

# otto

# präsentiert

Bericht zum Personal- und Organisationsmanagement  
der Landeshauptstadt Magdeburg 2014/2015

otto präsentiert otto stellt vor otto informiert otto gibt bekannt otto zeigt



Bericht zum Personal- und Organisationsmanagement  
der Landeshauptstadt Magdeburg 2014/2015

 Daten und Statistiksammlung zum Personal- und  
Organisationsmanagement der Landeshauptstadt Magdeburg

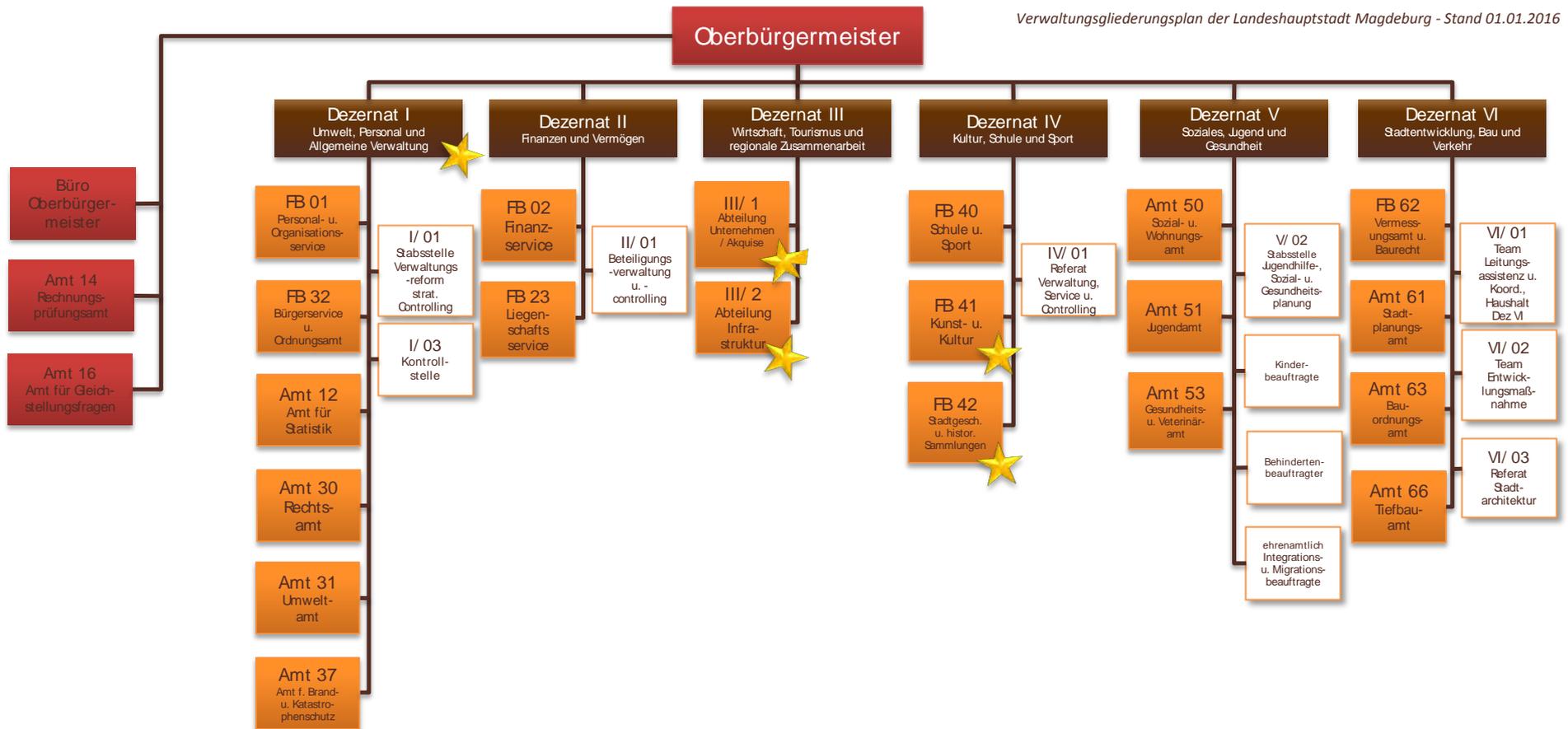


 ottostadt  
magdeburg

1. Statistische Fortschreibung der Stellen- und Personalentwicklung
2. Welche Auswirkungen hat der DEMOGRAFISCHE WANDEL auf die Landeshauptstadt Magdeburg?
3. Schwerpunkte bei der Bewältigung des Flüchtlingszustroms
4. Ermittlung von Kennzahlen für interkommunalen Austausch



Verwaltungsgliederungsplan der Landeshauptstadt Magdeburg - Stand 01.01.2016



Eigenbetrieb:  
Kommunales  
Gebäudemanagement (KGm)

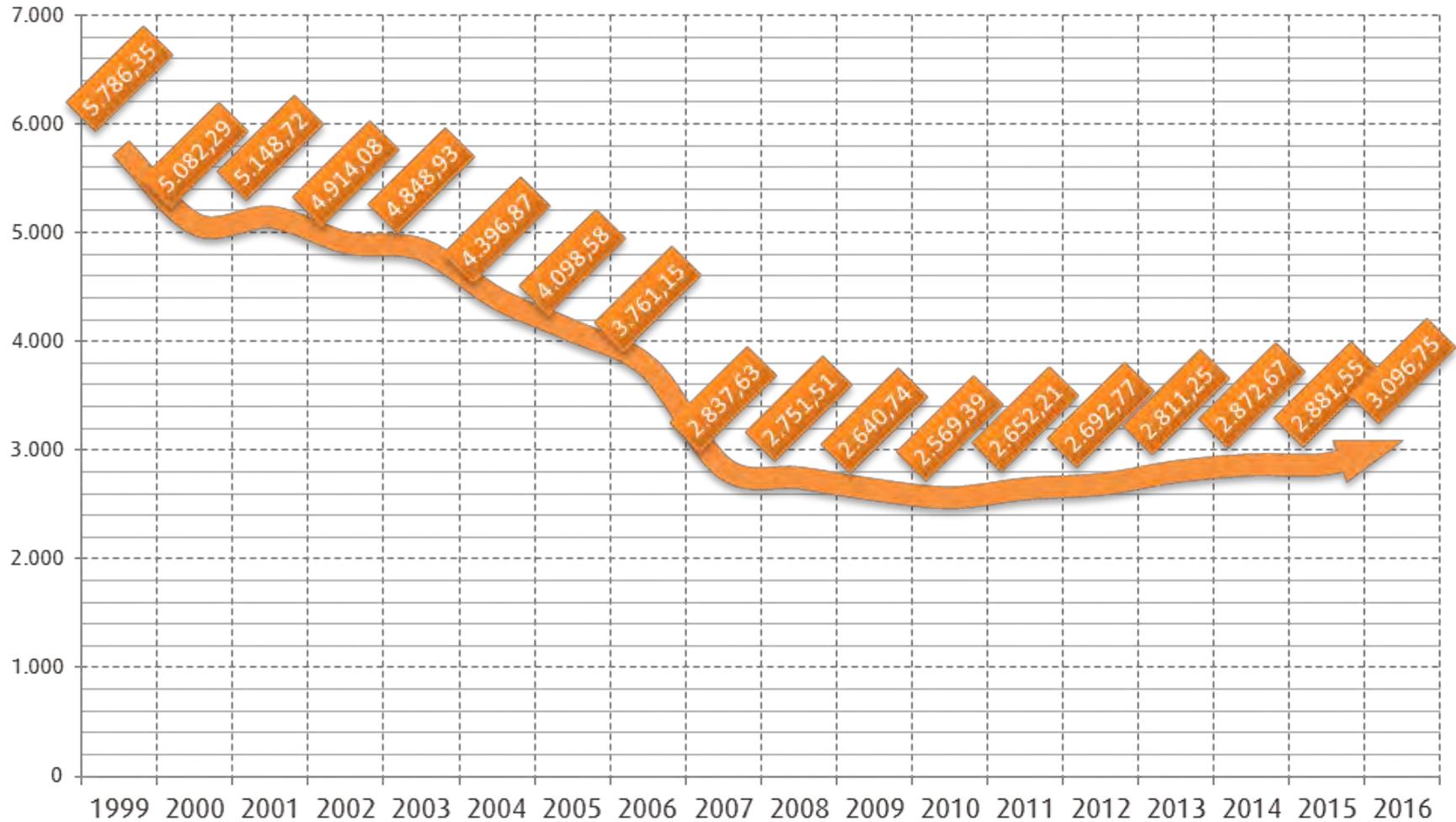
Eigenbetrieb:  
Sädtischer  
Abfallwirtschaftsbetrieb (SAB)

