



2014 Personalbericht

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: 31.08.2014

Inhaltsverzeichnis

AUF EINEN BLICK	5
1 ORGANISATIONSMANAGEMENT	6
1.1 STRUKTUR DER STADTVERWALTUNG (ORGANIGRAMM)	6
1.2 STELLENENTWICKLUNG	7
2 PERSONALKOSTEN	8
2.1 PERSONALKOSTENENTWICKLUNG	8
2.2 HAUSHALTSKONSOLIDIERUNG	10
3 PERSONALMANAGEMENT	11
3.1 PERSONALBESTÄNDE	11
3.1.1 PERSONALBESTAND NACH DIENSTVERHÄLTNIS	11
3.1.2 PERSONALBESTAND NACH QUALIFIKATIONSTUFEN	11
3.1.3 PERSONALBESTAND NACH GESCHLECHT	14
3.1.4 VERHÄLTNIS DER GESCHLECHTER AM GESAMTEINKOMMEN	16
3.1.5 WOHNORT	17
3.1.6 MITARBEITERBINDUNG	18
3.1.7 TEILZEITBESCHÄFTIGUNG	18
3.1.8 FÜHRUNGSKRÄFTE	20
3.2 DEMOGRAFIE	22
3.2.1 ALTERSSTRUKTUR DER KERNVERWALTUNG	22
3.2.2 FACHKRÄFTEVERLUST	25
3.2.3 ALTERSTEILZEIT	28
3.2.4 DIALOGISCHES PERSONALENTWICKLUNGSKONZEPT 2020	29
3.2.5 WEITERE PERSONALBETRACHTUNGEN	29
3.3 BEWERBUNGEN, EINSTELLUNGEN, AUSTRITTE	30
3.3.1 BEWERBUNGEN UND EINSTELLUNGEN	30
3.3.2 AUSTRITTE	32
3.4 TRANSFERPERSONAL	32
4 INTEGRATION SCHWERBEHINDERTER MITARBEITER	33
5 PERSONALENTWICKLUNG	35
5.1 AUSBILDUNG	35
5.1.1 AUSBILDUNGSSTATISTIK	36
5.1.2 KOSTEN DER AUSBILDUNG	38
5.2 PRAKTIKA	38
5.3 FORTBILDUNG	39
5.3.1 ALLGEMEINE FORTBILDUNG	39
5.3.2 QUALIFIZIERUNG DER FÜHRUNGSKRÄFTE UND FACHBEREICHE	41
6 GESUNDHEITSMANAGEMENT	42
6.1 GESUNDHEITLICHE SITUATION DER MITARBEITENDEN IN ZAHLEN	42
6.2 BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT (BEM)	43
6.3 ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ	44
6.3.1 UNFALLGESCHEHEN	44
6.3.2 SCHWERPUNKTAKTIONEN DES ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZES 2013	45

6.3.3	ARBEITSMEDIZINISCHE UNTERSUCHUNGEN	45
7	EIGENBETRIEBE	46
7.1	STATISTISCHE GESAMTBETRACHTUNG	46
7.1.1	STELLENENTWICKLUNG	46
7.1.2	Austritte und Einstellungen in den Eigenbetrieben	47
7.1.3	Abwesenheiten in den Eigenbetrieben	48
7.2	Eigenbetrieb für Arbeitsförderung (EFA)	49
7.2.1	Überblick	49
7.2.2	Personalkostenentwicklung	49
7.2.3	Personalbestand nach Dienstverhältnis	50
7.2.4	Entgeltspiegel	50
7.2.5	Personalbestand nach Geschlecht	51
7.2.6	Führungskräfte	51
7.2.7	Teilzeitbeschäftigung	52
7.2.8	Altersstruktur	53
7.2.9	Fachkräfteverlust infolge der demografischen Entwicklung	53
7.3	Eigenbetrieb Kindertagesstätten (Kita)	54
7.3.1	Überblick	54
7.3.2	Personalkostenentwicklung	55
7.3.3	Personalbestand nach Dienstverhältnis	55
7.3.4	Entgeltspiegel	56
7.3.5	Personalbestand nach Geschlecht	57
7.3.6	Führungskräfte	57
7.3.7	Teilzeitbeschäftigung	58
7.3.8	Altersstruktur	59
7.3.9	Altersteilzeit	59
7.3.10	Fachkräfteverlust	60
8	STATISTIKEN DES JOBCENTER (STÄDTISCHE MITARBEITER)	61
8.1	Jobcenter Halle (Saale)	61
8.1.1	Überblick	61
8.1.2	Personalkostenentwicklung	61
8.1.3	Personalbestand nach Dienstverhältnis	61
8.1.4	Entgeltspiegel	62
8.1.5	Personalbestand nach Geschlecht	62
8.1.6	Führungskräfte	63
8.1.7	Teilzeitbeschäftigung	64
8.1.8	Altersstruktur	64
8.1.9	Fachkräfteverlust	65
	Abbildungs- und Tabellenverzeichnis	66
	Abkürzungsverzeichnis	69

Stellen- und Personalbasisdaten sowie Kennzahlen auf einen Blick				
Rubrik	Basisdaten und Kennzahlen	2014	2013	Abweichung
Stellen (VZS)	Stellenplan gesamt (mit Eigenbetrieben)	4.003,8	4.043,4	-39,6
	Stellenplan Kernverwaltung gesamt	2.810,1	2.640,9	169,2
	Stellenplan Kernverwaltung (ohne ATZ, Transfer und Auszubildende)	2.522,3	2.341,2	181,1
Personal- aufwendungen	Personalaufwendungen Kernverwaltung (in T€)	129.585,4	121.927,9	7.657,5
Personal		30.06.2014	30.06.2013	Abweichung
	Personalbestand gesamt (mit Eigenbetrieben)	3.758	3.697	61
	Personalbestand Kernverwaltung	2.844	2.656	188
	Personalbestand Kernverwaltung (ohne ATZ und Auszubildende, mit Transfer)	2.561	2.361	200
	Beamte	12 %	12 %	-
	Beschäftigte	78 %	77 %	1 %
	Auszubildende	3 %	3 %	-
	Altersteilzeit	7 %	8 %	-1 %
Qualifikations- stufen	QS 4	4 %	4 %	-
	QS 3	38 %	39 %	-1%
	QS 2	50 %	50 %	-
	QS 1	4 %	3 %	1%
	Wahlbeamte, Außertarif, Auszubildende	3 %	3 %	-
Arbeitszeit	Teilzeitquote ohne Altersteilzeit	22,5 %	20,4 %	2,1 %
	Personen in Altersteilzeit (Anzahl)	207	256	-49
	davon Personen in der Arbeitsphase (Anzahl)	2	6	-4
Altersstruktur	Durchschnittsalter gesamt (in Jahren)	47,4	47,2	0,2
	Altersgruppe bis 30 Jahre	8,0	9,4	-1,4
	Altersgruppe 31 bis 40 Jahre	16,8	15,5	1,3
	Altersgruppe 41 bis 50 Jahre	30,4	30,9	-0,5
	Altersgruppe über 50	44,8	44,2	0,6
Ausbildung	Auszubildende (Anzahl)	75	68	7
	Ausbildungsquote	2,6 %	2,5 %	0,1 %
Schwer- behinderte	Schwerbehinderte (Anzahl)	314	307	7
	Schwerbehindertenquote	8,4 %	8,2 %	0,2 %
		01.01.- 31.12.2013	01.01.- 31.12.2012	Abweichung
Einstellungen, Austritte	Einstellungen (Anzahl)	136	63	73
	Einstellungsquote	4,8 %	2,4 %	2,4 %
	Austritte (Anzahl)	98	77	21
	Austrittsquote	3,4 %	2,9 %	0,5 %
Gesundheit	Durchschnittliche Krankentage je Person (in Tagen)	19,1	20	-0,9
	Krankenquote	7,7 %	7,6 %	0,1 %

1 Organisationsmanagement

1.1 Struktur der Stadtverwaltung (Organigramm)

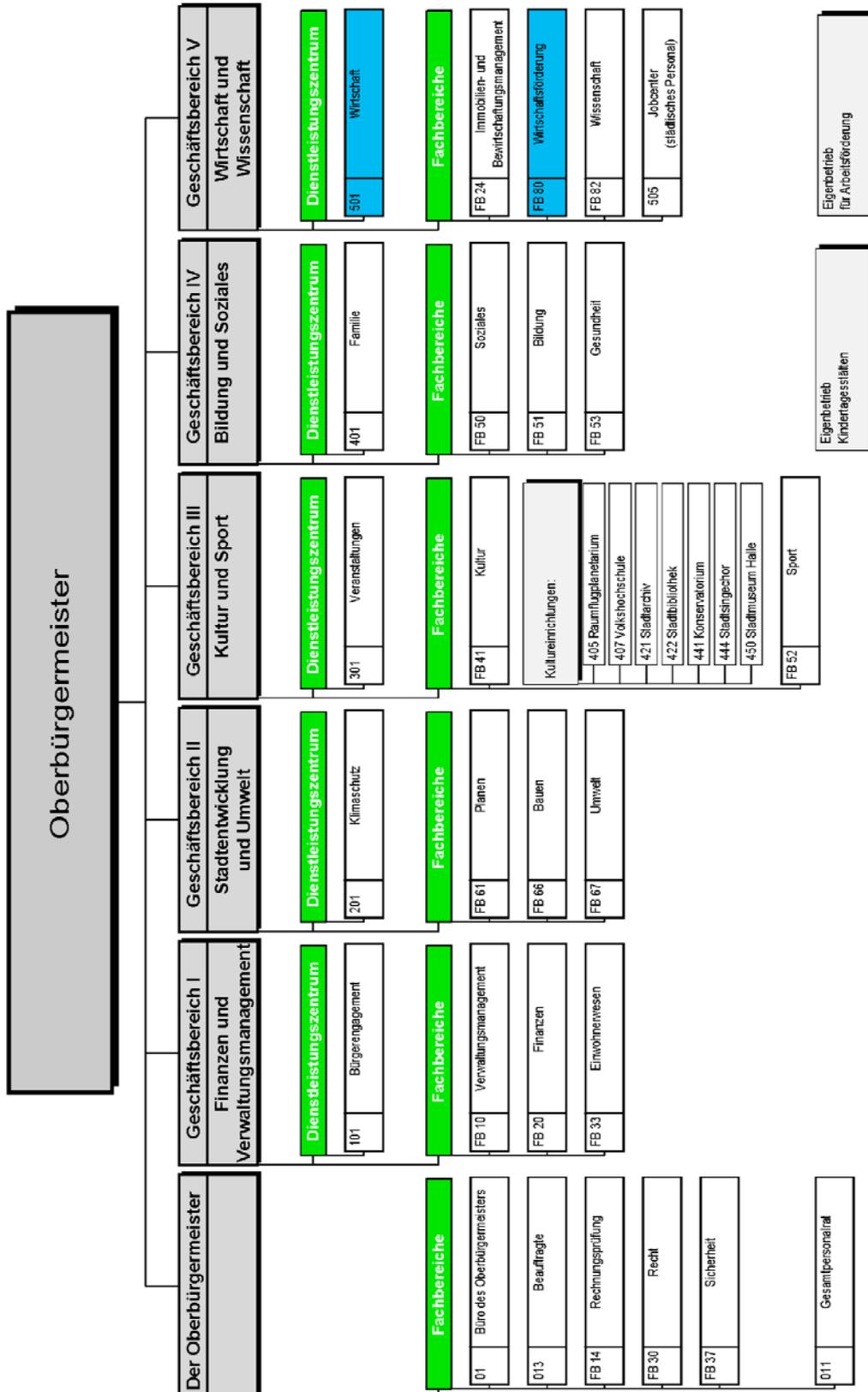


Abbildung 1 - Organigramm mit Dezernatsverteilung zum 01.01.2014

Mit der Bildung des Fachbereiches Immobilien- und Bewirtschaftungsmanagement wurden der Eigenbetrieb für Zentrales Gebäudemanagement in die Kernverwaltung zurückgeführt sowie der bisherige Fachbereich Liegenschaften (FB 23), die Bewirtschaftung der Sporteinrichtungen (FB Sport) und das Bewirtschaftungsmanagement und Investitionscontrolling (FB Bildung) der Schulbauten in den neuen Fachbereich integriert.

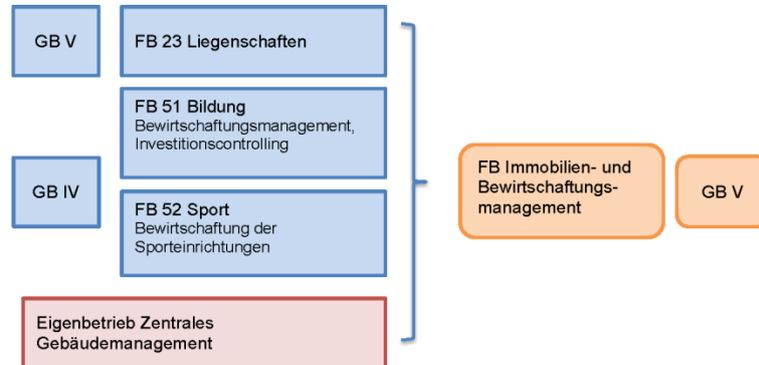


Abbildung 2 - Strukturänderung zum Jahresbeginn 2014

Eine weitere Änderung der Verwaltungsstruktur folgte im ersten Halbjahr.

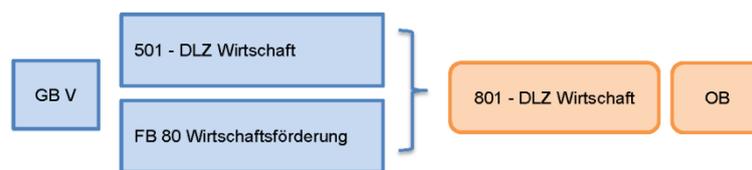


Abbildung 3 - Strukturänderung im ersten Halbjahr 2014

Das Dienstleistungszentrum Wirtschaft (DLZ 501) und der Fachbereich Wirtschaftsförderung (FB 80) wurden aus dem Geschäftsbereich Wirtschaft und Wissenschaft herausgelöst und im Bereich des Oberbürgermeisters zum Dienstleistungszentrum Wirtschaft zusammengeführt.

1.2 Stellenentwicklung

Die Rückführung des Eigenbetriebes Zentrales Gebäudemanagement mit 203 Stellen führt zu einer Verschiebung des Stellenvolumens der Eigenbetriebe zu Lasten der Kernverwaltung.

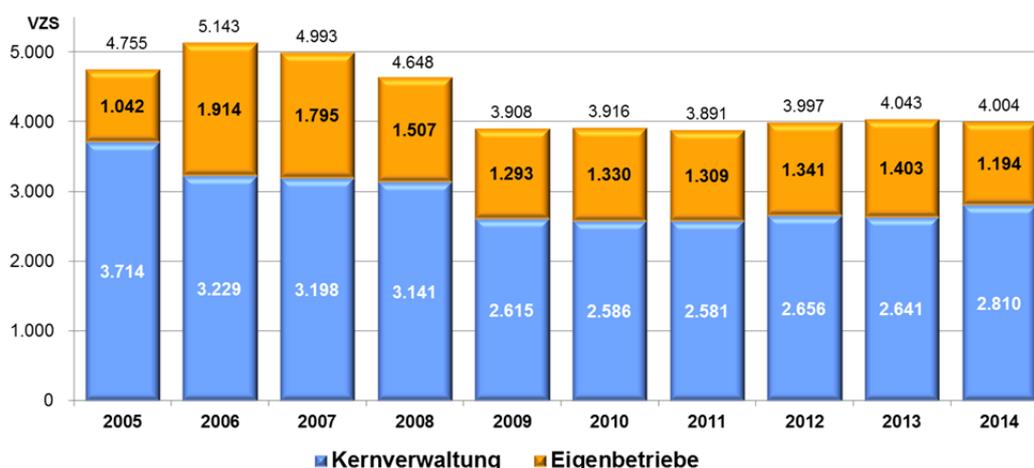


Abbildung 4 - Vollzeitstellen der Kernverwaltung und Eigenbetriebe

Alle weiteren Auswertungen bis Punkt 6.4.3 beschränken sich auf die Kernverwaltung. Die Eigenbetriebe werden unter Punkt 7 gesondert betrachtet.

Der Zuwachs an Beschäftigtenstellen im Jahr 2014 korrespondiert mit der Rückführung des Eigenbetriebes für Zentrales Gebäudemanagement. Durch die Neuschaffung von 17 Stellen im Einsatzdienst der Feuerwehr steigt auch die Anzahl der Beamtenstellen. Im vergangenen Jahr hatte die Zahl der Stellen für Beschäftigte in der Freistellungsphase der Altersteilzeit ihren Maximalwert erreicht und wird ab 2014 jährlich sinken (siehe Punkt 3.2.3. ATZ in der Stadt Halle (Saale)).

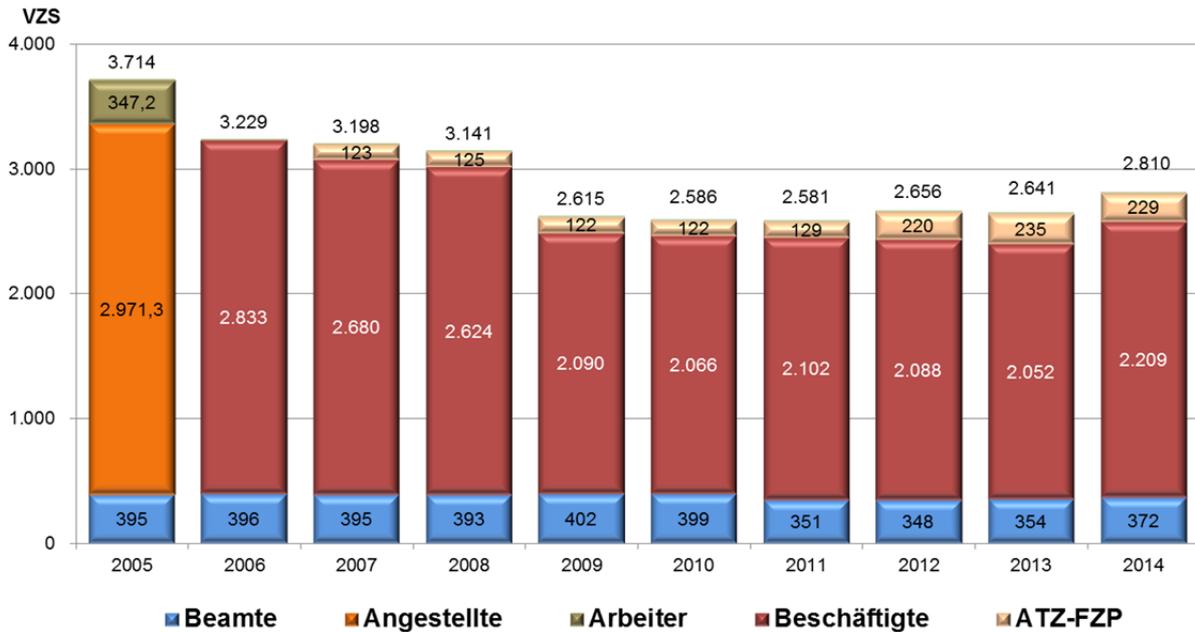


Abbildung 5 - Vollzeitstellen der Kernverwaltung, Anzahl 2005 – 2014

Von den 2.810 Planstellen stehen den Geschäfts- und Fachbereichen 2.522 Stellen für die Aufgabenerfüllung (einschließlich der 84 Stellen mit den im Stellenplan 2014 neu gesetzten kw-Vermerken) zur Verfügung.

Weitere 59 Stellen werden als Transferpersonal (siehe auch Punkt 3.43.4) und 229 Stellen für Mitarbeiter in der Freistellungsphase der Altersteilzeit geführt.

2 Personalkosten

2.1 Personalkostenentwicklung

Der Anteil der Personalaufwendungen am Ergebnishaushalt 2014 beträgt 22,4 Prozent. Die Ursache für die Erhöhung der Personalkosten gegenüber 2013 ist auch hier die Rückführung des Eigenbetriebes Zentrales Gebäudemanagement in die Kernverwaltung.

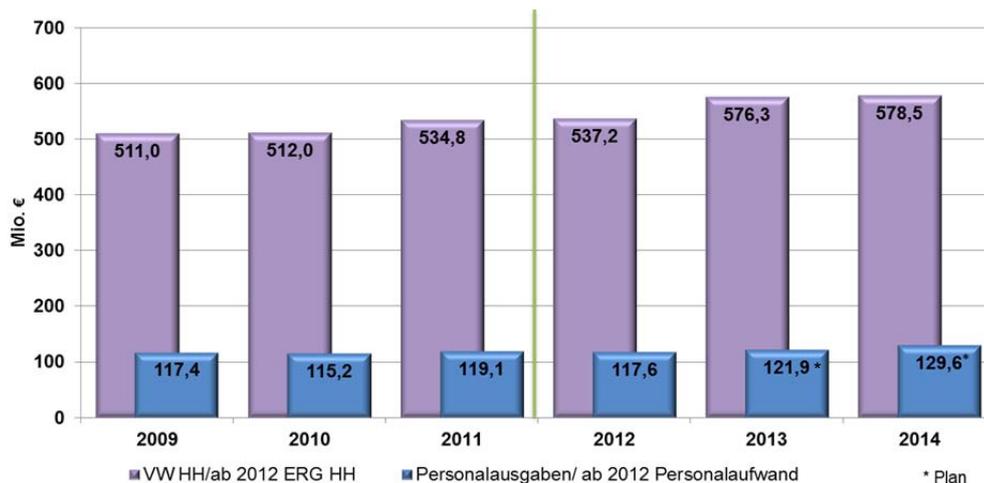


Abbildung 6 - Anteil der Personalkosten am VW HH (ab 2012 Personalaufwand am ordentlichen Aufwand)

Im Ergebnis der Tarifeinigung im April 2014 entsteht ein Mehrbedarf, der mit 1,4 Mio. € über den für 2014 geplanten Vorsorgebetrag von 1,8 Mio. € liegt.

Nachfolgend ist die Entwicklung der Tarifsteigerung der vergangenen 10 Jahre dargestellt. Die Ost-West-Tarifangleichung war mit dem Jahr 2010 abgeschlossen.

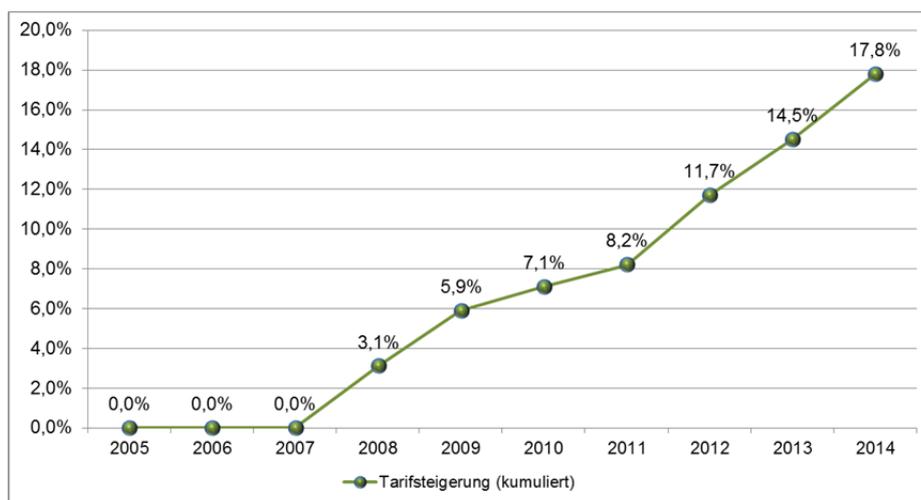


Abbildung 7 - Tarifsteigerungen (kumuliert)

Mit der Haushaltsplanung 2008 wurde 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 sowie Sonderurlaub. Da diese Minderungen in der Planung nicht stellenkonkret zuzuordnen sind, wurden sie reduzierend über den horizontalen Deckungskreis Personalaufwendungen in folgender Höhe berücksichtigt:

- bis 2012 = 2,4 Mio. €
- für 2013 = 3,4 Mio. €
- für 2014 = 2,4 Mio. € zzgl. Minderungen aus personalwirtschaftlichen Modellen.

Damit wird eine voraussichtliche Ist-Minderinanspruchnahme in der Planung bereits vorweggenommen. 2014 erhöht sich der Betrag der globalen Minderung durch geplante Effekte aus der Inanspruchnahme personalwirtschaftlicher Maßnahmen (Abfindungen) um weitere 3,8 Mio. € sowie die Streichung vakanter Stellen (0,8 Mio. €) auf 7 Mio. €

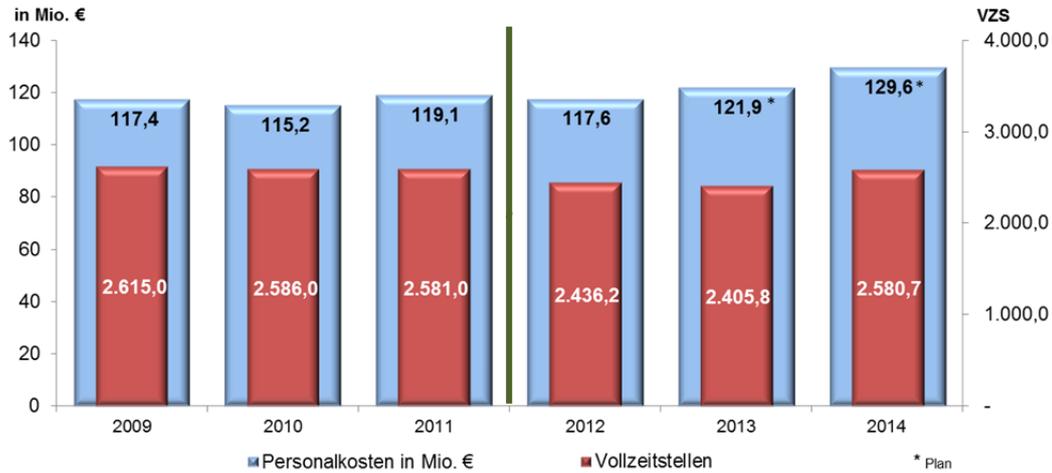


Abbildung 8 - Entwicklung der Personalaufwendungen und Vollzeitstellen (ab 2012 ohne ATZ-Freistellungsphase)

Die befristeten Stellen für die ATZ-Freistellungsphase werden ab 2012 aus den gebildeten ATZ-Rückstellungen finanziert und für Vergleiche ab 2012 in Abbildung 8 zur Berechnung der Durchschnittskosten herausgerechnet.

	Personalausgaben kameral			Personalaufwendungen doppisch		
	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Personalkosten in Mio. €	117,4	115,2	119,1	117,6	121,9	129,6
Vollzeitstellen	2.615,0	2.586,0	2.581,0	2.436,2	2.405,8	2.580,7
Personalkosten/VZS in T€	44,9	44,5	46,1	48,3	50,7	50,2

Tabelle 1 - Durchschnittliche Personalkosten pro Vollzeitstelle

2.2 Haushaltskonsolidierung

Nach Umsetzung der Haushaltskonsolidierungsmaßnahmen I-IV in den vergangenen Jahren wurden im Rahmen von Aufgabenkritik und Geschäftsoptimierung mit dem Stellenplan 2014 23 vakante Stellen gestrichen und 84 weitere kw-Stellen definiert. Deren Realisierung wird durch die Inanspruchnahme personalwirtschaftlicher Maßnahmen (Modelle) und einen damit verbundenen vorzeitigen Dienstaustritt unterstützt.

Die Modelle 1 (Abfindung) und 2 (Rentenmodell) befinden sich noch bis 2018 in der Umsetzung. Zum 30.06.2014 haben 15 Mitarbeiter das Abfindungsangebot in Anspruch genommen und werden die Stadtverwaltung bis spätestens zum 31.12.2014 verlassen.

