

Personalbericht 2014



**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: poa@stadt.erlangen.de
Redaktion, Satz und Layout	Personal- und Organisationsamt, Abt. Personalabrechnung und -Controlling
Druck	20 Stück, Hausdruckerei Stadt Erlangen

Erlangen, im Februar 2015

Vorwort

Arbeiten in der Stadtverwaltung Erlangen

Der Erfolg der Stadtverwaltung Erlangen beruht auf der guten und engagierten Arbeit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den unterschiedlichen Bereichen der städtischen Dienststellen und Einrichtungen.

Die Stadt Erlangen ermöglicht ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern den Rahmen und den Inhalt ihres Arbeitsplatzes weitestgehend mit zu gestalten, Arbeitszeiten sollen - wo immer das möglich ist - flexibel auf die unterschiedlichen Lebensverhältnisse reagieren können. Die Stadt Erlangen ist eine familienfreundliche Arbeitgeberin.



Gute Arbeitsbedingungen sind geprägt von gegenseitigem Respekt. Ein wertschätzender Umgang und kollegiales Miteinander bestimmen die Verwaltungskultur. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden kontinuierlich über die Ziele der Stadtverwaltung, über aktuelle, sie betreffende Vorhaben und Planungen informiert. Anregungen und Kritik werden von den Führungskräften ernst genommen, innovative Ideen sind ausdrücklich erwünscht. Wertschätzung, Respekt und Partizipation gehören zu den Grundlagen der städtischen Personalpolitik.

Gute Arbeit ist eine Arbeit, die Menschen ausfüllt, die sie fordert, die ihrer Tätigkeit einen Sinn gibt. Gute Arbeit fördert die Gesundheit und wahrt die Persönlichkeitsrechte des Einzelnen. Sie entspricht dem individuellen Leistungsvermögen und den individuellen Fähigkeiten und Fertigkeiten.

Die Stadt Erlangen hat auch für die nächsten 6 Jahre eine Rahmenvereinbarung zur Haushaltskonsolidierung und Weiterentwicklung der Stadtverwaltung mit dem Personalrat geschlossen. Der Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen sowie eine Einkommensbestandsgarantie haben bei den Beschäftigten einen sehr hohen Stellenwert und leisten einen ganz wesentlichen Beitrag zum sozialen Klima in der Stadtverwaltung.

Bedarfsgerechte Ausbildungsplätze für junge Menschen, eine Begleitung durch die Ausbildung durch erfahrene Ausbildungsbeauftragte und eine unbefristete Übernahme nach der Ausbildung haben Vorrang in der städtischen Personalpolitik und sind ein Teil der Demografiestrategie.

Bei älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist nicht der vorgezogene Ausstieg aus dem Arbeitsleben das Ziel, sondern altersgerechte Arbeitsplätze. Die Qualifikation und Erfahrung älterer Beschäftigter gilt es wert zu schätzen und für die Stadtverwaltung zu erhalten. Der Ausbau der Gesundheitsförderung ist ein wichtiger Aspekt, um die Mitarbeiter bei längerer Lebensarbeitszeit gesund zu erhalten. Arbeitsschutz sowie eine Arbeitsgestaltung, die allen eine gute Leistung ermöglicht und zugleich psychische und physische Überforderung vermeidet, sind hierbei wesentliche Faktoren.

„Diversität“ in der Personalarbeit ist seit vielen Jahren eine Selbstverständlichkeit.

Bei der Arbeitgeberin Stadt Erlangen wird niemand wegen Herkunft, Geschlecht, Religion, Behinderung, Alter oder sexueller Orientierung benachteiligt.

Die Stadt Erlangen ist eine gute Arbeitgeberin für alle Menschen, die gerne mit Menschen für andere Menschen arbeiten wollen.



Thomas Ternes

Referat Personal, Organisation, Brand- und Katastrophenschutz

Der vom Personal- und Organisationsamt der Stadt Erlangen herausgegebene Personalbericht 2014 ist die Basis für einen Datenvergleich mit anderen Städten, dem Landesamt für Statistik und dem Vergleichsring Personal bayerischer Städte.

In diesem Bericht finden Sie alle relevanten Zahlen und Fakten unserer Personalarbeit.

Wir danken allen Autorinnen und Autoren für die Mitwirkung und die Erstellung dieses Berichts!

Einführung

Die Dienstleistungen des Personal- und Organisationsamtes der Stadt Erlangen umfassen ein breites Spektrum an Aufgaben und Tätigkeiten.

Wie in den übrigen Fachbereichen der Verwaltung zu vermerken ist, nimmt die Komplexität der Aufgaben im verstärkten Maße auch in der Personal- und Organisationsarbeit zu. Gleichzeitig erhöht sich auch die Dynamik der Veränderungen und der Anforderungen an die internen Serviceeinheiten.

Dies führt insgesamt dazu, dass an manchen Stellen nicht alle notwendigen, geschweige denn wünschenswerte Aufgaben ad hoc sondern nur noch nach Prioritäten, im Zeitversatz umgesetzt werden können.

Nach einer internen grundlegenden Neuorganisation, die im Jahr 2012 abgeschlossen wurde, legt das Personal- und Organisationsamt nun in einem zweiten Schritt sein Augenmerk auf die strategische Planung und Steuerung im Personalmanagement.

Das Personal- und Organisationsamt hat hierzu im Jahr 2014 einen Prozess begonnen, um die Ziele, die Strategie und die daraus resultierende Gesamtplanung aller Personalmanagementmaßnahmen für die Stadt Erlangen in einem gemeinsamen Dialog mit allen Projektbeteiligten (Politik, Führungskräfte, Personalrat, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Personal- und Organisationsamt) zu entwickeln und am Ende dem Stadtrat den auf diese Weise ausgearbeiteten Masterplan für das Personalmanagement für die Stadt Erlangen zur Beschlussfassung vorzulegen.

Der Entwicklungsprozess dieses Masterplans soll mit externer Unterstützung durch qualifizierte Berater moderiert und zusammengefasst werden. Ein dementsprechender öffentlicher Teilnahmewettbewerb wurde durch das Personal- und Organisationsamt Ende des Jahres 2014 veröffentlicht.

Neben der Vorbereitung des vorgenannten Projekts hatte das Personal- und Organisationsamt der Stadt Erlangen im Arbeitsprogramm 2014 im Wesentlichen folgende Arbeitsschwerpunkte:

- Organisationsprojekte (Prozessmoderatorenausbildung im Rahmen der interkommunalen Zusammenarbeit, Organisationsuntersuchungen in div. Dienststellen)
- Nachfolge-Projekte: „Zukunftsfähige Personalarbeit angesichts alternder Belegschaften - Demografieorientiertes Personalmanagement“
- IZ-Projekt: Potenzialanalysen und -entwicklung leistungsveränderter Mitarbeiter/innen“
- IZ-Projekt: „XENOS PIK Programm zur Interkulturellen Öffnung von Kommunen“
- Neues Traineeprogramm für Zielgruppe Abteilungs-, Sachgebietsleitungen
- Neues Softwareprodukt für das Beihilfe-Center und Einführung der digitalen Personalakte

Gerhard Matuschke
Amtsleiter des Personal- und Organisationsamtes



Inhaltsübersicht

VORWORT	1
EINFÜHRUNG	3
INHALTSÜBERSICHT	4
1 BERICHTE	7
1.1 Personalentwicklung	7
1.1.1 Ausbildung	7
1.1.1.1 Ausbildungsbedarfsplanung	8
1.1.1.2 Ausbildungsmarketing	9
1.1.1.3 Rahmenbedingungen der Ausbildung	10
1.1.1.4 Übernahme	11
1.1.1.5 Ausbildungscontrolling	11
1.1.2 Praktika bei der Stadtverwaltung Erlangen	11
1.1.3 Traineeprogramm für Führungskräfte unterhalb der Amtsleitung	11
1.1.3.1 Zielgruppe	12
1.1.3.2 Ziele	12
1.1.3.3 Konzeption und Durchführung	12
1.1.4 Projekte der interkommunalen Zusammenarbeit der Städte Nürnberg, Fürth, Erlangen und Schwabach	13
1.1.4.1 Fortbildung in der Städteakademie	13
1.1.4.2 ESF-Projekt „Potenzialanalysen: Leistungsgewandelte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gezielt fördern und qualifizieren“	13
1.1.4.3 XENOS PIK: Programm zur interkulturellen Öffnung der Kommunen Nürnberg und Erlangen	14
1.1.4.4 Hospitations-Programm zur Förderung des Austausches zwischen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Nachbarstädte	17
1.1.5 Betrieblicher Sozialdienst (BSD)	17
1.1.6 Betriebliche Gesundheitsförderung	18
1.1.6.1 Verhältnisprävention	18
1.1.6.2 Verhaltensprävention	19
1.1.6.3 Bewegte Unternehmen	19
1.1.6.4 Team „KomKon“ - zur Entwicklung der Kommunikations- und Konfliktkultur	19
1.1.6.5 Moderations- und Seminarangebote	19
1.1.6.6 Arbeitskreise und Zusammenarbeit	19
1.1.6.7 Fachlicher Austausch	19
1.1.7 Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)	20
1.2 Organisation und Personalwirtschaft	22
1.2.1 Bewerbungszahlen und Bewerbungsverfahren	22
1.2.2 Arbeitszeitänderungen im Jahr 2014	22
1.2.3 Altersteilzeit für Tarifbeschäftigte nach dem TVFlexAz	23
1.2.4 Dienstanweisungen und Dienstvereinbarungen	23
1.2.5 Betriebliches Vorschlagswesen	24
1.2.6 Stellenplanverfahren	25
1.2.7 Organisatorische Prüfung bei Wiederbesetzungen von Planstellen	26
1.2.8 Organisationsuntersuchungen	26
1.2.8.1 Amt 32, Ordnungs- und Straßenverkehrsamt	26
1.2.8.2 Abt. 332, Abteilung Ausländerangelegenheiten und Einbürgerungen des Bürgeramts	27
1.2.8.3 Amt 42, Stadtbibliothek	27
1.2.8.4 Amt 61/Ref. VI, Amt für Stadtentwicklung und Stadtplanung / PRP/PET	27
1.2.9 Übergreifende städtische Projekte	27
1.2.9.1 Notfallkonzept Rathaus	27
1.2.9.2 Leitfaden für die städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Bewältigung eines Notfalls	28
1.2.9.3 Personalgestaltung und -einsatz Winterdienst	28

1.2.9.4	Ausbildung von Prozessmoderatorinnen und Prozessmoderatoren im Rahmen eines gemeinsamen IZ- Projektes mit den Städten Nürnberg, Fürth und Schwabach	28
1.3	Personalkostencontrolling	29
1.3.1	Personalkosten	29
1.3.2	Personalkostenbudgetierung	30
1.4	BeihilfeCenter	31
1.4.1	Übersicht über Beihilfezahlungen der letzten Jahre	31
1.4.2	Leistungen des BeihilfeCenters	31
1.5	Arbeitssicherheit	32
1.5.1	Vorbeugende Bewahrung der Gesundheit	32
1.5.2	Arbeitsunfallstatistik 2013	32
1.5.3	Gefährdungsbeurteilungen und jährliche Sicherheitsunterweisungen	34
1.6	Stellungnahme der Gleichstellungsstelle	35
1.7	Interkommunale Zusammenarbeit	36
2	ANHANG GRAFIKEN UND TABELLEN ZU DEN BERICHTEN	37
2.1	Personalentwicklung	37
2.1.1	Ausbildungszahlen	37
2.1.2	Bewerbungen um einen Ausbildungsplatz	38
2.1.3	Praktika	38
2.1.4	Fortbildungen	39
2.2	Personalkostencontrolling	40
2.2.1	Personalkostencontrolling im Doppischen Haushalt seit 2009	40
2.2.1.1	Personalaufwendungen (Einordnung im Gesamthaushalt)	40
2.2.1.2	Personalauszahlungen (Einordnung im Gesamthaushalt)	40
2.2.2	Personalkostencontrolling im Kameralen Haushalt bis 2008	41
2.3	BeihilfeCenter	42
2.3.1	Entwicklung der Beihilfeanträge	42
2.3.2	Beihilfeausgaben nach Beschäftigungsgruppen	43
2.4	Arbeitssicherheit	45
3	ANHANG GRAFIKEN UND TABELLEN OHNE BERICHTE	54
3.1	Neue und eingezogene Planstellen	54
3.2	Planstellen nach Personalgruppen (Stand jeweils zum 01.01.)	55
3.3	Planstellen im Vergleich zur Mitarbeiterzahl	55
3.4	Frauen in Führungspositionen	56
3.5	Beschäftigte in Elternzeit und Beurlaubung	57
3.6	Personalfluktuation (ohne interne Umsetzungen)	58
3.7	Personalbestand nach Personalgruppen	58
3.8	Allgemeine Personalstatistik	59
3.9	Schwerbehindertenquote	60

3.10	Beschäftigte nach Lohn-/Gehaltsgruppen	61
3.11	Einkommensentwicklung im öffentlichen Dienst / Bayern	64
3.12	Entwicklung der Sozialversicherungsbeiträge	65
3.13	Entwicklung der Krankheitszeiten	66
3.14	Fehlzeitenübersicht	67
3.15	Struktur der Krankheitszeiten	68
3.16	Altersstrukturgruppen - Stichtag 30.06.2014	69
3.17	Altersstruktur detailliert - Stichtag 30.06.2014	69
3.18	Pensions-/Versorgungsumlagekostenentwicklung	70
4	PERSONALDURCHSCHNITTSKOSTEN ZUM JUNI 2014	71

1 Berichte

1.1 Personalentwicklung

Im Personalbericht 2013 wurde auf ein von der KGSt vorgeschlagenes 4-Phasen-Raster zur Standortbestimmung der „Personalentwicklung“ (PE) Bezug genommen.

Danach durchlaufen Organisationen bei der Etablierung einer eigenen Personalentwicklung folgende vier Phasen oder "Entwicklungsstufen":

- Phase 1: PE wird überwiegend mit Fortbildung gleichgesetzt.
- Phase 2: Es wird eine Arbeits- und Projektgruppe eingerichtet, um Vorschläge oder ein Konzept zu entwickeln.
- Phase 3: Das Thema „PE“ wird als Daueraufgabe installiert, z.B. durch eine Stelle oder durch Stellenanteile.
- Phase 4: Neben der zentralen Aktivität der Stelle werden gleichzeitig eine Dezentralisierung und eine strategische Vernetzung angestrebt.

Bei einer Bestimmung nach diesen Entwicklungsstufen befindet sich die Stadt Erlangen derzeit am Übergang der "Phase 3" (PE ist als Daueraufgabe erkannt und strukturell installiert), hin zur „Phase 4“ (Strategische Ausrichtung und Vernetzung bei gleichzeitiger, teilweiser, Dezentralisierung von PE-Elementen).

2014 war stark geprägt von mehreren interkommunalen, mit EU-Mitteln geförderten Projekten (Mitarbeiterbefragung und demografieorientiertes Personalmanagement, Entwicklung von Potenzialanalysen für leistungsveränderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, XENOS PIK-Projekt, Hospitation in den IZ-Städten etc.).

Mit der für 2015 geplanten Entwicklung eines „Masterplanes Personalmanagement“ wird auch die Personalentwicklung ganz neue, strategische und methodische Impulse bekommen.

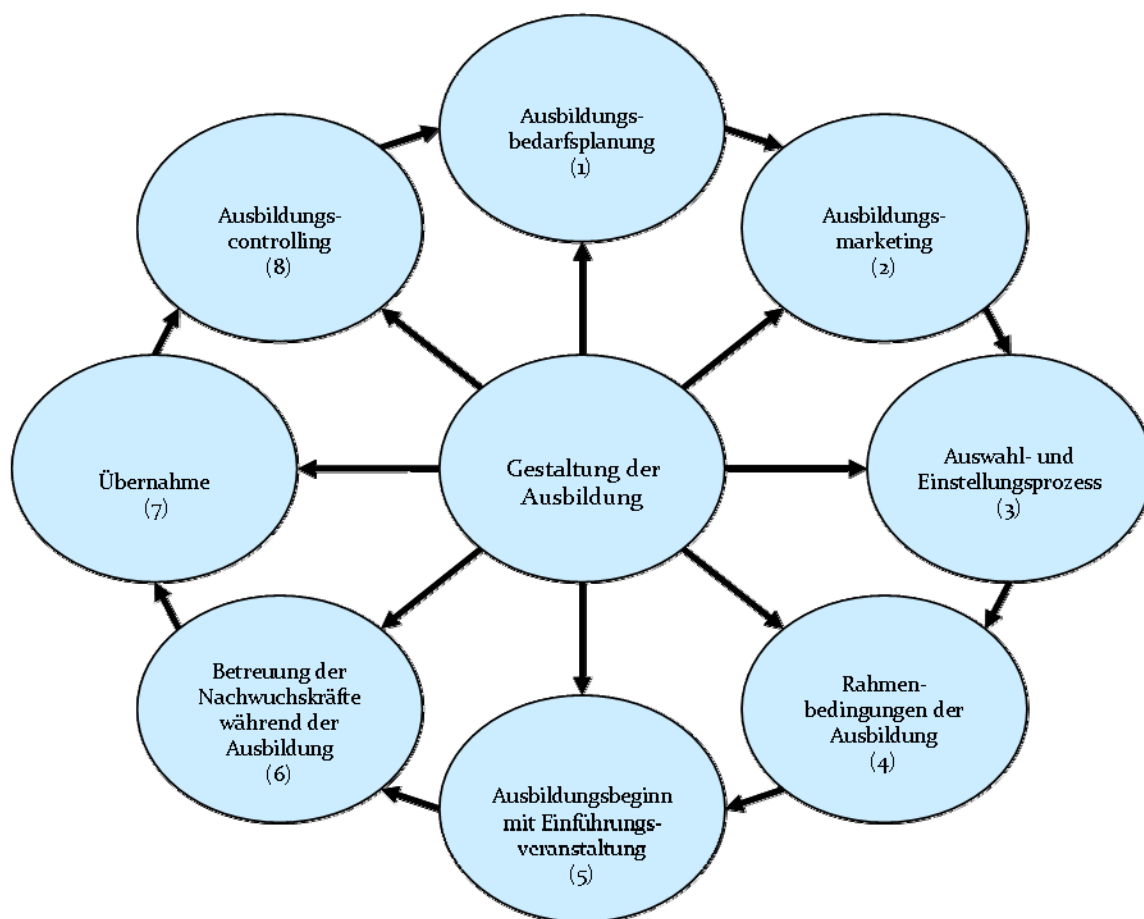
Das Leistungsspektrum der Personalentwicklung umfasst nahezu alle Bereiche der Berufsbiografie aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter; von der Ausbildung, der Personalfindung und -bindung, der Fort- und -weiterbildung und der weiteren Qualifizierung, der Führungsentwicklung, der Gesundheitsprävention und -erhaltung, dem Umgang mit Leistungswandel, den Fragen, die sich aus einer alternden Belegschaft ergeben, bis hin zu einem systematisch gestalteten Ausstieg und der damit verbundenen Wissensbewahrung und -übergabe.

Insofern agiert die Personalentwicklung an vielen Schlüsselfunktionen des Personalmanagements.

Die nachfolgenden beispielhaften Berichte stellen nur einen Ausschnitt aus dem vielfältigen Spektrum dar.

1.1.1 Ausbildung

Das Ausbildungskonzept inklusive seiner einzelnen Teilkonzepte war im Jahr 2014 weiter im Fokus der Abteilung 111. Maßnahmen innerhalb der verschiedenen Handlungsfelder konnten erfolgreich angegangen und vorangetrieben werden. Einige dieser Umsetzungen werden im Folgenden - aufgeteilt nach den jeweiligen Handlungsfeldern - dargestellt. Darüber hinaus wird der Blick dort in die Zukunft gerichtet, wo notwendige Festlegungen bereits im Jahre 2014 getroffen wurden.



Die zugehörigen Tabellen und Grafiken finden Sie im Anhang „Grafiken und Tabellen“ unter den Punkten 2.1.1 - 2.1.4

1.1.1.1 Ausbildungsbedarfsplanung

Ausbildungszahlen 2015

In der Sitzung des Haupt-, Finanz- und Personalausschuss vom 14. Mai 2014 wurden für 2015 folgende Ausbildungszahlen beschlossen:

- 25 Nachwuchskräfte im Verwaltungsbereich (darunter 2 Nachwuchskräfte nach dem Soldatenversorgungsgesetz)
- 1 Nachwuchskraft für den Vorbereitungsdienst für den Einstieg in der dritten Qualifikationsebene der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik, fachlicher Schwerpunkt bautechnischer und umweltfachlicher Verwaltungsdienst, Fachgebiet Technischer Umweltschutz
- 5 Nachwuchskräfte im gewerblich-technischen Bereich

Zielsetzung

Die Stadt Erlangen hält ihre Ausbildungsbemühungen kontinuierlich auf einem hohen Stand und deckt damit weitgehend ihren prognostizierten künftigen Bedarf.

Vergleich der Ausbildungskapazitäten der letzten Jahre im Verwaltungsbereich:

2011	2012	2013	2014	2015
18	16	18	25	25

Seit dem Jahr 2014 wurde eine deutliche Steigerung der Ausbildungszahlen im Verwaltungsbereich, insbesondere im Bereich der 3. Qualifikationsebene, vorgenommen.

Mit der aktuellen Ausbildungskapazität wird innerhalb der Verwaltung an die momentan bestehenden personellen Leistungsgrenzen sowohl im Personal- und Organisationsamt als auch bei den Ausbildungsbeauftragten in den Dienststellen gegangen. Zudem werden die in den Dienststellen für die Nachwuchskräfte eingerichteten Büroarbeitsplätze mit den vorgeschlagenen Ausbildungszahlen vollends ausgeschöpft. Eine weitere Verschärfung dieser Situation wird mit der Ausbildungskapazität 2016 eintreten, da zu diesem Zeitpunkt drei zahlenstarke Ausbildungsjahrgänge im Verwaltungsbereich vorliegen werden. Diese gilt es sowohl parallel zu begleiten als auch sachgerecht einzusetzen.

Ausbildungsmarkt

Die Lage auf dem Ausbildungsmarkt ist für die Schulabgängerinnen und Schulabgänger unverändert positiv. Die Entwicklung der letzten Jahre - hin zu einem Bewerbermarkt - hat sich weiter verstärkt. Analog zu den letzten Jahren gibt es im Bereich des Erlanger Ausbildungsmarktes mehr Berufsausbildungsstellen als Bewerberinnen und Bewerber. Durch die gute Lage auf dem Ausbildungsmarkt steigen die Chancen der Jugendlichen auf eine Ausbildungsstelle seit einigen Jahren deutlich. Gleichzeitig können nicht alle Lehrstellen in der Region besetzt werden.

Der Trend der Schulabgängerinnen und -abgänger zur Erlangung höherer Abschlüsse hält unvermindert an. Viele Realschülerinnen und Realschüler sowie Mittelschülerinnen und Mittelschüler streben nach dem Mittleren Schulabschluss die Fachhochschulreife oder das Abitur an, um im Anschluss ein Studium zu beginnen. Gerade diese gut qualifizierten Jugendlichen fehlen den Betrieben - auch der Stadtverwaltung Erlangen - zunehmend für die Besetzung ihrer Ausbildungsstellen. Darüber hinaus fokussieren sich Schulabgängerinnen und -abgänger häufig auf nur wenige, besonders beliebte Berufsfelder.

Diese Entwicklung kann im Zuge der Bewerbungsverfahren auch bei der Stadtverwaltung Erlangen beobachtet und bestätigt werden. Während für das Einstellungsjahr 2014 die festgelegte Anzahl an Nachwuchskräften im Bereich der 3. Qualifikationsebene (duales Studium) nahezu problemlos rekrutiert werden konnte, sind im Bereich der 2. Qualifikationsebene, bei den Verwaltungsfachangestellten als auch im gewerblich-technischen Bereich vereinzelt Schwierigkeiten zu verzeichnen.

Von der Ausbildung über Bedarf zu einer bedarfsgerechten Ausbildung

Auf die oben dargestellte Situation auf dem Ausbildungsmarkt wird seitens der Personalverwaltung reagiert. Künftig wird in allen Ausbildungsberufen eine bedarfsgerechte Ausbildungskapazität angestrebt. Während im Verwaltungsbereich bereits in den letzten Jahren bedarfsgerecht ausgebildet wurde, ist dies auch im gewerblich-technischen sowie kaufmännischen Bereich erfolgt.

1.1.1.2 Ausbildungsmarketing

Bewerbungszahlen

Ab dem Jahr 2014 sind in allen Verwaltungsberufen (QE3nVD, QE2nVD und VFA-K) erstmals wieder ansteigende Bewerbungszahlen zu verbuchen. Dieser Trend konnte für das Einstellungsjahr 2015 fortgesetzt werden. Die implementierten Maßnahmen im Rahmen des Ausbildungsmarketings zeigen damit Wirkung.

Flexibles Ausbildungsmarketing und zielgruppengerechte Ansprache

Die Abteilung 111 hat sowohl interne als auch externe Maßnahmen des Personalmarketings ergriffen. Oberste Zielsetzung war dabei stets, ein flexibles Marketing zu gewährleisten, welches die unterschiedlichen Zielgruppen proaktiv und individuell anspricht. Die Abteilung 111 hat sich für einen Marketing-Mix aus unterschiedlichen Instrumenten entschieden, welcher in den nächsten Jahren stetig ergänzt und evaluiert werden soll. So wurde im Jahr 2014 u.a. die Beteiligung an regionalen Messen und Berufsinformationstagen erhöht, die Online-Werbung über Jobbörsen sowie die Präsenz in Printmedien ausgebaut, die Erarbeitung einer eigenen Microsite (Unterseite) im Rahmen der städtischen Homepage vorangetrieben. Darüber hinaus wurden im Rahmen des XENOS-PIK-Projektes (siehe auch 1.1.4.3) zwei Videos

zu den Berufen 2. und 3. Qualifikationsebene abgedreht, welche als interaktive Elemente integriert wurden.

(siehe Homepage der Stadt Erlangen unter <http://www.erlangen.de/Ausbildung>)

Konkurrenzsituation

In den nächsten Jahren wird aufgrund der demografischen Entwicklung dem steigenden Bedarf an Nachwuchskräften gleichzeitig ein Rückgang der ausbildungsfähigen, jungen Menschen gegenüberstehen. Die Stadt Erlangen steht dabei in Konkurrenz mit vielen anderen Ausbildungsbetrieben, sowohl aus dem öffentlichen Sektor als auch aus der Privatwirtschaft. Durch die stetige Verschärfung der Ausbildungsmarktsituation wird dieser „Wettstreit“ um Leistungsträgerinnen und Leistungsträger zukünftig noch stärker ausgeprägt sein.

Migration, Integration und Inklusion im Auswahl- und Einstellungsprozess

Bei den Auswahlverfahren für die Nachwuchskräfte wird hohes Augenmerk auf das Thema Diversity (z.B. die Erhöhung des Migrationsanteils bei den Beschäftigten und die Inklusion mit ihren verschiedenen Ausprägungen) gelegt.

Mehrsprachigkeit (siehe auch 1.1.4.3) wurde bei den Auswahlverfahren gezielt erfragt.

Der am 29.10.2014 im Haupt-, Finanz- und Personalausschuss getroffene Beschluss zur Inklusion im Bereich des städtischen Personals mit der Maßgabe, dass sich die Personalverwaltung verstärkt um Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen bemüht (d.h. auch für bisher kaum bei der Stadt vertretene Formen der Behinderung) und den Dienststellen, bei denen ein Einsatz bzw. eine Einstellung möglich ist, Unterstützung und Begleitung anbietet, wird beachtet.

Dabei werden personelle Mehraufwendungen für solche Maßnahmen im Bearbeitungsverlauf erfasst und ein eventueller Personalmehrbedarf in die Haushaltsberatungen 2016 eingebracht.

1.1.1.3 Rahmenbedingungen der Ausbildung

Ausbildungsbeauftragte und Arbeitsplätze für Nachwuchskräfte in den Dienststellen

Die Zahl der Ausbildungsplätze und der Ausbildungsbeauftragten in den Dienststellen im Verwaltungsbereich müssen aufgrund der gestiegenen Ausbildungszahlen nochmals ausgeweitet werden, um einen sachgerechten Personaleinsatz und eine angemessene Betreuung während der Ausbildung sicherzustellen.

In erster Linie ist dabei die räumliche Situation anzugehen. Ohne die Ausweitung der Kapazitäten an vorhandenen Büroarbeitsplätzen für Nachwuchskräfte in der Stadtverwaltung ist eine Erhöhung der Anzahl an Ausbildungsbeauftragten und deren geplante Qualifizierung nicht zielführend. Die vorhandenen Büroarbeitsplätze für Nachwuchskräfte müssen auch dauerhaft erhalten bleiben.

Beitrag aller Dienststellen zur Ausbildung

Schon im eigenen Interesse müssen sich alle städtischen Dienststellen in einem angemessenen Umfang an der Ausbildung beteiligen, soweit geeignete Ausbildungsinhalte vorhanden sind. Die Gewährleistung einer qualitativ hochwertigen Ausbildung stellt ein gesamtstädtisches Ziel dar, von deren Realisierung auch die Fachdienststellen und letztlich die Bürgerinnen und Bürger der Stadt Erlangen profitieren.

Zielsetzung ist die Gewinnung neuer Ausbildungsdienststellen und zusätzlicher Ausbildungsplätze, genauso wie die Rekrutierung weiterer Ausbildungsbeauftragter.

Im Jahr 2014 konnten zwar neue Dienststellen im Rahmen der Ausbildungsarbeit hinzugewonnen werden, mit Blick auf das Jahr 2016 wird diese positive Entwicklung jedoch nicht ausreichen, um den Ausbildungsauftrag angemessen zu erfüllen.

1.1.1.4 Übernahme

Durch die Umstellung auf eine bedarfsgerechte Ausbildung besteht bei entsprechenden Leistungen eine sehr gute Übernahmechance. Eine Übernahmeperspektive ist im Rahmen des Ausbildungsmarketings ein starkes Argument für potenzielle Bewerberinnen und Bewerber, sich für eine Ausbildung bei der Stadtverwaltung Erlangen zu entscheiden.

1.1.1.5 Ausbildungscontrolling

Evaluation stellt einen wichtigen Bestandteil des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses dar. Ausbildungscontrolling vergleicht die bisher laufenden Prozesse mit der strategischen Ausrichtung der Ausbildung bei der Stadt Erlangen. Hierbei ist es wichtig, die aktuellen Prozesse dahingehend zu beleuchten, ob diese Prozesse dazu geeignet sind, die gesetzten Ziele zu erreichen. Es sind daher im Bereich des Controllings neue Instrumente und Kennzahlen erarbeitet worden.

