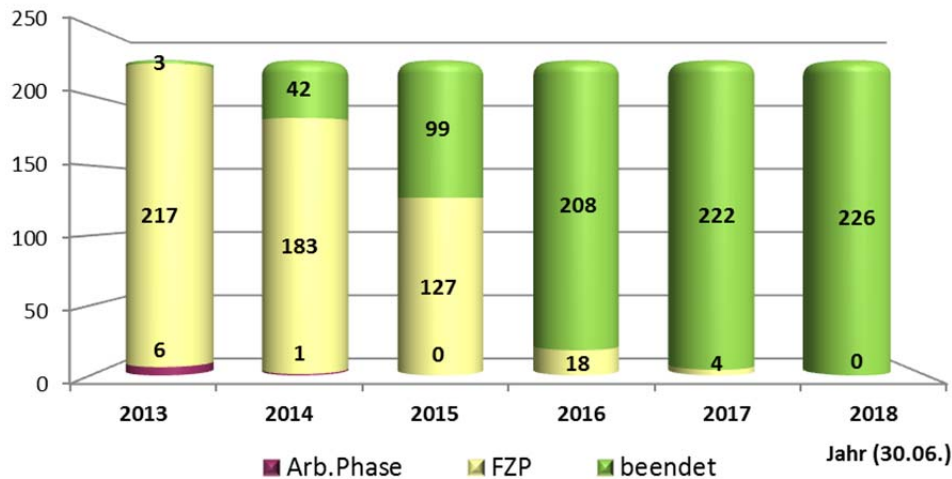


Abbildung 39 - Verlauf der Altersteilzeitfälle 2013 - 2018

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.

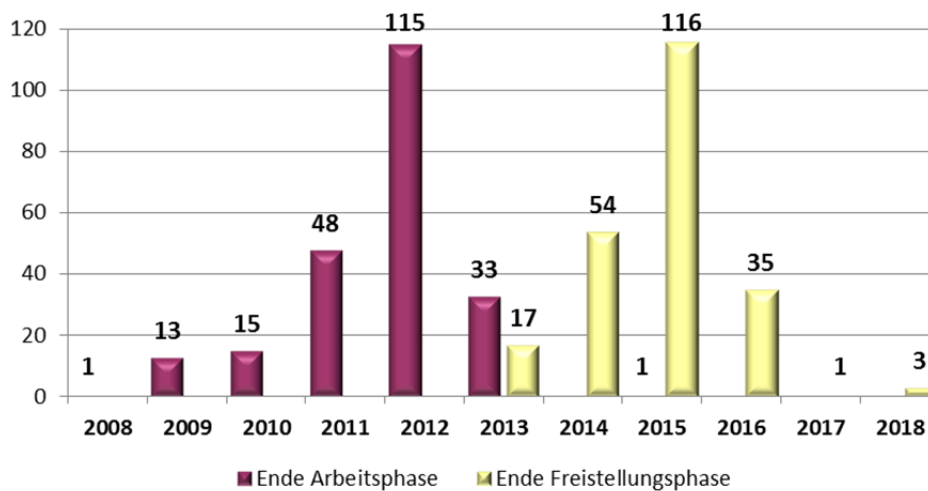


Abbildung 40 - Ende der Arbeits- und Freistellungsphase, nach Jahren

Insgesamt 33 Mitarbeiter wechseln im Jahr 2013 in die Freistellungsphase. Der letzte Mitarbeiter wechselt im März 2015. Bis zum Ende des Jahres 2016 sind fast alle Mitarbeiter mit Ablauf der Freistellungsphase aus dem Beschäftigungsverhältnis ausgeschieden. Die letzten Verträge enden zum 31.05.2018.

Die derzeit gültige Altersteilzeitregelung ist nach Reduzierung der Aufstockungsbeträge von 83 % auf 70 % für den Arbeitnehmer nicht mehr lukrativ. Im letzten Jahr wurde nur ein Neuvertrag abgeschlossen.

3.2.4 Weitere Personalbetrachtungen

Abwesenheiten (Auswahl ohne Krankenstatistik)

Ausgewertet wurden Abwesenheiten aus dem Jahr 2012, die nicht unter Punkt 6 dieses Berichts erfasst sind.

Grund	Anzahl betroffene Mitarbeiter			Abwesenheitstage kumulativ (ggf. inkl. WE)			durchschnittliche Abwesenheitstage pro Mitarbeiter		
	gesamt	männl.	weibl.	gesamt	männl.	weibl.	gesamt	männl.	weibl.
Beschäftigungsverbot	3		3	353		353	118		118
Mutterschutz	30		30	2.388		2.388	176		176
davon: Beschäftigte	28		28	2.193		2.193	78		78
Beamte	2		2	195		195	98		98
Elternzeit	51	8	43	8.784	397	8.387	172	50	195
Kind krank	234	45	189	1.626	217	1.409	7	5	7
Sonderurlaub unbezahlt	10	2	8	1.358	203	1.155	136	102	144
ruhendes AV >78 Wo. krank	8	1	7	1.371	75	1.296	171	75	185
Erwerbsunfähigkeitsrente	19	4	15	5.551	1.119	4.432	292	280	295
Summe Fehlzeiten	355	60	295	21.431	2.011	19.420	134	102	140

Tabelle 9 - ausgewählte Abwesenheiten 2012

Jahr	Fälle Kern- verwaltung	darunter		Anteil		Abwesenheitstage - kumulativ - (inkl. WE)		Abwesenheitstage - Durchschnitt je Fall - (inkl. WE)	
		m	w	m	w	m	w	m	w
2013 (Stand 30.06.)	89	10	79	11%	89%				
2012	52	8	44	15%	85%	397	8.387	50	191
2011	122	21	101	17%	83%	1.340	28.343	64	281

Tabelle 10 - Elternzeit Vergleich 2011 bis 2013⁷

3.3 Ausschreibungen, Bewerbungen, Einstellungen, Austritte

3.3.1 Ausschreibungen und Bewerbungen

Grundsätzlich werden interne Stellenausschreibungen und Besetzungen favorisiert. Das Verhältnis von internen zu externen Ausschreibungen unterstreicht die Bemühungen, zunächst intern geeignete Bewerber zu finden.

Intern

Nachfolgende Aufstellung untermauert den Veränderungs- und Entwicklungswillen der Mitarbeiter der Stadtverwaltung.

⁷ Stadtratsanfrage V/2013/11788, zu b)

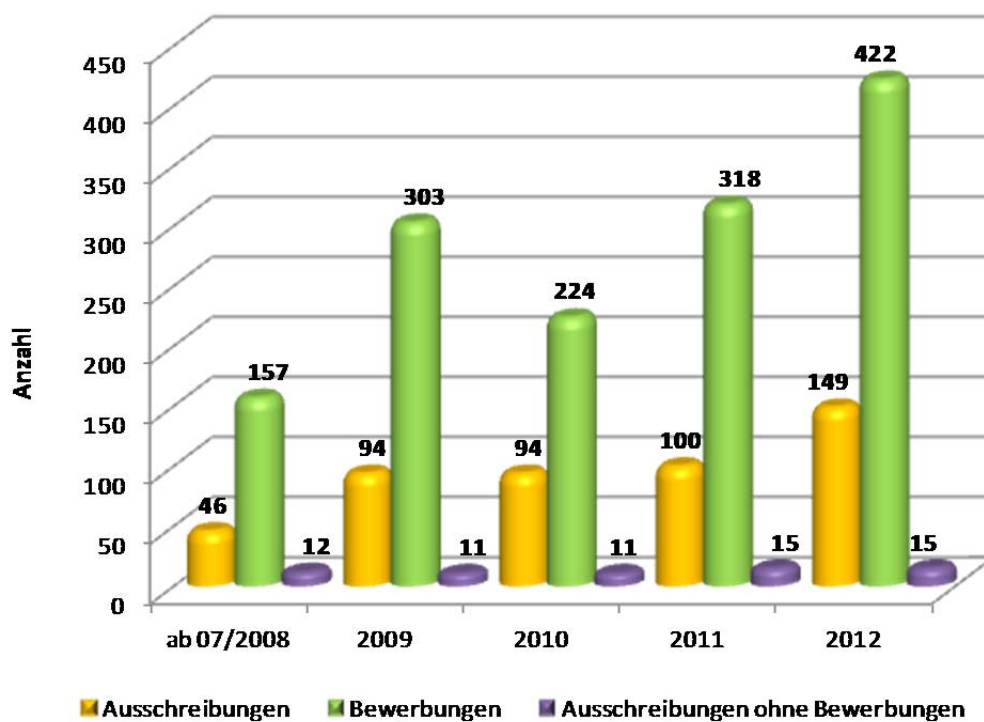


Abbildung 41 - interne Ausschreibungen und Bewerberzahlen

Während in den vergangenen Jahren ein durchschnittliches Verhältnis der Bewerber pro Ausschreibung von 1:3 zu verzeichnen war, zeichnet sich für das 1. Halbjahr 2013 bereits eine Tendenz von 1:5 ab.

Extern

Auf Grund der fachspezifischen Anforderungen gingen auf einige interne Ausschreibungen keine Bewerbungen ein. Diese Stellen wurden extern ausgeschrieben und mit dem entsprechenden Fachpersonal besetzt.

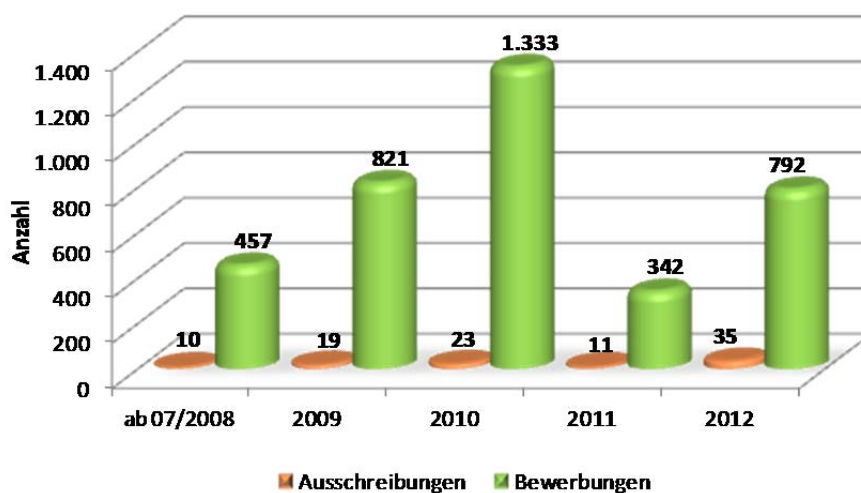


Abbildung 42 - externe Ausschreibung und Bewerberzahlen

extern	ab 07/2008	2009	2010	2011	2012
Verhältnis Ausschreibungen und Bewerber	1:46	1:43	1:58	1:36	1:23

Tabelle 11 - externe Ausschreibungen - Bewerberverhältnis

3.3.2 Einstellungen und Austritte

Im Jahr 2012 wurden insgesamt 63 neue Mitarbeiter eingestellt.

Grund	Kernverwaltung
Neueinstellungen	16
Neueinstellungen Azubis	21
Neueinstellungen (befristet)	26
Summe Zugänge Kernverwaltung	63
Übernahme aus Eigenbetrieb	4

Tabelle 12 - Einstellungen der Kernverwaltung vom 01.01. bis 31.12.2012

Altersrente und der Ruhestand nach ATZ-Vertrag sind die häufigsten Gründe für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Insgesamt haben 77 Mitarbeiter im Jahr 2012 die Kernverwaltung verlassen, drei Mitarbeiter sind befristet im Rahmen des ESF-Projektes „Familienintegrationscoach“ in den Eigenbetrieb für Abreisförderung gewechselt.

Grund	Kernverwaltung
Vertragsablauf (befristete Verträge)	5
Allgemeine Altersgrenze/Vorzeitiger Ruhestand	51
Dauernde Erwerbsunfähigkeit (EU-Rente)	4
Tod	3
Dienststellenwechsel Öffentlicher Dienst (Versetzung)	1
Kündigung durch AG	2
Kündigung durch AN	7
Auflösungs-/Aufhebungsvertrag	4
Summe Dienstaustritte	77
Übergang Kernverwaltung – Eigenbetriebe (befristet)	3

Tabelle 13 - Austritte der Kernverwaltung vom 01.01. bis 31.12.2012

3.4 Transferpersonal und Sozialstellen

Aktivitäten in der Arbeit mit Mitarbeitern des Transferpersonals wurden verstärkt, um diese auf freie befristete und unbefristete Stellen zu vermitteln. Im Rahmen des Einzelfallmanagements werden Profil- und Problemanalysen erstellt, Ressourcen sowie Ziele mit den Mitarbeitern erarbeitet, fachspezifische Qualifizierungsbedarfe ermittelt und notwendige Fortbildungen durchgeführt.

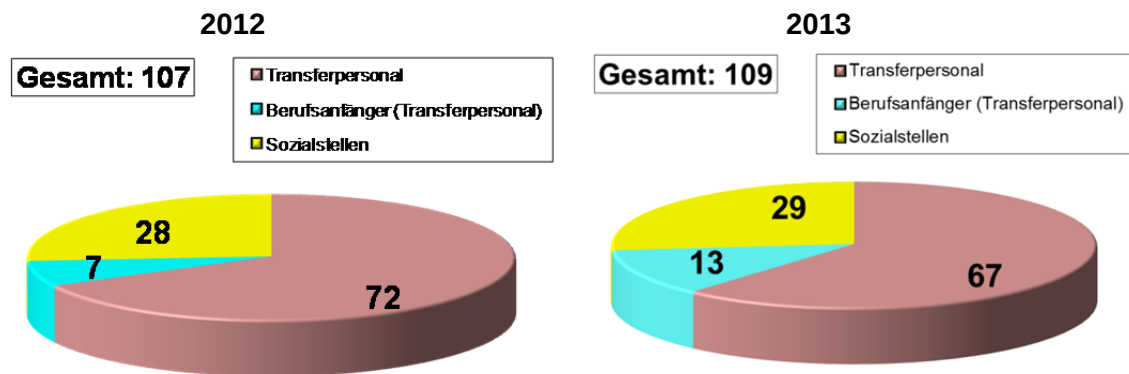


Abbildung 43 - Zusammensetzung des Transferpersonals zum 30.06. (Anzahl Mitarbeiter)

Sozialstellen sind personengebundene Stellen für Mitarbeiter mit gesundheitlichen Einschränkungen. Obwohl die Mitarbeiter in einem Fachbereich eingesetzt sind, werden die Stellen innerhalb der zentralen Struktur „Transferpool“ (alle künftig wegfallenden Stellen = kw) separat als „Sozialstelle“ ausgewiesen. Endet das Arbeitsverhältnis wird die Stelle ersatzlos gestrichen.

4 Integration schwerbehinderter Mitarbeiter

Als schwerbehindert gelten alle Mitarbeiter, 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 Mitarbeiter, deren Grad der Behinderung bei 30 – 40 % liegt. Erfolgt die Gleichstellung, werden auch sie als schwerbehindert anerkannt.

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

Die Stadtverwaltung (inkl. der Eigenbetriebe) liegt seit Jahren über der gesetzlich vorgeschriebenen Beschäftigungsquote.

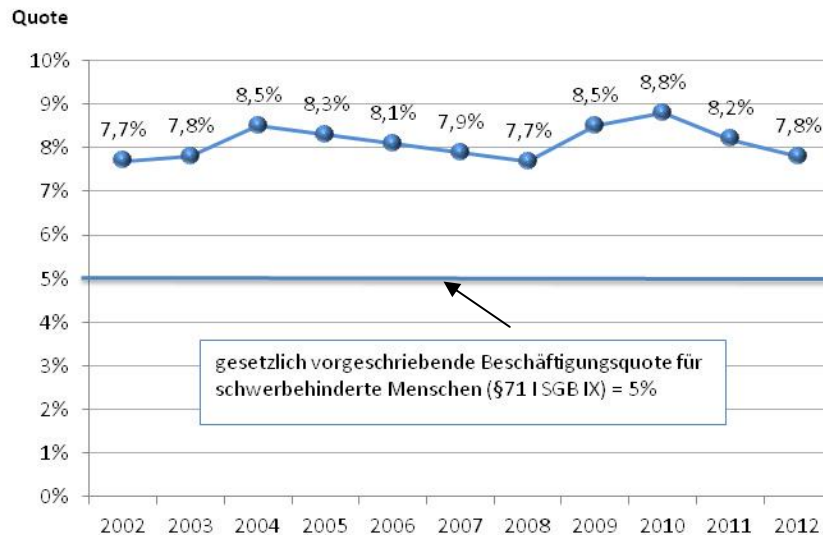


Abbildung 44 - Entwicklung der Beschäftigung von schwerbehinderten Mitarbeitern

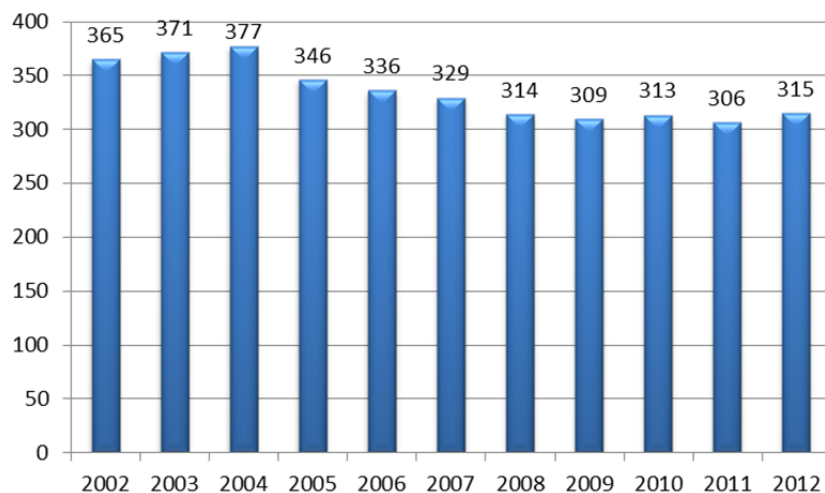


Abbildung 45 - Entwicklung der Anzahl von Arbeitsplätzen mit schwerbehinderten Mitarbeitern

5 Personalentwicklung

5.1 Ausbildung

5.1.1 Anzahl der Auszubildenden

Seit dem Jahr 2008 bemisst sich die Anzahl der Ausbildungsplätze an der Personalbedarfsplanung der Fachbereiche nach Ausbildungsberufen. Zum 30.06.2013 befinden sich 68 Auszubildende in einem Ausbildungsverhältnis mit der Stadt.