3 Personalmanagement

3.1 Personalbestände

3.1.1 Personalbestand nach Dienstverhältnis

Den Personalbestand der Kernverwaltung bilden 2.844 tariflich Beschäftigte, Beamte, Mitarbeiter mit einem ATZ-Vertrag und Auszubildende. Diese teilen sich nach Dienstverhältnis wie folgt auf:

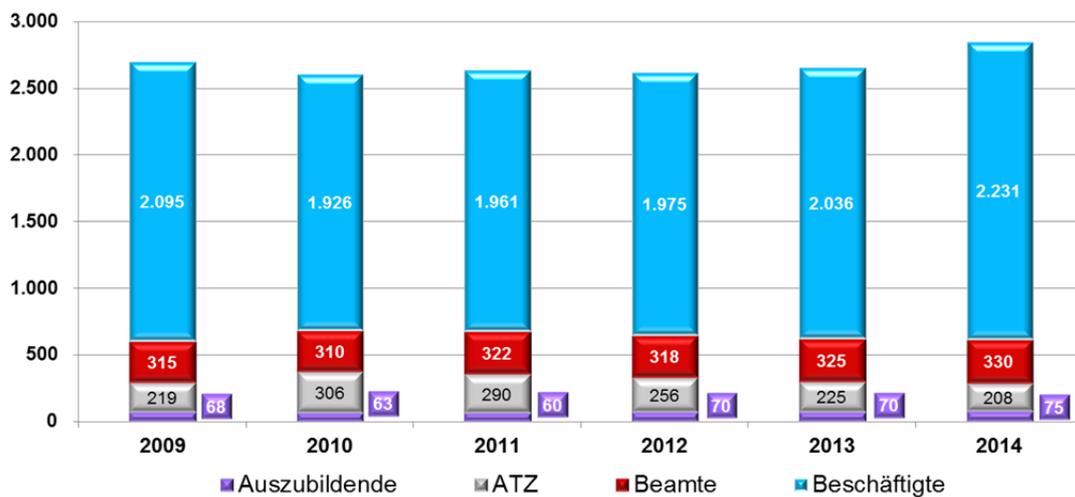


Abbildung 9 - Anzahl der Mitarbeiter nach Dienstverhältnis 2009 – 2014

Eine kontinuierliche Reduzierung der Altersteilzeitfälle ist durch Auslaufen der Verträge bis 2018 ersichtlich.



Abbildung 10 - Personalbestand nach Dienstverhältnis, Vergleich 2009 und 2014

3.1.2 Personalbestand nach Qualifikationsstufen

Zur besseren Vergleichbarkeit der Besoldungs- und Entgeltgruppen sowie Laufbahnen sind diese bei allen weiteren Ausführungen den Qualifikationsstufen QS 1 bis QS 4 zugeordnet. 6 Wahlbeamte bleiben bei den nachfolgenden Betrachtungen unberücksichtigt.

Qualif.-Stufe	Beamte			Beschäftigte/TVöD		
	Besoldungsgruppen	Laufbahngruppe	Einstiegsamt	Entgeltgruppen		grundsätzliche Anforderung
QS 1	-	Laufbahngruppe 1	1. Einst.-Amt	E1-4		Un-/Angelernte
QS 2	A6 - A9		2. Einst.-Amt	E5-8	S3-10	3jährige Berufsausbildung
QS 3	A9 - A12	Laufbahngruppe 2	1. Einst.-Amt	E9-12 *	S11-18	Fachhochschulabschluss
QS 4	A13 - A16		2. Einst.-Amt	E13-AT		wiss. Hochschulabschluss

Tabelle 2 - Legende zu den verwendeten Qualifikationsstufen

*Bis die neue Entgeltordnung in Kraft tritt, sind in der Entgeltgruppe 9 auch die Mitarbeiter mit Bewährungsaufstiegen (BAT Vc/1b) enthalten. Dies entspricht der Stichtagsregelung für Beschäftigte, die bis zum Inkrafttreten des TVöD am 01.10.2005 mindestens die Hälfte des für den betreffenden Aufstieg in die nächsthöhere Vergütungsgruppe vorgesehenen Zeitraums erfüllt hatten.

Beamte

Zum 30.06.2014 arbeiteten in der Stadtverwaltung insgesamt 326 Beamte (dar. 2 ATZ):

- Laufbahngruppe 1 = 250 208 Beamte des feuerwehrtechnischen Dienstes
42 Beamte des Verwaltungsdienstes
- Laufbahngruppe 2 = 76 27 Beamte des feuerwehrtechnischen Dienstes
49 Beamte des Verwaltungsdienstes

in den nachfolgend aufgezeigten Besoldungsgruppen.

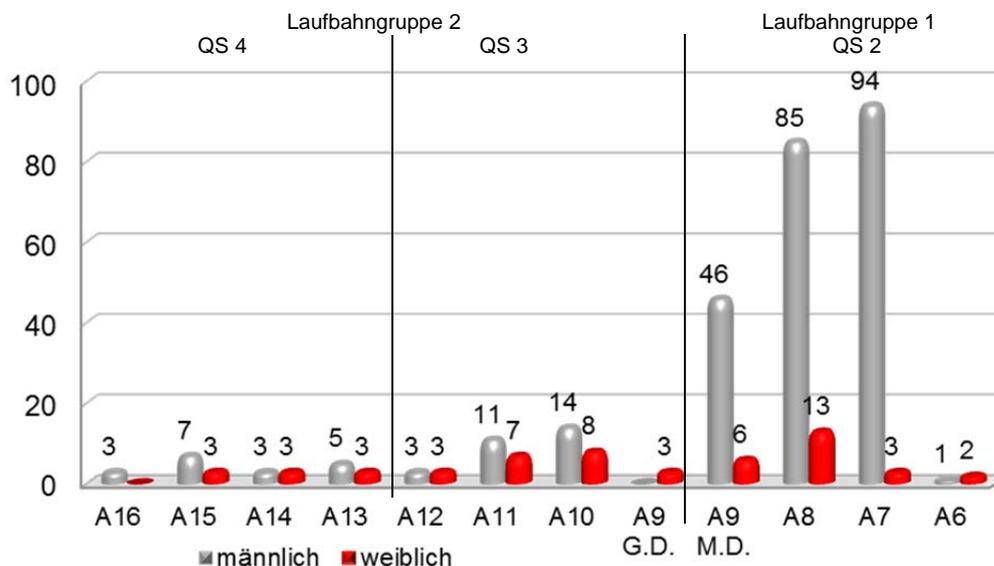


Abbildung 11 - Besoldungsspiegel Beamte 2014

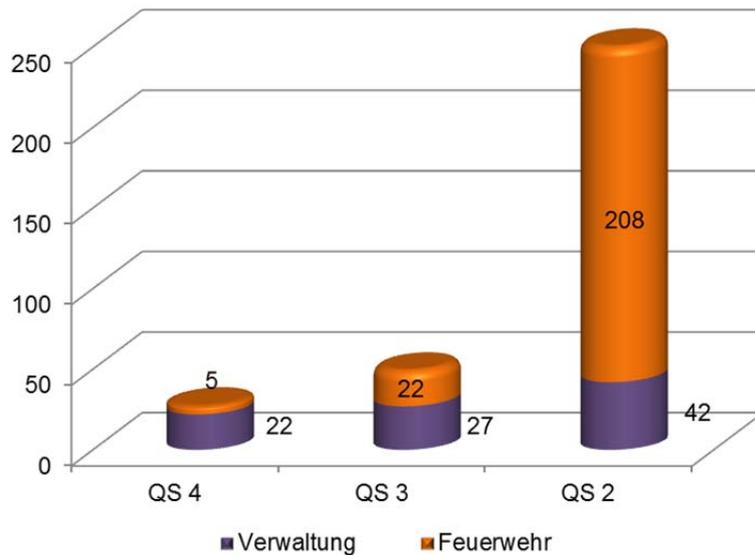


Abbildung 12 - Qualifikationsstufen Beamte

Seit 2009 wurden im Jahr 2013 erstmals wieder 57 Beamte befördert. Der bis dahin vorhandene Beförderungsstau ist vollumfänglich abgebaut.

Beschäftigte

Von den 2.437 Beschäftigten sind 2.283 nach TVöD VKA und 146 nach TVöD Sozial- und Erziehungsdienst eingruppiert. Drei Beschäftigte haben einen außertariflichen Arbeitsvertrag.

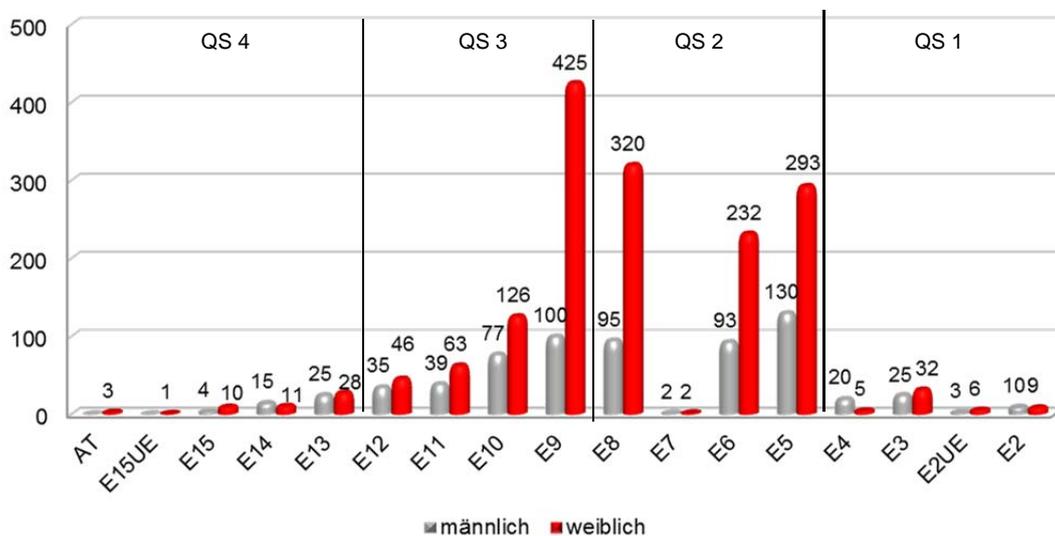


Abbildung 13 - Entgeltspiegel tariflich Beschäftigte 2014

In der Qualifikationsstufe 1 werden beispielsweise Hausmeister, Pförtner und Gartenarbeiter beschäftigt. Im TVöD Sozial- und Erziehungsdienst sind 124 Frauen und 22 Männer eingruppiert.

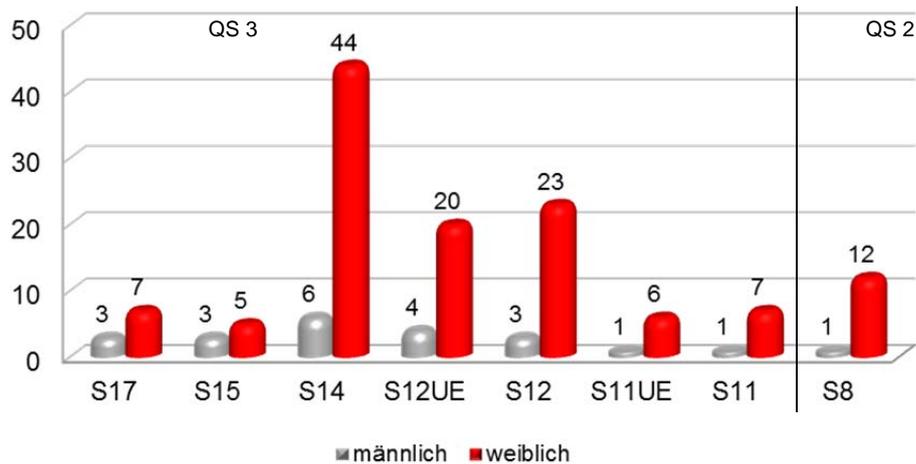


Abbildung 14 - Entgeltspiegel Sozial- und Erziehungstarif 2014

3.1.3 Personalbestand nach Geschlecht

In der Gruppierung der Mitarbeiter nach Geschlecht wirkt die Rückführung des Eigenbetriebes Zentrales Gebäudemanagement durch dessen technische Ausrichtung (z.B. Hausmeister), da drei Viertel der Beschäftigten männlich sind. Der Anteil männlicher Beschäftigter in der Stadtverwaltung stieg damit um fast drei Prozentpunkte.

Zum 30.06.2014 waren 1.837 Frauen und 1.007 Männer in der Kernverwaltung beschäftigt.

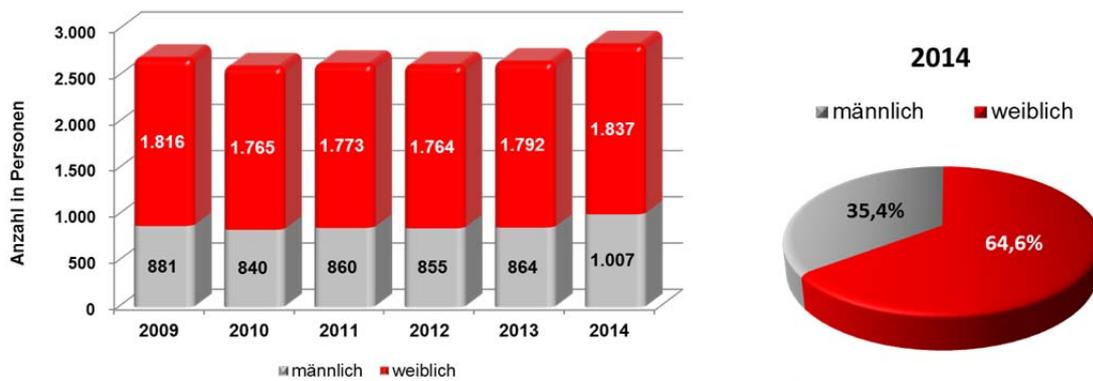


Abbildung 15 - Entwicklung der Aufteilung nach Geschlecht

In fast allen Fachbereichen und Einrichtungen sind absolut mehr Frauen als Männer beschäftigt. Ein besonders hoher Frauenanteil herrscht in den nachfolgenden Fachbereichen vor:

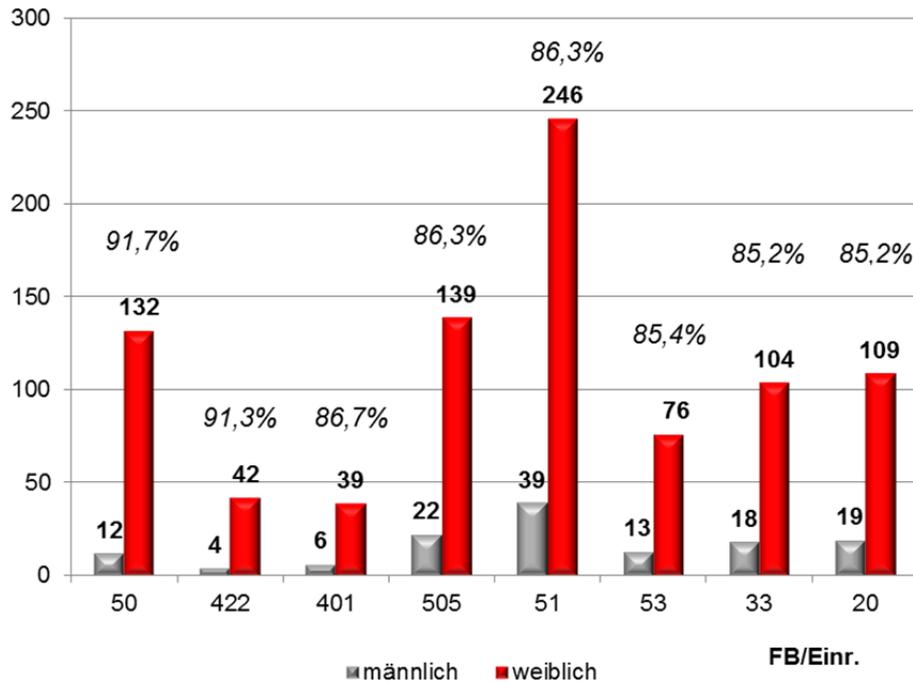


Abbildung 16 - Fachbereiche/Einrichtungen mit höchstem Frauenanteil

Der durchschnittliche Frauenanteil von 64,6 Prozent wird in folgenden Fachbereichen mit technischer Ausrichtung unterschritten:

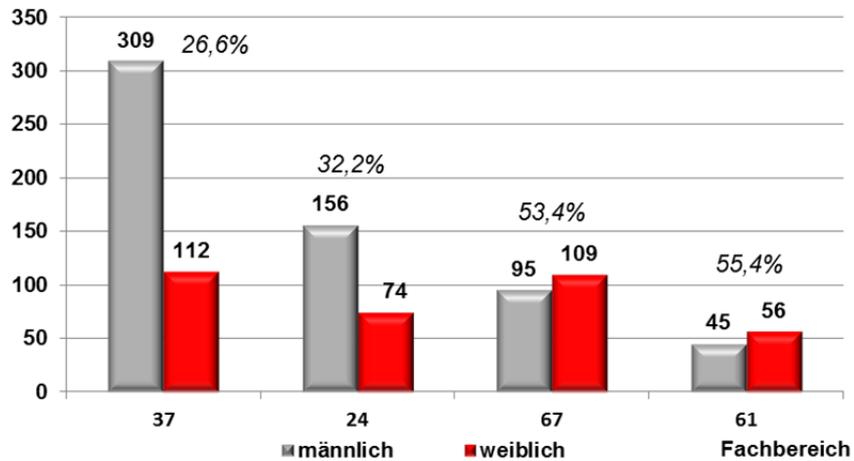
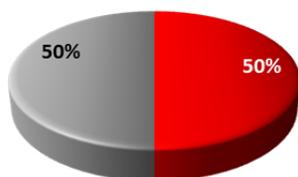


Abbildung 17 - Fachbereiche/Einrichtungen mit dem geringsten Frauenanteil

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

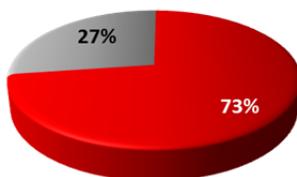
Verhältnis m/w QS 4

■ männlich ■ weiblich



Verhältnis m/w QS 3

■ männlich ■ weiblich



Verhältnis m/w QS 2

■ männlich ■ weiblich

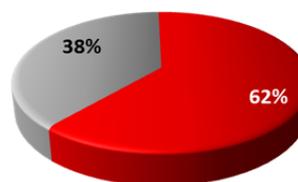


Abbildung 18 - Anteil männlich/weiblich nach Qualifikationsstufen

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

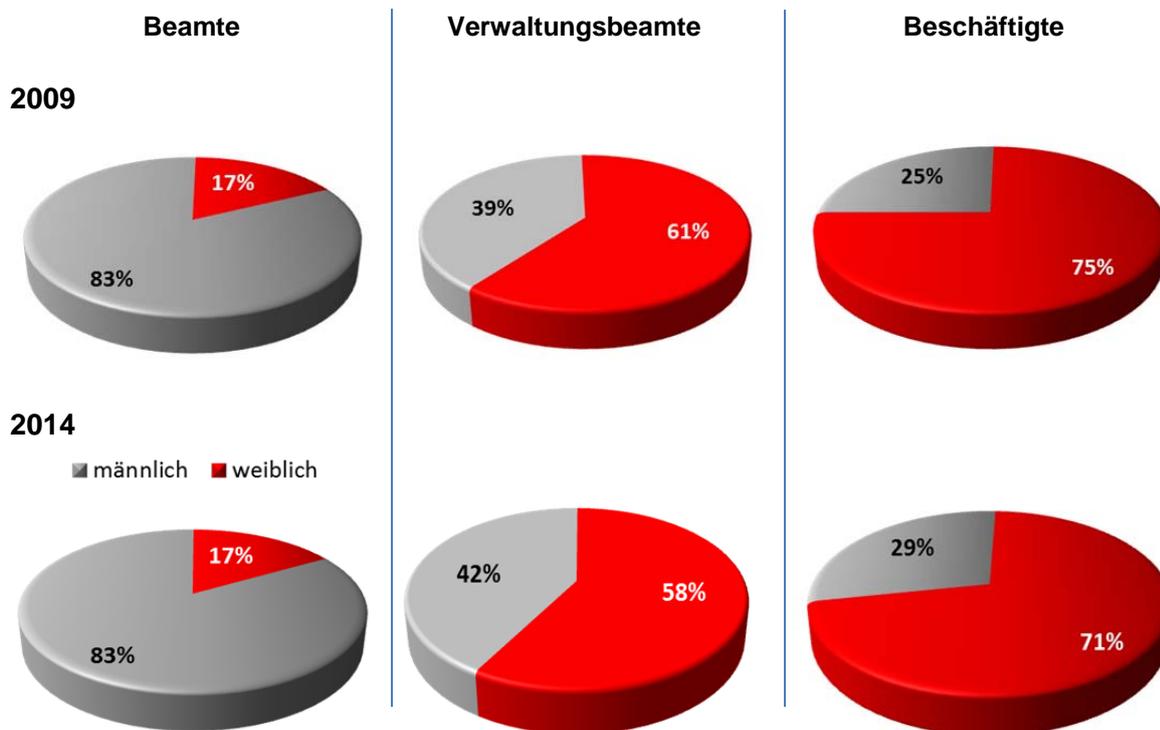


Abbildung 19 - Personalbestand je Dienstverhältnis nach Geschlecht – 2009 und 2014

3.1.4 Verhältnis der Geschlechter am Gesamteinkommen

Das Gesamteinkommen der Mitarbeiter im Jahr 2013 (Bruttoverdienst) wurde getrennt nach männlichen und weiblichen Mitarbeitern ermittelt und dem Anteil Männer und Frauen aller Mitarbeiter gegenübergestellt.

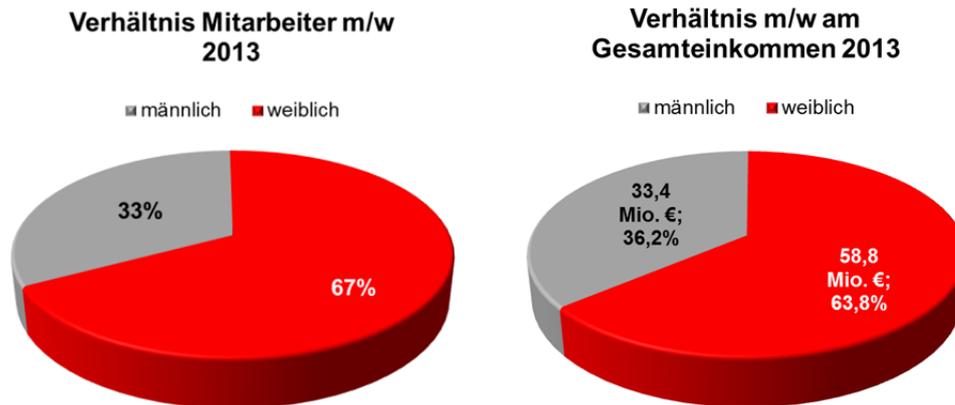


Abbildung 20 - Anteil männlich/weiblich an Mitarbeitern und am Einkommen 2013

3.1.5 Wohnort

Um die Attraktivität der Stadt Halle (Saale) aus Sicht der Mitarbeiter zu bewerten, wurde zum 30.06.2014 erstmals eine Wohnortanalyse durchgeführt. Fast zwei Drittel der Mitarbeiter der Kernverwaltung haben ihren Wohnsitz in Halle (Saale).

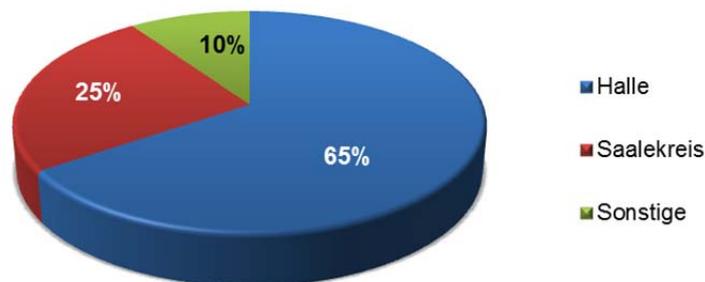


Abbildung 21 - Wohnorte der Mitarbeiter

Mit 48 Prozent wohnt knapp die Hälfte der Auszubildenden in Halle (Saale). Der überwiegende Teil lebt im Saalekreis und im weiteren Umland. Die Wanderungsbewegung nach Halle während der Ausbildung und mit Berufsabschluss wird in den Personalberichten der kommenden Jahre analysiert.

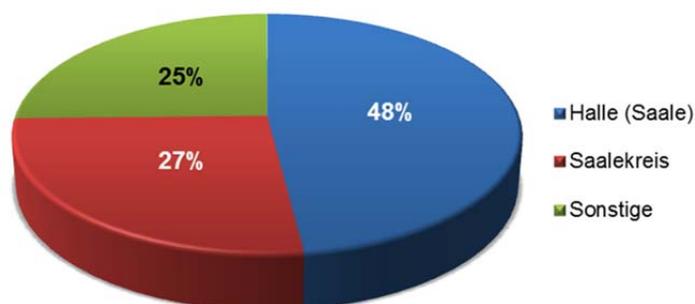


Abbildung 22 - Wohnorte Auszubildende

3.1.6 Mitarbeiterbindung

Im Zusammenhang mit der Sicherung von Erfahrungswissen wird erstmals die Mitarbeiterbindung analysiert. Das vorhandene Personal verfügt über das nötige Fachwissen und ist mit den Verfahrensabläufen der Verwaltung vertraut. Diese Analyse widmet sich der Beschäftigungsdauer des Stammpersonals.

Die durchschnittliche Beschäftigungsdauer zum Stichtag 30.06.2014 beträgt 21,8 Jahre, für die weiblichen Beschäftigten 22,6 Jahre, bei männlichen Beschäftigten 20,4 Jahre. Sie liegt damit deutlich über dem entsprechenden Vergleichswert für Arbeitnehmer in Deutschland. Dieser betrug laut Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung im Jahr 2010 ca. 10,8 Jahre.

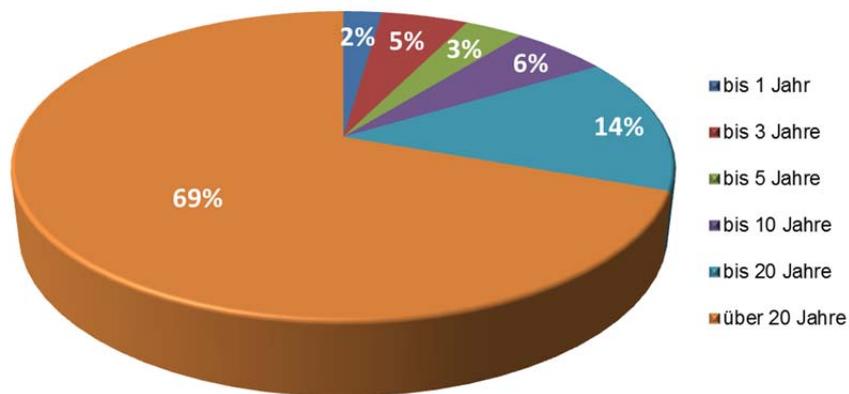


Abbildung 23 - Beschäftigungszeiten der Mitarbeiter nach Dauer in Prozent

3.1.7 Teilzeitbeschäftigung

Da sich von den Mitarbeitern mit ATZ-Vertrag nur noch zwei Mitarbeiter in der Arbeitsphase befinden und diese im Blockmodell mit 40 Stunden arbeiten, werden sie nicht in die Betrachtung der Teilzeitbeschäftigten einbezogen.

Im Vergleich zum Vorjahr ist der Anteil an teilzeitbeschäftigten Mitarbeitern insgesamt nur leicht von 29 Prozent auf 31 Prozent gestiegen. Ursache dafür ist auch hier die Rückführung des Eigenbetriebes für Zentrales Gebäudemanagement mit 75 Prozent Teilzeitbeschäftigten.

