

Personalbericht 2012



**Personal- und Organisationsamt
der Stadt Erlangen**

Impressum

Herausgeber	Stadt Erlangen Personal- und Organisationsamt Rathausplatz 1, 91052 Erlangen Tel.: 09131/86-2202 Fax: 09131/86-772202 Web: www.erlangen.de/personalamt Mail: personalamt@stadt.erlangen.de
Redaktion, Satz und Layout	Personal- und Organisationsamt, Abt. Personalabrechnung und -Controlling
Druck	20 Stück, Hausdruckerei Stadt Erlangen

Erlangen, im April 2013

Vorwort

Der Personalbericht 2012 der Stadt Erlangen ist eine Fortschreibung des Datenvergleichs mit anderen Städten, dem Landesamt für Statistik und dem Vergleichsring Personal bayerischer Städte.

Wie bereits in der Vergangenheit überschreitet die Stadt Erlangen als sozialer Arbeitgeber die gesetzliche Schwerbehindertenquote deutlich. Die Zahl der Arbeitsunfälle und die Fehlzeiten geben keinen Anlass zur Besorgnis, bleiben aber immer im Fokus von Maßnahmen zur Gesunderhaltung und zur Gesundheitsprävention für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die einzelnen Maßnahmen lassen sich mit ihren Schwerpunkten und Zielrichtungen diesem Bericht entnehmen.



Die Stadt Erlangen wird im Hinblick auf den demographischen Wandel ihre Ausbildungszahlen im Verwaltungsbereich – trotz einer im interkommunalen Vergleich bereits bestehenden hohen Ausbildungsquote - weiter kontinuierlich steigern. Die verstärkt absehbare Fluktuation in den Fachbereichen aufgrund der neuesten Altersstrukturanalysen lässt hier einen deutlichen Handlungsauftrag erkennen. Hierbei müssen auch insbesondere die Ausbildungsmöglichkeiten innerhalb der Stadtverwaltung strukturell ausgeweitet werden. Weitere Ausbildungsbeauftragte in den einzelnen Ämtern und Organisationseinheiten zu gewinnen und weitere geeignete Arbeitsplätze für Auszubildende zu schaffen sind die organisatorischen Rahmenbedingungen, damit wir unser Ziel einer qualitativ hochwertigen und bedarfsgerechten Ausbildung erreichen. Ausbildungsmarketing unter dem Blickwinkel der Diversität ist zudem ein wichtiger Baustein um sich zukünftige Beschäftigungsgruppen zu erschließen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationserfahrung und interkultureller Kompetenz seien hier beispielhaft genannt. Praktika bieten die Möglichkeit die Stadtverwaltung als attraktiven und vielseitigen Arbeitgeber kennen zu lernen.

Interne und externe Fortbildungsmöglichkeiten für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind die Grundlage um sich den immer wieder ändernden Anforderungen an eine moderne Stadtverwaltung zu stellen. Die flächendeckende Einführung eines Dokumentenmanagements innerhalb der Stadtverwaltung bis 2017 ist ein Projekt welches die Attraktivität der IT-Arbeitsplätze der Stadt Erlangen noch weiter steigern wird und stellt eine zeitgemäße Reaktion auf die digitale Welt von heute dar. Auch die persönlichen Weiterentwicklungsmöglichkeiten jeder einzelnen Mitarbeiterin und jedes einzelnen Mitarbeiters bei der Stadt Erlangen zu fördern bleibt Aufgabe einer zukunftsfähigen Personalentwicklung.

Ich danke allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Stadtverwaltung Erlangen, die teilweise 365 Tage im Jahr in den unterschiedlichen Organisationseinheiten und Aufgabengebieten für die Bürgerinnen und Bürger dieser Stadt ein anspruchsvolles und umfangreiches Dienstleistungsangebot bereitstellen.

Bei dem Anfang 2013 stattgefundenen Jahresauftakt mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Personal- und Organisationsamtes haben wir uns die Leitlinien und Prinzipien unseres bisherigen und zukünftigen Handelns in der Personalverwaltung noch einmal vor Augen geführt:

Zukunftsfähige und gute Personalarbeit...

- ...hält sich immer an gesetzliche und rechtliche Rahmenbedingungen
- ...geht vorurteilsfrei mit seinem Gegenüber um; das Alter, die Religion, die Nationalität, die sexuelle Orientierung, der Gesundheitszustand oder eine Behinderung führen nicht zu einer Benachteiligung.
- ...hat die demographische Entwicklung der Bevölkerung und der eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erkannt und reagiert darauf mit Strategien und Konzepten.
- ...respektiert die Beteiligungsrechte des Personalrats im Rahmen einer vertrauensvollen Zusammenarbeit
- ...geht mit persönlichen Beziehungen im dienstlichen Bereich professionell um.
- ...folgt ethischen Grundsätzen auch im Sinne, dass „der Zweck niemals die Mittel heiligt“.
- ...hat in möglichst vielen Bereichen eine Servicevereinbarung mit seinen internen Kunden
- ...ist transparent und verschwiegen (und das muss kein Gegensatz sein)
- ...setzt sich aus vielen Teilen und vielen Aufgaben und vielen Menschen zusammen.
- ...ist nicht abschließend zu beschreiben und stetig fortzuentwickeln

Besonders möchte ich mich bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Personal- und Organisationsamtes bedanken, die im Jahr 2012 hoch motiviert im Zuge eines Umstrukturierungsprozesses ihre eigenen Aufgaben und Prozesse auf den Prüfstand gestellt haben.

Zuletzt gilt mein Dank den Autorinnen und Autoren des Personalberichts 2012.

Der Bericht ermöglicht uns eine genauere Standortbestimmung und eine zielgerichtete Diskussion der zukünftigen Entwicklungen.



Thomas Ternes

Referat Personal, Organisation und eGovernment

Inhaltsübersicht

1	ARBEITSSCHWERPUNKTE DES PERSONAL- UND ORGANISATIONSAMTES IM JAHR 2012	10
2	BERICHTE	12
2.1	Personalentwicklung	12
2.1.1	Ausbildung	12
2.1.2	Praktikantinnen und Praktikanten bei der Stadtverwaltung Erlangen	13
2.1.3	Fortbildung in der Städteakademie	13
2.1.4	Weiterbildung / Weiterqualifizierung	14
2.1.5	Hospitations-Programm zur Förderung des Austausches zwischen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Nachbarstädte	14
2.1.6	Seminarreihe zur Entwicklung und Qualifizierung von Amtsleitungen	15
2.1.7	Betriebliche Gesundheitsförderung	15
2.1.8	Team „KomKon“ – Kommunikation- u. Konfliktkultur	16
2.1.9	Diversity-Projekt: „Ohne Vielfalt bleibt unser Alltag grau!“ – ein Projekt der Nachwuchskräfte	16
2.1.10	Projekte und Maßnahmen im Kontext des demografischen Wandels	17
2.1.11	DPM-Projekt (Demografisches PersonalManagement)	17
2.1.12	ESF-Projekt „Potentialanalysen Leistungsgewandelte Mitarbeiter“	18
2.1.13	XENOS PIK: Kompetenzbasiertes Programm zur interkulturellen Öffnung der Stadtverwaltungen (PIK) Nürnberg und Erlangen	19
2.2	Personalwirtschaft	21
2.2.1	Bewerbungszahlen und Bewerbungsverfahren	21
2.2.1.1	Stellenausschreibungen:	21
2.2.1.2	Bewerberzahlen:	21
2.2.2	Beurlaubte Beschäftigte und Elternzeit	21
2.2.3	Migrationshintergrund in der Stadtverwaltung	22
2.2.4	Bundesfreiwilligendienst bzw. Freiwilliges soziales Jahr	23
2.2.4.1	Bundesfreiwilligendienst	23
2.2.4.2	Jugendfreiwilligendienst	23
2.2.5	Neues Dienstrecht	23
2.2.5.1	Modulare Qualifizierung und Ausbildungsqualifizierung	23
2.2.5.2	Beurteilungswesen	24
2.3	Organisation	25
2.3.1	Druckerkonsolidierung	25
2.3.2	Umstellung des Rundfunkbeitrags (GEZ-Gebühr) ab 2013	25
2.3.3	Organisationsuntersuchung Winterdienst	25
2.4	Personalcontrolling	26
2.4.1	Entwicklung Personalcontrolling	26
2.4.2	Personalkosten	26
2.4.3	Personalkostenbudgetierung	28
2.4.4	Einführung eines Personalmanagement- und -abrechnungssystems	28
2.5	BeihilfeCenter	29
2.5.1	Übersicht über Beihilfezahlungen der letzten Jahre	29
2.5.2	Leistungen des BeihilfeCenters	29
2.6	Arbeitssicherheit	30
2.6.1	Prävention	30
2.6.2	Arbeitsunfallstatistik 2011	30
2.6.3	DGUV-V 2	30

2.7	Stellungnahme der Gleichstellungsstelle	32
2.8	Interkommunale Zusammenarbeit (Beitrag der IZ-Koordinatorin)	33
2.8.1	Austausch von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern soll stärker gefördert werden	33
2.8.2	GIS – ein digitaler Themenstadtplan für die Städteachse	33
2.8.3	Ergebnis der Themenabfrage zur interkommunalen Zusammenarbeit	33
2.8.4	EU-Strukturpolitik 2014-2020 – auch ein Handlungsfeld für die Städteachse	33
3	ANHANG GRAFIKEN UND TABELLEN ZU DEN BERICHTEN	34
3.1	Personalentwicklung	34
3.1.1	Ausbildungszahlen	34
3.1.2	Bewerbungen um einen Ausbildungsplatz	35
3.1.3	Ausbildungsquote bezogen auf alle Beschäftigten im Städte-Vergleich	36
3.1.4	Praktika	36
3.1.5	Fortbildungen	37
3.2	Personalcontrolling	38
3.2.1	Entwicklung der Planstellen, Personenanzahl und Personalkosten	38
3.2.2	Personalaufwendungen (Einordnung im Gesamthaushalt)	38
3.2.3	Personalauszahlungen (Einordnung im Gesamthaushalt)	38
3.3	BeihilfeCenter	40
3.3.1	Entwicklung der Beihilfeanträge	40
3.3.2	Beihilfeausgaben nach Beschäftigungsgruppen	40
3.4	Arbeitssicherheit	42
4	ANHANG GRAFIKEN UND TABELLEN OHNE BERICHTE	46
4.1	Neue und eingezogene Planstellen	46
4.2	Planstellen nach Personalgruppen	47
4.3	Planstellen im Vergleich zur Mitarbeiterzahl	47
4.4	Frauen in Führungspositionen	48
4.5	Personalbestand nach Personalgruppen	48
4.6	Personalfluktuationsentwicklung (ohne interne Umsetzungen)	48
4.7	Allgemeine Personalstatistik	49
4.8	Beschäftigte nach Lohn-/Gehaltsgruppen	50
4.9	Schwerbehindertenquote	51
4.10	Einkommensentwicklung im öffentlichen Dienst / Bayern	52
4.11	Entwicklung der Sozialversicherungsbeiträge	52
4.12	Entwicklung der Krankheitszeiten	54
4.13	Struktur der Krankheitszeiten	55
4.14	Fehlzeitenübersicht	56
4.15	Altersstrukturgruppen	57

4.16	Altersstruktur detailliert	57
4.17	Pensions-/Versorgungsumlagekostenentwicklung	58
5	KGST-VERGLEICHSRING PERSONALWESEN BAYERISCHER STÄDTE	60
5.1	Kennzahlen des Vergleichsring Personalwesen	61
5.2	Vergleichsring Personalwesen - Kennzahlen 2011	63
5.3	Vergleichsring Personalwesen – Altersstruktur	64
6	PERSONALDURCHSCHNITTSKOSTEN ZUM JUNI 2012	66

1 Arbeitsschwerpunkte des Personal- und Organisationsamtes im Jahr 2012

Die große Herausforderung des Personal- und Organisationsamtes war auch im Jahr 2012, trotz schwieriger Rahmenbedingungen, für die Dienststellen zeitnah qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen und zu halten.

Die Schwerpunkte des vergangenen sowie der kommenden Jahre liegen bei Maßnahmen zur Gesundheitsförderung, der Personalentwicklung (insbesondere der Führungskräfteentwicklung) sowie in einer kontinuierlichen Serviceverbesserung.

Die Stadt Erlangen steht nicht allein, sondern gerade hinsichtlich der Personalgewinnung und Personalbindung in zunehmender Konkurrenz zu anderen Verwaltungen und der Privatwirtschaft.

Um die Stadt Erlangen positiv von den Mitbewerbern abzusetzen, wurde vom Personal- und Organisationsamt damit begonnen, das Profil der Stadtverwaltung klarer herauszuarbeiten und darzustellen. Als konkreter Ansatz kann beispielsweise die Optimierung des Ausbildungsmarketings mit adressatengerechter Bewerberakquise unter Einsatz von social media genannt werden.

Neben den langfristig angelegten Strategien sind im Jahr 2012 eine Vielzahl kurzfristiger Schwerpunkte in einzelnen Organisationsprojekten und der Überarbeitung innerdienstlicher Regelungen gesetzt worden. Das neue Dienstrecht für Beamte wurde in lokalen Anpassungen umgesetzt (u.a. mit neuen Beurteilungsrichtlinien).

Im BeihilfeCenter wurde ein zusätzlicher externer Kunde gewonnen und die elektronischen Meldungen zur Abrechnung von Arzneimittelrabatten (ZESAR) eingeführt.

Damit das Personal- und Organisationsamt den steigenden Anforderungen auch zukünftig mit einem hohen Qualitätsstandard entgegen treten und dabei die laufenden Dienstleistungen, die z. T. hohen Fallzahlensteigerungen etwa bei den Bewerberauswahlverfahren, erbringen kann, wurde im Jahr 2012 ein weitreichender Restrukturierungsprozess mit folgenden Zielen umgesetzt:

- Prozessoptimierung und ganzheitliche Bearbeitung zur Verbesserung des Kundenservices, insbesondere Herausbildung von Teamstrukturen in einer neuen Abteilung „Organisation und Personalwirtschaft“
- Entsprechend des Stellenwerts für die künftige Personalarbeit wurde die neue Abteilung „Personalentwicklung“ eingerichtet. Die bislang fehlenden Ressourcen für Aufgaben der Personalentwicklung wurden gleichzeitig geschaffen.
- Aufbau eines Personal-Controllings zur Verbesserung der Transparenz und Schaffung von Planungsgrundlagen hinsichtlich der Kostenstrukturen, Personalplanung, Risikomanagement (z.B. Demografie), Kennzahlenermittlung, Bildungsbedarfsanalyse, (Kunden-) Umfragen
- Einrichtung einer personell definierten Ressource für die gesetzlich vorgeschriebene Aufgabe "Eingliederungsmanagement"
- Bündelung von Aufgaben der Stabsstellen weitestgehend in der Linie, z.B. Personalberatung, Coaching, Gesundheitsvorsorge, Personalmanagement-Software-Projekt und Software-Administration
- Beschleunigte Umsetzung und Abschluss des seit längerem gestarteten IT-Projekts „Personalmanagement- und -abrechnungssystem“
- Start der Einführung des stadtweiten Dokumentenmanagementsystems im Personal- und Organisationsamt, zunächst in einzelnen Pilotbereichen des Amtes.

Der Restrukturierungsprozess wurde mit externem Coaching in einem Team- und Organisationsentwicklungsprozess begleitet.

Im Rückblick kann festgestellt werden, dass all diese Anforderungen und Tätigkeiten nur durch den gezeigten überdurchschnittlichen Einsatz und der hohen Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in nur einem Jahr umgesetzt werden konnten.

Eine starke zusätzliche Belastung, sowohl für die internen und externen Kunden als auch für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Personal- und Organisationsamtes während der Umorganisation, war im Jahr 2012 eine ausgeprägte Fluktuation innerhalb des Amtes.

Wir gehen davon aus, dass das Personal- und Organisationsamt nach diesem Kraftakt, in seiner neuen Struktur gestärkt, die genannten Herausforderungen der Zukunft zum Vorteil seiner internen und externen Kunden meistern kann.

Gerhard Matuschke

Amtsleiter des Personal- und Organisationsamtes

2 Berichte

2.1 Personalentwicklung

Seit Anfang 2012 ist in Erlangen erstmals die Funktion Personalentwicklung, die bis dato in der Abt. Personalwirtschaft integriert war, strukturell als Organisationseinheit verankert und ausgewiesen.

Dies hängt mit dem gesamten organisatorischen Umbau des Personal- und Organisationsamtes zusammen, zeigt aber auch, welche Bedeutung in den nächsten Jahren dem Thema „Personalentwicklung“ zukommen wird.

Der demografische Wandel, schwieriger werdende Nachwuchskräfte- und Personalrekrutierung, Umgang mit vielfältig gemischten und alternden Belegschaften, Arbeitsverdichtung, technologische Herausforderungen etc. erfordern besondere Aufmerksamkeit und Investitionen in das „wertvollste Produktionsmittel“ von Verwaltungen –die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter!

Mit der Schaffung dieser neuen Organisationseinheit, die die Bereiche Aus- und Fortbildung, der Mitarbeiter- und Führungsentwicklung, des Gesundheitsmanagements und des betrieblichen Eingliederungsmanagements umfasst, wurde ein erster wichtiger Schritt in diese Richtung getan.

2012 wurden die in den Vorjahren entwickelten bzw. bereits bestehenden Elemente der Personalentwicklung weiter ausgebaut und angepasst.

Zusätzlich wurden neue Projekte aufgelegt, die die bestehenden PE-Maßnahmen ergänzen und neuen Erfordernissen, insb. des demografischen Wandels, Rechnung tragen.

2.1.1 Ausbildung

Bei der Stadt Erlangen stellt das Ausbildungswesen ein zentrales, strategisches Schwerpunktthema dar. Ausbildung ist Teil einer zielorientierten und kontinuierlichen Personalentwicklung.

Die Jahresbilanz der Agentur für Arbeit Nürnberg zum Ausbildungsstellenmarkt vom 30.09.2012 weist auf folgende Entwicklung hin:

- Die andauernd stabile Wirtschaftslage und der sich abzeichnende demografische Wandel haben in den letzten Jahren zu einer stetigen und deutlichen Zunahme der gemeldeten Ausbildungsstellen geführt.
- Andererseits war die Anzahl der Bewerberinnen und Bewerber, die die Beratungs- und Vermittlungsdienstleistungen der Agentur für Arbeit Nürnberg sowie der Jobcenter im Agenturbezirk nachgefragt haben, im vergangenen Jahr rückläufig.

Auch für Erlangen sind seit dem Jahr 2011 in allen Verwaltungsberufen (QE3nVD, QE2nVD und VFA-K) rückläufige Bewerberinnen- und Bewerberzahlen zu beobachten. Eine Aussage zu den gewerblich-technischen und den kaufmännischen Berufen ist schwieriger, da diese nicht regelmäßig jährlich angeboten werden. Jedoch ist auch bei einigen der hier angebotenen Berufe geringeres Interesse zu verzeichnen.

Die Anstrengungen im Rahmen des Personalrecruitings und Ausbildungsmarketings wurden daher verstärkt. Dazu gehört die Optimierung und ansprechende Gestaltung der Werbemittel (Plakate, Flyer, Internet), die Einbeziehung zahlreicher Schulen in den Werbeverteiler, Informationsstände auf Ausbildungsmessen im Erlanger Einzugsbereich.

Die gesamte Ausbildung ist darauf angelegt, sowohl die fachliche als auch die soziale Kompetenz der Auszubildenden zu fördern und zu entwickeln und die Nachwuchskräfte von Anfang an zu motivieren und deren Identifikation mit dem Arbeitgeber Stadt Erlangen zu fördern. Jede Ausbildung beginnt mit einer Einführungswoche, in welcher grundlegende Informationen zum neuen Arbeitgeber Stadt und zum neuen Berufsumfeld vermittelt werden und die Nachwuchskräfte sich untereinander und ihre Ausbilder kennenlernen.

Integraler Teil der Ausbildung sind systematisch aufeinander aufbauende, speziell für die Nachwuchskräfte konzipierte Seminarreihen.

Nicht zuletzt wurden in 2012 die Bemühungen um die Gewinnung und Unterstützung der Ausbilderinnen und Ausbilder in den Dienststellen, ohne deren tatkräftige Mitwirkung Ausbildung nicht gelänge, verstärkt.

Die zugehörigen Tabellen und Grafiken finden Sie im Anhang „Grafiken und Tabellen“ unter den Punkten 3.1.1 - 3.1.3

2.1.2 Praktikantinnen und Praktikanten bei der Stadtverwaltung Erlangen

Die Anzahl der durchgeführten Schnupper- und FOS-Praktika bewegt sich wie auch in den Vorjahren auf einem sehr hohen Niveau, die Zahl der Praktikumsanfragen ist weiterhin gestiegen. Im Bereich der Verwaltung fanden Schnupperpraktika im Jahr 2012, aufgrund der Umsetzung neuer Konzepte, ausschließlich während spezieller Schnupperpraktikantenwochen, die überwiegend in den Ferien lagen, statt. Dies führte bei den Dienststellen in der Verwaltung zu einer Entlastung, da sich die Betreuung auf wenige, langfristig vorher festgelegte Wochen konzentriert und nicht wie in den vergangenen Jahren über das ganze Jahr hinweg verteilt hat. Gleichzeitig konnte so eine qualifizierte Betreuung der Schnupperpraktikantinnen und -praktikanten gewährleistet werden. Darüber hinaus konnten zu den Ferienterminen Schülerinnen und Schüler erreicht werden, die großes Interesse an den Ausbildungsberufen der Stadtverwaltung Erlangen zeigten und sich nicht nur aufgrund eines Pflichtpraktikums für die Stadt Erlangen entschieden haben.

Die Festlegung neuer Verfahrensabläufe, der Informationsausbau zum Thema Praktikum im Internet und die Einstellung von berufsspezifischen Bewerbungsbögen für Schnupperpraktika als E-Formulare konnten sowohl im Verwaltungsbereich als auch im gewerblich-technischen Bereich mehr Transparenz schaffen und eine Optimierung in den Abläufen herbeiführen.

Dennoch kann nicht allen Praktikumsanfragen nachgekommen werden, da die Möglichkeiten in den Dienststellen, Schnupperpraktikantinnen und -praktikanten sowie FOS-Praktikantinnen und -praktikanten aufzunehmen, aufgrund von Arbeitsverdichtung und Platzproblemen schwieriger geworden ist.

Die zugehörigen Tabellen und Grafiken finden Sie im Anhang „Grafiken und Tabellen“ unter dem Punkt 3.1.4

2.1.3 Fortbildung in der Städteakademie

Die Stadträte der vier Städte Nürnberg, Fürth, Erlangen und Schwabach und der Aufsichtsrat der vhs Fürth gaben im Oktober und November 2005 grünes Licht für die Zusammenarbeit im Fortbildungsbereich.

Vorrangiges Ziel der Zusammenarbeit ist die nachhaltige Sicherstellung eines qualitativ hochwertigen Qualifizierungsangebotes für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der vier Städte. Zudem sollen angesichts der angespannten Finanzsituation durch die Erzielung von Synergieeffekten Haushaltsmittel eingespart werden. Mit der Vermeidung von Doppelangeboten, der Bildung von Themenschwerpunkten und der größeren Teilnehmerbasis erfolgt eine bessere Auslastung der Angebote.

Die Fortbildungsangebote der Städteakademie stellen nur einen Baustein der Personalentwicklungsmaßnahmen der vier Städte dar. Arbeitsplatznahe Qualifizierungen (z.B. Coaching), die unmittelbar an den Qualifizierungsbedarfen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer orientiert sind, gewinnen in allen vier Städten stark an Bedeutung. Vor allem von (weiblichen und männlichen) Führungskräften wird diese Leistung verstärkt nachgefragt. Daher macht es Sinn, im Rahmen der interkommunalen Zusammenarbeit arbeitsplatznahe Qualifizierungen zu intensivieren. Zudem soll das Angebot an Halbtagesveranstaltungen ausgebaut werden, um die Wünsche von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Teilzeit stärker zu berücksichtigen.

Das im vergangenen Jahr eingeführte Hospitations-Programm der vier Städte („Darf ich mal vorbeikommen?“) greift diesen Trend auf (siehe Punkt 2.1.5). Die flexiblen Gestaltungsmöglichkeiten des Austauschprogrammes stellen sicher, dass auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nur wenig Zeit für den Besuch von Qualifizierungen erübrigen können, sich an den Maßnahmen beteiligen können.

Die zugehörigen Tabellen und Grafiken finden Sie im Anhang „Grafiken und Tabellen“ unter dem Punkt 3.1.5

2.1.4 Weiterbildung / Weiterqualifizierung

Personalentwicklung muss einen Beitrag zur Lösung der Herausforderungen durch neue Ansprüche und Produkte leisten, die voraussichtlich mehr Kompetenz und Flexibilität seitens der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (MA) erfordern werden.

Gleichzeitig unterliegt auch die Mitarbeiterschaft selbst demografischen Prozessen. Dies wird zu einer zunehmend älteren Belegschaft führen. Durch den Rückgang des Potenzials erwerbsfähiger Einwohner in Deutschland werden sich – die im Bereich von geeigneten Fach- und Führungskräften schon heute vorhandenen – Rekrutierungsprobleme weiter verschärfen.

Weiterbildung und Weiterqualifizierung des vorhandenen Personals wird daher in den kommenden Jahren ein Schwerpunktthema der PE werden. Zahlreiche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben ein hohes Interesse, sich während und/oder parallel zu ihrer Tätigkeit weiter zu qualifizieren, etwa durch den Besuch von Weiterbildungsmaßnahmen, Kursen, einer Berufsakademie, Meister- oder Technikerschule oder auch, oft per Fernstudium, den Bachelor oder Master zu erwerben.

Dem steht eine Unzufriedenheit mit den beruflichen Qualifizierungs- und Aufstiegsmöglichkeiten bei der Stadtverwaltung entgegen, wie sie auch in der stadtweiten Mitarbeiterbefragung im DPM-Projekt (siehe Punkt 2.1.11) zum Ausdruck kam. Aufgabe für die kommenden Jahre wird hier die Entwicklung eines Weiterbildungskonzeptes sein, das zur Orientierung interessierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern dient und deren Führungskräften geeignete Rahmenbedingungen zur Förderung solcher Initiativen aufzeigt.

2.1.5 Hospitations-Programm zur Förderung des Austausches zwischen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Nachbarstädte

Seit vielen Jahren pflegen die Städte Erlangen, Fürth, Nürnberg und Schwabach erfolgreiche Interkommunale Zusammenarbeit (IZ) und es gibt in den Städten vielfältige Netzwerke und Arbeitskreise. Um die Synergieeffekte weiter zu steigern, wurde 2012 ein neues Konzept zur weiteren intensiveren Förderung des fachlichen Austausches zwischen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Städte durch die Oberbürgermeister in Auftrag gegeben.

Inhaltlich sieht das Konzept die Möglichkeiten des fachlichen Austausches zwischen den Dienststellen auf allen Ebenen vor. Es soll uneingeschränkt und flächendeckend für alle Bereiche der Stadtverwaltungen der Region gelten. Die Formen des Austausches können dabei vielfältig sein und richten sich aus an den Interessen und Bedürfnissen der Beschäftigten und den Anforderungen aus ihren Aufgaben. Von kurzfristigen Hospitationen bis hin zum Austausch von Expertinnen und Experten über einen längeren Zeitraum ist alles vorstellbar.

Mit dem nunmehr vorliegenden Konzept zur interkommunalen Zusammenarbeit wird der intensive fachliche Austausch über die innerstädtischen Grenzen hinweg einheitlich in den vier Städten geregelt und gezielt gefördert. Das Intranet als Informationsplattform stellt hierzu alle erforderlichen Unterlagen zur Verfügung und soll so bestehende Kooperationen stärken. Damit verbunden ist die Hoffnung, dass der gegenseitige Austausch zwischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Städte Erlangen, Nürnberg, Fürth und Schwabach sowohl bei den entsendenden als auch bei den aufnehmenden Städten zu einem Wissenszuwachs führt und zu einer Optimierung der Verwaltungsprozesse beiträgt.

Nach der Bekanntgabe dieser Option entwickelte sich gegen Jahresende erstes regeres Interesse.

2.1.6 Seminarreihe zur Entwicklung und Qualifizierung von Amtsleitungen

Amtsleiterinnen, Amtsleiter und die Arbeitsgruppe Personalentwicklung der Stadt Erlangen haben gemeinsam eine Qualifizierungsreihe für Amtsleitungen entwickelt.

Der Grund: Leitende Führungskräfte in Verwaltungen stehen vor vielfältigen Herausforderungen. Sie müssen vor dem Hintergrund von Arbeitsverdichtung, Ressourcenknappheit und Umorganisationen das Spannungsfeld zwischen Aufgaben, Personal und Finanzen managen.

In der Regel haben Führungskräfte nach einigen Jahren oder Jahrzehnten in Führungsverantwortung schon zahlreiche Fort- und Weiterbildungen besucht.

Standardisierte Angebote verfehlen ihr Ziel. Ihre Notwendigkeit als Basiswissen ist unbestritten, aber für langjährige Führungskräfte scheinen diese Angebote an Reiz verloren zu haben. Hinzu kommen Arbeitsverdichtung und Leistungsdruck, die in den letzten Jahren gerade für leitende Führungskräfte stark angewachsen sind. Daher möchte diese Führungsgruppe doch sehr genau wissen, wohin die Qualifizierungsreise geht, wenn sie Zeit, Energie und Finanzen aufbringt um den Kopf und Terminplan „freizuschaukeln“ für die Anforderungen einer Fortbildung.

Die Arbeitsgruppe Personalentwicklung bezog bei der Konzeptionierung dieser Fortbildungsreihe die Amtsleitungen ein und gestaltete ein zeitlich und inhaltlich maßgeschneidertes Angebot. Die Reihe startete bereits 2011, ihr Schwerpunkt lag jedoch in 2012.

Die Rahmenbedingungen:

- Die Zielgruppe bestand ausschließlich aus Amts-, Werk- und Schulleitungen der Stadtverwaltung Erlangen.
- Das Kompetenztraining dauert 1½ Jahre.
- Die Teilnahme ist freiwillig, bei Anmeldung jedoch verpflichtend für alle Module.
- Die Teilnehmerzahl ist begrenzt auf höchstens 16 Teilnehmerinnen/Teilnehmer.
- Mehrere Seminare waren 2-tägig angesetzt.

In die Seminarreihe waren zwei Organisationsentwicklungsprojekte integriert. Die OE-Prozesse mit externer Begleitung begannen 2012. Die Amtsleitungen konnten im Rahmen von Workshops an den Projekterfahrungen teilhaben – Lernen am Modell.

Die bisherigen Erfahrungen mit diesem Ansatz und die Rückmeldungen der teilnehmenden Amtsleitungen sind sehr erfreulich und ermutigend.

2.1.7 Betriebliche Gesundheitsförderung

Die Gesundheitsförderung bekommt eine immer größer werdende Bedeutung zur Erhaltung der Arbeitsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Ein Faktor, der angesichts der demografischen Entwicklung noch an Dynamik gewinnt. Den Beschäftigten wurden auch 2012 von der Stadt Erlangen gezielte Seminarangebote gemacht, um die berufliche hohe Belastung individuell besser zu verarbeiten.

Die betriebliche Gesundheitsförderung stellt dabei ein Bindeglied zwischen dem Projekt „Gesund alt werden bei der Stadt Erlangen“ (siehe Punkt 2.1.11) und dem Fortbildungsprogramm (siehe Punkt 2.1.3) dar. Die Impulse aus dem Projekt sollen auch dafür genutzt werden, um für die Beschäftigten ein passgenaueres Angebot zu konzipieren und so die Gesundheitsförderung noch effizienter zu machen.

Daneben soll noch im Jahr 2013 damit begonnen werden ein Intranetangebot „Gesundheit“ aufzubauen, auf der die Beschäftigten einen schnellen Zugriff auf gesundheitsrelevante Themen haben.

2.1.8 Team „KomKon“ – Kommunikation- u. Konfliktkultur

Seit 2005 bietet das Beratungsportal KomKon Unterstützung bei Führungs-, Veränderungs- und Konfliktthemen. KomKon hat den Anspruch, die stetige Arbeit an einer produktiven Kommunikations- und Konfliktkultur zu unterstützen.

Das Beratungsportal KomKon besteht aus einem „virtuellen“, nicht offiziell in der Organisationsstruktur verankerten, Team, bestehend aus vier Mitgliedern aus den Bereichen der Personalentwicklung, des betrieblichen Sozialdienstes, der Gleichstellungsstelle und des internen und externen Coachings.

Das Angebot des KomKon-Teams hat sich seit seiner Gründung bis heute in der Stadtverwaltung weitgehend verstetigt und wird zunehmend als Beratungsmöglichkeit angefragt.

Nach acht Jahren sind neben den Erfolgen auch Grenzen der Beratung und Prozessbegleitung zu thematisieren. In manchen Fällen sind strukturelle Entscheidungen, organisatorische Neuausrichtungen, personelle Veränderungen, formelle Verfahren das Mittel der Wahl. Dies auszuloten und die Grenzen der Beratung und Unterstützung offen zu legen ist auch Auftrag von KomKon.

Die Einzelberatung und Stärkung der Handlungsressourcen und Eigenverantwortung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Führungskräfte bilden wesentliche Bestandteile der Arbeit von KomKon.

Es bedarf in diesem Zusammenhang über KomKon hinaus Netzwerke der Führungsunterstützung. Ausgangspunkt könnten Prozesse kollegialer Beratung bilden, wie sie sich in 2012 im Kreis der Amtsleitungen zu etablieren begannen.

2.1.9 Diversity-Projekt: „Ohne Vielfalt bleibt unser Alltag grau!“ – ein Projekt der Nachwuchskräfte

Mit bunter Vielfalt dem Grau des Alltags begegnen

Nachwuchskräfte der Stadt zeigen ihr „Diversity-Projekt“ im Foyer des Rathauses — Nur noch heute zu sehen



OB Siegfried Balleis gratuliert der Geschäftsführerin des Berufsförderungswerks Frau Gebauer und den Macherinnen der Ausstellung — den Nachwuchskräften Maria Axt, Anna Frank, Christina Kohler und Maria Eger (v.l.). Foto: Bernd Böhner

Vier Nachwuchskräfte der Stadtverwaltung haben im Rahmen der städtischen Bildungsoffensive ein von der EU gefördertes Projekt zum Thema „Diversity“ umgesetzt. Das Ergebnis in Form einer Fotoausstellung mit dem Titel „Ohne Vielfalt bleibt unser Alltag grau!“ ist noch am heutigen Mittwoch im Rathaus-Foyer zu sehen.

ERLANGEN – Vielfalt, also Diversity, beinhaltet in Stichworten die Verknüpfung verschiedener Aspekte wie beispielsweise gesellschaftliche Teilhabe, Antidiskriminierung, gemeinsame Zukunftsgestaltung, Kultur der Anerkennung wie auch ein Umfeld, das frei ist von Vorurteilen und Ausgrenzung.

Die Stadt legt bei der Ausbildung ihrer Nachwuchskräfte durchaus Wert auf die Auseinandersetzung mit gesellschaftlichen Fragen und in dem Zusammenhang auch auf die Entwicklung der sozialen Kompetenz bei den jungen Leuten. Die Nachwuchskräfte Maria Axt, Maria Eger, Anna Frank und Christina Kohler hatten bei der Projektarbeit die Möglichkeit, sich mit der Fragestellung „Diversity“ – Vielfalt leben“ intensiv auseinanderzusetzen und gleichzeitig, weitgehend selbstständig, Elemente des Projektmanagements zu üben.

