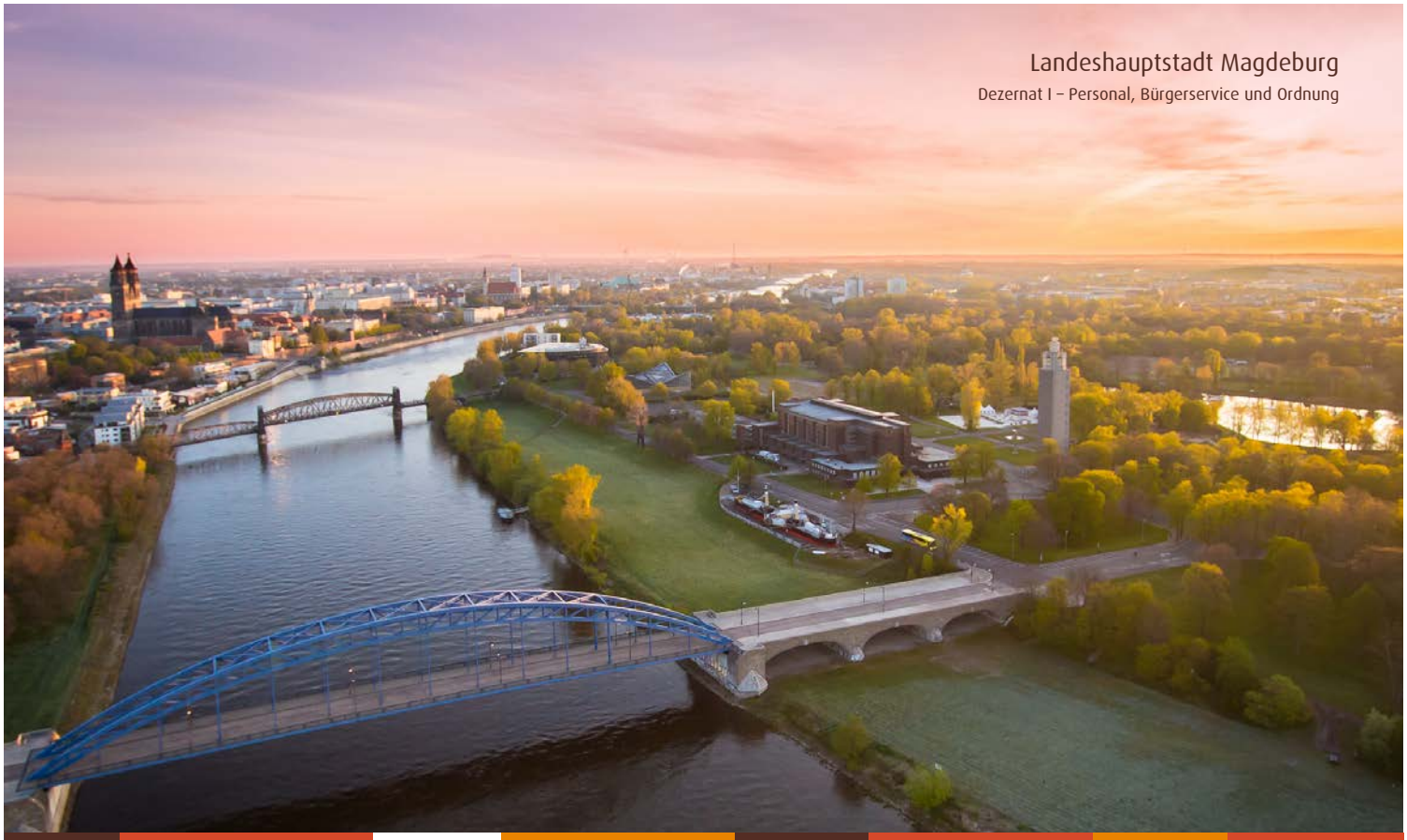


Landeshauptstadt Magdeburg
Dezernat I – Personal, Bürgerservice und Ordnung

otto präsentiert otto informiert otto berichtet otto zeigt

Bericht zum Personal- und Organisationsmanagement der Landeshauptstadt Magdeburg 2019-2022

Daten und Statistiksammlung zum Personal- und Organisationsmanagement der Landeshauptstadt Magdeburg

ottostadt magdeburg

LEADING EMPLOYER
DEUTSCHLAND 2022
EXKLUSIV VERLIEHEN
TOP 1% DER ARBEITGEBER

Impressum

Herausgeber:

- Landeshauptstadt Magdeburg
  - Der Oberbürgermeister -
  Fachbereich 01
  39090 Magdeburg

Redaktion und Autoren:

- Fachbereich 01 – Personal- und Organisationsservice

Text, Grafik, Layout und Druckvorbereitung:

- Hauptverantwortlich Team 01.11 (Personal- und Organisationsplanung) – Herr Frank Graupner

Druck und Vervielfältigung:

- Landeshauptstadt Magdeburg
  Zentrale Vervielfältigung

Auflage / Erscheinungsjahr

- 100 / 2022

Urheberrechtliche Hinweise:

- Ein Download, Ausdruck oder Wiedergabe auf andere Weise (vollständig oder in Teilen) ist ausschließlich für den eigenen, internen und nicht kommerziellen Gebrauch gestattet. Dabei ist stets ein Quellenverweis deutlich erkennbar anzubringen.
- Grafiken und Auswertungen zu LEADING EMPLOYER aus Studie und Website von leading-employers.org

Vorwort

Sehr geehrte Leserinnen und Leser, liebe Mitarbeitende!



Vor Ihnen liegt der neue Bericht zum Personal- und Organisationsmanagement der Landeshauptstadt Magdeburg, der auf drei spannende Jahre zurückblickt.

Insbesondere die Jahre 2020 und 2021, in denen die weltweite Corona Pandemie das alltägliche Leben beherrschte und die uns heute immer noch nicht loslässt, haben den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Stadtverwaltung einiges abverlangt.

So galt es, diverse Herausforderungen zu meistern, um einerseits die Bürgerinnen und Bürger unserer Stadt, anderseits aber auch unsere Beschäftigten vor dem Virus zu schützen.

Die getroffenen Maßnahmen hatten und haben Auswirkungen auf nahezu alle Bereiche der Stadtverwaltung. So sollen in dem vorliegenden Bericht vor allem diese Anstrengungen herausgestellt werden. Sie werden beim Lesen der einzelnen Kapitel also immer wieder auf das Thema „Corona" stoßen.

Aber wie immer dient der Bericht auch dazu, einen Überblick über Daten und Kennzahlen des Organisations- und Personalbereiches der Landeshauptstadt Magdeburg zu geben. Der Bericht zeigt strukturelle Neuerungen auf, stellt Schwerpunkte heraus und gibt Hilfestellung, um bestimmte Trends rund um das Personalmanagement sichtbar zu machen. Aus meiner Sicht lassen sich nachfolgende Entwicklungen erkennen, die die künftige Arbeit im Fachbereich 01 maßgeblich prägen werden:

(1) Die Mitarbeitenden sind das wertvollste Gut der Stadtverwaltung. Ihrer Betreuung, vom Onboarding bis zur Begleitung in den Ruhestand, gilt unser besonderes Augenmerk. Hierzu bedarf es einer auch künftig gut aufgestellten Personalverwaltung sowie Führungskräften, die Vorbild sind und für die Wertschätzung kein Fremdwort ist.

(2) Angesichts des demografischen Wandels, insbesondere des im Bericht ausführlich beschriebenen Fachkräfteverlustes in den kommenden Jahren, bleibt die Optimierung des Stellenbesetzungsverfahrens die vordringliche Aufgabe. Mit dem im 2019 eingeführten Stellenbesetzungscontrolling (SBC) werden die Verfahrensschritte laufend evaluiert. Damit ist es gelungen, den Anteil unbesetzter Stellen in den Fachbereichen und Ämtern im Regelfall unter 10 % zu halten; im deutschlandweiten Vergleich stehen wir damit gut da. Künftig muss die Verfahrensdauer stärker in den Blick genommen werden (siehe Seite 27). Ziel ist: 6 Monate vom Start des Verfahrens bis zum Dienstantritt!

(3) In einigen Bereichen der Stadtverwaltung wird es zunehmend schwieriger, für freigewordene Stellen geeignete Bewerbende zu finden. Gemeinsam mit den Fachbereichen und Ämtern sind deshalb die gestellten Anforderungen zu überprüfen. Ich sage: Öffnen wir die Anforderungsprofile, geben wir Quereinsteigern eine Chance! Gehen wir mit der Zeit, nicht die Fachkompetenz alleine darf den Ausschlag geben, in einer sich immer rascher wandelnden Welt sind Methoden– und Sozialkompetenz gefragt!

(4) Die Stadtverwaltung Magdeburg zählt laut einer Umfrage der Zeitschrift „Capital“ zu den besten Ausbildern Deutschlands (Seite 86 f.). Wir haben institutionelle Studiengänge („duales Studium“) eingeführt. Was die Nachwuchsgewinnung angeht, sind wir also auf einem guten Weg.
Mehr Anstrengungen müssen wir auf dem Gebiet der Fort- und Weiterbildung unserer Mitarbeitenden investieren. Unser kommunales Studieninstitut, die Sikosa, sucht händeringend nebenamtliche Fachlehrer. Hier gilt es Anreize zu setzen für geeignete Mitarbeitende; die Beschäftigungsämter müssen im Gegenzug entlastet werden.

(5) Wir gehören zum TOP 1 % der Arbeitgebenden in Deutschland und wurden dafür als „Leading Employer“ ausgezeichnet (Seite 106).
Das zeigt doch, wir sind nicht so schlecht, wie es manchmal erscheint. In unseren Bemühungen um mehr Attraktivität dürfen wir aber nicht nachlassen. Mit der Ansiedlung des Chip-Konzerns Intel kommen neue Herausforderungen auf uns zu, denen wir uns stellen.

Mit etwas Wehmut muss ich anmerken, dass dies der letzte Bericht zum Personal- und Organisationsmanagement ist, der unter meiner Leitung verfasst wurde. Meine Dienstzeit endet am 31.12.2022.
Deshalb möchte ich es nicht versäumen, auf den allerersten Bericht aus dem Jahr 2005 hinzuweisen.
Ein direkter Vergleich von „Damals" zu „Heute" macht deutlich, wie sehr sich das Gesicht der Stadtverwaltung der Landeshauptstadt Magdeburg über knapp zwei Jahrzehnte verändert hat.

Wir können stolz sein auf das Erreichte.
Die Mitarbeitenden der Landeshauptstadt Magdeburg werden aber auch die Herausforderungen der Zukunft meistern.
Dessen bin ich mir sicher.



Holger Platz
Beigeordneter für Personal, Bürgerservice und Ordnung

(Abschließend der Hinweis, dass auch die vorliegende Ausgabe kostenfrei auf der Internetseite der Landeshauptstadt Magdeburg im Bereich Verwaltung/Publikationen zum Download bereitgestellt wird.)

INHALT

0	DAS **NEUE** LEITBILD DER LANDESHAUPTSTADT MAGDEBURG	-8-
1	KENNZAHLENTABELLE	-11-
2	ORGANISATIONSMANAGEMENT	-13-
2.1	ORGANISATORISCHE UND STRUKTURELLE VERÄNDERUNGEN 2019, 2020 UND 2021	-13-
2.2	AUSWIRKUNGEN DER CORONA-PANDEMIE	-15-
2.3	ORGANIGRAMM	-17-
2.4	STELLENENTWICKLUNG	-20-
2.5	STELLENBESETZUNGSCONTROLLING (SBC)	-23-
2.5.1	NOTWENDIGKEIT UND AUFBAU	-24-
2.5.2	ZIELE UND ENTWICKLUNG	-25-
3	PERSONALMANAGEMENT	-29-
3.1	PERSONALBESTÄNDE	-29-
3.1.1	...NACH DIENSTVERHÄLTNIS	-29-
3.1.2	...NACH GESCHLECHT (GENDERBETRACHTUNG)	-30-
3.1.3	...DER DEZERNATE	-31-
3.1.4	...DER EIGENBETRIEBE DER LANDESHAUPTSTADT MAGDEBURG	-32-
3.1.5	INTEGRATION SCHWERBEHINDERTER MENSCHEN (PFLICHTARBEITSPLÄTZE UND BESCHÄFTIGTENPFLICHTQUOTE)	-33-
3.2	FÜHRUNGSKRÄFTE (HIERARCHIESTRUKTUREN)	-38-
3.3	ALTERSSTRUKTUREN UND DEREN MÖGLICHE AUSWIRKUNGEN	-40-
3.3.1	PERSONALALTERSSTRUKTUREN DER VERWALTUNG	-40-
3.3.2	DER FACHKRÄFTEVERLUST INFOLGE DER DEMOGRAFISCHEN ENTWICKLUNG	-42-
3.3.3	ALTERSRENTEN FÜR LANGJÄHRIG UND BESONDERS LANGJÄHRIG VERSICHERTE (AUSWIRKUNGEN AUF DIE PERSONALPLANUNG)	-45-
4	BESCHÄFTIGTENFLUKTUATION UND BINDUNG VON MITARBEITENDEN	-48-
4.1	EINLEITUNG, DEFINITIONEN	-48-
4.2	EINSTELLUNGEN UND AUSTRITTE	-49-
4.3	STELLENAUSSCHREIBUNGEN UND BEWERBUNGEN	-51-
4.3.1	BEWERBENDENMANAGEMENT UND QUALIFIZIERTE BEWERBUNGEN	-56-
4.3.2	ARBEITEN UND ERFAHRUNGEN MIT INTERAMT.DE	-60-
4.3.3	STELLENAUSSCHREIBUNGSKOSTEN	-61-
4.4	PROJEKT MITARBEITERBINDUNG UND -GEWINNUNG	-62-
5	ARBEITSZEITMODELLE IN DER LANDESHAUPTSTADT MAGDEBURG	-65-
5.1	VOLLZEIT VS. TEILZEIT	-65-
5.2	HOMEOFFICE (REGELUNGEN, ENTWICKLUNG, ZUKÜNFTIG)	-68-
6	BEURTEILUNGSVERFAHREN IN DER LANDESHAUPTSTADT MAGDEBURG	-71-
6.1	BEURTEILUNGSRICHTLINIE UND DEREN ANWENDUNG	-71-

7	PERSONALKOSTEN	-74-
7.1	PERSONALKOSTENENTWICKLUNG	-74-
7.2	ANTEIL DER PERSONALKOSTEN AM VERWALTUNGSHAUSHALT	-75-
7.3	MEHRAUFWENDUNGEN IM ZUSAMMENHANG MIT DER CORONA-PANDEMIE	-76-
7.4	BESOLDUNGS- UND VERGÜTUNGSSPIEGEL	-76-
8	AUS- UND FORTBILDUNG	-78-
8.1	AUSBILDUNGSPLÄTZE UND DEREN BESETZUNG	-78-
8.1.1	DUALES STUDIUM ALS NEUES ELEMENT IM RAHMEN DER NACHWUCHSGEWINNUNG	-82-
8.1.2	QUALITÄT DER STÄDTISCHEN BERUFSAUSBILDUNG	-84-
8.1.3	AUSBILDUNGSKOSTEN	-87-
8.2	FORTBILDUNGEN UND DEREN KOSTEN	-89-
8.2.1	ANPASSUNGSQUALIFIKATIONEN	-92-
9	BETRIEBLICHES GESUNDHEITS- UND KONFLIKTMANAGEMENT	-94-
9.1	NEUGRÜNDUNG TEAM 01.15	-94-
9.2	BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT (BGM)	-96-
9.3	BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT (BEM)	-101-
9.4	KONFLIKTBERATUNG UND MEDIATION	-104-
10	LEADING EMPLOYER AWARD	-106-
11	AUSBLICK	-109-
ABBILDUNGSVERZEICHNIS		-110-
NOTIZEN		-112-

0 Das NEUE Leitbild der Landeshauptstadt Magdeburg

Die Landeshauptstadt Magdeburg hat sich Ende des Jahres 2020 ein neues Leitbild gegeben.
Das bisherige Leitbild stammt aus dem Jahr 2003. Hier bestand schon deshalb Bedarf an einer Überarbeitung hinsichtlich der Berücksichtigung unterschiedlicher Geschlechteridentitäten, der zwischenzeitlich technischen Entwicklung (Soziale Medien), der Aktualisierung und Neuausrichtung der Zielstellungen sowie der eindeutigen Positionierung zur Ablehnung von Gewalt und Extremismus in der Verwaltung der Landeshauptstadt Magdeburg.

Ein Leitbild soll u. a. dazu beitragen, alle Bereiche der Verwaltung in einen entsprechenden Entwicklungsprozess einzubinden und Verantwortungsbewusstsein und Identifikation zu schaffen bzw. zu stärken.

Präambel

Das Leitbild stellt das Selbstverständnis der hauptamtlichen Verwaltung dar.
Unsere Führungskräfte leben als Vorbild diese Werte.
Wir bereiten uns gemeinsam auf die aktuellen Herausforderungen vor. Wir lernen und wachsen mit den Herausforderungen der täglichen und zukünftigen Aufgaben, arbeiten dabei selbstständig, zielstrebig und kreativ an Lösungswegen.
Wir wollen den Namen „Bürgerkommune“ mit Leben erfüllen und widmen unsere Kraft den Bürgerinnen und Bürgern und der Landeshauptstadt Magdeburg.

Die Landeshauptstadt Magdeburg
– Oberbürgermeister und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter –
gibt sich folgendes Leitbild:

1. Bürgernahe Verwaltung

- Wir stellen die Bürgerinnen und Bürger in den Mittelpunkt unseres Handelns.
  Bürgerinnen und Bürger, Behörden und Wirtschaftsunternehmen sind unsere Partner.
- Wir berücksichtigen die unterschiedlichen Lebensverhältnisse von Frauen, Männern, Diversen und Kindern und fördern die Gleichberechtigung.
- Wir setzen uns für die Integration aller in Magdeburg lebenden Menschen ein und ermöglichen ihre Mitwirkung am öffentlichen Leben.
- Wir sind eine diskriminierungsfreie Verwaltung, in der Null–Toleranz gegenüber Intoleranz gelebt wird.
- Wir verpflichten uns, gegen Ausgrenzung, Gewalt und jede Form der Fremdenfeindlichkeit, gegen Rassismus und Extremismus mit allen rechtsstaatlichen Mitteln vorzugehen, wo und in welcher Form auch immer sie sich in der Verwaltung selbst und in der Stadt zeigt.
- Wir verpflichten uns, die Bürgerinnen und Bürger freundlich, zuverlässig und kompetent zu behandeln.
- Wir verpflichten uns, alle Anliegen zügig zu erledigen und dabei Gerechtigkeit gegenüber jedermann zu wahren und beabsichtigte Entscheidungen zu erläutern und nachvollziehbar zu begründen.
- Wir verpflichten uns zu sorgfältiger Abwägung zwischen individuellen Interessen und den Interessen der Allgemeinheit.
- Wir überprüfen regelmäßig durch Umfragen bei den Bürgerinnen und Bürgern als unsere Leistungsempfänger, ob die Leistungserbringung den bestehenden Anforderungen gerecht wird.

2. Wirtschaftsfreundliche und ökologische Verwaltung

- Wir verpflichten uns, die Daseinsvorsorge für die Wirtschaft zu fördern sowie zur Sicherung und Entwicklung der Wirtschaft und des Unternehmerbestandes der Stadt.
- Wir wollen partnerschaftlich mit den Bürgerinnen und Bürgern, den Unternehmen und deren Kammern und Wirtschaftsverbänden zusammenarbeiten und sie nach besten Kräften mit allen gebotenen Möglichkeiten unterstützen.
- Wir verhalten uns ökologisch, umweltbewusst und arbeiten an der Umsetzung des „Masterplanes 100 % Klimaschutz“.

3. Kommunikative Verwaltung

- Wir werden im Schriftverkehr, in Verfahren und Regelungen sowie im Umgang mit den Bürgerinnen und Bürgern eine verständliche Sprache verwenden.
- Wir verpflichten uns, die Erreichbarkeit der mit den Anliegen der Bürgerinnen und Bürger befassten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch unter Verwendung moderner Medien, wie Internet, soziale Medien etc. sicherzustellen und eine möglichst barrierefreie Information und Kommunikation in der Verwaltung anzubieten.
- Wir entwickeln ständig unsere Sprachkompetenzen weiter und passen sie den wechselnden Erfordernissen an.

4. Effiziente Verwaltung

- Wir verpflichten uns zum verantwortungsbewussten und sparsamen Umgehen mit Ressourcen bei gleichzeitiger Optimierung der Qualität.
- Wir stellen uns zur Beurteilung von Effektivität und Effizienz der Aufgabenerfüllung dem Vergleich mit privaten Anbietern und anderen Gemeinden.
- Wir werden durch geeignete Maßnahmen ein kostenbewusstes Handeln und Denken befördern.
- Wir überprüfen kontinuierlich die Standards bei der Aufgabenerfüllung und hinterfragen ihre Notwendigkeit. Dabei wird auch kontrolliert, ob die Aufgabenwahrnehmung durch Dritte wirtschaftlicher erfolgen könnte.
- Wir setzen den Prozess der Digitalisierung fort und leisten unseren Beitrag im Bereich von Smart City Lösungen.

5. Leistungsfähige Verwaltung

- Unsere Leistungsfähigkeit gründet sich auf motivierte, qualifizierte und innovative Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

- Wir fördern Motivation und Eigenverantwortung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und sorgen für eine fortlaufende Qualitätsentwicklung.

- Wir unterstützen an der eigenen Gesunderhaltung interessierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und gestalten eine Atmosphäre, in der sich Familie und Beruf entsprechend den individuellen Bedürfnissen miteinander vereinbaren lassen.

- Wir wollen eine Organisationskultur pflegen, die von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung jeder und jedes Einzelnen geprägt ist. Wir schaffen die Voraussetzungen dafür, dass Vorgesetzte wie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter diese Werte erkennen, teilen und leben.

- Wir streben eine Vertrauenskultur zwischen allen Akteuren und eine von Teamgeist und Transparenz geprägte Führungskultur an.

Dr. Lutz Trümper
Oberbürgermeister der Landeshauptstadt Magdeburg

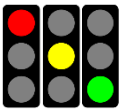
1 Kennzahlentabelle

An dieser Stelle sind alle Kennzahlen zusammengefasst und auf einen Blick ablesbar.

Kennzahlen wurden erstmals in den Bericht zum Personal- und Organisationsmanagement 2012/2013 eingearbeitet und werden seitdem kontinuierlich fortgeschrieben.

In diesem Bericht finden Sie erstmalig ein „Ampelsystem“, welches an bestimmten Kennzahlen darstellt, wie die Landeshauptstadt Magdeburg die jeweilige Kennzahl bewertet.

Steht die Ampel auf „**Rot**“ sieht die Landeshauptstadt Magdeburg in diesem Themenfeld Steigerungspotential. „**Gelb**“ bedeutet, dass der Wert unter Beobachtung steht, aber daraus noch kein zwingender Handlungsbedarf erwächst. Wird das „**Grüne**“ Ampelsymbol gezeigt, ist die Kennzahl aus Sicht der Landeshauptstadt Magdeburg im optimalen Bereich.



Bezeichnung der Kennzahl	Wert der Kennzahlen im Jahr									
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Seite
Gesamtstellenanteile (Beschluss)	2.811,25	2.872,67	2.881,55	3.155,50	3.176,05	3.121,62	3.189,09	3.242,38	3.317,99	20
Stellenanteile (VZÄ) (nur Kernverwaltung)	2.315,69	2.366,91	2.410,77	2.685,28	2.713,28	2.698,37	2.780,17	2.849,85	2.902,46	21
Stellenanteile (nur Beamtenplanstellen mit Anw. und Probezeit)	633,25	632,725	639,075	667,075	683,45	692,45	700,95	704,95	720,95	23
Stellenbesetzungscontrolling (SBC) – freie und besetzungsrelevante Stellen zum 31.12. in %	-	-	-	-	-	-	8,24 %	9,12 %	8,46 %	25
SBC – Anzahl bearbeiteter Stellen in Besetzungsverfahren	-	-	-	-	-	-	955	1102	988	27
Personalbestand (absolut)	2.641	2.688	2.812	2.834	2.810	2.812	2.810	2.856	2.918	29
davon tariflich Beschäftigte	2.107	2.165	2.262	2.295	2.251	2.252	2.265	2.281	2.342	29
davon Beamte	534	523	550	539	559	560	545	575	576	29
Verhältnis von Stellenanteilen und Beschäftigten	93,9 %	93,6 %	97,6 %	89,8 %	88,5 %	90,1 %	88,1 %	88,1 %	87,2 %	23
Frauenquote – absolut	1.680	1.721	1.769	1.752	1.755	1.739	1.704	1.721	1.765	30
Frauenquote – in %	63,6 %	64,0 %	62,9 %	61,8 %	62,4 %	61,8 %	60,6 %	60,3 %	60,5 %	31
Anzahl der Führungskräfte (inkl. Wahlbeamte)	269	275	288	288	287	303	341	341	359	38
Führungskräfteanteil	10,2 %	10.2 %	10,2 %	10,2 %	10,2 %	10,8 %	12,1 %	11,9 %	12,3 %	38
Anteil weiblicher Führungskräfte	51,2 %	-	51,3 %	-	-	57,8 %	-	-	59,09 %	39
Durchschnittsalter - absolut	47,11 Jahre	-	46,79 Jahre	-	46,55 Jahre	46,29 Jahre	46,25 Jahre	46,12 Jahre	45,96 Jahre	40
Medianalter	49,5 Jahre	-	49,1 Jahre	-	-	46,3 Jahre	-	-	45,9 Jahre	40
Teilzeitquote (ohne ATZ)	-	-	-	-	25,56 %	22,68 %	-	-	28,64 %	65
Vollzeitäquivalent (VZÄ) der Teilzeitbeschäftigten (ohne gfB o. ABM)	863,69	705,04	669,92	675,44	606,79	607,37	669,79	646,92	681,84	-
Teilzeitquote (inkl. ATZ)	40,14 %	29,74 %	-	29,01 %	-	27,84 %			29,01 %	-
Durchgeführte Stellenausschreibungen	173	255	213	270	242	204	223	289	308	52
Anzahl der öffentlich ausgeschriebenen Stellen	-	-	-	-	-	-	453	486	448	52
eingegangene Bewerbungen (gesamt)	2.402	3.593	3.747	3.884	3.576	3.892	4.683	4.744	2.700	53
Anzahl der Bewerber pro Stellenausschreibung	8,25	10,07	12,65	11,86	12,93	15,72	21,00	16,42	8,77	54
Eingegangene Initiativbewerbungen	975	1.024	1.040	683	448	686	536	437	286	53
Initiativbewerbungsindikator	0,38	0,432	0,430	0,254	0,165	0,254	0,193	0,153	0,099	54
Ausschreibungskosten (gesamt)	26.531 €	74.870 €	55.503 €	44.139 €	107.746 €	161.172 €	152.152 €	156.937 €	121.687 €	61
Durchschnittliche Ausschreibungskosten pro Stellenausschreibung	736,99 €	985,13 €	792,90 €	464,62 €	1.005,34 €	1.393,72 €	682,30 €	543,04 €	395,09 €	61/62
Einstellungen	241	126	274	239	210	298	247	277	368	49
Austritte	157	142	181	220	240	263	219	233	309	49

Bezeichnung der Kennzahl	Wert der Kennzahlen im Jahr									
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Seite
Fluktuationsrate	6,27 %	5,99 %	7,50 %	8,19 %	8,85 %	9,75 %	7,88 %	8,18 %	10,65	48
Personalbeschaffungskosten pro Einstellung	110,09 €	594,21 €	202,57 €	184,68 %	513,07 €	542,52 €	616,00 €	566,56 €	330,67 €	62
IST-Anzahl der Pflichtarbeitsplätze	231	235	239	246	242	245	237	224	231	34
Beschäftigungspflichtquote für Schwerbehinderte	6,81 %	6,79 %	6,74 %	6,67 %	6,63 %	6,87 %	6,51 %	6,05 %	5,85 %	35/36
Personalkosten (gerundet in Mio.)	124 €	128 €	133 €	141 €	146 €	155 €	158 €	165 €	172 €	74
Anteil der Personalkosten am Verwaltungshaushalt	20,41 %	20,81 %	20,58 %	20,74 %	20,53 %	22,73 %	21,85 %	20,42 %	22,41 %	75
Durchschnittlicher Personalaufwand pro Jahr u. Mitarbeiter*in	47.141 €	47.401 €	49.343 €	49.895 €	51.999 €	55.139 €	56.085 €	57.913 €	58.978 €	75
Auszubildendenquote	4,6 %	3,72 %	3,91 %	3,81 %	4,13 %	4,30 %	4,27 %	4,24 %	4,04 %	83
Ausbildungsplätze pro Jahr	43	36	39	41	43	43	38	40	38	78
Bewerber pro Ausbildungsplatz	20,5	24,25	22,65	21,15	21,51	24,84	27,79	13,85	16,24	81/82
Gesamtausbildungskosten	304.890 €	121.276 €	383.491 €	244.087 €	283.724 €	423.942 €	416.484 €	517.983 €	530.847 €	88
Ausbildungskosten pro Azubi	2.290 €	1.063 €	3.092 €	2.260 €	2.445 €	3.503 €	3.475 €	4.277 €	4.499 €	87
Teilnehmer*innen an Fort- und Weiterbildungen (gesamt)	1.568	2.403	1.534	1.754	1.847	2.239	1.981	2.968	1.132	89/90
Anteil geschulter Mitarbeiter*innen/Jahr	59,4 %	89,4 %	54,5 %	61,9 %	65,7 %	79,6 %	70,5 %	103,9 %	38,8 %	93
Gesamtfortbildungskosten	190.850 €	396.624 €	423.095 €	452.484 €	441.447 €	433.008 €	528.478 €	389.666 €	227.992 €	90
Schulungsinvestitionsfaktor/VZÄ	82,42 €	167,57 €	175,50 €	168,51 €	162,70 €	160,47 €	190,09 €	136,73 €	78,55 €	93
Krankenstand (netto)	6,7 %	7,3 %	7,7 %	7,5 %	7,5 %	7,7 %	7,6 %	7,6 %	7,9 %	99
Tarifbeschäftigte	6,4 %	7,3 %	7,7 %	7,7 %	7,8 %	8,1 %	8,1 %	8,2 %	8,1 %	99
Beamte	7,9 %	7,5 %	7,7 %	6,6 %	6,1 %	6,7 %	6,1 %	5,9 %	7,5 %	99
Auszubildende	4,4 %	5,3 %	-	3,4 %	4,0 %	3,2 %	4,6 %	4,2 %	3,9 %	99
Krankheitstage (absolut)	62.080	64.928	72.933	74.102	84.282	86.691	85.523	85.603	88.757	99
Krankheitstage mit mind. 1 AU-Tag	-	-	-	-	2.374	2.433	2.478	2.461	2.562	99
Krankheitstage ohne AU-Tag	-	-	-	-	716	634	613	624	529	99
BEM-Fälle	295	385	400	465	523	479	358	165	219	103
Stufenweise Wiedereingliederung	42	65	62	64	59	51	37	53	56	104

2 Organisationsmanagement

2.1 Organisatorische und strukturelle Veränderungen 2019, 2020 und 2021

In den letzten Jahren wurde kontinuierlich an der Verbesserung der Leistungserbringung gemeinsam mit den Fachbereichen und Ämtern gearbeitet. Große Aufmerksamkeit, wegen der Auswirkungen auf Serviceleistungen der Verwaltung, galt der Verbesserung der Aufgabenwahrnehmung in den bürgernahen Bereichen des Fachbereiches Bürgerservice und Ordnung (FB 32). Im Fokus standen dabei insbesondere die Bürgerbüros. In verschiedenen Arbeitsgruppen wurde auch weiterhin an Lösungen zur zeitnahen Terminvergabe, zur Personalausstattung und zur effektiveren Gestaltung der Geschäftsprozesse gearbeitet. Weitere Schwerpunkte bildeten darüber hinaus die Fachdienste Ordnungsamtlicher Dienst, die Ausländerbehörde und das Standesamt. Auch die Umsetzung der Regelungen aus dem Prostituiertenschutzgesetz wurde begleitet, damit die Aufgaben nach den gesetzlichen Vorgaben wahrgenommen werden können.



Bild Nr. 001 – Bürgerbüros der Landeshauptstadt Magdeburg

Im Bereich der Digitalisierung stand die Landeshauptstadt Magdeburg vor einigen Herausforderungen, die unverzüglich anzugehen waren. So sind beispielsweise alle Verwaltungsleistungen bis Ende 2022 für die Bürger*innen, entsprechend den Vorgaben des Onlinezugangsgesetzes (OZG), online zur Verfügung zu stellen.
Um der Bedeutung des Themas mehr Gewicht zu verleihen, wurden die Aufgaben des Themengebiets Informations- und Kommunikationstechnik (IuK) und Digitalisierung dem Amt für Statistik, Wahlen und Digitalisierung (Amt 12) zugeordnet und dem Bereich des Oberbürgermeisters unterstellt. Um die mit der Digitalisierung innerhalb der Stadtverwaltung anstehende Aufgabenfülle bewältigen zu können, wurden in der Struktur des Amtes 12 zwei zusätzliche Ebenen mit mehreren Stellen für Aufgaben der Informationstechnik, Kommunikationstechnik und Digitalisierung eingerichtet. Da sich die Digitalisierungsprozesse auf alle Verwaltungsprozesse und die Ablauforganisation auswirken, sind darüber hinaus im Team Personalorganisation zwei weitere Stellen vorgesehen, die als Schnittstelle für die Implementierung von Fachverfahren und Digitalisierungsmaßnahmen fungieren sollen.

Neben der Einführung neuer Technik und Softwarelösungen wurde auch weiter an einer auskömmlichen Personalausstattung gearbeitet. Mit der Pandemie sind hier immer wieder Hürden zu meistern gewesen. Insbesondere war es erforderlich, trotz des gestiegenen Arbeitsaufwands in den Fachämtern, Personal, z. B. zwecks Absicherung der Aufgaben im Impf-zentrum oder der Tätigkeiten im Rahmen der Nachverfolgung von Infektionsketten im Gesundheits- und Veterinäramt (Amt 53), aus den verschiedensten Bereichen zu stellen.

Zur Ablösung der vielfältigen Personalbewirtschaftungs- und -abrechungsprogramme wurde im Fachbereich Personal- und Organisationsservice (FB 01) ein Projekt mit dem Ziel einer integrierten Personalmanagementsoftware gestartet. Dieses Projekt wird von der Fachbereichsleiterin geleitet und von mehreren Mitarbeitenden des Fachbereichs 01 bearbeitet.

Bereits seit 2016 laufen die Vorbereitungen im Fachbereich Finanzservice (FB 02), federführend im Fachdienst Steuern, zur Umsetzung des neuen Umsatzsteuergesetzes.
Mit dem Gesetz zur Umsetzung steuerlicher Hilfsmaßnahmen zur Bewältigung der Corona-Krise wurde die Anwendung des neuen Umsatzsteuerrechts um 2 Jahre auf den 01.01.2023 verschoben. Auch hier wurde die Arbeit der Projektgruppe begleitet. Dazu gehörte beispielsweise die Schaffung der personellen Kapazitäten zur Beurteilung und Dokumentation umsatzsteuerrechtlicher Sachverhalte sowie Erarbeitung von Gestaltungsmöglichkeiten zur Optimierung und Erarbeitung einer Dienstanweisung zur entsprechenden Anwendung und Überwachung.

Im Dezernat für Wirtschaft, Tourismus und regionale Zusammenarbeit (Dezernat III) wurden mehrere Entwicklungsmaßnahmen unterstützt. So erfolgte unter organisatorischer Mitwirkung die Eingliederung der Aufgaben aus der Gesellschaft für Wirtschaftsservice mbH (GWM) in die Verwaltung sowie eine Unterstützung der Hafen GmbH bei Baumaßnahmen im Hafenbereich. Den Schwerpunkt der Entwicklung des Wirtschaftsstandortes Magdeburg bildeten die vorbereitenden Maßnahmen zur Entwicklung des Gewerbegebietes „Eulenberg“ mit dem Ziel einer großen Investorenansiedlung (INTEL).



Bild Nr. 002 – Willkommen in Magdeburg, Intel®

Nach der Neubesetzung der Beigeordnetenstelle des Dezernates für Kultur, Schule und Sport (Dezernat IV) setzte die Beigeordnete neue strategische Schwerpunkte in der Arbeit ihres Dezernates. Im Ergebnis wurden vom Team Organisation mehrere Änderungen der Aufbauorganisation des Dezernates inhaltlich vorbereitet. Im Betrachtungszeitraum erfolgte beispielweise eine Neuausrichtung der Haushaltsbereiche der Fachbereiche des Dezernates. Zudem wurden nach Beschlussfassung des Stadtrates die organisatorische Einbindung des Technikmuseums in die Museumslandschaft des Dezernats und die personelle Umsetzung begleitet. Auch die Eröffnung des Dommuseums fällt in den Berichtszeitraum und zog personelle und organisatorische Aufwände nach sich.
Bedeutend für die Kulturstadt Magdeburg war auch die Bewerbung Magdeburgs als Kulturhauptstadt Europas 2025. Hierbei unterstützte der Fachbereich 01 das Projekt, welches die Vielfalt des kulturellen Erbes Magdeburgs in Europa aufzeigte, nach Kräften. Auch wenn die Landeshauptstadt am Ende nicht zur Kulturhauptstadt Europas 2025 gekürt wurde, hat allein durch die Bewerbung auf diesen Titel die gesamte Stadt davon profitiert.

Das Dezernat für Soziales, Jugend und Gesundheit (Dezernat V) war neben den Aufgaben zur Bewältigung der Corona-Pandemie von zahlreichen, umfangreichen gesetzlichen Änderungen betroffen. So erfolgte in 4 Stufen die Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes und damit eine grundlegende Änderung der Eingliederungshilfeleistungen. Darüber hinaus standen die Umsetzung der Pflegestärkengesetze und der Gesetzesnovellierungen der Sozialgesetzgebung des SGB XII sowie des Wohngeldgesetzes an.
Bei allen gesetzlichen Novellierungen mussten die aufbau- und ablauforganisatorischen Auswirkungen analysiert, die personelle Ausstattung entsprechend angepasst und die Stellen neu bewertet werden.

Im Jugendamt bildeten das Projekt „Organisatorische Veränderung und Professionalität im Sozialen Dienst“ (OVP) zur dauerhaften Qualitätsentwicklung und Personalbemessungsfortschreibung des Allgemeinen Sozialen Dienstes, die Einführung von OK. Juk (Bearbeitungssoftware) und die Neuausrichtung einiger Bereiche aufgrund der Novellierung des SGB VIII die Schwerpunkte. Auch hier wurden die Projekte organisatorisch begleitet und die personellen Auswirkungen analysiert.

Eine bedeutende und herausgehobene Arbeit leistete in der Pandemie das Amt 53. Neben den regulären Aufgaben leistete das gesamte Amt - mit Unterstützung von Mitarbeitenden mehrerer anderer Ämter und Fachbereiche sowie der Bundeswehr - über 2 Jahre einen bedeutenden Beitrag bei der Nachverfolgung von Kontaktpersonen und der Bescheidung von Quarantänemaßnahmen. Beide Aufgaben waren mit dem vorhandenen Beschäftigten nicht in der erforderlichen Quantität zu bearbeiten. Der Fachbereich 01 unterstützte in diesem Zeitraum häufig, unbürokratisch und kurzfristig, bei der personellen Ausstattung für Aufgaben der Pandemiebekämpfung, insbesondere beim kurzfristigen Aufbau und der organisatorischen Planung des Impfzentrums, der Impfteams und bei der Planung und Bereitstellung der Personalkapazitäten für die Durchführung der Corona-Schutzimpfungen (siehe auch Kapitel 2.2).

Die Großbaumaßnahmen Eisenbahnüberführung Ernst-Reuter-Allee und Ersatzneubau Strombrückenzug standen im Mittelpunkt der organisatorischen Betrachtungen des Dezernates für Umwelt und Stadtentwicklung (Dezernat VI).



Bild Nr. 003 – Visualisierung Eisenbahnüberführung und Strombrückenzug

Parallel dazu wurde auch die Einführung einer neuen Baugenehmigungssoftware zur Bearbeitung der Bauanträge begleitet. Mit einem hohen Aufwand wurden hier die Geschäftsprozesse aufgenommen. Die Einführung dieser Software soll nach einer umfangreichen Neugestaltung der Aufbauorganisation des Dezernates abschließend umgesetzt werden. In einem ersten Schritt wurde hierzu im November 2021, mit der strukturellen Zuordnung des Umweltamtes, die Stabsstelle „Klima“ und der Fachbereich Bau- und Umweltrecht (FB 67) gebildet.
Das Team Organisation unterstützt den weiterführenden Prozess struktureller Veränderungen im Dezernat VI, um die einzelnen personellen, organisatorischen und finanziellen Umsetzungsschritte fachlich zu begleiten.

2.2 Auswirkungen der Corona-Pandemie

Die Corona - Pandemie hat seit zwei Jahren gravierende Auswirkungen auf die Bevölkerung, Unternehmen und unsere Verwaltung. Der Ausbruch einer Infektionskrankheit mit dem Potenzial, sich zur Pandemie zu entwickeln, erforderte bereits frühzeitig bestimmte Strukturen und Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten.

In Zeiten einer Pandemie ist es denkbar, dass in der Verwaltung große Teile der Beschäftigten plötzlich ausfallen. Diese können akut selber erkranken, Kontakt zu infizierten Personen haben und deshalb unter Quarantäne stehen oder sie müssen sich um kranke Familienangehörige kümmern. Eine solche Situation kann für die Verwaltung zu einer ernsthaften Belastungsprobe werden. Aus diesem Grund ist ein sorgfältiger Maßnahmenplan zur Umsetzung des Infektionsschutzgesetzes besonders wichtig gewesen.
Zum Anfang der Pandemie waren die einzelnen Ämter und Fachbereiche innerhalb kurzer Zeit mit vielen Fragen sowie organisatorischen Herausforderungen konfrontiert. So galt es unter anderem die Beschäftigten umfassend zu informieren, Dienstabläufe für ggf. auftretende Fehlzeiten der Beschäftigten festzulegen, die interne und externe Kommunikation zu organisieren, Öffnungszeiten einzuschränken, Hygienemaßnahmen an verschiedensten Arbeitsplätzen umzusetzen.
Darüber hinaus war es erforderlich, Maßnahmen zu etablieren, die bei Auftreten von Infektionsfällen unter den Beschäftigten eine weitere Verbreitung der Krankheit innerhalb der Verwaltung verhindern.
Zum Schutz der Beschäftigten und zur Aufrechterhaltung des Dienstbetriebs hat der Fachbereich 01 einen Pandemieplan und einen Maßnahmenplan zur Umsetzung des Infektionsschutzgesetzes für die gesamte Stadtverwaltung erarbeitet, der vom Oberbürgermeister verfügt wurde.



Bild Nr. 004 – Maßnahmeplan zur Pandemiebekämpfung

Es handelt sich um einen Maßnahmenplan der dazu dienen soll, konkrete Maßnahmen zu regeln und umzusetzen. Der Maßnahmenplan zur Umsetzung des Infektionschutzgesetzes richtet sich an die in der Pandemie handelnden Akteure:

- Oberbürgermeister
- Gesundheits- und Veterinäramt
- Alle Mitarbeiter/innen
- Ämter und Fachbereiche
- Fachbereich 01
- Amt 37
- Kommunales Gebäudemanagement

Dieser Maßnahmenplan hat die einzelnen Akteure unterstützt, konkrete Entscheidungen zu treffen und Maßnahmen umzusetzen, und hat dabei geholfen eine weitere Verbreitung des Erregers zu verhindern. Der Maßnahmenplan verfolgt das Ziel, neben dem Schutz der Beschäftigten, den Betrieb der Stadtverwaltung - zumindest mit den Kernfunktionen – zuverlässig - für die Aufgabenerfüllung einer Stadtverwaltung aufrecht zu erhalten.
Dabei schränken die sich an den Infektionszahlen orientierenden Maßnahmen die Verwaltung und die Bevölkerung unterschiedlich stark ein. Aus diesem Grund wurden die durch die einzelnen Akteure umzusetzenden Maßnahmen in 3 Kategorien eingeteilt. Der (Pandemie-) Stab legt dabei die aktuelle Kategorie fest.

Kategorie GELB:
Beginn einer epidemischen Lage;
Es sind vorbereitende und informierende Maßnahmen zu ergreifen und erhöhte Hygienevorkehrungen zu treffen

Kategorie ORANGE:
Es gibtmehrere Erkrankungsfälle in der Landeshauptsatdt Magdeburg bzw. in Sachsen-Anhalt.
Die persönlichen Kontakte innerhalb der Stadtverwaltung und zu ihren Besuchern sind zu verringern.

Kategorie ROT:
Erste Erkrankungsfälle in der Verwaltung oder umfangreiche Ausgangs- und Kontaktbeschränkungen der Landesregierung mit Schließung von öffentlichen Einrichtungen

Bestandteil des Pandemieplans ist eine Einordnung der Ämter und Fachbereiche in 3 Gruppen zur Stufenweise Leistungseinschränkung der Stadtverwaltung.

Gruppe 1
Einschränkung des Dienstbetriebs / Homeoffice

- Amt 14
- Amt 16
- I/01
- I/03
- 01 .91
- Amt 12
- II/01
- FB 23
- Dez. III
- FB 41
- FB 42
- V/02
- Amt 61
- FB 62
- FB 67

Gruppe 2
Organisationseinheiten müssen mindestens eingeschränkt arbeitsfähig sein

- Amt 12 Abteilung IT und IuK
- Büro Dez I
- FB 01
- Amt 30
- Büro Dez II
- FB 02
- Büro Dez III
- Büro Dez IV
- IV/01
- Büro Dez V
- V/01
- Amt 51
- Büro Dez VI
- Amt 66

Gruppe 3
Organisationseinheiten müssen durchgängig arbeitsfähig gehalten werden

- VI/01
- BOB
- FB 32
- Amt 37
- FB 40
- Amt 50
- Amt 53
- KGM
- SFM
- SAB

Die Verfügung des Oberbürgermeisters über Maßnahmen zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit der kritischen Infrastruktur der Stadtverwaltung vom 24.01.2022 legt u.a. fest, dass der FB 01 eine Personalbörse installiert. Diese besteht aus Mitarbeitenden der Organisationsbereiche der Gruppe 1, welche sehr kurzfristig und kurzzeitig für einen Einsatz für Aufgaben der Allgemeinen Verwaltung in den Organisationsbereichen der Gruppe 3 zur Verfügung gestellt werden können. Bereiche der

Gruppe 3 treffen darüber hinaus eigenständige Maßnahmen/ Regelungen zur Kompensation von Ausfällen. Die Organisationsbereiche der Gruppe 2 sind angehalten, interne Lösungen zu erarbeiten und umzusetzen, um die Bereiche, soweit möglich, eingeschränkt arbeitsfähig zu halten.

Einzelne Bereiche waren zwischenzeitlich von auftretenden Fehlzeiten von bis zu 20 % der Mitarbeitenden betroffen. Es erfolgten jedoch keine Meldungen, dass die Arbeitsfähigkeit pandemiebedingt nicht mehr gewährleistet war. Der SAE-Stab (Stab für Außergewöhnliche Ereignisse) musste im Ergebnis der Meldungen keine Stufe „rot" ausrufen. Vom FB 01 mussten keine personellen Umsetzungs-Maßnahmen entsprechend des Pandemieplans getroffen werden. Unabhängig davon sind personelle Unterstützungsmaßnahmen vom FB 01 in Einzelfällen zur Unterstützung der Ämter und Fachbereiche trotzdem erfolgt.

Aus allen soeben benannten Projekten und Maßnahmen ergeben sich zwangsläufig die Fragen nach den Ansprüchen. Anders gesagt: Was wird von einer Stadtverwaltung erwartet, wenn es darum geht, die Vorgaben der Landesregierung, des Stadtrates und die Bedürfnisse der Einwohner*innen der Stadt Magdeburg zu erfüllen?
Neben den eigenen verwaltungsinternen Ansprüchen gibt es sowohl aus der Bevölkerung als auch aus der Politik, der Wirtschaft und allen anderen Akteuren des öffentlichen Lebens unterschiedliche Vorstellungen, Ansprüche und Wünsche an die Verwaltung. Alle vereinen aber das, was das neue Leitbild der Stadtverwaltung der Landeshauptstadt Magdeburg vorgibt und hierzu den Rahmen bildet:

> ***So soll eine Stadtverwaltung aus Bürgersicht transparent bei den Entscheidungen und immer verfügbar sein, keine Wartezeiten verursachen, schnell und effizient arbeiten, den Wünschen entsprechend entscheiden und nach Möglichkeit wenig Kosten verursachen.***

Aus diesem Spannungsfeld heraus ist es die Aufgabe der Organisation optimale Lösungen zu entwickeln, um diesen Ansprüchen und Wünschen weitestgehend gerecht zu werden. Besonders in Krisensituationen die ihren Ursprung außerhalb der Grenzen der Stadt haben, sich aber unmittelbar auf die Stadt mit ihrer Bevölkerung auswirken, kommt dies zum Tragen.

2.3 Organigramm

Wer macht was? Diese einfache Frage ist gar nicht so einfach zu beantworten, wenn knapp 3.000 Menschen (siehe auch Kapitel 3.1) an der Aufgabenerfüllung einer Stadtverwaltung arbeiten.

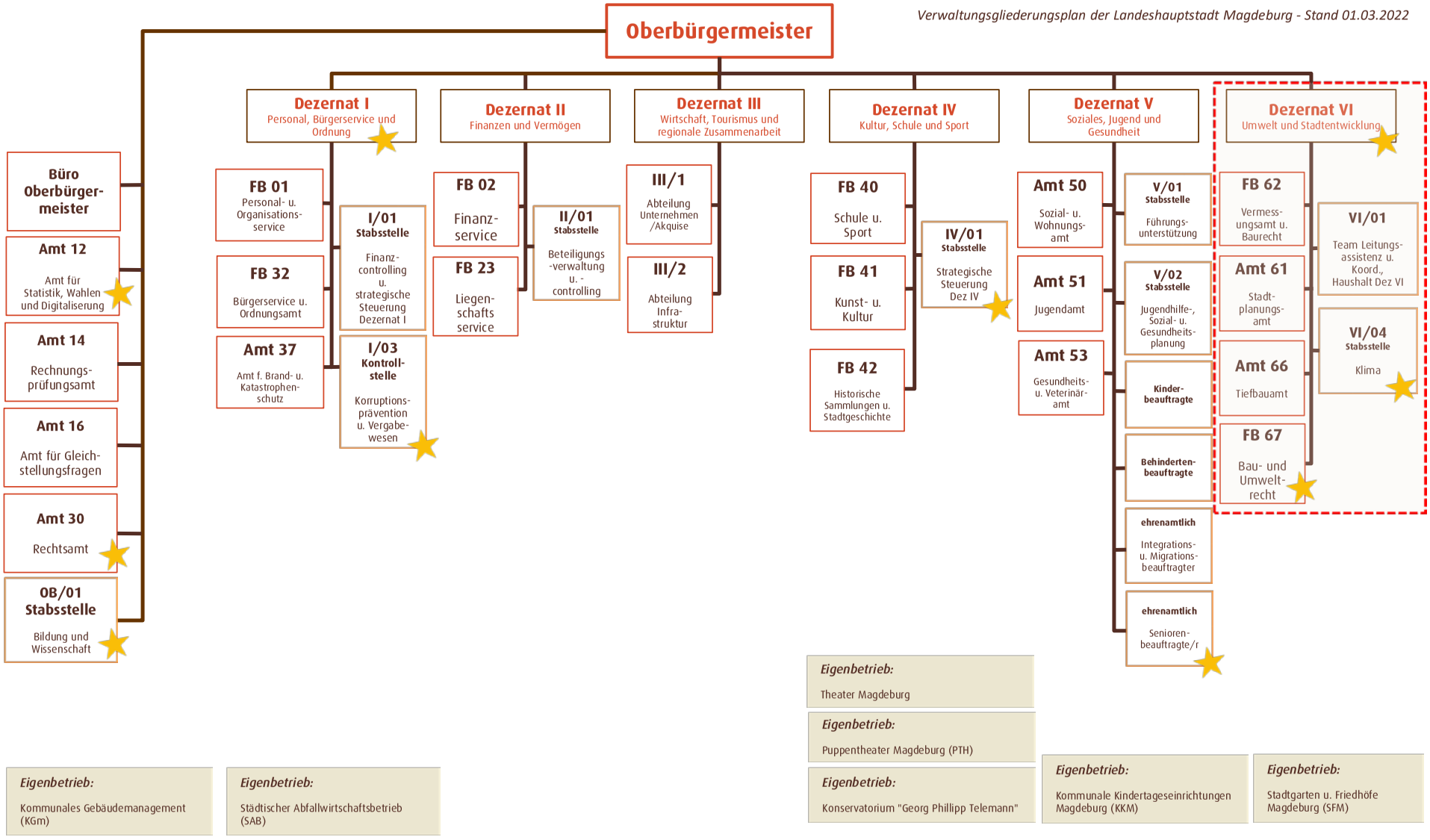
Um den gerade beschriebenen Anspruch des „effizienten Arbeitens" zu erfüllen, bedarf es einer Struktur. Diese Struktur nennt sich Aufbauorganisation, oder einfacher „Organigramm".
Ein Organigramm beschreibt auf einfache und plakative Art und Weise den Aufbau, die Aufgabenverteilung und die Hierarchien. Dabei ist ein Organigramm nicht in Stein gemeißelt. Je nach Erfahrungswerten, politischem Willen, der Änderung von Zuständigkeiten und damit verbundenen Neu- oder Umverteilung von Aufgaben ist ein Organigramm ein flexibles Gebilde.

Das Organigramm der Stadtverwaltung der Landeshauptstadt Magdeburg unterliegt regelmäßig solcher Änderungen. Besonders wenn man die Unterschiede über einen längeren Zeitraum betrachtet, werden diese sichtbar.

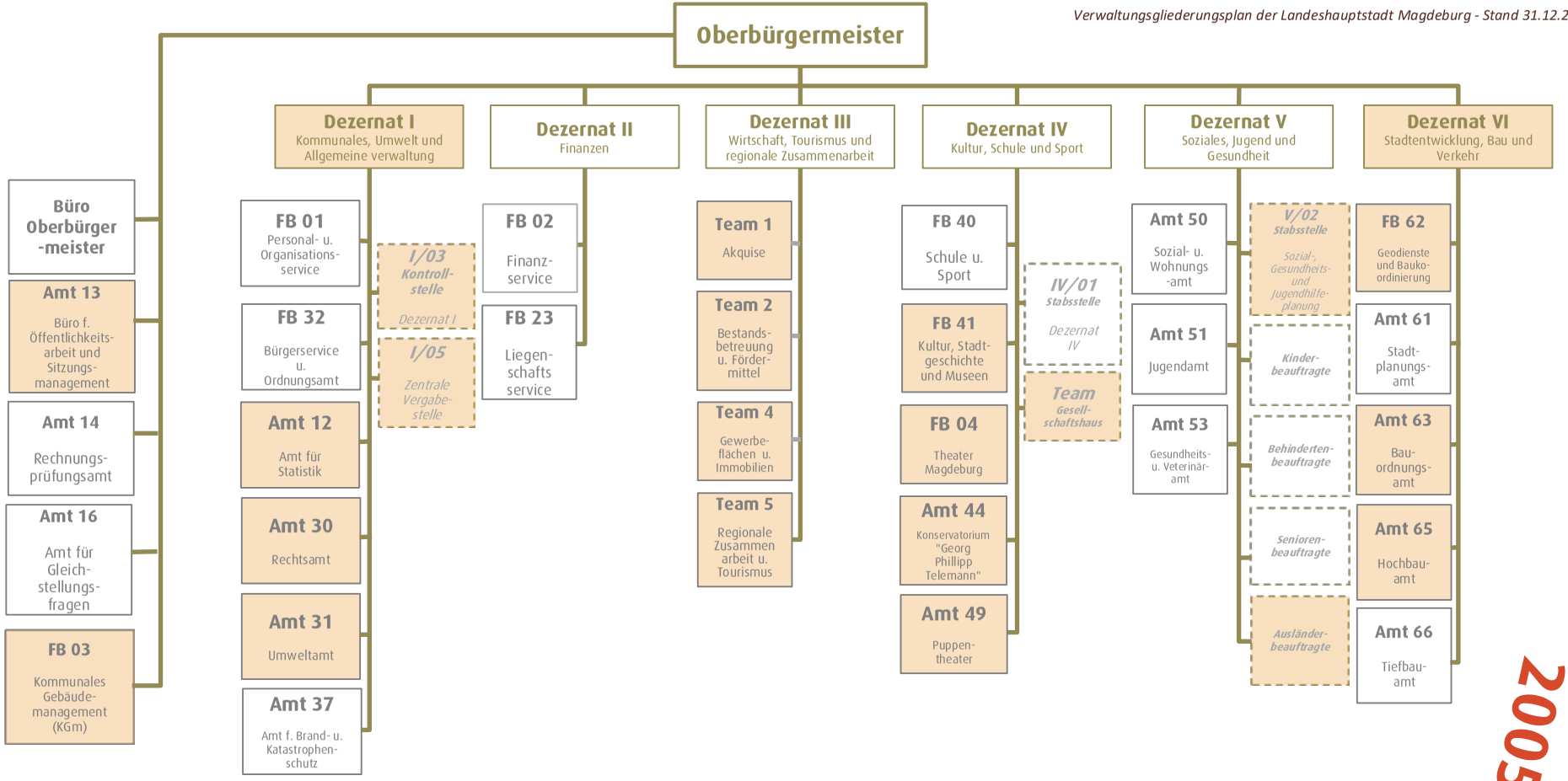
Auf den nächsten beiden Seiten sehen Sie deshalb das aktuelle Organigramm (Stand 01.03.2022) und das Organigramm aus dem Jahr 2005.

Im aktuellen Organigramm sind alle Änderungen – welche teilweise im Kapitel 2.1 beschrieben wurden – mit einem Stern gekennzeichnet worden. Die Struktur des Dezernates VI wird derzeit angepasst und befindet sich zurzeit in der Umsetzungsphase. Zur Deutlichmachung ist dieser Bereich deshalb mit einer gestrichelten Linie rot umrandet.
Im Organigramm vom Jahr 2005 sind alle Bereiche, die in den letzten 17 Jahren in irgendeiner Weise organisatorisch oder strukturell angepasst wurden, farblich markiert.
Dass dabei knapp 50% der gesamten aufbauorganisatorischen Darstellung farblich markiert wurden, überraschte selbst die Redakteure des Berichtes, zeigt aber auch eindrucksvoll, dass „die Stadtverwaltung lebt" und immer wieder ihr Gesicht verändern wird.

Verwaltungsgliederungsplan der Landeshauptstadt Magdeburg - Stand 01.03.2022



Verwaltungsgliederungsplan der Landeshauptstadt Magdeburg - Stand 31.12.2005



2.4 Stellenentwicklung

In diesem Kapitel werden die Statistiken der Vorgängerberichte fortgeschrieben und bilden somit auch die bereits beschriebenen Maßnahmen zu organisatorischen, strukturellen und personellen Änderung ab.

Wenn im folgenden Verlauf von einer „Stellenanzahl“ gesprochen wird, sind hier die nach dem Stellenplan ausgewiesenen Stellenanteile (Vollbeschäftigteneinheit (VbE) bzw. Vollzeitäquivalente (VZÄ)) gemeint. In den Übersichten zu diesem Kapitel sind diese leicht an den Dezimalstellen zu erkennen. Die absolute Anzahl der Stellen wird ohne Dezimalstellen ausgewiesen und fällt in der Regel höher aus, da hier verkürzte Stellenanteile (bspw. durch Teilzeitregelungen) nicht berücksichtigt werden.

Beispiel:
Eine Stelle mit 0,5000 Stellenanteilen und eine Stelle mit 0,7500 Stellenanteilen ergeben zusammen einen Stellenanteil von 1,2500. Die absolute Stellenanzahl wird aber mit 2 beziffert.

Der Kurvenverlauf der untenstehenden Grafik zeigt in den Berichtsjahren eine Erhöhung der Stellenanteile auf 3.347,72 im Stellenplanentwurf 2022. Verglichen mit der Stellenanzahl aus 2018 ergibt das Plus von 226,10 Stellenanteilen (ca. 6,8 %).