Eigenbetrieb:  
Stadtgarten u. Friedhöfe  
Magdeburg (SFM)

Eigenbetriebe:  
Theater Magdeburg  
Puppentheater Magdeburg (PTM)  
Konservatorium "Georg Philipp Telemann"

**otto präsentiert otto stellt vor otto informiert otto gibt bekannt otto zeigt**

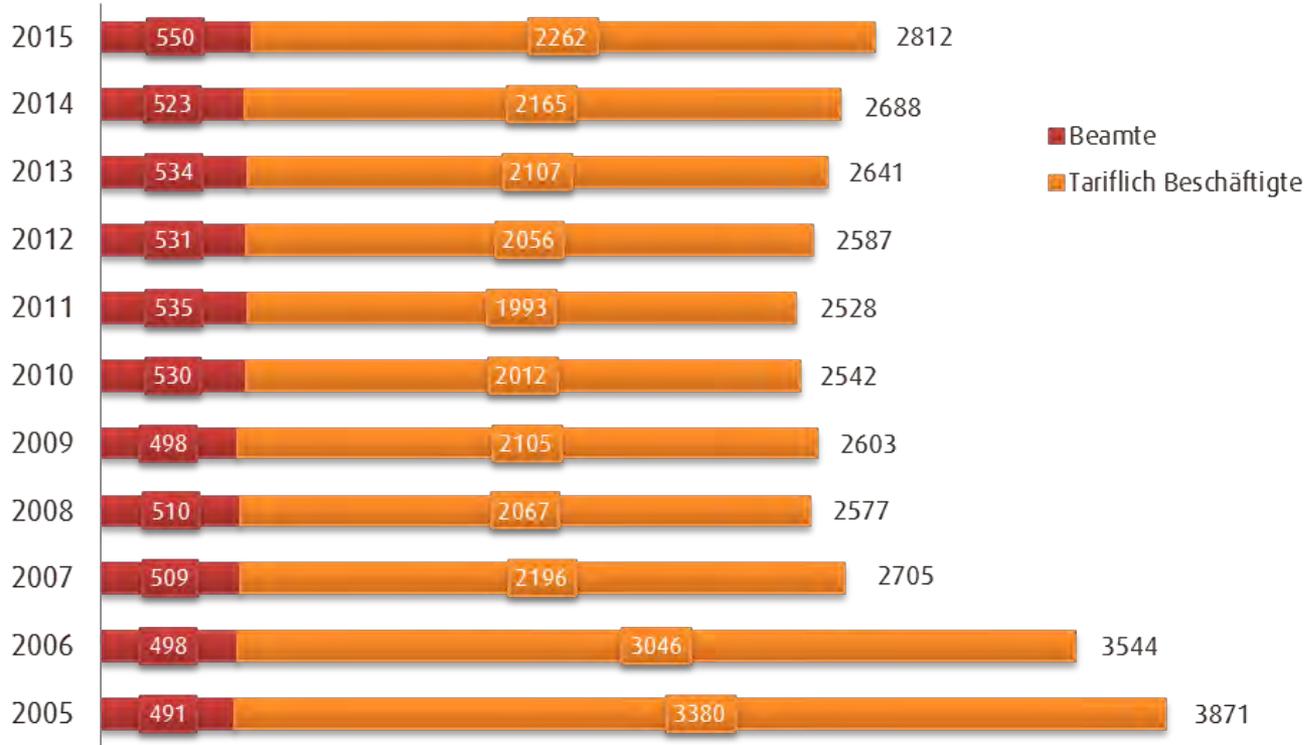
### Gesamtstellenentwicklung der Landeshauptstadt Magdeburg 1999 - 2016



➤ Darstellung mit Saisonkräften, Azubis, Praktikanten, Volontäre, pwM, ATZ, Personalvertretung und Leerstellen

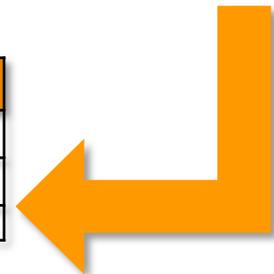


Personalbestand der Landeshauptstadt Magdeburg nach Dienstverhältnis ab 2005  
(ohne Eigenbetriebe)



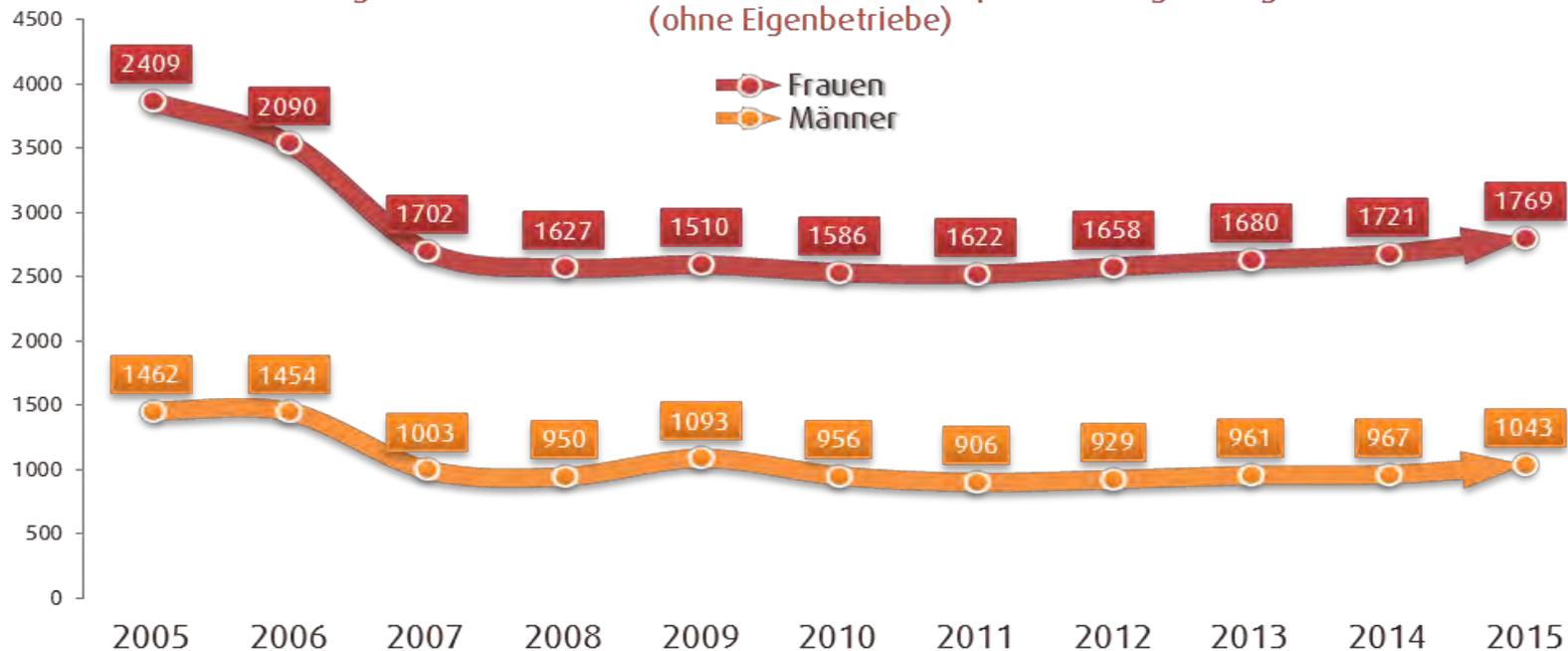
- verhält sich analog und proportional zur Stellenentwicklung
- daraus folgt...  
Erneuter Personalanstieg für 2014/2015
- Erstmalige Ergänzung mit einer „Besetzungsquote“ (Verhältnis von Stellenzahl und Personalbestand)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Stellen-anzahl	4.098,6	3.761,2	2.837,6	2.751,5	2.640,7	2.569,4	2.652,2	2.692,8	2.811,3	2.872,7	2.881,6
Personalbestand	3.871	3.544	2.705	2.577	2.603	2.542	2.528	2.587	2.641	2.688	2.812
Quote Besetzung	94,4%	94,2%	95,3%	93,7%	98,6%	98,9%	95,3%	96,1%	93,9%	93,6%	97,6%





