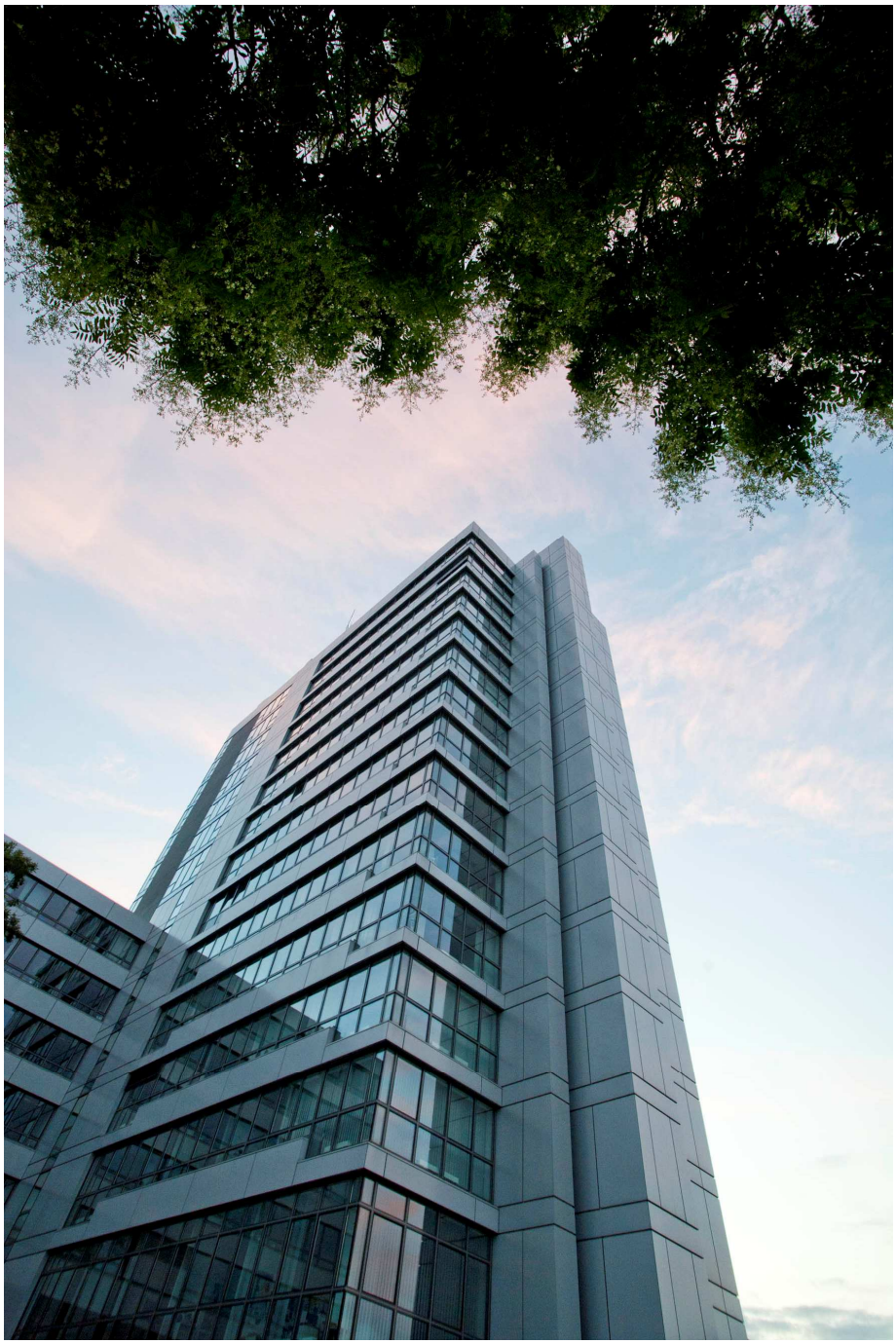
Personalbericht 2016



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 2017

Vorwort

- Arbeiten in der Gemeinschaft und für die Gemeinschaft - Arbeiten bei der Stadt Erlangen

Die vielfältigen und unterschiedlichen Aufgaben der Stadtverwaltung Erlangen haben eines gemeinsam:

Es geht um das Leben und das Zusammenleben in unserer Stadt.

Wer an der „Stadt für Alle“ mitarbeiten will, den erwarten bei uns:

- attraktive Ausbildungsbedingungen in unterschiedlichen Berufen und in unterschiedlichen Qualifikationsebenen
- Fortbildungs- und Weiterbildungsangebote während des gesamten Berufslebens
- modernste Büroarbeitsplätze und IT-Ausstattung
- die Möglichkeit der alternierenden Telearbeit in vielen Bereichen der Stadtverwaltung
- Möglichkeiten flexibel in Teilzeit zu arbeiten, um Familie und Beruf in unterschiedlichen Lebenssituationen und sich verändernden Lebenslagen zu vereinbaren
- attraktive Aufstiegsmöglichkeiten und persönliche Entwicklungsmöglichkeiten
- Führungspositionen in Teilzeit und in Vollzeit
- leistungsgerechte Bezahlung nach Tarif oder im Beamtenverhältnis
- eine attraktive Zusatzversorgung als tarifliche Komponente zur Altersvorsorge
- Vielfalt, Toleranz und Offenheit innerhalb unserer Belegschaft und im Umgang mit unseren Bürgerinnen und Bürgern
- interessante und abwechslungsreiche Tätigkeiten einer Kommunalverwaltung
- Betriebliches Gesundheitsmanagement und Gesundheitsprävention für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Teams, die auch ämterübergreifend zusammen an gemeinsamen Zielen arbeiten

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

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2017

Ich begrüße alle neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die sich für die Stadt Erlangen als Arbeitgeberin entschieden haben sehr herzlich.

Ich lade alle Interessierten ein, sich bei der Stadt Erlangen nach ihren beruflichen Möglichkeiten zu erkundigen.

Bewerben Sie sich bei der Stadt Erlangen, wir freuen uns auf Sie!

Ihr

Thomas Ternes

Berufsmäßiger Stadtrat - Referat für Recht, Sicherheit und Personal

Bereits vor einigen Jahren hat die Stadt Erlangen die „Charta der Vielfalt“ unterzeichnet und sich damit verpflichtet, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen ist.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen persönliche Wertschätzung erfahren - unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität.

Der vom Personal- und Organisationsamt der Stadt Erlangen herausgegebene Personalbericht 2016 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!

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2017

Einführung

**Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gestalten
die „Stadt für Alle“ mit und
bilden eine verlässliche, vielfältige Gemeinschaft.
Stadt Erlangen – offen aus Tradition**
(Vision des Personalmanagements der Stadt Erlangen, 2016)

Das neue Personalmanagement der Stadt Erlangen bearbeitet vorrangig die neun Handlungsfelder Personalentwicklung, Personalbindung, Gesundheitsmanagement, Führungsentwicklung, Wissensmanagement, Ausbildung, Personalgewinnung, Diversity und Personalcontrolling.

Die Komplexität dieser Aufgaben und der dazugehörigen Maßnahmen nimmt stetig zu, ebenso wie die Anforderungen an deren Umsetzung. Es konnten nicht alle notwendigen bzw. gewünschten Aufgaben vom Personal- und Organisationsamt ad hoc sondern nur noch nach Prioritäten umgesetzt werden. Wie alle Arbeitgeber steht auch die Stadtverwaltung zusätzlich vor der Herausforderung, qualifizierte Fachkräfte zu finden und zu binden.

Die Stadt Erlangen, Arbeitgeberin für derzeit rund 2.600 Beschäftigte, will sich noch besser für die Zukunft aufstellen und hat im Jahr 2015 das Projekt „Masterplan Personalmanagement“ begonnen. Mit dem Projekt wurden sämtliche Aufgabenbereiche des Personalmanagements strategisch in den Blick genommen.

Die Ziele, Strategie und die Gesamtplanung der einzelnen Personalmanagementmaßnahmen wurden dabei in einem gemeinsamen Dialog mit der Verwaltungsspitze, den Fraktionen, dem Personalrat, der Gleichstellungsstelle sowie den Führungskräften und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern entwickelt und festgelegt. Der Erlanger Stadtrat hat im Dezember 2016 den „Masterplan Personalmanagement“ und die Priorisierung der einzelnen Maßnahmen des Personalmanagements beschlossen.

Eine höhere Zufriedenheit bei den Beschäftigten, der Ausbau bedarfsgerechter Weiterbildungskonzepte, eine Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen und eine Weiterentwicklung der Führungskultur sind nur einige Beispiele aus 54 Maßnahmen, die der Katalog umfasst.

Ab dem Jahr 2017 werden die geplanten Maßnahmen vom Personal- und Organisationsamt unter Einbeziehung der stadtinternen Beteiligten konsequent umgesetzt. Eine Begleitung des Durchführungsprojekts durch die Stadtratsfraktionen und eine regelmäßige Information der Stadträte wird gewährleistet.

Die Stadt Erlangen ist lt. Unternehmensberatung Kienbaum die erste Stadt, die so systematisch die Weiterentwicklung ihres Personalmanagements plant und dafür entsprechende Ressourcen zur Verfügung stellt. Mit dem Masterplan Personalmanagement ist eine wichtige Grundlage für eine zukunftsfähige Ausrichtung des Personal- und Organisationsamtes geschaffen worden. Auf Dauer werden nicht nur die Beschäftigten und die Stadt als Arbeitgeberin von dieser kontinuierlichen Weiterentwicklung profitieren, sondern auch die Bürgerinnen und Bürger von einer weiterhin sehr kompetenten und leistungsfähigen Stadtverwaltung.

Gerhard Matuschke

Amtsleiter des Personal- und Organisationsamtes

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2017

Inhaltsübersicht

VORWORT 1

EINFÜHRUNG 3

1 BERICHTE 7

1.1 Personalentwicklung 7
1.1.1 Ausbildung 7
1.1.1.1 Handlungsfelder des Ausbildungskonzeptes 7
1.1.1.2 Ausbildungsbedarfsplanung 8
1.1.1.3 Ausbildungsmarketing 9
1.1.1.4 Auswahl- und Einstellungsprozess 10
1.1.1.5 Ausbilderqualifizierung und Ausbildungsphilosophie 10
1.1.1.6 Ausbildungscontrolling 12
1.1.2 Praktika bei der Stadtverwaltung Erlangen 12
1.1.3 Fortbildung in der Städteakademie 14
1.1.4 Wissensmanagement 14
1.1.5 Ausbildung und Training von stadtinternen Moderatorinnen und Moderatoren 15
1.1.6 Betrieblicher Sozialdienst (BSD) 16
1.1.7 Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) 16
1.1.7.1 Verhältnisprävention 16
1.1.7.2 Verhaltensprävention 17
1.1.7.3 Weitere Aspekte des Gesundheitsmanagements 17
1.1.8 Betriebliches Eingliederungsmanagement 18
1.1.8.1 Was ist BEM? 18
1.1.8.2 Voraussetzungen/Anwendungsbereich des BEM 18
1.1.8.3 Ablauf des BEM 18
1.1.8.4 Zielsetzung und Nutzen des BEM 18
1.1.8.5 Bisherige Erfahrungen mit dem BEM 19

1.2 Organisation und Personalwirtschaft 20
1.2.1 Werbeagenturcheck im Rahmen der Interkommunalen Zusammenarbeit 20
1.2.2 Bewerbungszahlen und Bewerbungsverfahren 20
1.2.2.1 Stellenausschreibungen 20
1.2.2.2 Entwicklung der Anzahl von Neueinstellungen 21
1.2.3 Turnusmäßige Prüfung erweiterter Führungszeugnisse 22
1.2.4 Arbeitszeitänderungen im Jahr 2016 22
1.2.5 Interkommunaler Austausch „IZ Personal“ 22
1.2.6 Beurteilungsrunden 2016 für Beamtinnen/Beamte 23
1.2.7 Tarifabschluss 2016 23
1.2.8 Neue Entgeltordnung zum TVöD-VKA 24
1.2.9 Altersteilzeit Tarifbeschäftigte und Beamtinnen/Beamte 24
1.2.9.1 Altersteilzeit für Tarifbeschäftigte: 24
1.2.9.2 Altersteilzeit für Beamtinnen/Beamte 25
1.2.10 Online-Bewerbungsverfahren 25
1.2.11 Einrichtung eines Scan-Zentrums 25
1.2.12 Einsatz der Prozessmoderatorinnen und Prozessmoderatoren 26
1.2.13 Neue Dienstvereinbarung beim Theater 26
1.2.14 Betriebliches Vorschlagswesen 26
1.2.15 Organisatorische Prüfung bei Wiederbesetzung von Planstellen 27
1.2.16 Dienstvereinbarung Telearbeit 27
1.2.17 Gesundheitsschutz der Nichtraucher 28

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2017

1.3 Personalabrechnung und -controlling 29
1.3.1 BeihilfeCenter 29
1.3.1.1 Übersicht über Beihilfezahlungen der letzten Jahre 29
1.3.1.2 Leistungen des BeihilfeCenters 29
1.3.2 Personalkostencontrolling 30
1.3.2.1 Personalkosten 30
1.3.2.2 Personalkostenbudgetierung 31

1.4 Arbeitssicherheit 33
1.4.1 Allgemeines zur Arbeitssicherheit 33
1.4.2 Unfallstatistik 2015 33

1.5 Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten 34

2 ANHANG GRAFIKEN UND TABELLEN ZU DEN BERICHTEN 36

2.1 Personalentwicklung 36
2.1.1 Ausbildungszahlen 36
2.1.2 Bewerbungen um einen Ausbildungsplatz 37
2.1.3 Ausbildungsquote bezogen auf alle Beschäftigten im Städte-Vergleich 37
2.1.4 Praktika 38
2.1.5 Fortbildungen 39

2.2 Personalabrechnung und -controlling 40
2.2.1 BeihilfeCenter 40
2.2.1.1 Entwicklung der Beihilfeanträge 40
2.2.1.2 Beihilfeausgaben nach Beschäftigungsgruppen 41
2.2.2 Personalkostencontrolling 42
2.2.2.1 Personalaufwendungen (Einordnung im Gesamthaushalt) 42
2.2.2.2 Personalauszahlungen (Einordnung im Gesamthaushalt) 42

2.3 Arbeitssicherheit 44

3 ANHANG GRAFIKEN UND TABELLEN OHNE BERICHTE 47

3.1 Neue und eingezogene Planstellen 47

3.2 Planstellen nach Personalgruppen 48

3.3 Planstellen im Vergleich zur Mitarbeiterzahl 48

3.4 Frauen in Führungspositionen 49

3.5 Beschäftigte in Elternzeit und Beurlaubung 50

3.6 Personalfluktuation (ohne interne Umsetzungen) 51

3.7 Personalbestand nach Personalgruppen 52

3.8 Allgemeine Personalstatistik 53

3.9 Schwerbehindertenquote 55

3.10 Beschäftigte nach Lohn-/Gehaltsgruppen 56

3.11 Einkommensentwicklung im öffentlichen Dienst / Bayern 59

3.12 Entwicklung der Sozialversicherungsbeiträge 60

3.13 Entwicklung der Krankheitszeiten 61

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2017

3.14 Fehlzeitenübersicht 63

3.15 Struktur der Krankheitszeiten 64

3.16 Altersstrukturgruppen 65

3.17 Altersstruktur detailliert 65

3.18 Pensions-/Versorgungsumlagekostenentwicklung 66

4 KGST-VERGLEICHSRING PERSONALWESEN BAYERISCHER STÄDTE KENNZAHLEN 2015 67

5 PERSONALDURCHSCHNITTSKOSTEN DER STADT ERLANGEN AUF BASIS DER LOHN- UND GEHALTSZAHLUNGEN FÜR OKTOBER 2016 68

6 ZIELSYSTEM PERSONALMANAGEMENT DER STADT ERLANGEN 76

6.1 Aufbau Zielsystem 76

6.2 Vision des Personalmanagements 76

6.3 Oberziele des Personalmanagements 77

6.4 Unterziele des Personalmanagements 77

7 MASTERPLAN PERSONALMANAGEMENT MAßNAHMEN MIT PRIORISIERUNG 78

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2017

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.

Die Abteilung Personalentwicklung ist für folgende Bereiche verantwortlich:

- Aus- und Fortbildung
- Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Betriebliches Eingliederungsmanagement und
- Personalentwicklung.

Die Abteilung Personalentwicklung wird in den nächsten Jahren die Federführung bei der Umsetzung einer Vielzahl von Projekten im Rahmen des „Masterplan Personalmanagement“ übernehmen. Die strukturierte Abarbeitung des im Dezember 2016 beschlossenen Masterplanes ermöglicht eine systematische und ganzheitliche Umsetzung von grundlegenden Personalentwicklungsthemen unter Einbindung der betrieblichen Partner.

1.1.1 Ausbildung

1.1.1.1 Handlungsfelder des Ausbildungskonzeptes

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2017

1.1.1.2 Ausbildungsbedarfsplanung

Ausbildungskapazität 2017

In der Sitzung des Haupt-, Finanz- und Personalausschusses vom 04. Mai 2016 wurden für 2017 folgende Ausbildungszahlen beschlossen:

- 25 Nachwuchskräfte im Verwaltungsbereich
  (darunter 2 Nachwuchskräfte nach dem Soldatenversorgungsgesetz)
- 1 Nachwuchskraft für den Vorbereitungsdienst für den Einstieg in der dritten Qualifikationsebene der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik, fachlicher Schwerpunkt bautechnischer und umweltfachlicher Verwaltungsdienst, Fachgebiet Technischer Umweltschutz
- 3 Nachwuchskräfte im gewerblich-technischen und kaufmännischen Bereich
  (darunter 2 Nachwuchskräfte im Rahmen eines „besonderen Ausbildungsverhältnisses“)
- 2 Nachwuchskräfte im Rahmen des Modellversuches „Erzieherausbildung mit optimierten Praxisphasen“ (OptiPrax)

Zielsetzung

Durch eine bedarfsorientierte Ausbildung wird zum einen der zukünftige quantitative und qualitative Personalbedarf für die Stadt Erlangen sichergestellt, zum anderen bildet die Ausbildung die strukturelle Grundlage für eine kontinuierliche Personalentwicklung.

Die Zahlen über die Ausbildungskapazitäten zeigen seit dem Jahr 2014 eine Ausbildung auf sehr hohem Niveau. An dieses Niveau knüpfen die Ausbildungszahlen 2017 an. Im Rahmen der bestehenden Ressourcen ist eine absolute Obergrenze erreicht. Sowohl in personeller Hinsicht (Betreuung der Nachwuchskräfte: zentral und dezentral) als auch in räumlicher Hinsicht (Raumsituation und Ausbildungsplätze) sind die vorhandenen Ressourcen voll ausgeschöpft. Im Rahmen des Masterplans Personalmanagement wird überlegt, wie eine quantitativ zukunftsorientierte und qualitativ hochwertige Ausbildung dauerhaft gewährleistet werden kann. In diese Überlegungen wird auch der Themenkomplex „Praktikum“ mit einbezogen.

OptiPrax

In der Sitzung des Haupt-, Finanz- und Personalausschusses vom 02. Dezember 2015 wurde eine Erweiterung des Beschlusses zur Ausbildungskapazität 2016 vorgenommen. Es wurde einstimmig beschlossen, dass sich die Stadt Erlangen am Modellversuch „Erzieherausbildung mit optimierten Praxisphasen“ (OptiPrax) des Bayerischen Staatsministeriums für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst (StMBW) mit der Bereitstellung von je zwei Ausbildungsplätzen in den Jahren 2016 und 2017 beteiligt. Mit dem Modellversuch soll ein neuer Weg der Erzieherausbildung erprobt werden. Die Ausbildung zur Erzieherin bzw. zum Erzieher soll attraktiver gestaltet werden, indem alternative Modelle der praxisintegrierten Ausbildung ermöglicht werden. Aufgrund des jetzt schon vor allem in den Ballungsräumen akuten Fachkräftemangels ist es dringend erforderlich, neue Zielgruppen für die Erzieherausbildung zu motivieren. Diese Situation zeigt sich auch in Erlangen. Um eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu gewährleisten, sind in den letzten Jahren verstärkt Krippen- und Kindergartenplätze geschaffen worden. Dieser Umstand hat zusammen mit anderen Faktoren zu einem Mangel an staatlich anerkannten Erzieherinnen und Erziehern geführt. Die reguläre Ausbildung dauert fünf Jahre, so dass eine schnelle Lösung der Problematik über diesen Weg nicht möglich ist.

Die Erzieherausbildung mit optimierten Praxisphasen soll die bestehenden Varianten der Erzieherausbildung nicht ersetzen, sondern neben diesen Varianten der Ausbildung darstellen und andere Bewerbergruppen ansprechen. Es sollen also unterschiedliche Wege für unterschiedliche Zielgruppen angeboten werden.

OptiPrax erstreckt sich über vier (Variante 1) bzw. drei (Varianten 2 und 3) Jahre und gliedert sich in theoretische und praktische Ausbildungsanteile. Die theoretische Ausbildung findet über die gesamte Ausbildungsdauer an der Fachakademie für Sozialpädagogik in Nürnberg, die praktische Ausbildung primär in den Kindertageseinrichtungen der Stadt Erlangen statt.

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2017

Die Stadt Erlangen fungiert im Ausbildungsverhältnis als Träger und schließt mit den Studierenden in Ausbildung einen Ausbildungsvertrag ab.

Hinter den drei unterschiedlichen Varianten verbergen sich folgende Zielgruppen: Bewerber/-innen mit einem mittleren Schulabschluss (Variante 1), mit Abitur oder Fachhochschulreife (Variante 2) oder einer fachfremden Berufsausbildung (Variante 3).

Bei der Stadtverwaltung Erlangen wird die Variante 3 umgesetzt, zumal die zusätzlich beabsichtigte Erprobung der Variante 2 bei der Fachakademie für Sozialpädagogik in Nürnberg nicht angeboten wird.

Der Modellversuch bietet den Studierenden in Ausbildung im Vergleich zu den bisherigen Ausbildungsformen neben der verkürzten Berufsausbildung und optimierten Praxisphasen zusätzlich eine Vergütung während der Berufsausbildung. Das Modell OptiPrax wird nach zwei kompletten Durchläufen seitens der Stadtverwaltung Erlangen evaluiert, zudem wird der Gesetzgeber dann entscheiden, ob das Modell als eine Form von Regelausbildung weitergeführt wird. Sollten beide Auswertungen mit einem positiven Ergebnis abschließen, wird voraussichtlich eine dauerhafte Überführung in die Linienorganisation erfolgen.

Die bisherige Umsetzung des OptiPrax-Modellprojektes hat umfangreiche inhaltliche und organisatorische Abstimmungsprozesse zwischen der Fachakademie für Sozialpädagogik, dem Stadtjugendamt und dem Personal- und Organisationsamt erfordert. Dadurch wurden Personalressourcen in nicht unerheblichem Maße bei allen Ausbildungsbeteiligten gebunden. Der Modellversuch wird unter Berücksichtigung aller Handlungsfelder des Ausbildungskonzeptes betrachtet und damit eine ganzheitliche Vorgehensweise praktiziert.

1.1.1.3 Ausbildungsmarketing

Der Wettbewerb um leistungsfähige Nachwuchskräfte hat sich in den letzten Jahren verstärkt. Trotz des rückläufigen Erwerbspersonenpotenzials als Folge des demografischen Wandels, ist es der Stadt Erlangen gelungen, im Verwaltungsbereich in den Jahren 2014 bis 2016 ansteigende Bewerberzahlen zu verbuchen. Im Jahr 2017 ist die Anzahl an Bewerberinnen und Bewerbern zwar leicht rückläufig, jedoch hat dieser minimale Rückgang aktuell noch keine Auswirkungen auf die Personalrekrutierung gezeigt.

Die eingesetzten Maßnahmen im Rahmen des Ausbildungsmarketings zeigen ihre Wirkung. Zielsetzung der Personalverwaltung ist es weiterhin, mit einem flexiblen Personalmarketing, welches die unterschiedlichen Zielgruppen proaktiv und individuell anspricht, Bewerberinnen und Bewerber zu gewinnen. Der Marketing-Mix besteht aus unterschiedlichen Instrumenten, welcher stetig ergänzt und evaluiert wird, mit dem Ziel, die Anzahl an Bewerbungen konstant auf diesem hohen Niveau zu halten bzw. – soweit möglich – noch zu steigern. So wurde das Ausbildungsmarketing im Jahr 2016 u.a. um die Werbung in den Erlanger Bussen über „Spotlight“ erfolgreich erweitert.

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 sie sich gegenseitig beeinflussen. Das interne Ausbildungsmarketing (zielorientierte Unterstützung der Entwicklung der Fach-, Methoden-, Sozial- und Persönlichkeitskompetenz, gute Rahmenbedingungen in der Ausbildung, wertschätzender Umgang etc.) ist daher von enormer Bedeutung, um eine Identifikation der Nachwuchskräfte mit der Stadt Erlangen und daraus resultierend eine Bindung an die Arbeitgeberin zu schaffen.

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2017

1.1.1.4 Auswahl- und Einstellungsprozess

Regelauswahlverfahren

Es werden bedarfsorientiert Ausbildungsstellen zur Verfügung gestellt; die Auswahl der Nachwuchskräfte erfolgt nach dem Grundsatz von Eignung, Befähigung und Leistung. Dem Diversity-Aspekt kommt bei der Personalauswahl hohe Bedeutung zu, er findet in den Verfahren angemessene Berücksichtigung.

Besonderes Ausbildungsverhältnis

Im Mai 2016 entschied der Haupt-, Finanz- und Personalausschuss im Rahmen der Beschlussfassung zur Ausbildungskapazität 2017 zwei besondere Ausbildungsplätze über Bedarf im gewerblich-technischen Bereich zu schaffen. Mit den beiden Ausbildungsplätzen bekennt sich die Stadt Erlangen zu ihrer Rolle als soziale Arbeitgeberin und baut ihr soziales Engagement weiter aus. Bereits im Regelauswahlverfahren werden einzelfallbezogen soziale Gesichtspunkte besonders berücksichtigt. Allerdings bedeutet ein formalisiertes und strukturiertes Verfahren gleichzeitig eine Einstiegshürde für verschiedene Gruppen potenzieller Bewerberinnen und Bewerber.

Für die besonderen Ausbildungsplätze ist grundsätzlich ein weit gefasster Adressatenkreis angedacht. Als potenzielle Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Maßnahme kommen beispielsweise körperlich oder geistig herausgeforderte Menschen, Menschen mit Migrationshintergrund, junge Flüchtlinge oder Bewerberinnen und Bewerber, die im Übergang von der Schule in den Beruf zusätzlicher Unterstützung bedürfen, in Frage. Für den Einstieg in die Maßnahme und als Voraussetzung für einen erfolgreichen Ausbildungsabschluss müssen die Bewerberinnen und Bewerber allerdings in jedem Fall eine grundsätzliche Ausbildungsreife und Motivation mitbringen.

Die Aus- und Fortbildung steht mit verschiedenen Fachdienststellen und Akteuren im Übergang Schule-Beruf in Kontakt und erarbeitet ein Konzept, um die besonderen Ausbildungsplätze möglichst nachhaltig in der Stadtverwaltung zu verankern. Es wurde zunächst der Fokus darauf gelegt, geeignete Ausbildungsberufe und -dienststellen zu finden. Es besteht die Notwendigkeit, Adressatenkreis und Ausbildungsberuf aufeinander abzustimmen. Auch andere Wege wie Ausbildungskooperationen oder Ausbildungsplätze mit angepassten Anforderungen (z.B. Ausbildung zur Werkerin bzw. zum Werker) werden bei der Konzepterstellung mitbedacht.

Die Absicht, benachteiligten Menschen zu helfen und eine Brücke in den ersten Arbeitsmarkt zu schlagen, wird von nahezu allen Beteiligten begrüßt. In der konkreten Umsetzung und der Gewinnung von Ausbildungsdienststellen stößt das Vorhaben jedoch an praktische Grenzen. Einerseits ist partiell ein Umdenken notwendig: Insgesamt hat die Stadt Erlangen als Arbeitgeberin einen hohen Anspruch an die Kompetenzen der Regelbewerberinnen und Regelbewerber. Dieser Leistungsgedanke ist jedoch bei der besonderen Ausbildung gerade nicht zielführend und ein selektives Umdenken notwendig. Andere Dienststellen wiederum möchten sich der Herausforderung stellen, können aber wegen begrenzter Ressourcen eine betreuungsintensive Ausbildung mit den vorhandenen personellen Kapazitäten nicht stemmen.