Gesamtstellenanteile ab 2005

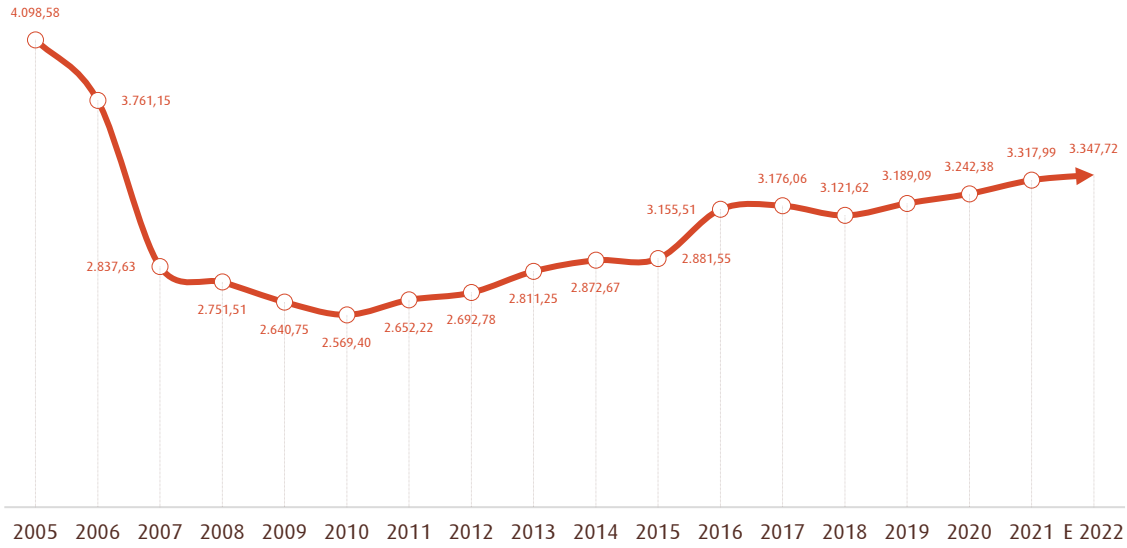


Bild Nr. 007 – Gesamtstellenanteile ab 2005

Dieser Aufwuchs ergibt sich zum einen aus den Beschreibungen im Kapitel 2.1 und zum anderen aus einem Aufgabenbedingten Mehrbedarf in verschiedenen Struktureinheiten und -ebenen.

Die Bereiche, die in den letzten drei Jahren deshalb den größten Stellenaufwuchs erfahren haben sind:

- Amt 12 – Amt für Statistik, Wahlen und Digitalisierung 17,01 Stellenanteile
- Fachbereich 32 – Bürgerservice und Ordnung 56,70 Stellenanteile
- Amt 37 – Amt für Brand- und Katastrophenschutz 20,00 Stellenanteile
- Fachbereich 40 – Schule und Sport 28,27 Stellenanteile
- Fachbereich 42 – historische Sammlungen und Stadtgeschichte 11,73 Stellenanteile
- Büro Dezernat V 16,82 Stellenanteile
- Amt 51 - Jugendamt 38,96 Stellenanteile
- Amt 61 – Stadtplanungsamt 10,12 Stellenanteile
- Amt 66 – Tiefbauamt 10,16 Stellenanteile
- Ausbildungs- und duale Studienplätze 39,00 Stellenanteile

inkl. 4 Stellen aus FB 01, 4 befristete Stellen für Zensus und 3 Stellen studentische Hilfskräfte

Allein die soeben aufgeführten Struktureinheiten kommen insgesamt auf einen Stellenaufwuchs im Vergleich zum Jahr 2018 von 248,77 Stellenanteilen.
Eine nicht unerhebliche Reduzierung von 46,00 Stellenanteilen gab es hingegen im Bereich der Stellen, die für Altersteilzeitregelungen vorgehalten werden (siehe dazu auch Kapitel 5).

Die nachfolgenden Grafiken dienen der Vervollständigung bzw. der Fortschreibung aus den Vorjahren und bedürfen keiner größeren Erklärungen, da sie sich aus dem vorangegangenen Kontext ergeben.

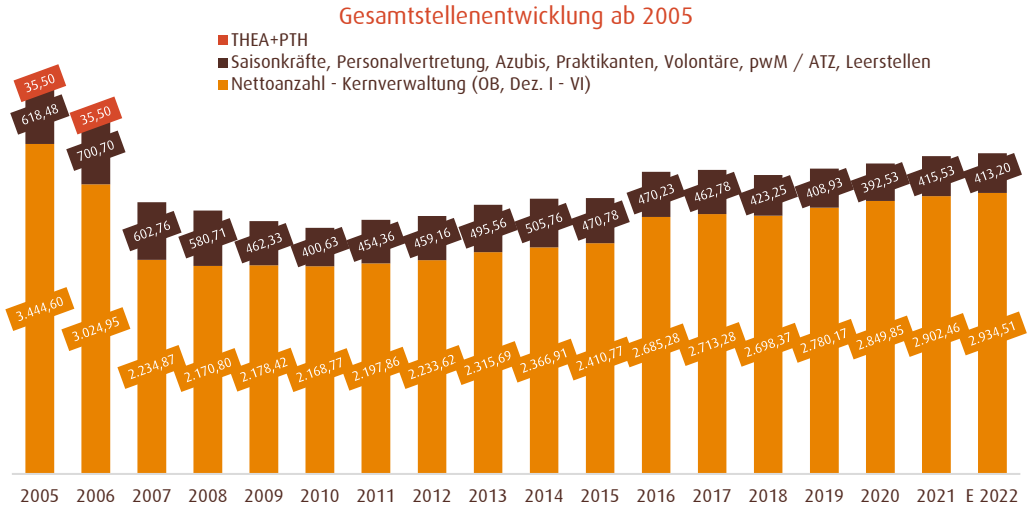


Bild Nr. 008 – Gesamtstellenentwicklung

In der Grafik zur Gesamtstellenentwicklung ist der Stellenaufwuchs ebenfalls ablesbar. Gut zu sehen ist hier auch die Reduzierung der Stellenanteile im Jahr 2019/2020 im Bereich des Stellenanhangs durch das Auslaufen einer Vielzahl von ATZ-Verträgen und die Steigerung der Stellenanteile zum Jahr 2021 durch die Aufstockung der Ausbildungs- und dualen Studienplätze.
Die bis 2004 bzw. 2006 den Dezernat IV zugeordneten Kultureinrichtungen Theater Magdeburg und Puppentheater wurden in andere Betriebsformen überführt.
Auch das nächste Bild wird aus den Vorjahren fortgeschrieben und zeigt die Stellenentwicklung bzw. –verteilung der einzelnen Dezernate

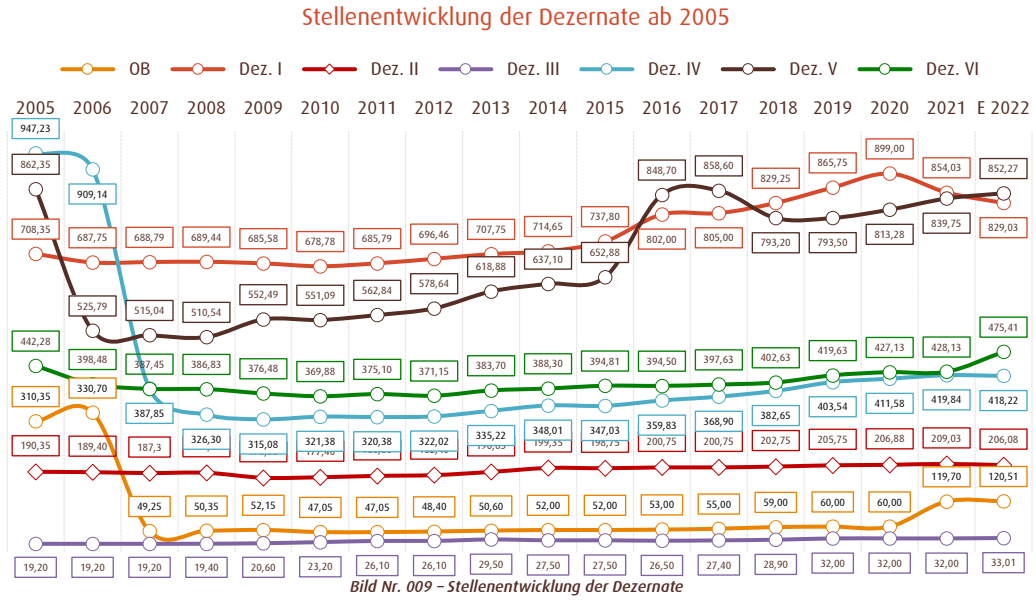


Bild Nr. 009 – Stellenentwicklung der Dezernate

Zwar mag diese Übersicht auf den ersten Blick etwas verwirrend sein, spätestens aber beim zweiten Blick werden die Verschiebungen und Stellenaufwüchse in den jeweiligen Bereichen deutlich.
Eine noch deutlichere Übersicht zur Verteilung der Stellen zeigt das nachfolgende Bild. Zugrunde gelegt wurde hier der Stellenplanentwurf 2022.

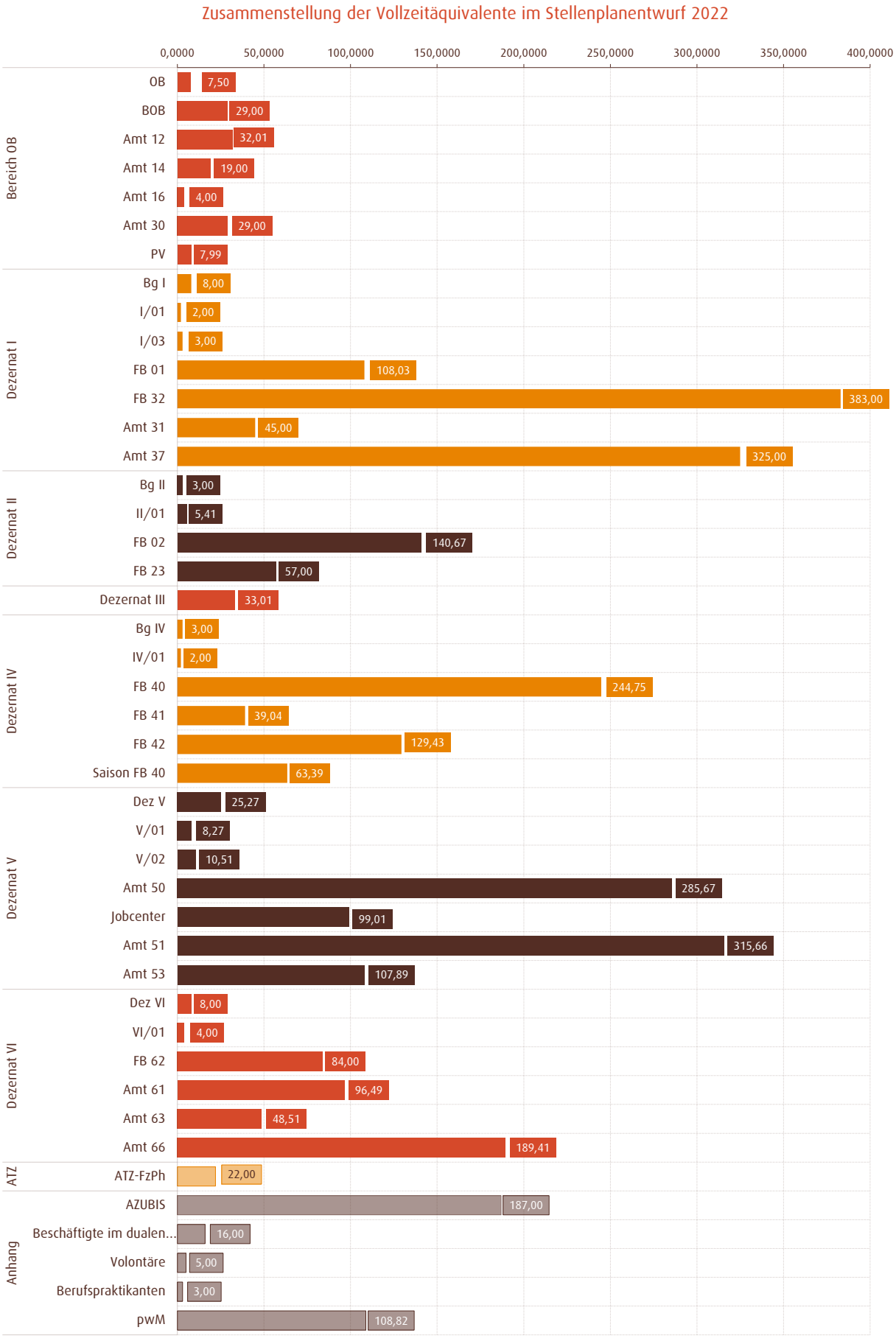


Bild Nr. 010 – Stellenverteilung – E 2022

Hier sind klar die Bereiche zu erkennen, die den höchsten Stellenbedarf innerhalb der Stadtverwaltung der Landeshauptstadt Magdeburg haben.

Die im Bericht 2014/2015 erstmals angelegten Übersichten zur Entwicklung der Beamtenplanstellen werden im Folgenden fortgeschrieben.
Das soll verdeutlichen, dass auch eine moderne Stadtverwaltung nicht ohne ihre verbeamteten Mitarbeitenden funktionieren kann. Die Einrichtung von Beamtenstellen dient vor allem zur Wahrnehmung von hoheitlichen Aufgaben (z.B. in den Fachbereichen zum Personal- und Organisationsservice, Finanzservice, Bürgerservice und Ordnungsamt und im Amt für Brand- und Katastrophenschutz). Außerdem wollen die Autoren damit etwas mit dem in der Bevölkerung immer noch kursierenden Gerücht, in einer Verwaltung seien nur Beamte beschäftigt, aufräumen.

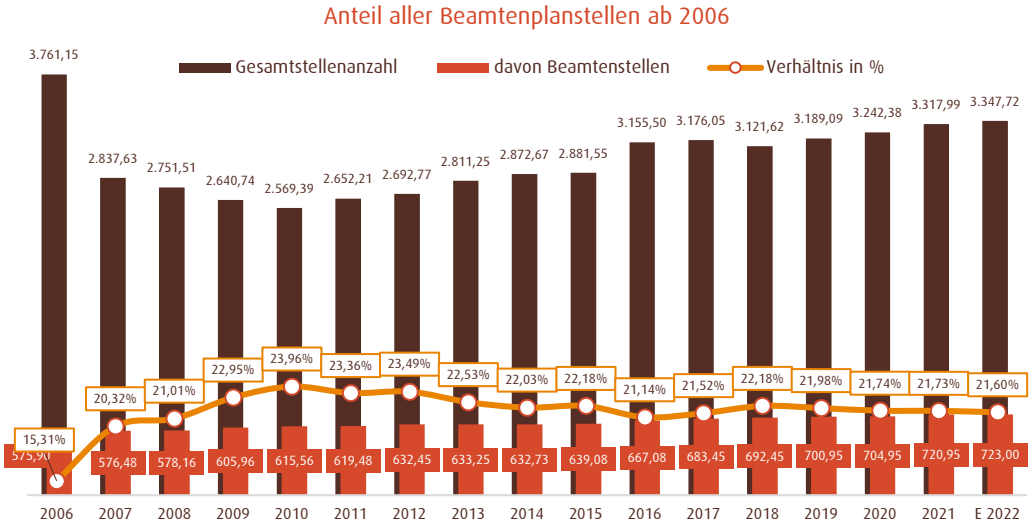


Bild Nr. 011 – Anteil der Beamtenplanstellen ab 2006

Der Anteil der Stellen für verbeamtete Beschäftigte sinkt in der Landeshauptstadt Magdeburg stetig, obwohl auch die absolute Anzahl dieser Stellen steigt. Waren es im Jahr 2018 noch 22,18 % sind es im Entwurf zum Stellenplan 2022 nur noch 21,60 %. Die Gesamtanzahl der Beamtenplanstellen ist im gleichen Zeitraum von 692,45 auf 723,00 gestiegen. Das ergibt ein Plus von 30,55 Stellenanteilen. Zu berücksichtigen ist hierbei, dass in diese Daten auch die Stellen für Wahlbeamt*innen und für Beamt*innen des Vorbereitungsdienstes einfließen.

Von den o.g. 723,00 Stellenanteilen fallen knapp die Hälfte (ca. 350) auf den feuerwehrtechnischen Dienst. Zieht man die knapp 100 Stellenanteile für Wahlbeamt*innen, Anwärter*innen, Beamt*innen auf Probe und die Stellen der Altersteilzeit ab, bleiben am Ende knapp 275 Stellen die in den jeweiligen Laufbahngruppen des allgemeinen Verwaltungsdienst und im Ordnungsbereich vorgehalten werden.

2.5 Stellenbesetzungscontrolling (SBC)

Seit dem Bericht der Jahre 2014/2015 wurde eine Übersicht aufgenommen, welche eine prozentuale Besetzungsquote darstellte. Diese setzte sich rein plakativ aus dem Verhältnis der Gesamtstellenanteile zur jeweiligen Beschäftigtenzahl zusammen und trennte nicht zwischen einer tatsächlich freien Stelle und einer Stelle, die nur in einer Teilzeit besetzt war und/oder überhaupt zur Besetzung vorgesehen war. Insofern war der Begriff „Besetzungsquote“ an dieser Stelle nicht ganz stimmig und wird zukünftig in diesem Zusammenhang nicht mehr verwendet.

Ohne dem Kapitel zum Personalbestand (ab 3.1.) vorweggreifen zu wollen, wird diese Übersicht dennoch fortgeschrieben.

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Gesamtstellenanteil	2.569,4	2.652,2	2.692,8	2.811,3	2.872,7	2.881,6	3.155,5	3.176,0	3.121,6	3.189,1	3.242,4	3.347,7
Personalbestand	2.542	2.528	2.587	2.641	2.688	2.812	2.834	2.810	2.812	2.810	2.856	2.918
prozentuales Verhältnis	98,9%	95,3%	96,1%	93,9%	93,6%	97,6%	89,8%	88,5%	90,1%	88,1%	88,1%	87,2%

Allein aber durch das „Ins Verhältnis setzen“ von Stellenanteilen und Beschäftigten, können keine Rückschlüsse auf die tatsächliche Besetzungsquote gezogen werden. Eine Steuerungsrelevanz kann nur erreicht werden, indem aus der Gesamtheit der unbesetzten Stellen die besetzungsrelevanten Stellen ermittelt und ab dem Zeitpunkt der Vakanz der Wiederbesetzungsprozess begleitet wird.

2.5.1 Notwendigkeit und Aufbau

Die Landeshauptstadt Magdeburg steht vor der großen Herausforderung ihre wichtigste Ressource – das Personal – dauerhaft zu binden. Ein im Februar 2019 im Dezernat I initiiertes Projekt „Mitarbeiter-Gewinnung und –Bindung“ befasst sich mit der Entwicklung von wirksamen Methoden, Instrumenten und Maßnahmen als Reaktion auf den demographischen Wandel in unserer Verwaltung (siehe auch Kapitel 3.3.2).

Dabei werden die Felder: Personalgewinnung, Personalbindung, Personalentwicklung, Organisationsentwicklung und nicht zuletzt Arbeitgeberattraktivität unter dem Fokus „Alter“ und „Vielfalt“ betrachtet.

Grundlage der Priorisierung von zu besetzenden Stellen sind die dezernatsspezifischen „Dringlichkeitslisten“. Hier werden die zwischen den jeweiligen Beigeordneten und Ämtern/Fachbereichen abgestimmten Prioritäten der Stellenausschreibungen der Dezernate fixiert und dem Fachbereich 01 zur weiteren Bearbeitung zugeleitet.

Insbesondere die Ausweitung des Stellenplanes 2016ff. führte insgesamt zu einem starken Anstieg der Stellenbesetzungsanträge.
Neue Stellen wurden häufig mit internen Bewerbenden besetzt, was wiederum neue Besetzungsanträge für die nun freigewordenen Stellen nach sich zog. Zudem verschärften sich in den vergangenen Jahren die Auswirkungen des demografischen Wandels und die Zahl der Mitarbeitenden, die in den Ruhestand gehen, steigt kontinuierlich (siehe auch Kapitel 3.3.3).

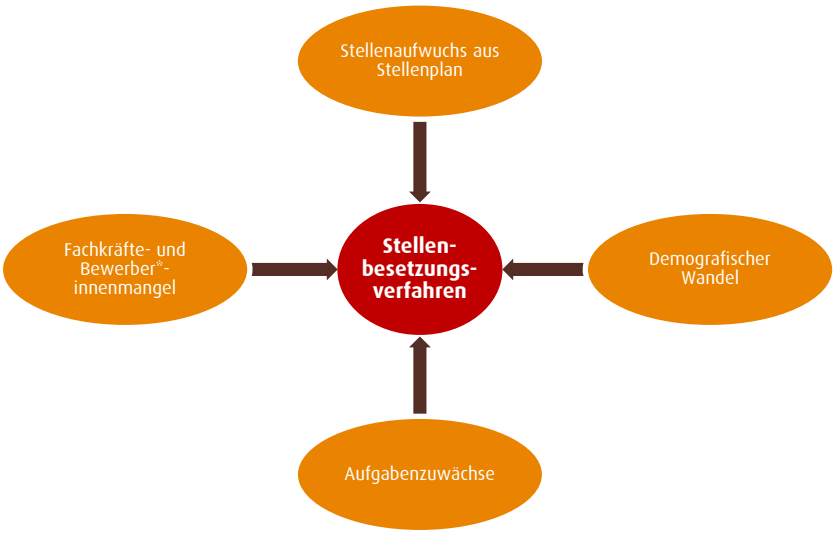


Bild Nr. 012 – Beeinflussung von Stellenbesetzungsverfahren

Der „Prozess der Stellenbesetzung“ wurde einer intensiven Analyse unterzogen. Hier ist die Zielsetzung eine Prozessoptimierung mit messbarer Verkürzung der Zeit von Antragsstellung bis zur tatsächlichen (Wieder-)Besetzung der Stelle.

Im Rahmen eines Teilprojektes wurde das Instrument „Stellenbesetzungscontrolling“ (SBC) entwickelt und monatliche Statusberichte erstellt. Als Grundlage dient die Gesamtdarstellung aller Stellenbesetzungsanträge mit dem jeweiligen Bearbeitungsstand im Besetzungsverfahren.

Durch einheitlich vorgegebene Dokumentationspflichten während des Besetzungsprozesses konnten ab Projektstart beginnend Aussagen über die Dauer einzelner Arbeitsschritte gewonnen werden. Des Weiteren wurde die Anzahl der laufenden Verfahren erhoben und diese im Zeitverlauf fortgeschrieben, wodurch Wirkungen der beschlossenen Maßnahmen bewertet werden konnten. Auch konnte nun eine tatsächliche Besetzungsquote ermittelt werden, die nur die freien und besetzungsrelevanten Stellen einbezieht.
Diese Kennzahlen insgesamt bildeten die Grundlage bei der Suche nach Verbesserungsmaßnahmen.

2.5.2 Ziele und Entwicklung

Nach einer umfassenden Umfeld- und Datenanalyse wurden gemeinsam mit dem Projektauftraggeber Ziele ausgegeben:

- Verringerung der Anzahl offener, besetzungsrelevanter Stellen. Zielgröße max. 10 % der Gesamtstellenanzahl in der LH MD.

Anmerkung: *Bereits in einem der vergangenen Berichte wurde angemerkt, dass mit einer 100% Besetzungsquote kaum zu rechnen ist, da immer eine gewisse, aber auch notwendige Fluktuation, hervorgerufen durch Altersabgänge, Kündigungen, interne Umsetzungen und andere Vakanzgründe, das Freiwerden von Stellen beeinflusst.*
Die Zielgröße einer 10%igen Vakanz stellt die Grenze dar, die aus Sicht der Personalverantwortlichen der Landeshauptstadt Magdeburg als „normal" und kaum verhinderbar erachtet wird. Prozentanteile die über diese Grenze hinausgehen, müssen auf deren Ursache untersucht und im weiteren Schritt durch gezielte Maßnahmen reduziert werden.

- Erhöhung der Arbeitskapazität für die Durchführung von Stellenbesetzungsprozessen.
- Beschleunigung der Laufzeit von Stellenbesetzungen vom Antrag bis zum Arbeitsbeginn der neuen Stelle.

Zur Zielerreichung wurden folgende Maßnahmen festgelegt und umgesetzt:

- Vier neue Stellen im Team Personalplanung und -entwicklung (2019 besetzt)
- Besetzung von Elternzeit- und Krankenvertretungen auf Basis von Initiativbewerbungen
- Alle Stellenausschreibungen sollen zeitgleich sowohl extern als auch intern erfolgen
- Befristete Stellen werden unter Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages geschlossen
- Bewerbungen erfolgen ausschließlich über das Stellenportal „Interamt"
- Priorisierung der Stellenbesetzungen eines Dezernates durch Beigeordnete für ihren Bereich
- Möglichkeit der eigenständigen Durchführung von Vorstellungsgesprächen durch die Dezernate

Nach nunmehr drei Jahren Projektverlauf kann ein grundsätzlich positives Zwischenfazit bezüglich der gewünschten Wirkung der Maßnahmen gezogen werden. So wurde beispielsweise der Anteil an besetzungsrelevanten, offenen Stellen von 10,7 % auf 8,46 % (Stand 31.12.2021) verringert

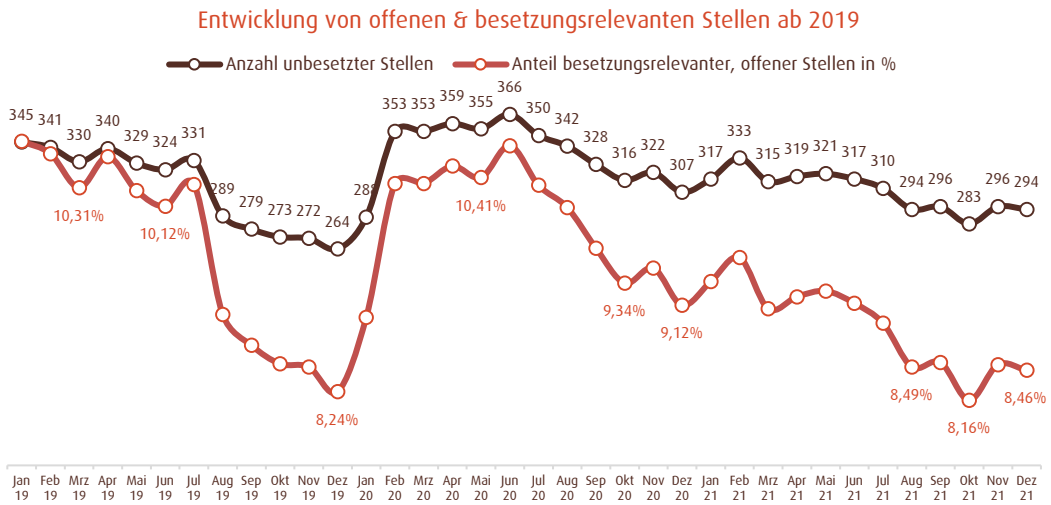


Bild Nr. 013 – offene & besetzungsrelevante Stellen ab 2019

Anmerkung: *Zu den „nicht besetzungsrelevanten" Stellen zählen alle Stellen die Folgendem zugeordnet werden können. [Geringfügig Beschäftigte des Fachbereich 42, Praktikanten, Berufspraktikanten, Volontäre, Auszubildende (1. Lehrjahr), Duales Studium, Anwärter des fw-techn. Dienstes, Anwärter des allg. Verwaltungsdienstes, Altersteilzeit-Freizeitphase, Personalwirtschaftliche Maßnahmen (PwM)-Sozialstellen, PwM-Personalbörse, PwM-Azubi in Anschlusstätigkeit, Personalvertretung (Freistellung), saisonale Mitarbeiter*innen für Wahlen, Saisonkräfte für Freibäder, Stellen außerhalb des Stellenplanes (z.B. Verkehrszähler*innen)]*

Als besetzungsrelevant zählen in diesen Daten auch freie Stellen, die über einen so genannten. „kw-Vermerk"[kw] verfügen. Diese Stellen können theoretisch besetzt oder der „kw-Vermerk" zukünftig aufgehoben werden.[kw]) kw = künftig wegfallend

Nachfolgend eine Quartalsübersicht, die auch die Gesamtstellenanzahl und die nicht besetzungsrelevanten Stellen berücksichtigt.

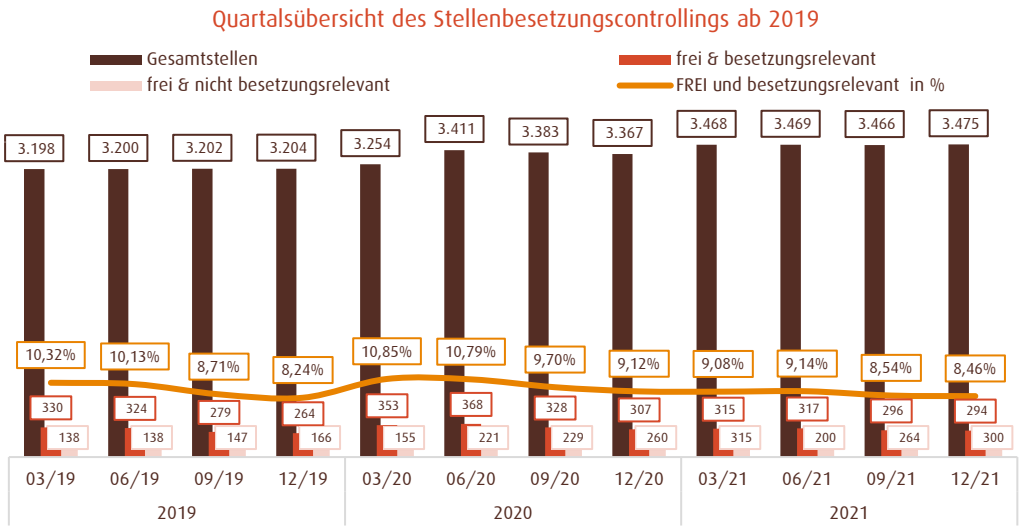


Bild Nr. 014 – Quartalsübersicht des Stellenbesetzungscontrollings ab 2019

Zudem wurde die Anzahl an besetzungsreifen Anträgen, also organisatorisch abschließend geprüfte Stellenbesetzungsanträge, die aus Kapazitätsgründen noch nicht zur Ausschreibung gebracht werden konnten, von 130 auf 40 im Jahresmittel 2021 gesenkt.

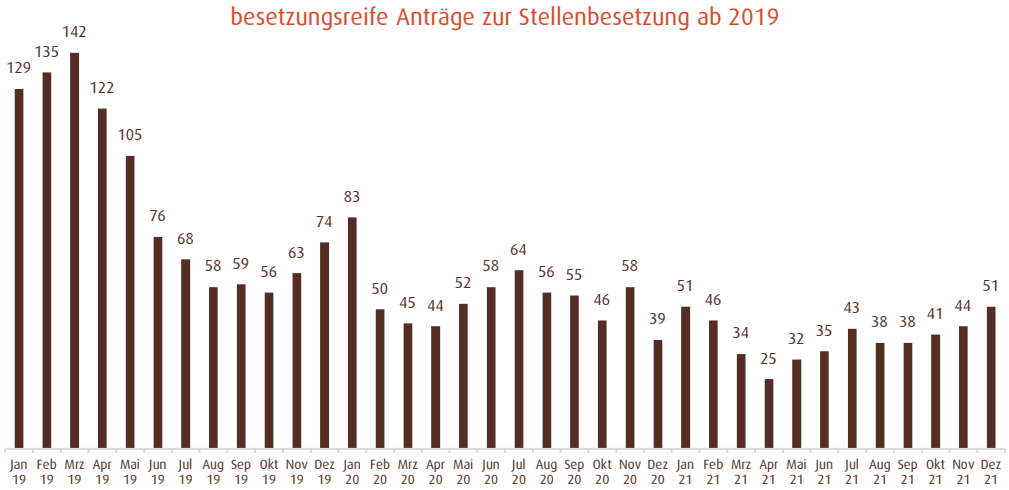


Bild Nr. 015 – offene & besetzungsrelevante Stellen ab 2019

Neben der Verringerung der Anzahl an besetzungsreifen Verfahren galt die Reduktion der durchschnittlichen Laufzeit der Stellenbesetzungsverfahren als weiteres Ziel des Stellenbesetzungscontrollings.

Einfach formuliert: Wie lange dauert es bis eine Stelle - beginnend mit der Antragsstellung zur Wiederbesetzung - tatsächlich nicht mehr vakant ist?

Bei der Auswertung der durchschnittlichen Laufzeit von Stellenbesetzungsverfahren konnte festgestellt werden, dass die beschlossenen Maßnahmen direkt zu Beginn des Projektes Wirkung zeigten. Speziell die Zeit, die besetzungsreife Anträge auf Zuteilung an Mitarbeitende liegen, konnte im ersten Projektjahr deutlich reduziert werden (- 2 Monate). Zeitgleich war zu beobachten, dass die Bearbeitungsdauer für die eigentliche Ausschreibungsphase inkl. Bewerbungsgesprächen sich um durchschnittlich 18 Kalendertage verlängerte.

Hauptursächlich hierfür ist der Umstand, dass alle Verfahren sowohl extern als auch intern ausgeschrieben wurden. Das Aufkommen an Bewerbungen pro Stelle stieg daraufhin an, wodurch die Sichtungen, Bewertungen und Bewerbungsgespräche mehr Zeit verlangten. Mit dieser Vorgehensweise soll aber der internen Fluktuationskette ein früheres Ende gesetzt werden. Erst die Besetzung einer Stelle mit einem Bewerber von extern oder das Freiwerden von Stellen mit kw-Vermerken führt zu einer Reduktion von unbesetzten Stellen in der Landeshauptstadt.

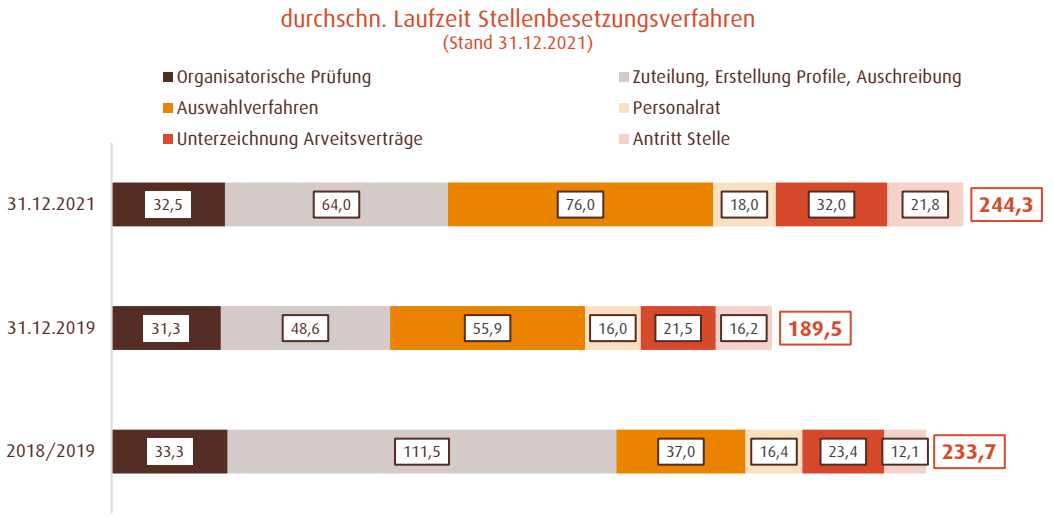


Bild Nr. 016 – Laufzeiten Stellenbesetzungsverfahren

Das Stellenbesetzungscontrolling in den Jahren 2020 und 2021 beobachtete pandemiebedingte Verlängerungen der Laufzeiten in fast allen Teilprozessen. Hierunter fielen Kapazitätseinschränkungen bei der Durchführung der Stellenausschreibung durch Krankheits- und Quarantänezeiten bei Mitarbeitenden im Fachbereich 01 und den Fachämtern, die zur Abstimmung der Ausschreibungstexte und -anforderungen sowie der finalen Personalauswahl benötigt werden. Zudem mussten Vorstellungsgespräche mit vielen Bewerbern durch notwendige Hygienemaßnahmen teilweise über mehrere Tage durchgeführt werden, da Räumlichkeiten nur mit einer begrenzten Personenanzahl belegt werden konnten.

Des Weiteren wurden aus dem Team Personalplanung und -entwicklung Mitarbeitende für Sonderaufgaben, wie beispielsweise der Personalgestellung für die Kontaktnachverfolgung und des Impfzentrums abgestellt. Dies reduzierte die maximal mögliche Arbeitskapazität und bedeutet schließlich eine Verlängerung der Besetzungsverfahren.

Die nächste Grafik zeigt die Anzahl der ausgeschriebenen und bearbeiteten vakanten Stellen im Team Personalplanung und -entwicklung. Anzumerken ist hierbei jedoch auch, dass in diese Zahlen auch Stellenbesetzungsverfahren einfließen, die z.T. mehrfach erfolglos verliefen, weil keine adäquaten Bewerbenden gefunden werden konnten. Dieser Mehraufwand schlägt sich zeitlich in der bereits dargestellten Laufzeit der Auswahlverfahren nieder und erhöht diese weiter.
Bedenkt man dabei dennoch die ausgewiesene Anzahl an Einstellungen, spiegelt das auch etwas den Aufwand wieder, der aktuell zur Besetzung von Vakanzen nötig ist.

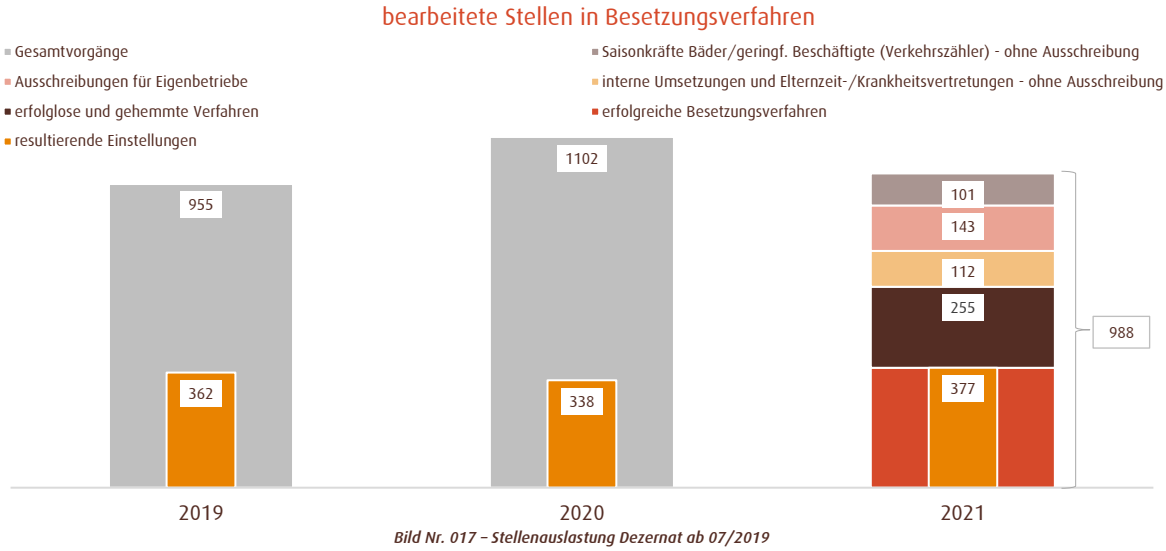


Bild Nr. 017 – Stellenauslastung Dezernat ab 07/2019

Noch ein Hinweis zur vorangestellten Grafik:
In der Jahresscheibe von 2021 wurden die Gesamtvorgänge aufgeschlüsselt, um den Aufwand für eine erfolgreiche Stellenbesetzung/Einstellung darzustellen. Neben internen Umsetzungsvorgängen, Ausschreibungen für Eigenbetriebe (die über eine eigene Personal- und Budgethoheit verfügen) oder Saisonkräfte, ist dort auch abzulesen, wie viele Stellen erfolglos ausgeschrieben wurden und somit ein erneutes Stellenbesetzungsverfahren angestrengt werden musste.

Die bereits angesprochene gleichzeitige externe und interne Ausschreibung von Stellen führt ggf. zu einer erhöhten Einstellung von neuen Kolleg/-innen von außerhalb, was die Laufzeit des Verfahrens nach Einstellungsentscheidung weiter verlängert. Im Durchschnitt vergeht für eine externe Einstellung doppelt so viel Zeit von der Unterzeichnung des Arbeitsvertrages bis zum Arbeitsbeginn in der LH MD, da hier oftmals Kündigungsfristen des vorherigen Arbeitsgebers gelten.

Auf Grund der Informationen, die durch das Controlling gewonnen wurden, können Tendenzen sowohl bei internen Prozessen als auch bei externen Faktoren festgehalten werden. Diese Erkenntnisse finden im Rahmen des übergeordneten Projektes „Mitarbeiter-Gewinnung und –Bindung“ für zielgerichtete Maßnahmen Verwendung.

3 Personalmanagement

3.1 Personalbestände

Der Personalbestand der Landeshauptstadt Magdeburg ist gekennzeichnet durch Beschäftigungsverhältnisse auf unterschiedlichen rechtlichen Grundlagen. So ist der Personalbestand hauptsächlich in tariflich Beschäftigte und Beamte zu trennen.

Bei einer vergleichenden Betrachtung des Personalbestandes mit der bereits dargestellten Stellenentwicklung der Landeshauptstadt Magdeburg ist grundsätzlich festzustellen, dass sich die Zahl der Beschäftigten analog und proportional zur Stellenanzahl entwickelt.

Je höher die Stellenanzahl zur Bewältigung der vielfältigsten Aufgaben ist, desto höher ist auch der Personalbestand der bereitgestellt werden muss, um diese Aufgaben zu erfüllen.

Kennzahl Personalbestand

Die Kennzahlen des Personalbestandes bilden die Basis für eine Vielzahl an weiteren Kennzahlen des Berichtes.

Die Personalbestandskennzahl ist dabei lediglich eine Art Kopfzählung und gibt die absoluten Daten zu einem einheitlichen Stichtag an. Sie wird weiter nach Art und Umfang des Arbeits- und Dienstverhältnisses, nach Geschlecht und nach Altersgruppen aufgeschlüsselt.

Die Personalbestandskennzahlen der Landeshauptstadt Magdeburg basieren auf dem 31.12. des jeweiligen Jahres.

Der Personalbestand der Landeshauptstadt Magdeburg für das Jahr 2021 beträgt 2.918 Beschäftigte. Davon sind 2.342 tariflich beschäftigt und 576 in einem verbeamteten Dienstverhältnis.

Für die Jahre 2019 und 2020 wurden nachfolgende Kennzahlen nach gleichem Schema ermittelt:

2019 → 2.810 (2.265 TB ; 545 BEA)
2020 → 2.856 (2.281 TB ; 575 BEA)

3.1.1 ...nach Dienstverhältnis

Für den Stichtag 31.12.2021 wurde mit 2.918 Beschäftigten der höchste Personalbestand seit den großen Personaleinschnitten infolge der Eigenbetriebsbildungen des Jahres 2007 verzeichnet.

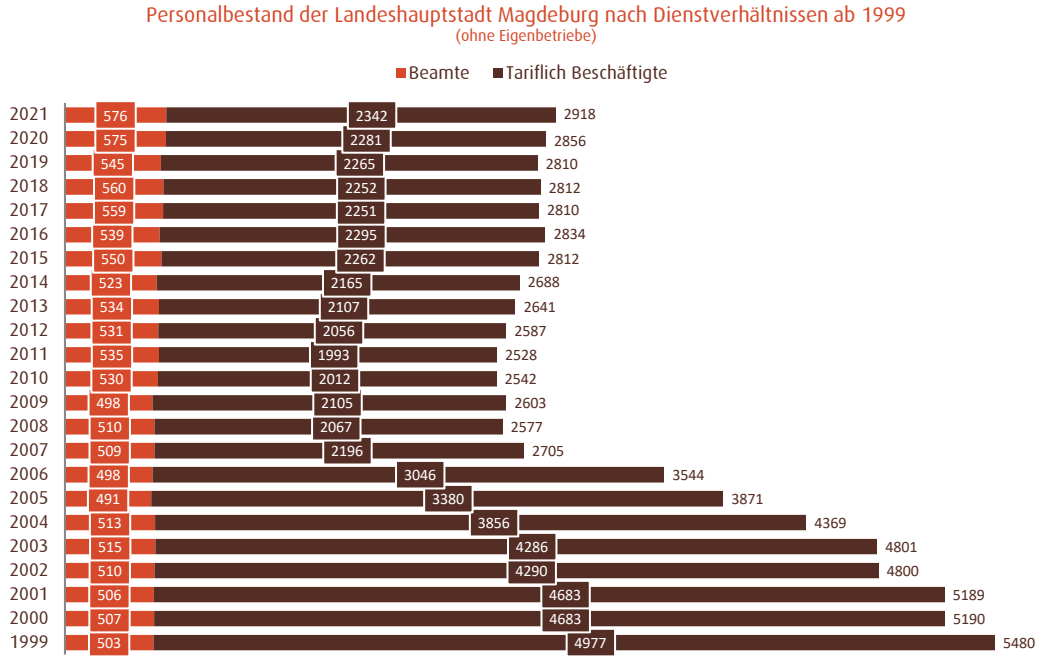


Bild Nr. 018 – Personalbestände seit 1999 nach Dienstverhältnissen

Dabei ist die bereits angesprochene Proportionalität zur Stellenentwicklung deutlich ablesbar. Während dieser im Jahr 2020 durch einen Aufwuchs an Beamt/-innen gekennzeichnet war, ist es im Jahr 2021 der enorme Anstieg der tariflich Beschäftigten.

Der Anstieg des Gesamtpersonalbestandes hat seine Ursache natürlich auch in der Bewältigung der Corona-Pandemie. Zusätzlich akquiriertes Personal im Ordnungs-, Sozial- und natürlich insbesondere im Gesundheitsbereich machen sich in dieser Grafik bemerkbar.

3.1.2 ...nach Geschlecht (Genderbetrachtung)

Seit dem 22. Dezember 2018 gibt es in Deutschland die Möglichkeit, den Geschlechtseintrag „divers“ im Personenstandsregister eintragen zu lassen oder eine Eintragung mit dem Hinweis „ohne Angabe“ abzulehnen. Eine Änderung des Personenstandsgesetzes machte dies möglich.
Nach einer Umfrage des Bundesinnenministeriums unter allen 16 Bundesländern wurde diese Möglichkeit bislang allerdings in einem nur sehr geringen Maße in Anspruch genommen. Viel häufiger wurde die Änderung des Personenstandsgesetzes aber dazu genutzt, um den Geschlechtseintrag von „weiblich“ zu „männlich“ oder umgekehrt zu ändern.

Das Gesetz besagt, dass ein Mensch, der seinen Geschlechtseintrag auf „divers“ ändern möchte, ein ärztliches Attest beim Standesamt vorlegen muss, das eine „Variante der Geschlechtsentwicklung“ bescheinigt. Schätzungen des Ethikrats zufolge leben in Deutschland etwa 80.000 intergeschlechtliche Menschen. Warum sich bisher nur ein Bruchteil dieses Personenkreises als „divers“ hat eintragen lassen, kann in der Fachliteratur nur spekuliert werden.

Die Landeshauptstadt Magdeburg selbst hat natürlich diesen Umstand in allen tangierenden Bereichen ebenfalls berücksichtigt. Personalmanagementsysteme, Formulare, Dokumente, Bescheide, Stellenausschreibungen... quasi alles mit „Geschlechterbezug“ wurde auf die neue Gesetzeslage angepasst.

Bezogen auf die nachfolgenden Grafiken ist jedoch festzustellen, dass es innerhalb der Stadtverwaltung Magdeburg noch keine Zuordnung des s.g. „Dritten Geschlechts“ gibt. Zwar werden zukünftig Auswertungen und Ergebnisveröffentlichungen zum Geschlecht auch die Merkmalsausprägung „divers“ berücksichtigen, die Fallzahlen zum Dritten Geschlecht sind aber so gering, dass sie in den einzelnen Statistiken nur dann berücksichtigt werden können, wenn keine Rückschlüsse auf die betroffenen Personen möglich sind (s.a. §16 des Bundesstatistikgesetzes (BstatG)).

Mit Stichtag 31.12.2021 waren in der Landeshauptstadt Magdeburg (ohne ihre Eigenbetriebe) genau 1.765 Frauen und 1.153 Männer beschäftigt.

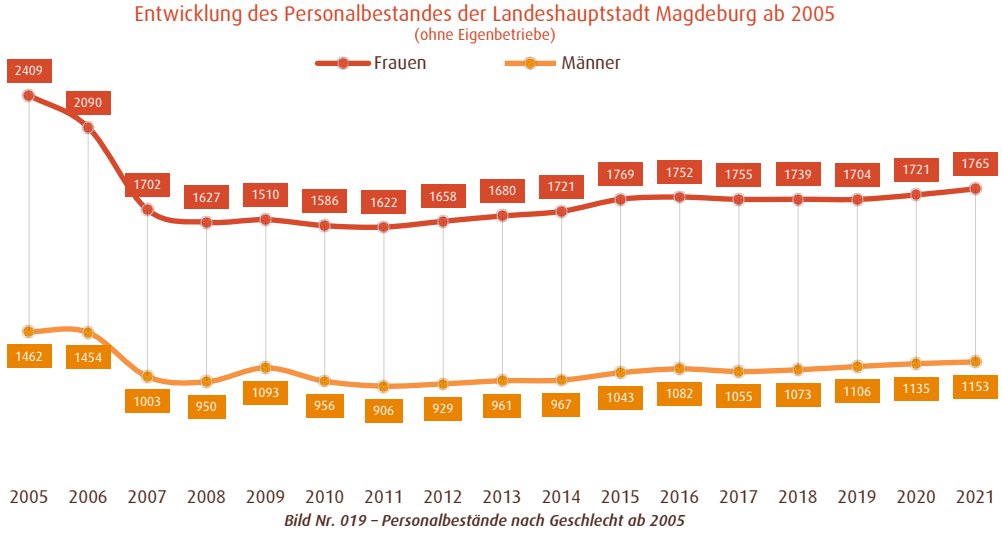


Bild Nr. 019 – Personalbestände nach Geschlecht ab 2005

Die Darstellung zeigt, dass sich die Geschlechterverteilung nur marginal verändert. Im Großen und Ganzen bleibt es seit Jahren bei einer □-Mehrheit zugunsten der Frauen.

Bei einer etwas detaillierteren Betrachtungsweise – wie in der folgenden Grafik – können aber durchaus Unterschiede in Bezug auf die Geschlechterverteilung ausgemacht werden.

So sank die Kennzahl der „Frauenquote“ von 61,8 % aus dem Jahr 2018 auf nunmehr 60,5 %.

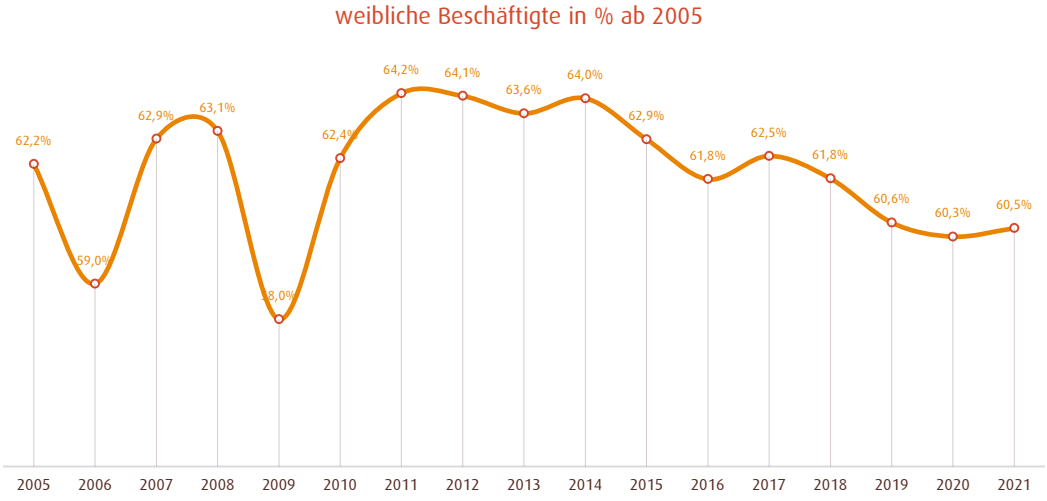


Bild Nr. 020 – Frauenquote in % ab 2005

Kennzahl Frauenquote

Definition: Die Kennzahl soll zeigen, ob unter dem Gesichtspunkt des Geschlechts der Beschäftigten eine ausgewogene Personalstruktur vorherrscht. Die Kennzahl erlaubt dabei keine Aussage über gleichstellungspolitische Erfolge oder Misserfolge, da die jeweilige Position in der Hierarchie keinen Einfluss auf den Wert der Kennzahl hat. Sie ist aber Ausgangspunkt für alle weiteren genderspezifischen, statistischen Betrachtungen.

2019:	→	1.704 Frauen	→	60,6 %
2020:	→	1.721 Frauen	→	60,3 %
2021:	→	1.765 Frauen	→	60,5 %



3.1.3 ...der Dezernate

Eine Aufschlüsselung der Personalbestände nach Dezernaten ist seit langem Bestandteil der Berichte zum Personal- und Organisationsmanagement der Landeshauptstadt Magdeburg.
Auch im diesjährigen Bericht wird darauf nicht verzichtet – machen diese Übersichten die Ausführungen des Kapitels 2.4 zur Stellenentwicklung greifbarer, da nun auf die dort dargestellten Stellendaten direkt Bezug genommen werden kann.
Ruft man sich die Zahlen aus der Übersicht zur Stellenentwicklung der Dezernate in Erinnerung, ist die Proportionalität beider Themenfelder klar erkennbar.

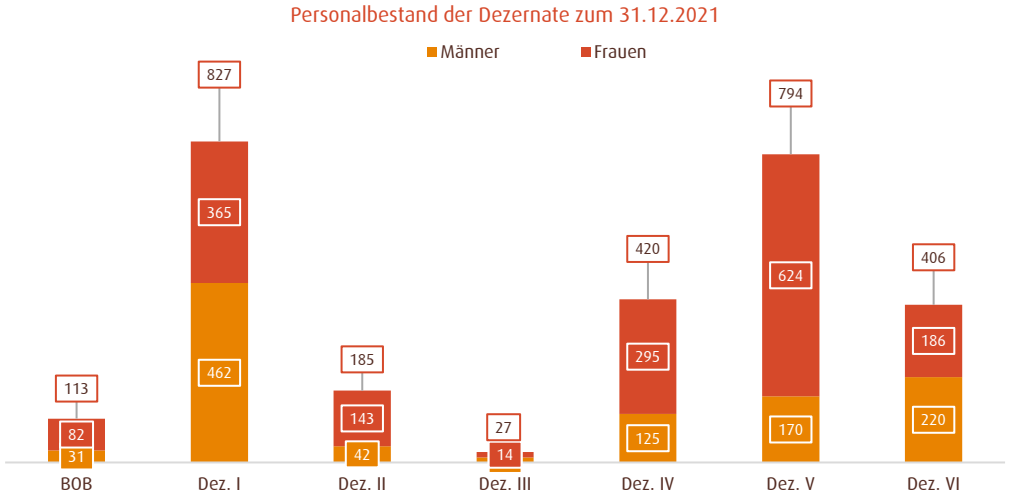


Bild Nr. 021 – Personalbestände der Dezernate nach Geschlecht

Um dies zu verdeutlichen werden in der nachstehenden Tabelle Stellen und Beschäftigte der Dezernate für das Jahr 2021 gegenübergestellt:

	Bereich OB	Dezernat I	Dezernat II	Dezernat III	Dezernat IV	Dezernat V	Dezernat VI
Stellen	119,70	854,03	209,03	32,00	419,84	839,75	428,13
Beschäftigte	113	827	185	27	420	794	406

Einen Hinweis auf eine Stellenauslastung gibt diese Tabelle aber nicht, da hier weder Teilzeitregelungen mit unterschiedlichen Stellenanteilen noch unbesetzte Stellen einfließen. Diese Daten liegen aber dem im Kapitel 2.5. beschriebenen Stellenbesetzungscontrolling vor.

Ebenfalls aufsetzend auf den Ausführungen des Kapitels zur Stellenentwicklung – speziell zur Entwicklung der Beamtenplanstellen – ist die nächste Grafik im Kontext zu sehen.
Hoheitliche Aufgaben werden in aller Regel durch die Beamtinnen und Beamten der Landeshauptstadt Magdeburg wahrgenommen. Den größten Anteil an verbeamteten Beschäftigten hat dabei das Dezernat I. Hinsichtlich der Aufgaben des Dezernates und der entsprechenden Zuordnung des Amtes für Brand- und Katastrophenschutz und des Fachbereiches Bürgerservice und Ordnungsamt ist dies nicht überraschend.

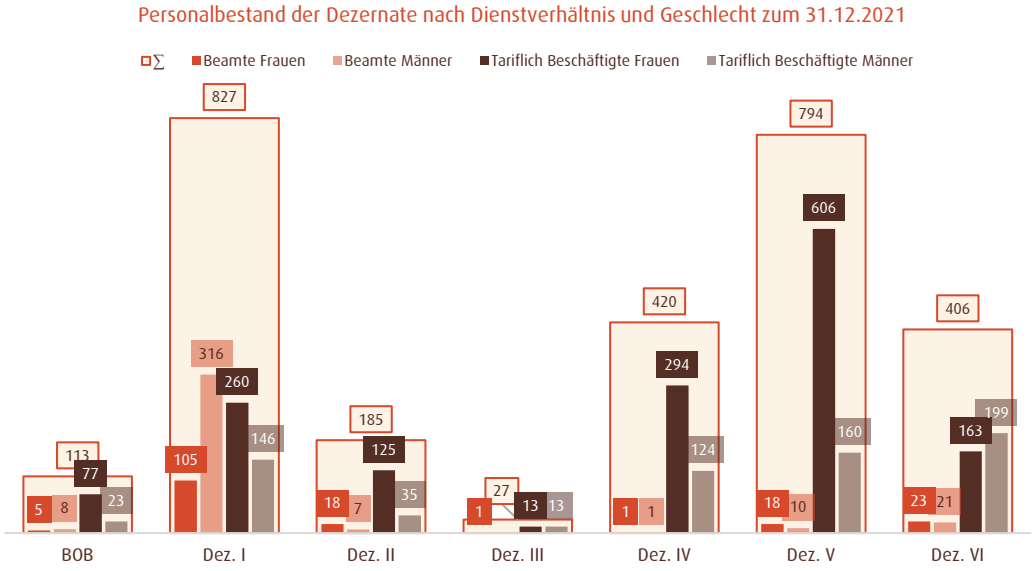


Bild Nr. 022 – Personalbestände der Dezernate nach DVH und Geschlecht

Auch diese Grafik macht noch einmal deutlich, dass der Anteil an verbeamteten Beschäftigten deutlich geringer ausfällt. In den öffentlichen Statistiken des Deutschen Städtetages weisen vergleichbare Städte deutlich höhere Beamtenanteile aus.

3.1.4 ...der Eigenbetriebe der Landeshauptstadt Magdeburg

Ergänzend zu den bisher dargestellten Personalbeständen dient der nachfolgende Blick auf die mittlerweile sieben Eigenbetriebe der Landeshauptstadt Magdeburg.

Aktuell ist die Gesamtbeschäftigtenanzahl der Eigenbetriebe auf 1.600 Mitarbeitende angewachsen.

Der personell größte Eigenbetrieb ist dabei das Theater Magdeburg mit 448 Beschäftigten. Dabei umfasst das Theater Magdeburg als s.g. „Viersparten-Theater“ ein eigenes Ensemble für Musiktheater, Ballett, Konzert, Schauspiel und Oper. Der Eigenbetrieb entstand 2004 aus der Fusion des Theaters der Landeshauptstadt und den Freien Kammerspielen.

Seit 2018 ist in dieser Aufstellung der Eigenbetrieb „Kommunale Kindertageseinrichtungen Magdeburg“ (KKM) hinzugekommen. Bereits im letzten Bericht verzeichnete der Eigenbetrieb KKM mit 168 Beschäftigten einen nicht unerheblichen Personalbestand und es wurde prognostiziert, dass sich dieser Personalbestand durch die Fertigstellung weitere Kindertagesstätten in den kommenden Jahren erhöhen wird.

Diese Prognose traf zu. Aktuell werden im Eigenbetrieb KKM 194 Mitarbeitende (zumeist Erzieher/-innen) beschäftigt.

Der „älteste“ Eigenbetrieb der Landeshauptstadt Magdeburg ist der Städtische Abfallwirtschaftsbetrieb (SAB) der sich mit seinen rund 350 Beschäftigten für eine saubere Stadt und Müllentsorgung verantwortlich zeigt.

