



PERSONALBERICHT 2016



Impressum

Herausgeber: Stadt Halle (Saale), Der Oberbürgermeister

V. i. S. d. P.: Herr Drago Bock, Pressesprecher

Redaktion: Fachbereich Personal
Telefon: (0345) 221-4120
Email: personalamt@halle.de

Homepage: www.halle.de

Redaktionsschluss: 31. März 2016

Titelbild: Stadthaus
Das Stadthaus wurde 1891 – 1894 als städtisches Versammlungs-, Sitzungs- und Festgebäude aus einer Mischung aus Neogotik und Neorenaissance errichtet.



Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|----|
| Einleitung..... | 6 |
| 1 Organisationsmanagement..... | 8 |
| 1.1 Aktuelle Struktur und -änderungen in der Stadtverwaltung..... | 8 |
| 1.2 Stellenentwicklung | 8 |
| 2 Personalkosten | 10 |
| 2.1 Personalkostenentwicklung | 10 |
| 2.2 Entwicklung von Tarif- und Besoldungserhöhung..... | 11 |
| 3 Personal..... | 12 |
| 3.1 Personalbestand..... | 12 |
| 3.1.1 Personalbestand nach Dienstverhältnissen | 12 |
| 3.1.2 Personalbestand nach Qualifikationsstufen..... | 13 |
| 3.1.3 Personalbestand nach Geschlecht | 15 |
| 3.1.4 Verhältnis der Geschlechter am Gesamteinkommen | 17 |
| 3.1.5 Wohnort | 17 |
| 3.1.6 Mitarbeiterbindung | 18 |
| 3.1.7 Teilzeitbeschäftigung..... | 19 |
| 3.1.8 Mitarbeiter mit Kindern | 20 |
| 3.1.9 Führungskräfte | 21 |
| 3.2 Demografie | 24 |
| 3.2.1 Altersstruktur | 24 |
| 3.2.2 Fachkräfteverlust..... | 27 |
| 3.2.3 Sonstige Abwesenheiten | 30 |
| 3.2.4 Altersteilzeit (ATZ)..... | 31 |
| 3.3 Bewerbungen, Einstellungen, Austritte | 32 |
| 3.3.1 Bewerbungen und Einstellungen | 32 |
| 3.3.2 Austritte..... | 34 |
| 3.4 Transferpersonal | 35 |
| 4 Integration schwerbehinderter Mitarbeiter | 36 |
| 5 Personalentwicklung | 37 |
| 5.1 Aktuelle Schwerpunkte | 37 |
| 5.1.1 Mitarbeiterbefragung 2015..... | 37 |
| 5.1.2 Personalentwicklung für Beamte | 38 |
| 5.2 Ausbildung..... | 39 |

| | | |
|--------|---|----|
| 5.2.1 | Ausbildungsstatistik..... | 39 |
| 5.2.2 | Projekt „Girls‘ und Boys‘ Day in der Stadtverwaltung“ | 42 |
| 5.2.3 | Auszeichnung als IHK Top-Ausbildungsbetrieb | 42 |
| 5.3 | Praktika..... | 42 |
| 5.4 | Fortbildung | 43 |
| 5.4.1 | Allgemeine Fortbildung | 43 |
| 5.4.2 | Anpassungsqualifizierung..... | 44 |
| 5.4.3 | Qualifizierung von Führungskräften..... | 44 |
| 6 | Gesundheit | 45 |
| 6.1 | Gesundheitliche Situation der Mitarbeitenden in Zahlen..... | 45 |
| 6.2 | Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)..... | 46 |
| 6.3 | Arbeits- und Gesundheitsschutz | 49 |
| 6.3.1 | Unfallgeschehen | 49 |
| 6.3.2 | Gefährdungsbeurteilungen (GFB) | 50 |
| 6.3.3 | Arbeitsmedizinische Untersuchungen | 52 |
| 7 | Eigenbetriebe | 54 |
| 7.1 | Statistische Gesamtbetrachtung | 54 |
| 7.1.1 | Stellenentwicklung | 54 |
| 7.1.2 | Einstellungen und Austritte in den Eigenbetrieben | 55 |
| 7.1.3 | Abwesenheiten in den Eigenbetrieben | 56 |
| 7.2 | Eigenbetrieb für Arbeitsförderung (Efa) | 57 |
| 7.2.1 | Überblick | 57 |
| 7.2.2 | Personalkostenentwicklung | 58 |
| 7.2.3 | Personalbestand nach Dienstverhältnis | 58 |
| 7.2.4 | Entgeltspiegel | 58 |
| 7.2.5 | Personalbestand nach Geschlecht | 59 |
| 7.2.6 | Führungskräfte | 59 |
| 7.2.7 | Teilzeitbeschäftigung..... | 60 |
| 7.2.8 | Altersstruktur | 61 |
| 7.2.9 | Fachkräfteverlust infolge der demografischen Entwicklung..... | 61 |
| 7.2.10 | Ausgewählte Abwesenheiten im Eigenbetrieb | 62 |
| 7.3 | Eigenbetrieb Kindertagesstätten (KiTa) | 63 |
| 7.3.1 | Überblick | 63 |
| 7.3.2 | Personalkostenentwicklung | 64 |

| | | |
|--------|---|----|
| 7.3.3 | Personalbestand nach Dienstverhältnis | 64 |
| 7.3.4 | Entgeltspiegel | 65 |
| 7.3.5 | Personalbestand nach Geschlecht | 65 |
| 7.3.6 | Führungskräfte | 66 |
| 7.3.7 | Teilzeitbeschäftigung..... | 66 |
| 7.3.8 | Altersstruktur | 67 |
| 7.3.9 | Fachkräfteverlust infolge der demografischen Entwicklung..... | 68 |
| 7.3.10 | Ausgewählte Abwesenheiten im Eigenbetrieb | 68 |
| 7.3.11 | Altersteilzeit | 69 |
| 8 | Statistiken als Anhang | 70 |
| 8.1 | Jobcenter Halle (Saale) – Städtische Mitarbeiter..... | 70 |
| 8.1.1 | Überblick | 70 |
| 8.1.2 | Personalbestand nach Dienstverhältnis | 70 |
| 8.1.3 | Entgelt- und Besoldungsspiegel | 71 |
| 8.1.4 | Personalbestand nach Geschlecht | 71 |
| 8.1.5 | Führungskräfte | 72 |
| 8.1.6 | Teilzeitbeschäftigung..... | 73 |
| 8.1.7 | Altersstruktur | 73 |
| 8.1.8 | Fachkräfteverlust infolge der demografischen Entwicklung..... | 74 |
| 8.2 | Stellenübersicht..... | 75 |
| | Abbildungsverzeichnis..... | 76 |
| | Tabellenverzeichnis | 79 |
| | Abkürzungsverzeichnis..... | 80 |

Einleitung

Mit dem Personalbericht 2016 stellt der Fachbereich Personal Daten und Fakten rund um die Ressource Personal mit folgenden Schwerpunkten zur Verfügung:

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

Alle aktuellen Auswertungen beziehen sich auf den Zeitraum 1.1. bis 31.12.2015, Stichtagsauswertungen erstmals auf dem 31.12.2015. Damit sind in Fortschreibung des Personalberichtes 2015 einmalig Daten zu zwei Stichtagen desselben Kalenderjahres erfasst.

| Rubrik | Berichtsjahr 2016 | Vorjahr 2015 | Differenz |
|---|----------------------|-------------------|------------------|
| Basisdaten und Kennzahlen | | | |
| Stellenplan (VZS) | | | |
| Stellenplan gesamt | 3.905 | 3.837 | 68 |
| Stellenplan Kernverwaltung | 2.812 | 2.713 | 99 |
| Personalaufwendungen | | | |
| Personalaufwendungen gesamt | 177.739 T€ | 167.758 T€ | 9.981 T€ |
| Personalaufwendungen Kernverwaltung | 142.598 T€ | 133.387 T€ | 9.211 T€ |
| Personal | | | |
| | 31.12.2015 | 30.06.2015 | Differenz |
| Personalbestand gesamt | 3.572 | 3.676 | -104 |
| Personalbestand Kernverwaltung | 2.661 | 2.750 | -89 |
| davon: Beamte | 12,6 % | 12,2 % | 0,4 % |
| Beschäftigte | 83,0 % | 80,1 % | 2,8 % |
| Auszubildende | 2,7 % | 2,6 % | 0,1 % |
| Altersteilzeit | 1,7 % | 5,1 % | -3,4 % |
| Arbeitszeit | | | |
| Teilzeitquote (ohne Altersteilzeit) | 26,7 % | 24,8 % | 1,9 % |
| Mitarbeiter in Altersteilzeit | 46 | 140 | -94 |
| Altersstruktur | | | |
| Durchschnittsalter Kernverwaltung (in Jahren) | 47,7 | 47,6 | 0,1 |
| Altersgruppe ≤ 30 Jahre | 8,2 % | 10,0 % | -1,8 % |
| Altersgruppe 31 – 40 Jahre | 17,8 % | 16,4 % | 1,4 % |
| Altersgruppe 41 – 50 Jahre | 26,7 % | 25,8 % | 0,9 % |
| Altersgruppe > 50 Jahre | 47,4 % | 47,8 % | -0,4 % |
| Ausbildung | | | |
| Nachwuchskräfte (Auszubildende, Anwärter, Volontäre, Praktikanten) | 73 | 71 | 2 |
| Ausbildungsquote | 2,7 % | 2,6 % | 0,1 % |
| Schwerbehinderte | | | |
| Schwerbehinderte gesamt | 288 | 292 | -4 |
| Schwerbehindertenquote | 8,4 % | 8,0 % | 0,4 % |
| Einstellungen und Austritte | | | |
| | 2015 | 2014 | Differenz |
| Einstellungen | 92 | 76 | 16 |
| Einstellungsquote | 3,5 % | 2,8 % | 0,7 % |
| Austritte | 247 | 138 | 109 |
| Austrittsquote | 9,3 % | 5,0 % | 4,3 % |
| Gesundheit | | | |
| Ø Krankentage je Beschäftigter | 23,6 | 19,9 | 3,7 |
| Krankenquote | 9,0 % | 8,0 % | 1,0 % |

1 Organisationsmanagement

1.1 Aktuelle Struktur und -änderungen in der Stadtverwaltung

Mit Wirkung vom 01.09.2015 wurde das Dienstleistungszentrum Migration und Integration gebildet. Die Neustrukturierung des Fachbereiches Verwaltungsmanagement zum 01.11.2015 führte zur Umbenennung in Fachbereich Personal und damit auch des Geschäftsbereiches I in Finanzen und Personal. Seit dem gilt nachfolgende Verwaltungsstruktur:

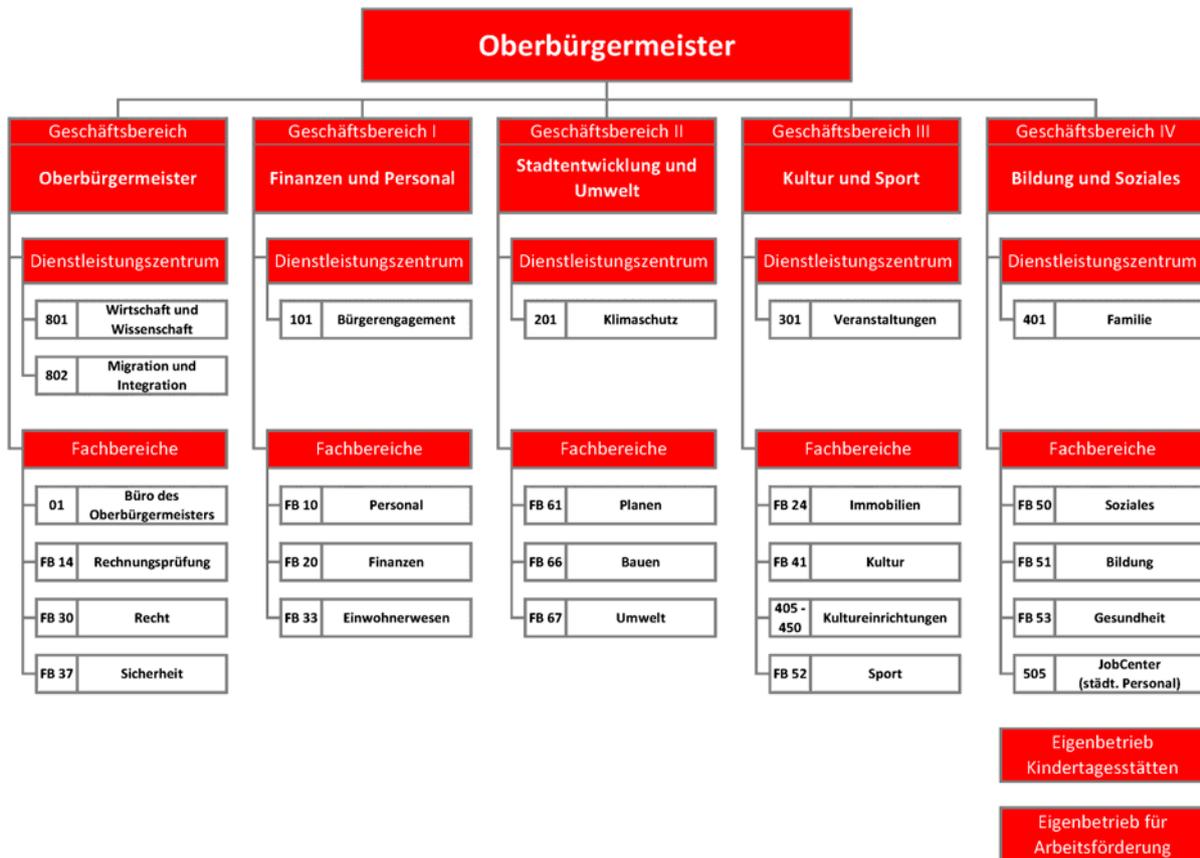


Abb. 1 | Organigramm der Stadtverwaltung

1.2 Stellenentwicklung

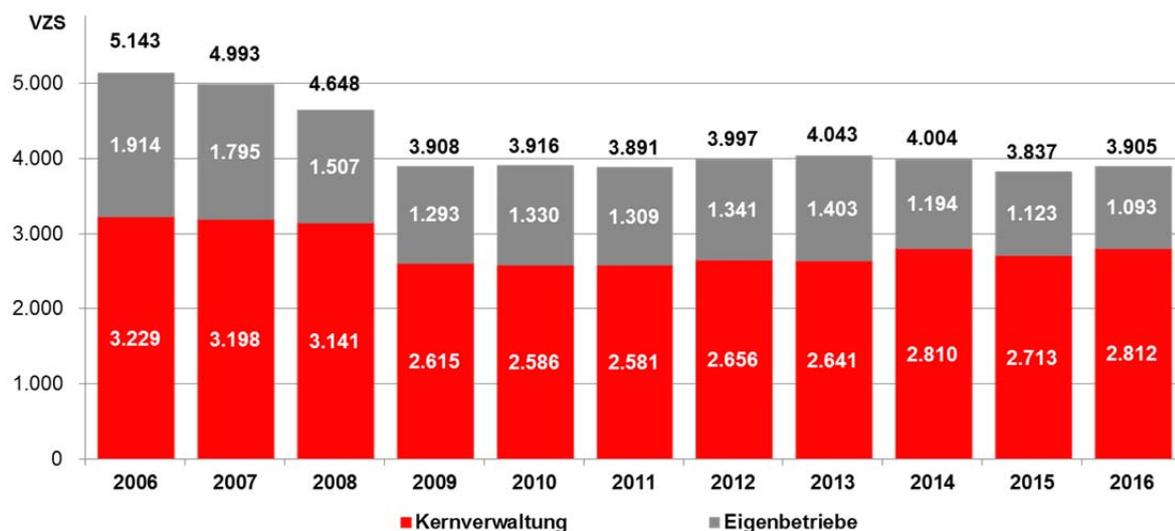


Abb. 2 | Stellenentwicklung (Kernverwaltung und Eigenbetriebe)

Alle folgenden Betrachtungen beziehen sich auf die Kernverwaltung. Die Eigenbetriebe werden unter Punkt 7 gesondert aufgeführt.

Bereits 2015 mussten mit der Bildung der Landesaufnahmeeinrichtung (LAE) „Maritim“, der Zuweisung von Flüchtlingen und den damit verbundenen Aufgaben (wie Erstuntersuchungen, Sozialleistungen, Abschiebungen und Einwohnerwesen) unterjährig Stellen geschaffen werden. Weitere fanden im Stellenplan 2016 Berücksichtigung.

Obwohl 125 befristete VZS für Mitarbeiter in der Altersteilzeit-Freistellungsphase mit Auslaufen der Verträge gestrichen werden konnten, erhöhte sich das geplante Stellenvolumen gegenüber 2015 um 99 VZS.

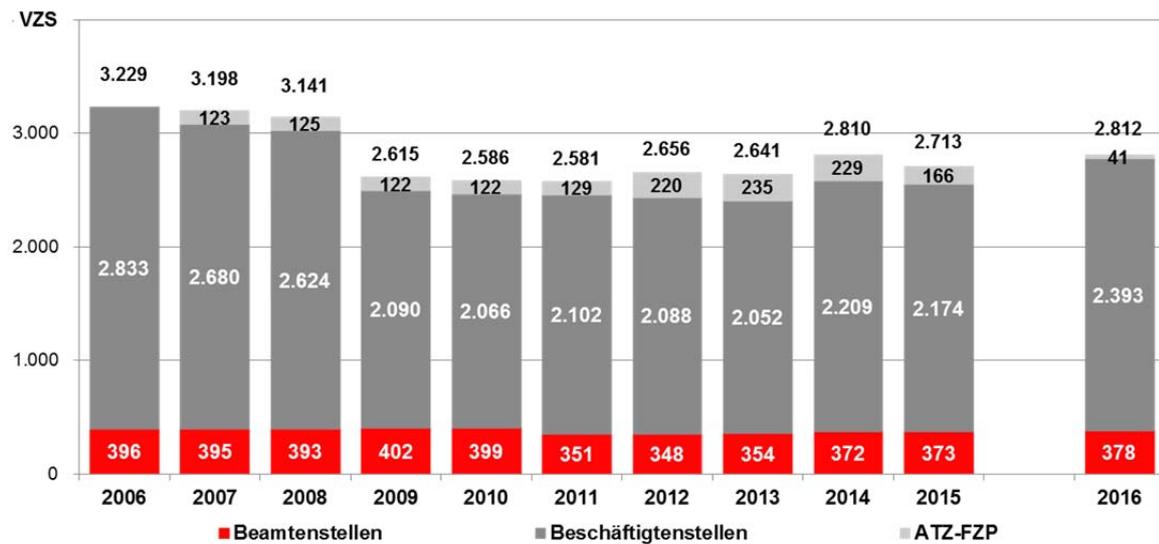


Abb. 3 | Stellenentwicklung (Kernverwaltung)

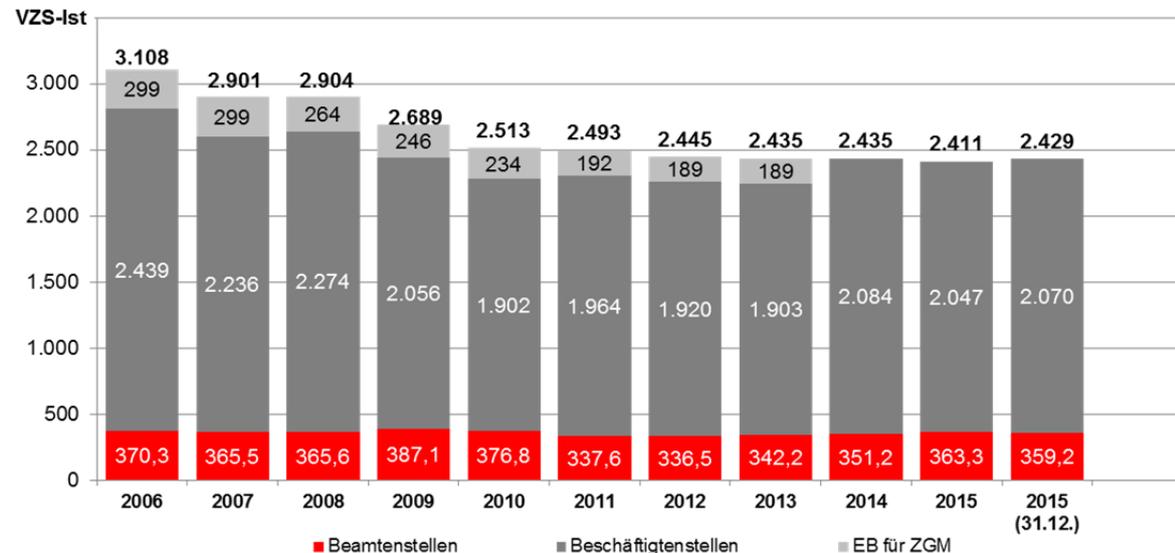


Abb. 4 | Stellenbesetzung (bis 2013 mit EB ZGM, ohne ATZ-FZP)

Ergänzend zur Entwicklung der Vollzeitstellen laut Stellenplan ist die Ist-Stellenbesetzung zum 30.06. der Jahre dargestellt. Die Mitarbeiter in der Altersteilzeit-Freizeitphase bleiben unberücksichtigt. Für die bessere Vergleichbarkeit wurde der Eigenbetrieb für ZGM bis zu seiner Rückführung 2014 in die Jahre 2006 bis 2013 einbezogen. Infolge vakanter Stellen und der Teilzeitbeschäftigung lag die Ist-Besetzung an den Stichtagen deutlich unter dem geplanten Stellenvolumen.

2 Personalkosten

Die Personalaufwendungen werden als horizontaler Deckungskreis auf der Grundlage des Stellenplans geplant.

2.1 Personalkostenentwicklung

Der Anteil der Personalaufwendungen an den Gesamtaufwendungen im Ergebnishaushalt 2016 liegt mit 20,8 Prozent deutlich niedriger als im Vorjahr (2015: 22,6 Prozent). Stellenmehrbedarfe durch die Erhöhung der Fallzahlen im Bereich Asyl/Flüchtlinge führen neben Besoldungserhöhungen und vorsorglich geplanter Tarifsteigerung (1,5 Prozent) zu einer Erhöhung um 9,2 Mio. €.

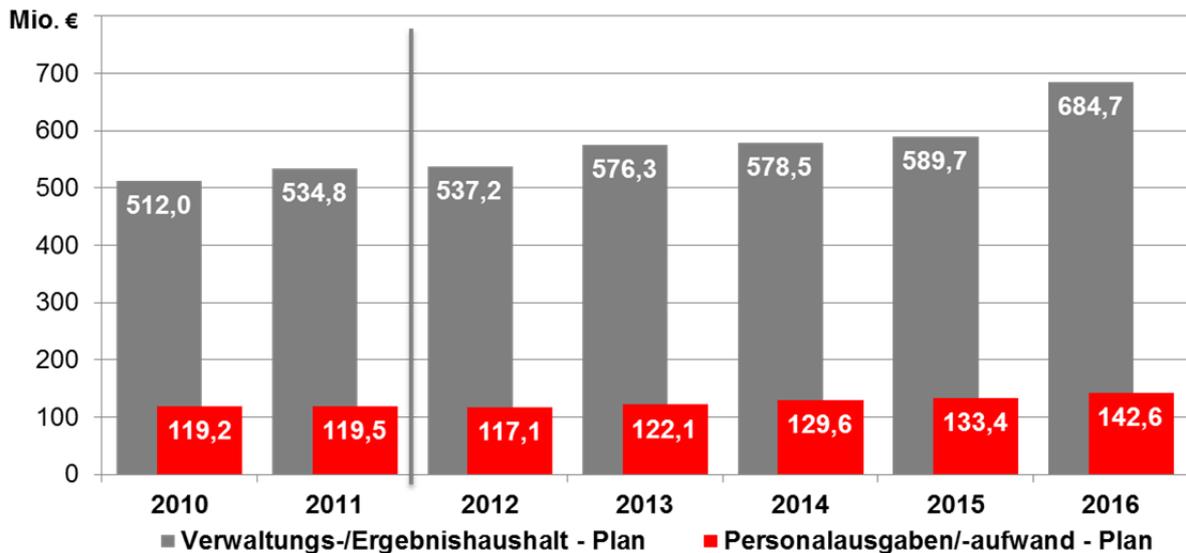


Abb. 5 | Anteil Personalaufwand am Ergebnishaushalt - Plan (bis 2012: Personalausgaben am Verwaltungshaushalt)

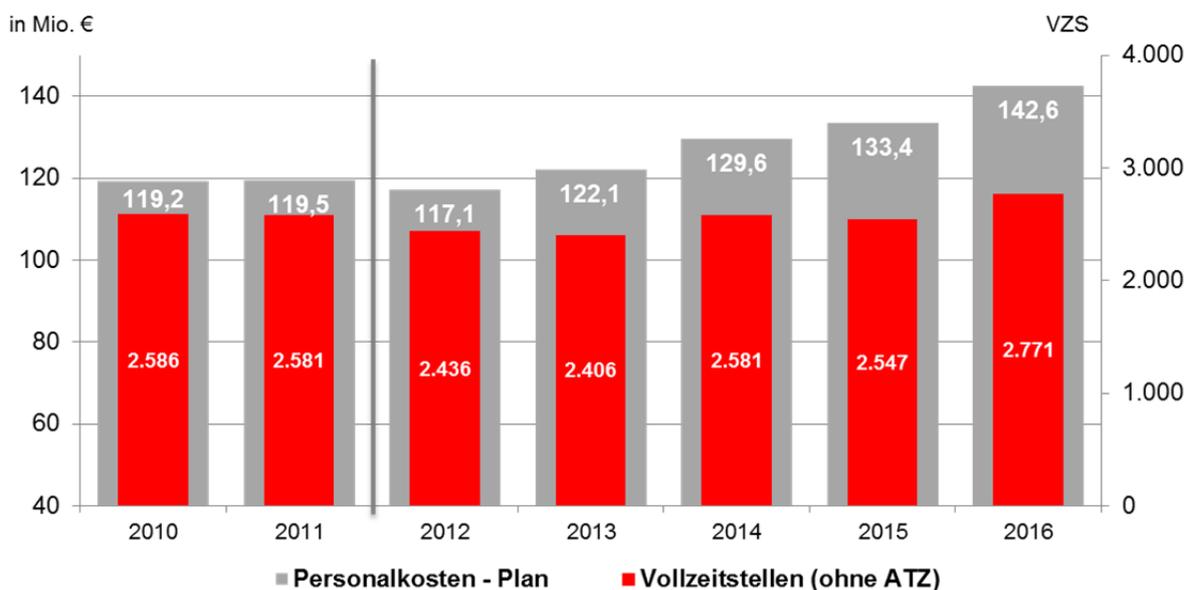


Abb. 6 | Personalaufwand- und Stellenentwicklung (ab 2012 ohne ATZ-FZP)

Der Plan-Ist-Vergleich in der folgenden Abbildung zeigt die Entwicklung der Personalkosten in den Jahren 2010 bis 2015. Zur besseren Vergleichbarkeit sind die Personalkosten des Eigenbetriebes ZGM berücksichtigt. Für die Jahre 2013 bis 2015 lag zum Redaktionsschluss nur ein vorläufiges Rechnungsergebnis vor.

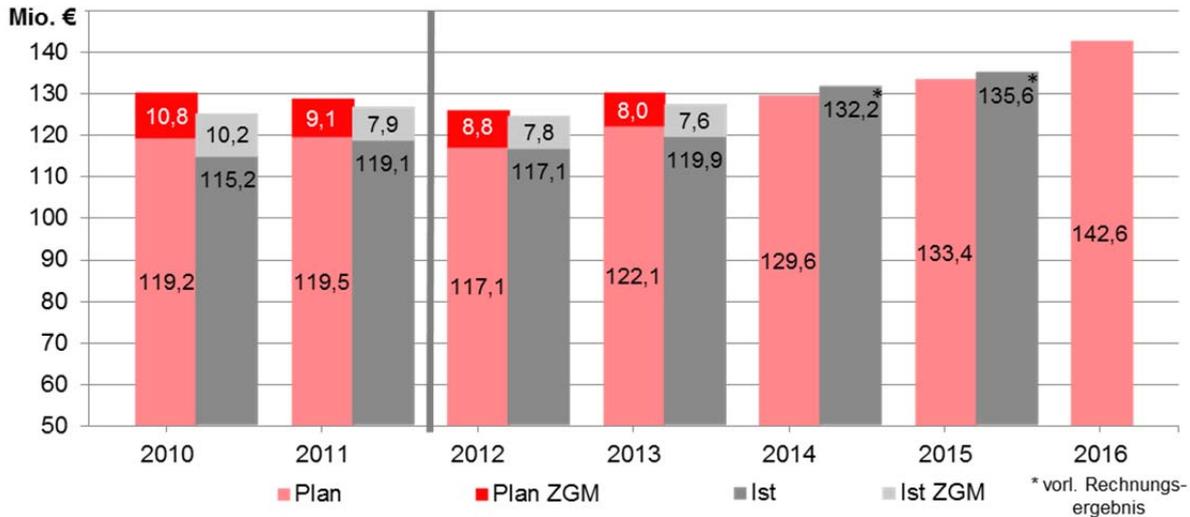


Abb. 7 | Personalausgaben Plan und Ist

Das vorläufige Rechnungsergebnis 2015 übersteigt den Planansatz um 2,1 Mio. €. Dies resultiert hauptsächlich aus den Zahlungen für Abfindungen, die durch den Zukunftsfond gedeckt sind.

2.2 Entwicklung von Tarif- und Besoldungserhöhung

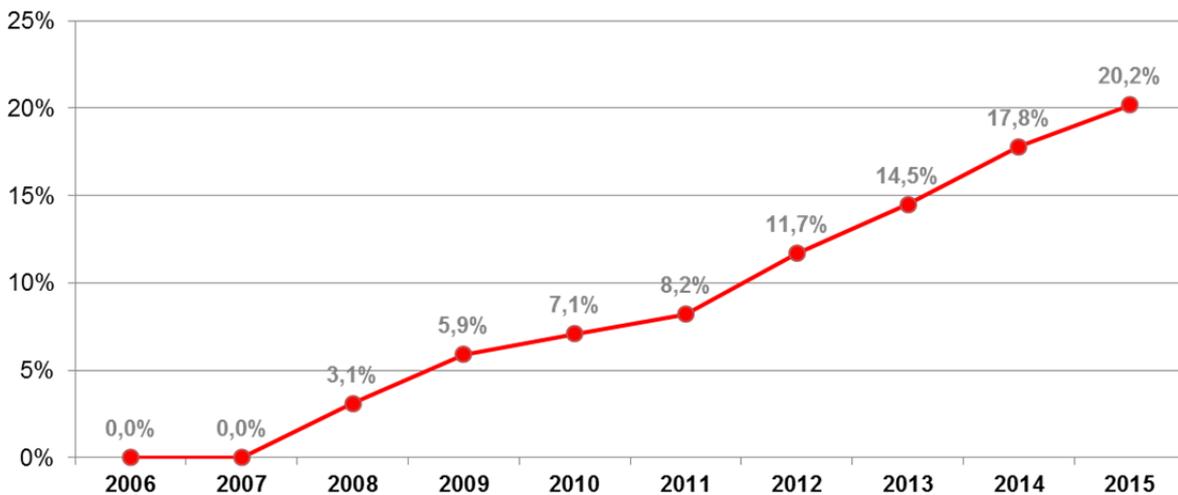


Abb. 8 | Tarifierhöhung (kumuliert)

Für die Beamtinnen und Beamten wurde mit Beschluss des Landesbesoldungs- und -versorgungsgesetzes 2015/2016 (LBVAnpG 2015/2016) die Erhöhung der Dienstbezüge zum Juni 2015 um 2,1 Prozent vollzogen.

| rechtliche Grundlage | Wirkung zum | Besoldungserhöhung (in Prozent) |
|----------------------|-------------|------------------------------------|
| LBVAnpG 2011/2012 | 01.04.2011 | 1,50 |
| | 01.01.2012 | 1,90 +17 € +360 € |
| LBVAnpG 2013/2014 | 01.07.2013 | 2,65 |
| | 01.07.2014 | 2,95 |
| LBVAnpG 2015/2016 | 01.06.2015 | 2,10 |
| | 01.06.2016 | 2,30 |

Tab. 1 | Besoldungserhöhungen

3 Personal

3.1 Personalbestand

3.1.1 Personalbestand nach Dienstverhältnissen

Den Personalbestand der Kernverwaltung bildeten 2.661 Beamte, tariflich Beschäftigte, Mitarbeiter mit einem ATZ-Vertrag und Nachwuchskräfte (Auszubildende, Anwärter, Volontäre und Praktikanten).

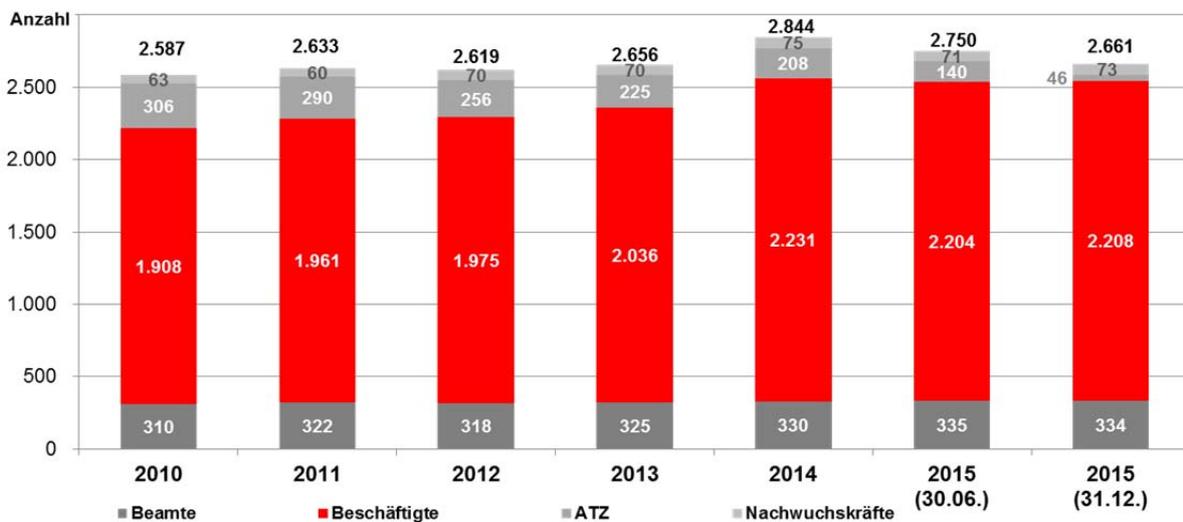


Abb. 9 | Personalbestand nach Dienstverhältnissen (Anzahl)

Die planmäßige Beendigung der Freistellungsphase von ATZ-Verträgen und 43 Dienstaustritte durch die Inanspruchnahme des personalwirtschaftlichen Modells 1 (Abfindung) führten zu einer Verminderung des Personalbestandes.

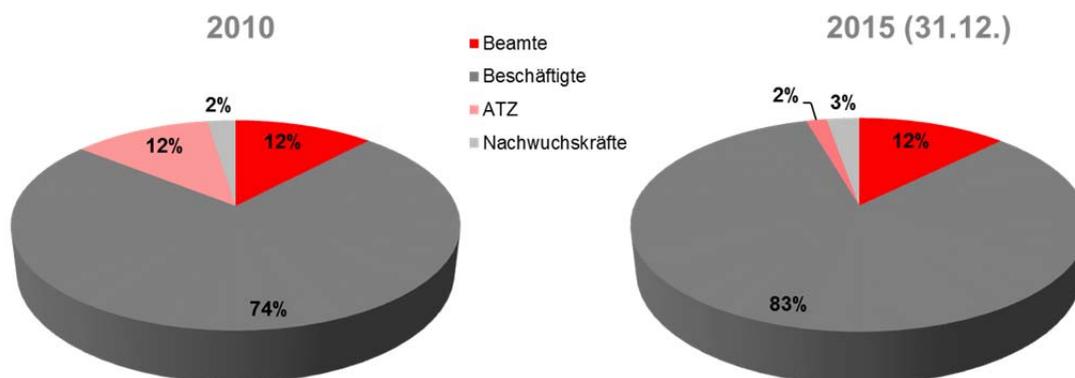


Abb. 10 | Personalbestand nach Dienstverhältnissen (in Prozent)

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 kommunalen Wahlbeamten bleiben dabei unberücksichtigt.

| Qualifikationsstufe | Beamte | | | Beschäftigte (TVöD und SuE) | | |
|---------------------|-------------------|----------------|--------------|-----------------------------|------------------------------|----------------------------|
| | Besoldungsgruppen | Laufbahngruppe | Einstiegsamt | Entgeltgruppen | Grundsätzliche Anforderungen | |
| QS 1 | - | 1 | 1. | E1 – E4 | S2 – S3 | Un- bzw. Angelernte |
| QS 2 | A6 – A9 | | 2. | E5 – E8 | S4 – S8 | Berufsausbildung, 3-jährig |
| QS 3 | A9 – A12 | 2 | 1. | E9 – E12 | S9 – S18 | Bachelor oder gleichwertig |
| QS 4 | A13 – A16 | | 2. | E13 – AT | | Master oder gleichwertig |

Tab. 2 | Legende zu den verwendeten Qualifikationsstufen

Beamte

Zum 31. Dezember 2015 waren in der Stadtverwaltung 331 Beamte. Darunter befanden sich zwei Beamte in Altersteilzeit. Die Beamten wurden den nachfolgend genannten Laufbahngruppen zugeordnet.