Entwicklung des Personalbestandes der Landeshauptstadt Magdeburg ab 2005  
(ohne Eigenbetriebe)

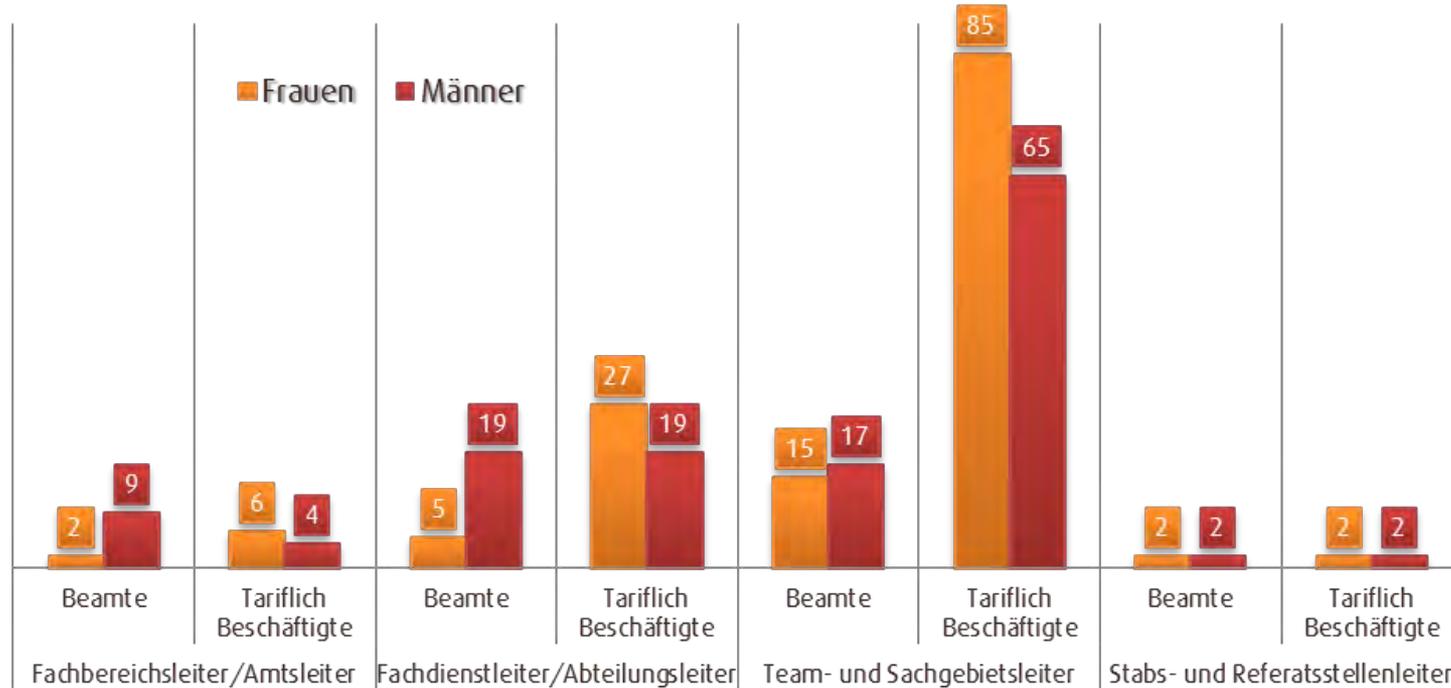


➤ Geschlechterverhältnis liegt seit Jahren konstant bei ca.  $\frac{2}{3} : \frac{1}{3}$  zu Gunsten der Frauen

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Gesamt-personal	3.871	3.544	2.705	2.577	2.603	2.542	2.528	2.587	2.641	2.688	2.812
dav. Frauen	2.409	2.090	1.702	1.627	1.510	1.586	1.622	1.658	1.680	1.721	1.769
Quote Frauen	62,2 %	59,0 %	62,9 %	63,1 %	58,0 %	62,4 %	64,2 %	64,1 %	63,6 %	64,0 %	62,9 %



### Führungskräfte der Landeshauptstadt Magdeburg 2015 (nach Dienstverhältnis und Geschlecht)



- Gesamtzahl der Führungskräfte im Jahr 2015 lag bei 281 (im Jahr 2013 noch bei 262 !)
- Ursache ist in der gestiegenen Stellen- und Personalanzahl zu suchen (s.a. folgende Folie)
- 144 weibliche und 137 männliche Führungskräfte  $\hat{=}$  51,25 % : 48,75%
- Anteil der Frauen in Führungspositionen verringert sich jedoch, je höher die Hierarchie

**otto präsentiert otto stellt vor otto informiert otto gibt bekannt otto zeigt**

- Anstieg der Führungskräfteanzahl in der Leitungsebene der Sachgebiets- und Teamleiter
- notwendige Anpassung durch Stellen- und Personalanstieg in der Aufgabenbewältigung
- Führungskraftquote bleibt damit bei ca. 10% (ohne Anpassung bei nur 9,3 %)

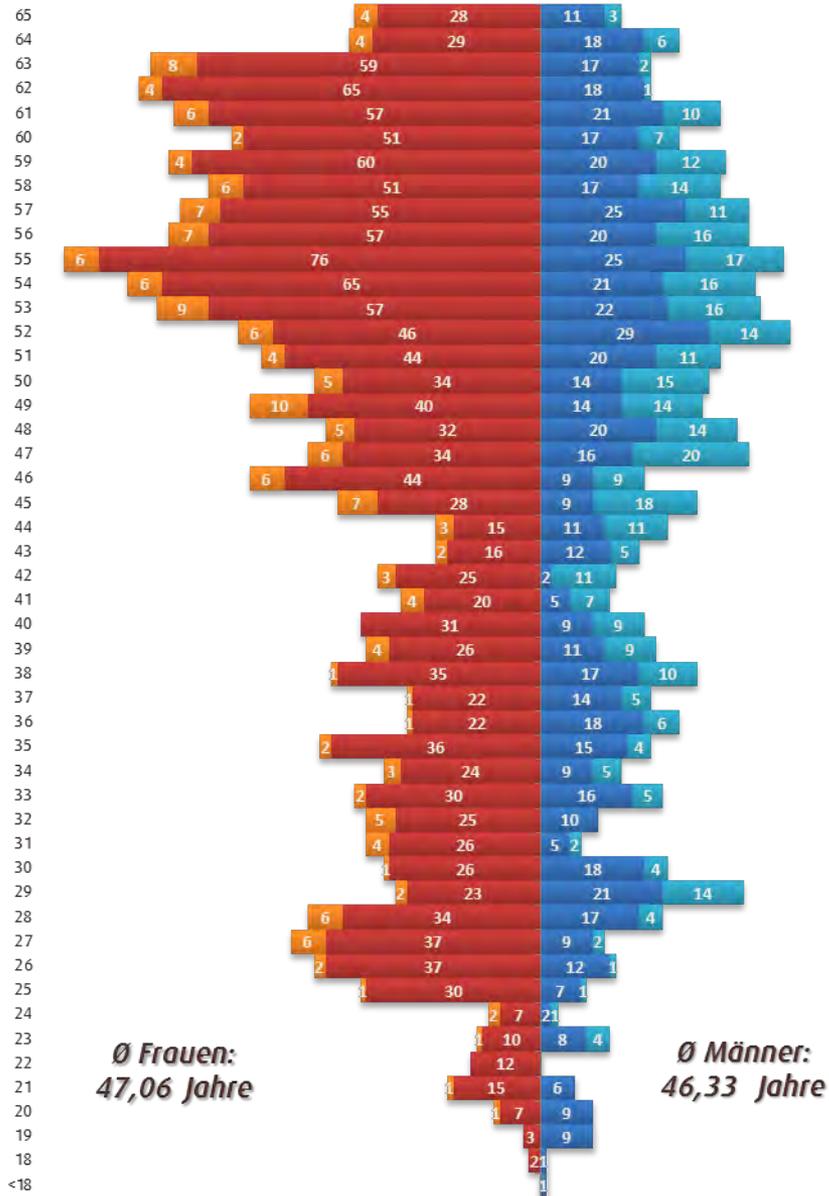
	2005	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Gesamtpersonal	3.871	2.603	2.542	2.528	2.587	2.641	2.688	2.812
Gesamt-FK	296	260	260	274	268	262	268	281
Quote FK	7,64 %	9,98 %	10,22 %	10,83 %	10,35 %	9,92 %	9,97 %	9,99 %