1.1.2 Praktika bei der Stadtverwaltung Erlangen

Sowohl die Zahlen der durchgeführten Praktika als auch die Anzahl der Anfragen ist im vergangenen Jahr weiter angestiegen. Dieser Trend könnte sich aller Voraussicht nach in den nächsten Jahren noch weiter fortsetzen.

Vor allem bei den Schnupperpraktika und bei den Praktika durch Studentinnen und Studenten haben sich die Zahlen erhöht.

Die Anzahl der Praktikantinnen und Praktikanten, welche eine Fachschule besuchen, hat dagegen abgenommen.

Wie bereits im Vorjahr gingen auch 2014 weit über 500 Praktikumsbewerbungen verschiedenster Art bei der Stadtverwaltung ein. Diesen konnte in einer Vielzahl entsprochen werden.

Diese kontinuierlich hohen Zahlen stellen die Dienststellen bisweilen vor personelle und räumliche Probleme, so dass Praktikantinnen und Praktikanten oftmals nur in Dienststellen eingesetzt werden können, in denen zum gewünschten Zeitraum keine Nachwuchskraft eingesetzt ist oder wenn eine Kollegin bzw. ein Kollege aus anderen Gründen längerfristig ausfällt.

Die Neukonzeption für den Bereich des Blockpraktikums wird weiter vorangetrieben und die Verfahrensweise kontinuierlich verbessert. So wurde zum Beispiel begonnen, die Vermittlung von Blockpraktika so papierlos wie möglich zu gestalten.

Der seit dem letzten Jahr neu organisierte Bereich des Schnupperpraktikums in Kindertageseinrichtungen wurde sowohl von den betroffenen Dienststellen als auch von den Bewerberinnen und Bewerbern sehr gut angenommen und hat sich inzwischen als fester Bestandteil des Praktikumsportfolios der Stadt Erlangen etabliert.

Das Schnupperpraktikum stellt ein sehr wichtiges Instrument des Ausbildungsmarketings dar, um interessierte Bewerberinnen und Bewerber für die Stadt Erlangen zu gewinnen und ist somit auch ein unverzichtbares Element angesichts des Demographischen Wandels und des daraus entstandenen Bewerbermarktes. So wurden auch in den letzten vier Jahren 16 Personen eingestellt, die im Vorfeld ein Praktikum in der Stadtverwaltung absolvierten.

1.1.3 Traineeprogramm für Führungskräfte unterhalb der Amtsleitung

Im Jahr 2014 startete ein weiteres Traineeprogramm (Traineeprogramm V).

Das Traineeprogramm V wurde wieder von der Arbeitsgruppe Personal- und Organisationsentwicklung (AGPE) unter Beteiligung des Personalrates entwickelt.

1.1.3.1 Zielgruppe

Das Traineeprogramm V richtet sich an die Führungsebenen unterhalb der Amtsleitung wie Abteilungsleitungen, Sachgebietsleitungen, Team- und Gruppenleitungen und Bereichsleitungen, welche bisher an keinem Traineeprogramm teilgenommen hatten.

Die mittlere Führungsebene hat in den täglichen Arbeitsprozessen eine wichtige Schlüsselstellung zwischen Führung und Sachbearbeitung. Die Arbeit in dieser sogenannten „Sandwichposition“ erfordert sowohl Kenntnisse und Fingerspitzengefühl in der Personalführung als auch in der Organisation von Arbeitsprozessen und dem notwendigen fachlichen Knowhow.

Je kompetenter die Aufgaben auf den mittleren Führungsebenen erledigt werden, umso erfolgreicher sind die Dienstleistungen unserer Kommune. Lebenslanges Lernen auch im Bereich der Führung gehört dazu und erleichtert den Umgang mit dem Berg an täglichen Anforderungen und Ansprüchen.

Daher richtet sich das Angebot an langjährige und an neuere Führungskräfte.

1.1.3.2 Ziele

- Die Stärkung der Führungskompetenzen auf der mittleren Leitungsebene in der Verbindung von Personal- und Fachverantwortung.
- Die Förderung von Netzwerken und das Erweitern methodischer Kenntnisse.
- Die Unterstützung von Führungskräften bei ihren Aufgaben.
- Der Erhalt und die Verbesserung der Dienstleistungsqualität der Stadt Erlangen für ihre Bürgerinnen und Bürger.

1.1.3.3 Konzeption und Durchführung

Die Seminarkonzeption besteht aus 3 untereinander vernetzten Bausteinen:

6 Seminarblöcke mit Themen zu:

Führen und Leiten und „ich selbst“, Kommunikation als Schlüsselqualifikation, Umgang mit Konflikten, Organisation von Arbeitsprozessen, Führung und Gesunderhaltung

Begleitende Coaching-Gruppen mit Kollegialer Beratung:

Um den Lerneffekt und den Transfer in das tägliche Arbeiten zu erhöhen, finden während des Trainees begleitende Coaching-Gruppen statt. Die Gruppen sind ca. 5 - 6 Personen stark und organisieren sich selbst. Ein professioneller Coach wird zum Erlernen der kollegialen Beratungsmethode an die Seite gestellt. Innerhalb des Trainees sind 10 Treffen à 2 Stunden verpflichtend.

Themenbezogene Workshops:

Inhaltlich beziehen sich die geplanten 2 - 3 themenbezogenen Workshops (ca. 3 Stunden) auf Fragen aus dem Personalrecht und der Personalarbeit in Kooperation mit Amt 11, des Weiteren geht es um die Vernetzung mit verschiedenen Ansprechpartner/innen für Personalfragen innerhalb des Service-Systems der Stadt Erlangen in Kooperation mit dem Betrieblichen Sozialdienst, der Gleichstellungsstelle, dem Personalrat und KomKon.

Die Auswahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer und der Start des Programms erfolgte Anfang 2014.

1.1.4 Projekte der interkommunalen Zusammenarbeit der Städte Nürnberg, Fürth, Erlangen und Schwabach

1.1.4.1 Fortbildung in der Städteakademie

Die Städteakademie der Kommunen Nürnberg, Fürth, Schwabach und Erlangen ist die organisatorische Plattform für das gemeinsame Fortbildungsprogramm und damit ein wichtiges Ergebnis der interkommunalen Zusammenarbeit. Diese Kooperation konnte 2014 ein kleines Jubiläum feiern, nämlich die Herausgabe des zehnten gemeinsamen Fortbildungskataloges. Jährlich werden durch die Städteakademie zirka 300 Seminare angeboten. Um strategische und operative Qualitätsaspekte und Zielsetzungen der Städteakademie ging es in den Strategietagungen der Personalentwicklungen der vier Städte, welche im Mai und Dezember 2014 stattgefunden haben (wie z.B. Attraktivitätssteigerung, Erhöhung der Teilnehmerzahlen).

Das Programm der Städteakademie wird mit einem deutlich geringeren personellen Aufwand als ursprünglich in der Gründungskonzeption kalkuliert, konzipiert und umgesetzt. Durch die örtliche und fachliche Nähe der Planerinnen und Planer an der Personalentwicklung ist eine zielgruppengerechte und nachhaltige inhaltliche Planung gewährleistet. Die Städte Nürnberg, Fürth, Schwabach und Erlangen ergänzen sich im Rahmen der Themenbereitstellung synergetisch, lassen aber auch lokale Schwerpunkte zu. Die Kooperation im Rahmen der Städteakademie ermöglicht auch Angebote für Spezialthemen in hoher Qualität. Durch die bestehende Auslastung der Seminare ist auch deren Durchführungssicherheit gegeben. Die Seminare der Städteakademie fördern den interkommunalen persönlichen und fachlichen Austausch.

Abschließend kann somit festgehalten werden, dass die Städteakademie ein IZ-Projekt ist, welches sich über die Jahre als Erfolgsgeschichte etabliert hat.

1.1.4.2 ESF-Projekt „Potenzialanalysen: Leistungsgewandelte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gezielt fördern und qualifizieren“

Planungsphase: Ende 2011 bis Mitte 2013.

Umsetzungsphase: Mitte 2013 bis Ende 2014

Das Projekt wurde i.R. der von Europäischen Sozialfonds geförderten „Initiative weiter bilden - zur Förderung der beruflichen Weiterbildung von Beschäftigten (Sozialpartnerrichtlinie)“ gefördert

weiter bilden
Initiative für berufsbegleitende Bildung

Projektziele und Kurzbeschreibung des Vorhabens:

Die Städte Nürnberg, Fürth und Erlangen arbeiten, auf Grund ihrer Fürsorgepflicht zur gesundheitlichen Vorsorge für den Leistungserhalt bzw. der beruflichen Weiterbildung ihrer Beschäftigten, in diesem Pilotprojekt zur Entwicklung und Erprobung von Potenzialanalysen zusammen. Ein externes Institut unterstützte die Städte dabei, ein für die öffentliche Verwaltung effektives Verfahren zu entwickeln.

Potenzialanalysen sollen einen Überblick über individuelle vorhandene berufliche Kompetenzen von Beschäftigten geben. Sie sollen erworbenes Erfahrungswissen und Kenntnisse aufzeigen.

Mit diesem Instrument soll herauskristallisiert werden, welche methodischen, sozialen und fachlichen Fähigkeiten bei der/dem betroffene/n Mitarbeiter/in vorhanden sind bzw. nach Qualifizierung künftig genutzt werden könnten.

Darüber hinaus sollen dabei Konzepte/Instrumente (berufliche Handlungspläne / Qualifizierungsmodule, Sozial-/ Kommunikationstraining, Arbeitserprobung, sozial-pädagogische Begleitung) entwickelt werden, wie leistungsgewandelte bzw. leistungsveränderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfolgreich und nachhaltig in den jeweils städtischen Arbeitsmarkt integriert werden können.

Wichtig ist auch für die weiteren personalwirtschaftlichen Entscheidungen, dass diese Stärken bzw. Schwächen dabei auch der betroffenen Mitarbeiterin/dem betroffenen Mitarbeiter bewusst werden, weshalb klare Feedback-Gespräche zur persönlichen Standortbestimmung unerlässlich sind.

Im Anschluss an das Projekt sollte die zentrale Frage zu beantworten sein, wie die Beschäftigungsfähigkeit unter Berücksichtigung der bestehenden Arbeitsplätze einer Kommunalverwaltung gefördert werden kann (Thema: passgenaue Qualifizierung - Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs) und unter Umständen ggf. auch ob eine Qualifizierung für den „externen Arbeitsmarkt“ das Mittel der Wahl ist. Das eigene Fortbildungsangebot der Städteakademie Erlangen, Fürth, Nürnberg und Schwabach sollte bei den zukünftigen Qualifizierungsmaßnahmen eine wichtige Rolle spielen.

Übersicht Projektteilnahme

(Teilnehmerinnen und Teilnehmer aller projektbeteiligten IZ-Städte)

	Frauen	Männer	Gesamt
Infoveranstaltung*	177	252	429
Kompetenzworkshop**	30	48	78
Informationsgespräche***	14	24	38
Auswertungsgespräche****	23	46	69
Wissenstransfer	33	23	56
Feedback	2	7	9
Gesamt	279	400	679

*Infoveranstaltung = Infogespräche bzw. Infoveranstaltung zur Anwerbung von Freiwilligen (Projektmitarbeitende wurden nicht mitgezählt)

**TN Kompetenzworkshop = Teilnahmen (Vorgesetzte und UnterstützerInnen) wurden gezählt

***TN Informationsgespräche = Info zur Selbsteinschätzung in der Regel durch Beteiligung von INDOLEO

****TN Auswertungsgespräche = Mitarbeitende und Vorgesetzte und ggf. Vertrauenspersonen (SBV, PR, BEM etc.)

1.1.4.3 XENOS PIK: Programm zur interkulturellen Öffnung der Kommunen Nürnberg und Erlangen

Die Stadtverwaltung Erlangen verfolgt das Ziel, den Anteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund bei der Stadtverwaltung Erlangen zu erhöhen und ein gutes Miteinander zu gestalten!

Um diesem Ziel näher zu kommen führten die Städte Erlangen und Nürnberg seit 1. März 2012 das „Programm zur interkulturellen Öffnung der Kommunen (kurz XENOS PIK)“ durch. Die durch EU-Mittel geförderte Laufzeit des Programmes endete am 31. Dezember 2014.

Der Projektumfang:

Das „Programm zur interkulturellen Öffnung der Kommunen PIK“ entwickelt die interkulturelle Öffnung der Stadtverwaltungen Nürnberg und Erlangen durch drei Teilprojekte. Davon fanden zwei Teilprojekte unter Beteiligung der Stadt Erlangen statt: „Kompetenzbasiertes Training / Rekrutierungskonzept“ (Teilprojekt 1) und „Entwicklung eines Konzepts für eine Willkommenskultur in der Stadt Erlangen“ (Teilprojekt 2).

„Den Anteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund bei der Stadtverwaltung Erlangen erhöhen und ein gutes Miteinander gestalten!“ - Auf diese kurze Formel lässt sich das Ziel des Teilprojektes 1 im Rahmen des Programms zur interkulturellen Öffnung der Kommunen (XENOS PIK) bringen.

Fakten

Die Statistik weist für Erlangen (Stand 31.12.2013) einen Ausländeranteil von 14,3% aus. Diese Zahl steigt seit Jahren langsam aber kontinuierlich. Diese Menschen stammen aus 143 Ländern.

Der Ausländeranteil erfasst jedoch nicht alle Menschen mit Migrationshintergrund. Nimmt man diesen viel breiter gefächerten Personenkreis hinzu, zählen ca. 38% der Erlangerinnen und Erlanger im weitesten Sinne dazu.

Im Gegensatz dazu haben derzeit nach einer anonymen Erhebung vom März 2012 knapp 8% der Mitarbeiterschaft der Stadtverwaltung Erlangen einen Migrationshintergrund. Bei den Nachwuchskräften der neueren Jahrgänge beträgt der Anteil ca. 19%.

Der Migrationshintergrund der Belegschaft kann nur grob geschätzt werden, da dieser aus Datenschutzgründen nur auf freiwilligen Angaben bei Mitarbeiterbefragungen beruht.

Der Migrationsanteil der Belegschaft ist jedoch nach dieser Einschätzung deutlich geringer, als jener der Stadtbevölkerung.

Ziele

Vor diesem Hintergrund verfolgte das XENOS PIK-Projekt folgende Ziele:

- Interkulturelle Öffnung der Stadtverwaltungen, wie dies bereits als Ziel des Integrationsleitbildes der Stadt Erlangen formuliert ist.
- Erhöhung des Anteils von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Migrationshintergrund und
- die Entwicklung und den Ausbau der Interkulturellen Kompetenz aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Erhöhung des Anteils von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Migrationshintergrund

Angesichts des hohen Migrantenanteils an der städtischen Bevölkerung sind die Stadtverwaltungen an der Erhöhung des Anteils von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Migrationshintergrund interessiert. Neben der Verwirklichung der Chancengleichheit und der Gewinnung neuer Fachkräfte können damit Mehrsprachigkeit und interkulturelle Kompetenz in den Stadtverwaltungen gefördert werden.

Auch unter den Bewerberinnen und Bewerbern auf öffentlich ausgeschriebene (Ausbildungs-)Stellen ist der Anteil an Menschen mit Migrationshintergrund eher gering (sofern das den Bewerbungsunterlagen oder den Erkenntnissen aus den Bewerbungsgesprächen zu entnehmen ist).

Personalgewinnung

Die Stadt Erlangen sucht geeignete Personen für die zu besetzenden Stellen und für ihre Ausbildungsplätze grundsätzlich mittels Stellenausschreibungen. Alle Bewerberinnen und Bewerber, die den jeweiligen Stellenanforderungen entsprechende Qualifikationen nachweisen können, werden bei der Auswahl berücksichtigt. Bei der Formulierung der Anforderungskriterien und der Durchführung der Auswahlverfahren gelten bestimmte Standards und Qualitätskriterien.

Insbesondere wird darauf geachtet, dass die Anforderungskriterien niemanden von vorne herein ausgrenzen oder bevorzugen.

Das XENOS-PIK-Projekt hat dazu beigetragen, hier nochmals die Führungskräfte in den Dienststellen und die Fachkräfte der Personalverwaltung zu sensibilisieren.

Um das Ziel, die Erhöhung des Migrantenanteils beim Arbeitgeber Stadt Erlangen zu unterstützen, hat der Stadtrat der Stadt Erlangen beschlossen, einen „Bonus für Mehrsprachigkeit“ einzuräumen.

Bonus für Mehrsprachigkeit

Im Nachgang eines Workshops zum Programm zur interkulturellen Öffnung der Kommunen (XENOS PIK) haben die Führungskräfte des Personal- und Organisationsamtes der Stadt Erlangen einvernehmlich ein Vorgehen verabredet, welches das Ziel, die Erhöhung des Migrantenanteils beim Arbeitgeber Stadt Erlangen, unterstützen wird. Der Stadtrat hat dieser Idee im März 2014 zugestimmt.

Bei der Personalauswahl der Stadt Erlangen wird das Ziel der interkulturellen Öffnung verfolgt.

Im Leitbild Integration der Stadt Erlangen ist im Satz 4 als Ziel festgelegt: „Eine verstärkte Beschäftigung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund wird angestrebt. Mehrsprachigkeit und interkulturelle Kompetenz sind bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als Schlüsselqualifikationen anzusehen.“

Interkulturelle Kompetenz wird im Personalauswahlverfahren unter dem Kriterium der Sozialkompetenz bereits hoch gewichtet.

Bei allen Personalauswahlverfahren werden die Kriterien Eignung, Befähigung und fachliche Leistung zugrunde gelegt. Dabei werden AGG und SGB IX beachtet.

Konkretes Verfahren bei Stellenbesetzungen der Stadt Erlangen:

Im Auswahlverfahren mit den Bewerberinnen und Bewerbern der engeren Wahl werden bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung mehrsprachige Bewerberinnen und Bewerber unter Beachtung von SGB IX und AGG bevorzugt.

Die Entscheidung trifft das jeweils zuständige Personal-Auswahlgremium.

Mehrsprachigkeit bedeutet, über weit gehende Kompetenzen in zwei oder mehreren Sprachen zu verfügen. Es geht eher darum, sich im Alltag und in jeweils spezifischen beruflichen Situationen in verschiedenen Sprachen (abwechselnd) verständigen zu können, als jede Sprache „perfekt“ zu beherrschen.

Überprüft wird bei Stellenbesetzungsverfahren die Mehrsprachigkeit im Konkurrenzfall möglichst durch ein der Funktion angemessenes Gespräch mit mehrsprachigen Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern der Stadtverwaltung.

Diese Bonuslösung wird natürlich nur zum Tragen kommen, wenn es gelingt, neue Interessentinnen und Interessenten aus Kreisen mit Migrationshintergrund zu erreichen und für eine Bewerbung bei der Stadtverwaltung zu aktivieren. Insbesondere bei der Werbung um Nachwuchskräfte steht die Gewinnung von Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern mit Migrationshintergrund im Fokus.

In Erlangen wird die Besonderheit beobachtet, dass nur ein geringer Anteil der Interessentinnen und Interessenten an Ausbildungsstellen aus dem Stadtgebiet kommt, sondern sehr viel mehr aus dem Umland und dem unter- und oberfränkischen Raum, wo der Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund geringer ist.

Ausbildungsmarketing mit „Berufe-Videos“

Um weitere Ansprechkanäle zu öffnen, wurden im Rahmen des XENOS PIK zusammen mit dem Personalamt der Stadt Nürnberg und der Medienwerkstatt Franken e.V. „Berufe-Videos“ erstellt. Diese sollen einen Eindruck von den vielfältigen beruflichen Möglichkeiten in Stadtverwaltungen liefern und insb. auch junge Menschen mit Migrationshintergrund motivieren, sich bei den Stadtverwaltungen zu bewerben.

Diese Videos werden auf den Internetseiten und YouTube-Kanälen der Städte, der XENOS-PIK-website (<http://www.xenos-pik.de/Verwaltung-03.htm>) präsentiert und insb. auch bei Infoveranstaltungen und Messeauftritten zum Einsatz kommen.

Die Interkulturelle Kompetenz aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fördern

Um die Interkulturelle Kompetenz aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu unterstützen, wurden im Rahmen des XENOS PIK offene und speziell für einzelne Dienststellen konzipierte Workshops entwickelt und angeboten.

Im Verlauf des Projektes ergab sich die gute Gelegenheit zu dienststellenspezifischen In-house-Workshops. Dies hatte den Vorzug, dass sich dort sehr viel besser für die jeweilige Dienststelle typische Situationen im Kreis der engeren Kollegen betrachten und reflektieren ließen. Die inhaltliche Durchführung oblag dem Projektträger, die organisatorische Durchführung der Abteilung Personalentwicklung.

Nach den „Entwicklungs-Workshops“, in denen auch unter Beteiligung von Führungskräften und der Personalentwicklung der methodische Ansatz entwickelt und getestet wurde, fanden

in Erlangen insgesamt 2 offene und 10 Inhouse-Workshops statt. Insgesamt wurden damit 120 Mitarbeiterinnen / Mitarbeiter und Führungskräfte erreicht.

Die Resonanz auf diese Workshops war sehr gut. Besonders der Ansatz, Realsituationen im kollegialen Miteinander und in der Begegnung mit Bürgerinnen und Bürgern unterschiedlichster Herkunft zu betrachten und zu reflektieren, wurde von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern als sehr hilfreich und erhellend erlebt.

Das „Programm zur interkulturellen Öffnung der Kommunen PIK“ hat einen wesentlichen Beitrag geleistet, dieses Thema in der Verwaltung breit zu streuen und aufzugreifen.

Zur Sicherung der Nachhaltigkeit wird die Stadt Erlangen diesen Ansatz nach dem Förderzeitraum mit eigenen Mitteln im Rahmen der Angebote der Städteakademie weiter verfolgen und den Dienststellen - auf ihre Bedürfnisse abgestimmt - anbieten.

Personalverwaltung, Personalrat und Gleichstellungstelle in Erlangen arbeiten an der Verstärkung, Ausweitung und Verknüpfung der Ergebnisse aus dem XENOS PIK-Projekt. Unter Einbeziehung der Amtsleitungen wurde ein erster Schritt der Ausweitung der Willkommenskultur auf alle Fachbereiche vorgenommen. Dabei handelt es sich um eine doppelte Ausweitung: zum einem hinein in alle Fachbereiche und zum anderen auf alle (nicht nur beschränkt auf Menschen mit Migrationshintergrund) Bürger/innen in Erlangen oder Mitarbeiter/innen bei der Stadt Erlangen.

Um diese Offenheit in der Personalpolitik zu untermauern findet eine inhaltliche Verknüpfung mit anderen Diversitäten - in der Personalrekrutierung, -entwicklung und Fortbildung statt.

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

Das Austauschprogramm „Darf ich mal vorbeikommen?“ zwischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Städte Nürnberg, Fürth, Schwabach und Erlangen im Rahmen der Interkommunalen Zusammenarbeit (IZ) wurde auch im Jahr 2014 wieder für den fachlichen Austausch zwischen den beteiligten Städten genutzt.

Insgesamt fanden zwischen den vier IZ-Städten fünf Austausche in verschiedenen Dienststellen statt. Die Themenfelder reichten von Baurecht, Ver- und Entsorgung, Betrieblichem Gesundheitsmanagement bis hin zur Trainerausbildung. Die Dauer variierte von einem Tag bis zu vier Tagen.

Die Stadt Erlangen wurde dabei zweimal von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Stadt Nürnberg hospitiert. Aufnehmende Dienststellen waren das Bauaufsichtsamt und das Personal- und Organisationsamt.

Im Gegenzug konnte sich ein Mitarbeiter der Stadt Erlangen im Rahmen einer Hospitation mit dem Labor im Tiergarten Nürnberg über die Ver- und Entsorgung austauschen.

Die Rückmeldungen fielen durchweg positiv aus. Alle beteiligten Personen konnten nach eigenen Angaben einen Wissenszuwachs erlangen. Trotz der positiven Resonanz ist die Anzahl der Austausche im Vergleich zum Vorjahr zurückgegangen. Es ist daher geplant, das Programm aktiver zu bewerben (Intranet etc.).

1.1.5 Betrieblicher Sozialdienst (BSD)

Das Beratungsangebot des Betrieblichen Sozialdienstes umfasste 2014 schwerpunktmäßig folgende Bereiche:

- Vermittlung bei Konflikte am Arbeitsplatz auf unterschiedlichen Ebenen.
- Beratung bei Gefühlen einer Über- oder Unterforderung am Arbeitsplatz.
- Beratung bei Fragen zur Alkohol- und Suchtmittelgefährdung.
- Hilfestellung nach körperlichen Erkrankungen oder bei psychischen Belastungen.

- Beratung bei privaten Problemen (Überschuldung, Paar- und Familienprobleme).
- Unterstützung bei einer akuten Krisensituation und nach Bedrohungslagen.

Außerdem wurden Führungskräfte beraten, die ihr Führungsverhalten reflektieren wollten oder die bei der Ausführung ihrer Führungsaufgabe Unterstützung benötigen (Coaching).

Das Beratungsangebot wurde zu allen oben genannten Themenfeldern von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Stadtverwaltung wahrgenommen.

Mehrheitlich aufgrund der Eigeninitiative von Beschäftigten. Der andere Teil erfolgt als Anfrage des Personalrates, des Personalamtes oder auf Initiative der Führungskraft.

Im Vordergrund stand auch 2014 der Themenbereich Konflikt am Arbeitsplatz. Daneben die Beratung von Führungskräften in den unterschiedlichsten Problemlagen.

1.1.6 Betriebliche Gesundheitsförderung

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement verfolgt zwei zentrale Ziele:

- Eine nachhaltige Verbesserung der Arbeitsbedingungen in den einzelnen Dienststellen (Verhältnisprävention).
- Den Aufbau von betrieblichen Strukturen zur Gesundheitsförderung für Beschäftigte (Verhaltensprävention).

1.1.6.1 Verhältnisprävention

Durch das Projekt „Gesund alt werden bei der Stadt Erlangen - Demografieorientiertes Personalmanagement“ sollen körperliche und psychische Belastungsaspekte früher erkannt und gesenkt werden. Ziel ist, die Beschäftigungsfähigkeit vom Personal langfristig zu erhalten und einem bereits spürbaren Fachkräftemangel aktiv entgegen zu steuern.

In folgenden Bereichen besteht laut Projektergebnis derzeit ein hoher Handlungsbedarf:

- Psychische Beanspruchung durch die Verantwortung für Menschen/Sachmittel.
- Emotionale Belastung durch die Konfrontation mit Leid und Problemen.
- Körperliche Risiken durch eine schlechte Arbeitsumgebung oder Ergonomie.

Den Beschäftigten wurden in zwei Personalversammlungen und im Haupt-, Finanz- und Personalausschuss diese Ergebnisse präsentiert.

Mit dieser Analyse wurden erstmals körperliche und psychische Gefährdungsaspekte in der gesamten Stadtverwaltung flächendeckend analysiert. Die Stadt Erlangen erfüllt damit auch die Mindestanforderungen einer Gefährdungsbeurteilung nach § 5, Abs. 3, Nr. 6 ArbSchG.

Vertiefungsworkshops zur Gesundheitsförderung:

Nachdem sich Vertiefungsworkshops als Methode zur Ermittlung - gerade von psychischen Belastungen - gut eignen, wurde im April 2014 beschlossen, in allen Dienststellen Workshops zur Gesundheitsförderung verpflichtend anzubieten. Das Betriebliche Gesundheitsmanagement wurde beauftragt diese Workshops durchzuführen.

Von Mai bis Dezember 2014 wurden in vier Bereichen insgesamt 12 Workshops angeboten. 131 Beschäftigte haben dieses Angebot genutzt.

Den Führungskräften wurden die Ergebnisse der Vertiefungsworkshops präsentiert. Daraufhin wurden konkrete Maßnahmen zur Senkung der Belastungen vereinbart.

Weitere Dienststellen wurden bereits angefragt.

1.1.6.2 Verhaltensprävention

Seit Mai 2014 bietet die Stadt Erlangen (in Kooperation mit dem Gesundheitspark Erlangen) ihren Beschäftigten die Möglichkeit von medizinischen Massagen in Arbeitsplatznähe an.

Mit der Anmietung von einem Raum zur Gesundheitsförderung sollen die bereits bestehenden Gesundheitsangebote (Pilates und Yoga) inhaltlich und zeitlich ausgebaut werden.

Zur Optimierung vom Gesundheitsangebot und zur höheren Auslastung vom Gesundheitsraum wird eine Kooperation mit anderen Firmen im Stadtgebiet angestrebt.

1.1.6.3 Bewegte Unternehmen

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) vertritt die Stadt Erlangen bei den Treffen der „Bewegten Unternehmen“. Auch dieses Jahr haben im Juni wieder zahlreiche städtische Beschäftigte am „Firmathlon“, einer gemeinsamen Sportveranstaltung vom Netzwerk, teilgenommen. Die Stadt Erlangen wurde für ihr Engagement in der Gesundheitsförderung auch in diesem Jahr mit dem Label der Bewegten Unternehmen ausgezeichnet.

1.1.6.4 Team „KomKon“ - zur Entwicklung der Kommunikations- und Konfliktkultur

Die Arbeitsgruppe KomKon verfolgt das Ziel der Stärkung der Kommunikationskultur und die Förderung einer konstruktiven Konfliktkultur für eine bessere Zusammenarbeit innerhalb der Stadtverwaltung Erlangen. Aus den Begriffen Kommunikations- und Konfliktkultur erklärt sich die Abkürzung „KomKon“.

Die Arbeitsgruppe KomKon setzt sich aus vier Kolleginnen und Kollegen des Personal- und Organisationsamtes und der Gleichstellungsstelle zusammen.

Auch im zurückliegenden Jahr bearbeitete die Arbeitsgruppe unterschiedliche Beratungsanfragen vom Einzelcoaching über die Mediation bis hin zur Organisationsentwicklung.

1.1.6.5 Moderations- und Seminarangebote

- Moderation zum Auswahlverfahren von Nachwuchskräften
- Strategieworkshop bei der Musikschule
- Vortrag für Führungskräfte zum Thema Umgang mit psychischen Erkrankungen und zum Umgang mit alkohol- und suchgefährdeten Beschäftigten

1.1.6.6 Arbeitskreise und Zusammenarbeit

Weiterhin wurden an verschiedenen Arbeitskreisen teilgenommen und mit örtlichen Krankenkassen und Selbsthilfegruppen sowie mit Partnern anderer öffentlicher Verwaltungen aus der Region zum Thema Demografieorientierte Personalarbeit zusammengearbeitet.

1.1.6.7 Fachlicher Austausch

Die Beratungspraxis wurde kontinuierlich begleitet durch interne Reflexionsgruppen.

Es gibt eine gute und enge Kooperation mit der städtischen Drogen- und Suchtberatung.