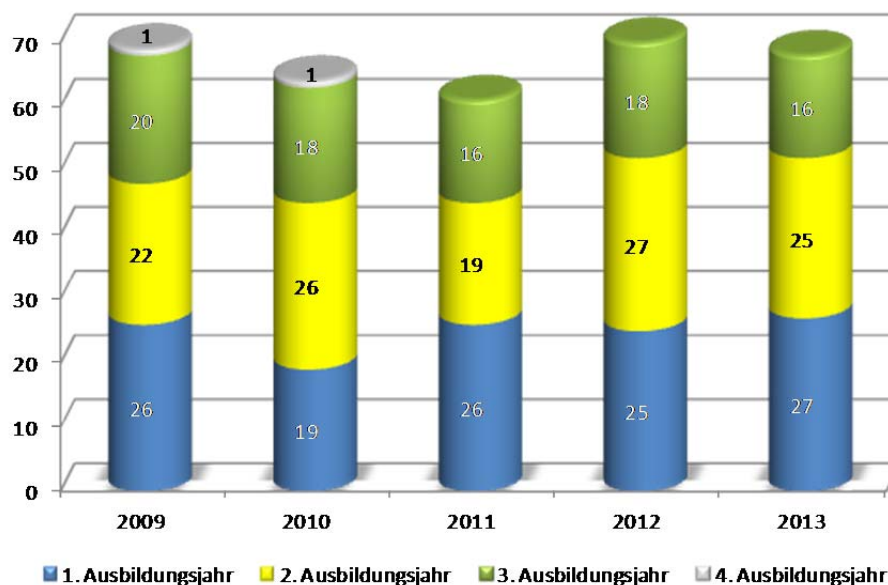


Abbildung 46 - Entwicklung der Azubizahlen der Stadtverwaltung zum Stichtag 30.06. des Jahres

In der folgenden Abbildung sind die Anzahl aller in den Jahren bestehenden Verträge zur Berufsausbildung sowie die Volontariate dargestellt. Seit 2008 wurde in den Berufen Bauzeichner und Informatikkaufmann nicht mehr ausgebildet.

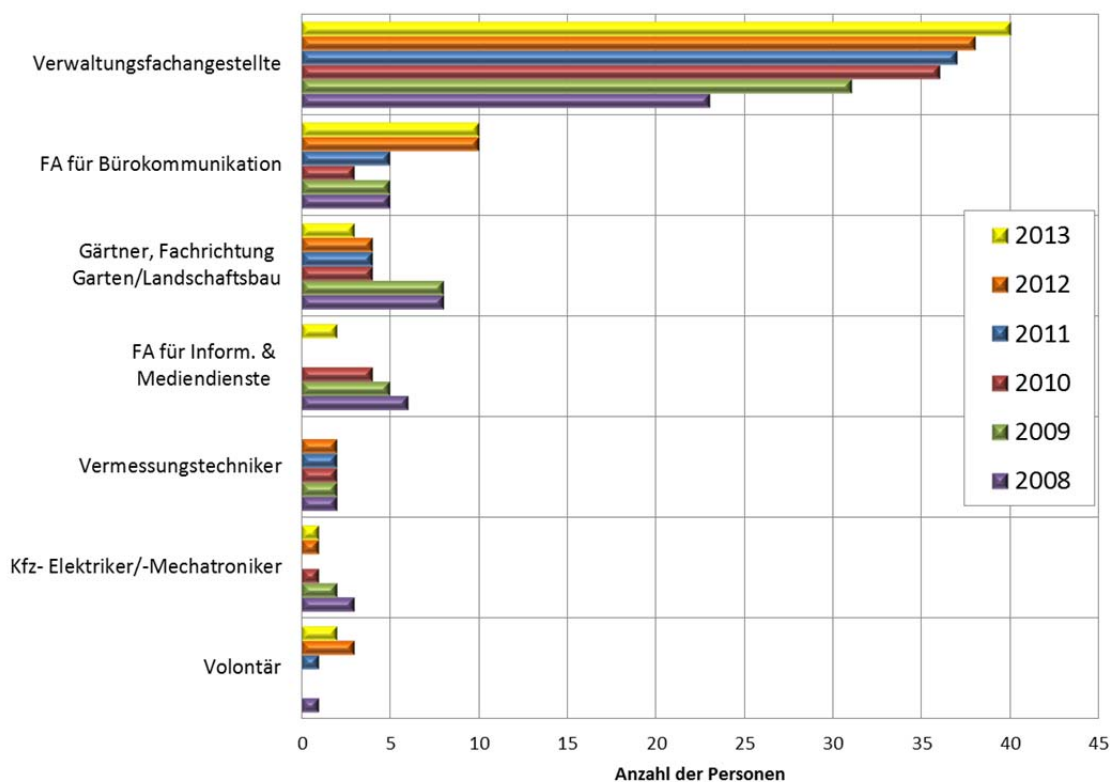


Abbildung 47 - Anzahl der Auszubildenden nach Berufen zum 30.06. des Jahres (ohne Anwärter)

Im Rahmen der Ausbildung für den Feuerwehrtechnischen Dienst der Laufbahngruppe 1 und 2 sowie für den allgemeinen Verwaltungsdienst (Laufbahngruppe 1) wurden folgende Beamtenverhältnisse auf Widerruf geschlossen.

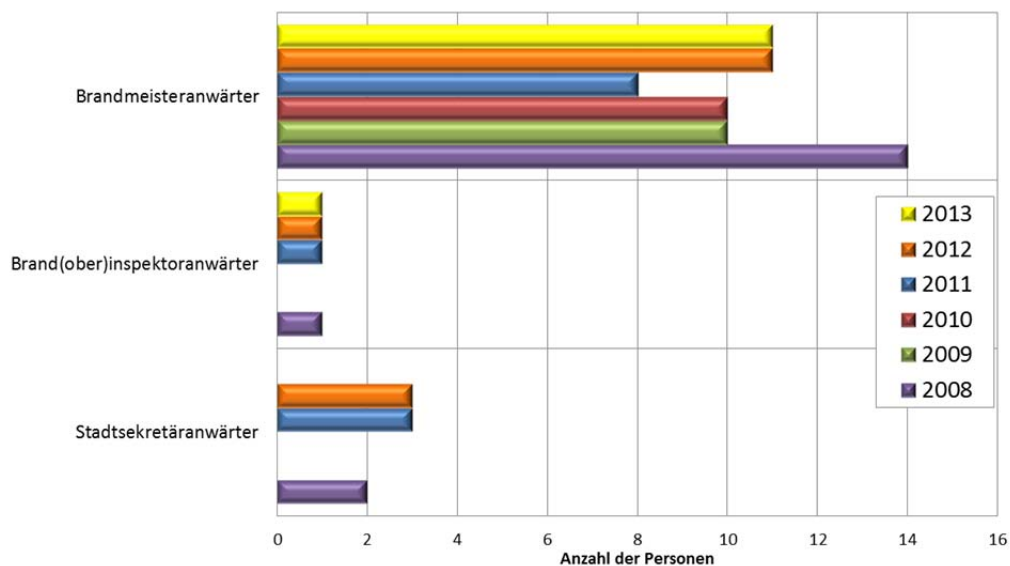


Abbildung 48 - Anzahl der Anwärter zum 30.06. des Jahres

Kontinuierlich wurden und werden Verwaltungsfachangestellte ausgebildet. Nachdem 2010 nicht alle Ausbildungsplätze besetzt werden konnten, wurde ein Azubi-Marketing eingeführt, um den Arbeitgeber Stadtverwaltung für Ausbildungsinteressenten attraktiver zu gestalten (Teilnahme an Projektwochen sowie Messen an verschiedenen Schulen der Stadt, Beteiligung an der Berufsfindungsmesse „Chance“ und ständige Aktualisierung der Internetseiten).

	2008		2009		2010		2011		2012		2013	
	Aus- bildungs- plätze	Be- werber	Aus- bildungs- plätze	Be- werber	Aus- bildungs- plätze	Be- werber	Aus- bildungs- plätze	Be- werber	Aus- bildungs- plätze	Be- werber	Aus- bildungs- plätze	Be- werber
Verwaltungsfachangestellte	21	183	15	261	15	243	16	315	16	296	18	291
FA für Bürokommunikation			8	62	5	40	5	35	3	59	3	59
Gärtner	2	18	1	15	2	26	1	6	1	22	3	22
Vermessungstechniker			2	29								
Kfz-Mechatroniker							1	46				
FA für Medien- und Informationsdienste									2	38		
Stadtsekretäranwärter					3	94						
Brandmeisteranwärter			11	236			11	151			8	155
Brandoberinspektoranwärter							1	18			1	24
Summe	23	201	37	603	25	403	35	571	22	415	33	551

Tabelle 14 - Verhältnis Bewerber zu Ausbildungsplätzen 2008 – 2013 (ohne Volontäre)

In der Berufsfeuerwehr Halle zeichnet sich in den nächsten Jahren ein hoher Personalbedarf ab. Die Bewerberzahlen/Ausbildungsplatz sind jedoch in den letzten Jahren rückläufig. Eine Vielzahl der Bewerber erfüllt nicht ausreichend die Anforderungen der gesetzlich fixierten Vorschriften (APVO-Fw LSA).

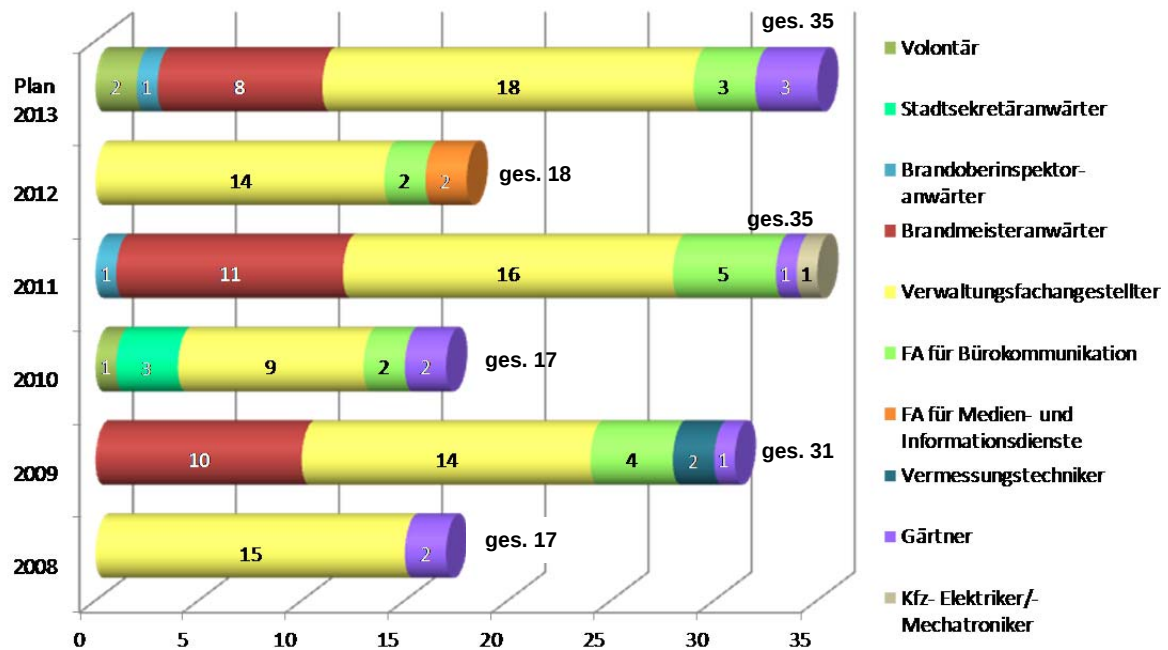


Abbildung 49 - Einstellungen von Auszubildenden ab 2008

Obwohl die Stadtverwaltung im Rahmen verschiedenster Aktivitäten bemüht ist, künftige Auszubildende an die Stadtverwaltung zu binden, kommt es vor (wie z. B. 2012), dass nicht immer alle Ausbildungsplätze besetzt werden können. Hierfür gibt es verschiedene Gründe, so z. B. das Angebot eines weiteren Ausbildungsplatzes außerhalb der Stadtverwaltung; die Entscheidung für ein Studium trotz Ausbildungszusage usw.

5.1.2 Kosten der Ausbildung

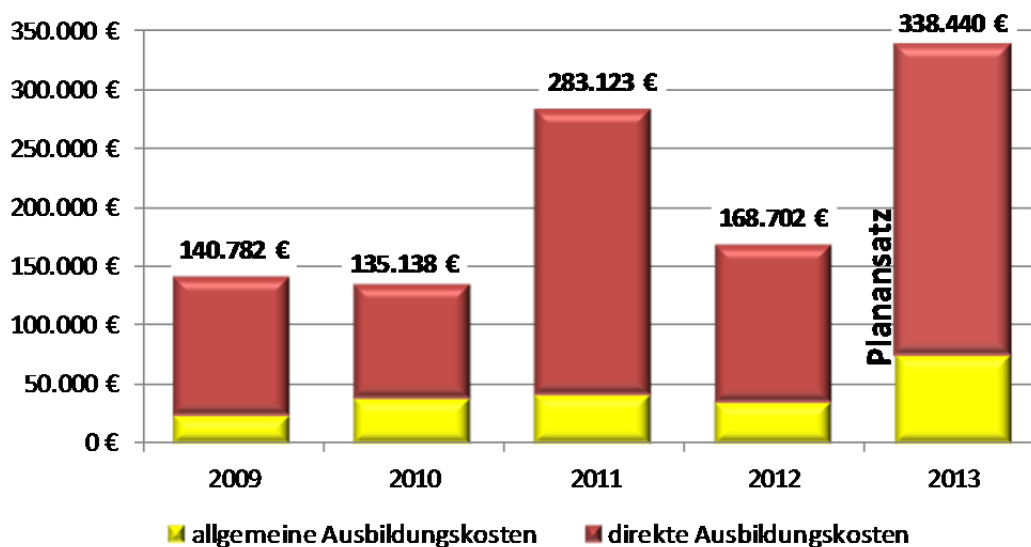


Abbildung 50 - Ausbildungskosten ohne Personalaufwand

Die Schwankungen der Ausbildungskosten zwischen den Jahren resultieren aus den Lehrgangsgebühren für die Brandmeisteranwärter, welche turnusmäßig alle zwei Jahre anfallen.

5.2 Praktika

Die Stadt Halle (Saale) bietet Plätze für Praktika an und betreut diese durch qualifizierte Fachkräfte.

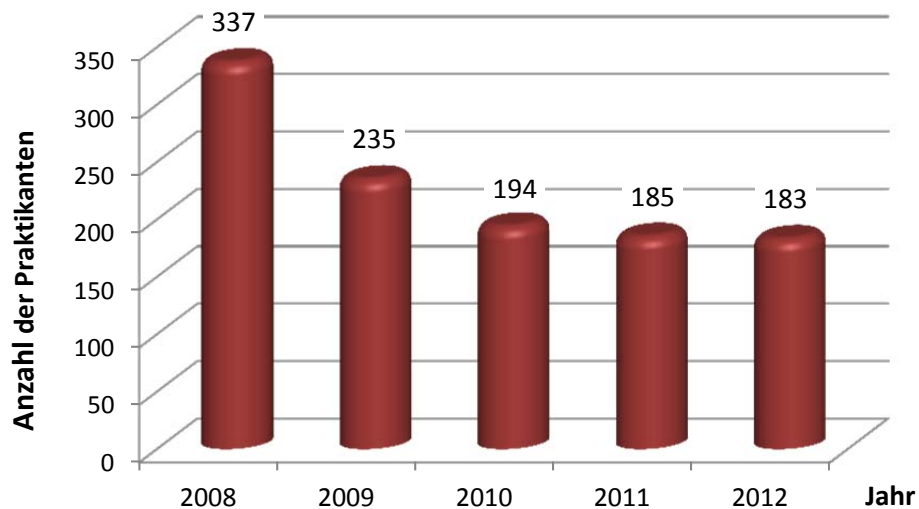


Abbildung 51 - Anzahl Praktikanten

Im Personalbericht 2012 wurden für das Jahr 2011 insgesamt 174 Praktikanten genannt. Da zusätzlich Plätze für Rehapraktikanten aufgenommen wurden, musste die Anzahl 2011 um elf Praktikanten erhöht werden.