Werden die für eine enge Betreuung notwendigen Ressourcen in den Ausbildungsdienststellen ausgebaut, kann mit einem erfolgreichen Start der Maßnahme eine positive Ausstrahlung auf weitere potenziell geeignete Dienststellen ausgeübt und die besonderen Ausbildungsplätze nachhaltig in der Stadtverwaltung verankert werden.

1.1.1.5 Ausbilderqualifizierung und Ausbildungsphilosophie

Im Jahr 2016 startete erstmalig eine Qualifizierungsreihe, ein Traineeprogramm, das von der Abteilung Personalentwicklung speziell für die Ausbildungsbeauftragten und deren Stellvertretungen im Verwaltungsbereich sowie die Ausbilderinnen und Ausbilder aus dem gewerblich-technischen Bereich konzipiert wurde.

Sie ist darauf ausgerichtet, den benannten Personenkreis in seiner Ausbildungsarbeit zu unterstützen und in seiner Handlungskompetenz zu stärken. Darüber hinaus werden die ge-

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2017

genseitige Vernetzung und der übergreifende Austausch mit anderen (stellvertretenden) Ausbildungsbeauftragten bzw. Ausbilderinnen und Ausbildern sowie die Kooperation mit dem Team der Aus- und Fortbildung gefördert. Insgesamt sind die Inhalte der Qualifizierungsreihe übertragbar auf die konkrete Kernfunktion der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und somit auch für die Fachaufgaben in den jeweiligen Dienststellen von Nutzen. Die Ausbildertätigkeit bietet zudem die Möglichkeit erste Führungserfahrung zu sammeln und stellt somit einen wichtigen Baustein einer kontinuierlichen Personalentwicklung dar.

Die Ausbilderqualifizierungsreihe erstreckt sich über eine Laufzeit von zwei Jahren und umfasst in verschiedenen, vernetzten Modulen die Kernthemen der Ausbildungsarbeit. Die Inhalte wurden mit den (stellvertretenden) Ausbildungsbeauftragten bzw. Ausbilderinnen und Ausbildern gemeinsam entwickelt und sind dadurch bedürfnisorientiert ausgerichtet. Insgesamt setzt sich das Traineeprogramm aus acht Modulen zu verschiedenen Themenkomplexen rund um die Ausbildung zusammen, ergänzt um ausgewählte Seminare aus dem Fortbildungskatalog der Städteakademie.

Die (stellvertretenden) Ausbildungsbeauftragten bzw. Ausbilderinnen und Ausbilder können aus diesem Angebot die für sie interessanten Themen auswählen und somit ihre eigenen Schwerpunkte setzen. Lediglich das Einführungsseminar ist für alle neuen (stellvertretenden) Ausbildungsbeauftragten bzw. Ausbilderinnen und Ausbilder verpflichtend.

Den Auftakt der Qualifizierungsreihe bildete der Workshop „Gemeinsam die Zukunft aktiv gestalten: unsere Ausbildungsphilosophie“ am 10. Mai 2016. Insgesamt haben sich an diesem Tag 25 Ausbilderinnen und Ausbilder bzw. (stellvertretende) Ausbildungsbeauftragte in verschiedenen Arbeitsgruppen intensiv mit ihren eigenen Erwartungen sowie den Erwartungen der Nachwuchskräfte und der Stadt Erlangen in Bezug auf die Ausbildung auseinandergesetzt und diese abgeglichen. Die Workshop-Ergebnisse werden nun von der Abteilung Personalentwicklung zusammengetragen und ein Vorschlag für eine gemeinsam getragene Ausbildungsphilosophie erarbeitet.

Im Juni fand mit dem „Einführungsseminar für neue Ausbildungsbeauftragte, stellvertretende Ausbildungsbeauftragte sowie Ausbilderinnen und Ausbilder“ das erste Modul der Qualifizierungsreihe statt. In diesem wurden die Grundlagen zu den wichtigsten Themen der Ausbildungsarbeit vermittelt.

Mit dem darauf folgenden Modul „Kollegiale Beratung“ konnte ein großer Kreis von (stellvertretenden) Ausbildungsbeauftragten bzw. Ausbilderinnen und Ausbildern den Ablaufprozess sowie die praktische Umsetzung dieser kollegialen Austauschform erlernen. Nach anfänglicher interner Begleitung soll sich die „Kollegiale Beratung“ zu einem fest verankerten Beratungsgremium entwickeln, welches den (stellvertretenden) Ausbildungsbeauftragten bzw. Ausbilderinnen und Ausbildern mehrmals im Jahr die Möglichkeit bietet, sich über konkrete Probleme und schwierige Situationen aus der Arbeit mit den Nachwuchskräften auszutauschen und gemeinsam Lösungen zu erarbeiten.

Im weiteren Jahresverlauf folgte das Modul „Von der Zielvereinbarung zur Beurteilung“, welches den Weg vom Zielvereinbarungsgespräch über das Zwischengespräch hin zu einer aussagekräftigen Beurteilung aufzeigt und die einzelnen Bausteine intensiv beleuchtet.

Aufgrund der großen Nachfrage wurden die bisher durchgeführten Module bereits mehrmals angeboten und sind auch für das Jahr 2017 vorgesehen.

Bis Mitte 2018 werden darüber hinaus folgende Module in Abhängigkeit von der Nachfrage mindestens einmal angeboten: „Herausforderungen der Ausbildungsarbeit meistern“, „Ausbildungsmethoden“, „Meine Rolle als Ausbildungsbeauftragte/Ausbildungsbeauftragter bzw. Ausbilderin/Ausbilder“, „Der Spagat zwischen Alltagsgeschäft und Ausbildungsarbeit“ sowie ein gemeinsames Seminar mit Nachwuchskräften und Ausbildungsbeauftragten bzw. Ausbilderinnen/Ausbildern.

Die Reihe wird in den nächsten Jahren kontinuierlich fortgeführt, um auch künftigen (stellvertretenden) Ausbildungsbeauftragten bzw. Ausbilderinnen und Ausbildern die Qualifizierung zu ermöglichen und damit nachhaltig die Qualität der Ausbildungsarbeit zu sichern.

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2017

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 Abteilung Personalentwicklung betreut die unentgeltlichen Praktika bei der Stadt Erlangen. Diese werden in Schul- und Blockpraktika unterteilt.

Zu den Schulpraktika zählen die klassischen Schnupperpraktika an allgemeinbildenden Schulen, die der Berufsorientierung dienen und Praktika von Schülerinnen/Schülern der Fachoberschulen.

Dem Blockpraktikum werden Praktikantinnen/Praktikanten von Fachschulen, Fachhochschulen sowie Universitäten, Weiterbildungsinstituten und freiwillige (außerschulische) Praktika zur Berufsfindung und Wiedereingliederung zugeordnet.

Die soziale Arbeitgeberin Stadt Erlangen hat sowohl aus sozialen Aspekten (Menschen Orientierung geben) als auch aus personalwirtschaftlichen Aspekten (zukünftige Personalgewinnung) ein hohes Interesse an der qualifizierten Betreuung von Praktikantinnen und Praktikanten. Dem kommt sie durch die kontinuierliche Bereitstellung von Praktikumsplätzen nach.

Die Gesamtzahl der durchgeführten Praktika ist im Vergleich zum Vorjahr leicht gestiegen, wobei die Zahl der Praktikumsanfragen unverändert blieb. Gerade im sozialen Bereich konnte den Praktikumsanfragen oft entsprochen werden. Ebenso erwähnenswert ist die Zunahme an Praktikantinnen und Praktikanten von Hochschulen und Universitäten. Weitere Veränderungen sind allerdings nicht erkennbar. Auch wenn die Vermittlungsquote gestiegen ist, können nicht alle Praktikumswünsche von Interessentinnen/Interessenten erfüllt werden. Im Jahr 2016 mussten insgesamt etwa 180 Praktikumsanfragen aus Kapazitätsgründen abgelehnt werden.

Um Praktikantinnen/Praktikanten qualifiziert zu betreuen, müssen sowohl Praktikumsplätze als auch Ausbilderinnen/Ausbilder zur Verfügung stehen, die die Praktikantinnen/ Praktikanten während des Einsatzzeitraumes betreuen. Durch die räumlichen aber auch personellen Ressourcen, die der Stadt Erlangen derzeit zur Verfügung stehen gestaltet sich im Moment die Vermittlung von Praktikantinnen und Praktikanten als schwierig. Einen besonders hohen Betreuungsaufwand - vor allem aufgrund der Kürze der Praktika und des Lebensalters - erfordern Schnupperpraktika, die sehr jungen Menschen eine Orientierung und einen Einblick in das Berufsleben geben sollen. Einige Verwaltungsdienststellen nutzen hier bereits ein Mentoring-/Patensystem; dies bedeutet, dass für die direkte Betreuung eine Nachwuchskraft im zweiten oder dritten Ausbildungsjahr die Verantwortung übernimmt und die Ausbilderin/ der Ausbilder bei Bedarf unterstützend mitwirkt. Im Rahmen von ZUSA (Zusammenarbeit - Inklusion in eine gemeinsame Arbeitswelt) kooperiert die Stadt Erlangen mit der ZUSA-Koordinierungsstelle ACCESS.

Ein Praktikum bedarf einer rechtzeitigen Vorplanung, da diverse rechtliche Aspekte beachtet werden müssen:

- Mindestlohn
  Mit Inkrafttreten des Mindestlohngesetztes am 01.01.2015 hat jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn in Höhe von 8,84 Euro pro Stunde. Dieses Gesetz gilt in der Regel auch für Praktikantinnen und Praktikanten. Grund-

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2017

sätzlich muss also geprüft werden, ob ein Ausnahmetatbestand gemäß § 22 Mindestlohngesetz vorliegt.

- Erweitertes Führungszeugnis
  Sofern während des Praktikums ein Kontakt zu Kindern und Jugendlichen eröffnet wird, bedarf es zwingend der Anforderung eines erweiterten Führungszeugnisses nach §72a SGB VIII, um sicherstellen zu können, dass niemand wegen einer Sexualstraftat oder eines Sexualdeliktes verurteilt worden ist. Die Beantragung ist ab 14 Jahren mit Eintritt der Strafmündigkeit möglich. Ziel ist es, die Kinder und Jugendlichen nicht nur während des Praktikums zu schützen, sondern auch zu vermeiden, dass sich eine Person im Rahmen eines Praktikums eine Vertrauensstellung zu Kindern/Jugendlichen aufbaut, um diese später missbräuchlich zu nutzen.
- Infektionsschutzgesetz
  Das Belehrungserfordernis nach §§ 35 und 43 Infektionsschutzgesetz (IfSG) greift vornehmlich bei Praktika im Stadtjugendamt. Die Belehrung nach § 43 IfSG ist notwendig, wenn die Praktikantin bzw. der Praktikant während des Praktikums mit Lebensmitteln in Berührung kommt, dies gilt auch wenn diese das Essen lediglich darreichen. Findet das Praktikum in einem Bereich der Stadtverwaltung statt, in dem die Praktikantin bzw. der Praktikant mit Kindern und Jugendlichen in Kontakt kommt, ist außerdem eine Belehrung nach § 35 IfSG erforderlich. Die Praktikantinnen/Praktikanten des Stadtjugendamtes werden hierfür seit Herbst 2016 zentral und in Form von Sammelterminen durch die ärztliche Fachkraft des Stadtjugendamtes belehrt. Für alle anderen ist die Teilnahme an der Belehrung nach § 43 IfSG beim Gesundheitsamt sowie die Belehrung nach § 35 IfSG durch die entsprechende Einrichtungs- bzw. Dienststellenleitung verpflichtend.
- Datenschutz
  Alle Praktikantinnen/Praktikanten unterliegen dem Datenschutz und müssen durch ihre Anleiterinnen und Anleiter entsprechend verpflichtet werden.

Die Betreuung von Praktika stellt für die Dienststellen eine Zusatzaufgabe - ergänzend zu den Kernaufgaben - dar. Der Einsatz von Praktikanten konkurriert teilweise mit der Regelausbildung. Begrenzende Faktoren sind dabei die räumliche Situation sowie die personellen Kapazitäten (Betreuung). Es bedarf daher einer zielorientierten, ressourcenschonenden Zusammenarbeit zwischen Personal- und Organisationsamt und den Dienststellen.

Im Rahmen des Stellenplans 2017 wird im Personal- und Organisationsamt eine Planstelle Praktika geschaffen. Zum einen wird hiermit Personalressource zur Verfügung gestellt, die es ermöglicht, den gestiegenen Verwaltungsaufwand durch den Mindestlohn und durch das erweiterte Führungszeugnis zu bewältigen und den Bereich Praktikum aus einer Hand zu koordinieren. Zum anderen soll im Rahmen einer kontinuierlichen Prozessoptimierung aber auch beständigen Sensibilisierung für das Thema Praktikum in den Dienststellen, die Bereitschaft und die Möglichkeit der Dienststellen, Praktikantinnen/Praktikanten einzusetzen gestärkt werden, um dabei den Kapazitätsproblemen allmählich entgegenzuwirken.

Im Jahr 2016 hat sich wieder bestätigt, dass es Dienststellen gibt, die eine hohe Bereitschaft hinsichtlich der Aufnahme von Praktikantinnen und Praktikanten zeigen, wohingegen andere Dienststellen aufgrund der oben genannten Aspekte kaum bis gar keine Praktika anbieten. Hier würde eine angemessene Verteilung für alle Seiten von Vorteil sein. Würde beispielsweise jede Dienstelle mindestens eine Praktikantin bzw. einen Praktikanten pro Jahr aufnehmen, könnte somit die Gesamtzahl der durchgeführten Praktika angehoben und dabei der Arbeitsaufwand je Mitarbeiterin/je Mitarbeiter gleichzeitig gesenkt werden.

Perspektivisch sollte – insbesondere in Dienststellen mit hohen Praktikantenzahlen/Ausbildungszahlen – geprüft werden, inwieweit Kapazitäten für Praktikum/Ausbildung stellenplanmäßig zu berücksichtigen sind.

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

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2017

1.1.3 Fortbildung in der Städteakademie

Die Städteakademie der Städte Nürnberg, Fürth, Erlangen und Schwabach ist die organisatorische Plattform für das gemeinsame Fortbildungsprogramm und damit ein wichtiges Ergebnis der interkommunalen Zusammenarbeit. Jährlich werden durch die Städteakademie zirka 300 Seminare, Workshops und sonstige Veranstaltungen angeboten und damit ein breit gefächertes inhaltliches Spektrum abgedeckt, indem sich die vier Städte im Rahmen der Themenbereitstellung synergetisch ergänzen. Darüber hinaus werden im Rahmen des Fortbildungskataloges aber auch lokale Schwerpunkte ermöglicht.

Der Fokus der Stadt Erlangen lag im Jahr 2016 auf den Themen Gesundheit, Teilzeit, Bewältigung der Arbeitsverdichtung und -beschleunigung sowie Diversity.

Nach Abschluss des Umstellungsprozesses auf Windows 7 und Office 2010 im Jahr 2015, wurden zudem erstmals wieder EDV-Kurse zu ausgewählten Office-Programmen angeboten. Im Rahmen der Konzipierung wurde darauf geachtet, dass sowohl Grundlagen als auch fortgeschrittene Techniken beinhaltet sind. Aufgrund der hohen Nachfrage werden die bestehenden Angebote im Jahr 2017 fortgeführt.

Auch die anderen im Katalog enthaltenen Seminare der Stadtverwaltung Erlangen waren insgesamt sehr gefragt. Aufgrund der Vielzahl an vorliegenden Anmeldungen wurden Seminare teilweise mit mehreren Terminen angeboten.

Dieser Umstand wurde durch das Engagement vieler Führungskräfte als auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter begünstigt, welche mit ihren Rückmeldungen einen wichtigen Beitrag dazu geleistet haben, dass das Fortbildungsprogramm bedarfsorientiert ausgerichtet werden konnte.

Darüber hinaus ist auch die Anzahl an durchgeführten Beratungen nochmals leicht angestiegen. Die Abteilung Personalentwicklung wird als Dienstleister seitens der Fachdienststellen wahrgenommen. Dies wird auch im Hinblick auf die maßgeschneiderten Qualifizierungen sichtbar, welche – neben dem bestehenden Angebot der Städteakademie – seitens der Abteilung Personalentwicklung für einzelne Bereiche oder Dienststellen konzipiert und umgesetzt wurden.

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

1.1.4 Wissensmanagement

Durch den demografischen Wandel wird auch die Stadtverwaltung Erlangen in den nächsten Jahren starke personelle Umbrüche erleben. Ein Blick auf die Altersstruktur lässt erkennen, dass viele Beschäftigte in den kommenden Jahren die Stadtverwaltung verlassen werden. Mehr als die Hälfte der Beschäftigten sind älter als 45 Jahre, fast ein Viertel ist älter als 55 Jahre (siehe auch unter dem Punkt 3.16 Altersstrukturgruppen). Zahlreiche erfahrene Kolleginnen und Kollegen verlassen die Organisation, jüngere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter folgen ihnen nach. Über Jahrzehnte hinweg erworbenes Wissen wird mit in den Ruhestand genommen und neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können nicht auf einem Erfahrungsschatz aufbauen; Prozesse werden neu erfunden. Die verständliche eigene Dokumentation der Erfahrungen wird daher ein immer bedeutsamerer Baustein der persönlichen Wissensarbeit. Um durch die Mitarbeiterfluktuation möglichst wenig von ihrer Leistungsfähigkeit einzubüßen, muss eine Organisation dieser Entwicklung durch ein aktives Wissensmanagement entgegensteuern.

Wissensmanagement ist für die Stadt Erlangen kein neues Themenfeld. Bereits im Jahr 2005 wurden ein Zielsystem und die Gestaltungsfelder des Wissensmanagements für die Stadt Erlangen entwickelt. Wissenssicherung wird seitdem aktiv praktiziert, insgesamt 25 Wissenssicherungsprojekte wurden in der Stadtverwaltung durchgeführt. Bislang wurden diese Wissensbewahrungsprozesse professionell durch einen externen Partner moderiert, die Kosten hat der jeweilige Fachbereich getragen. Dieses Verfahren kann aus finanziellen Gründen nicht flächendeckend zum Einsatz kommen.

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2017

Mit dem Ziel, vorhandenes Wissen im Haus zu halten und verfügbar zu machen, wird ein Leitfaden zur strukturierten Eigensicherung von Erfahrungswissen nun eine zweite Säule der Wissenssicherung darstellen. Der Leitfaden wurde in interkommunaler Zusammenarbeit der Abteilungen Personalentwicklung der Städte Nürnberg, Fürth, Erlangen und Schwabach entwickelt.

Dieses neue Instrument ist nicht nur geeignet, explizites Wissen (d.h. relativ leicht beschreibbares Faktenwissen) zu sichern, sondern soll insbesondere helfen, implizites Wissen zu heben. Bauchgefühl, Erfahrungen und Intuition sind Ausprägungen impliziten Wissens und machen den überwiegenden Anteil des Gesamtwissens einer Person aus. Am Prozess der Eigensicherung von Erfahrungswissen sind mindestens die Führungskraft, die Wissensträgerin/der Wissensträger und idealerweise auch die Nachfolgerin/der Nachfolger beteiligt. Dieses Instrument sollte nicht fälschlich als Möglichkeit gesehen werden, die Nachbesetzung von Stellen hinauszuschieben. Eine nachhaltige Wissensdokumentation bedarf zudem auch einer kontinuierlichen Pflege und Fortschreibung durch die Nachfolgerin/den Nachfolger.

Der modular aufgebaute Leitfaden zielt auf die strukturierte Dokumentation dieses Wissens ab und gibt hierzu praktische Hinweise und Tipps. Kern des Leitfadens ist eine Wissenslandkarte, die als eine Art Checkliste durch den Wissenssicherungsprozess führt. Es entsteht eine Wissensdokumentation in Dateiformaten der Programme Word oder MindManager.

Der Leitfaden wird für alle vier IZ-Städte und für alle Arbeitsbereiche nutzbar sein; bei der konkreten Anwendung ist daher eine individuelle Anpassung an die jeweilige Stelle notwendig. Zudem kann der Prozess nur gelingen, wenn die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter motiviert sind, vorhandenes Wissen auch weiterzugeben.

Daher sollte die Führungskraft in der Anwendung geschult sein. Hierzu wird im Rahmen der Städteakademie ein Seminar für Führungskräfte angeboten, in welchem der Leitfaden vorgestellt wird und Methoden zur Hebung von implizitem Wissen vermittelt werden.

Zurzeit wird der Leitfaden mit jeweils einer Mitarbeiterin der Städte Erlangen und Schwabach erprobt. Die Veröffentlichung des Leitfadens ist für das Frühjahr 2017 geplant.

Die Stadt Erlangen ist im kommunalen Vergleich durch die Arbeit der letzten Jahre im Wissensmanagement gut aufgestellt. Mit dem Leitfaden zur Eigensicherung von Erfahrungswissen bestätigt die Stadt diese Vorreiterrolle und begegnet frühzeitig und zukunftsorientiert den negativen Auswirkungen des demografischen Wandels.

1.1.5 Ausbildung und Training von stadtinternen Moderatorinnen und Moderatoren

Eine Gruppe von 36 Moderatorinnen und Moderatoren wurde unter dem Motto „Moderation ist mehr als Kärtchen kleben“ für stadtinterne Einsätze ausgebildet. Ziel war es, qualifiziertes Personal für Moderatorenaufgaben zur Verfügung zu stellen und interessierte Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in der Weiterentwicklung ihrer Kompetenzen zu fördern.

Die praxisorientierte Ausbildung, welche von einer externen Trainerin durchgeführt wurde, umfasste insgesamt zwei Tage Basis- und zwei Tage Aufbautraining. Zwischen den beiden Modulen erstellten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in Kleingruppen ein Konzept für eine Moderation und führten eine Sequenz daraus im 2. Modul der Moderatorenausbildung durch.

Die ersten Praxiseinsätze folgten schnell und bestätigten den Bedarf an internen Moderatorinnen und Moderatoren. Bei Veranstaltungen, wie z.B. einem Planungstreffen zur Vorbereitung der Nachhaltigkeitsveranstaltung „Deine Stadt und Du“, einer Veranstaltung im Rahmen der Zukunftswerkstatt sowie den Beschäftigtenworkshops zum Masterplan, konnten 20 Moderatorinnen und Moderatoren bereits erste Praxiserfahrungen sammeln und ihr neu erworbenes Wissen erfolgreich anwenden.

Rechtliche Unsicherheiten zum Einsatz der Moderatorinnen und Moderatoren außerhalb der regulären Arbeitszeit bezüglich steuer-, sozialversicherungs- und rentenversicherungsrechtlicher Fragen sowie Kranken- und Unfallversicherungsschutz führten dazu, dass das ursprünglich geplante Konzept, welches unter anderem eine zentrale Steuerung des Moderatorenpools vorsah, nicht umgesetzt werden konnte. Insbesondere der Abschluss von Hono-

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2017

rarverträgen ist aus rechtlichen Gründen derzeit nicht möglich. Aktuell finden Klärungsgespräche statt, um eine praktikable Lösung zum künftigen Einsatz der stadtinternen Moderatorinnen und Moderatoren zu finden. In der Zwischenzeit werden interne Moderationen ausschließlich innerhalb der Arbeitszeit durchgeführt.

Aufgrund des bestehenden Bedarfs an internen Moderatorinnen und Moderatoren und der großen Nachfrage nach der Moderatorenausbildung findet im Juli bzw. September 2017 eine weitere Staffel des Trainings „Moderation ist mehr als Kärtchen kleben“ statt.

1.1.6 Betrieblicher Sozialdienst (BSD)

Der Betriebliche Sozialdienst bietet allen Beschäftigten der Stadt Erlangen ein vertrauliches Beratungsangebot zu folgenden Themen an:

- Vermittlung bei Konflikten am Arbeitsplatz auf unterschiedlichen Ebenen,
- Beratung bei Gefühlen einer Über- oder Unterforderung in der Arbeit,
- Beratung bei Fragen zur Alkohol- und Suchtmittelgefährdung,
- Hilfestellung nach körperlichen Erkrankungen oder bei psychischen Belastungen,
- Beratung bei privaten Problemen (Überschuldung, Paar- und Familienkonflikte),
- Unterstützung bei einer akuten Krisensituation oder nach Bedrohungslagen,
- Beratung von Führungskräften, die ihr Führungsverhalten reflektieren wollen.

Zu allen oben genannten Themenfeldern haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Stadtverwaltung Beratungen in Anspruch genommen.

Auch 2016 lagen die Schwerpunkte auf der Klärung von Konflikten am Arbeitsplatz sowie der Beratung von Führungskräften.

Der Betriebliche Sozialdienst wurde aufgrund seiner vertraulichen Stellung außerdem damit beauftragt, Workshops zur psychischen Belastung im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung anzubieten. Die in den Workshops erarbeiteten Lösungsideen sollen den Dienststellenleitungen dabei helfen, geeignete Maßnahmen zum Gesundheitsschutz einzuleiten.

1.1.7 Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement verfolgt das Ziel die Arbeitsbelastungen zu reduzieren (Verhältnisprävention) und die Gesundheitsförderung für interessierte Beschäftigte zu verbessern (Verhaltensprävention).

1.1.7.1 Verhältnisprävention

Aus betrieblicher Sicht ist der Aspekt Verhältnisprävention zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von zentraler Bedeutung und vorrangig zu bearbeiten. Belastungsaspekte sollen frühzeitiger 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.

Führungskräfte haben für die Reduzierung von Stress und ein gutes Arbeitsklima eine besondere Bedeutung. Eine gute Arbeitsorganisation, eine wertschätzende Kommunikation und ein vorbildlicher Umgang mit Stress und Konflikten stärken nachweislich die eigene und die

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2017

Resilienz der anvertrauten Beschäftigten. Aus dieser Sicht ist es eine wichtige Aufgabe im BGM, Führungskräfte für die Ziele des Gesundheitsmanagements zu begeistern.

Im Jahr 2016 wurden Analysen für die Bereiche Stadtbibliothek und Straßenreinigung durchgeführt. Das aktuelle Verfahren hat sich dabei im bisherigen Einsatz als Analyseinstrument zur Erhebung psychischer Belastungen bewährt.

Die aktuelle Belastungssituation in den Bereichen Sozialamt und Ausländeramt wurde mit den betroffenen Beschäftigten und auf Führungsebene reflektiert.

1.1.7.2 Verhaltensprävention

In Kooperation mit zwei großen Krankenkassen wurden für die Beschäftigten der städtischen Kindertageseinrichtungen und für die Lehrkräfte der städtischen Schulen drei Gesundheitstage abgehalten. Allein an diesen Angeboten haben über 200 Beschäftigte teilgenommen.

Aber auch der Vortrag zur Früherkennung von Brustkrebs (MammaCare) und ein multimodaler Workshop zum Erlernen von individuellen Strategien zum Stressabbau fanden großen Anklang bei den Beschäftigten. Beide Veranstaltungen werden noch einmal angeboten.

Die unterschiedlichen Bewegungs-/Entspannungsangebote im Gesundheitsraum stießen im Jahr 2016 auf große Resonanz. Erfreulicherweise konnten auch zahlreiche neue Teilnehmerinnen/Teilnehmer hinzugewonnen werden.

1.1.7.3 Weitere Aspekte des Gesundheitsmanagements

<u>Bewegte Unternehmen</u>

Die Stadt Erlangen wurde auch im Jahr 2016 für die gute Gesundheitsförderung als Bewegtes Unternehmen vom Verein Gesundheit und Medizin in Erlangen e.V. ausgezeichnet.

<u>Team „KomKon“ – zur Entwicklung der Kommunikations- und Konfliktkultur</u>

Der Betriebliche Sozialdienst ist Teil des internen Beratungsportals „KomKon.“ Der Name leitet sich aus den beiden Begriffen Kommunikations- und Konfliktkultur ab. Ziel der Arbeitsgruppe ist die Kommunikationskultur innerhalb der Stadtverwaltung zu verbessern und so die Zusammenarbeit innerhalb und zwischen den städtischen Dienststellen zu fördern. Daneben kann eine Begleitung durch neutrale Insider in Phasen einer Umstrukturierung oder bei Organisationsentwicklungsprozessen hilfreich sein. In allen genannten Feldern wurde beraten.