Kooperation mit dem Gesundheitsmanagement der Städte Nürnberg, Fürth und Schwabach.

Regelmäßiger fachlicher Austausch im Netzwerk Betriebliche Sozialberatung Mittelfranken.

1.1.7 Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Eine entsprechende Dienstvereinbarung der Stadt Erlangen (DV-BEM) sowie weitere Informationen für die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden im Oktober 2013 im Mitarbeiterportal veröffentlicht.

Nach dem Willen des Gesetzgebers wurde das BEM geschaffen, um durch eine geeignete Gesundheitsprävention im Unternehmen das Arbeitsverhältnis dauerhaft zu sichern. Es regelt die Verpflichtung des Arbeitgebers zum Angebot der Durchführung eines BEM und dient, als innerbetrieblicher Klärungsprozess, dazu, geeignete Möglichkeiten der Gesundheitsprävention zu ermitteln und in dem Zusammenhang eine möglichst dauerhafte Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses zu fördern.

Zum Finden dieser individuellen Lösungen soll das BEM einen rechtlich regulierten „Suchprozess“ eröffnen, mithilfe dessen geprüft werden soll, ob und welche Maßnahmen in Betracht kommen, damit der Beschäftigte wieder gesund wird bzw. nicht erneut arbeitsunfähig erkrankt. Als denkbare Maßnahmen beispielhaft erwähnt seien Maßnahmen der Rehabilitation, der Abbau arbeitsplatzbedingter Gesundheitsgefahren, die Arbeitsplatzanpassung, Maßnahmen zur Qualifizierung, die Umsetzung auf einen geeigneten Arbeitsplatz usw.

Zielsetzung und Nutzen des BEM

Mit der Durchführung eines BEM soll zu einem möglichst frühzeitigen Zeitpunkt einer Gefährdung des Arbeitsverhältnisses aus gesundheitlichen Gründen begegnet und die dauerhafte Fortsetzung der Beschäftigung erreicht werden. Durch frühzeitiges Handeln bei der Erkennung von gesundheitlichen Beeinträchtigungen von Bediensteten aller Beschäftigungsgruppen sowie der Einleitung präventiver und rehabilitativer Maßnahmen sollen folgende Ziele erreicht werden:

- Überwindung der Arbeitsunfähigkeit
- Vorbeugung vor erneuter Arbeitsunfähigkeit
- Erhalt des Arbeitsplatzes
- Vermeidung von Berufs-/ Dienstunfähigkeit

Voraussetzungen/Anwendungsbereich des BEM nach § 84 Abs. 2 SGB IX

Der Arbeitgeber ist verpflichtet ein BEM einzuleiten, wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter innerhalb eines Jahres (d.h. innerhalb der jeweils zurückliegenden 12 Monate) länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig ist. Dem Zeitraum von mehr als sechs Wochen entspricht der Zeitraum von mehr als 42 Kalendertagen.

Im Rahmen einer ersten Kontaktaufnahme durch die BEM-Beauftragte werden die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter umfassend über das BEM, seinen Grund, seine Zielsetzung, die Art und den Umfang der hierfür erworbenen und verwendeten Daten sowie über die mögliche Teilnahme weiterer Personen informiert.

Während die Stadt Erlangen zum Angebot des BEM gesetzlich verpflichtet ist, steht es den betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern frei, das Angebot anzunehmen oder auch abzulehnen. Auch eine einmal erteilte Zustimmung kann im Laufe des BEM mit Wirkung auf die Zukunft jederzeit widerrufen werden. Die Ablehnung des BEM hat keine dienstrechtlichen oder arbeitsrechtlichen Konsequenzen.

Bisherige Erfahrungen mit dem BEM

Bis zum Ende des Jahres 2014 wurden insgesamt 251 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu ersten Beratungsgesprächen/Klärungsgesprächen im Rahmen des BEM schriftlich eingeladen. In vielen Fällen waren zur Fortsetzung des Klärungsprozesses weitere Gesprächsrunden erforderlich, um einvernehmlich aller am BEM-Verfahren Beteiligter Lösungen/Strategien zu finden, die der Präventionszielsetzung des § 84(2) SGB IX Rechnung tragen und die Umsetzung von notwendigen Maßnahmen anstreben und realisieren lassen.

Dank der hohen Bereitschaft zur Gesprächsannahme durch die bisher angeschriebenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (ca. 51% Gesprächsannahme) konnten einige Maßnahmen

und notwendige Ziele definiert werden. Auch konnte ein nicht unbeachtlicher Anteil der in den Gesprächen festgelegten Maßnahmen (technische Arbeitshilfen und Verbesserungen, Umsetzungen, organisatorische Veränderungen, Qualifizierungsmaßnahmen) erfreulicherweise bereits umgesetzt werden und damit zu einer positiven gesundheitlichen Prognose mit einhergehender Fehlzeitenreduzierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beitragen.

Ein erfolgreiches BEM erfordert eine enge, vertrauensvolle Zusammenarbeit aller am Verfahren Beteiligten.

Nur wenn die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dieses Angebot des Arbeitgebers weiterhin nutzen und BEM als eine Chance verstehen, gemeinsam mit dem Dienstherrn/Arbeitgeber alle Möglichkeiten auszuschöpfen, um nicht nur die eigene Arbeitsfähigkeit wiederherzustellen, sondern auch dauerhaft zu festigen, ist es möglich, arbeitsbedingte Probleme aufzugreifen, zu benennen und zu lösen.

1.2 Organisation und Personalwirtschaft

1.2.1 Bewerbungszahlen und Bewerbungsverfahren

Stellenausschreibungen:

Auch im Jahr 2014 waren aufgrund der Schaffung zahlreicher neuer Planstellen sowie der weiterhin erhöhten Fluktuation aufgrund des Ruhestandseintritts vieler Mitarbeiter/innen sowie der im Vergleich zu früheren Jahren erhöhten Bereitschaft zu einem Arbeitgeber- bzw. Dienstherrnwechsel sehr viele Planstellen zu besetzen.

Dieser Trend wird sich voraussichtlich auch in den nächsten Jahren weiter fortsetzen.

Jahr	Anzahl Stellenausschreibungen	Gesamtzahl Bewerber/-innen auf ausgeschriebene Stellen
2011	65	1793
2012	132	2825
2013	137	2498
2014	168	2456

Entwicklung der Anzahl von Neueinstellungen seit dem Jahr 2011:

Die hohe Anzahl befristeter Neueinstellungen im Jahr 2014 resultiert zum einen aus einer stark erhöhten Anzahl von Berufspraktikantinnen/Berufspraktikanten, welche ihr letztes Jahr der Ausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher bei der Stadt Erlangen absolvieren. Um dem Fachkräftemangel im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes entgegenzuwirken und die Anzahl der notwendigen Stellenausschreibungen in diesem Bereich zu begrenzen, werden auf Beschluss des Stadtrates hin seit 2014 alle geeigneten Berufsanfänger/innen aus dem Sozial- und Erziehungsdienst nach ihrem Berufspraktikum unbefristet in ein festes Arbeitsverhältnis übernommen.

In vielen Fachbereichen war es zudem aufgrund längerfristiger Krankheitszeiten von Beschäftigten sowie Beamtinnen/Beamten notwendig, durch die Einstellung von befristeten Krankheitsvertretungen die Vakanzen aufzufangen. Im technischen Bereich wie auch im Stadtjugendamt sind einige Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter aufgrund von Projektaufgaben, teilweise mit finanzieller Förderung durch andere Kostenträger, befristet eingestellt worden.

Jahr	Neueinstellungen insgesamt	Tarifbeschäftigte			Beamtinnen/ Beamte
		Insgesamt	unbefristet	befristet	
2011	44	22	19	3	22
2012	44	31	28	3	13
2013	74	62	54	8	12
2014	91	81	35	46	10

1.2.2 Arbeitszeitänderungen im Jahr 2014

Aufgrund von organisatorischen Veränderungen, Stellenwechsel oder den Wünschen nach Arbeitszeitänderungen anderer Beschäftigter, deren freiwerdende Stunden aufzufangen sind, ist die Anzahl der Arbeitszeitänderungen bereits seit dem Jahr 2012 gegenüber den Vorjahren deutlich erhöht. In 44 Fällen wurde die Arbeitszeit innerhalb des Jahres 2014 auch mehrfach geändert.

Bei Arbeitszeiterhöhungen von Tarifbeschäftigten ist jeweils nach Durchführung des Mitbestimmungsverfahrens nach dem Bayerischen Personalvertretungsgesetz neben der Erstellung der entsprechenden Anschreiben auch ein Änderungsvertrag zum bisherigen Arbeitsvertrag auszufertigen.

Anzahl der Arbeitszeitänderungen insgesamt	davon Tarifbeschäftigte inkl. Lehrerbereich	davon Beschäftigte des Sozial- und Erziehungsdienstes	davon Beamtinnen/Beamte
303	172	74	57

Arbeitszeitänderungen Tarifbeschäftigte inklusive Lehrerbereich	davon Arbeitszeiterhöhungen	davon Arbeitszeitreduzierungen
172	95	77

Arbeitszeitänderungen Beschäftigte des Sozial- und Erziehungsdienstes	davon Arbeitszeiterhöhungen	davon Arbeitszeitreduzierungen
74	44	30

Arbeitszeitänderungen Beamtinnen/Beamte	davon Arbeitszeiterhöhungen	davon Arbeitszeitreduzierungen
57	25	32

1.2.3 Altersteilzeit für Tarifbeschäftigte nach dem TVFlexAz

Im Jahr 2014 bestand nach dem Außer-Kraft-Treten des TVATZ mit Ablauf des 31.12.2009 aufgrund der Quotenausschöpfung durch Beschäftigte, welche die Altregelung noch genutzt haben, erstmals wieder die Möglichkeit, Altersteilzeit bei der Stadt Erlangen in Anspruch zu nehmen.

Die Stichtagsermittlung für die Quotenberechnung nach dem jetzt für die Altersteilzeit geltenden maßgeblichen Tarifvertrag TVFlexAZ ergab für 2014 insgesamt 6 Möglichkeiten, Altersteilzeit zu beanspruchen.

Alle Anträge auf die Bewilligung von Altersteilzeit, die im Personal- und Organisationsamt eingingen, konnten damit erfüllt werden. Mit allen an der Altersteilzeit interessierten Beschäftigten wurden Altersteilzeitarbeitsverhältnisse vereinbart.

1.2.4 Dienstanweisungen und Dienstvereinbarungen

Zu den ureigensten Aufgaben des Personal- und Organisationsamtes gehören der Erlass, Änderungen und Ergänzungen von internen Verwaltungsvorschriften. Hierunter fallen die Allgemeine Geschäftsanweisungen der Stadt Erlangen (AGA), besondere Dienstanweisungen sowie Dienstvereinbarungen.

Auch im Jahr 2014 wurde damit begonnen, zahlreiche bestehende Dienstanweisungen und Dienstvereinbarungen zu aktualisieren und zu ändern. Die Überarbeitung teilweise veralteter Regelungen ist zudem geplant.

Bereits seit einigen Jahren werden auch neue, an die betrieblichen Erfordernisse angepasste Arbeitszeitregelungen in Form von Dienstvereinbarungen für größere Bereiche oder einzelne Dienststellen abgeschlossen. So trat zum 01.04.2014 die Dienstvereinbarung Arbeitszeit für das Kultur- und Freizeitamt in Kraft, die zunächst probeweise für ein Jahr gelten soll.

Weitere neue Arbeitszeitregelungen für einzelne größere Bereiche sind bereits in Planung und werden voraussichtlich im Jahr 2015 zu einem Abschluss kommen.

Dienstanweisung für das Personal des Entwässerungsbetriebes bei Arbeiten im Bereich von abwassertechnischen Anlagen (DA EBE):

Zum 15.09.14 trat die neue Dienstanweisung für das Personal des Entwässerungsbetriebes bei Arbeiten im Bereich von abwassertechnischen Anlagen (DA EBE) in Kraft. Der vom EBE eingebrachte Entwurf einer eigenen DA war durch die Abt. 112 im weiteren Verfahren u. a. mit anderen Dienstanweisungen abzugleichen und mit dem EBE, weiteren Beteiligten und dem Personalrat abzustimmen.

Dienstanweisung Bau, Unterhalt und Kontrolle der Verkehrssicherheit von städtischen Spielanlagen (DA Spielanlagen, bislang DA Spielplätze):

Im Rahmen zweier größerer von Abt. 112 moderierter Besprechungstermine mit allen beteiligten Dienststellen wurde der Anstoß zur Prozessoptimierung gegeben. Die im Grundsatz bislang stimmige DA Spielplätze wurde in einzelnen Formulierungen angepasst und umbenannt in „DA Spielanlagen“. Ein Wegweiser für den Bau von Spielgeräten und Spielbereichen auf städtischen Grundstücken wurde erarbeitet.

DA Winterdienst

siehe „übergreifende städtische Projekte - Personalgestaltung und -einsatz Winterdienst“

Liste der Änderungen bzw. der neuen Dienstanweisungen/Dienstvereinbarungen im Jahr 2014

- Zahlreiche Änderungen der Allgemeinen Geschäftsanweisung der Stadt Erlangen(AGA) inkl. des dazugehörigen Aufgaben- und Verwaltungsgliederungsplans
- Änderung der Dienstanweisung Katastrophenschutz zum 01.06.2014
- Änderung der Dienstanweisung Koordinierungsgruppe zum 01.05.2014
- Änderung der Dienstanweisung Notfälle zum 01.11.2014
- Neue Dienstanweisung für das Personal des Entwässerungsbetriebes bei Arbeiten im Bereich von abwassertechnischen Anlagen, gültig ab 15.09.2014
- Änderung der Dienstvereinbarung Arbeitszeit Hausverwalter Palais Stutterheim, Museum und Theater (DV HV Kulturmeile), gültig ab 01.07.2014
- Änderung der Dienstvereinbarung über die leistungsorientierte Bezahlung bei der Stadt Erlangen ab 01.01.2014
- Eigene Dienstvereinbarung Arbeitszeit für das damalige Kultur- und Freizeitamt, gültig ab 01.05.2014

1.2.5 Betriebliches Vorschlagswesen

Seit Jahren wird bei der Stadt Erlangen das betriebliche Vorschlagswesen praktiziert. Ziel des Vorschlagswesens ist es dabei, die Qualität der täglichen Arbeit zu sichern und zu verbessern. Erkannte Mängel sollen als Chance zum Lernen und zur Verbesserung des Bestehenden verstanden werden.

Das Vorschlagswesen eröffnet den Beschäftigten die Möglichkeit der Mitwirkung und des Mitdenkens. Störquellen, Ärgernisse, Unfallgefahren, Konflikte oder unnötige Doppelarbeit sollen mit der Erfahrung und dem Wissen vor Ort abgebaut werden.

Seit dem 01.06.2009 sind neben den ämterübergreifenden Vorschlägen auch amtsinterne Vorschläge zentral an das Personal- und Organisationsamt zu richten, das die Abwicklung des formellen Verfahrens derselben übernimmt.

Die folgende Übersicht zeigt die Anzahl der eingereichten Vorschläge und die bislang gezahlten Prämien seit 2010:

Eingegangene Vorschläge - Übersicht über die Jahre 2010 - 2014

<u>Jahr</u>	<u>Anzahl eingereichte VV's</u>	<u>Davon amtsintern</u>	<u>Bis heute davon umgesetzt</u>	<u>Ausgezahlte Prämien + erzielte monetär messbare Einsparungen/ Mehreinnahmen</u>	<u>Prämierung in Form von Sachprämien</u>
2010	68	7	12	2.800 € Einsparung 2.063 €/Jahr Mehreinnahmen 3.210 €/Jahr	495 €
2011	54	7	15	3.150 € Mehreinnahmen 2.700 €/Jahr	325 €
2012	45	4	12	1.320 € Mehreinnahmen 2.700 €/Jahr	325 €
2013	56	13	14	2.170 € Einsparung 1.850 €/Jahr	525 €
2014	46	4	6	1.945 € Einsparung 4.400 €/Jahr	35 €

Im Durchschnitt liegt der Anteil der amtsinternen Vorschläge an der Gesamtzahl der eingereichten Vorschläge lediglich bei etwas mehr als 10%. Der Anteil der amtsinternen Vorschläge aus dem gewerblichen Bereich ist leider bislang verschwindend gering. Gerade in den Dienststellen, besonders im gewerblichen Bereich, wird jedoch ein höheres Potenzial gesehen, das es zu wecken gilt.

Die Kultur eines erfolgreichen Vorschlagswesens muss in den Dienststellen und Eigenbetrieben gelebt werden. Das Thema sollte aktiv von den Führungskräften immer wieder in Dienstbesprechungen und auch in den jährlich zu führenden Mitarbeitergesprächen angesprochen und gefördert werden.

1.2.6 Stellenplanverfahren

Seit dem Jahr 2011 (für den Stellenplan 2012) besteht die Tendenz zu einer anhaltend hohen Anzahl von Anträgen auf Stellenneuschaffungen seitens der Fachbereiche. Auch für den Haushalt 2015 gingen in der Abteilung Organisation und Personalwirtschaft im Jahr 2014 insgesamt 118 Stellenplananträge seitens der Fachbereiche ein, welche von den Sachbearbeiterinnen für Organisationsangelegenheiten in jedem Einzelfall vertieft inhaltlich zu prüfen waren.

Parallel zu den Anträgen auf Stellenneuschaffungen mussten im Jahr 2014 auch wieder die Anträge auf Stellenwertänderungen (Liste B) im Stellenplanverfahren durch die Sachbearbeiterinnen für Organisationsangelegenheiten geprüft werden. Im Vergleich zum letzten Jahr, in denen die Anzahl der Anträge um ca. 40% gestiegen war, beliefen sich die Anträge im Jahr 2014 wieder auf dem Niveau aus dem Jahr 2012.

Entwicklung der Anträge auf Stellenneuschaffungen:

Stellenplan für das Jahr	Anzahl der Anträge	Planstellen (Neuschaffungen)
2010	80	27,5
2011	22	7,5
2012	105	47,5
2013	108	70
2014	113	57,5
2015	118	81,5

1.2.7 Organisatorische Prüfung bei Wiederbesetzungen von Planstellen

Aufgrund der seit dem Jahr 2012 anhaltend hohen Fluktuation der Beschäftigten sowie aufgrund von Krankheitsfällen und zeitlich befristeten Personalbedarfen (z.B. wegen Projektaufgaben oder Mutterschutz/Elternzeit von Stelleninhaberinnen) waren erneut zahlreiche Wiederbesetzungen von Planstellen notwendig. Dabei waren jeweils aktuelle Arbeitsplatzbeschreibungen mit Darstellung des Aufgabenzuschnitts anzufordern und inhaltlich mit den betroffenen Fachbereichen abzustimmen. In dem Spannungsfeld zwischen einer hohen Qualität der Aufgabenerfüllung und dem Grundsatz der Sparsamkeit und Wirtschaftlichkeit erstreckt sich die organisatorische Prüfung neben den Aufgabeninhalten und -volumina auch auf Vertretungsregelungen und Qualifikationen. Bei vom Fachbereich gewünschten Aufgabenumverteilungen ist zugleich die Vereinbarkeit mit den Arbeitszeiten der betroffenen Beschäftigten sowie der Aufrechterhaltung des Dienstbetriebs in Einklang zu bringen.

Entwicklung der Stellenbesetzungsverfahren

Jahr	Anzahl der Anträge
2010	177
2011	206
2012	292
2013	297
2014	289

1.2.8 Organisationsuntersuchungen

In den Jahren 2014 wurden durch Abt. 112 Organisationsuntersuchungen in den folgenden Bereichen durchgeführt bzw. begleitet:

1.2.8.1 Amt 32, Ordnungs- und Straßenverkehrsamt

Die seit September 2013 laufende Organisationsuntersuchung des Amtes 32 wurde im Sommer 2014 abgeschlossen. Mit Hilfe der externen Beraterfirma, der arf GmbH, wurde eine neue Aufbauorganisation des Amtes unter gleichzeitiger Optimierung der Prozesse erarbeitet, welche seit 01.08.2014 besteht. Die Umsetzung der Ergebnisse, insbesondere die Einbringung in den Stellenplan 2015, die Anpassung der Arbeitsplatzbeschreibungen und die personelle Besetzung von neuen Stellen, erfolgt seitdem Zug um Zug durch Abt. 112 und Amt 32.

1.2.8.2 Abt. 332, Abteilung Ausländerangelegenheiten und Einbürgerungen des Bürgeramts

Die im Rahmen des XENOS-Projektes (Dauer 2011-2014) erarbeiteten Ideen und Vorstellungen für die Entwicklung eines Konzeptes für eine Willkommenskultur in der Stadt Erlangen für neu zugezogene Bürgerinnen und Bürger mit Migrationshintergrund sowie neu gewonnene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Unternehmen und Organisationen in Erlangen, sollen für eine Neuausrichtung der Abteilung Ausländerangelegenheiten und Einbürgerungen des Bürgeramts nutzbar gemacht werden. Demzufolge hat der Stadtrat in seiner Sitzung am 26.09.2013 beschlossen, die Verwaltung mit der Erstellung eines Konzeptes für den Umbau der Ausländerbehörde zu beauftragen. Im Rahmen dessen erfolgt eine Personalbemessung der Ist-Situation sowie für den Fall der Umsetzung des Konzeptes „Willkommenskultur“. Die Vergabe für diese Organisationsuntersuchung erfolgte durch Abt. 112 im Oktober 2014. Ab Dezember 2014 hat die Organisationsuntersuchung mit Hilfe der externen Beraterfirma, Fa. Kienbaum Management Consultants GmbH, begonnen. Die Ergebnisse werden voraussichtlich im 2.Quartal 2015 vorliegen.

1.2.8.3 Amt 42, Stadtbibliothek

Vor dem Hintergrund von Aufgabenveränderungen, personellen Veränderungen und der Erweiterung von Öffnungszeiten wurde eine Organisationsuntersuchung mit dem Ziel durchgeführt, die Aufbau- und Ablauforganisation unter Berücksichtigung personalwirtschaftlicher Aspekte, insbesondere dem Einsatz von leistungsgewandelten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu optimieren. Die Organisationsuntersuchung wurde im Dezember 2014 beendet und die Ergebnisse zum Stellenplan 2015 eingebracht. Nach entsprechendem Beschluss durch den Stadtrat Anfang 2015 wird durch Abt. 112 eine Umsetzungsplanung der Ergebnisse erstellt und kontinuierlich durchgeführt.

1.2.8.4 Amt 61/Ref. VI, Amt für Stadtentwicklung und Stadtplanung / PRP/PET

Im Hinblick auf die bevorstehende Beendigung der Tätigkeiten der Projektgruppe Röthelheimpark (PRP) im Lauf des Jahres 2014 und die beabsichtigte Weiterführung der Projektgruppe als Projektentwicklungsteam (PET) bei Referat VI war u. a. eine klare Aufgabenzuordnung und Schnittstellenklärung, insbesondere zur Abteilung Stadtplanung (611), sowie eine Personalzuordnung und -bemessung, sowohl für ein künftiges PET als auch für die Abteilung 611, durchzuführen.

Mit der Durchführung dieser Untersuchung wurde im Februar 2014 von der Organisation (Abt.112) die Fa. Kienbaum Management Consultants beauftragt und organisatorisch mit begleitet. Das Untersuchungsergebnis lag Ende Mai 2014 vor.

Die Auflösung der PRP und die gleichzeitige Bildung eines PET bei Referat VI erfolgten mit Beschluss des Stadtrats vom 25.September 2014 zum 1. Oktober 2014.

1.2.9 Übergreifende städtische Projekte

1.2.9.1 Notfallkonzept Rathaus

Unter Federführung von Abt. 112 wurde in Zusammenarbeit mit der Polizei, der Feuerwehr und der hausverwaltenden Dienststelle ein standardisiertes Notfallkonzept für das Rathaus erstellt. Es dient der Prävention und der Abwehr denkbarer Gefährdungen für städtische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Bürgerinnen und Bürger und beschränkt sich auf Notfälle, bei denen Gefahr für Leben oder Gesundheit städtischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder anderer Personen besteht (Geiselnahme, Schusswaffengebrauch, Morddrohungen).

1.2.9.2 Leitfaden für die städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Bewältigung eines Notfalls

Die Dienststellen äußerten den Wunsch, ein systematisches Konzept bzw. einen Leitfaden zu haben, welcher in Notfallsituation als Handlungsorientierung dient. Abt. 112 hat daraufhin im Jahr 2014 einen entsprechenden Leitfaden entworfen und intern veröffentlicht.

1.2.9.3 Personalgestaltung und -einsatz Winterdienst

Unter Projektleitung von Abt. 112 wurde der Winterdienst u. a. in Hinblick auf die Personalgestaltung, die Erfüllung der Sollstärke, die demografische Entwicklung und die Regelungsinhalte der Dienstvereinbarung geprüft und soweit erforderlich und möglich optimiert. Die Personalsollstärke wird in den kommenden Jahren voraussichtlich erreicht werden, ist aber weiterhin eng mit der Organisation abzustimmen. Im Entwurf der neuen Dienstvereinbarung sind Prozesse und Hintergründe geregelt, welche bislang zu Fragen bzw. Unstimmigkeiten führten. Für die Befreiung vom Winterdienst aus gesundheitlichen Gründen wurden abgestufte Kriterien erarbeitet. Prozesse wie die Befreiung vom Winterdienst aus gesundheitlichen Gründen und die Personalratsbeteiligung im Winterdienst wurden optimiert. Die Beschäftigten wurden in einer Informationsveranstaltung über die wesentlichen Ergebnisse informiert.

1.2.9.4 Ausbildung von Prozessmoderatorinnen und Prozessmoderatoren im Rahmen eines gemeinsamen IZ- Projektes mit den Städten Nürnberg, Fürth und Schwabach

Auf der Grundlage einer 2012 durch die vier IZ-Städte erstellten Konzeption wurde eine Schulungsreihe für erfahrene Organisatorinnen und Organisatoren der IZ-Städte durchgeführt mit dem Ziel, Kenntnisse für die Konzeption und Begleitung/Moderation von Change-Projekten in den IZ-Städten zu erwerben bzw. zu vertiefen.

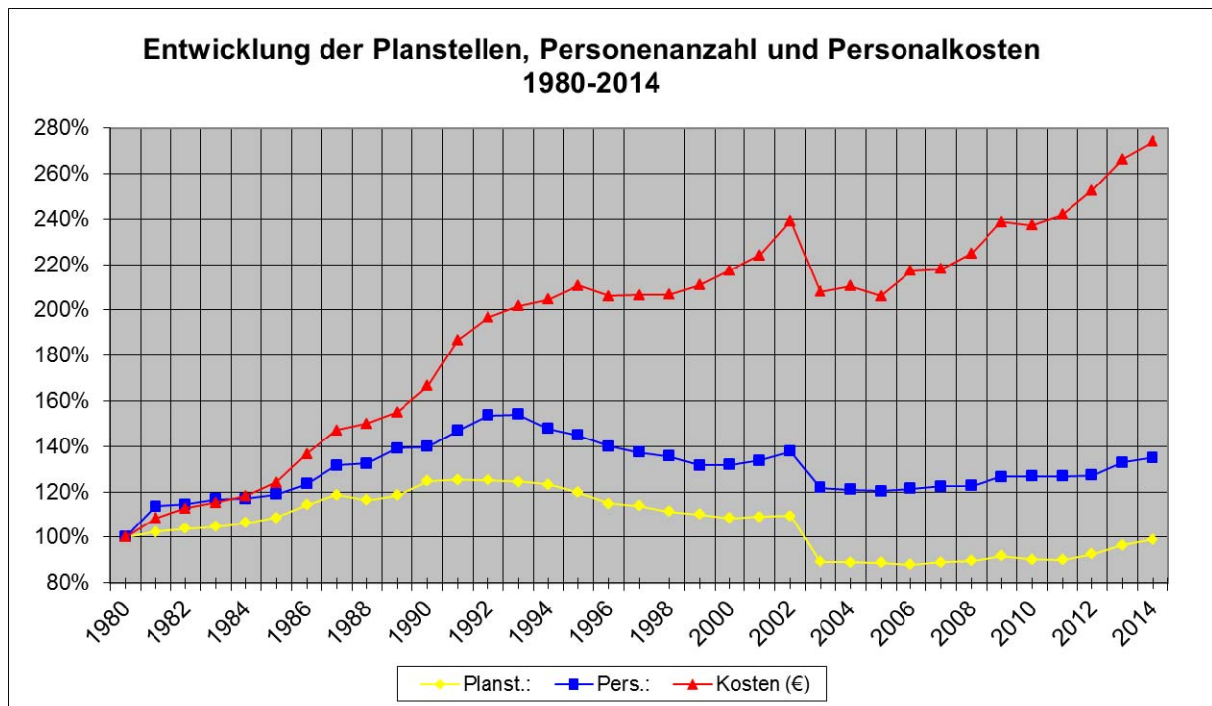
Mit der Durchführung der Schulung wurde die Fa. Stellraum aus Mannheim beauftragt. Diese umfasste 7 Module (je 2-3 Tage) im Zeitraum Jan. - Nov. 2014 und endete mit der Überreichung eines Zertifikates. Insgesamt besuchten 11 Mitarbeiter/innen aus den Städten die Schulung. Als großer Vorteil zeigte sich, dass die aktuellen Veränderungsprozesse der Städte (Erlangen: Organisationsuntersuchung Bibliothek, Winterdienst) in die Schulung eingebracht sowie die vermittelten Inhalte praxisnah angewendet werden konnten.

In städteübergreifenden Einsätzen werden die ausgebildeten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten in Change-Projekten aus dem Bereich der Arbeitsplanung der jeweiligen Organisationsbereiche der IZ- Städte im Rahmen der möglichen Kapazitäten nutzbringend einsetzen.

1.3 Personalkostencontrolling

1.3.1 Personalkosten

Unter Personalaufwendungen bzw. Personalkosten sind alle auf Arbeitgeberseite anfallenden Aufwendungen im Zusammenhang mit den 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.

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 Kostenerstattungen für hiermit verbundene Neueinstellungen von der Agentur für Arbeit. In den Jahren 2009 bis 2011 blieben die Personalaufwendung aufgrund der Ausgliederung des ehema-

ligen Amtes 12 und der Verkehrsüberwachung trotz Tarif-/ Besoldungserhöhungen relativ konstant, zum Teil sogar rückläufig. Im nachfolgenden Jahr kam es wieder zu einem deutlichen Anstieg (4,39%), der im Hinblick auf die Stellenneuschaffungen und eine Tarifierhöhung von 3,5% (ab 01.03.2012) noch gemäßigt erscheint. Auch 2013 setzt sich dieser Trend fort: Die Personalkosten steigen um weitere 5,49%, was wiederum auf die Erhöhung der Stellenanzahl um 62 Planstellen sowie auf die Tarifierhöhung (1,4% ab 01.01.2013 und weitere 1,4% ab 01.08.2013) und die Besoldungserhöhung ab 01.01.2013 (2,65%) zurückzuführen ist. Dasselbe Bild ist in 2014 zu sehen: Eine Steigerung der Personalkosten um 2,95% (vorläufiger Stand 01.2015) aufgrund von Stellenneuschaffungen (39 Planstellen) und Tarif- bzw. Besoldungserhöhungen (Tarif: 3% bzw. mind. 90 € ab 01.03.2014; Besoldung: 2,95% ab 01.01.2014).