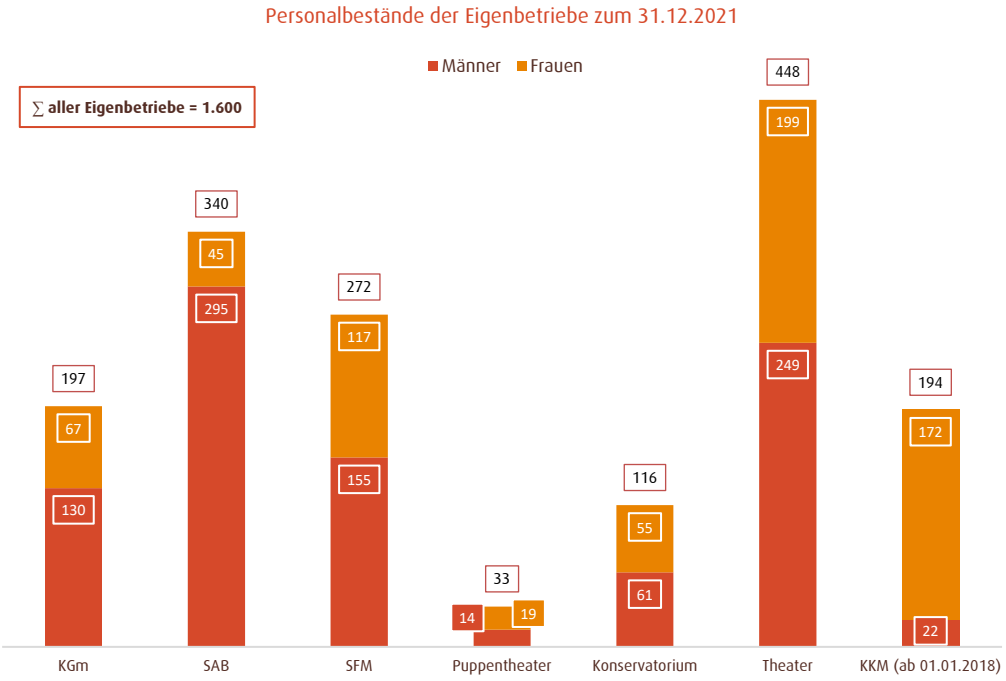


Bild Nr. 023 – Personalbestände der Eigenbetriebe

Das Kommunale Gebäudemanagement (KGm), das Puppentheater, das Konservatorium und der Eigenbetrieb Stadtgarten und Friedhöfe Magdeburg (SFM) vervollständigen das Bild.

3.1.5 Integration schwerbehinderter Menschen (Pflichtarbeitsplätze & Beschäftigtenpflichtquote)

Die verantwortungsvolle Aufgabe der Integration schwerbehinderter Menschen löst die Landeshauptstadt Magdeburg seit nunmehr fast zwei Jahrzehnten. Dies macht die Landeshauptstadt Magdeburg nicht nur aus der gesetzlichen Verpflichtung heraus, sondern auch aus dem Bewusstsein, dass kein Mensch 110%ig produktiv arbeiten muss, um als vollwertiges Mitglied der Gesellschaft anerkannt zu werden. Es liegt gewissermaßen in der eigenen politischen Verantwortung eines öffentlichen Arbeitgebers, sich nicht vor dieser Aufgabe zu drücken, indem „lediglich“ eine Ausgleichzahlung gezahlt wird.

Jedem kann durch Unfall, Krankheit oder erbliche Vorbelastung das Schicksal ereilen, körperlich oder geistig so eingeschränkt zu sein, dass man als „behindert“ oder „schwerbehindert“ gilt.

Arbeitgeber (nicht nur öffentlich-rechtliche) mit mindestens 20 Arbeitsplätzen sind verpflichtet, wenigstens 5 % der Arbeitsplätze an schwerbehinderte Menschen zu vergeben. Bei einer besonders schwierigen Eingliederung und bei Auszubildenden mit Behinderungen kann die Agentur für Arbeit auch 2 Pflichtarbeitsplätze anrechnen. Für jeden nicht mit einem schwerbehinderten Menschen besetzten Pflichtarbeitsplatz müssen Ausgleichsabgaben von bis zu 320 € monatlich und ggf. auch ein Bußgeld gezahlt werden.

Seit dem Jahr 2001 erfüllt die Landeshauptstadt Magdeburg die Vorgaben des Gesetzgebers dauerhaft, wie in der nachstehenden Grafik abzulesen ist. Der Vollständigkeit halber wurden auch die Werte vor der Jahrtausendwende aufgenommen und so eine lückenlose Übersicht ab dem Jahr 1991 erstellt.

Die Grafik zeigt die beiden Kurvenverläufe der gesetzlichen SOLL-Arbeitsplätze - also die Arbeitsplätze, die die Landeshauptstadt Magdeburg für beeinträchtigte und anrechenbare Personen vorhalten muss – und der Anzahl der tatsächlich mit beeinträchtigten Personen besetzten Arbeitsplätze pro Jahr.

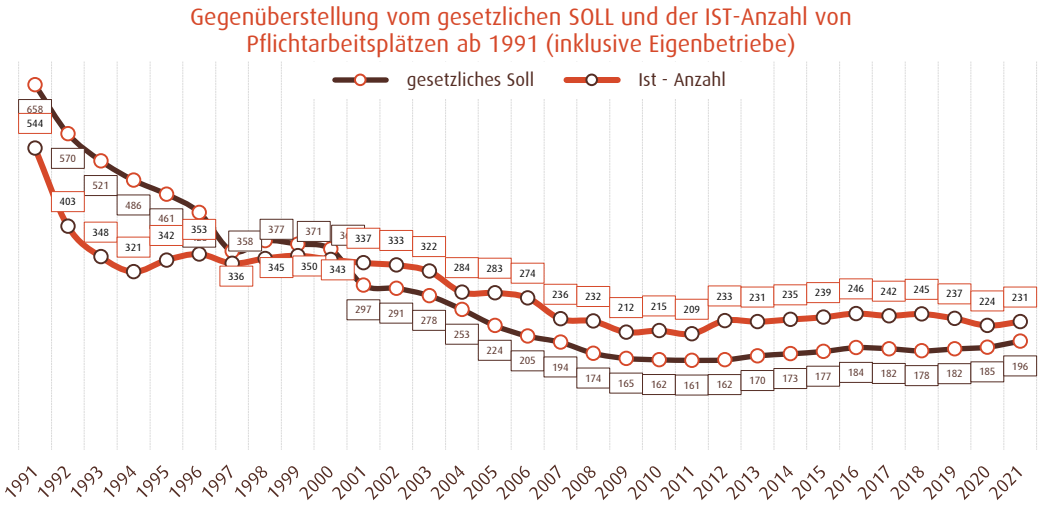


Bild Nr. 024 – SOLL- und IST der Pflichtarbeitsplätze ab 1991

Die notwendigen Beschäftigungsdaten müssen jährlich der zuständigen Agentur für Arbeit gemeldet und angezeigt werden. Deshalb fließen hier auch die Daten der Eigenbetriebe mit ein.

Bei der Berechnung der Pflichtquote ist ebenfalls zu beachten, dass nicht jede/r Beschäftigte mit einem Schwerbehindertenausweis auch in die Berechnung auf die Pflichtarbeitsplätze angerechnet werden darf. Das Vorliegen einer Behinderung wird mit dem sogenannten Grad der Behinderung auf Antrag des Betroffenen durch die zuständigen Behörden festgestellt. Der Grad der Behinderung wird zwischen 20 und 100 in Zehnerschritten (oft fälschlich als „Prozent“ bezeichnet) bemessen.

Für die Berechnung der Pflichtquote wird dabei in drei Kategorien unterschieden:

- Behinderung
  liegt vor, wenn die körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit einer Person mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweicht und daher die Teilhabe dieser Person am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist (§ 2 Abs. 1 Satz 1 SGB IX). Eine Behinderung wird von der zuständigen Behörde ab einem Grad der Behinderung von 20 festgestellt (§ 152 Abs. 1 Satz 6 SGB IX).
- Schwerbehinderung
  wird von der zuständigen Behörde ab einem Grad der Behinderung von 50 festgestellt. Liegen mehrere Beeinträchtigungen vor, so wird der Grad der Behinderung im Wege einer Gesamtschau festgesetzt (§ 152 Abs. 3 Satz 1 SGB IX). Dabei werden alle Funktionsbeeinträchtigungen berücksichtigt, die wenigstens einen Grad der Behinderung von 10 haben (§ 152 Abs. 1 Satz 4 SGB IX).
- Gleichstellung
  mit Schwerbehinderten durch die Bundesagentur für Arbeit auf Antrag des Betroffenen soll ab einem Grad der Behinderung von 30 erfolgen, wenn aufgrund der Behinderung ansonsten ein Arbeitsplatz nicht erlangt oder behalten werden kann.

Nur das Vorliegen einer Schwerbehinderung oder einer Gleichstellung darf bei der Berechnung der Pflichtquote einfließen.

In der Landeshauptstadt Magdeburg (ohne ihre Eigenbetriebe) stellt sich dieses Verhältnis aktuell wie folgt dar.

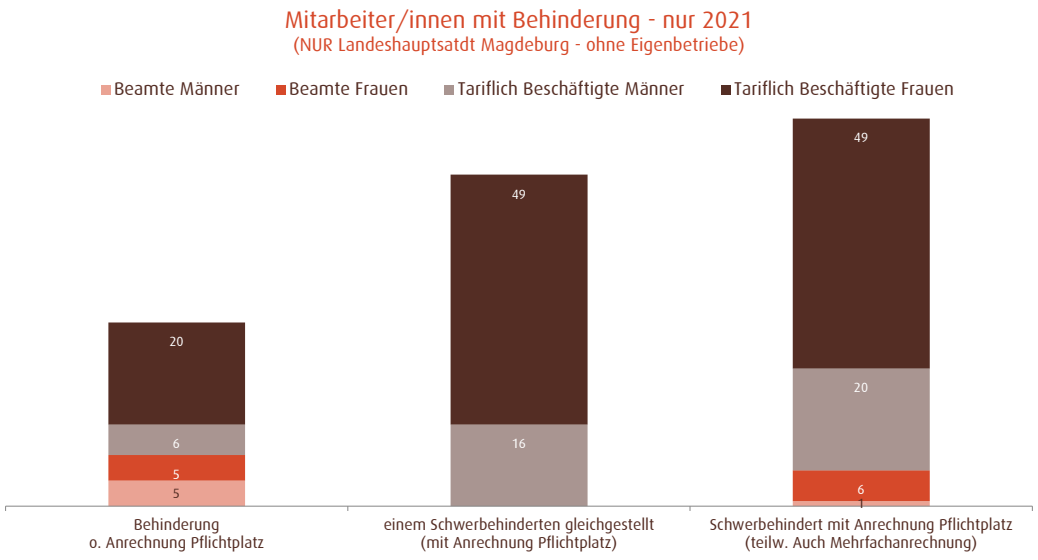


Bild Nr. 025 – Menschen mit Beeinträchtigung 2021

Ausgehend von 3.917 ***anrechenbaren*** Beschäftigten (inkl. der Eigenbetriebe) im Jahr 2021 waren 231 Stellen bzw. Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Beschäftigten besetzt. Das entspricht einer Quote von 5,85 %.

Bei der Erfüllung der gesetzlichen Pflichtquote von 5 % hätten jedoch nur 196 Arbeitsplätze entsprechend besetzt werden müssen. Die Landeshauptstadt Magdeburg erfüllt somit die Auflage des SGB IX zur Beschäftigungspflichtquote im Jahr 2021 mit 35 besetzten Arbeitsplätzen wieder leicht über.

Die Entwicklung dieser Beschäftigungspflichtquote kann in der nachfolgenden Tabelle und in der weiter untenstehenden Grafik abgelesen werden und zeigen einen beunruhigenden Trend.

ERFÜLLUNGSGRADE DER BESCHÄFTIGTENPFLICHTQUOTE seit 1991

1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
4,96%	4,24%	4,01%	3,96%	4,45%	4,95%	5,63%	5,49%	5,67%	5,69%	5,67%	5,72%	5,80%	5,61%	6,32%	6,67%	6,08%	6,66%	6,43%	6,62%	6,48%	7,18%	6,81%	6,79%	6,74%	6,67%	6,63%	6,87%	6,51%	6,05%	5,85%

Der Erfüllungsgrad der Beschäftigtenpflichtquote ist erstmals seit 2004 wieder unter die 6 % - Marke gefallen.

Eine Ursache dafür ist sicherlich die steigende Stellen- und damit auch Beschäftigtenanzahl, sowohl in der Landeshauptstadt Magdeburg als auch in ihren Eigenbetrieben.

Betrachtet man sich nun die Alterskohorten der schwerbehinderten Personen ist allerding auch eine andere Ursache für das Absinken der Quote auszumachen.

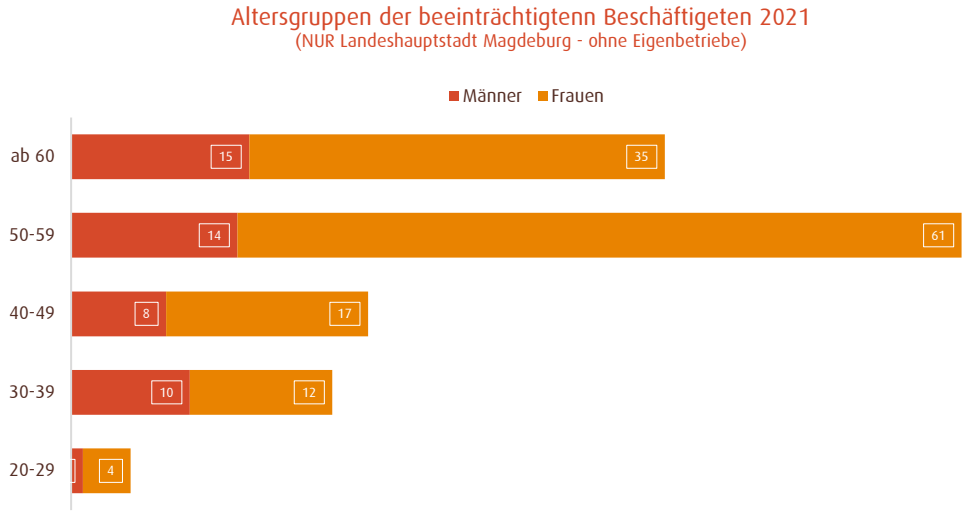


Bild Nr. 026 – Altersverteilung schwerbehinderter Menschen 2021

Aktuelle Prognosen gehen davon aus, dass bis zum Jahr 2028 noch ca. 70 schwerbehinderte und gleichgestellte Mitarbeitende die Landeshauptstadt Magdeburg planmäßig durch Eintritt in die Altersrente verlassen werden.

Ein Absinken der Quote unter die gesetzlich geforderte 5 %-Marke ist daher auf lange Sicht zu befürchten.

Daher unternimmt die Landeshauptstadt Magdeburg viele Anstrengungen, um die Beschäftigung von neuen schwerbehinderten und gleichgestellten Mitarbeitenden voranzutreiben.

So wurde auf Initiative der Schwerbehindertenvertretung zwischen dem Oberbürgermeister und der Vertrauensperson am 19. August 2019 schriftlich vereinbart, schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen einen erleichterten Zugang zum Auswahlverfahren für Ausbildungsplätze zu ermöglichen.

Die Landeshauptstadt Magdeburg verpflichtet sich darin, in den Ausbildungsberufen des Verwaltungsfachangestellten und des Fachangestellten für Medien und Informationsdienste schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen verstärkt eine Möglichkeit auf Ausbildung oder Umschulung in der Stadtverwaltung zu gewährleisten.

Die schwerbehinderten und gleichgestellten Bewerbenden bilden im Rahmen des Auswahlverfahrens zur Ausbildung ihre eigene Konkurrenzgruppe. D. h. sofern es die Bewerberlage zulässt und ausreichend Bewerbungen von schwerbehinderten

und gleichgestellten Menschen vorliegen, treten diese im Rahmen des Auswahlverfahrens für die Gesamtzahl der Ausbildungsplätze nur in Konkurrenz zueinander. Die zwei bestgeeigneten Bewerbenden aus dem Kreis der schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen erhalten unter Vorbehalt der persönlichen und gesundheitlichen Eignung (Einstellungsuntersuchung) ein Angebot für einen Ausbildungsplatz.

Es konnten erstmalig im Ausbildungsjahr 2021 drei schwerbehinderte und gleichgestellte Azubis gewonnen werden.

Die Auswahlverfahren für Ausbildungsplätze werden in den nächsten Jahren in enger Zusammenarbeit zwischen der Dienststelle und der Schwerbehindertenvertretung weiter begleitet und ausgebaut, sodass noch mehr schwerbehinderte und gleichgestellte junge Menschen frühzeitig an die Landeshauptstadt Magdeburg gebunden werden können.

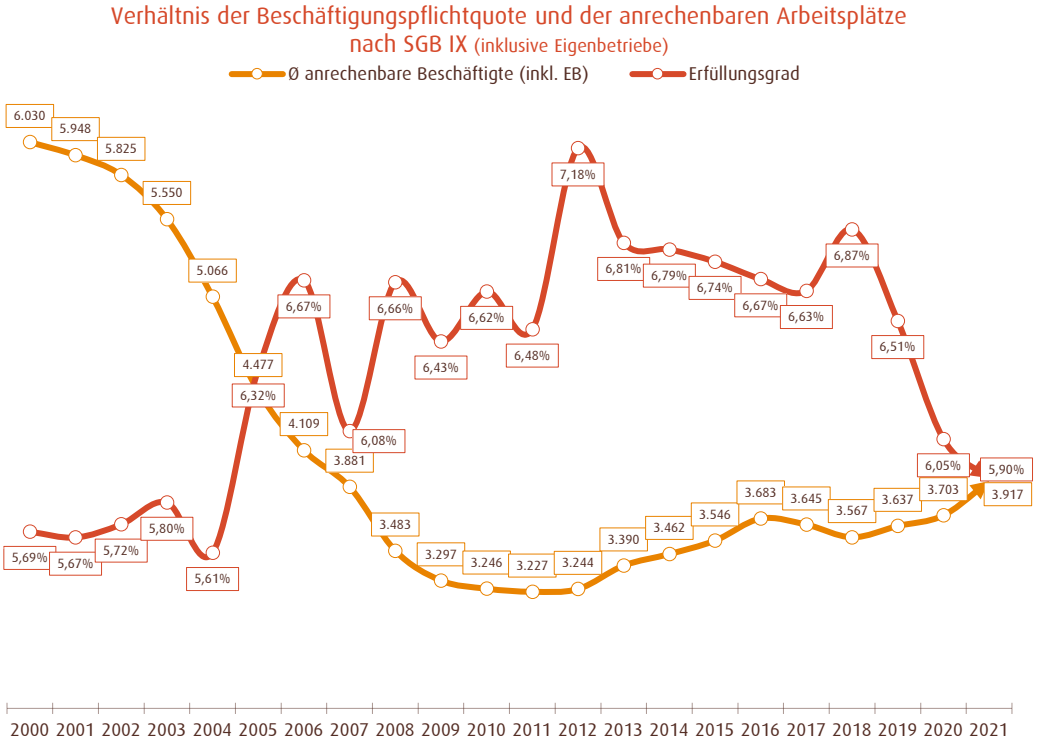


Bild Nr. 027 – Verhältnis Beschäftigungspflichtquote und anrechenbare Arbeitsplätze ab 2000

Abschließend zu dem wichtigen Thema der Integration von behinderten Menschen, möchten es die Autoren nicht versäumen auf weitere Erfolge hinzuweisen.

Zwar kann die Landeshauptstadt Magdeburg aktuell nicht mit einer offiziellen Würdigung wie der „Pro Engagement"-Auszeichnung 2016 und 2018 aufwarten, dennoch bleibt ihr Engagement für die Integration der beeinträchtigten Menschen in den Prozess des „Gebrauchtwerdens" ungebrochen.



Die Schwerbehindertenvertretung wird bestmöglich in alle Belange der schwerbehinderten Mitarbeitenden einbezogen. Die Zusammenarbeit mit dem Fachbereich 01, dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement, der Personalwirtschaft, der Arbeitssicherheit und dem Inklusionsbeauftragten ist konstruktiv und in den meisten Fällen auch erfolgreich.

Es ist festzustellen, dass sich die intensive engmaschige Betreuung der Schwerbehinderten und Gleichgestellten durch die Schwerbehindertenvertretung positiv und motivierend auf die Lebens- und Arbeitswelt der Schwerbehinderten auswirkt.

Es finden durch die Schwerbehindertenvertretung in Zusammenarbeit mit der Sachbearbeiterin für Inklusion regelmäßig Arbeitsplatzbesichtigungen zur Beratung der schwerbehinderten Mitarbeitenden mit dem Ziel statt, ihnen eine behinderungsgerechte Arbeitsplatzausstattung zu ermöglichen und damit die Arbeitsfähigkeit der Mitarbeitenden zu erhalten.

Durch etablierte Partner auf Seiten des Integrationsamtes, beim Arbeitgeber und bei Magdeburger Firmen, erfolgen die Ausstattungen routiniert und problemlos.

Der Inklusionsbeauftragte unternimmt in Zusammenarbeit mit der Schwerbehindertenvertretung vieles, um den sozialen Abstand zwischen Behinderten und Nichtbehinderten zu verringern bzw. gar nicht erst entstehen zu lassen.

Besonders hervorzuheben ist, dass im Dienstgebäude Julius-Bremer-Str. 8/10 (hier sind mit rund 500 Beschäftigten ein Großteil der Kernverwaltung untergebracht) erste wichtige Schritte zur Barrierefreiheit umgesetzt werden konnten.

Im gesamten Bürogebäude sind z.B. alle Zugänge mit Ganzglastüren errichtet. Die Auffindbarkeit und Erkennbarkeit von Türen und deren Funktion müssen auch für blinde und sehbehinderte Menschen gewährleistet sein. Türen müssen dafür visuell kontrastierend von der Wand hervorgehoben werden.

Die Türen in der Julius-Bremer-Str. 8/10 haben eine vollständige Glasfläche, auf der bisher keinerlei kontrastierende Markierungen angebracht waren.

Dies stellt für sehbehinderte Menschen und für sehbehinderte Mitarbeitende eine große Barriere dar, da sie die Türen mit ihrem vorhandenen Restsehvermögen nicht wahrnehmen können. Durch die vollständige Glasscheibe wirkt es, als wäre gar keine Tür vorhanden.

Mit Unterstützung vom Eigenbetrieb Kommunales Gebäudemanagement und durch vorhandene Fördermittel, konnte die Schwerbehindertenvertretung diesen Zustand Ende des Jahres 2021 durch Anbringen von kontrastierenden Folienstreifen kurzfristig auf allen Etagen in der Julius-Bremer-Str. 8/10 beheben.



Bild Nr. 028 – Sofortmaßnahme zur Barrierefreiheit

3.2 Führungskräfte (Hierarchiestrukturen)

Kennzahl Führungskräfte

Diese Kennzahl soll zeigen, ob das Verhältnis von Führungskräften und Mitarbeitenden ausgewogen ist. Ermittelt wird die Kennzahl durch eine ganz normale Prozentermittlung.

Problematisch ist dabei sicherlich die eigentliche Definition, ab wann ein Beschäftigter/eine Beschäftigte als Führungskraft gilt. In der Landeshauptstadt Magdeburg sind dies alle Mitarbeitenden mit Weisungsbefugnis.

Aus dieser eigenen Definition und nicht zuletzt durch die Erfahrungen der letzten Jahre (auch hinsichtlich des Kapitels zum Thema „Beurteilungen“) wurde in den nachfolgenden Übersichten eine weitere Hierarchieebene hinzugefügt.

Gruppenleiter/-innen und 1. Sachbearbeiter/-innen bilden diese zusätzliche Hierarchieebene. Zwar liegt hier zumeist eine eingeschränkte Weisungsbefugnis vor, jedoch sind diese Mitarbeitenden mit der Aufgabe der Fachaufsicht betraut und tragen somit natürlich nun zu einem Anstieg des Führungskräfteanteils bei. Das ist bei der Betrachtung der Grafiken in diesem Kapitel zu berücksichtigen.

Für das Jahr 2021 wurde für die Landeshauptstadt Magdeburg ein Führungskräfteanteil von 12,3 % ermittelt.
2020 → 11,9 %
2019 → 12,1 %

Das Anwachsen des Gesamtpersonalbestandes hat nicht zwangsläufig auch eine Steigerung des Führungskräfteanteils zur Folge. Das Gegenteil kann sogar der Fall sein, was der Vergleich der Jahre 2019 und 2020 zeigt.

Führungskräfte unterliegen der gleichen Fluktuation wie Beschäftigte ohne Führungsverantwortung. Auch sie gehen irgendwann in den wohlverdienten Ruhestand, bewerben sich weiter oder verlassen aus anderen Gründen ihre Dienstposten (einen detaillierteren Blick darauf gibt das Kapitel zum Fachkräfteverlust). Gelingt es dann nicht, die vakante Stelle innerhalb des gleichen Jahres wiederzubesetzen, spiegelt sich dies auch in der entsprechenden Jahresscheibe wider. Der Führungskräfteanteil sinkt und - was viel gravierender ist – ein Führungskräftevakuum könnte entstehen und wichtige Entscheidungen zur Aufgabenerfüllung nicht getroffen werden.

Es ist also eine der wichtigsten Aufgaben der Personalorganisation dafür zu sorgen, dass Führungspositionen adäquat und zeitnah wiederbesetzt werden.

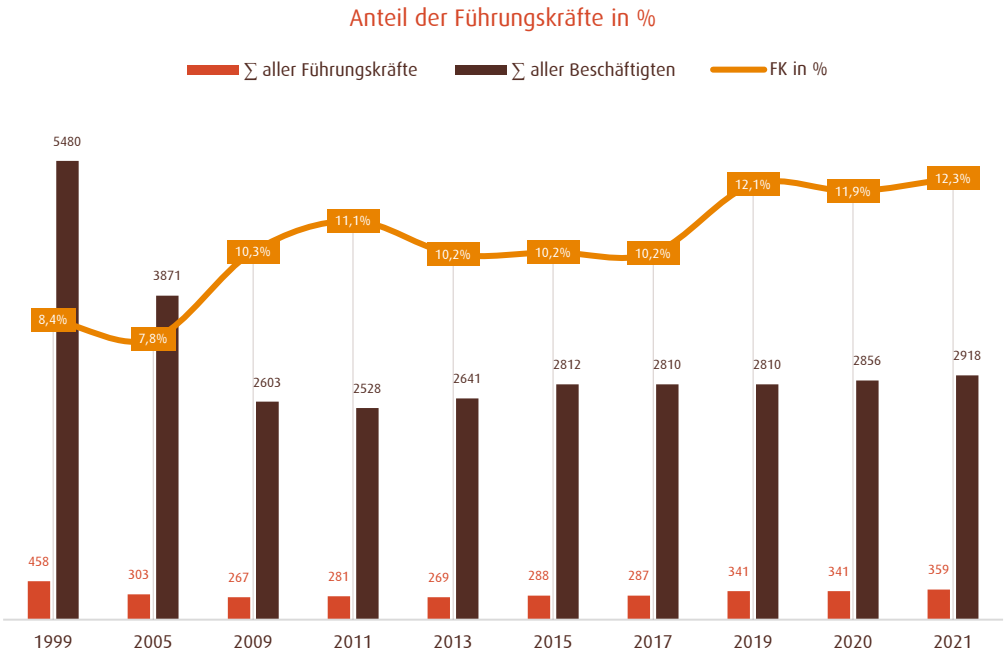


Bild Nr. 029 – Führungskräfteanteile in %

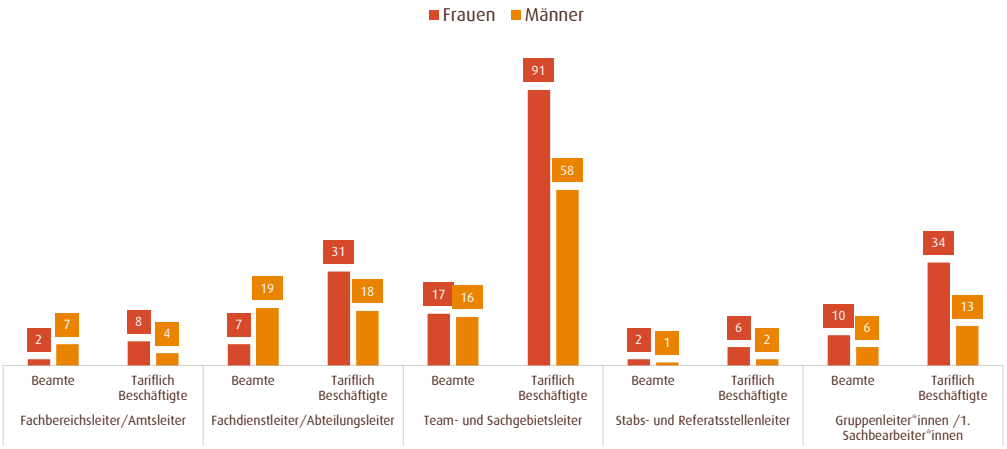


Bild Nr. 030 – Führungskräfte nach Hierarchie und Geschlecht - 2021

Die Erfassung des Anteils der weiblichen Führungskräfte ist Bestandteil des Frauenförderplanes.

Die obenstehende Grafik zeigt den Bestand der Führungskräfte nach Geschlecht und Dienstverhältnis. Danach standen im Dezember des vergangenen Jahres 208 weibliche Führungskräfte 144 männlichen gegenüber.

Der Anteil der Frauen mit Führungsverantwortung entspricht somit 59,1% und übertrifft die Kennzahl aus dem Bericht 2018 noch einmal um 1,3%. Der Anteil der verbeamteten Führungskräfte lag im Dezember 2021 bei 24,72 %.
Der Blick auf die nachfolgende Tabelle zeigt, dass in den höheren Führungsebenen der Anteil an weiblichen Führungskräften seit dem Berichtsjahr 2015 stetig wächst.
Mit 47,6% bei den Amts- und Fachbereichsleiter/-innen und 50,7% bei den Abteilungs- und Fachdienstleiter/-innen wurden neue Höchststände seit Erfassung dieser Daten ermittelt.
Im Bereich der Stabstellen- und Referatsleiter*innen waren sogar knapp ¾ der Stellen mit Frauen besetzt.

Zur besseren Verdeutlichung wurden in der nachfolgenden Tabelle alle Werte „hellrot" markiert, die sich im Vergleich zum jeweiligen Vorbericht vergrößert haben.

	Dez 2009		Dez 2011		Dez 2013		Dez 2015		Dez 2018		Dez 2021	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
AL bzw. FBL	20,0%	80,0%	25,0%	75,0%	40,0%	60,0%	38,1%	61,9%	42,1%	57,9%	47,6%	52,4%
AbtL bzw. FDL	37,3%	62,7%	42,9%	57,1%	30,4%	69,6%	45,7%	54,3%	48,7%	51,3%	50,7%	49,3%
SGL bzw. TL	64,2%	35,8%	61,7%	38,3%	61,7%	38,3%	54,9%	45,1%	63,0%	37,0%	59,3%	40,7%
StstL bzw. RefL	-	-	55,6%	44,4%	45,5%	54,5%	50,0%	50,0%	55,6%	44,4%	72,7%	27,3%
GrpLtr bzw. 1.SB	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	69,8%	30,2%
Gesamtquote	**53,9%**	**46,1%**	**54,0%**	**46,0%**	**51,2%**	**48,8%**	**51,3%**	**48,7%**	**57,8%**	**42,2%**	**59,1%**	**40,9%**

Auch wenn es für die Landeshauptstadt Magdeburg keine gesetzliche Vorgabe für die Einführung einer Frauenquote zur Besetzung von Führungspositionen gibt, begleitet die Landeshauptstadt Magdeburg bereits seit mehreren Jahren dieses Thema. Vielfältige Qualifikationsmöglichkeiten, familienfreundliche Arbeitszeitregelungen und die faire tarifliche und vor allem gleichberechtigte Entlohnung tragen zu dem Ergebnis bei, welches die Landeshauptstadt Magdeburg für den Dezember 2021 präsentieren kann.

3.3 Altersstrukturen und deren mögliche Auswirkungen

3.3.1 Personalaltersstrukturen der Verwaltung

Kennzahl Durchschnittsalter

Das Durchschnittsalter der Beschäftigten der Landeshauptstadt Magdeburg ermittelt sich, indem das Alter aller Mitarbeitenden aufsummiert und durch die Anzahl der Mitarbeitenden dividiert wird.
Das Durchschnittsalter der Mitarbeitenden der Landeshauptstadt Magdeburg im Dezember 2021 lag bei 45,96 Jahren und hat sich damit im Vergleich zu 2018 um 0,33 Jahre verjüngt.

Durchschnittsalter aller Beschäftigten der Landeshauptstadt Magdeburg.
2021 → 45,96
2020 → 46,12
2019 → 46,25

Der nachfolgende Kurvenverlauf zeigt eine Aufstellung der Altersquerschnitte ab 2005. Klar erkennbar ist die stetige „Verjüngung" ab dem Jahr 2013. Unglücklicherweise wurden im Jahr 2011 die Kolleg/-innen der ATZ-Ruhephase nicht berücksichtigt, was zum einen die sichtbare „Delle" im Kurvenverlauf verursacht und zum anderen die Gesamterhebung etwas verfälscht.

Entwicklung des Altersquerschnitt ab 2005

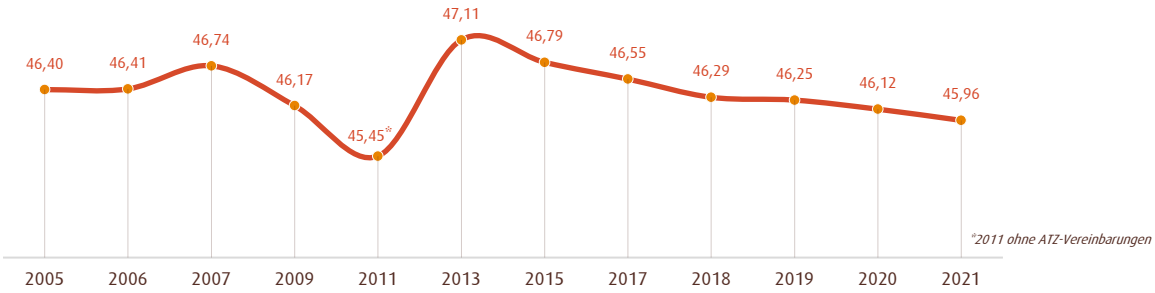


Bild Nr. 031 – Altersquerschnitt ab 2005

Kennzahl Medianalter

Altersstrukturelle Verschiebungen werden durch das Medianalter erkennbar. Das Medianalter ist jenes Lebensalter, das eine Vergleichsgruppe statistisch in zwei gleich große Gruppen teilt: 50 % sind jünger, und 50 % sind älter als dieser Wert.

Das Medianalter der Beschäftigten der Landeshauptstadt Magdeburg lag im Dezember 2021 bei 45,9 Jahren und damit 0,4 Jahre weniger als noch im Jahr 2018.

Das heißt zum Zeitpunkt der Datenerhebung hatten genau 1.459 Beschäftigte ein Alter von unter 45,9 Jahren und genauso viele hatte ein Alter von über 45,9 Jahren.

Medianalter der Beschäftigten der Landeshauptstadt Magdeburg Ende 2021

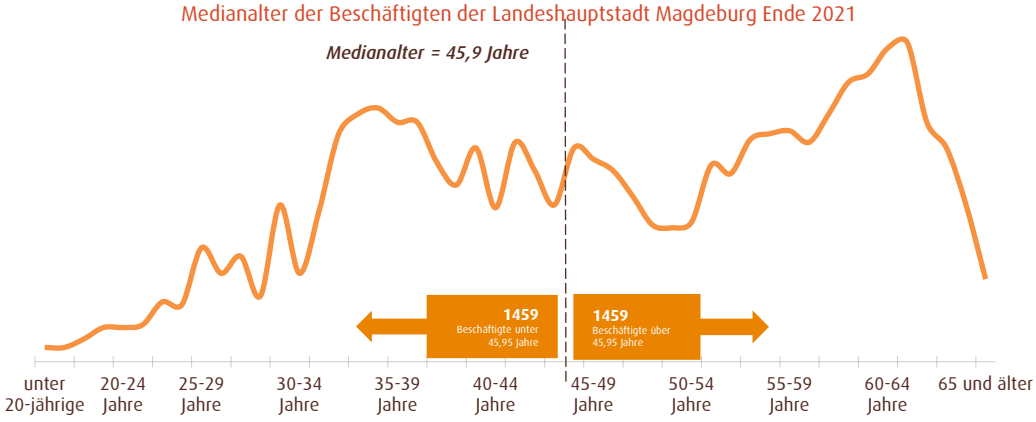


Bild Nr. 032 – Medianalter 2021

Altersbaum der Landeshauptstadt Magdeburg zum 31.12.2021
(Ø 45,96 Jahre)
(mit Anwärter und Azubis)

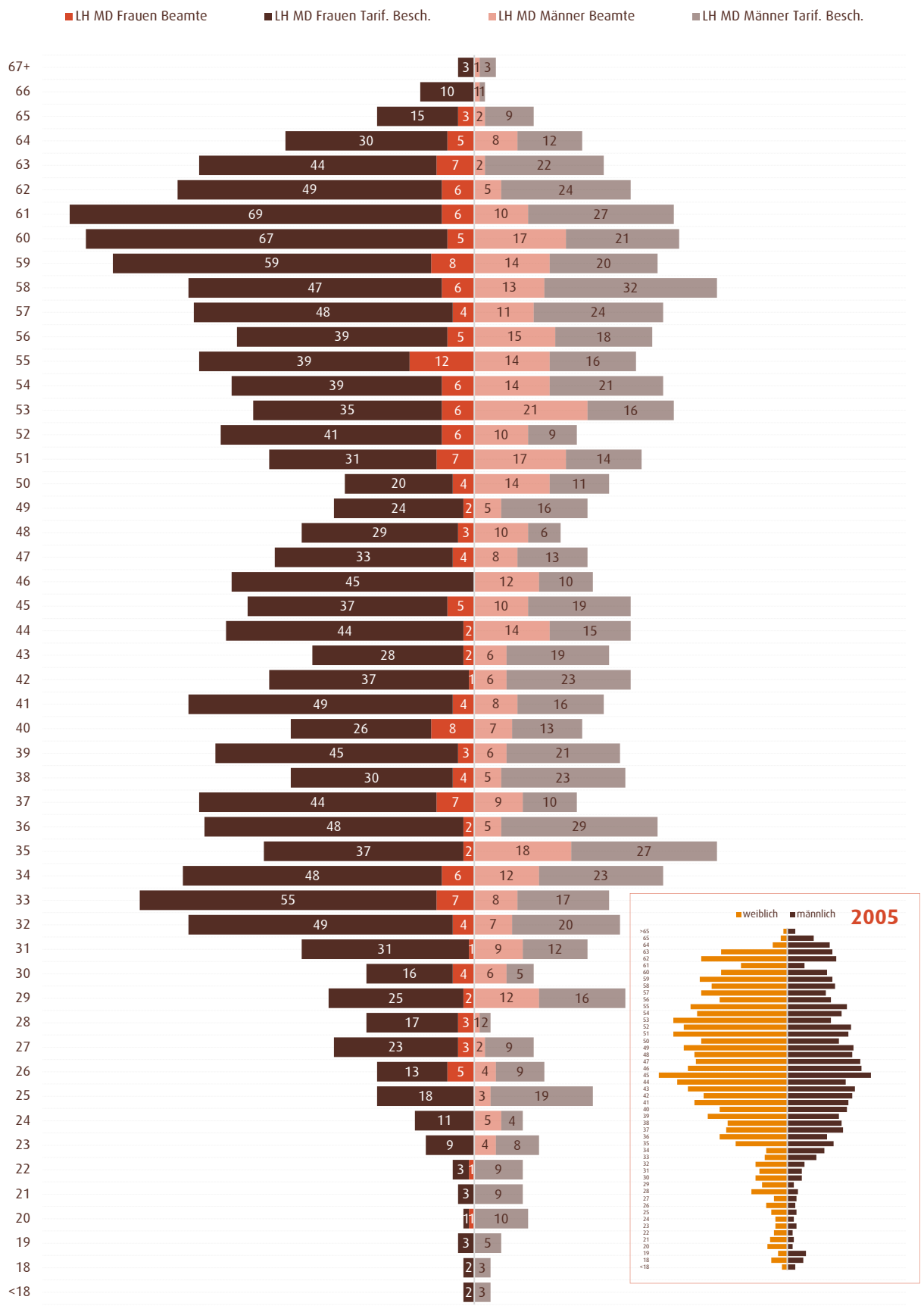


Bild Nr. 033 – Altersbaum 31.12.2021 (kl. 2005)

Der auf der Vorseite präsentierte Altersbaum zeigt die detaillierte Altersstruktur der Landeshauptstadt Magdeburg nach Alter, Geschlecht und Dienstverhältnis zum 31.12.2021.

Um zu veranschaulichen wie sich die Altersstruktur einer größeren Vergleichsgruppe (z.B. einer Stadtverwaltung) darstellt, ist dies die optimale Form. Allerdings muss an dieser Stelle überlegt werden, ob der gewählte Begriff des „Altersbaumes" noch richtig ist.
Der Begriff rührt im Grunde daraus, mit welchem Bild das gezeigte Diagramm assoziiert wird. Das Bild eines Baumes mit schlanken Stamm und einer weiten Krone war noch durchaus zutreffend, als die Landeshauptstadt Magdeburg ihren ersten Bericht im Jahr 2005 veröffentlichte (siehe kleines Bild im Diagramm).
Übersetzt heißt es nichts anderes, dass es nur wenige junge Beschäftigte aber sehr viele ältere Beschäftigte gab. Damals sah sich nicht nur die Landeshauptstadt Magdeburg vor der Herausforderung einer massiven Überalterung gegenüber. Damalige Prognosen ließen einen Fachkräftemangel durch bevorstehende Altersabgänge in beängstigenden Größenordnungen erahnen, wenn nicht gegengesteuert werden würde.
Das Bild eines Altersbaumes hat sich nach gut 15 Jahren stark verändert. Das Diagramm zur Altersstruktur der Landeshauptstadt Magdeburg gleicht im Dezember 2021 eher dem Bild einer Kaskade anstatt eines Baumes. Es gibt wieder einen „Unterbau" an jungen Mitarbeitenden, die in der Gesamtheit dazu beitragen, dass der eingangs erwähnte Altersquerschnitt seit Jahren rückläufig ist. Dies geschah zum einen durch das Ausbilden eigener Nachwuchskräfte (siehe dazu auch Kapitel 8) mit attraktiven Angeboten für eine Anschlussbeschäftigung und zum anderen auch durch die vielen externen Neubesetzungen der durch Altersabgänge freigewordenen vakanten Stellen.

Dass es dennoch keine Entspannung auf diesem Themengebiet gibt, zeigen die Auswertungen des nächsten Teilkapitels.

3.3.2 Der Fachkräfteverlust infolge der demografischen Entwicklung

Wie bereits dem vorangegangenen Kapitel entnommen werden konnte ist der Altersdurchschnitt der Beschäftigten der Landeshauptstadt Magdeburg im Vergleich zu 2018 erneut leicht gesunken. Dennoch zeigt die aktuelle Altersstruktur, dass über 500 Beschäftigte 60 Jahre und älter sind und die Landeshauptstadt Magdeburg sich immer noch in einer ernstzunehmenden Austrittswelle durch Altersabgänge befindet.
Seit dem Bericht zum Personal- und Organisationsmanagement 2007 werden Daten zu prognostizierten Austritten aus dem Berufsleben erfasst und in verschiedenster Art und Weise dargestellt.
Für alle Leser/-innen, die erstmals den Bericht zum Personal- und Organisationsmanagement der Landeshauptstadt Magdeburg in den Händen halten, sei nachfolgend kurz die angewendete Systematik bei der Betrachtung des zu erwartenden Fachkräfteverlustes erläutert.
Neben der Aufschlüsselung nach Austrittsjahren, Dezernaten und Fachbereichen/Ämtern, in der die jeweilige Entwicklung des Fachkräfteverlustes dargestellt wird, wurden gleichzeitig die aktiven Beschäftigten in s.g. Qualifikationsstufen in Bezug zum Aufgabenfeld eingeteilt und analysiert. Dabei wurde sich folgender Charakterisierung bedient:

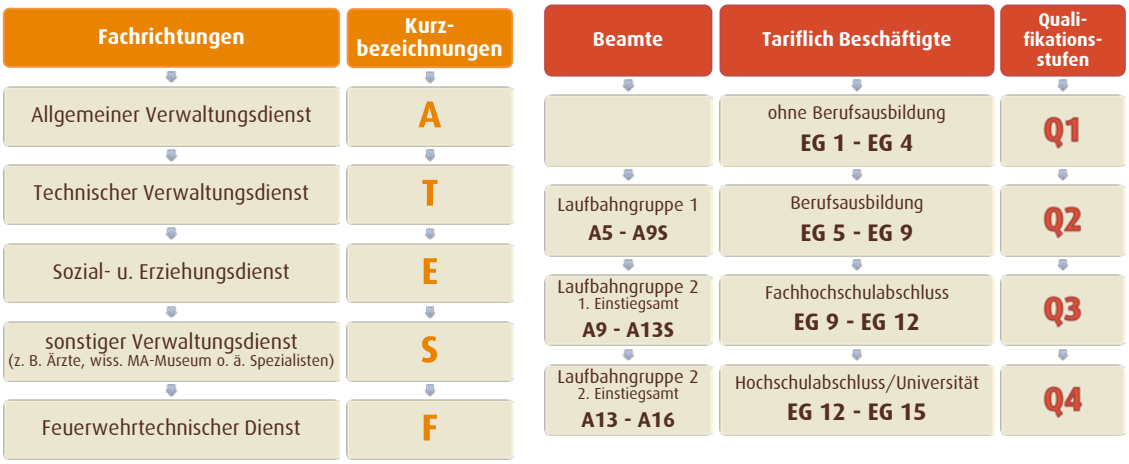


Bild Nr. 034 – Charakterisierung Qualifikationsstufen

So erhalten bspw. austretende Beamte des allgemeinen Verwaltungsdienstes bis zur Besoldungsgruppe A9S die Qualifikationsstufe Q2A, leitende tariflich Beschäftige im technischen Verwaltungsdienst die Q3E und der Amtsleiter des Amtes 37 (Brand- und Katastrophenschutz) die Q4F.

Diese Analysen werden nicht nur zentral im Bereich Personal- und Organisationsentwicklung erstellt und genutzt, sondern allen Fachbereichen und Ämtern zu Beginn des Kalenderjahres zugesandt.

Hauptbestandteil dieser Analysen ist die Feststellung, wann welche Stelle zu welchen Bedingungen vakant wird. Das nachfolgende Bild zeigt einen Auszug einer solchen Analyse.

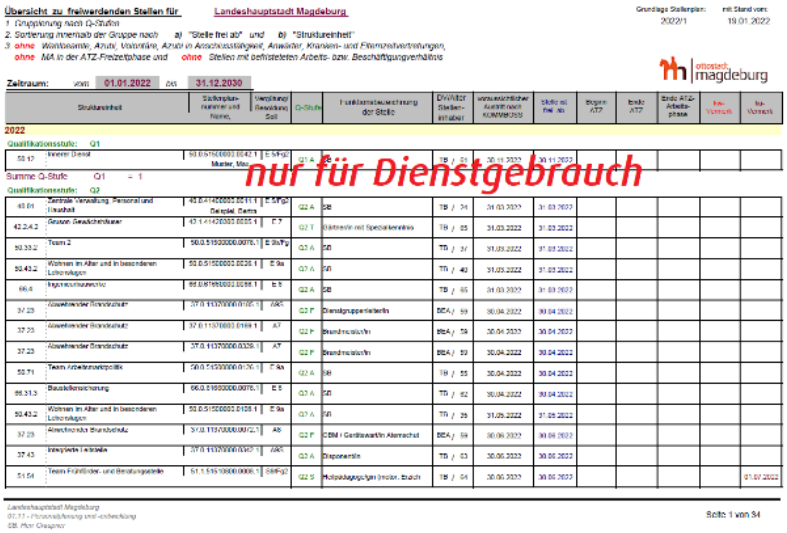


Bild Nr. 035 – Beispiel zur Auswertung freiwerdende Stellen

Die Informationen, die sich aus den Auswertungen zum Fachkräfteverlust ergeben, sind nun Grundlage für die detaillierten Darstellungen hinsichtlich der Prognosen zum Altersausscheiden bis zum Jahr 2030.

Zu beachten ist hierbei, dass es sich bei diesen Prognosen natürlich nur um die **PLANBAREN** Altersaustritte der aktuellen Beschäftigten handelt. Alle anderen Gründe, warum eine Stelle frei wird und wiederbesetzt werden muss (z.B. Kündigungen, Befristungen, Langzeiterkrankungen) wurden hier bewusst ausgeblendet. Das trifft auch für die verhältnismäßig unplanbare Größe der „Rente mit 63“ zu, die im nächsten Kapitel näher beleuchtet wird.

Die erste Übersicht zeigt den Fachkräfteverlust nach der Dienstart und der Qualifikationsstufe bis zum Jahr 2030. Von den dort aufgeführten 625 freiwerdenden Stellen ist das Gros aus dem Allgemeinen Verwaltungsdienst und im feuerwehr-technischen Dienst zu verzeichnen.

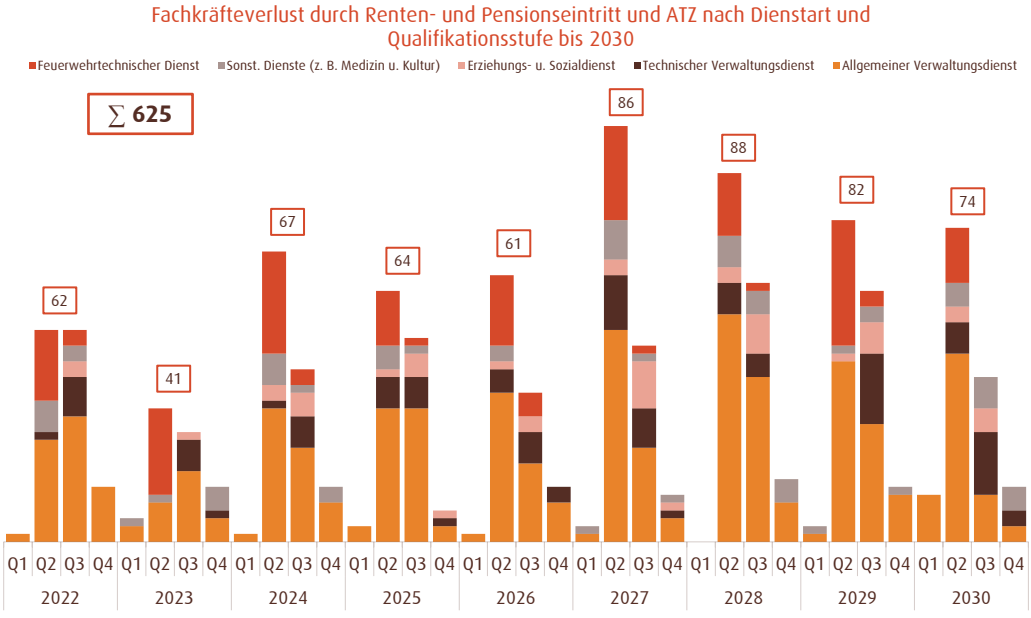


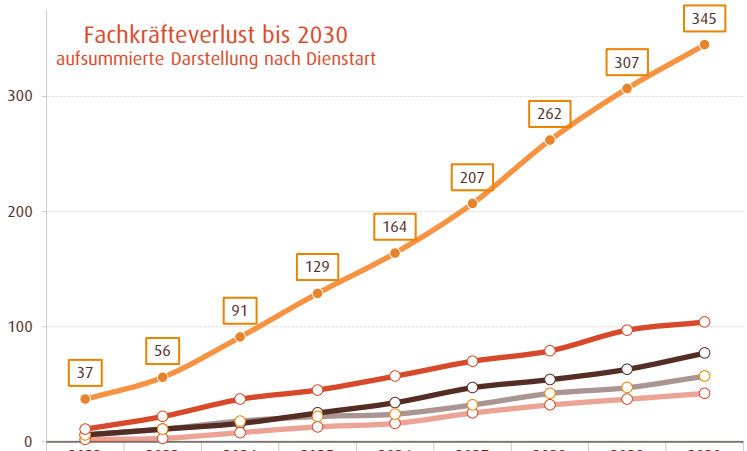
Bild Nr. 036 – freiwerdende Stellen bis 2030 nach Q-Stufen und Dienstart

Die Altersaustritte in den Jahren 2022 -2026 sind relativ überschaubar und angesichts der dargestellten Altersstruktur auch so erwartet worden.
Was geschieht aber, wenn sich viele der heute 62-jährigen (voraussichtlicher Austritt 2027 mit 67 Jahren) nächstes Jahr dazu entscheiden, vorzeitig aus dem aktiven Dienst zu treten und die „Rente mit 63“ in Anspruch zu nehmen? Die Mitarbeiter*innen, die diese Möglichkeit nutzen wollen, können dies relativ kurzfristig äußern. Dadurch stehen diese Beschäftigten immer einer präzisen Personalplanung als Risikogröße gegenüber.

Der zahlenmäßig stärkste Einschnitt ist bei der Prognose zum Fachkräfteverlust bis zum Jahr 2030 in der Qualifikationsstufe Q2A, also im so genannten mittleren allgemeinen Verwaltungsdienst, zu erwarten. An diesem Bild wird sich auch in Zukunft nichts ändern, ist es doch auch die am häufigsten in der Stadtverwaltung vorkommende Dienst- und Qualifikationsform.

Sowohl in der Einzeldarstellung zur Dienstart als auch in der aufsummierten Darstellung rein nach Q-Stufe dominieren beide Teilgruppen.

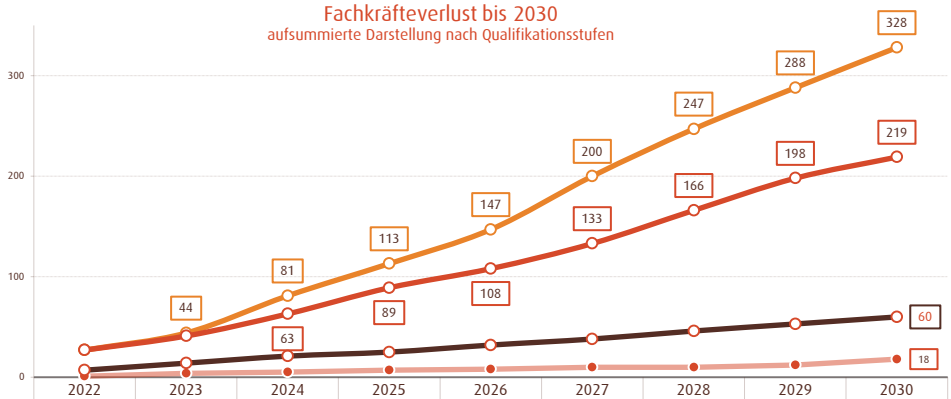
Wie in den vorangegangenen Berichten auch summieren sich auch in dieser Prognose die planbaren Altersaustritte im feuerwehrtechnischen Dienst im niedrigen dreistelligen Bereich.



	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Allgemeiner Verwaltungsdienst	37	56	91	129	164	207	262	307	345
Technischer Verwaltungsdienst	6	11	16	25	34	47	54	63	77
Erziehungs- u. Sozialdienst	2	3	8	13	16	25	32	37	42
Sonst. Dienste (z. B. Medizin u. Kultur)	6	11	18	22	24	32	42	47	57
Feuerwehrtechnischer Dienst	11	22	37	45	57	70	79	97	104

Bild Nr. 037 – freiwerdende Stellen bis 2030 nur nach Dienstart

Der Blick auf die aufsummierten Altersaustritte rein nach der Qualifikationsstufe vervollständigt das Gesamtbild und bestätigt ebenfalls die Prognosen aus vorangegangenen Berichten



	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Q1	1	4	5	7	8	10	10	12	18
Q2	27	44	81	113	147	200	247	288	328
Q3	27	41	63	89	108	133	166	198	219
Q4	7	14	21	25	32	38	46	53	60

Bild Nr. 038 – freiwerdende Stellen bis 2030 nach nur nach Q-Stufe

Welcher Bereich der Landeshauptstadt Magdeburg am schwerwiegendsten von dem prognostizierten Fachkräfteverlust betroffen ist, lässt sich ebenfalls detailliert aufschlüsseln.
In der nachfolgenden tabellarischen Übersicht sind nochmal die „planmäßig" freiwerdenden Stellen der einzelnen Dezernate für die Jahre 2022 – 2030 zusammenfassend dargestellt.

	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	∑
OB-Bereich	4		4	7	2	1	4	3	2	**27**
Dezernat I	17	15	27	21	20	25	21	28	14	**188**
Dezernat II	3	3	5	5	5	8	10	6	6	**51**
Dezernat III	1		1	2			2			**6**
Dezernat IV	7	12	7	7	9	15	13	11	15	**96**
Dezernat V	19	5	14	14	11	24	23	22	20	**152**
Dezernat VI	11	6	9	8	14	13	15	12	17	**105**
∑	**62**	**41**	**67**	**64**	**61**	**86**	**88**	**82**	**74**	**625**

Dabei ist es auch wichtig die Ausführungen aus den vorherigen Kapiteln zur Stellenentwicklung und zum Stellenbesetzungscontrolling im Blick zu behalten. Vergleicht man nun die aktuellen Stellenzahlen der Dezernate aus Kapitel 2, wird deutlich, dass alle Dezernate der Landeshauptstadt Magdeburg bis zum Jahr 2030 durchschnittlich ein Fünftel (21,4 %) ihrer Mitarbeitenden durch planbare Altersabgänge verlieren werden.
Die nachfolgende Grafik unterstreicht diese Aussage und macht die große personalorganisatorische Aufgabe greifbar.

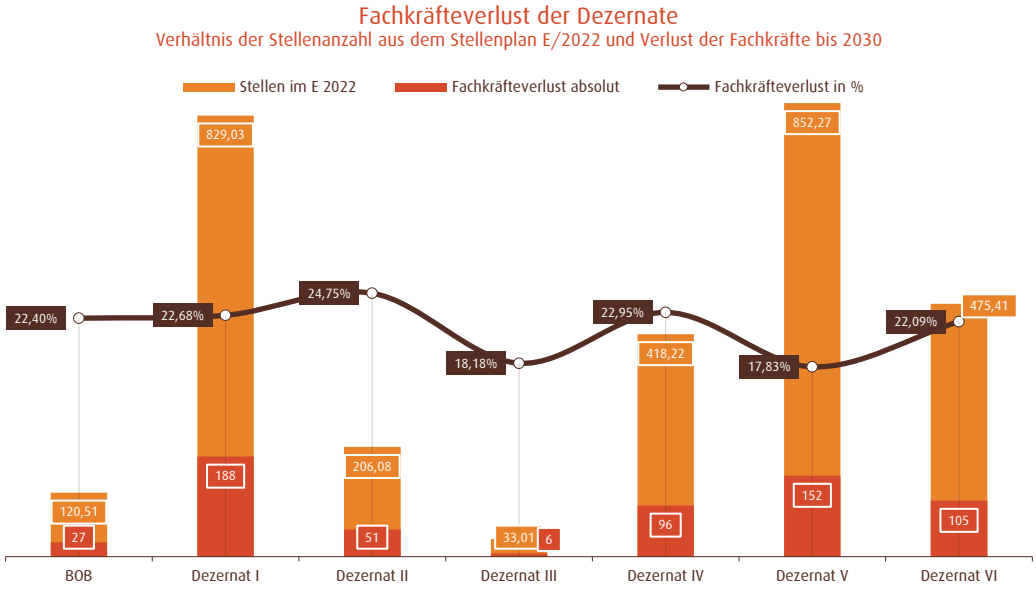


Bild Nr. 039 – Fachkräfteverlust der Dezernate bis 2030

3.3.3 Altersrenten für langjährig und besonders langjährig Versicherte und die Auswirkungen auf die Personalplanung

Wenn Beschäftigte in Rente gehen wollen, müssen Sie zunächst zwei wichtige Fragen beantworten:

I. Ab wann wollen Sie die Rente bekommen?
II. Wollen und können Sie Abschläge in Kauf nehmen?

Wer davon spricht, dass er demnächst in Rente gehen will, meint im Regelfall seine Altersrente. Es gibt verschiedene Möglichkeiten der Altersrenten mit unterschiedlichen Zugangsbedingungen, je nachdem, welchen beruflichen Lebensweg die Beschäftigten zurückgelegt haben.

Seit dem Jahr 2012 wird für ab 1947 Geborene die Regelaltersgrenze schrittweise von 65 auf 67 Jahre angehoben. Für die Geburtsjahrgänge ab 1964 ist dann im Jahr 2031 67 die Regelaltersgrenze.

Wer seine Rente früher erhalten will, muss in aller Regel Abschläge in Kauf nehmen. Die ständig steigende Lebenserwartung der Bevölkerung machte im Rentenrecht diese Anpassungen nötig. Beschäftigte können sich aber auch entscheiden, trotz vorzeitigen Rentenbezugs weiter zu arbeiten und dabei die Altersrente als Vollrente oder auch nur als Teilrente in Anspruch zu nehmen. Daneben existieren durch das „Flexirentengesetz" erweiterte Möglichkeiten des Überganges vom Erwerbsleben in den Ruhestand.

