



PERSONALBERICHT 2015

Impressum

Herausgeber: Stadt Halle (Saale), Der Oberbürgermeister
V. i. S. d. P.: Herr Drago Bock, Pressesprecher
Redaktion: Fachbereich Verwaltungsmanagement
Telefon: (0345) 221-4120
Email: verwaltungsmanagement@halle.de
Homepage: www.halle.de
Redaktionsschluss: 14.08.2015



Inhaltsverzeichnis

Einleitung.....	6
Auf einen Blick.....	6
1 Organisationsmanagement.....	9
1.1 Aktuelle Struktur und -änderungen in der Stadtverwaltung.....	9
1.2 Stellenentwicklung.....	10
2 Personalkosten.....	11
2.1 Personalkostenentwicklung.....	11
2.2 Personalwirtschaftliche Maßnahmen.....	13
3 Personalmanagement.....	14
3.1 Personalbestände.....	14
3.1.1 Personalbestand nach Dienstverhältnis.....	14
3.1.2 Personalbestand nach Qualifikationsstufen.....	15
3.1.3 Personalbestand nach Geschlecht.....	17
3.1.4 Verhältnis der Geschlechter am Gesamteinkommen.....	19
3.1.5 Wohnort.....	20
3.1.6 Mitarbeiterbindung.....	21
3.1.7 Teilzeitbeschäftigung (ohne ATZ).....	21
3.1.8 Führungskräfte.....	23
3.2 Demografie.....	26
3.2.1 Altersstruktur der Kernverwaltung.....	26
3.2.2 Fachkräfteverlust.....	29
3.2.3 Altersteilzeit.....	32
3.2.4 Abwesenheiten (Auswahl ohne Krankenstatistik).....	33
3.3 Bewerbungen, Einstellungen, Austritte.....	34
3.3.1 Bewerbungen und Einstellungen.....	34
3.3.2 Austritte.....	36
3.4 Transferpersonal.....	37
4 Integration schwerbehinderter Mitarbeiter.....	37
5 Personalentwicklung.....	39
5.1 Dialogisches Personalentwicklungskonzept bis 2020.....	39
5.2 Ausbildung.....	40
5.2.1 Ausbildungsstatistik.....	40
5.2.2 Projekt „Girls‘ und Boys‘ Day in der Stadtverwaltung“.....	42

5.3	Praktika.....	43
5.4	Fortbildung	43
5.4.1	Allgemeine Fortbildung	43
5.4.2	Anpassungsqualifizierung.....	45
5.4.3	Qualifizierung von Führungskräften.....	45
5.4.4	Unterstützung der Fachbereiche.....	46
6	Gesundheit	46
6.1	Gesundheitliche Situation der Mitarbeitenden in Zahlen.....	46
6.2	Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM).....	47
6.2.1	Projekt „Geschlechtsspezifische Gesundheitsförderung“.....	48
6.3	Arbeits- und Gesundheitsschutz	49
6.3.1	Unfallgeschehen	49
6.3.2	Arbeitsmedizinische Untersuchungen	50
7	Eigenbetriebe	52
7.1	Statistische Gesamtbetrachtung	52
7.1.1	Stellenentwicklung	52
7.1.2	Einstellungen und Austritte in den Eigenbetrieben	53
7.1.3	Abwesenheiten in den Eigenbetrieben	54
7.2	Eigenbetrieb für Arbeitsförderung (EFA)	54
7.2.1	Überblick	54
7.2.2	Personalkostenentwicklung	55
7.2.3	Personalbestand nach Dienstverhältnis.....	56
7.2.4	Entgeltspiegel	56
7.2.5	Personalbestand nach Geschlecht	56
7.2.6	Führungskräfte	57
7.2.7	Teilzeitbeschäftigung.....	58
7.2.8	Altersstruktur	58
7.2.9	Fachkräfteverlust infolge der demografischen Entwicklung.....	59
7.3	Eigenbetrieb Kindertagesstätten (KiTa)	60
7.3.1	Überblick	60
7.3.2	Personalkostenentwicklung	61
7.3.3	Personalbestand nach Dienstverhältnis.....	61
7.3.4	Entgeltspiegel	62
7.3.5	Personalbestand nach Geschlecht	62

7.3.6	Führungskräfte	63
7.3.7	Teilzeitbeschäftigung.....	63
7.3.8	Altersstruktur	64
7.3.9	Fachkräfteverlust infolge der demografischen Entwicklung.....	65
7.3.10	Altersteilzeit	66
8	Statistiken als Anhang	67
8.1	Jobcenter Halle (Saale) – Städtische Mitarbeiter	67
8.1.1	Überblick	67
8.1.2	Personalbestand nach Dienstverhältnis	67
8.1.3	Entgelt- und Besoldungsspiegel	68
8.1.4	Personalbestand nach Geschlecht	68
8.1.5	Führungskräfte	69
8.1.6	Teilzeitbeschäftigung.....	70
8.1.7	Altersstruktur	70
8.1.8	Fachkräfteverlust infolge der demografischen Entwicklung.....	71
8.2	Stellenübersicht.....	72
	Abbildungs- und Tabellenverzeichnis.....	73
	Abkürzungsverzeichnis.....	76

Einleitung

Mit dem Personalbericht 2015 stellt auch in diesem Jahr der Fachbereich Verwaltungsmanagement Zahlen, Daten und Fakten rund um die Ressource Personal mit folgenden Schwerpunktthemen zur Verfügung:

- Veränderungen in der Organisationsstruktur,
- Personalkostenentwicklung und Stellenplan,
- Personalbestand, wie Dienstverhältnis, Qualifikationsstufen, Gender, Mitarbeiterbindung, Teilzeitbeschäftigung, Führungskräfte, Demografie,
- Personalentwicklung (Ausbildung, Praktika, Fortbildung),
- Gesundheitsmanagement (Gesundheitliche Situation, BEM),
- Eigenbetriebe (u.a. Personalkosten, Personalbestand, Entgeltspiegel).

Die Mehrheit der Daten wurde stichtagsbezogen zum 30.06.2015 erhoben. Zeitraumbezogene Daten wurden auf der Basis des Vorjahres vom 01.01. bis 31.12.2014 ermittelt.

Es ist vorgesehen, beginnend mit dem nächsten Personalbericht den Stichtag auf den 31.12. des Berichtsjahres zu verändern. Dadurch liegen die Auswertungszeiten im selben Kalenderjahr und der Bericht kann im ersten Halbjahr des Folgejahres fertig gestellt werden.

Auf einen Blick

Einleitend werden mit Hilfe der Tabelle 1 „Auf einen Blick“ prägnante Personalkennzahlen zusammengefasst. Untergliedert werden die Kategorien: Stellenplan, Personalaufwendungen, Personal, Arbeitszeit, Altersstruktur, Ausbildung, Schwerbehinderte, Einstellungen und Austritte und Gesundheit. Im Folgenden einige Aussagen zu den dort dargestellten Zahlen:

- Die im Stellenplan und den Wirtschaftsplänen der Eigenbetriebe ausgewiesenen Stellen konnten u. a. durch die Beendigung der Altersteilzeit-Freizeitphasen sowie die Inanspruchnahmen von Abfindungsmodellen von 4 004 VZS auf 3 837 VZS reduziert werden, davon allein 97 VZS in der Kernverwaltung.
- Die Personalaufwendungen inkl. der Eigenbetriebe steigen um 7,6 Mio. Euro auf 167,7 Mio. Euro. Weitere Informationen über die Entwicklung der Personalkosten der Eigenbetriebe sind im Punkt 7 ersichtlich. Die geplanten Personalaufwendungen der Kernverwaltung erhöhten sich von 129,6 Mio. Euro in 2014 auf 133,4 Mio. Euro in 2015 und damit um 2,85 Prozent. Gründe hierfür sind u. a. die Tarifsteigerung 2014/2015 und die entsprechend angenommene Besoldungserhöhung für die Beamten.
- Der tatsächliche Personalbestand nahm insgesamt um 83 Mitarbeiter ab und beträgt zum Stichtag 3 676 Mitarbeiter. Der Personalbestand der Kernverwaltung 2015 zählt mit 2 750 Mitarbeitern 94 weniger gegenüber dem Vorjahr. Der Anteil der Beamten am Personalbestand stieg um 0,6 Prozent auf 12,2 Prozent. Den größten Anteil nehmen auch weiterhin die Beschäftigten mit 80,1 Prozent (Vorjahr: 78 Prozent) ein. Der Anteil derer, die sich in Altersteilzeit befinden, nahm ab auf 5,1 Prozent (Vorjahr: 7,3 Prozent). Lediglich die Quote der Auszubildenden blieb unverändert bei 2,6 Prozent, obwohl sich die Anzahl auf 71 Auszubildende (Vorjahr: 75 Auszubildende) reduzierte.

- Die Teilzeitquote sank im letzten Jahr auf 24,8 Prozent (Vorjahr: von 24,5 korrigiert auf 26,7 Prozent), unberücksichtigt bleiben dabei die Mitarbeiter in Altersteilzeit. Die Anzahl der Personen in Altersteilzeit sank von 207 auf 140 Personen. Dort überwiegt der Anteil derer, die sich in der Freizeitphase befinden. Lediglich eine Person verbleibt in der Arbeitsphase.
- Im Bereich der Altersstruktur der Kernverwaltung hat sich das Durchschnittsalter leicht erhöht und liegt nun bei 47,6 Jahren (Vorjahr: 47,4 Jahr). 47,8 Prozent und damit fast die Hälfte der Beschäftigten ist dabei älter als 50 Jahre (Vorjahr: 44,8 Prozent).
- Die Anzahl der Einstellungen reduzierte sich von 136 auf 76 im Jahr 2015. Gleichzeitig stieg die Anzahl der Austritte von 98 auf 138 in 2015 (darunter 60 Beendigungen der Altersteilzeit-Freizeitphase).
- Die Anzahl der Schwerbehinderten sank auf 292 Arbeitnehmer (Vorjahr: 314 Arbeitnehmer). Dennoch erreicht die Quote 8 Prozent. Damit kommt die Stadt Halle ihrer Pflicht gemäß §71 SGB IX nach, mindestens fünf Prozent schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen.
- Die durchschnittliche Anzahl der Krankheitstage in der Stadt Halle stieg innerhalb eines Jahres um 0,8 Tage auf 19,9 Tage an. Berücksichtigt dabei sind alle Krankheitstage, Wiedereingliederungsmaßnahmen und Arbeitsunfälle.

Rubrik	Berichtsjahr 2015	Vorjahr 2014	Differenz
Basisdaten und Kennzahlen			
Stellenplan (VZS)			
Stellenplan gesamt	3.837	4.004	-167
Stellenplan Kernverwaltung	2.713	2.810	-97
Personalaufwendungen			
Personalaufwendungen gesamt	167.758 T€	160.165 T€	7.593 T€
Personalaufwendungen Kernverwaltung	133.387 T€	129.585 T€	3.802 T€
Personal			
	30.06.2015	30.06.2014	Differenz
Personalbestand gesamt	3.676	3.759	-83
Personalbestand Kernverwaltung	2.750	2.844	-94
davon: Beamte	12,2 %	11,6 %	0,6 %
Beschäftigte	80,1 %	78,4 %	1,7 %
Auszubildende	2,6 %	2,6 %	0 %
Altersteilzeit	5,1 %	7,3 %	-2,2 %
Arbeitszeit			
Teilzeitquote (ohne Altersteilzeit)	24,8 %	26,7 %	-1,9 %
Mitarbeiter in Altersteilzeit	140	207	-67
darunter: in der Arbeitsphase	1	2	-1
Altersstruktur			
Durchschnittsalter Kernverwaltung (in Jahren)	47,6	47,4	0,2
Altersgruppe ≤ 30 Jahre	10,0 %	8,0 %	2,0 %
Altersgruppe 31 – 40 Jahre	16,4 %	16,8 %	-0,4 %
Altersgruppe 41 – 50 Jahre	25,8 %	30,4 %	-4,6 %
Altersgruppe > 50 Jahre	47,8 %	44,8 %	3,0 %
Ausbildung			
Auszubildende	71	75	-4
Ausbildungsquote	2,6 %	2,6 %	0 %
Schwerbehinderte			
Schwerbehinderte gesamt	292	314	-22
Schwerbehindertenquote	8,0 %	8,4 %	-0,4 %
Einstellungen und Austritte			
	2014	2013	Differenz
Einstellungen	76	136	-41
Einstellungsquote	2,8 %	4,8 %	-1,3 %
Austritte	138	98	40
Austrittsquote	5,0 %	3,4 %	1,6 %
Gesundheit			
Ø Krankentage je Beschäftigter	19,9	19,1	0,8
Krankenquote	8,0 %	7,6 %	0,4 %

1 Organisationsmanagement

1.1 Aktuelle Struktur und -änderungen in der Stadtverwaltung

Seit der Auflösung des Geschäftsbereiches V „Wirtschaft und Wissenschaft“ zum 15. Dezember 2014 gilt nachfolgende Verwaltungsstruktur:

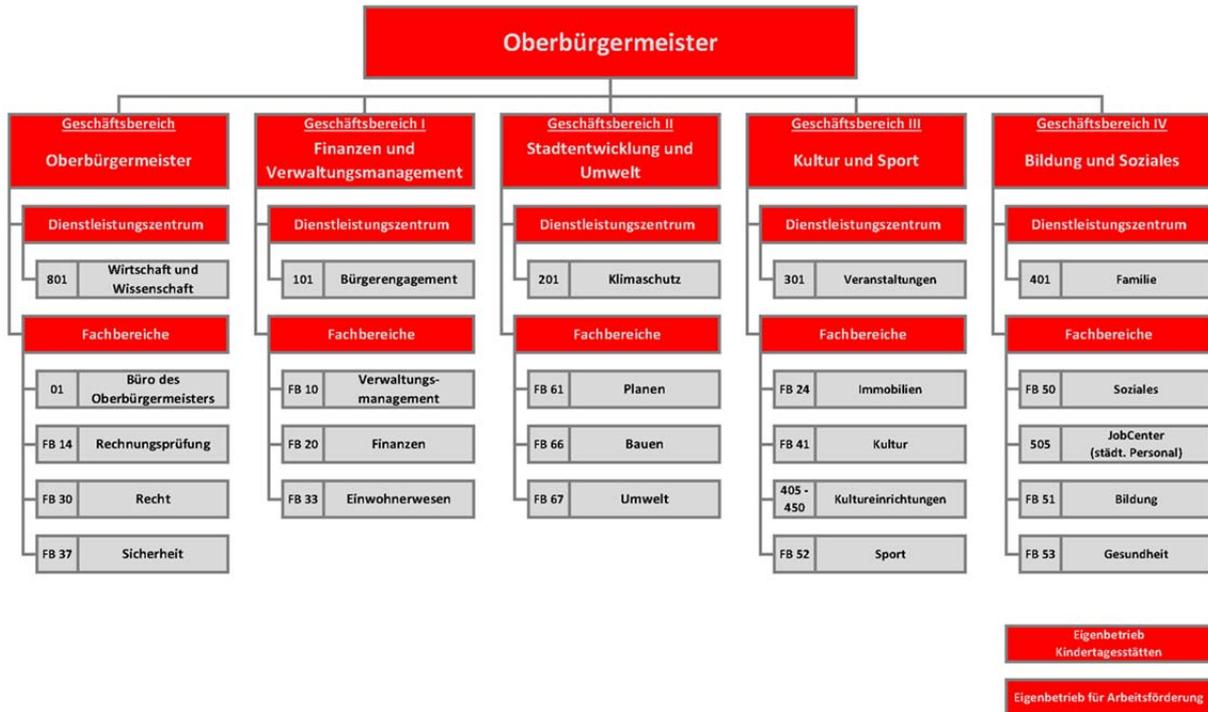


Abb. 1 | Organigramm der Stadtverwaltung ab 15.12.2014

Der Fachbereich Wissenschaft ist dem Geschäftsbereich des Oberbürgermeisters zugeordnet und im Dienstleistungszentrum „Wirtschaft und Wissenschaft“ zusammengeführt. Der Fachbereich „Immobilien“ ist dem Geschäftsbereich III zugeordnet. Dem Geschäftsbereich IV sind das städtische Personal für das Jobcenter und der Eigenbetrieb für Arbeitsförderung unterstellt worden.

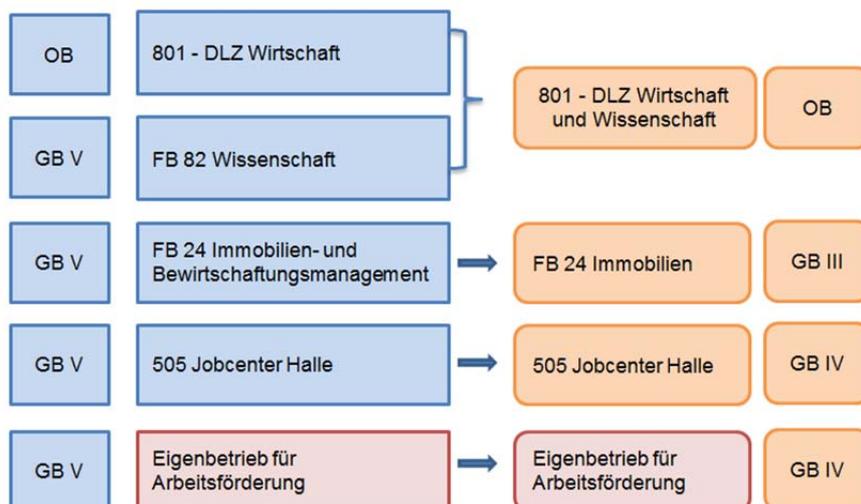


Abb. 2 | Strukturänderung bei Auflösung des GB V

1.2 Stellenentwicklung

Im Stellenplan 2015 sind 97 Vollzeitstellen weniger als im Vorjahr ausgewiesen. Dies resultiert im Wesentlichen aus der Streichung von Vollzeitstellen in der Altersteilzeit-Freizeitphase (FZP).

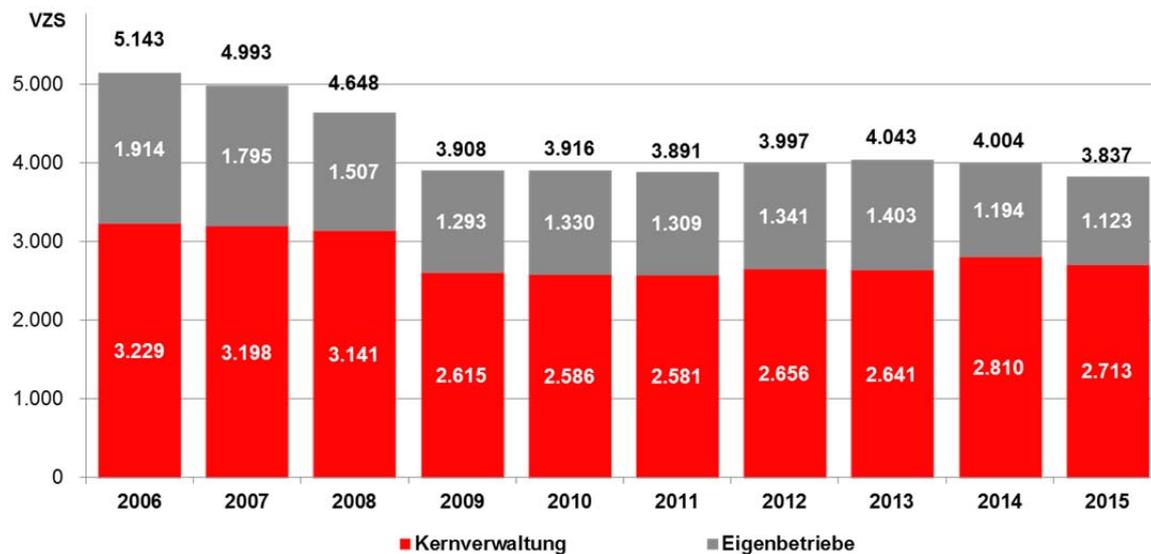


Abb. 3 | Stellenentwicklung (Kernverwaltung und Eigenbetriebe)

Alle folgenden Auswertungen beziehen sich auf die Kernverwaltung. Die Eigenbetriebe werden unter Punkt 7 gesondert betrachtet.

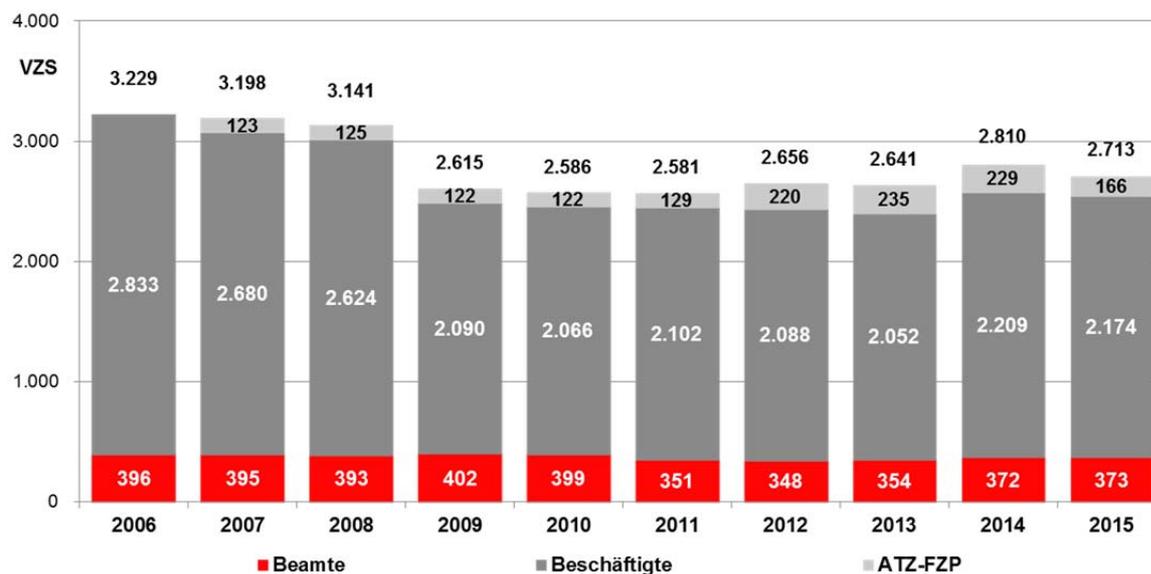


Abb. 4 | Stellenentwicklung (Kernverwaltung)

Ergänzend zur Entwicklung der Vollzeitstellen lt. Stellenplan ist nachfolgend die Ist-Stellenbesetzung zum 30.06. der Jahre dargestellt. Die Mitarbeiter in der Altersteilzeit-Freizeitphase bleiben unberücksichtigt. Für die bessere Vergleichbarkeit wurde der Eigenbetrieb ZGM bis zu seiner Rückführung 2014 in die Jahre 2010 bis 2013 einbezogen.

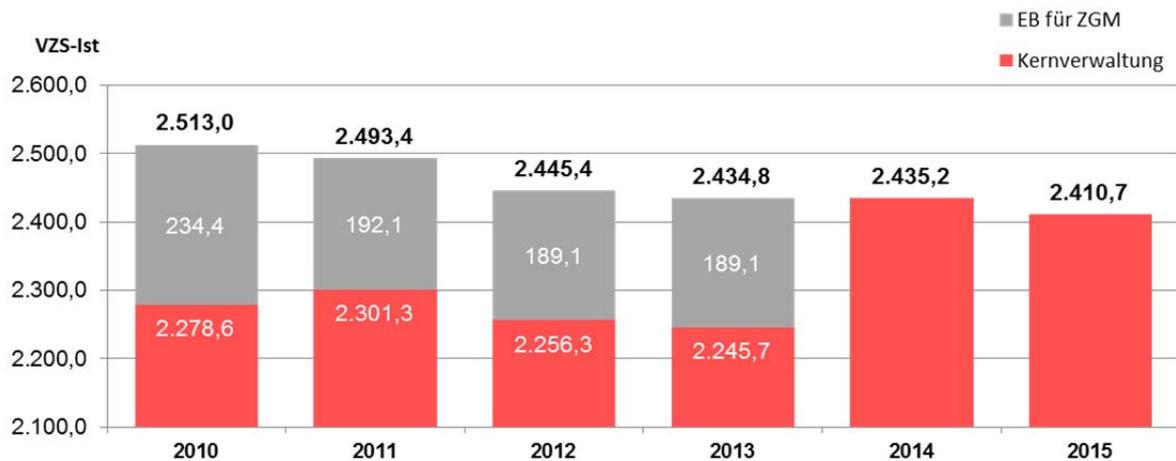


Abb. 5 | Stellenbesetzung zum 30.06. (mit EB ZGM, ohne ATZ-FZP)

2 Personalkosten

2.1 Personalkostenentwicklung

Der Anteil der Personalaufwendungen am Ergebnishaushalt 2015 liegt mit 22,6 Prozent geringfügig höher als im Vorjahr (2014: 22,4 Prozent).

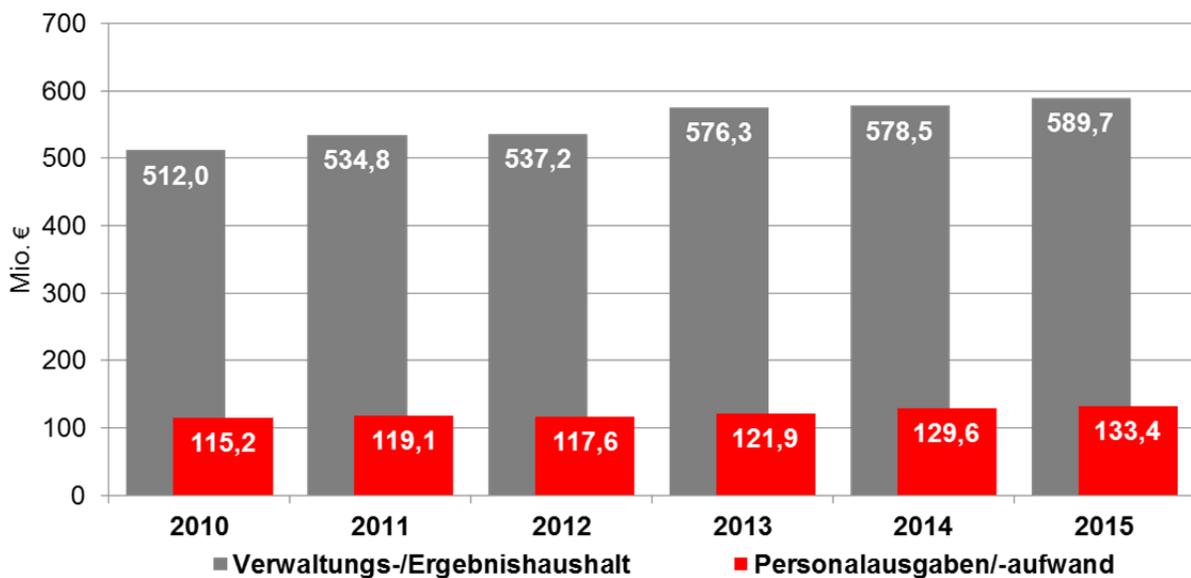


Abb. 6 | Anteil des Personalaufwands am Ergebnishaushalt (bis 2012: Personalausgaben am Verwaltungshaushalt)

Mit der Planung des Deckungskreises Personalaufwendungen für 2015 werden sowohl eine nach Erfahrungswerten ermittelte „globale Minderung“ als auch Maßnahmen der Haushaltskonsolidierung durch die Umsetzung der personalwirtschaftlichen Modelle (siehe Punkt 2.2) reduzierend berücksichtigt.

Im Ergebnis der Tarifeinigung vom April 2014 sind Tarifierhöhungen in Höhe von 3,5 Prozent sowie ab März 2015 in Höhe von 2,4 Prozent im Haushaltsjahr 2015 für die TVÖD-Beschäftigten geplant. In Anlehnung an dieses Tarifiergebnis ist eine vorsorgliche Besoldungserhöhung für Beamte von drei Prozent berücksichtigt.

Nachfolgend ist die Entwicklung der Tarifsteigerung der vergangenen 10 Jahre dargestellt.

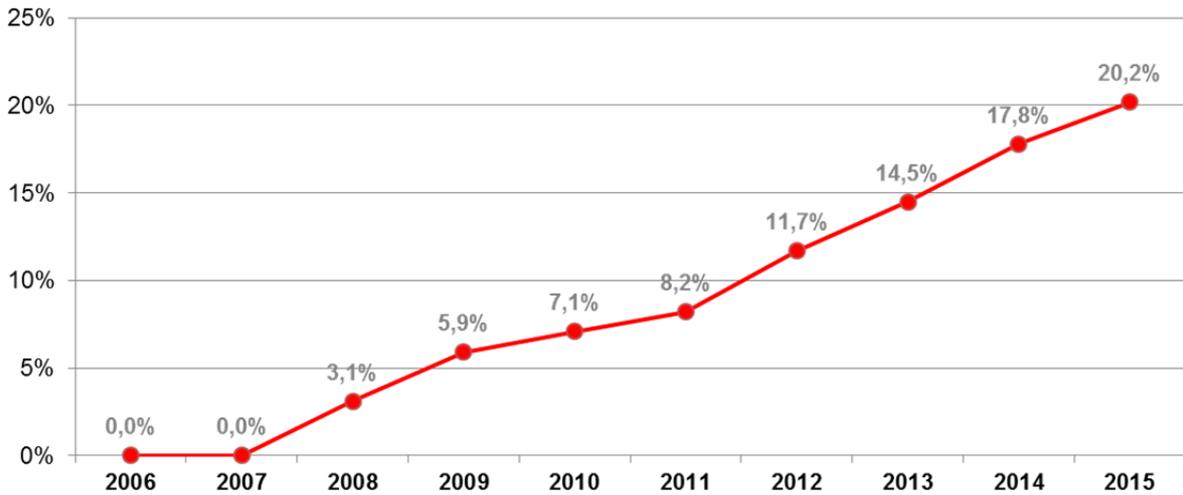


Abb. 7 | Tarifsteigerung (kumuliert)

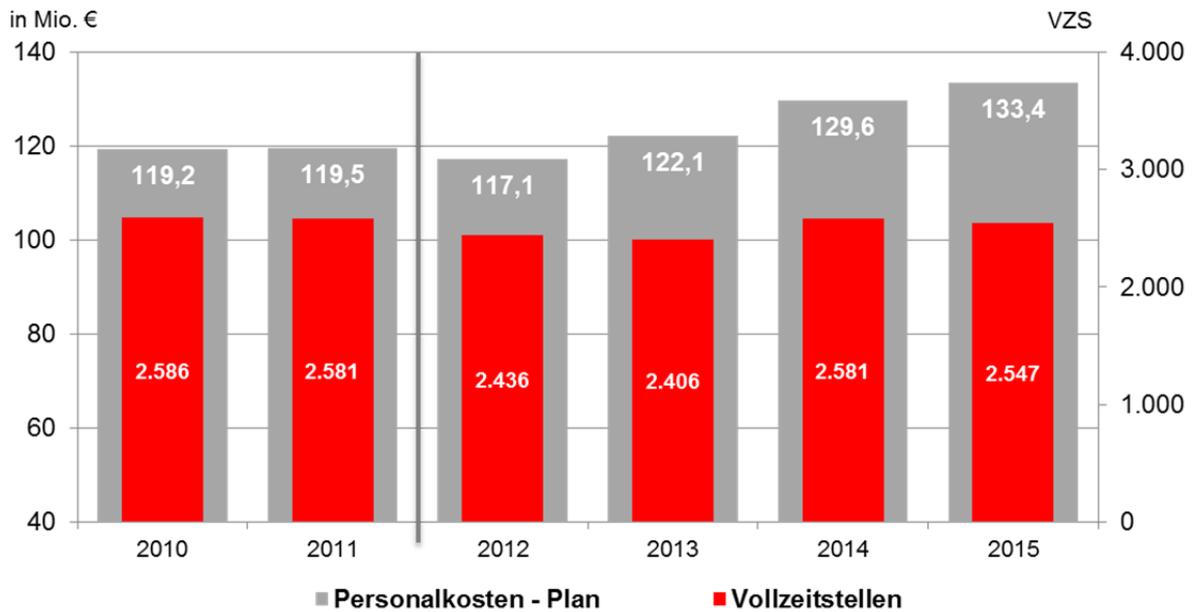


Abb. 8 | Personalkosten- und Stellenentwicklung (ab 2012 ohne ATZ-FZP)

Der Plan-Ist-Vergleich in der folgenden Abbildung zeigt die Entwicklung der Personalkosten in den Jahren 2010 bis 2014. Zur besseren Vergleichbarkeit sind die Personalkosten des Eigenbetriebes ZGM berücksichtigt. Für das Jahr 2014 liegt zum Redaktionsschluss nur ein vorläufiges Rechnungsergebnis vor.

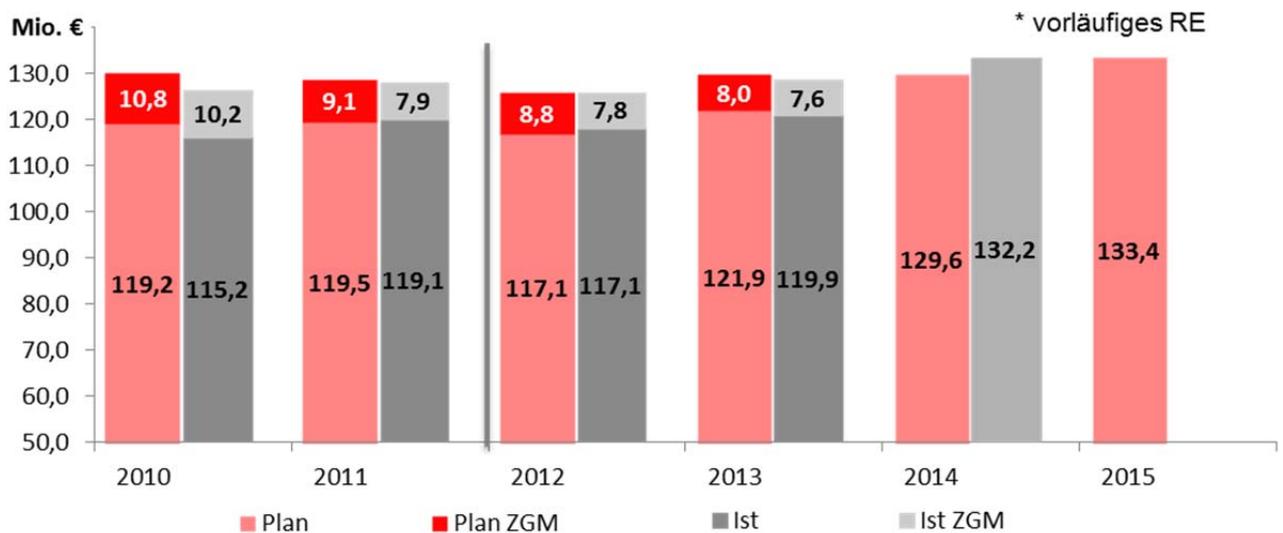


Abb. 9 | Personalausgaben Plan und Ist

Das vorläufige Rechnungsergebnis 2014 übersteigt den Planansatz um 2,6 Mio. €. Dies resultiert hauptsächlich aus den Abfindungszahlungen, welche durch den Zukunftsfond gedeckt sind, und Tarifsteigerungen, die den eingeplanten Vorsorgebetrag übersteigen.