- Laufbahngruppe 1:** 255 Beamte
 - 215 Beamte des feuerwehrtechnischen Dienstes
 - 40 Beamte des Verwaltungsdienstes
- Laufbahngruppe 2:** 76 Beamte
 - 26 Beamte des feuerwehrtechnischen Dienstes
 - 50 Beamte des Verwaltungsdienstes

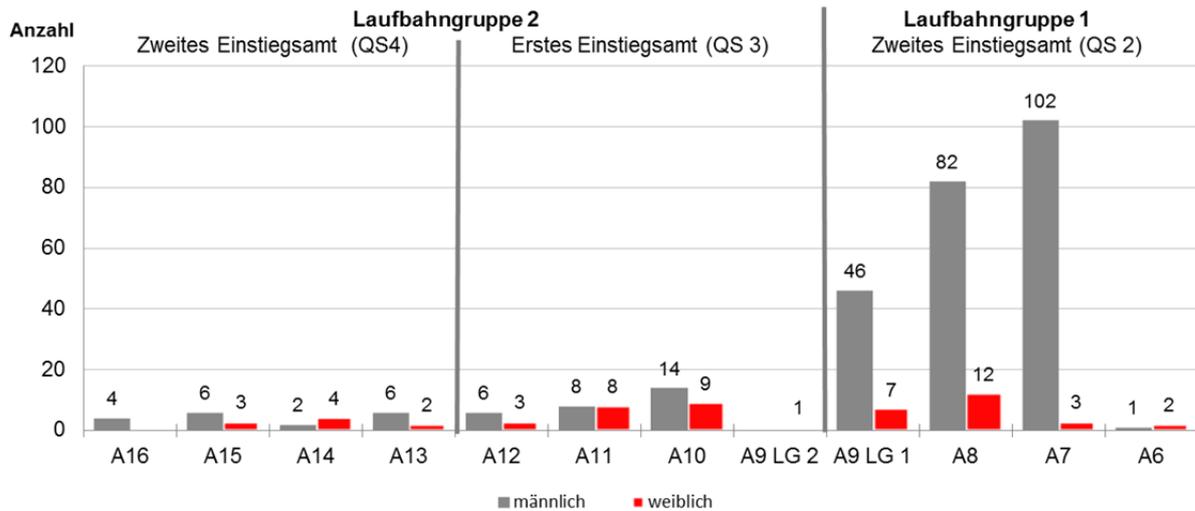


Abb. 11 | Besoldungsgruppen nach Laufbahnen

In der Stadtverwaltung waren 54 Frauen und 277 Männer verbeamtet. Getrennt nach Verwaltung und Feuerwehrdienst wurden die Beamten folgenden Laufbahngruppen zugeordnet.

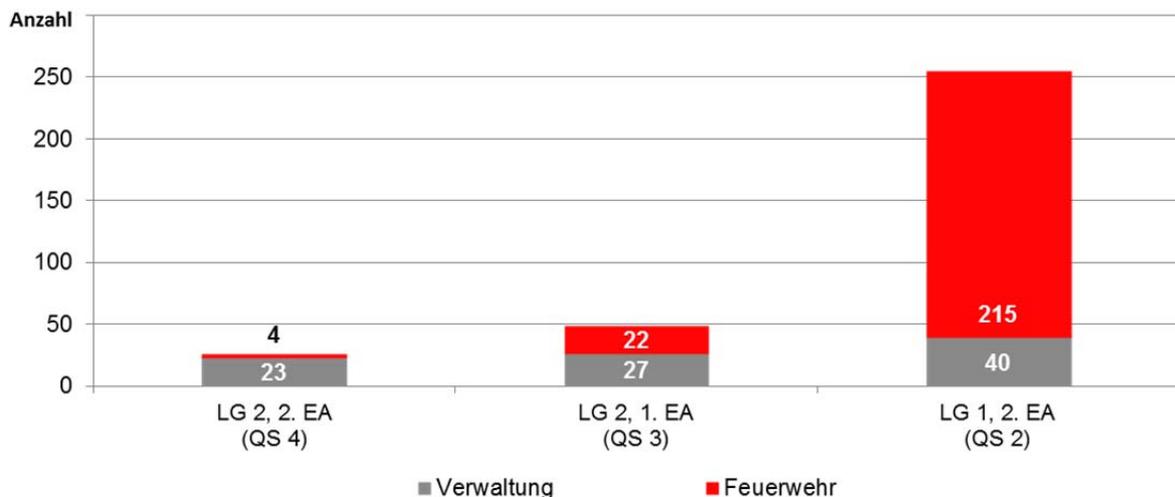


Abb. 12 | Laufbahnen nach Qualifikationsstufen

Beschäftigte

Von den 2.252 Beschäftigten waren 2.110 nach TVöD VKA und 139 nach TVöD Sozial- und Erziehungsdienst (SuE) eingruppiert. Darunter befanden sich 44 Beschäftigte in ATZ (42 in TVöD und 2 in SuE). Zu den Beschäftigten gehören 1.585 Frauen und 667 Männer. Drei Beschäftigte haben einen außertariflichen Arbeitsvertrag.

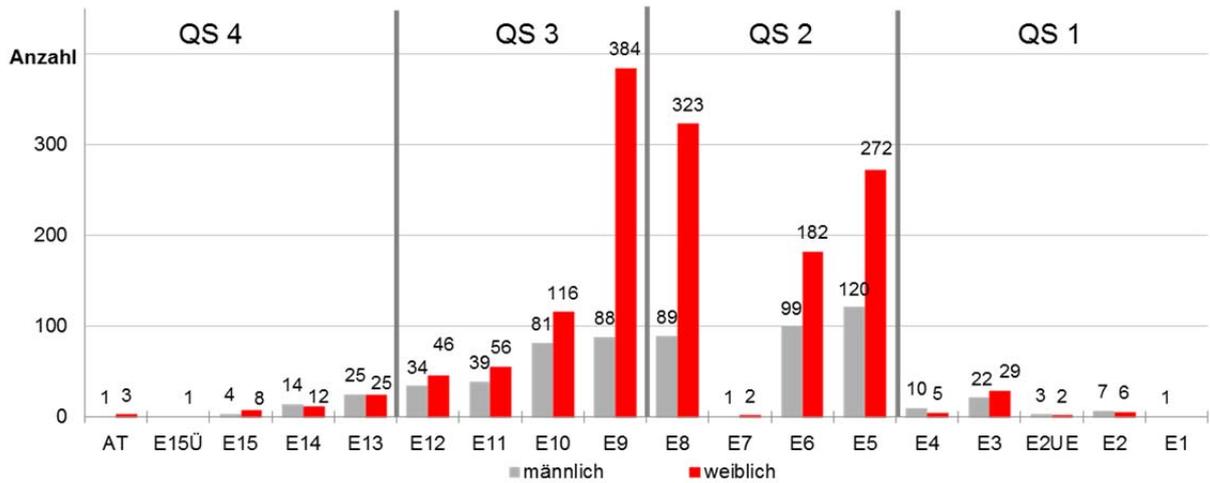


Abb. 13 | Qualifikationsstufen nach Entgeltgruppen (TVöD)

Im TVöD Sozial- und Erziehungsdienst waren 112 Frauen und 27 Männer eingruppiert.

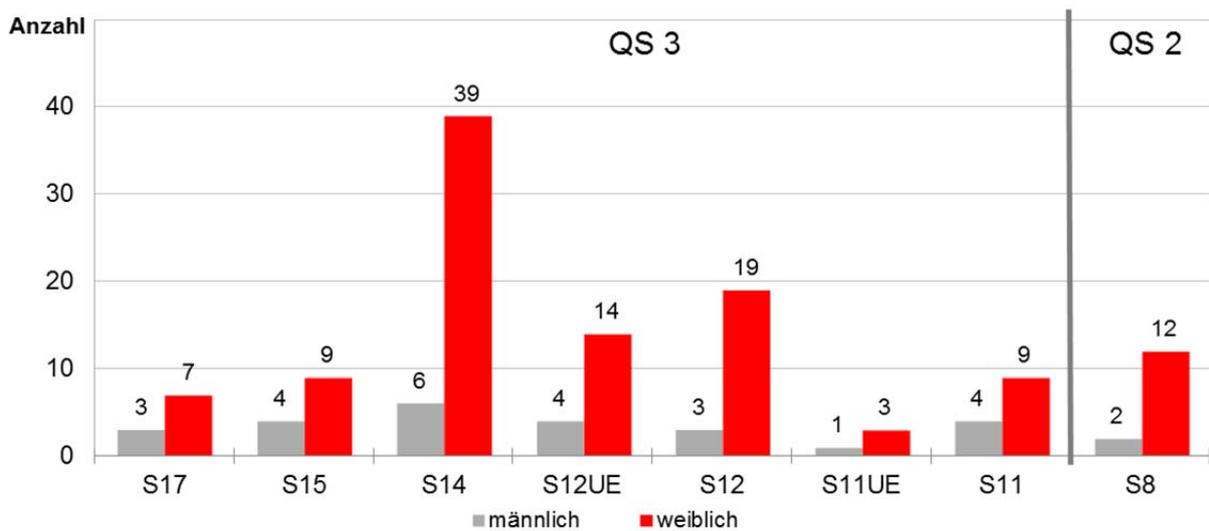


Abb. 14 | Qualifikationsstufen nach Sozial- und Erziehungstarif

3.1.3 Personalbestand nach Geschlecht

Zum 31.12.2015 waren 1.684 Frauen und 977 Männer in der Kernverwaltung beschäftigt.

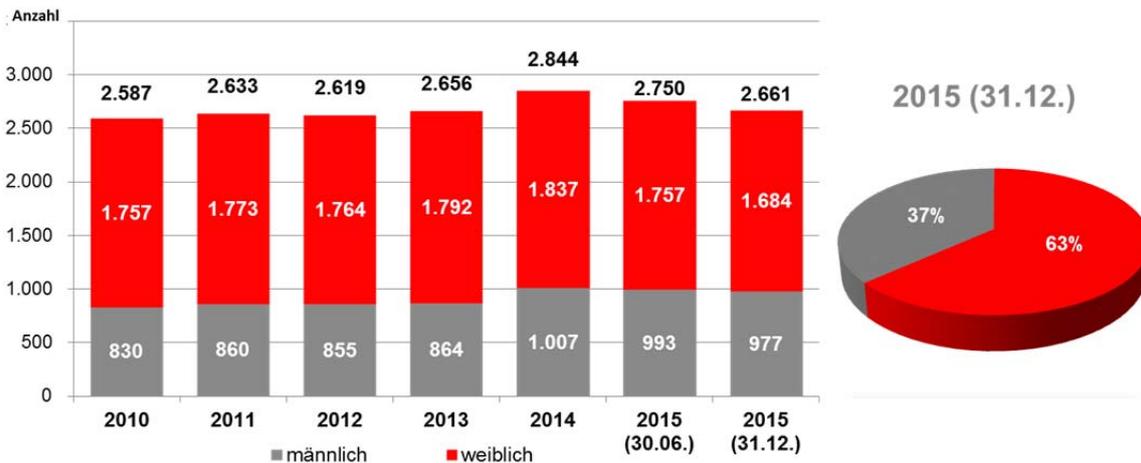


Abb. 15 | Entwicklung der Aufteilung nach Geschlecht 2010 - 2015

In nachfolgend aufgeführten Bereichen lag der Frauenanteil weit unter dem Durchschnitt von 63,3 Prozent (weitestgehend technisch geprägt), während in Sozialbereichen der Anteil der Frauen überdurchschnittlich ist.

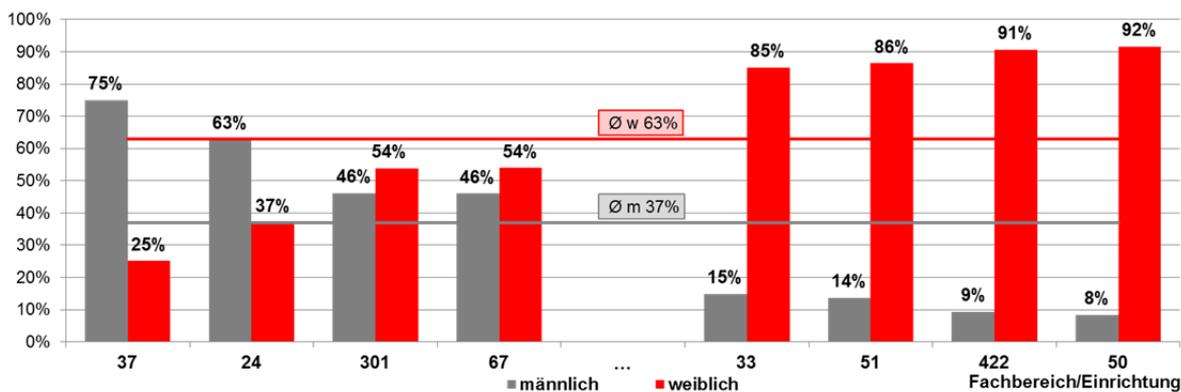


Abb. 16 | Fachbereiche/Einrichtungen mit über- und unterdurchschnittlichem Frauenanteil

Nach Qualifikationsstufen ergibt sich folgende prozentuale Verteilung:

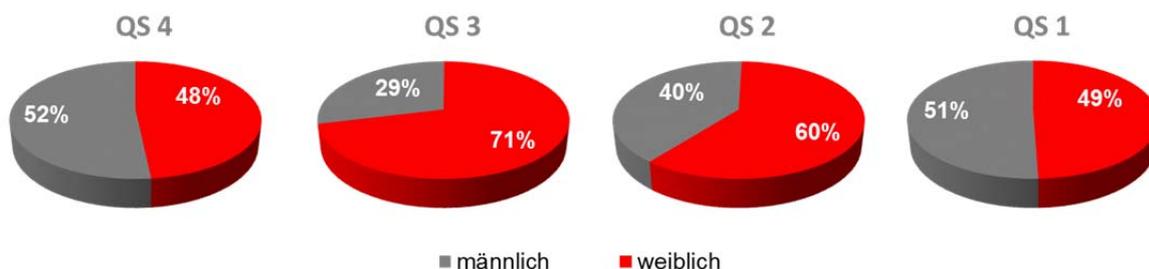


Abb. 17 | Geschlechteranteil nach Qualifikationsstufen

Die Verteilung ist zwischen Beamten und Beschäftigten sehr unterschiedlich. Der Frauenanteil bei den Beamten lag mit 16 Prozent deutlich niedriger als bei den Beschäftigten und resultiert aus dem hohen Verbeamtungsgrad im feuerwehrtechnischen Dienst. Unter den 242 Beamten des feuerwehrtechnischen Dienstes ist nur eine Frau (entspricht 0,4 Prozent).



Abb. 18 | Geschlechteranteil nach Dienstverhältnis

3.1.4 Verhältnis der Geschlechter am Gesamteinkommen

| Einkommen | Brutto | Durchschnittl. Brutto |
|---------------|---------------------|-----------------------|
| männlich | 40,7 Mio. € | 41.686 € |
| weiblich | 64,1 Mio. € | 38.045 € |
| Gesamt | 104,8 Mio. € | 39.382 € |

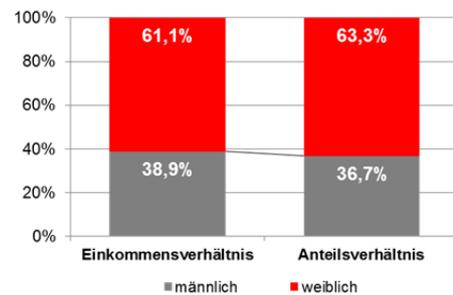


Abb. 19 | Einkommen der Mitarbeiter nach Geschlecht

Der durchschnittliche Bruttoverdienst nach Geschlecht wird u. a. durch Entgelt- und Besoldungsgruppen, Teilzeiten und auch Fehlzeiten ohne Lohnfortzahlung (z. B. Langzeiterkrankungen, Kind krank) bestimmt (siehe Punkte 3.1.7 und 3.2.3).

3.1.5 Wohnort

Die Mitarbeiter der Kernverwaltung waren überwiegend auch Einwohner der Stadt Halle. Seit 2005 ist der Anteil der Pendler aus dem Umland gestiegen.

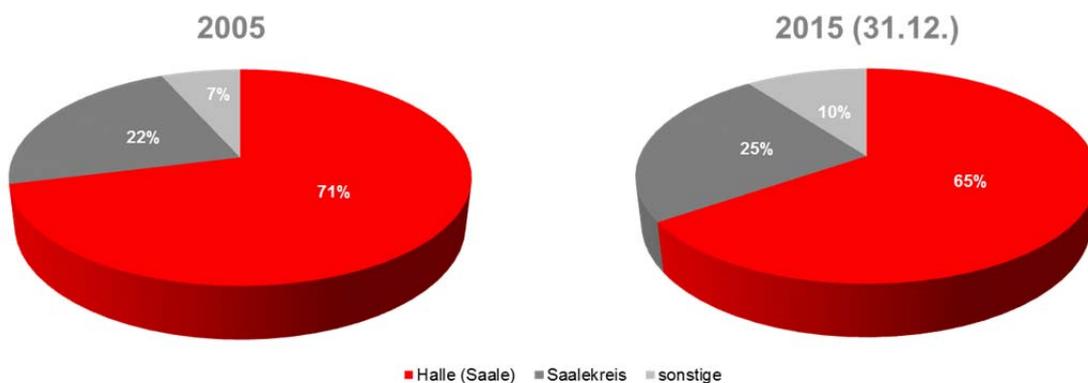


Abb. 20 | Wohnorte der Mitarbeiter

Einen genaueren Blick auf das Einzugsgebiet liefert die Aufgliederung der Mitarbeiter, die ihren Wohnsitz in anderen Kreisen des Landes Sachsen-Anhalt und in den umliegenden Bundesländern haben.

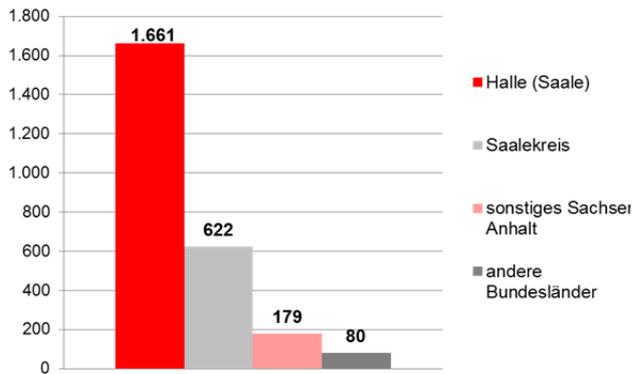


Abb. 21 | Mitarbeiter nach Wohnort

10 Prozent der Mitarbeiter pendeln aus den benachbarten Kreisen Mansfeld-Südharz, Anhalt-Bitterfeld, Salzlandkreis sowie aus Sachsen - vorrangig aus dem Raum Leipzig - zu ihren Arbeitsort in der Stadtverwaltung Halle (Saale).

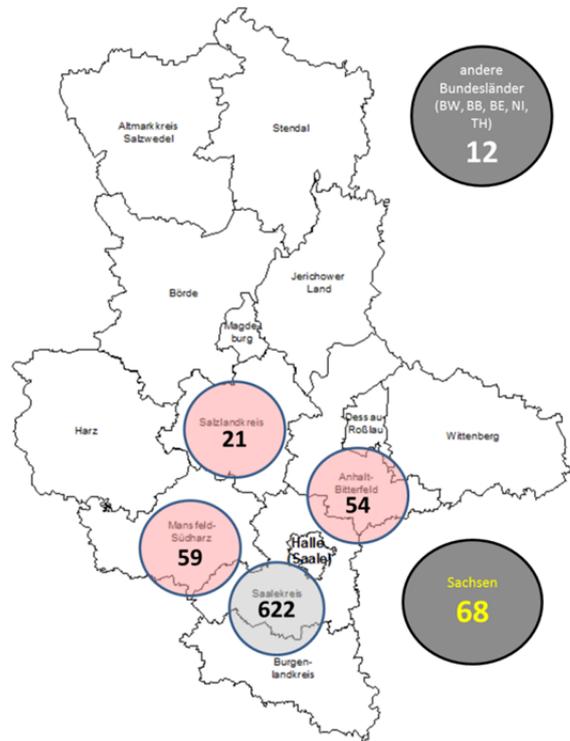


Abb. 22 | Beispiele für Einpendler

Ein anderes Verhältnis zeigt sich bei den städtischen Auszubildenden.

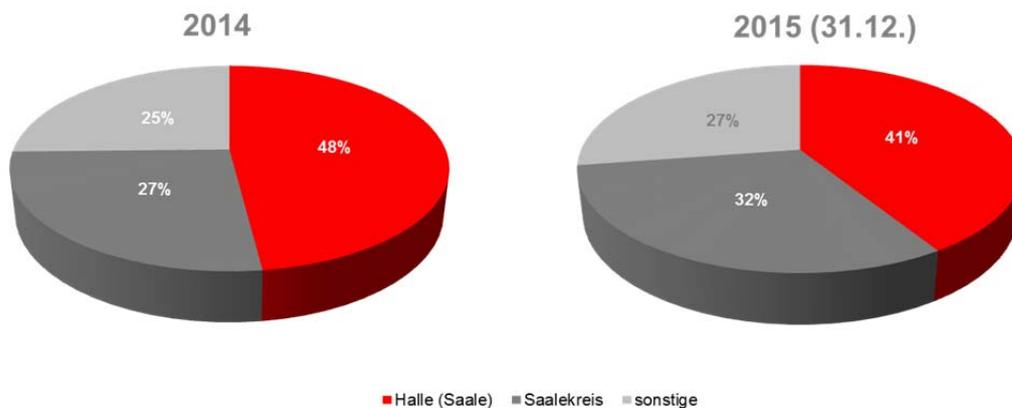


Abb. 23 | Wohnorte der Auszubildenden

In den Personalberichten der Folgejahre wird untersucht werden, wie sich gegebenenfalls die Wahl des Wohnortes nach Beendigung der Ausbildung gestaltet.

3.1.6 Mitarbeiterbindung

Die durchschnittliche Beschäftigungsdauer der Mitarbeiter betrug 20,3 Jahre. Dabei lag die der weiblichen Beschäftigten bei 21,7 Jahren und war damit höher als die der männlichen Beschäftigten (17,9 Jahre). 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 traf dies auf 74 Prozent der Mitarbeiter zu. Durch die Verschiebung des allgemeinen Stichtages des Personalberichtes auf den 31.12. sind nunmehr auch die Einstellungen von Auszubildenden zum 01.08. erfasst. Die Anzahl der Mitarbeiter mit einer Beschäftigungsdauer über 40 Jahren ist mit den Dienstaustritten nach der Altersteilzeit deutlich gesunken.

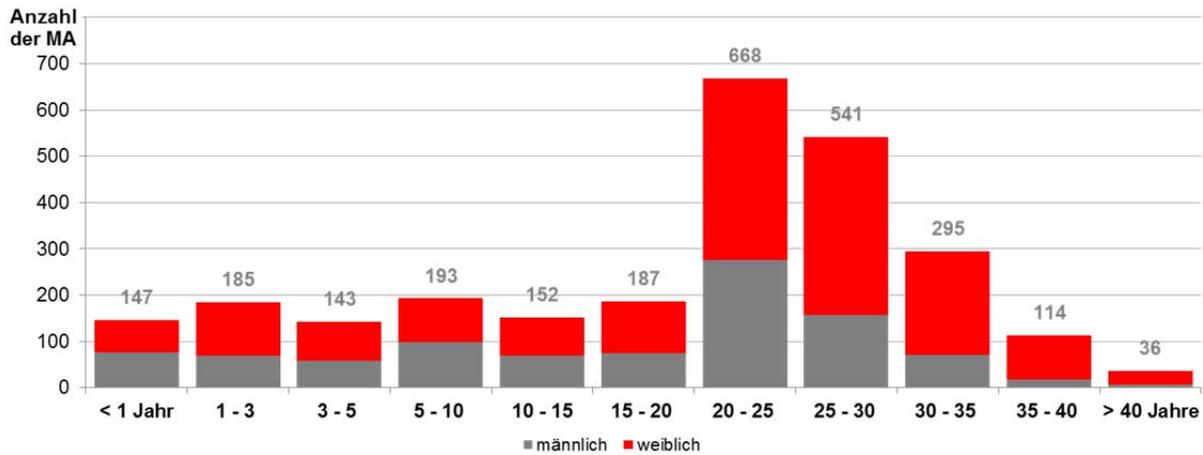


Abb. 24 | Beschäftigungsdauer

45,4 Prozent der Mitarbeiter sind zwischen 20 und 30 Jahren in der Stadtverwaltung tätig. Hierbei tritt das Eintrittsjahr 1990 mit über 200 Einstellungen noch anwesender Mitarbeiter deutlich hervor.

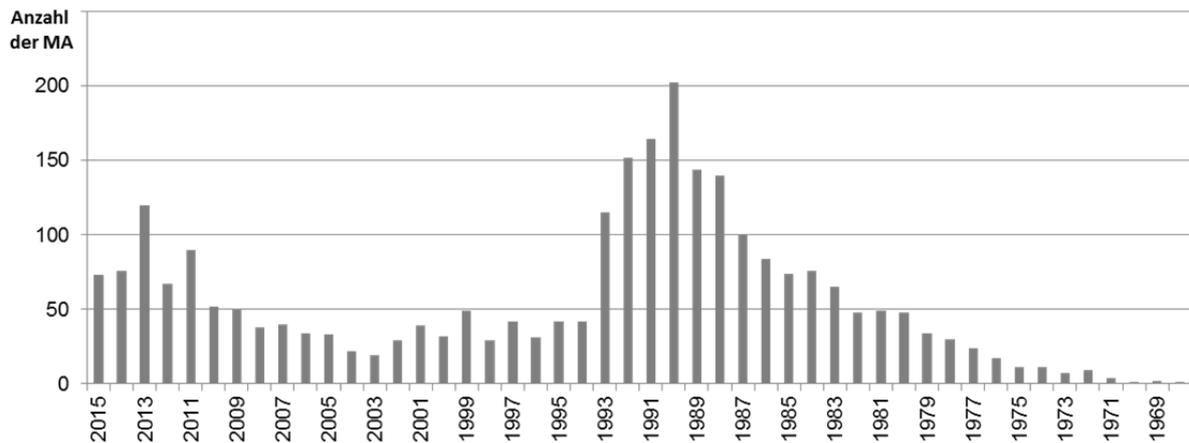


Abb. 25 | Eintrittsjahre der Mitarbeiter

3.1.7 Teilzeitbeschäftigung

Die Teilzeitbeschäftigung (ohne ATZ) stieg im Berichtszeitraum wieder auf das Niveau von 2014 an.



Abb. 26 | Teilzeitbeschäftigung

Bei den Beamten im Verwaltungsdienst haben ausschließlich Frauen ihre Arbeitszeit auf durchschnittlich 34,5 Stunden reduziert. Der feuerwehrtechnische Dienst arbeitet in Vollzeit.



Abb. 27 | Teilzeitbeschäftigung bei Beamten im Verwaltungsdienst

Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten lag bei 33,8 Stunden (männlich 31,5 Stunden, weiblich 34,1 Stunden).

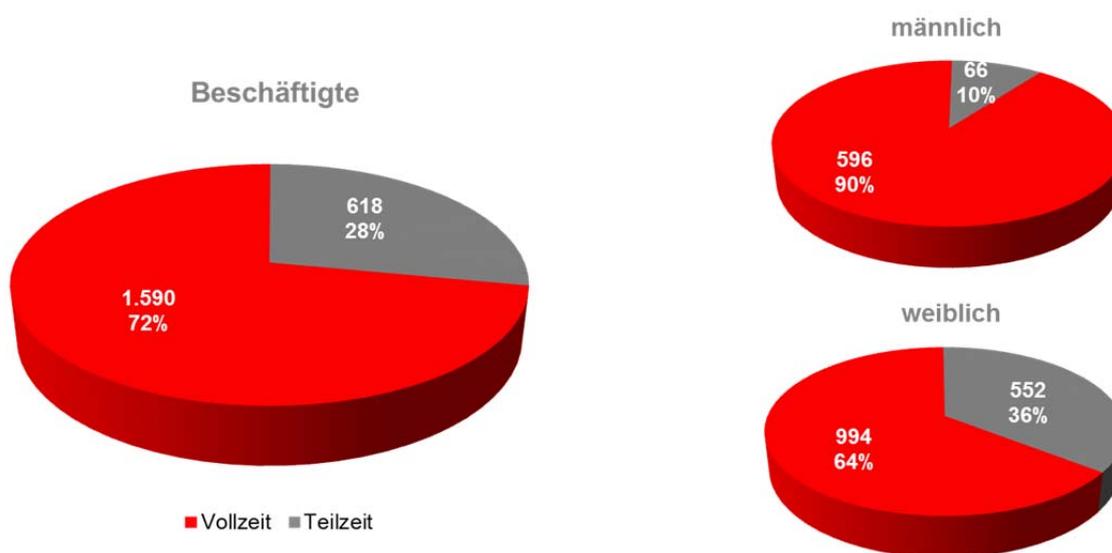


Abb. 28 | Teilzeitbeschäftigte nach Geschlecht

Die Möglichkeit einer Ausbildung in Teilzeit (§ 8 BBiG) wurde von zwei weiblichen Auszubildenden mit Kindern in Anspruch genommen.

3.1.8 Mitarbeiter mit Kindern

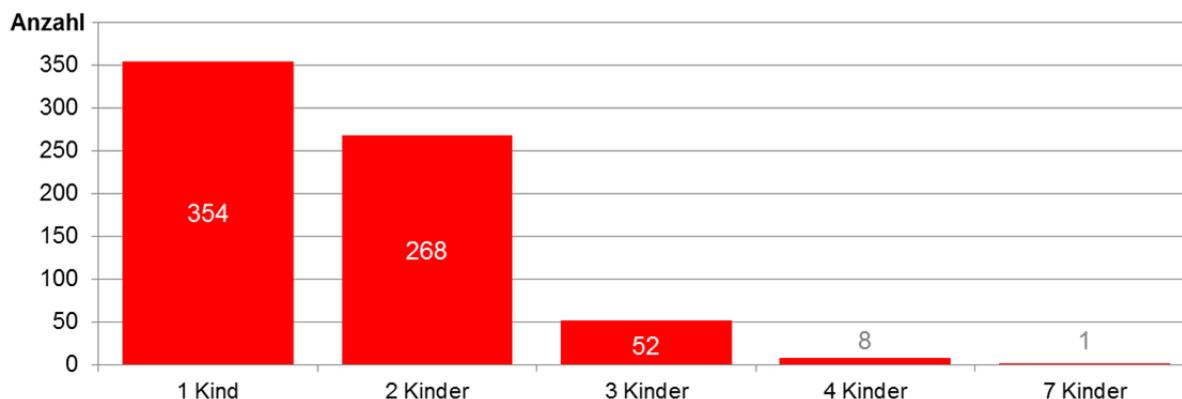


Abb. 29 | Mitarbeiter nach Anzahl der Kinder

Entsprechend des gesetzlichen Anspruchs auf Kindergeld wurden Kinder bis zum vollendeten 25. Lebensjahr ausgewertet. Zum 31.12.2015 wurden 683 Mitarbeiter (26 Prozent aller Mitarbeiter) mit 1.067 Kindern im Alter von 0 bis 25 Jahren gezählt. 240 dieser Mitarbeiter waren mit durchschnittlich 34,1 Wochenstunden teilzeitbeschäftigt.

3.1.9 Führungskräfte

Mit einem Anteil von 10,3 Prozent waren 273 Mitarbeiter der Stadtverwaltung in Führungsfunktionen. Dazu zählen:

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

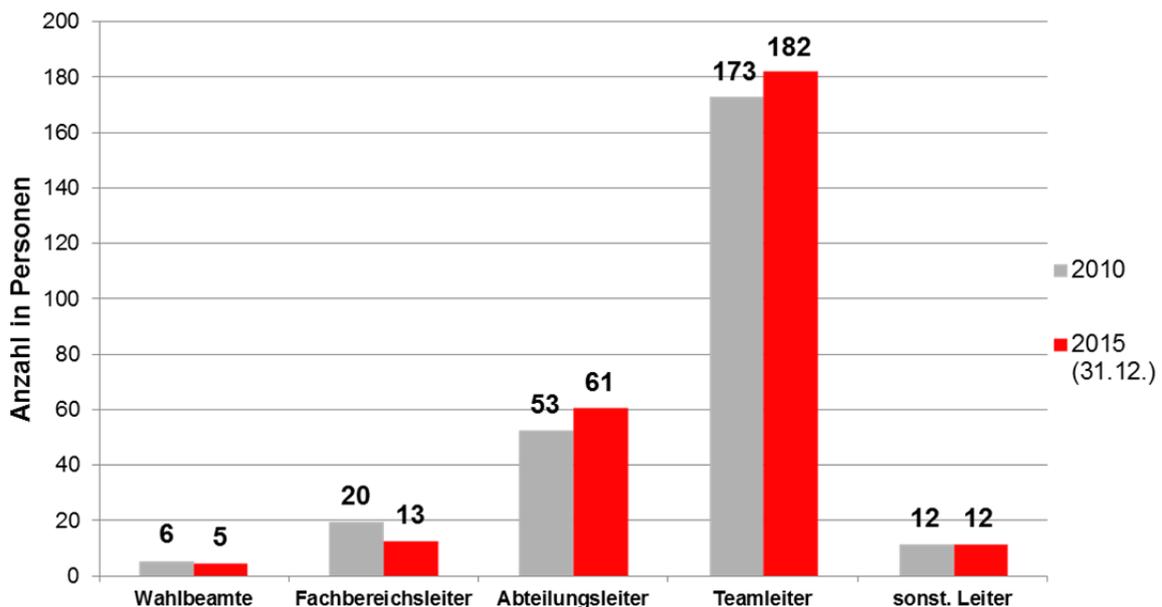


Abb. 30 | Führungskräfte, Vergleich 2010 und 2015

Die strukturellen Veränderungen der Verwaltung in den letzten 5 Jahren sind u. a. in der Anzahl der Führungskräfte ablesbar (weniger Geschäftsbereiche und Fachbereiche, mehr Abteilungen und Teams).

| Führungskräfte (in Personen) | Gesamt | | davon: | | Anteil in % | | Verhältnis m/w | |
|---------------------------------|------------|-------------|-----------|--------------|--------------|--------------|----------------|------------|
| | Gesamt | Anteil | Beamte | Beschäftigte | Beamte | Beschäftigte | männl-% | weibl-% |
| Wahlbeamte | 5 | 2% | 5 | | 100% | | 80% | 20% |
| Fachbereichsleiter | 13 | 5% | 8 | 5 | 62% | 38% | 54% | 46% |
| Abteilungsleiter | 61 | 22% | 17 | 44 | 28% | 72% | 48% | 52% |
| Teamleiter | 182 | 67% | 24 | 158 | 13% | 87% | 46% | 54% |
| sonst. Leiter | 12 | 4% | 0 | 12 | 0% | 100% | 67% | 33% |
| Gesamt | 273 | 100% | 54 | 219 | 19,8% | 80,2% | 48% | 52% |

Tab. 3 | Führungskräfte zum 31.12.2015

Im Vergleich zur angestrebten Quote der Bundesregierung für Frauen in Führungspositionen (30 Prozent) lag die Stadtverwaltung mit einem Frauenanteil von 52 Prozent deutlich darüber. Auch bei den kommunalen Wahlbeamten verdoppelte sich die Frauenquote ab 01.01.2016 auf nunmehr 40 Prozent.

