Personalbericht 2017

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 März 2018

Vorwort

Die Personalkostenentwicklung der Stadt Erlangen im Blick

Die Stadtverwaltung Erlangen hat in der Vergangenheit eine kontinuierliche Weiterentwicklung durchlaufen. Zahlreiche Prozessverbesserungen gerade auch unter Einsatz der Möglichkeiten einer modernen Informationstechnologie sind umgesetzt worden. Die Digitalisierung der Arbeitswelt hat in die Stadtverwaltung Einzug gehalten. Das papierarme Büro wird in vielen Verwaltungsbereichen Realität. Die gewerblichen Bereiche der Stadtverwaltung halten den Vergleichen hinsichtlich Qualität und Kosten mit privaten Wirtschaftsbetrieben stand. Es wird gute Arbeit auf hohem fachlichen Niveau geleistet. Die Bevölkerung in Erlangen wächst stetig und die kommunalen Aufgaben der Stadtverwaltung haben an Menge und Komplexität zugenommen.

Die Entwicklung der Personalkosten der öffentlichen Haushalte stehen aber zu Recht im Fokus kritischer Betrachtung, haben sie doch einen sehr großen Anteil an den öffentlichen Ausgaben.

In Erlangen betrugen die Personalausgaben im Jahr 2017 116,9 Mio. EUR, das waren 31,7 % der Haushaltszahlungen aus Verwaltungstätigkeit (21,9 % der gesamten Haushaltszahlungen inkl. Investitionen).

In diesem Bericht wird erstmals vor dem Hintergrund des seit dem Jahr 2015 (für den Haushalt 2016) praktizierten Stellenplanverfahrens die Personalkostenentwicklung mit neuen Kennzahlen begleitet. Sie finden diese Kennzahlen unter Ziffer 2.8.2. des Berichts.

Hierbei werden die Personalausgaben in Relation zu den sonstigen Ausgaben des Gesamthaushalts gesetzt. Kostensteigerungen bei den Personalkosten durch Tariferhöhungen, Besoldungserhöhungen im Beamtenbereich und neue Planstellen auf der einen Seite bekommen einen Bezug zu Preissteigerung, Inflation und Aufgabenmehrung im Bereich der Verwaltung und der umzusetzenden Investitionen auf der anderen Seite.

Hierbei kann man feststellen, dass in den letzten Jahren der Anteil der Personalausgaben – mit jährlichen Schwankungen – tendenziell leicht gesunken ist, wenngleich die Personalausgaben in Summe naturgemäß einer stetigen Steigerung unterworfen sind. Hierbei wird deutlich: die Personalausgaben sind in den Jahren 2009 – 2017 nicht in kritischem Maße angewachsen.

Es steigen nicht nur die Ausgaben inflationsbedingt von Jahr zu Jahr, sondern auch die Einnahmen, so dass der Personalhaushalt als Teil des Gesamthaushalts finanzierbar bleibt und die städtischen Finanzen nicht in „Schieflage“ bringt.

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2018

Die Personalkostenentwicklung bietet somit zwar keinen Grund zur Sorge, als größte Ausgabenposition müssen die Personalkosten jedoch unter Kontrolle und Beobachtung stehen.

Das aktuelle Stellenplanverfahren mit seiner Steuerungskomponente über die (zusätzlichen) jährlichen Personalkosten ist ein wichtiges Instrument für die Personalkostenentwicklung, dessen Wirksamkeit sich an den Zahlen für 2016 und 2017 bereits ablesen lässt.

Bei der Diskussion über eine angemessene Personalausstattung dürfen wir auch nicht außer Acht lassen, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und das von ihnen erbrachte Dienstleistungsangebot der Schlüssel zur Zufriedenheit der Bürgerinnen und Bürger mit ihrer Stadtverwaltung sind.

Mein ausdrücklicher Dank gilt daher unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für ihren Einsatz und ihr Engagement, sie sind teilweise 365 Tage im Jahr in den unterschiedlichen Referaten, Ämtern und Dienststellen für die Bürgerinnen und Bürger unserer Stadt „im Dienst“.

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 2017 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 - 2018

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)

Die Ziele, Strategie und die Gesamtplanung der Personalmanagementmaßnahmen wurden in einem gemeinsamen Dialog mit der Verwaltungsspitze, den Stadtrats-Fraktionen, dem Personalrat, der Gleichstellungstelle sowie den Führungskräften und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern entwickelt und durch den Erlanger Stadtrat am 08. Dezember 2016 beschlossen.

Im Jahr 2017 konnte das Personal- und Organisationsamt mit der Umsetzung beginnen.

Neben dem Aufbau der Projekt- und Prozessstrukturen war die Entscheidung, welche der Maßnahmen im Jahr 2017 gestartet werden, zu Beginn des Jahres zu treffen. Es wurden Maßnahmen mit Priorität 1 aus den neun Handlungsfeldern: Personalentwicklung, Personalbindung, Gesundheitsmanagement, Führungsentwicklung, Wissensmanagement, Ausbildung, Personalgewinnung, Diversity und Personalcontrolling gestartet. Die durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am höchsten priorisierten Maßnahmen-Steckbriefe wurden als Erstes in Projektaufträgen formuliert und gestartet:

- Gute Ausbildungsbedingungen gestalten
- Überprüfung bestehender Gesundheitsvorsorge und deren Weiterentwicklung
- Kennzahlensystem für Personaldaten - Entwicklung eines Reportstandards
- Regelmäßige Mitarbeiterbefragungen - Festlegung des Standards und der Indikatoren
- Bedarfsgerechte Personalentwicklung durch bedarfsorientierte Fort- und Weiterbildungskonzepte sicherstellen
- Nachhaltige Verankerung des Wissensmanagements /der Wissensbewahrung bei der Stadtverwaltung
- Stellenbesetzungsverfahren weiterentwickeln

Mit dem Masterplan Personalmanagement ist eine wichtige Arbeitsgrundlage für eine zukunftsfähige Ausrichtung der Personalarbeit bei der Stadt Erlangen 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 - 2018

Inhaltsübersicht

VORWORT 1

EINFÜHRUNG 3

1 BERICHTE 7

1.1 Masterplan Personalmanagement 7
1.1.1 Ausgangslage und Umsetzung 7
1.1.2 Sachstandsberichte der Masterplan-Projekte 8
1.1.2.1 M005 Gute Ausbildungsbedingungen gestalten 9
1.1.2.2 M017 Überprüfung bestehender Gesundheitsvorsorge und deren Weiterentwicklung 9
1.1.2.3 M024 Kennzahlensystem für Personaldaten - Entwicklung eines Reportstandards 10
1.1.2.4 M025 Regelmäßige Mitarbeiterbefragungen - Festlegung des Standards und der Indikatoren 10
1.1.2.5 M029 Bedarfsgerechte Personalentwicklung durch bedarfsorientierte Fort- und Weiterbildungskonzepte sicherstellen 10
1.1.2.6 M032 Nachhaltige Verankerung des Wissensmanagements/der Wissensbewahrung bei der Stadtverwaltung 11
1.1.2.7 M036 Stellenbesetzungsverfahren weiterentwickeln 12

1.2 Personalentwicklung 13
1.2.1 Ausbildung 13
1.2.1.1 Handlungsfelder des Ausbildungskonzeptes 13
1.2.1.2 Ausbildungsbedarfsplanung 14
1.2.1.3 Ausbildungsmarketing 15
1.2.1.4 Auswahl- und Einstellungsprozess 16
1.2.1.5 Rahmenbedingungen der Ausbildung 18
1.2.1.6 Ausbildungscontrolling 19
1.2.2 Praktika 20
1.2.3 Fortbildung in der Städteakademie 21
1.2.4 Angestelltenlehrgang II 21
1.2.5 Führungsverständnis 22
1.2.6 Wissensmanagement 22
1.2.7 Ausbildung und Training von stadtinternen Moderatorinnen und Moderatoren 23
1.2.8 Betriebliches Eingliederungsmanagement 24
1.2.8.1 Voraussetzungen/Anwendungsbereich des BEM 24
1.2.8.2 Prinzipien und Ziele des BEM 24
1.2.8.3 Ablauf des BEM-Verfahrens 25
1.2.8.4 Instrumente des BEM 25
1.2.9 Betrieblicher Sozialdienst (BSD) 25
1.2.10 Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) 26

1.3 Organisation und Personalwirtschaft 28
1.3.1 Bewerbungsverfahren und Neueinstellungen 28
1.3.1.1 Stellenausschreibungen 28
1.3.1.2 Entwicklung der Anzahl von Neueinstellungen 28
1.3.2 Arbeitszeitänderungen im Jahr 2017 29
1.3.3 Beurteilungsrunden 2017 für Beamtinnen/Beamte 29
1.3.4 Altersteilzeit Tarifbeschäftigte und Beamtinnen/Beamte 30
1.3.4.1 Altersteilzeit für Tarifbeschäftigte: 30
1.3.4.2 Altersteilzeit für Beamtinnen/Beamte 30
1.3.5 Einrichtung eines Scan-Zentrums 30
1.3.6 Betriebliches Vorschlagswesen 31
1.3.7 Organisatorische Prüfung bei Wiederbesetzung von Planstellen 31
1.3.8 Einführung eines neuen einheitlichen Formulars „Arbeitsplatzbeschreibung“ 32
1.3.9 Neue Entgeltordnung zum TVöD-VKA 32
1.3.10 Dienstvereinbarung Telearbeit 32
1.3.11 Zentrale Vergabestelle 33

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2018

1.3.12 Kultur- und Bildungscampus Frankenhof – KuBiC 33
1.3.13 Rathauskantine in städtischer Eigenverantwortung 34
1.3.14 Organisationsuntersuchung Baubetriebshof 34

1.4 Personalabrechnung und -controlling 35
1.4.1 BeihilfeCenter 35
1.4.1.1 Beihilfezahlungen allgemein 35
1.4.1.2 Leistungen des BeihilfeCenters 35
1.4.2 Sondersituation im BeihilfeCenter im Jahr 2017 36
1.4.3 Personalkostencontrolling 36
1.4.3.1 Personalkosten 36
1.4.3.2 Personalkostenbudgetierung 38

1.5 Arbeitssicherheit 40
1.5.1 Allgemeines zur Arbeitssicherheit 40
1.5.2 Unfallstatistik 2016 40

1.6 Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten 41

2 GRAFIKEN UND TABELLEN 43

2.1 Stellen 43
2.1.1 Stellenneuschaffungen 43
2.1.2 Planstellen im Vergleich zur Mitarbeiterzahl 43
2.1.3 Neue und eingezogene Planstellen 43
2.1.4 Planstellen nach Personalgruppen 44

2.2 Allgemeine Personaldaten 45
2.2.1 Personalbestand nach Personalgruppen 45
2.2.2 Allgemeine Personalstatistik 46
2.2.3 Beschäftigte in Elternzeit und Beurlaubung 48
2.2.4 Beschäftigte nach Entgeltgruppen 49
2.2.5 Beschäftigte nach Altersgruppen 52
2.2.5.1 Alterspyramide 52
2.2.5.2 Altersstrukturgruppen – Anzahl der Beschäftigte 52
2.2.5.3 Altersstrukturgruppen – Durchschnittsalter 53
2.2.6 Schwerbehindertenquote 53
2.2.7 Frauen in Führungspositionen 54

2.3 Personalfluktuation (ohne interne Umsetzungen) 55

2.4 Aus- und Fortbildung 56
2.4.1 Bewerbungen um einen Ausbildungsplatz 56
2.4.2 Ausbildungsquote bezogen auf alle Beschäftigten im Städte-Vergleich 56
2.4.3 Ausbildungszahlen 57
2.4.4 Praktika 58
2.4.5 Fortbildungen 58

2.5 Fehlzeiten 59
2.5.1 Fehlzeitenübersicht 59
2.5.2 Struktur der Krankheitszeiten 60
2.5.3 Entwicklung der Krankheitszeiten 61

2.6 Arbeitssicherheit 63

2.7 Entgelt und Personalnebenkosten 64
2.7.1 Einkommensentwicklung im öffentlichen Dienst / Bayern 64
2.7.2 Entwicklung der Sozialversicherungsbeiträge 65
2.7.3 Beihilfe 66
2.7.3.1 Entwicklung der Beihilfebescheide 66
2.7.3.2 Beihilfeausgaben nach Beschäftigungsgruppen 67

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2018

2.7.4 Pensions-/Versorgungsumlagekostenentwicklung 68

2.8 Personalkosten (Einordnung im Gesamthaushalt) 69
2.8.1 Personalaufwendungen 69
2.8.2 Personalauszahlungen 69

3 KGST-VERGLEICHSRING PERSONALWESEN BAYERISCHER STÄDTE - KENNZAHLEN 2016 70

4 PERSONALDURCHSCHNITTSKOSTEN DER STADT ERLANGEN AUF BASIS DER LOHN- UND GEHALTSZAHLUNGEN FÜR OKTOBER 2017 71

5 ZIELSYSTEM PERSONALMANAGEMENT DER STADT ERLANGEN 79

5.1 Aufbau Zielsystem 79

5.2 Vision des Personalmanagements 79

5.3 Oberziele des Personalmanagements 80

5.4 Unterziele des Personalmanagements 80

6 MASTERPLAN PERSONALMANAGEMENT – MASSNAHMEN MIT PRIORISIERUNG 81

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2018

1 Berichte

1.1 Masterplan Personalmanagement

1.1.1 Ausgangslage und Umsetzung

Der Erlanger Stadtrat hat im Dezember 2016 den „Masterplan Personalmanagement“ auf den Weg gebracht. In Folge werden die geplanten Maßnahmen nun in der beschlossenen Priorisierung vom Personal- und Organisationsamt unter Einbeziehung der stadtinternen Beteiligten umgesetzt.