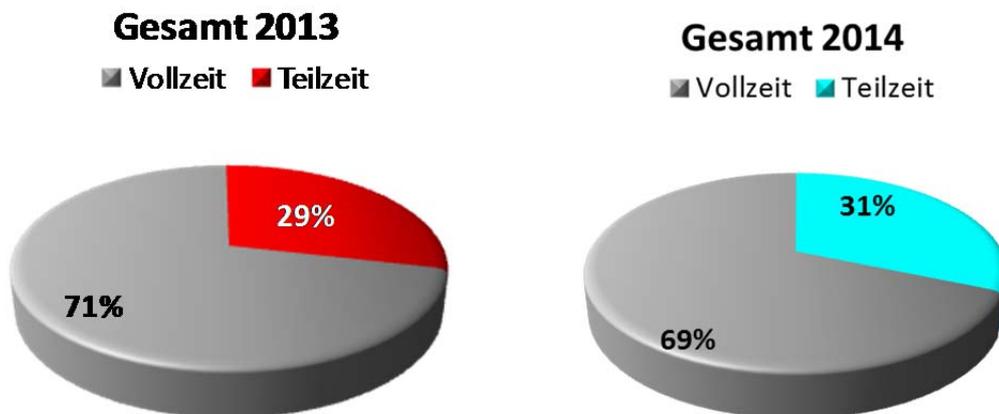


Abbildung 24 - Teilzeitverhältnis gesamt 2014 im Vergleich zum Vorjahr

Aus diesem Grund stieg auch der Anteil der männlichen Beschäftigten, die zum Stichtag teilzeitbeschäftigt waren, gegenüber dem Vorjahr von 11 auf 19 Prozent. Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen blieb unverändert.

Beschäftigte nutzen stärker als Beamte die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit zu verringern. Bei den Verwaltungsbeamten haben 14 Prozent ihre Arbeitszeit auf durchschnittlich 34,5 Stunden reduziert. Der feuerwehrtechnische Dienst wird bei der Berechnung der Teilzeitquote nicht berücksichtigt, da in diesem Bereich kein Beamter teilzeitbeschäftigt ist.

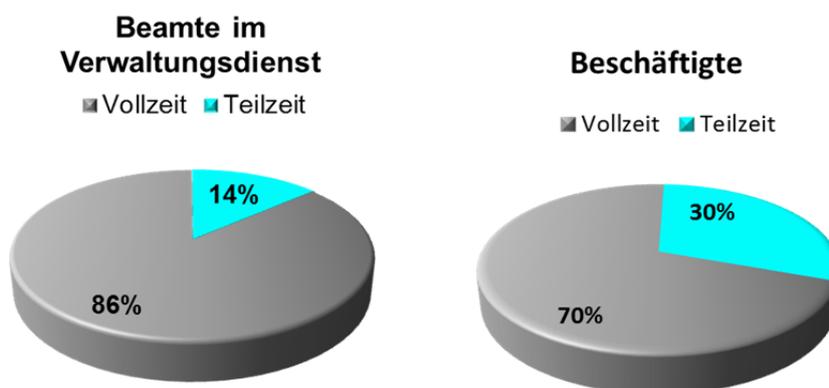


Abbildung 25 - Teilzeitbeschäftigung bei Beamten und Beschäftigten 2014

Bei den Beschäftigten stieg die Teilzeitquote gegenüber dem Vorjahr von 26 auf 28 Prozent. Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten liegt bei 35 Stunden (männlich 37 Stunden, weiblich 34 Stunden).

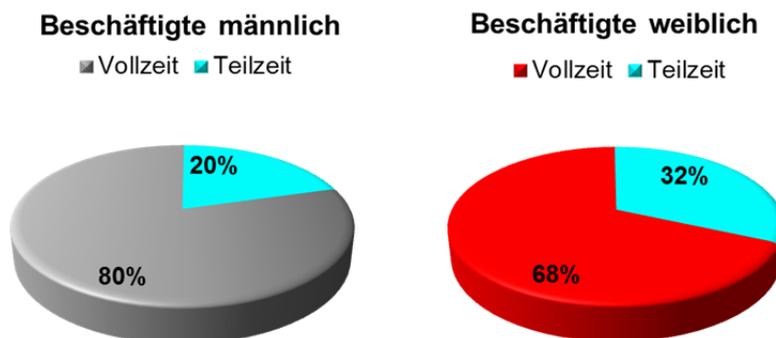


Abbildung 26 - Teilzeitverhältnis Beschäftigte nach Geschlecht 2014

in Personen	Gesamt		männlich		weiblich	
	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit
Beamte (ohne Feuerwehr)	82	13	40	1	42	12
Beschäftigte (ohne Sozialstellen)	1.571	626	512	131	1.059	495
Gesamt	1.653	639	552	132	1.101	507

Tabelle 3 - Teilzeitbeschäftigung in der Kernverwaltung (Anzahl)

Um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern, wird auch die Ausbildung in Teilzeit angeboten. Zurzeit wird diese Möglichkeit von einer jungen Mutter in Anspruch genommen.

3.1.8 Führungskräfte

Zu den Führungskräften zählen:

- Wahlbeamte
- Fachbereichsleiter,
- Abteilungsleiter (einschließlich Wachvorsteher im FB 37),
- Teamleiter (einschließlich Schichtführer, Betriebsstellenleiter) sowie
- sonstige Leiter (Leiter der DLZ, Büros und kulturellen Einrichtungen).

Die Darstellung zeigt die Führungskräfte jeweils zum Stichtag zum 30.06.:

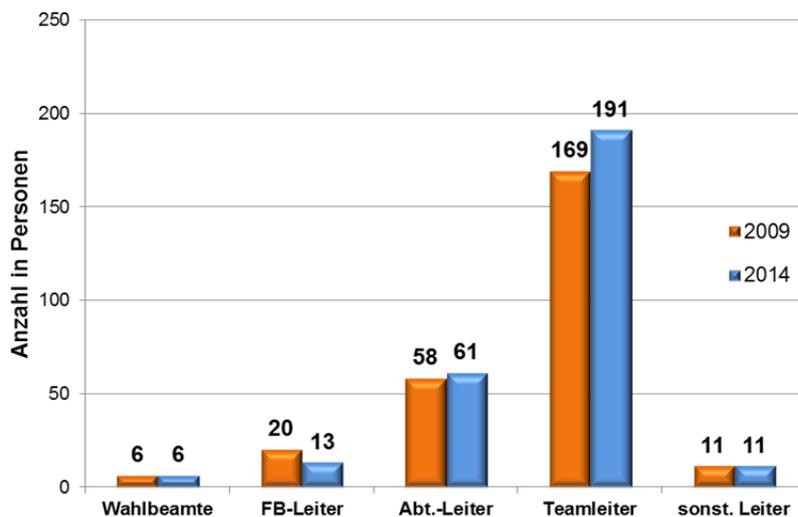


Abbildung 27 - Führungskräfte (Kernverwaltung), Vergleich 2009 und 2014

Durch die Neustrukturierung der Kernverwaltung Ende 2012 und deren Verschlinkung verschiebt sich der Anteil der Fachbereichsleiter zu Gunsten der Abteilungs- und Teamleiter. So wurden 20 Ämter in 14 Fachbereiche zusammengeführt (siehe Personalbericht 2013). Eine Fachbereichsleiterstelle ist zum Stichtag 30.06.2014 vakant.

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)	Gesamt	Anteil	davon:			Verhältnis m/w	
			Beamte	Beschäftigte	Außer Tarif	männl-%	weibl-%
Wahlbeamte	6	2%	6	0	0	83%	17%
FB-Leiter	13	5%	8	2	3	46%	54%
Abt.-Leiter	61	22%	19	42	0	44%	56%
Teamleiter	191	68%	24	167	0	43%	57%
sonst. Leiter	11	4%	0	11	0	64%	36%
Gesamt	282	100%	57	222	3	45%	55%

Tabelle 4 - Führungskräfte nach Dienstverhältnissen zum 30.06.2014

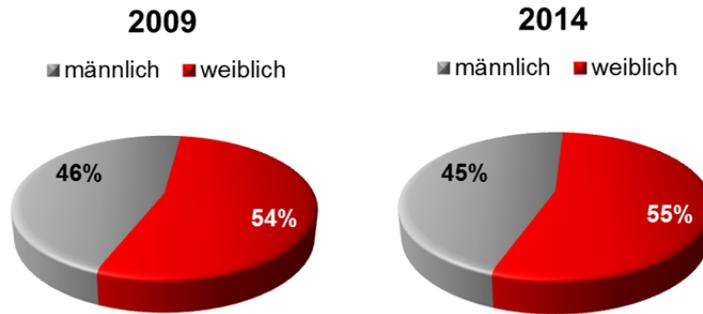


Abbildung 28 - Führungskräfte m/w gesamt 2009 und 2014

2014:



2009:



Abbildung 29 - Führungskräfte m/w Einzeldarstellung nach Funktion 2014 und 2009

Auswirkungen der Strukturänderung sind auch bei der Betrachtung des Geschlechterverhältnisses zu erkennen. Beispielsweise sind im Jahr 2014 insgesamt 7 männliche Amtsleiter weniger als im Vergleichsjahr 2009 beschäftigt.

Zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Von 74 Fachbereichs- und Abteilungsleitern haben 26 insgesamt 21 Kinder mit Anspruch auf Kindergeld (im Durchschnitt 1,38 Kinder je Führungskraft).

Führungskräfte	mit Kindern	mit Kindern unter 12 Jahren	mit Kindern unter 18 Jahren	mit Kindern über 18 Jahren
74	26	13	6	9
Anteil:	35%	18%	8%	12%
Anzahl der Kinder: 39		21	6	9

Abbildung 30 - Führungskräfte (nur Fachbereichs- und Abteilungsleiter) mit Kindern

Von den 282 Führungskräften (10,0 Prozent aller Beschäftigten) sind 35 teilzeitbeschäftigt (31 Frauen und 4 Männer).

Fluktuation von Führungskräften

Das Durchschnittsalter der Führungskräfte liegt mit 49,5 Jahren ca. zwei Jahre über dem Gesamterschnitt aller Mitarbeiter. In allen Kategorien ist der Altersdurchschnitt gegenüber dem Vorjahr nur um den Zeitfaktor gewachsen. Das zeigt, dass der Führungskräftebestand seit dem letzten Jahr weitgehend unverändert geblieben ist.

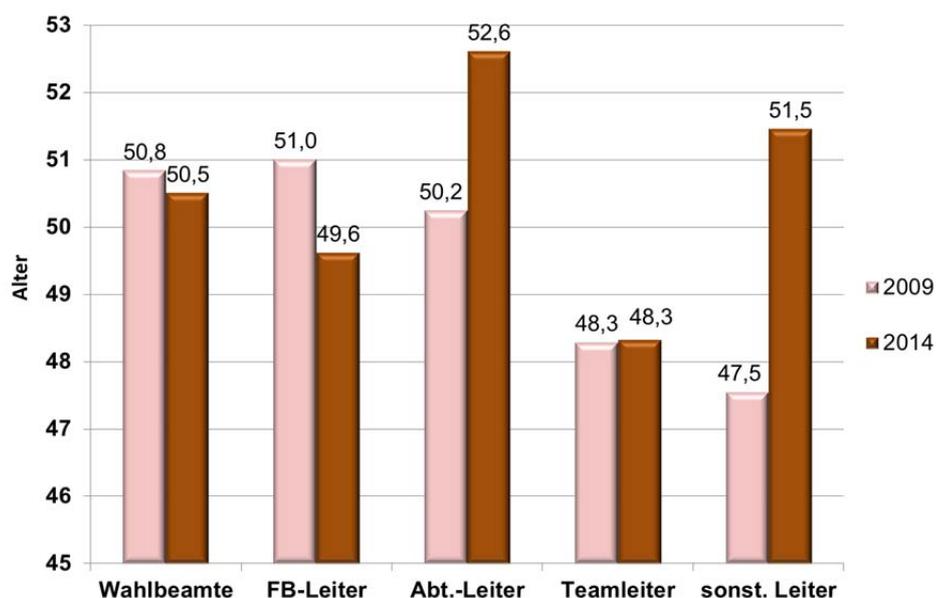


Abbildung 31 - Führungskräfte Durchschnittsalter in den Funktionen

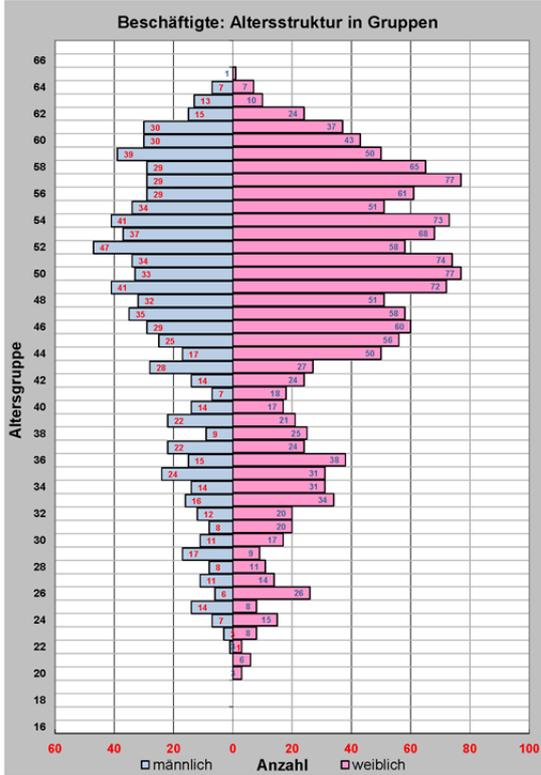
In den kommenden zehn Jahren sind 60 Führungskräftepositionen (21,3 Prozent) neu zu besetzen.

3.2 Demografie

3.2.1 Altersstruktur der Kernverwaltung

Der Altersdurchschnitt der Stadtverwaltung liegt zum 30.06.2014 bei 47,8 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, läge das Durchschnittsalter im Jahr 2020 bei 50,9 Jahren.

Altersstruktur Stadtverwaltung Halle (S.) - Stand 30.06.2014



Altersstruktur Stadtverwaltung Halle (S.) - Prognose 2021 (fiktiv)

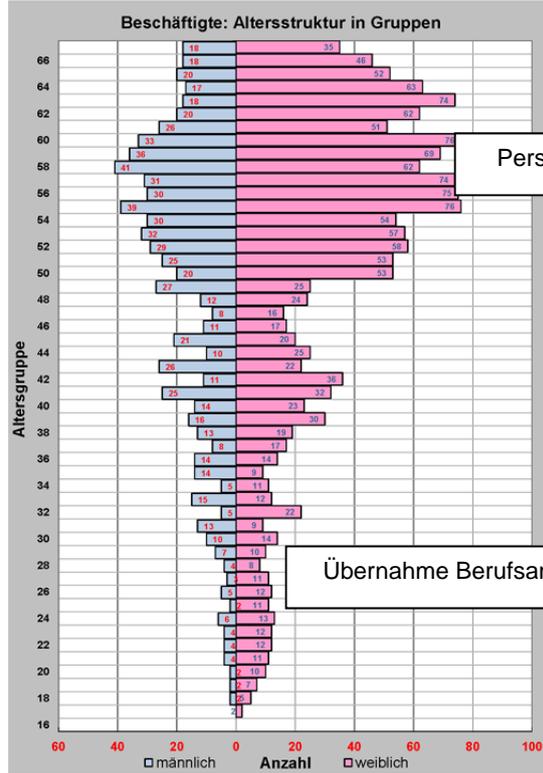
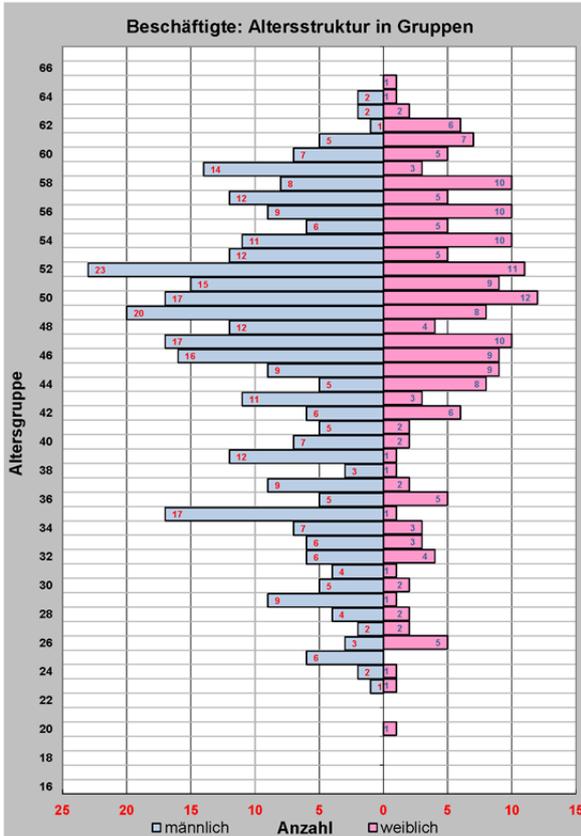


Abbildung 32 - Altersstrukturbaum Stadtverwaltung 2014 und Prognose 2021

In den folgenden Abbildungen sind die Altersstrukturen pro Geschäftsbereich dargestellt:

Altersstruktur Stadtverwaltung Halle GB OB - Stand 30.06.2014



Altersstruktur Stadtverwaltung Halle GB I - Stand 30.06.2014

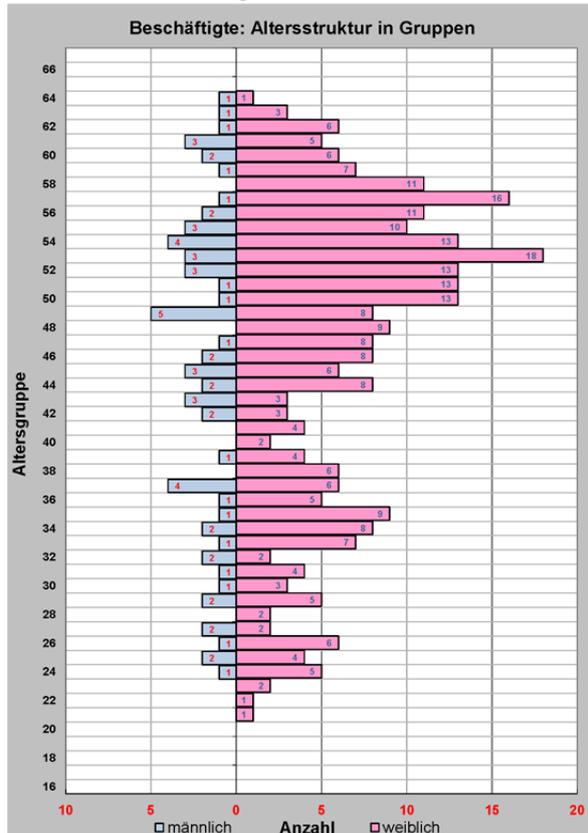
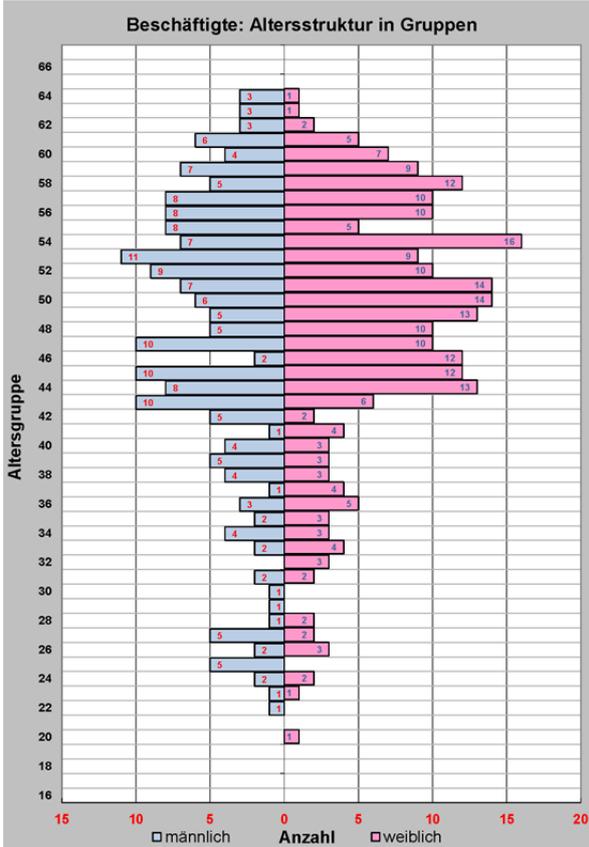


Abbildung 33 - Altersstrukturbäume der GB OB und GB I zum 30.06.2014

Altersstruktur Stadtverwaltung Halle GB II - Stand 30.06.2014



Altersstruktur Stadtverwaltung Halle GB III - Stand 30.06.2014

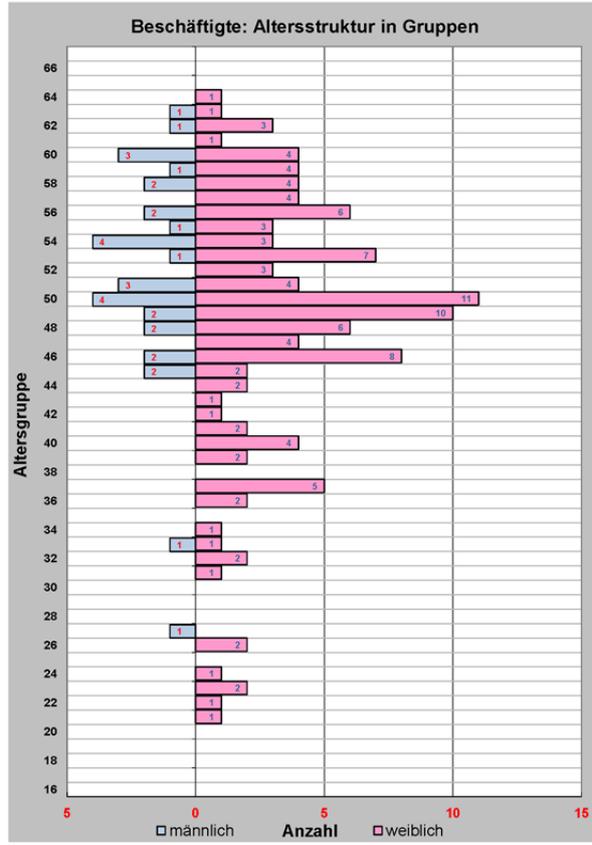
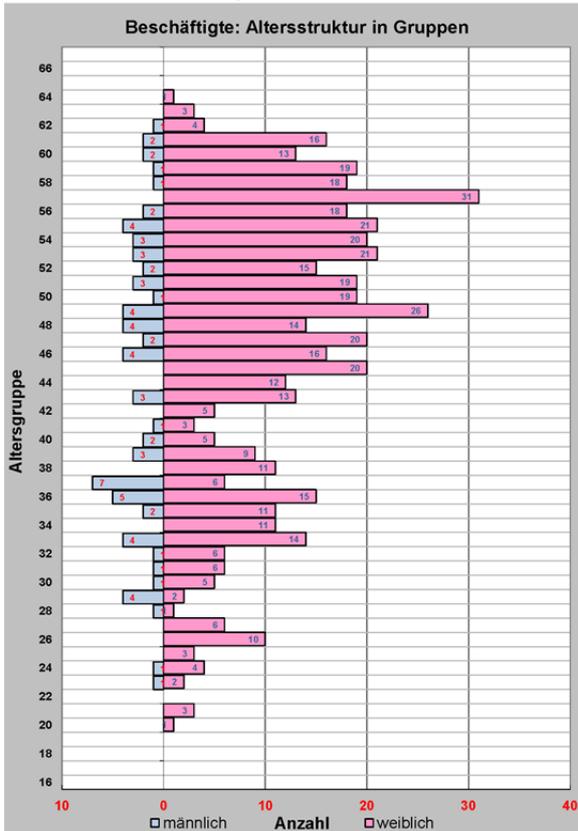


Abbildung 34 - Altersstrukturbaume der GB II und GB III zum 30.06.2014

Altersstruktur Stadtverwaltung Halle GB IV - Stand 30.06.2014



Altersstruktur Stadtverwaltung Halle GB V - Stand 30.06.2014

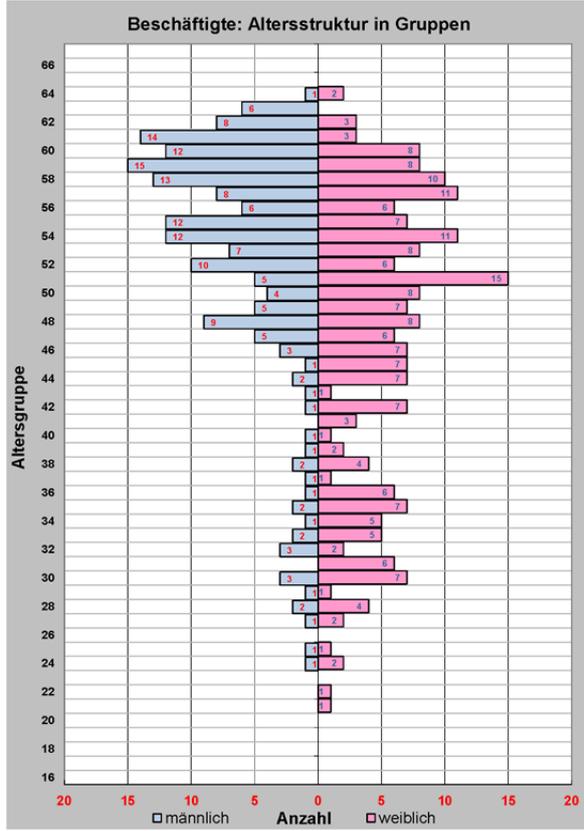


Abbildung 35 - Altersstrukturbaume der GB IV und GB V zum 30.06.2014

Altersstruktur	Anzahl		davon:		Altersdurchschnitt (Jahre)		
	Gesamt	Anteil	männlich	weiblich	männlich	weiblich	gesamt
Kernverwaltung							
GB OB	552	22%	353	199	45,7	48,0	46,5
GB I	354	14%	67	287	45,3	46,5	46,3
GB II	448	18%	197	251	47,3	48,2	47,8
GB III	153	6%	33	120	51,7	48,0	48,8
GB IV	574	23%	76	498	43,9	47,1	46,7
GB V	400	16%	183	217	52,5	46,8	49,4
Verwaltung ohne Azubi, Transfer und ATZ-FZP	2.481	100%	909	1.572	47,5	47,3	47,4

Tabelle 5 - Altersstruktur nach Geschäftsbereichen zum 30.06.2014

Die Erhöhung des Altersdurchschnitts im Geschäftsbereich V von 44,4 Jahren zum 30.06.2013 auf 49,4 Jahren zum 30.06.2014 resultiert aus der Rückführung der Mitarbeiter des Eigenbetriebes für Zentrales Gebäudemanagement (vgl. Personalbericht 2013, zu 7.4.7 Altersstruktur EB ZGM, Seite 60).

Die Beschäftigten des Jobcenters wurden in die Ermittlung des Durchschnittsalters des Geschäftsbereiches V einbezogen und 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 2023 werden bei Berücksichtigung der Regelaltersgrenze voraussichtlich 645 Mitarbeiter die Stadtverwaltung verlassen. Die Anzahl kann sich durch die Inanspruchnahme des Abfindungsmodells leicht erhöhen und durch das Rentenmodell in den Jahresscheiben nach vorn verschieben. Des Weiteren nutzt die Verwaltung Fluktuationen nach entsprechender Aufgabenkritik zum Stellenabbau. Dienstaustritte von Mitarbeitern mit fachspezifischer Ausbildung erfordern meist externe Nachbesetzungen.

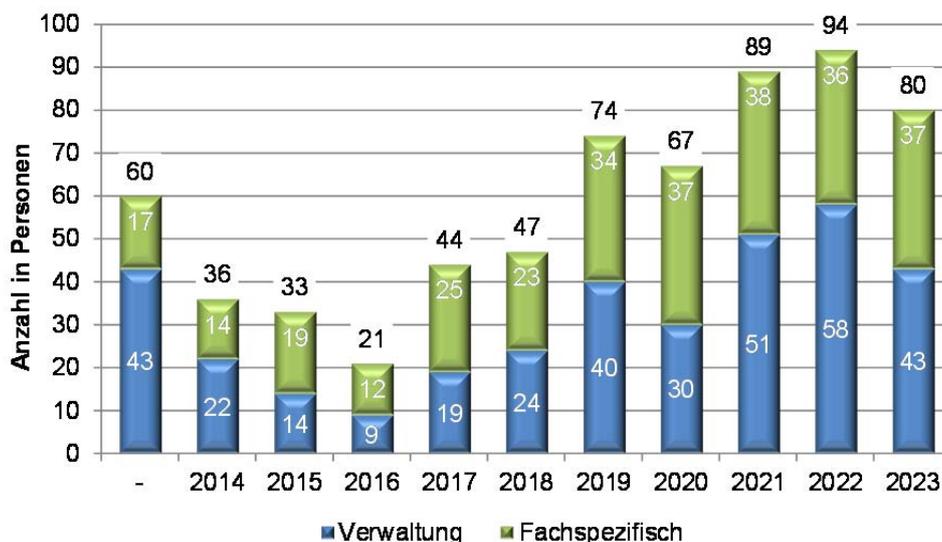


Abbildung 36 - Dienstaustritte von Mitarbeitern nach Jahren

Die verschiedenen spezifischen Fachrichtungen werden zur besseren Übersicht in Gruppen zusammengefasst.

