

Landeshauptstadt Magdeburg

Stellungnahme der Verwaltung öffentlich

Stadtamt	Stellungnahme-Nr.	Datum
FB 01	S0033/23	25.01.2023
zum/zur Fraktion DIE LINKE Stadträtin Nadja Lösch F0321/22		
Bezeichnung Beschäftigungssituation von Arbeitnehmenden durch die Landeshauptstadt Magdeburg		
Verteiler	Tag	
Die Oberbürgermeisterin	31.01.2023	

Sehr geehrte Frau Oberbürgermeisterin,

als Arbeitsgeberin ist die Landeshauptstadt Magdeburg gemäß dem Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge verpflichtet, den Mitarbeitenden Teilzeitarbeit und gute Arbeitsbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen respektive sollte sie bei Zweiterem dazu bestrebt sein.

Als moderne, mitarbeitendenfreundliche Arbeitgeberin ist das Reduzieren von Arbeitsstunden nach den Bedürfnissen und individuellen Situationen der Mitarbeitenden wichtig bzw. die Anwendung arbeitnehmendenorientierter Arbeitszeitmodelle, bedarf jedoch einer gut geplanten Organisations- und Personalentwicklung.

Ich frage daher:

- 1. Wie gestaltet sich das Verhältnis von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten je Dezernat und Amt seit 2018 und pro Jahr? Bitte aufschlüsseln nach Beamt:innen, tariflichen Beschäftigten sowie aufgeschlüsselt nach Geschlecht.*
- 2. Wie viele Anträge auf Teilzeitbeschäftigung wurden seit 2018 je Dezernat und Amt jeweils gestellt? Wie gestaltet sich das Verhältnis von Bewilligungen und Ablehnungen eben dieser? Bitte aufschlüsseln nach entsprechenden Stundenvolumen, Auslastung der Vollzeitäquivalente je Dezernat und Amt sowie nach o.g. Kriterien.*
- 3. Welche Gründe wurden bezugnehmend auf Frage 2 seitens der Landeshauptstadt im Falle der Ablehnung von Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung angeführt?*
- 4. Wie verfährt die Landeshauptstadt, um einer durch Stundenreduktion möglicherweise steigenden Arbeitslast je beschäftigter Person zu begegnen? Inwiefern schlägt sich dies ggf. in die entsprechenden Stellenpläne der einzelnen Dezernate und Ämter jeweils nieder bzw. wie hat sich dies seit 2018 entsprechend ausgewirkt?*
- 5. Dem Bericht für Personal- und Organisationsmanagement 2019-2022 der Landeshauptstadt Magdeburg ist zu entnehmen, dass generell mehr Frauen als Männer in Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen tätig sind, sich dies als gesamtgesellschaftliches Phänomen nachweisen lässt und man dem Trend anderer Ämter dabei folge (vgl. ebd.: 67).*
 - a. Welche Bestrebungen werden seitens der Landeshauptstadt Magdeburg unternommen, den ebenda beschriebenen Rollenbildern mit Blick auf eine Stärkung von Chancengerechtigkeit und -gleichheit entgegenzutreten? Welche Maßnahmen werden dazu bereits durchgeführt? Wenn dies nicht der Fall ist, warum?*
 - b. Wie plant die Landeshauptstadt sowohl als Arbeitgeberin als auch als Vorbild für andere in der Stadt ansässige Unternehmen kurz-, mittel- und langfristig zu agieren, um diesen augenscheinlichen Rollenbildern entgegenzutreten? Welche Maßnahmen werden dazu geplant? Wenn dies nicht der Fall ist, warum?*

