



Landeshauptstadt Magdeburg
Dezernat I – Personal, Bürgerservice und Ordnung

otto präsentiert otto informiert otto berichtet otto zeigt

Bericht zum Personal- und Organisationsmanagement der Landeshauptstadt Magdeburg **2022-2025**



Daten und Statistiksammlung zum Personal- und Organisationsmanagement der Landeshauptstadt Magdeburg





Im stillen Gedenken an die Opfer des Anschlags auf den
Magdeburger Weihnachtsmarkt
am 20. Dezember 2024

Vorwort

Sehr geehrte Leser/-innen, werte Kolleg/-innen,

als es Ende November 2024 darum ging, den neuen Bericht zum Personal- und Organisationsmanagement vorzubereiten und zu planen, waren die Aufgaben und die sich daraus abgeleiteten Aufträge klar definiert. Themen, welche in den neuen Bericht eingebracht werden sollten und die das Spektrum der vielfältigen Leistungen für die Jahre 2022 bis 2025 widerspiegeln, wurden festgelegt, Daten wurden gesammelt, ausgewertet und in bewährter Form aufbereitet, Textbeiträge und Zuarbeiten aus den verschiedensten Bereichen des Personalwesens wurden angefragt und teilweise bereits in den neuen Bericht eingearbeitet...

...und dann kam der 20. Dezember 2024.

Für die meisten Beschäftigten der Stadtverwaltung war es der letzte Arbeitstag im Jahr und der Beginn der Weihnachtsferien.

Der Anschlag auf den Magdeburger Weihnachtsmarkt am 20. Dezember 2024, bei dem ein Fahrzeug in eine Menschenmenge fuhr und mehrere Todesopfer sowie zahlreiche Verletzte forderte, traf uns alle ins Mark. Dieses Ereignis hat unsere Stadt tief erschüttert und das Engagement sowie die Belastbarkeit unserer Mitarbeiter/-innen auf eine harte, sehr harte Probe gestellt.

Nahezu jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter mit der bzw. mit dem ich mich im Nachgang über diese unfassbare Tat unterhalten konnte, hatte ähnliches zu berichten. Entweder war man direkt vor Ort oder man ist wenige Stunden oder Minuten zuvor auf dem Weihnachtsmarkt gewesen oder man hatte vor hinzugehen und hat es aus zufälligen Gründen doch nicht realisiert. Eines hatten aber alle gemeinsam: tiefe Betroffenheit und grenzenlose Bestürzung.

Es ist angesichts des Ereignisses vom 20. Dezember 2024 für jeden direkt oder indirekt Betroffenen und jeden Beschäftigten der Landeshauptstadt Magdeburg unglaublich schwer, zurück in den beruflichen Alltag zu finden. Dennoch müssen wir den Fokus auf unsere Professionalität legen und uns auf die Erfüllung unserer Aufgaben zum Wohle der Bürger/-innen der Landeshauptstadt Magdeburg konzentrieren.

In Zeiten solcher Krisen zeigt sich einmal mehr die Bedeutung einer starken Identifikation und Bindung mit der Landeshauptstadt Magdeburg als Arbeitgeberin. Trotz oder gerade wegen der hohen Belastung in unserer täglichen Arbeit haben unsere Beschäftigten durch ihren unermüdlichen Einsatz, ihre Resilienz und ihre Loyalität bewiesen, dass sie auch in schwierigen Situationen zusammenstehen.

Um diese Eigenschaften weiter zu stärken, werden wir auch zukünftig in unsere Maßnahmen zur Personalbindung und Personalgewinnung investieren. Wir werden, soweit es uns möglich ist, Anreize dafür schaffen, dass man sich trotz intensiver Belastungssituationen wohl dabei fühlt, ein Teil der Landeshauptstadt Magdeburg zu sein oder zu werden.

Die gestiegenen Anforderungen bei der Erfüllung der kommunalen Pflichtaufgaben, insbesondere auch durch unvorhergesehene Einzelereignisse oder temporärer Krisen, führen zwangsläufig auch immer zu einer Erhöhung der Personalkosten.

Die Personalkosten stellen einen wesentlichen Bestandteil unseres Gesamthaushalts dar und erfordern eine sorgfältige Planung und Steuerung. Gerade ab dem Jahr 2024 kamen hier auf die Landeshauptstadt Magdeburg enorme Herausforderungen zu. Wir sind dennoch immer bestrebt die Personalkosten effizient zu gestalten, ohne dabei die Qualität unserer Dienstleistungen für unsere Bürger/-innen zu gefährden.

Durch eine transparente und verantwortungsvolle Personalpolitik wollen wir sicherstellen, dass wir auch in Zukunft die notwendigen Ressourcen bereitstellen können, um den Anforderungen einer Landeshauptstadt gerecht zu werden.

In diesem Bericht finden Sie umfassende Analysen und Daten, nicht nur zu den eben genannten Themenbereichen. Diese übersichtlich und plakativ aufbereiteten Daten werden helfen, die Personalstrategie weiterzuentwickeln und die Weichen für eine erfolgreiche Zukunft zu stellen.

Ich lade Sie ein, sich mit den Inhalten vertraut zu machen und freue mich auf einen konstruktiven Austausch über die Herausforderungen und Chancen, die vor uns liegen.



Ronni Krug

Beigeordneter - Dezernat für Personal, Bürgerservice und Ordnung

INHALT

0	KENNZAHLENTABELLE	-6-
1	WAHLEN	-8-
1.1	OB-Wahl 2022 und Wahl der Beigeordneten 2023	-8-
1.2	Wahl des Stadtrats 2024 und Vorbereitung und Durchführung der Bundestagswahl Februar 2025	-10-
2	ORGANISATIONSMANAGEMENT	-12-
2.1	Organisatorische und strukturelle Veränderungen 2022, 2023 und 2024 (+ Prognose 2025)	-12-
2.1.1	Bereich OB'in, Dezernat I, Dezernat IV, Dezernat VI	-12-
2.1.2	Vorbereitende Maßnahmen und aktueller Stand INTEL	-14-
2.1.3	Die Haushaltssperre und deren organisatorische Folgen	-15-
2.2	neues Organigramm	-16-
2.3	Stellenentwicklung	-17-
2.4	Stellenbesetzungscontrolling (SBC)	-21-
3	PERSONALMANAGEMENT	-26-
3.1	Implementierung neues Personalmanagementsystem LOGA	-26-
3.1.1	Beschluss, Einführung, Prognose	-26-
3.2	Personalbestände (Fortschreibung verschiedenster Kennzahlen)	-29-
3.3	Führungskräfte (Hierarchiestrukturen)	-34-
3.4	Altersstrukturen und deren mögliche Auswirkungen	-36-
3.4.1	Personalaltersstrukturen der Verwaltung	-36-
3.4.2	demografische Fachkräfteentwicklung	-39-
3.4.3	Rente mit 63 – oder vorzeitiger Renten- bzw. Pensionseintritt	-43-
3.5	neuer Frauenförderplan	-45-
3.6	personelle und organisatorische Aufwendungen für den Katastrophenschutz	-47-
4	PERSONALAKQUISE UND PERSONALBINDUNG	-51-
4.1	Einleitung und Definition Fluktuationsrate	-51-
4.2	Maßnahmen zum Aufbau und Aufrechterhaltung eines positiven Arbeitgeberimages	-52-
4.3	Einstellungen und Austritte	-53-
4.3.1	Einstellungen (Einstellungen auch aus anderen Behörden)	-53-
4.3.2	Austritte	-54-
4.4	Stellenausschreibungen und Bewerbungen	-56-
4.4.1	Bewerbungsmanagement - aktuell und geplant	-65-
4.4.2	Arbeitgeberattraktivität (Instrumente der Personalakquise, der Personalbindung und des Personalmarketings)	-66-
4.4.3	Auswirkungen der Stellenbesetzungssperre 2024/2025	-70-
4.5	Ausschreibungskosten	-72-
5	ARBEITSZEITMODELLE IN DER LANDESHAUPTSTADT MAGDEBURG	-74-
5.1	Vollzeit vs. Teilzeit	-74-
5.2	Homeoffice (Regelungen, Entwicklung, Zukünftig)	-77-

6	BEURTEILUNGSVERFAHREN IN DER LANDESHAUPTSTADT MAGDEBURG	-79-
6.1	aktuelle Beurteilungsrichtlinie und deren Anwendung	-79-
6.2	Auswertung Beurteilungsrunde 2022/2023	-80-
6.3	§18 TVöD – Leistungsorientierte Bezahlung	-82-
7	INKLUSION SCHWERBEHINDERTER MENSCHEN	-84-
7.1	Die neue Integrationsvereinbarung	-85-
7.2	Pflichtarbeitsplätze und Beschäftigtenpflichtquote	-86-
7.3	Pro Engagement 2024	-90-
7.4	23. Konferenz der Schwerbehindertenvertretungen der neuen Bundesländer	-90-
8	PERSONALKOSTEN	-92-
8.1	Die Haushaltssperre 2024/2025 und deren Auswirkungen	-92-
8.2	Personalkostenentwicklung	-92-
8.2.1	Ausblick Tarifrunde 2025	-93-
8.3	Anteil der Personalkosten am Verwaltungshaushalt	-94-
8.4	Besoldungs- und Vergütungsspiegel	-95-
9	AUS- UND FORTBILDUNG	-97-
9.1	Ausbildungsplätze und deren Besetzung	-97-
9.1.1	Praktikum bei der Landeshauptstadt Magdeburg	-103-
9.1.2	Ausbildungskosten	-104-
9.2	Fortbildungen	-106-
9.2.1	Fortbildungsmaßnahmen und deren Kosten	-109-
10	BETRIEBLICHES GESUNDHEITS- UND KONFLIKTMANAGEMENT	-112-
10.1	Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)	-113-
10.2	Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)	-117-
10.3	Konfliktberatung und Mediation	-122-
11	ARBEITSSICHERHEIT	-124-
11.1	Aufgaben, Ziele und Instrumente	-124-
11.2	digitale Arbeitsschutz- und Sicherheitsunterweisungen	-127-
11.3	Unfallstatistiken	-129-
12	AUSBLICK	-131-
13	ANHANG	-132-
13.1	Leitbild und Führungsgrundsätze der Landeshauptstadt Magdeburg	-132-
13.2	Notizen	-135-

0 Kennzahlentabelle

Dem Bericht vorangestellt sind an dieser Stelle alle im Bericht verwendeten Kennzahlen. So haben Sie einen zusammenfassenden Gesamtblick auf die Entwicklung dieser Kennzahlen über den Zeitraum einer kompletten Dekade. Die Kennzahl für das Jahr 2025 lagen zum Redaktionsschluss noch nicht vor und erscheinen im Folgebericht.

Aufgrund der Fülle der abzubildenden Daten werden hier nur die Daten der letzten 10 Jahre in die Übersicht aufgenommen. In den jeweiligen Themenbereichen finden Sie aber auch die Daten aus früheren Zeiträumen. Auch wurde in der Tabelle aus Gründen der Lesbarkeit bei entsprechenden Kennzahlen mit Dezimalstellen z. T. auf eine Stelle hinter dem Komma gerundet.

Kennzahlen Bezeichnung	Jahre											Seite
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	
Gesamtstellenanteile (Beschluss)	2.872,7	2.881,6	3.155,5	3.176,1	3.121,6	3.189,1	3.242,4	3.318,0	3.347,7	3.513,4	3.569,9	17
Stellenanteile (Vollzeitäquivalente, nur Kernverwaltung)	2.366,9	2.410,8	2.685,3	2.713,3	2.698,4	2.780,2	2.849,9	2.902,5	2.934,5	3.110,2	3.135,2	18
Stellenanteile (nur Beamtenplanstellen mit Anw. und Probezeit)	632,7	639,1	667,1	683,5	692,5	700,9	704,9	720,9	723,0	728,0	731,0	20
Stellenbesetzungscontrolling (freie u. besetzungsrelevante Stellen am 31.12. in %)	-	-	-	-	-	8,2 %	9,1 %	8,5 %	10,6 %	11,5 %	8,2 %	25
bearbeitete Stellen in Besetzungsverfahren	-	-	-	-	-	955	1.102	988	1.174	1.178	945	25
Personalbestand (absolut)	2.688	2.812	2.834	2.810	2.812	2.810	2.856	2.918	2.942	2.983	3.036	29
davon tariflich Beschäftigte	2.165	2.262	2.295	2.251	2.252	2.265	2.281	2.342	2.348	2.391	2.446	29
davon Beamte	523	550	539	559	560	545	575	576	594	592	590	29
Frauenquote (absolut)	1.721	1.769	1.752	1.755	1.739	1.704	1.721	1.765	1.745	1.772	1.782	30
Frauenquote in %	64,0 %	62,9 %	61,8 %	62,4 %	61,8 %	60,6 %	60,3 %	60,5 %	59,3 %	59,4 %	58,7 %	30
Führungskräfte (inkl. Wahlbeamte)	275	288	288	287	303	341	341	359	357	-	359	34
Führungskräfteanteil	10,2 %	10,2 %	10,2 %	10,2 %	10,8 %	12,1 %	11,9 %	12,3 %	12,1 %	-	11,8 %	34
Anteil weiblicher Führungskräfte	-	51,3 %	-	-	57,8 %	-	-	59,1 %	58,8 %	-	52,1 %	34
Durchschnittsalter	-	46,79	-	46,55	46,29	46,25	46,12	45,96	45,98	45,81	45,52	36
Medianalter	-	49,1	-	-	46,3	-	-	45,9			44,9	37
Teilzeitquote (ohne ATZ)	-	-	-	25,6 %	22,7 %	-	-	28,6 %			25,3 %	74
Homeoffice-Vereinbarungen						19	650	1.369	1.358	1.481	1.573	77
Stellenausschreibungsverfahren	255	213	270	242	204	223	289	308	332	408	398	57
ausgeschriebene Stellen	-	-	-	-	-	453	486	448	519	505	499	57
eingegangene Bewerbungen	3.593	3.747	3.884	3.576	3.892	4.683	4.744	2.700	3.331	3.764	3.241	58
Ø Bewerber pro Stellenausschreibung	10,10	12,71	11,86	12,93	15,72	21,00	16,42	8,77	10,03	9,23	8,14	59
Initiativbewerbungen	1.024	1.040	683	448	686	536	437	286	324	420	338	58
Initiativbewerbungsindikator	0,411	0,431	0,254	0,165	0,254	0,193	0,153	0,099	0,110	0,135	0,108	59

Kennzahlen Bezeichnung	Jahre											Seite
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	
Ausschreibungskosten in € (gesamt)	74.870	55.503	44.139	107.746	161.172	152.152	156.937	121.687	125.650	117.557	65.098	72
Ø Kosten pro Ausschreibung in €	985,1	792,9	464,6	1.005,3	1.393,7	682,3	543,0	395,1	402,7	322,1	175,0	72
Einstellungen	126	274	239	210	298	247	277	368	376	388	376	53
Austritte	142	181	220	240	263	219	233	309	298	289	286	56
Fluktuationsrate	6,0 %	7,5 %	8,2 %	8,9 %	9,8 %	7,9 %	8,2 %	10,7	10,6 %	9,3 %	9,1 %	51
Personalbeschaffungskosten pro Einstellung in €	594,2	202,6	184,7	513,1	542,5	616,0	566,6	330,7	334,2	303,0	173,1	73
IST-Anzahl der Pflichtarbeitsplätze	235	239	246	242	245	237	224	231	248	259		88
Beschäftigungspflichtquote für Schwerbehinderte	6,79 %	6,74 %	6,67 %	6,63 %	6,87 %	6,51 %	6,05 %	5,90 %	6,38 %	6,63 %		89
Personalkosten (gerundet in Mio.)	128 €	133 €	141 €	146 €	155 €	158 €	165 €	172 €	178 €	183 €	204 €	95
Anteil der Personalkosten am Verwaltungshaushalt	20,8 %	20,6 %	20,7 %	20,5 %	22,7 %	21,9 %	20,4 %	21,4 %	21,8 %	21,0 %	20,2 %	96
Ø Personalkosten pro Beschäftigten in €	-	47.144	49.894	52.028	55.139	56.085	57.913	58.979	60.451	61.309	67.210	97
Ausschüttung LOB (gerundet in Mio.)	1,31 €	1,39 €	1,46 €	1,56 €	1,60 €	1,70 €	1,86 €	1,72 €	1,78 €	1,83 €	1,88 €	84
Auszubildendenquote	3,72 %	3,91 %	3,81 %	4,13 %	4,30 %	4,27 %	4,24 %	4,04 %	4,72 %	4,86 %	4,97 %	103
Ausbildungsplätze	36	39	41	43	43	38	40	38	41	48	54	99
Ausbildungsabsolventenquote	-	-	-	-	88,2 %	94,4 %	80,5 %	92,1 %	80,0 %	71,0 %	82,9 %	104
Bewerber pro Ausbildungsplatz	24,25	22,05	21,15	21,51	24,84	27,79	13,85	16,24	9,02	7,63	6,78	101
Gesamtausbildungskosten in €	121.276	383.491	244.087	283.724	423.942	416.484	517.983	530.847	702.328	612.397	611.940	107
Ausbildungskosten pro Azubi	1.063 €	3.092 €	2.260 €	2.445 €	3.503 €	3.475 €	4.277 €	4.499 €	5.053 €	4.223 €	4.053 €	106
Durchgeführte Pflichtpraktika	-	-	-	-	-	54	65	38	60	56	57	105
Teilnahmen an Fort- und Weiterbildungen	2.403	1.534	1.754	1.847	2.239	1.981	2.968	1.132	1.854	2.098	2.645	108
Anteil geschulte Beschäftigte	89,4 %	54,5 %	61,9 %	65,7 %	79,6 %	70,5 %	103,9%	38,8 %	63,0 %	70,3 %	87,1 %	109
Gesamtfortbildungskosten in €	396.624	423.095	452.484	441.447	433.008	528.478	389.666	227.992	691.978	714.463	689.044	111
Schulungsinvestitionsfaktor/VZÄ	167,6 €	175,5 €	168,5 €	162,7 €	160,5 €	190,1 €	136,7 €	78,6 €	235,8 €	229,7 €	219,8 €	111
Krankenstand (netto)	7,3 %	7,7 %	7,5 %	7,5 %	7,7 %	7,6 %	7,6 %	7,9 %	9,7 %	8,3 %		118
Tarifbeschäftigte	7,3 %	7,7 %	7,7 %	7,8 %	8,1 %	8,1 %	8,2 %	8,1 %	10,1 %	8,9 %		118
Beamte	7,5 %	7,7 %	6,6 %	6,1 %	6,7 %	6,1 %	5,9 %	7,5 %	9,3 %	7,1 %		118
Auszubildende	5,3 %	-	3,4 %	4,0 %	3,2 %	4,6 %	4,2 %	3,9 %	5,5 %	4,8 %		118
Krankheitstage (absolut)	64.928	72.933	74.102	84.282	86.691	85.523	85.603	88.757	111.756	95.022		118
Beschäftigte mit mind. 1 AU-Tag	-	-	-	2.374	2.433	2.478	2.461	2.562	2.698	2.580		118
Beschäftigte ohne AU-Tag	-	-	-	716	634	613	624	529	367	458		118
BEM-Fälle	385	400	465	523	479	358	165	219	255	282		122
Stufenweise Wiedereingliederung	65	62	64	59	51	37	53	56	61	48	53	123
Abgeschlossene Konfliktberatungen	-	-	-	-	-	-	-	-	24	36	44	124

1 Wahlen

1.1 OB-Wahl 2022 und Wahl der Beigeordneten 2023

- OB-Wahl 2022

Die Wahl für das Oberbürgermeisteramt der Landeshauptstadt Magdeburg fand am 26. Juni 2022 statt. Diese Wahl wurde notwendig, da die Amtszeit des vorherigen Amtsinhabers, Oberbürgermeister Dr. Lutz Trümper, nach 21 Jahren endete und er nicht mehr zur Wiederwahl antrat.

Bei der Wahl setzte sich Simone Borris durch und wurde zur neuen Oberbürgermeisterin gewählt. Sie erhielt in der Stichwahl am 10. Juli 2022 die Mehrheit der Stimmen.



Oberbürgermeisterin Simone Borris mit Amtskette

Vor ihrer Wahl zur Oberbürgermeisterin der Landeshauptstadt Magdeburg war Simone Borris in verschiedenen politischen und administrativen Positionen tätig.

So arbeitete sie bereits seit 1990 bei der Landeshauptstadt Magdeburg – bis November 1991 zunächst als Sachbearbeiterin im Sozialamt, bis sie anschließend 1992 das Amt der Abteilungsleiterin „Hilfe in besonderen Lebenslagen“ übernahm. Parallel leitete sie zweimal den Eigenbetrieb „Städtische Seniorenwohnanlage und Pflegeheime“ (heute WuP – Wohnen und Pflegen gGmbH). 2003 wurde sie Leiterin des Sozial- und Wohnungsamtes und übernahm 2013 die Leitung des Jugendamtes.

Am 1. Dezember 2014 trat sie ihr Amt als Beigeordnete für Soziales, Jugend und Gesundheit an. 2019 übte sie parallel dazu einige Monate die Leitung des Eigenbetriebs Kommunale Kindertageseinrichtungen Magdeburg aus.

Seit dem 1. Juli 2022 ist sie nun die Oberbürgermeisterin der Landeshauptstadt von Sachsen-Anhalt und damit die erste Frau an Magdeburgs Verwaltungsspitze.

Ihre Erfahrungen in der Kommunalpolitik und ihre Kenntnisse über die Bedürfnisse der Stadt und ihrer Bürger haben sie auf ihre Rolle als Oberbürgermeisterin gut vorbereitet.

Als vorrangige Ziele ihrer Arbeit als neue Oberbürgermeisterin der Landeshauptstadt Magdeburg hat sie unter anderem die Stärkung der sozialen Infrastruktur, die Förderung von Bildung und Integration sowie die Verbesserung der Lebensqualität in Magdeburg bei ihrer Amtsantrittsrede formuliert. Zudem möchte sie sich für eine nachhaltige Stadtentwicklung einsetzen und die Digitalisierung vorantreiben, um die Stadt zukunftsfähig zu machen.

- **Wahlen/Ernennungen von neuen Beigeordneten 2023**

BG I Ronni Krug seit 01.01.2023

Der Jurist Ronni Krug ist seit dem 1. Januar 2023 für 7 Jahre Beigeordneter für Personal, Bürgerservice und Ordnung und übernimmt damit die Leitung über die rund 840 Beschäftigten dieses Dezernates. Der Magdeburger Stadtrat hatte am 10. November 2022 über die Besetzung dieser Beigeordnetenposition entschieden nachdem der bisherige Amtsinhaber Holger Platz zum 31. Dezember 2022 nach 21 Jahren Amtszeit in den Ruhestand gegangen ist.



Stadtratsvorsitzender Prof. Dr. Alexander Pott, Jurist Ronni Krug und Oberbürgermeisterin Simone Borris

BG V Dr. Ingo Gottschalk seit 01.09.2023

Auch im Dezernat V, dem Dezernat für „Soziales, Jugend und Gesundheit“, gibt es einen neuen Beigeordneten. Der Stadtrat hatte am 22. Juni 2023 über die Neubesetzung dieser Beigeordnetenposition entschieden. Dr. Ingo Gottschalk wurde ab 1. September 2023 für 7 Jahre in das Amt berufen, welches er bereits seit Juli 2022 kommissarisch geleitet hatte. Die Neubesetzung wurde notwendig, da die frühere Amtsinhaberin Simone Borris zum 1. Juli 2022 zur Oberbürgermeisterin gewählt wurde.



Stadtratsvorsitzender Prof. Dr. Alexander Pott, Dr. Ingo Gottschalk und Oberbürgermeisterin Simone Borris

1.2 Wahl des Stadtrats 2024 und Vorbereitung und Durchführung der Bundestagswahl im Februar 2025

Am 09. Juni 2024 entschieden 189.000 wahlberechtigte Magdeburger/-innen in der **Kommunalwahl** über die neue Zusammensetzung des Stadtrates.

Die **Bundestagswahl am 23. Februar 2025** war eine vorgezogene Wahl, die aufgrund der politischen Situation und der Notwendigkeit, eine stabile Regierung zu bilden, einberufen wurde. In der Bundesrepublik Deutschland finden Bundestagswahlen normalerweise alle vier Jahre statt, aber es gibt Umstände, die eine vorzeitige Wahl erforderlich machen können.

Die abschließenden Endergebnisse der Wahlen vom 09. Juni 2024 und vom 23. Februar 2025 sollen hier nicht das Thema sein, wohl aber die personellen und organisatorischen Aufwendungen, welche die Landeshauptstadt Magdeburg in Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung der Wahlen zu leisten hatte.

Deutschland ist ein föderaler Staat mit einer klaren Aufgabenverteilung zwischen Bund, Ländern und Kommunen. Die Wahlorganisation fällt unter die Verwaltungshoheit der Länder, die diese Aufgabe an die Kommunen weitergeben.

Die Landeshauptstadt Magdeburg ist als kommunale Wahlbehörde für die Organisation und Durchführung der Wahl einschließlich der Vorbereitung, Durchführung und Auswertung der Wahlen verantwortlich, weil sie über die nötige Infrastruktur, Verwaltung und Ortskenntnis verfügt.

Damit eine Wahl rechtmäßig, fair und reibungslos abläuft, müssen verschiedene Aspekte beachtet werden:

Vorbereitung der Wahl

- Erstellung des Wählerverzeichnisses (Überprüfung der Wahlberechtigten).
- Einteilung der Wahlbezirke und Festlegung der Wahllokale.
- Berufung und Schulung der Wahlhelfer/-innen.
- Versand der Wahlbenachrichtigungen.

Durchführung der Wahl

- Sicherstellung, dass die Wahl geheim, gleich, frei, allgemein und unmittelbar abläuft.
- Bereitstellung der Wahlurnen, Stimmzettel und Wahlkabinen.
- Gewährleistung der Barrierefreiheit für Wähler/-innen mit Behinderungen.
- Überwachung der ordnungsgemäßen Stimmabgabe.

Stimmauszählung und Ergebnisermittlung

- Auszählung der Stimmen durch die Wahlvorstände unter öffentlicher Kontrolle.
- Weitergabe der Ergebnisse an die kommunale Wahlleitung und dann an die zuständigen Landes- und Bundeswahlbehörden.
- Prüfung von Einsprüchen oder möglichen Unregelmäßigkeiten.

Besondere Herausforderungen für Kommunen

- Logistik: Genügend Wahllokale, Personal und Materialien bereitstellen.
- Datenschutz: Wählerverzeichnis und Stimmen müssen sicher verwaltet werden.
- Briefwahl: Immer mehr Menschen nutzen die Briefwahl, was eine rechtzeitige Bearbeitung erfordert.
- Sicherheit: Schutz vor Manipulation und Cyberangriffen (z. B. auf Wahldaten).

Die Durchführung von Wahlen erfordert eine zuverlässige, neutrale und erfahrene Organisation, weshalb oft auch Bedienstete der Kommunal- bzw. Stadtverwaltung als Wahlhelfer/-innen oder Wahlvorsteher/-innen eingesetzt werden. Das ist in der Landeshauptstadt Magdeburg nicht anders.

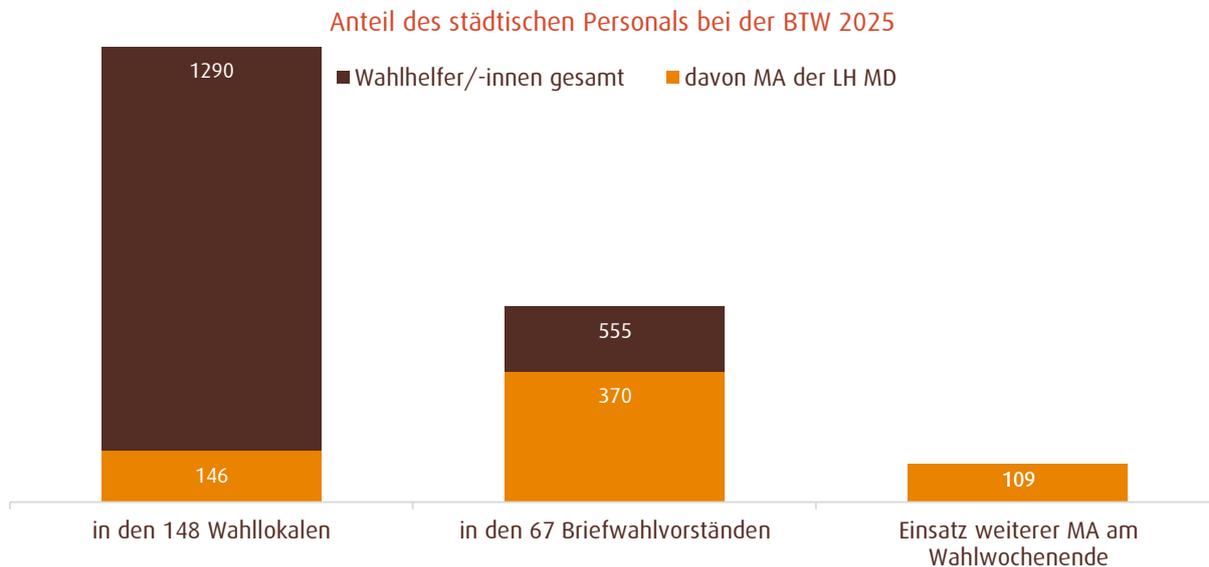
Stadtbedienstete haben Erfahrung im Verwaltungsrecht und kennen sich mit behördlichen Abläufen aus. Sie sind mit Wahlvorschriften, Datenschutz und rechtlichen Vorgaben vertraut und ihre Verwaltungspraxis erleichtert die korrekte und reibungslose Abwicklung der Wahl.

Außerdem sind Beamte oder Angestellte des öffentlichen Dienstes zur politischen Neutralität und Verschwiegenheit verpflichtet und unterliegen einer gewissen Weisungsgebundenheit, was eventuelle Manipulation oder Fehler erheblich minimiert.

Am Beispiel der Bundestagswahl vom 23. Februar 2025 soll kurz skizziert werden, welcher personelle Aufwand seitens der Stadtverwaltung erbracht wurde, um die Wahl effizient und sicher durchzuführen.

In 148 Wahllokalen, welche ab 08:00 Uhr bis 18:00 Uhr geöffnet und bis zum Ende der Auszählung und Absetzen der Schnellmeldung besetzt waren, wurden insgesamt 1.290 Wahlhelfer/-innen eingesetzt. Der Anteil der Mitarbeiter/-innen der Stadtverwaltung belief sich hier auf 146 (ca. 11 %).

Hinzu kamen 555 weitere Wahlhelfer/-innen, welche in den insgesamt 67 Briefwahlvorständen ab 15:00 Uhr bis zum Ende der Auszählung im Einsatz waren. Knapp 67 % der Einsatzkräfte kamen hier von der Stadtverwaltung.



Des Weiteren müssen die 109 Mitarbeiter/-innen und der Landeshauptstadt Magdeburg berücksichtigt werden, welche in den nachfolgenden Funktionen am Wahlwochenende im Einsatz waren.

- 29 Mitarbeiter/-innen aus dem Amt für Statistik, Wahlen und Digitalisierung
- 28 Mitarbeiter/-innen der Briefwahlstelle
- 16 Datenerfasser/-innen
- 20 Mitarbeiter/-innen mit Transportaufgaben
- 5 Personen für die Annahme Wahlunterlagen in der Briefwahlstelle
- 11 Beschäftigte im Briefwahlauszählzentrum

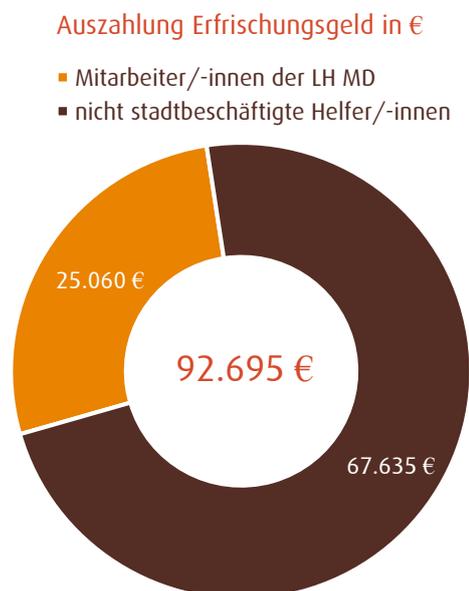
Besonders erwähnenswert ist auch der Einsatz von 10 Auszubildenden und 2 Dual Studierenden in den Wahllokalen, Briefwahlvorständen bzw. im Briefwahlauszählzentrum.

Nicht mit aufgeführt sind hier die knapp 400 Personen (darunter 43 Beschäftigte der Landeshauptstadt Magdeburg) des Reservepools.

Als kleine finanzielle Anerkennung für Wahlhelfer/-innen, die bei der Organisation und Durchführung von Wahlen mithelfen zahlt die Kommune das so genannte **Erfrischungsgeld** aus. Es soll Motivation schaffen, den Aufwand entschädigen und zumindest einen kleinen Ausgleich für die oft langen Einsatzzeiten bieten. Die Höhe des Erfrischungsgeldes variiert je nach Wahl (Kommunal-, Landtags-, Bundestags- oder Europawahl), nach Bundesland und Kommune und nach der jeweiligen Funktion der Wahlhelfer/-innen.

In der Landeshauptstadt Magdeburg wurden für die Bundestagswahl 2025 insgesamt 92.695 € Erfrischungsgeld an 1.824 Wahlhelfer/-innen ausgezahlt. Davon gingen 25.060 € an 510 Beschäftigte der Stadtverwaltung.

Im Durchschnitt sind das etwa 50,- € pro Wahlhelfer/-in.



2 ORGANISATIONSMANAGEMENT

2.1 Organisatorische und strukturelle Veränderungen 2022, 2023 und 2024 (+ Prognose 2025)

Die letzten Jahre waren geprägt von vielfältigen Herausforderungen für die Landeshauptstadt Magdeburg. Neben in allen Dezernaten gab es in den letzten 3 Berichtsjahren kleinere oder größere strukturelle und organisatorische Veränderungen.

Nach Abklingen der Corona-Pandemie war die Bewältigung der Ukraine-Krise im Jahr 2022 in vielen Arbeitsbereichen (Ausländerbehörde, Sozialamt, Jugendamt) ein Schwerpunkt.

Weiterhin wurde gemeinsam mit den Fachbereichen und Ämtern kontinuierlich an der Verbesserung der Leistungserbringung gearbeitet.

Alle nachfolgenden Erläuterungen zu den jeweiligen strukturellen Änderungen sind plakativ auch auf dem aktuellen Organigramm unter dem Punkt 2.2 ablesbar.

2.1.1 Bereich OB'in, Dezernat I, Dezernat II, Dezernat III, Dezernat IV, Dezernat V, Dezernat VI

Eine bedeutende Veränderung brachte das Jahr 2022 an der Spitze der Verwaltung der Landeshauptstadt Magdeburg. Nach langjähriger Amtsführung durch Dr. Lutz Trümper übernahm zum 01.07.2022 Simone Borris das Amt der Oberbürgermeisterin.

Bereich der Oberbürgermeisterin

Damit einhergehend ergaben sich Veränderungen im Zuschnitt des Bereichs der Oberbürgermeisterin. Im Büro der Oberbürgermeisterin wurde eine **Stabsstelle für Strategische Entwicklung** eingerichtet, in der neben der Entwicklung von strategischen Ansätzen ein zentrales Projektmanagement mit Projektmanagern für die gesamte Stadtverwaltung aufgebaut wurde und außerdem die Bürgerbeteiligung gestärkt wurde. Bisher in verschiedenen Organisationseinheiten bereitgehaltene Angebote der Bürgerbeteiligung wurden in der Stabsstelle zusammengefasst. Die Stabsstelle wurde 2024 in das Amt für Statistik, Wahlen und Digitalisierung (Amt 12) integriert.

Die Digitalisierung ist weiterhin eine der zentralen Herausforderungen für die gesamte Stadtverwaltung. Das der Oberbürgermeisterin direkt unterstellte Amt 12 koordiniert den laufenden Prozess der Digitalisierung und ist der zentrale Ansprechpartner für alle beteiligten Bereiche in der Verwaltung. Um diesen Prozess optimal begleiten zu können, wurden zusätzliche Stellen für Aufgaben der **Informationstechnik, Kommunikationstechnik und Digitalisierung** eingerichtet und die Aufbauorganisation entsprechend angepasst.

Die Funktionen des **Datenschutzbeauftragten** (vorher im Rechtsamt verortet) und des **Informationssicherheitsbeauftragten** sind als Stabsstellen im Amt 12 direkt dem Amtsleiter unterstellt. Damit wird der besonderen Bedeutung und Unabhängigkeit dieser beiden Funktionen Rechnung getragen.

In das der Oberbürgermeisterin direkt unterstellte Rechtsamt (Amt 30) wurde zum 01.01.2023 der Bereich **Arbeitsrecht** eingegliedert (bisher im FB 01 verortet). Damit sollen Synergieeffekte der Aufgaben allgemeine Rechtsangelegenheiten und Arbeitsrecht genutzt werden.

Dezernat I - Personal, Bürgerservice und Ordnung

Aufgrund der umfangreichen Aufgaben- und Stellenzuwächse in den zurückliegenden Jahren wurde mit Blick auf die künftigen Herausforderungen ein Projekt zur **Neustrukturierung des Fachbereichs Bürgerservice und Ordnung** (FB 32) unter Leitung des Beigeordneten I durchgeführt. Hierbei stand die Steigerung der Effizienz von Arbeits- und Steuerungsabläufen im Fachbereich 32 sowie die Evaluation der Leitungsspannen auf Fachbereichs- und Fachdienstleiterebene im Vordergrund.

Im Ergebnis des Projektes wurden zum 01.01.2024 der bisherigen FB 32 in 3 Fachbereiche aufgegliedert:

- Fachbereich Sicherheit und Ordnung (FB 32)
- Fachbereich Bürgerservice (FB 33)
- Fachbereich Ausländerbehörde (FB 34)

Für die Verwaltung der drei Fachbereiche fungiert die **Stabsstelle I/02**, die aus dem Team Verwaltung des bisherigen FB 32 gebildet wurde.

Im Zeitraum von Mai bis August 2024 hat der FB 01 eine **Organisationsuntersuchung im Standesamt** durchgeführt. Auslöser waren Überlastungsanzeigen der Mitarbeiter/-innen des Standesamtes, erfolglose Ausschreibungsverfahren und die Frage nach einer auskömmlichen Stellenbemessung.

Im Zuge der Organisationsuntersuchung wurde eine Stellenbemessung durchgeführt und die Geschäftsprozesse aufgenommen. Im Ergebnis wurden eine Vielzahl an Handlungsempfehlungen erarbeitet, die zusammen mit dem Fachbereich Bürgerservice umgesetzt werden sollen. Ein Schwerpunkt für die effektivere Leistungserbringung stellt dabei die digitale Unterstützung der Geschäftsprozesse dar.

Mit dem Ziel einer Optimierung der Leitungsspanne und Verbesserung der Kommunikation wurde zum 01.06.2024 eine **neue Struktur der Fachdienste im Fachbereich Personal- und Organisationservice (FB 01)** eingeführt. Damit besteht der FB 01 aus drei Fachdiensten. Die neue Struktur wird nach einem Jahr evaluiert.

Zur Ablösung der vielfältigen Personalbewirtschaftungs- und -abrechnungsprogramme wurde das im Fachbereich Personal- und Organisationservice (FB 01) gestartete Projekt mit dem Ziel einer integrierten Personalmanagementsoftware weitergeführt. Im Jahr 2024 wurde die Entscheidung getroffen, die **Personalmanagementsoftware LOGA** der Firma P&I einzuführen (näheres dazu im Kapitel 3.1). Gemeinsam mit den Auftragnehmern KID und OWL-IT erfolgt die Einführung in mehreren Teilprojekten seit Mitte 2024. Nach vorliegender Zeitplanung soll die Einführung aller Module im Jahr 2026 abgeschlossen sein.

Dezernat II - Finanzen und Vermögen

Die **Stabsstelle Strategisches Beteiligungsmanagement und -controlling** wurde aus dem Dezernat für Finanzen und Vermögen herausgelöst und direkt der Oberbürgermeisterin unterstellt. Ziel ist eine Stärkung des Beteiligungsmanagements und -controllings.

Im Dezernat II befindet sich ein **Zentrales Fördermittelmanagement** für die gesamte Stadtverwaltung im Aufbau. Dazu soll zum 01.02.2025 eine Stabsstelle eingerichtet werden, die direkt dem Beigeordneten II unterstellt ist.

Dezernat III - Wirtschaft, Tourismus und regionale Zusammenarbeit

Im Dezernat für Wirtschaftsförderung, Tourismus und regionale Zusammenarbeit waren verschiedene Großbauprojekte (u. a. Erschließungsmaßnahmen Eulenberg, Reaktivierung Industriehafen, Stadthalle) von besonderer Bedeutung. Zur strategischen Weiterentwicklung des Dezernats erfolgte zum 01.03.2024 eine Anpassung der Aufbauorganisation. Die neu gebildete **Stabsstelle Controlling und Finanzen** aus Teilen der bisherigen Abteilung IV wurde der Beigeordneten zur Steuerungsunterstützung direkt unterstellt. Die Abteilung III und die verbliebenen Teile der Abteilung IV wurden zur neuen Abteilung III zusammengelegt.

Dezernat IV - Kultur, Schule und Sport

Im Dezernat für Kultur, Schule und Sport erfolgte auf Initiierung der Beigeordneten und Bürgermeisterin eine **Organisationsuntersuchung in den Fachbereichen 41 und 42** mit dem Ziel, die Aufbauorganisation und Führungsstruktur zu optimieren und die fachliche Arbeit zu stärken. Die Ergebnisse der Organisationsuntersuchung wurden zum 01.01.2023 umgesetzt.

Damit besteht der Fachbereich 41 Stadtbibliothek und Volkshochschule aus den Fachdiensten:

- 41.1 Stadtbibliothek und
- 41.2 Volkshochschule

Der Fachbereich 42 Kunst und Kultur gliedert sich in die folgenden 7 Fachdienste:

- 42.1 Kulturbüro (mit dem Gesellschaftshaus)
- 42.2 Telemann-Zentrum (mit dem Internationalen Telemannveranstaltungsbüro)
- 42.3 Stadtarchiv
- 42.4 Kulturhistorisches Museum, Museum für Naturkunde und Dommuseum
- 42.5 Kunstmuseum
- 42.6 Technikmuseum
- 42.7 Gruson-Gewächshäuser

Dezernat V - Soziales, Jugend und Gesundheit

Nach dem Amtsantritt des neuen Beigeordneten im November 2023 wurden die Strukturen des direkt dem Beigeordneten unterstellten Bereiches und der Stabsstellen untersucht. Im Ergebnis bleibt es bei der grundsätzlichen Aufbauorganisation im Bereich des Beigeordneten (Büro BG V, V/01 Stabsstelle Führungsunterstützung und V/02 Stabsstelle für Jugendhilfe-, Sozial- und Gesundheitsplanung). Einige Stellen wurden mit geänderten Aufgaben neu definiert bzw. anders als bisher zugeordnet. Dies erfolgte in enger Abstimmung zwischen dem Dezernat V und dem FB 01.

Daneben begleitete der FB 01 auch mehrere Projekte zur Digitalisierung (u. a. Einführung einer Bezahlkarte) aus organisatorischer Sicht.

Zur Optimierung von Arbeitsabläufen und zur Verbesserung der Leitungsspannen im Sozial- und Wohnungsamt (Amt 50) erfolgte zum 01.01.2024 eine Änderung der Aufbauorganisation. Die Leistungsbereiche wurden neu gegliedert und die Leitungsspannen der Abteilungen angeglichen. Der Prozess wurde eng durch den FB 01 begleitet.

Das Amt 50 besteht jetzt aus der Amtsleitung und den nachfolgenden 7 Abteilungen:

- 50.1 Zentraler Service
- 50.2 Leistungsbereich I
- 50.3 Leistungsbereich II
- 50.4 Leistungsbereich III
- 50.5 Leistungsbereich IV
- 50.6 Soziale Arbeit
- 50.7 Arbeitsmarktpolitik und SGB II

Im Wesentlichen konnte die Umstrukturierung zum Ende des Jahres 2024 abgeschlossen werden. Fortlaufend sind noch die organisatorischen Pläne (Dienstverteilungspläne, Stellenbeschreibungen) anzupassen.

Dezernat VI - Umwelt und Stadtentwicklung

Die seit 2021 im Dezernat für Umwelt und Stadtentwicklung laufende Neustrukturierung wurde im Jahr 2024 abgeschlossen.

Zuvor wurde eine Projektgruppe eingesetzt, die die sinnvolle Zuordnung von Aufgaben, Zuständigkeiten und Stellen in neuen Strukturen bearbeitet hat. Seit dem 01.08.2024 besteht das Dezernat VI aus den folgenden Organisationseinheiten:

- Stabsstelle VI/01 – Controlling, Haushalt Dez. VI
- Stabsstelle VI/04 – Stabsstelle Klima
- Fachbereich Stadtplanung und Vermessung (FB 64)
- Fachbereich Bau- und Umweltrecht (FB 67)
- Fachbereich Mobilität und technische Infrastruktur (FB 68)

2.1.2 Vorbereitende Maßnahmen und aktueller Stand INTEL

Für die Intel-Ansiedlung wurden nach der Entscheidung des Unternehmens für die Großansiedlung in Magdeburg insbesondere im Dezernat für Wirtschaft, Tourismus und regionale Zusammenarbeit (Dezernat III) zusätzliche Stellen geschaffen. Ziel war die optimale und zügige Begleitung dieses für die Stadt außergewöhnlichen Vorhabens. Die im Jahr 2022 aufgrund einer vorläufigen Prognose eingerichteten Stellen wurden nach jeweiliger Bedarfsprüfung besetzt. Einige Stellen blieben aufgrund der Entwicklung und der noch nicht erforderlichen Aufgabenwahrnehmung vakant.

Nachdem die Pläne von Intel im September 2024 zunächst für zwei Jahre gestoppt wurden, beobachtet die Stadtverwaltung die Entwicklung sorgfältig.

Hier ist derzeit abzuwarten, wie sich das Unternehmen zur Investition positioniert. Freie Stellen, die aufgrund der Intelansiedlung eingerichtet wurden, werden bis auf Weiteres nicht mehr besetzt.

Aufgrund der angespannten Haushalts- und Stellenlage werden freie Stellen bei Bedarf anderen Bereichen der Stadtverwaltung zur Deckung eines dringenden Bedarfs zugeführt.

2.1.3 Die Haushaltssperre und deren organisatorische Folgen

Aufgrund der derzeitigen schwierigen Haushaltssituation der Landeshauptstadt Magdeburg erließ die Oberbürgermeisterin zum 01.09.2024 eine Haushaltssperre.

In der Folge wurde auch eine bis auf Weiteres geltende Stellenbesetzungssperre ab dem 01.10.2024 ausgesprochen.

Ausnahmen von der Stellenbesetzungssperre gelten u. a. für die Übernahme von Auszubildenden und Beamtenanwärter/-innen, für das medizinische Personal, Ingenieure, Sozialarbeiter/-innen, Mitarbeitende in Schulsekretariaten und die Feuerwehr. Darüber hinaus können Einzelfälle über Ausnahmeanträge mit individueller Begründung der Oberbürgermeisterin zur Entscheidung vorgelegt werden.

Zusätzlich besteht eine seit Oktober 2023 eingerichtete Liste von temporär nicht wiederzubesetzenden Stellen (s.g. Flexliste) weiter. Bei dieser Liste sind die nicht zu besetzende Stellenanzahl und das Volumen der Haushaltseinsparungen von 6 Mio. Euro verbindlich vorgegeben.

Allerdings besteht für die Dezernate, Ämtern und Fachbereiche die Möglichkeit, die Prioritäten neu zu setzen und andere Stellen zur Kompensation anzubieten. Diese Liste wird regelmäßig fortgeschrieben.

Die durch die o.g. Maßnahmen resultierende Personalkosteneinsparung wurde zum 31.12.2024 abgerechnet. Das Einsparziel für das Jahr 2024 konnte durch die flexible Anwendung und durch unvorhersehbarer Vakanzen mit 6,2 Mio. Euro sogar übererfüllt werden.

Die Stellenbesetzungssperre und die Flexliste führen derzeit dazu, dass nicht mehr alle freien Stellen besetzt werden und es somit zur Arbeitsverdichtung beim verbliebenen Personal kommt.

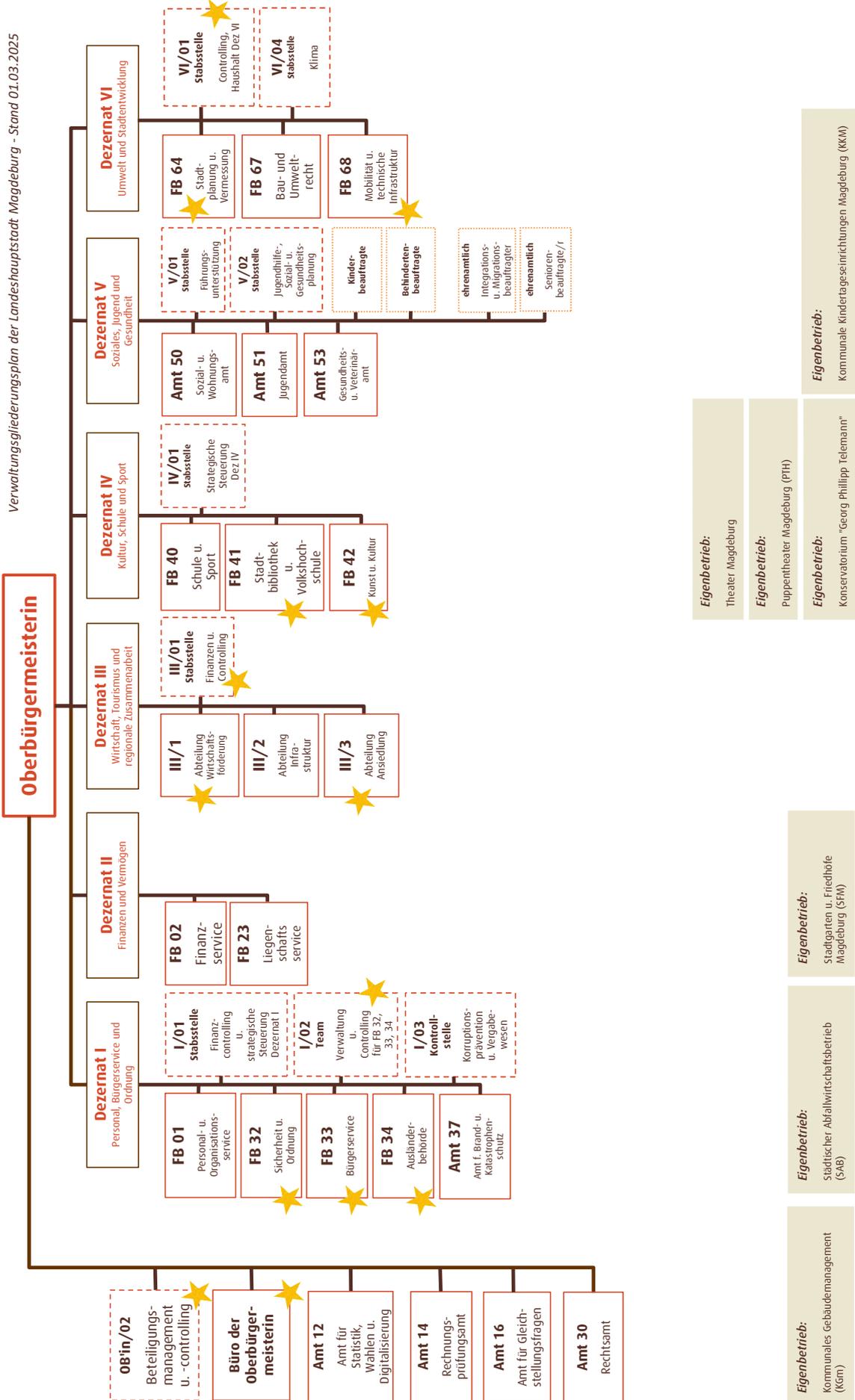
Durch die enge Abstimmung zwischen den Arbeitsbereichen mit dem FB 01, dem Beigeordneten für Personal, Bürgerservice und Ordnung und der Oberbürgermeisterin wird angestrebt, die Belastungen für alle Bereiche möglichst gleich zu verteilen.

Nichtsdestotrotz führt diese Belastungssituation zu Überlastungen in den Ämtern und Fachbereichen. Insbesondere in der Ausländerbehörde, dem Bürgerservice, dem Sozialamt und dem Jugendamt führte die hohe Arbeitsverdichtung und der Einfluss von Stellensperrungen zu vermehrten Überlastungsanzeigen. Aufgrund der seit dem 19.10.2023 bestehenden Dienstvereinbarung zum Umgang mit Überlastungsanzeigen können diese Überlastungsanzeigen strukturiert und verbindlich von den Verantwortlichen in den Ämtern und Fachbereichen mit Unterstützung durch den Fachbereich 01 bearbeitet werden.

Aufgrund der hohen Fluktuation und der gesperrten Stellen ist die Anzahl der unbesetzten Stellen weiterhin hoch. In den Bereichen in denen Überlastungssituationen bestehen, ist die Anzahl des Personals, welches tatsächlich im Dienst ist, (deutlich) geringer als die Soll-Stellenanzahl. Die Gründe sind jedoch neben den gesperrten Stellen, die allgemeine Fluktuation, aber auch krankheitsbedingte und elternzeitbedingte Ausfallzeiten.

Durch die systematische Bearbeitung der Überlastungsanzeigen besteht für die Dienststelle und die Ämter eine bessere Übersicht über Teams, die sich aktuell in einer Überlastungssituation befinden. Hierdurch können zusammen mit den Ämtern schneller Maßnahmen z. B. durch Bereitstellung anderer Kompensationsstellen, Setzen von Prioritäten, Änderung der Arbeitsverteilung, Einsatz von Task Force-Kräften unternommen werden, um der Überlastungssituation entgegen zu wirken.

2.2 aktuelles Organigramm (Stand 01. März 2025)



2.3 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 (Vollbeschäftigteinheiten (VbE)) 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 nicht berücksichtigt werden.

Beispiel:

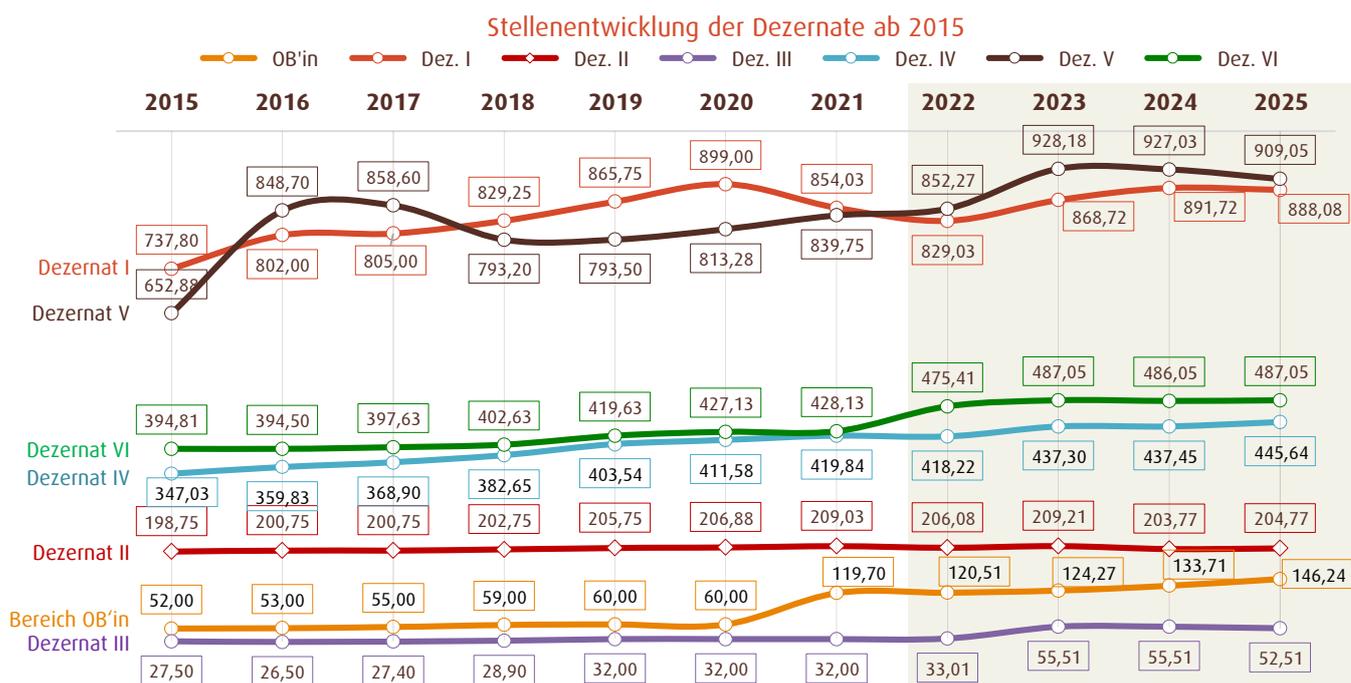
Eine Stelle mit 0,5000 Stellenanteilen und eine Stelle mit 0,7500 Stellenanteilen ergeben zusammen einen Stellenanteil von 1,2500. Die absolute Stellenanzahl wird aber mit 2 beziffert.

Die Entwicklung der Gesamtstellenanteile sind in der untenstehenden Grafik über einen Zeitraum der letzten 15 Jahre dargestellt. Als einmalige Ausgangsgröße wurde noch das Jahr 2000 eingefügt. Damit erhält man sogar einen Überblick auf die letzten 25 Jahre.

Der Kurvenverlauf zeigt in den Berichtsjahren (2022 – 2025) eine stetige Erhöhung der Stellenanteile auf 3.587,99 in der Beschlussfassung vom Stellenplan 2025. Verglichen mit der Stellenanzahl aus 2021 ergibt das ein Plus von 270,00 Stellenanteilen (ca. 7,5 %).



Die Gründe für diesen Aufwuchs wurden im Kapitel 2.1 ausführlich dargelegt. Deren Auswirkungen auf die Entwicklung der einzelnen Dezernate werden im Folgenden in einer Grafik zusammengefasst (aus Gründen der Übersichtlichkeit wird sich hier allerdings nur auf die Entwicklung der letzten 10 Jahre beschränkt):

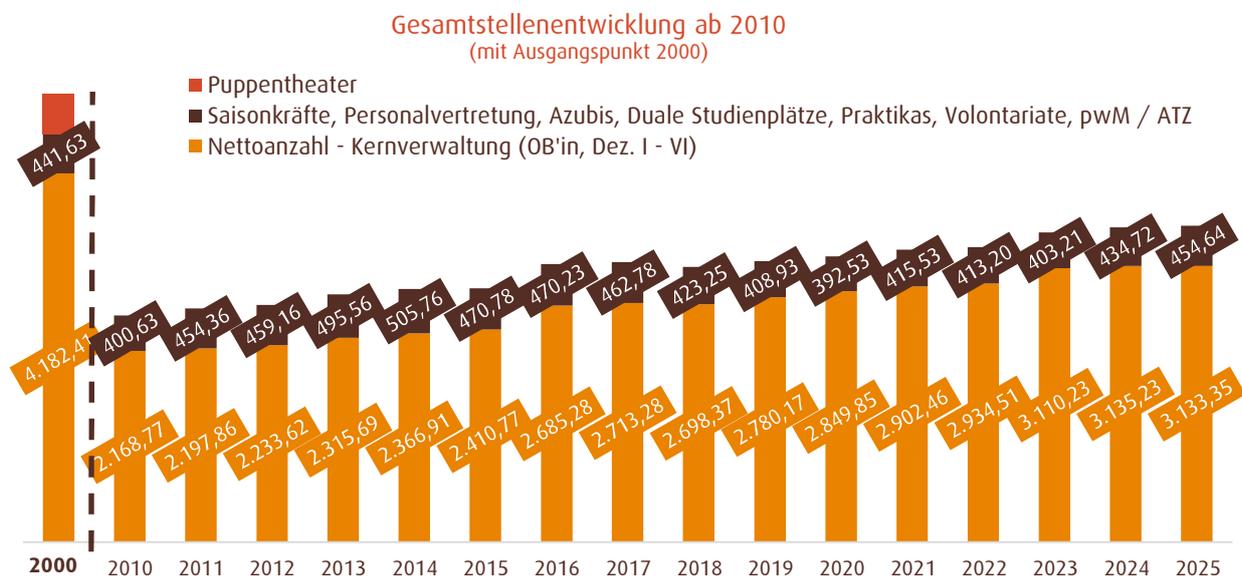


Im direkten Vergleich zu 2021 hatten die Dezernate V (Soziales, Jugend und Gesundheit) und VI (Umwelt und Stadtentwicklung) mit je knapp 70,00 bzw. 60,00 Stellenanteilen die größten Zuwächse zu verzeichnen. Der durchschnittliche Stellenzuwachs pro Dezernat betrug im besagten Zeitraum 32,98 Stellenanteile.

	2021	2022	2023	2024	2025	Zuwachs zu 2021
OB'in	119,70	120,51	124,27	133,71	146,24	26,54
Dez I	854,03	829,03	868,72	891,72	888,08	34,05
Dez II	209,03	206,08	209,21	203,77	204,77	-4,26
Dez III	32,00	33,01	55,51	55,51	52,51	20,51
Dez IV	419,84	418,22	437,29	437,45	445,64	25,80
Dez V	839,75	852,27	928,18	927,03	909,05	69,30
Dez VI	428,13	475,41	487,05	486,05	487,05	58,93
Gesamt:	2902,46	2934,51	3110,23	3135,23	3133,35	230,88

Es wird Ihnen nicht entgangen sein, dass bei der dargestellten Übersicht zum Aufwuchs der Dezernate noch knapp 40 Stellen für die Gesamtbetrachtung des Zeitraumes 2021-2025 fehlen.

Diese knapp 40 Stellenanteile sind im s.g. **Anhang zum Stellenplan** zu finden. Hier werden alle Stellen für Saisonkräfte (Freibadsaison), Auszubildende (inkl. Anwärter/-innen der Beamtenlaufbahnen), Duale Studienplätze etc. verortet. Die nachfolgende Grafik verdeutlicht den mit **aktuell 454,64 Stellen** nicht gerade kleinen Anteil. Auch hier wurde das Jahr 2000 als Ausgangspunkt informativ eingefügt.



Die Anzahl der Stellen für die Ausbildung junger Fachkräfte zeigt, dass die Landeshauptstadt Magdeburg den Bedarf dieser wichtigen Ressource erkannt hat. Eine frühzeitige Nachwuchsförderung sichert nicht nur den Fortbestand der Aufgabenerfüllung einer kommunalen Stadtverwaltung, sondern steigert auch die Effizienz und Innovationskraft.

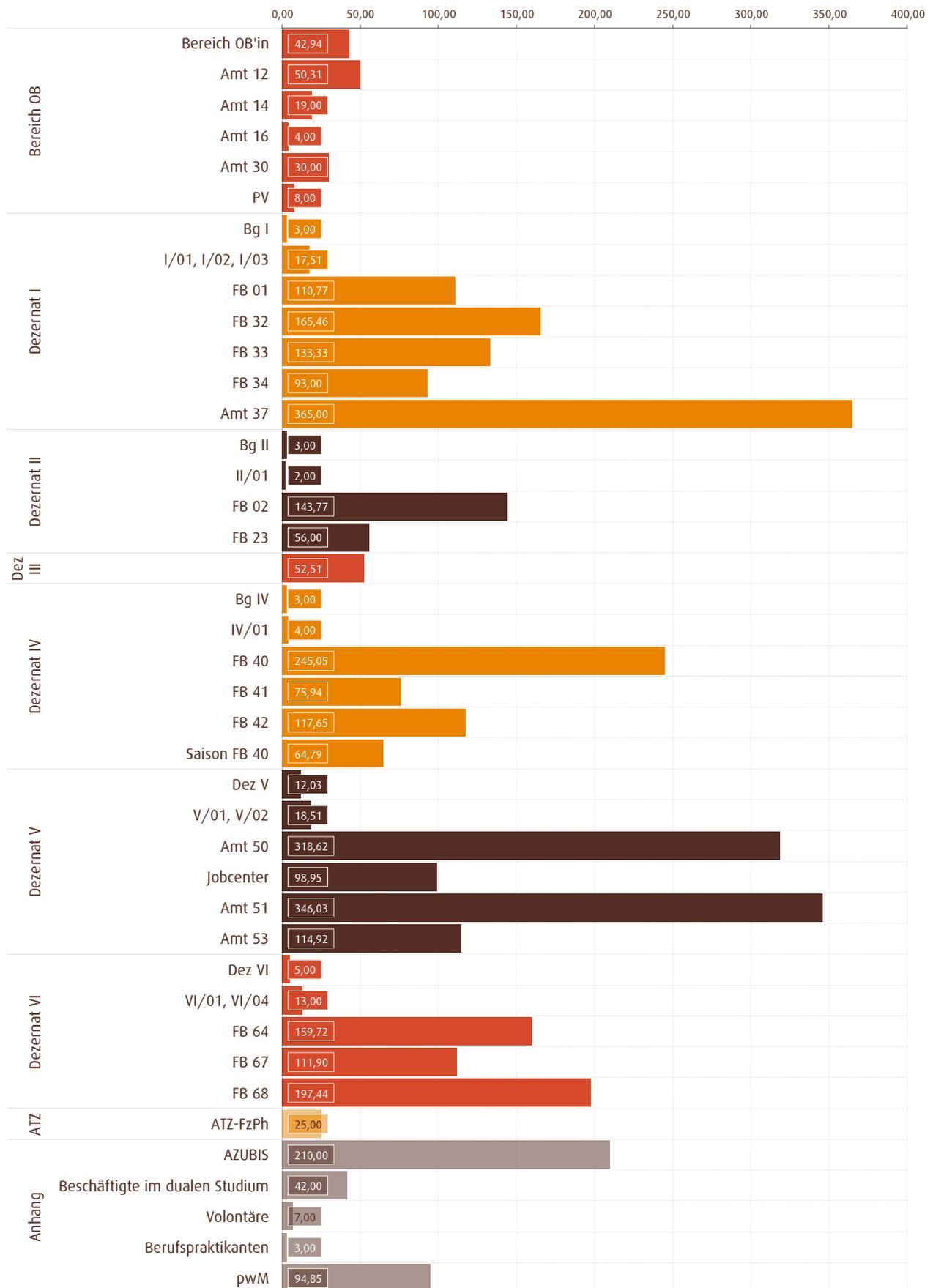
Stellenplan-Anhang	2021	2022	2023	2024	2025	Zuwachs zu 2021
Saisonkräfte	67,50	63,39	63,79	63,79	64,79	-2,71
Personalvertretung	6,00	7,99	8,00	8,00	8,00	2,00
Ausbildungsplätze	187,00	187,00	181,00	190,00	210,00	23,00
Duales Studium	16,00	16,00	20,00	34,00	42,00	26,00
Volontäre	5,00	5,00	5,00	5,00	7,00	2,00
Berufspraktikanten	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	0,00
pW/M	113,03	108,82	96,41	98,92	94,85	-18,18
ATZ/Frzph	18,00	22,00	26,00	32,00	25,00	7,00
Gesamt:	415,52	413,20	403,20	434,72	454,64	39,12

*pW/M = personalwirtschaftliche Maßnahmen (Personalbörse, Sozialstellen, Stellen für Anschlussbeschäftigungen nach Beendigung der Ausbildung)

*ATZ/Frzph = Stellen für Altersteilzeitregelungen in der s.g. Ruhe- oder Freizeitphase)

Bezugnehmend auf den vorangegangenen Ausführungen erhalten Sie einen groben schematischen Stellenplan des Jahres 2025 auf Fachbereichs- und Ämterebene.

Zusammenstellung der Vollbeschäftigteinheiten im Stellenplan 2025



In dieser groben und schematisch dargestellten Zusammenstellung sind klar die Bereiche zu identifizieren, die den höchsten Stellenbedarf innerhalb der Stadtverwaltung der Landeshauptstadt Magdeburg haben. Die Top 5 sind dabei folgende (ohne die Auszubildenden des Stellenanhangs):

- Amt für Brand- und Katastrophenschutz (Amt 37) mit 365,00 Stellen
- Jugendamt (Amt 51) mit 346,03 Stellen
- Sozial- und Wohnungsamt (Amt 50) mit 318,62 Stellen
- Schulen u. sonstige Einrichtungen, Sportstätten, Bäder (FB 40) [ohne Saisonkräfte] mit 245,05 Stellen
- Mobilität und technische Infrastruktur (FB 68) mit 197,44 Stellen

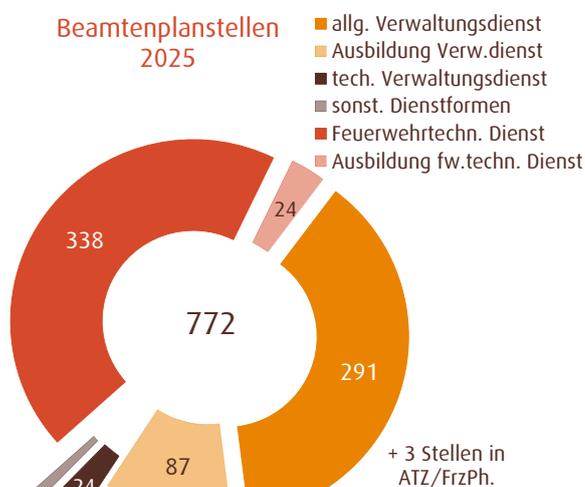
Im Bericht des Jahres 2014/2015 wurden erstmals Übersichten zur **Entwicklung der Beamtenplanstellen** angeboten. Diese Übersichten sollten damals und auch heute verdeutlichen, dass nicht alle Beschäftigten einer kommunalen Stadtverwaltung auch gleich Beamte sind. Diesem Klischee begegnen die Beschäftigten immer wieder, z.B. bei der Teilnahme von Job- oder Ausbildungsmessen, bei Bewerbungen oder auch diversen Bürgeranfragen. Aber das Gegenteil ist sogar der Fall.

Nur etwas über $\frac{1}{5}$ aller Beschäftigten der Landeshauptstadt Magdeburg sind verbeamtet.

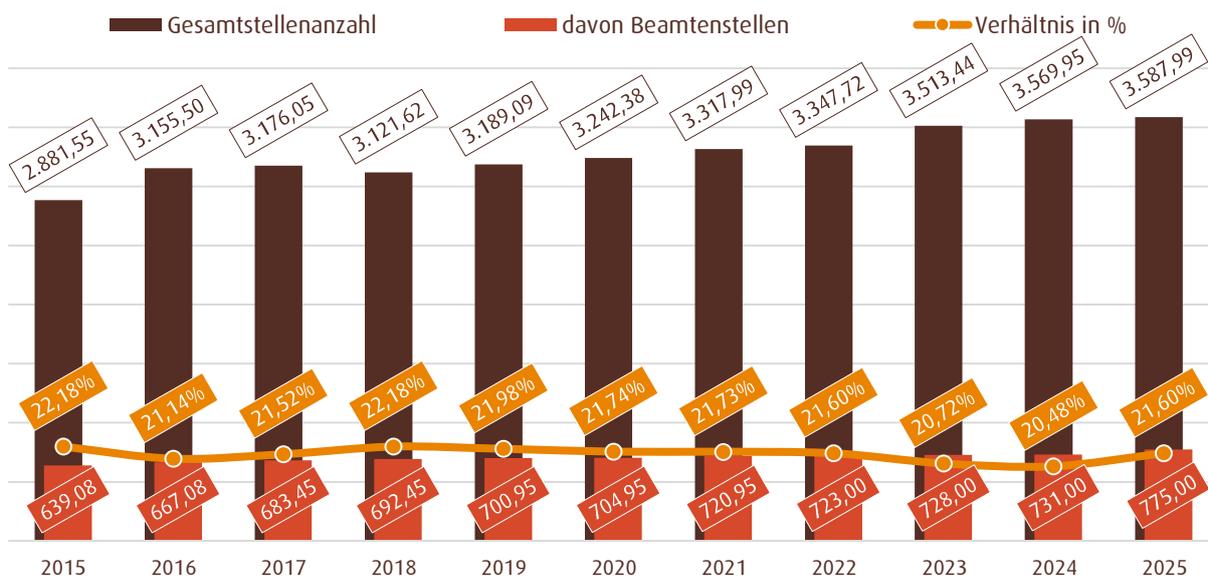
Auch die häufig gestellte Frage, ob es denn für die Erfüllung der Aufgaben einer kommunalen Verwaltung überhaupt noch Beamte braucht, muss mit einem klaren „Ja“ beantwortet werden.

Beamte übernehmen **hoheitliche Aufgaben**, die mit besonderen Befugnissen und Verantwortung verbunden sind (z.B. im Ordnungsamt, Standesamt, Steuerverwaltung, Bauaufsicht etc.). Diese Aufgaben erfordern Unabhängigkeit und eine **besondere Pflichtbindung** gegenüber dem Dienstherrn. Beamte sind zudem zur **politischen Neutralität** verpflichtet und unterliegen einem **besonderen Treueverhältnis**. Gerade in sensiblen Bereichen (z.B. Sicherheit, Rechtswesen) sichert dies eine verlässliche und objektive Verwaltung. In Krisenzeiten, wie bei Naturkatastrophen oder Pandemien, müssen wesentliche Verwaltungsfunktionen dauerhaft gesichert sein.

Der Beamtenstatus stellt sicher, dass es z.B. keine Streiks gibt, sodass die Verwaltung handlungsfähig bleibt. Während also viele Tätigkeiten in einer Stadtverwaltung auch von Tarifangestellten übernommen werden können, bleibt der Beamtenstatus für bestimmte hoheitliche Aufgaben weiterhin enorm wichtig. Eine moderne Stadtverwaltung wie die der Landeshauptstadt Magdeburg setzt daher auf einen ausgewogenen Mix aus Beamten und Angestellten, um flexibel, effizient und rechtssicher zu arbeiten.