- Entwicklung der Frauenanteile pro Hierarchieebene - je höher die Ebene, desto geringer die Anzahl
- allerdings zeigt Frauenförderplan Wirkung – Das Verhältnis (gerade auf AL/FBL-Ebene) nähert sich an

	Dez 2009		Dez 2011		Dez 2013		Dez 2015	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
AL bzw. FBL	20,0%	80,0%	25,0%	75,0%	40,0%	60,0%	38,1%	61,9%
AbtL bzw. FDL	37,3%	62,7%	42,9%	57,1%	30,4%	69,6%	45,7%	54,3%
SGL bzw. TL	64,2%	35,8%	61,7%	38,3%	61,7%	38,3%	54,9%	45,1%
StstL bzw. RefL	-	-	55,6%	44,4%	45,5%	54,5%	50,0%	50,0%

# Altersbaum der Landeshauptstadt Magdeburg 2015

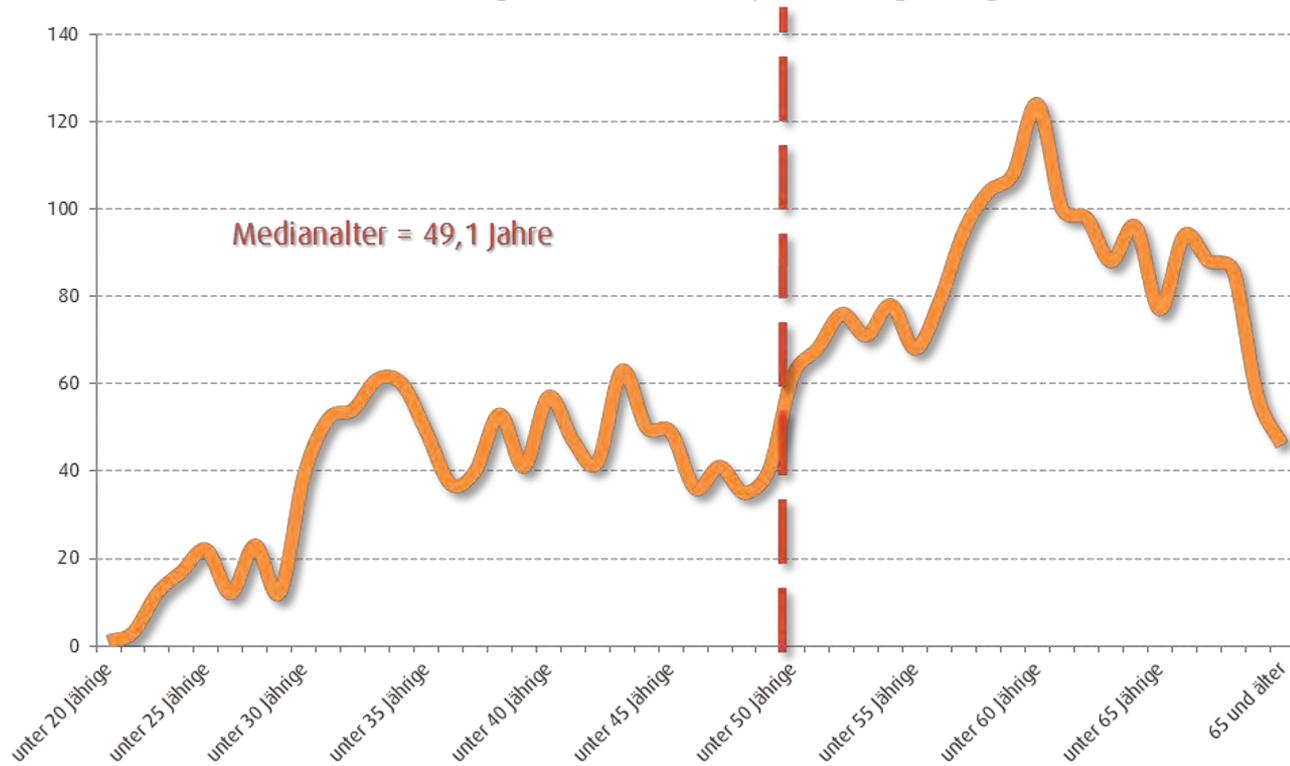
■ LH MD Frauen Tarif. Besch.    ■ LH MD Männer Tarif. Besch.  
■ LH MD Frauen Beamte        ■ LH MD Männer Beamte



- „gesunder“ Altersdurchschnitt bei knapp 42 Jahren
- **2015** lag der Altersdurchschnitt der Landeshauptstadt Magdeburg bei **46,79 Jahren** (0,32 Jahre jünger als 2013)
- Anhebung des Renten- bzw. Pensionseintrittsalters wird zukünftig zu einer Anhebung des Altersdurchschnittes führen.
- Aber: durch ATZ-Regelungen werden Renten- bzw. Pensionseintritte früher als mit 65 erfolgen
- Gefahr des Fachkräfteverlustes in den kommenden 10 Jahren bleibt bestehen