6. *Wie hat sich die Inanspruchnahme von Telearbeit oder Homeoffice-Möglichkeiten im Jahr 2022 entwickelt?*
- Inwiefern konnten technische Endgeräte zur Arbeit für die Beschäftigten in welchem Umfang angeschafft werden?*
 - Welche Rückmeldung liegt der Landeshauptstadt seitens der Arbeitnehmenden vor, inwiefern die Arbeit mit diesen Endgeräten als 'praktikabel' o.ä. beurteilt wird?*
 - In welchen Kommunikations-/Evaluations- oder Dialogprozessen befindet sich die Landeshauptstadt als Arbeitgeberin mit den Arbeitnehmenden zur Beurteilung der o.g. Arbeitsmodelle? Wenn dies nicht der Fall ist, warum?*
7. *In wie vielen Fällen wurde seit 2018 die vorübergehende Übertragung höherwertiger Tätigkeiten gemäß § 17 Abs. 4 Sätze 1 -3 TVöD mit einer Zulage bei wie vielen Beschäftigten je Dezernat und Amt wahrgenommen (wenn Voraussetzungen nach § 14 Abs. 1 TVöD erreicht wurden)? Wie hoch bemessen sich die jeweiligen Zulagen-Zahlungen je Dezernat und Amt seit 2018 entsprechend? Bitte aufschlüsseln.*
8. *Welche Angebote und Möglichkeiten werden seitens der Landeshauptstadt geschaffen, um für die Beschäftigten eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Familienplanung zu ermöglichen?*

Zur Anfrage nimmt die Verwaltung wie folgt Stellung:

1. Wie gestaltet sich das Verhältnis von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten je Dezernat und Amt seit 2018 und pro Jahr? Bitte aufschlüsseln nach Beamt:innen, tariflichen Beschäftigten sowie aufgeschlüsselt nach Geschlecht.

Flexible Arbeitsformen sind heute ein wesentlicher Faktor des Arbeitslebens und für viele Berufstätige eine große Erleichterung, wenn es darum geht, Familie und Beruf besser zu vereinbaren und die individuelle Lebensgestaltung zu verbessern. In der folgenden Tabelle wurden die Beschäftigtenzahlen der Jahre 2018 und 2022 gegenübergestellt, um die Entwicklung innerhalb von 5 Jahren aufzuzeigen.

Dez	Gesamtbeschäftigtenzahl (Tarifbeschäftigte + Beamte)		davon in Vollzeit		davon in Teilzeit				Frauen in Teilzeit				Männer in Teilzeit			
	2018	2022	2018	2022	2018		2022		2018		2022		2018		2022	
B OBin	59	110	43	71	16	27%	39	35%	14	88%	37	95%	2	12%	2	5%
Dez I	795	835	642	692	153	19%	143	17%	133	87%	117	82%	20	13%	26	18%
Dez II	189	183	111	105	78	41%	78	43%	75	96%	74	95%	3	4%	4	5%
Dez III	30	27	24	21	6	20%	6	22%	4	67%	3	50%	2	33%	3	50%
Dez IV	407	419	283	279	124	30%	140	33%	105	85%	117	84%	19	15%	23	16%
Dez V	758	785	506	502	252	33%	283	36%	240	95%	262	93%	12	5%	21	7%
Dez VI	375	398	277	300	98	26%	98	25%	70	71%	66	67%	28	29%	32	33%
LH MD	2613	2757	1886	1970	727	28%	787	29%	641	88%	676	86%	86	12%	111	14%

Dabei sind in den Verteilungen keine großen Veränderungen festzustellen. Im Jahr 2018 waren gesamtstädtisch 88% der Beschäftigten in Teilzeit weiblich und 12% der Beschäftigten männlich. Dagegen waren im Jahr 2022 gesamtstädtisch 86% der Beschäftigten in Teilzeit weiblich und 14% der Beschäftigten männlich.