Anteil aller Beamtenplanstellen ab 2015



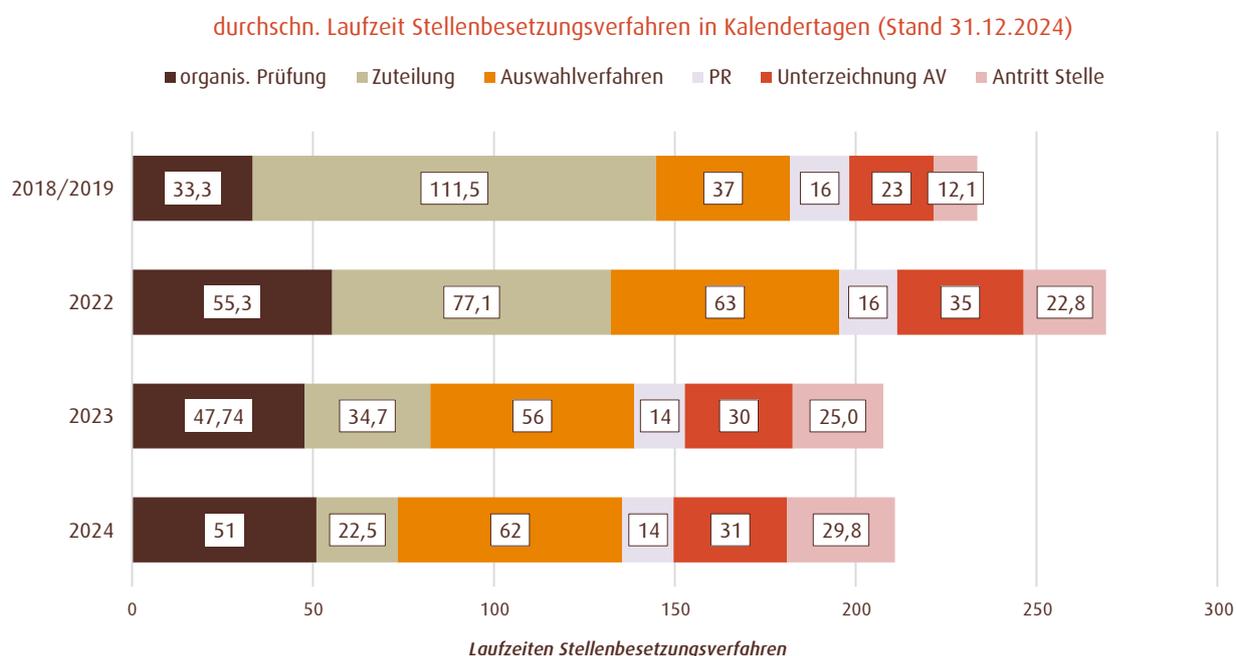
2.4 Stellenbesetzungscontrolling (SBC)

Das Stellenbesetzungscontrolling (SBC) hat innerhalb des Projektes „Mitarbeiter/-innengewinnung und -bindung“ die Aufgabe, das Wirken der abgestimmten Verbesserungsprozesse hinsichtlich ihrer Zielerreichung messbar zu machen (vgl. POB 2019-2022 Pkt. 2.5).

Aufbauend auf den Erkenntnissen des letzten Berichtes soll die vorliegende Auswertung eine tiefgehende Analyse zu den Laufzeiten eines Stellenbesetzungsverfahrens geben. Insbesondere die Entwicklung der Laufzeiten der beobachteten (Teil-) Prozesse über den dreijährigen Betrachtungszeitraum stehen hierbei im Fokus.

Die erste Auswertung der durchschnittlichen Gesamtlaufzeit der Stellenbesetzungsverfahren, welches die Werte der Jahre 2018 und 2019 beinhaltete, ergab eine durchschnittliche Gesamtlaufzeit von 234 Kalendertagen (d.h., Wochenenden, Feiertage und Brückentage zählen mit in die Laufzeitberechnung, auch wenn an diesen Tagen keine Arbeit am Vorgang verrichtet werden kann).

Hiervon ausgehend hat sich die Gesamtlaufzeit zunächst verkürzt, was maßgeblich durch Personalzuführungen (Kapazitätserhöhung) zu erklären ist (vgl. letzter POB-Bericht). Danach haben allerdings auch Entscheidungen, wie beispielsweise die gleichzeitige Zulassung von externen und internen Bewerber/-innen zu einer erneuten Verlängerung der durchschnittlichen Laufzeit einzelner Teilprozesse geführt.



Im aktuellen Berichtszeitraum von 2022-2024 ist ersichtlich (s.o. Abbildung), dass es weitere Verkürzungen der Zuteilungszeiten gab. Von ursprünglich 111,5 Kalendertagen (KT) auf nunmehr 22,5 KT. Dies entspricht ca. einem Fünftel der Laufzeit aus dem Projektbeginn und kann somit als Erfolg der eingeleiteten Maßnahmen verstanden werden.

Gleichwohl ist festzustellen, dass andere Teilprozesse, wie beispielsweise die organisatorische Prüfung und das Auswahlverfahren nun mehr Zeit beanspruchen.

Gründe für die Erhöhung der Laufzeit bei der organisatorischen Prüfung sind

- ein Anstieg der Fallzahlen bei gleichbleibendem Personalbestand (eine Personalverstärkung im Team der Organisation erfolgte erst ab Dezember 2022/Januar 2023),
- die Vakanz der Teamleiterstelle für fast ein Jahr (Aufgabe wurde durch einen Sachbearbeiter zusätzlich zu seiner eigenen Tätigkeit wahrgenommen),
- eine Zunahme der krankheitsbedingten Ausfälle im Jahr 2022 (Corona),
- notwendige Stellenbewertungen vor der Ausschreibung sowie
- vermehrte zusätzliche Projekt- und Sonderaufgaben (Intel, Impfzentrum, Ukraineerflüchtlinge).

Zusätzlich wurden mehrere große Organisationsveränderungen (OB-Bereich, Dez IV, Dez. VI) in dieser Zeit organisatorisch begleitet.

Auf Grund mangelnder Bewerbungszahlen auf spezifische Stellenangebote müssen Ausschreibungsfristen teils mehrfach verlängert oder wiederholt ausgeschrieben werden um geeignete Bewerber/-innen zu finden. Diese Zeiten werden dem Punkt „Auswahlverfahren“ zugerechnet und erhöhen diesen Zeitanteil weiter. Die Durchschnittslaufzeit dient daher nicht als Maßstab für einen „Standardvorgang“, der von Seiten des FB01 vollumfänglich verantwortbar ist.

Es ist zudem festzustellen, dass die durchschnittliche Dauer von der Unterzeichnung des Arbeitsvertrages bis hin zum Antritt der Stelle stark gestiegen ist.

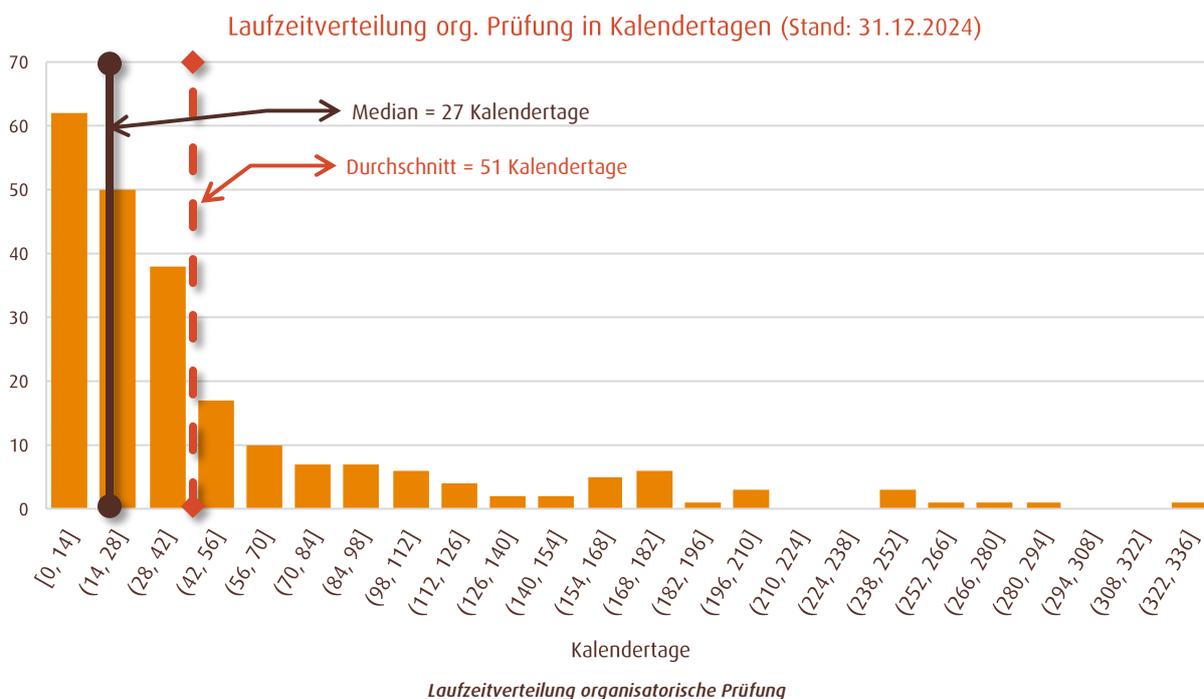
Hier muss erwähnt werden, dass diese Prozesse ausschließlich von den Bewerber/-innen abhängig sind (Terminsuche, medizinische Untersuchung, Kündigungsfristen) und somit nicht durch die Landeshauptstadt Magdeburg gesteuert werden können.

Zudem bewirkt, durch vorgenannte Gründe, darüber hinaus eine vermehrte Einstellung von Externen eine höhere Wartezeit. Daher hat sich die durchschnittliche Zeit bis zum Antritt der Stelle nahezu verdoppelt.

Da die Betrachtung der durchschnittlichen Laufzeiten aus oben genannten Gründen weniger gut geeignet scheint, wurden für Teilprozesse zudem Medianlaufzeiten erhoben und ausgewertet. Es wurde festgestellt, dass es teils erhebliche Abweichungen zwischen der Durchschnitts- und der Medianlaufzeit gibt.

In der Betrachtung der Laufzeiten für die organisatorische Prüfung ist erkennbar, dass der Medianwert (der Wert, bei dem 50% der Messwerte vor sowie 50% der Messwerte nach diesem Wert liegen) ca. halb so groß ist wie der Durchschnittswert.

Bei der Auflistung der Verteilungen ist ersichtlich, dass wenige Ausnahmen, die besonders lange Zeit in Anspruch nahmen, das Durchschnittsergebnis massiv verschlechtern (s.u. Abbildung).



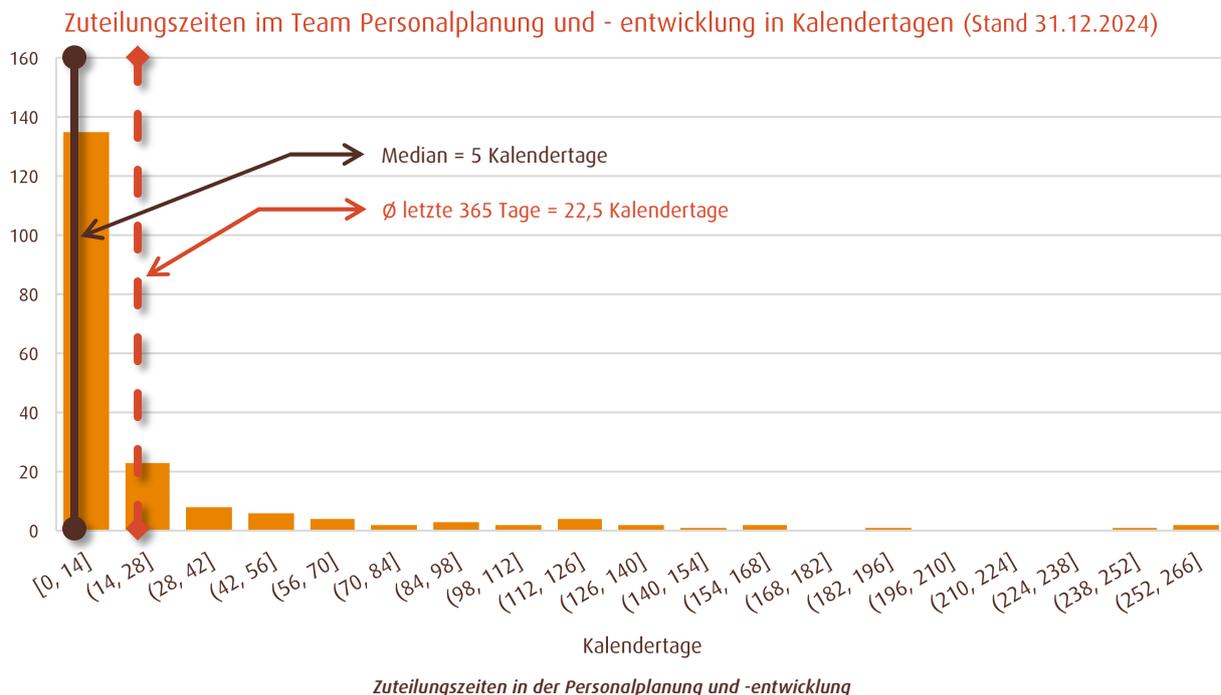
Ursächlich hierfür sind in vielen Fällen unzulänglich vorbereitete Anträge der Fachämter, bei denen fehlende Arbeitsplatzbeschreibungen oder Stellenwertänderungen erst nach Antragseingang angestoßen werden. In der aktuellen Datenerfassung wird die Laufzeit der Anträge im Personal- und Organisationservice dabei nicht gestoppt, wodurch die hohen Durchschnittswerte belastend einberechnet werden.

Als Konsequenz aus diesen Erkenntnissen wird nun der Versuch unternommen, die Hemmnisse bei Stellenbesetzungsanträgen in den Fachämtern deutlicher zu adressieren und ein Erwartungsbild der benötigten Unterlagen zu vermitteln. Gegebenenfalls sind hierzu auch Rundschreiben/Schulungen/etc. der personalverantwortlichen Stellen in den Fachämtern notwendig.

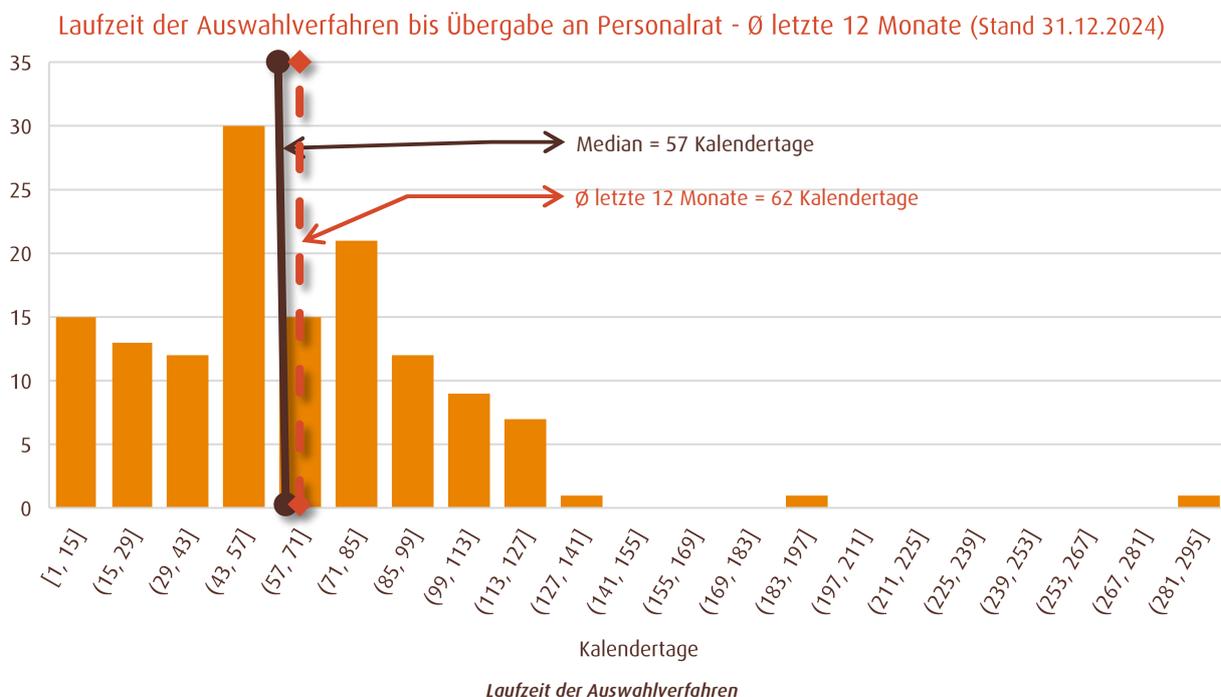
Die Übersicht planmäßig freiwerdender Stellen bis 2030 ist an die Dezernatsleitungen bereits erfolgt (s. a. Seite 40), um hier gemeinsam mit den Bereichen organisatorisch die Besetzung von Stellen frühzeitig vorbereiten zu können.

Ein ähnliches Bild zeigt sich bei den Zuteilungszeiten vor der Ausschreibung der Verfahren. In der nächsten Abbildung wird deutlich, dass jedes zweite Verfahren innerhalb der ersten Kalenderwoche zugeteilt wird.

Durch mehrmalige Veränderung der Prioritätenlisten der Dezernate können aber auch Anträge in die Bearbeitung kommen, die bereits vor mehr als einem Jahr angestoßen wurden. Diese wirken sich stark belastend auf den Durchschnittswert aus.



Weniger stark ist die Abweichung bei den Laufzeiten zum Auswahlverfahren im Team Personalplanung und -entwicklung (s.u. Abbildung). Auch hier kann ein Großteil der Verfahren innerhalb der ersten Tage erledigt werden, beispielsweise durch Rückgriffe auf bestehende Bewerbungslisten oder durch Elternzeit- oder Krankenvertretungen. Die restlichen Verfahren sind zeitlich nahezu normalverteilt um ihren Durchschnittswert.



Hier kommt der hohe Grad der Standardisierung des Auswahlverfahrens zum Tragen. Auf Grund des Art. 33 Abs. 2 GG hat eine Auswahl nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung und gleichem Zugang zu erfolgen. Hierdurch ergeben sich teils aufwändige Auswahl- und Dokumentationspflichten.

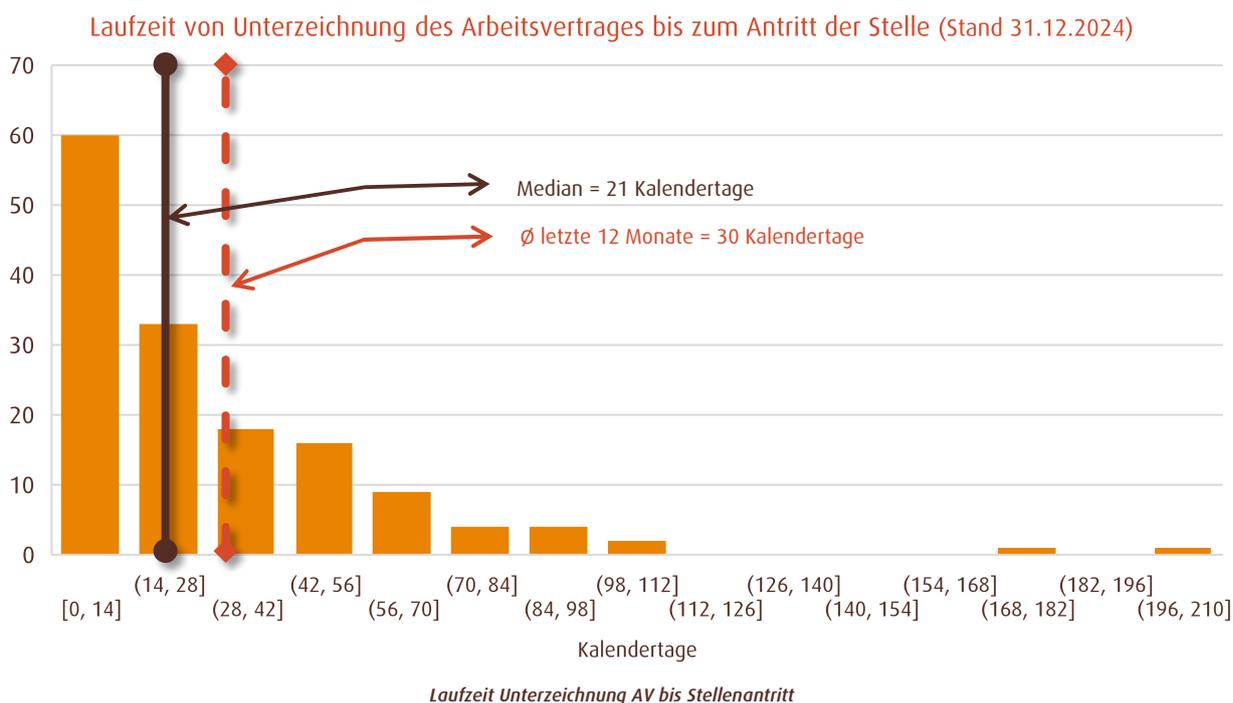
Aus diesem Grund ist auch prognostisch in diesem Teilprozess mit keiner signifikanten Verkürzung der Laufzeiten zu rechnen.

Wie bereits im vorherigen Personal- und Organisationsbericht geschildert, führt die Öffnung aller Ausschreibungen auch für externe Bewerber/-innen, einhergehend mit der allgemein steigenden Fluktuation durch die demografische Entwicklung innerhalb des Personalbestandes der Landeshauptstadt, dazu, dass immer mehr Arbeitsverträge mit Personen geschlossen werden, die auch extern eingestellt werden.

Hieraus ergeben sich unweigerlich längere Wartezeiten auf Grund von Kündigungsfristen, betriebsärztliche Einstellungsuntersuchungen und allgemeinen Terminfindungshemmnissen.

Die beschriebene Situation lässt sich anhand der nächsten Abbildung auch grafisch darstellen.

Durch die vermehrte Einstellung externer Bewerber/-innen im Vergleich zu den Zahlen vor Beginn des Projektes, als eine vornehmlich interne Ausschreibung die Regel war, verlängert sich die durchschnittliche Laufzeit zwischen Unterzeichnung des Arbeitsvertrages und dem tatsächlichen Antritt der Stelle. Hierauf kann mittelbar kaum Einfluss genommen werden.



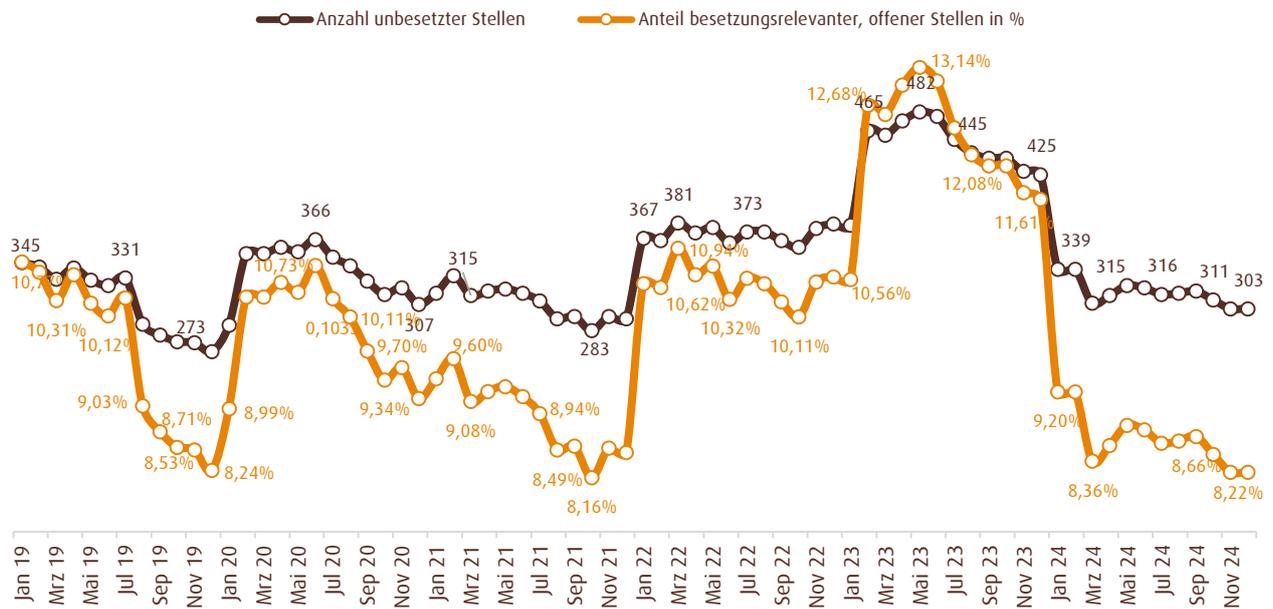
Mit dem Einsatz der neuen Personalmanagementsoftware LOGA (s.a Kapitel 3.1), die sukzessive in alle Bereiche der Personalverwaltung implementiert werden soll und bestehende Fachapplikationen ersetzen wird, soll auch der Besetzungsprozess noch besser digital abgebildet werden. Ziel ist es, mit den hier gewonnenen Erfahrungen weitere Verbesserungspotenziale zur Beschleunigung des Gesamtprozesses zu heben.

Abschließend zum Thema Stellenbesetzungscontrolling wird ein Blick auf die Entwicklung der offenen und besetzungsrelevanten Stellen und die Anzahl der bearbeiteten Stellen in Stellenbesetzungsverfahren geworfen. Die Übersichten wurden erstmals im Vorgängerbericht angeboten und werden hiermit für die Jahre 2022, 2023 und 2024 fortgeschrieben.

Schluss man im Dezember 2021 noch mit einem Anteil von 8,46 % besetzungsrelevanter offener Stellen das Jahr ab, so musste bereits im Januar 2022 mit über 10 % offener und besetzungsrelevanter Stellen ein enormer Zuwachs verzeichnet werden. Hauptursachen dieser Steigerung waren zum einen ein neu in Kraft getretener Stellenplan und die Tatsache, dass zum Jahresende (zumeist der 31. Dezember) mehr Beschäftigte, sei es aus Alters- oder aus persönlichen Gründen, die Landeshauptstadt Magdeburg verlassen als es in den restlichen Monaten des Jahres zu beobachten ist. Das gleiche Szenario ist zwischen den Jahren 2022 und 2023 zu beobachten. Auch dort war ein massiver Ansprung der offenen und besetzungsrelevanten Stellen mit 10,5 % auf über 13 % messbar.

Zum 31. Dezember 2024 hatte die Landeshauptstadt Magdeburg genau 303 offene und besetzungsrelevante Stellen. Dies entsprach einen Anteil von 8,22 % des gesamten Stellenaufkommens der Landeshauptstadt Magdeburg.

Entwicklung von offenen & besetzungsrelevanten Stellen ab 2019



Anmerkung:

Zu den „**nicht besetzungsrelevanten**“ Stellen zählen alle Stellen, die Folgendem zugeordnet werden können:

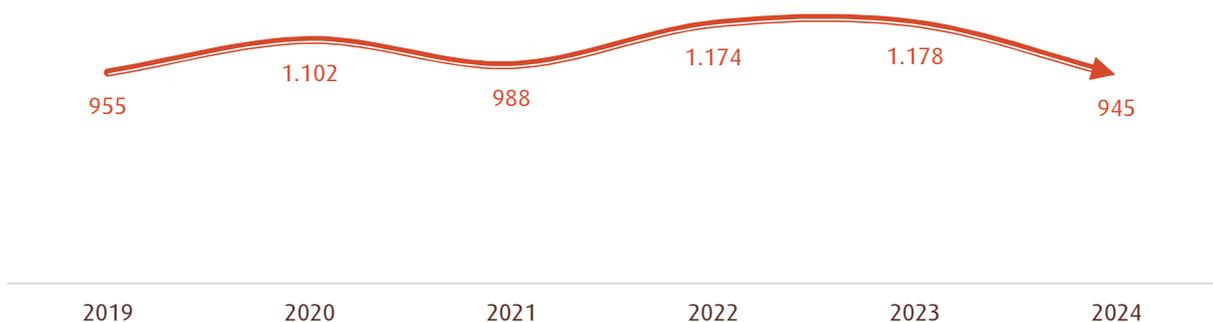
- Geringfügig Beschäftigte des Fachbereiches 42,
- Praktikant/-innen, Berufspraktikant/-innen, Volontär/-innen, Auszubildende (1. Lehrjahr),
- Duales Studium, Anwärter/-innen des fw-techn. Dienstes, Anwärter/-innen des allg. Verwaltungsdienstes,
- Altersteilzeit-Freizeitphase,
- Personalwirtschaftliche Maßnahmen (PwM)-Sozialstellen, PwM-Personalbörse, PwM-Azubi in Anschlussstätigkeit,
- 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“^{*)} verfügen. Diese Stellen können theoretisch besetzt oder der „kw-Vermerk“ könnte zukünftig aufgehoben werden.

*) kw = künftig wegfallend

In die letzte Übersicht zu diesem Thema fließen alle Stellen ein, die vom verantwortlichen Team der Personalplanung und -entwicklung im Rahmen von Stellenbesetzungsverfahren in irgendeiner Weise „angefasst“ bzw. bearbeitet wurden. Dabei müssen diese Stellen nicht zwangsläufig zur Besetzung ausgeschrieben worden sein. Unter diese Definition fallen auch Kranken- oder Elternzeitvertretungen (Besetzung erfolgt m. u. aus dem Initiativbewerbungspool (s. Seiten 60 und 61)), Personalwirtschaftliche Maßnahmen (z. B. Umsetzungen aus gesundheitlichen Gründen) und die Verlängerung von befristeten Arbeitsverträgen (z. B. aus Projekten).

bearbeitete Stellen in Stellenbesetzungsverfahren

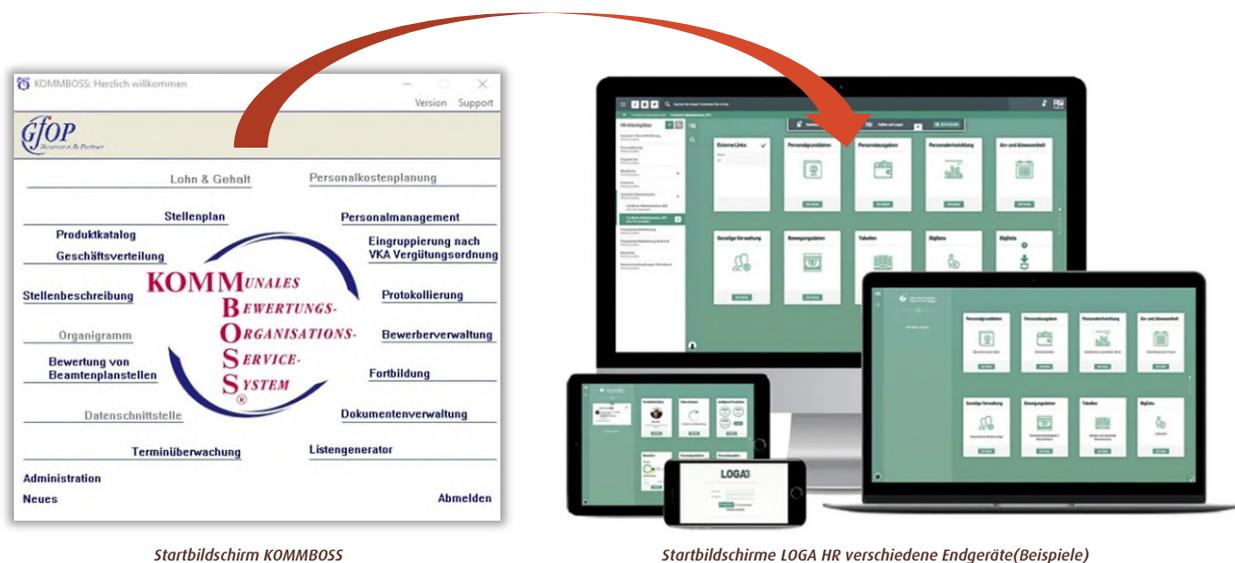


3 Personalmanagement

3.1 Implementierung neues Personalmanagementsystem LOGA

3.1.1 Beschluss, Einführung, Prognose

Die Ablösung des Kommunalen Bewertungs-, Organisations- und Servicesystems (kurz KOMMBOSS) durch P&I LogaHR wurde auf den Weg gebracht.



○ Wie kam es zu dieser Entscheidung?

Im Fachbereich 01 (Personal- und Organisationservice) befinden sich aktuell fünf Softwareanwendungen im Einsatz, die über keine gemeinsame Datenbasis verfügen und nur teilweise über Schnittstellen miteinander verbunden sind. Im Abarbeitungsprozess führt dies dazu, dass zum einen die erforderlichen Zuarbeiten aus den Ämtern nicht über Workflows angebunden sind, sondern in Papierform erfolgen.

Innerhalb des Fachbereiches führt dies zu zeitaufwendigen händischen Arbeiten. Zum anderen stellen die Medienbrüche vermeidbare Fehlerquellen dar. Dieses Konstrukt ist völlig überaltert. Die Recherchen darüber, den Softwareeinsatz innerhalb dieses Systems zu optimieren, indem z.B. weitere Schnittstellen programmiert oder Module hinzugekauft werden, haben zum einen Preise ergeben, die sowohl in der Beschaffung als auch im laufenden Betrieb so teuer waren, dass im Ergebnis dieser Prüfung eine komplette Neuausschreibung in Angriff genommen werden sollte.

Neben der Kostenfrage würde ein Ausbau des bisherigen Systems die grundsätzliche Herausforderung (Schaffung von nur einer einheitlichen Datenbank und damit die umfassende Integration aller Prozesse) nicht lösen.

Der Wandel zur neuen Software soll deshalb unter Berücksichtigung folgender Grundsätze geschafft werden:

- eine einheitliche Datenbank
- die Aufgaben werden in den Fokus gestellt
- Abschaffung von Laufwegen
- Abschaffung von Medienbrüchen.

Insgesamt handelt es sich um viele Massenprozesse, bei denen sich die Vorteile der Digitalisierung in Bezug auf Zeit- und Ressourceneinsparung besonders deutlich zeigen.

Ein weiteres Motiv dafür, das Projekt umzusetzen, war, dass wichtige „Know-how-Träger/-innen“ im Personal- und Organisationservice kurz vor dem Ruhestand stehen. Insbesondere im Bereich der Bezügerechnung soll dieses Know-how in die Auswahl und die Einführung der neuen Softwarelösung genutzt werden. Die Mitarbeiter/-innen sind diesbezüglich hoch motiviert.

Bereits seit Dezember 2020 liegt eine erste, auf einer Marktanalyse basierende, Kostenschätzung vor. Mit dem Projekt sind jedoch so viele organisatorische und finanzielle Vorteile verbunden.

Neben dem Gewinn an Effizienz geht die Landeshauptstadt Magdeburg auf Basis der oben erwähnten Marktanalyse davon aus, dass sich die laufenden Kosten von derzeit 635.000 € pro Jahr deutlich reduzieren werden. Dieses Ersparnis schlägt sich perspektivisch im Deckungskreis des Kommunalen Informationsdienstleisters (KID) nieder. Damit wäre nach Abschluss des Projektes, also voraussichtlich beginnend mit dem Jahr 2030 ein ROI (Return on Investment) erreichbar. Damit leistet das Projekt einen Beitrag zur aktuell anstehenden Haushaltskonsolidierung, die im Nachgang zur Corona Pandemie ansteht.

In diese Betrachtung fließen lediglich die Kosten der Software (Projekt und laufende Kosten) ein. Hinzu kommen noch die Effekte in der Umsetzung bzgl. des Effizienzgewinns. Diese können nicht als konkrete Stelleneinsparung benannt werden, da die Effekte sich dispers über den gesamten Personalbestand auswirken. Jedoch steht parallel zum Projekt Personalsoftware eine Arbeitszeitverkürzung von zweimal 30 Minuten an, die ebenso disperse Auswirkungen auf den Personalbestand hat. Diese Arbeitszeitverkürzung entspricht bei rund 3.800 Mitarbeitenden einem Verlust von fast 99.000 Aktivstunden, also dem Äquivalent von rund 62 Vollzeitstellen bzw. rund 4 Mio Euro an Personalkosten.

Projektziel ist es, mit der Personalsoftware die Arbeitszeitverkürzung im Bereich der Vollzeitstellen durch die Effizienzsteigerung möglichst vollständig zu kompensieren, so dass es im Bereich der Vollzeitstellen aus diesem Grund zu keinem Stellenaufwuchs im Stellenplan kommt.

Neben diesem materiellen Vorteil unterstützt dieses Projekt die Landeshauptstadt Magdeburg bei der Bewältigung unter anderem des Fachkräftemangels. Durch den Effizienzgewinn können die Aufgaben mit weniger Fachkräften bewältigt werden. Dadurch wird nach Abschluss des Projektes mit der vollständigen Einführung der Software erwartet, dass bestehende Belastungen der Mitarbeiter/-innen abgebaut und der bereits bestehende Fachkräftemangel kompensiert wird.

Unter diesen Maßgaben wurde der Grundsatzbeschluss zur Einführung einer integrierten Personalsoftware in der Landeshauptstadt Magdeburg getroffen.

In Zusammenarbeit mit dem IT-Dienstleister der Landeshauptstadt Magdeburg, der KID Magdeburg GmbH, wurde auf der Grundlage einer Marktsondierung und gegebenen Möglichkeiten aufgrund unserer Mitgliedschaft in der KITU (Kommunale IT-Union) nach bestmöglichen Lösungen gesucht.

Der Markt für ganzheitliche Anwendungen war hier überschaubar. Im Ergebnis wurde sich für die Lösung LOGA „All-in“ in Zusammenarbeit mit der OWL IT (OWL = Ostwestfalen-Lippe) entschieden. Mit der Einführung wurde Ende 2024 begonnen.

○ Worin lagen und liegen die Herausforderungen bei der Einführung des neuen Systems?

Eine der größten Herausforderungen bei der Einführung neuer Software - so auch in der Landeshauptstadt Magdeburg im Hause - ist der Widerstand der Mitarbeiter/-innen gegen Veränderungen der gewohnten Arbeitsabläufe. Dieser Widerstand wird durch Angst vor Unbekanntem, mangelndem Verständnis oder der Befürchtung, zusätzliche Arbeit leisten zu müssen, hervorgerufen.

Die Einführung stellt somit eine besondere Herausforderung dar, aber mit der richtigen Herangehensweise und Berücksichtigung der Erfolgsfaktoren kann der Prozess effektiv gestaltet werden.

Klare Ziele und Strategien, Pilotprojekte und eine schrittweise Implementierung sowie eine kontinuierliche Evaluation und Verbesserung sind die wichtigsten Erfolgsfaktoren bei der Einführung neuer Software und damit verbundener Prozesse.

Diese zu berücksichtigen und die Herausforderungen bei der Einführung zu meistern, ist nicht einfach, aber zu lösen. Die Vorteile werden alle Beteiligten schnell erkennen, wenn die gegebenen Möglichkeiten voll ausgeschöpft werden.

Es ist wichtig, **alle** Beschäftigten mitzunehmen, so dass alle offen für Veränderungen und bereit sind, in Schulungen und Partnerschaften mit Experten zu investieren, um sicherzustellen, dass sie über das erforderliche Know-how verfügen. Mit der richtigen Vorbereitung, einer klaren und deutlichen Kommunikation wird es gelingen, den Prozess in naher Zukunft erfolgreich umzusetzen und die Erwartungen zu erfüllen.

In der Landeshauptstadt Magdeburg wird es als ein klarer Vorteil gesehen, dass die Hauptintention zum Wechsel der HR-Software aus der Beschäftigtengruppe selbst kam und folglich interne Widerstände zwar vorhanden, aber doch nicht zu groß waren. Daher ist es ein wichtiger Schritt die Mitarbeiter/-innen in den Einführungsprozess voll einzubinden. Durch diese unmittelbare Beteiligung der Mitarbeiter/-innen können sie ihre Bedenken und

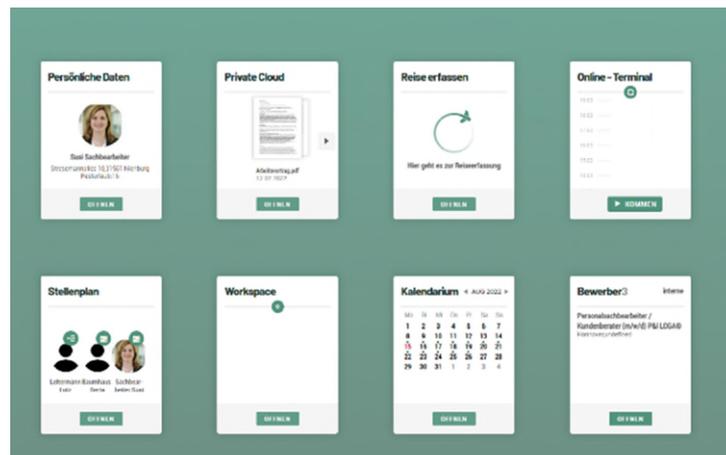
Ängste äußern und sich aktiv am Veränderungsprozess beteiligen. Dies konnte in Form von regelmäßigen Feedback-Sitzungen, Diskussionsrunden oder Arbeitsgruppen erfolgen.

Es ist auch wichtig, eine klare Kommunikation über die Vorteile der Technologie zu gewährleisten. Die Beschäftigten müssen verstehen, wie die Technologie ihre Arbeit erleichtern und verbessern kann. Dies wurde und wird aktuell durch Schulungen, Informationsveranstaltungen oder regelmäßige Beratungen sichergestellt.

Um den Widerstand gegen Veränderungen zu verringern, ist es auch wichtig, eine positive Unternehmenskultur zu schaffen, die diese Veränderungen unterstützt. Eine offene und transparente Kommunikation aller Beteiligten auf allen Ebenen ist ebenfalls entscheidend.

○ Welche Zukunftsprognosen können hinsichtlich der endgültigen Finalisierung getroffen werden?

Die neue HR-Software bietet, wenn alle Module erfolgreich eingeführt wurden, ein breites Lösungs- und Funktionsangebot.

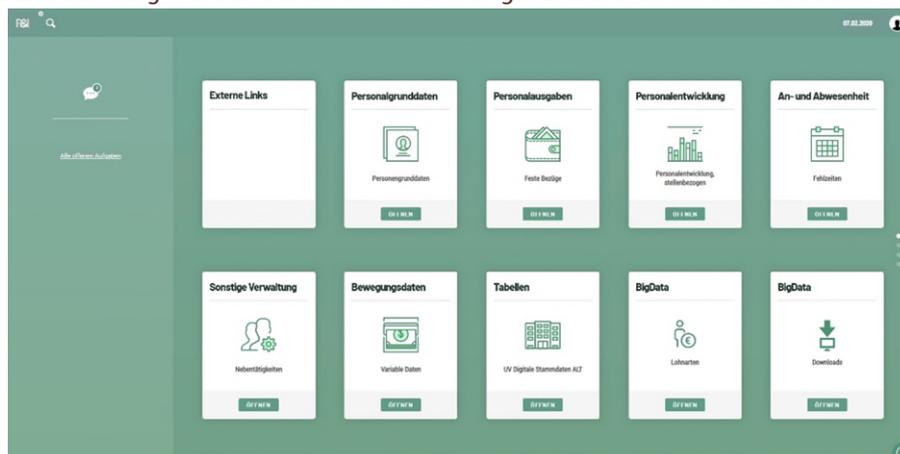


LOGA Dashboard (Beispiel)

Neben reinen Personalmanagement-Funktionen steht ein integriertes HR-/Mitarbeiterportal bereit. Daneben finden sich Personalentwicklungsfunktionen und - ganz wichtig - eine integrierte Personalabrechnung.

Eine Workflow-Unterstützung zur Planung und Steuerung von Abläufen, ein integriertes Dokumentenmanagement für eine revisions- und DSGVO-konforme Archivierung werden ebenfalls Bestandteil des Portfolios sein. Die Bereiche Bewerbermanagement und Recruiting, Zeitwirtschaft, Personal-Controlling, Skill- und Talentmanagement werden ebenso schnellst möglichst angebunden.

Die Bereiche Personalentwicklung, Personaleinsatzplanung sowie Lösungen und Module für das Reisekostenmanagement und das E-Learning werden Bestandteile unserer ganzheitlichen HR-Software sein.



LOGA Dashboard (Beispiel)

Allein diese Aufzählung zeigt, welch mächtiges Instrument der Landeshauptstadt Magdeburg zukünftig an die Hand gegeben wird.

Die Landeshauptstadt Magdeburg wird dieses Instrument mit Leben füllen, sorgsam und gründlich die Prozesse definieren und gestalten, um möglichst schnell alle beschriebenen Ziele zu erreichen, die mit der Einführung der integrierten Softwarelösung erwartet werden.

Als erster großer Meilenstein wurde die Umstellung der Payroll zum 01. Januar 2025 erfolgreich angeschlossen.

3.2 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 im Kapitel 2.3 dargestellten Stellenentwicklung der Landeshauptstadt Magdeburg ist grundsätzlich festzustellen, dass sich die Zahl der Beschäftigten analog und proportional zur Stellenanzahl entwickelt. Je höher also die Stellenanzahl zur Bewältigung der vielfältigsten kommunalen 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 weiterer Kennzahlen des Berichtes.

Die Personalbestandskennzahl ist dabei lediglich eine Art Kopfzählung und gibt die absoluten Daten zu einem einheitlichen Stichtag (hier grundsätzlich der 31.12.) an. Sie wird weiter nach Art und Umfang des Arbeits- und Dienstverhältnisses, nach Geschlecht und nach Altersgruppen aufgeschlüsselt.

Die Personalbestände der Landeshauptstadt Magdeburg für die Berichtsjahre 2022 – 2024 (+Februar 2025) werden an dieser Stelle noch einmal explizit ausgewiesen (siehe auch Kennzahlentabelle)

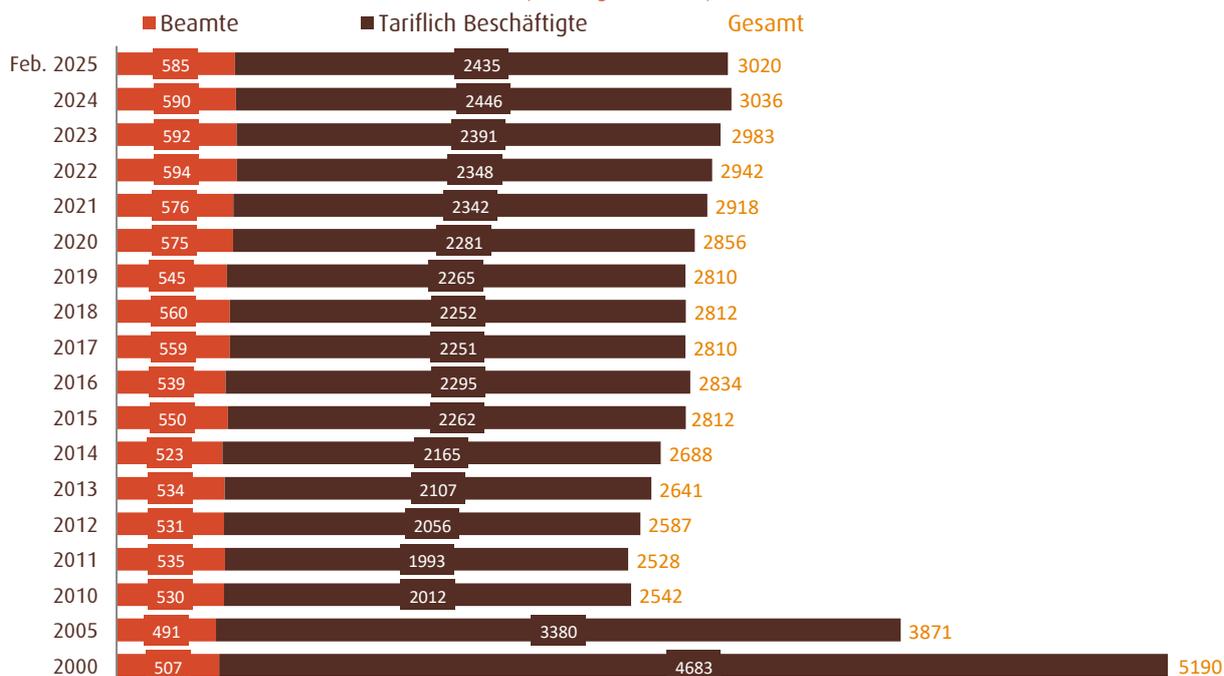
2022	→	2.942 (2.348 TB ; 594 BEA)
2023	→	2.983 (2.391 TB ; 592 BEA)
2024	→	3.036 (2.446 TB ; 590 BEA)
Februar 2025	→	3.020 (2.427 TB ; 583 BEA)

...nach Dienstverhältnis

Für den Stichtag 31.12.2024 wurde mit 3.036 Beschäftigten der höchste Personalbestand seit den großen Personaleinschnitten infolge der Eigenbetriebsbildungen der Jahre 2006/2007 verzeichnet. Erstmals seit 2006 wurde dabei auch die Marke von 3.000 Beschäftigten überschritten.

Der Aufwuchs begründet sich natürlich aus der Erhöhung der Gesamtstellenanzahl (s.a. Kapitel 2.3). Die leichte Reduzierung im Februar 2025 erklärt sich aus den Altersabgängen zum 31.12.2024 und der aktuell bestehenden Besetzungssperre vom 01.10.2024 (s.a. 2.1.3).

Personalbestand der Landeshauptstadt Magdeburg nach Dienstverhältnissen ab 1999
(ohne Eigenbetriebe)



...nach Geschlecht (Genderbetrachtung)

Seit der Einführung des Geschlechtseintrags "divers" im Dezember 2018 wurde dieser in Deutschland vergleichsweise selten genutzt.

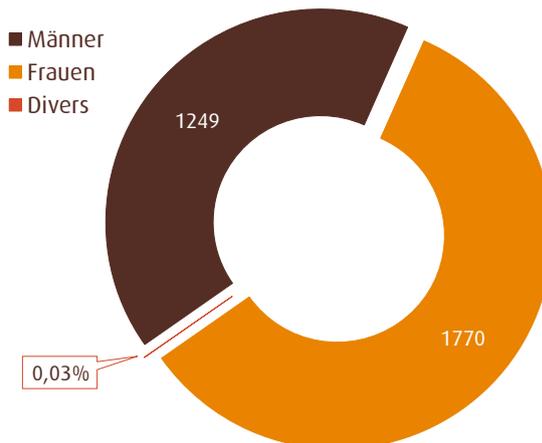
Laut Zensusdaten vom Mai 2022 hatten bundesweit 969 Personen den Eintrag "divers" im Personenstandsregister, was etwa 0,0012 % der Bevölkerung entspricht. Zusätzlich hatten 1.259 Personen (0,0015 %) keinen Geschlechtseintrag. Insgesamt sind somit etwa 0,0027 % der deutschen Bevölkerung weder als männlich noch als weiblich registriert.

Es ist dabei aber zu beachten, dass diese Zahlen nur bis Mai 2022 erhoben wurden. Mit dem Inkrafttreten des neuen Selbstbestimmungsgesetzes (November 2024), welches die Änderung des Geschlechtseintrags deutlich vereinfacht hat, könnte die Anzahl der "divers"-Einträge seitdem gestiegen sein. In welcher Größenordnung das sein wird, werden die zukünftigen Erhebungen des statistischen Bundesamts zeigen.

Seit 2024 hat die Landeshauptstadt Magdeburg erstmals eine Zuordnung des s.g. „Dritten Geschlechts“ auch in der Personalmanagementsoftware. Die nebenstehende Grafik zeigt das aktuelle „M/F/D-Verhältnis“ der Landeshauptstadt Magdeburg.

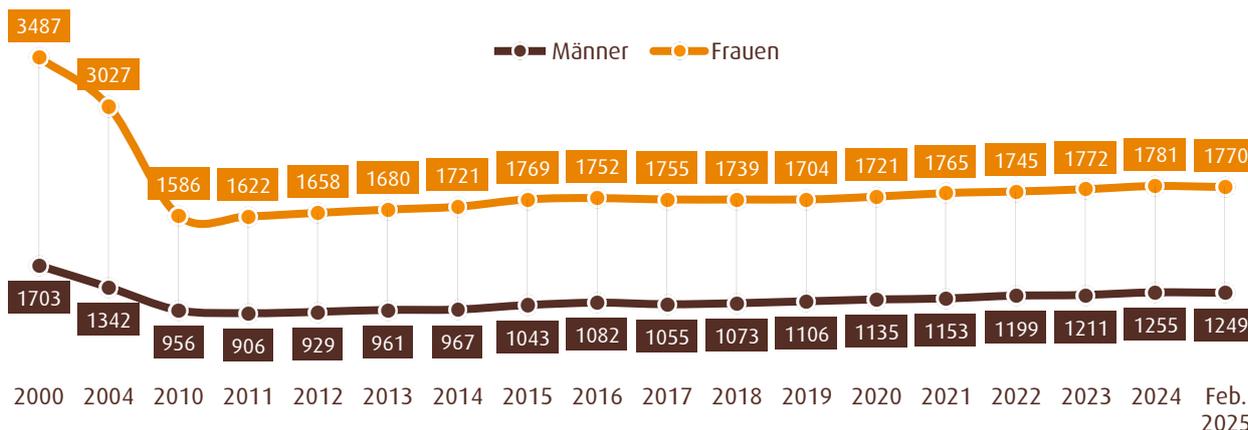
Bezogen auf alle nachfolgenden Grafiken ist hinsichtlich des Eintrages „Divers“ anzumerken, dass die diesbezüglichen Fallzahlen so gering sind, dass sie in den einzelnen Statistiken nur dann berücksichtigt werden können, wenn keine Rückschlüsse auf die betroffenen Personen möglich sind (s.a. §16 des Bundesstatistikgesetzes (BstatG)). Da in den Berichten zum Personal- und Organisationsmanagement der Landeshauptstadt Magdeburg die Daten grundsätzlich immer anonymisiert aufbereitet werden, ist es also eher eine Frage der Darstellung innerhalb der jeweiligen Grafik, welche die Aufnahme des Eintragsmerkmals „Divers“ sinnvoll macht oder eben nicht. Deshalb wird, außer beim dargestellten Kreisdiagramm, größtenteils darauf verzichtet.

Beschäftigte im Februar 2025



Mit Stichtag 31.12.2024 waren in der Landeshauptstadt Magdeburg (ohne ihre Eigenbetriebe) genau 1.781 Frauen und 1.255 Männer beschäftigt.

Entwicklung des Personalbestandes der Landeshauptstadt Magdeburg

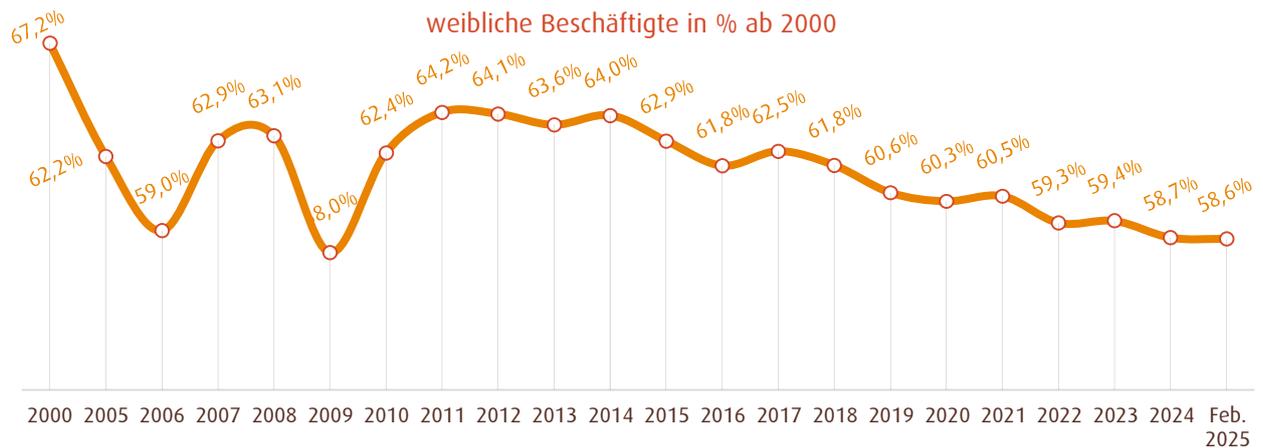


Die Darstellung zeigt, dass sich die Geschlechterverteilung über die Jahre nur marginal verändert. Im Großen und Ganzen bleibt es bei einer 2/3-Mehrheit zugunsten der Frauen.

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“ in den letzten 25 Jahren kontinuierlich von 67,2 % um 8,6 % auf 58,6 % im Februar 2025. In den aktuellen Berichtsjahren 2022, 2023 und 2024 wurde somit erstmals seit Erhebung

dieser Kennzahl Werte unterhalb der 60 %-Marke ermittelt. Ein deutliches Indiz dafür, dass die sich die klassischen Rollenbilder bestimmter Berufsbilder deutlich verändert haben.



Kennzahl Frauenquote

Definition: Die Kennzahl soll zeigen, ob unter dem Gesichtspunkt des Geschlechts der Beschäftigten eine ausgeglichene 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.

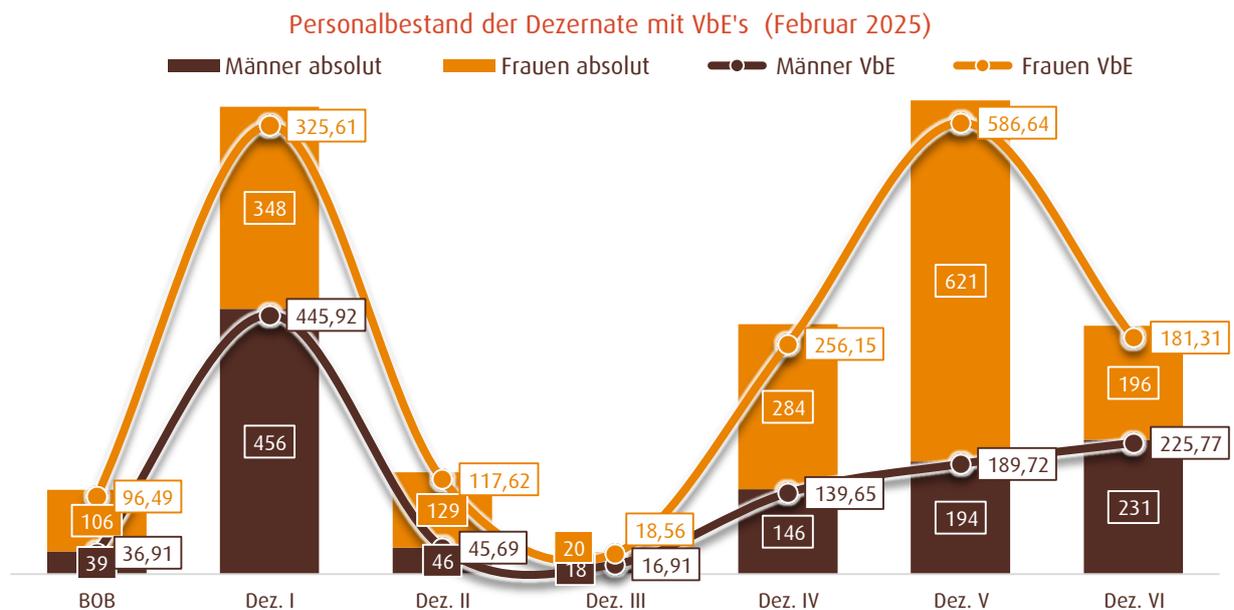
2022:	→	1.745 Frauen	→	59,3 %
2023:	→	1.772 Frauen	→	59,4 %
2024:	→	1.781 Frauen	→	58,7 %
Februar 2025:	→	1.770 Frauen	→	58,6 %

...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 2.3 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.



Die Ergänzung der absoluten Zahlen mit den s.g. „VbE“ (Vollbeschäftigteneinheiten) bilden hier die Kenngrößen die eine tatsächlich besetzte Stelle in einer Organisation darstellt, unabhängig vom Arbeitszeitumfang.

Grundsätzliches:

Die Begriffe Vollbeschäftigteneinheit (VbE) und Vollzeitäquivalent (VZÄ) werden oft in einer ähnlichen Verwendung genutzt (siehe auch Kapitel 2.3 zur Stellenentwicklung).

Während die VbE, wie bereits angesprochen, die tatsächliche Größe einer besetzten Stelle unabhängig des Arbeitsumfanges darstellt, beschreibt das VZÄ die Arbeitskapazität auf eine volle Stelle.

Einfacher gesagt:

- VbE zählt Köpfe (gewichtete, ausgewiesene Stellenanzahl lt. Stellenplan),
- VZÄ misst die gesamte Arbeitsleistung in Bezug auf eine Vollzeitstelle.

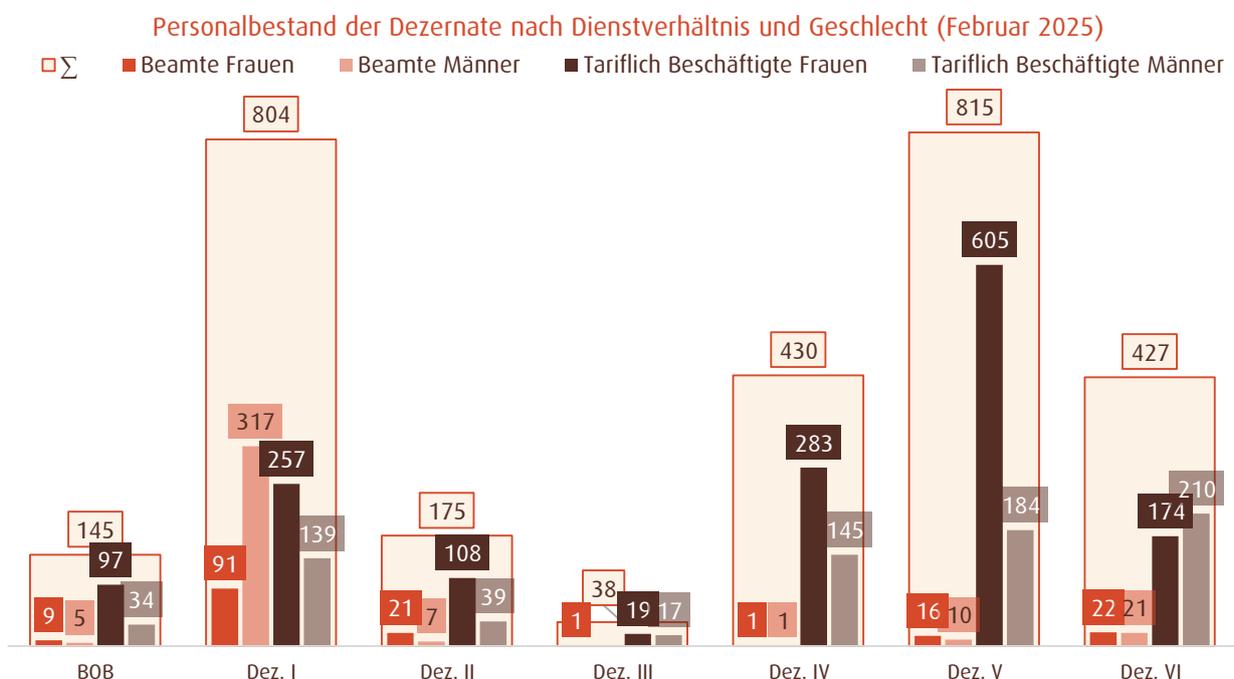
Im Kapitel 5 (Arbeitszeitmodelle) kommen wir darauf zurück. Wichtig war es an dieser Stelle nochmals den Bezug zu den VbE herzustellen, damit die nachfolgende Tabelle leichter zu lesen ist.

Mit dieser Übersicht fließen also drei Kenngrößen in einer Tabelle für die Ansicht der jeweiligen Dezernate der Landeshauptstadt Magdeburg zusammen.

	Bereich OB	Dezernat I	Dezernat II	Dezernat III	Dezernat IV	Dezernat V	Dezernat VI
Stellenplan 2025(VbE)	146,24	888,08	204,77	52,51	445,64	909,05	487,05
Beschäftigte (Feb. 2025)	145	804	175	38	430	815	427
VZÄ (Feb. 2025)	133,40	771,53	163,31	35,47	395,80	776,36	407,08

Allerdings wäre es an dieser Stelle falsch, aus dieser Tabelle Hinweise auf die jeweilige Stellenauslastung zu ziehen, da hier weder Teilzeitregelungen mit unterschiedlichen Stellenanteilen noch unbesetzte Stellen berücksichtigt sind. Diese Daten liegen aber dem im Kapitel 2.4 beschriebenen Stellenbesetzungscontrolling vor.

Ebenfalls aufsetzend auf den Ausführungen des Kapitels zur Stellenentwicklung – speziell zur Entwicklung der Beamtenplanstellen auf Seite 20 – ist die nächste Grafik im Kontext zu sehen. Hoheitliche Aufgaben werden in aller Regel durch die Beamt/-innen 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.



Auch diese Grafik macht noch einmal deutlich, dass der Anteil an verbeamteten Beschäftigten deutlich geringer ausfällt, als man vielleicht vermuten könnte.

In den öffentlichen Statistiken des Deutschen Städtetages weisen vergleichbare Städte übrigens deutlich höhere Beamtenanteile aus.

...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 **insgesamt 1.670 Beschäftigte** angewachsen.

Die Eigenbetriebe der Landeshauptstadt Magdeburg sind rechtlich unselbstständige, aber wirtschaftlich eigenständig geführte Einrichtungen einer Kommune. Sie besitzen eine s.g. **Budget- und Personalhoheit** und übernehmen meist wirtschaftliche oder technische Dienstleistungen für die Stadt und ihre Bürger.

Die **Budgethoheit** beschreibt das Recht und die Verantwortung, über die finanziellen Mittel eigenständig zu entscheiden. In einer kommunalen Verwaltung, wie die der Landeshauptstadt Magdeburg bedeutet das:

1. Der Stadtrat beschließt den Haushalt.
2. Die Eigenbetriebe erhalten festgelegte Budgets.
3. Der Eigenbetrieb kann innerhalb dieses Budgets selbstständig wirtschaften, muss sich aber an Vorgaben (z. B. Haushaltsrecht) halten.
4. Die Verwendung der Mittel wird durch Rechnungsprüfungen und Controlling überwacht.

Die **Personalhoheit** beschreibt das Recht, eigenständig über das Personal zu entscheiden.

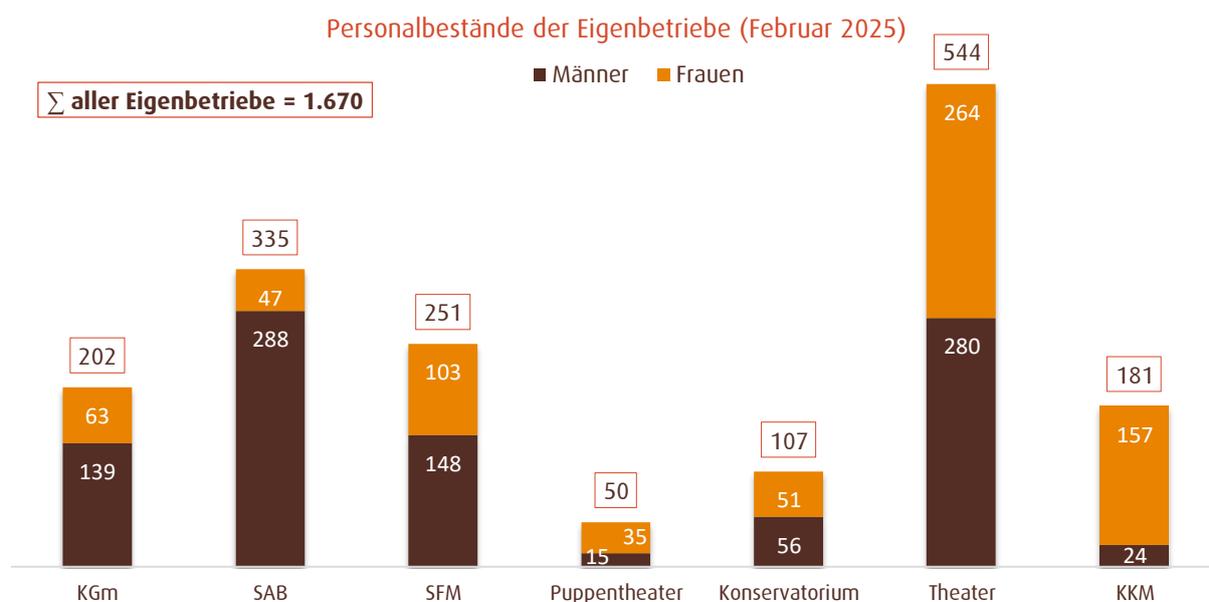
Auch hier die Bedeutung für die Landeshauptstadt Magdeburg:

1. Die Eigenbetriebe können Stellen schaffen oder abbauen (sofern der Haushalt bzw. das zugewiesene Budget es erlaubt).
2. Die Eigenbetriebe entscheiden selbst über Einstellungen, Höhergruppierungen, Beförderungen (sofern verbeamtet) oder Versetzungen (innerhalb der Struktur des Eigenbetriebes).
3. Die Personalplanung muss mit den gesetzlichen Vorgaben (z. B. Tarifrecht, Beamtenrecht) übereinstimmen.

Budget- und Personalhoheit sind eng miteinander verknüpft. Ohne finanzielle Mittel (Budgethoheit) kann keine Stelle geschaffen oder besetzt werden (Personalhoheit). Deshalb müssen Eigenbetriebe ihre Personalplanung immer im Rahmen ihrer finanziellen Möglichkeiten gestalten.

Der personell größte Eigenbetrieb der Landeshauptstadt Magdeburg ist das Theater Magdeburg mit 544 Beschäftigten. Der Eigenbetrieb entstand 2004 aus der Fusion des Theaters der Landeshauptstadt und den Freien Kammerspielen.

Der „älteste“ Eigenbetrieb der Landeshauptstadt Magdeburg ist der Städtische Abfallwirtschaftsbetrieb (SAB).



Aufgrund der Budget- und Personalhoheit und der damit einhergehenden eigenständigen Entscheidungen über Organisation, Personal und Kosten, werden keine weiteren Aussagen mit Bezug auf die Eigenbetriebe der Landeshauptstadt Magdeburg in diesem Bericht folgen.

3.3 Führungskräfte (Hierarchiestrukturen)

Ein ausgewogenes Verhältnis an Führungskräften in einer öffentlichen Verwaltung ist wichtig, um Effizienz, Motivation und eine klare Hierarchie zu gewährleisten. Eine zu hohe oder zu niedrige Führungskräftequote kann verschiedene Probleme verursachen:

- Zu viele Führungskräfte ("Wasserkopf"): Wenn es übermäßig viele Führungskräfte gibt, entstehen lange Entscheidungswege, hohe Personalkosten und eine ineffiziente Bürokratie. Zudem kann es zu Kompetenzüberschneidungen und Verantwortungsdiffusion kommen.
- Zu wenige Führungskräfte: Fehlen ausreichend Führungskräfte, kann dies zu Überlastung führen, da zu wenige Personen Entscheidungen treffen können. Dies kann auch die Motivation der Mitarbeiter/-innen senken, wenn klare Strukturen und Entwicklungsmöglichkeiten fehlen.

Was ist aber ein optimales Verhältnis von Führungskräften?

Ein allgemeingültiges „optimales“ Verhältnis gibt es nicht, da es immer davon abhängig ist wie stark/groß die der Organisation ist und welche Aufgaben zu bewältigen sind.

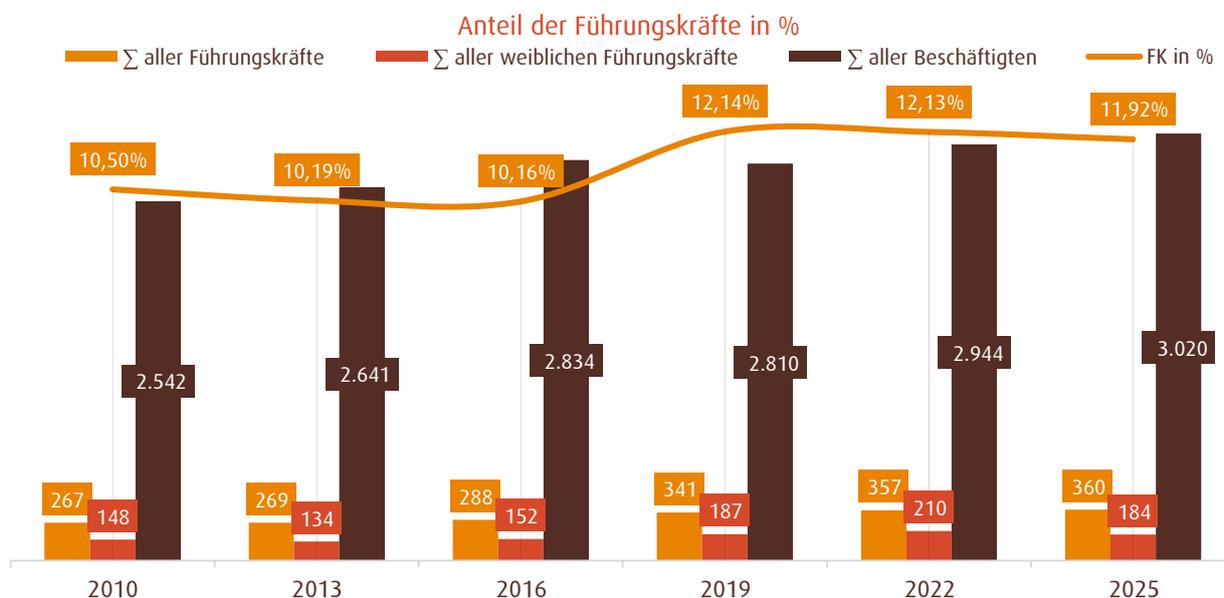
In der freien Wirtschaft liegt die Führungsspanne häufig bei 1:5 bis 1:10 (eine Führungskraft für 5 bis 10 Mitarbeiter/-innen). In einer öffentlichen Verwaltung ist oft ein etwas engeres Verhältnis üblich, je nach Behörde und Funktion. Wenn zu viele Entscheidungsebenen existieren und die eigentliche Sachbearbeitung oder Bürgerdienste darunter leiden, ist unbedingt gegenzusteuern. Ein überdimensionierter „Wasserkopf“ führt zudem – wie oben beschrieben – zu hohen Kosten, langsamen Prozessen und geringer Flexibilität.