Die gesetzliche Rentenversicherung kennt verschiedene Altersrenten. Sie alle haben unterschiedliche Zugangsbedingungen und passen sich so den Lebensläufen der betreffenden Personengruppen an.

Die Varianten der Altersrente haben unterschiedliche Bezeichnungen:

- Regelaltersrente
- Altersrente für besonders langjährig Versicherte
- Altersrente für langjährig Versicherte
- Altersrente für schwerbehinderte Menschen

Anspruch auf eine **Regelaltersrente** haben fast alle Versicherten, die gearbeitet oder Kinder erzogen haben. Lediglich mindestens fünf Jahre Versicherungszeit müssen sie vorweisen können.

Anspruch auf die Regelaltersrente besteht ab Erreichen der Regelaltersgrenze. Für vor 1947 Geborene lag diese bei 65 Jahren.
Wurden Sie 1947 bis 1963 geboren, wird die Regelaltersgrenze stufenweise angehoben. Wurden Sie 1964 oder später geboren, liegt die Regelaltersgrenze nun bei 67 Jahren.

Vorzeitig kann diese Rente nicht in Anspruch genommen werden.

Die **Altersrente für besonders langjährig Versicherte** gibt es für Versicherte, die mindestens 63 Jahre alt sind und 45 Jahre Versicherungszeit zurückgelegt haben.

Die **Altersrente für langjährig Versicherte** gibt es für Personen, die mindestens 35 Jahre in der Rentenversicherung zurückgelegt haben. Die Altersgrenze hängt von Ihrem Geburtsjahr ab.

Für **schwerbehinderte Menschen** ist es auf dem Arbeitsmarkt besonders schwer, einen passenden Arbeitsplatz zu finden. Außerdem lässt ihre gesundheitliche Situation eine Beschäftigung bis zur Regelaltersgrenze von 67 Jahren oftmals nicht zu. Deshalb können sie bereits vorher ohne Abschlag in Rente gehen. Die Altersrente für schwerbehinderte Menschen können Frauen und Männer erhalten, die bei Beginn der Rente schwerbehindert sind und die Mindestversicherungszeit (Wartezeit) von 35 Jahren erfüllen.

Die Möglichkeit des vorzeitigen oder verspäteten Rentenbezugs mit entsprechendem Abschlag oder Zuschlag und die Varianten Voll- oder Teilrente bieten den Beschäftigten unterschiedliche Varianten, je nach Gesundheitszustand, Leistungsvermögen, Arbeitsmarktlage und persönlichen Verhältnissen die Höhe und den Zeitpunkt des Rentenbezugs in gewissen Grenzen selbst zu bestimmen.

Als Arbeitgeber kann die Landeshauptstadt Magdeburg diesen Prozess wenig beeinflussen. Daher sind Lösungen zu finden, die Auswirkungen für die Zukunft zu mildern und bestmöglich im Sinne der Personalsicherung zu steuern.

Für Arbeitgeber sind die dargestellten unterschiedlichen Möglichkeiten die große Herausforderung, um zu den gegebenen individuellen Zeitpunkten des Renteneintritts der Beschäftigten Nachwuchskräfte zu rekrutieren und möglichst langfristig zu binden.

Bei der Landeshauptstadt Magdeburg werden die gebotenen Möglichkeiten zur Beschäftigung über das Rentenalter hinaus angeboten, jedoch bisher kaum genutzt. In den vergangenen Jahren wurden lediglich Einzelfälle vertraglich geregelt.

Die Möglichkeiten des „Flexirentengesetzes“ wurden überhaupt nicht in Anspruch genommen.

Abschließend ein kleiner Überblick zum Thema.

Zur besseren Darstellung wurde sich in der nachfolgenden Grafik nur darauf konzentriert, die Austritte durch Inanspruchnahme der Regelaltersgrenze oder durch vorzeitige Regelungen abzubilden.

Unter dem Begriff „vorzeitiger Austritt“ werden also alle im Text beschriebenen Möglichkeiten zusammengefasst, die von der Regelaltersgrenze abweichen. Das gilt sowohl für verbeamtete Mitarbeitende als auch für die tariflich Beschäftigten der Landeshauptstadt Magdeburg.

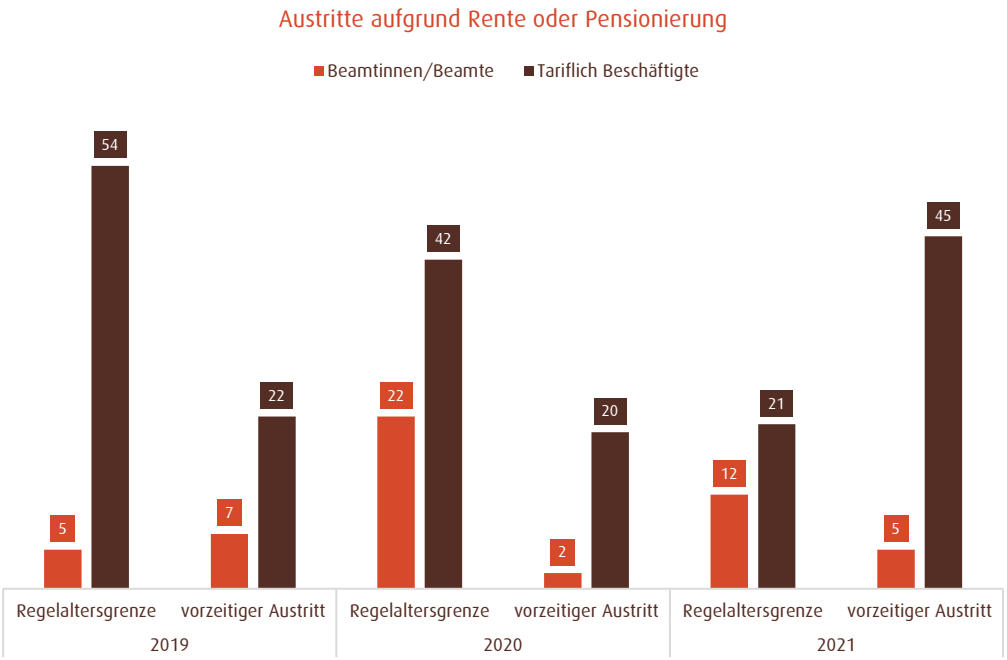


Bild Nr. 040 – Austritte aufgrund von Rente oder Pensionierung

4 Beschäftigtenfluktuation und Bindung von Mitarbeitenden

4.1 Einleitung, Definition

Unter einer Beschäftigtenfluktuation (engl. Employee Turnover) versteht man das Ausscheiden von Personal aus einem innerbetrieblichen Arbeitsprozess. Die Gründe des Ausscheidens des Personals sind dabei sehr vielfältig und basieren zumeist auf den subjektiven Werten und Erwartungen der Mitarbeitenden. Man unterscheidet hierbei emotionale, rationale sowie persönliche und externe Auslöser der Beschäftigtenfluktuation.

- Emotional: Unzufriedenheit mit den Arbeitsinhalten und -aufgaben, mit der sozialen Einbindung in der Arbeitsstruktur oder mit dem gesamten Arbeitsgeber und/oder dessen Kultur
- Rational: Unzufriedenheit mit der Vergütung, mit den Entwicklungsmöglichkeiten oder der Arbeitsbelastung
- Persönlich: Familienplanung, Umzug wegen Jobwechsel des Partners oder andere persönliche Anlässe
- Externe: allgemeine Konjunktur und Wirtschaftslage
  (herrscht eine hohe Arbeitslosigkeit, sinkt die Fluktuationsrate. Bei einer guten Konjunkturlage dagegen steigt die Bereitschaft, weil mehr Jobangebote zur Verfügung stehen und sich die Bereitschaft erhöht eine neue Herausforderung zu wagen)

Beschäftigungsfluktuation ist also unvermeidlich und muss als natürlicher Prozess angesehen werden. Ob man die Beschäftigtenfluktuation nun aber als notwendiges Übel oder als Chance wahrnimmt, liegt am jeweiligen Unternehmen, Betrieb oder - bezogen auf die Landeshauptstadt Magdeburg - an der Verwaltung selbst.

Bedeutung der Beschäftigtenfluktuation für die Landeshauptstadt Magdeburg	
Vorteile	Nachteile
• neue Impulse und das Aufbrechen alter und eingefahrener Strukturen sind möglich • Aufstiegschancen für internes Personal durch das Ausscheiden von Führungskräften • Wissenstransfer durch interne Rotation und Aufgabenübertragung	• Kompetenz- und Wissensverlust • evtl. Strukturveränderungen • Hoher Aufwand und Kosten durch neue Rekrutierung und Aufgabenumverteilung • Mangelnde Motivation bei „innerlicher Kündigung“ und „Dienst nach Vorschrift“

Der öffentliche Dienst und damit auch die Landeshauptstadt Magdeburg befindet sich dennoch in einer guten Position, wenn es darum geht, die Auswirkungen der natürlichen Beschäftigtenfluktuation aufzufangen.
Eine niedrigere Fluktuationsrate deutet auf eine stärkere Mitarbeiterbindung hin. Ermittelt wird dieser Wert indem man die Anzahl der Austritte mit den Vollzeitäquivalenten ins prozentuale Verhältnis setzt. So hat das Statistische Bundesamt im Jahr 2021 die Fluktuationsrate verschiedener Branchen ermittelt, verglichen und Folgendes festgestellt.

Öffentliche Verwaltungen verzeichnen mit einer Fluktuationsrate von 14,3 % mit Abstand den niedrigsten Wert (die Land- und Forstwirtschaft mit 78,2 % ist hier als die Branche mit der höchsten Fluktuationsrate genannt). Scheinbar ist eine Anstellung oder Verbeamtung im öffentlichen Dienst noch immer so zufriedenstellend, ausfüllend und erstrebenswert, dass im Vergleich zu anderen Branchen die Motivation, sich neu zu orientieren, doch eher überschaubar ist.
Ein Blick auf die Fluktuationsrate der Landeshauptstadt Magdeburg zeigt, dass sogar die o.g. 14,3 % des bundesweiten Durchschnitts deutlich „unterboten“ werden. Die Fluktuationsrate lag 2021 in der Landeshauptstadt Magdeburg bei 10,65 % und in den beiden vorherigen Jahren sogar deutlich darunter.

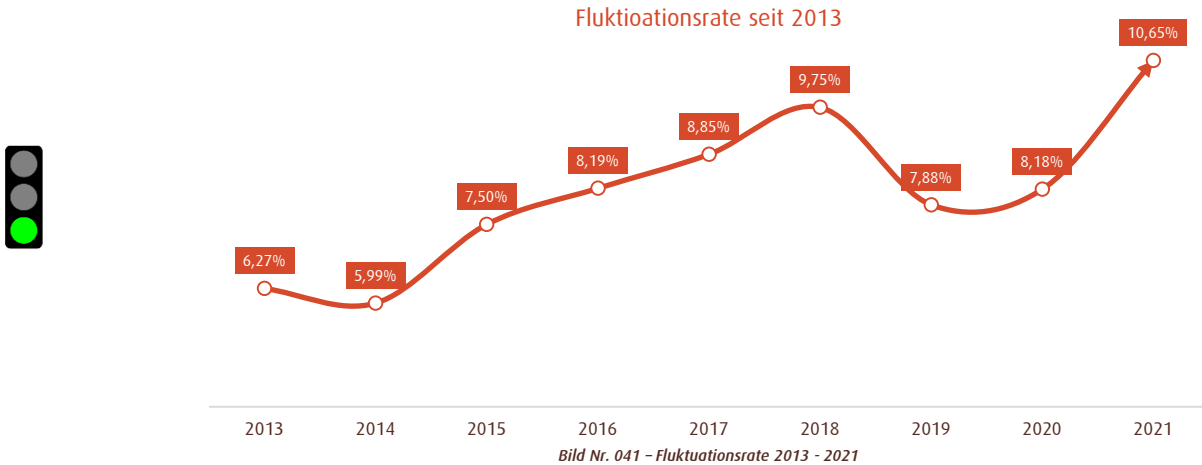


Bild Nr. 041 – Fluktuationsrate 2013 - 2021

Fluktuation ist - wie oben bereits beschrieben - ein normaler und natürlicher Bestandteil einer betrieblichen Personalwirtschaft. Fluktuation kann also nicht verhindert werden und ist auch nicht per se negativ. Es ist aber die Aufgabe der Personalverantwortlichen diese Fluktuation zu steuern, zu managen, zu organisieren und ggf. zu reduzieren, wenn Tendenzen erkennbar werden, die über das „Normalmaß“ hinausgehen (z.B. durch massiven Altersaustritt).

Im Kapitel 4.4 wird deshalb das Thema noch einmal aufgegriffen und etwas detaillierter auf das „Projekt Mitarbeiterbindung und –gewinnung“ geschaut, welches die Landeshauptstadt Magdeburg vor gut drei Jahren initiiert hat und begleitet.

4.2 Einstellungen und Austritte

Dass der aktuelle und bevorstehende Fachkräfteverlust direkte Auswirkungen auf die Beschäftigtenfluktuation hat, muss nicht weiter erläutert werden.

In diesem Kapitel werden die bewährten und aus den Vorgängerberichten bekannten Auswertungen fortgeschrieben. Damit werden sowohl die Gesamtzahlen als auch die Gründe der durchgeführten Einstellungen und Austritte grafisch dargestellt.

Die Gegenüberstellung der Einstellungen und Austritte zeigt für die Jahre 2019 bis 2021 einen nahezu parallelen Anstieg beider Kurven. Aktuell stellt die Landeshauptstadt also mehr Personal ein, als sie durch Austritte aus Arbeits- und Dienstverhältnissen verliert. Das ist zum einen in der stetigen Erhöhung der Gesamtstellenzahl als auch mit der personellen Aufstockung des Teams Personalentwicklung (s.a. Kapitel 2.5 – Stellenbesetzungscontrolling) begründet.

Die Übersicht holt hier bewusst etwas weiter aus. So wurde das Jahr 2000 als Ausgangspunkt der zwei Dekaden hier mit aufgenommen. Und da 2005 der erste Bericht zum Personal- und Organisationsmanagement erschien, wurden auch diese Werte in der Grafik hinzugefügt. Der dort abgebildete Höchstwert der Austritte war zum damaligen Zeitpunkt in der Überleitung städtischer Kindertageseinrichtungen an freie Träger begründet.

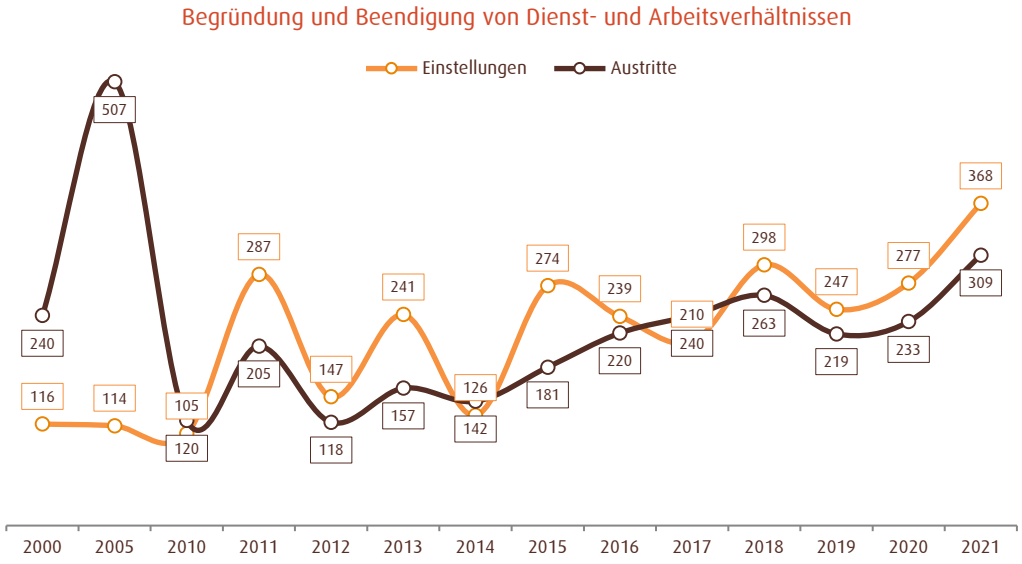


Bild Nr. 042 – Einstellungen und Austritte ab 2000

Austrittsgründe

Der Schwerpunkt bei der Datenanalyse der Austritte wird natürlich auf die Austritte gelegt, die auf Rente, Ruhestand bzw. Pensionen zurückzuführen sind. Im Kapitel 3.3.3 wurde dazu bereits ausführlich Stellung genommen.
Im Vorgängerbericht 2016-2018 wurden für den Zeitraum 2019-2021 noch planbare 105 Austritte aufgrund des Altersausscheidens prognostiziert.

Wie die nachstehende Grafik zeigt, waren es dann tatsächlich über 250 altersbedingte Austritte. Diese Zahl beinhaltet auch die Beschäftigten, die nach ihrer ATZ-Ruhephase direkt in den Renten- bzw. Pensionstand übergeglitten sind. Diese sind in der benannten damaligen Prognose zwar nicht berücksichtigt, da die Stellen bereits vakant und tlw. auch wiederbesetzt wurden, fallen aber hier ins Gewicht.

Als extra Balken dargestellt sind außerdem die vorzeitigen Altersabgänge. Zukünftige Prognosen zu dieser Thematik gestalten sich weiter sehr schwierig, da die Mitarbeitenden ihren vorzeitigen Austrittswunsch zumeist sehr kurzfristig äußern, weil die Rententräger erst drei Monate vor dem gewünschten Rentenbeginn die genauen Werte der späteren Rente liefern.

Anmerkung: *Die Daten zur Regelaltersgrenze und vorzeitigen Renteneintritt weichen marginal von denen im Kapitel 3.3.3 ab. Diese ist mit der unterschiedlichen Kategorisierung im verwendeten elektronischen Personalmanagementsystem begründet, in dem es bis zur Mitte des Jahres 2020 noch keine einheitliche Festlegung zur Benennung der Austritts- und Einstellungsgründe gab und so je nach Sachbearbeiter*in auch unterschiedliche Cluster gebildet wurden.*

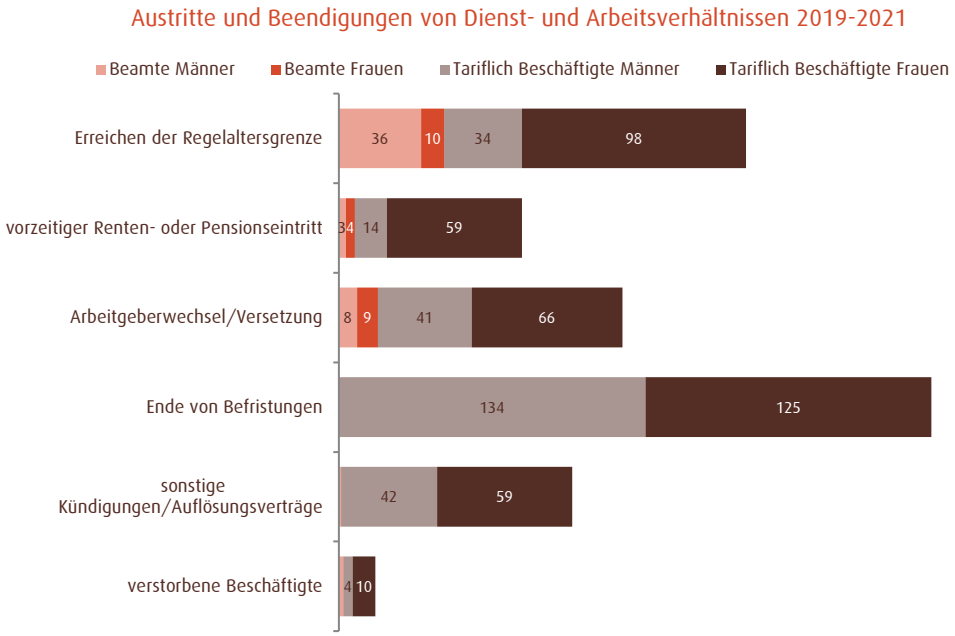


Bild Nr. 043 – Austrittsgründe 2019-2021

Ein deutlicher Trend zeichnet sich zwar auf lange Sicht nicht ab, aber es muss klar festgestellt werden, dass der prozentuale Anteil der vorzeitigen Renteneintritte im Jahr 2021 deutlich angestiegen ist.

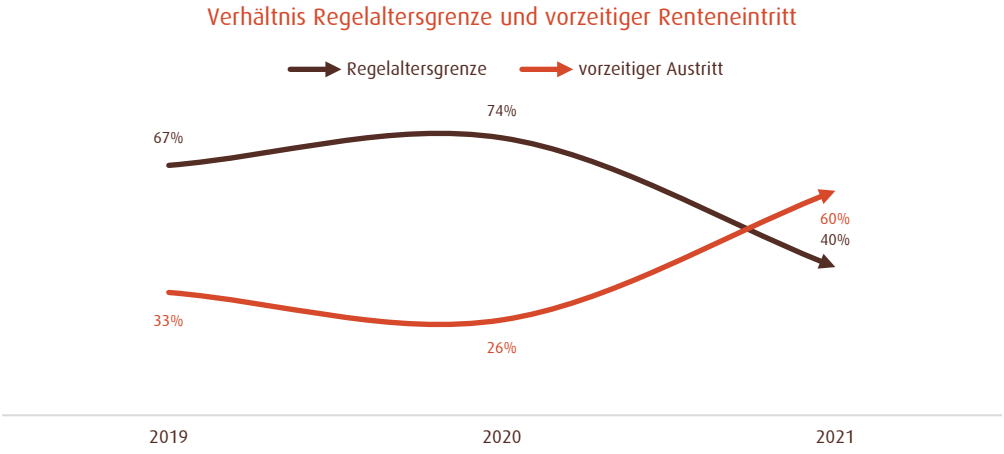


Bild Nr. 044 – Austrittsgrund Regelaltersgrenze und vorzeitiger Renteneintritt

Die Gründe hierfür nur in der Corona-Pandemie zu suchen ist eher spekulativ. Möglicherweise fühlen sich Beschäftigte durch Homeoffice, Videokonferenzen, aworks etc. überfordert und tendieren deshalb zum vorzeitigen Renteneintritt. Andererseits hingegen gibt es viele Stimmen unter den älteren Kolleg/-innen, die darin eine Erleichterung ihres Arbeitsalltags sehen.

Aber Corona kann durchaus auch dazu beigetragen haben, dass das eigene Gesundheitsbewusstsein und die Erhaltung der persönlichen Lebensqualität nun mehr im Vordergrund steht und deshalb die prozentuale Verschiebung zu beobachten ist. Die Landeshauptstadt Magdeburg wird das „Austrittsverhalten“ ihrer Mitarbeitenden weiter beobachten und in künftigen Berichten fortschreiben.

Einstellungsgründe

In den Berichtsjahren 2019 – 2021 wurden insgesamt knapp 900 Einstellungen vorgenommen. Etwa 590 davon basieren auf Stellenausschreibungen, in deren Verlauf sich externe Bewerbende durchgesetzt haben. Im Vorgängerbericht, der die Jahre 2016-2018 abdeckte, lag dieser Wert noch bei 315. Ein Grund für das rasante Ansteigen ist, dass in der Landeshauptstadt Magdeburg seit Ende 2018 keine ausschließlichen internen Stellenbesetzungsverfahren mehr durchgeführt werden. Damit konnte die interne Personalrotation reduziert und das damit einhergehende Aufreißen von neuen Personallücken größtenteils eingedämmt werden. Natürlich haben interne Beschäftigte auch weiterhin die Möglichkeit, sich ebenfalls auf die (nun fast ausschließlich externen) Stellenausschreibungen zu bewerben. Näheres dazu im Anschlusskapitel.

Die stetige Zunahme der Gesamtstellenanzahl spiegelt sich hier ebenfalls wieder. Diese wurden und werden auch weiterhin auch mit passenden und adäquaten Personal besetzt.

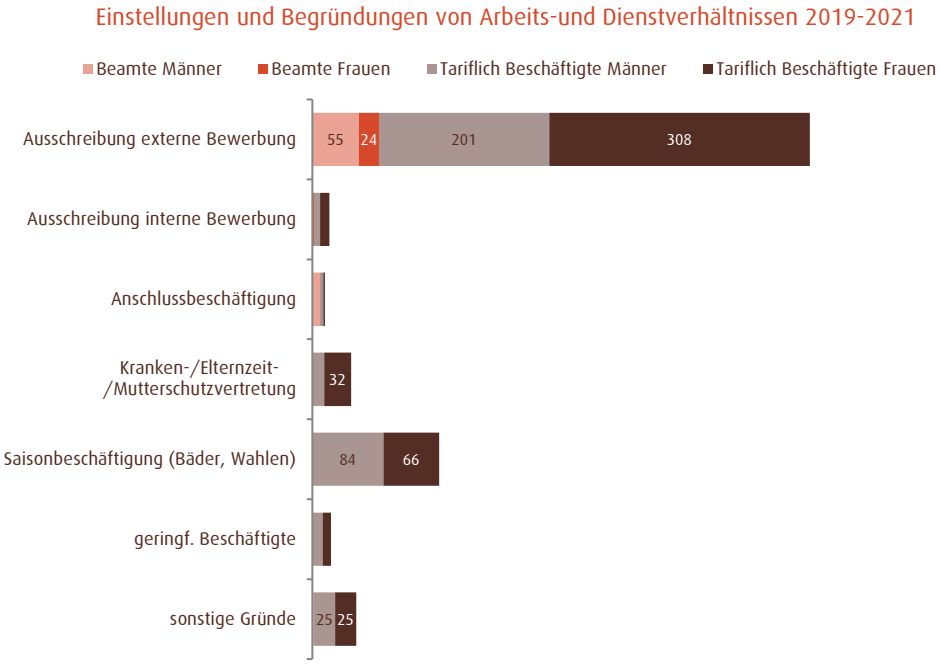


Bild Nr. 045 – Gründe für Einstellungen 2019-2021

Die Pandemie hatte weitreichende Einschnitte in das öffentliche und gesellschaftliche Leben zur Folge. So konnten z.B. auch die Freibäder der Landeshauptstadt Magdeburg ihre Pforten nicht für die Besucher öffnen. Das hatte wiederum zur Folge, dass der Bedarf und die Einstellungen an Saisonkräften für die Freibadsaison nicht so hoch war wie noch in den drei Jahren zuvor. Dass der Balken für die Saisonbeschäftigung dennoch 150 Einstellungen zählt, liegt an den 2021 zu organisierenden und durchgeführten Landtags- und Bundestagswahlen, für die entsprechendes Personal befristetet akquiriert wurde.

4.3 Stellenausschreibungen und Bewerbungen

Stellenausschreibungen

Bevor die Landeshauptstadt Magdeburg neues Personal einstellen kann, müssen zuvor eine Reihe an verwaltungstechnischen Abläufen in Gang gesetzt werden. Neben der organisatorischen Prüfung, ob und wie die vakant gewordene oder neue Stelle besetzt werden kann, müssen Anforderungsprofile und Stellenausschreibungstexte erarbeitet, formuliert und mit dem jeweiligen Fachamt bzw. Fachbereich abgestimmt werden.

Wie bereits im vorherigen Kapitel angesprochen wurde, schreibt die Landeshauptstadt Magdeburg vakante Stellen zur Wiederbesetzung nicht mehr in einer gesonderten internen Runde aus. Die dazu gezeigte Grafik weist einen eher geringen Anteil an Einstellungen aus, die auf eine erfolgreiche Bewerbung interner Bewerbende zurückzuführen ist. Rückblickend war die Ende 2018 getroffene Entscheidung, keine interne Ausschreibungsrunde mehr vorzuschalten, richtig.

Um die nachfolgenden Grafiken zur Statistik der Stellenausschreibungen und Bewerbungen nicht unnötig aufzublähen, wurde auf die Darstellung der früheren Unterscheidung nach externen und internen Stellenausschreibungen und Bewerbungen verzichtet und nur Gesamtzahlen verwendet.

So zeigt die erste Grafik zum Thema die Entwicklung der Anzahl der Stellenausschreibungen pro Kalenderjahr. Auch hier wurden die Daten aus 2000 und 2005 ergänzend als Ausgangspunkte hinzugefügt.

Neu in die Grafik integriert wurde die Anzahl der ausgeschriebenen Stellen ab 2019. Damit knüpft dieses Kapitel an das Kapitel zum Stellenbesetzungscontrolling (SBC) an. Während in den Statistiken und Grafiken zum SBC alle bearbeiteten Stellen erfasst wurden, kommen hier nur die zum Tragen, die auch tatsächlich in eine öffentliche Stellenausschreibung geflossen sind.

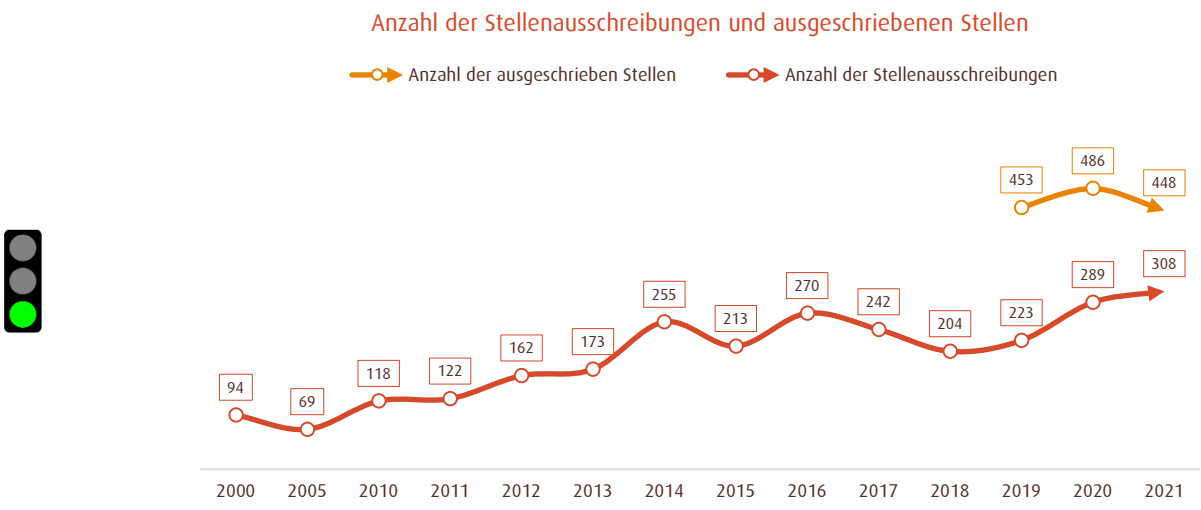


Bild Nr. 046 – Stellenausschreibungen bis 2021

So werden in der obenstehenden Grafik drei Dinge deutlich:

1. Die Zahl der Stellenausschreibungen steigt seit 2018 deutlich an, was natürlich daran liegt, dass in dem verantwortlichen Team vier neue Stellen geschaffen wurden und somit ein höheres Pensum erledigt werden kann.
2. Die Pandemie hat aktuell keinen messbaren Einfluss auf die Veröffentlichung von Stellenausschreibungen. Natürlich bleibt aber abzuwarten, wie sich die Anzahl der Stellenausschreibungen ohne die Effekte der gesundheitserhaltenden Maßnahmen zur Eindämmung der Pandemie (z.B. Kontaktbeschränkungen, Homeoffice, Videocalls etc.) entwickeln werden.
3. Die Anzahl der ausgeschriebenen Stellen ist rund 50 % höher als die Anzahl der Stellenausschreibungsverfahren selbst. Hier wird klar, dass in einem Stellenbesetzungsverfahren bzw. einer Stellenausschreibung auch mehrere Stellen in einer Sammelausschreibung zusammengefasst und gleichzeitig angeboten werden.

Bewerbungen

Auch bei der Betrachtung der eingegangenen Bewerbungen ist eine Einteilung von internen und externe Bewerbungen nicht mehr notwendig. Außerdem würde sich eine Auswertung der Bewerbungen von intern Beschäftigten sehr aufwendig gestalten, da im jeweiligen Bewerbungspool eine solche Differenzierung nicht mehr vorgesehen ist.

Die nachstehende Grafik wurde deshalb ebenfalls angepasst und neugestaltet. Auch hier bilden die Jahre 2000 und 2005 Vergleichspunkte zur restlichen Dekade.

Die Gesamtanzahl der eingegangenen Bewerbungen ist in den Jahren 2019 und 2020 im Vergleich zu 2018 noch einmal um gut 20% angestiegen. Umso überraschender ist der massive Einbruch der Bewerbungseingänge für das Jahr 2021. Die 2.700 eingegangenen Bewerbungen sind etwa 57 % des noch im Jahr 2020 verbuchten Bewerbungseinganges.

Den Hauptgrund für den „Bewerberschwund“ muss man klar in der weltweit umspannenden Pandemie suchen. Offenbar hatten die Menschen in dieser dramatischen Zeit andere Sorgen, als sich um die eigene berufliche Karriere zu kümmern oder sich beruflich umzuorientieren.

Das zeigt auch ein Blick auf die eingegangen Initiativbewerbungen. Diese Zahlen sinken im Trend zwar seit Jahren, haben aber 2021 einen neuen absoluten Tiefpunkt erreicht. Da kann auch der leicht gestiegene prozentuale Anteil (der sich ja am Gesamtbewerbungseingang orientiert) nichts ändern.

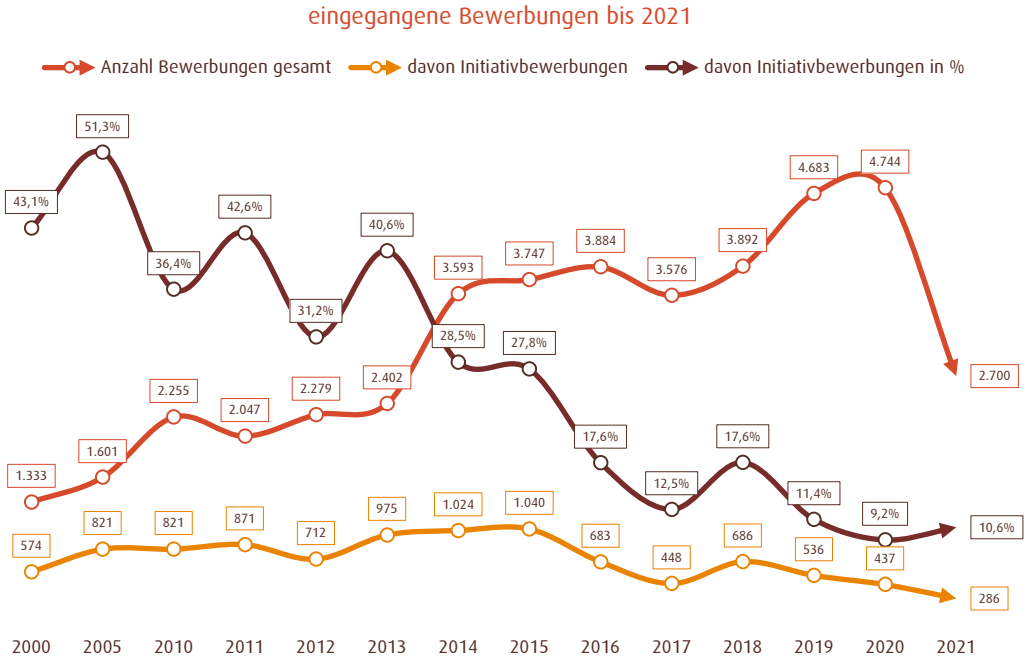


Bild Nr. 047 – Bewerbungen bis 2021

Legt man beide Hauptkurven – also die Anzahl der Stellenausschreibungen und die Anzahl der eingegangenen Bewerbungen – übereinander, zeigt sich für 2021 ein bisher noch nicht dagewesenes Bild.

Im Groben orientiert sich die Anzahl der eingehendenden Bewerbungen proportional an der Anzahl der durchgeführten Stellenausschreibungen. Das war mit wenigen Ausnahmen (wie z.B. der Flüchtlingskrise im Jahr 2015) bisher immer der Fall. Im Jahr 2021 ergibt sich das Phänomen, dass beide Kurven in einer sehr deutlichen Weise konträr verlaufen.

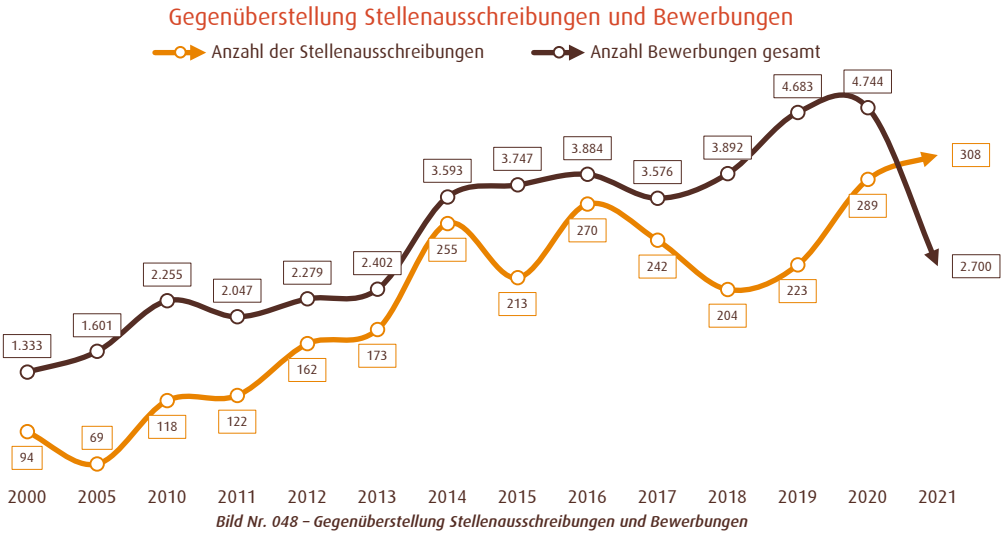


Bild Nr. 048 – Gegenüberstellung Stellenausschreibungen und Bewerbungen

Während also auf der einen Seite die Bearbeitung der Stellenausschreibungen unvermindert im „Corona-Jahr 2021" weiterliefen und kaum davon beeinflusst wurden, sind auf der anderen Seite die Menschen merklich weniger dazu bereit gewesen eine Bewerbung für eine Anstellung in der Landeshauptstadt Magdeburg abzugeben. Das heißt wiederum für die Personalverantwortlichen eine deutlich geringere Auswahl an adäquaten und qualifizierten Bewerbenden.

Die Entwicklung dieser Kennzahl kann am besten ebenfalls in einer Grafik sichtbar gemacht werden.

Im Jahr 2019 konnte die Landeshauptstadt Magdeburg in ihren Stellenbesetzungsverfahren noch „aus dem Vollen" schöpfen. Mit 21 Bewerbenden pro Stellenausschreibung war die Auswahl so groß wie nie zuvor.

Bereits 2020 (dem ersten Corona-Jahr) war der Negativtrend hinsichtlich der Bewerbenden -Auswahl spürbar. Im Jahr 2021 hatte die Landeshauptstadt Magdeburg dann im Schnitt 8,77 Bewerbende pro Stellenausschreibung zur Auswahl.

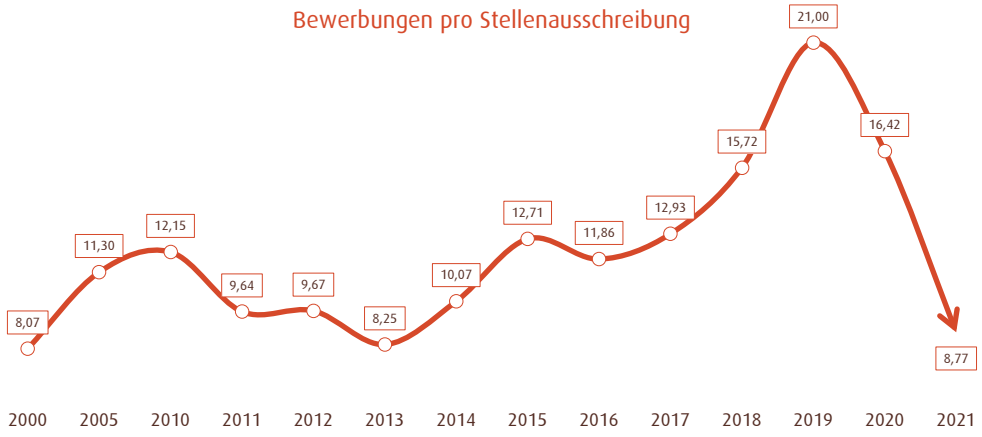


Bild Nr. 049 – Bewerbungen pro Stellenausschreibung

Auf eine Zusammenfassung der Kennzahlen wird – bis auf den „Initiativbewerbungsindikator" – an dieser Stelle verzichtet. Alle Kennzahlen zum Thema können in der Kennzahlentabellen auf Seite 9 nachgeschlagen werden.

Der Initiativbewerbungsindikator ist Ausdruck der Bekanntheit und der Attraktivität eines Unternehmens als Arbeitgeber. Die Kennzahl ist relativ einfach zu erfassen und kann mit weiteren Personalgewinnungszahlen ins Verhältnis gesetzt werden.

$$\text{Initiativbewerbungsindikator} = \frac{\text{Summe aller Initiativbewerbungen}}{\text{Summe aller Vollzeitäquivalente (VZÄ)}}$$

In den Berichtsjahren 2019-2021 konnten so folgende Werte ermittelt werden:
2019 = 0,193 // 2020 = 0,153 // 2021 = 0,099

Die nachfolgende Grafik zeigt die Entwicklung des Initiativbewerbungsindikators der letzten 12 Jahre.

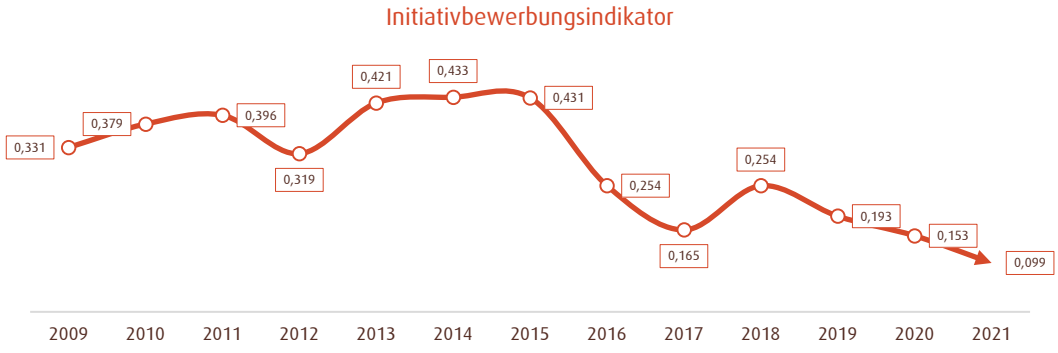


Bild Nr. 050 – Initiativbewerbungsindikator

Wenn der Initiativbewerbungsindikator tatsächlich als alleiniger Maßstab dafür gelten würde, wie attraktiv sich die Landeshauptstadt Magdeburg als Arbeitgeber in der Öffentlichkeit präsentiert, hätte die Landeshauptstadt Magdeburg ein Problem. Der Indikator ist erstmals seit Erfassung dieser Daten auf einen Wert unter 0,1 gefallen.

Für die Personalverantwortlichen ist die Ursache für das Absinken des Indikators eine andere. Durch die Kontaktbeschränkungen der letzten beiden Jahre konnte sich die Landeshauptstadt Magdeburg nicht direkt in der Öffentlichkeit als attraktiver und vielseitiger Arbeitgeber präsentieren. Gerade auf Messen (Jobmesse, Messe „Hierbleiben", Firmenkontaktmesse) können die Mitarbeitenden des Teams „Personalplanung und –entwicklung" mit vielen interessierten Menschen ins Gespräch kommen und Anreize schaffen. Meist konnten die vermehrten Eingänge an Initiativbewerbungen in einem zeitlich direkten Zusammenhang mit Messeauftritten gebracht werden.

Die Präsenz vor Ort und das persönliche Gespräch können (zumindest auf dem Initiativbewerbungssektor) keine Online-Veranstaltungen ersetzen.

Apropos Initiativbewerbungen:

Die Landeshauptstadt Magdeburg hat seit Ende 2018 auf ihrem Stellen- und Bewerbungsportal „Interamt.de“ (s.a. Kapitel 4.3.2) eine Ausschreibung für Initiativbewerbungen inseriert und dort die Möglichkeit geschaffen, sich „initiativ“ online zu bewerben. Klassische Bewerbungsmappen oder Email-Bewerbungen werden seitdem nicht mehr angenommen und bearbeitet.

Die Maßnahme wurde hauptsächlich aus drei Gründen ergriffen.

1. Können eingehende Initiativbewerbungen besser und schneller kategorisiert und bearbeitet werden.
2. Werden Unmengen an Papier, Plastikumschläge und Versandkosten (seitens der Bewerbenden) gespart und somit ein wertvoller Beitrag für die Umwelt geleistet.
3. Wird die Gefahr von Cyberangriffen durch schädliche Dateianhänge in Bewerbungs-Emails erheblich gemindert.

Weiterhin ist bei Initiativbewerbungen in der Landeshauptstadt Magdeburg zu beachten, dass dieser Ausschreibung kein tatsächlicher Stellenbedarf zugrunde liegt. Initiativbewerbungen wurden bisher größtenteils für befristete Stellen im Rahmen von Vertretungen (Krankenvertretung für Langzeiterkrankte, Elternzeit- oder Mutterschutzvertretungen) herangezogen. Also Stellen, deren Stelleninhaber*in aktuell nicht die Aufgaben erfüllen kann und für die kein vollständiges Stellenbesetzungsverfahren eröffnet wird.

Nach 365 Tagen werden alle Initiativbewerbungen automatisch gelöscht, wenn sie vom jeweiligen Bewerbenden nicht verlängert und aktiv aufrechterhalten worden ist.

Die eingegangenen Initiativbewerbungen werden in Qualifikations- bzw. Berufsgruppencluster kategorisiert und bei einer Bedarfsanmeldung der Fachämter aktiviert, so dass eine unvoreingenommene und neutrale Personalauswahl nach Eignung und Befähigung erfolgen kann.

Zum 30. April 2022 waren bei der Landeshauptstadt Magdeburg 302 Initiativbewerbungen registriert. Aktiv und auf eine „Vermittlung“ wartend sind davon allerdings nur 152, welche sich in der nachfolgenden Grafik in folgende Gruppen kategorisieren lassen. Die restlichen 150 Initiativbewerbungen sind für die Aufgabenerfüllung einer Stadtverwaltung so artfremd, dass eine Vermittlung mehr als unwahrscheinlich ist.

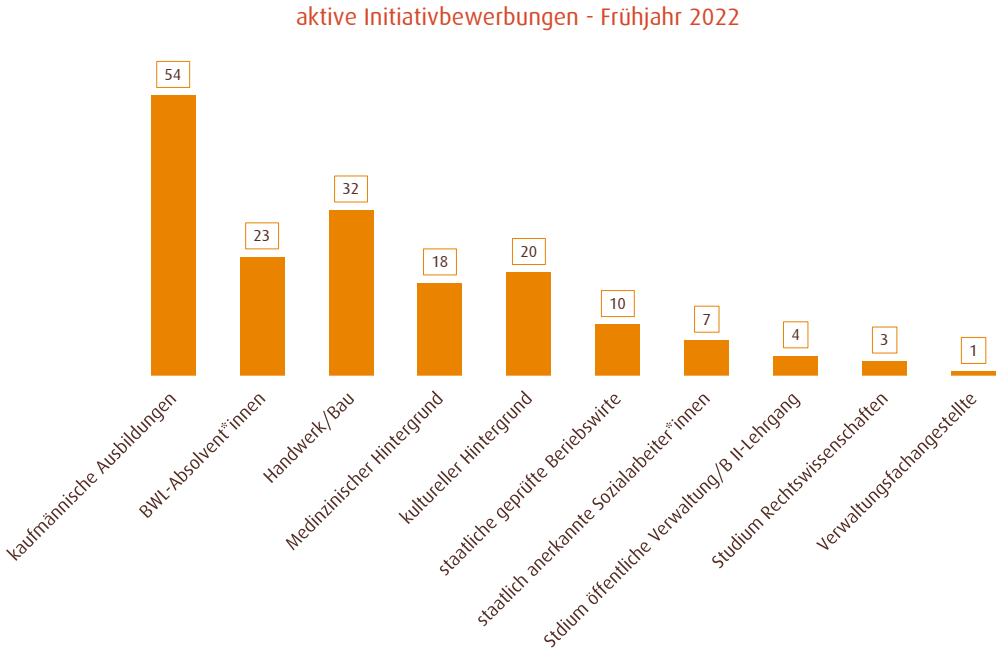


Bild Nr. 051 – Cluster Initiativbewerbungen Frühjahr 2022

Sobald Bewerbende erfolgreich auf eine aktuell nicht besetzte und nicht ausgeschriebene Stelle vermittelt worden sind, werden sie natürlich aus dem Initiativbewerbungspool entfernt. Das erklärt dann auch den sehr geringen Anteil an Verwaltungsfachangestellten und anderen klassischen Verwaltungsqualifikationen, da diesen relativ zügig ein entsprechendes Angebot gemacht werden kann.

4.3.1 Bewerbendenmanagement und qualifizierte Bewerbungen

Hinsichtlich der eingehenden Bewerbungen wurde bereits festgestellt, dass im Jahr 2021 ein massiver Rückgang der Bewerbungen zu verzeichnen war. Die Gründe dafür sollen in diesem Kapitel nicht im Vordergrund stehen, wohl aber die Zusammensetzung des bewerbenden Klientel hinsichtlich Geschlecht, Alter, Herkunft und Qualifikation. Die Auswertungen basieren größtenteils auf den Monitoring-Statistiken der Stellen- und Bewerbungsplattform „Interamt.de“, zu der im nachfolgenden Kapitel kurz Stellung genommen wird.

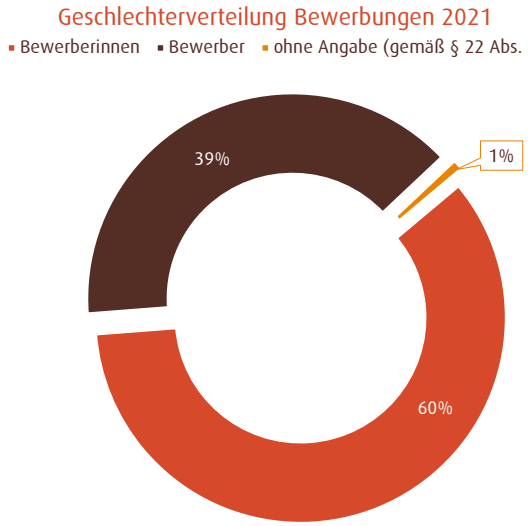


Bild Nr. 052 – Geschlechterverteilung Bewerbungen 2021

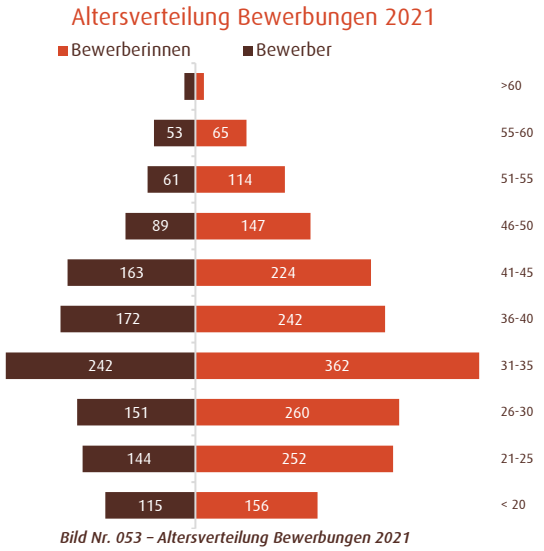


Bild Nr. 053 – Altersverteilung Bewerbungen 2021

Die Angaben zum Geschlecht und zum Alter sind in der Online-Bewerbungsmaske freiwillig. Die meisten Bewerbenden füllen diese Felder dennoch aus. 60 % der eingehenden Bewerbungen stammen Frauen. In der Alterspyramide liegt die Alterskohorte der 31-35jährigen sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen vorn.
Die Behauptung, die durchschnittliche Bewerbung für eine Anstellung bei der Landeshauptstadt Magdeburg stammt von einer 31 bis 35jährigen Frau, ist also nicht allzu weit hergeholt.

Anmerkung: Der Vollständigkeit halber und mit Blick auf das Kapitel 3.1.5 – Integration schwerbehinderter Menschen, sei an dieser erwähnt, dass 115 Bewerbende angegeben haben, eine Schwerbehinderung zu haben. Da diese Angaben aber ebenfalls freiwilliger Natur sind, ist diese Feststellung nur als Indiz zu werten.

Die Darstellung der geografischen Einordnung der eingegangenen Bewerbungen wurden bereits im letzten Bericht von vielen Leser/-innen positiv bewertet. Deshalb wurden diese Grafiken aktualisiert und wieder mit aufgenommen.

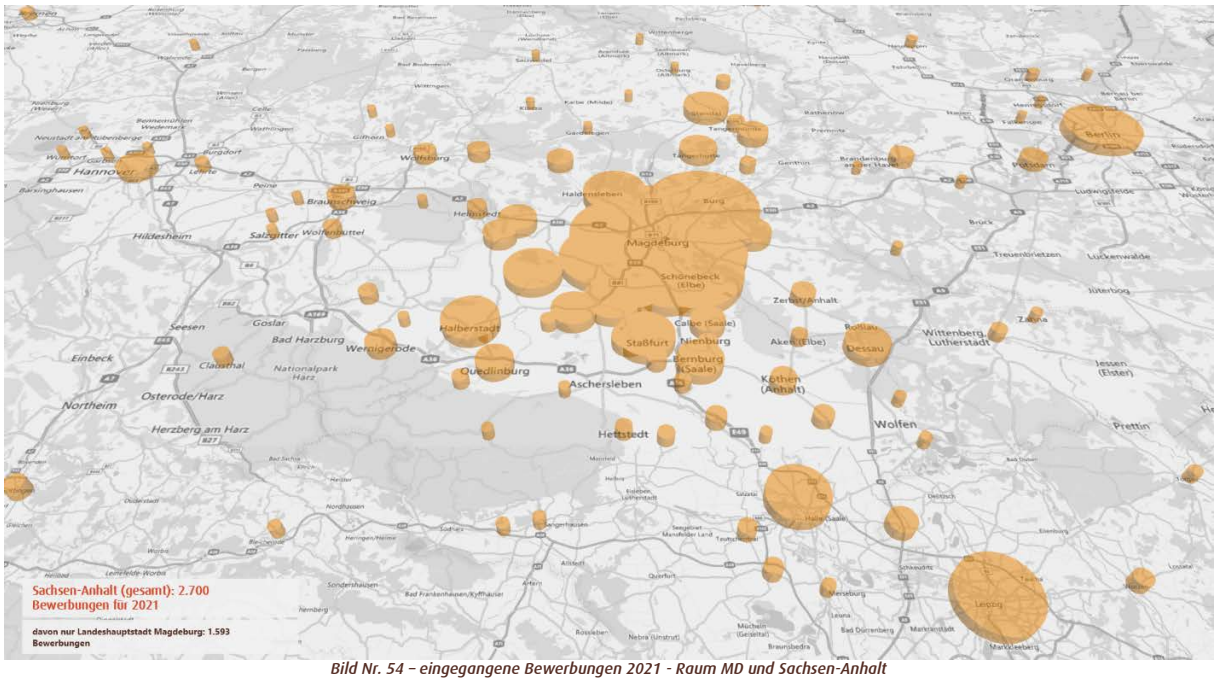


Bild Nr. 54 – eingegangene Bewerbungen 2021 - Raum MD und Sachsen-Anhalt

Natürlich kommen die meisten Bewerbungen von den Bürgerinnen und Bürgern der Landeshauptstadt Magdeburg selbst. Selbst wenn die Bewerbungen nicht direkt aus Magdeburg versendet werden, so sind sie doch dem Großraum Magdeburg und dem Land Sachsen-Anhalt zuzuordnen. Weit über die Hälfte (60 %) kommt direkt aus Magdeburg und sogar knapp 90 % aus Sachsen-Anhalt. Dennoch fallen im vorangestellten Bild die Ballungsräume Berlin, Leipzig oder auch Hannover ins Auge. Auch hier scheint die Landeshauptstadt Magdeburg mit ihren Stellenausschreibungen eine gewisse Strahlkraft zu haben.

Dehnt man den Blick auf das gesamte Bundegebiet aus, sind auch andere Standorte zu erkennen, in denen die Landeshauptstadt Magdeburg für eine berufliche Neuorientierung Interesse weckt.

Insgesamt muss aber festgestellt werden, dass im Vergleich zu 2018 die farblichen Hervorhebungen in der Fläche deutlich weniger geworden sind.

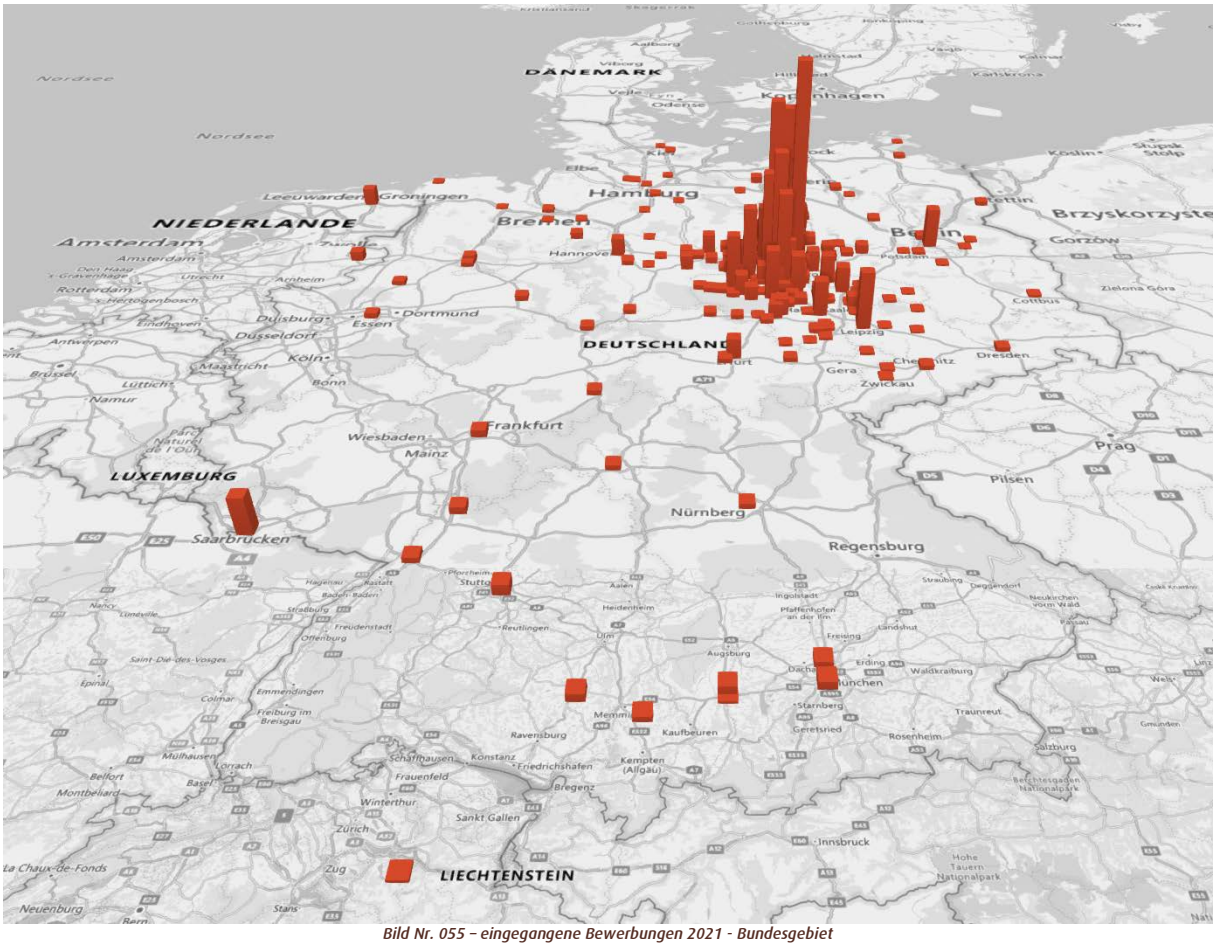


Bild Nr. 055 – eingegangene Bewerbungen 2021 - Bundesgebiet

Wichtiger als die pure Anzahl an Bewerbungseingängen ist aber die Frage, wie viele der eingegangenen Bewerbungen auch für das entsprechende Stellen- bzw. Ausschreibungsprofil passen? Bei der Beantwortung dieser Frage kommt man früher oder später zu dem Schluss, dass qualifizierte Bewerbende leider nicht auf Bäumen oder auf Feldern wachsen. Sie sind rar und in Zeiten des branchenübergreifenden Fachkräftemangels wird das umso deutlicher.