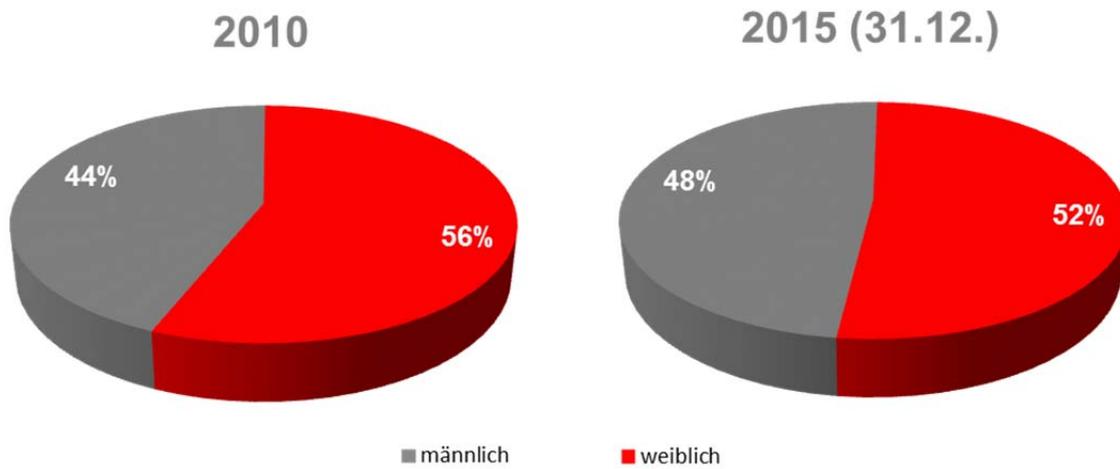


Abb. 31 | Führungskräfte nach Geschlecht 2010 und 2015

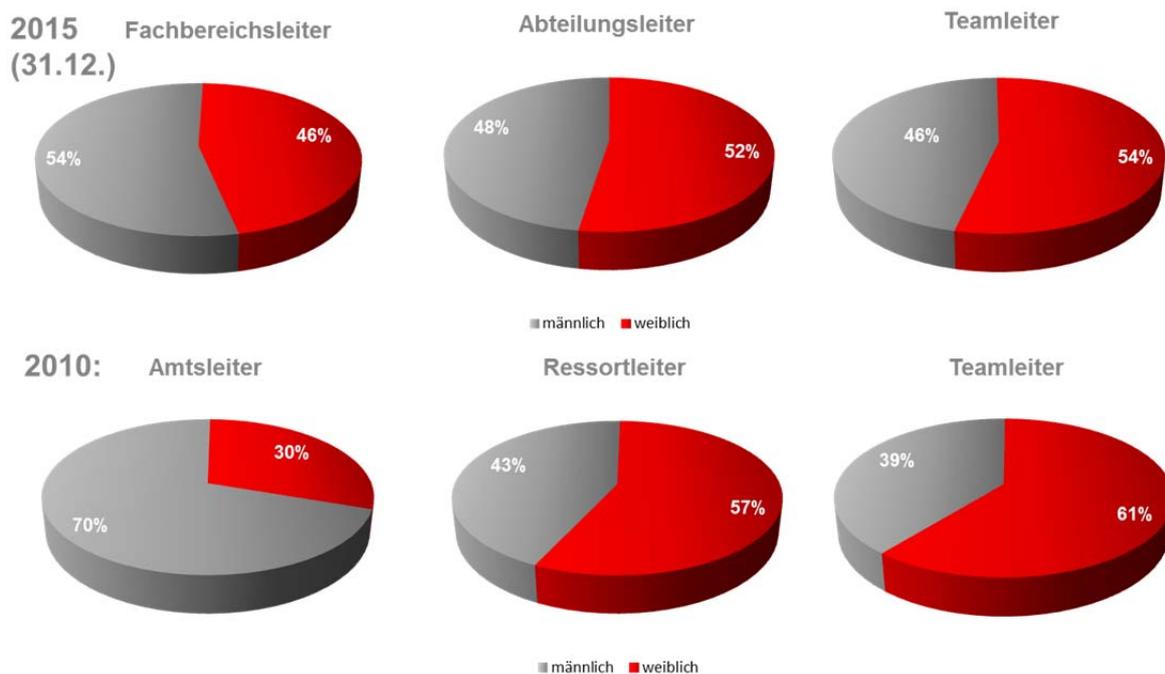


Abb. 32 | Führungskräfte nach Geschlecht, Einzeldarstellung nach Funktion 2010 und 2015

Führungskräfte mit Kindern

Von den 273 Führungskräften waren 68 mit Kindern bis 25 Jahren erfasst. Das Durchschnittsalter der Kinder lag bei 12,4 Jahren.

| Führungskräfte | mit Kindern (Mehrfachnennungen) | | | |
|----------------|---------------------------------|-----------------|---------------|----------------|
| | mit Kindern insg. | unter 12 Jahren | 12 - 18 Jahre | über 18 Jahren |
| 273 | 68 | 37 | 27 | 24 |
| Anteil: | 25% | 54% | 40% | 35% |

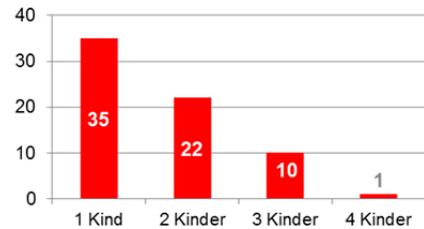


Abb. 33 | Führungskräfte mit Kindern

| Anzahl der Kinder | insgesamt | unter 12 Jahren | 12 – 18 Jahre | über 18 Jahre |
|-------------------|-----------|-----------------|---------------|---------------|
| | 113 | 53 | 34 | 26 |

Tab. 4 | Kinder von Führungskräften

Von den Führungskräften waren 36 teilzeitbeschäftigt (30 Frauen und sechs Männer). Die durchschnittliche Arbeitszeit dieser Führungskräfte betrug 35,9 Wochenstunden (männlich 36,5 Stunden und weiblich 35,8 Stunden).

Fluktuation von Führungskräften

Das Durchschnittsalter der Führungskräfte lag mit 50,4 Jahren drei Jahre über dem Gesamtdurchschnitt aller Mitarbeiter. Bei den Fachbereichs- und sonstigen Leitern sank der Altersdurchschnitt im Vergleich zu 2010 auffällig. In allen anderen Leitungsebenen stiegen die Durchschnitte um ein weiteres Jahr.

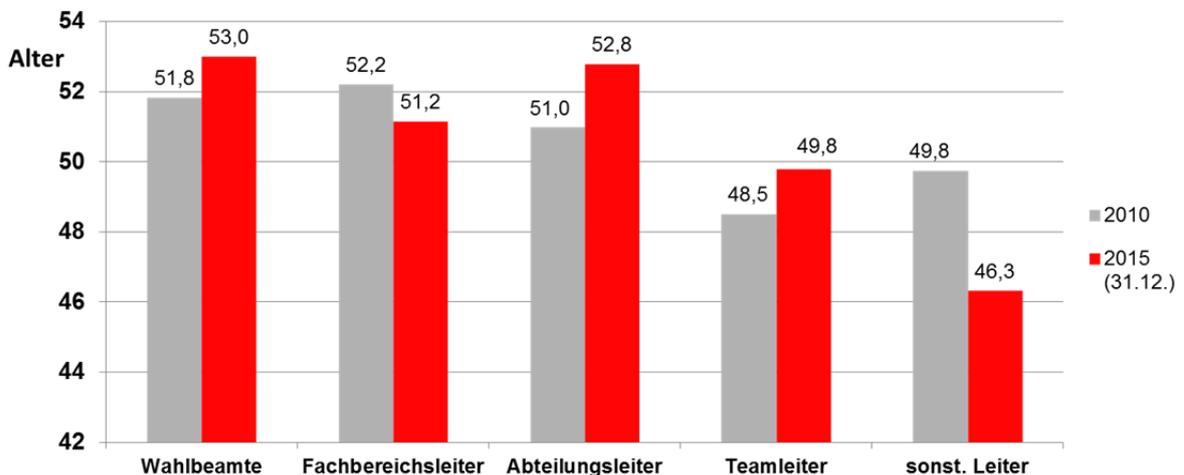


Abb. 34 | Führungskräfte, Durchschnittsalter in den Funktionen

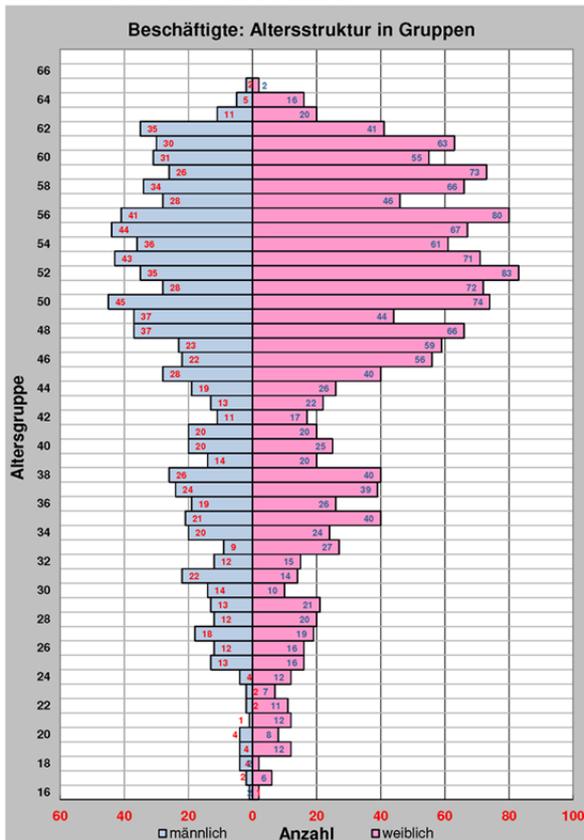
Bis zum Jahr 2025 sind 92 Führungskräftepositionen (33,7 Prozent) neu zu besetzen.

3.2 Demografie

3.2.1 Altersstruktur

Der Altersdurchschnitt der Stadtverwaltung lag zum 31.12.2015 insgesamt bei 47,7 Jahren (mit Nachwuchskräften, Transferpersonal und ATZ bei 47,1 Jahren). Ohne Gegensteuerung würde der Altersdurchschnitt im Jahr 2025 bei 54,2 Jahren liegen. Ausgehend von einer Prognose, in der wie in den vergangenen Jahren jährlich durchschnittlich 18 Berufsanfänger übernommen werden, läge das Durchschnittsalter im Jahr 2025 bei etwa 51,9 Jahren.

Altersstruktur Stadt Halle - Stand 31.12.2015



Altersstruktur Stadt Halle - Prognose 31.12.2025

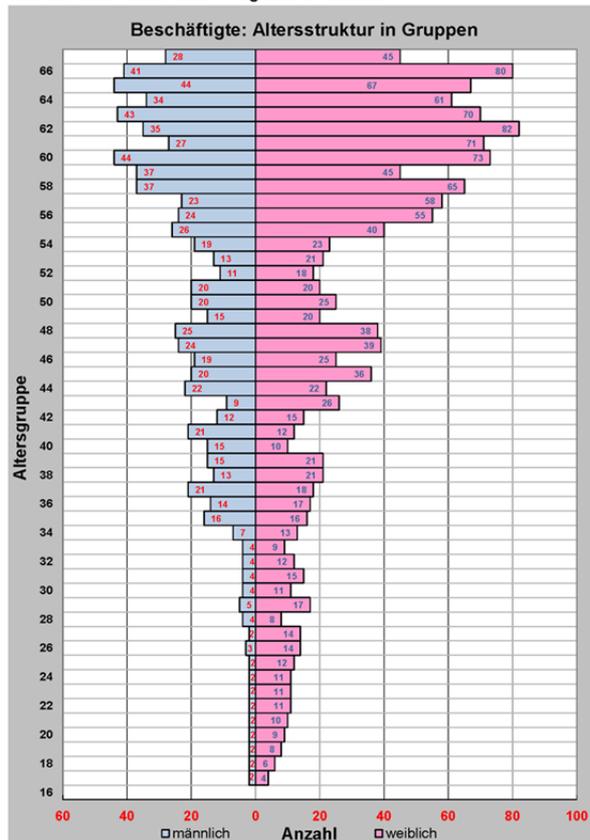
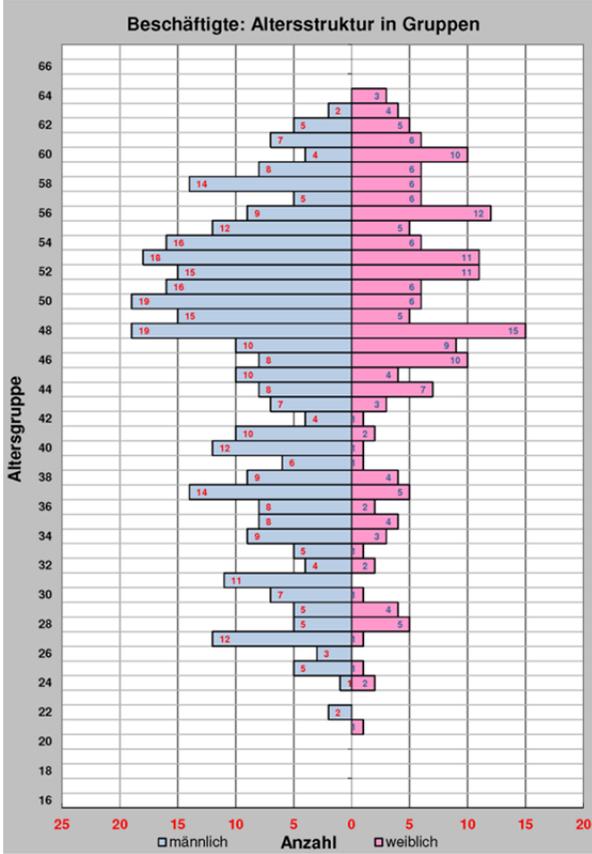


Abb. 35 | Altersstrukturbaum Stadtverwaltung 2015 und Prognose 2025

In den folgenden Abbildungen sind die Altersstrukturen pro Geschäftsbereich dargestellt:

Altersstruktur Stadt Halle, GB OB - Stand 31.12.2015



Altersstruktur Stadt Halle, GB I - Stand 31.12.2015

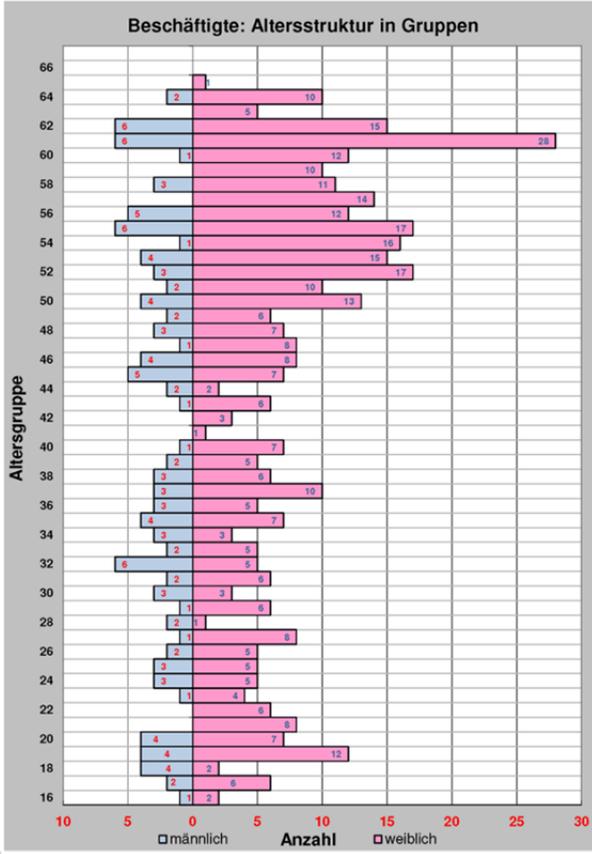
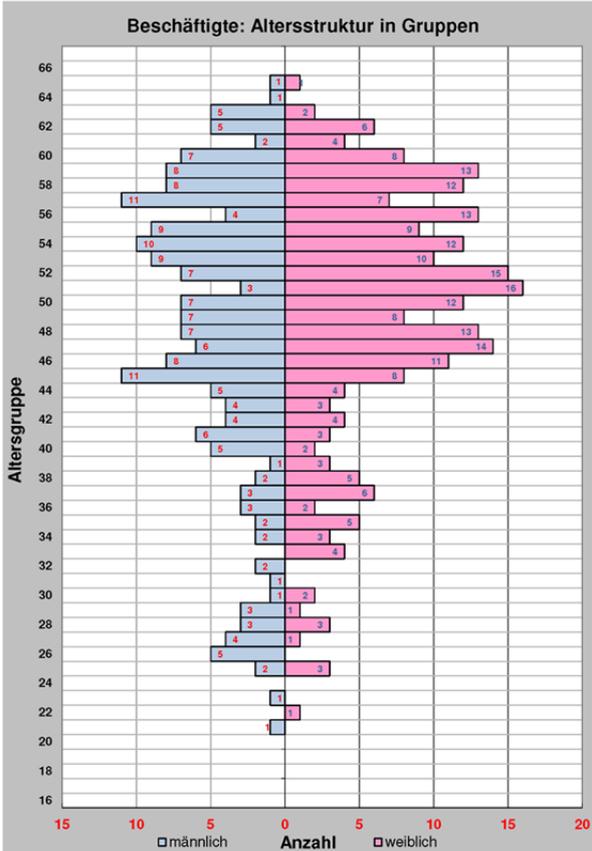


Abb. 36 | Altersstruktur der GB OB und GB I zum 31.12.2015

Altersstruktur Stadt Halle, GB II - Stand 31.12.2015



Altersstruktur Stadt Halle, GB III - Stand 31.12.2015

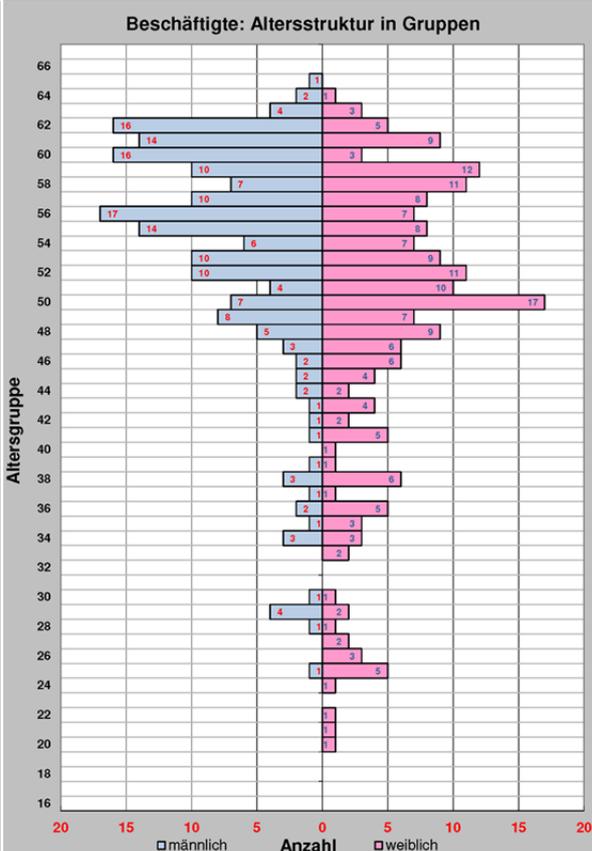


Abb. 37 | Altersstruktur der GB II und GB III zum 31.12.2015

Altersstruktur Stadt Halle, GB IV - Stand 31.12.2015

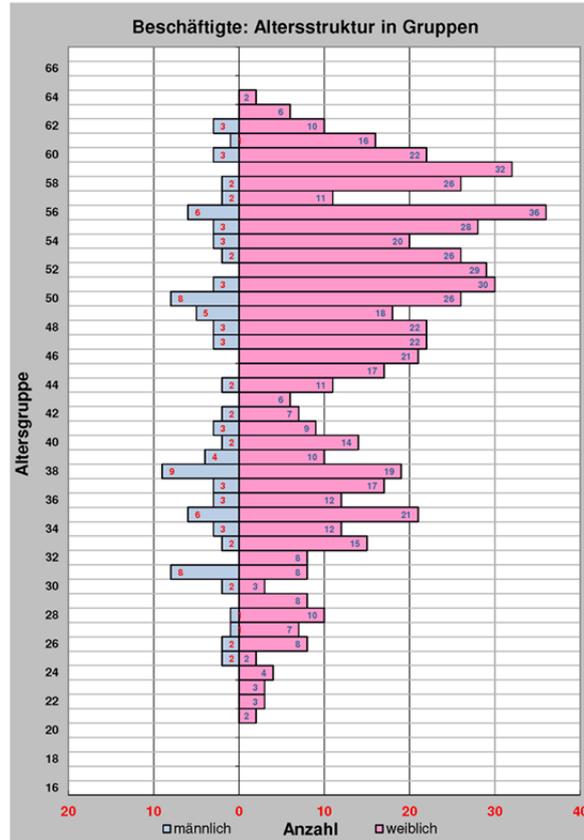


Abb. 38 | Altersstruktur des GB IV zum 31.12.2015

| Altersstruktur Kernverwaltung | Anzahl | | davon: | | Altersdurchschnitt (Jahre) | | |
|--|--------|--------|--------|--------|----------------------------|--------|--------|
| | Gesamt | Anteil | männl. | weibl. | männl. | weibl. | gesamt |
| GB OB | 564 | 23% | 367 | 197 | 45,1 | 48,8 | 46,4 |
| GB I | 318 | 13% | 56 | 262 | 44,0 | 47,2 | 46,6 |
| GB II | 445 | 18% | 196 | 249 | 47,9 | 49,3 | 48,7 |
| GB III | 397 | 16% | 191 | 206 | 53,6 | 48,7 | 51,0 |
| GB IV | 741 | 30% | 102 | 639 | 43,6 | 47,1 | 46,6 |
| Verwaltung ohne Nachwuchs, Transfer und ATZ-FZP | 2.465 | 100% | 912 | 1.553 | 47,2 | 47,9 | 47,7 |

Tab. 5 | Altersstruktur nach Geschäftsbereichen zum 31.12.2015

Der Altersdurchschnitt in den einzelnen Fachbereichen und Einrichtungen lag zwischen 42,9 und 53,3 Jahren. Dabei waren die Bereiche mit relativ hoher Fluktuation (z. B. DLZ Familie, Jobcenter) in den unteren Altersgrenzen zu finden, während Bereiche mit relativ konstantem Personalbestand (technische Fachbereiche wie Immobilien sowie Kultureinrichtungen) einen hohen Altersdurchschnitt aufwiesen.

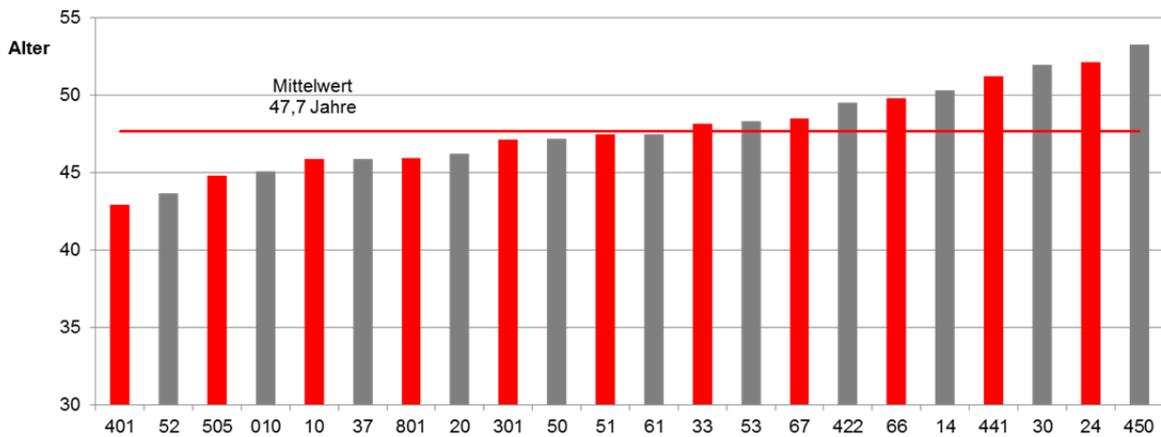


Abb. 39 | Altersdurchschnitt in den Bereichen

Aus datenschutzrechtlichen Gründen wurden Bereiche mit weniger als zehn Mitarbeitern nicht berücksichtigt.

3.2.2 Fachkräfteverlust

Bis 2025 werden bei Berücksichtigung der Regelaltersgrenze voraussichtlich 672 Mitarbeiter die Stadtverwaltung verlassen. Dienstaustritte von Mitarbeitern mit fachspezifischer Ausbildung (z. B. Stadtplaner, Ingenieure oder medizinisches Personal) erfordern in der Regel externe Nachbesetzungen.

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

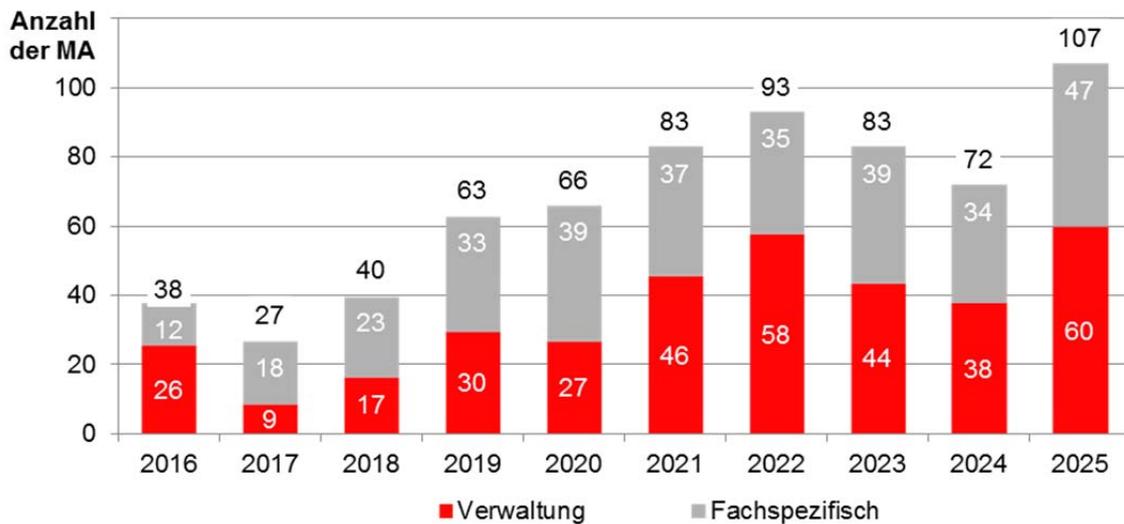


Abb. 40 | Fluktuationsprognose gesamt

Die verschiedenen Fachrichtungen wurden 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, Pförtner, Hauswirtschafter |
| | Med | medizinische Berufe, Gesundheitswesen | Arzt, Arzthelfer, Lebensmittelkontrolleur |
| | Spez | sonstige Spezialisten | Bibliothekar, Jurist |
| | SuE | Sozial- und Erziehungsdienst | Sozialarbeiter, Erzieher |
| | Tec | Techniker und technische Beschäftigte | Stadtplaner, Vermessungstechniker |

Tab. 6 | Übersicht der unterteilten Berufsgruppen

| in Personen | Fachspezifische Berufe | | | | | | | Gesamt |
|--------------|------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|
| | FW | GaLa | Hdw | Med | Spez | SuE | Tec | |
| 2016 | 1 | 1 | 1 | 2 | 0 | 7 | 0 | 12 |
| 2017 | 12 | 0 | 2 | 1 | 2 | 1 | 0 | 18 |
| 2018 | 4 | 1 | 6 | 1 | 2 | 5 | 4 | 23 |
| 2019 | 7 | 4 | 7 | 1 | 4 | 1 | 9 | 33 |
| 2020 | 12 | 0 | 12 | 1 | 1 | 6 | 7 | 39 |
| 2021 | 13 | 4 | 11 | 1 | 5 | 0 | 3 | 37 |
| 2022 | 12 | 2 | 6 | 3 | 4 | 1 | 7 | 35 |
| 2023 | 7 | 2 | 6 | 1 | 4 | 8 | 11 | 39 |
| 2024 | 11 | 3 | 7 | 3 | 0 | 0 | 10 | 34 |
| 2025 | 14 | 3 | 8 | 1 | 4 | 9 | 8 | 47 |
| Summe | 93 | 20 | 66 | 15 | 26 | 38 | 59 | 317 |

Tab. 7 | Fluktuationsprognose für Mitarbeiter mit fachspezifischer Ausbildung

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

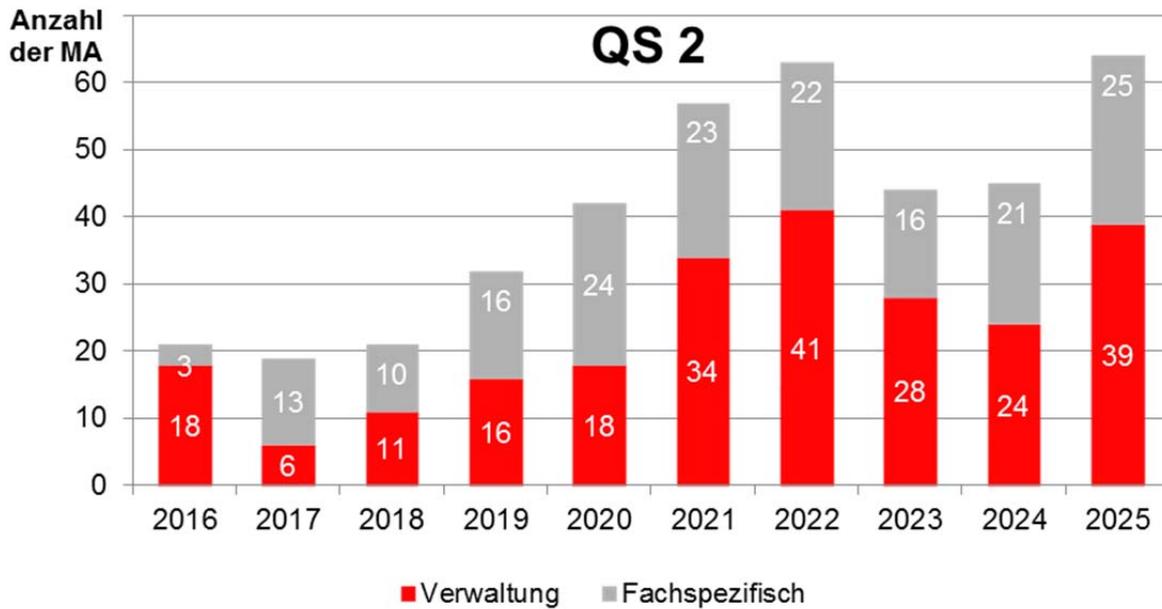


Abb. 41 | Fluktuationsprognose QS 2

Neben den Verwaltungskräften scheidet u. a. 80 Beamte der Berufsfeuerwehr (zzgl. drei Rettungsassistenten), 55 Beschäftigte aus dem handwerklichen Bereich (Hausmeister, Hallenwarte, Kraftfahrer), 17 Gärtner und Forstarbeiter sowie drei Bibliotheksangestellte bis zum Jahr 2025 aus.

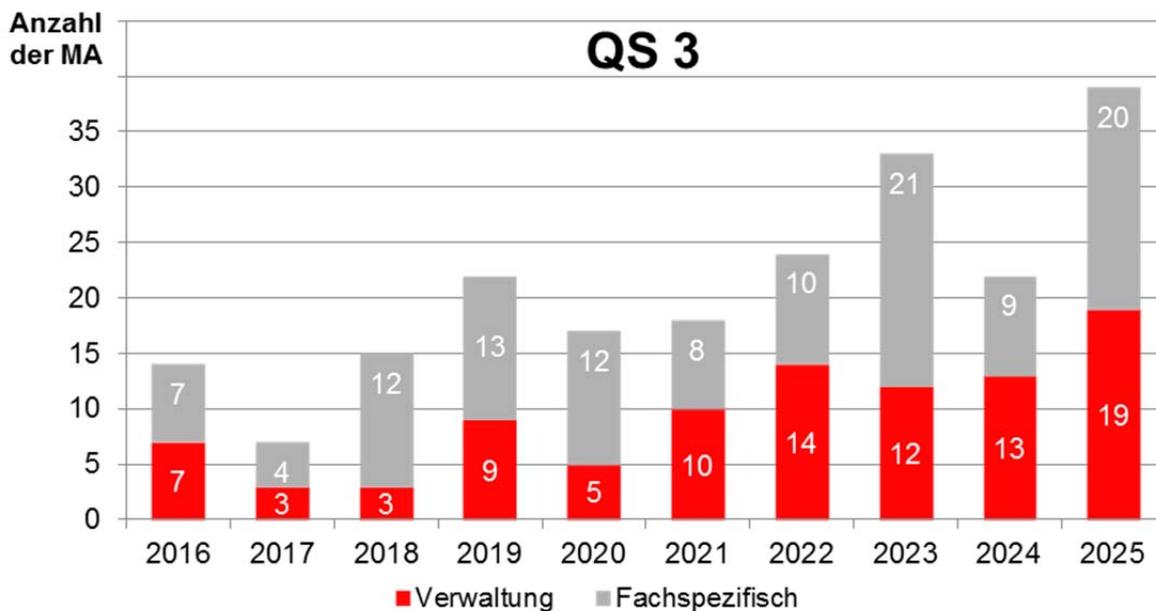


Abb. 42 | Fluktuationsprognose QS 3

Allein in Qualifikationsstufe 3 werden beispielsweise 53 Mitarbeiter bis 2025 im technischen Bereich, acht Feuerwehr-Einsatzkräfte und 34 Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst (darunter 20 Sozialarbeiter) nach zu besetzen sein.

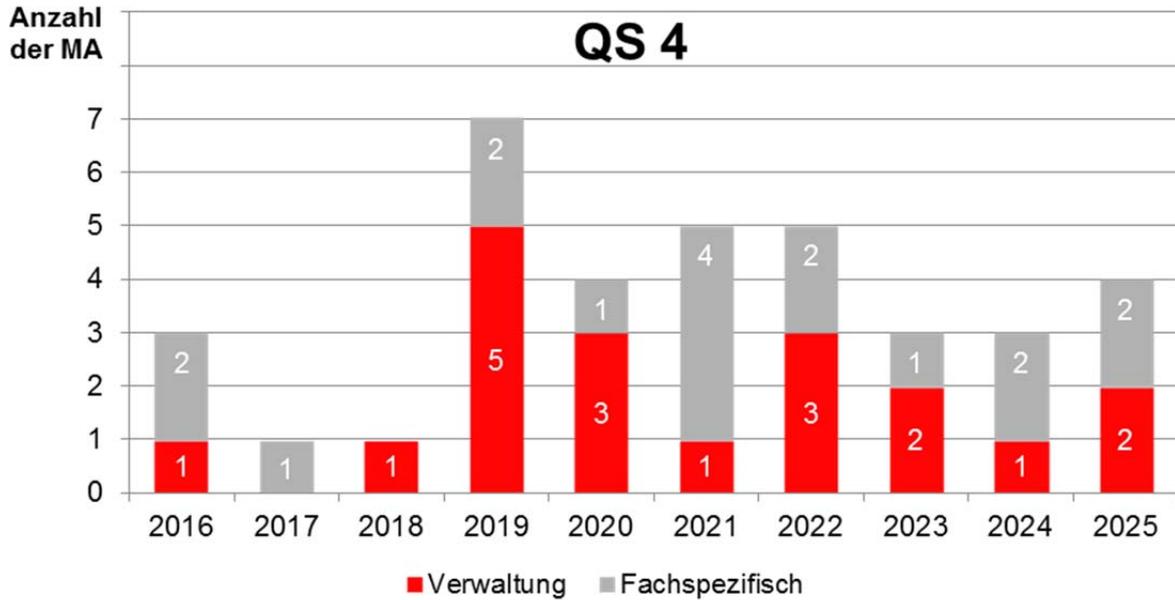


Abb. 43 | Fluktuationsprognose QS 4

Für die fachspezifische Qualifikationsstufe 4 müssen beispielsweise zwei Wachvorsteher, zwei Juristen und acht Ärzte und Psychologen nachbesetzt werden.

3.2.3 Sonstige Abwesenheiten

Ausgewertet wurden die Abwesenheiten (ohne Krankenstatistik) aus dem Jahr 2015. In Tab. 8 sind ausgewählte Abwesenheitsgründe dargestellt, die nicht unter Punkt 6 dieses Berichts erfasst sind.

| Grund | Anzahl Mitarbeiter | | | Abwesenheitstage kumulativ (Kalendertage) | | | durchschnittliche Abwesenheitstage pro Mitarbeiter | | |
|--------------------------------|--------------------|-----------|------------|---|--------------|---------------|--|-------------|-------------|
| | gesamt | m | w | gesamt | m | w | gesamt | m | w. |
| Beschäftigungsverbot | 7 | | 7 | 508 | | 508 | 73 | | 73 |
| Mutterschutz | 30 | | 30 | 2.035 | | 2.035 | 68 | | 68 |
| Elternzeit | 62 | 16 | 46 | 8.920 | 897 | 8.023 | 144 | 56 | 174 |
| Kind krank | 270 | 54 | 216 | 1.865 | 260 | 1.605 | 7 | 5 | 7 |
| Pflegezeit | 1 | 1 | - | 113 | 113 | - | 113 | 113 | - |
| ruhendes AV >78 Wo. krank | 10 | 3 | 7 | 1.653 | 660 | 993 | 165 | 220 | 142 |
| Wiedereingliederungsmaßn. | 53 | 11 | 42 | 2.182 | 406 | 1.776 | 41 | 37 | 42 |
| befr. Erwerbsunfähigkeitsrente | 19 | 7 | 12 | 4.649 | 2.069 | 2.580 | 245 | 296 | 215 |
| Sonderurlaub* unbezahlt | 9 | 3 | 6 | 1.417 | 757 | 660 | 157 | 252 | 110 |
| Summe Fehlzeiten | 461 | 95 | 366 | 23.342 | 5.162 | 18.180 | 50,6 | 54,3 | 49,7 |

Tab. 8 | ausgewählte Abwesenheiten 2015

*Sonderurlaub kann ein Beschäftigter bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Verzicht auf die Fortzahlung erhalten. Im Jahr 2015 haben 9 Beschäftigte Sonderurlaub beispielsweise aufgrund eines Studiums oder Auslandsaufenthaltes in Anspruch genommen.