Ein ausgewogenes Verhältnis stellt daher sicher, dass Entscheidungen schnell und effizient getroffen werden, die Mitarbeiter motiviert sind und öffentliche Dienstleistungen bürgerfreundlich bleiben.

Kennzahl Führungskräfte

Für Februar 2025 wurde für die Landeshauptstadt Magdeburg ein Führungskräfteanteil von 11,92 % ermittelt.

Damit bewegt sich die Landeshauptstadt Magdeburg ungefähr auf dem Niveau der Vorjahre und ist im direkten Vergleich zu 2022 sogar etwas gesunken.



Auf 3.020 Beschäftigte kommen 360 Führungskräfte. Das eingangs erwähnte Verhältnis der Führungsspanne liegt durchschnittlich damit etwa bei 1:8 und ist, orientiert man sich an der Definition aus der freien Wirtschaft und den allgemeinen Management-Prinzipien verschiedener betriebswirtschaftlicher Studien, als optimal anzusehen.

Natürlich gibt es auch Bereiche in der Landeshauptstadt Magdeburg in denen die Führungsspanne deutlich darüber oder auch drunter ist.

In stark regulierten oder wissensintensiven Bereichen ist die Führungsspanne oft kleiner, in Bereichen mit nahezu standardisierten Abläufen oder Fallbearbeitungen kann sie auch erheblich größer sein.

Die Erfassung des Anteils der weiblichen Führungskräfte ist Bestandteil des Frauenförderplanes (s.a. Kapitel 3.5).

Die nachstehenden Grafiken zeigen den Bestand der Führungskräfte nach Geschlecht, Hierarchieebenen und Dienstverhältnis.

Danach standen im Februar 2025, 184 weibliche Führungskräfte, 144 männlichen gegenüber. Das Geschlechterverhältnis scheint auf den ersten Blick also recht ausgeglichen.

Setzt man diese Werte aber ins Verhältnis zur Geschlechterverteilung des Gesamtpersonalbestandes zeichnet sich ein leicht anderes Bild.

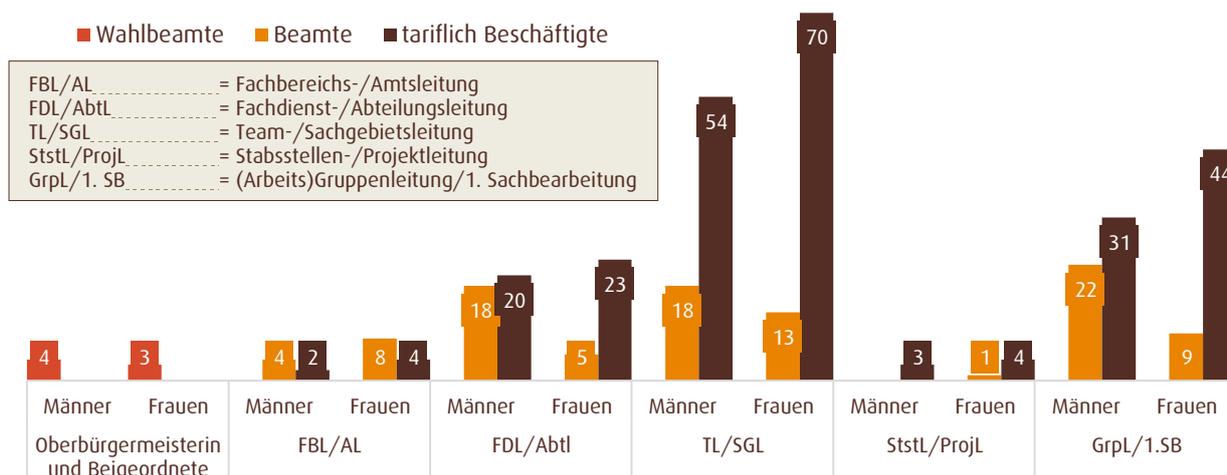
Während 14,09 % der männlichen Beschäftigten (unabhängig vom Dienstverhältnis) eine Führungsposition inne haben, sind es bei den Frauen etwa 10,40 %.

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). Der Wissensverlust durch diese ausscheidenden Führungskräfte kann erhebliche Auswirkungen auf die Aufgabenerfüllung insgesamt haben und ist eine der größten Herausforderungen der öffentlichen Verwaltung.

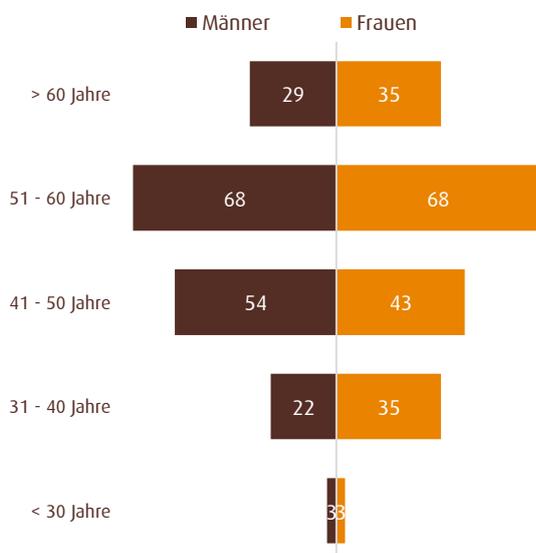
Rund 65 % der Führungskräfte der Landeshauptstadt Magdeburg sind über 50 Jahre alt.

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

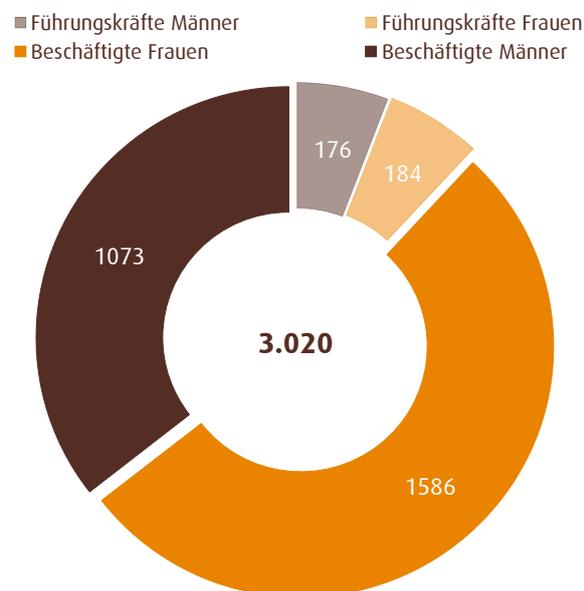
Führungskräfteverteilung nach Dienstverhältnis und Hierarchieebene (Februar 2025)



Alterskohorten Führungskräfte



Führungskräfteanteil am Gesamtpersonalbestand



3.4 Altersstrukturen und deren mögliche Auswirkungen

3.4.1 Personalaltersstrukturen der Verwaltung

Die Altersstruktur eines Personalbestandes hat weitreichende Auswirkungen, nicht nur auf eine kommunale Stadtverwaltung wie die der Landeshauptstadt Magdeburg.

Eine relativ junge Belegschaft bringt oft neue Ideen und eine hohe technologische Affinität und Innovationsfreude mit. Ältere Beschäftigte punkten hingegen mit tiefen Fachwissen, strategischem Denken und einem großen Erfahrungsschatz.

Allerdings haben ältere Mitarbeiter/-innen möglicherweise höhere gesundheitliche Risiken, was zu steigenden Fehlzeiten führen kann. Jüngere hingegen stecken die steigenden Arbeitsbelastungen leichter weg und sind hier belastbarer. Es gilt also auch hier eine gesunde Mischung aus Alt und Jung herzustellen.

Die Schlagworte, die beim Thema „Altersstruktur“ zwangsläufig fallen sind „Wissenstransfer“ und „Fachkräftemangel“. Beides gilt es im Blick zu behalten. Ein hoher Anteil älterer Mitarbeiter/-innen erfordert gezielte Maßnahmen zum Wissenstransfer bzw. -erhalt (z. B. Mentoring-Programme), um das Know-how zu bewahren. Existieren zu wenige Nachwuchskräfte könnten langfristig eine Überalterung des Personalbestandes und als Folge dessen ein Fachkräftemangel drohen.

Das Durchschnittsalter der Beschäftigten der Landeshauptstadt Magdeburg im Februar 2025 lag bei 44,92 Jahren und ist damit erstmalig seit Erfassung dieser Daten unter die magische 45-Jahres-Marke gesunken. Tendenziell liegt (vergleicht man die Alterststrukturen anderer Behörden des öffentlichen Dienstes) das Durchschnittsalter über 45 Jahren.

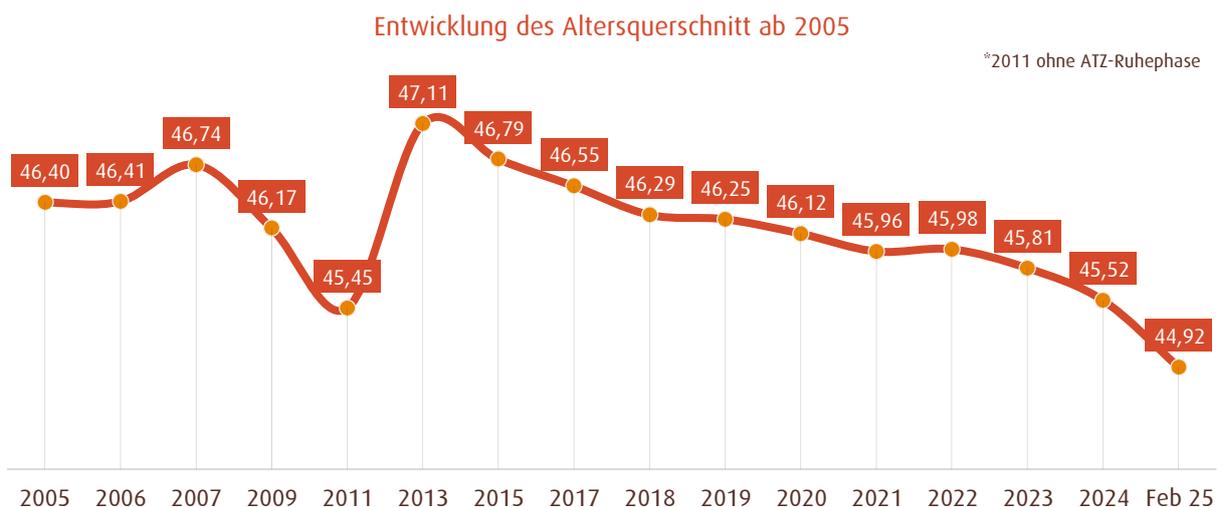
Kennzahl Durchschnittsalter

Durchschnittsalter aller Beschäftigten der Landeshauptstadt Magdeburg.

2022	→	45,98
2023	→	45,81
2024	→	45,52
(Februar 2025)	→	44,92

Der nachfolgende Kurvenverlauf zeigt noch einmal die stetige „Verjüngung“ des Personalbestandes der Landeshauptstadt Magdeburg.

Die sichtbare „Delle“ im Kurvenverlauf des Jahres 2011 rührt aus der Nichtberücksichtigung der Kolleg/-innen der ATZ-Ruhephase. Umso bemerkenswerter ist es, dass der Wert aus dem Februar 2025 unter Einbeziehung dieser Personengruppen dennoch darunterliegt.



Die zweite Kennzahl, welche die Landeshauptstadt Magdeburg mit Bezug auf die Altersstruktur erhebt, ist das Medianalter.

Beide Werte ähneln sich stark, sind aber in der Betrachtung und Auslegung verschieden zu bewerten.

	Altersdurchschnitt	Medianalter
Berechnung	Summe aller Alterswerte geteilt durch die Anzahl der Personen	Das Alter, das genau in der Mitte aller Werte liegt
Einfluss extremer Werte	sehr anfällig für Ausreißer (z. B. wenige sehr junge oder sehr alte Mitarbeitende können das Ergebnis stark beeinflussen)	robuster gegen Ausreißer, da nur die mittlere Position zählt
Aussagekraft	zeigt das „durchschnittliche“ Alter, kann aber durch ungleiche Altersverteilung verzerrt sein	zeigt das typische Alter einer Person in der Gruppe und ist oft aussagekräftiger bei ungleichmäßiger Verteilung

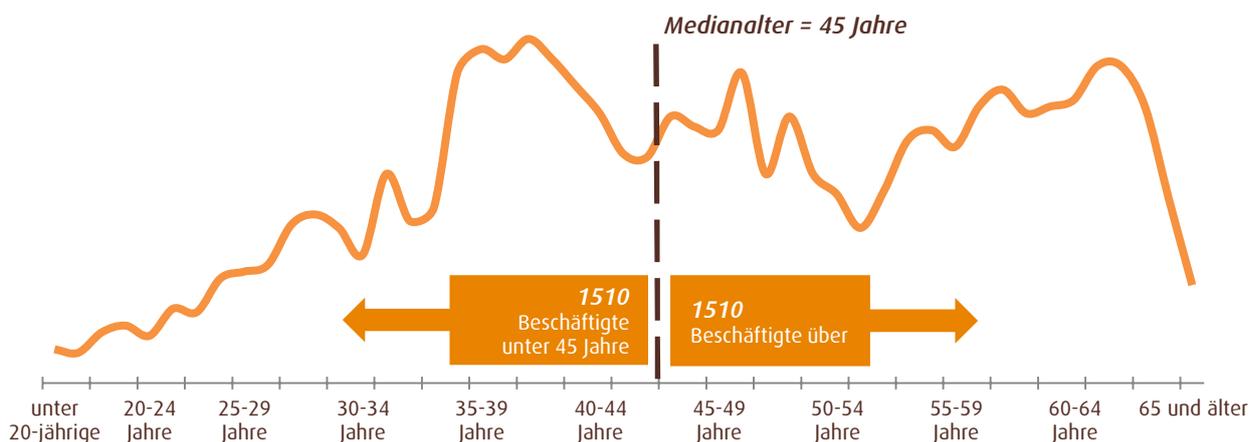
Doch wann sollte man nun den Medianwert und wann den Altersdurchschnittswert nutzen?

Der Medianwert ist dann „besser“ als der Durchschnitt geeignet, wenn die Altersstruktur ungleiche Verteilungen hat oder es Ausreißer nach oben oder nach unten gibt (z. B. viele ältere oder sehr junge Mitarbeitende) und wenn man wissen will, was das „typische“ Alter ist, anstatt einer rechnerischen Durchschnittszahl.

Kennzahl Medianalter

Das Medianalter der Beschäftigten der Landeshauptstadt Magdeburg lag im Februar 2025 bei 44,9 Jahren.
D. h.: **1.510 Beschäftigte sind jünger als 45 Jahre und 1.510 Beschäftigte sind älter als 45 Jahre.**

Medianalter der Beschäftigten der Landeshauptstadt Magdeburg Februar 2025



Abschließend bietet die Landeshauptstadt Magdeburg auf der nachfolgenden Seite wieder einen Altersbaum zur weiteren Visualisierung der Altersverteilung an.

Hier kann sehr gut abgelesen werden, wann und wie viele Beschäftigten die Altersgrenze erreichen werden (detailliertere Übersichten finden Sie dazu im nachfolgenden Kapitel zur demografischen Fachkräfteentwicklung).

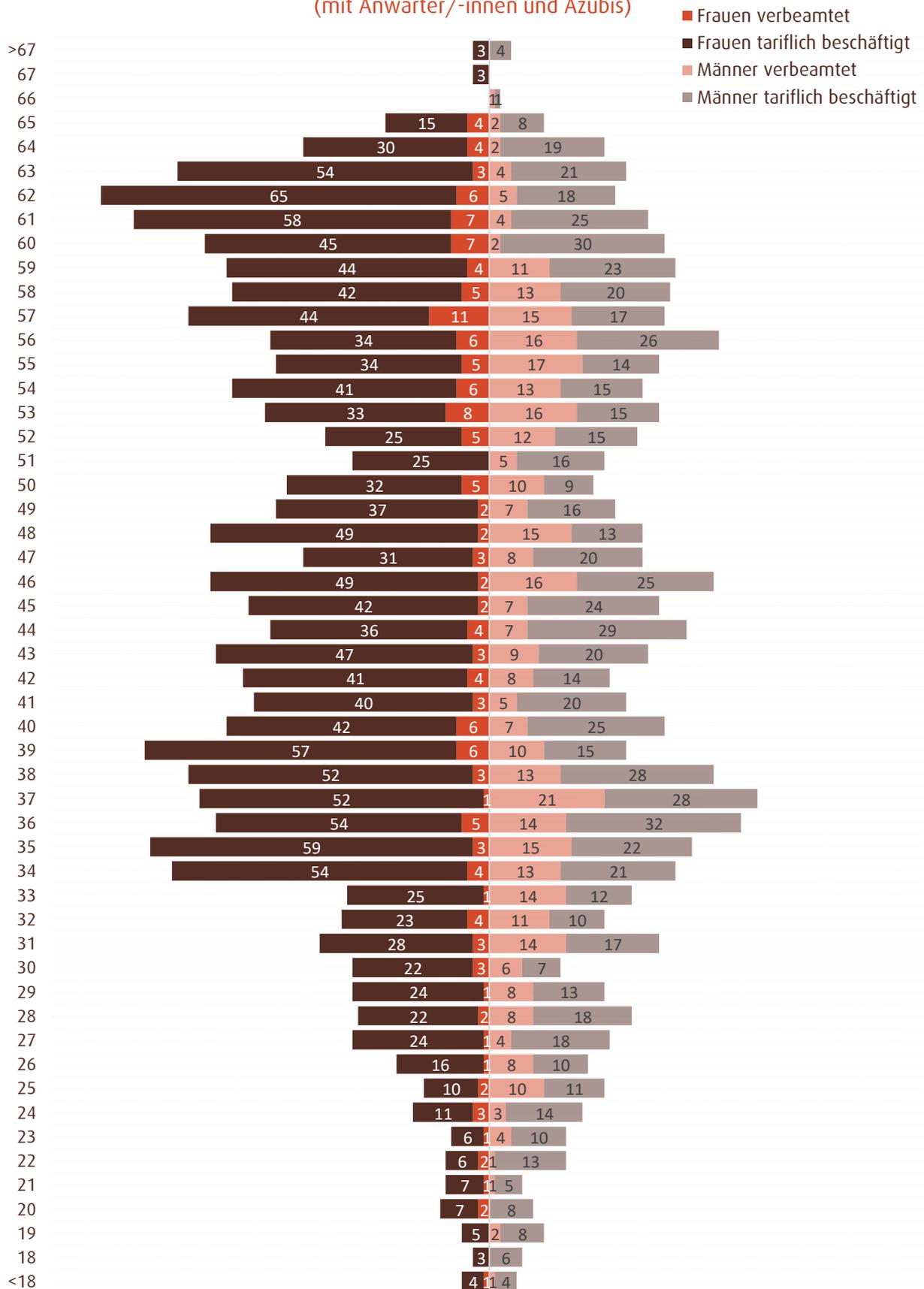
Bei der Bewertung eines Altersbaumes gibt es drei typische Betrachtungsweise bzw. -formen:

- **Pyramidenform (breite Basis, schmale Spitze):** Viele junge Mitarbeiter/-innen, wenige ältere
Vorteil: Hohe Dynamik, Innovationskraft → Nachteil: Mangel an Erfahrung, hoher Schulungsbedarf
- **Glockenform (breite Mitte):** Gleichmäßige Verteilung, viele erfahrene Mitarbeiter/-innen in der Mitte
Vorteil: Stabile Wissensbasis, gute Mischung aus Erfahrung und Dynamik → Nachteil: Zukünftige Nachfolgeplanung erforderlich
- **Urnenform (schmale Basis, breite Spitze):** Viele ältere Mitarbeiter/-innen, wenige junge
Vorteil: Hohe Fachkompetenz und Erfahrung → Nachteil: Risiko von Personalmangel, Know-how-Verlust durch Renteneintritte

Als Idealform wird hier allgemein die Glockenform oder eine leichte gestaffelte Pyramide gesehen, da diese auf eine ausgeglichene Altersverteilung schließen lässt.

Die Interpretation der aktuellen Altersbaumform wird hier den betrachtenden Personen überlassen, jedoch kann aber festgehalten werden, dass die „umgekehrte Pyramide“ aus dem Jahr 2005 gänzlich verschwunden ist.

Altersbaum der Landeshauptstadt Magdeburg --> Februar 2025
 (Ø 44,92 Jahre)
 (mit Anwärter/-innen und Azubis)



Altersbaum Februar 2025

3.4.2 demografische Fachkräfteentwicklung

Wie bereits dem vorangegangenen Kapitel entnommen werden konnte, ist der Altersdurchschnitt der Beschäftigten der Landeshauptstadt Magdeburg erstmalig unter die Grenze von 45 Jahren gesunken. Dennoch zeigt die aktuelle Altersstruktur, dass über 450 Beschäftigte (knapp 80 davon Führungskräfte (s.a. Kapitel 3.3)) 60 Jahre und älter sind und die Landeshauptstadt Magdeburg sich immer vor bzw. in einer ernstzunehmenden Austrittswelle durch Altersabgänge befindet. Seit nunmehr über 20 Jahren werden Daten zu prognostizierten Austritten erfasst, aufbereitet und den Führungskräften der Dezernate, Fachbereiche und Ämter zur Verfügung gestellt.

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.

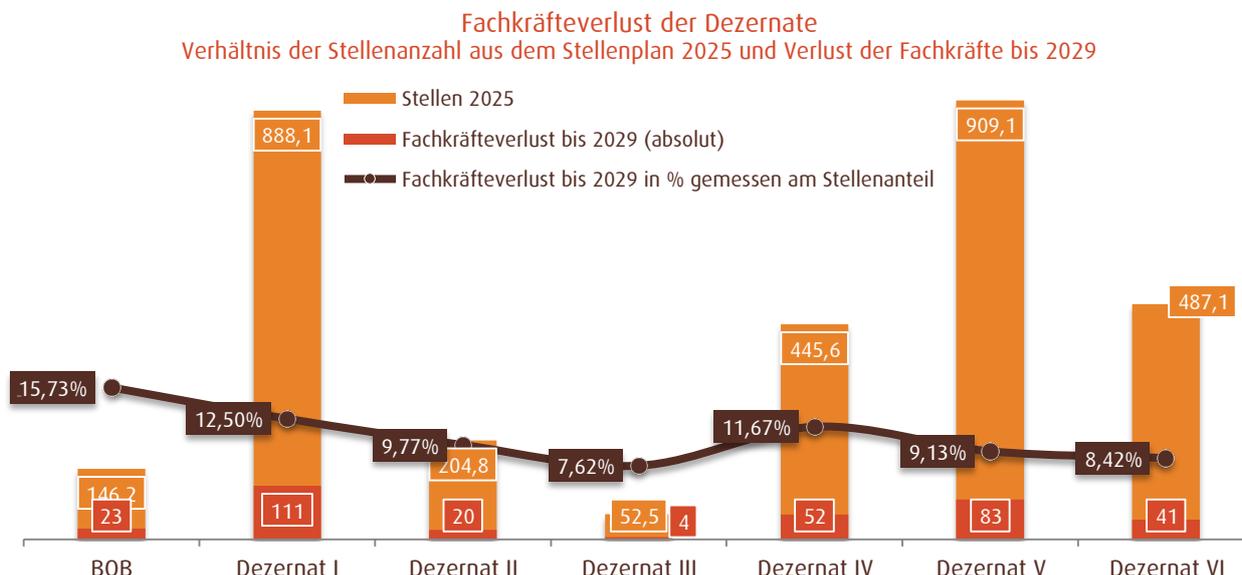
Neben der Aufschlüsselung nach Austrittsjahren, Dezernaten und Fachbereichen/Ämtern, in der die jeweilige Entwicklung des Fachkräfteverlustes dargestellt wird, wurden gleichzeitig die aktiven Beschäftigten in s.g. Qualifikationsstufen in Bezug zum Aufgabenfeld eingeteilt und analysiert.

Dabei wurde sich folgender Charakterisierung bedient:

Beamte	Tariflich Beschäftigte	Qualifikationsstufen	Fachrichtungen	Kurzbezeichnung
	ohne Berufsausbildung EG 1 - EG 4 bzw. S 3	Q 1	Allgemeiner Verwaltungsdienst	A
Laufbahngruppe 1 A5 - A9S	Berufsausbildung EG 5 - EG 9 bzw. S 4 - S 8b	Q 2	Technischer Verwaltungsdienst	T
Laufbahngruppe 2 1. Einstiegsamt A9 - A13S	Fachhochschulabschluss EG 9 - EG 12 bzw. S 9 - S 18	Q 3	Sozial- u. Erziehungsdienst	E
Laufbahngruppe 2 2. Einstiegsamt A13 - A16	Hochschulabschluss/Universität EG 13 - EG 15	Q 4	sonstiger Verwaltungsdienst (z. B. Ärzte, wiss. MA-Museum o. ä. Spezialisten)	S
			Feuerwehrtechnischer Dienst	F

Hauptbestandteil der Analysen ist die Feststellung, wann welche Stelle zu welchen Bedingungen vakant wird. Das Bild auf der nachfolgenden Seite 40 zeigt einen Auszug einer solchen Analyse.

Insgesamt verlassen die Landeshauptstadt Magdeburg bis zum 31.12.2029 nach aktuellem Stand 334 Beschäftigte. Die Verteilung auf die jeweiligen Dezernate mit dem prognostizierten Personalgesamtverlust ist hier ablesbar.



Die Informationen welche, die personalverantwortlichen Führungskräfte den Analysen des Fachbereiches Personal- und Organisationservice entnehmen können, sind zahlreich allerdings auch notwendig.

Da die Abbildung des hier gezeigten A4-Screenshots zu klein ist um alle Tabellenspalten richtig zu erkennen, werden die Informationsspalten noch einmal separat aufgelistet.

- Struktureinheit
- Alter
- Ende der ATZ-arbeitsphase
- Stellenplannummer
- eventuelle Befristung
- kw- oder ku-Vermerk der Stelle
- Vergütung/Besoldung
- voraussichtlicher Austritt
- Funktionsbezeichnung
- Stelle frei ab
- Dienstverhältnis
- Beginn und Ende ATZ

Übersicht zu freierwerdenden Stellen für Landeshauptstadt Magdeburg

Grundlage Stellenplan: mit Stand vom:
2025/0 05.03.2025

1. Gruppierung nach Q-Stufen
2. Sortierung innerhalb der Gruppe nach a) "Stelle frei ab" und b) "Struktureinheit"
3. ohne Wahlbeamte, Azubi, Volontäre, Azubi in Anschlussstätigkeit, Anwärter, Kranken- und Elternzeitvertretungen, ohne MA in der ATZ-Freizeitphase



Zeitraum: vom **01.01.2025** bis **31.12.2029**

Struktureinheit	Stellenplannummer und Name	Verg.Bes. Soll IST	Q-Stufe	Funktionsbezeichnung der Stelle	DV/Alter Stelleninhaber	AV befristet	voraussichtlicher Austritt nach KOMBOSS	Stelle ist frei ab	Beginn ATZ	Ende ATZ	Ende ATZ-Arbeitsphase	kw oder ku Vermerk der Stelle
2025												
Qualifikationsstufe: Q1												
12.01	Stabsstelle Datenschutz	12.0.01120000.0017.1	E 2 E 2/1	Q1 A	MA	TB / 24	31.03.2025	31.03.2025	31.03.2025			01.09.2026
12.0	Amtsleitung	12.0.01120000.0107.1	E 2 E 2/2	Q1 A	MA	TB / 24	30.09.2025	30.09.2025	30.09.2025			
12.0	Amtsleitung	12.0.01120000.0106.1	E 2 E 2/1	Q1 A	MA	TB / 23	30.09.2025	30.09.2025	30.09.2025			

Summe Q-Stufe Q1 = 3

Qualifikationsstufe: Q2												
12 S	Wahlen	12.0.01120100.0027.1	E 5/Fg2 E 4/2	Q2 A	MA Wahlen	TB / 35	14.03.2025	14.03.2025	14.03.2025			
OBIn	Team 3 - Sitzungsmanagement und Organisation	01.0.00000000.0025.1	E 9a E 9a/6	Q2 A	SB	TB / 63		31.03.2025	31.03.2025			
12 S	Wahlen	12.0.01120100.0008.1	E 5/Fg2 E 4/1	Q2 A	MA Wahlen	TB / 58	31.03.2025	31.03.2025	31.03.2025			
12 S	Wahlen	12.0.01120100.0006.1	E 5/Fg2 E 4/1	Q2 A	MA Wahlen	TB / 40	31.03.2025	31.03.2025	31.03.2025			
12 S	Wahlen	12.0.01120100.0003.1	E 8 E 8/1	Q2 A	Bereichsverantwortliche/r Wahlbü	TB / 54	31.03.2025	31.03.2025	31.03.2025			
12 S	Wahlen	12.0.01120100.0017.1	E 5/Fg2 E 4/1	Q2 A	MA Wahlen	TB / 67	31.03.2025	31.03.2025	31.03.2025			
33.03	Team BürgerBüros	33.0.11320100.0071.1	E 8 E 8/4	Q2 A	SB BürgerBüro	TB / 30		31.03.2025	31.03.2025			
37.23	Abwehrender Brandschutz	37.0.11370000.0105.1	A 8 A 8/8	Q2 F	OBM / Gerätewart/in Prüfdienst H	BEA / 59		31.03.2025	31.03.2025			
37.23	Abwehrender Brandschutz	37.0.11370000.0379.1	N N/2	Q2 F	Notfallsanitäter/in	TB / 23	31.03.2025	31.03.2025	31.03.2025			
37.23	Abwehrender Brandschutz	37.0.11370000.0380.1	N N/2	Q2 F	Notfallsanitäter/in	TB / 22	31.03.2025	31.03.2025	31.03.2025			
37.23	Abwehrender Brandschutz	37.0.11370000.0221.1	A 8 A 8/8	Q2 F	OBM / Notfallsanitäter	BEA / 59		31.03.2025	31.03.2025			
Soz	Sozialstellen	01.0.11010100.0026.1	E 7 E 7/6+	Q2 A	SB	TB / 64		31.03.2025	31.03.2025			

Landeshauptstadt Magdeburg
01.11 - Personalplanung und -entwicklung
SB: Herr Graupner

Musterbeispiel

Seite 1 von 19

Zusammenfassung:

	2025				2026				2027				2028				2029											
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4									
ANG	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
BEA	0	10	1	1	12	0	12	3	0	15	0	16	4	0	20	11	4	2	17	0	18	4	0	22	86			
TB	3	30	26	2	61	2	11	10	5	28	1	24	13	4	42	26	21	6	53	2	26	27	8	63	247			
Summe	3	40	27	3	73	2	23	13	5	43	1	40	17	4	62	37	25	9	71	2	44	31	8	85	334			

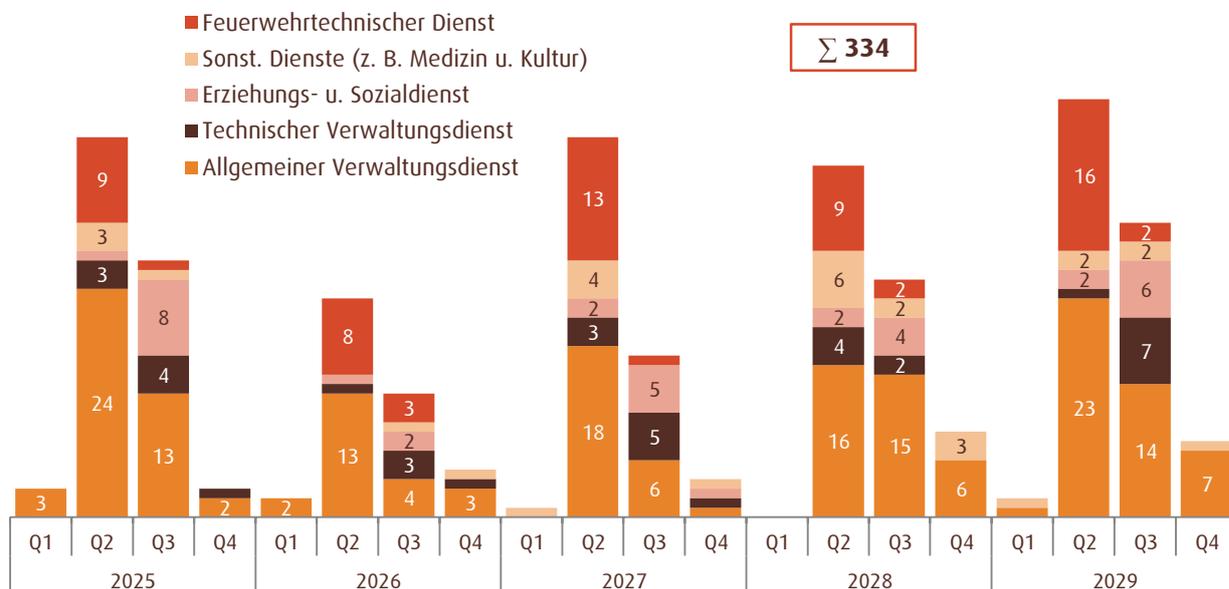
Eine abschließende Kreuztabelle mit allen zusammengefassten Daten nach Jahresscheiben und Qualifikationsstufen sind ebenfalls Bestandteil der Analysen für die Dezernats-, Fachbereichs- und Amtsleitungen der Landeshauptstadt Magdeburg, welche jeweils zu Jahresbeginn und mit einem Vorlauf von 5 Jahren erstellt werden.

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

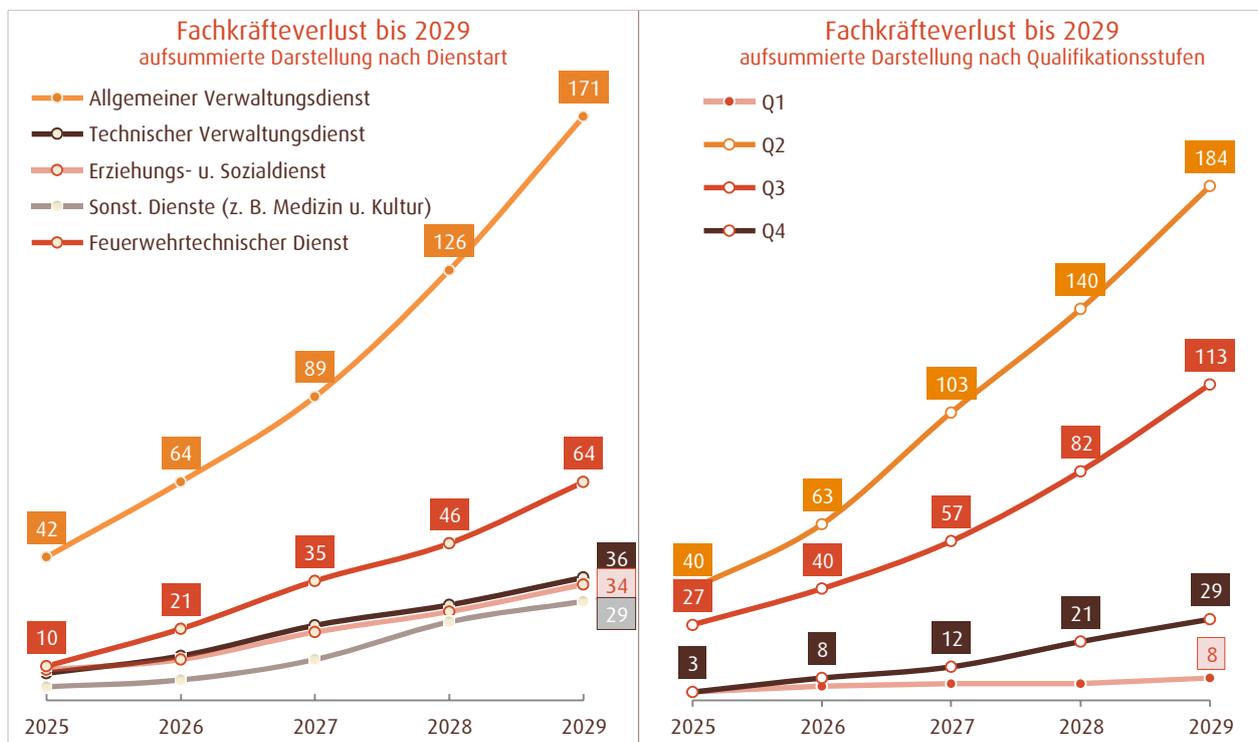
Aus den Analysen der planbaren Altersaustritte lassen sich diverse Übersichten erstellen, die Rückschlüsse darauf geben, welche Qualifikationsstufen, Dienstarten oder (wie bereits geschehen) Dezernate besonders von einer Austrittswelle und dem damit verbundenen Fachkräfteverlust betroffen sein könnten.

So zeigt die folgende Übersicht den Fachkräfteverlust nach der Dienstart und der Qualifikationsstufe bis zum Jahr 2029. Von den dort aufgeführten 334 freiwerdenden Stellen ist das Gros dem allgemeinen Verwaltungsdienst und dem feuerwehrtechnischen Dienst zuzurechnen.

Fachkräfteverlust durch Renten- und Pensionseintritt und ATZ nach Dienstart und Qualifikationsstufe bis 2029



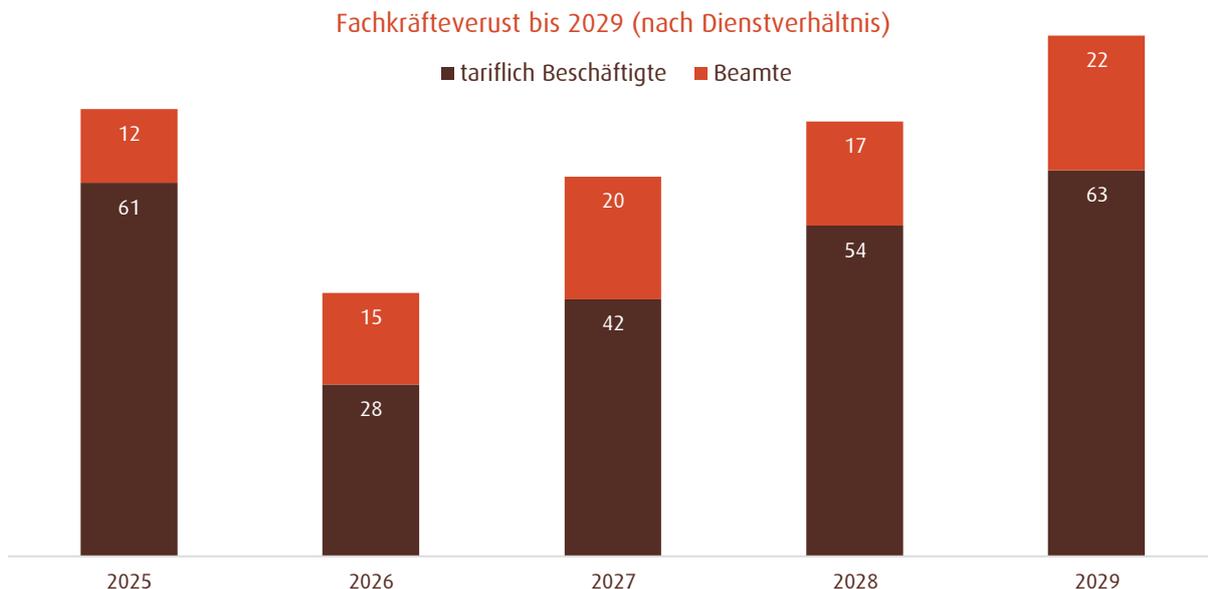
Allein für die Jahre 2025 und 2026 stehen der Landeshauptstadt Magdeburg knapp 120 Altersabgänge bevor. Das bedeutet, dass zusätzlich zu den knapp 300 unbesetzten Stellen (siehe Kapitel zum Stellenbesetzungscontrolling), die die Landeshauptstadt Magdeburg ohnehin hat, auch für diese dann freigewordenen Stellen organisatorische Prüfungen und Stellenbesetzungsverfahren anstehen (s. a. Kapitel 4.4).



Die Aufsummierung der Altersaustritte bis zum Jahr 2029 zeigt, in welchem Bereichen die Landeshauptstadt Magdeburg mit den meisten Vakanzen zu rechnen hat.

Wie erwartet- und wie auch in den Jahren zuvor – sind es vor allem die Qualifikationsstufen Q2 und Q3 des allgemeinen Verwaltungsdienstes und des feuerwehrtechnischen Dienstes, welche hier in den Fokus der Aufmerksamkeit geraten.

Abschließend noch ein kurzer Blick auf die Verteilung der zukünftig austretenden Fachkräfte, sortiert nach dem jeweiligen Dienstverhältnis (die Wahlbeamten der Landeshauptstadt Magdeburg sind hier nicht berücksichtigt).



Insgesamt verlassen **planbar** knapp 90 verbeamtete Beschäftigte der Landeshauptstadt Magdeburg bis 2029 die Stadtverwaltung. Das entspricht etwa 15 % der Beamten der Landeshauptstadt Magdeburg.

Dabei kann sich die Zahl derer, die sich für einen früheren Eintritt in die Rente oder Pension entscheiden, jederzeit steigern. Im nächsten Kapitel (Rente mit 63) wird darauf noch einmal ausführlicher eingegangen.

Wichtig ist aber, dass dieser Anzahl an Altersabgängen entgegengewirkt werden muss. Erlauben Sie deshalb einen kleinen Reminder auf das Kapitel 2.3 – Stellenentwicklung. Die dort veranschlagten zusätzlichen knapp 40 Ausbildungsstellen (inklusive für Anwärter (Beamte auf Widerruf)) gaben bereits einen Hinweis darauf, dass die Landeshauptstadt Magdeburg diesen Bedarf erkannt hat und ihm auch versucht gerecht zu werden.

3.4.3 Rente mit 63 – oder vorzeitiger Renten- bzw. Pensionseintritt

Das vorangegangene Kapitel gab einen Ausblick auf die planmäßigen Altersabgänge der Fachkräfte in der Landeshauptstadt Magdeburg bis zum Jahr 2029.

In diesem Kapitel wird sich vornehmlich den austretenden Beschäftigten gewidmet, deren **Austritt nicht planbar** ist, weil die Entscheidung dazu meist mit einer individuellen und kurzfristigen Änderung der Lebensplanung einhergeht.

Der vorzeitige Renten- oder Pensionseintritt ist in Deutschland an bestimmte gesetzliche Regelungen geknüpft. Dabei gibt es für Arbeitnehmer/-innen in der gesetzlichen Rentenversicherung und für Beamte unterschiedliche Aspekte zu beachten, die in der folgenden Tabelle kurz zusammengefasst sind.

Arbeitnehmer in der gesetzlichen Rentenversicherung	Beamte
Altersrente für langjährig Versicherte (ab 63) <ul style="list-style-type: none"> Möglich für Versicherte mit mindestens 35 Beitragsjahren. Die Rente kann frühestens ab 63 Jahren beansprucht werden. Abschläge von 0,3 % pro Monat (bis zu 14,4 % insgesamt) bei vorzeitigem Rentenbeginn. 	Regelaltersgrenze <ul style="list-style-type: none"> Die Regelaltersgrenze steigt schrittweise auf 67 Jahre (für nach 1963 Geborene). Frühere Jahrgänge haben gestaffelte Grenzen.
Altersrente für besonders langjährig Versicherte (Rente mit 63 ohne Abschläge) <ul style="list-style-type: none"> Erforderlich sind mindestens 45 Beitragsjahre. Für vor 1964 Geborene = gestaffelte Regelaltersgrenze. Abschlagsfreie Rente mit 67 Jahren (für Jahrgänge ab 1964). 	Vorzeitige Pensionierung auf Antrag <ul style="list-style-type: none"> Möglich ab 63 Jahren mit Abschlägen. Abschlag: 3,6 % pro Jahr, maximal 10,8 %.
Schwerbehindertenrente <ul style="list-style-type: none"> Mindestversicherungszeit: 35 Jahre. Schwerbehinderungsgrad: mindestens 50 %. Abschlagsfreie Rente mit 65 Jahren (bei Geburtsjahrgang ab 1964). Vorzeitige Inanspruchnahme ab 62 Jahren, aber mit Abschlägen (bis zu 10,8 %). 	Vorzeitige Pensionierung aus gesundheitlichen Gründen (Dienstunfähigkeit) <ul style="list-style-type: none"> Wenn der Beamte aufgrund von Krankheit oder Dienstunfähigkeit seinen Dienst nicht mehr ausüben kann. Dienstunfähigkeit muss durch ein amtsärztliches Gutachten bestätigt werden. Es gibt keinen Abschlag, wenn die Dienstunfähigkeit auf einen Dienstunfall zurückzuführen ist.
Rente wegen Erwerbsminderung <ul style="list-style-type: none"> Bei gesundheitlich stark eingeschränkter Arbeitsfähigkeit möglich. Höhe richtet sich nach bisher eingezahlten Beiträgen und dem Zeitpunkt der Erwerbsminderung. 	Besonderheiten für schwerbehinderte Beamte <ul style="list-style-type: none"> Vorzeitige Pension ab 60 Jahren möglich. Abschlagsfrei, wenn mindestens 40 Dienstjahre vorliegen. Andernfalls Abschläge bis maximal 10,8 %.

Bestimmte Beamtengruppen können bereits mit 60 Jahren in Pension gehen, weil für sie besondere Regelungen gelten. Die Gründe dafür liegen vor allem in der Belastung bestimmter Berufe, gesundheitlichen Einschränkungen oder besonderen gesetzlichen Privilegien.

Auf kommunaler Ebene sind es vor allem die Beamt/-innen im Einsatzdienst der Berufsfeuerwehr, für die diese Regelungen gelten. Aufgrund der körperlichen und psychischen Belastung des Feuerwehrdienstes gibt es für sie frühere Altersgrenzen als für andere Beamte. Die Regelaltersgrenze liegt hier bei 60 bis 62 Jahren, anstatt bei 67 Jahren. Für den früheren Ruhestand gibt es oft keinen oder nur einen geringen Abschlag.

Eine „Frühpensionierung“ aus gesundheitlichen Gründen ist hier ausdrücklich nicht gemeint.

Unabhängig von den Auswertungen des Kapitels 4.3.2, indem es um die Gesamtheit aller Personalausritte geht, ist die Grafik auf Seite 44 nur auf die Austritte aus Altersgründen beschränkt. Austritte aufgrund des Bezuges einer Erwerbsminderung sind kein Bestandteil der Auswertung.

Etwa 75 bis 80 Beschäftigte der Landeshauptstadt Magdeburg sind jährlich (2022-2024) aus Altersgründen aus ihrem jeweiligen Dienst- oder Arbeitsverhältnis ausgeschieden.

Interessant dabei zu beobachten ist, dass die Anzahl der Inanspruchnahme eines vorzeitigen Renten- bzw. Pensionseintritts i.d.R. doppelt so hoch ist wie der die Anzahl der regulären Altersaustritte, also dem Erreichen der jeweiligen Regelaltersgrenze.

Im s.g. Quadrell (einer Sendung des Privatsenders RTL am 16. Februar 2025 zum Bundestagswahlkampf) wurde durch den Moderator Herrn Jauch gefragt, ob die Kandidaten wissen "wie viele Beamte vorzeitig in Pension bzw. früher als 67 Jahre in Pension gehen"?

Im Gesamtkontext ist die Fragestellung des Moderators in mehrfacher Hinsicht als kritisch zu betrachten.

Zum einen impliziert sie, dass die Regelaltersgrenze für Beamte generell bei 67 Jahren liegt und schließt dabei die speziellen Regelungen für Feuerwehr, Polizei, Justiz oder Soldaten aus.

Zum anderen wird der Begriff „vorzeitig“ nicht definiert und suggeriert durch die Vermischung verschiedenster rechtlicher Regelungen eine hohe Zahl von „föhzeitig pensionierten Beamten“ ohne die Hintergründe zu beleuchten. Desweiteren fehlt der Vergleich mit der Privatwirtschaft, in dem Beamte mit tariflichen oder anderen Arbeitnehmer/-innen pauschal gleichgesetzt werden.

Im Ergebnis bleibt festzuhalten, dass die Frage im Wahlkampf zu einer Bundestagswahl darauf abzielte, dass Beamte bevorzugt früher in Rente bzw. Pension gehen dürfen, während „normale“ Arbeitnehmer/-innen bis 67 arbeiten müssen. Die Frage war irreführend, weil sie verschiedene Altersgrenzen und Pensionierungsgründe vermischt. Sie suggerierte eine Sonderstellung der Beamten, ohne auf die Belastungen bestimmter Berufe oder die Vergleichbarkeit mit der Privatwirtschaft einzugehen.

Eine sachlichere Fragestellung wäre gewesen: „Für welche Beamten gelten besondere Altersgrenzen und warum?“ Das hätte eine differenzierte Diskussion ermöglicht, anstatt potenziell populistische Ressentiments gegen Beamte zu schüren.

Auch die Magdeburger Volksstimme griff dieses Thema am 04. März 2025 in ihrer Ausgabe auf, verweist aber in ihrem Artikel auf die oben genannten Unterschiede.

Magdeburger Volksstimme

www.volksstimme.de | Sonntag, 4. März 2025 | 1.90 Euro | Nr. 102 | A 1000

Beamte fliehen in Ruhestand

In Sachsen-Anhalt steigt die Zahl der Staatsdiener, die trotz Abschlägen bei der Pension vorzeitig aus dem Job aussteigen. Ein Berufsverband macht die Rahmenbedingungen verantwortlich.

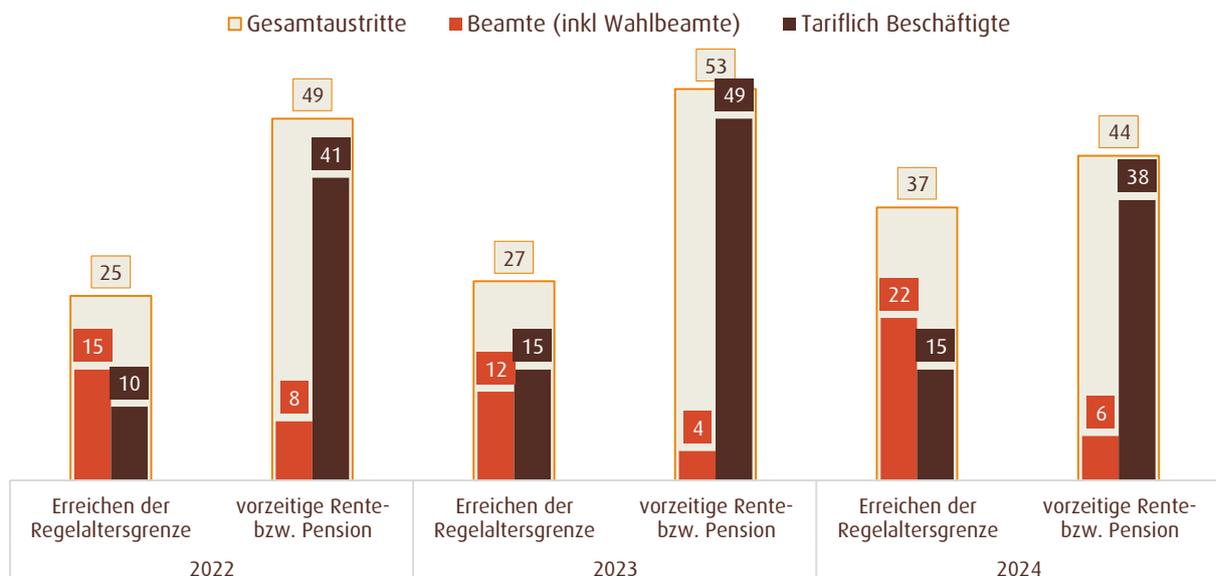
VON ANTONIUS WOLLMANN
MAGDEBURG. Immer in Sachsen-Anhalt gehen staatliche Mitarbeiter vorzeitig in den Ruhestand. Als in der Vergangenheit. Das geht von einer Person bis zu mehreren. In der Statistik der Bundesagentur für Arbeit sind im ersten Quartal 2024 28.624 Beamte im Ruhestand. Davon sind 12.100 Beamte, die vorzeitig in den Ruhestand gegangen sind. Das ist ein Anstieg um 1,1 Prozent gegenüber dem ersten Quartal 2023. Die Statistik der Bundesagentur für Arbeit zeigt, dass die Zahl der Beamten, die vorzeitig in den Ruhestand gehen, in den letzten drei Jahren um 15 Prozent gestiegen ist. Die Statistik der Bundesagentur für Arbeit zeigt, dass die Zahl der Beamten, die vorzeitig in den Ruhestand gehen, in den letzten drei Jahren um 15 Prozent gestiegen ist. Die Statistik der Bundesagentur für Arbeit zeigt, dass die Zahl der Beamten, die vorzeitig in den Ruhestand gehen, in den letzten drei Jahren um 15 Prozent gestiegen ist.

Ausgabe 04. März 2025

Schaut man jetzt auf die Austritte der Landeshauptstadt Magdeburg der letzten drei Jahre, welche rein aus Altersgründen stattgefunden haben, stellt man fest, dass die vorzeitigen Ruhestandseintritte in der Landeshauptstadt Magdeburg kein reines Phänomen des Beamtentums sind. Im Gegenteil, nur etwa 27 % der aus Altersgründen ausgeschiedenen Beamten haben ihren Dienst vorzeitig (also vor der für sie geltenden Regelaltersgrenze) quittiert. Bei den tariflich Beschäftigten sind es mit rund 76 % nahezu das Dreifache.

Während Beamte ihren vorzeitigen Austritt beim Dienstherrn beantragen müssen, tariflich Beschäftigte aber jederzeit, auch ohne Angabe von speziellen Gründen, einen Auflösungsvertrag vereinbaren und kündigen können, ist anzunehmen, dass die „Dunkelziffer“ bei den tariflich Beschäftigten noch deutlich höher als die genannten 76 % ausfällt.

Austritte aus Altersgründen 2022 -2024



Es bleibt also dabei, dass in der prognostischen Personalplanung immer nur von den **planbaren Austrittsterminen** (Erreichen der Regelaltersgrenze) auszugehen ist, aber grundsätzlich auch mit einer Vielzahl an **unplanbaren Austritten** (vorzeitiger Renten- o. Pensionseintritt o.a. Gründe) zu rechnen ist.

Das macht die explizite Personalbedarfsplanung für die Fachbereiche und Ämter nicht unbedingt leichter.

3.5 neuer Frauenförderplan

Aus dem Frauenfördergesetz des Landes Sachsen-Anhalt besteht für die obersten Landesbehörden sowie Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts die Pflicht, für ihren Geschäftsbereich einen Frauenförderplan zu erstellen und alle zwei Jahre fortzuschreiben.

Für die Landeshauptstadt Magdeburg ergibt sich jedoch daraus **keine Verpflichtung** zur Erstellung eines Frauenförderplanes, sondern erfolgt als **freiwillige Festlegung von Zielen und Maßnahmen**, um Orientierung in allen Handlungsfeldern zu geben.

Ein Frauenförder- und Gleichstellungsplan ist ein starkes Instrument einer modernen und effizienten Personalentwicklung und hilft dabei, Potenziale offenzulegen und sinnvoll einzusetzen. Es ist wichtig, Gleichstellung offen zu kommunizieren und den Beschäftigten zu vermitteln.



Qualifiziertes und motiviertes Personal ist eine der wichtigsten Voraussetzungen für eine moderne, erfolgreiche und zukunftsfähige Stadt. Die Chancengleichheit zu verwirklichen ist daher ein personalpolitisches Ziel und Voraussetzung für die Zufriedenheit und das Engagement der Beschäftigten.

Damit die Gleichstellungspolitik in der Praxis gelingen kann, muss es verbindliche und klare Festlegung von Zielen und Maßnahmen geben.

Der neue Frauenförder- und Gleichstellungsplan der Landeshauptstadt Magdeburg wurde auf der Grundlage der Richtlinie zum Erstellen von Frauenförderplänen des Ministeriums für Gesundheit und Soziales des Landes Sachsen-Anhalt erstellt. In Kooperation und im Benehmen mit der Amtsleiterin des Amtes für Gleichstellungsfragen wurden die Maßnahmen und Ziele entwickelt und der Geltungszeitraum auf 2024 bis 2026 festgelegt.

Im neuen Frauenförder- und Gleichstellungsplan der Landeshauptstadt Magdeburg wird eine Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur vorgenommen, Zielvorgaben aufgestellt und entsprechende Maßnahmen zugeordnet. Die Leitziele und Maßnahmen der Gleichstellung wurden den aktuellen Anforderungen in persönlicher, beruflicher und gesamtgesellschaftlicher Hinsicht angepasst.

Im Grunde finden sich im aktuellen Frauenförder- und Gleichstellungsplan ähnliche Daten, wie sie in diesem Bericht bereits zur Sprache kamen bzw. noch kommen werden.

Es werden detaillierte Aussagen zur Geschlechterverteilung innerhalb der jeweiligen

- Dienstverhältnisse,
- Alterskohorten,
- Führungskräftepositionen und Hierarchieebenen,
- Qualifikationsstufen,
- Entgelt- und Besoldungsgruppen,
- Arbeitszeitregelungen,
- Wahrnehmung von Homeoffice und Elternzeit,
- Bewerbungseingänge bei Stellenausschreibungen,
- Aus- und Fortbildungen

getroffen. Da der aktuelle Frauenförder- und Gleichstellungsplan eine Zielstellung für die Jahre 2024 bis 2026 darstellt, basieren die darin dargestellten Daten allerdings nur aus dem Jahr 2023 (Stichtag 30.06). Insofern sind die Daten im vorliegenden Bericht zum Personal- und Organisationsmanagement aktueller.

Für alle Interessierten ist der Frauenförder- und Gleichstellungsplan der Landeshauptstadt Magdeburg 2024-2026 unter www.magdeburg.de/Bürger-Stadt/Aktuelles-Presse/Publikationen/ abrufbar.

Was zeichnet eine erfolgreiche Gleichstellung aus?

Gesetzliche Regelungen zur beruflichen Gleichstellung von Frauen im öffentlichen Dienst existieren in den meisten Bundesländern seit fast 20 Jahren. Viele dieser gesetzlichen Regelungen wurden in einigen Bundesländern bereits mehrmals novelliert, in anderen Bundesländern wurden diese Regelungen neu gefasst. Diese verschiedenen Landesgesetze wurden anfangs als Frauenfördergesetze und in jüngerer Zeit als Gleichberechtigungs- oder Chancengleichheitsgesetze bezeichnet.

Unabhängig von der Bezeichnung der gesetzlichen Regelungen im Einzelnen sind diese nachfolgenden fünf Leitziele in allen Gesetzen fest verankert:



Für die erfolgreiche Gleichstellung in einer Verwaltung lassen sich mehrere Indikatoren herausarbeiten. Ein wesentlicher Indikator ist die **Vergütung**. Beim bundesweiten Vergleich des durchschnittlichen Bruttoeinkommens vollzeit- und teilzeitbeschäftigter Menschen verdienen Frauen auch heute noch weniger als Männer. Die Gründe dafür liegen zum einen in der Wahl eines traditionellen Berufes (z. B. Erziehungsberufe, Büro- und Sekretariatstätigkeiten, Verwaltungsberufe), welche oft schlechter bezahlt werden als traditionell männliche Berufe (z. B. Ingenieur, IT, technische Berufsbilder), in der häufigeren Teilzeitbeschäftigung von Frauen aufgrund ihres überwiegenden Anteils an Verantwortlichkeiten hinsichtlich der **Wahrnehmung von Familienpflichten** und zum anderen an einer tatsächlich geringeren Entlohnung, meist im Bereich der Wirtschaft, bei gleicher Tätigkeit.

Insbesondere in der sogenannten Rush-Hour des Lebens, also im Alter von 25 bis 45 Jahren, müssen viele Menschen den Spagat zwischen Kindererziehung und eigener beruflicher Entwicklung meistern und werden damit vor erhebliche Anforderungen im Alltag gestellt. Spätestens dann, wenn Kinder in die neu entstandene Familie hineingeboren werden, sind es oft die Mütter, welche einen erheblich größeren Anteil an der Bewältigung dieser Anforderungen bewältigen müssen.

Arbeitgeber müssen die besonderen Lebensbedingungen anerkennen und den beruflichen Entwicklungswillen von Frauen erkennen und geeignete Möglichkeiten aufzeigen, diesen auch zu verwirklichen.

Die Schaffung von Bedingungen, welche eine **ausgewogene Balance von Beruf und Familie** für Frauen und Männer ermöglichen, z. B. **durch die Flexibilisierung der Arbeitszeit** oder durch die **Möglichkeit, auch in Führungspositionen in Teilzeit** arbeiten zu können, trägt in erheblichem Maß dazu bei.

3.6 personelle und organisatorische Aufwendungen für den Katastrophenschutz

Der Landeshauptstadt Magdeburg als untere Katastrophenschutzbehörde i.S.d. § 2 (1) des Katastrophenschutzgesetzes des Landes Sachsen-Anhalt (KatSG-LSA) obliegt der Katastrophenschutz als Aufgabe des übertragenen Wirkungsbereichs [§ 2 a (1)].

Hierzu sind geeignete Vorbereitungsmaßnahmen für eine wirkungsvolle Katastrophenabwehr zu treffen. Unter anderem gehört es hierbei zur Aufgabe, einen Katastrophenschutzstab mit geeignetem Personal aufzustellen, die Mitglieder des Stabes aus- und fortzubilden und regelmäßig zu beüben.

Hierbei ist es die Aufgabe des Amtes für Brandschutz, Rettungsdienst und Katastrophenschutz (Amt 37) und hier im Speziellen des Sachgebiets „Einsatzvorbereitung/Katastrophenschutz“, die Fortentwicklung der Fähigkeit zum Führen von Großschadenslagen und Katastrophen zu betreiben.

Aus in der Vergangenheit bewältigten Reallagen und diversen Übungen ergaben sich über die letzten Jahre hinweg Erkenntnisse, die nun sukzessive in Pläne und Taten umgesetzt werden sollen.

Anpassung der Strukturen

Einer dieser Punkte ist die Umorganisation des Katastrophenschutzstabes und der unterstellten Führungseinheiten. Hierbei wurde insbesondere die bisher nicht einheitlich gehabte Sprachregelung der gültigen Vorschriftenlage angepasst. Somit wird in Zukunft aus dem administrativ-organisatorischen Katastrophenschutzstab die **Katastrophenschutzleitung** und aus dem operativ-taktischen Stab der **Katastrophenschutzstab** in einer Lage nach Auslösung des Katastrophenfalles.

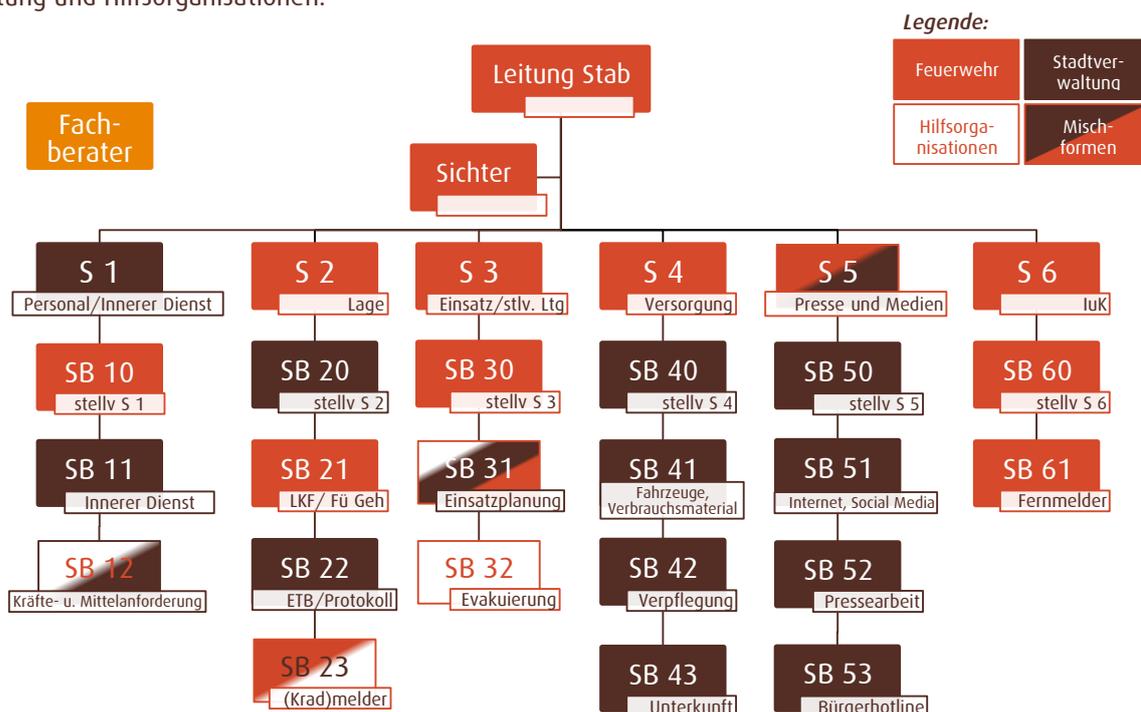
Unterhalb der Katastrophenschwelle wird bei vorgenannten von einem „Stab außergewöhnliche Ereignisse“ (SAE) und einer „stabsmäßig geführten Einsatzleitung“ geredet.

Ebenso wurden Einheiten wie die Technische Einsatzleitung Evakuierung-Versorgung-Unterkunft (TEL-EVU) aufgelöst und die entsprechenden Fachfunktionen im Katastrophenschutzstab bzw. in der Einsatzleitung der Feuerwehr abgebildet. Hier war ausschlaggebend, den erheblichen Personalbedarf, den diese Führungseinheit in Querschnittsaufgaben hatte, zu verringern. Das dadurch freiwerdende Personal wird dann für andere Fachaufgaben verfügbar.

Hierzu ist bereits in 2023 das bisher in der TEL-EVU geplante Personal angeschrieben und auf die Umsetzung mit der Bitte um Rückmeldung hingewiesen worden.

Grundsätzlich lässt sich sagen, dass bei Einsätzen unterhalb der Katastrophenschwelle die Besetzung der Positionen in der Einsatzleitung vornehmlich durch Personal vom Amt 37 erfolgt.

Der tatsächliche Katastrophenschutzstab arbeitet dann als gemischter Stab mit Personal aus Feuerwehr, Stadtverwaltung und Hilfsorganisationen.



Hierbei ist das „Nicht-Feuerwehrgeschäft“ vor allem in Sachgebieten eingesetzt, die in einer Katastrophensituation größerer Aufmerksamkeit und fachlicher Kenntnisse bedürfen. Hier wird angestrebt, Personal einzusetzen, welches mit ähnlichen Tätigkeiten ohnehin schon im normalen und regulären Berufsleben zu tun hat.

Dies betrifft vor allem die Bereiche

- Sachgebiet 1: Personal/Innerer Dienst (bspw. mit Personal aus FB 01)
- Sachgebiet 4: Versorgung/Verpflegung/Unterkunft (bspw. Personal aus sozialen Bereichen und/oder mit kaufmännischem Einschlag)
- Sachgebiet 5: Presse- und Medienarbeit (hauptsächlich BOB)
 - Warnung der Bevölkerung (Bürgerhotline)
- Sachbearbeitung Lagekartenführung (Vermessungsamt) im Sachgebiet 2 (Lage)

Insgesamt soll der Katastrophenschutzstab der Landeshauptstadt Magdeburg eine Sollstärke von 140 Personen aufweisen. Hierbei ist eine **4-fache Besetzung eines jeden Dienstpostens** geplant, so dass sicher ein 2-Schicht- und im Idealfall ein 3-Schichtmodell realisiert werden kann.

Stabsdienstordnung

All diese Änderungen müssen selbstverständlich in geeigneter Form verschriftlicht werden, damit alle Beteiligten ihre Rolle finden und verstehen. Dies geschieht mittels der von der Oberbürgermeisterin zu erlassenden Stabsdienstordnung, deren letzte Änderung im Jahre 2015 erfolgte.

Angepasst werden unter anderem die zuvor diskutierten Änderungen in Struktur und Benennung, zum anderen auch die Verhaltensweisen im Alarmfall und redaktionelle Änderungen, die die gesetzlichen Grundlagen angehen.

Hier ist das Sachgebiet „Einsatzvorbereitung/Katastrophenschutz“ bestrebt, noch in der ersten Jahreshälfte 2025 eine aktualisierte Stabsdienstordnung unterschriftsreif vorzulegen.

Schulung

Auf Grund des langen Zeitraums, der auch bei „alten Hasen“ in der Katastrophenschutz seit der letzten Schulung oder Reallage zurückliegt, wurde es für praktikabel erachtet, grundsätzlich alle Stabspositionen analog zu einer Ersts Schulung zu unterweisen.

Zum einen dient dies zum Abholen aller bisherigen Mitglieder des Stabs zu aktuellen Entwicklungen und Umorganisationen, zum anderen natürlich dem ständig notwendigen Inübnhalten von Fähigkeiten, die zum Glück nur sehr selten zum Einsatz kommen.

Hierzu wird aktuell ein Plan erstellt, der über die nächsten zwei Jahre eine Grundausbildung und eine dienstpostenbezogene Weiterbildung anbieten soll.

Ziel ist es, jedem Mitglied des Katastrophenschutzstabes wenigstens 2, besser 3 Termine pro Kalenderjahr anzubieten, wo Schulungen stattfinden werden.

Zusätzlich wird im Moment beim Innenministerium des Landes Sachsen-Anhalt der Lehrgangsbedarf für den Lehrgang „Mitglieder in Katastrophenschutzleitungen und -stäben“ am „Institut für Brand- und Katastrophenschutz“ (IBK) in Heyrothsberge für die kommenden Jahre geplant.

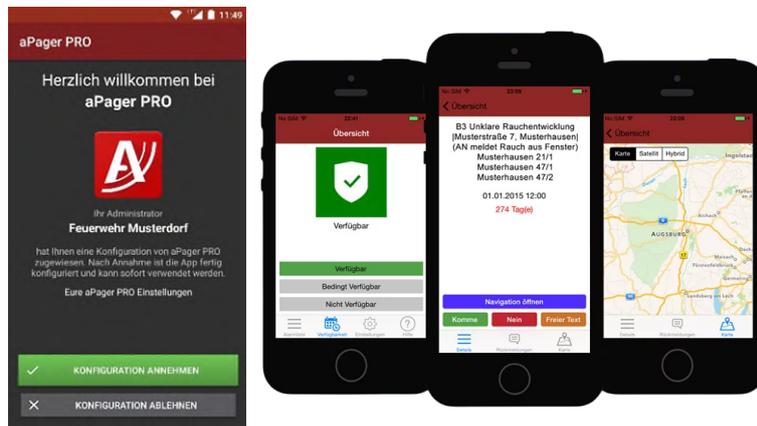
Hierzu diene auch die Abfrage über Nextcloud, die für uns die Basis darstellt, anhand der wir versuchen, den Schulungsbedarf festzustellen.

Alarmierung

Ein weiterer größerer Änderungspunkt ist der Wegfall des bisher genutzten Alarmierungssystems Rapid Reach, welches zum einen sehr kostenintensiv, zum anderen aber unpraktisch zu handhaben war und keine zuverlässige Rückmeldung zuließ.

Seit dem 1. Dezember 2024 arbeitet das Amt 37 hier mit der **App aPager PRO** aus der **ALAMOS**-Programmreihe.





Hierbei lassen sich Push-Nachrichten auf registrierte Mobiltelefone senden und die damit angesprochene Person kann sofort Rückmeldung geben, ob sie am Einsatz teilnimmt, später teilnimmt oder nicht verfügbar ist. In den Freiwilligen Feuerwehren und Hilfsorganisationen der Stadt wird die App bereits jetzt schon sehr erfolgreich zusätzlich zur Alarmierung mit Funkmeldeempfängern eingesetzt.

Grundsätzlich ist man aber auch hier auf das „Wohlwollen“ der Mitarbeitenden angewiesen. Mitglieder des Katastrophenschutzstabes müssen bereit sein, die App auf ihrem Smartphone zu installieren und diese auch im Hintergrund mitlaufen zu lassen. Nicht immer ist das der Fall.

Hierzu ist auch die Personalvertretung beteiligt worden, die ihrerseits dazu keine Bedenken geäußert hat.

Eigener personeller Aufwuchs

Um die Organisation der Stabsarbeit und die Planung und Durchführung der Schulungen in Zukunft zuverlässig im Amt für Brandschutz, Rettungsdienst und Katastrophenschutz abbilden zu können, wurde im Sachgebiet „Einsatzvorbereitung/Katastrophenschutz“ eine Vollzeit - Beschäftigtenstelle eingerichtet, welche dezidiert die Thematiken Stabsarbeit und Stabsausbildung verantwortet.

Deichwachen

An das Jahrhunderthochwasser im Jahr 2013 können sich viele Beschäftigte der Landeshauptstadt Magdeburg noch allzu gut erinnern. Ob sie nun selbst betroffen waren oder sich mit ihrem Einsatz in den verschiedensten Aufgaben des Katastrophenschutzes der Flut stellten... es waren für alle aufregende, herausfordernde und spannende Tage.

Ende des Jahres 2023 schob sich erneut eine Hochwasserwelle durch die Stadt und die Bilder der Jahrhundertflut waren wieder zurück in den Köpfen. Glücklicherweise war diese Hochwasser-Gefahrenlage nicht so dramatisch wie die aus dem Jahr 2013. Dennoch wurde im Zuge der Maßnahmen zum Hochwasserschutz festgestellt, dass die vorliegenden Einsatzlisten, welche die personelle Sicherstellung der Deichwachen, des Katastrophenschutzstabes und anderer wichtigen Aufgaben gewährleisten, nicht ausgereicht hätten, wäre eine ähnliche Lage wie 2013 eingetreten.