<u>Umgang mit Bedrohungslagen</u>

Der Leitfaden zum Verhalten von Beschäftigten und Führungskräften bei Bedrohungslagen wurde erstellt. Die Dienststellen können auf Wunsch zur besseren Prävention eine Fachberatung anfordern. Die psychosoziale Nachversorgung zur Vermeidung von sogenannten Posttraumatischen Belastungsstörungen (PTBS) wurde abschließend geregelt.

<u>Moderations- und Seminarangebote</u>

Es wurden Vorträge zum Thema Resilienz (Schutz vor einer psychischen Erkrankung) und für Führungskräfte zum Umgang mit alkohol- und suchtgefährdeten Beschäftigten gehalten.

<u>Arbeitskreise und Zusammenarbeit</u>

Leitung der internen Arbeitsgruppe Betriebliche Gesundheitsförderung (AG BGF) und Mitarbeit in der Arbeitsgruppe Personalentwicklung (AG PE).

<u>Fachlicher Austausch und Kooperationspartner</u>

Es findet ein regelmäßiger Austausch zur fachlichen Ausrichtung im Netzwerk der Betrieblichen Sozialberatungen Mittelfranken, mit dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement der Nachbarstädte und im Firmennetzwerk der Bewegten Unternehmen statt.

Daneben besteht eine gute Kooperation mit der städtischen Drogen- und Suchtberatung und der Sozialberatung im Gesundheitsamt Erlangen.

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2017

1.1.8 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 zwischenzeitlich noch einmal aktualisiert und im Mitarbeiterportal veröffentlicht.

1.1.8.1 Was ist BEM?

Das 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.

1.1.8.2 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.

1.1.8.3 Ablauf des BEM

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

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

1.1.8.4 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.

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2017

1.1.8.5 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 2015 wurden insgesamt 610 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu ersten Beratungsgesprächen/Klärungsgesprächen im Rahmen des BEM schriftlich eingeladen.

Im Jahr 2016 wurden weitere 341 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu einem Erstgespräch eingeladen. Hiervon haben insgesamt 116 Beschäftigte (34 %) die Gesprächseinladung angenommen.

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 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.

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2017

1.2 Organisation und Personalwirtschaft

1.2.1 Werbeagenturcheck im Rahmen der Interkommunalen Zusammenarbeit

Nachdem seit dem Jahr 2004 unverändert eine Werbeagentur für die IZ-Kommunen sämtliche Agenturleistungen zur Veröffentlichung von Stellenausschreibungen, Traueranzeigen sowie Anzeigen aus dem Bauwesen etc. erbringt und sich seitdem die Marktsituation wie auch die Anforderungen an die Leistungen von Werbeagenturen im Hinblick auf den Fachkräftemangel und die zunehmende Nutzung von Online-Portalen erheblich verändert haben, wurde von den jeweiligen Entscheidungsgremien in Nürnberg, Fürth, Schwabach und Erlangen die Durchführung eines Interessensbekundungsverfahrens zur Prüfung der aktuellen Marktkonditionen von Werbeagenturen unter der Federführung der Vergabestelle der Stadt Nürnberg beschlossen. Für Erlangen hat der Haupt-, Finanz- und Personalausschuss in seiner Sitzung vom 04.05.2016 diesen Beschluss gefasst.

Der Zeitplan für das Interessensbekundungsverfahren gestaltete sich wie folgt:

Zeitraum	Aktivität
17.-20.05.2016	Zusammenstellung und Abstimmung des Interessensbekundungsverfahren mit den Anforderungen an die Bewerber
15.06.2016	Veröffentlichung
04.-08.07.2016	Submission
18.-22.07.2016	Fachliche Auswahl der Bewerber
21.-22.09.2016	Bieterpräsentationen
bis einschließlich Dezember 2016	Abstimmung des weiteren Vorgehens, Konzeption der Leistungsbeschreibung für eine europaweite Ausschreibung der künftigen Agenturleistungen, Vorbereitung der Grundsatzbeschlussvorlagen zur Ermächtigung der Vergabestelle der Stadt Nürnberg, diese Ausschreibung für die IZ-Städte federführend zu begleiten
19.01.2017	Beschlussfassung im Stadtrat Erlangen

Am Interessenbekundungsverfahren beteiligten sich insgesamt vier Werbeagenturen, welche im Bereich der Online-Jobportale teilweise sehr hohe Kompetenzen vorhalten und technisch einen deutlich höheren Standard aufweisen (u.a. auch Prüfung der Auffindbarkeit, Platzierung, Qualität und Layout sowie der korrekten Rubrikenverschlüsselung) als es beim bisherigen starken Fokus auf Printmedien der Fall ist. Zudem werden teilweise größere multiprofessionelle Teams für die Konzeption kreativer Werbestrategien vorgehalten.

Aufgrund der Erkenntnisse aus dem Interessensbekundungsverfahren wurde den Entscheidungsgremien der IZ-Kommunen für die Sitzungen im Januar 2017 jeweils eine Vorlage zur Realisierung einer europaweiten Ausschreibung der Werbeagenturleistungen zur Beschlussfassung vorgelegt. Für Erlangen wurde die positive Entscheidung darüber in der Sitzung des Stadtrates am 19.01.2017 getroffen.

1.2.2 Bewerbungszahlen und Bewerbungsverfahren

1.2.2.1 Stellenausschreibungen

Auch im Jahr 2016 waren wieder zahlreiche Stellen bei der Stadt Erlangen erstmalig oder wieder zu besetzen.

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2017

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
2016	214	3.102

Zum einen wurden auch mit dem Haushalt 2016 wieder einige Stellen neu geschaffen, zum anderen setzte sich auch der Arbeitsplatzwechsel bei Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern innerhalb der Stadtverwaltung und auch zu externen Arbeitgebern hin fort. Zudem war erneut eine hohe Anzahl an Ruhestandseintritten zu verzeichnen, davon ist auch die Ebene der Amtsleitungen betroffen.

Im Jahr 2016 wurden allein für vier Amtsleitungspositionen wegen erfolgter oder bevorstehender Ruhestandseintritte der aktuellen Stelleninhaber/-innen aufwendige Auswahlverfahren, teilweise mit externer Begleitung, durchgeführt.

Insgesamt standen im Jahr 2016 inklusive der Jobcenter-Leitung sechs Amtsleiter/-innenstellen bei der Stadt Erlangen zur Besetzung an. Für das Jahr 2017 zeichnen sich ebenfalls bereits mehrere Stellenneubesetzungen auf dieser Ebene ab.

Die Resonanz von Bewerberinnen/Bewerbern insbesondere für Stellen des Eingangsamtes (3. Qualifikationsebene: A9/10 BayBesG bzw. EG 9 TVöD bzw. 2. Qualifikationsebene A6 BayBesG bzw. EG 5 TVöD) hat weiter abgenommen.

Die Kosten für Stellenausschreibungen für das Jahr 2016 lagen bei 211.000 € (ohne die Kosten für Fachzeitschriften, welche von den Fachbereichen direkt getragen werden).

1.2.2.2 Entwicklung der Anzahl von Neueinstellungen

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
2016	223	188	69	119	35

Auch im Jahr 2016 erfolgten aufgrund des demografischen Wandels sowie verschiedener zeitlich befristeter Projekte, des nötigen Auffangens von längerfristigen Krankheitsausfällen und der beschlossenen Stellenneuschaffungen zahlreiche Neueinstellungen im Tarifbereich bzw. im Bereich der Beamtinnen und Beamten Versetzungen von anderen Dienstherren zur Stadt Erlangen.

Insbesondere zur Sicherstellung der Aufgabenerfüllung bei längerfristigen Krankheitszeiten in den Fachbereichen erfolgt die Einstellung vor dem Hintergrund des gesetzlichen Rahmens des Stellenplans und des kommunalen Haushaltsrechts befristet im Sinne des § 14 Teilzeitbefristungsgesetz (TzbfG). Soweit bereits bei der Einstellung im Zuge der Personalplanung für die Abteilung Organisation und Personalwirtschaft absehbar ist, dass aufgrund des Qualifikationsprofils und einer bekannten anstehenden Fluktuation eine Anschlussbeschäftigung im gleichen oder einem anderen Bereich der Stadt Erlangen erfolgen kann, wird nach Möglichkeit von vornherein eine unbefristete Beschäftigung mit einem Wechsel des Aufgabengebiets nach Rückkehr der/des zu vertretenden Beschäftigten angeboten.

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2017

1.2.3 Turnusmäßige Prüfung erweiterter Führungszeugnisse

Die Stadt Erlangen als Träger der öffentlichen Jugendhilfe muss hinsichtlich der persönlichen Eignung im Sinne des § 72a Abs. 1 SGB VIII insbesondere sicherstellen, dass sie keine Personen beschäftigt oder vermittelt, die wegen einer dort aufgeführten Straftat rechtskräftig verurteilt sind. Zu diesem Zwecke sollen sich die Träger der öffentlichen Jugendhilfe in regelmäßigen Abständen von den beschäftigten Personen ein erweitertes Behördenführungszeugnis nach § 30a Bundeszentralregistergesetz (BZRG) vorlegen lassen.

Dies gilt gemäß § 30a Abs. 1 Nr. 2 Buchst. b und c BZRG auch für eine sonstige berufliche oder ehrenamtliche Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung, Ausbildung Minderjähriger oder eine Tätigkeit, die in einer vergleichbaren Weise geeignet ist, Kontakt zu Minderjährigen aufzunehmen.

Einvernehmlich wurde bei der Stadt Erlangen ein 5-Jahres-Rhythmus festgelegt. Die letzte Aufforderung erfolgte im Jahr 2011, so dass im Jahr 2016 erweiterte Führungszeugnisse neu angefordert wurden. Dafür wurde im November und Dezember in Zusammenarbeit mit den Fachämtern der Personenkreis bestimmt. Ende Dezember wurden 913 betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgefordert, das erweiterte Führungszeugnis bis Ende Januar 2017 bei ihren Meldebehörden zu beantragen. Die Kosten für das Führungszeugnis werden den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erstattet.

1.2.4 Arbeitszeitänderungen im Jahr 2016

Auch im Jahr 2016 setzt sich der Trend zu einer hohen Anzahl von Arbeitszeitänderungen unverändert fort. Die hohe Anzahl ist den teilweise veränderten organisatorischen Notwendigkeiten von Arbeitsplätzen oder Vertretungen, dem zeitweisem Auffangen von Krankheitszeiten von Kolleginnen/Kollegen und auch Änderungen in der familiären Situation geschuldet.

Anzahl der Arbeitszeitänderungen insgesamt	davon Tarifbeschäftigte inkl. Lehrerbereich	davon Beschäftigte des Sozial- und Erziehungsdienstes	davon Beamtinnen/ Beamte
366	262	86	104

Arbeitszeitänderungen Tarifbeschäftigte inklusive Lehrerbereich	davon Arbeitszeiterhöhungen	davon Arbeitszeitreduzierungen
176 (ohne SuE)	83	93

Arbeitszeitänderungen Beschäftigte des Sozial- und Erziehungsdienstes	davon Arbeitszeiterhöhungen	davon Arbeitszeitreduzierungen
86	32	54

Arbeitszeitänderungen Beamtinnen/Beamte	davon Arbeitszeiterhöhungen	davon Arbeitszeitreduzierungen
104	43	61

1.2.5 Interkommunaler Austausch „IZ Personal“

Nachdem aufgrund verschiedener Personalwechsel bei mehreren IZ-Kommunen seit dem Jahr 2013 kein regelmäßiger Austausch zu den vielfältigen bei allen beteiligten Kommunen bestehenden personalwirtschaftlichen Herausforderungen mehr erfolgt ist, fand am 29.09.2016 mit den Leiterinnen/Leitern der Personalämter Nürnberg, Fürth und Schwabach in Erlangen ein Auftakttreffen als Beginn einer regelmäßigen Gesprächsrunde zur Besprechung personalwirtschaftlicher Fragestellungen, der Prozessgestaltungen in den jeweiligen

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2017

Personalämtern und der zwischen den IZ-Kommunen abgestimmten Vorgehensweisen bei ausgewählten Personalthemen statt.

Inhalte der Besprechung waren unter anderem die Abstimmung bei der Einführung der Neuen Entgeltordnung zum TVöD und deren Umsetzung in den jeweiligen Kommunen sowie Erfahrungen bzw. Planungen der Kommunen zur Einführung von Online-Bewerbungsverfahren für die Personalgewinnung.

Die Gespräche finden künftig im halbjährlichen Turnus statt.

1.2.6 Beurteilungsrunden 2016 für Beamtinnen/Beamte

Im Jahr 2016 gab es drei periodische Beurteilungsrunden für die Beamtinnen und Beamten der Stadt Erlangen.

Es fanden für die Beurteilerinnen und Beurteiler von der Abteilung Organisation und Personalwirtschaft zwei Informationsveranstaltungen zum Thema Beurteilungen statt. Aufgrund der bisherigen Erfahrungen bei den Beurteilungen wurden auch Problemfelder und mögliche Fragestellungen in die Präsentationen aufgenommen. Ziel war es den Beurteilerinnen und Beurteilern praxisrelevante Handreichungen zu geben und somit das bisherige Beurteilungsverfahren zu beschleunigen.

Die drei Beurteilungsbereiche haben jeweils unterschiedliche Beurteilungskriterien bzw. Beurteilungsgrundlagen. Die Beurteilungen für die Verwaltung und den Feuerwehrbereich werden in einem 16-Punkte-System erstellt. Allerdings gibt es unterschiedliche Beurteilungskriterien und auch unterschiedliche Schwerpunkte. Die Lehrerbeurteilungen erfolgen im Rahmen von Prädikatsvergaben (7-Punkte-System). Anders als im Verwaltungsbereich werden bei den Lehrkräften neben den Beamtinnen und Beamten auch die tarifbeschäftigen Lehrkräfte, die einen unbefristeten Arbeitsvertrag haben, beurteilt.

Beurteilungsstichtage für die periodischen Beurteilungen 2016 waren:

- 30.06.2016: die 3. Qualifikationsebene in der Verwaltung
- 31.07.2016: die Lehrkräfte (Beamtinnen/Beamte u. Tarifbeschäftigte) bei der Wirtschaftsschule
- 31.10.2016: die 2. Qualifikationsebene der Feuerwehr

Die Anzahl der Beurteilungen waren:

- 3. QE in der Verwaltung: 170
- Lehrkräfte: 45
- 2. QE der Feuerwehr: 63

Zusätzlich werden laufend aufgrund von Neueinstellungen, Probezeitbeendigungen oder Ämterwechsel noch nachzuholende periodische Beurteilungen, Probezeiteinschätzungen und –beurteilungen sowie Zwischenbeurteilungen bearbeitet.

1.2.7 Tarifabschluss 2016

Im Jahr 2016 fand die Tarifrunde für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes statt. Die Kernforderung der Gewerkschaftsseite lautete:

- Lineare Erhöhung der Tabellenentgelte um 6 Prozent
- Erhöhung der Auszubildenden-/Praktikantenentgelte um 100 Euro monatlich, unbefristete Übernahme aller Auszubildenden
- Laufzeit: 12 Monate

Nachdem die Positionen von Arbeitgeber- und Gewerkschaftsseite nach dem Auftakt der Verhandlungen sehr weit auseinander lagen, riefen die Gewerkschaften ver.di und komba

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2017

alle Beschäftigte zu Warnstreiks auf. Aufgrund der zunächst eintägigen Streikdauer wurde auf den Abschluss einer Notdienstvereinbarung von Arbeitgeberseite verzichtet.

Der Streikleitung bei der Stadt Erlangen wurden für den 21. April 2016 insgesamt 138 Beschäftigte von den Fachdienststellen per Streikmeldung als aktive Teilnehmerinnen und Teilnehmer an den Arbeitskampfmaßnahmen mitgeteilt.

In der Tarifrunde 2016 konnte am 29. April 2016 eine Einigung im dritten Verhandlungstermin erzielt werden. Die Tarifeinigung beinhaltete im Wesentlichen folgende Eckpunkte:

Entgelt:

Die Tabellenentgelte des TVöD, des TV-V und des TV-Fleischuntersuchung erhöhten sich

- ab 1. März 2016 um 2,4 Prozent und
- ab 1. Februar 2017 um weitere 2,35 Prozent.

Entgeltordnung:

Die Entgeltordnung zum TVöD für den Bereich der VKA trat zum 1. Januar 2017 in Kraft. Die stufengleiche Höhergruppierung wird zum 1. März 2017 umgesetzt.

Auszubildende und Praktikanten:

Die Ausbildungsentgelte stiegen

- ab 1. März 2016 um einen Festbetrag von 35 Euro und
- ab 1. Februar 2017 um einen weiteren Festbetrag von 30 Euro.

Die Praktikantenentgelte stiegen

- ab 1. März 2016 um 2,4 Prozent, und
- ab 1. Februar 2017 um weitere 2,35 Prozent.

Die Übernahmeregelung von Auszubildenden im Anschluss an ihre Ausbildung tritt zeitlich befristet wieder in Kraft.

Altersteilzeitregelung:

Die Altersteilzeitregelung wird um weitere zwei Jahre bis 28.02.2018 verlängert

1.2.8 Neue Entgeltordnung zum TVöD-VKA

In der Tarifrunde 2016 konnte am 29.04.2016 eine Einigung der Tarifvertragsparteien erzielt werden, welche sich auch auf eine neue Entgeltordnung erstreckte. Die neue Entgeltordnung wird zum 01.01.2017 in Kraft treten und hat eine Mindestlaufzeit von vier Jahren. Die grundsätzlichen Eingruppierungsvorschriften (§§ 12, 13 TVöD) entsprechen den früheren Eingruppierungsvorschriften der §§ 22, 23 BAT. Maßgeblich für die Eingruppierung ist wie bisher die vom Arbeitgeber dauerhaft übertragene Tätigkeit.

Die Stadt Erlangen leitet die bestehenden Arbeitsverhältnisse ihrer Beschäftigten im Rahmen der neuen Entgeltordnung zum 01.01.2017 über.

1.2.9 Altersteilzeit Tarifbeschäftigte und Beamtinnen/Beamte

1.2.9.1 Altersteilzeit für Tarifbeschäftigte:

Im Jahr 2016 bestand nach der Quotenermittlung nach dem Tarifvertrag TVFlexAZ zum Stichtag 31.05.2015 ein Kontingent von 19 Altersteilzeitmöglichkeiten innerhalb der tariflichen Quote von 2,5 % der Beschäftigten.

Es haben insgesamt zehn Beschäftigte für das Jahr 2016 Altersteilzeit vereinbart.

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2017

1.2.9.2 Altersteilzeit für Beamtinnen/Beamte

Seit dem 1. August 1999 haben bayerische Beamtinnen und Beamte die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit bis zum Beginn des Ruhestands zu reduzieren (Altersteilzeit). Zum 1. August 2015 wurden die gesetzlichen Regelungen des Art. 91 des Bayerischen Beamtengesetzes (BayBG) zur Altersteilzeit wesentlich modifiziert.

Grundsätzlich haben alle Beamtengruppen die Möglichkeit Altersteilzeit in Anspruch zu nehmen, also auch die bisher schon aus anderen Gründen teilzeitbeschäftigten Beamtinnen und Beamten. Einzelne Ausnahmen hiervon regelt Art. 91 Abs. 3 BayBG.

In den Jahren 2014-2016 beantragten insgesamt neun Beamtinnen/Beamte Altersteilzeit, davon entschieden sich acht Beamtinnen/Beamte für das Blockmodell. Neben fünf Beamtinnen/Beamten der allgemeinen Verwaltung haben zwei städtische Lehrkräfte sowie zwei Beamtinnen/Beamte des technischen Dienstes Altersteilzeit in Anspruch genommen.

1.2.10 Online-Bewerbungsverfahren

Zum Zweck der Prozessoptimierung und zur Implementierung eines zukunftsfähigen Systems für Stellenausschreibungen und Bewerbermanagement wurde bei der Stadt Erlangen im Januar 2016 ein Online-Bewerbungsverfahren eingeführt.

Die Anforderungen waren eine Kombination aus Stellenportal mit dem Fokus für den öffentlichen Dienst und einem integrierten Online-Bewerbungsverfahren, welches die Möglichkeit eines anonymisierten Auswahlverfahrens bietet.

Das ausgewählte Online-Bewerbungsverfahren ist ein Stellenportal speziell für den Arbeitsmarkt des öffentlichen Dienstes und versteht sich als eine moderne E-Recruiting-Plattform für eine erfolgreiche und effiziente Personalgewinnung. Derzeit wird das Portal von mehr als 130 Behörden deutschlandweit genutzt; 8,6 Millionen Nutzer sind dort registriert.

Die elektronische Übermittlung der Bewerberdaten ermöglicht dem Personal- und Organisationsamt sowie den Fachdienststellen eine schnelle und einfache Prüfung der Bewerbungsunterlagen und beschleunigt somit das Bewerbungsverfahren.

1.2.11 Einrichtung eines Scan-Zentrums

Ab dem 01.01.2016 wurde zunächst für ein Jahr ein Scan-Zentrum zur Digitalisierung von Bestandsakten und -dokumenten eingerichtet. Inzwischen ist ein funktionsfähiger, gut aufgebauter und optimierter Dienstleistungsbereich mit drei Scankräften für die gesamte Stadtverwaltung entstanden. Die Einführung und Umsetzung ist erfolgreich verlaufen. Das Scan-Zentrum erbringt eine qualitätsgeprüfte Scandienstleistung für die Fachämter der Stadt Erlangen und komplettiert dadurch die stadtweite DMS-Einführung.

Vorrangiges Ziel der Maßnahme war die Schaffung von leistungsgerechten Arbeitsplätzen für Mitarbeiter/innen, die durch krankheitsbedingte Einschränkungen nicht mehr in ihren bisherigen Bereichen eingesetzt werden können. Wie auch andere Verwaltungen muss die Stadt Erlangen im Rahmen eines funktionierenden betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) Arbeitsplätze für Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen anbieten.

Die Erfahrungen während des Probejahres haben gezeigt, dass nicht nur dieses Ziel erreicht werden konnte, sondern darüber hinaus ein produktiver Arbeitsprozess entstanden ist, der effizient und kundenfreundlich die Scan-Aufträge aus den Fachämtern abwickelt.

Resultierend aus einem erfolgreich umgesetzten Strategiemanagement geht nun ein adäquater und sinnvoller Einsatz von leistungsgeminderten Beschäftigten einher mit kostenbewusstem Handeln durch das Vermeiden von Ausgaben für eine externe Auftragsabwicklung.

Um auch künftig von den Vorteilen profitieren und für Mitarbeiter/innen mit gesundheitlichen Einschränkungen eine sinnvolle Arbeitstätigkeit anbieten zu können, wurde entschieden, das Scan-Zentrum dauerhaft fortzuführen.

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2017

Organisatorisch bleibt das Scan-Zentrum beim Amt für Gebäudemanagement in der Abteilung Infrastruktur und Service verortet.

Im weiteren Schritt soll die Entwicklung eines Dienstleistungszentrums dazu beitragen, noch mehr Synergieeffekte zu erzielen und eine kundenfreundliche sowie optimierte Abwicklung der stadtinternen Dienstleistungen zu ermöglichen.

1.2.12 Einsatz der Prozessmoderatorinnen und Prozessmoderatoren

Im Zeitraum Januar bis November 2014 wurden elf Organisatorinnen und Organisatoren mit dem Ziel, Kenntnisse für die Konzeption und Begleitung/Moderation von Change Projekten in den IZ-Städten zu erwerben bzw. vertiefen, zu Prozessmoderatorinnen und Prozessmoderatoren ausgebildet.

Anschließend wurden die Prozessmoderatorinnen und Prozessmoderaten in einer Pilotphase 2015/2016 im städteübergreifenden Einsatz tätig. Die beiden ausgebildeten Mitarbeiterinnen der Stadt Erlangen wurden bei laufenden Projekten der Stadt Nürnberg eingesetzt und im Gegenzug von den Kolleginnen und Kollegen der Stadt Nürnberg bei eigenen Projekten unterstützt. Auf diese Weise konnte der Erfahrungsaustausch und die Zusammenarbeit zwischen den vier Kommunen weiter verbessert werden. Die Pilotphase wurde zwischenzeitlich erfolgreich abgeschlossen. Auch in den nächsten Jahren wird der städteübergreifende Einsatz der Prozessmoderatorinnen und Prozessmoderatoren erfolgen.

1.2.13 Neue Dienstvereinbarung beim Theater

Nach Ziffer 1.2 der Dienstvereinbarung über die Gleitende Arbeitszeit bei der Stadt Erlangen (DVGAZ) sind von der gleitenden Arbeitszeit u. a. kulturelle und soziale Bereiche mit unregelmäßiger Arbeitszeit ausgeschlossen. Somit konnten in der Vergangenheit die Regelungen der DVGAZ nicht für die Beschäftigten des Theaters herangezogen werden.

Es fanden daher nur die gesetzlichen und tariflichen Regelungen Anwendung (einzuhaltende Pausen, höchstzulässige Arbeitszeit, Ruhepausen usw.). Es fehlten jedoch Regelungen bzgl. Arbeitszeitverteilung und Sollarbeitszeit, Zeitausgleich, Zeiterfassung/Arbeitszeitkarte usw.

Nach einem sehr ausführlichen Austausch zwischen dem Theater, dem Personalrat sowie des Personal- und Organisationsamtes wurde nunmehr eine eigene Dienstvereinbarung über die Regelung und Flexibilisierung der Arbeitszeit sowie der Dienstplangestaltung im Theater erarbeitet. Diese gilt für alle Beschäftigten der Bühnen-, Licht- und Tontechnik, Maske, Produktionsleitung, Requisite sowie der Werkstätten, deren Arbeitsverhältnis sich nach dem TVöD oder dem NV-Bühne richtet. Die Dienstvereinbarung ist zum 01.09.2016 (= Beginn des neuen Theaterjahres) in Kraft getreten und wird vorerst in einer einjährigen Erprobungsphase angewendet.

1.2.14 Betriebliches Vorschlagswesen

Ziel des Vorschlagswesens bei der Stadt Erlangen ist es, 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.

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 %.

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2017

Im Jahr 2015 konnte eine Steigerung der amtsinternen Verbesserungsvorschläge verzeichnet werden, im Jahr 2016 lag der Anteil der amtsinternen Verbesserungsvorschläge bei 24 % wovon je 12 % auf den Verwaltungs- und den gewerblich technischen Bereich entfallen sind.

Auch wenn die Fallzahlen im Jahr 2016 insgesamt etwas zurückgegangen sind, so kann dennoch festgestellt werden, dass die Anzahl der amtsinternen Verbesserungsvorschläge gerade im gewerblich technischen Bereich auf dem Vorjahresniveau von 2015 verblieben sind.

Die folgende Übersicht zeigt die Anzahl der eingereichten Vorschläge und gezahlten Prämien seit 2011:

Eingegangene Vorschläge – Übersicht über die Jahre 2011 – 2016

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 €
2016	33	8 24%	9	€450	100 €

1.2.15 Organisatorische Prüfung bei Wiederbesetzung von Planstellen

Auch im Jahr 2016 blieb die Anzahl der Wiederbesetzungen von Planstellen bei der Stadt Erlangen auf anhaltend hohem Niveau. In ca. 300 Fällen wurden durch die Sachbearbeiterinnen für Organisationsangelegenheiten aktuelle Arbeitsplatzbeschreibungen von den Fachbereichen angefordert und mit diesen abgestimmt. Dies beinhaltete nicht nur die Aufgabeninhalte, deren prozentuale Verteilung, die Einbindung ins strukturelle Gefüge und die zur Erfüllung der Aufgaben notwendige Qualifikation sondern auch die Erfüllung gesamtstädtischer Ziele und Interessen wie beispielsweise Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Wirtschaftlichkeit bei der Aufgabenerfüllung.

1.2.16 Dienstvereinbarung Telearbeit

Bei der Stadt Erlangen wird seit dem Jahr 1999 die Möglichkeit geboten, einen Teil der Arbeitszeit in Telearbeit einzubringen.

