

# *Dezernat I*

*Zentraler Service / Oberbürgermeister*

---



**QUARTALSBERICHT 4/2020**

---



---



01. April 2021



■	Überblick Dezernat I	3
■	Erläuterungen zum Berichtszeitraum	3
■	Vorschau Gesamtjahr / Folgejahr	6
■	Chancen und Risiken	6
■	Ergebnisplan	7
■	Budgetübersicht	8
■	Stellenübersicht	10
■	Kennzahlen	11



### **Bereich des Oberbürgermeisters**

Die Arbeit des Bereichs des Oberbürgermeisters war auch im 4. Quartal geprägt von der Corona-Pandemie. Dennoch konnten vor der zweiten Welle und dem Lockdown ab November zwei wichtige Veranstaltungen durchgeführt werden. Zum 30. Tag der Deutschen Einheit am 3. Oktober waren rund 130 Gäste aus unserer Partnerstadt Erlangen zu Gast. Nach einem Festakt im Volkshaus, zu dem auch rund 100 Jenaer kamen, gab es ein breites Programm mit Stadtführungen, Vorträgen, Gottesdienst und zum Abschluss einem Konzert der Jenaer Philharmonie. Am 9. November fand das traditionelle Gedenken an die November-Pogrome auf dem Vorplatz des Westbahnhofs statt. Die Veranstaltung war aufgrund der Maßnahmen zur Pandemiebekämpfung auf 250 Personen begrenzt. Schauspielende des Freien Bühne e.V. rahmten die Veranstaltung würdevoll ein.

Die Corona-Kommunikation mit den verschiedenen Zielgruppen nahm auch im 4. Quartal 2020 die meiste Zeit in der Arbeit der Stabsstelle Öffentlichkeitsarbeit ein. Auch mit Unterstützung aus anderen Bereichen waren die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stabsstelle weiterhin vor allem in den sozialen Netzwerken aktiv, erneut eine sehr zeitintensive Arbeit.

Im November wurde dem Zentralen Projektmanagement (ZPM) vorläufig das Team Organisation und digitale Prozesse (ODP) zugeordnet. Damit liegen die Handlungsfelder Arbeitsorganisation und Digitalisierung von Prozessen nun im Dezernat für Zentrale Dienste. Dirk Lange übernimmt ebenfalls vorläufig die Rolle des CIO (Chief Information Officer). Das ZPM koordiniert auch die Arbeit des Stabes für außergewöhnliche Ereignisse, der weiterhin täglich in einer Telefonkonferenz zusammentritt. Darüber hinaus wurden auch die Großprojekte weiter durch das ZPM begleitet.

Das Büro Stadtrat bereitete im 4. Quartal viele Sitzungen des Stadtrates unter Pandemie-Bedingungen vor. Zudem fanden zahlreiche Gremiensitzungen, darunter auch die OB-Dienstberatung, als Video- oder Telefonkonferenzen statt, was für die Protokollantinnen und Protokollanten eine große Herausforderung darstellte.

Inge Vogel als langjährige Stadtratsbeauftragte wurde im Dezember 2020 in den Ruhestand verabschiedet. Da die Nachfolgerin ihre Tätigkeit erst im April aufnimmt, sind die Mitarbeiterinnen im Büro Stadtrat in den kommenden Wochen besonders gefordert.

Auch der Bereich des Oberbürgermeisters setzt verstärkt auf Home Office und abwechselnde Anwesenheiten, um Begegnungen unter den Kollegen möglichst gering zu halten. Das OB-Büro ist aber zu jeder Zeit komplett arbeitsfähig.

### **Archiv**

Im 4. Quartal 2020 konnte im Archivbereich die systematische Digitalisierung mit ca. 3000 angefertigten neuen Scans erfolgreich fortgesetzt werden. Die kontinuierliche Weiterführung der Digitalisierungsstrategie wird auch im Jahr 2021 die große Herausforderung und Hauptaufgabe des Archivs bleiben, um den zunehmenden Anforderungen einer modernen, digitalen Verwaltung und der Nutzung des Archivs in der Informationsgesellschaft gerecht werden zu können. Dafür ist weiterhin ein hoher Ressourceneinsatz erforderlich. Die Benutzung des Archivs erfolgte 2020 erstmals in größerem Umfang ausschließlich digital, über 2500 Scans wurden allein im 4. Quartal zur Verfügung gestellt. Dieser Service wird 2021 weiter ausgebaut werden.

### **Bereich Migration und Integration**

Erfreulicherweise können die beiden zentralen Landesförderprogramme "Thüringer Initiative für lokales Integrationsmanagement in den Kommunen" (THILIK) sowie "Thüringer Richtlinie zur sozialen Beratung und Betreuung anerkannter Flüchtlinge" aufgrund des Landeshaushaltsbeschlusses auch in 2021 in der Stadt Jena in vollem Umfang fort- und umgesetzt werden.