Im Vertrauen darauf, dass die Beschäftigten der Landeshauptstadt Magdeburg sich selbst für die Wahrnehmung von Katastrophenschutzaufgaben einbringen wollen, wurde Ende Januar ein entsprechendes Bg/AL-Schreiben auf den Weg gebracht.

In diesem Schreiben warb die Oberbürgermeisterin für die Bereitschaft, sich mit einem Einsatz als Deichwache, als Mitglied des Katastrophenschutzstabes oder als Absicherung der Bürgerhotline bereitzuerklären und sehr viele Beschäftigte fühlten sich dadurch auch angesprochen.

Insgesamt erklärten sich über 600 Beschäftigte bereit, für eine Aufgabe im Katastrophenschutz zur Verfügung zu stehen. Hinzu kommen die Mitarbeiter/-innen, welche von ihrem dienstlichen Aufgabenspektrum bereits in den Katastrophen- und Bevölkerungsschutz eingebunden sind (z.B. Feuerwehr und Ordnungsamt).

Allein für die vorerst dringlichste Aufgabe der Deichwachen erklärten sich 265 Beschäftigte bereit, diese Aufgabe übernehmen zu wollen.

Das sind doppelt so viele wie der zuständige Fachbereich 67 (mit Umweltamt 67.2) für die Sicherstellung in einem 24/7-Schichtbetrieb für den gut 30 km langen Deichabschnitt der Landeshauptstadt Magdeburg benötigt.

Auch für die anderen wichtigen Aufgabenbereiche (Mitarbeit im Katastrophenschutzstab oder Absicherung der Bürgerhotline) haben sich mehr als genügend Beschäftigte der Landeshauptstadt Magdeburg freiwillig angeboten.

Das Umweltamt der Landeshauptstadt Magdeburg hat die Einsatz- und Reservelisten für die Aufgabe der Deichwachen erstellt bzw. aktualisiert. An etwa 130 Beschäftigte wurden Einladungen für eine Informationsveranstaltung versendet, welche Ende Mai 2024 stattfand.

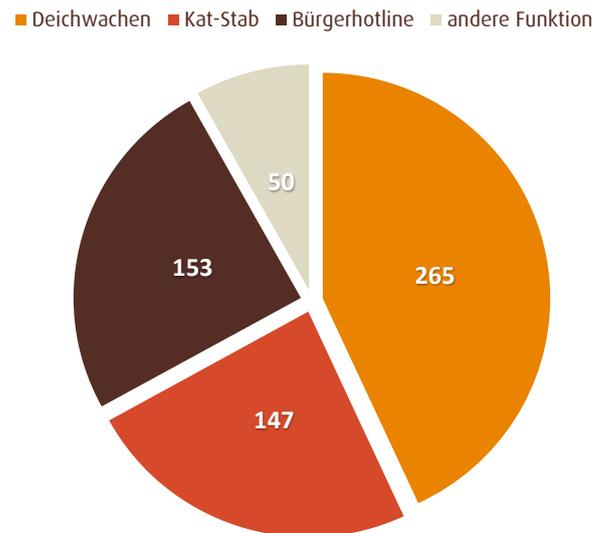
Auf dieser Veranstaltung erfuhren die zukünftigen Deichwachen alles Wichtige über die Aufgabe und die Anforderungen als Deichwache.

Es wurde über die rechtlichen Grundlagen und über arbeitsrechtlichen Fragen informiert und selbstverständlich hatten Mitarbeiter/-innen selbst auch die Möglichkeit Fragen zu stellen.

Außerdem erhielten alle Anwesenden im Rahmen dieser Veranstaltung ihre Berufsurkunde.

Für die verschiedensten Aufgabenbereiche des Katastrophenschutzstabes oder die Aufgabe der Bürgerhotline folgen die Informationen, sobald auch hier die Einsatzlisten aktualisiert worden sind.

Bereitschaftserklärungen für Einsatz im Katastrophenschutz



Die Landeshauptstadt Magdeburg ist dankbar für jede einzelne Meldung. Denn das zeigt, dass auf die Mitarbeiter/-innen der Landeshauptstadt Magdeburg auch in der schwierigen Zeit eines Katastrophenfalles Verlass ist.

4 Personalakquise und Personalbindung

4.1 Einleitung und Definition Fluktuationsrate

In diesem Kapitel wird sich mit dem wichtigen Thema der Personalfluktuation auseinandergesetzt.

Der Fachkräftemangel stellt derzeit alle Branchen, nicht nur öffentliche Verwaltungen, vor große Herausforderungen. Neben der Rekrutierung von Nachwuchs wird die Bindung bestehender Mitarbeiter/-innen immer wichtiger, um Fluktuation zu verhindern und dem Verlust von Know-how entgegenzuwirken. Doch wie können Verwaltungen ihre Beschäftigten langfristig binden?

Um die Frage zu beantworten und um auf das Ergebnis angemessen zu reagieren, ist es immens wichtig, bestimmte Kennzahlen und deren Entwicklung im Blick zu behalten.

Eine dieser Kennzahlen ist die s.g. **Fluktuationsrate**. Sie gibt an, wie viele Mitarbeiter innerhalb eines bestimmten Zeitraums (meist pro Jahr) den Arbeitgeber verlassen – freiwillig oder unfreiwillig. Sie ist ein wichtiger Indikator für die Stabilität und Zufriedenheit der Belegschaft.

Eine hohe Fluktuation kann z.B. bedeuten, dass es interne Probleme gibt, die es zu lösen gilt (z. B. schlechte Arbeitsbedingungen, geringe Bindung zum Arbeitgeber). Eine niedrige Fluktuation zeigt, dass Mitarbeiter länger bleiben, was oft positiv gewertet wird.

Berechnet wird die Fluktuationsrate, indem man die Anzahl der Personalabgänge und die durchschnittliche Anzahl der Beschäftigten oder des Vollzeitäquivalents zu einem bestimmten Stichtag in ein prozentuales Verhältnis setzt.

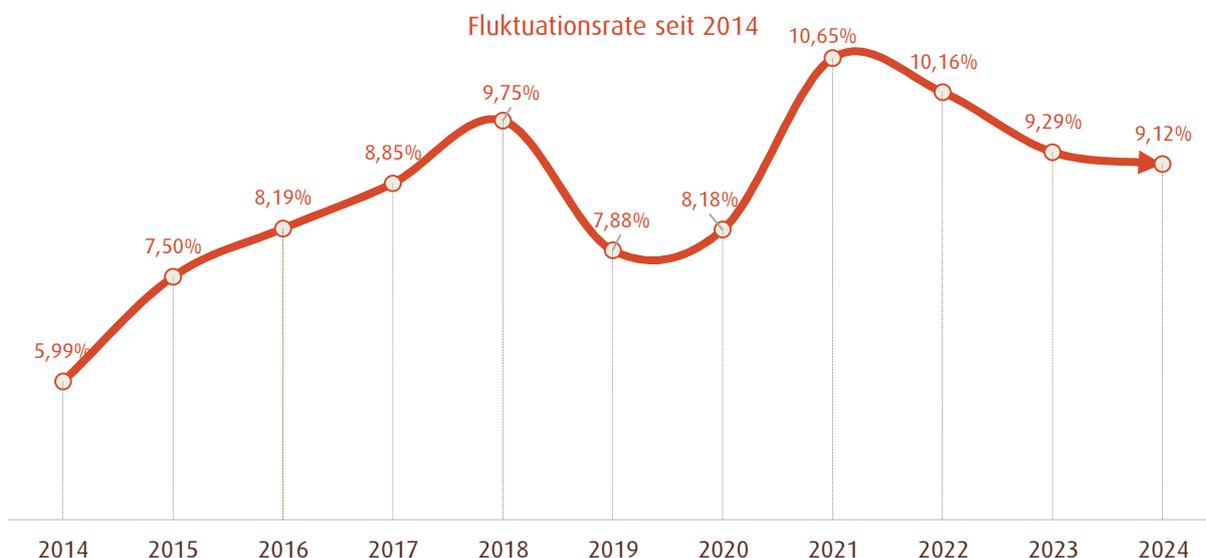
$$\text{Fluktuationsrate} = \frac{\text{Anzahl der Personalabgänge pro Jahr}}{\text{stichtagsbezogenes VZÄ}} \times 100 \%$$

Die Bewertung der so ermittelten Fluktuationsrate hängt sowohl von der Branche als auch vom Arbeitgeber selbst ab. Die nachfolgende Tabelle hilft etwas bei der Einordnung der Ergebnisse:

Fluktuationsrate (%)	Bedeutung
0 – 5 %	Sehr niedrig (hohe Mitarbeiterbindung, aber evtl. wenig Innovation).
5 – 15 %	Normal (gesunde Dynamik, gängiger Wert in vielen Unternehmen).
15 – 30 %	Erhöht (mögliche Probleme mit Arbeitszufriedenheit oder Führung).
Über 30 %	Kritisch (hohe Kosten für Neueinstellungen, evtl. schlechte Arbeitsbedingungen).

Natürlich gibt es bei der Betrachtung der Fluktuationsrate z. T. erhebliche Branchenunterschiede: In der IT-Branche oder in der Gastronomie kann die Fluktuation bei 30–50 % liegen (weil die dort Beschäftigten oft den Job wechseln). Im öffentlichen Dienst oder bei Beamten liegt die Fluktuationsrate deutlich darunter.

Ein Blick auf die Fluktuationsraten der Landeshauptstadt Magdeburg seit 2014 zeigt einen leichten Wellenverlauf. Dem Ansteigen von 5,99 % im Jahr 2014 bis 9,75 % im Jahr 2018 folgten deutliche Einbrüche in den Jahren 2019 und 2020. Die 10,65 % im Jahr 2021 bildeten den höchsten Wert seit Erfassung dieser Daten. Seitdem sinkt die Fluktuationsrate wieder stetig und liegt aktuell (Dezember 2024) bei 9,12 %.



Die Beratungsagentur „Next:Public“ hat im Januar 2022 das s.g. „Bleibebarmeter Öffentlicher Dienst“ veröffentlicht. Die Befragung, an der über 9.000 Verwaltungsmitarbeiter/-innen aus ganz Deutschland teilnahmen, zielte insbesondere auf die Bindungsfaktoren des öffentlichen Dienstes ab.

Die Ergebnisse dieser Studie überraschten zum Teil. So können sich z. B. 80 % der befragten Beschäftigten vorstellen, den Arbeitgeber zu wechseln. Ein Drittel zieht sogar einen Wechsel in die Privatwirtschaft in Betracht. Die Gründe diese Wechselwünsche liegen in der besseren Bezahlung, höheren Flexibilität, moderneren Ausstattungen sowie der subjektiv besseren Anerkennung.

Die Studie zeigt aber auch, dass die Mitarbeiter/-innen in Verwaltungen größtenteils mit ihrer konkreten Tätigkeit zufrieden sind, sich jedoch oft nicht wertgeschätzt fühlen. Zudem sind die Ziele der eigenen Behörde oftmals nicht vollumfänglich bekannt, was eine gesteigerte Identifikation mit dem Arbeitgeber erschwert. Dieses Defizit erklärt dann auch die mangelnde Bereitschaft von den Beschäftigten im öffentlichen Dienst, ihre Behörde potenziellen Bewerber/-innen weiterzuempfehlen.

Inwieweit die Ergebnisse der Studie auf die Landeshauptstadt Magdeburg übertragbar sind, muss eventuell in einer zukünftigen eigenen Beschäftigtenbefragung ermittelt werden.

Es bleibt aber unbestritten, dass sowohl eine erfolgreiche Personalakquise als auch eine starke Personalbindung langfristig dafür sorgen, das Arbeitgeberimage zu steigern und so die Fluktuation in einem normalen und verträglichen Maß zu halten.

4.2 Maßnahmen zum Aufbau und Aufrechterhaltung eines positiven Arbeitgeberimages

Anknüpfend an die vorangegangenen Ausführungen kann festgestellt werden, dass die Landeshauptstadt Magdeburg durchaus gut aufgestellt ist, wenn es darum geht, ein positives Arbeitgeberimage zu erzeugen und beizubehalten. Viele der Maßnahmen, welche die einschlägige Literatur dazu anbietet, sind bereits seit vielen Jahren fester Bestandteil der Arbeitskultur innerhalb der Stadtverwaltung.

- ✓ Flexible Arbeitsmodelle wie Gleitzeit, Teilzeioptionen und die Möglichkeit zum Homeoffice
- ✓ Betriebliches Gesundheitsmanagement mit zahlreichen Sportangeboten, Gesundheitskursen, E-Bike-Leasing (in Planung)
- ✓ Moderne Arbeitsumgebung durch Digitalisierung, moderne Büros und ergonomische Arbeitsplätze (z. B. höhenverstellbare Schreibtische)

Natürlich gibt es vereinzelt Bereiche, in denen manches bisher noch nicht oder nur teilweise umgesetzt werden konnte. Manchmal fehlt es aber nur an der nötigen Kommunikation und/oder an der Weitergabe der Information, welche die Umsetzung oder auch die Wahrnehmung des bereits auf den Weg gebrachten erschwert. Eine stetige Verbesserung der Arbeitsbedingungen in allen Bereichen der Stadtverwaltung ist aber eines der wichtigsten Ziele der Landeshauptstadt Magdeburg für ihre Beschäftigten.

Nach außen ist es ungemein wichtig, ein starkes „Employer Branding“ (Arbeitgebermarke) gezielt aufzubauen. Die Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten zu definieren und bekannt zu machen sind dabei genauso wegweisend wie ein überzeugendes und modernes Personalrecruitingsystems.

-  Anpassung der Stellenanzeigen: Klare, ansprechende Sprache und attraktive Benefits hervorheben
-  Präsenz auf Karrieremessen & Hochschulmarketing: Direkter Kontakt zu Nachwuchskräften
-  Active Sourcing und Social Media Recruiting: LinkedIn, Xing & Instagram gezielt nutzen
-  Schnelle & digitale Bewerbungsprozesse: Vermeidung langer Wartezeiten & klare Kommunikation

Auch bei diesen genannten Punkten ist die Landeshauptstadt Magdeburg auf einem guten Weg. Näheres dazu finden Sie im Kapitel 4.4.2 - Instrumente der Personalakquise, Personalmarketing und der Personalbindung.

Eine moderne und bürgernahe Stadtverwaltung wie die der Landeshauptstadt Magdeburg sollte sich als innovative, sichere und attraktive Arbeitgeberin positionieren. Durch flexible Arbeitsmodelle, transparente Kommunikation und gezielte Förderung von Mitarbeitenden kann das Arbeitgeberimage nachhaltig gestärkt werden.

Im Kapitel 4.4 kommen wir darauf noch einmal zurück.

4.3 Einstellungen und Austritte

Der aktuelle und bevorstehende Fachkräfteverlust hat direkte Auswirkungen auf die Beschäftigtenfluktuation.

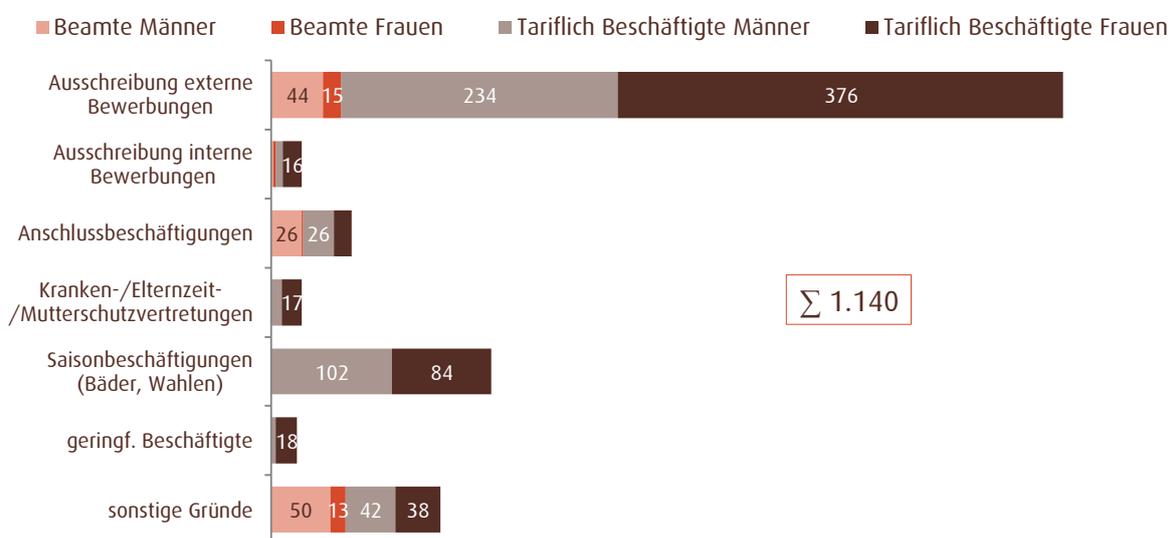
In diesem Kapitel werden die bewährten und aus den Vorgängerberichten bekannten Auswertungen fortgeschrieben. Damit werden sowohl die Gesamtzahlen als auch die Gründe der durchgeführten Einstellungen und Austritte grafisch dargestellt und die Ausführungen der vorangegangenen tangierenden Themengebiete mit Daten untersetzt.

4.3.1 Einstellungen (Einstellungen auch aus anderen Behörden)

In den letzten drei Kalenderjahren wurden insgesamt 1.140 neue Arbeits- oder Dienstverhältnisse begründet. Etwa 670 davon beruhen auf der externen Ausschreibung von Stellenangeboten (s.a. Kapitel 4.4). Die Saisonbeschäftigungen (i.d.R. für die Sicherstellung der Freibadsaison und der Durchführung von Wahlen) beanspruchen mit knapp 190 Neubegründenden zweitgrößten Anteil in dieser Übersicht.

Aufgrund der Datenbasis im verwendeten Personalmanagementsystem konnten 143 Einstellungen nicht zweifelsfrei zugeordnet werden. Diese wurden unter „sonstige Gründe“ zusammengefasst.

Einstellungen und Begründungen von Arbeits- und Dienstverhältnissen 2022-2024



Mit Blick auf die Einstellungen pro Jahr ist festzustellen, dass diese – auch geschuldet durch den Stellenaufwuchs und der Zunahme an Altersaustritten – sich seit 2021 mit durchschnittlich etwa 375 auf einem vergleichbaren Level einordnen lassen.

Anzahl der jährlichen Einstellungen seit 2015 (+2000 und 2010)



Die Landeshauptstadt Magdeburg weiß durchaus, dass eine Vielzahl ihrer Beschäftigten innerhalb des öffentlichen Dienstes wechseln. Die Beschäftigten verlassen die Landeshauptstadt Magdeburg, weil sich die persönliche Lebensplanung ändert oder sie bei einem anderen Arbeitgeber eine bessere persönliche Perspektive sehen.

Das ist schade, stellt aber auch die Frage:

Wie viele Beschäftigte wechseln eigentlich von anderen Behörden in die Landeshauptstadt Magdeburg?

Das ist ein Aspekt, den die Landeshauptstadt Magdeburg erstmalig in einem Bericht zum Personal- und Organisationsmanagement aufgreifen möchte.

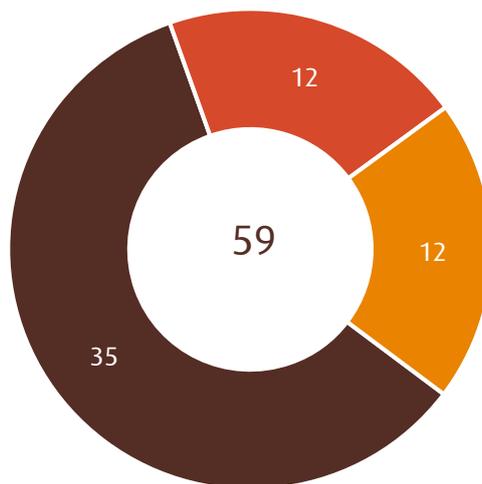
Wo kommen die Beschäftigten her? Damit ist nicht etwa der Wohnort gemeint, sondern aus welchem Beschäftigungsverhältnis heraus wurde die Bewerbung ausgelöst.

Da die Angabe der bisherigen oder letzten Arbeitgeber nicht zwingend Inhalt einer Bewerbung ist, ist auch die Identifizierung dieser Fälle in der Regel erst nach der Zusage des Einstellungsangebotes der Bewerbenden lösbar. Nämlich dann, wenn es um die Eingruppierung und die Anerkennung eventueller Erfahrungsstufen geht. Dennoch ist die Ermittlung recht aufwendig und deshalb wird sich bei der nachfolgenden Auswertung lediglich auf das Jahr 2024 beschränkt.

Insgesamt 59 Beschäftigte wurden im Jahr 2024 aus anderen Behörden des öffentlichen Dienstes eingestellt. Dabei entfallen 35 davon auf andere Städte-, Gemeinde oder Landkreisverwaltungen, 12 auf Ministerien des Landes- oder Bundes und weitere 12 auf die Polizei bzw. die Bundeswehr oder andere Institutionen (wie z.B. das Leibniz-Institut oder Studentenwerk). Gemessen an der Zahl der Gesamteinstellungen für 2024 (376) entspricht das knapp 16 %.

Einstellungen aus anderen Behörden des Öffentlichen Dienstes - nur 2024

■ Stadt/Gemeinde/Landkreis ■ Ministerien Land/Bund ■ Polizei/Bundeswehr/andere Institutionen



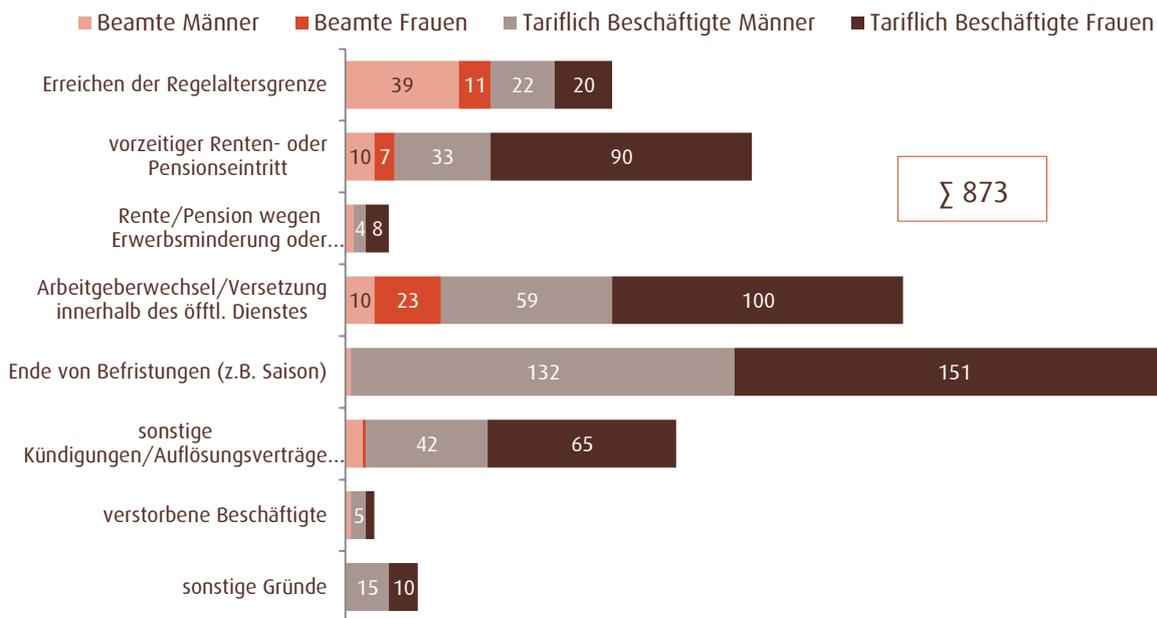
Im Umkehrschluss lässt es sich aber nicht explizit ermitteln, wie viele der Beschäftigten austreten, weil sie einen Arbeitgeberwechsel innerhalb des öffentlichen Dienstes anstreben. Die Auswertungen des nächsten Unterpunktes beinhalten deshalb nur die Fälle, von denen die Landeshauptstadt Magdeburg auch in Kenntnis gesetzt wurde. Ansonsten wurden die Kündigungen oder Auflösungsverträge unter einem Begriff subsumiert.

4.3.2 Austritte

Unter dem Begriff „Austritt“ werde alle Beendigungen von Dienst- oder Arbeitsverhältnissen zusammengefasst. Dabei ist es unerheblich, ob die Beendigung auf Bestreben der Mitarbeiter/-innen oder durch die Landeshauptstadt Magdeburg selbst erfolgt. Auch die jährlich wiederkehrenden Beschäftigten, welche in einem befristeten Arbeitsverhältnis aufgrund einer temporären, meist saisonalen Anstellung (z. B. für die Absicherung des Freibadbetriebes oder zur Unterstützung bei der Vorbereitung und Durchführung von Wahlen) das Arbeitsverhältnis beenden, fallen hier – wie auch beim Thema Einstellungen – mit in die Statistik.

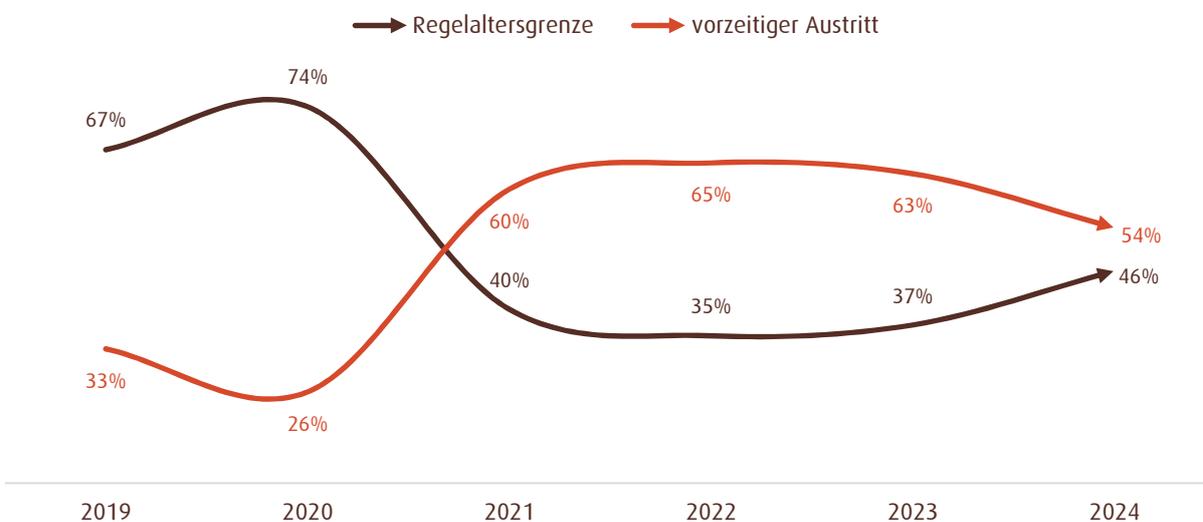
Im Berichtszeitraum vom 01.01.2022 bis zum 31.12.2024 wurden insgesamt 873 Arbeits- und Dienstverhältnisse beendet. Mit etwa 90 Austritten pro Jahr sind hier erwartungsgemäß die Beendigungen aufgrund des Ablaufs von Befristungen am stärksten vertreten.

Austritte und Beendigungen von Dienst- und Arbeitsverhältnissen 2022-2024



Ca. 80 altersbedingte Austritte pro Jahr verzeichnet die Landeshauptstadt Magdeburg, unabhängig davon, ob der Austritt durch Erreichen der Regelaltersgrenze oder vorzeitig erfolgt. Im Kapitel 3.4.3 wurde dazu ausführlich Stellung genommen. Eine ergänzende Grafik dazu zeigt, dass sich das Verhältnis zwischen Regelaltersgrenze und vorzeitigem Austritt auf eine gleichmäßige Verteilung annähert, nachdem es sich 2021 dramatisch (möglicherweise auch bedingt durch die weltweite Pandemie und den damit einhergehenden Sorgen) umgekehrt hat.

Verhältnis von Austritten aufgrund der Regelaltersgrenze und vorzeitigem Renteneintritt (unabhängig vom Dienstverhältnis)



Im vorangegangenen Kapitel wurde bereits angemerkt, dass die Behörden und Institutionen des öffentlichen Dienstes im „Kampf“ um Fachkräfte sich gegenseitig das Personal abwerben bzw. viele Beschäftigte den Wechsel anstreben, weil sie sich ein besseres berufliches Vorankommen erhoffen oder sich die persönlichen Lebensumstände ändern oder geändert haben.

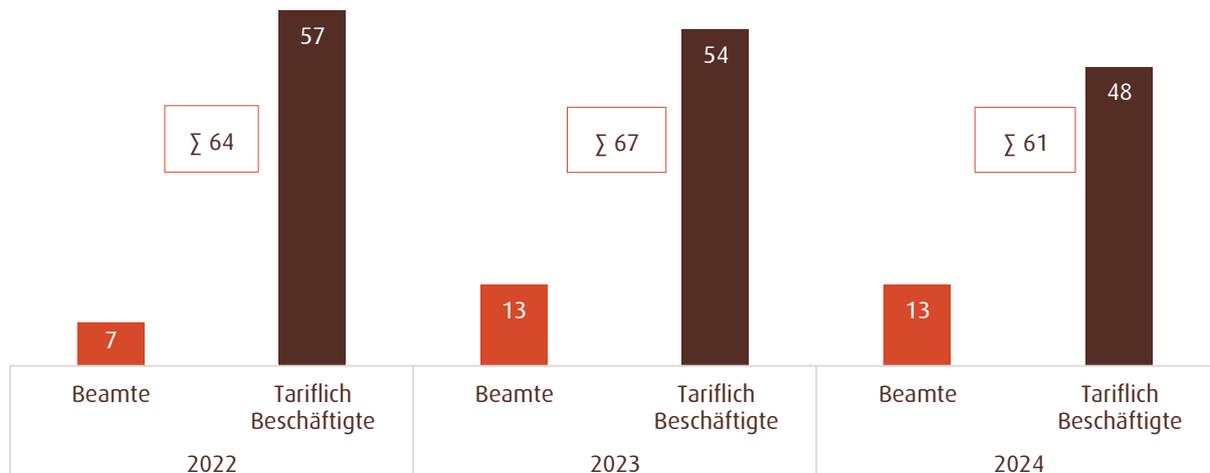
Es wurde festgestellt, dass die Landeshauptstadt Magdeburg im Jahr 2024 knapp 60 Beschäftigte aus anderen Behörden und Institutionen des Öffentlichen Dienstes eingestellt hat. Wie viele haben aber im Gegenzug ihr Arbeits- bzw. Dienstverhältnis aufgekündigt?

Wie bereits angemerkt wurde, kann diese Frage nur beantwortet werden, wenn der oder die Beschäftigte seine oder ihre Absichten und Gründe offen kommuniziert. Geschieht dies nicht, müssen diese Austritte unter „sonstige Kündigungen/Auflösungsverträge“ eingeordnet werden.

Ähnlich wie bei der Einschätzung der vorzeitigen Altersabgänge ist auch hier zu vermuten, dass die „Dunkelziffer“ höher als die hier abgebildete ist.

Dennoch bleibt festzuhalten, dass sich die Anzahl der Einstellungen aus anderen Behörden und Institutionen mit den gleichen identifizierten Gründen für die Beendigung der Arbeits- und Dienstverhältnisse ungefähr die Waage hält. 59 diesbezügliche Einstellungen stehen 61 Austritte für 2024 entgegen.

Beendigung von Arbeits- oder Dienstverhältnisse aufgrund eines Wechsels bzw. Versetzung innerhalb des Öffentlichen Dienstes

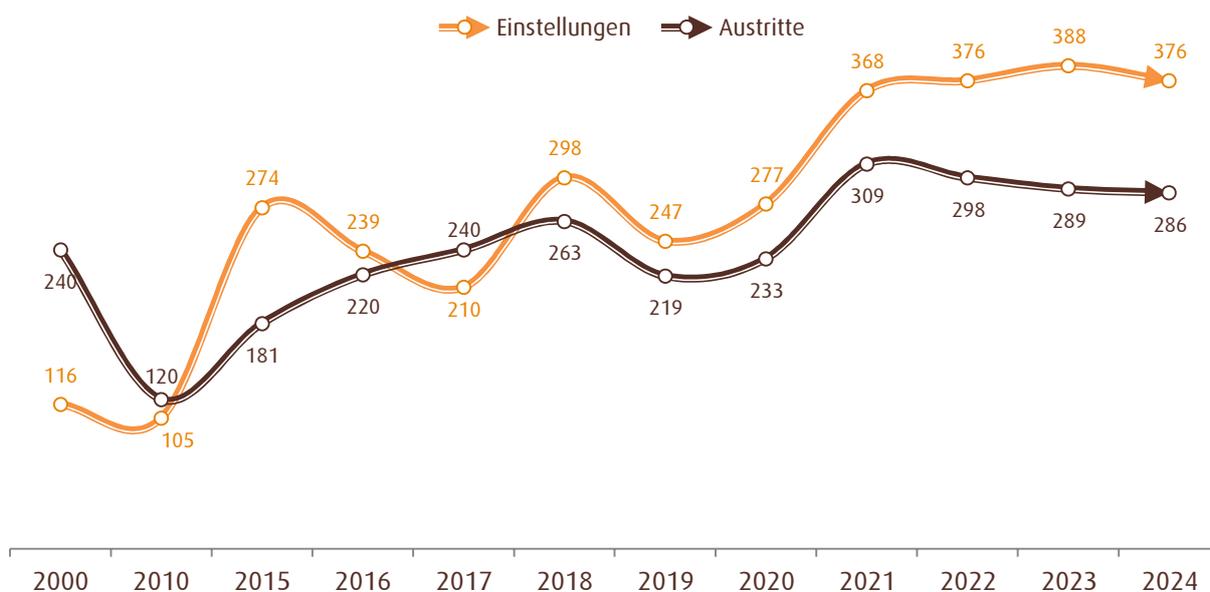


Die Gegenüberstellung der Einstellungen und Austritte zeigt ab dem Jahr 2018 einen nahezu parallelen Verlauf beider Kurven.

In den aktuellen Berichtsjahren 2022-2024 driften die beiden Kurven leicht auseinander, was sicherlich auch zum Teil in der seit Oktober 2024 geltenden Stellenbesetzungssperre begründet liegt.

Gut zu erkennen ist aber die Tatsache, dass die Landeshauptstadt Magdeburg seit 2018 immer mehr Personal einstellt, als sie durch Austritte aus Arbeits- und Dienstverhältnissen verliert. Das liegt zum einen an der stetigen Erhöhung der Gesamtstellenzahl als auch an der personellen Aufstockung des Teams Personalentwicklung, welches sich für die Stellenbesetzungsverfahren verantwortlich zeigt und durch die nun gewachsene, stärkere Personalstruktur mehr Besetzungsverfahren erfolgreich beenden und so auch mehr qualifiziertes Personal einstellen kann (s. a. Kapitel 4.4.).

Begründung und Beendigung von Dienst- und Arbeitsverhältnissen ab 2015 (+2000 und 2010)



4.4 Stellenausschreibungen und Bewerbungen

Bevor die Landeshauptstadt Magdeburg neues Personal einstellen kann, muss zuvor eine Reihe an verwaltungstechnischen Abläufen in Gang gesetzt werden.

Neben dem Stellen eines Antrages zur Besetzung einer vakanten Stelle (ausgelöst durch das jeweilige Fachamt bzw. dem jeweiligen Fachbereich), 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.

Danach werden die Stellen auf diversen Plattformen (i. d. R. das Karriereportal der Landeshauptstadt Magdeburg und Interamt.de) ausgeschrieben. Je nach Dauer der Ausschreibung und dem Ende der Bewerbungsfrist können unter Einbeziehung bestimmter gesetzlicher Fristen und der Organisation und Durchführung von Auswahltests oder Vorstellungsgesprächen mehrere Wochen bis zur Auswahlentscheidung vergehen (s.a. Kapitel 2.4 zum Stellenbesetzungscontrolling).

Im Folgenden werden die Übersichten und Kennzahlen aus den Vorgängerberichten für Stellenausschreibungen und Bewerbungen fortgeschrieben.

Stellenausschreibungen

Die Anzahl der jährlich forcierten Stellenausschreibungen steigt in der Landeshauptstadt Magdeburg seit 2018 kontinuierlich an und hat im 2023 erstmalig die Marke von 400 Stellenausschreibungen überschritten. Die ab dem 01. Oktober 2024 geltende Stellenbesetzungssperre verhinderte für 2024 wahrscheinlich eine neue Rekordmarke. Hier macht sich – wie bereits erwähnt - ganz klar die personelle Aufstockung des verantwortlichen Teams bemerkbar.



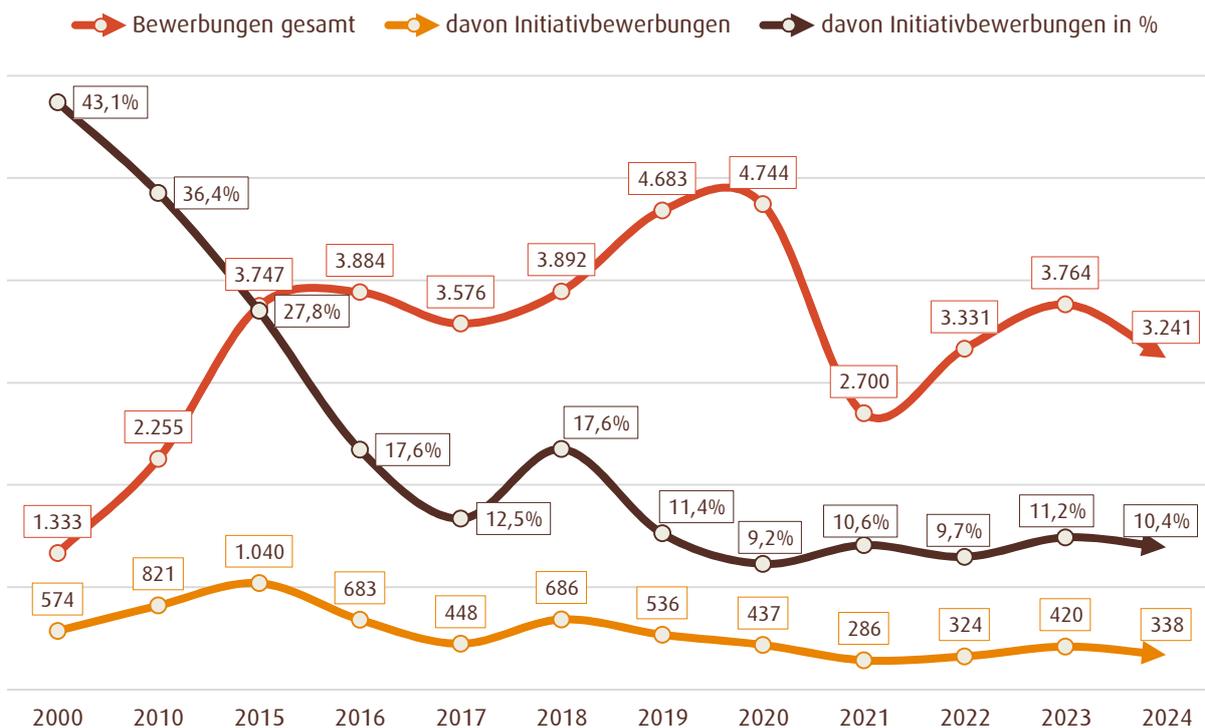
Seit 2019 wird in dieser Übersicht auch die Anzahl der ausgeschrieben Stellen aufgenommen. Nicht immer wird in einem Stellenbesetzungsverfahren auch nur eine zu besetzende Stelle ausgeschrieben. Nicht nur bei den Ausschreibungen für die Saisonkräfte der Freibadsaison werden gleich mehrere Stellen in einer Stellenausschreibung angeboten, auch die Zusammenfassung mehrerer gleichwertiger Profile machen eine Ausschreibung mehrerer Stellen in einem Verfahren möglich. Diese Vorgehensweise spart Ressourcen und Zeit.

Bewerbungen

Die Gesamtanzahl der eingegangenen Bewerbungen hat sich in den Berichtsjahren 2022, 2023 und 2024 im Vergleich zum massiven pandemiebedingten „Einbruch“ im Jahr 2021 scheinbar erholt, liegt jedoch noch knapp 20 % unter den Marken aus 2019 und 2020.

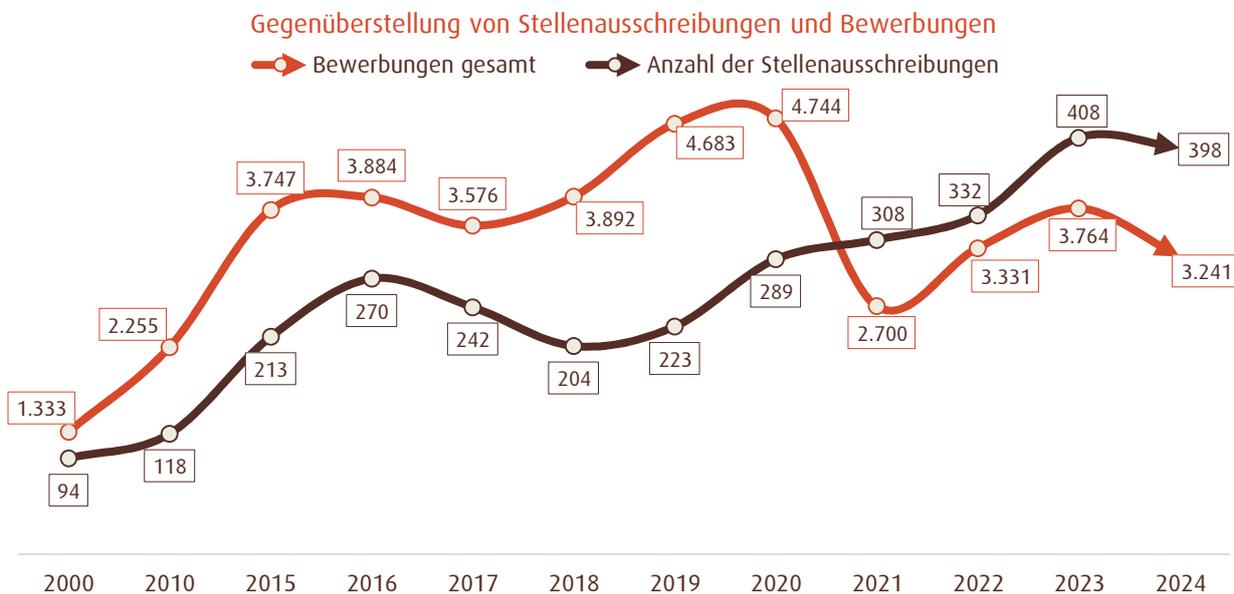
War der Hauptgrund für den „Bewerbungsschwund“ des Jahres 2021 noch klar in der weltweit umspannenden Pandemie zu suchen, erstaunt der nur langsame Wiederanstieg dieser Kennzahl doch etwas. Offenbar haben die Menschen in den von Krisen gebeutelten Zeiten andere Sorgen, als sich um die eigene berufliche Karriere zu kümmern oder sich beruflich umzuorientieren.

eingegangene Bewerbungen bis Dezember 2024



Andererseits hätte auch erwartet werden können, dass sich gerade in unsicheren Wirtschaftslagen der öffentliche Dienst als zukünftiger Arbeitgeber in einer prädestinierten Rolle befindet, punkten öffentliche Arbeitgeber ja in erster Linie mit Beständigkeit und einem sicheren Arbeitsplatz.

Legt man wie in der unten stehenden Grafik die beiden Kurvenverläufe der Stellenausschreibungen und der Bewerbungen übereinander, ist die Parallelität, die beide Werte miteinander verbindet, ersichtlich.



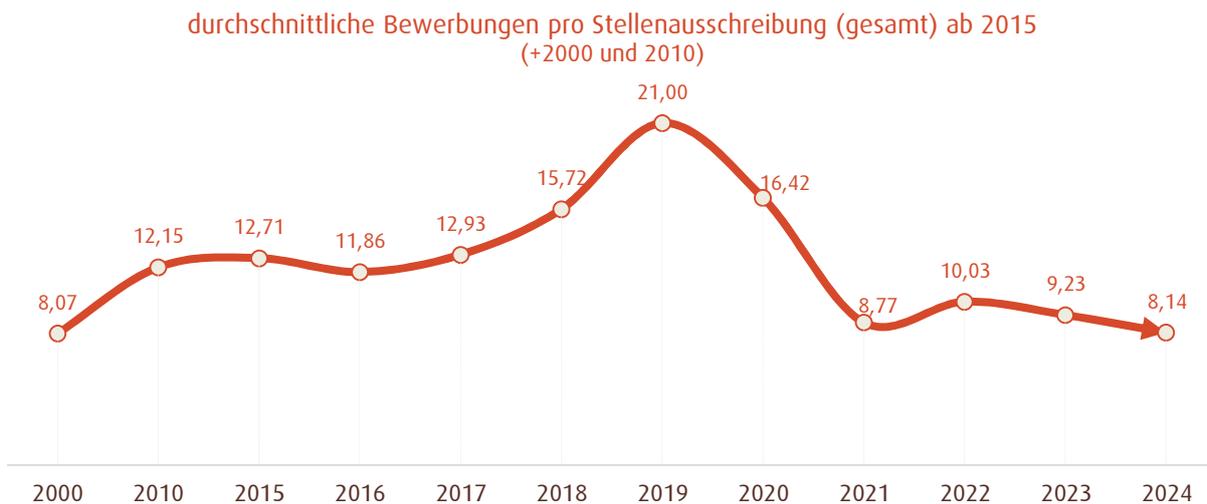
Im Groben orientiert sich die Anzahl der eingehenden Bewerbungen proportional an der Anzahl der durchgeführten Stellenausschreibungen. Das war mit wenigen Ausnahmen bisher immer der Fall. Im Jahr 2021 ergab sich das Phänomen, dass beide Kurven in einer sehr deutlichen Weise konträr verliefen.

Ab 2022 stellte sich wieder eine gewisse Proportionalität ein, bei der die Anzahl der eingehenden Bewerbungen mit der Anzahl der durchgeführten Stellenausschreibungen parallel verläuft (wenn auch mit vertauschten Positionen).

Wenn sich die Anzahl der Stellenausschreibungen stetig erhöht, die Anzahl der eingehenden Bewerbungen aber eher stagniert, hat das zwangsläufig einen negativen Einfluss auf die Qualität der Auswahlverfahren und letztendlich auch darauf, ob und wie ein Stellenbesetzungsverfahren erfolgreich zu Ende gebracht werden kann und auch in der Einstellung eines bzw. einer neuen Beschäftigten mündet.

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 Bewerbungen pro Stellenausschreibung war die Auswahl für eine Bestenauslese so groß wie nie zuvor. Bereits 2020 (dem ersten Corona-Jahr) war der Negativtrend hinsichtlich der Bewerbungsauswahl spürbar. Im Jahr 2021 hatte die Landeshauptstadt Magdeburg dann im Schnitt nur noch 8,77 Bewerbungen pro Stellenausschreibung zur Auswahl.

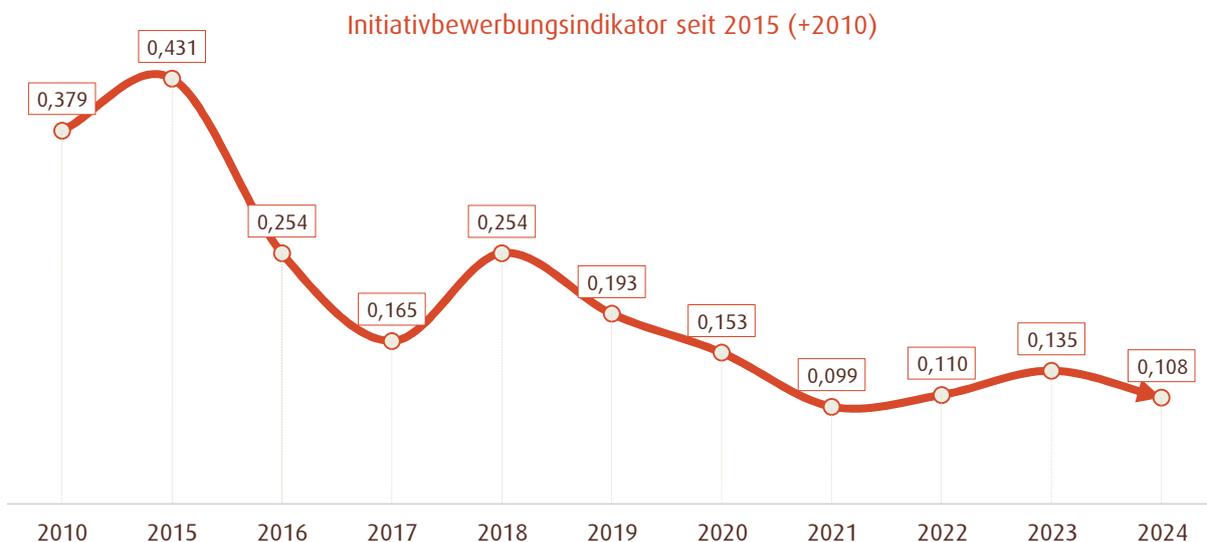
Die leichte Erholung der Bewerbungszahlen 2022 und 2023 ist auch in diesem Kurvenverlauf ablesbar, jedoch wurde 2024 mit durchschnittlich 8,14 Bewerbungen pro Stellenausschreibung eine neue Negativmarke gesetzt.



Mittelfristig muss es also der Landeshauptstadt Magdeburg gelingen, sukzessive ihre Arbeitgeberattraktivität zu steigern und so wieder mehr Menschen für ihre Stellenausschreibungen zu interessieren. Im Kapitel 4.4.2 werden dazu einige Anregungen bzw. bereits laufende Projekte vorgestellt.

Ein Indiz für eine gute Arbeitgeberattraktivität gibt der **Initiativbewerbungsindikator** (in der HR-Fachliteratur oftmals auch als **Blindbewerbungs-** oder **Spontanbewerbungsindikator** benannt). Er beschreibt den Anteil der un-aufgeforderten Bewerbungen an der Gesamtzahl der eingegangenen Bewerbungen.

Aus der Grafik zu den eingegangenen Bewerbungen auf Seite 58 ist zu entnehmen, dass der Anteil der darin enthaltenen **Initiativbewerbungen** sich seit gut fünf Jahren stetig um die 10 % - Marke bewegt. Die Berechnung des **Initiativbewerbungsindicators** anhand der Vollzeitäquivalente (VZÄ) ist eine alternative Methode, die aber stärker auf die organisatorische Größe und den potenziellen Personalbedarf eingeht.



Berechnung nach Fachliteratur:

$$\text{Initiativbewerbungsindikator} = \frac{\text{Summe der Initiativbewerbungen pro Jahr}}{\text{Summe der Vollzeitäquivalente (VZÄ)}}$$

Interpretation der Werte:

- Niedriger Wert (< 0,05 oder < 50 Initiativbewerbungen pro 1.000 VZÄ)
 - kaum Initiativbewerbungen → Der Arbeitgeber wird nicht aktiv gesucht.
 - Möglicherweise geringe Bekanntheit oder klare Stellenausschreibungen.
- Mittlerer Wert (0,05–0,15 oder 50–150 Bewerbungen pro 1.000 VZÄ)
 - Solides Interesse, aber keine außergewöhnlich hohe Bewerberanzahl.
 - Möglicherweise gut funktionierende Stellenausschreibungen + Arbeitgebermarke.
- Hoher Wert (> 0,15 oder > 150 Bewerbungen pro 1.000 VZÄ)
 - Sehr hohe Arbeitgeberattraktivität.
 - Eventuell Optimierungsbedarf bei der Stellenausschreibung (potenzielle Bewerber finden keine passenden Angebote).

Diese Berechnung macht besonders für große Behörden Sinn, da sie die Anzahl der Bewerbungen in Relation zur Organisationsgröße setzt. Die Landeshauptstadt Magdeburg bewegt sich aktuell gemessen an dieser Interpretation im mittleren Wertesektor und erzeugt ein „solides Interesse“.

Warum ist der Blick auf Initiativbewerbungen wichtig und wie geht die Landeshauptstadt Magdeburg mit Initiativbewerbungen um?

- **Maß für Arbeitgeberattraktivität** → Viele Initiativbewerbungen deuten darauf hin, dass ein Unternehmen oder eine Branche einen guten Ruf hat und als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen wird.
- **Hinweis auf unzureichende Stellenausschreibungen** → Wenn der Wert zu hoch ist, könnte das aber auch darauf hinweisen, dass potenzielle Bewerber keine passenden Ausschreibungen finden.
- **Potenzial für Personalreserven** → Besonders im Öffentlichen Dienst können Initiativbewerbungen für kurzfristige Vertretungen genutzt werden, auch wenn reguläre Stellen ausgeschrieben werden müssen.

Auf den letzten der hier angeführten Punkte muss noch einmal gesondert und erklärend eingegangen werden.

Da im öffentlichen Dienst jede Stelle offiziell ausgeschrieben werden muss, sind Initiativbewerbungen für reguläre Einstellungen nicht direkt verwertbar. Aber für ad hoc vakante Stellen aufgrund von Krankheit, Mutterschutz oder Elternzeit könnten sie eine wertvolle Reserve darstellen.

Sie ermöglichen so eine relativ schnelle Reaktion auf kurzfristige Engpässe bei der Erfüllung von kommunalen Pflichtaufgaben, weil anstatt langwieriger Ausschreibungsverfahren bereits vorliegende Initiativbewerbungen gesichtet werden können. Dadurch lassen sich Lücken schnell und effizient schließen.

Es sollte allerdings klar sein, dass es sich hierbei aber vorrangig um befristete Lösungen handelt, da die eigentliche Stellenbesetzung nur temporär vertreten werden muss. Befristete Stellen (z.B. nach § 14 Abs. 1 TzBfG für Vertretungen) können direkt angeboten werden. Es ist keine lange Bewerbungsphase nötig, was Zeit und Verwaltungsaufwand spart.

Interessenten-Pool aufbauen

Die Landeshauptstadt Magdeburg erfasst Initiativbewerbungen (welche grundsätzlich nur 365 Tage aktiv sind) bereits seit 2018 systematisch und spricht Personen direkt an, wenn eine kurzfristige Vakanz auftritt.

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

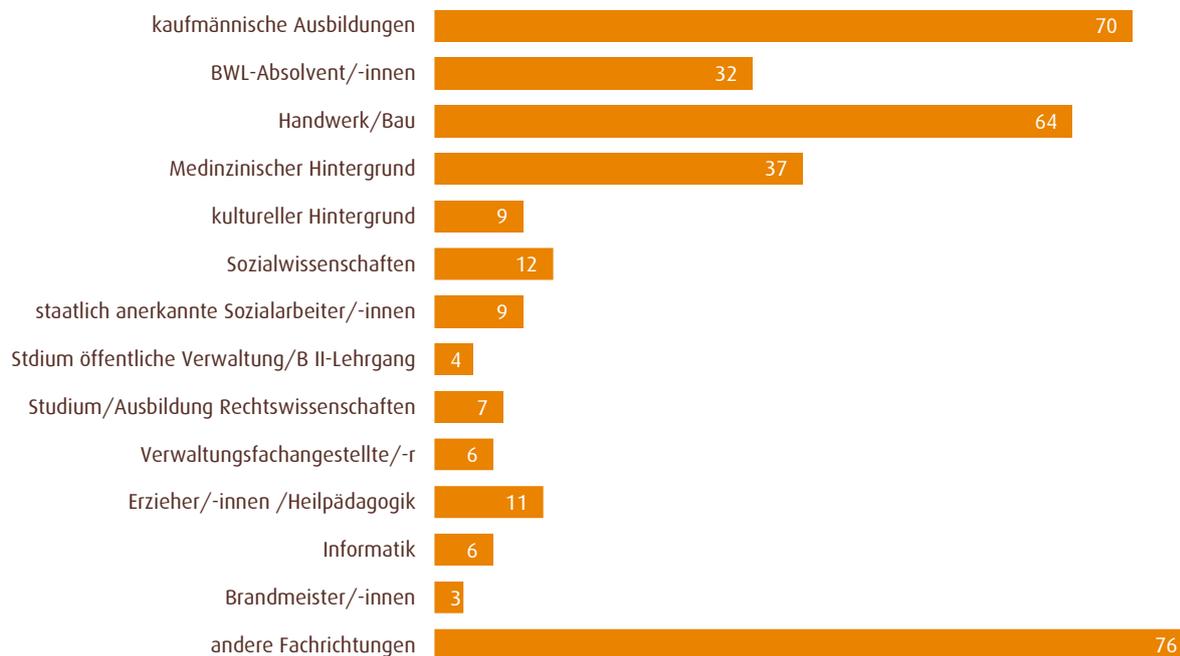
So entstand eine Art „Talentpool“, der im Bedarfsfall genutzt werden kann.

Natürlich gibt es bei dieser Verfahrensweise auch gewisse Risiken oder Nachteile.

Dadurch, dass manche Bewerber/-innen zwischenzeitlich anderweitig untergekommen sein können oder sich grundsätzlich nur für unbefristete Stellen interessieren, existiert nur eine begrenzte Planungssicherheit.

Es muss auch klar sein, dass diese Bewerbungen nur für befristete Bedarfslösungen genutzt werden. Unbefristete Stellen müssen trotzdem ausgeschrieben werden. Diesen Hinweis erhalten die Personen, welche sich initiativ bei der Landeshauptstadt Magdeburg bewerben grundsätzlich immer in der entsprechenden Eingangsbestätigung.

aktive Initiativbewerbungen - Frühjahr 2025



Insgesamt ist diese Verfahrensweise im Umgang mit Initiativbewerbungen dennoch eine smarte und pragmatische Lösung, um Personalengpässe zur Erfüllung der kommunalen Aufgaben kurzfristig abzufedern, ohne gegen die Ausschreibungspflicht zu verstoßen.

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 oder anderen klassischen Verwaltungsqualifikationen, da diesen relativ zügig ein entsprechendes Angebot gemacht werden kann.

Aber selbst wenn kein befristetes Einstellungsangebot unterbreitet werden kann, so stellen Initiativbewerbungen einen Erstkontakt zwischen Behörde und Bewerber/-innen her, welcher sich letztendlich auch durch gewisse Multiplikationseffekte auf die Arbeitgeberattraktivität der Landeshauptstadt Magdeburg auswirkt.

Auswertung der Bewerbungsdaten (nur 2024) hinsichtlich Geschlecht, Alter, Herkunft und Qualifikation

Die Erhebung und Auswertung der nachfolgenden Daten sind für die Landeshauptstadt Magdeburg eigentlich nicht notwendig, da das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) eine Differenzierung oder gar Auswahl nach diesen Kriterien ohnehin verhindert.

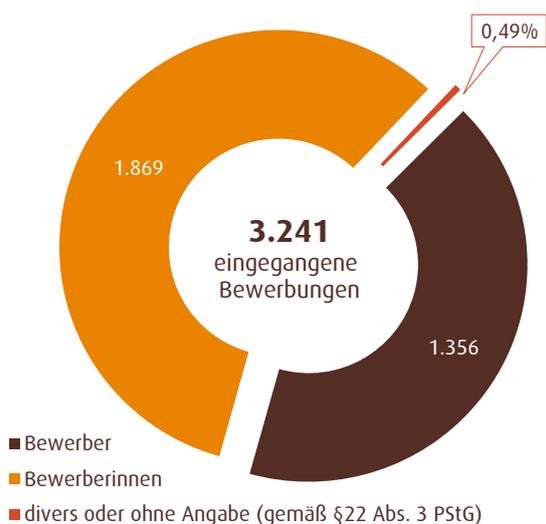
Dennoch geben diese Daten Hinweise darauf, ob die Landeshauptstadt Magdeburg mit ihren Stellenausschreibungen auch die avisierte Zielgruppe erreicht. Auch ein Blick auf die Chancengleichheit und Diversität innerhalb des Bewerbungspools kann mitunter recht aufschlussreich sein. Gerade wenn man verhindern möchte, dass bestimmte Personengruppen (unbewusst) benachteiligt werden. Wenn z. B. kaum Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund eingehen, könnte es a) an der Reichweite der Stellenausschreibungen liegen oder b) daran, dass die Zugangsvoraussetzungen zu hohe Hürden für diese Menschen aufweisen.

Angaben zu Geschlecht, Alter und Herkunft

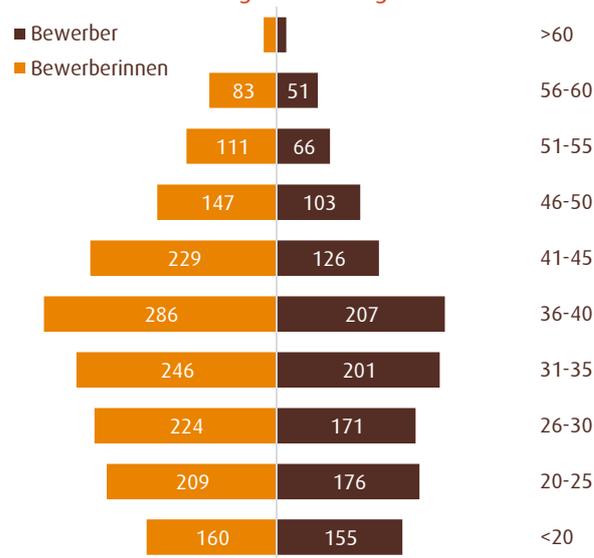
Die Angaben zum Geschlecht und zum Alter sind in der Online-Bewerbungsmaske freiwillig. Die meisten Bewerbenden füllen diese Felder dennoch aus.

58 % der eingehenden Bewerbungen stammen von Frauen. In der Alterspyramide liegt die Alterskohorte der 36-40- Jährigen sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen vorn. Das war im letzten Bericht von 2019-2022 noch anders, als die Alterskohorte der 31-35- Jährigen die zahlenmäßig stärkste Fraktion stellte.

Geschlechterverteilung Bewerbungen 2024



Altersverteilung Bewerbungen 2024

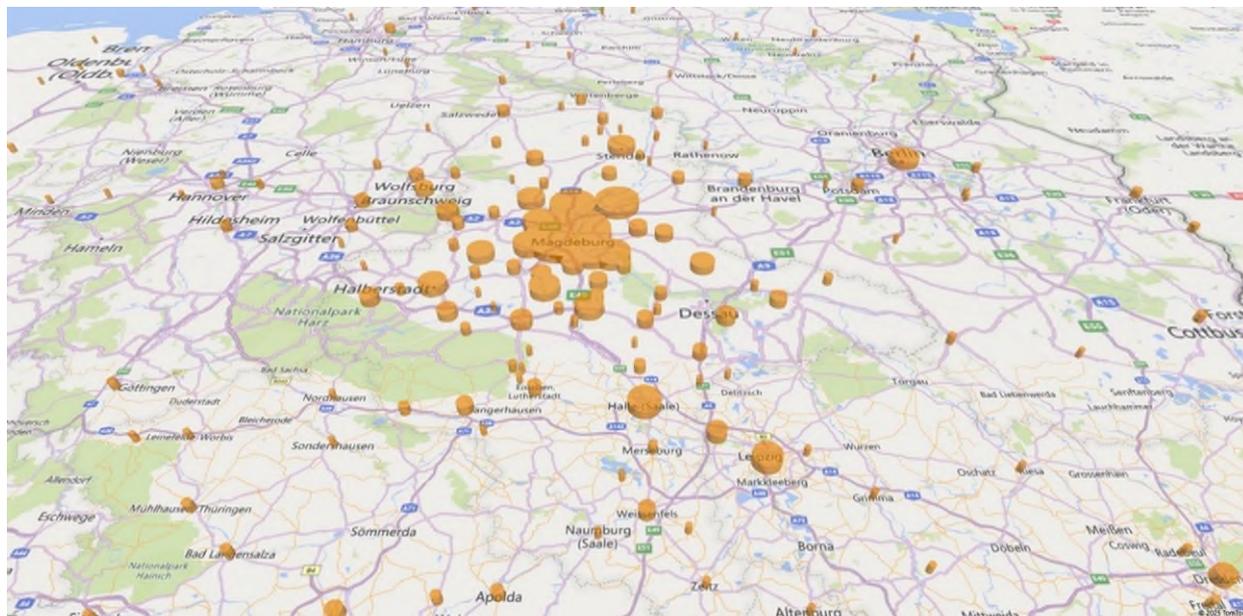


Hinsichtlich des Geschlecht oder des Alters gibt es keine nennenswerten Abweichungen, welche auf eine Ungleichmäßigkeit hindeuten. Bezogen auf Geschlecht und Alter erreicht die Landeshauptstadt Magdeburg also einen sehr heterogenen Bewerbungspool.

Angaben zur Herkunft

Die Darstellungen der geografischen Einordnung der eingegangenen Bewerbungen wurden bereits in den letzten Berichten angeboten und der Landeshauptstadt Magdeburg als positives Feedback zurückgegeben. Deshalb wurden diese Grafiken aktualisiert und wieder mit aufgenommen.

Natürlich kommen die meisten Bewerbungen von Menschen aus der Landeshauptstadt Magdeburg selbst. 49 % der eingegangenen Bewerbungen kommen direkt aus Magdeburg. Im weiteren Umland von Magdeburg (Pendlerumkreis von ca. 50 km) gewinnt die Landeshauptstadt Magdeburg als mögliche und zukünftige Arbeitgeberin ebenfalls an Bedeutung.



Des Weiteren fallen im vorangestellten Bild die Ballungsräume Berlin, Halle, Leipzig, Dresden oder auch Wolfsburg, Braunschweig und Hannover ins Auge. Auch hier scheint die Landeshauptstadt Magdeburg mit ihren Stellenausschreibungen eine gewisse Strahlkraft zu haben.

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

Für die Kolleg/-innen, welche sich für die Stellenbesetzungsverfahren verantwortlich zeigen, ist es schon spannend und aufschlussreich wo ihre Stellenausschreibungen wahrgenommen werden und auch Menschen dazu animieren, eine oder mehrere Bewerbungen zu initiieren.

Natürlich ist allerdings davon auszugehen, dass Bewerbungen vornehmlich auf der Änderung der persönlichen Lebensumstände beruhen und sich die Menschen deshalb in ihrem neuen Lebensumfeld eine berufliche Perspektive aufbauen möchten.

Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund

Einen Umstand, der gerade in Zeiten mit weltweiten Krisen spürbar wird, ist der Anstieg von Bewerbungen, welche von Menschen mit Migrationshintergrund eingehen.

Die Landeshauptstadt Magdeburg hat diese Bewerbungen erstmalig erfasst und stellt die Ergebnisse in der nebenstehenden Grafik zur Verfügung.

Insgesamt sind 2024 genau 168 Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund bei der Landeshauptstadt Magdeburg eingegangen. Das entspricht einem Anteil von 5,18 % gemessen am Gesamteingang der Bewerbungen von 3.241.

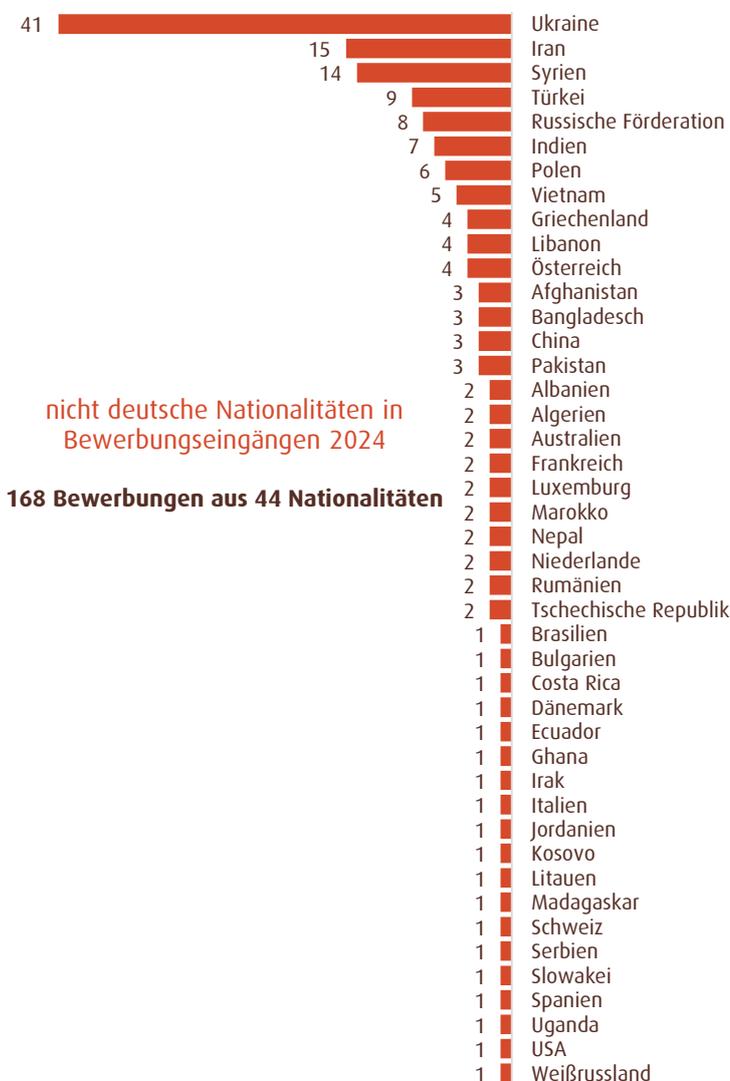
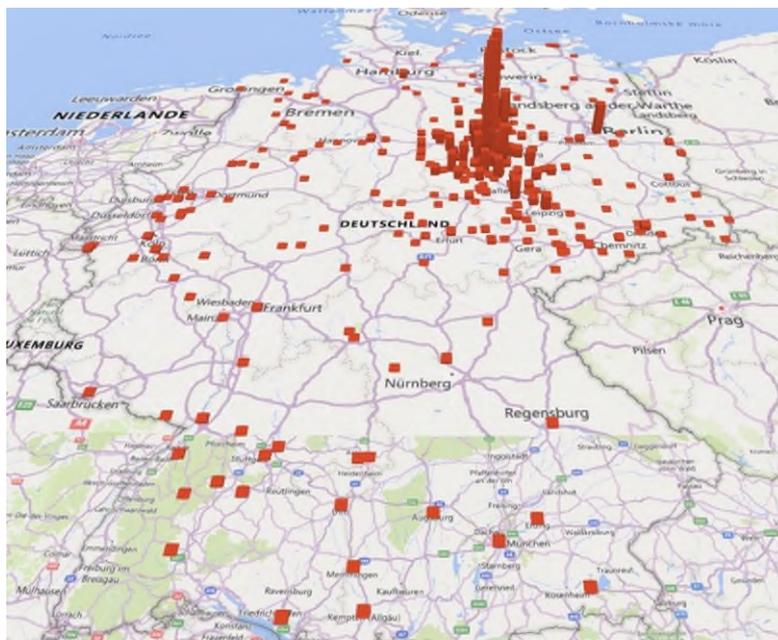
Bemerkenswert aus Sicht der Landeshauptstadt Magdeburg ist, dass diese 168 Bewerbungen aus 44 verschiedenen Nationalitäten stammen.

Die „Top 3“ bilden dabei die Ukraine (41), der Iran (15) und Syrien (14).

Leider gibt es aktuell kein belastbares Datenmaterial darüber, wie viele dieser Bewerbungen letztendlich auch in Einstellungen mündeten.

Die zwei größten Hürden für eine Berücksichtigung von Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergründen sind die Anerkennung und Vergleichbarkeit der ausländischen Berufs- oder Bildungsabschlüsse und - auf der persönlichen Ebene - die Sprachbarriere.

Was das Sprachniveau der Bewerber/-innen angeht, gibt es zwar keine einheitlichen bundesweiten Regelungen, die den Umgang mit dieser großen Herausforderung lenken. Aber in vielen Bereichen des öffentlichen



Dienstes wird faktisch erwartet, dass das Sprachniveau mindestens auf einem zertifizierten Level C1 liegt. Gerade für Tätigkeiten mit viel Schriftverkehr oder Bürgerkontakt ist dieses Niveau notwendig, um effizient und rechtssicher zu arbeiten.

-  Mitarbeitende müssen Gesetze, Vorschriften und Verwaltungsvorgänge verstehen, formulieren und kommunizieren können.
-  Bürgeranfragen müssen kompetent und rechtssicher beantwortet werden.
-  Schriftverkehr und Dokumentation erfordern ein hohes Maß an sprachlicher Präzision
-  Viele Positionen haben direkten Bürgerkontakt, z. B. in Bürgerämtern, Sozialämtern oder im Ordnungsdienst.
-  Missverständnisse durch Sprachbarrieren könnten rechtliche Konsequenzen oder Bürgerbeschwerden nach sich ziehen.

Wie bereits erwähnt gibt es keine einheitliche bundesweite Regelung, die allgemein C1 als Pflicht festlegt. Allerdings gibt es feste Anforderungen in bestimmten Bereichen:

- ✓ **Beamtenlaufbahn:** In vielen Landesbeamtengesetzen ist festgelegt, dass Bewerber "die für das Amt erforderlichen Sprachkenntnisse" besitzen müssen. In der Praxis bedeutet das oft mindestens C1-Niveau.
- ✓ **Anerkennung ausländischer Abschlüsse:** Wer einen im Ausland erworbenen Abschluss für eine Verwaltungslaufbahn anerkennen lassen möchte, muss oft Sprachkenntnisse auf C1 nachweisen. Beispiele: Ärzte im öffentlichen Gesundheitswesen, Lehrer an staatlichen Schulen.

Die Landeshauptstadt Magdeburg überlegt derzeit, ob das erforderliche Sprachniveau Bestandteil des Anforderungsprofils der Stellenausschreibungen werden soll. Bisher ist dies nämlich noch nicht der Fall.

Angaben zur Qualifikation der eingehenden Bewerbungen

Wichtiger als die pure Anzahl an Bewerbungseingängen ist die Frage, wie viele der eingegangenen Bewerbungen auch die in den Stellen- bzw. Ausschreibungsprofilen geforderten Qualifikationen mitbringen. Bei der Beantwortung dieser Frage kommt man früher oder später zu dem Schluss, dass qualifizierte Bewerber/-innen leider nicht auf Bäumen oder auf Feldern wachsen. Sie sind rar und in Zeiten des branchenübergreifenden Fachkräftemangels wird das umso deutlicher.