Die Verteilung der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten nach Beamten und tariflich Beschäftigten gestaltet sich wie folgt:

	Beamte				Tarifbeschäftigte			
	Vollzeit		Teilzeit		Vollzeit		Teilzeit	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
2018	130	369	41	4	933	590	605	92
2019	126	367	46	3	884	577	633	136
2020	126	390	45	6	891	613	622	106
2021	128	380	46	4	891	630	662	136
2022	130	408	44	5	896	654	646	107

Gesamtstädtisch sind nur sehr wenige Beamte in Teilzeit. Ca. ein Viertel der weiblichen Beamten arbeiten in Teilzeit, wohingegen die männlichen Beamten fast ausschließlich in Vollzeit arbeiten. Der große Teil der Beamten in der Landeshauptstadt Magdeburg ist im feuerwehrtechnischen Dienst beschäftigt, wo der Männeranteil deutlich dominiert. Hier ist eine Flexibilisierung der Arbeitszeit aufgrund des Schichtdienstes der Feuerwehr und der dadurch bestehenden Bindung an dienstliche Einsatzpläne schwierig.

2. Wie viele Anträge auf Teilzeitbeschäftigung wurden seit 2018 je Dezernat und Amt jeweils gestellt? Wie gestaltet sich das Verhältnis von Bewilligungen und Ablehnungen eben dieser? Bitte aufschlüsseln nach entsprechenden Stundenvolumen, Auslastung der Vollzeitäquivalente je Dezernat und Amt sowie nach o.g. Kriterien.

Es ist technisch nicht möglich, die Daten aus dem Personalmanagementverfahren so herauszufiltern, wie die Anfrage gestellt ist. Zur Ermittlung der Anzahl der Anträge müssten allen Personalakten händisch ausgewertet werden. Diese Auszählung ist mit einem unverhältnismäßig hohen Verwaltungsaufwand verbunden.

Die Aussagekraft der Anzahl der gestellten Anträge auf Teilzeitbeschäftigung ist insgesamt fraglich. Die Anträge auf Reduzierung der Arbeitszeit werden nicht einheitlich sondern mit unterschiedlichen Zeiträumen gestellt. Anträge auf Teilzeitbeschäftigung werden aufgrund der persönlichen Bedarfslage im Zeitraum von einigen Monaten, über mehrere Jahre bis zu einer unbefristeten Reduzierung gestellt.

Mit In-Kraft-Treten der Neuerungen des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit und Befristungsgesetz - TzBfG) am 01.01.2019 besteht ein gesetzlicher Teilzeitananspruch auf Dauer oder zeitlich begrenzt für alle Beschäftigten gleichermaßen. Weitere Ansprüche auf Arbeitszeitverkürzung leiten sich aus folgenden Rechtsgrundlagen ab:

- § 11 TVöD (Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst)
- § 15 BEEG (Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit)
- § 164 SGB IX (Sozialgesetzbuch IX - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen)
- PflegeZG (Pflegezeitgesetz)
- FPfZG (Familienpflegezeitgesetz)

Für die Beamten/Beamtinnen leitet sich ein Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung aus den §§ 64, 65 Landesbeamtengesetz LSA ab.

Darüber hinaus hat sich die Landeshauptstadt der Vereinbarkeit von Beruf und Familie verpflichtet. Über eine angemessene Reduzierung der Arbeitszeit kann auch ein entscheidender

Beitrag zur Mitarbeiterbindung erfolgen, damit die Mitarbeitenden ihre „Work-Life-Balance“ auf ihre persönlichen Ansprüche anpassen können.

Ein wesentlicher Bestandteil des Verfahrens zur Reduzierung der Arbeitszeit ist die Erörterung des Dienstvorgesetzten mit dem antragstellenden Beschäftigten über Dauer oder Lage der Veränderung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit. Die Erörterung wird mit dem Ziel geführt, gemeinschaftlich zu einer Vereinbarung zu gelangen.

Im Ergebnis des gesetzlichen Anspruchs und der Selbstverpflichtung der Landeshauptstadt Magdeburg als moderne Arbeitgeberin wurde in den zurückliegenden Jahren nach aktuellem Kenntnisstand kein Antrag auf Teilzeitarbeit abgelehnt.

3. Welche Gründe wurden bezugnehmend auf Frage 2 seitens der Landeshauptstadt im Falle der Ablehnung von Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung angeführt?

Die Ablehnung kann grundsätzlich erfolgen, wenn dienstliche Belange der Reduktion der Arbeitszeit entgegenstehen.

