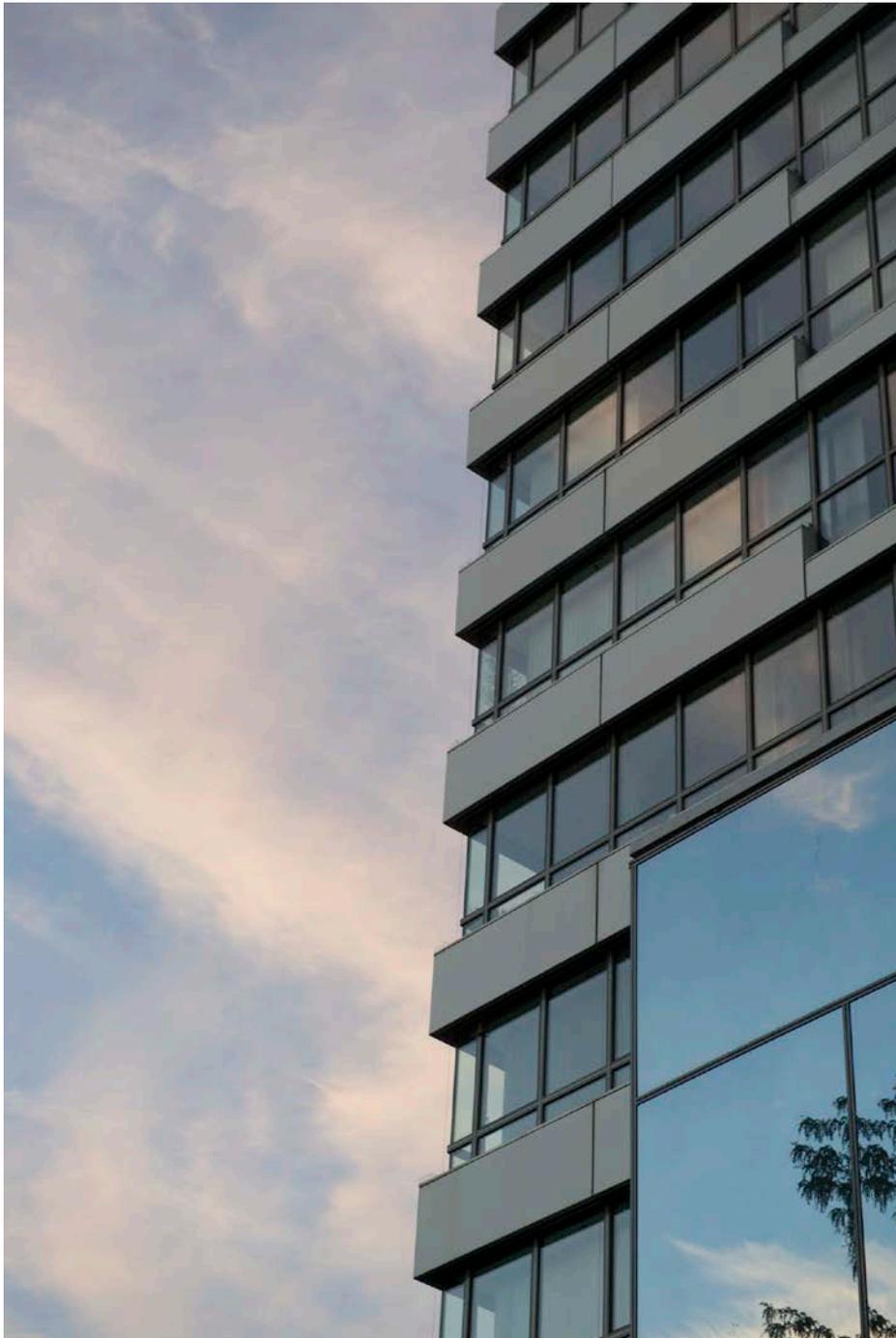


Personalbericht 2015



**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 2016

Vorwort

Modernes Personalmanagement in der Stadtverwaltung Erlangen

Das Personal- und Organisationsamt der Stadt Erlangen mit seinen Kompetenzen in Personalentwicklung, Personalwirtschaft, Organisationsentwicklung, Personalcontrolling, Personalabrechnung und Beihilfeabrechnung ist umfassender Dienstleister und Berater der Referate, Ämter und Dienststellen der Stadtverwaltung. Darüber hinaus ist das Personal- und Organisationsamt Ansprechpartner für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.



Im Jahr 2015 hat das Personalreferat bei der Aufstellung des Stellenplans für den Haushalt 2016 die Referate und Ämter stärker in die Entscheidungsfindung mit eingebunden. In einem neuen Verfahren oblag es den Referatsleitungen im Dialog mit ihren Ämtern die Prioritäten bei der Schaffung notwendiger Stellen zu setzen. Mit dem Beschluss über die Haushaltssatzung hat die letztendliche Entscheidung über den Stellenplan der Stadtrat getroffen. In seinen Fachausschüssen haben die Mitglieder des Stadtrates zuvor die Priorisierungen der Fachbereiche beraten und begutachtet und eigene Anträge zum Stellenplan hierzu in Relation gesetzt. Letztendlich war die tatsächliche Haushaltsbelastung der nächsten Jahre für die Anzahl der Stellenschaffungen entscheidend. Das transparente Verfahren hat sich in seinem Grundsatz bewährt und wird für die künftigen Haushaltsberatungen weiter entwickelt.

Durch die Erarbeitung eines Masterplans für das Personalmanagement der Stadt Erlangen haben wir uns in einem Dialog mit den Ämtern, dem Personalrat, der Gleichstellungsstelle, der Schwerbehindertenvertretung und den im Stadtrat vertretenen politischen Fraktionen und Gruppierungen Oberziele gesetzt:

- Die Stadt Erlangen wird als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen.
- In der Stadtverwaltung besteht ein gemeinsames Führungsverständnis.
- Die Stadtverwaltung ermöglicht und unterstützt eine vielfältige Personalentwicklung.
- Das Personal- und Organisationsamt und seine Partner arbeiten verlässlich zusammen.
- Personalressourcen werden ziel- und wirkungsorientiert gesteuert

Diese Ziele werden nun mit Unterzielen, Maßnahmen und Ressourcen hinterlegt um ein modernes Personalmanagement bei der Stadt Erlangen auf Dauer einzuführen.

Insbesondere die Maßnahmen und der Ressourceneinsatz werden nicht nur in einer Momentaufnahme mit dem Stadtrat diskutiert und festgelegt, sondern einer wiederkehrenden Prüfung unterzogen, ob Sie ihren ausreichenden Beitrag zur Zielerrei-

chung leisten. Dies ermöglicht künftig auch ein gezieltes Umsteuern bei sich ändernden Rahmenbedingungen.

Unsere Vision und unser Leitmotiv für unsere Personalarbeit lauten:

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gestalten die „Stadt für Alle“ mit und bilden eine verlässliche, vielfältige Gemeinschaft.

Stadt Erlangen – offen aus Tradition

Ich danke allen unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Stadtverwaltung Erlangen, die teilweise 365 Tage im Jahr in den unterschiedlichen Referaten, Ämtern und Dienststellen für die Bürgerinnen und Bürger dieser Stadt im Einsatz sind.



Thomas Ternes

Referat Personal, Organisation, Brand und Katastrophenschutz

Der vom Personal- und Organisationsamt der Stadt Erlangen herausgegebene Personalbericht 2015 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 Stadt Erlangen ist nicht nur irgendeine Gebietskörperschaft der Daseinsvorsorge.

In Erlangen verstehen wir unter einer guten Kultur zwischen Verwaltung und Bürgerschaft, dass über die bedeutsamen Vorhaben ein Dialog stattfindet und die Verwaltung damit nah an den Menschen ist und die vorhandenen Spielräume so gut es geht zum Wohle der Bürger genutzt werden.

Der Schlüssel, um die städtischen Ziele erfolgreich umzusetzen sind die Beschäftigten der Verwaltung. Sie bilden die Grundlage für das Gelingen, den Erhalt des bereits erreichten und damit auch der Weiterentwicklung der Stadtgesellschaft.

Nur zufriedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können und werden dauerhaft gute Leistungen bringen. Hier setzt die Personalarbeit an.

Die Stadtverwaltung versteht sich als sozialer Arbeitgeber. Schon lange selbstverständlich sind flexible Arbeitszeitmodelle, die sich sowohl an den Erfordernissen des Dienstbetriebs wie auch an den Bedürfnissen der Beschäftigten orientiert, ebenso der zugesicherte Ausschluss von betriebsbedingten Kündigungen.

Bei Befragungen wird immer wieder bestätigt, dass die Führungskultur eines der wichtigsten Elemente für die Leistungsfähigkeit einerseits und für das Betriebsklima andererseits ist. Deshalb werden weiterhin die seit vielen Jahren erfolgreichen Trainee-Programme für Führungskräfte auf allen Ebenen angeboten und fortgeführt um damit eine optimale Vernetzung, die kollegiale Beratung untereinander und ein einheitliches Führungsverständnis herzustellen.

Sicher tragen die verantwortungsvolle Haltung der städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und ein positives Arbeitsklima in der Stadtverwaltung dazu bei, dass größere Herausforderungen, wie zum Beispiel die hohe Anzahl der aufzunehmenden Flüchtlinge, von der Stadtverwaltung in Erlangen gut gemeistert werden konnten.

Das Personal- und Organisationsamt hat sich nach seiner Neuorganisation im Jahr 2012 strukturell neu aufgestellt, um auch den künftig weiter steigenden Herausforderungen hinsichtlich des Personalmanagements zu begegnen. Mit Einführung eines Dokumentenmanagementsystems sowie eines Onlinebewerbungsverfahrens im Personal- und Organisationsamt im Jahr 2015 und der digitalen Personalakte im Jahr 2016 können die internen Prozesse nun technikgestützt weiter optimiert werden.

Die logische Fortsetzung der begonnenen Strategie ist die Erstellung eines Masterplans für das Personalmanagement. Der Startschuss für das bis Sommer 2016 dauernde Projekt war im Jahr 2015. Die Zwischenergebnisse werden auf den Seiten 70 und 71 dargestellt.

Weitere Arbeitsschwerpunkte im Arbeitsprogramm 2015 des Personal- und Organisationsamtes waren:

- Organisationsprojekte (IZ-Prozessmoderatorenausbildung und weitere Projekte)
- Überarbeitung verwaltungsweiter Regelungen



- Nachfolge-Projekte: „Zukunftsfähige Personalarbeit angesichts alternder Belegschaften – Demografieorientiertes Personalmanagement“
- Potenzialanalysen und –entwicklung leistungsveränderter Mitarbeiter/innen (ESF und IZ-Projekt)
- Traineeprogramme für Zielgruppe Sachgebiets-, Team- und Projektleitungen und die Qualifizierung von Projektleitungen und internen Moderator/innen zur Begleitung von Beteiligungsprozessen
- Fort- und Weiterbildungskonzept
- Ausbildungsmarketing
- Masterplan Personalmanagement
- Umsetzung des Projekts „Personalmanagement- und -abrechnungssystem LOGA“ in der Ausbaustufe 2
- Neues Softwareprodukt für das IZ-Beihilfe-Center
- Einführung der digitalen Personalakte

Machen Sie sich mit diesem Personalbericht selbst ein Bild von der Personalarbeit unserer Stadtverwaltung. Hier ist vieles zusammengefasst über unsere Beschäftigten, auf die es in unserer Stadt ankommt, die da sind wenn man sie braucht und auf die wir stolz sind.



Gerhard Matuschke

Amtsleiter des Personal- und Organisationsamtes

Inhaltsübersicht

VORWORT	1
EINFÜHRUNG	3
1 BERICHTE	8
1.1 Personalentwicklung	8
1.1.1 Ausbildung	8
1.1.1.1 Handlungsfelder des Ausbildungskonzeptes	8
1.1.1.2 Ausbildungsbedarfsplanung	9
1.1.1.3 Ausbildungsmarketing	9
1.1.1.4 Auswahl- und Einstellungsprozess	10
1.1.1.5 Rahmenbedingungen der Ausbildung	11
1.1.1.6 Ausbildungscontrolling	11
1.1.2 Praktika bei der Stadtverwaltung Erlangen	11
1.1.3 Traineeprogramm für Führungskräfte unterhalb der Amtsleitung	12
1.1.3.1 Ziele	12
1.1.3.2 Konzeption und Durchführung	13
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“	14
1.1.4.3 Hospitations-Programm zur Förderung des Austausches zwischen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Nachbarstädte	17
1.1.5 Betrieblicher Sozialdienst (BSD)	17
1.1.6 Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)	18
1.1.6.1 Verhältnisprävention	18
1.1.6.2 Verhaltensprävention	18
1.1.6.3 Weitere Aspekte des Gesundheitsmanagements	18
1.1.7 Betriebliches Eingliederungsmanagement	19
1.1.7.1 Was ist BEM?	19
1.1.7.2 Voraussetzungen/Anwendungsbereich des BEM	19
1.1.7.3 Ablauf des BEM	19
1.1.7.4 Zielsetzung und Nutzen des BEM	20
1.1.7.5 Bisherige Erfahrungen mit dem BEM	20
1.2 Organisation und Personalwirtschaft	21
1.2.1 Bewerbungszahlen und Bewerbungsverfahren	21
1.2.1.1 Stellenausschreibungen	21
1.2.1.2 Entwicklung der Anzahl von Neueinstellungen seit dem Jahr 2011	21
1.2.2 Arbeitszeitänderungen im Jahr 2015	22
1.2.3 Altersteilzeit für Tarifbeschäftigte nach dem TVFlexAz	22
1.2.4 Betriebliches Vorschlagswesen	23
1.2.5 Organisatorische Prüfung bei Wiederbesetzungen von Planstellen	24
1.2.6 Änderung der Dienstvereinbarung über die Gleitende Arbeitszeit	24
1.2.7 Neue Dienstvereinbarung feste Arbeitszeit in der Abteilung Fleischhygiene	25
1.2.8 Zentrale Vergabestelle	25
1.2.9 Einrichtung eines Scan-Zentrums	26
1.3 Personalabrechnung und -controlling	27
1.3.1 BeihilfeCenter	27
1.3.1.1 Übersicht über Beihilfezahlungen der letzten Jahre	27
1.3.1.2 Leistungen des BeihilfeCenters	27
1.3.2 Personalkostencontrolling	28
1.3.2.1 Personalkosten	28
1.3.2.2 Personalkostenbudgetierung	29

1.4	Arbeitssicherheit	31
1.4.1	Allgemeines zur Arbeitssicherheit	31
1.4.2	Unfallstatistik 2014	31
1.5	Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten	32
2	ANHANG GRAFIKEN UND TABELLEN ZU DEN BERICHTEN	33
2.1	Personalentwicklung	33
2.1.1	Ausbildungszahlen	33
2.1.2	Bewerbungen um einen Ausbildungsplatz	34
2.1.3	Ausbildungsquote bezogen auf alle Beschäftigten im Städte-Vergleich	34
2.1.4	Praktika	35
2.1.5	Fortbildungen	35
2.2	Personalabrechnung und -controlling	36
2.2.1	BeihilfeCenter	36
2.2.1.1	Entwicklung der Beihilfeanträge	36
2.2.1.2	Beihilfeausgaben nach Beschäftigungsgruppen	37
2.2.2	Personalkostencontrolling	38
2.2.2.1	Personalaufwendungen (Einordnung im Gesamthaushalt)	38
2.2.2.2	Personalauszahlungen (Einordnung im Gesamthaushalt)	38
2.3	Arbeitssicherheit	40
3	ANHANG GRAFIKEN UND TABELLEN OHNE BERICHTE	43
3.1	Neue und eingezogene Planstellen	43
3.2	Planstellen nach Personalgruppen (Stand jeweils zum 01.01.)	44
3.3	Planstellen im Vergleich zur Mitarbeiterzahl	44
3.4	Frauen in Führungspositionen	45
3.5	Beschäftigte in Elternzeit und Beurlaubung	46
3.6	Personalfuktuation (ohne interne Umsetzungen)	47
3.7	Personalbestand nach Personalgruppen	47
3.8	Allgemeine Personalstatistik	48
3.9	Schwerbehindertenquote	49
3.10	Beschäftigte nach Lohn-/Gehaltsgruppen	50
3.11	Einkommensentwicklung im öffentlichen Dienst / Bayern	53
3.12	Entwicklung der Sozialversicherungsbeiträge	54
3.13	Entwicklung der Krankheitszeiten	55
3.14	Fehlzeitenübersicht	56
3.15	Struktur der Krankheitszeiten	57
3.16	Altersstrukturgruppen - Stichtag 30.06.2015	58
3.17	Altersstruktur detailliert	58

3.18	Pensions-/Versorgungsumlagekostenentwicklung	59
4	KGST-VERGLEICHSRING PERSONALWESEN BAYERISCHER STÄDTE - KENNZAHLEN 2014	60
5	PERSONALDURCHSCHNITTSKOSTEN ZUM JULI 2015	61
6	ZIELSYSTEM PERSONALMANAGEMENT DER STADT ERLANGEN	70
6.1	Aufbau Zielsystem	70
6.2	Vision des Personalmanagements	70
6.3	Oberziele des Personalmanagements	71
6.4	Unterziele des Personalmanagements	71

1 Berichte

1.1 Personalentwicklung

Das Leistungsspektrum der Personalentwicklung umfasst nahezu alle Bereiche der Berufsbiografie aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter; von der Ausbildung, der Personalfindung und -bindung, der Mitarbeiterfort- 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.

Der Abteilung 111/Personalentwicklung sind zugeordnet:

- die Ausbildung nach QE2, QE 3 und BBiG (mit ca. 2,5 Mitarbeiter/innen)
- die Fortbildung (mit ca. 0.5 MA)
- der Betriebliche Sozialdienst und das Betriebliche Gesundheitsmanagement (1 MA)
- das Betriebliche Eingliederungsmanagement (0,5 MA und seit Mitte des Jahres einer weiteren 0,5 Stelle)
- die Personalentwicklung (0,5 MA) und
- die Abteilungsleitung (1 MA).

Mit der seit 2015 laufenden Entwicklung des „Masterplans Personalmanagement“ wird auch die Personalentwicklung ganz neue, strategische und methodische Impulse bekommen, die von entscheidender Bedeutung für die weitere Entwicklung der Stadt Erlangen zu einer attraktiven Arbeitgeberin sein können.

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

1.1.1 Ausbildung

1.1.1.1 Handlungsfelder des Ausbildungskonzeptes



1.1.1.2 Ausbildungsbedarfsplanung

Ausbildungskapazität 2016

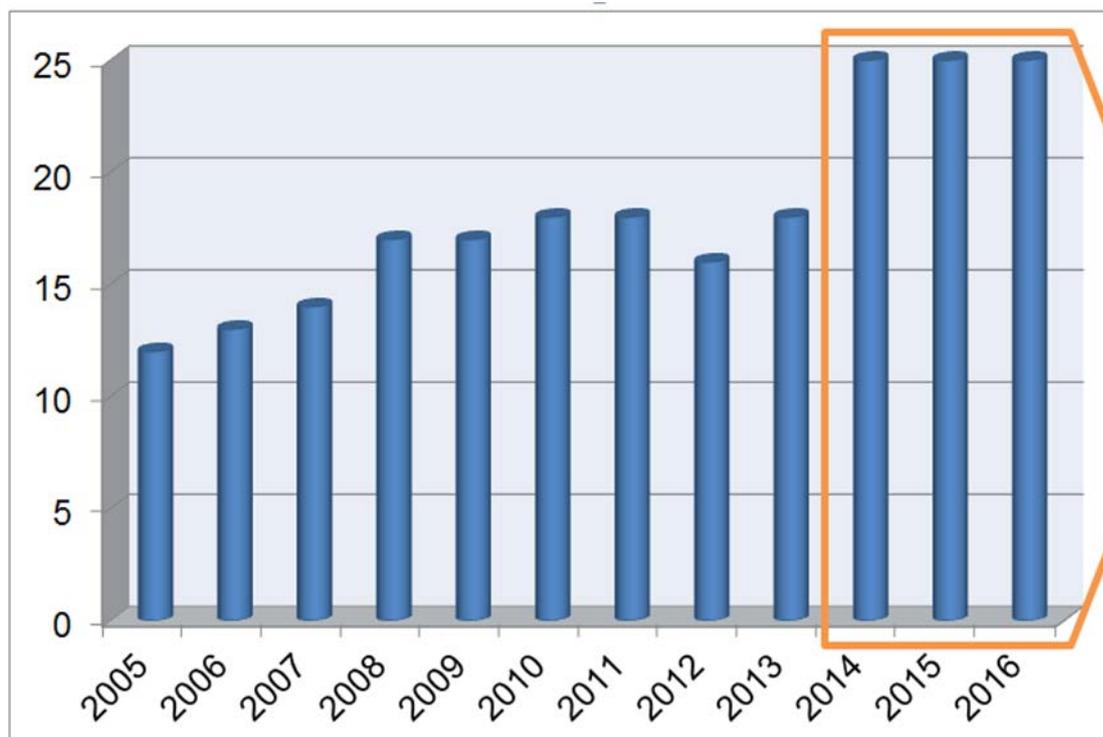
In der Sitzung des Haupt-, Finanz- und Personalausschusses vom 22. April 2015 wurden für 2016 folgende Ausbildungszahlen beschlossen:

- 25 Nachwuchskräfte im Verwaltungsbereich
(darunter 3 Nachwuchskräfte nach dem Soldatenversorgungsgesetz)
- 7 Nachwuchskräfte im gewerblich-technischen und kaufmännischen Bereich
- 3 Nachwuchskräfte für den feuerwehrtechnischen Dienst

Zielsetzung

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

Ausbildungskapazitäten im Verwaltungsbereich



Die Übersicht über die Ausbildungskapazitäten zeigt eine erhebliche Steigerung der Ausbildungszahlen im Verwaltungsbereich. Insbesondere im Bereich der 3. Qualifikationsebene wurde eine deutliche Erhöhung der Einstellungszahlen vorgenommen. Mit dem Einstellungsbeginn 01.09.2016 werden drei sehr zahlenstarke Ausbildungsjahrgänge im Verwaltungsbereich vorliegen, welche es auch sachgerecht in den Fachdienststellen einzusetzen und zu betreuen gilt.

1.1.1.3 Ausbildungsmarketing

Ausbildungsmarkt

Gegenüber den Vorjahren haben sich keine Veränderungen ergeben. Der Ausbildungsmarkt ist dadurch geprägt, dass die Arbeitskraftanbietenden die Wahl haben, für welchen Arbeitgeber sie arbeiten möchten. Nachwuchskräfte, die die entstehende Lücke ausgleichen könnten, werden angesichts der sinkenden Zahlen der Schulabgängerinnen und Schulabgänger von allgemeinbildenden Schulen immer schwerer zu finden sein. Der Wettbewerb um potenzielle Auszubildende wird daher stärker und das Ausbildungsmarketing als Teilbereich des Perso-

nalmarketings immer bedeutsamer. Künftig werden auch viele Absolventinnen und Absolventen der allgemeinbildenden Schulen ein Abitur vorweisen können. Es ist davon auszugehen, dass der Trend zum Studium sich weiter fortsetzen wird. Eine duale Ausbildung (ohne Studium) wird dadurch gleichzeitig unattraktiver werden. Verschärft wird diese Entwicklung dadurch, dass es inzwischen auch ohne Abitur möglich ist, ein Studium zu beginnen. Ausbildungsplätze, die nicht dual zu einem Hochschulabschluss führen, werden schwerer zu besetzen sein und so droht langfristig gesehen ein massiver Fachkräftemangel in diesen Bereichen, wenn nicht aktiv die entsprechenden Berufe beworben werden. Darüber hinaus fokussieren sich Schulabgängerinnen und -abgänger häufig auf nur wenige, besonders beliebte Berufsfelder.