Abk.	Bezeichnung	Beispiele	
BüKo	Bürokommunikation, ~management	Büroassistent, Schulsekretär	Verwaltung
Vw	Verwaltungsmitarbeiter	Sachbearbeiter, Führungskräfte	
Fw	Feuerwehr-Einsatzkräfte	Brandmeister, Ober~, Haupt~	Fachspezifische Ausbildung
GaLa	Garten- und Landschaftsgestaltung	Gärtner, Maschinist, Forstarbeiter	
Hdw	handwerkliche Berufe	Kraftfahrer, Platz- und Hallenwart, Pförtner, Hauswirtschafter	
Med	medizinische Berufe, Gesundheitswesen	Arzt, Arzthelfer, Lebensmittelkontrolleur	
Spez	sonstige Spezialisten	Bibliothekar, Jurist	
SuE	Sozial- und Erziehungsdienst	Sozialarbeiter, Erzieher	
Tec	Techniker und technische Beschäftigte	Stadtplaner, Vermessungstechniker	

Tabelle 6 - Übersicht der unterteilten Berufsgruppen

in Personen	Fachspezifische Berufe						
	FW	GaLa	Hdw	Med	Spez	SuE	Tec
2014	5		1	1		7	
2015	10	2		2	2	1	2
2016	3	2	3			1	3
2017	10		10	1	2	1	1
2018	4	3	8	1	2	1	4
2019	8	3	8	1	4	2	8
2020	13		10	1	1	7	5
2021	12	4	11	1	6	1	3
2022	12	2	8	3	4	2	5
2023	6	3	7	1	3	9	8
Summe	87	21	67	13	28	32	44

Tabelle 7 - Dienstaustritte von Mitarbeitern mit fachspezifischer Ausbildung

Nach den einzelnen Qualifikationsstufen stellt sich die Fluktuation wie folgt dar:

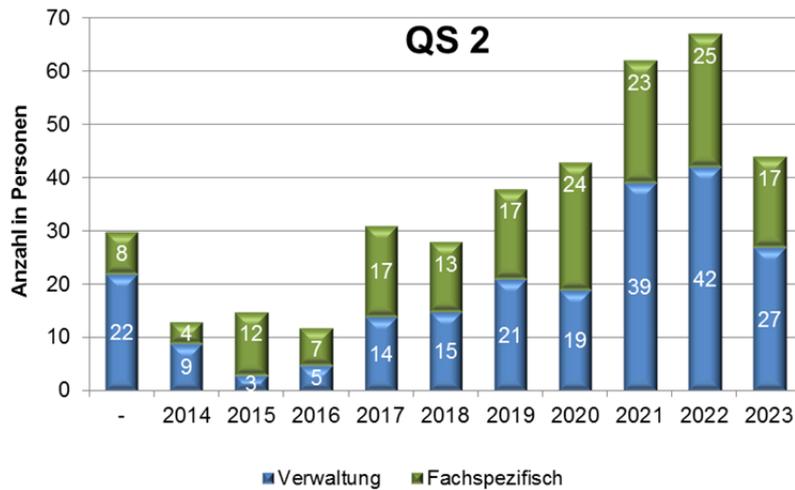


Abbildung 37 - Ausscheidende Mitarbeiter bis 2023 in QS 2

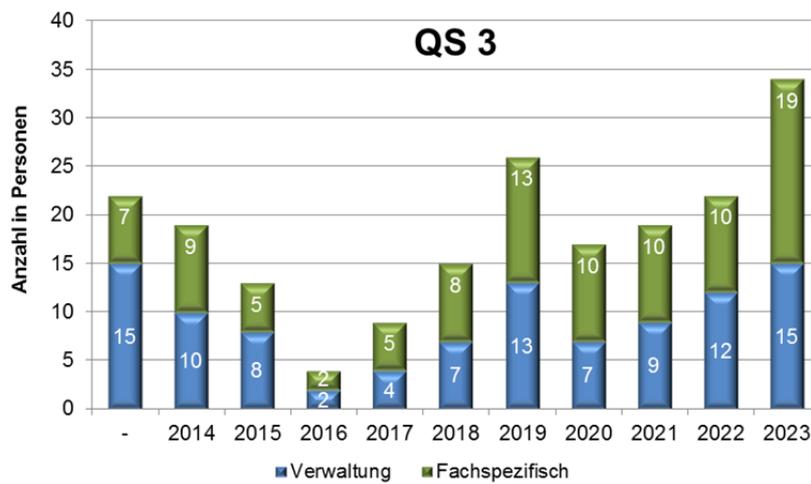


Abbildung 38 - Ausscheidende Mitarbeiter bis 2023 in QS 3

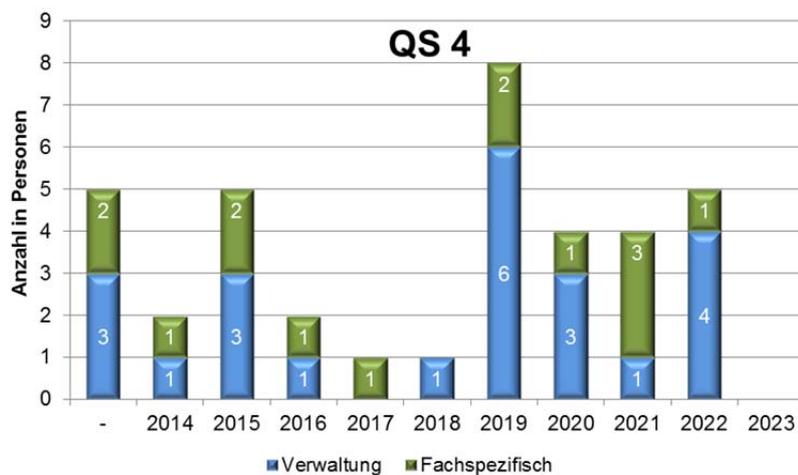


Abbildung 39 - Ausscheidende Mitarbeiter bis 2023 in QS 4

3.2.3 Altersteilzeit

Zum Stichtag 30.06.2014 gab es noch 208 Mitarbeiter in der Kernverwaltung, die einen Altersteilzeitvertrag abgeschlossen hatten. Zwei von ihnen befanden sich noch in der Arbeitsphase. Bis zum 31. Mai 2018 werden alle bestehenden Verträge beendet sein.

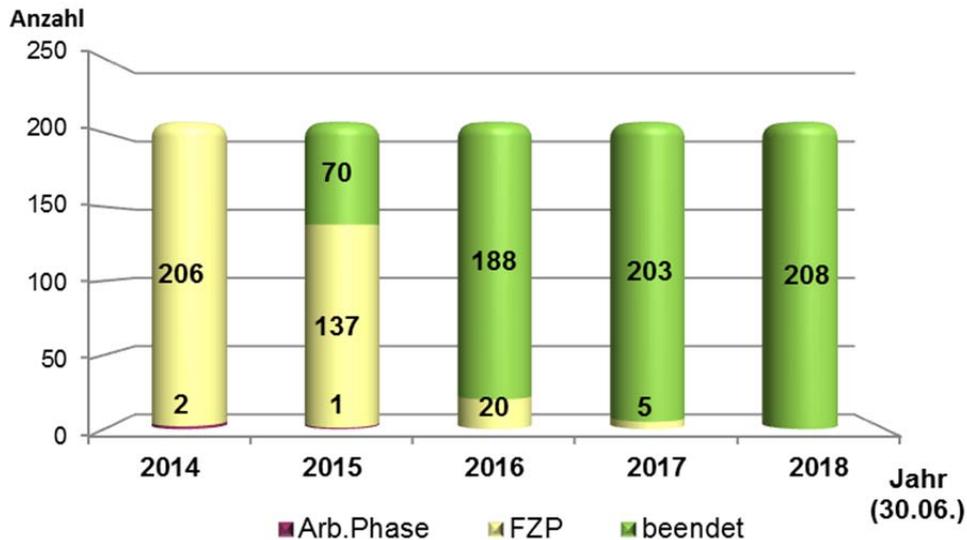


Abbildung 40 - Verlauf der Altersteilzeitfälle 2014 - 2017

Die folgende Grafik zeigt für die zum 30.06.2014 noch bestehenden Vertragsverhältnisse, wie viele Fälle die Arbeitsphase (AP) und die Freizeitphase (FZP) in den jeweiligen Jahrescheiben beenden.

Die Erhöhung der Gesamtzahl der Fälle gegenüber dem Personalbericht 2013 resultiert aus der Übernahme der Mitarbeiter mit bestehenden Verträgen im Zuge der Rückführung des Eigenbetriebes für Zentrales Gebäudemanagement. Darunter sind zum Stichtag noch 21 laufende ATZ-Verträge.

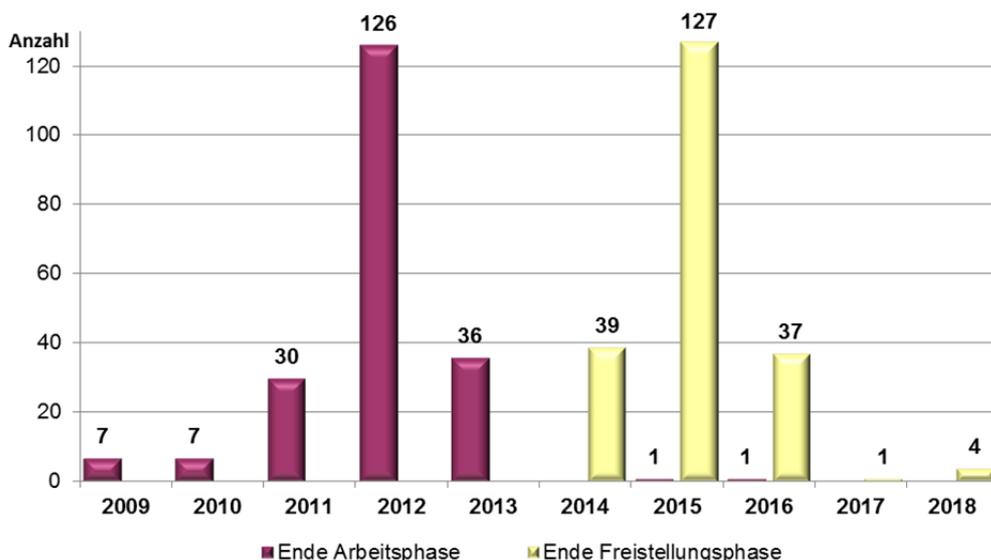


Abbildung 41 - Ende der Arbeits- und Freistellungsphase, nach Jahren

3.2.4 Dialogisches Personalentwicklungskonzept 2020

Die strategische Nachfolgeplanung, verzahnt mit der Personal- und Organisationsentwicklung, sichert den Prozess der dialogbasierten Personalentwicklung. Bei der Umsetzung ist darüber hinaus das Zusammenwirken verschiedener Instrumente erforderlich.

Die mittelfristige Weiterentwicklung der Stadtverwaltung im Rahmen der Verwaltungsmodernisierung stellt neben den Anforderungen an die Haushaltskonsolidierung auch hohe Anforderungen an eine gesicherte Leistungserfüllung.



Abbildung 42 - Mechanismen des Dialogischen Personalentwicklungskonzeptes 2020

Über die Umsetzung der einzelnen Prozessschritte wird im Personalbericht 2015 berichtet.

3.2.5 Weitere Personalbetrachtungen

Abwesenheiten (Auswahl ohne Krankenstatistik)

Ausgewertet wurden Abwesenheiten aus dem Jahr 2013, 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.
Mutterschutz	41		41	3.326		3.326	68		68
davon: Beschäftigte	39		39	3.220		3.220	83		83
Beamte	2		2	106		106	53		53
Elternzeit	56	4	52	8.509	214	8.295	152	54	160
Kind krank	291	57	234	1.833	260	1.573	6	5	7
Sonderurlaub unbezahlt	14	3	11	1.708	732	976	122	244	89
ruhendes AV >78 Wo. krank	11	1	10	1.362	120	1.242	124	120	124
Wiedereingliederungsmaßn.	10	5	5	393	183	210	39	37	42
befr. Erwerbsunfähigkeitsrente	16	5	11	4.707	1.584	3.123	294	317	284
Summe Fehlzeiten	445	75	370	22.280	3.093	19.187	105	129	102

Tabelle 8 - ausgewählte Abwesenheiten 2013

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	59	5	54	8%	92%	214	8.295	43	154
2012	52	8	44	15%	85%	397	8.387	50	191
2011	122	21	101	17%	83%	1.340	28.343	64	281

Tabelle 9 - Elternzeit Vergleich 2011 bis 2013

3.3 Bewerbungen, Einstellungen, Austritte

3.3.1 Bewerbungen und Einstellungen

Um das Ziel der Stabilität des Personalkostenansatzes zu realisieren 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.

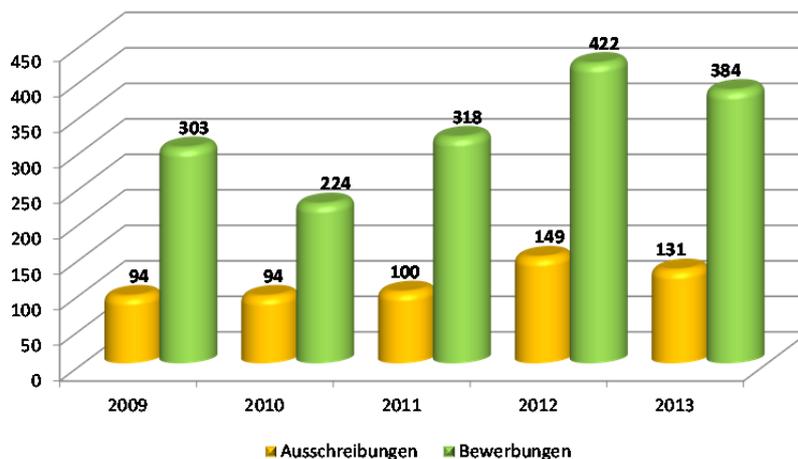


Abbildung 43 - interne Ausschreibungen und Bewerberzahlen

Extern

Auf Grund der fachspezifischen Anforderungen gingen auf einige interne Ausschreibungen keine Bewerbungen ein. Diese Stellen wurden extern ausgeschrieben und mit dem entsprechendem Fachpersonal besetzt (z. B. Sachbearbeiter Baugesuchsprüfung, Mitarbeiter Einsatzleitzentrum im Fachbereich Sicherheit).

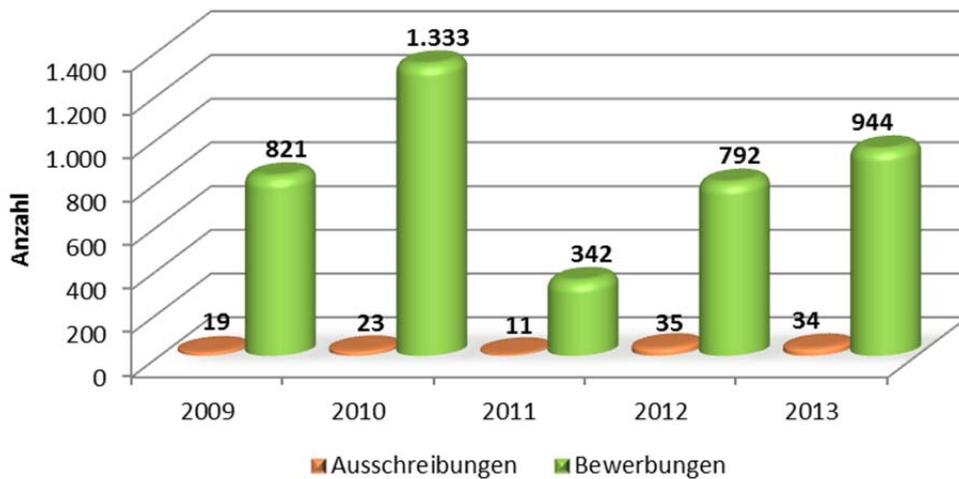


Abbildung 44 - externe Ausschreibung und Bewerberzahlen

extern	2009	2010	2011	2012	2013
Verhältnis Ausschreibungen und Bewerber	1:43	1:58	1:36	1:23	1:28

Tabelle 10 - externe Ausschreibungen - Bewerberverhältnis

Im Jahr 2013 wurden insgesamt 136 neue Mitarbeiter eingestellt.

Grund	Kernverwaltung
Neueinstellungen	48
Neueinstellungen (befristet)	64
Neueinstellungen Auszubildende	24
Summe	136
Zzgl. Übernahme aus Eigenbetrieben	7

Tabelle 11 - Einstellungen der Kernverwaltung vom 01.01. bis 31.12.2013

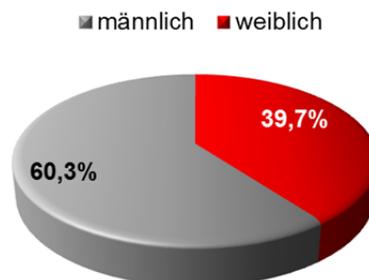


Abbildung 45 - Verhältnis m/w bei Einstellungen

3.3.2 Austritte

Insgesamt haben 98 Mitarbeiter im Jahr 2013 die Kernverwaltung verlassen. Das Erreichen der Regelaltersgrenze ist nach wie vor der häufigste Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Von den befristet eingestellten Mitarbeitern sind 12 im Jahr 2013 nach Ablauf der Frist ausgetreten. Darüber hinaus wurden die Mitarbeiter auf unbesetzte Stellen vermittelt und die Arbeitsverträge verlängert. 3 Mitarbeiter sind befristet in den Eigenbetrieb für Arbeitsförderung und ein Mitarbeiter in den Eigenbetrieb KiTa gewechselt.

Grund	Kernverwaltung
Renteneintritt	55
Vertragsablauf (befristete Verträge)	12
Tod	9
Dauernde Erwerbsunfähigkeit	7
Auflösungsvertrag	7
Kündigung durch AN	5
Kündigung durch AG	3
Summe Dienstaustritte	98
Übergang Kernverwaltung – Eigenbetriebe (befristet, ESF-FIC)	4

Tabelle 12 - Austritte der Kernverwaltung vom 01.01. bis 31.12.2013

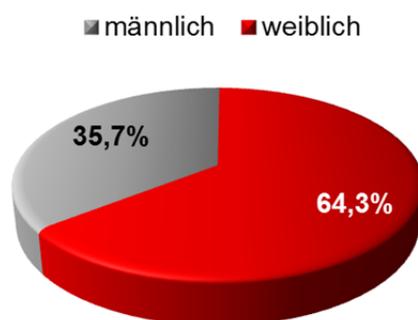


Abbildung 46 - Verhältnis m/w bei Austritten

3.4 Transferpersonal

Die Aktivitäten zur Vermittlung der Mitarbeiter des Transferpersonals wurden auch im Hinblick auf deren Einbindung im Rahmen der Umsetzung der personalwirtschaftlichen Modelle verstärkt.

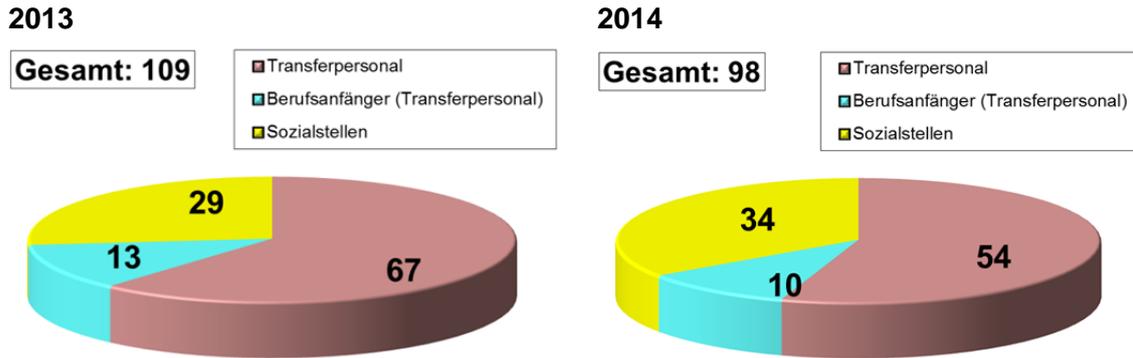


Abbildung 47 - Zusammensetzung des Transferpersonals zum 30.06. (Anzahl Mitarbeiter)

Sozialstellen sind personengebundene Stellen für leistungsgeminderte Mitarbeiter mit gesundheitlichen Einschränkungen. Obwohl die Mitarbeiter in einem Fachbereich eingesetzt sind, werden die Stellen innerhalb der zentralen Struktur „Transferpersonal“ separat als „Sozialstelle“ ausgewiesen. Endet das Arbeitsverhältnis, werden die personengebundenen Stellen ersatzlos gestrichen. Mit Beschluss des Integrationsteams werden neue Stellen in den Stellenplan aufgenommen.

4 Integration schwerbehinderter Mitarbeiter

Die Stadt Halle (Saale) konnte in den vergangenen Jahrzehnten ihrer gesetzlichen und sozialpolitischen Verantwortung gerecht werden, indem sie schwerbehinderte und gleichgestellte Mitarbeiter in einem Umfang beschäftigt, der die gesetzliche Mindestvorgabe von 5 Prozent deutlich übersteigt.

Die Entwicklung der Schwerbehindertenquote und die Anzahl der schwerbehinderten und gleichgestellten Mitarbeiter stellen sich hierbei seit 2002 im Jahresdurchschnitt wie folgt dar:

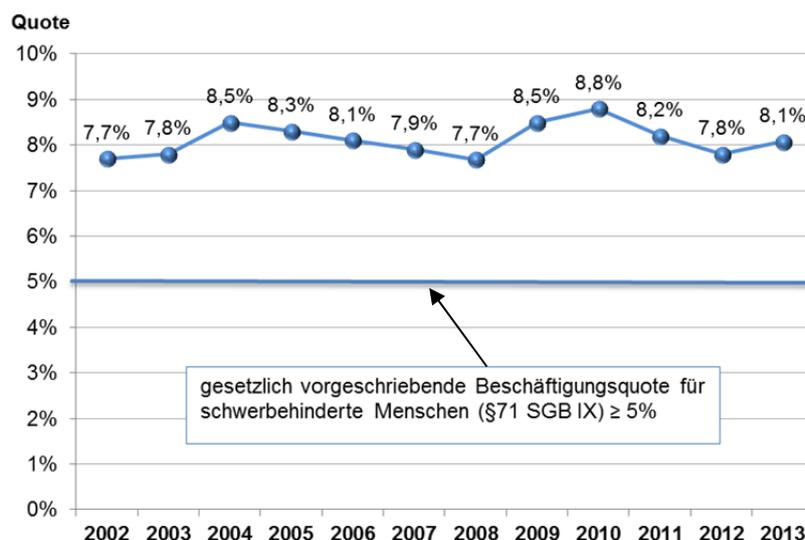


Abbildung 48 - Entwicklung der Beschäftigung von schwerbehinderten Mitarbeitern

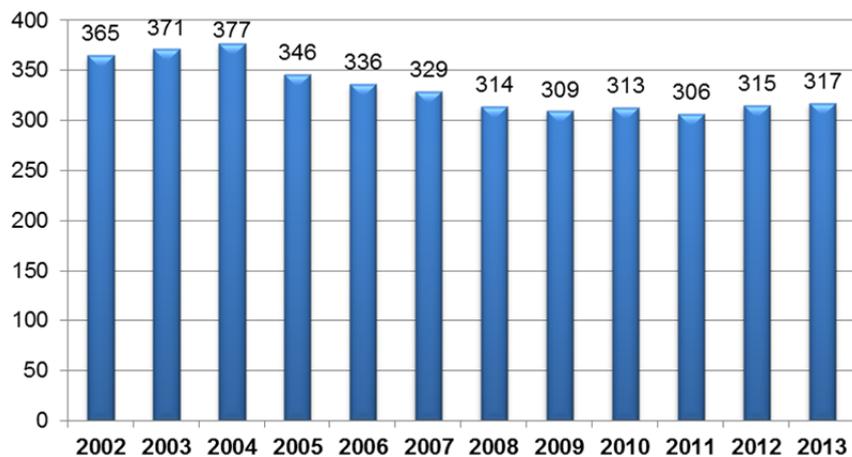


Abbildung 49 - Entwicklung der Anzahl von Arbeitsplätzen mit schwerbehinderten Mitarbeitern

Bei einer Aufgliederung nach Dienstverhältnissen ergab sich zum 30.06.2014 folgende Situation:

schwerbehinderte und gleichgestellte Mitarbeiter			
(Anzahl)	Frauen	Männer	Summe
Beschäftigte	222	88	310
Beamte	2	2	4
Gesamt	224	90	314

Tabelle 13 - schwerbehinderte Mitarbeiter nach Dienstverhältnis

Die geschlechtsspezifische Differenzierung ergibt eine kaum voneinander abweichende Schwerbehindertenquote zwischen Frauen (8,3 Prozent) und Männern (8,4 Prozent). Der Beschäftigungsschwerpunkt der männlichen schwerbehinderten Mitarbeiter liegt in den Geschäftsbereichen II und V mit hohem „Arbeiteranteil“. Besonders betroffen sind die Berufsgruppen Gärtner/Gartenarbeiter und Hausmeister/Hausarbeiter.

Mit einem Anteil von 75 Prozent hat der überwiegende Teil der schwerbehinderten und gleichgestellten Mitarbeiter das 50. Lebensjahr erreicht bzw. überschritten.

Altersgruppe (in Jahren)	Frauen	Männer	Summe
unter 30		4	4
30-39	11	7	18
40-49	37	20	57
50-54	59	20	79
55-59	55	17	72
60 und älter	62	22	84
Gesamt	224	90	314

Tabelle 14 - schwerbehinderte Mitarbeiter nach Altersgruppen

Die Stadt wird ihrer Verantwortung auch durch die Einstellung schwerbehinderter Menschen gerecht, indem diese einen gleichberechtigten Zugang zum Arbeitsmarkt erhalten. Bei Bewerbungsverfahren lädt die Stadtverwaltung jeden Bewerber mit Behinderung – soweit dieser nicht offensichtlich ungeeignet ist – zum Auswahlgespräch ein. An diesen Gesprächen nimmt dann auch die Schwerbehindertenvertretung teil.

Dennoch entfällt der überwiegende Teil der „Neufälle“ auf vorhandene Mitarbeiter, die infolge gesundheitlicher Beeinträchtigungen den Schwerbehindertenstatus bzw. die Gleichstellung erlangen.

Zuletzt auch vor diesem Hintergrund muss der Erhaltung der Arbeitsfähigkeit eine besondere Bedeutung eingeräumt werden (siehe auch Ausführungen zum Gesundheitsmanagement unter Punkt 6 dieses Berichts).

5 Personalentwicklung

5.1 Ausbildung

Um den durch Fluktuation entstehenden Personalbedarf zu decken und dem Trend des steigenden Durchschnittsalters der Mitarbeiter entgegen zu wirken, nimmt die Gewinnung und Bindung von qualifizierten Nachwuchskräften eine wichtige Rolle ein.

Dem dienen die Implementierung eines „Azubi-Marketings“ durch Messeauftritte (z.B. Berufsfindungsmesse „Chance“), die Zusammenarbeit mit dem Berufsinformationszentrum (BIZ) und Werbemaßnahmen. Auch die Internetseiten zu den Themen Ausbildung und Praktikum sind zielgruppenorientiert gestaltet.



(<http://www.halle.de/de/Rathaus-Stadtrat/Arbeitgeber-Stadt/Ausbildung/>)

Abbildung 50 - Internetauftritt www.halle.de

5.1.1 Ausbildungsstatistik

Zum 30.06.2014 befinden sich 75 Auszubildende in einem Ausbildungsverhältnis mit der Stadt.