Der gelebte Grundsatz in der Stadtverwaltung besteht nicht darin, Gründe zu finden, den Teilzeitantrag abzulehnen, sondern, gemeinsam zwischen den Mitarbeitenden und den Fachämtern/ Fachbereichen sowie mit dem Fachbereich Personal- und Organisationservice organisatorische Maßnahmen zu entwickeln, um dem Teilzeitwunsch des Mitarbeitenden am Ende zustimmen zu können.

4. Wie verfährt die Landeshauptstadt, um einer durch Stundenreduktion möglicherweise steigenden Arbeitslast je beschäftigter Person zu begegnen? Inwiefern schlägt sich dies ggf. in die entsprechenden Stellenpläne der einzelnen Dezernate und Ämter jeweils nieder bzw. wie hat sich dies seit 2018 entsprechend ausgewirkt?

Wie unter 2. beschrieben, bildet ein Erörterungsgespräch zur Reduzierung der Arbeitszeit einen wesentlichen Baustein des Verfahrens. In diesem Gespräch werden mit dem Vorgesetzten auch Kompensationsmöglichkeiten erörtert.

Arbeitszeitreduzierungen sollen durch die Vorgesetzten bei der Aufgabenverteilung und bei der Bemessung des zu bearbeitenden Fallbestands mit einbezogen werden. Bei Stellenbemessungen des FB 01 wird der notwendige Stellenbedarf immer in Relation zur Ist-Besetzung gesetzt.

Kommt es in Organisationseinheiten zu Arbeitszeitreduzierungen mehrerer Beschäftigter über einen längeren Zeitraum, so wurden in der Vergangenheit zusätzliche Stellen zur Kompensation eingerichtet oder freie Stellenanteile vorübergehend gebündelt und befristet besetzt. Andererseits wurden auch freie Stellenanteile und Tätigkeiten auf Teilzeitbeschäftigte übertragen, die den Wunsch nach einer Erhöhung der Arbeitszeit ausgesprochen haben.

5. Dem Bericht für Personal- und Organisationsmanagement 2019-2022 der Landeshauptstadt Magdeburg ist zu entnehmen, dass generell mehr Frauen als Männer in Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen tätig sind, sich dies als gesamtgesellschaftliches Phänomen nachweisen lässt und man dem Trend anderer Ämter dabei folge (vgl. ebd.: 67).

a. Welche Bestrebungen werden seitens der Landeshauptstadt Magdeburg unternommen, den ebenda beschriebenen Rollenbildern mit Blick auf eine Stärkung von Chancengerechtigkeit und -gleichheit entgegenzutreten? Welche Maßnahmen werden dazu bereits durchgeführt? Wenn dies nicht der Fall ist, warum?

Grundsätzlich sind der überwiegende Teil der Stellen in der Landeshauptstadt Vollzeitstellen, die größtenteils auch teilzeitgeeignet sind. Die Möglichkeiten zur Wahrnehmung von Homeoffice oder Teilzeitbeschäftigung stehen allen Mitarbeitenden der Landeshauptstadt gleichermaßen und unabhängig vom Geschlecht zur Verfügung. Auf Antrag des Fachamtes oder der Stelleninhaber/innen werden die Stellen aufgabenbezogen auf ihre Geeignetheit zur Teilzeit und/oder Homeoffice überprüft.

In vielen Fällen wird die Entscheidung zur Teilzeitbeschäftigung in der Familie getroffen und somit von beiden Partner/innen gleichermaßen getragen. 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. Dabei hält sich das alte Rollenbild in diesem Themenbereich offenbar sehr hartnäckig. Demnach sind Frauen (immer noch) für die Kinderbetreuung und die Pflege von Familienmitgliedern zuständig – ob von Frauen gewünscht oder nicht.