2.2 Personalwirtschaftliche Maßnahmen

Mit dem Stellenplan 2014 wurden im Rahmen der Weiterführung der Haushaltskonsolidierung 23 vakante Stellen gestrichen und 84 weitere kw-Stellen definiert (Beschluss V/2013/12341).

Um den notwendigen Personalabbau sozialverträglich zu gestalten, offerierte die Stadt Halle (Saale) Angebote und lud die Beschäftigten zur Abgabe einer entsprechenden Erklärung ein:

- Modell 1 Abfindung
- Modell 2 Rentenmodell (vorgezogene Altersrente)
- Modell 3 Teilzeit mit Bonuszahlung (Modell zur Verkürzung der Arbeitszeit), wurde nicht umgesetzt

Voraussetzung für die Realisierung der Modelle ist der Abbau von kw-Stellen.

In Umsetzung des Modells 1 wurden 43 Verträge mit einer Abfindungssumme von insgesamt 3,1 Mio. Euro geschlossen. Dadurch wurden 13 kw-Stellen direkt sowie 30 kw-Stellen durch Kettenbildungen abgebaut.

Aus dem Abschluss von Abfindungsverträgen resultiert ein Konsolidierungsbetrag für Personalaufwendungen für das Kalenderjahr 2014 in Höhe von 0,3 Mio. Euro. Ab dem Kalenderjahr 2015 ergibt sich ein jährlicher Konsolidierungsbetrag in Höhe von 1,9 Mio. Euro (bei angenommener Weiterbeschäftigung bis zum Renteneintritt).

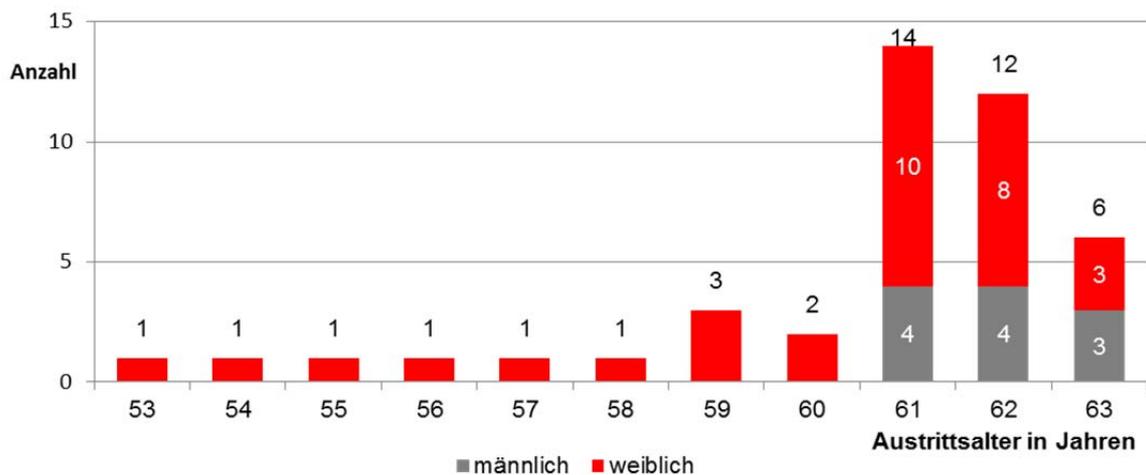


Abb. 10 | Austrittsalter bei Abfindungsmodell

Das Rentenmodell ist derzeit noch nicht umgesetzt. Zum Stichtag 30.06.2015 liegen insgesamt 74 verbindliche Erklärungen von Beschäftigten vor, die dieses Modell annehmen möchten.

Parallel dazu haben bereits 12 langjährig Versicherte die Möglichkeit genutzt schon ab 63 Jahren vor dem Erreichen der Regelaltersgrenze in Rente zu gehen (Rente 63+).

3 Personalmanagement

3.1 Personalbestände

3.1.1 Personalbestand nach Dienstverhältnis

Den Personalbestand der Kernverwaltung bilden 2.750 tariflich Beschäftigte, Beamte, Mitarbeiter mit einem ATZ-Vertrag und Auszubildende. Diese teilen sich nach Dienstverhältnissen wie folgt auf:

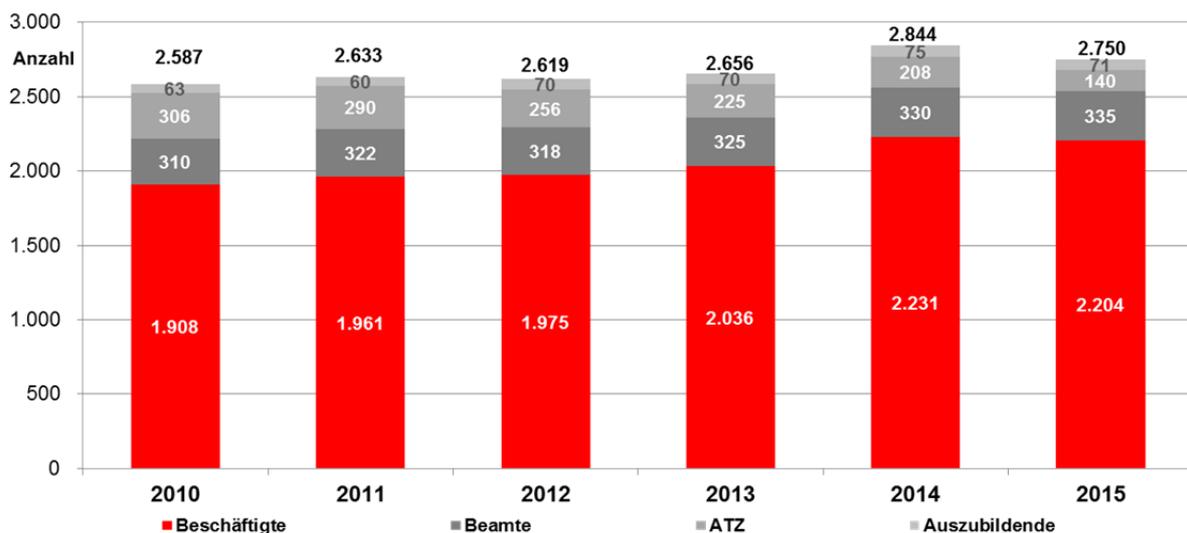


Abb. 11 | Anzahl der Mitarbeiter nach Dienstverhältnis

Durch Ablaufen der Verträge bis zum Jahr 2018 reduziert sich die Zahl der Beschäftigten in der ATZ kontinuierlich auf null.

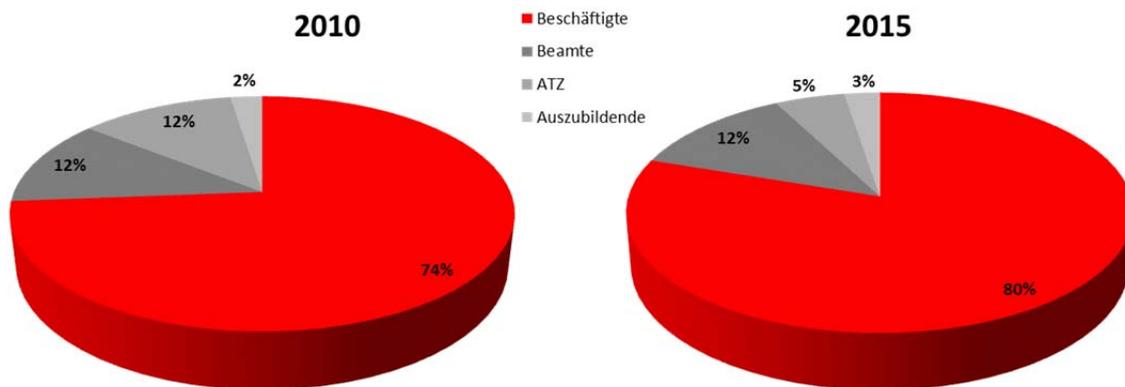


Abb. 12 | Personalbestand nach Dienstverhältnis

3.1.2 Personalbestand nach Qualifikationsstufen

Zur besseren Vergleichbarkeit der Besoldungs- und Entgeltgruppen sowie der Laufbahnen sind diese den Qualifikationsstufen QS 1 bis QS 4 zugeordnet. Die fünf Wahlbeamten bleiben dabei unberücksichtigt.

Qualifikationsstufe	Beamte			Beschäftigte (TVöD und SuE)		
	Besoldungsgruppen	Laufbahngruppe	Einstiegsamt	Entgeltgruppen		Grundsätzliche Anforderungen
QS 1	-	1	1.	E1 – E4		Un- bzw. Angelehrte
QS 2	A6 – A9	1	2.	E5 – E8	S3 – S10	Berufsausbildung, 3-jährig
QS 3	A9 – A12	2	1.	E9* – E12	S11 – S18	Bachelor oder gleichwertig
QS 4	A13 – A16		2.	E13 – AT		Master oder gleichwertig

Tab. 1 | Legende zu den verwendeten Qualifikationsstufen

*Bis zum Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung des TVöD sind der Entgeltgruppe 9 auch Beschäftigte nach Bewährungsaufstieg von Vc nach Vb BAT-O (QS 2) zugeordnet.

Beamte (ohne Wahlbeamte)

Zum 30. Juni 2015 sind in der Stadtverwaltung 332 Mitarbeiter in ein Beamtenverhältnis berufen. Zwei Beamte befinden sich in Altersteilzeit. Wie sich die Beamten nach Laufbahn- und Besoldungsgruppen aufteilen, ist Abb. 13 zu entnehmen. Das Qualifikationsniveau nach Laufbahnen ist in Abb. 14 dargestellt.

- Laufbahngruppe 1:** 255 Beamte
 - 215 Beamte des feuerwehrtechnischen Dienstes
 - 40 Beamte des Verwaltungsdienstes
- Laufbahngruppe 2:** 77 Beamte
 - 27 Beamte des feuerwehrtechnischen Dienstes
 - 50 Beamte des Verwaltungsdienstes

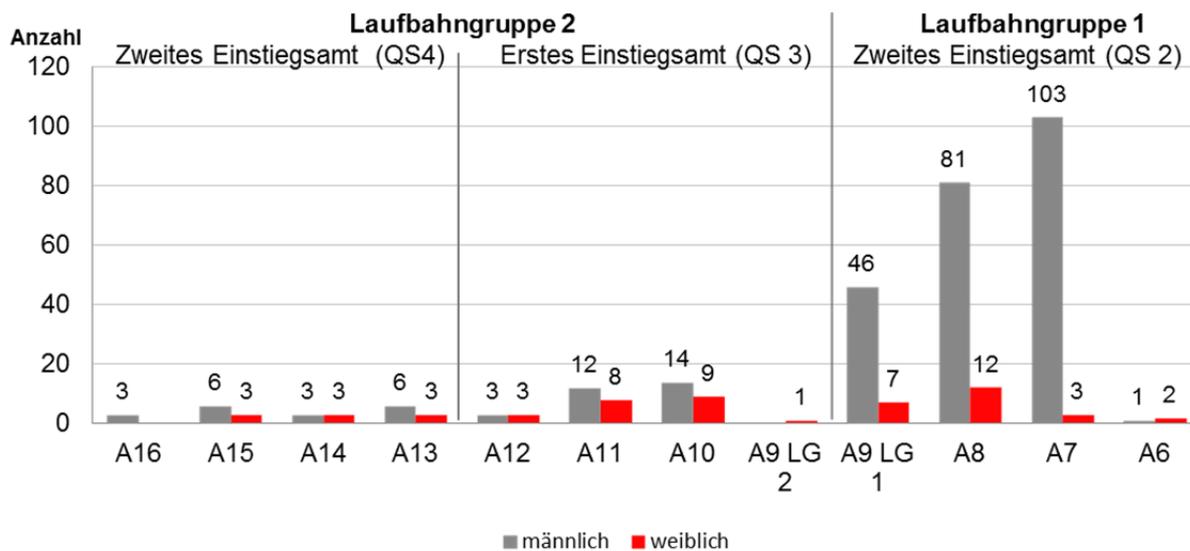


Abb. 13 | Besoldungsspiegel

In der Stadtverwaltung sind 54 Frauen und 278 Männer verbeamtet. Getrennt nach Verwaltung und Feuerwehrdienst sind die Beamten folgenden Laufbahngruppen zugeordnet.

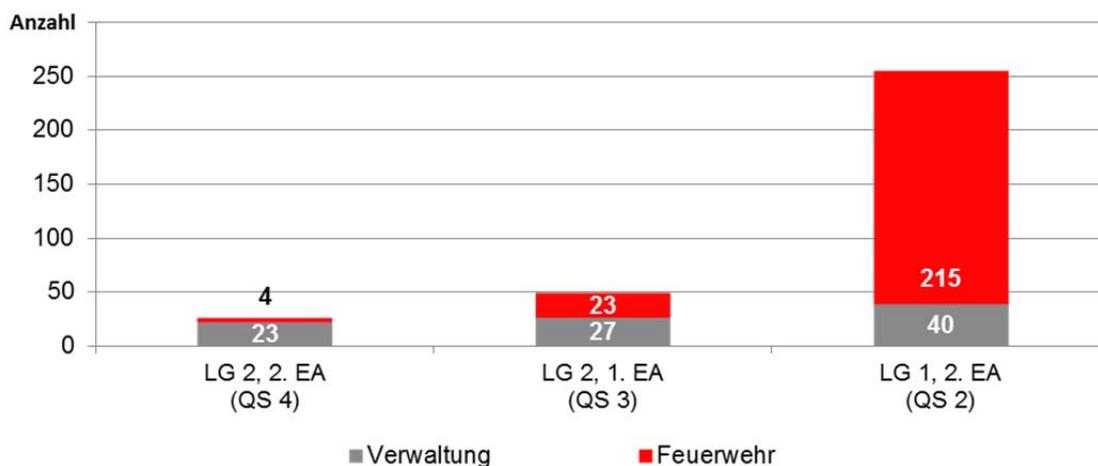


Abb. 14 | Laufbahnen nach Qualifikationsstufen

Beschäftigte

Von den 2.342 Beschäftigten sind 2.199 nach TVöD VKA und 140 nach TVöD Sozial- und Erziehungsdienst eingruppiert. In der Auswertung nach Entgeltgruppen sind die Beschäftigten in Altersteilzeit enthalten. Drei Beschäftigte haben einen außertariflichen Arbeitsvertrag. Zu den Beschäftigten gehören 1.542 Frauen und 660 Männer.

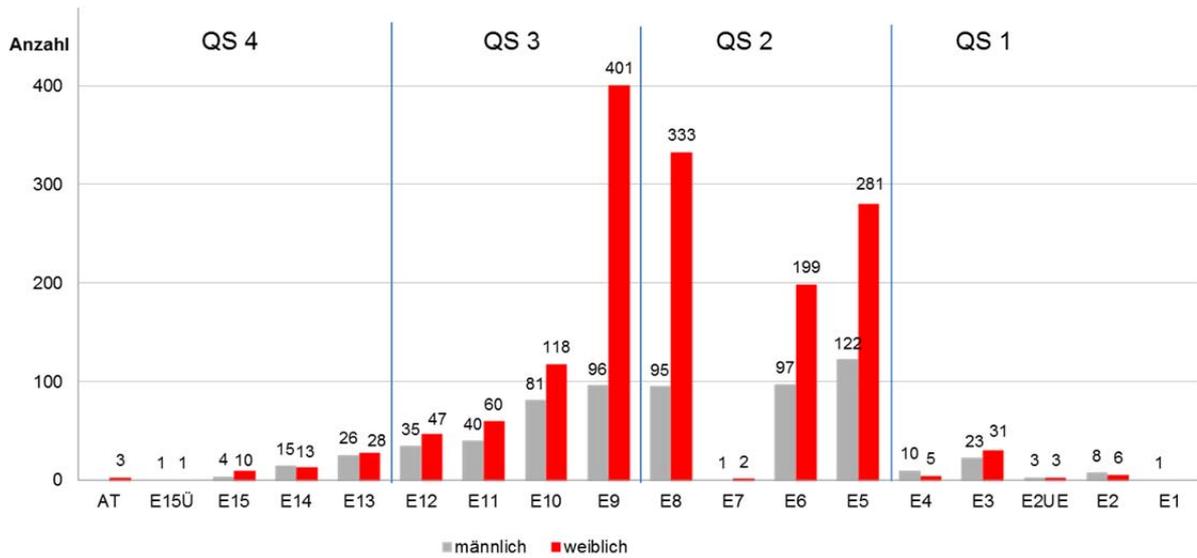


Abb. 15 | Entgeltspiegel allgemeiner Tarif TVöD

Im TVöD Sozial- und Erziehungsdienst sind 116 Frauen und 24 Männer eingruppiert.

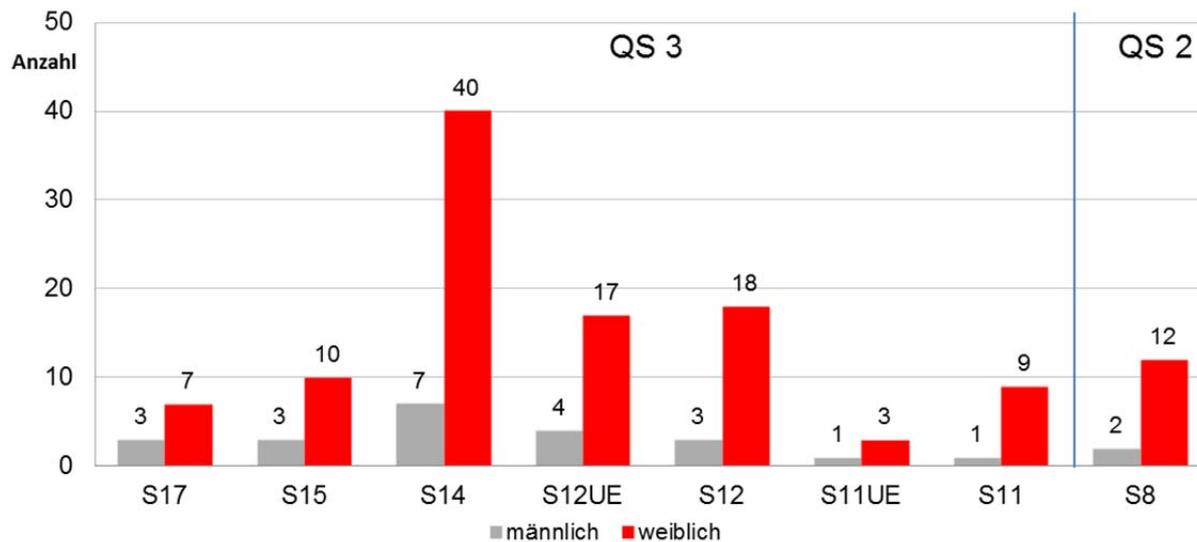


Abb. 16 | Entgeltspiegel Sozial- und Erziehungstarif

3.1.3 Personalbestand nach Geschlecht

Zum 30.06.2015 waren 1.757 Frauen und 993 Männer in der Kernverwaltung beschäftigt.

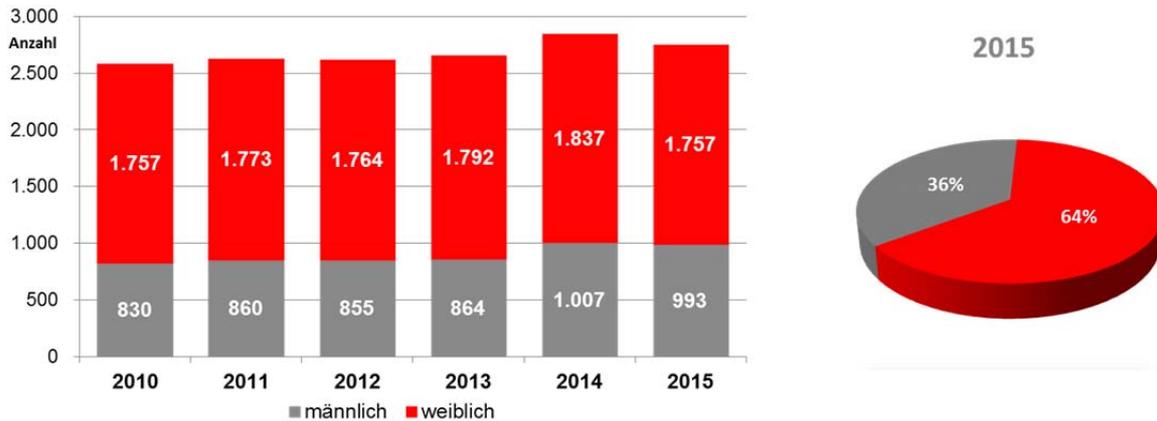


Abb. 17 | Entwicklung der Aufteilung nach Geschlecht 2010 - 2015

In fast allen Fachbereichen und Einrichtungen sind absolut mehr Frauen als Männer beschäftigt. In technisch geprägten Bereichen liegt der Frauenanteil weit unter dem Durchschnitt von 64,6 Prozent, während in Sozialbereichen der Anteil der Frauen überdurchschnittlich ist.

Die folgende Abbildung zeigt ausgewählte Bereiche, in denen der Frauenanteil vom Durchschnitt abweicht. Bereiche mit weniger als zehn Beschäftigten sind nicht berücksichtigt.

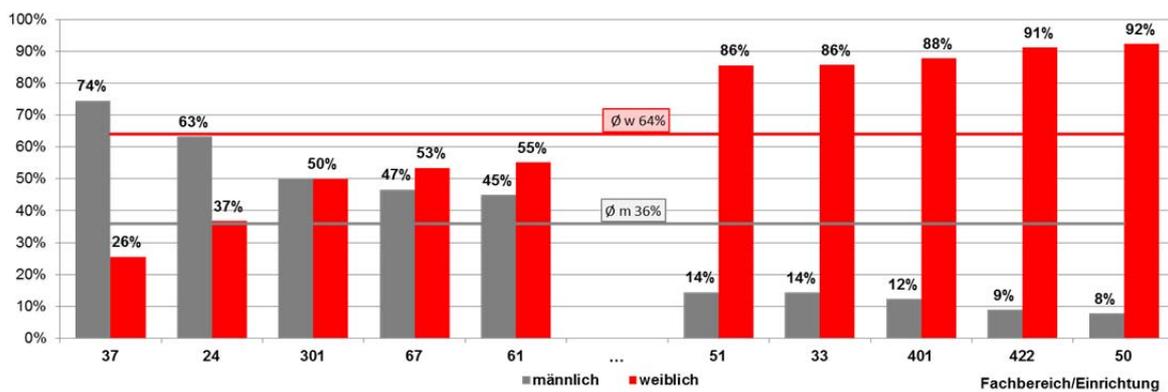


Abb. 18 | Fachbereiche/Einrichtungen mit über- und unterdurchschnittlichem Frauenanteil

Nach Qualifikationsstufen betrachtet ergibt sich folgende prozentuale Verteilung nach Geschlecht (ohne Wahlbeamte):

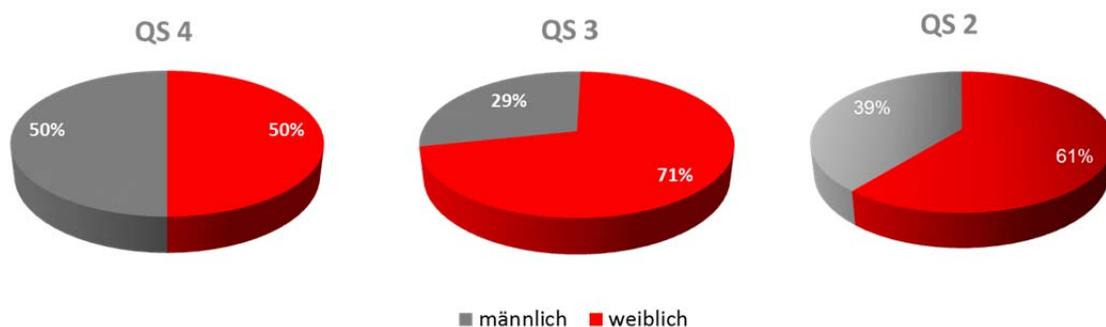


Abb. 19 | Geschlechteranteil nach Qualifikationsstufen

Die Verteilung nach Geschlecht ist zwischen Beamten und Beschäftigten sehr unterschiedlich. Der Frauenanteil bei den Beamten liegt mit 16 Prozent deutlich niedriger als bei den Beschäftigten und resultiert aus dem hohen Verbeamtungsgrad im feuerwehrtechnischen Dienst. Das sind mit einer Ausnahme alles Männer.



Abb. 20 | Personalbestand je Dienstverhältnis nach Geschlecht 2015

3.1.4 Verhältnis der Geschlechter am Gesamteinkommen

Das Gesamteinkommen (Bruttoverdienst) der Mitarbeiter im Jahr 2014 wurde getrennt nach männlichen und weiblichen Mitarbeitern ermittelt und dem Anteil der Mitarbeiter gegenübergestellt.

Einkommen	Brutto	Anteil	Beschäftigten-anteil	Durchschnittl. Brutto
männlich	40,0 Mio. €	38,7 %	36,1 %	40.250 €
weiblich	63,3 Mio. €	61,3 %	63,9 %	36.050 €
Gesamt	103,3 Mio. €	100 %	100 %	37.550 €

Tab. 2 | Einkommen nach Geschlecht

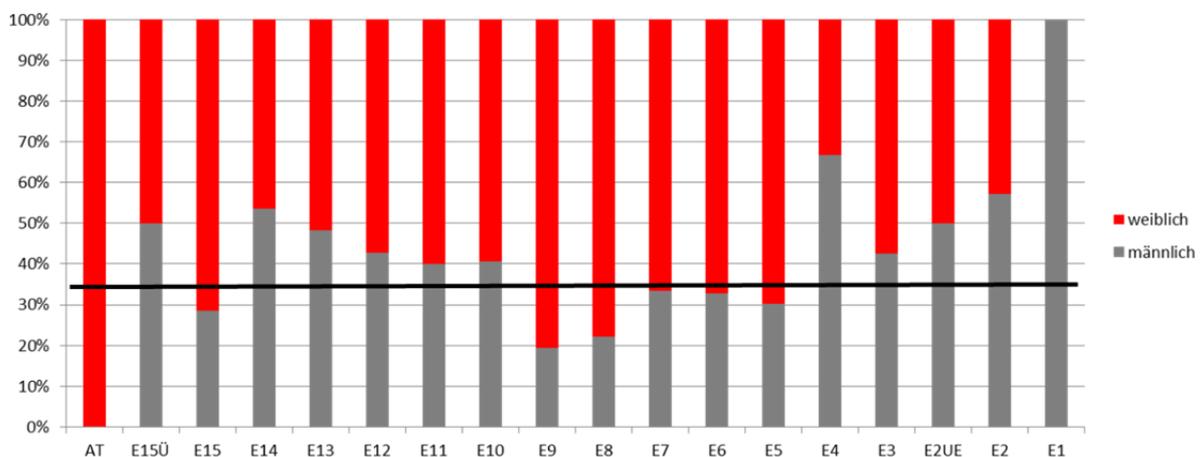


Abb. 21 | Aufteilung m/w nach Entgeltgruppe gemessen am Gesamtdurchschnitt

Der durchschnittliche Bruttoverdienst nach Geschlecht wird u. a. durch die Besetzung der Beschäftigten innerhalb der Entgeltgruppen bestimmt. In der E10 bis E14 sind beispielsweise überproportional viele Männer beschäftigt (siehe auch Punkt 3.1.2).

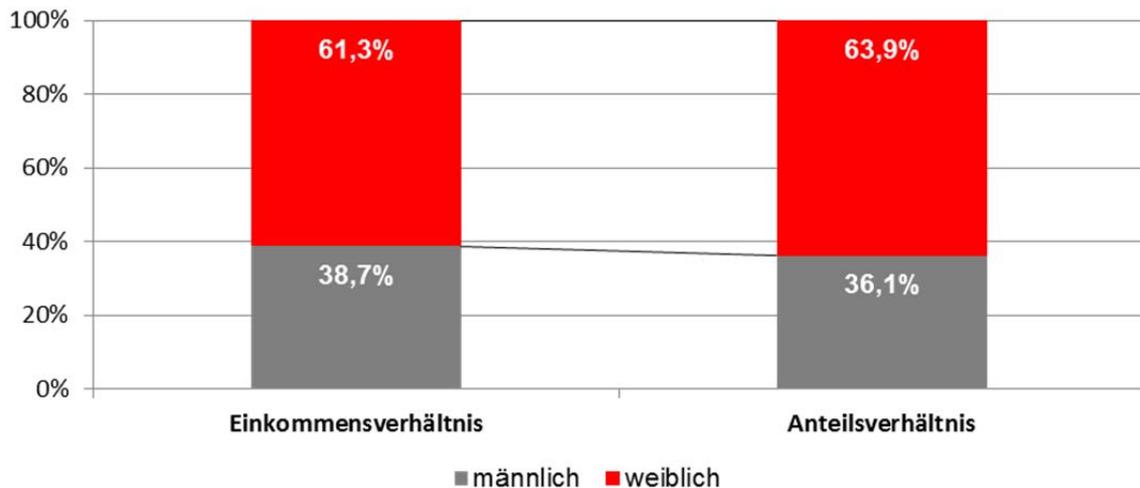


Abb. 22 | Einkommens- und Anteilsverhältnis

3.1.5 Wohnort

Um die Attraktivität der Stadt Halle (Saale) aus Sicht der Mitarbeiter zu bewerten, wurde eine Wohnortanalyse durchgeführt. Zwei Drittel der Mitarbeiter der Kernverwaltung haben ihren Wohnsitz in der Stadt Halle (Saale). Der Anteil der Hallenser hat sich gegenüber dem Vorjahr kaum verändert.

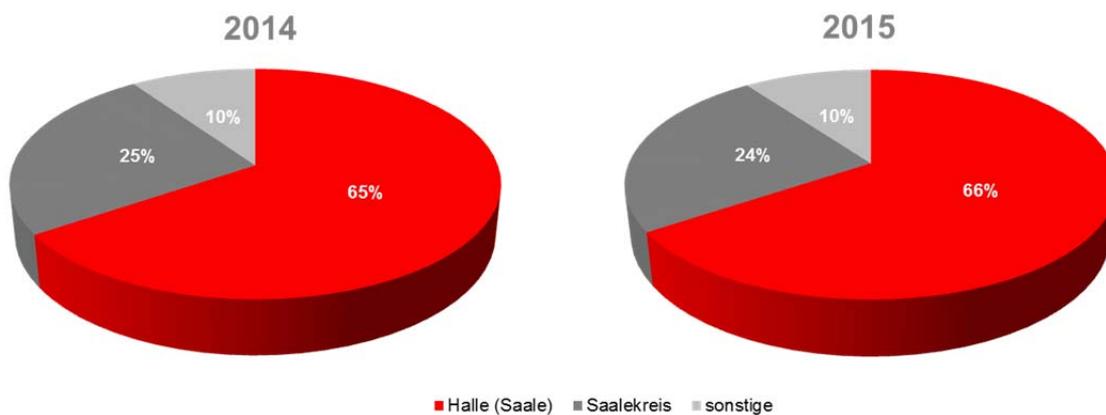


Abb. 23 | Wohnorte der Beschäftigten und Beamten

Wohnten im Vorjahr mit 48 Prozent noch knapp die Hälfte der Auszubildenden in Halle (Saale), ist dieser Anteil 2015 auf 39 Prozent gesunken.

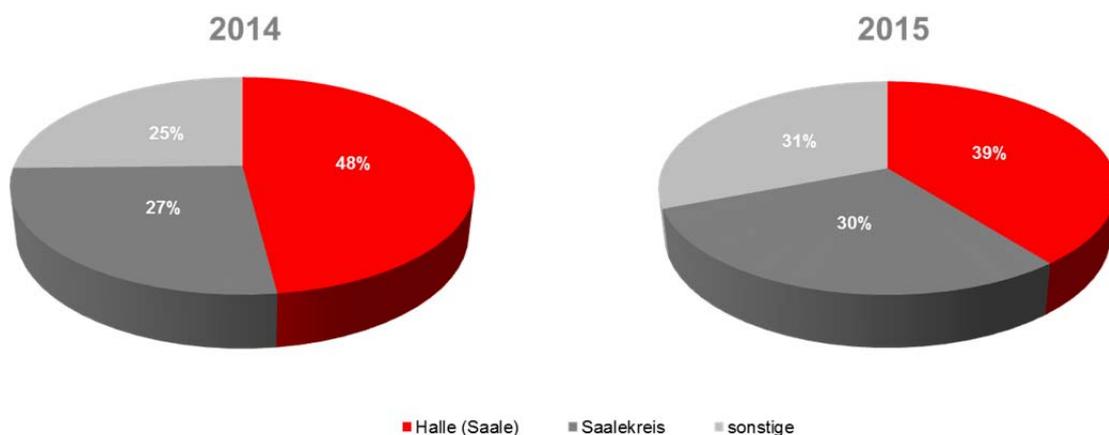


Abb. 24 | Wohnorte der Auszubildenden

3.1.6 Mitarbeiterbindung

Im Zusammenhang mit der Sicherung von Erfahrungswissen wird die Mitarbeiterbindung analysiert. Die Mitarbeiter verfügen über das nötige Fachwissen und sind mit den Verfahrensabläufen der Verwaltung vertraut. Diese Analyse widmet sich der Beschäftigungsdauer des Stammpersonals.

Die durchschnittliche Beschäftigungsdauer der Mitarbeiter beträgt 21,5 Jahre. Dabei liegt die Beschäftigungsdauer der weiblichen Beschäftigten bei 22,8 Jahre, während die männlichen Beschäftigten im Durchschnitt 18,9 Jahre beschäftigt sind. Diese Werte liegen damit deutlich über dem entsprechenden Vergleichswert für Arbeitnehmer in Deutschland, welcher im Jahr 2010 laut Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung ca. 10,8 Jahre betrug. Einer Umfrage des Statistischen Bundesamtes aus dem Jahr 2014 zufolge waren knapp 50 Prozent der befragten Erwerbstätigen mindestens 10 Jahre bei ihrem Arbeitgeber beschäftigt. Bei der Stadtverwaltung Halle trifft dies auf 79 Prozent der Mitarbeiter zu.