- Tarifvertrag Ausbildung im öffentlichen Dienst (TVAöD) 65
- Feuerwehranwärter Laufbahngruppe 1 und 2 9
- Volontär/in 1

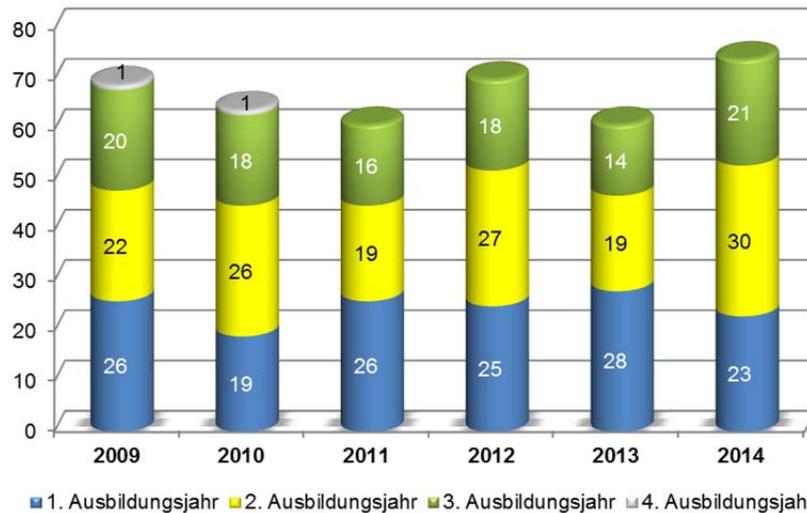


Abbildung 51 - Anzahl der Auszubildenden zum Stichtag 30.06. des Jahres

Die Stadt Halle (Saale) bildet in folgenden Ausbildungsberufen aus:

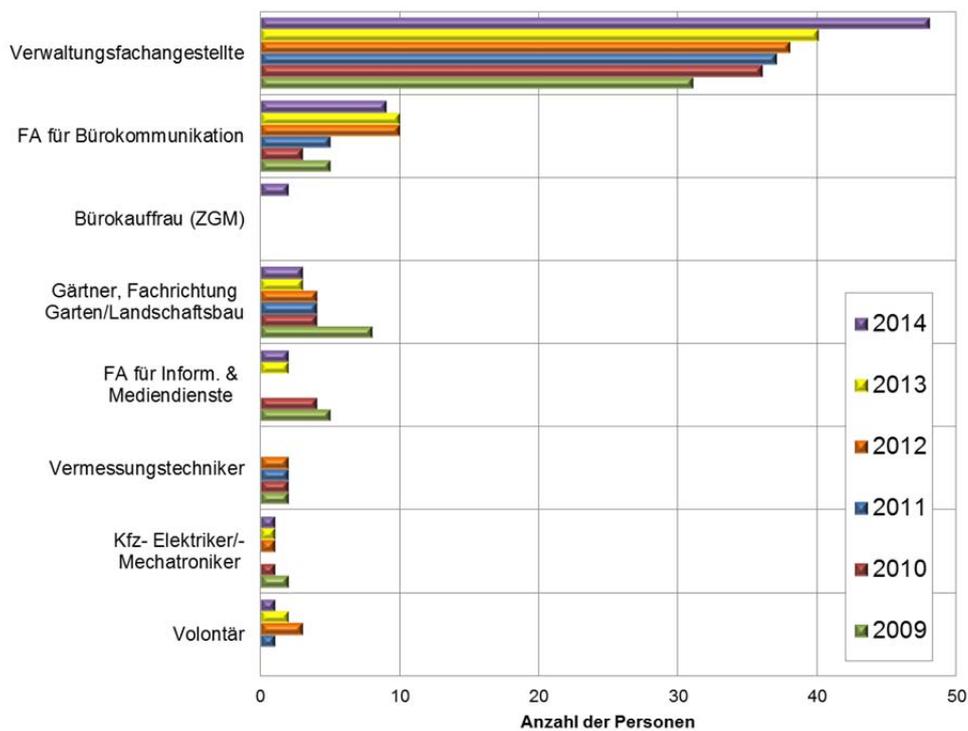


Abbildung 52 - Anzahl der Auszubildenden nach Berufen zum 30.06. des Jahres (ohne Anwärter)

Im Rahmen der Ausbildung für den Feuerwehrtechnischen Dienst der Laufbahngruppe 1 und 2 sowie für den allgemeinen Verwaltungsdienst der Laufbahngruppe 1 werden folgende Beamtenverhältnisse auf Widerruf ausgewiesen:

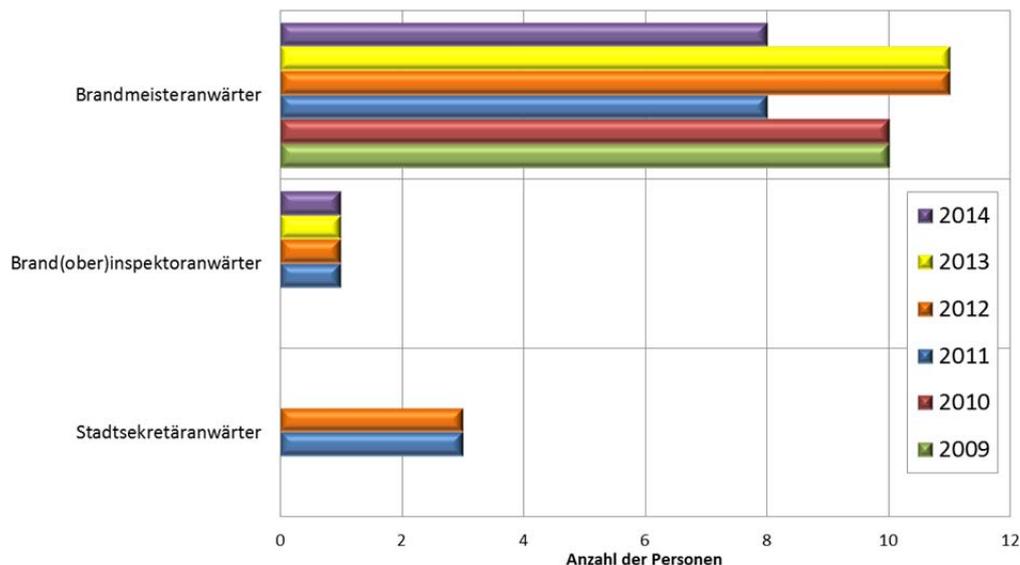


Abbildung 53 - Anzahl der Anwärter zum 30.06. des Jahres

In der Berufsfeuerwehr Halle zeichnet sich in den nächsten Jahren ein hoher Personalbedarf ab. Die Bewerberzahlen sind jedoch in den letzten Jahren rückläufig. Eine Vielzahl der Bewerber erfüllt nicht ausreichend die Anforderungen der gesetzlich fixierten Vorschriften (APVO-Fw LSA). Bis Ende 2014 sind die Auswahlverfahren für 13 Brandmeisteranwärter, die im April bzw. Oktober ihre Ausbildung beginnen werden, abgeschlossen. Aktuell liegen 172 Bewerbungen vor. Kontinuierlich wurden und werden Verwaltungsfachangestellte ausgebildet. Nachdem 2010 und 2012 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). Im Jahr 2014 ist das Interesse an einer Ausbildung zum Verwaltungsfachangestellten deutlich gestiegen.

	2009		2010		2011		2012		2013		2014	
	Aus-bildungs-plätze	Be-werber										
Verwaltungsfachangestellte	15	261	15	243	16	315	16	296	18	291	15	410
FA für Bürokommunikation	8	62	5	40	5	35	3	59	3	59	3	79
Gärtner	1	15	2	26	1	6	1	22	2	22	2	16
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	37	603	25	403	35	571	22	415	32	551	20	505

Tabelle 15 - Verhältnis Bewerber zu Ausbildungsplätzen 2009 bis 2014 (ohne Volontäre)

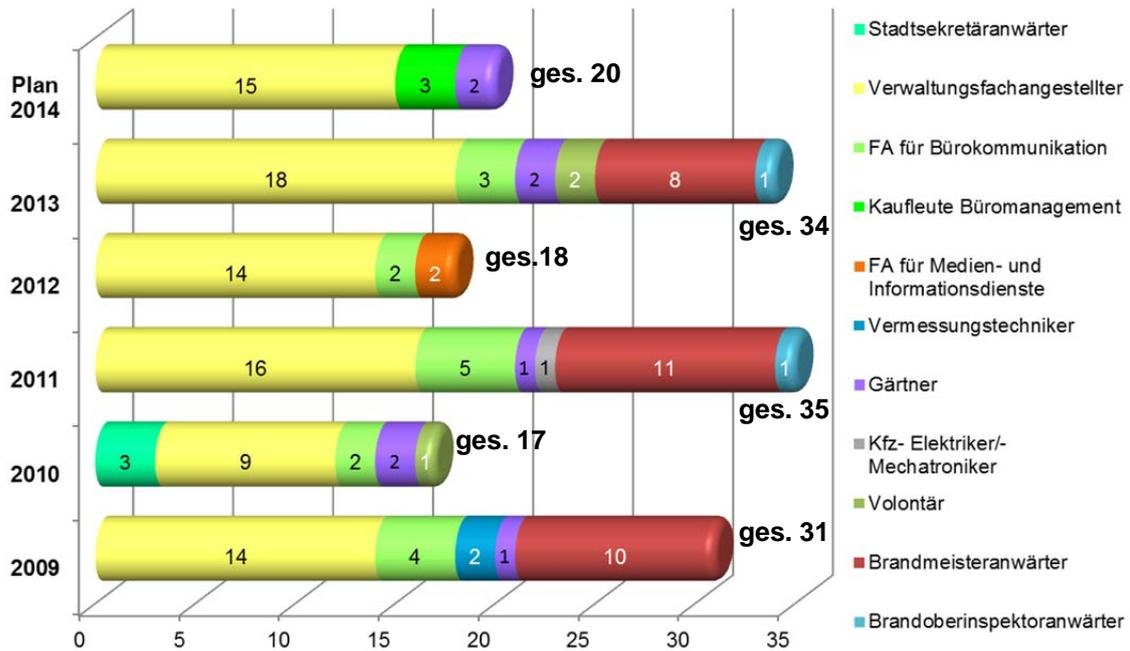


Abbildung 54 - Einstellungen von Auszubildenden 2009 bis 2014

5.1.2 Kosten der Ausbildung

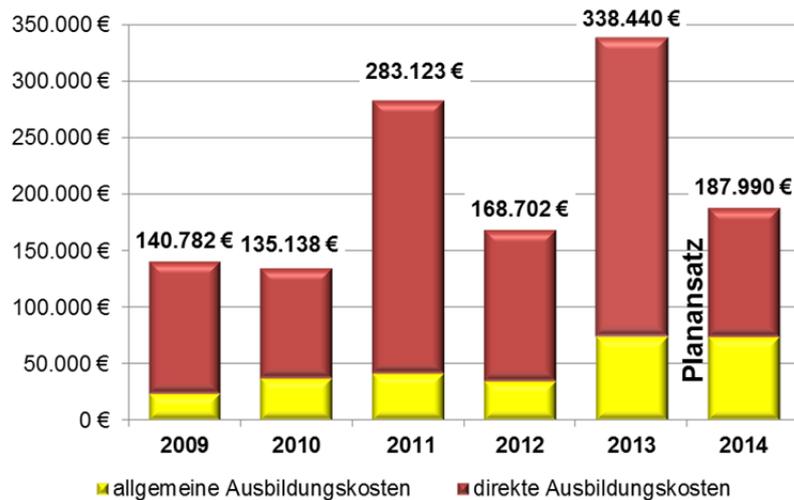


Abbildung 55 - Ausbildungskosten ohne Personalaufwand

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

5.2 Praktika

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

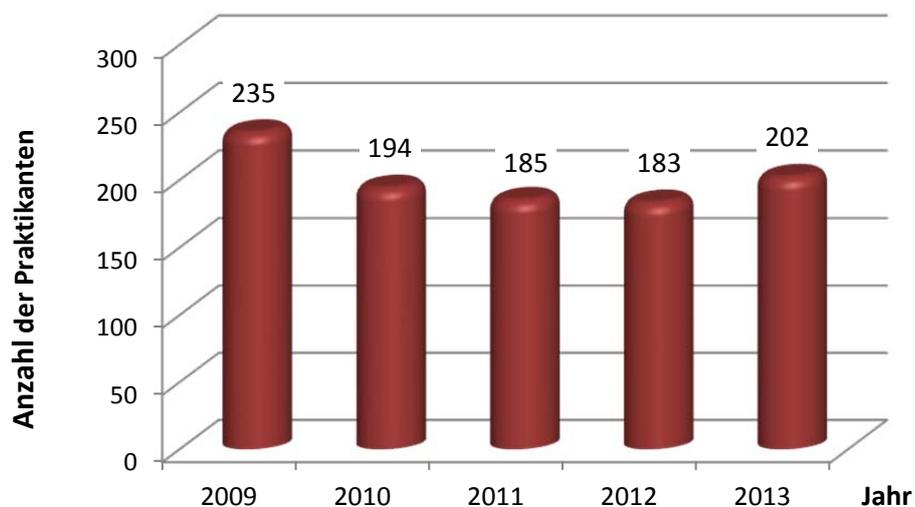


Abbildung 56 - Anzahl Praktikanten

Die verschiedenen Praktikumsarten sind in folgender Tabelle ersichtlich:

Praktikumsart	2009	2010	2011	2012	2013
Schüler (inkl. Fachhochschulen)	21	35	52	24	28
Umschüler/Ausbildung	89	64	41	13	27
Studenten (Bachelor/Master)	110	72	62	116	117
Rechtsreferendare	14	17	12	17	22
Aufsteiger/Laufbahnwechsel	1	6	7	1	2
Berufliche Orientierung/ Rehamaßnahmen	k. A.	k. A.	11	12	6
Summe aller Praktikanten	235	194	185	183	202

Tabelle 16 - Aufteilung der Praktikumsarten

Im Vergleich zu den Praktika für Schüler und Auszubildende überwiegen heute die studentischen Praktika. Durch die Nähe zur Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg und weiterer Hochschulen im Umkreis ist die Stadtverwaltung für Studenten ein attraktiver Praktikumspartner.

5.3 Fortbildung

5.3.1 Allgemeine Fortbildung

Grundlage der verschiedenen Lehrgänge und Seminarangebote bilden die jährlichen Zielvereinbarungsgespräche, in denen mit den Mitarbeitern Personalentwicklungsmaßnahmen vereinbart werden. Darüber hinaus wurden auch Bedarfsmeldungen durch die Führungskräfte aufgrund spezifischer Stellenanforderungen berücksichtigt.

Der Beschäftigtenlehrgang I vermittelt ein geschlossenes Grundwissen, um in allen Bereichen der Verwaltung tätig werden zu können, der Befähigungsgrad entspricht dem des mittleren allgemeinen Verwaltungsdienstes der Beamtenausbildung. Um Aufgaben auf der Ebene des gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienstes wahrnehmen zu können, wird der Beschäftigtenlehrgang II angeboten bzw. für den technischen Bereich der Lehrgang bautechnischer Verwaltungsdienst.

Der Verwaltungskurzlehrgang richtet sich an Beschäftigte, die noch keine umfangreichen verwaltungstechnischen Vorkenntnisse besitzen (z. B. Quereinsteiger oder Absolventen von Fach- und Hochschulen).

Der Fachwirt Kommunalen Vollzugsdienst richtet sich an die immer höheren Ansprüche an den Vollzugsdienst und ist für die ordnungsgemäße Aufgabenerfüllung unerlässlich. Er wurde im Jahre 2010 von dem Bildungsträger Sikosa mit 248 Stundenvolumen konzipiert und endet mit einer Prüfung.

- **B1-LG** **Beschäftigtenlehrgang I**
(Befähigung für den mittleren allgemeinen Verwaltungsdienst)
- **B2-LG** **Beschäftigtenlehrgang II**
(Befähigung für den gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienst)
- **Kurz-LG** **Verwaltungskurzlehrgang**
(für Quereinsteiger oder Absolventen von Fach- und Hochschulen)
- **BT-LG** **Lehrgang bautechnischer Verwaltungsdienst**
- **FW Vollzug** **Fachwirt kommunaler Vollzugsdienst**

Das Team Personalentwicklung erarbeitet jährlich ein Qualifizierungsprogramm, das anhand der Personalentwicklungsbögen sowie den individuellen Bedarfsmeldungen der Führungskräfte erarbeitet wird.

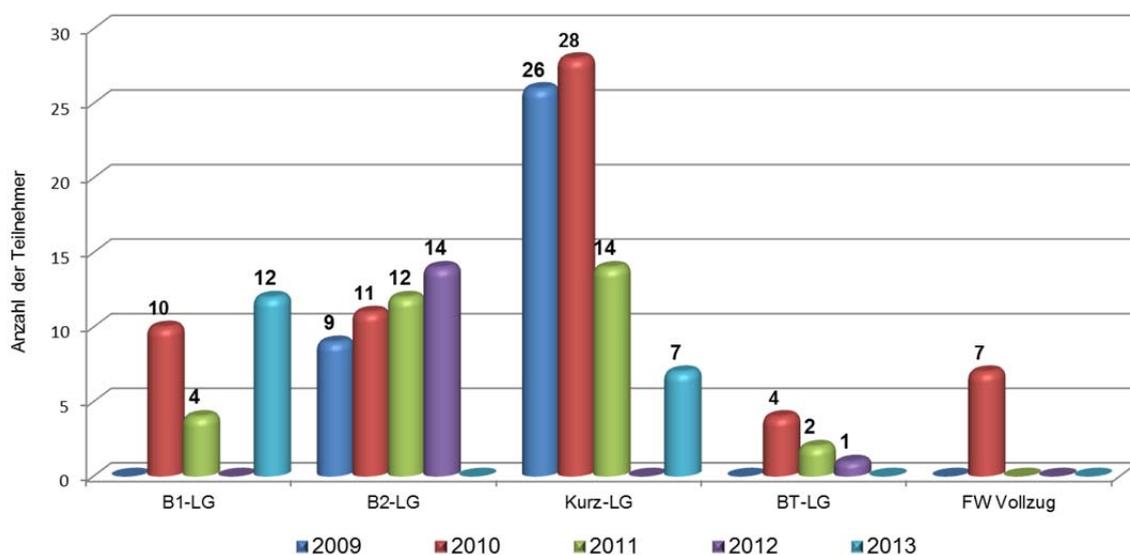


Abbildung 57 - Lehrgänge in den Jahren 2009 – 2013

Die folgenden Teilnehmerzahlen beziehen sich auf Fortbildungen, die aus zentralen Mitteln des Fachbereiches Verwaltungsmanagement finanziert wurden.

Jahr	Seminare	Teilnehmer	davon		Verhältnis m/w	
			männlich	weiblich	männl-%	weibl-%
2009	116	1221	308	913	25%	75%
2010	97	1024	218	806	21%	79%
2011	57	562	143	419	25%	75%
2012	33	343	72	271	21%	79%
2013	24	262	36	226	14%	86%

Tabelle 17 - Teilnehmer an Seminaren nach Qualifizierungskatalog

5.3.2 Qualifizierung der Führungskräfte und Fachbereiche

Auf der Grundlage der Ergebnisse der Auswertung der Mitarbeiterbefragung in der Abteilung Brand-, Katastrophenschutz und Rettungsdienst leiteten sich in den Schwerpunkten die Handlungsfelder „Führungskompetenzen“ und „Kommunikation“ ab.

In Abstimmung zwischen dem Fachbereich Sicherheit (FB 37) und dem Bereich Personalentwicklung wurde ein Programm zur Kompetenzförderung der Führungskräfte konzipiert und in Zusammenarbeit mit einer externen Beraterin in die Umsetzung geführt. Inhaltliche Schwerpunkte sind die Reflektion der eigenen Führungstätigkeit, die Ermittlung von Ressourcen und Verbesserung ziel- und ergebnisorientierter Führungsarbeit sowie die praxisorientierte Auseinandersetzung, Grundsätze, Aufgaben und Instrumenten wirkungsorientierter Führung. An der Schulung nehmen 13 Führungskräfte der Abt. 37.6 und 37.1 teil. Die Fortbildung wird prozessorientiert im Jahr 2014 fortgeführt.

Die im Jahr 2011 begonnene Workshop-Reihe „In Führung gehen“ wurde auch im Jahr 2013 fortgesetzt. In den Jahren 2011-2013 haben insgesamt 37 Mitarbeiter (davon 19 weiblich und 18 männlich) an diesem Angebot teilgenommen. Die Auswahl der Teilnehmer erfolgte über die Personalbedarfsplanung, in der hinterlegt ist, welche Mitarbeiter eine Führungsaufgabe übernehmen sollen.

Im Jahr 2013 wurde der Praxistag „Führung“ durchgeführt. Insgesamt wurden 3 Feedbacktage für die Teilnehmer der Workshop-Reihe „In Führung gehen“ angeboten. Hier bestand die Möglichkeit, im Rahmen eines Workshops aktuelle Fragen zur Mitarbeiterführung zu vertiefen, Erfahrungen auszutauschen und sich zu Führungsfragen zu beraten und gemeinsam Lösungen zu entwickeln.

6 Gesundheitsmanagement

6.1 Gesundheitliche Situation der Mitarbeitenden in Zahlen

Nr.	Kennzahl	2012	2013
1	Erfasste Beschäftigte (30.06.)	2.550	2.586
2	Anwesenheitsquote	92,30 %	92,39 %
3	Krankenstandsquote	7,7 %	7,6 %
4	Sollarbeitstage	637.500	648.022
5	Anwesenheitstage	586.481	598.640
6	Krankentage	51.019	49.382
7	Langzeitkranke Beschäftigte	581	458
8	Krankentage über 6 Wochen (in Nr. 6 enthalten)	28.641	29.535
9	Anteil Langzeitkranker am Krankenstand	56 %	60 %
10	Anzahl meldepflichtige Unfälle (Kernverwaltung)	35	42
11	Anzahl Unfälle (zuzgl. Eigenbetriebe und Kultur GmbH)	78	89

Tabelle 18 - Überblick der gesundheitlichen Situation in der Stadtverwaltung

Die gesundheitliche Situation der Beschäftigten in der Stadtverwaltung zeigt auch in diesem Jahr das Bild, dass 60 Prozent der Arbeitsunfähigkeiten durch Langzeiterkrankungen entstanden sind. Im Gegenzug dazu ist der Anteil der betroffenen Personen im Vergleich zu 2012 um 123 Fälle gesunken. Das bedeutet die Abwesenheitsdauer hat sich in den Krankheitsfällen auf weniger Mitarbeitende verteilt und somit verlängert. Die leichte Erhöhung der Unfallzahlen in der Kernverwaltung ist auf einen Anstieg der Dienstsportunfälle zurückzuführen.

6.2 Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

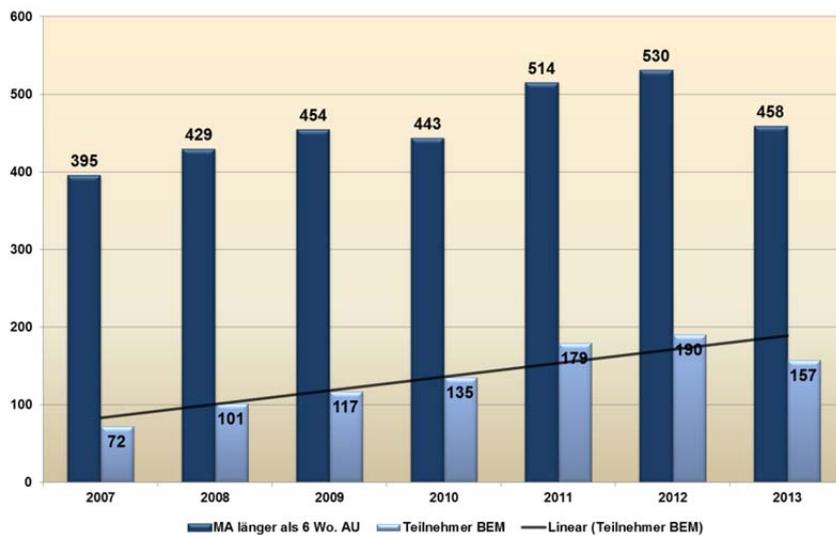


Abbildung 58 - Anzahl häufig und langzeiterkrankter Mitarbeitender mit BEM-Teilnahme

Auch 2013 wurde das Angebot des betrieblichen Eingliederungsmanagement häufig in Anspruch genommen. Der Anteil psychischer Erkrankungen spielt hierbei neben langandauernden physischen und chronischen Leiden eine signifikante Rolle. So waren im Jahr 2013 fast 50 Prozent der Teilnehmenden im betrieblichen Eingliederungsmanagement von einer psychischen Störung betroffen. Dabei zeichnet sich immer mehr ab, dass negative Belastungssituationen am Arbeitsplatz die Ursache krankheitsbedingter Ausfälle waren. Die Menge der gestellten Überlastungsanzeigen steht damit eng im Zusammenhang.

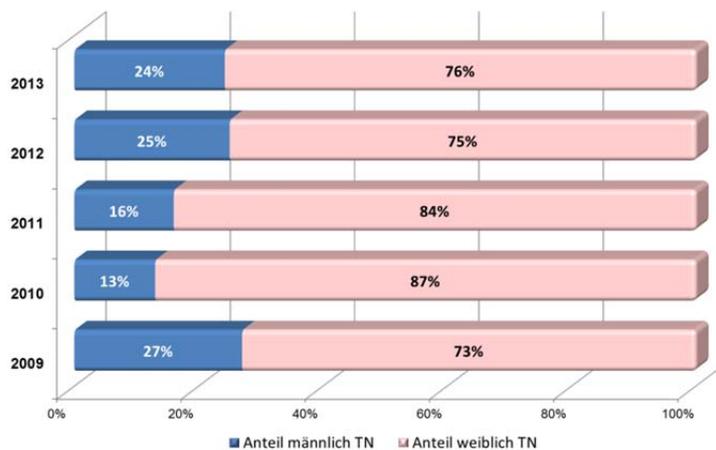


Abbildung 59 - Teilnehmende am BEM nach Geschlecht

Über ein Drittel der der sich im Eingliederungsmanagement befindenden Mitarbeitenden benötigte im Jahr 2013 eine besondere Arbeitsplatzausstattung. So wurden 57 Arbeitsplätze, meist schwerbehinderter Beschäftigter, leidensgerecht ausgestattet und durch ein umfassendes Netzwerk an internen Akteuren und externen Leistungsträgern, wie der Deutsche Rentenversicherung, das Berufsförderungswerk Halle oder die Unfallkasse Sachsen Anhalt, betreut. Länger andauernde krankheitsbedingte Abwesenheiten über 6 Wochen wurden in den meisten Fällen durch eine stufenweise Wiedereingliederung erreicht. Dies erfolgte in der Regel am bisherigen Arbeitsplatz und wurde durch eine enge Zusammenarbeit mit dem Betroffenen, der unmittelbaren Führungskraft und dem Gesundheitsmanagement koordiniert.

Der Anteil an Beratungsgesprächen im Rahmen der Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit und eine damit verbundene Führungsunterstützung erhielten dabei eine immer größere Bedeutung. 90 Prozent der Eingliederungsfälle enden mit einer erfolgreichen Rehabilitation durch die Umsetzung folgender Maßnahmen:

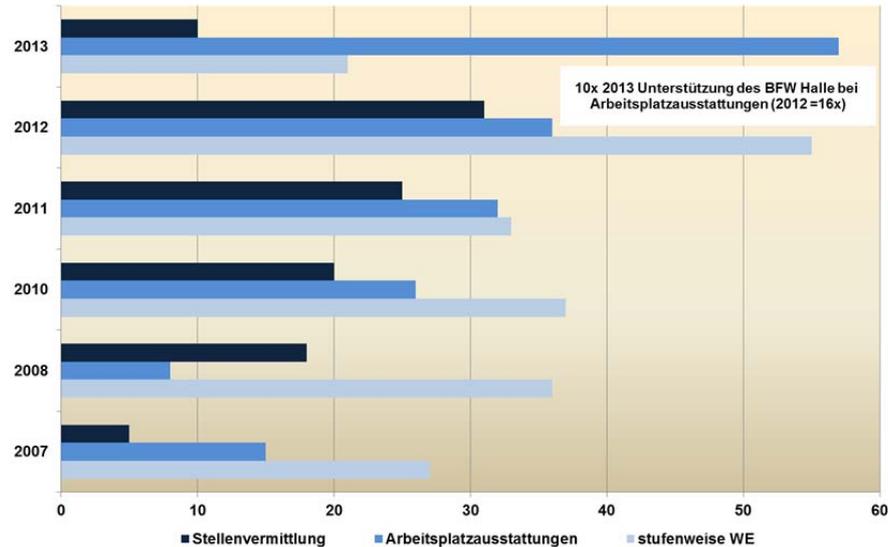


Abbildung 60 - Häufigste Maßnahmen zur Umsetzung BEM

6.3 Arbeits- und Gesundheitsschutz

Die Angaben in diesem Kapitel sind dem „Jahresbericht 2013 Betriebsärztlicher Dienst/Arbeitssicherheit der Stadt Halle (Saale)“ entnommen, der auch weiterführende Betrachtungen enthält.