Diese geschlechtsbezogene Teilzeitverteilung zeigt sich nicht nur in der Stadtverwaltung der Landeshauptstadt Magdeburg, sondern folgt insgesamt dem von den Statistikämtern festgestellten deutschlandweiten Trend. Es gilt also, auf allen Ebenen entgegenzuwirken. Politik, Arbeitgeber und Partnerschaft müssen zusammenspielen, um unfreiwillige Teilzeit nicht mehr an das Geschlecht zu koppeln. Und wie immer ist auch das Private politisch, denn hier wird entschieden, wie Männer und Frauen sich Arbeit aufteilen.

b. Wie plant die Landeshauptstadt sowohl als Arbeitgeberin als auch als Vorbild für andere in der Stadt ansässige Unternehmen kurz-, mittel- und langfristig zu agieren, um diesen augenscheinlichen Rollenbildern entgegenzutreten? Welche Maßnahmen werden dazu geplant? Wenn dies nicht der Fall ist, warum?

Im Jahr 2017 führte die Arbeitsgruppe zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine Umfrage unter den Beschäftigten der Landeshauptstadt zum Thema Mitarbeitendenzufriedenheit durch. Im Ergebnis dieser Umfrage stand, neben dem Wunsch nach mehr Verständnis durch die Führungskräfte und verbesserten Telearbeits- bzw. Homeofficemöglichkeiten, vor allem der Wunsch nach einem Betriebskindergarten mit flexiblen Öffnungszeiten im Vordergrund. Diesem Mitarbeitendenwunsch konnte aus finanziellen Gründen nicht weiter nachgegangen werden. Mittlerweile besteht eine Kooperationsvereinbarung mit dem Eigenbetrieb KKM zur besonderen Berücksichtigung von Mitarbeitendenkindern bei der Vergabe von KiTa-Plätzen. Dieses Angebot wurde bis jetzt noch nicht in Anspruch genommen.

Wenn Familienangehörige gepflegt und Kinder umsorgt und großgezogen werden müssen, sind es häufig die Frauen, die sich dieser Aufgaben annehmen. Dies geschieht meist automatisch und ohne dieses veraltete Konzept der Rollenteilung zu hinterfragen. Mit diesen Ungerechtigkeiten aufzuräumen, sollte ein gesamtgesellschaftliches Ziel sein.

6. Wie hat sich die Inanspruchnahme von Telearbeit oder Homeoffice-Möglichkeiten im Jahr 2022 entwickelt?

Seit März 2020 beherrschte die Corona-Pandemie das private und öffentliche Leben in ganz Deutschland. Im Vordergrund standen vor allem die gesundheitlichen Aspekte und die

Kontaktbeschränkungen zur Eindämmung der Pandemie. Diese brachte auch gravierende Veränderungen in der Arbeitswelt mit sich.

Wie in vielen anderen Branchen wurde auch in der Verwaltung der Landeshauptstadt Magdeburg Homeoffice verstärkt eingesetzt, um den Betrieb auch unter Corona-Bedingungen aufrecht zu erhalten. Diese Notwendigkeit hat die Zahl der Beschäftigten im Homeoffice sprunghaft ansteigen lassen. Waren es im Dezember 2019 gesamtstädtisch noch insgesamt 56 Beschäftigte, die alternierend in Telearbeit beschäftigt waren, stieg die Zahl der Homeoffice-Beschäftigten innerhalb kürzester Zeit auf das Fünffache.

Auch jetzt noch nehmen viele Beschäftigte der Landeshauptstadt die Möglichkeit der Homeoffice-Arbeit wahr. Die deutliche Verbesserung der technischen Ausstattung der Beschäftigten hat ebenfalls dazu beigetragen. Zum Ende des Jahres 2022 haben in der Kernverwaltung 1180 Mitarbeiter/innen eine Homeofficevereinbarung abgeschlossen und führen regelmäßig ihre Arbeitstätigkeiten in der häuslichen Umgebung aus.