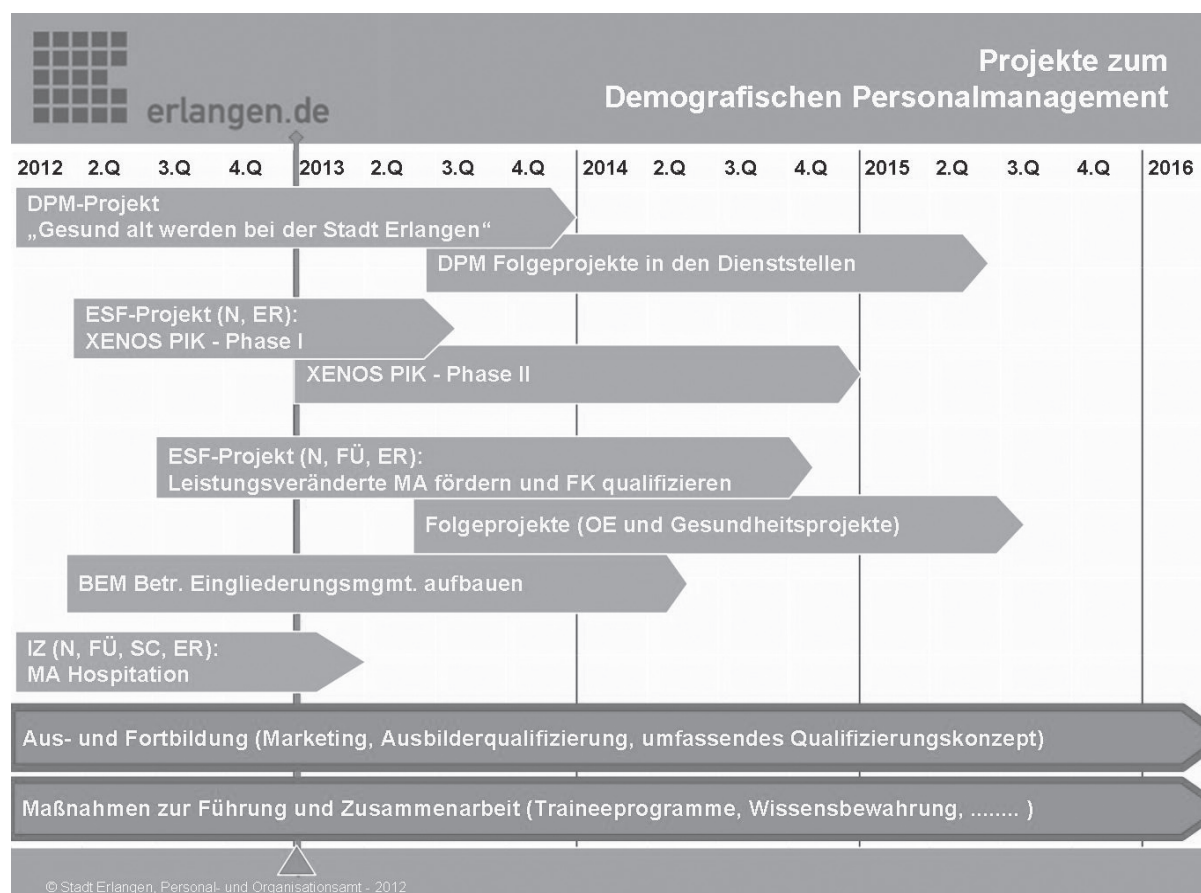
Neben diesem Ausstellungsprojekt, das aus den Aktivitäten der Erlanger Bildungsoffensive entstanden ist, ist im Stadtrat auch die „Charta der Vielfalt“ unterzeichnet worden. rwi/en

Quelle: Nürnberger Presse, Ausgabe 21.11.2012

Im Rahmen einer Kooperation mit dem Institut INDOLEO setzten sich vier Nachwuchskräfte der Stadtverwaltung Erlangen innerhalb des EU-Projekts „Cross Community Schools“ mit dem Thema „Diversity“ auseinander. In der Arbeitsgruppe wurde in intensiver Diskussion und Vorbereitung eine Fotoausstellung erarbeitet, in der Zugang und die Sichtweise der Arbeitsgruppe unter dem Motto „Ohne Vielfalt bleibt unser Alltag grau“ dargestellt wurden. Die Fotoausstellung wurde am 19. November 2012 vom Oberbürgermeister Dr. Siegfried Balleis und von der Bürgermeisterin Birgitt Aßmus im Foyer des Erlanger Rathauses eröffnet.

2.1.10 Projekte und Maßnahmen im Kontext des demografischen Wandels

Effekte und Folgen der demografischen Entwicklung berühren nahezu jeden Bereich der Personalentwicklung. Die Stadt Erlangen hat in diesem Zusammenhang im Jahr 2012 mehrere Projekte, häufig auch in enger Zusammenarbeit mit den Nachbarstädten, aufgegriffen.



2.1.11 DPM-Projekt (Demografisches PersonalManagement)

Elemente des mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds geförderten Projektes „Gesund alt werden bei der Stadt Erlangen“ waren:

Eine Personal- und Altersstrukturanalyse mit den Fragestellungen:

Wie stellt sich die Personal- und Altersstruktur aktuell und unter Berücksichtigung sich verändernder Bedarfe, zu erwartender Fluktuation und Rekrutierung in künftigen Szenarien dar?

Dabei wurde differenziert nach Alter, Geschlecht, Migrationshintergrund und Arbeitszeitvolumen und in Beziehung gesetzt zu Organisationseinheiten, aktuellen und zukünftigen Aufgabenfeldern, Berufsgruppen, beruflichen Qualifikationen und Abschlüssen sowie Hierarchieebenen.

Eine Analyse der Arbeitsbedingungen bezüglich Lern- und Gesundheitsförderlichkeit mit der Frage:

Wie stellen sich die Arbeitsbedingungen aktuell dar und wie lassen sie sich hinsichtlich ihrer Lern- und Gesundheitsförderlichkeit so gestalten, dass möglichst viele Ressourcen für die Arbeits- und Leistungsfähigkeit und das Wohlbefinden der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Arbeitskontext aktiviert werden können?

Die Analyse umfasste:

Ausmaß körperlicher und psychischer Fehlbeanspruchungen (Gefährdungsanalyse)

- Ausmaß von Ressourcen zur Bewältigung von Anforderungen
- Ausmaß lernförderlicher Arbeit

Eine Analyse der bestehenden Personalentwicklung

Wie lassen sich die vorhandenen Instrumente der Personalentwicklung und mögliche Erweiterungen strategisch und systematisch so ausrichten, dass wir den künftigen, veränderten inhaltlichen Anforderungen entsprechen können?

Dabei spielt vor allem die Frage der nachhaltigen Verankerung eine Rolle.

Die Perspektive des Personalmanagements wurde ebenso in den Blick genommen wie die Perspektive der Fachdienststellen.

Projekt-Strukturplan (PSP) / Meilensteine

- Projektstart: 1. März 2011
- Meilenstein 1: Entwicklung und Implementierung einer betrieblichen Projektstruktur (Oktober 2011)
- Durchführung Altersstrukturanalyse
- Information Steuerungsgruppe, Referatengremium, Dienststellenleiter über Ergebnisse der Altersstrukturanalyse (März 2012)
- Stadtweite Befragung per Fragebogen zur Bewertung der Arbeitsbedingungen – Gefährdungsanalyse mit Schwerpunkt psychische Gefährdungen – Rücklaufquote 43 Prozent (März – Mai 2012)
- Meilenstein 2: Analyse betrieblicher Rahmenbedingungen abgeschlossen (Mai – Juni 2012)
- Meilenstein 3: Auswertung der Befragung und Entwicklung und Verabredung strategischer Orientierungen und Maßnahmepläne für eine demografieorientierte Personalarbeit abgeschlossen (Juli - Oktober 2012)
- Entwicklung von Gestaltungsmaßnahmen in verschiedene Dienststellen unter Beteiligung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und Führungskräften.
- Meilenstein 4: Beratung und Prozessbegleitung der Gestaltungsteams und der betrieblichen Steuerungsgruppe bei der Entwicklung und Umsetzung betrieblicher Veränderungsmaßnahmen (Oktober 2013)
- Projektende: 30. September 2013

2.1.12 ESF-Projekt „Potentialanalysen Leistungsgewandelte Mitarbeiter“

Die Personalämter der Städte Nürnberg, Erlangen und Fürth stellen seit geraumer Zeit eine deutlich steigende Zahl an leistungsveränderten bzw. leistungsgewandelten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den Dienststellen fest. Dabei handelt es sich um Beschäftigte, die auf-

grund von gesundheitlichen und psychischen Einschränkungen unterschiedlichster Natur die ihnen übertragenen Tätigkeiten nicht mehr in vollem Umfang wahrnehmen können.

Mit dem in der öffentlichen Verwaltung kaum genutzten Instrument der Potenzialanalysen sollen nun, in einem gemeinsamen Projekt mit den Städten Nürnberg und Fürth, passgenauere Verwendungs- und Einsatzmöglichkeiten unter Berücksichtigung der in einer Stadtverwaltung vorhandenen bzw. zu modellierenden Arbeitsplätze für die Betroffenen untersucht werden.

In einem ersten Schritt soll hierzu eine grobe Bestandsanalyse der vorhandenen Arbeitsplätze durchgeführt werden. Die Bestandsanalyse soll typische Einsatzgebiete im gewerblich-technischen Bereich (z. B. Facharbeiter/Helfertätigkeiten im Bauhof, Grünflächenbewirtschaftung, Straßenreinigung und Kanalunterhalt) sowie typische Verwaltungstätigkeiten (z. B. sitzende Bürotätigkeit, Mitarbeiter im Außendienst, Mitarbeiter mit schwierigem Publikum) und den Bereich der sozialen Dienste (z. B. Jugendarbeit) erfassen.

Den Schwerpunkt des Projektes bildet die Durchführung von Potenzialanalysen für 120 (von Erlangen 30) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Städte Erlangen, Fürth und Nürnberg sowie die Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Personalämter zur Handhabung dieses Verfahrens. In den drei Städten sind während des Projektes Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu qualifizieren, um nach Projektabschluss regelmäßig Potenzialanalysen nicht nur für den genannten Personenkreis, sondern auch für andere Zielgruppen (z. B. Identifizierung von zukünftigen Führungskräften) planen und durchführen zu können.

2.1.13 XENOS PIK: Kompetenzbasiertes Programm zur interkulturellen Öffnung der Stadtverwaltungen (PIK) Nürnberg und Erlangen

Im Frühsommer 2011 wurde die zweite Förderrunde des Bundesprogramms „XENOS – Integration und Vielfalt“ ausgelobt. Das Bundesprogramm wird vom Europäischen Sozialfonds der EU (ESF) und dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales getragen. Ein bundesweites Beraterkonsortium, gesteuert vom f-bb (Forschungsinstitut betriebliche Bildung GmbH) in Nürnberg, kümmert sich um Gender Mainstreaming, Vernetzung und Evaluation. Von 590 eingereichten Projekten wurden 105 ausgewählt, davon sieben in Bayern. Für den „Lernort Unternehmen/Öffentliche Verwaltungen“, in dem auch das PIK angesiedelt ist, wurden bundesweit 30 ausgewählt. Die Laufzeit des PIK begann am 1. März 2012 und endet am 31. Dezember 2014.

Ziele:

- Die interkulturelle Öffnung der Stadtverwaltungen ist als Ziel des Programms (Nürnberg) bzw. Leitbilds (Erlangen) Integration formuliert. Neben der Erhöhung des Anteils von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Migrationsgeschichte ist die Entwicklung der Interkulturellen Kompetenz aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gefordert.
- Angesichts eines hohen Migrantenanteils an der städtischen Bevölkerung sind die Stadtverwaltungen an der Erhöhung des Anteils von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Migrationsgeschichte, auch wegen deren Mehrsprachigkeit und interkultureller Kompetenz, interessiert. Der prognostizierte Fachkräftemangel erhöht das Interesse, weil so eine neue Bevölkerungsgruppe für die Rekrutierung von Fachkräften erschlossen wird.
- Der demographische Wandel und die aktuelle wirtschaftliche Entwicklung in den Städten Nürnberg und Erlangen führen in absehbarer Zeit zu einem Fachkräftemangel, der vor allem durch Zuwanderung ausgeglichen werden muss. Bei der Zuwanderung qualifizierter und hochqualifizierter Menschen stehen die Region wie die Bundesrepublik insgesamt in einem Wettbewerb um die „besten Köpfe“. Durch eine Willkommenskultur in den Stadtverwaltungen und den Unternehmen sowie an der Schnittstelle beider Bereiche werden die Attraktivität der Region und damit die wirtschaftliche Prosperität erhöht und die sozialen Folgen der neuen Zuwanderung nachhaltig positiv beeinflusst.

Die Akteure:

Für das Programm kooperiert die mp*plus GmbH Nürnberg, die über mehrjährige Erfahrung im Bereich von ESF-geförderten Projekten verfügt, mit der Stadt Nürnberg, vertreten von Bürgermeister Dr. Gsell und der Stadt Erlangen, vertreten von Bürgermeisterin Dr. Preuß. Während die mp*plus GmbH das Projektmanagement gegenüber dem Bundesverwaltungsamt verantwortet, sind bei den Kommunen die Abteilungen Personalentwicklung, die Stellen für Integration, Menschenrechte und Gleichstellung sowie das Institut für Pädagogik und Schulpsychologie der Stadt Nürnberg operativ beteiligt.

Der Projektumfang:

Das „Programm zur Interkulturellen Öffnung der Kommunen PIK“ entwickelt die interkulturelle Öffnung der Stadtverwaltungen Nürnberg und Erlangen durch drei Teilprojekte:

Teilprojekte unter Beteiligung der Stadt Erlangen: „Kompetenzbasiertes Training/Rekrutierungskonzept“ (Teilprojekt 1) und „Entwicklung eines Konzepts für eine Willkommenskultur in der Stadt Erlangen“ (Teilprojekt 2).

Die Teilprojekte umfassen folgende Schritte:

2012 erfolgte die Konzeptentwicklung im Rahmen moderierter Organisationsentwicklungsprozesse mit den Personalämtern und den für die Umsetzung des Programms bzw. Leitbildes Integration verantwortlichen Stellen. Dies umfasst die Einrichtung einer Steuerungsgruppe und zweier Teilprojektgruppen zur Erarbeitung eines Konzeptes für „Fortbildungsseminare zur Interkulturellen Kompetenz für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“, die „Interkulturelle Öffnung von Verwaltungen bei der Rekrutierung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ und die Entwicklung einer Willkommenskultur.

2.2 Personalwirtschaft

2.2.1 Bewerbungszahlen und Bewerbungsverfahren

2.2.1.1 Stellenausschreibungen:

Bereits seit dem Jahr 2007 ist bei der Stadtverwaltung Erlangen eine gegenüber den Vorjahren deutliche Zunahme von Stellenausschreibungen zu verzeichnen. Während in den Jahren 2006 und zuvor noch durchschnittlich ca. 50 Stellenausschreibungen pro Jahr vorgenommen wurden, waren es in den Jahren 2007 bis 2011 jährlich ca. 65 - 75 Stellenausschreibungen.

Diese Tendenz ist sowohl der demografischen Entwicklung geschuldet sowie der zunehmenden Flexibilität der Beschäftigten im Hinblick auf die Wahl ihres Arbeitgebers. Dazu kamen neu geschaffene Planstellen – vor allem im Sozial- und Erziehungsdienst.

Seit 2010 sind zudem die Auswirkungen des Fachkräftemangels bei der Besetzung von Stellen bei der Stadt Erlangen spürbar. Sowohl im Bereich der technischen Beschäftigten wie auch im Sozial- und Erziehungsdienst gelingt es nicht mehr in jedem Fall, eine Stelle nach der ersten Stellenausschreibung adäquat zu besetzen. Vereinzelt mussten – sowohl im Verwaltungsbereich wie auch im technischen oder pädagogischen Bereich – bereits Stellenausschreibungen wiederholt werden.

2.2.1.2 Bewerberzahlen:

Die Anzahl der Bewerber/-innen ist je nach dem ausgeschriebenen Anforderungsprofil für eine Stelle sehr ambivalent. Während bei Besetzungen von Stellen mit kreativem/künstlerischem oder vorrangig sprachlich-kommunikativem Hintergrund bis zu 200 Bewerbungen auf eine Ausschreibung hin keine Seltenheit sind, gehen auf Stellenausschreibungen für Stellen mit technischem Schwerpunkt oft nur 5 bis 10 Bewerbungen ein. Zu beobachten ist auch, dass der Trend zu E-Mail-Bewerbungen in den letzten Jahren stark zunahm, dieser Trend wird sich voraussichtlich in den nächsten Jahren fortsetzen.

Aufgrund der bereits jetzt bekannten demografischen Entwicklung der Beschäftigtensituation ist auch in den nächsten Jahren weiterhin mit einer wie im Jahr 2012 sich bereits abzeichnenden sehr hohen Anzahl von Stellenausschreibungen und Auswahlverfahren zu rechnen.

Entwicklung der Anzahl von Stellenausschreibungen und Bewerberzahlen

Jahr	Anzahl Stellenausschreibungen	Gesamtzahl Bewerber/-innen auf ausgeschriebene Stellen
2010	76	2312
2011	65	1793
2012	132	2825

2.2.2 Beurlaubte Beschäftigte und Elternzeit

Es ist festzustellen, dass die Inanspruchnahme von Elternzeit leicht ansteigt. Die Option wird zwar überwiegend von weiblichen Beschäftigten jedoch auch von den männlichen Beschäftigten in Anspruch genommen. Dazu tragen auch die vielfältigen Angebote im Rahmen einer kinder- und familienfreundlichen Stadtverwaltung bei.

Beurlaubungen und Elternzeit 2010

	Tarifbeschäftigte	weiblich	männlich
Elternzeit	30	28	2
Sonderurlaub aus familiären Gründen	23	23	0
Sonderurlaub aus sonstigen Gründen	6	4	2
	Beamte	weiblich	männlich
Elternzeit	13	13	0
Beurlaubung aus familiären Gründen	11	10	1
Beurlaubung aus sonstigen Gründen	9	8	1

Beurlaubungen und Elternzeit 2011

	Tarifbeschäftigte	weiblich	männlich
Elternzeit	40	36	4
Sonderurlaub aus familiären Gründen	17	17	0
Sonderurlaub aus sonstigen Gründen	11	8	3
	Beamte	weiblich	männlich
Elternzeit	8	6	2
Beurlaubung aus familiären Gründen	7	7	0
Beurlaubung aus sonstigen Gründen	8	6	2

Beurlaubungen und Elternzeit 2012

	Tarifbeschäftigte	weiblich	männlich
Elternzeit	52	48	4
Sonderurlaub aus familiären Gründen	20	19	1
Sonderurlaub aus sonstigen Gründen	10	8	2
	Beamte	weiblich	männlich
Elternzeit	17	16	1
Beurlaubung aus familiären Gründen	7	7	0
Beurlaubung aus sonstigen Gründen	8	6	2

2.2.3 Migrationshintergrund in der Stadtverwaltung

Bei der Stadt Erlangen verfügen insgesamt 7,3 % der Beschäftigten über einen Migrationshintergrund.

Hierbei lassen sich kaum geschlechtsspezifische Unterschiede feststellen. Der Anteil von Frauen mit Migrationshintergrund liegt bei den Beschäftigten der Stadt Erlangen bei 8 %, wohingegen 6,6 % der männlichen Beschäftigten einen Migrationshintergrund mitbringen.

Der Anteil der Frauen mit Migrationshintergrund ist somit geringfügig höher als der männlicher Beschäftigter.

Die Anzahl der Beamtinnen/Beamten (1,8 %) mit Migrationshintergrund ist gegenüber dem Anteil der Tarifbeschäftigten an der Gesamtbeschäftigtenzahl sehr gering (9,1 %). Dies erklärt sich überwiegend aus den nach wie vor sehr engen rechtlichen Rahmenbedingungen für die Berufung in das Beamtenverhältnis.

Der Anteil von Beschäftigten mit Migrationshintergrund, die schon sehr lange bei der Stadt Erlangen beschäftigt sind, ist gegenüber denjenigen, die erst seit relativ kurzer Zeit bei der Stadt Erlangen arbeiten, deutlich geringer. Etwa jede/-r zehnte Beschäftigte mit kürzerer als zehnjähriger Betriebszugehörigkeit verfügt über einen Migrationshintergrund.

Tendenziell hat die Anzahl der Beschäftigten mit Migrationshintergrund bei der Stadt Erlangen in den letzten Jahren gegenüber noch vor 10 Jahren deutlich zugenommen.

Auch bei den Nachwuchskräften zeichnet sich eine steigende Tendenz ab. Derzeit liegt die Quote bei ca. 15 %.

2.2.4 Bundesfreiwilligendienst bzw. Freiwilliges soziales Jahr

Zum 1.7.2011 startete der Bundesfreiwilligendienst (BFD) offiziell als Ersatz und Ausweitung des bisherigen Zivildienstes. Dieser bietet mit seinen erweiterten Einsatzbereichen und dem erweiterten Adressatenkreis kommunalen Einsatzstellen die Chance, dem bürgerschaftlichen Engagement neuen Schwung zu verleihen. Mit der Einführung des Dienstes sind nun, in Erweiterung der hauptsächlich sozialen Aufgabenfelder des Zivildienstes, interessante gemeinwohlorientierte und arbeitsmarktneutrale Einsatzmöglichkeiten auch in anderen Bereichen möglich. Der Bundesfreiwilligendienst steht sowohl Frauen als auch Männern offen ohne Altersbeschränkung nach oben.

2.2.4.1 Bundesfreiwilligendienst

Bisher wurden vom Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben, Köln 14 Stellen bei der Stadt Erlangen anerkannt (8 Stellen im Jugendamt, 2 Stellen im Sportamt, 1 Stelle Kunstpalais, 2 Stellen im Umweltamt, 1 Stelle in der Jugendherberge sowie 1 Stelle im Marie-Therese-Gymnasium).

Im Jahr 2011/2012 waren 6 Freiwillige im Bundesfreiwilligendienst beschäftigt. Für das Jahr 2012/2013 wurden 5 Vereinbarungen geschlossen.

2.2.4.2 Jugendfreiwilligendienst

Im Jahr 2011/2012 waren 6 Freiwillige im Freiwilligen sozialen, ökologischen oder kulturellen Jahr bei der Stadt Erlangen beschäftigt. Für das Jahr 2012/2013 wurden 9 Vereinbarungen geschlossen (Theater, Stadtbücherei, Umweltamt, Jugendkunstschule, Abenteuerspielplatz Taubenschlag, Abenteuerspielplatz Brucker Lache, Kultur- und Freizeitamt (Ferienprogramm usw.), Kunstpalais des Kultur- und Freizeitamtes).

Die derzeit genehmigten Einsatzstellen werden von vier verschiedenen Trägern betreut (BAG Spielmobile e.V., „FSJ-Kultur in Bayern“ mit Sitz in München, „Internationalen Bund e.V. Freier Träger der Sozial- und Bildungsarbeit“ (IB) mit Sitz in Nürnberg und „Evangelische Jugend in Bayern“ mit Sitz in Pappenheim für die FÖJ-Stellen (freiwilliges ökologisches Jahr)). Dazu kommt der Bayerischer Landessportverband BLSV e.V., München (Amt 52).

Das Personal- und Organisationsamt koordiniert weiterhin alle Einsätze im Bundesfreiwilligendienst und Jugendfreiwilligendienst für die gesamte Stadtverwaltung.

Die Fachbereiche haben bisher überwiegend positive Erfahrungen gemacht und sind aufgeschlossen für neue Einsatzstellen.

2.2.5 Neues Dienstrecht

2.2.5.1 Modulare Qualifizierung und Ausbildungsqualifizierung

Allgemeines:

Zum 01.01.2011 ist das Gesetz zum Neuen Dienstrecht in Bayern in Kraft getreten. Durch den Verzicht auf die vormaligen vier Laufbahngruppen zugunsten einer einzigen Leistungslaufbahn haben sich die bisherigen Aufstiegsverfahren verändert.

Die Regelungen des Leistungslaufbahngesetzes sind an die Stelle der bisherigen laufbahnrechtlichen Bestimmungen im Bayerischen Beamten-gesetz (BayBG) und der Laufbahnverordnung (LbV) getreten. Die bisherigen vier Laufbahngruppen (einfacher, mittlerer, gehobe-

ner und höherer Dienst) wurden durch eine durchgehende Leistungslaufbahn mit vier Qualifikationsebenen (QE1, QE 2, QE 3 und QE4) ersetzt.

Durch das Gesetz zum Neuen Dienstrecht in Bayern werden unter anderem der bisherige Aufstieg in den höheren Dienst sowie der bisherige Verwendungsaufstieg in den gehobenen Dienst durch Systeme der modularen Qualifizierung abgelöst. Seit 01.01.2012 werden die neuen Qualifizierungsmaßnahmen angeboten.

Die modulare Qualifizierung soll unter Berücksichtigung der Vor- und Ausbildung sowie der vorhandenen beruflichen Erfahrungen und Leistungen eine entsprechende Qualifikation für die Ämter ab der nächsthöheren Qualifikationsebene vermitteln.

Durchführung der modularen Qualifizierung:

Die Stadt Erlangen schloss sich für den Verwaltungsbereich dem Qualifizierungskonzept der Bayer. Verwaltungsschule (BVS) an. Diese bietet auch die notwendigen Module an.

Die Modulare Qualifizierung für die Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik wird ebenfalls durch einen externen Anbieter durchgeführt. Die zu absolvierenden Module bestehen sowohl aus überfachlichen als auch fachlichen Themen - entsprechend dem jeweiligen Fachgebiet. Hier wurde das Qualifizierungskonzept der Obersten Baubehörde für die fachlichen Module übernommen sowie die Fachhochschule für öffentliche Verwaltung und Rechtspflege mit der Durchführung der überfachlichen Module beauftragt.

Die bestehende Möglichkeit aus der Qualifikationsebene 2 in die Qualifikationsebene 3 zu gelangen, indem das Studium an der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung in Hof aufgenommen wird, bleibt unverändert erhalten (neue Bezeichnung: Ausbildungsqualifizierung).

Teilnehmerinnen und Teilnehmer an der modularen Qualifizierung:

Seit 2011 wurden 4 Beamtinnen und Beamte für die 3. und 4. Qualifikationsebene angemeldet.

2.2.5.2 Beurteilungswesen

Auf der Grundlage des Neuen Dienstrechts in Bayern, das seit dem 01.01.2011 in Kraft getreten ist, wurden die Beurteilungsrichtlinien für die Stadt Erlangen neu gefasst. Diese gelten erstmals ab den periodischen Beurteilungen 2012 für die Qualifikationsebene 3.

Die wichtigsten Änderungen aufgrund des Neuen Dienstrechts im Überblick.

- Die Altersgrenze für die dienstliche Beurteilung entfällt, es sind grundsätzlich alle Dienstkräfte zu beurteilen. Bisher waren Beamtinnen und Beamte, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, von der Beurteilungspflicht ausgenommen. Diese Beamtinnen und Beamte werden zum nächsten regulären Stichtag beurteilt. Der Beurteilungszeitraum beträgt maximal 4 Jahre.
- Neben der Probezeitbeurteilung erhalten Beamtinnen und Beamte auf Probe zusätzlich nach der Hälfte der Probezeit und damit nach einem Jahr eine Einschätzung während der Probezeit (Probezeiteinschätzung).
- Für das Vorrücken in den Stufen des Grundgehalts ist nicht mehr das Besoldungsdienstalter entscheidend, sondern die erbrachten Leistungen. Voraussetzung für den Stufenaufstieg ist, dass die erzielten Leistungen den Mindestanforderungen des jeweiligen Amtes entsprechen.
- Es gibt einige Aspekte bei den dienstlichen Beurteilungen die gleich geblieben sind. Das bisherige 16-Punkte-System mit seinen Einzelpunkten wird weiterhin angewendet (Ausnahme sind die Beurteilungen für Lehrkräfte und die Schulleiter/innen). Die einzelnen Beurteilungskriterien werden im Hinblick auf die Erfordernisse des jeweiligen Amtes und der Funktion bewertet.

2.3 Organisation

2.3.1 Druckerkonsolidierung

Auslöser für dieses Projekt ist das Bestreben des städtischen IT-Dienstleisters (Kommunal-BIT), einerseits die Papier-Output-Systeme (Drucker und „Kopierer“) in den Städten Fürth, Erlangen und Schwabach zu vereinheitlichen (einheitliche Produktpalette), andererseits auch der Stadt Erlangen die A4-Geräte („Drucker“) mit Hilfe des wirtschaftlicheren Leasings an Stelle der Eigenbeschaffungen zur Verfügung zu stellen. Dies bedeutet den Abzug des gesamten bisherigen Drucker- und Kopiererbestands - mit Ausnahme von Spezialdruckern, die „Kopierer“ waren bereits geleast - und die komplette Neubestückung mit neuen Druckern bzw. Multifunktionsgeräten.

Parallel dazu wurde zusammen mit den Dienststellen nach dem Grundsatz „so wenig wie möglich, so viel wie nötig“ die Anzahl der künftigen Neugeräte erarbeitet, um auch durch die Verringerung der Gesamtzahl der bei der Stadt im Einsatz befindlichen Geräte zu einem verantwortungsvollen und wirtschaftlichen Einsatz von Druckern und Multifunktionsgeräten zu gelangen. Bei den großen Multifunktionsgeräten („Kopierer“) werden zukünftig 25 Geräte, bei den Druckern und kleinen Multifunktionsgeräten ca. 250 Geräte von bisher 1.200 Geräten (insgesamt) eingespart.

Die Umsetzung erfolgt im Juni 2013.

2.3.2 Umstellung des Rundfunkbeitrags (GEZ-Gebühr) ab 2013

Zum 01.01.2013 trat der 15. Staatsvertrag zur Änderung rundfunkrechtlicher Staatsverträge („Rundfunkbeitragsstaatsvertrag“, RBeitrStV) in Kraft. Die bisher gerätebezogene Erhebung der Rundfunkgebühr ändert sich hin zu einem wohnungs- und betriebsstättenbezogenen Rundfunkbeitrag. Die Beitragshöhe wird je Betriebsstätte erhoben, unabhängig von dem Besitz und der Anzahl von Rundfunkgeräten. Von Bedeutung ist ferner die Anzahl der einer Betriebsstätte zugeordneten Beschäftigten und die Zahl der zugehörigen Kraftfahrzeuge.

Die einschlägigen Daten wurden von der Abteilung Organisation und Personalwirtschaft bei den Dienststellen erhoben und gebündelt an die GEZ weitergeleitet. Diese Datenermittlung ist jährlich durchzuführen und zu aktualisieren.

Damit erhöht sich der Rundfunkbeitrag für die Stadt Erlangen von bisher jährlich 13.054 € auf 26.534 € im Jahr 2013.

2.3.3 Organisationsuntersuchung Winterdienst

Der primäre Auslöser der Organisationsuntersuchung, die hohen Winterdienstkosten in den Wintern 2009/10, 2010/11, wurde zum Anlass genommen, mit der Untersuchung die Kosten und den Arbeitseinsatz dauerhaft besser darstellen zu können und damit Anhaltspunkte zu finden, die eine Verbesserung des Winterdienstes ermöglichen.

Die Untersuchung führte zu dem Ergebnis, dass der stadteigene Winterdienst auf Grundlage der bisherigen betriebswirtschaftlichen Daten und Flächenerfassungen im Vergleich zum Einsatz von Drittfirmen die effizientere Lösung ist. Zusätzlich hat sie gerade mit der Flächenerfassung auch die Grundlage für eine regelmäßige Überprüfung der Wirtschaftlichkeit und Auslastung ohne größeren Erfassungsaufwand geliefert. Aufgrund der begrenzten Personalkapazitäten im Winterdienst ist verstärkt auf die Gewinnung von Winterdienstpersonal auch in anderen Fachbereichen zu achten (insbesondere im Helferbereich).

2.4 Personalcontrolling

2.4.1 Entwicklung Personalcontrolling

Der neue Bereich Personalcontrolling wurde mit der Reorganisation des Personal- und Organisationsamtes zum Jahreswechsel 2011/2012 in der Abteilung Personalabrechnung und -Controlling etabliert.

Die KGSt definiert in ihrem Bericht 5/2003 „Kennzahlengeschütztes Personalcontrolling“ Personalcontrolling als Unterstützung der „Führungskräfte auf allen Ebenen bei der Steuerung des Personals. Steuerungsunterstützung wird vor allem gewährleistet durch die zielgerichtete Bereitstellung steuerungsrelevanter Informationen in allen Phasen des Personalmanagement-Prozesses (Planung, Durchführung, Kontrolle und Gegensteuerung).“

So kann das Personalcontrolling in die vier Grundfunktionen Information, Planung, Steuerung und Analyse bzw. Kontrolle aufgeteilt werden. Bei der Informationsfunktion liegt der Schwerpunkt bei der Bereitstellung von Informationssystemen, der Pflege von Kennzahlensystemen und dem Ausbau von Berichtssystemen. Zum Bereich der Planungsfunktion gehören die Pflege von Zielsystemen, die Erstellung von Prognosen und der Aufbau von Planungswerten. Die Abstimmung von Maßnahmen, die Koordination von Tätigkeiten und die Erarbeitung von Handlungsempfehlungen unterstützen die Steuerung. In der vierten Phase sind Soll-Ist-Abgleiche und Abweichungsanalysen zur Analyse bzw. Kontrolle umzusetzen.

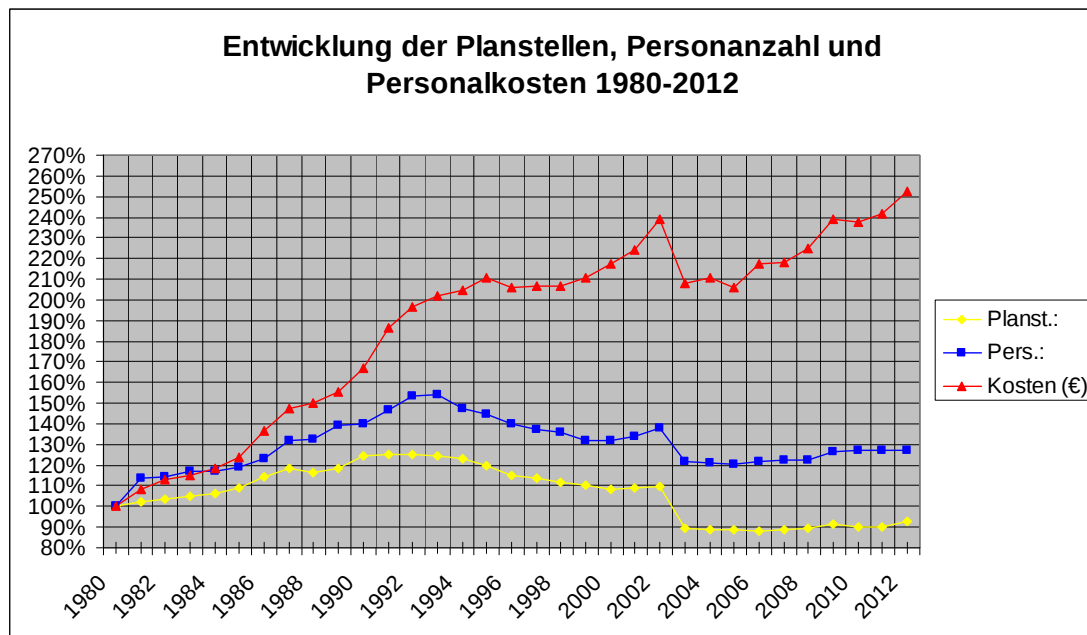
Im ersten Schritt der Entwicklung eines Personalcontrollings bei der Stadt Erlangen wurden die Aufgabenbereiche Administration des Personalmanagement- und Abrechnungssystems, Personalkostenbudgetierung, Haushaltsangelegenheiten, Kosten- und Leistungsberechnung und Stellenplan und Stellenbewertungen in der Abteilung Personalabrechnung und -Controlling konzentriert.

Als weitere Schritte wurden die Konsolidierung der Grundlagenzahlen und des Berichtswesens sowie die Überarbeitung der seit dem Jahr 2000 geltenden Regeln zur Personalkostenbudgetierung gestartet.