Im Jahr 2015 ist die Inanspruchnahme der Elternzeit insgesamt gegenüber dem Vorjahr nach Fällen und Dauer leicht zurückgegangen. Nur der Anteil der Väter, die die Elternzeit in Anspruch nahmen, stieg im Jahr 2015. Elternzeiten weiblicher Mitarbeiter wurden meist durch befristete Besetzungen (auch Kettenbildungen) kompensiert. Die Stellen der männlichen Mitarbeiter in Elternzeit wurden nicht besetzt.

| Jahr | Anzahl Mitarbeiter/innen | | | Anteil | | Abwesenheitstage - kumulativ - (Kalendertage) | | Abwesenheitstage - Durchschnitt je Mitarbeiter - (Kalendertage) | |
|------|--------------------------|----|----|--------|-----|---|--------|---|-----|
| | gesamt | m | w | m | w | m | w | m | w |
| 2015 | 62 | 16 | 46 | 26% | 74% | 897 | 8.023 | 56 | 174 |
| 2014 | 72 | 14 | 58 | 19% | 81% | 871 | 10.447 | 62 | 180 |
| 2013 | 84 | 10 | 74 | 12% | 88% | 214 | 8.295 | 21 | 112 |
| 2012 | 51 | 8 | 43 | 16% | 84% | 397 | 8.387 | 50 | 195 |
| 2011 | 119 | 20 | 99 | 17% | 83% | 1.340 | 28.343 | 67 | 286 |

Tab. 9 | Elternzeit Vergleich 2011 bis 2015

3.2.4 Altersteilzeit (ATZ)

44 Mitarbeiter der Stadtverwaltung befanden sich in der ATZ-Freizeitphase und zwei Mitarbeiter in der ATZ-Arbeitsphase (darunter jeweils ein Beamter). Ein ATZ-Vertrag mit einem Mitarbeiter auf der Grundlage des TV FlexAZ vom 01.04.2014 ist noch aktiv (ATZ-Arbeitsphase).

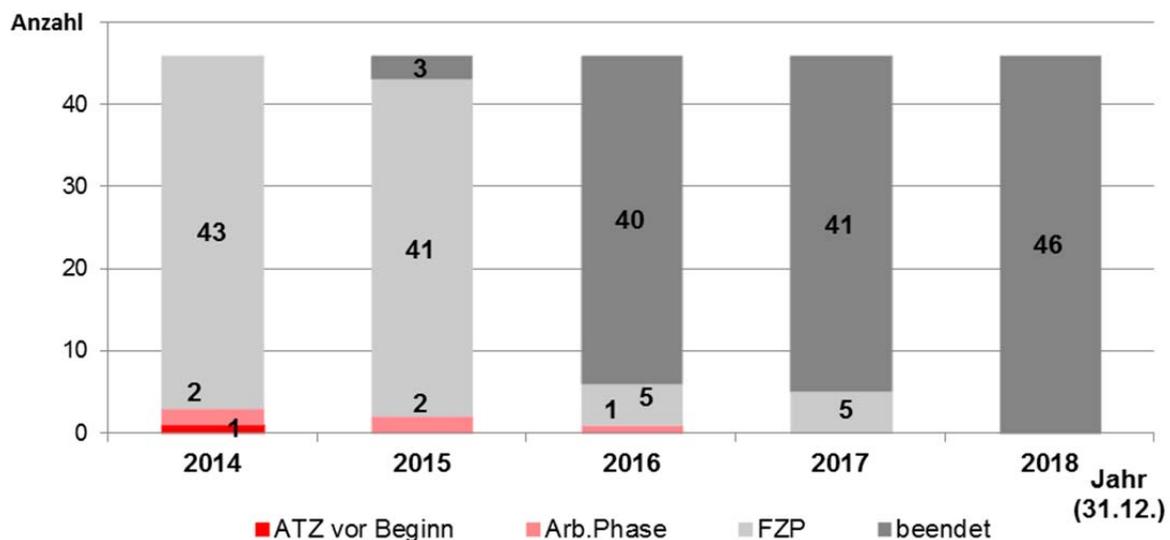


Abb. 44 | Verlauf der Altersteilzeitfälle 2014 - 2018

Die folgende Grafik zeigt die zum 31.12.2015 bestehenden Vertragsverhältnisse nach Jahres-scheiben, in denen die Arbeitsphase/Freizeitphase endet.

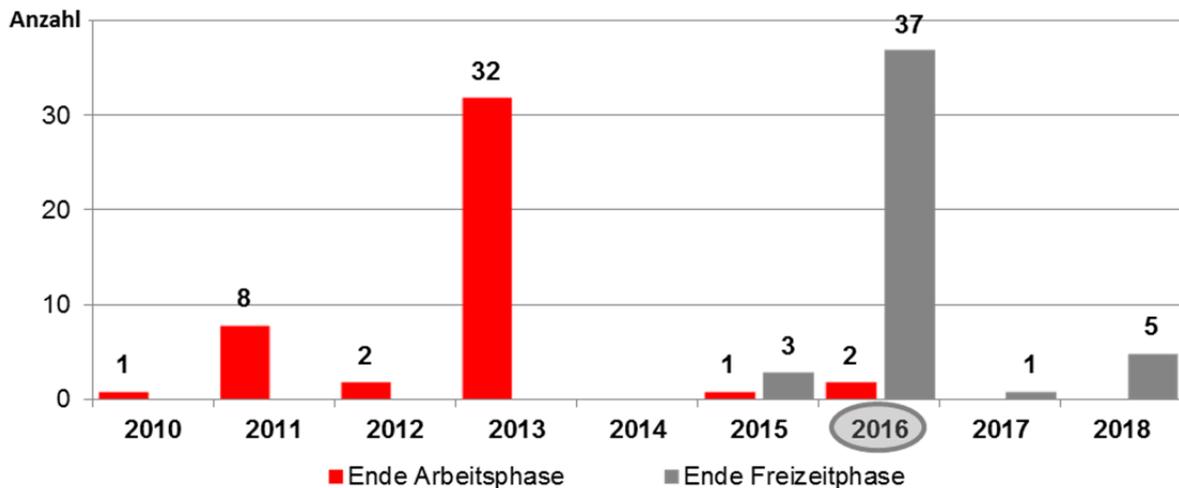


Abb. 45 | Ende der Arbeits- und Freistellungsphase, nach Jahren

3.3 Bewerbungen, Einstellungen, Austritte

3.3.1 Bewerbungen und Einstellungen

Intern

Die Anzahl der internen Ausschreibungen blieb bis 2014 nahezu konstant und stieg 2015 deutlich an. Die Zahl der internen Bewerber ist in den letzten 2 Jahren jeweils um ein Drittel zum Vorjahr gestiegen. 28 Verfahren blieben 2015 ohne Bewerber.

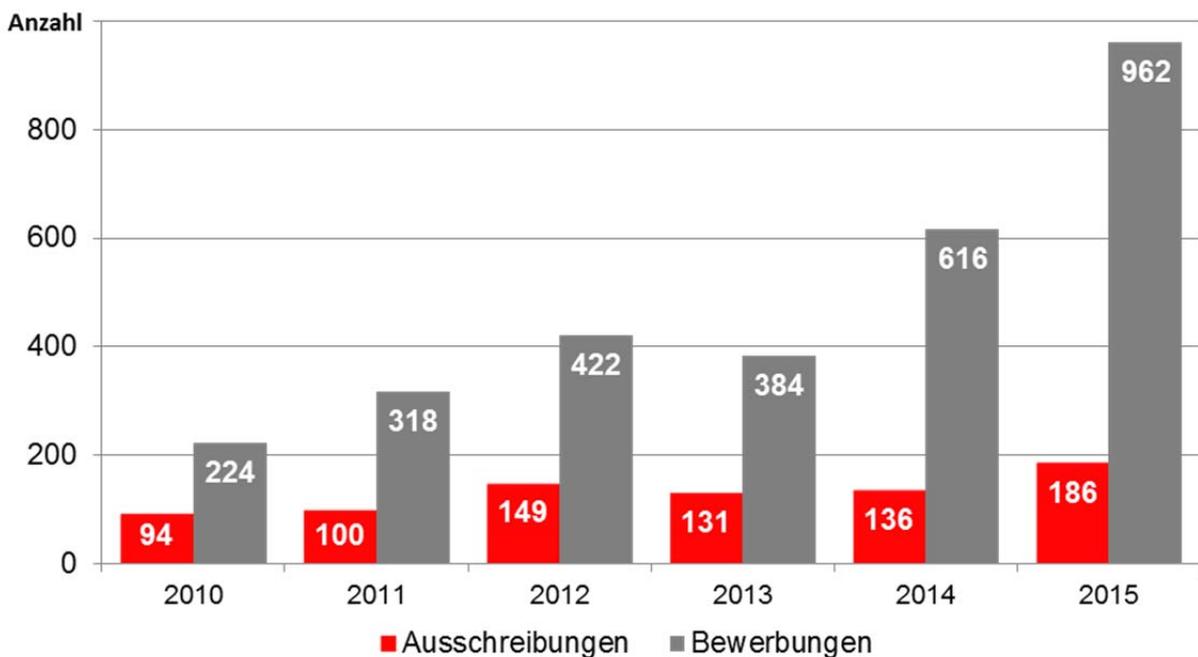


Abb. 46 | interne Ausschreibungen und Bewerberzahlen

Extern

Mit 32 Bewerbern pro Ausschreibung im Jahr 2015 wurde die Quote von 2013 übertroffen. Überdurchschnittlich viele Bewerbungen konnten für ausgeschriebene Hausmeisterstellen, Sachbearbeiter Bürgerservice, Sachbearbeiter HLU/Asyl und Umzugs- und Betreuungsmanagement registriert werden.

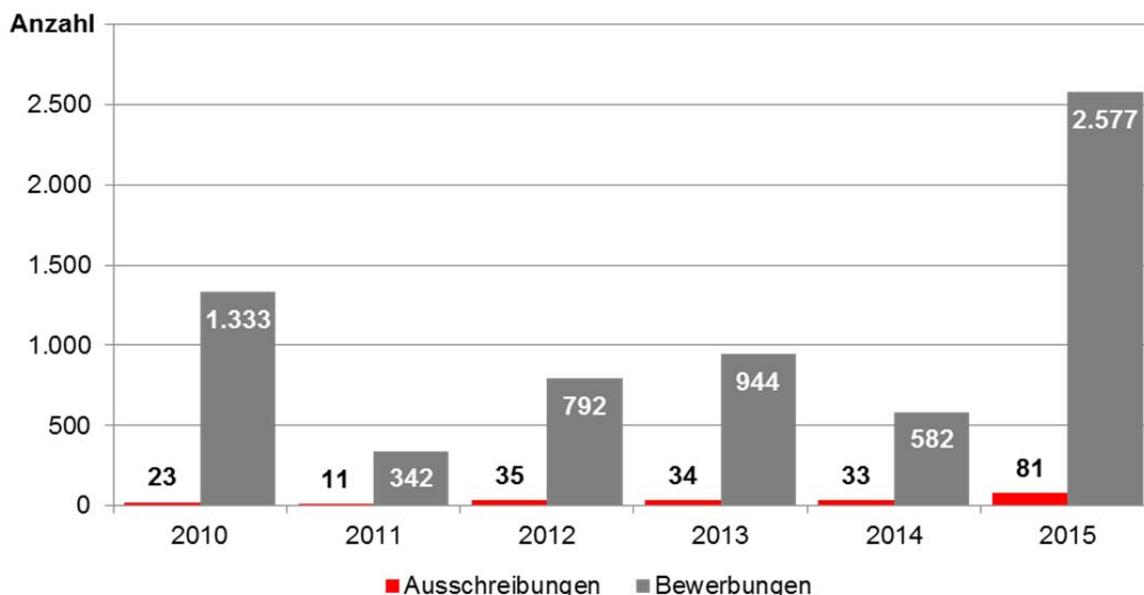


Abb. 47 | externe Ausschreibung und Bewerberzahlen

| Externe Ausschreibungen | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|--|------|------|------|------|------|------|
| Verhältnis Ausschreibungen zu Bewerber | 1:58 | 1:36 | 1:23 | 1:28 | 1:18 | 1:32 |

Tab. 10 | externe Ausschreibungen – Bewerberverhältnis

Im Jahr 2015 wurden insgesamt 81 Mitarbeiter neu eingestellt und 11 Beschäftigte aus den Eigenbetrieben übernommen. Befristete Neueinstellungen konzentrierten sich hauptsächlich auf das Jobcenter (9 Fälle) und den Fachbereich Bildung (4 Fälle). Jeweils drei Mitarbeiter sind als Rettungsassistenten im Fachbereich Sicherheit (befristet bis Ende 2020) und im Team Rückforderungen nach UVG des DLZ Familie eingestellt. Befristungsgründe sind Elternzeit- oder Krankheitsvertretungen oder Verträge auf Grund der aktuellen Flüchtlings- und Asylantensituation.

| Einstellungsgrund | Kernverwaltung | m | w |
|---|----------------|-----------|-----------|
| Neueinstellungen | 22 | 11 | 11 |
| Neueinstellungen (befristet) | 30 | 11 | 19 |
| Neueinstellungen Anwärter | 9 | 9 | - |
| Neueinstellungen Auszubildende | 20 | 6 | 14 |
| Summe Einstellungen | 81 | 37 | 44 |
| Umsetzungen aus dem Eigenbetrieb für Arbeitsförderung | 11 | 6 | 5 |

Tab. 11 | Einstellungen 2015

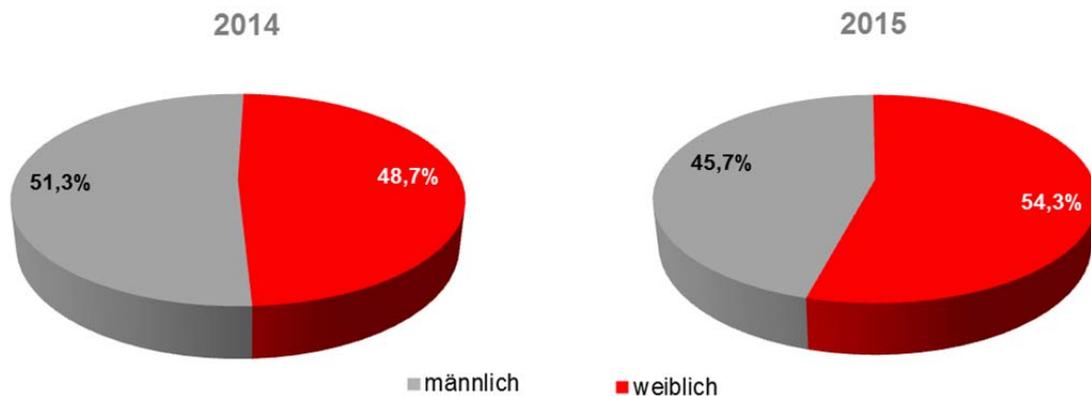


Abb. 48 | Verhältnis m/w bei Eintritten (ohne Eigenbetriebe)

3.3.2 Austritte

Insgesamt haben 247 Mitarbeiter im Jahr 2015 die Kernverwaltung verlassen. Das Erreichen der Altersgrenze war nach wie vor der häufigste Grund für die Beendigung der Beschäftigungsverhältnisse. Bei 132 Beschäftigten endeten die Altersteilzeitverträge (zugeordnet der Rubrik „Allgemeine Altersgrenze/Vorzeitiger Ruhestand“ in Tab. 12). 28 Mitarbeiter beendeten zum 01.01.2015 durch Inanspruchnahme des personalwirtschaftlichen Modells 1 (Abfindung) ihr Arbeitsverhältnis.

| Austrittsgrund | Kernverwaltung | m | w |
|--|----------------|-----------|------------|
| Allgemeine Altersgrenze/Vorzeitiger Ruhestand | 166 | 40 | 126 |
| Vertragsablauf (befristete Verträge) | 12 | 3 | 9 |
| Dauernde Erwerbsunfähigkeit (EU-Rente) | 9 | 4 | 5 |
| Tod | 12 | 8 | 4 |
| Kündigung durch Arbeitnehmer | 7 | 2 | 5 |
| Kündigung durch Arbeitgeber | 1 | 1 | - |
| Dienststellenwechsel öffentlicher Dienst | 2 | 2 | - |
| Betriebsübergang zur IT-Consult Halle GmbH | 3 | - | 3 |
| Auflösungsvertrag | 35 | 10 | 25 |
| (darunter Auflösungsvertrag infolge personalwirtschaftl. Modell 1) | (28) | (6) | (22) |
| Summe Dienstaustritte | 247 | 70 | 177 |
| Umsetzung zum Eigenbetrieb für Arbeitsförderung | 1 | - | 1 |

Tab. 12 | Austritte 2015

| Saldo | Gesamt | m | w |
|--|--------------------------|--------------|--------------|
| Personalbestand am 31.12.2014 | 2 817¹ | 1 004 | 1 813 |
| Neueinstellungen | 81 | 37 | 44 |
| zzgl. Umsetzungen Eigenbetriebe zur Kernverwaltung | 11 | 6 | 5 |
| Dienstaustritte | -247 | -70 | -177 |
| zzgl. Umsetzungen Kernverwaltung zu Eigenbetrieben | -1 | - | -1 |
| Saldo | -156 | -27 | -129 |
| Personalbestand am 31.12.2015 | 2 661 | 977 | 1 684 |

Tab. 13 | Einstellungen und Austritte im Jahr 2015

3.4 Transferpersonal

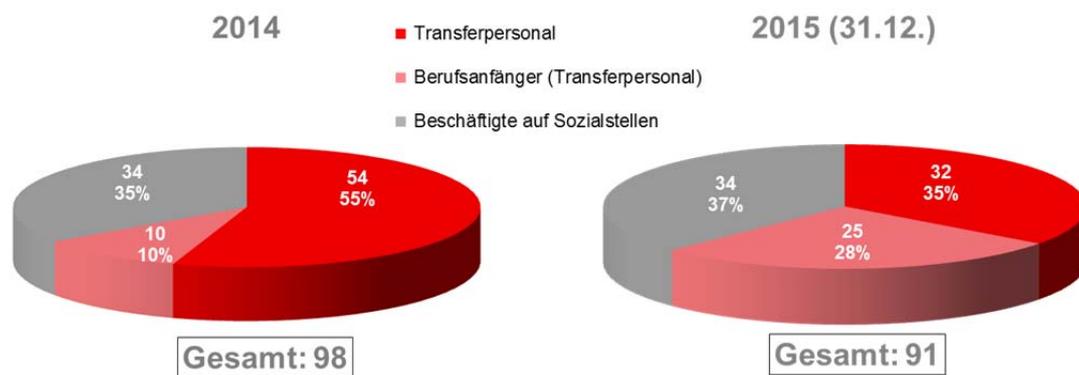


Abb. 49 | Transferpersonal, Vergleich 30.06.2014 zum 31.12.2015

Die Anzahl der Mitarbeiter im Transferpersonal hat sich sowohl durch Vermittlungen und anschließende Umsetzung auf freie Stellen als auch durch Annahme des personalwirtschaftlichen Modells 1 (Abfindung; siehe Personalbericht 2015) und weitere Dienstaustritte um 22 verringert.

Der Anstieg an Berufsanfängern resultierte aus der Verlagerung des Stichtages für den Personalbericht. Zum 30.06. waren die im Vorjahr übernommenen Berufsanfänger nach Ablauf der Übernahmefrist gemäß TVAöD bereits größtenteils vermittelt. Zum 31.12. befanden sich die Berufsanfänger des laufenden Jahres noch in der Struktur „Transferpersonal“.

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 separat als „Sozialstelle“ ausgewiesen. Endet das Arbeitsverhältnis des Stelleninhabers, wird die Sozialstelle gestrichen.

¹ Personalstatistik: 2 818 Mitarbeiter/innen, korrigiert um -1 durch rückwirkend signierten Dienstaustritt

4 Integration schwerbehinderter Mitarbeiter

Die Stadt Halle (Saale) konnte in den vergangenen Jahrzehnten ihrer gesetzlichen und sozialpolitischen Verantwortung gerecht werden, schwerbehinderte und gleichgestellte Mitarbeiter in einem Umfang zu beschäftigen, 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 Schwerbehindertenquote und die Anzahl der schwerbehinderten und gleichgestellten Mitarbeiter entwickelten sich seit 2006 im Jahresdurchschnitt wie folgt:

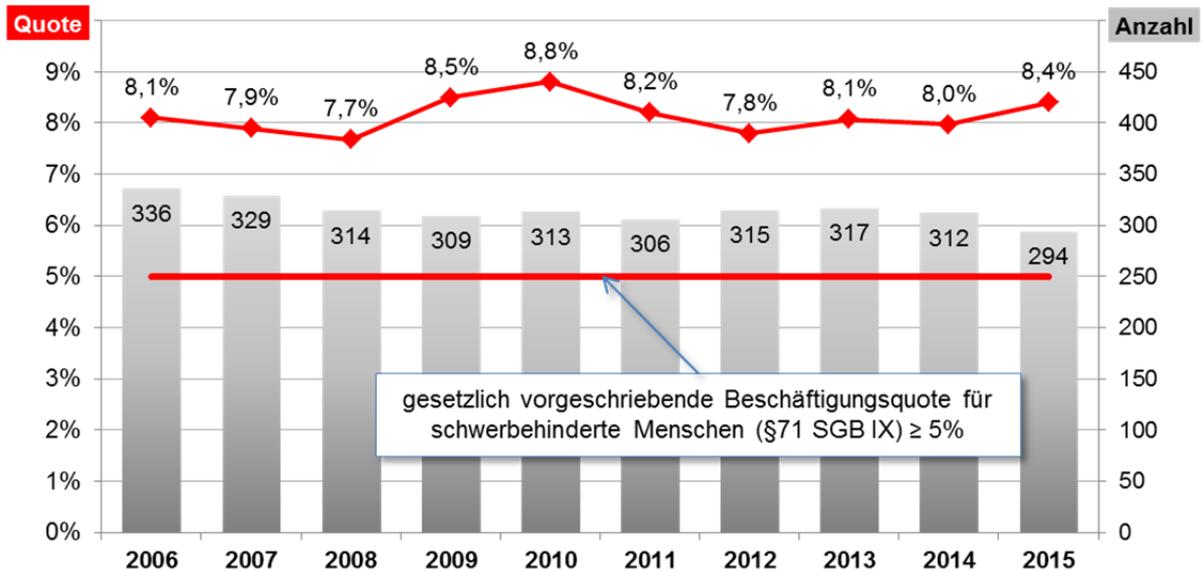


Abb. 50 | Entwicklung der Beschäftigung von schwerbehinderten Mitarbeitern und Anzahl der Arbeitsplätze

Bei einer Aufgliederung nach Dienstverhältnissen ergab sich zum 31.12.2015 folgende Situation:

| schwerbehinderte und gleichgestellte Mitarbeiter | gesamt | m | w |
|--|------------|-----------|------------|
| Beamte | 2 | - | 2 |
| Beschäftigte | 286 | 83 | 203 |
| Gesamt | 288 | 83 | 205 |

Tab. 14 | Schwerbehinderte nach Dienstverhältnis

Die Schwerbehindertenquote (8,4%) war bei Frauen und Männern identisch. 75 Prozent der schwerbehinderten und gleichgestellten Mitarbeiter hatten das 50. Lebensjahr erreicht bzw. überschritten.

| Altersgruppe | gesamt | m | w |
|---------------|------------|-----------|------------|
| Unter 30 | 3 | 2 | 1 |
| 30 – 39 | 21 | 9 | 12 |
| 40 – 49 | 49 | 17 | 32 |
| 50 – 54 | 66 | 12 | 54 |
| 55 – 59 | 82 | 25 | 57 |
| 60 und älter | 67 | 18 | 49 |
| Gesamt | 288 | 83 | 205 |

Tab. 15 | schwerbehinderte Mitarbeiter nach Altersgruppen

5 Personalentwicklung

5.1 Aktuelle Schwerpunkte

5.1.1 Mitarbeiterbefragung 2015

Vor dem Hintergrund der periodischen Fortschreibung des Personalentwicklungskonzeptes wurde im Jahr 2015 eine Befragung der Belegschaft der Stadtverwaltung Halle (Saale) sowie der Eigenbetriebe durchgeführt. Im Zentrum der Befragung standen verschiedene arbeitsbezogene Themen. Der dazu eingesetzte Fragebogen wurde gemeinsam mit der Verwaltungsleitung und der Arbeitsgruppe Personal (bestehend aus dem Bürgermeister/Beigeordneten für Finanzen und Personal, Vertreter des Fachbereiches Personal, ein Vertreter der Gewerkschaft ver.di - Bezirk Sachsen-Anhalt Süd, sowie die Personalvertretung) entwickelt.

Die Mitarbeiterbefragung ist als Instrument zur Klärung und Diagnose der gegenwärtigen Arbeitssituation konzipiert. Sinn dieser Erhebung ist es, Handlungsbedarfe sowie Handlungsoptionen in Problemfeldern und in möglichen Folgeprozessen abzuleiten.

Der Fragebogen bestand aus mehreren Abschnitten:

- Zur Erfassung der Arbeits- und Einkommensbedingungen wurde das Standardmodell des DGB-Index „Gute Arbeit“ verwendet, das wesentliche Aspekte der Arbeit und des Arbeitsumfelds nach Kriterien und Teilindizes in den Blick nimmt, verwendet. Die Ergebnisse wurden in Form von Indizes dargestellt. Der DGB-Index „Gute Arbeit“ basiert inhaltlich auf einem arbeitswissenschaftlichen Konzept, die Modellstruktur empirisch auf einer konfirmatorischen Faktorenanalyse und erreicht auf der Ebene der Teilindizes und Kriterien die für wissenschaftliche Orientierungs-, Screening- und Präzisionsmessungen erforderliche Reliabilität.
- Über das Konzept des DGB-Index „Gute Arbeit“ hinausgehend wurden den spezifischen Bedarfen und Erfahrungen entsprechend ergänzende Inhalte, wie z. B. Arbeit und Gesundheit, Arbeitszufriedenheit und Beteiligung, in die Befragung integriert.

An der Befragung im Jahr 2015 haben 717 Beschäftigte der Stadt Halle (Saale) und der Eigenbetriebe Kindertagesstätten und Arbeitsförderung teilgenommen. Davon stammten 629 Mitarbeiter/innen aus der Kernverwaltung der Stadt Halle (Saale). Dies entspricht einer Beteiligungsquote von ca. 24 Prozent für die Kernverwaltung. Aus datenschutzrechtlichen Gründen konnten Auswertungen für

bestimmte Arbeitsbereiche erst ab einer Untergrenze von 8 auswertbaren Datensätzen (Beschäftigten) vorgenommen werden.

Die Ergebnisse werden in der Folge für Analysen und Planungen in mehreren Anwendungsbereichen Verwendung finden, so z. B. zur Unterstützung der Personal-, Führungs- und Organisationsentwicklung (u. a. Verbesserung des Informationsflusses, Reduzierung der Arbeitsintensität), der Fort- und Weiterbildung sowie dem Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Das Ergebnis für die Kernverwaltung stellt sich grafisch wie folgt dar:

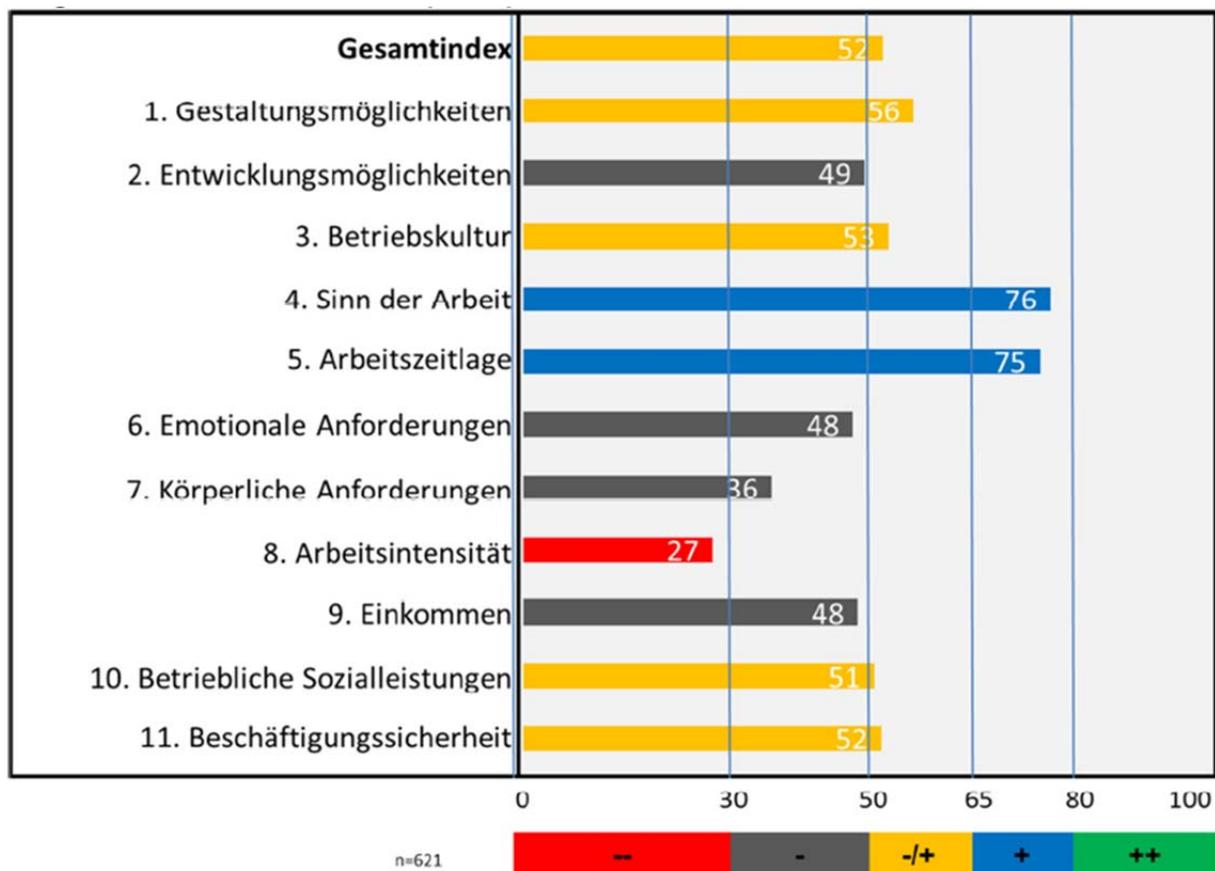


Abb. 51 | Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung 2015

5.1.2 Personalentwicklung für Beamte

Aufgrund der besonderen rechtlichen Stellung von Beamten unter dem Aspekt des Funktionsvorbehalts nach Artikel 33 Abs. 4 GG und deren Abhängigkeit von gesetzlichen Regelungen war es sinnvoll, die Personalentwicklung für Beamte getrennt von den Personalentwicklungsmaßnahmen für Beschäftigte zu betrachten.

Im Jahr 2014 wurde zur Bearbeitung der Thematik „Personalentwicklung für Beamte (PE Beamte)“ eine Arbeitsgruppe im Fachbereich Personal unter der Leitung der Abteilung Organisation und Personalentwicklung gebildet.

Einige Vorschläge aus den Erarbeitungen der Arbeitsgruppe wurden bereits umgesetzt. So können sich Beamte wie Beschäftigte gleichermaßen auf interne Stellenausschreibungen bewerben, wenn auf diesen Stellen nachweislich hoheitliche Befugnisse als ständige Aufgaben wahrgenommen werden.

Es wurde ein Interessenbekundungsverfahren für den Aufstieg gemäß § 18 LVO LSA initiiert. Von den 12 interessierten Bewerbern haben 7 Personen die Eignungsprüfung erfolgreich absolviert. Derzeit

werden Rahmenbedingungen für die Gestaltung der Aufstiegsausbildung geschaffen und unter Einbettung in die Personalbedarfsplanung konkretisiert.

5.2 Ausbildung

5.2.1 Ausbildungsstatistik

Um dem Anspruch als moderner und leistungsstarker Anbieter von Verwaltungsdienstleistungen gerecht zu werden, ist die Stadt Halle (Saale) stets auf die Gewinnung von engagiertem und kompetentem Nachwuchs angewiesen. Dabei ist die bedarfsgerechte Ausbildung ein wichtiges Instrument der Personalgewinnung.

Aufgrund der demografischen Entwicklung, welche sich im Anwachsen des Durchschnittsalters der Mitarbeiter widerspiegelt, bietet die duale Berufsausbildung die Chance, den anhaltenden Personalbedarf auch durch qualifizierte Berufseinsteiger zu decken.

Zum 31.12.2015 befanden sich unter den Nachwuchskräften 72 Auszubildende (62 nach TVAöD; 9 Brandmeisteranwärter LG 1, 2. EA und eine Volontärin) und eine Praktikantin.