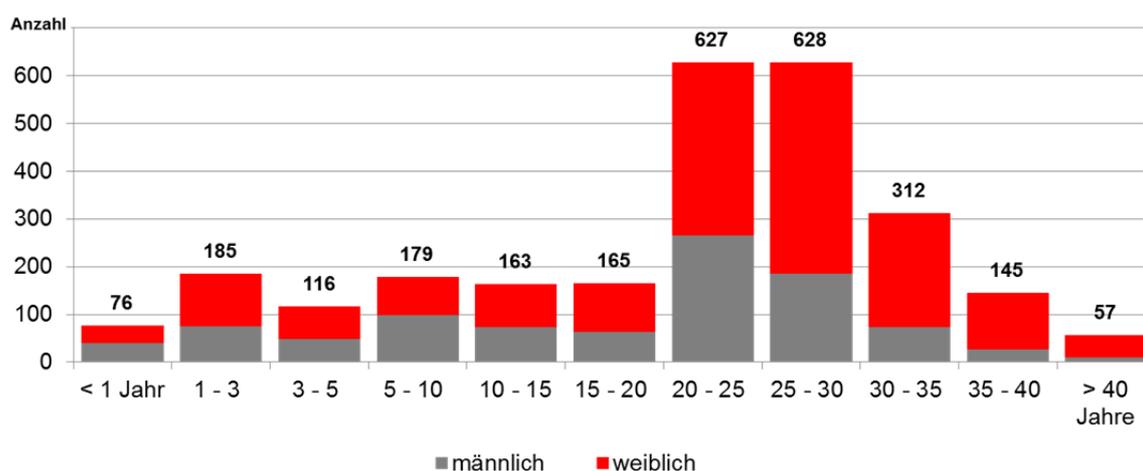


Abb. 25 | Beschäftigungsdauer

3.1.7 Teilzeitbeschäftigung (ohne ATZ)

Die Teilzeitbeschäftigung sinkt im Berichtszeitraum im Vergleich zum Vorjahr und liegt bei einem Anteil von fast 25 Prozent der Mitarbeiter.

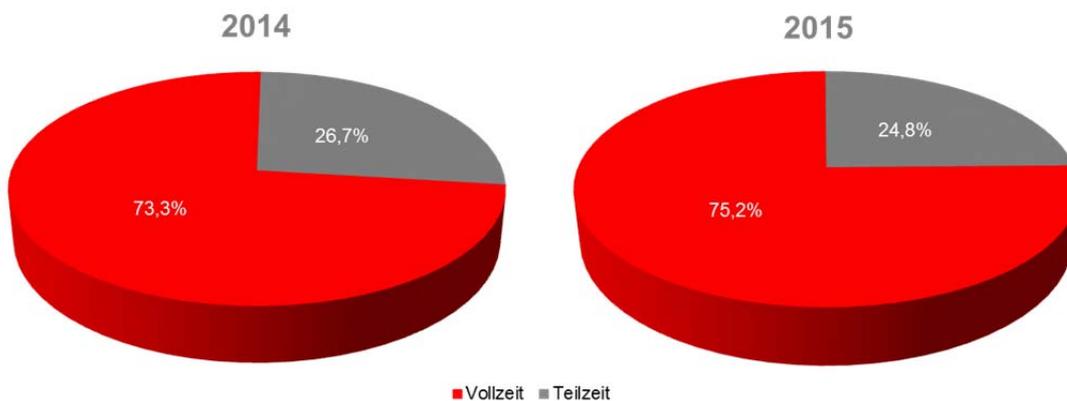


Abb. 26 | Teilzeitbeschäftigung im Vergleich zum Vorjahr

Bei den Verwaltungsbeamten haben 14 Prozent ihre Arbeitszeit auf durchschnittlich 34,8 Stunden reduziert. Dabei wird die Möglichkeit zur Teilzeitbeschäftigung nur von Beamtinnen in Anspruch genommen. Der feuerwehrtechnische Dienst wird bei der Berechnung der Teilzeitquote nicht berücksichtigt, da in diesem Bereich keine Teilzeitbeschäftigung vorgesehen ist.

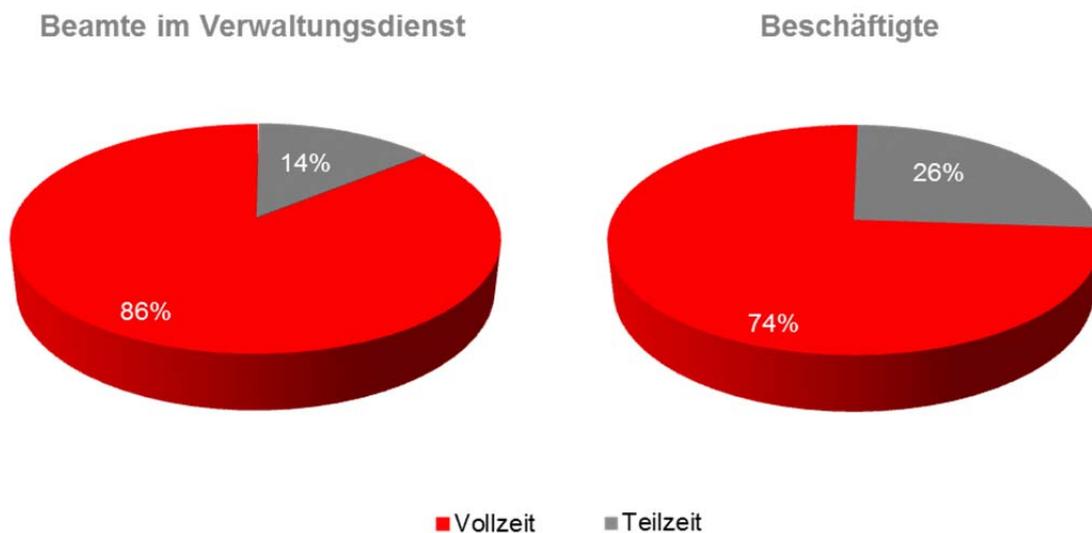


Abb. 27 | Teilzeitbeschäftigung bei Beamten und Beschäftigten

Beschäftigte nutzen die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit zu verringern, stärker als Beamte. Dennoch ist der Anteil gegenüber dem Vorjahr von 30 Prozent auf 26 Prozent zurückgegangen. Grund ist die Beendigung der letzten befristeten Teilzeitverträge zum 31.12.2014 im Fachbereich Immobilien (FB 24). Insbesondere die Beschäftigten des gewerblichen Bereiches (Hausmeister) sind seither wieder in Vollzeit tätig. Entsprechend sank der Anteil teilzeitbeschäftigter Männer von 20 auf nur noch acht Prozent. Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen blieb annähernd gleich.

Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten liegt bei 34,3 Stunden (männlich 35,5 Stunden, weiblich 34,2 Stunden).

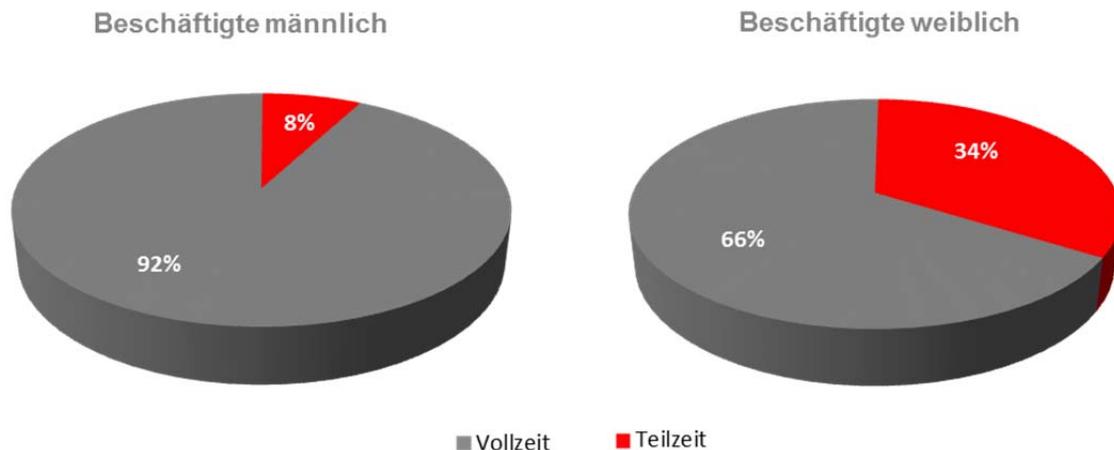


Abb. 28 | Teilzeitbeschäftigte nach Geschlecht

(in Personen)	Gesamt		Vollzeit		Teilzeit	
	Vollzeit	Teilzeit	männlich	weiblich	männlich	weiblich
Beamte (ohne Feuerwehr)	80	13	39	41	-	13
Beschäftigte (ohne Sozialstellen)	1.601	569	597	1.004	51	518
Gesamt	1.681	582	636	132	51	531

Tab. 3 | Teilzeitbeschäftigung

Um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern, wird auch die Ausbildung in Teilzeit (Teilzeitberufsausbildung nach § 8 BBiG) angeboten.

Gründe für die Verkürzung der Arbeitszeit sind u. a. Elternzeit, Betreuung des Kindes wegen Nichtabdeckung der Betreuung durch Kindertageseinrichtungen oder Betreuung eines pflegebedürftigen Angehörigen oder vergleichbar schwerwiegende Sachverhalte. Zurzeit wird diese Möglichkeit von fünf Auszubildenden in Anspruch genommen.

3.1.8 Führungskräfte

Zu den Führungskräften zählen:

- Wahlbeamte,
- Fachbereichsleiter (2010: Amtsleiter),
- Abteilungsleiter (einschließlich Wachvorsteher im FB 37, 2010: Ressortleiter),
- Teamleiter (einschließlich Schichtführer, Betriebsstellenleiter) sowie
- sonstige Leiter (Leiter der DLZ, Büros und kulturellen Einrichtungen).

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

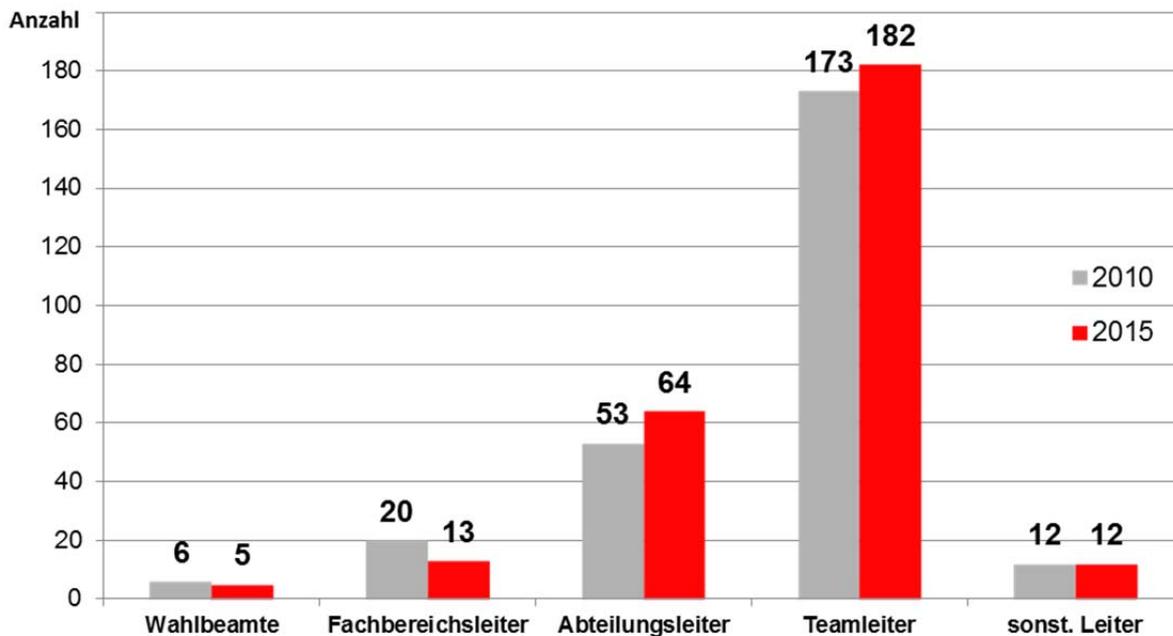


Abb. 29 | Führungskräfte, Vergleich 2010 und 2015

Durch die Neustrukturierung der Kernverwaltung Ende 2012 und deren Verschlankeung verschiebt sich der Anteil der Fachbereichsleiter zu Gunsten der Abteilungs- und Teamleiter.

Führungskräfte (in Personen)	Gesamt		davon:		Anteil in %		Verhältnis m/w	
	Gesamt	Anteil	Beamte	Beschäftigte	Beamte	Beschäftigte	männl.-%	weibl.-%
Wahlbeamte	5	2%	5	0	100%	0%	80%	20%
Fachbereichsleiter	13	5%	8	5	62%	38%	54%	46%
Abteilungsleiter	64	23%	19	45	30%	70%	45%	55%
Teamleiter	182	66%	22	160	12%	88%	45%	55%
sonst. Leiter	12	4%	0	12	0%	100%	67%	33%
Gesamt	276	100%	54	222	19,6%	80,4%	47%	53%

Tab. 4 | Führungskräfte nach Dienstverhältnissen zum 30.06.2015

Der Frauenanteil unter den Führungskräften liegt deutlich unter dem Frauenanteil der Mitarbeiter insgesamt und ist im Vergleich zum Jahr 2010 sogar noch gesunken. Diese Entwicklung ist bei den Team- und Abteilungs- bzw. Ressortleitern dominant. Der Frauenanteil bei Amts- bzw. Fachbereichsleitern ist gestiegen.

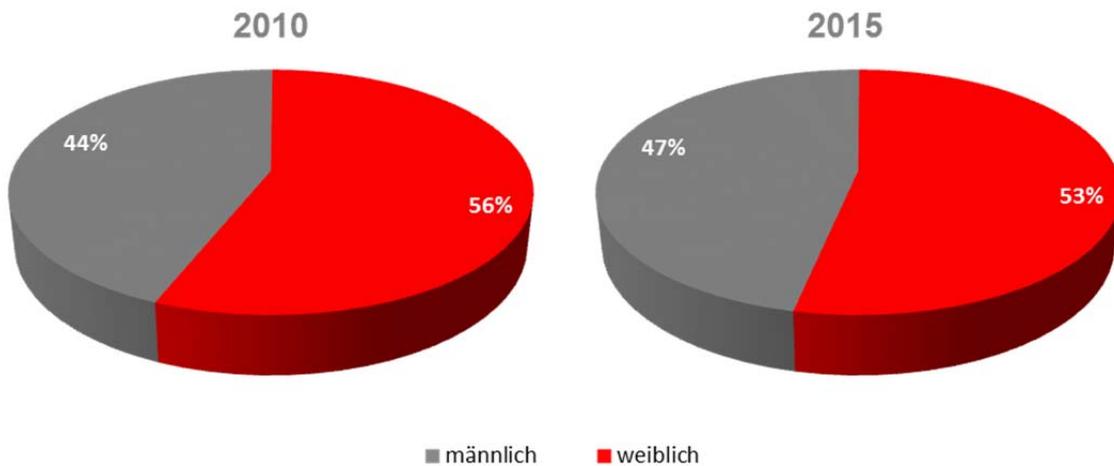


Abb. 30 | Führungskräfte m/w 2010 und 2015

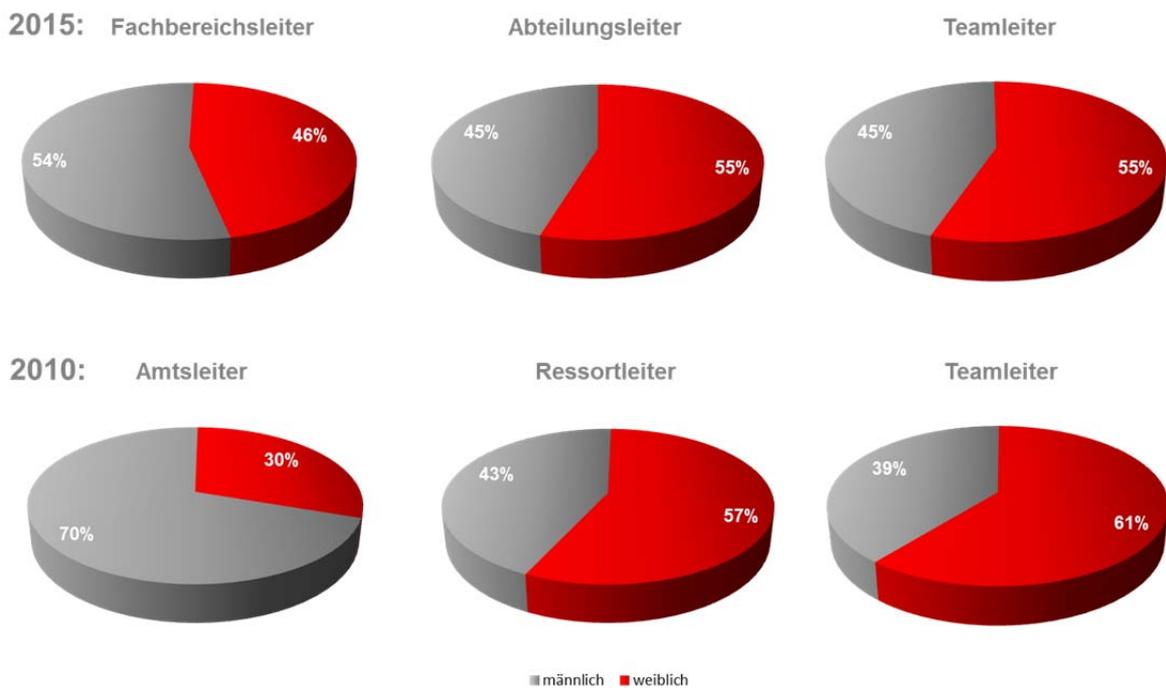


Abb. 31 | Führungskräfte m/w Einzeldarstellung nach Funktion 2010 und 2015

Zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Von 77 Fachbereichs- und Abteilungsleitern haben 27 insgesamt 41 Kinder (im Durchschnitt 1,42 Kinder je Führungskraft). Für 37 Kinder besteht Anspruch auf Kindergeld.

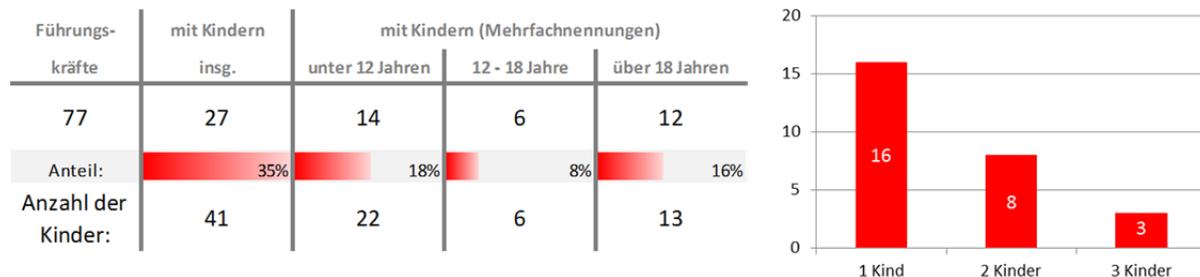


Abb. 32 | Fachbereichs- und Abteilungsleiter mit Kindern

Von den 276 Führungskräften (10 Prozent aller Beschäftigten) sind 37 teilzeitbeschäftigt (33 Frauen und vier Männer). Die durchschnittliche Arbeitszeit dieser Führungskräfte beträgt 36 Wochenstunden (Männlich 37,5 Stunden und weiblich 35,8 Stunden).

Fluktuation von Führungskräften

Das Durchschnittsalter der Führungskräfte liegt mit 50,2 Jahren schon fast drei Jahre über dem Gesamtdurchschnitt aller Mitarbeiter. Während bei den Fachbereichs- und sonstigen Leitern der Altersdurchschnitt im Vergleich zu 2010 auffällig sank, sind in allen anderen Kategorien die Durchschnitte um den Zeitfaktor angewachsen.

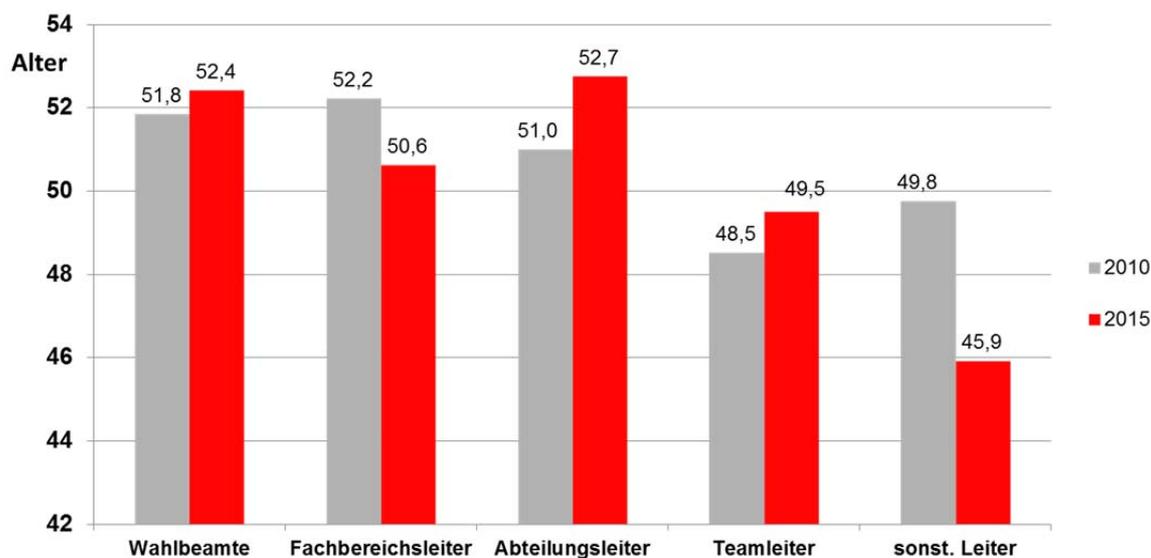


Abb. 33 | Führungskräfte Durchschnittsalter in den Funktionen

Bis zum Jahr 2024 sind 78 Führungskräftepositionen (28,6 Prozent) neu zu besetzen, allein 11 in den Jahren 2016 – 2018 und 49 in den Jahren 2019 - 2023.

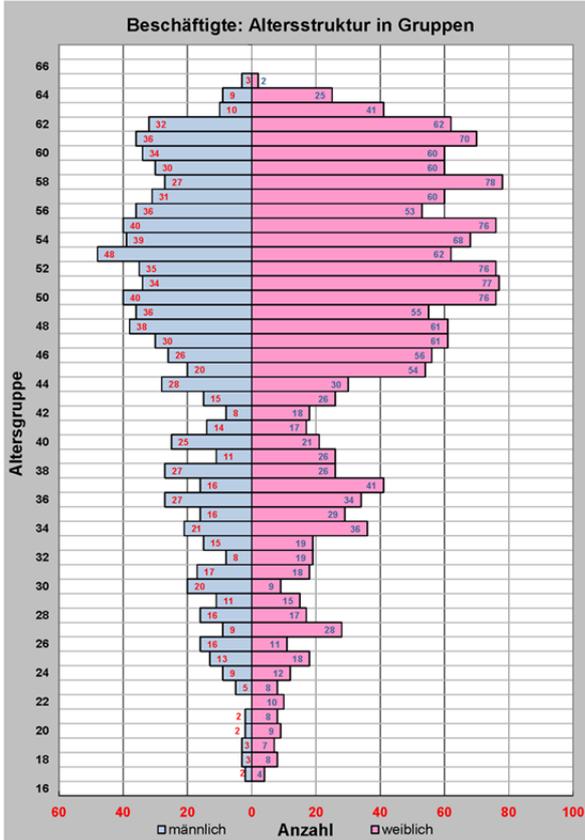
3.2 Demografie

3.2.1 Altersstruktur der Kernverwaltung

Der Altersdurchschnitt der Stadtverwaltung liegt zum 30.06.2015 insgesamt bei 47,6 Jahren (ohne Azubi, Transferpersonal und ATZ bei 47,4 Jahren). Bei stabilem Personalbestand, bei dem nur Altersabgänge berücksichtigt sind, würde der Altersdurchschnitt im Jahr 2022 bei 52,9 Jahren liegen. Ausgehend von einer Prognose, in der jährlich durchschnittlich 18 Berufsanfänger übernommen werden, läge das Durchschnittsalter im Jahr 2022 bei etwa 51,6 Jahren. Erste Berechnungen im zweiten Personalbericht 2012 prognostizierten im Jahr 2017 erstmals ein Durchschnittsalter von 50 Jahren.

In den folgenden Abbildungen sind die Altersstrukturen pro Geschäftsbereich dargestellt:

Altersstruktur Stadt Halle, Kernverwaltung - Stand 30.06.2015



Altersstruktur Stadt Halle Prognose 2022 (fiktiv)

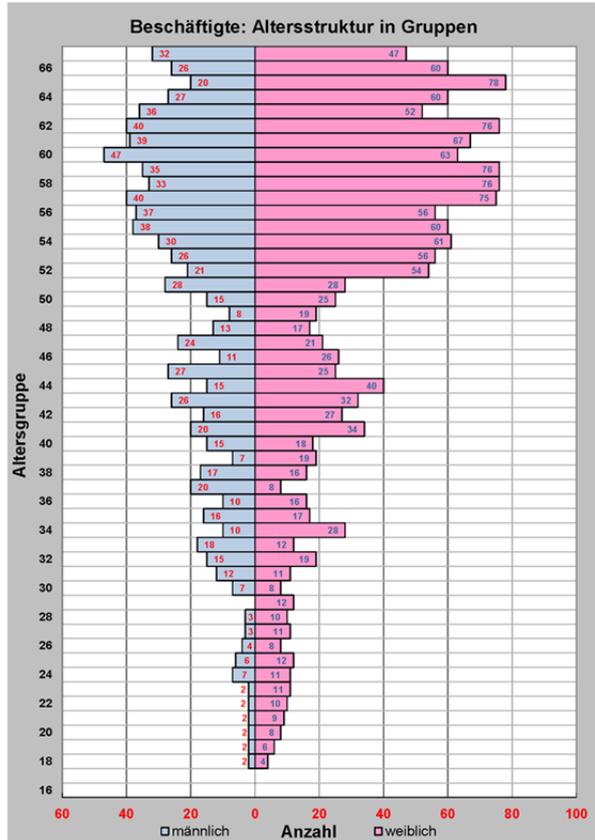
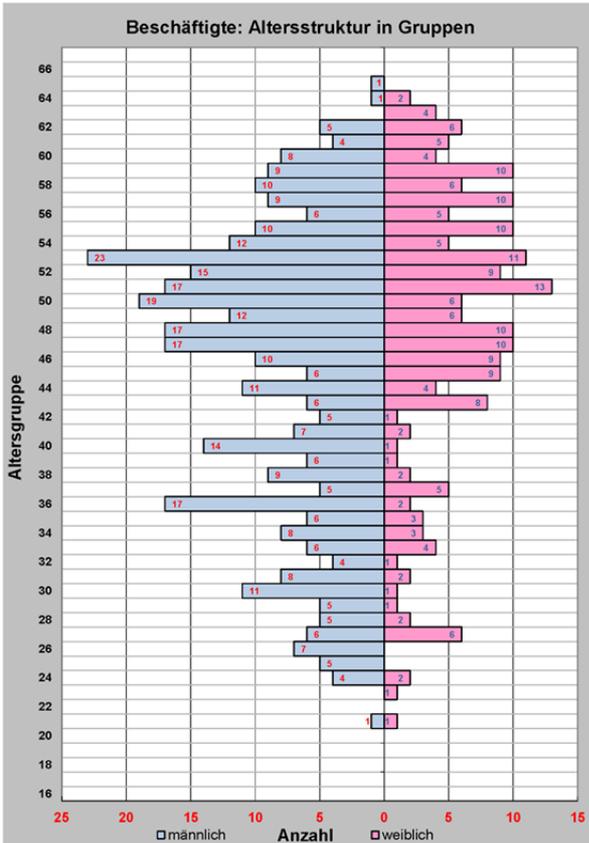


Abb. 34 | Altersstrukturbaum Stadtverwaltung 2015 und Prognose 2022

Altersstruktur Stadt Halle, GB OB - Stand 30.06.2015



Altersstruktur Stadt Halle, GB I - Stand 30.06.2015

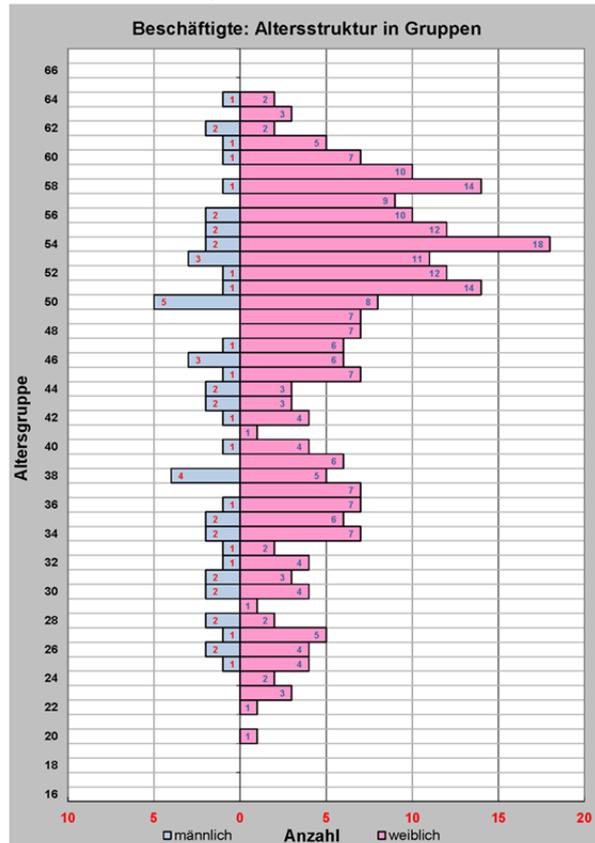
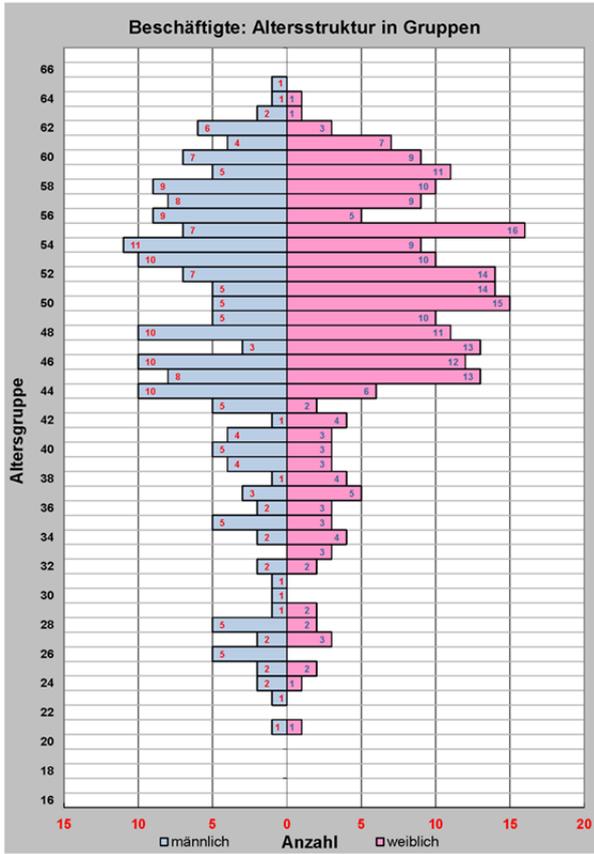


Abb. 35 | Altersstruktur der GB OB und GB I zum 30.06.2015

Altersstruktur Stadt Halle, GB II - Stand 30.06.2015



Altersstruktur Stadt Halle, GB III - Stand 30.06.2015

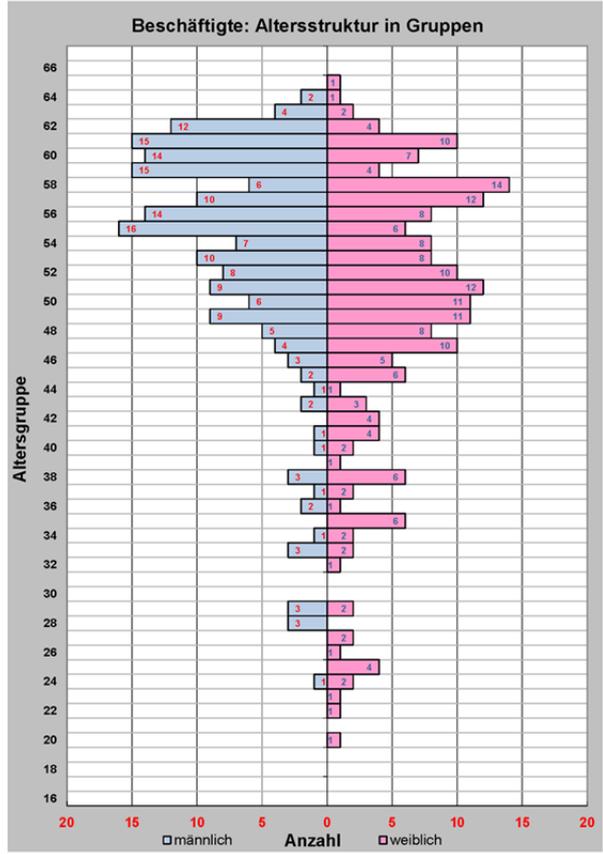


Abb. 36 | Altersstruktur der GB II und GB III zum 30.06.2015

Altersstruktur Stadt Halle, GB IV - Stand 30.06.2015

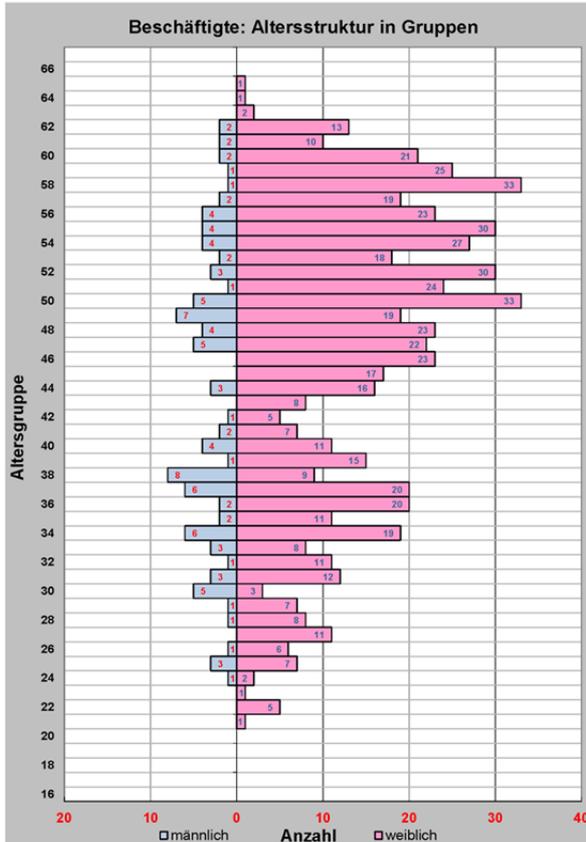


Abb. 37 | Altersstruktur des GB IV zum 30.06.2015

Altersstruktur Kernverwaltung	Anzahl		davon:		Altersdurchschnitt (Jahre)		
	Gesamt	Anteil	männl.	weibl.	männl.	weibl.	gesamt
GB OB	570	23%	367	203	45,0	48,5	46,2
GB I	313	13%	54	259	43,9	46,9	46,4
GB II	447	18%	198	249	47,6	48,9	48,3
GB III	400	16%	193	207	53,3	49,1	51,1
GB IV	740	30%	103	637	43,4	46,8	46,3
Verwaltung ohne Azubi, Transfer und ATZ-FZP	2.470	100%	915	1.555	47,5	47,3	47,4

Tab. 5 | Altersstruktur nach GB zum 30.06.2015

3.2.2 Fachkräfteverlust

Bis 2024 werden bei Berücksichtigung der Regelaltersgrenze voraussichtlich 581 Mitarbeiter die Stadtverwaltung verlassen. Dienstaustritte von Mitarbeitern mit fachspezifischer Ausbildung (z.B. Stadtplaner oder medizinisches Personal) erfordern in der Regel externe Nachbesetzungen.