Erlanger Auswahlverfahren als Spiegelbild des Ausbildungsmarktes

Diese Entwicklung kann im Zuge der Bewerbungsverfahren auch bei der Stadtverwaltung Erlangen beobachtet und bestätigt werden. Während für das Einstellungsjahr 2015 die festgelegte Anzahl an Nachwuchskräften im Bereich der 3. Qualifikationsebene (duales Studium) nahezu problemlos rekrutiert werden konnte, sind sowohl im Bereich der 2. Qualifikationsebene, bei den Verwaltungsfachangestellten als auch im gewerblich-technischen Bereich vereinzelt Schwierigkeiten zu verzeichnen.

Marketing-Mix und zielgruppengerechte Ansprache

Ab dem Jahr 2014 sind in allen Verwaltungsberufen ansteigende Bewerbungszahlen zu verbuchen. Dieser Trend konnte neben dem Einstellungsjahr 2015 auch für das Jahr 2016 fortgesetzt werden. Die umgesetzten Maßnahmen im Rahmen des Ausbildungsmarketings zeigen damit ihre Wirkung. Zielsetzung der Personalverwaltung ist es weiterhin, mit einem flexiblen Personalmarketing, welches die unterschiedlichen Zielgruppen proaktiv und individuell anspricht, zu punkten. Der Marketing-Mix besteht aus unterschiedlichen Instrumenten, welcher stetig ergänzt und evaluiert wird.

So kann beispielhaft die Beteiligung der Stadtverwaltung Erlangen an der Vocatium in der Heinrich-Lades-Halle angeführt werden. Die Vocatium in Erlangen ist eine Fachmesse für Ausbildung und duale Studiengänge, die ihren Besucherinnen und Besuchern ein interessantes Programm bietet. Circa 40 Ausstellerinnen und Aussteller informierten die rund 1000 Besucherinnen und Besucher von über 20 Schulen der Region über ihre Angebote. Vorbereitete verbindliche Einzelgespräche mit den Ausstellerinnen und Ausstellern sind ein zentraler Baustein des pädagogischen Messekonzeptes.

Ein gelungenes Ausbildungsmarketing wirkt nicht nur nach außen (externes Ausbildungsmarketing) und richtet sich an die möglichen Nachwuchskräfte von morgen, sondern auch nach innen (internes Ausbildungsmarketing) an die bereits vorhandenen Auszubildenden. Internes und externes Ausbildungsmarketing können in der Praxis nur schwer voneinander losgelöst betrachtet werden, da interne Maßnahmen in der Regel auch nach außen wirken und umgekehrt. Das interne Ausbildungsmarketing ist daher von enormer Bedeutung, um die Fluktuation der fertigen Nachwuchskräfte möglichst gering zu halten bzw. komplett zu unterbinden. Dabei sollte auch beachtet werden, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der sogenannten „Generation Y“ hohe Anforderungen an ihre Berufe und deren Arbeitsumfeld stellen, so dass diese auch die entsprechenden Rahmenbedingungen vorfinden sollten, um ihre Ausbildung bestmöglich zu absolvieren.

1.1.1.4 Auswahl- und Einstellungsprozess

Bei den Auswahlverfahren für die Nachwuchskräfte wird ein hohes Augenmerk auf das Thema Diversity gelegt. Für das Einstellungsjahr 2015 konnten mehrere Personen für die Stadtverwaltung Erlangen hinzugewonnen werden, welche unterschiedliche Diversitätsmerkmale aufweisen. Von den ausgewählten Bewerberinnen und Bewerbern haben mehrere eine Schwerbehinderung oder sind gleichgestellt. Circa 20 % der eingestellten Nachwuchskräfte verfügen über einen Migrationshintergrund, darunter zwei Personen mit einer doppelten Staatsangehörigkeit. Aufgrund der fehlenden Legaldefinition für das Vorliegen eines Migrationshintergrundes und der unzulässigen Frage nach dem selbigen in den Vorstellungsges-

sprächen ist von einer Dunkelziffer auszugehen, so dass der entsprechende Wert höchstwahrscheinlich noch nach oben zu korrigieren ist. Auch Späteinsteigerinnen und Alleinerziehenden wurde die Perspektive eröffnet, eine Ausbildung bei der Stadt Erlangen zu absolvieren. In einem Fall wurde Ausbildung in Teilzeit ermöglicht.

1.1.1.5 Rahmenbedingungen der Ausbildung

Ausbildertreffen

Das Ausbildertreffen fand im Frühjahr 2015 im Schloss Atzelsberg statt. Einen Tag lang widmeten sich 30 Ausbildungsbeauftragte und stellvertretende Ausbildungsbeauftragte sowie das Team der Aus- und Fortbildung verschiedenen Themen rund um die Ausbildung bei der Stadt Erlangen. Sie wurden über aktuelle Entwicklungen in der Ausbildungsarbeit informiert, tauschten Erfahrungen aus und bearbeiteten in einem gemeinsamen Workshop die Frage nach Qualifizierungsangeboten für Ausbildungsbeauftragte.

Die Ergebnisse des Workshops flossen in die Konzeption einer Qualifizierungsreihe für Ausbildungsbeauftragte ein, die im Jahr 2016 erstmalig starten wird.

Beitrag aller Dienststellen zur Ausbildung

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.

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.

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.

1.1.1.6 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 dazu geeignet sind, die gesetzten Ziele zu erreichen. Es sind daher im Bereich des Controllings neue Instrumente und Kennzahlen erarbeitet worden.

Die zugehörigen Tabellen und Grafiken finden Sie im Anhang „Grafiken und Tabellen“ unter den Punkten 2.1.1 - 2.1.3

1.1.2 Praktika bei der Stadtverwaltung Erlangen

Die Zahlen der durchgeführten Praktika als auch die Anzahl der Anfragen sind im vergangenen Jahr leicht gesunken, der Arbeitsaufwand ist jedoch im Bereich des Blockpraktikums u.a. durch das Inkrafttreten des Mindestlohngesetzes zum 01.01.2015 mindestens auf gleichbleibend hohem Niveau.

Durch die neuen gesetzlichen Regelungen muss jede Anfrage nun auch bezüglich eines etwaigen Anspruches auf Mindestlohn geprüft werden. Dies erweist sich in nicht wenigen Spezialfällen als durchaus kompliziert. Es bestehen zu vielen Fällen noch keine Fallbeispiele geschweige denn eine Rechtsprechung auf die man sich berufen könnte. In einigen Fällen

waren sogar die Spezialistinnen und Spezialisten vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales überfragt. Aus diesem Grund hat sich unter anderem auch die Anzahl der Freiwilligen Praktika um mehr als die Hälfte reduziert, da diese in vielen Fällen mindestlohnpflichtig gewesen wären.

Die Zahl der Anfragen ist zwar im Vergleich zu den Vorjahren leicht rückläufig, dennoch waren es auch im Jahr 2015 knapp 500 Praktikumsbewerbungen verschiedenster Art, welche bei der Stadtverwaltung eingingen.

Diesen konnte - trotz der geringen personellen und räumlichen Ressourcen - in einer Vielzahl entsprochen werden. Die Verringerung der Anzahl der durchgeführten Praktika ist unter anderem auch auf diese Problematik zurückzuführen. Gerade im Bereich der studentischen Praktika kommen viele Anfragen auf wenige dafür geeignete Dienststellen. Häufig können auch Praktikumsbewerbungen aufgrund des Aufgabenspektrums der Stadtverwaltung nicht berücksichtigt werden.

Die Verfahrensweise für den Bereich des Blockpraktikums wird kontinuierlich verbessert, die Vermittlung von Blockpraktika läuft inzwischen nahezu papierlos.

Die Stadt Erlangen bietet in verschiedenen Ausbildungsberufen Schnupperpraktika und im Bereich der inneren Verwaltung und der Kindertageseinrichtungen zusätzlich Praktika für Fachoberschülerinnen und Fachoberschüler an.

Die Vielfalt an Aufgabenbereichen, die die Stadt zu bieten hat, ermöglicht es den Praktikantinnen bzw. Praktikanten unterschiedliche Praxiserfahrungen zu sammeln und deren Idealvorstellung vom Beruf mit diesen abzugleichen. Eine berufsmäßige Orientierung kann dadurch ermöglicht werden.

In Zeiten des demographischen Wandels ist es unabdingbar die Stadt Erlangen als attraktive Arbeitgeberin mit einem breiten und interessanten Aufgabenfeld zu präsentieren und dadurch qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber zu gewinnen. Das Interesse der Schülerinnen und Schüler an Praktikumsplätzen ist nach wie vor auf einem sehr hohen Stand.

Leider zeigen sich bei den zu vergebenden Praktikumsplätzen – vor allem im Verwaltungsbereich – starke Kapazitätsprobleme. Die Bereitschaft der Fachdienststellen zur Aufnahme von Schulpraktikantinnen und –praktikanten ist regelmäßig sehr gering und beschränkt sich auf einige wenige Dienststellen, die sich aktiv und stetig bei der Betreuung von Praktikantinnen und Praktikanten beteiligen.

Aufgrund dieser Kapazitätsprobleme wurde im Jahr 2015 erneut ein Anschreiben an die Amts- bzw. Sachgebietsleitungen versandt, um auf diese Problematik aufmerksam zu machen und zusätzliche Kapazitäten zu schaffen.

Die Bereitschaft der jeweiligen Dienststellen, sich bei der Betreuung von Praktikantinnen und Praktikanten einzubringen, ist Grundlage für die Aufnahme von Schülerpraktikanten und nimmt damit einen sehr hohen Stellenwert im Rahmen des Ausbildungsmarketings der Stadt Erlangen und infolgedessen bei der Sicherstellung der Besetzung von Ausbildungsplätzen ein.

Die zugehörigen Tabellen und Grafiken finden Sie im Anhang „Grafiken und Tabellen“ unter dem Punkt 2.1.4

1.1.3 Traineeprogramm für Führungskräfte unterhalb der Amtsleitung

Das im Jahr 2014 gestartete Traineeprogramm (Traineeprogramm V) für die Führungsebenen unterhalb der Amtsleitung wie Abteilungsleitungen, Sachgebietsleitungen, Team- und Gruppenleitungen und Bereichsleitungen wurde im Jahr 2015 weitergeführt.

1.1.3.1 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.
- Den Erhalt und die Verbesserung der Dienstleistungsqualität der Stadt Erlangen für ihre Bürgerinnen und Bürger.

1.1.3.2 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.

Organisatorisch wurden zwei Gruppen mit 16 und 17 Teilnehmer/innen gebildet. Beide Gruppen besuchten Seminare mit folgenden Themenstellungen:

- Das Auftaktseminar (3 Tage)
- Kommunikation als Schlüsselqualifikation (2 Tage)
- Umgang mit Konflikten (2 Tage)
- Teamentwicklung
- Organisation von Arbeitsprozessen
- Führung und Gesunderhaltung

Das Traineeprogramm endet mit einer Abschlussveranstaltung im Februar 2016.

Als nächste Trainee-Reihe zeichnet sich ein Programm für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit „lateraler Führung“, also Führung von nicht formal unterstellten Menschen ab (Projekt-, Arbeitsgruppen- und Teamleitungen).

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. Jährlich werden durch die Städteakademie zirka 300 Seminare angeboten.

Die Städteakademie hat sich über die Jahre als Erfolgsgeschichte etabliert.

Festzuhalten gilt:

- Das Programm der Städteakademie wird mit einem deutlich geringeren personellen Aufwand als ursprünglich in der Gründungskonzeption kalkuliert, konzipiert und umgesetzt, obwohl keine gemeinsame einheitliche Software in den Städten zur Verfügung steht.

Vorteile des gegenwärtigen Konstruktes sind:

- Die Zusammenarbeit zwischen den beteiligten Städten funktioniert mit geringem personellem Aufwand auf der operativen Ebene.
- 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 Durchführung gesichert.
- Die Seminare der Städteakademie fördern den interkommunalen persönlichen und fachlichen Austausch.

Dennoch bleiben noch einige Fragestellungen zu bearbeiten:

- Wie kann das umfangreiche und vielfältige Programm noch attraktiver werden?
- Können und müssen die Teilnehmerzahlen (ohne Kostensteigerung) erhöht werden?
- Welche statistischen Kennziffern sind unter Steuerungsaspekten für die Städteakademie von Interesse?

Die zugehörigen Tabellen und Grafiken finden Sie im Anhang „Grafiken und Tabellen“ unter dem Punkt 2.1.5

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

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

Das Projekt wurde im Januar 2015 mit der Erstellung eines Wissensweitergabekonzeptes formell abgeschlossen.

Dieses Konzept ist mittlerweile auch in der KGSt Best-Practice-Datenbank für andere Kommunen hinterlegt.

Das Projekt wurde Ende Januar 2015 im Rahmen eines Projektreviews ausgewertet.

Inhaltliche Erkenntnisse:

Die Projektdurchführung hat gezeigt, dass es wirksam sein kann, dem Phänomen der Leistungsveränderung bzw. Leistungswandlung mit der im Projekt entwickelten Potenzialanalyse zu begegnen, um konstruktive Weichenstellungen vorzunehmen zu können. Allerdings ist es sehr wichtig, eine übersteigerte Erwartungshaltung seitens der Mitarbeitenden nicht entstehen zu lassen und deshalb sehr konsequent auf die Chancen und Grenzen einer Durchführung zu verweisen. Weshalb gerade mit der häufig formulierten Erwartung, einen anderen Arbeitsplatz zu erhalten, äußerst verantwortungsvoll umzugehen ist.

Es ist nicht alleine der Einsatz der Potenzialanalyse, der den Weg für eine Lösung ebnet. Es ist ebenso erforderlich, alternative Arbeitsplätze in einem ausreichenden Umfang zur Verfügung stellen zu können, um für die Betroffenen langfristig nachhaltige Lösungen zu finden. Vorreiter im Zusammenhang mit der Beschäftigung von leistungsgewandelten Mitarbeitenden sowie der Nutzung derer Potenziale sind die deutschen Automobilbauer gewesen, die sich der Thematik bereits zur Jahrtausendwende gestellt haben. Sie haben ihren Schwerpunkt in die Identifizierung von Arbeitsbereichen gelegt, in denen leistungsveränderte bzw.

leistungsgewandelte Mitarbeitende wieder vollumfänglich einsatzfähig sind. Zudem haben sie auch kreative Lösungen im Hinblick auf die Bezahlung entwickelt. Und hier ist ein Dilemma im öffentlichen Dienst zu verzeichnen. Die öffentliche Verwaltung hat aufgrund ihrer Eingruppierungsvorschriften, der sich daraus ergebenden Qualifikationsanforderungen sowie der notwendigen Haushaltskonsolidierung nur sehr wenige Gestaltungsmöglichkeiten, um vielfältige Lösungen anzubieten. Denn Lösung bedeutet immer, dass beide Seiten zufrieden sind. Das bedeutet für die Arbeitgeberseite eine vollumfängliche Einsatzfähigkeit und für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine qualifizierte Tätigkeit, die günstigenfalls keine finanziellen Nachteile mit sich bringt.

Unter Berücksichtigung dieser Gesichtspunkte gewinnt die Prävention noch stärker an Bedeutung und die frühzeitige Thematisierung von Beobachtungen, die auf Leistungsveränderungen hinweisen. Nur dann können die Ursachen frühzeitig bearbeitet werden und die Suche nach Lösungen beginnen.

Der Einsatz der Potenzialanalyse muss gut geprüft werden und, wenn er erfolgversprechend erscheint, bereits in einem frühen Stadium einsetzen. Immer dann, wenn die Weichen am Arbeitsplatz gestellt werden können und die Einsatzfähigkeit dort noch sichergestellt ist. Denn dann bieten sich tatsächlich Chancen, ohne zu großen Druck die Handlungsspielräume auszuloten und nach passenden Optionen zu suchen. Aus diesem Grund sind auch die bestehenden Prozessabläufe kritisch zu hinterfragen, um sicherzustellen, dass alle relevanten Informationen nicht nur vorliegen, sondern auch verwertet werden. Erst dann ist die Erkenntnis, die alle drei Städte während der Durchführung gewonnen haben, von zentraler Bedeutung. Leistungsveränderung bzw. Leistungswandlung ist im Idealfall eine temporäre Zustandsbeschreibung. Denn schlussendlich sollte durch die passende Lösung wieder die vollumfängliche Leistungsfähigkeit herstellbar sein. Die Potenzialanalyse kann ein zielführendes Instrument sein. Sie ist aber sicher nicht das einzige, um Lösungen anzubahnen, sondern muss das jährliche Mitarbeitergespräch sinnvoll ergänzen.

Im Rahmen der Personalentwicklung hat insofern das Mitarbeitergespräch eine herausragende Bedeutung und laut Berthel und Becker (vgl. 2007, S. 332) drei Funktionen:

1. Es gibt den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Rückmeldung über die Einschätzung des gezeigten Leistungsverhaltens durch die Vorgesetzten.
2. Es dient dazu Entwicklungsmöglichkeiten aufzuzeigen und
3. Zielsetzungen für den nächsten Beurteilungszeitraum zu vereinbaren.

Alle diese Funktionen stehen in einem direkten Verhältnis zur Mitarbeiterführung. Durch diese Funktionszuschreibung wird insbesondere deutlich, dass die unmittelbaren Führungskräfte in allererster Linie für die Personalentwicklung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zuständig sind. Diese „Vor-Ort-Verantwortung für die Personalentwicklung“ (Arnold 2000, 30) macht auch Sinn hinsichtlich der Weiterentwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, denn schließlich ist davon auszugehen, dass die einzelnen Abteilungen und Bereiche genauer wissen, welche Personalentwicklungsmaßnahmen notwendig sind (vgl. ebd.). Insofern ist die Potenzialanalyse eine Führungsaufgabe und nur unter Einbeziehung der Führungskräfte sinnvoll. Denn der kontinuierliche Dialog zwischen der Führungskraft und den Mitarbeitenden ist der grundlegende Prozess nicht nur für die Mitarbeiterführung, sondern auch für die Personalentwicklung.

Weiterentwicklung und Nutzung bei der Stadt Erlangen

Aus Sicht der Erlanger Projektbeteiligten sind folgende Maßnahmen erforderlich:

- Gründung eines Integrationsteams, besetzt mit den wesentlich am Prozess der Bearbeitung von Leistungsminderung/-wandel Beteiligten.
- Entwicklung und Verabschiedung einer „DV Leistungswandlung“ auf Basis der Modifizierung der Integrationsvereinbarung. Dort integriert sollte ein Stufenplan sein:
 1. Stufe: Lösung im Amt (MAG, FK der DSt etc.)
 2. Stufe: einfacheres Verfahren, wertgleiche Umsetzung (BEM 112, BÄD, SBV)
 3. Stufe: Klärung weiterer Möglichkeiten (Integrationsteam Testung?)

- Planstellen in EG 2 bis 4 schaffen
- Outgesourcte Planstellen teilweise zurückholen

Organisatorische Ansiedelung:

Die erfolgten Schulungen reichen für eine psychologisch haltbare Analyse nicht aus und praktisch keine/r der geschulten Mitarbeiter/innen hat dazu zeitliche Ressourcen.

Pragmatisch kann im Betriebsalltag diese Form der Potenzialanalyse nur in abgewandelter Form durchgeführt werden. Es sollten Standardprofile für typische Berufsgruppen entwickelt werden.

In schwierigen Fällen wäre zu klären, welche Form der „Testung“ angezeigt ist, dies ggf. unter Hinzuziehung externer Kompetenz (z.B. Carl-Corth-Institut).

Zu denken wäre auch an die Verwendung eines anderen Begriffes:

Potenzial-ermittlung, -gespräch, -erhaltung, -testung

Erkenntnisse zum interkommunalen Projektmanagement aus Sicht der engeren Projektbeteiligten:

Gründliche Bedarfsanalyse

Im Vorfeld ist zwingend eine fundierte Bedarfs- bzw. Ausgangsanalyse durchzuführen, die durch die Auftraggeber veranlasst wird. Hierzu zählt die Auseinandersetzung mit den Problemlagen, Wünschen, Herausforderungen, Beteiligten, Auswirkungen und dem Projektumfeld. Im IZ-Bereich sind die vorgenannten Aspekte hinsichtlich einer Übereinstimmung der unterschiedlichen Bedarfslagen zu prüfen. Erst dann entsteht die Grundlage für Synergie. Ansonsten muss die Abstimmungsarbeit während der Auftragsdurchführung erfolgen und wird selten vollständig nachgeholt werden können.

Eine realistische Schätzung des Aufwands ist unter Einbeziehung aller relevanten internen Akteure und Projektpartner vorzunehmen. Unter Aufwand sind sowohl der erforderliche personelle als auch finanzielle Einsatz und auch der zeitliche Umfang zu hinterfragen.

Interkommunale Projekte zeichnen sich dadurch aus, dass sie zwangsläufig eine höhere Komplexität haben. Die Herbeiführung von Entscheidungen, Beschlüssen und Absprachen erfordert einen ungleich höheren personellen und zeitlichen Koordinationsaufwand. Dies ist bei der Einbindung von Personal aus der Linie (was in der Regel der Fall ist) zu berücksichtigen. In diesem Zusammenhang und darüber hinaus sollten bereits Risiken identifiziert und beschrieben werden, die den Erfolg des Vorhabens gefährden könnten.

Nutzung von Fördergeldern

ESF-Förderungen sind grundsätzlich unter dem Gesichtspunkt der Anschubfinanzierung zu betrachten. Daraus ergibt sich die Notwendigkeit bereits im Rahmen der Vorüberlegungen, aber spätestens während der Antragsstellung, die Ressourcenfrage für eine Verstetigung der Projektergebnisse zu beantworten. In diesem Zusammenhang steht auch die bestmögliche Auswahl des Fördertopfes. Insofern sind die Förderbedingungen und die sich daraus ergebenden Anforderungen (z. B. Fördersatz, Kofinanzierung, Nachweis der Personalfreistellung, Stundenaufzeichnungen, Freistellungskostenberechnungen, Projektabrechnung über spezielle Plattformen des Fördergebers, Einverständniserklärungen von Teilnehmenden zur statistischen Datenerhebung für Fördergeber, Führung von Teilnehmerlisten, Besonderheiten der Personalabrechnung [„Besserstellungsverbot“, Deckelung der Personalkosten, Ausschluss von bestimmten Berufs- und Personengruppen]) kritisch und auf Übereinstimmung mit der anvisierten Zielsetzung zu prüfen. Das bloße „Schielen“ auf Fördergelder ist kein hinreichender Grund für eine Projektinitiierung, da die restriktiven Anforderungen des Fördergebers dazu führen können, dass die inhaltliche Projektarbeit zu stark von den Anforderungen des Fördergebers determiniert wird.

Fällt die Entscheidung, dass die Auftragsumsetzung nur in Verbindung mit der Nutzung von Fördergeldern einhergeht, ist gründlich zu prüfen, ob der damit verbundene Verwaltungsaufwand innerhalb der Linie bewältigt werden kann. In der Regel wird dies nicht der Fall sein,

insofern ist die Einbindung eines Externen, auch für die Abwicklung der Förderung und des damit verbundenen Verwaltungsaufwands, dringend empfohlen.

Risikoanalyse

Im Rahmen von geförderten Projekten ist die Frage zu beantworten, wie ein Ausstiegsszenario aussehen könnte und mit welchen Folgen (z. B. Regress, Rückforderung der Förderung) in einem solchen Fall zu rechnen ist.

Insbesondere bei IZ-Projekten sind klare Kriterien zu formulieren, wann ein Ausstieg angezeigt ist. Im einmal angelaufenen Projektprozess ist eine solche Einigung nicht zu erzielen, da sich keiner der Beteiligten die Blöße geben will vorzeitig das „Handtuch“ zu werfen.

Projektmanagement von IZ-Projekten

Das Projektmanagement selbst zu übernehmen oder dieses extern abzuwickeln ist eine zentrale Entscheidung und muss unter Berücksichtigung einer Vielzahl von Einflussfaktoren (Komplexität des Vorhabens, Qualitätskriterien, Budget und Personalressourcen, Terminkoordination, Erfahrungen im Projektmanagement etc.) betrachtet werden.