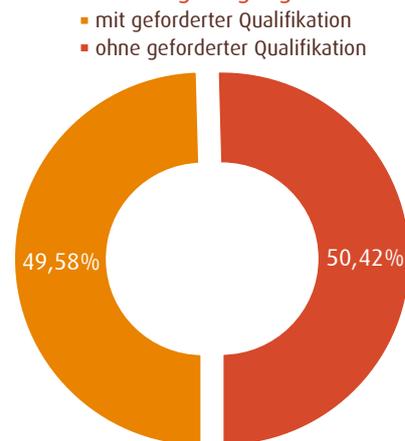
Nur knapp die Hälfte aller eingehenden Bewerbungen bringt das geforderte Qualifikationsprofil mit. Das reduziert die Bewerbungsanzahl deutlich.

Welche Qualifikation für eine erfolgreiche Bewerbung notwendig wird, ist von zahlreichen Faktoren, hauptsächlich aber von der Eingruppierung nach TVöD oder von der Laufbahnguppe (bei Beamten) abhängig.

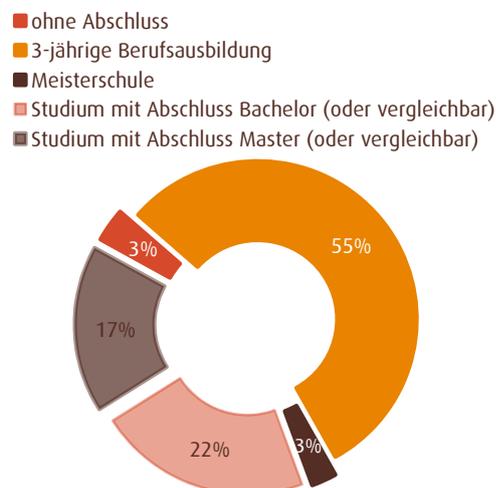
Hinzu kommen fachspezifische Qualifikationen (z. B. Bauingenieurwesen), gesetzlich vorgeschriebene Abschlüsse (z. B. 2. Staatsexamen bei Juristen und/oder zusätzliche Qualifikationen (z. B. Datenschutz- oder IT-Sicherheitszertifikate).

Erst nach der Prüfung der Qualifikation kommen entsprechende Berufs- oder Führungserfahrungen zum Tragen.

Bewerbungseingänge 2024



Qualität der Berufsabschlüsse bei eingehenden Bewerbungen 2024



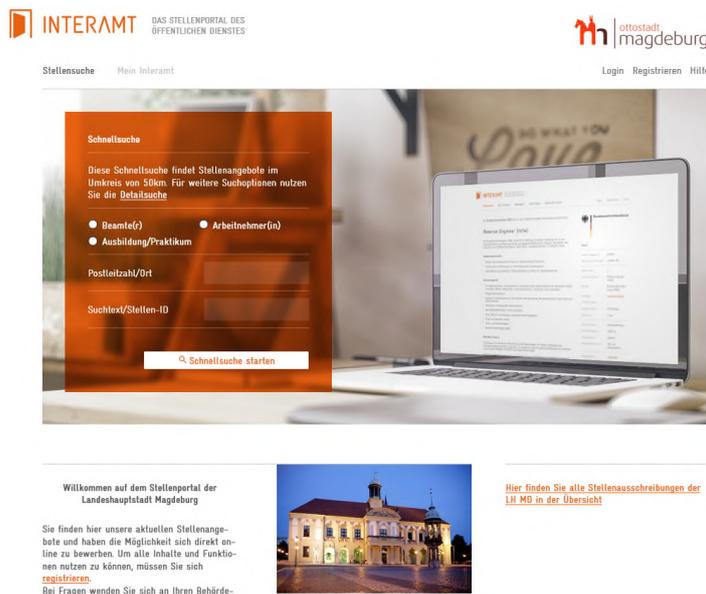
Bewerbungseingänge 2024



4.4.1 Bewerbungsmanagement - aktuell und geplant

Bisher und aktuell

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.

Die Annahme von Bewerbungen ausschließlich über Interamt.de bedeutete für die Landeshauptstadt Magdeburg eine Optimierung der gesamten Rekrutierungsprozesse. Papierunterlagen wurden obsolet, alles wurde und 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.

Da die Nutzung von Interamt.de in den vergangenen Berichten zum Personal- und Organisationsmanagement ausführlich behandelt wurde, sollte der kurze Ausflug dazu genügen.

Zukünftig und geplant

Bereits im Punkt 3.1 kam zur Sprache, dass die Landeshauptstadt Magdeburg mit P&I LOGA³ aktuell eine allumfassende HR-Softwarelösung implementiert, die eine Vielzahl von Bereichen des Stellen- und Personalmanagements abdeckt. Hinsichtlich der zukünftigen Recruiting – und HR-Prozesse werden die nachfolgenden Module von P&I LOGA³ dabei wichtige Elemente sein, welche letztendlich Interamt.de für die Landeshauptstadt Magdeburg teilweise obsolet machen:

- P&I Bewerber³
 - erleichtert die Personalbeschaffung und macht sie einfacher, schneller und erfolgreicher. P&I Bewerber³ dient der Organisation und Verwaltung des gesamten Bewerbungsverfahrens.
- P&I LOGA Personalentwicklung
 - umfasst die Pflege und Zuordnung von Qualifikationen, Berufsbildern, Unternehmenszielen und persönlichen Werten. Auf Basis der gepflegten Qualifikationen und der Zuordnung zu den Personen, Stellen und Tätigkeiten erfolgt ein direkter Überblick über das Potential an Fähigkeiten der Mitarbeiter
- Talentmanagement
 - Unterstützt bei operativen und strategischen Aufgaben der Personalentwicklung. Mit P&I Talent³ können unter anderem Personalgespräche, Beurteilungen sowie Zielvereinbarungen abgebildet werden.
- Azubimanagement
 - Innovatives Management relevanter Maßnahmen und Vorgänge zur Organisation von Auszubildenden.

Die Landeshauptstadt Magdeburg erhofft sich von der Einführung von P&I LOGA auch im großen und wichtigen Segment der Personalakquise viele Vorteile. Der größte Vorteil ist dabei wohl die Ganzheitlichkeit, welche LOGA hier bietet. LOGA deckt den gesamten HR-Zyklus ab (von Stellenausschreibungen über Bewerbermanagement bis zur Gehaltsabrechnung). Interamt hingegen ist primär eine Stellenbörse, die kein vollständiges Personalverwaltungssystem bietet. D. h. Daten, welche Bewerber/-innen auf Interamt eingeben, müssen noch einmal von der Personalsachbearbeitung erfasst werden. Das erzeugt zusätzliche Fehlerquellen und kostet Zeit.

LOGA bietet zudem eine s. g. „Mehrkanal-Veröffentlichung“. Mit LOGA können also Stellenanzeigen direkt aus dem System parallel auf verschiedenen Plattformen geschaltet werden. Dabei ist das neu geschaffene Karriereportal der Landeshauptstadt Magdeburg auf magdeburg.de die Hauptveröffentlichungsquelle. Bisher werden Stellenanzeigen zuerst auf Interamt.de veröffentlicht, bevor sie über eine Schnittstelle den Weg zurück auf das Karriereportal der Landeshauptstadt Magdeburg finden.

Die Implementierung von LOGA soll Ende 2026 inklusive der Module des Bewerbungsmanagements und der Personalentwicklung abgeschlossen sein.

Unabhängig davon, wie sich die Landeshauptstadt Magdeburg zukünftig hinsichtlich der eigenen Karriereseite positioniert, sollte eine dauerhafte Präsenz auf Interamt.de, dem erfolgreichsten Stellenportal des öffentlichen Dienstes, für die Landeshauptstadt Magdeburg nach wie vor relevant sein.

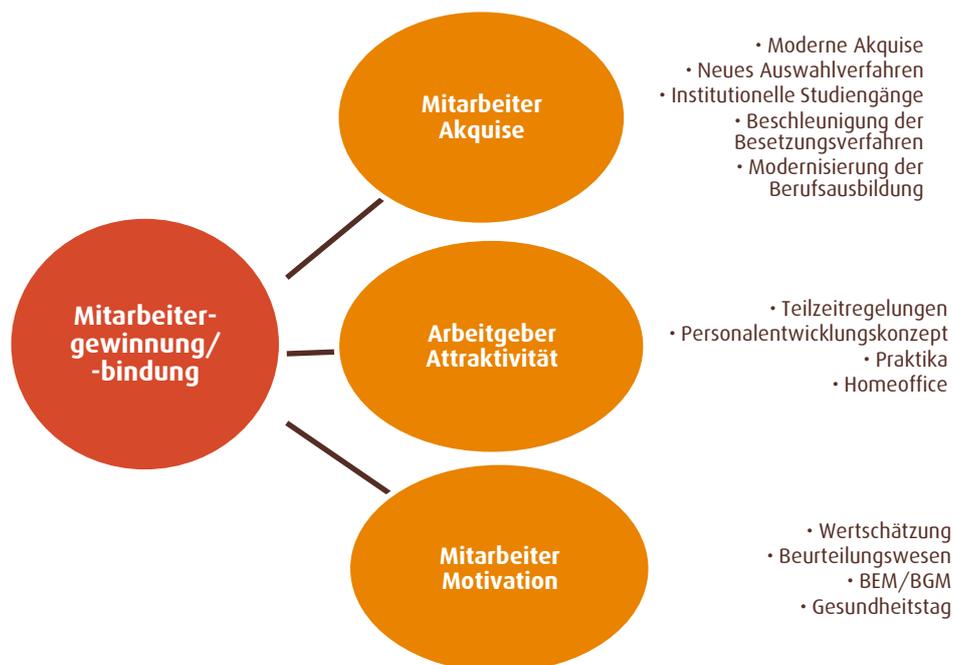
Die kostengünstige Erhöhung der Reichweiten der eigenen Stellenausschreibungen durch Interamt.de stellt eine wertvolle Ergänzung zur tiefgreifenden Integration der Personalprozesse von LOGA dar.

4.4.2 Arbeitgeberattraktivität (Instrumente der Personalakquise, der Personalbindung und des Personalmarketings)

Eine moderne, bürgernahe Stadtverwaltung sollte sich als innovative, sichere und attraktive Arbeitgeberin positionieren. Wenn der beschriebene „Initiativbewerbungsindikator“ auf den Seiten 61 und 62 als alleiniger Maßstab dafür gelten würde, wie attraktiv sich die Landeshauptstadt Magdeburg als Arbeitgeberin in der Öffentlichkeit präsentiert, hätte die Landeshauptstadt Magdeburg ein Problem. Denn hier bewegt sich die Landeshauptstadt Magdeburg lediglich im Mittelmaß.

Wichtiger bei der Bewertung der Arbeitgeberattraktivität sind Bewerberqualität, Mitarbeiterzufriedenheit und Fluktuation. Um die Arbeitgeberattraktivität zu steigern, sind also gute Arbeitsbedingungen, ein einprägendes Employer Branding und modernes Recruiting eher entscheidend als ein hoher Initiativbewerbungsindikator.

...und hier ist die Landeshauptstadt Magdeburg durchaus gut aufgestellt.



Karriereportal

Das **Karriereportal** der Landeshauptstadt Magdeburg wurde 2024 überarbeitet und sehr prominent auf der Startseite der stadteigenen Homepage www.magdeburg.de platziert.

Im Vergleich zur Vorgängerversion, auf der lediglich die Stellenausschreibungen platziert wurden, präsentiert sich das Portal jetzt klar und strukturiert, mit leicht zugänglichen Informationen zu aktuellen Stellenangeboten, Ausbildungsplätzen und Praktika.

Es werden Einblicke in die Stadtverwaltung als Arbeitgeberin gegeben, was Transparenz schafft und potenziellen Bewerber/-innen hilft, eine informierte Entscheidung zu treffen. Außerdem werden Informationen hinsichtlich der Einsatz- und Verdienstmöglichkeiten angeboten und ein Überblick über die zu erwartenden Benefits und wichtige Termine verschafft.

Aber auch hier gibt es noch Optimierungsbedarf, welcher kurzfristig angegangen wird.

Spätestens mit der Implementierung von LOGA wird hier ein Online-Bewerbungssystem direkt integrierbar sein. Kleine, kurzweilige Imagefilme, welche einzelne und wichtige Berufsbilder und Ausbildungsplätze vorstellen, sind geplant und sollen den Informationsgehalt steigern.

Fazit Karriereportal:

Das Karriereportal der Landeshauptstadt Magdeburg bietet aktuell eine solide Basis mit klaren Informationen und aktuellen Stellenangeboten. Durch gezielte Verbesserungen in der Benutzerfreundlichkeit und zusätzlichen Inhalten könnte die Attraktivität des Portals weiter gesteigert werden, um noch mehr qualifizierte Bewerber/-innen anzusprechen.



Die Ottostadt Magdeburg



Karriereportal Magdeburg



Die Stadt als Arbeitgeberin

Es gibt viele gute Gründe bei uns zu arbeiten. Informieren Sie sich über uns, über unsere coolen Benefits und über die vielfältigen Einsatz- und Verdienstmöglichkeiten.



Jobevents/Karriere- und Ausbildungsmessen

Ein weiteres wichtiges Element bei der Steigerung der eigenen Arbeitgeberattraktivität ist die regelmäßige Präsenz auf **Jobevents oder Karriere- und Ausbildungsmessen**. Generell sollten sich Kommunen auf Job- und Karrieremessen präsentieren, weil sie dadurch gezielt Fachkräfte oder Nachwuchstalente ansprechen können. Der persönliche Austausch mit interessierten Personen ist wesentlich effektiver als eine Online-Stellenanzeige. Direkte Fragen zu Karrierewegen, Bewerbungsprozessen, Anforderungen, flexiblen Arbeitsmodellen, Work-Life-Balance oder Arbeitsbedingungen können schnell und konkret beantwortet werden. Außerdem lassen sich durch die vorherrschende und freundliche Gesprächskultur auf solchen Events auch diverse Vorurteile und Unsicherheiten gegenüber dem öffentlichen Dienst insgesamt abbauen.

Die Landeshauptstadt Magdeburg nimmt auch regelmäßig an Ausbildungs- und Hochschulmessen teil. Die Teilnahme an diesen Veranstaltungen leistet einen besonderen Beitrag zur Nachwuchsgewinnung. So können gezielt Schüler/-innen oder Studierende frühzeitig für den öffentlichen Dienst interessiert und Eltern (wenn sie denn dabei sind) überzeugt werden. Praktikumsplätze lassen sich direkt bewerben und Ausbildungsberufe oder duale Studiengänge können präzise vorgestellt werden.

Fazit: Messen bieten eine direkte, effektive und persönliche Möglichkeit, Talente für den öffentlichen Dienst zu gewinnen. Gerade in Zeiten des Fachkräftemangels ist es wichtig, sichtbar und ansprechbar zu sein. Die Präsenz vor Ort und das persönliche Gespräch können keine noch so gute Online-Vorstellung ersetzen.



Nutzung von regionalen und überregionalen Jobportalen

Die Landeshauptstadt Magdeburg hat nicht nur in den letzten drei Berichtsjahren ihre Stellenanzeigen auch auf diversen überregionalen Online-Jobportalen platziert.

Das Bewerbungsverhalten von Jobsuchenden hat sich in den letzten fünfzehn Jahren drastisch verändert. Suchten die Menschen damals noch in den Samstagsausgaben großer Zeitungen oder in regionalen Anzeigenblättern, so haben Printmedien heute für die Präsentation von Stellenanzeigen kaum noch Bedeutung. Insbesondere bei der jüngeren Zielgruppe hat die Relevanz der klassischen Zeitung stark abgenommen.

Eine der größten Plattformen auf diesem Gebiet, „Stepstone“, hatte im Januar 2021 in einer Jobstudie dieses Thema beleuchtet und festgestellt, dass 82 % der bis 40-jährigen Jobsuchenden für das Lesen von Stellenanzeigen das Smartphone oder andere digitale Geräte und Jobbörsen statt Zeitungen nutzen. Selbst bei den bis 50-jährigen waren es noch über 75 %.

Die Zahlen sprechen hier eine klare Sprache. Printmedien haben in der Jobwelt nur noch eine begrenzte Relevanz – besonders, wenn es darum geht, jüngere oder digital affine Zielgruppen zu erreichen.

Viele Jobportale bieten zudem flexible Preismodelle, von Einzelanzeigen bis hin zu Kontingenten für mehrere Stellen. Die Kosten sind oft günstiger als Printanzeigen in Tageszeitungen. Dadurch, dass die Stellenanzeigen zeitgleich auf einer Vielzahl anderer Jobportalen, Online-Suchmaschinen oder im immer wichtiger werdenden

Social-Media-Bereich erscheinen, wird auch die Reichweite um ein Vielfaches erhöht und erreicht somit auch Menschen, die nicht im s.g. Pendelradius der Landeshauptstadt wohnen und sich sogar einen Umzug vorstellen könnten.

Die Landeshauptstadt Magdeburg wird also auch zukünftig auf den Einsatz diverser regionaler und überregionaler Jobbörsen nicht verzichten und könnte diesen unter Berücksichtigung gewisser haushaltstechnischer Aspekte sogar noch ausbauen.

Mitte 2024 konnte zusätzlich zu den „zivilen“ Jobbörsen auch ein Kontakt zum Berufsförderungsdienst (BfD) der Bundeswehr hergestellt werden.



Viele ausscheidende Zeitsoldaten stehen im Zeitraum ihrer Entlassung aus dem aktiven Dienst vor einer beruflichen Umorientierung. Der Berufsförderungsdienst der Bundeswehr kümmert sich um diese i. d. R. sehr gut ausgebildeten Soldat/-innen, indem er sie bei dieser Umorientierung unterstützt.

Nicht immer greifen die rechtlichen und meist von der Dauer der Dienstzeit abhängigen Regelungen zur Eingliederung ausscheidender Soldat/-innen in das zivile Berufsleben. Für diese Fälle hat der BfD eine eigene Stellenbörse ins Leben gerufen, auf der sich die Soldat/-innen über Stellenangebote des öffentlichen Dienstes und der Privatwirtschaft informieren können.

Auf dieser Stellenbörse ist die Landeshauptstadt Magdeburg seit Mitte 2024 präsent und konnte bereits das Interesse einiger Soldat/-innen für eine Beschäftigung oder Ausbildung bei der Landeshauptstadt Magdeburg wecken.

Die Landeshauptstadt Magdeburg hofft auf eine weitere Vertiefung der Zusammenarbeit mit dem ortsansässigen Karrierecenter der Bundeswehr, damit die Integration dieser - aus Sicht der Landeshauptstadt Magdeburg - sehr interessanten Zielgruppe in die zivile Arbeitswelt um eine weitere wertvolle Option bereichert wird.

Mit dem nochmaligen Blick auf die o.g. Jobstudie der Plattform „Stepstone“ soll das weitumfassende Thema der Arbeitgeberattraktivität geschlossen werden. Inhalt der Studie war auch ein Ranking der attraktivsten Branchen für Jobsuchende verschiedenster Altersgruppen, welches auch aufgrund der überraschenden Ergebnisse in der nachfolgenden Tabelle abgebildet wird.

Top 5 Branchen nach Altersgruppen:

	Unter 30-jährige	30- bis 40-jährige	40- 50-jährige	Über 50-jährige
1	IT & Internet	IT & Internet	IT & Internet	Gesundheit und soziale Dienste
2	Energie- und Wasserversorgung/Entsorgung	Öffentlicher Dienst und Verbände	Öffentlicher Dienst und Verbände	IT & Internet
3	Öffentlicher Dienst und Verbände	Energie- und Wasserversorgung/Entsorgung	Energie- und Wasserversorgung/Entsorgung	Öffentlicher Dienst und Verbände
4	Freizeit, Touristik, Kultur & Sport	Pharmaindustrie	Pharmaindustrie	Energie- und Wasserversorgung/Entsorgung
5	Bildung & Training	Bildung & Training	Gesundheit und soziale Dienste	Bildung & Training

Wie dieses Ranking zeigt, steht der öffentliche Dienst (und damit auch die Landeshauptstadt Magdeburg) in nahezu jeder Altersgruppe als zukünftiger Arbeitgeber hoch im Kurs.

Die hohe Arbeitsplatzsicherheit, welche der öffentliche Dienst hinsichtlich der beruflichen Lebensplanung in unsicheren wirtschaftlichen Zeiten bietet, gepaart mit der immer stärkeren Ausprägung der Work-Life-Balance, der vielfältigen Weiterbildungs- und Karrierechancen, immer flexibler werdenden und familienfreundlicheren Arbeitszeitmodellen, dem Einzug der Digitalisierung, der fairen tarifgebundenen Bezahlung und nicht zuletzt der sinnstiftenden Tätigkeiten, welche dem Gemeinwohl dienen und für viele Menschen einen zusätzlichen Motivationsfaktor darstellen, sind entscheidende Aspekte die zu der hohen Attraktivität des Arbeitgebers „Öffentlicher Dienst“ beitragen und sich in diesem Ranking niederschlagen.

Die Landeshauptstadt Magdeburg wird sich aber nicht darauf ausruhen, sondern auch zukünftig in die Steigerung der eigenen Arbeitgeberattraktivität investieren, um im Ringen um die besten Fach- und Nachwuchskräfte auch weiterhin gut gewappnet zu sein.

4.4.3 Auswirkungen der Stellenbesetzungssperre 2024/2025

Am 19. September 2024 verfügte die Oberbürgermeisterin der Landeshauptstadt Magdeburg mit Wirkung zum 01. Oktober 2024 eine **generelle Besetzungssperre**.

Begründet wurde die Maßnahme mit der damaligen defizitären Haushaltslage des Haushaltsjahres 2024, die es erforderlich machte, den Anstieg der Personalkosten zu verringern und – über die bisherigen Anstrengungen hinaus – einen **Beitrag zur Haushaltskonsolidierung** zu leisten.

Ausnahmen dieser Verfügung galten für medizinisches Personal, Ingenieure, Sozialarbeiter/-, Mitarbeiter/-innen in Schulsekretariaten, die Feuerwehr, Beschäftigte, die sich in der Personalbörse befinden, sowie für die Übernahme von Auszubildenden, duale Student/-innen und Beamtenanwärter/-innen, wenn diese dauerhaft auf freien Stellen eingesetzt werden sollen.

Neben den in der Verfügung aufgeführten Ausnahmen sah die Verfügung vor, dass in begründeten Ausnahmefällen durch die Oberbürgermeisterin eine Ausnahme von der Besetzungssperre erteilt werden kann.

Folgende Kriterien, die eine Besetzung **zwingend** notwendig machten, konnten für die Begründung einer solchen Ausnahmegenehmigung herangezogen werden:

- Durch die Stellen werden Einnahmen erzielt.
- Die Stelle hat ein Alleinstellungsmerkmal.
- Es handelt sich um eine geförderte Stelle.
- Es liegen Überlastungsanzeigen aus der Organisationseinheit vor.
- Weitere planmäßige Abgänge werden die Situation in Kürze verschlechtern.

Des Weiteren war zu prüfen, ob es sich bei der zu erledigenden Aufgabe um eine **PFLICHTAUFGABE** oder eine **FREIWILLIGE AUFGABE** handelt, ob und in welchem **Umfang Arbeitsrückstände** eine Besetzung notwendig machen und ob die Erfüllung der **Arbeitsleistung auch in Teilzeit** erfolgen könnte.

Eine Stellenbesetzungssperre kann und wird zwar kurzfristig Kosten einsparen, aber langfristig führt sie zu Effizienzverlusten, unzufriedenen Mitarbeitenden und möglicherweise auch zu Problemen bei der Aufgabenerfüllung. Gerade in Bereichen mit Personalmangel (IT, Bauamt, Soziales) kann das die Handlungsfähigkeit der Stadtverwaltung massiv beeinträchtigen.

Einige Beispiele für diese **negativen Auswirkungen** sind:

- **Arbeitsbelastung & Effizienzverlust**
 - Durch unbesetzte Stellen müssen bestehende Mitarbeiter mehr Aufgaben übernehmen, was zu Mehrbelastung, Überstunden und Frustration führt.
 - In Schlüsselbereichen (z. B. Bürgerbüro, Bauamt, Sozialamt) kann es zu längeren Bearbeitungszeiten kommen.
 - Bei langfristiger Sperre steigt das Risiko von Fehlzeiten und Burnout, weil Mitarbeitende dauerhaft überlastet sind.
- **Einschränkungen bei der Aufgabenerfüllung**
 - Wichtige Projekte können ins Stocken geraten oder ganz ausfallen.
 - Verwaltungsvorgänge (z. B. Baugenehmigungen, Sozialleistungen, Gewerbebeanmeldungen) dauern länger, was Bürger und Unternehmen frustriert.
 - Kommunale Dienstleistungen können nicht in der gewohnten Qualität erbracht werden.
- **Innovationsstau & Modernisierungsprobleme**
 - Digitalisierungsprojekte oder Verwaltungsreformen können sich verzögern, weil keine neuen Fachkräfte eingestellt werden können.
 - Fehlendes Personal in der IT- oder Organisationsentwicklung kann langfristig dazu führen, dass die Verwaltung technologisch zurückfällt.
- **Schwierigkeiten bei der Personalplanung**
 - Wenn ältere Mitarbeitende in Rente gehen, kann ihre Stelle nicht rechtzeitig nachbesetzt werden.
 - Nachwuchskräfte können nicht eingestellt werden, wodurch ein Erfahrungsverlust droht.
 - Falls irgendwann die Sperre aufgehoben wird, müssen viele Stellen auf einmal besetzt werden – was eine hohe Belastung für das Personalmanagement bedeutet.
- **Verlust von Attraktivität als Arbeitgeber**
 - Wenn sich herumspricht, dass in einer Stadtverwaltung keine neuen Stellen besetzt werden, schreckt das potenzielle Bewerber ab.
 - Junge Fachkräfte suchen sich eher Arbeitgeber, die Planungssicherheit und Entwicklungsmöglichkeiten bieten.
 - Bestehende Mitarbeitende könnten sich nach anderen Jobs umsehen, weil sie keine Aufstiegschancen sehen.

Auf der anderen Seite kann eine Stellenbesetzungssperre aber auch als Chance für strukturelle Verbesserungen gesehen werden. Der Schlüssel liegt darin, Lösungen zu finden, die langfristig für eine stabile und handlungsfähige Verwaltung sorgen – anstatt nur auf kurzfristige Einsparungen zu setzen.

Positive Effekte einer Stellenbesetzungssperre können je nach Perspektive folgende sein:

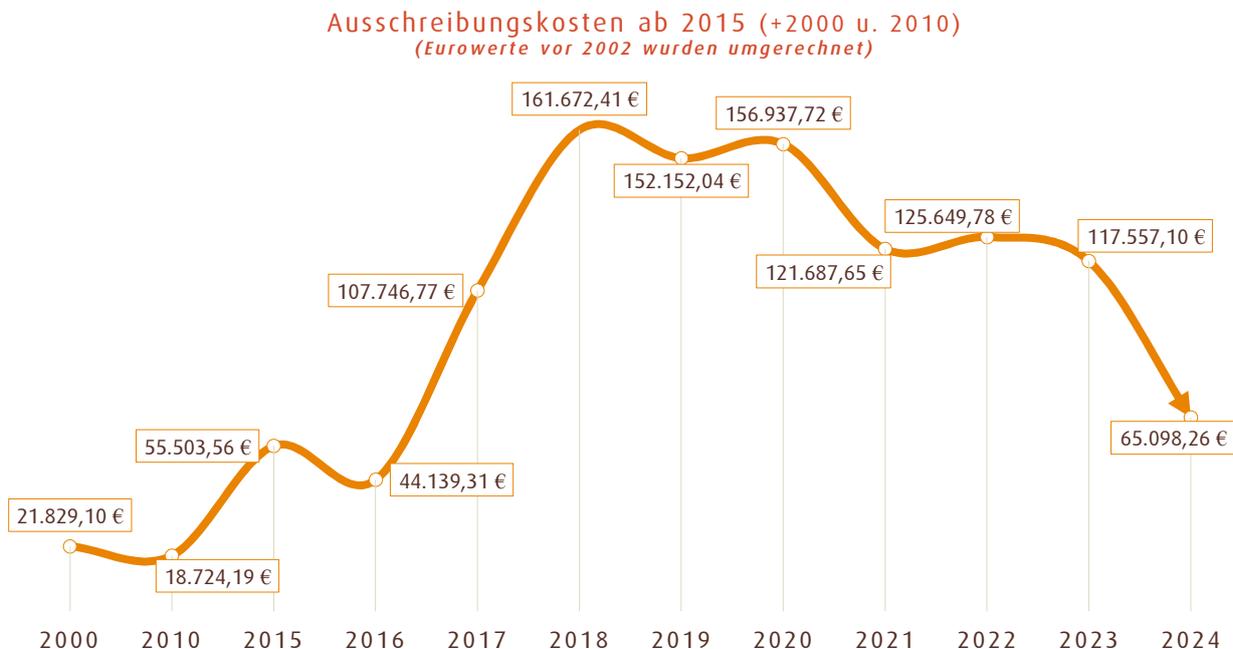
- **Kosteneinsparungen & Haushaltskonsolidierung**
 - Kurzfristig können durch die Sperre Personalkosten gesenkt werden, was hilft, ein Haushaltsdefizit zu reduzieren.
 - Die Verwaltung gewinnt Zeit, um eine langfristige nachhaltige Finanzstrategie zu entwickeln.
- **Effizienzsteigerung & Prozessoptimierung**
 - Eine kritische Überprüfung der Arbeitsabläufe kann dazu führen, dass ineffiziente Strukturen erkannt und verbessert werden.
 - Digitalisierung und Automatisierung könnten beschleunigt werden, um Aufgaben mit weniger Personal effizient zu bewältigen.
- **Fokus auf interne Ressourcen & Personalentwicklung**
 - Mitarbeitende könnten durch interne Weiterbildungen neue Aufgaben übernehmen, anstatt ausschließlich externe Fachkräfte einzustellen.
 - Interne Aufstiegschancen könnten sich verbessern, weil offene Stellen intern umverteilt werden müssen.
- **Mehr Wertschätzung für bestehende Mitarbeitende**
 - Wenn Personal knapp ist, werden möglicherweise die Leistungen der vorhandenen Mitarbeitenden stärker wahrgenommen und gewürdigt.
 - Führungskräfte könnten sensibler für Belastungsgrenzen und Motivationsförderung werden.
- **Impuls für kreative Lösungen**
 - In Zeiten des Personal- und Finanzmangels entstehen oft neue Ideen, wie Verwaltungsprozesse effizienter gestaltet werden können.
 - Kooperationen mit anderen Behörden oder externe Partnerschaften könnten gefördert werden, um Engpässe zu überbrücken.

Sowohl auf der Seite der negativen Auswirkungen als auch auf der Seite der positiven Effekte einer Haushalts- und Stellenbesetzungssperre gibt es viele Aspekte zu berücksichtigen. Es bleibt zu hoffen, dass die Landeshauptstadt Magdeburg Wege findet, die negativen Auswirkungen dieser Sparmaßnahmen zu minimieren und die Qualität der öffentlichen Dienstleistungen aufrechtzuerhalten.

4.5 Ausschreibungskosten

Natürlich hatte die verfügte Besetzungssperre auch Auswirkungen auf den gesamten Bereich der Personalakquise. Zwar erfolgten auch in den Monaten der Besetzungssperre externe Stellenausschreibungen, allerdings nicht in dem Umfang, wie es ohne Besetzungssperre erwartbar gewesen wäre (s. a. Kapitel 4.4). Auch bei der Entwicklung der Ausschreibungskosten ist die Haushalts- und Besetzungssperre spürbar – deutlich sogar. Nur etwa 55 % der Ausgaben von 2023 wurden auch für 2024 verwendet.

Die hier aufgeführten Ausschreibungskosten beziffern die Gesamtheit aller auflaufenden Kosten für Printmedien, digitale Jobbörsen, Imagekampagnen, Messeauftritte und andere Werbungskosten, die im Zuge von Stellenausschreibungen oder Maßnahmen für die Steigerung der Arbeitgeberattraktivität anfallen.



Die nachfolgende nicht abschließende Aufzählung stellt die wichtigsten Kostenpunkte und Projekte kurz zusammen.

- Nutzung Interamt als Stellenausschreibungsplattform inkl. Bewerbungsmanagement
- Kontingent- oder Einzelverträge regionaler und überregionaler Jobbörse zur Reichweitenerhöhung der digitalen Stellenausschreibungen (z. B. RegioJobanzeiger, MeineStadt oder Dispono)
- Inserate in Fachzeitschriften für höherdotierte Stellenausschreibungen (z. B. Ärzteblatt)
- Betreuung von Messeständen auf diversen Jobevents, Job- und Ausbildungsmessen
- Anschaffung diverser Broschüren und Werbeartikel als „Give-Aways“ bei Messen

Die bloße Benennung der reinen Ausschreibungskosten reicht an dieser Stelle leider nicht, um die Kostenentwicklung für Stellenausschreibungen zu verstehen.

Die Erhebung der beiden Kennzahlen „**durchschnittliche Ausschreibungskosten pro Stellenausschreibung**“ und „**Personalbeschaffungskosten pro Einstellung**“ sind seit einigen Jahren bereits fester Bestandteil der Berichte zum Personal- und Organisationsmanagement der Landeshauptstadt Magdeburg.

Kennzahl durchschnittliche Ausschreibungskosten pro Stellenausschreibung

Die durchschnittlichen Ausschreibungskosten werden mit folgender Formel definiert und ermittelt:

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

Für die Berichtsjahre 2022, 2023 und 2024 ergeben sich so folgende Kennzahlen:

2022 → 402,72 €

2023 → 322,07 €

2024 → 175,00 €

Was umfasst diese Kennzahl im Einzelnen?

Die Ausschreibungskosten beziehen sich auf alle Ausgaben, die für die Veröffentlichung einer Stellenausschreibung anfallen, unabhängig davon, ob die Stelle am Ende besetzt wird oder nicht. Typische Kostenbestandteile sind die bereits oben angeführten Stellenanzeigen auf Jobportalen, Printmedien, Social-Media-Werbung, Karrieremessen oder Gestaltungskosten für Broschüren und Werbeartikel.

Hinsichtlich der aktuellen Haushaltslage gilt es auch hier den Fokus auf eine sparsame Budgetplanung zu legen und durch eine kluge Recruiting-Strategie die Kosten spürbar zu senken. Das ist der Landeshauptstadt Magdeburg in den Jahren 2022-2024 durchaus gelungen.

Kennzahl Personalbeschaffungskosten pro Einstellung

Die Personalbeschaffungskosten pro Einstellung (in der Fachliteratur als „Cost-per-Hire“ bezeichnet) sind eine wichtige Kennzahl für das Recruiting im öffentlichen Dienst. Sie setzen sich aus verschiedenen direkten und indirekten Kosten zusammen. Für diese Kennzahl wird die Summe aller Personalbeschaffungskosten (Ausschreibungskosten) eines Jahres dividiert durch die Anzahl der Neueinstellungen.

Die durchschnittlichen Kosten pro Einstellung können je nach Branche, ausgeschriebener Position und der Länge des Auswahlverfahrens stark variieren.

Für den öffentlichen Dienst werden hier 5.000 - 15.000 € pro Einstellung veranschlagt. Allerdings werden bei dieser Berechnung auch die Personalkosten (Arbeitszeit) der am Einstellungsprozess beteiligten Personen (Sachbearbeitung, Führungskräfte, Gremien) und die Dauer der Stellenvakanz als Ausfallkosten einbezogen.

In der Praxis – wie auch in der Landeshauptstadt Magdeburg – wird oft nur mit den direkten Kosten (also das, was tatsächlich für die Ausschreibungen und das Recruiting ausgegeben wird) gerechnet, weil interne Personalkosten und Ausfallkosten schwieriger zu quantifizieren sind.

Für die Berichtsjahre 2022, 2023 und 2024 ergeben sich so folgende Kennzahlen:

2022 → 334,17 €

2023 → 302,98 €

2024 → 173,13 €

Wenn das Jahr 2024 aufgrund der Haushalts- und Besetzungssperre ausgenommen wird, liegt die Landeshauptstadt Magdeburg mit durchschnittlich ungefähr 340,-€ pro Neueinstellung in einem sehr effizienten Rahmen. Die Gründe für diese relativ niedrigen Kosten liegen darin begründet, dass Printanzeigen nur noch selektiv geschaltet werden, die Bewerbungsprozesse verschlankt wurden und auf kostenintensive Auswahlverfahren verzichtet wurde.

In der nachfolgenden Grafik sind die Entwicklungen beider Kennzahlen gegenübergestellt.



Die deutlich sichtbare Spitze in den Jahren 2017 und 2018 ist der damaligen sehr erfolgreich durchgeführten Ra-diokampagne geschuldet.

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.

Mit Blick auf den derzeitigen Wandel der Arbeitswelt ist die Analyse der aktuellen und der möglichen Arbeitszeitmodelle ein sehr spannendes Thema.

Die flexible Gestaltung der Arbeitszeiten ist für viele Menschen heutzutage eine der Hauptanforderungen an den zukünftigen Arbeitsplatz. Familienfreundlichkeit, Work-Life-Balance, Homeoffice oder „mobiles Arbeiten“ sind dabei die Grundpfeiler der aktuellen Entwicklungen der Arbeitswelt.

Die Wünsche nach selbstbestimmterem Arbeiten und mehr Freizeitoptionen sind neben der sinnstiftenden Tätigkeit, der technischen Ausstattung und dem Entgelt heutigen Arbeitnehmer/-innen am wichtigsten bei der Wahl ihres zukünftigen Arbeitgebers.

Hier kann auch die Landeshauptstadt Magdeburg durchaus einen Wettbewerbsvorteil gegenüber der freien Wirtschaft erringen. Viele Unternehmen in der freien Wirtschaft haben zwar auch flexible Arbeitszeiten, allerdings auch eine hohe Erwartung an Erreichbarkeit. Im öffentlichen Dienst gibt es oft klar geregelte Wochenarbeitszeiten ohne ständige Überstunden oder Arbeit „auf Abruf“. Verlässlichkeit und planbare Freizeit sind für viele Menschen ein großer Pluspunkt.

5.1 Vollzeit vs. Teilzeit

Kennzahl Teilzeitquote

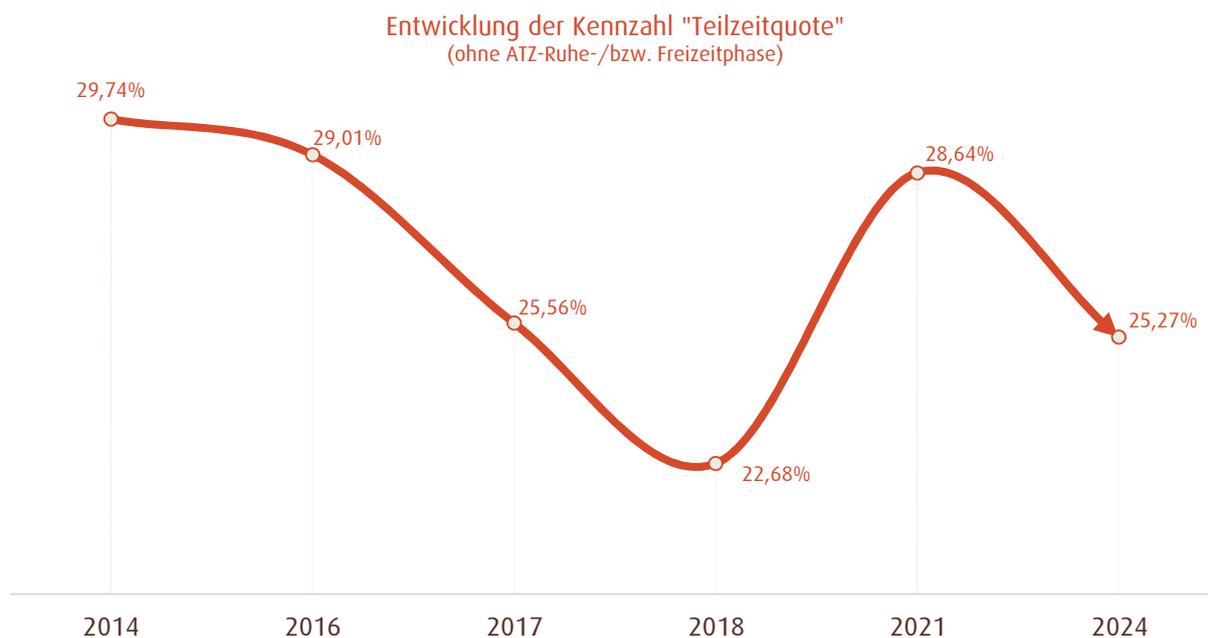
Die Kennzahl zeigt, ob der Anteil von Teilzeitbeschäftigten und Vollzeitbeschäftigten in einem angemessenen Verhältnis steht. Die Berechnung erfolgt, indem einfach die Anzahl der Teilzeitkräfte durch die Gesamtzahl der Beschäftigten dividiert wird. Diese Kennzahl wird i. d. R. nur im Zyklus der Berichtserstellung erhoben und 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 31.12.2024.

Für das Berichtsjahr 2024 liegt die Teilzeitquote bei 25,27 %, was ein Rückgang von 3,37 % gegenüber der letzten Erhebung 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.

In der nachfolgenden Grafik ist die Entwicklung der Teilzeitquote der letzten Dekade ablesbar.

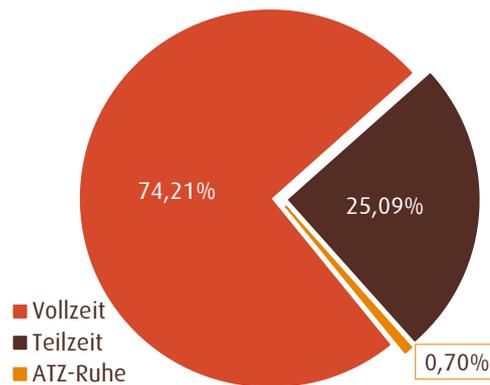


Daten des Deutschen Gewerkschaftsbundes gaben an, dass im Jahr 2023 die Teilzeitquote im öffentlichen Dienst bei 35,1 % lag und damit über dem gesamtdeutschen Durchschnitt von 31 % rangierte.

Die Landeshauptstadt Magdeburg liegt derzeit also knapp 10 % unter der Teilzeitquote des öffentlichen Dienstes. Wie ist das zu bewerten?

Eine optimale Teilzeitquote existiert nicht pauschal, da sie stark von den spezifischen Anforderungen und Zielen einer Behörde oder einer einzelnen Organisation abhängt. Faktoren wie die Art der Tätigkeiten, betriebliche Abläufe und die Bedürfnisse der Beschäftigten spielen hierbei eine entscheidende Rolle. Ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Vollzeit- und Teilzeitkräften kann jedoch dazu beitragen, sowohl betriebliche Effizienz als auch Mitarbeiterzufriedenheit zu gewährleisten.

Gesamtverhältnis Voll- und Teilzeit zum 31.12.2024 (mit ATZ-Ruhe-/bzw. Freizeitphase)



Eine relativ hohe Teilzeitquote kann positiv wie auch negativ interpretiert werden. Gut ist z. B., dass eine hohe Teilzeitquote auch für eine hohe Flexibilität und Familienfreundlichkeit spricht. Das könnte wiederum attraktiv auf Eltern, ältere Beschäftigte und Menschen mit anderen Verpflichtungen wirken. Außerdem zeugt eine hohe Teilzeitquote auch von einem akzeptablen Verhältnis zur s. g. Work-Life-Balance, was wiederum Stress reduziert und sich positiv auf die Zufriedenheit und Gesundheit der Beschäftigten auswirkt.

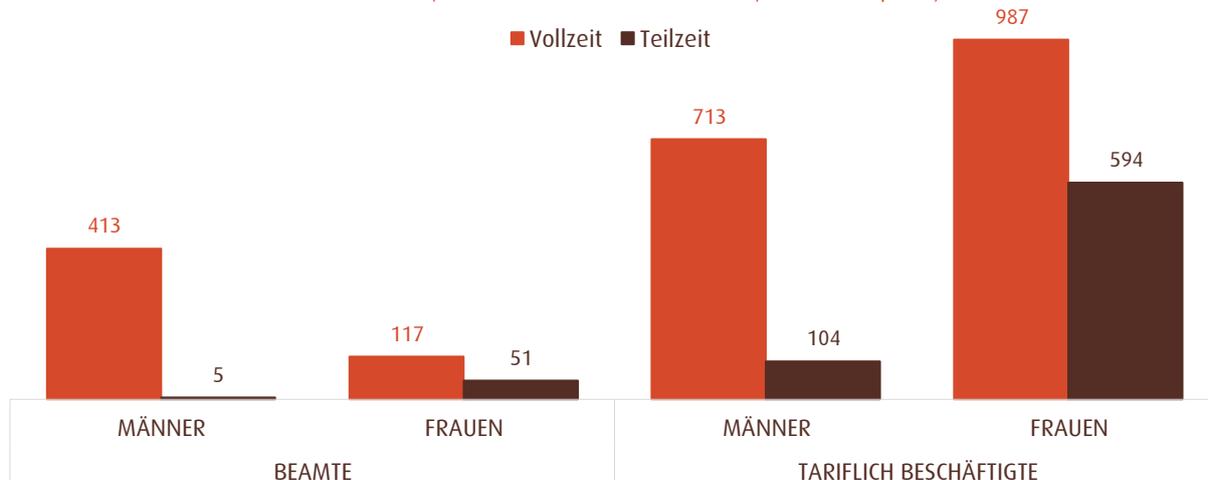
Problematisch kann eine hohe Teilzeitquote aber hinsichtlich von Personalengpässen sein. Wenn viele Mitarbeiter nur begrenzte Stunden arbeiten, kann es schwer sein, eine durchgehende Abdeckung zu gewährleisten. Das könnte wiederum zu Überlastung der Beschäftigten führen, was den o. g. positiven Effekt dann obsolet macht.

In bestimmten Bereichen des öffentlichen Dienstes, wie beispielsweise in kommunalen Kindertagesstätten, ist die Teilzeitquote besonders hoch, was die spezifischen Anforderungen und Arbeitszeitpräferenzen in diesem Sektor widerspiegelt. Andererseits ist die Teilzeitquote in Bereichen mit Schicht- oder Einsatzdiensten (z. B. Feuerwehr) besonders niedrig, weil hier bestimmte Personalstärken rund um die Uhr gewährleistet sein müssen.

Die mittlerweile über eine Dekade währende und relativ konstante Teilzeitquote der Landeshauptstadt Magdeburg von ca. 25 % - 30 % spricht dafür, dass die bestehenden Arbeitszeitmodelle offenbar gut zu den Bedürfnissen der Beschäftigten der Landeshauptstadt Magdeburg passen – zumindest gibt es keine starke Tendenz zu mehr oder weniger Teilzeit.

Große Diskrepanzen gibt es aber, wenn man die Teilzeitquote nach Geschlecht und Dienstverhältnis aufschlüsselt, wie die nachfolgende Grafik zeigt.

Vollzeit - und Teilzeitbeschäftigung nach Dienstverhältnis und Geschlecht (Stand 31.12.2024 - ohne ATZ-Ruhe-/bzw. Freizeitphase)



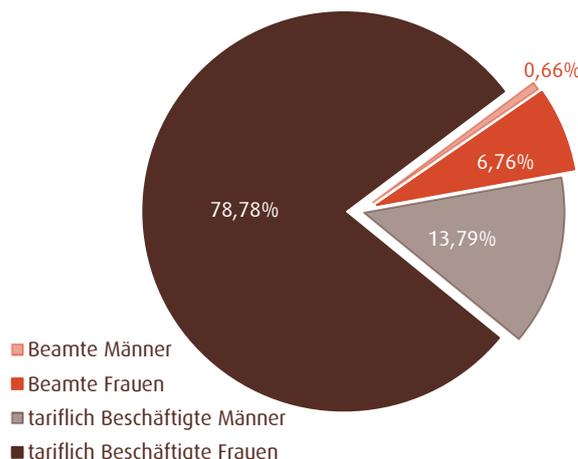
Nur 8 % der männlichen Beschäftigten arbeiten in Teilzeit. Bei den Frauen sind es hingegen über 36 %. Bezogen auf das Dienstverhältnis gibt es ähnlich große Unterschiede. Nur 9,5 % der Beamten arbeiten in Teilzeit. Bei den tariflich Beschäftigten sind es hingegen knapp 30 %. Wir sind diese Unterschiede zu erklären?

Mehrere Faktoren spielen bei der Einordnung dieser z. T. erheblichen Unterschiede eine Rolle.

Geschlechterspezifische Unterschiede:

- **Traditionelle Rollenverteilung:** Frauen übernehmen häufiger Teilzeitarbeit (Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen).
- **Arbeitsbereiche:** In vielen Verwaltungen sind Frauen überdurchschnittlich in sozialen, pädagogischen oder Verwaltungsberufen vertreten – Bereiche, in denen Teilzeit üblicher ist.
- **Einkommenssituation:** In vielen Haushalten verdient der Mann mehr, was dazu führt, dass Frauen eher die Arbeitszeit reduzieren.

Teilzeitbeschäftigte der Landeshauptstadt Magdeburg zum 31.12.2024



Unterschiede Beamten und Tarifbeschäftigten:

- **Beamtenstatus & Versorgung:** Beamte haben langfristig gesicherte Pensionsansprüche, die stärker an die Dienstjahre und die Besoldungsgruppe gekoppelt sind. Teilzeit bedeutet oft geringere Pensionen, weshalb sie seltener genutzt wird.
- **Berufliche Entwicklung:** Viele Beamtenstellen sind mit Führungs- oder spezialisierten Fachaufgaben verbunden, die oft schwerer in Teilzeit abzudecken sind.
- **Flexibilität der Tarifbeschäftigten:** In vielen Fällen haben Tarifbeschäftigte mehr Möglichkeiten, ihre Arbeitszeit individuell zu gestalten, während für Beamte je nach Laufbahnmodelle und Aufgaben Teilzeit schwieriger umsetzbar ist.

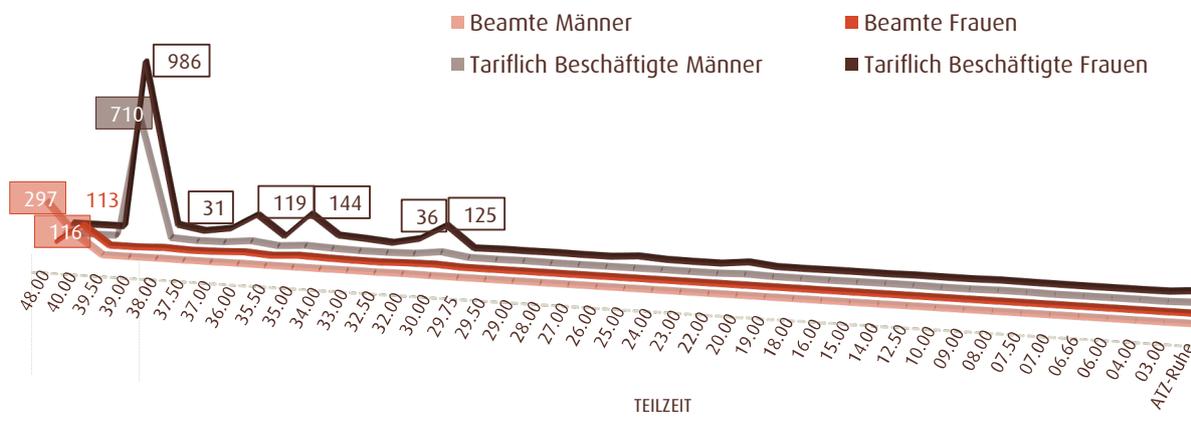
Fazit:

Die Teilzeitquote ist stark von gesellschaftlichen, finanziellen und beruflichen Rahmenbedingungen geprägt. Eine Angleichung könnte nur durch strukturelle Veränderungen erfolgen – z. B. durch eine stärkere Förderung von Teilzeit auch für Männer oder eine flexiblere Gestaltung von Beamtenstellen.

	Vollzeit	Teilzeit
nur tariflich Beschäftigte	70,89 %	29,11 %
nur Beamte	90,44 %	9,56 %
nur Männer	91,17 %	8,83 %
nur Frauen	63,12 %	36,88 %

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 nur die Werte mit über 30 Vertragsabschlüssen zur entsprechenden Teilzeitregelung beschriftet.

angewendete Arbeitszeitmodelle der Landeshauptstadt Magdeburg zum 31.12.2024



5.2 Homeoffice (Regelungen, Entwicklung, Zukunft)

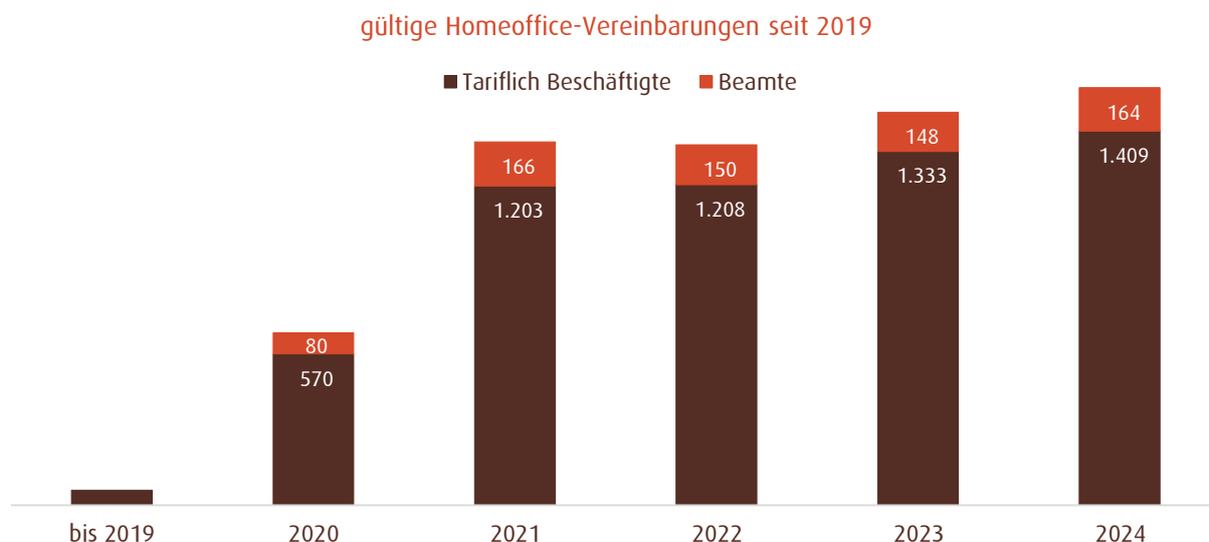
Vor der weltweiten Corona-Pandemie im Jahr 2020 war Homeoffice in der Landeshauptstadt Magdeburg quasi nicht existent. Zwar gab es seit 2012 eine entsprechende Regelung zur Wahrnehmung einer s. g. „Telearbeit“, jedoch hielt sich die Anzahl der darauf begründeten Vereinbarungen stark in Grenzen.

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.

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. I. d. R. lagen die Motive für die Wahrnehmung von Homeoffice fast immer in temporären und familiären Situationen, z. B. wenn ein Angehöriger gepflegt werden musste bzw. das Kind oder der Partner längere Zeit krank waren.

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



Im Pandemie-Jahr 2020 explodierte förmlich die Anzahl der Beschäftigten, welche die Möglichkeit des Homeoffice nutzten.

Die obige Grafik spiegelt einen allgemeinen Trend wider und war nicht nur in der Landeshauptstadt Magdeburg zu beobachten. Die COVID-19-Pandemie hat die Nutzung von Homeoffice in Deutschland erheblich beschleunigt. Vor der Pandemie, im Jahr 2019, arbeiteten laut statistischem Bundesamt lediglich 12,9 % der Erwerbstätigen zumindest gelegentlich von zu Hause aus. Während der Pandemie stieg dieser Anteil deutlich an. Im Jahr 2023 arbeiteten 23,5 % der Erwerbstätigen zumindest gelegentlich im Homeoffice, was zeigt, dass sich diese Arbeitsform etabliert hat.

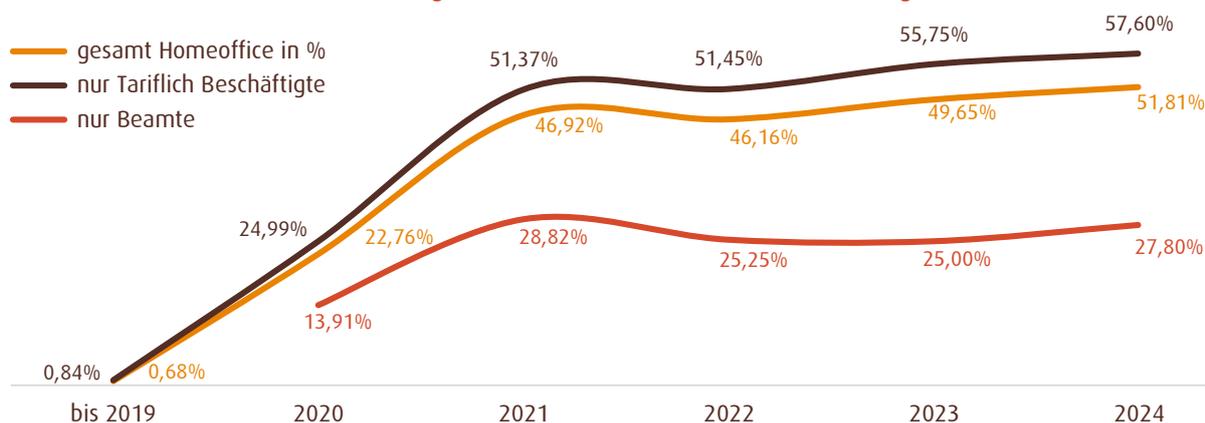
Im öffentlichen Dienst war der Anstieg ebenfalls signifikant. Vor der Pandemie hatten 45 % der Verwaltungsbeschäftigten keine Möglichkeit zum Homeoffice. Während der ersten Corona-Phase arbeiteten dann schon 67 % auf Bundesebene, 55 % auf Landesebene und auf kommunaler Ebene 37 % der Verwaltungsmitarbeiter/-innen mehrheitlich im Homeoffice.

Die Landeshauptstadt Magdeburg liegt mit einem Anstieg des Homeoffice-Anteils von 0,68 % im Jahr 2019 auf knapp 52 % Ende 2024 über dem bundesweiten Durchschnitt (siehe nachfolgende Grafik auf Seite 78). Dies deutet auf eine besonders starke Anpassung und Integration von Homeoffice-Möglichkeiten hin.

Knapp zwei Drittel der tariflich Beschäftigten haben aktuell eine Homeoffice-Vereinbarung geschlossen. Der große Unterschied zu den verbeamteten Mitarbeiter/-innen lässt sich etwas salopp erklären. Brände kann man nur schwer von zu Hause löschen. Auch andere kommunale Aufgaben und Tätigkeiten sind nicht von heimischen Schreibtisch aus lösbar. Etwa 30 Prozent der Beschäftigten der Landeshauptstadt Magdeburg erledigen Aufgaben, die im Homeoffice nicht umsetzbar sind.

Insofern sind die aktuellen knapp 52 % zwar noch steigerungsfähig, allerdings bewegt sich die Landeshauptstadt Magdeburg schon jetzt an der Grenze des organisatorisch Machbaren.

Entwicklung des Anteils der Homeoffice-Vereinbarungen



Neben den technischen Herausforderungen bei der Umsetzung des Projekts „Homeoffice“ galt es auch ein anderes Problem zu lösen, welches gerade in traditionell geprägten Verwaltungen häufig aufgetreten ist.

Viele Führungskräfte sind es gewohnt, Präsenz mit Produktivität gleichzusetzen und haben Schwierigkeiten, Kontrolle und Vertrauen in Einklang zu bringen. Die Gründe für diese Art **Misstrauenskultur in Zusammenhang mit HOMEOFFICE** lagen meist in den folgenden Punkten:

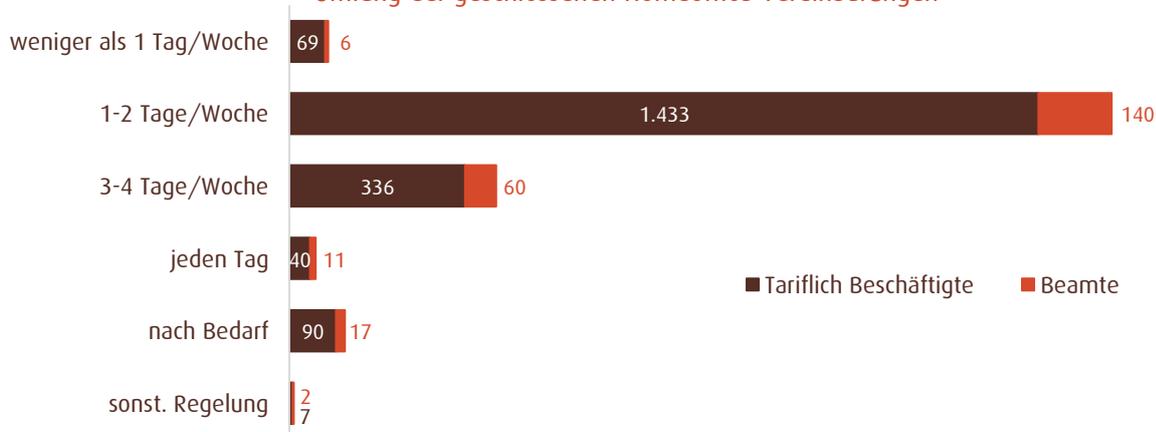
-  **Fehlende Erfahrung mit Homeoffice** → Manche Vorgesetzte haben nie selbst „remote“ gearbeitet und können sich nicht vorstellen, dass es funktioniert.
-  **Mangelnde Kontrolle** → Manche Führungskräfte fühlen sich unsicher, wenn sie nicht „sehen“, wer arbeitet.
-  **Ungleiche Behandlung** → Wenn manche Beschäftigte Homeoffice bekommen und andere nicht, kann das für Unmut sorgen.
-  **Fehlende klare Regeln** → Wenn es keine eindeutigen Kriterien für Homeoffice gibt, hängt vieles von der persönlichen Haltung der Vorgesetzten ab.

Durch die neue 2021 auf den Weg gebrachte Dienstvereinbarung zur Wahrnehmung von Homeoffice wurde eine transparente Richtlinie auf den Weg gebracht, welche einen einheitlichen Rahmen und so auch eine gewisse Verlässlichkeit für alle schafft.

Außerdem liegt in der Landeshauptstadt Magdeburg der Fokus auf den Ergebnissen und nicht auf der physischen Präsenz eines Mitarbeiters oder einer Mitarbeiterin.

Die wohl größte Überraschung bei der Auswertung der Corona bedingten Homeoffice-Zeit war, dass die Produktivität der „Heimarbeiter“ meist höher im Vergleich zur „Arbeit im Amt“ war. Auch der durchschnittliche Krankenstand ist in dieser Zeit um 2 % gesunken.

Umfang der geschlossenen Homeoffice-Vereinbarungen



Auch wenn der Mensch ein soziales Wesen ist und die Gemeinschaft und den Austausch am Arbeitsplatz braucht, so hat sich in den vergangenen drei Jahren die Erkenntnis durchgesetzt, dass Homeoffice bleiben wird und auch aus dem Arbeitsalltag einer öffentlichen Verwaltung nicht mehr wegzudenken ist.

6 Beurteilungsverfahren in der Landeshauptstadt Magdeburg

Dienstliche Beurteilungen sind ein zentrales Instrument im öffentlichen Dienst, um die Leistung, Eignung und Befähigung von Beschäftigten zu bewerten.

Sie dienen verschiedenen Zwecken, darunter:

-  **Beförderungen & Höhergruppierungen:** Grundlage für Personalentscheidungen.
-  **Weiterentwicklung & Fördermaßnahmen:** Identifikation von Potenzialen für Schulungen oder Laufbahnberatung.
-  **Disziplinarmaßnahmen & Versetzungen:** In Einzelfällen können Beurteilungen auch disziplinarische Entscheidungen untermauern.
-  **Leistungszulagen & Leistungsentgelt (§ 18 TVöD):** In manchen Verwaltungen beeinflussen Beurteilungen die variable Vergütung.

Deshalb sollte diese Aufgabe auch mit größtmöglichem Qualitätsanspruch, Bedacht und Sensibilität wahrgenommen werden. Besonders die nachfolgenden Punkte stellen ein faires Beurteilungsverfahren immer wieder auf die Probe und bieten kritische Angriffsflächen.

-  **Subjektivität:** Unterschiedliche Maßstäbe der Beurteiler können zu Verzerrungen führen.
-  **Bewertungsskalen-Problematik:** Manche Vorgesetzte neigen dazu, sehr gute Noten sparsam zu vergeben, was Karrieren bremsen kann. Andererseits bilden zu gute Beurteilungen meist nicht die Realität ab.
-  **Hoher Verwaltungsaufwand:** Besonders in großen Behörden mit vielen Beurteilten.

Die Landeshauptstadt Magdeburg geht hier nicht den Weg des geringsten Widerstandes, sondern versucht sich diesen Herausforderungen zu stellen und hat für ihre Beschäftigten ein faires Beurteilungswesen geschaffen, welches sowohl eine objektive als auch vergleichbare Basis für zukünftige Personalentscheidungen bietet.

6.1 aktuelle Beurteilungsrichtlinie und deren Anwendung

Mit der Beurteilungsrichtlinie der Landeshauptstadt Magdeburg richtet sich die Beurteilung stärker als bisher an den konkreten Anforderungen der Stelle aus. Damit bilden Anforderungsprofil, Beurteilung und Personalauswahl ein aufeinander abgestimmtes Gesamtsystem.

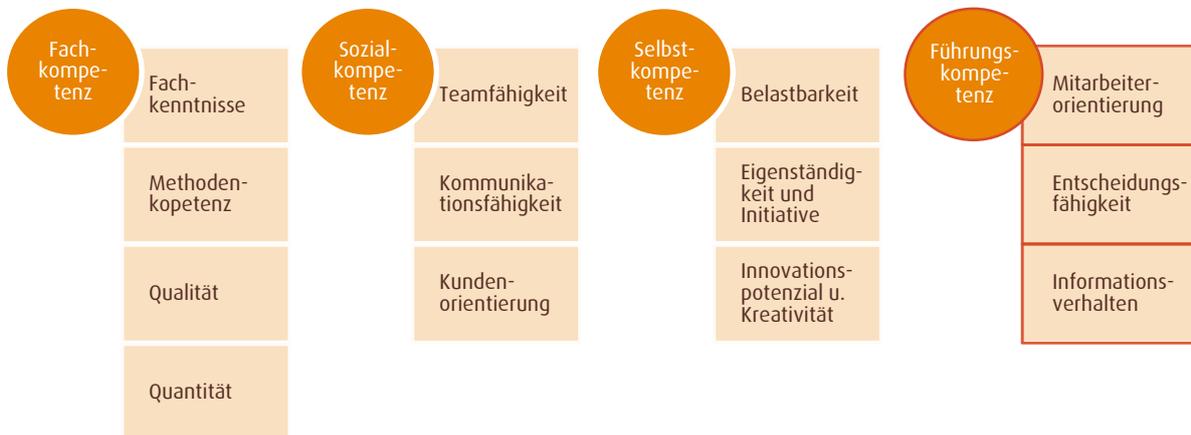
Auf der Grundlage des Anforderungsprofils erfolgt die Beurteilung, die ihrerseits wiederum die Grundlage für die Personalauswahl - bezogen auf das Anforderungsprofil der zu besetzenden Stelle - ist.

Auch unabhängig von der Personalauswahl ist die Beurteilung die wichtigste Grundlage für die sich an der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung orientierenden Personalentscheidungen.

Der nachfolgende Beurteilungsmaßstab entspricht noch der „alten“ Beurteilungsverordnung des Landes Sachsen-Anhalt.



Auch die nachfolgenden Kompetenzbereiche mit den unterschiedlichen Einzelmerkmalen richten sich noch nach der „alten“ Beurteilungsverordnung des Landes Sachsen-Anhalt. Zukünftig gibt es hier diverse Anpassungen (s. a. Auswertung Beurteilungsrunde).



Um das Abdriften in das übermäßige Bewerten der zu beurteilenden Beschäftigten einzudämmen wurden einheitliche Richtwerte festgelegt, die 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 (Gesamturteile 5-7 Punkte) 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

Grundsätzlich werden aber geringfügige Abweichungen bzw. Überschreitungen auch im Zusammenhang mit der personellen Stärke der Vergleichsgruppe betrachtet und in einem gewissen Ermessensspielraum toleriert.

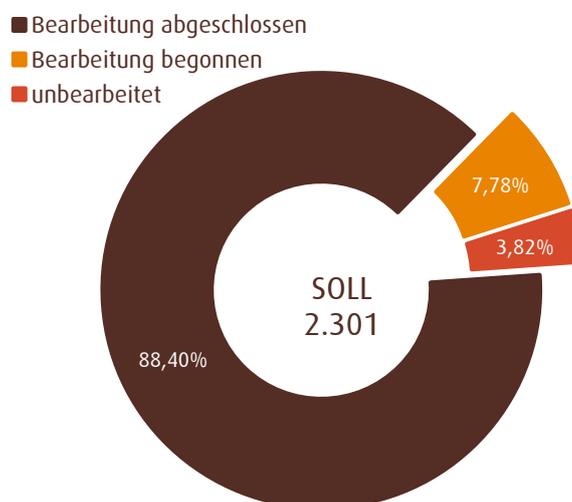
6.2 Auswertung der Beurteilungsrunde 2022-2023

Führungskräfte sind auch nur Menschen. Manche neigen dazu, Mitarbeitende, mit denen sie gut auskommen, besser zu bewerten – unabhängig von der tatsächlichen Leistung. Besonders in kleineren Teams kann eine enge Zusammenarbeit dazu führen, dass Vorgesetzte nicht objektiv bewerten. Wenn Mitarbeitende eine „durchschnittliche“ oder gar schlechte Beurteilung erhalten, fühlen sie sich benachteiligt oder ungerecht behandelt. Führungskräfte fürchten dann Beschwerden oder negative Stimmung im Team und vermeiden dann oft unpopuläre Entscheidungen. Besonders in relativ großen Struktureinheiten innerhalb der Landeshauptstadt Magdeburg mussten Vorgesetzte oft sehr viel Mitarbeitende bewerten. Da kann die Versuchung groß sein, „Schema F“ zu nutzen oder Bewertungen schnell durchzuziehen. Gerade wenn es an Ressourcen fehlt und die Prioritäten im Arbeitsalltag vermeintlich woanders liegen, wird das Thema Beurteilung oft nur halbherzig erledigt oder gar nicht erledigt. Das erklärt dann auch, warum die dienstlichen Beurteilungen der Beurteilungsrunde 2022 bis 2023 erst Ende 2024 für die meisten Bereiche zur Eröffnung und Erörterung freigegeben werden konnten.

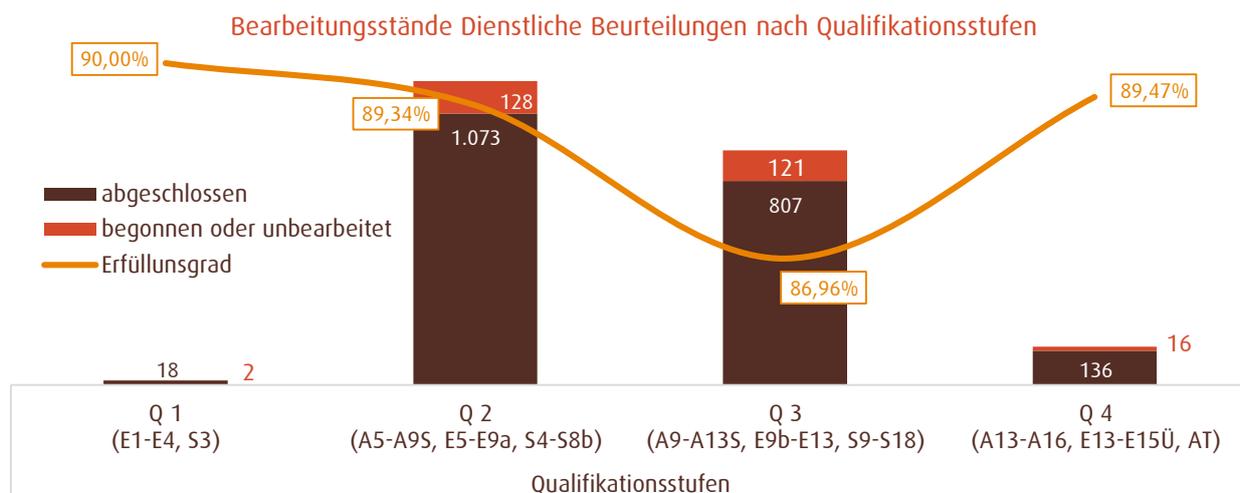
Einige Vergleichsgruppen mussten aufgrund der quantitativen Vergleichbarkeit mit anderen Vergleichsgruppen zusammengefasst werden. Des Weiteren gab es im Verlauf des Beurteilungszyklus mitunter Zuordnungsprobleme, weil Beschäftigte oder Vorgesetzte umgesetzt, verrentet/pensioniert oder gekündigt haben.

Im Nachfolgenden wird lediglich auf die Gesamtauswertung der Landeshauptstadt Magdeburg und der einzelnen Dezernate abgestellt. Eine detaillierte Auswertung der Ämter, Fachbereiche und anderen kleineren Struktureinheiten erfolgt hier nicht. Von den insgesamt 2.301 zu erstellenden Beurteilungen konnten 2.034 (88,40 %) abgeschlossen werden. 179 Beurteilungen wurden in der Bearbeitung begonnen und 88 Beurteilungen waren gänzlich unbearbeitet.

Bearbeitung Dienstliche Beurteilungen



Schlüsselt man auf die Bearbeitungsstände der Dienstlichen Beurteilung nach den bekannten Qualifikationsstufen auf, ergibt sich ein ähnliches Bild. In allen Qualifikationsstufen wurde ein Erfüllungsgrad von über 85 % bis 90 % erreicht. Es sei an dieser Stelle angemerkt, dass die Beurteilungen in der Qualifikationsstufe Q 1 auf Freiwilligkeit basierten.