Dem durch die demografische Entwicklung drohenden Fachkräfteverlust ist durch qualifizierte und quantifizierte Personalentwicklung entgegenzuwirken.

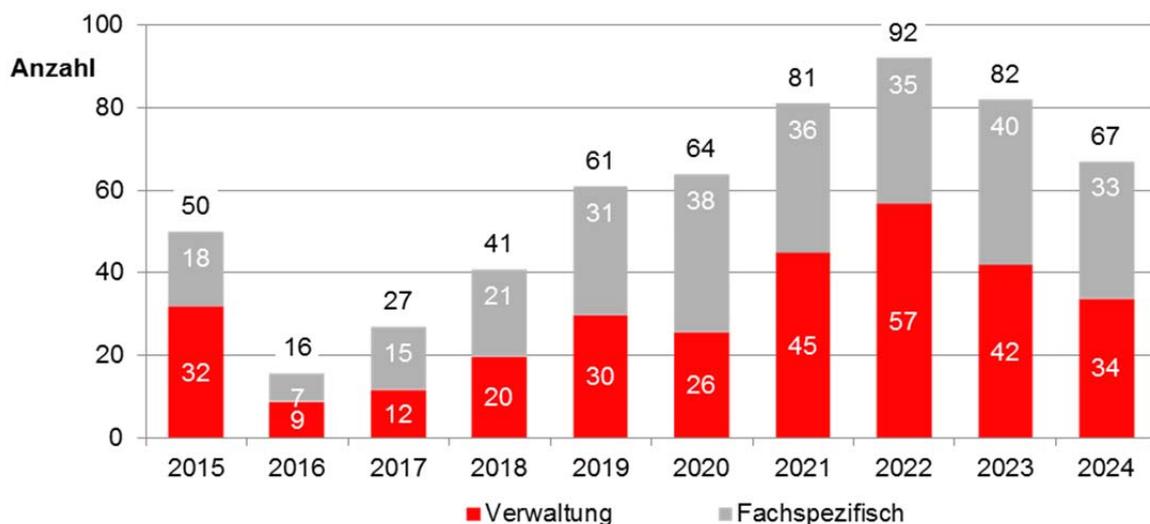


Abb. 38 | Dienstaustritte von Mitarbeitern nach Jahren

Die verschiedenen Fachrichtungen werden zur besseren Übersicht in Gruppen zusammengefasst.

	Abk.	Bezeichnung	Beispiele
Verwaltung	BüKo	Bürokommunikation, ~management	Büroassistent, Schulsekretär
	Vw	Verwaltungsmitarbeiter	Sachbearbeiter, Führungskräfte
Fachspezifische Ausbildung	Fw	Feuerwehr-Einsatzkräfte	Brandmeister, Ober~, Haupt~
	GaLa	Garten- und Landschaftsgestaltung	Gärtner, Maschinist, Forstarbeiter
	Hdw	handwerkliche Berufe	Krafffahrer, Platz- und Hallenwart, Pfortner, 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

Tab. 6 | Übersicht der unterteilten Berufsgruppen

in Personen	Fachspezifische Berufe							Gesamt
	FW	GaLa	Hdw	Med	Spez	SuE	Tec	
2015	10	1	2	-	3	2	-	18
2016	3	-	1	-	-	1	2	7
2017	9	-	2	1	2	1	-	15
2018	4	2	7	1	2	1	4	21
2019	7	3	7	1	4	1	8	31
2020	12	-	11	1	1	6	7	38
2021	12	4	11	1	5	-	3	36
2022	12	2	7	3	4	2	5	35
2023	7	3	6	1	4	8	11	40
2024	11	3	6	3	-	-	10	33
Summe	87	18	60	12	25	22	50	274

Tab. 7 | Dienstaustritte von Mitarbeitern mit fachspezifischer Ausbildung

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

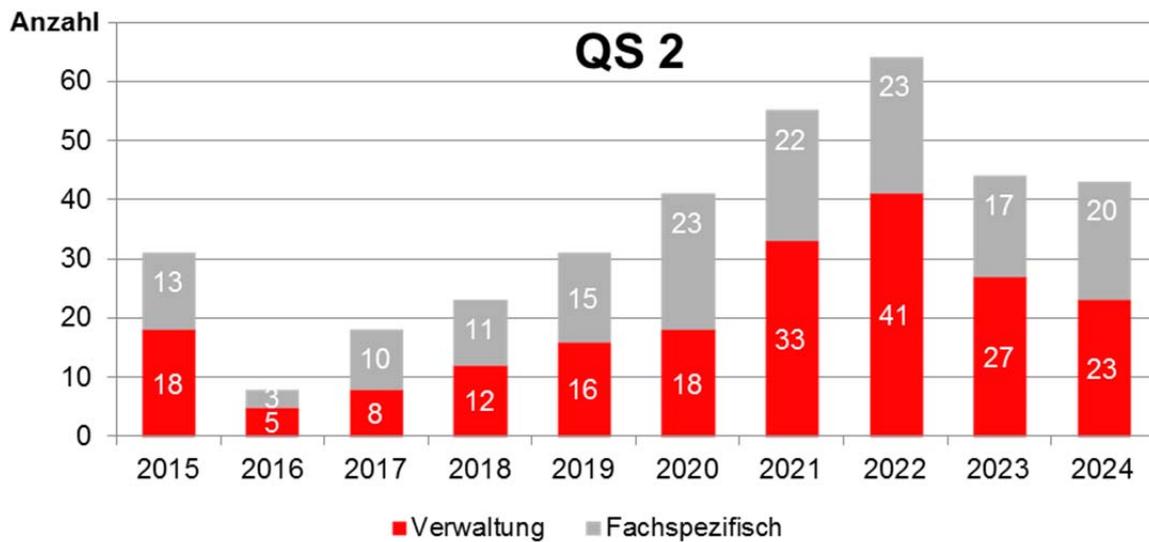


Abb. 39 | Ausscheidende Mitarbeiter bis 2024 in QS 2

Neben den Verwaltungskräften scheiden u. a. 74 Beamte der Berufsfeuerwehr (zzgl. drei Rettungsassistenten), 48 Beschäftigte aus dem handwerklichen Bereich (Hausmeister, Hallenwarte, Kraftfahrer) und drei Bibliotheksangestellte aus.

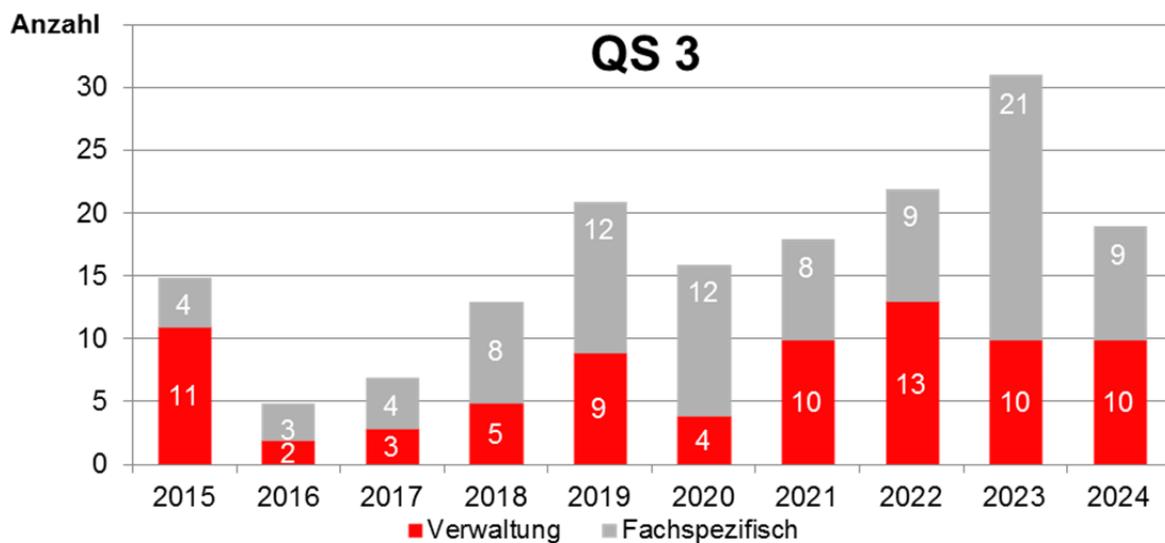


Abb. 40 | Ausscheidende Mitarbeiter bis 2024 in QS 3

Allein in Qualifikationsstufe 3 werden beispielsweise 39 Mitarbeiter bis 2024 im technischen Bereich, sieben Feuerwehr-Einsatzkräfte und 16 Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst nach zu besetzen sein.

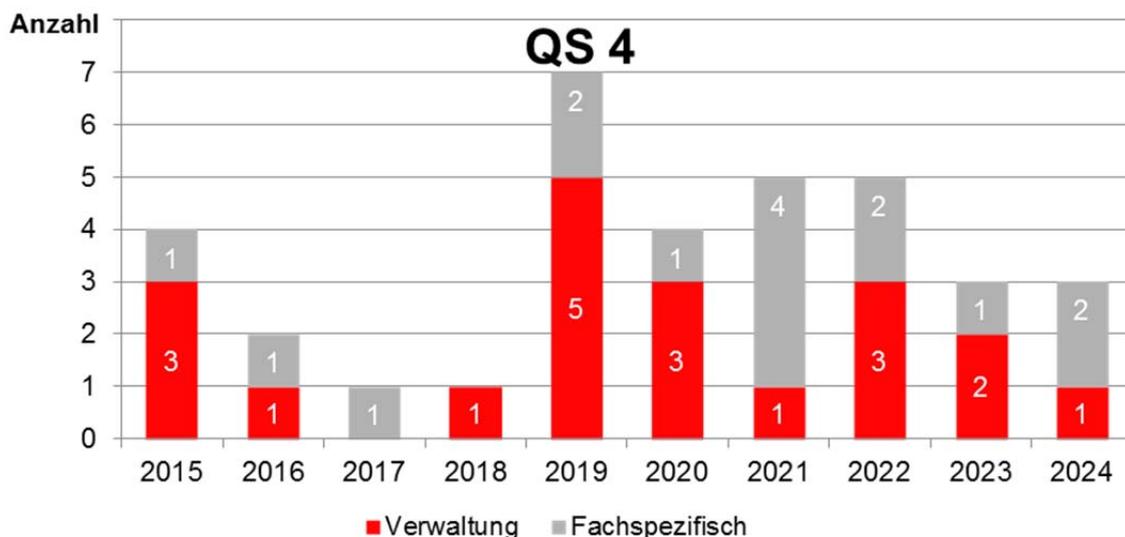


Abb. 41 | Ausscheidende Mitarbeiter bis 2024 in QS 4

Für die fachspezifische Qualifikationsstufe 4 müssen beispielsweise zwei Wachvorsteher, vier Mediziner und ein Psychologe nachbesetzt werden.

3.2.3 Altersteilzeit

Zum 30.06.2015 gab es 141 Mitarbeiter mit einem Altersteilzeitvertrag. Davon sind 139 Mitarbeiter im Status der Freizeitphase, ein Mitarbeiter in der Arbeitsphase und ein weiterer beginnt die Arbeitsphase erst zum 01.11.2015. Bis zum 31. Mai 2018 werden alle bestehenden Verträge beendet sein.

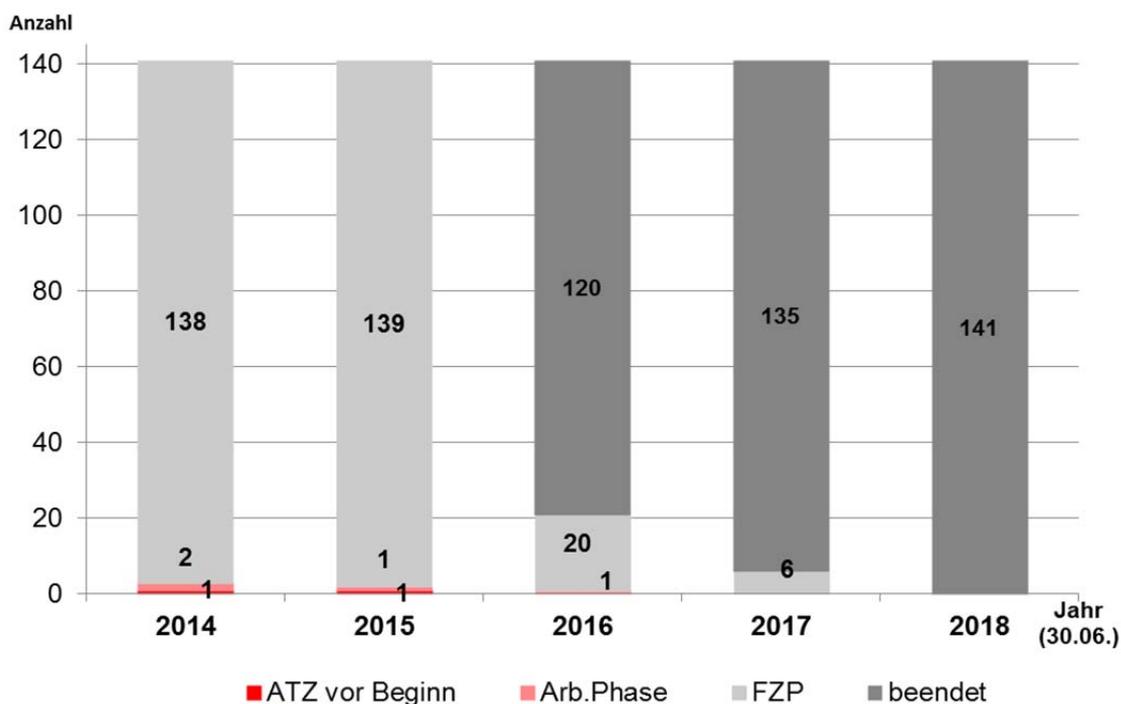


Abb. 42 | Verlauf der Altersteilzeitfälle 2015 - 2018

Die folgende Grafik zeigt die zum 30.06. bestehenden Vertragsverhältnisse nach den Jahresscheiben gegliedert, in deren die Arbeitsphase (AP) bzw. die Freizeitphase (FZP) endet.

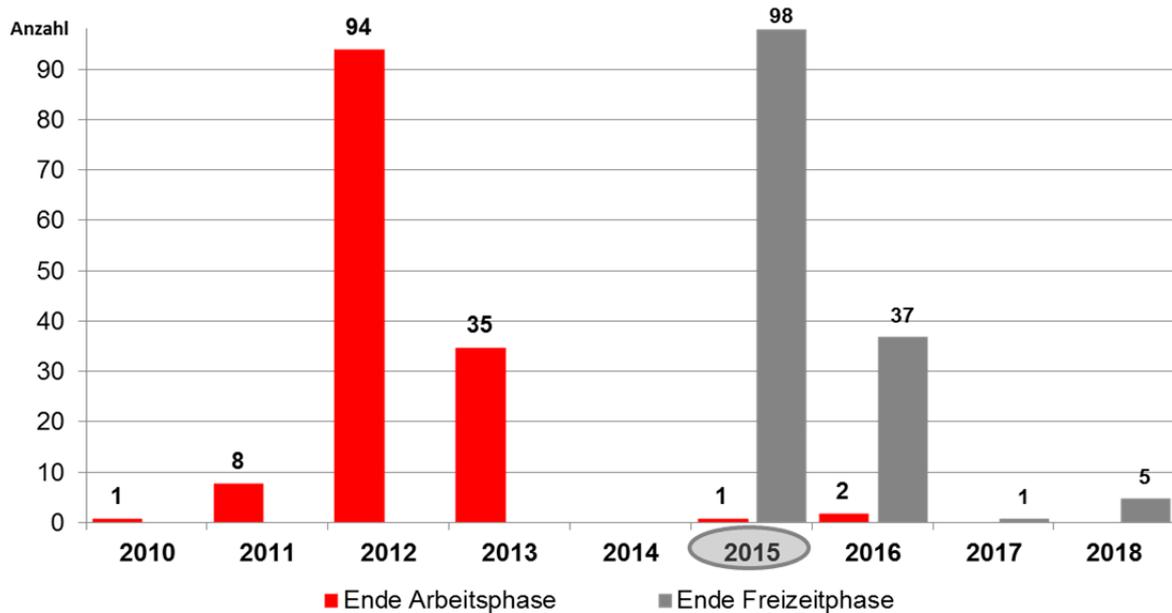


Abb. 43 | Ende der Arbeits- und Freistellungsphase, nach Jahren

3.2.4 Abwesenheiten (Auswahl ohne Krankenstatistik)

Ausgewertet wurden Abwesenheiten aus dem Jahr 2014, die nicht unter Punkt 6 dieses Berichts erfasst sind.

Grund	Anzahl Mitarbeiter			Abwesenheitstage kumulativ (Kalendertage)			durchschnittliche Abwesenheitstage pro Mitarbeiter		
	gesamt	männl.	weibl.	gesamt	männl.	weibl.	gesamt	männl.	weibl.
Beschäftigungsverbot	4		4	370		370	93		93
Mutterschutz	38		38	3.102		3.102	91		91
davon: Beschäftigte	37		37	3.002		3.002	81		81
Beamte	1		1	100		100	100		100
Elternzeit	72	14	58	11.318	871	10.447	157	62	180
Kind krank	242	51	191	1.783	246	1.537	7	5	8
Sonderurlaub unbezahlt	8	3	5	1.296	822	474	162	274	95
ruhendes AV >78 Wo. krank	9	1	8	1.362	219	1.143	151	219	143
Wiedereingliederungsmaßn.	61	16	45	2.599	717	1.882	43	45	42
befr. Erwerbsunfähigkeitsrente	21	7	14	6.122	2.374	3.748	292	339	268
Summe Fehlzeiten	455	92	363	27.952	5.249	22.703	121	157	112

Tab. 8 | ausgewählte Abwesenheiten 2014

Die in Anspruch genommen Elternzeit ist gegenüber dem Vorjahren 2013 und 2014 deutlich gestiegen. Auffällig ist, dass immer mehr Väter in der Stadtverwaltung Elternzeit in Anspruch nehmen. In der großen Mehrzahl bleiben sie jedoch nur durchschnittlich zwei Monate zu Hause. Zwei Väter haben deutlich mehr als zwei Monate mit ihren Kindern die Elternzeit verbracht.

Jahr	Kern- verwaltung Anzahl	darunter		Anteil		Abwesenheitstage - kumulativ - (Kalendertage)		Abwesenheitstage - Durchschnitt je Mitarbeiter - (Kalendertage)	
		m	w	m	w	m	w	m	w
2014	75	16	59	21%	79%	871	10.447	62	180
2013	59	5	54	8%	92%	214	8.295	21	112
2012	52	8	44	15%	85%	397	8.387	50	195
2011	122	21	101	17%	83%	1.340	28.343	67	286

Tab. 9 | Elternzeit Vergleich 2011 bis 2014

3.3 Bewerbungen, Einstellungen, Austritte

3.3.1 Bewerbungen und Einstellungen

Intern

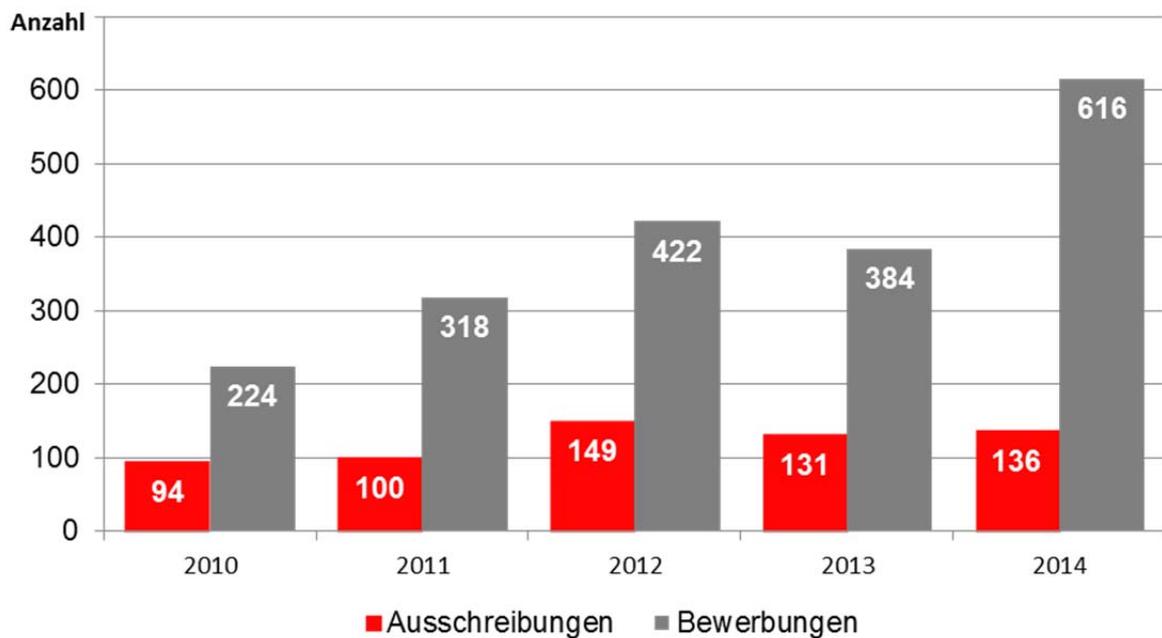


Abb. 44 | interne Ausschreibungen und Bewerberzahlen

Während die Anzahl der internen Ausschreibungen in den letzten drei Jahren nahezu konstant blieb, hat sich die Zahl der Bewerber stark erhöht.

Extern

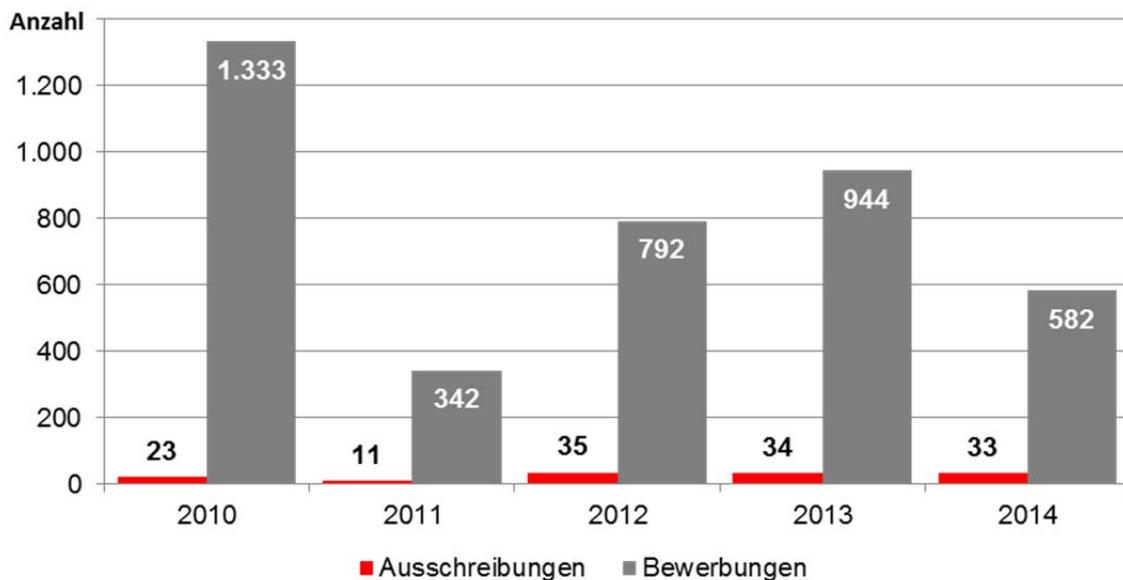


Abb. 45 | externe Ausschreibung und Bewerberzahlen

Das Bewerberverhältnis ist im Jahr 2014 auf 18 Bewerber pro Ausschreibung zurückgegangen. Insgesamt wurden 26 Verfahren ohne Bewerbereingänge registriert (z.B. Haushaltssachbearbeiter, Sachbearbeiter Projektsteuerung).

Externe Ausschreibungen	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Verhältnis Ausschreibungen zu Bewerber	1:43	1:58	1:36	1:23	1:28	1:18

Tab. 10 | externe Ausschreibungen – Bewerberverhältnis

Im Jahr 2014 wurden insgesamt 76 Mitarbeiter neu eingestellt und 205 aus den Eigenbetrieben übernommen. Die befristeten Neueinstellungen konzentrieren sich auf den Fachbereich Bildung (7 Fälle) und das Jobcenter (8 Fälle). Gründe hierfür sind u. a. Vertretungen in Elternzeit und bei Langzeiterkrankungen sowie befristete Umsetzungen oder Stellen. Die Dauer der Befristungen liegt durchschnittlich bei einem knappen Jahr.

Einstellungsgrund	Kernverwaltung	darunter	
		m	w
Neueinstellungen	39	30	9
Neueinstellungen (befristet)	19	4	15
Neueinstellungen Auszubildende	18	5	13
Summe Einstellungen	76	39	37
Übergang aus Eigenbetrieb ZGM zur Kernverwaltung	196	145	51
Einstellungen aus Eigenbetrieb für Arbeitsförderung	9	1	8

Tab. 11 | Einstellungen 2014

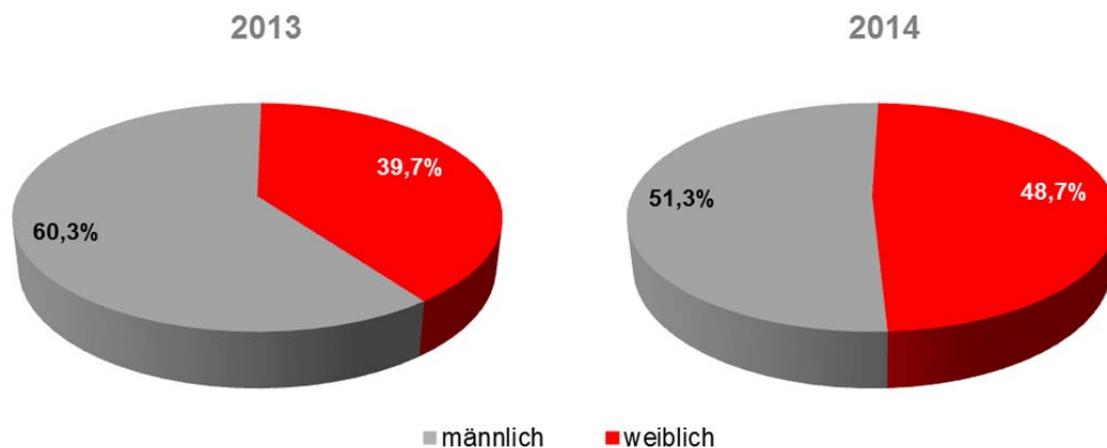


Abb. 46 | Verhältnis m/w bei Eintritten (ohne Eigenbetriebe)

3.3.2 Austritte

Insgesamt haben 138 Mitarbeiter im Jahr 2014 die Kernverwaltung verlassen. Das Erreichen der Altersgrenze ist nach wie vor der häufigste Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Von befristet eingestellten Mitarbeitern wurden vier auf unbesetzte Stellen vermittelt oder deren Arbeitsverträge verlängert. Im Jahr 2014 sind keine Mitarbeiter in die Eigenbetriebe gewechselt. In den aufgezeigten Austritten mit Auflösungsvertrag sind auch 15 Abfindungsfälle enthalten (siehe Punkt 2.2). Weitere Auflösungsverträge nach dem Abfindungsmodell sind zum 01.01.2015 oder später datiert und erscheinen in der nächsten Jahresstatistik als Austritt.

Austrittsgrund	Kernverwaltung	darunter	
		m	w
Allgemeine Altersgrenze/Vorzeitiger Ruhestand	80	34	46
Vertragsablauf (befristete Verträge)	15	4	11
Dauernde Erwerbsunfähigkeit (EU-Rente)	6	2	4
Tod	3	2	1
Kündigung durch Arbeitnehmer	5	3	2
Dienststellenwechsel öffentlicher Dienst	2	2	-
Auflösungsvertrag Modell 1 (Abfindung)	15	5	10
Auflösungsvertrag sonstige	11	4	7
Sonstige	1	-	1
Summe Dienstaustritte	138	56	82

Tab. 12 | Austritte 2014

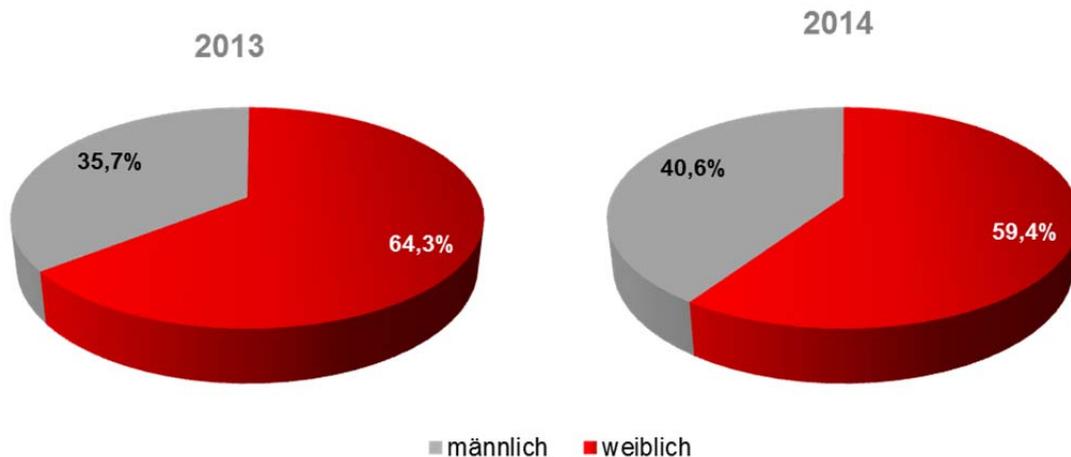


Abb. 47 | Verhältnis m/w bei Austritten

3.4 Transferpersonal

Mitarbeiter des Transferpersonals (ohne Berufsanfänger und Sozialstellen) wurden verstärkt in Kettenbildungen im Rahmen der Umsetzung des personalwirtschaftlichen Modelles 1 (Abfindung) einbezogen.

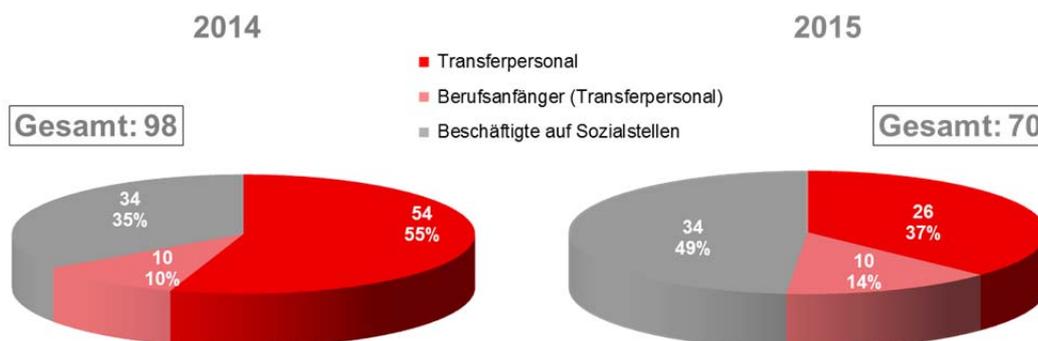


Abb. 48 | Transferpersonal zum 30.06.

Sozialstellen sind personengebundene Stellen für leistungsgeminderte Mitarbeiter mit gesundheitlichen Einschränkungen (mindestens 50 Prozent Grad der Schwerbehinderung). Obwohl die Mitarbeiter in einem Fachbereich eingesetzt sind, werden die Stellen innerhalb der zentralen Struktur „Transferpersonal“ separat als „Sozialstelle“ ausgewiesen. Endet das Arbeitsverhältnis, werden diese Stellen ersatzlos gestrichen.

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 fünf Prozent deutlich übersteigt. Die Ausführungen zu den schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten umfassen die Mitarbeiter der Kernverwaltung sowie des Eigenbetriebes Kindertagesstätten und des Eigenbetriebes für Arbeitsförderung.