**otto präsentiert otto stellt vor otto informiert otto gibt bekannt otto zeigt**

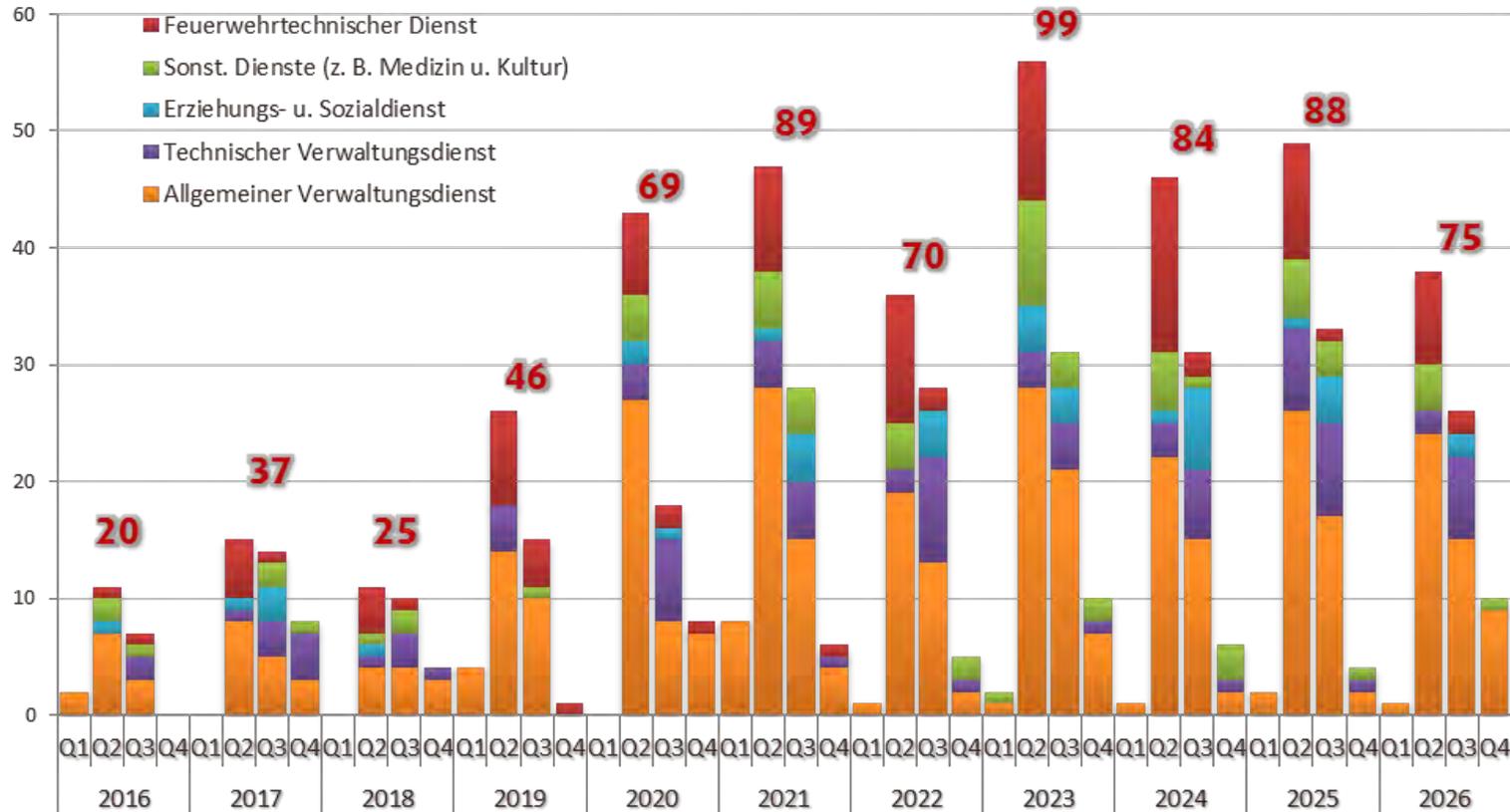
Medianalter der Beschäftigten der Landeshauptstadt Magdeburg Ende 2015



- „Medianalter“ ist jenes Lebensalter, das eine Vergleichsgruppe in zwei gleich große Gruppen teilt: 50% sind jünger, und 50% sind älter als dieser Wert)
- Altersstrukturelle Verschiebungen werden dadurch erkennbar
- Das Medianalter der Beschäftigten der Landeshauptstadt Magdeburg liegt 2015 bei 49,1 Jahren (2013/49,5 J.)
- D.h.: 1.406 Beschäftigte haben ein Alter von unter 49,1 Jahren bzw. über 49,1 Jahren.



Fachkräfteverlust durch Renten- und Pensionseintritt und ATZ nach Dienstart und Qualifikationsstufe bis 2026



- Planbarer Altersaustritt der kommenden Dekade mit Stand 31.12.2015
- über 700 Altersaustritte für nächsten 10 Jahren (vor allem im allg. Verwaltungsdienst in Q2 und Q3)
- massive „Austrittswelle“ aber erst ab 2020 prognostiziert

**otto präsentiert otto stellt vor otto informiert otto gibt bekannt otto zeigt**

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	Σ
OB-Bereich	1	2		1	2	1	1	2		4	2	16
Dezernat I	6	15	8	18	25	30	21	37	38	34	23	255
Dezernat II		2	3	3	8	8	5	10	4	5	11	59
Dezernat III					1	2				1		4
Dezernat IV	6	1	4	5	9	18	10	18	10	13	11	105
Dezernat V	3	9	5	13	12	19	19	18	24	20	14	156
Dezernat VI	4	8	5	6	12	11	14	14	8	11	14	107
<b>Gesamt</b>	<b>20</b>	<b>37</b>	<b>25</b>	<b>46</b>	<b>69</b>	<b>89</b>	<b>70</b>	<b>99</b>	<b>84</b>	<b>88</b>	<b>75</b>	<b>702</b>

- Alle Dezernate (außer Dez. III) verlieren in der nächsten Dekade etwa 30 % ihrer Beschäftigten durch Altersabgänge
- Am spürbarsten wird dies im Dezernat I mit ca. 35 % der Fall sein.
- die „Abschlagsfreie Rente ab 63“ fällt nach einer ersten Befragung und Prognose bisher nicht so schwer ins Gewicht, wie zunächst befürchtet

otto präsentiert otto stellt vor otto informiert otto gibt bekannt otto zeigt

Wissens-  
verlust

Tandemfunktion,  
enge Zusammenarbeit, operative  
Planung

Personal-  
wirtschaftliche  
Probleme  
fehlendes, qualifi-  
ziertes Personal

gemeinsame Laufwerke und Zugriffsrechte in der täglichen Arbeit

Wissens- und Prozessdatenbank

Leitfaden für neue Mitarbeiter

Identifikation von Wissen, welches unbedingt erhalten werden muss

Identifikation von "Experten" und ggf. zeitweilige  
Doppelbesetzung

"Interamt" für Maximierung des Bewerbermanagement

langfristige Planung freiwerdender Stellen

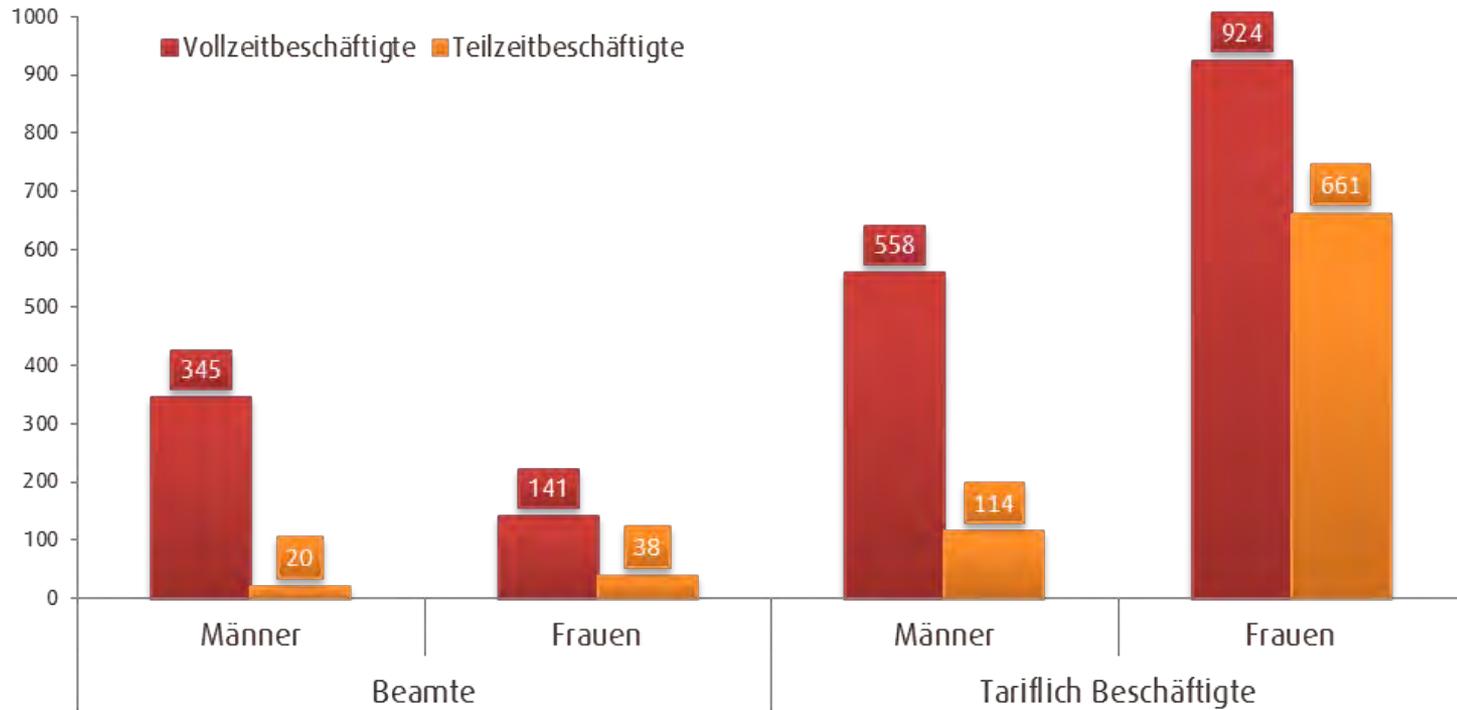
**otto präsentiert otto stellt vor otto informiert otto gibt bekannt otto zeigt**