Wie bei allen Veränderungsprozessen ist die Unterstützung durch die Verwaltungsspitze als Auftraggeber über die gesamte Projektdauer hinweg (OBM, ReferentIn) sehr wichtig. Ebenso ist ein wesentlicher Erfolgsfaktor die Unterstützung durch die involvierten Interessensvertretungen und die eingebundenen Führungskräfte.

1.1.4.3 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 2015 wieder für den fachlichen Austausch zwischen den beteiligten Städten genutzt.

Insgesamt fanden zwischen den vier IZ-Städten drei Austausche in verschiedenen Dienststellen statt. Die Themenfelder reichten von der Personalentwicklung, dem Vollstreckungswesen bis hin zu Archivangelegenheiten. Die Dauer variierte von einem Tag bis zu zwei Tagen.

Die Stadt Erlangen wurde dabei von einem Mitarbeiter der Stadt Nürnberg hospitiert. Aufnehmende Dienststelle war die Stadtkämmerei.

Im Gegenzug konnte sich eine Mitarbeiterin der Stadt Erlangen im Rahmen einer Hospitation mit der Stadt Fürth über das Thema Mitarbeitergespräche austauschen.

Zwischen dem Stadtarchiv und –museum der Stadt Fürth und dem Stadtarchiv der Stadt Nürnberg fand ebenfalls ein Austausch statt.

Trotz positiver Rückmeldungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer und durchgeführter Marketingmaßnahmen auf IZ-Ebene bewegte sich die Zahl der Hospitationen im Jahr 2015 weiterhin auf einem niedrigen Niveau.

1.1.5 Betrieblicher Sozialdienst (BSD)

Das Beratungsangebot des Betrieblichen Sozialdienstes umfasst folgende Bereiche:

- Vermittlung bei Konflikten 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 Familienproblemen).
- 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 2015 der Themenbereich Konflikt am Arbeitsplatz. Daneben die Beratung von Führungskräften in den unterschiedlichsten Problemlagen.

1.1.6 Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

Die zentralen Ziele sind die nachhaltige Verbesserung der Arbeitsbedingungen in Dienststellen (Verhältnisprävention) und der Aufbau betrieblicher Strukturen zur Gesundheitsförderung für die Beschäftigten (Verhaltensprävention).

1.1.6.1 Verhältnisprävention

Aus betrieblicher Sicht ist der Aspekt Verhältnisprävention zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von zentraler Bedeutung und vorrangig zu bearbeiten. Belastungsaspekte sollen frühzeitig erkannt und nach Möglichkeit dann auch schneller reduziert werden. Ziel ist die Beschäftigungsfähigkeit langfristig zu erhalten und einem bereits spürbaren Fachkräftemangel aktiv entgegen zu steuern.

Die emotionale Belastung durch die Konfrontation mit Leid und Problemen, die psychische Beanspruchung durch die Verantwortung für Menschen und Sachmittel und die körperlichen Risiken durch eine schlechte Arbeitsumgebung oder Ergonomie stellen derzeit die größten Belastungen dar. Körperliche Aspekte wirken sich dabei auf Dauer auch auf die psychische Befindlichkeit aus und umgekehrt.

Da Belastungen sich in unterschiedlichen Arbeitsfeldern anders darstellen, werden seit April 2014 in allen Dienststellen Workshops zur Gesundheitsförderung angeboten. Das Betriebliche Gesundheitsmanagement wurde beauftragt diese durchzuführen und die Amts-, Werks- und Schulleitungen zu beraten, geeignete Maßnahmen zur Entlastung einzuleiten.

Im Jahr 2015 wurde der Bereich Stadtgrün abgeschlossen und Analysen in den Bereichen Bauaufsicht, Stadtbibliothek und Amt für Brand- und Katastrophenschutz durchgeführt. Das aktuelle Verfahren ist in der Erprobungsphase, hat sich im bisherigen Einsatz aber bewährt.

1.1.6.2 Verhaltensprävention

Mit der Anmietung eines Gesundheitsraums konnte die Stadt Erlangen die Angebote zur betrieblichen Gesundheitsförderung ausbauen und neue Wege in der Kooperation mit den Bewegten Unternehmen und Krankenkassen einschlagen. Städtische Beschäftigte haben jetzt mehr Optionen zur aktiven Gesundheitsförderung und nutzen diese auch.

1.1.6.3 Weitere Aspekte des Gesundheitsmanagements

Bewegte Unternehmen

Die Stadt Erlangen wurde auch im Jahr 2015 für die gute Gesundheitsförderung als Bewegtes Unternehmen vom Verein Gesundheit und Medizin in Erlangen e.V. ausgezeichnet.

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

Die Arbeitsgruppe KomKon verfolgt die Ziele Stärkung der Kommunikationskultur und Förderung einer konstruktiven Konfliktkultur für eine bessere Zusammenarbeit innerhalb der Stadtverwaltung Erlangen. Der Name erklärt sich aus den beiden Begriffen Kommunikations- und Konfliktkultur. Aus der Abkürzung leitet sich das Wort „KomKon“ ab.

Die Arbeitsgruppe KomKon setzt sich aus Kolleginnen und Kollegen des Personal- und Organisationsamtes und der Gleichstellungsstelle zusammen. Auch im zurückliegenden Jahr bearbeitete die Arbeitsgruppe wieder die unterschiedlichsten Beratungsanfragen.

Umgang mit Bedrohungslagen

Um die Sicherheit am Arbeitsplatz zu erhöhen, wurde der Leitfaden für Führungskräfte überarbeitet, werden Seminarangebote zur Prävention und auf Wunsch Fachberatung für Dienststellen angeboten. Außerdem ist die psychosoziale Nachversorgung verbessert worden.

Moderations- und Seminarangebote

Es wurden Vorträge zum Thema Resilienz (Schutz vor einer psychischen Erkrankung) und zum Umgang als Führungskraft mit alkohol- und suchtfährdeten Beschäftigten gehalten.

Arbeitskreise und Zusammenarbeit

Leitung der internen Arbeitsgruppen Betriebliche Gesundheitsförderung (AGBGF), Mitarbeit in der Arbeitsgruppe Personalentwicklung (AGPE) und der Beratungsgruppe KomKon.

Vertretung der Stadt Erlangen im Netzwerk Bewegte Unternehmen, bei der Gesundheitsregion plus und im Netzwerk ReDeKoo zum Thema „Demografieorientierte Personalarbeit“.

Fachlicher Austausch

Die Beratungspraxis wurde kontinuierlich begleitet durch interne Reflexionsgruppen. Es gibt eine gute und enge Kooperation mit der städtischen Drogen- und Suchtberatung, einen regelmäßigen fachlichen Austausch im Netzwerk der Betrieblichen Sozialberatung Mittelfranken sowie mit dem Gesundheitsmanagement der Nachbarstädte.

1.1.7 Betriebliches Eingliederungsmanagement

Auf der Grundlage des § 84 (2) Sozialgesetzbuch IX wurde bei der Stadt Erlangen zum 01. Februar 2013 eine halbe Stelle einer Beauftragten für das Betriebliche Eingliederungsmanagement (im Folgenden: BEM) neu geschaffen. Zum 01. Juli 2015 wurde diese Stelle um eine weitere halbe Stelle erweitert und wird seither von zwei teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen (BEM-Beauftragten) ausgeführt.

Die entsprechende Dienstvereinbarung der Stadt Erlangen (DV-BEM) sowie weitere Informationen für die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden zum Oktober 2015 aktualisiert und im Mitarbeiterportal veröffentlicht.

1.1.7.1 Was ist BEM?

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) ist als Baustein des betrieblichen Gesundheitsmanagements zu verstehen und dient- als innerbetrieblicher Klärungsprozess- dazu, geeignete Möglichkeiten der Gesundheitsprävention zu ermitteln und eine möglichst dauerhafte Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses zu fördern.

1.1.7.2 Voraussetzungen/Anwendungsbereich des BEM

Ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) bietet der Arbeitgeber/Dienstherr allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an, die in den zurückliegenden zwölf Monaten länger als sechs Wochen arbeitsunfähig erkrankt waren. Dabei spielt es keine Rolle, ob es sich um eine Langzeit-Erkrankung von 42 oder mehr Tagen handelt oder ob es im Laufe dieser Zeit zu mehreren Kurzzeit-Erkrankungen gekommen ist, die zusammengezählt sechs Wochen ergeben.

1.1.7.3 Ablauf des BEM

Im Rahmen einer ersten Kontaktaufnahme durch die BEM-Beauftragten werden die betroffe-

nen 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.

1.1.7.4 Zielsetzung und Nutzen des BEM

Im BEM-Verfahren ermitteln die mit dem BEM beauftragten Personen gemeinsam mit der/dem erkrankten Beschäftigten zunächst, welche betrieblichen Gründe zu der Arbeitsunfähigkeit geführt haben. Danach verständigt man sich auf die Hilfen, Leistungen oder Maßnahmen, die dazu beitragen können, neue krankheitsbedingte Fehlzeiten zu vermeiden bzw. zu reduzieren. Dies können Maßnahmen des Arbeitgebers wie zum Beispiel technische und/oder organisatorische Arbeitsplatzanpassungen sein. Dabei kann auch die aktive Mitwirkung des Beschäftigten im BEM notwendig sein, zum Beispiel bei der Beantragung und Durchführung von medizinischen oder beruflichen Rehabilitationsmaßnahmen, der Bereitschaft eine Weiter- oder Fortbildung zu absolvieren oder auch der Bereitschaft, gegebenenfalls andere als die bisherigen Tätigkeiten zu übernehmen.

1.1.7.5 Bisherige Erfahrungen mit dem BEM

Nach Inkrafttreten der DV-BEM im Oktober 2013 wurde das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) entsprechend der gesetzlichen Vorgaben praxisnah umgesetzt und wird zunehmend mit „realen Erfahrungen und Erkenntnissen“ ergänzt.

Von Oktober 2013 bis zum Ende des Jahres 2014 wurden insgesamt 251 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu ersten Beratungsgesprächen/Klärungsgesprächen im Rahmen des BEM schriftlich eingeladen.

Im Jahr 2015 wurden weitere 359 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingeladen. Hiervon haben insgesamt 164 Beschäftigte (45,7 %) ihre Gesprächsbereitschaft signalisiert; erste Gespräche fanden bereits statt.

In vielen Fällen waren zur Fortsetzung des Klärungsprozesses weitere Gesprächsrunden (sog. „Folge- bzw. Eingliederungsgespräche“) 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.

Aufgrund der hohen Bereitschaft zur Gesprächsannahme durch die bisher angeschriebenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (2015 rd. 46 % 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.

Häufig haben Erkrankungen eine lange (Vor)Geschichte und stellen eine Verkettung verschiedenster Faktoren dar. Viele dieser Faktoren sind beeinflussbar, wenn man sie erkennt.

BEM ist ein Instrument, um arbeitsbedingte Probleme aufzugreifen, zu benennen und zu lösen. Es erfordert eine enge, vertrauensvolle Zusammenarbeit aller am Verfahren Beteiligter und bietet jedem/jeder betroffenen Mitarbeiter/in die Chance, mit Unterstützung des Arbeitgebers/Dienstherrn selbst aktiv zu werden, um die eigene Arbeitsfähigkeit nicht nur wieder herzustellen, sondern auch langfristig zu festigen.

1.2 Organisation und Personalwirtschaft

1.2.1 Bewerbungszahlen und Bewerbungsverfahren

1.2.1.1 Stellenausschreibungen

Der Trend aus den Vorjahren zu weiter steigenden Ausschreibungszahlen setzte sich auch im Jahr 2015 fort. Bisher war in diesem Jahr die mit Abstand größte Anzahl an Stellenausschreibungen bei der Stadt Erlangen seit Bestehen dieser Gebietskörperschaft zu verzeichnen.

Jahr	Anzahl Stellenausschreibungen	Gesamtzahl Bewerber/-innen
2011	65	1.793
2012	132	2.825
2013	137	2.498
2014	168	2.456
2015	221	3.067

Zum Einen resultierte die Besetzung zahlreicher Stellen aus Neuschaffungen mit dem Stellenplan für 2015, daneben war aber erneut auch eine erhöhte Mitarbeiterfluktuation, sowohl aufgrund des Ruhestandseintritts einiger Beschäftigter und Beamter als auch wegen der gehäuften Bereitschaft zu Arbeitgeber-/Dienstherrnwechsel im aktiven Dienst, Ursache der Wiederbesetzung von Planstellen.

Ein weiterer Grund für die Zunahme von Auswahlverfahren war die Notwendigkeit, im Bereich der Asylsuchenden in verschiedenen Fachbereichen, insbesondere in Abt. 511 (Clearing-Stelle) sowie Abt. 502, die Personalkapazitäten wegen der stark erhöhten Flüchtlingszahlen aufzustocken.

Aufgrund des mittlerweile bestehenden Fachkräftemangels sowohl im technischen Bereich, Sozial- und Erziehungsdienst wie auch in den Verwaltungsberufen konnten im Jahr 2015 wegen der unzureichenden Bewerberlage insgesamt 8 Stellen nicht auf die erste Ausschreibung hin besetzt werden und mussten daher erneut ausgeschrieben werden. Dadurch verzögerten sich die Zeiträume für die (Nach)Besetzung erheblich. Eine Stelle für die Leitung eines Kinderhorts konnte trotz mittlerweile dreimaliger Ausschreibung noch nicht besetzt werden.

Die Kosten für Stellenausschreibungen - ohne Fachportale und Fachzeitschriften - beliefen sich insgesamt im Jahr 2015 auf 181.000 € und sind damit im Vergleich zu 2014 um 18.000 € gestiegen.

1.2.1.2 Entwicklung der Anzahl von Neueinstellungen seit dem Jahr 2011

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
2015	214	179	65	114	35

Die hohe Anzahl befristeter Neueinstellungen im Jahr 2015 ist zum Einen der erneut stark erhöhten Anzahl von Berufspraktikantinnen/Berufspraktikanten geschuldet, 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.

Zudem haben weiterhin häufigere längerfristige Krankheitszeiten von Beschäftigten und Beamtinnen/Beamten die Notwendigkeit mit sich gebracht, die dadurch entstehende Belastung der Kolleginnen/Kollegen in den Fachbereichen durch die befristete Einstellung von Krankheitsvertretungen in Grenzen zu halten.

Die für die Personalplanung unabsehbare Situation der Flüchtlingsbetreuung, insbesondere in der Clearing-Stelle, machte ebenso eine zunächst befristete Einstellung einiger neuer Kolleginnen/Kollegen notwendig.

1.2.2 Arbeitszeitänderungen im Jahr 2015

Die Entwicklung zu häufigen Arbeitszeitänderungen als Reaktion auf veränderte organisatorische Bedingungen, zusätzliche Aufgaben z.B. im Bereich der Flüchtlingsbetreuung und der Wunsch nach mehr Flexibilität bei der Arbeitszeit lässt sich an der erneuten deutlichen Erhöhung der Zahlen gegenüber dem Jahr 2014 (+74) deutlich ablesen.

Anzahl der Arbeitszeitänderungen insgesamt	davon Tarifbeschäftigte inkl. Lehrerbereich	davon Beschäftigte des Sozial- und Erziehungsdienstes	davon Beamtinnen/Beamte
377	307	126	70

Arbeitszeitänderungen Tarifbeschäftigte inklusive Lehrerbereich	davon Arbeitszeiterhöhungen	davon Arbeitszeitreduzierungen
181 (ohne SuE)	105	75

Arbeitszeitänderungen Beschäftigte des Sozial- und Erziehungsdienstes	davon Arbeitszeiterhöhungen	davon Arbeitszeitreduzierungen
126	84	60

Arbeitszeitänderungen Beamtinnen/Beamte	davon Arbeitszeiterhöhungen	davon Arbeitszeitreduzierungen
70	44	26

Bei Arbeitszeiterhöhungen von Tarifbeschäftigten ist jeweils zusätzlich zu den Aufgaben, die bei allen Arbeitszeitänderungen zu erledigen sind, wie die Erstellung der entsprechenden Anschreiben, Ausfertigung von Änderungsverträgen zum Arbeitsvertrag und der entsprechenden Eingaben in das Personalmanagementsystem auch das Mitbestimmungsverfahren nach dem Bayerischen Personalvertretungsgesetz durchzuführen.

Ein zusätzlicher Aufwand entsteht bei Änderung der Verteilung der Arbeitstage auf weniger als 5 Tage pro Woche, weil dann jeweils der Urlaubsanspruch für die Zukunft auf die neue Tage-Woche umzurechnen ist.

1.2.3 Altersteilzeit für Tarifbeschäftigte nach dem TVFlexAz

Die Stichtagsermittlung für die Quotenberechnung nach dem jetzt für die Altersteilzeit geltenden maßgeblichen Tarifvertrag TVFlexAZ ergab für 2015 insgesamt 20 Möglichkeiten Altersteilzeit zu beanspruchen.

Auch im Jahr 2015 zeigten einige Beschäftigte Interesse an der Vereinbarung von Altersteilzeit. Insgesamt wurde mit 13 Beschäftigten eine Altersteilzeitvereinbarung getroffen.

1.2.4 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 gezahlten Prämien seit 2011.

Eingegangene Vorschläge – Übersicht über die Jahre 2011 – 2015

Jahr	Anzahl eingereichte VV's	Davon amtsintern + Anteil an Gesamtzahl in Prozent	Bis heute davon umgesetzt	Ausgezahlte Prämien + erzielte monetär messbare Einsparungen/ Mehreinnahmen	Prämierung in Form von Sachprämien
2011	54	7 13%	15	3.150 € Mehreinnahmen 2.700 €/Jahr	325 €
2012	45	4 9%	12	1.320 € Mehreinnahmen 2.700 €/Jahr	325 €
2013	56	13 23%	14	2.170 € Einsparung 1.850 €/Jahr	545 €
2014	46	4 9%	15	3.085 € Einsparung 4.400 €/Jahr	135 €
2015	41	14 34%	9	1.395 € Einsparung 2.378 €/Jahr	55 €

In den Jahren 2010 bis 2014 lag der Anteil der amtsinternen Vorschläge an der Gesamtzahl der eingereichten Vorschläge im Durchschnitt lediglich bei etwas mehr als 10 %. Der Anteil der amtsinternen, gewerblichen Vorschläge an der Gesamtzahl der eingereichten Vorschläge lag sogar im Durchschnitt bei nur weniger als 5 %.

In der Referentenbesprechung im April 2015 wurde deshalb erstmalig durch das Personalreferat mit einer Statistik über das Vorschlagswesen informiert. Es wurde festgestellt, dass die gewerblichen Bereiche unterrepräsentiert sind und es wurde vereinbart, dass zusammen mit den Führungskräften gegengesteuert werden soll.

Erfreulicherweise hat dies zu einer Steigerung der Fallzahlen bei den eingereichten amtsinternen Vorschlägen geführt, so dass deren Anteil an der Gesamtzahl der eingereichten Vorschläge fast verdreifacht werden konnte.

Ebenso hat sich gezeigt, dass das betriebliche Vorschlagswesen besonders dort erfolgreich ist, wo die Vorgesetzten aller Ebenen durchgängig bereit sind, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Verbesserungsvorschläge machen, ernst zu nehmen, ihnen zuzuhören und sich sachlich mit den vorgebrachten Argumenten auseinanderzusetzen. Entscheidend für den Erfolg des betrieblichen Vorschlagswesens ist somit die Bereitschaft aller im Interesse der Stadt Erlangen als Ganzes zusammenzuarbeiten und die Verwaltungsabläufe zu optimieren.

1.2.5 Organisatorische Prüfung bei Wiederbesetzungen von Planstellen

Im Jahr 2015 wurde die bisher höchste Anzahl von Stellenbesetzungsverfahren bei der Stadt Erlangen notwendig. Diese Entwicklung hat auch die Sachbearbeiterinnen mit Organisationsaufgaben in hohem Maß zeitlich gebunden, da für jeden Einzelfall aktuelle Arbeitsplatz-/ Stellenbeschreibungen mit aktuellem Aufgabenzuschnitt von den Fachbereichen anzufordern und nach Vorlage inhaltlich mit diesen abzustimmen waren. Neben der Vereinbarkeit gewünschter Arbeitszeitregelungen mit den Erfordernissen des Dienstbetriebes des jeweiligen Fachbereichs, waren organisatorisch auch stets Vertretungsregelungen und Qualifikationen sowie Aufgabeninhalte und deren prozentuale Anteile an der Gesamttätigkeit Inhalt der Prüfung. Dabei waren auch immer die Aspekte der Sparsamkeit und Wirtschaftlichkeit der Aufgabenerfüllung in die Abstimmungsprozesse einzubeziehen.

**Entwicklung der
Stellenbesetzungsverfahren**

Jahr	Anzahl der Anträge
2010	177
2011	206
2012	292
2013	297
2014	289
2015	314

1.2.6 Änderung der Dienstvereinbarung über die Gleitende Arbeitszeit

Zum 31.12. eines jeden Kalenderjahres müssen durch die Stadt Erlangen für aufgelaufene Zeitguthaben sowie nicht genommene Urlaubstage Rückstellungen gebildet werden.

Für das Jahr 2013 wurden durch das Personal- und Organisationsamt ohne die Eigenbetriebe für Zeitguthaben Rückstellungen in Höhe von insgesamt knapp zwei Millionen Euro gebildet. Das zulässige Zeitguthaben wurde bei insgesamt 151 Personen überschritten. Allein für diesen Personenkreis beliefen sich die Rückstellungen auf rund 1,1 Millionen Euro.

Für das Jahr 2014 kam es nochmals zu einer erheblichen Steigerung. Die Rückstellungen für Zeitguthaben ohne die Eigenbetriebe für 2014 beliefen sich insgesamt auf rund 2,3 Millionen Euro. Das zulässige Zeitguthaben wurde bei insgesamt 216 Personen überschritten, die Rückstellungen für diesen Personenkreis beliefen sich auf rund 1,4 Millionen Euro.

Aufgrund dieser Fakten wurde seitens der Verwaltungsspitze, des Personal- und Organisationsamtes als auch des Personalrates ein erhöhter Handlungsbedarf gesehen. Die Einhaltung der Zeitguthabengrenze war zukünftig sowohl aus personalfürsorglichen als auch monetären Gründen sicherzustellen.

Um die Einhaltung der Zeitguthaben zu sichern, wurden zum 01.01.2015 folgende Regelungen in die Dienstvereinbarung über die Gleitende Arbeitszeit bei der Stadt Erlangen (DVGAZ) aufgenommen bzw. beibehalten:

- Beibehaltung des maximalen Zeitguthabens von 80 Stunden für Vollzeitkräfte bzw. bei Teilzeitkräften anteilig im Verhältnis der vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit zur Wochenarbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten
- Verbindliche Einhaltung des höchstzulässigen Zeitguthabens und der höchstzulässigen Zeitschuld zum 31.12. des jeweiligen Kalenderjahres
- Ein Zeitsaldo außerhalb der zulässigen Grenzen darf im Laufe des Kalenderjahres nur vorübergehend in Absprache mit dem unmittelbaren Vorgesetzten erreicht werden. In einem Abbauplan ist in Absprache mit dem unmittelbaren Vorgesetzten schriftlich festzuhalten, dass und wie ein Mehr an zulässigen Plus- bzw. Minusstunden bis zum 31.12. des jeweiligen Kalenderjahres abzubauen ist.

- Falls die Vereinbarung wegen einer unverzüglich angezeigten sowie mit Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nachgewiesenen Erkrankung der/des Beschäftigten oder aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht eingehalten werden kann, ist eine neue erneute Vereinbarung über den zeitnahen Abbau der Plusstunden zu treffen.
- Sofern die getroffene Vereinbarung vom Beschäftigten (ausgenommen Erkrankung) nicht eingehalten wird, entfallen die über den jeweils geltenden Grenzen liegenden Plusstunden.
- Die Dienststellenleitung bzw. eine beauftragte Person hat die Pflicht, die Zeiterfassung monatlich zu kontrollieren und für eine ausgewogene Arbeitsauslastung der Beschäftigten zu sorgen.