Weiterer Arbeitsschwerpunkt des Büros für Migration und Integration war die Erarbeitung einer Bewerbung der Stadt Jena um Aufnahme in die "Europäische Koalition der Städte gegen Rassismus" inklusive des Aufbaus einer Jenaer Antidiskriminierungsstelle.

### **Fachdienst Recht**

Auch im 4. Quartal war der Fachdienst Recht weiterhin in großem Umfang mit der juristischen Bewältigung der Corona-Pandemie beschäftigt. Zu Beginn des Quartals bestand der Schwerpunkt in der rechtlichen Begleitung der zugelassenen Öffnungen insbesondere im Veranstaltungsbereich - hierbei war der Fachdienst maßgeblich an der Erstellung des Leitfadens für Veranstaltungen sowie den begleitenden Musterinfektionsschutzkonzepten sowie bei

der Koordinierung der zugehörigen Genehmigungs- und Anzeigeverfahren beteiligt. Zum Ende des 4. Quartals spitzte sich die Arbeitsbelastung des Fachdiensts Recht mit der Corona-Pandemie wieder zu. Hier waren erneut in kurzer Zeit in Reaktion auf die Verschärfung des Infektionsgeschehens Allgemeinverfügungen zu erlassen sowie Rechtsfragen zu den Rechtsverordnungen des Landes zu prüfen und zu beantworten. Weiterhin waren unverändert im Zuge der weiterhin bestehenden Quarantäneverordnung des Landes Ausnahmegenehmigungen zu prüfen, ebenso Rechtsfragen zu noch geöffneten Einrichtungen oder Handelsgeschäften. Auch gerichtliche Verfahren und Widerspruchsverfahren gegen Allgemeinverfügungen oder Einzelbescheide gehörten zur Arbeit. Weiterhin fand regelmäßig eine Zusammenarbeit mit dem Team Öffentlichkeitsarbeit statt. Schließlich wurden auch die im Rahmen der Pandemiebekämpfung vermehrt und vielfältig auftretenden Fragen des Gesundheitsdatenschutzes zügig und mit Blick auf die praktische Umsetzung gelöst. Die Einführung von SORMAS und die Nutzung von Luca wurde auch hinsichtlich der Fragen des Datenschutzes begleitet.

Daneben lief weiter die rechtliche Begleitung von Großprojekten, namentlich das ZEISS-Vorhaben. Hervorzuheben ist, dass das Investorenauswahlverfahren zur Bebauung des Baufeldes A auf dem Eichplatz mit der Unterzeichnung des Kaufvertrags einen wichtigen Meilenstein erreicht hatte. In die abschließenden und intensiven Vertragsverhandlungen war der Fachdienst Recht eng involviert.

Regelmäßig im Mittelpunkt der juristischen Arbeiten standen weiterhin dienstrechtliche, kommunalrechtliche, vergaberechtliche und baurechtliche Themen. In diesem Zusammenhang ist insbesondere die arbeitsrechtliche Aufarbeitung der Vorgänge innerhalb des Fachdiensts Kommunale Ordnung zu erwähnen, die mit einem erheblichen Aufwand der Recherche, Aktenauswertung und Sachverhaltsermittlung verbunden war. Schließlich bedurfte die Vorbereitung der ursprünglich für April 2021 geplanten Landtagswahl vor allem hinsichtlich der Anpassung der gewohnten Abläufe an die pandemische Lage der juristischen Unterstützung.

Zunehmend erfolgt auch eine Einbeziehung der städtischen Datenschutzbeauftragten bereits in einem frühen Stadium der Beschaffung von IT-Leistungen, was den Arbeitsaufwand erhöht, aber zu einer Steigerung des Datenschutzniveaus und auch der Datensicherheit führt. Die Beschaffung von digitalen Endgeräten, um den Distanzunterricht in den Schulen für alle Schüler möglich zu machen, wurden von der Mitarbeiterin Vergaberecht tatkräftig unterstützt.

#### **Fachdienst Personal**

Im 4. Quartal 2020 wurde die bedarfsgerechte Personalgewinnung fortgesetzt. Insgesamt fanden 116 Auswahlverfahren im Jahr 2020 statt und es wurden 1289 Bewerbungen bearbeitet. Schwerpunkte waren im 4. Quartal insbesondere die Bereiche FD Soziales, Jenarbeit, Ordnungsrecht sowie Finanzwesen und Rechnungsprüfung.

Die Nachwuchsgewinnung für den Bereich Personenstandswesen und Aufenthaltsrecht konnte finalisiert werden, offen blieben noch dauerhafte Stellenbesetzungen bei Ärzten im FD Gesundheit. Hier konnte zwar durch temporäre Ausschreibungen Unterstützung geleistet werden, aber die dauerhafte Gewinnung von Führungskräften steht noch an.