Die verschiedenen Praktikumsarten sind in folgender Tabelle ersichtlich:

Praktikumsart	2008	2009	2010	2011	2012
Schüler (inkl. Fachhochschulen)	36	21	35	52	24
Umschüler/Ausbildung	142	89	64	41	13
Studenten (Bachelor/Master)	125	110	72	62	116
Rechtsreferendare	20	14	17	12	17
Aufsteiger/Laufbahnwechsel	14	1	6	7	1
Berufliche Orientierung/ Rehamaßnahmen	k. A.	k. A.	k. A.	11	12
Summe aller Praktikanten	337	235	194	185	183

Tabelle 15 - Aufteilung der Praktikumsarten

In der Abbildung ist weiterhin deutlich erkennbar, dass, im Vergleich zu den Praktika für Schüler und Auszubildende, die studentischen Praktika heute überwiegen. Durch die Universitätsnähe und weiterer Hochschulen im Umkreis ist die Stadt Halle (Saale) für Studenten ein attraktiver Praktikumpartner. Bekräftigt wurde dies auch 2012 durch die Vorstellung auf der Messe „Campus meets Companies“ der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg.

5.3 Fortbildung

Die städtischen Mitarbeiter haben durch die Teilnahme an Qualifizierungen die Möglichkeit, ihr Wissen und ihre Fähigkeiten zu festigen bzw. zu erweitern. Folgende Lehrgänge werden den städtischen Mitarbeitern angeboten:

- **B I** **Beschäftigtenlehrgang I**
(Befähigung für den mittleren allgemeinen Verwaltungsdienst)
- **B II** **Beschäftigtenlehrgang II**
(Befähigung für den gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienst)
- **Kurz LG** **Verwaltungskurzlehrgang**
(für Quereinsteiger oder Absolventen von Fach- und Hochschulen)
- **VwD baut.** **Lehrgang bautechnischer Verwaltungsdienst**
- **Vollzug** **Fachwirt kommunaler Vollzugsdienst**

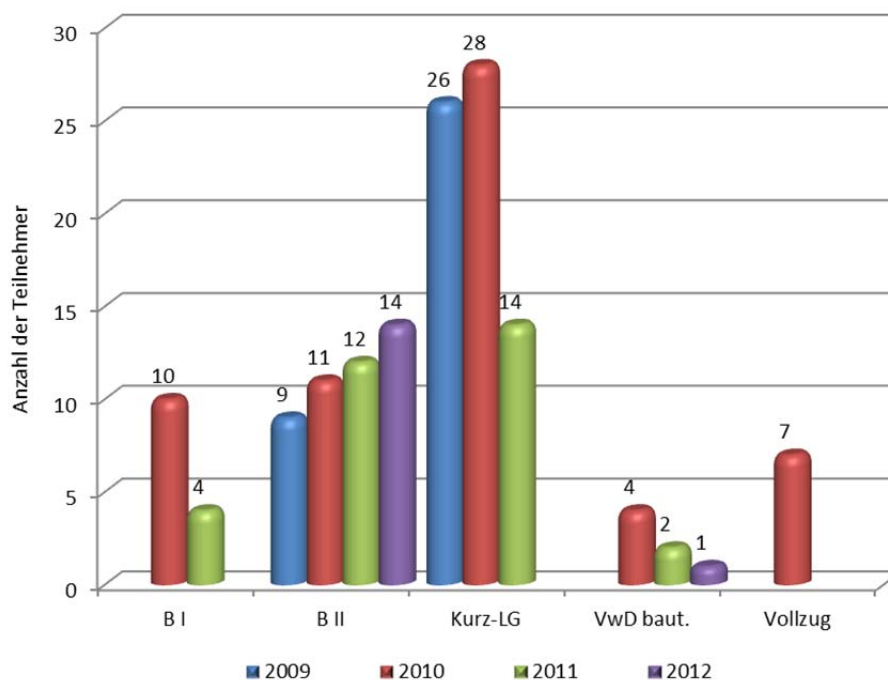


Abbildung 52 - Lehrgänge in den Jahren 2008 – 2012

In den letzten Jahren musste der Bildungsträger Studieninstitut für kommunale Verwaltung (Sikosa e. V.) aufgrund mangelnder Teilnehmerzahl angebotene Lehrgänge B I und B II absagen. Die städtischen Bedarfsmeldungen konnten daher nicht zeitnah vollumfänglich berücksichtigt werden.

In den jährlichen Zielvereinbarungsgesprächen werden Fortbildungsbedarfe ermittelt und als Personalentwicklungsmaßnahme vereinbart. Diese bilden die Grundlage für die Entwicklung der internen Seminarangebote.

Alle hier aufgeführten Datenerhebungen resultieren aus den zentralen Mitteln und werden durch die Fachbereiche beim Fachbereich Verwaltungsmanagement beantragt.

Jahr	Teilnehmer	davon		Verhältnis m/w		Kosten in €
		männlich	weiblich	männl-%	weibl-%	
2008	756	161	595	 21%	 79%	79.228,13
2009	1221	308	913	 25%	 75%	59.953,87
2010	1024	218	806	 21%	 79%	21.117,64
2011	562	143	419	 25%	 75%	61.493,18
2012	343	72	271	 21%	 79%	46.198,73

Tabelle 16 - Teilnehmer an Seminaren nach Qualifizierungskatalog

Im Jahr 2011 wurde erstmals die Workshop-Reihe „In Führung gehen“ angeboten und im Jahr 2012 fortgesetzt.

Ziele des Angebotes sind:

- Die Förderung und Stärkung der Führungs- und Handlungskompetenzen der Mitarbeiter und Führungskräfte, die erstmals eine Führungsposition übernehmen sollen bzw. vor kurzem übernommen haben.
- Die Entwicklung und Stärkung der Führungskompetenz auf 2 Ebenen: Verhalten und Methoden (Handwerkszeug für Führungskräfte).
- Das Führungswissen wird auf eine gemeinsame Basis gestellt und weiterentwickelt.
- Der Erfahrungsaustausch untereinander und mit Führungskräften wird angeregt und unterstützt.

Für Führungskräfte besteht darüber hinaus die Möglichkeit Coaching in Anspruch zu nehmen, um praktische Erfahrungen zu vertiefen und Führungskompetenzen zu stärken.

Hiervon haben 2012 fünf und im laufenden Jahr bislang sechs Führungskräfte Gebrauch gemacht.

6 Gesundheitsmanagement

Der ganzheitliche Ansatz im betrieblichen Gesundheitsmanagement lag auch im Jahr 2012 im Fokus der Arbeit der Gesundheitsmanager, des betriebsärztlichen Dienstes und der Fachkräfte für Arbeitssicherheit. Mit der weiteren Einführung der Unfallverhütungsvorschrift für „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ (DGUV Vorschrift 2) bestimmt die individuelle betriebliche Gefährdung den Umfang der Betreuung. Dabei ist die Gefährdungsbeurteilung das entscheidende Instrument der Betreuungsleistungen. Neben physischen Belastungsfaktoren stellt die Ermittlung der psychischen Fehlbelastungen und das alters-ergonomische Arbeiten besonders bei Eingliederung Langzeiterkrankung einen wesentlich höheren Anteil an Betreuungsaufwand dar. Näheres kann im Gesundheitsbericht „Kompakt 2012“ nachgelesen werden.

6.1 Gesundheitliche Situation der Mitarbeiter in Zahlen

Nr.	Kennzahl	2011	2012
1	Erfasste Beschäftigte (30.06.)	2.573	2.550
2	Anwesenheitsquote	92,40%	92,30%
3	Krankenstandsquote	7,60%	7,70%
4	Sollarbeitstage	643.250	637.500
5	Anwesenheitstage	593.054	586.481
6	Krankentage	50.196	51.019
7	Langzeitkranke Beschäftigte	514	581
8	Krankentage über 6 Wochen (Nr. 6 enthalten)	30.477	28.641
9	Anteil Langzeitkranker am Krankenstand	61%	56%
10	Anzahl Unfälle	73	78

Tabelle 17 - Überblick der gesundheitlichen Situation in der Stadtverwaltung

6.2 Entwicklung Anzahl langzeiterkrankter Mitarbeiter

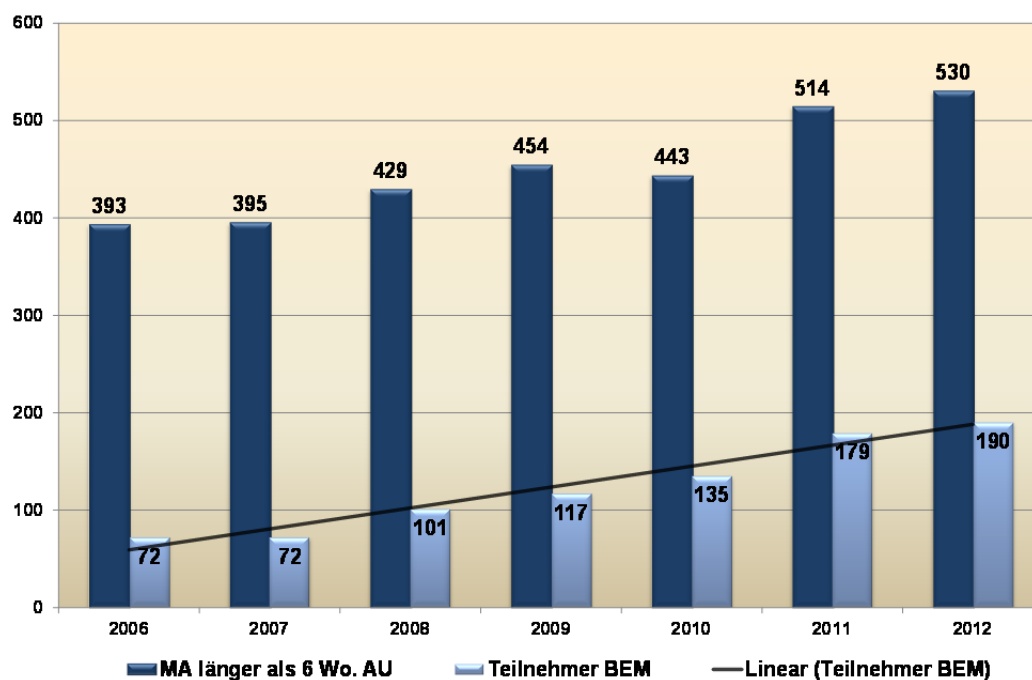


Abbildung 53 - Anzahl von häufig und langzeiterkrankten Mitarbeitern mit BEM-Teilnahme

Die Anzahl der Teilnehmer im betrieblichen Eingliederungsmanagement ist weiterhin steigend. Auffällig hierbei war der auf 36 % steigende Anteil psychischer und psychiatrischer Krankheitsbilder. Diese gehen oft mit hohen Ausfallzeiten von teilweise einem bis über einem Jahr einher und bedürfen eines hohen Betreuungsaufwands für alle am Prozess beteiligten Personen.

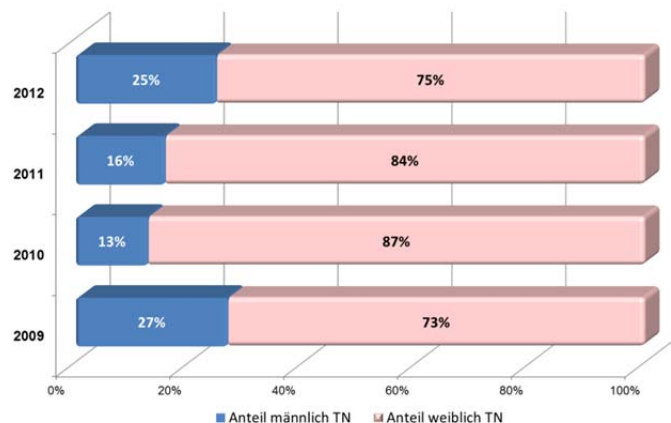


Abbildung 54 - Teilnehmende am BEM nach Geschlecht⁸

Insgesamt fehlten 2012 die Mitarbeiter an 51.019 Tagen wegen Krankheit. Dabei fielen 62 % der Ausfalltage auf 20 % der Belegschaft (481 Langzeitkranke Mitarbeiter). Das bedeutet, dass jeder Erkrankte durchschnittliche 20 Tage krankheitsbedingt abwesend war.

6.3 Maßnahmen im Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM)

Das seit 2004 implementierte betriebliche Eingliederungsmanagement verzeichnet jährlich eine größere Anzahl derer, die nach längerer krankheitsbedingter Abwesenheit den Weg zurück ins Arbeitsleben suchen. Im Jahr 2012 stieg die Anzahl der Mitarbeiter auf 190, die durch das Gesundheitsmanagement Unterstützung erhielten. Sind Mitarbeiter in der Lage, nach überwandener Krankheit ihre bisherige Tätigkeit wieder auf zu nehmen, erfolgt der Arbeitsversuch mit dem Ziel, der völligen Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit, meist unproblematisch und erfolgreich. Benötigte ein Mitarbeiter durch eine gewandelte Leistungsfähigkeit einen anderen Einsatzort, zeigten sich jedoch oft Schwierigkeiten, einen leidensgerechten Arbeitsplatz zu finden. Dabei wurden 36 der Arbeitsplätze mit besonderen Ausstattungen versehen. Im Jahr 2012 waren es häufig Seheinschränkungen die es zu kompensieren galt. Dies geschieht meist durch Zuweisungen oder Bezuschussungen vom Integrationsamt oder der Rehabilitationsträger. 90 % der Eingliederungsfälle enden mit einer erfolgreichen Rehabilitation durch die Umsetzung folgender Maßnahmen⁹:

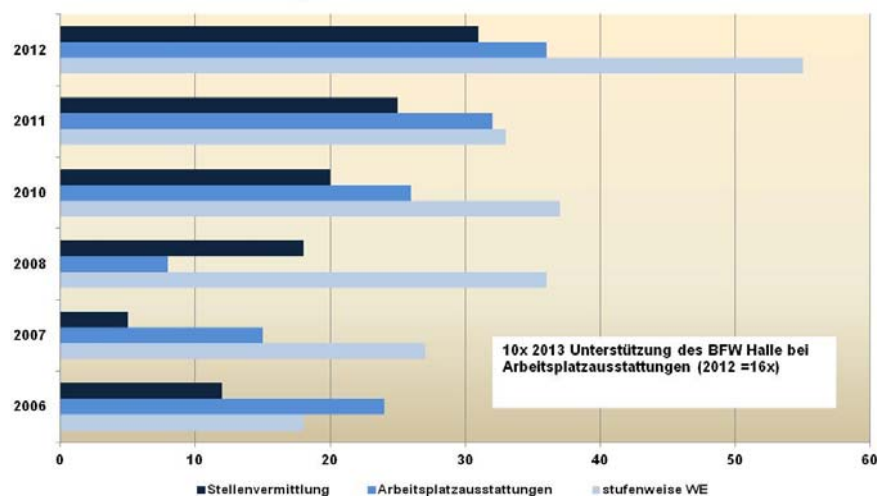


Abbildung 55 - Häufigste Maßnahmen zur Umsetzung BEM

⁸ Stadtratsanfrage V/2013/11788, zu d)

⁹ Stadtratsanfrage V/2013/11788, zu d)

Mitarbeiter und auch Führungskräfte bekamen dabei im Jahr 2012 verstärkt von den Gesundheitsmanagern Unterstützung zu beruflichen, persönlichen und Führungsfragen im Rahmen von Sozial- und Konfliktberatungen des Eingliederungsmanagements.

6.4 Arbeits- und Gesundheitsschutz

6.4.1 Unfallgeschehen

Da alle gemeldeten arbeitsbedingten Unfälle erfasst werden, wird hier nach meldepflichtigen und nicht meldepflichtigen Arbeits- und Wegeunfällen unterschieden.

Das Diagramm Unfälle in der Verwaltung zeigt die Unfälle aller Mitarbeiter der Kernverwaltung ohne EB und Serviceverträge (Stand Dez. 2012).