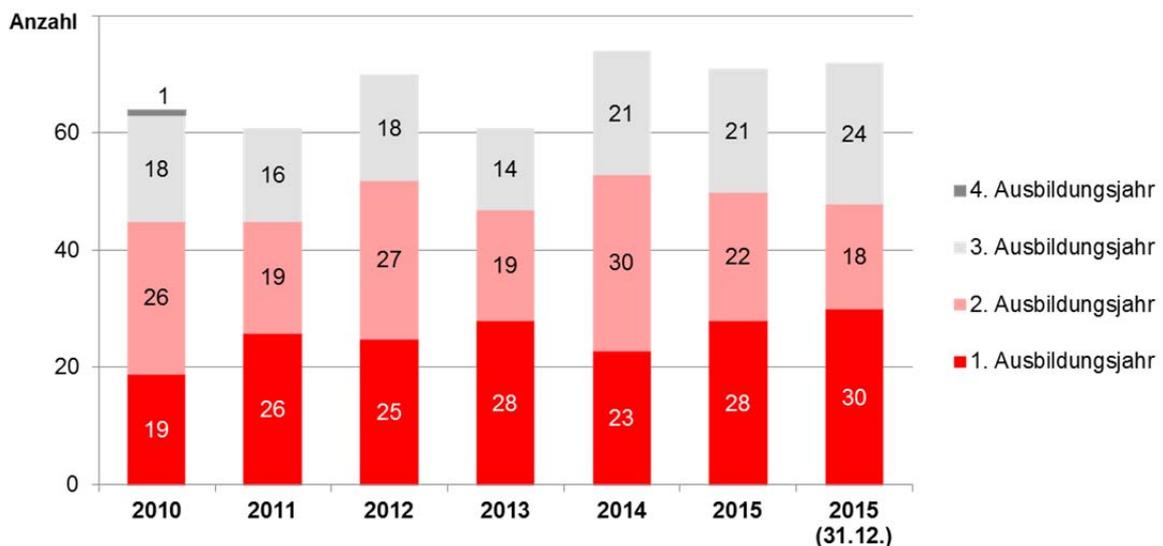


Abb. 52 | Anzahl der Auszubildenden (ohne Praktikantin) von 2010 bis 2015

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

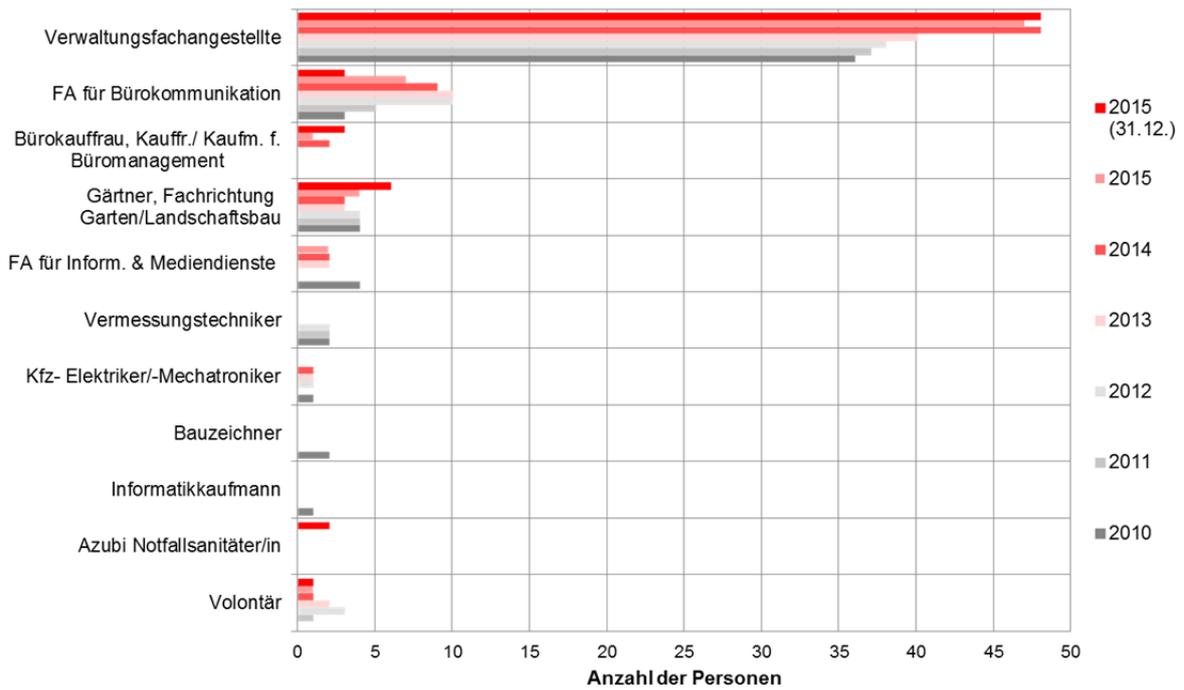


Abb. 53 | Anzahl der Auszubildenden nach Berufen ohne Anwärter

Entsprechend hat die Stadt Halle (Saale) für den Verwaltungsdienst der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt und dem Feuerwehrtechnischen Dienst der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt und Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt folgende Beamtenverhältnisse auf Widerruf begründet:

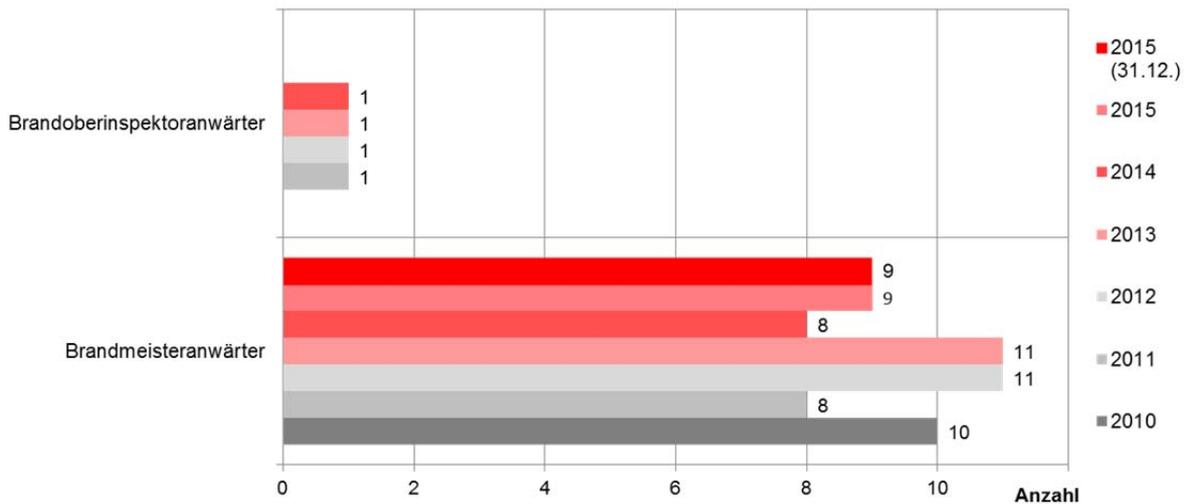


Abb. 54 | Anzahl der Anwärter

Drei Stadtsekretäranwärter beendeten ihre Ausbildung im Jahr 2011.

| | 2011 | | 2012 | | 2013 | | 2014 | | 2015 | | 2016 | |
|--|-----------------------------|---------------|-----------------------------|---------------|-----------------------------|---------------|-----------------------------|---------------|-----------------------------|---------------|-----------------------------|---------------|
| | Aus- bildungs- plätze | Be- werber |
| Vw.-Fach- angestellte | 16 | 315 | 16 | 296 | 18 | 291 | 15 | 410 | 15 | 334 | 15 | 348 |
| Kaufm./Kfm. für Büro- management | 5 | 35 | 3 | 59 | 3 | 59 | 3 | 79 | 3 | 108 | 3 | 131 |
| Notfall- sanitäter/in | - | - | - | - | - | - | - | - | 2 | 104 | 2 | 167 |
| Gärtner | 1 | 6 | 1 | 22 | 2 | 22 | 2 | 16 | 2 | 14 | 2 | 16 |
| Kfz- Mechatroniker | 1 | 46 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| FA für Medien- & Inf.-dienste | - | - | 2 | 38 | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Brandmeister- anwärter | 11 | 151 | - | - | 8 | 155 | - | - | 9 | 175 | 4 | 93 |
| Brand- oberinspektor- anwärter | 1 | 18 | - | - | 1 | 24 | - | - | - | - | 2 | 27 |
| Gesamt | 35 | 571 | 22 | 415 | 32 | 551 | 20 | 505 | 31 | 735 | 28 | 782 |

Tab. 16 | Verhältnis Bewerber zu Ausbildungsplätzen 2011 bis 2016

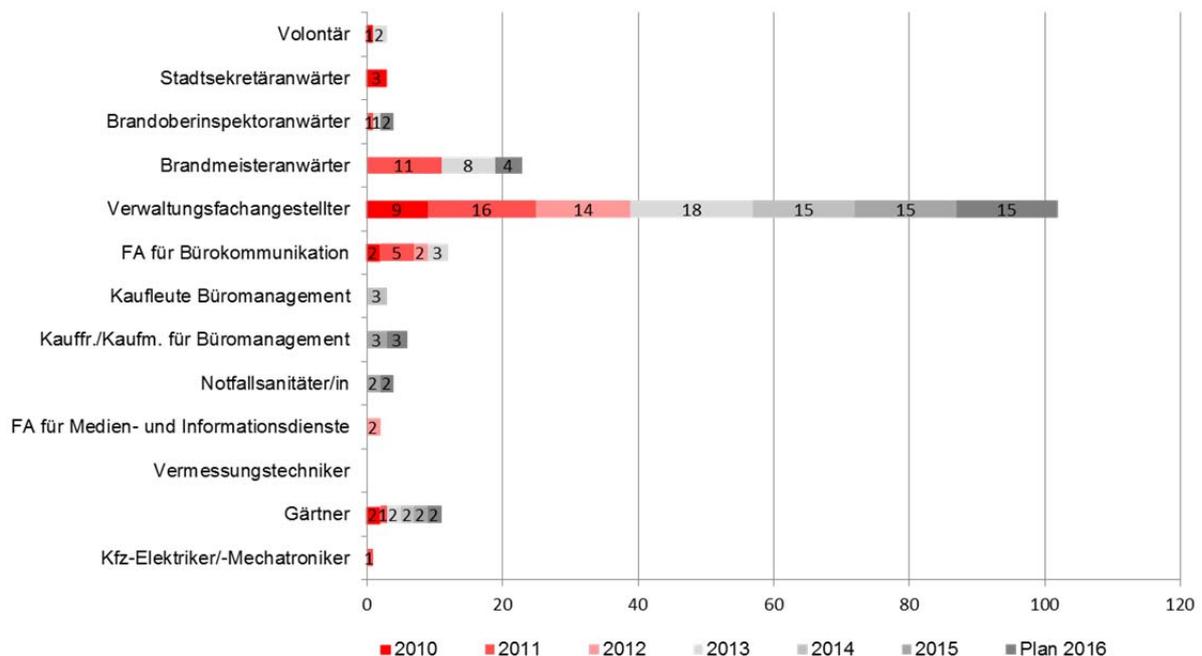


Abb. 55 | Einstellungen von Auszubildenden 2010 bis 2016

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



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

Abb. 56 | Internetauftritt www.halle.de

Mit dem Projekt „Girls‘ und Boys‘ Day in der Stadtverwaltung“ beteiligt sich die Stadtverwaltung an der bundesweiten Kampagne, Mädchen und Jungen bei der Berufswahl, auch jenseits traditioneller Rollenbilder, zu unterstützen, Interesse zu wecken und im Hinblick auf die Berufswünsche breitere Ziele zu stecken. Zu den regelmäßig teilnehmenden Fachbereichen gehören z. B. der Fachbereich Umwelt, der Fachbereich Einwohnerwesen, der Fachbereich Planen, der Fachbereich Sicherheit, die Stadtbibliothek und das Stadtarchiv.

5.2.3 Auszeichnung als IHK Top-Ausbildungsbetrieb

Die Industrie- und Handelskammer Halle-Dessau (IHK) hat die Stadt Halle (Saale) im Dezember 2015 für ihre hervorragende Ausbildungsqualität ausgezeichnet. Das Gütesiegel „Top-Ausbildungsbetrieb“ steht für hohe Qualität und dient den künftigen Auszubildenden als Signal für eine hochwertige Ausbildung. Kriterien für die Preisvergabe waren das Ausbildungsengagement, die Aktivitäten und die Weiterbildung von Ausbildern, der Kontakt zu den berufsbildenden Schulen, die Berufsorientierung und die Arbeit mit benachteiligten Jugendlichen.

5.3 Praktika

Die seit mehreren Jahren anhaltend hohe Nachfrage an Praktikumsplätzen zeigt, dass die Stadt Halle ein attraktiver Praktikumpartner ist. Der Fachbereich Personal ist im Rahmen des Praktikumsmanagements sehr daran interessiert, möglichst alle Bewerbungsanfragen nach Prüfung der Voraussetzungen in die Fachbereiche zu vermitteln. Im Jahr 2015 gab es 518 Nachfragen nach Praktikumsentsätzen. Davon konnten 188 (36 Prozent) realisiert werden.

| Praktikumsart | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|--|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Schüler | 35 | 52 | 24 | 28 | 39 | 52 |
| Umschüler/Ausbildung | 64 | 41 | 13 | 27 | 21 | 25 |
| Studenten (Bachelor/Master) | 72 | 62 | 116 | 117 | 75 | 77 |
| Rechtsreferendare | 17 | 12 | 17 | 22 | 9 | 11 |
| Aufsteiger/Laufbahnwechsel | 6 | 7 | 1 | 2 | 1 | 4 |
| Berufliche Orientierung/Reha-Maßnahmen | k. A. | 11 | 12 | 6 | 9 | 19 |
| Summe aller Praktikanten | 194 | 185 | 183 | 202 | 154 | 188 |

Tab. 17 | Aufteilung der Praktikumsarten

Die Vergabe von Praktikumsplätzen erfolgte in Absprache zwischen dem Fachbereich Personal und den verantwortlichen Praktikumsbetreuern in den Fachbereichen und Dienstleistungszentren.

Vielfältige Praktikumsmöglichkeiten in allen Bereichen der Stadtverwaltung Halle konnten für Schüler und Auszubildende sowie Studenten angeboten werden. Die Einsatzbereiche sind hierbei je nach Anforderung sehr unterschiedlich. So erfolgte der Einsatz von Schülern und Auszubildenden in nahezu allen Bereichen der Stadtverwaltung Halle. Bei den Studenten wurde eine Differenzierung nach den Studienrichtungen vorgenommen. So wurden Studenten der Erziehungswissenschaften und der Sozialen Arbeit vorwiegend im Fachbereich Bildung eingesetzt und Studenten der im Fachbereich Planen. Im Fachbereich Kultur und den kulturellen Bildungseinrichtungen konnten vorwiegend die Studenten der Geschichte und Japanologie der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg sowie Studierende der Hochschule für Technik, Wirtschaft und Kultur aus Leipzig einen Praktikumeinsatz finden. Die Studenten der Hochschule Harz wurden aufgrund ihrer verwaltungsorientierten Studiengänge in verschiedenen Fachbereichen und Dienstleistungszentren eingesetzt.

Bei der Erstellung der Einsatzplanung für Studenten der Rechtswissenschaften wurde versucht, die jeweiligen Einsatzwünsche zu berücksichtigen. Auch hier konnte ein erfolgreicher Einsatz in verschiedenen Bereichen der Stadtverwaltung umgesetzt werden.

5.4 Fortbildung

5.4.1 Allgemeine Fortbildung

Im Rahmen der jährlichen Zielvereinbarungsgespräche werden mit den Mitarbeitern Personalentwicklungsmaßnahmen vereinbart. Diese sowie Bedarfsmeldungen durch die Führungskräfte aufgrund spezifischer Stellenanforderungen bilden die Grundlage für zentrale Lehrgangs- und Seminarangebote.

Im Jahr 2015 wurden Seminare zu folgenden Bereichen durch den Fachbereich Personal organisiert und durchgeführt:

- PC-Schulungen (Word, Excel, PowerPoint, Outlook),
- Kompetenzfördernde Maßnahmen (u. a. Selbstorganisation und Zeitmanagement, Update Verwaltungsrecht, Bescheidtechnik, Protokollführung, Korrespondenz nach DIN 5008)
- Gesundheitsfördernde Maßnahmen (Gesund sehen, Stressmanagement, Gesprächsführung in Konfliktsituationen).

Insgesamt haben 448 Mitarbeiter (davon 350 weiblich/98 männlich) an den vorgenannten Seminaren teilgenommen.

Aufgrund der derzeitigen Flüchtlingssituation wurde begonnen, Angebote verschiedener Bildungsträger zu bündeln und bedarfsgerecht den Mitarbeitern der betreffenden Fachbereiche anzubieten. Neben Sprachkursen, die 2015 22 Mitarbeiter (davon 16 weiblich/6 männlich) nutzen konnten, werden fachspezifische Seminare angeboten.

Im Jahr 2015 haben 594 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Angebote zentral organisierter Seminare genutzt. Dadurch wird die Einsatzbreite der Beschäftigten gefördert, weshalb die Finanzierung aus zentralen Mitteln des Fachbereiches Personal erfolgte. Lehrgänge bleiben unberücksichtigt.

Für den Beschäftigtenlehrgang II wurde 2015, aufgrund der Diskrepanz zwischen den zur Verfügung stehenden Teilnehmerplätzen und der hohen Anzahl interessierter Mitarbeiter, ein neuer Ablauf für die Zulassung erarbeitet und eingeführt.

Das Studieninstitut für kommunale Verwaltung Sachsen-Anhalt e.V. (SIKOSA), bietet seit dem Jahr 2015, einen neuen Lehrgang „Kommunalfachwirt/in Sozialverwaltungsmanagement“ speziell für die Weiterentwicklung von Mitarbeitern der sozialen Dienste an. Den Teilnehmenden werden spezielle Kenntnisse des öffentlichen Rechts vermittelt und die Grundsätze des Verwaltungshandelns verdeutlicht. An diesem Lehrgang nehmen 7 Mitarbeiter (davon 6 weiblich/1 männlich) der Stadtverwaltung Halle (Saale) teil.

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

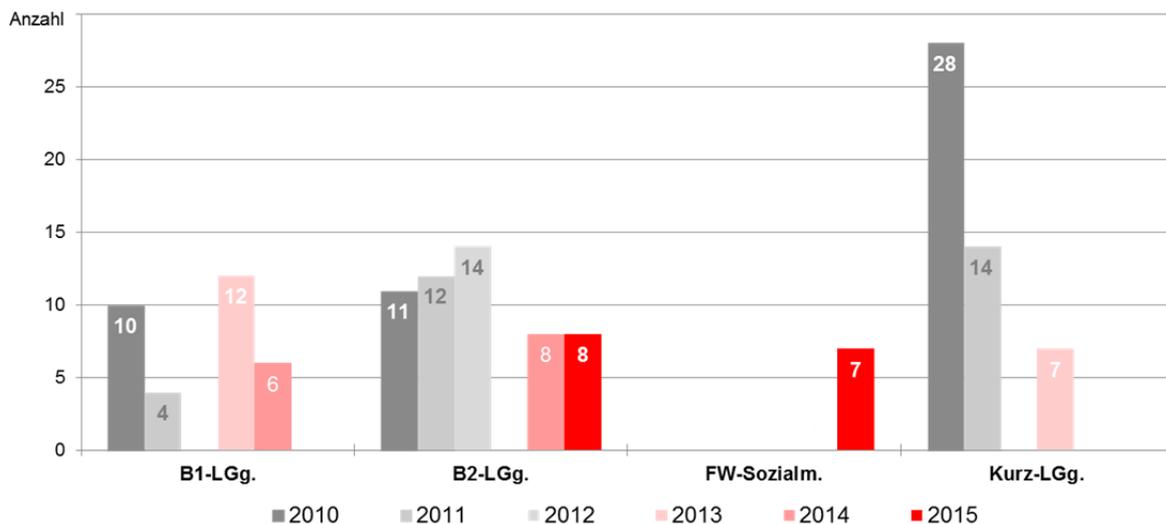


Abb. 57 | Lehrgangsteilnehmer in den Jahren 2010 – 2015

5.4.2 Anpassungsqualifizierung

Im Rahmen der Umsetzung der personalwirtschaftlichen Modelle wurde im Jahr 2014 begonnen, Mitarbeiter auf die Übernahme der neuen Aufgaben vorzubereiten. Im Jahr 2015 wurden 5 Mitarbeiter gezielt auf die neuen Aufgaben vorbereitet.

5.4.3 Qualifizierung von Führungskräften

Zur Entwicklung und Stärkung der Führungskompetenzen wurde im Jahr 2015 mit einer modularen Fortbildungsreihe „Erfolgreich führen mit System“ für alle Leiter der Fachbereiche, Dienstleistungszentren und Einrichtungen begonnen. In sieben Modulen werden Kenntnisse aus den Themen Führung, Motivation, Teambildung, Kommunikation, Konfliktmanagement, Arbeitsrecht usw. vermittelt. Eine Fortbildung zum Thema „Gender Mainstreaming“ wurde als neues Modul ebenfalls aufgenommen und wird im Jahr 2016 umgesetzt.

Auch für junge Führungskräfte (Mitarbeiter, die erst seit kurzer Zeit Führungsaufgaben wahrnehmen) wurde im Jahr Oktober 2015 mit einer modulbasierten Fortbildungsreihe „Startklar für eine Führungsaufgabe“ begonnen. Im Zentrum der Modulreihe steht die Entwicklung und Förderung der Führungs-

und Handlungskompetenz. In neun Modulen werden die Themen: Motivation, das kleine 1x1 des Führens, Arbeitsorganisation und Teambildung, Gender Mainstreaming usw. vermittelt.

Darüber hinaus wurden im zentralen Qualifizierungsprogramm 2015 Seminare für Führungskräfte angeboten (u. a. Gesund führen und Personalrecht). An diesen Seminaren nahmen insgesamt 59 Führungskräfte teil (davon 29 weiblich/30 männlich).

6 Gesundheit

6.1 Gesundheitliche Situation der Mitarbeitenden in Zahlen

| Nr. | Kennzahl | Berichtsjahr 2015 | Vorjahr 2014 | Abweichung |
|-----|--|-------------------|--------------|------------|
| 1 | Erfasste Beschäftigte | 2.778 | 2.769 | +9 |
| 2 | Anwesenheitsquote | 91,0 % | 92,0 % | -1,0 % |
| 3 | Krankenstandsquote | 9,0 % | 8,0 % | +1,0 % |
| 4 | Sollarbeitstage | 673.857 | 688.663 | -14.806 |
| 5 | Anwesenheitstage | 612.913 | 633.662 | -20.749 |
| 6 | Krankentage | 60.944 | 55.001 | 5.943 |
| 7 | Langzeitkranke Beschäftigte | 581 | 519 | 62 |
| 8 | Krankentage über 6 Wochen (in Nr. 6 enthalten) | 40.735 | 34.021 | 6.714 |
| 9 | Anteil Langzeitkranker am Krankenstand | 67 % | 62 % | 5 % |
| 10 | Anzahl meldepflichtige Unfälle (Kernverwaltung) | 49 | 52 | -3 |
| 11 | Anzahl Unfälle (zzgl. Eigenbetriebe und Kultur GmbH) | 83 | 120 | -29 |

Tab. 18 | Überblick der gesundheitlichen Situation in der Stadtverwaltung

Im Berichtszeitraum ist eine Erhöhung des Krankenstandes um ein Prozent zu verzeichnen. Dabei entstanden 67 Prozent der Arbeitsunfähigkeiten durch Langzeit- und häufige Erkrankungen. Der Anstieg der Krankentage verteilt sich auf 581 Personen mit häufigen oder Langzeiterkrankungen. Die im Jahr 2015 gestellten Überlastungs- und Gefährdungsanzeigen stehen mit dem allgemein hohen Durchschnittsalter von 47,7 Jahren und dem steigenden Arbeitsumfang besonders in den sozialen Leistungsbereichen in engem Zusammenhang.

6.2 Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

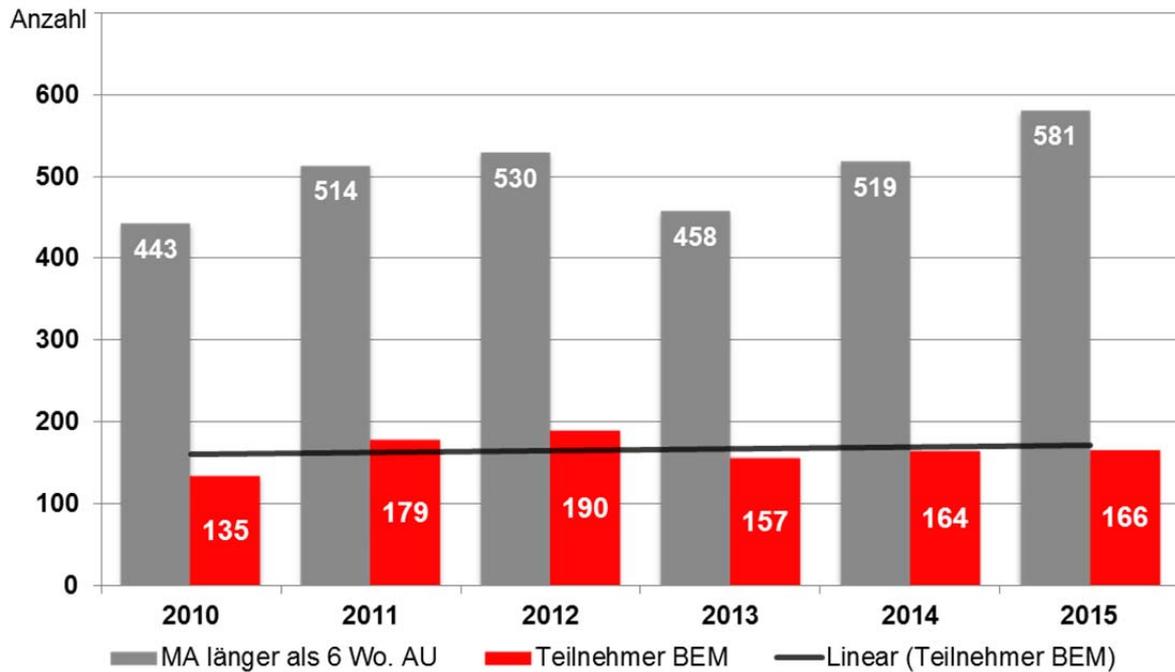


Abb. 58 | Anzahl häufig und langzeiterkrankter Mitarbeitender mit BEM-Teilnahme

Die Teilnahme im betrieblichen Eingliederungsmanagement lag 2015 auf dem Niveau des Vorjahres. Neben den Erkrankungen des Muskel- und Skelettsystems waren es im Jahr 2015 die psychischen Erkrankungen, die weiterhin die Hauptursache der krankheitsbedingten Fehlzeiten ausmachen. Die Mitarbeiter mit einem gewandelten Leistungsvermögen auf Grund gesundheitlicher Einschränkungen werden im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements intensiver betreut.

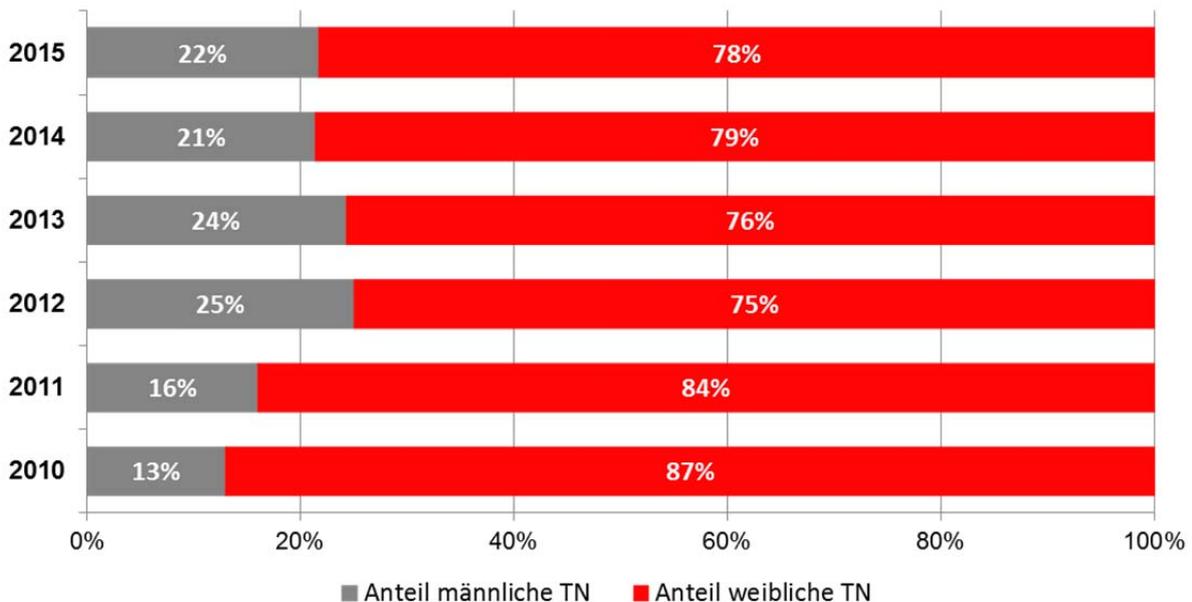


Abb. 59 | Teilnehmende am BEM nach Geschlecht

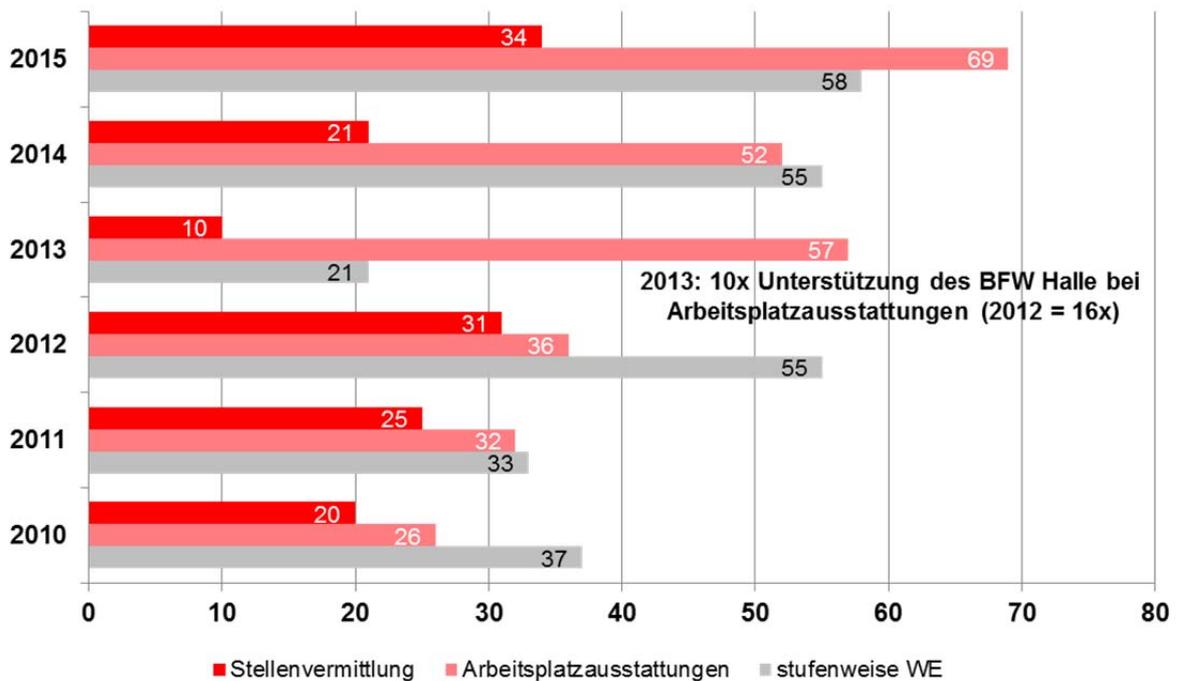


Abb. 60 | Häufigste Maßnahmen zur Umsetzung BEM

Das Integrationsteam der Stadt Halle (Saale) hat den Beschäftigten 1500 Gelsets in Form von Handgelenkauflagen und Mousepads zur Entlastung der Handgelenke bei Bildschirmarbeit zur Verfügung gestellt.

Mit 192 psychosozialen Beratungen im Fallmanagement wurde das Angebot noch stärker in Anspruch genommen als im Vorjahr (davon 151 weiblich/41 männlich). In 80 Prozent der Fälle erfolgte durch das Gesundheitsmanagement eine Unterstützung der Führungskräfte durch Beratungen und Seminare aller Hierarchieebenen.

Nachfolgende Abbildungen zeigen die Anzahl der Beratungsgespräche nach Altersgruppen und die Anlässe der Beratungsgespräche:

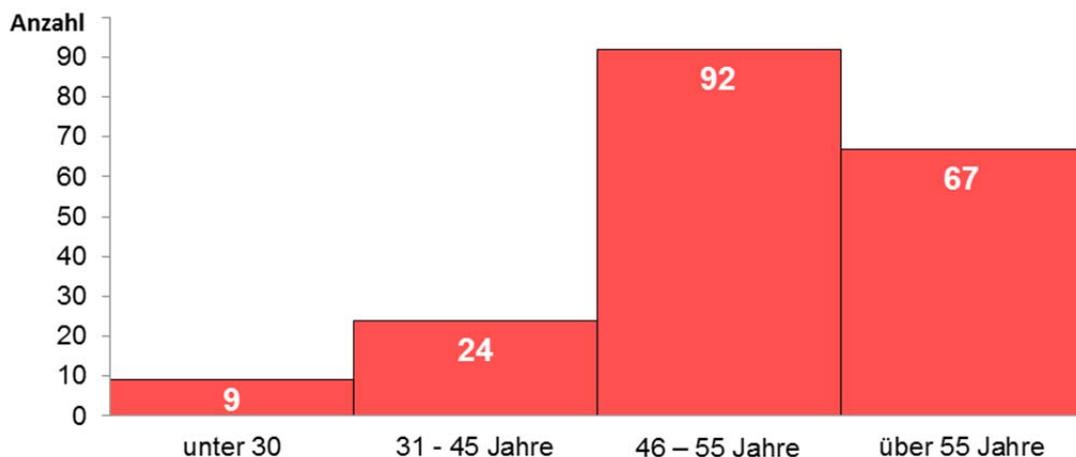


Abb. 61 | Teilnehmende an Beratungsgesprächen nach Altersgruppen

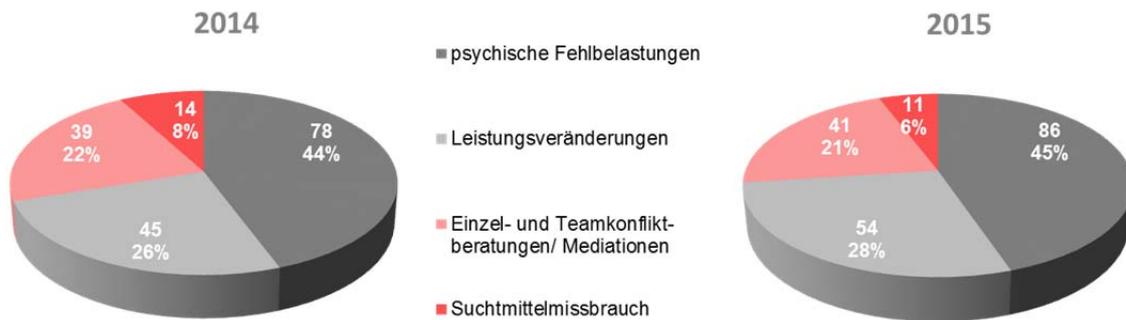


Abb. 62 | In Anspruch genommene psychosoziale Beratungen

Im Betrachtungszeitraum sind im Fachbereich Personal 55 Überlastungsanzeigen eingegangen. Die dargestellten Sachverhalte der betreffenden Mitarbeiter und Führungskräfte konzentrierten sich auf Mehrbelastungen durch krankheitsbedingte Ausfälle, gestiegene Fallzahlen verbunden mit einer erhöhten Arbeitsintensität und noch nicht besetzter Stellen.

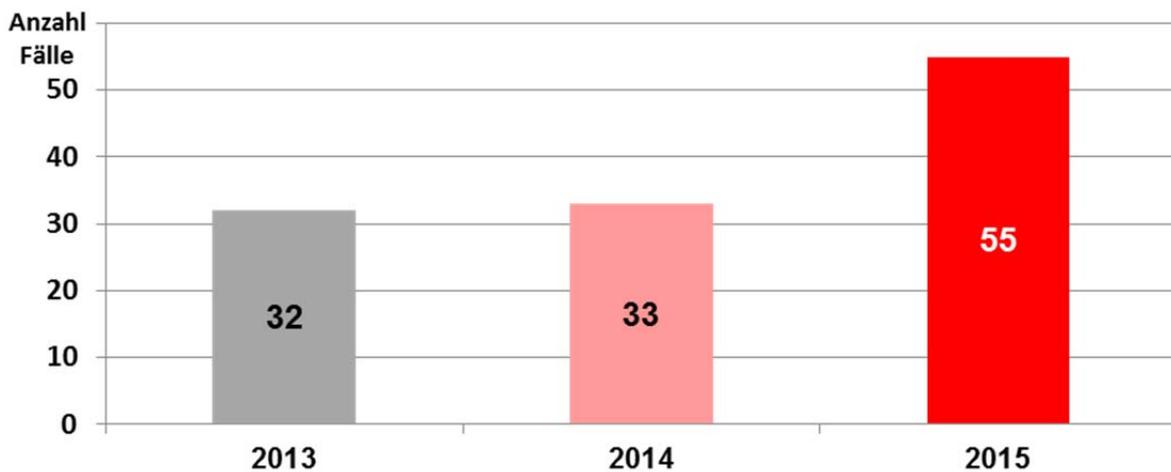


Abb. 63 | Überlastungsanzeigen der Kernverwaltung (Fälle)

Im Folgenden sind die sich in einer Überlastungssituation befindenden Personen dargestellt.

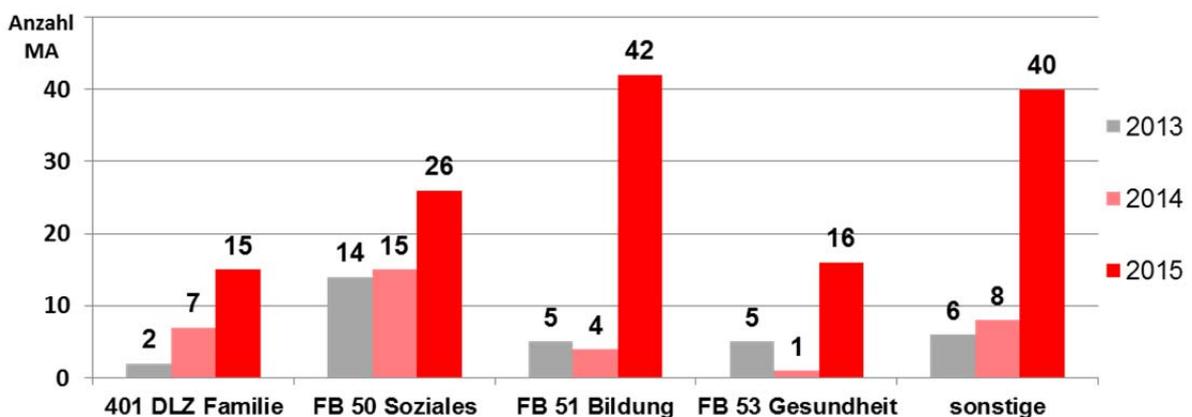


Abb. 64 | Überlastungsanzeigen nach Anzahl der Mitarbeiter

Bei Überlastungsanzeigen wurden unter anderem Analysegespräche mit den Führungskräften und Mitarbeitern geführt. Inhalt dieser Gespräche ist die Konkretisierung der Gefährdungen und die Sicherung der Gesundheit.

Für den sozialpädagogischen Bereich im Fachbereich Bildung fand ein Workshop mit den beteiligten Personen zum Umgang mit Überlastungssituationen statt. Ziel war es, Bewältigungsstrategien zu entwickeln und interne Lösungsmöglichkeiten zu finden.

Mit einer systematischen Ermittlung und Bewertung aller relevanten Gefährdungen im Bereich Bürgerservicestelle Marktplatz des Fachbereiches Einwohnerwesen wurden die in der Gefährdungsanzeige dargestellten negativen Arbeitsbelastungen aufgezeigt. Im Dezember 2015 startete das Projekt „Gesundes Arbeiten und Führen“ in diesem Fachbereich. In einem Zeitraum von einem Jahr werden durch eine Kurzbefragung Ressourcen, Belastungen und Beanspruchungen aufgezeigt. In dem gebildeten Gesundheitszirkel erarbeiten Mitarbeiter aus allen Teams und Abteilungen Maßnahmen zur Prävention und schlagen Lösungen zum Abbau von Gesundheitsgefährdungen vor. Zur Erfolgsprüfung wird die Befragung nach einem Jahr erneut durchgeführt und der Gesundheitszirkel als feste Einrichtung weitergeführt.