6.3.1 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 Eigenbetriebe und externe Bereiche mit Serviceverträgen (Stand 2013).

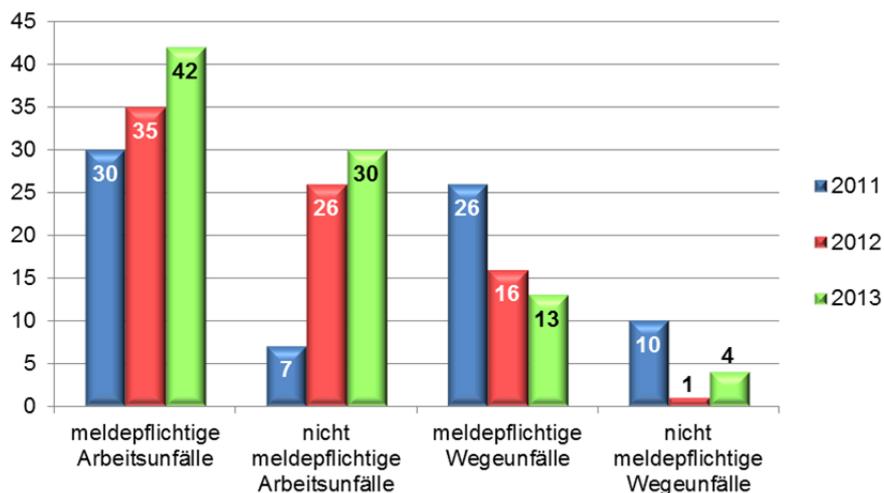


Abbildung 61 - Unfallstatistik 2011 - 2013 (nur Kernverwaltung)

6.3.2 Schwerpunkttaktionen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes 2013

Auf folgende Aufgabenschwerpunkte konzentrierte sich der Arbeitssicherheitsdienst in den durchgeführten Gefährdungs- und Arbeitsplatzbeurteilungen 2013:

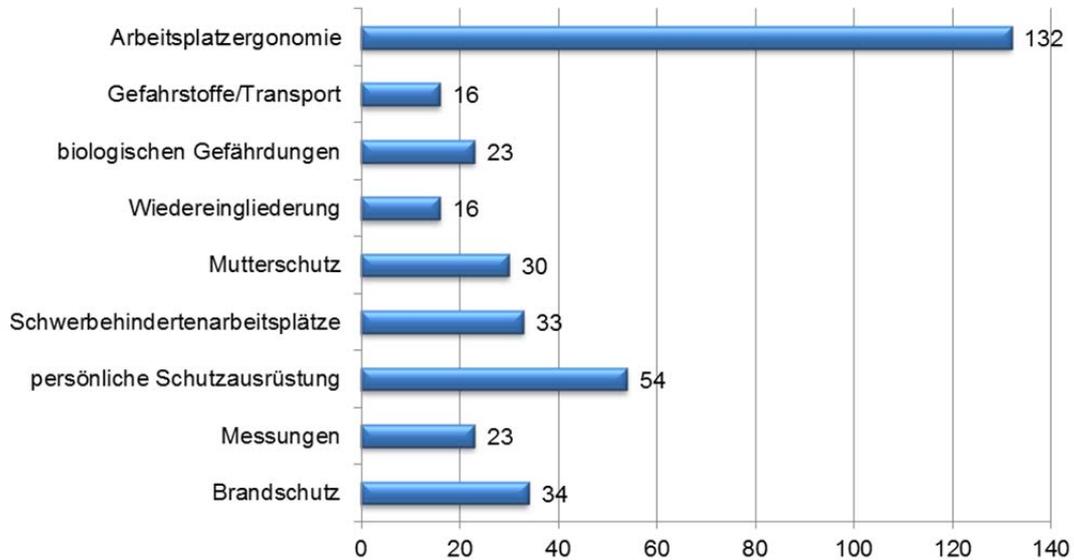


Abbildung 62 - Aufgaben des Arbeits- und Sicherheitsdienstes 2013

Lag 2012 der Aufgabenschwerpunkt auf dem Brandschutz, so konzentrierten sich 2013 die Gefährdungs- und Arbeitsplatzbeurteilungen auf die Arbeitsplatzergonomie.

6.3.3 Arbeitsmedizinische Untersuchungen

Die Arbeit des Betriebsärztlichen Dienstes, konzentrierte sich 2013 beispielsweise auf:

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 2013:

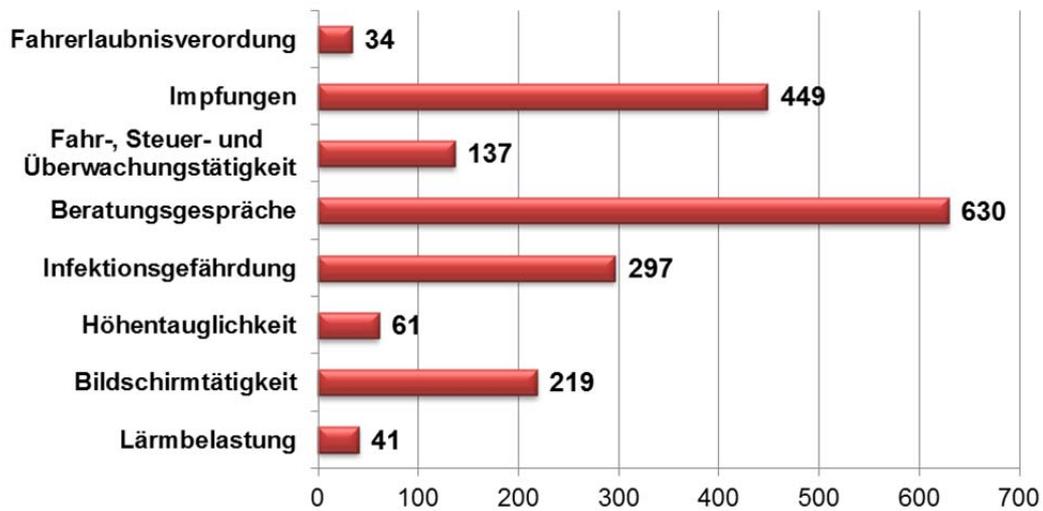


Abbildung 63 - arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen im Jahr 2013

7 Eigenbetriebe

7.1 Statistische Gesamtbetrachtung

7.1.1 Stellenentwicklung

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

Der Eigenbetrieb für Zentrales Gebäudemanagement (ZGM) wurde zum 31.12.2013 aufgelöst. Die Aufgaben und Beschäftigten sind ab 01.01.2014 in der Kernverwaltung dem Fachbereich Immobilien und Bewirtschaftungsmanagement zugeordnet. Deshalb entfallen auch die statistischen Betrachtungen für den Eigenbetrieb zum 30.06.2014. Letztmalig ist der EB ZGM in den Auswertungen zum Jahr 2013 enthalten (Abwesenheiten, Einstellungen und Austritte, siehe unter Punkt 7.1.2 und 7.1.3).

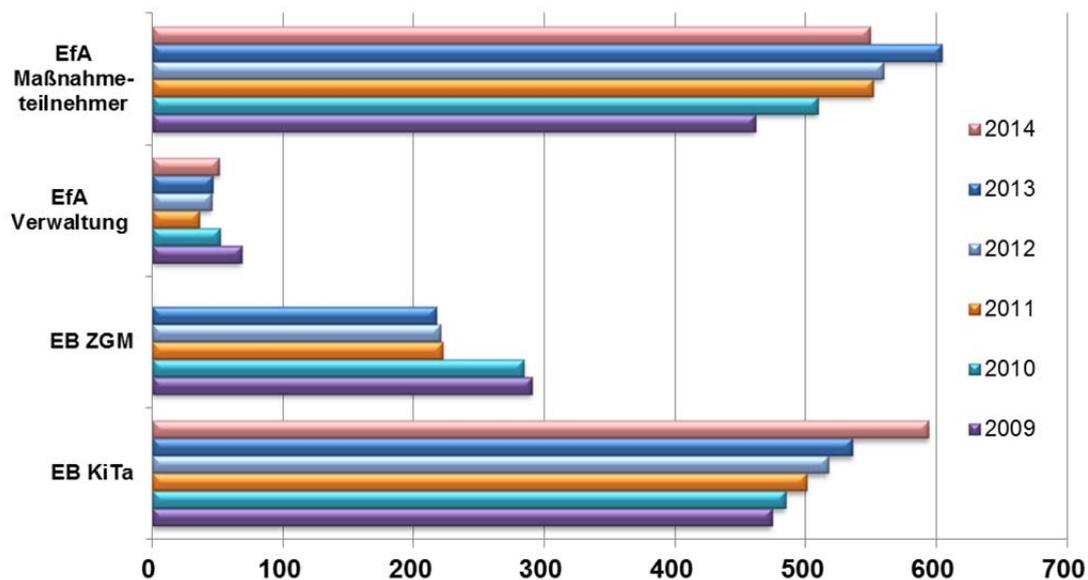


Abbildung 64 - Entwicklung der Vollzeitstellen in den städtischen Eigenbetrieben

in VZS Jahr	EB KiTa	EB ZGM	Efa	
			Verwaltung	Maßnahmeteilnehmer
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
2014	593,7	0,0	51,0	549,0

Tabelle 19 - Vollzeitstellen der Eigenbetriebe 2009 bis 2014

7.1.2 Austritte und Einstellungen in den Eigenbetrieben

Austrittsgrund	EB KiTa	EB ZGM	EB Efa	Gesamt
Vertragsablauf	2		6	8
Allgemeine Altersgrenze/Vorzeitiger Ruhestand	13	7		20
Dauernde Erwerbsunfähigkeit (EU-Rente)	1			1
Tod		1		1
Kündigung durch Arbeitgeber	6			6
Kündigung durch Arbeitnehmer	27		1	28
Auflösungsvertrag	10			10
Summe Dienstaustritte	60	8	7	75
Übergang Kernverwaltung - Eigenbetriebe		1	6	7
Summe Austritte tariflich Beschäftigte	60	9	13	82

Tabelle 20 - Austritte in den Eigenbetrieben im Jahr 2013

Einstellungsgrund	EB KiTa	EB ZGM	EB Efa	Gesamt
Neueinstellungen	86			86
Neueinstellungen (befristet)	49	6	22	77
Neueinstellungen Auszubildende				
Summe Neueinstellungen	135	6	22	163
Übergang Kernverwaltung - Eigenbetriebe	1		3	4
Summe Einstellungen tariflich Beschäftigte	136	6	25	167
Saldo (= + Einstellungen - Austritte)	76	-3	12	85

Tabelle 21 - Einstellungen in den Eigenbetrieben im Jahr 2013

7.1.3 Abwesenheiten 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				38		100%			
Mutterschutz	1		100%	23		100%			
Elternzeit				37	8%	92%			
Kind krank	16	75%	25%	479	4%	96%	7	14%	86%
Sonderurlaub unbezahlt									
ruhendes AV >78 Wo. krank				3		100%			
Wiedereingliederungsmaßn.				3		100%			
befrist. Erwerbsunfähigkeitsrente				11		100%	2	100%	
Summe Fehlzeiten	17	71%	29%	594	4%	96%	9	33%	67%

Tabelle 22 - Auswahl Abwesenheiten der Eigenbetriebe vom 01.01.-31.12.2013

Grund	Fälle EB Efa	Durchschnittl. Kalendertage je Fall	Fälle EB Kita	Durchschnittl. Kalendertage je Fall	Fälle EB ZGM	Durchschnittl. Kalendertage je Fall
Beschäftigungsverbot			38	42,9		
Mutterschutz	1	36,0	23	85,9		
Elternzeit			37	147,5		
Kind krank	16	1,6	479	2,8	7	3,4
Sonderurlaub unbezahlt						
ruhendes AV >78 Wo. krank			3	65,3		
Wiedereingliederungsmaßn.			3	39,0		
befrist. Erwerbsunfähigkeitsrente			11	320,7	2	365,0
Summe Fehlzeiten	17	3,6	594	24,0	9	83,8

Tabelle 23 - Durchschnittliche Kalendertage durch Abwesenheiten in den Eigenbetrieben 2013

7.2 Eigenbetrieb für Arbeitsförderung (EfA)

7.2.1 Überblick

Der Eigenbetrieb wurde im Januar 2000 gegründet. Er organisiert Beschäftigungsmaßnahmen zur Unterstützung von Eingliederungsmaßnahmen nach SGB II und III, um die Integration von Sozialleistungsempfängern zu verbessern. Der Verwaltungsstamm von 44 Mitarbeitern betreut unterstützt von kürzer- oder längerfristigen Projektmitarbeitern im Jahr die Leistungsempfänger in verschiedenen Maßnahmen.

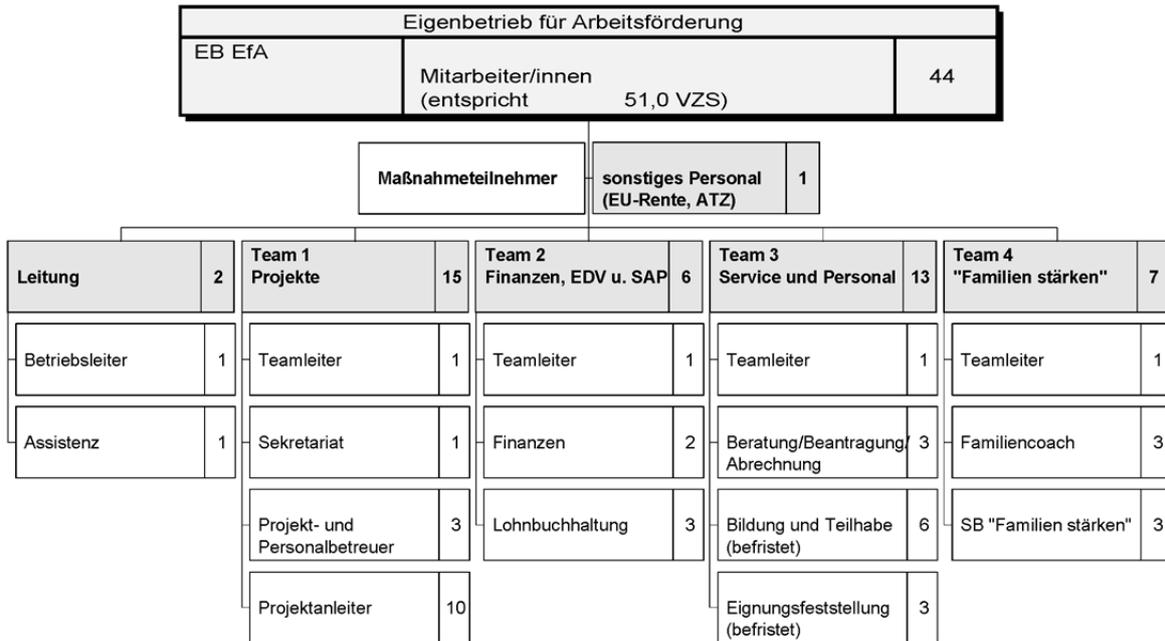


Abbildung 65 - Struktur und Mitarbeiter des EB EfA zum 30.06.2014

7.2.2 Personalkostenentwicklung

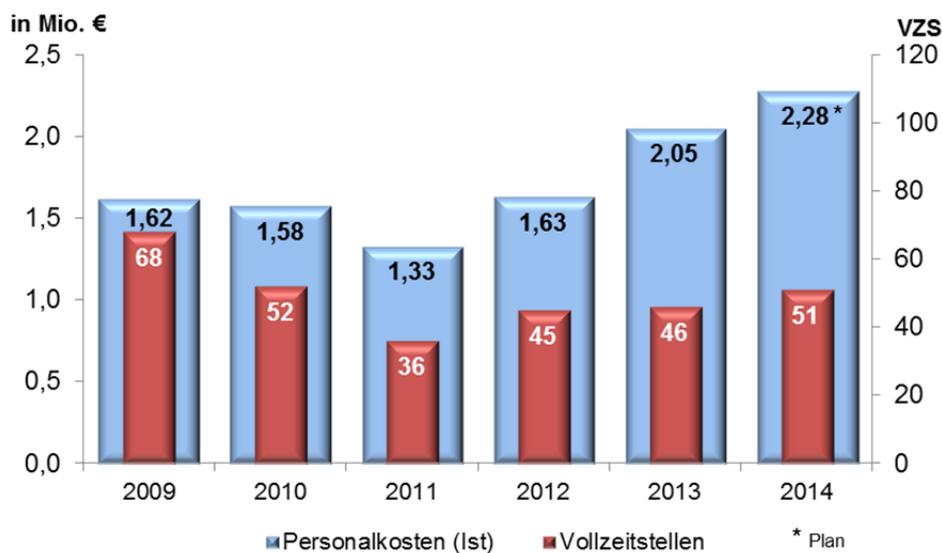


Abbildung 66 - Personalkosten und Vollzeitstellen des EfA

7.2.3 Personalbestand nach Dienstverhältnis

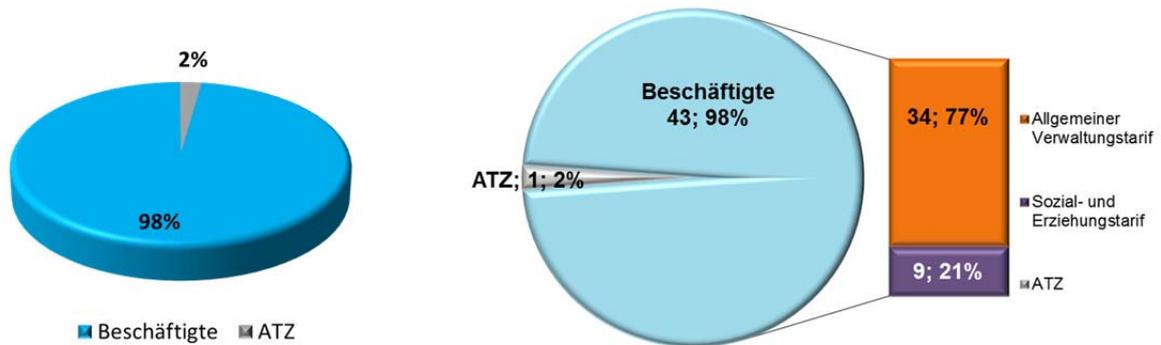


Abbildung 67 - Mitarbeiter nach Dienstverhältnissen EfA

MA nach Dienstverhältnis	Gesamt	Anteil	davon:		Verhältnis m/w	
			männlich	weiblich	männl-%	weibl-%
Beschäftigte	34	77,3%	13	21	38%	62%
Beschäftigte SuE	9	20,5%	3	6	33%	67%
ATZ-Beschäftigte	1	2,3%	1	0	100%	0%
Gesamt	44	100%	17	27	39%	61%

Tabelle 24 - Mitarbeiter nach Dienstverhältnis EfA

7.2.4 Entgeltspiegel

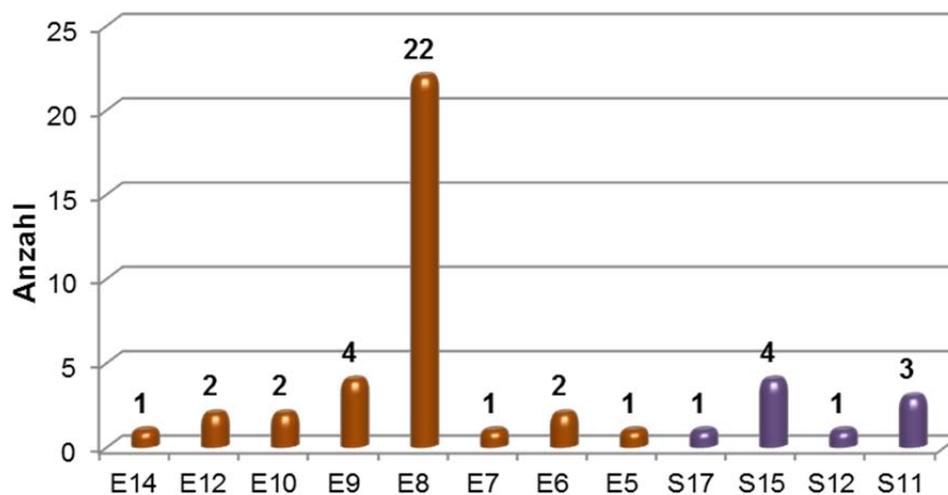


Abbildung 68 - Entgelttabelle für E- und S-Gruppen im EfA

7.2.5 Personalbestand nach Geschlecht



Abbildung 69 - Verhältnis und Anzahl Beschäftigte nach Geschlecht im EfA

7.2.6 Führungskräfte

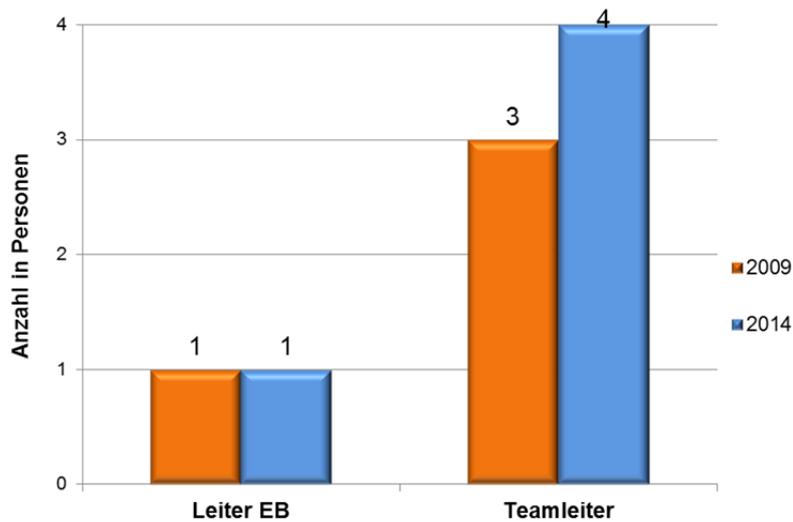


Abbildung 70 - Führungskräfte, Vergleich Anzahl 2009 und 2014

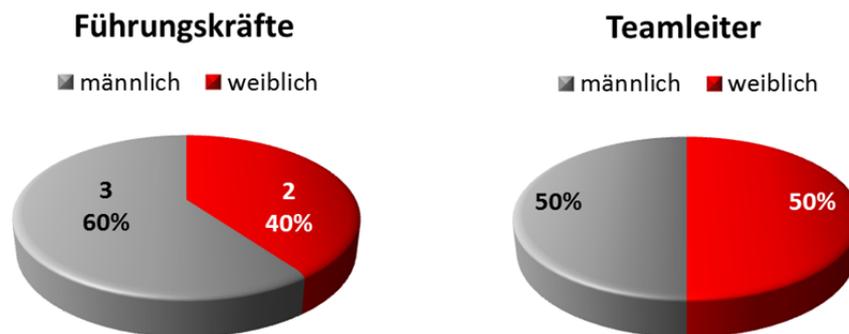


Abbildung 71 - Führungskräfte m/w gesamt und darunter Teamleiter

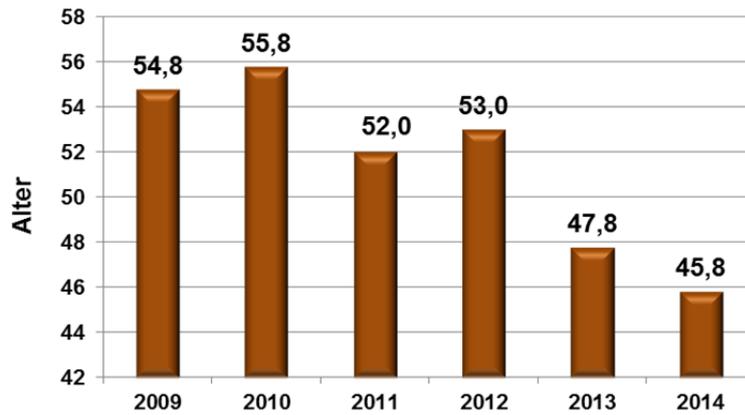


Abbildung 72 - Führungskräfte EfA – Entwicklung des Durchschnittsalters

7.2.7 Teilzeitbeschäftigung

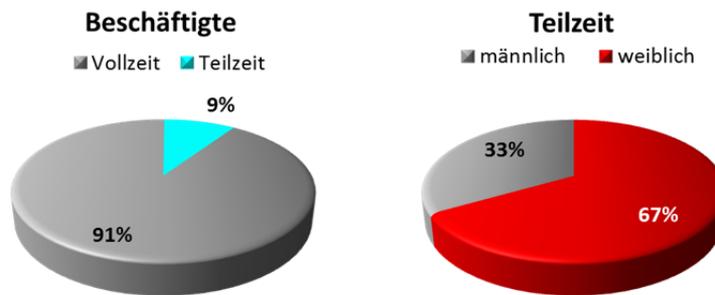


Abbildung 73 - Beschäftigtenverhältnis nach Voll-,Teilzeit und Geschlecht im EfA

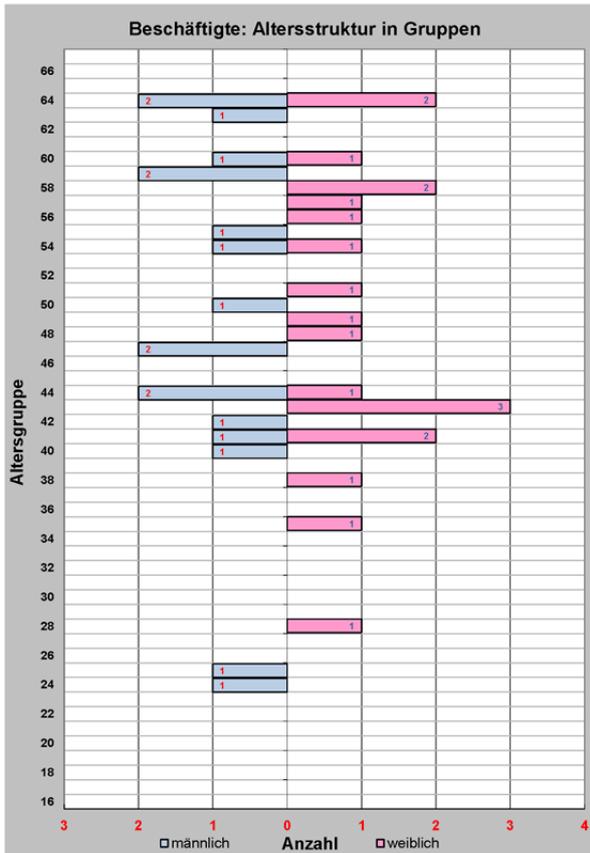
in Personen	Gesamt		männlich		weiblich	
	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit
Beschäftigte	40	3	15	1	25	2
ATZ	-	1	-	1	-	-
Gesamt	40	4	15	2	25	2

Tabelle 25 - Teilzeitbeschäftigung im EfA

Teilzeitbeschäftigte haben einen durchschnittlichen Stundensatz von 32,0 Wochenstunden. Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit aller Mitarbeiter liegt bei 39,0 Wochenstunden.