Im Vorgriff auf die neuen Regelungen wurden alle Führungskräfte bereits Ende 2014 gebeten, in Absprachen mit den Beschäftigten eine Festlegung zum Abbau von übersteigendem Zeitguthaben zu treffen. Damit sollte sichergestellt werden, dass nur das höchstzulässige Zeitguthaben ins Jahr 2015 übertragen wird. Falls sich herausstellen sollte, dass ein Abbau in einzelnen Fällen nicht bis zum 31.12.14 erfolgen kann, war ein Übergangszeitraum bis 31.12.15 vorgesehen.

Ein gleicher Hinweis erfolgte an alle Führungskräfte erneut Mitte Juli 2015.

Vorgesehen ist zudem jährlich zu Beginn des Jahres in der Referentenbesprechung über die Rückstellungen der Zeitguthaben zu berichten. Plusstunden, die das höchstzulässige Zeitguthaben überschreiten, sind von den Dienststellenleitungen zu begründen.

Vergleichbare Regelungen wurden bislang auch schon in die Dienstvereinbarung über feste Arbeitszeiten in den Bereichen von Amt 34, 66, EBE und EB 77 aufgenommen sowie in die Dienstvereinbarung über flexible Arbeitszeiten im Betrieb für Stadtgrün, Abfallwirtschaft und Straßenreinigung und die Dienstvereinbarung Arbeitszeit Wachabteilungen von Amt 37.

Weitere Dienstvereinbarungen bzgl. Arbeitszeit werden bei Bedarf noch Zug um Zug geändert.

1.2.7 Neue Dienstvereinbarung feste Arbeitszeit in der Abteilung Fleischhygiene

Für die Abteilung Fleischhygiene des Amtes für Veterinärwesen und gesundheitlichen Verbraucherschutz der Stadt Erlangen (Abt. 392) wurde eine neue Dienstvereinbarung für feste Arbeitszeit erarbeitet. Die neue Dienstvereinbarung beinhaltet rechtliche Regelungen für die Beschäftigten in zwei verschiedenen Tarifverträgen (TVöD und TV-Fleischuntersuchung) sowie eine transparentere und längerfristige Dienstplanung. Außerdem wurde die Anordnung von gelegentlicher Samstagsarbeit mitarbeiterfreundlicher gestaltet und ein Arbeitszeitkonto eingeführt.

Seit dem 01.08.2015 ist die Dienstvereinbarung feste Arbeitszeit in der Abteilung Fleischhygiene (DVFAZ Fleischhygiene) in Kraft getreten, und wird vorerst in einer einjährigen Erprobungsphase angewendet.

1.2.8 Zentrale Vergabestelle

Mit Projektauftrag des Oberbürgermeisters vom 6. Oktober 2014 wurde eGov beauftragt, die Einrichtung einer zentralen Vergabestelle zu prüfen sowie die e-Vergabe bei der Stadt Erlangen einzuführen.

Abteilung 112 ist im Rahmen der Projektgruppe an diesem Projekt beteiligt. Am 30. Juli 2015 erging durch das Projektentscheidungsgrremium die Grundsatzentscheidung, dass eine zentrale Vergabestelle bei der Stadt Erlangen eingeführt wird, die zunächst für Vergaben überwiegend nach VOL und VOF zuständig sein soll. Am 25. November 2015 wurde der künftige Zuständigkeitsbereich der zentralen Vergabestelle in Form des Entwurfs der Dienstanweisung Zentrale Vergabestelle gebilligt.

Gleichzeitig wurde die Projektgruppe beauftragt, die organisatorischen Fragen der Zentralen Vergabestelle auch im Hinblick auf die erforderlichen Personalressourcen zu untersuchen und bis 29. Februar 2016 einen Entscheidungsvorschlag vorzulegen.

Diese Phase läuft derzeit.

1.2.9 Einrichtung eines Scan-Zentrums

Wie auch andere Verwaltungen muss die Stadt Erlangen im Rahmen eines funktionierenden betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) Arbeitsplätze für leistungsgewandelte Mitarbeiter/innen anbieten können. Das Projekt „Scan-Zentrum“ setzt genau an dieser Stelle an und hat zum Ziel, künftig für leistungsgewandelte Mitarbeiter/innen sinnvolle und für beide Seiten gewinnbringende Tätigkeiten zu bieten. Ein weiteres Ziel besteht darin, vorrangig im Rahmen der sukzessiven Einführung von DMS in der Gesamtverwaltung, die elektronische Archivierung dieser Akten als zentrale Dienstleistung anzubieten, um die Dienststellen von diesen Arbeiten zu entlasten und auf die Beauftragung externer Dienstleister für Scanarbeiten verzichten zu können.

Zunächst wird das Scan-Zentrum im Rahmen eines Pilotbetriebs für ein Jahr (Start ab 01.01.2016) eingerichtet und mit 3 Scan-Arbeitsplätzen ausgestattet. Organisatorisch wird das Scan-Zentrum beim Amt für Gebäudemanagement (Amt 24) verortet, da dort eine enge Vernetzung mit dem Scannen der Eingangspost vorhanden ist sowie weitere Synergieeffekte mit dem Bereich Druckerei zu erzielen sind. Über die dauerhafte Implementierung des Scan-Zentrums wird 2016 zu entscheiden sein.

1.3 Personalabrechnung und -controlling

1.3.1 BeihilfeCenter

1.3.1.1 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.

1.3.1.2 Leistungen des BeihilfeCenters

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

Stadt Nürnberg 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)
Stadt Weiden (seit Dezember 2014)	Stadtwerke Weiden (seit Oktober 2015)

Daneben werden auch noch „Einzelfälle“ aus den Bereichen der Erlanger Tochterunternehmen der Stadtverwaltung mit bearbeitet. Seit 2010 wurde nun auch noch die Beihilfeabwick-

lung für die Stadt Ansbach und ab Herbst 2011 für den Landkreis Erlangen-Höchstadt vom BeihilfeCenter übernommen. Aus der befristeten „Soforthilfe“ für die Stadt Weiden ab Dezember 2014 hat sich im Laufe des Jahres 2015 eine längerfristige interkommunale Zusammenarbeit herauskristallisiert.

Die zugehörigen Tabellen und Grafiken finden Sie im Anhang „Grafiken und Tabellen“ unter den Punkten 2.2.1.1 - 2.2.1.2

1.3.2 Personalkostencontrolling

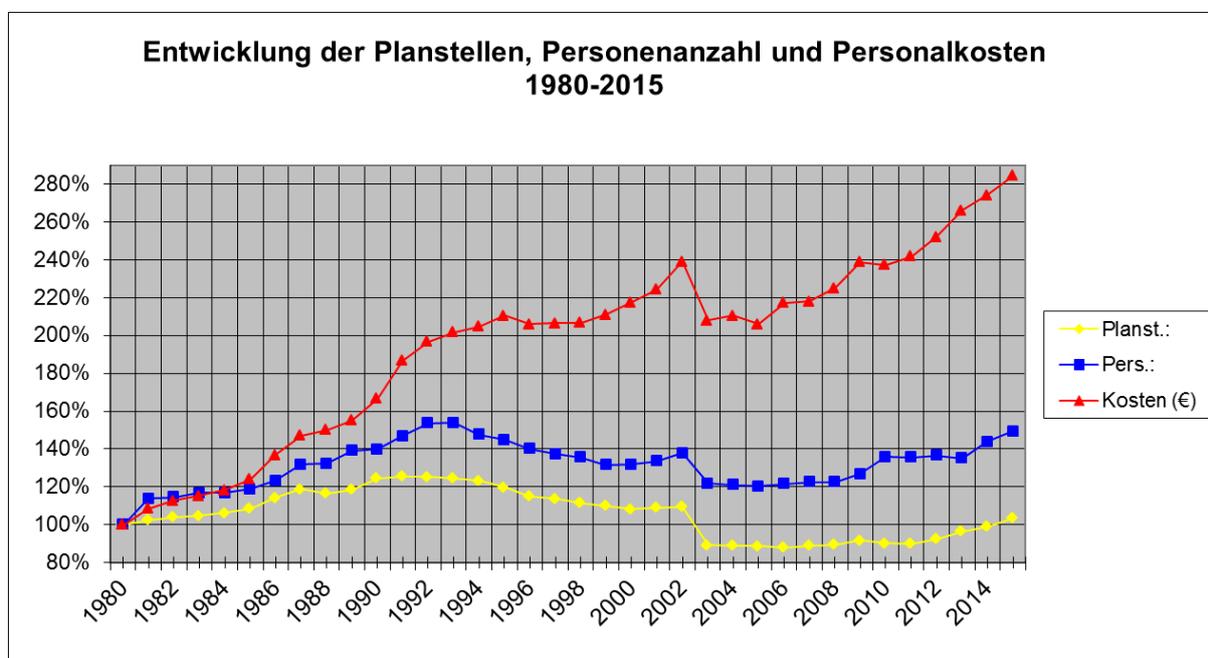
1.3.2.1 Personalkosten

Unter Personalaufwendungen bzw. Personalkosten sind alle auf der Arbeitgeberseite anfallenden Aufwendungen, die im Zusammenhang mit den aktiv Beschäftigten der Stadtverwaltung anfallen, 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 u.a. die Vergütung der Bühnentarifbeschäftigten und Honorarkräfte, die Aufwandsentschädigungen für ehrenamtliche Tätigkeiten sowie die Kostenerstattungen für das zur Stadt Erlangen abgeordnete Personal den Sachkosten zugeordnet.

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

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

Seit dem Haushalt 2003 sind die Haushaltsmittel für die städtischen Eigenbetriebe nicht mehr im Haushaltsplan ausgewiesen. Damit hat sich auch der Personalkostenanteil im Jahr 2003 deutlich reduziert. Da von den Eigenbetrieben aber nicht nur Aufgaben erledigt werden, die an den Einwohnerbereich verrechnet werden, sondern auch Aufgaben die sie weiterhin als Dienstleistung für die Stadtverwaltung erledigen (z.B. Grünflächenservice), müssen hierfür Kosten an den betroffenen Eigenbetrieb erstattet werden. Die Tarif- und Besoldungserhöhungen waren in den Folgejahren relativ gering. Die 2008 umzusetzende Tarifierhöhung mit einem Grundbetrag von 50,- € zuzüglich 3,1 % ergab für die Stadt Erlangen mit einem Durchschnittswert von ca. 3,9 % die bisher höchste Tarifierhöhung im neuen Jahrtausend. Die Personalaufwendungen haben sich aber auch geringfügig dadurch erhöht, dass sich in den letzten Jahren die Anzahl der Planstellen verändert hat. Auch die erhöhten Aufwendungen für Mitarbeiter/innen in der Freizeitphase der Altersteilzeit, die zentral finanziert werden, sind Ursache für den höheren Mittelbedarf. In vielen Fällen erhält die Stadt Erlangen Kostenersatzungen für hiermit verbundene Neueinstellungen von der Agentur für Arbeit. In den Jahren 2009 bis 2011 blieben die Personalaufwendungen aufgrund der Ausgliederung des ehemaligen Amtes 12 und der Verkehrsüberwachung trotz Tarif-/ Besoldungserhöhungen relativ konstant, zum Teil sogar rückläufig. Die Jahre 2012 bis 2015 sind geprägt durch einige Stellenneuschaffungen sowie regelmäßigen Tarif- bzw. Besoldungserhöhungen und damit recht deutlichen Kostensteigerungen im Bereich Personalkosten.



Die zugehörigen Tabellen und Grafiken finden Sie im Anhang „Grafiken und Tabellen“ unter den Punkten 2.2.2.1 - 2.2.2.2

1.3.2.2 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 Arbeitssicherheit

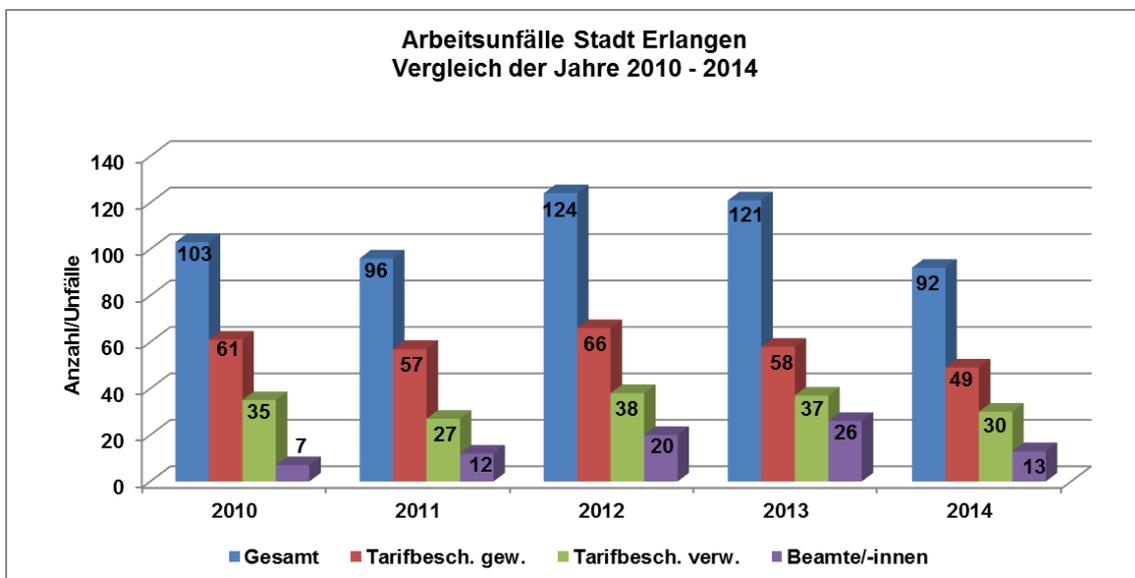
1.4.1 Allgemeines zur Arbeitssicherheit

Der Arbeitsschutz der Stadt Erlangen hat sich über die letzten Jahre zu einer umfassenden Prävention hin entwickelt. Hierbei arbeiten der Betriebsärztliche Dienst, der Betriebliche Sozialdienst, das Eingliederungsmanagement und die Fachkraft für Arbeitssicherheit eng zusammen.

Fehlzeiten von Mitarbeitern bedeuten hohe Kosten für die Verwaltung. Besonders in publikumsträchtigen Bereichen kann der Ausfall von Mitarbeitern empfindliche Störungen im Betriebsablauf verursachen. Deshalb liegt es im Interesse des Arbeitgebers Stadt Erlangen, Arbeitsunfälle, Gefahren am Arbeitsplatz und arbeitsbedingte Erkrankungen oder Berufskrankheiten zu vermeiden und die betriebliche Gesundheitsförderung zu forcieren.

1.4.2 Unfallstatistik 2014

Dass die Stadt Erlangen mit ihren Bemühungen auf dem richtigen Weg ist, zeigen auch die nachfolgenden Statistiken. So ist bei 121 Arbeitsunfällen in 2013 zu 92 in 2014 eine bedeutende Verringerung zu vermelden.



Daraus resultierend gingen die meldepflichtigen Arbeitsunfälle von 49 in 2013 auf 38 in 2014 zurück.

In der Auswertung der Unfälle fielen in 2014

- auf Arbeitsunfälle 70 Meldungen zu 93 in 2013
- auf Wegeunfälle 18 Meldungen zu 19 in 2013 und
- auf Dienstsportunfälle (Amt 37) 4 Meldungen zu 9 in 2013

Die Indexzahlen der „Tausend-Mann-Quote“ für 2014 im Vergleich

- Beamte 5,8 zu 15,8 in 2013
- Tarifbeschäftigte 18,3 zu 25 in 2013
- Bundesdurchschnitt 22,5 zu 23,3 in 2013 und
- Durchschnitt Erlangen 14,6 zu 22 in 2013

Die zugehörigen Tabellen und Grafiken finden Sie im Anhang „Grafiken und Tabellen“ unter dem Punkte 2.3

1.5 Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten

Bei der Stadtverwaltung Erlangen - inklusive Eigenbetrieben - waren zum Stichtag 31.12.2015 1.434 Frauen und 1.142 Männer beschäftigt, d. h. der Frauenanteil der Beschäftigten lag bei 56 %.

1.111 Frauen sind tarifbeschäftigte Arbeitnehmerinnen (Frauenanteil 58 %) und 300 Beamtinnen (Frauenanteil 49 %).

Im Laufe der letzten Jahre ist der Frauenanteil bei den Beamten langsam aber stetig gestiegen, von 38 % in 2004 auf nahezu die Hälfte, nämlich 49 % in 2015. Über ein Drittel (36 %) der Beamten ist im höheren Dienst eingruppiert, im Gegensatz dazu nur 22 % der Beamtinnen.

Bei den Tarifbeschäftigten ohne die „S“-Tarifgruppe des sozialen Bereichs arbeiten 9 % der Frauen (63) und 6 % der Männer (46) im höheren Dienst. Deutlicher fällt der Unterschied am anderen Ende der Entgeltskala aus: 10 % aller tarifbeschäftigten Frauen (65), aber nur 5 % der Männer (41), sind in den niedrigsten Entgeltgruppen 01 bis 02 eingestuft.

Eine geschlechtsspezifische Verteilung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf die einzelnen Entgeltgruppen kann auch in der weiblichen Berufsdomäne des sozialen Bereichs festgestellt werden: Hier arbeiten zum Stichtag 30.06.2015 360 Frauen und 47 Männer. 59 % der weiblichen (212) und 28 % der männlichen Beschäftigten (13) sind in den Entgeltgruppen bis zur Stufe 8 zu finden, ab der Entgeltgruppe S13 18 % der Frauen und 32 % 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 32 % erhöht. Bei den Abteilungsleiterinnen hat sich der Frauenanteil von 12 % auf 25 % mehr als verdoppelt. In den letzten 5 Jahren hat sich dieser Anstieg allerdings nicht weiter fortgesetzt.

Von den 1.434 Frauen arbeiten 762 in Teilzeit, d.h. 53 % der Frauen haben reduzierte Arbeitszeiten (58 % der Tarifbeschäftigten und 38 % der Beamtinnen). 152 Männer bei der Stadtverwaltung sind in Teilzeit beschäftigt, d.h. ihr Anteil liegt bei 13 % (15 % der Tarifbeschäftigten, 9 % der Beamten).

In den Führungsebenen ist Teilzeit noch wenig vertreten: von 44 Amtsleitungen haben 7 (5 Frauen, 2 Männer) reduzierte Arbeitszeiten, keine Amtsleitung ist in Teilzeit beschäftigt.

2015 machten 50 Frauen und 22 Männer bei der Stadt Erlangen ihre Ausbildung. Die geschlechtsspezifische Aufteilung auf die kaufmännischen und Verwaltungsberufe bzw. Ausbildungen im gewerblich-technischen Bereich ist nach wie vor konstant.

Im Laufe des Jahres 2015 befanden sich 132 Frauen und 26 Männer in Elternzeit, nur ein Vater nahm allerdings die Elternzeit länger als 2 Monate in Anspruch.

Doris Aschmann, Gleichstellungsstelle

2 Anhang Grafiken und Tabellen zu den Berichten

2.1 Personalentwicklung

2.1.1 Ausbildungszahlen

Ausbildungsberufe	2009		2010		2011		2012		2013		2014		2015		beabsichtigte Einstellungen 2016																													
	Einstellungen	Anwarter/in u. Azubi																																										
																W	M	insg.																										
Verwaltungsfachangestellte/r	7	0	7	1	8	19	4	23	4	2	6	17	3	20	5	1	6	15	4	19	4	0	4	13	3	16	6	1	7	15	2	17	5											
OE2nVD 2)	3	3	6	3	1	4	6	10	4	0	4	7	13	10	3	2	5	7	2	9	4	1	5	7	3	10	4	0	4	8	2	10	5											
OE2iD 3)	0	5	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	3											
OE3nVD 4)	4	2	6	3	9	15	6	21	5	2	7	14	7	21	3	3	6	11	18	19	7	2	9	14	7	21	10	3	13	19	8	27	8	5	13	24	10	34	15					
gehobener techn. Dienst/in der Verwaltungsinformatik 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								
Bauzeichner/in	1	0	1	0	0	1	1	2	1	1	2	1	2	3	0	1	1	1	2	3	0	0	1	1	2	3	1	0	1	1	2	0	0	1	0	1	0							
Kfz-Mechatroniker/in	0	0	0	0	1	2	3	3	0	0	0	2	2	0	0	0	0	0	2	2	0	1	1	0	2	2	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0							
Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste - Fachrichtung Archiv und Fachrichtung Bibliothek	1	1	2	1	0	1	2	1	3	0	0	2	1	3	1	0	1	2	0	2	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0						
Fachkraft für Abwassertechnik	0	1	0	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							
Tiefbaufacharbeiter/in und Straßenbauer/in	0	2	0	3	0	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	1	2	0							
Galner/in	0	1	0	1	2	0	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	1	0	1	2	0						
Kaufrau/-mann für Büromanagement 6)	2	0	2	1	2	0	0	5	0	5	2	1	3	4	1	5	0	0	2	1	3	0	0	0	2	1	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0					
Fachkraft für Veranstaltungstechnik	1	1	2	0	2	1	1	2	2	4	0	1	1	2	2	4	1	0	1	2	2	4	0	2	2	3	5	0	0	0	1	1	2	0	1	0	2	2	1					
Informalkaufrau/-mann 1)	0	0	0	0	0	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						
Fachinformatiker/in 1)	0	0	0	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						
Mediengestalter/in - Fachrichtung Gestaltung&Technik	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	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						
Land- und Baumaschinenmechaniker/in	0	1	0	1	0	0	0	1	1	0	1	0	2	2	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	1	0	2	0	0						
Industriemechaniker/in	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						
OE3bIuID 5)	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						
Summe	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	19	8	27	50	22	72	35	
+ Prüfungsjahrgänge																																												
Gesamt																																												

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 Qualifikationsstufe der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen des fachlichen Schwerpunkts nichttechnischer Verwaltungsdienst

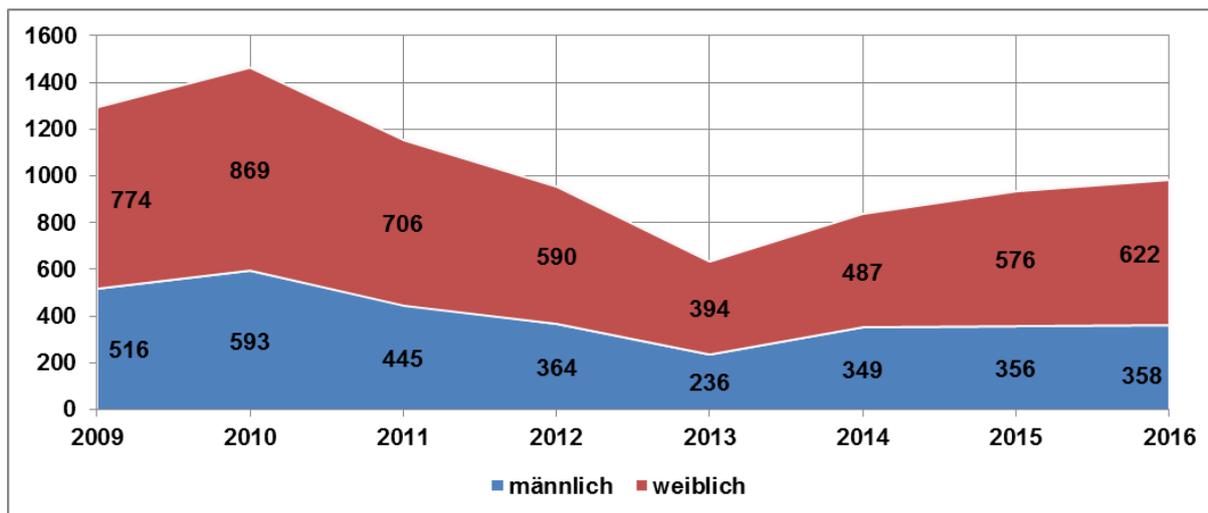
3) Beamtenanwärter/in für den Einstieg in der zweiten Qualifikationsstufe der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik des fachlichen Schwerpunkts feuerwehrtechnischer Dienst