Die zugehörigen Tabellen und Grafiken finden Sie im Anhang „Grafiken und Tabellen“ unter den Punkten 2.2.1 - 2.2.2

1.3.2 Personalkostenbudgetierung

Seit dem 01.01.2000 sind die Personalkosten in die Ämterbudgets einbezogen. Ausgenommen hiervon sind Beihilfen, Versorgung 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 Jahr für Jahr bis einschließlich 2013 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. waren jedoch von den Ämtern zu tragen.

Bei der damaligen Budgetierung hatten die Fachämter durch vertragliche oder gesetzliche Verpflichtungen nur in vereinzelten Bereichen Einflussmöglichkeiten. Zudem bot diese Form der Budgetierung nur sehr eingeschränkt Möglichkeiten der Analyse des Budgetergebnisses und war 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. Mit Stadtratssitzung vom 25.07.2013 konnten die neu erarbeiteten Budgetierungsregeln beschlossen werden, die erstmalige Umsetzung erfolgte im Haushaltsjahr 2014.

Die Dienststellen behalten in dieser neuen Personalkostenbudgetierung ihre bestehende Eigenverantwortlichkeit bei der Personalbewirtschaftung und ihre Steuerungsmöglichkeiten bei den beeinflussbaren Personalkosten, es gibt aber kein getrenntes Amtsbudget nur für Personalkosten im bisherigen Sinne mehr. Bei Bestellungen von Leistungen über den Stellenplan hinaus werden die Kosten der jeweiligen Dienststelle am Quartalsende entzogen, indem der Ansatz bei den Sachkosten in entsprechender Höhe reduziert wird (Personalkosten-Lastschrift). Bei Einsparungen von Leistungen gegenüber dem Stellenplan werden die eingesparten Kosten in der Sonderrücklage der jeweiligen Dienststelle eingebucht (Personalkosten-Gutschrift). Die nicht steuerbaren Personalkostenanteile werden vom Personal- und Organisationsamt in einem zentralen Budget bewirtschaftet. Es werden pro Haushaltsjahr vier Quartalsabrechnungen mit Aufstellung der Personalkosten-Gutschriften bzw. -Lastschriften für jede Dienststelle erstellt, die zu einer transparenteren und zeitnäheren Budgetierung führen.

1.4 BeihilfeCenter

1.4.1 Übersicht über Beihilfezahlungen der letzten Jahre

Beamtinnen und Beamte, 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.

1.4.2 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 Pensionisten folgender Bereiche zuständig:

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

Daneben werden auch noch „Einzelfälle“ aus den Bereichen der Erlanger Tochterunternehmen der Stadtverwaltung mit bearbeitet. Seit 2010 wurde nun auch noch die Beihilfeabwicklung für die Stadt Ansbach und ab Herbst 2011 für den Landkreis Erlangen-Höchstadt vom BeihilfeCenter übernommen. Seit Dezember 2014 rechnet das BeihilfeCenter im Rahmen einer „Soforthilfe“ vorübergehend (derzeit befristet bis Ende Februar 2015) die Beihilfeanträge der Stadt Weiden ab.

Die zugehörigen Tabellen und Grafiken finden Sie im Anhang „Grafiken und Tabellen“ unter den Punkten 2.3.1 - 2.3.2

1.5 Arbeitssicherheit

1.5.1 Vorbeugende Bewahrung der Gesundheit

Ein effizienter Arbeitsschutz und eine wirksame Unfallverhütung sind in der heutigen schnellen und anspruchsvollen Arbeitswelt unabdingbarer Bestandteil der Unternehmenskultur. Arbeitssicherheit muss selbstverständlicher Bestandteil betrieblicher Prozesse und Entscheidungen sein. Ziel ist es, die Sicherheit und die Gesundheit der Beschäftigten durch einen systematisch wahrgenommenen Arbeitsschutz - ergänzt durch Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung - zu erhalten, zu verbessern und zu fördern. Die Arbeitssicherheit umfasst alle Maßnahmen zur Prävention von Arbeitsunfällen, arbeitsbedingten Erkrankungen oder Berufskrankheiten. Die Grundlagen dazu liefert die Gefährdungsbeurteilung, aus der präventive Maßnahmen abgeleitet werden können. Dazu ist es auch nötig, sich einen Überblick über das Unfallgeschehen zu verschaffen. Die jährlich zu erstellende Arbeitsunfallstatistik liefert die dafür notwendigen Daten und Fakten.

1.5.2 Arbeitsunfallstatistik 2013

Trotz aller bereits erreichten Verbesserungen beim Arbeitsschutz ereigneten sich 2013 insgesamt 121 Arbeitsunfälle. Dies unterstreicht die Notwendigkeit, auch weiterhin kontinuierlich an einer Verbesserung der Arbeitssicherheit zu arbeiten.

Von den insgesamt 121 (Vorjahr 124) Arbeits- und Wegeunfällen waren 49 (Vorjahr 52) meldepflichtig und 72 (Vorjahr 72) nicht meldepflichtig.

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

- 29 (Vorjahr 31) bei Tarifbeschäftigten/Gewerblich
- 12 (Vorjahr 13) bei Tarifbeschäftigten/Verwaltung
- 8 (Vorjahr 8) bei Beamtinnen/Beamten

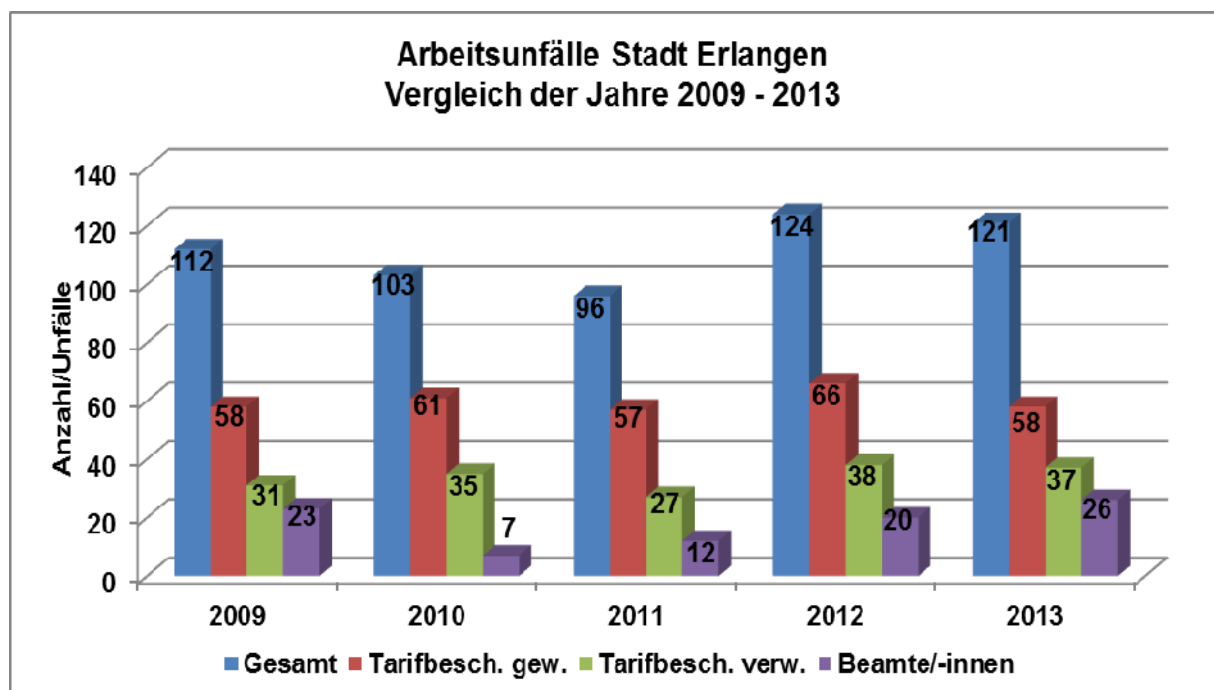
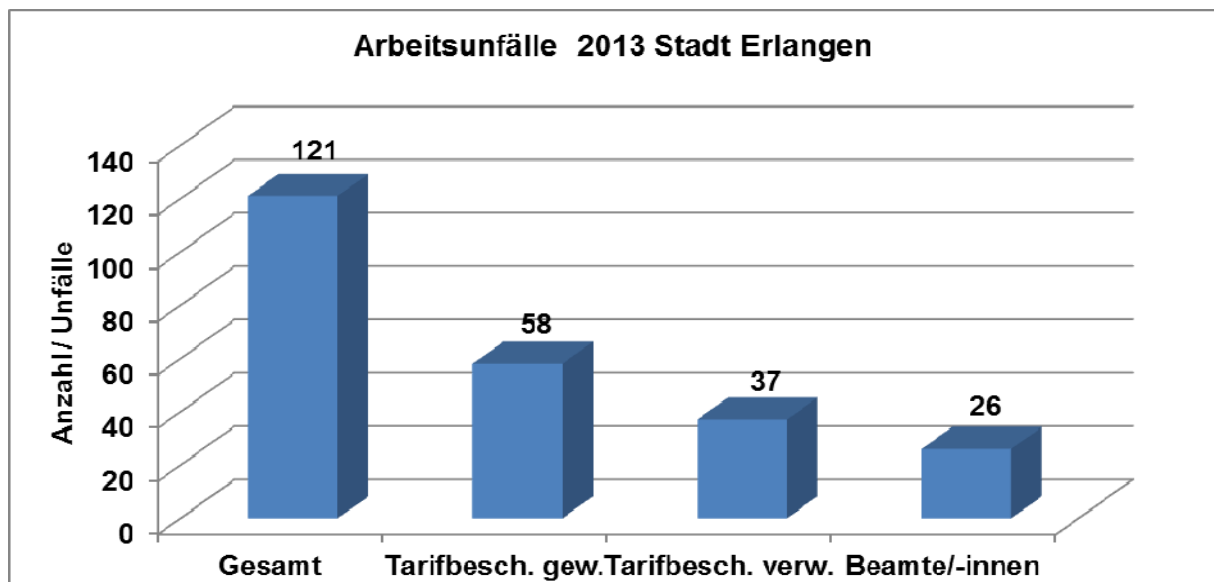
Die 121 Unfälle verteilen sich auf 93 (Vorjahr 90) „echte“ Arbeitsunfälle, 19 (Vorjahr 31) Wegeunfälle und 9 (Vorjahr 3) Sportunfälle.

Erfreulicherweise sind im Berichtszeitraum 2013 die Wegeunfälle stark zurückgegangen. Diese haben sich auf 19 (Vorjahr 31) reduziert.

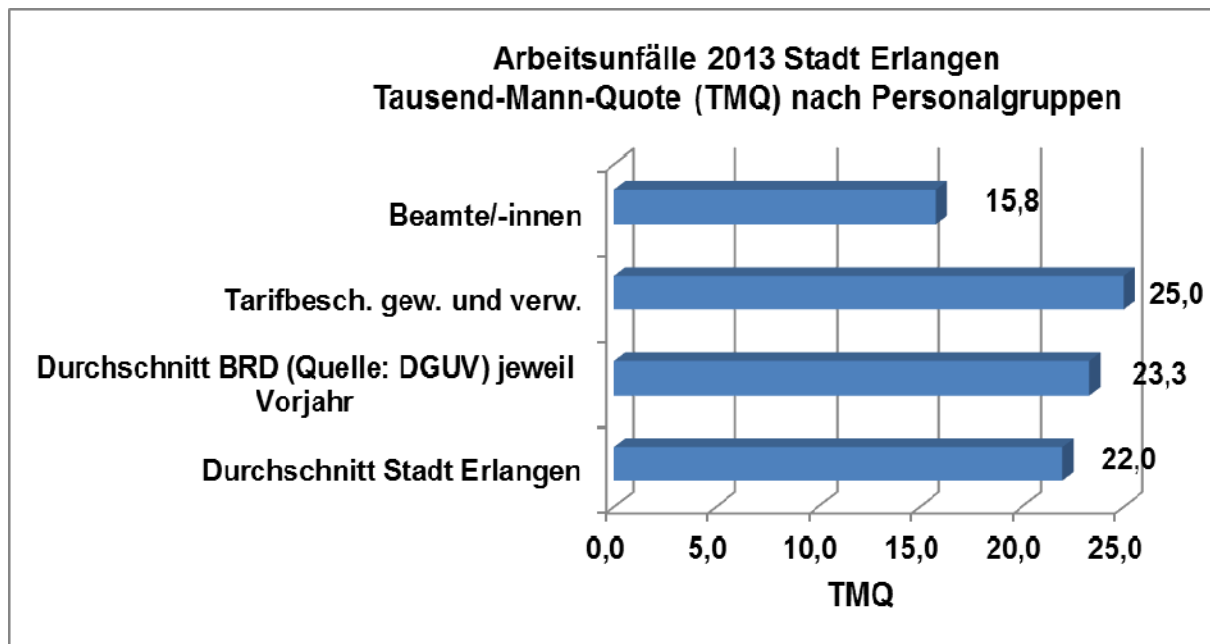
Davon haben sich

- 10 (Vorjahr 17) bei der Benutzung eines Fahrrades
- 5 (Vorjahr 5) als Fußgänger
- 0 (Vorjahr 3) bei der Benutzung eines Motorrollers
- 4 (Vorjahr 5) bei der Benutzung eines PKW's
- 0 (Vorjahr 1) bei der Benutzung des ÖPNV's

ereignet.



Die Unfallrate bei der Stadtverwaltung Erlangen d.h. die Tausend-Mann-Quote (TMQ) als Maßzahl für Vergleiche liegt mit 22,0 (Vorjahr 20,5) Unfällen pro 1000 Beschäftigten unter dem von der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) veröffentlichten Durchschnitt von 23,3.



Die zugehörigen Tabellen und Grafiken finden Sie im Anhang „Grafiken und Tabellen“ unter dem Punkt 2.4

1.5.3 Gefährdungsbeurteilungen und jährliche Sicherheitsunterweisungen

Auch Büro- und Bildschirmarbeitsplätze sind so zu gestalten, dass die Beschäftigten vor Unfällen (Arbeitsunfall) und Erkrankungen (Berufskrankheit) geschützt werden. Gemäß den Vorgaben des Arbeitsschutzgesetzes müssen diese Arbeitsplätze den sicherheitstechnischen und ergonomischen Anforderungen der Bildschirmarbeitsverordnung entsprechen. Das Personal- und Organisationsamt hat zu diesem Zweck das Arbeitsblatt „Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung für Büro- und Bildschirmarbeitsplätze“ und die Checkliste „Sicherheitsunterweisung für Büro- und Verwaltungsarbeitsplätze“ erstellt. Diese bieten praktische Hilfen zu Fragen der Beurteilung der Arbeitsbedingungen an den Büro- und Bildschirmarbeitsplätzen und zur Durchführung der regelmäßigen Sicherheitsunterweisungen.

1.6 Stellungnahme der Gleichstellungsstelle

Bei der Stadtverwaltung Erlangen - inklusive Eigenbetrieben - waren zum Stichtag 31.12.2014 1.400 Frauen und 1.129 Männer beschäftigt, d.h. der Frauenanteil der Beschäftigten lag bei 55%.

1.083 Frauen sind tarifbeschäftigte Arbeitnehmerinnen (Frauenanteil 57%) und 284 Beamtinnen (Frauenanteil 48%).

Im Laufe der letzten Jahre ist der Frauenanteil bei den Beamten langsam aber stetig gestiegen, von 38% in 2004 auf 48% in 2014. Über ein Drittel (35%) der Beamten ist im höheren Dienst eingruppiert, im Gegensatz dazu nur ein Fünftel der Beamtinnen (21%).

Bei den Tarifbeschäftigten ohne die „S“-Tarifgruppe des sozialen Bereichs arbeiten 9% der Frauen und 6% der Männer im höheren Dienst. Deutlich stärker fällt der Unterschied am anderen Ende der Entgeltskala aus: 13% aller tarifbeschäftigten Frauen, aber nur 5% der Männer, sind in den Entgeltgruppen 01 bis 02 eingestuft.

Eine geschlechtsspezifische Verteilung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf die einzelnen Entgeltgruppen kann auch im sozialen Bereich festgestellt werden: Hier arbeiten zum Stichtag 30.06.2014 352 Frauen und 44 Männer. 59% der weiblichen und 35% der männlichen Beschäftigten sind in den Entgeltgruppen bis zur Stufe 8 zu finden, ab der Entgeltgruppe S13 16% der Frauen und 34% der Männer.

In den letzten 20 Jahren gab es bei der Stadtverwaltung Erlangen einen deutlichen Anstieg des Frauenanteils in Führungspositionen (vgl. Tabelle 3.4). Seit 1993 hat sich der Anteil der Frauen an den Amtsleitungen von 5% auf 34% erhöht. Bei den Abteilungsleiterinnen hat sich der Frauenanteil von 12% auf 26% mehr als verdoppelt. Bei den sonstigen Führungskräften erhöhte sich ihr Anteil von 25% auf 44%.

Von den 1.400 Frauen arbeiten 732 in Teilzeit, d.h. 52% der Frauen haben reduzierte Arbeitszeiten (58% der Tarifbeschäftigten und 38% der Beamtinnen). 154 Männer bei der Stadtverwaltung sind in Teilzeit beschäftigt, d. h. ihr Anteil liegt bei 14%.

In den Führungsebenen ist Teilzeit noch wenig vertreten: von den 69 Sachgebietsleitungen werden 19 in Teilzeit ausgeführt (14 Frauen, 5 Männer), von 42 Abteilungsleitungen haben 7 (4 Frauen, 3 Männer) reduzierte Arbeitszeiten, keine Amtsleitung ist in Teilzeit beschäftigt.

2014 machten 43 Frauen und 27 Männer bei der Stadt Erlangen ihre Ausbildung, davon 1 Frau als Bauzeichnerin und 1 als Fachkraft für Veranstaltungstechnik. Ansonsten ist die geschlechtsspezifische Aufteilung auf die kaufmännischen- und Verwaltungsberufe bzw. Ausbildungen im gewerblichen-technischen Bereich nach wie vor konstant.

Im Laufe des Jahres 2014 befanden sich 98 Frauen und 18 Männer in Elternzeit, nur ein Vater nahm allerdings die Elternzeit länger als 2 Monate in Anspruch.

60 Beschäftigte - 42 Frauen und 18 Männer -, verteilt auf verschiedenste Ämter und Hierarchiestufen, nahmen 2014 die Möglichkeit zur Telearbeit wahr.

Doris Aschmann, Gleichstellungsstelle

1.7 Interkommunale Zusammenarbeit

Schwerpunkte der Interkommunalen Zusammenarbeit 2014 waren bereits angelaufene Projekte sowie die Bemühungen um ein Semesterticket im Verkehrsverbund Großraum Nürnberg.

Der VGN hat im Spätsommer 2014 ein Angebot für ein Semesterticket vorgelegt. Aufgrund der rechtlichen Gegebenheiten im Freistaat Bayern kam nur ein sogenanntes Sockelmodell-Angebot infrage, welches der VGN den Studierenden im September vorlegte. Im weiteren Verlauf der Verhandlungen und in engen Absprachen zwischen den beteiligten Oberbürgermeistern wurde es überarbeitet. Es besteht aus einem Sockelbetrag von 65 € (für die Zeit von 19 Uhr bis 6 Uhr, an Wochenenden und Feiertagen rund um die Uhr) und einem Zusatzticket in Höhe von 193 € mit verbundweiter und zeitlich unbeschränkter Gültigkeit. Für den vollen Leistungsumfang im gesamten Studienhalbjahr liegt der Betrag damit bei 258 Euro.

Möglich ist dieser Preis nur bei einer Ausfallbürgschaft in Höhe von 1,7 Mio. €, die auf die Städte Nürnberg, Fürth, Erlangen und fünf Landkreise aufgeteilt wird. Der Erlanger Anteil beträgt für das Wintersemester 2015/2016 nach Berechnungen des VGN 860.060 Euro, für das Sommersemester (SS) 2016 860.060 Euro zzgl. anteilig der jährlichen Tarifierungsanpassung des VGN. Weiterhin entfiel im endgültigen Angebot die ursprünglich vorgesehene Altersgrenze. Im Januar 2015 werden die Studierenden in einer Online-Abstimmung darüber entscheiden, ob das Ticket zum Wintersemester 2015/2016 eingeführt wird oder nicht.

Unterdessen steht das Aufsichtsratshandbuch kurz vor seiner Fertigstellung. Es soll die Mitglieder der Aufsichtsräte kommunaler Unternehmen bei ihrer alltäglichen Arbeit unterstützen. Eine kontinuierliche Aktualisierung ist vorgesehen. Außerdem stellte die Projektgruppe im Herbst 2014 den Sachstand zum Thema Digitaler Themenstadtplan vor. Seit 2011 arbeitet ein Team, bestehend aus Mitarbeitern der Städte Nürnberg, Fürth und Erlangen, an der Ausarbeitung eines gemeinsamen, digitalen Kartenwerks auf moderner Softwarebasis. Das Kartenwerk soll künftig die Arbeit der Stadtverwaltungen erleichtern und auch den Bürgerinnen und Bürgern zugänglich gemacht werden. Nach der Fertigstellung der technischen Arbeiten soll geklärt werden, wie die städteübergreifende Nutzung im Detail aussehen soll.

Einen Rückschlag gab es im Bereich des Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE). Keines der avisierten sechs Projekte der Städteachse wurde positiv begutachtet. Auch das Cluster Sozialwirtschaft erhielt nicht die erhoffte Förderung.

Gary Cunningham, Bürgermeister- und Presseamt, IZ-Koordination

2 Anhang Grafiken und Tabellen zu den Berichten

2.1 Personalentwicklung

2.1.1 Ausbildungszahlen

Laufbahnbewerber/innen Ausbildungsberufe	2008				2009				2010				2011				2012				2013				2014				beabsichtigte Einstellungen 2015														
	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	M	insg	W	M	insg	w	M	insg	W	M	insg	w	M	insg	W	M	insg	w	M	insg	W	M	insg	w		M	insg												
Verwaltungsfachangestellter/r QE2nVD 2) QE2HD 3) QE3nVD 4) gehobener techn. Dienst in der Verwaltungsinformatik 4) Bauzeichner/in Kfz-Mechatroniker/in Fachangestellter für Bäderbetriebe Fachangestellter für Medien- und Informationsdienste - Fachrichtung Archiv und Fachrichtung Bibliothek Fachkraft für Abwassertechnik Tischler/in Tiefbaufacharbeiter/in und Straßenbauer/in Gärtner/in Bürokauffrau/-mann Bürokauffrau/-mann für Bürokommunikation Fachkraft für Informalkauf/-mann 4) Fachinformatiker/in 4) Mediengestalter/in - Fachrichtung Gestaltung&Technik Landmaschinenmechaniker/in Industriemechaniker/in QE3nVD 5)	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	5	1	6	15	4	19	4	0	4	13	3	16	7
	3	2	5	8	5	13	3	3	6	3	6	3	1	4	6	4	10	3	4	7	3	10	3	2	5	7	2	9	4	1	5	7	2	9	4	1	5	7	3	10	6		
	0	4	4	0	4	0	5	5	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	4	0	0	0	0	4	4	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	5	5	0	5	0
	5	1	6	10	8	18	4	2	6	9	12	6	3	9	15	6	21	5	2	7	14	7	21	3	6	11	8	19	7	2	9	14	7	21	10	3	13	19	8	27	12		
	0	0	0	1	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	0	0	0	0	0		
	1	1	2	2	2	4	1	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1	2	1	1	1	2	1	2	3	0	1	1	2	3	0	1	2	3	1	0	1	1	2	0			
	0	0	0	2	2	0	0	0	1	1	0	2	0	3	0	2	0	3	0	0	0	0	2	2	0	0	0	2	0	0	2	1	1	0	2	2	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	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
	0	0	0	0	0	1	1	2	1	2	1	2	1	0	1	2	1	3	0	0	0	2	1	3	1	0	1	2	0	2	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	
	0	1	1	0	2	2	0	1	1	0	2	2	0	0	0	0	2	2	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	1	0	1	0	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	0	0	0	0	0	0	0	0		
0	1	0	3	3	0	2	2	0	3	0	0	0	2	0	0	0	2	2	0	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	2	
0	1	1	0	2	2	0	1	1	0	1	2	0	4	0	2	2	0	4	0	0	0	3	3	0	2	2	0	5	5	0	0	0	2	2	1	0	1	1	2	3	0	0	
2	0	2	0	2	2	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	2	1	2	1	2	0	0	0	1	2	0	0	1	2	0	0	1	2	0	0	0	0	0	0	
2	0	2	3	0	5	2	0	2	0	2	2	0	0	4	0	4	1	0	1	3	0	3	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0
0	0	0	1	3	4	1	1	2	2	0	2	1	1	2	2	4	0	1	1	2	2	4	1	0	1	2	4	1	0	1	2	2	4	0	2	2	3	5	0	0	1	2	1
1	0	1	0	1	2	0	0	0	0	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	0	0	0	0	0	0	0	
0	2	0	3	3	0	0	0	0	2	2	0	0	0	2	2	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	0	0
0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	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	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0	2	2	0	0	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0	1	1	0
0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	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	
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	15	9	24	42	27	69	20	10	30	43	28	71	31	
+ Prüfungsjahrgänge		15				33				93		118		33		29				104		28		30				26				97											
Gesamt		105				93				118		33		29		104				28		30						26				97											
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																																											
3) Beamtenanwärter/in für den Einstieg in der zweiten Qualifikationsebene der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik des fachlichen Schwerpunkts feuerwehrtechnischer Dienst																																											
4) Beamtenanwärter/in für den Einstieg in der dritten Qualifikationsebene der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen des fachlichen Schwerpunkts nichttechnischer Verwaltungsdienst																																											
5) Beamtenanwärter/in für den Einstieg in der dritten Qualifikationsebene der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik des fachlichen Schwerpunkts bautechnischer und umweltfachlicher Verwaltungsdienst																																											

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

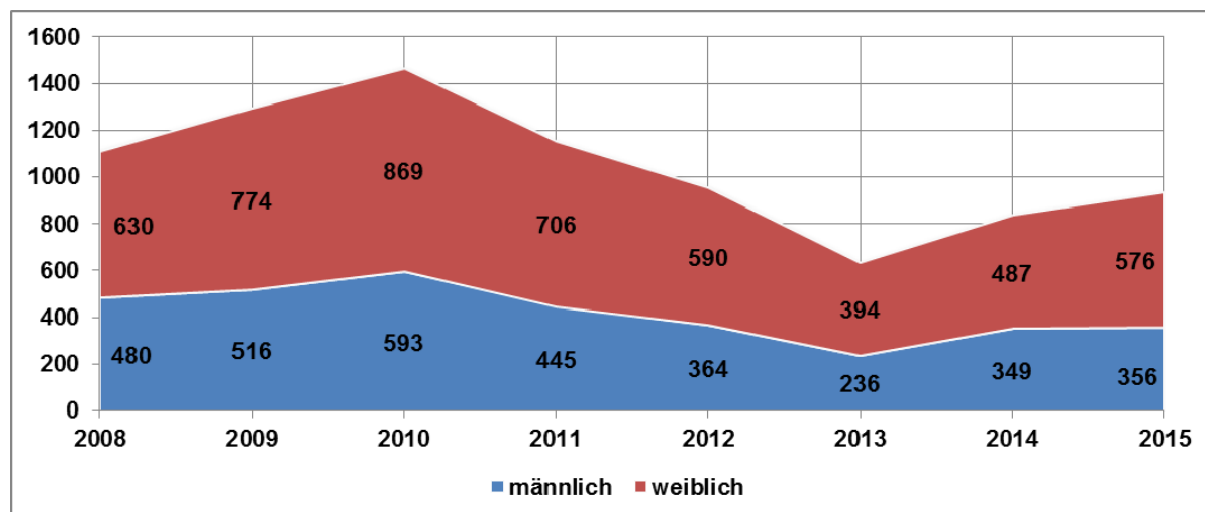
2) Beamtenanwärter/in für den Einstieg in der zweiten Qualifikationsebene der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen des fachlichen Schwerpunkts nichttechnischer Verwaltungsdienst

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

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

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

2.1.2 Bewerbungen um einen Ausbildungsplatz



		2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
QE3nVD	männlich	235	217	208	164	141	89	137	154
	weiblich	269	291	296	258	189	124	192	240
	Summe	504	508	504	422	330	213	329	394
QE2nVD	männlich	191	239	327	226	174	106	155	146
	weiblich	263	335	381	275	269	135	174	187
	Summe	454	574	708	501	443	241	329	333
VFA-K	männlich	54	60	58	55	49	41	57	56
	weiblich	98	148	192	173	132	129	121	149
	Summe	152	208	250	228	181	170	178	205
Insgesamt	männlich	480	516	593	445	364	236	349	356
	weiblich	630	774	869	706	590	394	487	576
	Summe	1110	1290	1462	1151	954	624	836	931

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

2.1.3 Praktika

	Schnupperpraktikanten/innen			Praktikanten/innen von Fachoberschulen			Praktikanten/innen von Fachschulen			Gesamtzahl Teil 1		
Jahr	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt
2013	55	76	131	8	13	21	8	40	48	71	129	200
2014	63	94	157	11	15	26	5	11	16	79	120	199

davon:

Verwaltung	16	25	41	3	1	4				19	26	45
sozial	10	23	33	8	13	21	5	10	15	23	46	69
gewerbl.-techn.	37	46	83	0	1	1	0	1	1	37	47	84

	Praktikanten/innen von Fachhochschulen/Universitäten			Praktikanten/innen von Weiterbildungsinstituten			Freiwillige Praktika zur Berufsfindung / Wiedereingliederung			Gesamtzahl Teil 2		
Jahr	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt
2013	14	83	97	4	11	15	8	10	18	26	104	130
2014	31	85	116	12	7	19	9	10	19	52	102	154

	Gesamtzahl		
Jahr	männlich	weiblich	gesamt
2012	81	224	305
2013	97	233	330
2014	131	222	353

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.