- Attraktivität der Kommunalverwaltung als Arbeitgeber steigern
- Personalentwicklungskonzept
- gezielte Ansprache von zukünftigen Absolventinnen u. Absolventen für Q3/Q4
- Nachwuchskräftebindung über Praktika mit Praktikumsvereinbarung und der Möglichkeit einer Anschlussbeschäftigung
- Nachwuchskräfteförderung nach der Ausbildung (durch Beschäftigtenlehrgang II von Q2 auf Q3)
- Weiterführung der Trainings- und Coachingprogramme für Führungskräfte



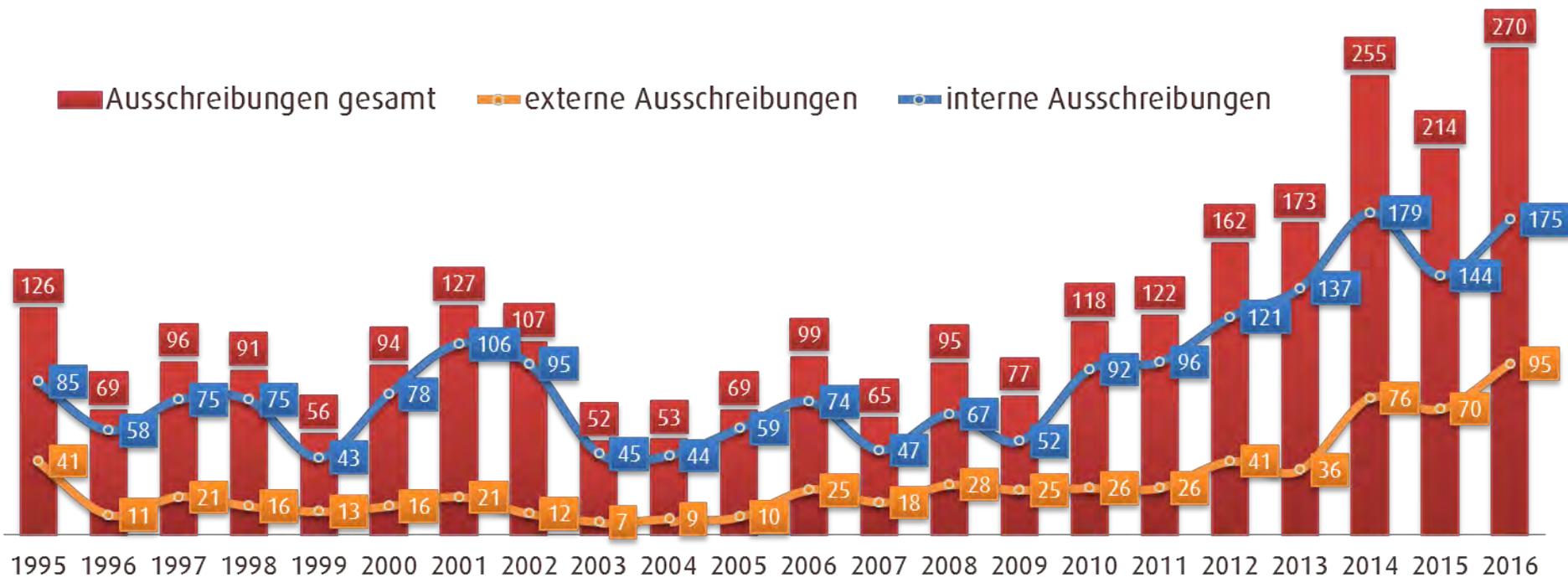


Verhältnis von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten mit Stand 31.12.2015



- flexiblere Arbeitszeiten machen die Landeshauptstadt Magdeburg als Arbeitgeber attraktiver
- rund 30% der Beschäftigten arbeiten in Teilzeit
- vornehmlich Frauen in Teilzeit (ca. 40% der Frauen, aber nur ca. 13% der Männer)
- Indiz für die Notwendigkeit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

**otto präsentiert otto stellt vor otto informiert otto gibt bekannt otto zeigt**



- lückenlose Darstellung seit 20 Jahren möglich
- 2014 bis dahin höchste Anzahl von internen und externen Ausschreibungen
- ext. Ausschreibungen sind i.d.R. das Ergebnis von erfolglosen internen Besetzungsverfahren
- Anstieg von externen Ausschreibungen zeigt deshalb auch, dass interne Besetzungsverfahren immer öfter an Grenzen stoßen
- **Info für 2016: 175 interne und 95 externe Ausschreibungen** → Indiz für Bedarf an qualifiziertem Fachpersonal als adäquaten Ersatz für die aus Altersgründen ausgeschiedene Mitarbeiter