Die Entwicklung der Schwerbehindertenquote und die Anzahl der schwerbehinderten und gleichgestellten Mitarbeiter stellen sich hierbei seit 2005 im Jahresdurchschnitt wie folgt dar:

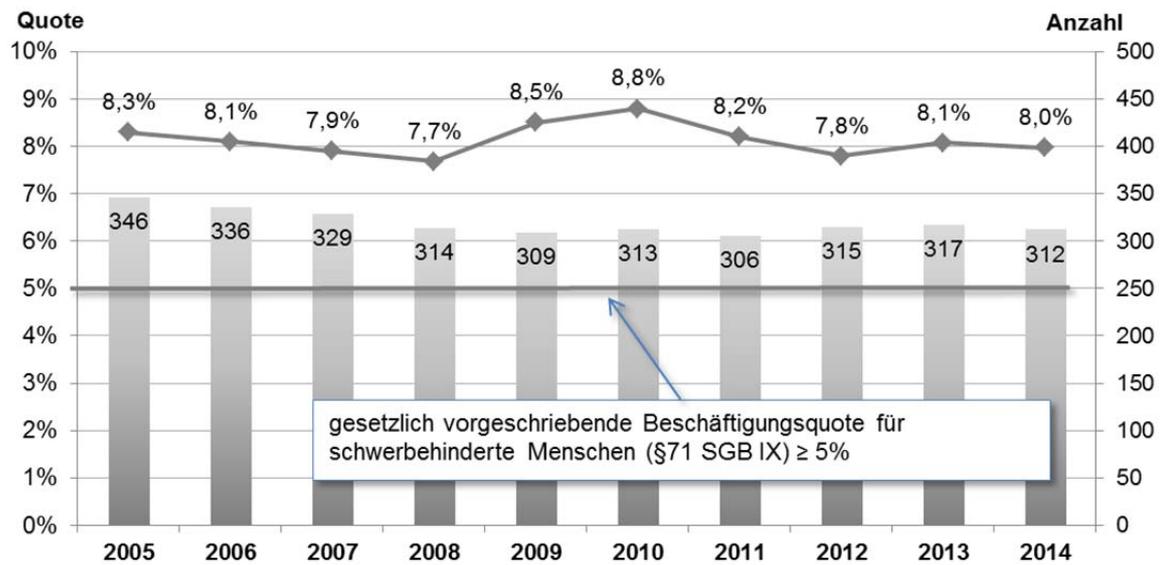


Abb. 49 | Entwicklung der Beschäftigung von schwerbehinderten Mitarbeitern und Anzahl der Arbeitsplätze

Bei einer Aufgliederung nach Dienstverhältnissen ergab sich zum 30.06.2015 folgende Situation:

schwerbehinderte und gleichgestellte Mitarbeiter	männlich	weiblich	Gesamt
Beamte	0	3	3
Beschäftigte	84	205	289
Gesamt	84	208	292

Tab. 13 | Schwerbehinderte nach Dienstverhältnis

Die Schwerbehindertenquote ist bei Frauen und Männern identisch. 75 Prozent der schwerbehinderten und gleichgestellten Mitarbeiter haben das 50. Lebensjahr erreicht bzw. überschritten.

Altersgruppe	männlich	weiblich	Gesamt
Unter 30	2	-	2
30 – 39	9	11	20
40 – 49	20	32	52
50 – 54	16	56	72
55 – 59	21	49	70
60 und älter	16	60	76
Gesamt	84	208	292

Tab. 14 | schwerbehinderte Mitarbeiter nach Altersgruppen

5 Personalentwicklung

5.1 Dialogisches Personalentwicklungskonzept bis 2020

Im Jahr 2014 wurde gezielt mit der Realisierung des Personalentwicklungskonzeptes bis zum Jahr 2020 begonnen.

Auszug aus der Präsentation zum „Dialogischen Personalentwicklungskonzept (DPE) 2020 zur Sicherung des Personalhaushaltes“ im Ausschuss für Personalbedarfsplanung am 11.06.2014:

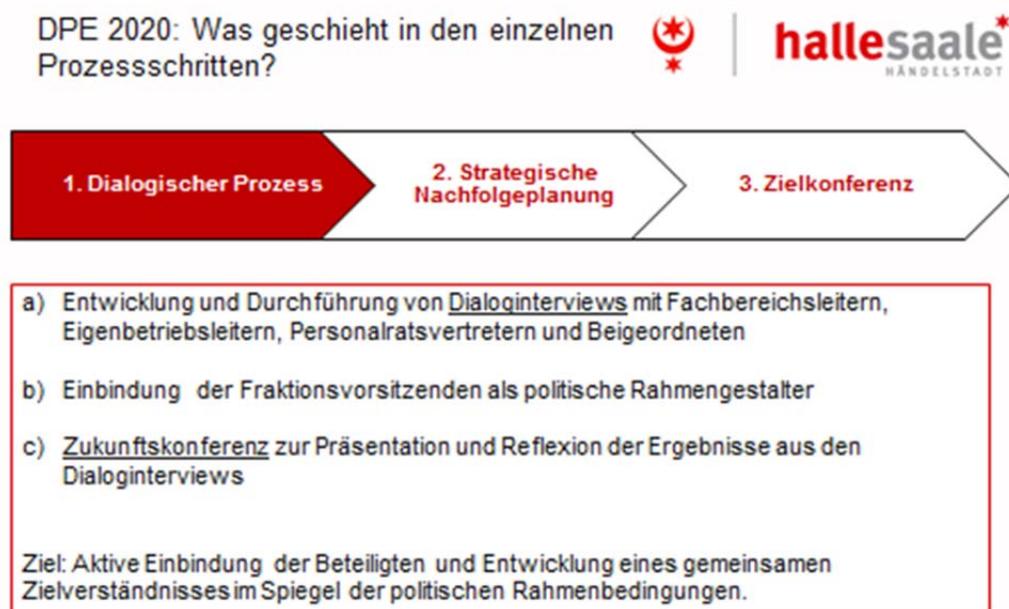


Abb. 50 | DPE 2020: 1. Prozessschritt

Der aufgeführte erste Schritt der Dialoginterviews mit den Führungskräften der Verwaltung wurde gemeinsam mit der Gewerkschaft Ver.di im II. Quartal 2015 mit dem Ziel einer umfassenden Ist-Analyse um die Mitarbeiterbefragung erweitert. An der Befragung nahmen die Kernverwaltung, der Eigenbetrieb für Arbeitsförderung sowie der Eigenbetrieb Kita teil.

Schwerpunktt Themen waren u.a.:

- aktuelle Arbeitssituation,
- Arbeit und Gesundheit
Wie wirken sich die aktuellen Arbeitsanforderungen auf die Gesundheit aus?
- Arbeitszufriedenheit und Bereitschaft der Beschäftigten, sich in Veränderungsprozesse aktiv einbringen zu wollen.

An der elektronisch basierten und anonymen Befragung haben sich ca. 30 Prozent der Mitarbeiter der Kernverwaltung beteiligt. Die Erhebung und Auswertung der erfassten Daten erfolgt extern.

Die Ergebnispräsentation erfolgt im September 2015.

5.2 Ausbildung

hallesaale
HÄNDELSTADT

AUSBILDUNG:
Brandmeisteranwärter/in
Brandoberinspektoranwärter/in

Die Stadt Halle (Saale) besetzt ab 1. April 2016 Ausbildungsplätze.

Informationen:
www.ausbildung.halle.de oder www.feuerwehr-halle.de

Deine Stadt. Deine Chance. Deine Zukunft.

(Quelle: <http://www.halle.de/de/Verwaltung/Stellenausschreibungen/Ausbildung/>)

Abb. 51 | Internetauftritt www.halle.de

5.2.1 Ausbildungsstatistik

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.

Zum 30.06.2015 befinden sich 71 Auszubildende in einem Ausbildungsverhältnis mit der Stadt.

- Tarifvertrag Ausbildung im öffentlichen Dienst (TVAöD) 61
- Feuerwehranwärter Laufbahngruppe 1 und 2 9
- Volontär/in 1

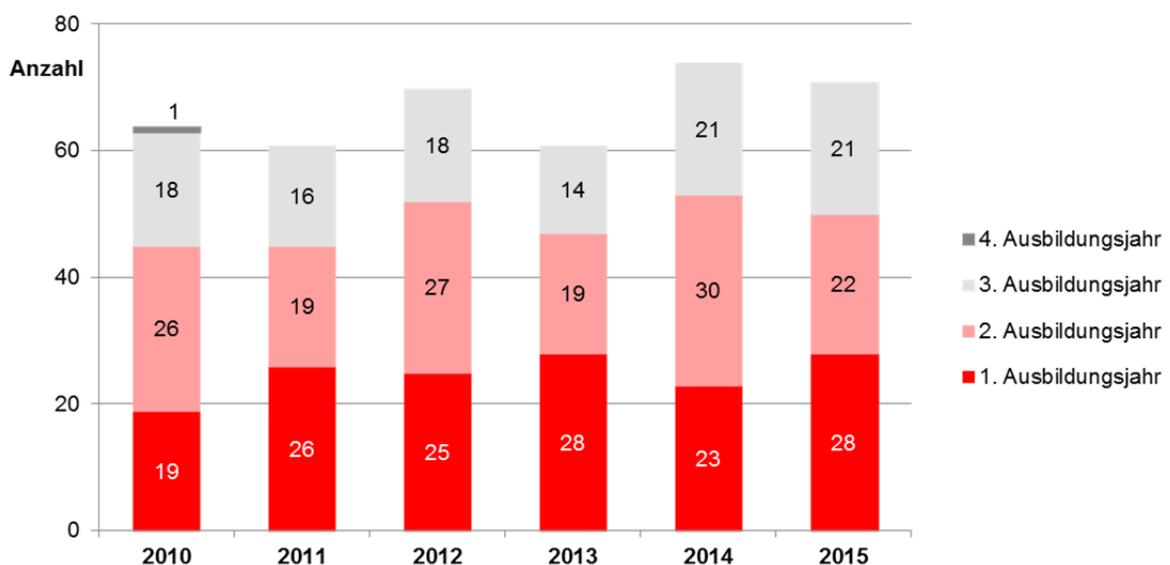


Abb. 52 | Anzahl der Auszubildenden zum Stichtag 30.06. des Jahres

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

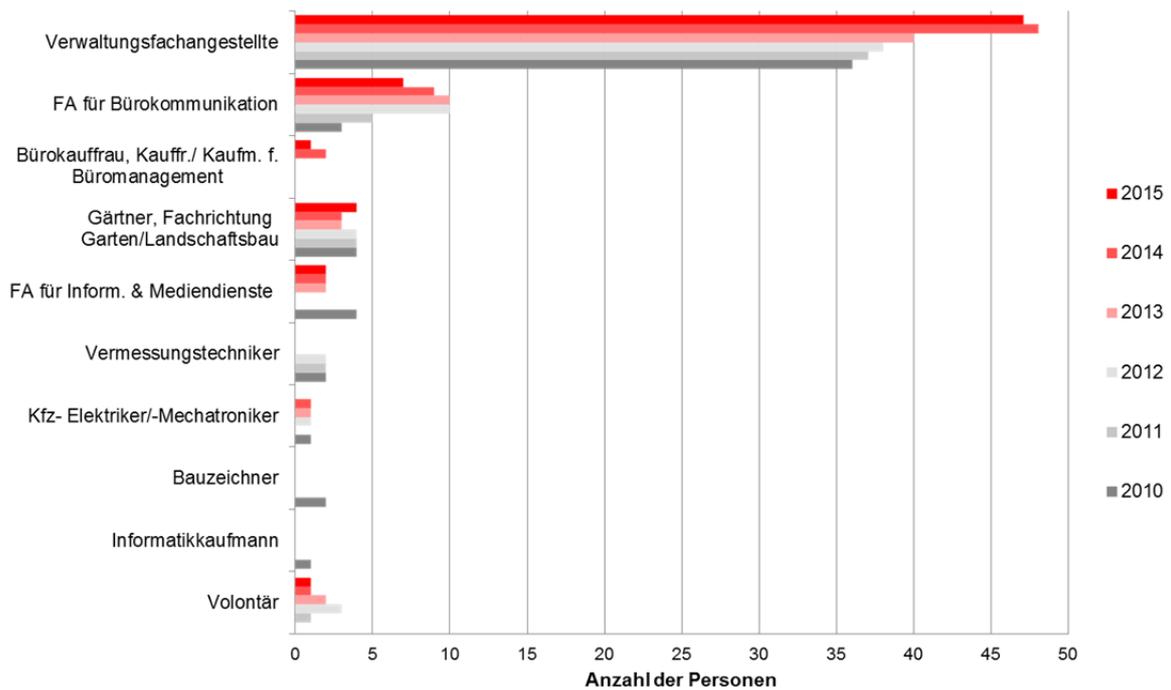


Abb. 53 | Anzahl der Auszubildenden nach Berufen zum 30.06. des Jahres (ohne Anwärter)

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

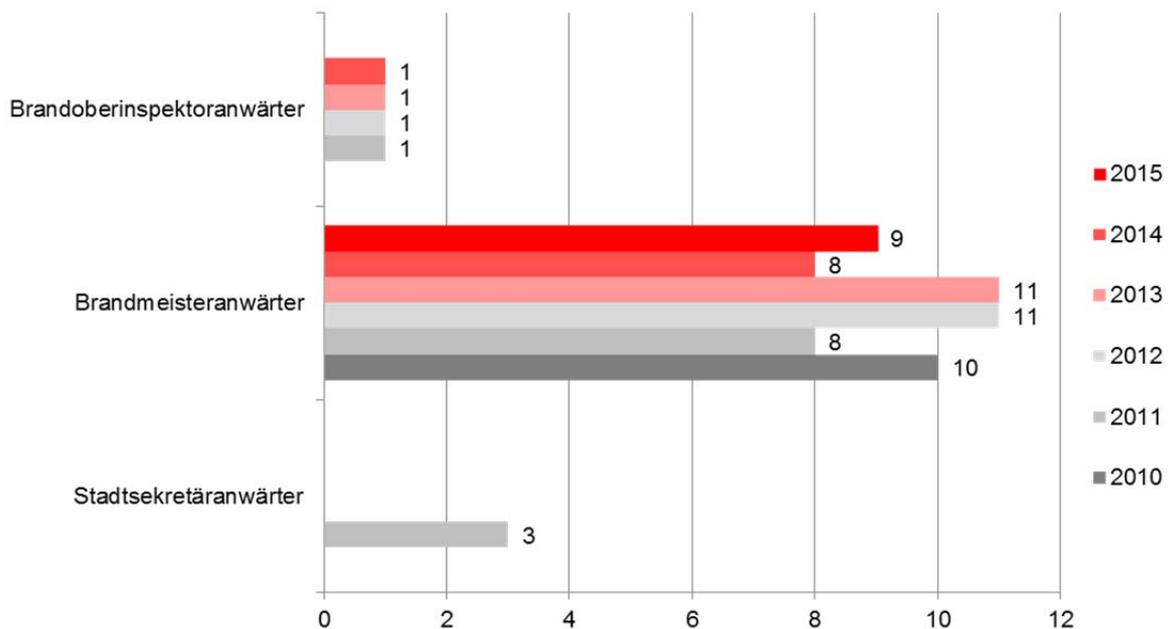


Abb. 54 | Anzahl der Anwärter zum 30.06. des Jahres

	2010		2011		2012		2013		2014		2015	
	Ausbildungsplätze	Bewerber										
Vw.-fachangestellte	15	243	16	315	16	296	18	291	15	410	15	334
Kffr./Kfm für Büromanagement	5	40	5	35	3	59	3	59	3	79	3	108
Notfallsanitäter/in	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	104
Gärtner	2	26	1	6	1	22	2	22	2	16	2	14
Vermessungstechniker	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Kfz-Mechatroniker	-	-	1	46	-	-	-	-	-	-	-	-
FA für Medien- & Inf.-dienste	-	-	-	-	2	38	-	-	-	-	-	-
Stadtsekretär-anwärter	3	94	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Brandmeister-anwärter	-	-	11	151	-	-	8	155	-	-	9	175
Brandoberinspektor-anwärter	-	-	1	18	-	-	1	24	-	-	-	-
Gesamt	25	403	35	571	22	415	32	551	20	505	31	735

Tab. 15 | Verhältnis Bewerber zu Ausbildungsplätzen 2009 bis 2014 (ohne Volontäre)

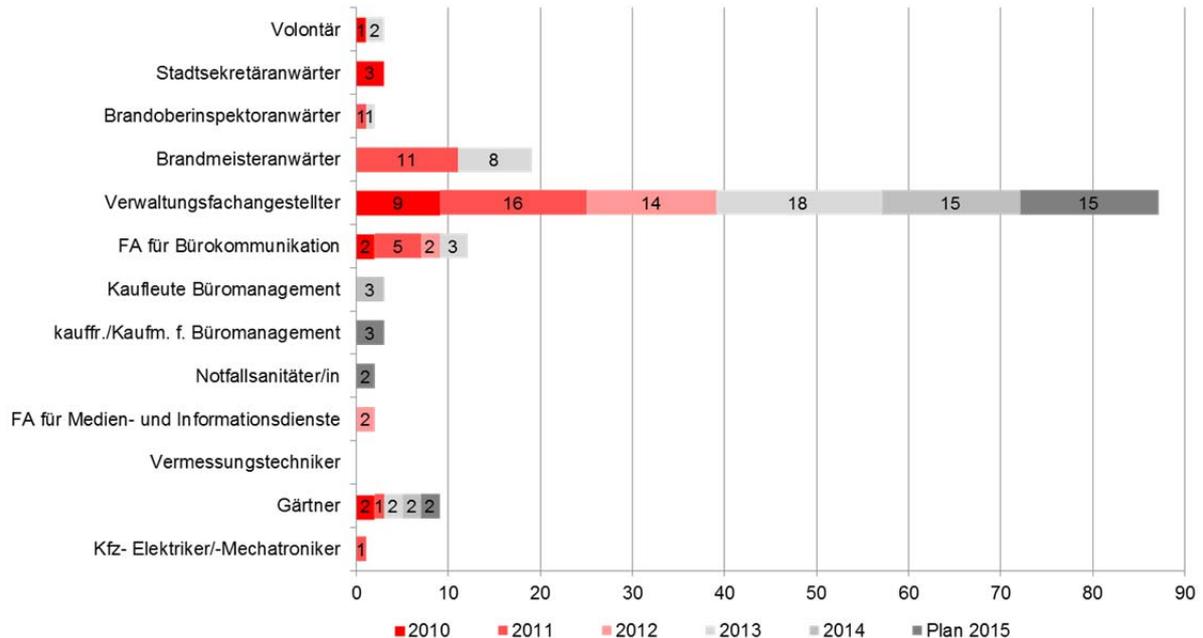


Abb. 55 | Einstellungen von Auszubildenden 2009 bis 2014

5.2.2 Projekt „Girls‘ und Boys‘ Day in der Stadtverwaltung“

Mit dem Projekt „Girls‘- und-Boys‘-Day in der Stadtverwaltung“ wird sich dem bundesweitem Ziel angeschlossen, Mädchen und Jungen bei der Berufswahl, auch jenseits traditioneller Rollenbilder, zu unterstützen, Interesse zu wecken und in Hinblick auf die Berufswünsche breitere Ziele zu stecken.

Die teilnehmenden 23 Mädchen und 13 Jungen konnten im Stadtarchiv u.a. Akten entmetallisieren und in der Archivdatenbank arbeiten. Im Fachbereich Umwelt wurden Vor-Ort-Kontrollen begleitet und im Fachbereich Planen das Berufsbild des Vermessers vorgestellt. Des Weiteren boten der Fachbereich Sicherheit, die Stadtbibliothek, der Fachbereich Bildung; das Dienstleistungszentrum Veranstaltungen und der Eigenbetrieb Kindertagesstätten Einblicke in die tägliche Arbeit.

Künftig sollen weitere Partner innerhalb der Stadtverwaltung gewonnen werden.

5.3 Praktika

Im Jahr 2014 gab es 515 Nachfragen zu Praktikumseinsätzen. Davon konnten 30 Prozent (154) realisiert werden.

Praktikumsart	2010	2011	2012	2013	2014
Schüler (inkl. Fachhochschulen)	35	52	24	28	39
Umschüler/Ausbildung	64	41	13	27	21
Studenten (Bachelor/Master)	72	62	116	117	75
Rechtsreferendare	17	12	17	22	9
Aufsteiger/Laufbahnwechsel	6	7	1	2	1
Berufliche Orientierung/Reha-Maßnahmen	k. A.	11	12	6	9
Summe aller Praktikanten	194	185	183	202	154

Tab. 16 | Aufteilung der Praktikumsarten

Die Vergabe von Praktika erfolgte nach Prüfung der Voraussetzungen und in Absprache mit den verantwortlichen Praktikumsbetreuern in den Fachbereichen.

Vielfältige Praktikummöglichkeiten gab es in der Stadtverwaltung für Schüler und Auszubildende.

Für Studierende waren die Möglichkeiten je nach Studienrichtung differenzierter. Studenten der Erziehungswissenschaften wurden vielfach im Fachbereich Bildung eingesetzt. Praktika für Hochschüler der Studienrichtungen Geographie sowie Stadt- und Raumplanung der Fachhochschule Erfurt wurden im Fachbereich Planen durchgeführt. Geschichtsstudenten der Martin-Luther-Universität sowie die Studierenden der Hochschule für Technik, Wirtschaft und Kultur aus Leipzig absolvierten ihr Pflichtpraktikum in den kulturellen Bildungseinrichtungen.

Studenten der Rechtswissenschaften bzw. der Hochschule Harz konnten in verschiedenen Fachbereichen betreut werden.

Die hohe Nachfrage an Praktikumsplätzen zeigt, dass die Stadt Halle ein attraktiver Praktikumpartner und im Rahmen des Praktikumsmanagements sehr daran interessiert ist, die Bewerber nach Prüfung der Voraussetzungen in die Fachbereiche zu vermitteln.

5.4 Fortbildung

5.4.1 Allgemeine Fortbildung

In Verbindung mit den jährlichen Zielvereinbarungsgesprächen werden mit den Mitarbeitern Personalentwicklungsmaßnahmen vereinbart. Bedarfsmeldungen durch die Führungskräfte aufgrund spezifischer Stellenanforderungen werden berücksichtigt. Diese bilden die Grundlage für zentrale Lehrgangs- und Seminarangebote.

Das nachfolgende Diagramm zeigt die Teilnehmerzahl der ausgewählten Lehrgänge.

- B1-LG Beschäftigtenlehrgang I
(Befähigung für den mittleren allgemeinen Verwaltungsdienst = QS 2),
- B2-LG Beschäftigtenlehrgang II
(Befähigung für den gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienst = QS 3),
- Kurz-LG Verwaltungskurzlehrgang
(für Quereinsteiger oder Absolventen von Fach- und Hochschulen).

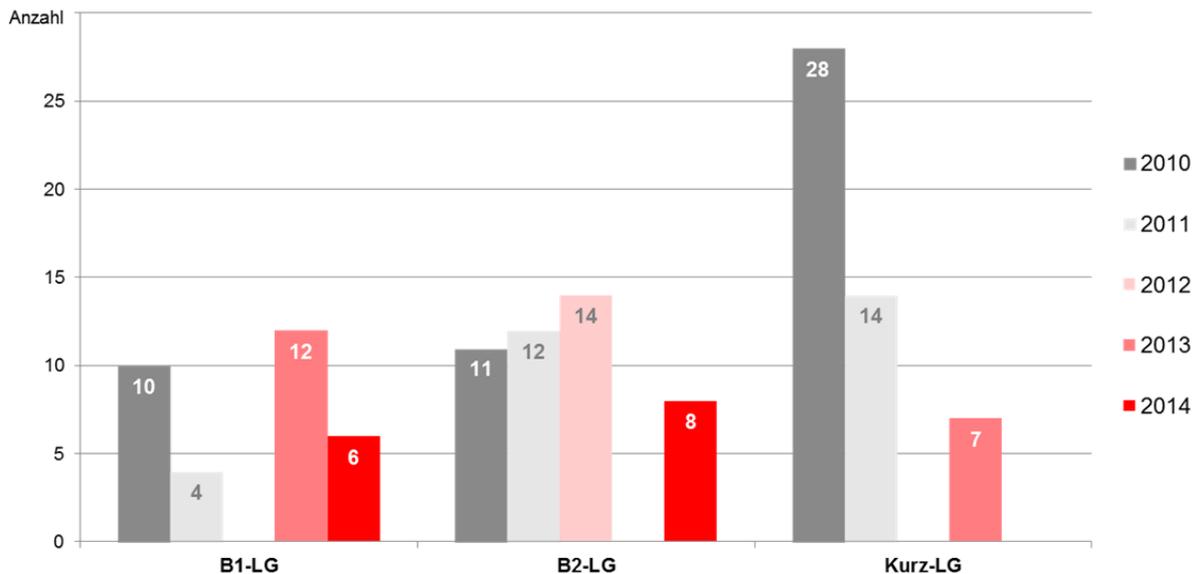


Abb. 56 | Lehrgangsteilnehmer in den Jahren 2010 – 2014

Seit dem Jahr 2015 bietet das Studieninstitut für kommunale Verwaltung Sachsen-Anhalt e.V. (SIKOSA) einen neuen Lehrgang „Kommunalfachwirt/in Sozialverwaltungsmanagement“ speziell für die Weiterentwicklung von Mitarbeiter der sozialen Dienste an. Den Teilnehmenden werden Kenntnisse des öffentlichen Rechts vermittelt und die Grundsätze des Verwaltungshandelns verdeutlicht. Die Durchführung eines solchen Lehrgangs ist für das Jahr 2015 geplant.

Das Team Personalentwicklung erarbeitet jährlich ein Qualifizierungsprogramm, dessen Inhalt sich nach den Bedarfen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter richtet. Dieses orientiert sich u. a. an den Personalentwicklungsbögen sowie an die individuellen Bedarfsmeldungen der Führungskräfte und Mitarbeiter.

Im Jahr 2014 wurden u. a. folgende Seminare durchgeführt:

- PC-Schulungen (Access, Word, Excel, PowerPoint, Outlook),
- Selbst- und Zeitmanagement,
- Gesundheitsfördernde Maßnahmen (Gesund sehen, Stressmanagement, Gesprächsführung in Konfliktsituationen).

Im Jahr 2015 hat das Team Personalentwicklung weitere Themen in das Qualifizierungsprogramm aufgenommen. So werden in diesem Jahr Seminare angeboten, wie beispielsweise Update Verwaltungsrecht, Bescheidtechnik, Protokollführung, Korrespondenz nach DIN 5008. Hier sollen die Kompetenzen der Mitarbeiter aktualisiert und gestärkt werden.

Die folgende Tabelle listet die durchgeführten kompetenzfördernden Seminare auf. Dadurch wird die Einsatzbreite der Beschäftigten gefördert, weshalb die Finanzierung aus zentralen Mitteln des Fachbereiches Verwaltungsmanagement erfolgt. Lehrgänge bleiben unberücksichtigt.

Jahr	Seminare	Teilnehmer	davon		Verhältnis m/w		Kosten
			männlich	weiblich	männl-%	weibl-%	
2009	116	1221	308	913	25%	75%	59.954 €
2010	97	1024	218	806	21%	79%	21.118 €
2011	57	562	143	419	25%	75%	61.493 €
2012	33	343	72	271	21%	79%	46.199 €
2013	24	262	36	226	14%	86%	15.755 €
2014	28	301	76	225	25%	75%	23.421 €

Tab. 17 | Teilnehmer an Seminaren nach Qualifizierungskatalog

5.4.2 Anpassungsqualifizierung

Im Rahmen der Umsetzung der personalwirtschaftlichen Modelle (Kettenbildung mit Mitarbeitern, deren Stellen einen kw-Vermerk haben, auf solche Stellen, deren Inhaber mit Abfindung die Stadtverwaltung verlassen haben) wurde im Jahr 2014 begonnen, Mitarbeiter (4 Mitarbeiter davon 3 w, 1 m) auf die Übernahme der neuen Aufgaben vorzubereiten. Dies erfolgte u. a. durch Teilnahme an verschiedenen Seminaren und wird im Jahr 2015 fortgesetzt. Eine Übernahme der Kosten erfolgte über die zentralen Mittel durch den Fachbereich Verwaltungsmanagement.

5.4.3 Qualifizierung von Führungskräften

Im Jahr 2014 erhielten 8 Führungskräfte (davon 5 w, 3 m) die Möglichkeit eines Coachings. Themen dieser individuellen Begleitung waren u. a. die professionelle Steuerung von Veränderungsprozessen, die Lösung von schwierigen Konfliktfällen oder die Stärkung der eigenen Führungsrolle.

Für Führungskräfte auf der Abteilungs- und Teamleiterenebene wurde ein mehrtägiger Workshop zum Thema strategisches Projektmanagement begonnen und im Jahr 2015 mit einem Reflexionstag abgeschlossen (10 Teilnehmer, davon 6 w, 4 m).

Auf der Grundlage der Ergebnisse der Auswertung der Mitarbeiterbefragung aus dem Jahr 2013 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 (im FB 10) wurde ein Programm zur Kompetenzförderung der Führungskräfte konzipiert und in Zusammenarbeit mit einer externen Beraterin in den Jahren 2013 und 2014 umgesetzt. Schwerpunktmäßig wurden die eigene Führungstätigkeit reflektiert, Ressourcen ermittelt und ziel- und ergebnisorientierte Führungsarbeit sowie die praxisorientierte Auseinandersetzung mit den Grundsätzen, Aufgaben und Instrumenten wirkungsorientierter Führung verbessert. An der Schulung nahmen 13 Führungskräfte der Abteilungen Brand, Katastrophenschutz- und Rettungsdienst und Service teil. Der letzte Workshop dazu wurde im Dezember 2014 durchgeführt.

Zur Entwicklung und Stärkung der Führungskompetenzen wurde im Jahr 2015 mit einer modularen Fortbildungsreihe „Erfolgreich führen mit System“ für alle Leiter der Fachbereiche, Dienstleistungszentren, Einrichtungen begonnen. In sieben Modulen werden die Themen Führung, Motivation, Teambildung, Kommunikation, Konfliktmanagement, Arbeitsrecht usw. vermittelt. Diese Fortbildung ist verbindlich für alle Führungskräfte der Stadtverwaltung.

Für junge Führungskräfte wird derzeit die Durchführung einer modulbasierten Fortbildungsreihe „Startklar für eine Führungsaufgabe“ geplant. Diese soll im Oktober 2015 beginnen. Im Zentrum der Modulreihe steht die Entwicklung und Förderung der Führungs- und Handlungskompetenz.

Im Qualifizierungsprogramm 2015 sind für die leitenden Mitarbeiter auf Abteilungs- und Teamleiter-ebene fünf Seminare ins Seminarprogramm aufgenommen worden (u. a. Gesund führen und Personalrecht).

5.4.4 Unterstützung der Fachbereiche

Im Jahr 2014 wurden verschiedene fachspezifische Qualifizierungen, wie Seminare u. a. zu den Themen Kundenorientierung im Fachbereich Bauen oder zur Vergabe- und Vertragsordnung für Leistungen (VOL) organisiert und unterstützt.

Neben den zentralen Mitteln für Fortbildung verfügen die Fachbereiche der Stadtverwaltung Halle über eigene Mittel zur Qualifizierung der Mitarbeiter, um deren fachlichen Kompetenzen zu erhalten bzw. weiterzuentwickeln.

6 Gesundheit

6.1 Gesundheitliche Situation der Mitarbeitenden in Zahlen

Nr.	Kennzahl	Berichtsjahr 2014	Vorjahr 2013	Abweichung
1	Erfasste Beschäftigte (30.06.)	2.769	2.586	+183
2	Anwesenheitsquote	92,0 %	92,4 %	-0,4 %
3	Krankenstandsquote	8,0 %	7,6 %	0,4 %
4	Sollarbeitstage	688.663	648.022	40.641
5	Anwesenheitstage	633.662	598.640	35.022
6	Krankentage	55.001	49.382	5.619
7	Langzeitkranke Beschäftigte	519	458	61
8	Krankentage über 6 Wochen (in Nr. 6 enthalten)	34.021	29.535	4.486
9	Anteil Langzeitkranker am Krankenstand	62 %	60 %	2 %
10	Anzahl meldepflichtige Unfälle (Kernverwaltung)	52	42	10
11	Anzahl Unfälle (zuzgl. Eigenbetriebe und Kultur GmbH)	120	89	31

Tab. 18 | Überblick der gesundheitlichen Situation in der Stadtverwaltung

Im Berichtszeitraum ist eine Erhöhung des Krankenstandes um 0,4 Prozent zu verzeichnen. Dabei entstanden 62 Prozent der Arbeitsunfähigkeiten durch Langzeit- und häufige Erkrankungen. Der Anstieg der Krankentage verteilt sich auf 519 Personen mit häufigen oder Langzeiterkrankungen. Die im Jahr 2014 gestellten Überlastungs- und Gefährdungsanzeigen stehen mit dem allgemein hohen Durchschnittsalter von 47,4 Jahren und dem steigenden Arbeitsumfang besonders in den sozialen Leistungsbereichen in engem Zusammenhang. Der Häufigkeit nach folgen Erkrankungen des Atemsystems mit 18,4 Prozent, des Verdauungssystems 16,3 Prozent und des Muskel- und Skelettsystems mit 14,5 Prozent.

Laut Unternehmensreport der Barmer GEK fielen die meisten Arbeitsunfähigkeitstage der dort Versicherten auf eine Falldauer von mindestens 43 Ausfalltagen. Dabei war mit 28,1 Prozent der Arbeitsunfähigkeitstage auf Grund psychischer Verhaltensstörungen die häufigste Krankheitsart im Jahr 2014.

6.2 Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

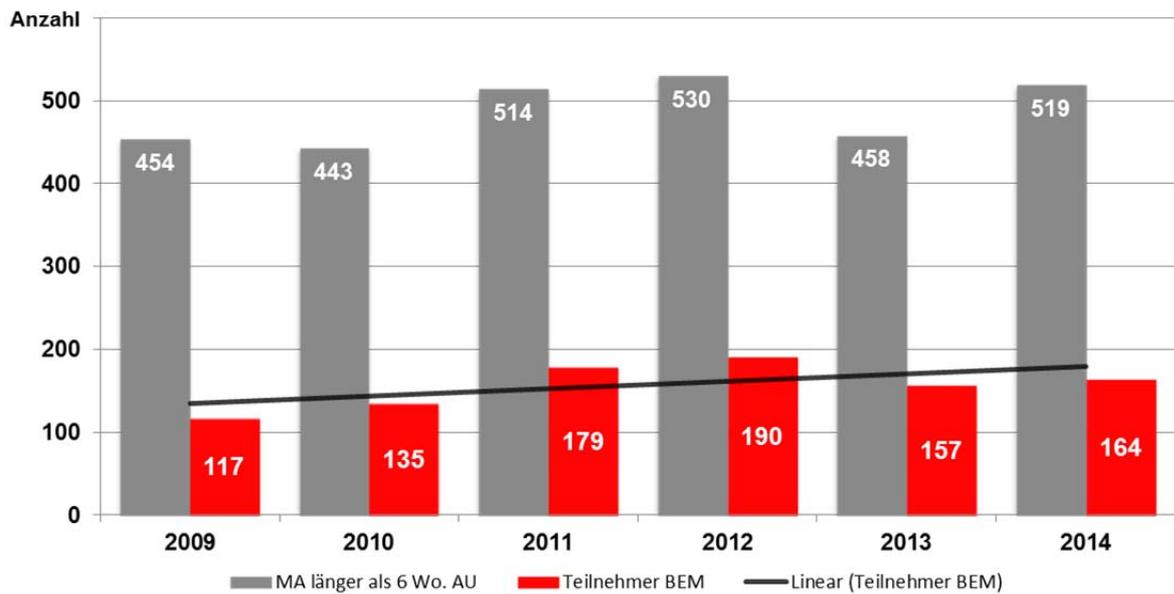


Abb. 57 | Anzahl häufig und langzeiterkrankter Mitarbeitender mit BEM-Teilnahme

Die Teilnahme im betrieblichen Eingliederungsmanagement hat sich auch im Jahr 2014 leicht erhöht. Psychische Leiden sind neben längeren chronischen Erkrankungen des Muskel- und Skelettsystems Hauptursache für längere krankheitsbedingte Ausfälle der Teilnehmenden im BEM. Einen immer größer werdenden Anteil nahm dabei die Unterstützung und Zusammenarbeit mit den Führungskräften ein. In 21 Fällen der Teilnehmenden wurde durch ein gewandeltes Leistungsvermögen eine Vermittlung auf einen anderen Arbeitsplatz notwendig. Wichtig ist hierbei, vor Stellenausschreibungen die Möglichkeit von Eingliederungen zu prüfen, um die Betroffenen schnellstmöglich wieder in den Arbeitsprozess zu führen.