7.2.8 Altersstruktur

Altersstruktur EB Efa - Stand 30.06.2009



Altersstruktur EB Efa - Stand 30.06.2014

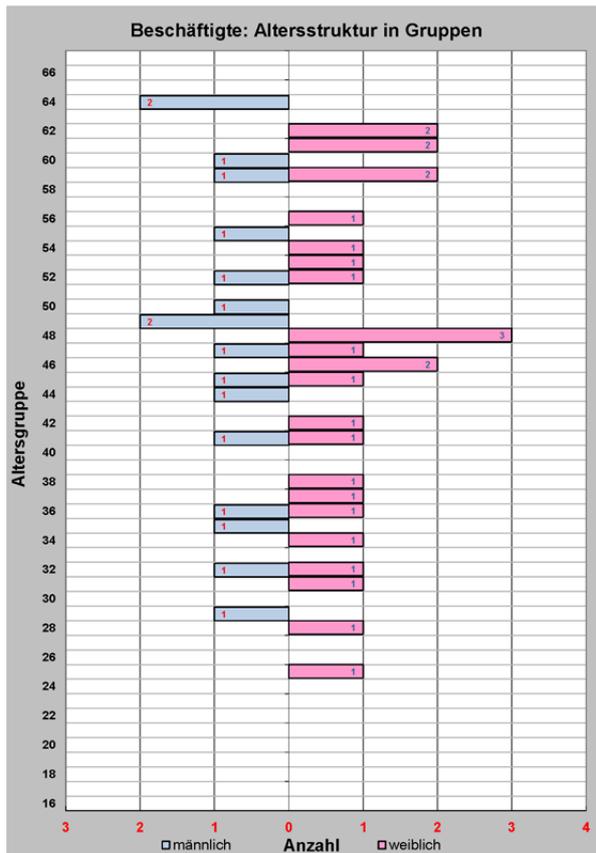


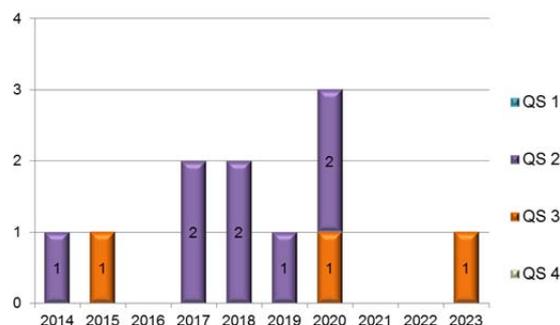
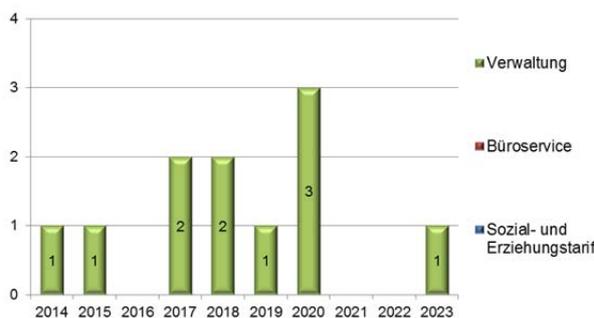
Abbildung 74 - Altersstrukturbaum 2009 und 2014 im Efa

7.2.9 Fachkräfteverlust infolge der demografischen Entwicklung

Jahr	Verwaltung gesamt	darunter Anleiter
2014	1	1
2015	1	
2016		
2017	2	1
2018	2	
2019	1	1
2020	3	1
2021		
2022		
2023	1	
Summe	11	4
Anteil	100 %	36,4 %

Jahr	QS 3	QS 2	Summe
2014		1	1
2015	1		1
2016			
2017		2	2
2018		2	2
2019		1	1
2020	1	2	3
2021			
2022			
2023	1		1
Summe	3	8	11
Anteil	27,3 %	72,7 %	100 %

Tabelle 26 - Ausscheidende Mitarbeiter des Efa nach Berufsgruppen und Qualifikationsstufen



7.3 Eigenbetrieb Kindertagesstätten (KiTa)

7.3.1 Überblick

Zum 01.01.2006 wurde der Eigenbetrieb Kindertagesstätten durch Ausgliederung aus der Kernverwaltung gegründet. Der Eigenbetrieb besteht aus dem Bereich Verwaltung, dem fünf Territorialbereiche zugeordnet sind.

Im Jahr 2013 wurden durchschnittlich 5.392 Kinder in 51 Kinderkrippen, Kindergärten und Horten betreut.

Zum 30.06.2014 sind hier 871 Mitarbeiter auf 608,3 Vollzeitstellen in der Verwaltung und insgesamt 50 Einrichtungen beschäftigt. In jeder Einrichtung sind zwischen 6 und 25 Mitarbeiter tätig, die durchschnittliche Belegschaft beträgt 15,46 Mitarbeiter je Einrichtung.

Eigenbetrieb Kindertagesstätten	
EB KiTa	Mitarbeiter/innen (entspricht 608,330 VZS) 871
sonstiges Personal (EU-Rente, ATZ) 66	
519 Leitung 6	Ressort 519.1 Rechnungswesen 15
Betriebsstellenleiter 1	Ressortleiter 1
Sekretariat 1	Buchhaltung 3
Controller 1	Einnahmemanagement 6
Marketing 1	Bewirtschaftung/Beschaffung 3
Sprechwissenschaftler 1	Mahnwesen 2
PR freigestellt 1	
	Ressort 519.2 Betreuungsmanagement 11
	Ressortleiter 1
	Coaches 4
	Äußeres Gebäudemanagement 3
	Personal 3
	511 - 515 50 Einrichtungen 773
	39 KiTa 601
	6 integrative KiTa 111
	4 Horten 36
	1 Kinderkrippe 25

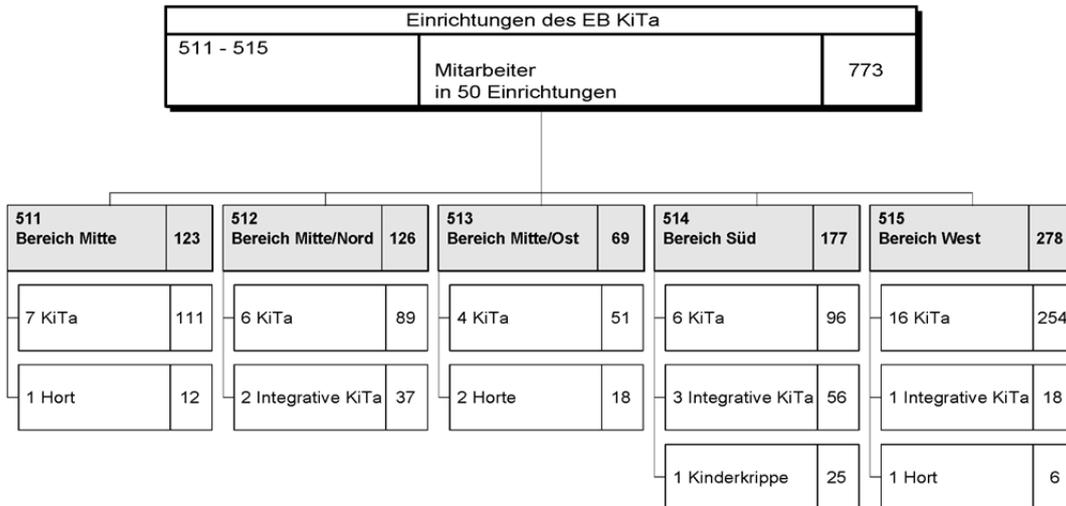


Abbildung 75 - Struktur und Mitarbeiter des EB Kindertagesstätten zum 30.06.2014

7.3.2 Personalkostenentwicklung

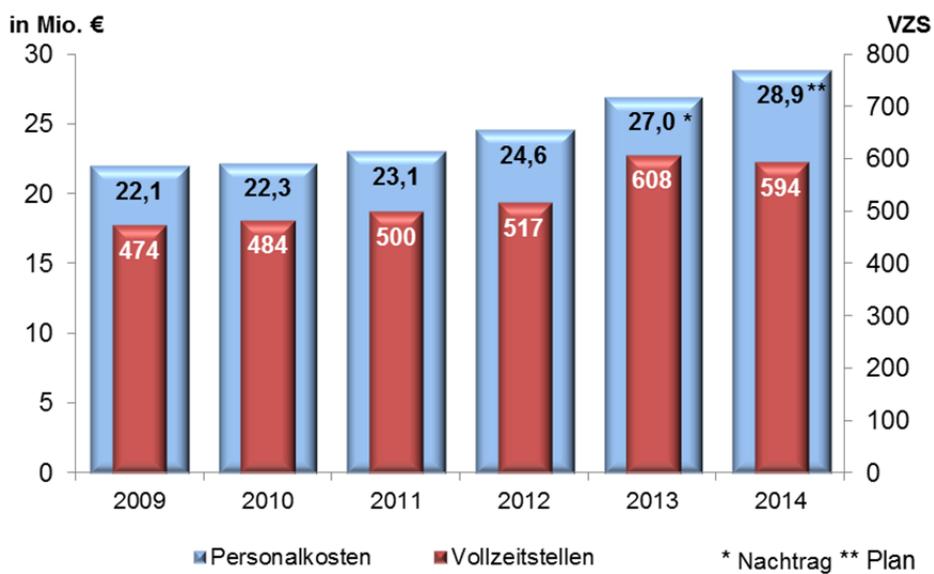


Abbildung 76 - Personalkosten und Vollzeitstellen EB KiTa

7.3.3 Personalbestand nach Dienstverhältnis

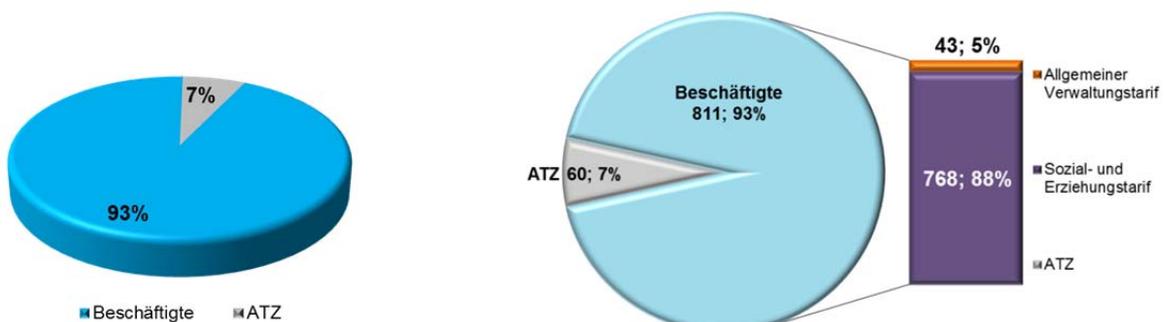


Abbildung 77 - Mitarbeiter des EB KiTa nach Dienstverhältnissen

MA nach Dienstverhältnis	Gesamt	Anteil	darunter:		Verhältnis m/w	
			männlich	weiblich	männl-%	weibl-%
Beschäftigte	43	5%	2	41	5%	95%
Beschäftigte SuE	768	95%	36	732	5%	95%
Teilergebnis Beschäftigte	811	100%	38	773	5%	95%
ATZ - Beschäftigte	3	5%	0	3	0%	100%
Beschäftigte SuE ATZ	57	95%	0	57	0%	100%
Teilergebnis ATZ	60	100%	0	60	0%	100%
Gesamt	871		38	833	4,4%	95,6%

Tabelle 27 - Übersicht aller Mitarbeiter des EB KiTa nach Dienstverhältnis

7.3.4 Entgeltspiegel

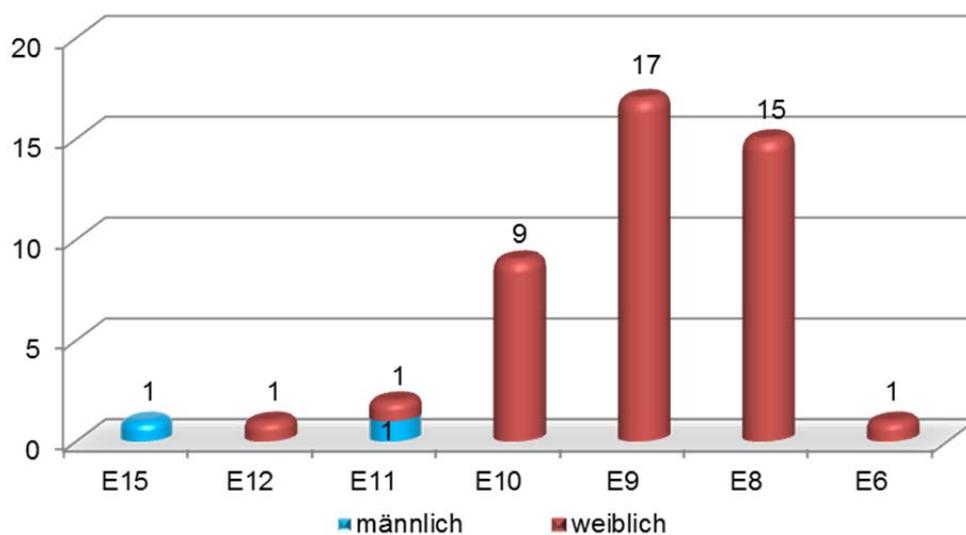


Abbildung 78 - Entgelttabelle für des allgemeinen Tarifs TVöD im EB KiTa (mit ATZ)

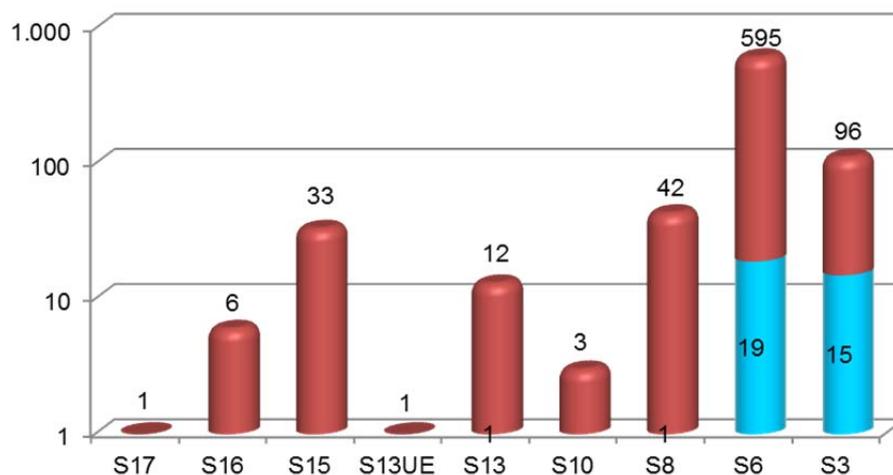


Abbildung 79 - Entgelttabelle für den Tarif Sozial- und Erz.-Dienst im EB KiTa (mit ATZ)

7.3.5 Personalbestand nach Geschlecht



Abbildung 80 - Verhältnis und Anzahl Beschäftigte nach Geschlecht im EB KiTa

7.3.6 Führungskräfte

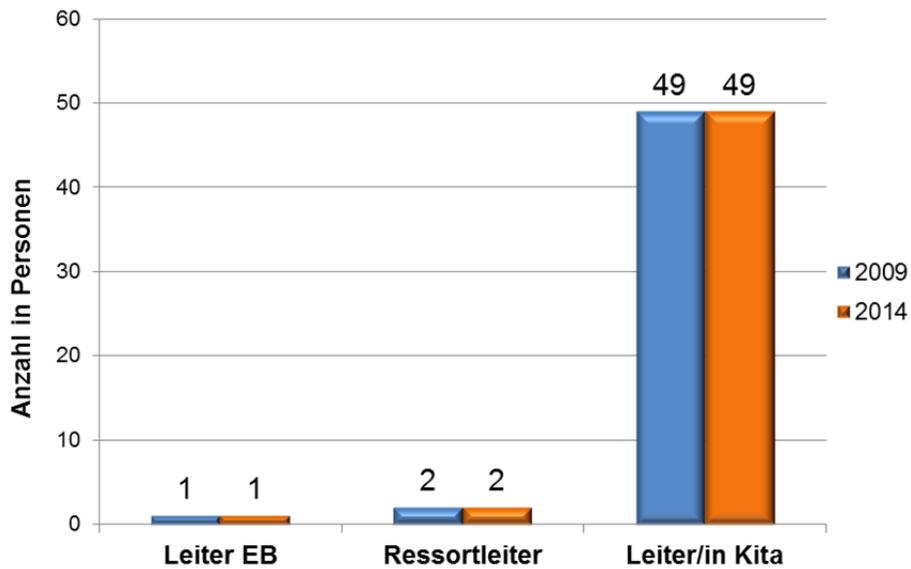


Abbildung 81 - Führungskräfte im EB KiTa, Vergleich Anzahl 2009 und 2014



Führungskräfte in Personen	Gesamt	davon:	
		männlich	weiblich
Leiter EB	1	1	0
Ressortleiter	2	0	2
Leiter/in KiTa	49	1	48
Leiter Gesamt	52	2	50

Abbildung 82 - Führungskräfte m/w gesamt im EB KiTa

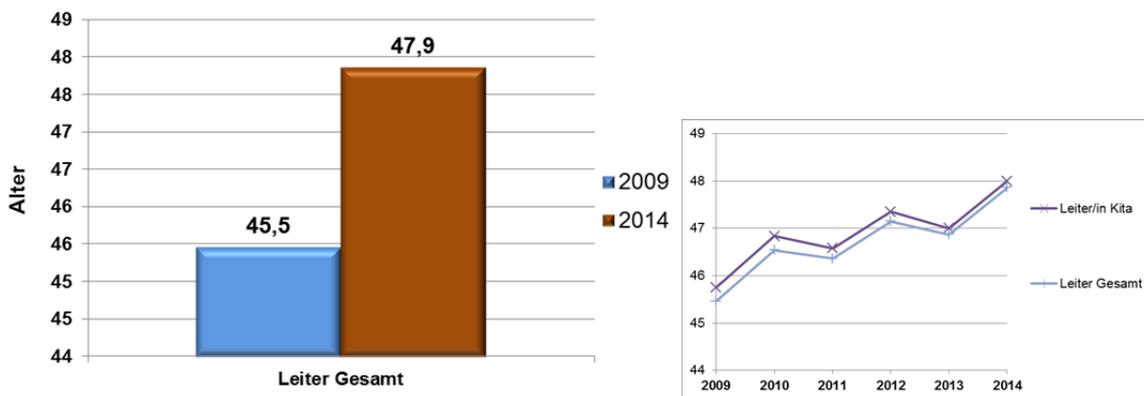


Abbildung 83 - Führungskräfte im EB KiTa - Durchschnittsalter

7.3.7 Teilzeitbeschäftigung

Teilzeitbeschäftigung ist im Eigenbetrieb KiTa die Regel. Nur 16 Mitarbeiter sind vollbeschäftigt, 14 von ihnen sind der Verwaltung zugeordnet. Teilzeitbeschäftigte haben einen durchschnittlichen Stundensatz von 31,12 Wochenstunden (ohne ATZ sind es 32,33 Wochenstunden).

Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit aller Mitarbeiter liegt bei 32,48 Wochenstunden.

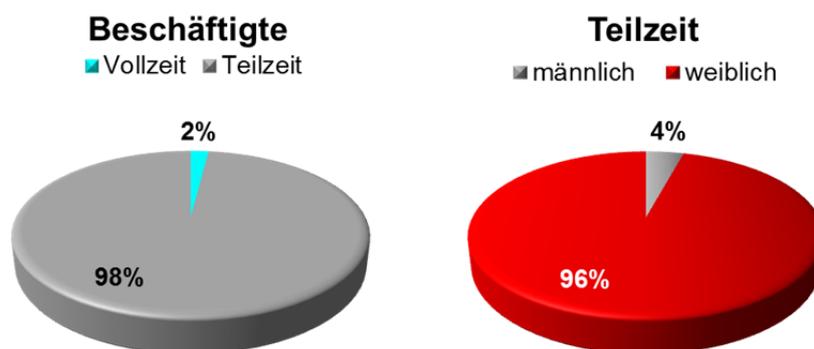


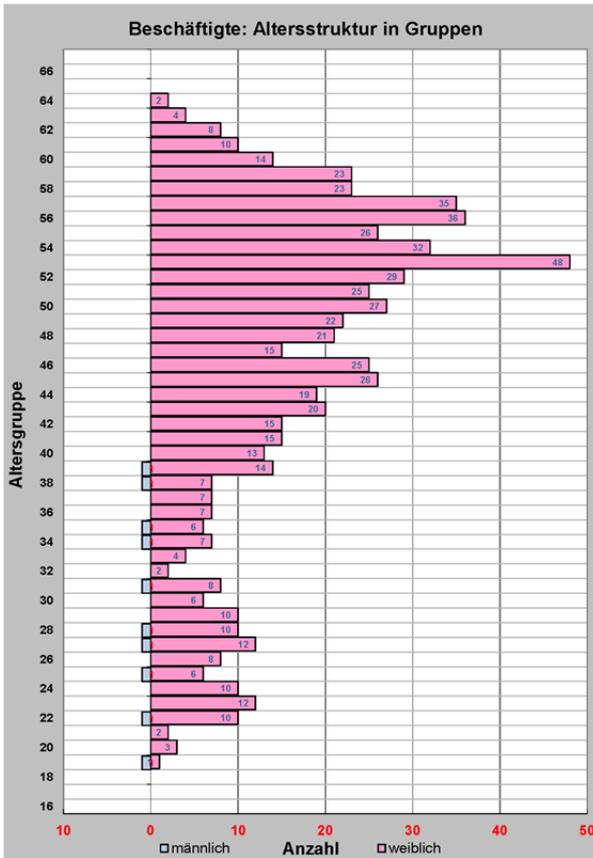
Abbildung 84 - Teilzeitverhältnis Beschäftigte und nach Geschlecht im EB KiTa

in Personen	Gesamt		männlich		weiblich	
	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit
Beschäftigte	16	795	2	36	14	759
ATZ	-	60	-	-	-	60
Gesamt	16	855	2	36	14	819

Tabelle 28 - Teilzeitbeschäftigung im EB KiTa

7.3.8 Altersstruktur

Altersstruktur EB KiTa - Stand 30.06.2009



Altersstruktur EB KiTa - Stand 30.06.2014

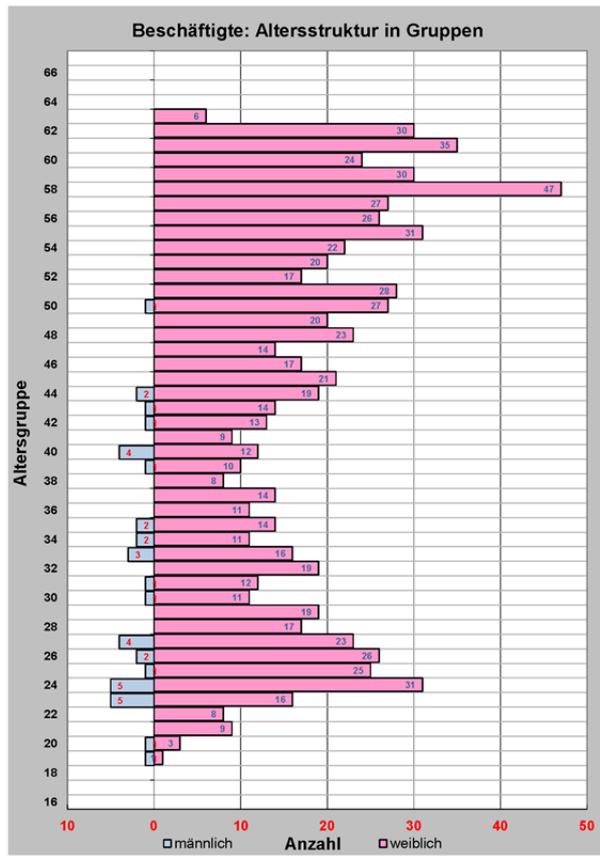


Abbildung 85 - Altersstrukturbaum EB KiTa 2009 und 2014

7.3.9 Altersteilzeit

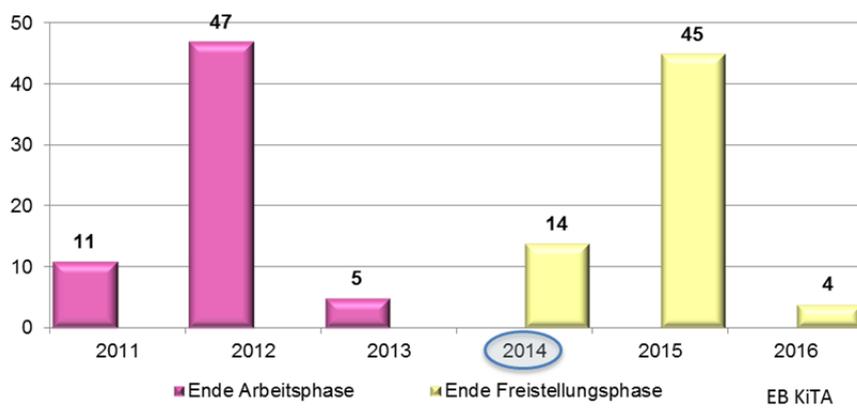


Abbildung 86 - Ende der Arbeits- und Freistellungsphase nach Jahren im EB KiTa

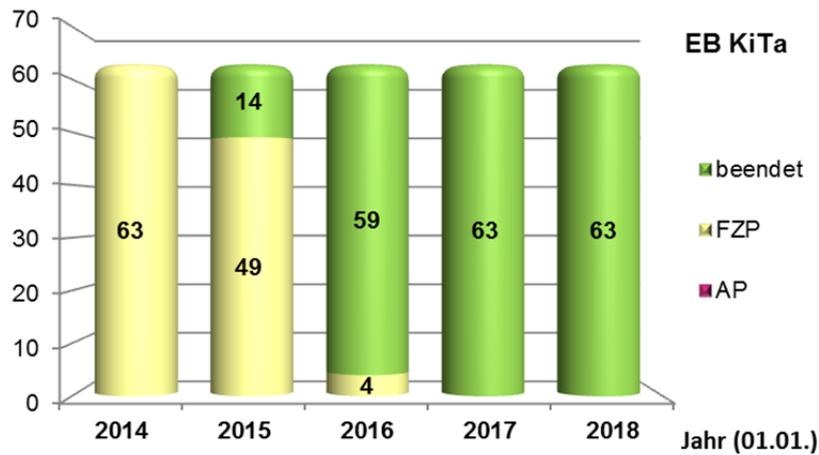
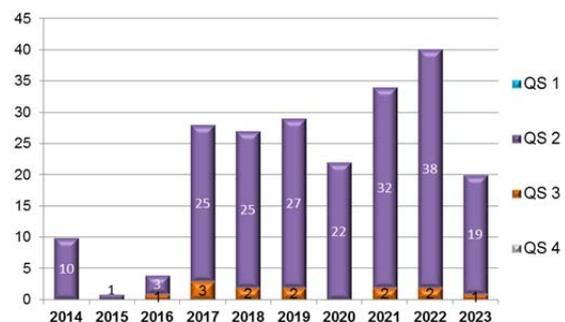
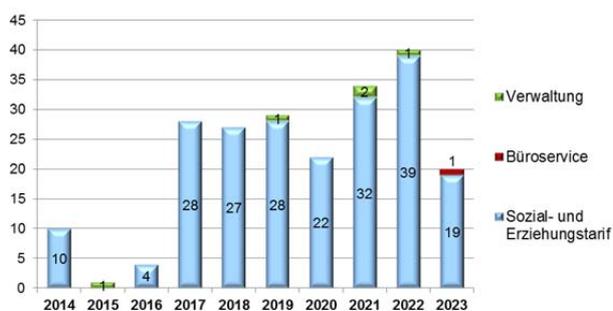


Abbildung 87 - Bestand der ATZ-Fälle im EB KiTa zum jährlichen Stichtag 01.01.