otto präsentiert otto stellt vor otto informiert otto gibt bekannt otto zeigt

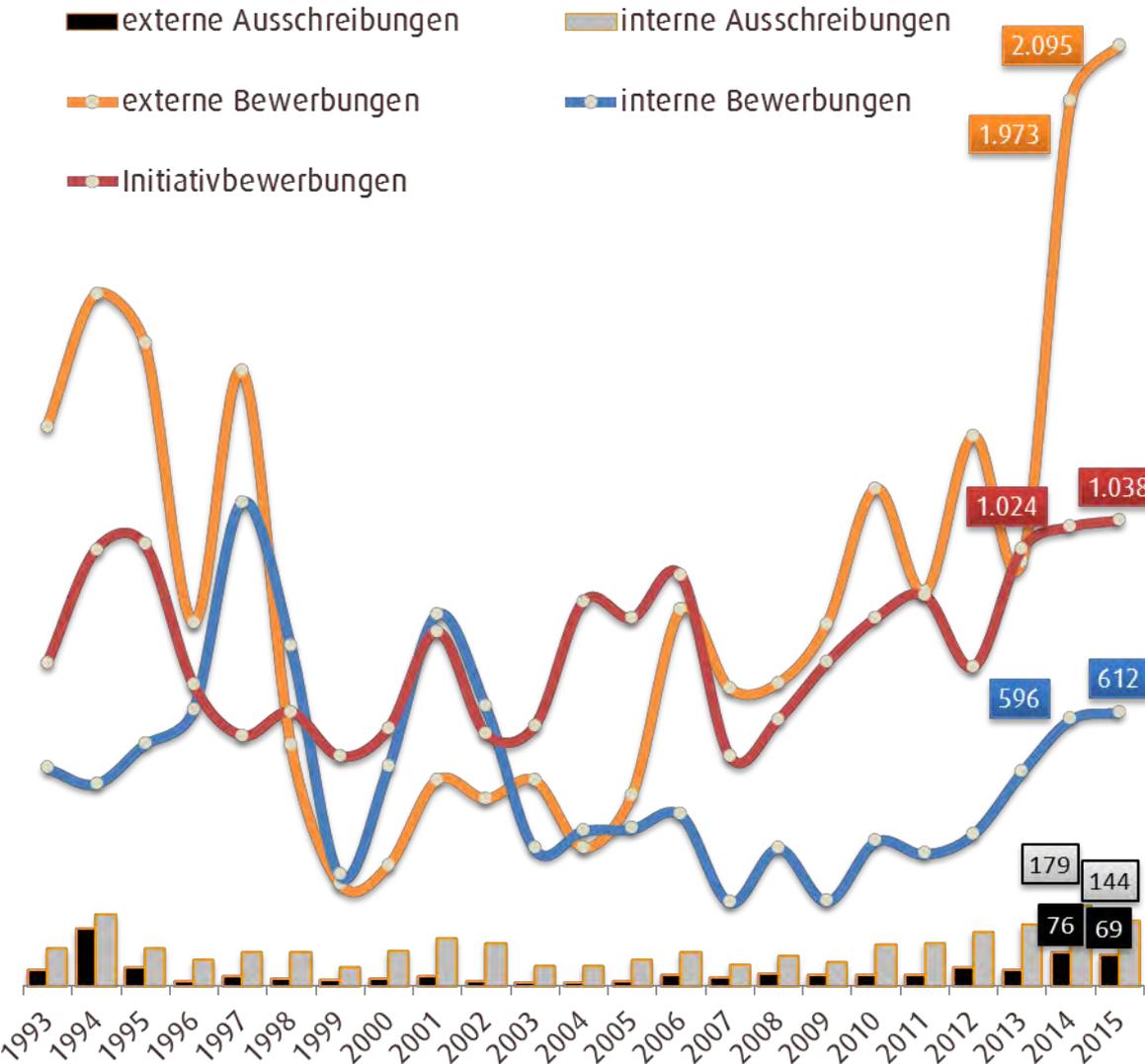
■ externe Ausschreibungen

■ interne Ausschreibungen

○ externe Bewerbungen

○ interne Bewerbungen

○ Initiativbewerbungen



- Anzahl der eingegangenen Bewerbungen auf dem höchsten Stand seit Datenerfassung
- vornehmlich für Stellen im Zusammenhang mit Asyl, aber auch attraktive Stellenausschreibungen (z.B. FDL Kulturbüro oder SB Personalwirtschaft, Personalbetreuung)
  - => Indiz für gestiegene Attraktivität als Arbeitgeber?
- nur 2015: quantitative Anzahl von Bewerbungen entspricht einem Verhältnis von durchschnittlich 12,65 Bewerbern pro Stellenausschreibung (ohne Initiativbewerbungen)
- Ø 4,25 interne Bewerber pro Ausschreibung  
Ø 29,9 externe Bewerber pro Ausschreibung
- => Attraktivität des öffentlichen Dienstes  
Aber: Quantität ≠ Qualität
- => neue Wege im Recruiting (bspw. Interamt, Messen...)



- Nutzung seit Januar 2013 für interne und externe Stellenausschreibungen und Bewerbermanagement
- Magdeburg als erste Stadt in Sachsen-Anhalt in Vorreiterrolle bei Personalrekrutierung
- notwendig durch die prognostiziert steigende Zahl der Stellenbesetzungsverfahren
- bietet Bewerbern die Möglichkeit sich einfach, schnell und professionell zu bewerben
- für Sachbearbeiter (Redakteure) ergeben sich Erleichterungen im Bewerbermanagement u.a. durch direkte Kommunikation im Portal



➤ Statistik Interamt 2014/2015:

- 2.419 Bewerbungen über Interamt.de  $\hat{=}$  33 % aller Bewerbungen
- 374 registrierte Nutzer im Portal der LH MD  $\hat{=}$  13% der Beschäftigten
- ca. 17.000 interne und über 115.000 öffentliche (externe) Klicks auf Stellenangebote

**otto präsentiert otto stellt vor otto informiert otto gibt bekannt otto zeigt**

- Alle hier vorgestellten Schwerpunkte konnten nur angerissen werden und sind im vorliegenden Bericht detaillierter ausgeführt
- Darüber hinaus behandelt der Bericht nachfolgende Themen und Bereiche:
  - städtevergleichende Grafiken in denen der Landeshauptstadt Magdeburg die Städte Halle, Erfurt, Dresden, Potsdam und Schwerin gegenübergestellt werden
  - Beurteilungswesen und § 18 TVöD
  - Altersteilzeitvereinbarungen (aktueller Stand)
  - Beschäftigtenfluktuation (Austritte und Einstellungen)
  - Aus- und Fortbildung
  - Personalkosten
    - Entwicklung und Anteil am Verwaltungshaushalt
    - Mehraufwendung im Zusammenhang mit der Flüchtlingsunterbringung
    - Besoldungs- und Vergütungsspiegel
  - Integration schwerbehinderter Menschen
  - Betriebliches Gesundheits- und Eingliederungsmanagement
    - Kranken- und Unfallstatistiken
  - Projekte der IuK

**otto präsentiert otto stellt vor otto informiert otto gibt bekannt otto zeigt**

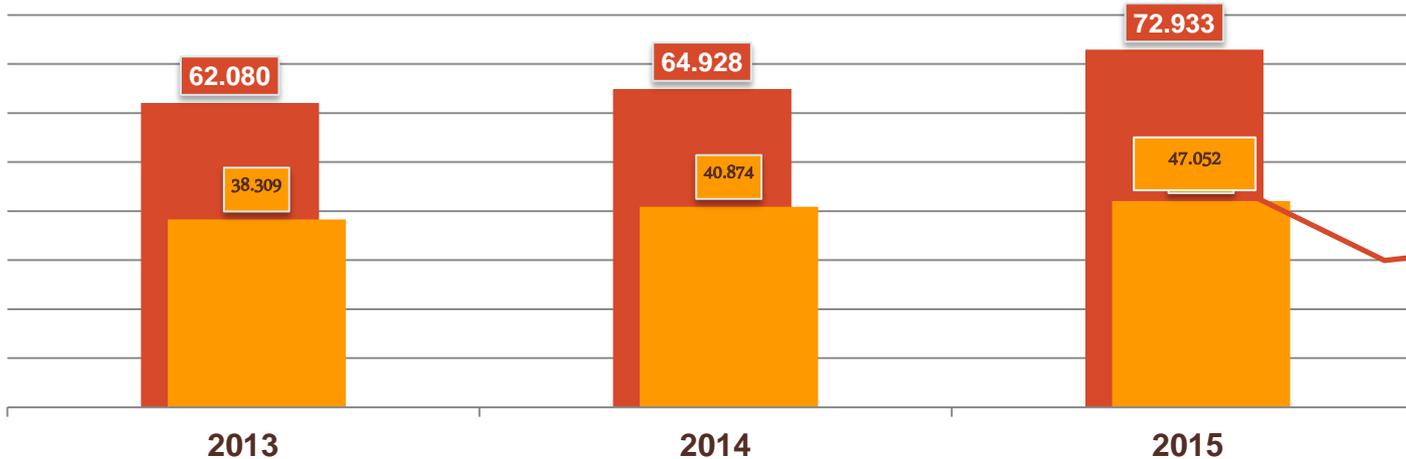
		2012	2013	2014	2015*	Vergleich Deutscher Städtetag
Fehltage	Krankheitstage absolut	61.925	62.080	64.928	72.933	-
	Durchschnittliche Krankheitsdauer	27	27	27	28	24
Krankenstand	Krankenstand gesamt	6,6%	6,7%	7,3%	7,7%	6,7%
	Krankentage „KO“	2,9%	2,9%	3,5%	3,4%	-

D.h.:  
Jeder MA ist im  
Durchschnitt  
28 Tage im Jahr  
arbeitsunfähig!