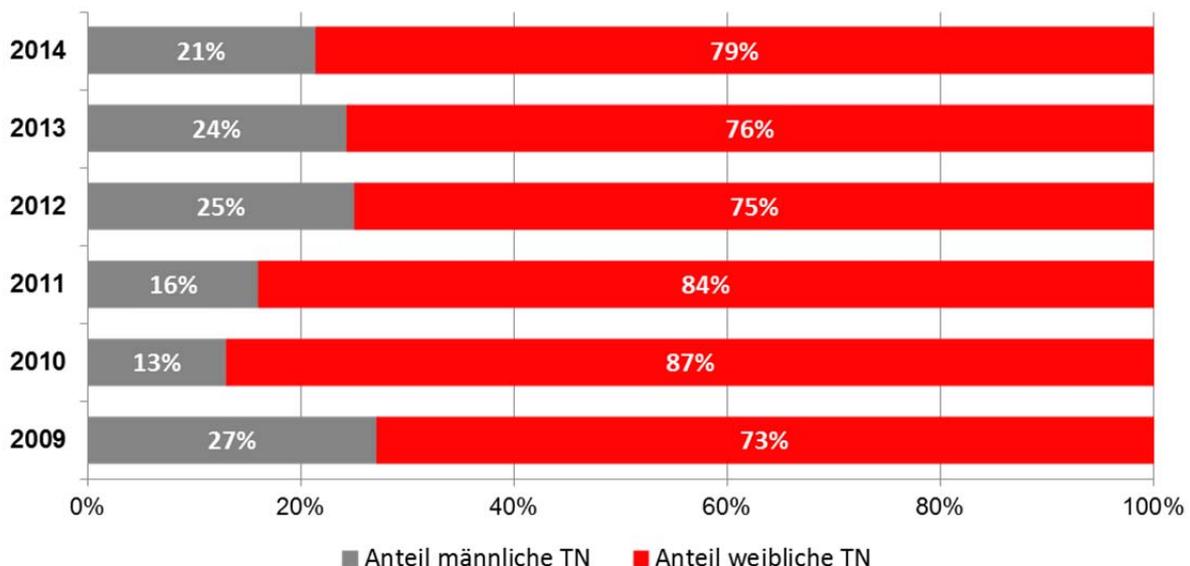


Abb. 58 | Teilnehmende am BEM nach Geschlecht

Die Möglichkeit der stufenweisen Wiedereingliederung ist dabei weiterhin das wichtigste Instrument, um schrittweise in den Arbeitsprozess zurückzukehren. Zu beobachten war ein Zusammenhang mit

Überlastungsanzeigen und länger andauernden Erkrankungen durch psychische Erschöpfungssituationen.

Mit 176 psychosozialen Beratungen im Fallmanagement ist der Bedarf weiterhin im Umfang gestiegen. In 75 Prozent der Fälle ist seitens des Gesundheitsmanagement eine Führungsunterstützung durch Beratungen und Erfahrungsaustausche mit allen Hierarchieebenen erfolgt.

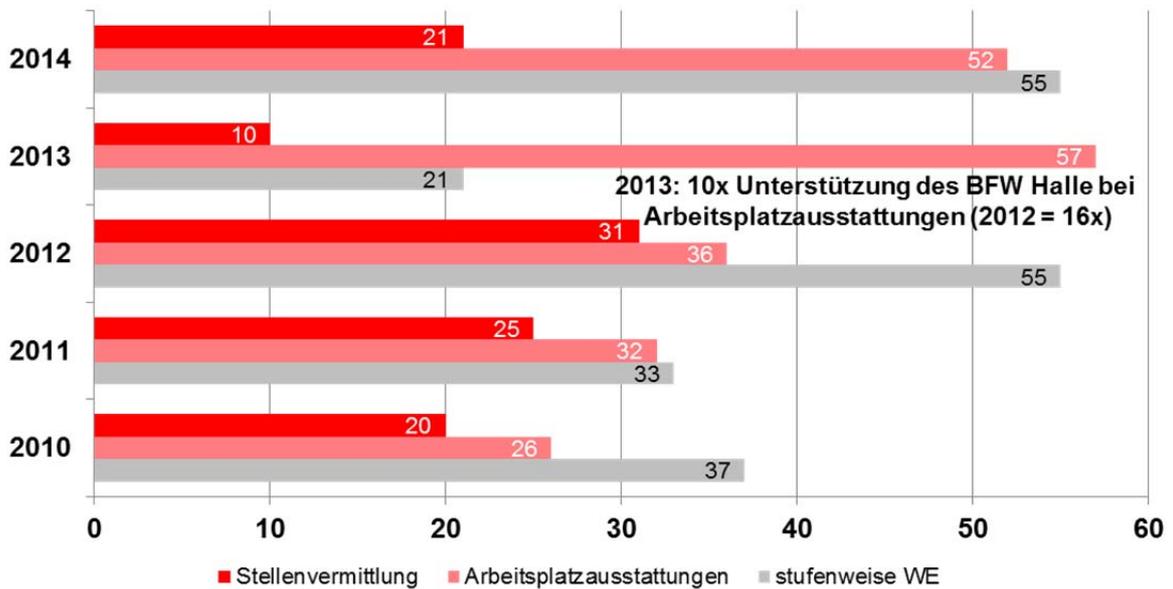


Abb. 59 | Häufigste Maßnahmen zur Umsetzung BEM

6.2.1 Projekt „Geschlechtsspezifische Gesundheitsförderung“

Im Rahmen des ersten Gleichstellungsaktionsplanes der Stadt Halle (Saale) wird durch das Gesundheitsmanagement das Projekt „Geschlechterspezifische Gesundheitsförderung“ initiiert und durchgeführt.

Folgende Maßnahmen wurden bisher unter Berücksichtigung der Chancengleichheit des Gesundheitsmanagements zu den Projektschwerpunkten umgesetzt:

- Ermittlung von Gefährdungen im Fokus der Unterschiede psychischer und physischer Gesundheit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern,
- Analyse, Beratung und Begleitung der Mitarbeitenden und Führungskräfte in arbeitsbedingten, persönlichen und geschlechtsspezifischen Belastungs- und Überlastungssituationen,
- Stärkere Beratung der Führungskräfte zur Risikoprävention psychischer Erkrankungen durch Suchtmittelmissbrauch,
- Festlegung von Maßnahmen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördern. Hierbei sind teilzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besonders zu berücksichtigen.

6.3 Arbeits- und Gesundheitsschutz

Die Angaben in diesem Kapitel sind dem „Jahresbericht 2014 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.

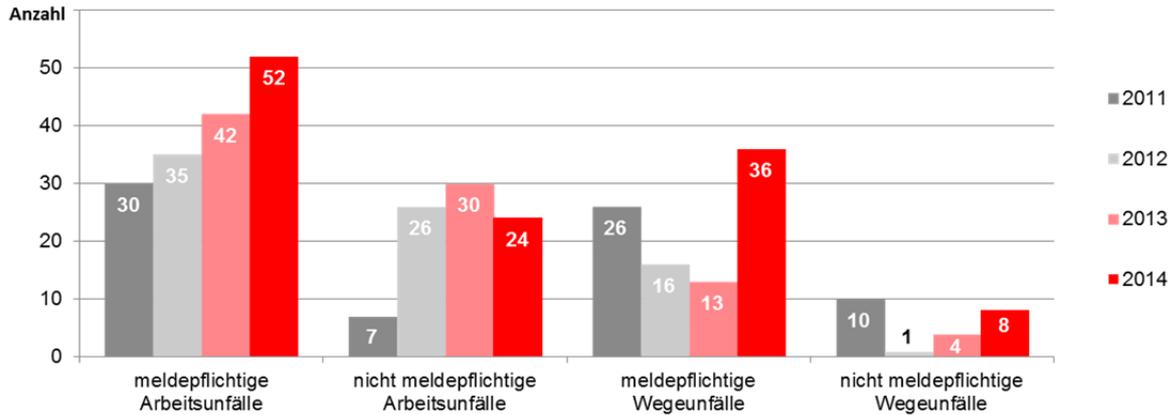


Abb. 60 | Unfallstatistik 2011 - 2014 (nur Kernverwaltung)

Die Abb. 60 zeigt die arbeitsbedingten melde- und nicht meldepflichtigen Unfälle bei den 2 747 Beschäftigten der Kernverwaltung (Stand 30. Nov. 2014). Die Tausendmannquote beträgt für Arbeitsunfälle 18,9 und für Wegeunfälle 13,1 meldepflichtige Unfälle je 1 000 Beschäftigte.

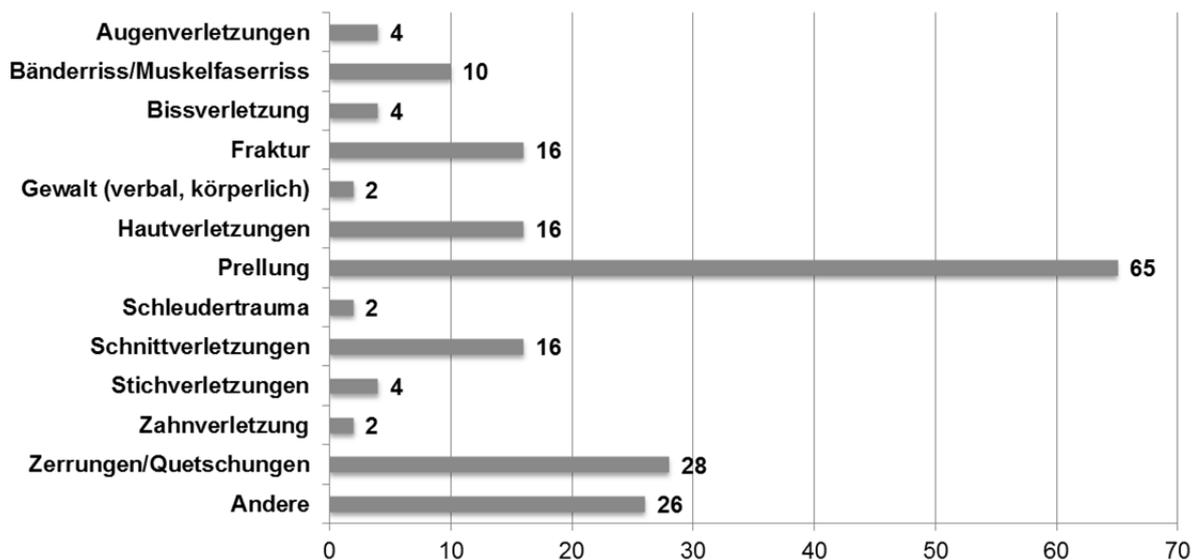


Abb. 61 | Arten von Verletzungen 2014

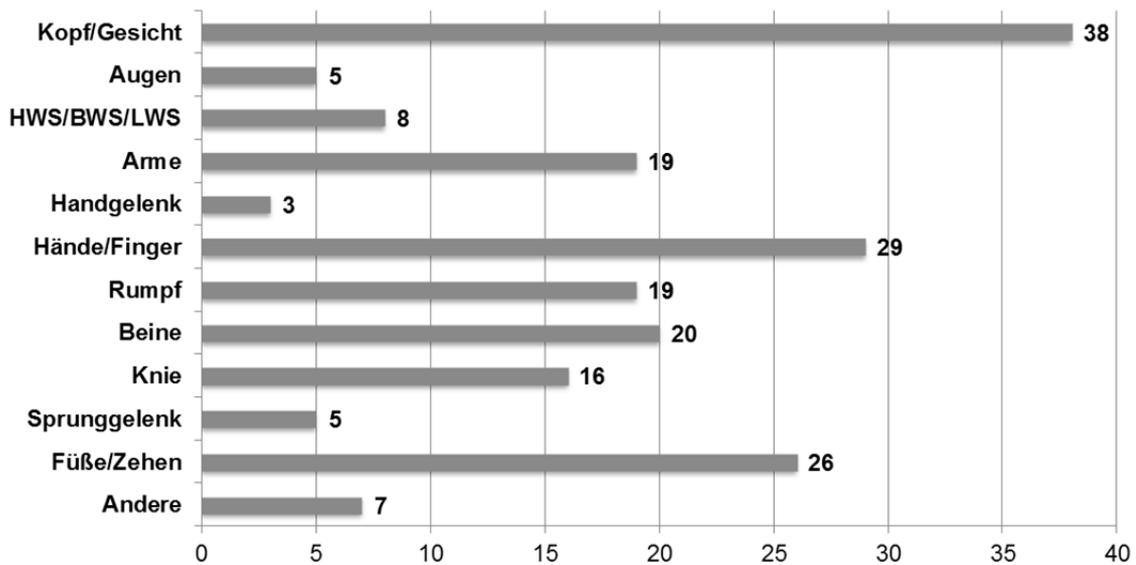


Abb. 62 | Verletzte Körperteile 2014

6.3.2 Arbeitsmedizinische Untersuchungen

Der Betriebsärztliche Dienst ist für ca. 5500 Mitarbeiter der arbeitsmedizinische Ansprechpartner. Er ist sowohl für die Kernverwaltung als auch für die Eigenbetriebe (Eigenbetrieb KITA und EFA) zuständig. Weitere externe Einrichtungen¹ werden auf der Basis von Serviceverträgen betreut. Gesetzliche Grundlage für die 2014 stattgefundenen arbeitsmedizinischen Betreuung und Beratung der Mitarbeiter mit Pflicht-, Pflicht-Angebots- und Wunschuntersuchungen bildet u.a. das Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG), die DGUV Vorschrift 2 und die Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV).

Nachfolgend eine Darstellung einiger ausgewählter Leistungen aus dem Jahr 2014:

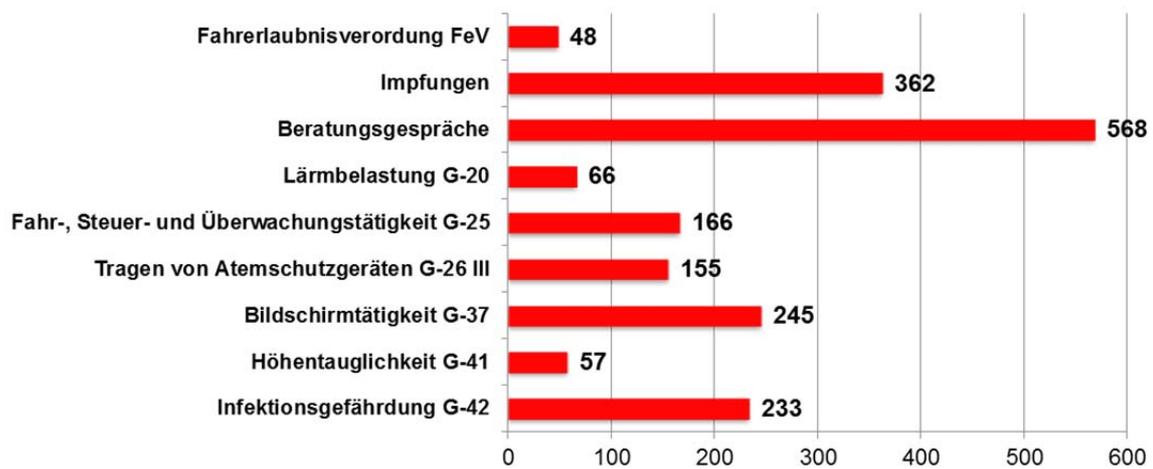


Abb. 63 | Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen, Schwerpunkte im Jahr 2014

Die beruflich indizierten Schutzimpfungen umfassen die regelmäßige Hepatitis-Prophylaxe, Impfungen gegen Tetanus, Diphtherie, Keuchhusten, Kinderlähmung sowie gegen Mumps, Masern und Röteln. Neue Impfempfehlungen werden umgesetzt und gefährdete Mitarbeiter werden beraten.

¹ (Jobcenter Halle, Paul-Riebeck-Stiftung, Zoologischer Garten GmbH, Theater-Oper-Orchester GmbH, Halloren- und Saline-Museum e.V., Stiftung Händel-Haus)

Die seit Januar 2008 angebotenen erweiterten Impfsprechstunden nach der gesetzlichen Vorgabe nach § 15 a der Biostoffverordnung (BioStoffV) bzw. der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) wurden, insbesondere für den Bereich KITA, fortgeführt.

Im Rahmen des Präventivprogrammes fand wieder die jährliche Gripeschutzimpfung statt. An 10 Standorten kam der betriebsärztliche Dienst vor Ort, wo sich 186 Mitarbeiter impfen ließen.

Weitere durchgeführte Untersuchungen sind:

- 13** Untersuchungen nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG),
- 21** Untersuchungen zur Wiedereingliederung (BEM § 84 SGB IX)/Eignungs-/Einstellungsuntersuchungen,
- 49** Unterstützungen bei Anträgen auf Rehabilitation bzw. Anträgen auf Teilhabe am Arbeitsleben,
- 31** Untersuchungen und Beratungen nach dem Mutterschutzgesetz (MuSchG) einschließlich immunologische Untersuchungen, Tätigkeitsverbote und Umsetzungsveranlassung z.B. im Bereich KITA,
- 10** Suchtberatungen bezüglich Alkoholmissbrauchs.

Insgesamt wurden **1 091** arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen durchgeführt.

Zu den weiteren vom Betriebsärztlichen Dienst erbrachten Leistungen gehören unter u.a.:

- die Beratung von Beschäftigten und Führungskräften, auch bei psychischer Gefährdung entsprechend § 4 Nr. 1 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)
- die intensive Zusammenarbeit mit den Fachkräften für Arbeitssicherheit entsprechend § 10 Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG): Beratungen, Begehungen, Gefährdungsbeurteilungen
- Zusammenarbeit mit dem Amtsärztlichen Dienst, dem Berufsförderungswerk, mit Haus- und Fachärzten
- die Mitarbeit im Bereich des stadt eigenen Integrationsteams: Beratung bei Arbeitsplatzwechsel, Langzeiterkrankungen, Rehabilitation, Schwerbehinderung und Wiedereingliederung (BEM § 84 SGB IX)
- Mitarbeit als Mitglied in mehreren Arbeitsschutzausschüssen (§ 11 Arbeitssicherheitsgesetz ASiG)
- Präventionsarbeit mit Vorträgen
- Mitwirkung bei der Organisation der Ersten Hilfe
- sonstige arbeitsmedizinische Untersuchungen (Spezialsprechstunden, Reisemedizin u.a.).

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.

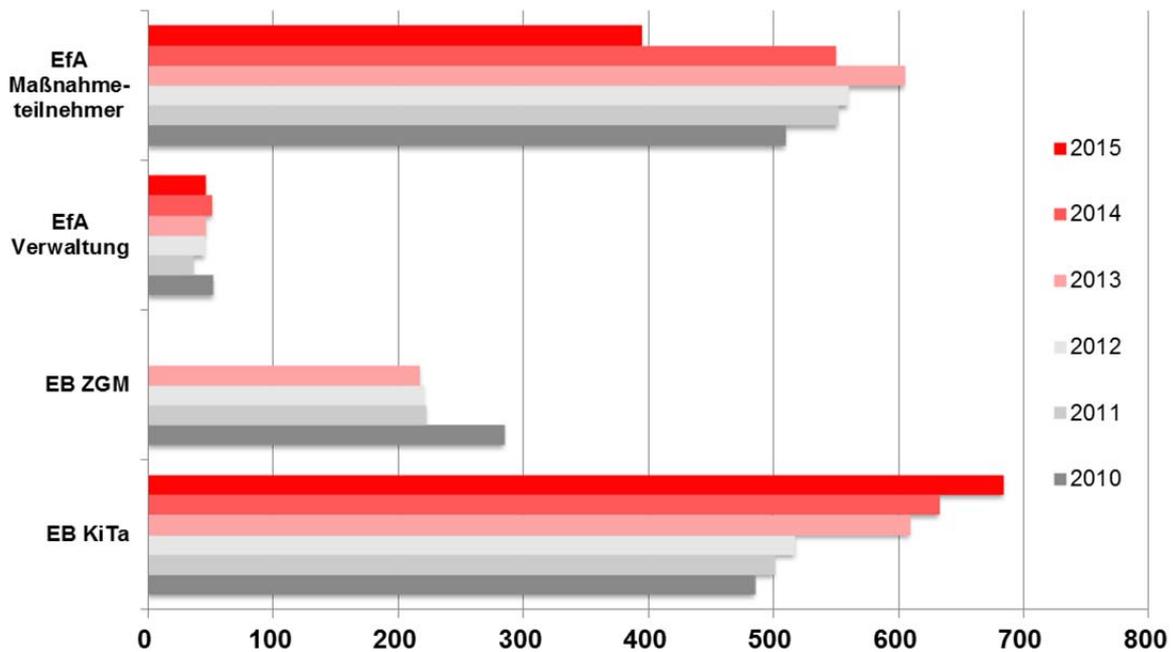


Abb. 64 | Entwicklung der Vollzeitstellen in den städtischen Eigenbetrieben

In VZS Jahr	EB KiTa *Nachtragshaushalt	EB ZGM	EfA	
			Verwaltung	Maßnahmeteilnehmer
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	608,3*	217,0	46,0	604,0
2014	631,7*	-	51,0	549,0
2015	683,4	-	56,0	384,0

Tab. 19 | Vollzeitstellen der Eigenbetriebe 2010 bis 2015

7.1.2 Einstellungen und Austritte in den Eigenbetrieben

Einstellungsgrund	EB KiTa	EB EfA	EB ZGM	EB Gesamt
Neueinstellungen	57	-	-	57
Neueinstellungen (befristet)	38	16	-	54
Neueinstellungen Auszubildende	-	-	-	-
Summe Einstellungen	95	16	-	111
Übergang aus Kernverwaltung zu Eigenbetrieben	-	-	-	-

Tab. 20 | Einstellungen in den Eigenbetrieben im Jahr 2014

Austrittsgrund	EB KiTa	EB EfA	EB ZGM	EB Gesamt
Allgemeine Altersgrenze/Vorzeitiger Ruhestand	15	-	2	17
Vertragsablauf (befristete Verträge)	4	8	-	12
Dauernde Erwerbsunfähigkeit (EU-Rente)	4	-	-	4
Tod	2	-	-	2
Kündigung durch Arbeitgeber	3	1	-	4
Kündigung durch Arbeitnehmer	25	-	-	25
Auflösungsvertrag	10	-	-	10
Summe Dienstaustritte	63	9	2	74
Übergang aus Eigenbetrieben zur Kernverwaltung	-	9	196	205

Tab. 21 | Austritte in den Eigenbetrieben im Jahr 2014

Saldo	EB KiTa	EB EfA	EB ZGM	EB Gesamt
Neueinstellungen insgesamt	95	16	-	111
Dienstaustritte insgesamt	63	18	198	279
Saldo	32	-2	-198	-168

Tab. 22 | Einstellungen und Austritte in den Eigenbetrieben im Jahr 2014

7.1.3 Abwesenheiten in den Eigenbetrieben

Grund	Fälle EB Efa	Anteil m	Anteil w	Fälle EB Kita	Anteil m	Anteil w
Beschäftigungsverbot	0	-	-	43	0%	100%
Mutterschutz	1	0%	100%	19	0%	100%
Elternzeit	0	-	-	38	11%	89%
Kind krank	10	80%	20%	501	8%	92%
Sonderurlaub unbezahlt	0	-	-	1	0%	100%
ruhendes AV >78 Wo. krank	0	-	-	1	0%	100%
Wiedereingliederungsmaßnahme	2	0%	100%	15	0%	100%
befrist. Erwerbsunfähigkeitsrente	0	-	-	16	0%	100%
Summe Fehlzeiten	13	62%	38%	634	7%	93%

Tab. 23 | Auswahl Abwesenheiten der Eigenbetriebe vom 01.01.-31.12.2014

Grund	Fälle EB Efa	Durchschnittl. Kalendertage je Fall	Fälle EB Kita	Durchschnittl. Kalendertage je Fall
Beschäftigungsverbot	0		43	33
Mutterschutz	1	15	19	93
Elternzeit	0		38	158
Kind krank	10	1,5	501	2,5
Sonderurlaub unbezahlt	0		1	167
ruhendes AV >78 Wo. krank	0		1	167
Wiedereingliederungsmaßnahme	2	25	15	39
befrist. Erwerbsunfähigkeitsrente	0		16	287
Summe Fehlzeiten	13	6,2	634	25,2

Tab. 24 | Durchschnittliche Kalendertage durch Abwesenheiten in den Eigenbetrieben 2014

7.2 Eigenbetrieb für Arbeitsförderung (EfA)

7.2.1 Überblick

Der Eigenbetrieb für Arbeitsförderung organisiert Beschäftigungsmaßnahmen für Sozialleistungsempfänger zur Unterstützung von Eingliederung und Integration in Arbeit nach SGB II und III. Der Verwaltungsstamm von 40 Mitarbeitern betreut, unterstützt von kürzer- oder längerfristigen Projektmitarbeitern, die Leistungsempfänger in verschiedenen Maßnahmen.

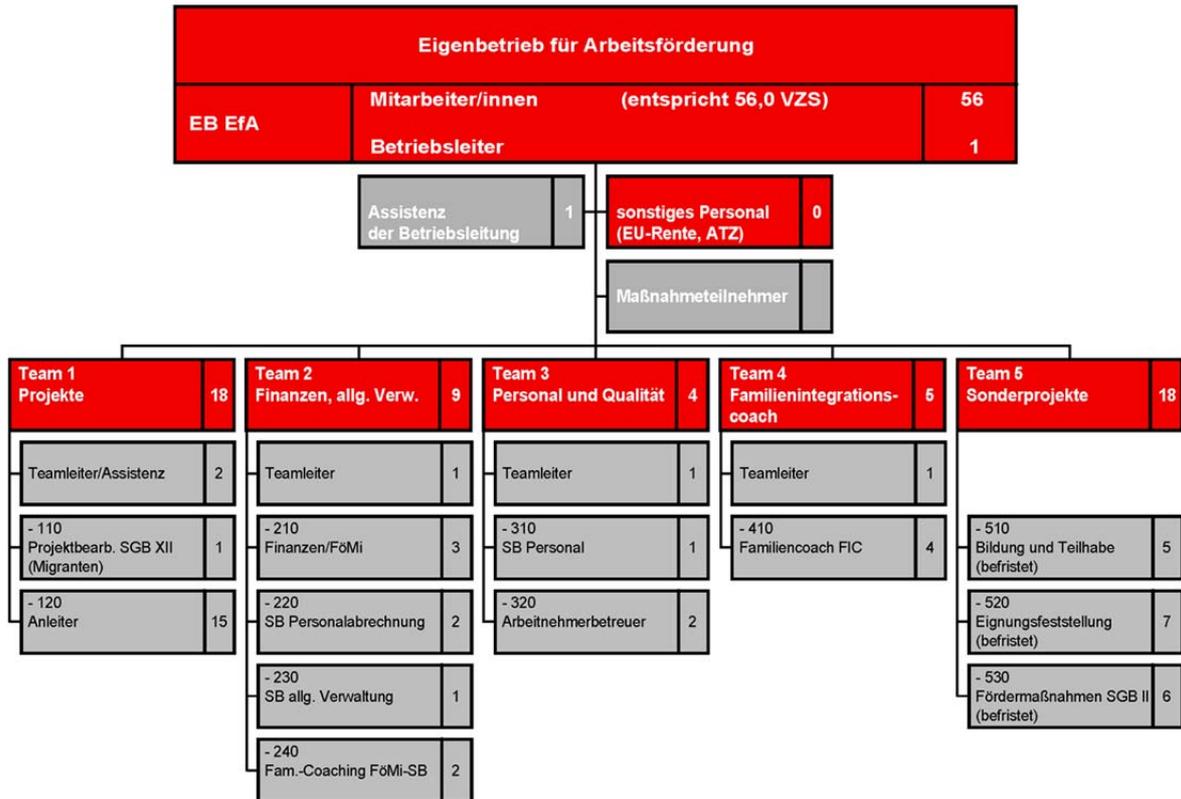


Abb. 65 | Struktur und Mitarbeiter des EB EfA zum 30.06.2015

Die befristeten Stellen der Sonderprojekte werden für die Maßnahmen je nach Erfordernis besetzt.

7.2.2 Personalkostenentwicklung

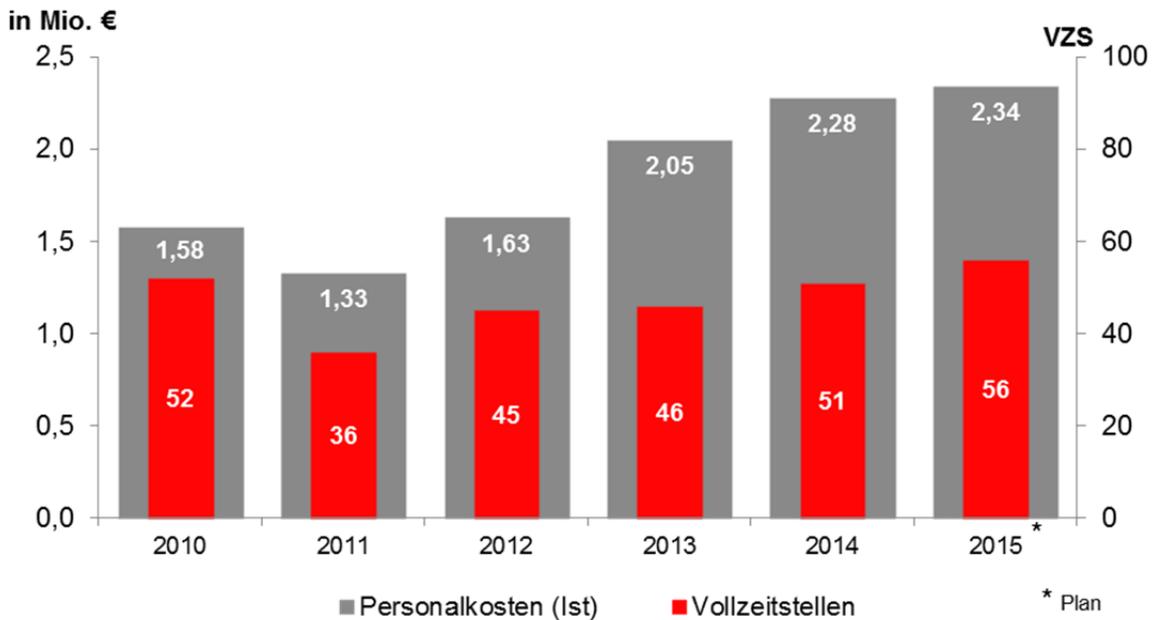


Abb. 66 | Personalkosten und Vollzeitstellen (ohne Maßnahmeteilnehmer) des EfA

7.2.3 Personalbestand nach Dienstverhältnis

MA nach Dienstverhältnis	Gesamt	Anteil	davon:		Verhältnis m/w	
			männlich	weiblich	männl-%	weibl-%
Beschäftigte	32	80,0%	13	19	41%	59%
Beschäftigte SuE	8	20,0%	3	5	38%	63%
Gesamt	40		16	24	40%	60%

Tab. 25 | Mitarbeiter des EfA nach Dienstverhältnis

7.2.4 Entgeltspiegel

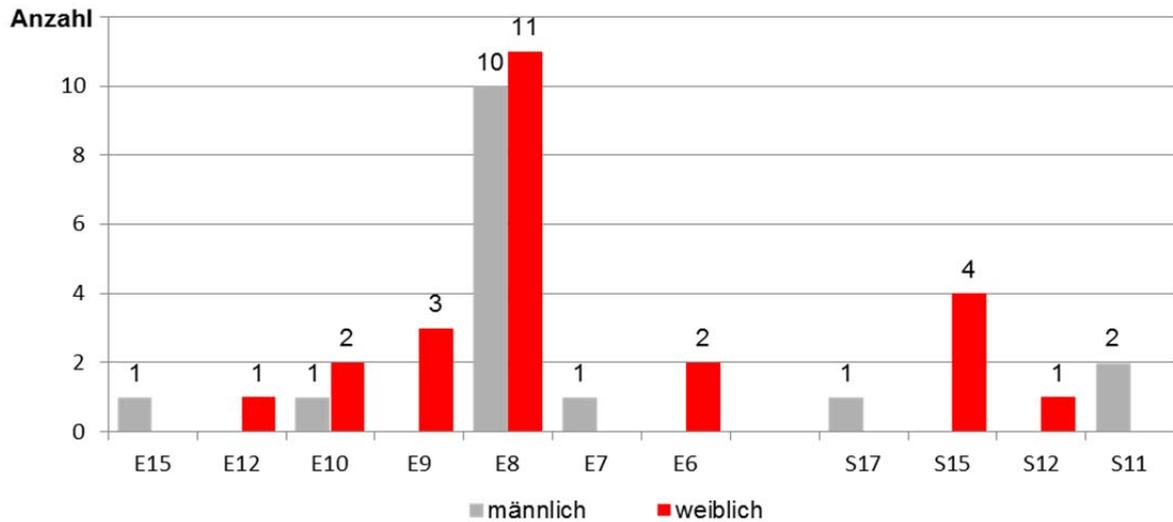


Abb. 67 | Entgelttabelle für E- und S-Gruppen im EfA

7.2.5 Personalbestand nach Geschlecht

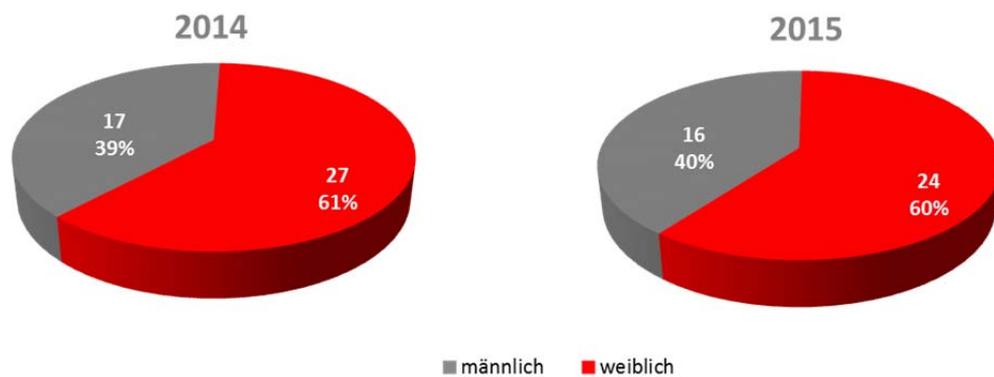


Abb. 68 | Verhältnis und Anzahl Beschäftigte nach Geschlecht im EfA

7.2.6 Führungskräfte

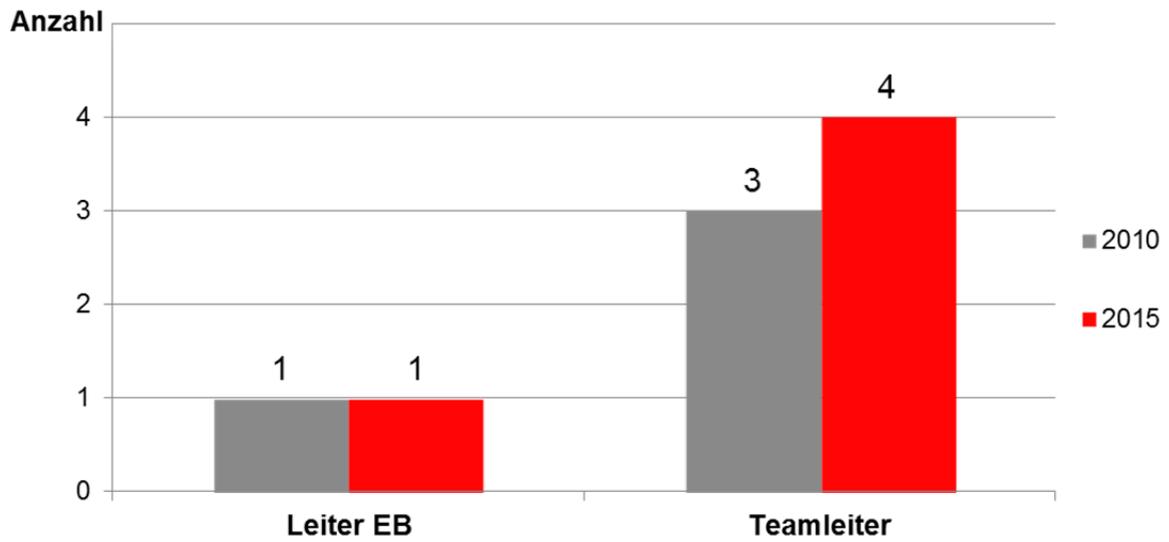
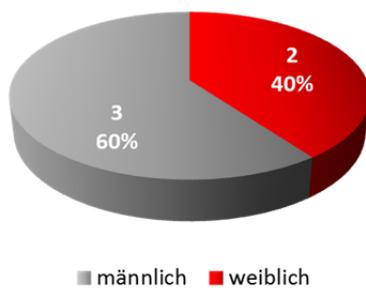