2.1.4 Fortbildungen

		Teilnehmer			Beschäftigungsverhältnis					Anzahl Ver-anstaltungen	Fort-bil-dungs-tage
		insg.	Frauen	Männer	QE1	QE2	QE3	QE4	Sonst.		
2007 *)	externe Fortb.	471	222	249	13	157	176	125	0		915
	interne Fortb.	1.079	621	458	13	370	568	128	0	77	1.399
2008 *)	externe Fortb.	442	224	218	21	147	150	124	0		953
	interne Fortb.	1.238	732	506	21	555	551	111	0	83	1.447
2009 *)	externe Fortb.	507	228	279	8	145	204	150	0		1.059
	interne Fortb.	817	488	329	7	313	457	40	0	64	962
2010 *)	externe Fortb.	567	269	298	70	133	192	170	2		1.133
	interne Fortb.	605	427	178	3	263	297	42	0	59	649
2011 *)	externe Fortb.	627	353	274	7	235	235	150	0		982
	interne Fortb.	735	243	492	0	303	330	102	0	61	749
2012	externe Fortb.	1.017	544	473	63	404	427	68	55	347	1.276
	interne Fortb.	1.013	644	369	45	374	476	60	58	63	1.614
2013	externe Fortb.	1.265	680	585	94	451	567	95	58	385	1.708
	interne Fortb.	1.089	736	353	85	428	450	31	95	62	1.399
2014	externe Fortb.	1.791	1.043	748	130	732	671	166	92	444	2.073
	interne Fortb.	1.291	862	429	50	376	598	98	169	65	1.291

*) bis 2011: manuelle Auswertungen

2.2 Personalkostencontrolling

2.2.1 Personalkostencontrolling im Doppischen Haushalt seit 2009

2.2.1.1 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 Versorgungs- aufwendungen	Rück- stellungen/ Rücklage	Gesamt (ohne Rück- stellungen)	Veränderung (Gesamt ohne Rückst.)	Anteil an ordentl. Aufwen- dungen	in Mio. €
2009	71,717	12,317	3,304	0,400	5,815	87,738	-	32,66%	268,652
2010	71,114	12,185	3,590	0,296	6,080	87,185	-0,63%	32,07%	271,898
2011	72,483	12,745	3,367	0,295	2,244	88,890	1,96%	33,35%	266,541
2012	75,486	13,480	3,560	0,269	4,235	92,795	4,39%	32,73%	283,510
2013	79,579	14,430	3,486	0,389	7,073	97,884	5,48%	34,03%	287,647
2014	82,964	13,312	4,156	0,342	0,000	100,774	2,95%	35,18%	286,427

Hinweis: Ergebnisse für 2014 sind nur vorläufig, da das Haushaltsjahr noch nicht abgeschlossen (Stand 19.01.2015)

2.2.1.2 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	87,819	28,37%	35,18%	249,623	80,65%	34,042	11,00%	309,515
2010	87,160	24,55%	33,56%	259,692	73,14%	46,830	13,19%	355,080
2011	88,976	23,23%	32,45%	274,202	71,60%	27,688	7,23%	382,979
2012	92,696	29,90%	33,94%	273,085	88,09%	19,758	6,37%	310,019
2013	97,300	27,68%	33,48%	290,592	82,67%	28,827	8,20%	351,507
2014	102,802	24,91%	32,86%	312,853	75,80%	40,187	9,74%	412,731

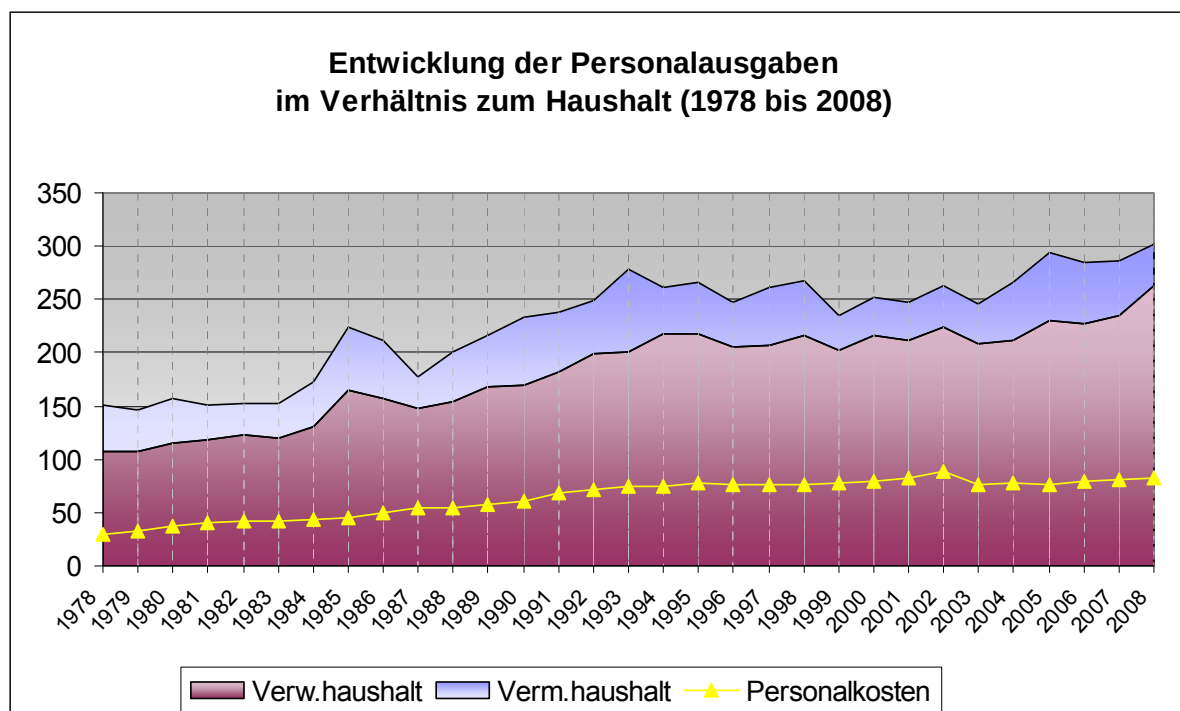
Hinweis: Ergebnisse für 2014 sind nur vorläufig, da das Haushaltsjahr noch nicht abgeschlossen (Stand 19.01.2015).

2.2.2 Personalkostencontrolling im Kamerateilen Haushalt bis 2008

Personalausgaben im Verhältnis zum Haushalt (1980 - 2008)

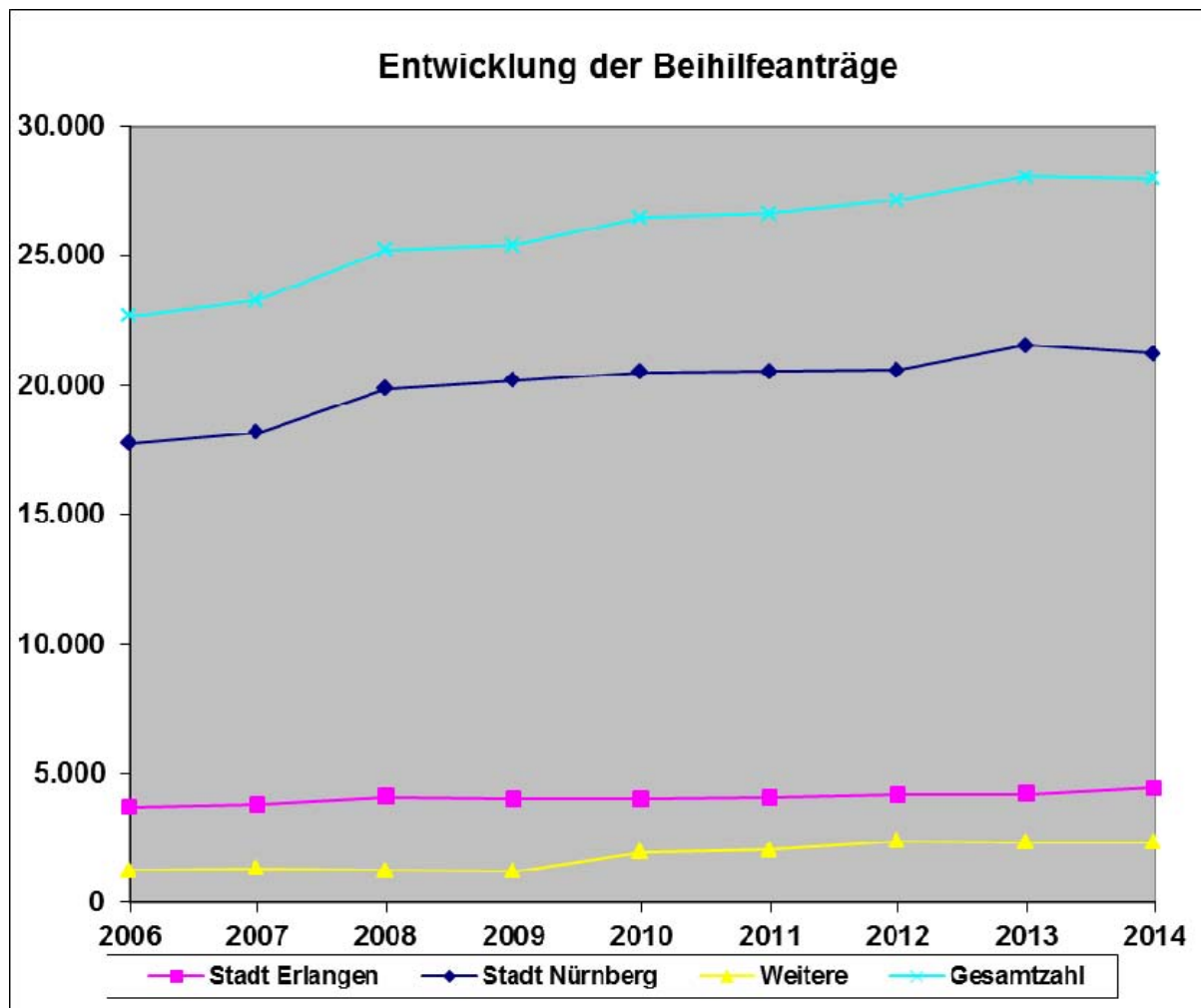
	Personalausgaben, incl. Versorgung u. Beihilfe (ohne ABM, Künstler, VHS-Dozenten, STR-Entschädigungen)				Verwaltungshaushalt Ist-Ausgaben			Vermögenshaushalt Ist-Ausgaben			Gesamthaushalt	
	(Mio. €)	Zuwachs (in %)	Anteil am Haushalt (in %)	Anteil am Vw.Haushalt (in %)	(Mio. €)	Zuwachs (in %)	Anteil 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	79,68	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	-6,05	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	79.910	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	262.610	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



2.3 BeihilfeCenter

2.3.1 Entwicklung der Beihilfeanträge



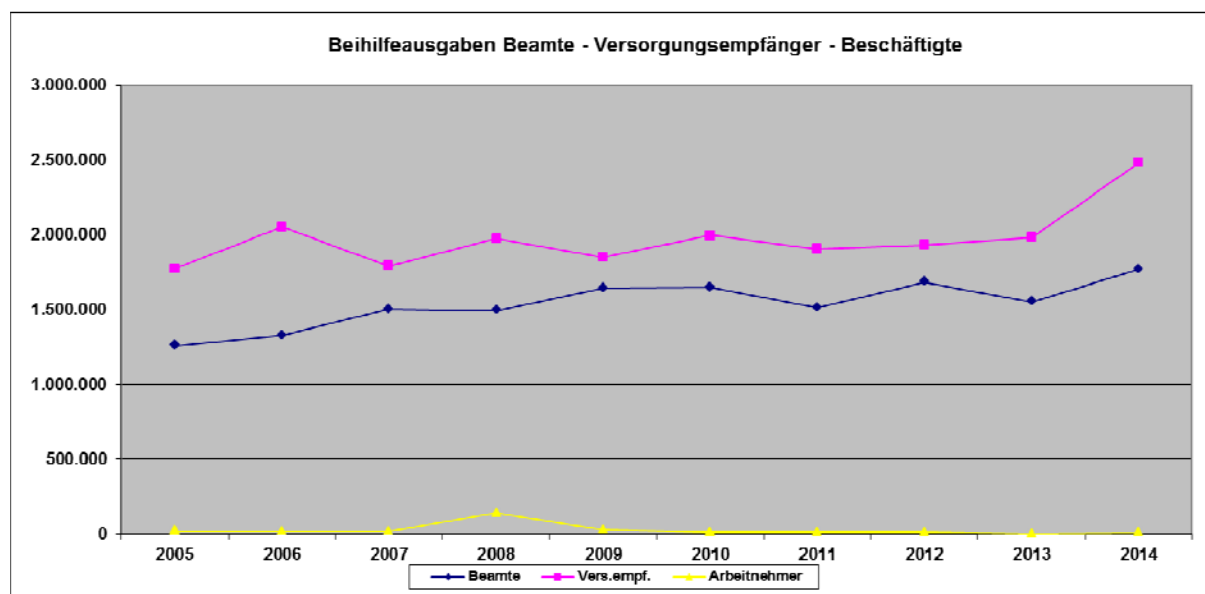
Jahr	Stadt Erlangen incl. Eigenbetr.	Stadt Nürnberg incl. Eigenbetr.	Weitere Unternehmen	Gesamtzahl	Mehr- /Weniger Anträge Vorjahres- vergleich	Planstellen	Anteil pro vollbesch.MA	
2006	3.675	17.747	1.242	22.664		9	2.518	
2007	3.798	18.177	1.318	23.293	629	9	2.588	2,80%
2008	4.088	19.873	1.253	25.214	1.921	9	2.802	8,25%
2009	4.003	20.176	1.232	25.411	197	9	2.823	0,08%
2010	3.992	20.492	1.973	26.457	1.046	9	2.940	4,14%
2011	4.046	20.520	2.045	26.611	154	9	2.957	0,57%
2012	4.161	20.597	2.390	27.148	537	9 1)	3.016	2,00%
2013	4.187	21.528	2.327	28.042	894	9,5	2.952	-2,12%
2014	4.428	21.213	2.331	27.972	-70	9,5	2.944	-0,27%

1) 9,5 Planstellen neu

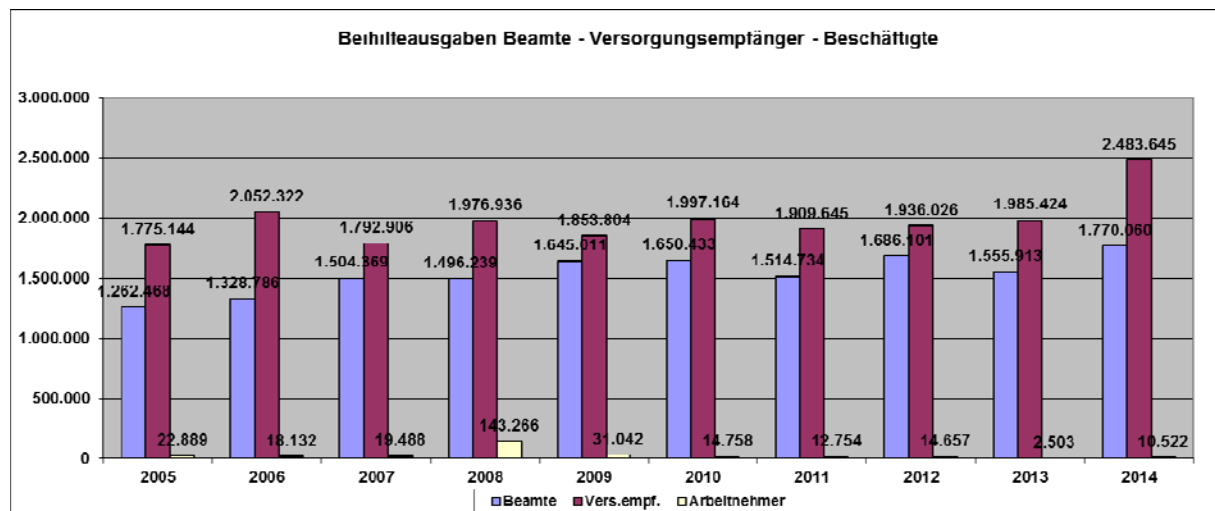
0,5 Planstelle besetzt ab November 2012

Mehraufwand durch Arzneimittelrabattierung!

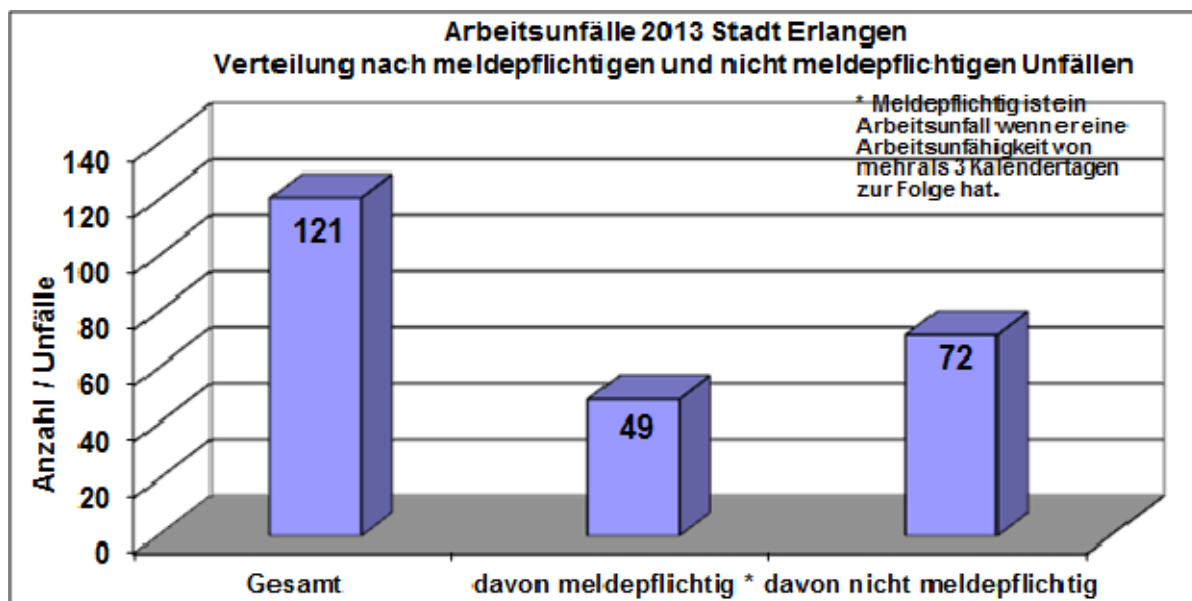
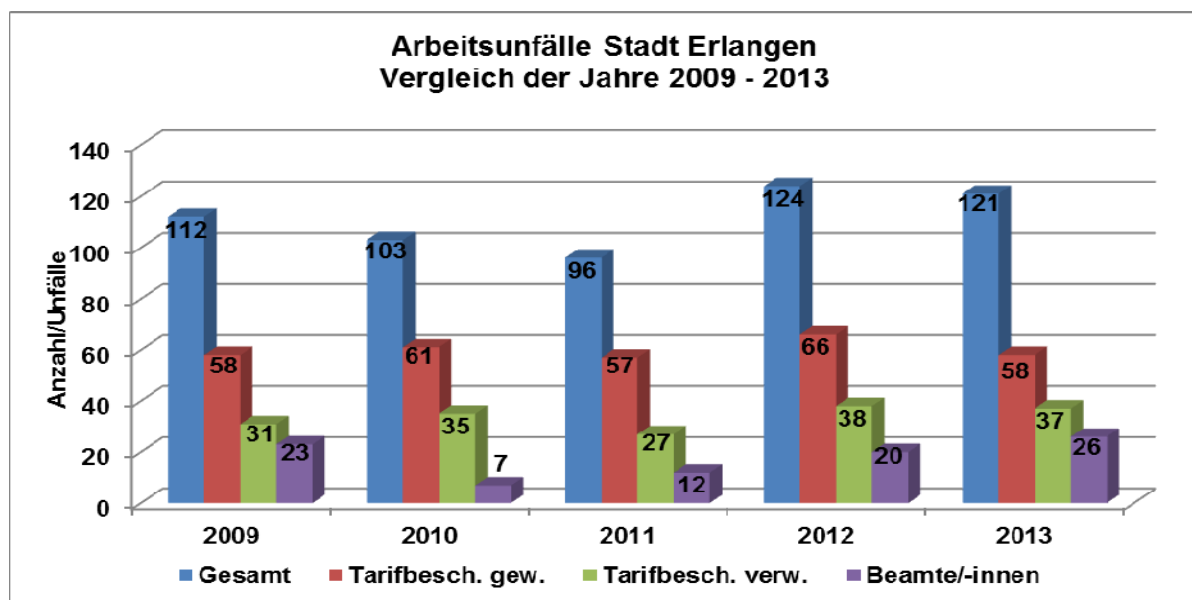
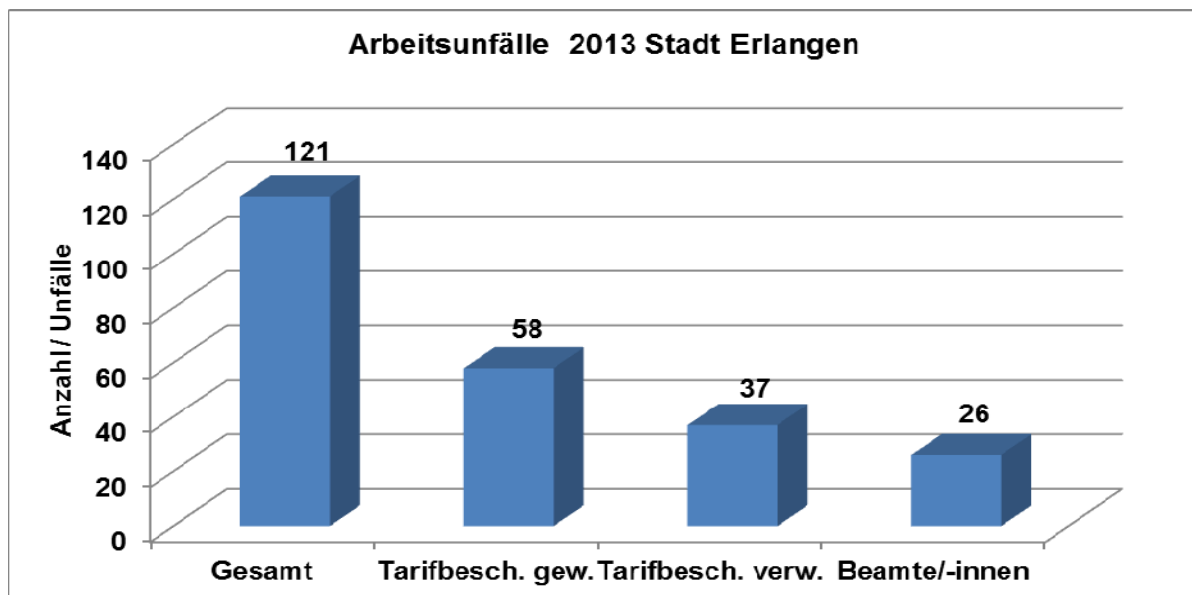
2.3.2 Beihilfeausgaben nach Beschäftigungsgruppen

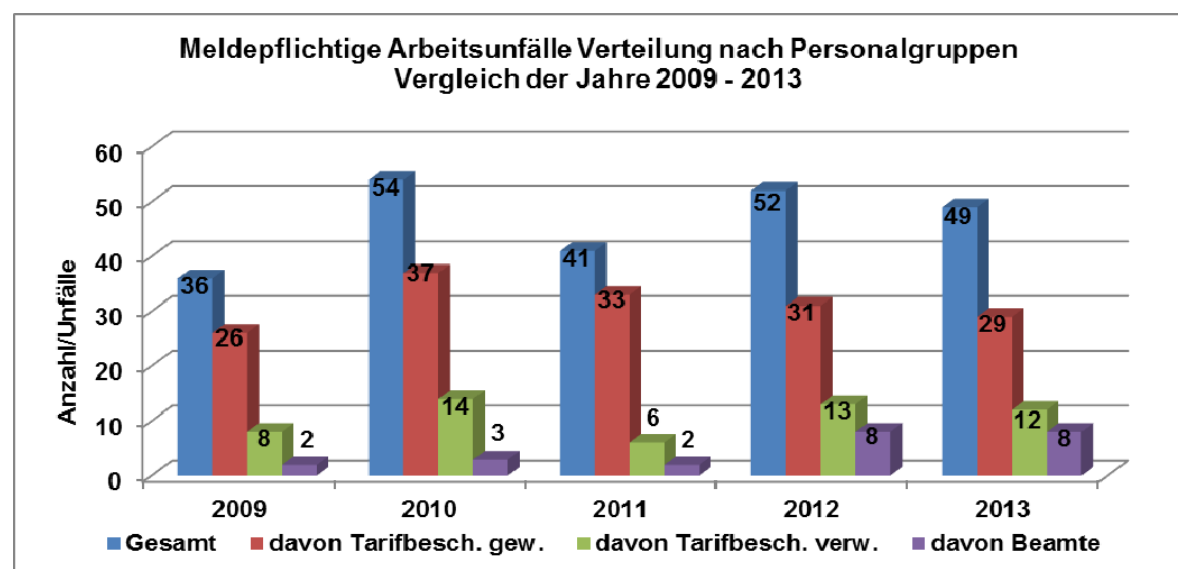
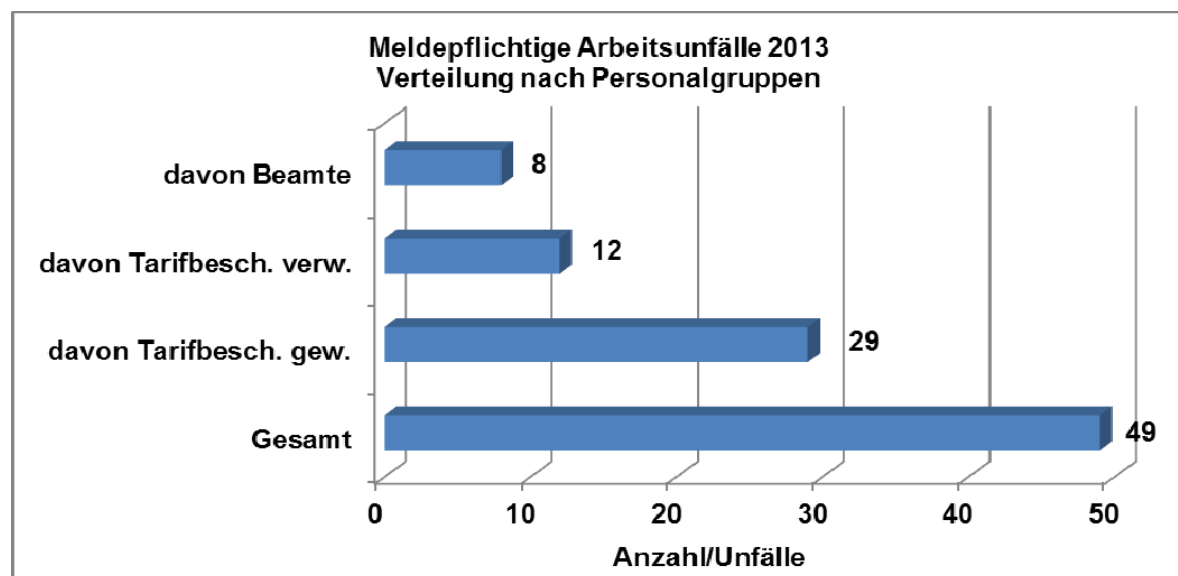
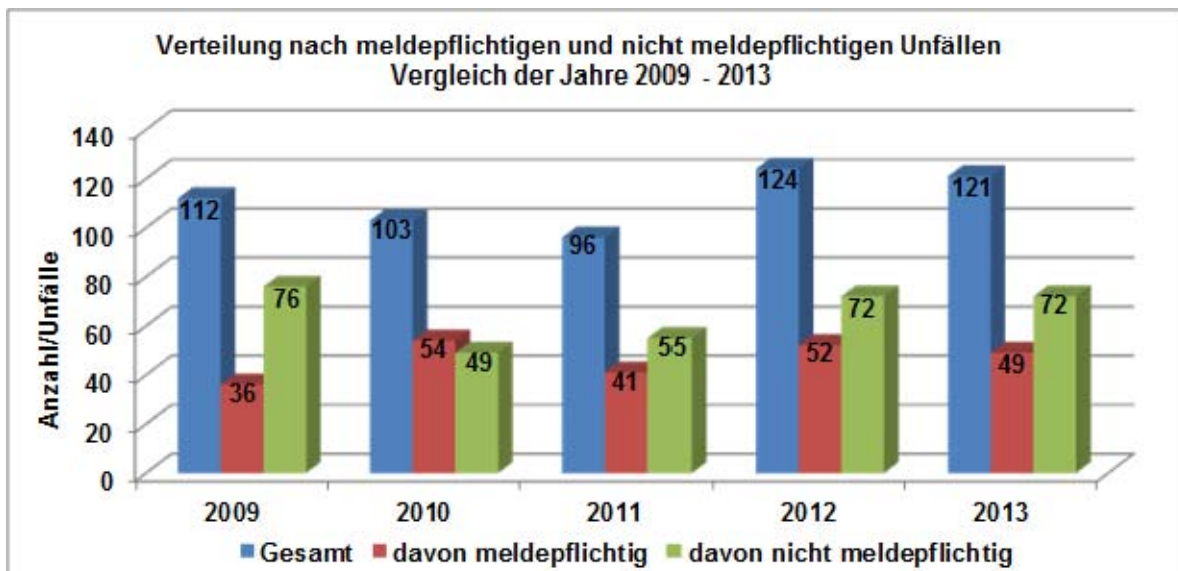


Gruppe	1992	1993	1994	1995	1996	1997
Beamte	1.039.520	1.016.968	1.122.414	1.207.798	1.134.962	1.161.833
Vers.empf.	864.182	825.802	946.568	1.044.524	1.287.527	1.300.110
Arbeitnehmer	73.699	130.724	151.654	62.638	54.742	86.055
Summe:	1.977.401	1.973.494	2.220.636	2.314.960	2.477.231	2.547.998
Steigerung	15,52%	-0,20%	12,52%	4,25%	7,01%	2,86%
Anträge abs.	2.628	2.857	3.005	3.024	3.190	3.348
Steigerung	171	229	148	19	166	158
Gruppe	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Beamte	1.348.963	1.270.318	1.164.618	1.193.114	1.520.819	1.193.716
Vers.empf.	1.263.085	1.252.957	1.421.639	1.328.679	1.518.172	1.670.351
Arbeitnehmer	66.214	67.813	39.128	46.666	25.602	27.909
Summe:	2.678.262	2.591.088	2.625.385	2.568.459	3.064.593	2.891.976
Steigerung	5,11%	-3,25%	1,32%	-2,17%	19,39%	-5,63%
Anträge abs.	3.359	3.381	3.359	3.630	3.514	3.631
Steigerung	158	11	22	-22	271	-116
Gruppe	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Beamte	1.089.775	1.262.468	1.328.786	1.504.369	1.496.239	1.645.011
Vers.empf.	1.709.930	1.775.144	2.052.322	1.792.906	1.976.936	1.853.804
Arbeitnehmer	24.409	22.889	18.132	19.488	143.266	31.042
Summe:	2.758.795	3.060.502	3.399.138	3.316.763	3.616.441	3.529.857
Steigerung	-4,61%	10,94%	11,06%	-2,42%	9,04%	-2,39%
Anträge abs.	3.521	3.623	3.675	3.798	4.088	4.003
Steigerung	-110	102	52	123	290	-85
Gruppe	2010	2011	2012	2013	2014	
Beamte	1.650.433	1.514.734	1.686.101	1.555.913	1.770.060	
Vers.empf.	1.997.164	1.909.645	1.936.026	1.985.424	2.483.645	
Arbeitnehmer	14.758	12.754	14.657	2.503	10.522	
Summe:	3.662.355	3.437.133	3.636.784	3.543.840	4.264.227	
Steigerung	3,75%	-6,15%	5,81%	-2,56%	20,33%	
Anträge abs.	3.992	4.046	4.161	4.187	4.428	
Steigerung	-11	54	115	26	241	