Ein Anspruch auf Homeoffice besteht für die Beschäftigten jedoch nicht. Nach entsprechender Antragstellung wird geprüft, ob die Aufgabenerfüllung wirtschaftlich, organisatorisch und datenschutzrechtlich in den häuslichen Bereich der Beschäftigten verlagert werden kann.

a. Inwiefern konnten technische Endgeräte zur Arbeit für die Beschäftigten in welchem Umfang angeschafft werden?

Im Zuge der Corona-Pandemie wurden innerhalb kürzester Zeit in der Landeshauptstadt mit der Anschaffung neuer Hard- und Software die Voraussetzungen geschaffen, die Mitarbeitenden im Homeoffice optimal zu unterstützen bzw. ohne gravierende arbeitsorganisatorischen Veränderungen die Arbeit außerhalb der Dienststelle zu ermöglichen.

Bis 2019	waren innerhalb der LH MD ca. 40 Notebooks vorhanden, die im Rahmen von Telearbeit von mehreren Beschäftigten genutzt wurden.
2020	wurden gesamtstädtisch 350 Notebooks zur Arbeit im Homeoffice angeschafft.
2021	wurden gesamtstädtisch 430 Notebooks zur Arbeit im Homeoffice angeschafft.
2022	wurden gesamtstädtisch 500 Notebooks zur Arbeit im Homeoffice angeschafft.
2023	ist geplant, gesamtstädtisch 430 Notebooks zu beschaffen.

Zum jetzigen Zeitpunkt sind in der Landeshauptstadt ca. 1400 Notebooks im Einsatz, die nicht nur im Homeoffice zum Einsatz kommen, sondern größtenteils mittels einer Dockingstation am Arbeitsplatz in der Dienststelle mit der entsprechenden Hardware und natürlich mit dem Stadtnetz verbunden sind. Im Homeoffice wird die Web-Security und Internetsicherheit durch die Zscaler Cloud Security gewährleistet. Darüber hinaus ermöglicht die Unified Communications-Lösung unterschiedliche Medien wie Audio, Video und Text sowie Client-basierte Funktionen in einer gemeinsamen Oberfläche zusammenzufassen. Dadurch wird unter anderem auch die mobile Telefonie per Notebook ermöglicht.

b. Welche Rückmeldung liegt der Landeshauptstadt seitens der Arbeitnehmenden vor, inwiefern die Arbeit mit diesen Endgeräten als 'praktikabel' o.ä. beurteilt wird?

Die gesamtstädtische Koordinierung und Anschaffung der Hard- und Software wird durch das Amt für Statistik, Wahlen und Digitalisierung koordiniert. Bisher waren (fast) alle Rückmeldung zur Ausstattung durchgängig positiv. Nach wenigen Einstiegsschwierigkeiten in der Handhabung der technischen Ausstattung wurden die Möglichkeiten zur Mobilisierung und Digitalisierung von den Beschäftigten sehr gut angenommen.

c. In welchen Kommunikations-/Evaluations- oder Dialogprozessen befindet sich die Landeshauptstadt als Arbeitgeberin mit den Arbeitnehmenden zur Beurteilung der o.g. Arbeitsmodelle? Wenn dies nicht der Fall ist, warum?

Zum Thema Homeoffice und Mitarbeiterzufriedenheit mit den Regelungen und der technischen Ausstattung wurden durch einen dualen Studenten der Landeshauptstadt Magdeburg im Zeitraum 07.12.2022 bis 13.01.2023 eine Mitarbeiterbefragung durchgeführt. Die Ergebnisse der Evaluation werden derzeit zusammengefasst und ausgewertet.

7. In wie vielen Fällen wurde seit 2018 die vorübergehende Übertragung höherwertiger Tätigkeiten gemäß § 17 Abs. 4 Sätze 1 -3 TVöD mit einer Zulage bei wie vielen Beschäftigten je Dezernat und Amt wahrgenommen (wenn Voraussetzungen nach § 14 Abs. 1 TVöD erreicht wurden)? Wie hoch bemessen sich die jeweiligen Zulagen-Zahlungen je Dezernat und Amt seit 2018 entsprechend? Bitte aufschlüsseln.