2.4.2 Personalkosten

Unter Personalaufwendungen bzw. Personalkosten sind alle auf Arbeitgeberseite anfallenden Aufwendungen im Zusammenhang mit dem aktiv Beschäftigten der Stadtverwaltung zu verstehen. Dazu gehören in erster Linie die Bruttobeträge der Entgelte der Beschäftigten und der Bezüge der Beamten (einschließlich Sonderzahlungen) sowie die Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung und Zusatzversorgung. Hinzukommen die sog. Personalnebenkosten wie z.B. Versorgung und Beihilfe der Beamten und sonstige Personal- und Versorgungsaufwendungen (Beschäftigtenbetreuung, Dienstjubiläen, Betriebsausflug, etc.). Dagegen werden derzeit den Sachkosten u.a. die Vergütung der Bühnentarifbeschäftigten und Honorarkräfte, die Aufwandsentschädigungen für ehrenamtliche Tätigkeiten sowie die Kostenerstattungen für das zur Stadt Erlangen abgeordnete Personal zugeordnet.

Die Personalkosten schwanken seit 1980 bis 2008 (ab 2009 Doppik) zwischen 27 % und 39 % des Verwaltungshaushaltes. Bei einer langfristigen Betrachtung der Entwicklung zeigt sich, dass im letzten Jahrzehnt trotz einer relativ gleichbleibenden Planstellenanzahl praktisch keine Verminderung der Personalaufwendungen eingetreten ist. Dies lässt sich hauptsächlich auf Besoldungs- und Tarifierhöhungen zurückführen. Die verhältnismäßig geringen Steigerungen der Personalkosten in den Jahren 1988 und 1989 sind vor allem durch niedrige Tarifabschlüsse und maßvolle Stellenschaffungen begründet. Durch die Änderung der Zulagentarife und vermehrte Stellenschaffungen in den Jahren 1990 und 1991 - in diesen beiden Jahren wurden insgesamt 108 Stellen zusätzlich geschaffen - war die Steigerung 1990 bis 1992 wieder deutlich höher ausgefallen. Umfangreiche strukturelle Änderungen in den Tarifen für Arbeiter/innen und Angestellte sowie ein Tarifabschluss, der mit 6 % deutlich über den Vorjahresabschlüssen lag, führten allein 1991 zu einem Rekordzuwachs von 12,0 % bei den Personalausgaben.



Rückläufige Einnahmen zwangen in den Folgejahren zu einer Beschränkung der Personalausgaben. Trotz Stellensperrungen und -einzügen war 1992 noch eine Steigerung gegenüber dem Vorjahr um ca. 5,3 % zu verzeichnen. Mit 2,59 % blieb die Steigerung der Gesamtpersonalausgaben 1993 erstmals unter der auf Grund der Tarifierhöhung von 3 % zu erwartenden Kostensteigerung. Die Verminderung der Zahl der Planstellen, die restriktive Haltung bei sonstigen Personalwünschen (Vertretungskräfte, Wiederbesetzungen etc.) und günstige sonstige Rahmenbedingungen führten dazu, dass die tatsächlichen Personalausgaben unter dem Haushaltsplanansatz blieben. Auch im Jahr 1994 blieben die tatsächlichen Personalkostensteigerungen hinter dem Wert der Tarifierhöhung zurück. Durch die zeitversetzte Zahlung der Erhöhung 1994 wirkte sich diese allerdings erst im Jahr 1995 tatsächlich auf die Kosten aus. Zusammen mit der Tarif- und Besoldungserhöhung um 3,2 % im Jahr 1995, stiegen die Personalkosten trotz weiterer Personaleinsparungen wiederum um 2,88 %. Im Jahr 1996 sanken die Personalausgaben erstmals um ca. 1,14 %. Dies ist insbesondere durch den Trägerwechsel des Altersheimes, weitere Stelleneinzüge und die günstigen Tarifabschlüsse bedingt. Die Ausgaben 1997 stiegen, trotz einer Tarifierhöhung von 1,3 %, nur noch um ca. 0,20 %. Die tatsächlichen Ausgaben 1998 lagen, bei einer Tarifierhöhung von 1,5 %, nur ca. 0,07 % über dem Ergebnis des Vorjahres. Nicht enthalten sind in diesen Ergebnissen Beträge von jeweils ca. 1,25 Mio. €, die an die Budgets bzw. Plafonds der Dienststellen für freigehaltene Planstellen anteilig zu erstatten waren. Die Vorjahreswerte wurden zum Vergleich von DM auf Euro umgerechnet.

Seit dem Haushalt 2003 sind die Haushaltsmittel für die städtischen Eigenbetriebe nicht mehr im Haushaltsplan ausgewiesen. Damit hat sich auch der Personalkostenanteil im Jahr 2003 deutlich reduziert. Da von den Eigenbetrieben aber nicht nur Aufgaben erledigt werden, die an den Einwohnerbereich verrechnet werden, sondern auch Aufgaben, die sie weiterhin als Dienstleistung für die Stadtverwaltung erledigen (z.B. Grünflächenservice), müssen hierfür Kosten an den betroffenen Eigenbetrieb erstattet werden. Die Tarif- und Besoldungserhöhungen waren in den Folgejahren relativ gering. Die 2008 umzusetzende Tarifierhöhung mit einem Grundbetrag von 50,- € zuzüglich 3,1 % ergab für die Stadt Erlangen mit einem Durchschnittswert von ca. 3,9 % die bisher höchste Tarifierhöhung im neuen Jahrtausend. Die Personalaufwendungen haben sich aber auch geringfügig dadurch erhöht, dass sich in den letzten Jahren die Anzahl der Planstellen verändert hat. Auch die erhöhten Aufwendungen für Mitarbeiter/innen in der Freizeitphase der Altersteilzeit, die zentral finanziert werden, sind Ursache für den höheren Mittelbedarf. In vielen Fällen erhält die Stadt Erlangen Kostenersatzungen für hiermit verbundene Neueinstellungen von der Agentur für Arbeit. In den Jahren 2009 bis 2011 blieben die Personalaufwendungen aufgrund der Ausgliederung des ehemaligen Amtes 12 und der Verkehrsüberwachung trotz Tarif-/ Besoldungserhöhungen relativ

konstant, zum Teil sogar rückläufig. Im nachfolgenden Jahr kam es wieder zu einem deutlichen Anstieg (4,29%), der im Hinblick auf die Stellenneuschaffungen und eine Tarifierhöhung von 3,5% (ab 01.03.2012) noch gemäßigt erscheint.

Die zugehörigen Tabellen und Grafiken finden Sie im Anhang „Grafiken und Tabellen“ unter den Punkten 3.2.1 - 3.2.3

2.4.3 Personalkostenbudgetierung

Seit dem 01.01.2000 sind die Personalkosten in die Ämterbudgets einbezogen. Ausgenommen hiervon sind Beihilfen, Versorgungskosten und Personalnebenkosten sowie bestimmte Personengruppen (z.B. Auszubildende, Mitarbeiter/innen in Mutterschutz, Elternzeit und in der ATZ-Freistellungsphase).

Die Ämterbudgets wurden 1999 anhand der damaligen Ist-Kosten zzgl. Durchschnittskosten für freie Stellen/-anteile ermittelt und seitdem Jahr für Jahr übernommen. In bestimmten Fällen (Tarif- und Besoldungsanpassungen, Neuschaffung bzw. Streichung von Planstellen, Stellenwertänderungen, etc.) wurde das Amtsbudget angepasst. Vorrückungen in den Dienstaltersstufen, Familienstandsänderungen, Entwicklungsstufen, Leistungsentgelte, Zeit- und Bewährungsaufstiege usw. sind jedoch von den Ämtern zu tragen.

Seit 2011 wurden die oftmals hohen Überschüsse der Personalkostenbudgets durch Kürzungen (Wiederbesetzungssperre, pauschale Kürzung aller Ämterbudgets um 3%) deutlich verringert.

Bei der derzeitigen Budgetierung haben die Fachämter durch vertragliche oder gesetzliche Verpflichtungen nur in vereinzelten Bereichen Einflussmöglichkeiten. Zudem bietet die aktuelle Form der Budgetierung nur sehr eingeschränkt Möglichkeiten der Analyse des Budgetergebnisses und ist für die Ämter oft schwer nachvollziehbar bzw. nicht transparent. Aus diesen Gründen wurde im Herbst 2012 eine Projektgruppe zur Überarbeitung und Aktualisierung der Personalkostenbudgetierung gegründet. Die voraussichtliche Umsetzung der angepassten Regeln ist für das Haushaltsjahr 2014 geplant.

2.4.4 Einführung eines Personalmanagement- und -abrechnungssystems

Mit dem Projektauftrag zur Einführung eines integrierten Personalmanagement- und -abrechnungssystems wurde im Dezember 2006 die Suche und Auswahl eines Softwareproduktes für alle Aufgaben des Personal- und Organisationsamtes gestartet. Dieser Prozess führte zum Einsatz der Software Loga von der Firma P&I.

Von den vielfältigen Funktionen des Produktes wurde zum Start des Echteinsatzes im Dezember 2010 vorrangig die Lohn- und Gehaltsabrechnung umgesetzt. Neben der Erweiterung der Personengrunddaten wurden jedoch Zug um Zug immer mehr Funktionen des integrierten Systems (Stellenplan, Auswertungsgenerator, Bewerber- und Auszubildendenverwaltung, etc.) eingesetzt. Im Jahr 2012 kamen die Module Seminarverwaltung, Reisekostenabrechnung und Personalkostenplanung zum bisherigen Umfang hinzu.

Mit der steigenden Konzentrierung auf das Produkt LOGA konnten immer mehr vorhandene Daten integriert und Altprogramme abgeschaltet werden. Dieser Kraftakt neben den alltäglichen Aufgaben, parallel zur Reorganisation des Amtes, konnte nur mit der Unterstützung durch zusätzliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter umgesetzt werden. Jedoch wurde das Ziel, die bisherigen Altprogramme und Altdaten im Amt bis zum Jahresende 2012 zu ersetzen (Ziel des Projekts in der Stufe I) fast vollständig erreicht. Ausstehend waren nur einzelne Projektschritte, die Abhängigkeiten zu anderen Aufgaben (z.B. neues Beurteilungswesen) hatten.

2.5 BeihilfeCenter

2.5.1 Übersicht über Beihilfezahlungen der letzten Jahre

Beamteninnen und Beamten, Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger erhalten ihre Aufwendungen in Krankheits-, Pflege- und Geburtsfällen sowie zu Maßnahmen zur Früherkennung von Krankheiten und Schutzimpfungen von ihrem Dienstherrn anteilig erstattet.

Die Beihilfe stellt somit nur eine ergänzende Fürsorgeleistung des Dienstherrn dar, sie deckt nur einen bestimmten Anteil der Kosten. Im Übrigen gilt der Grundsatz der Eigenvorsorge, Aufwendungen im Krankheitsfall sind grundsätzlich aus den Dienst- beziehungsweise Versorgungsbezügen zu bestreiten.

Grundlagen für die Beihilfegewährung in Bayern sind Art. 96 des Bayerischen Beamtengesetzes (BayBG) und die Bayerische Beihilfeverordnung (BayBhV).

Die Beihilfeansprüche entsprechen dem Grunde nach den Leistungsansprüchen der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung. Die Beihilfeleistungen entwickeln sich auch entsprechend der allgemeinen Kostensteigerung im Gesundheitswesen.

Seit Jahresbeginn 2011 gelten auch für die rund 8,9 Millionen privat Krankenversicherten die von der bürgerlichen Regierungskoalition beschlossenen Einsparungen im Arzneimittelmkt. Im Gegensatz zu den Mitgliedern der gesetzlichen Krankenkasse (GKV), bei denen der Rabatt direkt an der Ladentheke der Apotheke abgezogen und verrechnet wird, müssen Mitglieder der privaten Krankenversicherung (PKV) nach wie vor den vollen Preis zahlen.

Nach dem Gesetz zur Neuordnung des Arzneimittelmkt (AMNOG), das am 27. Dezember im Bundesgesetzblatt veröffentlicht worden war und das im Wesentlichen zum 1. Januar 2011 in Kraft getreten ist, werden die Rabatte über ein besonderes Inkassosystem gewährt.

Zu diesem Zweck gründeten der Verband der privaten Krankenversicherung e.V. und die Träger der Beihilfe in Köln das Gemeinschaftsunternehmen „Zesar“ – Zentrale Stelle zur Abrechnung von Arzneimittelrabatten GmbH. Zesar macht für die 43 Mitgliedsunternehmen und die etwa 11.000 Beihilfestellen in Deutschland die Rabattansprüche gegenüber den Arzneimittelherstellern geltend. Im Beihilfebereich dienen die Rabatte dazu, die Ausgaben zu reduzieren, um damit das Leistungsniveau der Beihilfe zu sichern.

Im Jahr 2012 hat die Stadt Erlangen Arzneimittelrabatte in Höhe von 24.943 Euro rückerstattet bekommen; dies entspricht 5,64 % der Beihilfeausgaben für Arzneimittel bzw. 0,7 % der gesamten Beihilfeausgaben der Stadt Erlangen

2.5.2 Leistungen des BeihilfeCenters

Seit dem Jahr 2005 ist das BeihilfeCenter in Erlangen als Einrichtung der interkommunalen Zusammenarbeit der Städte Erlangen und Nürnberg für die Bearbeitung der Beihilfeanträge und die Beratung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Pensionistinnen/en folgender Bereiche zuständig:

Stadt Nürnberg	Werkstatt für Behinderte
Stadt Erlangen	Nürnberg-Messe GmbH
Landkreis Nürnberger Land	Nürnberger Symphoniker
Stadt Ansbach (seit 2010)	Staatstheater Nürnberg
Landkreis Erlangen-Höchstädt (seit November 2011)	Congress- und Tourismuszentrale Nürnberg (ehemals Verkehrsverein)
Klinikum Nürnberg	Stadtwerke Nürnberg
Krankenhäuser Nürnberger Land	N-ERGIE und Tochtergesellschaften
Stadtkrankenhaus Schwabach	VAG (Verkehrsaktiengesellschaft)

Die zugehörigen Tabellen und Grafiken finden Sie im Anhang „Grafiken und Tabellen“ unter den Punkten 3.3.1 - 3.3.2

2.6 Arbeitssicherheit

2.6.1 Prävention

Mit der Arbeitsunfallstatistik 2011 steht den für die Arbeitssicherheit verantwortlichen Vorgesetzten eine detaillierte Information über das Unfallgeschehen bei der Stadtverwaltung Erlangen zur Verfügung. Verbesserungen in der Unfallverhütung dürfen nicht nur die Anpassung des Menschen an die Gefährdung (durch Informationen über die Gefahren, Training, Ausbildung o. ä.) beinhalten, sie müssen immer als oberstes Ziel die Beseitigung der Gefahr haben. Die Arbeitsunfallstatistiken bieten in der Unfallverhütung einen wirksamen Ausgangspunkt für das konkrete Aufzeigen und Erkennen von Unfall- und Gefährdungsschwerpunkten. Stolpern, Ausrutschen und Umknicken (17) sind, neben den Wegeunfällen (15), die häufigsten Unfallursachen.

2.6.2 Arbeitsunfallstatistik 2011

Von den insgesamt 96 (Vorjahr 103) Arbeits- und Wegeunfällen waren 41 (Vorjahr 54) meldepflichtig und 55 (Vorjahr 49) nicht meldepflichtig. Bei den meldepflichtigen Arbeits- und Wegeunfällen ergab sich damit eine Senkung von 24%.

Auf die einzelnen Personalgruppen verteilen sich die meldepflichtigen Arbeitsunfälle wie folgt:

- 33 (Vorjahr 37) bei Beschäftigten (ehem. Arbeiter-Bereich)
- 6 (Vorjahr 14) bei Beschäftigten (ehem Angestellten-Bereich)
- 2 (Vorjahr 3) bei Beamtinnen/Beamten

Die 96 Unfälle verteilen sich auf 76 (Vorjahr 87) „echte“ Arbeitsunfälle, 15 (Vorjahr 14) Wegeunfälle und 5 (Vorjahr 2) Sportunfälle.

In den letzten Jahren ist besonders ein Anstieg bei den Wegeunfällen zu verzeichnen. Diese sind auch im Berichtsjahr auf 15 (Vorjahr 14) angestiegen.

Davon haben sich:

- 7 (Vorjahr 7) bei der Benutzung eines Fahrrades
- 4 (Vorjahr 3) als Fußgänger
- 2 (Vorjahr 0) bei der Benutzung eines Motorrollers als Verkehrsmittel
- 2 (Vorjahr 4) bei der Benutzung eines PKWs als Verkehrsmittel

ereignet.

Allein 7 dieser Wegeunfälle haben sich bei der Benutzung eines Fahrrades als Verkehrsmittel ereignet. Hier bietet sich für das Jahr 2013 der Ansatz für eine Präventionskampagne (z. B. Fahrersicherheitstraining, Fahrradcheck).

Die Unfallrate bei der Stadtverwaltung Erlangen, d.h. die Tausend-Mann-Quote (TMQ) als Maßzahl für Vergleiche, liegt mit 17,5 (Vorjahr 25,5) Unfällen pro 1000 Beschäftigten weit unter der von der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) veröffentlichten Durchschnittszahl von 25,8.

Um den erreichten Arbeitssicherheitsstandard zu erhalten und mit einem akzeptablen Aufwand weiter zu verbessern, ist es vor allem erforderlich, die Maßnahmen für die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz gezielter zu planen, zu organisieren sowie systematisch und konsequent als eine Führungsaufgabe zu verstehen.

2.6.3 DGUV-V 2

Am 1. Januar 2011 ist die Unfallverhütungsvorschrift (UVV) „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ (DGUV Vorschrift 2) für alle Mitgliedsunternehmen der Kommunalen Unfallversicherung Bayern (KUVB) in Kraft getreten. Sie löst die UVV „Betriebsärzte, Sicher-

heitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ (GUV-V A 6/7) ab. Für die Umsetzung dieser Vorschrift endete die Übergangsfrist am 31. Dezember 2012. Die Einsatzzeiten für die Grundbetreuung und die Betriebsspezifische Betreuung des Betriebsärztlichen Dienstes und der Fachkraft für Arbeitssicherheit wurden daher gemäß den Vorgaben der DGUV-V 2 neu berechnet.

Die zugehörigen Tabellen und Grafiken finden Sie im Anhang „Grafiken und Tabellen“ unter dem Punkt 3.4

2.7 Stellungnahme der Gleichstellungsstelle

Bei den Daten, aufgrund derer die Gleichstellungsstelle in den letzten Jahren ihre Stellungnahmen verfasst hat, haben sich einige Veränderungen ergeben. Wegen dieser geänderten Datenbasis können mögliche Entwicklungen nicht umfassend belegt und verglichen werden. Daher nimmt die Gleichstellungsstelle für 2012 nur eine Beschreibung und keine Kommentierung der Personaldaten vor.

Bei der Stadtverwaltung Erlangen - inklusive Eigenbetrieben - waren zum Stichtag 31.12.2012 1.302 Frauen und 1.121 Männer beschäftigt, d. h. der Frauenanteil der Beschäftigten lag bei 54 %.

1.007 Frauen sind tarifbeschäftigte Arbeitnehmerinnen (Frauenanteil 56 %) und 263 Beamtinnen (Frauenanteil 46 %).

Über ein Drittel (36 %) der Beamten ist im höheren Dienst eingruppiert, im Gegensatz dazu nur ein gutes Fünftel der Beamtinnen (22 %).

Bei den Tarifbeschäftigten ohne die „S“- Tarifgruppen des sozialen Bereichs arbeiten 8 % der Frauen und 6 % der Männer im höheren Dienst. Deutlich stärker fällt der Unterschied am anderen Ende der Entgeltstala aus: 15 % der Frauen sind in den Entgeltgruppen E1 bis E2A eingestuft, aber nur 6 % der Männer.

Eine geschlechtsspezifische Verteilung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf die einzelnen Entgeltgruppen kann auch im sozialen Bereich festgestellt werden: Hier arbeiten 346 Frauen und 51 Männer. 60 % der weiblichen und 35 % der männlichen Beschäftigten sind in den Entgeltgruppen bis zur Stufe 8 zu finden, in den höheren Entgeltgruppen ab S13 16 % der Frauen und 27 % der Männer.

Von den 1.302 Frauen arbeiten 699 Teilzeit, d. h. 54 % der Frauen haben reduzierte Arbeitszeiten. 153 Männer bei der Stadtverwaltung sind in Teilzeit beschäftigt, d. h. ihr Anteil liegt bei 14 %.

2012 machten 42 Frauen und 34 Männer bei der Stadt Erlangen ihre Ausbildung. Die geschlechtsspezifische Aufteilung auf kaufmännische und Verwaltungsberufe bzw. Ausbildungen im gewerblich-technischen Bereich ist nach wie vor konstant.

48 Beschäftigte, 33 Frauen und 15 Männer, verteilt auf verschiedenste Ämter und Hierarchiestufen, nahmen 2012 die Möglichkeit zur Telearbeit wahr.

Im Laufe des Jahres 2012 befanden sich 64 Frauen und 5 Männer in Elternzeit.

2.8 Interkommunale Zusammenarbeit (Beitrag der IZ-Koordinatorin)

2.8.1 Austausch von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern soll stärker gefördert werden

Die Oberbürgermeister von Nürnberg, Fürth, Erlangen und Schwabach haben im Rahmen der interkommunalen Zusammenarbeit beschlossen, dass der Austausch von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zwischen den vier Städten stärker gefördert werden soll. Dazu ist ein Hospitationskonzept erstellt worden. Hospitation, Besuchsprogramm, Mentoring oder andere Formen des persönlichen Austauschs in den vier Städten werden unterstützt. Vorstellbar sind der zeitlich befristete Einsatz von ausgewählten Experten oder Hospitationen von interessierten Mitarbeitern. Der persönliche Erfahrungsaustausch soll den Wissenstransfer in der Städteachse intensivieren, aber auch den eigenen Erfahrungshorizont erweitern. Alle Austauschaktionen erfolgen auf freiwilliger Basis und setzen das Einverständnis der Dienststelle voraus. Auskünfte über die Umsetzung erteilen die Personalämter in den vier Städten.

Darüber hinaus wollen die vier Städte die Ausbildung von Prozessmoderatoren gemeinsam angehen. Diese sollen beispielsweise bei der Gestaltung von Änderungsprozessen, im Konfliktfall, bei Stellenbemessungen und –bewertungen (auch städteübergreifend) zum Einsatz kommen.

2.8.2 GIS – ein digitaler Themenstadtplan für die Städteachse

Ein Vergleich der Internetauftritte der vier Städte hat gezeigt, dass insgesamt mehr als vier Arten von Stadtplänen mit unterschiedlichen Funktionen und ohne gebietsübergreifende Suche verwendet werden. Um das historisch bedingte Nebeneinander verschiedener Stadtpläne zu überwinden, wird derzeit das Anforderungsprofil für einen digitalen Themenstadtplan für die Städteachse erstellt. Für die Publikation von Stadtplaninhalten wird derzeit ein Themenkatalog erarbeitet, der einen homogenen Grundstock an Informationen mit möglichst geringem Pflegeaufwand beinhaltet. Im Oktober 2012 wurde das Konzept für einen gemeinsamen, gebietsübergreifenden Themenstadtplan fertig gestellt. In der Zwischenzeit hat sich gezeigt, dass eine zukunftsfähige Lösung vor allem für mobile Endgeräte wie Smartphones und Tablet-Geräte geeignet sein muss. Das Konzept wird entsprechend dieser Maßgabe „Mobile First“ weiterentwickelt.

2.8.3 Ergebnis der Themenabfrage zur interkommunalen Zusammenarbeit

Im April 2012 ist die erste Abfrage über mögliche Kooperationsfelder parallel in allen vier Städten durchgeführt worden. Die Abfrage soll jährlich stattfinden und hat die Vertiefung der interkommunalen Zusammenarbeit zum Ziel. Den vier Oberbürgermeistern sind nun die Ergebnisse der Umfrage dargestellt worden. In den folgenden Bereichen wird Potential für eine mögliche Zusammenarbeit gesehen: Bildung (Ausweitung Interkulturprojekt XENOS), Soziales (Erstellung des Mietspiegels), Sport („Jedermannrennen“), Umwelt (energetische Standards, gemeinsamer Einkauf von Energieleistungen), Finanzen (Konsolidierung bei Jahresabschlüssen sowie Zins- und Schuldenmanagement) und Umwelt (Abstimmungsbedarf Winterdienst).

2.8.4 EU-Strukturpolitik 2014-2020 – auch ein Handlungsfeld für die Städteachse

Die neue EU-Förderperiode der EU bietet auch Chancen für eine vertiefte Zusammenarbeit zwischen den vier Städten. Das Ziel ist es, gemeinsame Projekte - gefördert aus dem Europäischen Regionalfonds und dem Europäischen Sozialfonds - auf den Weg zu bringen. Erste positive Erfahrungen in der aktuellen Förderperiode sind bereits gemacht. Nun gilt es, die Vorgaben aus Brüssel künftig verstärkt stadtübergreifend zu nutzen.

3 Anhang Grafiken und Tabellen zu den Berichten

3.1 Personalentwicklung

3.1.1 Ausbildungszahlen

Ausbildungszahlen

Laufbahnbewerber/innen Ausbildungsberufe	2006				2007				2008				2009				2010				2011				2012				beabsichtigte Einstellungen 2013															
	Einstel- lungen		Anwärter/in u. Azubi		Einstel- lungen		Anwärter/in u. Azubi		Einstel- lungen		Anwärter/in u. Azubi		Einstel- lungen		Anwärter/in u. Azubi		Einstel- lungen		Anwärter/in u. Azubi		Einstel- lungen		Anwärter/in u. Azubi																					
	W	M	insg	w	W	M	insg	w	W	M	insg	w	W	M	insg	w	W	M	insg	w	W	M	insg	w	W	M	insg	w		W	M	insg												
Verwaltungsfachangestellter/r	3	1	4	13	4	17	6	1	7	15	3	18	5	3	8	14	5	19	7	0	7	12	3	15	7	1	8	19	4	23	6	1	7	21	2	23	4	2	6	17	3	20	6	
QE2nVD 2)	3	2	5	5	2	7	2	1	3	5	3	8	3	2	5	8	5	13	3	3	6	3	3	6	3	1	4	6	4	10	3	3	6	4	10	0	4	4	7	3	10	4		
QE2HD 3)	0	0	0	0	0	0	0	3	0	3	0	3	0	4	0	4	4	0	5	0	5	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	4	0	4	0	
QE3nVD 4)	3	1	4	5	6	11	3	2	5	7	6	13	5	1	6	10	8	18	4	2	6	9	3	12	6	3	9	15	6	21	5	2	7	14	7	21	3	3	6	11	8	19	8	
gehobener techn. Dienst in der Verwaltungsinformatik 1)	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Bauzeichner/in	0	0	0	4	4	1	2	1	2	1	2	3	1	1	2	2	4	1	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	2	1	1	2	1	2	3	0	1	1	2	3	0	0	
Kfz-Mechatroniker/in	0	0	0	2	2	0	1	1	0	1	2	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0	1	1	0	2	2	0	3	3	0	0	0	2	2	0	0	0	2	2	1	0	
Fachangestellter/r für Bäderbetriebe	0	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Fachangestellter/r für Medien- und Informationsdienste -	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2	1	1	2	1	0	1	2	1	3	0	0	2	1	3	1	0	1	2	0	2	0			
Fachkraft für Abwassertechnik	0	2	2	4	4	0	4	0	0	0	0	3	0	1	1	0	2	0	1	0	1	0	2	0	0	0	0	0	2	0	0	0	2	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	
Tischler/in	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Triebsfacharbeiter/in und Straßenbauer/in	0	1	1	0	3	0	2	2	0	2	4	0	1	1	0	3	3	0	2	0	2	0	3	3	0	0	0	0	2	0	2	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	
Gärtner/in	1	2	3	1	4	5	0	0	0	1	2	3	0	1	1	0	2	2	0	1	1	0	1	2	0	2	2	0	4	4	0	0	0	0	3	0	2	0	5	5	0	0		
Bürokauffrau/-mann	0	0	0	3	0	3	0	1	1	2	1	3	2	0	2	2	0	2	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	1	1	2	1	2	0	0	1	1	2	0	0		
Kauffrau/-mann für Bürokommunikation	3	0	3	4	0	4	0	0	4	0	4	0	2	2	3	0	5	2	0	2	0	2	0	2	0	0	0	4	0	4	1	0	1	3	0	3	0	0	0	1	0	1	0	
Fachkraft für Veranstaltungstechnik	1	1	2	2	1	3	0	2	2	1	3	4	0	0	1	3	4	1	1	2	0	2	1	1	2	0	1	2	2	4	0	1	1	2	4	1	0	1	2	4	1	2	4	2
Informationskauffrau/-mann 1)	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Fachinformatiker/in 1)	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1	2	0	2	3	3	0	0	0	0	0	2	2	0	0	0	2	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Mediengestalter/in - Fachrichtung Gestaltung&Technik	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0		
Landmaschinenmechaniker/in	0	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0	2	0	0	0	0	1	1	1		
Industriemechaniker/in	0	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	2	0	2	2	0	0		
QE3nVD 5)	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	2	0	2	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0		
Summe	14	12	26	33	34	67	15	17	32	38	35	76	19	17	35	41	46	90	20	17	37	29	30	60	17	10	27	51	29	80	17	10	27	51	29	80	9	19	28	42	34	76	23	
+ Prüfungsjahrgänge				24								17						15					33							33				29						28				
Gesamt				87								91						105					93							118				109						104				
1) Veränderung der Struktur div. Bereiche ist die Abgabe der Bereutung ab 01.01.2010 an KommunalBIT																																												
2) Beamtenanwärter/in für den Einstieg in der zweiten Qualifikationssebene der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen des fachlichen Schwerpunkts nichttechnischer Verwaltungsdienst (ehemals mittlerer nichttechnischer Verwaltungsdienst)																																												
3) Beamtenanwärter/in für den Einstieg in der zweiten Qualifikationssebene der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik des fachlichen Schwerpunkts feuerwehrtechnischer Dienst (ehemals mittlerer feuerwehrtechnischer Dienst)																																												
4) Beamtenanwärter/in für den Einstieg in der dritten Qualifikationssebene der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen des fachlichen Schwerpunkts nichttechnischer Verwaltungsdienst (ehemals gehobener nichttechnischer Verwaltungsdienst)																																												
5) Beamtenanwärter/in für den Einstieg in der dritten Qualifikationssebene der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik des fachlichen Schwerpunkts bautechnischer und umweltfachlicher Verwaltungsdienst (ehemals gehobener bautechnischer und umweltfachlicher Verwaltungsdienst)																																												

1) Veränderung der Struktur div. Bereiche ist die Abgabe der Betreuung ab 01.01.2010 an KommunalBIT

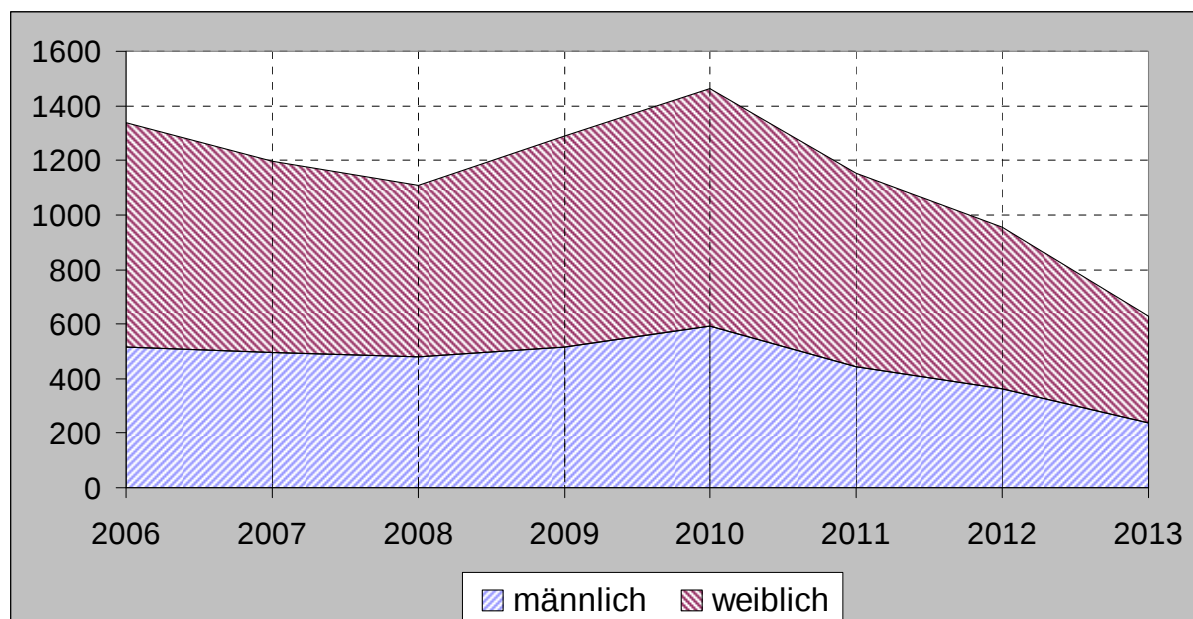
2) Beamtenanwärter/in für den Einstieg in der zweiten Qualifikationsebene der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen des fachlichen Schwerpunkts nichttechnischer Verwaltungsdienst (ehemals mittlerer nichttechnischer Verwaltungsdienst)

3) Beamtenanwärter/in für den Einstieg in der zweiten Qualifikationsebene der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik des fachlichen Schwerpunkts feuerwehrtechnischer Dienst (ehemals mittlerer feuerwehrtechnischer Dienst)

4) Beamtenanwärter/in für den Einstieg in der dritten Qualifikationsebene der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen des fachlichen Schwerpunkts nichttechnischer Verwaltungsdienst (ehemals gehobener nichttechnischer Verwaltungsdienst)

5) Beamtenanwärter/in für den Einstieg in der dritten Qualifikationsebene der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik des fachlichen Schwerpunkts bautechnischer und umweltfachlicher Verwaltungsdienst (ehemals gehobener bautechnischer und umweltfachlicher Verwaltungsdienst)

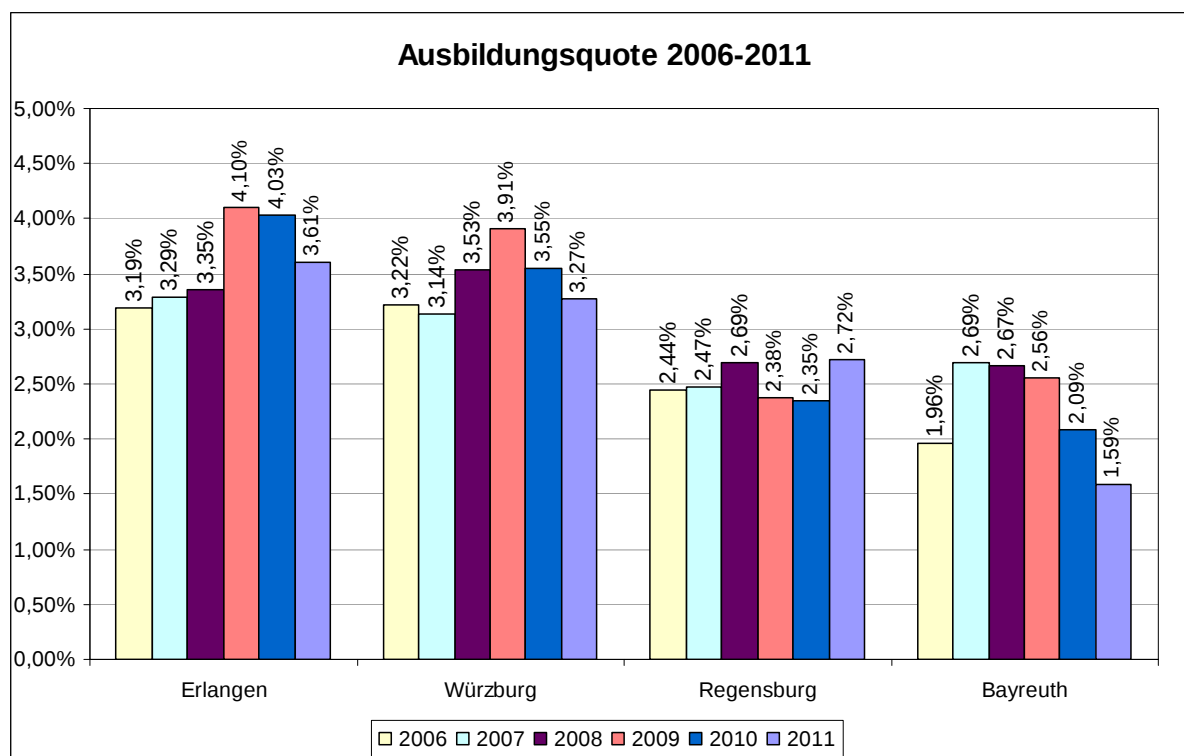
3.1.2 Bewerbungen um einen Ausbildungsplatz



		2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
QE3nVD	männlich	226	260	235	217	208	164	141	89
	weiblich	360	355	269	291	296	258	189	124
	Summe	586	615	504	508	504	422	330	213
QE2nVD	männlich	230	198	191	239	327	226	174	106
	weiblich	335	261	263	335	381	275	269	135
	Summe	565	459	454	574	708	501	443	241
VFA-K	männlich	61	36	54	60	58	55	49	41
	weiblich	126	86	98	148	192	173	132	129
	Summe	187	122	152	208	250	228	181	170
Summe	männlich	517	494	480	516	593	445	364	236
	weiblich	821	702	630	774	869	706	590	394
	Summe	1338	1196	1110	1290	1462	1151	954	624

QE3nVD	Beamtenanwärterin/Beamtenanwärter für den Einstieg in der dritten Qualifikationsebene der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen des fachlichen Schwerpunkts nichttechnischer Verwaltungsdienst (ehemals gehobener nichttechnischer Verwaltungsdienst)
QE2nVD	Beamtenanwärterin/Beamtenanwärter für den Einstieg in der zweiten Qualifikationsebene der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen des fachlichen Schwerpunkts nichttechnischer Verwaltungsdienst (ehemals mittlerer nichttechnischer Verwaltungsdienst)
VFA-K	Verwaltungsfachangestellte/Verwaltungsfachangestellter

3.1.3 Ausbildungsquote bezogen auf alle Beschäftigten im Städte-Vergleich



3.1.4 Praktika

Ziel der Praktika ist es,

- den Teilnehmerinnen und Teilnehmern einen Einblick in die Arbeitswelt zu vermitteln.
- den Schülerinnen und Schülern eine Vergleichsmöglichkeit ihrer Berufsvorstellungen mit der Realität zu geben.
- den Schulabgängerinnen und Schulabgängern die Entscheidung der Berufswahl zu erleichtern.
- über die vielseitigen Aufgaben der Kommunalverwaltung zu informieren.
- die Praktikantinnen und Praktikanten mit den Anforderungen an das moderne Dienstleistungsunternehmen Stadt Erlangen vertraut zu machen.
- qualifizierten Nachwuchs für die Stadtverwaltung zu gewinnen.
- das Ansehen des öffentlichen Dienstes in der Öffentlichkeit zu verbessern.
- durch Anbieten von Praktikumsplätzen Praktikantinnen und Praktikanten das Ableisten der in Studien- oder Prüfungsordnungen geforderten Praktika und damit das Vorrücken in das nächste Semester bzw. die nächste Stufe zu ermöglichen.
- schul- bzw. ausbildungsbegleitend theoretische Lerninhalte angeleitet in die Praxis umsetzen zu helfen.
- Praktikantinnen und Praktikanten in Fortbildungsmaßnahmen, die durch Arbeitsämter unterstützt werden, die Wiedereingliederung ins Arbeitsleben zu ermöglichen.