Der Gesamtumfang des Masterplans umfasst 54 Maßnahmen mit einem geschätzten Gesamtaufwand von 35 Personenjahren und 720.000 EUR Finanzbedarf (Komplettumsetzung).

Für die beschlossene mittlere Umsetzungsvariante auf 7,5 Jahre Umsetzungszeitraum wurde der Bedarf für 2,5 zusätzliche Stellen berechnet. Mit dem Stellenplan 2017 wurde eine zusätzliche Planstelle zur Umsetzung des Masterplans geschaffen. Diese Stelle konnte im Juli 2017 besetzt werden. Im Rahmen des Stellenplanverfahrens 2018 wurde eine weitere Planstelle zur Umsetzung des Masterplans im Januar beschlossen.

Die Finanzierung erfolgt 2017 über das Amtsbudget und die Budgetrücklage des Amtes. Nach Beschlusslage sollen weitere benötigte Mittel jeweils im Rahmen der kommenden Haushaltsverfahren beantragt werden.

In die Umsetzung des Masterplan Personalmanagement sind weiterhin Politik, Verwaltungsspitze, Führungskräfte, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Personalrat, Schwerbehindertenvertretung, Gleichstellungsstelle und Personal- und Organisationsamt beteiligt.

Da nicht alle Maßnahmen mit Priorität 1 aus allen Handlungsfeldern sofort im Jahr 2017 umgesetzt werden können, wurden die Maßnahmen mit der höchsten Priorisierung durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in diesem Jahr begonnen.

Die nachfolgenden Projekte wurden mit dem Personalrat, der Gleichstellungsstelle und der Arbeitsgruppe Personalentwicklung abgestimmt und in der Gemeinsamen Arbeitsgruppe (GAG) Ende März 2017 durch den Oberbürgermeister beauftragt:

- M005 Gute Ausbildungsbedingungen gestalten
- M017 Überprüfung bestehender Gesundheitsvorsorge und deren Weiterentwicklung
- M024 Kennzahlensystem für Personaldaten - Entwicklung eines Reportstandards
- M025 Regelmäßige Mitarbeiterbefragungen - Festlegung des Standards und der Indikatoren
- M029 Bedarfsgerechte Personalentwicklung durch bedarfsorientierte Fort- und Weiterbildungskonzepte sicherstellen
- M032 Nachhaltige Verankerung des Wissensmanagements /der Wissensbewahrung bei der Stadtverwaltung
- M036 Stellenbesetzungsverfahren weiterentwickeln

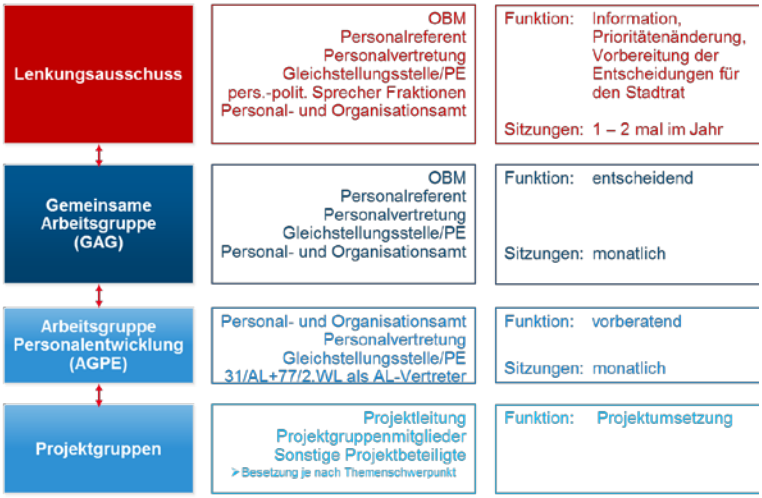
Bei der Detailplanung der Projektaufträge wurde darauf geachtet, welche Aspekte niedriger priorisierter Maßnahmen bei der Umsetzung gleich mit berücksichtigt werden können oder sogar müssen.

Im Lenkungsausschuss im Juni 2017 wurden neben den Projektgremien für die Umsetzung, der Prozess und die Abstimmung der Projektaufträge bei Prioritätsänderungen sowie für neue Maßnahmen festgelegt.

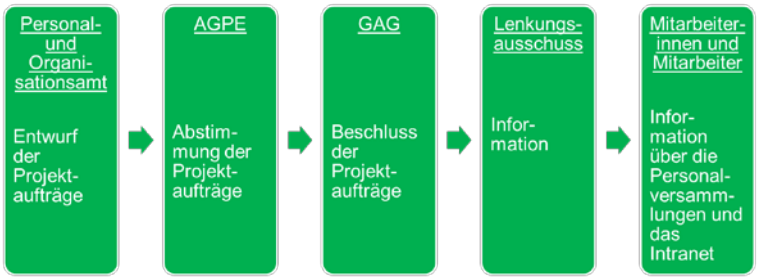
Alle Stadträte werden zukünftig einmal jährlich über die Projektfortschritte in Kenntnis gesetzt und bei relevanten Änderungen eingebunden. Die Beschäftigten werden regelmäßig im Mitarbeiterportal und im Mitteilungsblatt sowie in den Personalversammlungen über die Projektumsetzung informiert. Daneben steht der Beschluss zum Masterplan Personalmanagement auf der Homepage (www.erlangen.de/personalamt) zur Verfügung. Extern wurde der Masterplan im KGSt-Journal und beim KGSt-Forum in Kassel präsentiert.

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2018

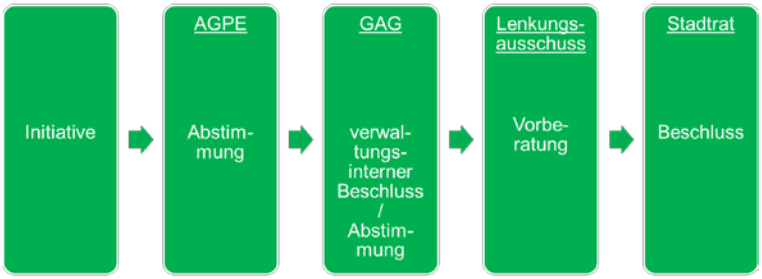
Projektgremien



Prozess und Abstimmung der Projektaufträge



Prozess und Abstimmung bei Prioritätsänderungen bzw. für neue Maßnahmen



1.1.2 Sachstandsberichte der Masterplan-Projekte

Maßnahme		Projektinhalt	Zeitplan	Budget	Eskalation
M005	Gute Ausbildungsbedingungen gestalten (111)				
M017	Überprüfung bestehender Gesundheitsvorsorge und deren Weiterentwicklung (111)				
M024	Kennzahlensystem für Personaldaten - Entwicklung eines Reportstandards (113)				
M025	Regelmäßige Mitarbeiterbefragungen - Festlegung des Standards und der Indikatoren (113)				
M029	Bedarfsgerechte Personalentwicklung durch bedarfsorientierte Fort- und Weiterbildungskonzepte sicherstellen (111)				
M032	Nachhaltige Verankerung des Wissensmanagements /der Wissensbewahrung bei der Stadtverwaltung (111)				
M036	Stellenbesetzungsverfahren weiterentwickeln (112)				

Legende:			
= Im Plan	= Im Plan	= Im Plan	= keine Eskalation erforderlich
= geringe Abweichung	= geringe Abweichung	= geringe Abweichung	= Eskalation auf Projektleitungsebene
= deutliche Abweichung	= deutliche Abweichung	= deutliche Abweichung	= Eskalation OBM oder Lenkungsausschuss

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2018

1.1.2.1 M005 Gute Ausbildungsbedingungen gestalten

Eine systematische, zielorientierte und qualifizierte Ausbildung stellt den ersten Schritt einer kontinuierlichen Personalentwicklung dar und bildet eine wichtige Säule für die dauerhafte Aufrechterhaltung und Weiterentwicklung der Leistungsfähigkeit der Stadt Erlangen zum Wohle ihrer Bürgerinnen und Bürger.

Sie sichert motivierte, engagierte und leistungsfähige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Zukunft, die die Stadt für Alle mitgestalten. Gerade im Hinblick auf den demographischen Wandel ist es wichtig, diese für die Stadt Erlangen zu gewinnen und zu binden. Daher ist es eine gesamtstädtische Aufgabe, gute Rahmenbedingungen für eine qualifizierte Ausbildung zu schaffen.

Zielsetzung der Maßnahme ist, kurz- bis mittelfristig strukturelle Rahmenbedingungen zu schaffen, um dauerhaft eine quantitativ zukunftsorientierte und qualitativ hochwertige Ausbildung zu gewährleisten. Die Stadtverwaltung Erlangen muss daher in ihrer Gesamtheit als Qualifikations- und Bildungsinstanz fungieren. Dies bedeutet, dass die Ausbildung als referats- und amtsübergreifende Aufgabe wahrgenommen wird und alle Beteiligten aktiv zum Gelingen der Ausbildung beitragen. Die Schaffung und Erhaltung förderlicher Rahmenbedingungen für eine qualifizierte Ausbildung ist eine gesamtstädtische Aufgabe und nicht in alleiniger Verantwortung des Personal- und Organisationsamtes. Durch die Entwicklung eines gemeinsamen Ziel- und Wertesystems soll der Blickwinkel auf die Ausbildung verändert werden. Alle Beteiligten sollen für das Thema sensibilisiert und eine Rollenklärung zwischen zentraler und dezentraler Personalentwicklung vorgenommen werden, so dass ein ausgewogenes Aufwand-Nutzen-Verhältnis für alle Dienststellen entsteht. Eine qualifizierte Ausbildungsarbeit stellt eine wertvolle Investition in die Zukunft dar und kann nur funktionieren, wenn eine gerechte Verteilung auf mehrere Schultern vorgenommen wird, indem ein verbindlicher Rahmen für die Aufnahme von Nachwuchskräften sowie Praktikantinnen und Praktikanten existiert.

Unter die Maßnahme M005 „Gute Ausbildungsbedingungen gestalten“ fallen insbesondere

- die Bereitstellung und der dauerhafte Erhalt einer ausreichenden Anzahl an adäquat ausgestatten Ausbildungsplätzen,
- die Bestellung und Weiterqualifizierung von handlungskompetenten (stellvertretenden) Ausbildungsbeauftragten sowie Ausbilderinnen und Ausbildern als auch
- die Bereitstellung von Zeitressourcen.

Bereits umgesetzt wurden die Erarbeitung einer Ausbildungsphilosophie sowie die Konzipierung und partielle Durchführung der Qualifizierungsreihe für Ausbilderinnen und Ausbilder.

1.1.2.2 M017 Überprüfung bestehender Gesundheitsvorsorge und deren Weiterentwicklung

Ziel ist es, die Leistungsfähigkeit und Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dauerhaft zu erhalten, ihre Resilienz zu stärken und somit eine Steigerung der Arbeitgeberbindung zu erzielen.