Bezüglich der strukturellen Veränderungen - Neuordnung Organisation zum ZPM - ergaben sich arbeitsorganisatorische und personelle Maßnahmen.

Im letzten Quartal des Jahres 2020 konnte auch die Einführung des digitalen Projektes „Bewerbermanagement“ weitestgehend abgeschlossen werden. Die Vorbereitung für den Start Anfang des Jahres wurde getroffen. Mit diesem System der Onlinebewerbung und der elektronischen Erfassung der Bewerbungen kann sich der Arbeitgeber ein weiteres Mal modern präsentieren. Gleichzeitig wird der „Lauf“ der Bewerbungen innerhalb des Verfahrens effektiviert und gleichzeitige Zugriffe im Auswahlprozess gewährleistet. Durch den Verzicht auf Ausdrucke wird außerdem eine Papiereinsparung zu verzeichnen sein.

Bezüglich des Projektes „Kommunale Schule“ nahm eine AG ihre Tätigkeit auf. Diese tagt regelmäßig mit dem Ziel bis Mai 2021 eine Richtungsentscheidung für die Zukunft der kommunalen Schulen zu erarbeiten. Im Rahmen des derzeitigen Schulversuchs konnten die geplanten Verbeamtungen der Lehrer fortgesetzt werden. Insgesamt sind an den kommunalen Schulen derzeit 24 Beamte beschäftigt.

Die Bereitstellung von Homeofficearbeitsplätzen war ein weiterer wesentlicher Baustein. Gemeinsam mit der DV wurden über 200 Homeofficearbeitsplätze eingerichtet. So konnte ein wirksamer Beitrag zur Infektionsbekämpfung geleistet werden. Insbesondere im November/Dezember wurde vermehrt von diesem Angebot Gebrauch gemacht und der Arbeitgeber hat dies mit Gewährung vielfacher technischer Ausrüstung unterstützt.

Der Bereich Personalentwicklung setzt seit Ende 2020 verstärkt auf Online-Seminare. Zu diesem Zweck fand zunächst eine Weiterbildung im Bereich der Moderation von Online-Seminaren statt. Es wurde eine Planung mit Blick auf das Jahr 2021 aufgenommen, welche Inhouse-Seminare sich für die digitale Durchführung eignen. Auch die externen Bildungsträger stellen ihre Angebote sukzessive auf Online-Formate um. Auch unter dem Gesichtspunkt der Haushaltslage (mögliche Einsparung von Reisekosten) wird prognostiziert, dass im Jahr 2021

das Weiterbildungsgeschäft zumindest in Teilen durch Online-Formate geprägt sein wird.

Aufgrund der Corona-Pandemie haben die externen Bildungsträger ihre Fortbildungsveranstaltungen entsprechend der lokalen Hygieneschutzkonzepte vorsichtig wieder aufgenommen. Die Zahl der Dienstreisen hat im Vergleich zum Vorjahr spürbar abgenommen und lag im vierten Quartal bei 106 externen Fortbildungen. Davon fanden 49 Pflichtweiterbildungen durch Mitarbeiter des Fachdienstes Feuerwehr statt. Zusätzlich konnten 37 Weiterbildungen digital wahrgenommen werden.

Das Team setzte sich im Rahmen eines moderierten Workshops aktiv mit der finalen Gestaltung und Einführung des Personalentwicklungskonzepts für die Stadtverwaltung Jena auseinander und leitete daraus die Arbeitsschwerpunkte für die Personalentwicklung ab.

Das Team entwickelte die Idee zur Installation eines stadtinternen Learning Management Systems (LMS) für Webinare, Computer Based Trainings, Blended Learning u. ä. weiter. Für eine erste Testphase wurden verschiedene Anbieter angesprochen, ein Bewertungsbogen entwickelt und interne Mitarbeiter als Testpersonen gewonnen.

Der Studiengang Öffentliches Management wird ab dem Jahr 2021 durch die Duale Hochschule Gera-Eisenach (DHGE) mit der Vertiefungsrichtung Digitale Verwaltung angeboten. Diese Vertiefungsrichtung könnte den stadtverwaltungsinternen Bedarf nach Kompetenzen in diesen Bereichen mit Blick auf die anstehenden Projekte (Smart City, 5 G, OZG) gut untersetzen, sodass ein Studienplatz für das Jahr 2021 ausgeschrieben wurde.

Auch die wieder aufgeommene Studienrichtung Soziale Arbeit erfreut sich großer Beliebtheit, hier sind 160 Bewerbungen für 2 Plätze eingegangen.