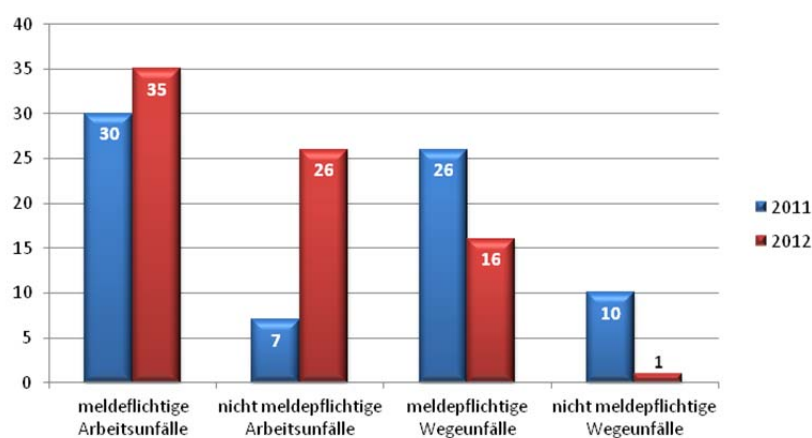


Abbildung 56 - Unfallstatistik 2011 - 2012 (nur Kernverwaltung)

6.4.2 Schwerpunktaktionen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes 2012

Auf folgende Aufgabenschwerpunkte konzentrierte sich der Arbeitssicherheitsdienst in den durchgeführten Gefährdungs- und Arbeitsplatzbeurteilungen 2012:

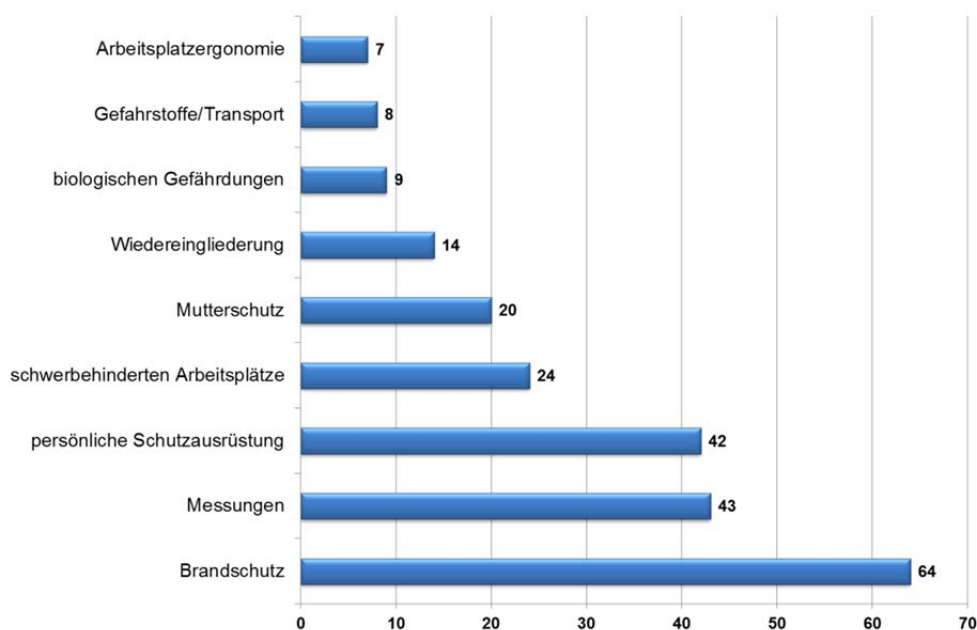


Abbildung 57 - Aufgaben der Arbeits- und Sicherheitsdienstes 2012

6.4.3 Arbeitsmedizinische Untersuchungen

Die Arbeit des Betriebsärztlichen Dienstes, konzentrierte sich 2012 beispielsweise bei:

1. Gefährdungsbeurteilungen an Arbeitsplätzen insbesondere von Schwerbehinderten Mitarbeitenden,
2. der Auswertung von Lärm- und Gefahrstoffmessungen,
3. Belastungserprobungen von Mitarbeitenden z. B. nach langer Krankheit im betrieblichen Eingliederungsmanagement,
4. Impf- und Pflichtuntersuchungsdefiziten und
5. der Durchführung von Pflicht- und Angebotsuntersuchungen

Nachfolgend eine Aufstellung einiger ausgewählter Leistungen aus dem Jahr 2012:

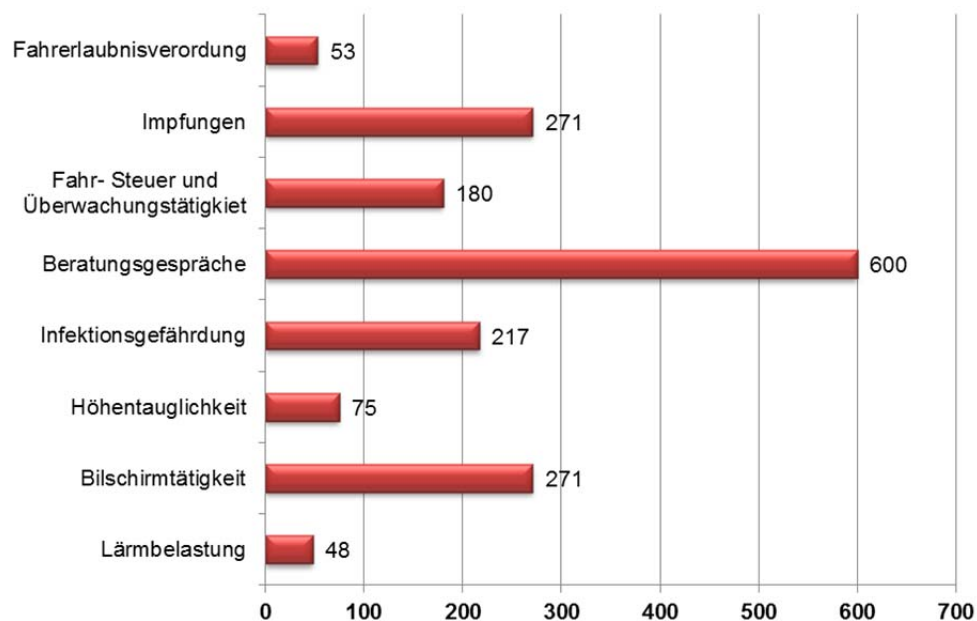


Abbildung 58 - arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen im Jahr 2012

7 Statistiken der Eigenbetriebe

7.1 Eigenbetriebe gesamt

In der folgenden Darstellung sind die städtischen Eigenbetriebe mit der Entwicklung der Vollzeitstellen dargestellt. Im Eigenbetrieb für Arbeitsförderung (EfA) sind neben den Verwaltungsstellen auch Stellen für Maßnahmeteilnehmer enthalten. Im Punkt 7.2 wird der EfA nur mit den Verwaltungsstellen dargestellt.

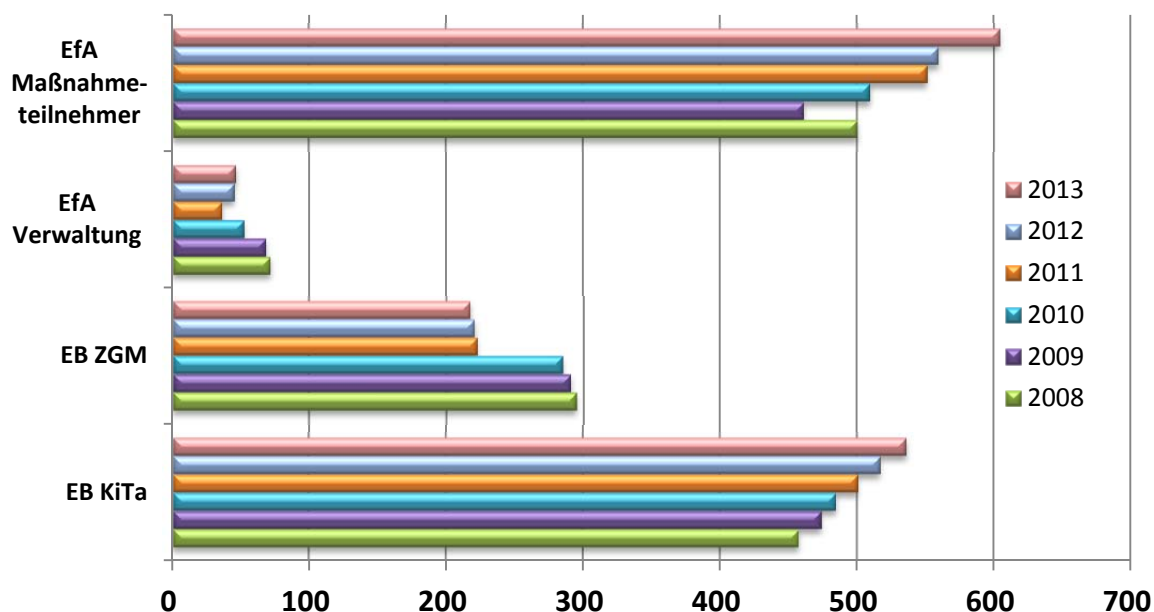


Abbildung 59 - Entwicklung der Vollzeitstellen in den städtischen Eigenbetrieben

in VZS Jahr	EB KiTa	EB ZGM	Efa	
			Verwaltung	Maßnahme- teilnehmer
2008	457,3	294,3	71,0	500,0
2009	473,7	290,3	68,0	461,0
2010	484,3	284,3	52,0	509,0
2011	500,4	222,0	36,0	551,0
2012	516,7	220,0	45,0	559,0
2013	535,5	217,0	46,0	604,0

Tabelle 18 - Vollzeitstellen der Eigenbetriebe 2008 bis 2013

7.2 Eigenbetrieb für Arbeitsförderung

7.2.1 Personalkostenentwicklung

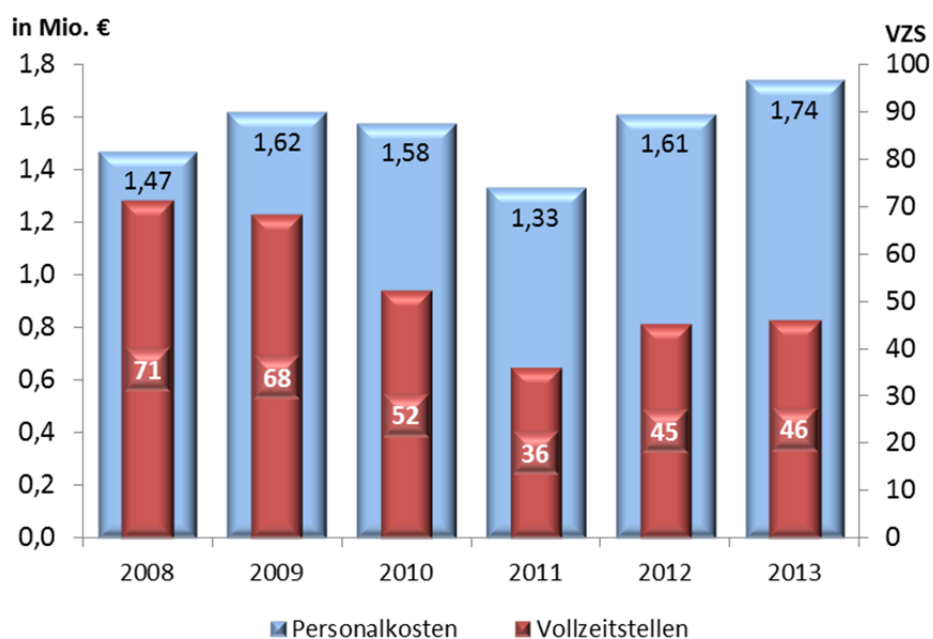


Abbildung 60 - Personalkosten und Vollzeitstellen des EfA

7.2.2 Personalbestand nach Dienstverhältnis

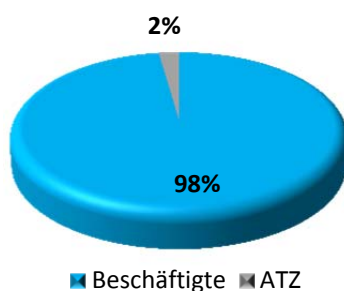


Abbildung 61 - Mitarbeiter nach Dienstverhältnissen EfA

MA nach Dienstverhältnis	Gesamt	Anteil	darunter:		Verhältnis m/w	
			männlich	weiblich	männl-%	weibl-%
Beschäftigte	43	100%	20	23	47%	53%
ATZ-Beschäftigte	1	100%	1	0	100%	0%
Gesamt	44		21	23	48%	52%