6.3 Arbeits- und Gesundheitsschutz

Die Angaben in diesem Kapitel sind dem „Jahresbericht 2015 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.

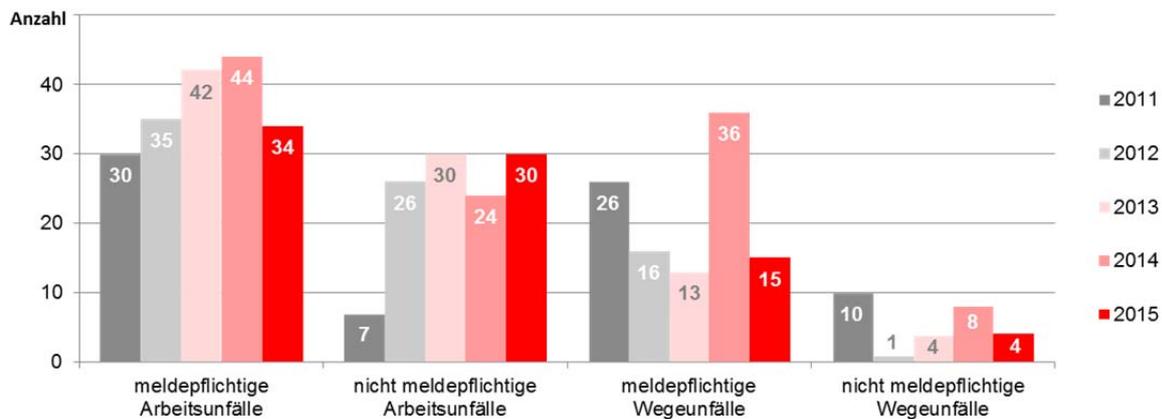


Abb. 65 | Unfallstatistik 2011 - 2015 (nur Kernverwaltung)

Die Abb. 65 zeigt die arbeitsbedingten melde- und nicht meldepflichtigen Unfälle bei den Beschäftigten der Kernverwaltung (Stand 31.12.2015). Die Tausendmannquote beträgt für Arbeitsunfälle 13,2 (Vorjahr 18,9) und für Wegeunfälle 5,8 (Vorjahr 13,1) meldepflichtige Unfälle je 1 000 Beschäftigte.

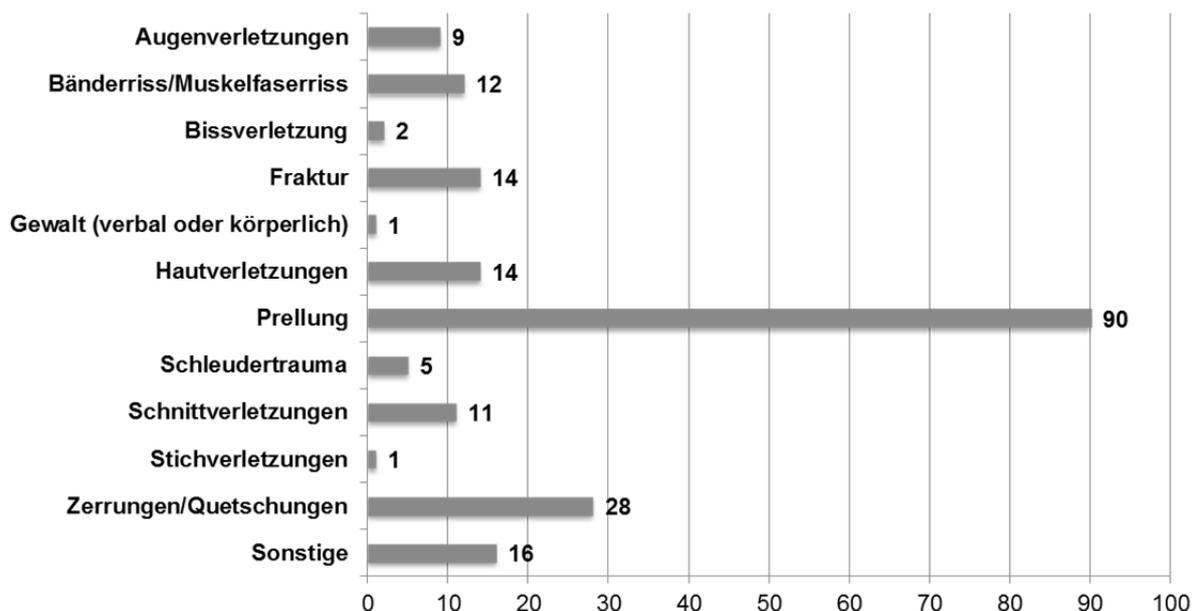


Abb. 66 | Arten von Verletzungen 2015

Beispiele zu den Verletzungsgründen:

Frakturen: durch Umknicken, Stürzen, Ausrutschen, klimatische Bedingungen (Glatteis)

Hautverletzungen: durch Schnittwunden, Verbrennungen

Gewaltübergriff: durch angetrunkenen Zuschauer

Schleudertraumata: durch Verkehrsunfälle mit Dienst- und Privatfahrzeugen zur dienstlichen Nutzung

Infektion: durch Patienten

6.3.2 Gefährdungsbeurteilungen (GFB)

Im Kalenderjahr 2015 wurden 29 ganzheitliche Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt. Dabei wurden ganze Fachbereiche bzw. Abteilungen aus der Sicht des Arbeitsschutzes auf Wechsel- bzw. Kombinationswirkung „Mensch/Arbeitssysteme“ unter Einbeziehung aller Gefährdungsfaktoren an den jeweiligen Arbeitsstätten bzw. Arbeitsplätzen betrachtet.

Weiterhin wurden 55 anlassbezogene Gefährdungsbeurteilungen vorgenommen. Dabei wurden die Arbeitsstättenbegehungen auf einzelne Mitarbeiter oder Arbeitsmittel bezogen durchgeführt.

| Anzahl GFB | Thema | Bezug gemäß |
|------------|--|-------------|
| 24 | Bildschirmarbeitsplätze | |
| 6 | Arbeitsplätze von schwerbehinderten Mitarbeitern/innen | SGB IX |

| Anzahl GFB | Thema | Bezug gemäß |
|------------|--|--|
| 13 | Arbeitsplätze von werdenden Müttern | MuSchG |
| 17 | entsprechend bestehender Serviceverträge mit Eigenbetrieben und Institutionen: | - Zoologischer Garten Halle GmbH, - Hallesches Salinemuseum e.V., - Stiftung St. Cyriaci, - Eigenbetrieb Kita, - Stadtmarketing Halle (Saale) GmbH |
| 4 | Unfallauswertungen nach Arbeitsunfällen | § 6 ASiG |
| 4 | Belastungserprobung/Wiedereingliederung | SGB VII |
| 1 | bezüglich einer Übung „Raubüberfall der Barkasse“ im Ratshof | |
| 8 | zur Problematik Heben und Tragen von Lasten | Lastenhandhabungsverordnung |
| 4 | zu Biologische Arbeitsmitteln | Biostoffverordnung |
| 3 | zu Gefahrstoffen/Substitutionsproblematiken/ Lagerung/Transport | Gefahrstoffverordnung |
| 84 | Insgesamt | |

Tab. 19 | durchgeführte Gefährdungsbeurteilungen im Jahr 2015

| Anzahl | Präventionen | Bezug gemäß |
|--------|--|--|
| 44 | Ergonomieberatungen zur Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen | Bildschirmarbeitsplatzverordnung und ArbSchG |
| 2 | Organisation und Durchführung der Brandschutz- erziehung und praktischer Löschmitteleinsatz im Zoo und EB Kita | |
| 2 | anonyme Suchtkrankenberatung/Alkohol | Dienstvereinbarung 02/2008 „Umgang mit Suchtmitteln und suchtmittelbezogenen Störungen am Arbeitsplatz“ |
| 6 | orientierende Messungen (Lärm, Raumluftqualität, Klima, Beleuchtung, Schimmelpilze) | |
| 12 | sicherheitstechnische Beratungen | Betriebssicherheitsverordnung |
| 5 | Spielplatzkontrollen (u. a. technische, statische und biologische Mängel) | |
| 12 | Beratungen zur Bereitstellung von Persönlicher Schutzausrüstung | ArbSchG und PSA-Benutzungsverordnung |

| Anzahl | Präventionen | Bezug gemäß |
|--------|---|-------------|
| 31 | Unterstützung bei der Bereitstellung/ Beratung zu ergonomischen Hilfsmitteln (z. B. Hardware, Bürostühle, Evakuierung im Brandfall) | |
| 2 | Präsentationen zu Heben und Tragen von Lasten/ praxisnah | |
| 6 | Sonderunterweisungen für spezielle Berufsgruppen (z. B. Handwerker, Landschaftsgärtner/Azubis) | |
| 13 | Beratungen zur barrierefreien Gestaltung von Arbeitsstätten | |
| 12 | praktische Beratungen zum Thema Haut- und Handschutz sowie Hygiene | |
| 12 | Beratungen zur Arbeitsstättenverordnung und zur Umsetzung der technischen Regel für Arbeitsstätten | |

Tab. 20 | durchgeführte Präventionsmaßnahmen im Jahr 2015

6.3.3 Arbeitsmedizinische Untersuchungen

Der Betriebsärztliche Dienst ist für ca. 5 500 Mitarbeiter der arbeitsmedizinische Ansprechpartner. Er ist sowohl für die Kernverwaltung als auch für die Eigenbetriebe (Eigenbetriebe KiTa und EfA) zuständig. Weitere externe Einrichtungen² werden auf der Basis von Serviceverträgen betreut. Gesetzliche Grundlage für die 2015 stattgefunden arbeitsmedizinische Betreuung und Beratung der Mitarbeiter mit Pflicht-, Pflicht-Angebots- und Wunschvorsorge (-untersuchungen) 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 2015:

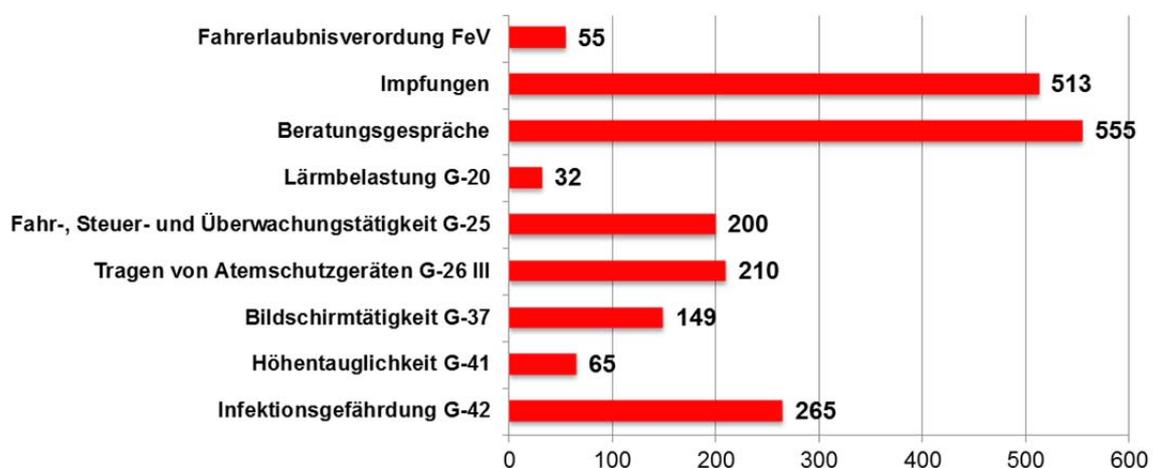


Abb. 67 | Arbeitsmedizinische Vorsorge (-untersuchungen), Schwerpunkte im Jahr 2015

² (Jobcenter Halle, Paul-Riebeck-Stiftung, Zoologischer Garten GmbH, Theater-Oper-Orchester GmbH, Halloren- und Salinemuseum e.V., Stiftung Händel-Haus)

Im Rahmen des Präventivprogrammes fand wieder die jährliche Gripeschutzimpfung statt. An 9 verschiedenen Standorten kam der betriebsärztliche Dienst an den Arbeitsplatz, wo sich 278 Mitarbeiter impfen ließen.

Seit September 2015 wurden die aktuellen Impfeempfehlungen bei der Betreuung von Asylsuchenden (besonders für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rettungsdienst, Katastrophenschutz, FB Soziales und dem FB Bildung) sowie die Aufklärung für gefährdete Mitarbeiter nach dem Infoblatt 09 der DGUV, der Information des Ministerium des Inneren und der STIKO Sonderinformation KGSAN Nr.106/2015 Anlage 4 umgesetzt.

- Einrichtung einer Vor-Ort-Sonderimpfberatung für Mitarbeiter des Jobcenter
- Beratung hinsichtlich MRSA Kontakt im Ordnungsamt
- Beratung und Nachbetreuung bei Hepatitis C Kontakt im Rettungsdienst.

Weitere durchgeführte Untersuchungen sind:

- 17** Untersuchungen nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG),
- 20** Untersuchungen zur Wiedereingliederung (BEM § 84 SGB IX), Eignungs-/Einstellungsuntersuchungen mit Gutachten,
- 5** Unterstützungen bei Anträgen auf Rehabilitation bzw. Anträgen auf Teilhabe am Arbeitsleben,
- 39** Untersuchungen und Beratungen nach dem Mutterschutzgesetz (MuSchG) einschließlich immunologische Untersuchungen, Tätigkeitsverbote und Umsetzungsveranlassung z.B. im Bereich EB KiTa,
- 4** Suchtberatungen bezüglich Alkoholmissbrauchs.

Insgesamt wurden 1 052 arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen durchgeführt. Zu den weiteren vom Betriebsärztlichen Dienst erbrachten Leistungen gehören unter anderem:

- die Beratung von Beschäftigten, Personalrat 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)
- sonstige arbeitsmedizinische Untersuchungen (Spezialsprechstunden, Reisemedizin u.a.).

7 Eigenbetriebe

7.1 Statistische Gesamtbetrachtung

7.1.1 Stellenentwicklung

Der Stadtverwaltung sind zwei Eigenbetriebe zugeordnet, der Eigenbetrieb für Kindertagesstätten (EB KiTa) und der Eigenbetrieb für Arbeitsförderung (EB EfA). Der ehemalige Eigenbetrieb für Zentrales Gebäudemanagement (EB ZGM) wurde ab 2014 in die Kernverwaltung reintegriert. In der folgenden Darstellung sind die städtischen Eigenbetriebe mit der Entwicklung der Vollzeitstellen entsprechend der Wirtschaftspläne ausgewiesen. Im EB EfA sind neben den Verwaltungsstellen auch die befristeten Stellen für Maßnahmeteilnehmer enthalten. Ab dem Punkt 7.1.2 wird der EB EfA nur mit den Verwaltungsstellen dargestellt.

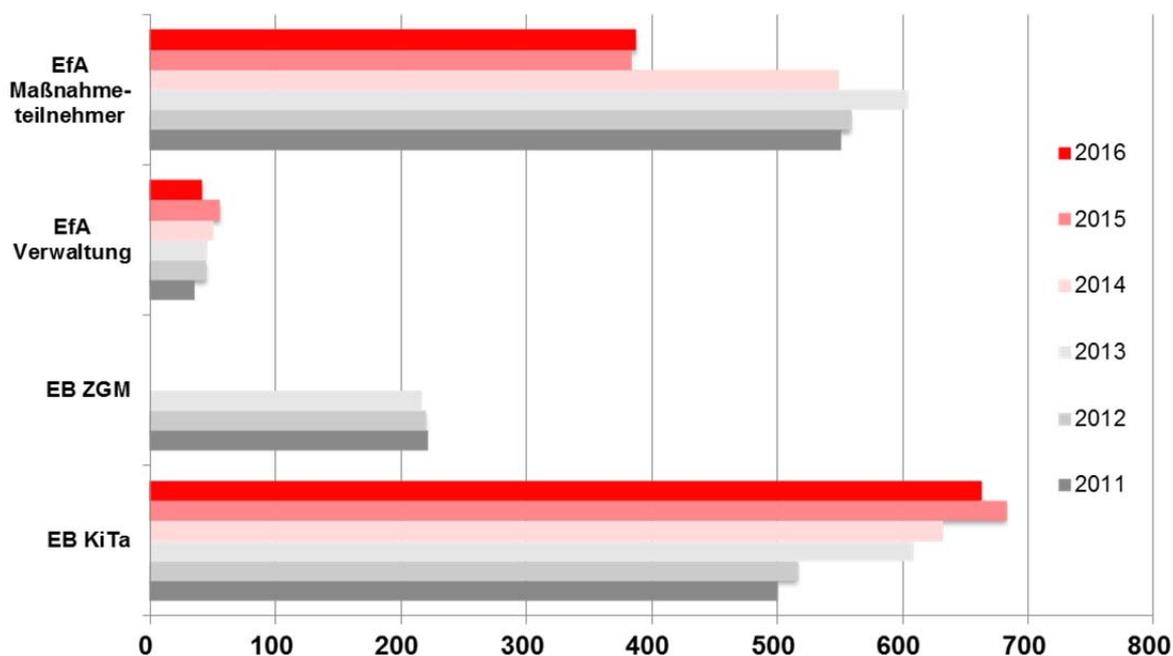


Abb. 68 | Entwicklung der Vollzeitstellen in den städtischen Eigenbetrieben

| Jahr | In VZS | EB KiTa | EB ZGM | EB EfA | |
|------|--------|--------------------|--------|------------|--------------------|
| | | *Nachtragshaushalt | | Verwaltung | Maßnahmeteilnehmer |
| 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 |
| 2016 | | 662,8 | - | 42,0 | 388,0 |

Tab. 21 | Vollzeitstellen der Eigenbetriebe 2011 bis 2016

7.1.2 Einstellungen und Austritte in den Eigenbetrieben

| Einstellungsgrund | EB KiTa | EB EfA | EB Gesamt |
|---|-----------|----------|-----------|
| Neueinstellungen | 42 | 1 | 43 |
| Neueinstellungen (befristet) | 17 | 6 | 23 |
| Neueinstellungen Auszubildende | - | - | - |
| Summe Einstellungen | 59 | 7 | 66 |
| Übergang aus Kernverwaltung zu Eigenbetrieben | - | - | - |

Tab. 22 | Einstellungen in den Eigenbetrieben im Jahr 2015

| Austrittsgrund | EB KiTa | EB EfA | EB Gesamt |
|--|-----------|-----------|------------|
| Allgemeine Altersgrenze/Vorzeitiger Ruhestand | 52 | 2 | 54 |
| Vertragsablauf (befristete Verträge) | 5 | 7 | 12 |
| Dauernde Erwerbsunfähigkeit (EU-Rente) | 5 | - | 5 |
| Tod | - | - | - |
| Kündigung durch Arbeitgeber | 6 | - | 6 |
| Kündigung durch Arbeitnehmer | 12 | 1 | 13 |
| Auflösungsvertrag | 12 | - | 12 |
| Summe Dienstaustritte | 92 | 10 | 102 |
| Übergang aus Eigenbetrieben zur Kernverwaltung | - | 9 | 9 |

Tab. 23 | Austritte in den Eigenbetrieben im Jahr 2015

| Saldo | EB KiTa | EB EfA | EB Gesamt |
|---|------------|------------|------------|
| Personalbestand am 31.12.2014 | 908 | 48 | 956 |
| Neueinstellungen insgesamt | 59 | 7 | 66 |
| Dienstaustritte insgesamt, zzgl. Übergänge EB zur Kernverw. | 92 | 19 | 111 |
| Saldo | -33 | -12 | -45 |
| Personalbestand am 31.12.2015 | 875 | 36 | 911 |

Tab. 24 | Einstellungen und Austritte in den Eigenbetrieben im Jahr 2015

7.1.3 Abwesenheiten in den Eigenbetrieben

| Abwesenheitsgrund | Eigenbetrieb f. Arbeitsförderung | | | Eigenbetrieb KiTa | | |
|-------------------------------------|----------------------------------|------------|------------|-------------------|-----------|------------|
| | Fälle | Anteil m | Anteil w | Fälle | Anteil m | Anteil w |
| Beschäftigungsverbot | 0 | - | - | 77 | 0% | 100% |
| Mutterschutz | 1 | 0% | 100% | 34 | 0% | 100% |
| Elternzeit | 2 | 50% | 50% | 52 | 8% | 92% |
| Kind krank | 6 | 100% | 0% | 504 | 10% | 90% |
| Sonderurlaub unbezahlt | 0 | - | - | 3 | 0% | 100% |
| ruhendes AV >78 Wo. krank | 0 | - | - | 0 | - | - |
| Wiedereingliederungsmaßnahme | 1 | 100% | 0% | 20 | 5% | 95% |
| befristete Erwerbsunfähigkeitsrente | 0 | - | - | 10 | 0% | 100% |
| Streik/Aussperrung | 0 | - | - | 1.257 | 6% | 94% |
| Summe Fehlzeiten | 10 | 80% | 20% | 1.957 | 6% | 94% |

Tab. 25 | Auswahl Abwesenheiten der Eigenbetriebe vom 01.01.-31.12.2015

| Abwesenheitsgrund | Eigenbetrieb für Arbeitsförderung | | Eigenbetrieb KiTa | |
|-------------------------------------|--------------------------------------|--|-------------------|--|
| | Fälle | Durchschnittl. Kalendertage je Fall | Fälle | Durchschnittl. Kalendertage je Fall |
| Beschäftigungsverbot | - | | 77 | 34,7 |
| Mutterschutz | 1 | 109,0 | 34 | 91,9 |
| Elternzeit | 2 | 152,5 | 52 | 132,2 |
| Kind krank | 6 | 1,7 | 504 | 2,4 |
| Sonderurlaub unbezahlt | - | | 3 | 106,7 |
| ruhendes AV >78 Wo. krank | - | | - | |
| Wiedereingliederungsmaßnahme | 1 | 41,0 | 20 | 32,9 |
| befristete Erwerbsunfähigkeitsrente | - | | 10 | 307,1 |
| Streik/Aussperrung | - | | 1.257 | 1,5 |
| Summe Fehlzeiten | 10 | 46,5 | 1.957 | 11,7 |

Tab. 26 | Durchschnittliche Kalendertage durch Abwesenheiten in den Eigenbetrieben 2015

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 36 Mitarbeitern betreut, unterstützt von kürzer- oder längerfristigen Projektmitarbeitern, die Leistungsempfänger in verschiedenen Maßnahmen.

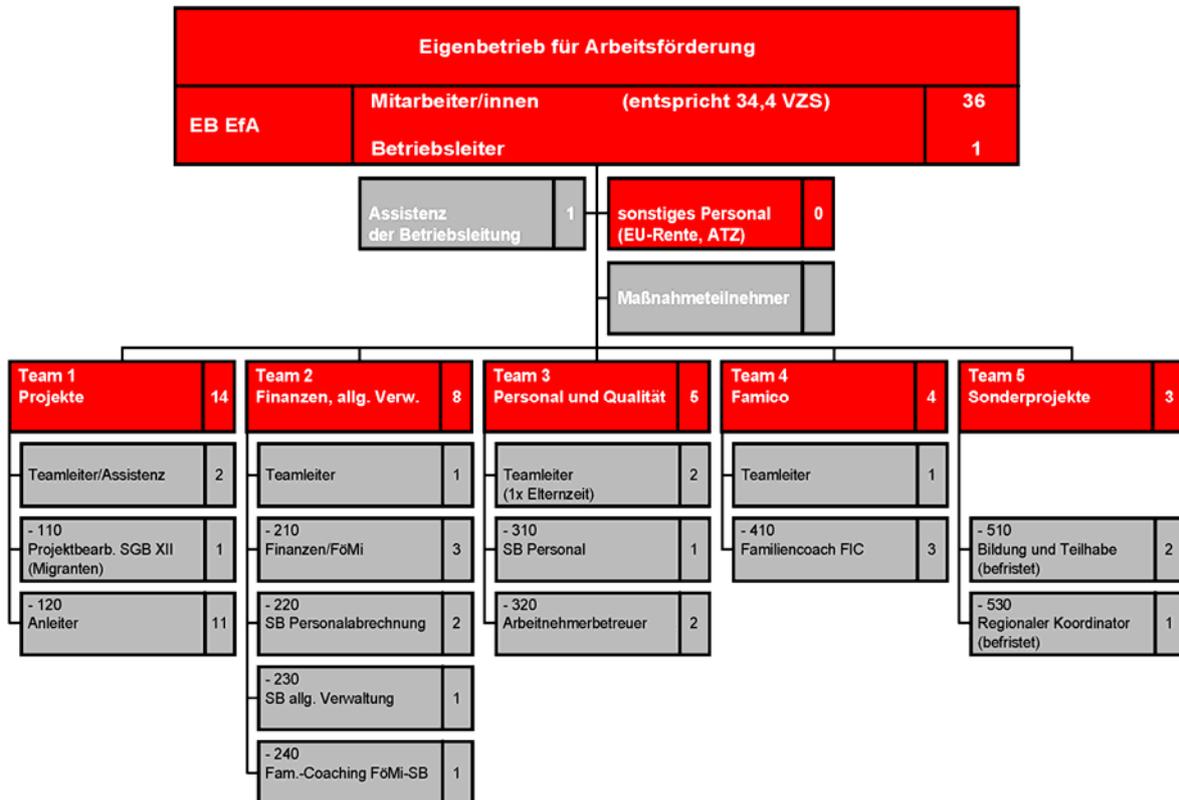


Abb. 69 | Struktur und Mitarbeiter des EB EfA zum 31.12.2015

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

7.2.2 Personalkostenentwicklung

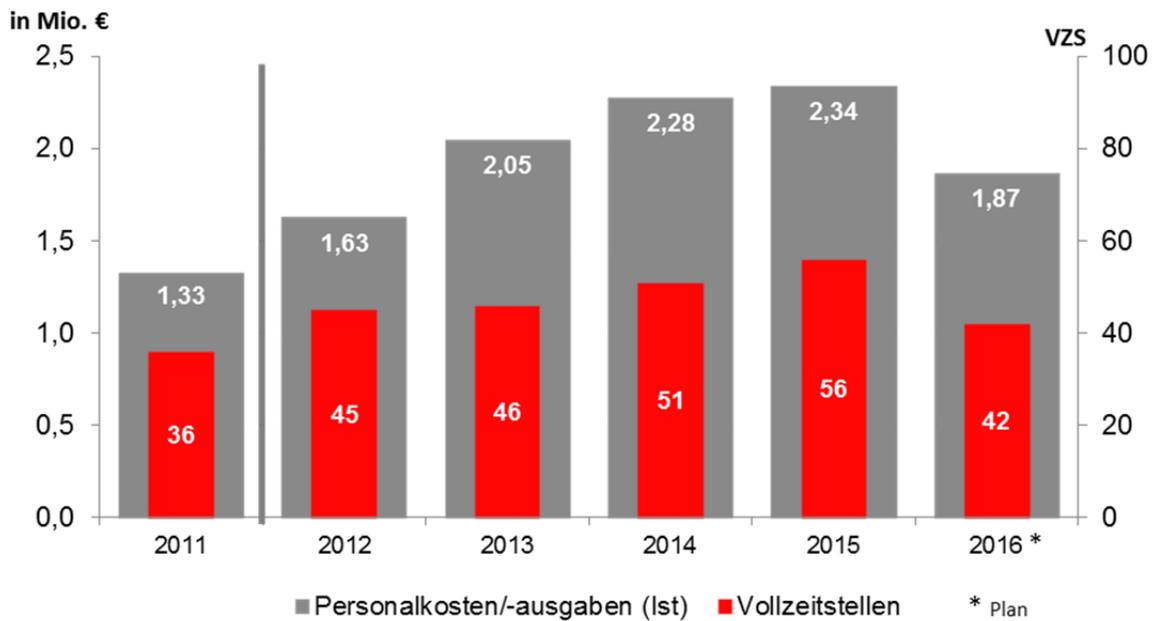


Abb. 70 | Personalkosten und Vollzeitstellen (ohne Maßnahmeteilnehmer) des EB EfA

7.2.3 Personalbestand nach Dienstverhältnis

| MA nach Dienstverhältnis | Gesamt | Anteil | davon: | | Verhältnis m/w | |
|--------------------------|-----------|-------------|-----------|-----------|----------------|------------|
| | | | männlich | weiblich | männl-% | weibl-% |
| Beschäftigte | 31 | 86,1% | 12 | 19 | 39% | 61% |
| Beschäftigte SuE | 5 | 13,9% | 2 | 3 | 40% | 60% |
| Gesamt | 36 | 100% | 14 | 22 | 39% | 61% |

Tab. 27 | Mitarbeiter des EB EfA nach Dienstverhältnis

7.2.4 Entgeltspiegel

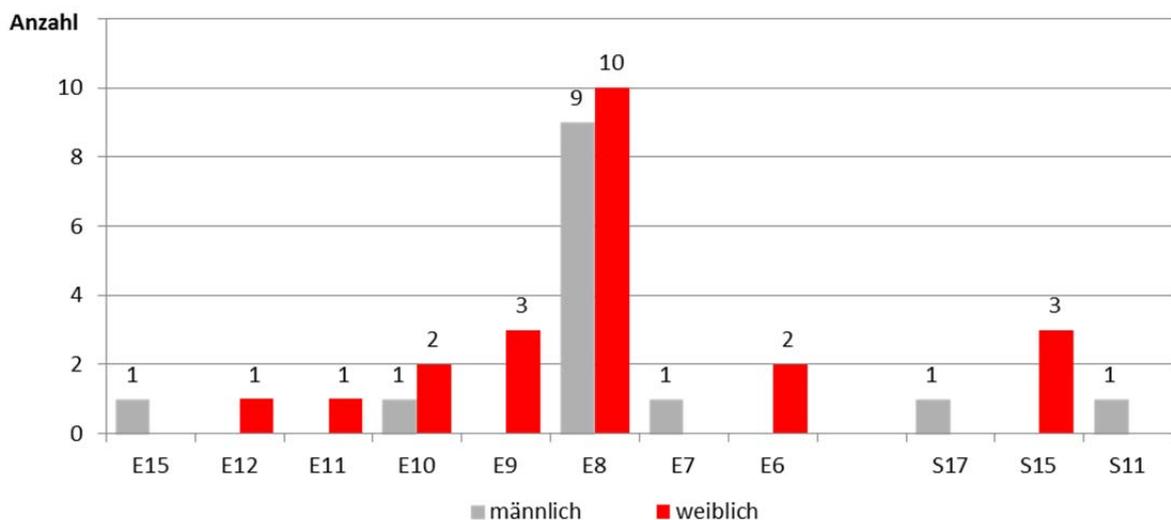


Abb. 71 | Entgelttabelle für E- und S-Gruppen im EB EfA

7.2.5 Personalbestand nach Geschlecht

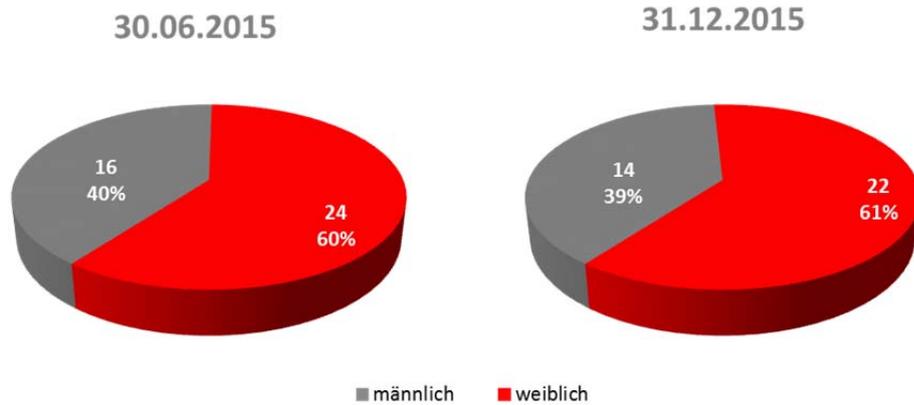


Abb. 72 | Verhältnis und Anzahl Beschäftigte im EB EfA nach Geschlecht

7.2.6 Führungskräfte

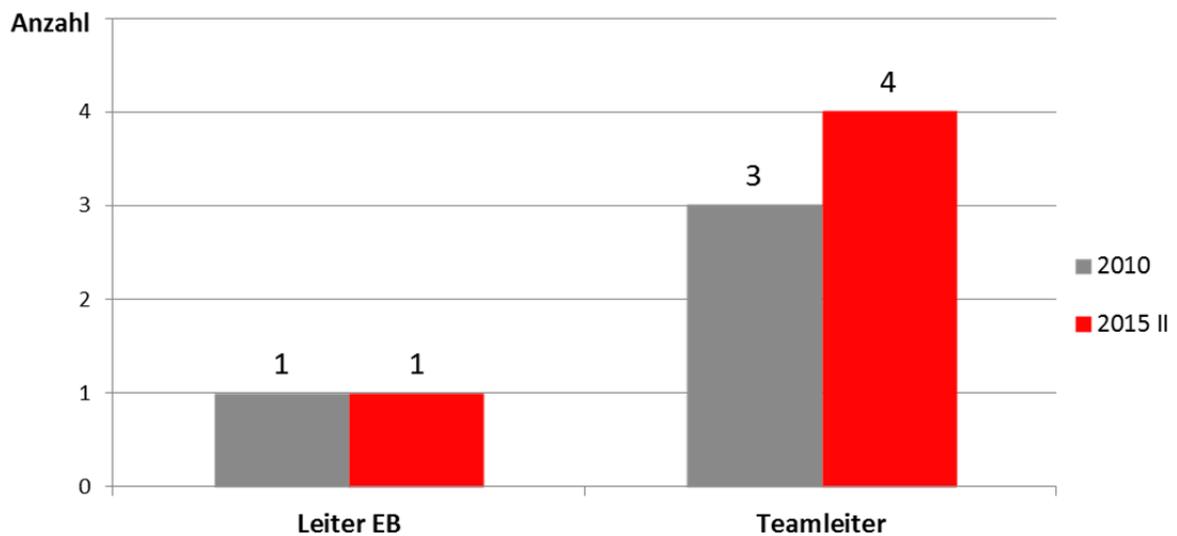
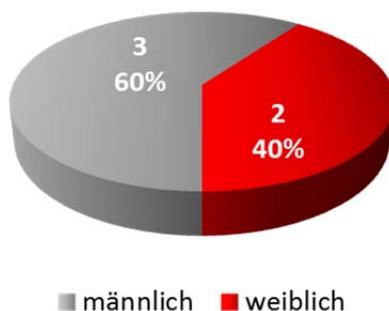


Abb. 73 | Führungskräfte in EB EfA, Vergleich Anzahl 2010 und 2015



| Führungskräfte | gesamt | m | w |
|---------------------|----------|----------|----------|
| Leiter Eigenbetrieb | 1 | 1 | - |
| Teamleiter | 4 | 2 | 2 |
| Gesamt | 5 | 3 | 2 |

Abb. 74 | Führungskräfte in EB EfA, m/w gesamt und darunter Teamleiter

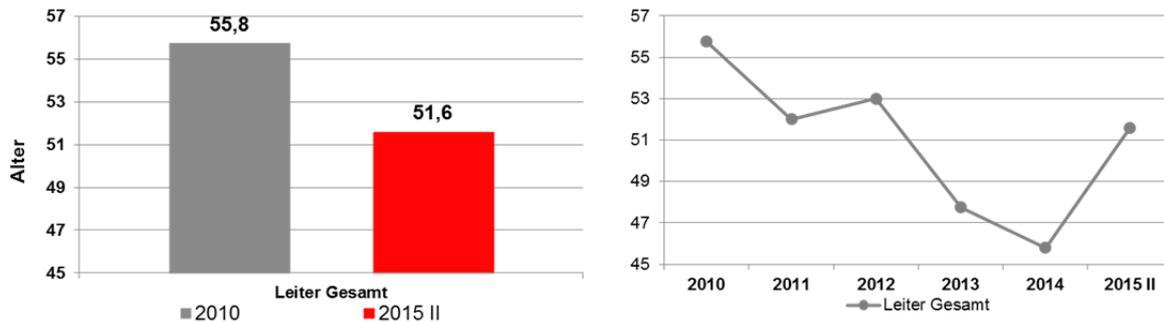


Abb. 75 | Führungskräfte in EB EfA, Entwicklung des Durchschnittsalters

7.2.7 Teilzeitbeschäftigung

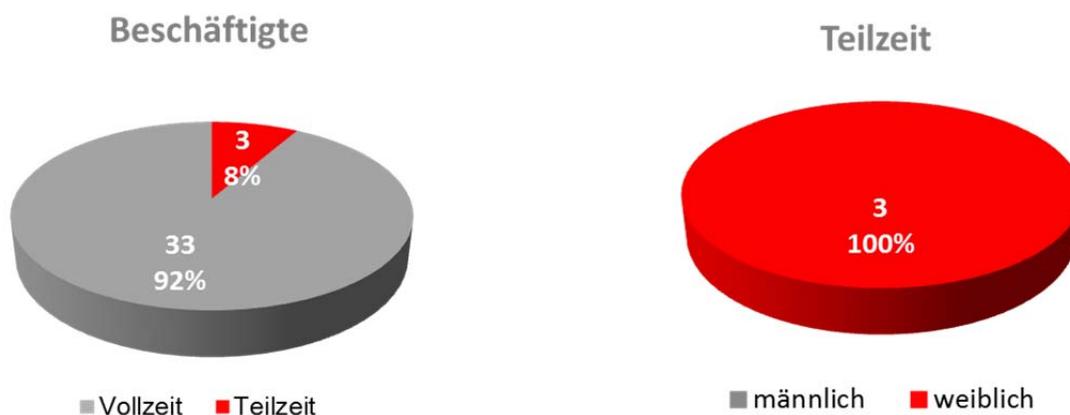


Abb. 76 | Beschäftigtenverhältnis im EB EfA nach Voll-,Teilzeit und Geschlecht

| (in Personen) | Gesamt | | Vollzeit | | Teilzeit | |
|---------------|----------|----------|----------|----|----------|---|
| | Vollzeit | Teilzeit | m | w | m | w |
| Beschäftigte | 33 | 3 | 14 | 19 | - | 3 |

Tab. 28 | Teilzeitbeschäftigung im EB EfA

Teilzeitbeschäftigte arbeiten durchschnittlichen 31,67 Wochenstunden. Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit aller Mitarbeiter lag bei 39,3 Wochenstunden.