Sowohl Führungskräfte als auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden für die Bedeutung von Gesundheitsprävention/Gesundheitsvorsorge sensibilisiert. Die betrieblichen Rahmenbedingungen und Angebote werden weiter ausgestaltet. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind in die Weiterentwicklung aktiv eingebunden, um gemeinsam mit ihnen neue und kreative Wege zu erschließen. Die vorhandenen Angebote der Gesundheitsvorsorge werden auf Wirksamkeit und Akzeptanz überprüft und neue, weitere Angebote, die den Zielsetzungen des Gesundheitsmanagements entsprechen, entwickelt.

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2018

Bereits realisiert wurden:

- zusätzliche dezentrale Gesundheitsangebote ab Herbst 2017 in der vhs / Wilhelmstraße
- Gesundheitstage für gewerbliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die Feuerwehr am 25./26.10.2017
- Thematik „geldwerter Vorteil“ ist geklärt: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter überschreiten durch die Teilnahme an städtischen Gesundheitsangeboten nicht den Freibetrag von 500 €/Jahr

Aktuelle Arbeitsfelder sind:

- Weiterer Ausbau der Kooperation mit externen Akteuren sowie städtischen Töchtern
- Definition des Gesundheitsmanagements der Stadt Erlangen (ganzheitlicher Aspekt) sowie Verankerung in der allgemeinen Geschäftsanweisung
- Führungsverständnis - Gesundheit als zentrale Säule der Personalentwicklung

1.1.2.3 M024 Kennzahlensystem für Personaldaten - Entwicklung eines Reportstandards

Ein Standard für die regelmäßige Erhebung und Veröffentlichung von steuerungsrelevanten Kennzahlen des Personalmanagements soll eingeführt und dauerhaft umgesetzt werden.

Die Definition von steuerungsrelevanten Kennzahlen für das Personalmanagement erfolgt in den Stufen Kennzahlen zur Erreichung der Ober- und Unterziele des Personalmanagements, Kennzahlen zur Erreichung der operativen Ziele der Maßnahmen im Rahmen des Masterplans Personalmanagement und Kennzahlen zur Erreichung von individuellen Zielen.

In jeder Stufe werden die jeweiligen Reporting-/Berichts-Strukturen und deren Turnus festgelegt sowie die jeweiligen beschreibenden Erklärungen und Definitionen erstellt.

Erste Inhalte zur Erreichung der Ober- und Unterziele des Personalmanagements wurden gemeinsam mit dem Projekt M025 „Regelmäßige Mitarbeiterbefragungen“ erarbeitet.

1.1.2.4 M025 Regelmäßige Mitarbeiterbefragungen - Festlegung des Standards und der Indikatoren

Zur stärkeren kontinuierlichen Beteiligung aller Beschäftigten in Verbesserungsprozessen der Stadtverwaltung sollen Mitarbeiterbefragungen eingesetzt werden.

Im Rahmen des Projekts wurden zuerst die verfolgten Zielsetzungen sowie Indikatoren und anschließend die zugehörigen Fragen abgestimmt. Darauf aufbauend hatte die Projektgruppe einen ersten Textentwurf zur Mitarbeiterbefragung entworfen und mit der Arbeitsgruppe Personalentwicklung (AGPE) abgestimmt.

In der AGPE wurde vereinbart, dass neben der formellen Beteiligung des Personalrates auch eine inhaltliche Behandlung in einer gemeinsamen Sitzung von Gesamt- und Stamm-Personalrat unter Teilnahme des Personal- und Organisationsamtes angeboten wird.

Der aktuelle Entwurf der Fragen wird mit dem Bereich Statistik und Stadtforschung abgestimmt. Die Durchführung, Erfassung und Auswertung der Mitarbeiterbefragung soll ebenfalls durch die abgeschottete Statistikstelle erfolgen.

Die Behandlung in der Gemeinsamen Arbeitsgruppe ist nach der formellen Beteiligung des Personalrates geplant.

1.1.2.5 M029 Bedarfsgerechte Personalentwicklung durch bedarfsorientierte Fort- und Weiterbildungskonzepte sicherstellen

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Erlangen sind die wichtigste Ressource der Stadtverwaltung Erlangen. Ziel ist es, diese zu qualifizieren, zu motivieren, ihre Identifikation

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2018

mit der Stadt Erlangen zu stärken und sie dauerhaft an die Arbeitgeberin Stadt Erlangen zu binden. Dadurch soll die Leistungsfähigkeit und Bürgerorientierung der Stadt Erlangen - auch bei größer werdender Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt - für die Zukunft erhalten und gestärkt werden.

Referate und Dienststellen haben ein gemeinsames Ziel- und Wertesystem. Im Vordergrund steht nicht der Nutzen oder Erfolg der einzelnen Dienststelle, sondern der gesamtstädtische Nutzen. Es besteht ein Einvernehmen darüber, dass dann der bestmögliche Dienststellennutzen erzielt werden kann, wenn es ein ausgewogenes Nutzenverhältnis (Stadt – Dienststelle - Mitarbeiterin/Mitarbeiter) gibt. Daher wird bei Qualifizierungs- und Fördermaßnahmen über den eigenen Tellerrand geblickt. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten die Möglichkeit ihre Fähigkeiten einzusetzen und Potenziale zu entwickeln - auch außerhalb des eigenen Aufgabenbereichs. Insbesondere auch mit dem Ziel, dass eine qualifizierte Mitarbeiterin oder ein qualifizierter Mitarbeiter perspektivisch in eine andere Dienststelle wechselt, um sich dort weiter zu entwickeln.

Zu folgenden Kernthemen bedarf es daher der strukturierten Überprüfung und Weiterentwicklung:

- Rollenklärung: Personal- und Organisationsamt – Dienststellen
  zentrale – dezentrale Verantwortung
- Anpassungsfortbildung
- Aufstiegsfortbildung
- Qualifizierungskonzept
- Personalentwicklung zukunftsfähig gestalten - Fähigkeiten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einbinden

Bereits umgesetzt ist die Neukonzipierung der Zulassungsvoraussetzungen für den Angestelltenlehrgang II in Zusammenarbeit mit dem Personalrat.

Aktuelle Maßnahmen sind:

- Führungsverständnis als Grundlage für
  - Wertepapier für Trainer/innen und Referent/innen (Erstellung 2018)
  - Qualifizierungsreihe für Amtsleitungen (Konzeption 2018)
  - Qualifizierungskonzept für Führungskräfte (Standards)
    Kontinuität schaffen – Führungsfortbildung – Kollegiale Beratung – Coaching
  - adressatenspezifische Qualifizierungskonzepte (Verwaltung, gewerblicher Bereich, pädagogischer Bereich)
- Traineeprogramm Projektmanagement (Konzeption 2018)
- Aufstiegsfortbildung
  - neues Konzept Angestelltenlehrgang I in Abstimmung mit dem Personalrat
    – insbesondere unter den Aspekten „Quereinsteiger“ und „Leistungsveränderung“
  - zweite und dritte Qualifikationsebene
    – modulare Qualifizierung, Aufstiegsqualifizierung
- Workshop für das Stadtjugendamt „Fachkräfte gewinnen und halten“ im Februar 2018

1.1.2.6 M032 Nachhaltige Verankerung des Wissensmanagements/der Wissensbewahrung bei der Stadtverwaltung

Durch ein systematisches Wissensmanagement sichert die Stadt Erlangen dauerhaft ihre Leistungsfähigkeit und Zukunftsorientierung. Zielsetzung ist es, für die Bedeutung eines systematischen und strukturierten Wissensmanagements (Wissensbewahrung) weiter zu sensi-

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2018

bilisieren, bestehende Strukturen zu verstetigen und weiterzuentwickeln, die ein nachhaltiges Wissensmanagement sicherstellen:

- Bekanntmachung und weitere Fortschreibung des bestehenden Wissensbewahrungskonzeptes bei der Stadt Erlangen (externe Begleitung).
- Entwicklung eines strukturierten Leitfadens zur Eigenerfassung von Erfahrungswissen (Checkliste "Wissensbewahrung")
- Weiterentwicklung des „Einarbeitungskonzeptes für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ unter dem Fokus „Wissensmanagement“
- Überlappende Einarbeitung als zentrales Element des Wissensmanagements (in Kooperation mit Steckbrief M036 „Stellenbesetzungsverfahren weiterentwickeln“)
- Nachhaltige Verankerung der Wissensbewahrung bei der Stadt Erlangen

Bereits umgesetzt:

- In Kooperation mit den IZ-Städten wurde ein strukturierter Leitfaden zur Eigenerfassung von Erfahrungswissen erarbeitet

1.1.2.7 M036 Stellenbesetzungsverfahren weiterentwickeln

Im Bereich der Personalgewinnung wurde die Notwendigkeit der Weiterentwicklung der Stellenbesetzungsverfahren bei der Stadt Erlangen aufgrund des Fachkräftemangels in Kombination mit einer stark erhöhten Fluktuation - insbesondere aufgrund des demographischen Wandels - am höchsten priorisiert.

Angesichts der engen inhaltlichen Verknüpfung mit den Steckbriefen M037 „rechtssichere Gestaltung der Auswahlverfahren“ und M039 „Einführung bzw. Weiterentwicklung eines Online-Bewerbungsverfahrens“ wurde mit Projektauftrag vom 24.03.2017 die Abteilung Organisation und Personalwirtschaft mit der Bearbeitung dieser Themen im Gesamtpaket mit einer Projektlaufzeit von 01.04.2017 bis voraussichtlich 31.12.2020 betraut.

Nach der Ist-Erhebung der momentanen Prozesse und Handhabung sowohl der organisatorischen wie auch der personalwirtschaftlichen Komponenten der Stellenbesetzungsverfahren wurde in einem Workshop mit den Amts-, Schul-, Werkleitungen sowie den Referentinnen und Referenten am 16.11.2017 die aktuelle Vorgehensweise gemeinsam reflektiert.

Insbesondere folgende Handlungsfelder wurden aufgrund der Anregungen aus dem Kreis der Teilnehmerinnen und Teilnehmer als Ergebnis festgehalten und zur Prüfung des Umfangs der Umsetzbarkeit in die Erarbeitung des Soll-Prozesses aufgenommen:

- Festlegung des Anforderungsprofils
- Prozesse innerhalb des Personal- und Organisationsamtes
- Das eingesetzte Online-Bewerbungsverfahren
- Verkürzung bzw. Verlängerung der Wechselfristen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

Daneben wurde im Rahmen der interkommunalen Zusammenarbeit unter der Federführung der Stadt Nürnberg nach einer europaweiten Vergabe eine neue Werbeagentur mit den Veröffentlichungen der Stadt Erlangen beauftragt.

Der Erlanger Stadtrat hat mit Beschluss vom 27.07.2017 entschieden, den Zuschlag für die Veröffentlichung von Anzeigen auf Dauer von zunächst 2 Jahren für die Zeit ab 01.01.2018 mit einem geschätzten Auftragsvolumen von 428.000 € zu erteilen.

Der Vertrag mit dem bisherigen Vertragspartner wurde mit Ablauf des 31.12.2017 gekündigt.

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2018

1.2 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.

1.2.1 Ausbildung

1.2.1.1 Handlungsfelder des Ausbildungskonzeptes

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2018

1.2.1.2 Ausbildungsbedarfsplanung

Ausbildungskapazität 2018

In der Sitzung des Haupt-, Finanz- und Personalausschusses vom 26. April 2017 wurden für 2018 folgende Ausbildungszahlen beschlossen:

- 25 Nachwuchskräfte im Verwaltungsbereich
- 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
- 1 Nachwuchskraft für den Vorbereitungsdienst für den Einstieg in der vierten Qualifikationsebene der Fachlaufbahn Bildung und Wissenschaft, fachlicher Schwerpunkt Archivwesen
- 5 Nachwuchskräfte im gewerblich-technischen und kaufmännischen Bereich (darunter 2 Nachwuchskräfte im Rahmen eines „besonderen Ausbildungsverhältnisses“)
- 6 Nachwuchskräfte im Rahmen des Modellversuches „Erzieherausbildung mit optimierten Praxisphasen“ (OptiPrax).