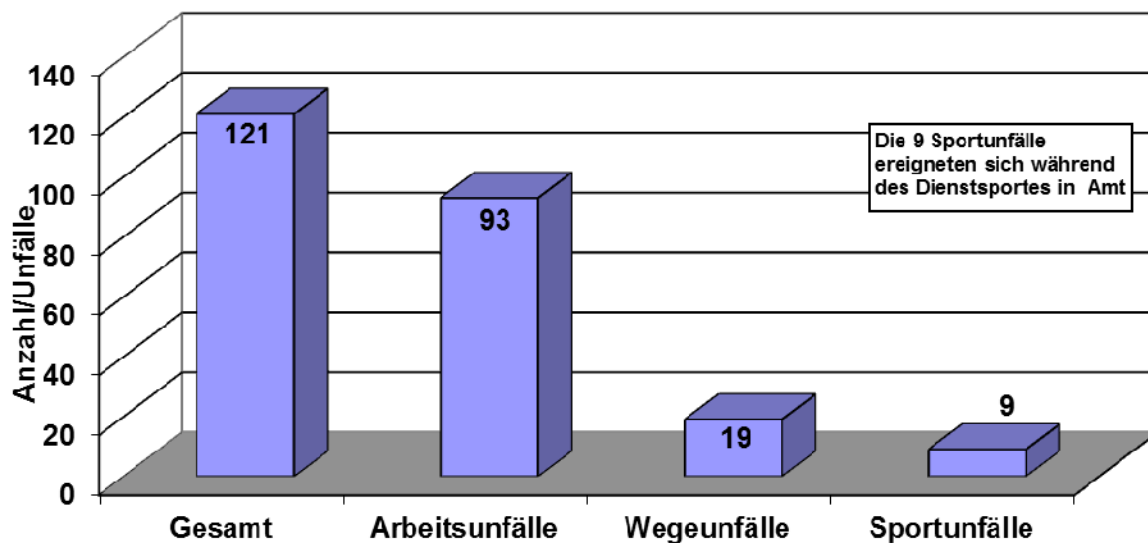


2.4 Arbeitssicherheit

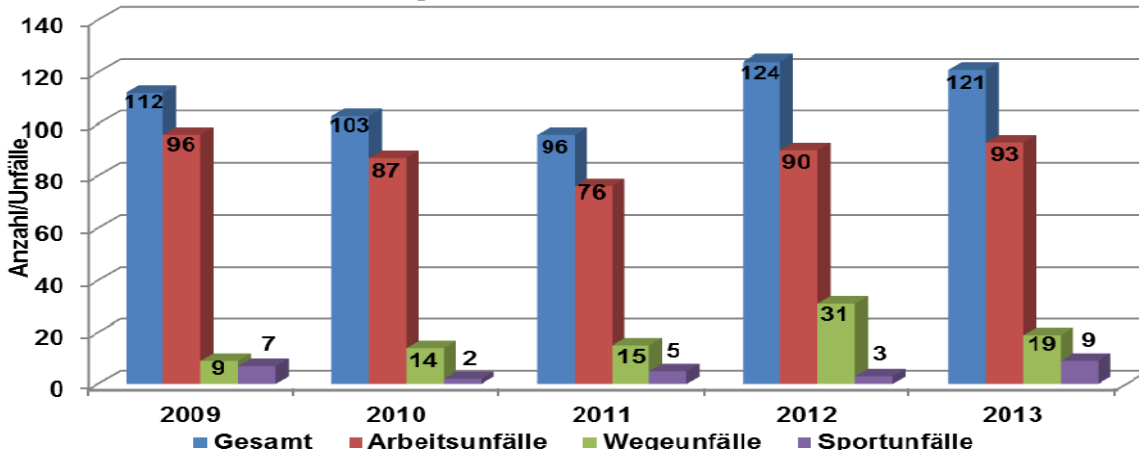




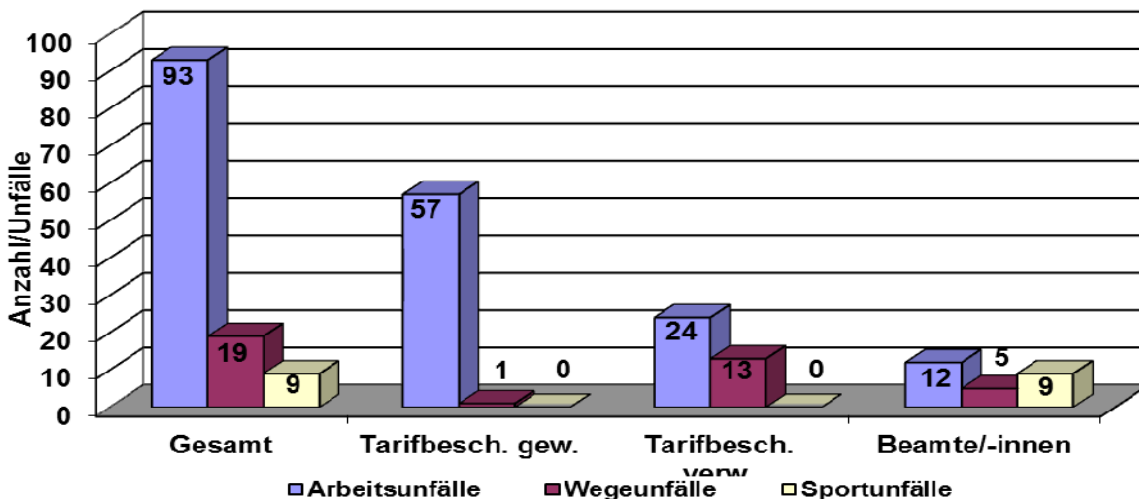
Arbeitsunfälle 2013 Stadt Erlangen Verteilung der Unfälle auf Arbeits-, Wege- und Sportunfälle



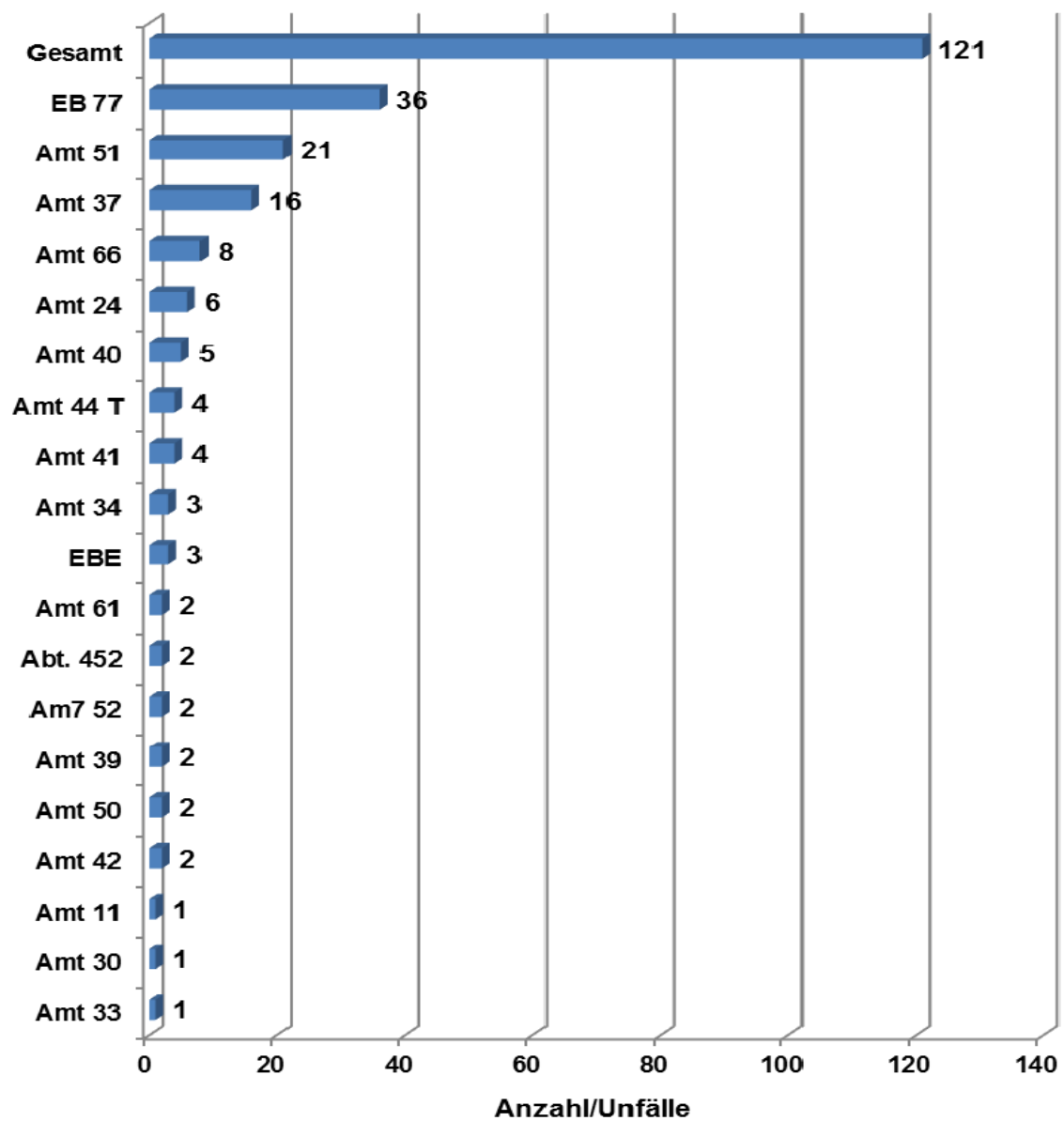
Arbeitsunfälle Stadt Erlangen Verteilung der Arbeits-, Wege- und Sportunfälle Vergleich der Jahre 2009 - 2013



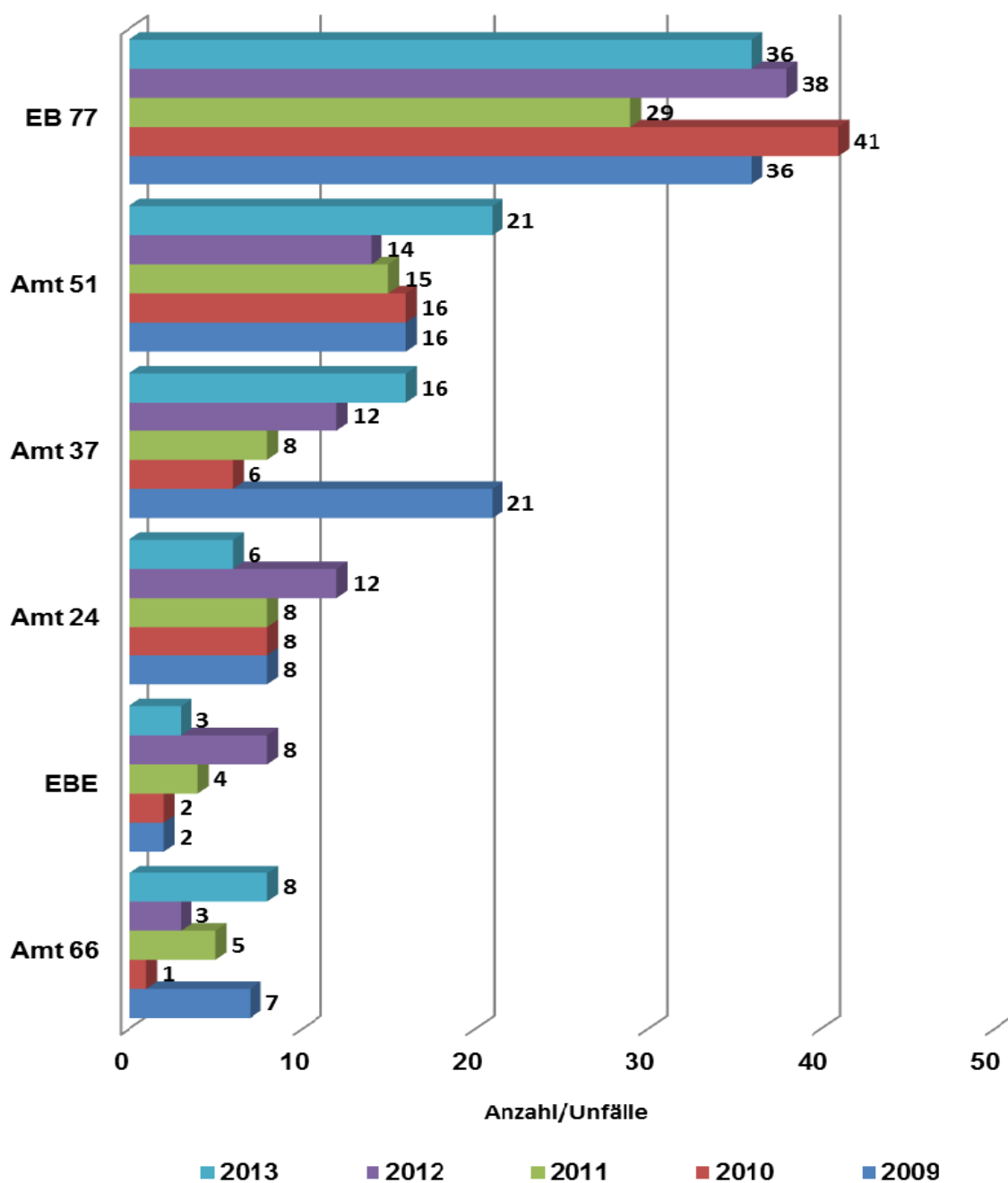
Arbeitsunfälle 2013 Stadt Erlangen Verteilung der Unfallarten auf Personalgruppen



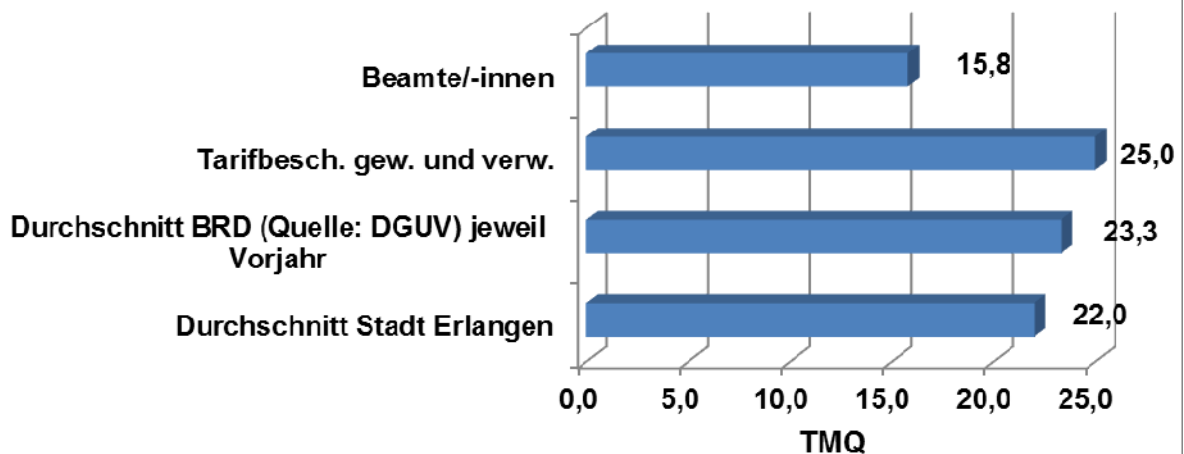
Arbeitsunfälle 2013 Stadt Erlangen Verteilung nach Ämtern



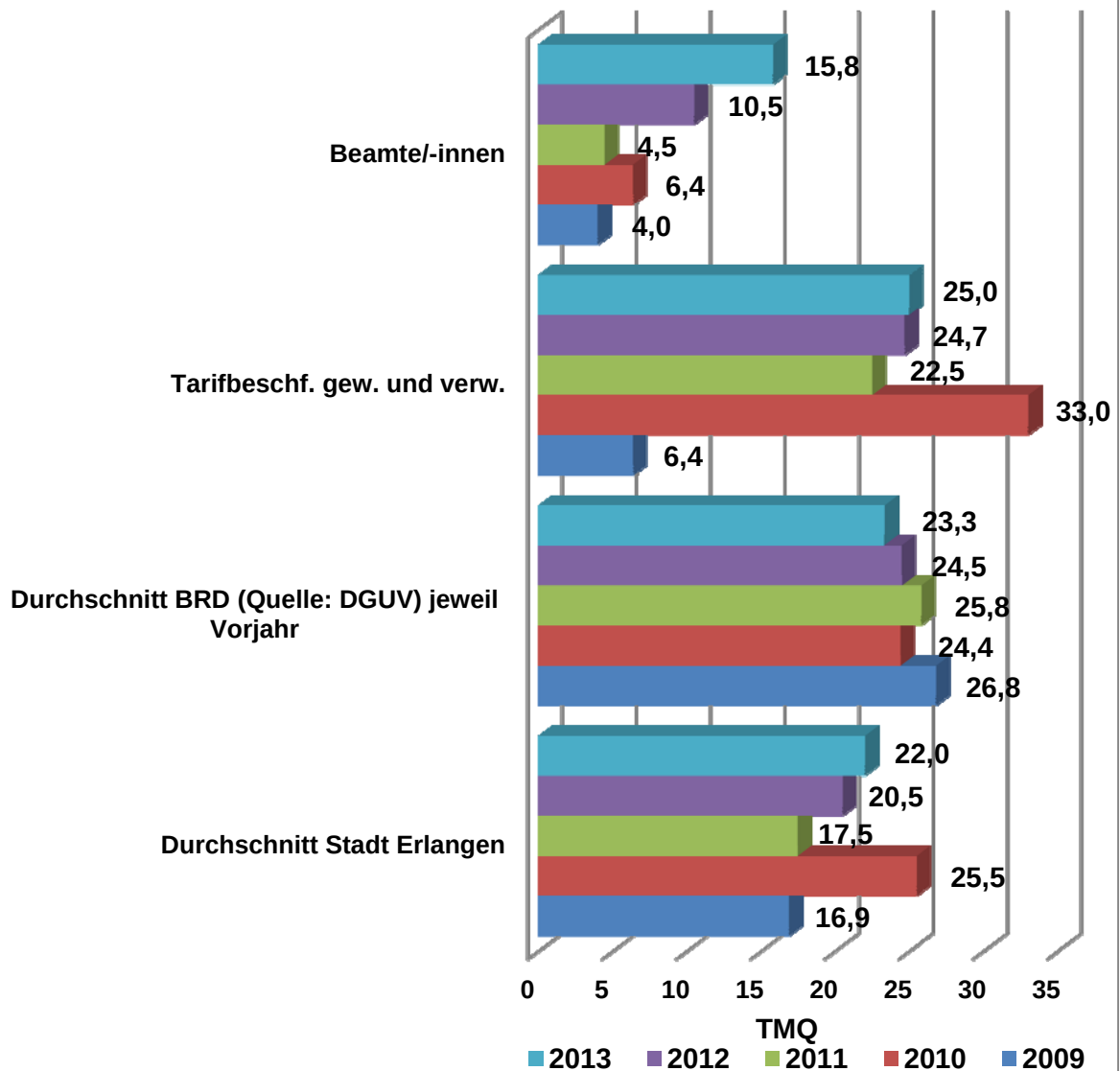
Arbeitsunfallstatistik Stadt Erlangen **Verteilung nach Ämtern im Vergleich der Jahre 2009 - 2013**



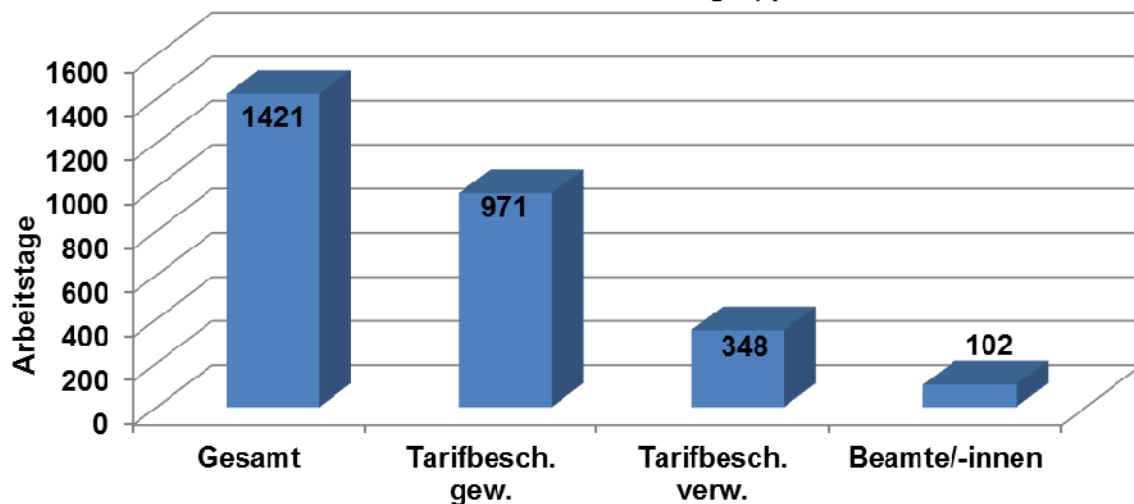
Arbeitsunfälle 2013 Stadt Erlangen Tausend-Mann-Quote (TMQ) nach Personalgruppen



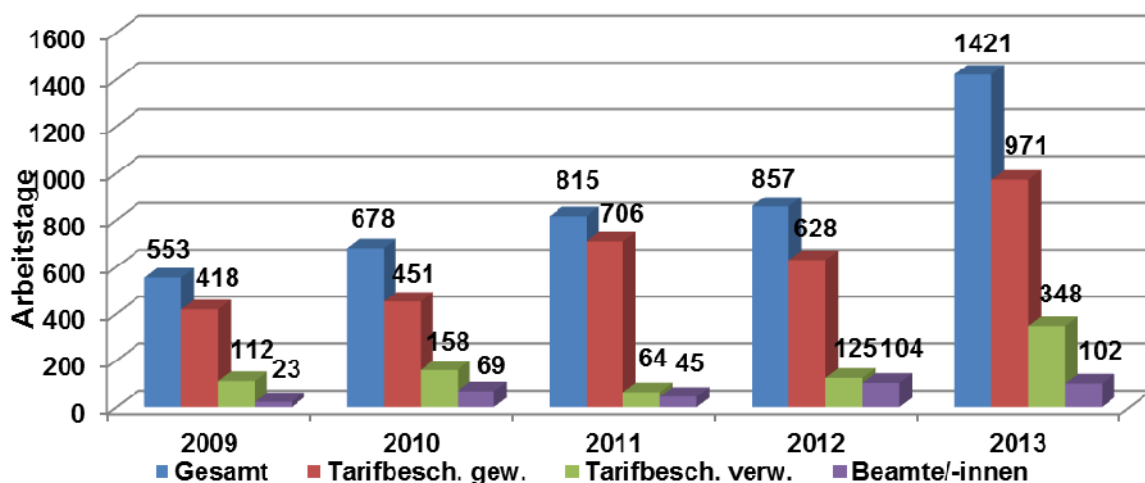
Arbeitsunfälle Stadt Erlangen Tausend-Mann-Quote im Vergleich der Jahre 2009 - 2013



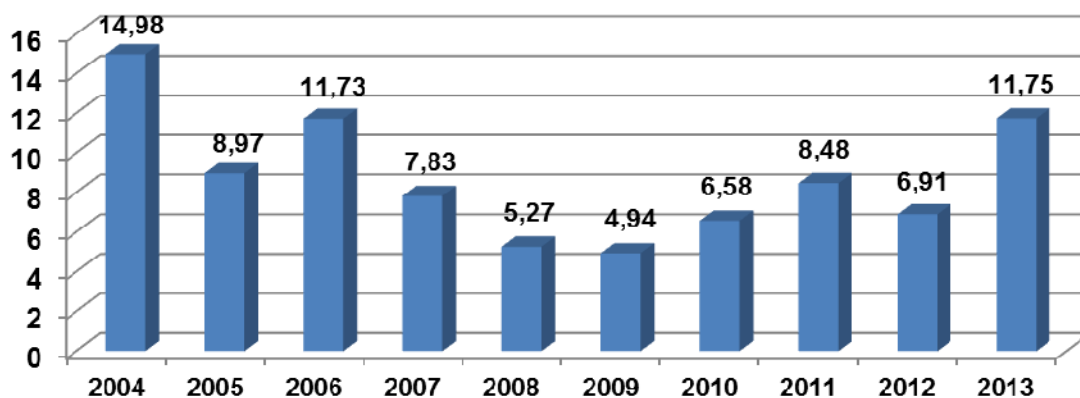
Arbeitsunfälle 2013 Stadt Erlangen Ausfallzeit nach Personalgruppen



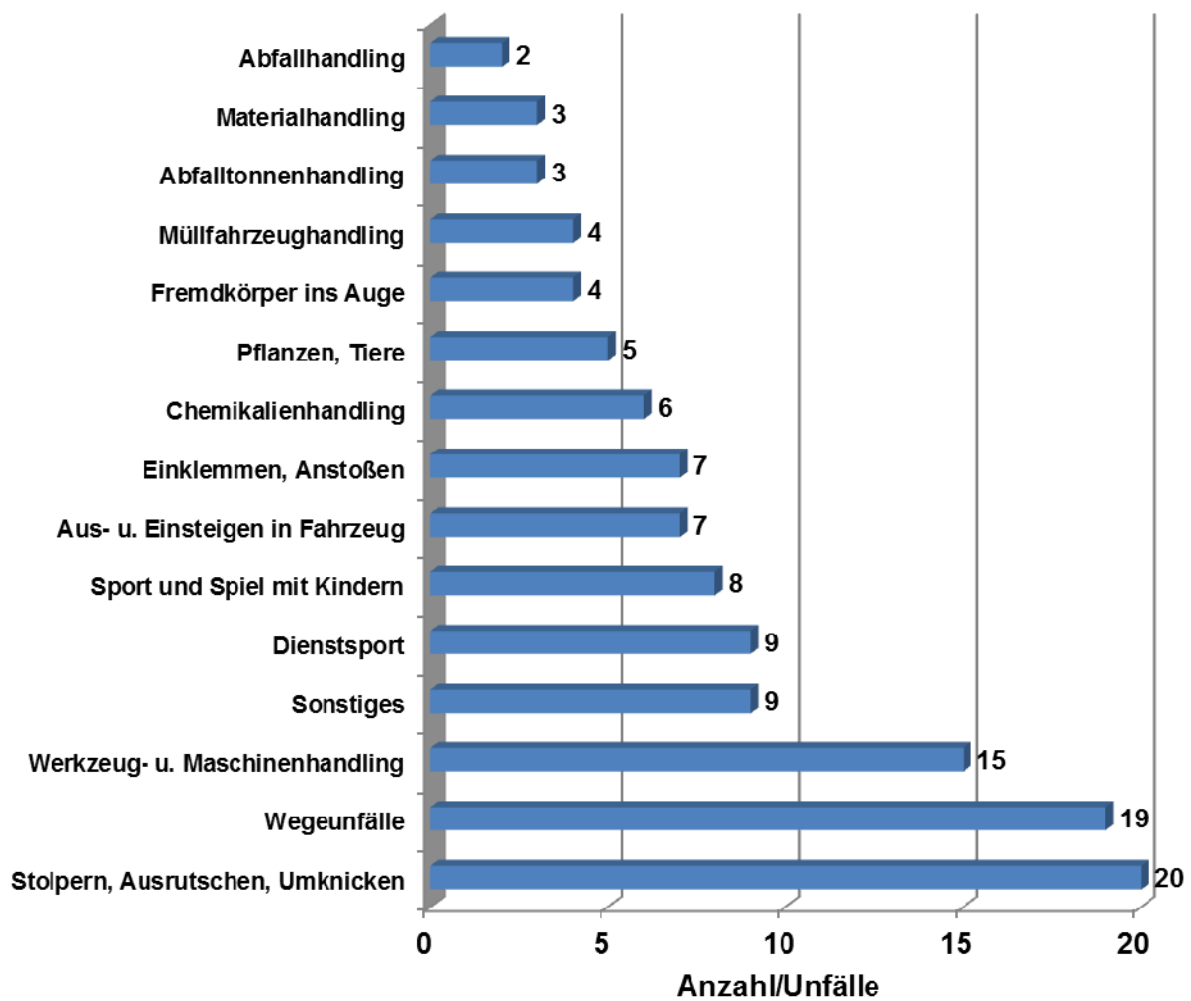
Arbeitsunfälle Stadt Erlangen Ausfallzeit nach Personalgruppen im Vergleich der Jahre 2009 - 2013