Jahr	Praktikanten/innen der Fachoberschule			Schnupperpraktikanten/innen			Praktikanten/innen in Kindergärten und Horten			Gesamtzahl		
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt
2006	11	3	14	43	90	133				54	93	147
2007	9	2	11	77	83	160	0	15	15	86	100	186
2008	6	4	10	48	74	122	0	4	4	54	82	136
2009	8	4	12	54	76	130				62	80	142
2010	8	5	13	74	95	169				82	100	182
2011	8	4	12	54	36	90				62	40	102
2012	7	5	12	26	64	90	3	19	22	36	88	124

Jahr	Praktikanten/innen von Fachschulen			Freiwillige Praktika			Praktikanten/innen von Weiterbildungsinstituten			Gesamtzahl		
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt
2006	5	28	33	10	23	33	10	22	32	25	73	98
2007	5	36	41	17	38	55	11	5	16	33	79	112
2008	6	33	39	28	61	89	4	18	22	38	112	150
2009	7	26	33	17	44	61	2	5	7	26	75	101
2010	12	42	54	17	76	93	4	16	20	33	134	167
2011	3	32	35	17	76	93	5	9	14	25	117	142
2012	6	35	41	29	94	123	10	7	17	45	136	181

3.1.5 Fortbildungen

		Teilnehmer			Beschäftigungsverhältnis				Anzahl Veranstaltungen	Fortbildungstage
		insg.	Frauen	Männer	QE1	QE2	QE3	QE4		
2006	extern	310	177	133	0	142	110	58	311	879
	intern	282	99	183	0	131	124	27	24	361
2007	extern	471	222	249	13	157	176	125	471	915
	intern	1.079	621	458	13	370	568	128	77	1.399
2008	extern	442	224	218	21	147	150	124	442	953
	intern	1.238	732	506	21	555	551	111	83	1.447
2009	extern	507	228	279	8	145	204	150	507	1.059
	intern	817	488	329	7	313	457	40	64	962
2010	extern	567	269	298	70	133	192	170	565	1.133
	intern	605	427	178	3	263	297	42	59	649
2011	extern	627	353	274	7	235	235	150	627	982
	intern	735	243	492	0	303	330	102	61	749
2012	extern	1.017	544	473	63	404	427	68	347	1.276
	intern	1.013	644	369	45	374	476	60	63	1.614

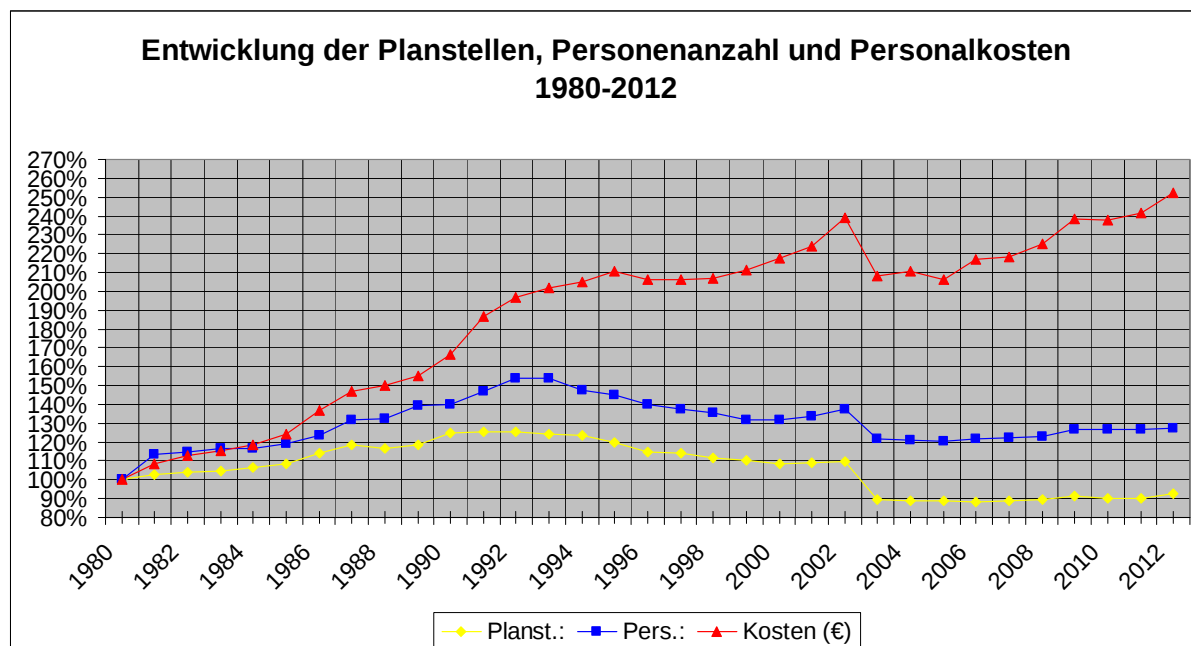
3.2 Personalcontrolling

3.2.1 Entwicklung der Planstellen, Personenanzahl und Personalkosten

bis 2009: Stand jeweils zum 30.06., tarifl. Personal, ohne ABM/HZA, Beurlaubte u. künstl. Personal

ab 2010:

Planstellen: ohne Eigenbetriebe ab 2003
 Personen: Beamte, Tarifbeschäftigte zum 31.12.
 Kosten: Personalaufwendungen (Sachkonten PK, PNKO, ohne Rückstellungen)



3.2.2 Personalaufwendungen (Einordnung im Gesamthaushalt)

=> Buchungen auf Sachkonten PK und PNKO

d.h. ohne Bühnentarifbeschäftigte, Honorarkräfte, Aufwandsentschädigungen für ehrenamtl. Tätigkeiten, Kostenerstattungen f. das zur Stadt Erlangen abgeordnete Personal (=> Sachkosten)

Hh-Jahr	Personalaufwendungen (Personalkosten und Personalnebenkosten) in Mio. €								ordentliche Aufwendungen
	Bruttogehalt zzgl. AG-Anteile SV/ZVK	Versorgung	Beihilfe	sonst. Personal- und Versorgungsaufwendungen	Rückstellungen/ Rücklage	Gesamt (ohne Rückstellungen)	Veränderung (Gesamt ohne Rückst.)	Anteil an ordentl. Aufwendungen	in Mio. €
2009	71,717	12,317	3,304	0,401	5,815	87,739	-	34,14%	257,032
2010	71,222	12,185	3,590	0,296	5,893	87,293	-0,51%	33,53%	260,369
2011	72,494	12,745	3,367	0,295	2,244	88,901	1,84%	32,99%	269,480
2012	75,410	13,480	3,560	0,269	5,482	92,719	4,29%	32,77%	282,960

Hinweis: Ergebnisse für 2012 sind nur vorläufig, da das Haushaltsjahr noch nicht abgeschlossen.

3.2.3 Personalauszahlungen (Einordnung im Gesamthaushalt)

=> Buchungen auf Sachkonten PK und PNKO (entspr. Auszahlungs-Sachkonten)

d.h. ohne Bühnentarifbeschäftigte, Honorarkräfte, Aufwandsentschädigungen für ehrenamtl. Tätigkeiten, Kostenerstattungen f. das zur Stadt Erlangen abgeordnete Personal (=> Sachkosten)

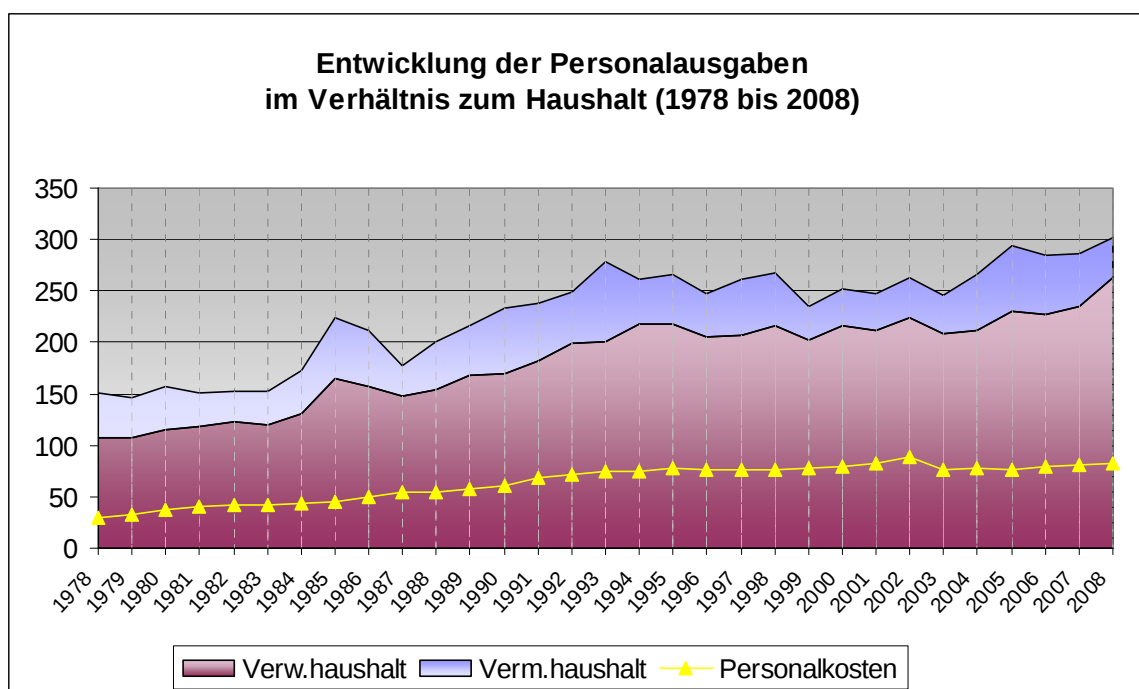
Hh-Jahr	Personalauszahlungen (ohne Rückstellungen)			Ausz. aus lfd. Verwaltungstätigkeit		Ausz. aus Investitionstätigkeit		Ausz. Gesamt
	in Mio. €	Anteil an Auszahlungen Gesamt	Anteil an Ausz. aus lfd. Verw.tätigkeit	in Mio. €	Anteil an Auszahlungen Gesamt	in Mio. €	Anteil an Auszahlungen Gesamt	in Mio. €
2009	87,836	28,33%	35,12%	250,127	80,68%	34,054	10,98%	310,023
2010	87,058	24,52%	33,53%	259,609	73,11%	46,924	13,21%	355,085
2011	88,976	23,24%	32,48%	273,963	71,55%	27,830	7,27%	382,880
2012	92,696	29,90%	33,95%	273,069	88,08%	19,785	6,38%	310,030

Hinweis: Ergebnisse für 2012 sind nur vorläufig, da das Haushaltsjahr noch nicht abgeschlossen.

Personalausgaben im Verhältnis zum Haushalt (1980 - 2008)

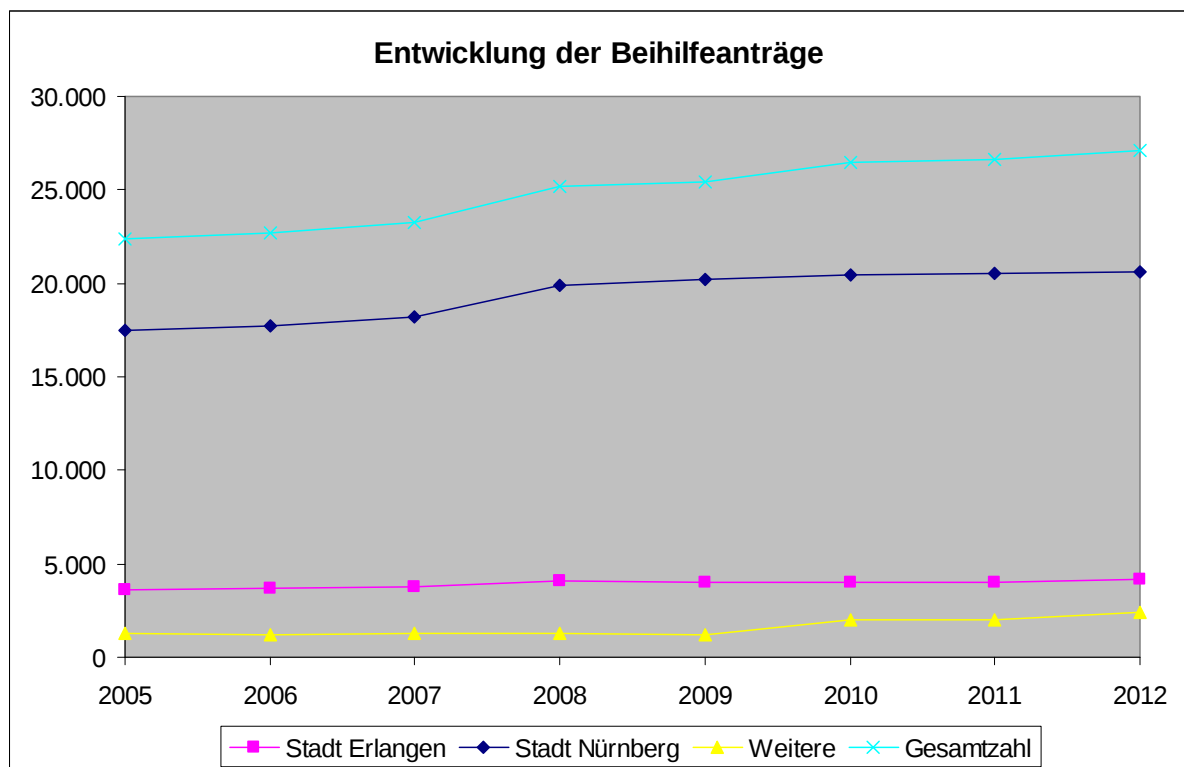
	Personalausgaben, incl. Versorgung u. Beihilfe (ohne ABM, Künstler, VHS-Dozenten, STR-Entschädigungen)				Verwaltungshaushalt Ist-Ausgaben			Vermögenshaushalt Ist-Ausgaben			Gesamthaushalt	
	(Mio. €)	Zuwachs (in %)	Anteil am Haushalt (in %)	Anteil am Vw.Haushalt (in %)	(Mio. €)	Zuwachs (in %)	Anteil am Haushalt (in %)	(Mio. €)	Zuwachs (in %)	Anteil am Haushalt (in %)	(Mio. €)	Zuwachs (in %)
1980	36.750	11,33	23,40	31,79	115.600	8,43	73,60	41.470	4,30	26,40	157,07	7,31
1981	39.850	8,44	26,34	33,77	118.010	2,08	77,99	33.300	-19,70	22,01	151,31	-3,67
1982	41.470	4,07	27,15	33,93	122.240	3,58	80,03	30.510	-8,38	19,97	152,75	0,95
1983	42.360	2,15	27,66	35,19	120.380	-1,52	78,61	32.750	7,34	21,39	153,13	0,25
1984	43.460	2,60	25,12	33,11	131.260	9,04	75,87	41.740	27,45	24,13	173,00	12,98
1985	45.600	4,92	20,35	27,75	164.310	25,18	73,33	59.760	43,17	26,67	224,07	29,52
1986	50.260	10,22	23,77	31,99	157.100	-4,39	74,31	54.300	-9,14	25,69	211,40	-5,65
1987	54.090	7,62	30,47	36,73	147.270	-6,26	82,95	30.260	-44,27	17,05	177,53	-16,02
1988	57.010	5,40	26,40	33,91	168.120	14,16	77,86	47.810	58,00	22,14	215,93	21,63
1989	61.250	7,44	26,22	36,18	169.280	0,69	72,45	64.360	34,62	27,55	233,640	8,20
1990	68.630	12,05	28,89	37,69	182.100	7,57	76,65	55.480	-13,80	23,35	237.580	1,69
1991	72.270	5,30	29,00	36,40	198.540	9,03	78,68	50.640	-8,72	20,32	249.180	4,88
1992	74.140	2,59	26,56	36,82	201.370	1,43	72,14	77.780	53,59	27,86	279.150	12,03
1993	75.250	1,50	28,71	34,57	217.650	8,08	83,04	44.450	-42,85	16,96	262.100	-6,11
1994	77.410	2,87	29,14	35,48	218.180	0,24	82,13	47.460	6,77	17,87	265.640	1,35
1995	75.760	-2,13	30,70	36,96	204.990	-6,09	83,07	41.780	-11,97	16,93	246.770	-7,10
1996	75.910	0,20	29,02	36,81	206.220	0,60	78,84	55.350	32,48	21,16	261.570	6,00
1997	75.960	0,07	28,46	35,08	216.510	4,99	81,11	50.430	-8,89	18,89	266.940	2,05
1998	77.550	2,09	33,04	38,47	201.590	-6,89	85,89	33.110	-34,34	14,11	234.700	-12,08
1999	78.910	3,04	31,68	37,05	215.700	7,00	85,52	36.520	10,30	14,48	252.220	7,46
2000	82.400	3,12	33,35	39,06	210.970	-2,19	85,38	36.111	-1,12	14,62	247.081	-2,04
2001	87.910	6,69	33,48	39,11	224.760	6,54	85,59	37.850	4,82	14,41	252.610	6,28
2002	76.435	-13,05	31,19	36,61	208.798	-7,10	85,20	36.264	-4,19	14,80	245.062	-6,68
2003	77.378	1,23	29,03	36,53	211.814	1,44	79,47	54.727	50,91	20,53	266.541	8,76
2004	75.730	-2,13	25,73	32,94	229.903	8,54	78,13	64.369	17,62	21,87	294.272	10,40
2005	79.833	5,42	28,09	35,26	226.404	-1,52	79,65	57.830	-10,16	20,35	284.234	-3,41
2006	80.166	0,42	28,07	34,05	235.464	4,00	82,45	50.114	-13,34	17,55	285.578	0,47
2007	82.715	3,18	27,39	31,50	262.574	11,51	86,94	39.438	-21,30	13,06	302.012	5,75
2008												

1980 zusätzlich 0,93 Mio. € für 121 Reinigungskräfte, die am 1.1.80 von den städt. Hausmeistern übernommen wurden
1983 ab 1983 wurden die ABM-Kosten getrennt im Haushalt ausgewiesen; Steigerung '82/'83 ohne ABM: 3,1 %
1987 einschließlich der Kosten für das Volkszählungspersonal (32 Kräfte), 1988 Restkostenanteil von ca. 40.900 €
1996 im Jahr 1996 entfallen Personalkosten durch die Privatisierung des Altersheimes; ferner erstmals deutliche Einsparungen durch Vorruhestand
1999 tatsächliche Personalausgaben, d.h. die Kosten, die die Ämter für freigehaltene Planstellen erstattet bekommen haben, sind nicht enthalten
2002 / 2003 ff Vorjahreswerte wurden zum Vergleich auf Euro umgerechnet; ab 2003 ohne Eigenbetriebe



3.3 BeihilfeCenter

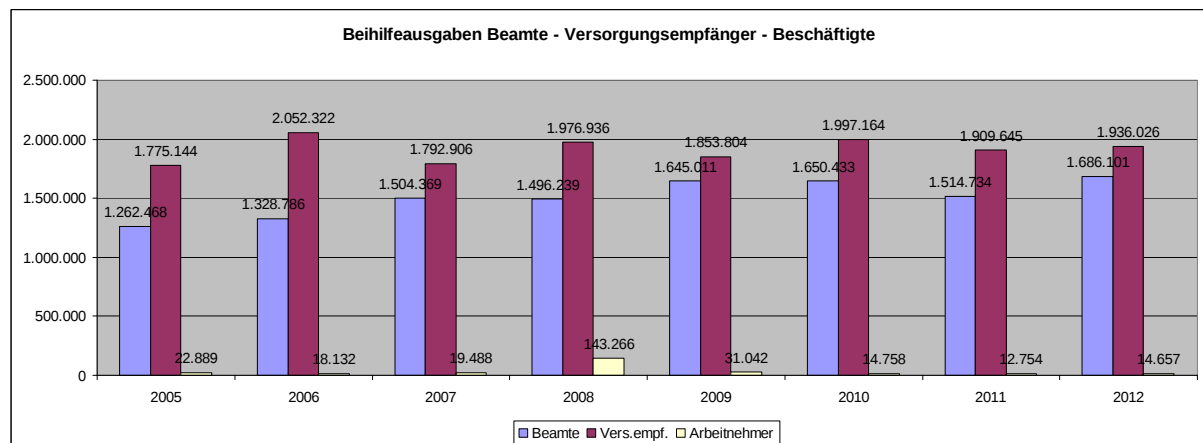
3.3.1 Entwicklung der Beihilfeanträge

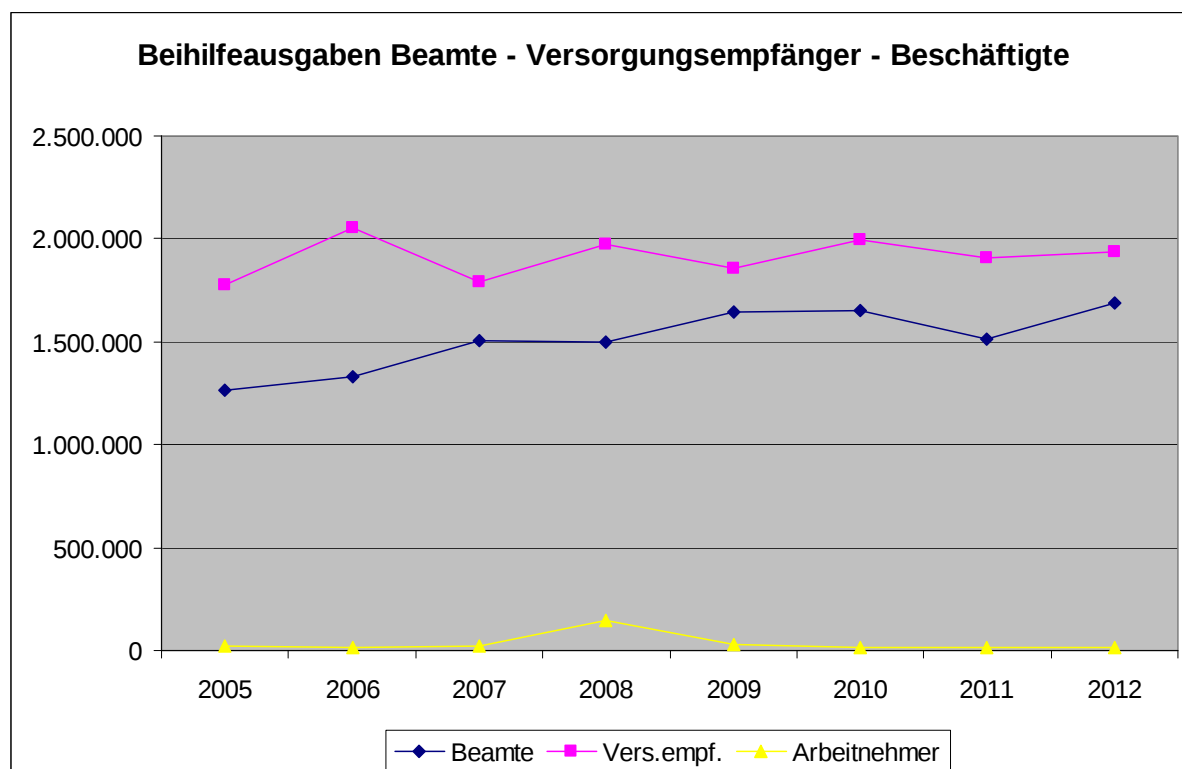


Jahr	Stadt Erlangen incl. Eigenbetr.	Stadt Nürnberg incl. Eigenbetr.	Weitere Unternehmen	Gesamtzahl	Planstellen	Anteil pro vollbesch.MA	
2005	3.623	17.485	1.309	22.417	9	2491	
2006	3.675	17.747	1.242	22.664	9	2518	1,10%
2007	3.798	18.177	1.318	23.293	9	2588	2,80%
2008	4.088	19.873	1.253	25.214	9	2802	8,25%
2009	4.003	20.176	1.232	25.411	9	2823	0,08%
2010	3.992	20.492	1.973	26.457	9	2940	4,14%
2011	4.046	20.520	2.045	26.611	9	2957	0,57%
2012	4.161	20.597	2.390	27.148	9	3016	

9,5 Planstellen neu/
0,5 Planstelle besetzt ab November 2012
Mehraufwand durch Arzneimittelrabattierung!

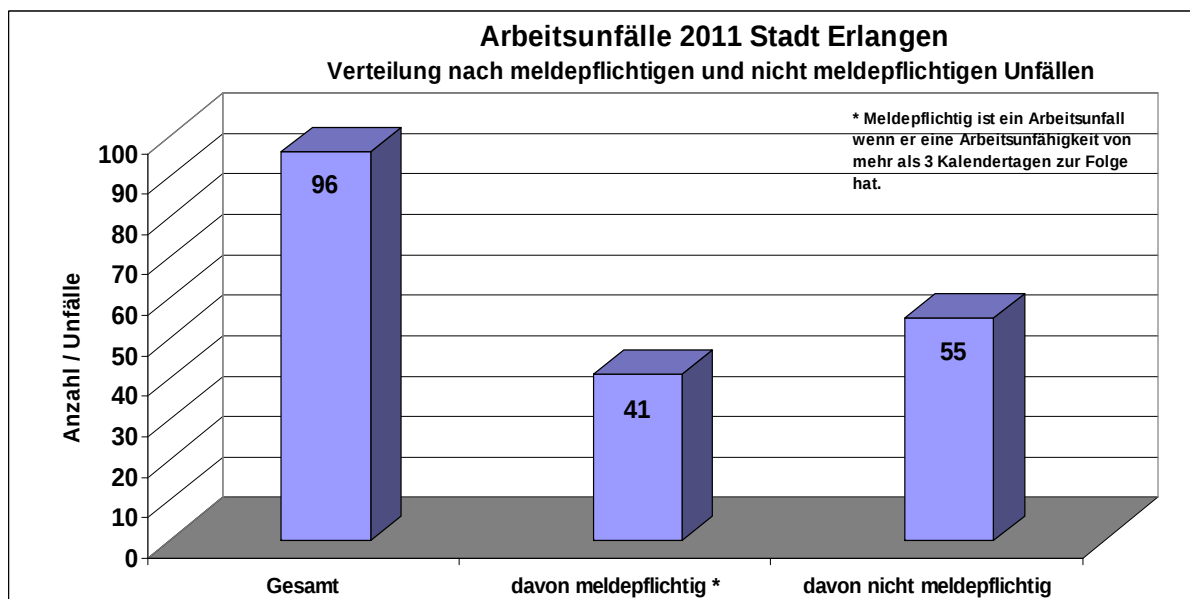
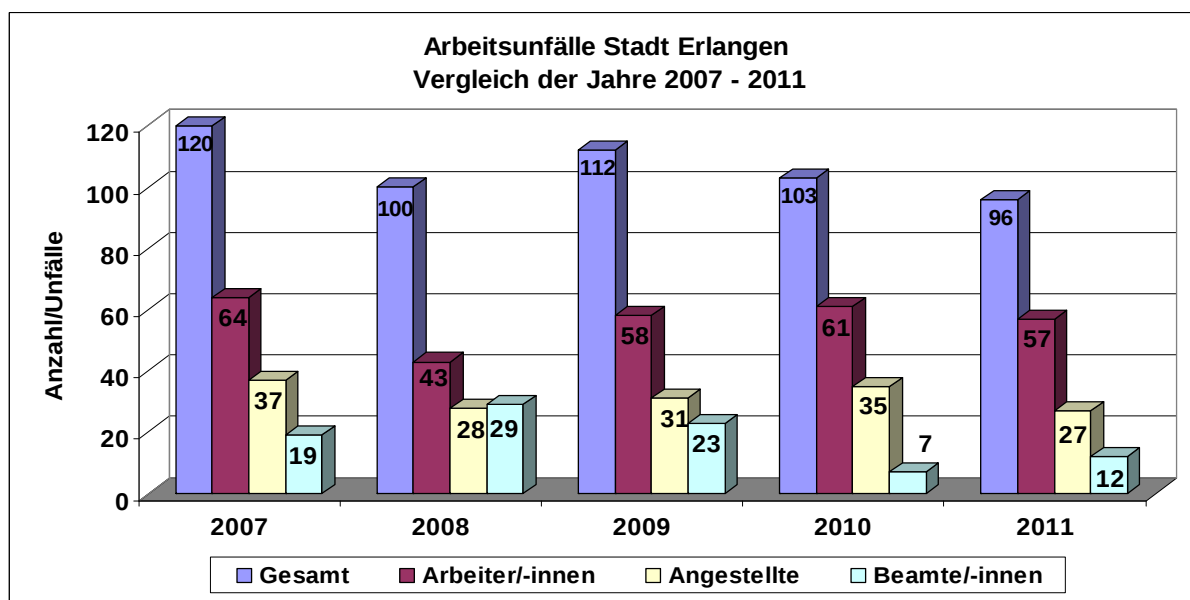
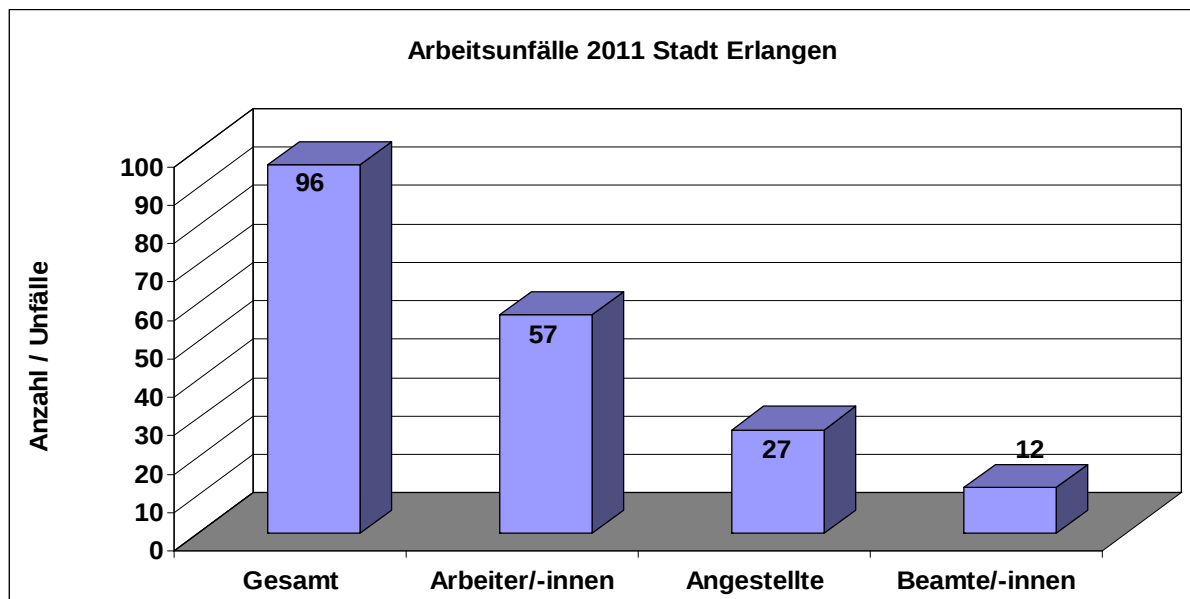
3.3.2 Beihilfeausgaben nach Beschäftigungsgruppen