Zum 01.08.2020 wurde erstmalig die praxisintegrierte Ausbildung zum staatlich anerkannten Erzieher (m/w/d) angeboten. Die Stadt Jena erhielt hierfür einen Zuschlag für eine Förderung zu 100 % durch den Freistaat Thüringen. Nach dem ersten halben Jahr kann auf einen äußerst erfolgreichen Ausbildungsbeginn zurück geblickt werden, was sowohl die drei Auszubildenden als auch die drei Kitas bestätigen.

Die Personalentwicklung hat ihr Personalentwicklungskonzept fortgeschrieben und plant nun die Form der Kommunikation. Mit Blick auf die Pandemieentwicklung ist es erforderlich, den Zeitplan so anzupassen, dass z. B. Videorehe möglich sind und ein persönlicher Kontakt zur Bekanntmachung des Marketingkonzept ergänzen kann. Außerdem hängt die Veröffentlichung an einem genehmigten Haushalt, sodass die Veröffentlichung für Ende des 1. Quartals 2021 geplant wird.

Das Projekt Kompass wurde zu großen Teilen im 4. Quartal eingeführt und die Prozesse angepasst (Arbeitsplatzbeschreibungen, Ausschreibungen, Bewerbungsverfahren). Die Integration der Kompetenzperspektive in die Mitarbeitergespräche wird im Jahr 2021 zunächst in ausgewählten Pilotbereichen erfolgen, die im Januar 2021 in Schulungen darauf vorbereitet werden (Dez. 3 Stabsbereiche, Team Geoinformation, Kita-Leitungskräfte). Nach Auswertung des Piloten sind die Schulungen der restlichen Kernverwaltung für die zweite Jahreshälfte 2021 vorgesehen, sodass sich die Projektgruppe im Laufe des Jahres auflösen kann und das Projekt mit Einführung in die Mitarbeitergespräche 2022 abgeschlossen wird.

### **Gleichstellungsbeauftragte**

Die Gleichstellungsbeauftragte richtete die diesjährige Jahrestagung der Thüringer Landesarbeitsgemeinschaft Gleichstellung aus. Die Tagung, zu der 35 kommunale Gleichstellungsbeauftragte anwesend waren, fand am 07. und 8. Oktober in Bad Blankenburg statt. Dort wurden mit der neuen Thüringer Gleichstellungsbeauftragten Gabi Ohler erste Gespräche zur Zusammenarbeit geführt. Frau Dr. Haupt stellte auf der Tagung große Unterschiede zwischen (kreisfreien) Städten und dem ländlichen Raum fest. Insgesamt erschwert die Corona-Pandemie die Gleichstellungsarbeit.

Die Gleichstellungsstelle konzipierte die Überarbeitung des Flyers des „Jenaer Netzwerks gegen häusliche Gewalt“. Frau Dr. Haupt nahm am Pressegespräch dazu teil.

Für die Bewertung der Projektanträge für die Vergabe zusätzlicher finanzieller Mittel (160.000 €; 33 Projektanträge für 6 verschiedene Handlungsfelder) im Rahmen des Landesprogramms „Solidarisches Zusammenleben der Generationen/Familie eins99“ für das Jahr 2021 erarbeitete die Gleichstellungsstelle eine Prioritätenliste und eine Beschlussvorlage für den Sozialausschuss am 26.11.2020.

Im Programm „Betrieblicher Pflgelotse“ gab es bereits intensive Beratungsgespräche mit Hinweisen auf weiterführende Beratungsangebote und Fördermittel.

In der Diskussion mit dem Frauenzentrum TOWANDA informierte Frau Dr. Haupt über mögliche Kürzung des städtischen Vereinszuschusses. Durch den Vertragsabschluss zwischen TOWANDA und der Stadt herrscht Planungssicherheit für den Verein bis zum 30. April 2021.

In einer Videokonferenz mit den Frauen von Bündnis90/GRÜNE erläuterte die Gleichstellungsbeauftragte die Strategie der Gleichstellungsarbeit. Diese Gespräche werden auch im kommenden Jahr fortgeführt.

Frau Dr. Haupt nahm an Eignungstests für Brandmeister-Azubis in der Feuerwache Süd teil und stellte fest, dass Mädchen den verlangten Sporttest nicht schafften. Dieser Beruf bleibt leider aus physischen Gründen Männern vorbehalten.

Die Weiterbildungsveranstaltungen für Mitarbeiter über das durch den Freistaat Thüringen geförderte DenkBunt-Programm wurden wegen der Corona-Situation nach Rücksprache mit den Anbietern und dem FD Personal auf 2021 verschoben (Workshops sind nicht online durchführbar).

### **Bereich Betriebliches Gesundheitsmanagement**

Nach der Absage der Gesundheitstage im September mussten auch die sieben vorbereiteten inhaltlich unterschiedlichen Screenings für November 2020 abgesagt werden. Aufgrund der Corona-Situation sind gegenwärtig Gesundheitsmaßnahmen für die Beschäftigten leider nicht möglich.