Abb. 69 | Führungskräfte, Vergleich Anzahl 2010 und 2015



Führungskräfte	männlich	weiblich	Gesamt
Leiter Eigenbetrieb	1	-	1
Teamleiter	2	2	4
Gesamt	3	2	5

Abb. 70 | Führungskräfte m/w gesamt und darunter Teamleiter

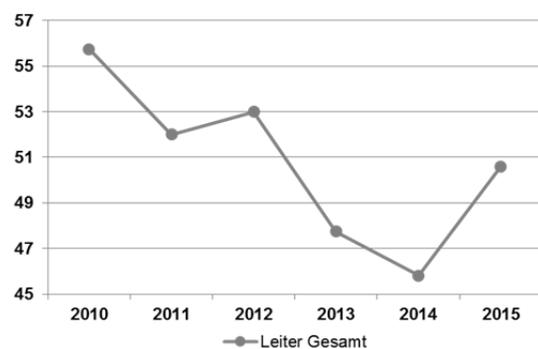
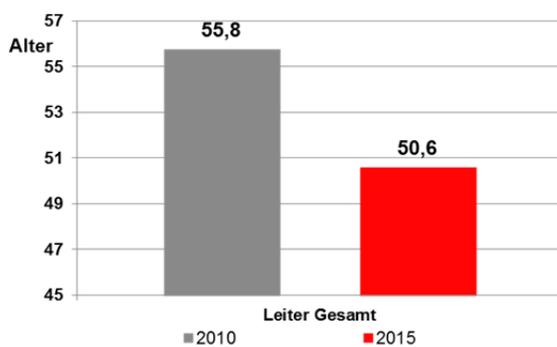


Abb. 71 | Führungskräfte Efa – Entwicklung des Durchschnittsalters

7.2.7 Teilzeitbeschäftigung

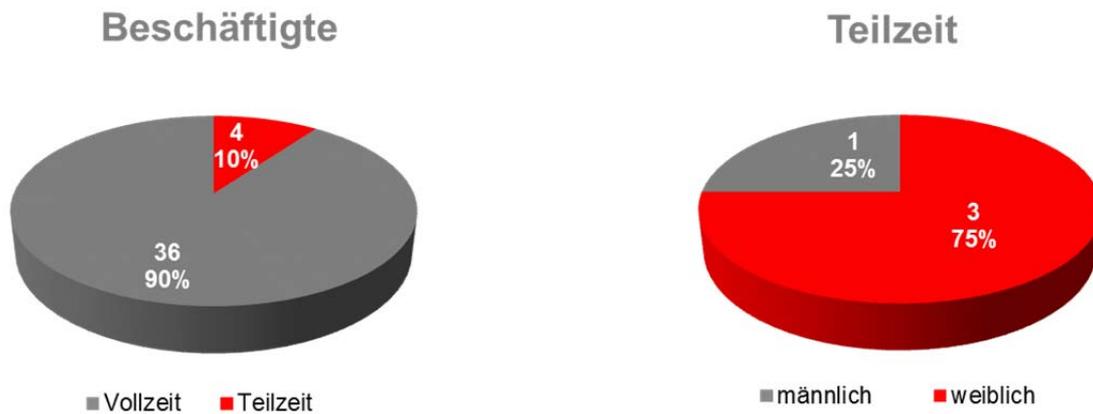


Abb. 72 | Beschäftigtenverhältnis nach Voll-,Teilzeit und Geschlecht im EfA

(in Personen)	Gesamt		Vollzeit		Teilzeit	
	Vollzeit	Teilzeit	männlich	weiblich	männlich	weiblich
Beschäftigte	36	4	15	21	1	3

Tab. 26 | Teilzeitbeschäftigung im EfA

Teilzeitbeschäftigte haben einen durchschnittlichen Stundensatz von 28,75 Wochenstunden. Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit aller Mitarbeiter liegt bei 38,9 Wochenstunden.

7.2.8 Altersstruktur

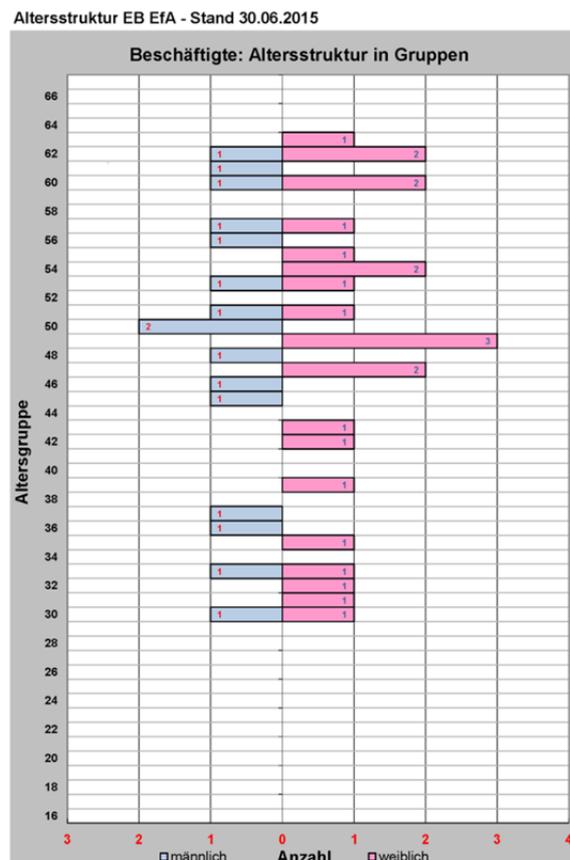


Abb. 73 | Altersstrukturbaum 2015 im EfA

7.2.9 Fachkräfteverlust infolge der demografischen Entwicklung

Jahr	Verwaltung gesamt	darunter Anleiter	QS 3	QS 2	Summe
2017	1	1	-	1	1
2018	3	1	-	3	3
2019	1	1	-	1	1
2020	3	1	1	2	3
2023	1	-	1	-	1
2024	1	1	-	1	1
Summe	10	5	2	8	10
Anteil	100 %	50 %	20 %	80 %	100 %

Tab. 27 | Ausscheidende Mitarbeiter des EfA nach Berufsgruppen und Qualifikationsstufen

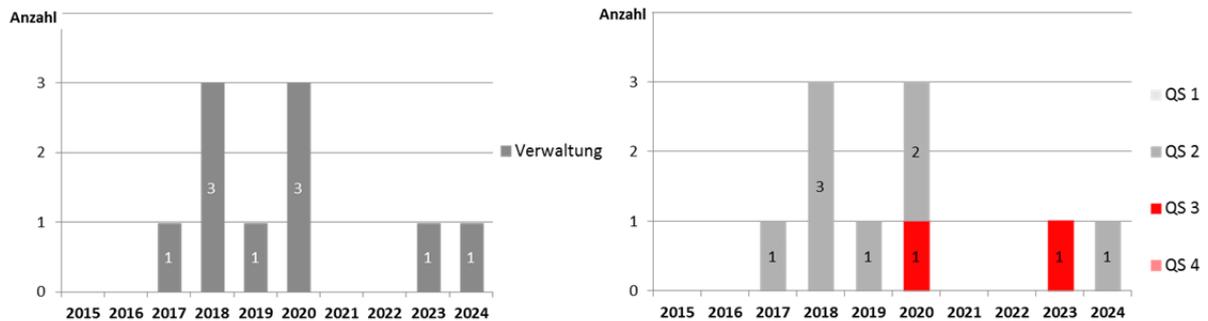


Abb. 74 | Ausscheidende Mitarbeiter des EfA nach Berufsgruppen und Qualifikationsstufen

Die Prognose der Altersstruktur zeigt eine Reduzierung um 21 Mitarbeiter bis zum Jahre 2020 auf. Davon verlassen 8 Mitarbeiter/innen die Stadtverwaltung voraussichtlich aufgrund des Erreichens ihres Renteneintrittsalters. Die übrigen 13 Mitarbeiter/innen befinden sich in einem befristeten Arbeitsverhältnis, welches vor dem Stichtag 2020 endet. In der Abb. 74 werden diese nicht dargestellt, da angenommen wird, dass das Ausscheiden dieser Mitarbeiter durch Neueinstellungen oder Vertragsverlängerungen kompensiert wird.

7.3 Eigenbetrieb Kindertagesstätten (KiTa)

7.3.1 Überblick

Im Jahr 2014 wurden durchschnittlich 5.391 Kinder in 51 Kinderkrippen, Kindergärten, Kindertagesstätten und Horten betreut.

Zum 30.06.2015 beschäftigt die Stadt 886 Mitarbeiter auf 705,1 Vollzeitstellen in der Verwaltung und den Einrichtungen. Abzüglich der 47 abwesenden Mitarbeiter/innen (Altersteilzeit, befristete Erwerbsunfähigkeitsrente) sind 685,8 Vollzeitstellen besetzt.

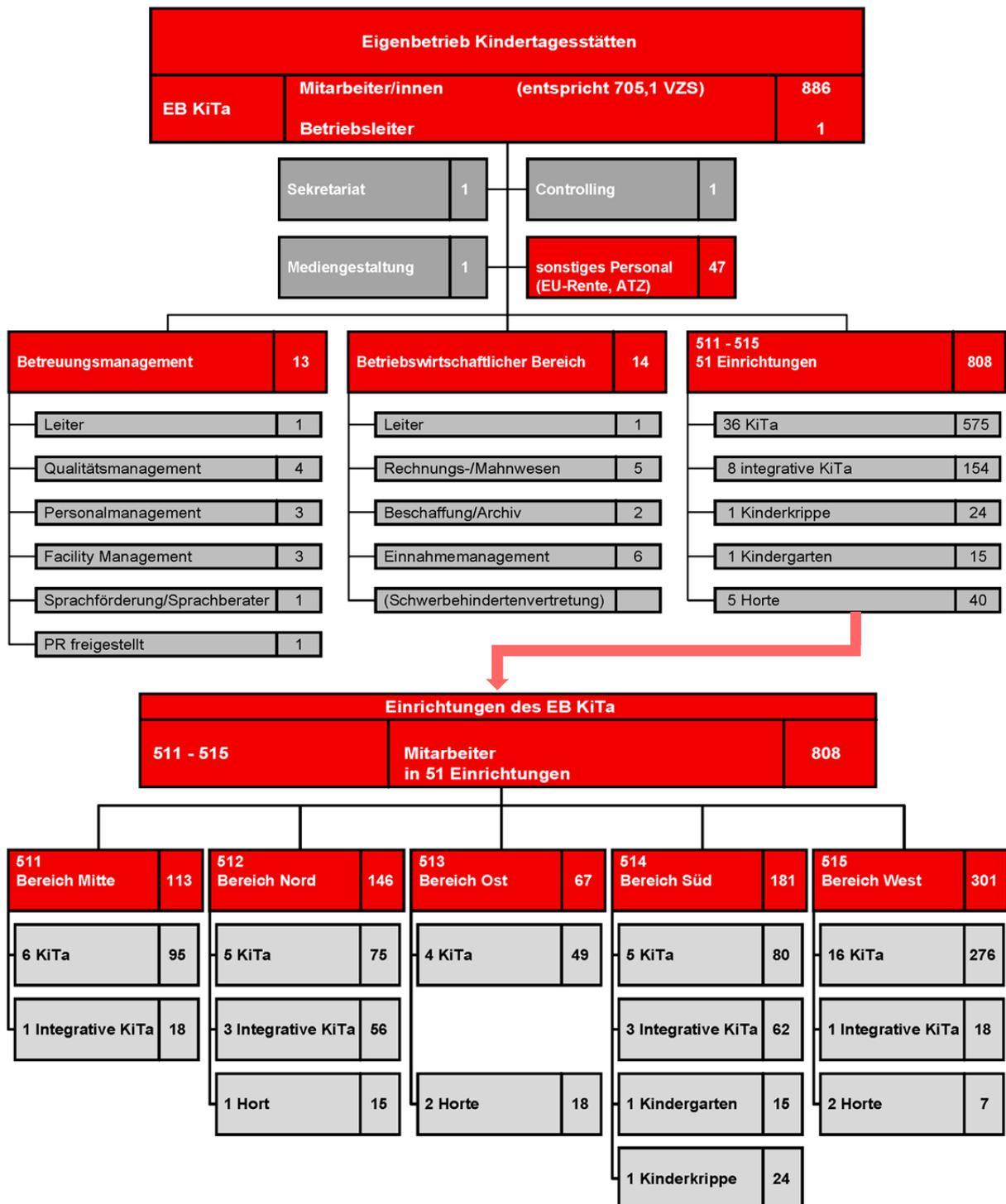


Abb. 75 | Struktur und Mitarbeiter des EB KiTa zum 30.06.2015

7.3.2 Personalkostenentwicklung

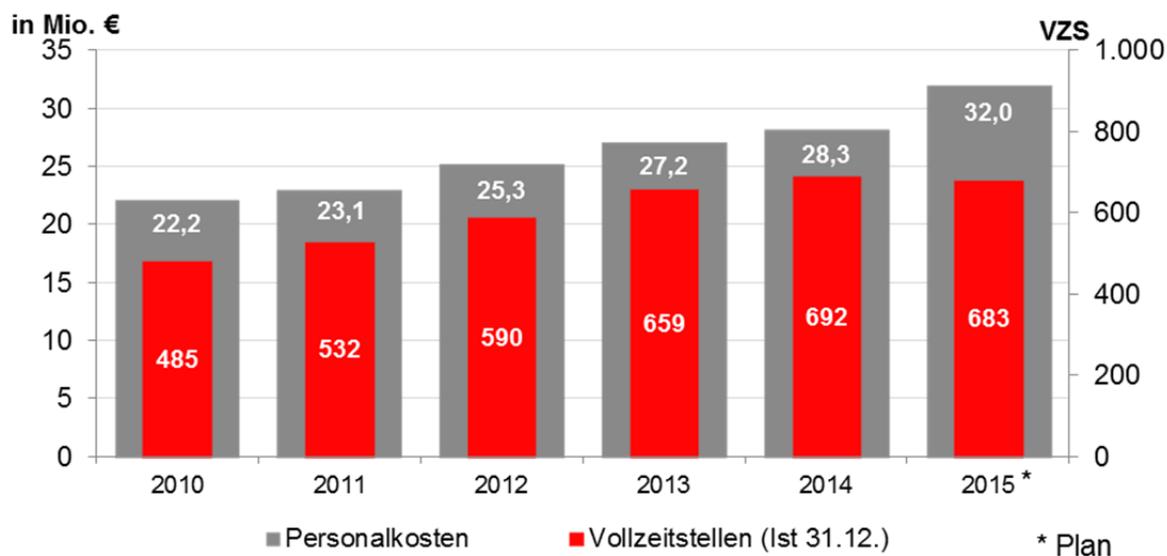


Abb. 76 | Personalkosten-Ist und Vollzeitstellen zum 31.12. des EB KiTa

Die gegenüber dem Personalbericht 2014 geänderten Angaben enthalten nun einheitlich auch alle zeitweilig abwesenden Mitarbeiterinnen mit Entgeltzahlungen (Mutterschutz, Arbeitsunfähigkeiten). Weiterhin nicht enthalten sind Mitarbeiter in der Freistellungsphase der Altersteilzeit und in befristeter Erwerbsunfähigkeit. Die Vollzeitstellen repräsentieren die Personalstände zum jeweiligen Jahresende.

7.3.3 Personalbestand nach Dienstverhältnis

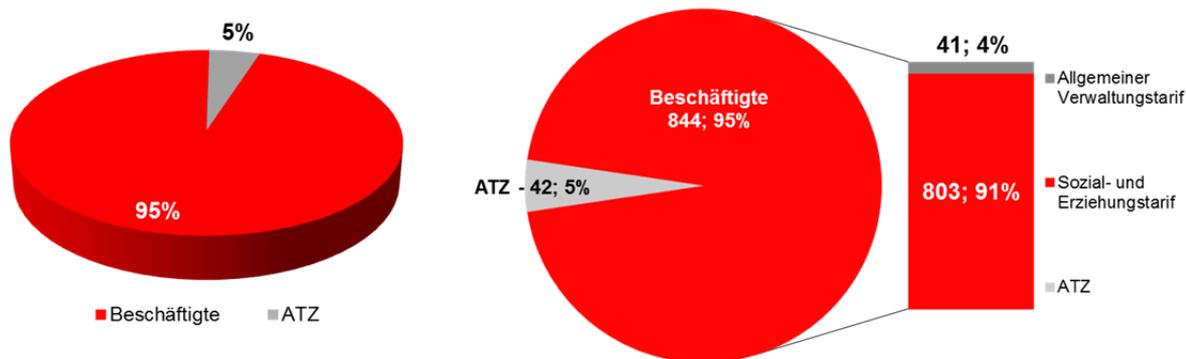


Abb. 77 | Mitarbeiter des EB KiTa nach Dienstverhältnis

MA nach Dienstverhältnis	Gesamt		davon:		Verhältnis m/w	
	Gesamt	Anteil	männlich	weiblich	männl-%	weibl-%
Beschäftigte	41	5%	2	39	5%	95%
Beschäftigte SuE	803	95%	41	762	5%	95%
Teilergebnis Beschäftigte	844	100%	43	801	5%	95%
ATZ - Beschäftigte	2	5%	0	2	0%	100%
Beschäftigte SuE ATZ	40	95%	0	40	0%	100%
Teilergebnis ATZ	42	100%	0	42	0%	100%
Gesamt	886		43	843	4,9%	95,1%

Tab. 28 | Mitarbeiter des EB KiTa nach Dienstverhältnis

7.3.4 Entgeltspiegel

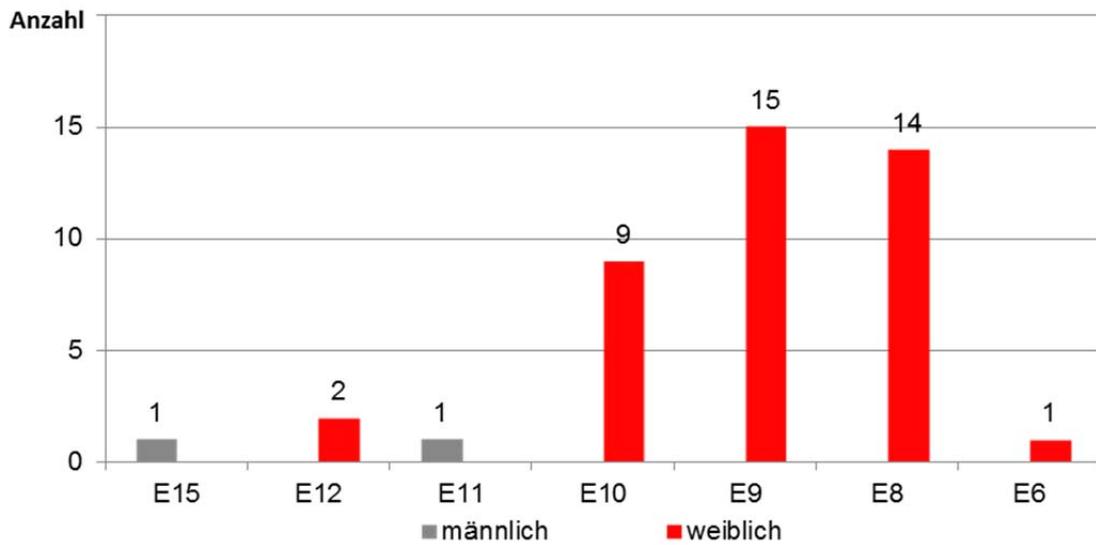


Abb. 78 | Entgelttabelle für den allgemeinen Tarif TVöD im EB KiTa

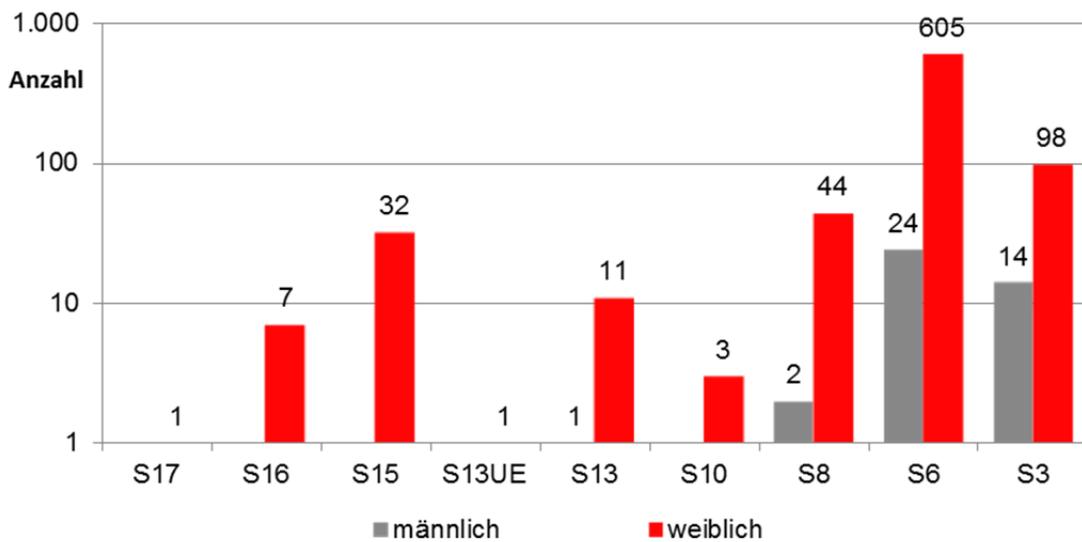


Abb. 79 | Entgelttabelle für den Tarif Sozial- und Erziehungsdienst im EB KiTa

7.3.5 Personalbestand nach Geschlecht

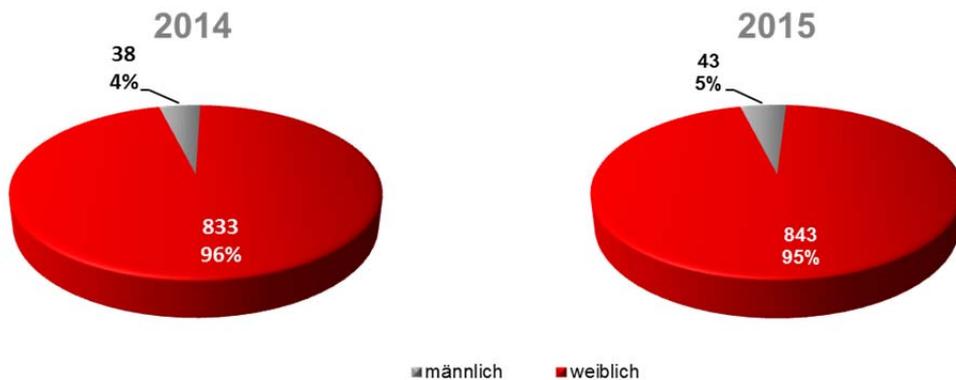


Abb. 80 | Verhältnis und Anzahl Beschäftigte nach Geschlecht im EB KiTa

7.3.6 Führungskräfte

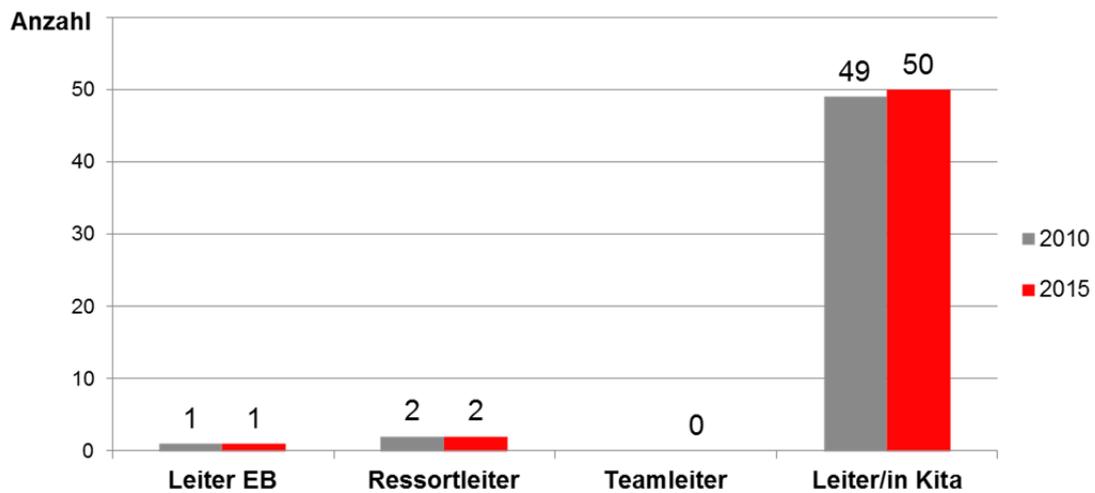
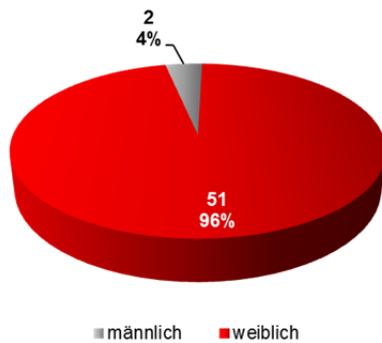


Abb. 81 | Führungskräfte im EB KiTa, Vergleich Anzahl 2010 und 2015



Führungskräfte	männlich	weiblich	Gesamt
Leiter Eigenbetrieb	1	-	1
Ressortleiter	-	2	2
Leiter/in KiTa	1	49	50
Gesamt	2	51	53

Abb. 82 | Führungskräfte m/w im EB KiTa

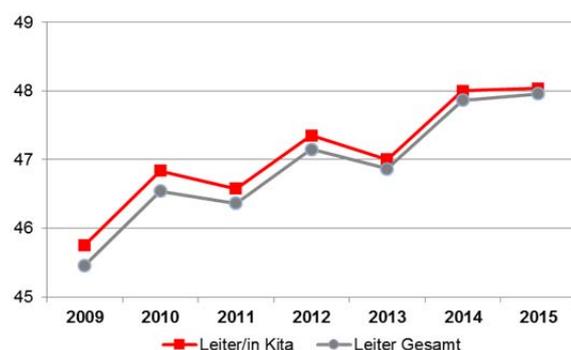
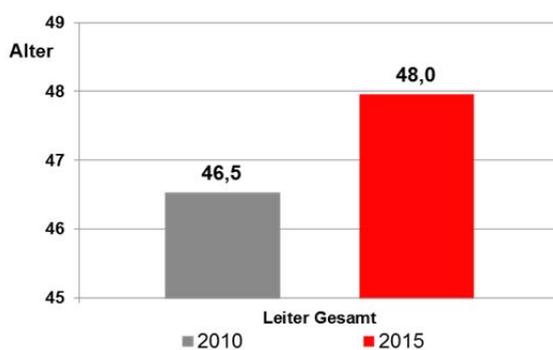


Abb. 83 | Führungskräfte EB KiTa – Entwicklung des Durchschnittsalters

7.3.7 Teilzeitbeschäftigung

Teilzeitbeschäftigung ist im Eigenbetrieb KiTa die Regel. Nur 22 Mitarbeiter sind vollbeschäftigt, 17 von ihnen sind der Verwaltung zugeordnet. Im Vorjahr waren es 16 bzw. 14 Beschäftigte, es zeichnet sich also ein leichter Anstieg der Vollbeschäftigten ab. Der durchschnittlichen Stundensatz der Teilzeitbeschäftigten ist gegenüber dem Vorjahr (31,12 Wochenstunden) leicht auf 31,63 Wochenstunden gestiegen (ohne ATZ sind es 32,47 Wochenstunden, im Vorjahr 32,48).

Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit aller Mitarbeiter liegt bei 32,67 Wochenstunden.

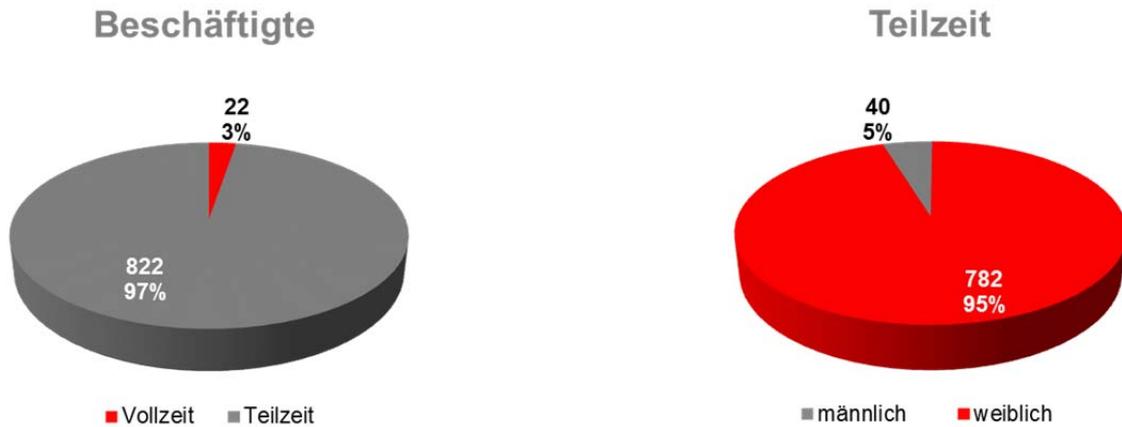


Abb. 84 | Beschäftigtenverhältnis nach Voll-,Teilzeit und Geschlecht ohne ATZ im EB KiTa

In Personen	Gesamt		Vollzeit		Teilzeit	
	Vollzeit	Teilzeit	männlich	weiblich	männlich	weiblich
Verwaltung	17	14	2	15	-	14
Einrichtungen	5	808	1	4	40	768
Gesamt	22	822	3	19	40	782

Tab. 29 | Teilzeitbeschäftigung im EB KiTa

7.3.8 Altersstruktur

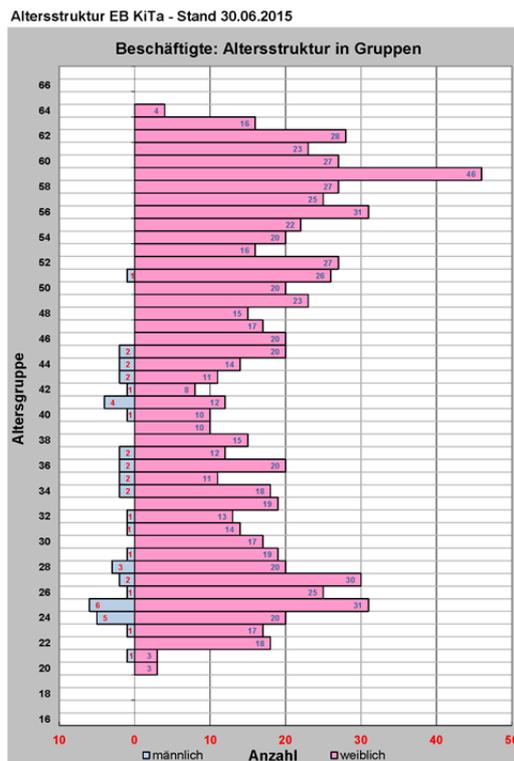


Abb. 85 | Altersstrukturbaum 2015 im EB KiTa

7.3.9 Fachkräfteverlust infolge der demografischen Entwicklung

Jahr	Sozial- und Erziehungstarif			Verwaltung			Summe
	Gesamt	QS 3	QS 2	Gesamt	QS 3	QS 2	
2015	-	-	-	1	-	1	1
2016	2	1	1	-	-	-	2
2017	11	1	10	-	-	-	11
2018	14	2	12	-	-	-	14
2019	31	3	28	3	-	3	34
2020	13	-	13	4	-	4	17
2021	24	-	24	1	1	-	25
2022	40	3	37	3	-	3	43
2023	21	-	21	-	-	-	21
2024	16	1	15	2	-	2	18
Summe	172	11	161	14	1	13	186
Anteil	92,5%	5,9%	86,6%	7,5%	0,5%	7,0%	100%

Tab. 30 | Ausscheidende Mitarbeiter des EB KiTa nach Berufsgruppen und Qualifikationsstufen

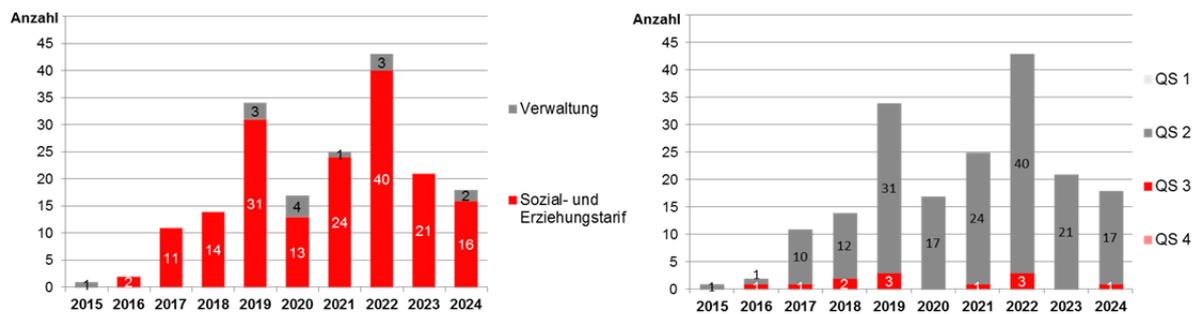


Abb. 86 | Ausscheidende Mitarbeiter des EB KiTa nach Berufsgruppen und Qualifikationsstufen

7.3.10 Altersteilzeit

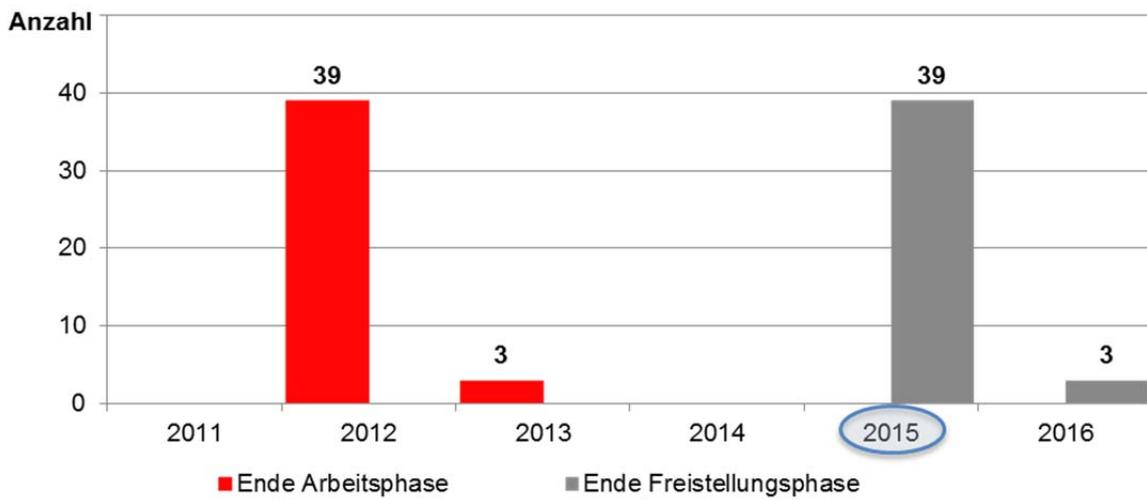


Abb. 87 | Ende der Arbeits- und Freistellungsphase nach Jahren im EB KiTa

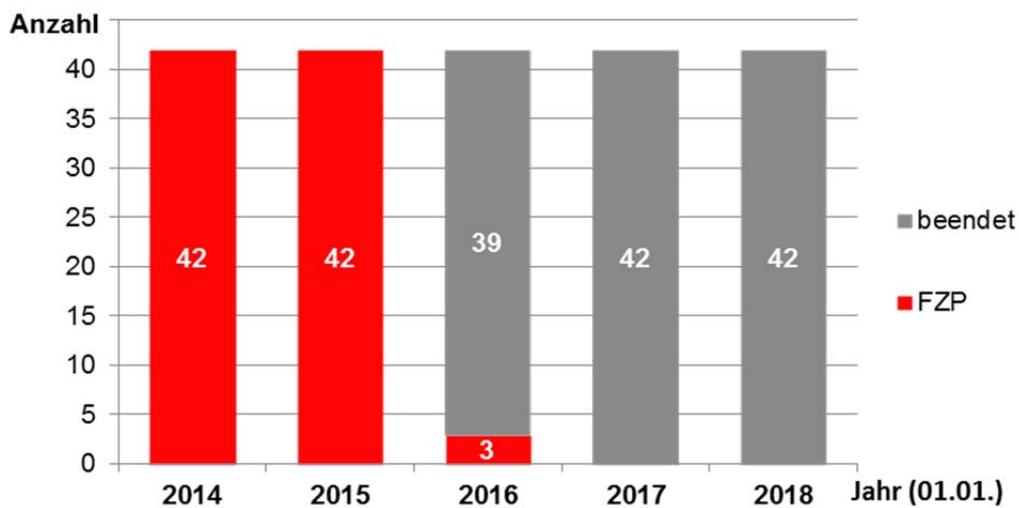


Abb. 88 | Bestand der ATZ-Fälle im EB KiTa zum jährlichen Stichtag 01.01.