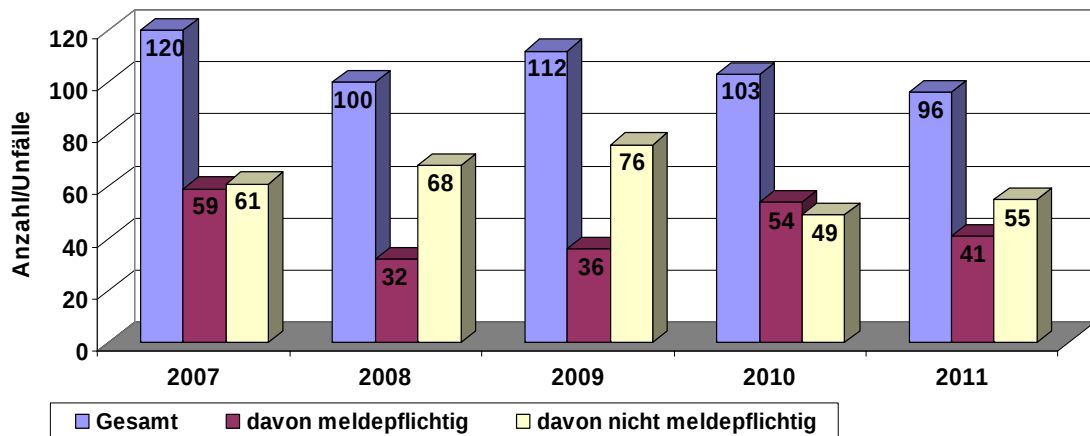


Gruppe	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Beamte	1.039.520	1.016.968	1.122.414	1.207.798	1.134.962	1.161.833	1.348.963
Vers.empf.	864.182	825.802	946.568	1.044.524	1.287.527	1.300.110	1.263.085
Arbeitnehmer	73.699	130.724	151.654	62.638	54.742	86.055	66.214
Summe:	1.977.401	1.973.494	2.220.636	2.314.960	2.477.231	2.547.998	2.678.262
Steigerung	15,52%	-0,20%	12,52%	4,25%	7,01%	2,86%	5,11%
Anträge abs.	2.628	2.857	3.005	3.024	3.190	3.348	3.359
Steigerung	171	229	148	19	166	158	158
Gruppe	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Beamte	1.270.318	1.164.618	1.193.114	1.520.819	1.193.716	1.089.775	1.262.468
Vers.empf.	1.252.957	1.421.639	1.328.679	1.518.172	1.670.351	1.709.930	1.775.144
Arbeitnehmer	67.813	39.128	46.666	25.602	27.909	24.409	22.889
Summe:	2.591.088	2.625.385	2.568.459	3.064.593	2.891.976	2.758.795	3.060.502
Steigerung	-3,25%	1,32%	-2,17%	19,39%	-5,63%	-4,61%	10,94%
Anträge abs.	3.381	3.359	3.630	3.514	3.631	3.521	3.623
Steigerung	11	22	-22	271	-116	-110	102
Gruppe	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Beamte	1.328.786	1.504.369	1.496.239	1.645.011	1.650.433	1.514.734	1.686.101
Vers.empf.	2.052.322	1.792.906	1.976.936	1.853.804	1.997.164	1.909.645	1.936.026
Arbeitnehmer	18.132	19.488	143.266	31.042	14.758	12.754	14.657
Summe:	3.399.138	3.316.763	3.616.441	3.529.857	3.662.355	3.437.133	3.636.784
Steigerung	11,06%	-2,42%	9,04%	-2,39%	3,75%	-6,15%	5,81%
Anträge abs.	3.675	3798	4088	4003	3992	4046	4161
Steigerung	52	123	290	-85	-11	54	115

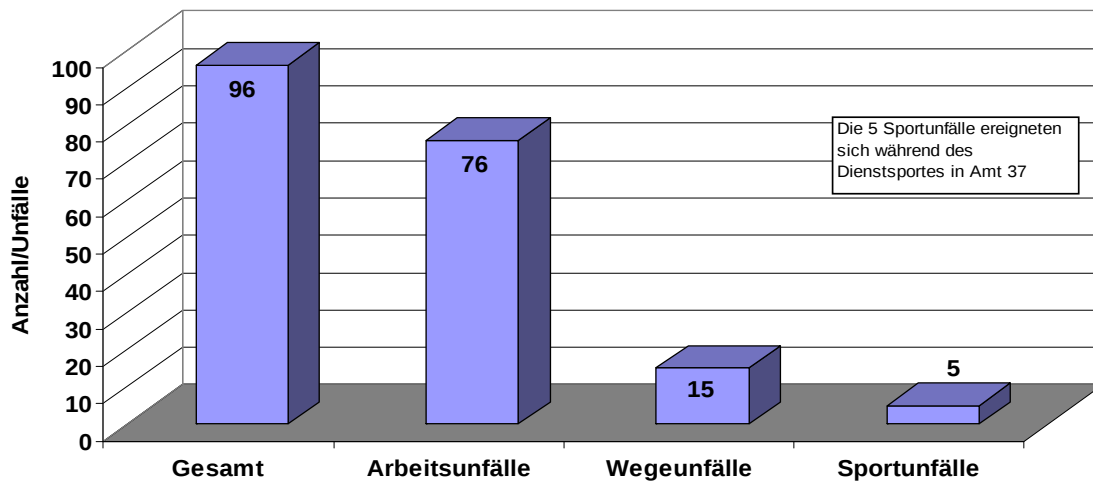
3.4 Arbeitssicherheit



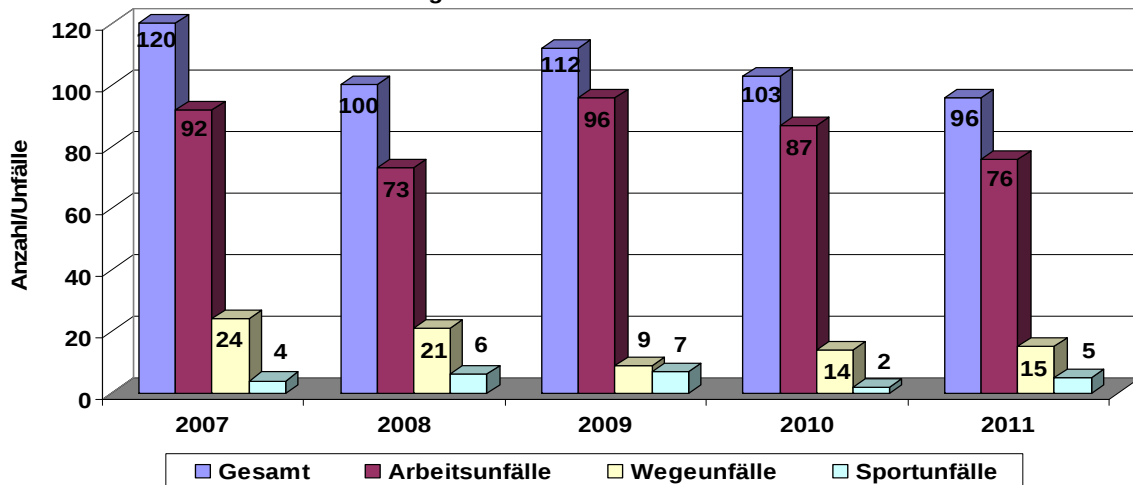
**Verteilung nach meldepflichtigen und nicht meldepflichtigen Unfällen
Vergleich der Jahre 2007 - 2011**

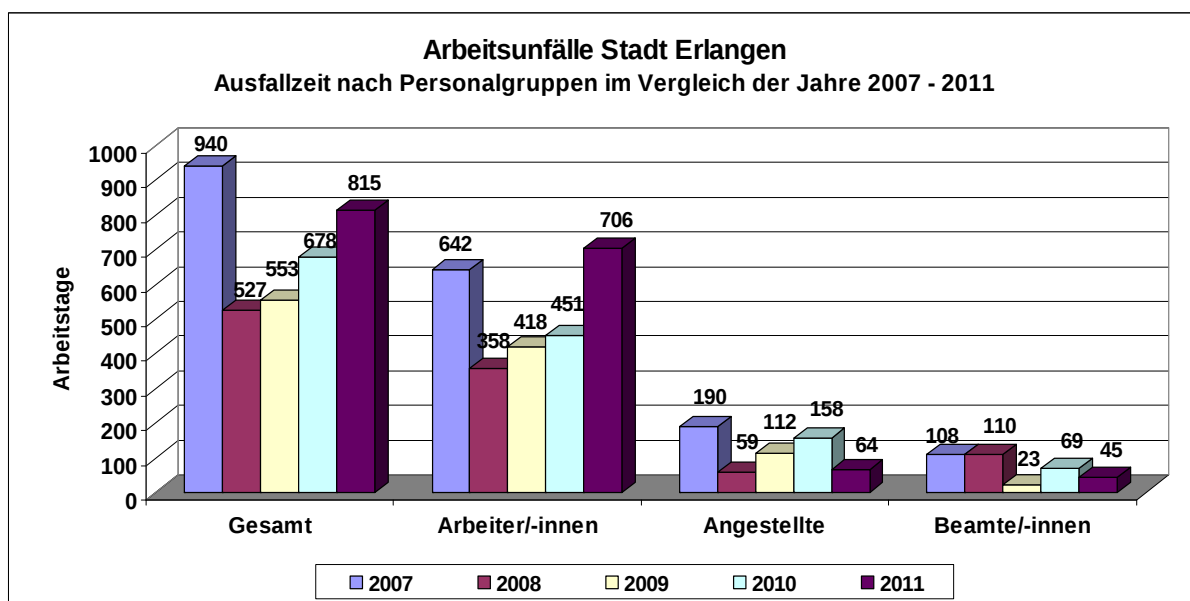
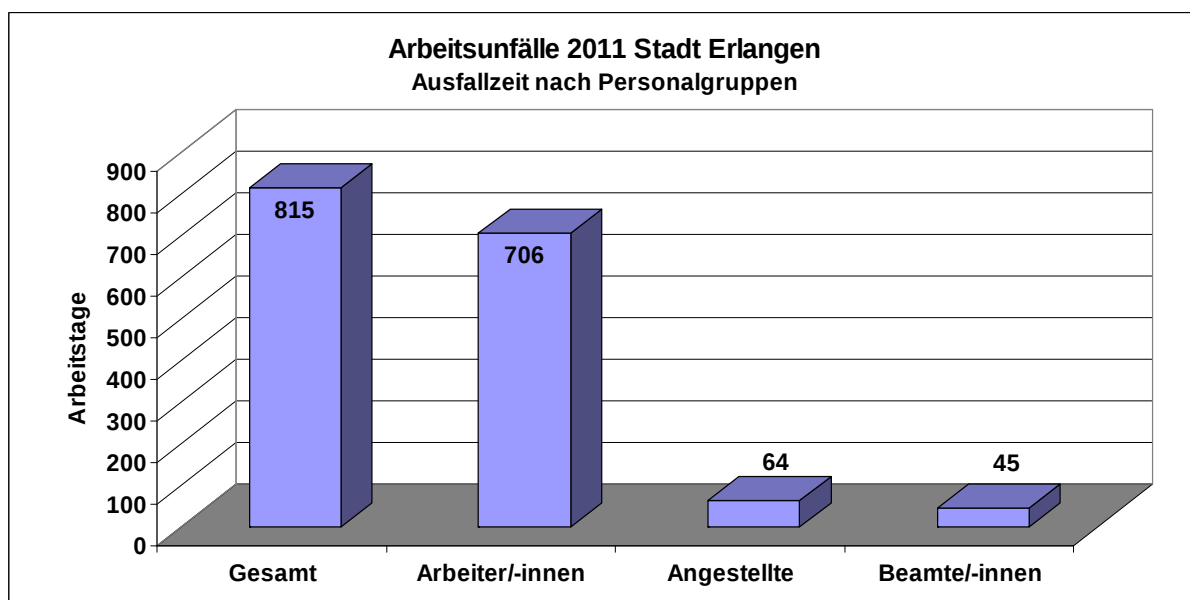
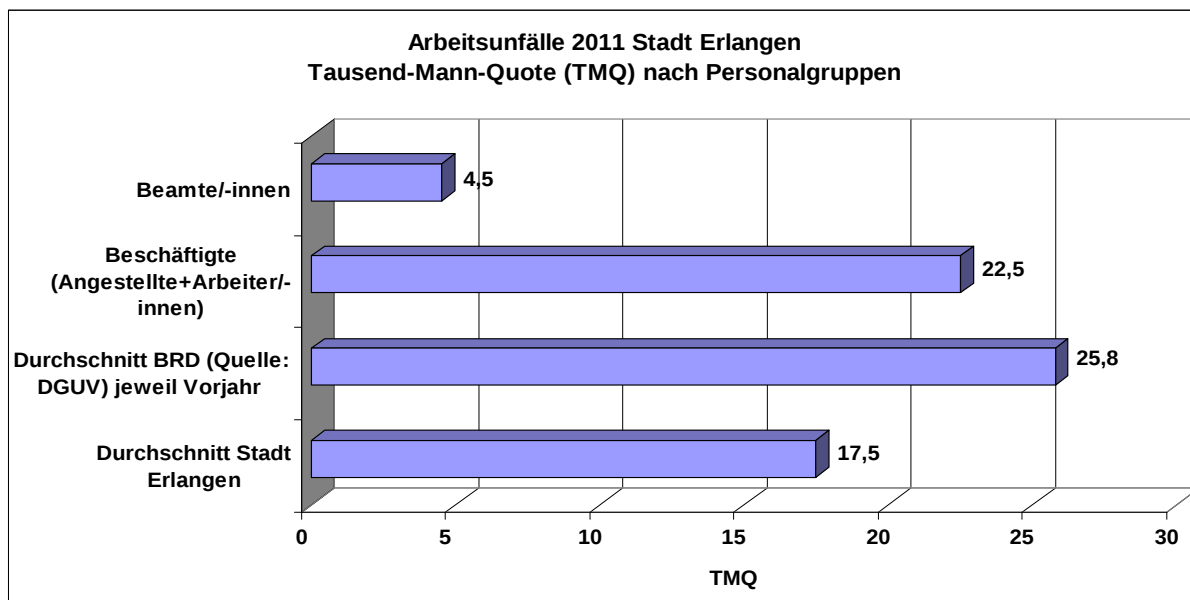


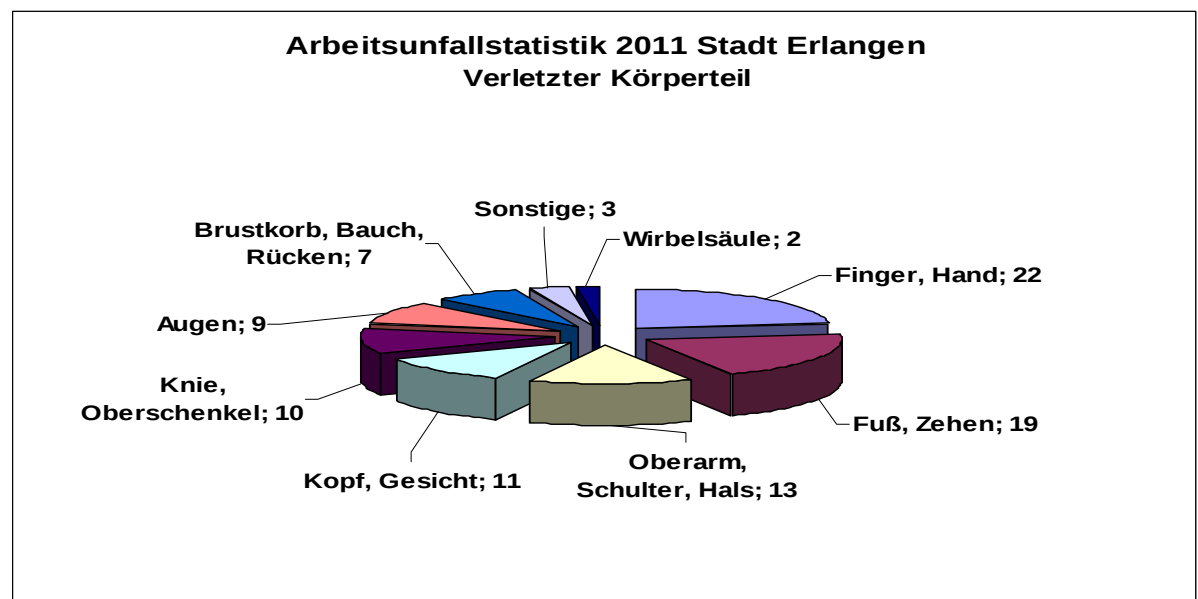
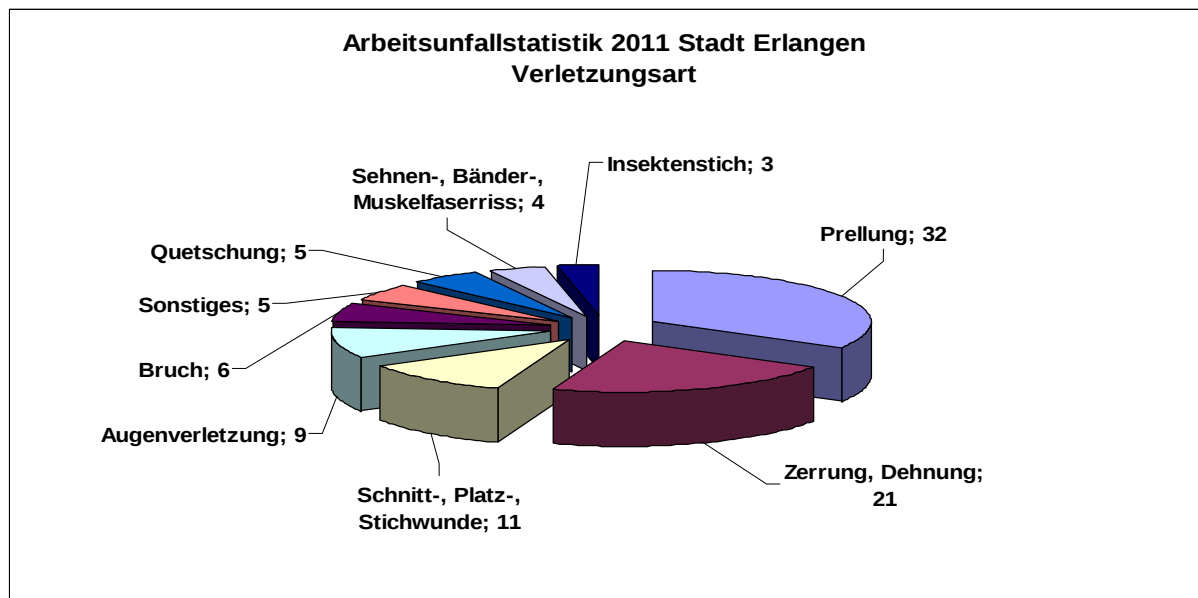
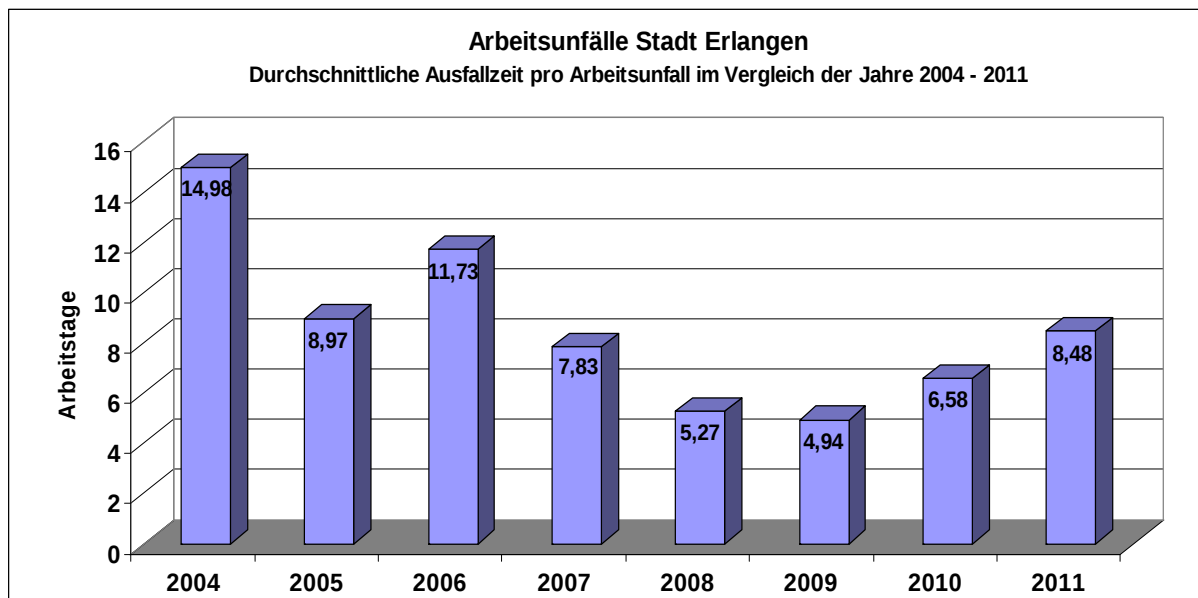
**Arbeitsunfälle 2011 Stadt Erlangen
Verteilung der Unfälle auf Arbeits-, Wege- und Sportunfälle**



**Arbeitsunfälle Stadt Erlangen
Verteilung der Unfälle auf Arbeits-, Wege- und Sportunfälle
Vergleich der Jahre 2007 - 2011**







4 Anhang Grafiken und Tabellen ohne Berichte

4.1 Neue und eingezogene Planstellen

Stellenneuschaffungen 2008 - 2012					
Bereich - Stellenneuschaffung	2008	2009	2010	2011	2012
Kernverwaltung (Ämter eGov, 11, 12, 13, 14, 20, 21, 23, 30, 31, 32 ohne VÜ, 33, 34 ohne Friedhofswesen, 36, 37, 39, 50, 51 ohne Kindertagesstätten u. soziale Dienste, EB77 ohne Abfallbeseitigung, ohne Stadtgrün, PR, zbV-Stellen)	12,5	14,5	17		20
Verkehrsüberwachung					
Schulen einschließlich Schulverwaltungsamt	3,5	1			1
Kultur (Ämter 41, 42, 43, 44, 45, KPB)	2	1	1		4,5
Kindertagesstätten einschl. Lernstuben u. soziale Dienste	6,5	13,5	7,5	6,5	18,5
Sport, Bäder, Freizeit					
öffentliche Anlagen (Friedhofswesen, Stadtgrün)	1				2,5
Bauverwaltung (Ämter 24, 61, 63, 66 ohne Abwasserbeseitigung, Abwasserbeseitigung	3	5,5	1	1	1
Müllabfuhr einschl. Abfallberatung			1		
			0		
zusammen:	28,5	35,5	27,5	7,5	47,5

Stelleneinzüge 2008 - 2012					
Bereich - Stelleneinzüge	2008	2009	2010	2011	2012
Kernverwaltung (Ämter eGov, 11, 12, 13, 14, 20, 21, 23, 30, 31, 32 ohne VÜ, 33, 34 ohne Friedhofswesen, 36, 37, 39, 50, 51 ohne Kindertagesstätten u. soziale Dienste, EB77 ohne Abfallbeseitigung, ohne Stadtgrün, PR, zbV-Stellen)	2		26,5	4,5	2
Verkehrsüberwachung			20,5		
Schulen einschließlich Schulverwaltungsamt	2				
Kultur (Ämter 41, 42, 43, 44, 45, KPB)	1,5				
Kindertagesstätten einschl. Lernstuben u. soziale Dienste					
Sport, Bäder, Freizeit	12,5				
öffentliche Anlagen (Friedhofswesen, Stadtgrün)					
Bauverwaltung (Ämter 24, 61, 63, 66 ohne Abwasserbeseitigung, Abwasserbeseitigung	1,5	3	1	4	3,5
Müllabfuhr einschl. Abfallberatung					
zusammen:	19,5	3	49	8,5	5,5

4.2 Planstellen nach Personalgruppen (Stand jeweils zum 01.01.)

	1995	1996 ¹⁾	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2002 ²⁾ ohne EB	2003	2003 ohne EB	2004	2004 ohne EB
Beamte	626,5	612,5	615,5	610,5	613,5	607,5	613	615,5	601	621	607	622	607,5
Angestellte	694,5	679	664,5	654,5	646	645	651,5	664,0	602	665,5	605	664,5	600,5
Arbeiter	558,75	512,75	506,75	483,25	468	448	446	437	190,5	431,5	189,5	428,5	187
Summe	1879,75	1804,25	1786,75	1748,25	1727,5	1700,5	1710,5	1716,5	1393,5	1718	1401,5	1715	1395
Steigerung/ Reduzierung (abs.)	-55,5	-75,5	-17,5	-38,5	-20,75	-27	10	5,5		1,5	8	-3	-6,5
Steigerung/ Reduzierung (%)	-2,9	-4	-0,97	-2,2	-1,2	-1,6	0,6	0,35		0,09	0,57	-0,17	-0,46

	2005	2005 ohne EB	2006	2006 ohne EB	2007	2007 ohne EB	2008	2008 ohne EB	2009	2009 ohne EB	2010 ³⁾	2010 ohne EB
Beamte	631,5	617	644	629,5	634	618	639,5	623,5	650	635	646,5	632,5
Angestellte	656,5	593,5	646,5	583,5	672	610,5	672,5	611	699	637,5	684,5	621
Arbeiter	424	182,5	409,5	168	403,5	168,5	406,5	170,5	402	165	398,5	161,5
Summe	1712	1393	1700	1381	1709,5	1397	1718,5	1405	1751	1437,5	1729	1415
Steigerung/ Reduzierung (abs.)	-3	-2	-12	-12	9,5	16	9	8	32,5	32,5	-22	-22,5
Steigerung/ Reduzierung (%)	-0,17	-0,14	-0,7	-0,87	0,56	1,14	0,52	0,57	1,86	2,26	-1,27	-1,56

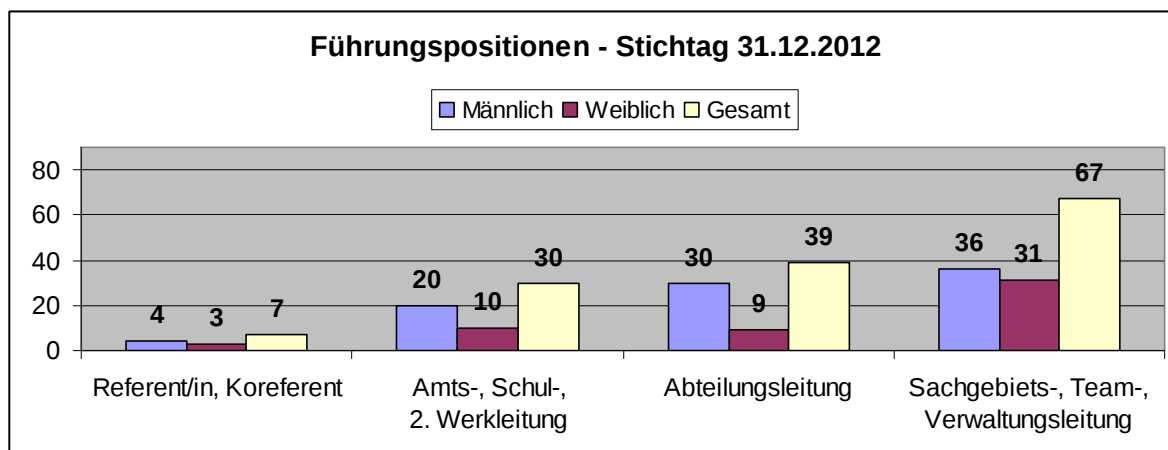
	2011 ⁴⁾	2011 ohne EB	2012	2012 ohne EB
Beamte	638,5	623,5	638	623
Arbeitnehmer	1089,5	788,5	1131	828,5
Summe	1728	1412	1770	1451,5
Steigerung/ Reduzierung (abs.)	-1	-3	42	39,5
Steigerung/ Reduzierung (%)	-0,06	-0,21	2,43	2,80

- 1) Privatisierung Gebäudereinigung, Altersheim u. Botendienst, Vorruhestand (34 Personen)
- 2) Ab 2002 ohne Planstellen der Eigenbetriebe EB77 und EBE; da im städt. Haushalt u. Stellenplan die Eigenbetriebe nicht mehr mit abgebildet werden, werden im Hinblick auf Vergleichsmöglichkeiten auch die Werte ohne EB-Anteile ausgewiesen
- 3) Wechsel des Bereichs IT und Verkehrsüberwachung zu interkommunalen Unternehmen reduziert das Stellenvolumen trotz erhöhter Stellenneuschaffungen für 2010 um 22 Stellen
- 4) Ab 2011 systembedingt keine Unterscheidung zwischen Angestellten und Arbeitern mehr möglich

4.3 Planstellen im Vergleich zur Mitarbeiterzahl

	30.06.2010	30.06.2011	30.06.2012
Planstellen	1728,5	1728	1770
Personen	2210	2215	2204

4.4 Frauen in Führungspositionen



4.5 Personalbestand nach Personalgruppen

31.12.2010					
Jahr	Beamte/Beamtinnen		Angestellte		Gesamt
	absolut	relativ	absolut	relativ	
mit EBs	546	24,83%	1653	75,17%	2199
ohne EBs	533	28,76%	1320	71,24%	1853

31.12.2011					
Jahr	Beamte/Beamtinnen		Angestellte		Gesamt
	absolut	relativ	absolut	relativ	
mit EBs	544	24,73%	1656	75,27%	2200
ohne EBs	530	28,62%	1322	71,38%	1852

31.12.2012					
Jahr	Beamte/Beamtinnen		Angestellte		Gesamt
	absolut	relativ	absolut	relativ	
mit EBs	531	23,99%	1682	76,01%	2213
ohne EBs	515	27,70%	1344	72,30%	1859

4.6 Personalfluktuatun (ohne interne Umsetzungen)

Personalzugänge	2011	2012
Beamte	12	10
Arbeitnehmer (ohne Künstler)	102	117
Nachwuchskräfte	26	27
BG/Sons. KuFri / Prakt.	338	348
Summe	478	502

Personalabgänge	2011	2012
Beamte	17	24
Arbeitnehmer (ohne Künstler)	153	138
Nachwuchskräfte	3	1
BG/Sons. KuFri / Prakt.	404	351
Summe	577	514

4.7 Allgemeine Personalstatistik

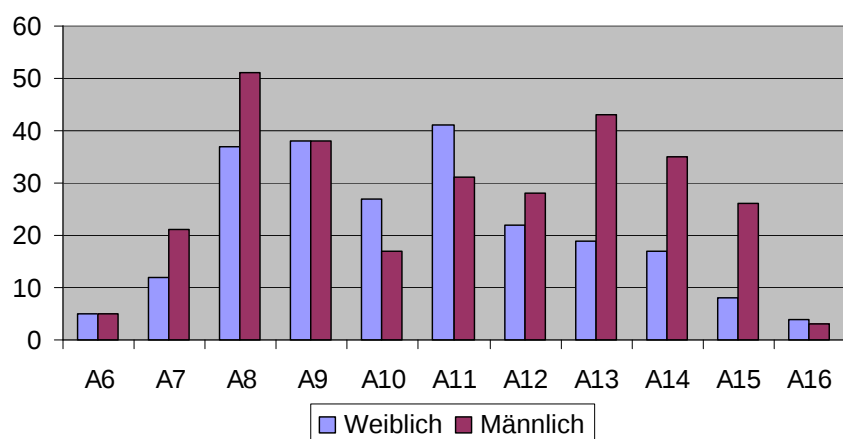
		2010											
		01.06.						31.12.					
		mit Eigenbetriebe			ohne Eigenbetriebe			mit Eigenbetriebe			ohne Eigenbetriebe		
		insg.	männl.	weibl.	insg.	männl.	weibl.	insg.	männl.	weibl.	insg.	männl.	weibl.
Beamte	insgesamt	566	318	248	553	309	244	569	315	254	555	305	250
davon	vollzeit	428	289	139	416	281	135	427	287	140	415	279	136
	teilzeit	138	29	109	137	28	109	142	28	114	140	26	114
	Anwärter	32	15	17	32	15	17	26	8	18	26	8	18
	beurlaubt	12	0	12	11	0	11	13	0	13	12	0	12
Tarifbeschäftigte	insgesamt	1771	774	997	1424	473	951	1775	773	1002	1430	476	954
davon	vollzeit	1024	619	405	710	338	372	1033	627	406	717	344	373
	teilzeit	747	155	592	714	135	579	742	146	596	713	132	581
	Auszubildende	50	20	30	38	11	27	52	22	30	40	11	29
	beurlaubt	21	1	20	21	1	20	24	2	22	23	2	21
	Bühnentarifbeschäftigte	41	18	23	41	18	23	48	22	26	48	22	26
nicht tariflich Beschäftigte		38	19	19	38	19	19	41	24	17	41	24	17
Summe		2375	1111	1264	2015	801	1214	2385	1112	1273	2026	805	1221
davon Nachwuchskräfte		82	35	47	70	26	44	78	30	48	66	19	47
davon beurlaubte		33	1	32	32	1	31	37	2	35	35	2	33

		2011											
		01.06.						31.12.					
		mit Eigenbetriebe			ohne Eigenbetriebe			mit Eigenbetriebe			ohne Eigenbetriebe		
		insg.	männl.	weibl.	insg.	männl.	weibl.	insg.	männl.	weibl.	insg.	männl.	weibl.
Beamte	insgesamt	568	315	253	554	305	249	573	318	255	558	308	250
davon	vollzeit	424	289	135	413	281	132	429	292	137	417	284	133
	teilzeit	144	26	118	141	24	117	144	26	118	141	24	117
	Anwärter	26	8	18	26	8	18	27	9	18	27	9	18
	beurlaubt	11	0	11	10	0	10	10	0	10	9	0	9
Tarifbeschäftigte	insgesamt	1770	777	993	1424	476	948	1769	769	1000	1423	470	953
davon	vollzeit	1023	631	392	705	344	361	1047	641	406	725	352	373
	teilzeit	747	146	601	719	132	587	722	128	594	698	118	580
	Auszubildende	45	18	27	36	9	27	47	16	31	36	7	29
	beurlaubt	23	1	22	21	1	20	18	1	17	16	1	15
	Bühnentarifbeschäftigte	36	19	17	36	19	17	52	28	24	52	28	24
nicht tariflich Beschäftigte		54	26	28	53	25	28	58	27	31	57	26	31
Summe		2392	1118	1274	2031	806	1225	2400	1114	1286	2038	804	1234
davon Nachwuchskräfte		71	26	45	62	17	45	74	25	49	63	16	47
davon beurlaubte		34	1	33	31	1	30	28	1	27	25	1	24

		2012											
		01.06.						31.12.					
		mit Eigenbetriebe			ohne Eigenbetriebe			mit Eigenbetriebe			ohne Eigenbetriebe		
		insg.	männl.	weibl.	insg.	männl.	weibl.	insg.	männl.	weibl.	insg.	männl.	weibl.
Beamte	insgesamt	569	311	258	554	301	253	571	308	263	554	297	257
davon	vollzeit	426	286	140	414	278	136	437	286	151	423	277	146
	teilzeit	143	25	118	140	23	117	134	22	112	131	20	111
	Anwärter	26	9	17	26	9	17	30	13	17	30	13	17
	beurlaubt	10	0	10	9	0	9	10	0	10	9	0	9
Tarifbeschäftigte	insgesamt	1771	776	995	1425	477	948	1792	785	1007	1442	481	961
davon	vollzeit	1047	646	401	724	356	368	1074	654	420	745	357	388
	teilzeit	724	130	594	701	121	580	718	131	587	697	124	573
	Auszubildende	43	15	28	33	7	26	41	17	24	29	7	22
	beurlaubt	19	1	18	17	1	16	17	1	16	15	1	14
	Bühnentarifbeschäftigte	51	26	25	51	26	25	56	28	28	56	28	28
nicht tariflich Beschäftigte		58	23	35	58	23	35	60	28	32	60	28	32
Summe		2398	1110	1288	2037	801	1236	2423	1121	1302	2056	806	1250
davon Nachwuchskräfte		69	24	45	59	16	43	71	30	41	59	20	39
davon beurlaubte		29	1	28	26	1	25	27	1	26	24	1	23

4.8 Beschäftigte nach Lohn-/Gehaltsgruppen

Beamte - Stichtag 30.06.2012

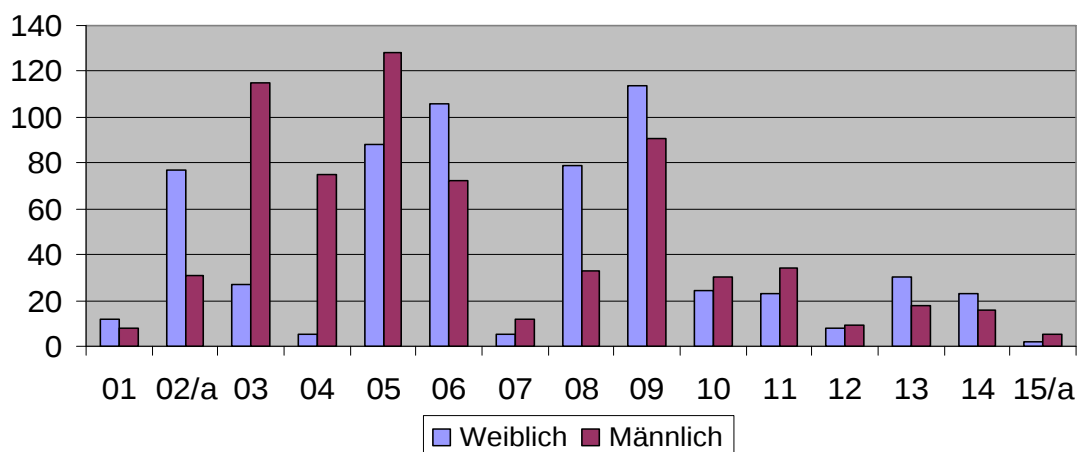


Beamte - Stichtag 30.06.2010											
Geschlecht	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16
Weiblich	6	14	35	34	19	42	20	20	16	8	4
Männlich	2	21	52	44	13	28	26	44	37	29	3