Ausgangslage

Eine systematische, zielorientierte und qualifizierte Ausbildung stellt den ersten Schritt einer kontinuierlichen Personalentwicklung dar und bildet eine wichtige Säule für die dauerhafte Aufrechterhaltung und Weiterentwicklung der Leistungsfähigkeit der Stadt Erlangen zum Wohle ihrer Bürgerinnen und Bürger. Sie sichert engagierte und leistungsfähige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche die „Stadt für Alle“ aktiv mitgestalten und prägen. Daher ist es für die Stadt Erlangen von hoher Bedeutung, selbst auszubilden. Dies gilt insbesondere für die Verwaltungsberufe Diplom-Verwaltungswirtin/Diplom-Verwaltungswirt (QE3nVD), Verwaltungswirtin/Verwaltungswirt (QE2nVD) und Verwaltungsfachangestellte/Verwaltungsfachangestellter (VFA-K). Gerade im Hinblick auf den demographischen Wandel liegt es im Eigeninteresse der Stadtverwaltung Erlangen, qualifiziertes Personal als wichtigste Ressource zu gewinnen, weiter zu entwickeln und dauerhaft zu binden. Darüber hinaus bekennt sich die Stadt Erlangen zu ihrer Rolle als soziale Arbeitgeberin, indem sie ihr soziales Engagement weiterhin auf einem hohen Stand hält.

Durch die bedarfsgerechte Ausbildung werden in den einzelnen gewerblich-technischen als auch kaufmännischen Berufen nicht durchgehend jährlich Stellen bereitgestellt, so dass auf eine Verlaufsbetrachtung im Gegensatz zu den oben dargelegten, kontinuierlich angebotenen, Verwaltungsberufen verzichtet wird.

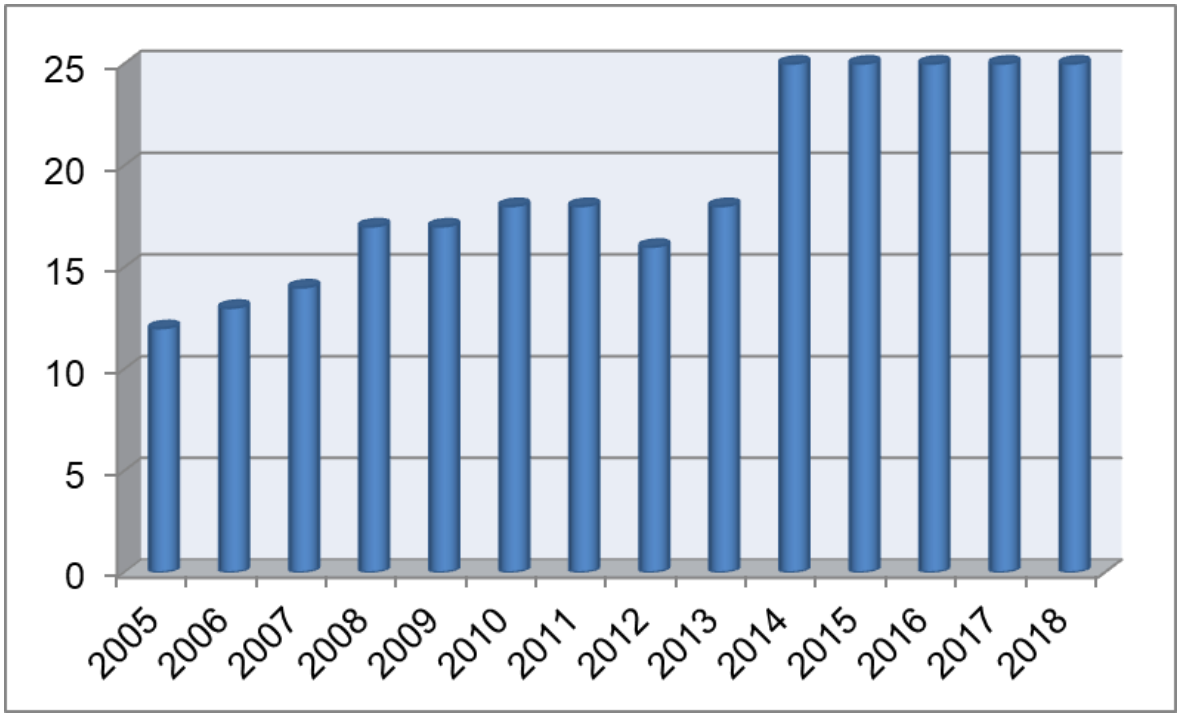
Ausbildungskapazität im Verwaltungsbereich

Die Übersicht über die Ausbildungskapazität zeigt seit dem Jahr 2014 eine Ausbildung auf sehr hohem Niveau. An dieses Niveau knüpfen die Ausbildungszahlen 2018 an, mit der Folge, dass sowohl in personeller Hinsicht (Betreuung der Nachwuchskräfte: zentral und dezentral) als auch in räumlicher Hinsicht (Raumsituation und Ausbildungsplätze) die vorhandenen Ressourcen ausgeschöpft sind.

Um eine qualitätsvolle Ausbildung sicherstellen und mittelfristig die Ausbildungszahlen steigern zu können, wurde im Rahmen der Umsetzung des Masterplans Personalmanagement im „Handlungsfeld Ausbildung“ die Maßnahme M005 „Gute Ausbildungsbedingungen gestalten“ an erster Stelle priorisiert.

Unter die Maßnahme M005 fallen insbesondere die Bereitstellung und der dauerhafte Erhalt einer ausreichenden Anzahl an adäquat ausgestatten Ausbildungsplätzen, die Bestellung und Weiterqualifizierung von handlungskompetenten (stellvertretenden) Ausbildungsbeauftragten sowie Ausbilderinnen und Ausbildern als auch die Bereitstellung von Zeitressourcen.

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2018



1.2.1.3 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 Betrachtungszeitraum im Verwaltungsbereich Bewerberzahlen auf einem hohen Niveau zu verbuchen. Für das Jahr 2018 bewegt sich die Anzahl an Bewerberinnen und Bewerbern auf dem Niveau des Vorjahres.

Die eingesetzten Maßnahmen im Rahmen des Ausbildungsmarketings zeigen ihre Wirkung. Zielsetzung der Personalverwaltung ist es, mit einem flexiblen Personalmarketing, welches die unterschiedlichen Zielgruppen proaktiv und individuell anspricht, Bewerberinnen und Bewerber zu gewinnen. Der Marketing-Mix besteht aus unterschiedlichen Instrumenten, dieser wird stetig ergänzt und evaluiert, mit dem Ziel, die Anzahl an Bewerbungen konstant auf diesem hohen Niveau zu halten. Zusätzlich zu den bereits etablierten Instrumenten wurde im Jahr 2017 über die Erlanger Stadtzeitung "Rathausplatz 1" primär die sekundäre Zielgruppe (insbesondere Eltern, Großeltern, Verwandte) angesprochen. Die Zusammenarbeit mit der Pressestelle im Rahmen der Personalgewinnung wird im Jahr 2018 fortgesetzt werden.

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). Internes und externes Ausbildungsmarketing können in der Praxis nicht voneinander losgelöst betrachtet werden, da sie sich gegenseitig beeinflussen. Das interne Ausbildungsmarketing ist daher von enormer Bedeutung, um eine Identifikation der Nachwuchskräfte mit der Stadt Erlangen und daraus resultierend eine Bindung an die Arbeitgeberin zu schaffen. Internes Marketing ist insbesondere gleichzusetzen mit der Gewährleistung einer qualitativ hochwertigen Ausbildungsarbeit.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen zu Markenbotschafterinnen und Markenbotschaftern werden und die Stadt Erlangen im Außenkontakt als modernen Ausbildungsbetrieb und als erfolgversprechende Arbeitgeberin darstellen. Durch die ganzheitlich ausgerichtete Ausbildung und darauf aufbauende Personalentwicklungsmaßnahmen wird das Image der Stadtverwaltung gesteigert und gleichzeitig werden langwierige und kostspielige externe Personalbeschaffungsmaßnahmen reduziert.

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2018

1.2.1.4 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.

OptiPrax

Die Stadt Erlangen beteiligt sich (Einstellungsjahre 2016 und 2017) an dem Modellversuch „Erzieherausbildung mit optimierten Praxisphasen“ (OptiPrax) des Bayerischen Staatsministeriums für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst (StMBW). Zielsetzung ist es, dem akuten Fachkräftemangel entgegenzuwirken, indem eine neue Zielgruppe für die Erzieherausbildung, nämlich Bewerberinnen und Bewerber mit einer fachfremden Berufsausbildung, angesprochen werden. 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. Die Erzieherausbildung mit optimierten Praxisphasen soll die bestehenden Varianten der Erzieherausbildung jedoch nicht ersetzen.

Der Auswahl- und Einstellungsprozess wurde im Rahmen des letztjährigen Verfahrens evaluiert und angepasst. Um die geplante Ausbildungskapazität von sechs Stellen im Jahr 2018 realisieren zu können, wurde die zielorientierte Werbung um die potenziellen Bewerberinnen und Bewerber verstärkt.

Besonderes Ausbildungsverhältnis

- ❖ Schaffung und Besetzung von besonderen Ausbildungsstellen

Im Mai 2016 entschied der HFPA im Rahmen der Beschlussfassung zur Ausbildungskapazität 2017, zwei besondere Ausbildungsplätze über Bedarf im gewerblich-technischen Bereich zu schaffen. Mit den beiden Ausbildungsplätzen, welche losgelöst vom Regelauswahlverfahren besetzt werden sollten, 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 angemessen berücksichtigt, allerdings bedeutet ein formalisiertes und strukturiertes Verfahren gleichzeitig eine Einstiegshürde für verschiedene Gruppen potentieller Bewerberinnen und Bewerber.

Für die besonderen Ausbildungsplätze kommt grundsätzlich ein weit gefasster Adressatenkreis in Frage. Als potentielle Nachwuchskräfte kommen beispielsweise körperlich oder geistig behinderte Menschen, Menschen mit Migrationshintergrund, junge Flüchtlinge oder Bewerberinnen und Bewerber, die im Übergang von der Schule in den Beruf zusätzlicher Unterstützung bedürfen, in Betracht. Voraussetzung für einen erfolgreichen Ausbildungsabschluss ist, dass die Bewerberinnen und Bewerber in jedem Fall eine grundsätzliche Ausbildungsreife und Motivation mitbringen.

Es wurde zunächst der Fokus darauf gelegt, geeignete Ausbildungsberufe und -dienststellen sowie insbesondere für diese Aufgabe motivierte Ausbilderinnen und Ausbilder zu finden. In einem zweiten Schritt sollten Adressatenkreis und Ausbildungsberuf aufeinander abgestimmt werden.

Um ressourcenorientiert vorzugehen, wurden zuerst gewerblich-technische Berufe, die bei der Stadt Erlangen bereits ausgebildet werden, im Hinblick auf die Eignung für einen besonderen Ausbildungsplatz geprüft. Eine Einbeziehung des Verwaltungsbereiches ist aufgrund von bindenden rechtlichen Bestimmungen und der Komplexität der Berufe stark eingeschränkt oder gar ausgeschlossen.

Mit den grundsätzlich in Frage kommenden Dienststellen wurden seitens des Personal- und Organisationsamtes zeitintensive Sondierungsgespräche geführt. In den Gesprächen wurde von den Dienststellen die Absicht, benachteiligten Menschen zu helfen und eine Brücke in

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2018

den ersten Arbeitsmarkt zu schlagen, grundsätzlich begrüßt. Im Hinblick auf die konkrete Umsetzung wurden jedoch praktische Grenzen aufgezeigt.

Einerseits ist partiell ein Umdenken notwendig: Insgesamt hat die Stadt Erlangen als Arbeitgeberin einen hohen Anspruch an die Kompetenzen der Regelbewerberinnen und Regelbewerber, da die Ausbildungsberufe in ihrer Komplexität stetig zunehmen. Dieser Leistungsgedanke ist jedoch bei der besonderen Ausbildung gerade nicht zielführend und fordert diesbezüglich ein selektives Umdenken.

Andere Dienststellen wiederum möchten sich der Herausforderung stellen, können aber wegen begrenzter Ressourcen eine betreuungsintensive Ausbildung mit den vorhandenen personellen Kapazitäten nicht stemmen.

Um die besonderen Ausbildungsplätze dennoch zu realisieren, wurde die Recherche über die Regelausbildungsberufe hinaus erweitert. So hat sich schließlich die Möglichkeit eröffnet, ein besonderes Ausbildungsverhältnis im Theater zu schaffen. In Kooperation mit der Fachdienststelle wurde das Berufsbild der Änderungsschneiderin bzw. des Änderungsschneiders neu erschlossen. Diese Stelle wurde mit einer Nachwuchskraft mit Fluchthintergrund besetzt.