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

5) Beamtenanwärter/in für den Einstieg in der dritten Qualifikationsstufe der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik des fachlichen Schwerpunkts bautechnischer und um weltfachlicher Verwaltungsdienst

6) Neues Berufsbild ab 01.08.2014: Zusammenlegung der Ausbildungsberufe Bürokauffrau/Bürokaufmann; Fachangestellter/Fachangestellter für Bürokommunikation und Kaufrau/Kaufmann für Bürokommunikation

2.1.2 Bewerbungen um einen Ausbildungsplatz



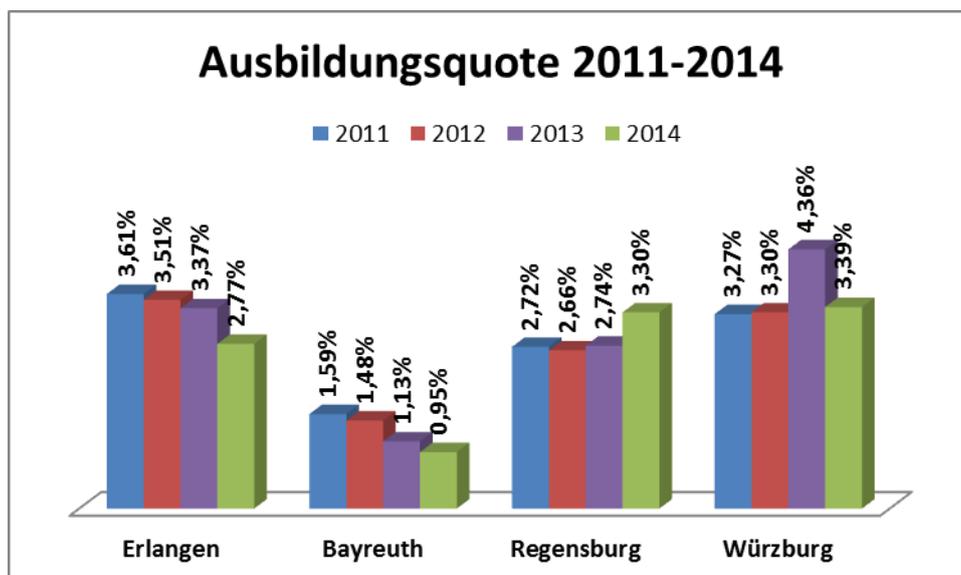
		2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
QE3nVD	männlich	217	208	164	141	89	137	154	166
	weiblich	291	296	258	189	124	192	240	249
	Summe	508	504	422	330	213	329	394	415
QE2nVD	männlich	239	327	226	174	106	155	146	136
	weiblich	335	381	275	269	135	174	187	235
	Summe	574	708	501	443	241	329	333	371
VFA-K	männlich	60	58	55	49	41	57	56	56
	weiblich	148	192	173	132	129	121	149	138
	Summe	208	250	228	181	170	178	205	194
Insgesamt	männlich	516	593	445	364	236	349	356	358
	weiblich	774	869	706	590	394	487	576	622
	Summe	1290	1462	1151	954	624	836	931	980

QE3nVD : Beamtinnenwärterin/Beamtinnenwärter für den Einstieg in der dritten Qualifikationsebene der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen des fachlichen Schwerpunkts nichttechnischer Verwaltungsdienst (ehemals gehobener nichttechnischer Verwaltungsdienst)

QE2nVD : Beamtinnenwärterin/Beamtinnenwärter 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 Ausbildungsquote bezogen auf alle Beschäftigten im Städte-Vergleich



2.1.4 Praktika

Jahr	Schnupperpraktikanten/innen			Praktikanten/innen von Fachoberschulen			Praktikanten/innen von Fachschulen			Gesamtzahl Teil 1		
	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
2015	52	112	160	8	12	20	4	21	25	64	145	205

Jahr	Praktikanten/innen von Fachhochschulen/Universitäten			Praktikanten/innen von Weiterbildungsinstituten			Freiwillige Praktika zur Berufsfindung / Wiedereingliederung			Gesamtzahl Teil 2		
	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
2015	15	60	75	5	14	19	1	8	9	21	82	103

Jahr	Gesamtzahl		
	männlich	weiblich	gesamt
2012	81	224	305
2013	97	233	330
2014	131	222	353
2015	85	227	308

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.

2.1.5 Fortbildungen

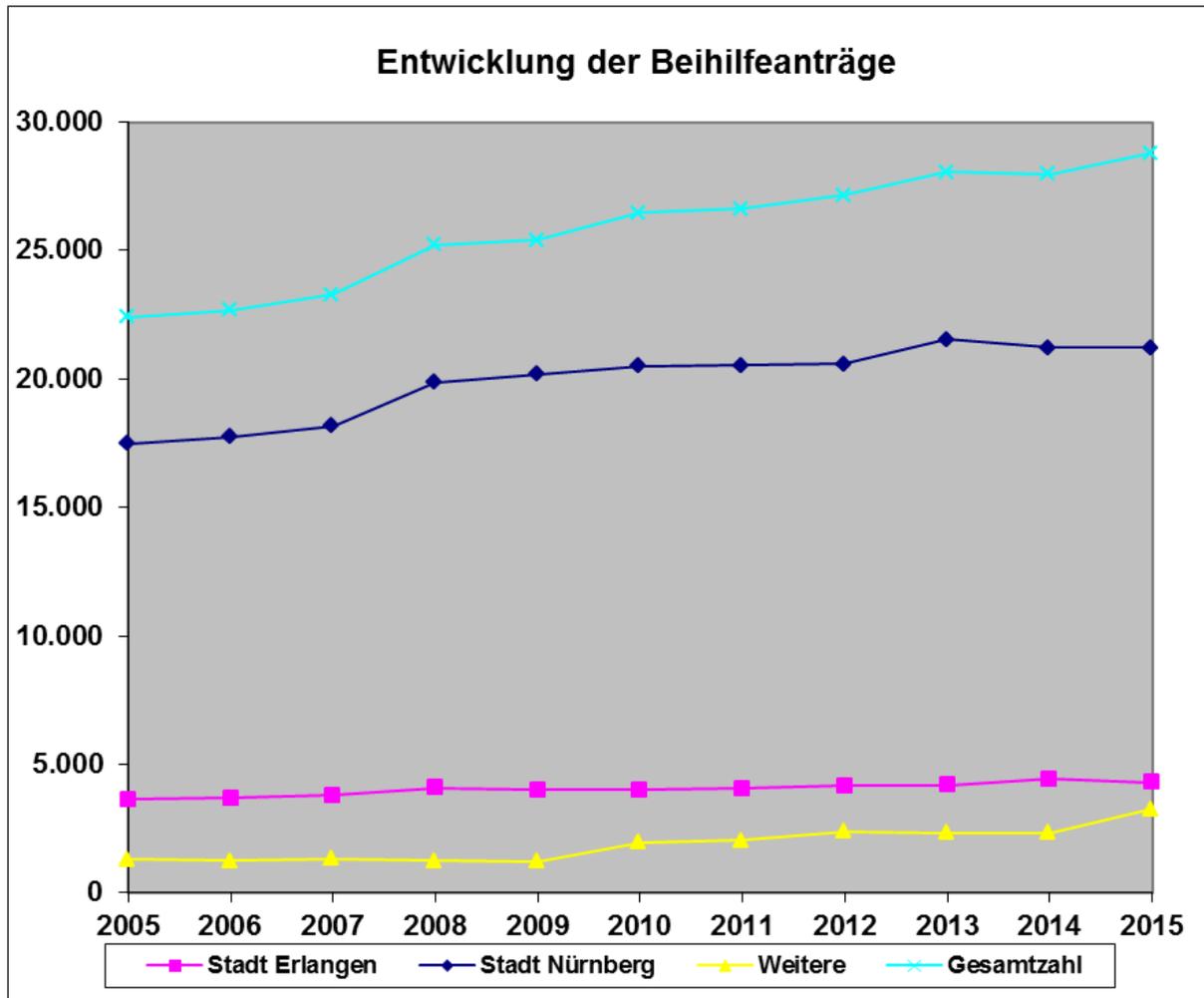
		Teilnehmer			Beschäftigungsverhältnis					Anzahl Ver- anstal- tungen	Fort- bil- dungs- tage
		insg.	Frauen	Männer	QE1	QE2	QE3	QE4	Sonst.		
2007 *)	externe Fortb.	471	222	249	13	157	176	125	0		915
	interne Fortb.	1.079	621	458	13	370	568	128	0	77	1.399
2008 *)	externe Fortb.	442	224	218	21	147	150	124	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.	1.552	778	774	127	659	572	131	63	400	1.550
	interne Fortb.	1.063	679	384	44	364	506	84	65	68	1.063
2013	externe Fortb.	1.809	845	964	217	712	661	143	76	432	1.781
	interne Fortb.	1.135	759	376	94	438	468	37	98	62	1.131
2014	externe Fortb.	2.025	1.199	826	142	797	779	246	61	488	2.339
	interne Fortb.	1.427	964	463	60	426	685	135	121	70	1.702
2015	externe Fortb.	1.338	853	485	80	463	624	139	32	419	1.231
	interne Fortb.	1.054	728	326	39	347	535	54	79	66	1.801

*) bis 2011: manuelle Auswertungen

2.2 Personalabrechnung und -controlling

2.2.1 BeihilfeCenter

2.2.1.1 Entwicklung der Beihilfeanträge



Jahr	Stadt Erlangen incl. Eigenbetr.	Stadt Nürnberg incl. Eigenbetr.	Weitere Unternehmen	Gesamtzahl	Mehr-/Weniger Anträge Vorjahresvergleich	Planstellen	Anteil pro vollbesch. MA	
2005	3.623	17.485	1.309	22.417		9	2.491	
2006	3.675	17.747	1.242	22.664	247	9	2.518	1,08%
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%
2015	4.304	21.221	3.269	28.794	822	9,5 2)	3.031	2,87%

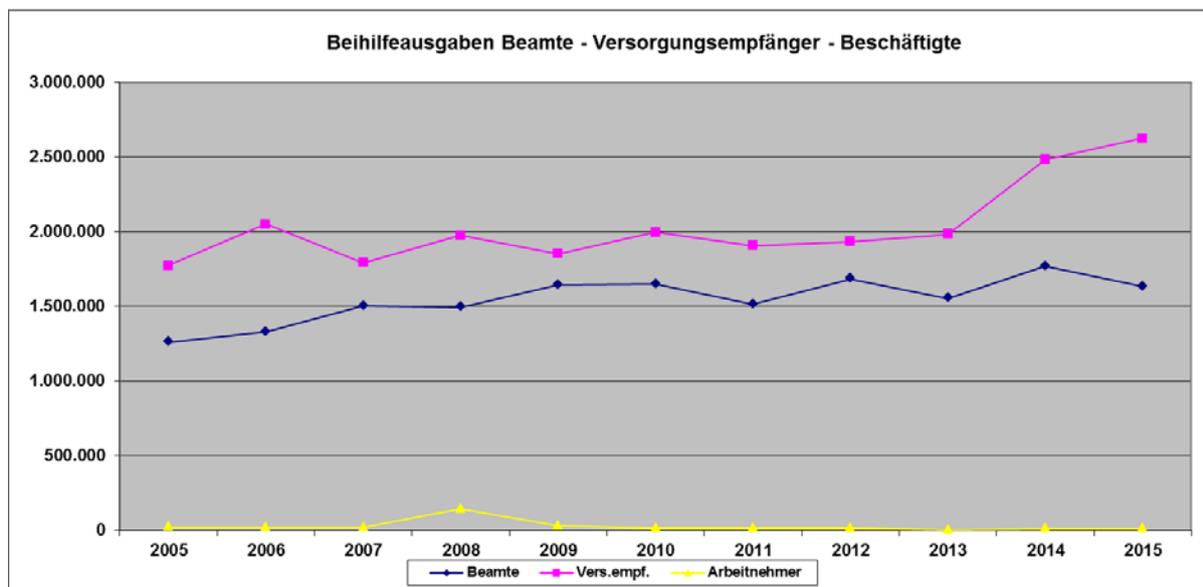
1) 9,5 Planstellen neu

0,5 Planstelle besetzt ab November 2012

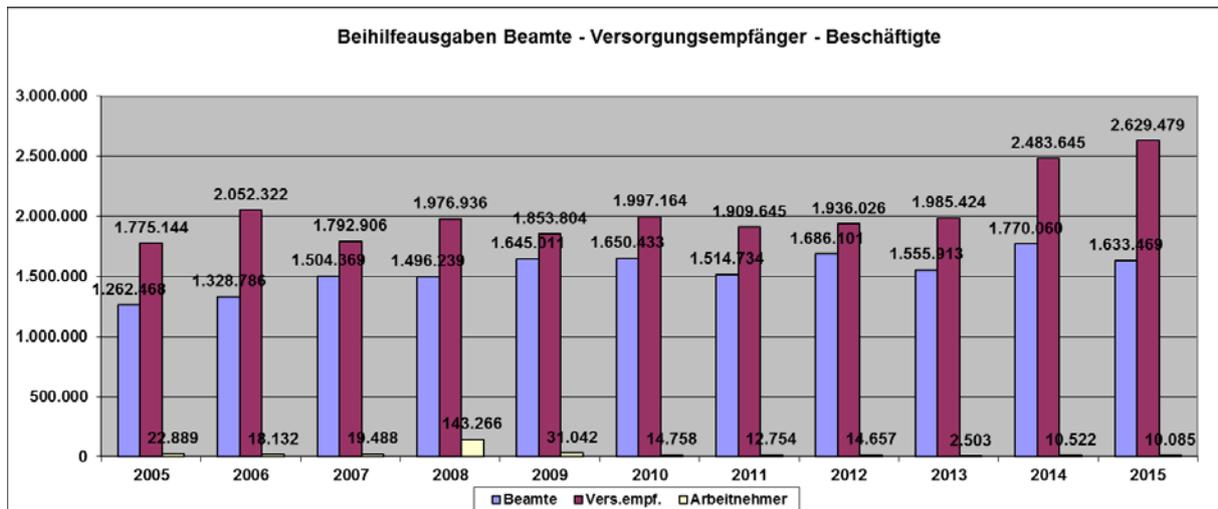
2) 10,5 Planstellen neu

2x 0,5 Planstelle besetzt ab September 2015

2.2.1.2 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	2015
Beamte	1.650.433	1.514.734	1.686.101	1.555.913	1.770.060	1.633.469
Vers.empf.	1.997.164	1.909.645	1.936.026	1.985.424	2.483.645	2.629.479
Arbeitnehmer	14.758	12.754	14.657	2.503	10.522	10.085
Summe:	3.662.355	3.437.133	3.636.784	3.543.840	4.264.227	4.273.033
Steigerung	3,75%	-6,15%	5,81%	-2,56%	20,33%	0,21%
Anträge abs.	3.992	4.046	4.161	4.187	4.428	4.328
Steigerung	-11	54	115	26	241	-100



2.2.2 Personalkostencontrolling

2.2.2.1 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 in Mio. €
	Bruttogehalt zzgl. AG-Anteile SV/ZVK	Versorgung	Beihilfe	sonst. Personal- und Versorgungsaufwendungen	Rückstellungen/ Rücklage	Gesamt (ohne Rückstellungen)	Veränderung (Gesamt ohne Rückst.)	Anteil an ordentl. Aufwendungen	
2009	71,717	12,317	3,304	0,400	8,673	87,738	-	32,66%	268,652
2010	71,114	12,185	3,590	0,296	4,288	87,185	-0,63%	32,07%	271,898
2011	72,508	12,745	3,367	0,295	0,188	88,915	1,98%	32,01%	277,773
2012	75,313	13,480	3,560	0,269	8,141	92,622	4,17%	31,39%	295,067
2013	79,657	14,430	3,486	0,290	7,944	97,863	5,66%	34,00%	287,858
2014	82,980	13,312	4,156	0,362	11,098	100,810	8,84%	32,24%	312,710
2015	86,883	13,055	4,237	0,413	0,000	104,588	6,87%	34,50%	303,166

Hinweis: Ergebnisse für 2015 sind nur vorläufig, da das Haushaltsjahr noch nicht abgeschlossen (Stand 18.01.2016)

2.2.2.2 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)

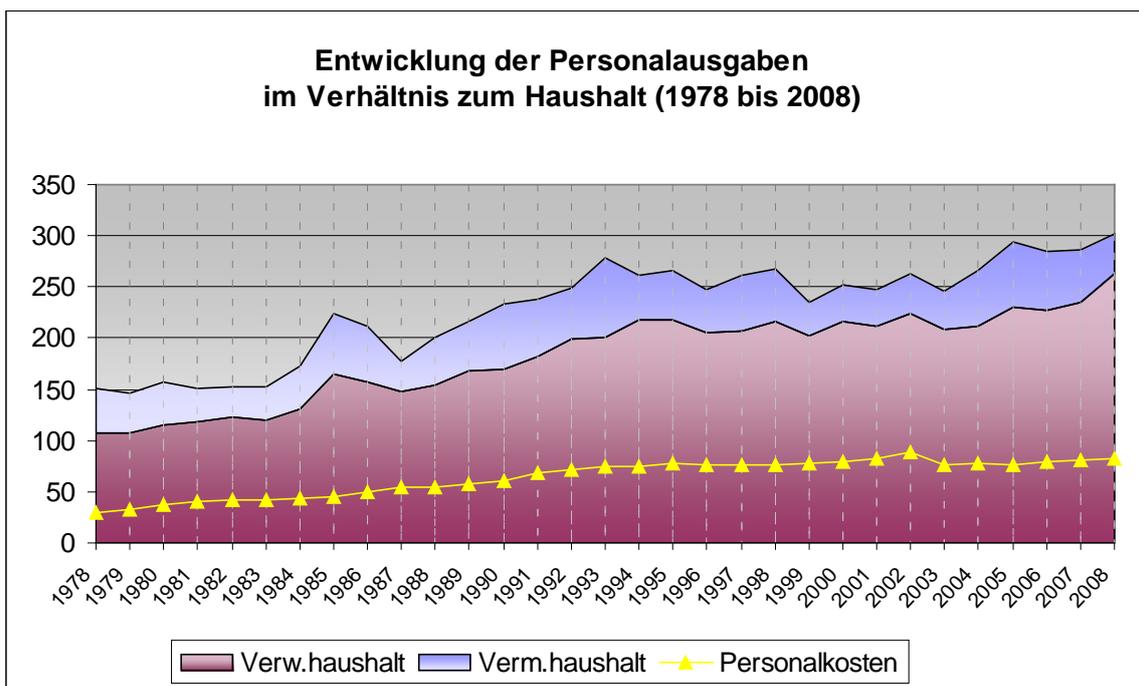
Hh-Jahr	Personalauszahlungen (ohne Rückstellungen)			Ausz. aus lfd. Verwaltungstätigkeit		Ausz. aus Investitionstätigkeit		Ausz. Gesamt in Mio. €
	in Mio. €	Anteil an Auszahlungen Gesamt	Anteil an Ausz. aus lfd. Verw.tätigkeit	in Mio. €	Anteil an Auszahlungen Gesamt	in Mio. €	Anteil an Auszahlungen Gesamt	
2009	87,705	28,34%	35,13%	249,623	80,65%	34,042	11,00%	309,515
2010	87,223	24,56%	33,59%	259,692	73,14%	46,830	13,19%	355,080
2011	88,679	23,15%	32,31%	274,443	71,64%	27,538	7,19%	383,071
2012	92,299	29,78%	33,79%	273,152	88,13%	19,608	6,33%	309,936
2013	97,935	27,86%	33,69%	290,725	82,71%	28,677	8,16%	351,490
2014	100,403	24,80%	32,92%	305,033	75,36%	40,063	9,90%	404,787
2015	104,648	22,82%	32,58%	321,217	70,05%	32,256	7,03%	458,553

Hinweis: Ergebnisse für 2015 sind nur vorläufig, da das Haushaltsjahr noch nicht abgeschlossen (Stand 18.01.2016).

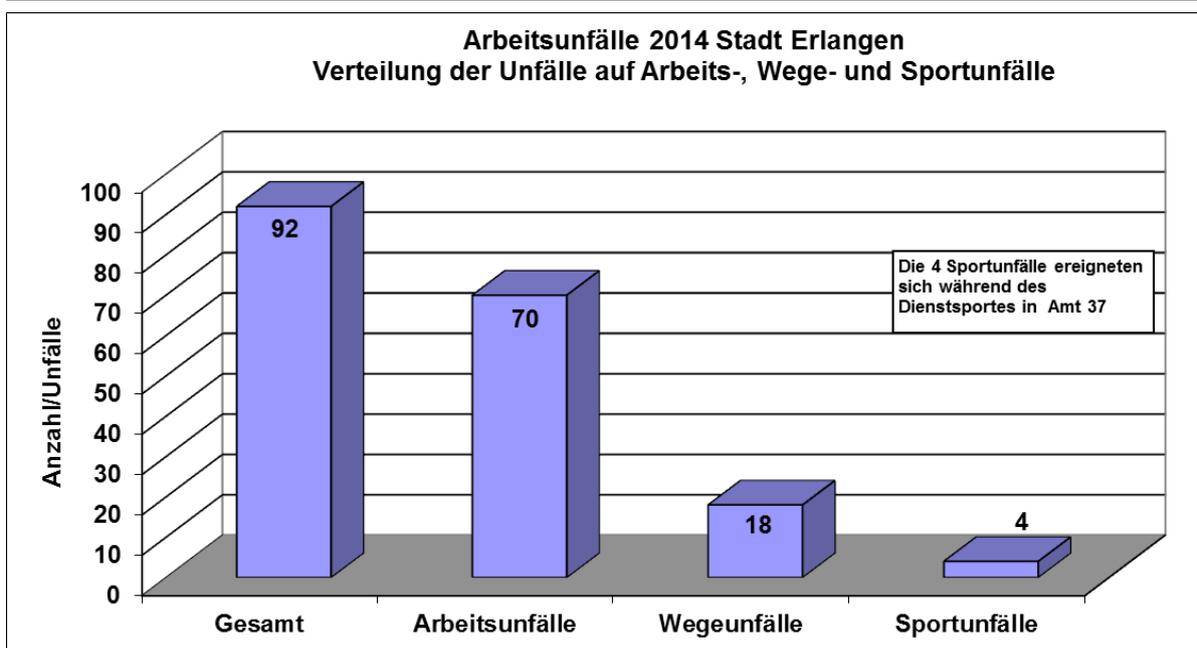
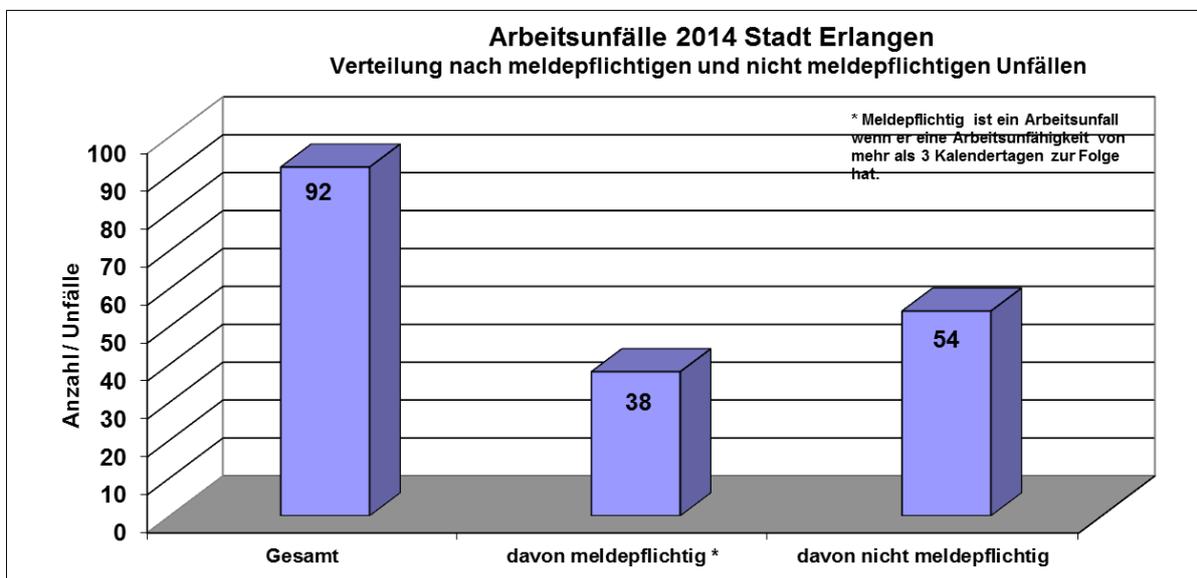
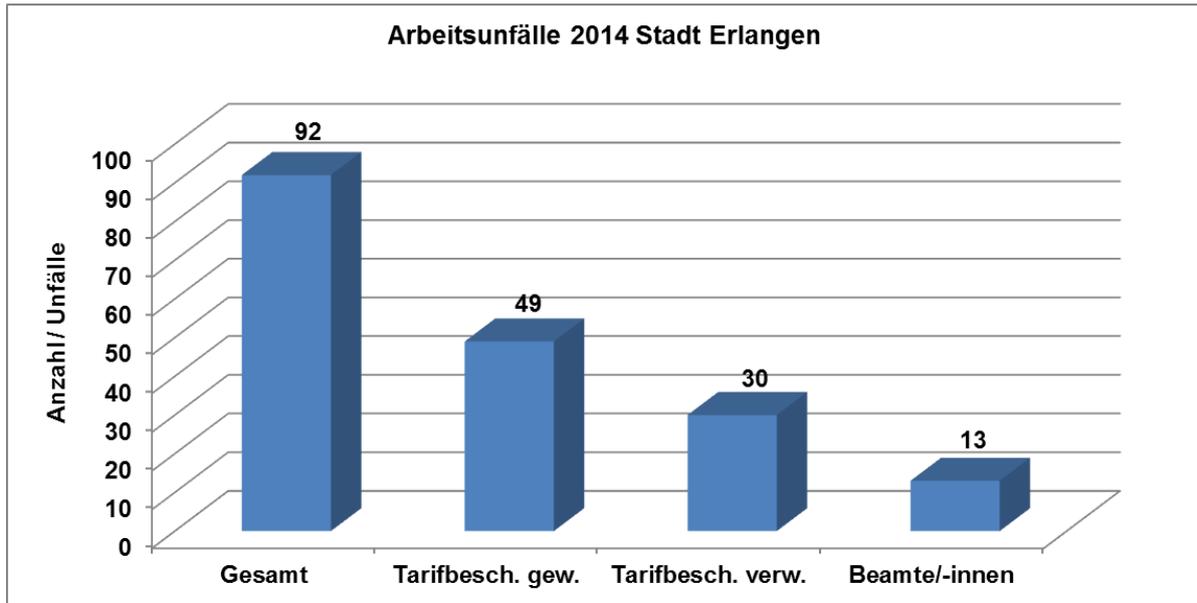
Personalausgaben im Verhältnis zum Haushalt (1980 - 2008)