7.3.10 Fachkräfteverlust

Jahr	Sozial- und Erziehungstarif	Büroservice	Verwaltung	Summe	QS 3	QS 2	Summe
2014	10			10		10	10
2015			1	1		1	1
2016	4			4	1	3	4
2017	28			28	3	25	28
2018	27			27	2	25	27
2019	28		1	29	2	27	29
2020	22			22		22	22
2021	32		2	34	2	32	34
2022	39		1	40	2	38	40
2023	19	1		20	1	19	20
Summe	209	1	5	215	13	202	215
Anteil	97,2 %	0,5 %	2,3 %	100 %	6,0 %	94,0 %	100 %

Tabelle 29 - Ausscheidende Mitarbeiter des EB KiTa nach Berufsgruppen und Qualifikationsstufen



8 Statistiken des Jobcenter (Städtische Mitarbeiter)

8.1 Jobcenter Halle (Saale)

8.1.1 Überblick

Städtisches Jobcenter-Personal		
505	entspricht 166,000 VZS	166
505.0	Fachassistent/in Büro der Geschäftsleitung	1
505.1	Bereichsleiter	3
505.2	Teamleiter	7
505.3	Fallmanager	8
505.4	Sachbearbeiter	22
505.5	Integrationsfachkraft	20
505.6	Fachassistenten	72
505.7	Bearbeiter	6
505.8	Teamassistenten	14
505.9	Teilhabe/Bildungspaket	13

Abbildung 88 - Struktur Jobcenter Halle (städtischer Anteil)

8.1.2 Personalkostenentwicklung

Die Personalkosten des Jobcenters sind im städtischen Personalaufwand enthalten und sind somit unter Punkt 2.1, Abbildung 6 - Anteil der Personalkosten am VWHH (ab 2012 Personalaufwand am ordentlichen Aufwand) mit dargestellt.

8.1.3 Personalbestand nach Dienstverhältnis

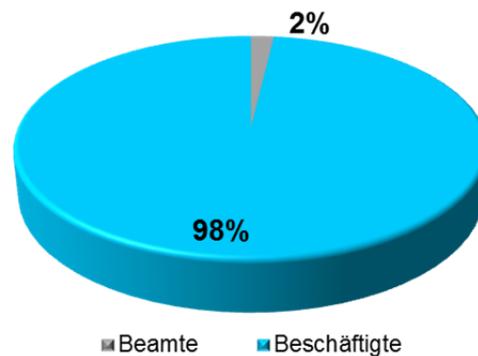


Abbildung 89 - Mitarbeiter im Jobcenter nach Dienstverhältnissen

MA nach Dienstverhältnis	Gesamt	Anteil	davon:		Verhältnis m/w	
			männlich	weiblich	männl-%	weibl-%
Beamte	3	2%	1	2	33%	67%
Beschäftigte	158	98%	21	137	13%	87%
Gesamt	161	100%	22	139	14%	86%

Tabelle 30 - Mitarbeiter im Jobcenter nach Dienstverhältnis

8.1.4 Entgeltspiegel

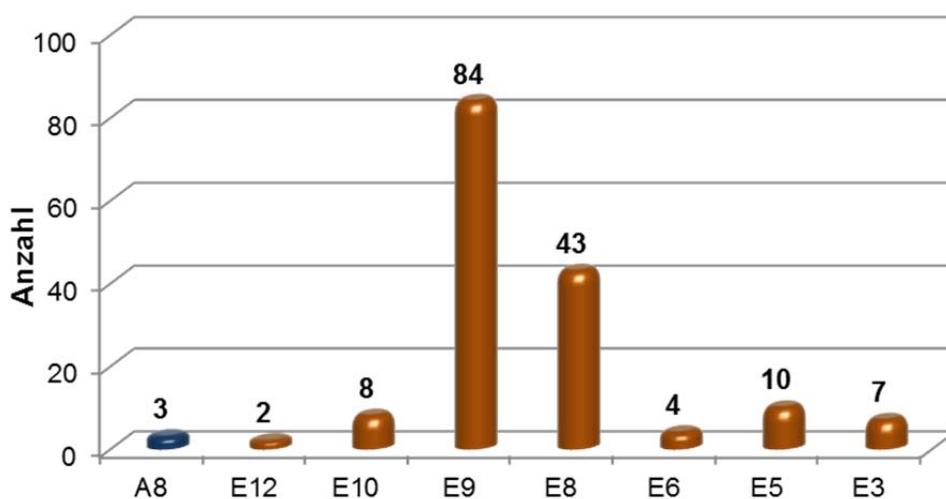


Abbildung 90 - Entgelttabelle für Besoldung und E-Gruppen des Jobcenters

8.1.5 Personalbestand nach Geschlecht

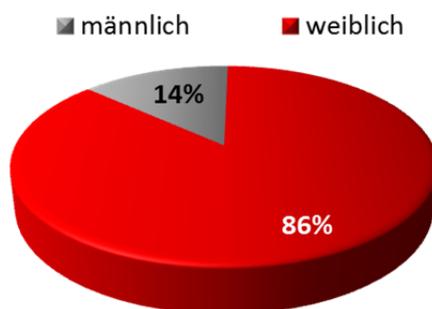


Abbildung 91 - Verhältnis und Anzahl Beschäftigte nach Geschlecht im Jobcenter

8.1.6 Führungskräfte

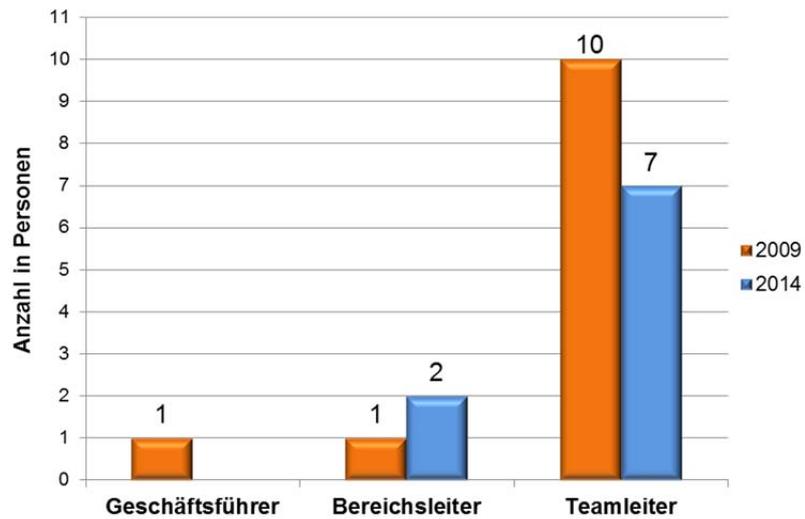


Abbildung 92 - Führungskräfte 2013

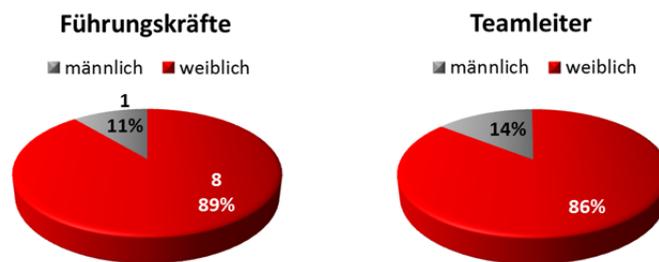


Abbildung 93 - Führungskräfte m/w gesamt

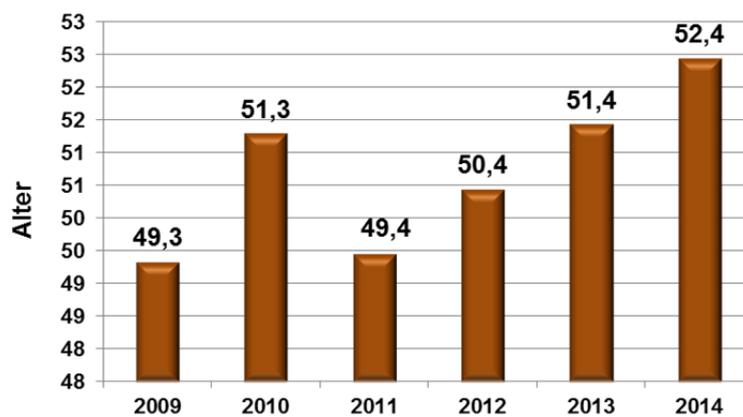


Abbildung 94 - Führungskräfte des Jobcenters - Durchschnittsalter

8.1.7 Teilzeitbeschäftigung

Teilzeitbeschäftigung ist im Jobcenter eine rein weibliche Angelegenheit. Teilzeitbeschäftigte haben einen durchschnittlichen Stundensatz von 34,13 Wochenstunden.

Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit aller Mitarbeiter liegt bei 32,48 Wochenstunden.

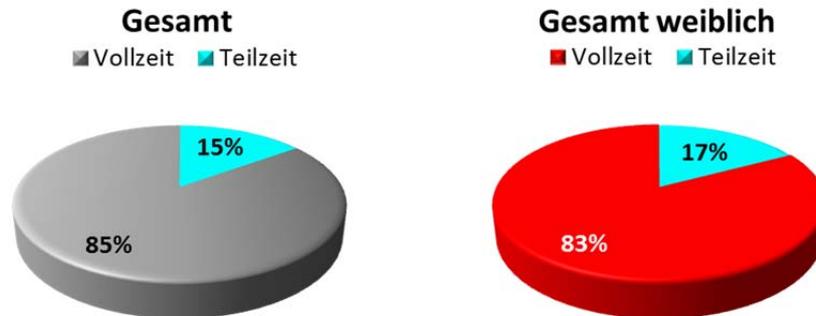


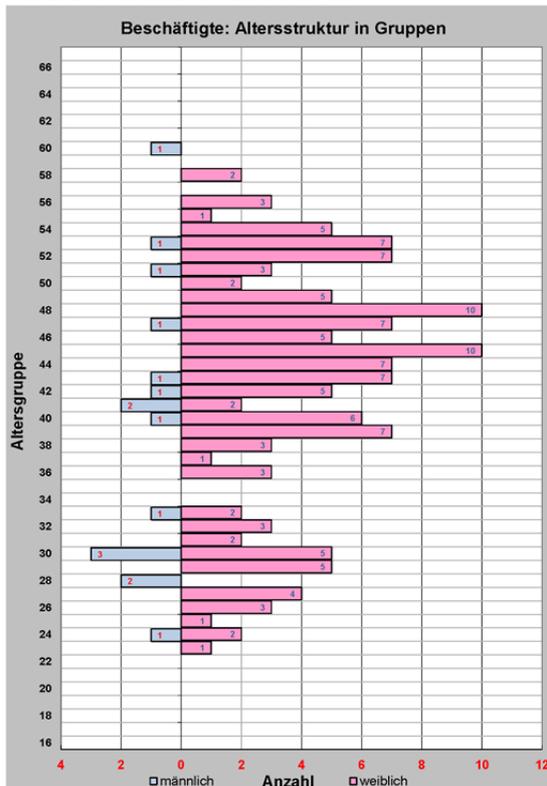
Abbildung 95 - Verhältnis nach Voll-, Teilzeit und Geschlecht Jobcenter

in Personen	Gesamt		männlich		weiblich	
	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit
Beamte	2	1	1	0	1	1
Beschäftigte	135	23	21	0	114	23
Gesamt	137	24	22	0	115	24

Tabelle 31 - Teilzeitbeschäftigung im Jobcenter

8.1.8 Altersstruktur

Altersstruktur 505 Jobcenter - Stand 30.06.2009



Altersstruktur 505 Jobcenter - Stand 30.06.2014

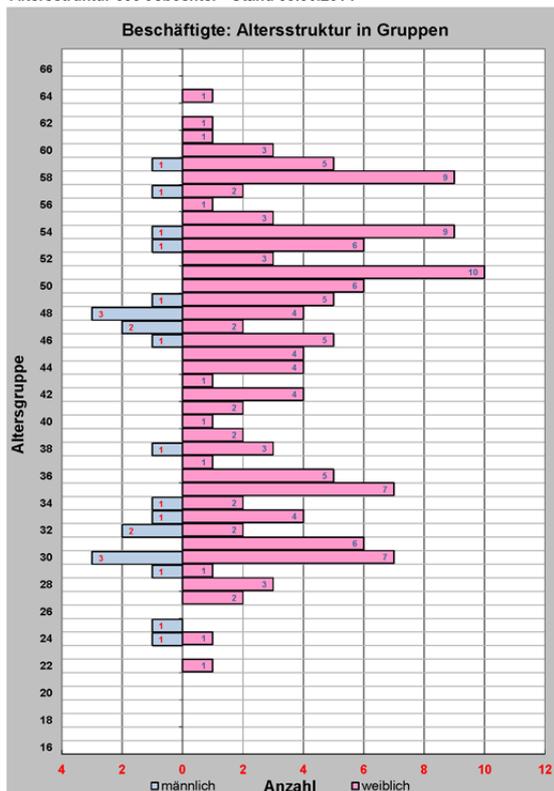


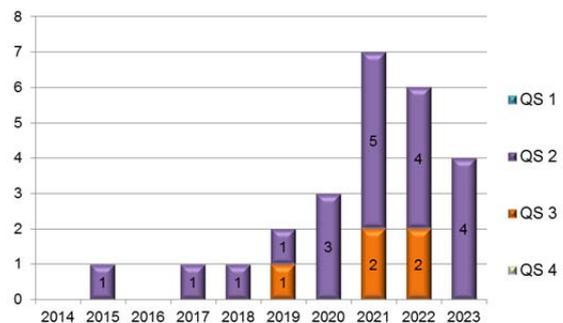
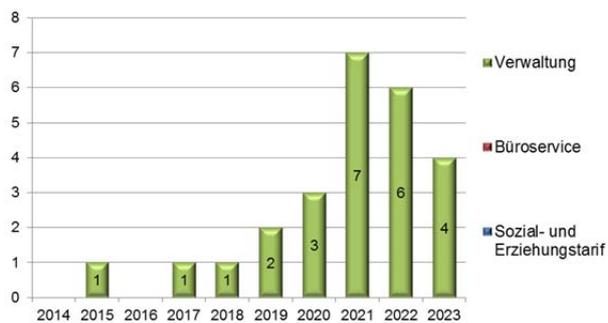
Abbildung 96 - Altersstrukturbaum Jobcenter 2009 und 2014

8.1.9 Fachkräfteverlust

Jahr	Büroservice	Verwaltung	Summe
2014			0
2015		1	1
2016			0
2017		1	1
2018		1	1
2019		2	2
2020		3	3
2021		7	7
2022		6	6
2023		4	4
Summe	0	25	25
Anteil	0 %	100 %	100 %

QS 3	QS 2	Summe
		0
	1	1
		0
	1	1
	1	1
1	1	2
	3	3
2	5	7
2	4	6
	4	4
5	20	25
20 %	80 %	100 %

Tabelle 32 - Ausscheidende Mitarbeiter des Jobcenter nach Berufsgruppen und Qualifikationsstufen



Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Abbildung 1	- Organigramm mit Dezernatsverteilung zum 01.01.2014	6
Abbildung 2	- Strukturänderung zum Jahresbeginn 2014.....	7
Abbildung 3	- Strukturänderung im ersten Halbjahr 2014.....	7
Abbildung 4	- Vollzeitstellen der Kernverwaltung und Eigenbetriebe	7
Abbildung 5	- Vollzeitstellen der Kernverwaltung, Anzahl 2005 – 2014.....	8
Abbildung 6	- Anteil der Personalkosten am VWHH (ab 2012 Personalaufwand am ordentlichen Aufwand)	9
Abbildung 7	- Tarifsteigerungen (kumuliert)	9
Abbildung 8	- Entwicklung der Personalaufwendungen und Vollzeitstellen (ab 2012 ohne ATZ-Freistellungsphase).....	10
Abbildung 9	- Anzahl der Mitarbeiter nach Dienstverhältnis 2009 – 2014	11
Abbildung 10	- Personalbestand nach Dienstverhältnis, Vergleich 2009 und 2014	11
Abbildung 11	- Besoldungsspiegel Beamte 2014	12
Abbildung 12	- Qualifikationsstufen Beamte	13
Abbildung 13	- Entgeltsspiegel tariflich Beschäftigte 2014	13
Abbildung 14	- Entgeltsspiegel Sozial- und Erziehungstarif 2014	14
Abbildung 15	- Entwicklung der Aufteilung nach Geschlecht.....	14
Abbildung 16	- Fachbereiche/Einrichtungen mit höchstem Frauenanteil.....	15
Abbildung 17	- Fachbereiche/Einrichtungen mit dem geringsten Frauenanteil	15
Abbildung 18	- Anteil männlich/weiblich nach Qualifikationsstufen	16
Abbildung 19	- Personalbestand je Dienstverhältnis nach Geschlecht – 2009 und 2014	16
Abbildung 20	- Anteil männlich/weiblich an Mitarbeitern und am Einkommen 2013	17
Abbildung 21	- Wohnorte der Mitarbeiter	17
Abbildung 22	- Wohnorte Auszubildende	17
Abbildung 23	- Beschäftigungszeiten der Mitarbeiter nach Dauer in Prozent	18
Abbildung 24	- Teilzeitverhältnis gesamt 2014 im Vergleich zum Vorjahr	18
Abbildung 25	- Teilzeitbeschäftigung bei Beamten und Beschäftigten 2014.....	19
Abbildung 26	- Teilzeitverhältnis Beschäftigte nach Geschlecht 2014	19
Abbildung 27	- Führungskräfte (Kernverwaltung), Vergleich 2009 und 2014	20
Abbildung 28	- Führungskräfte m/w gesamt 2009 und 2014	21
Abbildung 29	- Führungskräfte m/w Einzeldarstellung nach Funktion 2014 und 2009.....	21
Abbildung 30	- Führungskräfte (nur Fachbereichs- und Abteilungsleiter) mit Kindern	22
Abbildung 31	- Führungskräfte Durchschnittsalter in den Funktionen	22
Abbildung 32	- Altersstrukturbaum Stadtverwaltung 2014 und Prognose 2021	23
Abbildung 33	- Altersstrukturbaume der GB OB und GB I zum 30.06.2014.....	23
Abbildung 34	- Altersstrukturbaume der GB II und GB III zum 30.06.2014	24
Abbildung 35	- Altersstrukturbaume der GB IV und GB V zum 30.06.2014	24
Abbildung 36	- Dienstaustritte von Mitarbeitern nach Jahren	25
Abbildung 37	- Ausscheidende Mitarbeiter bis 2023 in QS 2.....	27
Abbildung 38	- Ausscheidende Mitarbeiter bis 2023 in QS 3.....	27
Abbildung 39	- Ausscheidende Mitarbeiter bis 2023 in QS 4.....	27
Abbildung 40	- Verlauf der Altersteilzeitfälle 2014 - 2017	28
Abbildung 41	- Ende der Arbeits- und Freistellungsphase, nach Jahren.....	28
Abbildung 42	- Mechanismen des Dialogischen Personalentwicklungskonzeptes 2020.....	29
Abbildung 43	- interne Ausschreibungen und Bewerberzahlen	30
Abbildung 44	- externe Ausschreibung und Bewerberzahlen	31
Abbildung 45	- Verhältnis m/w bei Einstellungen	31
Abbildung 46	- Verhältnis m/w bei Austritten	32
Abbildung 47	- Zusammensetzung des Transferpersonals zum 30.06. (Anzahl Mitarbeiter)	33
Abbildung 48	- Entwicklung der Beschäftigung von schwerbehinderten Mitarbeitern	33
Abbildung 49	- Entwicklung der Anzahl von Arbeitsplätzen mit schwerbehinderten Mitarbeitern ..	34
Abbildung 50	- Internetauftritt www.halle.de	35
Abbildung 51	- Anzahl der Auszubildenden zum Stichtag 30.06. des Jahres	36
Abbildung 52	- Anzahl der Auszubildenden nach Berufen zum 30.06. des Jahres (ohne Anwärter) ..	36
Abbildung 53	- Anzahl der Anwärter zum 30.06. des Jahres	37
Abbildung 54	- Einstellungen von Auszubildenden 2009 bis 2014	38
Abbildung 55	- Ausbildungskosten ohne Personalaufwand.....	38
Abbildung 56	- Anzahl Praktikanten	39

Abbildung 57	- Lehrgänge in den Jahren 2009 – 2013.....	40
Abbildung 58	- Anzahl häufig und langzeiterkrankter Mitarbeitender mit BEM-Teilnahme.....	43
Abbildung 59	- Teilnehmende am BEM nach Geschlecht	43
Abbildung 60	- Häufigste Maßnahmen zur Umsetzung BEM	44
Abbildung 61	- Unfallstatistik 2011 - 2013 (nur Kernverwaltung).....	44
Abbildung 62	- Aufgaben des Arbeits- und Sicherheitsdienstes 2013.....	45
Abbildung 63	- arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen im Jahr 2013.....	46
Abbildung 64	- Entwicklung der Vollzeitstellen in den städtischen Eigenbetrieben	47
Abbildung 65	- Struktur und Mitarbeiter des EB EfA zum 30.06.2014	49
Abbildung 66	- Personalkosten und Vollzeitstellen des EfA	49
Abbildung 67	- Mitarbeiter nach Dienstverhältnissen EfA.....	50
Abbildung 68	- Entgelttabelle für E- und S-Gruppen im EfA	50
Abbildung 69	- Verhältnis und Anzahl Beschäftigte nach Geschlecht im EfA	51
Abbildung 70	- Führungskräfte, Vergleich Anzahl 2009 und 2014.....	51
Abbildung 71	- Führungskräfte m/w gesamt und darunter Teamleiter.....	51
Abbildung 72	- Führungskräfte EfA – Entwicklung des Durchschnittsalters	52
Abbildung 73	- Beschäftigtenverhältnis nach Voll-,Teilzeit und Geschlecht im EfA	52
Abbildung 74	- Altersstrukturbaum 2009 und 2014 im EfA	53
Abbildung 75	- Struktur und Mitarbeiter des EB Kindertagesstätten zum 30.06.2014.....	55
Abbildung 76	- Personalkosten und Vollzeitstellen EB KiTa.....	55
Abbildung 77	- Mitarbeiter des EB KiTa nach Dienstverhältnissen.....	55
Abbildung 78	- Entgelttabelle für des allgemeinen Tarifs TVöD im EB KiTa (mit ATZ)	56
Abbildung 79	- Entgelttabelle für den Tarif Sozial- und Erz.-Dienst im EB KiTa (mit ATZ).....	56
Abbildung 80	- Verhältnis und Anzahl Beschäftigte nach Geschlecht im EB KiTa.....	57
Abbildung 81	- Führungskräfte im EB KiTa, Vergleich Anzahl 2009 und 2014	57
Abbildung 82	- Führungskräfte m/w gesamt im EB KiTa	57
Abbildung 83	- Führungskräfte im EB KiTa - Durchschnittsalter.....	58
Abbildung 84	- Teilzeitverhältnis Beschäftigte und nach Geschlecht im EB KiTa	58
Abbildung 85	- Altersstrukturbaum EB KiTa 2009 und 2014	59
Abbildung 86	- Ende der Arbeits- und Freistellungsphase nach Jahren im EB KiTa.....	59
Abbildung 87	- Bestand der ATZ-Fälle im EB KiTa zum jährlichen Stichtag 01.01.	60
Abbildung 88	- Struktur Jobcenter Halle (städtischer Anteil)	61
Abbildung 89	- Mitarbeiter im Jobcenter nach Dienstverhältnissen	61
Abbildung 90	- Entgelttabelle für Besoldung und E-Gruppen des Jobcenters.....	62
Abbildung 91	- Verhältnis und Anzahl Beschäftigte nach Geschlecht im Jobcenter	62
Abbildung 92	- Führungskräfte 2013.....	63
Abbildung 93	- Führungskräfte m/w gesamt	63
Abbildung 94	- Führungskräfte des Jobcenters - Durchschnittsalter	63
Abbildung 95	- Verhältnis nach Voll-, Teilzeit und Geschlecht Jobcenter.....	64
Abbildung 96	- Altersstrukturbaum Jobcenter 2009 und 2014	64

Tabelle 1	- Durchschnittliche Personalkosten pro Vollzeitstelle	10
Tabelle 2	- Legende zu den verwendeten Qualifikationsstufen	12
Tabelle 3	- Teilzeitbeschäftigung in der Kernverwaltung (Anzahl)	19
Tabelle 4	- Führungskräfte nach Dienstverhältnissen zum 30.06.2014	20
Tabelle 5	- Altersstruktur nach Geschäftsbereichen zum 30.06.2014	25
Tabelle 6	- Übersicht der unterteilten Berufsgruppen	26
Tabelle 7	- Dienstaustritte von Mitarbeitern mit fachspezifischer Ausbildung	26
Tabelle 8	- ausgewählte Abwesenheiten 2013	29
Tabelle 9	- Elternzeit Vergleich 2011 bis 2013	30
Tabelle 10	- externe Ausschreibungen - Bewerberverhältnis	31
Tabelle 11	- Einstellungen der Kernverwaltung vom 01.01. bis 31.12.2013	31
Tabelle 12	- Austritte der Kernverwaltung vom 01.01. bis 31.12.2013	32
Tabelle 13	- schwerbehinderte Mitarbeiter nach Dienstverhältnis	34
Tabelle 14	- schwerbehinderte Mitarbeiter nach Altersgruppen.....	34
Tabelle 15	- Verhältnis Bewerber zu Ausbildungsplätzen 2009 bis 2014 (ohne Volontäre).....	37
Tabelle 16	- Aufteilung der Praktikumsarten.....	39
Tabelle 17	- Teilnehmer an Seminaren nach Qualifizierungskatalog.....	41
Tabelle 18	- Überblick der gesundheitlichen Situation in der Stadtverwaltung	42
Tabelle 19	- Vollzeitstellen der Eigenbetriebe 2009 bis 2014	47
Tabelle 20	- Austritte in den Eigenbetrieben im Jahr 2013	47
Tabelle 21	- Einstellungen in den Eigenbetrieben im Jahr 2013.....	48
Tabelle 22	- Auswahl Abwesenheiten der Eigenbetriebe vom 01.01.-31.12.2013.....	48
Tabelle 23	- Durchschnittliche Kalendertage durch Abwesenheiten in den Eigenbetrieben 2013	48
Tabelle 24	- Mitarbeiter nach Dienstverhältnis EfA.....	50
Tabelle 25	- Teilzeitbeschäftigung im EfA.....	52
Tabelle 26	- Ausscheidende Mitarbeiter des EfA nach Berufsgruppen und Qualifikationsstufen.....	53
Tabelle 27	- Übersicht aller Mitarbeiter des EB KiTa nach Dienstverhältnis	56
Tabelle 28	- Teilzeitbeschäftigung im EB KiTa	58
Tabelle 29	- Ausscheidende Mitarbeiter des EB KiTa nach Berufsgruppen und Qualifikationsstufen	60
Tabelle 30	- Mitarbeiter im Jobcenter nach Dienstverhältnis	62
Tabelle 31	- Teilzeitbeschäftigung im Jobcenter.....	64
Tabelle 32	- Ausscheidende Mitarbeiter des Jobcenter nach Berufsgruppen und Qualifikationsstufen.....	65

Abkürzungsverzeichnis

A (n)	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	Altersteilzeit-Arbeitsphase
ATZ-FZP	Altersteilzeit-Freistellungsphase (Abk. Freizeitphase)
BEM	Betriebliches Eingliederungsmanagement
BIZ	Berufsinformationszentrum
bzw.	beziehungsweise
Dez.	Dezernat
DLZ	Dienstleistungszentrum
E (n)	Entgeltgruppen der Beschäftigten nach TVöD
EB KiTa	Eigenbetrieb Kindertagesstätten
EB ZGM	Eigenbetrieb für Zentrales Gebäudemanagement
EfA	Eigenbetrieb für Arbeitsförderung
Einr.	Einrichtung
EU-Renten	Erwerbsunfähigkeitsrente
FA	Fachangestellte
FB	Fachbereich
GB	Geschäftsbereich
HHJ	Haushaltsjahr
HHKO	Haushaltskonsolidierung
kw	„künftig wegfallend“ (keine Wiederbesetzung)
LG	Lehrgang
MA	Mitarbeiter
Mio.	Millionen
m/w	männlich/weiblich
TOO GmbH	Theater, Oper und Orchester GmbH Halle
OB	Oberbürgermeister
PK	Personalkosten
QS	Qualifikationsstufen
sonst.	sonstige
S (n)	Tarifgruppen des Sozial- und Erziehungsdienstes
SGB	Sozialgesetzbuch
SIKOSA	Studieninstitut für kommunale Verwaltung Sachsen-Anhalt e.V.
TVAöD	Tarifvertrag der Auszubildenden im öffentlichen Dienst
TVöD	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst
T€	Tausend Euro
VKA	Vereinigung Kommunaler Arbeitgeberverbände
VZS	Vollzeitstelle
VWHH	Verwaltungshaushalt
WO	Woche
WE	Wiedereingliederung
z. B.	zum Beispiel