Neben dem neu geschaffenen Ausbildungsplatz im Theater wurde ein besonderer Ausbildungsplatz im Beruf Gärtner/in – Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau angeboten und auch erfolgreich mit einer Nachwuchskraft mit Migrationshintergrund besetzt.

Die Partner im Übergang Schule-Beruf wurden im Rahmen der Bewerbungsverfahren durch das Personal- und Organisationsamt eingebunden.

❖ Einstiegsqualifizierung

Über die Zielerfüllung hinaus, ist es dem Personal- und Organisationsamt in Kooperation mit dem Tiefbauamt und dem Betrieb für Stadtgrün, Abfallwirtschaft und Straßenreinigung gelungen, zwei Plätze der betrieblichen Einstiegsqualifizierung (EQ) in den Berufen Tiefbaufacharbeiter/in und Gärtner/in – Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau zu erschließen.

Die Einstiegsqualifizierung richtet sich an benachteiligte Menschen, die keine Ausbildungsstelle finden. Es handelt sich dabei um ein sechs- bis zwölfmonatiges Praktikum. Während dieser Zeit besuchen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer wie reguläre Auszubildende die Berufsschule. Die Einstiegsqualifizierung kann auf eine eventuell anschließende Ausbildung angerechnet werden. Sie stellt eine Möglichkeit dar, als Arbeitgeberin soziale Gesichtspunkte stärker zu berücksichtigen und gleichzeitig Personal für Berufsfelder zu akquirieren und an diese heranzuführen, die über das reguläre Bewerbungsverfahren schwer zu besetzen sind. Ziel der Stadt Erlangen ist es, Teilnehmerinnen und Teilnehmer einer EQ-Maßnahme in eine anschließende Ausbildung zu übernehmen.

Die Einstiegsqualifizierung im Betrieb für Stadtgrün, Abfallwirtschaft und Straßenreinigung wurde einer Person mit Fluchthintergrund ermöglicht. Diese wird zusätzlich über ausbildungsbegleitende Hilfen und Sprachförderung gefördert.

Im Bereich des Tiefbauamtes konnte die geplante Besetzung im Rahmen der Einstiegsqualifizierung mit einem Menschen mit Fluchthintergrund nicht umgesetzt werden, da individuelle ausländerrechtliche Aspekte dem entgegenstanden. Weitere qualifizierte Interessentinnen und Interessenten gab es nicht.

<u>Ausbildungsbeginn mit Einführungsveranstaltung</u>

Das Konzept für den Ausbildungsbeginn wurde im Jahr 2017 evaluiert und weiterentwickelt. Die Integrationsphase der Nachwuchskräfte und die dazugehörigen Themenfelder wurden detailliert betrachtet. Die erste Integrationsphase geht über die Einzelmaßnahme „Einführungswoche“ weit hinaus. Ziel ist es, den Nachwuchskräften eine fundierte Grundlage für die Ausbildung zu vermitteln und ein erstes Netzwerk zu schaffen. Ein besonderes Augenmerk wurde darauf gerichtet, die Nachwuchskräfte nicht zu überfordern, das heißt, die richtigen Informationen zum richtigen Zeitpunkt zu geben und Zeit zu gewähren, um sich mit den Ge-

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2018

gebenheiten bei der Stadt Erlangen vertraut zu machen und das Prinzip der Selbstverantwortung zu verinnerlichen. Ein wichtiger Fokus liegt dabei auf Kontinuität und Nachhaltigkeit.

1.2.1.5 Rahmenbedingungen der Ausbildung

Ausbilderqualifizierung

Die im Jahr 2016 erstmalig gestartete Qualifizierungsreihe für die Ausbildungsbeauftragten und deren Stellvertretungen im Verwaltungsbereich sowie die Ausbilderinnen und Ausbilder aus dem gewerblich-technischen Bereich (im Folgenden kurz als Ausbilderinnen und Ausbilder benannt) wurde 2017 fortgeführt und durch weitere Seminarmodule inhaltlich erweitert. Die Seminarreihe ist darauf ausgerichtet, den benannten Personenkreis in seiner Ausbildungsarbeit zu unterstützen und in seiner Handlungskompetenz zu stärken. Darüber hinaus werden die gegenseitige Vernetzung und der übergreifende Austausch mit anderen Ausbilderinnen und Ausbildern sowie die Kooperation mit dem Team der Aus- und Fortbildung gefördert. Die Inhalte der Qualifizierungsreihe sind übertragbar auf die konkrete Kernfunktion der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und somit auch für die Fachaufgaben in den jeweiligen Dienststellen von Nutzen. Die Ausbilderqualifizierungsreihe umfasst in verschiedenen, vernetzten Modulen die Kernthemen der Ausbildungsarbeit. Die Inhalte wurden mit den Ausbilderinnen und Ausbildern gemeinsam entwickelt und sind dadurch bedürfnisorientiert ausgerichtet. Insgesamt setzt sich das Traineeprogramm aus acht Modulen zusammen, ergänzt um ausgewählte Seminare aus dem Fortbildungskatalog der Städteakademie. Die Ausbilderinnen und Ausbilder können aus diesem Angebot die für sie interessanten Themen auswählen und somit ihre eigenen Schwerpunkte setzen. Das Einführungsseminar ist für alle neuen Ausbilderinnen und Ausbilder verpflichtend.

Aufgrund der großen Nachfrage wurden die bisher durchgeführten Module „Einführungsseminar für neue Ausbildungsbeauftragte, stellvertretende Ausbildungsbeauftragte sowie Ausbilderinnen und Ausbilder“ und „Von der Zielvereinbarung zur Beurteilung“ bereits mehrfach angeboten. Zudem wurde das Seminarprogramm im Jahr 2017 um folgende neue Module ergänzt: Das Seminar „Herausforderungen der Ausbildungsarbeit meistern“ bietet sowohl neuen als auch langjährigen Ausbilderinnen und Ausbildern die Möglichkeit, sich mit schwierigen Situationen im Ausbildungsalltag auseinanderzusetzen. Im weiteren Jahresverlauf folgte das Modul „Ausbildungsmethoden“, welches zum Thema hat, Lerninhalte interessant und attraktiv zu machen und geeignete Lernmethoden zu kennen. Bis Ende 2018 sollen zusätzlich folgende Module in Abhängigkeit von der Nachfrage mindestens einmal angeboten werden: „Meine Rolle als Ausbildungsbeauftragte/Ausbildungsbeauftragter bzw. Ausbilderin/ Ausbilder“, „Spagat zwischen Alltagsgeschäft und Ausbildungsarbeit“ sowie ein gemeinsames Seminar mit Nachwuchskräften und Ausbilderinnen und Ausbildern. Die Reihe wird in den nächsten Jahren kontinuierlich fortgeführt, um auch künftigen Ausbilderinnen und Ausbildern die Qualifizierung zu ermöglichen und damit die Qualität der Ausbildungsarbeit zu sichern.

Ausbildungsphilosophie

Neben der Fortführung der Qualifizierungsreihe lag ein weiterer Schwerpunkt der Arbeit in der inhaltlichen Ausarbeitung der Ausbildungsphilosophie. Die Basis bildete ein Workshop mit Ausbilderinnen und Ausbildern, in dem der Erarbeitungsprozess hierzu angestoßen wurde. Die Ergebnisse aus dieser Veranstaltung wurden von der Abteilung Personalentwicklung zusammengetragen und ein Textvorschlag für eine gemeinsam getragene Ausbildungsphilosophie erarbeitet. In einem gemeinsamen Abstimmungsprozess mit den Ausbilderinnen und Ausbildern, dem Personalrat, der Jugend- und Auszubildendenvertretung sowie der Arbeitsgruppe Personalentwicklung sind Kernsätze für die Ausbildungsphilosophie entstanden, die im Oktober 2017 in der Gemeinsamen Arbeitsgruppe mit dem Oberbürgermeister freigegeben wurden. Neben dem Haupttext in Form von Kernsätzen wurde darüber hinaus eine ergänzende Grafik mit Erläuterungen erarbeitet. Die Ausbildungsphilosophie als Ganzes bildet einen Handlungs- und Orientierungsrahmen für die Ausbildungsarbeit bei der Stadt Erlangen.

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2018

Die Ausbildungsphilosophie der Stadt Erlangen lautet:

„GEMEINSAM die Zukunft aktiv gestalten

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung Erlangen gestalten und prägen die „Stadt für Alle“ und sind deren wichtigste Ressource. Ausbildung hat daher als erster Schritt einer kontinuierlichen Personalentwicklung einen hohen Stellenwert und bildet eine gesamtstädtische, referats- und amtsübergreifende Aufgabe.

Durch eine systematische, zielorientierte und qualifizierte Ausbildung sichert sich die Stadt Erlangen engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Diese sorgen für eine dauerhafte Aufrechterhaltung und Weiterentwicklung der Leistungsfähigkeit der Kommune zum Wohle ihrer Bürgerinnen und Bürger. Um den sich immer schneller verändernden Anforderungen Rechnung zu tragen, müssen die Nachwuchskräfte bestimmte Schlüsselqualifikationen bereits mitbringen und diese während der Ausbildungszeit ausbauen. In dieser prägenden Phase werden sowohl der Grundstein für die weitere berufliche Entwicklung als auch für die frühzeitige Identifikation der Nachwuchskräfte mit den städtischen Zielen und Wertvorstellungen gelegt. In ihrem Selbstverständnis als moderner Ausbildungsbetrieb und im Hinblick auf den demographischen Wandel liegt es im Eigeninteresse der Stadtverwaltung Erlangen, qualifiziertes Personal zu gewinnen, weiterzuentwickeln und dauerhaft zu binden.

Die Stadtverwaltung Erlangen bildet bedarfsorientiert und in ihrer Gesamtheit aus. Dies bedeutet, dass alle Beteiligten aktiv zum Gelingen beitragen.

Die Nachwuchskräfte sind Bestandteil der verlässlichen und vielfältigen Gemeinschaft der Stadt Erlangen. Sie verfolgen selbstverantwortlich und motiviert ihr Ausbildungsziel und tragen durch Kreativität, Leistungsbereitschaft und gesamtstädtisches Denken dazu bei, die bestehenden Arbeitsprozesse effektiver und effizienter zu gestalten. Die Nachwuchskräfte sollen sich ihrer persönlichen Stärken, Entwicklungspotenziale sowie Interessen bewusst werden. Lebenslanges Lernen soll für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein Selbstverständnis darstellen.

Sowohl die Ausbilderinnen und Ausbilder als auch das Team der Aus- und Fortbildung unterstützen die Nachwuchskräfte und begleiten diese in ihrer persönlichen Entwicklung auf dem Weg zu handlungskompetenten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Sie bringen sich mit Freude und ihren individuellen Fähigkeiten und Fertigkeiten gestaltend in den Ausbildungsprozess ein. Transparenz und Vertrauen sehen die Ausbildungsverantwortlichen als Voraussetzung für eine qualitativ hochwertige Ausbildung an. Sie agieren in einem verlässlichen Netzwerk, indem sie eine enge Zusammenarbeit gewährleisten und hohes Engagement zeigen. Als Ausbildungsverantwortliche bilden sie sich kontinuierlich weiter und sammeln darüber hinaus Führungserfahrung, was ihnen eine aktive Gestaltung der eigenen Personalentwicklung ermöglicht. Sie sind in ihrem Tun und Handeln Vorbild für die Nachwuchskräfte. Gegenseitige Wertschätzung, Respekt und Offenheit prägen die Ausbildungsarbeit. Die Nachwuchskräfte werden in ihrer Persönlichkeit angenommen, Vielfalt im täglichen Miteinander als Chance erkannt und im Handeln gelebt. Die Einbeziehung der unterschiedlichen Fähigkeiten und Talente eröffnet Möglichkeiten für innovative Lösungen bei der Mitgestaltung der Stadtgesellschaft. Durch diese ganzheitlich ausgerichtete Ausbildung wird gleichzeitig das Image als Ausbildungsbetrieb gesteigert.

Oberbürgermeister, Referentinnen und Referenten sowie Amtsleitungen unterstützen nachhaltig die Ausbildung, indem sie förderliche Rahmenbedingungen schaffen und erhalten.

Darüber hinaus koordiniert das Team der Aus- und Fortbildung die Ausbildung und steht als zentraler Ansprechpartner zur Verfügung.“

Eine qualifizierte Ausbildungsarbeit lebt vom gegenseitigen Geben und Nehmen und ist eine wertvolle Investition in die Zukunft.