Auch der Blick auf die jeweiligen Dezernate zeigt überwiegend positive Erfüllungsgrade. Die Dezernate II und VI haben hier frühzeitig alle zu bearbeitenden Beurteilungen für die Überprüfung zur Einhaltung der vorgegebenen Richtwerte entsprechend der Beurteilungsrichtlinie bereitgestellt.

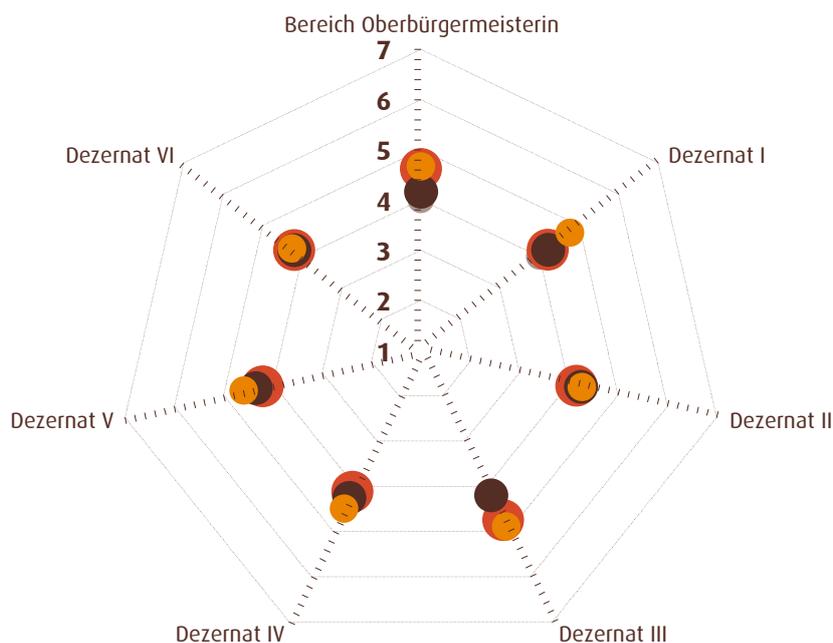
Im Dezernat V ergaben sich vermehrt die eingangs angesprochenen Problemlagen, welche die Überprüfung und letztendlich die Freigabe der Beurteilungen zur Eröffnung und Erörterung insgesamt (aufgrund der Zusammenlegung diverser Vergleichsgruppen) stark verzögerten.

Die Freigabe zur Eröffnung und Erörterung der Beurteilungen wurden in Abhängigkeit der erzielten Gesamturteile innerhalb der jeweiligen Vergleichsgruppe, deren Einhaltung der Richtwerte nach der Beurteilungsrichtlinie und dem Grad der Erfüllung der abgeschlossenen Beurteilungen und der sich daraus ergebenden „Worst-Case-Szenarien“ erteilt. In einem „Worst-Case-Szenario“ werden alle fehlenden Beurteilungen im Gesamturteil auf den Wert 7 gesetzt. Das ergab dann einen Wert, der im Zusammenspiel mit dem Erfüllungsgrad eine Freigabe innerhalb einer gewissen Toleranzschwelle zuließ oder nicht zuließ.

Die erfassten Durchschnittswerte der vorliegenden Gesamturteile bildeten nachfolgendes Ergebnis.

Durchschnittliche Gesamturteile der Dezernaten und Qualifikationsstufen

- Q 1 (E1-E4, S3)
- Q 2 (A5-A9S, E5-E9a, S4-S8b)
- Q 3 (A9-A13S, E9b-E13, S9-S18)
- Q 4 (A13-A16, E13-E15Ü, AT)



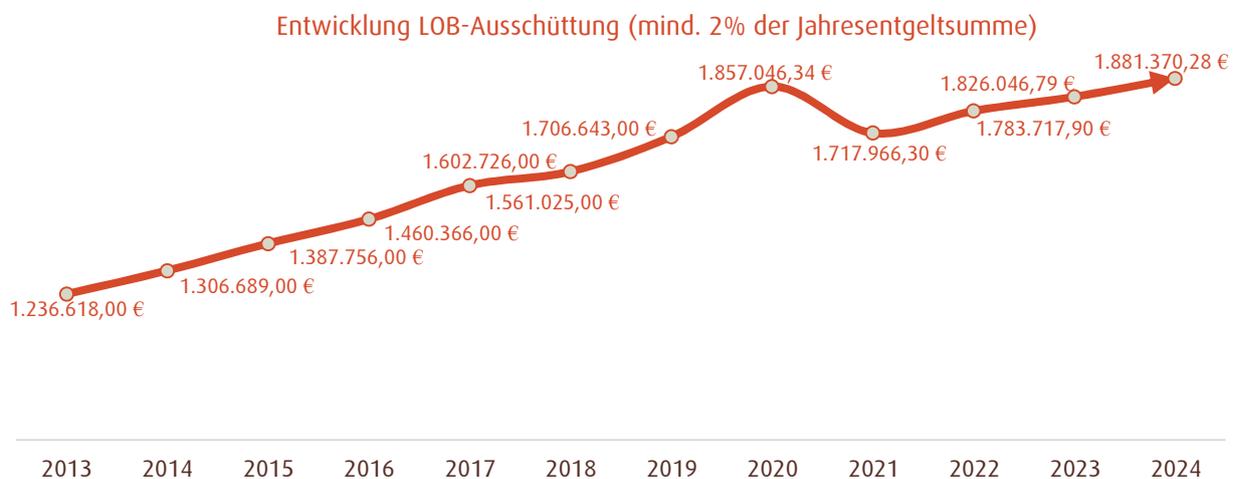
Ende 2024 konnte für alle Vergleichsgruppen und in allen Qualifikationsstufen entsprechende Freigabevermerke mit der Auflage erstellt werden, dass die aus verschiedensten Gründen fehlenden Beurteilungen nachgereicht werden und die freigegebenen Beurteilungen durch die jeweiligen Dienstvorgesetzten dem Beschäftigten zu erörtern und zu eröffnen sind.

Dieser langwierige und z. T. administrativ schwierige Prozess wird sich in der nächsten Beurteilungsrunde für die Jahre 2024 bis 2026 vielleicht etwas einfacher abarbeiten lassen, weil dann die neue Beurteilungsverordnung des Landes Sachsen-Anhalt greift.

6.3 § 18 TVöD – Leistungsorientierte Bezahlung

Der § 18 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD) regelt das Leistungsentgelt für Beschäftigte im öffentlichen Dienst. Es handelt sich dabei um eine leistungsorientierte Bezahlung, die zusätzlich zum Grundentgelt gezahlt werden kann. Die Landeshauptstadt Magdeburg muss mindestens 2 % der Jahresentgeltsumme für leistungsbezogene Zahlungen bereitstellen.

In der nachfolgenden Grafik sind die Ausschüttungssummen der leistungsorientierten Bezahlung (LOB) ab dem Jahr 2013 (dem Jahr der erstmaligen Auszahlung) abgebildet. Die Höhe der Ausschüttungsbeträge sind dabei von der Mitarbeiterzahl (ohne Beamte), der Summe aller Jahresentgelte und vom erzielten Ergebnis der angewandten Leistungsbewertung abhängig.



Die **Kriterien für die Auszahlung** werden entsprechend der Regelkompetenz des TVöD von den Arbeitgebern selbst festgelegt. Oberste Maßgabe ist dabei, dass diese Kriterien **objektiv, transparent und überprüfbar** sein müssen. Häufig angewandte Modelle sind dabei Zielvereinbarungen, systematische Leistungsbewertungen oder Prämien für besondere Erfolge.

Die Landeshauptstadt Magdeburg nimmt hier eine differenzierte Leistungsbewertung vor und hat zuletzt im Februar 2024 die entsprechende Dienstvereinbarung zum Leistungsentgelt nach § 18 TVöD angepasst. Mit dieser Dienstvereinbarung sollen im Einklang mit den Regelungen des TVöD zielgerichtet

- die öffentliche Dienstleistung verbessert und zugleich
- die Eigenverantwortung und Führungskompetenz gestärkt werden.

Insbesondere den Führungskräften kommt bei der Ausgestaltung und Umsetzung des Leistungsentgelts nach dieser Dienstvereinbarung eine besondere Bedeutung zu.

Alle Beteiligten sind sich darin einig, dass der Erfolg eines Leistungsentgeltsystems daran gemessen wird, ob Fortschritte zur Verbesserung von Qualität, Quantität und Service erreicht werden.

Dies stellt eine Herausforderung an alle Beschäftigten und Führungskräfte sowohl hinsichtlich der Aufgabewahrnehmung als auch der Führung und Steuerung in der Verwaltung dar. Gegenseitiges Vertrauen, partnerschaftliche Kommunikation und Kooperation sowie Eigenverantwortung sind dazu wichtige Eckpfeiler.

Systematische Leistungsbewertung
Bewertungszeitraum:

Anlage 1



Beschäftigte/r

Name, Vorname: Mustermann, Maxi
 Amt/Fachbereich: Fachbereich 01
 Personalnummer: 0815 4711
 bewertender Vorgesetzter: Tester, Toni

Zielvorlage	Gewichtung	5	4	3	2	1	Gewichtung x Stufe	Punkte
Qualität der Arbeit	2,0	2,5	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	2,5 x 4	10
Quantität der Arbeit	2,0	2,5	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	2,5 x 4	10
Sozialkompetenz	2,0	2,5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	2,5 x 3	7,5
Kundenorientierung	2,0	2,5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	2,5 x 3	7,5
Führungskompetenz* (*für Führungskräfte)	2,0		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	2,0 x 0	0
	10,0	10,0	50 - 41	30 - 26	25 - 10		Gesamtpunktzahl:	35

Grün (pauschalisiert gem. Pkt. 8.3 DV)

Datum: _____ Unterschrift Vorgesetzter: _____ Datum: _____ Kenntnis genommen
 Unterschrift Beschäftigte/r: _____

Um ein Leistungsentgelt erhalten zu können, ist so für jeden Beschäftigten jährlich eine Leistungseinschätzung auf der Basis einer Systematischen Leistungsbewertung (SLB) vorzunehmen.

Die Auswertungen zur Feststellung eines Leistungsprämienanspruchs erfolgen auf der Basis einer fünfstufigen Systematik unter Berechnung eines Durchschnittswertes. Bei Führungskräften wird die erzielte Stufe mit 2,0 statt 2,5 gewichtet, um eine einheitliche Punktebasis für alle Beschäftigten zu erreichen.

Ein Anspruch auf eine Leistungsprämie besteht in Abhängigkeit vom erzielten Ergebnis. Ein Mindestanspruch auf eine Leistungsprämie liegt generell vor, da ja in jedem Falle eine Leistung erbracht wurde. Im Ergebnis liegt die Bewertung immer zwischen 10 Punkten (Minimalwert) und 50 Punkten (Maximalwert).

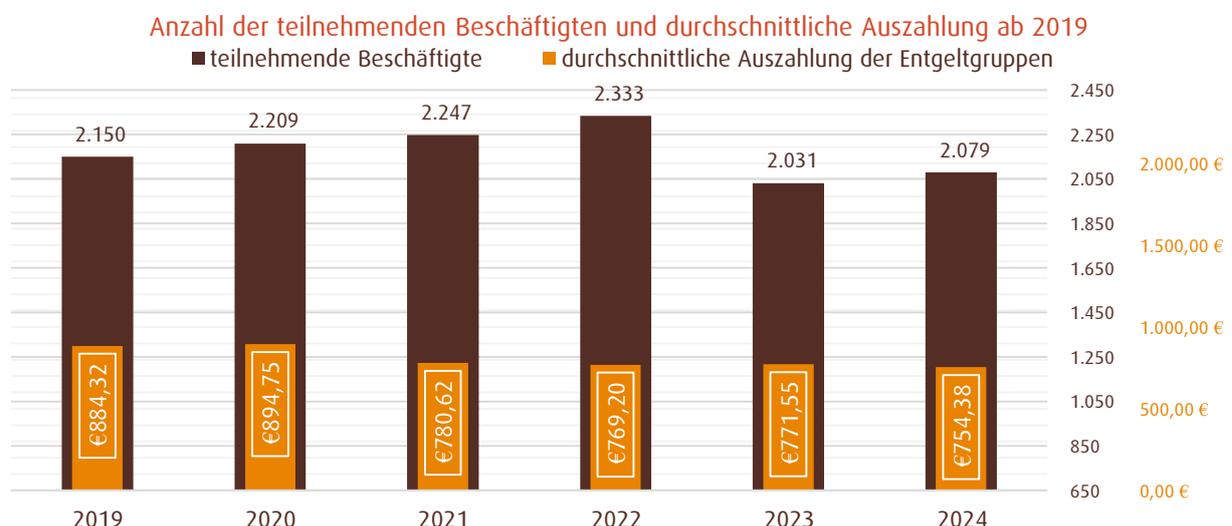
Die o.g. fünfstufige Systematik ist in der nachfolgenden Tabelle erläutert. Bei der Leistungsbewertung wird auf sogenannte Leistungsparameter abgestellt. Befähigungsmerkmale bleiben außer Acht.

Skalen der Leistungseinteilung mit entsprechender Beschreibung

5	4	3	2	1
übertrifft die Erwartungen bzw. Anforderungen in besonderem Maße	übertrifft im Wesentlichen die Erwartungen bzw. Anforderungen	entspricht den Erwartungen bzw. Anforderungen	entspricht im Wesentlichen den Erwartungen bzw. Anforderungen	entspricht nicht oder nur eingeschränkt den Erwartungen bzw. Anforderungen

Zusammenfassend gilt also:

Je höher die Punktzahl, desto besser die Leistung und umso höher das ausgezahlte Leistungsentgelt!



7 Inklusion schwerbehinderter Menschen

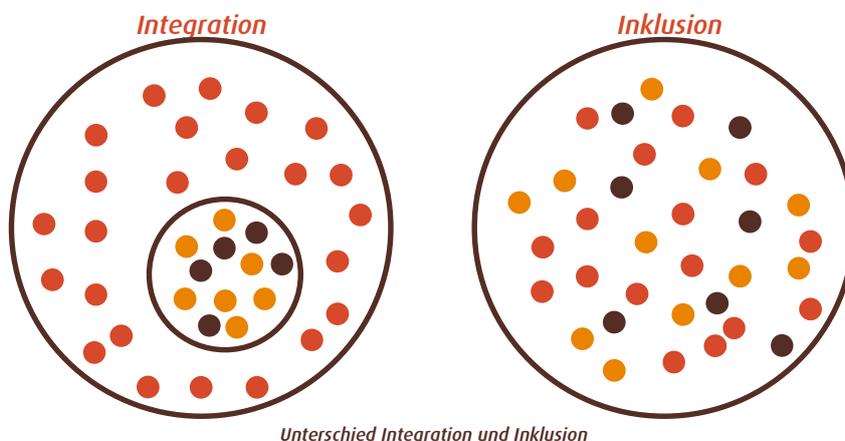
Allgemeines

In den Vorgängerberichten zum Personal- und Organisationsmanagement war in diesem Kapitel stets die Rede von der **Integration schwerbehinderter Menschen**. Aber ist der Begriff der „Integration“ überhaupt noch zeitgemäß?

Die Landeshauptstadt Magdeburg verwendet in ihrem diesjährigen Bericht erstmals den Begriff der **Inklusion** statt **Integration** und entscheidet sich damit auch bewusst gegen eine gemeinsame Verwendung der beiden Begrifflichkeiten.

Integration und Inklusion bezeichnen zwei sich grundlegend unterscheidende Konzepte und stehen für unterschiedliche Sichtweisen auf die Gesellschaft.

Während die Integration davon ausgeht, dass eine Gesellschaft aus einer relativ homogenen Mehrheitsgruppe und einer kleineren Außengruppe besteht, die in das bestehende System integriert werden muss, stellt die Inklusion eine Abkehr von dieser Zwei-Gruppen-Theorie dar und betrachtet alle Menschen als gleichberechtigte Individuen, die von vornherein und unabhängig von persönlichen Merkmalen oder Voraussetzungen Teil des Ganzen sind.



Unterschied Integration und Inklusion

Die verantwortungsvolle Aufgabe der Inklusion schwerbehinderter und gleichgestellter Menschen löst die Landeshauptstadt Magdeburg seit über zwei Jahrzehnten.

Dies macht die Landeshauptstadt Magdeburg nicht nur aus der gesetzlichen Verpflichtung heraus, sondern auch aus dem Bewusstsein, dass ein schwerbehinderter und gleichgestellter Mensch im Rahmen der Teilhabe am Arbeitsleben einen wichtigen Beitrag für die Erfüllung der Aufgaben der Daseinsvorsorge einer kreisfreien Stadt leisten kann. Es liegt gewissermaßen in der eigenen politischen Verantwortung eines öffentlichen Arbeitgebers, sich nicht vor dieser Aufgabe zu drücken, indem „lediglich“ eine Ausgleichszahlung gezahlt wird.

Arbeitgeber (nicht nur öffentlich-rechtliche) mit mindestens 20 Arbeitsplätzen sind verpflichtet, wenigstens 5 % der Arbeitsplätze an schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Menschen zu vergeben.

Bei einer besonders schwierigen Eingliederung und bei Auszubildenden mit Behinderungen kann die Agentur für Arbeit diese Beschäftigungsverhältnisse auch auf 2 Pflichtarbeitsplätze anrechnen. Für jeden nicht mit einem schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen besetzten Pflichtarbeitsplatz muss eine Ausgleichsabgabe an die Agentur für Arbeit gezahlt werden. Diese kann seit dem **01.01.2025** bis zu **720 € monatlich** für jeden nicht besetzten Pflichtarbeitsplatz betragen.

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**

durch die Bundesagentur für Arbeit kann auf Antrag des Betroffenen ab einem Grad der Behinderung von 30 die Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen 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.

7.1 Die neue Inklusionsvereinbarung

Ab dem 01. Januar 2023 hat die Oberbürgermeisterin entschieden, eine Inklusionsbeauftragte für die Belange von schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten zur Sicherstellung der ständigen eigenverantwortlichen Vertretung der Oberbürgermeisterin in Angelegenheiten der Schwerbehinderten gegenüber externen und internen Stellen gemäß § 181 SGB IX für die Stadtverwaltung zu bestellen.

Die Inklusionsbeauftragte ist Ansprechpartnerin für die schwerbehinderten und gleichgestellten Mitarbeitenden und gegenüber der Schwerbehindertenvertretung.

Gemeinsam mit der Schwerbehindertenvertretung wurde durch die Inklusionsbeauftragte die alte „Integrationsvereinbarung“ aus dem Jahr 2014 überarbeitet. **Am 01. September 2024 ist die neue Inklusionsvereinbarung in der Stadtverwaltung in Kraft getreten.** Die Novellierung wurde zwingend notwendig, da viele Regelungen aus der alten Vereinbarung nicht mehr zeitgemäß waren. Weiterhin gibt es zu verschiedenen Themenbereichen der Inklusionsvereinbarung neue Rechtsprechung, die ebenfalls eingearbeitet wurde.

Besonderes Augenmerk wurde in der neuen Vereinbarung auch auf die Beteiligungsrechte der Schwerbehindertenvertretung und der Inklusionsbeauftragten gemäß § 178 Abs. 2 SGB IX gelegt.



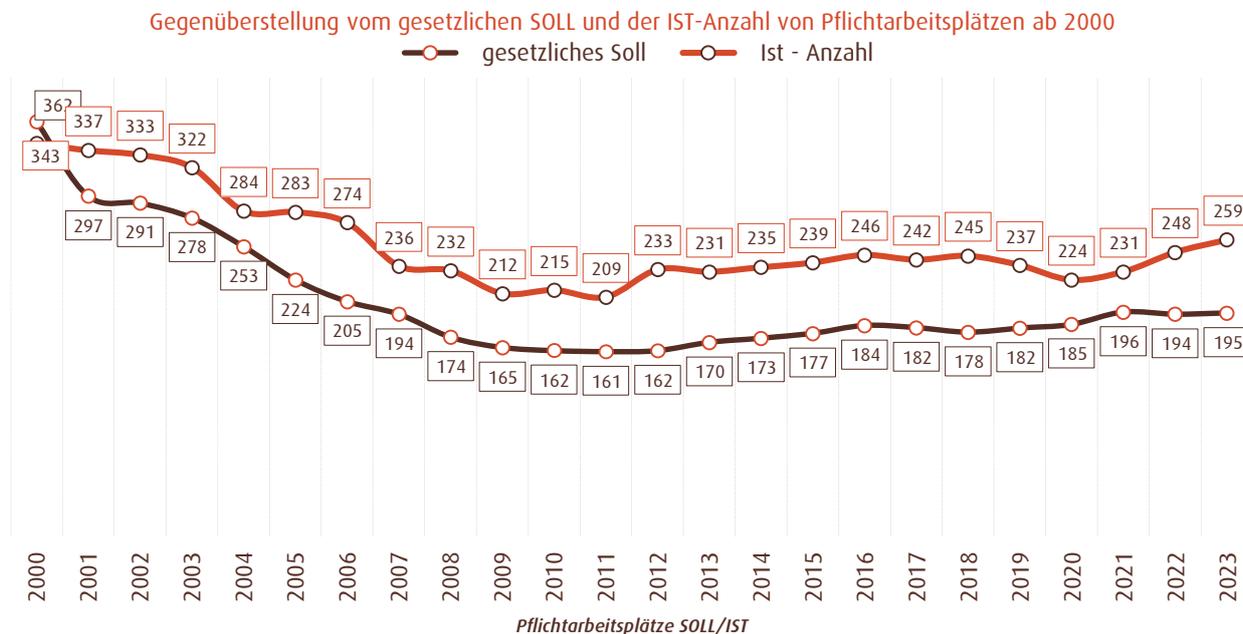
Weiterhin wurden in der neuen Inklusionsvereinbarung wichtige Änderungen in folgenden Regelungsinhalten vorgenommen:

- Pflichten des Arbeitgebers
- Personalentwicklung/Stellenbesetzung
- Arbeitsorganisation
- Prävention (hier besonders die Einführung eines präventiven BEM für schwerbehinderte und gleichgestellte Beschäftigter)

7.2 Pflichtarbeitsplätze und Beschäftigtenpflichtquote

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 die Anzahl der tatsächlich mit beeinträchtigten Personen besetzten Arbeitsplätze pro Jahr.



Für 2024 können entsprechende Zahlen noch nicht geliefert werden. Eine entsprechende Gesamtmeldung für die Bundesagentur für Arbeit war zum Redaktionsschluss noch nicht erstellt.

Die notwendigen Beschäftigungsdaten müssen jährlich der zuständigen Agentur für Arbeit gemeldet und angezeigt werden. Es fließen hier auch die Daten der Eigenbetriebe mit ein, da die Landeshauptstadt Magdeburg sowie die Eigenbetriebe unter einer Betriebsnummer erfasst werden.

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.

Ausgehend von 3.905 anrechenbaren Beschäftigten (inkl. der Eigenbetriebe) im Jahr 2023 waren 259 Stellen bzw. Arbeitsplätze mit schwerbehinderten oder gleichgestellten Beschäftigten besetzt. Das entspricht einer Quote von 6,69 %.

Bei der Erfüllung der gesetzlichen Pflichtquote von 5 % hätten jedoch nur 195 Arbeitsplätze entsprechend besetzt werden müssen. Die Landeshauptstadt Magdeburg erfüllt somit die Auflage des SGB IX zur Beschäftigungspflichtquote im Jahr 2023 mit 65 besetzten Arbeitsplätzen erneut über.

Die Entwicklung dieser Beschäftigungspflichtquote kann in der nachfolgenden Tabelle und in der weiter unten stehenden Grafik abgelesen werden. Nach einem beunruhigenden Trend in den Jahren 2020 und 2021 ist eine positive Entwicklung der Beschäftigungsquote zu verzeichnen. Der Erfüllungsgrad der Beschäftigtenpflichtquote ist wieder über die 6 %- Marke gestiegen.

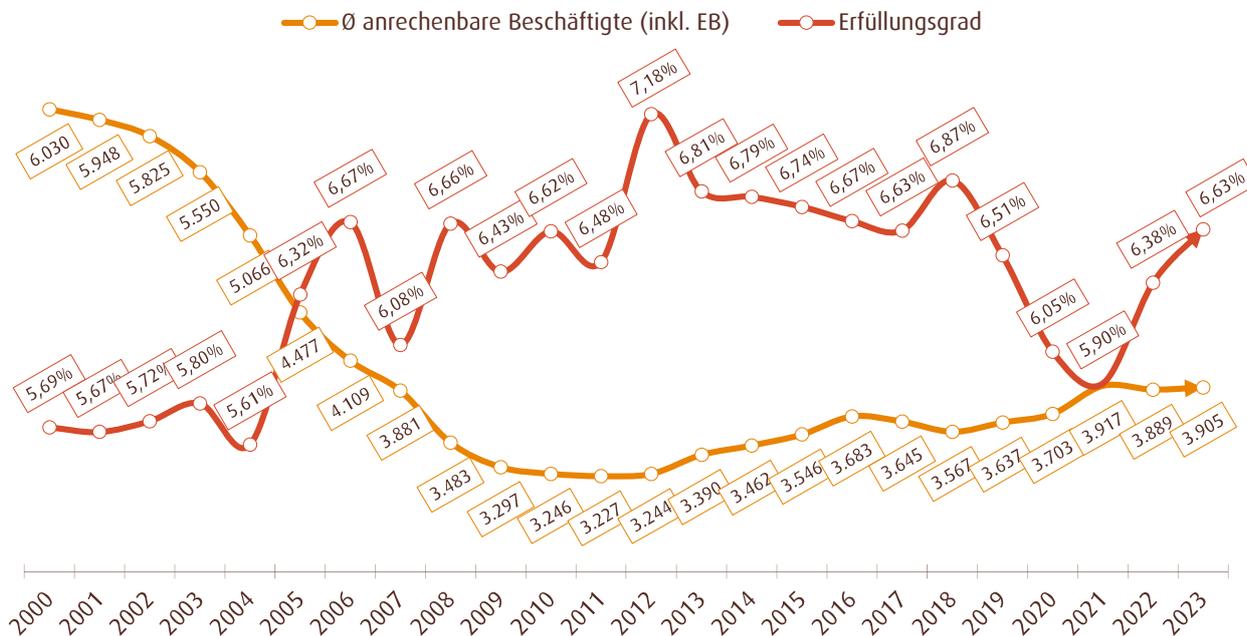
Die Ursache hierfür liegt jedoch nicht allein darin, dass schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen für eine Beschäftigung bei der Landeshauptstadt Magdeburg und ihren Eigenbetrieben gewonnen werden konnten. Hauptsächlich für die Steigerung der Beschäftigungsquote ist der große Erfolg der Vertrauensperson der Schwerbehinderten bei den Anträgen auf Gleichstellung bei der Agentur für Arbeit. So ist durch qualifizierten Stellungnahmen und vorherige umfassende Beratung der Mitarbeitenden gelungen, dass jeder durch die Mitarbeitenden gestellte Antrag auf Gleichstellung bei Agentur für Arbeit positiv beschieden wurde.

Betrachtet man die Alterskohorten der schwerbehinderten und gleichgestellten Mitarbeitenden, ist allerdings auch in Zukunft das erneute Absinken der Quote zu befürchten.

ERFÜLLUNGSGRAD 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	2022	2023	
4,96%	4,24%	4,01%	3,96%	4,45%	4,95%	5,63%	5,49%	5,67%	5,69%	5,67%	5,77%	5,80%	5,61%	6,32%	6,67%	6,08%	6,66%	6,43%	6,62%	6,48%	6,81%	6,79%	6,74%	6,67%	6,63%	6,87%	6,51%	6,05%	5,90%	6,05%	5,90%	6,38%	6,63%

Verhältnis der Beschäftigungspflichtquote und anrechenbarer Arbeitsplätze nach SGB IX ab 2000

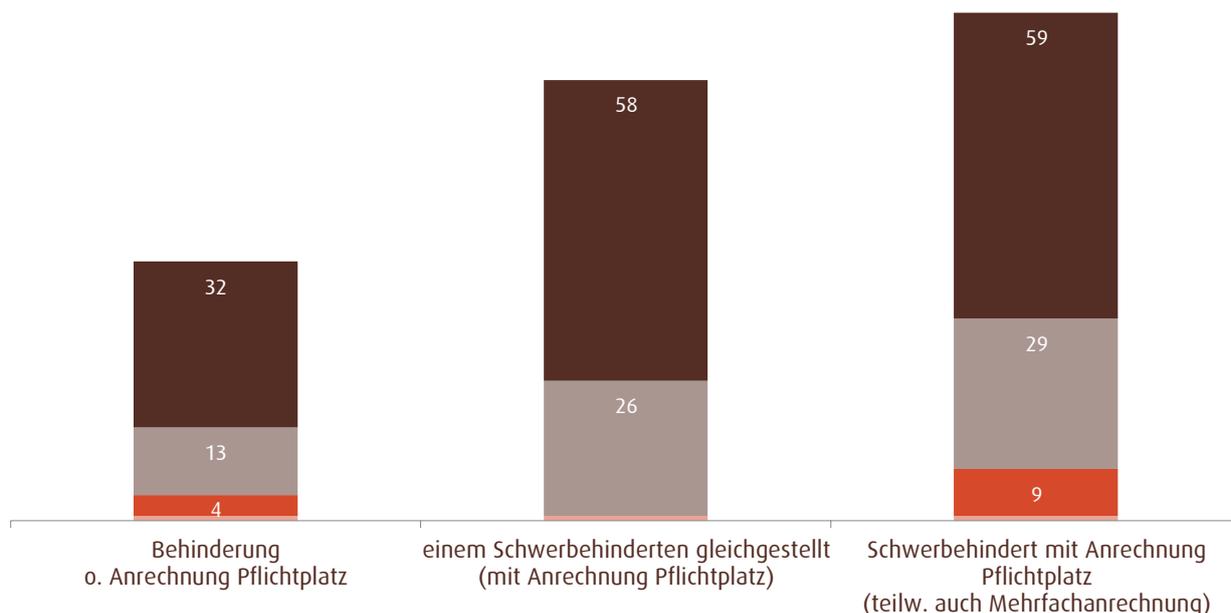


Für 2024 liegen bisher nur der Wert der Kernverwaltung (also ohne die Eigenbetriebe der Landeshauptstadt Magdeburg) vor. Da dieser Wert bei 6,59 % liegt zeichnet sich in der Prognose, aber auch für 2024, eine Übererfüllung der Beschäftigtenpflichtquote ab.

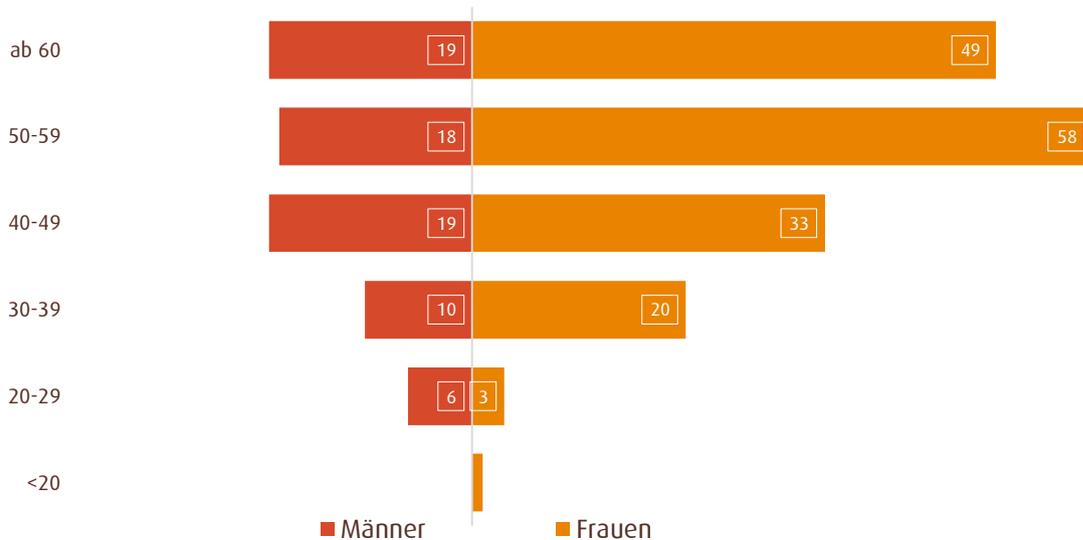
Nachfolgend diverse Schaubilder zur Verteilung der Beschäftigten mit Behinderung nach Dienstverhältnissen, Geschlecht und Alter für das Berichtsjahr 2024.

Beschäftigte mit Behinderung - nur 2024 (NUR Landeshauptstadt Magdeburg - ohne Eigenbetriebe)

■ Beamte Männer ■ Beamte Frauen ■ Tariflich Beschäftigte Männer ■ Tariflich Beschäftigte Frauen



Altersgruppen der beeinträchtigtenn Beschäftigten 2024 (NUR Landeshauptstadt Magdeburg - ohne Eigenbetriebe)



Aktuelle Prognosen gehen davon aus, dass bis zum Jahr 2028 noch eine Vielzahl 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 weiterhin auf lange Sicht zu befürchten.

Die Stadtverwaltung Magdeburg hat sich darum zum Ziel gesetzt, schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen die Teilhabe am Arbeitsleben in besonderem Maße zu ermöglichen. Schwerbehinderte und gleichgestellte Beschäftigte genießen in der Landeshauptstadt Magdeburg besonderen Schutz und Förderung im Arbeitsleben. Dazu ist wie bereits erwähnt zwischen der Schwerbehindertenvertretung und der Oberbürgermeisterin der Landeshauptstadt Magdeburg eine entsprechende Inklusionsvereinbarung geschlossen worden.

Die Landeshauptstadt Magdeburg erhält auf Initiative der Schwerbehindertenvertretung und nach Antragstellung durch die Inklusionsbeauftragte finanzielle Unterstützung durch das Integrationsamt im Rahmen des Beschäftigungssicherungszuschusses aus Mitteln der Ausgleichsabgabe für bereits beschäftigte schwerbehinderte Menschen.

Diese Einnahmen dienen neben der Finanzierung der Personalkosten von schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen (bei personeller Unterstützung) auch dazu, den schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten der Landeshauptstadt Magdeburg einen angemessenen und behindertengerechten Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen, auch wenn die Ausstattung nicht direkt förderfähig ist.

So ermöglicht die Landeshauptstadt Magdeburg ihren schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten Arbeitsplatzausstattungen zum Ausgleich behinderungsbedingter Nachteile. Die entsprechenden Hinweise, dass eine solche Arbeitsplatzausstattung benötigt wird, erhält die Inklusionsbeauftragte direkt von der Vertrauensperson der Schwerbehinderten.

Hierzu steht der Inklusionsbeauftragten ein eigenes Budget zur Mittelverwendung zur Verfügung, über welches sie eigenverantwortlich verfügen kann.

Es erfolgten in den letzten Jahren fortgesetzt Arbeitsplatzbegehungen durch die Inklusionsbeauftragte in Bezug auf eine behindertengerechte Ausstattung des Arbeitsplatzes.

Die Landeshauptstadt Magdeburg erhält auch Fördergelder für individuelle Arbeitsplatzausstattungen für schwerbehinderte Beschäftigte gemäß § 26 SchwBAV durch das Integrationsamt. Diese Förderung kommt immer dann in Betracht, wenn der geförderte Ausstattungsgegenstand im direkten Zusammenhang mit der Schwerbehinderung des Beschäftigten steht.

Die Beantragung der entsprechenden Fördermittel erfolgt ebenfalls federführend durch die Inklusionsbeauftragte auf Initiative der Schwerbehindertenvertretung.

Auch werden die schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten in enger Zusammenarbeit der Vertrauensperson und der Inklusionsbeauftragten intensiv unterstützt, wenn es behinderungsbedingt notwendig ist, den Arbeitsplatz umzuorganisieren oder den Arbeitsplatz innerhalb der Landeshauptstadt Magdeburg zu wechseln. Es werden durch den Arbeitgeber gemeinsam mit der Vertrauensperson und der Inklusionsbeauftragten die

Arbeitsplatzbeschreibungen bei Notwendigkeit angepasst, um dem betroffenen Beschäftigten eine möglichst störungsfreie Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen.

Während der Ausbildungszeit werden die schwerbehinderten oder gleichgestellten Auszubildenden ständig durch die Vertrauensperson der Schwerbehinderten betreut. Nach ihrer Übernahme am Ausbildungsende wird unverzüglich geprüft, ob Anpassungen am späteren Arbeitsplatz notwendig sind.



Ausbildungsleiterin, Frau Anja Hoffmann und Vertrauensperson Frau Steffi Karbe

Im Einzelfall werden durch die Inklusionsbeauftragte die entsprechenden Anpassungen in der Ausstattung oder Arbeitsorganisation mit der Schwerbehindertenvertretung und dem Personalbereich beraten und umgesetzt.

Die Vertrauensperson der Schwerbehinderten sowie die Ausbildungsleitung der Landeshauptstadt Magdeburg nehmen in jedem Jahr an einem Tag am Bewerbertraining für Schüler der Schule „Am Sternsee“ – Förderschule für Körperbehinderte teil. Die Inklusionsbeauftragte nimmt gemeinsam mit der Ausbildungsleitung am Elternabend der Abschlussklassen teil, um auch den Eltern die Ausbildungsberufe vorzustellen und für Fragen der Eltern zur möglichen Arbeitsplatzausstattung und zur Arbeitsorganisation zur Verfügung zu stehen.

Damit wird ein weiterer Beitrag geleistet, schwerbehinderte junge Menschen für eine Ausbildung bei der Landeshauptstadt Magdeburg zu begeistern. Alle Beteiligten erhoffen sich, dass die jungen schwerbehinderten Menschen nicht nur ihre Ausbildung bei der Landeshauptstadt Magdeburg erfolgreich absolvieren, sondern dass diese nach Ende der Ausbildungszeit dauerhaft in der Stadtverwaltung arbeiten werden. Dies ist ein kleiner, aber wichtiger Schritt, die Beschäftigung von schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen in der Landeshauptstadt Magdeburg weiter voranzutreiben. Den jungen Menschen können wir zudem eine selbstbestimmte und fair bezahlte Teilhabe am Arbeitsleben ermöglichen.

Bei Neueinstellungen von schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen führt die Vertrauensperson der Schwerbehinderten zeitnah ein Kennenlerngespräch mit dem Beschäftigten. In diesem Gespräch werden bereits in der Probezeit evtl. Hilfebedarfe ermittelt und Anpassungen des Arbeitsplatzes oder der Arbeitsorganisation gemäß § 164 SGB IX besprochen und zur Umsetzung an die Inklusionsbeauftragte oder den Arbeitgeber weitergegeben, damit eine erfolgreiche Einarbeitung gelingen kann. Die Vertrauensperson begleitet die neu eingestellten Beschäftigten eng während der Probezeit und im späteren Arbeitsalltag, falls dazu im Einzelfall die Notwendigkeit besteht.

Für die Inklusionsbeauftragte und die Schwerbehindertenvertretung sowie für viele Partner in den zuständigen Ämtern und Fachbereichen steht es im Vordergrund, Initiativen zu ergreifen, den schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen im öffentlichen Dienst eine berufliche Perspektive zu eröffnen, und damit auch die gesetzlichen Verpflichtungen des SGB IX zu erfüllen.

7.3 Pro Engagement 2024

Abschließend zu dem wichtigen Thema der Inklusion von Menschen mit Behinderung, möchten es die Autoren nicht versäumen, auf einen besonderen Erfolg hinzuweisen.

Die Landeshauptstadt Magdeburg hat im Jahr 2024 den Preis „Pro Engagement“ zum 3. Mal erhalten.

Bereits in den Jahren 2016 und 2018 wurde die Landeshauptstadt Magdeburg mit dem Preis als beschäftigungspflichtiger öffentlicher Arbeitgeber ausgezeichnet.



Preisverleihung - Dr. Christian Wallbrach, Vertrauensperson Steffi Karbe, Inklusionsbeauftragte Kathleen Müller und Ministerin für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Gleichstellung Frau Petra Grimm-Benne

Der Preis „Pro Engagement“ wird alle zwei Jahre durch den Landesbehindertenbeirat an private und öffentliche Arbeitgeber/-innen vergeben. Mit der Auszeichnung wird das vorbildliche Engagement der Arbeitgeber/-innen für eine inklusive Beschäftigung von Menschen mit Behinderung ausgezeichnet.

In seiner Laudatio für die Landeshauptstadt Magdeburg würdigte Dr. Christian Wallbrach das besondere Engagement der Landeshauptstadt Magdeburg bei der Beschäftigung von schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen. Als einzigartig bezeichnete Dr. Wallbrach die strukturierte oder sehr kooperative Zusammenarbeit zwischen der Schwerbehindertenvertretung, der Inklusionsbeauftragten und den verantwortlichen Personen der Arbeitgeberin.

Als besonders auszeichnungswert sah es auch die Preisjury, dass die Landeshauptstadt Magdeburg mit ihrer neu überarbeiteten Inklusionsvereinbarung neue Wege beschreitet und damit einen wichtigen Beitrag zur Teilhabe von Menschen mit Behinderung im Arbeitsleben und in der Gesellschaft leistet.

7.4 23. Konferenz der Schwerbehindertenvertretungen der neuen Bundesländer 2024

Die Landeshauptstadt Magdeburg war im September 2024 Gastgeberin der 23. Konferenz der Schwerbehindertenvertretungen der neuen Bundesländer gewesen. Oberbürgermeisterin Simone Borris hat aus diesem Anlass die Vertrauenspersonen und ihre Vertreter/-innen aus 27 Kommunen im Alten Rathaus begrüßt.

Thema der Konferenz war „Barrierefreiheit im Arbeitsleben“. Hierzu sprach zur Eröffnung die Oberbürgermeisterin zur Inklusion in der Stadtverwaltung. Besonderer Gastredner bei der Tagungseröffnung war Sachsen-Anhalts Landesbehindertenbeauftragter Dr. Christian Wallbrach. Die Konferenz der Vertrauenspersonen ist eine Kernkomponente in der Arbeit der kommunalen Schwerbehindertenvertretungen.



Oberbürgermeisterin Frau Simone Borris – Eröffnungsrede der 23. Konferenz der Schwerbehindertenvertretungen

Die Landeshauptstadt möchte chancengleiche Bedingungen für schwerbehinderte und gleichgestellte Mitarbeiter/-innen schaffen. Diese Veranstaltung ist ein Austausch über die Möglichkeiten hierzu und wurde deshalb von der Oberbürgermeisterin unterstützt.



Gastredner Dr. Christian Walbrach begrüßt die Teilnehmer/-innen der Konferenz

Die Schwerbehindertenvertretungen der Kommunen fördern die Eingliederung schwerbehinderter und gleichgestellter Menschen in der Dienststelle, vertreten ihre Interessen in der Dienststelle und stehen ihnen beratend und helfend zur Seite. Die Schwerbehindertenvertretungen setzen sich aus den Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Mitarbeiter/-innen sowie deren Stellvertreter/-innen zusammen. Gemeinsam mit den kommunalen Inklusionsbeauftragten erarbeiten sie Lösungen für bessere Arbeitsbedingungen für schwerbehinderte und gleichgestellte Personen.

In der Magdeburger Stadtverwaltung steht die Schwerbehindertenvertretung rund um Vertrauensperson Steffi Karbe in enger Zusammenarbeit mit der Oberbürgermeisterin Simone Borris. Ein gemeinsames Ziel ist es unter anderem, Menschen mit Behinderungen einen guten Start ins Berufsleben zu ermöglichen.

Weiterhin findet einmal im Jahr eine Mitarbeiterversammlung der schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten statt, bei der Themen rund um dieses Thema aufgegriffen werden und sich die schwerbehinderten und gleichgestellten Mitarbeiter/-innen über ihre Erfahrungen und Bedürfnisse am Arbeitsplatz austauschen können. Es werden gemeinsam Lösungen erarbeitet, die die Inklusion im Arbeitsleben in der Stadtverwaltung vorantreiben und um ein gutes Beispiel für andere öffentliche Arbeitgeber zu sein. Wichtig ist hier die gute und vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Schwerbehindertenvertretung, der Inklusionsbeauftragten und dem Arbeitgeber.

Die Inklusion in ein barrierearmes Arbeitsleben liegt der Schwerbehindertenvertretung sehr am Herzen. Deshalb sucht sie ständig nach Möglichkeiten ihre Arbeit zu verbessern. Das funktioniert natürlich nur mit einem Arbeitgeber, der für diese Arbeit offen ist. Diese Offenheit wurde durch die Unterstützung zur Ausrichtung der Konferenz deutlich bewiesen. Wir sind auf einem guten Weg chancengleiche Bedingungen für die schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten zu schaffen. Unser Ziel ist es weiter gemeinsam daran zu arbeiten um die Inklusion in der Arbeitswelt besser zu gestalten.

Zu konkreten Maßnahmen und Möglichkeiten, ein barrierearmes Arbeitsumfeld zu gestalten, tauschten sich die Schwerbehindertenvertretungen daher an 3 Tagen in Magdeburg aus.



Gruppenfoto der teilnehmenden Schwerbehindertenvertretungen mit Oberbürgermeisterin Frau Simone Borris

8 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.

-  Bruttogehälter und Besoldung
 - Für Beamte nach Bundesbesoldungsgesetz (BBesG) bzw. Landesbesoldungsgesetzen
 - Für Tarifbeschäftigte nach TVÖD (Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst)
-  Sozialversicherungsbeiträge & Zusatzversorgung
 - Arbeitgeberanteil zur Renten-, Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung (nur für Tarifbeschäftigte)
 - Umlagen für die Zusatzversorgungskasse (ZVK) der Beschäftigten
-  Beihilfen & Versorgungsaufwendungen für Beamte
 - Beihilfe zu Krankheitskosten
 - Versorgungsausgaben für pensionierte Beamte
-  Sonstige Personalaufwendungen
 - Reisekosten, Trennungsschädigungen
 - Fort- und Weiterbildungen
 - Personalwerbung & Recruiting
 - Arbeitskleidung und Schutzmaßnahmen

8.1 Die Haushaltssperre 2024/2025 und deren Auswirkungen

Die Landeshauptstadt Magdeburg hat aufgrund eines prognostizierten Haushaltsdefizits im zweistelligen Millionenbereich zum 1. September 2024 eine Haushaltssperre verhängt. Ursachen für dieses Defizit sind unter anderem steigende Sozialausgaben, erhöhte Personalkosten und sinkende Steuereinnahmen (s.a auch Kapitel 2.1.3 und 4.4.3).

Ab dem 1. Oktober 2024 wurde ein vorübergehender Einstellungsstopp für freie Stellen in der Verwaltung eingeführt. Nur zwingend notwendige Besetzungen sind hiervon ausgenommen. Außerdem sollten bis Ende 2023 freiwerdende und vakante Stellen nicht neu besetzt werden, um die Personalkosten zu reduzieren.

Diese Maßnahmen zielten darauf ab, die Personalkosten um über 6 Millionen Euro zu senken und somit das Haushaltsdefizit zu verringern. Durch die Haushaltssperre waren zudem nur Ausgaben erlaubt, die vertraglich verpflichtend, laufend oder unaufschiebbar sind. Freiwillige Ausgaben wurden gestoppt, was auch Auswirkungen auf die Kosten hinsichtlich des gesamten Personalmarketings hatte (s. a. Kapitel 4.4.3 und 4.5)

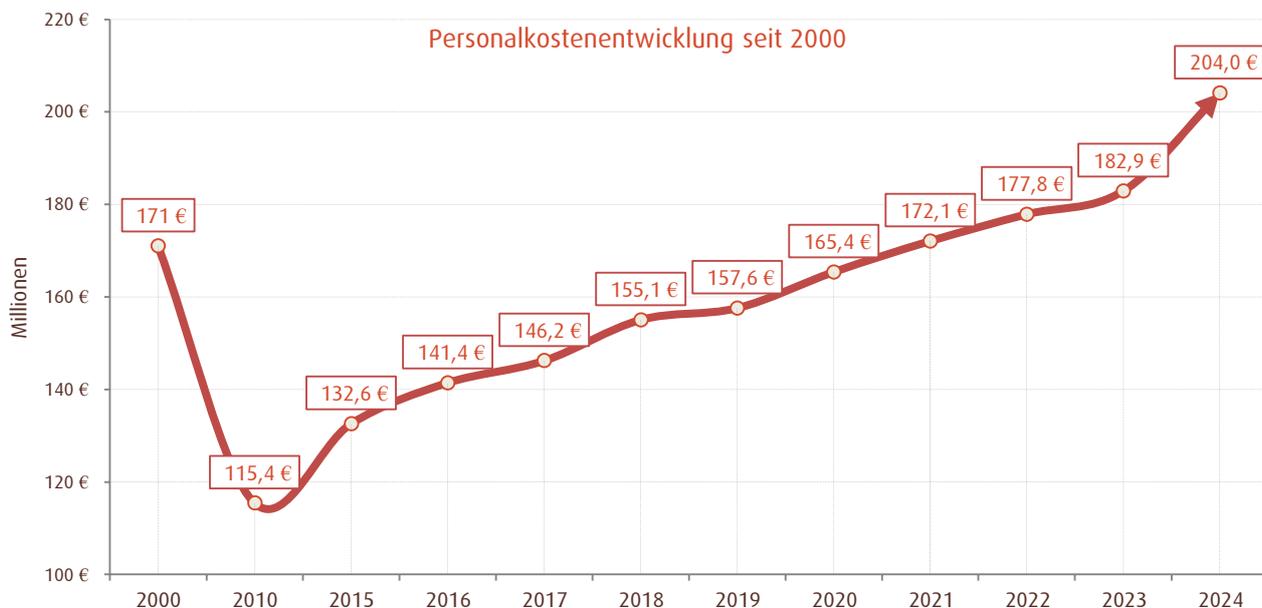
Die Schritte sollten insgesamt dazu beitragen, die finanzielle Stabilität der Stadt wiederherzustellen und einen genehmigungsfähigen Haushalt für 2025 zu ermöglichen.

8.2 Personalkostenentwicklung

Im Jahr 2022 wurden Personalkosten in Höhe von 177.847.350 € bereitgestellt. Nach Inanspruchnahme und Bildung aller Rückstellungen war zum Jahresende ein Überschuss von 158.790 Euro zu verzeichnen.

Im Jahr 2023 wurden Personalkosten in Höhe von 182.884.050 € bereitgestellt. Da sich im Vorfeld bei den Hochrechnungen ein Fehlbetrag abzeichnete, wurden mit der Drucksache 0553/23 dem Deckungskreis Personalaufwendungen (DKPK) überplanmäßig 8.060.660 € zur Verfügung gestellt. Davon wurden 6.471.410 € tatsächlich benötigt, sodass nach Inanspruchnahme und Bildung aller Rückstellungen ein Überschuss in Höhe von 1.589.250 € zu verzeichnen war.

Im Jahr 2024 wurden Personalkosten in Höhe von 204.048.200 € bereitgestellt von denen 202.598.770 € in Anspruch genommen wurden. Nach Inanspruchnahme und Bildung aller Rückstellungen war zum Jahresende ein Überschuss in Höhe von 1.449.430 € zu verzeichnen.



Die Personalkosten des Haushaltsjahres 2024 überstiegen erstmalig die Marke von 200 Millionen Euro und lagen damit ca. 43 % höher als noch im Jahr 2010.

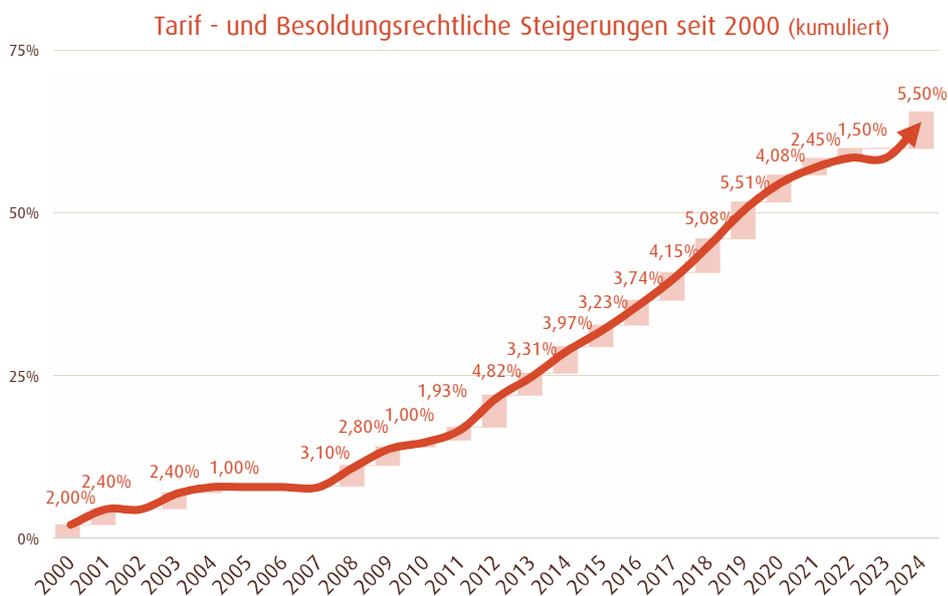
Der deutliche Anstieg der Personalkosten hat zum einen seine Ursache in dem im Kapitel 2 dargestellten Stellen- und Personalaufwuchs und zum anderen in tariflichen bzw. besoldungsrechtlichen Maßgaben.

8.2.1 Ausblick Tarifrunde 2025

Nebenstehend sind die tariflichen und besoldungsrechtlichen Maßgaben seit dem Haushaltsjahr 2000 kumuliert aufbereitet und dargestellt.

Gemessen am Jahr 2000 entsprechen die tariflichen und besoldungsrechtlichen Steigerungen einer Gesamterhöhung der Personalkosten von knapp 64 %.

Für das **Haushaltsjahr 2022** betragen die Tarif- und Besoldungserhöhungen 1,58 %. Zudem wurde die Beamtenversorgung (Rücklagen für Pensionskasse) von 48 % auf 52 % und die Jahressonderzahlung auf 100 % der im Tarifgebiet West geltenden Bemessungssätze erhöht. Des Weiteren gab es eine Tarifierhöhung im Sozial- und Erziehungsdienst (§ 2 bis § 11 a = 130 Euro und § 11 b bis § 15 = 180 Euro). Die COVID-Sonderzahlung für die Beamten i. H. v. 1.300 Euro und für die Beamtenanwärter i. H. v. 650 Euro sind hier ebenfalls noch einzurechnen.



Im **Haushaltsjahr 2023** wurde ein Inflationsausgleichsgeld von 2.560 Euro je tariflich Beschäftigten und 1.280 Euro je Auszubildenden bei Vollzeitbeschäftigung ausbezahlt.

Im **Haushaltsjahr 2024** betrug das Inflationsausgleichsgeld 440 € für tariflich Beschäftigte und 220 € für die Auszubildenden. Die Tarifierhöhung ab 01.03.2024 sah für tariflich Beschäftigte 200 € plus eine Erhöhung von 5,5 % - mindestens 430 € und bei Auszubildenden 150 € vor. Die Beamtenversorgung (Rücklagen Pensionskasse) stieg auf 54 % und es wurde eine Sonderzahlung zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise an die Beamten i. H. v. 3.000 € und für die Anwärter in Höhe von 1.500 € gewährt.

Für das Haushaltsjahr 2025 erfolgt eine Besoldungserhöhung ab dem 01.02.2025 um 5,5 % (5,04 % aufs Jahr bezogen).

Die Tarifverhandlungen für die Tarifbeschäftigten laufen aktuell noch und waren zum Redaktionsschluss des Berichtes noch nicht abgeschlossen.

Forderungen der Gewerkschaften:

👤 Erhöhung der Gehälter um 8 % oder mindestens 350 € monatlich

👤 Drei zusätzliche freie Tage pro Jahr

Angebot der Arbeitgeber:

👤 Gehaltserhöhung von 5,5 %

👤 Erhöhung des 13. Monatsgehalts

👤 Höhere Zulagen für Schichtdienste

👤 Möglichkeit, Teile der Jahressonderzahlung in freie Tage umzuwandeln

Die prognostizierten Mehrkosten für eine Stadtverwaltung wie die der Landeshauptstadt Magdeburg mit ca. **3.250 Beschäftigten** belaufen sich auf ca. 9 Mio. Euro, wenn das Angebot der Arbeitgeber umgesetzt wird.

Durchschnittliches Bruttojahresgehalt pro Beschäftigten = 50.000 €

Gehaltserhöhung von 5,5 % = **2.750 € pro Beschäftigten**.

2.750 € × 3.250 Beschäftigte = 8.937.500 €

Die Umsetzung der Forderung der Gewerkschaften (8 %) entsprechen dann ca. 15 Mio. Euro Personalkostenaufwuchs.

Diese Schätzung berücksichtigt keine weiteren Kosten, wie erhöhte Zulagen oder Anpassungen im 13. Monatsgehalt. Die tatsächlichen Mehrkosten können daher höher ausfallen.

8.3 Anteil der Personalkosten am Verwaltungshaushalt

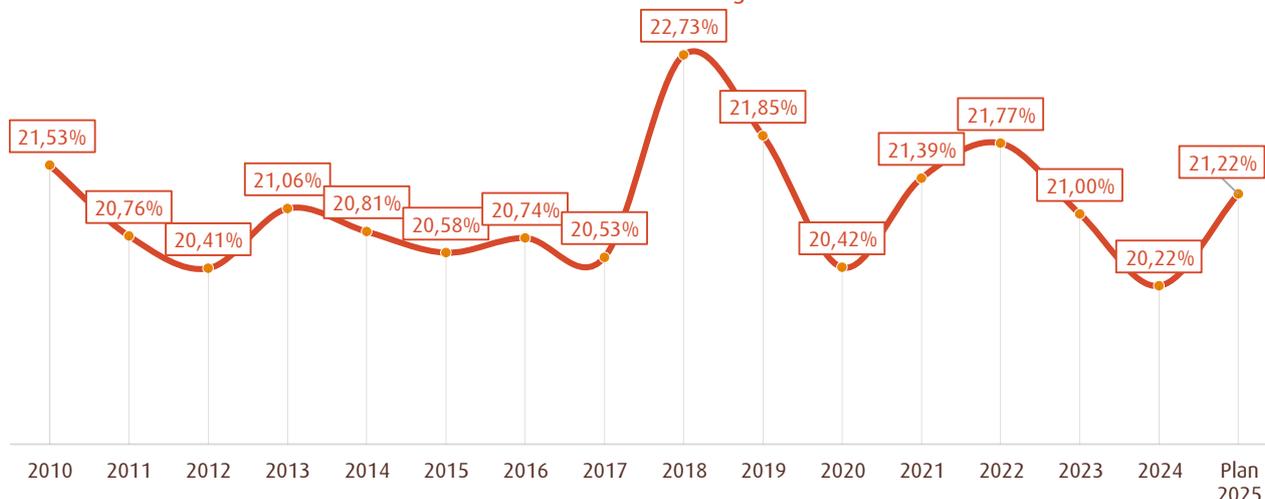
Die Personalkosten einer öffentlichen Verwaltung können je nach Größe und Aufgabenumfang ein Drittel der Gesamtkosten ausmachen. Das haben zumindest die Vergleiche und Beobachtungen ergeben, die im Zuge statistischer Erhebungen jährlich vorgenommen werden. Demzufolge sind Personalkosten und deren Entwicklung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

Generell gelten folgende Richtwerte:

- Mittelgroße Städte (100.000–250.000 EW): ca. 35–45 %
- Große Städte (250.000+ EW): oft 40–50 %
- Kleine kreisfreie Städte (50.000–100.000 EW): eher 30–40 %

In finanzstarken Städten mit hohen Gewerbesteuererinnahmen kann der Anteil etwas niedriger sein, während finanzschwache Kommunen tendenziell höhere Personalkostenanteile haben.

Anteile der Personalkosten am Verwaltungshaushalt seit 2010 in %



Die Personalkosten der Landeshauptstadt Magdeburg haben sich in den letzten Jahrzehnten erheblich verändert. Im Jahr 2000 machten sie noch 37,7 % des Verwaltungshaushalts aus. Durch verschiedene Maßnahmen, wie die Reduzierung der Stellenanzahl von 3.928 auf 2.569, konnten die Personalkosten bis 2010 auf 21,53 % gesenkt werden.

Laut dem Haushaltsplan 2024 betragen die Personal- und Versorgungsaufwendungen nur noch 20,22 % des Verwaltungshaushalts und sind damit auf dem niedrigsten Stand seit dem Jahr 2000. Die Prognose für 2025 zeigt allerdings wieder einen Anstieg dieses Anteils.

Kennzahl „durchschnittlicher Personalaufwand“

Der „durchschnittliche Personalaufwand“ ist eine zentrale Kennzahl im Personalcontrolling. Sie gibt an, wie hoch die durchschnittlichen Personalkosten pro Beschäftigten in einer bestimmten Organisation oder Verwaltung sind. Die Kennzahl wird ermittelt, indem man die Summe der Gesamtpersonalaufwendungen durch die Anzahl der Beschäftigten dividiert.

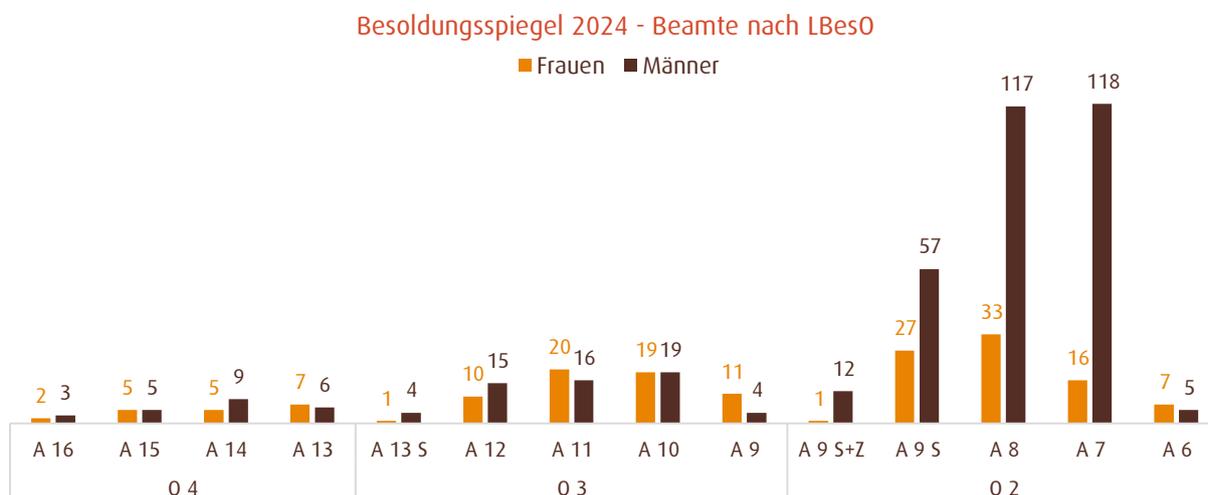
Im Jahr 2022 ergab sich dadurch eine durchschnittliche Gesamtvergütung von 60.451,17 €, im Jahr 2023 von 61.308,77 € und im Jahr 2024 von 67.209,55 € je pro Beschäftigten.

Nachfolgende Grafik plakatiert diese Kennzahlenentwicklung noch einmal.



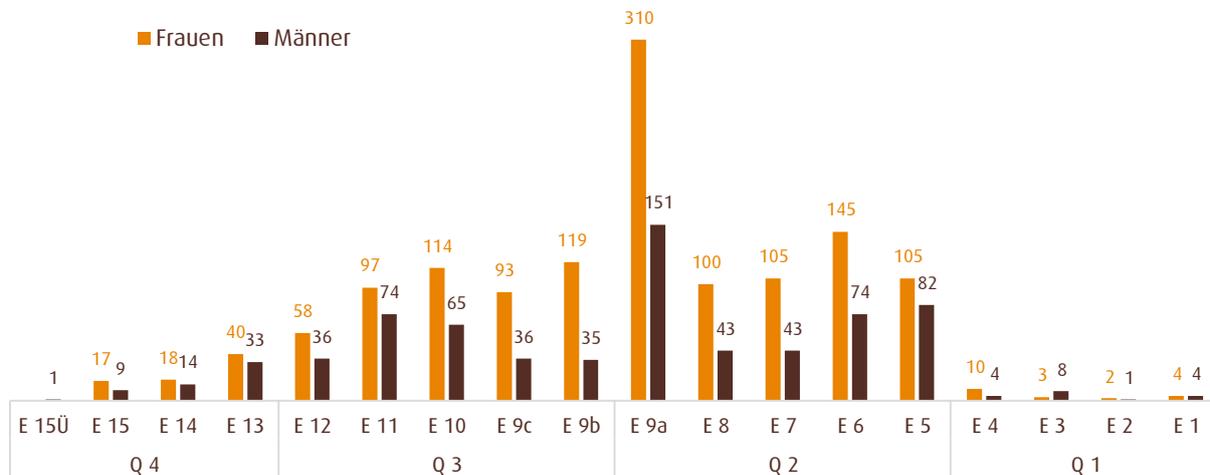
8.4 Besoldungs- und Vergütungsspiegel

Auch im diesjährigen Bericht werden wieder Besoldungs- und Vergütungsspiegel angeboten, welche aufzeigen, wie sich die Besoldungs- und Vergütungsgruppen innerhalb der Landeshauptstadt Magdeburg aufteilen. Sowohl der Besoldungsspiegel für Beamte, als auch der Vergütungsspiegel für die tariflich Beschäftigten basieren auf dem Stichtag zum 31.12.2024.



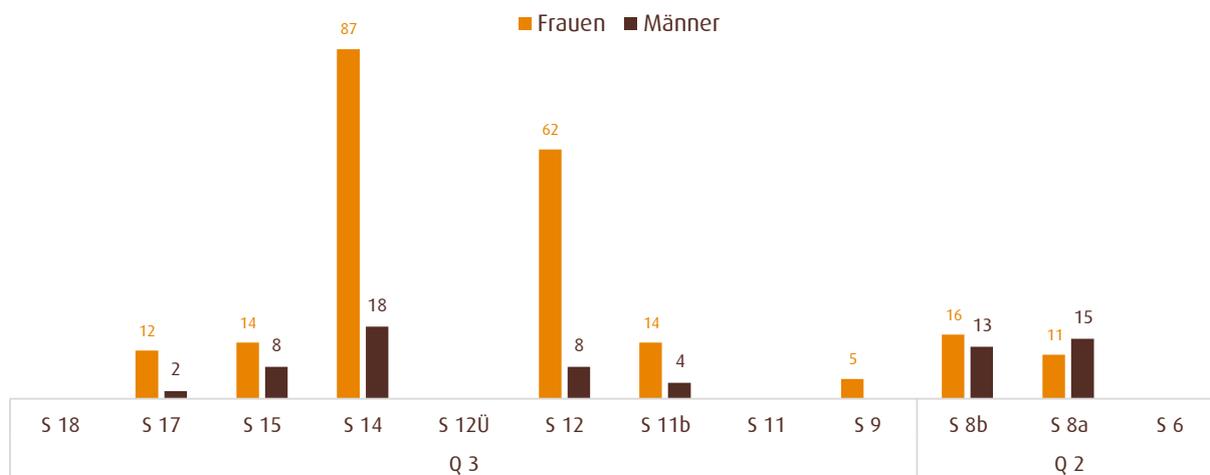
Sowohl im Besoldungsspiegel für das verbeamtete Personal als auch in dessen Pendant für die tariflich Beschäftigten ist die Gruppe der Qualifikationsstufe 2 zahlenmäßig die größte. Augenscheinlichster Unterschied ist dabei die Geschlechterverteilung, welche aber auch schon im Kapitel zu den Personalbeständen 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.

Vergütungsspiegel 2024 - Tariflich Beschäftigte (TVÖD)



Der einzeln dargestellte Vergütungsspiegel zum Sozial- und Erziehungsdienst des TVÖD zeigt in der Qualifikationsstufe Q3 einen wesentlich höheren Frauenanteil.

Vergütungsspiegel 2024 - Beschäftigte im Sozial und Erziehungsdienst (TVÖD - SuE)



9 Aus- und Fortbildung

Die Landeshauptstadt Magdeburg gehört zu den größten Arbeitgeberinnen 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 Kommune aktiv mitgestaltet.

Die Aus- und Fortbildung spielt eine zentrale Rolle für die Zukunftsfähigkeit der Landeshauptstadt Magdeburg. Als öffentliche Arbeitgeberin steht die Stadtverwaltung vor der Herausforderung, qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen und langfristig an sich zu binden. Angesichts des demografischen Wandels und des zunehmenden Fachkräftemangels wird es immer schwieriger, geeignete Bewerber/-innen auf dem externen Arbeitsmarkt zu finden.

Deshalb setzt Magdeburg verstärkt auf die eigene Ausbildung: Durch eine fundierte und praxisnahe Qualifizierung junger Menschen stellt die Stadt sicher, dass sie auch künftig über gut ausgebildete Fachkräfte verfügt, die die besonderen Anforderungen der öffentlichen Verwaltung kennen und sich mit den Werten und Zielen der Landeshauptstadt Magdeburg identifizieren. Gleichzeitig bietet die kontinuierliche Fortbildung den bestehenden Beschäftigten die Möglichkeit, sich weiterzuentwickeln und neue Herausforderungen zu meistern und ist ein wichtiger Baustein für eine moderne und leistungsfähige Verwaltung.

Ein Blick auf die nachfolgende Grafik zeigt einen rasanten Anstieg der Ausbildungs- und Studienplätze, welche die Landeshauptstadt Magdeburg jährlich bereitstellt. Die Erhöhung der Ausbildungsplätze von 38 im Jahr 2021 auf 54 im Jahr 2024 zeigt das verstärkte Engagement der Landeshauptstadt Magdeburg in der Nachwuchsförderung. Ein Vergleich mit anderen Städten ähnlicher Größenordnung ist aufgrund fehlender spezifischer Daten schwierig. Allgemein lässt sich jedoch feststellen, dass viele Kommunen ihre Ausbildungsanstrengungen intensivieren, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken.

Anzahl der jährlichen Ausbildungsplätze (1. Ausbildungsjahr) ab 2015 (+2000 u. 2010)



9.1 Ausbildungsplätze und deren Besetzung

Wie ist die o. g. Steigerung der zur Verfügung gestellten Ausbildungsplätze zu erklären und in welchen Ausbildungsberufen waren die größten Zuwächse zu verzeichnen?

Die Landeshauptstadt Magdeburg bildete in den vergangenen Jahren in vielen der angebotenen Ausbildungsberufe über Bedarf aus. Mit Blick auf die eigene demografische Entwicklung der Belegschaft und dem allgemeinen und andauernden Fachkräftemangel trifft diese Einschätzung nur noch auf wenige Ausbildungsberufe zu. Der eigene Bedarf sowohl im Nachwuchs für die beamtenrechtlichen Laufbahnen als auch für die zahlreichen tariflichen Berufsbildungen nimmt jährlich zu. Die Landeshauptstadt Magdeburg hat nun auf diese Entwicklungen reagiert.

So gab es den deutlichsten Zuwachs an Ausbildungsstellen für die Ausbildung der Stadtsekretär-Anwärter/-innen. Die Ausbildung ist zwar vergleichbar mit der des Ausbildungsberufes eines oder einer Verwaltungsfachangestellten, hat allerdings zwei entscheidende Unterscheidungsmerkmale.

Zum einen dauert die Ausbildung nur zwei statt der üblichen drei Jahre und zum anderen – und das ist das Wichtigste – erwerben die Anwärter/-innen mit ihrer Ausbildung (Vorbereitungsdienst im Beamtenverhältnis auf Widerruf) die Laufbahnbefähigung für eine Beamtenlaufbahn (Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt).

Wie schon im Kapitel 4.3 (Einstellungen und Austritte) festgestellt wurde, verliert die Landeshauptstadt Magdeburg neben den planbaren Altersabgängen auch knapp 60 Beschäftigte (inkl. Beamte) pro Jahr an andere Institutionen des öffentlichen Dienstes.

Gerade weil es aktuell immer schwieriger wird, fertig ausgebildete Bewerber/-innen mit einer Laufbahnbefähigung zu finden, ist der Ansatz, mehr Nachwuchs selbst zu qualifizieren, genau richtig. So können frühzeitig Talente an die Landeshauptstadt Magdeburg mit einer klaren Perspektive gebunden werden.



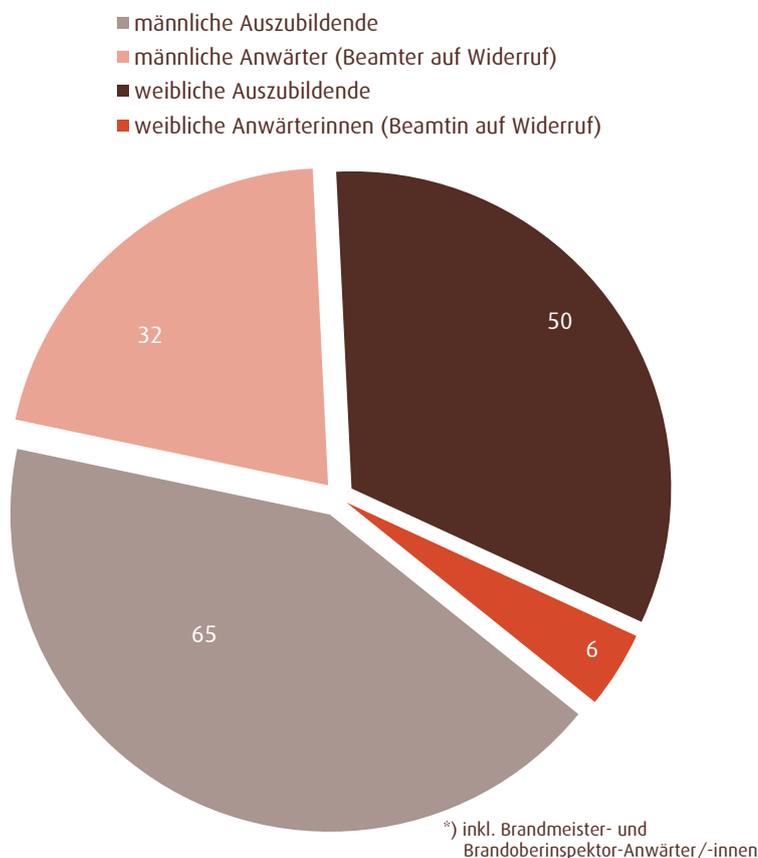
Die gleiche Überlegung, nur für die Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt, führte zur Erhöhung der Studienplätze für das erst seit Kurzem in der Landeshauptstadt Magdeburg angebotene Duale Studium „Öffentliche Verwaltung“.