	Personalausgaben, incl. Versorgung u. Beihilfe <small>(ohne ABM, Künstler, VHS-Dozenten, STR-Entschädigungen)</small>				Verwaltungshaushalt <small>Ist-Ausgaben</small>			Vermögenshaushalt <small>Ist-Ausgaben</small>			Gesamthaushalt	
	(Mio. €)	Zuwachs (in %)	Anteil am		(Mio. €)	Zuwachs (in %)	Anteil am	(Mio. €)	Zuwachs (in %)	Anteil am	(Mio. €)	Zuwachs (in %)
			Haushalt (in %)	Vw.Haushalt (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
1989	57,010	5,40	26,40	33,91	168,120	14,16	77,86	47,810	58,00	22,14	215,93	21,63
1990	61,250	7,44	26,22	36,18	169,280	0,69	72,45	64,360	34,62	27,55	233,640	8,20
1991	68,630	12,05	28,89	37,69	182,100	7,57	76,65	55,480	-13,80	23,35	237,580	1,69
1992	72,270	5,30	29,00	36,40	198,540	9,03	79,68	50,640	-8,72	20,32	249,180	4,88
1993	74,140	2,59	26,56	36,82	201,370	1,43	72,14	77,780	53,59	27,86	279,150	12,03
1994	75,250	1,50	28,71	34,57	217,650	8,08	83,04	44,450	-42,85	16,96	262,100	-6,11
1995	77,410	2,87	29,14	35,48	218,180	0,24	82,13	47,460	6,77	17,87	265,640	1,35
1996	75,760	-2,13	30,70	36,96	204,990	-6,05	83,07	41,780	-11,97	16,93	246,770	-7,10
1997	75,910	0,20	29,02	36,81	206,220	0,60	78,84	55,350	32,48	21,16	261,570	6,00
1998	75,960	0,07	28,46	35,08	216,510	4,99	81,11	50,430	-8,89	18,89	266,940	2,05
1999	77,550	2,09	33,04	38,47	201,590	-6,89	85,89	33,110	-34,34	14,11	234,700	-12,08
2000	79,910	3,04	31,68	37,05	215,700	7,00	85,52	36,520	10,30	14,48	252,220	7,46
2001	82,400	3,12	33,35	39,06	210,970	-2,19	85,38	36,111	-1,12	14,62	247,081	-2,04
2002	87,910	6,69	33,48	39,11	224,760	6,54	85,59	37,850	4,82	14,41	262,610	6,28
2003	76,435	-13,05	31,19	36,61	208,798	-7,10	85,20	36,264	-4,19	14,80	245,062	-6,68
2004	77,378	1,23	29,03	36,53	211,814	1,44	79,47	54,727	50,91	20,53	266,541	8,76
2005	75,730	-2,13	25,73	32,94	229,903	8,54	78,13	64,369	17,62	21,87	294,272	10,40
2006	79,833	5,42	28,09	35,26	226,404	-1,52	79,65	57,830	-10,16	20,35	284,234	-3,41
2007	80,166	0,42	28,07	34,05	235,464	4,00	82,45	50,114	-13,34	17,55	285,578	0,47
2008	82,715	3,18	27,39	31,50	262,574	11,51	86,94	39,438	-21,30	13,06	302,012	5,75

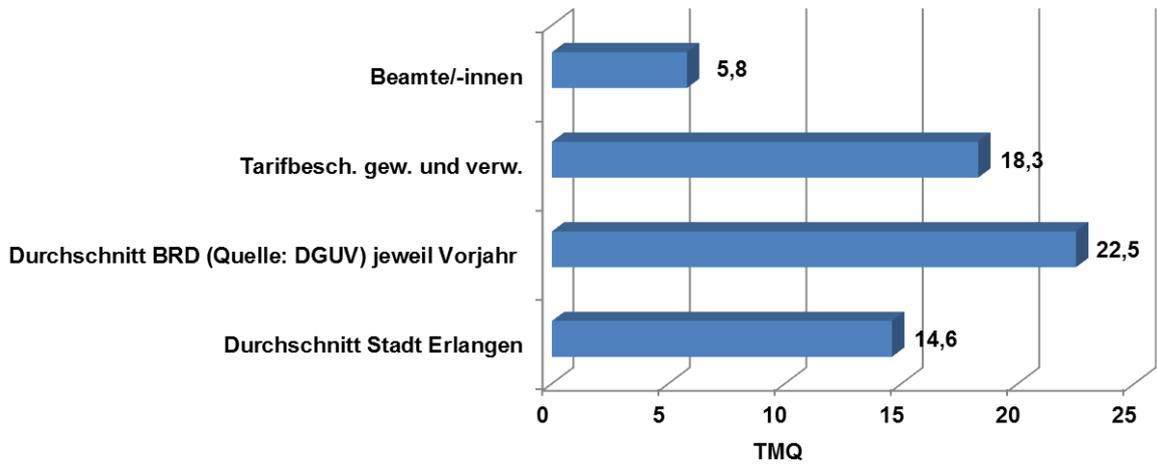
1980 zusätzlich 0,93 Mio. € für 121 Reinigungskräfte, die am 1.1.80 von den städt. Hausmeistern übernommen wurden
 1983 ab 1983 wurden die ABM-Kosten getrennt im Haushalt ausgewiesen; Steigerung 82/83 ohne ABM: 3,1 %
 1987 einschließlich der Kosten für das Volkszählungspersonal (32 Kräfte), 1988 Restkostenanteil 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



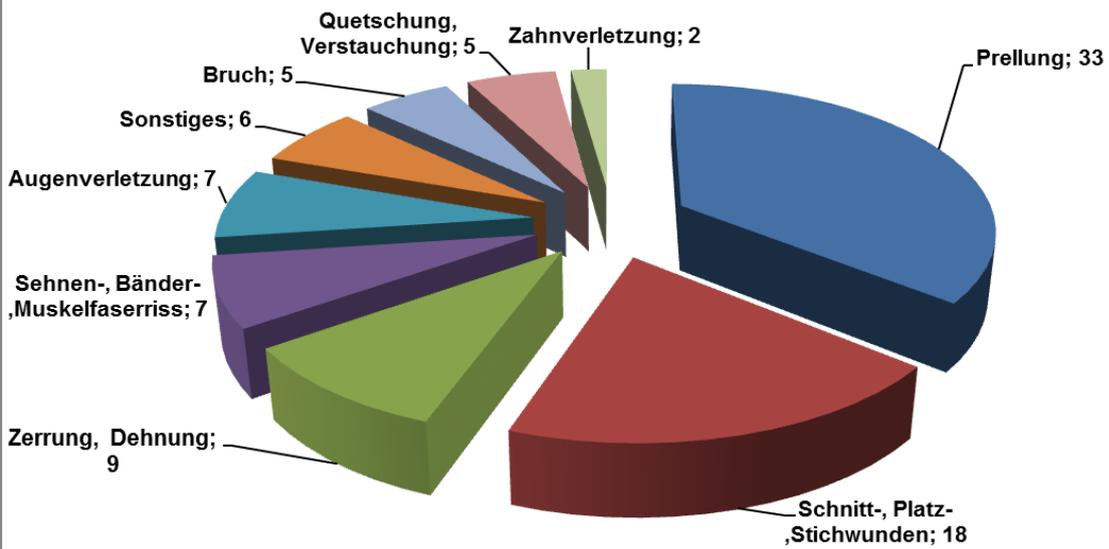
2.3 Arbeitssicherheit



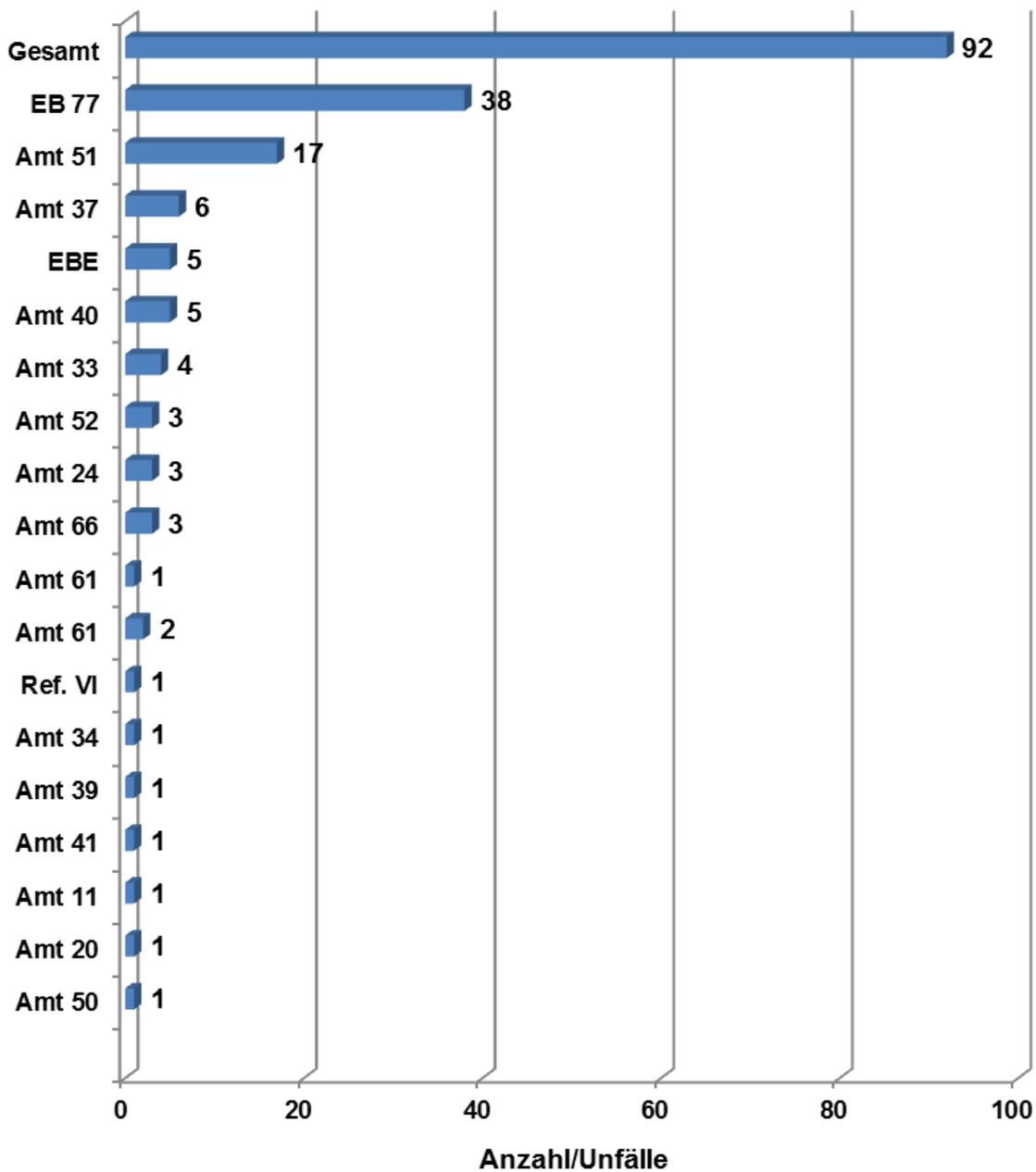
**Arbeitsunfälle 2014 Stadt Erlangen
Tausend-Mann-Quote (TMQ) nach Personalgruppen**



**Arbeitsunfallstatistik 2014 Stadt Erlangen
Verletzungsart**



Arbeitsunfälle 2014 Stadt Erlangen Verteilung nach Ämtern



3 Anhang Grafiken und Tabellen ohne Berichte

3.1 Neue und eingezogene Planstellen

Stellenneuschaffungen 2010 - 2015						
Bereich - Stellenneuschaffung	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Kernverwaltung (Ämter eGov, 11, 12, 13, 14, 20, 21, 23, 30, 31, 32 ohne VÜ, 33, 34 ohne Friedhofswesen, 37, 39, 50, 51 ohne Kindertagesstätten u. soziale Dienste, EB77 ohne Abfallbeseitigung, ohne Stadtgrün, PR, zbV-Stellen)	17		20	19,5	21	32,5
Verkehrsüberwachung						
Schulen einschließlich Schulverwaltungsamt			1	0,5	2,5	3
Kultur (Ämter 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47)	1		4,5	10,5	6	14
Kindertagesstätten einschl. Lernstuben u. soziale Dienste	7,5	6,5	18,5	26	5,5	22
Sport, Bäder, Freizeit				0,5	1,5	0,5
öffentliche Anlagen (Friedhofswesen, Stadtgrün)			2,5		7	5,5
Bauverwaltung (Ämter 24, 61, 63, 66 ohne Abwasserbeseitigung)	1	1	1	6,5	6	3
Abwasserbeseitigung	1			6,5	3	
Müllabfuhr einschl. Abfallberatung					5	1
zusammen:	27,5	7,5	47,5	70	57,5	81,5

Stelleneinzüge 2010 - 2015						
Bereich - Stelleneinzüge	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Kernverwaltung (Ämter eGov, 11, 12, 13, 14, 20, 21, 23, 30, 31, 32 ohne VÜ, 33, 34 ohne Friedhofswesen, 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	1
Verkehrsüberwachung	20,5					
Schulen einschließlich Schulverwaltungsamt				0,5		
Kultur (Ämter 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47)						
Kindertagesstätten einschl. Lernstuben u. soziale Dienste						
Sport, Bäder, Freizeit						
öffentliche Anlagen (Friedhofswesen, Stadtgrün)						1
Bauverwaltung (Ämter 24, 61, 63, 66 ohne Abwasserbeseitigung, PRP)	1	4	3,5		2	2
Abwasserbeseitigung						
Müllabfuhr einschl. Abfallberatung						
zusammen:	48	8,5	5,5	2	3,5	4

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

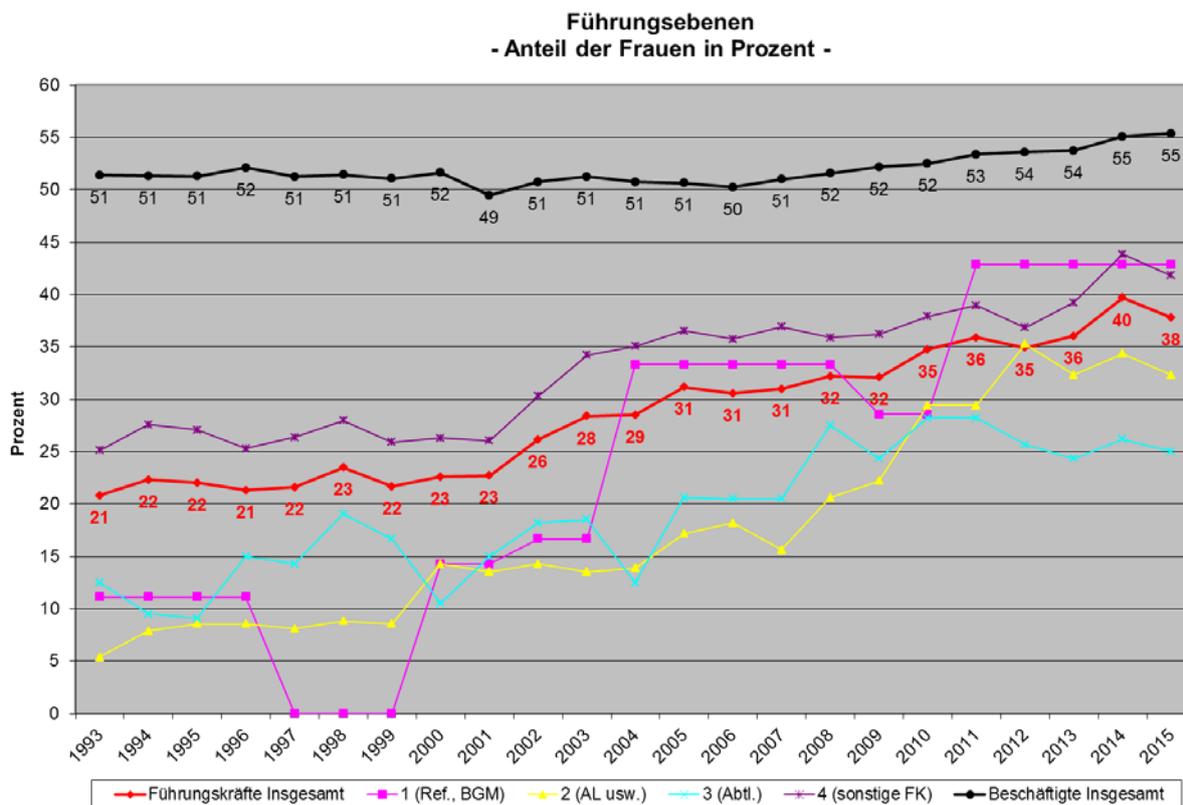
	2011 ⁴⁾	2011 ohne EB	2012	2012 ohne EB	2013	2013 ohne EB	2014	2014 ohne EB	2015	2015 ohne EB
Beamte	638,5	623,5	638	623	636,5	619,5	633	616	639,5	623,5
Arbeitnehmer	1.089,5	788,5	1.131	828,5	1.202,5	894	1.260	936,5	1.331	1.000
Summe	1.728	1.412	1.770	1.451,5	1.839	1.513,5	1.893	1.552,5	1.970,5	1.623,5
Steigerung/ Reduzierung (abs.)	-1	-3	42	39,5	69	62	54	39	77,5	71
Steigerung/ Reduzierung (%)	-0,06	-0,21	2,43	2,8	3,9	4,27	2,94	2,58	4,09	4,57

- 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	30.06.2015
Planstellen	1728,5	1728	1770	1839	1893	1970,5
Personen	2210	2215	2204	2248	2328	2379
Verhältnis	1 : 1,279	1 : 1,282	1 : 1,245	1 : 1,222	1 : 1,230	1 : 1,207

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
2015	55,36	37,80	42,86	32,35	25,00	41,82

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

2010		Tarifbeschäftigt	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	

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	

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	

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	

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	

2015		Tarifbeschäftigte	weiblich	männlich
	Elternzeit	55	43	12
	Sonderurlaub aus familiären Gründen	17	17	0
	Sonderurlaub aus sonstigen Gründen	4	2	2
		Beamte	weiblich	männlich
	Elternzeit	27	21	6
	Beurlaubung aus familiären Gründen	5	4	1
Beurlaubung aus sonstigen Gründen	1	0	1	

3.6 Personalfluktuaton (ohne interne Umsetzungen)

Personalzugänge	2011	2012	2013	2014	2015
Beamte	12	10	12	6	12
Arbeitnehmer (ohne Künstler)	102	117	143	96	124
Nachwuchskräfte	26	27	23	28	26
BG/Sons. KuFri / Prakt.	338	348	377	400	257
Summe	478	502	555	530	419

Personalabgänge	2011	2012	2013	2014	2015
Beamte	17	24	15	25	17
Arbeitnehmer (ohne Künstler)	153	138	145	162	165
Nachwuchskräfte	3	1	1	0	1
BG/Sons. KuFri / Prakt.	404	351	395	429	281
Summe	577	514	556	616	464

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

31.12.2015					
Jahr	Beamte/Beamtinnen		Angestellte		Gesamt
	absolut	relativ	absolut	relativ	
mit EBs	614	23,94%	1951	76,06%	2565
ohne EBs	600	27,52%	1580	72,48%	2180