1.2.1.6 Ausbildungscontrolling

Evaluation stellt einen wichtigen Bestandteil des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses dar. Ausbildungscontrolling vergleicht die bisher laufenden Prozesse mit der strategischen

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2018

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 im Bereich des Controllings neue Instrumente und Kennzahlen erarbeitet worden.

1.2.2 Praktika

Der kontinuierlichen Bereitstellung von Praktikumsplätzen kommt sowohl aus personalwirtschaftlichen als auch aus sozialen Gründen ein hoher Stellenwert bei der Stadtverwaltung Erlangen zu. Gerade unter Berücksichtigung des demographischen Wandels entwickelt sich die zukünftige Personalgewinnung zu einer immer größeren Herausforderung. Als soziale Arbeitgeberin setzt sich die Stadt Erlangen dafür ein, Menschen eine berufliche Orientierung zu geben und deren Vielfalt zu unterstützen. Durch das Ableisten von Praktika können potenzielle Bewerberinnen und Bewerber dazu gewonnen und neue Chancen für Menschen geboten werden.

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

Auch im Jahr 2017 ist im Vergleich zum Vorjahr die Gesamtzahl der abgeleisteten Praktika leicht gestiegen (siehe unter 2.4.4 Praktika). Der Zuwachs macht sich besonders bei Praktikantinnen und Praktikanten von Weiterbildungsinstituten bemerkbar. Hier ist eine Verdoppelung der Zahlen eingetreten. Grund dafür ist die gestiegene Anzahl an Praktikumsanfragen von Menschen mit Fluchthintergrund und von Personen mit körperlichen Einschränkungen. Speziell bei den Menschen mit Fluchthintergrund konnte vielen Anfragen entsprochen werden. Es wurden hinsichtlich der oben aufgeführten Personengruppen unter anderem Einsätze in der Migrationsberatung, in der Telefonzentrale oder auch im gewerblichen Bereich ermöglicht. Auch Teilnehmerinnen und Teilnehmern des Projektes ZUSA (Zusammenarbeit – Inklusion in eine gemeinsame Arbeitswelt) konnten hier Einblicke gewährt werden. ZUSA ist ein Zusammenschluss von sieben Projektpartnern, denen unter anderem ACCESS angehört.

Im Jahr 2017 wurden außerdem vermehrt Berufs- (angehende Erzieherinnen und Erzieher im Anerkennungsjahr) sowie Semesterpraktikantinnen und -praktikanten eingestellt.

Auffällig ist allerdings auch der Rückgang an Praktika von Schülerinnen und Schüler der Fachoberschulen, bei denen die fachpraktische und die theoretische Ausbildung im zweiwöchentlichen Wechsel stattfinden. Diese Problematik liegt gleichermaßen auch bei der Betreuung von Schnupperpraktikantinnen und -praktikanten (vor allem im Verwaltungsbereich) vor. Dabei ist gerade das Schnupperpraktikum ein wichtiger Faktor, junge Menschen für unsere Stadtverwaltung zu gewinnen und so zukünftig die Besetzung der Ausbildungsplätze sicherzustellen. Allein seit 2014 haben unter allen Bewerberinnen und Bewerbern für die Ausbildung zur bzw. zum Verwaltungsfachangestellten knapp 60 Personen vorher ein Verwaltungspraktikum bei der Stadt Erlangen abgeleistet.

Im vergangenen Jahr wurde verstärkt das Konzept „Nachwuchskraft betreut Praktikantin oder Praktikant“ umgesetzt. Die Praktikantenbetreuung wird hier durch eine Nachwuchskraft übernommen.

Das Mindestalter zum Ableisten eines Praktikums wurde 2017 von 15 Jahre auf 13 Jahre herabgestuft. Da sich viele Schülerinnen und Schüler bereits im 16. Lebensjahr für eine Ausbildung bewerben, ist diese Änderung zweckmäßig und sinnvoll. Die Praktikumsanfragen werden sich aus diesem Grund voraussichtlich die nächsten Jahre weiterhin erhöhen.

Seit 2016 wird von Praktikantinnen und Praktikanten (vor allem im Bereich der Kindertageseinrichtungen), die während ihrer Tätigkeit mit Kindern und mit Lebensmitteln in Kontakt

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2018

kommen, vor Praktikumsbeginn ein erweitertes Führungszeugnis sowie auch ein Nachweis zur Belehrung nach den §§ 35 und 43 des Infektionsschutzgesetzes verlangt. Dies bringt einen höheren Verwaltungsaufwand mit sich und erfordert zudem eine enge Kooperation zwischen der Abteilung Personalentwicklung und den betroffenen Einrichtungen. Um die gemeinsame Zusammenarbeit zu beleuchten und Verwaltungsprozesse zu optimieren ist ein Workshop mit allen Einrichtungsleitungen der Abteilung Kindertagesstätten geplant.

Im Jahr 2017 wurden die Voraussetzungen dafür geschaffen, die Erfassung und Verwaltung aller Praktikantinnen und Praktikanten über das Personalmanagementsystem LOGA zu gewährleisten. Bestimmte Praktikumsarten unterliegen einer sozialversicherungsrechtlichen Meldepflicht. Mit Hilfe des Personalmanagements und -abrechnungssystems werden diese Meldungen zukünftig automatisch durchgeführt, so dass Prozesse effizienter und effektiver abgewickelt werden. Ebenso können Auswertungen auf Knopfdruck vorgenommen und zahlreiche weitergehende Informationen für das Controlling abgebildet werden. Diese Systemumstellung erfolgt zum 1.1.2018.

1.2.3 Fortbildung in der Städteakademie

Die Städteakademie der Kommunen 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 ca. 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 2017 u.a. auf den Themen Gesundheit und Bewältigung der Arbeitsverdichtung sowie -beschleunigung.

Es wurde bei der Planung des Kataloges darauf geachtet, dass einige Veranstaltungen halbtags angeboten werden, um eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Teilzeitkräfte zu gewährleisten.

Aufgrund der hohen Auslastung der IT-Kurse im vorhergehenden Jahr wurden die bestehenden Angebote zu ausgewählten Office-Programmen 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. Eine zielgruppengerechte und inhaltliche Planung wird somit gewährleistet, ohne dabei die strategischen Ziele der Gesamtverwaltung zu vernachlässigen.

Generell ist eine hohe Fortbildungsbereitschaft der Beschäftigten zu verzeichnen, wie die Zahlen im Personalbericht belegen.

Darüber hinaus ist auch die Anzahl an durchgeführten Beratungen nochmals leicht angestiegen. Der Bereich 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.

1.2.4 Angestelltenlehrgang II

Der Haupt-, Finanz- und Personalausschuss (HFPA) hat am 19.07.2017 die Neukonzeption zum Angestelltenlehrgang II, welche Bestandteil der Maßnahme M029 „Bedarfsgerechte Personalentwicklung durch bedarfsorientierte Fort- und Weiterbildungskonzepte sicherstel-

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2018

len“ des Masterplans Personalmanagement ist, einstimmig beschlossen. Eine Zielsetzung des Masterplans in diesem Teilbereich ist es u.a., Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über Maßnahmen der Nach- und Weiterqualifikation dazu befähigen, entsprechende Stellen qualitätsgesichert auszufüllen. Diese Vorgehensweise stellt nicht nur die adäquate Besetzung von Stammplanstellen bei der Stadtverwaltung Erlangen sicher, sondern fördert gleichzeitig lebenslanges Lernen und dient dem Motivationserhalt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. In der Fortschreibung des Konzeptes zum Angestelltenlehrgang II wurden die Zulassungskriterien den aktuellen Anforderungen einer systematischen und kontinuierlichen Personalentwicklung sowie dem Stellenbedarf angepasst. So wurde insbesondere eine Erhöhung der Zulassungszahlen vorgenommen und die Wartezeit in Abhängigkeit vom Ergebnis der entsprechenden Vorprüfung festgelegt. Damit sollen gemäß dem Leistungsgrundsatz Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche die einschlägige Prüfung mit gutem Ergebnis abgeschlossen haben, im Vergleich zur bisherigen Regelung eher zugelassen werden können und damit als Nebeneffekt ein Motivationsanreiz geschaffen werden. Es wurde ein strukturiertes internes Auswahlverfahren implementiert und im Jahre 2017 bereits erprobt.

1.2.5 Führungsverständnis

Seit 1.4.2017 werden die im Rahmen des Masterplans Personalmanagement beschlossenen Projekte umgesetzt. Eine wesentliche Grundlage für ein zielorientiertes Personalmanagement sowie eine erfolgreiche Personalentwicklung stellt ein gemeinsam getragenes Führungsverständnis dar; dies wurde im Masterplan wie folgt formuliert:

„In der Stadtverwaltung besteht ein gemeinsames Führungsverständnis - die Anforderungen an die Führungskräfte und ihre Rolle sind klar definiert, die Führungsleitlinien sind aktualisiert und werden in der gesamten Stadtverwaltung gelebt. Die Vision des Personalmanagements ist allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Stadtverwaltung bekannt.“

Um diese Grundlage zu schaffen, fand am 04.10.2017 eine Führungsklausur mit Herrn Oberbürgermeister Dr. Janik und den Referatsleitungen unter externer Moderation statt. Gemeinsam wurde ein Führungsverständnis entwickelt, das in der Referenten- und Amtsleiterbesprechung am 25.10.2017 den Amts-, Schul- und Werkleitungen vorgestellt wurde.

Im nächsten Schritt wurden die Amts-, Schul- und Werkleitungen eingebunden: das Führungsverständnis soll jeweils referatsintern zwischen der Referatsleitung und den direkt zugeordneten Führungskräften (Amts-, Schul- und Werkleitungen) reflektiert und diskutiert werden (dieser Schritt wird bis Februar 2018 andauern). Im Anschluss erfolgt eine nochmalige Abstimmung auf Referatsebene mit dem Oberbürgermeister.

Das Führungsverständnis gibt insbesondere auch Anlass für die Führungskräfte auf allen Ebenen sich mit den Themen Zeit für Führung, Verantwortung und Steuerung auseinander zu setzen. Damit wird ein Diskussions- und Reflexionsprozess über Führung unter den Führungskräften angestoßen. Außerdem sollen Diskussionen in den Ämtern mit allen Beschäftigten geführt werden, um herauszuarbeiten, was das Führungsverständnis konkret für die Führung und Zusammenarbeit im jeweiligen Amtsbereich bedeutet.

Ziel ist es, ein gemeinsames Führungsverständnis zu entwickeln und mit Leben zu erfüllen, als Basis für eine gelebte, an Werten und Wertschätzung orientierte Führungskultur.

1.2.6 Wissensmanagement

Wissensmanagement ist bereits seit vielen Jahren ein zentrales und aktiv praktiziertes Thema bei der Stadt Erlangen. So haben insbesondere zahlreiche professionell begleitete Wissenssicherungsprozesse unter Hinzuziehung eines externen Partners stattgefunden. Aufgrund des demografischen Wandels und damit einhergehender personeller Umbrüche gewinnt das Wissensmanagement auch in den kommenden Jahren zunehmend an Bedeutung. Dieser Entwicklung wurde im Masterplan Personalmanagement durch die Priorisierung der Maßnahme „Nachhaltige Verankerung des Wissensmanagements/der Wissensbewahrung

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2018

bei der Stadt Erlangen“ begegnet und somit ein Schwerpunkt auf das Themenfeld Wissenssicherung für die nächsten Jahre gesetzt.

Die Wichtigkeit Wissensmanagement zu betreiben, wurde auch in den Nachbarstädten Nürnberg, Fürth und Schwabach gesehen, sodass ein Leitfaden zur strukturierten Eigensicherung von Erfahrungswissen in interkommunaler Zusammenarbeit entwickelt wurde. Vor dessen Veröffentlichung im Frühjahr 2017 wurde die Durchführung des Wissenssicherungsprozesses von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der IZ-Städte erprobt. Der Leitfaden zur Eigensicherung von Erfahrungswissen bildet nun neben den professionell begleiteten Prozessen eine zweite Säule der Wissenssicherung mit dem Ziel, vorhandenes Wissen im Haus zu halten und verfügbar zu machen.