Beamte - Stichtag 30.06.2011											
Geschlecht	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16
Weiblich	3	15	35	37	23	43	20	20	17	6	4
Männlich	4	23	50	43	20	28	26	44	36	26	3

Beamte - Stichtag 30.06.2012											
Geschlecht	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16
Weiblich	5	12	37	38	27	41	22	19	17	8	4
Männlich	5	21	51	38	17	31	28	43	35	26	3

TVÖD - Stichtag 30.06.2012

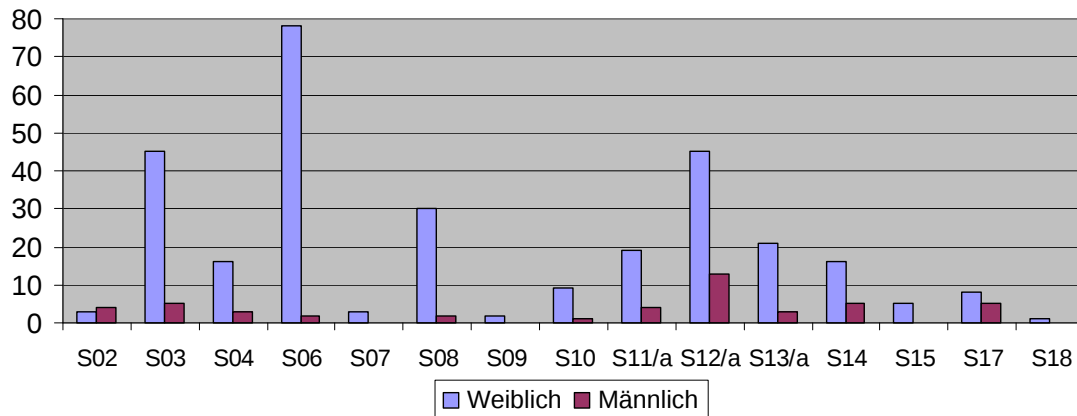


TVöD - Stichtag 30.06.2010															
Geschlecht	01	02/a	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15/a
Weiblich	12	86	27	6	96	107	4	75	104	25	27	10	26	24	2
Männlich	6	33	114	77	126	73	13	32	93	28	33	8	15	22	4

TVöD - Stichtag 30.06.2011															
Geschlecht	01	02/a	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15/a
Weiblich	11	80	28	7	93	105	4	82	103	24	26	9	32	23	2
Männlich	7	31	117	76	129	70	11	34	90	30	33	11	18	20	4

TVöD - Stichtag 30.06.2012															
Geschlecht	01	02/a	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15/a
Weiblich	12	77	27	5	88	106	5	79	114	24	23	8	30	23	2
Männlich	8	31	115	75	128	72	12	33	91	30	34	9	18	16	5

TV SuE - Stichtag 30.06.2012



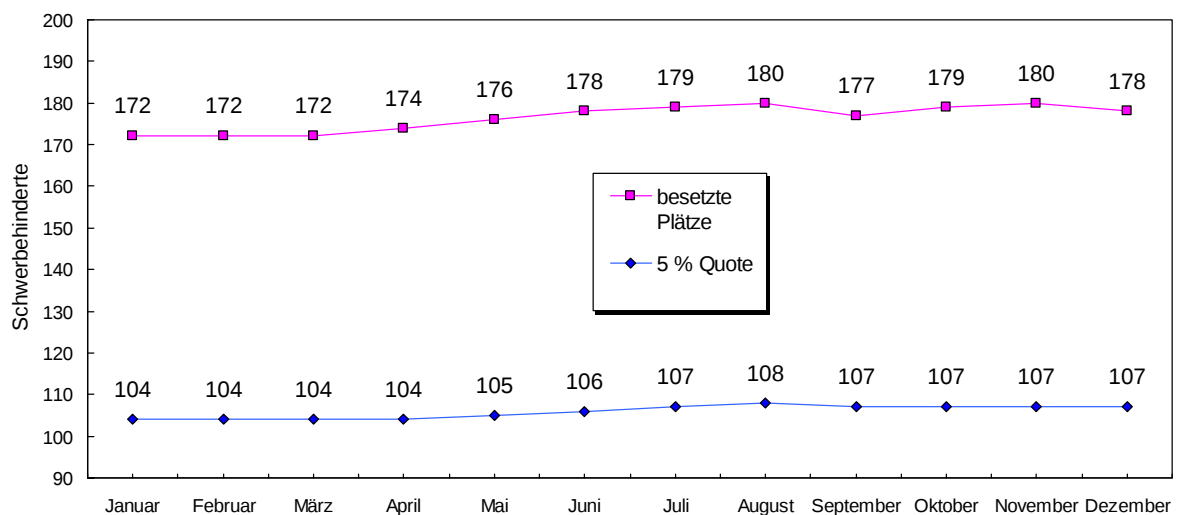
TV SuE - Stichtag 30.06.2010																
Geschlecht	S02	S03	S04	S06	S07	S08	S09	S10	S11/a	S12/a	S13/a	S14	S15	S17	S18	
Weiblich	5	47	21	77	5	25	0	8	19	40	21	14	4	5	1	
Männlich	6	5	4	3	0	0	0	2	3	12	2	5	1	4	0	

TV SuE - Stichtag 30.06.2011																
Geschlecht	S02	S03	S04	S06	S07	S08	S09	S10	S11/a	S12/a	S13/a	S14	S15	S17	S18	
Weiblich	3	49	17	77	5	30	0	7	18	41	22	15	4	8	1	
Männlich	6	5	3	4	0	0	0	2	3	12	2	5	0	5	0	

TV SuE - Stichtag 30.06.2012																
Geschlecht	S02	S03	S04	S06	S07	S08	S09	S10	S11/a	S12/a	S13/a	S14	S15	S17	S18	
Weiblich	3	45	16	78	3	30	2	9	19	45	21	16	5	8	1	
Männlich	4	5	3	2	0	2	0	1	4	13	3	5	0	5	0	

4.9 Schwerbehindertenquote

Schwerbehindertenquote 2012

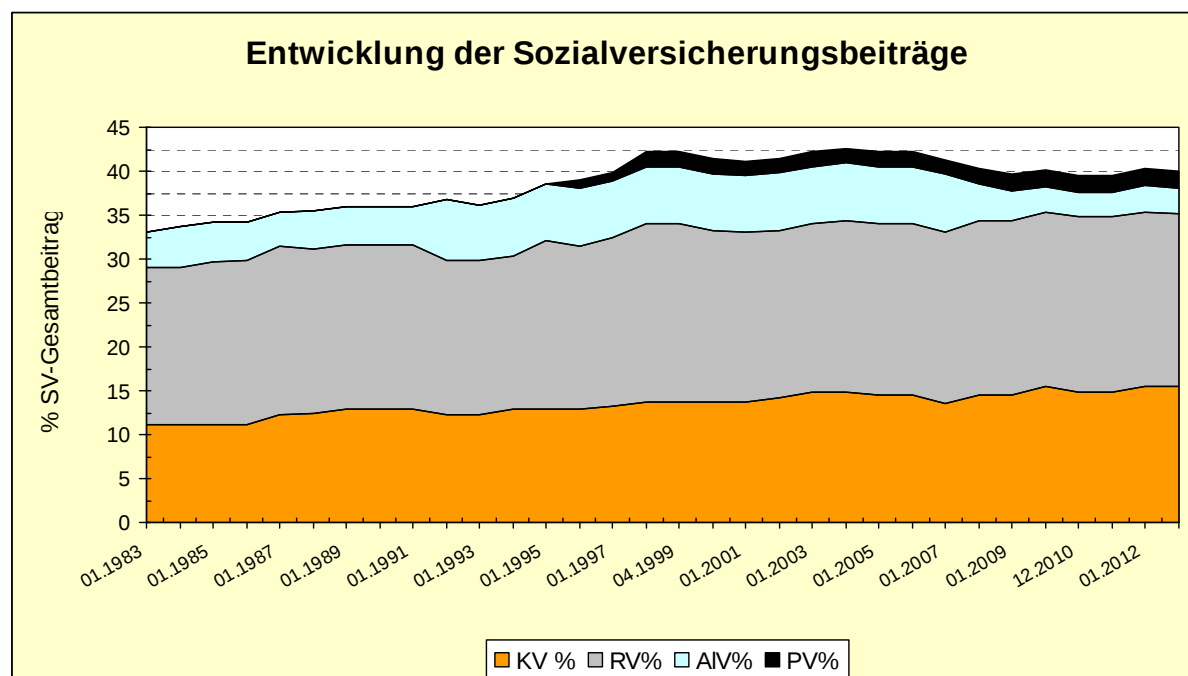


Der Jahresdurchschnitt beträgt 8,33 %

4.10 Einkommensentwicklung im öffentlichen Dienst / Bayern

Einkommensentwicklung im öffentlichen Dienst						
Beamte		Angestellte		Arbeiter		sonstige Hinweise
Termin	Erh.	Termin	Erh.	Termin	Erh.	
01.01.1998	1,50%	01.01.1998	1,50%	01.01.1998	1,50%	
01.06.1999	2,90%	01.04.1999	3,10%	01.04.1999	3,10%	BEA A-Bes. EZ 300,-/B-Bes. erst ab 01.01.00 ohne EZ
		01.08.2000	2,00%	01.08.2000	2,00%	AZUB u. PRAK ab 01.04.00 / EZ 400,- für Ang. u. Arb.
01.01.2001	1,80%	01.09.2001	2,40%	01.09.2001	2,40%	EZ 400,- für BEA A1-A9
01.01.2002	2,20%					
		01.01.2003	2,40%	01.01.2003	2,40%	BAT X-ha und alle Arbeiter; alle EZ in 03/03 7,5% v. Dez. max 185,-
01.04.2003	2,40%	01.04.2003	2,40%			Beamte bis A11 / BAT I - III
01.07.2003	2,40%					Beamte ab A12 bis B10
		01.01.2004	1,00%	01.01.2004	1,00%	Angestellte u. Arb. Einmalzahlung in 11/04 50,- und Auszubildende 30,-
01.04.2004	1,00%					Kürzung Urlaubsgeld und Weihnachtsszulage
		01.05.2004	1,00%	01.05.2004	1,00%	
01.08.2004	1,00%					Beamte Einmalzahlung 50,-; Anwärter 30,- in 11/2004
		01.04.2005		01.04.2005		in April, Juli und Oktober 2005 je 100,00 Einmalzahlung
01.10.2006						250,00 Einmalzahlung
		01.04.2006		01.04.2006		im April und Juli 2006 je 150,00 Einmalzahlung
01.04.2007						250,00 Einmalzahlung
		01.04.2007		01.04.2007		im April und Juli 2007 je 150,00 Einmalzahlung
01.10.2007	3,00%					
		01.01.2008	3,10%	01.01.2008	3,10%	Entgelt zuerst um 50,- erhöhen; Azub u. Prakt. 70,-
		01.01.2009	2,80%	01.01.2009	2,80%	Einmalzahlung 225,-
01.03.2009	3,00%					Besoldung zuerst um 40,- erhöhen; Anwärtergrundbetrag um 60,00 erhöht
		01.01.2010	1,20%	01.01.2010	1,20%	
01.03.2010	1,20%					
		01.01.2011	0,60%	01.01.2011	0,60%	Einmalzahlung 240,00; Azub und Prakt. 50,00
		01.08.2011	0,50%	01.08.2011	0,50%	
01.01.2012	1,90%					Besoldung zuerst um 1,9% erhöht, dann um 17,00, bei Anwärter um 6,00 erhöht
		01.03.2012	3,50%	01.03.2012	3,50%	Azub und Prakti um 50,00 Sockelbetrag erhöht
01.11.2012	1,50%					
01.01.2013	2,65%	01.01.2013	1,40%	01.01.2013	1,40%	Anwärter statt 2,65% Sockelbetrag um 50,00 erhöht
		01.08.2013	1,40%	01.08.2013	1,40%	Azub und Prakti um 40,00 Sockelbetrag erhöht
01.01.2014	2,95%					

4.11 Entwicklung der Sozialversicherungsbeiträge



Entwicklung der Sozialversicherungsbeiträge

Datum	KV %	RV%	AIV%	PV	Gesamt%	AG-Anteil%	+/-%
01.1982	11,1	18	4	0	33,1	16,55	16,55
01.1983	11,1	18	4,6	0	33,7	16,85	0,3
01.1984	11,1	18,5	4,6	0	34,2	17,1	0,25
01.1985	11,1	18,7	4,4	0	34,2	17,1	0
01.1986	12,2	19,2	4	0	35,4	17,7	0,6
01.1987	12,5	18,7	4,3	0	35,5	17,75	0,05
01.1988	12,9	18,7	4,3	0	35,9	17,95	0,2
01.1989	12,9	18,7	4,3	0	35,9	17,95	0
01.1990	12,9	18,7	4,3	0	35,9	17,95	0
01.1991	12,2	17,7	6,8	0	36,7	18,35	0,4
01.1992	12,2	17,7	6,3	0	36,2	18,1	-0,25
01.1993	12,9	17,5	6,5	0	36,9	18,45	0,35
01.1994	12,9	19,2	6,5	0	38,6	19,3	0,85
01.1995	12,9	18,6	6,5	1	39	19,5	0,2
01.1996	13,2	19,2	6,5	1	39,9	19,95	0,45
01.1997	13,7	20,3	6,5	1,7	42,2	21,1	1,15
01.1998	13,7	20,3	6,5	1,7	42,2	21,1	0
04.1999	13,7	19,5	6,5	1,7	41,4	20,7	-0,4
01.2000	13,7	19,3	6,5	1,7	41,2	20,6	-0,1
01.2001	14,2	19,1	6,5	1,7	41,5	20,75	0,15
01.2002	14,9	19,1	6,5	1,7	42,2	21,1	0,35
01.2003	14,9	19,5	6,5	1,7	42,6	21,3	0,2
01.2004	14,5	19,5	6,5	1,7	42,2	21,1	-0,2
01.2005	14,5	19,5	6,5	1,7	42,2	21,1	0
01.2006	13,6	19,5	6,5	1,7	41,3	20,65	-0,45
01.2007	14,5	19,9	4,2	1,7	40,3	20,15	-0,5
01.2008	14,5	19,9	3,3	1,95	39,7	19,83	-0,32
01.2009	15,5	19,9	2,8	1,95	40,2	19,625	-0,205
07.2009	14,9	19,9	2,8	1,95	39,6	19,325	-0,3
12.2010	14,9	19,9	2,8	1,95	39,6	19,325	0
01.2011	15,5	19,9	3	1,95	40,4	19,725	0,4
01.2012	15,5	19,6	3	1,95	40,1	19,575	-0,15

Legende: KV = Krankenversicherung
RV = Rentenversicherung
AIV = Arbeitslosenversicherung
PV = Pflegeversicherung
AG-Anteil = Arbeitgeber-Anteil

4.12 Entwicklung der Krankheitszeiten

bezahlte Arbeitstage 2010

Gesamtergebnis

Arbeitnehmer			Beamte			Bühne	
Eigenbetriebe	Lehrkräfte	Verwaltung	Eigenbetriebe	Lehrkräfte	Verwaltung	Künstler	
84.943,20	18.715,00	320.504,75	2.889,40	25.350,00	109.667,10	11.236,40	573.305,85

Krankheitstage 2010

Gesamtergebnis

Arbeitnehmer			Beamte			Bühne	
Eigenbetriebe	Lehrkräfte	Verwaltung	Eigenbetriebe	Lehrkräfte	Verwaltung	Künstler	
8.700,00	810,00	18.153,50	114,00	1.775,00	4.797,00	578,00	34.927,50

Verhältnis Krankheitstage : bezahlte Arbeitstage 2010

Gesamtergebnis

Arbeitnehmer			Beamte			Bühne	
Eigenbetriebe	Lehrkräfte	Verwaltung	Eigenbetriebe	Lehrkräfte	Verwaltung	Künstler	
10,24%	4,33%	5,66%	3,95%	7,00%	4,37%	5,14%	6,09%

bezahlte Arbeitstage 2011

Gesamtergebnis

Arbeitnehmer			Beamte			Bühne	
Eigenbetriebe	Lehrkräfte	Verwaltung	Eigenbetriebe	Lehrkräfte	Verwaltung	Künstler	
84.955,20	17.747,60	308.641,65	2.950,60	24.431,60	109.024,45	12.613,00	560.364,10

Krankheitstage 2011

Gesamtergebnis

Arbeitnehmer			Beamte			Bühne	
Eigenbetriebe	Lehrkräfte	Verwaltung	Eigenbetriebe	Lehrkräfte	Verwaltung	Künstler	
8.066,00	703,00	18.492,50	244,00	669,00	5.172,50	352,00	33.699,00

Verhältnis Krankheitstage : bezahlte Arbeitstage 2011

Gesamtergebnis

Arbeitnehmer			Beamte			Bühne	
Eigenbetriebe	Lehrkräfte	Verwaltung	Eigenbetriebe	Lehrkräfte	Verwaltung	Künstler	
9,49%	3,96%	5,99%	8,27%	2,74%	4,74%	2,79%	6,01%

bezahlte Arbeitstage 2012

Gesamtergebnis

Arbeitnehmer			Beamte			Bühne	
Eigenbetriebe	Lehrkräfte	Verwaltung	Eigenbetriebe	Lehrkräfte	Verwaltung	Künstler	
86.634,20	15.651,80	310.008,25	3.422,20	24.395,00	112.654,20	12.934,00	565.699,65

Krankheitstage 2012

Gesamtergebnis

Arbeitnehmer			Beamte			Bühne	
Eigenbetriebe	Lehrkräfte	Verwaltung	Eigenbetriebe	Lehrkräfte	Verwaltung	Künstler	
8.299,50	716,00	20.520,00	83,00	675,00	6.120,00	677,00	37.090,50

Verhältnis Krankheitstage : bezahlte Arbeitstage 2012

Gesamtergebnis

Arbeitnehmer			Beamte			Bühne	
Eigenbetriebe	Lehrkräfte	Verwaltung	Eigenbetriebe	Lehrkräfte	Verwaltung	Künstler	
9,58%	4,57%	6,62%	2,43%	2,77%	5,43%	5,23%	6,56%

4.13 Struktur der Krankheitszeiten

Struktur der Krankheitszeiten im Jahr 2012										Gesamtergebnis			
Altersgruppe	Anzahl Personen	Jahressollarbeitstag	1. bis 3 Tage			2. 4 - 20 Tage			4. mehr als 121 Tage	3. 21 - 121 Tage			Tage pro Person
			Anzahl	Tage	Anteil	Anzahl	Tage	Anteil		Anzahl	Tage	Anteil	
Beamte			32	55	0,94%	10	56	0,96%	0	1	44	0,75%	5,0
1. bis 25	31	5.843	196	311	1,29%	66	431	1,79%	0	4	129	0,53%	8,3
2. 26-35	105	24.126	127	28.185	1,22%	81	558	1,98%	0	4	141	0,50%	9,7
3. 36-45	127	28.185	142	34.443	1,22%	91	732	2,13%	0	10	431	1,25%	18,2
4. 46-55	142	34.443	171	23.242	1,14%	63	473	2,04%	0	4	117	0,50%	14,3
5. 56-65	95	23.242	2	238	1,13%	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	1,5
6. über 65	2	238	1	3	1,26%	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0,0
Beamte Ergebnis	502	116.076	839	1.307	1,13%	311	2.250	1,94%	9	1.784	1.54%	1.182	12,4
Beamte - Lehrer			0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0,0
1. bis 25	12	2.514	11	16	0,64%	7	53	2,11%	0	1	24	0,95%	7,8
2. 26-35	28	5.877	23	43	0,73%	8	72	1,23%	0	1	32	0,54%	5,3
3. 36-45	19	4.953	33	55	1,11%	9	62	1,25%	0	0	0	0,00%	6,2
4. 46-55	46	11.051	60	95	0,86%	18	142	1,28%	0	3	81	0,73%	6,9
5. 56-65	0	0	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0,0
6. über 65	0	0	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0,0
Beamte - Lehrer Ergebnis	105	24.395	127	209	0,86%	42	329	1,35%	5	137	0,56%	174	6,4
Arbeitnehmer			333	638	1,79%	153	963	2,71%	0	5	152	0,43%	7,4
1. bis 25	237	35.551	508	852	1,44%	238	1.567	2,64%	0	15	592	1,00%	8,9
2. 26-35	340	59.320	559	952	1,25%	327	2.243	2,95%	0	31	968	1,27%	12,2
3. 36-45	411	75.953	638	1.473	1,04%	587	4.644	3,28%	0	123	4.633	3,27%	18,2
4. 46-55	361	79.827	417	692	0,87%	305	2.517	3,15%	0	68	2.540	3,18%	20,5
5. 56-65	22	4.246	2	3	0,07%	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0,1
6. über 65	0	0	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0,0
Arbeitnehmer Ergebnis	2.009	396.642	2.797	4.610	1,16%	1.610	11.934	3,01%	18	8.885	2,24%	4.667	14,3
Arbeitnehmer - Lehrer			4	522	3	3	0,57%	0	0	0	0,00%	0	0,8
1. bis 25	15	1.533	5	10	0,65%	1	5	0,33%	0	0	0,00%	0	1,0
2. 26-35	12	1.670	4	10	0,60%	0	0	0,00%	0	2	96	5,75%	8,8
3. 36-45	33	5.206	24	39	0,75%	10	55	1,06%	0	0	0	0,00%	10,8
4. 46-55	30	6.721	29	52	0,77%	17	126	1,87%	0	2	59	0,88%	7,9
5. 56-65	0	0	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0,0
6. über 65	0	0	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0,0
Arbeitnehmer - Lehrer Ergebnis	94	15.652	65	114	0,73%	28	186	1,19%	1	261	1,67%	98	7,6
Bühne			12	1.090	8	17	1,56%	5	60	5,50%	0	0,00%	6,4
1. bis 25	43	4.723	11	23	0,49%	8	80	1,69%	0	0	0,00%	0	2,4
2. 26-35	23	3.622	13	32	0,88%	21	160	4,42%	0	3	143	3,95%	14,6
3. 36-45	20	1.850	3	7	0,38%	3	21	1,14%	0	2	134	7,24%	8,1
4. 46-55	8	1.266	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0,0
5. 56-65	4	383	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0,0
6. über 65	110	12.934	35	79	0,61%	37	321	2,48%	5	277	2,14%	0	6,2
Bühne Ergebnis	2.820	565.700	3.863	6.319	1,12%	2.028	15.020	2,66%	28	10.316	1,82%	6.198	13,2
Gesamtergebnis													

4.14 Fehlzeitenübersicht

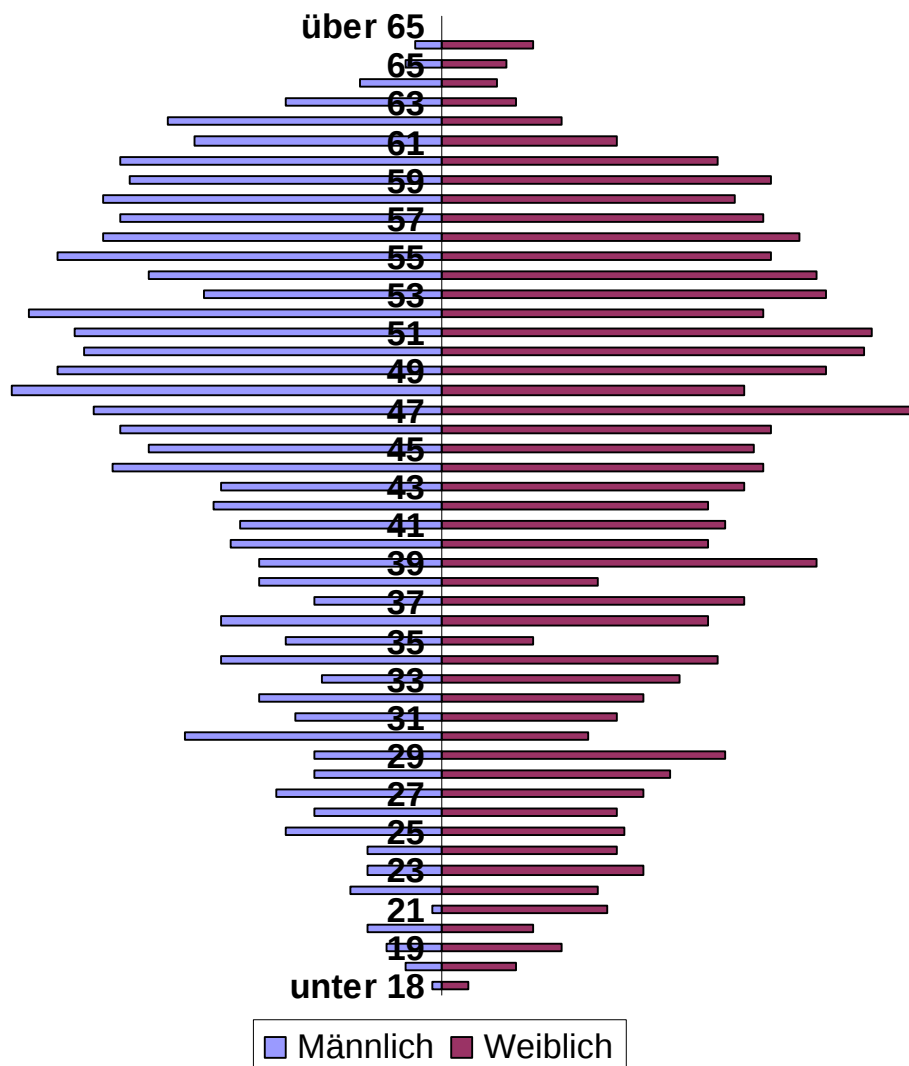
Erkrankungsdauer		Anzahl	Arb.tage	Anzahl	Arb.tage	Anzahl	Arb.tage
		2010		2011		2012	
Beamte	Kurzerkrankungen bis 3 Tage	889	1.392	969	1.484	980	1.516
	über 3 Tage bis 1 Monat (20 Tage)	264	1.708	316	2.253	353	2.579
	über 1 Monat (21 Tage) bis zu 1/2 Jahr	21	1.104	30	1.386	28	999
	über 6 Monate	7	2.482	5	963	9	1.784
	Summen Erkrankungen	1.181	6.686	1.320	6.086	1.370	6.878
	Jahressollarbeitstage	137.907		136.407		140.471	
	Anzahl Beamte	606		601		607	
	durchschn. Krankheitstage pro MA	11,03		10,13		11,33	
	Kuren / Heilmaßnahmen	3	37	2	102	2	71
	Mutterschutz / Beschäftigungsverbot	6	437	4	320	14	852
	Erziehungsurlaub / Elternzeit	16	2.552	15	2.686	17	3.615
Arbeitnehmer	Kurzerkrankungen bis 3 Tage	2.912	4.539	3.130	4.855	3.056	4.724
	über 3 Tage bis 1 Monat (20 Tage)	1.506	11.146	1.501	11.029	1.638	12.120
	über 1 Monat (21 Tage) bis zu 1/2 Jahr	238	9.144	222	8.088	251	9.317
	über 6 Monate	18	2.977	17	3.349	19	3.652
	Summen Erkrankungen	4.674	27.806	4.870	27.321	4.964	29.813
	Jahressollarbeitstage (ohne Künstler)	424.163		411.344		412.294	
	Anzahl Arbeitnehmer	2131		2105		2103	
	durchschn. Krankheitstage pro MA	13,05		12,98		14,18	
	Kuren / Heilmaßnahmen	48	1.092	37	707	54	1.105
	Mutterschutz / Beschäftigungsverbot	20	1.784	24	1.981	27	1.957
	Erziehungsurlaub / Elternzeit	29	9.035	25	8.479	29	7.993
	Arbeitstage - Gesamtvolumen	562.070		547.751		552.766	
	Krankheitstage - Gesamtvolumen	5.855	34.492	6.190	33.406	6.334	36.691
	Krankheitsquote (gesamt)	6,14%		6,10%		6,64%	

4.15 Altersstrukturgruppen - Stichtag 30.06.2012

	Arbeitnehmer		Arbeitnehmer - Lehrkräfte		Beamte		Beamte - Lehrkräfte		Bühnenarbeitsbeschäftigte		Kurzfristig Beschäftigte		Insgesamt		
Altersgruppe	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	S
bis 25 Jahre	47	98	2	0	7	16	0	1	2	4	5	11	63	130	193
26 - 35 Jahre	109	147	4	3	52	49	3	6	7	10	3	5	178	220	398
36 - 45 Jahre	164	213	2	7	55	69	12	14	7	7	0	1	240	311	551
46 - 55 Jahre	275	321	10	16	80	61	15	6	5	3	1	3	386	410	796
56 - 65 Jahre	156	170	8	14	69	20	26	18	5	1	1	2	265	225	490
über 65 Jahre	2	9	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	3	10	13
	753	958	26	40	263	215	56	45	26	25	11	23	1135	1306	2441

4.16 Altersstruktur detailliert - Stichtag 30.06.2012

Altersstruktur - Stichtag 30.06.2012



4.17 Pensions-/Versorgungsumlagekostenentwicklung

Gegenüberstellung der Umlage zum Bay. Versorgungsverband zu den Versorgungsleistungen

Jahr	ruhegehaltfähige Dienstbezüge der aktiven Beamten	Umlage zum BayVV	Versorgung	Versorgungsleistungen einschließlich Nachversicherungen und Versorgungslastanteile	Differenz Umlage ./. Versorgungslei- stungen	Differenz kumuliert
2000	19.039.910 €	9.607.595 €	8.945.453 €	9.077.663 €	529.932 €	
2001	19.369.065 €	9.934.724 €	9.312.624 €	9.312.624 €	622.100 €	
2002	19.927.998 €	10.375.985 €	9.773.438 €	9.788.065 €	587.920 €	
2003	20.142.688 €	10.854.366 €	10.469.984 €	10.800.384 €	53.981 €	
2004	20.219.981 €	11.017.246 €	10.555.720 €	10.555.720 €	461.526 €	
2005	20.735.309 €	11.229.404 €	10.451.004 €	10.451.004 €	778.400 €	
2006	21.002.851 €	11.423.598 €	10.470.247 €	10.692.457 €	731.141 €	
2007	21.123.965 €	11.504.554 €	10.499.917 €	10.499.917 €	1.004.637 €	
2008	21.609.249 €	11.887.778 €	10.930.140 €	10.930.140 €	957.638 €	
2009	22.723.089 €	12.424.004 €	11.263.319 €	11.263.319 €	1.160.685 €	6.887.960 €
2010	22.195.452 €	12.435.404 €	11.572.083 €	11.603.421 €	831.984 €	
2011	22.505.767 €	13.026.391 €	11.681.090 €	11.745.934 €	1.280.457 €	
2012	23.223.216 €	13.795.620 €	11.847.060 €	11.835.386 €	1.960.233 €	4.072.674 €

Entwicklung der Umlagen und Leistungen nach neuer Prognose 2012

(versicherungsmathematische Berechnung des BVKs vom 12.11.2012)

Jahr	Umlagen	umlagepflichtige Versorgungsleis- tungen	Nach- versicherungen	Umlage - Überschuss bzw. Fehlbetrag
2010	12.435.404	11.571.573	31.847	831.983
2011	13.026.391	11.680.109	65.824	1.280.457
2012	13.148.158	11.963.708	73.749	1.110.701
2013	13.597.722	11.995.361	73.944	1.528.416
2014	14.067.181	12.055.482	74.314	1.937.385
2015	14.094.257	12.115.650	74.685	1.903.922
2016	14.184.972	12.317.239	75.928	1.791.805
2017	14.288.426	12.565.108	77.456	1.645.863
2018	13.410.738	12.834.626	79.117	496.994
2019	13.491.948	13.081.001	80.636	330.311
Summe	135.745.197	122.179.857	707.501	12.857.837

Werte des Umlagenbescheids im Jahr 2012				
2012	13.795.620	11.835.386	0	1.960.233

Rücklage der Stadt Erlangen nach dem Gesetz über die Bildung von Versorgungsrücklagen im Freistaat Bayern

Jahr	Rücklage
2000	50.956 €
2001	107.165 €
2002	168.404 €
2003	190.440 €
2004	238.202 €
2005	262.900 €
2006	264.684 €
2007	274.157 €
2008	305.209 €
2009	343.934 €
2010	379.994 €
2011	389.483 €
2012	438.767 €
2013 *)	484.694 €
Summe	3.898.989 €

*) Vorauszahlung

5 KGSt-Vergleichsring Personalwesen bayerischer Städte

Nachdem es im öffentlichen Bereich in den meisten Bereichen keine Indikatoren wie "Gewinn" oder "Verlust" als Messgröße für die Effizienz einer Verwaltung gibt, liegt für die Beurteilung der Leistungsfähigkeit ein Vergleich mit anderen Kommunen nahe.

Für den Personalbericht 1994 wurde begonnen, basierend auf dem Bericht der KGSt 13/1990, „Kennzahlen in der Personalarbeit“, intern Kennzahlen zu entwickeln. Die von der KGSt vorgeschlagenen Kennzahlen wurden dabei in einigen Fällen weiterentwickelt bzw. um eigene Definitionen ergänzt. Es hat sich jedoch gezeigt, dass kaum verwertbare Vergleichszahlen anderer Kommunen verfügbar waren. Es fehlte an eindeutig definierten und abgestimmten Vergleichsgrößen. Insbesondere bei den Bemühungen Vergleiche mit anderen Städten z.B. hinsichtlich der Ausfallzeiten herzustellen, zeigte sich, wie unterschiedlich die Betrachtungsweisen sind und wie schwierig es ist, solche Zahlen aufeinander abzustimmen.

Entscheidend für die Aussagefähigkeit von Kennzahlen ist, wie gut und detailliert die Datenbasis und die Berechnungsmodi beschrieben sind. Die Personalverwaltung hat sich daher dazu entschieden, eigene Kennzahlen nicht weiterzuentwickeln, sondern sich in dem Vergleichsring Personalwesen bayerischer Städte [KGSt IKO-Netz] zu engagieren.

Der Vergleichsring wurde im Jahr 1998 ins Leben gerufen. In mehreren Treffen wurden Grund- und Kennzahlen definiert und erste Probeerhebungen durchgeführt. Die Ergebnisse der Probeerhebungen führten dazu, dass das Kennzahlensystem nochmals gestrafft und bei den Grundzahlen ergänzende Definitionen geschaffen wurden. Nach Abschluss des Kalenderjahres 1999 wurde erstmals ein vollständiger Datenbestand erhoben, der in einer Sitzung des Vergleichsringes im September 2000 überprüft wurde. Dabei zeigte sich, dass trotz der intensiven Vorarbeit nochmals eine Veränderung und teilweise noch detailliertere Beschreibungen der Grundzahlen erforderlich waren. Auch wurde es erforderlich die Erhebungsstrukturen nochmals zu verändern, um einerseits eine Vergleichbarkeit zwischen den Städten herzustellen und andererseits aussagefähige Grundzahlen für die daraus zu entwickelnden Kennzahlen zu gewinnen. Auf Grund der sehr unterschiedlichen Strukturen der beteiligten Städte waren hierzu sehr weitgehende Definitionen erforderlich.

Bei den dann über das IKO-Netz der KGSt zur Verfügung stehenden Kennzahlen ist zu beachten, dass es sich um Vergleichsfaktoren handelt, die nach einheitlichen, aber eigenständigen Kriterien ermittelt werden. Sie sind daher nicht ohne weiteres mit anderen Zahlen zu vergleichen, die in verschiedenen Bereichen des Personalberichtes dargestellt sind. So werden z.B. den Berechnungen für die Personalkostenbewertungen grundsätzlich die vom Prüfungsverband öffentlicher Kassen veröffentlichten Personaldurchschnittskosten (incl. aller Versorgungs-, Neben- und Sachkosten) zu Grunde gelegt. Die Zahlen sind daher nicht mit tatsächlichen Personalausgaben vergleichbar; sie dienen einem strukturellen Vergleich.