Die Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (ehemals gehobener Dienst) umfasst in der Kommunalverwaltung vor allem Verwaltungsinspektor-Anwärter/-innen, die nach erfolgreichem Abschluss als Verwaltungsinspektoren (A 9 bis A 13) tätig sind. Die Ausbildung (das Studium) dauert 3 Jahre und mit dem erworbenen Abschluss (Bachelor of Arts (B.A.)) der zur o. g. Laufbahnbefähigung führt, sind die Absolventen in den Bereichen mit Aufgaben im Verwaltungsrecht, Kommunalrecht, Haushaltsrecht, Personalmanagement und Sozialrecht umfassend einsetzbar.

Ein Blick auf die aktuelle Verteilung der Auszubildenden und Anwärter/-innen zeigt, dass derzeit 38 Nachwuchskräfte der Landeshauptstadt Magdeburg in einem Beamtenverhältnis auf Widerruf stehen. Hier inkludiert sind die Brandmeister- und Brandoberinspektor-Anwärter/-innen der Berufsfeuerwehr, welche in der obigen Ansicht der Ausbildungsberufe fehlen.

Dem gegenüber stehen 115 tariflich vergütete Auszubildende bzw. Duale Student/-innen.

Auszubildende und Anwärter/-innen* zum 31.03.2025
(alle Ausbildungsjahre)

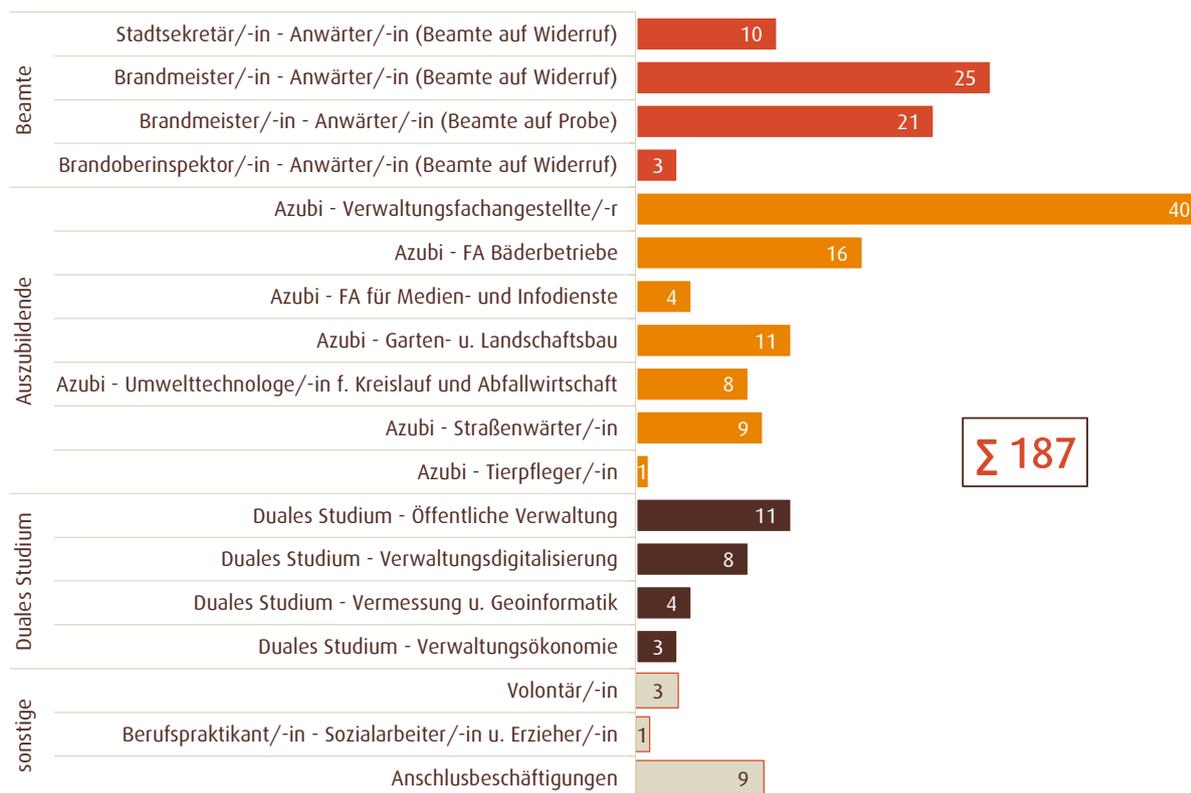


Nachfolgende und ergänzende Übersicht zeigt darüber hinaus weitere Elemente der Nachwuchskräftebindung wie die Beamten auf Probe oder die tariflichen Anschlussbeschäftigungen. Aber auch Volontär/-innen und Berufspraktikant/-innen sind hier aufgeführt.

Im aktuellen Stellenplan ist eine feste Anzahl an Volontariatsstellen beim Bereich der Oberbürgermeisterin und im Dezernat IV (Kultur, Schule und Sport) eingeplant. Durch einen erhöhten Bedarf im kulturellen Bereich sind hier aber noch zwei weitere Stellen in Planung.

Bei den durchgeführten Berufspraktika handelt es sich um externe Absolvent/-innen mit dem Berufsabschluss als Erzieher/-in, welche die staatliche Anerkennung in einer Kinder- und Jugendeinrichtung der Landeshauptstadt Magdeburg durchführen. Sofern eine Kindertagesstätte als Einrichtung gewünscht wird, ist der Eigenbetrieb der Landeshauptstadt Magdeburg „Kommunale Kindertageseinrichtungen Magdeburg“ (KKM) der entscheidende Träger bezüglich des Praktikums.

Nachwuchskräfte am 31.03.2025



Kennzahl „Anzahl der Bewerbungen pro Ausbildungsplatz“:

Ähnlich wie die Kennzahl „Anzahl der Bewerbungen pro Stellenausschreibung“ (Kapitel 4.4) liefert diese Kennzahl Informationen darüber, wie viele Bewerber/-innen sich für einen Ausbildungs- bzw. dualen Studienplatz der Landeshauptstadt Magdeburg interessieren.

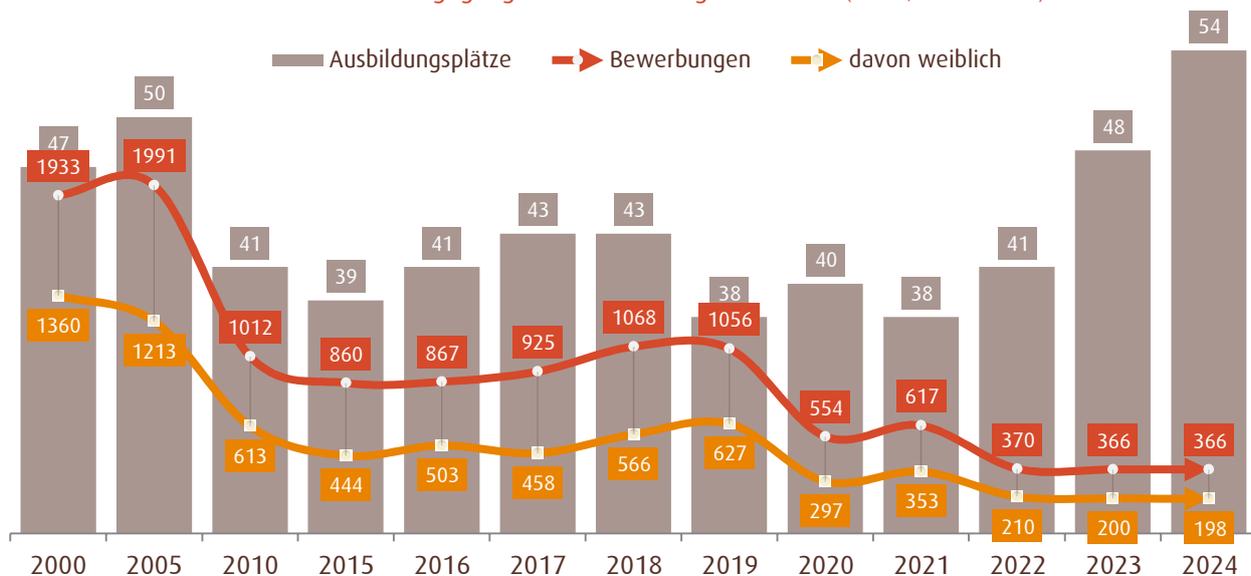
KENNZAHLEN	Ausbildungsplätze	Bewerbungen	davon weiblich	weiblich in %	Bewerbungen pro Ausbildungsplatz
2022	41	370	210	57 %	9,02
2023	48	366	200	55 %	7,63
2024	54	366	198	54 %	6,78

Der massive Einbruch der Bewerbungszahlen im Jahr 2020 konnte bisher nicht aufgefangen werden.

Auch in den Berichtsjahren 2022, 2023 und 2024 setzte sich der negative Trend fort und erreichte für 2023 und 2024 mit jeweils 366 eingegangenen Bewerbungen sogar einen neuen Tiefpunkt.

Dass die Kennzahl „Bewerbungen pro Ausbildungsplatz“ in 2024 mit 6,78 ebenfalls eine neue Negativmarke setzte, liegt natürlich an der gestiegenen Anzahl an Ausbildungsplätzen bei gleichbleibender Anzahl an Bewerbungen.

Verhältnis der Anzahl der Ausbildungsplätze zur Anzahl der eingegangenen Bewerbungen ab 2015 (+2000, 2005 u. 2010)

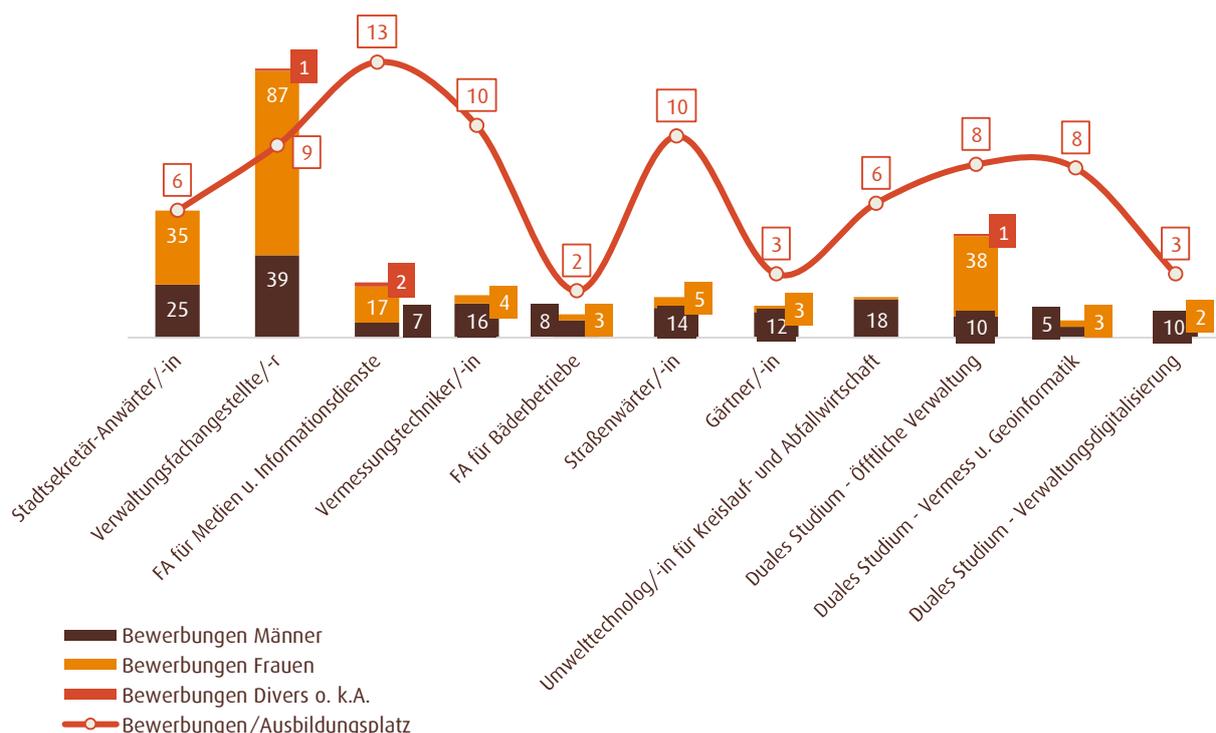


Ziel muss es also sein, die Anstrengungen zur Bewerbungs- und letztendlich auch Auszubildendenakquise weiter zu stärken, damit in den Besetzungsverfahren überhaupt eine Bestenauslese stattfinden kann und die Landeshauptstadt Magdeburg nicht in die Lage versetzt wird, ihre Ausbildungsstellen irgendwann einmal nicht mehr zu 100% besetzen zu können.

Natürlich ist die ideale Anzahl an Bewerbungen pro Stelle oder Ausbildungsplatz von mehreren Faktoren abhängig, insbesondere von der Qualität der Bewerber/-innen selbst, bis hin zu den Anforderungen der Stelle/Ausbildungsplatzes und dem allgemeinen Bewerbermarkt.

Die allgemeinen Richtwerte der Fachliteratur für eine gute Bestenauslese sprechen bei Ausbildungs- oder dualen Studienplätzen von einer wünschenswerten Anzahl von 10-20 Bewerbungen. In „Mangelberufen“ oder speziellen technischen Ausbildungen kann aber bereits eine Auswahl aus 5-10 Bewerbungen notwendig sein. Aktuell erreicht die Landeshauptstadt Magdeburg nur bei drei Ausbildungsberufen den Richtwert von 10-20 Bewerbungen.

Anzahl Bewerbungen pro Ausbildungsplatz 2024



In drei anderen Ausbildungs- bzw. Dualen Studienplätzen liegt die Anzahl Bewerbungen gar bei 2-3 pro zur Verfügung stehendem Platz. Überraschend dabei ist, dass darunter auch der duale Studienplatz „Verwaltungsdigitalisierung“ fällt, bei man eigentlich mit einer höheren Nachfrage rechnen würde. Eine Ursache dafür könnte die noch zu geringe Bekanntheit des relativ neuen und spezialisierten Feldes sein, welches zukünftig aber immer mehr an Bedeutung gewinnen wird.

Auch hier muss es gelingen in den kommenden Jahren mit diversen Kampagnen (Messebesuchen oder Informationsveranstaltungen, Schulkooperationen oder Social Media) zu verdeutlichen, dass das Studium die Möglichkeit bietet, digitale Veränderungen im öffentlichen Sektor aktiv mitzugestalten – was eine spannende Perspektive sein könnte. Auch verstärkte Hinweise auf die Karriere- und Aufstiegschancen und die Vielfalt der Einsatzmöglichkeiten z.B. in IT-Projekten oder in der Entwicklung von E-Government-Diensten können helfen die Bewerbungszahlen wieder zu erhöhen.

In spezialisierten Bereichen wie bei den „Fachangestellten für Bäderbetriebe“ oder „Gärtner/-innen“ sind regionale Trends entscheidend. Wenn in der Landeshauptstadt Magdeburg nicht ausreichend Werbung für diese Berufe gemacht wird oder alternative Ausbildungsberufe der freien Wirtschaft (z. B. in Hotel- oder Landschaftsbau) besser wahrgenommen werden, könnte dies die Bewerbungszahlen erklären, welche in der obigen Grafik erkennbar sind.

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 2024 wurde so eine Auszubildendenquote von 4,97 % ermittelt.
Für die Jahre 2023 und 2022 lag diese Kennzahl bei 4,86 % bzw. bei 4,72 %

Entwicklung der Kennzahl "Auszubildendenquote" ab 2015



Eine Auszubildendenquote von 4–6 % wird im öffentlichen Dienst, also auch in der Landeshauptstadt Magdeburg, oft als guter Wert angesehen, gibt sie doch Hinweise auf ein gewisses Verständnis für die eigene Nachwuchssicherung und das dem Fachkräftemangel aktiv entgegengewirkt wird.

Mit 4,97 % für das Jahr 2024 liegt die Landeshauptstadt Magdeburg ziemlich genau im empfohlenen Bereich.

Wichtiger als die Anzahl der Ausbildungsplätze und deren aktuelle Besetzung ist aber die Anzahl der Absolventen. Wie viele Auszubildende und Dual Studierende stehen der Landeshauptstadt Magdeburg nach Beendigung ihrer Ausbildung für die Bewältigung der kommunalen Aufgaben zur Verfügung?

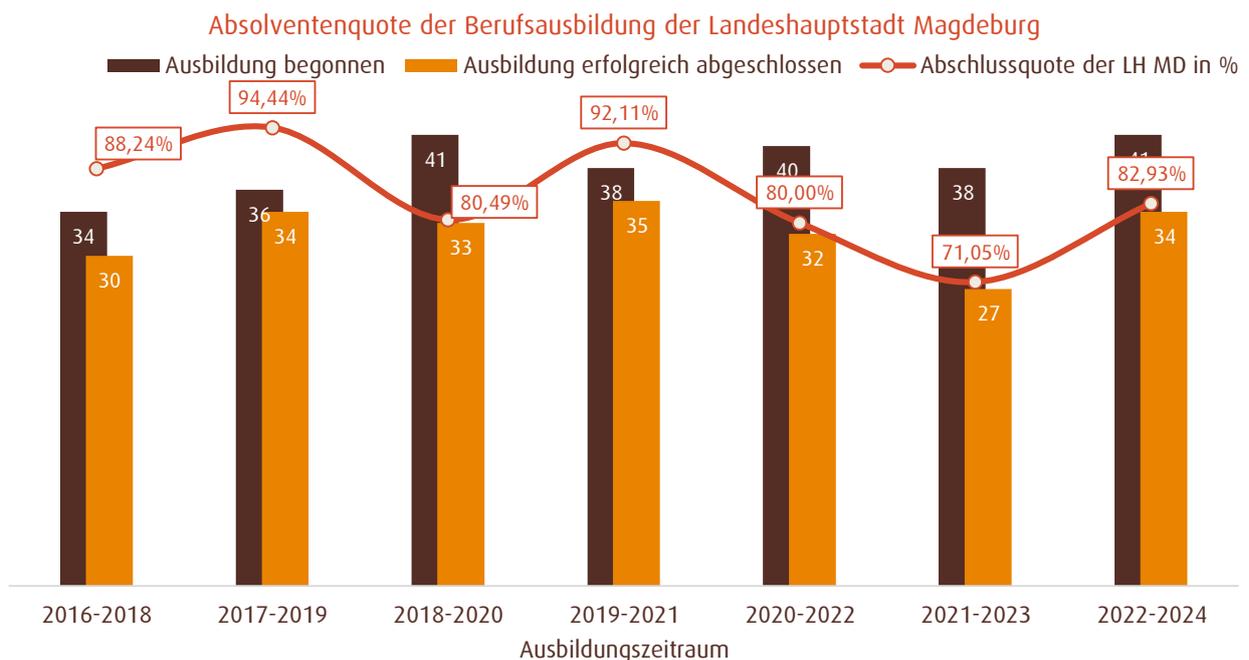
Die **Kennzahl der Ausbildungsabsolventenquote** liefert hierüber durchaus entsprechende Hinweise.

Ermittelt wird diese Kennzahl indem die Anzahl der bestandenen Prüfungen mit der Anzahl der begonnenen Ausbildungen ins prozentuale Verhältnis gesetzt wird.

$$\text{Ausbildungsabsolventenquote} = \frac{\text{Anzahl der bestandenen Prüfungen}}{\text{Anzahl der begonnenen Ausbildungen (vor } x \text{ Jahren)}} = 100\%$$

Da eine Ausbildung oder Studium in der Regel 2-3 Jahre dauert, bezieht sich die Quote auf frühere Einstellungs-jahrgänge.

Die Ausbildungsabsolventenquote der Landeshauptstadt Magdeburg liegt aktuell bei 82,93 %.



Wie sind die dargestellten Ausbildungsabsolventenquoten zu bewerten?

Von einer hohen Quote spricht man bei Werten von über 80 – 90 %. Sie deuten dann auf ein gutes Ausbildungsmanagement, eine geringe Abbruchrate, eine hohe Erfolgswahrscheinlichkeit für Azubis und eine stabile Nachwuchssicherung hin. Die Zielwerte des Öffentlicher Dienst liegen oft über 85 %, da die Ausbildungsberufe meist gut betreut sind.

Mit 82,93 % liegt die Landeshauptstadt Magdeburg recht gut, aber es gibt sicherlich noch Potenzial zur Verbesserung, besonders wenn das Ziel bei über 85 % liegen sollte und diese Werte in der Vergangenheit bereits auch erreicht wurden.

Auffallend in der Darstellung zur Ausbildungsabsolventenquote sind die negativ zu bewertenden 71,05 % im Ausbildungszeitraum 2021-2023. Hier verzeichnete die Landeshauptstadt Magdeburg eine überdurchschnittliche Anzahl an Prüfungswiederholungen in den gewerblichen Ausbildungsberufen, was in den meisten Fällen zu einer Verlängerung der Ausbildung führte. Auch das persönlich positive Ereignis einer Schwangerschaft bereichert mit Sicherheit das Leben einer jungen Auszubildenden, führt aber auch zu einer Ausbildungsverlängerung und beeinflusst letztendlich den Wert der Ausbildungsabsolventenquote künstlich nach unten.

Auch wenn die Auszubildenden die Prüfungswiederholung positiv gestalten können und zu einem späteren Zeitpunkt ihren Abschluss erreichen, fallen sie jedoch in der Statistik negativ ins Gewicht. Eine spätere Anrechnung in einem anderen Ausbildungszeitraum würde das Bild der „regulären“ Auszubildenden verfälschen. Insofern wäre die Erhebung einer s. g. „Verlängerungsquote“ sinnvoll. Auf diese wird aber vorerst verzichtet, da davon ausgegangen wird, dass dieser negative Ausreißer keine Wiederholung erfährt.

9.1.1 Praktikum bei der Landeshauptstadt Magdeburg

Erstmals wird in einem Bericht zum Personal- und Organisationsmanagement die Thematik der Praktika aufgenommen.

Die Landeshauptstadt Magdeburg bietet bereits seit vielen Jahren Praktika nach Rahmen einer schulrechtlichen oder hochschulrechtlichen Bestimmung an. Es handelt sich hierbei nicht um das übliche freiwillige Reinschnuppern, sondern eine verbindliche Ausbildungsanforderung die für bestimmte Schul- oder Studienabschlüsse erforderlich ist.

Die Besonderheiten dieser Pflichtpraktika liegen zum einen darin, dass sie oft mehrere Wochen bis Monate andauern und die Praktikant/-innen – die oft aus studiennahen Fachrichtungen und theoretische Vorkenntnisse haben - tatsächlich produktiv mitarbeiten können.

So sammeln die Praktikant/-innen gezielt Erfahrungen in ihrem zukünftigen Berufsfeld sammeln und die Landeshauptstadt Magdeburg kann prüfen, ob sie als spätere Bewerber/-innen infrage kommen. Besonders bei Studiengängen wie Verwaltungswissenschaften oder Verwaltungsinformatik eine gute Möglichkeit zur Nachwuchsgewinnung.

Die **Vorteile** für die Landeshauptstadt Magdeburg bei der Vermittlung und dem Einsatz von Pflichtpraktika sind nachfolgend zusammengefasst.

Frühzeitige Bindung von Talenten

- Wer sein Pflichtpraktikum in der Verwaltung macht, interessiert sich möglicherweise später für eine Anstellung.
- Besonders wichtig bei schwer besetzbaren Fachbereichen (IT, Bauwesen, Verwaltungsdigitalisierung).

Qualifizierte Unterstützung im Arbeitsalltag

- Da Pflichtpraktikant/-innen bereits in einer spezialisierten Ausbildung sind, können sie fachlich anspruchsvollere Aufgaben übernehmen als Schülerpraktikant/-innen.
- Zum Beispiel Datenanalysen, Konzepterstellung, Projektmitarbeit.

Imagegewinn für die Verwaltung als Arbeitgeber

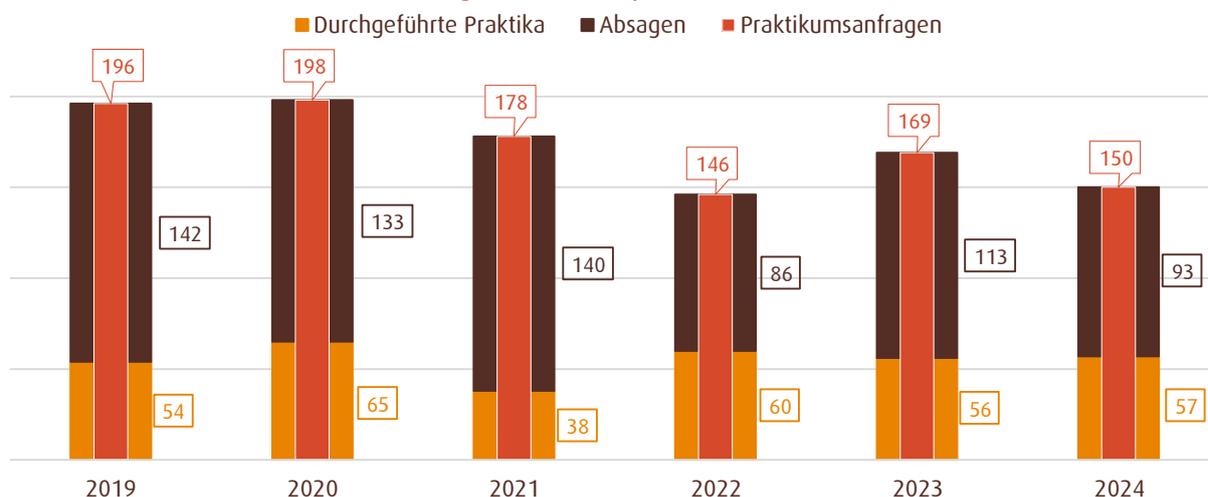
- Viele Student/-innen überlegen nach ihrem Abschluss, ob sie in die Verwaltung gehen oder in die Privatwirtschaft.
- ein gut organisiertes Pflichtpraktikum kann überzeugen, dass die öffentliche Hand attraktive Perspektiven bietet.

Beim Einsatz von Praktikant/-innen ergeben sich allerdings zwangsläufig meist organisatorische und methodische Herausforderungen.

Das **größte dieser Herausforderungen liegt zweifelsohne in der meist begrenzten Betreuungskapazität**. Ein klarer Ablaufplan mit festen Ansprechpersonen hilft hier, Praktikant/-innen sinnvoll einzubinden. Gerade in Zeiten in denen viele Fachbereiche und Fachämter über Mehrbelastungen klagen, sind Kapazitäten knapp.

So ist es leider auch nicht verwunderlich, dass in den vergangenen 6 Jahren nur durchschnittlich 32 % aller Praktikumsanfragen realisiert werden konnten. Dennoch bewertet die Landeshauptstadt Magdeburg die in diesem Zeitraum insgesamt 330 durchgeführten Praktika als positives Signal für die Nachwuchsgewinnung.

durchgeführte Pflichtpraktika seit 2019



9.1.2 Ausbildungskosten

Kennzahl „Ausbildungskosten pro Auszubildende/-n“:

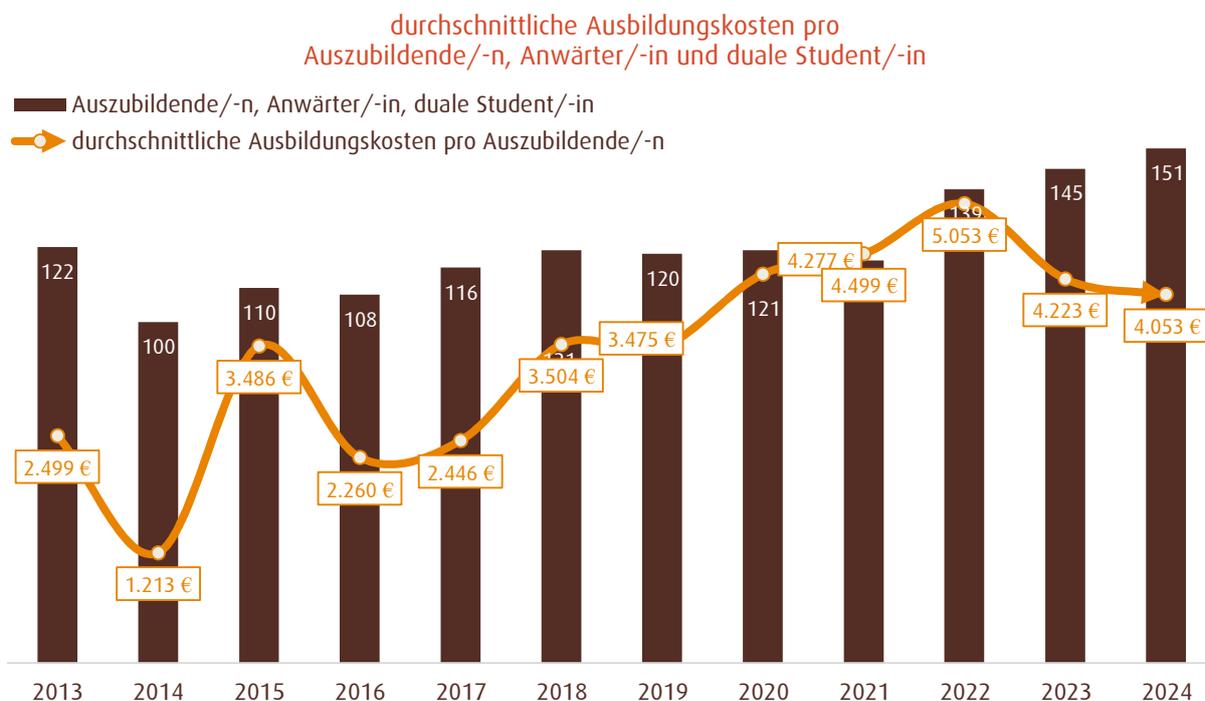
Im Berichtsjahr 2022 betragen die Ausbildungskosten pro Auszubildende/-n 5.053 €, im Jahr 2023 gab es eine Steigerung der Ausbildungskosten pro Auszubildende/-n auf 4.223 € und im Jahr 2024 fand erneut eine Steigerung der Ausbildungskosten pro Auszubildende/-n auf 4.053 € statt.

Die Kennzahl "Ausbildungskosten pro Auszubildende/-n" gibt an, wie viel eine Kommune durchschnittlich für die Ausbildung einer Person investiert. Sie setzt sich aus verschiedenen direkten und indirekten Kosten zusammen, darunter:

- Personalkosten (Ausbildungsvergütung, Kosten für Praxisanleiter/-in, Ausbilder/-in etc.)
- Sachkosten (Arbeitsmittel, IT-Ausstattung, Lernmaterialien)
- Externe Lehrgangs- und Schulungskosten (z. B. für Berufsschulen oder überbetriebliche Ausbildungsstätten)
- Sonstige Kosten (z. B. Verwaltungskosten, Prüfungsgebühren)

Diese Kennzahl ist ein wichtiger Indikator für die Effizienz und Qualität der Ausbildung. Sie wird oft im Kontext der Ausbildungsquote, der Übernahmequote und der Fachkräftesicherung betrachtet. Üblicherweise wird diese Kennzahl wie folgt berechnet:

$$\text{Ausbildungskosten pro Auszubildende/-n} = \frac{\text{Gesamtkosten der Ausbildung}}{\text{Anzahl der Auszubildenden}}$$



Eine höhere Summe kann hier auf eine qualitativ hochwertige Ausbildung mit intensiver Betreuung hinweisen, aber auch auf hohe allgemeine Personalkosten oder ineffiziente Strukturen.

Ein sehr niedriger Wert kann bedeuten, dass an der Ausbildung gespart wird, was sich negativ auf die Qualität und Attraktivität auswirken könnte.

Im öffentlichen Dienst gibt es keine einheitlichen, bundesweit festgelegten Richtwerte, die festlegen, wann man von einer optimalen Größe sprechen kann. Dazu ist diese Kennzahl viel zu sehr von den verschiedensten Faktoren abhängig (z. B. Tarifgehälter, Sachkosten, Art der Ausbildung). Allerdings gibt es Erfahrungswerte aus verschiedenen Kommunen, die einen Hinweis darauf geben könnten:

- kleine und mittlere Kommunen (< 100.000 EW): ca. 3.500 – 5.000 €
- Große Kommunen (100.000 – 500.000 EW): ca. 4.000 – 6.500 €
- Metropolen (> 500.000 EW): oft über 6.000 €

In der Landeshauptstadt Magdeburg liegt dieser Wert aktuell (2024) bei 4.053 € und ist damit im unteren Bereich für Kommunen der entsprechenden Größenklasse anzusiedeln.

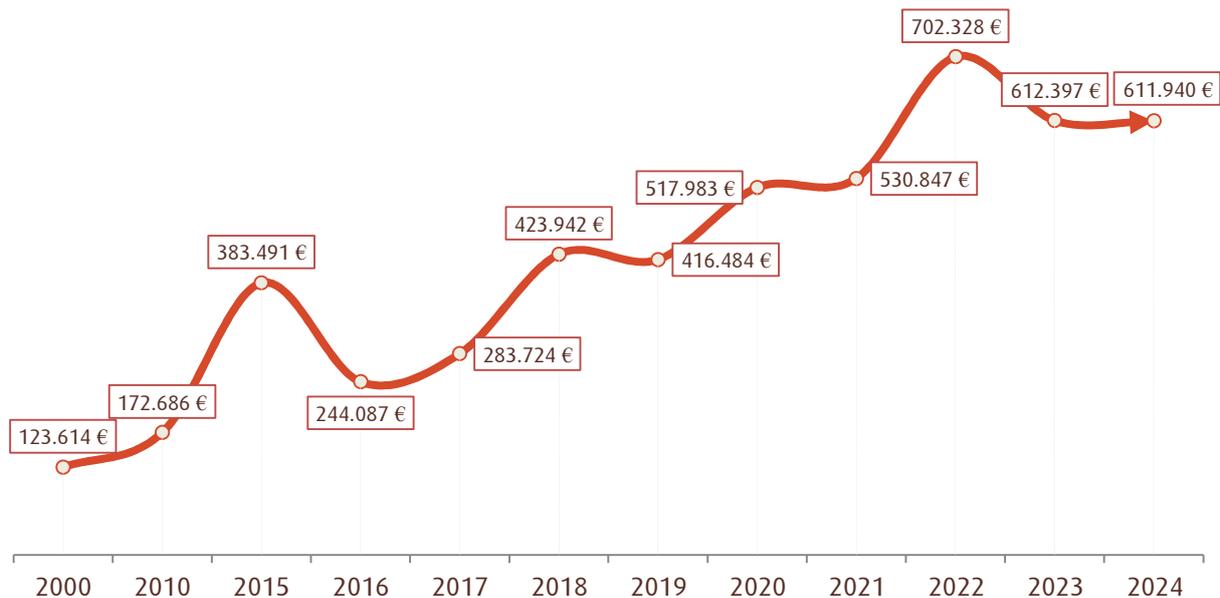
Allerdings lag der Wert für 2022 bei genau 5.053 €, also 1.000 € oder $\frac{1}{5}$ über dem Wert aus 2024.

Wie ist diese Diskrepanz zu erklären?

Ausgehend vom Jahr 2022 ist anzumerken, dass die Gesamtausbildungskosten im Vergleich zum Vorjahr (2021) um gut 170.000 € angestiegen sind. Hauptursächlich hierfür waren die höheren Kosten für die Ausbildungsberufe Verwaltungsfachangestellte, Fachangestellte für Bäderbetriebe, Straßenwärter/-innen, Volontär/-innen und die dualen Student/-innen.

Für 2023 ist dann die Anzahl der eingestellten Brandmeister-Anwärter/-innen stark gesunken und die Ausbildung der Notfallsanitäter/-innen ist gänzlich weggefallen. Das hatte allein eine Kostenersparnis von rund 190.000 € zur Folge, was sich auch der u. a. Grafik widerspiegelt.

Gesamtausbildungskosten ab 2015 (+ 2000 u. 2010)



Mit 702.328 € investierte die Landeshauptstadt Magdeburg den bisher höchsten Betrag seit Erfassung dieser Daten für die Ausbildung junger Nachwuchskräfte. Die Ursache für die leichte Kosteneinsparung wurde bereits angedeutet.

Ohne direkten Vergleich mit anderen Städten zu ziehen, sind die aktuell dargestellten knapp 612.000 € zwar eine beträchtliche, aber keine außergewöhnliche Summe für eine Stadtverwaltung von der Größe der Landeshauptstadt Magdeburg. Entscheidend ist, ob dieses Budget ausreicht, um langfristig genügend qualifiziertes Personal für die Verwaltung zu sichern.

Um die Nachhaltigkeit dieser Investition vernünftig zu bewerten, sollte man sich unabhängig von der absoluten Höhe der Gesamtausbildungskosten die Fragen stellen:

1. Wie hoch ist die Übernahmequote? Ein hohes Budget wäre nur dann nachhaltig, wenn viele Auszubildende langfristig in der Verwaltung bleiben.
2. Wie entwickelt sich die Altersstruktur? Falls viele ältere Beschäftigte bald ausscheiden, könnte es sinnvoll sein, das Ausbildungsbudget eher zu erhöhen als zu senken.

Beide Fragestellungen (die bereits in den vorherigen Kapiteln ausführlich behandelt wurden) bewertet die Landeshauptstadt als positiv. Sind sie doch das Ergebnis der Anstrengungen aus den Vorjahren, in denen die Landeshauptstadt Magdeburg frühzeitig die Notwendigkeit und die Wichtigkeit einer funktionierenden Ausbildung von Nachwuchskräften erkennt und entsprechend gehandelt hat.

Teile der o. g. Kosten fließen auch in die Ausgestaltung von Ausbildungsmessen und weiterer Nachwuchsveranstaltungen wie bspw. Berufsorientierungstage.

9.2 Fortbildungen

Fortbildungen sind ein zentraler Bestandteil der Personalentwicklung in der öffentlichen Verwaltung. Sie dienen dazu, fachliche, methodische und soziale Kompetenzen der Beschäftigten kontinuierlich zu verbessern. Dies ist besonders wichtig, um den ständigen Wandel von Gesetzen, Technologien und Verwaltungsprozessen zu bewältigen.

Grundsätzlich wird bei betrieblichen Fort- und Weiterbildungen in 5 Arten unterschieden:



Innerbetriebliche oder externe Fortbildungsmaßnahmen sind deshalb so bedeutend für die Landeshauptstadt Magdeburg, weil

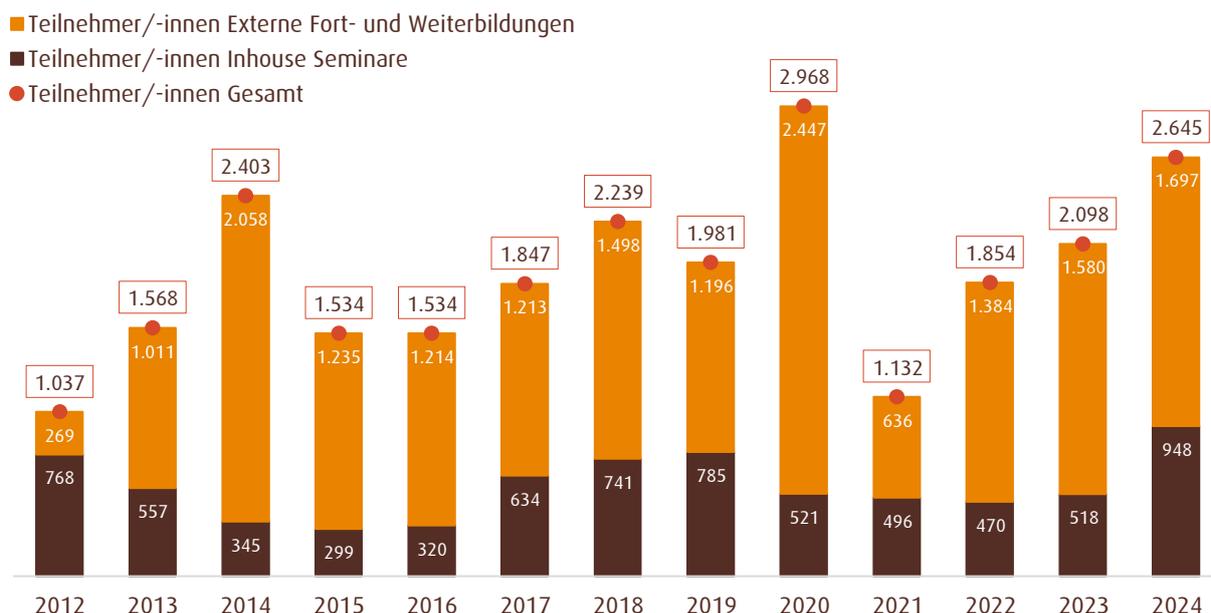
- sie die Kompetenzen des einzelnen Beschäftigten erhalten und im Idealfall sogar verbessern.
- Sie steigern die Motivation und die Identifikation mit der Arbeitgeberin Stadt und tragen so zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität bei.
- Sie erhöhen die Innovationsfähigkeiten und die Effizienz nicht nur des Einzelnen, sondern ganzer Bereiche.

Mit Blick auf fortwährende und engagierte Fachkräftesicherung können das durchaus positive Argumente sein.

Die gesammelten Daten des komplexen Themenfeldes der Fortbildung gehen sehr tief und dienen hier nicht nur der Budgetkontrolle und der gerechten Verteilung für die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen. Aus ihnen leiten sich auch diverse Kennzahlen ab, die bereits in vergangenen Berichten zum Personal- und Organisationsmanagement der Landeshauptstadt Magdeburg erörtert wurden.

An der nachfolgenden Grafik kann der pandemiebedingte Bruch bei den Fortbildungsmaßnahmen sehr gut nachvollzogen werden. Ab dem Jahr 2022 stiegen die Teilnehmerzahlen und auch die durchgeführten Maßnahmen wieder stark an und erreichten in 2024 wieder fast die Werte aus dem Jahr 2020.

Fort- und Weiterbildungen seit 2012



Interessant dabei zu beobachten ist der Umstand, dass sich die Teilnahmen an den von der Landeshauptstadt Magdeburg selbst organisierten und durchgeführten Inhouse-Seminaren im Vergleich zu 2020 nahezu verdoppelt haben. Inhouse-Seminare haben gegenüber externen Fortbildungen, also Maßnahmen, die von Bildungsträgern außerhalb der Stadtverwaltung durchgeführt werden, einige wesentliche Vorteile.

Sie sind kosteneffizienter, weil keine (oder kaum) Reise- und Übernachtungskosten anfallen und die Durchführung zumeist durch eigenes Personal sichergestellt werden kann. Die Inhalte der Fortbildungen können auf die Bedürfnisse der Beschäftigten zugeschnitten und je nach Bedarf auch flexibel gestaltet werden. Außerdem „kennt man sich“, was zumeist der Gesamtatmosphäre zuträglich ist und durch praxisnahe Beispiele direkt aus dem Verwaltungsalltag haben die Teilnehmer/-innen einen stärkeren Bezug zum Thema insgesamt.

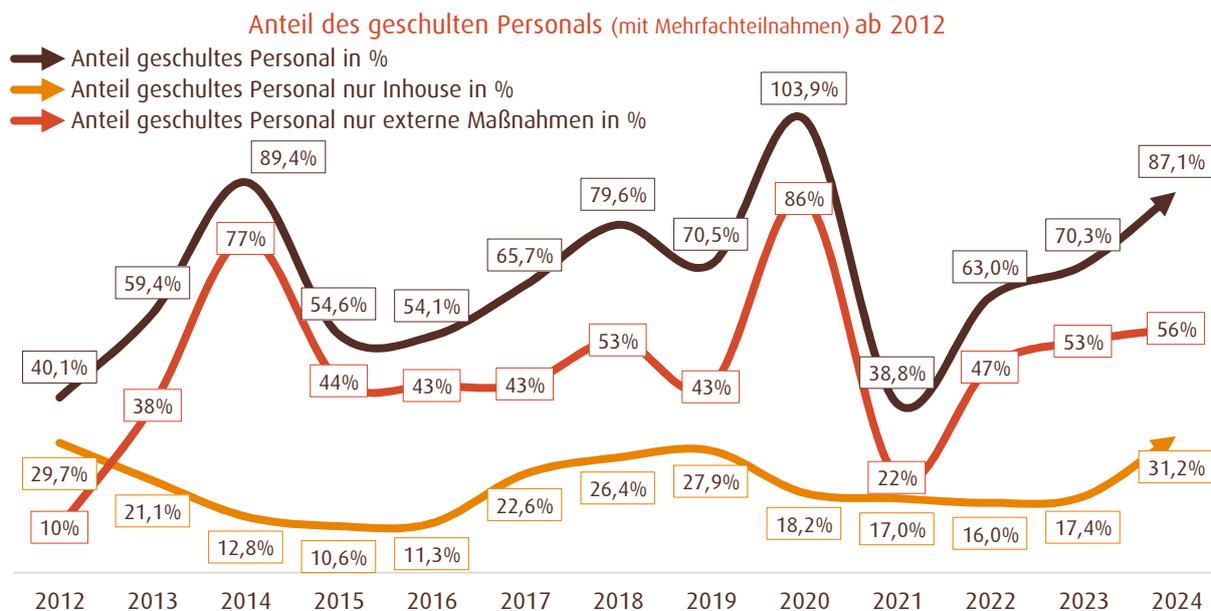
Kennzahl „Anteil geschultes Personal pro Jahr“

Diese Kennzahl gibt an, wie viele Beschäftigte einer Organisation innerhalb eines Jahres an einer Fortbildung teilgenommen haben, bezogen auf die Gesamtzahl der Mitarbeitenden.

$$\text{Anteil geschultes Personal} = \frac{\text{Anzahl der geschulten Mitarbeitenden}}{\text{Gesamtzahl der Beschäftigten}} \times 100\%$$

Im Normalfall zeigt diese Kennzahl, wie intensiv Fortbildungen genutzt werden und kann dabei helfen, die Fortbildungsangebote bedarfsgerecht zu steuern. Außerdem erlaubt sie einen Vergleich mit anderen Kommunen. Wenn ähnliche Städte z. B. eine Fortbildungsquote von 60 % haben, die Landeshauptstadt Magdeburg aber nur 30 %, könnte ein Handlungsbedarf bestehen.

In der nachfolgenden Grafik sind die Anteile des geschulten Personals in der Gesamtheit und aufgeschlüsselt nach Inhouse-Seminaren und externen Maßnahmen zu sehen.



Problematisch ist hierbei allerdings Folgendes:

Die offizielle Kennzahl „Anteil geschultes Personal pro Jahr“ setzt voraus, dass jede geschulte Person nur einmal gezählt wird, unabhängig davon, wie viele Fortbildungen sie besucht hat. Da in der aktuellen Datenerfassung jedoch nur die Teilnehmerzahlen der Fortbildungen vorliegen und nicht ersichtlich ist, ob einzelne Beschäftigte mehrfach gezählt wurden, kann es zu Werten über 100 % kommen (siehe das Jahr 2020).

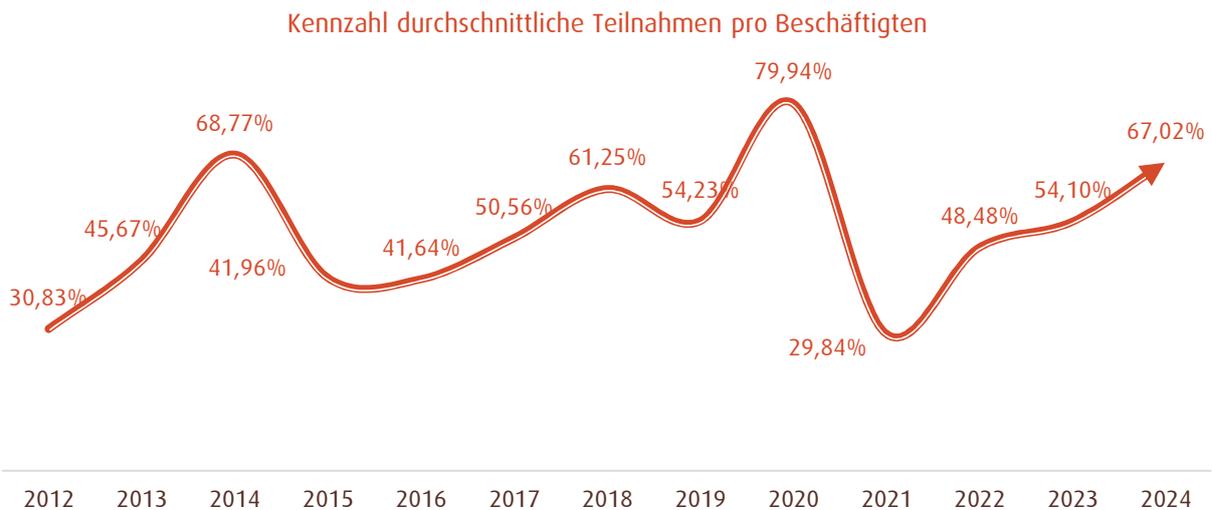
Um eine realistische Einschätzung zu ermöglichen, wird stattdessen eine alternative Berechnungsmethode genutzt. Die Gesamtzahl der Fortbildungsteilnahmen wird durch einen Pauschalfaktor (geschätzte durchschnittliche Anzahl an Fortbildungen pro Person) geteilt.

1. $\text{Geschultes Personen} = \frac{\text{Gesamte Fortbildungsteilnahmen}}{\text{Pauschalwert (1,3)}}$
2. $\frac{\text{Geschulte Personen}}{\text{gesamtzahl der Beschäftigten}} \times 100\%$

Dadurch ergibt sich eine Näherung für die tatsächliche Anzahl der geschulten Personen.

Diese Methode sorgt dafür, dass die Kennzahl aussagekräftig und vergleichbar bleibt, auch wenn eine detailliertere personenbezogene Erfassung aktuell nicht möglich ist.

Nachfolgend also die korrigierte Kennzahl mit der alternativen Berechnungsmethodik.



Zur relativen Einordnung des Wertes von 67,02% für das Jahr 2024 kann festgestellt werden, dass dieser Fortbildungsanteil sehr gut ist. Alles über 50 % zeigt eine aktive Fortbildungskultur. Zwischen 60 – 70 % ist es sogar ein Zeichen dafür, dass Fortbildung für viele Mitarbeitende ein fester Bestandteil ist. In vielen Kommunen liegt der Wert eher zwischen 30 – 50 %, weil oft nur Pflichtschulungen besucht werden.

Auch hier bietet sich der direkte Vergleich mit dem Jahr 2020 an. Auch nach dieser Methodik ist der „Corona-Knick“ klar erkennbar. 2020 war durch die Pandemie geprägt und viele Präsenzseminare sind ausgefallen oder verschoben worden. Viele Verwaltungen hatten damals Werte deutlich unter 30 %, weil digitale Schulungen noch nicht überall etabliert waren. Der Anstieg von 29,84 % im Jahr 2020 auf 67,02 % im Jahr 2024 ist ein sehr positives Signal! Das Fortbildungsangebot hat sich nicht nur erholt, es wurde sogar ausgeweitet.

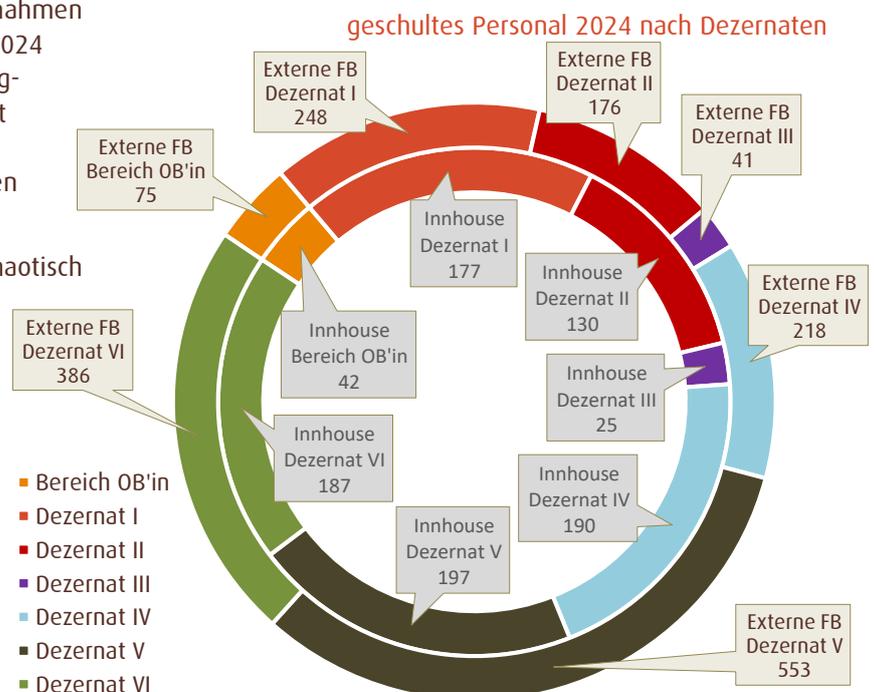
Fazit: Der Wert der Landeshauptstadt Magdeburg zeigt, dass Weiterbildungen in der Landeshauptstadt Magdeburg eine hohe Priorität haben!

In der nebenstehenden Grafik sind die Teilnahmen an Fort- und Weiterbildungen für das Jahr 2024 nach Dezernaten in einem zweiteiligen Ringdiagramm abgebildet. Der innere Ring zeigt die Teilnahmen an Inhouse-Seminaren und der äußere Ring die Teilnahmen an externen Fortbildungsmaßnahmen.

Die Grafik mag im ersten Moment etwas chaotisch wirken, aber sie zeigt recht anschaulich, dass die Bedarfe an Fortbildungen in allen Dezernaten der Landeshauptstadt Magdeburg gegeben sind.

Ruft man sich nun die Personalbestände der Dezernate aus dem Kapitel 3.2 auf Seite 32 in Erinnerung und kombiniert diese mit der o. g. Formel zur Berechnung, stellt man fest, dass diese Bedarfe allerdings recht unterschiedlich ausgeprägt sind.

Zur Erläuterung sind nachfolgend nur die Minimal- und Maximalwerte genannt.



- Bereich OB'in
- Dezernat I
- Dezernat II
- Dezernat III
- Dezernat IV
- Dezernat V
- Dezernat VI

Den niedrigsten Wert weist hier das Dezernat I (Dezernat für Personal, Bürgerservice und Ordnung) auf. Es wurden dort für das Jahr 2024 genau 425 Teilnahmen an angebotenen Fortbildungen gezählt. Bei einer Beschäftigtenzahl von 804 (s. Seite 32) kommt man auf einen Anteil an geschultem Personal von etwa 53 % (nach alternativer Berechnung gar nur auf knapp 41 %). Die Ursache hierfür liegt in der im Dezernat I verorteten Berufsfeuerwehr (Amt 37).

Mit knapp 300 verbeamteten Beschäftigten macht diese Berufsgruppe allein rund 40 % des Dezernates aus. Der tägliche Dienst außerhalb der Einsatzzeiten bei Not- und Rettungsfällen ist dort auch geprägt von ständigen Fortbildungen, welche meist im täglichen Dienstplan verankert sind und deshalb im allgemeinen Fort- und Weiterbildungskatalog der Landeshauptstadt Magdeburg nicht auftauchen. Rechnet man also diese rund 300 verbeamteten Beschäftigten der Feuerwehr aus der Beschäftigtenzahl des Dezernates I heraus, ergibt sich ein Anteil des geschulten Personals von etwa 85% (nach alternativer Berechnung ca. 66 %) und relativiert den zuerst genannten Wert des Dezernates deutlich.

Die höchsten Werte in dieser Betrachtung sind dem Dezernat II (Dezernat für Finanzen und Vermögen) und dem Dezernat III (Dezernat für Wirtschaft, Tourismus und regionale Zusammenarbeit) zu entnehmen.

Hier wurden 306 (Dezernat II) und 66 (Dezernat III) Teilnahmen an Fortbildungen gezählt. Gemessen an den dort beschäftigten Mitarbeiter/-innen kommt man im Dezernat II (175 Beschäftigte) auf rund 175 % und im Dezernat III (38 Beschäftigte) auf etwa 174 %. Selbst nach der alternativen Berechnungsmethodik liegen diese beiden Dezernate noch bei über 100% (135 % und 134 %).

Rechnerisch bedeutet das, dass jeder Beschäftigte dieser Dezernate durchschnittlich an 1,7 Fortbildungen im Jahr 2024 teilgenommen hat. Ob das auch wirklich so war und ob dabei die Verteilung der Fortbildungen einigermaßen gerecht geregelt wurde, kann nur eine detaillierte namentliche Auswertung ergeben. Grundsätzlich wird das aber positiv unterstellt.

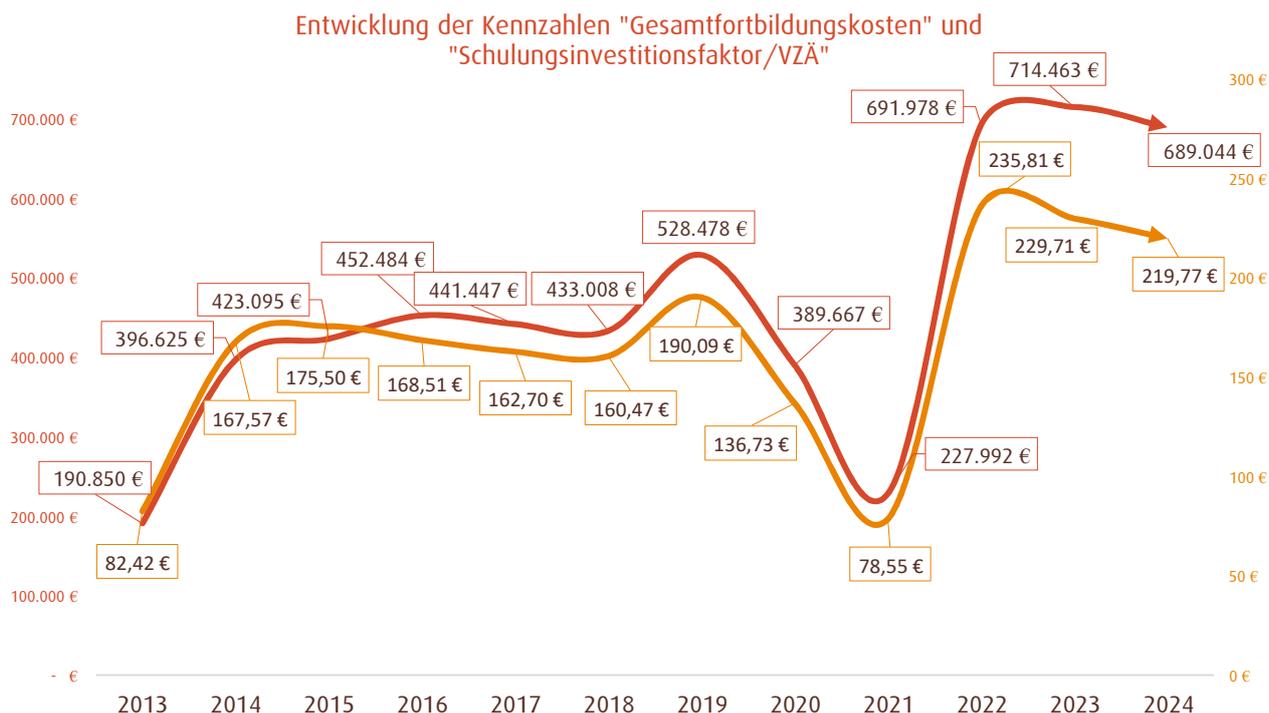
9.2.1 Fortbildungskosten

Fortbildungen kosten Geld. Die Kosten setzen sich meist aus mehreren Faktoren zusammen.

- Seminargebühren (externe Anbieter oder auch interne Schulungen)
- Reisekosten (Fahrt, Unterkunft, Verpflegung)
- Personalkosten (Freistellung der Beschäftigten für Schulungen)
- Material- und IT-Kosten (Lernplattformen, Unterlagen, Software)

Die Höhe des Fortbildungsbudgets variiert stark und hängt von strategischen Zielen und finanziellen Möglichkeiten ab.

Die nachstehende Grafik zeigt zwei Kennzahlen zur Bewertung des Investitionsniveaus hinsichtlich der Fortbildungen in der Landeshauptstadt Magdeburg.



Die **Kennzahl Gesamtausbildungskosten** (rote Linie) beinhaltet alle anfallenden Kosten, welche in Zusammenhang mit Fort- und Weiterbildungen stehen. In den letzten drei Berichtsjahren stiegen die Gesamtkosten für Fortbildungen auf durchschnittlich ca. 700.000 € pro Jahr. Im Coronajahr 2021 war lediglich ein Drittel dessen, was für 2024 aufgewendet wurde. Auch vor der Pandemie waren die Kosten für Fort- und Weiterbildungen nicht so hoch wie in den vergangenen drei Jahren.

Kennzahl „Schulungsinvestitionsfaktor pro VZÄ (Vollzeitäquivalent)“

Diese Kennzahl ist wichtig, um eine genauere Aussage über die Investition in die Weiterbildung pro tatsächlich geleisteter Arbeitskraft treffen zu können.

Berechnet wird die Kennzahl, indem die Gesamtausbildungskosten mit den Vollzeitäquivalenten dividiert wird. Sinnvoll ist diese Berechnung, wenn der Schulungsaufwand nicht nur pro Kopf, sondern nach realer Arbeitsleistung betrachten willst. Da viele Beschäftigte in Teilzeit arbeiten, gibt es Unterschiede zwischen der reinen Anzahl der Köpfe und den tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden. In Verwaltungen mit hoher Teilzeitquote könnte der "normale" Schulungsinvestitionsfaktor zu niedrig erscheinen, weil die Anzahl der Köpfe künstlich hoch ist.

Für das Jahr 2022 kommt die Landeshauptstadt Magdeburg so auf einen Schulungsinvestitionsfaktor pro Vollzeitäquivalent von **235,81 €** in der Kernverwaltung, im Jahr 2023 auf **229,71 €** und im Jahr 2024 auf **219,77 €**

Alternativ lässt sich der Schulungsinvestitionsfaktor auch anhand der Gesamtpersonalkosten (s. Seite 95) errechnen. Der daraus entstandene Wert lässt dann Rückschlüsse zu, welchen Anteil die Fortbildungskosten diesbezüglich haben.

Eine Berechnung für die Landeshauptstadt Magdeburg ergab für 2024 einen Wert von 0,34 %.

Die abgeleiteten Interpretationen der Fachliteratur gehen bei Werten von 0,5 – 1,0 % von einem geringen Weiterbildungsfokus aus, welcher auf Sparmaßnahmen oder einen sehr geringen Fortbildungsbedarf hindeuten kann. Was dieser Wert aber nicht berücksichtigt, ist die tatsächliche Anzahl an durchgeführten Schulungsmaßnahmen und deren Frequentierung an Teilnahmen.

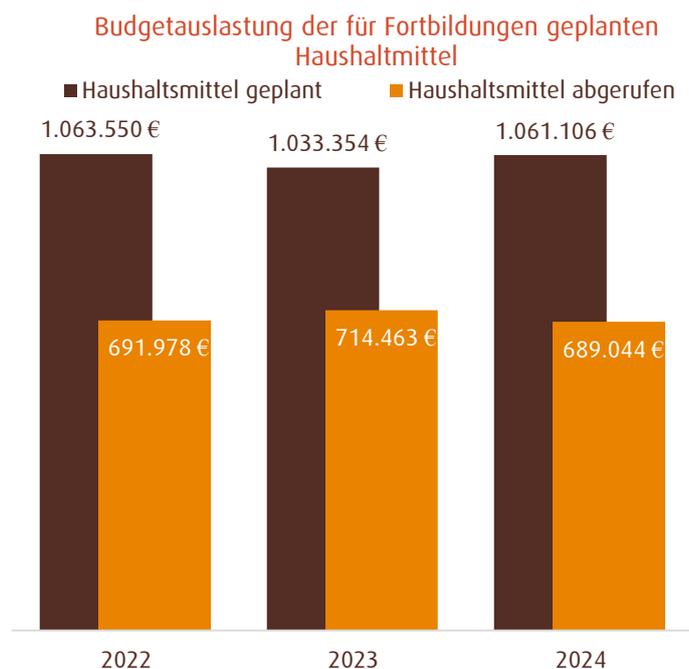
So sind – wie eingangs bereits festgestellt wurde – Inhouse-Seminare eine wesentlich kostengünstigere Methode Wissen zu vermitteln.

So kann man abschließend aus dem vorliegenden Datenmaterial nämlich auch feststellen, dass 0,34 % auf den ersten Blick niedrig klingen. Aber wenn durch kosteneffiziente Maßnahmen wie Inhouse-Schulungen trotzdem eine hohe Schulungsquote entsteht, dann ist das kein Schwachpunkt, sondern eher ein Zeichen für eine optimierte Fortbildungspolitik.

Eine interessante Entwicklung, welche an dieser Stelle erstmals in einem Bericht zum Personal-Organisationsmanagement der Landeshauptstadt Magdeburg beleuchtet wird, zeigt sich beim Aspekt der Auslastung des Fortbildungsbudgets.

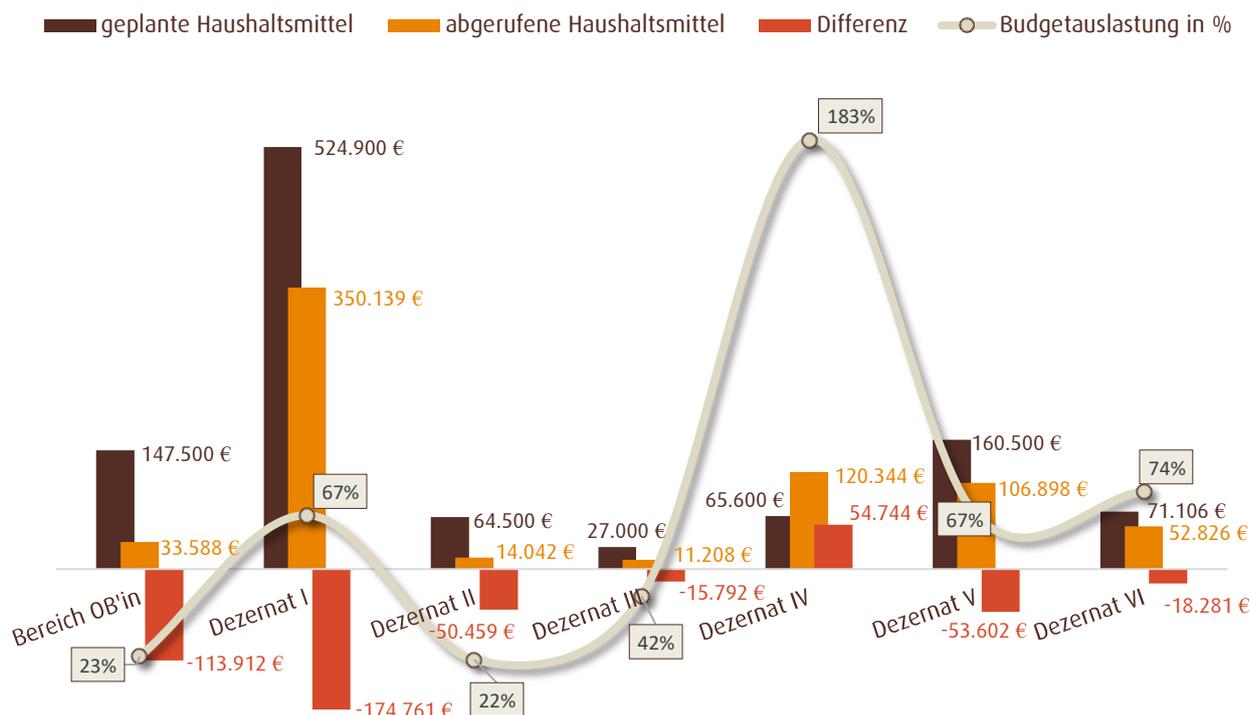
Jährlich plant die Landeshauptstadt Magdeburg etwa 1 Mio. € für die Fort- und Weiterbildung ihrer Beschäftigten ein. Zirka 30 % dieser jährlichen Mittel wurden in den zurückliegenden Berichtsjahren nicht ausgeschöpft.

Mögliche **Gründe für die Nichtauslastung** des jährlichen Fortbildungsbudgets könnten darin liegen, dass Fortbildungen zwar genehmigt, aber **nicht wahrgenommen** werden, oder dass es – wie im Jahr 2021 - **Absagen oder Verschiebungen** von Schulungen gibt und manche Seminare gänzlich ausfallen (z. B. wegen mangelnder Teilnehmerzahlen oder Terminproblemen). Auch kommt es vor, dass externe Anbieter die Veranstaltungen absagen, oder es **günstigere Alternativen** (wie eben Inhouse-Seminare oder E-Learning) gibt.



Ein Blick auf die Auslastung der Fortbildungsbudgets der einzelnen Dezernate der Landeshauptstadt Magdeburg offenbart zum Teil gravierende Unterschiede.

Haushaltsmittel der Dezernate und deren Auslastung für 2024



In sechs von sieben zusammengefassten Organisationseinheiten wurden die geplanten Mittel nicht ausgeschöpft. In zwei Bereichen lag die Budgetauslastung sogar unter 25 %. Die möglichen Gründe hierfür wurden bereits angerissen.

Was bedeutet es aber, wenn die tatsächlichen Fortbildungsausgaben über den geplanten Mitteln liegen? Für 2024 war das im Dezernat für Kunst und Kultur der Fall.

65.600 € an geplanten Mitteln standen 120.344 € an Ausgaben gegenüber. Das entspricht einer Differenz von 54.744 € oder einer Budgetauslastung von 183 %.

Dass die ausgegebenen Mittel den Planansatz übersteigen, kommt durchaus vor und war auch schon in der Vergangenheit in anderen Dezernaten der Landeshauptstadt Magdeburg der Fall.

Die Gründe hierfür können in einem gesteigerten Schulungsbedarf aufgrund neuer Gesetze, IT-Umstellungen oder bestimmter Krisensituationen oder in einer allgemeinen Preissteigerung bei externen Anbietern liegen. Manchmal sind auch Planungs- bzw. Schätzungsfehler dafür verantwortlich, weil Fortbildungskosten nur schwer kalkulierbar sind.

Als Hauptgrund für eine Übersteigerung des geplanten Budgets ist aber die gegenseitige Deckungsfähigkeit unterschiedlichster Abrechnungskreise zu nennen. Mit anderen Worten... es werden nicht genutzte und deckungsfähige Mittel aus anderen Haushaltsbudgets spontan genutzt und in das Fortbildungsbudget umgeleitet. Das war auch 2024 im Dezernat für Kunst und Kultur der Landeshauptstadt Magdeburg der Fall.

10 Betriebliches Gesundheits- und Konfliktmanagement

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 Bürger/-innen 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 sowie verbale, körperliche Übergriffe der Bürger/-innen; Fokus der Öffentlichkeit; Verrohung des Klientels; fehlende Wertschätzung im Umgang untereinander; sinkende Halbwertszeit von Wissen) belasten die Mitarbeitenden unweigerlich. Es bedarf zum einen der globalen Betrachtung von Struktureinheiten, aber zum anderen auch der Fokussierung auf das Individuum. Auf diese Weise werden sowohl die Gestaltung des Miteinanders aber auch die individuelle Organisation der eigenen Arbeit der Mitarbeitenden gefördert.

Im Jahr 2020 entschloss sich der „Fachbereich 01 – Personal- und Organisationservice“ bewusst zur Gründung des Teams 01.33 – Betriebliches Gesundheits- und Konfliktmanagement. Die Entscheidung basierte auf der langjährigen Erfahrung, dass der kontinuierlich steigende Beratungsbedarf und die Entwicklungen aus den regelmäßig erstellten Krankenstatistiken aktiv adressiert werden mussten. Ziel der Umstrukturierung war es, ein geschlossenes Team mit klar definierten Zuständigkeiten zu schaffen, das den Anforderungen an hohe Vertraulichkeit und ganzheitliche Betrachtung der Aufgaben gerecht wird. Dabei geht es nicht nur um den Erhalt der Gesundheit, sondern auch um die Entstehung und den Verlauf von Krankheiten, die durch eine Vielzahl von Faktoren beeinflusst werden. Um diese Themen im Arbeitskontext umfassend und kompetent zu bearbeiten, sind verschiedene Perspektiven sowie spezialisiertes Fachwissen notwendig.

Unter dem Leitgedanken „Gesundheit“ arbeitet das Team 01.33 seither in den folgenden Bereichen Hand in Hand zusammen:



Das Team 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.

Um der einleitend bereits dargestellten Komplexität der Wirkmechanismen auf die körperliche und mentale Gesundheit begegnen zu können, muss mit ganzheitlichem Blick gemeinsam mit den Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden in ihrem Gesundheitsbewusstsein individuell gestärkt werden.
- 2) Im Rahmen des **BEMs** kann im Krankheitsfall einer/-s Mitarbeitenden 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, psychosozialen 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 Mitarbeitenden als auch der Führungskräfte.