Durch die Schaffung dieses Angebots sollte einerseits den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch mehr Flexibilität bei der Arbeitsgestaltung ermöglicht werden, andererseits sollte durch eine deswegen mögliche frühere Rückkehr, aus z. B. einer Elternzeit, vorhandenes Wissen der Beschäftigten für die Stadt Erlangen erhalten bleiben.

Im Lauf der Jahre hat sich diese Form der Aufgabenwahrnehmung zu einer realen Alternative für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter etabliert. Zu Beginn wurde das Angebot nur von einigen wenigen Beschäftigten in Anspruch genommen. Inzwischen ist die Akzeptanz der Telearbeit sowohl bei den Kolleginnen und Kollegen als auch bei den Vorgesetzten aber als sehr hoch anzusehen. Aktuell verfügen rund 75 Beschäftigte, mit unterschiedlichsten Aufgaben und Positionen, über einen Telearbeitsplatz.

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2017

Die erste Dienstvereinbarung zur Telearbeit trat zum 01.10.2001 in Kraft und löste die bis dahin bestehenden Leitlinien ab. Eine Neufassung der DV befindet sich aktuell in der Abstimmung mit dem Personalrat, die Verhandlungen waren aber zum Redaktionsschluss für den Personalbericht noch nicht abgeschlossen.

1.2.17 Gesundheitsschutz der Nichtraucher

Die Stadt Erlangen ist als Dienstherr aus beamtenrechtlicher Fürsorgepflicht, als Arbeitgeber bzw. bei privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen aus § 618 Abs. 1 BGB und nach § 5 der Arbeitsstättenverordnung zum bestmöglichen Schutz gegen gesundheitliche Gefahren am Arbeitsplatz verpflichtet. Zu derartigen Gefahren gehören zweifelsohne auch das Rauchen in Diensträumen, in Dienstkraftfahrzeugen und in privaten Kraftfahrzeugen, die für dienstliche Zwecke genutzt werden und die damit verbundene Beeinträchtigung der Nichtraucher durch das Passivrauchen.

Nach Ziffer 3.4.9 Abs. 2 Buchst. a der Allgemeinen Geschäftsanweisung der Stadt Erlangen (AGA) in Verbindung mit § 6 der Dienstvereinbarung zum Gesundheitsschutz für Nichtraucher und zur Gesundheitsförderung für Raucher war in der Vergangenheit das Rauchen in den Räumen und Gebäuden der Stadtverwaltung nur in den bezeichneten Raucherzonen erlaubt.

Aus gesundheitlichen, sicherheitsrelevanten und versicherungsrechtlichen Gründen ist das Rauchen in Dienstkraftfahrzeugen bereits seit langem untersagt. Eine Ausnahme ist nur für private Kraftfahrzeuge, die dienstliche genutzt werden gestattet, wenn Fahrer und alle Beifahrer zustimmen.

Ab dem 01.01.2016 wurde sowohl aus gesundheitlichen Gründen, als auch aus Sicherheitsgründen Zug um Zug in den Dienstgebäuden, in denen das Rauchen in bestimmten Raucherzonen aufgrund der obengenannten Ausnahmeregelung erlaubt war, ein absolutes Rauchverbot in den Räumen und Gebäuden ausgesprochen.

Folgende Dienstgebäude waren betroffen:

- Dienstgebäude Rathausplatz 1: Umsetzung des Rauchverbots zum 01.01.2016
- Dienstgebäude Gebbertstr.1 : Umsetzung des Rauchverbots zum 20.06.2016
- Dienstgebäude Schuhstr. 30: Umsetzung des Rauchverbots zum 18.07.2016
- Dienstgebäude Schuhstr. 40: Umsetzung des Rauchverbots zum 01.08.2016

Seitdem ist das Rauchen in den Räumen und Gebäuden der Stadtverwaltung grundsätzlich untersagt und nur noch im Außenbereich zulässig. Entsprechende Festlegungen der gebäudenutzenden Dienststellen diesbezüglich sind zu beachten. Solange die Bundeszentrale für Gesundheitliche Aufklärung nicht die generelle Unbedenklichkeit von E-Zigaretten bescheinigt, gelten bei der Stadt Erlangen für E-Zigaretten dieselben Regelungen wie für das Rauchen von handelsüblichen Zigaretten u. ä.

Als einzige Ausnahme ist noch befristet im Dienstgebäude Stintzingstr. 46/46a in bestimmten Bereichen das Rauchen erlaubt. Mit Abriss des Altbaus sowie des Sozialraumes und nach Fertigstellung des neuen Verwaltungsgebäudes (Mitte 2017) wird es allerdings auch hier keine Raucherräume mehr geben und in allen Gebäudeteilen des Betriebs für Stadtgrün, Abfallwirtschaft und Straßenreinigung ebenfalls ein generelles Rauchverbot gelten.

Im Oktober 2016 wurde unter Ziffer 3.4.9 der Allgemeinen Geschäftsanweisung der Stadt Erlangen ein allgemeines Rauchverbot aufgenommen, sowie die Regelungen der Dienstvereinbarung zum Gesundheitsschutz für Nichtraucher und zur Gesundheitsförderung für Raucher entsprechend geändert.

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2017

1.3 Personalabrechnung und -controlling

1.3.1 BeihilfeCenter

1.3.1.1 Übersicht über Beihilfezahlungen der letzten Jahre

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

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

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

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

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 und Pensionisten der Gründungsstädte und für inzwischen 19 weitere Kunden 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)
Landkreis Kelheim (seit Mai 2016)	

Daneben werden auch noch „Einzelfälle“ aus den Bereichen der Erlanger Tochterunternehmen der Stadtverwaltung mit bearbeitet. Seit 2010 wurde auch noch die Beihilfeabwicklung für die Stadt Ansbach und ab Herbst 2011 für den Landkreis Erlangen-Höchstadt übernommen. Aus der befristeten „Soforthilfe“ für die Stadt Weiden ab Dezember 2014 hat sich im

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2017

Laufe des Jahres 2015 eine längerfristige interkommunale Zusammenarbeit herauskristallisiert.

Ab Mai 2016 wurde kurzfristig die Beihilfeabrechnung für die Beschäftigten und die Versorgungsempfänger/innen des Landkreises Kelheim übernommen; auch hier wird eine längerfristige interkommunale Zusammenarbeit angestrebt.

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

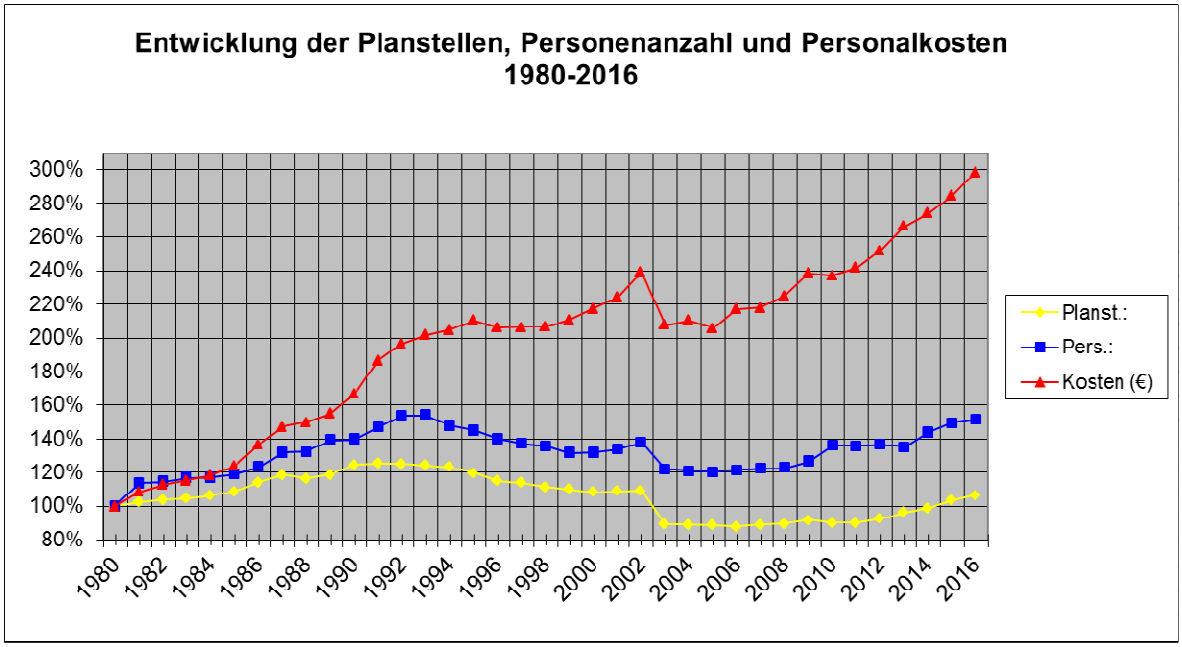
Unter Personalaufwendungen bzw. Personalkosten sind alle auf Arbeitgeberseite anfallenden Aufwendungen im Zusammenhang mit den aktiv Beschäftigten der Stadtverwaltung zu verstehen. Dazu gehören in erster Linie die Bruttobeträge der Entgelte der Beschäftigten und der Bezüge der Beamten (einschließlich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

Die Personalkosten schwanken seit 1980 bis 2008 (ab 2009 Doppik) zwischen 27 % und 39 % des Verwaltungshaushaltes. Bei einer langfristigen Betrachtung der Entwicklung zeigt sich, dass im letzten Jahrzehnt trotz einer relativ gleichbleibenden Planstellenanzahl praktisch keine Verminderung der Personalaufwendungen eingetreten ist. Dies lässt sich hauptsächlich auf Besoldungs- und Tariferhöhungen 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 % bei den Personalausgaben.

Rückläufige Einnahmen zwangen in den Folgejahren zu einer Beschränkung der Personalausgaben. Trotz Stellensperrungen und -einzügen war 1992 noch eine Steigerung gegenüber dem Vorjahr um ca. 5,3 % zu verzeichnen. Mit 2,59 % blieb die Steigerung der Gesamtpersonalausgaben 1993 erstmals unter der auf Grund der Tariferhöhung von 3 % zu erwartenden Kostensteigerung. Die Verminderung der Zahl der Planstellen, die restriktive Haltung bei sonstigen Personalwünschen (Vertretungskräfte, Wiederbesetzungen etc.) und sonstige günstige Rahmenbedingungen führten dazu, dass die tatsächlichen Personalausgaben unter dem Haushaltsplanansatz blieben. Auch im Jahr 1994 blieben die tatsächlichen Personalkostensteigerungen hinter dem Wert der Tariferhöhung 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 Tariferhöhung von 1,3 %, nur noch um ca. 0,20 %. Die tatsächlichen Ausgaben 1998 lagen, bei einer Tariferhöhung 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.

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2017

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 Tariferhöhung mit einem Grundbetrag von 50 € zuzüglich 3,1 % ergab für die Stadt Erlangen mit einem Durchschnittswert von ca. 3,9 % die bisher höchste Tariferhöhung im neuen Jahrtausend. Die Personalaufwendungen haben sich aber auch geringfügig dadurch erhöht, dass sich in den letzten Jahren die Anzahl der Planstellen verändert hat. Auch die erhöhten Aufwendungen für Mitarbeiter/innen in der Freizeitphase der Altersteilzeit, die zentral finanziert werden, sind Ursache für den höheren Mittelbedarf. In vielen Fällen erhält die Stadt Erlangen Kostenerstattungen für hiermit verbundene Neueinstellungen von der Agentur für Arbeit. In den Jahren 2009 bis 2011 blieben die Personalaufwendung aufgrund der Ausgliederung des ehemaligen Amtes 12 und der Verkehrsüberwachung trotz Tarif-/ Besoldungserhöhungen relativ konstant, zum Teil sogar rückläufig. Die Jahre 2012 bis 2016 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, Versorgungen 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

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2017

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.

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2017

1.4 Arbeitssicherheit

1.4.1 Allgemeines zur Arbeitssicherheit

Der gesetzlichen Auflage nach Stellung von Brandschutzhelfern wird die Stadt Erlangen mit der Benennung von „Stockwerksbeauftragten“ gerecht. Die Zahl der benötigten Ersthelfer – Vorgabe zwischen 5 und 10 % der Belegschaft – liegt aufgrund der vielen freiwilligen Ersthelfer bei erfreulichen 15 %.

1.4.2 Unfallstatistik 2015

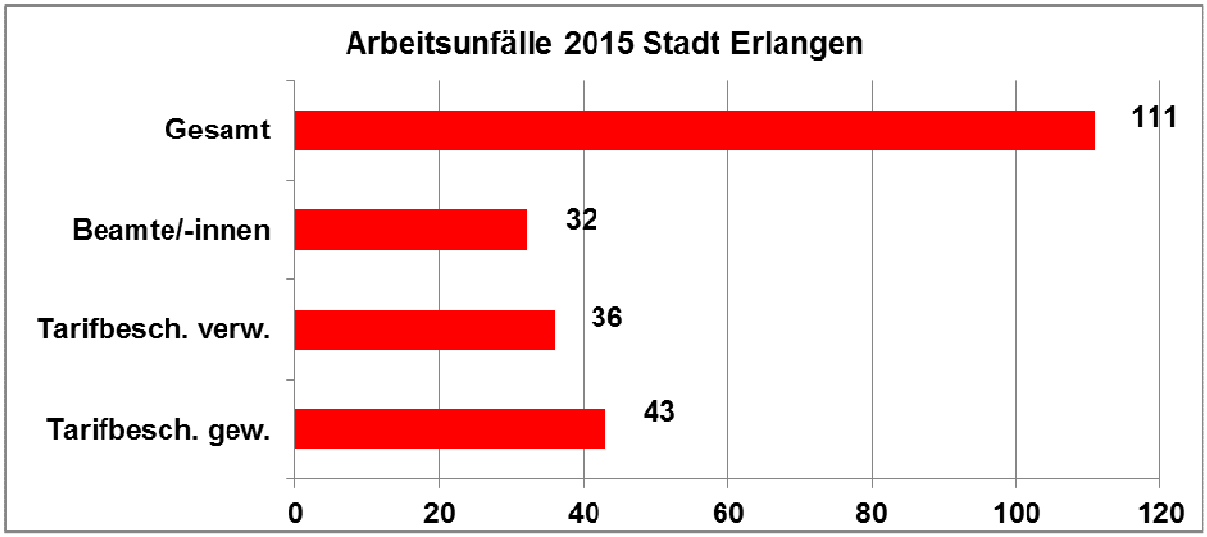
Entgegen dem 10-Jahrestief in der Statistik von 2014 mit 92 Unfällen, stiegen die Unfallzahlen in 2015 auf den bisherigen Mittelwert von 111 zurück. Hauptursachen hierfür waren vermehrt Dienstsport- und Wegeunfälle.

In der Auswertung stehen gegenüber:

- 13 Unfälle in 2014 – 32 Unfälle in 2015 - im Beamtenbereich
- 49 Unfälle in 2014 – 43 Unfälle in 2015 – im Bereich der gewerblichen Tarifbeschäftigten
- 30 Unfälle in 2014 – 36 Unfälle in 2015 – im Bereich der Tarifbeschäftigten Verwaltung

Die Indexzahlen der „Tausend-Mann-Quote“ für 2015 im Vergleich:

Bundesdurchschnitt 21,98 zu Durchschnitt Erlangen 20,59



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

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2017

1.5 Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten

Zum Stichtag 30.06.2016 beschäftigte die Stadt Erlangen in der Stadtverwaltung inklusive Eigenbetriebe 1443 Frauen und 1152 Männer. Damit lag der Frauenanteil bei 56 % der Beschäftigten. Hierunter waren 1123 Frauen tarifbeschäftigt, wobei der Frauenteil bei 58 % lag, und 285 waren Beamtinnen, was einem Frauenanteil von 48 % entspricht.

Blickt man auf die vergangenen Jahre, so ist der Frauenanteil unter den Beamtinnen und Beamten langsam, aber stetig gestiegen, und zwar von 38 % im Jahr 2004 auf 48 % im Jahr 2016. Hier ist Gleichstellung also bereits erreicht. Bei einem differenzierten Blick auf die Besoldungsstufen ist jedoch festzustellen, dass der Prozentsatz des Frauenanteils im höheren Dienst um 15 Prozentpunkte niedriger bei 33 % lag. Auch der Anteil unter den Beamtinnen, die im höheren Dienst eingruppiert waren, lag mit 21 % deutlich unter dem unter den Beamten, der 36 % betrug. Hier ist eine weitere Erhöhung des Frauenanteils aus Gleichstellungsperspektive wünschenswert.

Unter den Tarifbeschäftigten ohne die „S“-Tarifgruppe des sozialen Bereichs betrug der Gesamtfrauenteil insgesamt knapp 42 %. Im höheren Dienst lag der Frauenanteil bei 59 % und damit um 17 % höher. Am unteren Ende der Entgeltskala hingegen entspricht der Prozentsatz des Frauenanteils mit 43 % fast genau ihrem Gesamtanteil von 42 %. Hier wäre ein Blick auf die einzelnen Berufsgruppen und Bereiche wichtig, um zu eruieren, wo möglicherweise Förderungen nach Geschlecht notwendig sind.

In der weiblichen Berufsdomäne des sozialen Bereichs kann eine geschlechtsspezifische Verteilung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer insgesamt und auch auf die einzelnen Entgeltgruppen festgestellt werden: Hier arbeiteten zum Stichtag 30.06.2016 375 Frauen und 52 Männer, was einem Frauenanteil von 88 % entspricht. In den Entgeltgruppen bis zur Stufe 8 liegt der Frauenanteil sogar bei 93 %, ab der Entgeltgruppe S13 hingegen bei im Verhältnis geringen 80 %. Der Männeranteil steigt also mit der Bezahlung. Hier wäre es wichtig, Männer insgesamt für die sozialen Berufe zu interessieren. 57 % der weiblichen und 33 % der männlichen Beschäftigten sind in den Entgeltgruppen bis zur Stufe 8 zu finden, ab der Entgeltgruppe S13 sind es 20 % der Frauen und 35 % der Männer. Damit sind die Männer auf die Entgeltgruppenbereiche S02-S08, S09-S12/a und S13a-S18 zu je ungefähr einem Drittel gleichmäßig verteilt, während deutlich mehr als der Hälfte der Frauen in den unteren Einkommensstufen zu finden sind.

In den letzten gut 20 Jahren ist bei der Stadtverwaltung Erlangen ein deutlicher Anstieg des Frauenanteils in Führungspositionen zu verzeichnen (vgl. Tabelle 3.4). Von 21 % im Jahr 1993 ist er im Jahr 2016 auf einen bisherigen Höchststand von 40 % angestiegen, was ein sehr positiver Trend ist.

In der ersten Führungsebene (Referentinnen und Referenten inklusive Bürgermeisterinnen und Bürgermeister sowie Korreferent) ist der Frauenanteil seit 1993 von 11 % auf 33 % deutlich gestiegen. Im Vergleich zum letzten Jahr ist jedoch ein Rückgang von 10 % zu verzeichnen. Dies würde allerdings mit der Besetzung einer der Stellen mit einer Frau bereits bei einer Neubesetzung wieder ausgeglichen werden. Im Bereich der Amtsleitungen hat sich der Anteil der Frauen von 5 % im Jahr 1993 auf 32 % versechsfacht. Der Höchstprozentsatz von 35 % im Jahr 2012 wurde 2016 jedoch nicht erreicht. Unter den Abteilungsleitungen hat sich der Frauenanteil von 12 % im Jahr 1993 auf mittlerweile 30 % deutlich mehr als verdoppelt. Damit liegen die Zahlen um 5 % höher als 2015 und haben ihren bisherigen Höchststand erreicht. Auch im Bereich der sonstigen Führungskräfte stellen die 44 % Frauen den größten bisher dagewesenen Anteil dar. In diesem Bereich ist Gleichstellung so gut wie erreicht. Insgesamt ist festzuhalten, dass mit einem über 30 %igem Frauenanteil auf allen Führungsebenen schon ein sehr großer Schritt in Richtung Geschlechtergerechtigkeit in der Stadtverwaltung gemacht wurde. Der positive Aufwärtstrend sollte weiter fortgesetzt werden, um hier eine tatsächlichen Gleichstellung von Männern und Frauen zu verwirklichen.

2016 machten 55 Frauen und 23 Männer bei der Stadt Erlangen ihre Ausbildung, womit der Frauenanteil deutlich über Zweidrittel lag. Nach wie vor ist in Übereinstimmung mit traditionellen Rollenbildern zum Großteil eine geschlechtsspezifische Aufteilung auf die kaufmännischen und die Verwaltungsberufe bzw. auf Ausbildungen im gewerblich-technischen Bereich

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2017

feststellbar. Ausnahmen finden sich in Bezug auf die Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen des fachlichen Schwerpunkts nichttechnischer Verwaltungsdienst. Für den Einstieg in die zweite Qualifikationsebene gab es einen Mann unter 16 Anwärterinnen und Anwärtern, für den Einstieg in die dritte Qualifikationsebene mit 11 von 36 sogar fast ein Drittel Männer. Im gewerblich-technischen Bereich waren mit einer Gärtnerin und einer Bauzeichnerin zumindest zwei Frau in der Ausbildung. Verstärkte Bemühungen, die geschlechtsspezifische Aufteilung weiter zu durchbrechen, wären aus gleichstellungspolitischer Sicht erstrebenswert.

Von den beschäftigten 1443 Frauen arbeiteten 764 und damit 53 % in Teilzeit. Im Detail betraf dies 58 % der tarifbeschäftigten Frauen und 40 % der Beamtinnen. Demgegenüber waren 159 Männer bei der Stadtverwaltung in Teilzeit beschäftigt. Das entspricht einem Anteil von lediglich 14 %; unter den tarifbeschäftigten Männern waren es 16 % und unter den Beamten 9 %. Teilzeitarbeit wird unter den Tarifbeschäftigten offensichtlich häufiger angenommen. Der Unterschied zwischen Frauen und Männern ist insgesamt eklatant.

In den Führungsebenen ist Teilzeit noch wenig vertreten. Von 40 Abteilungsleitungen hatten acht reduzierte Arbeitszeiten: fünf Frauen und drei Männer. Der TZ-Anteil unter den weiblichen Abteilungsleitungen lag damit bei 42 %, unter den männlichen bei 11 %. Unter den Amtsleitungen ist niemand in Teilzeit beschäftigt.

Im Verlauf des Jahres 2016 befanden sich 96 Frauen und 20 Männer in Elternzeit. In dem Jahr nahmen mit vier Vätern ein Fünftel länger als die üblichen zwei Monate Elternzeit, zwei davon sogar sieben Monate und damit genau der Hälfte des Anspruchszeitraums auf volles Elterngeld für beide Elternteile zusammen. Dies zeigt, dass bei der Stadt Erlangen auch eine längere Elternzeit für Väter selbstverständlicher wird, was sehr positiv zu bewerten ist.

Christina Nießen-Straube, Gleichstellungsbeauftragte

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2017

2 Anhang Grafiken und Tabellen zu den Berichten

2.1 Personalentwicklung

2.1.1 Ausbildungszahlen

Ausbildungsberufe	2010						2011						2012						2013						2014						2015						2016						beabsichtigte Einstellungen 2017
	Einstellungen			Anwärter/in u. Azubi			Einstellungen			Anwärter/in u. Azubi			Einstellungen			Anwärter/in u. Azubi			Einstellungen			Anwärter/in u. Azubi			Einstellungen			Anwärter/in u. Azubi			Einstellungen			Anwärter/in u. Azubi			Einstellungen			Anwärter/in u. Azubi			
	W	M	insg	w	m	insg	W	M	insg	w	m	insg	W	M	insg	w	m	insg	W	M	insg	w	m	insg	W	M	insg	w	m	insg	W	M	insg	w	m	insg	W	M	insg	w	m	insg	
Verwaltungsfachangestellte/r	7	1	8	19	4	23	6	1	7	21	2	23	4	2	6	17	3	20	5	1	6	15	4	19	4	0	4	13	3	16	6	1	7	15	2	17	5	0	5	15	1	16	5
QE2nVD *2)*	3	1	4	6	4	10	3	3	6	6	4	10	4	0	4	7	3	10	3	2	5	7	2	9	4	1	5	7	3	10	4	0	4	8	2	10	5	0	5	9	0	9	5
QE2ftD *3)*	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	4	0	4	4	0	0	0	0	0	0	0	5	5	0	5	5	0	0	0	0	0	0	0	5	5	0	5	5	0
QE3nVD *4)*	6	3	9	15	6	21	5	2	7	14	7	21	3	3	6	11	8	19	7	2	9	14	7	21	10	3	13	19	8	27	8	5	13	24	10	34	9	3	12	25	11	36	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	0	0	0	0	0	0	0
Bauzeichner/in	0	0	0	1	1	2	1	1	2	1	2	3	0	1	1	1	2	3	0	0	0	1	2	3	1	0	1	1	1	2	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	1
Kfz-Mechatroniker/in	0	2	2	0	3	3	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0	2	2	0	1	1	0	2	2	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0
Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste - Fachrichtung Archiv und Fachrichtung Bibliothek	1	0	1	2	1	3	0	0	0	2	1	3	1	0	1	2	0	2	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1	0
Fachkraft für Abwassertechnik	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tiefbaufacharbeiter/in und Straßenbauer/in	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	1
Gärtner/in	0	2	2	0	4	4	0	0	0	0	3	3	0	2	2	0	5	5	0	0	0	0	2	2	1	0	1	1	2	3	0	0	0	1	0	1	0	2	2	1	2	3	1
Kauffrau/-mann für Büromanagement *6)*	0	0	0	5	0	5	2	1	3	4	1	5	0	0	0	2	1	3	0	0	0	2	1	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1	0
Fachkraft für Veranstaltungstechnik	1	1	2	2	2	4	0	1	1	2	2	4	1	0	1	2	2	4	0	2	2	2	3	5	0	0	0	1	1	2	0	1	1	0	2	2	0	1	1	0	2	2	0
Informatikkauffrau/-mann *1)*	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	0	0	0	0	0	0	0	0
Fachinformatiker/in *1)*	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	0	0	0	0	0	0	0
Mediengestalter/in - Fachrichtung Gestaltung&Technik	0	0	0	1	0	1	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	0	0
Land- und Baumaschinenmechatroniker/in	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0	2	2	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0	2	2	0	0	0	0	1	1	0
Industriemechaniker/in	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	2	2	0	2	2	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0
QE3btuD *5)*	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1
OptiPrax *7)*	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	2	0	2	2	0	2	2
Summe	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	23	11	34	55	23	78	31
+ Prüfungsjahrgänge						33						29						28						30						26						25						25	
Gesamt						93						118						109						104						99						97						103	

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

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

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

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

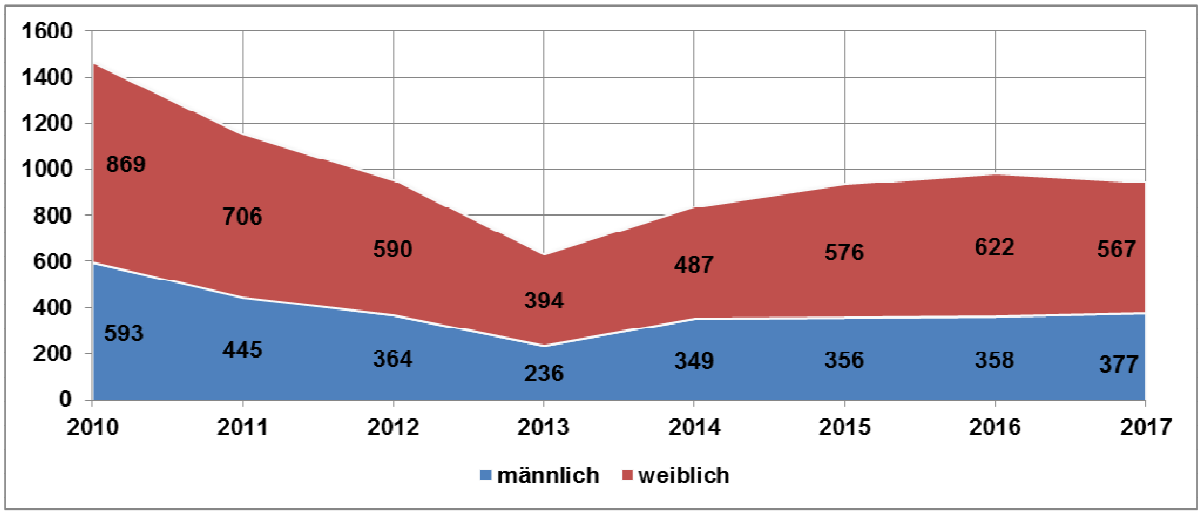
5) Beamtenanwärter/in für den Einstieg in der dritten Qualifikationsebene der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik des fachlichen Schwerpunkts bautechnischer und umweltfachlicher Verwaltungsdienst