Tabelle 19 - Mitarbeiter nach Dienstverhältnis EfA

7.2.3 Entgeltspiegel

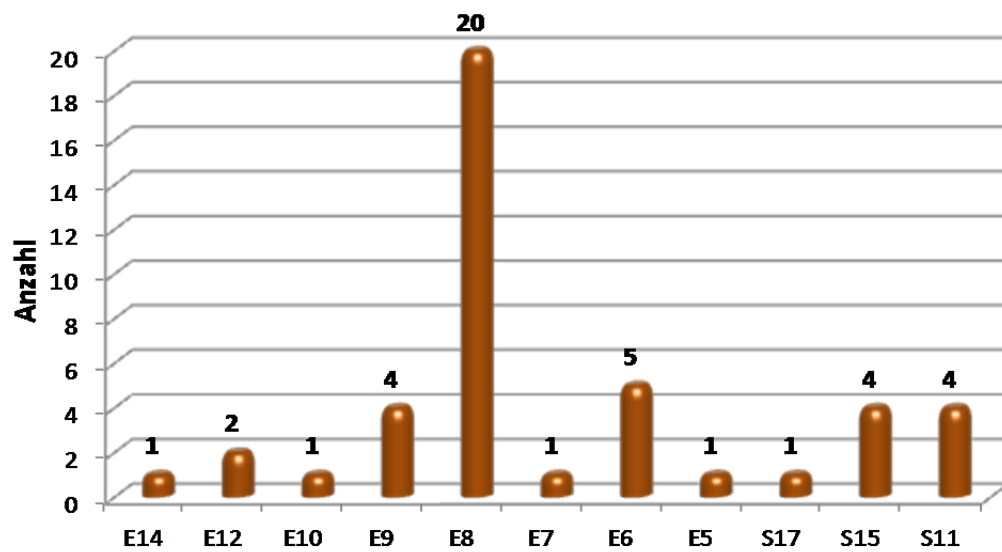


Abbildung 62 - Entgelttabelle für E- und S-Gruppen EfA

7.2.4 Personalbestand nach Geschlecht

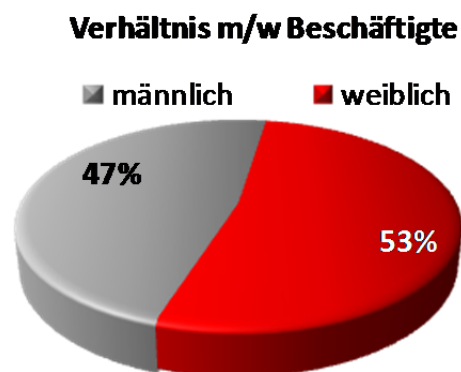


Abbildung 63 - Verhältnis und Anzahl Beschäftigte nach Geschlecht im EfA

7.2.5 Führungskräfte

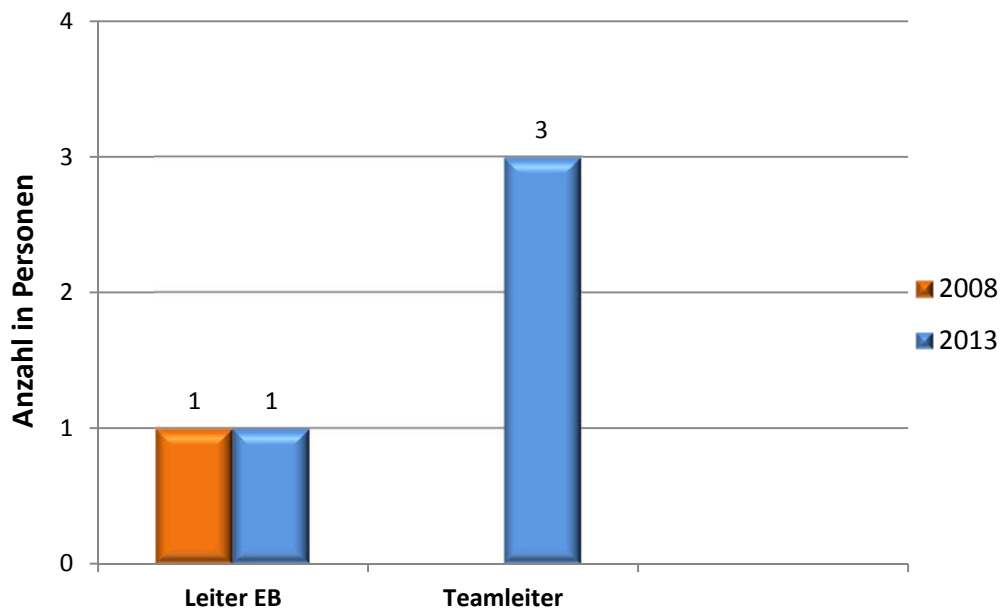


Abbildung 64 - Führungskräfte, Vergleich Anzahl 2008 und 2013

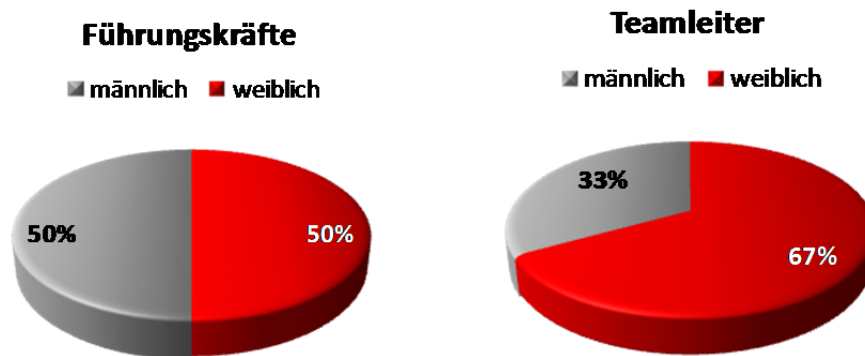


Abbildung 65 - Führungskräfte m/w gesamt

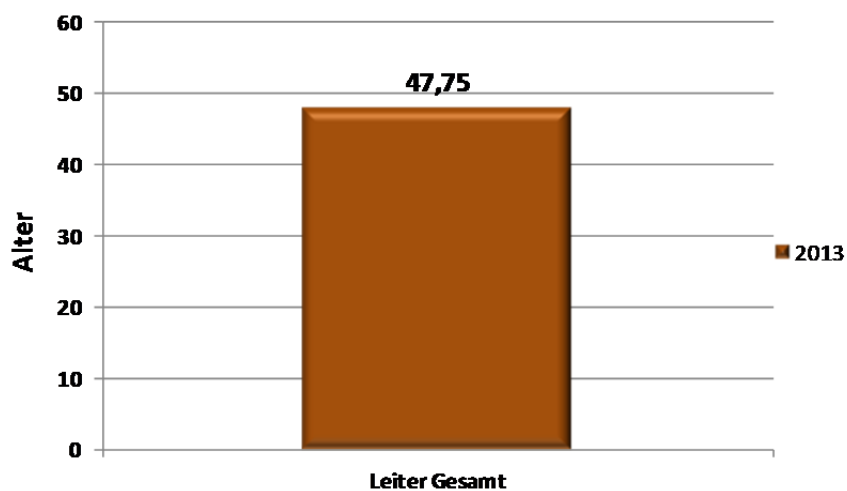


Abbildung 66 - Führungskräfte EfA - Durchschnittsalter

7.2.6 Überblick zum Verhältnis von Voll- und Teilzeit



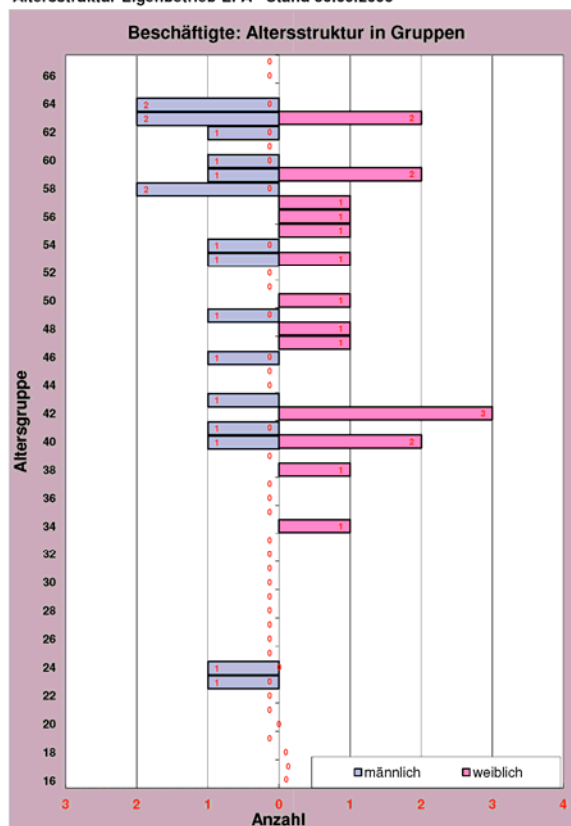
Abbildung 67 - Beschäftigtenverhältnis nach Voll-,Teilzeit und Geschlecht EfA

in Personen	Gesamt		männlich		weiblich	
	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit
Beschäftigte	41	2	19	1	22	1
ATZ	0	1	0	1	0	0
Gesamt	41	3	19	2	22	1

Tabelle 20 - Teilzeit EfA

7.2.7 Altersstruktur

Altersstruktur Eigenbetrieb EFA - Stand 30.06.2008



Altersstruktur für Eigenbetriebe Efa - Stand 30.06.2013

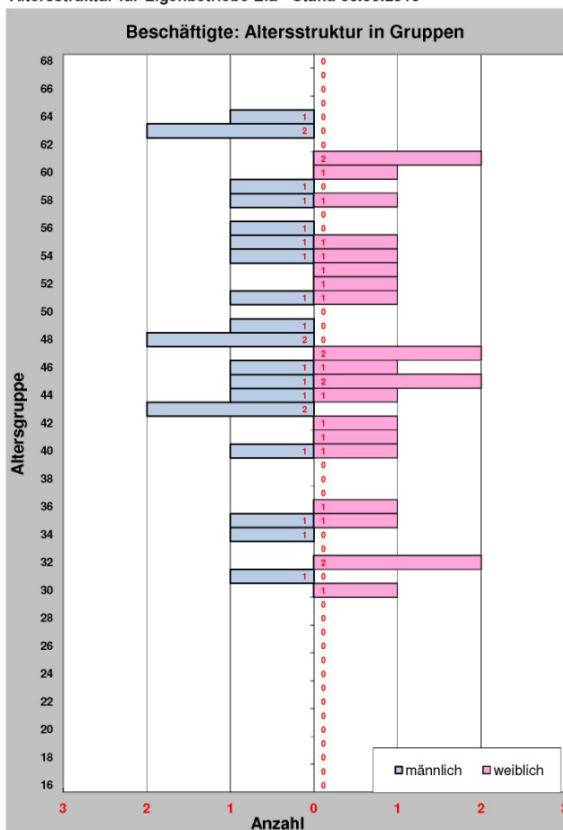


Abbildung 68 - Altersstrukturbaum Efa, 2008/2013

7.2.8 Fachkräfteverlust infolge der demografischen Entwicklung

Jahr	Anleiter	Jahr	QS3/ g.D.	QS2/ m.D.	Summe
2012		2012	1		1
2013	1	2013		1	1
2014	1	2014		1	1
2015		2015			0
2016		2016			0
2017	1	2017		2	2
2018		2018		1	1
2019	1	2019		1	1
2020		2020	1		1
Summe	4	Summe	2	6	8

Tabelle 21 - Ausscheidende Mitarbeiter des EfA nach Berufsgruppe und Qualifikationsstufen

7.3 Eigenbetrieb Kindertagesstätten

7.3.1 Personalkosten

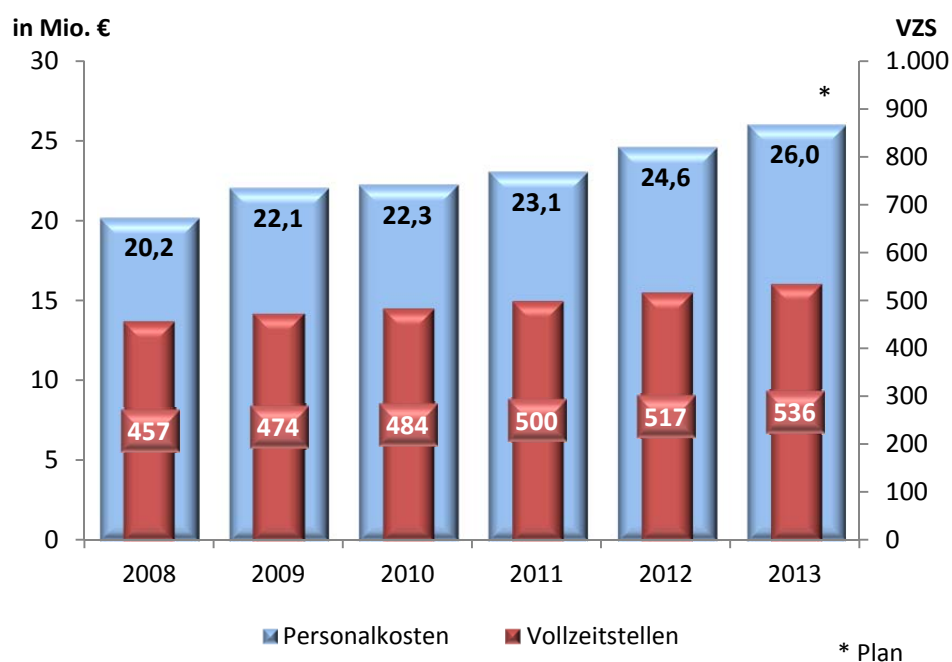


Abbildung 69 - Personalkosten und Vollzeitstellen EB KiTa

7.3.2 Personalbestand nach Dienstverhältnis

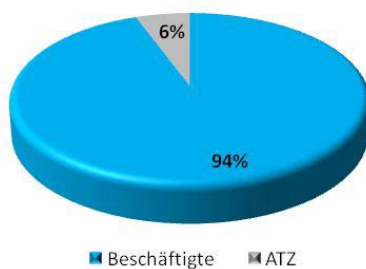


Abbildung 70 - Mitarbeiter nach Dienstverhältnissen EB Kita

7.3.3 Entgeltspiegel

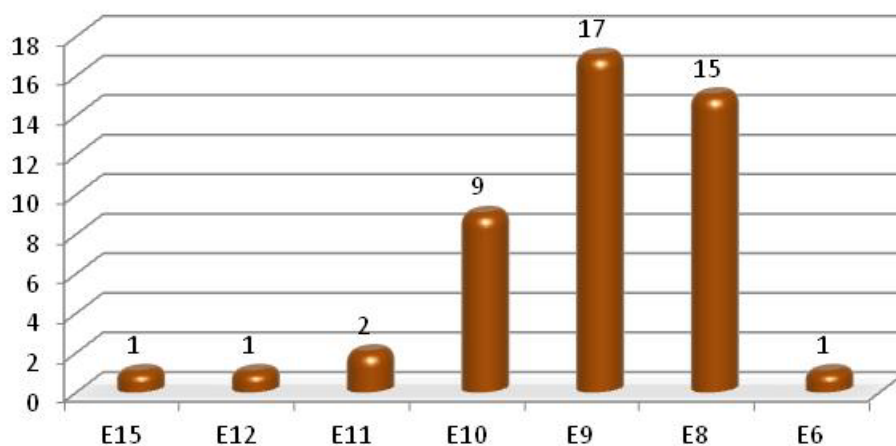


Abbildung 71 - Entgelttabelle für E-Gruppen EB KiTa

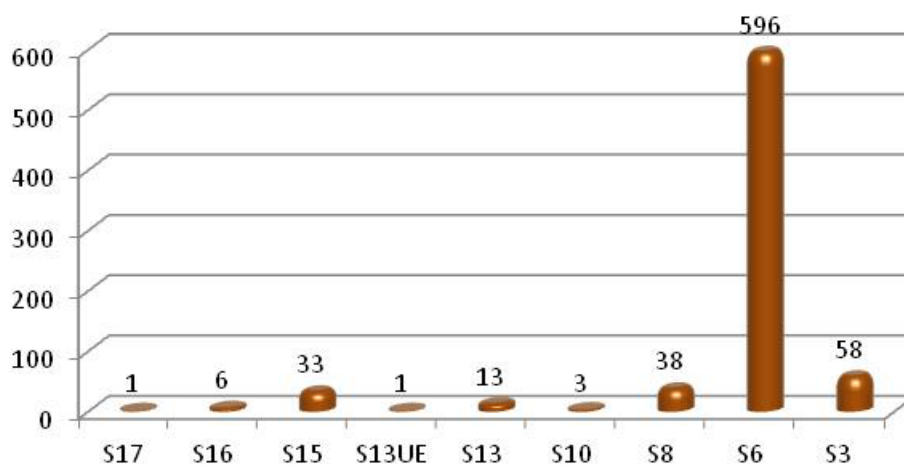


Abbildung 72 - Entgelttabelle für S-Gruppen EB KiTa

7.3.4 Personalbestand nach Geschlecht



Abbildung 73 - Verhältnis und Anzahl Beschäftigte nach Geschlecht im EB KiTa

7.3.5 Führungskräfte

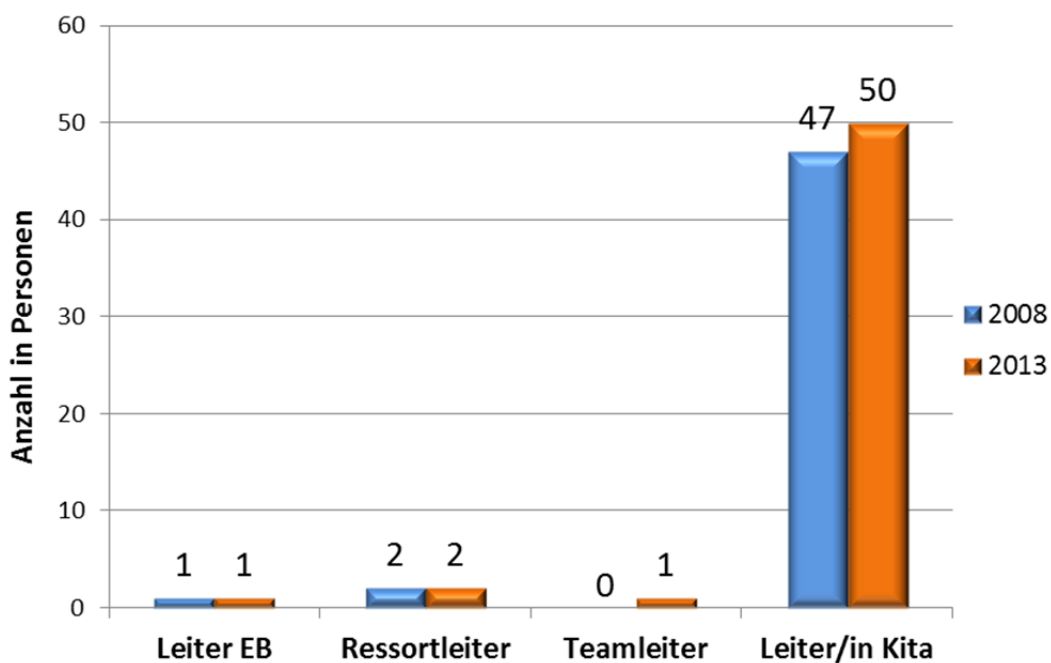


Abbildung 74 - Führungskräfte im EB KiTa, Vergleich Anzahl 2008 und 2012



Führungskräfte in Personen	Gesamt	davon:	
		männlich	weiblich
Leiter EB	1	1	0
Abteilungsleiter	2	0	2
Teamleiter	1	0	1
Leiter/in Kita	50	1	49
Leiter Gesamt	54	2	52

Abbildung 75 - Führungskräfte m/w gesamt, EB KiTa

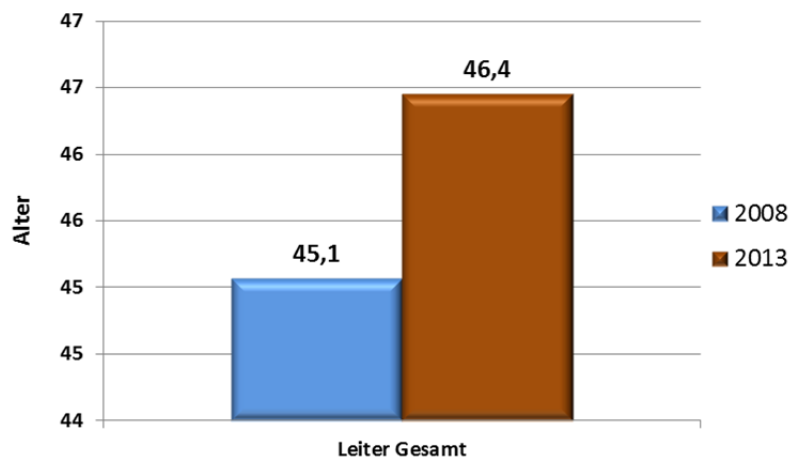


Abbildung 76 - Führungskräfte EB KiTa - Durchschnittsalter

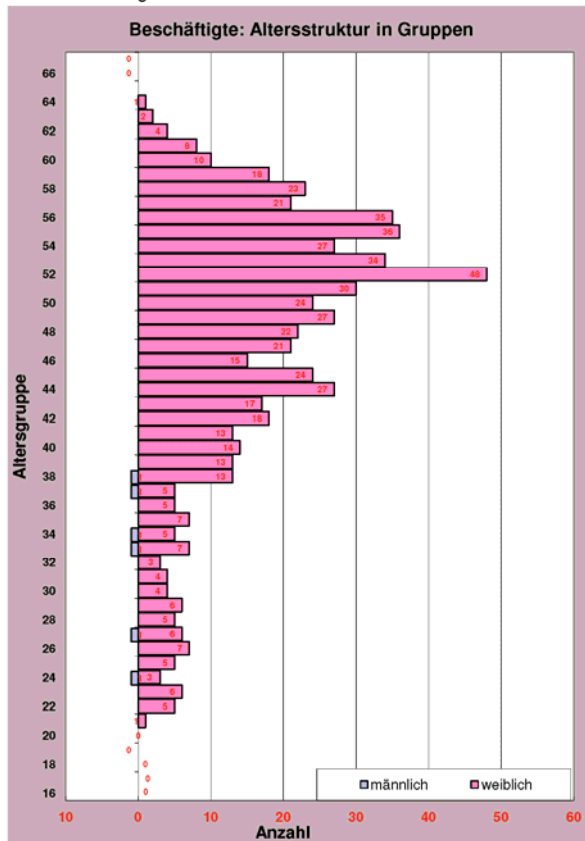
7.3.6 Überblick zum Verhältnis von Voll- und Teilzeit