Im Bereich des Verwaltungskosten- und Leistungsaufwandes, z.B. Ausbildung, Teilzeit, Arbeitsunfall etc., sind Eigenbetriebe nicht mit aufzunehmen; in den Abrechnungs- und Verwaltungsfällen sind aber Eigenbetriebe und beteiligte externe Kunden mit einzubeziehen.

Die nachfolgende Übersicht enthält eine Kurzbeschreibung der Kennzahlen. Um einen Vergleich mit anderen Zahlen herstellen zu können ist es unbedingt erforderlich, die genauen Grund- und Kennzahlendefinitionen einzubeziehen. Im Anschluss daran sind die Vergleichsfaktoren, aufgliedert nach Größe der Kommunen, dargestellt.

5.1 Kennzahlen des Vergleichsring Personalwesen

Nr.	Kennzahl	Erläuterung / Berechnungsschema
Produktbereich Personalentwicklung		
K 1.1	Ausbildungs- u. Praktikumsquote (Plätze)	$\frac{\text{Anzahl der Auszubildenden} + \text{Anzahl der Praktikanten} \times 100}{\text{Anzahl der Vollstellen (Soll)}}$
K 1.2	Ausbildungsquote (Plätze)	$\frac{\text{Anzahl der Auszubildenden} \times 100}{\text{Anzahl der Vollstellen (Soll)}}$
K 1.3	Übernahmequote	$\frac{\text{Anzahl der übernommenen Ausbildungsabsolventen} \times 100}{\text{Anzahl der Ausbildungsabsolventen mit bestandener Prüfung}}$
K 1.4a	Fort-/Weiterbildungs-/PE-Tage pro Mitarbeiter	$\frac{\text{Anzahl der Teilnehmertage Fort-/Weiterbildung (PE-Maßnahmen)}}{\text{Anzahl der Beschäftigten (ohne ABM-/BSHG- oder sonstige Beschäftigte)}}$
K 1.4b	Fortbildungstage / Mitarbeiter/in	
K 1.4c	Weiterbildungstage / Mitarbeiter/in	
K 1.5a	Fort-/Weiterbildungs-/PE-Tage pro Vollstelle	$\frac{\text{Anzahl der Teilnehmertage Fort-/Weiterbildung (PE-Maßnahmen)}}{\text{Anzahl der Vollstellen (Soll)}}$
K 1.5b	Fortbildungstage bezogen auf Vollstelle	
K 1.5c	Weiterbildungstage bezogen auf Vollstelle	
K 1.6	Gesamtkosten Aufgabenbereich Personalentwicklung pro Teilnehmertag	$\frac{\text{Gesamtkosten Aufgabenbereich Personalentwicklung}}{\text{Anzahl der Teilnehmertage Fort-/Weiterbildung (PE-Maßnahmen)}}$
K 1.7	Gesamtkosten Aufgabenbereich Personalentwicklung an Gesamtpersonalkosten	$\frac{\text{Gesamtkosten Aufgabenbereich Personalentwicklung} \times 100}{\text{Gesamtpersonalkosten}}$
Produktbereich Personalbedarf		
K 2.1	Frauenanteil	$\frac{\text{Anzahl der weiblichen Beschäftigten} \times 100}{\text{Anzahl der Beschäftigten (gesamt)}}$
K 2.2	Erreichungsgrad der Behindertenquote	$\frac{\text{Quote der Behinderten (Ist)} \times 100}{6}$
K 2.3	Altersstruktur der Beschäftigten	Es erfolgt eine gesonderte Darstellung außerhalb der IKO-Ring-Kennzahlen
Produktbereich Personalbeschaffung		
K 3.1	Personalbeschaffungskosten je Eintritt	$\frac{\text{Gesamtkosten Aufgabenbereich Personalbeschaffung}}{\text{Anzahl der Eintritte}}$

Produktbereich Personaleinsatz		
K 4.1	Teilzeitquote	$\frac{\text{Anzahl der Teilzeitbeschäftigten} \times 100}{\text{Anzahl der Beschäftigten (ohne ABM-/BSHG- oder sonstige Beschäftigte)}}$
K 4.2	Altersteilzeitquote	$\frac{\text{Anzahl der Beschäftigten in Altersteilzeit} \times 100}{\text{Anzahl der Beschäftigten (ohne ABM-/BSHG- oder sonstige Beschäftigte)}}$
K 4.3	Quote ABM- und BSHG-Beschäftigte	$\frac{\text{Anzahl der Beschäftigten im Rahmen ABM und BSHG} \times 100}{\text{Anzahl der Beschäftigten (gesamt)}}$
K 4.4	Bezahlte Mehrarbeits- und Überstunden pro Mitarbeiter	$\frac{\text{Anzahl bezahlter Mehrarbeit- und Überstunden}}{\text{Anzahl der Beschäftigten (ohne ABM-/BSHG- oder sonstige Beschäftigte)}}$
K 4.4a	Bezahlte Mehrarbeit Angestellte	
K 4.4b	Bezahlte Mehrarbeit Arbeiter	
K 4.4c	Bezahlte Mehrarbeit Beamte	
Produktbereich Personalerhaltung		
K 5.1a	Fluktuationsrate (incl. Zeitverträge)	$\frac{\text{Anzahl der Austritte gesamt (incl. Zeitverträge)} \times 100}{\text{Anzahl der Beschäftigten (gesamt)}}$
K 5.1b	Fluktuationsrate (ohne Zeitverträge)	
K 5.2	Quote der Beurlaubungen	$\frac{\text{Anzahl der beurlaubten Personen} \times 100}{\text{Anzahl der Beschäftigten (ohne ABM-/BSHG- oder sonstige Beschäftigte)}}$
K 5.3	Fehltag pro Mitarbeiter (Arbeitstage)	$\frac{\text{Anzahl der ausgefallenen Arbeitstage durch Fehlzeiten}}{\text{Anzahl der Beschäftigten (gesamt)}}$ {Fehlzeit ist auch MuSch, Dienstbefreiung etc., nicht Urlaub}
K 5.4	Krankheitstage pro Mitarbeiter (Arbeitstage)	$\frac{\text{Anzahl der durch Krankheit ausgefallenen Arbeitstage}}{\text{Anzahl der Beschäftigten (gesamt)}}$
K 5.5	Unfallhäufigkeit/ Arb.unfälle je Mitarbeiter/in	$\frac{\text{Anzahl der Arbeits- und Dienstunfälle}}{\text{Anzahl der Beschäftigten (gesamt)}}$
K 5.6	Anzahl der Beschäftigten in einer bestimmten BVL-Gruppe / Vergütungsstruktur	Eigene Tabelle des VGP Im Personalbericht: eigene Vergütungsstruktur, siehe Beitrag unter Nr. 4.5.1

Produktbereich Personalverwaltung		
K 6.1	Kosten Personalverwaltung/Personalbetreuung pro betreuter Personalfall	<u>Gesamtkosten Aufgabenbereich Personalverwaltung</u> Anzahl der betreuten Personalfälle
K 6.2	Betreute Personalfälle pro Mitarbeiter Personalverwaltung/-betreuung	<u>Anzahl der betreute Personalfälle</u> Anzahl der Mitarbeiter im Aufgabenbereich Personalverwaltung (ohne Beihilfesachbearbeitung)
K 6.3	Kosten für Arbeitssicherheit pro Mitarbeiter	<u>Gesamtkosten Aufgabenbereich Arbeitssicherheit</u> Anzahl der Beschäftigten (ohne ABM-/BSHG- oder sonstige Beschäftigte)
K 6.4	Kosten betriebsärztlicher Dienst pro Mitarbeiter	<u>Gesamtkosten Aufgabenbereich Betriebsärztlicher Dienst</u> Anzahl der Beschäftigten (ohne ABM-/BSHG- oder sonstige Beschäftigte)
K 6.5	Gesamtkosten Beihilfe pro Beihilfeberechtigtem	<u>Gesamtkosten Beihilfe</u>
K 6.5a	Beihilfe pro Versorgungsempfänger(in)	(Anzahl der Beschäftigten (ohne ABM-/BSHG- oder sonstige Beschäftigte) + Anzahl der Versorgungsempfänger)
K 6.5b	Beihilfe pro aktiver/m Beamtin/en	
K 6.5c	Beihilfe pro Arbeitnehmer/in (Ang.+ Arb.)	
K 6.6	Quote der Versorgungsempfänger	<u>Anzahl der Versorgungsempfänger x 100</u> Anzahl der Beschäftigten (ohne ABM-/BSHG- oder sonstige Beschäftigte)
Produktbereich Bezügeabrechnung		
K 7.1	Kosten pro Abrechnungsfall	<u>Gesamtkosten Aufgabenbereich Personalabrechnung</u> Anzahl der Abrechnungsfälle
K 7.2	Abrechnungsfälle pro Mitarbeiter in der Personalabrechnung	<u>Anzahl der Abrechnungsfälle</u> Anzahl der Mitarbeiter Personalabrechnung
Weitere Erläuterungen zu einzelnen Begriffen		
	Gesamtkosten	Durchschnittspersonalkosten incl. Versorgung u. Arbeitsplatzkosten aller beteiligten Personen, ggf. anteilig, zzgl. der im Bereich anfallenden Sachausgaben, z.B. Beihilfeleistungen, Seminargebühren, Wartungskosten für Programme etc.
	Beschäftigte	Der Begriff umfasst alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Beamte u. Arbeitnehmer), sofern nicht ausdrücklich einzelne Personengruppen ausgeschlossen werden

5.2 Vergleichsring Personalwesen - Kennzahlen 2011

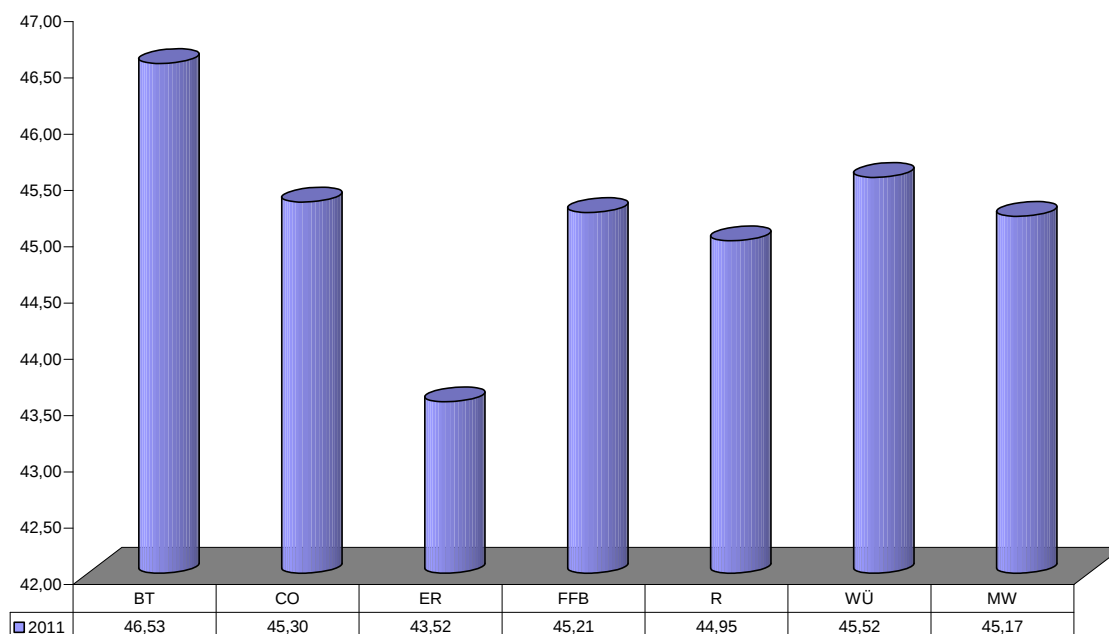
Vergleichsring Personalwesen - Kennzahlen 2011

Ord.-Nr.	Kennzahlen 2011	Einheit	Bayreuth										Spannweite			
			BT	CO	Coburg	Erlangen	Fürstentum	Königsbrunn	Regensburg	Würzburg	MED	MIN	MAX	SpdW	Maximum	Minimum
K1.1	Ausbildungs- und Praktikumsquote	Prozent	1,86	4,82	4,67	4,67	4,95	4,94	4,45	3,95	4,67	1,86	4,95	3,09		
K1.2	Ausbildungsquote	Prozent	1,59	3,35	3,61	3,61	2,97	4,23	2,72	3,27	3,27	1,59	4,23	2,64		
K1.4a	Fort-/Weiterbildungs-/PE-Tage pro Mitarbeiter/in	Tage	1,22	0,42	1,15	1,15	1,63	1,46	2,96	1,81	1,46	0,42	2,96	2,54		
K1.4b	Fortbildungs-/PE-Tage pro Mitarbeiter/in	Tage	1,22	0,42	1,15	1,15	1,35	1,41	2,69	1,59	1,35	0,27	2,69	2,42		
K1.4c	Weiterbildungs-Tage pro Mitarbeiter/in	Tage	0,00	0,14	0,00	0,00	0,28	0,05	0,27	0,22	0,14	0,00	0,28	0,28		
K1.5a	Fort-/Weiterbildungs-/PE-Tage pro Vollstelle	Tage	1,33	0,48	1,68	1,68	2,14	1,97	3,40	2,10	1,97	0,48	3,40	2,92		
K1.5b	Fortbildungs-/PE-Tage pro Vollstelle	Tage	1,33	0,32	1,68	1,68	1,77	1,90	3,09	1,85	1,77	0,32	3,09	2,77		
K1.5c	Weiterbildungs-Tage pro Vollstelle	Tage	0,00	0,17	0,00	0,00	0,36	0,07	0,31	0,25	0,17	0,00	0,36	0,36		
K1.6	Gesamtkosten Aufgabenbereich Personalentwicklung pro Teilnehmertag	€	120,27	242,63	50,31	50,31	156,10	353,42	86,52	133,65	133,65	50,31	353,42	303,11		
K1.7	Anteil Gesamtkosten Aufgabenbereich Personalentwicklung an Gesamtpersonalkosten	Prozent	0,29	0,26	0,16	0,16	0,67	1,44	0,53	0,45	0,45	0,16	1,44	1,28		
K2.1	Frauenanteil	Prozent	42,82	k.A.	59,37	63,89	63,89	46,60	46,48	42,70	46,54	42,70	63,89	21,19		
K2.2	Erfüllungsgrad der Behindertenquote	Prozent	144,40	152,60	159,40	159,40	161,20	167,80	174,60	138,20	159,40	138,20	174,60	36,40		
K3.1	Personalbeschaffungskosten je Beschäftigte/r	€	133,33	79,68	111,05	182,91	162,12	143,21	119,21	133,33	79,68	182,91	103,23			
K4.1	Teilzeitquote	Prozent	25,65	28,97	43,00	44,72	42,93	35,23	32,07	35,23	25,65	44,72	19,07			
K4.2	Anteil der Beschäftigten in Altersteilzeit an den Teilzeitbeschäftigten	Prozent	11,75	1,98	8,45	3,37	14,63	18,31	9,34	18,31	9,34	1,98	18,31	16,33		
K4.3	Quote ABM- und SGB-II-Beschäftigte	Prozent	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,38	0,28	0,00	0,00	0,38	0,38		
K4.4	Bezahlte Mehrarbeits- und Überstunden pro Mitarbeiter/in	Stunden	4,25	k.A.	3,44	3,37	3,72	10,99	4,43	2,96	3,41	0,19	4,43	4,24		
K5.1a	Fluktuationsrate (gesamt)	Prozent	4,20	4,56	20,34	3,72	10,99	7,93	8,12	7,93	7,93	3,72	20,34	16,62		
K5.1b	Fluktuationsrate (ohne Zeitverträge)	Prozent	3,17	2,62	4,55	3,06	4,19	2,85	3,40	3,17	2,62	4,55	1,93			
K5.2	Quote der Beurlaubungen	Prozent	2,77	1,03	7,36	6,28	3,14	4,57	2,77	3,14	1,03	7,36	6,33			
K5.3	Fehltag pro Mitarbeiter/in (Kalendertage)	Tage	21,44	14,79	27,33	16,53	15,01	23,05	19,79	19,79	19,79	14,79	27,33	12,54		
K5.4	Krankheitstage pro Mitarbeiter/in (Kalendertage)	Tage	19,75	14,79	24,74	13,89	14,37	20,86	16,79	16,79	16,79	13,89	24,74	10,85		
K5.5	Arbeitsunfälle pro Mitarbeiter/in	Anzahl	0,05	k.A.	0,03	0,07	0,05	0,02	0,02	0,04	0,05	0,02	0,07	0,05		
K6.1	Kosten Personalverwaltung/Personalbetreuung pro betreuter Personalfall	€	272,29	367,76	347,56	224,65	601,18	266,71	173,35	272,29	173,35	601,18	427,83			
K6.2	Betreute Personalfälle pro Mitarbeiter/in Personalverwaltung/Personalbetreuung	Fälle	287,39	202,11	213,19	359,20	143,13	293,90	444,57	287,39	143,13	444,57	301,44			
K6.3	Kosten der Arbeitssicherheit pro Mitarbeiter/in	€	47,50	50,00	33,01	39,30	29,45	45,34	64,09	45,34	45,34	29,45	64,09	34,64		
K6.4	Kosten betriebsärztlicher Dienst pro Mitarbeiter/in	€	41,23	16,23	36,64	20,49	17,10	103,43	24,90	24,90	24,90	16,23	103,43	87,20		
K6.5	Gesamtkosten Beihilfe pro Mitarbeiter/in einschl. Versorgungsempfänger	€	1.607,99	647,28	1.414,28	733,90	554,99	1.861,34	2.289,30	1.414,28	1.414,28	554,99	2.289,30	1.734,31		
K6.5a	Beihilfeleistungen pro Versorgungsempfänger/in (gesamt)	€	5.248,96	4.740,14	3.609,91	4.595,65	4.316,04	5.964,03	5.987,19	4.740,14	4.740,14	3.609,91	5.987,19	2.377,28		
K6.5b	Beihilfeleistungen Beihilfe pro Beamter/Beamtin (passiv)	€	5.296,89	4.949,26	6.180,08	9.191,31	4.316,04	6.082,52	6.408,08	6.082,52	6.082,52	4.316,04	9.191,31	4.875,27		
K6.5c	Beihilfeleistungen pro Beamter/Beamtin (aktiv)	€	3.403,76	2.297,58	2.739,12	4.330,85	4.594,70	2.798,57	3.165,82	3.165,82	3.165,82	2.297,58	4.594,70	2.297,12		
K6.5d	Beihilfeleistungen pro Angestellte und Arbeiter/in	€	k.A.	21,87	8,57	30,09	12,45	6,99	17,16	6,99	17,16	6,99	30,09	23,10		
K6.6	Quote der Versorgungsempfänger/innen (Beamte)	Prozent	68,44	73,12	55,88	51,52	75,00	58,02	78,27	68,44	51,52	78,27	26,75			
K7.1	Kosten pro Abrechnungsfall	€	250,20	228,90	203,54	244,85	433,23	232,88	235,35	235,35	235,35	203,54	433,23	229,69		
K7.2	Abrechnungsfälle pro Mitarbeiter/in Personalabrechnung	Fälle	345,81	417,39	346,38	376,88	190,83	381,32	336,27	346,38	336,27	190,83	417,39	226,56		
K7.3	Gesamtkosten pro Personalfall (Verwaltung einschl. Abrechnung)	€	260,39	298,33	274,21	234,57	517,20	249,18	205,94	260,39	205,94	517,20	311,26			
K7.4	Personalfälle (Verwaltung und Abrechnung) pro Mitarbeiter/in	Fälle	316,16	272,34	265,11	367,66	163,57	333,51	380,21	316,16	163,57	380,21	216,64			

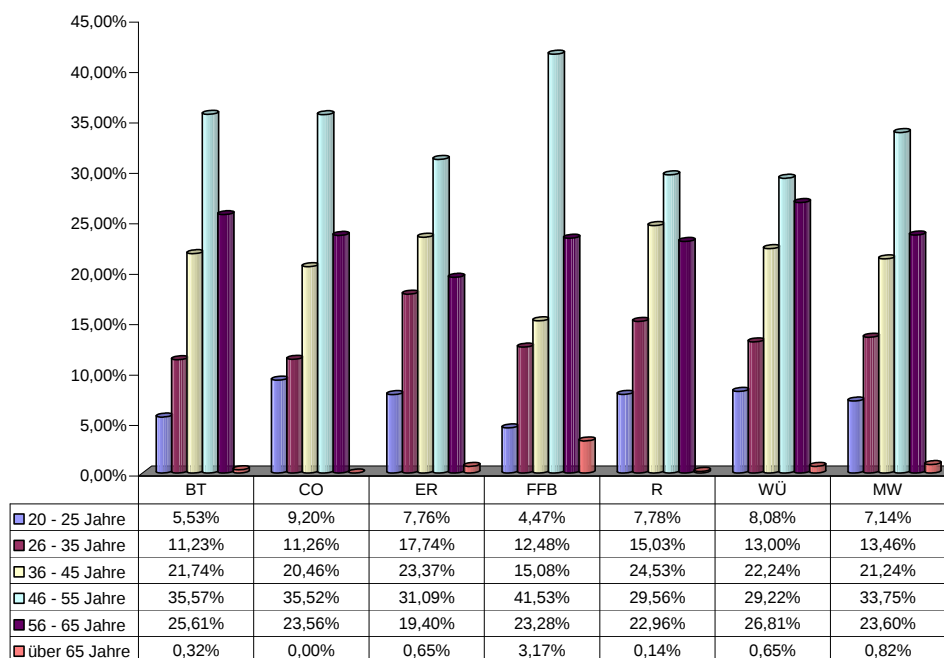
5.3 Vergleichsring Personalwesen – Altersstruktur

BT Bayreuth **CO** Coburg **ER** Erlangen **FFB** Fürsten-Feldbruck **R** Regensburg **WÜ** Würzburg **MW** Mittelwerte

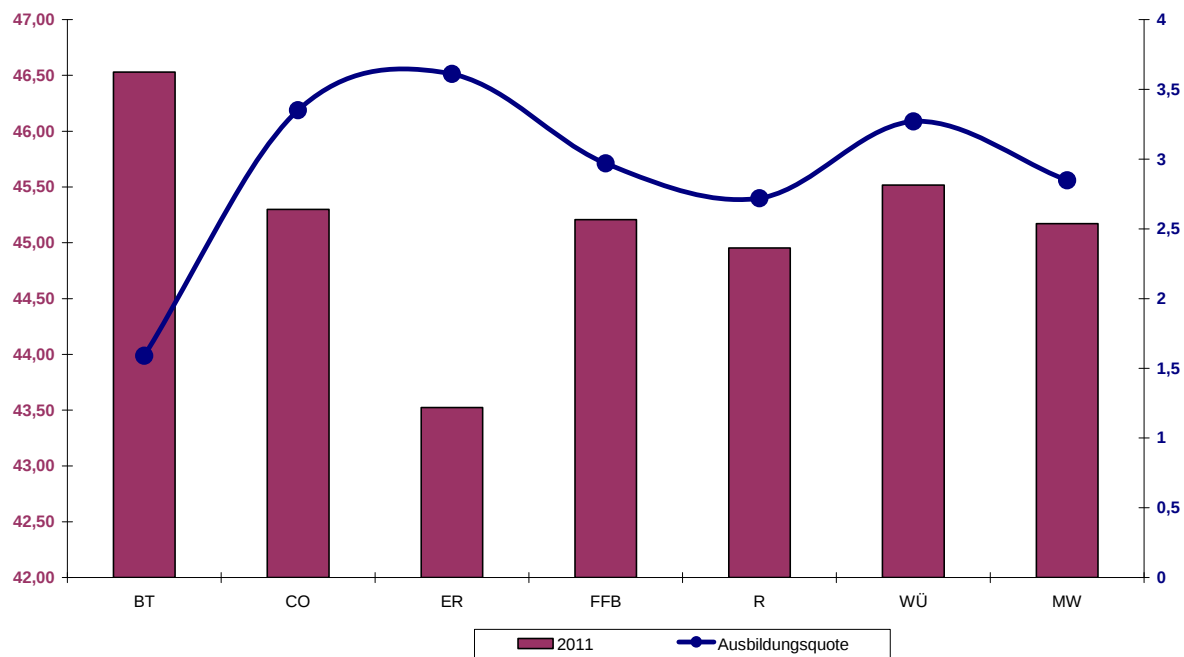
Durchschnittsalter 2011



Altersverteilung



Alter und Ausbildung





Personaldurchschnittskosten 06.2012

Die Personaldurchschnittskosten basieren auf den eigenen Ergebnissummen zum Stichtag im Juni 2012 unter Berücksichtigung der Nachbrechnung zur Tarifierhöhung mit Vormonaten. Gemäß dem Tarifvertrag TVöD sind weiter für die Arbeiter und Angestellte nur gemeinsame Kostenansätze vorhanden, hinzu kamen ab 2010 die ergänzenden Entgeltgruppen der TVöD S-Tabellen. In diesen Fällen hat die Entgeltgruppe Zusatzbuchstaben für die jeweilige Gruppe.

Die Daten beziehen sich auf den Arbeitgebergesamtaufwand, d.h. die Kosten umfassen

- den Bruttolohn der Beschäftigten, incl. Zulagen u. Sonderzahlungen
- die Sozialversicherungsanteile des Arbeitgebers
- sowie die Umlagen, Beiträge und Steueranteile für die Zusatzversorgung, die von Arbeitgeberseite getragen werden müssen.

Für diese Ermittlung der Durchschnittswerte wurden grundsätzlich nur die aktiven, internen Beschäftigten einbezogen, d.h. z.B. die Mitarbeiter/innen in Mutterschutz und Altersteilzeitfreistellungsphase sind nicht mit einbezogen. Hinzu kommt, dass auch die Beschäftigten der Eigenbetriebe nicht mit einbezogen sind. Diese haben viele Mitarbeiter/innen, die einen relativ hohen Anteil von Erschwerniszuschlägen erhalten, wodurch sich die Durchschnittssumme für die meisten anderen Fachbereich unbezogen erhöhen würde.

Die Summe der Versorgungsumlagen/-rücklagen sowie des anzurechnenden Beihilfeaufwandes für die aktiven Beamten und Versorgungsempfänger hatte in Vorjahre einen Gesamtaufwandsfaktor von 75,32 (59,96% Versorgung u. 15,36% Beihilfe), bezogen auf die Gesamtsumme des Besoldungsaufwandes. Wenn man nur den Beihilfeanteil der Aktiven berechnen wollte, wäre der Faktor aktuell nur 6,77%. Diese Anteile für die Pensions- und Beihilfeaufwände sind für Personaldurchschnittskosten ohne Arbeitsplatzanteile mit dargestellt.

Die einzelnen Faktoren errechnen sich unter folgenden Konditionen:

Arbeitszeit: Beamte:	42/41/40 Std. Wochenarbeitszeit/182,67 Std. pro Mon.
Arbeitnehmer:	39 Std. Wochenarbeitszeit/169,57 Std. pro Mon.
Lehrkräfte:	Durchschnittswert 24 Std/104,35 Std. pro Monat

Urlaubsgeld und Zuwendung sind abhängig vom Status und Eingruppierung bzw. Besoldung.

Zur Darstellung der Stundenfaktoren wurden folgende Berechnungsmodelle angelegt:

1. Durchschnittskosten/Std. bezogen auf Regelarbeitszeit
2. Durchschnittskosten bezogen auf die Regelarbeitszeit unter Berücksichtigung krankheitsbedingter Abwesenheit
3. Durchschnittskosten zuzüglich Verwaltungskosten

Die Faktoren für die Krankheitszeiten basieren auf den Vorjahresfehlzeiten, wobei die Ermittlung grundsätzlich über die gesamten Statusgruppen (Beamte/innen, Arbeitnehmer/-innen) erfolgt, also nicht nach Aufgabenbereichen differenziert ist.

Die Werte für die Durchschnittskosten mit Arbeitsplatz und IT-Kostenanteilen beruhen auf einer Musterrechnung des Bay. Finanzministeriums, da die tatsächlichen Verwaltungskosten für die Stadt Erlangen derzeit noch nicht abrufbar sind.

Personaldurchschnittskosten im Rahmen der Tarifierhöhung 03-06.2012

Gruppe:	Beamte/innen			ArbStunden-Monat:	182,62
Bes./Tarif:	A06	WG-Zuschuss:	70,00%	Fehlzeitfaktor:	3,99%
		Mon.aufwand:	Jahresaufwand:	Aufwand pro Arbeitsstunde	Std.Aufwand ohne Krankheitszeiten:
	Durchschnittskosten	1.769,51 €	22.472,81 €	9,69 €	10,09 €
	Durchschnittskosten mit Arb.platz	2.300,37 €	29.214,65 €	12,60 €	13,12 €
	Durchschnittskosten mit IT-Arb.platz	2.477,32 €	31.461,94 €	13,57 €	14,13 €
	Durchs.kosten mit Pension/Beihilfe	3.102,31 €	39.399,33 €	16,99 €	17,69 €
Gruppe:	Beamte/innen			ArbStunden-Monat:	182,62
Bes./Tarif:	A07	WG-Zuschuss:	70,00%	Fehlzeitfaktor:	3,99%
		Mon.aufwand:	Jahresaufwand:	Aufwand pro Arbeitsstunde	Std.Aufwand ohne Krankheitszeiten:
	Durchschnittskosten	2.561,14 €	32.526,52 €	14,02 €	14,61 €
	Durchschnittskosten mit Arb.platz	3.329,49 €	42.284,47 €	18,23 €	18,99 €
	Durchschnittskosten mit IT-Arb.platz	3.585,60 €	45.537,13 €	19,63 €	20,45 €
	Durchs.kosten mit Pension/Beihilfe	4.490,20 €	57.025,49 €	24,59 €	25,61 €
Gruppe:	Beamte/innen			ArbStunden-Monat:	182,62
Bes./Tarif:	A08	WG-Zuschuss:	70,00%	Fehlzeitfaktor:	3,99%
		Mon.aufwand:	Jahresaufwand:	Aufwand pro Arbeitsstunde	Std.Aufwand ohne Krankheitszeiten:
	Durchschnittskosten	2.865,28 €	36.389,09 €	15,69 €	16,34 €
	Durchschnittskosten mit Arb.platz	3.724,87 €	47.305,82 €	20,40 €	21,24 €
	Durchschnittskosten mit IT-Arb.platz	4.011,40 €	50.944,73 €	21,97 €	22,88 €
	Durchs.kosten mit Pension/Beihilfe	5.023,41 €	63.797,35 €	27,51 €	28,65 €
Gruppe:	Beamte/innen			ArbStunden-Monat:	182,62
Bes./Tarif:	A09	WG-Zuschuss:	70,00%	Fehlzeitfaktor:	3,99%
		Mon.aufwand:	Jahresaufwand:	Aufwand pro Arbeitsstunde	Std.Aufwand ohne Krankheitszeiten:
	Durchschnittskosten	2.915,42 €	37.025,80 €	15,96 €	16,63 €
	Durchschnittskosten mit Arb.platz	3.790,04 €	48.133,54 €	20,75 €	21,62 €
	Durchschnittskosten mit IT-Arb.platz	4.081,58 €	51.836,12 €	22,35 €	23,28 €
	Durchs.kosten mit Pension/Beihilfe	5.111,31 €	64.913,63 €	27,99 €	29,15 €

Personaldurchschnittskosten im Rahmen der Tarifierhöhung 03-06.2012

Gruppe:	Beamte/innen	ArbStunden-Monat:	182,62
Bes./Tarif:	A10 WG-Zuschuss: 70,00%	Fehlzeitfaktor:	3,99%
	Mon.aufwand:	Jahresaufwand:	Aufwand pro Arbeitsstunde Std.Aufwand ohne Krankheitszeiten:
Durchschnittskosten	2.936,23 €	37.290,14 €	16,08 € 16,75 €
Durchschnittskosten mit Arb.platz	3.817,10 €	48.477,18 €	20,90 € 21,77 €
Durchschnittskosten mit IT-Arb.platz	4.110,72 €	52.206,19 €	22,51 € 23,45 €
Durchs.kosten mit Pension/Beihilfe	5.147,80 €	65.377,06 €	28,19 € 29,36 €
Gruppe:	Beamte/innen	ArbStunden-Monat:	182,62
Bes./Tarif:	A11 WG-Zuschuss: 70,00%	Fehlzeitfaktor:	3,99%
	Mon.aufwand:	Jahresaufwand:	Aufwand pro Arbeitsstunde Std.Aufwand ohne Krankheitszeiten:
Durchschnittskosten	3.639,97 €	46.227,66 €	19,93 € 20,76 €
Durchschnittskosten mit Arb.platz	4.731,97 €	60.095,96 €	25,91 € 26,99 €
Durchschnittskosten mit IT-Arb.platz	5.095,96 €	64.718,73 €	27,90 € 29,06 €
Durchs.kosten mit Pension/Beihilfe	6.381,60 €	81.046,33 €	34,94 € 36,40 €
Gruppe:	Beamte/innen	ArbStunden-Monat:	182,62
Bes./Tarif:	A12 WG-Zuschuss: 65,00%	Fehlzeitfaktor:	3,99%
	Mon.aufwand:	Jahresaufwand:	Aufwand pro Arbeitsstunde Std.Aufwand ohne Krankheitszeiten:
Durchschnittskosten	4.073,40 €	51.528,56 €	22,31 € 23,23 €
Durchschnittskosten mit Arb.platz	5.295,42 €	66.987,12 €	29,00 € 30,20 €
Durchschnittskosten mit IT-Arb.platz	5.702,77 €	72.139,98 €	31,23 € 32,53 €
Durchs.kosten mit Pension/Beihilfe	7.141,49 €	90.339,87 €	39,11 € 40,73 €
Gruppe:	Beamte/innen	ArbStunden-Monat:	182,62
Bes./Tarif:	A13 WG-Zuschuss: 65,00%	Fehlzeitfaktor:	3,99%
	Mon.aufwand:	Jahresaufwand:	Aufwand pro Arbeitsstunde Std.Aufwand ohne Krankheitszeiten:
Durchschnittskosten	4.532,23 €	57.332,70 €	24,82 € 25,85 €
Durchschnittskosten mit Arb.platz	5.891,90 €	74.532,50 €	32,26 € 33,60 €
Durchschnittskosten mit IT-Arb.platz	6.345,12 €	80.265,77 €	34,74 € 36,19 €
Durchs.kosten mit Pension/Beihilfe	7.945,90 €	100.515,68 €	43,51 € 45,32 €