6) Neues Berufsbild ab 01.08.2014; Zusammenlegung der Ausbildungsberufe Bürokauffrau/Bürokaufmann, Fachangestellte/Fachangestellter für Bürokummunikation und Kauffrau/Kaufmann für Bürolommunikation

7) Modellprojekt: Erzieherausbildung mit optimierten Praxisphasen

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2017

2.1.2 Bewerbungen um einen Ausbildungsplatz



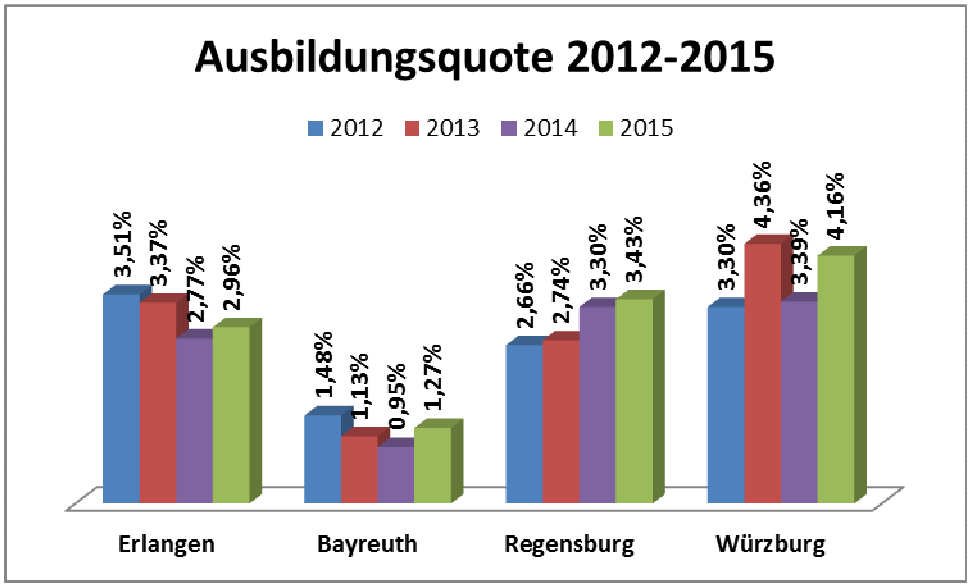
		2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
QE3nVD	männlich	208	164	141	89	137	154	166	154
	weiblich	296	258	189	124	192	240	249	257
	Summe	504	422	330	213	329	394	415	411
QE2nVD	männlich	327	226	174	106	155	146	136	162
	weiblich	381	275	269	135	174	187	235	201
	Summe	708	501	443	241	329	333	371	363
VFA-K	männlich	58	55	49	41	57	56	56	61
	weiblich	192	173	132	129	121	149	138	109
	Summe	250	228	181	170	178	205	194	170
Insgesamt	männlich	593	445	364	236	349	356	358	377
	weiblich	869	706	590	394	487	576	622	567
	Summe	1462	1151	954	624	836	931	980	944

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

QE2nVD : Beamtenanwärterin/Beamtenanwärter für den Einstieg in der zweiten Qualifikationsebene der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen des fachlichen Schwerpunkts nichttechnischer Verwaltungsdienst (ehemals mittlerer nichttechnischer Verwaltungsdienst)

VFA-K : Verwaltungsfachangestellte/Verwaltungsfachangestellter

2.1.3 Ausbildungsquote bezogen auf alle Beschäftigten im Städte-Vergleich



© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2017

2.1.4 Praktika

	Schnupperpraktikanten/innen			Praktikanten/innen von Fachoberschulen			Praktikanten/innen von Fachschulen			Gesamtzahl Teil 1		
Jahr	**männlich**	**weiblich**	**gesamt**	**männlich**	**weiblich**	**gesamt**	**männlich**	**weiblich**	**gesamt**	**männlich**	**weiblich**	**gesamt**
2013	55	76	131	8	13	21	8	40	48	71	129	200
2014	63	94	157	11	15	26	5	11	16	79	120	199
2015	52	112	160	8	12	20	4	21	25	64	145	205
2016	46	66	112 ***)**	10	8	18	17	26	43	73	100	173

	Praktikanten/innen von Fachhochschulen/Universitäten			Praktikanten/innen von Weiterbildungsinstituten			Freiwillige Praktika zur Berufsfindung / Orientierungspraktika			Gesamtzahl Teil 2		
Jahr	**männlich**	**weiblich**	**gesamt**	**männlich**	**weiblich**	**gesamt**	**männlich**	**weiblich**	**gesamt**	**männlich**	**weiblich**	**gesamt**
2013	14	83	97	4	11	15	8	10	18	26	104	130
2014	31	85	116	12	7	19	9	10	19	52	102	154
2015	15	60	75	5	14	19	1	8	9	21	82	103
2016	20	95	115	12	4	16	14	32	46	46	131	177

	Gesamtzahl		
Jahr	**männlich**	**weiblich**	**gesamt**
2013	97	233	330
2014	131	222	353
2015	85	227	308
2016	119	231	350

*) Praktikantinnen und Praktikanten des Theaters wurden bis 2015 rein als Schnupperpraktikanten gezählt.
Eine Überprüfung dessen hat gezeigt, dass die Mehrzahl davon aber dem Blockpraktikum (Freiwillige Praktika zur Berufsfindung/Orientierungspraktika) zugeordnet werden muss. Demnach wurde eine Bereinigung der Statistik ab 2016 vorgenommen.

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 in die Praxis umzusetzen.
- Praktikantinnen und Praktikanten in Fortbildungsmaßnahmen, die durch Arbeitsämter unterstützt werden, die Wiedereingliederung ins Arbeitsleben zu ermöglichen.

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2017

2.1.5 Fortbildungen

		Teilnehmer			Beschäftigungsverhältnis					Anzahl Ver-anstal-tungen	Fort-bil-dungs-tage
		insg.	Frauen	Männer	QE1	QE2	QE3	QE4	Sonst.		
2007 [1])	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 [1])	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 [1])	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 [1])	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 [1])	externe Fortb.	627	353	274	7	235	235	150	0		982
	interne Fortb.	735	243	492	0	303	330	102	0	61	749
2012 [2])	externe Fortb.	1.586	791	795	134	571	566	134	181	410	2.360
	interne Fortb.	1.085	700	385	45	334	487	87	132	72	1.283
2013 [2])	externe Fortb.	1.843	867	976	226	630	639	145	203	443	2.424
	interne Fortb.	1.155	778	377	96	377	455	37	190	65	1.487
2014 [2])	externe Fortb.	2.092	1.234	858	143	650	777	253	269	508	2.554
	interne Fortb.	1.439	970	469	64	325	629	144	277	71	1.725
2015 [2])	externe Fortb.	1.638	1.048	590	117	382	659	161	319	482	2.192
	interne Fortb.	1.084	754	330	37	277	515	58	197	71	1.272
2016	externe Fortb.	1.792	999	793	136	537	713	142	264	488	1.800
	interne Fortb.	990	646	344	51	256	437	86	160	70	1.195

[1]) bis 2011: manuelle Auswertungen

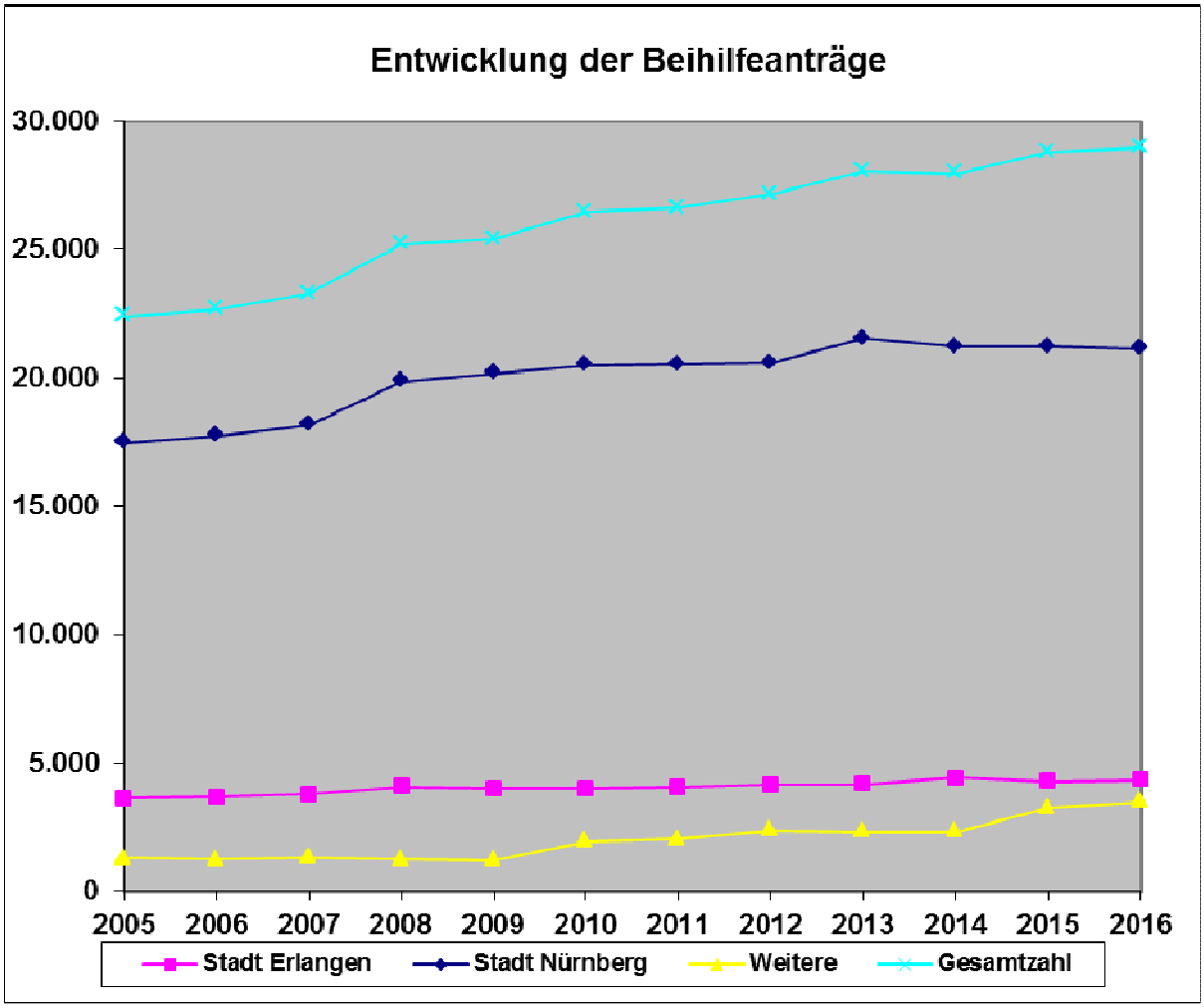
[2]) Zahlen weichen von denen des Personalberichts im Vorjahr ab, da Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kontinuierlich Fortbildungsnachweise einreichen, die nacherfasst werden

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2017

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 Vorjahres-vergleich	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%
2016	4.341	21.147	3.494	28.982	188	10,5	2.760	-8,93%

1) 9,5 Planstellen neu

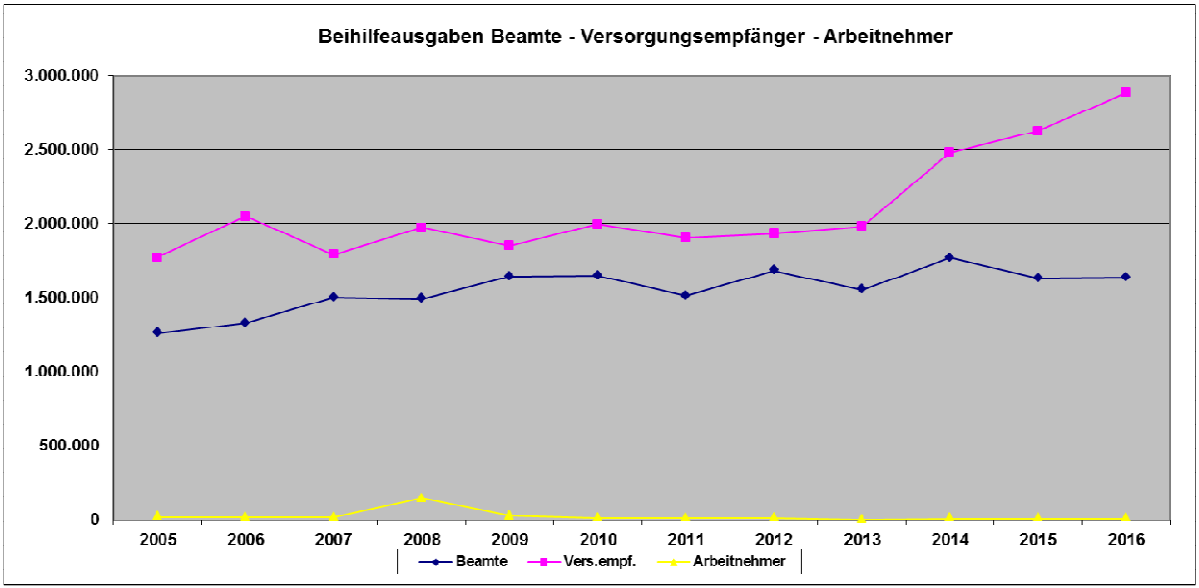
0,5 Planstelle besetzt ab November 2012

2) 10,5 Planstellen neu

2x 0,5 Planstelle besetzt ab September 2015

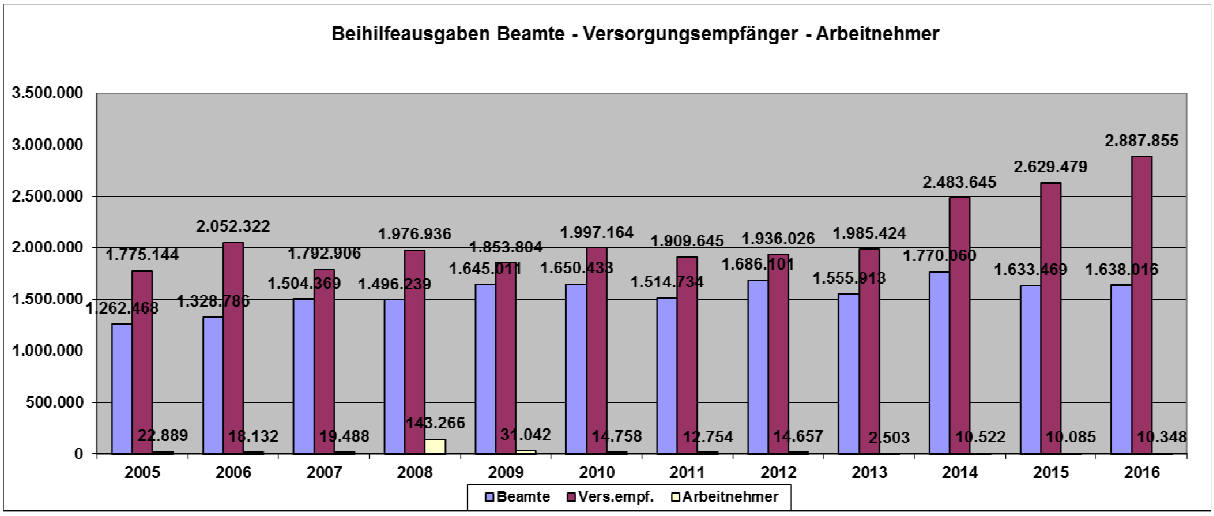
© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2017

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
Gruppe	2016					
Beamte	1.638.016					
Vers.empf.	2.887.855					
Arbeitnehmer	10.348					
Summe:	4.536.218					
Steigerung	6,16%					
Anträge abs.	4.341					
Steigerung	13					

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2017



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
	Bruttogehalt zzgl. AG-Anteile SV/ZVK	Versorgung	Beihilfe	sonst. Personal- und Versorgungs-aufwendungen	Rück-stellungen/ Rücklage	Gesamt (ohne Rück-stellungen)	Veränderung (Gesamt ohne Rückst.)	Anteil an ordentl. Aufwen-dungen	in Mio. €
2009	71,717	12,317	3,304	0,400	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%**	31,33%	**295,627**
2013	79,657	14,430	3,486	0,389	8,568	**97,962**	**5,77%**	32,53%	**301,124**
2014	82,980	13,312	4,156	0,362	11,098	**100,810**	**8,84%**	32,19%	**313,137**
2015	86,894	13,055	4,237	0,423	5,494	**104,609**	**6,79%**	32,18%	**325,096**
2016	91,251	16,433	1,661	0,487	0,000	**109,832**	**8,95%**	32,06%	**342,593**

Hinweis: Ergebnisse für 2016 sind nur vorläufig, da das Haushaltsjahr noch nicht abgeschlossen (Stand 26.01.2017)

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. €	Anteil an Auszahlungen Gesamt	Anteil an Ausz. aus lfd. Verw.tätigkeit	in Mio. €	Anteil an Auszahlungen Gesamt	in Mio. €	Anteil an Auszahlungen Gesamt	in Mio. €
2009	**87,705**	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	**97,809**	27,84%	33,67%	**290,530**	82,70%	**28,677**	8,16%	**351,296**
2014	**100,881**	24,90%	33,04%	**305,330**	75,37%	**40,094**	9,90%	**405,115**
2015	**104,669**	22,72%	32,39%	**323,126**	70,15%	**32,398**	7,03%	**460,604**
2016	**111,171**	22,09%	30,05%	**370,001**	73,53%	**31,616**	6,28%	**503,175**

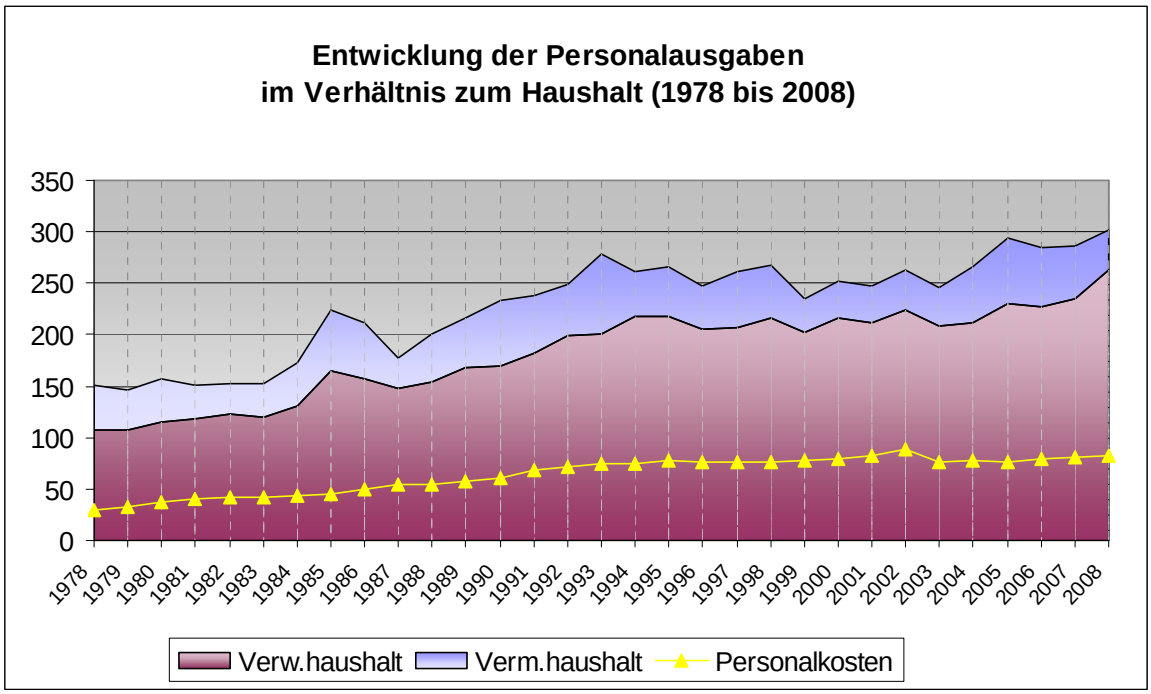
Hinweis: Ergebnisse für 2016 sind nur vorläufig, da das Haushaltsjahr noch nicht abgeschlossen (Stand 26.01.2017).

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2017

Personalausgaben im Verhältnis zum Haushalt (1980 - 2008)

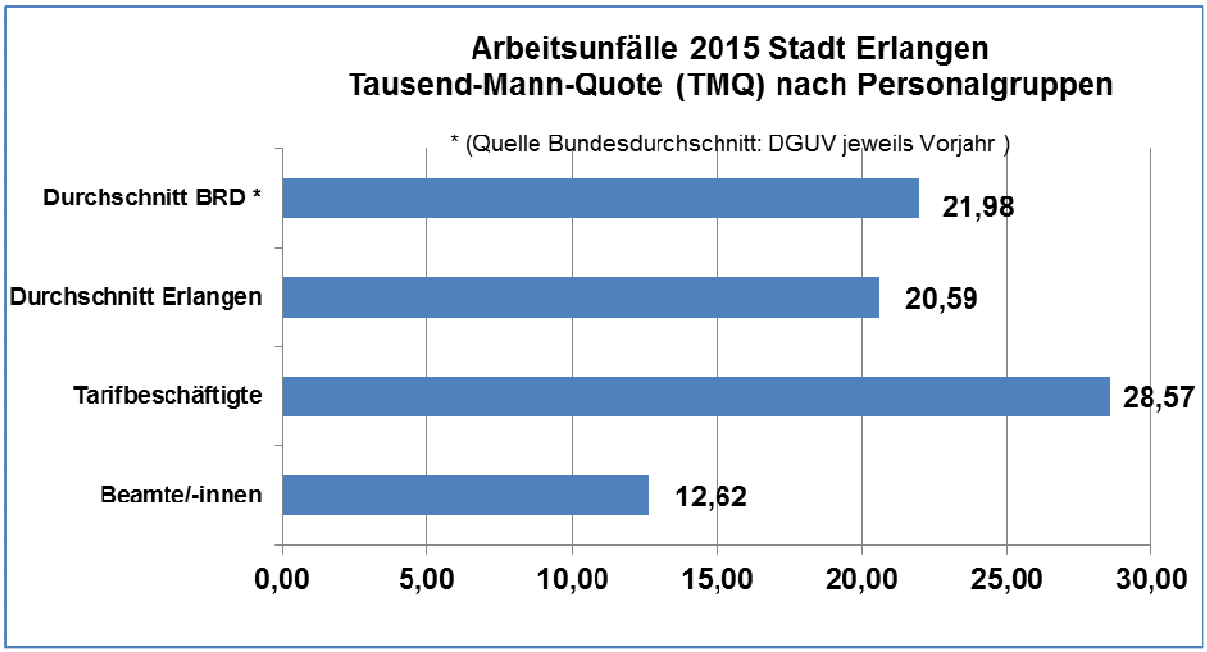
	Personalausgaben, incl. Versorgung u. Beihilfe (ohne ABM, Künstler, VHS-Dozenten, STR-Entschädigungen)				Verwaltungshaushalt Ist-Ausgaben			Vermögenshaushalt Ist-Ausgaben			Gesamthaushalt	
	(Mio. €)	Zuwachs (in %)	Anteil am Haushalt (in %)	Anteil am Vw.Haushalt (in %)	(Mio. €)	Zuwachs (in %)	Anteil am Haushalt (in %)	(Mio. €)	Zuwachs (in %)	Anteil am Haushalt (in %)	(Mio. €)	Zuwachs (in %)
1980	36,750	11,33	23,40	31,79	115,600	8,43	73,60	41,470	4,30	26,40	157,07	7,31
1981	39,850	8,44	26,34	33,77	118,010	2,08	77,99	33,300	-19,70	22,01	151,31	-3,67
1982	41,470	4,07	27,15	33,93	122,240	3,58	80,03	30,510	-8,38	19,97	152,75	0,95
1983	42,360	2,15	27,66	35,19	120,380	-1,52	78,61	32,750	7,34	21,39	153,13	0,25
1984	43,460	2,60	25,12	33,11	131,260	9,04	75,87	41,740	27,45	24,13	173,00	12,98
1985	45,600	4,92	20,35	27,75	164,310	25,18	73,33	59,760	43,17	26,67	224,07	29,52
1986	50,260	10,22	23,77	31,99	157,100	-4,39	74,31	54,300	-9,14	25,69	211,40	-5,65
1987	54,090	7,62	30,47	36,73	147,270	-6,26	82,95	30,260	-44,27	17,05	177,53	-16,02
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

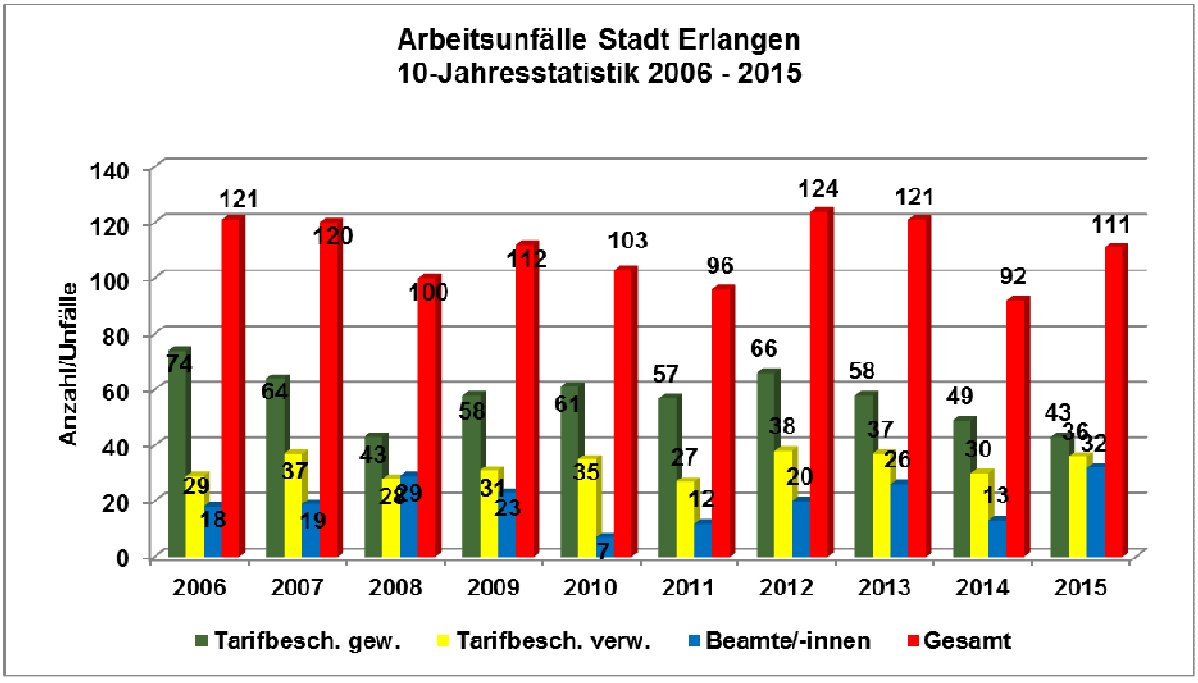
1980	zusätzlich 0,93 Mio. € für 121 Reinigungskräfte, die am 1.1.80 von den städt. Hausmeistern übernommen wurden
1983	ab 1983 wurden die ABM-Kosten getrennt im Haushalt ausgewiesen; Steigerung '82/83 ohne ABM: 3,1 %
1987	einschließlich der Kosten für das Volkszählungspersonal (32 Kräfte), 1988 Restkostenanteil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