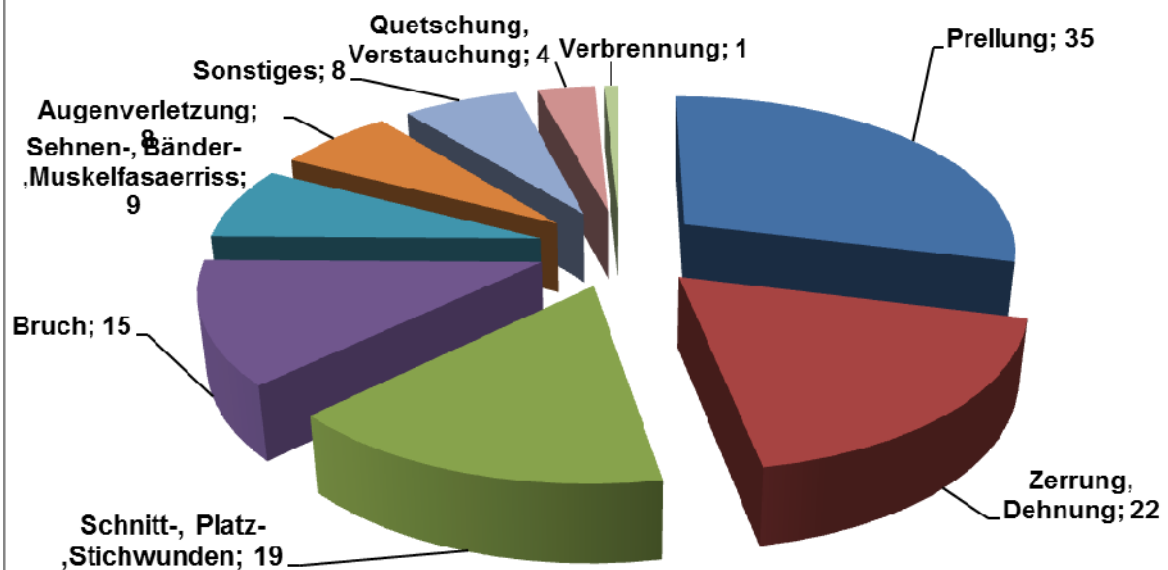
Arbeitsunfälle Stadt Erlangen Durchschnittliche Ausfallzeit pro Arbeitsunfall im Vergleich der Jahre 2004 - 2013

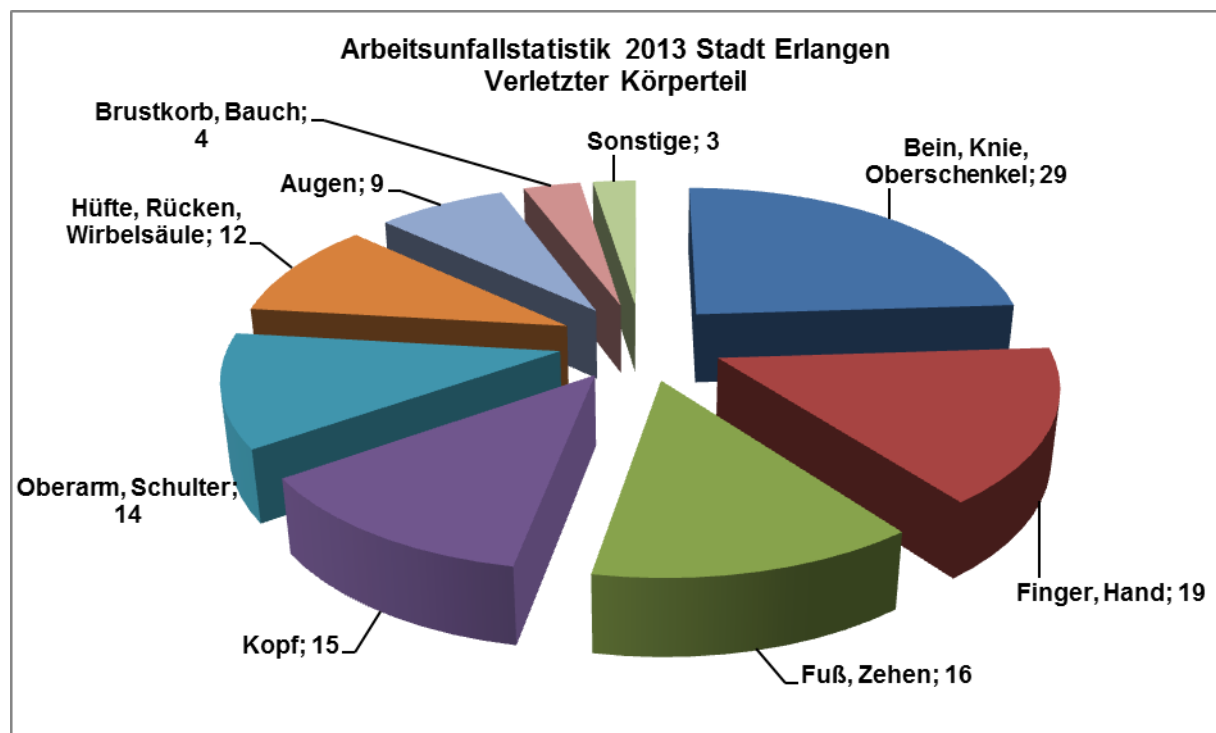


Arbeitsunfallstatistik 2013 Stadt Erlangen Unfallursache



Arbeitsunfallstatistik 2013 Stadt Erlangen Verletzungsart





3 Anhang Grafiken und Tabellen ohne Berichte

3.1 Neue und eingezogene Planstellen

Stellenneuschaffungen 2009 - 2014						
Bereich - Stellenneuschaffung	2009	2010	2011	2012	2013	2014
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)	14,5	17		20	19,5	21
Verkehrsüberwachung						
Schulen einschließlich Schulverwaltungsamt	1			1	0,5	2,5
Kultur (Ämter 41, 42, 43, 44, 45, KPB)	1	1		4,5	10,5	6
Kindertagesstätten einschl. Lernstuben u. soziale Dienste	13,5	7,5	6,5	18,5	26	5,5
Sport, Bäder, Freizeit					0,5	1,5
öffentliche Anlagen (Friedhofswesen, Stadtgrün)				2,5		7
Bauverwaltung (Ämter 24, 61, 63, 66 ohne Abwasserbeseitigung)	5,5	1	1	1	6,5	6
Abwasserbeseitigung		1			6,5	3
Müllabfuhr einschl. Abfallberatung						5
zusammen:	35,5	27,5	7,5	47,5	70	57,5

Stelleneinzüge 2009 - 2014						
Bereich - Stelleneinzüge	2009	2010	2011	2012	2013	2014
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)		26,5	4,5	2	1,5	1,5
Verkehrsüberwachung		20,5				
Schulen einschließlich Schulverwaltungsamt					0,5	
Kultur (Ämter 41, 42, 43, 44, 45, KPB)						
Kindertagesstätten einschl. Lernstuben u. soziale Dienste						
Sport, Bäder, Freizeit						
öffentliche Anlagen (Friedhofswesen, Stadtgrün)						
Bauverwaltung (Ämter 24, 61, 63, 66 ohne Abwasserbeseitigung, PRP)	3	1	4	3,5		2
Abwasserbeseitigung						
Müllabfuhr einschl. Abfallberatung						
zusammen:	3	48	8,5	5,5	2	3,5

3.2 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	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	1.879,75	1.804,25	1.786,75	1.748,25	1.727,5	1.700,5	1.710,5	1.716,5	1.393,5	1.718	1.401,5	1.715	1.395
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	1.712	1.393	1.700	1.381	1.709,5	1.397	1.718,5	1.405	1.751	1.437,5	1.729	1.415
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

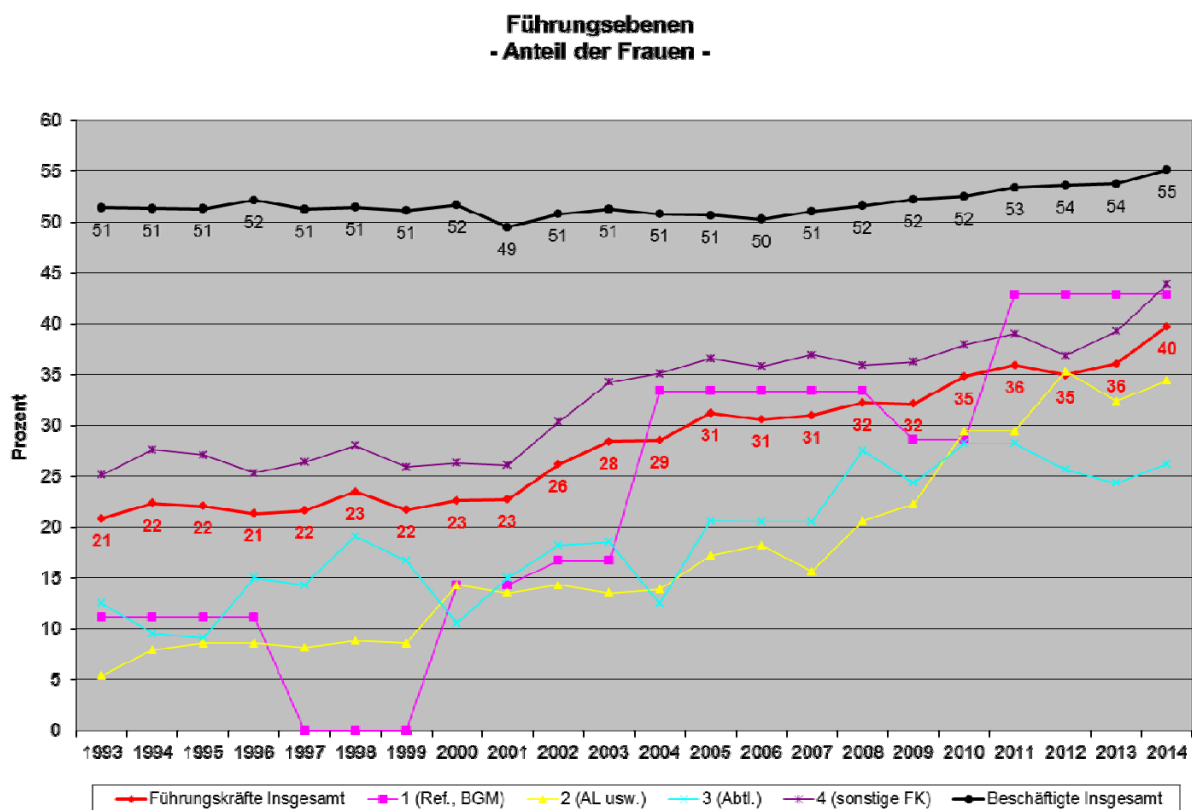
	2011 ⁴⁾	2011 ohne EB	2012	2012 ohne EB	2013	2013 ohne EB	2014	2014 ohne EB
Beamte	638,5	623,5	638	623	636,5	619,5	633	616
Arbeitnehmer	1.089,5	788,5	1.131	828,5	1.202,5	894	1.260	936,5
Summe	1.728	1.412	1.770	1.451,5	1.839	1.513,5	1.893	1.552,5
Steigerung/ Reduzierung (abs.)	-1	-3	42	39,5	69	62	54	39
Steigerung/ Reduzierung (%)	-0,06	-0,21	2,43	2,8	3,9	4,27	2,94	2,58

- 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

3.3 Planstellen im Vergleich zur Mitarbeiterzahl

	30.06.2010	30.06.2011	30.06.2012	30.06.2013	30.06.2014
Planstellen	1728,5	1728	1770	1839	1893
Personen	2210	2215	2204	2248	2328
Verhältnis	1 : 1,279	1 : 1,282	1 : 1,245	1 : 1,222	1 : 1,230

3.4 Frauen in Führungspositionen



	Frauenanteil in %					
	Beschäftigte Insgesamt	Führungskräfte Insgesamt	1 (Ref., BGM)	2 (AL usw.)	3 (Abtl.)	4 (sonstige FK)
2008	51,58	32,20	33,33	20,59	27,50	35,90
2009	52,19	32,10	28,57	22,22	24,32	36,20
2010	52,49	34,76	28,57	29,41	28,21	37,91
2011	53,38	35,90	42,86	29,41	28,21	38,96
2012	53,58	34,91	42,86	35,29	25,64	36,84
2013	53,74	36,02	42,86	32,35	24,32	39,24
2014	55,09	39,68	42,86	34,38	26,19	43,86

Legende:

Führungsebenen (falls zwei Ebenen zutreffen, gilt nur die höhere Ebene):

- 1 Referent/in inkl. Bürgermeister/in, Korreferent (nicht Oberbürgermeister/in)
- 2 Amtsleitung, Schulleitung, 2. oder weitere Werkleitung, Dienststellenleitung (falls sie einer Amtsleitung gleich gestellt sind)
- 3 Abteilungsleitungen
- 4 sonstige Führungskräfte

Führungsposition:

Personalführungsfunktionen werden von Vorgesetzten wahrgenommen. Vorgesetzter ist (laut AGA), wer befugt ist, Beschäftigten seines Aufgabenbereiches für ihre dienstlichen Tätigkeiten Weisungen zu erteilen. Fachliche Anleitung ohne Personalverantwortung wird nicht als Personalführungsfunktion berücksichtigt.

Nicht besetzte und neu beantragte Planstellen mit Führungsfunktion werden nicht berücksichtigt.

3.5 Beschäftigte in Elternzeit und Beurlaubung

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

Beurlaubungen und Elternzeit 2013

	Tarifbeschäftigte	weiblich	männlich
Elternzeit	54	50	4
Sonderurlaub aus familiären Gründen	19	18	1
Sonderurlaub aus sonstigen Gründen	10	8	2
	Beamte	weiblich	männlich
Elternzeit	20	15	5
Beurlaubung aus familiären Gründen	6	6	0
Beurlaubung aus sonstigen Gründen	9	6	3

Beurlaubungen und Elternzeit 2014

	Tarifbeschäftigte	weiblich	männlich
Elternzeit	55	44	11
Sonderurlaub aus familiären Gründen	17	16	1
Sonderurlaub aus sonstigen Gründen	10	9	1
	Beamte	weiblich	männlich
Elternzeit	21	17	4
Beurlaubung aus familiären Gründen	8	8	0
Beurlaubung aus sonstigen Gründen	8	5	3

3.6 Personalfluktuatun (ohne interne Umsetzungen)

Personalzugänge	2011	2012	2013	2014
Beamte	12	10	12	6
Arbeitnehmer (ohne Künstler)	102	117	143	96
Nachwuchskräfte	26	27	23	28
BG/Sons. KuFri / Prakt.	338	348	377	400
Summe	478	502	555	530

Personalabgänge	2011	2012	2013	2014
Beamte	17	24	15	25
Arbeitnehmer (ohne Künstler)	153	138	145	162
Nachwuchskräfte	3	1	1	0
BG/Sons. KuFri / Prakt.	404	351	395	429
Summe	577	514	556	616

3.7 Personalbestand nach Personalgruppen

31.12.2010					
Jahr	Beamte/Beamtinnen		Angestellte		Gesamt
	absolut	relativ	absolut	relativ	
mit EBs	569	24,27%	1775	75,73%	2344
ohne EBs	555	27,96%	1430	72,04%	1985

31.12.2011					
Jahr	Beamte/Beamtinnen		Angestellte		Gesamt
	absolut	relativ	absolut	relativ	
mit EBs	573	24,47%	1769	75,53%	2342
ohne EBs	558	28,17%	1423	71,83%	1981

31.12.2012					
Jahr	Beamte/Beamtinnen		Angestellte		Gesamt
	absolut	relativ	absolut	relativ	
mit EBs	571	24,16%	1792	75,84%	2363
ohne EBs	554	27,76%	1442	72,24%	1996

31.12.2013					
Jahr	Beamte/Beamtinnen		Angestellte		Gesamt
	absolut	relativ	absolut	relativ	
mit EBs	582	23,77%	1866	76,23%	2448
ohne EBs	567	28,72%	1407	71,28%	1974

31.12.2014					
Jahr	Beamte/Beamtinnen		Angestellte		Gesamt
	absolut	relativ	absolut	relativ	
mit EBs	593	23,90%	1888	76,10%	2481
ohne EBs	578	27,51%	1523	72,49%	2101

3.8 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

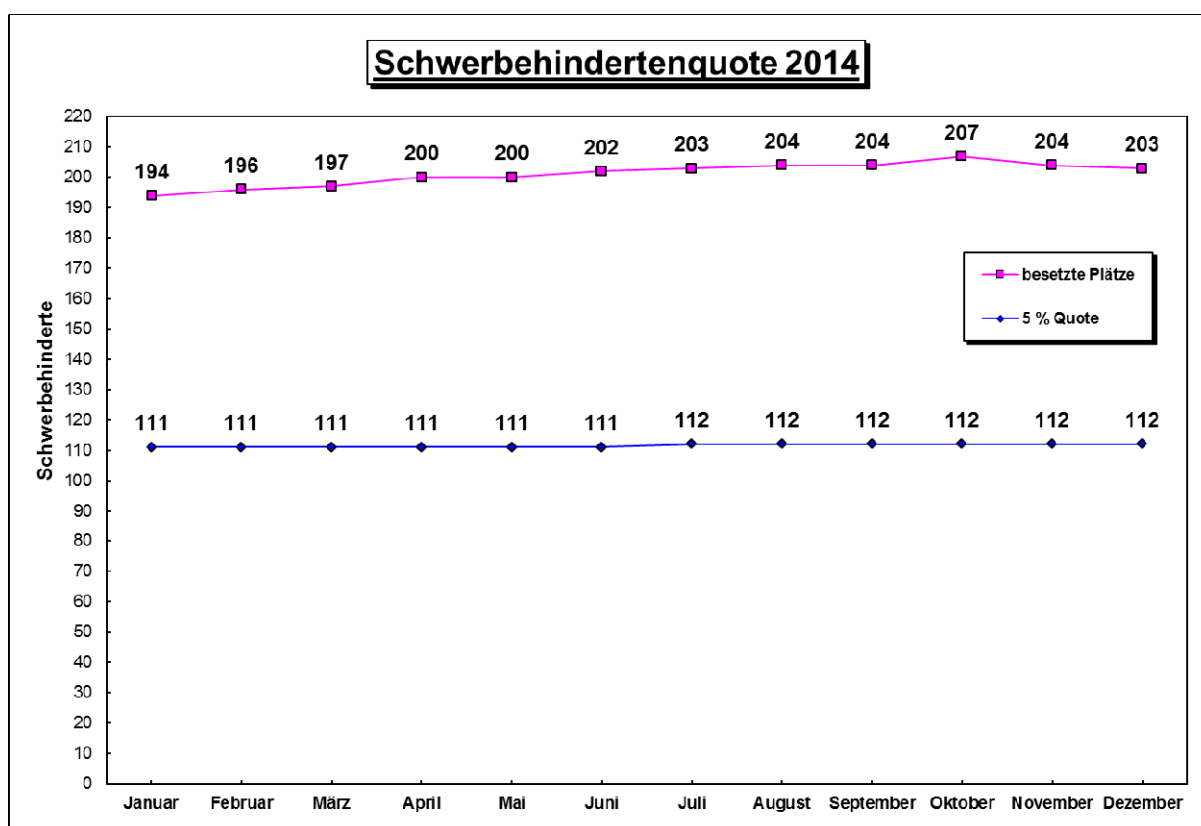
		2011											
		01.06.						31.12.					
		mit Eigenbetriebe			ohne Eigenbetriebe			mit Eigenbetriebe			ohne Eigenbetriebe		
		insg.	männl.	weibl.	insg.	männl.	weibl.	insg.	männl.	weibl.	insg.	männl.	weibl.
Beamte	insgesamt	568	315	253	554	305	249	573	318	255	558	308	250
davon	vollzeit	424	289	135	413	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

		2013											
		30.06.						31.12.					
		mit Eigenbetriebe			ohne Eigenbetriebe			mit Eigenbetriebe			ohne Eigenbetriebe		
		insg.	männl.	weibl.	insg.	männl.	weibl.	insg.	männl.	weibl.	insg.	männl.	weibl.
Beamte	insgesamt	571	309	262	555	299	256	582	308	274	567	298	269
davon	vollzeit	437	287	150	424	279	145	450	285	165	438	277	161
	teilzeit	134	22	112	131	20	111	132	23	109	129	21	108
	Anwärter	31	14	17	31	14	17	30	11	19	30	11	19
	beurlaubt	10	0	10	9	0	9	11	1	10	10	1	9
Tarifbeschäftigte	insgesamt	1814	799	1015	1457	488	969	1866	796	1070	1407	387	1020
davon	vollzeit	1086	672	414	751	369	382	1120	670	450	686	269	417
	teilzeit	728	127	601	706	119	587	746	126	620	721	118	603
	Auszubildende	39	15	24	29	7	22	37	16	21	27	8	19
	beurlaubt	16	1	15	14	1	13	16	1	15	14	1	13
	Bühnentarifbeschäftigte	54	31	23	54	31	23	52	27	25	52	27	25
nicht tariflich Beschäftigte		63	26	37	63	26	37	59	22	37	59	22	37
Summe		2448	1134	1314	2075	813	1262	2507	1126	1381	2033	707	1326
davon Nachwuchskräfte		70	29	41	60	21	39	67	27	40	57	19	38
davon beurlaubte		26	1	25	23	1	22	27	2	25	24	2	22

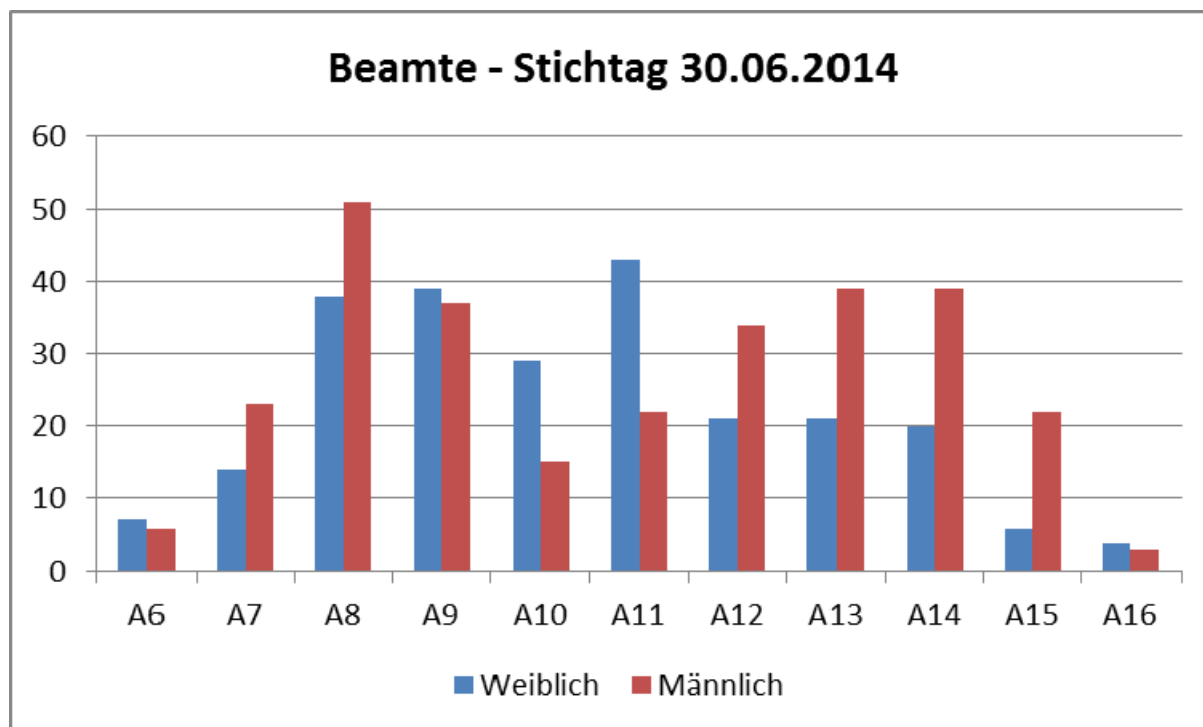
		2014											
		30.06.						31.12.					
		mit Eigenbetriebe			ohne Eigenbetriebe			mit Eigenbetriebe			ohne Eigenbetriebe		
		insg.	männl.	weibl.	insg.	männl.	weibl.	insg.	männl.	weibl.	insg.	männl.	weibl.
Beamte	insgesamt	578	305	273	563	295	268	593	309	284	578	299	279
davon	vollzeit	443	281	162	431	273	158	458	281	177	446	273	173
	teilzeit	135	24	111	132	22	110	135	28	107	132	26	106
	Anwärter	27	8	19	27	8	19	41	15	26	41	15	26
	beurlaubt	13	2	11	12	2	10	10	0	10	9	0	9
Tarifbeschäftigte	insgesamt	1880	804	1076	1511	485	1026	1888	805	1083	1523	491	1032
davon	vollzeit	1126	679	447	784	368	416	1137	679	458	801	373	428
	teilzeit	754	125	629	727	117	610	751	126	625	722	118	604
	Auszubildende	30	13	17	24	7	17	29	12	17	22	6	16
	beurlaubt	16	1	15	14	1	13	14	1	13	12	1	11
	Bühnentarifbeschäftigte	52	25	27	52	25	27	47	24	23	47	24	23
nicht tariflich Beschäftigte		57	19	38	57	19	38	48	15	33	47	15	33
Summe		2515	1128	1387	2131	799	1332	2529	1129	1400	2149	805	1344
davon Nachwuchskräfte		57	21	36	51	15	36	70	27	43	63	21	42
davon beurlaubte		29	3	26	26	3	23	24	1	23	21	1	20

3.9 Schwerbehindertenquote



Der Jahresdurchschnitt beträgt 9,03%

3.10 Beschäftigte nach Lohn-/Gehaltsgruppen



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

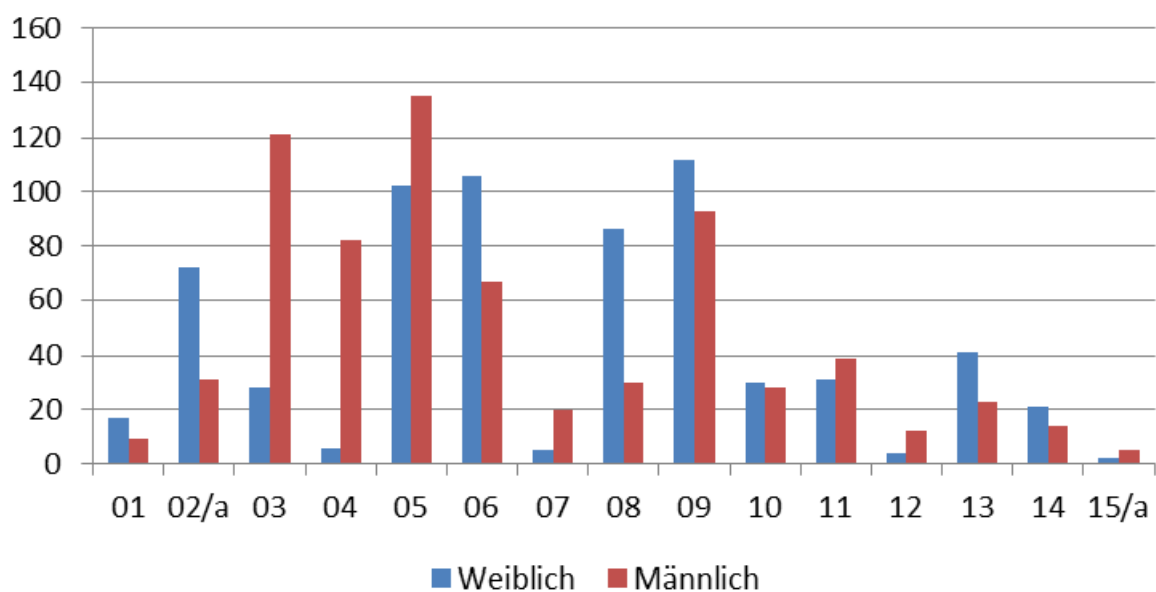
Beamte - Stichtag 30.06.2011											
Geschlecht	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16
Weiblich	3	15	35	37	23	43	20	20	17	6	4
Männlich	4	23	50	43	20	28	26	44	36	26	3

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

Beamte - Stichtag 30.06.2013											
Geschlecht	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16
Weiblich	6	12	38	38	28	42	21	21	17	8	3
Männlich	5	18	54	40	14	27	28	41	39	22	3

Beamte - Stichtag 30.06.2014											
Geschlecht	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16
Weiblich	7	14	38	39	29	43	21	21	20	6	4
Männlich	6	23	51	37	15	22	34	39	39	22	3

TVöD - Stichtag 30.06.2014



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

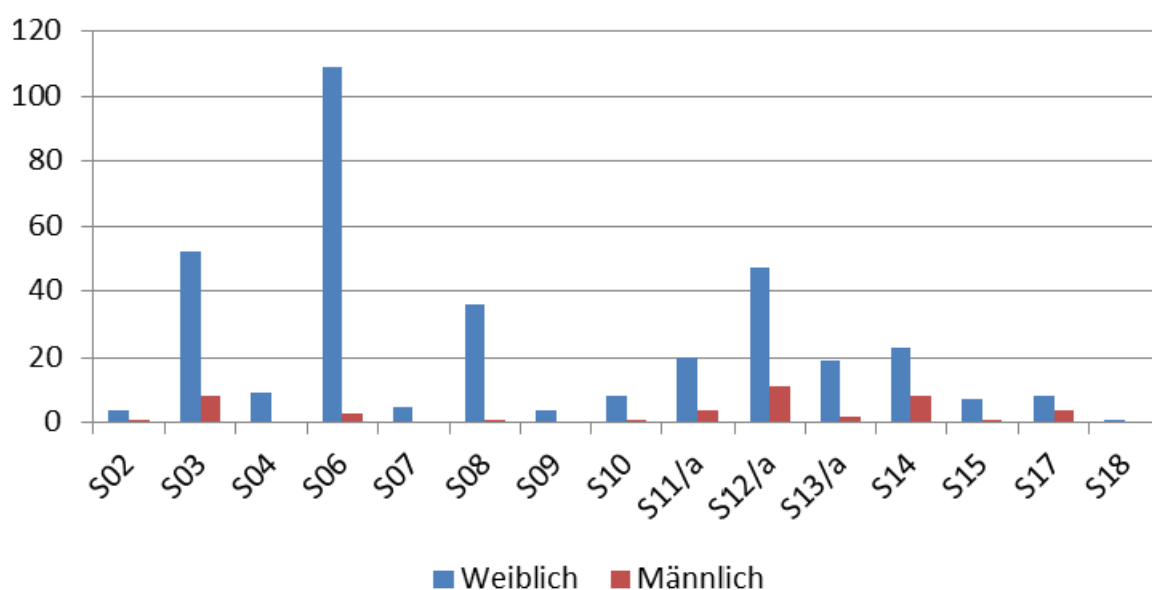
TVöD - Stichtag 30.06.2011															
Geschlecht	01	02/a	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15/a
Weiblich	11	80	28	7	93	105	4	82	103	24	26	9	32	23	2
Männlich	7	31	117	76	129	70	11	34	90	30	33	11	18	20	4

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

TVöD - Stichtag 30.06.2013															
Geschlecht	01	02/a	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15/a
Weiblich	15	72	26	5	95	104	4	84	112	28	25	6	33	21	2
Männlich	8	30	121	78	135	71	14	28	93	30	33	14	18	14	5

TVöD - Stichtag 30.06.2014															
Geschlecht	01	02/a	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15/a
Weiblich	17	72	28	6	102	106	5	86	112	30	31	4	41	21	2
Männlich	9	31	121	82	135	67	20	30	93	28	39	12	23	14	5

TV SuE - Stichtag 30.06.2014



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

TV SuE - Stichtag 30.06.2013															
Geschlecht	S02	S03	S04	S06	S07	S08	S09	S10	S11/a	S12/a	S13/a	S14	S15	S17	S18
Weiblich	3	48	10	89	4	34	3	9	19	51	21	16	5	7	1
Männlich	2	7	1	2	1	4	0	1	4	14	3	5	1	4	0

TV SuE - Stichtag 30.06.2014															
Geschlecht	S02	S03	S04	S06	S07	S08	S09	S10	S11/a	S12/a	S13/a	S14	S15	S17	S18
Weiblich	4	52	9	109	5	36	4	8	20	47	19	23	7	8	1
Männlich	1	8		3		1		1	4	11	2	8	1	4	

3.11 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 010100 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-Iva 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 Weihnachtswendigung
		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. Prak. 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 Praktik. 50,00
		01.08.2011	0,50%	01.08.2011	0,50%	
01.01.2012	1,90%					Besoldung zuerst um 19% erhöht, dann um 17,00, bei Anwärter um 6,00 erhöht
		01.03.2012	3,50%	01.03.2012	3,50%	Auszubi und Praktik 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%	Auszubi und Praktik um 40,00 Sockelbetrag erhöht
01.01.2014	2,95%					Alle
		01.03.2014	3,00%	01.03.2014	3,00%	Entgelterhöhung mindestens 90,00 Euro; Auszubi und Praktik um 40,00 Euro
		01.03.2015	2,40%	01.03.2015	2,40%	Auszubi und Praktik um 20,00 Euro

3.12 Entwicklung der Sozialversicherungsbeiträge

	Beitragssatz		Beitragssatz		Beitragssatz	
	Rentenversicherung		Arbeitslosenversicherung		Pflegeversicherung *	
	Gesamt	AG-Anteil	Gesamt	AG-Anteil	Gesamt	AG-Anteil
2000	19,30%	9,65%	6,50%	3,25%	1,70%	0,85%
2001	19,10%	9,55%	6,50%	3,25%	1,70%	0,85%
2002	19,10%	9,55%	6,50%	3,25%	1,70%	0,85%
2003	19,50%	9,75%	6,50%	3,25%	1,70%	0,85%
2004	19,50%	9,75%	6,50%	3,25%	1,70%	0,85%
2005	19,50%	9,75%	6,50%	3,25%	1,70%	0,85%
2006	19,50%	9,75%	6,50%	3,25%	1,70%	0,85%
2007	19,90%	9,95%	4,20%	2,10%	1,70%	0,85%
01.01. - 30.06.2008	19,90%	9,95%	3,30%	1,65%	1,70%	0,85%
01.07. - 31.12.2008	19,90%	9,95%	3,30%	1,65%	1,95%	0,98%
2009	19,90%	9,95%	2,80%	1,40%	1,95%	0,98%
2010	19,90%	9,95%	2,80%	1,40%	1,95%	0,98%
2011	19,90%	9,95%	3,00%	1,50%	1,95%	0,98%
2012	19,60%	9,80%	3,00%	1,50%	1,95%	0,98%
2013	18,90%	9,45%	3,00%	1,50%	2,05%	1,03%
2014	18,90%	9,45%	3,00%	1,50%	2,05%	1,03%
2015	18,70%	9,35%	3,00%	1,50%	2,35%	1,18%

* Beitragssatz Pflegeversicherung:

Eltern werden seit Januar 2005 im Vergleich zu kinderlosen Beitragszahlern in der Pflegeversicherung entlastet. Dies hat der Deutsche Bundestag am 1. Oktober 2004 mit dem Kinder-Berücksichtigungsgesetz beschlossen. Kinderlose Mitglieder der sozialen Pflegeversicherung müssen danach seit 2005 einen um 0,25 Prozentpunkte höheren Beitragssatz zahlen als bisher, wenn sie über 23 Jahre alt sind. Der AG-Anteil des Beitragssatzes bleibt unverändert.