Auch die Landeshauptstadt Magdeburg steht vor der Herausforderung die eingehenden Bewerbungen nach der geforderten Qualifikation des tariflich festgelegten Anforderungsprofils zu selektieren. Für 2021 ist festzustellen, dass über die Hälfte der Bewerbungen eben nicht die geforderten Qualifikationen erbringen konnten und somit frühzeitig aus dem Auswahlverfahren ausgeschieden sind.

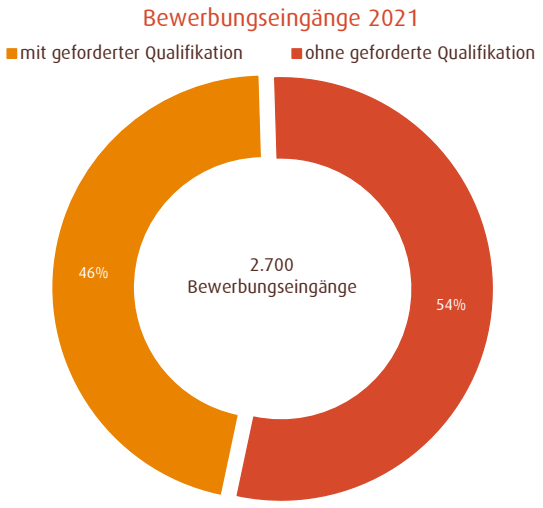


Bild Nr. 056 – qualifizierte Bewerbungseingänge 2021

Für die bereits im Kapitel angesprochene Anzahl der Bewerbungen, die durchschnittlich pro Stellenausschreibung zur Verfügung standen (8,77) bedeutet das dann ebenfalls eine Halbierung.

Im Schnitt hatten die zuständigen Personalsachbearbeiter/-innen also rund 4 Bewerbende pro Stellenausschreibung zur Auswahl. Manchmal waren es deutlich mehr, manchmal blieb aber auch gar keine Bewerbung übrig, so dass das Verfahren erfolglos abgebrochen und neu ausgeschrieben werden musste.

Wie gelingt es also der Landeshauptstadt Magdeburg eine für ein faires Auswahlverfahren ausreichende Anzahl an qualifizierten Bewerbende zu akquirieren?

In der Vergangenheit hatte die Landeshauptstadt Magdeburg mit der Initiierung einer sehr erfolgreichen Radiokampagne – die im Juni 2020 ausgelaufen ist und nicht mehr verlängert wurde – ein probates aber auch sehr kostenintensives Instrument gefunden.

Eine Auswertung der Zugriffe auf den –Online-Stellenmarkt der stadteigenen Homepage magdeburg.de zeigt auch hier einen massiven Einbruch im Jahr 2021. Ob dieser Einbruch mit Corona, mit der Einstellung der Radiokampagne oder mit anderen Faktoren in Verbindung zu bringen ist, wird im Projekt Mitarbeiterbindung und –gewinnung (s.a. Kapitel 4.4) untersucht. Die zwei nachfolgenden Grafiken visualisieren den Einbruch der Zugriffszahlen auf den Online-Stellenmarkt.

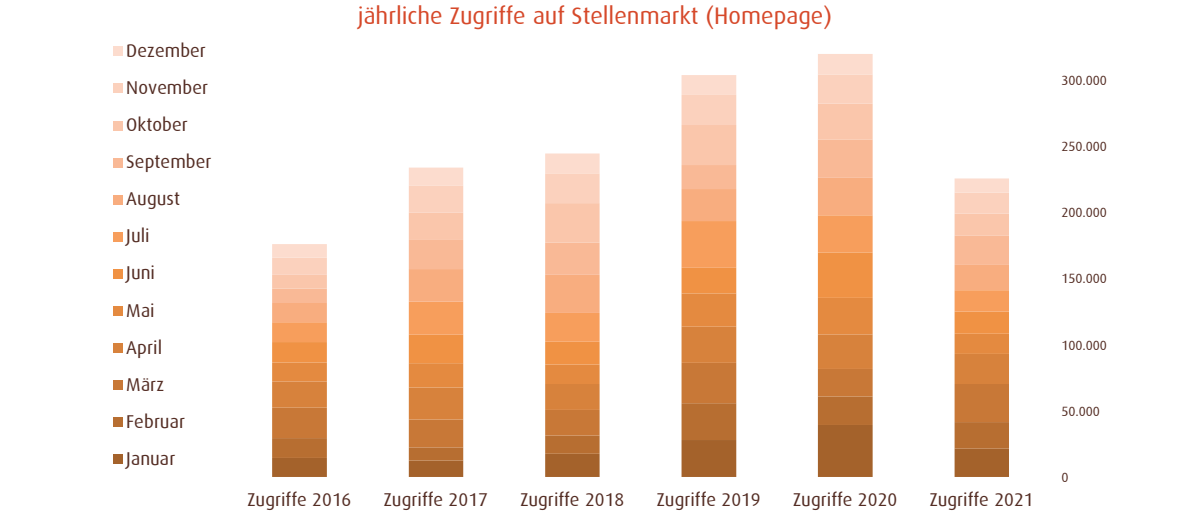


Bild Nr. 057 – jährliche Onlinezugriffe auf Stellenmarkt

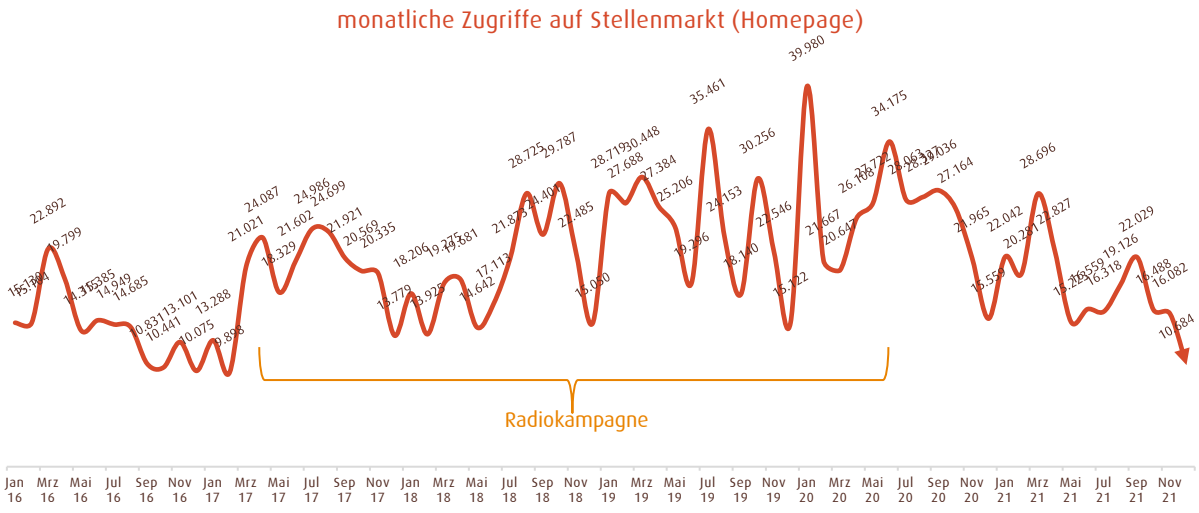


Bild Nr. 058 – monatliche Onlinezugriffe auf Stellenmarkt

Die Veröffentlichung von Stellenausschreibungen auf der eigenen Website ist in der heutigen Zeit ein s.g. „Must-have"-Kriterium und nahezu jeder Arbeitgeber, jedes Unternehmen und auch jeder Bereich des öffentlichen Dienstes versucht sich hier bestmöglich zu präsentieren.

Der Stellenmarkt hat sich in den letzten Jahren insgesamt stark verändert. Die Suche nach einem neuen Arbeitsplatz spielt sich heutzutage hauptsächlich online ab. In den seltensten Fällen nutzen Jobsuchende noch klassische Printmedien um sich zu informieren. Die durch die Landeshauptstadt Magdeburg ins Leben gerufene und bereits angesprochene Radio-Kampagne war zwar hinsichtlich der Imageverbesserung als Arbeitgeber für die Allgemeinheit recht wirksam, um spezielle Fachkräfte anzusprechen jedoch eher ungeeignet. Moderne Arbeitnehmende orientieren und informieren sich in Online-Jobbörsen oder –portalen über mögliche neue Arbeitgeber. Dabei spielt die eigene Homepage eine eher untergeordnete Rolle.

Jobportale bieten eine zusätzliche Multiplikator-Möglichkeit. Seit Mitte des Jahres 2021 arbeitet die Landeshauptstadt Magdeburg mit einem dieser regionalen Jobportale zusammen. Mit der Nutzung des vertraglich gebundenen Jobportals erreicht die Landeshauptstadt Magdeburg mit einer Anzeige und einer Laufzeit von 60 Tagen (auf Wunsch auch 30 Tage) mehrere hundert Jobbörsen und über 10.000 mobile Apps und/oder Websites gleichzeitig. Außerdem können gezielt bis zu 150 Partner-Jobbörsen, 50 Fachportale und Business Netzwerke angesprochen werden, um bspw. Ingenieursstellen oder Stellen im medizinischen Bereich zu publizieren. Hochinteressant und vielversprechend erschien auch die inkludierte „Organische Vermarktung“ der Stellenanzeigen auf Social-Media-Plattformen wie Facebook, Twitter oder Instagram. Dabei werden die Stellenanzeigen zielgruppenorientiert (z.B. Interessen und Ausbildungshintergrund) auf allen gängigen Social-Media-Anbietern ausgespielt und somit s.g. Passivbewerbende angesprochen. Das ist wichtig! Denn: 60% der potentiellen Bewerbenden suchen nicht aktiv, sondern werden durch Werbung inspiriert. **Ein ähnlicher Effekt wurde bereits bei der durchgeführten Radio-Kampagne erzielt**. Das wollte die Landeshauptstadt Magdeburg durch die Zusammenarbeit mit dem Jobportal unbedingt beibehalten und im günstigsten Fall ausbauen.

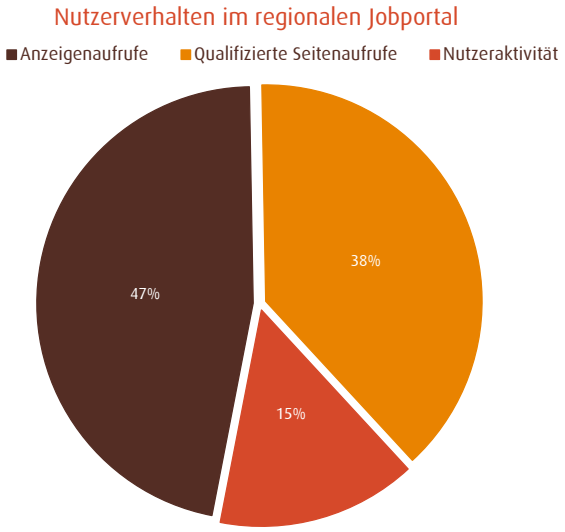


Bild Nr. 059 – Nutzerverhalten Jobportal

Anmerkung zur Grafik Nutzerverhalten: Qualifizierte Aufrufe beinhalten Seitenaufrufe mit einer Aufrufdauer über 30 Sekunden und die Nutzeraktivität definiert Seitenaufrufe mit verzeichneter Nutzerinteraktion wie Scrollen, Markieren, Klicken, Drucken, Bewerben.

In der schnelllebigen Zeit des Internets ist es wichtig „up-to-date“ zu bleiben. Denn wie die Grafik zeigt, bleiben nur etwa 15 % der Nutzer*innen, die sich am Ende möglicherweise auch bewerben werden.

Fazit:

Ein Patentrezept für eine erfolgreiche Strategie im Kampf um die besten Fachkräfte ist schwer zu definieren. Es ist deshalb der Mix aus vielen Faktoren und Instrumenten, der unter der Maßgabe der Wirtschaftlichkeit und des maßvollen Umgangs mit öffentlichen Finanzen zum Erfolg führen kann.

Ein positives Arbeitgeberimage ist der Schlüssel zu allen anderen Maßnahmen. Die stärkere Nutzung der stadteigenen Social-Media-Kanäle, Kontakte und Netzwerke zu regionalen Hochschulen, die Nutzung von Jobbörsen und –portalen, die Präsentation, persönliche Gespräche auf Messen oder die Neuauflage eine Radiokampagne... wenn all dies richtig, dauerhaft und gezielt genutzt wird, sollte die Landeshauptstadt Magdeburg auch nach der Coronazeit attraktiv für Jobsuchende sein.



Bild Nr. 060 – Header „otto begrüßt Sie“

4.3.2 Arbeiten und Erfahrungen mit Interamt.de

Bereits seit dem Jahr 2013 nutzt die Landeshauptstadt Magdeburg das Stellenportal des öffentlichen Dienstes „Interamt.de“ und war damit Vorreiter für öffentliche Arbeitgeber in Sachsen-Anhalt.

Interamt.de ist eine moderne Recruiting-Plattform, die für die Landeshauptstadt Magdeburg nicht nur die Reichweite von Stellenausschreibungen erhöht, sondern auch in Sachen Ausschreibungs- und Bewerbermanagement viele Vorteile in sich vereint.

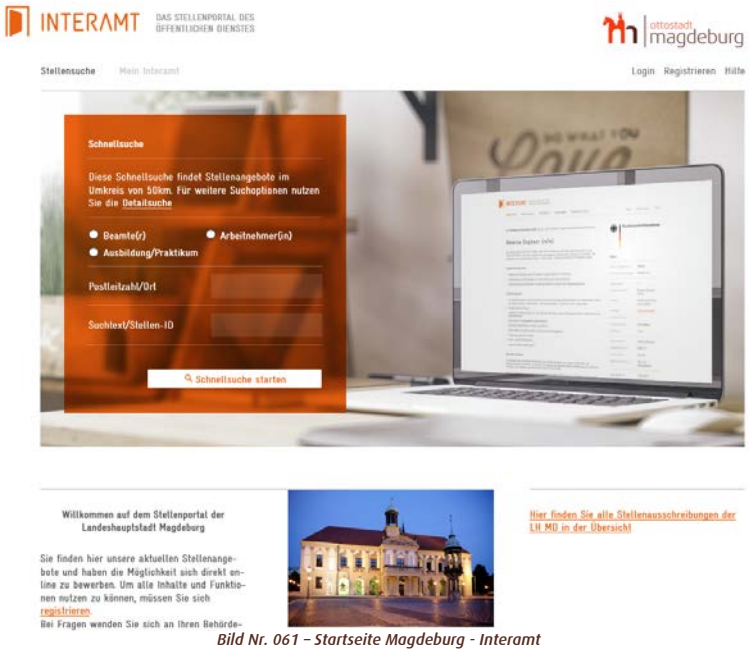


Bild Nr. 061 – Startseite Magdeburg - Interamt

Interamt.de bringt Stellensuchende und Arbeitgebende auf einer gemeinsamen Onlineplattform von Bund, Ländern und Kommunen zusammen. Es ist das führende Karriereportal für den öffentlichen Dienst und wird seit Anfang 2020 vollumfänglich vom Datenverarbeitungszentrum in Schwerin betrieben.

Die Annahme von Bewerbungen ausschließlich über Interamt.de bedeutet eine Optimierung der gesamten Rekrutierungsprozesse innerhalb der Stadtverwaltung. Papierunterlagen sind dann obsolet, alles wird elektronisch abgebildet. Die Bearbeitungszeit wird stark verkürzt, da die Datenerfassung, -verarbeitung und Bewerberkommunikation automatisiert erfolgt. Gleichzeitig entspricht die Landeshauptstadt Magdeburg mit dem digitalen Bewerbermanagementsystem den Anforderungen eines modernen Arbeitgebers und kann die Gesamtprozesse jeder Stellenbesetzung ohne Systembrüche durchführen. Den datenschutzrechtlichen Anforderungen an den Bewerbungsvorgang wird nachvollziehbar und korrekt begegnet, Fehlerquellen werden minimiert. Das System löscht nach Fristablauf automatisch die personenbezogenen Daten der Bewerbenden.
Unabhängig davon wie sich die Landeshauptstadt Magdeburg zukünftig hinsichtlich der Einführung einer eigenen Karriereseite positioniert, ist die dauerhafte Präsenz auf dem erfolgreichsten Stellenportal des öffentlichen Dienstes für die Landeshauptstadt Magdeburg unabdingbar.

Nachfolgende Daten sind der Website des Datenverarbeitungszentrums Schwerin entnommen und unterstreichen die Bedeutung von Interamt.de für den öffentlichen Dienst und somit auch für die Landeshauptstadt Magdeburg selbst.

- 100 Millionen Aufrufe wurden allein 2020 auf der Website verzeichnet
- 200.000 Onlinebewerbungen wurden 2020 über Interamt.de eingereicht
- jährlich rund 75.000 Stellenangebote von mehr als 3.500 Behörden
- 25 Millionen Stellensuchen wurden im vergangenen Jahr über Interamt.de abgeschickt
- 245.000 Stellensuchende haben sich bei Interamt.de registriert
  (45.000 davon haben ein eigenes Bewerbungsprofil angelegt)

Aus Sicht der Landeshauptstadt Magdeburg wäre es fatal, auf dieses „know how“ und auf diesen potentiellen Bewerbendenkreis zu verzichten.

4.3.3 Stellenausschreibungskosten

Die Stellenausschreibungskosten der Landeshauptstadt Magdeburg beziffern die Gesamtheit aller auflaufenden Kosten für Printmedien, digitale Jobbörsen und –portale, Imagekampagnen, Messeauftritte und andere Werbungskosten.

Gerade die bereits mehrfach angesprochene und erfolgreiche Radiokampagne war sehr kostenintensiv und ließ die Kurve der nachfolgenden Grafik in den Jahren 2017 bis 2020 auf ein Rekordhoch anwachsen.

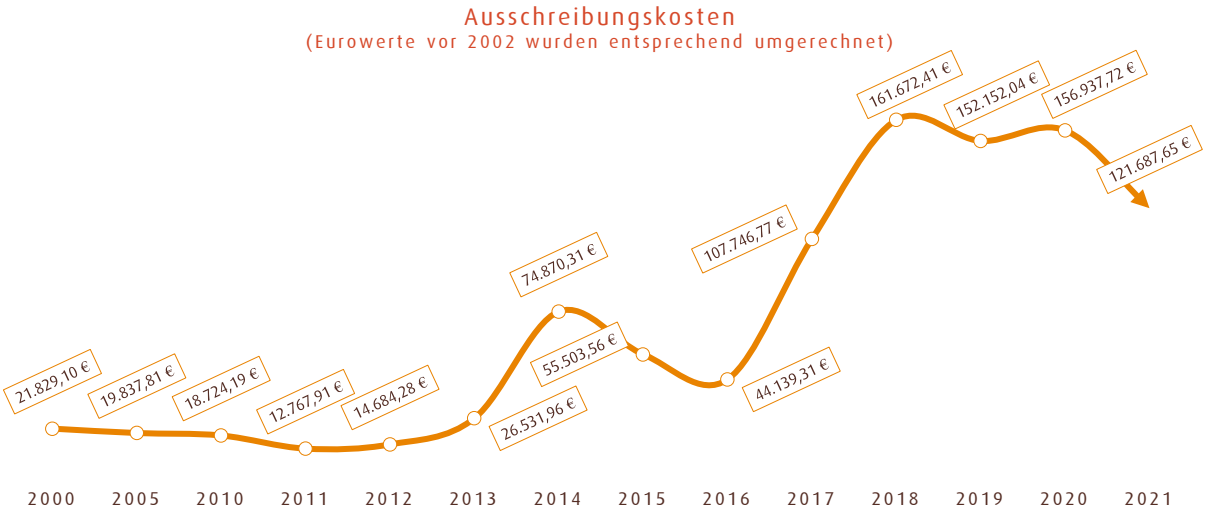


Bild Nr. 062 – Ausschreibungskosten

Zwar ist der Posten der Radiokampagne Mitte des Jahres 2020 weggefallen, jedoch traten andere mit Kosten verbundene Projekte in den Vordergrund. Das Jahr 2021 verzeichnete dennoch einen Rückgang der Ausschreibungskosten von 22%.

Die nachfolgende nicht abschließende Aufzählung stellt die wichtigsten Kostenpunkte und Projekte (neben der Radiokampagne) kurz zusammen. Eine ausführlichere Darstellung der Einzelprojekte (Ziele, Status, Be- und Auswertung) erfolgt an dieser Stelle nicht.

- Inserate der Stellenausschreibungen in Printmedien (Volksstimme, Kompaktzeitung, überregional Zeitungen)
- Digital Media – Monitorwerbung für Stellenausschreibungen an den Kassen in ausgesuchten Supermärkten
- Interamt – Stellen- und Bewerbungsportal des öffentlichen Dienstes (laufende und monatliche Kosten)
- Messeauftritte (Hierbleiben-Messen, 2x Jobmesse Magdeburg, Firmenkontaktmesse der HS Magdeburg/Stendal)
- Viasto – Interview-Suite → Implementierung einer Software für zeitversetzte Videointerviews als Alternative für pandemiebedingte Ausfälle von Vorstellungsgesprächen
- Vertrag mit regionaler Jobbörse zur Reichweitenerhöhung der digitalen Stellenausschreibungen

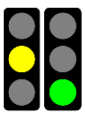
Abschließend zum Kapitel folgt die Fortschreibung der Kennzahlen aus den Vorgängerberichten.

Kennzahl durchschnittliche Ausschreibungskosten pro Stellenausschreibung

Die durchschnittlichen Ausschreibungskosten werden mit folgender Formel definiert und ermittelt:

$$\emptyset\ Ausschreibungskosten = \frac{Gesamtausschreibungskosten}{Summe\ aller\ (externer) Stellenausschreibungen}$$

2019 wurden durchschnittlich 682,30 € pro Ausschreibung verwendet.
Im Jahr 2020 waren es 543,04 € pro Stellenausschreibung und im Jahr 2021 betrug die Summe 395,09 €, die durchschnittlich pro Stellenausschreibung aufgewendet wurden.



Kennzahl Personalbeschaffungskosten pro Einstellung

Für diese Kennzahl wird die Summe aller Personalbeschaffungskosten (Ausschreibungskosten) eines Jahres dividiert durch die Anzahl der Neueinstellungen. Normalerweise werden in dieser Kennzahl, die Personen herausgerechnet, die nach einer möglichen Probezeit nicht weiterbeschäftigt werden. Die Landeshauptstadt Magdeburg belässt bei der Ermittlung dieser Kennzahl diese Personen in der Rechnung, weil

- auch hier Mittel aufgewendet werden,
- derartige Fälle äußerst selten sind und
- der Ermittlungsaufwand in keinem Verhältnis steht.

$$\frac{\textit{Gesamtausschreibungskosten}}{\textit{Summe der Einstellungen}}$$

Für das Jahr 2019 wurden so durchschnittlich 616,00 € pro Einstellung verwendet, im Jahr 2020 ermittelten die Redakteure einen Betrag von 566,56 € und im Jahr 2021 lag der Betrag bei 330,67 €.

Anmerkung: anfallende Personalkosten sind in beiden Kennzahlen nicht enthalten.

In der nachfolgenden Grafik ist die Entwicklung beider Kennzahlen gegenübergestellt.

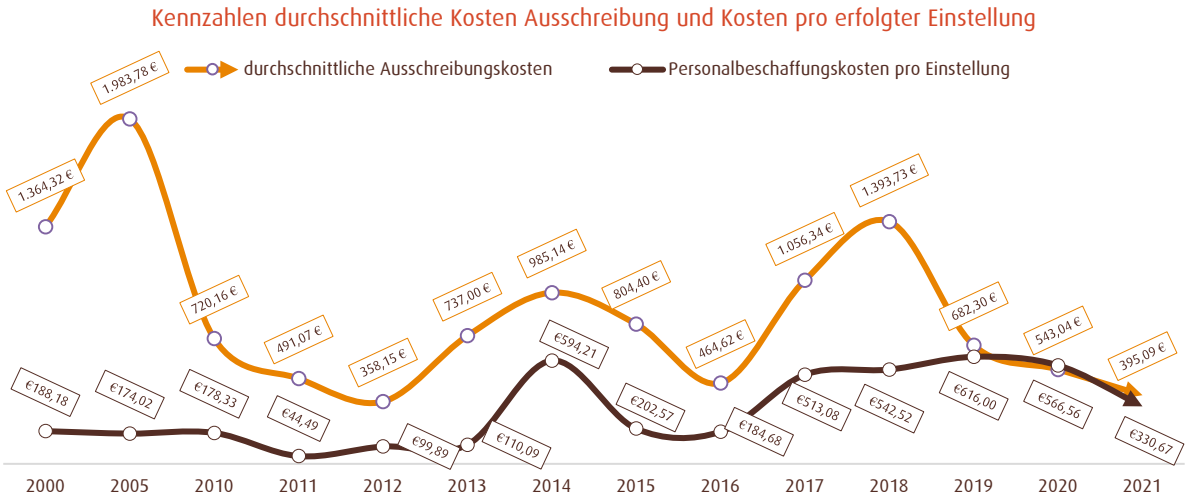


Bild Nr. 063 – durchschnittliche Kosten pro Ausschreibung und Kosten pro Einstellung

4.4 Projekt Mitarbeiterbindung und -gewinnung

Mit der Schrumpfung und Alterung des Arbeitskräftepotenzials in Deutschland befinden sich alle privaten und öffentlichen Arbeitgeber in einer immer schärfer werdenden Konkurrenz um die besten Arbeitskräfte, mitten im Wechsel vom Arbeitgeber- zum Arbeitnehmermarkt. Der s.g. „war for talents“ hat die Landeshauptstadt Magdeburg längst erreicht.

Wie die Landeshauptstadt Magdeburg künftig das durch den demographischen Wandel geprägte Personalmanagement gestaltet, wird über die Zukunftsfähigkeit der Stadtverwaltung entscheiden. Die Landeshauptstadt Magdeburg steht vor der großen Herausforderung ihre wichtigste Ressource – das Personal – auch künftig dauerhaft zu binden.

Dieses im Januar 2019 initiierte Projekt befasst sich mit der Entwicklung von wirksamen Methoden, Instrumenten und Maßnahmen als Reaktion auf den demographischen Wandel in unserer Verwaltung. Neben der formalen Mitarbeitergewinnung werden die Handlungsfelder Personalbindung und altersgerechte Entwicklung des Personals sowie eine entsprechend angepasste Organisationsentwicklung und ein interkulturelles Personalmanagement betrachtet. Einen Schwerpunkt bildet das Feld Arbeitgeberattraktivität unter dem Fokus „Alter und Vielfalt“.

Besondere Aufmerksamkeit wird auch den Austrittsgründen gewidmet (s.a. Kapitel 4.2). Insbesondere die durch die Landeshauptstadt zu beeinflussenden Faktoren werden beleuchtet, in der Projektgruppe und mit dem Auftraggeber ausführlich diskutiert und die entsprechenden Rückschlüsse daraus gezogen.

Der Prozessverlauf der Stellenbesetzung wurde ebenfalls einer intensiven Analyse unterzogen (s.a. Kapitel 2.5 Stellenbesetzungscontrollin). Hier ist die Zielsetzung eine Prozessoptimierung mit messbarer Verkürzung der Zeit von der Antragsstellung bis zur tatsächlichen Besetzung des Arbeitsplatzes durch die neue Stelleninhaberin bzw. den neuen Stelleninhaber. Mit der Erarbeitung der Gesamtdarstellung aller projektrelevanten zu besetzenden Stellen im jeweiligen Bearbeitungsstand des Besetzungsverfahrens soll dezernatsübergreifend eine für alle Beteiligten höhere Transparenz gewährleistet werden. Das im Rahmen eines Teilprojektes neu geschaffene steuerungsrelevante Instrument „Stellenbesetzungscontrolling“ (SBC) liefert u. a. monatliche Statusberichte. Daraus ableitend werden im Projektverlauf auch Kennzahlen für allgemeine Besetzungsprozesse in der Landeshauptstadt Magdeburg entwickelt. Seit Februar 2019 werden im Rahmen des Stellenbesetzungscontrollings Auswertungen über den Prozess der Stellenbesetzung geführt. Die Ergebnisse des Teilprojektes werden im Pkt. 2.5 ausführlich dargestellt.

In Form von definierten Arbeitspaketen werden verschiedene, bereits in der Projektphase eingeleitete Maßnahmen zusammengeführt und im Rahmen des Projektcontrollings auf ihre Wirksamkeit geprüft und ggf. ergänzt.

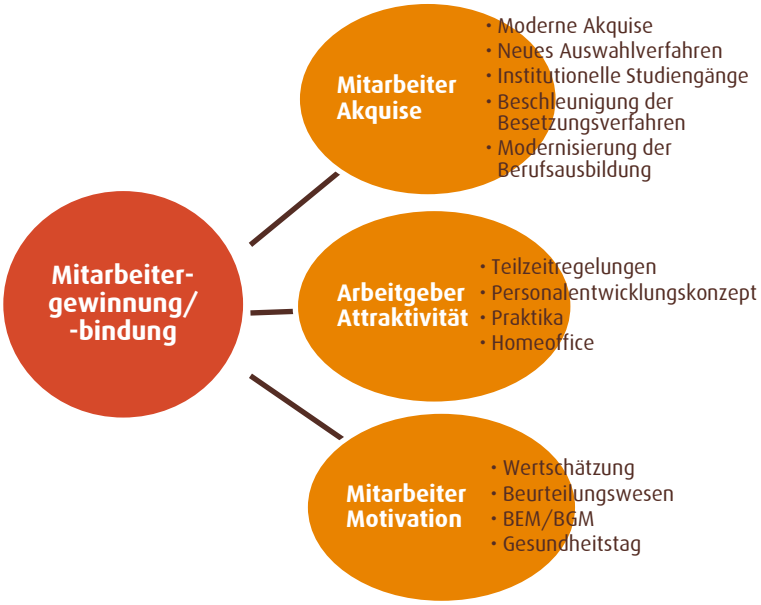


Bild Nr. 064 – Mitarbeitergewinnung und -bindung

Von den zum Start 2019 insgesamt identifizierten 32 Arbeitspaketen, sind 24 als projektrelevant eingeschätzt und werden weiterbearbeitet. Zum 31.12.2021 konnten davon insgesamt 12 abgeschlossen oder in das allgemeine Verwaltungshandeln überführt werden.

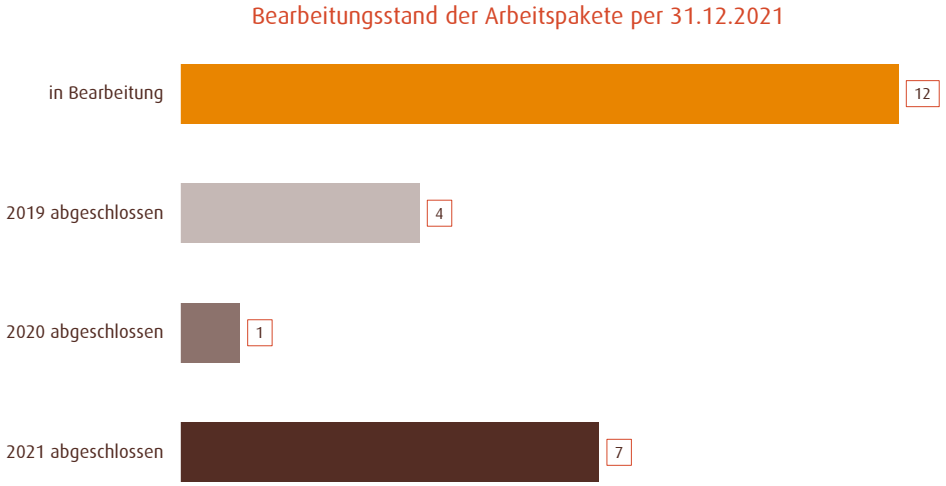


Bild Nr. 065 – MAB – Stand Arbeitspakete 2021

Ziel des Gesamtprojektes ist die Identifizierung einer Vielzahl von Maßnahmen in den eingangs genannten Feldern, die bei Umsetzung zur Erhöhung der Resistenz der Stadtverwaltung gegen die Auswirkungen des demografischen Wandels führen.

In der nachfolgenden Tabelle sind alle derzeitigen Projektziele mit dem jeweiligen Stand der Bearbeitung abgebildet:

Projekt Mitarbeiter-Gewinnung und –Bindung
Bearbeitungsstand der Projektziele

Projektziel	Stand	Erläuterungen
1. Aufbau des Instrumentes „Stellenbesetzungs-controlling“ (SBC)	✓	wurde mit dem Projektstart **entwickelt und eingeführt**, wird ständig angepasst monatliche Berichterstattung in den Statusterminen und schriftlich an Bg I
2. Abarbeitung der „Rückstandsfälle“ von „130“ auf „0“ bis zum Jahresende 2019	✓	SBC Jahresabschlussbericht 2019 die Rückstandsfälle wurden zum 31.12.2019 von 130 auf **7** reduziert mit Einführung der Prioritätslisten in den Dezernaten wurde festgestellt, dass die vorliegenden Altfälle aus 2018 in den Fachdezernaten keine hohe Priorisierung erhalten es wurde beschlossen die Unterscheidung nach Alt- und Neufällen zu beenden
3. beschleunigte Abarbeitung (170 Tage) priorisierter Fälle	✓	die Abarbeitung der Stellenbesetzungen auf der Grundlage dezernatsbezogener Prioritätslisten hat sich bewährt
4. Reduzierung der unbesetzten Stellen von 345 im Januar auf 270 zum Jahresende 2019	✓	SBC Jahresabschlussbericht 2019 die besetzungsreifen offenen Stellen wurden zum 31.12.2019 auf **264** reduziert
5. Zahl besetzungsrelevanter Stellen insgesamt dauerhaft auf max. „- 10%“ reduzieren	✓ ✓ ✓	SBC Jahresabschlussbericht 2019 Stand per 31.12.2019 264 Stellen = **8,2%** SBC Jahresabschlussbericht 2020 Stand per 31.12.2020 307 Stellen = **9,0%** SBC Jahresabschlussbericht 2021 Stand per 31.12.2021 294 Stellen = **8,5%**
6. Reduzierung der Liegezeiten im Team Personalplanung und -entwicklung	✓	Wurde zwar als neues Projektziel aufgenommen, wird aber aktuell **nicht weiterverfolgt**
7. Kennzahlentwicklung für die Fallbearbeitung	✓	für das Jahr 2020 wird eine Kennzahl von 150 Fällen je MA prognostiziert, dies entspricht **1.200** Fällen SBC Jahresabschlussbericht 2020 die Prognose wurde auf **1.100** präzisiert und für 2021 beibehalten Realisierung erfolgt unter Vorbehalt, da eine Stelle ab 01.03.2021 unbesetzt ist und 1,4 Stellen für das Impfzentrum abgezogen wurden SBC Jahresabschlussbericht 2021 die Prognose von 1.100 konnte mit **988** Fällen nicht vollständig erfüllt werden Gründe lagen in krankheitsbedingten Ausfallzeiten, erhöhtem Arbeitsaufwand aus Corona-Kapazitätseinschränkungen, einer unbesetzten Stelle sowie der Abordnung einer Person für Aufgaben im Zusammenhang mit Impfangeboten
8. Verkürzung der Fallbearbeitungsdauer aller Fälle	✓ ↔	SBC Jahresabschlussbericht 2020 die Laufzeit im Stellenbesetzungsverfahren wurde zum Stichtag 31.12.2020 von 234 auf **208** Tage reduziert der Anstieg der Dauer im Auswahlverfahren wurde begründet SBC Jahresabschlussbericht 2021 die Laufzeit im Stellenbesetzungsverfahren erhöhte sich zum Stichtag 31.12.2021 auf **245** Tage der Anstieg wurde ausführlich begründet
9. Softwarelösung u.a. für das SBC	↔	die Grundlagen für die Realisierung einer Softwarelösung zur Abbildung der Workflows für die Unterstützung der Teams sind zu erarbeiten und die Kosten müssen ermittelt werden Projekt „Ganzheitliches Personalmanagement“
10. Zugriff Dritter auf das Controlling (SBC)	↔	wird mit der Einführung einer integrierten Personalsoftware in der LH Magdeburg realisiert
11. Verbesserung der Kooperation zwischen FB 01 und den Fachdezernaten im Rahmen der Ausschreibungsverfahren	✓	die Vertreter der Dezernate geben im Zusammenhang mit den Stellenbesetzungsverfahren ein positives Feedback zur Zusammenarbeit mit dem FB 01 eine **Evaluierung** wird vereinbart Eine Evaluierung und die damit verbundene Berichterstattung in der AG Innovationsmanagement ist jährlich vorzunehmen.
12. Zahl besetzungsrelevanter Stellen insgesamt dauerhaft auf max. „- 10%“ reduzieren	↔	wird als Projektziel spezifiziert im Jahresdurchschnitt 2021 wurde ein Wert von **12,9%** registriert
13. max. 10% offene besetzungsrelevante Stellen dezernatsbezogen realisieren	↔	wird als Projektziel spezifiziert Stand per 31.12.2021: LHMD gesamt: **8,46%** Bereich OB: 10,00% — Dez. I: 10,06% Dez. II: 13,27% — Dez. III: 6,06% Dez. IV: 6,06% — Dez. V: 9,41% Dez. VI: 8,01%
14. Entwicklung konkreter Zielgrößen zur Verkürzung des Auswahlverfahrens	↔	wird als Projektziel spezifiziert

5 Arbeitszeitmodelle in der Landeshauptstadt Magdeburg

Als eine der größten Arbeitgeberinnen der Region steht die Landeshauptstadt Magdeburg durch den demografischen Wandel und den damit einhergehenden Fachkräfteverlust vor einer enormen personellen Herausforderung. Das wurde bereits mehrfach in diesem Bericht angemerkt.

Dennoch hat im allgemeinen Kampf um Fachkräfte und Nachwuchstalente die Landeshauptstadt Magdeburg als Bestandteil des öffentlichen Dienstes einen großen Wettbewerbsvorteil gegenüber den Arbeitgebern aus der freien Wirtschaft. Aufgrund der vielfältigen und verantwortungsvollen Tätigkeiten, langfristiger Arbeitsplatzsicherheit sowie nicht zuletzt durch flexible Arbeitszeitmodelle punktet sie mit den s.g. weichen Faktoren beim Arbeit und Beschäftigung suchenden Teil der Bevölkerung.

Die Coronapandemie hat der Flexibilisierung der Arbeitszeit nicht nur in der Landeshauptstadt Magdeburg einen enormen Schub gegeben. Führungskräfte und Beschäftigte haben viel ausprobiert und dazugelernt. Homeoffice nahm eine zentrale Rolle dabei ein. Viele Entwicklungen hinsichtlich möglicher Anpassungspläne in Sachen Arbeitszeit wurden durch die Pandemie beschleunigt und nun auch zwangsläufig notwendig.

Wie stellen sich die Arbeitszeitregelungen in der Landeshauptstadt Magdeburg aktuell dar und wie sehen sie möglicherweise zukünftig aus? Diesen Fragen wird in den folgenden Teilkapiteln auf den Grund gegangen.

5.1 Vollzeit vs. Teilzeit

Kennzahl Teilzeitquote

Die Kennzahl zeigt, ob sich der Anteil von Teilzeitbeschäftigten und Vollzeitbeschäftigten in einem angemessenen Verhältnis stehen. Die Berechnung erfolgt, indem einfach die Anzahl Teilzeitkräfte durch die Gesamtzahl der Beschäftigten dividiert wird. Diese Kennzahl sagt nichts darüber aus, ob die Verteilung der Teilzeitkräfte inhaltlich sinnvoll ist und wie zufrieden die Beschäftigten mit den Arbeitszeitregelungen sind.

Alle nachstehenden Daten basieren auf dem Stichtag 31.12.2021. Das heißt, dass die Absenkung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit für das Tarifgebiet Ost im Bereich TVöD (Bund und Kommunen) von 40,0 auf 39,5 Stunden ab dem 01.01.2022 in den folgenden Übersichten noch keine Rollen spielt.

Nach der o.g. Formel stand die Teilzeitquote der Landeshauptstadt Magdeburg im Berichtsjahr 2021 bei 28,64 %, was eine Zunahme zum Berichtsjahr 2018 von 5,96 % bedeutet.

Anmerkung: Nicht in dieser Quote enthalten sind Personen mit ATZ-Vereinbarungen, welche sich bereits in der Ruhephase befinden, also keinerlei Arbeitsstunden für die Landeshauptstadt Magdeburg erbringen.
Die Daten für 2019 und 2020 konnten rückwirkend nicht mehr im Detail ermittelt werden.

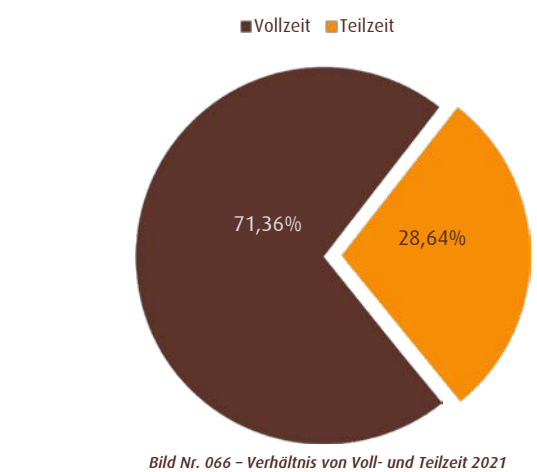


Bild Nr. 066 – Verhältnis von Voll- und Teilzeit 2021

Teilzeitbeschäftigung ist heute ein wesentlicher Faktor des Arbeitslebens. Das war nicht immer so. Noch Mitte der 1990er Jahre haben Gewerkschaften die „Normalarbeitszeit“, also die Vollzeitbeschäftigung in den Vordergrund gerückt. Die Teilzeitregelungen wurden als „prekäre Arbeitszeitformen“ eingestuft und deren Verbreitung als sehr kritisch betrachtet. Man befürchtete durch die flächendeckende Einführung von Teilzeitregelungen eine massive Störung des Wertschöpfungsprozesses und einen enormen Koordinierungsbedarf. Außerdem galt eine Reduzierung der Arbeitszeit als mögliche Motivationsbremse für Beschäftigte, da diese im Endeffekt auch weniger verdienten.

Seit 2001 wurde mit dem „Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge“ (TzBfG) eine einheitliche Regelung geschaffen. Danach entsteht ein Anspruch auf Teilzeit in Betrieben, Unternehmen und Verwaltungen mit mehr als 15 Beschäftigten. Dieser Anspruch kann jedoch abgelehnt werden, wenn betriebliche Gründe, wie etwa unverhältnismäßig hohe Kosten oder die Größe der Struktureinheit, dem entgegenstehen.

Teilzeitregelungen haben sowohl Vor- als auch Nachteile. Das gilt für den oder die Beschäftigte ebenso, wie für den oder die Arbeitgeber.

In der nachfolgenden Tabelle wurde versucht einige dieser Vor- und Nachteile gegenüberzustellen.

	Vorteile	Nachteile
Für Beschäftigte	• Flexiblere Arbeitszeiten und eine Reduzierung der Arbeitszeit nach Wunsch • Vereinbarkeit von Beruf &Familie • Mehr Zeit und Planbarkeit für außerbetriebliche Aktivitäten und Freizeit	• Reduzierung des Einkommens in Proportion zum gewählten Teilzeitmodell • Auswirkung auf Rentenansprüche • Im Falle einer Arbeitslosigkeit wird das geringere Gehalt zur Berechnung herangezogen • Es besteht kein Rechtsanspruch die WoAZ nach einer TZ wieder zu erhöhen
Für die Landeshauptstadt Magdeburg	• Produktivität und Motivation der Beschäftigten ist höher • Fehlzeiten und Arbeitsunfälle sinken • Personalkosten können dadurch gesenkt werden	• Verwaltungsaufwand ist höher • Vollzeitaufgaben müssen umverteilt werden • Gefahr eines Mehraufkommens an Überstunden

Im Ergebnis wird aber festgestellt, dass angebotene Teilzeitregelungen die Attraktivität eines Unternehmens erhöhen, die Motivation der Beschäftigten fördern und dazu beitragen, die Leistungskraft im Gesamten zu steigern.

Ein Blick auf die Verteilung von Voll- und Teilzeitbeschäftigten in der Landeshauptstadt Magdeburg zeigt zum Jahresende 2021, dass 828 Beschäftigte in einem teilzeitbasierten Beschäftigungsverhältnis stehen. Das sind 86 Personen mehr als noch 2018.
Wie bereits oben erwähnt sind die aktuell 15 Beschäftigten, die sich in der Freizeit- / bzw. Ruhephase einer ATZ-Regelung befinden, hier nicht berücksichtigt worden.

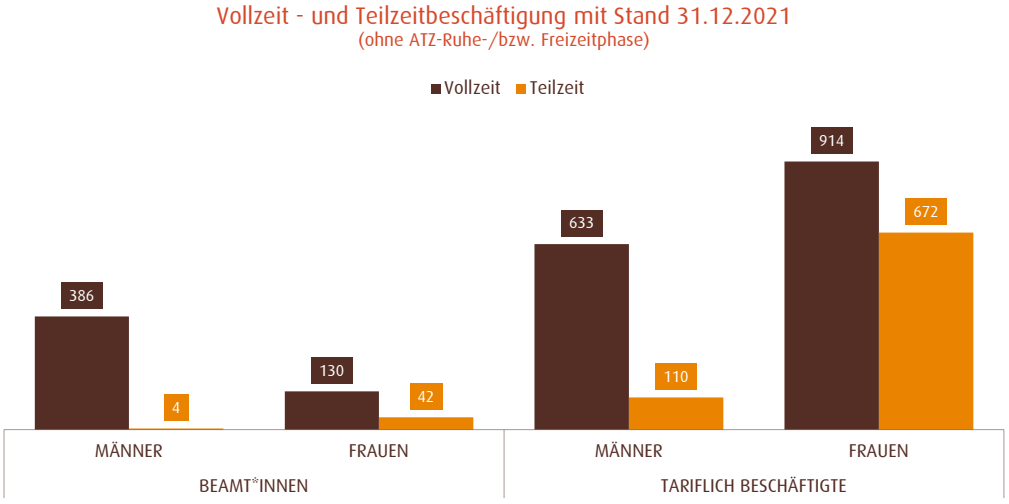


Bild Nr. 067 – Voll- und Teilzeit 2021 – absolut nach Geschlecht und DVH

Es sind zumeist die einfachen und profanen Wünsche, warum man sich für eine Teilzeitbeschäftigung entscheidet. Teilzeitbeschäftigte wollen oft mehr Zeit für ihre Familien oder sich selbst haben und verringern deshalb die Zahl ihrer Arbeitsstunden. Sehr oft ist es auch der Wunsch, neben einer weiterhin bestehenden Erwerbstätigkeit die eigenen Kinder zu betreuen - sei es weitgehend selbst, sei es gemeinsam mit dem Partner oder der Partnerin. Ein weiteres häufiges Motiv für Teilzeitarbeit stellt die Pflege von kranken und älteren Angehörigen zu Hause dar.

Die nachfolgenden Grafiken geben nicht nur einen aufschlussreichen Einblick wie sich die verschiedensten Arbeitszeitmodelle in der Landeshauptstadt Magdeburg aktuell auf die einzelnen Vergleichsgruppen verteilen, sie machen zudem klar deutlich, dass über 80 % der Teilzeitbeschäftigten tariflich Beschäftigte Frauen sind.

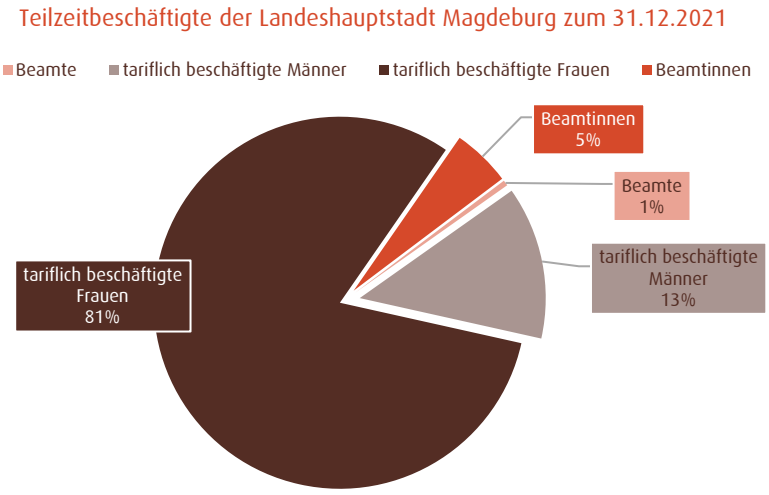


Bild Nr. 068 – Teilzeitbeschäftigung 2021 nach Geschlecht und DVH

Die in den Vorjahren an dieser Stelle angeführten Tortendiagramme zur detaillierten Verteilung innerhalb der jeweiligen Vergleichsgruppen werden in diesem Bericht tabellarisch dargestellt.

	Vollzeit	Teilzeit
Nur alle tariflich Beschäftigten	66 %	34 %
Nur alle Beamt/-innen	92 %	8 %
Nur alle Männer	90 %	10 %
Nur alle Frauen	59 %	41 %

Dass nur etwa 8 % der verbeamteten Beschäftigten Teilzeitregelung wahrnehmen, kann mit dem Schichtbetrieb im Einsatzgebiet des Amtes für Brand- und Katastrophenschutz und die dadurch bestehende Bindung an dienstliche Einsatzplänen begründet werden.

Warum allerdings nur etwa 10 % aller männlichen Beschäftigten (Beamte und tariflich Beschäftigte) Verträge zur Teilzeit abschließen, muss gesellschaftlich begründet werden. Die Landeshauptstadt Magdeburg steht nämlich mit dieser geschlechtlichen Teilzeitverteilung nicht allein und folgt insgesamt dem von den Statistikämtern festgestellten deutschlandweiten Ergebnissen.
Demnach sind Frauen (immer noch) für die Kinderbetreuung und die Pflege von Familienmitgliedern zuständig – ob von Frauen gewünscht oder nicht, das alte Rollenbild hält sich in diesem Themenbereich offenbar sehr hartnäckig.
Der „Zweite Gleichstellungsbericht der Bundesregierung“ aus dem Jahr 2019 zeigt, dass Familienmodelle in Deutschland meistens so aufgebaut sind: Eine Person (meistens der Mann) ist Familienernährer/-in und arbeitet in Vollzeit, während die andere Person (meistens die Frau) in Teilzeit arbeitet und „hinzu“ verdient. Mehr als 60 % aller Paare lebten laut den Statistikämtern aktuell in dieser Konstellation.

Es ist im Ergebnis also ein gesamtgesellschaftliches und politisches Problemfeld, welchem sich die jeweiligen Verantwortungsträger stellen müssen, um für Chancengleichheit und –gerechtigkeit zu sorgen.

Die abschließende Grafik zum Themenfeld zeigt die Darstellung aller aktuellen Arbeitszeitmodelle. Diese ist seit dem Bericht 2010/2011 fester Bestandteil dieses Kapitels. Alle aufgeführten Modelle werden dabei mindestens 1x genutzt. Aufgrund der besseren Lesbarkeit wurden aber nicht alle Werte beschriftet. Dennoch zeigt das Bild eine ganz gute Übersicht zu den abgeschlossenen Teilzeitvereinbarungen.

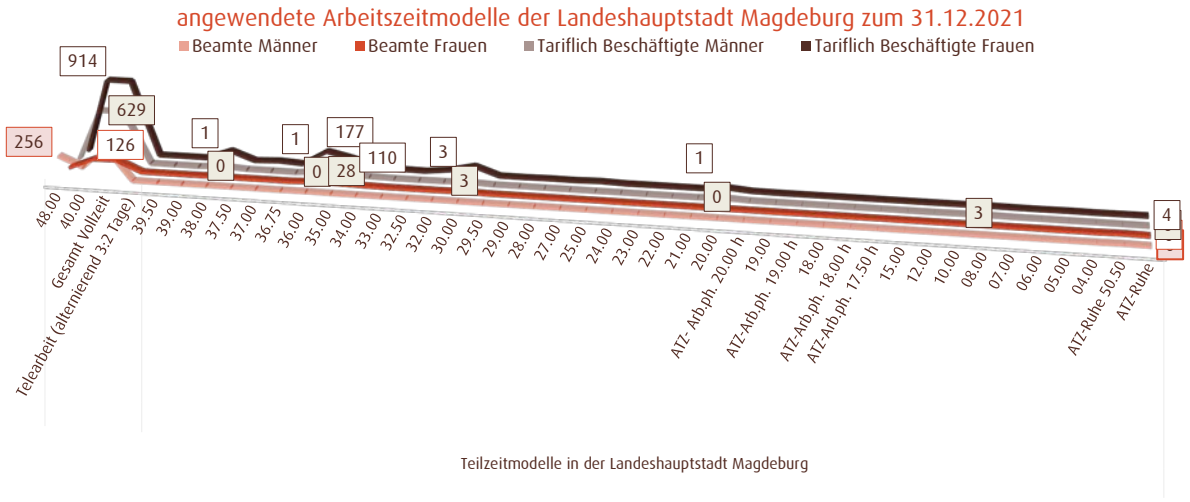


Bild Nr. 069 –Teilzeitvereinbarungen 2021

5.2 Homeoffice (Regelungen, Entwicklung, Zukunft)

Die Corona-Pandemie hat der Flexibilisierung der Arbeitszeit nicht nur in der Landeshauptstadt Magdeburg einen enormen Schub gegeben. Sowohl viele Unternehmen als auch Beschäftigte selbst haben viel ausprobiert und vor allem dazugelernt.

„Homeoffice“ wurde in der Landeshauptstadt Magdeburg aber auch schon vor der Pandemie angeboten. Unter dem Begriff „Telearbeit“ wurde bereits 2012 eine Dienstvereinbarung auf den Weg gebracht, die der Sicherstellung einer einheitlichen Regelung zur Erprobung von Telearbeit in allen Verwaltungsbereichen der Landeshauptstadt Magdeburg und somit als Rahmenrichtlinie zur Schaffung identischer Bedingungen diente. Insbesondere wurden damit die nachstehenden Ziele verfolgt:

- Erhöhung der Selbstverantwortung der Mitarbeitenden bei der Gestaltung und Durchführung der Arbeit
- höhere Arbeits- und Ergebniszufriedenheit
- Schaffung positiver betrieblicher Rahmenbedingungen
- Positionierung der Landeshauptstadt Magdeburg als attraktiver Arbeitgeber
- Nutzung und Weiterentwicklung moderner Informations- und Kommunikationstechnologien
- Verbesserung der Arbeitsqualität und –produktivität
- zeitliche und räumliche Flexibilisierung der Arbeitsorganisation
- den beteiligten tariflich Beschäftigten und Beamten eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie individueller Lebensführung zu ermöglichen

An eine mögliche weltweite Pandemie wurde zum damaligen Zeitpunkt mit keiner Silbe gedacht.
Im Jahr 2019 begann die Landeshauptstadt Magdeburg die bestehende Dienstvereinbarung zur Telearbeit grundlegend zu überarbeiten und reagierte damit auch auf eine durchgeführte Mitarbeiterumfrage zur Arbeitszufriedenheit in der verstärkt der Wunsch nach besseren Regelungen zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung aufkam. Aber auch hier spielte Corona dabei noch keine Rolle.

Das Angebot von Homeoffice ist der Ausdruck einer von Vertrauen und Wertschätzung getragenen Arbeitskultur in der Landeshauptstadt Magdeburg.

Dennoch wurde aus diversen Gründen nur zögerlich davon Gebrauch gemacht. So waren im Dezember 2019 gesamtstädtisch insgesamt nur 56 Mitarbeitende, die alternierend in Telearbeit beschäftigt waren.

Das zeigt auch die nachfolgende Grafik über die Anzahl der geschlossenen Homeoffice-Vereinbarungen.

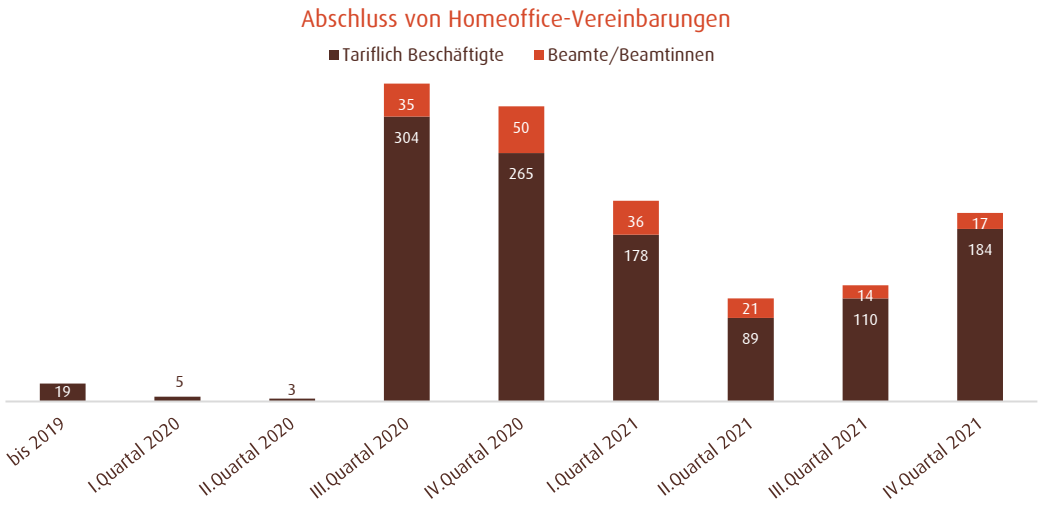


Bild Nr. 070 –Homeoffice-Vereinbarungen

Erst als im Frühjahr 2020 die erste Corona-Welle nach Deutschland und nach Sachsen-Anhalt schwappte, mussten Maßnahmen getroffen werden um die städtischen Dienstkräfte vor Infektionen zu schützen und den Dienstbetrieb aufrecht zu erhalten. Homeoffice war und ist hierbei eine sehr gute Möglichkeit, um Kontaktbeschränkungen durchzusetzen und einer Verbreitung des Coronavirus entgegenzuwirken.

Seitens des Oberbürgermeisters wurde eine neue Sonderdienstanweisung zum Schutz der städtischen Beschäftigten erlassen, die regelmäßig den jeweils aktuellen Gegebenheiten angepasst wurde. Danach konnten Dienstkräfte, welche sich in Quarantäne befanden oder zur Betreuung erkrankter Kinder unter 12 Jahren von der Arbeit fernblieben, ihre Arbeit vorübergehend in der häuslichen Umgebung (Homeoffice) verrichten, sofern sie nicht selbst erkrankt waren. Dies erfolgte in der Anfangszeit noch recht eingeschränkt, ohne generelle technische Unterstützung und auch ohne gesicherte Zugang zum Stadtnetz. Innerhalb kürzester Zeit wurden in der Landeshauptstadt mit der Anschaffung neuer Hard- und Software die Voraussetzungen geschaffen, die Beschäftigten im Homeoffice optimal zu unterstützen bzw. ohne gravierende arbeitsorganisatorischen Veränderungen die Arbeit außerhalb der Dienststelle zu ermöglichen.

Zeitgleich wurde eine neue Dienstvereinbarung zur Wahrnehmung von Homeoffice in der Landeshauptstadt Magdeburg erarbeitet, in welcher generelle Regelungen hinsichtlich Arbeitsschutz, Arbeitszeit und Datenschutz unabhängig von der Corona-Pandemie festgelegt wurden und die die veraltete Dienstvereinbarung Telearbeit ablöste. In der Neufassung der Dienstvereinbarung wurden den Erfahrungen der vorangegangenen Monate Rechnung getragen und Regelungen getroffen, um mögliche Störungen und Schwierigkeiten zu minimieren. Diese trat mit Wirkung vom 16.09.2020 in Kraft und brachte eine Vielzahl von Homeoffice -Anträgen unabhängig von den Übergangsregelungen zur Corona-Pandemie mit sich (siehe obige Grafik).



Bild Nr. 071 –Homepageheader – Corona-Maßnahmen

Darüber hinaus bewirkte die Pandemie einen enormen Schub für die Digitalisierung der Verwaltung. Auf die anfangs eher provisorischen Versuche folgten neue technische Lösungen, um den Arbeitsalltag im Homeoffice zu erleichtern und wurden kurze Zeit später durch neuere optimierte Lösungen ersetzt.

Daher war es dann auch nicht verwunderlich, dass die komplette Dienstvereinbarung Homeoffice bereits ein Jahr später im Oktober 2021 durch eine überarbeitete Version ersetzt wurde.