## **VORSCHAU GESAMTJAHR / FOLGEJAHR**

Das Dezernat 1 - Zentraler Service erreichte zum IV. Quartal 2020 ein Ergebnis in Höhe von - 29.321 T€ (Ergebnis Vorjahreszeitraum: - 23.579 T €). Auf Grund der in 2020 getätigten Anordnungen sowie noch ausstehenden Jahresabschlussarbeiten ist mit einem prognostizierten Jahresergebnis 2020 in Höhe von ca. - 23.620 T€ zu kalkulieren. In Folge dessen, ist gegenüber dem HH-Ansatz 2020 (Plan 2020: -24.619 T€) mit einer voraussichtlichen Abweichung in Höhe von 1.000 T€ zu rechnen.

## **CHANCEN UND RISIKEN**

Das gesamte Dezernat steht vor der Herausforderung, dass die angespannte Haushaltssituation Auswirkungen auf die Arbeit hat. Dies betrifft sowohl die Budgets als auch die Personalkosten.

Das Pandemiemanagement wird auch weiterhin eine große Rolle in weiten Bereichen des Dezernats spielen.



Dr. Thomas Witzsche  
Oberbürgermeister

**Stand Ergebnisplan zum 31.12.2020**

Ergebnisplanposition	Werte in T€				
	Ergebnis 2019	HH-Ansatz 2020	AO 2020	VAO 2020	Abw. zum HH-Ansatz
01 Steuern und ähnliche Abgaben					
02 Zuwendungen, allgemeine Umlagen und sonstige Transfererträge	1.387	1.168	1.380	1.381	213
03 Erträge der sozialen Sicherung					
04 öffentlich-rechtliche Leistungsentgelte	27	27	28	28	1
05 privatrechtliche Leistungsentgelte	181	143	169	165	23
06 Kostenerstattungen und Kostenumlagen	2.116	2.052	2.117	2.118	67
07 Erhöhung/Verminderung des Bestands FE/UE und Leistungen					
08 andere aktivierte Eigenleistungen					
09 sonstige laufende Erträge	1.303	1.085	142	1.490	405
10 Zins- und sonstige Finanzerträge	3	0	10	10	10
11 Erträge aus internen Leistungsbeziehungen	8.414	8.255	410	8.665	410
12 außerordentliche Erträge					
13 Entnahme aus Sonderposten für Belastungen aus dem kommunalen Finanzausgleich					
14 Entnahme aus der allgemeinen Rücklage					
15 Entnahme aus der zweckgebundenen Ergebnisrücklage					
<b>Summe Erträge</b>	<b>13.431</b>	<b>12.729</b>	<b>4.254</b>	<b>13.857</b>	<b>1.128</b>
01 Personalaufwendungen SN	9.071	9.493	9.800	9.366	-127
02 Personalaufwendungen - ohne SN	1.447	999	754	1.407	408
03 Versorgungsaufwendungen	936	445	0	991	546
04 Aufwendungen für Sach- und Dienstleistungen	1.015	950	843	843	-107
05 Abschreibungen auf immaterielle VG des AV und auf SA	78	218	0	218	0
06 Abschreibungen auf VG des UV, soweit diese die üblichen Abschreibungen überschreiten					
07 Zuwendungen, allgemeine Umlagen und sonstige Transferaufwendungen	18.419	18.804	18.482	18.482	-322
08 Aufwendungen der sozialen Sicherung					
09 sonstige laufende Aufwendungen	3.635	3.855	3.549	3.619	-236
10 Zins- und sonstige Finanzaufwendungen	558	750	18	586	-164
11 Aufwendungen aus internen Leistungsbeziehungen	1.851	1.835	129	1.965	129
12 außerordentliche Aufwendungen					
13 Einstellungen in Sonderposten für Belastungen aus dem kommunalen Finanzausgleich					
14 Einstellung in die allgemeine Rücklage					
15 Einstellung in die zweckgebundene Ergebnisrücklage					
<b>Summe Aufwendungen</b>	<b>37.010</b>	<b>37.349</b>	<b>33.576</b>	<b>37.477</b>	<b>128</b>
<b>Gesamtsaldo</b>	<b>-23.579</b>	<b>-24.619</b>	<b>-29.321</b>	<b>-23.620</b>	<b>1.000</b>

Ergebnis Vorjahr = vorläufiges Ergebnis 2019

VAO = voraussichtliches Ergebnis zum 31.12.2020

AO = Ergebnis gemäß Buchungsstand zum Quartalsstichtag 31.12.2020

Das voraussichtliche Ergebnis der Aufwandsposition 01 Personalaufwendung gemäß SN wurde anhand der in Durchschnittskosten bewerteten Abweichungen zwischen Stellenplan und tatsächlicher Stellenbesetzung ermittelt. Die Abweichungen gegenüber dem HH-Ansatz ergeben sich wie folgt:

Einsparungen aus der Personalkostenbudgetierung	-512
Verringerung HH-Ansatz für Konsolidierungsbeitrag 1,5%	128
Verringerung HH-Ansatz für zusätzliche Konsolidierung (10 VbE in 2016 bzw. 3,0% ab 2017)	257
Mittelreduzierung aufgrund Haushaltssperre	351
Verschiebungen zwischen Organisationseinheiten aufgrund von Umordnungen, Strukturänderungen o.ä.	
Abweichung Gesamt-Soll zum HH-Ansatz	-351
<b>Abw. zum HH-Ansatz</b>	<b>-127</b>



## Stand Ergebnisplan zum 31.12.2020 je Budget

Budget	Bezeichnung Verantwortliche/r	Erläuterung	Werte in T€				
			Ergebnis 2019	HH-Ansatz 2020	Gesamt-Soll 2020	VAO 2020	Abweichung zum Gesamtsoll
T1004390	Kultur und Marketing Jena Herr Dr. Nitzsche	AW.07: Minderaufwand 592 T€ für den Zuschuss an den Eigenbetrieb JenaKultur	-15.964	-16.707	-16.607	-16.020	587
T1011110	Bereich des Oberbürgermeisters / Weitere Einheiten Herr Bettenhäuser	AW.01: Minderaufwand 88 T€ für Personalaufwand SN 1 AW.04: Minderaufwand 362 T€ für Sach- und Dienstleistungen, darunter - 156 T€ für Sachaufwendungen der Ortsteile gem. § 45 Abs. 6 ThürKO sowie - 206 T€ für externe Dienstleister im zentralen Projektmanagement	-7.260	-7.684	-8.504	-7.515	988
T1021210	FD Recht Herr Pfeiffer	AW.01: Mehraufwand 56 T€ für Personalaufwand SN 1 AW.09: Mehraufwand 72 T€ für Zuführung zu Prozesskostenrückstellungen AW.09: Minderaufwand 93 T€ für die gesetzliche Unfallumlage für Beschäftigte	203	0	93	47	-46
T1031220	FD Personal Frau Cais	ER.06: Mehrertrag 128 T€ aus Erstattungen des Landes für Mitarbeiter in Quarantäne oder Kinderbetreuung nach § 56 IfSG ER.09: Mehrertrag 319 T€ aus der Auflösung von Rückstellungen, insbesondere Beihilferückstellungen (+ 213 T€) sowie Rückstellungen für Mehrarbeitszeit (+ 120 T€) AW.01: Mehraufwand 256 T€ für Personalaufwand SN 1 AW.02: Mehraufwand 484 T€ für die Zuführung zu Rückstellungen, insbesondere für Altersteilzeit im Blockmodell (+ 260 T€), Mehrarbeitszeit (+ 74 T€), nicht genommenen Urlaub (+ 69 T€) sowie leistungsorientierte Bezahlung (+ 45 T€) AW.03: Mehraufwand 546 T€ für die Zuführung zu Beihilferückstellungen AW.09: Minderaufwand 174 T€ für Aus- und Weiterbildungskosten sowie Dienstreisen AW.10: Minderaufwand 183 T€ für die Verzinsung von Beihilferückstellungen	-558	-228	306	-131	-437
<b>Summe Dezernat 1</b>			<b>-23.579</b>	<b>-24.619</b>	<b>-24.712</b>	<b>-23.620</b>	<b>1.093</b>
zzgl. Abweichung Gesamt-Soll vom Haushaltsansatz							<b>-93</b>
<b>Abweichung VAO vom Haushaltsansatz</b>							<b>1.000</b>