	Beitragssatz Krankenversicherung			
	AG-Anteil	AN-Anteil	Zusatzbeitrag	Gesamt
Bis 31.12.2008	variabel	variabel	-	variabel
01.01. - 30.06.2009	7,30%	7,30%	0,90%	15,50%
01.07. - 31.12.2009	7,00%	7,00%	0,90%	14,90%
2010	7,00%	7,00%	0,90%	14,90%
2011	7,30%	7,30%	0,90%	15,50%
2012	7,30%	7,30%	0,90%	15,50%
2013	7,30%	7,30%	0,90%	15,50%
2014	7,30%	7,30%	0,90%	15,50%
2015	7,30%	7,30%	variabel	variabel

3.13 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%

bezahlte Arbeitstage 2013							Gesamtergebnis
Arbeitnehmer			Beamte			Bühne	
Eigenbetriebe	Lehrkräfte	Verwaltung	Eigenbetriebe	Lehrkräfte	Verwaltung	Künstler	
88.752,60	17.200,20	318.091,35	3.534,00	24.204,60	112.990,60	13.138,00	577.911,35

Krankheitstage 2013							Gesamtergebnis
Arbeitnehmer			Beamte			Bühne	
Eigenbetriebe	Lehrkräfte	Verwaltung	Eigenbetriebe	Lehrkräfte	Verwaltung	Künstler	
8.277,00	662,00	20.527,50	167,00	711,00	4.444,00	331,00	35.119,50

Verhältnis Krankheitstage : bezahlte Arbeitstage 2013							Gesamtergebnis
Arbeitnehmer			Beamte			Bühne	
Eigenbetriebe	Lehrkräfte	Verwaltung	Eigenbetriebe	Lehrkräfte	Verwaltung	Künstler	
9,33%	3,85%	6,45%	4,73%	2,94%	3,93%	2,52%	6,08%

bezahlte Arbeitstage 2014**Gesamtergebnis**

Arbeitnehmer			Beamte			Bühne	
Eigenbetriebe	Lehrkräfte	Verwaltung	Eigenbetriebe	Lehrkräfte	Verwaltung	Künstler	
88.196,00	16.546,20	324.466,40	3.237,00	24.834,20	114.103,40	13.266,00	584.649,20

Krankheitstage 2014**Gesamtergebnis**

Arbeitnehmer			Beamte			Bühne	
Eigenbetriebe	Lehrkräfte	Verwaltung	Eigenbetriebe	Lehrkräfte	Verwaltung	Künstler	
8.523,00	245,00	19.514,00	236,00	602,00	5.209,00	340,00	34.669,00

Verhältnis Krankheitstage : bezahlte Arbeitstage 2014**Gesamtergebnis**

Arbeitnehmer			Beamte			Bühne	
Eigenbetriebe	Lehrkräfte	Verwaltung	Eigenbetriebe	Lehrkräfte	Verwaltung	Künstler	
9,66%	1,48%	6,01%	7,29%	2,42%	4,57%	2,56%	5,93%

3.14 Fehlzzeitenübersicht

Erkrankungsdauer		Anzahl	Arb.tage	Anzahl	Arb.tage	Anzahl	Arb.tage	Anzahl	Arb.tage	Anzahl	Arb.tage
		2010		2011		2012		2013		2014	
Beamte	Kurzerkrankungen bis 3 Tage	889	1.392	969	1.484	980	1.516	963	1.468	925	1.424
	über 3 Tage bis 1 Monat (20 Tage)	264	1.708	316	2.253	353	2.579	349	2.291	293	2.080
	über 1 Monat (21 Tage) bis zu 1/2 Jahr	21	1.104	30	1.386	28	999	32	1.428	21	818
	über 6 Monate	7	2.482	5	963	9	1.784	1	135	9	1.484
	Summen Erkrankungen	1.181	6.686	1.320	6.086	1.370	6.878	1.345	5.322	1.248	5.806
	Jahressollarbeitstage	137.907		136.407		140.471		140.729		142.175	
	Anzahl Beamte	606		601		607		611		624	
	durchschn. Krankheitstage pro MA	11,03		10,13		11,33		8,71		9,30	
	Kuren / Heilmaßnahmen	3	37	2	102	2	71	0	0	0	0
	Mutterschutz / Beschäftigungsverbot	6	437	4	320	14	852	6	420	11	793
	Erziehungsurlaub / Elternzeit	16	2.552	15	2.686	17	3.615	16	3.094	14	3.903
Arbeitnehmer	Kurzerkrankungen bis 3 Tage	2.912	4.539	3.130	4.855	3.056	4.724	3.292	5.101	3.613	5.438
	über 3 Tage bis 1 Monat (20 Tage)	1.506	11.146	1.501	11.029	1.638	12.120	1.671	12.131	1.686	12.303
	über 1 Monat (21 Tage) bis zu 1/2 Jahr	238	9.144	222	8.088	251	9.317	229	8.473	223	7.927
	über 6 Monate	18	2.977	17	3.349	19	3.652	25	4.648	15	2.459
	Summen Erkrankungen	4.674	27.806	4.870	27.321	4.964	29.813	5.217	30.353	5.537	28.127
	Jahressollarbeitstage (ohne Künstler)	424.163		411.344		412.294		424.044		429.209	
	Anzahl Arbeitnehmer	2131		2105		2103		2182		2214	
	durchschn. Krankheitstage pro MA	13,05		12,98		14,18		13,91		12,70	
	Kuren / Heilmaßnahmen	48	1.092	37	707	54	1.105	62	1.430	65	1.351
	Mutterschutz / Beschäftigungsverbot	20	1.784	24	1.981	27	1.957	29	1.975	26	2.005
	Erziehungsurlaub / Elternzeit	29	9.035	25	8.479	29	7.993	41	12.373	31	7.867
Arbeitstage - Gesamtvolumen		562.070		547.751		552.766		564.773		571.384	
Krankheitstage - Gesamtvolumen		5.855		6.190		6.334		6.562		6.785	
Krankheitsquote (gesamt)		6,14%		6,10%		6,64%		6,32%		5,94%	

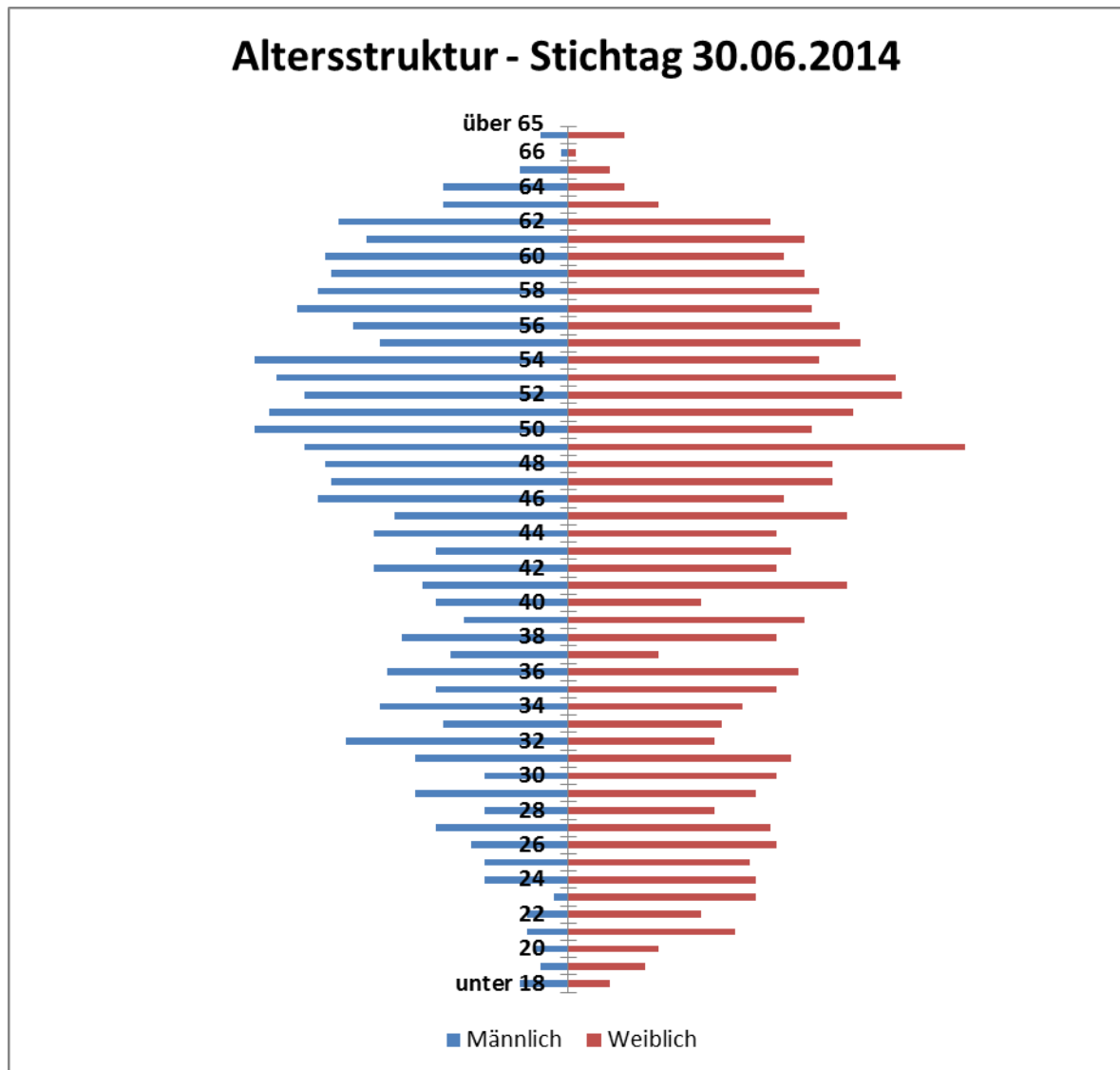
3.15 Struktur der Krankheitszeiten

Struktur der Krankheitszeiten im Jahr 2014										Gesamtergebnis										
Altersgruppe	Anzahl Personen	Jahressollarbeits-tage	bis 3 Tage			4 - 20 Tage			21 - 121 Tage			mehr als 121 Tage			Tage pro Person					
			Anzahl	Tage	Anteil	Anzahl	Tage	Anteil	Anzahl	Tage	Anteil	Anzahl	Tage	Anteil						
Beamte	1. bis 25	42	7.543	42	63	0,84%	7	47	0,62%	2	88	1,17%	0	0	0,00%	51	198	2,62%	4,7	
	2. 26-35	111	25.254	186	310	1,23%	53	339	1,34%	1	22	0,09%	1	185	0,73%	241	856	3,39%	7,7	
	3. 36-45	125	27.911	195	315	1,13%	70	525	1,88%	5	166	0,59%	2	444	1,59%	272	1.450	5,20%	11,6	
	4. 46-55	136	32.602	231	341	1,05%	77	528	1,62%	9	355	1,09%	2	297	0,91%	319	1.521	4,67%	11,2	
	5. 56-65	103	23.717	189	307	1,29%	66	514	2,17%	4	160	0,67%	3	439	1,85%	262	1.420	5,99%	13,8	
	6. über 65	1	313	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,0	
Beamte Ergebnis			518	117.340	843	1.336	1,14%	273	1.953	1,66%	21	791	0,67%	8	1.365	1,16%	1.145	5.445	4,64%	10,5
Beamte - Lehrer			0	0	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,0
	2. 26-35	14	2.918	16	21	0,72%	3	26	0,89%	1	49	1,68%	0	0	0,00%	20	96	3,29%	6,9	
	3. 36-45	29	6.810	28	44	0,65%	9	60	0,88%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	37	104	1,53%	3,6	
	4. 46-55	22	5.481	25	37	0,68%	9	56	1,02%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	34	93	1,70%	4,2	
	5. 56-65	40	9.473	32	49	0,52%	10	62	0,65%	1	29	0,31%	1	169	1,78%	44	309	3,26%	7,7	
	6. über 65	1	152	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,0	
	Beamte - Lehrer Ergebnis			106	24.834	101	151	0,61%	31	204	0,82%	2	78	0,31%	1	169	0,68%	135	602	2,42%
Arbeitnehmer			208	37.828	476	775	2,05%	141	864	2,28%	2	50	0,13%	0	0	0,00%	619	1.689	4,46%	8,1
	2. 26-35	336	63.328	591	974	1,54%	287	1.881	2,97%	21	700	1,11%	1	165	0,26%	900	3.720	5,87%	11,1	
	3. 36-45	378	73.380	577	983	1,34%	275	1.854	2,53%	32	1.198	1,63%	3	495	0,67%	887	4.530	6,17%	12,0	
	4. 46-55	612	139.485	964	1.516	1,09%	576	4.464	3,20%	94	3.279	2,35%	4	630	0,45%	1.638	9.889	7,09%	16,2	
	5. 56-65	428	94.022	667	1.077	1,15%	395	3.151	3,35%	74	2.723	2,90%	7	1.169	1,24%	1.143	8.120	8,64%	19,0	
	6. über 65	24	4.916	4	10	0,20%	3	18	0,37%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	7	28	0,57%	1,2	
	Arbeitnehmer Ergebnis			1.986	412.959	3.279	5.335	1,29%	1.677	12.232	2,96%	223	7.950	1,93%	15	2.459	0,60%	5.194	27.976	6,77%
Arbeitnehmer - Lehrer			0	0	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,0
	2. 26-35	23	3.927	26	30	0,76%	4	23	0,59%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	30	53	1,35%	2,3	
	3. 36-45	9	1.616	5	6	0,37%	2	12	0,74%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	7	18	1,11%	2,0	
	4. 46-55	24	4.753	20	25	0,53%	3	24	0,50%	1	23	0,48%	0	0	0,00%	24	72	1,51%	3,0	
	5. 56-65	25	6.250	31	58	0,93%	7	44	0,70%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	38	102	1,63%	4,1	
	6. über 65		0	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,0	
	Arbeitnehmer - Lehrer Ergebnis			81	16.546	82	119	0,72%	16	103	0,62%	1	23	0,14%	0	0	0,00%	99	245	1,48%
Bühne			0	0	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,0
	2. 26-35	35	6.048	33	50	0,83%	14	103	1,70%	1	29	0,48%	0	0	0,00%	48	182	3,01%	5,2	
	3. 36-45	22	3.821	21	46	1,20%	10	58	1,52%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	31	104	2,72%	4,7	
	4. 46-55	10	1.780	7	15	0,84%	4	26	1,46%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	11	41	2,30%	4,1	
	5. 56-65	6	1.374	2	4	0,29%	1	9	0,66%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	3	13	0,95%	2,2	
	6. über 65	5	243	0	0	0,00%			0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0,0	
	Bühne Ergebnis			78	13.266	63	115	0,87%	29	196	1,48%	1	29	0,22%	0	0	0,00%	93	340	2,56%
Gesamtergebnis			2.769	584.946	4.368	7.056	1,21%	2.026	14.688	2,51%	248	8.871	1,52%	24	3.993	0,68%	6.666	34.608	5,92%	12,5

3.16 Altersstrukturgruppen - Stichtag 30.06.2014

	Arbeitnehmer		Arbeitnehmer - Lehrkräfte		Beamte		Beamte - Lehrkräfte		Bühnentarifbeschäftigte		Kurzfristig Beschäftigte		Insgesamt		
Altersgruppe	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	S
bis 25 Jahre	41	120	1	0	2	20	0	0	0	2	3	11	47	153	200
26 - 35 Jahre	125	172	10	8	47	58	2	10	10	14	3	5	197	267	464
36 - 45 Jahre	135	213	4	3	60	66	14	13	9	5	0	1	222	301	523
46 - 55 Jahre	284	324	8	14	73	60	15	8	2	5	1	2	383	413	796
56 - 65 Jahre	177	207	7	16	68	24	23	17	4	4	1	1	280	269	549
über 65 Jahre	2	7	0	0	1	0	0	0	0	1	2	1	5	9	14
	764	1043	30	41	251	228	54	48	25	31	10	21	1134	1412	2546

3.17 Altersstruktur detailliert - Stichtag 30.06.2014



3.18 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
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 €
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 €
2013	24.075.294 €	14.816.062 €	12.359.517 €	12.356.978 €	2.459.084 €
2014	25.049.177 €	15.945.690 €	12.939.769 €	12.937.582 €	3.008.108 €

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	487.004 €
2014	438.768 €
Summe	4.340.066 €

Personaldurchschnittskosten der Stadt Erlangen

auf Basis der Lohn- und Gehaltszahlungen für Juli 2014

Die Personaldurchschnittskosten der Stadt Erlangen basieren auf eigenen Lohn- und Gehaltszahlungen im Monat Juli 2014.

Die Daten beziehen sich auf die Arbeitgebergesamtzahlungen und umfassen:

- den Bruttolohn der Beschäftigten inkl. Zulagen und Sonderzahlungen
- die Sozialversicherungsanteile des Arbeitgebers
- sowie Umlagen, Beiträge und Steueranteile für die Zusatzversorgung, die vom Arbeitgeber getragen werden müssen

Für die Ermittlung der Durchschnittswerte wurden nur aktive Beschäftigte der Stadtverwaltung einbezogen.

Beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder Beschäftigte in der Freistellungsphase der Altersteilzeit sind somit nicht einberechnet.

Beschäftigte der Eigenbetriebe, die einen hohen Anteil an Zuschlägen erhalten, wurden ebenfalls in der Berechnung der Durchschnitte nicht berücksichtigt.

Lehrer der städtischen Schulen wurden nicht ausgewertet, da hier die Personenanzahl pro Eingruppierung für eine eindeutige Aussage zu gering ist. Jedoch können hier die Werte der Kernverwaltung über dem durchschnittlichen Faktor von 116% (bei verbeamteten Lehrern) bzw. 129% (bei tarifbeschäftigten Lehrern) errechnet werden.

Die Entgeltgruppen 15a, S05, S16 und S18 wurden ebenfalls nicht ausgewertet, da hier die Personenanzahl pro Eingruppierung für eine eindeutige Aussage ebenfalls zu gering ist.

Bei der Berechnung der Stundenergebnisse wurden bei Beamten 1654 Jahresstunden und bei Tarifbeschäftigten 1554 Jahresstunden angesetzt. Bei diesen Werten sind neben der Jahres-Sollzeit auch Fehl- und Urlaubszeiten berücksichtigt.

Bei Beamten wird neben den reinen Gehaltszahlungen ebenfalls der Durchschnitt inkl. anteiliger Versorgungszahlungen und pauschaler Beihilfeanteile ausgewiesen. Der Aufwandsfaktor beträgt 2014 insgesamt 72,9% (Versorgung 55,6%, Beihilfe 17,4%)

Für Kostendeckungsrechnungen werden zusätzlich die Personalvollkosten (Personalkosten mit Sach- und Verwaltungsgemeinkosten) angegeben. Die Berechnung erfolgt in einem vereinfachten Verfahren analog des Bayerischen Kommunalen Prüfungsverbandes (BKPV) (20% Gemeinkosten und 10.400 EUR IT-Arbeitsplatz-Kosten).

Für Fragen steht der Bereich Personalcontrolling unter der Rufnummer 09131/86-2202 oder der eMail martin.roell@stadt.erlangen.de zur Verfügung.

**Personal- und Organisationsamt,
Abteilung Personalabrechnung und -Controlling**

Beamte

Besoldungsgruppe **A6**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	29.100	2.420	17,60
Durchschnittskosten inkl. Versorgung und Beihilfe	50.300	4.190	30,40
Personalvollkosten	70.700	5.890	42,80

Besoldungsgruppe **A7**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	34.300	2.860	20,80
Durchschnittskosten inkl. Versorgung und Beihilfe	59.400	4.950	35,90
Personalvollkosten	81.600	6.800	49,40

Besoldungsgruppe **A8**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	39.300	3.270	23,80
Durchschnittskosten inkl. Versorgung und Beihilfe	67.900	5.660	41,10
Personalvollkosten	91.800	7.650	55,60

Besoldungsgruppe **A9**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	39.700	3.310	24,00
Durchschnittskosten inkl. Versorgung und Beihilfe	68.600	5.720	41,50
Personalvollkosten	92.700	7.730	56,10

Besoldungsgruppe **A10**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	40.100	3.350	24,30
Durchschnittskosten inkl. Versorgung und Beihilfe	69.400	5.780	42,00
Personalvollkosten	93.600	7.800	56,60

Besoldungsgruppe **A11**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	49.200	4.100	29,80
Durchschnittskosten inkl. Versorgung und Beihilfe	85.100	7.100	51,50
Personalvollkosten	112.500	9.380	68,10

Beamte

Besoldungsgruppe **A12**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	55.000	4.590	33,30
Durchschnittskosten inkl. Versorgung und Beihilfe	95.200	7.930	57,60
Personalvollkosten	124.600	10.380	75,30

Besoldungsgruppe **A13**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	59.700	4.970	36,10
Durchschnittskosten inkl. Versorgung und Beihilfe	103.100	8.600	62,40
Personalvollkosten	134.200	11.180	81,10

Besoldungsgruppe **A14**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	66.400	5.530	40,20
Durchschnittskosten inkl. Versorgung und Beihilfe	114.800	9.570	69,40
Personalvollkosten	148.200	12.350	89,60

Besoldungsgruppe **A15**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	66.800	5.570	40,40
Durchschnittskosten inkl. Versorgung und Beihilfe	115.500	9.620	69,80
Personalvollkosten	149.000	12.410	90,10

Besoldungsgruppe **A16**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	69.600	5.800	42,10
Durchschnittskosten inkl. Versorgung und Beihilfe	120.300	10.020	72,70
Personalvollkosten	154.700	12.890	93,60

Tarifbeschäftigte

Entgeltgruppe 01

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	30.200	2.520	19,50
Personalvollkosten	46.700	3.890	30,10

Entgeltgruppe 02

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	37.400	3.120	24,10
Personalvollkosten	55.300	4.610	35,60

Entgeltgruppe 02a

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	40.900	3.410	26,40
Personalvollkosten	59.500	4.960	38,30

Entgeltgruppe 03

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	37.700	3.140	24,30
Personalvollkosten	55.600	4.640	35,80

Entgeltgruppe 04

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	42.100	3.510	27,10
Personalvollkosten	60.900	5.070	39,20

Entgeltgruppe 05

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	43.300	3.610	27,90
Personalvollkosten	62.400	5.200	40,20

Entgeltgruppe 06

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	46.400	3.870	29,90
Personalvollkosten	66.100	5.510	42,50

Tarifbeschäftigte

Entgeltgruppe **07**

Personaldurchschnittskosten
Personalvollkosten

Jahr	Monat	Stunde
47.000	3.920	30,30
66.800	5.570	43,00

Entgeltgruppe **08**

Personaldurchschnittskosten
Personalvollkosten

Jahr	Monat	Stunde
49.400	4.120	31,80
69.700	5.810	44,90

Entgeltgruppe **09**

Personaldurchschnittskosten
Personalvollkosten

Jahr	Monat	Stunde
60.500	5.040	38,90
82.900	6.910	53,40

Entgeltgruppe **10**

Personaldurchschnittskosten
Personalvollkosten

Jahr	Monat	Stunde
60.200	5.020	38,80
82.700	6.890	53,20

Entgeltgruppe **11**

Personaldurchschnittskosten
Personalvollkosten

Jahr	Monat	Stunde
68.500	5.710	44,10
92.600	7.710	59,60

Entgeltgruppe **12**

Personaldurchschnittskosten
Personalvollkosten

Jahr	Monat	Stunde
75.100	6.260	48,40
100.600	8.380	64,70

Entgeltgruppe **13**

Personaldurchschnittskosten
Personalvollkosten

Jahr	Monat	Stunde
76.800	6.400	49,40
102.500	8.550	66,00

Tarifbeschäftigte

Entgeltgruppe **14**

Personaldurchschnittskosten
Personalvollkosten

Jahr	Monat	Stunde
85.100	7.090	54,80
112.500	9.370	72,40

Entgeltgruppe **15**

Personaldurchschnittskosten
Personalvollkosten

Jahr	Monat	Stunde
107.300	8.940	69,10
139.200	11.600	89,60

Tarifbeschäftigte

Entgeltgruppe **S02**

Personaldurchschnittskosten
Personalvollkosten

Jahr	Monat	Stunde
44.800	3.730	28,90
64.200	5.350	41,30

Entgeltgruppe **S03**

Personaldurchschnittskosten
Personalvollkosten

Jahr	Monat	Stunde
37.800	3.150	24,30
55.700	4.640	35,90

Entgeltgruppe **S04**

Personaldurchschnittskosten
Personalvollkosten

Jahr	Monat	Stunde
40.600	3.380	26,10
59.100	4.920	38,00

Entgeltgruppe **S06**

Personaldurchschnittskosten
Personalvollkosten

Jahr	Monat	Stunde
48.000	4.000	30,90
68.000	5.660	43,80

Entgeltgruppe **S07**

Personaldurchschnittskosten
Personalvollkosten

Jahr	Monat	Stunde
48.200	4.020	31,00
68.200	5.690	43,90

Entgeltgruppe **S08**

Personaldurchschnittskosten
Personalvollkosten

Jahr	Monat	Stunde
52.900	4.410	34,00
73.800	6.150	47,50

Entgeltgruppe **S09**

Personaldurchschnittskosten
Personalvollkosten

Jahr	Monat	Stunde
49.500	4.130	31,90
69.800	5.820	45,00

Tarifbeschäftigte

Entgeltgruppe **S10**

Personaldurchschnittskosten
Personalvollkosten

Jahr	Monat	Stunde
54.900	4.580	35,40
76.300	6.360	49,10

Entgeltgruppe **S11**

Personaldurchschnittskosten
Personalvollkosten

Jahr	Monat	Stunde
54.200	4.520	34,90
75.400	6.290	48,60

Entgeltgruppe **S11a**

Personaldurchschnittskosten
Personalvollkosten

Jahr	Monat	Stunde
66.000	5.500	42,50
89.600	7.460	57,70

Entgeltgruppe **S12**

Personaldurchschnittskosten
Personalvollkosten

Jahr	Monat	Stunde
53.900	4.490	34,70
75.000	6.250	48,30

Entgeltgruppe **S12a**

Personaldurchschnittskosten
Personalvollkosten

Jahr	Monat	Stunde
68.300	5.690	44,00
92.300	7.690	59,40

Entgeltgruppe **S13**

Personaldurchschnittskosten
Personalvollkosten

Jahr	Monat	Stunde
60.300	5.030	38,80
82.800	6.900	53,30

Entgeltgruppe **S13a**

Personaldurchschnittskosten
Personalvollkosten

Jahr	Monat	Stunde
67.000	5.590	43,20
90.800	7.570	58,50

Tarifbeschäftigte

Entgeltgruppe **S14**

Personaldurchschnittskosten
Personalvollkosten

Jahr	Monat	Stunde
73.300	6.110	47,20
98.400	8.200	63,30

Entgeltgruppe **S15**

Personaldurchschnittskosten
Personalvollkosten

Jahr	Monat	Stunde
67.500	5.630	43,50
91.400	7.620	58,80

Entgeltgruppe **S17**

Personaldurchschnittskosten
Personalvollkosten

Jahr	Monat	Stunde
69.500	5.790	44,80
93.800	7.820	60,40