Zwischenfazit:

- Die Dienstvereinbarung zum Homeoffice wurde entsprechend angepasst, um den rechtlichen Rahmen zu schaffen.
- Technische Voraussetzungen, wie die Anschaffung von Laptops mit Dockingstationen, der Nutzung von alternativen Plattformen für Dienstberatungen oder Vorstellungsgespräche wurden sehr zeitnah und mit hoher Priorisierung angegangen.
- Und nicht zuletzt wurden interne Regelungen zur Kontaktvermeidung (z.B. die Bildung von Kohorten in Büros mit Mehrfachbelegung) gefunden und umgesetzt.

Ab dem dritten Quartal 2020 trugen alle Maßnahmen Früchte und die Anzahl der geschlossenen Homeoffice-Vereinbarungen schnellten wie bereits dargestellt rasant nach oben.

Zum Abschluss des IV. Quartals 2021 wurden über 1.300 Vereinbarungen erstmalig oder erneut geschlossen. Zum Stichtag 31.12.2021 arbeiteten ca. 1050 Beschäftigte der Landeshauptstadt Magdeburg an durchschnittlich 2 Tagen pro Woche im Homeoffice.

Im Frühjahr 2022 ist zu beobachten, dass die Pandemie immer noch nicht vorbei ist und alle Menschen weiterhin beeinflusst werden. Doch auch wenn die Pandemie irgendwann soweit bekämpft ist, dass sie keine Gefahr mehr für die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Gesellschaft darstellt, kann schon jetzt eines prognostiziert werden:

HOMEOFFICE wird bleiben und ist aus dem Arbeitsalltag nicht mehr wegzudenken.

Corona hat auf diesem Gebiet die Arbeitswelt verändert.

Wie wird sie aber aussehen, die Arbeitszeit der Zukunft?
Dazu gibt es derzeit viele Theorien, clevere Vorschläge und kreative Ansätze.

Arbeiten im Homeoffice bedeutet für viele Beschäftigte eine große Erleichterung, wenn es darum geht, Familie und Beruf besser zu vereinbaren und die individuelle Lebensgestaltung zu verbessern. Gerade in der aktuellen Arbeitsmarktlage und dem Kampf vieler Arbeitgeber um die besten Fachkräfte ist die flexible zeitliche und räumliche Arbeitsorganisation ein ausschlaggebender Faktor für viele Bewerbende, sich für oder gegen einen Arbeitgeber zu entscheiden. Zahlreiche Studien belegen, dass gerade die hybriden Modelle, also ein Mix aus Büro- und Heimarbeit ausschlaggebend für die Zufriedenheit der Beschäftigten sind und die Verwaltungsarbeit produktiver machen. Trotz räumlicher Trennung sind die Arbeitsergebnisse hinsichtlich der Qualität und der Produktivität der Mitarbeitenden gleich oder sogar besser.

So ist die Möglichkeit des Flex-Office bei regelmäßigem Wechsel von Home-Office und Arbeit in der Dienststelle ein Ansatz der derzeit innerhalb der Landeshauptstadt Magdeburg ebenfalls rege diskutiert wird.

Bei dauerhafter und regelmäßiger Nutzung von Homeoffice, ist es möglich Büroräume und somit Arbeitsplätze und somit Betriebskosten einzusparen. Dafür haben die Mitarbeitenden keinen festen Platz wie bisher, sondern arbeiten stattdessen an flexiblen Arbeitsplätzen. Hierfür könnten Schreibtische mit „Docking-Stationen" zur Verfügung stehen, die alle Mitarbeitenden mit ihrem Laptop nutzen können. Die Laptops können dementsprechend für Anwesenheit im Büro und im Homeoffice personenbezogen genutzt werden. Die technischen Voraussetzungen und Rahmenbedingungen dazu sind zukünftig zu schaffen.

Durch eine langfristige Planung und Umsetzung, können also durch die Umgestaltung auf FlexOffice Kosten gespart werden. Allerdings sind zunächst Anschaffungskosten für mobile Geräte (Laptops, Telefone etc.) und individuell einstellbare Büromittel einzuplanen. Durch die Betriebskosteneinsparung (Büromieten, Strom und Heizkosten) amortisieren sich diese Kosten auf Dauer.

Beschäftigte und Arbeitgeber sind aktuell durch Corona gezwungen, die Arbeitszeiten neu einzuteilen und zu strukturieren. Laut einer Umfrage eines großen Stellenportals zufolge wollen 83 % der Beschäftigten auch nach der Pandemie Arbeitsbeginn und -ende frei bestimmen können.
Traditionelle Arbeitszeitmodelle scheinen damit also bald Geschichte zu sein.

6 Beurteilungsverfahren in der Landeshauptstadt Magdeburg

Seit bereits nunmehr 10 Jahren verfügt die Landeshauptstadt Magdeburg über eine einheitliche Beurteilungsrichtlinie. Mit Wirkung vom 1. Januar 2012 trat diese für alle Beschäftigten der Landeshauptstadt Magdeburg in Kraft.

Die Dienstliche Beurteilung ist ein zentrales Element der Personalentwicklung und damit auch Kernaufgabe für alle Führungskräfte der Landeshauptstadt Magdeburg.

Daher sollte diese Aufgabe auch mit größtmöglichem Qualitätsanspruch, Bedacht und Sensibilität wahrgenommen werden. Im täglichen Verwaltungsalltag gerät dieses jedoch immer mal wieder in den Hintergrund. Ein Grund mehr dieses Thema im vorliegenden Bericht zur Sprache zu bringen.



Bild Nr. 072 – Bausteine Personalentwicklungskonzept

Das Instrument der dienstlichen Beurteilung ist nicht starr und wird immer wieder von internen Impulsen aus der Mitarbeitenden- sowie Führungsebene zur Verbesserung angeregt. Das ist wichtig und fördert das beiderseitige Verständnis für die bestmögliche Nutzung des Instrumentes. Dennoch unterliegt eine Beurteilungsrichtlinie auch äußeren bzw. externen Maßgaben, welche die Landeshauptstadt Magdeburg zum Handeln zwingen. So erfolgte die Einführung der Beurteilungsrichtlinie immer im Hinblick auf die Verwendung der Dienstlichen Beurteilung (DBU) bei der internen und externen Personalauswahl. Das galt und gilt für verbeamtete und tariflich Beschäftigte gleichermaßen. Urteile, die für den Leistungsbezug in Personalauswahlverfahren auf die DBU abstellten *(wie z.B. LAG Hamm vom 27. April 2016 unter Verweis auf die ständige Rechtsprechung unserer Bundesgerichte)*, stellen für die Verwaltung hier eine zwingende Pflicht dar.

Nach Art. 33 Abs. 2 GG hat jede deutsche Bürgerin und jeder deutsche Bürger nach Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt. Das „Prinzip der Bestenauslese" erfasst dabei alle Zugänge zu Stellen im öffentlichen Dienst und somit auch in der Landeshauptstadt Magdeburg. Die „**fachliche Leistung**" ist insbesondere nach den Arbeitsergebnissen, der praktischen Arbeitsweise, dem Arbeitsverhalten und nach dem Führungsverhalten **zu beurteilen**.

Beurteilungen bildet also die Basis für Personalauswahlentscheidungen. Sie ermöglichen den Mitarbeitenden nicht nur eine Orientierung, eine realistische Selbsteinschätzung und erlauben Verhaltensänderungen, Beurteilungen machen Leistungen auch vergleichbar und führen zu mehr Transparenz bei Personalentscheidungen.

Im nachfolgenden Unterkapitel wird die Beurteilungsrichtlinie der Landeshauptstadt Magdeburg und deren Anwendung kurz erläutert.

6.1 Beurteilungsrichtlinie und deren Anwendung

Nach drei Beurteilungsrunden, die einen Beurteilungszeitraum von jeweils zwei Jahren abdeckten, zwang die Corona-Pandemie und die damit verbundenen personellen Belastungen nahezu aller Bereiche der Landeshauptstadt Magdeburg den Oberbürgermeister dazu, den Beurteilungszeitraum für die Beurteilungsrunde 2019/2020 um ein Jahr zu verlängern. Neues Enddatum war der 31. Dezember 2021. Diese Verlängerung ist unter Bezug auf die Beurteilungsrichtlinie eine einmalige Modifikation. Eine Präsentation der Ergebnisse aus dieser aktuellen Beurteilungsrunde kann deshalb an dieser Stelle nicht erfolgen. Stattdessen wird der Focus auf die Beurteilungsrichtlinie selbst und deren Anwendung gelegt.

In der Beurteilungsrunde 2017/2018 wurde erstmals ein elektronisches Verfahren zur Erfassung der Leistungsmerkmale pilotiert. Dieses wurde für die Beurteilungsrunde 2019-2021 nochmal hinsichtlich des Datenschutzes und Bedienbarkeit angepasst. Die Beurteilenden pflegten die jeweiligen Merkmale, Notenpunkte, Begründungen und Gesamturteile in einen digitalen Workflow ein. Die Daten wurden (und werden noch) durch das Amt für Statistik, Wahlen und Digitalisierung gesammelt und ausgewertet. Im Anschluss erfolgte die Freigabe entsprechend der weiter unten dargestellten Richtwerte. Mit der Vorgabe von Richtwerten bzw. der annähernden Herstellung einer Normalverteilung der Beurteilungsergebnisse soll verhindert werden, dass Leistungen der Beschäftigten tendenziell überproportional „überdurchschnittlich“ oder sogar mit „weit über den Anforderungen“ bewertet werden. In der Vergangenheit zwang uns die Entwicklung, dass der Gesamtdurchschnitt der Beurteilungen von Beurteilungsrunde zu Beurteilungsrunde anstieg, dazu, die Beurteilungsrichtlinie 2012 neu zu überarbeiten. Das ursprüngliche System hatte sich sozusagen „überlebt“.

Der nachfolgende Beurteilungsmaßstab gilt für alle Bewertungs- und Leistungsmerkmale. Dabei sind durch einen eingeführten digitalen Schieberegler auch Dezimalstellen möglich. Das Gesamturteil ist dann entsprechend der Rundungsregel ohne Dezimalstelle festzulegen. Dabei kann der oder die Beurteilende auch erheblich vom rechnerischen Ergebnis abweichen, muss dies dann aber begründen.



Bild Nr. 073 –DBU - Bewertungsmaßstab

I.d.R. werden die Beschäftigten in drei Kompetenzebereichen mit unterschiedlichen Einzelmerkmalen beurteilt. Sind zu Beurteilende in einer Vorgesetztenposition und mit Führungsaufgaben betraut, kommt ein vierter zu beurteilender Kompetenzbereich hinzu. Alle Kompetenzbereiche erhalten durch den bereits angesprochenen Schieberegler der Einzelmerkmale ein automatisch ermitteltes Ergebnis. Daraus ergibt sich das ebenfalls automatisch ausgegebene rechnerische Ergebnis.

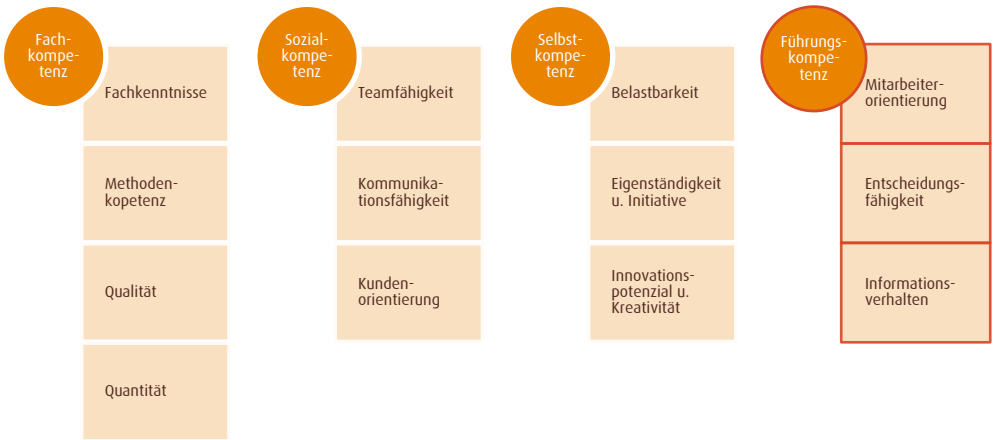


Bild Nr. 074 –DBU – Leistungs- und Befähigungsmerkmale

Um das Abdriften in das übermäßige Bewerten der zu beurteilenden Beschäftigten einzudämmen wurden – wie bereits angesprochen – einheitliche Richtwerte festgelegt, die grafisch dargestellt einen Vergleich zu einer „Normalverteilungskurve“ zulassen. Dabei werden die Mitarbeitenden in die bereits bekannten Qualifikationsstufen (Q1-Q4) entsprechend der jeweiligen Entgelt- bzw. Besoldungsstufe innerhalb einer Vergleichsgruppe (Struktur- oder Organisationseinheit) zusammengefasst. Die Grenzen der Normalverteilung wurden nur für den oberen Beurteilungsbereich festgelegt und bezieht sich auf die Vergleichsgruppe. Nur hier besteht die „Gefahr“ der tendenziellen Verschiebung der Beurteilungen (in Richtung „Überdurchschnittlich“ gut).

- 7 Punkte „übertrifft die Anforderungen in besonderem Maße“ → max. 2 v.H. der Vergleichsgruppe
- 6 Punkte „übertrifft die Anforderungen deutlich“ → max. 8 v.H. der Vergleichsgruppe
- 5 Punkte „Übertrifft die Anforderungen in einigen Merkmalen“ → max. 15 v. H. der Vergleichsgruppe

Alle Gesamturteile der Punkte 5, 6 und 7 einer Vergleichsgruppe orientieren sich in Summe an einer Verteilung von max. 25 v.H. Zusätzlich sind die Vergabe von 7 und 6 Punkten sowie von 1 und 2 Punkten gesondert zu begründen.

Bevor die erstellten Beurteilungen gegenüber den zu Beurteilenden eröffnet werden, bedarf es nach vorheriger Überprüfung der Normalverteilung einer gesonderten Freigabe. In nachfolgender Grafik ist beispielhaft dargestellt wie die praktische Handhabung des Beurteilungsmaßstabes („Normalverteilung“) Anwendung findet. Als Beispiel wurde eine Vergleichsgruppe von 25 zu Beurteilenden gewählt. Abweichungen vom Beurteilungsmaßstab werden im tabellarischen Teil „prozentuale Verteilung“ rot gekennzeichnet.

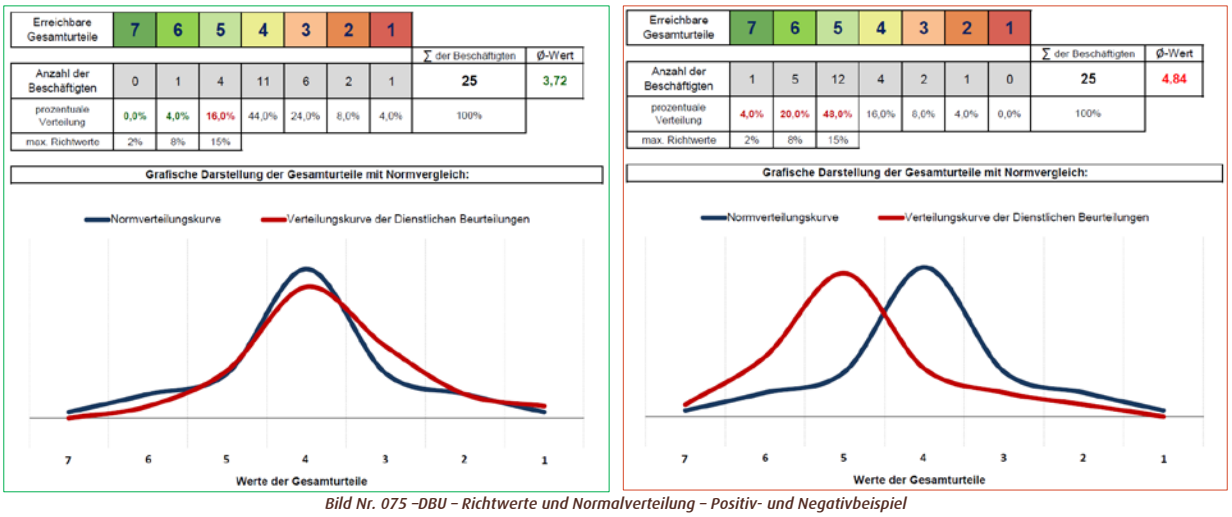


Bild Nr. 075 –DBU – Richtwerte und Normalverteilung – Positiv- und Negativbeispiel

Im linken Beispielbild wird eine Überschreitung in dem Gesamturteil von 5 Punkten der Vergleichsgruppe dargestellt. Insgesamt wird der summarische Maximalwert von 25 v.H. der Punkte 5, 6 und 7 jedoch deutlich unterschritten. Daher wird diese geringfügige Überschreitung vernachlässigt bzw. toleriert. Die Beurteilungen dieser Vergleichsgruppe würden zur Eröffnung gegenüber den zu Beurteilenden freigegeben.
Im rechten Beispielbild wurden in Gesamturteilen 7, 6 und 5 überschritten. Auch die summarische Betrachtung zeigt eine deutliche Überschreitung. Diese Beurteilungen dieser Vergleichsgruppe sind deshalb zurückzuweisen und zu überarbeiten.

Grundsätzlich werden geringfügige Abweichungen bzw. Überschreitungen wie im oben dargestellten Positivbeispiel (links) auch im Zusammenhang mit der personellen Stärke der Vergleichsgruppe betrachtet und in einem gewissen Ermessensspielraum toleriert.

Das einheitliche Beurteilungsverfahren für alle Beschäftigten der Landeshauptstadt Magdeburg ist, wie bereits oben dargestellt, Dreh- und Angelpunkt verschiedenster personeller und organisatorischer Maßnahmen und Instrumente. Das System der Dienstlichen Beurteilung lebt durch jede einzelne Beurteilung. Dass das Beurteilungssystem weitgehend rechtssicher zu gestalten ist, zeigen die verschiedensten Urteile, die hierzu gefällt wurden. Umso wichtiger ist es, die Beurteilung formal und inhaltlich einwandfrei zu erstellen. Die Führungskräfte werden bei dieser Pflichtaufgabe durch zentrale fortlaufende Schulungen und durch den bereitgestellten Workflow begleitet und unterstützt.

Die detaillierte Auswertung der aktuellen Beurteilungsrunde 2019-2021 wird für den nächsten Bericht in Aussicht gestellt.

7 Personalkosten

Personalkosten sind alle Kosten, die durch den Einsatz von Arbeitnehmern und Beamten anfallen. In erster Linie sind das die Kosten für das Entgelt und die Besoldung. Hinzu kommen die sogenannten Lohnnebenkosten, dazu gehören u. a. die Beiträge für die Renten-, Kranken-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung, Beiträge für die Unfallversicherung und die Beamtenversorgung.

7.1 Personalkostenentwicklung

Im Jahr 2019 wurden Personalkosten in Höhe von 159.512.361 Euro bereitgestellt. Nach Inanspruchnahme und Bildung aller Rückstellungen war zum Jahresende ein Überschuss in Höhe von 1.928.651 Euro zu verzeichnen.

Im Jahr 2020 wurden Personalkosten in Höhe von 168.815.350 Euro bereitgestellt. Nach Inanspruchnahme und Bildung aller Rückstellungen war zum Jahresende ein Überschuss in Höhe von 3.396.070 Euro zu verzeichnen.

Im Jahr 2021 wurden Personalkosten in Höhe von 172.326.350 Euro bereitgestellt. Nach Inanspruchnahme und Bildung aller Rückstellungen war zum Jahresende ein Überschuss in Höhe von 220.820 Euro zu verzeichnen.

In der nachfolgenden Übersicht wurden die Überschüsse abgezogen.

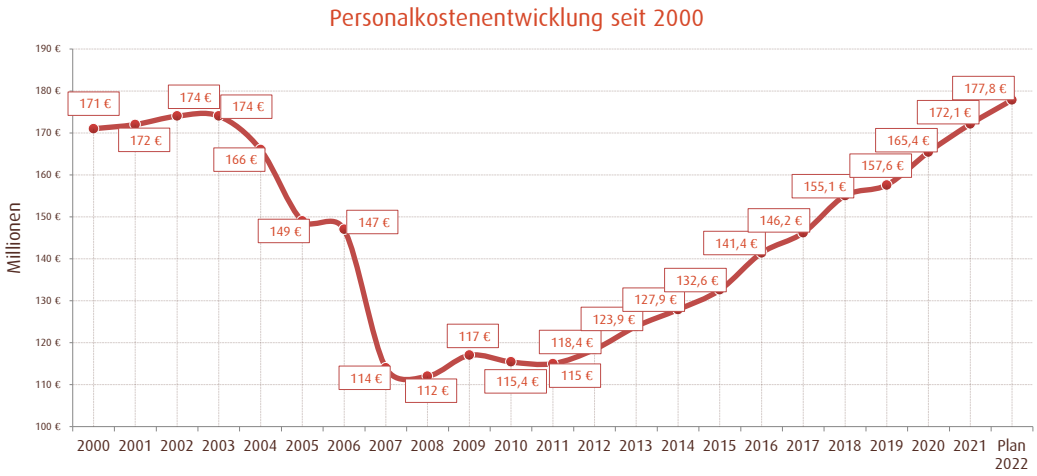


Bild Nr. 076 – Personalkostenentwicklung seit 2000

Für das Jahr 2022 wurden Personalkosten in Höhe von 177.847.350 Euro bereitgestellt. Damit übersteigen die Personalkosten wieder die Marke aus den Jahren 2002 und 2003, welche eine massive Kostenkonsolidierung bis zum Jahr 2007 zur Folge hatte.
Der deutliche Anstieg der Personalkosten hat zum einen seine Ursache in dem im Kapitel 2 dargestellten Stellen- und Personalaufwuchs und zum anderen in tariflichen bzw. besoldungsrechtlichen Maßgaben.

So gab es nahezu jährliche Besoldungs- und Tariferhöhungen (2019 = 5,517 %, 2020 = 4,083 % und 2021 = 2,45 %).

Zum anderen wurden die Bemessungssätze für die Jahressonderzahlung der Tarifbeschäftigten seit dem Jahr 2019 schrittweise bis zum Jahr 2023 an die im Tarifgebiet West geltenden Sätze angeglichen und die Umlage der Beamtenversorgung erhöhte sich zudem von 44 % im Jahr 2019 auf 52 % im Jahr 2022.

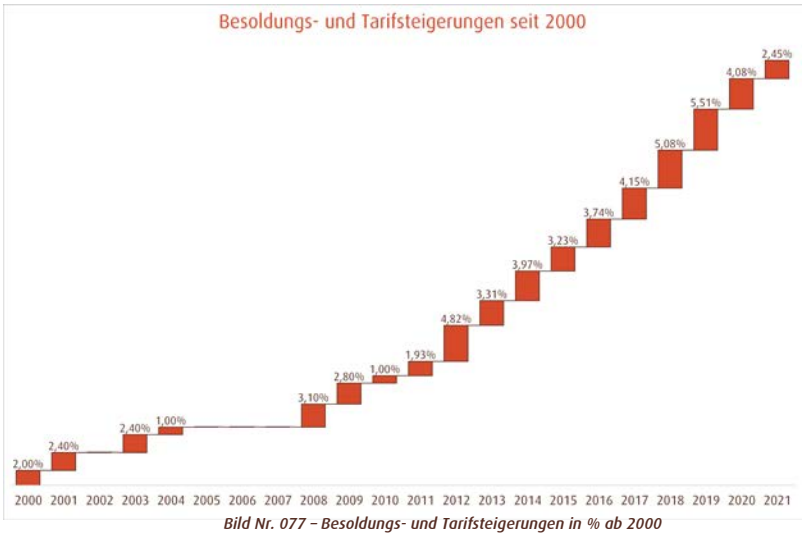


Bild Nr. 077 – Besoldungs- und Tarifsteigerungen in % ab 2000

7.2 Anteil der Personalkosten am Verwaltungshaushalt

Die Personalkosten einer öffentlichen Verwaltung können je nach Größe und Aufgabenumfang ein Drittel der Gesamtkosten ausmachen. Das haben zumindest die Vergleiche und Beobachtungen ergeben, die im Zuge statistischer Erhebungen jährlich vorgenommen werden. Demzufolge sind Personalkosten und deren Entwicklung von entscheidender Bedeutung für die Konsolidierung eines Gesamthaushaltes.

Im Jahr 2019 betrugen die Personalkosten 21,85 % am Gesamthaushalt, im Jahr 2020 waren es 20,42 % und 2021 stieg dieser Wert wieder auf 21,39 % an.

Für das Jahr 2022 liegt im Moment lediglich die Planzahl vor. Demnach beträgt der geplante Anteil der Personalkosten am Gesamthaushalt für das Jahr 2022 22,84 %.

Anteile der Personalkosten am Verwaltungshaushalt seit 2010 in %

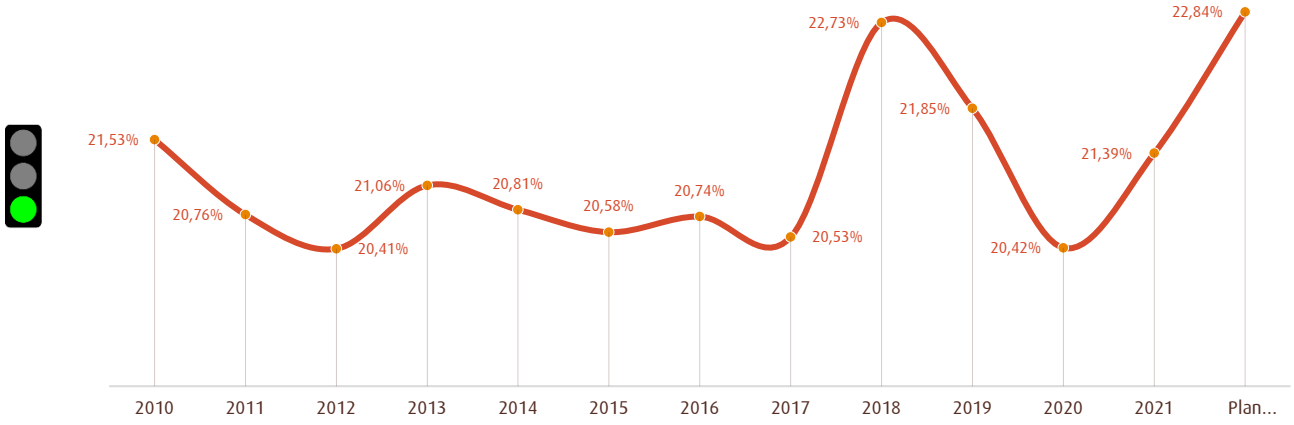


Bild Nr. 078 – Anteil der Personalkosten am Verwaltungshaushalt

Kennzahl „durchschnittlicher Personalaufwand"

Diese Kennzahl beschreibt den Aufwand pro Beschäftigten in einer bestimmten Periode. In der Landeshauptstadt Magdeburg ist diese Periode über den Zeitraum von einem Haushaltsjahr festgelegt.

Die Kennzahl wird ermittelt, indem man die Summe der Gesamtpersonalaufwendungen durch die Anzahl der Beschäftigten in o.g. Zeitraum dividiert.

Im Jahr 2019 ergab sich dadurch eine durchschnittliche Gesamtvergütung von 56.085 €, im Jahr 2020 von 57.913 € und im Jahr 2021 von 58.978 € je pro Beschäftigten.

Nachfolgende Grafik plakatiert diese Kennzahlenentwicklung noch einmal.

Kennzahl der durchschnittlichen Personalkosten pro Haushaltsjahr

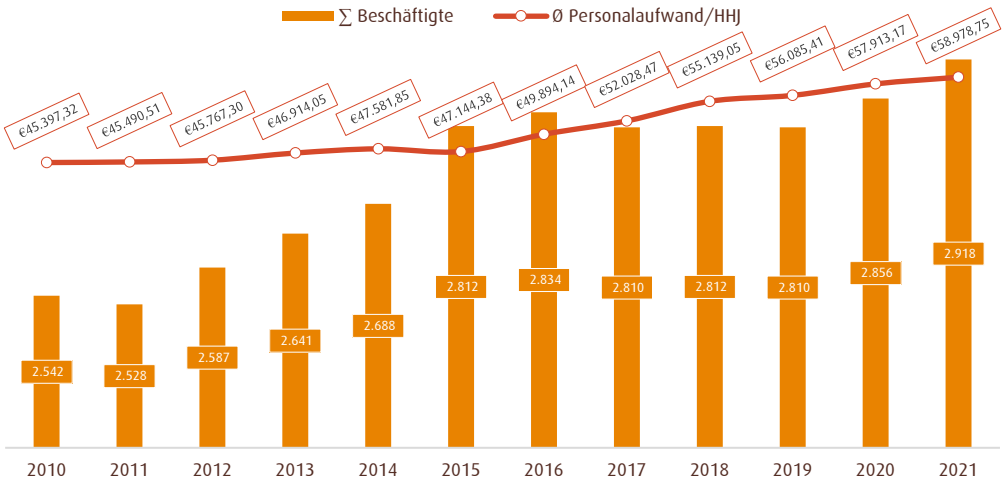


Bild Nr. 079 – Kennzahl durchschnittliche Personalkosten pro HHJ

7.3 Mehraufwendungen im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie

Im Jahr 2021 haben städtische Beschäftigte das Impfzentrum sowie die mobilen Impfteams unterstützt. Hierdurch sind Personalkosten in Höhe von 1.014.830 Euro entstanden, die durch das Land Sachsen-Anhalt erstattet worden sind. Da der Deckungskreis Personalaufwendungen (DKPK) jedoch nicht über ein Einnahmekonto verfügt, haben diese Erstattungen keinen Einfluss auf die Höhe der Personalaufwendungen gehabt.

Neben den Beschäftigten der Landeshauptstadt Magdeburg waren auch Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr sowie Personal des Personaldienstleister Randstad Deutschland im Impfzentrum, den mobilen Impfteams und bei der Nachverfolgungshotline tätig. Für die Arbeitnehmerüberlassungen entstanden im Jahr 2021 Kosten in Höhe von 478.213,75 Euro für das Impfzentrum, in Höhe von 2.218,19 Euro für die mobilen Impfteams sowie in Höhe von 120.796,28 Euro für die Nachverfolgungshotline. Die Kosten für das Impfzentrum und die mobilen Impfteams wurden von Seiten des Landes Sachsen-Anhalt rückerstattet. Die Kosten für die Nachverfolgungshotline haben den Gesamthaushalt belastet.

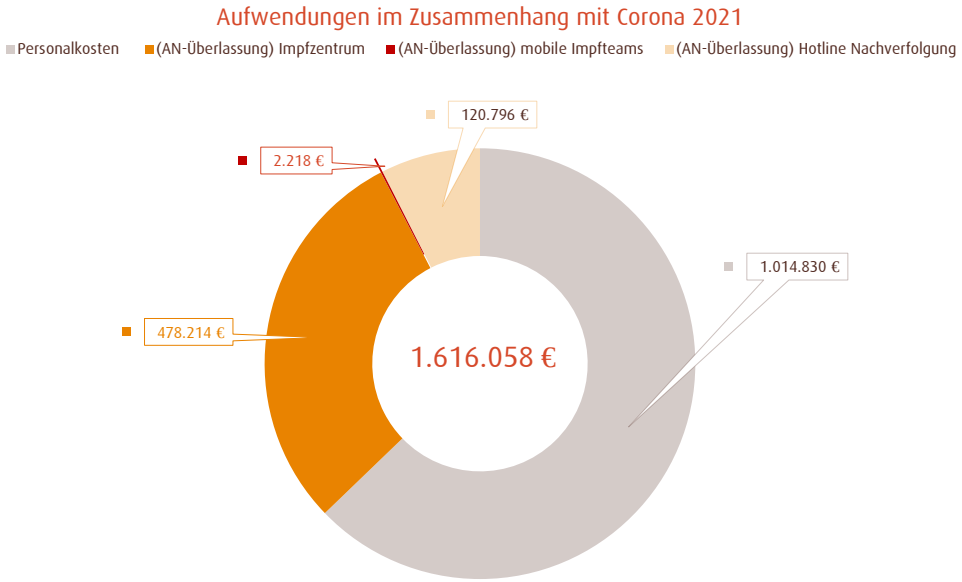


Bild Nr. 080 – Aufwendungen im Zusammenhang mit Corona

In der Nachverfolgungshotline sind im Jahr 2022 noch vier Mitarbeitende zur Unterstützung eingesetzt. Die mobilen Impfteams wurden durch städtische Beschäftigte und die Bundeswehr aufrecht gehalten.

7.4 Besoldungs- und Vergütungsspiegel

Auch im diesjährigen Bericht werden wieder Besoldungs- und Vergütungsspiegel angeboten, welche aufzeigen, wie sich die Besoldungs- und Vergütungsgruppen innerhalb der Landeshauptstadt Magdeburg auch hinsichtlich des Gendergedankens aufteilen. Neu und erstmalig dargestellt ist dabei die gesonderte Betrachtung des Sozial- und Erziehungsdienstes, welcher in den Vorgängerberichten noch in der Gesamtbetrachtung des TVöD eingeflossen ist.

Ebenfalls neu und als zusätzliche Information zu den jeweiligen Besoldungs- und Vergütungsgruppen bereitgestellt ist die Einteilung in Q-Stufen, welche im Kapitel zum Fachkräfteverlust erläutern wurden.

Sowohl der Besoldungsspiegel für Beamte, als auch der Vergütungsspiegel für tariflich Beschäftigte basieren auf dem Stichtag zum 31.12.2021.

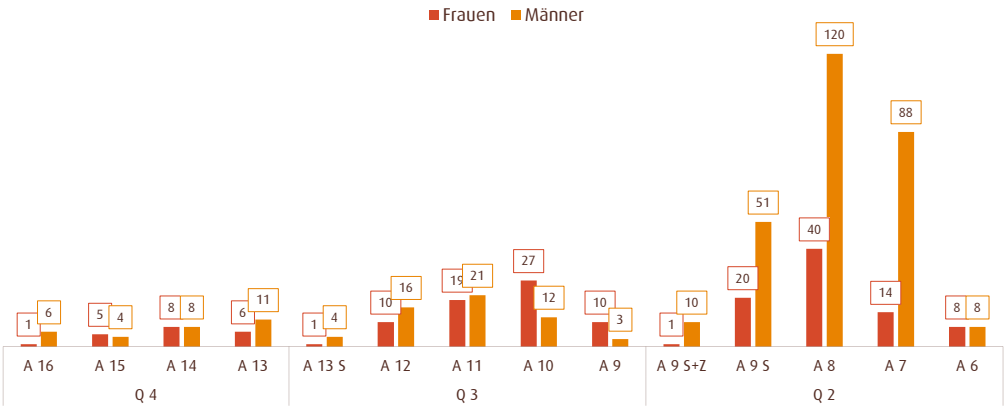


Bild Nr. 081 – Besoldungsspiegel 2021

Sowohl im Besoldungsspiegel für Beamt*innen als auch in dessen Pendant für tariflich Beschäftigte ist die Gruppe der Qualifikationsstufe 2 zahlenmäßig die größte. Augenscheinlichster Unterschied ist dabei die Geschlechterverteilung, welche aber auch schon im Kapitel zu den Personalbeständen deutlich wurde. Während die Besoldungsstufen A7 bis A9S vorwiegend durch männliche Beamte (hervorgerufen durch den feuerwehrtechnischen Dienst) geprägt ist, bildet der Vergütungsspiegel der tariflichen Beschäftigten in dieser Vergleichsgruppe mehr Frauen ab.

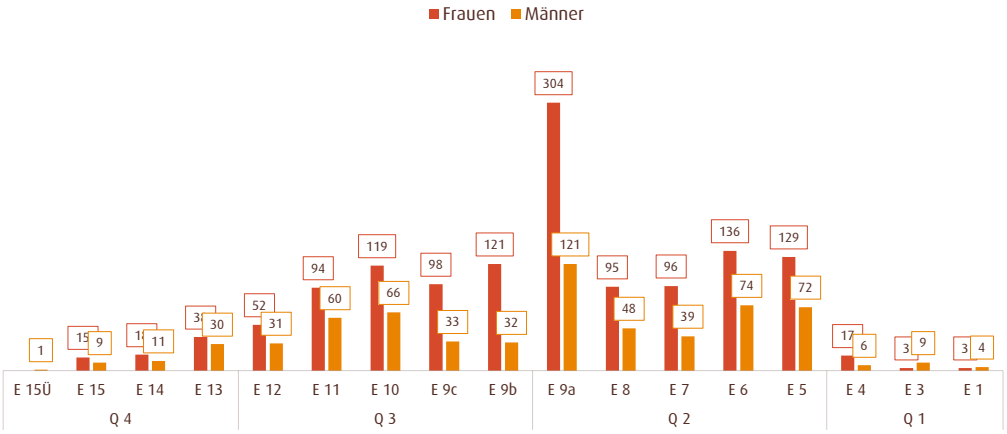


Bild Nr. 082 – Vergütungsspiegel 2021 (ohne SuE)

Der einzeln dargestellte Vergütungsspiegel zum Sozial- und Erziehungsdienst des TVöD zeigt – auch geschuldet durch das klassische Rollenverständnis -eine starke weibliche Dominanz der Qualifikationsstufe Q3.

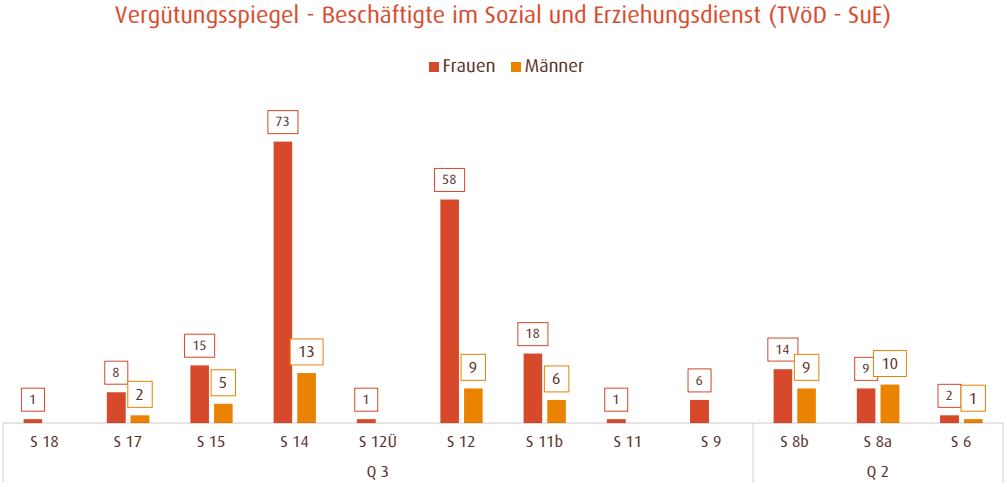


Bild Nr. 083 – Vergütungsspiegel 2021 - SuE

8 Aus- und Fortbildung

Die Landeshauptstadt Magdeburg gehört zu den größten Arbeitgebern der Region und bietet eine Vielfalt an Tätigkeitsfeldern, Einstiegs- und Karrieremöglichkeiten. Der Bedarf an Menschen mit verschiedensten Fähigkeiten und Kompetenzen ist hoch. Daher braucht die Landeshauptstadt Magdeburg qualifiziertes Personal, das den Wandel der Stadt aktiv mitgestaltet.

Die Rekrutierung von leistungsstarken Fachkräften ist eine wesentliche Hauptaufgabe des Personalbereichs um langfristig die Aufgabenwahrnehmung des öffentlichen Dienstes absichern zu können. Die Berufsausbildung ist hierbei ein zentrales Element. Der Prozess von Aus- und Fortbildung endet jedoch lange nicht mit dem Abschluss des dritten Lehrjahres. Aufgrund dessen, dass die öffentliche Verwaltung sich stetig an die gesellschaftlichen und gesetzlichen Änderungen anpassen muss, ist das Angebot und die Durchführung von Fortbildungen und Schulungen zwingend notwendig.

Als konsequente Reaktion auf den demografischen Wandel und um dem damit verbundenen Fachkräftemangel entgegenzuwirken, setzt die Stadtverwaltung auf bedarfsorientierte Einstellungszahlen in Ausbildungsberufen und dualen Studiengängen. Die Landeshauptstadt Magdeburg und die städtischen Eigenbetriebe bildeten in den Jahren 2019, 2020 und 2021 in verschiedenen Ausbildungsberufen nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG), in dualen Studiengängen, in den Laufbahnen des mittleren allgemeinen nichttechnischen Verwaltungsdienstes und in den Laufbahnen des mittleren und gehobenen feuerwehrtechnischen Dienstes aus.

Anzahl der Ausbildungsplätze der Landeshauptstadt Magdeburg ab 2000

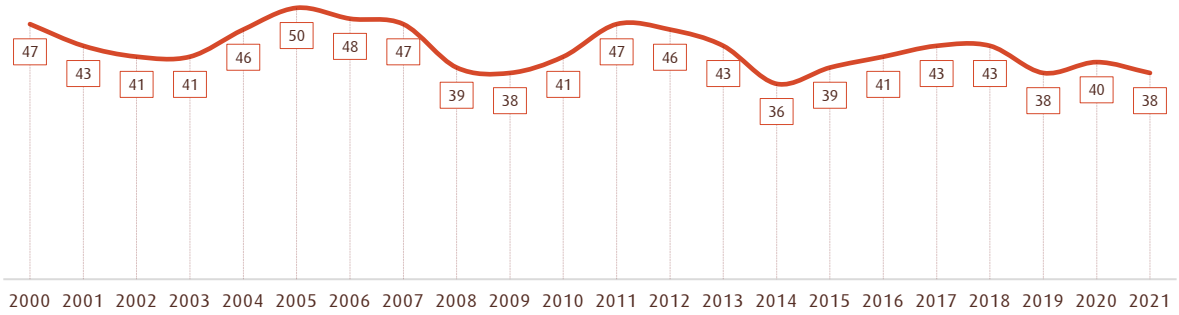


Bild Nr. 084 – Anzahl der Ausbildungsplätze ab 1991

Jährlich wird etwa 40 Menschen eine berufliche Perspektive in Form eines Ausbildungsplatzes bei der Landeshauptstadt Magdeburg eröffnet. Nachfolgend werden die Übersichten diesbezüglich aus den Vorgängerberichten fortgeschrieben.

8.1 Ausbildungsplätze und deren Besetzung

Die reine Anzahl an Ausbildungsplätzen, welche die Landeshauptstadt Magdeburg zur Verfügung stellt, veränderte sich in den letzten Berichtsjahren nur unwesentlich. Die 2020 beginnende Corona-Pandemie hatte auf die Anzahl keinen Einfluss. Im Jahr 2019 konnten 38 Ausbildungsplätze mit neuen Auszubildenden besetzt werden, 2020 waren es 40 und 2021 begannen 38 Auszubildende. Fasst man alle Ausbildungsjahre zusammen, begleitet die Landeshauptstadt Magdeburg jährlich knapp 120 Auszubildende in ihrer Berufsausbildung.

Anzahl AZUBI (alle Ausbildungsjahre)

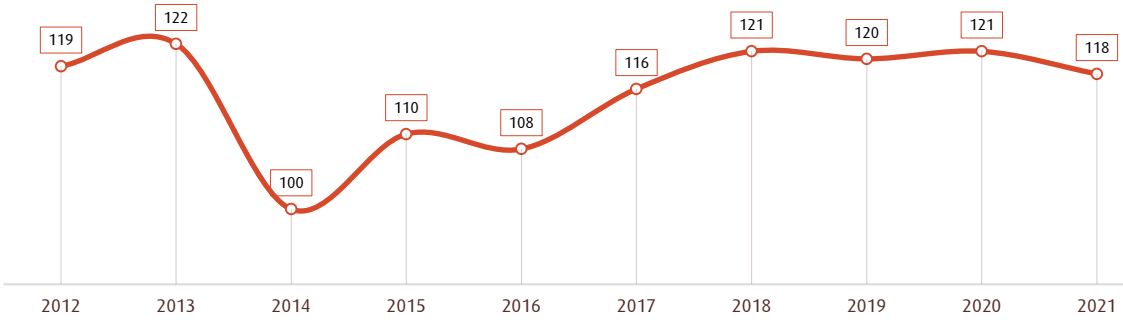


Bild Nr. 085 – Anzahl Auszubildende (alle Jahrgänge) ab 2012

Um der Herausforderung des bereits angesprochenen absehbaren Fachkräftemangels entgegenwirken zu können, ist eine der wichtigsten Hauptaufgaben, das Niveau der Ausbildung hoch zu halten und ggf. weiter auszubauen.

Hierbei steht Qualität stets über Quantität. Mit welchen Mitteln dies umgesetzt werden soll, wird in den folgenden Seiten exemplarisch erläutert.

Erwartungsgemäß stellt der Ausbildungsberuf des/der Verwaltungsfachangestellten (VFA) die zahlenmäßig größte Gruppe in dieser Übersicht dar.

Jedes Jahr zählt diese Ausbildungsgruppe knapp 50 Menschen in allen drei Ausbildungsjahren.
Mit Blick auf das Kapitel 3.3.2 zum andauernden und zukünftigen Fachkräfteverlust in der Qualifikationsstufe Q2A (mittlerer allgemeiner Verwaltungsdienst) ist es notwendig, dass die Landeshauptstadt Magdeburg dieses Berufsbild in Eigenverantwortlichkeit ausbildet, um so den Bedarf an Fachkräften aus eigener Kraft hinreichend zu decken.

Verwaltungsfachangestellte sind mit ihrer Qualifikation in vielen Bereichen der Stadtverwaltung einsetzbar.
Egal ob als Sachbearbeiter im Bereich Straßenverkehrsangelegenheiten, welcher Anträge zur An- und Abmeldung von Autos bearbeitet, als Sachbearbeiter im Dezernat VI, welcher Baugenehmigungen prüft oder als Sachbearbeiter im Sozial- und Wohnungsamt, wobei Sozialhilfeleistungen geprüft und auszahlbar gemacht werden. Kernaufgaben sind das Kennen und Anwenden der Gesetze und der Unterstützung des Bürgers bei rechtlichen Fragen. Autos an- und abmelden, Personalausweise beantragen und verlängern, Baugenehmigungen und Sozialhilfeleistungen beantragen, Genehmigungen oder auch Urkunden ausstellen. Sie kennen die Gesetze und wissen, wie sie dem Bürger in rechtlichen Fragen helfen können. Sie bereiten z. B. auch Stellenausschreibungen und Arbeitsverträge für das Personal in der Verwaltung vor oder handeln nach Vorschriften, um Steuern, Gebühren und Beiträge zu erheben.
Die Einsatzmöglichkeiten für Verwaltungsfachangestellte sind breit gefächert und nehmen deshalb den mit Abstand größten Raum in der Berufsausbildung der Landeshauptstadt Magdeburg ein.

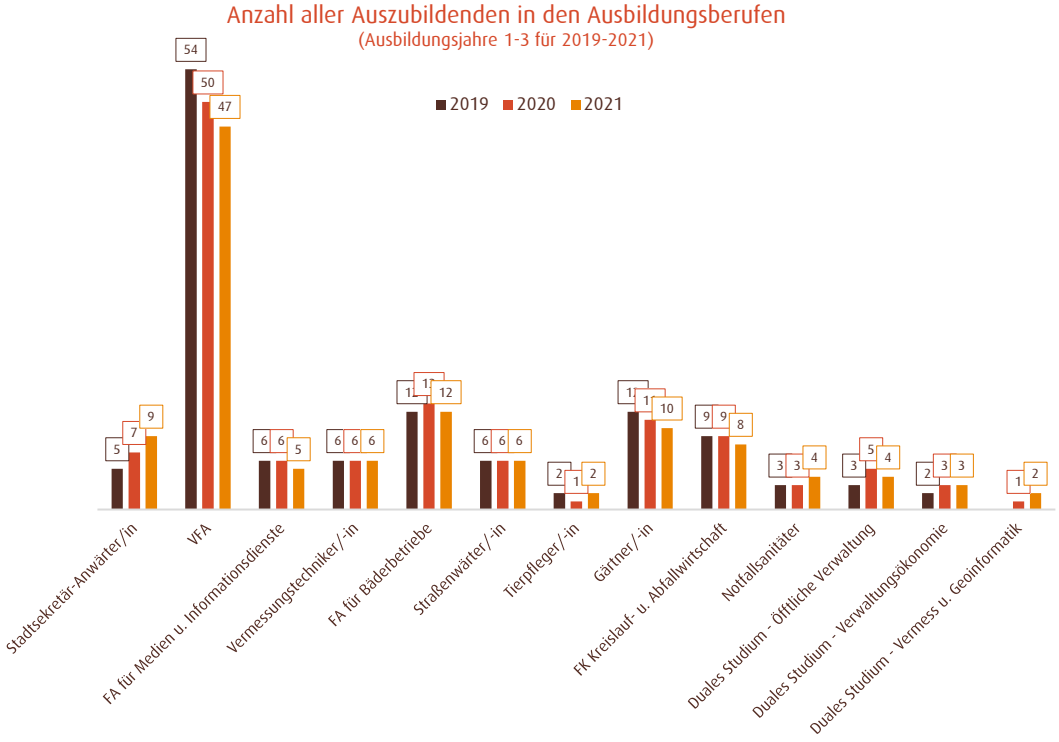


Bild Nr. 086 – Anzahl aller AZUBI

Da im Kapitel 3.3.2 seit Jahren ein deutlicher Fachkräfteverlust in der Qualifikationsstufe Q3A, also dem gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienst, festgestellt und prognostiziert wurde, begann die Landeshauptstadt Magdeburg im Jahr 2017 zusätzlich ein Duales Studium für die öffentliche Verwaltung anzubieten.
Mittlerweile wurde mit den Studiengängen Verwaltungsökonomie und Vermessungs- und Geoinformatik dieses Angebot um zwei weitere attraktive Studiengänge erweitert.

In der folgenden Übersicht wird dargestellt, wie viele Auszubildende in welchem Ausbildungsberuf ihre **Ausbildung** bei der Landeshauptstadt Magdeburg **begonnen** haben. In diese Übersicht fließen demnach nur die Auszubildenden des 1. Ausbildungsjahres ein.

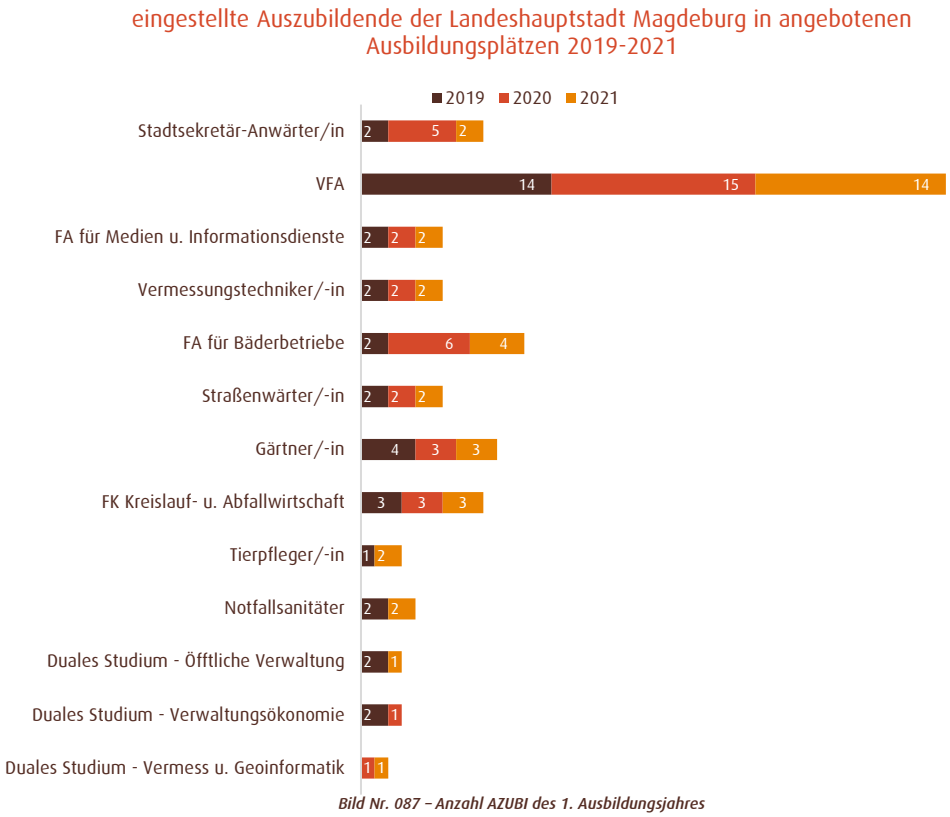


Bild Nr. 087 – Anzahl AZUBI des 1. Ausbildungsjahres

Der öffentliche Dienst gilt landläufig als geschlechtergerecht. Bei der geschlechterspezifischen Erhebung der Auszubildenden in der Stadtverwaltung kann festgestellt werden, dass gut zwei Drittel der Auszubildenden männlich sind. Es gibt nach wie vor Berufsbilder, die allein aufgrund ihrer körperlichen Voraussetzungen eher männliche Bewerber ansprechen, obwohl diese Berufe natürlich allen Geschlechtern offenstehen. Die Ausbildungsberufe Straßenwärter/-innen oder Fachkräfte für Kreislauf- und Abfallwirtschaft werden in der Regel von männlichen Auszubildenden besetzt.
In der Gesamtheit ist festzustellen, dass die Geschlechterverteilung innerhalb der Personengruppe der Auszubildenden der Landeshauptstadt Magdeburg nahezu umgekehrt zum Gesamtpersonalbestand ist.
Transgender oder diverse Auszubildende wurden in dieser Erhebung der Landeshauptstadt Magdeburg bisher nicht erfasst.

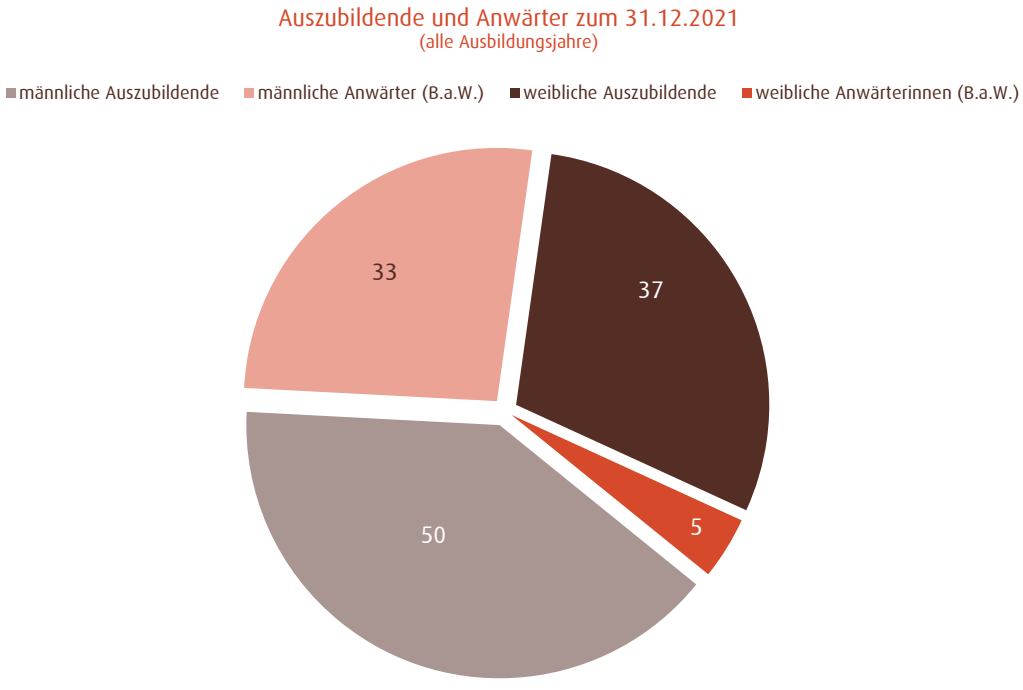


Bild Nr. 088 – Geschlechterverteilung Auszubildende

Kennzahl „Anzahl der Bewerbenden pro Ausbildungsplatz“:

Ähnlich wie die Kennzahl „Anzahl der Bewerbenden pro Stellenausschreibung“ (Kapitel 4.3, Abbildung 049) liefert diese Kennzahl Informationen, wie viele Bewerber und Bewerberinnen sich für einen Ausbildungsplatz interessieren. Sie sagt ebenfalls nichts über die Qualität der Kandidat/-innen aus.

KENNZAHLEN	Ausbildungsplätze	Bewerbende	davon weiblich	weiblich in %	Bewerbende pro Ausbildungsplatz
2019	38	1.056	627	59 %	**27,79**
2020	40	554	297	54 %	**13,85**
2021	38	617	353	57 %	**16,24**

Erkennbar ist ein massiver Einbruch der Bewerbendenanzahl im Jahr 2020. Gut 50 % weniger Bewerbende konnten sich für einen Ausbildungsplatz in der Stadtverwaltung Magdeburg begeistern. Damit sank die Anzahl an Bewerbenden pro Ausbildungsplatz enorm. Mit 13,85 Bewerbenden pro Ausbildungsplatz wurde hier der niedrigste Wert seit der Datenerhebung ermittelt. Gemessen an der allgemeinen Entwicklung des bundesweiten Fachkräftemangels, in die selbstverständlich auch Auszubildende einfließen, ist die Kennzahl von 2021 dennoch positiv zu bewerten.
Die aktuelle Kennzahl für 2021 lässt zudem einen leichten Anstieg der Bewerbendenzahlen erkennen. Über Gründe des Einbruchs 2020 kann an dieser Stelle nur spekuliert werden. Unter anderem können die digitalen Alternativen, welche aufgrund der gesellschaftlichen Situation als Berufsorientierung durchgeführt wurden, die Berufsfindungsmessen und Präsenz auf Veranstaltungen nicht gänzlich ersetzen.

Die folgende Grafik zeigt den Verlauf der Anzahl der Bewerbenden seit 1999. Inwiefern der o.g. gesellschaftliche Wandel der letzten zwei Jahre Einfluss auf die erneute verringerte Bewerberanzahl hat, wird sich in den kommenden Jahren zeigen.

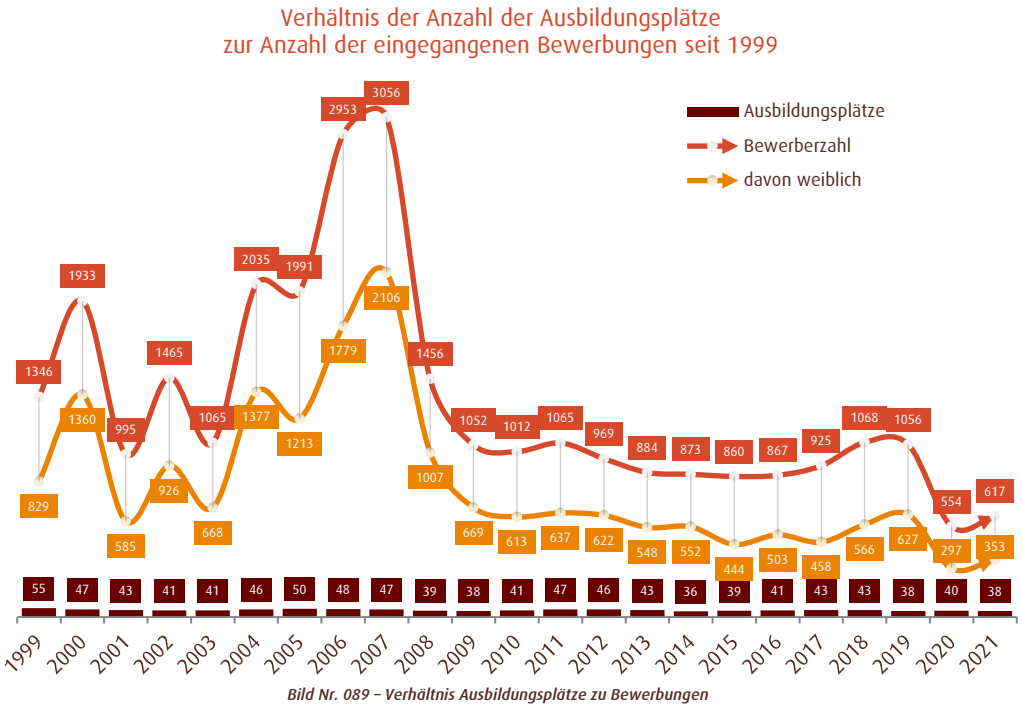


Bild Nr. 089 – Verhältnis Ausbildungsplätze zu Bewerbungen

Die Landeshauptstadt Magdeburg nutzt bereits ein Marketingkonzept und die Präsenz auf Veranstaltungen, Messen u.v.m. um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken und bei dem Kampf um Nachwuchstalente die sprichwörtliche Nasenspitze vorn zu haben und verstärkt Menschen für eine Ausbildung bei der Landeshauptstadt Magdeburg zu begeistern.