Der Aufbau des Leitfadens ist modular gestaltet und gibt neben grundlegenden Informationen zum Wissensmanagement auch praktische Hinweise und Tipps für die strukturierte Erfassung von Wissen. Dabei ist er nicht nur geeignet, explizites Wissen (d.h. relativ leicht beschreibbares Faktenwissen) zu sichern, sondern soll insbesondere helfen, implizites Wissen (d.h. über Jahre hinweg erworbenes Erfahrungswissen) zu heben. 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. Am Prozess der Eigensicherung von Erfahrungswissen sind mindestens die Führungskraft, die Wissensträgerin bzw. der Wissensträger und idealerweise auch die Nachfolgerin oder der Nachfolger beteiligt. Eine Wissensdokumentation bedarf zudem auch einer kontinuierlichen Pflege und Fortschreibung durch die Nachfolgerin oder den Nachfolger.

Der Leitfaden wird in allen Arbeitsbereichen der vier IZ-Städte 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 werden seit Anfang 2017 im Rahmen der Städteakademie Seminare für Führungskräfte angeboten, in welchen der Leitfaden vorgestellt wird und Methoden zur Hebung von implizitem Wissen vermittelt werden.

Im Jahr 2018 werden erstmalig auch Schulungen für Wissensträger angeboten. Ein weiterer Schwerpunkt wird auf die interne Veröffentlichung des Leitfadens und die Verankerung der Wissensbewahrung gelegt werden. Hierzu wird u.a. auch das Einarbeitungskonzept für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter dem Fokus Wissensmanagement weiterentwickelt.

1.2.7 Ausbildung und Training von stadtinternen Moderatorinnen und Moderatoren

Moderierte Prozesse und Veranstaltungen gewinnen innerhalb der Stadtverwaltung Erlangen immer mehr an Bedeutung, weshalb das Personal- und Organisationsamt seit 2016 dieser Entwicklung begegnet und interessierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit bietet, sich durch eine gezielte Schulungsmaßnahme zu Moderatorinnen und Moderatoren fortzubilden. Ziel ist es einen stadtinternen Moderatorenpool aufzubauen, der allen Dienststellen für Moderationseinsätze zur Verfügung steht.

Zur weiteren Verstärkung dieses Moderatorenpools und aufgrund der großen Nachfrage wurde im Jahr 2017 eine weitere Staffel der Moderatorenausbildung durchgeführt und eine Gruppe von zwölf Personen unter dem Motto „Moderation ist mehr als Kärtchen kleben“ zu Moderatorinnen und Moderatoren ausgebildet. Insgesamt haben inzwischen 48 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Schulungsmaßnahme teilgenommen. Die praxisorientierte Ausbildung umfasste insgesamt je zwei Tage Basis- und Aufbautraining. Zwischen den beiden Modulen erstellten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in Kleingruppen ein Konzept für eine Moderation und führten eine Sequenz daraus im Aufbautraining der Moderatorenausbildung durch.

Es konnten bereits verschiedene Moderationen durch Moderatorinnen und Moderatoren aus dem Pool erfolgreich durchgeführt werden. Die Einsätze waren sehr vielfältig, so wurde z.B. die Arbeitsmarktkonferenz, in welcher mit betroffenen Langzeitarbeitslosen sowie Vertretern aus Politik, Wirtschaft und Verbänden die Ziele der letzten Konferenz fortgeschrieben wur-

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2018

den, ein Vorbereitungsworkshop für den Stadtteilbeirat sowie eine dienststelleninterne Teambildungsmaßnahme moderiert.

Nachdem inzwischen die Rahmenbedingungen für den Einsatz der Moderatorinnen und Moderatoren abschließend geklärt wurden, werden in einem nächsten Schritt alle Dienststellen über die Möglichkeit der Nutzung des Moderatorenpools und das Verfahren informiert. Die Vermittlung der Moderatorinnen und Moderatoren erfolgt über die Abteilung Personalentwicklung, um eine gleichmäßige Auslastung der Moderatorinnen und Moderatoren zu gewährleisten. Hierfür sendet die beauftragende Dienststelle ein E-Formular zur Auftragsklärung an die Abteilung Personalentwicklung. Ein Hinweisblatt liefert die wichtigsten Informationen zum Verfahren.

Aus diversen rechtlichen Gründen können Moderationen künftig nur innerhalb der Arbeitszeit, d.h. unter Anrechnung auf die jeweils vereinbarte Arbeitszeit, erfolgen. Diese Rahmenbedingungen führen dazu, dass einige Moderatorinnen und Moderatoren im laufenden Dienstbetrieb aufgrund der Aufgabendichte nur bedingt für gesamtstädtische Moderationseinsätze zur Verfügung stehen können.

1.2.8 Betriebliches Eingliederungsmanagement

Jeder Arbeitgeber ist verpflichtet, mit seinen länger erkrankten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein BEM-Verfahren durchzuführen (§ 84 Abs.2 Sozialgesetzbuch IX).

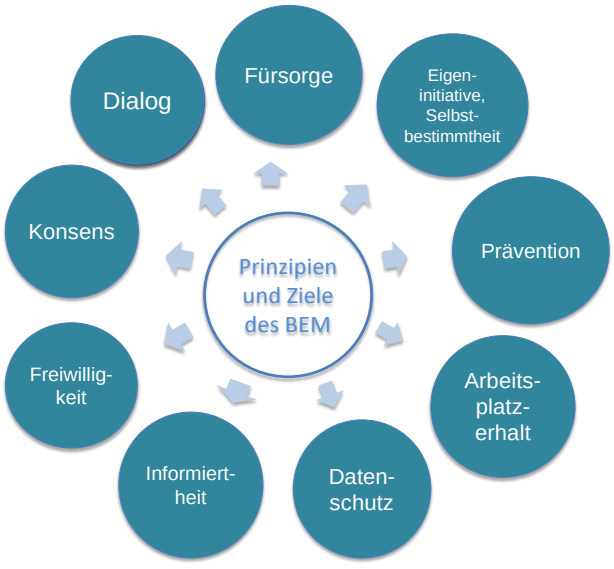
Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) ist ein Baustein des betrieblichen Gesundheitsmanagements und dient - als innerbetrieblicher Klärungsprozess - dazu, geeignete Unterstützungsmöglichkeiten zu ermitteln, um eine dauerhafte Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses zu fördern.

Die Initiierung und Steuerung des BEM-Prozesses obliegt den BEM-Beauftragten, die dem Personal- und Organisationsamt, Abteilung Personalentwicklung, zugeordnet sind.

1.2.8.1 Voraussetzungen/Anwendungsbereich des BEM

Ein Betriebliches Eingliederungsmanagement wird allen Beschäftigten und Beamten angeboten, 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 Kalendertagen handelt oder ob es im Laufe dieser Zeit zu mehreren Kurzzeit-Erkrankungen gekommen ist, die zusammengezählt sechs Wochen ergeben.

1.2.8.2 Prinzipien und Ziele des BEM



© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2018

1.2.8.3 Ablauf des BEM-Verfahrens

Im Rahmen einer ersten schriftlichen Kontaktaufnahme durch die BEM-Beauftragten werden alle 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. Es steht den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern frei, dieses Angebot anzunehmen oder auch abzulehnen.

Im weiteren Verlauf ermittelt die BEM-Beauftragte gemeinsam mit der erkrankten Mitarbeiterin oder dem erkrankten Mitarbeiter, welche Gründe zur Arbeitsunfähigkeit geführt haben könnten und welche arbeitsplatzbedingten Belastungsfaktoren bestehen. Häufig haben Erkrankungen eine lange (Vor-)Geschichte und stellen eine Verkettung verschiedenster Faktoren dar. Viele dieser Faktoren sind beeinflussbar, wenn man sie erkennt.

Daraufhin verständigt man sich auf Unterstützungen und Leistungen, die dazu beitragen können, neue krankheitsbedingte Fehlzeiten zu vermeiden bzw. zu reduzieren.

Bei Bedarf werden weitere Kooperationspartner einbezogen (Führungskraft, Abteilung Organisation und Personalwirtschaft, Schwerbehindertenvertretung, Personalrat, Betriebsarzt, Betrieblicher Sozialdienst, Fachkraft für Arbeitssicherheit, Rehabilitationsträger oder Integrationsfachdienste, etc.). Die BEM-Beauftragten tragen die Prozessverantwortung.

Ein erfolgreiches BEM-Verfahren steht und fällt mit der Offenheit und Kooperation aller am Prozess Beteiligter. Es erfordert eine enge, vertrauensvolle Zusammenarbeit und bietet jeder betroffenen Mitarbeiterin und jedem betroffenen Mitarbeiter die Chance, mit Unterstützung des Arbeitgebers selbst aktiv zu werden, auf die eigene Einsatzfähigkeit positiv Einfluss zu nehmen.

1.2.8.4 Instrumente des BEM

Folgende Maßnahmen können beispielhaft bei eingeschränkter Arbeitsfähigkeit sinnvoll sein:

- Stufenweise Wiedereingliederung
- Erarbeitung des Kompetenzprofils der Mitarbeiterin und des Mitarbeiters
- Erstellung eines Anforderungsprofils für den Arbeitsplatz
- Anpassung der Arbeitsaufgaben
- Reduzierung oder Veränderung der Arbeitsbelastung
- Verbesserung der Arbeitsplatzausstattung
- Veränderung der Arbeitszeit
- berufliche (Weiter-)Qualifizierung

1.2.9 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

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2018

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 helfen, geeignete Maßnahmen zum Gesundheitsschutz einzuleiten.

1.2.10 Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement verfolgt das Ziel, die vermeidbaren Fehlbelastungen zu reduzieren (Verhältnisprävention), sowie die Widerstandsfähigkeit der Beschäftigten durch Gesundheitsangebote zu erhöhen (Verhaltensprävention).

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 verbesserungsbedürftige Arbeitsumgebung oder Ergonomie stellen derzeit die größten Belastungen dar. Körperliche Aspekte wirken sich dabei auf Dauer auch auf die psychische Befindlichkeit aus und umgekehrt.

Die Haltung der Führungskräfte und deren Führungsverhalten haben einen großen Einfluss auf die Rahmenbedingungen der Arbeit und daraus resultierend auf das Arbeitsklima. Eine gute Arbeitsorganisation, eine wertschätzende, offene Kommunikation und Kooperation sowie ein vorbildlicher Umgang mit Stress und Konflikten wirken sich positiv auf die ihnen anvertrauten Beschäftigten aus. Daher ist es eine zentrale Aufgabe des Betrieblichen Gesundheitsmanagements Führungskräfte für die Ziele des Gesundheitsmanagements zu gewinnen.

Im Jahr 2017 wurden Gefährdungsbeurteilungen für das Umwelt-, Standes-, Bürger- und Jugendamt, sowie für die Werkstätten des EB 77 durchgeführt. Das angewendete Verfahren - in Form von Workshops für die Beschäftigten - hat sich inzwischen als gutes Instrument für die Erhebung psychischer Belastungen bewährt. Bedarfsorientiert werden in Zukunft aber auch noch andere Analysemittel – z.B. Befragungsmodule - zum Einsatz kommen.

Verhaltensprävention

In Kooperation mit drei großen Krankenkassen und der Sozialversicherung für Gartenbau, Landwirtschaft und Forsten wurden für die Beschäftigten aus den gewerblichen Bereichen zweitägige Gesundheitstage abgehalten. An diesen Angeboten haben ca. 300 Beschäftigte teilgenommen.

Die bestehenden Gesundheitsangebote für städtische Beschäftigte wurden um ein weiteres dezentrales Angebot in der Nähe des Standorts Museumswinkel ausgebaut. Weiterhin fand im Rahmen der diesjährigen Kampagne der Deutschen Hauptstelle Sucht (DHS) eine Veranstaltung zum Umgang mit Alkohol am Arbeitsplatz zur Sensibilisierung von Führungskräften statt.

Bewegte Unternehmen

Die Stadt Erlangen wurde auch im Jahr 2017 für ihr Gesundheitsmanagement als „Bewegtes Unternehmen“ vom Verein Gesundheit und Medizin in Erlangen e.V. ausgezeichnet.

Team „KomKon“ zur Verbesserung der Kommunikations- und Konfliktkultur

Der Betriebliche Sozialdienst ist Teil des internen Beratungsportals „KomKon.“ Der Name leitet sich aus den Begriffen Kommunikations- und Konfliktkultur ab. Ziel der Arbeitsgruppe ist, die Kommunikationskultur in der Stadtverwaltung zu verbessern und so die Zusammenarbeit innerhalb und zwischen städtischen Dienststellen zu fördern. Daneben kann eine Be-

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2018

gleitung durch neutrale Insider in Phasen von einer Umstrukturierung oder bei Organisationsentwicklungs-Prozessen hilfreich sein.