Abbildung 77 - Teilzeitverhältnis Beschäftigte nach Geschlecht, EB KiTa

7.3.7 Altersstruktur

Altersstruktur Eigenbetrieb KITA - Stand 30.06.2008



Altersstruktur Eigenbetrieb für Kita - Stand 30.06.2013

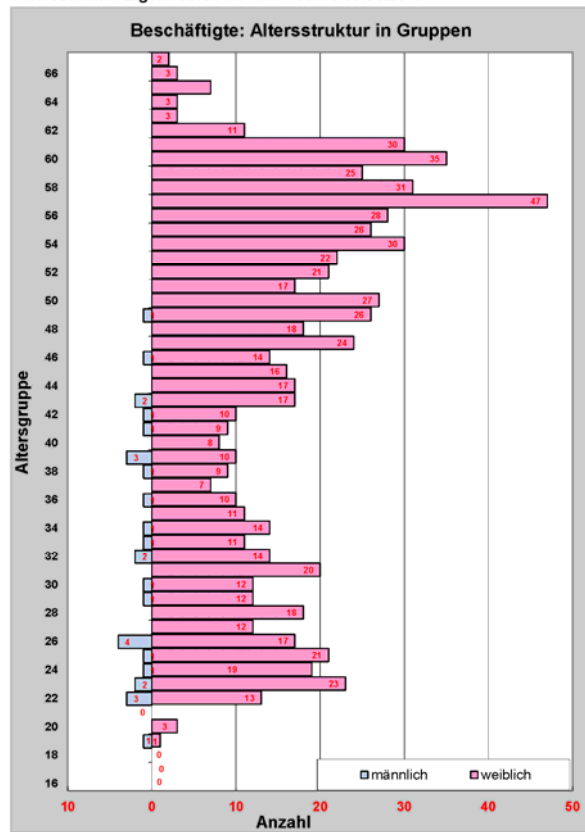


Abbildung 78 - Altersstrukturbaum EB Kita 2008/2013

7.3.8 Altersteilzeit

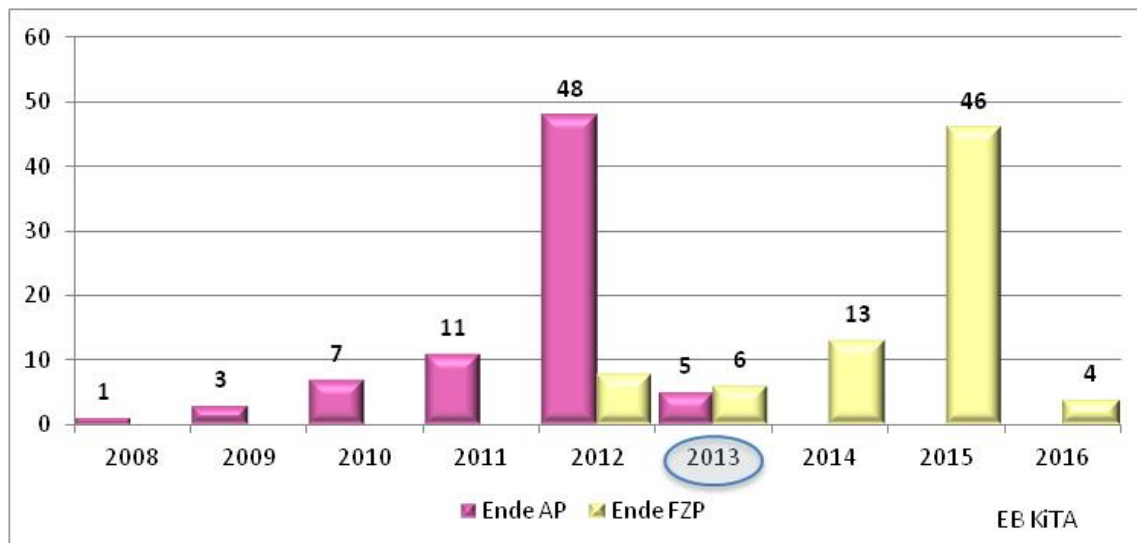


Abbildung 79 - Ende der Arbeits- und Freistellungsphase nach Jahren im EB KiTa

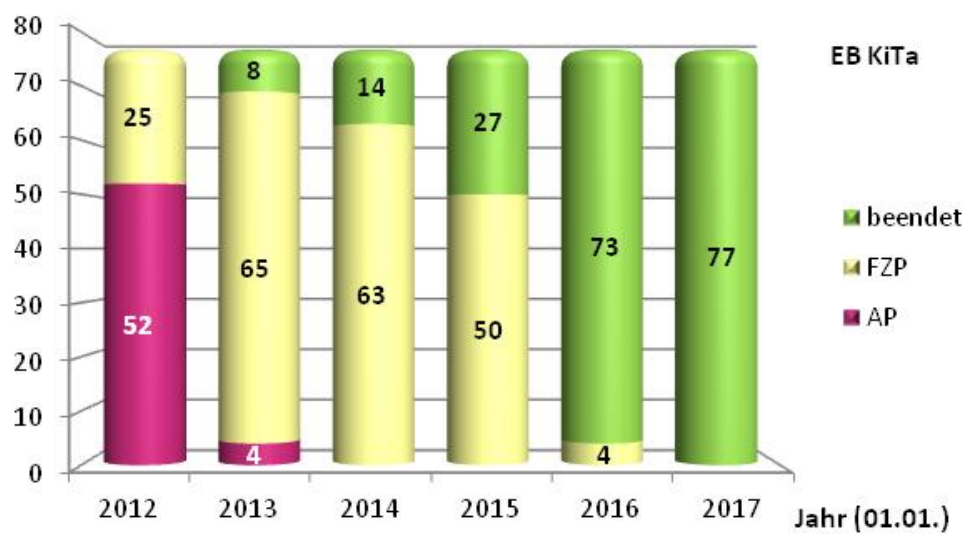


Abbildung 80 - Verlauf der ATZ-Fälle im EB KiTa zum jährlichen Stichtag 01.01.

7.4 Eigenbetrieb Zentrales Gebäudemanagement

7.4.1 Personalkostenentwicklung

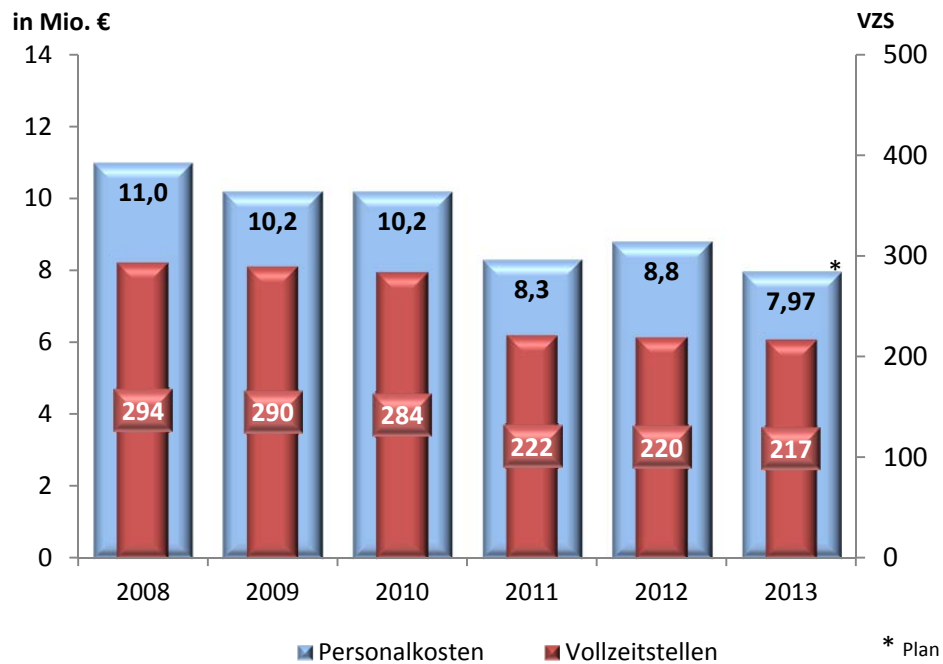


Abbildung 81 - Personalkosten und Vollzeitstellen des EB ZGM

7.4.2 Personalbestand nach Dienstverhältnis

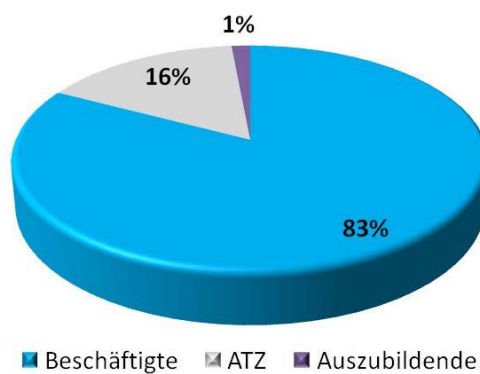


Abbildung 82 - Mitarbeiter nach Dienstverhältnissen, EB ZGM

7.4.3 Entgeltspiegel

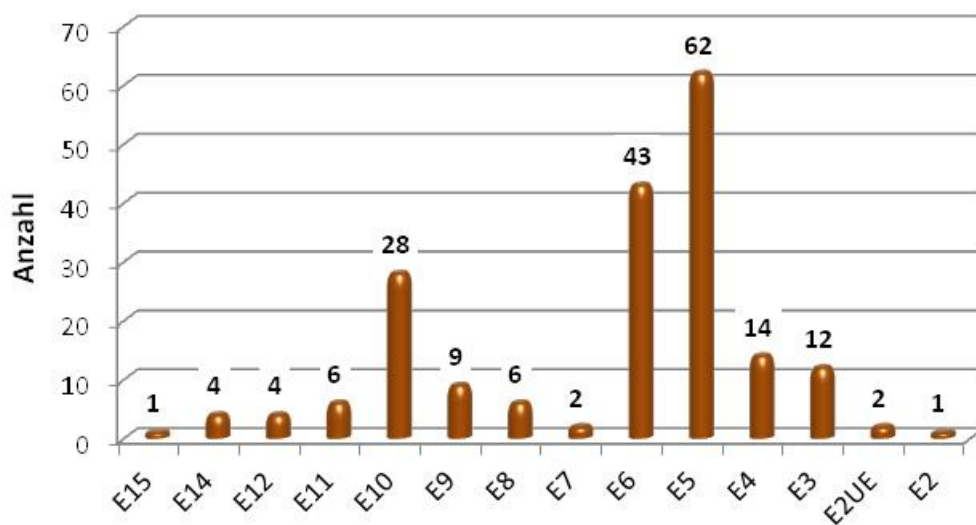


Abbildung 83 - Entgelttabelle für E-Gruppen, EB ZGM

7.4.4 Personalbestand nach Geschlecht



Abbildung 84 - Verhältnis und Anzahl Beschäftigte nach Geschlecht, EB ZGM

7.4.5 Führungskräfte

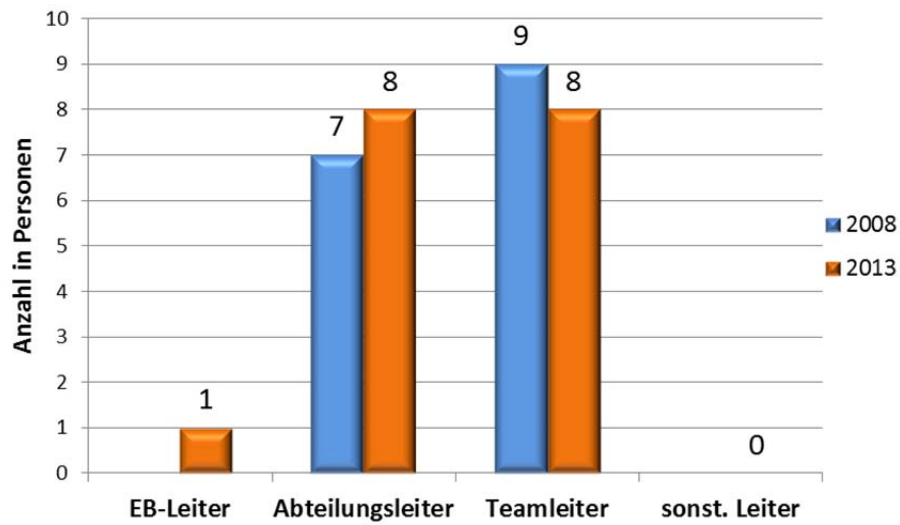


Abbildung 85 - Anzahl der Führungskräfte, EB ZGM

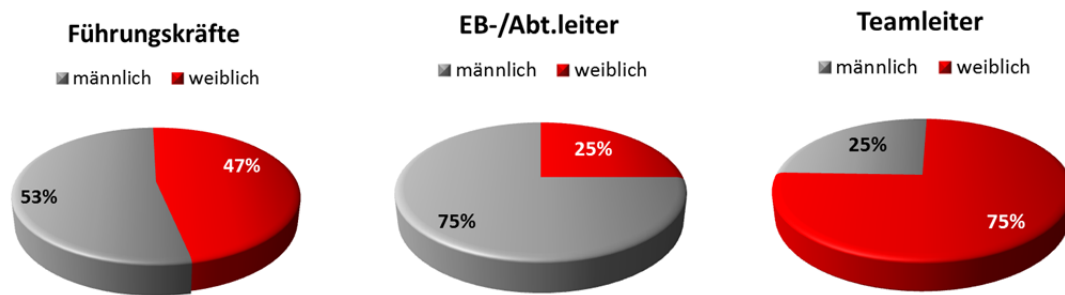


Abbildung 86 - Verhältnis Führungskräfte nach Geschlecht, EB ZGM

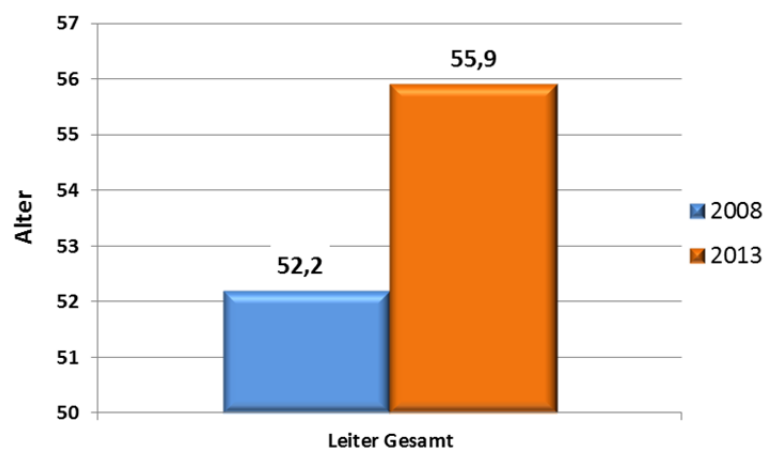


Abbildung 87 - Führungskräfte EB ZGM -Durchschnittsalter

7.4.6 Überblick zum Verhältnis von Voll- und Teilzeit

	Gesamt		männlich		weiblich	
	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit m	Teilzeit m	Vollzeit w	Teilzeit w
Beamte	0	0	0	0	0	0
Beschäftigte	41	126	28	101	13	25
ATZ	0	32	0	21	0	11
Auszubildende	3	0	0	0	3	0
Gesamt	44	158	28	122	16	36

Tabelle 22 - Beschäftigtenverhältnis nach Voll-,Teilzeit und Geschlecht, EB ZGM

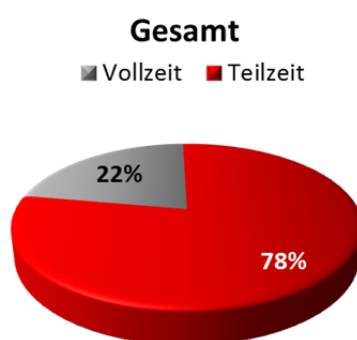
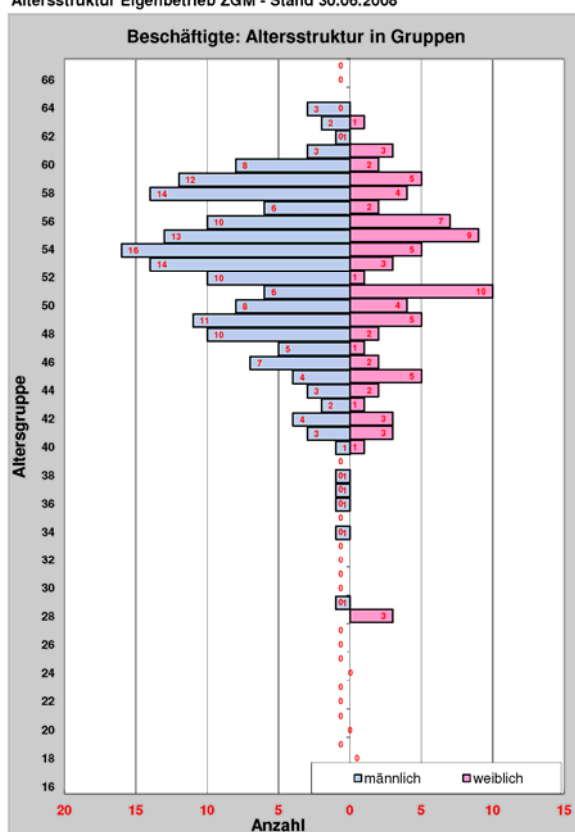