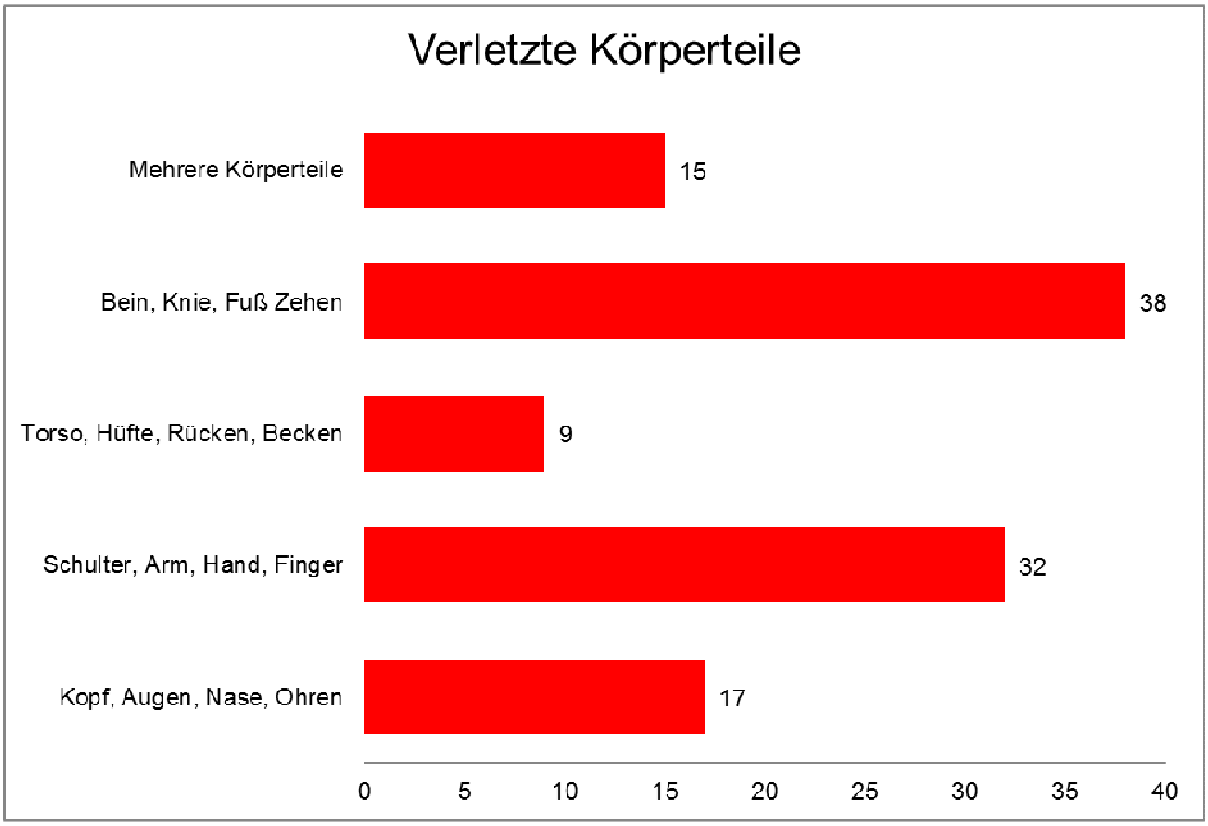
© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2017

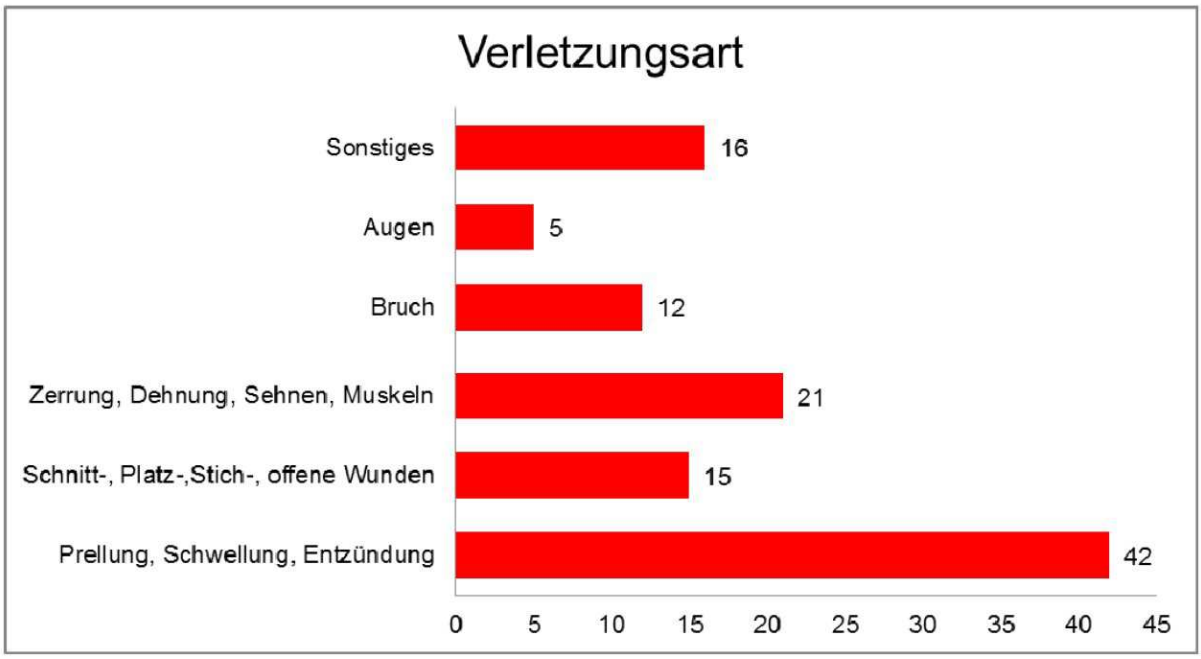
2.3 Arbeitssicherheit





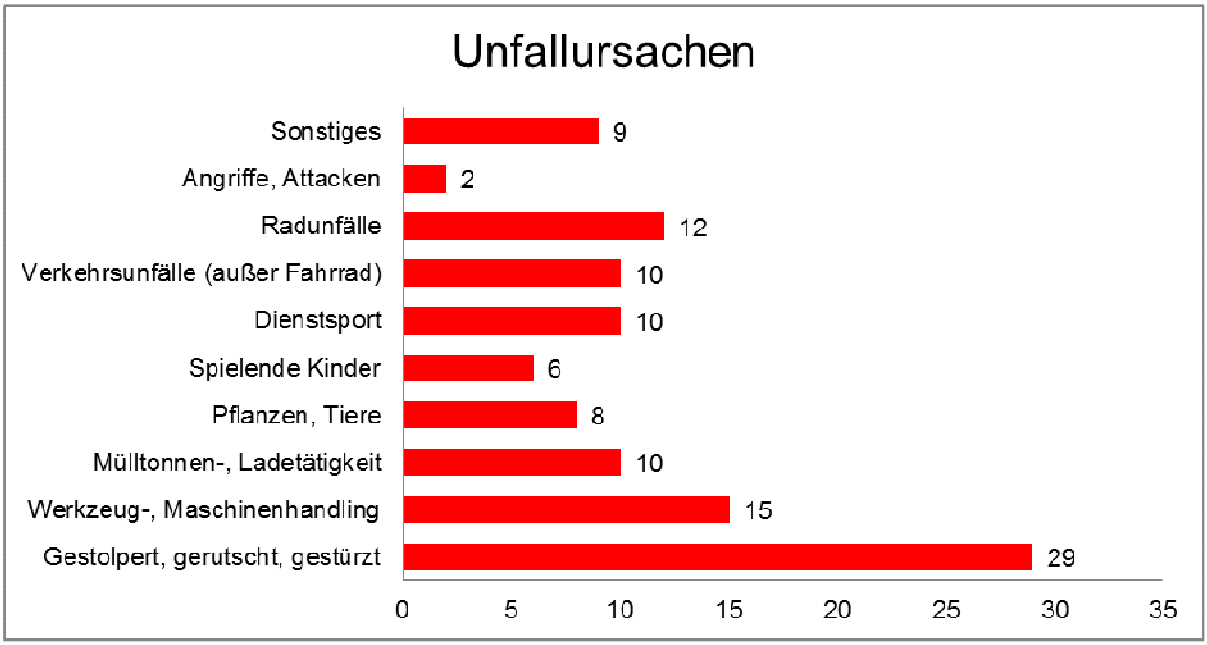
© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2017





Sonstige Verletzungsarten = z.B. Zecken, Splitter, Tierbiss, allgemein Schmerz....

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2017



Sonstige Unfallursachen = z.B. Stromschlag, von Leiter gefallen, eingeklemmt….

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2017

3 Anhang Grafiken und Tabellen ohne Berichte

3.1 Neue und eingezogene Planstellen

Stellenneuschaffungen 2011 - 2016						
Bereich - Stellenneuschaffung	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Kernverwaltung (Ämter 11, 12, 13, 14, 17, 20, 21, 23, 30, 31, 32, 33, 34 ohne Friedhofswesen, 37, 39, 50, 51 ohne Kindertagesstätten u. soziale Dienste, EB77 ohne Abfallbeseitigung, ohne Stadtgrün, PR, zbV-Stellen)		20	19,5	21	32,5	28,5
Schulen einschließlich Schulverwaltungsamt		1	0,5	2,5	3	
Kultur (Ämter 41, 42, 43, 44, 45, 47)		4,5	10,5	6	14	5
Kindertagesstätten einschl. Lernstuben u. soziale Dienste	6,5	18,5	26	5,5	22	15,5
Sport, Bäder, Freizeit			0,5	1,5	0,5	0,5
öffentliche Anlagen (Friedhofswesen, Stadtgrün)		2,5		7	5,5	1
Bauverwaltung (Ämter 24, 61, 63, 66 ohne Abwasserbeseitigung)	1	1	6,5	6	3	1
Abwasserbeseitigung			6,5	3		2
Müllabfuhr einschl. Abfallberatung				5	1	1
zusammen:	7,5	47,5	70	57,5	81,5	54,5

Stelleneinzüge 2011 - 2016						
Bereich - Stelleneinzüge	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Kernverwaltung (Ämter eGov, 11, 12, 13, 14, 20, 21, 23, 30, 31, 32, 33, 34 ohne Friedhofswesen, 37, 39, 50, 51 ohne Kindertagesstätten u. soziale Dienste, EB77 ohne Abfallbeseitigung, ohne Stadtgrün, PR, zbV-Stellen)	4,5	2	1,5	1,5	1	
Schulen einschließlich Schulverwaltungsamt			0,5			
Kultur (Ämter 41, 42, 43, 44, 45, 47)						1
Kindertagesstätten einschl. Lernstuben u. soziale Dienste						
Sport, Bäder, Freizeit						
öffentliche Anlagen (Friedhofswesen, Stadtgrün)					1	
Bauverwaltung (Ämter 24, 61, 63, 66 ohne Abwasserbeseitigung, PRP)	4	3,5		2	2	
Abwasserbeseitigung						
Müllabfuhr einschl. Abfallberatung						
zusammen:	8,5	5,5	2	3,5	4	1

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2017

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*	2016	***2016*** *ohne EB*
Beamte	638,5	***623,5***	638	***623***	636,5	***619,5***	633	***616***	639,5	***623,5***	643,5	***629,5***
Arbeitnehmer	1.089,5	***788,5***	1.131	***828,5***	1.202,5	***894***	1.260	***936,5***	1.331	***1.000***	1.380,5	***1.041,5***
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***	2.024	***1.671***
Steigerung/ Reduzierung (abs.)	-1	***-3***	42	***39,5***	69	***62***	54	***39***	77,5	***71***	53,5	***47,5***
Steigerung/ Reduzierung (%)	-0,06	***-0,21***	2,43	***2,8***	3,9	***4,27***	2,94	***2,58***	4,09	***4,57***	2,72	***2,93***

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

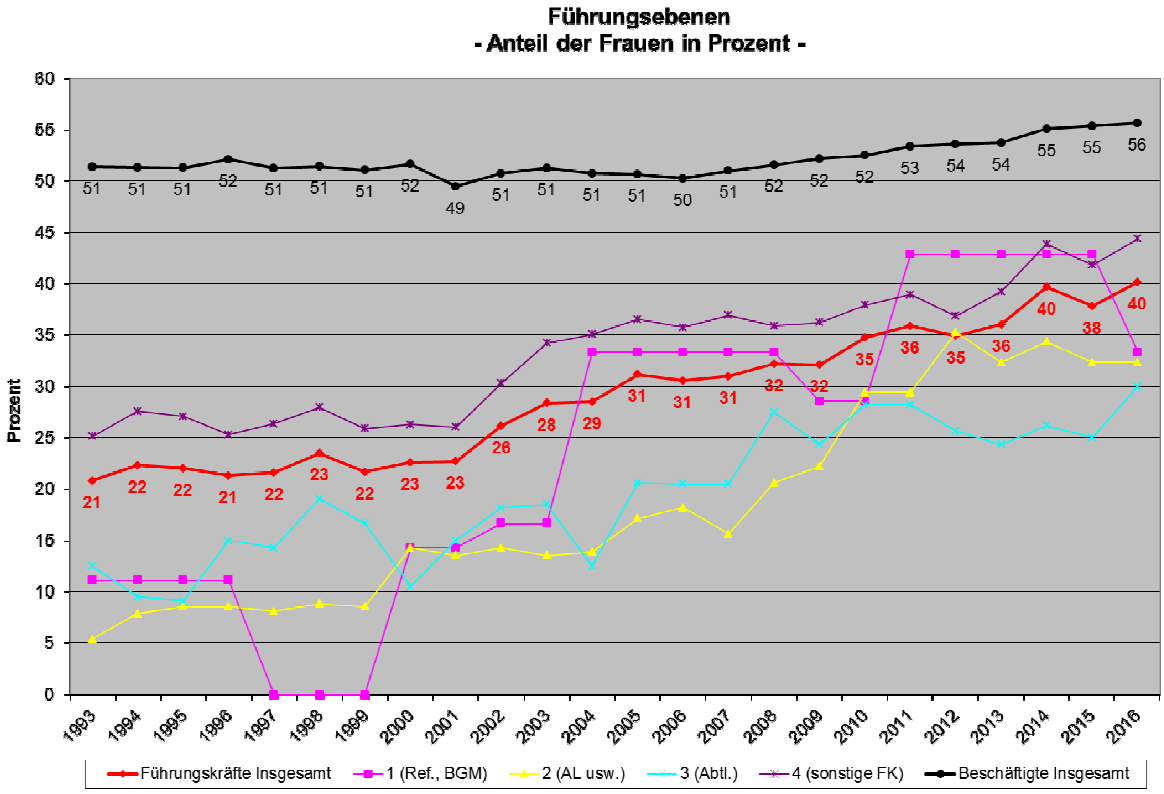
4) Ab 2011 systembedingt keine Unterscheidung zwischen Angestellten und Arbeitern mehr möglich

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**	**30.06.2016**
Planstellen	1728,5	1728	1770	1839	1893	1970,5	2024
Personen	2210	2215	2204	2248	2328	2379	2433
Verhältnis	1 : 1,279	1 : 1,282	1 : 1,245	1 : 1,222	1 : 1,230	1 : 1,207	1 : 1,202

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2017

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
2016	55,67	40,16	33,33	32,35	30,00	44,38

Legende:

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

1 Referent/in inkl. Bürgermeister/in, Korreferent/in (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.

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2017

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

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2017

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

2016		Tarifbeschäftigte	weiblich	männlich
	Elternzeit	33	22	11
	Sonderurlaub aus familiären Gründen	16	16	0
	Sonderurlaub aus sonstigen Gründen	1	0	1
		Beamte	weiblich	männlich
	Elternzeit	14	12	2
	Beurlaubung aus familiären Gründen	4	3	1
	Beurlaubung aus sonstigen Gründen	4	2	2

3.6 Personalfluktuation (ohne interne Umsetzungen)

Personalzugänge	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Beamte	12	10	12	6	12	11
Arbeitnehmer (ohne Künstler)	102	117	143	96	124	126
Nachwuchskräfte	26	27	23	28	26	34
BG/Sons. KuFri / Prakt.	338	348	377	400	257	239
Summe	**478**	**502**	**555**	**530**	**419**	**410**

Personalabgänge	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Beamte	17	24	15	25	17	32
Arbeitnehmer (ohne Künstler)	153	138	145	162	165	176
Nachwuchskräfte	3	1	1	0	1	2
BG/Sons. KuFri / Prakt.	404	351	395	429	281	239
Summe	**577**	**514**	**556**	**616**	**464**	**449**

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2017

3.7 Personalbestand nach Personalgruppen

	31.12.2010				
	Beamte/Beamtinnen		Angestellte		Gesamt
Jahr	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				
	Beamte/Beamtinnen		Angestellte		Gesamt
Jahr	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				
	Beamte/Beamtinnen		Angestellte		Gesamt
Jahr	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				
	Beamte/Beamtinnen		Angestellte		Gesamt
Jahr	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				
	Beamte/Beamtinnen		Angestellte		Gesamt
Jahr	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				
	Beamte/Beamtinnen		Angestellte		Gesamt
Jahr	absolut	relativ	absolut	relativ	
mit EBs	614	23,94%	1951	76,06%	2565
ohne EBs	600	27,52%	1580	72,48%	2180

	31.12.2016				
	Beamte/Beamtinnen		Angestellte		Gesamt
Jahr	absolut	relativ	absolut	relativ	
mit EBs	619	23,91%	1970	76,09%	2589
ohne EBs	606	27,38%	1607	72,62%	2213

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2017

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

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2017

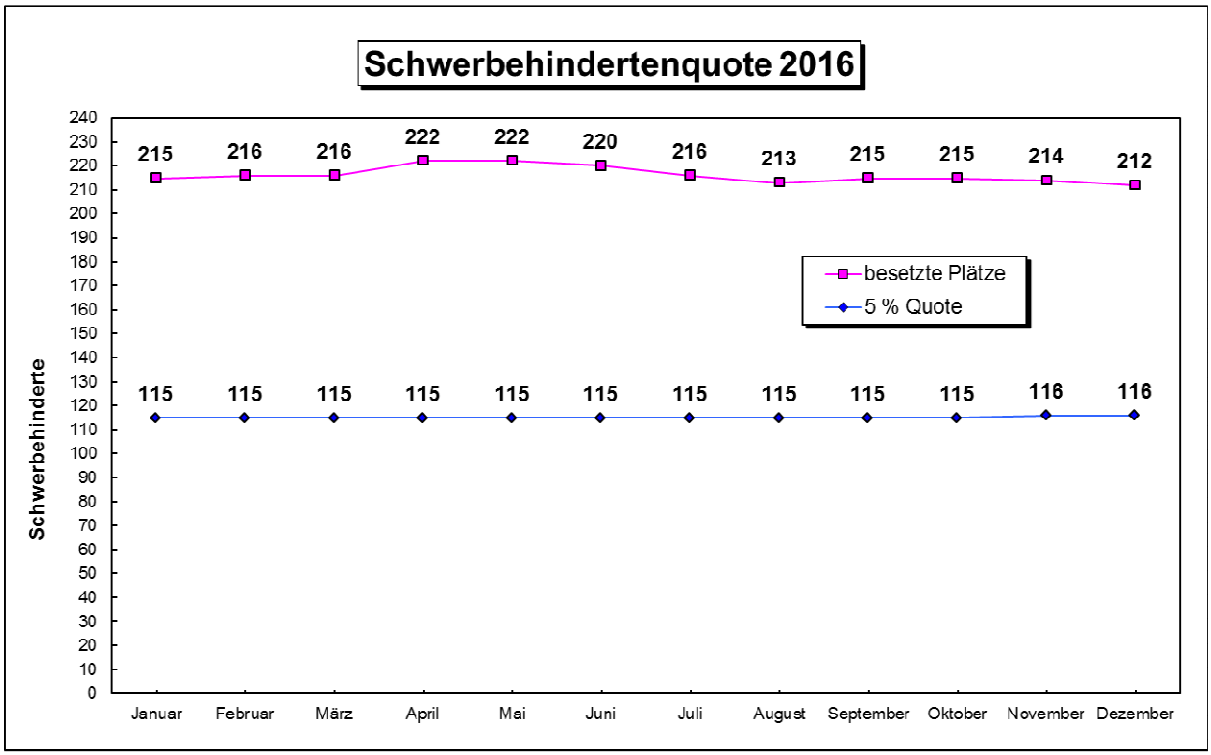
		2014											
		30.06.						31.12.					
		mit Eigenbetriebe			ohne Eigenbetriebe			mit Eigenbetriebe			ohne Eigenbetriebe		
		insg.	männl.	weibl.	insg.	männl.	weibl.	insg.	männl.	weibl.	insg.	männl.	weibl.
Beamte	insgesamt	**578**	305	273	**563**	295	268	**593**	309	284	**578**	299	279
davon	vollzeit	**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

		2016											
		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	**596**	**311**	**285**	**592**	302	290	**618**	**314**	**304**	**605**	**304**	**301**
davon	vollzeit	**452**	282	170	**449**	275	174	**467**	290	177	**456**	282	174
	teilzeit	**144**	29	115	**143**	27	116	**151**	24	127	**149**	22	127
	Anwärter	**42**	11	31	**42**	11	31	**51**	17	34	**51**	17	34
	beurlaubt	**10**	1	9	**9**	1	8	**11**	2	9	**11**	2	9
Tarifbeschäftigte	insgesamt	**1939**	**816**	**1123**	**1569**	**498**	**1071**	**1950**	**806**	**1144**	**1587**	**495**	**1092**
davon	vollzeit	**1160**	686	474	**834**	385	449	**1147**	672	475	**831**	383	448
	teilzeit	**779**	130	649	**735**	113	622	**803**	134	669	**756**	112	644
	Auszubildende	**24**	7	17	**20**	4	16	**28**	7	21	**24**	5	19
	beurlaubt	**12**	1	11	**12**	1	11	**10**	1	9	**10**	1	9
	Bühnentarifbeschäftigte	**35**	13	22	**35**	13	22	**37**	14	23	**37**	14	23
nicht tariflich Beschäftigte		**60**	25	35	**60**	25	35	**56**	27	29	**56**	27	29
Summe		**2595**	1152	1443	**2221**	825	1396	**2624**	1147	1477	**2248**	826	1422
davon Nachwuchskräfte		**66**	18	48	**62**	15	47	**79**	24	55	**75**	22	53
davon beurlaubte		**23**	2	21	**21**	2	19	**21**	3	18	**21**	3	18

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2017

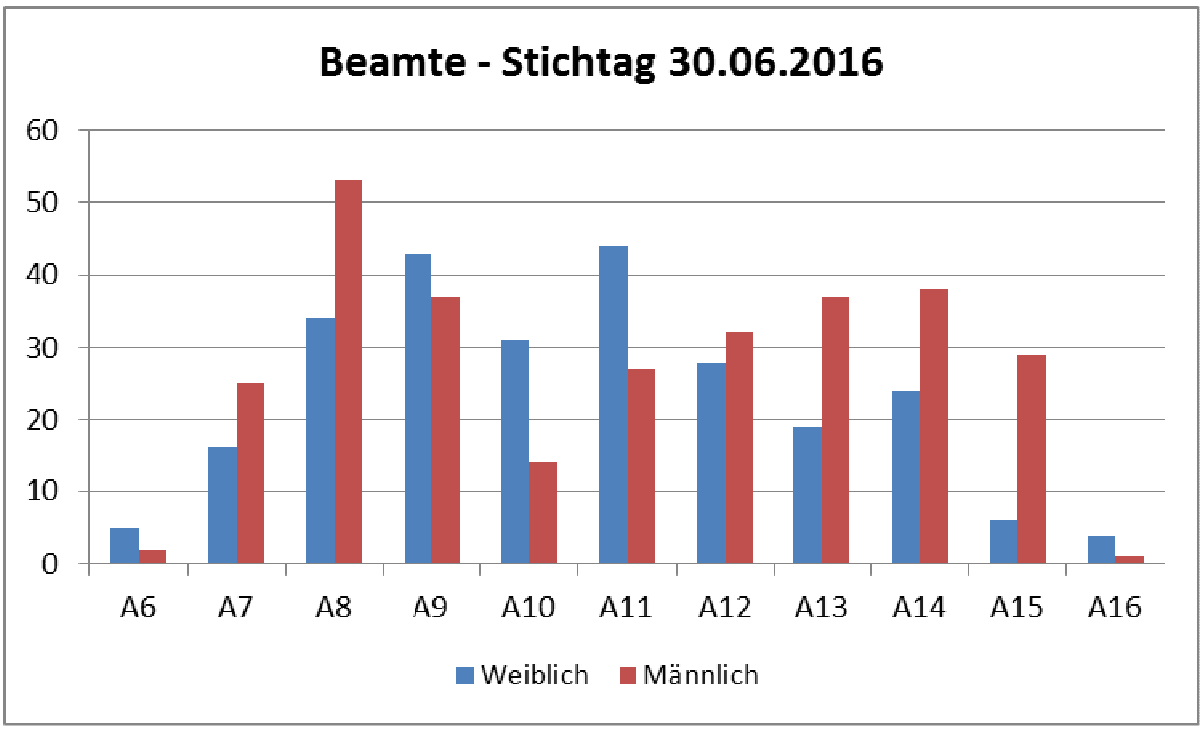
3.9 Schwerbehindertenquote



Der Jahresdurchschnitt beträgt 9,40 %

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2017

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

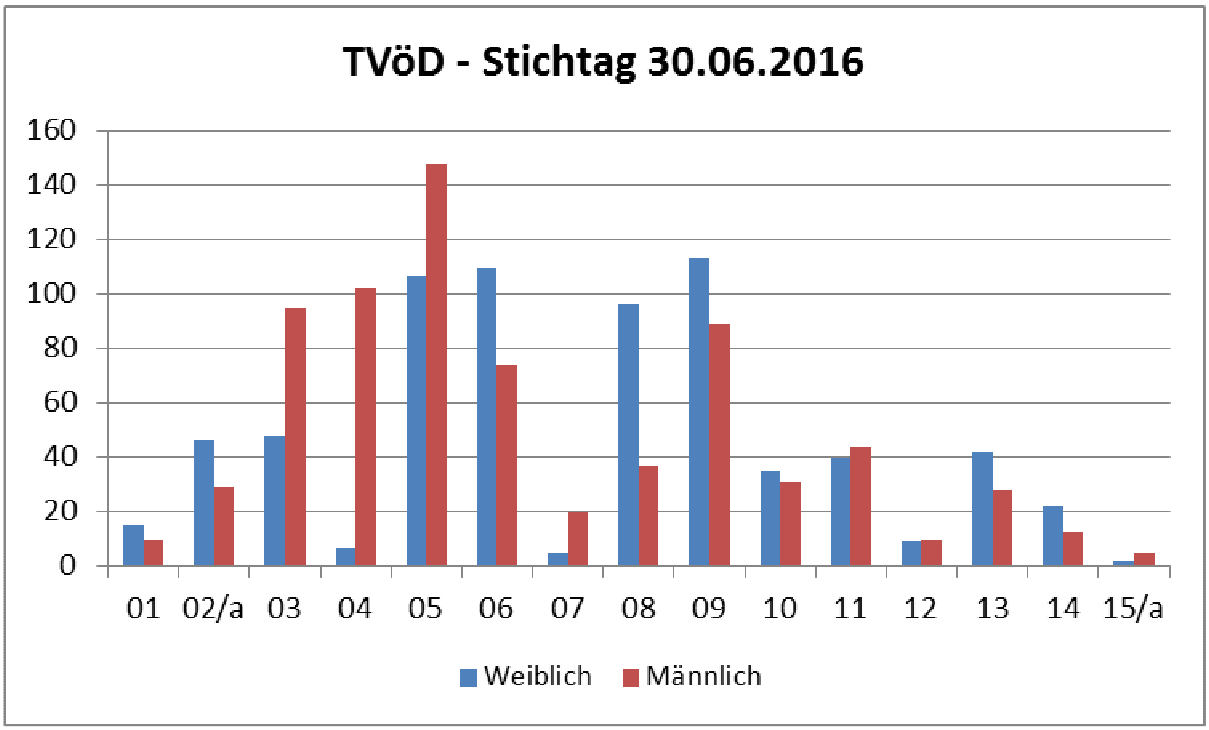
Beamte - Stichtag 30.06.2013											
Geschlecht	**A6**	**A7**	**A8**	**A9**	**A10**	**A11**	**A12**	**A13**	**A14**	**A15**	**A16**
Weiblich	6	12	38	38	28	42	21	21	17	8	3
Männlich	5	18	54	40	14	27	28	41	39	22	3