7.2.8 Altersstruktur

Altersstruktur EB EfA - Stand 31.12.2015

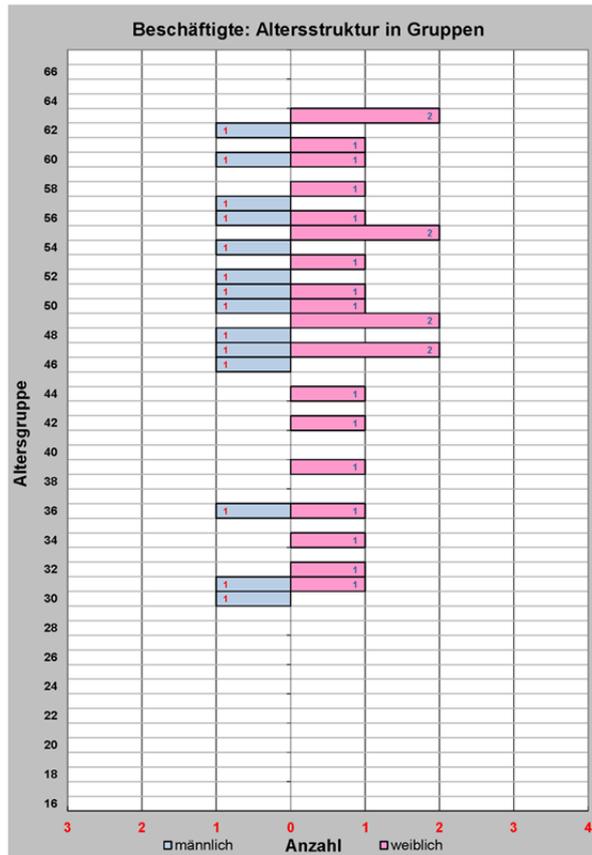


Abb. 77 | Altersstrukturbaum 2015 im EB EfA

7.2.9 Fachkräfteverlust infolge der demografischen Entwicklung

| Jahr | Verwaltung gesamt | darunter Anleiter | QS 3 | QS 2 | Summe |
|--------------|----------------------|----------------------|----------|----------|----------|
| 2016 | 1 | - | - | 1 | 1 |
| 2017 | 1 | 1 | - | 1 | 1 |
| 2018 | - | - | - | - | - |
| 2019 | 1 | 1 | - | 1 | 1 |
| 2020 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 |
| 2023 | 1 | - | 1 | - | 1 |
| 2024 | 1 | 1 | - | 1 | 1 |
| 2025 | 1 | 1 | - | 1 | 1 |
| Summe | 9 | 5 | 2 | 7 | 9 |
| Anteil | 100 % | 56 % | 22 % | 78 % | 100 % |

Tab. 29 | Ausscheidende Mitarbeiter des EB EfA nach Berufsgruppen und Qualifikationsstufen

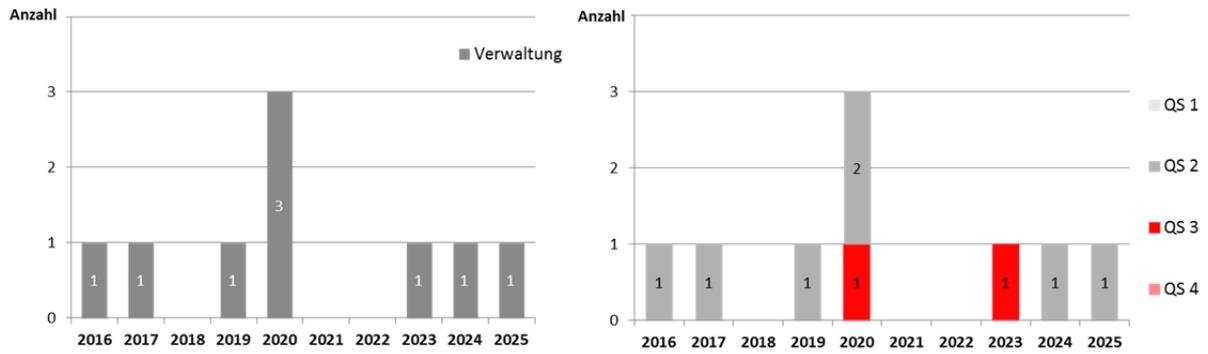


Abb. 78 | Ausscheidende Mitarbeiter des EB EfA nach Berufsgruppen und Qualifikationsstufen

7.2.10 Ausgewählte Abwesenheiten im Eigenbetrieb

| Abwesenheitsgrund | Fälle | Anteil m | Anteil w | Abw.-Tage (incl. WE) | Durchschnittl. Kalendertage je Fall |
|------------------------------|-----------|------------|------------|-------------------------|--|
| Beschäftigungsverbot | 0 | - | - | | |
| Mutterschutz | 1 | 0% | 100% | 109 | 109,0 |
| Elternzeit | 2 | 50% | 50% | 305 | 152,5 |
| Kind krank | 6 | 100% | 0% | 10 | 1,7 |
| Wiedereingliederungsmaßnahme | 1 | 100% | 0% | 41 | 41,0 |
| Summe Fehlzeiten | 10 | 80% | 20% | 465 | 46,5 |

Tab. 30 | Abwesenheiten im Kalenderjahr 2015

7.3 Eigenbetrieb Kindertagesstätten (KiTa)

7.3.1 Überblick

Im Jahr 2015 wurden durchschnittlich 5.414 Kinder in 52 Kinderkrippen, Kindergärten, Kindertagesstätten und Horten betreut.

Zum 31.12.2015 beschäftigt der Eigenbetrieb 875 Mitarbeiter auf 723,8 Vollzeitstellen in der Verwaltung und den Einrichtungen. Abzüglich der 9 abwesenden Mitarbeiter/innen (Altersteilzeit, befristete Erwerbsunfähigkeitsrente) sind 718,8 Vollzeitstellen besetzt.

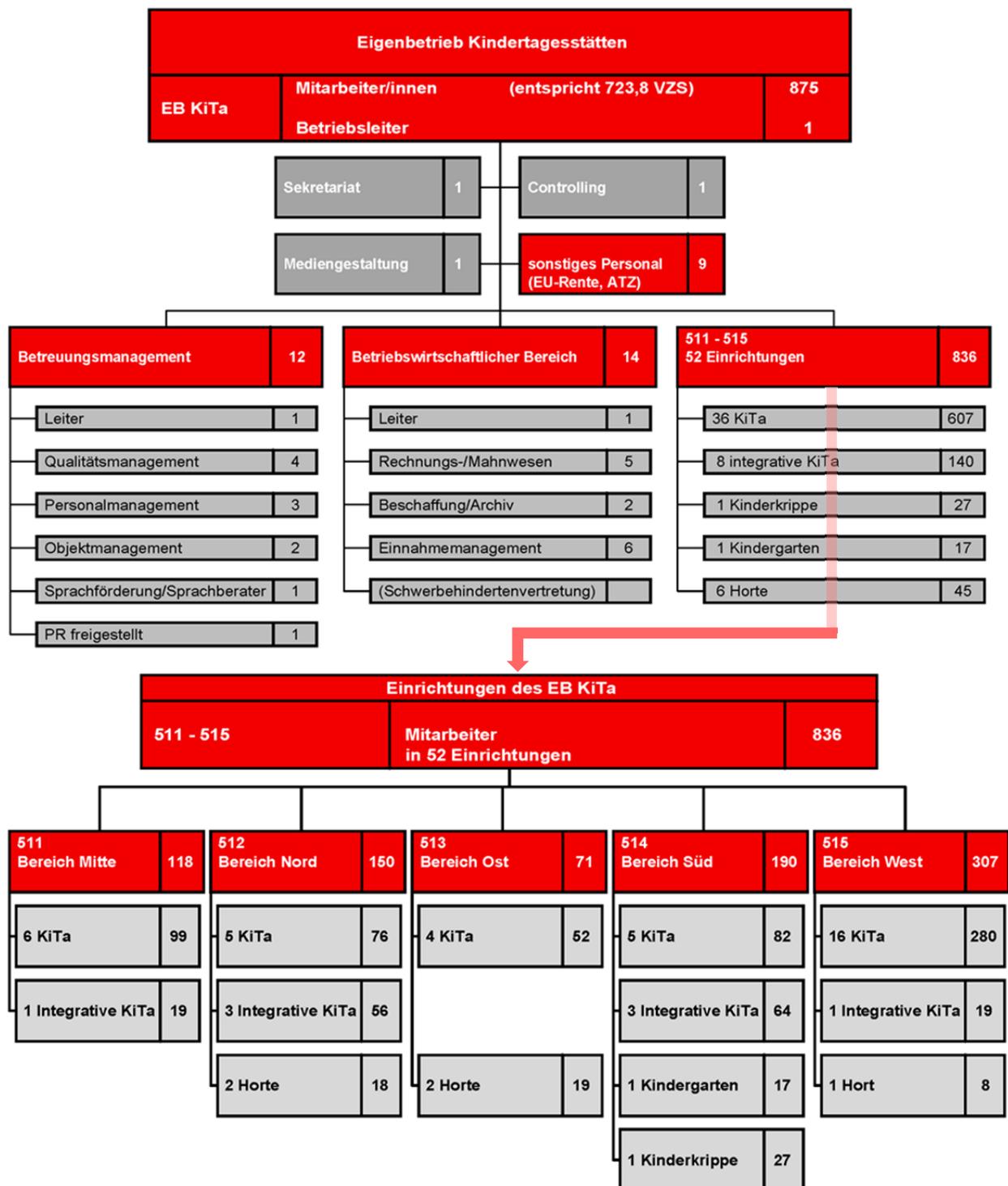


Abb. 79 | Struktur und Mitarbeiter des EB KiTa zum 31.12.2015

7.3.2 Personalkostenentwicklung

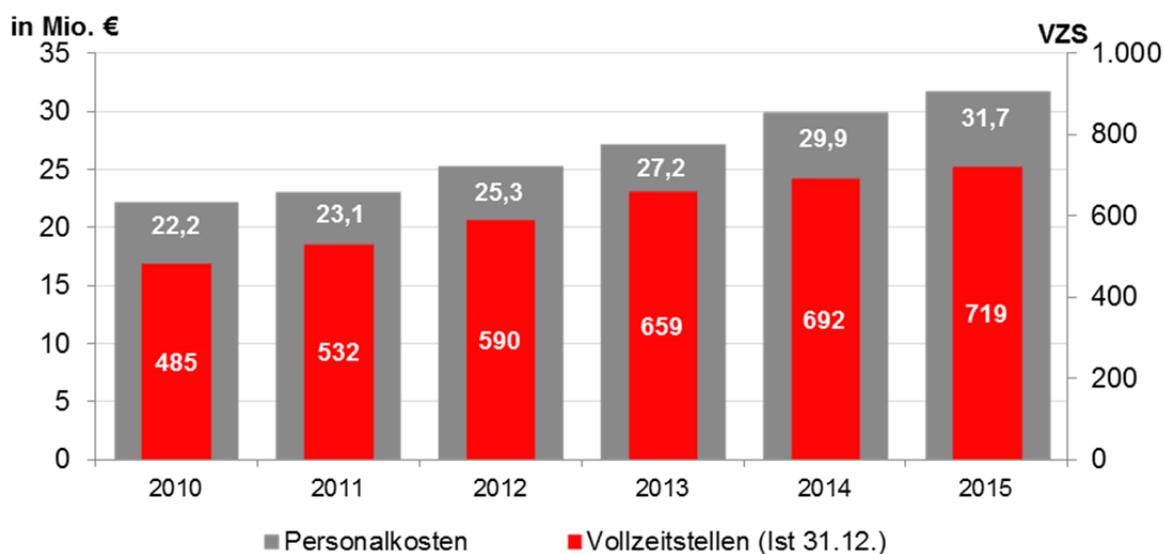


Abb. 80 | Personalkosten-Ist und Vollzeitstellen des EB KiTa zum 31.12.

Die Personalkosten sind ohne tarifliche Anpassung des TVöD Sozial- und Erziehungsdienst zum 01.07.2015 angegeben. 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

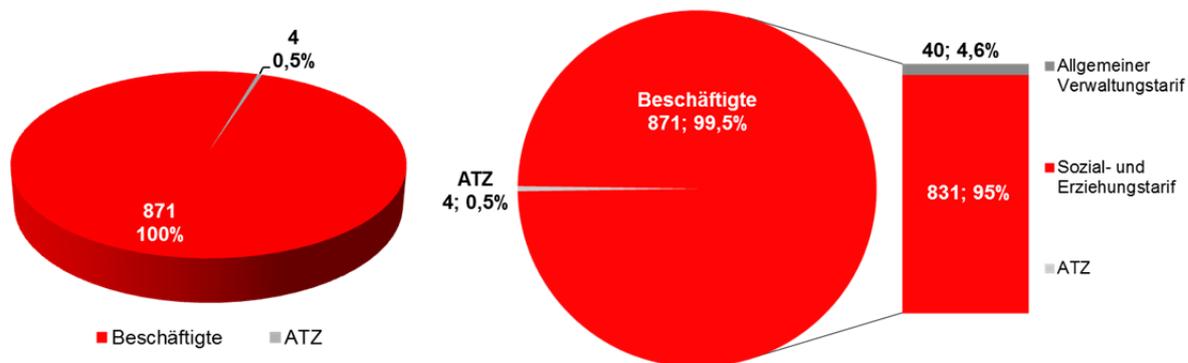


Abb. 81 | Mitarbeiter des EB KiTa nach Dienstverhältnis

| MA nach Dienstverhältnis | | | davon: | | Verhältnis m/w | |
|----------------------------------|------------|-------------|-----------|------------|----------------|--------------|
| | Gesamt | Anteil | männlich | weiblich | männl-% | weibl-% |
| Beschäftigte | 40 | 5% | 2 | 38 | 5% | 95% |
| Beschäftigte SuE | 831 | 95% | 45 | 786 | 5% | 95% |
| Teilergebnis Beschäftigte | 871 | 100% | 47 | 824 | 5% | 95% |
| ATZ - Beschäftigte | 1 | 25% | 0 | 1 | 0% | 100% |
| Beschäftigte SuE ATZ | 3 | 75% | 0 | 3 | 0% | 100% |
| Teilergebnis ATZ | 4 | 100% | 0 | 4 | 0% | 100% |
| Gesamt | 875 | | 47 | 828 | 5,4% | 94,6% |

Tab. 31 | Mitarbeiter des EB KiTa nach Dienstverhältnis

7.3.4 Entgeltspiegel

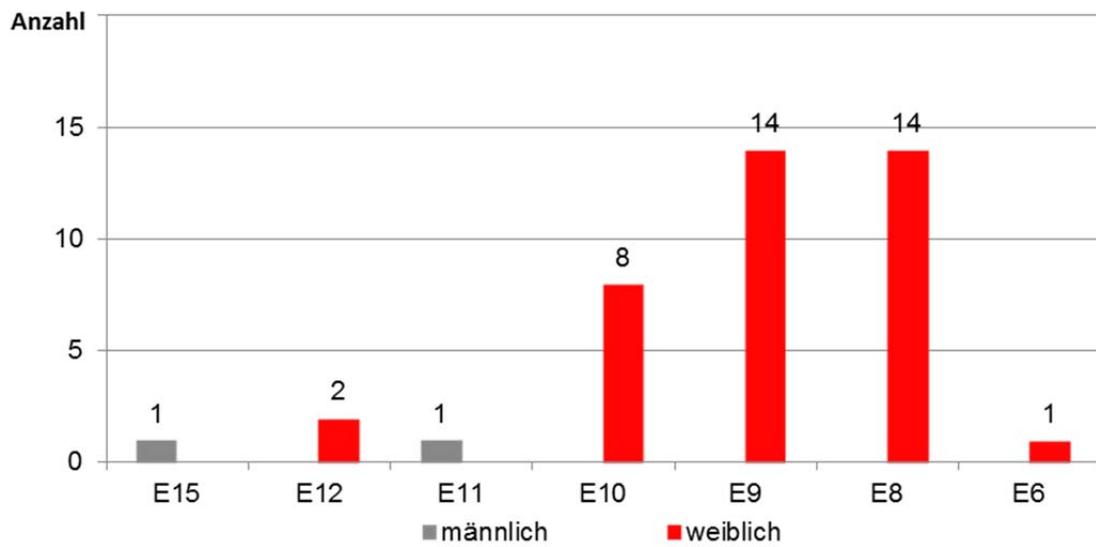


Abb. 82 | Entgelttabelle im EB KiTa für den allgemeinen Tarif TVöD

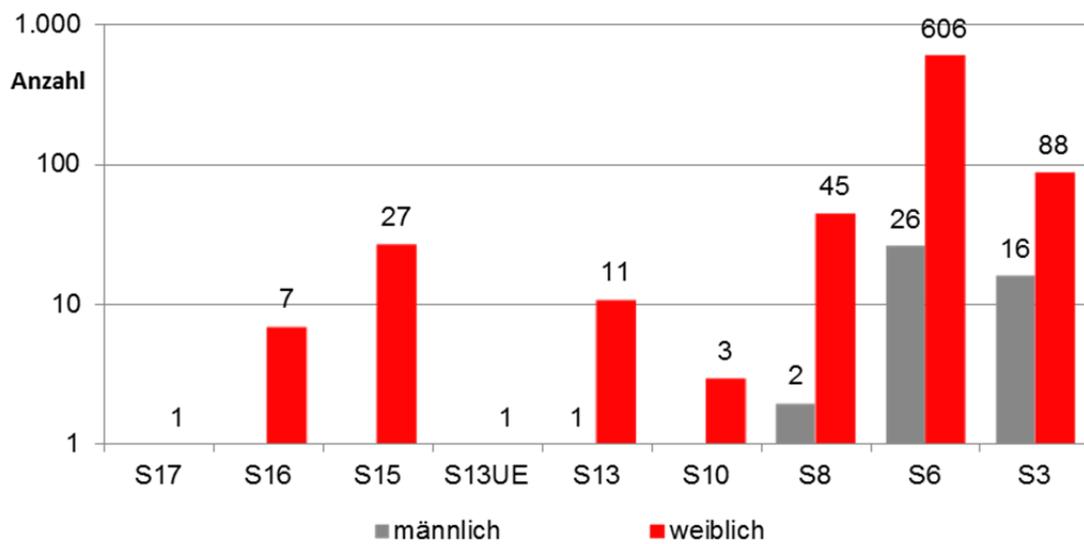


Abb. 83 | Entgelttabelle im EB KiTa für den Tarif Sozial- und Erziehungsdienst

7.3.5 Personalbestand nach Geschlecht

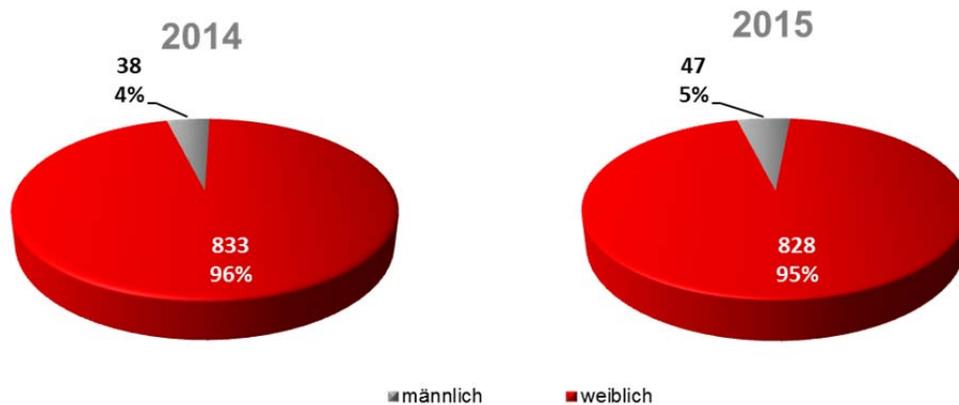


Abb. 84 | Verhältnis und Anzahl Beschäftigte im EB KiTa nach Geschlecht

7.3.6 Führungskräfte

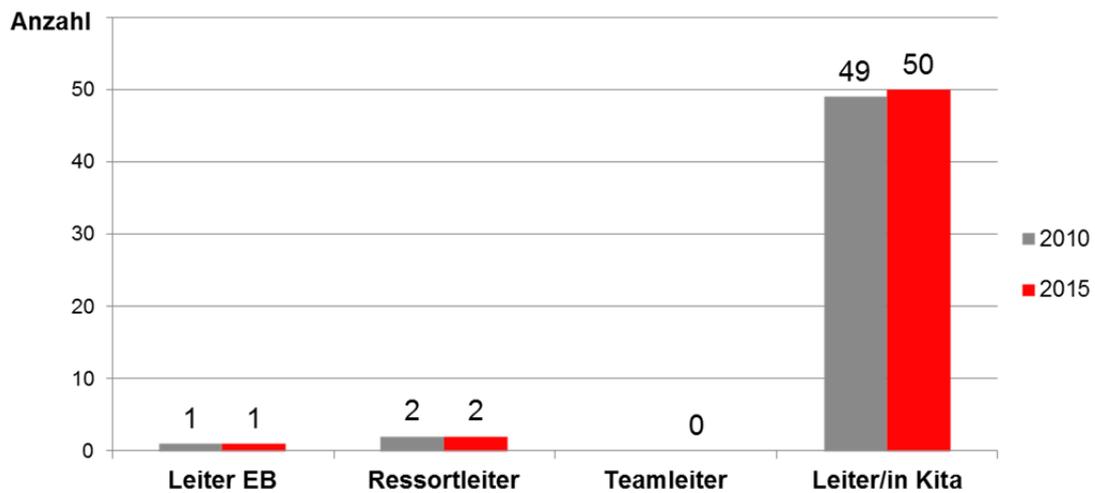
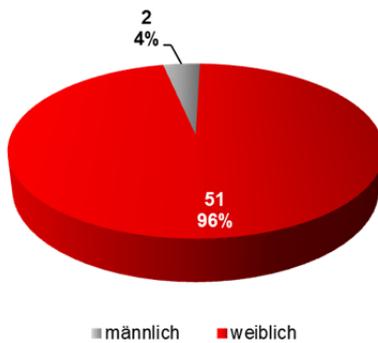


Abb. 85 | Führungskräfte im EB KiTa, Vergleich Anzahl 30.06.2010 und 31.12.2015



| Führungskräfte | gesamt | m | w |
|---------------------|-----------|----------|-----------|
| Leiter Eigenbetrieb | 1 | 1 | - |
| Ressortleiter | 2 | - | 2 |
| Leiter/in KiTa | 50 | 1 | 49 |
| Gesamt | 53 | 2 | 51 |

Abb. 86 | Führungskräfte im EB KiTa m/w

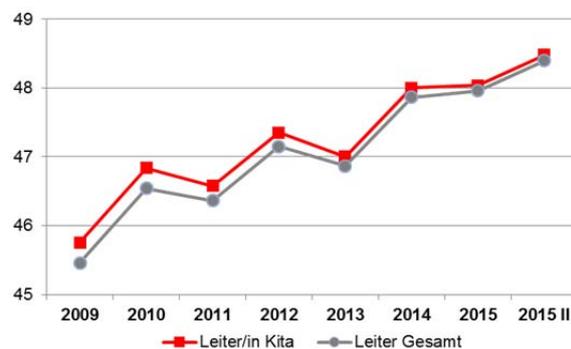
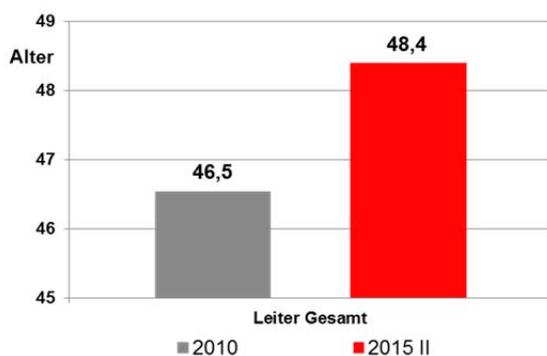


Abb. 87 | Führungskräfte EB KiTa – Entwicklung des Durchschnittsalters

7.3.7 Teilzeitbeschäftigung

Teilzeitbeschäftigung bleibt im Eigenbetrieb KiTa die Regel. Nur 18 Mitarbeiter sind vollbeschäftigt, 16 von ihnen sind der Verwaltung zugeordnet. Die durchschnittliche Wochenstundenzahl der Teilzeitbeschäftigten ist gegenüber dem letzten Stichtag (31,63 Wochenstunden am 30.06.2015) auf 32,94

Wochenstunden gestiegen (ohne ATZ sind es 33,02 Wochenstunden, vorher 32,47). Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit aller Mitarbeiter lag bei 33,09 Wochenstunden (vorher 32,67).

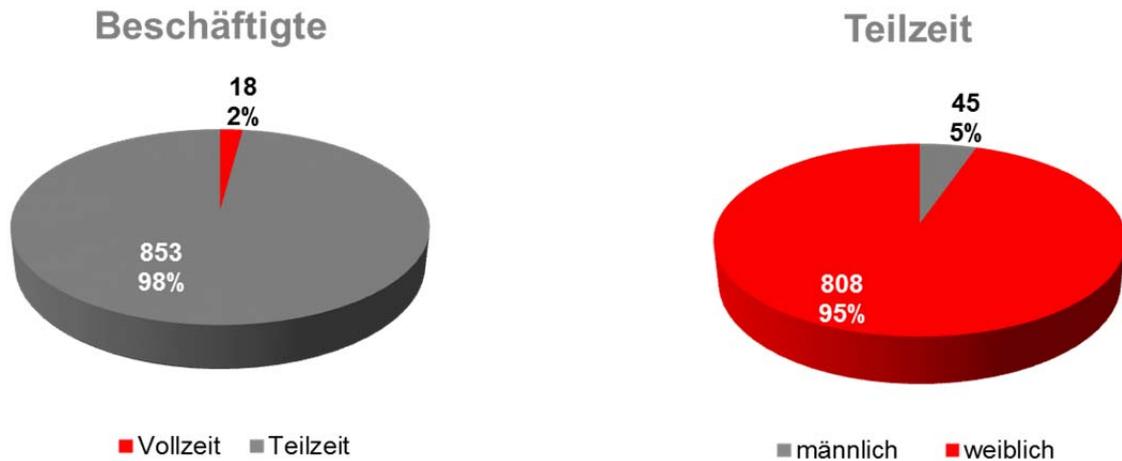


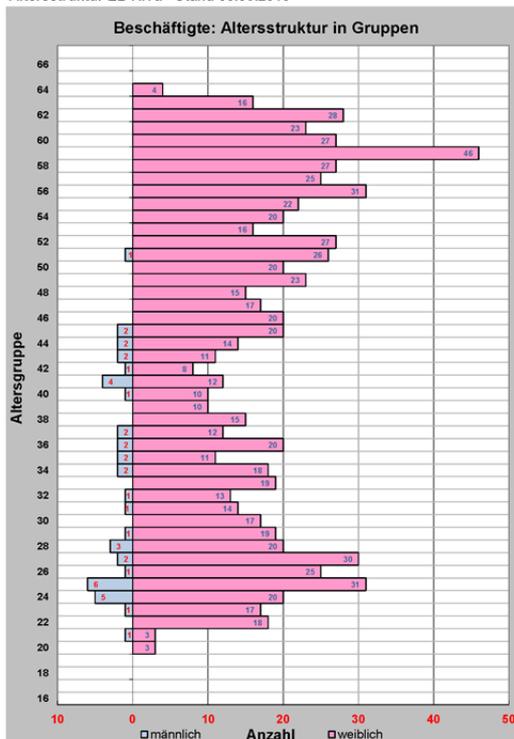
Abb. 88 | Beschäftigtenverhältnis im EB KiTa nach Voll-,Teilzeit und Geschlecht ohne ATZ

| In Personen | Gesamt | | Vollzeit | | Teilzeit | |
|---------------|-----------|------------|----------|-----------|-----------|------------|
| | Vollzeit | Teilzeit | m | w | m | w |
| Verwaltung | 16 | 14 | 2 | 14 | - | 14 |
| Einrichtungen | 2 | 843 | 0 | 2 | 45 | 798 |
| Gesamt | 18 | 857 | 2 | 16 | 45 | 812 |

Tab. 32 | Teilzeitbeschäftigung im EB KiTa

7.3.8 Altersstruktur

Altersstruktur EB KiTa - Stand 30.06.2015



Altersstruktur EB KiTa - Stand 31.12.2015

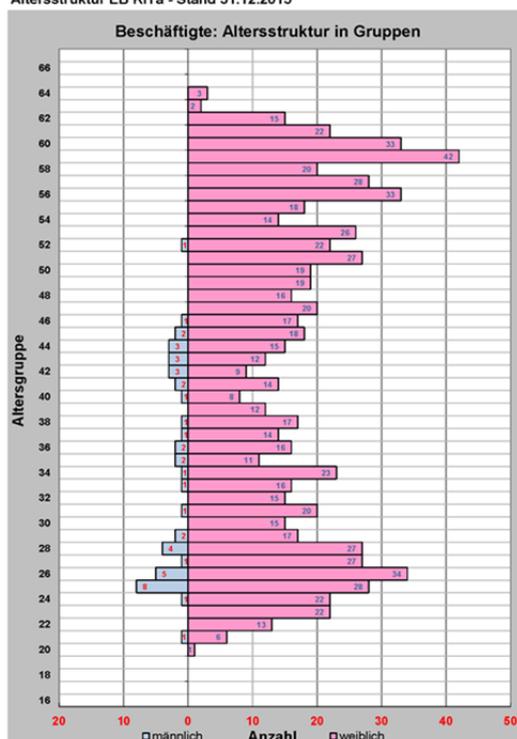


Abb. 89 | Altersstrukturbaum 2015 im EB KiTa

7.3.9 Fachkräfteverlust infolge der demografischen Entwicklung

| Jahr | Sozial- und Erziehungstarif | | | Verwaltung | | | Summe |
|--------------|-----------------------------|-----------|------------|------------|----------|-----------|------------|
| | Gesamt | QS 3 | QS 2 | Gesamt | QS 3 | QS 2 | |
| 2016 | 1 | - | 1 | - | - | - | 1 |
| 2017 | 2 | - | 2 | - | - | - | 2 |
| 2018 | 2 | - | 2 | - | - | - | 2 |
| 2019 | 13 | - | 13 | 2 | - | 2 | 15 |
| 2020 | 13 | 1 | 12 | 4 | 1 | 3 | 17 |
| 2021 | 24 | 3 | 21 | 1 | - | 1 | 25 |
| 2022 | 39 | 4 | 35 | 3 | - | 3 | 42 |
| 2023 | 21 | 3 | 18 | - | - | - | 21 |
| 2024 | 16 | 1 | 15 | 2 | - | 2 | 18 |
| 2025 | 20 | 1 | 19 | 2 | - | 2 | 22 |
| Summe | 151 | 13 | 138 | 14 | 1 | 13 | 165 |
| Anteil | 91,5% | 7,9% | 83,6% | 8,5% | 0,6% | 7,9% | 100% |

Tab. 33 | Ausscheidende Mitarbeiter des EB KiTa nach Berufsgruppen und Qualifikationsstufen

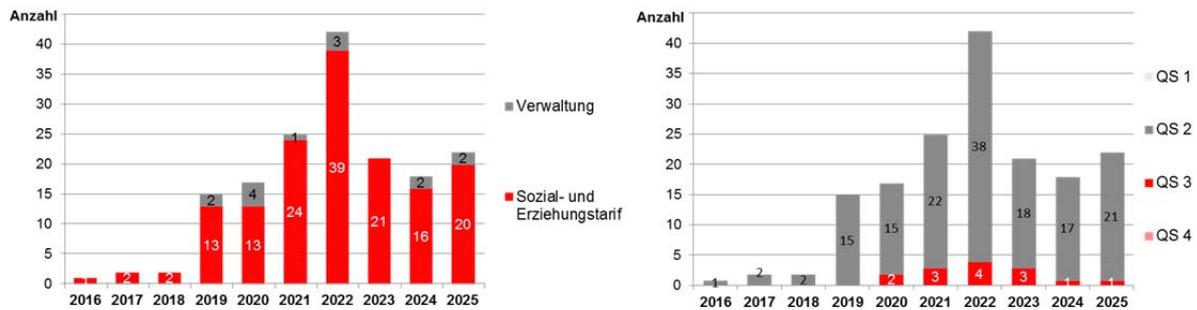


Abb. 90 | Ausscheidende Mitarbeiter des EB KiTa nach Berufsgruppen und Qualifikationsstufen

7.3.10 Ausgewählte Abwesenheiten im Eigenbetrieb

Neu aufgenommen wurden die Fehlzeiten durch Streik, da die im Sommer 2015 durchgeführten Arbeitsk Kampfmaßnahmen im Eigenbetrieb KiTa zu signifikanten Kapazitätsausfällen führten. Dabei waren zwischen dem 1. April und dem 5. Juni 2015 fast 2.000 Ausfalltage zu registrieren.

| Abwesenheitsgrund | Fälle | Anteil m | Anteil w | Abw.-Tage (incl. WE) | Durchschnittl. Kalendertage je Fall |
|-------------------------------------|--------------|-----------|------------|-------------------------|--|
| Beschäftigungsverbot | 77 | 0% | 100% | 2.675 | 34,7 |
| Mutterschutz | 34 | 0% | 100% | 3.126 | 91,9 |
| Elternzeit | 52 | 8% | 92% | 6.873 | 132,2 |
| Kind krank | 504 | 10% | 90% | 1.209 | 2,4 |
| Sonderurlaub unbezahlt | 3 | 0% | 100% | 320 | 106,7 |
| ruhendes AV >78 Wo. krank | 0 | - | - | | |
| Wiedereingliederungsmaßnahme | 20 | 5% | 95% | 657 | 32,9 |
| befristete Erwerbsunfähigkeitsrente | 10 | 0% | 100% | 3.071 | 307,1 |
| Streik/Aussperrung | 1.257 | 6% | 94% | 1.915 | 1,5 |
| Summe Fehlzeiten | 1.957 | 6% | 94% | 19.846 | 10,1 |

Tab. 34 | Abwesenheiten im Kalenderjahr 2015

7.3.11 Altersteilzeit

Zum Jahresende 2015 sind nur noch vier Mitarbeiter/innen im Eigenbetrieb beschäftigt, die einen Altersteilzeitvertrag haben. Alle befinden sich bereits in der Freistellungsphase und werden bis November 2016 aus dem Dienst ausscheiden.