Abbildung 88 - Teilzeit im EB ZGM

7.4.7 Altersstruktur

Altersstruktur Eigenbetrieb ZGM - Stand 30.06.2008



Altersstruktur Eigenbetrieb für ZGM - Stand 30.06.2013

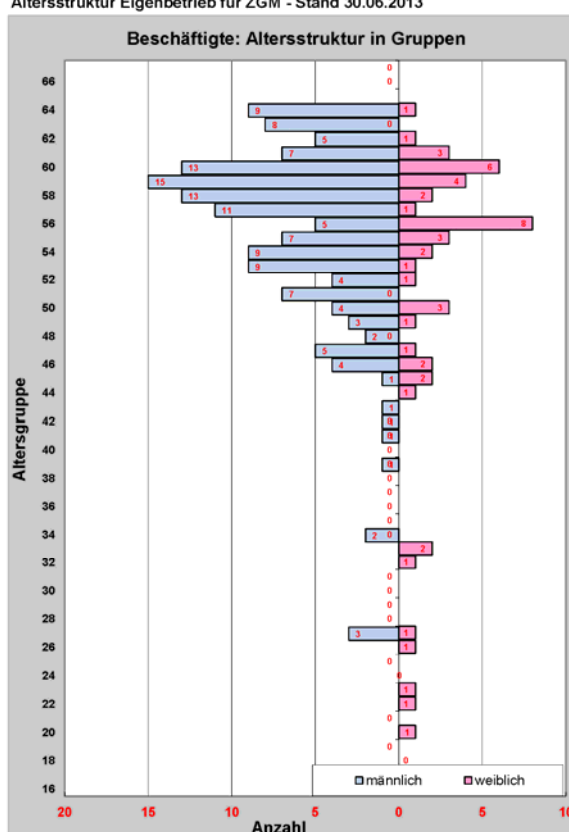


Abbildung 89 - Altersstrukturbaum EB ZGM, 2008/2013

7.4.8 Altersteilzeit

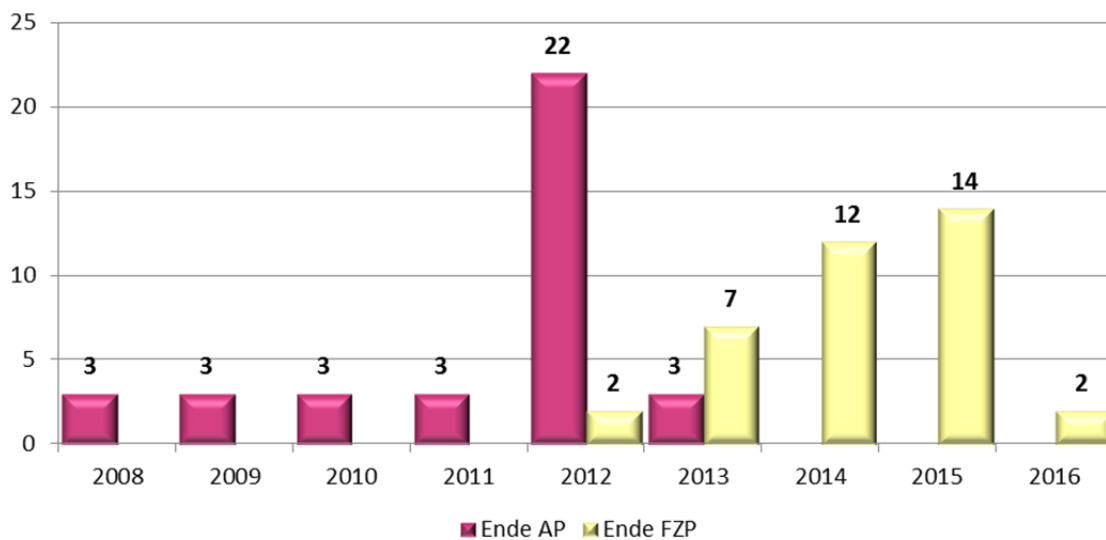


Abbildung 90 - Ende der Arbeits- und Freistellungsphase nach Jahren im EB ZGM

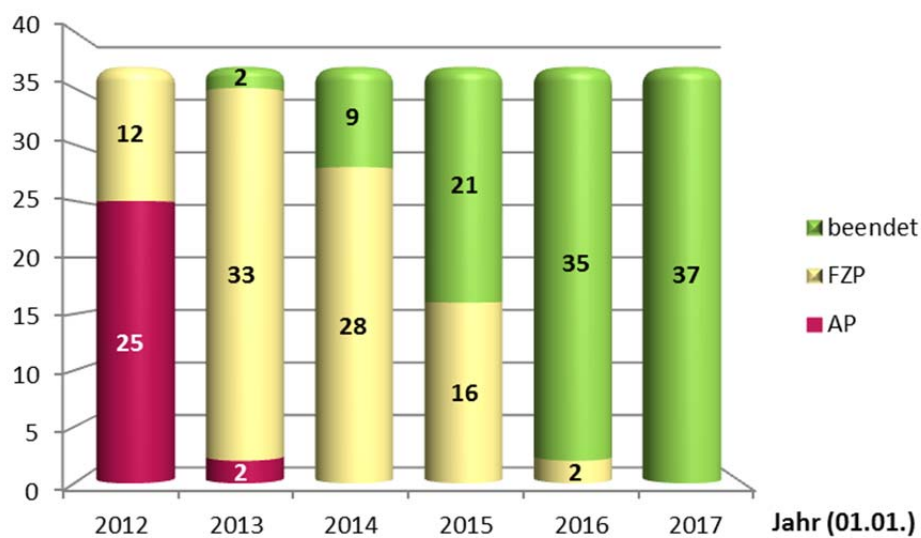


Abbildung 91 - Verlauf der ATZ-Fälle im EB ZGM zum jährlichen Stichtag 01.01.

7.5 Krankenstand in den Eigenbetrieben

Grund	Fälle EB Efa	Anteil m	Anteil w	Fälle EB Kita	Anteil m	Anteil w	Fälle EB ZGM	Anteil m	Anteil w
Beschäftigungsverbot	0	0%	0%	15	0%	100%	0	0%	0%
Mutterschutz	0	0%	0%	26			0	0%	0%
davon: Beschäftigte	0	0%	0%	26	0%	100%	0	0%	0%
Beamte	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%	0%
Elternzeit	0	0%	0%	28	7%	93%	0	0%	0%
Kind krank	6	50%	50%	327	2%	98%	9	22%	78%
Sonderurlaub unbezahlt	0	0%	0%	2	0%	100%	1	0%	100%
ruhendes AV >78 Wo. krank	0	0%	0%	3	0%	100%	0	0%	0%
befrist. Erwerbsunfähigkeitsrente	0	0%	0%	11	0%	100%	3	100%	0%
Summe Fehlzeiten	6	50%	50%	412	2%	98%	13	38%	62%

Tabelle 23 - Auswahl Abwesenheiten der Eigenbetriebe vom 01.01.-31.12.2012

Grund	Fälle EB Efa	Durchschnittl. Kalendertage je Fall	Fälle EB Kita	Durchschnittl. Kalendertage je Fall	Fälle EB ZGM	Durchschnittl. Kalendertage je Fall
Beschäftigungsverbot	0	0	15	55	0	0
Mutterschutz	0	0	26	69	0	0
davon: Beschäftigte	0	0	26	61	0	0
Beamte	0	0	0	0	0	0
Elternzeit	0	0	28	186	0	0
Kind krank	6	2	327	3	9	3
Sonderurlaub unbezahlt	0	0	2	8	1	366
ruhendes AV >78 Wo. krank	0	0	3	237	0	0
befrist. Erwerbsunfähigkeitsrente	0	0	11	296	3	0
Summe Fehlzeiten	6		412		13	

Tabelle 24 - Durchschnittliche Kalendertage durch Fehlzeiten in den Eigenbetrieben 2012

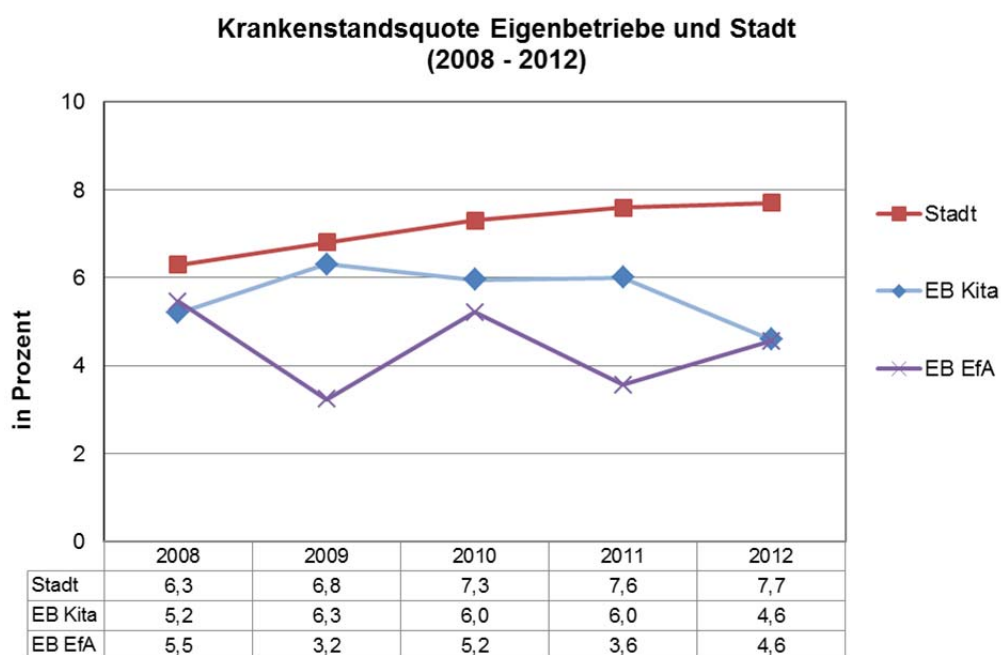


Abbildung 92 - Krankenstandsquote der Kernverwaltung und der Eigenbetriebe

7.6 Einstellungen und Austritte in den Eigenbetrieben

Grund	EB KiTa	EB ZGM	EB EfA	Gesamt
Neueinstellungen	62			62
Neueinstellungen Auszubildende		2		2
Neueinstellungen (befristet)	41	7	14	62
Summe Neueinstellungen	103	9	14	126
Übergang Kernverwaltung - Eigenbetriebe			3	3
Summe Einstellungen tarift. Besch. und Beamte	103	9	17	129
Saldo (= +Einstellungen -Austritte)	60	1	3	64

Tabelle 25 - Einstellungen in den Eigenbetrieben

Grund	EB KiTa	EB ZGM	EB EfA	Gesamt EB
Vertragsablauf	5		4	9
Allgemeine Altersgrenze/Vorz. Ruhestand	8	4		12
Dauernde Erwerbsunfähigkeit (EU-Rente)	1	1		2
Tod				
Kündigung durch Arbeitgeber	5	1		6
Kündigung durch Arbeitnehmer	14	2	6	22
Auflösungsvertrag	10			10
Summe Dienstaustritte	43	8	10	61
Übergang Kernverwaltung - Eigenbetriebe			4	7
Summe Austritte tarift. Besch. und Beamte	43	8	14	68

Tabelle 26 - Austritte in den Eigenbetrieben

8 Statistiken des Jobcenter (Städtische Mitarbeiter)

8.1 Jobcenter Halle (Saale)

8.1.1 Personalkostenentwicklung

Die Personalkosten des Jobcenters sind im städtischen Personalaufwand enthalten und sind somit unter Punkt 2.1, Abbildung 8 mit dargestellt.

8.1.2 Personalbestand nach Dienstverhältnis

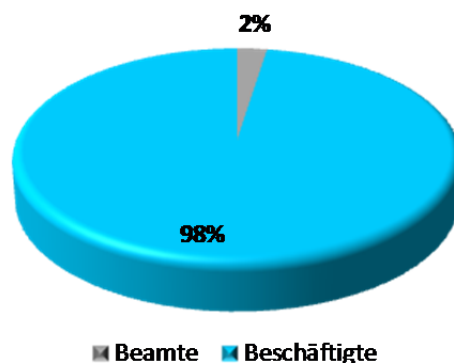


Abbildung 93 - Mitarbeiter nach Dienstverhältnissen im Jobcenter

MA nach Dienstverhältnis	Gesamt	Anteil	darunter:		Verhältnis m/w	
			männlich	weiblich	männl-%	weibl-%
Teilergebnis Beamte	4	3%	1	3	25%	75%
Teilergebnis Beschäftigte	156	98%	23	133	15%	85%
Gesamt	160	100%	24	136	15%	85%

Tabelle 27 - Mitarbeiter nach Dienstverhältnis im Jobcenter

8.1.3 Entgeltspiegel

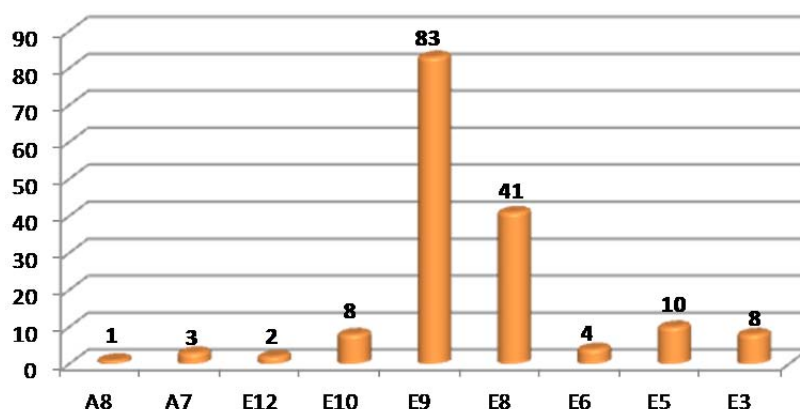


Abbildung 94 - Entgelttabelle für E-Gruppen und Besoldung des Jobcenters

8.1.4 Personalbestand nach Geschlecht

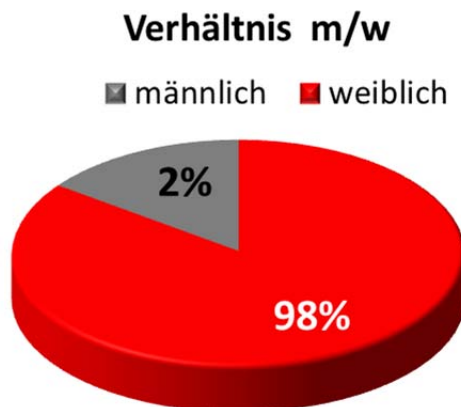


Abbildung 95 - Verhältnis und Anzahl Beschäftigte nach Geschlecht im Jobcenter

8.1.5 Führungskräfte

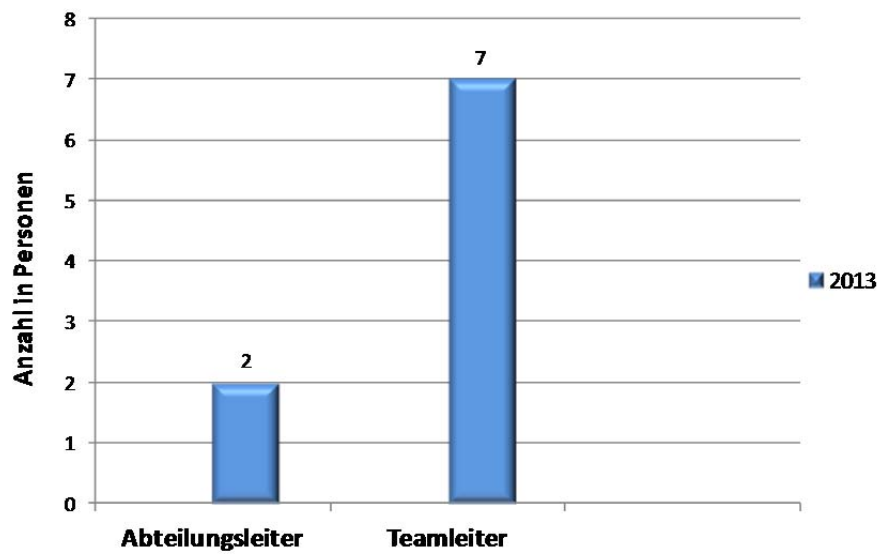


Abbildung 96 - Führungskräfte 2013



Abbildung 97 - Führungskräfte m/w gesamt

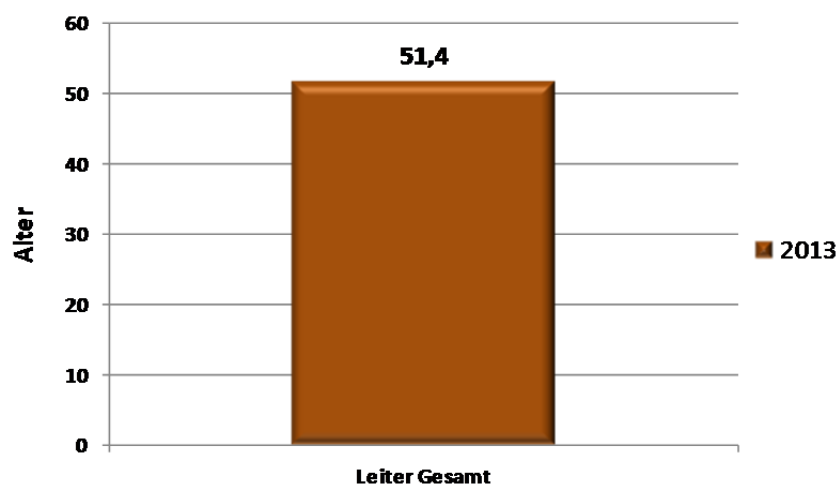


Abbildung 98 - Führungskräfte des Jobcenters - Durchschnittsalter

8.1.6 Überblick zum Verhältnis von Voll- und Teilzeit

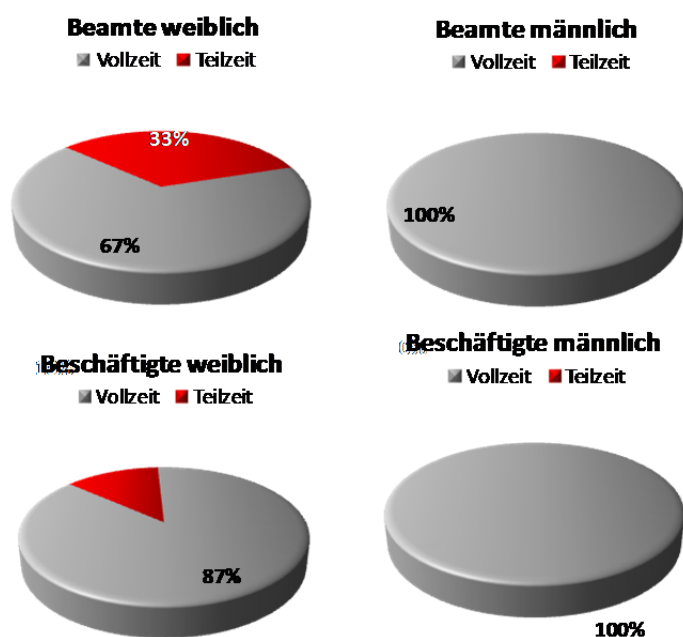


Abbildung 99 - Verhältnis nach Voll-, Teilzeit und Geschlecht Jobcenter

in Personen	Gesamt		männlich		weiblich	
	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit m	Teilzeit m	Vollzeit w	Teilzeit w
Beamte	3	1	1	0	2	1
Beschäftigte	139	17	23	0	116	17
Gesamt	142	18	24	0	118	18