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

Beamte - Stichtag 30.06.2016											
Geschlecht	**A6**	**A7**	**A8**	**A9**	**A10**	**A11**	**A12**	**A13**	**A14**	**A15**	**A16**
Weiblich	5	16	34	43	31	44	28	19	24	6	4
Männlich	2	25	53	37	14	27	32	37	38	29	1

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2017



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

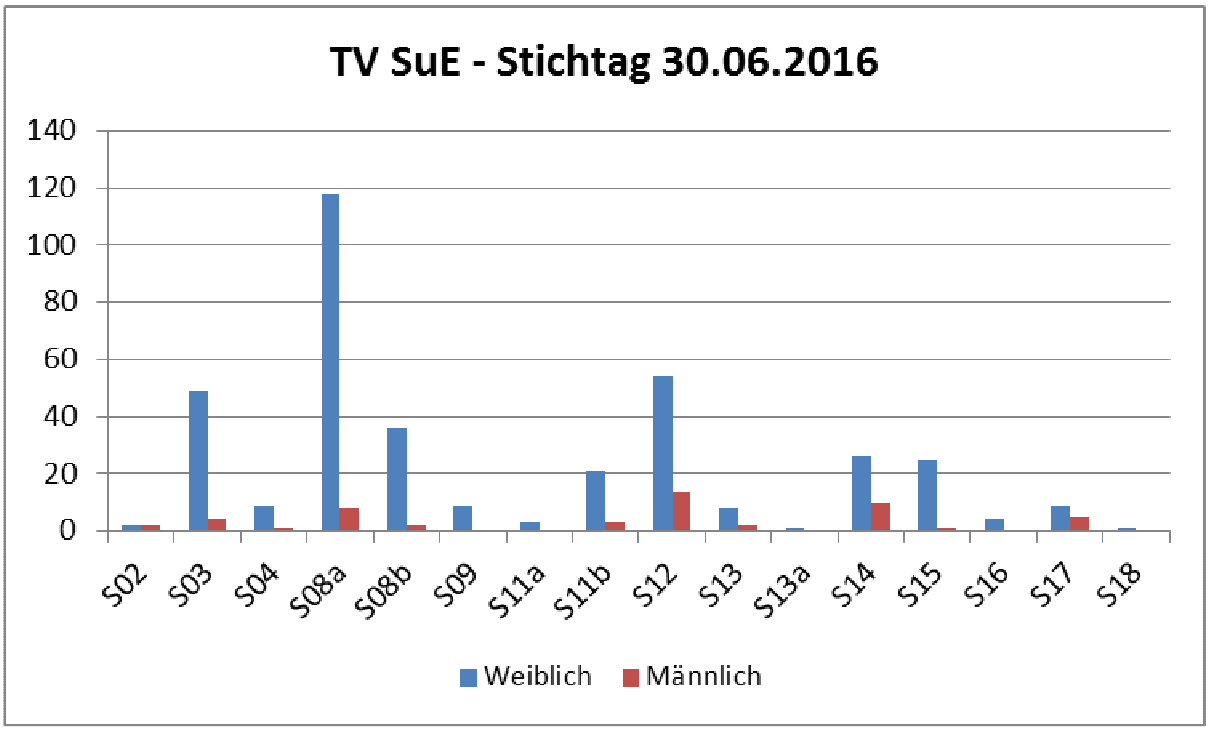
TVöD - Stichtag 30.06.2013															
Geschlecht	**01**	**02/a**	**03**	**04**	**05**	**06**	**07**	**08**	**09**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15/a**
Weiblich	15	72	26	5	95	104	4	84	112	28	25	6	33	21	2
Männlich	8	30	121	78	135	71	14	28	93	30	33	14	18	14	5

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

TVöD - Stichtag 30.06.2016															
Geschlecht	**01**	**02/a**	**03**	**04**	**05**	**06**	**07**	**08**	**09**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15/a**
Weiblich	15	46	48	7	107	110	5	96	113	35	40	9	42	22	2
Männlich	10	29	95	102	148	74	20	37	89	31	44	10	28	13	5

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2017



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

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

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

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

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

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		4		1		1	5	13	2	8		5	

TV SuE - Stichtag 30.06.2016																
Geschlecht	**S02**	**S03**	**S04**	**S08a**	**S08b**	**S09**	**S11a**	**S11b**	**S12**	**S13**	**S13a**	**S14**	**S15**	**S16**	**S17**	**S18**
Weiblich	2	49	9	118	36	9	3	21	54	8	1	26	25	4	9	1
Männlich	2	4	1	8	2			3	14	2		10	1		5	

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2017

3.11 Einkommensentwicklung im öffentlichen Dienst / Bayern

Beamte		Tarifbeschäftigte		sonstige Hinweise
Termin	Erh.	Termin	Erh.	
01.01.1998	1,50%	01.01.1998	1,50%	
01.06.1999	2,90%	01.04.1999	3,10%	BEA A-Bes. EZ 300,-/B-Bes. erst ab 01.01.00 ohne EZ
		01.08.2000	2,00%	Auszubildende und Praktikanten ab 01.04.00 / EZ 400,- für Ang. u. Arb.
01.01.2001	1,80%	01.09.2001	2,40%	EZ 400,- für BEA A1-A9
01.01.2002	2,20%			
		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%	Angestellte u. Arb. Einmalzahlung in 11/04 50,- und Auszubildende 30,-
01.04.2004	1,00%			Kürzung Urlaubsgeld und Weihnachtszuwendung
		01.05.2004	1,00%	
01.08.2004	1,00%			Beamte Einmalzahlung 50,-; Anwärter 30,- in 11/2004
		01.04.2005		in April, Juli und Oktober 2005 je 100,00 Einmalzahlung
01.10.2006				250,00 Einmalzahlung
		01.04.2006		im April und Juli 2006 je 150,00 Einmalzahlung
01.04.2007				250,00 Einmalzahlung
		01.04.2007		im April und Juli 2007 je 150,00 Einmalzahlung
01.10.2007	3,00%			
		01.01.2008	3,10%	Entgelt zuerst um 50,- erhöhen; Auszubildende und Praktikanten 70,-
		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%	
01.03.2010	1,20%			
		01.01.2011	0,60%	Einmalzahlung 240,00; Auszubildende und Praktikanten 50,00
		01.08.2011	0,50%	01.01.1900
01.01.2012	1,90%			Besoldung zuerst um 1,9% erhöht, dann um17,00, bei Anwärter um 6,00 erhöht
		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%	Anwärter statt 2,65% Sockelbetrag um 50,00 erhöht
		01.08.2013	1,40%	Auszubildende und Praktikanten um 40,00 Sockelbetrag erhöht
01.01.2014	2,95%			Alle
		01.03.2014	3,00%	Entgelterhöhung mindestens 90,00 Euro; Auszubildende und Praktikanten um 40,00 Euro
		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	2,40%	Auszubildende 35.-; JSZ eingefroren
		01.02.2017	2,35%	Auszubildende 30.-; JSZ um 4 % gemindert; Ab Jan. neue EGO; Ab März stufengl. Höhergrp.

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2017

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%
2017	18,70%	9,35%	3,00%	1,50%	2,55%	1,275%

* 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
2017	7,30%	7,30%	variabel	variabel

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2017

3.13 Entwicklung der Krankheitszeiten

bezahlte Arbeitstage 2010

Arbeitnehmer			Beamte			Bühne	Gesamtergebnis
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

Arbeitnehmer			Beamte			Bühne	Gesamtergebnis
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

Arbeitnehmer			Beamte			Bühne	Gesamtergebnis
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

Arbeitnehmer			Beamte			Bühne	Gesamtergebnis
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

Arbeitnehmer			Beamte			Bühne	Gesamtergebnis
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

Arbeitnehmer			Beamte			Bühne	Gesamtergebnis
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

Arbeitnehmer			Beamte			Bühne	Gesamtergebnis
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

Arbeitnehmer			Beamte			Bühne	Gesamtergebnis
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

Arbeitnehmer			Beamte			Bühne	Gesamtergebnis
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

Arbeitnehmer			Beamte			Bühne	Gesamtergebnis
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

Arbeitnehmer			Beamte			Bühne	Gesamtergebnis
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

Arbeitnehmer			Beamte			Bühne	Gesamtergebnis
Eigenbetriebe	Lehrkräfte	Verwaltung	Eigenbetriebe	Lehrkräfte	Verwaltung	Künstler	
9,33%	3,85%	6,45%	4,73%	2,94%	3,93%	2,52%	6,08%

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2017

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%

bezahlte Arbeitstage 2016 **Gesamtergebnis**

Arbeitnehmer			Beamte			Bühne	
Eigenbetriebe	Lehrkräfte	Verwaltung	Eigenbetriebe	Lehrkräfte	Verwaltung	Künstler	
89.508,00	16.396,40	344.224,20	3.185,00	24.027,00	121.490,00	8.650,00	607.480,60

Krankheitstage 2016 **Gesamtergebnis**

Arbeitnehmer			Beamte			Bühne	
Eigenbetriebe	Lehrkräfte	Verwaltung	Eigenbetriebe	Lehrkräfte	Verwaltung	Künstler	
8.620,00	315,00	23.742,00	117,00	552,00	5.710,00	120,00	39.176,00

Verhältnis Krankheitstage : bezahlte Arbeitstage 2016 **Gesamtergebnis**

Arbeitnehmer			Beamte			Bühne	
Eigenbetriebe	Lehrkräfte	Verwaltung	Eigenbetriebe	Lehrkräfte	Verwaltung	Künstler	
9,63%	1,92%	6,90%	3,67%	2,30%	4,70%	1,39%	6,45%

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2017

3.14 Fehlzeitenübersicht

	Erkrankungsdauer	Anzahl	Arb.tage	Anzahl	Arb.tage	Anzahl	Arb.tage	Anzahl	Arb.tage	Anzahl	Arb.tage	Anzahl	Arb.tage	Anzahl	Arb.tage
		2010		2011		2012		2013		2014		2015		2016	
Beamte	Kurzerkrankungen bis 3 Tage	889	1.392	969	1.484	980	1.516	963	1.468	925	1.424	1.059	1.626	1.148	1.751
	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	360	2.373
	übr 1 Monat (21 Tage) bis zu 1/2 Jahr	21	1.104	30	1.386	28	999	32	1.428	21	818	24	805	36	1.973
	über 6 Monate	7	2.482	5	963	9	1.784	1	135	9	1.484	6	1.061	1	282
	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	1.545	6.379
	Jahressollarbeitstage	137.907		136.407		140.471		140.729		142.175		146.858		148.702	
	Anzahl Beamte	606		601		607		611		624		637		657	
	durchschn. Krankheitstage pro MA	11,03		10,13		11,33		8,71		9,30		9,14		9,71	
	Kuren / Heilmaßnahmen	3	37	2	102	2	71	0	0	0	0	0	0	0	0
	Mutterschutz / Beschäftigungsverbot	6	437	4	320	14	852	6	420	11	793	11	930	10	678
	Erziehungsurlaub / Elternzeit	16	2.552	15	2.686	17	3.615	16	3.094	14	3.903	18	3.966	17	4.784
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	4.419	6.755
	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	1.976	14.190
	übr 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	259	8.856
	über 6 Monate	18	2.977	17	3.349	19	3.652	25	4.648	15	2.459	12	1.779	18	2.876
	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	6.672	32.677
	Jahressollarbeitstage (ohne Künstler)	424.163		411.344		412.294		424.044		429.209		441.539		450.129	
	Anzahl Arbeitnehmer	2.131		2.105		2.103		2.182		2.214		2.216		2.231	
	durchschn. Krankheitstage pro MA	13,05		12,98		14,18		13,91		12,70		14,39		14,65	
	Kuren / Heilmaßnahmen	48	1.092	37	707	54	1.105	62	1.430	65	1.351	78	1.669	52	1.121
	Mutterschutz / Beschäftigungsverbot	20	1.784	24	1.981	27	1.957	29	1.975	26	2.005	38	2.959	35	2.867
	Erziehungsurlaub / Elternzeit	29	9.035	25	8.479	29	7.993	41	12.373	31	7.867	49	11.975	36	7.691
	Arbeitstage - Gesamtvolumen	562.070		547.751		552.766		564.773		571.384		588.397		598.831	
	Krankheitstage - Gesamtvolumen	5.855	34.492	6.190	33.406	6.334	36.691	6.562	35.675	6.785	33.933	7.511	37.721	8.217	39.056
	Krankheitsquote (gesamt)	6,14%		6,10%		6,64%		6,32%		5,94%		6,41%		6,52%	

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2017

3.15 Struktur der Krankheitszeiten

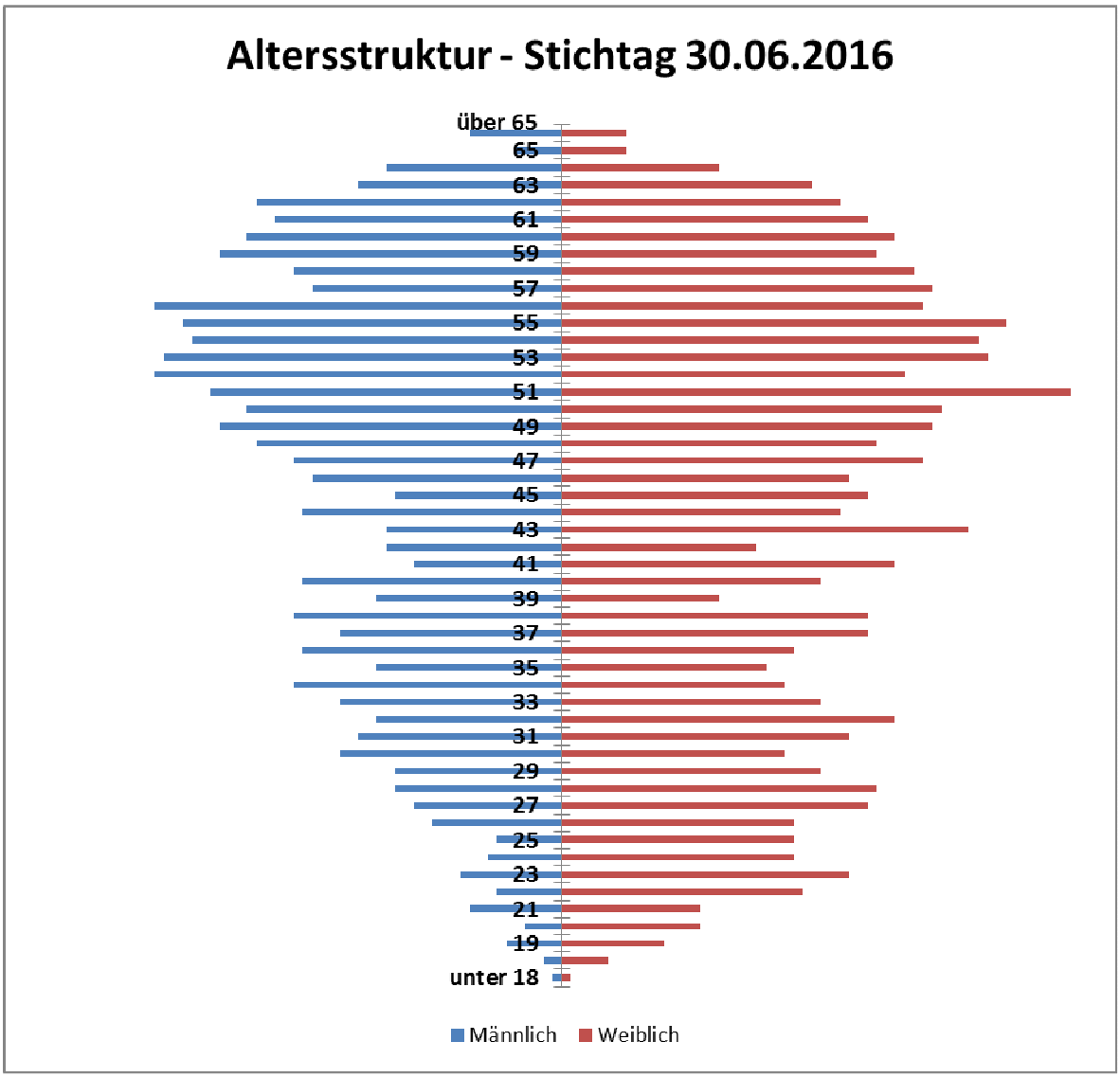
Struktur der Krankheitszeiten im Jahr 2016				1. bis 3 Tage			2. 4 - 20 Tage			3. 21 - 121 Tage			4. mehr als 121 Tage			Gesamtergebnis			
	Altersgruppe	Anzahl Personen	Jahressollarbeitstage	Anzahl	Tage	Anteil	Anzahl	Tage	Anteil	Anzahl	Tage	Anteil	Anzahl	Tage	Anteil	Anzahl	Tage	Anteil	Tage pro Person
Beamte	1. bis 25	53	10.983	109	163	1,48%	7	44	0,40%	1	29	0,26%				117	236	2,15%	4,5
	2. 26-35	119	25.352	238	373	1,47%	81	516	2,04%	7	309	1,22%				326	1.198	4,73%	10,1
	3. 36-45	130	29.726	232	372	1,25%	82	501	1,69%	3	122	0,41%				317	995	3,35%	7,7
	4. 46-55	144	34.111	260	397	1,16%	90	611	1,79%	12	707	2,07%				362	1.715	5,03%	11,9
	5. 56-65	105	23.908	155	238	1,00%	57	407	1,70%	12	752	3,15%	1	282	1,18%	225	1.679	7,02%	16,0
	6. über 65	3	595	3	4	0,67%										3	4	0,67%	1,3
Beamte Ergebnis		**554**	**124.675**	**997**	**1.547**	**1,24%**	**317**	**2.079**	**1,67%**	**35**	**1.919**	**1,54%**	**1**	**282**	**0,23%**	**1.350**	**5.827**	**4,67%**	**10,5**
Beamte - Lehrer	1. bis 25																		
	2. 26-35	19	3.628	26	41	1,13%	5	24	0,66%	1	54	1,49%				32			
	3. 36-45	21	5.080	30	43	0,85%	8	48	0,94%							38			
	4. 46-55	26	6.264	30	44	0,70%	8	57	0,91%							38			
	5. 56-65	37	9.055	47	76	0,84%	22	165	1,82%							69			
	6. über 65																		
Beamte - Lehrer Ergebnis		**103**	**24.027**	**133**	**204**	**0,85%**	**43**	**294**	**1,22%**	**1**	**54**	**0,22%**				**177**			
Arbeitnehmer	1. bis 25	243	40.398	520	842	2,08%	152	871	2,16%	4	164	0,41%			0,00%	676			
	2. 26-35	389	71.600	718	1.178	1,65%	361	2.498	3,49%	30	912	1,27%	3	457	0,64%	1.112			
	3. 36-45	410	78.639	807	1.341	1,71%	349	2.397	3,05%	44	1.401	1,78%	2	330	0,42%	1.202			
	4. 46-55	597	134.198	1.097	1.789	1,33%	607	4.548	3,39%	83	2.853	2,13%	4	663	0,49%	1.791			
	5. 56-65	472	104.417	908	1.440	1,38%	478	3.699	3,54%	95	3.364	3,22%	9	1.426	1,37%	1.490			
	6. über 65	28	4.480	11	18	0,40%	5	26	0,58%	2	138	3,08%			0,00%	18			
Arbeitnehmer Ergebnis		**2.139**	**433.732**	**4.061**	**6.608**	**1,52%**	**1.952**	**14.039**	**3,24%**	**258**	**8.832**	**2,04%**	**18**	**2.876**	**0,66%**	**6.289**	**32.355**	**7,46%**	**15,1**
Arbeitnehmer - Lehrer	1. bis 25	3	340	2	3	0,88%										2			
	2. 26-35	26	3.329	23	38	1,14%	5	25	0,75%							28			
	3. 36-45	4	632	6	10	1,58%										6			
	4. 46-55	27	5.280	24	31	0,59%	9	51	0,97%	1	24	0,45%				34			
	5. 56-65	32	6.815	36	65	0,95%	9	68	1,00%							45			
	6. über 65															0			
Arbeitnehmer - Lehrer Ergebnis		**92**	**16.396**	**91**	**147**	**0,90%**	**23**	**144**	**0,88%**	**1**	**24**	**0,15%**				**115**	**315**	**1,92%**	**3,4**
Bühne	1. bis 25	5	385																
	2. 26-35	27	3.698	19	33	0,89%	7	36	0,97%							26			
	3. 36-45	16	1.908	6	8	0,42%	2	10	0,52%							8			
	4. 46-55	13	2.033	7	13	0,64%	1	4	0,20%							8			
	5. 56-65	4	626	7	7	1,12%	1	9	1,44%							8			
	6. über 65																		
Bühne Ergebnis		**65**	**8.650**	**39**	**61**	**0,71%**	**11**	**59**	**0,68%**							**50**			
Gesamtergebnis		**2.953**	**607.481**	**5.321**	**8.567**	**1,41%**	**2.346**	**16.615**	**2,74%**	**295**	**10.829**	**1,78%**	**19**	**3.158**	**0,52%**	**7.981**	**38.497**	**6,34%**	**13,0**

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2017

3.16 Altersstrukturgruppen - Stichtag 30.06.2016

	Arbeitnehmer		Arbeitnehmer - Lehrkräfte		Beamte		Beamte - Lehrkräfte		Bühnentarifbeschäftigte		Kurzfristig Beschäftigte		Insgesamt		
Altersgruppe	**M**	**W**	**M**	**W**	**M**	**W**	**M**	**W**	**M**	**W**	**M**	**W**	**M**	**W**	**S**
bis 25 Jahre	43	111		2	10	29				1	3	11	**56**	**154**	**210**
26 - 35 Jahre	132	192	8	4	49	62	6	10	4	12	6	5	**205**	**285**	**490**
36 - 45 Jahre	152	219	2	1	62	59	9	15	4	5		1	**229**	**300**	**529**
46 - 55 Jahre	266	319	8	17	71	71	17	6	4	3			**366**	**416**	**782**
56 - 65 Jahre	184	239	8	17	66	29	22	15	1	1			**281**	**301**	**582**
über 65 Jahre	5	6			2						3	1	**10**	**7**	**17**
	782	**1086**	**26**	**41**	**260**	**250**	**54**	**46**	**13**	**22**	**12**	**18**	**1147**	**1463**	**2610**

3.17 Altersstruktur detailliert



© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2017

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 ./. Versorgungsleistungen
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 €
2016	26.409.174 €	16.868.070 €	13.760.222 €	13.760.104 €	3.107.967 €

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 €
2016	539.947 €
Summe	**5.476.672 €**

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2017

Vergleichsring Personalwesen Bayern - Kennzahlen 2015

Ord.-Nr.	Kennzahl	Einheit	Bayreuth	Erlangen	Regensburg	Würzburg	Median	Minimum	Maximum	Spannweite
			BT	ER	R	WÜ	MED	MIN	MAX	SpW
K1.1 BY	Ausbildungs- und Praktikumsquote	Prozent	1,61	4,37	5,04	4,70	4,54	1,61	5,04	3,43
K1.2 BY	Ausbildungsquote	Prozent	1,27	2,96	3,43	4,16	3,20	1,27	4,16	2,89
K1.4a BY	Fort-/Weiterbildungs-/PE-Tage pro Mitarbeiter/in	Tage	1,18	1,28	2,10	2,03	1,66	1,18	2,10	0,92
K1.4b BY	Fortbildungs-/PE-Tage pro Mitarbeiter/in	Tage	1,13	1,28	1,90	1,28	1,28	1,13	1,90	0,77
K1.4c BY	Weiterbildungs-Tage pro Mitarbeiter/in	Tage	0,05	0,00	0,20	0,75	0,13	0,00	0,75	0,75
K1.5a BY	Fort-/Weiterbildungs-/PE-Tage pro Vollstelle	Tage	1,26	1,55	2,38	2,28	1,92	1,26	2,38	1,12
K1.5b BY	Fortbildungs-/PE-Tage pro Vollstelle	Tage	1,20	1,55	2,15	1,44	1,50	1,20	2,15	0,95
K1.5c BY	Weiterbildungs-Tage pro Vollstelle	Tage	0,06	0,00	0,23	0,85	0,15	0,00	0,85	0,85
K1.6 BY	Gesamtkosten Aufgabenbereich Personalentwicklung pro Teilnehmertag	€	110,57	111,18	144,90	143,04	127,11	110,57	144,90	34,33
K1.7 BY	Anteil Gesamtkosten Aufgabenbereich Personalentwicklung an Gesamtpersonalkosten	Prozent	0,24	0,31	0,57	0,47	0,39	0,24	0,57	0,33
K2.1 BY	Frauenanteil	Prozent	43,85	61,87	49,60	43,88	46,74	43,85	61,87	18,02
K2.2 BY	Erreichungsgrad der Behindertenquote	Prozent	153,40	189,00	157,80	133,60	155,60	133,60	189,00	55,40
K3.1 BY	Personalbeschaffungskosten je Beschäftigte/r	€	172,99	185,20	237,07	152,98	179,10	152,98	237,07	84,09
K4.1 BY	Teilzeitquote	Prozent	22,98	43,13	34,00	27,69	30,85	22,98	43,13	20,15
K4.2 BY	Anteil der Beschäftigten in Altersteilzeit an den Teilzeitbeschäftigten	Prozent	6,25	2,35	3,12	7,22	4,69	2,35	7,22	4,87
K4.3 BY	Quote ABM- und SGB-II-Beschäftigte	Prozent		0,00	0,18	0,28	0,18	0,00	0,28	0,28
K4.4 BY	Bezahlte Mehrarbeits- und Überstunden pro Mitarbeiter/in	Stunden	3,12	5,77	3,60	5,72	4,66	3,12	5,77	2,65
K5.1a BY	Fluktuationsrate (gesamt)	Prozent	7,69	24,96	7,93	9,08	8,51	7,69	24,96	17,27
K5.1b BY	Fluktuationsrate (ohne Zeitverträge)	Prozent	5,62	5,54	4,26	4,61	5,08	4,26	5,62	1,36
K5.2 BY	Quote der Beurlaubungen	Prozent	2,39	5,32	4,36	3,76	4,06	2,39	5,32	2,93
K5.3 BY	Fehltage pro Mitarbeiter/in (Kalendertage)	Tage	24,92	23,41	23,68	22,84	23,55	22,84	24,92	2,08
K5.4 BY	Krankheitstage pro Mitarbeiter/in (Kalendertage)	Tage	22,22	18,81	21,64	19,27	20,46	18,81	22,22	3,41
K5.5 BY	Arbeitsunfälle pro Mitarbeiter/in	Anzahl	0,05	0,06	0,02	0,04	0,05	0,02	0,06	0,04
K6.1 BY	Kosten Personalverwaltung/Personalbetreuung pro betreuter Personalfall	€	303,86	472,61	367,63	221,13	335,75	221,13	472,61	251,48
K6.2 BY	Betreute Personalfälle pro Mitarbeiter/in Personalverwaltung/ Personalbetreuung	Fälle	295,90	186,62	243,76	416,92	269,83	186,62	416,92	230,30
K6.3 BY	Kosten der Arbeitssicherheit pro Mitarbeiter/in	€	76,40	53,17	36,14	74,85	64,01	36,14	76,40	40,26
K6.4 BY	Kosten betriebsärztlicher Dienst pro Mitarbeiter/in	€	60,12	36,79	117,62	36,22	48,46	36,22	117,62	81,40
K6.5 BY	Gesamtkosten Beihilfe pro Mitarbeiter/in einschl. Versorgungsempfänger	€	1.475,18	1.804,20	1.867,95	2.267,28	1.836,08	1.475,18	2.267,28	792,10
K6.5a BY	Beihilfeleistungen pro Versorgungsempfänger/in (gesamt)	€	5.789,11	4.510,26	6.190,49	6.111,95	5.950,53	4.510,26	6.190,49	1.680,23
K6.5b BY	Beihilfeleistungen Beihilfe pro Beamter/Beamtin (passiv)	€	5.814,39	7.204,05	6.237,03	6.410,79	6.323,91	5.814,39	7.204,05	1.389,66
K6.5c BY	Beihilfeleistungen pro Beamter/Beamtin (aktiv)	€	2.549,09	3.053,21	2.892,07	2.918,56	2.905,32	2.549,09	3.053,21	504,12
K6.5d BY	Beihilfeleistungen pro Angestellte und Arbeiter/in	€		7,01	11,76	8,78	8,78	7,01	11,76	4,75
K6.6 BY	Quote der Versorgungsempfänger/innen (Beamte)	Prozent	76,59	68,22	64,81	92,55	72,41	64,81	92,55	27,74
K7.1 BY	Kosten pro Abrechnungsfall	€	314,30	220,78	214,32	242,59	231,69	214,32	314,30	99,98
K7.2 BY	Abrechnungsfälle pro Mitarbeiter/in Personalabrechnung	Fälle	349,00	375,80	502,59	353,45	364,63	349,00	502,59	153,59
K8.1 BY	Gesamtkosten pro Personalfall (Verwaltung einschl. Abrechnung	€	309,45	337,87	288,29	232,34	298,87	232,34	337,87	105,53
K8.2 BY	Personalfälle (Verwaltung und Abrechnung) pro Mitarbeiter/in	Fälle	322,10	255,41	332,33	381,15	327,22	255,41	381,15	125,74

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2017

5 Personaldurchschnittskosten der Stadt Erlangen auf Basis der Lohn- und Gehaltszahlungen für Oktober 2016

Die Personaldurchschnittskosten der Stadt Erlangen für Beamte und TVöD-Beschäftigte basieren auf eigenen Lohn- und Gehaltszahlungen im Monat Oktober 2016.