8 Statistiken als Anhang

8.1 Jobcenter Halle (Saale) – Städtische Mitarbeiter

8.1.1 Überblick

Städtisches Jobcenter-Personal		
505	Mitarbeiter/innen	(entspricht 163,0 VZS)
		163
505.0	Fachassistent/in Büro der Geschäftsleitung	1
505.1	Bereichsleiter	3
505.2	Teamleiter	6
505.3	Fallmanager	8
505.4	Sachbearbeiter	23
505.5	Integrationsfachkraft	20
505.6	Fachassistenten	69
505.7	Teamassistenten mit Sonderaufgaben	6
505.8	Teamassistenten	14
505.9	Teilhabe/Bildungspaket	13

Abb. 89 | Struktur und Mitarbeiter des Jobcenter zum 30.06.2015

8.1.2 Personalbestand nach Dienstverhältnis

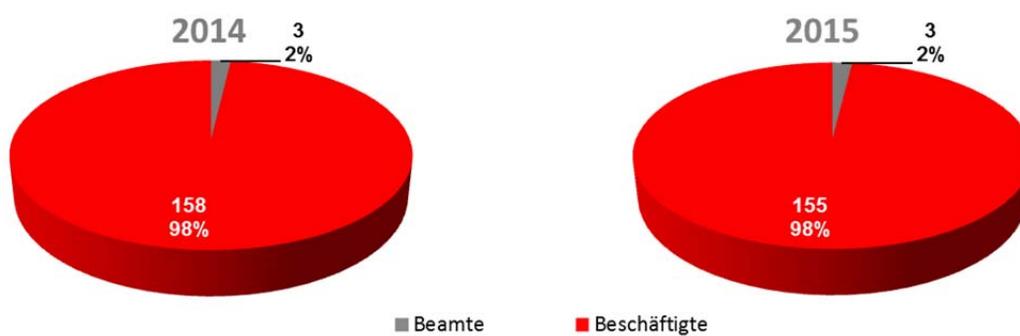


Abb. 90 | Mitarbeiter des Jobcenters nach Dienstverhältnis

MA nach Dienstverhältnis	Anzahl		davon:		Verhältnis m/w	
	Gesamt	Anteil	männlich	weiblich	männl-%	weibl-%
Beamte A-Bes. LSA	3	2%	1	2	33%	67%
Beschäftigte	155	98%	24	131	15%	85%
Gesamt	158	100%	25	133	16%	84%

Tab. 31 | Mitarbeiter des Jobcenters nach Dienstverhältnis

8.1.3 Entgelt- und Besoldungsspiegel

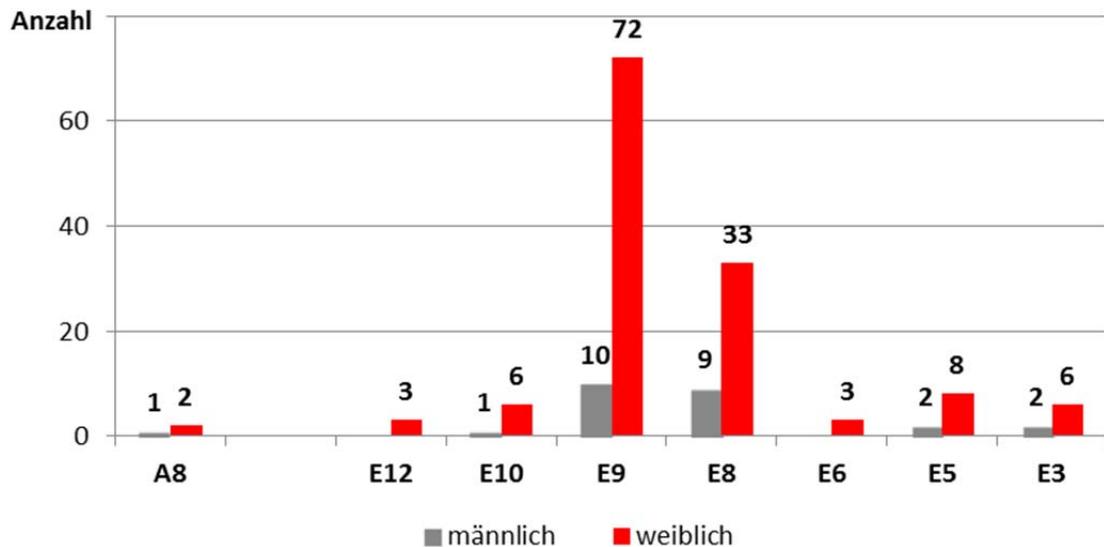


Abb. 91 | Entgeltsspiegel im Jobcenter

8.1.4 Personalbestand nach Geschlecht

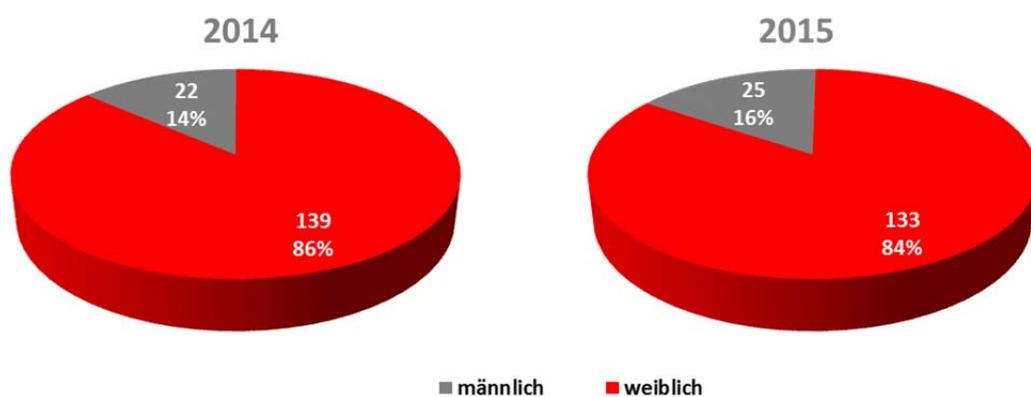


Abb. 92 | Verhältnis und Anzahl Beschäftigte nach Geschlecht im Jobcenter

8.1.5 Führungskräfte

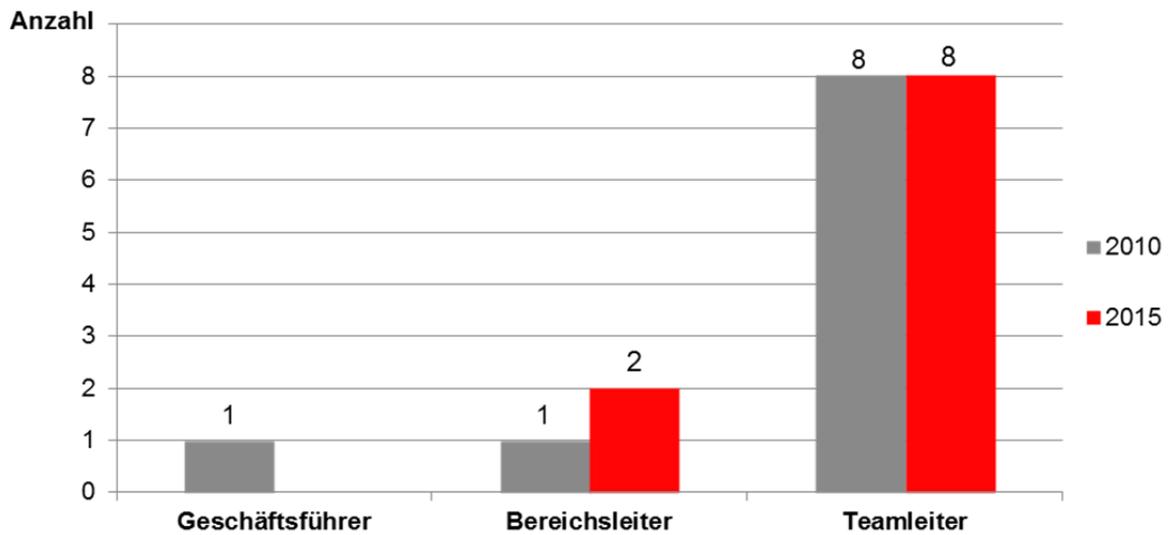


Abb. 93 | Führungskräfte, Vergleich Anzahl 2010 und 2015



Führungskräfte	männlich	weiblich	Gesamt
Bereichsleiter	0	2	2
Teamleiter	1	7	8
Gesamt	1	9	10

Abb. 94 | Führungskräfte m/w gesamt und darunter Teamleiter

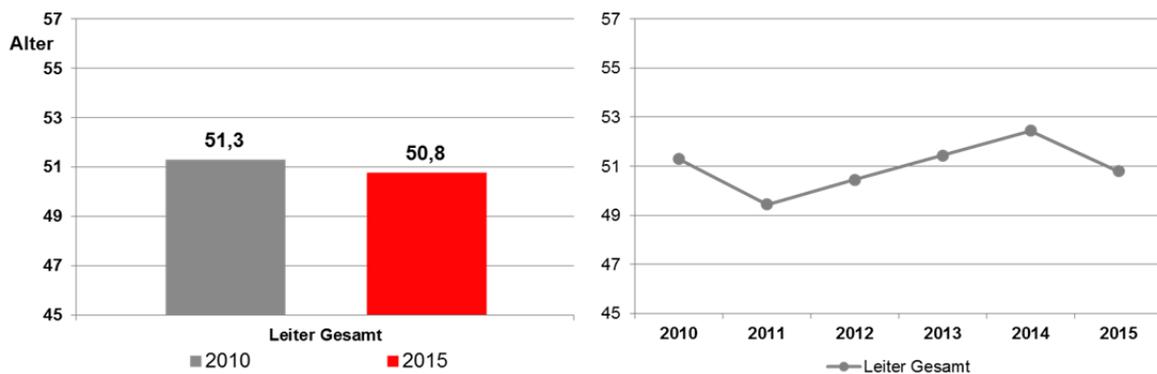


Abb. 95 | Führungskräfte im Jobcenter – Entwicklung des Durchschnittsalters

8.1.6 Teilzeitbeschäftigung

Teilzeitbeschäftigung ist im Jobcenter eine rein weibliche Angelegenheit. Teilzeitbeschäftigte haben einen durchschnittlichen Stundensatz von 34,19 Wochenstunden.

Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit aller Mitarbeiter liegt bei 39,01 Wochenstunden.

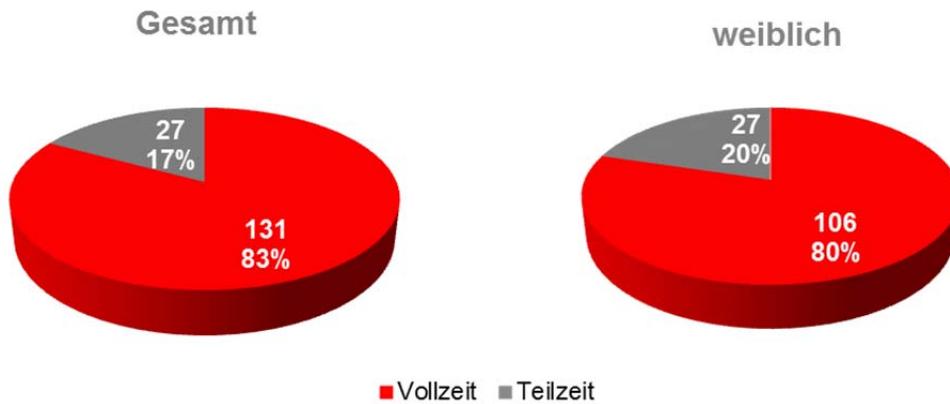


Abb. 96 | Beschäftigtenverhältnis nach Voll-,Teilzeit und Geschlecht im Jobcenter

In Personen	Gesamt		männlich		weiblich	
	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit
Beamte	2	1	1	-	1	1
Beschäftigte	129	26	24	-	105	26
Gesamt	131	27	25	-	106	27

Tab. 32 | Teilzeitbeschäftigung im Jobcenter

8.1.7 Altersstruktur

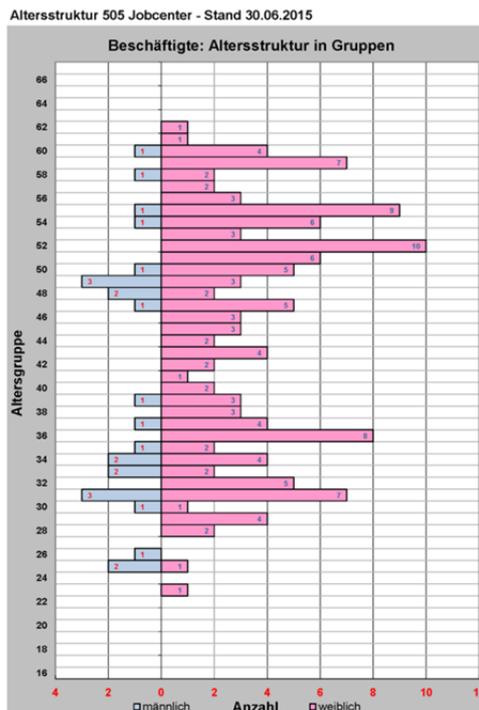


Abb. 97 | Altersstrukturbaum 2015 im Jobcenter

8.1.8 Fachkräfteverlust infolge der demografischen Entwicklung

Jahr	Verwaltung	QS 3	QS 2	QS 1	Summe
2018	1	-	1	-	1
2020	2	2	-	-	2
2021	5	1	4	-	5
2022	6	5	1	-	6
2023	5	1	2	2	5
Summe	19	9	8	2	19
Anteil	100%	47,4%	42,1%	10,5%	100%

Tab. 33 | Ausscheidende Mitarbeiter des Jobcenters nach Berufsgruppen und Qualifikationsstufen

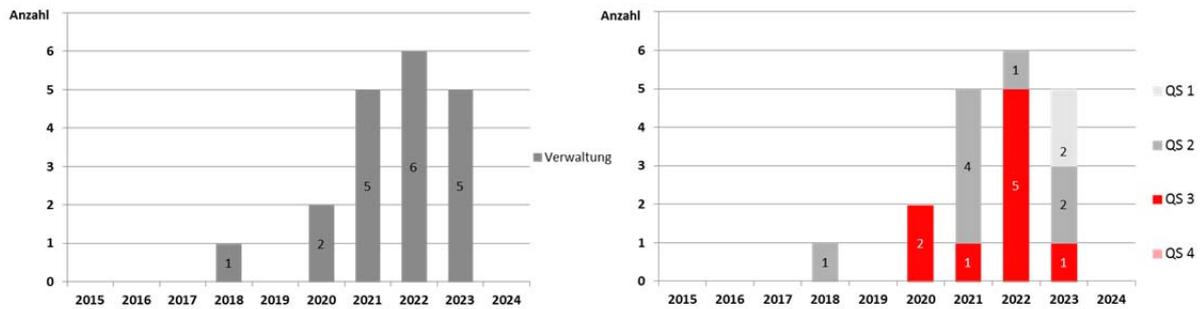


Abb. 98 | Ausscheidende Verwaltungsmitarbeiter des Jobcenters und Qualifikationsstufen

8.2 Stellenübersicht

Die Stellenübersichten nach Fachbereichen, Dienstleistungszentren und Einrichtungen (Teilhaushalte) sind im Haushaltsplan 2015 ab Seite 1317 detailliert aufgeschlüsselt.

Geschäftsbereich	Fachbereich/Einrichtung		Stellenplan 2015 in VZS	Summe je Geschäftsbereich	Summe Kernverwaltung	Summe Gesamt
OB	000	Der Oberbürgermeister	1,0	580,9		
	010	Büro des Oberbürgermeisters	50,5			
	011	Gesamtpersonalrat	6,0			
	013	Beauftragte				
	14	Fachbereich Rechnungsprüfung	20,0			
	30	Fachbereich Recht	39,6			
	37	Fachbereich Sicherheit	441,8			
	801	DLZ Wirtschaft und Wissenschaft	22,0			
I	001	Geschäftsbereichsleitung I Finanzen und Verwaltungsmanagement	6,0	324,8		
	101	DLZ Bürgerengagement	8,0			
	10	Fachbereich Verwaltungsmanagement	61,0			
	20	Fachbereich Finanzen	128,0			
	33	Fachbereich Einwohnerwesen	121,8			
II	002	Geschäftsbereichsleitung II Stadtentwicklung und Umwelt	5,0	450,5		
	201	DLZ Klimaschutz	4,0			
	61	Fachbereich Planen	99,5			
	66	Fachbereich Bauen	139,0			
	67	Fachbereich Umwelt	203,0			
III	003	Geschäftsbereichsleitung III Kultur und Sport	5,0	403,7	2.335,3	2.713,4
	301	DLZ Veranstaltungen	13,0			
	24	FB Immobilien	256,8			
	52	Fachbereich Sport	12,0			
	41	Fachbereich Kultur	7,0			
	405	Raumflugplanetarium	1,0			
	407	Volkshochschule	6,5			
	421	Stadtarchiv	9,8			
	422	Stadtbibliothek	41,8			
	441	Konservatorium "G. F. Händel"	30,3			
	444	Stadtsingechor zu Halle	5,0			
	450	Stadtmuseum Halle	15,5			
IV	004	Geschäftsbereichsleitung IV Bildung und Soziales	5,0	575,5		
	401	DLZ Familie	47,3			
	50	Fachbereich Soziales	149,0			
	51	Fachbereich Bildung	279,9			
	53	Fachbereich Gesundheit	88,4			
	540	Sozialplanung	6,0			
Zwischensumme			2.335,3			
übergreifend:	115	Transferpersonal	49,1	378,1	378,1	
	117	ATZ-Stellen in der Freizeitphase	166,0			
	505	Städtisches Jobcenter-Personal	163,0			
Gesamt			2.713,4			
nachrichtlich:	111	Auszubildende	95,0			
	111	Volontäre und Praktikanten	4,0			

Tab. 34 | Stellenübersicht im Haushaltsplan 2015

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Abb. 1 Organigramm der Stadtverwaltung ab 15.12.2014.....	9
Abb. 2 Strukturänderung bei Auflösung des GB V.....	9
Abb. 3 Stellenentwicklung (Kernverwaltung und Eigenbetriebe)	10
Abb. 4 Stellenentwicklung (Kernverwaltung)	10
Abb. 5 Stellenbesetzung zum 30.06. (mit EB ZGM, ohne ATZ-FZP).....	11
Abb. 6 Anteil des Personalaufwands am Ergebnishaushalt (bis 2012: Personalausgaben am Verwaltungshaushalt).....	11
Abb. 7 Tarifsteigerung (kumuliert)	12
Abb. 8 Personalkosten- und Stellenentwicklung (ab 2012 ohne ATZ-FZP).....	12
Abb. 9 Personalausgaben Plan und Ist.....	13
Abb. 10 Austrittsalter bei Abfindungsmodell	14
Abb. 11 Anzahl der Mitarbeiter nach Dienstverhältnis	14
Abb. 12 Personalbestand nach Dienstverhältnis.....	15
Abb. 13 Besoldungsspiegel	16
Abb. 14 Laufbahnen nach Qualifikationsstufen	16
Abb. 15 Entgeltspiegel allgemeiner Tarif TVöD	17
Abb. 16 Entgeltspiegel Sozial- und Erziehungstarif	17
Abb. 17 Entwicklung der Aufteilung nach Geschlecht 2010 - 2015.....	18
Abb. 18 Fachbereiche/Einrichtungen mit über- und unterdurchschnittlichem Frauenanteil.....	18
Abb. 19 Geschlechteranteil nach Qualifikationsstufen	18
Abb. 20 Personalbestand je Dienstverhältnis nach Geschlecht 2015	19
Abb. 21 Aufteilung m/w nach Entgeltgruppe gemessen am Gesamtdurchschnitt	19
Abb. 22 Einkommens- und Anteilsverhältnis	20
Abb. 23 Wohnorte der Beschäftigten und Beamten	20
Abb. 24 Wohnorte der Auszubildenden	21
Abb. 25 Beschäftigungsdauer	21
Abb. 26 Teilzeitbeschäftigung im Vergleich zum Vorjahr.....	22
Abb. 27 Teilzeitbeschäftigung bei Beamten und Beschäftigten.....	22
Abb. 28 Teilzeitbeschäftigte nach Geschlecht.....	23
Abb. 29 Führungskräfte, Vergleich 2010 und 2015	24
Abb. 30 Führungskräfte m/w 2010 und 2015	25
Abb. 31 Führungskräfte m/w Einzeldarstellung nach Funktion 2010 und 2015	25
Abb. 32 Fachbereichs- und Abteilungsleiter mit Kindern.....	25
Abb. 33 Führungskräfte Durchschnittsalter in den Funktionen	26
Abb. 34 Altersstrukturbaum Stadtverwaltung 2015 und Prognose 2022	27
Abb. 35 Altersstruktur der GB OB und GB I zum 30.06.2015	27
Abb. 36 Altersstruktur der GB II und GB III zum 30.06.2015	28
Abb. 37 Altersstruktur des GB IV zum 30.06.2015	28
Abb. 38 Dienstaustritte von Mitarbeitern nach Jahren.....	29
Abb. 39 Ausscheidende Mitarbeiter bis 2024 in QS 2	31
Abb. 40 Ausscheidende Mitarbeiter bis 2024 in QS 3	31
Abb. 41 Ausscheidende Mitarbeiter bis 2024 in QS 4	32
Abb. 42 Verlauf der Altersteilzeitfälle 2015 - 2018	32
Abb. 43 Ende der Arbeits- und Freistellungsphase, nach Jahren	33

Abb. 44 interne Ausschreibungen und Bewerberzahlen.....	34
Abb. 45 externe Ausschreibung und Bewerberzahlen	35
Abb. 46 Verhältnis m/w bei Eintritten (ohne Eigenbetriebe).....	36
Abb. 47 Verhältnis m/w bei Austritten.....	37
Abb. 48 Transferpersonal zum 30.06.	37
Abb. 49 Entwicklung der Beschäftigung von schwerbehinderten Mitarbeitern und Anzahl der Arbeitsplätze	38
Abb. 50 DPE 2020: 1. Prozessschritt.....	39
Abb. 51 Internetauftritt www.halle.de.....	40
Abb. 52 Anzahl der Auszubildenden zum Stichtag 30.06. des Jahres	40
Abb. 53 Anzahl der Auszubildenden nach Berufen zum 30.06. des Jahres (ohne Anwärter)	41
Abb. 54 Anzahl der Anwärter zum 30.06. des Jahres	41
Abb. 55 Einstellungen von Auszubildenden 2009 bis 2014.....	42
Abb. 56 Lehrgangsteilnehmer in den Jahren 2010 – 2014	44
Abb. 57 Anzahl häufig und langzeiterkrankter Mitarbeitender mit BEM-Teilnahme	47
Abb. 58 Teilnehmende am BEM nach Geschlecht.....	47
Abb. 59 Häufigste Maßnahmen zur Umsetzung BEM	48
Abb. 60 Unfallstatistik 2011 - 2014 (nur Kernverwaltung).....	49
Abb. 61 Arten von Verletzungen 2014	49
Abb. 62 Verletzte Körperteile 2014	50
Abb. 63 Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen, Schwerpunkte im Jahr 2014	50
Abb. 64 Entwicklung der Vollzeitstellen in den städtischen Eigenbetrieben	52
Abb. 65 Struktur und Mitarbeiter des EB EfA zum 30.06.2015	55
Abb. 66 Personalkosten und Vollzeitstellen (ohne Maßnahmeteilnehmer) des EfA.....	55
Abb. 67 Entgelttabelle für E- und S-Gruppen im EfA.....	56
Abb. 68 Verhältnis und Anzahl Beschäftigte nach Geschlecht im EfA.....	56
Abb. 69 Führungskräfte, Vergleich Anzahl 2010 und 2015	57
Abb. 70 Führungskräfte m/w gesamt und darunter Teamleiter	57
Abb. 71 Führungskräfte EfA – Entwicklung des Durchschnittsalters	57
Abb. 72 Beschäftigtenverhältnis nach Voll-,Teilzeit und Geschlecht im EfA.....	58
Abb. 73 Altersstrukturbaum 2015 im EfA.....	58
Abb. 74 Ausscheidende Mitarbeiter des EfA nach Berufsgruppen und Qualifikationsstufen	59
Abb. 75 Struktur und Mitarbeiter des EB KiTa zum 30.06.2015.....	60
Abb. 76 Personalkosten-Ist und Vollzeitstellen zum 31.12. des EB KiTa	61
Abb. 77 Mitarbeiter des EB KiTa nach Dienstverhältnis	61
Abb. 78 Entgelttabelle für den allgemeinen Tarif TVöD im EB KiTa	62
Abb. 79 Entgelttabelle für den Tarif Sozial- und Erziehungsdienst im EB KiTa	62
Abb. 80 Verhältnis und Anzahl Beschäftigte nach Geschlecht im EB KiTa	62
Abb. 81 Führungskräfte im EB KiTa, Vergleich Anzahl 2010 und 2015	63
Abb. 82 Führungskräfte m/w im EB KiTa.....	63
Abb. 83 Führungskräfte EB KiTa – Entwicklung des Durchschnittsalters	63
Abb. 84 Beschäftigtenverhältnis nach Voll-,Teilzeit und Geschlecht ohne ATZ im EB KiTa	64
Abb. 85 Altersstrukturbaum 2015 im EB KiTa	64
Abb. 86 Ausscheidende Mitarbeiter des EB KiTa nach Berufsgruppen und Qualifikationsstufen	65
Abb. 87 Ende der Arbeits- und Freistellungsphase nach Jahren im EB KiTa	66

Abb. 88 Bestand der ATZ-Fälle im EB KiTa zum jährlichen Stichtag 01.01.	66
Abb. 89 Struktur und Mitarbeiter des Jobcenter zum 30.06.2015.....	67
Abb. 90 Mitarbeiter des Jobcenters nach Dienstverhältnis	67
Abb. 91 Entgeltspiegel im Jobcenter	68
Abb. 92 Verhältnis und Anzahl Beschäftigte nach Geschlecht im Jobcenter	68
Abb. 93 Führungskräfte, Vergleich Anzahl 2010 und 2015	69
Abb. 94 Führungskräfte m/w gesamt und darunter Teamleiter	69
Abb. 95 Führungskräfte im Jobcenter – Entwicklung des Durchschnittsalters	69
Abb. 96 Beschäftigtenverhältnis nach Voll-,Teilzeit und Geschlecht im Jobcenter	70
Abb. 97 Altersstrukturbaum 2015 im Jobcenter	70
Abb. 98 Ausscheidende Verwaltungsmitarbeiter des Jobcenters und Qualifikationsstufen	71
Tab. 1 Legende zu den verwendeten Qualifikationsstufen	15
Tab. 2 Einkommen nach Geschlecht.....	19
Tab. 3 Teilzeitbeschäftigung	23
Tab. 4 Führungskräfte nach Dienstverhältnissen zum 30.06.2015.....	24
Tab. 5 Altersstruktur nach GB zum 30.06.2015	29
Tab. 6 Übersicht der unterteilten Berufsgruppen	30
Tab. 7 Dienstaustritte von Mitarbeitern mit fachspezifischer Ausbildung.....	30
Tab. 8 ausgewählte Abwesenheiten 2014.....	33
Tab. 9 Elternzeit Vergleich 2011 bis 2014.....	34
Tab. 10 externe Ausschreibungen – Bewerberverhältnis	35
Tab. 11 Einstellungen 2014	35
Tab. 12 Austritte 2014	36
Tab. 13 Schwerbehinderte nach Dienstverhältnis.....	38
Tab. 14 schwerbehinderte Mitarbeiter nach Altersgruppen.....	38
Tab. 15 Verhältnis Bewerber zu Ausbildungsplätzen 2009 bis 2014 (ohne Volontäre)	42
Tab. 16 Aufteilung der Praktikumsarten	43
Tab. 17 Teilnehmer an Seminaren nach Qualifizierungskatalog	45
Tab. 18 Überblick der gesundheitlichen Situation in der Stadtverwaltung.....	46
Tab. 19 Vollzeitstellen der Eigenbetriebe 2010 bis 2015	52
Tab. 20 Einstellungen in den Eigenbetrieben im Jahr 2014	53
Tab. 21 Austritte in den Eigenbetrieben im Jahr 2014	53
Tab. 22 Einstellungen und Austritte in den Eigenbetrieben im Jahr 2014	53
Tab. 23 Auswahl Abwesenheiten der Eigenbetriebe vom 01.01.-31.12.2014	54
Tab. 24 Durchschnittliche Kalendertage durch Abwesenheiten in den Eigenbetrieben 2014.....	54
Tab. 25 Mitarbeiter des Efa nach Dienstverhältnis.....	56
Tab. 26 Teilzeitbeschäftigung im Efa.....	58
Tab. 27 Ausscheidende Mitarbeiter des Efa nach Berufsgruppen und Qualifikationsstufen	59
Tab. 28 Mitarbeiter des EB KiTa nach Dienstverhältnis	61
Tab. 29 Teilzeitbeschäftigung im EB KiTa	64
Tab. 30 Ausscheidende Mitarbeiter des EB KiTa nach Berufsgruppen und Qualifikationsstufen.....	65
Tab. 31 Mitarbeiter des Jobcenters nach Dienstverhältnis.....	68
Tab. 32 Teilzeitbeschäftigung im Jobcenter	70
Tab. 33 Ausscheidende Mitarbeiter des Jobcenters nach Berufsgruppen und Qualifikationsstufen	71
Tab. 34 Stellenübersicht im Hauhaltsplan 2015	72

Abkürzungsverzeichnis

Abt.	Abteilung
APVO-Fw LSA	Verordnung über die Ausbildung und Prüfung der Beamtinnen und Beamten in den Laufbahnen des feuerwehrtechnischen Dienstes
ATZ-FZP	Altersteilzeit-Freistellungsphase (Abk. Freizeitphase)
AU	Arbeitsunfähigkeit
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-Rente	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
RE	Rechnungsergebnis
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 (Quotient aus tatsächlicher und tariflicher Arbeitszeit bei Vollbeschäftigung)
VWHH	Verwaltungshaushalt
WO	Woche
WE	Wiedereingliederung
z. B.	zum Beispiel