Personaldurchschnittskosten im Rahmen der Tarifierhöhung 03-06.2012

Gruppe:	Beamte/innen			ArbStunden-Monat:	182,62
Bes./Tarif:	A14	WG-Zuschuss:	65,00%	Fehlzeitfaktor:	3,99%
		Mon.aufwand:	Jahresaufwand:	Aufwand pro Arbeitsstunde	Std.Aufwand ohne Krankheitszeiten:
	Durchschnittskosten	4.495,31 €	56.865,63 €	24,62 €	25,64 €
	Durchschnittskosten mit Arb.platz	5.843,90 €	73.925,33 €	32,00 €	33,33 €
	Durchschnittskosten mit IT-Arb.platz	6.293,43 €	79.611,89 €	34,46 €	35,89 €
	Durchs.kosten mit Pension/Beihilfe	7.881,17 €	99.696,83 €	43,16 €	44,95 €
Gruppe:	Beamte/innen			ArbStunden-Monat:	182,62
Bes./Tarif:	A15	WG-Zuschuss:	65,00%	Fehlzeitfaktor:	3,99%
		Mon.aufwand:	Jahresaufwand:	Aufwand pro Arbeitsstunde	Std.Aufwand ohne Krankheitszeiten:
	Durchschnittskosten	5.316,10 €	67.248,69 €	29,11 €	30,32 €
	Durchschnittskosten mit Arb.platz	6.910,93 €	87.423,30 €	37,84 €	39,42 €
	Durchschnittskosten mit IT-Arb.platz	7.442,54 €	94.148,17 €	40,75 €	42,45 €
	Durchs.kosten mit Pension/Beihilfe	9.320,19 €	117.900,41 €	51,04 €	53,16 €
Gruppe:	Beamte/innen			ArbStunden-Monat:	182,62
Bes./Tarif:	A16	WG-Zuschuss:	65,00%	Fehlzeitfaktor:	3,99%
		Mon.aufwand:	Jahresaufwand:	Aufwand pro Arbeitsstunde	Std.Aufwand ohne Krankheitszeiten:
	Durchschnittskosten	6.106,73 €	77.250,08 €	33,44 €	34,83 €
	Durchschnittskosten mit Arb.platz	7.938,74 €	100.425,11 €	43,47 €	45,28 €
	Durchschnittskosten mit IT-Arb.platz	8.549,42 €	108.150,11 €	46,82 €	48,76 €
	Durchs.kosten mit Pension/Beihilfe	10.706,31 €	135.434,85 €	58,63 €	61,06 €
Gruppe:	Bea.Lehrkräfte			ArbStunden-Monat:	182,62
Bes./Tarif:	A10	WG-Zuschuss:	70,00%	Fehlzeitfaktor:	3,34%
		Mon.aufwand:	Jahresaufwand:	Aufwand pro Arbeitsstunde	Std.Aufwand ohne Krankheitszeiten:
	Durchschnittskosten	2.403,25 €	30.521,28 €	13,16 €	13,61 €
	Durchschnittskosten mit Arb.platz	3.124,23 €	39.677,66 €	17,11 €	17,70 €
	Durchschnittskosten mit IT-Arb.platz	3.364,55 €	42.729,79 €	18,42 €	19,06 €
	Durchs.kosten mit Pension/Beihilfe	4.213,38 €	53.509,90 €	23,07 €	23,87 €

Personaldurchschnittskosten im Rahmen der Tarifierhöhung 03-06.2012

Gruppe:	Bea.Lehrkräfte	ArbStunden-Monat:	182,62
Bes./Tarif:	A11 WG-Zuschuss: 70,00%	Fehlzeitfaktor:	3,34%
	Mon.aufwand:	Jahresaufwand:	Aufwand pro Arbeitsstunde Std.Aufwand ohne Krankheitszeiten:
Durchschnittskosten	4.620,46 €	58.679,88 €	25,30 € 26,18 €
Durchschnittskosten mit Arb.platz	6.006,60 €	76.283,84 €	32,89 € 34,03 €
Durchschnittskosten mit IT-Arb.platz	6.468,65 €	82.151,83 €	35,42 € 36,65 €
Durchs.kosten mit Pension/Beihilfe	8.100,59 €	102.877,55 €	44,36 € 45,89 €
Gruppe:	Bea.Lehrkräfte	ArbStunden-Monat:	182,62
Bes./Tarif:	A13 WG-Zuschuss: 65,00%	Fehlzeitfaktor:	3,34%
	Mon.aufwand:	Jahresaufwand:	Aufwand pro Arbeitsstunde Std.Aufwand ohne Krankheitszeiten:
Durchschnittskosten	4.373,65 €	55.326,68 €	23,95 € 24,78 €
Durchschnittskosten mit Arb.platz	5.685,75 €	71.924,69 €	31,13 € 32,21 €
Durchschnittskosten mit IT-Arb.platz	6.123,11 €	77.457,35 €	33,53 € 34,69 €
Durchs.kosten mit Pension/Beihilfe	7.667,88 €	96.998,74 €	41,99 € 43,44 €
Gruppe:	Bea.Lehrkräfte	ArbStunden-Monat:	182,62
Bes./Tarif:	A14 WG-Zuschuss: 65,00%	Fehlzeitfaktor:	3,34%
	Mon.aufwand:	Jahresaufwand:	Aufwand pro Arbeitsstunde Std.Aufwand ohne Krankheitszeiten:
Durchschnittskosten	5.375,46 €	67.999,56 €	29,44 € 30,45 €
Durchschnittskosten mit Arb.platz	6.988,10 €	88.399,43 €	38,27 € 39,59 €
Durchschnittskosten mit IT-Arb.platz	7.525,64 €	95.199,39 €	41,21 € 42,63 €
Durchs.kosten mit Pension/Beihilfe	9.424,26 €	119.216,83 €	51,61 € 53,39 €
Gruppe:	Bea.Lehrkräfte	ArbStunden-Monat:	182,62
Bes./Tarif:	A15 WG-Zuschuss: 65,00%	Fehlzeitfaktor:	3,34%
	Mon.aufwand:	Jahresaufwand:	Aufwand pro Arbeitsstunde Std.Aufwand ohne Krankheitszeiten:
Durchschnittskosten	5.818,41 €	73.602,90 €	31,86 € 32,96 €
Durchschnittskosten mit Arb.platz	7.563,93 €	95.683,77 €	41,42 € 42,85 €
Durchschnittskosten mit IT-Arb.platz	8.145,78 €	103.044,06 €	44,61 € 46,15 €
Durchs.kosten mit Pension/Beihilfe	10.200,84 €	129.040,60 €	55,86 € 57,79 €

Personaldurchschnittskosten im Rahmen der Tarifierhöhung 03-06.2012

Gruppe:	Bea.Lehrkräfte			ArbStunden-Monat:	182,62
Bes./Tarif:	A16	WG-Zuschuss:	65,00%	Fehlzeitfaktor:	3,34%
		Mon.aufwand:	Jahresaufwand:	Aufwand pro Arbeitsstunde	Std.Aufwand ohne Krankheitszeiten:
	Durchschnittskosten	6.222,98 €	78.720,63 €	34,08 €	35,25 €
	Durchschnittskosten mit Arb.platz	8.089,87 €	102.336,82 €	44,30 €	45,83 €
	Durchschnittskosten mit IT-Arb.platz	8.712,17 €	110.208,88 €	47,71 €	49,35 €
	Durchs.kosten mit Pension/Beihilfe	10.910,12 €	138.013,02 €	59,74 €	61,81 €
Gruppe:	Tarifbeschäftigte			ArbStunden-Monat:	169,57
Bes./Tarif:	01	WG-Zuschuss:	90,00%	Fehlzeitfaktor:	5,85%
		Mon.aufwand:	Jahresaufwand:	Aufwand pro Arbeitsstunde	Std.Aufwand ohne Krankheitszeiten:
	Durchschnittskosten	1.958,18 €	25.260,53 €	11,55 €	12,27 €
	Durchschnittskosten mit Arb.platz	2.545,64 €	32.838,69 €	15,01 €	15,95 €
	Durchschnittskosten mit IT-Arb.platz	2.741,45 €	35.364,75 €	16,17 €	17,17 €
Gruppe:	Tarifbeschäftigte			ArbStunden-Monat:	169,57
Bes./Tarif:	02	WG-Zuschuss:	90,00%	Fehlzeitfaktor:	5,85%
		Mon.aufwand:	Jahresaufwand:	Aufwand pro Arbeitsstunde	Std.Aufwand ohne Krankheitszeiten:
	Durchschnittskosten	2.777,65 €	35.831,74 €	16,38 €	17,40 €
	Durchschnittskosten mit Arb.platz	3.610,95 €	46.581,27 €	21,29 €	22,62 €
	Durchschnittskosten mit IT-Arb.platz	3.888,72 €	50.164,44 €	22,93 €	24,36 €
Gruppe:	Tarifbeschäftigte			ArbStunden-Monat:	169,57
Bes./Tarif:	02a	WG-Zuschuss:	90,00%	Fehlzeitfaktor:	5,85%
		Mon.aufwand:	Jahresaufwand:	Aufwand pro Arbeitsstunde	Std.Aufwand ohne Krankheitszeiten:
	Durchschnittskosten	2.826,51 €	36.462,00 €	16,67 €	17,70 €
	Durchschnittskosten mit Arb.platz	3.674,46 €	47.400,60 €	21,67 €	23,02 €
	Durchschnittskosten mit IT-Arb.platz	3.957,12 €	51.046,80 €	23,34 €	24,79 €

Personaldurchschnittskosten im Rahmen der Tarifierhöhung 03-06.2012

Gruppe:	Tarifbeschäftigte			ArbStunden-Monat:	169,57
Bes./Tarif:	03	WG-Zuschuss:	90,00%	Fehlzeitfaktor:	5,85%
		Mon.aufwand:	Jahresaufwand:	Aufwand pro Arbeitsstunde	Std.Aufwand ohne Krankheitszeiten:
	Durchschnittskosten	2.571,03 €	33.166,27 €	15,16 €	16,10 €
	Durchschnittskosten mit Arb.platz	3.342,34 €	43.116,16 €	19,71 €	20,94 €
	Durchschnittskosten mit IT-Arb.platz	3.599,44 €	46.432,78 €	21,23 €	22,55 €

Gruppe:	Tarifbeschäftigte			ArbStunden-Monat:	169,57
Bes./Tarif:	04	WG-Zuschuss:	90,00%	Fehlzeitfaktor:	5,85%
		Mon.aufwand:	Jahresaufwand:	Aufwand pro Arbeitsstunde	Std.Aufwand ohne Krankheitszeiten:
	Durchschnittskosten	3.218,29 €	41.515,95 €	18,98 €	20,16 €
	Durchschnittskosten mit Arb.platz	4.183,78 €	53.970,74 €	24,67 €	26,21 €
	Durchschnittskosten mit IT-Arb.platz	4.505,61 €	58.122,34 €	26,57 €	28,22 €

Gruppe:	Tarifbeschäftigte			ArbStunden-Monat:	169,57
Bes./Tarif:	05	WG-Zuschuss:	90,00%	Fehlzeitfaktor:	5,85%
		Mon.aufwand:	Jahresaufwand:	Aufwand pro Arbeitsstunde	Std.Aufwand ohne Krankheitszeiten:
	Durchschnittskosten	3.247,33 €	41.890,50 €	19,15 €	20,34 €
	Durchschnittskosten mit Arb.platz	4.221,52 €	54.457,65 €	24,90 €	26,44 €
	Durchschnittskosten mit IT-Arb.platz	4.546,26 €	58.646,70 €	26,81 €	28,48 €

Gruppe:	Tarifbeschäftigte			ArbStunden-Monat:	169,57
Bes./Tarif:	06	WG-Zuschuss:	90,00%	Fehlzeitfaktor:	5,85%
		Mon.aufwand:	Jahresaufwand:	Aufwand pro Arbeitsstunde	Std.Aufwand ohne Krankheitszeiten:
	Durchschnittskosten	3.463,20 €	44.675,33 €	20,42 €	21,69 €
	Durchschnittskosten mit Arb.platz	4.502,17 €	58.077,93 €	26,55 €	28,20 €
	Durchschnittskosten mit IT-Arb.platz	4.848,49 €	62.545,47 €	28,59 €	30,37 €

Personaldurchschnittskosten im Rahmen der Tarifierhöhung 03-06.2012

Gruppe:	Tarifbeschäftigte			ArbStunden-Monat:	169,57
Bes./Tarif:	07	WG-Zuschuss:	90,00%	Fehlzeitfaktor:	5,85%
		Mon.aufwand:	Jahresaufwand:	Aufwand pro Arbeitsstunde	Std.Aufwand ohne Krankheitszeiten:
	Durchschnittskosten	3.098,09 €	39.965,37 €	18,27 €	19,41 €
	Durchschnittskosten mit Arb.platz	4.027,52 €	51.954,98 €	23,75 €	25,23 €
	Durchschnittskosten mit IT-Arb.platz	4.337,33 €	55.951,52 €	25,58 €	27,17 €
Gruppe:	Tarifbeschäftigte			ArbStunden-Monat:	169,57
Bes./Tarif:	08	WG-Zuschuss:	90,00%	Fehlzeitfaktor:	5,85%
		Mon.aufwand:	Jahresaufwand:	Aufwand pro Arbeitsstunde	Std.Aufwand ohne Krankheitszeiten:
	Durchschnittskosten	3.551,06 €	45.808,63 €	20,94 €	22,24 €
	Durchschnittskosten mit Arb.platz	4.616,37 €	59.551,22 €	27,22 €	28,92 €
	Durchschnittskosten mit IT-Arb.platz	4.971,48 €	64.132,08 €	29,32 €	31,14 €
Gruppe:	Tarifbeschäftigte			ArbStunden-Monat:	169,57
Bes./Tarif:	09	WG-Zuschuss:	80,00%	Fehlzeitfaktor:	5,85%
		Mon.aufwand:	Jahresaufwand:	Aufwand pro Arbeitsstunde	Std.Aufwand ohne Krankheitszeiten:
	Durchschnittskosten	4.993,38 €	63.915,24 €	29,45 €	31,28 €
	Durchschnittskosten mit Arb.platz	6.491,39 €	83.089,82 €	38,28 €	40,66 €
	Durchschnittskosten mit IT-Arb.platz	6.990,73 €	89.481,34 €	41,23 €	43,79 €
Gruppe:	Tarifbeschäftigte			ArbStunden-Monat:	169,57
Bes./Tarif:	10	WG-Zuschuss:	80,00%	Fehlzeitfaktor:	5,85%
		Mon.aufwand:	Jahresaufwand:	Aufwand pro Arbeitsstunde	Std.Aufwand ohne Krankheitszeiten:
	Durchschnittskosten	4.790,30 €	61.315,90 €	28,25 €	30,01 €
	Durchschnittskosten mit Arb.platz	6.227,40 €	79.710,67 €	36,72 €	39,01 €
	Durchschnittskosten mit IT-Arb.platz	6.706,43 €	85.842,26 €	39,55 €	42,01 €

Personaldurchschnittskosten im Rahmen der Tarifierhöhung 03-06.2012

Gruppe:	Tarifbeschäftigte			ArbStunden-Monat:	169,57
Bes./Tarif:	11	WG-Zuschuss:	80,00%	Fehlzeitfaktor:	5,85%
		Mon.aufwand:	Jahresaufwand:	Aufwand pro Arbeitsstunde	Std.Aufwand ohne Krankheitszeiten:
Durchschnittskosten		5.066,76 €	64.854,58 €	29,88 €	31,74 €
Durchschnittskosten mit Arb.platz		6.586,79 €	84.310,96 €	38,84 €	41,26 €
Durchschnittskosten mit IT-Arb.platz		7.093,47 €	90.796,41 €	41,83 €	44,43 €

Gruppe:	Tarifbeschäftigte			ArbStunden-Monat:	169,57
Bes./Tarif:	12	WG-Zuschuss:	80,00%	Fehlzeitfaktor:	5,85%
		Mon.aufwand:	Jahresaufwand:	Aufwand pro Arbeitsstunde	Std.Aufwand ohne Krankheitszeiten:
Durchschnittskosten		5.494,91 €	70.334,83 €	32,40 €	34,42 €
Durchschnittskosten mit Arb.platz		7.143,38 €	91.435,28 €	42,13 €	44,74 €
Durchschnittskosten mit IT-Arb.platz		7.692,87 €	98.468,76 €	45,37 €	48,19 €

Gruppe:	Tarifbeschäftigte			ArbStunden-Monat:	169,57
Bes./Tarif:	13	WG-Zuschuss:	60,00%	Fehlzeitfaktor:	5,85%
		Mon.aufwand:	Jahresaufwand:	Aufwand pro Arbeitsstunde	Std.Aufwand ohne Krankheitszeiten:
Durchschnittskosten		5.972,22 €	75.250,03 €	35,22 €	37,41 €
Durchschnittskosten mit Arb.platz		7.763,89 €	97.825,04 €	45,79 €	48,63 €
Durchschnittskosten mit IT-Arb.platz		8.361,11 €	105.350,04 €	49,31 €	52,37 €

Gruppe:	Tarifbeschäftigte			ArbStunden-Monat:	169,57
Bes./Tarif:	14	WG-Zuschuss:	60,00%	Fehlzeitfaktor:	5,85%
		Mon.aufwand:	Jahresaufwand:	Aufwand pro Arbeitsstunde	Std.Aufwand ohne Krankheitszeiten:
Durchschnittskosten		6.553,34 €	82.572,04 €	38,65 €	41,05 €
Durchschnittskosten mit Arb.platz		8.519,34 €	107.343,66 €	50,24 €	53,36 €
Durchschnittskosten mit IT-Arb.platz		9.174,67 €	115.600,86 €	54,11 €	57,47 €

Personaldurchschnittskosten im Rahmen der Tarifierhöhung 03-06.2012

Gruppe:	Tarifbeschäftigte			ArbStunden-Monat:	169,57
Bes./Tarif:	15	WG-Zuschuss:	60,00%	Fehlzeitfaktor:	5,85%
		Mon.aufwand:	Jahresaufwand:	Aufwand pro Arbeitsstunde	Std.Aufwand ohne Krankheitszeiten:
	Durchschnittskosten	6.965,92 €	87.770,58 €	41,08 €	43,63 €
	Durchschnittskosten mit Arb.platz	9.055,69 €	114.101,75 €	53,40 €	56,72 €
	Durchschnittskosten mit IT-Arb.platz	9.752,29 €	122.878,81 €	57,51 €	61,09 €

Gruppe:	Tarifbeschäftigte			ArbStunden-Monat:	169,57
Bes./Tarif:	15a	WG-Zuschuss:	60,00%	Fehlzeitfaktor:	5,85%
		Mon.aufwand:	Jahresaufwand:	Aufwand pro Arbeitsstunde	Std.Aufwand ohne Krankheitszeiten:
	Durchschnittskosten	7.887,90 €	99.387,48 €	46,52 €	49,41 €
	Durchschnittskosten mit Arb.platz	10.254,26 €	129.203,72 €	60,47 €	64,23 €
	Durchschnittskosten mit IT-Arb.platz	11.043,05 €	139.142,47 €	65,12 €	69,17 €

Gruppe:	Tarifbeschäftigte			ArbStunden-Monat:	169,57
Bes./Tarif:	S02	WG-Zuschuss:	90,00%	Fehlzeitfaktor:	5,85%
		Mon.aufwand:	Jahresaufwand:	Aufwand pro Arbeitsstunde	Std.Aufwand ohne Krankheitszeiten:
	Durchschnittskosten	2.696,39 €	34.783,45 €	15,90 €	16,89 €
	Durchschnittskosten mit Arb.platz	3.505,31 €	45.218,48 €	20,67 €	21,96 €
	Durchschnittskosten mit IT-Arb.platz	3.774,95 €	48.696,82 €	22,26 €	23,65 €

Gruppe:	Tarifbeschäftigte			ArbStunden-Monat:	169,57
Bes./Tarif:	S03	WG-Zuschuss:	90,00%	Fehlzeitfaktor:	5,85%
		Mon.aufwand:	Jahresaufwand:	Aufwand pro Arbeitsstunde	Std.Aufwand ohne Krankheitszeiten:
	Durchschnittskosten	2.801,01 €	36.133,06 €	16,52 €	17,54 €
	Durchschnittskosten mit Arb.platz	3.641,32 €	46.972,98 €	21,47 €	22,81 €
	Durchschnittskosten mit IT-Arb.platz	3.921,42 €	50.586,28 €	23,13 €	24,56 €

Personaldurchschnittskosten im Rahmen der Tarifierhöhung 03-06.2012

Gruppe:	Tarifbeschäftigte	ArbStunden-Monat:	169,57
Bes./Tarif:	S04 WG-Zuschuss: 90,00%	Fehlzeitfaktor:	5,85%
	Mon.aufwand:	Jahresaufwand:	Aufwand pro Arbeitsstunde Std.Aufwand ohne Krankheitszeiten:
Durchschnittskosten	3.217,09 €	41.500,46 €	18,97 € 20,15 €
Durchschnittskosten mit Arb.platz	4.182,22 €	53.950,59 €	24,66 € 26,20 €
Durchschnittskosten mit IT-Arb.platz	4.503,93 €	58.100,64 €	26,56 € 28,21 €
Gruppe:	Tarifbeschäftigte	ArbStunden-Monat:	169,57
Bes./Tarif:	S06 WG-Zuschuss: 90,00%	Fehlzeitfaktor:	5,85%
	Mon.aufwand:	Jahresaufwand:	Aufwand pro Arbeitsstunde Std.Aufwand ohne Krankheitszeiten:
Durchschnittskosten	3.596,80 €	46.398,68 €	21,21 € 22,53 €
Durchschnittskosten mit Arb.platz	4.675,84 €	60.318,29 €	27,57 € 29,29 €
Durchschnittskosten mit IT-Arb.platz	5.035,52 €	64.958,16 €	29,70 € 31,54 €
Gruppe:	Tarifbeschäftigte	ArbStunden-Monat:	169,57
Bes./Tarif:	S07 WG-Zuschuss: 90,00%	Fehlzeitfaktor:	5,85%
	Mon.aufwand:	Jahresaufwand:	Aufwand pro Arbeitsstunde Std.Aufwand ohne Krankheitszeiten:
Durchschnittskosten	3.702,30 €	47.759,72 €	21,83 € 23,19 €
Durchschnittskosten mit Arb.platz	4.813,00 €	62.087,64 €	28,38 € 30,15 €
Durchschnittskosten mit IT-Arb.platz	5.183,23 €	66.863,61 €	30,57 € 32,47 €
Gruppe:	Tarifbeschäftigte	ArbStunden-Monat:	169,57
Bes./Tarif:	S08 WG-Zuschuss: 90,00%	Fehlzeitfaktor:	5,85%
	Mon.aufwand:	Jahresaufwand:	Aufwand pro Arbeitsstunde Std.Aufwand ohne Krankheitszeiten:
Durchschnittskosten	3.732,91 €	48.154,56 €	22,01 € 23,38 €
Durchschnittskosten mit Arb.platz	4.852,79 €	62.600,93 €	28,62 € 30,40 €
Durchschnittskosten mit IT-Arb.platz	5.226,08 €	67.416,39 €	30,82 € 32,73 €

Personaldurchschnittskosten im Rahmen der Tarifierhöhung 03-06.2012

Gruppe:	Tarifbeschäftigte			ArbStunden-Monat:	169,57
Bes./Tarif:	S09	WG-Zuschuss:	80,00%	Fehlzeitfaktor:	5,85%
		Mon.aufwand:	Jahresaufwand:	Aufwand pro Arbeitsstunde	Std.Aufwand ohne Krankheitszeiten:
Durchschnittskosten		3.876,77 €	49.622,67 €	22,86 €	24,28 €
Durchschnittskosten mit Arb.platz		5.039,80 €	64.509,47 €	29,72 €	31,57 €
Durchschnittskosten mit IT-Arb.platz		5.427,48 €	69.471,74 €	32,01 €	34,00 €

Gruppe:	Tarifbeschäftigte			ArbStunden-Monat:	169,57
Bes./Tarif:	S10	WG-Zuschuss:	80,00%	Fehlzeitfaktor:	5,85%
		Mon.aufwand:	Jahresaufwand:	Aufwand pro Arbeitsstunde	Std.Aufwand ohne Krankheitszeiten:
Durchschnittskosten		4.460,55 €	57.095,04 €	26,31 €	27,94 €
Durchschnittskosten mit Arb.platz		5.798,71 €	74.223,55 €	34,20 €	36,32 €
Durchschnittskosten mit IT-Arb.platz		6.244,77 €	79.933,05 €	36,83 €	39,12 €

Gruppe:	Tarifbeschäftigte			ArbStunden-Monat:	169,57
Bes./Tarif:	S11	WG-Zuschuss:	80,00%	Fehlzeitfaktor:	5,85%
		Mon.aufwand:	Jahresaufwand:	Aufwand pro Arbeitsstunde	Std.Aufwand ohne Krankheitszeiten:
Durchschnittskosten		3.514,45 €	44.985,01 €	20,73 €	22,01 €
Durchschnittskosten mit Arb.platz		4.568,79 €	58.480,51 €	26,94 €	28,62 €
Durchschnittskosten mit IT-Arb.platz		4.920,24 €	62.979,01 €	29,02 €	30,82 €

Gruppe:	Tarifbeschäftigte			ArbStunden-Monat:	169,57
Bes./Tarif:	S11a	WG-Zuschuss:	80,00%	Fehlzeitfaktor:	5,85%
		Mon.aufwand:	Jahresaufwand:	Aufwand pro Arbeitsstunde	Std.Aufwand ohne Krankheitszeiten:
Durchschnittskosten		4.908,92 €	62.834,21 €	28,95 €	30,75 €
Durchschnittskosten mit Arb.platz		6.381,60 €	81.684,47 €	37,63 €	39,97 €
Durchschnittskosten mit IT-Arb.platz		6.872,49 €	87.967,89 €	40,53 €	43,05 €

Personaldurchschnittskosten im Rahmen der Tarifierhöhung 03-06.2012

Gruppe:	Tarifbeschäftigte			ArbStunden-Monat:	169,57
Bes./Tarif:	S12	WG-Zuschuss:	80,00%	Fehlzeitfaktor:	5,85%
		Mon.aufwand:	Jahresaufwand:	Aufwand pro Arbeitsstunde	Std.Aufwand ohne Krankheitszeiten:
	Durchschnittskosten	4.027,30 €	51.549,42 €	23,75 €	25,23 €
	Durchschnittskosten mit Arb.platz	5.235,49 €	67.014,25 €	30,88 €	32,79 €
	Durchschnittskosten mit IT-Arb.platz	5.638,22 €	72.169,19 €	33,25 €	35,32 €

Gruppe:	Tarifbeschäftigte			ArbStunden-Monat:	169,57
Bes./Tarif:	S12a	WG-Zuschuss:	80,00%	Fehlzeitfaktor:	5,85%
		Mon.aufwand:	Jahresaufwand:	Aufwand pro Arbeitsstunde	Std.Aufwand ohne Krankheitszeiten:
	Durchschnittskosten	4.962,09 €	63.514,75 €	29,26 €	31,08 €
	Durchschnittskosten mit Arb.platz	6.450,72 €	82.569,17 €	38,04 €	40,41 €
	Durchschnittskosten mit IT-Arb.platz	6.946,93 €	88.920,65 €	40,97 €	43,51 €

Gruppe:	Tarifbeschäftigte			ArbStunden-Monat:	169,57
Bes./Tarif:	S13	WG-Zuschuss:	60,00%	Fehlzeitfaktor:	5,85%
		Mon.aufwand:	Jahresaufwand:	Aufwand pro Arbeitsstunde	Std.Aufwand ohne Krankheitszeiten:
	Durchschnittskosten	4.109,22 €	51.776,20 €	24,23 €	25,74 €
	Durchschnittskosten mit Arb.platz	5.341,99 €	67.309,06 €	31,50 €	33,46 €
	Durchschnittskosten mit IT-Arb.platz	5.752,91 €	72.486,68 €	33,93 €	36,03 €

Gruppe:	Tarifbeschäftigte			ArbStunden-Monat:	169,57
Bes./Tarif:	S13a	WG-Zuschuss:	60,00%	Fehlzeitfaktor:	5,85%
		Mon.aufwand:	Jahresaufwand:	Aufwand pro Arbeitsstunde	Std.Aufwand ohne Krankheitszeiten:
	Durchschnittskosten	4.600,20 €	57.962,50 €	27,13 €	28,81 €
	Durchschnittskosten mit Arb.platz	5.980,26 €	75.351,25 €	35,27 €	37,46 €
	Durchschnittskosten mit IT-Arb.platz	6.440,28 €	81.147,50 €	37,98 €	40,34 €

Personaldurchschnittskosten im Rahmen der Tarifierhöhung 03-06.2012

Gruppe:	Tarifbeschäftigte			ArbStunden-Monat:	169,57
Bes./Tarif:	S14	WG-Zuschuss:	60,00%	Fehlzeitfaktor:	5,85%
		Mon.aufwand:	Jahresaufwand:	Aufwand pro Arbeitsstunde	Std.Aufwand ohne Krankheitszeiten:
	Durchschnittskosten	4.509,86 €	56.824,29 €	26,60 €	28,25 €
	Durchschnittskosten mit Arb.platz	5.862,82 €	73.871,58 €	34,57 €	36,72 €
	Durchschnittskosten mit IT-Arb.platz	6.313,81 €	79.554,01 €	37,23 €	39,55 €

Gruppe:	Tarifbeschäftigte			ArbStunden-Monat:	169,57
Bes./Tarif:	S15	WG-Zuschuss:	60,00%	Fehlzeitfaktor:	5,85%
		Mon.aufwand:	Jahresaufwand:	Aufwand pro Arbeitsstunde	Std.Aufwand ohne Krankheitszeiten:
	Durchschnittskosten	5.025,57 €	63.322,13 €	29,64 €	31,48 €
	Durchschnittskosten mit Arb.platz	6.533,24 €	82.318,76 €	38,53 €	40,92 €
	Durchschnittskosten mit IT-Arb.platz	7.035,79 €	88.650,98 €	41,49 €	44,07 €

Gruppe:	Tarifbeschäftigte			ArbStunden-Monat:	169,57
Bes./Tarif:	S17	WG-Zuschuss:	60,00%	Fehlzeitfaktor:	5,85%
		Mon.aufwand:	Jahresaufwand:	Aufwand pro Arbeitsstunde	Std.Aufwand ohne Krankheitszeiten:
	Durchschnittskosten	5.091,27 €	64.149,99 €	30,02 €	31,89 €
	Durchschnittskosten mit Arb.platz	6.618,65 €	83.394,99 €	39,03 €	41,46 €
	Durchschnittskosten mit IT-Arb.platz	7.127,78 €	89.809,98 €	42,03 €	44,65 €

Gruppe:	Tarifbeschäftigte			ArbStunden-Monat:	169,57
Bes./Tarif:	S18	WG-Zuschuss:	60,00%	Fehlzeitfaktor:	5,85%
		Mon.aufwand:	Jahresaufwand:	Aufwand pro Arbeitsstunde	Std.Aufwand ohne Krankheitszeiten:
	Durchschnittskosten	6.454,65 €	81.328,63 €	38,06 €	40,43 €
	Durchschnittskosten mit Arb.platz	8.391,05 €	105.727,23 €	49,48 €	52,56 €
	Durchschnittskosten mit IT-Arb.platz	9.036,51 €	113.860,09 €	53,29 €	56,60 €

Personaldurchschnittskosten im Rahmen der Tarifierhöhung 03-06.2012

Gruppe:	Tarif.Lehrkräfte		ArbStunden-Monat:	169,57
Bes./Tarif:	05	WG-Zuschuss: 90,00%	Fehlzeitfaktor:	5,50%
	Mon.aufwand:	Jahresaufwand:	Aufwand pro Arbeitsstunde	Std.Aufwand ohne Krankheitszeiten:
Durchschnittskosten	4.023,77 €	51.906,67 €	23,73 €	25,11 €
Durchschnittskosten mit Arb.platz	5.230,90 €	67.478,67 €	30,85 €	32,64 €
Durchschnittskosten mit IT-Arb.platz	5.633,28 €	72.669,33 €	33,22 €	35,15 €
Gruppe:	Tarif.Lehrkräfte		ArbStunden-Monat:	169,57
Bes./Tarif:	08	WG-Zuschuss: 90,00%	Fehlzeitfaktor:	5,50%
	Mon.aufwand:	Jahresaufwand:	Aufwand pro Arbeitsstunde	Std.Aufwand ohne Krankheitszeiten:
Durchschnittskosten	5.467,45 €	70.530,04 €	32,24 €	34,12 €
Durchschnittskosten mit Arb.platz	7.107,68 €	91.689,06 €	41,92 €	44,36 €
Durchschnittskosten mit IT-Arb.platz	7.654,42 €	98.742,06 €	45,14 €	47,77 €
Gruppe:	Tarif.Lehrkräfte		ArbStunden-Monat:	169,57
Bes./Tarif:	09	WG-Zuschuss: 80,00%	Fehlzeitfaktor:	5,50%
	Mon.aufwand:	Jahresaufwand:	Aufwand pro Arbeitsstunde	Std.Aufwand ohne Krankheitszeiten:
Durchschnittskosten	4.957,06 €	63.450,35 €	29,23 €	30,93 €
Durchschnittskosten mit Arb.platz	6.444,18 €	82.485,46 €	38,00 €	40,21 €
Durchschnittskosten mit IT-Arb.platz	6.939,88 €	88.830,49 €	40,93 €	43,31 €
Gruppe:	Tarif.Lehrkräfte		ArbStunden-Monat:	169,57
Bes./Tarif:	10	WG-Zuschuss: 80,00%	Fehlzeitfaktor:	5,50%
	Mon.aufwand:	Jahresaufwand:	Aufwand pro Arbeitsstunde	Std.Aufwand ohne Krankheitszeiten:
Durchschnittskosten	7.337,98 €	93.926,15 €	43,27 €	45,79 €
Durchschnittskosten mit Arb.platz	9.539,37 €	122.103,99 €	56,26 €	59,53 €
Durchschnittskosten mit IT-Arb.platz	10.273,17 €	131.496,61 €	60,58 €	64,11 €

Personaldurchschnittskosten im Rahmen der Tarifierhöhung 03-06.2012

Gruppe:	Tarif.Lehrkräfte			ArbStunden-Monat:	169,57
Bes./Tarif:	11	WG-Zuschuss:	80,00%	Fehlzeitfaktor:	5,50%
		Mon.aufwand:	Jahresaufwand:	Aufwand pro Arbeitsstunde	Std.Aufwand ohne Krankheitszeiten:
Durchschnittskosten		6.978,56 €	89.325,52 €	41,15 €	43,55 €
Durchschnittskosten mit Arb.platz		9.072,12 €	116.123,17 €	53,50 €	56,61 €
Durchschnittskosten mit IT-Arb.platz		9.769,98 €	125.055,72 €	57,62 €	60,97 €

Gruppe:	Tarif.Lehrkräfte			ArbStunden-Monat:	169,57
Bes./Tarif:	12	WG-Zuschuss:	80,00%	Fehlzeitfaktor:	5,50%
		Mon.aufwand:	Jahresaufwand:	Aufwand pro Arbeitsstunde	Std.Aufwand ohne Krankheitszeiten:
Durchschnittskosten		6.543,27 €	83.753,91 €	38,59 €	40,83 €
Durchschnittskosten mit Arb.platz		8.506,26 €	108.880,09 €	50,16 €	53,08 €
Durchschnittskosten mit IT-Arb.platz		9.160,58 €	117.255,48 €	54,02 €	57,17 €

Gruppe:	Tarif.Lehrkräfte			ArbStunden-Monat:	169,57
Bes./Tarif:	13	WG-Zuschuss:	60,00%	Fehlzeitfaktor:	5,50%
		Mon.aufwand:	Jahresaufwand:	Aufwand pro Arbeitsstunde	Std.Aufwand ohne Krankheitszeiten:
Durchschnittskosten		7.095,37 €	89.401,64 €	41,84 €	44,28 €
Durchschnittskosten mit Arb.platz		9.223,98 €	116.222,13 €	54,40 €	57,56 €
Durchschnittskosten mit IT-Arb.platz		9.933,51 €	125.162,29 €	58,58 €	61,99 €

Gruppe:	Tarif.Lehrkräfte			ArbStunden-Monat:	169,57
Bes./Tarif:	14	WG-Zuschuss:	60,00%	Fehlzeitfaktor:	5,50%
		Mon.aufwand:	Jahresaufwand:	Aufwand pro Arbeitsstunde	Std.Aufwand ohne Krankheitszeiten:
Durchschnittskosten		9.208,28 €	116.024,31 €	54,30 €	57,46 €
Durchschnittskosten mit Arb.platz		11.970,76 €	150.831,60 €	70,59 €	74,70 €
Durchschnittskosten mit IT-Arb.platz		12.891,59 €	162.434,03 €	76,03 €	80,45 €

Personaldurchschnittskosten im Rahmen der Tarifierhöhung 03-06.2012

Gruppe:	Tarif.Lehrkräfte		ArbStunden-Monat:	169,57
Bes./Tarif:	15	WG-Zuschuss:	60,00%	Fehlzeitfaktor: 5,50%

	Mon.aufwand:	Jahresaufwand:	Aufwand pro Arbeitsstunde	Std.Aufwand ohne Krankheitszeiten:
Durchschnittskosten	7.250,97 €	91.362,22 €	42,76 €	45,25 €
Durchschnittskosten mit Arb.platz	9.426,26 €	118.770,89 €	55,59 €	58,82 €
Durchschnittskosten mit IT-Arb.platz	10.151,36 €	127.907,11 €	59,87 €	63,35 €