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 eingerechnet.

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 108% (bei verbeamteten Lehrern) bzw. 123% (bei tarifbeschäftigten Lehrern) herangezogen werden.

Die Entgeltgruppen 15a, S07, S10 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 1667 Jahresstunden und bei Tarifbeschäftigten 1565 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 2016 insgesamt 72,7% (Versorgung 55,1%, Beihilfe 17,7%)

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 9.570 EUR IT-Arbeitsplatz-Kosten).

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

Personal- und Organisationsamt,

Abteilung Personalabrechnung und -Controlling

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2017

Beamte

Besoldungsgruppe **A6**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	27.900	2.320	16,70
Durchschnittskosten inkl. Versorgung und Beihilfe	48.100	4.010	28,90
Personalvollkosten	67.300	5.610	40,40

Besoldungsgruppe **A7**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	35.900	2.990	21,50
Durchschnittskosten inkl. Versorgung und Beihilfe	61.900	5.160	37,20
Personalvollkosten	83.900	6.990	50,30

Besoldungsgruppe **A8**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	41.200	3.440	24,80
Durchschnittskosten inkl. Versorgung und Beihilfe	71.200	5.940	42,70
Personalvollkosten	95.000	7.920	57,00

Besoldungsgruppe **A9**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	39.800	3.310	23,90
Durchschnittskosten inkl. Versorgung und Beihilfe	68.600	5.720	41,20
Personalvollkosten	91.900	7.660	55,10

Besoldungsgruppe **A10**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	43.300	3.610	26,00
Durchschnittskosten inkl. Versorgung und Beihilfe	74.800	6.230	44,90
Personalvollkosten	99.300	8.270	59,60

Besoldungsgruppe **A11**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	51.000	4.250	30,60
Durchschnittskosten inkl. Versorgung und Beihilfe	88.000	7.330	52,80
Personalvollkosten	115.200	9.600	69,10

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2017

Beamte

Besoldungsgruppe **A12**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	56.400	4.700	33,80
Durchschnittskosten inkl. Versorgung und Beihilfe	97.400	8.110	58,40
Personalvollkosten	126.400	10.530	75,80

Besoldungsgruppe **A13**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	65.100	5.420	39,00
Durchschnittskosten inkl. Versorgung und Beihilfe	112.400	9.360	67,40
Personalvollkosten	144.400	12.030	86,60

Besoldungsgruppe **A14**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	68.800	5.740	41,30
Durchschnittskosten inkl. Versorgung und Beihilfe	118.900	9.910	71,30
Personalvollkosten	152.200	12.680	91,30

Besoldungsgruppe **A15**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	68.600	5.720	41,20
Durchschnittskosten inkl. Versorgung und Beihilfe	118.400	9.870	71,00
Personalvollkosten	151.700	12.640	91,00

Besoldungsgruppe **A16**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	72.700	6.060	43,60
Durchschnittskosten inkl. Versorgung und Beihilfe	125.500	10.460	75,30
Personalvollkosten	160.100	13.350	96,10

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2017

Tarifbeschäftigte

Entgeltgruppe 01

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	31.000	2.580	19,80
Personalvollkosten	46.800	3.900	29,90

Entgeltgruppe 02

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	40.800	3.400	26,10
Personalvollkosten	58.600	4.880	37,40

Entgeltgruppe 02a

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	43.500	3.630	27,80
Personalvollkosten	61.800	5.150	39,50

Entgeltgruppe 03

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	39.300	3.280	25,10
Personalvollkosten	56.700	4.730	36,30

Entgeltgruppe 04

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	44.500	3.710	28,50
Personalvollkosten	63.000	5.250	40,30

Entgeltgruppe 05

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	45.100	3.760	28,80
Personalvollkosten	63.700	5.310	40,70

Entgeltgruppe 06

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	47.700	3.970	30,50
Personalvollkosten	66.800	5.560	42,70

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2017

Tarifbeschäftigte

Entgeltgruppe 07

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	50.700	4.230	32,40
Personalvollkosten	70.500	5.870	45,00

Entgeltgruppe 08

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	50.200	4.180	32,10
Personalvollkosten	69.800	5.820	44,60

Entgeltgruppe 09

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	62.700	5.230	40,10
Personalvollkosten	84.800	7.070	54,20

Entgeltgruppe 10

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	61.600	5.130	39,40
Personalvollkosten	83.500	6.960	53,40

Entgeltgruppe 11

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	75.600	6.300	48,30
Personalvollkosten	100.300	8.360	64,10

Entgeltgruppe 12

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	85.000	7.080	54,30
Personalvollkosten	111.500	9.290	71,30

Entgeltgruppe 13

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	76.100	6.350	48,70
Personalvollkosten	100.900	8.410	64,50

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2017

Tarifbeschäftigte

Entgeltgruppe **14**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	88.900	7.410	56,80
Personalvollkosten	116.200	9.690	74,30

Entgeltgruppe **15**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	94.500	7.880	60,40
Personalvollkosten	123.000	10.250	78,60

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2017

Tarifbeschäftigte

Entgeltgruppe **S02**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	41.200	3.440	26,40
Personalvollkosten	59.000	4.920	37,70

Entgeltgruppe **S03**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	41.500	3.460	26,50
Personalvollkosten	59.400	4.950	38,00

Entgeltgruppe **S04**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	42.400	3.540	27,10
Personalvollkosten	60.500	5.040	38,70

Entgeltgruppe **S08a**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	50.000	4.170	32,00
Personalvollkosten	69.600	5.800	44,50

Entgeltgruppe **S08b**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	51.000	4.250	32,60
Personalvollkosten	70.700	5.890	45,20

Entgeltgruppe **S09**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	56.000	4.670	35,80
Personalvollkosten	76.700	6.400	49,10

Entgeltgruppe **S11a**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	59.700	4.980	38,20
Personalvollkosten	81.200	6.770	51,90

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2017

Tarifbeschäftigte

Entgeltgruppe **S11b**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	55.800	4.650	35,70
Personalvollkosten	76.600	6.380	49,00

Entgeltgruppe **S12**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	58.200	4.850	37,20
Personalvollkosten	79.400	6.620	50,80

Entgeltgruppe **S13**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	70.200	5.850	44,90
Personalvollkosten	93.800	7.820	60,00

Entgeltgruppe **S14**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	65.100	5.430	41,60
Personalvollkosten	87.700	7.310	56,10

Entgeltgruppe **S15**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	70.000	5.830	44,80
Personalvollkosten	93.600	7.800	59,80

Entgeltgruppe **S16**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	73.700	6.140	47,10
Personalvollkosten	98.000	8.160	62,60

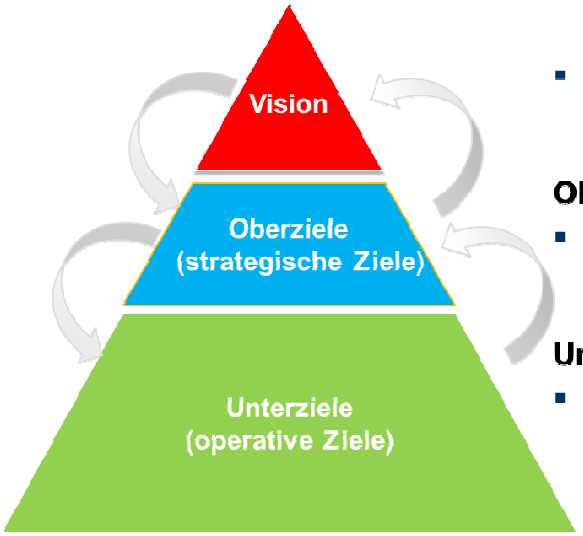
Entgeltgruppe **S17**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	73.700	6.140	47,10
Personalvollkosten	97.900	8.160	62,60

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2017

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.

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2017

6.3 Oberziele des Personalmanagements

6.4 Unterziele des Personalmanagements

Die Stadt Erlangen wird als attraktive Arbeitgeberin wahrgenommen.	▪ Die Stadtverwaltung Erlangen ist als soziale und attraktive Arbeitgeberin positioniert. ▪ Die Arbeitgebermarke „Stadtverwaltung Erlangen" ist bekannt und wird von den relevanten Zielgruppen im Arbeitsmarkt wahrgenommen.
In der Stadtverwaltung besteht ein gemeinsames Führungsverständnis.	▪ Die Führungsrolle, das Führungsverständnis und die Führungsinstrumente sind klar definiert und werden von den Führungskräften umgesetzt und angewendet. ▪ Die Führungsleitlinien sind aktualisiert und werden in der gesamten Stadtverwaltung gelebt.
Die Stadtverwaltung ermöglicht und unterstützt eine vielfältige Personalentwicklung.	▪ Jede Mitarbeiterin / Jeder Mitarbeiter ist im Hinblick auf ihre / seine individuellen Potenziale und die Ziele der Organisation weiterentwickelt. ▪ Die vielfältigen Einsatz- und Verwendungsmöglichkeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter innerhalb der Stadtverwaltung und zwischen den Fachbereichen sind erhöht. ▪ Die Aufstiegsmöglichkeiten innerhalb der Stadtverwaltung sind für alle Beschäftigten verbessert. ▪ Die dauerhaft anforderungsgerechte Arbeitsfähigkeit aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird von der Stadtverwaltung unterstützt.
Personalressourcen werden ziel- und wirkungsorientiert gesteuert	▪ Ein kontinuierlicher Prozess zur Steigerung der Prozesseffektivität und -effizienz ist etabliert und wird umgesetzt. ▪ Das Personalcontrolling stellt die notwendigen Instrumente und Informationen zur Planung und Steuerung der Personalressourcen zeitnah und verständlich aufbereitet zur Verfügung.
Das Personal- und Organisationsamt und seine Partner arbeiten verlässlich zusammen.	▪ Das POA versteht sich als Dienstleister und Berater von Politik, Fachämtern, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und bindet diese rechtzeitig in Prozesse und Entscheidungen ein. ▪ Das POA hat durch prozessuale oder organisatorische Maßnahmen die referats- und ämterübergreifende Zusammenarbeit verbessert. ▪ Politik und Verwaltung arbeiten im Personalmanagement verbindlich und ergebnisorientiert zusammen.

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2017

7 Masterplan Personalmanagement – Maßnahmen mit Priorisierung

Im Stadtrat am 08.12.2016 wurde beschlossen, dass die Maßnahmen im Rahmen des Masterplans Personalmanagement in folgender Priorisierung umgesetzt werden:

Handlungsfeld Priorität 1	**Personalentwicklung**				**Priorisierung Workshop mit Vertretern Fraktionen**		
Maßnahmennr.	Maßnahmentitel	Aufwand in Projekttagen	Gesamt-priorität Mitarbeiter* Innen	Hinweise POA / AGPE / Personalrat	Prio Nummer	Anmerkungen	Umsetzung bei einer Laufzeit von 7,5 Jahren
M029	Bedarfsgerechte Personalentwicklung durch bedarfsorientierte Fort- und Weiterbildungskonzepte sicherstellen	30	1	**AGPE:** Die Beschreibung des Maßnahmensteckbriefs wird durch das POA erneut strukturiert und die Aufwände neu abgeschätzt	**1**		mit vorhandenen Ressourcen POA
M046	Individuelle Qualifikationsberatung - Klärung der Rahmenbedingungen und Durchführung	10	16		**2**		mit vorhandenen Ressourcen POA
M030	Kontinuierliche bedarfsorientierte Weiterentwicklung des internen Fortbildungsangebots im Rahmen der IZ-Städteakademie und von Inhouse-Schulungen	40	19		**3**		mit vorhandenen Ressourcen POA
Neu M044	Stellenwechsel fördern	80		**PR:** **zusätzliche, neue Maßnahme**	**4**		nur mit einer zusätzlichen Stellenschaffung von 1,5 Stellen
M054	Koordination von Fachkarrieren, Quereinstiegen und Aufstiegsfortbildung - Abgleich von Angeboten und Bedarfen	10	21		**5**		nur mit einer zusätzlichen Stellenschaffung von 1,5 Stellen
M045	Qualifizierung und stadtweiter Einsatz von Moderatorinnen und Moderatoren als erster Baustein eines Talentmanagements	300	51	**AGPE:** **Weiter fortsetzen:** Die weitere Umsetzung des bereits begonnen Prozesses ist erforderlich (Der erforderliche Bedarf an Moderatoren ist ansonsten nicht sicher gestellt) **POA:** Teilaspekte im Arbeitsprogramm POA 2017	**6**		nur mit einer zusätzlichen Stellenschaffung von insgesamt 2,5 Stellen
M050	Strukturierte Zusammenarbeit zwischen Personal- und Organisationsentwicklung	120	31		**7**		Keine Umsetzung
M028	Erstellung eines Konzeptes für Fachkarrieren / Fachlaufbahnen	70	40	**POA:** Teilaspekte im Arbeitsprogramm POA 2017	**8**		Keine Umsetzung

Handlungsfeld Priorität 2	**Personalbindung**				**Priorisierung Workshop mit Vertretern Fraktionen**		
Maßnahmennr.	Maßnahmentitel	Aufwand in Projekttagen	Gesamt-priorität Mitarbeiter* Innen	Hinweise POA / AGPE / Personalrat	Prio Nummer	Anmerkungen	Umsetzung bei einer Laufzeit von 7,5 Jahren
M021	Gestaltung der Personalentwicklung nach Lebensphasen	40	9		**1**		mit vorhandenen Ressourcen POA
M040	Entwicklung eines ganzheitlichen Konzepts zum Umgang mit Veränderungen in der Arbeitsleistung von Beschäftigten	50	24	**AGPE + POA:** **Höherpriorisierung wird vorgeschlagen**	**2**		mit vorhandenen Ressourcen POA
M042	Wertschätzende Kommunikation und Kooperation	380	50	**Workshop:** **Zusammenlegung der Maßnahmen Beschäftigtenfreundlichkeit und Kulturentwicklung** **PR:** **zusätzliche, neue Maßnahme**	**3**		mit vorhandenen Ressourcen POA
M034	Flexible Teilzeitmodelle überprüfen und erweitern	40	6		**4**		nur mit einer zusätzlichen Stellenschaffung von 1,5 Stellen
M023	Sabbatical - Einführung einer befristeten Auszeit für Beschäftigte	40	10		**5**		nur mit einer zusätzlichen Stellenschaffung von 1,5 Stellen
M022	Homeoffice / Telearbeit weiterentwickeln	60	18		**6**		nur mit einer zusätzlichen Stellenschaffung von insgesamt 2,5 Stellen
M033	Personalfürsorge und freiwillige betriebliche Leistungen bedarfsgerecht zusammenstellen	40	23	**PR:** **sollte deutlich höher priorisiert werden**	**7**		Keine Umsetzung
M020	Die Leistungen des Betrieblichen Sozialdienstes bedarfsgerecht und zielgerichtet ausbauen	180	41	**POA:** Teilaspekte im Arbeitsprogramm POA 2017	**8**		Keine Umsetzung
M041	Umsetzung eines einheitlichen Systems für Leistungsorientierte Bezahlung	60	14	**PR:** **sollte an letzter Stelle gesetzt werden** **AGPE:** **Niedriger priorisieren:** Abstimmung der Maßnahme in der Betriebl. Kommission; Aktuell kein Problemfall	**9**		Keine Umsetzung

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2017

Handlungsfeld Priorität 3	Gesundheitsmanagement				Priorisierung Workshop mit Vertretern Fraktionen		
Maßnahmennr.	Maßnahmentitel	Aufwand in Projekttagen	Gesamt-priorität Mitarbeiter* Innen	Hinweise POA / AGPE / Personalrat	Prio Nummer	Anmerkungen	Umsetzung bei einer Laufzeit von 7,5 Jahren
M017	Überprüfung bestehender Gesundheitsvorsorge und deren Weiterentwicklung	100	2	**POA:** Teilaspekte im Arbeitsprogramm POA 2017	**1**		mit vorhandenen Ressourcen POA
M016	Standardisierung der Gefährdungsbeurteilung zur psychischen Belastung am Arbeitsplatz in der Stadtverwaltung	40		**PR:** **sollte an erster Stelle stehen** **AGPE:** **Höher priorisieren:** die Aspekte der subjektiven und körperlichen Belastungen sind noch nicht abgedeckt. Ein Gesamtkonzept über die psychischen Belastungen hinaus ist notwendig. **POA:** Teilaspekte im Arbeitsprogramm POA 2017	**2**		nur mit einer zusätzlichen Stellenschaffung von 1,5 Stellen
M018	Koordination der Maßnahmen zum Gesundheitsmanagement	190		**POA:** Teilaspekte im Arbeitsprogramm POA 2017	**3**		nur mit einer zusätzlichen Stellenschaffung von 1,5 Stellen
M019	Weiterentwicklung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM)	270			**4**		nur mit einer zusätzlichen Stellenschaffung von insgesamt 2,5 Stellen

Handlungsfeld Priorität 4	Führungsentwicklung				Priorisierung Workshop mit Vertretern Fraktionen		
Maßnahmennr.	Maßnahmentitel	Aufwand in Projekttagen	Gesamt-priorität Mitarbeiter* Innen	Hinweise POA / AGPE / Personalrat	Prio Nummer	Anmerkungen	Umsetzung bei einer Laufzeit von 7,5 Jahren
M010	Verbesserung der Möglichkeiten für Führungskräfte in Teilzeit	30	33	**GSt:** würde diese Maßnahme höher priorisieren	**1**		mit vorhandenen Ressourcen POA
M043	Anteil von Frauen in Führungspositionen ausbauen	40	34	**GSt:** würde diese Maßnahme höher priorisieren	**2**		mit vorhandenen Ressourcen POA
M008	Weiterentwicklung der Führungsgrundsätze / Führungsleitlinien	140	32	**PR:** **sollte an erster Stelle stehen** **AGPE + POA:** **Höherpriorisierung wird vorgeschlagen** der Prozess ist die eigentliche Zielsetzung der Maßnahme	**3**		mit vorhandenen Ressourcen POA
M012	Unterstützungsangebote für Führungskräfte ausbauen	160	13	**POA:** Teilaspekte im Arbeitsprogramm POA 2017	**4**		mit vorhandenen Ressourcen POA
M009	Einheitlicher und verbindlicher Umgang mit dem jährlichen Mitarbeitergespräch	280	11	**POA:** Teilaspekte im Arbeitsprogramm POA 2017	**5**	Diskussion um die Priorisierung auf 3 oder 5	nur mit einer zusätzlichen Stellenschaffung von 1,5 Stellen
M014	Traineeprogramme für wechselnde Zielgruppen	450	28	**AGPE:** **Höher priorisieren** **POA:** Umsetzung im Arbeitsprogramm POA 2017	**6**		nur mit einer zusätzlichen Stellenschaffung von 1,5 Stellen
M011	Koordination der Maßnahmen zur Führungskräfteentwicklung	90	45		**7**		nur mit einer zusätzlichen Stellenschaffung von 1,5 Stellen
M013	Führungsgespräch / Führungsdialog überprüfen	135	30	**AGPE:** wird kontrovers diskutiert, ob der Dialog fester Bestandteil der Leitlinien sind. Einigkeit gibt es darüber dass die Prio nach den Leitlinien steht.	**8**		nur mit einer zusätzlichen Stellenschaffung von 1,5 Stellen
M015	Führungshandbuch entwickeln für Grundfragen und Informationen zur Führungsarbeit in der Stadtverwaltung	50	37		**9**		nur mit einer zusätzlichen Stellenschaffung von insgesamt 2,5 Stellen

Handlungsfeld Priorität 5	Wissensmanagement				Priorisierung Workshop mit Vertretern Fraktionen		
Maßnahmennr.	Maßnahmentitel	Aufwand in Projekttagen	Gesamt-priorität Mitarbeiter* Innen	Hinweise POA / AGPE / Personalrat	Prio Nummer	Anmerkungen	Umsetzung bei einer Laufzeit von 7,5 Jahren
M032	Nachhaltige Verankerung des Wissensmanagements / der Wissensbewahrung bei der Stadtverwaltung	25	8	**PR:** **sollte an zweiter Stelle stehen** **POA:** Teilaspekte im Arbeitsprogramm POA 2017	**1**		mit vorhandenen Ressourcen POA
M048	Transparentere Informationen zur Personalverwaltung im Intra-, Internet u. Social Media	700	15	**PR:** **sollte an erster Stelle stehen**	**2**		mit vorhandenen Ressourcen POA
M031	Hospitationen zielgruppenspezifisch weiter entwickeln und dafür werben	30	17		**3**		mit vorhandenen Ressourcen POA
M047	Digitale Personalakte einführen zur Verbesserung der Dokumentenverwaltung	70	43		**4**		nur mit einer zusätzlichen Stellenschaffung von insgesamt 2,5 Stellen
M049	Online-Prozesse zum Personalmanagement	325	44		**5**		nur mit einer zusätzlichen Stellenschaffung von insgesamt 2,5 Stellen

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2017

Handlungsfeld Priorität 6	Ausbildung				Priorisierung Workshop mit Vertretern Fraktionen		
Maßnahmennr.	Maßnahmentitel	Aufwand in Projekttagen	Gesamt-priorität Mitarbeiter* Innen	Hinweise POA / AGPE / Personalrat	Prio Nummer	Anmerkungen	Umsetzung bei einer Laufzeit von 7,5 Jahren
M005	Gute Ausbildungsbedingungen gestalten	120	3	**POA:** Teilaspekte im Arbeitsprogramm POA 2017	**1**	Handlungsfeld Ausbildung wird eher unter dem Themenkomplex PE gesehen	mit vorhandenen Ressourcen POA
M002	Ausbildung noch besser an den Bedarf der Dienststellen orientieren	60	5	**AGPE:** Der Bereich der gewerblichen Ausbildung muss besonders berücksichtigt werden, damit M005 umgesetzt werden kann	**2**		mit vorhandenen Ressourcen POA
M003	Aufbau eines Ausbildungsmarketings für die Stadtverwaltung Erlangen	40	39		**3**		nur mit einer zusätzlichen Stellenschaffung von 1,5 Stellen
M004	Online Bewerbungsverfahren für Nachwuchskräfte	30	46		**4**		nur mit einer zusätzlichen Stellenschaffung von 1,5 Stellen
M053	Praktika bei der Stadt Erlangen gemeinsam gestalten	165	29	**AGPE:** **Höher priorisieren** **POA:** Umsetzung im Arbeitsprogramm POA 2017	**5**	tw. Zuordnung zu Personalgewinnung, unterschiedliche Zielgruppen für Ausbildung und Personalgewinnung deutlich machen	nur mit einer zusätzlichen Stellenschaffung von 1,5 Stellen

Handlungsfeld Priorität 7	Personalgewinnung				Priorisierung Workshop mit Vertretern Fraktionen		
Maßnahmennr.	Maßnahmentitel	Aufwand in Projekttagen	Gesamt-priorität Mitarbeiter* Innen	Hinweise POA / AGPE / Personalrat	Prio Nummer	Anmerkungen	Umsetzung bei einer Laufzeit von 7,5 Jahren
M036	Stellenbesetzungsverfahren weiterentwickeln	60	7	**AGPE:** Der Gesamt-Prozess soll berücksichtigt werden.	**1**		mit vorhandenen Ressourcen POA
M039	Einführung eines Online Bewerbungsverfahrens	10	42	**POA:** Zwischenzeitlich bereits erledigt	**2**	durch aktuelle Änderungen besteht noch ein Restaufwand von 10 Personentage	mit vorhandenen Ressourcen POA
M038	Anonymes Bewerbungsverfahren entwickeln und einführen	40	48		**3**		nur mit einer zusätzlichen Stellenschaffung von 1,5 Stellen
M035	Bewerbermanagement: Konzept für Quereinstiege erstellen	70	27	**AGPE:** **Höher priorisieren:** Angesichts des Fachkräftemangels höhere Priorität	**4**		nur mit einer zusätzlichen Stellenschaffung von 1,5 Stellen
M051	Strukturierte und einheitliche Koordination der Personalbeschaffungsmaßnahmen	130	26	**POA:** Teilaspekte im Arbeitsprogramm POA 2017	**5**		nur mit einer zusätzlichen Stellenschaffung von 1,5 Stellen
M001	Erstellung eines Konzeptes zum Arbeitgebermarketing in der Stadtverwaltung	100	35	**POA:** Teilaspekte im Arbeitsprogramm POA 2017	**6**		nur mit einer zusätzlichen Stellenschaffung von insgesamt 2,5 Stellen
M037	Rechtssichere Ausgestaltung der Personalauswahlverfahren (nicht Nachwuchskräfte)	110	47		**7**		nur mit einer zusätzlichen Stellenschaffung von insgesamt 2,5 Stellen
Neu	Praktika nach Zielgruppen	in M053 enthalten	29				nur mit einer zusätzlichen Stellenschaffung von 1,5 Stellen

Handlungsfeld Priorität 8	Diversity				Priorisierung Workshop mit Vertretern Fraktionen		
Maßnahmennr.	Maßnahmentitel	Aufwand in Projekttagen	Gesamt-priorität Mitarbeiter* Innen	Hinweise POA / AGPE / Personalrat	Prio Nummer	Anmerkungen	Umsetzung bei einer Laufzeit von 7,5 Jahren
M006	Inklusion leben	130	12	**POA:** Teilaspekte im Arbeitsprogramm POA 2017	**1**		mit vorhandenen Ressourcen POA
M007	Integration leben	290	22	**POA:** Teilaspekte im Arbeitsprogramm POA 2017	**2**		nur mit einer zusätzlichen Stellenschaffung von 1,5 Stellen
M052	Entwicklung von Diversity-Maßnahmen im Bereich des Personalmanagements	110	38		**3**		nur mit einer zusätzlichen Stellenschaffung von insgesamt 2,5 Stellen

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2017

Handlungsfeld Priorität 9	Personalcontrolling				Priorisierung Workshop mit Vertretern Fraktionen		
Maßnahmennr.	Maßnahmentitel	Aufwand in Projekttagen	Gesamt-priorität Mitarbeiter* Innen	Hinweise POA / AGPE / Personalrat	Prio Nummer	Anmerkungen	Umsetzung bei einer Laufzeit von 7,5 Jahren
M024	Kennzahlensystem für Personaldaten - Entwicklung eines Reportstandards	140	52		**1**		mit vorhandenen Ressourcen POA
M025	Regelmäßige Mitarbeiterbefragungen - Festlegung des Standards und der Indikatoren	90	4		**2**		nur mit einer zusätzlichen Stellenschaffung von 1,5 Stellen
M026	Aufbau eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses im Personal- und Organisationsamt für die Kernprozesse	410	20		**3**		Keine Umsetzung
M027	Entwicklung von Trendaussagen und Interpretationshilfen für das Berichtswesen der Personaldaten	230	53		**4**		Keine Umsetzung

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2017