Tabelle 28 - Teilzeit Jobcenter

8.1.7 Altersstruktur

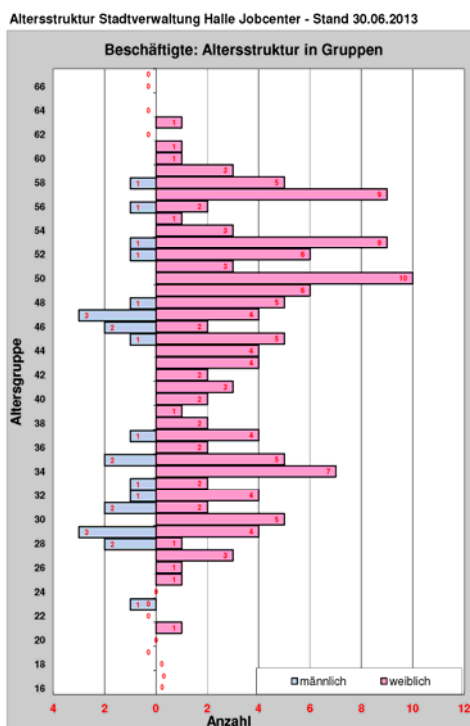


Abbildung 100 - Altersstrukturbaum Jobcenter, 2013

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Abbildung 1	- Organigramm mit Dezernatsverteilung bis November 2012	6
Abbildung 2	- Organigramm mit Geschäftsbereichsverteilung ab Dezember 2012	7
Abbildung 3	- Dezernate und Geschäftsbereiche	8
Abbildung 4	- Fusionen von Ämtern zu Fachbereichen	8
Abbildung 5	- Vollzeitstellen der Kernverwaltung und Eigenbetriebe	9
Abbildung 6	- Vollzeitstellen der Kernverwaltung, Anzahl 2002 – 2013	9
Abbildung 7	- Anteil der Personalkosten am VWHH, ab 2012 am ordentlichen Aufwand	11
Abbildung 8	- Verlauf der Ost/West-Angleichung und der Tarifsteigerungen	12
Abbildung 9	- Entwicklung der Personalaufwendungen und Vollzeitstellen	12
Abbildung 10	- Personalkostenreduzierung und Stellenabbau durch HHKO I-III (doppisch)	13
Abbildung 11	- Personalkosten- und Stelleneinsparungen HHKO IV (doppisch ab 2012)	14
Abbildung 12	- Anzahl der Mitarbeiter nach Dienstverhältnis 2008 – 2013	14
Abbildung 13	- Personalbestand nach Dienstverhältnis, Vergleich 2008 und 2013	15
Abbildung 14	- Besoldungsspiegel Beamte (ohne Wahlbeamte) 2013	16
Abbildung 15	- Entgeltsspiegel tariflich Beschäftigte 2013	17
Abbildung 16	- Entgeltsspiegel Sozial- und Erziehungstarif 2013	17
Abbildung 17	- Entwicklung der Aufteilung nach Geschlecht	18
Abbildung 18	- Fachbereiche mit dem geringsten Frauenanteil	18
Abbildung 19	- Anteil männlich/weiblich nach Qualifikationsstufen	18
Abbildung 20	- Personalbestand je Dienstverhältnis nach Geschlecht – 2013 und 2008	19
Abbildung 21	- Führungskräfte (Kernverwaltung ohne Wahlbeamte), Vergleich 2008 und 2013	20
Abbildung 22	- Führungskräfte m/w gesamt 2008 und 2013	20
Abbildung 23	- Führungskräfte m/w Einzeldarstellung nach Funktion 2013 und 2008	21
Abbildung 24	- Führungskräfte (nur Fachbereichs- und Abteilungsleiter) mit Kindern	21
Abbildung 25	- Führungskräfte Durchschnittsalter in den Funktionen	22
Abbildung 26	- Teilzeitverhältnis gesamt 2013 im Vergleich zum Vorjahr	22
Abbildung 27	- Vollzeit-Teilzeitverhältnis 2013 nach Geschlecht	23
Abbildung 28	- Teilzeitbeschäftigung bei Beamten und Beschäftigten 2013	23
Abbildung 29	- Teilzeitverhältnis Beschäftigte nach Geschlecht 2013	23
Abbildung 30	- Anteil männlich/weiblich an Mitarbeitern und am Einkommen 2012	24
Abbildung 31	- Altersstrukturbaum Stadtverwaltung 2013 und Prognose 2020	24
Abbildung 32	- Altersstrukturbaume der Geschäftsbereiche: GB OB und GB I zum 30.06.2013	25
Abbildung 33	- Altersstrukturbaume der Geschäftsbereiche: GB II und GB III zum 30.06.2013	25
Abbildung 34	- Altersstrukturbaume der Geschäftsbereiche: GB IV und GB V zum 30.06.2013	26
Abbildung 35	- Dienstaustritte von Mitarbeitern nach Jahren	27
Abbildung 36	- Ausscheidende Mitarbeiter bis 2022 in Qualifikationsstufe 2	29
Abbildung 37	- Ausscheidende Mitarbeiter bis 2022 in Qualifikationsstufe 3	29
Abbildung 38	- Ausscheidende Mitarbeiter bis 2022 in Qualifikationsstufe 4	29
Abbildung 39	- Verlauf der Altersteilzeitfälle 2013 - 2018	30
Abbildung 40	- Ende der Arbeits- und Freistellungsphase, nach Jahren	30
Abbildung 41	- interne Ausschreibungen und Bewerberzahlen	32
Abbildung 42	- externe Ausschreibung und Bewerberzahlen	32
Abbildung 43	- Zusammensetzung des Transferpersonals zum 30.06. (Anzahl Mitarbeiter)	34
Abbildung 44	- Entwicklung der Beschäftigung von schwerbehinderten Mitarbeitern	35
Abbildung 45	- Entwicklung der Anzahl von Arbeitsplätzen mit schwerbehinderten Mitarbeitern	35
Abbildung 46	- Entwicklung der Azubizahlen der Stadtverwaltung zum Stichtag 30.06. des Jahres	36
Abbildung 47	- Anzahl der Auszubildenden nach Berufen zum 30.06. des Jahres (ohne Anwärter)	36
Abbildung 48	- Anzahl der Anwärter zum 30.06. des Jahres	37
Abbildung 49	- Einstellungen von Auszubildenden ab 2008	38
Abbildung 50	- Ausbildungskosten ohne Personalaufwand	38
Abbildung 51	- Anzahl Praktikanten	39
Abbildung 52	- Lehrgänge in den Jahren 2008 – 2012	40
Abbildung 53	- Anzahl von häufig und langzeiterkrankten Mitarbeitern mit BEM-Teilnahme	42
Abbildung 54	- Teilnehmende am BEM nach Geschlecht	43
Abbildung 55	- Häufigste Maßnahmen zur Umsetzung BEM	43
Abbildung 56	- Unfallstatistik 2011 - 2012 (nur Kernverwaltung)	44
Abbildung 57	- Aufgaben der Arbeits- und Sicherheitsdienstes 2012	44
Abbildung 58	- arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen im Jahr 2012	45
Abbildung 59	- Entwicklung der Vollzeitstellen in den städtischen Eigenbetrieben	46

Abbildung 60	- Personalkosten und Vollzeitstellen des EfA	47
Abbildung 61	- Mitarbeiter nach Dienstverhältnissen EfA	47
Abbildung 62	- Entgeltabelle für E- und S-Gruppen EfA	48
Abbildung 63	- Verhältnis und Anzahl Beschäftigte nach Geschlecht im EfA	48
Abbildung 64	- Führungskräfte, Vergleich Anzahl 2008 und 2013	49
Abbildung 65	- Führungskräfte m/w gesamt	49
Abbildung 66	- Führungskräfte EfA - Durchschnittsalter	49
Abbildung 67	- Beschäftigtenverhältnis nach Voll-, Teilzeit und Geschlecht EfA	50
Abbildung 68	- Altersstrukturbaum EfA, 2008/2013	50
Abbildung 69	- Personalkosten und Vollzeitstellen EB KiTa	51
Abbildung 70	- Mitarbeiter nach Dienstverhältnissen EB KiTa	52
Abbildung 71	- Entgeltabelle für E-Gruppen EB KiTa	52
Abbildung 72	- Entgeltabelle für S-Gruppen EB KiTa	52
Abbildung 73	- Verhältnis und Anzahl Beschäftigte nach Geschlecht im EB KiTa	53
Abbildung 74	- Führungskräfte im EB KiTa, Vergleich Anzahl 2008 und 2012	53
Abbildung 75	- Führungskräfte m/w gesamt, EB KiTa	53
Abbildung 76	- Führungskräfte EB KiTa - Durchschnittsalter	54
Abbildung 77	- Teilzeitverhältnis Beschäftigte nach Geschlecht, EB KiTa	54
Abbildung 78	- Altersstrukturbaum EB KiTa 2008/2013	55
Abbildung 79	- Ende der Arbeits- und Freistellungsphase nach Jahren im EB KiTa	56
Abbildung 80	- Verlauf der ATZ-Fälle im EB KiTa zum jährlichen Stichtag 01.01.	56
Abbildung 81	- Personalkosten und Vollzeitstellen des EB ZGM	57
Abbildung 82	- Mitarbeiter nach Dienstverhältnissen, EB ZGM	57
Abbildung 83	- Entgeltabelle für E-Gruppen, EB ZGM	58
Abbildung 84	- Verhältnis und Anzahl Beschäftigte nach Geschlecht, EB ZGM	58
Abbildung 85	- Anzahl der Führungskräfte, EB ZGM	59
Abbildung 86	- Verhältnis Führungskräfte nach Geschlecht, EB ZGM	59
Abbildung 87	- Führungskräfte EB ZGM - Durchschnittsalter	59
Abbildung 88	- Teilzeit im EB ZGM	60
Abbildung 89	- Altersstrukturbaum EB ZGM, 2008/2013	60
Abbildung 90	- Ende der Arbeits- und Freistellungsphase nach Jahren im EB ZGM	61
Abbildung 91	- Verlauf der ATZ-Fälle im EB ZGM zum jährlichen Stichtag 01.01.	61
Abbildung 92	- Krankenstandsquote der Kernverwaltung und der Eigenbetriebe	62
Abbildung 93	- Mitarbeiter nach Dienstverhältnissen im Jobcenter	63
Abbildung 94	- Entgeltabelle für E-Gruppen und Besoldung des Jobcenters	64
Abbildung 95	- Verhältnis und Anzahl Beschäftigte nach Geschlecht im Jobcenter	64
Abbildung 96	- Führungskräfte 2013	65
Abbildung 97	- Führungskräfte m/w gesamt	65
Abbildung 98	- Führungskräfte des Jobcenters - Durchschnittsalter	65
Abbildung 99	- Verhältnis nach Voll-, Teilzeit und Geschlecht Jobcenter	66
Abbildung 100	- Altersstrukturbaum Jobcenter, 2013	66
Tabelle 1	- Bestand an Vollzeitstellen in den Fachbereichen und Einrichtungen 2013	10
Tabelle 2	- Durchschnittliche Kosten pro Vollzeitstelle	13
Tabelle 3	- Legende zu den verwendeten Qualifikationsstufen	15
Tabelle 4	- Beamte mit Möglichkeit zur Beförderung	16
Tabelle 5	- Führungskräfte nach Dienstverhältnissen zum 30.06.2013	20
Tabelle 6	- Altersstruktur nach Geschäftsbereichen zum 30.06.2013	26
Tabelle 7	- Übersicht der unterteilten Berufsgruppen	27
Tabelle 8	- Dienstaustritte von Mitarbeitern mit fachspezifischer Ausbildung	28
Tabelle 9	- ausgewählte Abwesenheiten 2012	31
Tabelle 10	- Elternzeit Vergleich 2011 bis 2013	31
Tabelle 11	- externe Ausschreibungen - Bewerberverhältnis	33
Tabelle 12	- Einstellungen der Kernverwaltung vom 01.01. bis 31.12.2012	33
Tabelle 13	- Austritte der Kernverwaltung vom 01.01. bis 31.12.2012	33
Tabelle 14	- Verhältnis Bewerber zu Ausbildungsplätzen 2008 – 2013 (ohne Volontäre)	37
Tabelle 15	- Aufteilung der Praktikumsarten	39
Tabelle 16	- Teilnehmer an Seminaren nach Qualifizierungskatalog	41
Tabelle 17	- Überblick der gesundheitlichen Situation in der Stadtverwaltung	42
Tabelle 18	- Vollzeitstellen der Eigenbetriebe 2008 bis 2013	46
Tabelle 19	- Mitarbeiter nach Dienstverhältnis EfA	47
Tabelle 20	- Teilzeit EfA	50

Tabelle 21	- Ausscheidende Mitarbeiter des EfA nach Berufsgruppe und Qualifikationsstufen ...	51
Tabelle 22	- Beschäftigtenverhältnis nach Voll-, Teilzeit und Geschlecht, EB ZGM.....	60
Tabelle 23	- Auswahl Abwesenheiten der Eigenbetriebe vom 01.01.-31.12.2012	62
Tabelle 24	- Durchschnittliche Kalendertage durch Fehlzeiten in den Eigenbetrieben 2012.....	62
Tabelle 25	- Einstellungen in den Eigenbetrieben	63
Tabelle 26	- Austritte in den Eigenbetrieben	63
Tabelle 27	- Mitarbeiter nach Dienstverhältnis im Jobcenter	64
Tabelle 28	- Teilzeit Jobcenter	66

Abkürzungsverzeichnis

A	Besoldungsgruppen der Beamten
Abt.	Abteilung
APVO-Fw LSA	Verordnung über die Ausbildung und Prüfung der Beamtinnen und Beamten in den Laufbahnen des feuerwehrtechnischen Dienstes
ATZ-AP	Arbeitsphase
ATZ-FZP	Altersteilzeit-Freistellungsphase (Abk. Freizeitphase)
BEM	Betriebliches Eingliederungsmanagement
bspw.	beispielsweise
bzw.	beziehungsweise
d.h.	dass heißt
DLZ	Dienstleistungszentrum
E	Entgeltgruppen der Beschäftigten nach TVöD
EB KiTa	Eigenbetrieb Kindertagesstätten
EB ZGM	Eigenbetrieb Zentrales Gebäudemanagement
EfA	Eigenbetrieb für Arbeitsförderung
EU-Renten	Erwerbsunfähigkeitsrente
FB	Fachbereich
g. D.	gehobener Dienst
h. D.	höherer Dienst
HHJ	Haushaltsjahr
HHKO	Haushaltskonsolidierung
kw	„künftig wegfallend“ (keine Wiederbesetzung)
LG	Lehrgang
MA	Mitarbeiter
MD / m. D.	mittlerer Dienst
Mio.	Millionen
m/w	männlich/weiblich
TOO GmbH	Theater, Oper und Orchester GmbH Halle
TV FlexAZ	Tarifvertrag zu flexiblen Arbeitszeitregelung für ältere Beschäftigte
PK	Personalkosten
QS	Qualifikationsstufen
sonst.	sonstige
S	Tarifgruppen des Sozial- und Erziehungsdienstes
SIKOSA	Studieninstitut für kommunale Verwaltung Sachsen-Anhalt e.V.
SSt	Stabstelle
TVöD	Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst
T€	tausend Euro
VZS	Vollzeitstelle
WO, WE	Woche, Wochenende
z. B.	zum Beispiel
ZD	Zentrale Dienste

Impressum

Herausgeber:	Stadt Halle (Saale) - Der Oberbürgermeister
V. i. S. d. P.:	Pressesprecher, Drago Bock
Redaktion:	Fachbereich Verwaltungsmanagement, Telefon 0345 221-4120
E-Mail:	verwaltungsmanagement@halle.de
Internet:	www.halle.de
Redaktionsschluss:	15.08.2013