Ergebnis Vorjahr = vorläufiges Ergebnis 2019

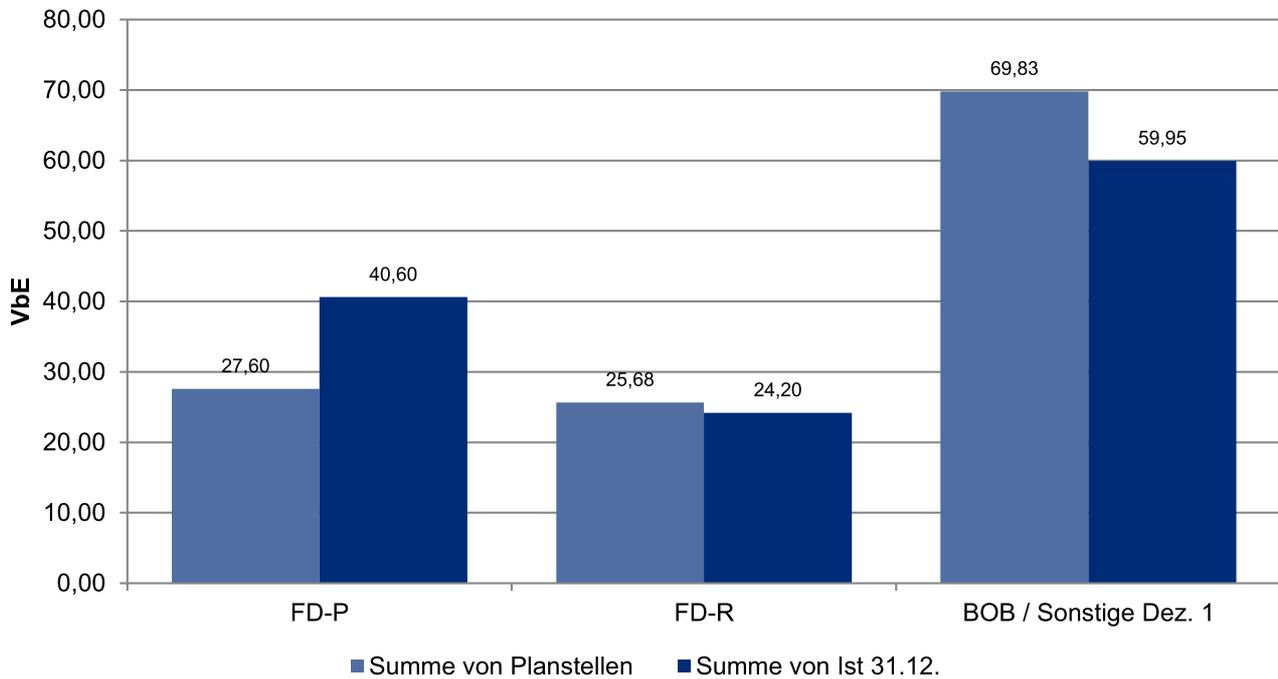
Gesamtsoll = HH-Ansatz zzgl. Ermächtigungsübertragungen aus dem Vorjahr, über- und außerplanmäßigen Mitteln sowie Sollüberträgen (fortgeschriebener Ansatz)

VAO = voraussichtliches Ergebnis zum 31.12.2020

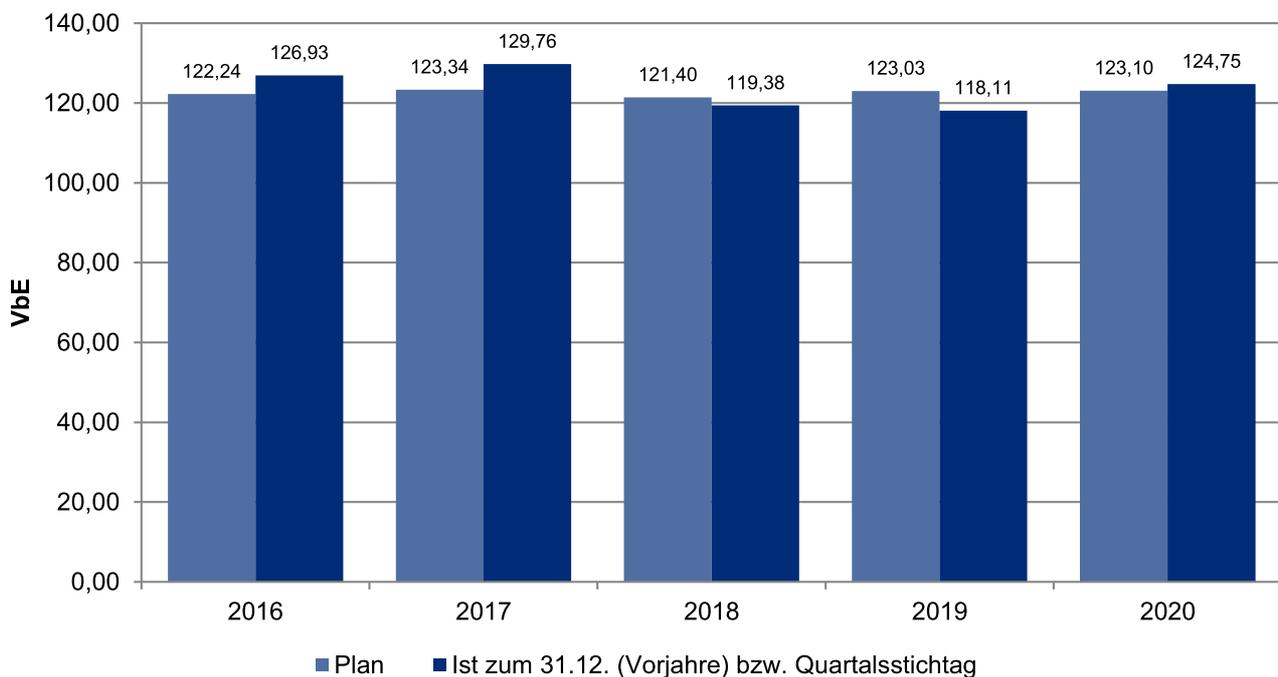
Das voraussichtliche Ergebnis der Aufwandsposition 01 Personalaufwendungen gemäß Sammelnachweis wurde anhand der in Durchschnittskosten bewerteten Abweichungen zwischen Stellenplan und tatsächlicher Stellenbesetzung ermittelt.