Mit den Zielen der Förderung und dem Erhalt von Gesundheit, der Gestaltung gesundheitsförderlicher Maßnahmen und Arbeitsbedingungen und in dem Zuge auch der Reduzierung betrieblich beeinflussbarer Fehlzeiten und Krankheitskosten agiert das Team 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 Mitarbeitenden zu schaffen. Die Mitarbeiterinnen des Teams agieren u. a. aktiv in stadtinternen Gremien und Arbeitskreisen, wie dem Ausschuss für Arbeit, Gesundheit und Sicherheit (ArGuS), der Arbeitsgemeinschaft „Beruf und Familie“, BEM-Beratungsteam, Projekt Dokumentenmanagementsystem (DMS), AG Sicherheitskonzept und als festes Mitglied des Integrationsteams der Schwerbehindertenvertretung. Darüber hinaus ist das Team in externen Netzwerken wie dem „Runden Tisch für Mediation und Konfliktmanagement in öffentlichen Organisationen“ und dem AOK-Netzwerk integriert. Des Weiteren wurde im Rahmen der AG Sicherheitskonzept ein neues Netzwerk für psychologische Ersthelfer/-innen gegründet. Dieses Netzwerk sieht vor, die Bedarfe zur Ausbildung von psychologischen Ersthelfer/-innen zu ermitteln, umzusetzen und die bereits bestehenden psychologischen Ersthelfer/-innen zusammenzuführen sowie zu begleiten. Die Projektleitung und Koordination übernehmen das Team.

Das Leitmotiv der täglichen Arbeit von Team - Hand in Hand für die Gesundheit der Mitarbeitenden - setzt sich in der Zusammenarbeit des Fachdienstes „Personalentwicklung und Aus- und Fortbildung“, des Fachdienstes „Personalbetreuung und Zentrale Dienste“ sowie des Fachdienstes „Organisationsentwicklung und BGM“ fort. Die Bereiche Personalplanung und -entwicklung, Aus- und Fortbildung, Organisation, Personalbetreuung 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 in der Zusammenarbeit mit den anderen Fachdiensten ganzheitlich entgegengewirkt. Das Team des BGM/BEM agiert hierbei als Bindeglied, Vermittler und Multiplikator.

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



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

Säulen des BGM

In diesem Zusammenhang spielen die Qualität, Effektivität und Innovationsfähigkeit der Stadtverwaltung, die Personalplanung und Personalentwicklung aller Mitarbeitenden sowie die Gesundheit, Motivation und das Leistungsvermögen eine große Rolle. Aufgrund dessen sind Konzepte und Maßnahmen notwendig, die die Organisation und ihre Mitarbeitenden 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 01.33 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.

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

In Zeiten des Generationswechsels und des Fachkräftemangels ist es entscheidend, die Mitarbeitenden zu unterstützen und ihnen ein gesundes Arbeitsumfeld zu bieten. Ein effektives Betriebliches Gesundheitsmanagement fördert nicht nur die physische und mentale Gesundheit, sondern trägt auch zur Mitarbeiterbindung und -zufriedenheit bei. Das BGM ist bestrebt, immer wieder neue und innovative Maßnahmen zu entwickeln. Gleichzeitig bewährte Ansätze beizubehalten, sie weiter auszubauen und an die Bedürfnisse der Mitarbeitenden anzupassen.



Ein fester und wichtiger Bestandteil des Betrieblichen Gesundheitsmanagements ist der Gesundheitstag der Landeshauptstadt Magdeburg. Er dient dazu, über verschiedene Gesundheitsthemen zu informieren, Prävention zu fördern und Menschen zu einem gesünderen Lebensstil zu motivieren.

Auf den Gesundheitstagen erwarten die Mitarbeitenden viele spannende, innovative und interessante Angebote. Von Fitnesskursen, über Workshops bis hin zu Vorträgen, Führungen und zahlreichen Informationsständen kann man sich ausprobieren, beraten und inspirieren lassen.

Das Highlight jeden Gesundheitstages sind die großen Teamevents. Ob klassischer Fußball, ein XXL Fußball-Kicker oder Fußball-Dart - diese Wettkämpfe bieten nicht nur Spaß, sondern eine gute Gelegenheit, Teamgeist und Zusammenhalt auf spielerische Weise zu fördern.



Gesundheitstag 2023



Gesundheitstag 2024

Jährlich findet im Oktober ein internationaler Aktionstag für seelische Gesundheit (Mental Health Week) statt. Institutionen und öffentliche Einrichtungen weltweit organisieren rund um diesen Aktionstag verschiedene Veranstaltungen.

In Kooperation mit dem Betriebsarzt (Medical Airport Service GmbH (MAS)) hat sich das BGM an der Mental Health Week beteiligt.

Die Mental Health Week soll das Bewusstsein für psychischen Erkrankungen in allen Lebenswelten stärken. Ziel der Woche ist es, erste Ideen und Werkzeuge zu vermitteln, um mit herausfordernden Zeiten und Situationen besser umgehen zu können, Stress zu reduzieren und emotionale Ausgeglichenheit zu fördern. Das Programm bestand aus Vorträgen, Mitmachangeboten und verschiedenen Impulsen.

Um eine einfache und unkomplizierte Teilnahme zu ermöglichen, wurden die Angebote digital und während der Arbeitszeit angeboten.

Die Beteiligung und das Feedback zur Aktionswoche zeigen, dass das Interesse sehr groß ist. Deshalb ist eine kontinuierliche Weiterführung der Mental Health Week geplant.



Mental Health Week 2024

Auswertungen der Krankenstände im Berichtszeitraum

Im Zuge der Auswertungen zum Krankenstand werden nachfolgend die Daten aus den Vorgängerberichten fortgeschrieben und grafisch dargestellt. Die Datenbasis ist eine Sonderauswertung (Report) 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 sie einheitlichen Kriterien unterliegen. Daher erfolgte 2014 eine Harmonisierung mit den Kriterien des Deutschen Städtetages. Diese Ergebnisse fließen in die Krankenstatistik mit ein.

Erfasst werden die Krankheitstage auf der Basis von 365 Kalendertagen. Nicht erfasst werden Kuren, Rehabilitationen, Mutterschutz, Beschäftigungsverbote, Elternzeit, krank mit Kind sowie Honorarkräfte, Praktikanten und ABM-Kräfte.

	2019	2020	2021	2022	2023	↑↓
Gesamtanzahl Beschäftigte	3.091	3.085	3.091	3.065	3.038	↘
Altersdurchschnitt	46,25	46,12	45,96	45,98	45,81	↘
Krankheitstage absolut	85.523	85.603	88.757	111.756	95.022	↘
Beschäftigte mit mind. 1 AU-Tag	2.478	2.461	2.562	2.698	2.580	↘
Beschäftigte ohne AU-Tag	613	624	529	367	458	↗
Krankenstand gesamt	7,6 %	7,6 %	7,9 %	9,7 %	8,3 %	↘
Krankenstand Tarifbeschäftigte	8,1 %	8,2 %	8,1 %	10,1 %	8,9 %	↘
Krankenstand Beamte	6,1 %	5,9 %	7,5 %	9,3 %	7,1 %	↘
Krankenstand Azubi/Anwärter/-innen	4,6 %	4,2 %	3,9 %	5,5 %	4,8 %	↘

Für die Jahre 2019 und 2020 ergibt sich für die Krankenstandsquote der Mitarbeitenden der Stadtverwaltung der Landeshauptstadt Magdeburg ein stabiler Wert mit einem Schwankungsbereich von 0,2 Prozent.

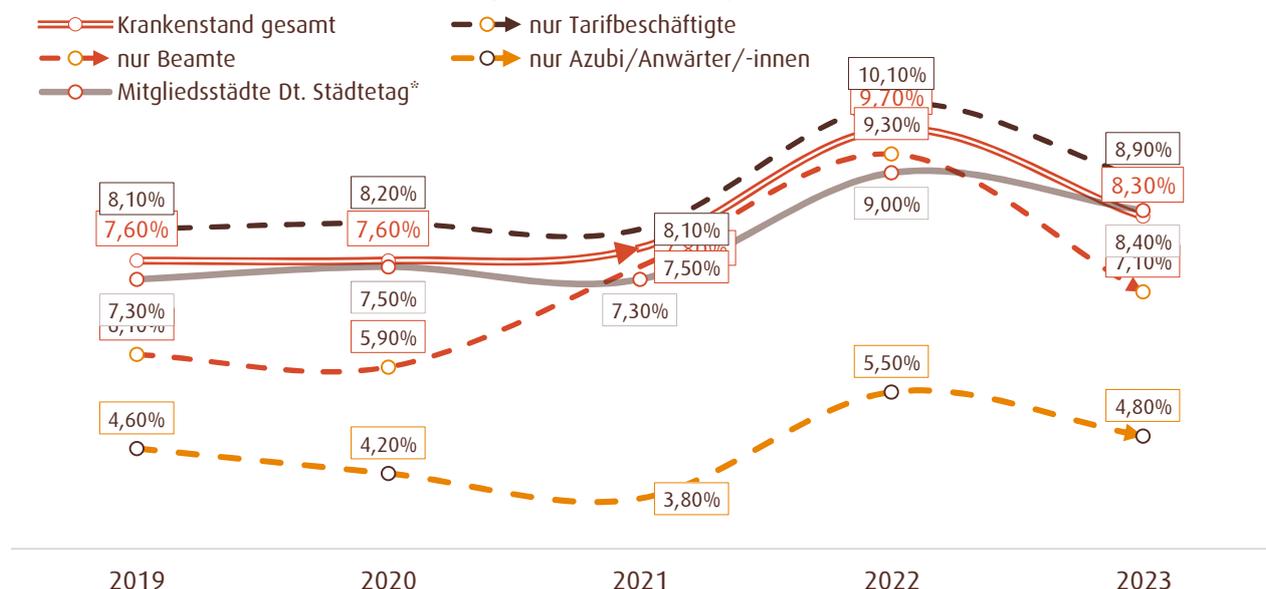
Im Berichtsjahr 2022 kam es zu einem starken Anstieg des Krankenstandes auf 9,7%, welcher natürlich auch auf die Nachwirkungen der weltweiten Corona-Pandemie zurückzuführen ist.

Die Krankenstandsquote für 2023 ist gegenüber dem Vorjahr wieder um 0,7% gesunken und lag nun bei 8,4%.

Für das Jahr 2024 lag zum Redaktionsschluss noch keine Auswertung vor!

Laut Deutschem Städtetag lag der Krankenstand bezogen auf alle Mitgliedsstädte in den Jahren 2019 bis 2021 bei leicht steigender Tendenz zwischen 7,0% und 8,0%. Im Jahr 2022 ist eine Spitze von 9,0 % zu verzeichnen. In der Vergleichsgruppe mit einer Einwohnergrößenklasse zwischen 200.000 und 500.000 gleichen sich die Werte der Stadtverwaltung der Landeshauptstadt Magdeburg im Durchschnitt denen der Vergleichsgruppe an.

Entwicklung der Krankenstandsquote 2019 -2023



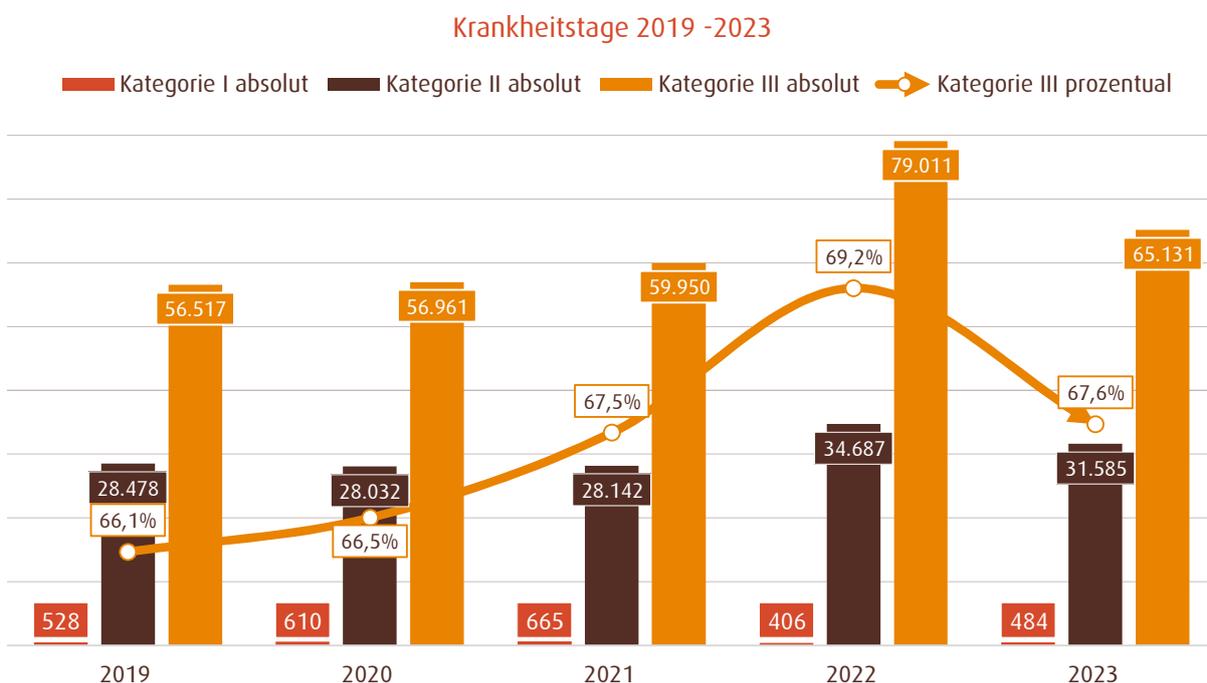
In die Interpretation der Daten müssen Faktoren wie die Auswirkungen der Corona Pandemie, steigende Anforderungen an die Arbeitsleistung, aber auch das steigende Alter der Beschäftigten im öffentlichen Dienst einbezogen werden.

In einer Auswertung der Krankheitstage in drei Kategorien wird deutlich, dass der Anteil der Langzeiterkrankungen (Kategorie III) über alle Krankheitstage hinweg betrachtet für die Jahre 2019 bis 2023 konstant 2/3 aller Krankheitstage ausmacht.

Interessant bei dieser Betrachtung ist aber, dass sich die Kurzzeiterkrankungen der Kategorie I im Jahr 2022 mit 406 Fällen (entspricht 0,3 %) auf einem historischen Tiefstand befanden, während die Quoten der Kategorien II und III deutliche Zuwächse erfuhren. Dieses nicht proportionale Verhalten ist wahrscheinlich auch auf die Nachwirkungen der Corona-Pandemie zurückzuführen, weil die Beschäftigten kleinere Erkältungssymptome erst vollständig auskurierten, bevor sie sich wieder arbeitsfähig meldeten.

Die Kategorien der Krankheitstage werden wie folgt zusammengefasst:

- 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



10.2 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:

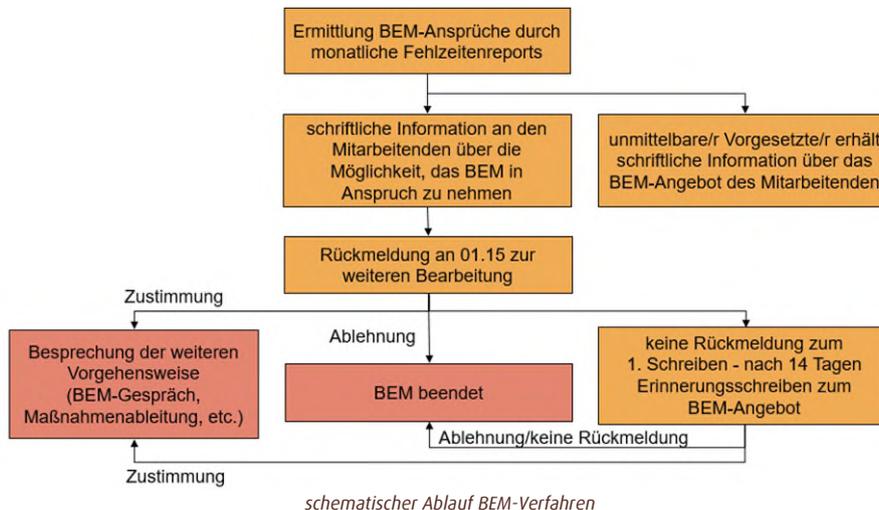
"Sind Beschäftigte **innerhalb von zwölf Monaten länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig**, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen **Interessenvertretung** im Sinne des § 176, bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der **Schwerbehindertenvertretung**, mit **Zustimmung 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 Mitarbeitenden zu treffen, liegt im gemeinsamen Interesse der Landeshauptstadt Magdeburg.

Die Oberbürgermeisterin, der Gesamtpersonalrat sowie die Schwerbehindertenvertretung sind sich darüber einig, im Interesse der Mitarbeitenden 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



Im Fachbereich „Personal- und Organisationservice“ nimmt das Team des Betrieblichen Gesundheits- und Konfliktmanagements 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. Folgende interne und externe Kooperationspartner können hinzugezogen werden: Schwerbehindertenvertretung, Personalrat, Arbeitssicherheit, Personalplanung und -entwicklung, Arbeitsorganisation, Betriebsarzt, Krankenkassen, Unfallkasse, Rententräger, Fachämter, Führungskräfte, etc. oder eine Vertrauensperson. Die Beteiligten im BEM-Verfahren werden durch die betroffene Person im Vorfeld bestimmt.

Die Teilnahme am BEM-Verfahren ist freiwillig und die/der Mitarbeitende kann selbst entscheiden, ob er/sie dem Verfahren zustimmt oder es ablehnt.

Aus der Ablehnung des vom Arbeitgeber angebotenen BEMs dürfen für den Mitarbeitenden keine Nachteile erwachsen. Auch im laufenden Verfahren kann die/der Mitarbeitende 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.



Zielsetzungen des BEMs:

- die Arbeitsfähigkeit der Mitarbeitenden erhalten, verbessern oder wiederherstellen,
- chronische Krankheiten und Behinderungen bei Mitarbeitenden 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:

- Gesundheitsberatung
- Selbstreflexionsgespräch (z.B. Klarheit für weiteres Vorgehen im Krankheitsfall)
- mögliche Anpassungen der Arbeitsorganisation, -umgebung, -zeit (z.B. Teilzeit, Homeoffice, Prüfung Stellenbeschreibung, etc.)
- Organisation von Arbeitsversuchen
- Unterstützung bei der Zusammenarbeit mit Dritten (z. B. Krankenkassen, Kurkliniken, Ärzten etc.)
- Begleitung bei der stufenweisen Wiedereingliederung
- Hilfestellung für technische Umrüstung des Arbeitsplatzes (z.B. ergonomischer Stuhl, Headset, etc.)
- Konfliktberatung

Basierend auf den BEM-Gesprächen im Jahr 2022/2023 wurden die Gesundheitsberatung, das Selbstreflexionsgespräch sowie die stufenweise Wiedereingliederung als die meisten Maßnahmen im BEM-Verfahren angewendet.

Das zuständige Fachamt/der zuständige Fachbereich in Funktion der/-s direkten Vorgesetzten nimmt eine besondere Verantwortung gegenüber dem Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden dar. Ebenso ist es von großer Bedeutung, dass die/der Mitarbeitende bei der Wiedereingliederung (z. B. Arbeitsversuchen) nachhaltige Unterstützung durch seinen Arbeitsbereich erfährt. Gleiches gilt für die Beschaffung von geeigneten Büromöbeln und Arbeitsmitteln bei gesundheitlichen Einschränkungen, z. B. Steh Sitz Arbeitsplatz, ergonomische PC-Maus.

Um den Vorgesetzten die Bedeutung in ihrer Fürsorgepflicht und Verantwortung aufzuzeigen, gibt es seit 2022 das Angebot, an einem Inhouse-Seminar „BEM für Führungskräfte“ teilzunehmen. In diesem Seminar werden u.a. die rechtlichen Grundlagen, Prozesse vom BEM sowie die Rolle der Führungskraft im BEM und die Relevanz der Rückkehr- und Fehlzeitengespräche vermittelt. Gleichzeitig soll diese Fortbildung als Sensibilisierung und Unterstützung dienen, um den alltäglichen Herausforderungen mit Mitarbeitenden mit häufigen Kurzzeiterkrankungen bzw. Langzeiterkrankungen begegnen zu können. Darüber hinaus kann das Seminar als Austausch mit anonymen BEM-Fällen genutzt werden. Bisher haben von 2022-2024 insgesamt 50 Führungskräfte an dem Inhouse-Seminar teilgenommen.

Herausforderungen für das BEM

Das BEM gibt dem öffentlichen Dienst nur einen gesetzlichen Rahmen zur Wiedereingliederung vor. Die Einzelfälle verlangen oft kreative Lösungen, damit Mitarbeitende 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.

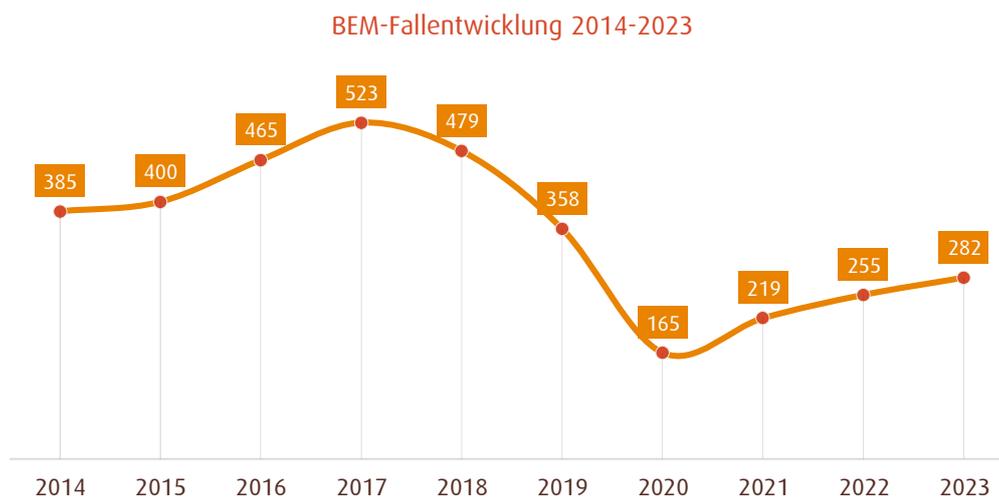
BEM-Fälle in der Entwicklung

Die Datenerfassung zur Ermittlung der Arbeitsunfähigkeitszeiten basiert auf folgender Grundlage:

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

Hinsichtlich der Fall-Entwicklung in 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. Mitarbeitende 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.

Bezüglich der ansteigenden Fall-Entwicklung ab dem Jahr 2022 können keine evidenzbasierten Daten abgeleitet werden. Eine Interpretationsmöglichkeit der Daten liegt möglicherweise im Zusammenhang mit steigenden Arbeitsbelastungen (physische und psychische Belastungen), Wandel von Arbeitsbedingungen (z.B. Digitalisierung), alternde Belegschaft sowie steigende Sensibilisierung für die Gesundheit (BEM wird bekannter). Höhere Fallzahlen im BEM sind oft ein Spiegelbild komplexer Wechselwirkungen zwischen individuellen, betrieblichen und gesellschaftlichen Faktoren.



Für das Jahr 2024 liegt derzeit noch keine Auswertung vor!

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 Mitarbeitende 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 Mitarbeitende arbeiten soll, wie lange die stufenweise Wiedereingliederung dauert und welche Besonderheiten zu beachten sind.

Der/Dem erkrankten Mitarbeitenden 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, 2021 und 2022 ist allerdings wieder ein Anstieg zu verzeichnen (s.u. Abbildung).

Das Jahr 2023 ist leicht rückläufig und im Jahr 2024 ansteigend in der Fall-Entwicklung.

Eine klar definierbare Ursache für diese „Achterbahnfahrt“ lässt sich nicht ableiten.

Eine Interpretationsmöglichkeit der Daten liegt aber in der Betrachtung der Auswirkungen der Corona-Pandemie, welche den Anstieg der stufenweisen Wiedereingliederung in den Jahren 2020, 2021 und 2022 bewirkt haben könnte.

Des Weiteren wird im Rahmen des BEMs für die Chancen und Möglichkeiten der stufenweisen Wiedereingliederung sensibilisiert und unter den Mitarbeitenden und Führungskräften wird Aufklärungsarbeit geleistet. Auch diese Aufklärungsarbeit kann für einen Anstieg der Fallzahlen verantwortlich sein.

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.



Das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) ist nicht nur ein Instrument, um gesetzliche Anforderungen zu erfüllen, sondern auch ein strategischer Baustein für die nachhaltige Personalpolitik.

Angesichts eines zunehmenden Fachkräftemangels und einer alternden Belegschaft wird die langfristige Erhaltung der Arbeitsfähigkeit immer wichtiger.

Im Hinblick auf die demografischen Entwicklungen und den Wettbewerb um Fachkräfte wird die Bedeutung des BEMs weiter zunehmen.

Das Setzen auf ein wirksames BEM, sichert nicht nur die Gesundheit der Beschäftigten, sondern auch die Fähigkeit, die kommunalen Aufgaben im Interesse der Bürger/-innen zu erfüllen.

10.3 Konfliktberatung und Mediation

Wo Menschen aufeinandertreffen, begegnen sich nicht nur unterschiedliche Persönlichkeiten, sondern auch verschiedene Sichtweisen, Interessen und Motivationen. Dies kann zu Spannungen führen oder gar in einen Konflikt münden. Besonders im Arbeitsumfeld können ungelöste Konflikte schwerwiegende Folgen nach sich ziehen – sowohl für das Arbeitsklima als auch für die betroffenen Personen.

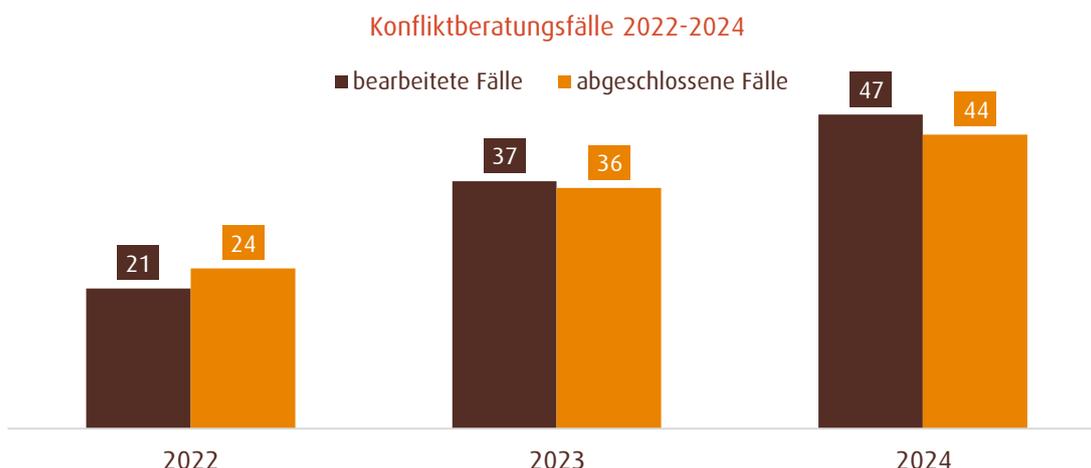
Die Mitarbeitenden der Landeshauptstadt Magdeburg haben daher die Möglichkeit, bei Konflikten sowohl ihre direkten Vorgesetzten als auch andere vertrauenswürdige Ansprechpersonen in den Lösungsprozess einzubeziehen. Neben der Konfliktberatung stehen auch die Gleichstellungsbeauftragten, Mitglieder des Personalrats sowie die Schwerbehindertenvertretung zur Verfügung, um eine schnelle und effiziente Klärung der Konfliktsituation zu unterstützen.

Seit 2002 besteht für die Mitarbeitenden der Landeshauptstadt Magdeburg das Angebot, das hauseigene Konfliktmanagement in Anspruch zu nehmen. Mit der Neugründung des Teams 01.33 im Jahr 2020 wurde die Zusammenarbeit zwischen der Konfliktberatung, dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) und dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) weiter intensiviert. Ziel dieser engen Kooperation ist es, den Mitarbeitenden umfassende Unterstützung bei der Bewältigung von Konflikten sowie suchtbezogenen Problemen am Arbeitsplatz anzubieten.

Der Schwerpunkt dieser Zusammenarbeit liegt nicht nur auf der direkten Beratung und Unterstützung der Mitarbeitenden, sondern auch auf der präventiven Förderung eines gesunden Arbeitsumfeldes. Durch gezielte Interventionen und ganzheitliche Maßnahmen soll das Wohlbefinden der Mitarbeitenden nachhaltig gestärkt werden. Ein zentraler Bestandteil der Arbeit ist es, den Mitarbeitenden sowohl präventiv als auch reaktiv zur Seite zu stehen. Die Konfliktberatung bietet dabei ein geschütztes Umfeld, in dem Themen wie Stress, zwischenmenschliche Konflikte, Mobbing oder auch Suchtprobleme offen, vertraulich und anonym angesprochen und bearbeitet werden können.

Die folgenden Angaben über die Nutzung der Konfliktberatungsstelle können nur im eingeschränkten Umfang gemacht werden, da diese Verfahren der Vertraulichkeit unterliegen. Ab dem Jahr 2022 wurde für die Konfliktberatung eine strukturierte Datenauswertung der Beratungsprozesse eingeführt. Im Gegensatz zu 2021, als jede Kontaktperson eines Falls separat gezählt wurde, werden seit 2022 alle beteiligten Personen eines Konflikts gemeinsam als ein Fall erfasst.

Konfliktberatung in der Entwicklung



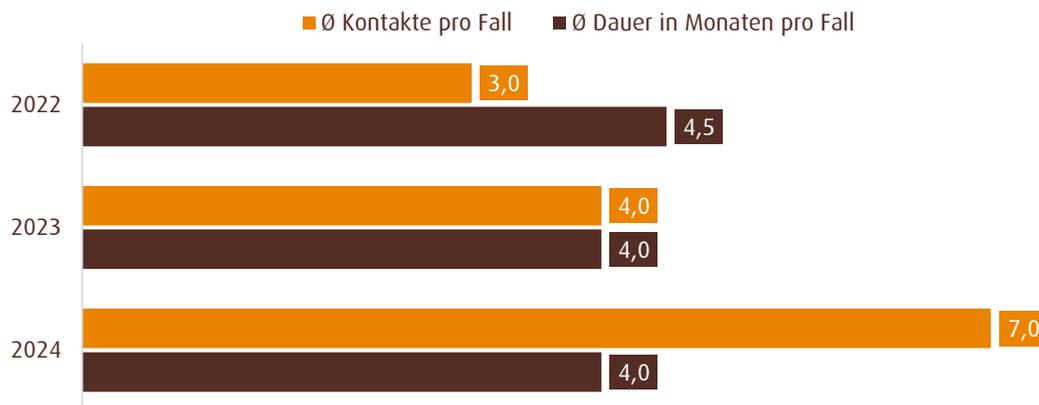
Wie an der obigen Grafik klar zu erkennen ist, hat die Anzahl der zu bearbeitenden Fälle in den letzten Jahren kontinuierlich zugenommen.

Im Jahr 2022 wurden 21 Fälle bearbeitet, 2023 stieg diese Zahl auf 37 und 2024 wurden bereits 47 Fälle bearbeitet. Das ist eine Zunahme von 124% in nur 2 Jahren.

Die Ursachen hierfür liegen nicht etwa in einem massiv gestörten Betriebsklima sondern darin, dass Konflikte zunehmend früher angegangen werden, bevor sie überhaupt eskalieren können.

Dadurch, dass Konflikte vermehrt schon in einem frühen Stadium bearbeitet werden, macht sich das auch in der steigenden Zahl an bearbeiteten Fällen bemerkbar.

Kontakte und Dauer pro Konfliktfall (2022-2024)



Die Anzahl der Beratungskontakte lag zwischen 1 und 35 Kontakten. Betrachtet man die Jahre zusammenfassend ist die durchschnittliche Anzahl an Kontakten pro Fall im Jahr 2022 von 3 auf 7 Kontakte in 2024 gestiegen. Diese Zunahme könnte daraufhin weisen, dass die Fälle zunehmend komplexer werden oder die betroffenen Beschäftigten intensivere Unterstützung benötigen. Im Jahr 2022 betrug die durchschnittliche Dauer des Beratungsprozesses 4,5 Monate, während sich der Wert in den Jahren 2023 und 2024 auf einen konstanten Durchschnitt von 4 Monaten eingependelt hat.

Mögliche Maßnahmen der Konfliktberatung

- Einzelberatung
- Unterstützung bei der Bewältigung von persönlichen und beruflichen Herausforderungen
- Führungskräftecoaching
- Gruppengespräche und Mediation (z.B. Kommunikations- und Fehlerkultur)
- Organisatorische bzw. personalwirtschaftliche Maßnahmen (pWM)
- Zusammenarbeit mit BEM
- Unterstützung bei externen Suchtberatungen

Werden die Beratungsprozesse pro Fall differenziert betrachtet, ist erkennbar, dass der stärkste Anstieg in den Einzelberatungen liegt. Gleichzeitig zeigt sich ein moderater Anstieg im Bereich des Führungskräfte-Coachings. Das zunehmende öffentliche Bewusstsein für psychische Gesundheit und das Aufbrechen von Tabus im Umgang mit psychischen Belastungen könnten dazu geführt haben, dass Mitarbeitende mehr Unterstützung suchen. Einzelgespräche bieten hier einen diskreten Rahmen, um persönliche Themen wie Stress, Angst oder zwischenmenschliche Konflikte zu bearbeiten. Des Weiteren ist ein Anstieg bei den Beratungsprozessen auf kollegialer Ebene zu beobachten. Im Jahr 2022 waren es 5 wohingegen im Jahr 2024 die Beratungsprozesse auf kollegialer Ebene auf 16 gestiegen sind. Die größte Nachfrage der Konfliktberatung ist dabei in den Beratungsprozessen mit Beteiligung von Führungskräften zu verzeichnen. Dort wurden im Jahr 2024 insgesamt 20 Konflikte bearbeitet.

Der zunehmende Bedarf an Beratung, sei es im Einzelgespräch oder in Form von Führungskräfte-Coachings, verdeutlicht die wachsende Wichtigkeit, Konflikte frühzeitig zu erkennen und individuell oder gruppenbezogen anzugehen. Dieser Trend zeigt, dass der Umgang mit psychischen Belastungen und zwischenmenschlichen Konflikten zunehmend in den Fokus rückt. In diesem Zusammenhang bieten sich verschiedene Maßnahmen der Konfliktberatung an, die gezielt auf die unterschiedlichen Bedürfnisse und Herausforderungen der Mitarbeitenden eingehen können.

Für die kommenden Jahre wird erwartet, dass die Nachfrage nach Konfliktberatung weiterhin steigen wird. Dies könnte durch gesellschaftliche Veränderungen, wie eine verstärkte Sensibilisierung für psychische Gesundheit und Konfliktbewältigung, sowie durch die zunehmende Anerkennung der Wichtigkeit eines positiven Arbeitsumfeldes bedingt sein. Zudem ist davon auszugehen, dass die Komplexität der Fälle weiter zunehmen wird, was eine noch intensivere Unterstützung erfordert. Angesichts dieser Entwicklung wird es notwendig sein, das interne Konfliktmanagement kontinuierlich anzupassen und weiterzuentwickeln.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass das Konfliktmanagement der Landeshauptstadt Magdeburg auf einem guten Weg ist, den steigenden Anforderungen gerecht zu werden, und auch in Zukunft eine wichtige Rolle in der Unterstützung und Förderung eines gesunden Arbeitsumfeldes spielen wird.

11 Arbeitssicherheit

11.1 Aufgaben, Ziele und Instrumente

Die Arbeitssicherheit in der öffentlichen Verwaltung ist ein wesentlicher Bestandteil des betrieblichen Gesundheitsschutzes und dient dem Schutz der Beschäftigten vor arbeitsbedingten Gefahren und gesundheitlichen Belastungen.

Obwohl die Tätigkeiten des öffentlichen Dienstes (Behörden, Ministerien und/oder kommunalen Verwaltungen) überwiegend in Büroumgebungen stattfinden, bestehen dennoch erhebliche arbeitsplatzbezogene Risiken. Dazu zählen unter anderem ergonomische Belastungen durch Bildschirmarbeit, psychosoziale Belastungen durch hohen Arbeitsdruck oder Konflikte im Arbeitsumfeld sowie sicherheitsrelevante Aspekte in speziellen Verwaltungsbereichen, wie beispielsweise in Bauhöfen, Feuerwehr- und Rettungsdiensten oder technischen Prüfstellen.

Die Verantwortung für die Arbeitssicherheit liegt bei der jeweiligen Behörde als Arbeitgeber, vertreten durch die Behördenleitung. Die gesetzlichen Grundlagen sind insbesondere im Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG), in der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV), in den Vorschriften der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) sowie in den speziellen Regelwerken für den öffentlichen Dienst festgelegt. Diese Vorschriften verpflichten Arbeitgeber dazu, für sichere und gesundheitsgerechte Arbeitsbedingungen zu sorgen.

Zu den wichtigsten Arbeitgeberpflichten gehören:

- Gefährdungsbeurteilungen: Eine systematische Analyse potenzieller Gefahren am Arbeitsplatz, einschließlich physischer, chemischer, biologischer und psychischer Belastungen.
- Präventive Maßnahmen: Die Umsetzung technischer, organisatorischer und personenbezogener Schutzmaßnahmen zur Minimierung von Risiken.
- Bereitstellung ergonomischer Arbeitsmittel: Dazu zählen höhenverstellbare Schreibtische, ergonomische Bürostühle und augenschonende Bildschirmarbeitsplätze.
- Regelmäßige Unterweisungen und Schulungen: Beschäftigte müssen über sicherheitsrelevante Vorschriften informiert und regelmäßig geschult werden.
- Arbeitsmedizinische Vorsorge: Die Bereitstellung arbeitsmedizinischer Betreuung zur Prävention und Früherkennung arbeitsbedingter Erkrankungen.
- Psychische Gesundheit und Stressprävention: Maßnahmen zur Förderung des Wohlbefindens, etwa durch flexible Arbeitszeitmodelle, Gesundheitsförderungsprogramme und ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM).
- Notfall- und Brandschutzkonzepte: Die Sicherstellung von Evakuierungsplänen, Erste-Hilfe-Maßnahmen und einer funktionierenden Sicherheitsorganisation innerhalb der Behörde.

Ein wirksames Arbeitsschutzmanagement erfordert eine enge Zusammenarbeit zwischen der Behördenleitung, den Fachkräften für Arbeitssicherheit, Betriebsärzten, Personalvertretungen und den Beschäftigten selbst. Nur durch eine kontinuierliche Verbesserung der Sicherheitsmaßnahmen und eine ausgeprägte Sicherheitskultur kann die öffentliche Verwaltung ihrer Fürsorgepflicht nachkommen und eine sichere, gesunde Arbeitsumgebung gewährleisten.

Im Bereich Arbeitssicherheit beschäftigt man sich mit vielfältigen Problemen. Von der Beratung zur Einrichtung von Arbeitsplätzen allgemein oder auch bei besonderen gesundheitlichen Erfordernissen der jeweiligen Mitarbeiter/-innen über die Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen für Ämter und Fachbereiche, Veranlassung von Raumluftmessungen gemeinsam mit dem Landesamt für Verbraucherschutz oder auch die Beteiligung an Neubauten und Sanierungen städtischer Objekte bis hin zur Erfassung von Arbeits- und Schülerunfällen, deren Auswertung und ggf. Untersuchung ist das Aufgabenspektrum sehr umfassend und vielfältig.

Eine nicht unwesentliche Aufgabe der Arbeitssicherheit besteht in der Erstellung und Durchsetzung des Sicherheitskonzeptes der Stadtverwaltung Magdeburg.

Neben diversen Handlungsleitfäden für Schutz- und Sicherheitsmaßnahmen an den unterschiedlichsten Arbeitsplätzen finden sich dort auch ein „[Online-Meldebogen zur Anzeige einer Gefährdungssituation](#)“, [Angebote zur psychologischen Hilfe](#) nach entsprechenden Vorfällen sowie eine [Grundsatzerklärung „NULL TOLERANZ gegen GEWALT AM ARBEITSPLATZ“](#).

Letztere wurde bereits 2016 erstellt und erhielt im Jahr 2023 durch die Oberbürgermeisterin eine Überarbeitung:

Landeshauptstadt Magdeburg gegen Gewalt

Grundsatzerklärung der Landeshauptstadt Magdeburg gegen Gewalt am Arbeitsplatz

Die Stadtverwaltung Magdeburg ist ein gewaltfreier Ort.

Die Oberbürgermeisterin der Landeshauptstadt Magdeburg und der Gesamtpersonalrat tolerieren keine Gewalt am Arbeitsplatz.

Unser gemeinsames Ziel ist es, gewalttätige Übergriffe und Gefährdungen der Beschäftigten und Mitbürger zu vermeiden.

- In unserem Wirkungsbereich akzeptieren wir in keiner Weise jede Form von körperlicher Gewalt, Bedrohung, verbaler Belästigung, sexuellen Übergriffen, Stalking, Mobbing, Waffenbesitz und Sachbeschädigung.
- Für Maßnahmen gegen Gewalt werden erforderliche fachliche, organisatorische und finanzielle Mittel zur Verfügung gestellt.
- Opfer von Gewalt am Arbeitsplatz erhalten unseren Schutz.
- Für Täter hat Gewaltausübung Konsequenzen.

Diese Grundsatzerklärung gegen Gewalt am Arbeitsplatz begründet eine Verpflichtung von Oberbürgermeisterin, Führungskräften und allen Beschäftigten.

Wir sind gemeinsam für die Umsetzung der erforderlichen und verabredeten Maßnahmen verantwortlich.

„Schutz und Sicherheit am Arbeitsplatz“ ist regelmäßiges Thema in Besprechungen.


Oberbürgermeisterin


Gesamtpersonalrat

otto

gegen

gewalt

Zum Schutz und zur Sicherheit der Dienstkräfte und der Bürger der Landeshauptstadt Magdeburg wurden Verhaltensregeln für Notfallsituationen angeordnet.

Ein umfassender Schutz gegen alle denkbaren Sicherheitsrisiken ist nicht möglich. Jedoch kann den verschiedenen Gefahren in zahlreichen Fällen durch bestimmte Rahmenbedingungen vom Arbeitgeber, sowie durch sachgerechtes Verhalten der Vorgesetzten und Dienstkräfte wirksam begegnet werden.

Das Thema Sicherheitsvorkehrungen ist untrennbar mit dem gesetzlichen Auftrag und dem Selbstverständnis als kundennaher Dienstleister verbunden. Die Grundhaltung aller Dienstkräfte der Stadtverwaltung soll von Vertrauen geprägt sein, damit diese vielfältigen Dienstleistungen in einer offenen, dem Bürger zugewandten Form erbracht werden können. Das Ergebnis bringt diese Grundsatzerklärung der Landeshauptstadt Magdeburg „Null Toleranz gegen Gewalt am Arbeitsplatz“ zum Ausdruck.

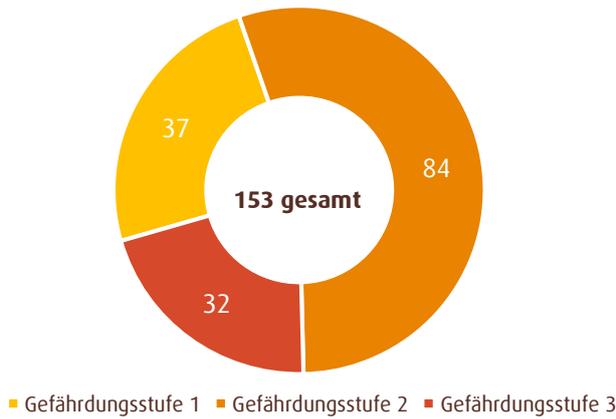
Der [Online-Meldebogen zur Anzeige einer Gefährdungssituation](#) wurde am 21. Mai 2024 freigeschaltet. Bis zum 19. Februar 2025 gingen 153 Meldungen aus nahezu allen Bereichen der Stadtverwaltung ein.

Grundsätzlich unterscheidet die Landeshauptstadt Magdeburg dabei Meldungen in 4 Gefährdungsstufen.

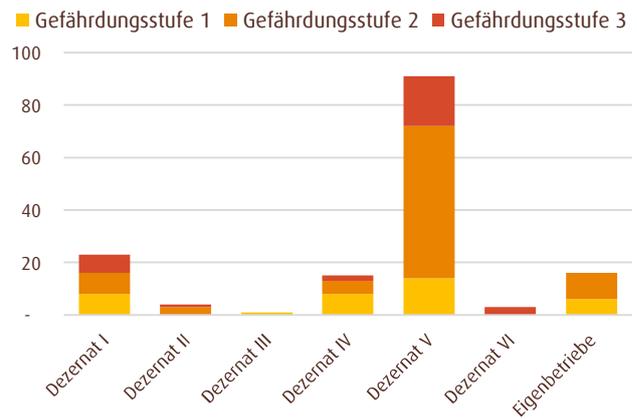
- Gefährdungsstufe 0 → normale bis kontroverse Gesprächsführung (i.d.R. keine Meldung)
- Gefährdungsstufe 1 → unangepasstes Sozialverhalten, verbale Aggression, Sachbeschädigung
- Gefährdungsstufe 2 → Handgreiflichkeiten, körperliche Gewalt, Nötigung, sexuelle Belästigung, Mobbing, Bedrohung, Durchsetzen eines Platzverweises
- Gefährdungsstufe 3 → Einsatz von Waffen und Werkzeugen, Bombendrohung und Amoklauf, Geiselnahme, Überfall

In den folgenden Grafiken erhalten Sie einen Überblick, aus welchen Dezernaten und Eigenbetrieben der Landeshauptstadt Magdeburg Meldungen eingingen und welche Taten den Vorfällen zugrunde lagen. Im Anschluss an die Übersichten werden diese Meldungen zur Anzeige einer Gefährdungssituation eingeordnet und erläutert.

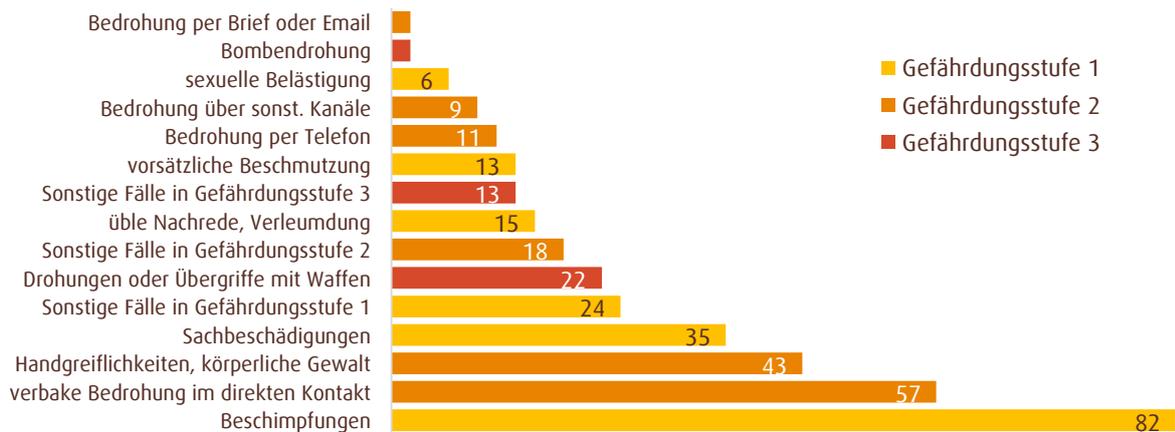
Gemeldete Vorfälle nach Gefährdungsstufe



Vorfälle nach Dezernaten und Eigenbetrieben



Gemeldete Taten innerhalb der Vorfälle



Es kann festgestellt werden, dass es einige Zeit brauchte, bis die Existenz des Meldebogens sich überall herumgesprochen hat. Damit ist zu erklären, dass die Anzahl z.B. aus den Bereichen der Eigenbetriebe und des Fachbereiches für Sicherheit und Ordnung (FB 32) noch vergleichsweise gering ausfällt. Vorfälle, die im Bereich der Berufsfeuerwehr der Landeshauptstadt Magdeburg aufgetreten sind, wurden 2024 noch nicht im online-Tool erfasst. Ab 2025 wird auch die Feuerwehr das Tool nutzen.

Ist der Aggressor namentlich bekannt, fällt auf, dass es sich überproportional oft um Bürger/-innen aus den Gemeinschaftsunterkünften des Dezernates V (Amt 50 – Sozial- und Wohnungsamt) handelt. Aber auch zum Teil sehr aggressiv auftretende Kinder und Jugendliche aus dem Kinder- und Jugendnotdienst (KJND) bilden einen Schwerpunkt bei den Meldungen.

Nach dem Attentat auf den Magdeburger Weihnachtsmarkt am 20. Dezember 2024 gab es zudem schwerwiegende Bedrohungen und Beschimpfungen gegen den Beigeordneten des Dezernates für Personal, Bürgerservice und Ordnung, Herrn Ronni Krug.

Insgesamt stimmen aber alle Meldungen, die z.T. aus ganz unterschiedlichen Bereichen kommen, sehr nachdenklich. Nachfolgend eine kurze Auswahl aus dem breitgefächerten Portfolio der Vorkommnisse:

- Mitarbeiter des Städtischen Abfallwirtschaftsbetriebes werden während der Reinigungsarbeiten beschimpft,
- Mitarbeitende des Kommunalen Gebäudemanagements werden im Pförtnerdienst bedroht, weil sie keine Aufenthaltsgenehmigung ausstellen können bzw. dürfen
- Kollegen der Verkehrsüberwachung werden mit Fahrzeugen bedrängt und beinahe überfahren.
- Beschimpfungen und Bedrohungen, z.T. auch mit Sachbeschädigung oder körperlicher Gewalt als Reaktion auf höflich vorgebrachte und lapidare Hinweise (z.B., dass noch Unterlagen fehlen oder dass das Fahrrad hier nicht stehenbleiben kann etc.)

Beschäftigte aus konflikträchtigen Bereichen erleben immer wieder üble Beschimpfungen, wenn behördliche Maßnahmen erforderlich sind, die den betroffenen Bürger/-innen nicht gefallen.

Einige Personen tauchen immer wieder als aggressive Störer auf, insbesondere in den Unterbringungseinrichtungen. Diese gefährden nicht nur unsere Mitarbeitenden, sondern auch die anderen Bewohner, Kinder, Jugendlichen. Hier liegen grundlegende strukturelle Probleme vor, die von einer Stadtverwaltung allein kaum zu lösen sind. Hier sind Landes- und auch Bundesregierung in der Pflicht, die Kommunen mit derartigen, z.T. unhaltbaren Situationen nicht allein zu lassen.

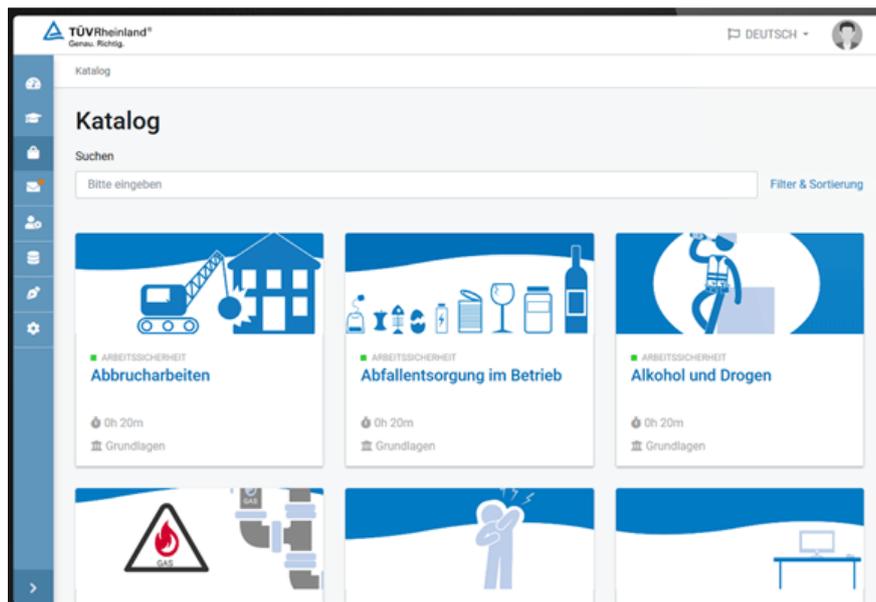
11.2 digitaler Arbeitsschutz- und Sicherheitsunterweisungen

Im Jahr 2021 hat die Landeshauptstadt Magdeburg das Online-Unterweisungstool "TEOX" des TÜV Rheinland eingeführt, um die Schulung und Unterweisung der Mitarbeiter in der Kernverwaltung sowie im gewerblichen Bereich zu optimieren. Dieser Bericht dokumentiert die Hintergründe, den Implementierungsprozess sowie die ersten Erfahrungen mit dem neuen System.

Hintergrund

Die Entscheidung zur Einführung eines digitalen Unterweisungstools wurde durch mehrere Faktoren motiviert:

1. **Effizienzsteigerung:** Die bisherigen Präsenzunterweisungen waren oft zeitintensiv und schwer in den Arbeitsalltag zu integrieren, insbesondere in der Kernverwaltung und im gewerblichen Bereich.
2. **Flexibilität:** Angesichts der unterschiedlichen Arbeitszeiten und -orte der Mitarbeiter/-innen war ein flexibles Schulungsangebot erforderlich, um allen Bedürfnissen gerecht zu werden.
3. **Digitalisierung:** Der Trend zur Digitalisierung in der Verwaltung erforderte eine Anpassung unserer Schulungsformate, um moderne Standards zu erfüllen und die Attraktivität als Arbeitgeber zu steigern.
4. **Rechtliche Anforderungen:** Um den gesetzlichen Vorgaben zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz gerecht zu werden, war eine regelmäßige und umfassende Unterweisung aller Mitarbeiter notwendig.



Das Online-Unterweisungstool "TEOX" des TÜV Rheinland bot eine benutzerfreundliche Plattform, die es ermöglichte, Schulungen ortsunabhängig und zeitlich flexibel durchzuführen.

Implementierungsprozess

Die Einführung des Tools erfolgte in mehreren Schritten:

1. **Bedarfsanalyse:** Zunächst wurde der spezifische Schulungsbedarf innerhalb der Kernverwaltung und des gewerblichen Bereichs ermittelt, um relevante Themen für die Online-Unterweisungen auszuwählen.
2. **Schulung der Verantwortlichen:** Die zuständigen Mitarbeiter/-innen wurden im Umgang mit dem Tool geschult, um die Inhalte effektiv vermitteln und unterstützen zu können.
3. **Pilotphase:** In einer Testphase nahmen ausgewählte Mitarbeiter/-innen aus beiden Bereichen an den ersten Online-Unterweisungen teil, um Feedback zur Benutzerfreundlichkeit und zum Inhalt zu geben.
4. **Rollout:** Nach erfolgreicher Pilotphase wurde das Tool für alle Mitarbeiter/-innen der Kernverwaltung sowie des gewerblichen Bereichs freigeschaltet.

Erste Erfahrungen

Die Rückmeldungen der Mitarbeiter/-innen waren überwiegend positiv:

- **Benutzerfreundlichkeit:** Viele schätzten die einfache Handhabung des Tools sowie die Möglichkeit, die Unterweisungen in ihrem eigenen Tempo zu absolvieren.
- **Zeitersparnis:** Durch die Flexibilität konnten viele Mitarbeiter/-innen ihre Schulungen besser in ihren Arbeitsalltag integrieren.
- **Wissenserhalt:** Die interaktiven Elemente des Tools förderten das Verständnis und den Wissenserhalt.

Es gab jedoch auch einige Herausforderungen:

- Einige Mitarbeiter/-innen hatten anfängliche Schwierigkeiten mit dem Zugang zum Tool oder benötigten technische Unterstützung.
- Die persönliche Interaktion, wie sie bei Präsenzs Schulungen gegeben war, fehlte einigen Mitarbeiter/-innen.



Weiterentwicklung: Umstellung auf "TRU" und Einführung von Onboarding

Im Jahr 2022 wurde das Tool unter dem neuen Namen "TRU - TÜV-Rheinland Unterweisungstool" weitergeführt. Diese Umstellung brachte zusätzliche Verbesserungen hinsichtlich Benutzeroberfläche und Funktionalität mit sich.

Ein bedeutender Schritt erfolgte im Jahr 2024 mit der Einführung der Funktion "Onboarding" für neue Nutzer. Diese Funktion ermöglicht es neuen Mitarbeiter/-innen, innerhalb von 8 Wochen alle erforderlichen Unterweisungen abzuschließen. Das Onboarding-Programm ist so gestaltet, dass es den neuen Mitarbeiter/-innen einen strukturierten Einstieg bietet und sicherstellt, dass sie alle notwendigen Informationen erhalten, um ihre Aufgaben sicher und effizient ausführen zu können.

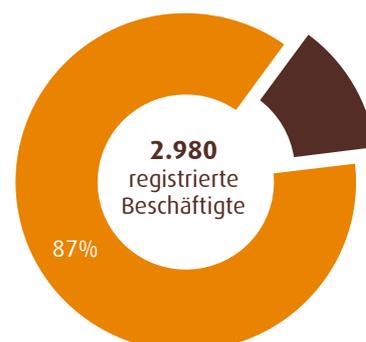
Fazit und Ausblick

Mit Stichtag 31.12.2024 hatten sich 2.980 Beschäftigte beim neuen Online-Unterweisungstool registriert. Etwa 87% hatten bis zu diesem Zeitpunkt alle ihnen zugeteilten Unterweisungen erfolgreich abgeschlossen. Für den Abschluss der Unterweisungen haben die Nutzer/-innen 365 Tage Zeit. Sie werden vor Ablauf der Frist per Mail über den jeweiligen Erfüllungsstand informiert.

Die Einführung des Online-Unterweisungstools "TEOX" (später "TRU") vom TÜV Rheinland stellt einen bedeutenden Fortschritt für die Landeshauptstadt Magdeburg dar. Die positiven Rückmeldungen zeigen, dass wir auf dem richtigen Weg sind.

registrierte Beschäftigte und Erfüllungsgrad (31.12.2024)

- abgeschlossene Unterweisungen
- offene Unterweisungen



11.3 Unfallstatistiken

Nachfolgend erhalten Sie einen Überblick über die **meldepflichtigen Unfälle** der Berichtsjahre 2022 und 2023. Die Statistiken des Jahres 2024 lagen zum Redaktionsschluss noch nicht vor.

Seit 2004 werden für die Unfallstatistik alle Bereiche der Stadtverwaltung Magdeburg zusammengefasst. Demzufolge gelten die nachfolgenden Daten für den Kernbereich (im Wesentlichen die Ämter und Fachbereiche) und die Eigenbetriebe Städtischer Abfallwirtschaftsbetrieb (SAB), Stadtgarten und Friedhöfe Magdeburg (SFM), Kommunale Kindertageseinrichtungen (KKM), Puppentheater und Konservatorium. Das Kommunale Gebäudemanagement Magdeburg (KGM) wird seit dem 01.01.2022 durch einen externen sicherheitstechnischen Dienst betreut und erscheint damit nicht mehr in dieser Unfallstatistik.

Die Gesamtunfallzahl ist im Vergleich zum Vorjahr gesunken, die Zahl der meldepflichtigen Unfälle (Krankheit mehr als 3 Tage) ist ebenfalls gesunken. Allerdings wurden im Jahr 2023 die Unfälle des SFM nicht erfasst. Sie wurden durch ein internes Missverständnis zu spät gemeldet und konnten so nicht mehr in die bereits veröffentlichte Unfallstatistik einfließen.



Die Auswertung im Folgenden bezieht sich auf die meldepflichtigen Unfälle mit mehr als 3 Tagen Krankschreibung.

a) Unfälle pro „1.000 Mann – Quote“

$$\frac{\text{meldepflichtige Unfälle}}{\text{Anzahl der Beschäftigten}} \times 1.000 = \frac{42}{4.009} \times 1.000 = 10,47$$

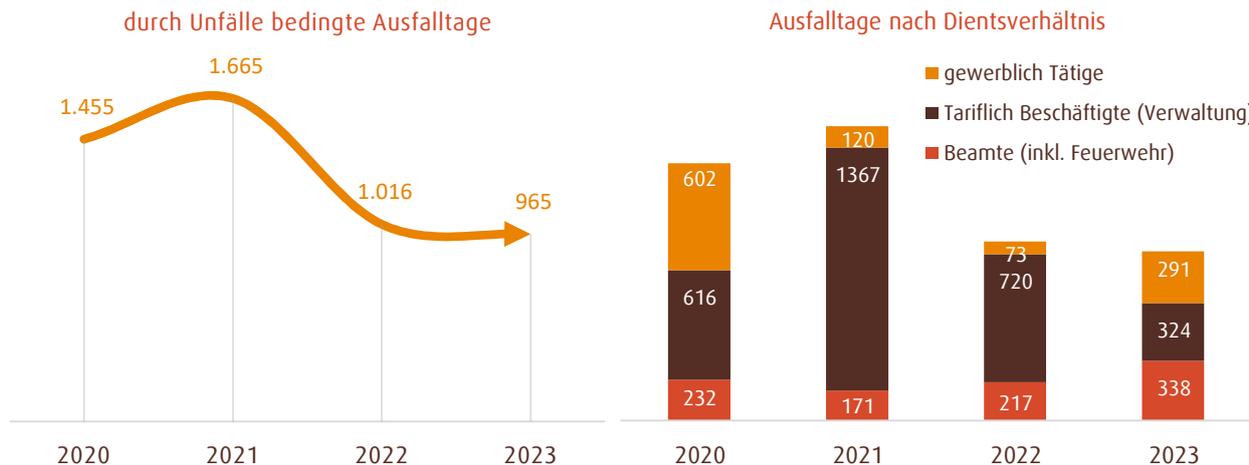
davon AU = 7,23
WU = 3,24

Diese Vergleichszahlen geben Auskunft über die Häufigkeit der meldepflichtigen Unfälle pro 1.000 Beschäftigten. Die s.g. „1000-Mann-Quote“ ist die wichtigste Vergleichszahl in einer Unfallstatistik.

Arbeitsunfälle	Frauen	Männer	Gesamt
Anzahl der Beschäftigten	2.194	1.815	4.009
Meldepflichtige Arbeitsunfälle	13	16	29
1000er Quote	5,92	8,81	7,23
Durchschnittliche Ausfallzeit je Unfall in Tagen	21,84	42,56	Ø 33,27
Wegeunfälle	Frauen	Männer	Gesamt
Anzahl der Beschäftigten	2194	1815	4009
Meldepflichtige Wegeunfälle	8	5	13
1000er Quote	3,64	2,75	6,39
Durchschnittliche Ausfallzeit je Unfall in Tagen	35,5	136,2	Ø 16,69

Unfälle bedingen i.d.R. auch Ausfallzeiten. Die Ausfallzeiten sind dabei natürlich von der Schwere des Unfalls und von der Art der sich dabei zugezogenen Verletzungen abhängig. Statistisch können hier eine Vielzahl an Informationen aufbereitet werden. Im Folgenden soll sich aber auf wesentliche Kennziffern beschränkt werden. Die detaillierten Auswertungen zu Art und Schwere der Verletzungen sind der offiziellen Unfallstatistik zu entnehmen.

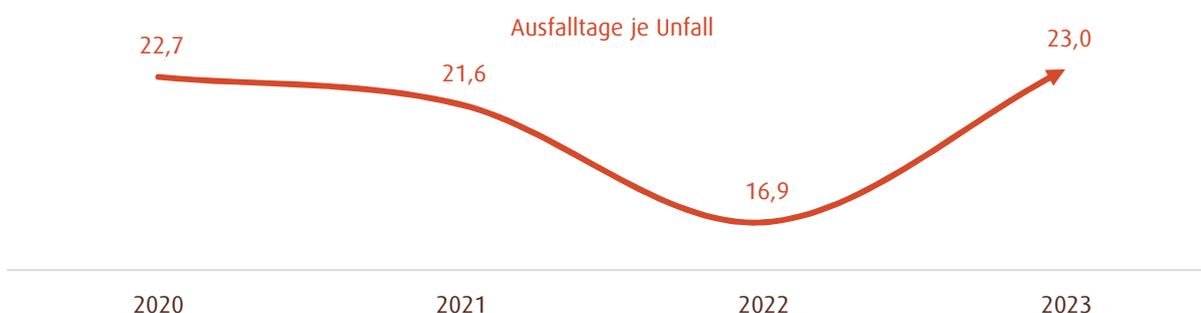
Weiter ist zu erwähnen, dass in den nachfolgenden Abbildungen nur die Arbeitstage statt Kalendertage gezählt werden. In Bereichen, in denen es keine 5-Tage-Woche gibt (z.B. Puppentheater, Feuerwehr), werden 5 Ausfalltage pro Woche gezählt.



Nicht in die rechte Grafik aufgenommen wurden die durch Unfälle bedingten Ausfalltage der Auszubildenden (2020=5; 2021=7; 2022=6; 2023=12).

Auch wurde hier bewusst auf eine getrennte grafische Darstellung nach Geschlechtern verzichtet.

Interessant zu beobachten ist, dass sich die Anzahl der unfallbedingten Ausfalltage 2023 zwar verringert hat, die durchschnittlichen Ausfalltage pro Unfall stiegen aber deutlich an.



Aussagekräftig bei der Betrachtung des Unfallgeschehens ist natürlich auch der Aspekt der anfallenden Kosten. Bei 42 Unfällen in der Landeshauptstadt Magdeburg sind Ausfallkosten in Höhe von 200.102,40 € entstanden. Dies bedeutet, dass jeder meldepflichtige Unfall Kosten von 4.764,34 € verursacht hat. Die Kosten pro Unfall sind im Vergleich zu 2022 gestiegen (Vorjahr 3.315,18 €). Das hat seine Ursache in den durchschnittlich gestiegenen Lohnkosten.

Beschäftigte	Ausfalltage (AU+WU)	Durchschnittliche Lohnkosten pro Tag	Ausfallkosten gesamt
Beamte	338	229,07 €	77.425,66 €
Tariflich Beschäftigte (Verwaltung)	336	196,51 €	66.027,36 €
gewerblich Tätige	291	196,51 €	57.184,41 €
Gesamt	965	207,36 €	200.102,40 €

Für Angestellte und Auszubildende werden die gleichen durchschnittlichen Lohnkosten pro Tag angewendet.

$$\frac{\text{Ausfallkosten (Gesamt)}}{\text{meldepflichtige Unfälle}} = \text{Kosten pro Unfall} \rightarrow \frac{200.102,40 \text{ €}}{42} = 4.764,34 \text{ €}$$

Die Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit kann für Unternehmen von wirtschaftlichem Nutzen sein, denn Unfälle und Berufskrankheiten können in den Unternehmen zu hohen Kosten führen. Die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten senkt nicht nur die Kosten, sondern trägt auch zur positiven Werteentwicklung eines attraktiven Arbeitgebers bei. Um Mitarbeitende nicht nur neu zu gewinnen, sondern auch zu halten, sind ein guter Arbeits- und Gesundheitsschutz, sichere und gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen sowie Möglichkeiten zur betrieblichen Gesundheitsförderung unabdingbar und in der heutigen Zeit nahezu existenziell.

12 Ausblick

Die Aufgaben des Personal- und Organisationservice werden in den kommenden Monaten schwerpunktmäßig von folgenden Aspekten geprägt sein:

- der Haushaltssperre und Stellenbesetzungssperre, worauf unmittelbar der aktuelle Tarifabschluss einwirkt,
- der augenblicklich ausbleibenden INTEL-Ansiedlung,
- der Einführung der neuen HR-Plattform LOGA sowie
- der Einführung einer neuen Beurteilungsrichtlinie.

Die Haushalts- und Stellenbesetzungssperre sind starke Eingriffe mit weitreichenden Folgen. Die Aufgabe des Fachbereichs Personal- und Organisationservice besteht aktuell und perspektivisch darin, negative Effekte und Folgen für die Verwaltung, deren Beschäftigte und die Bürger/-innen gemeinsam mit der Verwaltungsspitze und den Fachbereichen/-ämtern abzumildern.

Die Arbeit des Personal- und Organisationservice ist zunächst darauf ausgerichtet, Einsparpotenziale zu generieren. Dabei wird der Fachbereich den Fokus nicht nur auf klassische Einsparziele, wie z.B. die Einschränkung bei der Beschaffung und der strikten Nichtbesetzung von Stellen legen.

Vielmehr wird es daneben darauf ankommen, drohende Einschränkungen der öffentlichen Dienstleistungen z.B. durch längere Bearbeitungszeiten oder auch die drohenden Überlastsituationen der Beschäftigten zu vermeiden und deren Motivation und Gesunderhaltung zu unterstützen.

Dabei wird es konkret darauf ankommen z. B.

- die Priorisierung von Aufgaben vorzunehmen,
- digitale Prozesse gemeinsam mit dem Amt 12 voranzutreiben,
- Abläufe und Strukturen zu überprüfen und ggf. effizienter zu machen,
- Schulungen und Weiterbildungen weiterhin – jedoch kostengünstiger – anzubieten,
- sorgfältig die Ausnahmen von der Besetzungssperre abzuwägen u. s. w.

Die Haushalts- und Stellenbesetzungssperre wird aktuell von nicht beeinflussbaren Faktoren tangiert:

So wirkt sich die Verzögerung der INTEL-Ansiedlung begünstigend auf die angespannte Haushalts- und Stellenlage aus. In der Folge sind organisatorische und personalwirtschaftliche Veränderungen durchzuführen. Diese beziehen sich darauf, dass intern freie Stellen, die aufgrund der INTEL-Ansiedlung eingerichtet wurden, vorerst nicht besetzt werden. Beschäftigte, die bereits für die INTEL-Ansiedlung eingestellt wurden, werden mit anderen Aufgaben betraut.

Nicht unterstützend, sondern vielmehr verschärfend, wirkt sich der neue Tarifabschluss auf die aktuelle Haushalts- und Stellenlage aus. Dennoch dient dieser den tariflich Beschäftigten als Inflationsausgleich sowie Anerkennung und Wertschätzung gerade vor dem Hintergrund der gestiegenen Anforderungen in der sich verändernden Arbeitswelt.

Ein weiterer Schwerpunkt der Arbeit im Fachbereich Personal- und Organisationservice wird auch perspektivisch in der Ablösung von aktuell fünf Softwareanwendungen zugunsten der umfassenden HR-Software-Lösung LOGA sein. Hiervon sind alle Bereiche des Fachbereichs betroffen. Die besonderen Herausforderungen liegen hier im Erlernen des Umgangs mit dieser neuen HR-Lösung sowie in der Veränderung bestehender Prozesse, teilweise Doppelerfassungen und – perspektivisch - der Generierung von Einsparpotenzialen. Augenblicklich bedeutet diese Investition nicht nur die Aufwendungen der erforderlichen Haushaltsmittel, sondern auch Mehraufwendungen bei der Abarbeitung der normalen Aufgaben des Fachbereich Personal- und Organisationservice.

Zusätzlich wird mit Blick auf die neue Beurteilungsverordnung vom Land Sachsen-Anhalt (BeurtVO LSA) unsere eigene Beurteilungsrichtlinie zu überarbeiten sein. Hier ist der Regelungsspielraum in dem unsere Beurteilungsrichtlinie sich bewegen darf vom Land genau vorgegeben. Die wichtigsten Änderungen in Bezug auf die Landeshauptstadt Magdeburg sind die, dass künftig tariflich Beschäftigte im TVöD nicht mehr nach den neuen Beurteilungsrichtlinien beurteilt werden und dass sich der Beurteilungszeitraum auf künftig 3 Jahre erstrecken wird.

Aktuell ist die neue Beurteilungsrichtlinie der LHMD in der Erarbeitung und wird nach Beschlussfassung bekanntgegeben. Im Nachgang werden für alle Führungskräfte Schulungen durchzuführen sein.

13 Anhang

13.1 Leitbild und Führungsgrundsätze der Landeshauptstadt Magdeburg

Die Landeshauptstadt Magdeburg hat sich Ende des Jahres 2020 (damals noch unter Oberbürgermeister Dr. Lutz Trümper) ein neues Leitbild gegeben.

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 Bürger/-innen und der Landeshauptstadt Magdeburg.

Die Landeshauptstadt Magdeburg
– *Oberbürgermeisterin, Mitarbeiter/-innen* –
geben sich folgendes Leitbild:

1. Bürgernahe Verwaltung

-  Wir stellen die Bürger/-innen in den Mittelpunkt unseres Handelns. Bürger/-innen, 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 Bürger/-innen 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 Bürger/-innen 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 Bürger/-innen, 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 Bürger/-innen eine verständliche Sprache verwenden.
-  Wir verpflichten uns, die Erreichbarkeit der mit den Anliegen der Bürger/-innen befassten Mitarbeiter/-innen 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 Umgang 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 Mitarbeiter/-innen.
-  Wir fördern Motivation und Eigenverantwortung von Mitarbeiter/-innen und sorgen für eine fortlaufende Qualitätsentwicklung.
-  Wir unterstützen an der eigenen Gesunderhaltung interessierte Mitarbeiter/-innen 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 Mitarbeiter/-innen diese Werte erkennen, teilen und leben.
-  Wir streben eine Vertrauenskultur zwischen allen Akteuren und eine von Teamgeist und Transparenz geprägte Führungskultur an.

Simone Borris

Oberbürgermeisterin der Landeshauptstadt Magdeburg



13.2 Notizen

Impressum

Herausgeber:

- Landeshauptstadt Magdeburg
- Die Oberbürgermeisterin -
Fachbereich 01
39090 Magdeburg

Redaktion und Autoren:

- Fachbereich 01 – Personal- und Organisationservice

Text, Grafik, Layout und Druckvorbereitung:

- Hauptverantwortlich: Team 01.11 (Personal- und Organisationsplanung) – Herr Frank Graupner
- Zuarbeiten aus: Amt 12 (Statistik, Wahlen und Digitalisierung), Amt 37 (Brandschutz, Rettungsdienst und Katastrophenschutz), Stabsstelle I/01 (Finanzcontrolling und strategische Steuerung), Fachdienst 01.3 (Organisationsentwicklung und BGM), 01.02 (Innerer Dienst), 01.91 (Arbeitsicherheit), 01.12 (Aus- und Fortbildung), Fachdienst 01.2 (Personalbetreuung und Zentraler Service), Inklusionsbeauftragte, Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter/-innen

Druck und Vervielfältigung:

- Landeshauptstadt Magdeburg
Zentrale Vervielfältigung

Auflage / Erscheinungsjahr

- 200 / 2025

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.