Die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten erfolgt durch den FB 01 auf Antrag der Ämter und Fachbereiche nach Zustimmung des Personalrats, wenn aufgrund einer Vakanz (z. B. bis zur Wiederbesetzung der Stelle, längerfristige Erkrankung) oder zur vorübergehenden Wahrnehmung einer Projektarbeit Arbeitsaufgaben wahrgenommen werden müssen, die einer höheren Entgeltgruppe entsprechen.

Es ist nicht möglich, die Daten aus dem Personalmanagementverfahren technisch so herauszufiltern, wie die Anfrage formuliert ist.

Beispielhaft wurden die Maßnahmen der Übertragung höherwertiger Tätigkeit für das zurückliegende Jahr 2022 händisch ausgezählt und sollen einen Überblick über die Anzahl der jährlichen Maßnahmen bieten:

Amt / Fachbereich	Anzahl Fälle	Bisherige Tätigkeit	Vorübergehend ausübende Tätigkeit
BOB	1	E 11	E 13
01	1	E 11	E 12
02	2	E 10	E 11
14	1	E 13	E 15
23	1	E 9c	E 11
	1	E 6	E 9a
30	1	E 9a	E 9b
32	1	E 5	E 7
	2	E 5	E 8
	1	E 7	E 8
	2	E 7	E 9a
	3	E 8	E 9a

	1	E 9a	E 9c
	1	E 9b	E 9c
	2	E 9c	E 11
40	1	E 12	E 14
41	1	E 10	E 12
42	1	E 5	E 7
	1	E 9b	E 10
	2	E 10	E 11
	1	E 13	E 14
V/01	1	E 5	E 8
	1	E 10	E 13
50	1	E 5	E 9a
	1	E 7	E 9a
	1	E 8	E 9a
	1	E 8	E 11
	1	S 15	S 17
51	1	E 5	E 8
	1	E 9a	E 9b
	2	E 9b	E 11
	2	E 10	E 11
	1	E 11	E 12
	1	E 13	E 15
	1	S 12	S 17
	1	S 15	S 17
Büro BG VI	1	E 5	E 8
61	1	E 14	E 15
62	1	E 4	E 7
63	1	E 10	E 11
66	1	E 11	E 12
	2	E 11	E 13
	1	E 12	E 14
67	1	E 10	E 12
	1	E 11	E 12
Summe	55		

8. Welche Angebote und Möglichkeiten werden seitens der Landeshauptstadt geschaffen, um für die Beschäftigten eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Familienplanung zu ermöglichen?

- Homeoffice
- Flexibilisierung der Arbeitszeiten durch die Dienstvereinbarung zur Gleitzeit ohne Kernarbeitszeit und Arbeitszeitkonten mit der Möglichkeit zum Zeitausgleich
- Teilzeitbeschäftigung
- Begrüßungsgeschenk für neugeborene Mitarbeiter/innen-Kinder
- Informationen zu den Angeboten des Familienhauses Magdeburg:
 - Elternfrühstück – Treffen mit interessanten Gesprächen rund um das Thema Familie

- Familien-Treff „Mini“ – Eltern-Kind-Freizeitangebot für Krabbelkinder
- Eltern-Kind-Kurs „Das erste Lebensjahr“
- Willkommens-Konzept zum Wiedereinstieg im Rahmen der Elternzeit
- Kontaktvermittlung zum Eigenbetrieb KKM für eine mögliche KiTa-Platzvermittlung
- Eltern-Kind-Arbeitszimmer in der Julius-Bremer-Straße 8-10
- Beratungsgespräche zum Pflegezeitgesetz und Familienpflegezeitgesetz

In Planung für das Jahr 2023 ist die Anschaffung von „Kinderkoffern“. Hierzu werden bei den Pförtnern an allen Standorten der Magdeburger Stadtverwaltung Koffer bzw. Trolleys mit Kinderspielzeug hinterlegt, für den Fall, dass Beschäftigte aus persönlichen Gründen ihr Kind zur Arbeit mitbringen müssen.

Krug