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

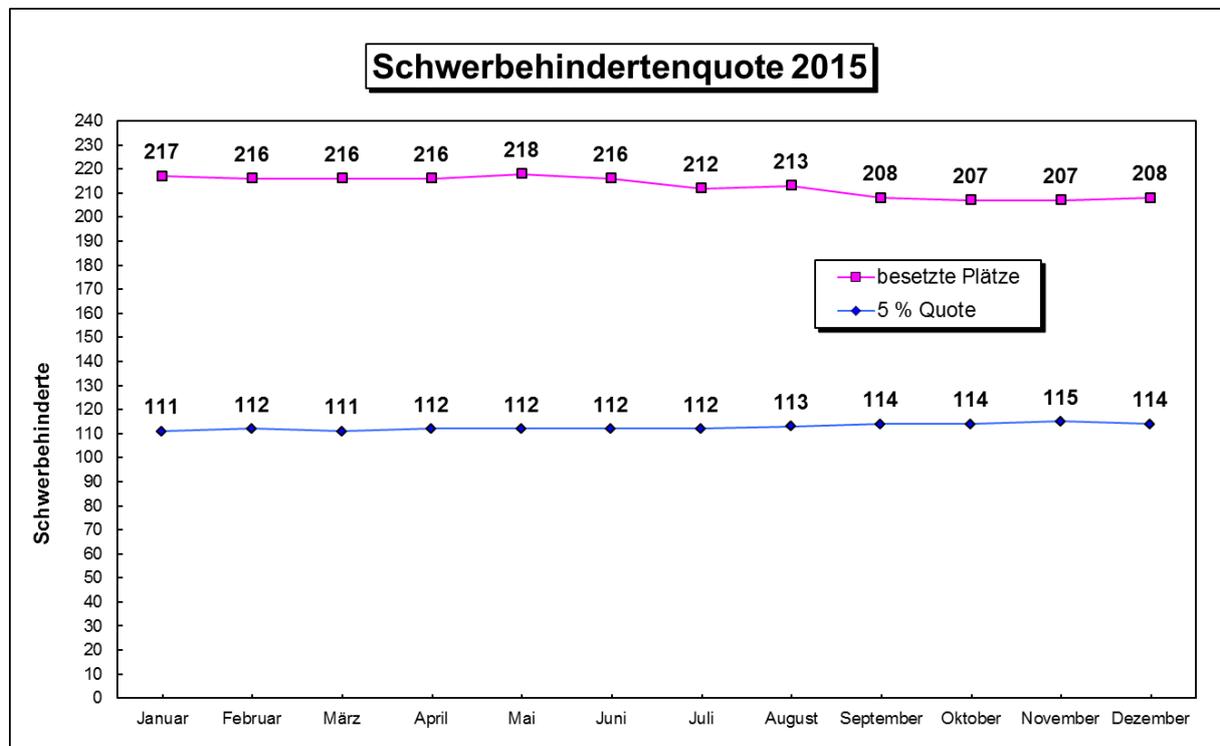
		2012											
		01.06.						31.12.					
		mit Eigenbetriebe			ohne Eigenbetriebe			mit Eigenbetriebe			ohne Eigenbetriebe		
		insg.	männl.	weibl.	insg.	männl.	weibl.	insg.	männl.	weibl.	insg.	männl.	weibl.
Beamte	insgesamt	569	311	258	554	301	253	571	308	263	554	297	257
davon	vollzeit	426	286	140	414	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	0	0	0
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	14	1	13

		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

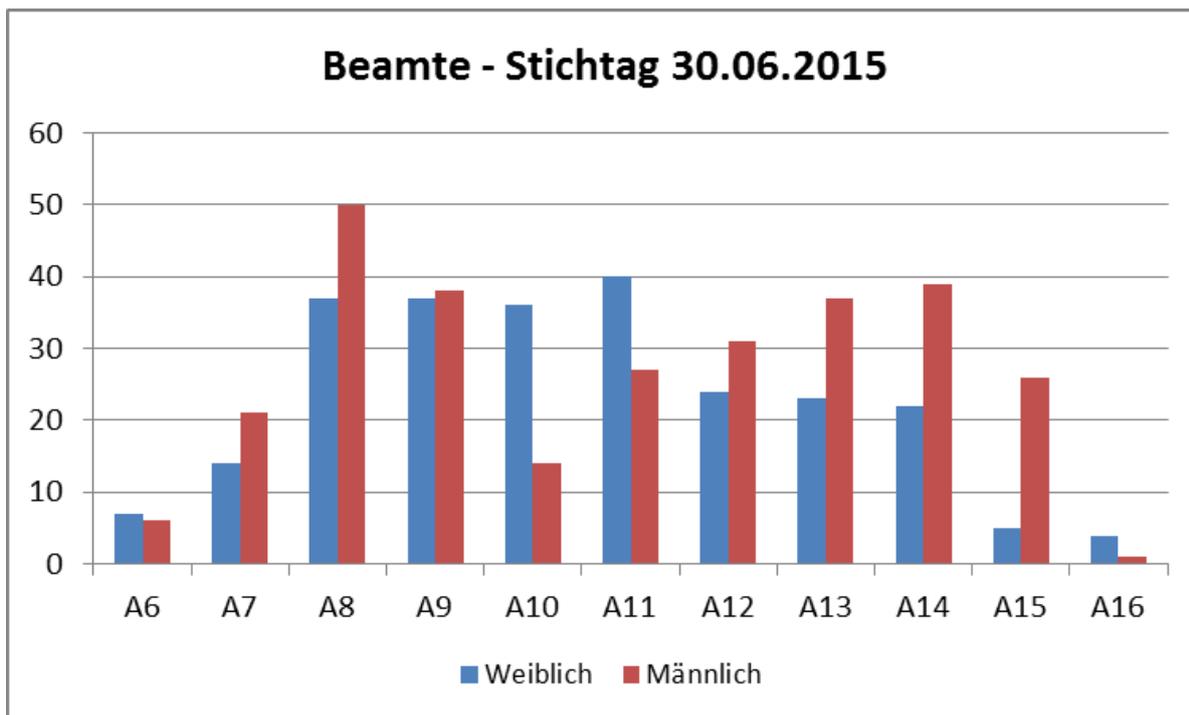
		2015											
		30.06.						31.12.					
		mit Eigenbetriebe			ohne Eigenbetriebe			mit Eigenbetriebe			ohne Eigenbetriebe		
		insg.	männl.	weibl.	insg.	männl.	weibl.	insg.	männl.	weibl.	insg.	männl.	weibl.
Beamte	insgesamt	597	311	286	582	300	282	613	313	300	599	303	296
davon	vollzeit	459	284	175	447	275	172	472	286	186	461	278	183
	teilzeit	138	27	111	135	25	110	141	27	114	138	25	113
	Anwärter	41	15	26	41	15	26	43	11	32	43	11	32
	beurlaubt	11	1	10	11	1	10	11	1	10	11	1	10
Tarifbeschäftigte	insgesamt	1903	806	1097	1534	490	1044	1924	813	1111	1553	495	1058
davon	vollzeit	1138	681	457	804	374	430	1151	688	463	818	382	436
	teilzeit	765	125	640	730	116	614	773	125	648	735	113	622
	Auszubildende	29	12	17	22	6	16	26	9	17	20	4	16
	beurlaubt	12	1	11	11	1	10	11	1	10	10	1	9
	Bühnentarifbeschäftigte	41	17	24	41	17	24	31	13	18	31	13	18
nicht tariflich Beschäftigte		49	15	34	49	15	34	39	16	23	39	16	23
Summe		2549	1132	1417	2165	805	1360	2576	1142	1434	2191	814	1377
davon Nachwuchskräfte		70	27	43	63	21	42	69	20	49	63	15	48
davon beurlaubte		24	2	22	22	2	20	22	2	20	21	2	19

3.9 Schwerbehindertenquote



Der Jahresdurchschnitt beträgt 9,45 %

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

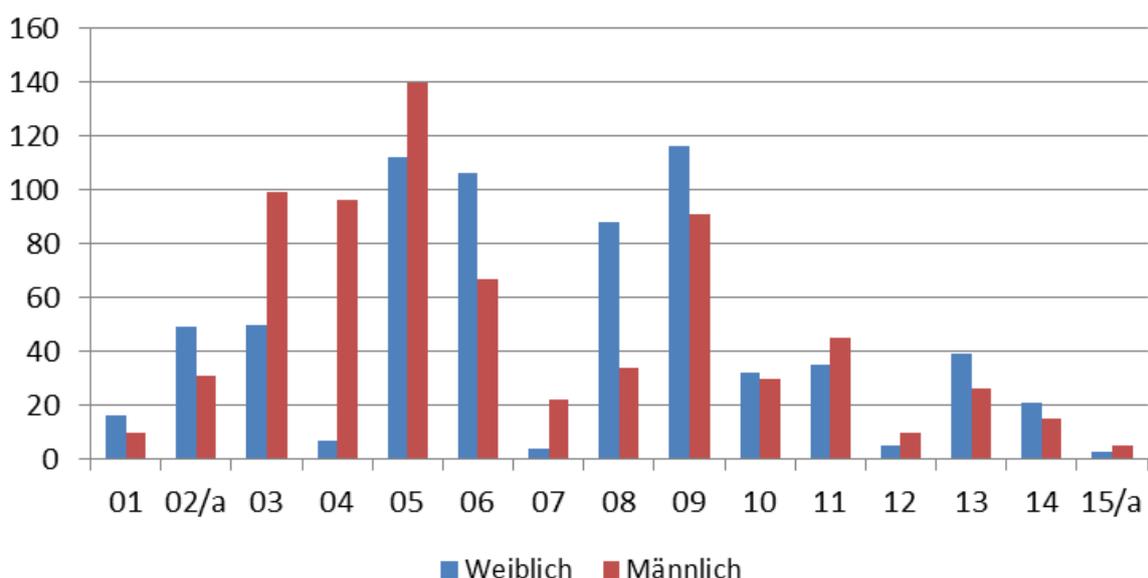
Beamte - Stichtag 30.06.2012											
Geschlecht	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16
Weiblich	5	12	37	38	27	41	22	19	17	8	4
Männlich	5	21	51	38	17	31	28	43	35	26	3

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

Beamte - Stichtag 30.06.2015											
Geschlecht	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16
Weiblich	7	14	37	37	36	40	24	23	22	5	4
Männlich	6	21	50	38	14	27	31	37	39	26	1

TVöD - Stichtag 30.06.2015



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

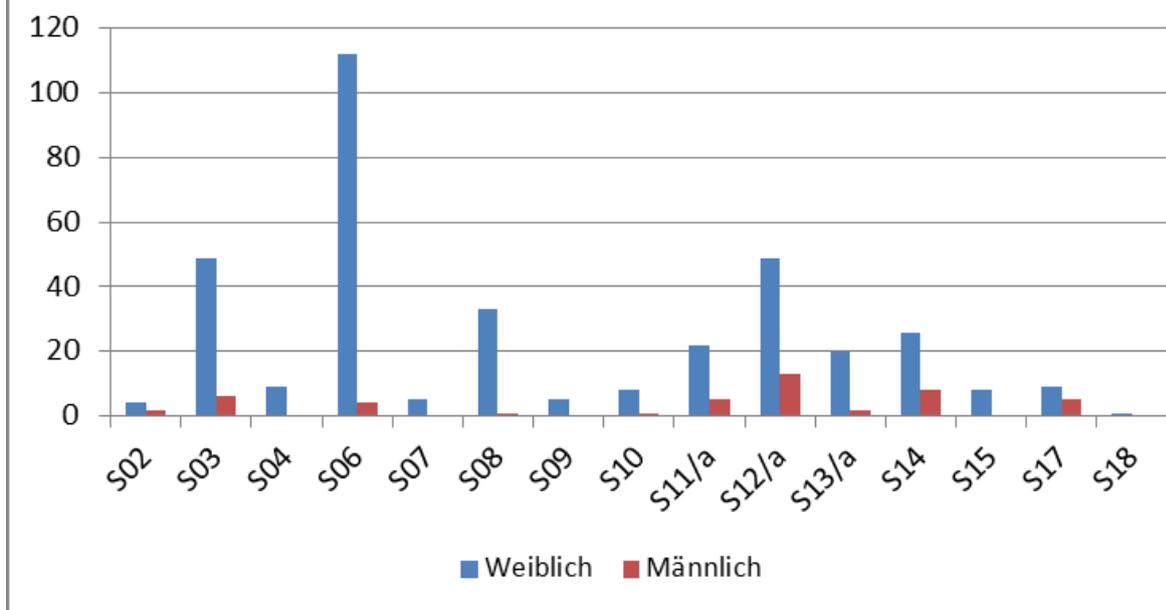
TVöD - Stichtag 30.06.2014

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

TVöD - Stichtag 30.06.2015

Geschlecht	01	02/a	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15/a
Weiblich	16	49	50	7	112	106	4	88	116	32	35	5	39	21	3
Männlich	10	31	99	96	140	67	22	34	91	30	45	10	26	15	5

TV SuE - Stichtag 30.06.2015



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	0	3	0	1	0	1	4	11	2	8	1	4	0

TV SuE - Stichtag 30.06.2015

Geschlecht	S02	S03	S04	S06	S07	S08	S09	S10	S11/a	S12/a	S13/a	S14	S15	S17	S18
Weiblich	4	49	9	112	5	33	5	8	22	49	20	26	8	9	1
Männlich	2	6	0	4	0	1	0	1	5	13	2	8	0	5	0

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 01.01.00 ohne EZ
		01.08.2000	2,00%	01.08.2000	2,00%	AZUB u.PRAK ab 01.04.00 / EZ 400,- für Ang. u. Arb.
01.01.2001	1,80%	01.09.2001	2,40%	01.09.2001	2,40%	EZ 400,- für BEA A1-A9
01.01.2002	2,20%					
		01.01.2003	2,40%	01.01.2003	2,40%	BAT X-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 Weihnachtzuwendung
		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; Auszubildende und Praktikanten 50,00
		01.08.2011	0,50%	01.08.2011	0,50%	
01.01.2012	1,90%					Besoldung zuerst um 1,9% erhöht, dann um 17,00, bei Anwärter um 6,00 erhöht
		01.03.2012	3,50%	01.03.2012	3,50%	Auszubildende und Praktikanten 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%	Auszubildende und Praktikanten 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; Auszubildende und Praktikanten um 40,00 Euro
		01.03.2015	2,40%	01.03.2015	2,40%	Auszubildende und Praktikanten um 20,00 Euro
01.03.2015	2,10%					Auszubildende 30 Euro
01.03.2016	2,30%					Besoldungserhöhung mindestens 75 Euro, Auszubildende 30 Euro
		01.03.2016	???	01.03.2016	???	

3.12 Entwicklung der Sozialversicherungsbeiträge

	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%	0,975%
2009	19,90%	9,95%	2,80%	1,40%	1,95%	0,975%
2010	19,90%	9,95%	2,80%	1,40%	1,95%	0,975%
2011	19,90%	9,95%	3,00%	1,50%	1,95%	0,975%
2012	19,60%	9,80%	3,00%	1,50%	1,95%	0,975%
2013	18,90%	9,45%	3,00%	1,50%	2,05%	1,025%
2014	18,90%	9,45%	3,00%	1,50%	2,05%	1,025%
2015	18,70%	9,35%	3,00%	1,50%	2,35%	1,175%
2016	18,70%	9,35%	3,00%	1,50%	2,35%	1,175%

* 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
2016	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%

bezahlte Arbeitstage 2015
Gesamtergebnis

Arbeitnehmer			Beamte			Bühne	
Eigenbetriebe	Lehrkräfte	Verwaltung	Eigenbetriebe	Lehrkräfte	Verwaltung	Künstler	
91.288,00	15.624,20	334.626,60	3.299,00	24.833,80	118.725,00	9.404,00	597.800,60

Krankheitstage 2015
Gesamtergebnis

Arbeitnehmer			Beamte			Bühne	
Eigenbetriebe	Lehrkräfte	Verwaltung	Eigenbetriebe	Lehrkräfte	Verwaltung	Künstler	
8.417,00	368,00	23.135,00	101,00	579,00	5.142,00	165,00	37.907,00

Verhältnis Krankheitstage : bezahlte Arbeitstage 2015
Gesamtergebnis

Arbeitnehmer			Beamte			Bühne	
Eigenbetriebe	Lehrkräfte	Verwaltung	Eigenbetriebe	Lehrkräfte	Verwaltung	Künstler	
9,22%	2,36%	6,91%	3,06%	2,33%	4,33%	1,75%	6,34%

3.14 Fehlzeitenübersicht

Erkrankungsdauer	2010		2011		2012		2013		2014		2015	
	Anzahl	Arb.tage										
Beamte												
Kurzerkrankungen bis 3 Tage	889	1.392	969	1.484	980	1.516	963	1.468	925	1.424	1.059	1.626
über 3 Tage bis 1 Monat (20 Tage)	264	1.708	316	2.253	353	2.579	349	2.291	293	2.080	348	2.330
über 1 Monat (21 Tage) bis zu 1/2 Jahr	21	1.104	30	1.386	28	999	32	1.428	21	818	24	805
über 6 Monate	7	2.482	5	963	9	1.784	1	135	9	1.484	6	1.061
Summen Erkrankungen	1.181	6.686	1.320	6.086	1.370	6.878	1.345	5.322	1.248	5.806	1.437	5.822
Jahressollarbeitstage		137.907		136.407		140.471		140.729		142.175		146.858
Anzahl Beamte		606		601		607		611		624		637
durchschn. Krankheitstage pro MA		11,03		10,13		11,33		8,71		9,30		9,14
Kuren / Heilmaßnahmen	3	37	2	102	2	71	0	0	0	0	0	0
Mutterschutz / Beschäftigungsverbot	6	437	4	320	14	852	6	420	11	793	11	930
Erziehungsurlaub / Elternzeit	16	2.552	15	2.686	17	3.615	16	3.094	14	3.903	18	3.966
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	3.772	5.674
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	2.031	15.013
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	259	9.433
über 6 Monate	18	2.977	17	3.349	19	3.652	25	4.648	15	2.459	12	1.779
Summen Erkrankungen	4.674	27.806	4.870	27.321	4.964	29.813	5.217	30.353	5.537	28.127	6.074	31.899
Jahressollarbeitstage (ohne Künstler)		424.163		411.344		412.294		424.044		429.209		441.539
Anzahl Arbeitnehmer		2.131		2.105		2.103		2.182		2.214		2.216
durchschn. Krankheitstage pro MA		13,05		12,98		14,18		13,91		12,70		14,39
Kuren / Heilmaßnahmen	48	1.092	37	707	54	1.105	62	1.430	65	1.351	78	1.669
Mutterschutz / Beschäftigungsverbot	20	1.784	24	1.981	27	1.957	29	1.975	26	2.005	38	2.959
Erziehungsurlaub / Elternzeit	29	9.035	25	8.479	29	7.993	41	12.373	31	7.867	49	11.975
Arbeitstage - Gesamtvolumen		562.070		547.751		552.766		564.773		571.384		588.397
Krankheitstage - Gesamtvolumen		5.855		6.190		33.406		6.334		36.691		6.562
Krankheitsquote (gesamt)		6,14%		6,10%		6,64%		6,32%		5,94%		6,41%

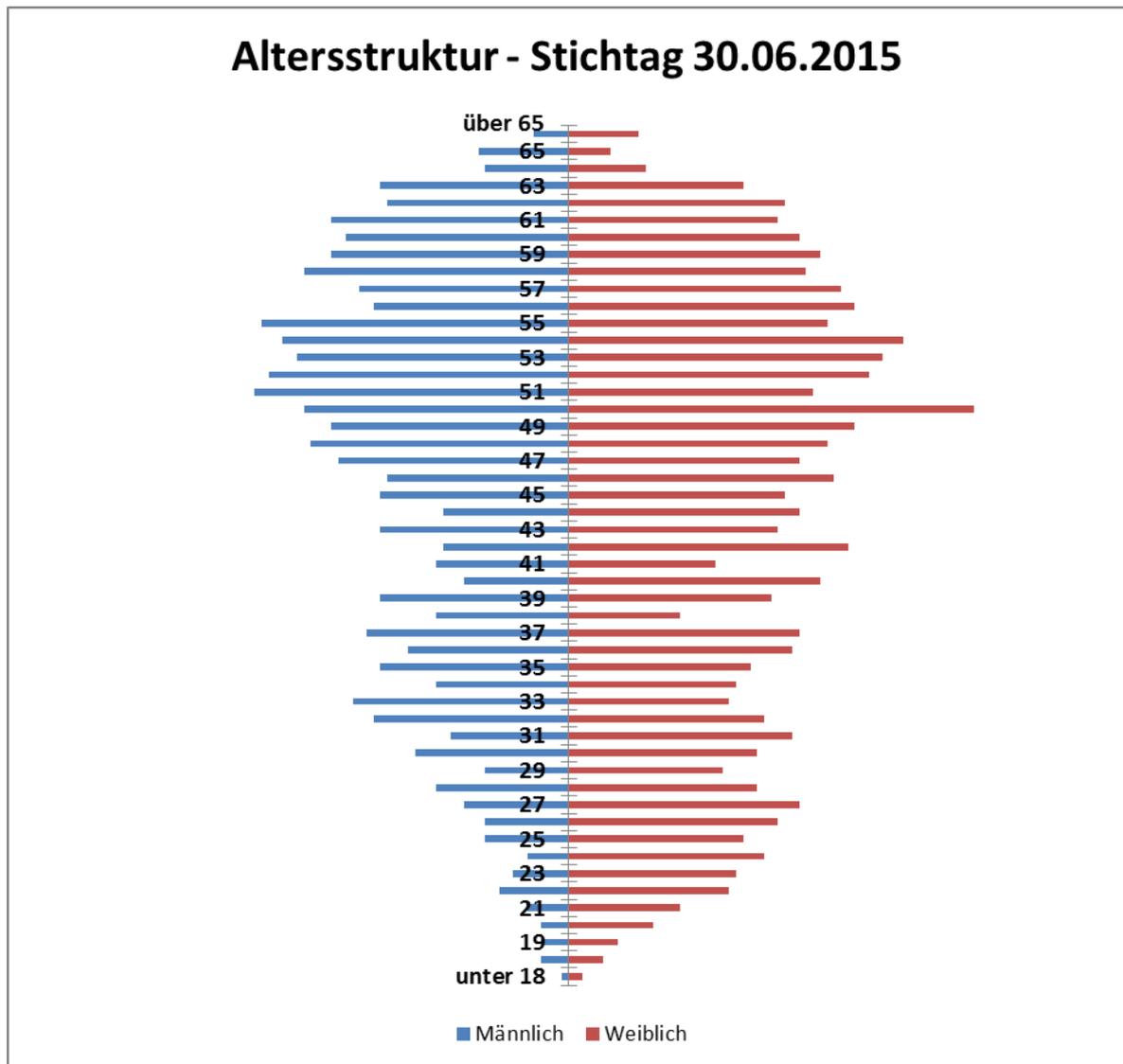
3.15 Struktur der Krankheitszeiten

Struktur der Krankheitszeiten im Jahr 2015			1. bis 3 Tage			2. 4 - 20 Tage			3. 21 - 121 Tage			4. mehr als 121 Tage			Gesamtergebnis				
Altersgruppe	Anzahl Personen	Vollzeitarbeitsstage	Anzahl		Tage		Anzahl		Tage		Anzahl		Tage		Anzahl	Tage	Anteil	Tage pro Person	
			Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil									
Beamte	1. bis 25	42	8.704	61	93	1,07%	5	32	0,37%			2	423	4,86%	68	548	6,30%	13,0	
	2. 26-35	120	26.518	223	345	1,30%	66	445	1,68%	2	60	0,23%			291	850	3,21%	7,1	
	3. 36-45	128	29.165	240	388	1,33%	74	478	1,64%	2	46	0,16%			316	912	3,13%	7,1	
	4. 46-55	142	33.680	242	360	1,07%	92	641	1,90%	8	222	0,66%	2	359	1,07%	344	1.582	4,70%	11,1
	5. 56-65	99	23.471	136	215	0,92%	63	450	1,92%	10	360	1,53%	2	279	1,19%	211	1.304	5,56%	13,2
	6. über 65	2	486													1	47	9,67%	23,5
Beamte Ergebnis	533	122.024	902	1.401	1,15%	300	2.046	1,68%	23	735	0,60%	6	1.061	0,87%	1.231	5.243	4,30%	9,8	
Beamte - Lehrer	1. bis 25	16	3.449	30	55	1,59%	8	37	1,07%						38	92	2,67%	5,8	
	2. 26-35	27	6.320	28	45	0,71%	14	85	1,34%						42	130	2,06%	4,8	
	3. 36-45	22	5.481	30	42	0,77%	7	42	0,77%	1	70	1,28%			38	154	2,81%	7,0	
	4. 46-55	39	9.584	54	83	0,87%	19	120	1,25%						73	203	2,12%	5,2	
	5. 56-65	104	24.834	142	225	0,91%	48	284	1,14%	1	70	0,28%			191	579	2,33%	5,6	
	6. über 65	239	38.128	441	733	1,92%	159	947	2,48%	10	331	0,87%			610	2.011	5,27%	8,4	
Arbeitnehmer	1. bis 25	382	69.477	616	1.053	1,52%	323	2.321	3,34%	26	1.005	1,45%	1	124	0,18%	966	4.503	6,48%	11,8
	2. 26-35	392	75.563	585	968	1,28%	374	2.625	3,47%	29	1.034	1,37%	1	165	0,22%	989	4.792	6,34%	12,2
	3. 36-45	614	138.405	1.005	1.582	1,14%	687	5.195	3,75%	88	3.039	2,20%	4	543	0,39%	1.784	10.359	7,48%	16,9
	4. 46-55	461	99.299	756	1.184	1,19%	452	3.675	3,70%	102	3.856	3,88%	6	947	0,95%	1.316	9.662	9,73%	21,0
	5. 56-65	32	5.043	8	14	0,28%	5	44	0,87%	2	124	2,46%			15	182	3,61%	5,7	
	6. über 65	2.120	425.915	3.411	5.534	1,30%	2.000	14.807	3,48%	257	9.389	2,20%	12	1.779	0,42%	5.680	31.509	7,40%	14,9
Arbeitnehmer - Lehrer	1. bis 25	6	387	1	1	0,26%									1	1	0,26%	0,0	
	2. 26-35	22	2.364	22	34	1,44%	5	26	1,10%						27	60	2,54%	2,7	
	3. 36-45	4	706	6	12	1,70%	1	4	0,57%						7	16	2,27%	4,0	
	4. 46-55	35	5.828	23	35	0,60%	11	73	1,25%						34	108	1,85%	3,1	
	5. 56-65	29	6.339	30	58	0,91%	14	103	1,62%	1	22	0,35%			45	183	2,89%	6,3	
	6. über 65	96	15.624	82	140	0,90%	31	206	1,32%	1	22	0,14%			114	368	2,36%	3,8	
Bühne	1. bis 25	1	39															0,0	
	2. 26-35	32	4.077	19	33	0,81%	4	31	0,76%						23	64	1,57%	2,0	
	3. 36-45	25	2.766	10	20	0,72%	4	21	0,76%	1	22	0,80%			15	63	2,28%	2,5	
	4. 46-55	10	1.509	6	8	0,53%	1	9	0,60%						7	17	1,13%	1,7	
	5. 56-65	7	909	1	1	0,11%	1	20	2,20%						2	21	2,31%	3,0	
	6. über 65	3	104															0,0	
Bühne Ergebnis	78	9.404	36	62	0,66%	10	81	0,86%	1	22	0,23%			47	165	1,75%	2,1		
Gesamtergebnis	2.931	597.801	4.573	7.362	1,23%	2.389	17.424	2,91%	283	10.238	1,71%	18	2.840	0,48%	7.263	37.864	6,33%	12,9	