Zusätzlich bietet die Stadt als begleitendes Element Volontariate an. Diese können im Bereich Büro des Oberbürgermeisters (BOB), Kulturhistorisches Museum (KHM) oder im Museum für Naturkunde (MfN) durchgeführt werden.
Für ein Volontariat bewarben sich 2019 in den Bereichen BOB, KHM und MfN insgesamt 43 im Abschluss befindliche Studierende bzw. fertige Bachelor/Master/Diplome/Doktor/-innen, im Jahr 2020 insgesamt 29 und im Jahr 2021 insgesamt 56 im Abschluss befindliche Studierende bzw. Alumni.

Das nachfolgende Schaubild bringt die Anzahl der Bewerbenden und die Anzahl der Bewerbenden pro Ausbildungsplatz ins Verhältnis. Anders gesagt: Wie hoch ist die Chance eines Bewerbers oder einer Bewerberin einen Ausbildungsplatz bei der Landeshauptstadt Magdeburg zu erhalten?
In den Vorjahren war diese Gegenüberstellung aufgrund der zu detaillierteren Darstellung zu unübersichtlich. Folglich hoffen die Autoren, dass mit der jetzigen Darstellungsweise das Themenfeld etwas deutlicher werden konnte.

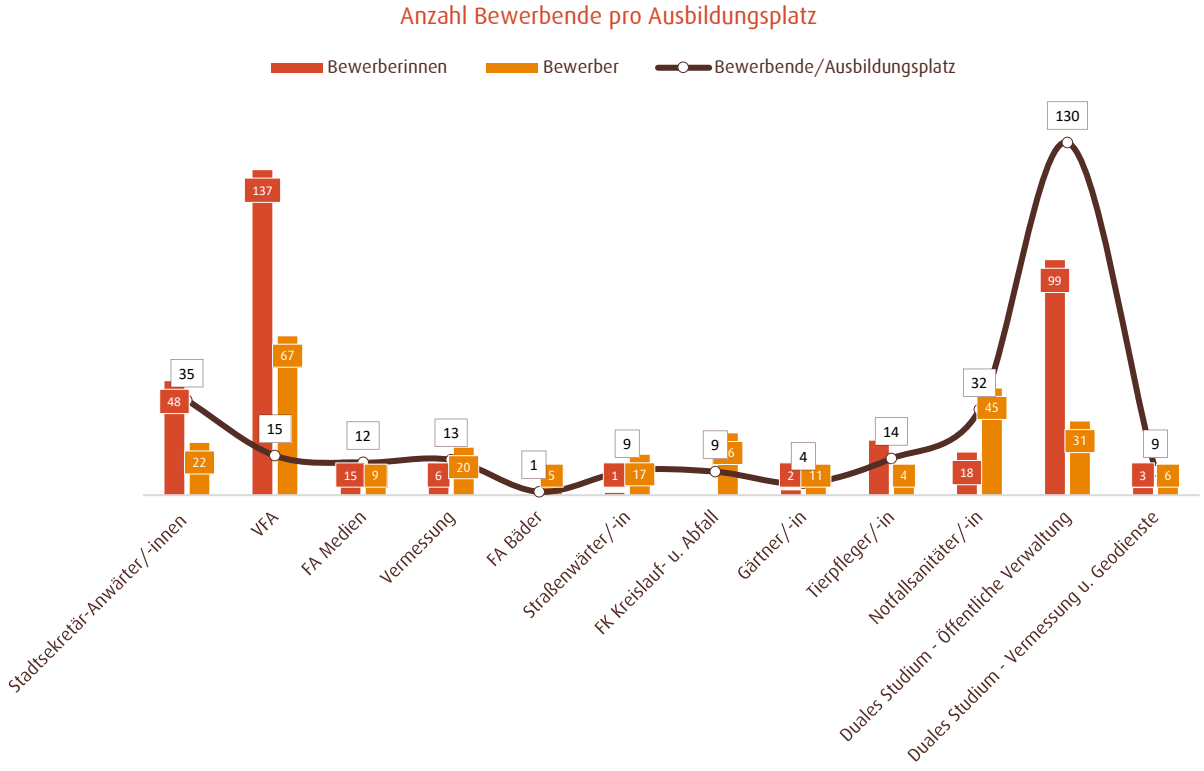


Bild Nr. 090 – Anzahl Bewerbende pro Ausbildungsplatz 2021

Betrachtet man die reine Anzahl der Bewerbenden zu den einzelnen Ausbildungsberufen (rote und orange Balken) entsteht zunächst der Eindruck, der Beruf des/der Verwaltungsfachangestellten wäre der Ausbildungsberuf des Ausbildungsjahres 2021, bei dem man mit der größten Konkurrenz rechnen müsste, weil hier die meisten Bewerbungen eingegangen sind.
Wichtig ist es aber sich den Verlauf der umbrafarbenen Kurve (Bewerbende pro Ausbildungsplatz) anzuschauen. 130 Bewerbende bewarben sich beispielsweise auf einen angebotenen Ausbildungsplatz mit dualem Studium – Öffentlichen Verwaltung. Die Chancen diesen einen Platz zu ergattern waren weitaus geringer als bei einer Bewerbung auf bspw. den Ausbildungsplatz für Verwaltungsfachangestellte.
Für die Landeshauptstadt Magdeburg zeigt dies, dass die Nachfrage nach dualen Studienplätzen enorm ist. Aus diesem Grund wird diesem Element ein eigenes Kapitel gewidmet.

8.1.1 Institutionelles Studium als neues Element im Rahmen der Nachwuchsgewinnung

Seit dem Einstellungsjahr 2018 bietet die Landeshauptstadt Magdeburg das institutionelle Studium Öffentliche Verwaltung (B.A.) an. 2019 folgte die Einführung des Studiengangs Verwaltungsökonomie (B.A.) und seit 2020 betreut die Landeshauptstadt ebenfalls Studierende im institutionellen Studiengang Vermessung und Geoinformatik (B.Eng.).

Für den Start im Wintersemester 2022 ist eine Einstellung von Studierenden im Studiengang Verwaltungsdigitalisierung und -informatik (B.Sc.) vorgesehen.

Die Landeshauptstadt Magdeburg bietet zukünftig vier institutionelle Studiengänge an.



Bild Nr. 091 – Vermesser bei der Arbeit

Das große Ziel ist es, zur Verfügung stehende Möglichkeiten der Nachwuchskräftegewinnung zu nutzen und den Absolventen und Absolventinnen eine qualitativ hochwertige Ausbildung mit beruflichen Perspektiven zu bieten.

Die angebotenen Studiengänge agieren praxisintegrierend. Das bedeutet, die Studierenden durchlaufen ein Vollzeitstudium und werden in den vorlesungsfreien Zeiten und in den Praxissemestern in den Ämtern und Fachbereichen der Landeshauptstadt Magdeburg eingesetzt. Dies geschieht analog zur dualen Berufsausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz.

Sie lernen somit unterschiedliche Bereiche mit ihren Themenschwerpunkten kennen und werden praxisnah auf den Abschluss des Studiums und ihre anschließende berufliche Laufbahn vorbereitet.

Zum Studienstart 2021 haben sich insgesamt knapp 140 junge Menschen für ein duales Studium bei der Landeshauptstadt beworben. Drei der Bewerbenden konnten sich in einem mehrstufigen Auswahlverfahren am Ende durchsetzen und die begehrten Stellen besetzen.

Zwar wurden zum Einstellungsjahr 2020 noch knapp 190 Bewerbungen (also rund 50 mehr als 2021) auf die Studienplätze verzeichnet, jedoch sieht die Landeshauptstadt Magdeburg diese geringere Bewerberanzahl als erklärbar. Ein Grund für den Rückgang könnte die Corona-Pandemie und die dadurch entstandenen Einschränkungen sein, die auch vor den Hochschulen nicht Halt machten. Neben Online-Lehre machten den Studierenden vor allem die Kontaktbeschränkungen zu schaffen.

Mit dem zukünftigen Angebot von vier verschiedenen Studienrichtungen wird die Bewerberanzahl nicht nur quantitativ steigen. Große Hoffnung setzt die Landeshauptstadt Magdeburg hier in den Studiengang „Verwaltungsdigitalisierung und –informatik“, der eine Vielzahl von jungen Menschen ansprechen dürfte.

Kennzahl „Auszubildendenquote“:

Die Kennzahl soll zeigen, ob in ausreichendem Maße Nachwuchskräfte ausgebildet und die erwarteten Abgänge an Fachkräften ersetzt werden können. Die Kennzahl muss unter diesem Aspekt im Zusammenhang mit der Fluktuationsquote und der Personalbedarfsplanung bewertet werden. Die Aussagekraft einer Gesamtkennzahl ist aber eingeschränkt, da in diesem Fall die Qualifikationsstruktur unberücksichtigt bleibt.

Die Ermittlung der Kennzahl gestaltet sich relativ einfach. Die Anzahl der Auszubildenden wird ins prozentuale Verhältnis zur Gesamtbeschäftigtenzahl gesetzt. Je höher also diese Kennzahl bemessen ist, desto höher ist die Anzahl der gewonnenen Nachwuchskräfte. Allerdings nur unter der Bedingung, dass alle Auszubildenden ihre Ausbildung erfolgreich beenden und sie nach der Ausbildung auch im Ausbildungsbetrieb, also der Landeshauptstadt Magdeburg verbleiben.

Für das Jahr 2021 wurde für die Landeshauptstadt Magdeburg so eine Auszubildendenquote von 4,04 % ermittelt
Für die Jahre 2020 und 2019 lag diese Kennzahl bei 4,24 % bzw. bei 4,27 %

Das im Kapitel 4.4. dargestellte „Projekt zur Mitarbeiterbindung und –gewinnung“ setzt hier genauso an wie die allgemeine Qualität der städtischen Berufsausbildung insgesamt.

Haben Auszubildende nicht das Gefühl nach der Ausbildung gebraucht zu werden oder „Willkommen“ zu sein, orientieren sie sich möglicherweise um und gehen der Landeshauptstadt Magdeburg verloren.

8.1.2 Qualität der städtischen Berufsausbildung

Aufgabe des Teams Aus- und Fortbildung ist es stets neue, kreative und dem Bedarf angepasste Ideen zu finden, damit die Ausbildung innerhalb der Landeshauptstadt Magdeburg weiterhin eine hohe Qualität aufweist.

Dazu gehören neben einer stilvollen Ausbildungseröffnung und Begrüßung durch den Oberbürgermeister auch die Themengebiete, welche in einem Ausbildungsrahmenplan nur am Rande Erwähnung finden.




Bild Nr. 092 – Veranstaltung zur Ausbildungseröffnung

So wird unseren angehenden Verwaltungsfachangestellten, in Zusammenarbeit mit der BBS 1 „Eike von Repgow“, eine Fahrt nach Berlin mit Besuch einer Sitzung des Bundesrates oder auch eine Reise nach Brüssel zum Europaparlament ermöglicht. Dabei können die Auszubildenden hautnah miterleben, wie die Legislative arbeitet und die praktische Umsetzung der theoretischen Lerninhalte sehen.




Bild Nr. 093 – Auszubildendenfahrten nach Berlin und Brüssel

Zusätzlich werden außerfachliche Themen angeboten. Dafür arbeitet die Landeshauptstadt Magdeburg seit mehreren Jahren unter anderem sehr erfolgreich mit der Katholischen Erwachsenenbildung zusammen. Hier werden die zukünftigen Verwaltungsmitarbeitenden im Bereich der interkulturellen Kompetenz geschult.
Das Hauptziel dieser Seminarreihe ist das Auseinandersetzen und Verstehen von verschiedenen Religionen und Kulturen. Dadurch soll eine „Willkommens-Kultur“ in der Behörde gefördert und dem Alltagsrassismus entgegengewirkt werden.

So manche Gruppe war erstaunt, wie viele muslimische Einflüsse es im Dom von Magdeburg zu entdecken gibt.

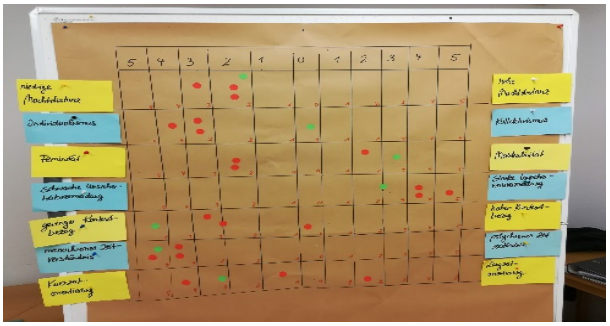



Bild Nr. 094 – Schulungsveranstaltung „Interkulturelle Kompetenz“

Ein weiteres Element um die Qualität der Ausbildung zu steigern, stellt die dienstbegleitende Unterweisung zum Thema Kommunikation in der Verwaltung dar. Dieser Workshop bietet die Möglichkeit, gemeinsam praxisorientiert Gesprächstechniken zu trainieren, um im Umgang mit Vorgesetzten, Kollegen und Bürgern sympathisch und lösungsorientiert zu kommunizieren.

Ebenfalls nicht unerwähnt bleiben soll die Teilnahme von mehreren Azubis an Auslandspraktika. Diese führten unter anderem nach Norwegen und Tschechien.
Man war entweder in einer Verwaltung eingesetzt und hat Abläufe in einem anderen europäischen Land kennengelernt oder war in einem Unternehmen direkt in Arbeitsabläufe integriert. Der Ausbau der englischen Sprachkenntnisse war dabei ein zusätzlicher positiver Nebeneffekt.



Bild Nr. 095 – Auslandspraktika Tschechien & Norwegen

Der Abschluss einer Berufsausbildung ist nicht nur für die Auszubildenden, sondern auch für den Bereich Aus- und Fortbildung immer ein besonderes Highlight. Man blickt gemeinsam auf drei harte und teilweise entbehrungsreiche Jahre zurück und ist stolz und glücklich über das Erreichte. Diese Veranstaltung nutzen die Auszubildenden sehr gern, um ein eigenes Resümee der Ausbildungszeit zu ziehen und zurückzublicken.

Neben der feierlichen Zeugnisübergabe gab es 2019 erstmalig eine Absolventenveranstaltung. Dabei hatten alle ausgelernten Fachkräfte des Einstellungsjahrgangs 2016 die Möglichkeit, in entspannter Atmosphäre am Ort der Ausbildungseröffnung noch einmal ins Gespräch zu kommen und einen Blick in die Zukunft des Arbeitslebens zu werfen.



Bild Nr. 096 – Absolventenveranstaltung

Ein weiteres wichtiges Kriterium für eine gute Ausbildung ist die Übernahme von Auszubildenden. Nicht nur um den Fachkräfteverlust durch einen massiven alters- oder altersteilzeitbedingten Renten- und Pensionseintritt entgegenzuwirken, ist es im Sinne der Landeshauptstadt Magdeburg, selbst ausgebildete Fachkräfte zu übernehmen.

Seit Inkrafttreten der Verfügung zur leistungsorientierten Übernahme durch den Oberbürgermeister im Jahr 2018 konnte dem überwiegenden Teil der Auszubildenden ein befristetes oder, in der Mehrzahl der Fälle, sogar ein unbefristetes Angebot für eine Anschlusstätigkeit unterbreitet werden. Aktuell stehen freie, besetzbare und ausbildungsadäquate Stellen im ausreichenden Maß zur Verfügung. Dieses Angebot stärkt den Leistungsgedanken und somit die erbrachte Qualität innerhalb der einzelnen Ausbildungsjahrgänge.

Während der Ausbildungszeit werden die Azubis durch die Ausbilderinnen und Ausbilder, welche mit viel Zeit, Motivation und einem stets offenen Ohr zur Verfügung stehen, in den jeweiligen Ämtern und Fachbereichen betreut. Um diese Arbeit wertzuschätzen, gibt es verschiedene Elemente.

Neben einer schon seit längerer Zeit geltenden Dienstvereinbarung zur Gewährung von zwei freien Tagen für die individuelle Fortbildung von Ausbildungsverantwortlichen wurde im Jahr 2022 erstmals eine „Dankeschön-Veranstaltung“ als neues Wertschätzungselement durchgeführt.



*Bild Nr. 097 – „Dankeschönverantstaltung" für Ausbilder*innen mit OB Dr. Lutz Trümper*

In den Räumlichkeiten der ehrwürdigen Villa Böckelmann, im Magdeburger Stadtteil Ottersleben, hatte ein Teil der Ausbildungsverantwortlichen die Möglichkeit mit anderen Ausbildenden ins Gespräch zu kommen.

Der Oberbürgermeister würdigte dabei nicht nur die persönliche Leistung durch eine Urkunde, sondern hob den besonderen Stellenwert der Ausbildung für die Nachwuchskräftegewinnung hervor. Im Rennen um die Bindung zukünftiger Fachkräfte ist eine eigene und hochwertige Ausbildung der erste Grundstein.

Dass sich dieser Einsatz lohnt, zeigt sich an den guten Ergebnissen in den jeweiligen Abschlussprüfungen und den wenigen Auszubildenden, die eine Wiederholungsprüfung für das Erlangen des Berufsabschlusses benötigen.
So kam zum Beispiel im Jahr 2021 der landesbeste Vermessungstechniker aus den Reihen der Landeshauptstadt Magdeburg. Ein Erfolg, der ohne Fleiß, Motivation und Einsatz von beiden Seiten nicht möglich gewesen wäre. Ausbildungsverantwortliche sollen über die notwendigen menschlichen und fachlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten verfügen, damit die Auszubildenden auf die erfolgreiche Teilnahme an der Abschlussprüfung vorbereitet werden. Hierbei steht die theoretische Wissensvermittlung genauso im Fokus wie die praktische Anwendung von Lerninhalten und Erweiterung der Soft Skills. Der erfolgreiche Abschluss einer Ausbildungseignungsprüfung kann von vielen Ausbildungsverantwortlichen nachgewiesen werden, stellt grundsätzlich aber keine zwingende Voraussetzung dar. Die fachliche und persönliche Eignung der Ausbildungsverantwortlichen steht hierbei im Vordergrund.

Als Unterstützung für die Ämter und Fachbereiche bietet der Fachbereich Personal- und Organisationsservice in jedem Jahr über die Bedarfsanalyse einen Kurs zur Erlangung der Ausbildereignungsprüfung an. Dabei werden ungefähr 15 Mitarbeitende jährlich auf die Ausbildereignungsprüfung vorbereitet. Damit soll dem künftigen Verlust von Fachkräften zeitnah entgegengewirkt werden und die Qualität der Ausbildung steigen.

Um immer auf dem aktuellen Stand zu bleiben wird jährlich ein Ausbilderforum für die Ausbilderinnen und Ausbilder der Verwaltungsberufe und eine Ausbilderberatung für Ausbildungsverantwortliche der gewerblichen Berufe durchgeführt. Dabei sollen Informationen, Termine und Neuigkeiten ausgetauscht werden und ein Dialog zwischen den unterschiedlichen Bereichen ermöglicht werden. Bei den Messen und Berufsorientierungsveranstaltungen kommt man zudem mit Verantwortlichen anderer Unternehmen oder Kommunen ins Gespräch.

Zusätzlich werden regelmäßig Ausbildungsplatzbegehungen durchgeführt. Dabei wird mit den Ausbildungsverantwortlichen ein Gespräch geführt, um die Qualität der städtischen Berufsausbildung weiterhin auf einem hohen Niveau halten zu können. Es soll weiterhin Raum für die Sorgen, Nöte und Probleme der Ausbildungsverantwortlichen bieten und Bedarfe analysieren. Dass die Landeshauptstadt Magdeburg mit ihren Bemühungen auf einem guten Weg ist, zeigt sich am Feedback der Ausbildungsverantwortlichen und der Auszubildenden, welche zukünftig vielleicht auch einmal selbst für die Ausbildung von jungen Nachwuchskräften verantwortlich sind.

4 von 5 Sternen in der Kategorie AUSBILDUNG

Darüber hinaus wurde die Landeshauptstadt Magdeburg im Jahr 2020 in der Novemberausgabe der Zeitschrift CAPITAL als einer der besten Ausbilder Deutschlands ausgezeichnet. Mit dem Ergebnis 4 von 5 möglichen Sternen in der Kategorie Aus-

bildung zählt die Landeshauptstadt Magdeburg damit zu den ausgezeichneten Unternehmen. Die Umfrage, bei der ein detaillierter Fragenkatalog mit mehr als 90 Fragen beantwortet werden musste, lief von März bis Mitte Juni 2020. Es nahmen mehr als 660 Unternehmen an der Studie teil. Das waren 11 Prozent mehr als im Jahr zuvor. Die Unternehmen beschäftigten rund vier Millionen Angestellte und 138.000 Auszubildende. Darunter sind auch DAX-Konzerne, andere große Behörden, viele mittelständische und Handwerksbetriebe.
Das positive Bild der Landeshauptstadt Magdeburg als Ausbildungsbetrieb, spiegelt sich auch in der „Abschlussquote" wider. Von den 38 Auszubildenden im Abschlussjahr 2021 konnten 35 ihre Ausbildung erfolgreich abschließen. Das entspricht überragenden 92,11 %.

Absolventenquote der Berufsausbildung der Landeshauptstadt Magdeburg

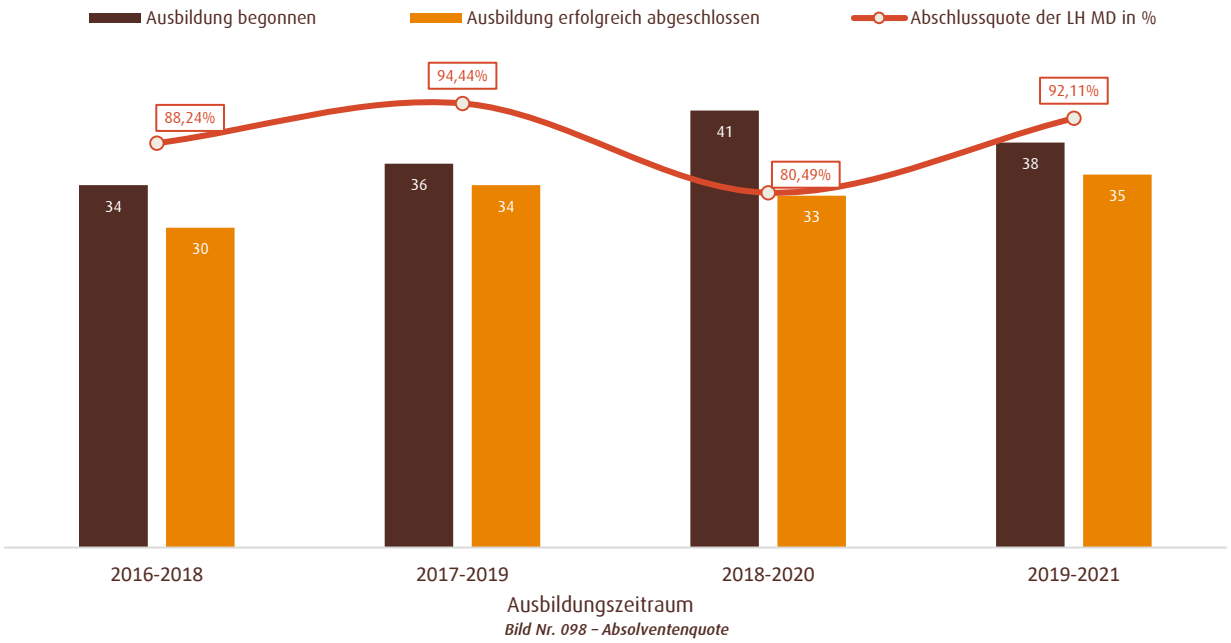
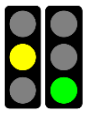


Bild Nr. 098 – Absolventenquote

8.1.3 Ausbildungskosten

Kennzahl „Ausbildungskosten pro Auszubildenden":

Im Jahr 2019 betrugen die Ausbildungskosten pro Auszubildendem 3.475 €, im Jahr 2020 gab es eine Steigerung der Ausbildungskosten pro Auszubildendem auf 4.277 € und im Jahr 2021 fand erneut eine Steigerung der Ausbildungskosten pro Auszubildendem auf 4.499 € statt.



Diese Kennzahl beziffert die Höhe der Ausbildungskosten pro Auszubildenden ohne die anfallenden Personalkosten. Sie gibt einen Hinweis auf die monetären Anstrengungen des Ausbildungsbetriebes im Verlauf eines bestimmten Zeitraumes. Die Hintergründe müssen je nach Ausfallen dieser Kennzahl hinterfragt werden. Die Kennzahl wird durch das Dividieren der Gesamtausbildungskosten durch die Gesamtzahl der Auszubildenden (alle Ausbildungsjahre) ermittelt. Das schließt die Anwärter/-innen des feuerwehrtechnischen Dienstes sowie die Notfallsanitäter-Azubis mit ein.

Ausbildung ist immer mit unterschiedlichen Kosten und möglichen Kostensteigerungen verbunden, so auch in der Verwaltung. Für die Jahre 2020 und 2021 wurde eine starke Erhöhung dieser Ausbildungskosten festgestellt, obwohl im Berichtsjahr 2019 ein leichte Einsparung zu 2018 zu verzeichnen war.

Mit 530.847 € investierte die Landeshauptstadt Magdeburg den bisher höchsten Betrag in ihrer Geschichte in die Ausbildung engagierter und motivierter Menschen.

In der nachfolgenden Grafik ist die wellenartige Bewegung klar zu erkennen, welche den Mehraufwand der vergangenen Jahre verdeutlicht. Diese rührt in erster Linie aus der bedarfsorientierten Ausbildung der Berufsfeuerwehr der Landeshauptstadt Magdeburg. Aber auch der Ausbildungsberuf der Straßenwärter/-innen hat im Vergleich vom Jahr 2019 zu 2021 zu einem Anstieg der Kosten geführt. Während im Jahr 2019 Kosten in Höhe von rund 23.000 € für die Ausbildung der Straßenwärter/-innen vorgehalten wurden, musste die Planung für das Jahr 2021 bereits um rund 7.000 € angepasst werden.

Durch die Erhöhung der Kosten der einzelnen Lehrgänge sowie die Übernahme der Kosten für den Führerschein der Klasse B, sofern dieser in der Ausbildung absolviert werden musste, haben selbst die geplanten 30.000 € nicht ausgereicht und wurden um weitere 10.000 € überzogen.

In allen Ausbildungsberufen, die Reisen zur auswärtigen Berufsschule oder überbetrieblichen Ausbildungsstätte beinhalten, ist allerdings ein Rückgang der Reise-, Übernachtungs- und Verpflegungskosten von 2019 zu 2021 zu verzeichnen. Dies sind Corona bedingte „Einsparungen", weil die Auszubildenden aufgrund des Wegfalls des Präsenzunterrichts entweder keine Schule besucht oder diese online wahrgenommen haben. Ebenso fließen in diese Grafik Kosten für Werbemittel oder Ausgaben für Messeauftritte ein. Diese werden zukünftig notwendig sein, um die Nachwuchstalentegewinnung zu steigern und die Qualität der absolvierten Berufsausbildung in der Landeshauptstadt Magdeburg auf dem bisherigen hohen Niveau zu halten.

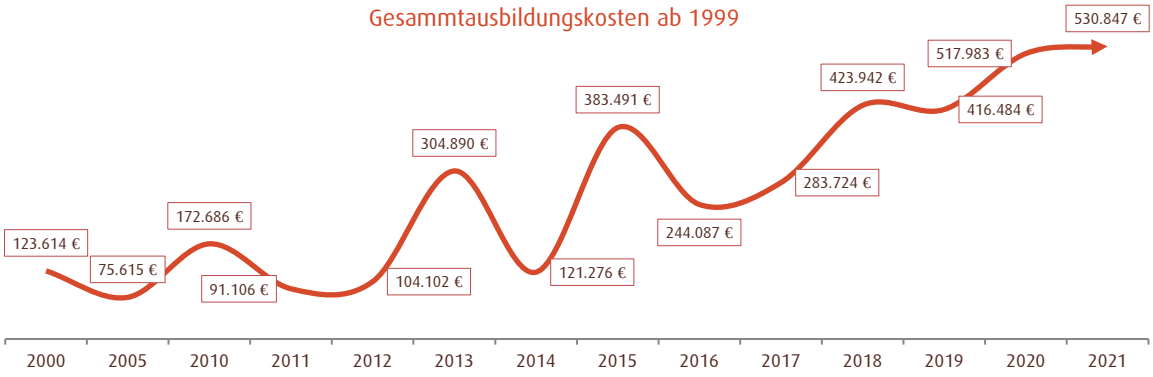


Bild Nr. 099 – Gesamtausbildungskosten (1999-2021)

Ein Teil der oben dargestellten Kosten wurden in der nachfolgenden Tabelle in Jahresscheiben ausgeschlüsselt. So nimmt die Landeshauptstadt Magdeburg bereits seit Jahren an der jährlichen Ausbildungsmesse „Perspektiven" teil, auf der sie sich als Ausbildungsbetrieb für die jeweiligen Berufsbilder präsentiert hat. Aber auch auf anderen Veranstaltung mit Messecharakter (z.B. vocatium, Hierbleiben, Job- oder Firmenkontaktmesse) erfreuen sich die Teammitglieder der Aus- und Fortbildung über den regen Zulauf an ihrem Messestand und die vielen interessanten Gespräche mit angehenden Absolventen und Auszubildenden.

	2019	2020	2021
Messekosten	20.132,10 €	985,71 €	16.931,51 €
Werbungskosten (diverse Aktionen inkl. Imagefilm)	15.136,65 €	29.379,40 €	25.674,90 €
Gesamt	**35.268,75 €**	**30.365,11 €**	**42.606,41 €**

Im Jahr 2020 fanden aufgrund der Kontaktbeschränkungen keine Messen statt. Die so frei gewordenen Mittel wurden nahezu komplett in Werbung aller Art reinvestiert.

Neben den üblichen Anzeigen und Inseraten in der ansässigen Presse wurden, angelehnt an die im Jahr 2017 gestartete Radiokampagne eigene Radiospots produziert und im Ausschreibungszeitraum der Auszubildendenstellen ausgestrahlt.

Ein weiteres Element der Werbung war ein großflächiges Plakat auf einer viel befahrenen Hauptverkehrsachse in der Innenstadt.



Bild Nr. 100 – Hauswandplakat „Otto bildet aus"

8.2 Betriebliche Fortbildung und deren Kosten

Als betriebliche Weiterbildung (Fortbildung) bezeichnet man die Gesamtheit aller Maßnahmen und Aktivitäten, die die Landeshauptstadt Magdeburg zur kontinuierlichen Qualifizierung ihrer Mitarbeitenden im Anschluss an die Erstausbildung anbietet. Die betriebliche Fortbildung steht in der Regel in einem engen Wechselverhältnis zur Personalentwicklung, weil ein großer Teil der Personalentwicklungsmaßnahmen berufliche Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen beinhalten.

In der heutigen schnelllebigen Zeit ist es ohnehin zwingend erforderlich, dass die Beschäftigten sich ständig – möglichst aus einem Eigenantrieb heraus - fortbilden. Das Wissen unterliegt aufgrund sich stetig verändernder gesellschaftlicher, politischer und rechtskonformer Änderungen einem stetigen Wandel. Ein mehrjähriger Erfahrungsschatz ist eine ideale Grundlage für die Umsetzung der Arbeitsaufgaben, muss jedoch durch ein lebenslanges Lernen immer wieder der Situation angepasst werden.

Als einer der größten Arbeitgeber der Region Magdeburg mit vielen unterschiedlichen Berufsbildern muss die Landeshauptstadt Magdeburg ihre Beschäftigten für ihre jetzige Tätigkeit und für neue Aufgabenfelder in allen Kompetenzen stärken und dem Wunsch nach Weiterbildung entsprechen.

Hier hat die Fortbildung eine große Bedeutung. So ist nicht nur die fachliche Fortbildung gefragt, sondern auch die Schulung der Kernkompetenzen (Selbst-, Sozial- und Führungskompetenz).
Es werden Kommunikationsfähigkeiten, Methodenkompetenzen, Teamfähigkeit, Organisationstalent, Kreativität und Eigeninitiative benötigt, um den täglichen Arbeitsaufgaben gerecht zu werden. Entsprechende Angebote werden durch das Team Aus- und Fortbildung im Rahmen der Bedarfsanalyse bereitgestellt und ergänzende Wünsche abgefragt. Somit kann auf die individuellen Bedürfnisse der einzelnen Ämter eingegangen werden.

Dieses Erlangen von Wissen hat sich in der Zeit von Corona auf alternative und z.T. modernere Lernmethoden wie Online-Seminare umgewandelt.

Da alle Fortbildungsmaßnahmen i.d.R. mit Kosten verbunden sind, werden alle nachfolgenden Übersichten darauf ausgerichtet, die Verwendung von monetären Mitteln für Fortbildungszwecke aus verschiedenen Blickwinkeln zu beleuchten. Dabei wurden Darstellungen aus den Vorgängerberichten entsprechend fortgeschrieben.

Vergleich der internen und externen Fortbildungen ab 2016

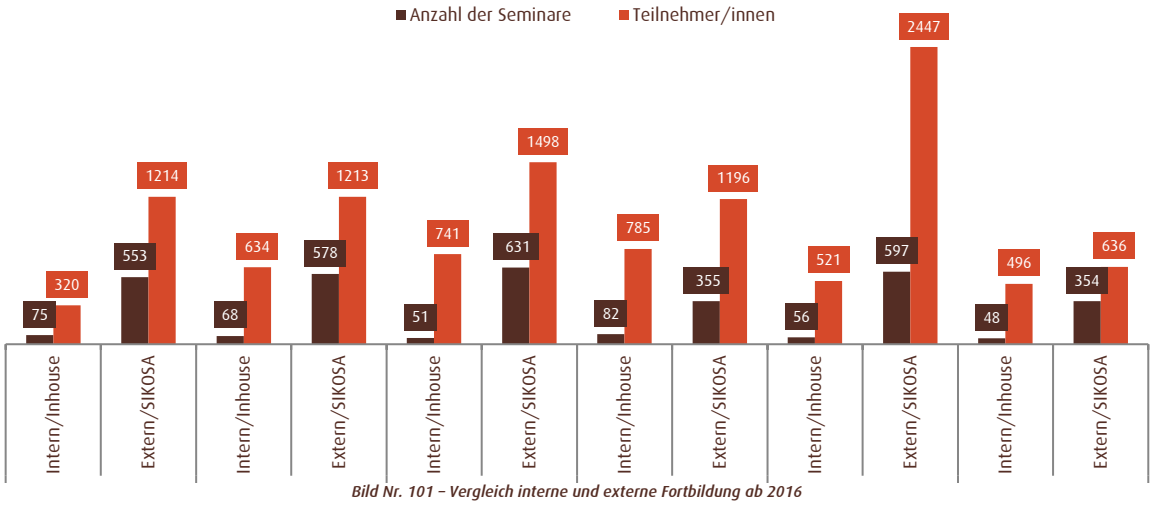


Bild Nr. 101 – Vergleich interne und externe Fortbildung ab 2016

Das erste Bild zeigt den Vergleich zwischen internen und externen Seminaren und die Zahl der jeweilig Teilnehmenden.

2019 gab es einen kleinen Zuwachs an Inhouse-Seminaren. Diese Zahl sank (vermutlich coronabedingt) in den Jahren 2020 und 2021 wieder.
Bei externen Fortbildungsangeboten sticht das Berichtsjahr 2020 heraus. Sowohl die Zahl der Angebote als auch die Zahl der Teilnehmenden stieg spürbar. Erklärbar wird das durch die Umstellung von Präsenz- auf Onlineseminare, welche flexibel und ohne großen technischen Aufwand und Vorbereitung durchgeführt werden können, sowie Gesetzesänderungen, die verstärkt im Jahr 2020 auftraten und die Rechtsgrundlagen für die tägliche Arbeit darstellten.

Vergleicht man die Zahlen der durchgeführten Seminare und der Teilnehmenden mit den angefallenen Kosten fällt gerade im „Corona Jahr“ 2020 besonders auf, dass trotz der steigenden teilnehmenden Personen die Kosten gesunken sind.
Ein Indiz dafür, dass die Angebote von Schulungs- und Fortbildungsangeboten, die ausschließlich Online abgehalten werden, Bestand haben werden.

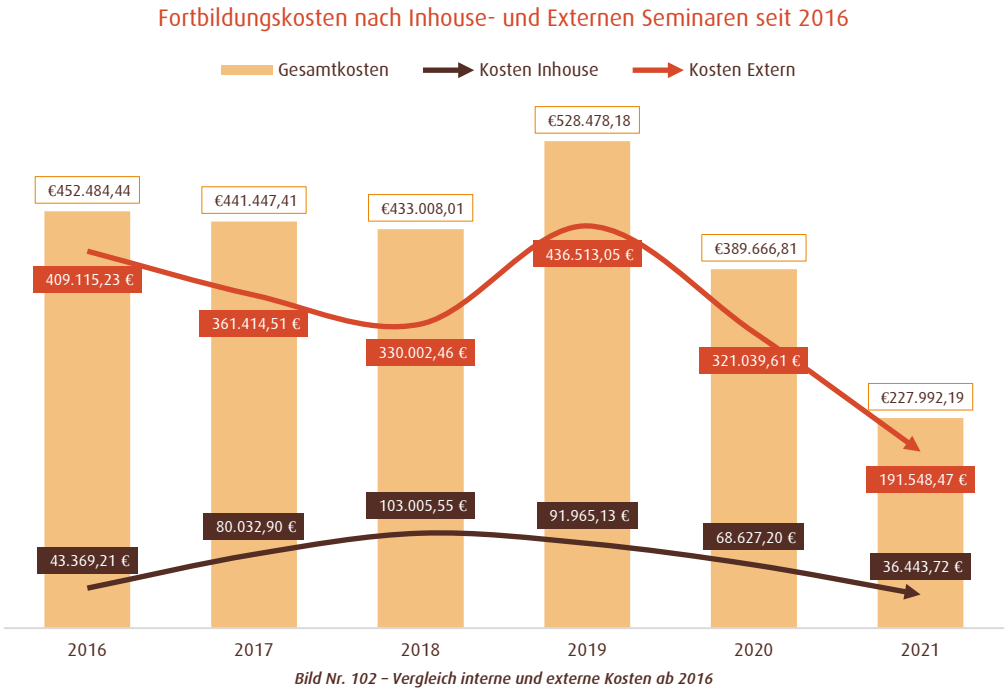


Bild Nr. 102 – Vergleich interne und externe Kosten ab 2016

Legt man die Daten zu den Angeboten, Teilnehmenden und Kosten als Liniendiagramm übereinander, ergeben sich die Kosten pro Seminar und Teilnehmenden. Auch hier ist die Diskrepanz zwischen den Jahren 2019 (vor der Pandemie) und 2020 (während der Pandemie) deutlich ablesbar.

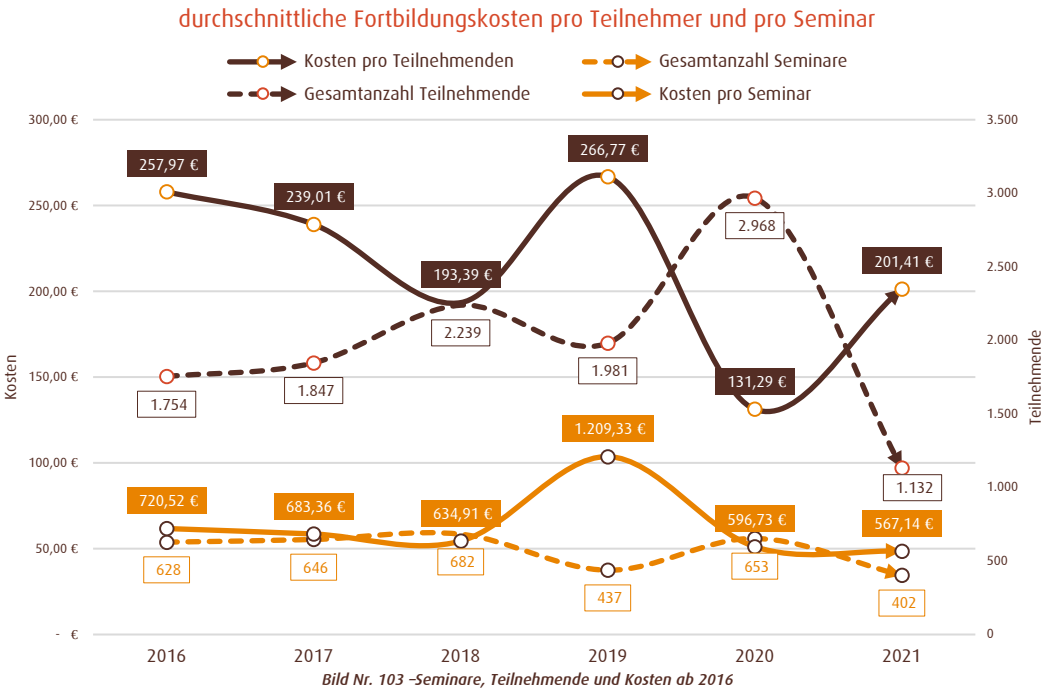


Bild Nr. 103 –Seminare, Teilnehmende und Kosten ab 2016

Der Bedarf an Fortbildungen innerhalb der Landeshauptstadt Magdeburg ist von Dezernat zu Dezernat unterschiedlich und davon abhängig, ob das jeweilige Fortbildungsbudget mit den anfallenden Kosten vereinbar ist und wie viele Mitarbeitende, in welchem Maß davon partizipieren können.

Die dazu erstellte Dezernatsübersicht zeigt die rund 50%ige Kostenreduzierung für 2020 in allen Dezernaten der Landeshauptstadt Magdeburg (wobei das Dezernat III mit seinen knapp 30 Beschäftigten auszuklammern ist).

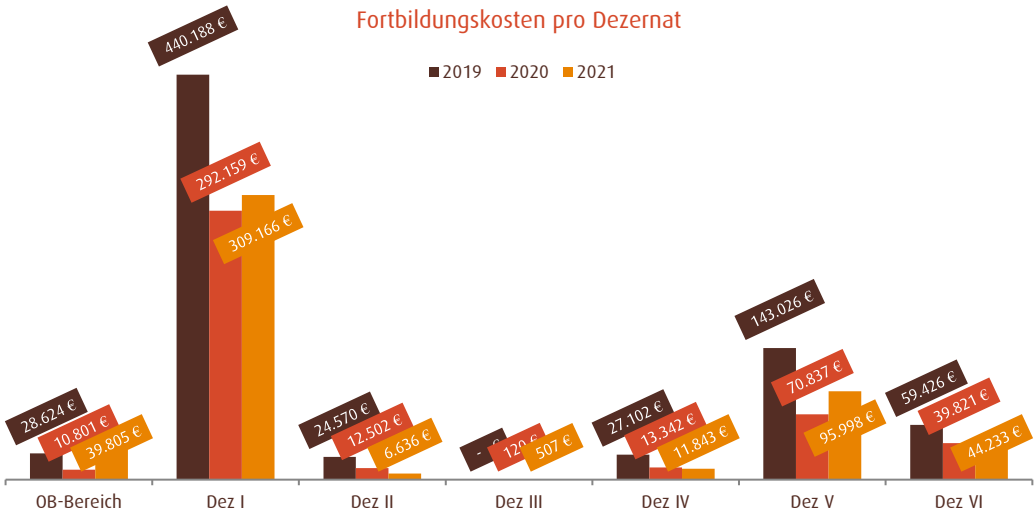


Bild Nr. 104 –Fortbildungskosten der Dezernate2019,2020, 2021

Auch ist hier natürlich anzumerken, dass notwendige Fortbildungen des einen Dezernates nicht zwingend mit den notwendigen Fortbildungen eines anderen Dezernates vergleichbar sind. Sowohl in Qualität, Quantität, Aufwand, den Seminarorten, der Anzahl des zu schulenden Personals, den Möglichkeiten von Inhouse-Seminaren oder der Einbindung von bereits geschultem Personal als „Multiplikatoren" kann es hier gravierende Unterschiede geben.

Anmerkung: ***Eine detaillierte Einzelauswertung aller Kurse, Seminare bzw. Fortbildungen liegt natürlich im Team der Aus- und Fortbildung vor, eine Aufschlüsselung für den Bericht würde hier allerdings den Rahmen sprengen. Im Anschlusskapitel finden Sie jedoch ein paar Sätze zu durchgeführten Anpassungsqualifikationen im Bereich Haushalts- und Kassenwesen bzw. der Sozialleistungen.***

Im Groben orientiert sich die im obigen Bild dargestellte Kostenaufstellung an der Anzahl der in diesem Bereich beschäftigten Personen. Je höher die Beschäftigtenanzahl, desto höher die benötigten Fortbildungskosten.
Einen besseren Blick auf die Kosten erhält man allerdings, wenn die Kosten zur Beschäftigtenanzahl in Verhältnis gesetzt werden.
Die im Kapitel 3 zu Grunde gelegten Daten zum Personalbestand für 2021 sind auch die Basis für die nachfolgende Übersicht.

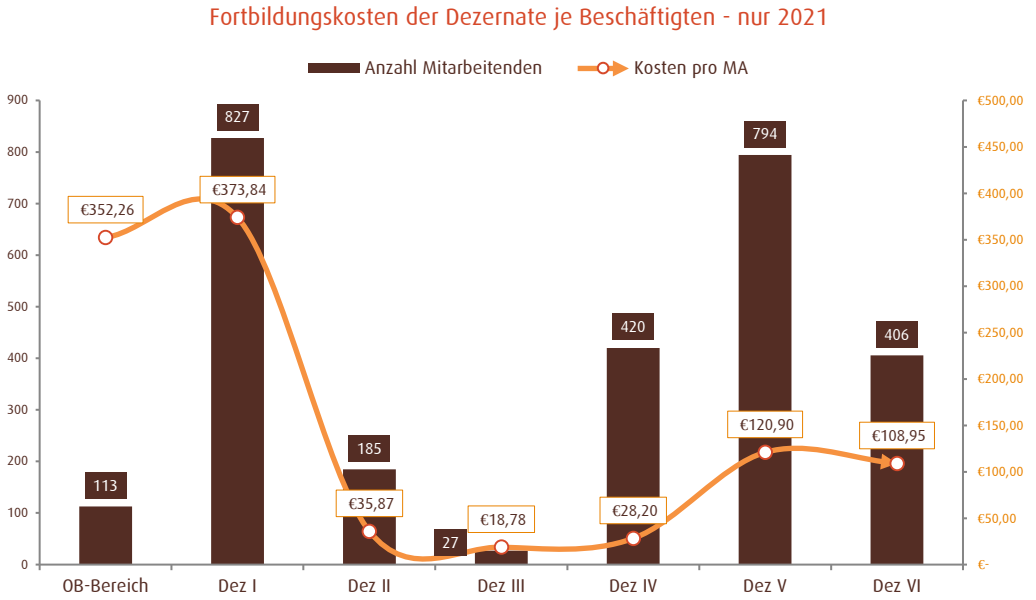


Bild Nr. 105 –Fortbildungskosten der Dezernate/MA – nur 2021

Danach „verursachen" die höchsten Kosten pro Mitarbeitenden der OB-Bereich und das Dezernat I. Eine Aussage, wie viele Beschäftigte wie oft an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben, trifft diese Übersicht jedoch nicht.

8.2.1 Anpassungsqualifikationen

Um fehlende Kenntnisse bei Umsetzung der Beschäftigten in andere Bereiche der Verwaltung auszugleichen sind spezielle Anpassungsqualifizierungen zwingend erforderlich.
Ziel ist es, vorhandene Arbeitskenntnisse für den Erwerb neuen Wissens an die aktuellen Anforderungen im eingesetzten Bereich zu schulen. Es werden berufliche Kenntnisse erlangt, die bestehende Wissenslücken schließen, das Fachwissen aktualisieren, erweitern oder zu einer Spezialisierung beitragen. Im Allgemeinen richtet sich dies an Berufserfahrene bzw. ehem. Auszubildende, die in der Spezialisierung Unterstützungsbedarf aufweisen.
Hier handelt es sich um besondere Trainingsmaßnahmen, die die beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten auffrischen und den neuen Anforderungen besonders anzupassen sind.
Die Vorbildung, Erfahrung und das berufliche Ziel sind wesentliche Aspekte, wenn es um die Anpassungsqualifizierung geht. Gerade im Sozialbereich sowie dem Ordnungsbereich sind die beruflichen Anpassungsqualifizierungen von größter Bedeutung. Entsprechende fachspezifische Angebote sind bei einem Wechsel in eine andere Tätigkeit sinnvoll.
Seitens der Stadtverwaltung wurden im Bereich Sozialwesen spezielle Schulungen zum BTHG – Umsetzung der neuen Eingliederungshilfe angeboten.

Für die neu im Dezernat V eingesetzten Beschäftigten und ehemaligen Auszubildenden wird beispielsweise ein spezieller Beschäftigtenlehrgang II mit einem zusätzlichen Modul „Sozialwesen“ angeboten. Den Teilnehmenden wird aufgrund des Personalmangels ein vereinfachter Zugang zu dieser Fortbildung gewährt.
Die Beschäftigtenlehrgänge sind fester Teil in der Planung der Weiterbildung der Stadtverwaltung. Der Beschäftigtenlehrgang I ist für verwaltungsfremde Quereinsteiger eine umfassende Ausbildung, die sie zu vielseitig einsetzbaren und kompetenten Beschäftigten schult.
Der Beschäftigtenlehrgang II stellt eine vertiefende Qualifizierung für Fachkräfte der Verwaltung dar, die die Ausbildung zum Verwaltungsfachangestellten oder den Beschäftigtenlehrgang I erfolgreich abgeschlossen haben. Im Zuge des Fachkräftemangels sind die Beschäftigtenlehrgänge ein zentrales Element der grundlegenden Strategie zur Personalentwicklung. Perspektivisch ist in den letzten Jahren ein erhöhter Bedarf an der vertiefenden Ausbildung zu erkennen. Die Teilnahme an einem berufsbegleitenden Beschäftigtenlehrgang als Fortbildungsinstrument wird durch die Stadtverwaltung unterstützt.

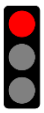
Der nachfolgende tabellarische Auszug stellt exemplarisch einen Bruchteil der angebotenen Fortbildungsmaßnahmen dar:

	Zeitraum	Anzahl Teilnehmende	Kosten
Zertifizierungslehrgang „Kommunaler Vollzugsdienst“	16.09.2019 bis 25.10.2019 14.10.2020 bis 18.11.2020	21 2	20.614,44 € 1.973.11 €
Ausbildung der Ausbilde/-innen	17.10.2019 bis 23.01.2020 14.10.2020 bis 28.01.2021 13.09.2021 bis 06.12.2021	12 10 6	6.439,20 € 5.375,90 € 4.807,17 €
Kurzlehrgang für Verwaltungsmitarbeitende	05.11.2018 bis 13.04.2019 16.09.2019 bis 29.02.2020 17.09.2020 bis 29.03.2021 07.06.2021 bis 08.11.2021	17 15 10 16	8.234,60 € 7.172,49 € 4.576,00 € 7.674,81 €
Zertifikatslehrgang „Gebäudemanagement“ „Controlling“ „Vergaberecht“	07.10.2020 bis 14.04.2021 06.12.2019 bis 14.06.2021 14.10.2019 bis 09.12.2019 05.10.2020 bis 30.11.2020	1 6 4 6	1.500,00 € 5.304,00 € 3.840,00 € 5.931,84 €
Brandschutzbeauftrage/-r	16.11.2020 bis 25.11.2020	4	2.909,68 €

Abschließend zum Thema Fortbildung werden die Kennzahlen aus den Vorberichten fortgeschrieben (s.a. Kennzahltabelle auf Seite 10 des Berichtes)

Kennzahl „Anteil geschultes Personal pro Jahr“

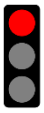
Diese Kennzahl ermittelt, wie viel Prozent der Beschäftigten jährlich eine Fort- bzw. Weiterbildung absolvieren. Dabei spielt es keine Rolle, ob Beschäftigte mehrfach an Fortbildungsmaßnahmen teilnehmen. Das zeigt dann auch das Jahr 2020, in dem mit einem 103,9 %igen Anteil an geschulten Beschäftigen ein neuer absoluter Höchststand zu verzeichnen ist.



Im Jahr 2019 betrug diese Kennzahl in der Landeshauptstadt Magdeburg 70,5 %, im Jahr 2020 wurden 103,9 % erreicht und im Jahr 2021 sind 38,8 % ermittelt worden.

Kennzahl „Schulungsinvestitionsfaktor pro VZÄ (Vollzeitäquivalent)“

Diese Kennzahl gibt einen Hinweis darauf, wie viel in die Fortbildung pro Vollzeitäquivalent investiert wurde. Die Kennzahl beinhaltet alle internen und externen Kosten für Fort- und Weiterbildungen, jedoch keine Aufwendungen für Auszubildende, Praktikanten oder Volontäre.



Für das Jahr 2019 kommt die Landeshauptstadt Magdeburg so auf einen Schulungsinvestitionsfaktor von 190,09 € pro VZÄ in der Kernverwaltung.
Im Jahr 2020 betrug der Schulungsinvestitionsfaktor 136,73 € und im Jahr 2021 wurde ein Wert von 78,55 € ermittelt.

Insbesondere das Jahr 2021 zeigt die Auswirkungen der Pandemie auf die Planung und Durchführung von Seminaren. Sowohl der Anteil an geschultem Personal als auch der Schulungsinvestitionsfaktor haben hier die niedrigsten Werte hervorgebracht, die je in der Landeshauptstadt Magdeburg dazu ermittelt wurden.

9 Betriebliches Gesundheits- und Konfliktmanagement

9.1 Neugründung des Teams 01.15

Die Gesundheit der Beschäftigten bewegt die Arbeitswelt als zentrales und umfassendes Thema. Seit der Jahrtausendwende wurden Themen, die das betriebliche Miteinander und die Gesundheit betreffen, sukzessive in der Stadtverwaltung der Landeshauptstadt Magdeburg ausgestaltet.

Dienstvereinbarungen, Konzepte, Veranstaltungen und spezifische Beratungsangebote haben sich in den Behördenalltag integriert. Ansprüche an die Ausgestaltung entstehen besonders durch die unterschiedlichen Generationen, die im Berufsalltag miteinander agieren und gemeinsam Aufgaben der öffentlichen Verwaltung für die Bürgerinnen und Bürger erfüllen. Es ergeben sich unvermeidbare zwischenmenschliche Konflikte und Spannungsverhältnisse durch Bedürfnisse auf Arbeitgeber- und auf Arbeitnehmerseite. Einflüsse der Arbeitsgestaltung (z. B. Arbeitsorganisation; -ablauf; -umgebung; -inhalt) und psychodynamische Einflüsse (z. B. steigender Anspruch der Bürgerinnen und Bürger; Fokus der Öffentlichkeit; Verrohung des Klientel; fehlende Wertschätzung im Umgang untereinander; sinkende Halbwertszeit von Wissen) belasten die Beschäftigten unweigerlich. Es bedarf zum einen der globalen Betrachtung von Struktureinheiten aber zum anderen auch der Fokussierung auf das Individuum. Auf diese Weise wird sowohl die Gestaltung des Miteinanders aber auch die individuelle Organisation der eigenen Arbeit der Beschäftigten gefördert.

Mit Beachtung dieser Sichtweisen hat sich der „Fachbereich 01 – Personal- und Organisationsservice“ im Jahr 2020 bewusst für die Neugründung des Teams 01.15 entschieden. Die langjährige Erfahrung hat gezeigt, dass dem ständig ansteigenden Beratungsbedarf und den Entwicklungen um die regelmäßig erstellten Krankenstatistiken aktiv begegnet werden musste.

Unter dem Leitgedanken „Gesundheit“ arbeitet das Team 01.15 seither in den folgenden Bereichen Hand in Hand zusammen:

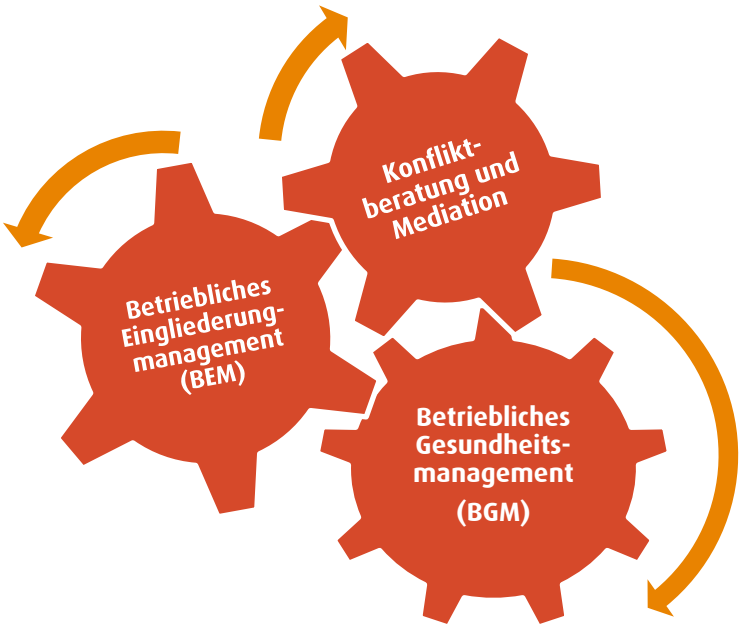


Bild Nr. 106 – Arbeitsbereiche Team 01.15

Die einzelnen Schwerpunkte waren zuvor im Bereich der Personalplanung und -entwicklung sowie direkt beim Beigeordneten für Personal, Bürgerservice und Ordnung angesiedelt.

Nun wurde ein in sich geschlossenes Team mit festen Zuständigkeiten gegründet, um in der Zusammenarbeit der hohen Vertraulichkeit der Aufgabe ganzheitlich gerecht zu werden. Neben dem Erhalt von Gesundheit werden auch die Entstehung und der Verlauf von Krankheiten durch die verschiedensten Faktoren bestimmt. Es braucht unterschiedliche Perspektiven sowie kompetentes Fachwissen, um diese Themen im Arbeitskontext umfassend zu betrachten.

Das Team 01.15 setzt sich in seinen aufgabenspezifischen Qualifikationen interdisziplinär zusammen und vereint u.a. Kompetenzen in den Bereichen Arbeits- und Organisationspsychologie, Gesundheitsförderung und -management, Physiotherapie, Mediation, Personalentwicklung und Coaching.



Bild Nr. 107 –Team 01.15 (von li. nach re.: Simone Bumbke, Natalie Hohl, Melita Piontek, Katrin Rose)

Um der einleitend bereits dargestellten Komplexität der Wirkmechanismen auf die körperliche und mentale Gesundheit begegnen zu können, muss mit ganzheitlichem Blick gemeinsam mit den Beschäftigten sowohl im Falle von Krankheit reagiert, aber auch aktiv das Gesundheitsbewusstsein unterstützt und im besten Fall die Gesundheitsressourcen und -potenziale präventiv gefördert werden.

Die Grundvoraussetzung ist und bleibt hierbei die Eigenverantwortung jeder/s Einzelnen.

1) Auf diese Weise kann mit Hilfe des **BGMs** durch präventive Angebote und Impulse vorbeugend agiert werden, indem die Beschäftigten in ihrem Gesundheitsbewusstsein individuell gestärkt werden.

2) Im Rahmen des **BEMs** kann im Krankheitsfall des/der Beschäftigten die gemeinsame Klärung von Möglichkeiten und Maßnahmen zur Gesunderhaltung am Arbeitsplatz erfolgen, um die Arbeitsfähigkeit zu erhalten, zu verbessern oder wiederherzustellen.

3) Die **Konfliktberatung/Mediation** kann dahingehend unterstützen, psychomentalen Belastungsfaktoren und Krankheitsauslösern zu begegnen und entgegenzuwirken. Im Fokus stehen ebenfalls die Anregung und Stärkung von Selbstreflexion im eigenen Verhalten am Arbeitsplatz sowohl auf Ebene der Beschäftigten als auch der Führungskräfte.

Mit den **Zielen**, der Förderung und dem Erhalt vom Gesundheit, der Gestaltung gesundheitsförderlicher Maßnahmen und Arbeitsbedingungen und in dem Zuge auch der Reduzierung betrieblich beeinflussbarer Fehlzeiten und Krankheitskosten agiert das Team 01.15 gleichermaßen für Arbeitnehmer- und Arbeitgeberinteressen.

Dieses Spannungsfeld abbilden zu können gelingt nur mit gezielter und transparenter **Kommunikation** mit allen Beteiligten und auf allen Ebenen. Der Aufbau eines stabilen Netzwerkes aus internen und externen Akteuren ist unerlässlich und trägt maßgeblich dazu bei, auf Entwicklungen reagieren zu können und zielgerichtete Beratungsangebote für die Beschäftigten zu schaffen. Die Mitarbeiterinnen des Teams 01.15 agieren u. a. aktiv in stadtinternen Gremien und Arbeitskreisen, wie dem Ausschuss für Arbeit, Gesundheit und Sicherheit (ArGuS), der Arbeitsgemeinschaft „Beruf und Familie“ und als festes Mitglied des Integrationsteams der Schwerbehindertenvertretung.