D.h.:  
2.479,7 Fehltage entfallen  
auf „Arbeitsunfähig ohne  
Attest“

Verhältnis der Langzeiterkrankungen zum Gesamtausfalltagen

■ Krankheitstage absolut ■ Krankentage durch Langzeiterkrankte  
(über 42 AU-Tage)



D.h.:  
knapp 65% der  
anfallenden Krankentage  
werden von  
langzeiterkrankten MA  
verursacht

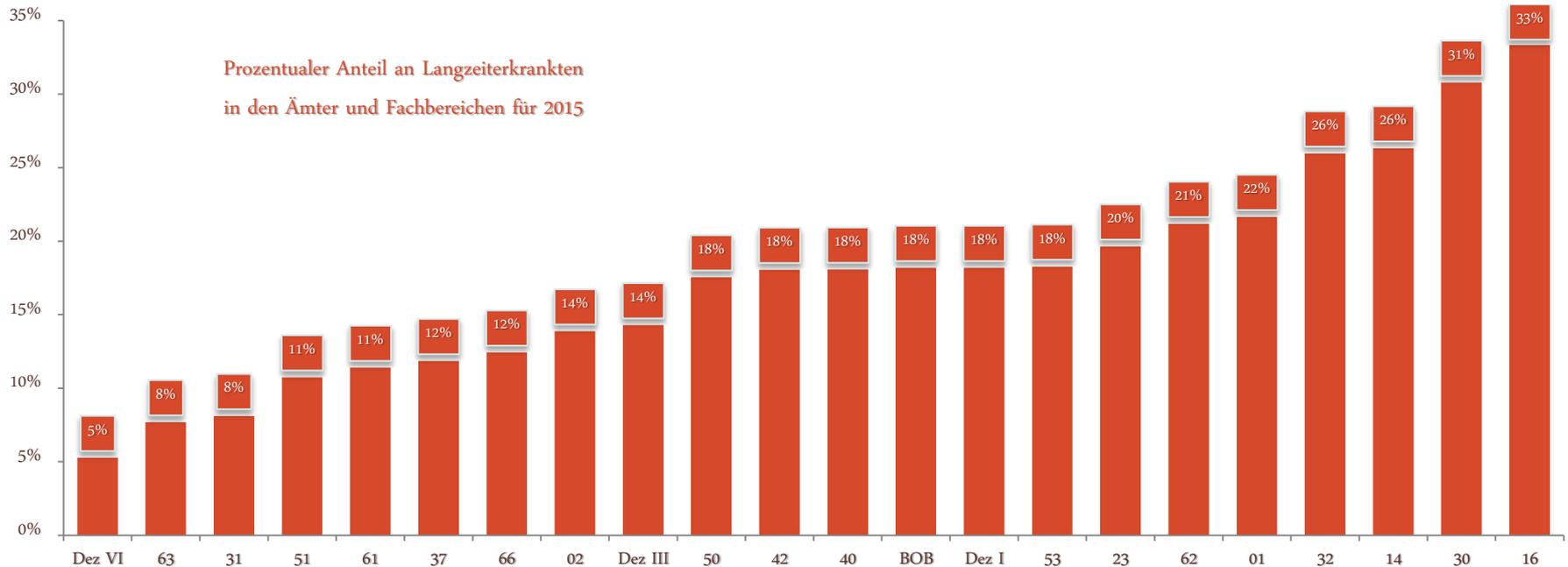


➤ Wie schätzen wir den Krankenstand ein?

➤ 2015 lag der Krankenstand bei 7,7%. Damit liegen wir über dem Durchschnitt des Deutschen Städtetages mit 6,7 %

➤ Was ist unser Hauptproblem?

➤ Über 65% der anfallenden Krankentage (~ 47.000 in 2015) werden von **400 Mitarbeiter** verursacht, die **langzeiterkrankt** sind (mehr als 42 Fehltage in 12 Monate – auch summiert)





➤ Was tun wir dagegen?

➤ Aktuell

➤ BEM:

Wir haben ein aktives Betriebliches Eingliederungsmanagement

Mit Mitarbeitern und den Führungskräften werden Gespräche geführt und gemeinsam Maßnahmen erarbeitet, um den Mitarbeiter wieder in den Arbeitsprozess zu integrieren.

➤ BGM:

Im Rahmen des BGM werden gezielt die Bereiche angesprochen, die auf Grundlage der Krankenstatistik einen überdurchschnittlichen Krankenstand aufzeigen bzw. einen überdurchschnittlich hohen Anstieg im Vergleich zum Vorjahr aufzeigen. Hier erfolgen Gesundheitsprojekte bzw. werden mit den Mitarbeitern Gespräche geführt, welche Rahmenbedingungen ggf. geändert werden sollten.

➤ Planung ab 2017

➤ BEM:

Die DV zum BEM wird überarbeitet. Die Fürsorgepflicht des Vorgesetzten wird erhöht. Die Führungskräfte werden geschult.

➤ BGM:

Hier sollen ab 2017 auch Externe zur Unterstützung einbezogen werden, um Ämter und Fachbereiche noch gezielter unterstützen zu können.

➤ Zu dem Themen BGM, BEM und Sucht wird aktuell ein neues Konzept erstellt



➤ Darstellung von vergleichenden Kennzahlen sollen auf breiter interkommunaler und überregionaler Ebene den Dialog fördern

Bezeichnung der Kennzahl	Wert der Kennzahlen im Jahr		
	2013	2014	2015
Personalbestand (absolut)	2641	2688	2812
davon tariflich Beschäftigte	2107	2165	2262
davon Beamte	534	523	550
Frauenquote – absolut/in %	1680/63 %	1721/64 %	1769/62,9 %
Anzahl der Führungskräfte	262	268	281
Führungskräfteanteil	9,9 %	9,7 %	9,99 %
Durchschnittsalter - absolut	47,11 Jahre	-	46,79 Jahre
Medianalter	49,5 Jahre	-	49,1 Jahre
Teilzeitquote	40,14 %	-	29,74 %
Anzahl der Bewerber pro Stellenausschreibung	8,25	10,07	12,65
Initiativbewerbungsindikator	0,38	0,432	0,430
Durchschnittliche Ausschreibungskosten pro Stellenausschreibung	736,99 €	985,13 €	792,90 €
Externe Zugangsquote	54 %	66,6 %	74,4 %

Bezeichnung der Kennzahl	Wert der Kennzahlen im Jahr		
	2013	2014	2015
Personalbeschaffungskosten pro Einstellung	154,25 €	891,32 €	272,07 €
Beschäftigungspflichtquote für Schwerbehinderte	6,81 %	6,79 %	6,75 %
Anteil der Personalkosten am Verwaltungshaushalt	20,41 %	20,81 %	20,58 %
Durchschnittlicher Personalaufwand pro Jahr und Mitarbeiter	47.141,23 €	47.401,18 €	49.343,88 €
Auszubildendenquote	4,6 %	3,72 %	3,91 %
Ausbildungsplätze pro Jahr	43	36	39
Bewerber pro Ausbildungsplatz	20,5	24,25	22,65
Ausbildungskosten pro Azubi	2.292,40 €	1.063,82 €	3.092,66 €
Anteil geschulter Mitarbeiter/Jahr	59,4 %	89,4 %	54,5 %
Schulungsinvestitionsfaktor/VZÄ	82,42 €	167,57 €	175,50 €
Krankenstand (netto) <b>aus 2014</b>	6,7 %	7,3 %	-
Krankheitstage (absolut)	62.080	64.928	-
Gesamtunfälle (dav. Meldepflichtig)	129 (87)	154 (101)	-
Arbeitsunfälle (gesamt))	47	64	-
Wegeunfälle (gesamt)	40	37	-



Der Bericht zum Personal- und Organisationsmanagement der Landeshauptstadt Magdeburg

2014/2015 wird sowohl im städtischen Intranet, als auch auf der Internetseite der Landeshauptstadt

Magdeburg nach Information des Stadtrates am als PDF-Datei zum kostenlosen Download bereit

gestellt!

**Pfad Intranet:** [Infos und Recht/Publikationen01/Berichte Personal- und Organisationsmanagement](#)

**Pfad Internet:** <http://www.magdeburg.de/Start/Bürger-Stadt/Aktuelles-Publikationen>

otto präsentiert otto stellt vor otto informiert otto gibt bekannt otto zeigt

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

otto präsentiert otto stellt vor otto informiert otto gibt bekannt otto zeigt