3.16 Altersstrukturgruppen - Stichtag 30.06.2015

Altersgruppe	Arbeitnehmer		Arbeitnehmer - Lehrkräfte		Beamte		Beamte - Lehrkräfte		Bühnentarifbeschäftigte		Kurzfristig Beschäftigte		Insgesamt		
	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	S
bis 25 Jahre	42	108	1	2	11	26					1	6	55	142	197
26 - 35 Jahre	131	184	7	5	50	60	4	10	8	9	2	4	202	272	474
36 - 45 Jahre	143	214	3	1	59	63	12	15	5	7		1	222	301	523
46 - 55 Jahre	274	323	11	14	77	64	16	7	2	6		1	380	415	795
56 - 65 Jahre	179	223	7	17	63	29	21	15	2	1	2	1	274	286	560
über 65 Jahre	4	8			1					1		1	5	10	15
	773	1060	29	39	261	242	53	47	17	24	5	14	1138	1426	2564

3.17 Altersstruktur detailliert



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 €
2015	25.498.686 €	16.371.324 €	13.466.754 €	13.566.004 €	2.805.319 €

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	508.976 €
2015	526.452 €
Summe	4.936.726 €

4 KGSt-Vergleichsring Personalwesen bayerischer Städte - Kennzahlen 2014

Vergleichsring Personalwesen - Kennzahlen 2014

Ord.-Nr.	Kennzahlen 2012	Einheit	Bayreuth			Erlangen			Königsbrunn			Regensburg			Würzburg			Median			Minimum			Maximum			Spannweite		
			BT	ER	KÖN	R	WÜ	MED	MIN	MAX	SPW																		
K1.1	Ausbildungs- und Praktikumsquote	Prozent	1,20	4,57	4,06	5,10	3,83	4,06	5,10	3,90																			
K1.2	Ausbildungsquote	Prozent	0,95	2,77	4,06	3,30	3,39	3,30	4,06	3,11																			
K1.4a	Fort-/Weiterbildungs-/PE-Tage pro Mitarbeiter/in	Tage	1,12	2,32	0,94	1,71	2,12	1,71	2,32	1,38																			
K1.4b	Fort-/Weiterbildungs-/PE-Tage pro Mitarbeiter/in	Tage	1,03	2,32	0,94	1,57	1,44	0,94	2,32	1,38																			
K1.4c	Weiterbildungs-Tage pro Mitarbeiter/in	Tage	0,10	0,00	0,00	0,13	0,68	0,10	0,68	0,68																			
K1.5a	Fort-/Weiterbildungs-/PE-Tage pro Vollstelle	Tage	1,21	2,97	1,26	1,97	2,39	1,21	2,97	1,76																			
K1.5b	Fortbildungs-/PE-Tage pro Vollstelle	Tage	1,11	2,97	1,26	1,81	1,62	1,11	2,97	1,86																			
K1.5c	Weiterbildungs-Tage pro Vollstelle	Tage	0,10	0,00	0,00	0,15	0,77	0,10	0,77	0,77																			
K1.6	Gesamtkosten Aufgabenbereich Personalentwicklung pro Teilnehmertag	€	133,25	60,82	429,15	155,67	128,87	133,25	429,15	368,33																			
K1.7	Anteil Gesamtkosten Aufgabenbereich Personalentwicklung an Gesamtpersonalkosten	Prozent	0,28	0,32	1,02	0,52	0,46	0,46	1,02	0,74																			
K2.1	Frauenanteil	Prozent	43,33	59,11	43,94	49,38	43,98	43,33	59,11	15,78																			
K2.2	Erreichungsgrad der Behindertenquote	Prozent	169,00	180,60	152,20	164,00	117,00	164,00	180,60	63,60																			
K3.1	Personalbeschaffungskosten je Beschäftigter	€	180,12	180,06	309,58	199,79	160,73	180,12	309,58	148,85																			
K4.1	Teilzeitquote	Prozent	22,68	37,81	37,37	34,76	28,38	34,76	37,81	15,13																			
K4.2	Anteil der Beschäftigten in Altersteilzeit an den Teilzeitbeschäftigten	Prozent	9,15	3,99	10,81	4,16	9,42	9,15	10,81	6,82																			
K4.3	Quote ABM- und SGB-II-Beschäftigte	Prozent	0,00	0,00	0,00	0,27	0,29	0,00	0,29	0,29																			
K4.4	Bezahlte Mehrarbeits- und Überstunden pro Mitarbeiter/in	Stunden	4,24	6,12	0,65	6,12	6,37	6,12	6,37	5,72																			
K5.1a	Fluktuationsrate (gesamt)	Prozent	5,27	26,86	9,60	7,99	9,19	9,19	26,86	21,59																			
K5.1b	Fluktuationsrate (ohne Zeitverträge)	Prozent	4,11	4,63	4,04	4,15	5,57	4,15	5,57	1,55																			
K5.2	Quote der Beurlaubungen	Prozent	2,40	5,44	1,01	3,87	3,79	1,01	5,44	4,43																			
K5.3	Fehltag pro Mitarbeiter/in (Kalendertage)	Tage	24,75	19,39	14,37	23,34	22,12	14,37	24,75	10,38																			
K5.4	Krankheitsläge pro Mitarbeiter/in (Kalendertage)	Tage	22,01	16,12	13,42	20,14	18,55	13,42	22,01	8,59																			
K5.5	Arbeitsunfälle pro Mitarbeiter/in	Anzahl	0,05	0,05	0,02	0,02	0,04	0,02	0,05	0,03																			
K6.1	Kosten Personalverwaltung/Personalbetreuung pro betreuter Personalfall	€	300,34	468,86	615,88	382,20	207,17	382,20	615,88	408,71																			
K6.2	Betreute Personalfälle pro Mitarbeiter/in	Fälle	296,76	188,12	151,27	235,08	430,13	235,08	430,13	278,86																			
K6.3	Kosten der Arbeitssicherheit pro Mitarbeiter/in	€	76,46	52,82	26,99	45,68	71,34	52,82	76,46	49,47																			
K6.4	Kosten betriebsärztlicher Dienst pro Mitarbeiter/in	€	44,42	36,18	14,96	110,75	36,62	36,62	110,75	95,79																			
K6.5	Gesamtkosten Beihilfe pro Mitarbeiter/in einschl. Versorgungsempfänger	€	1.374,24	1.774,98	546,90	1.869,71	2.332,38	1.774,98	2.332,38	1.785,48																			
K6.5a	Beihilfeleistungen pro Versorgungsempfänger/in (gesamt)	€	4.648,26	4.287,59	4.262,44	6.206,21	6.187,25	4.648,26	6.206,21	1.943,77																			
K6.5b	Beihilfeleistungen Beihilfe pro Beamter/Beamtin (passiv)	€	4.667,08	6.766,16	4.262,44	6.263,50	6.545,19	4.262,44	6.766,16	2.503,72																			
K6.5c	Beihilfeleistungen pro Beamter/Beamtin (aktiv)	€	2.679,54	3.330,46	5.346,42	2.880,93	3.072,75	2.679,54	5.346,42	2.666,88																			
K6.5d	Beihilfeleistungen pro Angestellte und Arbeiter/in	€	6,89	6,89	15,95	9,19	13,71	6,89	15,95	9,06																			
K6.6	Quote der Versorgungsempfänger/innen (Beamte)	Prozent	81,25	69,00	100,00	63,66	87,68	81,25	100,00	36,34																			
K7.1	Kosten pro Abrechnungsfall	€	306,47	219,78	470,14	219,08	259,36	219,08	470,14	251,06																			
K7.2	Abrechnungsfälle pro Mitarbeiter/in Personalauswertung	Fälle	345,23	377,50	193,17	490,28	328,34	345,23	490,28	291,11																			
K7.3	Gesamtkosten pro Personalfall (Verwaltung einschl. Abrechnung)	€	303,59	335,81	543,01	297,56	234,41	303,59	543,01	308,60																			
K7.4	Personalfälle (Verwaltung und Abrechnung) pro Mitarbeiter/in	Fälle	320,68	256,98	171,94	322,07	370,22	320,68	370,22	198,28																			

Personaldurchschnittskosten der Stadt Erlangen

auf Basis der Lohn- und Gehaltszahlungen für Juli 2015

Die Personaldurchschnittskosten der Stadt Erlangen für Beamte und TVöD-Beschäftigte basieren auf eigenen Lohn- und Gehaltszahlungen im Monat Juli 2015. Die Personaldurchschnittskosten für Beschäftigte des Sozial- und Erziehungsdienstes basieren auf Zahlungen im Monat September 2015.

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 113% (bei verbeamteten Lehrern) bzw. 130% (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 1657 Jahresstunden und bei Tarifbeschäftigten 1574 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 2015 insgesamt 74,9% (Versorgung 56,8%, Beihilfe 18,1%)

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	29.400	2.450	17,80
Durchschnittskosten inkl. Versorgung und Beihilfe	51.400	4.290	31,10
Personalvollkosten	72.100	6.010	43,50

Besoldungsgruppe **A7**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	34.300	2.860	20,70
Durchschnittskosten inkl. Versorgung und Beihilfe	60.000	5.000	36,30
Personalvollkosten	82.400	6.870	49,80

Besoldungsgruppe **A8**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	40.300	3.360	24,30
Durchschnittskosten inkl. Versorgung und Beihilfe	70.400	5.870	42,50
Personalvollkosten	94.900	7.910	57,30

Besoldungsgruppe **A9**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	40.200	3.350	24,30
Durchschnittskosten inkl. Versorgung und Beihilfe	70.300	5.860	42,50
Personalvollkosten	94.800	7.900	57,20

Besoldungsgruppe **A10**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	43.000	3.580	25,90
Durchschnittskosten inkl. Versorgung und Beihilfe	75.100	6.260	45,40
Personalvollkosten	100.500	8.380	60,70

Besoldungsgruppe **A11**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	49.800	4.150	30,10
Durchschnittskosten inkl. Versorgung und Beihilfe	87.000	7.250	52,60
Personalvollkosten	114.800	9.570	69,30

Beamte

Besoldungsgruppe **A12**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	55.600	4.630	33,60
Durchschnittskosten inkl. Versorgung und Beihilfe	97.200	8.100	58,70
Personalvollkosten	127.000	10.590	76,70

Besoldungsgruppe **A13**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	61.200	5.100	36,90
Durchschnittskosten inkl. Versorgung und Beihilfe	107.000	8.920	64,60
Personalvollkosten	138.800	11.560	83,80

Besoldungsgruppe **A14**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	67.600	5.630	40,80
Durchschnittskosten inkl. Versorgung und Beihilfe	118.200	9.850	71,40
Personalvollkosten	152.200	12.690	91,90

Besoldungsgruppe **A15**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	68.500	5.710	41,30
Durchschnittskosten inkl. Versorgung und Beihilfe	119.700	9.980	72,30
Personalvollkosten	154.100	12.840	93,00

Besoldungsgruppe **A16**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	67.800	5.650	41,00
Durchschnittskosten inkl. Versorgung und Beihilfe	118.600	9.890	71,60
Personalvollkosten	152.800	12.730	92,20

Tarifbeschäftigte

Entgeltgruppe **01**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	31.800	2.650	20,20
Personalvollkosten	48.600	4.050	30,90

Entgeltgruppe **02**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	37.400	3.120	23,80
Personalvollkosten	55.300	4.610	35,10

Entgeltgruppe **02a**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	42.800	3.560	27,20
Personalvollkosten	61.700	5.140	39,20

Entgeltgruppe **03**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	38.900	3.240	24,70
Personalvollkosten	57.100	4.760	36,30

Entgeltgruppe **04**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	42.900	3.580	27,30
Personalvollkosten	61.900	5.160	39,30

Entgeltgruppe **05**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	44.100	3.680	28,10
Personalvollkosten	63.400	5.280	40,30

Entgeltgruppe **06**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	47.100	3.930	29,90
Personalvollkosten	66.900	5.580	42,50

Tarifbeschäftigte

Entgeltgruppe **07**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	49.200	4.100	31,30
Personalvollkosten	69.500	5.790	44,20

Entgeltgruppe **08**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	49.100	4.090	31,20
Personalvollkosten	69.300	5.780	44,10

Entgeltgruppe **09**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	62.100	5.180	39,50
Personalvollkosten	84.900	7.080	54,00

Entgeltgruppe **10**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	61.200	5.100	38,90
Personalvollkosten	83.800	6.990	53,30

Entgeltgruppe **11**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	69.200	5.770	44,00
Personalvollkosten	93.500	7.790	59,40

Entgeltgruppe **12**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	77.700	6.480	49,40
Personalvollkosten	103.600	8.640	65,80

Entgeltgruppe **13**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	75.100	6.260	47,70
Personalvollkosten	100.500	8.370	63,80

Tarifbeschäftigte

Entgeltgruppe **14**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	89.500	7.460	56,90
Personalvollkosten	117.800	9.820	74,90

Entgeltgruppe **15**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	92.500	7.710	58,80
Personalvollkosten	121.400	10.120	77,10

Tarifbeschäftigte

Entgeltgruppe **S02**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	36.400	3.030	23,10
Personalvollkosten	54.100	4.510	34,40

Entgeltgruppe **S03**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	40.500	3.370	25,70
Personalvollkosten	58.900	4.910	37,50

Entgeltgruppe **S04**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	46.400	3.870	29,50
Personalvollkosten	66.100	5.510	42,00

Entgeltgruppe **S06**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	49.100	4.100	31,20
Personalvollkosten	69.400	5.780	44,10

Entgeltgruppe **S07**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	49.200	4.100	31,30
Personalvollkosten	69.500	5.790	44,10

Entgeltgruppe **S08**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	51.600	4.300	32,80
Personalvollkosten	72.300	6.020	45,90

Entgeltgruppe **S09**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	52.900	4.410	33,60
Personalvollkosten	73.900	6.160	46,90

Tarifbeschäftigte

Entgeltgruppe **S10**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	65.600	5.470	41,70
Personalvollkosten	89.100	7.430	56,60

Entgeltgruppe **S11**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	53.600	4.470	34,10
Personalvollkosten	74.800	6.230	47,50

Entgeltgruppe **S11a**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	67.800	5.650	43,10
Personalvollkosten	91.800	7.650	58,30

Entgeltgruppe **S12**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	57.700	4.810	36,60
Personalvollkosten	79.600	6.630	50,60

Entgeltgruppe **S12a**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	69.300	5.780	44,10
Personalvollkosten	93.600	7.800	59,50

Entgeltgruppe **S13**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	61.400	5.120	39,00
Personalvollkosten	84.100	7.010	53,50

Entgeltgruppe **S13a**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	67.900	5.660	43,10
Personalvollkosten	91.800	7.650	58,30

Tarifbeschäftigte

Entgeltgruppe **S14**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	65.200	5.440	41,40
Personalvollkosten	88.700	7.390	56,30

Entgeltgruppe **S15**

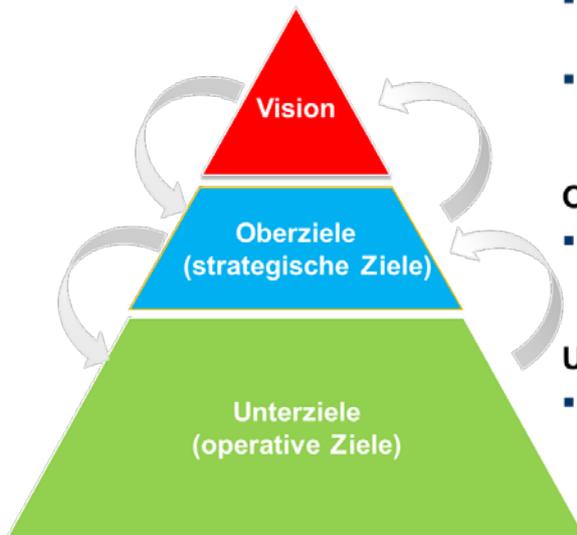
	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	74.100	6.180	47,10
Personalvollkosten	99.300	8.280	63,10

Entgeltgruppe **S17**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	73.400	6.120	46,70
Personalvollkosten	98.500	8.210	62,60

6 Zielsystem Personalmanagement der Stadt Erlangen

6.1 Aufbau Zielsystem



Vision Personalmanagement:

- Die Vision bildet das Dach des Zielsystems Personalmanagement.
- Sie beschreibt den erwünschten Zielzustand des Personalmanagements der Stadt Erlangen.

Oberziele Personalmanagement :

- Die Oberziele Personalmanagement bilden strategische Langfristziele, die für die Erreichung der Vision maßgeblich sind.

Unterziele Personalmanagement :

- Die Unterziele Personalmanagement bilden operative Ziele zur Erreichung der strategischen Ziele.

Sie werden mit Indikatoren zur Zielerreichung und konkreten Maßnahmen hinterlegt.

6.2 Vision des Personalmanagements

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gestalten die „Stadt für Alle“ mit und bilden eine verlässliche, vielfältige Gemeinschaft.

Stadt Erlangen – offen aus Tradition

Alle **Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter** der Stadt Erlangen gestalten die Stadtverwaltung und die Stadtgesellschaft aktiv mit.

In der Stadtverwaltung Erlangen wird **wirksam gearbeitet und gestaltet**. Die Verwaltung ist serviceorientiert, erhöht mit stetig verbesserten Verwaltungsstrukturen und -abläufen Handlungsspielräume und treibt die Entwicklung der Stadt voran.

Erlangen ist eine **„Stadt für Alle“**. Erlangen ist weltoffen, lebenswert, sicher und familienfreundlich. Unsere Stadt ermöglicht allen Einwohnerinnen und Einwohnern und den Besucherinnen und Besuchern die Teilhabe an der Stadtgesellschaft und Wohlbefinden unabhängig von kultureller und sozialer Herkunft, Alter, Religion, Behinderung, Geschlecht und sexueller Orientierung.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Erlangen bilden eine **verlässliche Gemeinschaft**, die sich durch Verantwortungsbewusstsein, dem Streben nach Gerechtigkeit, Zielorientierung und Vertrauen auszeichnet. Als verlässliche Arbeitgeberin legt die Stadt Erlangen darauf Wert, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu entwickeln, in ihrer Gesundheit zu fördern und langfristig zu binden.

Die Stadtverwaltung Erlangen ist eine **vielfältige Gemeinschaft**. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben unterschiedliche Stärken und Erfahrungen, die wir im Arbeitsalltag berücksichtigen und nutzen. Als vielfältige Arbeitgeberin ist die Stadt Erlangen frei von Vorurteilen und Ausgrenzung und setzt sich für Chancengleichheit, Offenheit und gegenseitigen Respekt ein.

Die Stadt Erlangen ist eine **attraktive Arbeitgeberin**, die allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wertschätzende Führung, angemessene Aus- und Fortbildung, berufliche Entwicklungsmöglichkeiten, sinnstiftende Aufgaben, leistungsgerechte Entlohnung, sowie eine Ausgeglichenheit von Arbeit und Privatleben bietet.

6.3 Oberziele des Personalmanagements

Die Stadtverwaltung Erlangen wird als attraktive Arbeitgeberin wahrgenommen.

In der Stadtverwaltung besteht ein gemeinsames Führungsverständnis.

Das Personal- und Organisationsamt und seine Partner arbeiten verlässlich zusammen.



Die Stadtverwaltung ermöglicht und unterstützt eine vielfältige Personalentwicklung.

Personalressourcen werden ziel- und wirkungsorientiert gesteuert.

6.4 Unterziele des Personalmanagements

Die Stadt Erlangen wird als attraktive Arbeitgeberin wahrgenommen.	<ul style="list-style-type: none"> Die Stadtverwaltung Erlangen ist als soziale und attraktive Arbeitgeberin positioniert. Die Arbeitgebermarke „Stadtverwaltung Erlangen“ wird im relevanten Arbeitsmarkt wahrgenommen.
In der Stadtverwaltung besteht ein gemeinsames Führungsverständnis.	<ul style="list-style-type: none"> Die Anforderungen an die Führungskräfte und ihre Rolle sind klar definiert. Die Führungsleitlinien sind aktualisiert und werden in der gesamten Stadtverwaltung gelebt. Die Vision des Personalmanagements ist allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Stadtverwaltung bekannt.
Die Stadtverwaltung ermöglicht und unterstützt eine vielfältige Personalentwicklung.	<ul style="list-style-type: none"> Jede Mitarbeiterin / Jeder Mitarbeiter ist im Hinblick auf ihre / seine individuellen Potenziale und die Ziele der Organisation entwickelt. Die Flexibilität des Personaleinsatzes der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist verbessert. Die Aufstiegsmöglichkeiten innerhalb der Stadtverwaltung sind für alle Laufbahngruppen verbessert. Die Arbeitsfähigkeit aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bleibt dauerhaft auf einem hohen Niveau.
Personalressourcen werden ziel- und wirkungsorientiert gesteuert	<ul style="list-style-type: none"> Ein kontinuierlicher Prozess zur Steigerung der Prozesseffektivität und -effizienz ist etabliert. Das Personalcontrolling stellt die Instrumente und Informationen zur Planung und Steuerung der Personalressourcen bereit. Die Personalressourcen werden zielorientiert gesteuert und weiterentwickelt.
Das Personal- und Organisationsamt und seine Partner arbeiten verlässlich zusammen.	<ul style="list-style-type: none"> Das POA versteht sich als Dienstleister und Berater von Politik, Fachämtern, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und bindet diese ein. Die referats- und ämterübergreifende Zusammenarbeit ist verbessert. Die Zusammenarbeit zwischen POA und seinen Partnern funktioniert reibungslos. Politik und Verwaltung arbeiten im Personalmanagement vertrauensvoll zusammen.