## Stellenbesetzung je Fachdienst



## Stellenentwicklung



### Erläuterungen

Das Ist zum 31.12.2020 enthält im Fachdienst Personal 12,75 VbE in Personalvermittlung befindliche Mitarbeiter/innen, für die keine Planung im Stellenplan erfolgt.

## Kennzahlen zum 31.12.2020 je Budget

Budget	Produkt	Kennzahl	Einheiten entsprechend Kennzahl Plan-/Ist-vergleich lfd. Jahr			
			Plan 2020	Plan zum Stichtag	Ist zum Stichtag	Abw. vom Plan
<b>T1011110</b>	<b>Bereich des Oberbürgermeisters / Weitere Einheiten</b>					
<b>1113</b>	<b>Gremien (P)</b>					
		1) Die Sitzungsgelder werden in 100% der Fälle korrekt abgerechnet. 2) Die Sitzungsunterlagen werden in 90% der Fälle fristgerecht versandt.				
		11130010 Korrekt abgerechnete Sitzungsgelder in %	100	100	100	0,00 ✓
		11130020 Fristgerecht versandte Unterlagen in %	90	90	100	10,00 ✓
<b>T1021210</b>	<b>FD Recht</b>					
<b>1143</b>	<b>Versicherungen (P)</b>					
		1) Bearbeitung und Weiterleitung der Unfallanzeigen an die Unfallkasse Thüringen in 80 % aller Fälle innerhalb von 15 Arbeitstagen nach Eingang				
		11430010 Quote der Unfallanzeigen bei Weiterleitung innerhalb von 15 AT in %	90	90	100	10,00 ✓
<b>1191</b>	<b>Rechtsberatung und Gerichtsverfahren (P)</b>					
		1) Bearbeitung von 90 % aller Aufträge im Kalenderjahr				
		11910010 Quote der im Kalenderjahr bearbeiteten Aufträge in %	90	90	96	6,00 ✓
<b>1226</b>	<b>Zentrale Bußgeldstelle (P)</b>					
		1) Ahndung von 98 % der Verstöße innerhalb der gesetzlich vorgegebenen Frist 2) Die getroffenen Entscheidungen sind in 95 % der Fälle formell und materiell richtig.				
		12260010 Erfüllungsquote der Ahndung von Verstößen in %	98	98	99,28	1,28 ✓
		12260020 Erfüllungsquote der VA in %	95	95	99,94	4,94 ✓
<b>T1031220</b>	<b>FD Personal</b>					
<b>1121</b>	<b>Personal (P)</b>					
		1) Die Ausbildung wird von 80 % der Azubis in der Kernverwaltung erfolgreich abgeschlossen. 2) 80 % aller Inhouse-Seminare werden von den Beschäftigten mit dem Prädikat gut bzw. sehr gut bewertet. 3) Die durchschnittliche Verweildauer vermittelbarer Personen in der Personalvermittlung beträgt in 75 % der Fälle nicht mehr als 9 Monate. 4) Die Unterzeichnung des Arbeitsvertrages zur Wiederbesetzung von offenen Stellen, die mittels externer Ausschreibungen besetzt werden, erfolgt zu 80 % innerhalb eines Zeitraumes von maximal 3 Monaten nach Beendigung der Ausschreibungsfrist. 5) 99% aller eventuell auftretenden Fehler zu Entgelten / Besoldungen werden innerhalb der Ausschlussfrist gem. § 37 TVöD / § 12 ThürBesG erkannt und bereinigt.				
		11210010 Abschlussquote in der Ausbildung in %	80	80	100	20,00 ✓
		11210020 Anteil der mit gut/sehr gut bewerteten Inhouse-Seminare in %	80	80	93,2	13,20 ✓
		11210030 Quote der Verweildauer unter 9 Monate für vermittelbare Personen in %	75	75	100	25,00 ✓
		11210040 Quote der Vertragsunterzeichnungen innerhalb von 3 Monaten nach Beendigung der Ausschreibungsfrist in %	80	80	81,16	1,16 ✓
		11210050 Bereinigung der Fehler innerhalb der Ausschlussfrist in %	99	99	99,14	0,14 ✓