8 Statistiken als Anhang

8.1 Jobcenter Halle (Saale) – Städtische Mitarbeiter

8.1.1 Überblick

| Städtisches Jobcenter-Personal | | | |
|--------------------------------|-------------------|--|----|
| 505 | Mitarbeiter/innen | (entspricht 155,1 VZS) | |
| | 505.0 | Fachassistent/in Büro der Geschäftsleitung | 0 |
| | 505.1 | Bereichsleiter | 3 |
| | 505.2 | Teamleiter | 6 |
| | 505.3 | Fallmanager | 8 |
| | 505.4 | Sachbearbeiter | 23 |
| | 505.5 | Integrationsfachkraft | 20 |
| | 505.6 | Fachassistenten | 68 |
| | 505.7 | Teamassistenten mit Sonderaufgaben | 6 |
| | 505.8 | Teamassistenten | 14 |
| | 505.9 | Teilhabe/Bildungspaket | 12 |

Abb. 91 | Struktur und Mitarbeiter des Jobcenters zum 31.12.2015

8.1.2 Personalbestand nach Dienstverhältnis

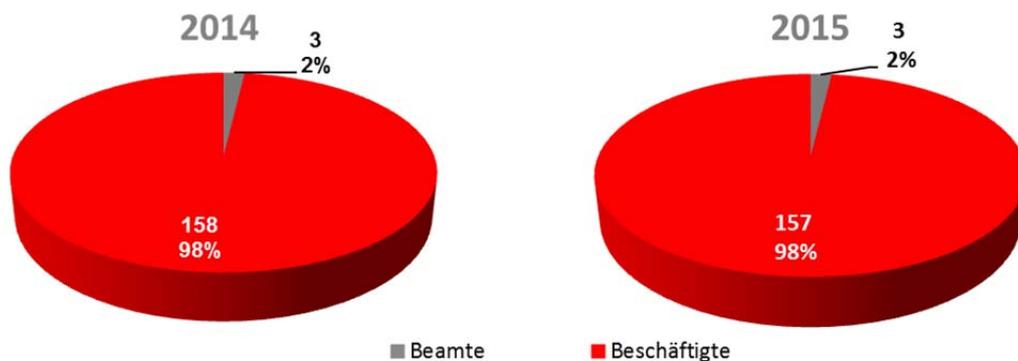


Abb. 92 | Mitarbeiter des Jobcenters nach Dienstverhältnis

| 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 | 157 | 98% | 23 | 134 | 15% | 85% |
| Gesamt | 160 | 100% | 24 | 136 | 15% | 85% |

Tab. 35 | Mitarbeiter des Jobcenters nach Dienstverhältnis

8.1.3 Entgelt- und Besoldungsspiegel

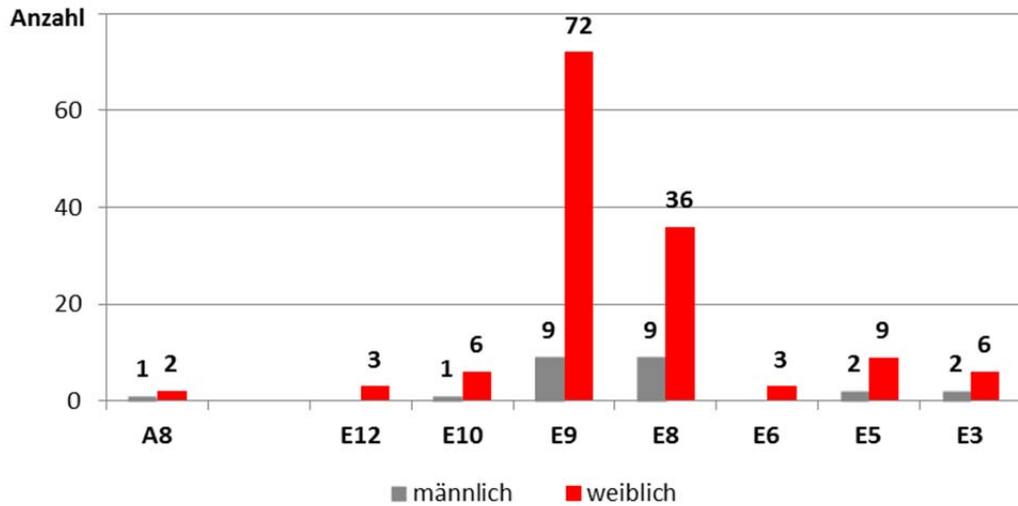


Abb. 93 | Entgeltspiegel im Jobcenter

8.1.4 Personalbestand nach Geschlecht

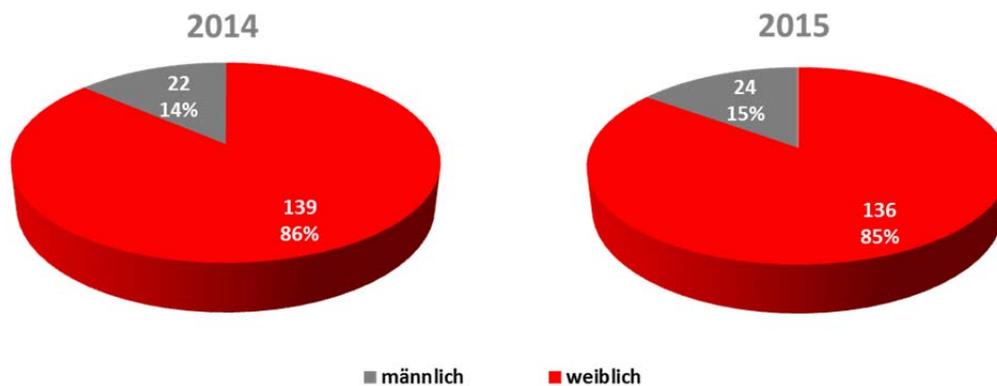


Abb. 94 | Verhältnis und Anzahl Beschäftigte im Jobcenter nach Geschlecht

8.1.5 Führungskräfte

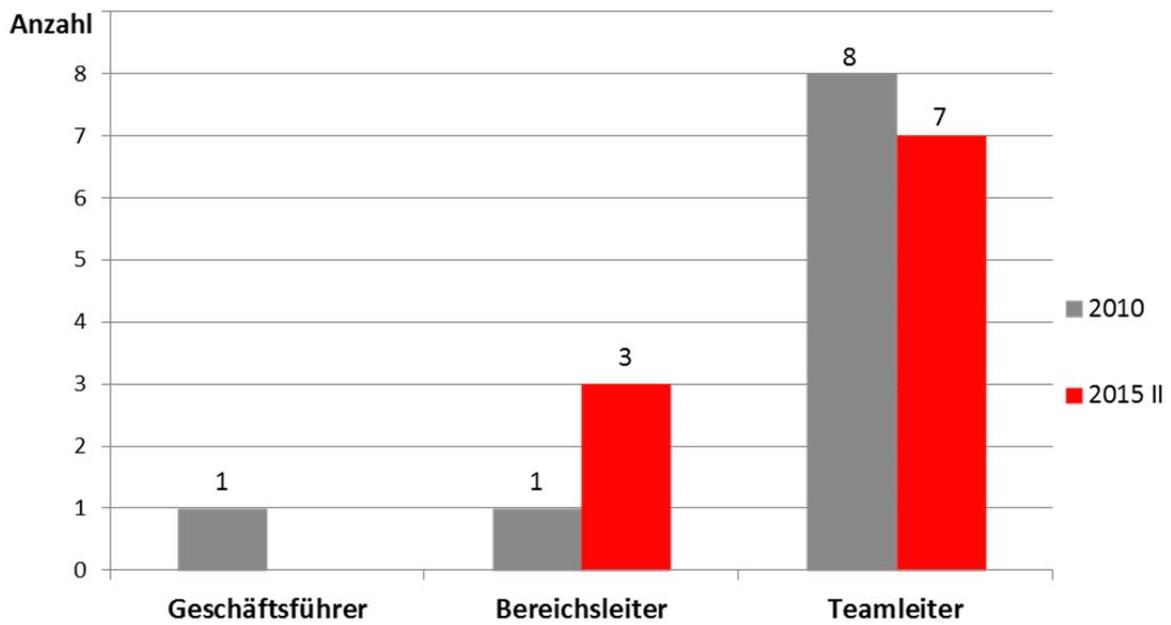
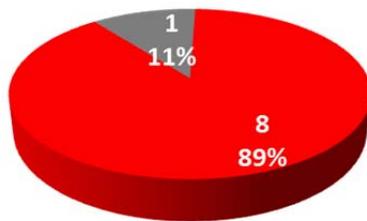


Abb. 95 | Führungskräfte im Jobcenter, Vergleich Anzahl 2010 und 2015



■ männlich ■ weiblich

| Führungskräfte | gesamt | m | w |
|----------------|----------|----------|----------|
| Bereichsleiter | 3 | 0 | 3 |
| Teamleiter | 6 | 1 | 5 |
| Gesamt | 9 | 1 | 8 |

Abb. 96 | Führungskräfte im Jobcenter, m/w gesamt und darunter Teamleiter

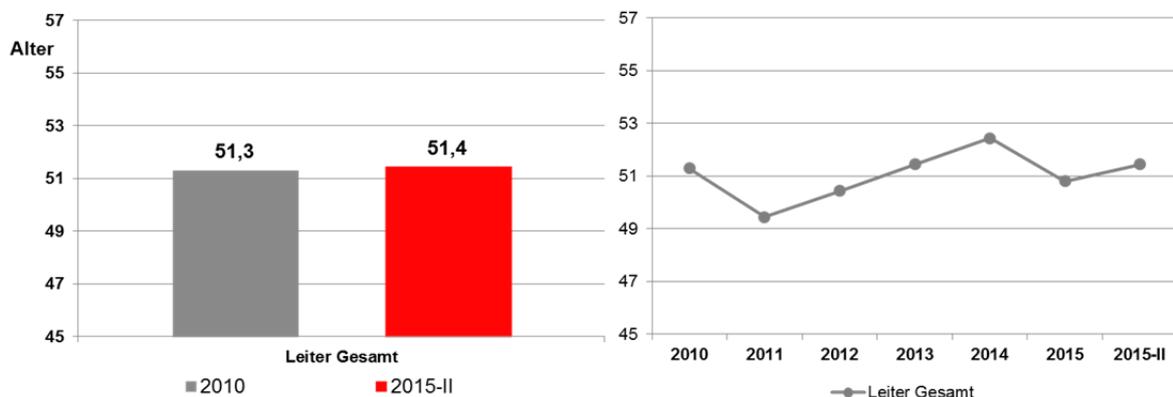


Abb. 97 | Führungskräfte im Jobcenter, Entwicklung des Durchschnittsalters

8.1.6 Teilzeitbeschäftigung

Teilzeitbeschäftigung bleibt im Jobcenter auch jetzt eine rein weibliche Angelegenheit. Teilzeitbeschäftigte arbeiten durchschnittlich 34,1 Wochenstunden (Vorjahr 34,2). Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit aller Mitarbeiter lag bei 38,8 Wochenstunden (Vorjahr 39,0).

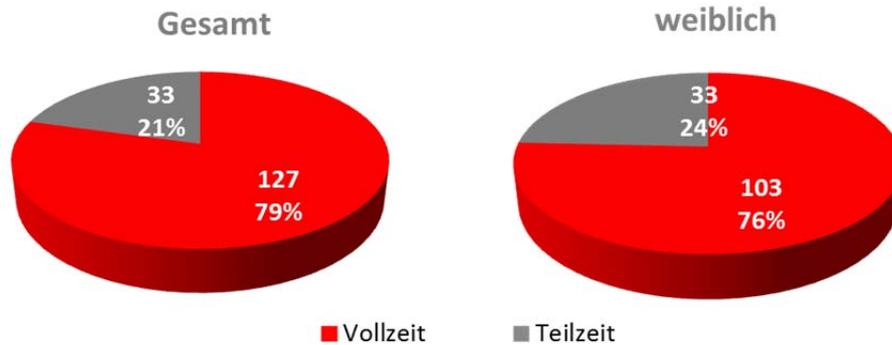


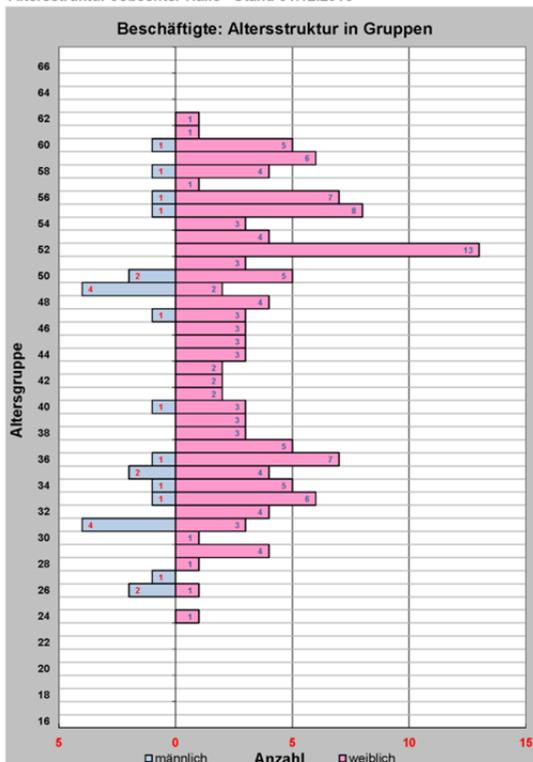
Abb. 98 | Beschäftigtenverhältnis im Jobcenter nach Voll-,Teilzeit und Geschlecht

| In Personen | gesamt | | m | | w | |
|---------------|------------|-----------|-----------|----------|------------|-----------|
| | Vollzeit | Teilzeit | Vollzeit | Teilzeit | Vollzeit | Teilzeit |
| Beamte | 2 | 1 | 1 | - | 1 | 1 |
| Beschäftigte | 125 | 32 | 23 | - | 102 | 32 |
| Gesamt | 127 | 33 | 24 | - | 103 | 33 |

Tab. 36 | Teilzeitbeschäftigung im Jobcenter

8.1.7 Altersstruktur

Altersstruktur Jobcenter Halle - Stand 31.12.2015



Altersstruktur Jobcenter Halle - Prognose 31.12.2020

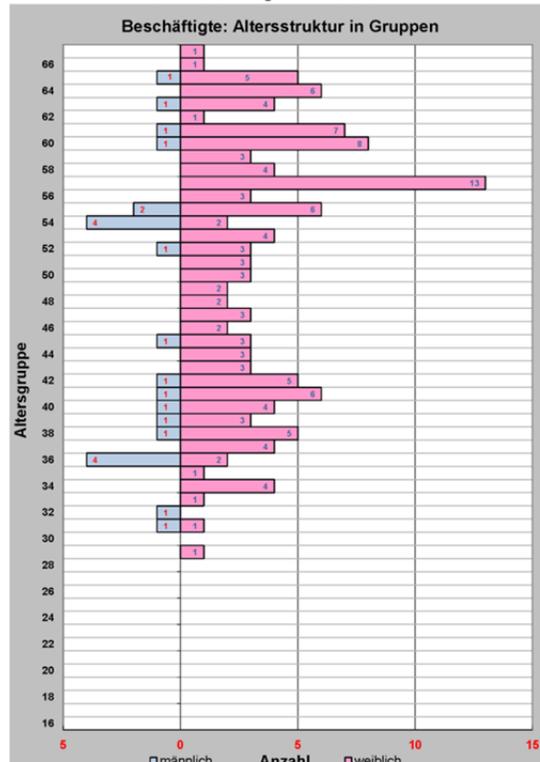


Abb. 99 | Altersstrukturbaum 2015 und Prognose 2020 im Jobcenter

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 | 2 | 4 | - | 6 |
| 2023 | 5 | - | 3 | 2 | 5 |
| 2025 | 8 | 2 | 5 | 1 | 8 |
| Summe | 27 | 5 | 19 | 3 | 27 |
| Anteil | 100% | 18,5% | 70,4% | 11,1% | 100% |

Tab. 37 | Ausscheidende Mitarbeiter des Jobcenters nach Berufsgruppen und Qualifikationsstufen

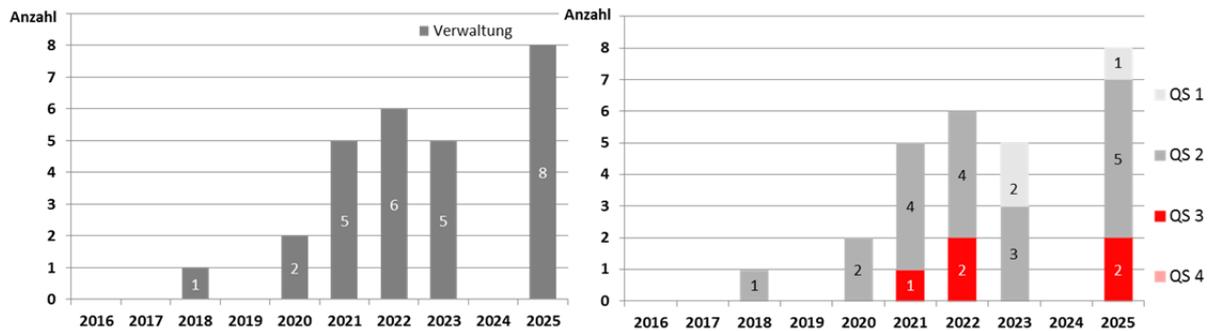


Abb. 100 | Ausscheidende Verwaltungsmitarbeiter des Jobcenters und Qualifikationsstufen

8.2 Stellenübersicht

Die Stellenübersichten nach Fachbereichen, Dienstleistungszentren und Einrichtungen (Teilhaushalte) sind im Haushaltsplan 2016 Band II ab Seite 1351 bis Seite 1401 detailliert aufgeschlüsselt.

| Geschäftsbereich | Fachbereich/Einrichtung | | Stellenplan 2016 in VZS | Summe je Geschäftsbereich | Summe Kernverwaltung | Summe Gesamt |
|----------------------|-------------------------|---|-------------------------|---------------------------|----------------------|--------------|
| OB | 000 | Der Oberbürgermeister | 1,0 | 606,9 | | |
| | 010 | Büro des Oberbürgermeisters | 46,5 | | | |
| | 011 | Gesamtpersonalrat | 6,0 | | | |
| | 14 | Fachbereich Rechnungsprüfung | 19,0 | | | |
| | 30 | Fachbereich Recht | 39,6 | | | |
| | 37 | Fachbereich Sicherheit | 454,8 | | | |
| | 801 | DLZ Wirtschaft und Wissenschaft | 22,0 | | | |
| | 802 | DLZ Migration und Integration | 18,0 | | | |
| I | 001 | Geschäftsbereichsleitung I Finanzen und Personal | 6,0 | 384,3 | | |
| | 101 | DLZ Bürgerengagement | 8,0 | | | |
| | 10 | Fachbereich Personal | 61,0 | | | |
| | 20 | Fachbereich Finanzen | 131,0 | | | |
| | 33 | Fachbereich Einwohnerwesen | 178,3 | | | |
| II | 002 | Geschäftsbereichsleitung II Stadtentwicklung und Umwelt | 5,0 | 449,5 | | |
| | 201 | DLZ Klimaschutz | 4,0 | | | |
| | 61 | Fachbereich Planen | 97,5 | | | |
| | 66 | Fachbereich Bauen | 140,0 | | | |
| | 67 | Fachbereich Umwelt | 203,0 | | | |
| III | 003 | Geschäftsbereichsleitung III Kultur und Sport | 6,0 | 404,1 | 2.551,8 | 2.812,2 |
| | 301 | DLZ Veranstaltungen | 13,0 | | | |
| | 24 | FB Immobilien | 254,8 | | | |
| | 52 | Fachbereich Sport | 12,0 | | | |
| | 41 | Fachbereich Kultur | 7,0 | | | |
| | 405 | Raumflugplanetarium | 1,0 | | | |
| | 407 | Volkshochschule | 6,7 | | | |
| | 420 | Team Zentraler Service | 11,5 | | | |
| | 421 | Stadtarchiv | 8,0 | | | |
| | 422 | Stadtbibliothek | 39,3 | | | |
| | 441 | Konservatorium "G. F. Händel" | 30,3 | | | |
| | 444 | Stadtsingechor zu Halle | 5,0 | | | |
| | 450 | Stadtmuseum Halle | 9,5 | | | |
| IV | 004 | Geschäftsbereichsleitung IV Bildung und Soziales | 7,0 | 707,1 | | |
| | 401 | DLZ Familie | 46,3 | | | |
| | 50 | Fachbereich Soziales | 246,5 | | | |
| | 51 | Fachbereich Bildung | 307,0 | | | |
| | 53 | Fachbereich Gesundheit | 95,4 | | | |
| | 540 | Sozialplanung | 5,0 | | | |
| Zwischensumme | | | 2.551,8 | | | |
| übergreifend: | 115 | Transferpersonal | 47,6 | 260,4 | 260,4 | |
| | 117 | ATZ-Stellen in der Freizeitphase | 40,9 | | | |
| | 505 | Städtisches Jobcenter-Personal | 172,0 | | | |
| Gesamt | | | 2.812,2 | | | |
| informativ: | 111 | Auszubildende | 92,0 | | | |
| | 111 | Volontäre und Praktikanten | 4,0 | | | |

Tab. 38 | Stellenübersicht im Haushaltsplan 2015

Abbildungsverzeichnis

| | |
|---|----|
| Abb. 1 Organigramm der Stadtverwaltung..... | 8 |
| Abb. 2 Stellenentwicklung (Kernverwaltung und Eigenbetriebe) | 8 |
| Abb. 3 Stellenentwicklung (Kernverwaltung) | 9 |
| Abb. 4 Stellenbesetzung (bis 2013 mit EB ZGM, ohne ATZ-FZP) | 9 |
| Abb. 5 Anteil Personalaufwand am Ergebnishaushalt - Plan (bis 2012: Personalausgaben am Verwaltungshaushalt) | 10 |
| Abb. 6 Personalaufwand- und Stellenentwicklung (ab 2012 ohne ATZ-FZP) | 10 |
| Abb. 7 Personalausgaben Plan und Ist..... | 11 |
| Abb. 8 Tarifierhöhung (kumuliert)..... | 11 |
| Abb. 9 Personalbestand nach Dienstverhältnissen (Anzahl) | 12 |
| Abb. 10 Personalbestand nach Dienstverhältnissen (in Prozent) | 13 |
| Abb. 11 Besoldungsgruppen nach Laufbahnen..... | 14 |
| Abb. 12 Laufbahnen nach Qualifikationsstufen | 14 |
| Abb. 13 Qualifikationsstufen nach Entgeltgruppen (TVöD) | 15 |
| Abb. 14 Qualifikationsstufen nach Sozial- und Erziehungstarif..... | 15 |
| Abb. 15 Entwicklung der Aufteilung nach Geschlecht 2010 - 2015..... | 16 |
| Abb. 16 Fachbereiche/Einrichtungen mit über- und unterdurchschnittlichem Frauenanteil..... | 16 |
| Abb. 17 Geschlechteranteil nach Qualifikationsstufen | 16 |
| Abb. 18 Geschlechteranteil nach Dienstverhältnis | 17 |
| Abb. 19 Einkommen der Mitarbeiter nach Geschlecht | 17 |
| Abb. 20 Wohnorte der Mitarbeiter | 17 |
| Abb. 21 Mitarbeiter nach Wohnort..... | 18 |
| Abb. 22 Beispiele für Einpendler | 18 |
| Abb. 23 Wohnorte der Auszubildenden..... | 18 |
| Abb. 24 Beschäftigungsdauer | 19 |
| Abb. 25 Eintrittsjahre der Mitarbeiter..... | 19 |
| Abb. 26 Teilzeitbeschäftigung | 19 |
| Abb. 27 Teilzeitbeschäftigung bei Beamten im Verwaltungsdienst..... | 20 |
| Abb. 28 Teilzeitbeschäftigte nach Geschlecht..... | 20 |
| Abb. 29 Mitarbeiter nach Anzahl der Kinder..... | 20 |
| Abb. 30 Führungskräfte, Vergleich 2010 und 2015..... | 21 |
| Abb. 31 Führungskräfte nach Geschlecht 2010 und 2015 | 22 |
| Abb. 32 Führungskräfte nach Geschlecht, Einzeldarstellung nach Funktion 2010 und 2015 | 22 |
| Abb. 33 Führungskräfte mit Kindern | 23 |
| Abb. 34 Führungskräfte, Durchschnittsalter in den Funktionen | 23 |
| Abb. 35 Altersstrukturbaum Stadtverwaltung 2015 und Prognose 2025 | 24 |
| Abb. 36 Altersstruktur der GB OB und GB I zum 31.12.2015 | 25 |
| Abb. 37 Altersstruktur der GB II und GB III zum 31.12.2015 | 25 |
| Abb. 38 Altersstruktur des GB IV zum 31.12.2015 | 26 |
| Abb. 39 Altersdurchschnitt in den Bereichen..... | 27 |
| Abb. 40 Fluktuationsprognose gesamt..... | 27 |
| Abb. 41 Fluktuationsprognose QS 2 | 29 |
| Abb. 42 Fluktuationsprognose QS 3 | 29 |
| Abb. 43 Fluktuationsprognose QS 4 | 30 |

| | |
|--|----|
| Abb. 44 Verlauf der Altersteilzeitfälle 2014 - 2018 | 31 |
| Abb. 45 Ende der Arbeits- und Freistellungsphase, nach Jahren | 32 |
| Abb. 46 interne Ausschreibungen und Bewerberzahlen | 32 |
| Abb. 47 externe Ausschreibung und Bewerberzahlen | 33 |
| Abb. 48 Verhältnis m/w bei Eintritten (ohne Eigenbetriebe)..... | 34 |
| Abb. 49 Transferpersonal, Vergleich 30.06.2014 zum 31.12.2015 | 35 |
| Abb. 50 Entwicklung der Beschäftigung von schwerbehinderten Mitarbeitern und Anzahl der Arbeitsplätze | 36 |
| Abb. 51 Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung 2015 | 38 |
| Abb. 52 Anzahl der Auszubildenden (ohne Praktikantin) von 2010 bis 2015 | 39 |
| Abb. 53 Anzahl der Auszubildenden nach Berufen ohne Anwärter | 40 |
| Abb. 54 Anzahl der Anwärter | 40 |
| Abb. 55 Einstellungen von Auszubildenden 2010 bis 2016..... | 41 |
| Abb. 56 Internetauftritt www.halle.de..... | 42 |
| Abb. 57 Lehrgangsteilnehmer in den Jahren 2010 – 2015 | 44 |
| Abb. 58 Anzahl häufig und langzeiterkrankter Mitarbeitender mit BEM-Teilnahme | 46 |
| Abb. 59 Teilnehmende am BEM nach Geschlecht..... | 46 |
| Abb. 60 Häufigste Maßnahmen zur Umsetzung BEM | 47 |
| Abb. 61 Teilnehmende an Beratungsgesprächen nach Altersgruppen | 47 |
| Abb. 62 In Anspruch genommene psychosoziale Beratungen | 48 |
| Abb. 63 Überlastungsanzeigen der Kernverwaltung (Fälle) | 48 |
| Abb. 64 Überlastungsanzeigen nach Anzahl der Mitarbeiter..... | 48 |
| Abb. 65 Unfallstatistik 2011 - 2015 (nur Kernverwaltung)..... | 49 |
| Abb. 66 Arten von Verletzungen 2015 | 50 |
| Abb. 67 Arbeitsmedizinische Vorsorge (-untersuchungen), Schwerpunkte im Jahr 2015 | 52 |
| Abb. 68 Entwicklung der Vollzeitstellen in den städtischen Eigenbetrieben | 54 |
| Abb. 69 Struktur und Mitarbeiter des EB EfA zum 31.12.2015 | 57 |
| Abb. 70 Personalkosten und Vollzeitstellen (ohne Maßnahmeteilnehmer) des EB EfA | 58 |
| Abb. 71 Entgelttabelle für E- und S-Gruppen im EB EfA..... | 58 |
| Abb. 72 Verhältnis und Anzahl Beschäftigte im EB EfA nach Geschlecht..... | 59 |
| Abb. 73 Führungskräfte in EB EfA, Vergleich Anzahl 2010 und 2015 | 59 |
| Abb. 74 Führungskräfte in EB EfA, m/w gesamt und darunter Teamleiter | 59 |
| Abb. 75 Führungskräfte in EB EfA, Entwicklung des Durchschnittsalters | 60 |
| Abb. 76 Beschäftigtenverhältnis im EB EfA nach Voll-,Teilzeit und Geschlecht..... | 60 |
| Abb. 77 Altersstrukturbaum 2015 im EB EfA..... | 61 |
| Abb. 78 Ausscheidende Mitarbeiter des EB EfA nach Berufsgruppen und Qualifikationsstufen | 62 |
| Abb. 79 Struktur und Mitarbeiter des EB KiTa zum 31.12.2015..... | 63 |
| Abb. 80 Personalkosten-Ist und Vollzeitstellen des EB KiTa zum 31.12. | 64 |
| Abb. 81 Mitarbeiter des EB KiTa nach Dienstverhältnis | 64 |
| Abb. 82 Entgelttabelle im EB KiTa für den allgemeinen Tarif TVöD | 65 |
| Abb. 83 Entgelttabelle im EB KiTa für den Tarif Sozial- und Erziehungsdienst | 65 |
| Abb. 84 Verhältnis und Anzahl Beschäftigte im EB KiTa nach Geschlecht | 65 |
| Abb. 85 Führungskräfte im EB KiTa, Vergleich Anzahl 30.06.2010 und 31.12.2015 | 66 |
| Abb. 86 Führungskräfte im EB KiTa m/w..... | 66 |
| Abb. 87 Führungskräfte EB KiTa – Entwicklung des Durchschnittsalters | 66 |

| | |
|---|----|
| Abb. 88 Beschäftigtenverhältnis im EB KiTa nach Voll-,Teilzeit und Geschlecht ohne ATZ | 67 |
| Abb. 89 Altersstrukturbaum 2015 im EB KiTa | 67 |
| Abb. 90 Ausscheidende Mitarbeiter des EB KiTa nach Berufsgruppen und Qualifikationsstufen | 68 |
| Abb. 91 Struktur und Mitarbeiter des Jobcenters zum 31.12.2015 | 70 |
| Abb. 92 Mitarbeiter des Jobcenters nach Dienstverhältnis | 70 |
| Abb. 93 Entgeltspiegel im Jobcenter | 71 |
| Abb. 94 Verhältnis und Anzahl Beschäftigte im Jobcenter nach Geschlecht | 71 |
| Abb. 95 Führungskräfte im Jobcenter, Vergleich Anzahl 2010 und 2015 | 72 |
| Abb. 96 Führungskräfte im Jobcenter, m/w gesamt und darunter Teamleiter | 72 |
| Abb. 97 Führungskräfte im Jobcenter, Entwicklung des Durchschnittsalters | 72 |
| Abb. 98 Beschäftigtenverhältnis im Jobcenter nach Voll-,Teilzeit und Geschlecht | 73 |
| Abb. 99 Altersstrukturbaum 2015 und Prognose 2020 im Jobcenter | 73 |
| Abb. 100 Ausscheidende Verwaltungsmitarbeiter des Jobcenters und Qualifikationsstufen | 74 |

Tabellenverzeichnis

| | |
|---|----|
| Tab. 1 Besoldungserhöhungen | 12 |
| Tab. 2 Legende zu den verwendeten Qualifikationsstufen | 13 |
| Tab. 3 Führungskräfte zum 31.12.2015 | 21 |
| Tab. 4 Kinder von Führungskräften | 23 |
| Tab. 5 Altersstruktur nach Geschäftsbereichen zum 31.12.2015..... | 26 |
| Tab. 6 Übersicht der unterteilten Berufsgruppen | 28 |
| Tab. 7 Fluktuationsprognose für Mitarbeiter mit fachspezifischer Ausbildung | 28 |
| Tab. 8 ausgewählte Abwesenheiten 2015 | 30 |
| Tab. 9 Elternzeit Vergleich 2011 bis 2015..... | 31 |
| Tab.10 externe Ausschreibungen – Bewerberverhältnis | 33 |
| Tab.11 Einstellungen 2015..... | 33 |
| Tab.12 Austritte 2015 | 34 |
| Tab.13 Einstellungen und Austritte im Jahr 2015..... | 35 |
| Tab.14 Schwerbehinderte nach Dienstverhältnis..... | 36 |
| Tab.15 schwerbehinderte Mitarbeiter nach Altersgruppen..... | 37 |
| Tab.16 Verhältnis Bewerber zu Ausbildungsplätzen 2011 bis 2016..... | 41 |
| Tab.17 Aufteilung der Praktikumsarten | 42 |
| Tab.18 Überblick der gesundheitlichen Situation in der Stadtverwaltung..... | 45 |
| Tab.19 durchgeführte Gefährdungsbeurteilungen im Jahr 2015..... | 51 |
| Tab.20 durchgeführte Präventionsmaßnahmen im Jahr 2015..... | 52 |
| Tab.21 Vollzeitstellen der Eigenbetriebe 2011 bis 2016 | 54 |
| Tab.22 Einstellungen in den Eigenbetrieben im Jahr 2015 | 55 |
| Tab.23 Austritte in den Eigenbetrieben im Jahr 2015 | 55 |
| Tab.24 Einstellungen und Austritte in den Eigenbetrieben im Jahr 2015 | 55 |
| Tab.25 Auswahl Abwesenheiten der Eigenbetriebe vom 01.01.-31.12.2015 | 56 |
| Tab.26 Durchschnittliche Kalendertage durch Abwesenheiten in den Eigenbetrieben 2015..... | 56 |
| Tab.27 Mitarbeiter des EB EfA nach Dienstverhältnis | 58 |
| Tab.28 Teilzeitbeschäftigung im EB EfA..... | 60 |
| Tab.29 Ausscheidende Mitarbeiter des EB EfA nach Berufsgruppen und Qualifikationsstufen | 61 |
| Tab.30 Abwesenheiten im Kalenderjahr 2015 | 62 |
| Tab.31 Mitarbeiter des EB KiTa nach Dienstverhältnis | 64 |
| Tab.32 Teilzeitbeschäftigung im EB KiTa | 67 |
| Tab.33 Ausscheidende Mitarbeiter des EB KiTa nach Berufsgruppen und Qualifikationsstufen..... | 68 |
| Tab.34 Abwesenheiten im Kalenderjahr 2015 | 69 |
| Tab.35 Mitarbeiter des Jobcenters nach Dienstverhältnis..... | 71 |
| Tab.36 Teilzeitbeschäftigung im Jobcenter | 73 |
| Tab.37 Ausscheidende Mitarbeiter des Jobcenters nach Berufsgruppen und Qualifikationsstufen | 74 |
| Tab.38 Stellenübersicht im Haushaltsplan 2015 | 75 |

Abkürzungsverzeichnis

| | |
|----------------|--|
| Abt. | Abteilung |
| ArbSchG | Arbeitsschutzgesetz |
| ASiG | Arbeitssicherheitsgesetz |
| ATZ-FZP | Altersteilzeit-Freistellungsphase (Abk. Freizeitphase) |
| AU | Arbeitsunfähigkeit |
| AV | Arbeitsverhältnis |
| BEM | Betriebliches Eingliederungsmanagement |
| BüKo | Bürokommunikation |
| bzw. | beziehungsweise |
| DGB | Deutscher Gewerkschaftsbund |
| DGUV | Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung |
| DLZ | Dienstleistungszentrum |
| E (n) | Entgeltgruppen der Beschäftigten nach TVöD |
| EA | Einstiegsamt |
| EB KiTa | Eigenbetrieb Kindertagesstätten |
| EB ZGM | Eigenbetrieb für Zentrales Gebäudemanagement |
| EB Efa | Eigenbetrieb für Arbeitsförderung |
| Einr. | Einrichtung |
| EU-Rente | Erwerbsunfähigkeitsrente |
| FA | Fachangestellte |
| FB | Fachbereich |
| Fw | Feuerwehr |
| GaLa | Garten- und Landschaftsgestaltung |
| GB | Geschäftsbereich |
| GG | Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland |
| Hdw | Handwerker |
| Kauffr./Kaufm. | Kauffrau/Kaufmann |
| KGSAN | Krankenhausgesellschaft Sachsen-Anhalt e. V. |
| Kfz | Kraftfahrzeug |
| kw | künftig wegfallend (keine Wiederbesetzung) |
| LG | Laufbahngruppe |
| LGg. | Lehrgang |
| LVO LSA | Verordnung über die Laufbahnen der Beamtinnen und Beamten im Land Sachsen-Anhalt |
| MA | Mitarbeiter |
| Med | Medizinische Berufe/Gesundheitswesen |
| Mio. | Millionen |
| MRSA | Methicillin-resistenter Staphylococcus aureus („Krankenhauskeim“) |
| MuSchG | Mutterschutzgesetz |
| m/w | männlich/weiblich |
| TOO GmbH | Theater, Oper und Orchester GmbH Halle |
| OB | Oberbürgermeister |
| PR | Personalrat |
| QS | Qualifikationsstufen |
| RE | Rechnungsergebnis |
| sonst. | sonstige |
| S (n) | Tarifgruppen des Sozial- und Erziehungsdienstes |
| SGB | Sozialgesetzbuch |
| SIKOSA | Studieninstitut für kommunale Verwaltung Sachsen-Anhalt e.V. |

| | |
|-------|--|
| Spez | spezialisierte (verwaltungsfremde) Berufe |
| STIKO | Ständige Impfkommission |
| SuE | Sozial- und Erziehungsdienst |
| Tec | Techniker und technische Beschäftigte |
| TVAöD | Tarifvertrag der Auszubildenden im öffentlichen Dienst |
| TVöD | Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst |
| T€ | Tausend Euro |
| UVG | Unterhaltsvorschussgesetz |
| VKA | Vereinigung Kommunaler Arbeitgeberverbände |
| Vw | Verwaltung |
| VZS | Vollzeitstelle (Quotient aus tatsächlicher und tariflicher Arbeitszeit bei Vollbeschäftigung) |
| VWHH | Verwaltungshaushalt |
| Wo | Woche |
| WE | Wiedereingliederung |
| z. B. | zum Beispiel |
| zzgl. | zuzüglich |