Das **Leitmotiv** der täglichen Arbeit von Team 01.15 - Hand in Hand für die Gesundheit der Beschäftigten - setzt sich in der Zusammenarbeit des Fachdienstes 01.1 (Personal- und Organisationsentwicklung) fort. Die Bereiche Personalplanung und -entwicklung, Organisation, Aus- und Fortbildung sowie das Betriebliches Gesundheits- und Konfliktmanagement arbeiten in

einem Bedingungsgefüge eng zusammen. Unbesetzte Stellen, fehlende Aus- und Fortbildungen sowie Langzeiterkrankungen führen unausweichlich zu Mehrarbeit der verbleibenden und qualifizierten Belegschaft.

Als mögliche Folgen können Überlastungen, geminderte Leistungsfähigkeit, Fluktuation, Erkrankungen und zwischenmenschliche Konflikte entstehen. Dem wird in der Komplexität der Zusammenarbeit der Bereiche des Fachdienstes 01.1 ganzheitlich entgegengewirkt. Das Team 01.15 agiert hierbei als Bindeglied, Vermittler und Multiplikator.

9.2 Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

Berufstätige Menschen verbringen einen erheblichen Teil ihrer Lebenszeit auf der Arbeit und somit nimmt die Arbeitsstätte als soziales Umfeld im Zusammenspiel mit der bestehenden Organisationsstruktur einen großen Einfluss auf die Gesundheit der Beschäftigten.

Durch erhöhte Anforderungen im Rahmen der Verwaltungsoptimierung wirken Veränderungsdruck, eine zunehmende Arbeitsverdichtung und höhere Anforderungen an die Fachkompetenz auf die Beschäftigten der Stadtverwaltung. Gesundheits- und Arbeitsschutz sind essenzielle Bestandteile eines modernen Personalmanagements.

In diesem Zusammenhang spielen die Qualität, Effektivität und Innovationsfähigkeit der Stadtverwaltung, die Personalplanung und Personalentwicklung aller Beschäftigten sowie die Gesundheit, Motivation und das Leistungsvermögen eine große Rolle. Aufgrund dessen sind Konzepte und Maßnahmen notwendig, die die Organisation und ihre Beschäftigten gleichermaßen unterstützen. Die Bedeutung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) rückt weiter in den Fokus.

Das BGM der Landeshauptstadt Magdeburg besteht aus 3 Säulen, die sich auf einem gemeinsamen Fundament gründen. Basierend auf der Verwaltungsstruktur und -kultur wirken im BGM der Arbeits- und Gesundheitsschutz (AUG), die Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) und das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) zusammen.

Die Säulen BGF und BEM sind im Team 01.15 verankert. Um der Säule Arbeits- und Gesundheitsschutz (AUG) umfänglich gerecht werden zu können, findet eine enge Zusammenarbeit mit dem Bereich der Arbeitssicherheit der Landeshauptstadt Magdeburg statt.



*ArbSchG,ASiG; ArbStättV, ArbZG **§§20 b-f SGB V;§14 SGB VII, ***§167 II SGB IX

Bild Nr. 108 –Säulen des BGM

Unsere Ziele im BGM:

- Steigerung der Gesundheit und des Wohlbefindens der Beschäftigten
- Befähigung zu einem eigenverantwortlichen und gesundheitsbewussten Verhalten
- Förderung der Leistungsfähigkeit und der Leistungsbereitschaft der Beschäftigten
- Stärkung des Vertrauens in die Verwaltung als Arbeitgeberin
- Verbesserung der Kollegialität und des Arbeitsklimas

Im BGM möchten wir auf die Bedürfnisse der Beschäftigten eingehen, die verschiedenen Altersgruppen ansprechen und passende Angebote bereitstellen.

Seit 2020 wirkt sich die Corona-Pandemie auch auf das BGM der Landeshauptstadt Magdeburg aus.

Viele Angebote vor Ort mussten weitestgehend eingestellt werden. Um die Beschäftigten weiterhin erreichen zu können, wurden schnell innovative, digitale Lösungen gefunden. Eine Gesundheitsplattform für alle Beschäftigten wurde zur Verfügung gestellt. Hier können sich alle Beschäftigten über Gesundheitsthemen informieren, kurze Bewegungs- oder Entspannungspausen umsetzen oder im Team gemeinsam „Challenges" bewältigen.

Der persönliche Austausch bleibt für erfolgreiche Gesundheitsmaßnahmen aber weiterhin unerlässlich. Es stehen Emotionen und Interaktionen mit den Beschäftigten im Vordergrund. Persönliche Erlebnisse werden geschaffen. Aus diesem Grund haben wir, unter Einhaltung der gegebenen Hygienestandards, auch BGM-Maßnahmen in Präsenz durchgeführt.



Bild Nr. 109 –Angebote des BGM 2019-2021



Bild Nr. 110 – Gesundheitstag 2019

Das Motto des **Gesundheitstages 2019** lautete „Bewegung und Entspannung“. Dies spiegelte sich sehr deutlich bei den Kursangeboten wider. Angefangen von Yoga, Tai Chi & Qigong über CrossFit, Laufschule und Faszientraining konnten die Beschäftigten sich körperlich betätigen, aber ebenso geistig entspannen. Beim Fußballturnier konnten die zumeist männlichen Beschäftigten ihre Spielerqualitäten unter Beweis stellen.



Bild Nr. 111 – „Fit im Büro“ 19.08.2020

„Fit im Büro“ ist ein Seminar aus unserem Aus- und Fortbildungskatalog, welches sich über viele Jahre hinweg großer Resonanz erfreut. Eine Veranstaltung, die praktische Umsetzungstipps zur Ergonomie am Arbeitsplatz und im Homeoffice vermittelt, vom Miteinander lebt und im vorwiegend praktischen sportlichen Teil viel Spaß bereitet und den Teamgeist fördert, wie im Bild zu sehen, z. B. bei einer gemeinsamen Kanutour.

Auswertungen zum Krankenstand

Im Zuge der Auswertungen zum Krankenstand der Beschäftigten der Stadtverwaltung der Landeshauptstadt Magdeburg werden nachfolgend die Daten aus den Vorgängerberichten fortgeschrieben und grafisch dargestellt. Die Datenbasis ist eine Sonderauswertung aus dem Personalabrechnungs- und Informationssystem für das entsprechende Kalenderjahr.

Die Krankenstatistik enthält eine Darstellung von Entwicklung und Struktur der krankheitsbedingten Fehlzeiten. Der Vergleich mit anderen Behörden ist nur dann sinnvoll, wenn er einheitlichen Kriterien unterliegt. Daher erfolgten 2014 und 2021 erneut Anpassungen an die Kriterien des Deutschen Städtetages sowie eine Optimierung der statistischen Verfahrensweise und eine nochmalige Datenbereinigung. Hieraus resultieren etwaige Abweichungen zu Vorgängerberichten.

Erfasst wird der Krankenstand aller Tarifbeschäftigten, Beamten und Auszubildenden auf der Basis von 365 Kalendertagen. Nicht erfasst werden Kuren, Rehabilitationen, Mutterschutz, Beschäftigungsverbote, Elternzeit, krank mit Kind sowie Honorarkräfte, Praktikant*innen und Volontär*innen.

Anmerkung: *Die hier dargestellte Auswertung zur Gesamtbeschäftigtenanzahl hat sich im Vergleich zu den Vorberichten geändert. Da für die Statistik der Krankenstände die Personaldaten über einen Zeitraum von 365 Tagen erfasst werden, decken sich die Zahlen der Gesamtbeschäftigen in der nachfolgenden Tabelle nicht mit den stichtagsbezogenen Daten aus dem Kapitel 3.1. Auch bereits ausgeschiedene Beschäftigte (inkl. Saisonkräfte u.a. Befristungen) haben Krankheitstage und Fehlzeiten verursacht, die sich in den Statistiken entsprechend auswirken. Eine Nichtberücksichtigung dieses Personenkreises und die gleichzeitige Aufrechnung aller Krankheitstage würde so das Gesamtergebnis verfälschen.*
Der dargestellte Altersdurchschnitt basiert allerdings wieder auf der stichtagsbezogenen Auswertung.

	2017	2018	2019	2020	2021	↑↓
Gesamtanzahl Beschäftigte	3.090	3.067	3.091	3.085	3.091	↗
Altersdurchschnitt	46,55	46,29	46,25	46,12	45,96	↘
Krankheitstage absolut	84.282	86.691	85.523	85.603	88.757	↑
Beschäftigte mit mind. 1 AU-Tag	2.374	2.433	2.478	2.461	2.562	↘
Beschäftigte ohne AU-Tag	716	634	613	624	529	↘
Krankenstand gesamt	7,5 %	7,7 %	7,6 %	7,6 %	7,9 %	↗
Krankenstand Tarifbeschäftigte	7,8 %	8,1 %	8,1 %	8,2 %	8,1 %	↔
Krankenstand Beamte	6,1 %	6,7 %	6,1 %	5,9 %	7,5 %	↗
Krankenstand Azubi/Anwärter*innen	4,0 %	3,2 %	4,6 %	4,2 %	3,9 %	↘

Für die Jahre 2017 bis 2020 ergibt sich für die Krankenstandsquote der Mitarbeitenden der Stadtverwaltung der Landeshauptstadt Magdeburg ein stabiler Wert mit einem Schwankungsbereich von 0,2 Prozent. In der Entwicklung der Krankenstandsquote im Jahr 2021 ergibt sich ein Anstieg um 0,3 Prozent im Vergleich zum Vorjahr.

Laut Deutschem Städtetag liegt der Krankenstand bezogen auf alle Mitgliedsstädte bei leicht steigender Tendenz zwischen sieben und acht Prozent. In der Vergleichsgruppe mit einer Einwohnergrößenklasse zwischen 200.000 und 500.000 gleichen sich die Werte der Stadtverwaltung der Landeshauptstadt Magdeburg im Durchschnitt nahezu denen der Vergleichsgruppe an.

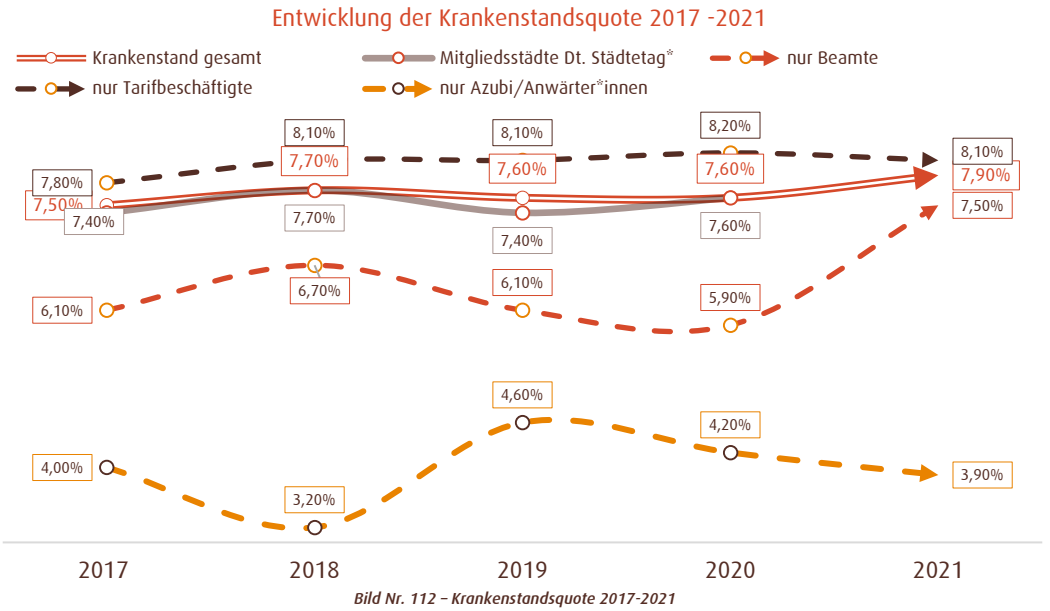


Bild Nr. 112 – Krankenstandsquote 2017-2021

In die Interpretation der Daten müssen Faktoren, wie die Auswirkungen der Corona Pandemie, steigende Anforderungen an die Arbeitsleistung aber auch das steigende Alter der Beschäftigten im öffentlichen Dienst einbezogen werden.

In den vorliegenden Arbeitsunfähigkeitsberichten der Krankenkassen für die Jahre 2019 und 2020 werden die Erkrankungsgründe der Beschäftigten der Stadtverwaltung der Landeshauptstadt Magdeburg in anonymisierter Form dargestellt.

Es lässt sich abbilden, dass sich die meisten Arbeitsunfähigkeitstage auf folgende Krankheitsbilder verteilen:

- Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems (September 2021: Dienstvereinbarung zur Ausstattung mit motorisch höhenverstellbaren Schreibtischen unter Federführung der Arbeitssicherheit),
- Erkrankungen des Atmungssystems (Einfluss Covid-19-Erkrankungen),
- Psychische und Verhaltensstörungen (höchste durchschnittliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit).

In einer Auswertung der Krankheitstage in drei Kategorien wird deutlich, dass der Anteil der Langzeiterkrankungen (Kategorie III) über alle Krankheitstage hinweg betrachtet für die Jahre 2017 bis 2021 konstant 2/3 aller Krankheitstage ausmacht.

- **Kategorie I** erfasst Kurzzeiterkrankungen von 1-3 Tagen
- **Kategorie II** erfasst Erkrankungen zwischen 4-42 Tagen
- **Kategorie III** erfasst die Langzeiterkrankungen mit mehr als 42 Tagen

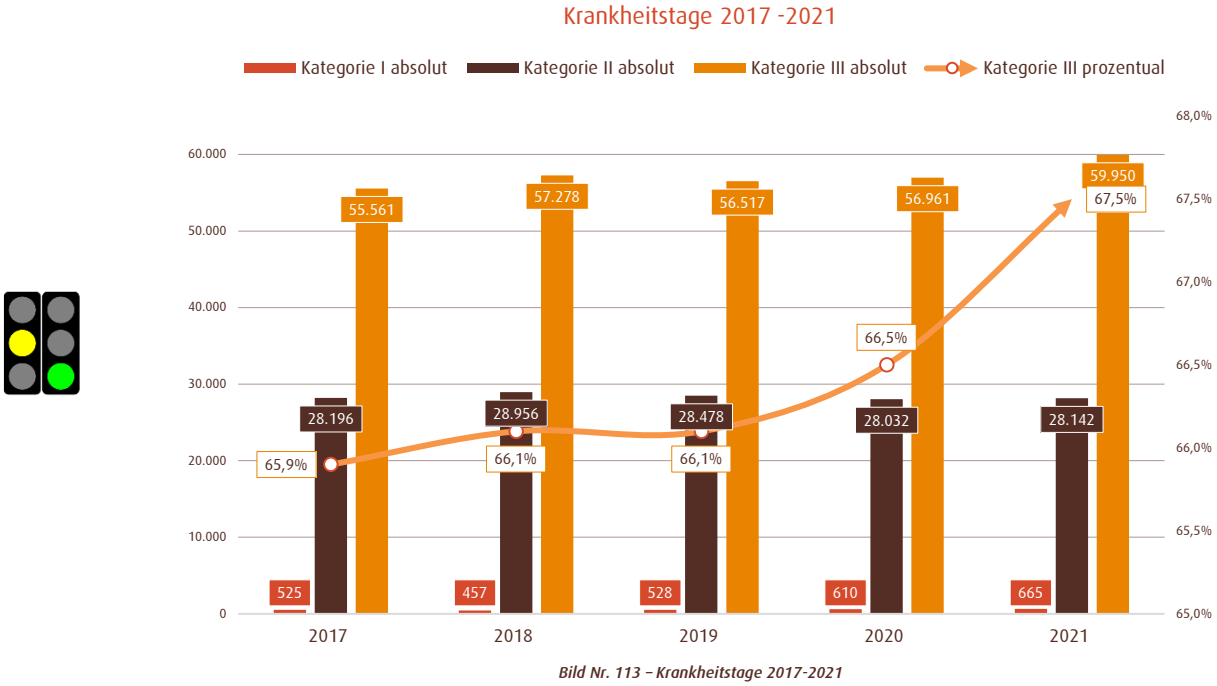


Bild Nr. 113 – Krankheitstage 2017-2021

Ausblick BGM

Im Ergebnis der Analysen zum Krankenstand und der Erfahrungen aus der tagtäglichen Arbeit wird sich in der Entwicklung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements der Landeshauptstadt Magdeburg, neben der Fortführung der etablierten BGM-Angebote, ein noch stärkerer Fokus auf psychische Belastungsfaktoren richten. Diese haben in den vergangenen Jahren weiter zugenommen und der Anteil an Langzeitausfällen und Krankschreibungen aufgrund mentaler Belastungen wächst.

Vorsorgeuntersuchungen und Gesundheits-Screenings für die Beschäftigten zur Früherkennung und Ableitung geeigneter Gegenmaßnahmen sollen ebenfalls ein fester Bestandteil im Betrieblichen Gesundheitsmanagement der Landeshauptstadt Magdeburg für die kommenden Jahre werden. Erste Pilotprojekte in diesem Bereich mit einer unvergleichlichen Resonanz unter den Beschäftigten machen deutlich, dass die Befähigung zum eigenverantwortlichen und gesundheitsbewussten Verhalten mit diesen mess- und datengestützten Verfahren verstärkt gefördert wird.

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement der Landeshauptstadt Magdeburg bildet einen Baustein, um den Krankenstand der Beschäftigten positiv zu beeinflussen und sowohl auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite für gesundheitsförderliches Verhalten zu sensibilisieren. Im gleichen Zuge müssen als weitere Bausteine u. a. sowohl die Personalplanung und -entwicklung sowie arbeitsorganisatorische Maßnahmen als auch die Veränderungsbereitschaft jeder/s Einzelnen ineinandergreifen, um die Gesundheit der Beschäftigten langfristig und dauerhaft zu fördern.

9.3 Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Als eigenständige Säule im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements fungiert in der Landeshauptstadt Magdeburg das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM).

Seit Mai 2007 wird in der Landeshauptstadt Magdeburg das BEM umgesetzt. BEM ist durch das Sozialgesetzbuch (SGB IX) zur Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen mit Wirkung vom 01.01.2018 im § 167 Abs. 2 SGB IX neu geregelt worden:

> ***"Sind Beschäftigte innerhalb von zwölf Monaten länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des § 176, bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung, mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann."***

Krankheitsbedingte Abwesenheitszeiten können vielfältige Ursachen haben.

Geeignete Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, des Gesundheitszustandes und der Leistungsmöglichkeiten der Beschäftigten zu treffen liegt im gemeinsamen Interesse der Landeshauptstadt Magdeburg.

Der Oberbürgermeister, der Gesamtpersonalrat sowie die Schwerbehindertenvertretung sind sich darüber einig, im Interesse der Beschäftigten und der Stadtverwaltung, ein Betriebliches Eingliederungsmanagement umfassend durchzuführen. Auf der Basis der gemeinsamen Zielsetzung erarbeiteten alle Beteiligten im gemeinsamen Dialog Maßnahmen zur Sicherung der Teilhabe am Arbeitsleben. In der 2021 geschlossenen überarbeiteten Fassung der Dienstvereinbarung zur Regelung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) nach § 167 Abs. 2 SGB IX ist das angepasste Vorgehen festgelegt.

Vorgehensweise im BEM

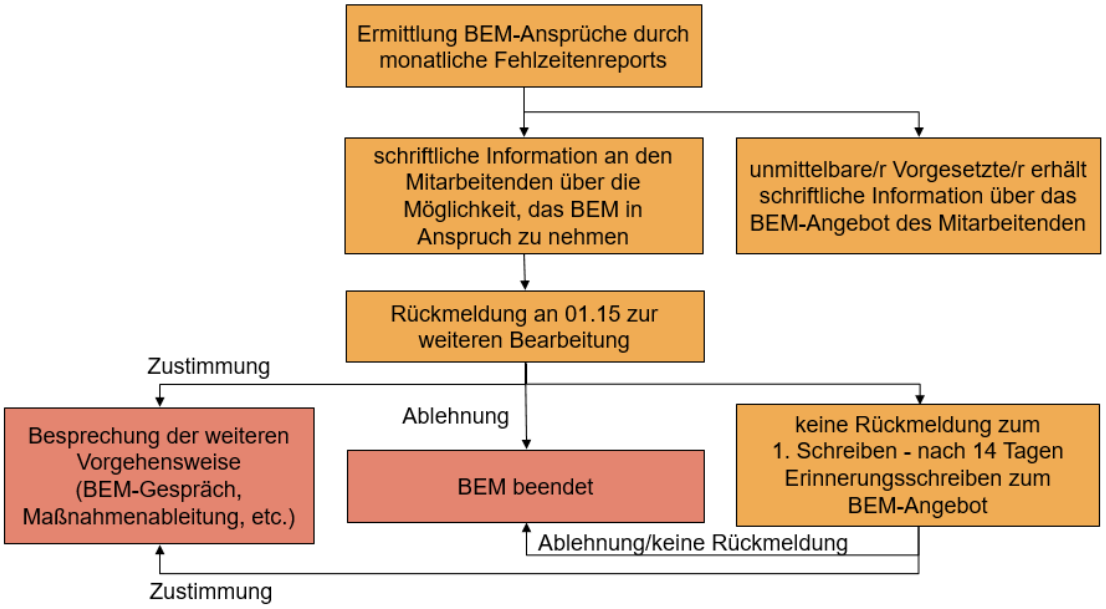


Bild Nr. 114 – schematischer Ablauf BEM-Verfahren

Im Fachbereich 01 nimmt das Team 01.15 (Betriebliches Gesundheits- und Konfliktmanagement) die organisatorischen und koordinierenden Aufgaben gemäß § 167 SGB IX für das BEM-Beratungsteam wahr. Darüber hinaus gibt es Schnittstellen zu anderen Bereichen, deren Fachkompetenz und Leistungen notwendig sind und die je nach Einzelfall zur Lösung des BEM-Falls beitragen.

Die Teilnahme am BEM-Verfahren ist freiwillig und die Beschäftigten können selbst entscheiden, ob sie dem Verfahren zustimmen oder es ablehnen.

Aus der Ablehnung des vom Arbeitgeber angebotenen BEMs dürfen für den Beschäftigten keine Nachteile erwachsen. Auch im laufenden Verfahren kann die/der Beschäftigte jederzeit aus dem BEM Verfahren aussteigen. Neben der Freiwilligkeit sind die Selbstbestimmung, der Datenschutz, die Kommunikation und die Wertschätzung zentrale Werte unserer Arbeitsweise im BEM.

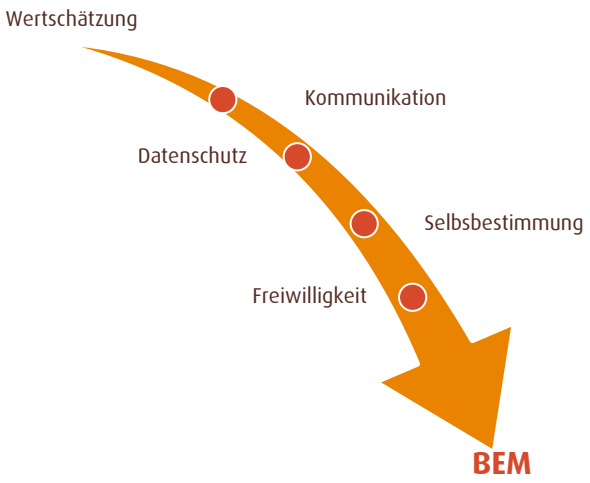


Bild Nr. 115 – Werte des BEM's

Zielsetzungen des BEMs:

- die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten erhalten, verbessern oder wiederherstellen,
- chronische Krankheiten und Behinderungen bei Beschäftigten möglichst vermeiden,
- den jeweiligen Arbeitsplatz möglichst erhalten,
- vorzeitiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben aus gesundheitlichen Gründen im Rahmen der innerbetrieblichen Möglichkeiten verhindern,
- die betrieblich beeinflussbaren Fehlzeiten und Krankheitskosten reduzieren.

mögliche Maßnahmen des BEMs:

- Begleitung bei der stufenweisen Wiedereingliederung
- technische Umrüstung des Arbeitsplatzes
- mögliche Anpassungen der Arbeitsorganisation, -umgebung, -zeit
- Organisation von Arbeitsversuchen
- Unterstützung bei der Zusammenarbeit mit Dritten (z. B. Krankenkassen, Kurkliniken, Ärzten etc.)

Das/der zuständige Fachamt/Fachbereich in Funktion der/des direkten Vorgesetzten nimmt eine besondere Verantwortlichkeit gegenüber der Beschäftigten wahr. Das Führen von Rückkehrgesprächen bei häufigen Kurzzeiterkrankungen bzw. Langzeiterkrankungen fällt in den Funktionsbereich der Führungskraft und stellt ein wichtiges Mittel in der Kommunikation mit der/dem Beschäftigten dar. Ebenso ist es von großer Bedeutung, dass die Beschäftigten bei der Wiedereingliederung (z. B. Arbeitsversuche) nachhaltige Unterstützung durch den Arbeitsbereich erfahren. Gleiches gilt für die Beschaffung von geeigneten Büromöbeln und Arbeitsmitteln bei gesundheitlichen Einschränkungen, z. B. Steh Sitz Arbeitsplatz, ergonomische PC-Maus.

Herausforderungen für das BEM

Das BEM gibt dem öffentlichen Dienst nur einen gesetzlichen Rahmen zur Wiedereingliederung vor:

Die Einzelfälle verlangen oft kreative Lösungen, damit Beschäftigten mit einer längeren Krankengeschichte wieder eine neue Arbeitsperspektive finden.

Die Zunahme psychischer Erkrankungen in der Arbeitswelt stellt besondere Anforderungen an ein BEM, das zur nachhaltigen Wiedereingliederung beitragen soll. Denn diese Art der Erkrankung gilt als eng mit der Persönlichkeit der/des Betroffenen verbunden. Darüber hinaus werden die psychischen Belastungen und Erkrankungen im betrieblichen und arbeitsorganisatorischen Zusammenhang betrachtet. Hierfür braucht es aus dem BEM heraus eine individuelle Herangehensweise, die alle Perspektiven miteinschließt und damit einhergehend eines höheren Zeitaufwandes bedarf.

Des Weiteren kann ein BEM-Verfahren nicht immer erfolgreich abgeschlossen werden. Möglich ist auch, dass die Ziele des BEMs durch die eingeführten Maßnahmen nicht erreicht werden konnten oder das BEM aufgrund von befristeter oder unbefristeter Erwerbsunfähigkeit abgeschlossen werden muss.

BEM-Fälle in der Entwicklung

Die Datenerfassung zur Ermittlung der Arbeitsunfähigkeitszeiten basiert auf folgender Grundlage:

- alle Arbeitsunfähigkeitstage nach Kalendertagen
- alle Tage, an denen Beschäftigte sich krankgemeldet haben, ohne eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (ohne Attest) nachzuweisen
- Mutterschutz, Beschäftigungsverbote, Elternzeit und „krank mit Kind“ werden in diesem Zusammenhang nicht betrachtet.

Hinsichtlich der Fallentwicklung im Betrieblichen Eingliederungsmanagement der Landeshauptstadt Magdeburg ist zu erwähnen, dass der Rückgang der Fälle in den Jahren 2020 und 2021 darin begründet liegt, dass zum einen, im Jahr 2020 mit Beginn der Corona Pandemie keine BEM-Angebote im Zeitraum März bis Mai verschickt wurden. Zum anderen erfolgen die BEM-Angebote durch die Optimierung der Arbeitsprozesse und -strukturen zielorientierter. Beschäftigte mit Langzeiterkrankungen, die dem BEM zugestimmt haben, verbleiben z. B. im BEM bis zur Festlegung und Umsetzung geeigneter Maßnahmen der Wiedereingliederung und werden nicht mehrfach angeschrieben.

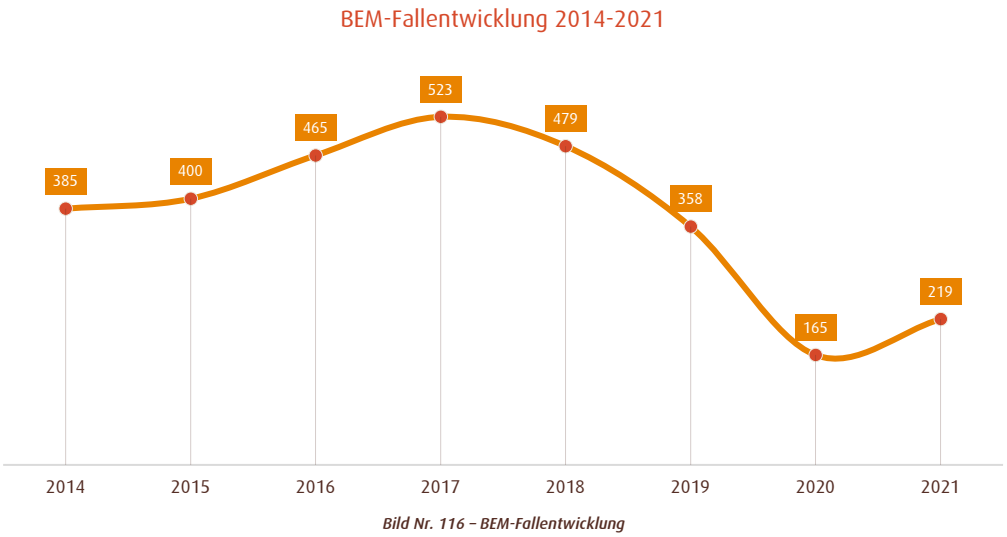


Bild Nr. 116 – BEM-Fallentwicklung

Exkurs: Stufenweise Wiedereingliederung

Ziel des Betrieblichen Eingliederungsmanagements ist es, Arbeitsunfähigkeit zu überwinden und erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen.

Eine mögliche Maßnahme im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements ist die stufenweise Wiedereingliederung. Diese wird häufig als „Hamburger Modell“ bezeichnet. Bei der stufenweisen Wiedereingliederung werden arbeitsunfähige Beschäftigte freiwillig nach länger andauernder Krankheit schrittweise an die volle Arbeitsbelastung herangeführt.

Der Wiedereingliederungsplan wird vom behandelnden Arzt, je nach Beeinträchtigung und beruflicher Belastung, erstellt und mit dem Betriebsarzt (im Einzelfall und bei Beamten) und dem Arbeitgeber abgestimmt. Er enthält Angaben dazu, wie viele Stunden am Tag die/der Beschäftigte arbeiten soll, wie lange die stufenweise Wiedereingliederung dauert und welche Besonderheiten zu beachten sind.

Der/dem erkrankten Beschäftigten wird ein Wiedereinstieg mit geringerem Leistungsdruck und der Möglichkeit geboten, die eigene Belastbarkeit besser einzuschätzen, Angst vor Überforderung zu vermeiden und vor allem auch veränderte Verhaltensweisen zu erproben. Dieser Einstieg nützt nicht nur dem Betroffenen, sondern auch dem Arbeitsumfeld. Die stufenweise Wiedereingliederung bietet die Möglichkeit, gemeinsam veränderte Umgangsweisen und Arbeitsorganisationsformen zu testen. Damit dies erfolgreich geschehen kann, sind eine gute Planung und Kommunikation zwischen den Beteiligten notwendig.

In der Landeshauptstadt Magdeburg sind die Fälle der stufenweisen Wiedereingliederung bis in das Jahr 2019 sukzessive zurückgegangen. Für die Jahre 2020 und 2021 ist ein Wiederanstieg zu verzeichnen. Eine klar definierbare Ursache hierfür lässt sich nicht ableiten. Eine Interpretationsmöglichkeit der Daten liegt in der Betrachtung der Auswirkungen der Corona-Pandemie, welche den Anstieg der stufenweisen Wiedereingliederung bewirkt haben könnten. Des Weiteren wird im Rahmen des BEMs für die Chancen und Möglichkeiten der stufenweisen Wiedereingliederung sensibilisiert und unter den Beschäftigten und Führungskräften Aufklärungsarbeit geleistet.

Da sich die stufenweise Wiedereingliederung als eine mögliche Maßnahme aus dem BEM heraus ableiten lässt, addieren sich die Fälle der stufenweisen Wiedereingliederung noch zu den aufgezeigten BEM-Fällen. Für eine deutlichere Differenzierung wurde sich für eine getrennte Darstellung entschieden.

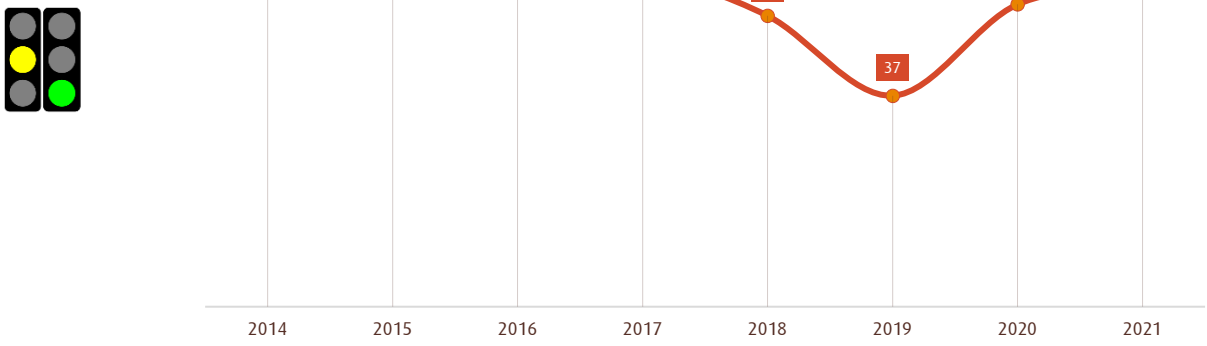


Bild Nr. 117 – Stufenweise Wiedereingliederung-Fallentwicklung

9.4 Konfliktberatung und Mediation

Wo Menschen sich begegnen, dort treffen unterschiedliche Sichtweisen, Interessen und Motivationen aufeinander. Dies kann zu Anspannungen führen oder auch zu einem Konflikt auswachsen. Konflikte im Arbeitsleben können dabei schwerwiegende Folgen haben – wenn sie ungeklärt bleiben.

Die Beschäftigten der Landeshauptstadt Magdeburg haben die Möglichkeit, in Konfliktsituationen sowohl die unmittelbaren Vorgesetzten als auch weitere Vertrauenspersonen vermittelnd einzubinden. Neben der Konfliktberatung stehen außerdem u. a. die Gleichstellungsbeauftragten, Personalratsmitglieder als auch die Schwerbehindertenvertretung zur Verfügung.

Seit 2002 besteht für die Beschäftigten der Landeshauptstadt Magdeburg die Möglichkeit, das hauseigene Konfliktmanagement in Anspruch zu nehmen. Mit Neugründung des Teams 01.15 wurde dieses Beratungsangebot mit dem Betrieblichen

Gesundheitsmanagement und dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement unter ganzheitlicher Sichtweise zusammengeführt. Seither wird auch im Bereich des Konfliktmanagements eine strukturierte Datenauswertung der Beratungsprozesse angestrebt.

Die folgenden Angaben über die Nutzung der Konfliktberatungsstelle können nur im eingeschränkten Umfang gemacht werden, da diese Verfahren der Vertraulichkeit unterliegen. Im Berichtsjahr 2021 wurde das Angebot der Konfliktberatungsstelle von insgesamt 54 Beschäftigten der Landeshauptstadt Magdeburg in Anspruch genommen. In 48 Fällen fand die Beratung im persönlichen Kontakt statt, weitere Kommunikationsmodule waren per Telefon und E-Mail. Dabei lag die Anzahl der Beratungskontakte zwischen 1 und 12 Kontakten. Der Zeitraum des Beratungsprozesses, die Einmalkontakte ausgeschlossen, lag zwischen 1 bis 16 Wochen. Bedingt durch die pandemische Lage erstrecken sich 10 Beratungsfälle über einen Zeitraum von 12 Monaten hinaus und werden somit im Jahr 2022 weiterhin betreut und beraten.

Von den 54 Beschäftigten, welche die Konfliktberatung 2021 in Anspruch genommen haben, waren 1/3 männliche Mitarbeiter und 2/3 weibliche Mitarbeiterinnen.

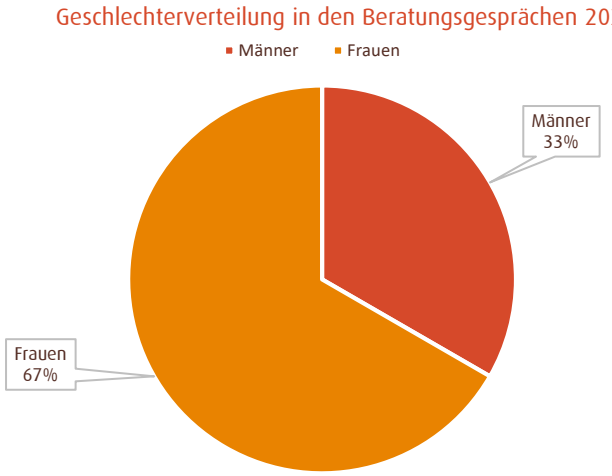


Bild Nr. 118 – Beratungsgespräche 2021

Differenziert man die 54 Beratungsprozesse, ist erkennbar, dass mit einer Anzahl von 17 ein knapp überwiegender Anteil in der Konfliktberatung mit Beteiligung von Führungskräften liegt. Jeweils 15 Beratungsprozesse sind auf der Ebene der Einzelberatungen und Beratungen auf kollegialer Ebene zu verzeichnen. Zudem fanden 7 Beratungen von Führungskräften statt.

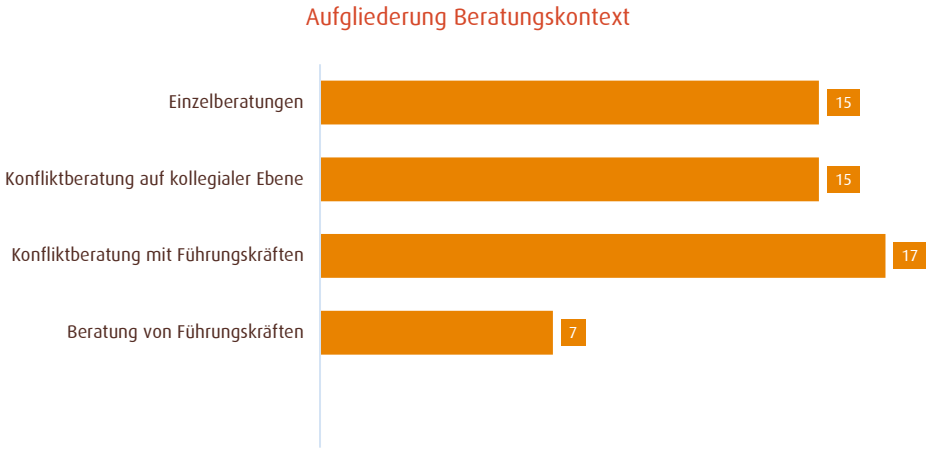


Bild Nr. 119 – Beratungskontext 2021

10 Leading Employer Award

Um die Gesamtqualität von Arbeitgebern zu bewerten, werden häufig die Meinungen von ehemaligen, gegenwärtigen und angehenden Beschäftigten bemüht, die zumeist aus einer eher emotional motivierten Prägung heraus in diversen Online-Portalen ihr Arbeitgeberbild wiedergeben. Doch sind diese Meinungen wirklich repräsentativ? Aussagekräftiger sind hier die Analysen von Expertengremien oder fachspezifischen Statistikern, um ein realitätsnahes Bild über die Qualitäten eines Arbeitgebers zu erhalten.

Die Metastudie "Leading Employers" gilt als umfassendste Untersuchung auf dem Gebiet der internationalen Arbeitgeberbewertung. Denn für die Studie werden nicht nur Arbeitsbedingungen, Image, Mitarbeiterzufriedenheit und Werteverständnis untersucht, sondern auch Aspekte wie Umweltbewusstsein - unter Berücksichtigung zahlreicher Quellen.

Die Landeshauptstadt Magdeburg hat dieser Studie teilgenommen und die Ergebnisse haben überrascht.



Bild Nr. 120 – Auszeichnung Leading Employer 2022

Anmerkung: Alle in diesem Kapitel verwendeten Auswertungen und Grafiken sind dem Benchmarkreport der Leading-Empoyer–Studie entnommen

Mit dieser Auszeichnung gehört die Landeshauptstadt Magdeburg zu einem erlesenen Kreis von Arbeitgebern, die in dieser Studie die Nase ganz weit vorn hatten.



Bild Nr. 121 – ausgezeichnete Arbeitgeber - Leading Employer 2022

Im Folgenden werden einige Auszüge dieser Studie übernommen. Die Studie in Gänze darzustellen würde den Rahmen des Berichtes sprengen.

Ergebnisse der Landeshauptstadt Magdeburg im Bereich „ZUFRIEDENHEIT“

Dieser Themenbereich berücksichtigt die in die Metastudie eingeflossenen Quellen zum Thema Mitarbeiterzufriedenheit. Zusätzlich fließen die Daten aus bestimmten Online-Bewertungsportalen ein. Für die vergebenen „Scores“ wurden dabei alle eingehenden Bewertungen von Bewerbenden sowie Mitarbeitenden im Verhältnis zur Beschäftigtenzahl sowie der Anzahl von Bewertungen und Kommentaren des jeweiligen Arbeitgebers berücksichtigt.



Bild Nr. 122 - Leading Employer - Skills

Um eine bessere Einordnung der Studie vornehmen zu können wurden alle Ergebnisse in einem Benchmarkreport mit den Ergebnissen der baden-württembergischen Landeshauptstadt Stuttgart und dem bundesweit agierenden und überregionalen Personaldienstleister „Randstad“ verglichen.



Bild Nr. 123 - Leading Employer - Vergleichsgruppe

Die hier dargestellten Mittelwerte zu den Gesamtergebnissen, zur Weiterempfehlung und zur Mitarbeiterzufriedenheit beziehen sich auf eine repräsantative Basis (im Hinblick auf Größe des Unternehmens, Branche national/international) von 85 Unternehmen aus den Studien 2020/2021.

Der oben dargestellte „Score“ von 64 ergab sich aus dem eingangs schon angesprochenen Verhältnis aller Bewertungen, Arbeitgebendenkommentare, Beschäftigtenanzahl etc.
Die Landeshauptstadt Magdeburg rangierte hier 4 Punkte über dem Mittelwert und sogar 10 Punkte vor der Landeshauptstadt Stuttgart.

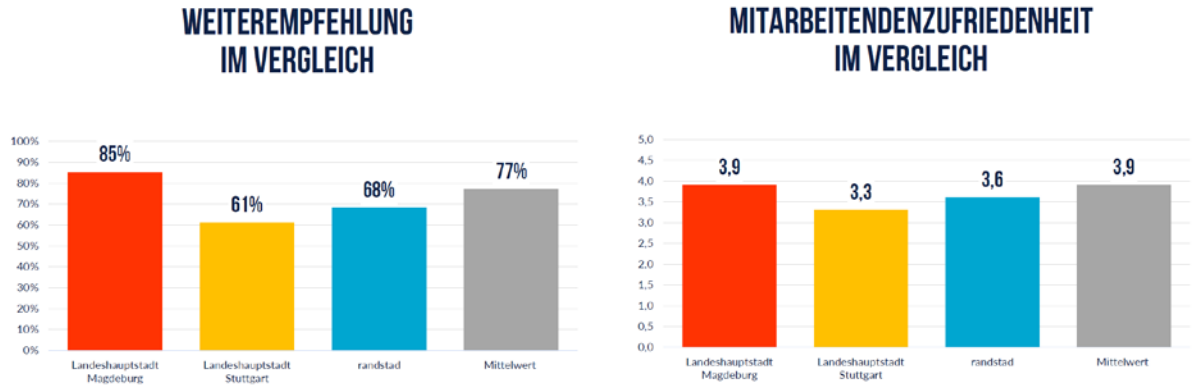


Bild Nr. 124 - Leading Employer - Weiterempfehlung und Mitarbeiterzufriedenheit

85 % aller zur Studie herangezogenen Datenquellen würden die Landeshauptstadt Magdeburg als Arbeitgeber weiterempfehlen. In der Landeshauptsatdt Stuttgart waren „nur“ 61 %. Auch hier lag die Landeshauptstadt Magdeburg deutlich über dem Durchschnitt. In Sachen Mitarbeiterzufriedenheit wurde in der kleinen Vergleichgruppe zwar der beste Wert erreicht, im Gesamtvergleich jedoch bedeutet der ausgegebene Wert von 3,9 nur Durchschnitt.

Dass die Landeshauptstadt Magdeburg Verbesserungspotential besitzt, zeigt der Blick auf den Recruitingbereich der Studie.

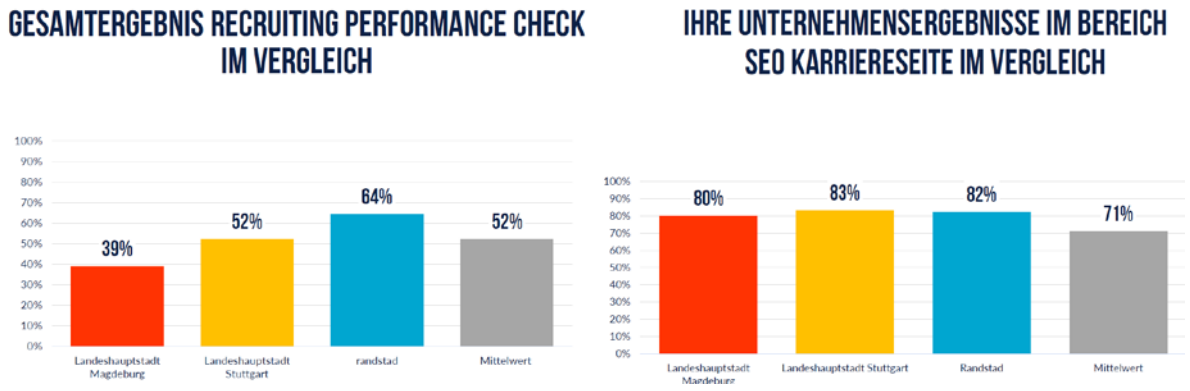


Bild Nr. 125 - Leading Employer – Recruiting und Karriereseite

So liegt die Landeshauptstadt Magdeburg im „Recruiting Performance Check“ deutlich unter den Vergleichswerten Stuttgart und Randstad. Hinsichtlich der Karriereseite (Stellen und Bewerbungsmarkt) kann die Landeshauptstadt Magdeburg aber wieder mithalten.
Bewertet in diesem Bereich wurden vor allem Auffindbarkeit & Zugang, Orientierung & Gestaltung, Unternehmensinformationen, Benefits, Aktualität der Stellenangebote, Verlinkungen, Interaktionen u.v.m.

Defizite hat die Landeshauptstadt Magdeburg demnach z.B. bei der Definition und Information über bestimmte Benifits. Zwar hebt die Landeshauptstadt Magdeburg in jeder ihrer Stellenausschreibung hervor, welche Zusatzleistungen sie den Arbeitssuchenden unterbreitet, offensichtlich reicht das auf dem jetzigen Level nicht aus.

Auch die Ergebnisse der Stellenanzeigen im Vergleich sind an dieser Stelle aus Sicht der Landeshauptstadt Magdeburg nicht zufriedenstellend. Die Auffindbarkeit über Suchmaschinen, Jobbörsen und Werbeanzeigen wurde z.B. als ein Schwachpunkt der Stellenanzeigen ausgemacht.

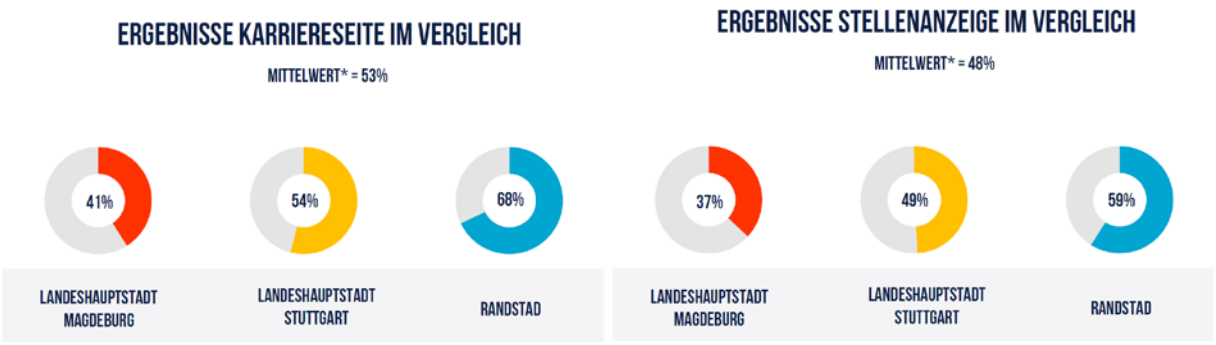


Bild Nr. 126 - Leading Employer – Karriereseite und Stellenanzeigen

Hier baut die Landeshauptstadt Magdeburg darauf, dass die vertragliche Zusammenarbeit mit einem (über)regionalen Jobportal bereits in einer der nächsten Studie Früchte trägt und das Ergebnis deutlich verbessert werden kann.

Auf dem Gebiet von Social Media kann die Landeshauptstadt Magdeburg aber wieder punkten. Gerade das Publizieren der Stellenausschreibungen über die stadteigenen Facebook- und Twitter-Kanäle oder das Imagevideo der Ottostadt heben sich deutlich ab und erzielen so Reichweite und Aufmerksamkeit.



SOCIAL MEDIA KANAL	LHM	LHS	R	MITTELWERT
LINKEDIN	n.v.	24	118	167
XING	27	265	350	298
INSTAGRAM	235	113	n.v.	60
TWITTER	101	74	22	36
YOUTUBE	91	19	2	48
FACEBOOK	322	197	43	95

Bild Nr. 127 - Leading Employer – Social Media-Vergleich

Insgesamt ist die Landeshauptstadt Magdeburg mit den Ergebnissen der Studie zufrieden. Die Studie hat gezeigt, dass die Landeshauptstadt Magdeburg auf einem guten Weg ist und sich im „war for talents“ nicht verstecken braucht.

Und für die Offenlegung der Defizite aus neutraler Sicht ist die Landeshauptstadt Magdeburg sehr dankbar.

11 Ausblick

Im Leitbild der Landeshauptstadt Magdeburg ist festgehalten, dass wir eine „Bürgerkommune“ sind und diesen Namen mit Leben erfüllen wollen. Eine Kommunalverwaltung ist immer nur so gut wie die Menschen, die hier arbeiten. Denn das Personal ist und bleibt unsere wichtigste Ressource. Nach wie vor ist es die Hauptaufgabe des Personalbereiches, vakante Stellen zeitnah mit dem passenden Personal zu besetzen. Dazu muss unser Personalmanagement weiter und stärker optimiert werden.

Die aktuellen Herausforderungen aus der Corona-Pandemie und die Auswirkungen aktueller politischer Situationen wie der Aufnahme von Flüchtlingen aus der Ukraine stellen den Bereich Personal und Organisation vor neue Herausforderungen. Personalgewinnung und flexibler Personaleinsatz sind nur möglich, wenn zeitnah alle erforderlichen Informationen zur Verfügung stehen. Eine Steuerung durch technische Unterstützung ist, gerade in Krisenzeiten Voraussetzung für den zielgerichteten Einsatz von Personal.

Die Ergebnisse des Projektes „Mitarbeiter-Gewinnung und -Bindung in Zeiten des demografischen Wandels“ fokussieren die Aufgabenbereiche, die es noch zu bearbeiten und zu optimieren gilt. Moderne Akquise, Führungskräfteentwicklung, bedarfsgerechte Ausbildung und zielführende Fortbildungsangebote sind neben dem Beurteilungswesen und Wertschätzung der Beschäftigten einige Handlungsfelder, die in den nächsten Jahren weiterentwickelt und verbessert werden müssen.

Gerade in Zeiten des Fachkräftemangels sind interessante Ausgestaltung der Arbeitsplätze und moderne Arbeitstechniken wichtige Entscheidungskriterien für die Attraktivität eines Arbeitgebers. Dies ist sowohl bei der Suche nach neuen Fachkräften, als auch bei der Bindung des vorhandenen Personals von ausschlaggebender Bedeutung.

Die zeitnahe Verfügbarkeit von Informationen und die digitale Ausgestaltung der Prozesse ist unabdingbar und gerade in Krisenzeiten ausschlaggebend für eine erfolgreiche Arbeit. Ein weiterer Faktor ist die fachgerechte Qualifizierung der Beschäftigten, damit sie nicht nur bei den täglichen Arbeitsaufgaben, sondern gerade auch in Krisenzeiten anforderungsgerecht zur Verfügung stehen. Deshalb wird prozessbegleitend das Projekt der Einführung eines ganzheitlichen Personalmanagementsystems in der Verwaltung umgesetzt.

Eine weitere organisatorische Herausforderung für die Zukunft wird auch darin bestehen, die Verantwortung in den Bereichen zu stärken. Die Aufbauorganisation, der Ablauf der Arbeitsprozesse und die Verfügbarkeit von Informationen sind so zu gestalten, dass die wirtschaftlichen, sozialen und gesellschaftlichen Ziele der Landeshauptstadt Magdeburg erreicht werden und im Fall von Krisensituationen angemessen reagiert werden kann. Dies muss gesamtstädtisch als besonderes Anliegen aller Beschäftigten der Landeshauptstadt wahrgenommen werden.



Bild Nr. 128 – Header „otto liebt magdeburg“

Abbildungsverzeichnis

Abb.Nr	Bezeichnung	Seite
001	Bürgerbüros der Landeshauptstadt Magdeburg	13
002	Willkommen in Magdeburg, Intel®	14
003	Visualisierung Eisenbahnüberführung und Strombrückenzug	15
004	Maßnahmeplan zur Pandemiebekämpfung	15
005	Organigramm 2022	18
006	Organigramm 2005	19
007	Gesamtstellenanteile ab 2005	20
008	Gesamtstellenentwicklung	21
009	Stellenentwicklung der Dezernate	21
010	Stellenverteilung – E 2022	22
011	Anteil der Beamtenplanstellen ab 2006	23
012	Beeinflussung von Stellenbesetzungsverfahren	24
013	offene & besetzungsrelevante Stellen ab 2019	25
014	Quartalsübersicht des Stellenbesetzungscontrollings ab 2019	26
015	offene & besetzungsrelevante Stellen ab 2019	26
016	Laufzeiten Stellenbesetzungsverfahren	27
017	Stellenauslastung Dezernat ab 07/2019	27
018	Personalbestände seit 1999 nach Dienstverhältnissen	29
019	Personalbestände nach Geschlecht ab 2005	30
020	Frauenquote in % ab 2005	31
021	Personalbestände der Dezernate nach Geschlecht	31
022	Personalbestände der Dezernate nach DVH und Geschlecht	32
023	Personalbestände der Eigenbetriebe	33
024	SOLL- und IST der Pflichtarbeitsplätze ab 1991	34
025	Menschen mit Beeinträchtigung 2021	34
026	Altersverteilung schwerbehinderter Menschen 2021	35
027	Verhältnis Beschäftigungspflichtquote und anrechenbare Arbeitsplätze ab 2000	36
028	Sofortmaßnahme zur Barrierefreiheit	37
029	Führungskräfteanteile in %	38
030	Führungskräfte nach Hierarchie und Geschlecht - 2021	39
031	Altersquerschnitt ab 2005	40
032	Medianalter 2021	40
033	Altersbaum 31.12.2021 (kl. 2005)	41
034	Charakterisierung Qualifikationsstufen	42
035	Beispiel zur Auswertung freiwerdende Stellen	43
036	freiwerdende Stellen bis 2030 nach Q-Stufen und Dienstart	43
037	freiwerdende Stellen bis 2030 nur nach Dienstart	44
038	freiwerdende Stellen bis 2030 nach nur nach Q-Stufe	44
039	Fachkräfteverlust der Dezernate bis 2030	45
040	Austritte aufgrund von Rente oder Pensionierung	47
041	Fluktuationsrate 2013 - 2021	48
042	Einstellungen und Austritte ab 2000	49
043	Austrittsgründe 2019-2021	50
044	Austrittsgrund Regelaltersgrenze und vorzeitiger Renteneintritt	50
045	Gründe für Einstellungen 2019-2021	51
046	Stellenausschreibungen bis 2021	52
047	Bewerbungen bis 2021	53
048	Gegenüberstellung Stellenausschreibungen und Bewerbungen	53
049	Bewerbungen pro Stellenausschreibung	54
050	Initiativbewerbungsindikator	54
051	Cluster Initiativbewerbungen Frühjahr 2022	55
052	Geschlechterverteilung Bewerbungen 2021	56
053	Altersverteilung Bewerbungen 2021	56
054	eingegangene Bewerbungen 2021 - Raum MD und Sachsen-Anhalt	56
055	eingegangene Bewerbungen 2021 - Bundesgebiet	57
056	qualifizierte Bewerbungseingänge 2021	57
057	jährliche Onlinezugriffe auf Stellenmarkt	58
058	monatliche Onlinezugriffe auf Stellenmarkt	58
059	Nutzerverhalten Jobportal	59
060	Header „otto begrüßt Sie“	59
061	Startseite Magdeburg - Interamt	60
062	Ausschreibungskosten (gesamt)	61
063	durchschnittliche Kosten pro Ausschreibung und Kosten pro Einstellung	62
064	Mitarbeitergewinnung und -bindung	63
065	MAB – Stand Arbeitspakete 2021	63
066	Verhältnis von Voll- und Teilzeit 2021	65
067	Voll- und Teilzeit 2021 – absolut nach Geschlecht und DVH	66
068	Teilzeitbeschäftigung 2021 nach Geschlecht und DVH	67
069	Teilzeitvereinbarungen 2021	68
070	Homeoffice-Vereinbarungen	69
071	Homepageheader – Corona-Maßnahmen	69
072	Bausteine Personalentwicklungskonzept	71
073	DBU - Bewertungsmaßstab	72

Abb.Nr	Bezeichnung	Seite
074	DBU – Leistungs- und Befähigungsmerkmale	72
075	DBU – Richtwerte und Normalverteilung - Beispiele	73
076	Personalkostenentwicklung seit 2000	74
077	Besoldungs- und Tarifsteigerungen in % ab 2000	74
078	Anteil der Personalkosten am Verwaltungshaushalt	75
079	Kennzahl durchschnittliche Personalkosten pro HHJ	75
080	Aufwendungen im Zusammenhang mit Corona	76
081	Besoldungsspiegel 2021	77
082	Vergütungsspiegel 2021 (ohne SuE)	77
083	Vergütungsspiegel 2021 - SuE	77
084	Anzahl der Ausbildungsplätze ab 1991	78
085	Anzahl Auszubildende (alle Jahrgänge) ab 2012	78
086	Anzahl aller AZUBI	79
087	Anzahl AZUBI des 1. Ausbildungsjahres	80
088	Geschlechterverteilung Auszubildende	80
089	Verhältnis Ausbildungsplätze zu Bewerbungen	81
090	Anzahl Bewerbende pro Ausbildungsplatz 2021	82
091	Vermesser bei der Arbeit	83
092	Veranstaltung zur Ausbildungseröffnung	84
093	Auszubildendenfahrten nach Berlin und Brüssel	84
094	Schulungsveranstaltung „Interkulturelle Kompetenz“	84
095	Auslandspraktika Tschechien & Norwegen	85
096	Absolventenveranstaltung	85
097	„Dankeschönverantstaltung“ mit OB Dr. Lutz Trümper	86
098	Absolventenquote	87
099	Gesamtausbildungskosten (1999-2021)	88
100	Hauswandplakat „Otto bildet aus“	88
101	Vergleich interne und externe Fortbildung ab 2016	89
102	Vergleich interne und externe Kosten ab 2016	90
103	Seminare, Teilnehmende und Kosten ab 2016	90
104	Fortbildungskosten der Dezernate2019,2020, 2021	91
105	Fortbildungskosten der Dezernate/MA – nur 2021	91
106	Arbeitsbereiche Team 01.15	94
107	Team 01.15 - Vorstellung	95
108	Säulen des BGM	96
109	Angebote des BGM 2019-2021	97
110	Gesundheitstag 2019	98
111	„Fit im Büro“ 19.08.2020	98
112	Krankenstandsquote 2017-2021	99
113	Krankheitstage 2017-2021	100
114	schematischer Ablauf BEM-Verfahren	101
115	Werte des BEM‘s	102
116	BEM-Fallentwicklung	103
117	Stufenweise Wiedereingliederung-Fallentwicklung	104
118	Beratungsgespräche 2021	105
119	Beratungskontext 2021	105
120	Auszeichnung Leading Employer 2022	106
121	ausgezeichnete Arbeitgeber - Leading Employer 2022	106
122	Leading Employer - Skills	106
123	Leading Employer - Vergleichsgruppe	107
124	Leading Employer - Weiterempfehlung und Mitarbeiterzufriedenheit	107
125	Leading Employer – Recruiting und Karriereseite	107
126	Leading Employer – Karriereseite und Stellenanzeigen	108
127	Leading Employer – Social Media-Vergleich	108
128	Header „otto liebt magdeburg“	109

Notizen