Moderations- und Seminarangebote

Bedarfsgerecht werden dienststellenspezifische Veranstaltungen angeboten; z.B. wurde die Umstellung der Arbeitszeit im Klärwerk mit Einführung des neuen Prozessleitsystems begleitet.

Beim Amt für Brand- und Katastrophenschutz wurden die anstehenden Brandinspektoren der bayerischen Feuerwehrschule zum Thema Menschenführung und innerhalb der Stadtverwaltung die Ausbilderinnen und Ausbilder in die Methode der „Kollegialen Beratung“ geschult.

Teilnahme an internen Arbeitskreisen

Leitung der internen Arbeitsgruppe Betriebliche Gesundheitsförderung (AGBGF). Mitarbeit im Arbeitssicherheitsausschuss (ASA) und bei der Umsetzung von Gesundheitsthemen für den Masterplan Personalmanagement (MPPM).

Fachlicher Austausch und Kooperationspartner

Es gibt einen regelmäßigen fachlichen Austausch mit den Betrieblichen Sozialberatungen in Mittelfranken, den zuständigen Kolleginnen der Nachbarstädte zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement der Nachbarstädte und im Firmennetzwerk der Bewegten Unternehmen.

Außerdem besteht eine gute Kooperation zur städtischen Drogen- und Suchtberatung und zur Sozialberatung im Gesundheitsamt Erlangen hinsichtlich der Versorgung und Beratung von suchtgefährdeten und suchtmittelabhängigen Beschäftigten.

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2018

1.3 Organisation und Personalwirtschaft

1.3.1 Bewerbungsverfahren und Neueinstellungen

1.3.1.1 Stellenausschreibungen

Im Jahr 2017 hat sich die Anzahl der Stellenausschreibungen auf dem gleichen sehr hohen Niveau bewegt wie schon in den beiden Vorjahren.

Nachfolgend die Fortschreibung der Entwicklung in der Übersicht:

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
2017	200	3.506

Die aufgrund der demographischen Entwicklung ohnehin erhöhte Personalfluktuation hat in Verbindung mit der Notwendigkeit von Stellenneuschaffungen in vielen Bereichen der Stadtverwaltung zur Bewältigung der Aufgabenerledigung für eine wachsende Stadtgesellschaft auch im Jahr 2017 die Ausschreibung einer Vielzahl von Stellen erforderlich gemacht.

Im Vergleich zu den Vorjahren war zudem eine deutlich höhere Wechselbereitschaft von tarifbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter innerhalb der Stadtverwaltung zu verzeichnen. Es liegt die Vermutung nahe, dass dies zumindest teilweise auf die Neuregelung der stufengleichen Höhergruppierung im Zusammenhang mit der Neuen Entgeltordnung zum TVöD zum 01.04.2017 zurückzuführen ist.

Auch im Bereich der Amtsleitungspositionen waren mehrere Personalwechsel zu verzeichnen. Insgesamt wurden im Jahr 2017 acht Amtsleitungsstellen bei der Stadt Erlangen neu besetzt.

Die Resonanz von Bewerberinnen und Bewerbern insbesondere für Stellen des Eingangsamtes (3. Qualifikationsebene: A9/10 BayBesG bzw. EG 9 TVöD bzw. 2. Qualifikationsebene A6 BayBesG bzw. EG 5 TVöD) bewegt sich weiter auf niedrigem Niveau.

Die Kosten für Stellenausschreibungen für das Jahr 2017 lagen bei 228.000 € ohne die Kosten für Fachzeitschriften, welche von den Fachbereichen direkt getragen werden.

1.3.1.2 Entwicklung der Anzahl von Neueinstellungen

Jahr	Neueinstellungen insgesamt	Tarifbeschäftigte			Beamtinnen/ Beamte
		insgesamt	unbefristet	befristet	
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
2017	241	211	73	138	30

Im Jahr 2017 setzte sich die Entwicklung zahlreicher Neueinstellungen von Beschäftigten fort. Eine Vielzahl von zeitlich befristeten Projekten, längerfristige krankheitsbedingte Vertretungen, die erhöhte Fluktuation von Beschäftigten wegen Ruhestandseintritts bzw. wegen Veränderung zu anderen Arbeitgebern oder Dienstherrn bedingten erneut einen großen Ar-

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2018

beitsschwerpunkt der Abteilung Organisation und Personalwirtschaft im Bereich der Personalgewinnung, um die Fachbereiche mit der für die Wahrnehmung ihrer Aufgabenerfüllung erforderlichen Personalkapazität auszustatten.

Zur Deckung zeitlich absehbarer Personalbedarfe, insbesondere für Projektaufgaben und Krankheitsvertretungen, erfolgen Einstellungen befristet für die Dauer dieser Aufgaben. Aus haushalts- und stellenplanrechtlichen Gründen kann nur für Bewerberinnen und Bewerber, welche ein innerhalb der Stadtverwaltung absehbar anderweitig einsetzbares Qualifikationsprofil mitbringen, von vornherein ein unbefristeter Arbeitsvertrag angeboten werden.

Die Weiterbeschäftigung von befristet eingestellten Beschäftigten wird bei freiwerdenden Stellen in der Personaleinsatzplanung neben dem Einsatz leistungsveränderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stets vorrangig berücksichtigt.

1.3.2 Arbeitszeitänderungen im Jahr 2017

Die Anzahl der Arbeitszeitänderungen hat gegenüber dem Jahr 2016 erneut zugenommen und bewegt sich auf hohem Niveau.

Angesichts häufiger kurzfristiger Notwendigkeiten zur Übertragung zusätzlicher Aufgaben, vor allem in Vertretungssituationen, kann durch eine befristete Arbeitszeiterhöhung bei Teilzeitbeschäftigten in vielen Fällen eine geordnete Weiterführung der Aufgabenerfüllung gewährleistet werden, wo befristete Einstellungen aufgrund der voraussichtlichen Kürze der Vertretungszeit und des bestehenden Fachkräftemangels nicht sinnvoll bzw. erfolgversprechend erscheinen.

Arbeitszeitreduzierungen werden in der Regel hauptsächlich aus Gründen der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf von den Beschäftigten realisiert.

Anzahl der Arbeitszeitänderungen insgesamt	davon Tarifbeschäftigte inkl. Lehrerbereich	davon Beschäftigte des Sozial- und Erziehungsdienstes	davon Beamtinnen/ Beamte
416	207	127	82

Arbeitszeitänderungen Tarifbeschäftigte inklusive Lehrerbereich	davon Arbeitszeiterhöhungen	davon Arbeitszeitreduzierungen
207 (ohne SuE)	113	94

Arbeitszeitänderungen Beschäftigte des Sozial- und Erziehungsdienstes	davon Arbeitszeiterhöhungen	davon Arbeitszeitreduzierungen
127	70	57

Arbeitszeitänderungen Beamtinnen/Beamte	davon Arbeitszeiterhöhungen	davon Arbeitszeitreduzierungen
82	40	42

1.3.3 Beurteilungsrunden 2017 für Beamtinnen/Beamte

Im Jahr 2017 gab es eine Beurteilungsrunde für die Beamtinnen und Beamten der 2. Qualifikationsebene bei der Stadt Erlangen.

Beurteilungsstichtag für die periodischen Beurteilungen 2017 war der 31.05.2017.

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2018

Die Anzahl der Beurteilungen 2017 betrugen:

- Periodische Beurteilungen der 2. Qualifikationsebene: 101
- Zwischenbeurteilungen und nachzuholende periodische Beurteilungen: 31
- Probezeiteinschätzungen und Probezeitbeurteilungen: 45

Aufgrund von Neueinstellungen, Probezeitbeendigungen oder Ämterwechsel waren nachzuholende periodische Beurteilungen, Probezeiteinschätzungen und -beurteilungen sowie Zwischenbeurteilungen für alle Qualifikationsebenen zu bearbeiten.

Zusätzlich mussten auch Einwendungen und Widersprüche gegen Beurteilungen behandelt werden.

Die Beurteilungen wurden, wie auch die Einwendungen und Widersprüche, für die Beurteilungskommission zur Entscheidung vorbereitet und ausgewertet. Der anschließende Bearbeitungsaufwand war abhängig von der Entscheidung der Beurteilungskommission.

1.3.4 Altersteilzeit Tarifbeschäftigte und Beamtinnen/Beamte

1.3.4.1 Altersteilzeit für Tarifbeschäftigte:

Im Jahr 2017 bestand nach der Quotenermittlung nach dem Tarifvertrag TVFlexAZ zum Stichtag 31.05.2016 ein Kontingent von 19 Altersteilzeitmöglichkeiten innerhalb der tariflichen Quote von 2,5 % der Beschäftigten.

Es haben insgesamt sieben Beschäftigte für das Jahr 2017 Altersteilzeit vereinbart.

1.3.4.2 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.

Im Jahr 2017 beantragten insgesamt sieben Beamtinnen bzw. Beamte Altersteilzeit, davon entschieden sich 6 Beamtinnen bzw. Beamte für das Blockmodell.

1.3.5 Einrichtung eines Scan-Zentrums

Nach einem erfolgreichen Probejahr 2016 hat sich das Scan-Zentrum im zweiten Jahr als feste Einrichtung innerhalb der Stadtverwaltung etabliert. Im Scan-Zentrum arbeiten derzeit drei leistungsveränderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in ihrem ursprünglichen Arbeitsbereich aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen nicht mehr eingesetzt werden konnten. Mit bedürfnisgerecht ausgestatteten Scan-Arbeitsplätzen kann nicht nur die stadtweite Einführung des Dokumentenmanagementsystems durch die qualitätsgesicherte Digitalisierung von Bestandsakten unterstützt werden. Die Stadt Erlangen nimmt darüber hinaus, in ihrer Funktion als Arbeitgeberin, auch ihre soziale Verantwortung gegenüber langjährigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wahr.

Organisatorisch ist das Scan-Zentrum dem Amt für Gebäudemanagement zugeordnet. Durch interne Umstrukturierung wurde im Frühjahr 2017 ein Dienstleistungszentrum geschaffen, welches die Bereiche Scan-Zentrum, Hausdruckerei, Telefonvermittlung und Poststelle vereint und interne Dienstleistungen innerhalb der Stadtverwaltung bündelt. Seit August 2017 steht das Dienstleistungszentrum unter einheitlicher Leitung. Ziel ist es, Prozesse und Abläufe weiter zu optimieren und dadurch sukzessive Ressourcen zur gemeinsamen Erfüllung von Aufgaben zu bündeln sowie Synergien zu generieren.

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2018

Das Leistungsportfolio wurde inzwischen durch einen Großformatscanner erweitert. Im Scan-Zentrum können nun auch Pläne und Vorlagen im Format A0 digitalisieren werden und Leistungen für die Fachdienststellen kundenorientiert aus einer Hand angeboten werden. Somit wurden im Jahr 2017 zahlreiche neue Aufträge akquiriert. Mittlerweile hat sich ein fester Kundenstamm unter den Ämtern gebildet und in enger Zusammenarbeit mit dem eGovernment-Center wird die elektronische Akte in den Dienststellen umgesetzt sowie Prozesse in Richtung eines digitalen Workflows angepasst.

1.3.6 Betriebliches Vorschlagswesen

Seit Jahren wird bei der Stadt Erlangen das betriebliche Vorschlagswesen praktiziert.

Ziel des Vorschlagswesens ist es dabei, die Qualität der täglichen Arbeit zu sichern und zu verbessern. Erkannte Mängel sollen als Chance zum Lernen und zur Verbesserung des Bestehenden verstanden werden.

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

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

Die folgende Übersicht zeigt die Anzahl der eingereichten Vorschläge und gezahlten Prämien seit 2013:

Eingegangene Vorschläge – Übersicht über die Jahre 2013 – 2017

Jahr	Anzahl eingereichte VV´s	Davon amtsintern + Anteil an Gesamtzahl in Prozent	Bis heute davon umgesetzt	erzielte monetär messbare Einsparungen/ Mehreinnahmen pro Jahr	Ausgezahlte Prämien	Prämierung in Form von Sachprämien
2013	56	13 23%	14	1.850 €	2.170,00 €	545 €
2014	46	4 9%	15	4.400 €	3.085,00 €	135 €
2015	41	14 34%	9	2.378 €	1.395,00 €	55 €
2016	33	8 24%	10		450,00 €	120 €
2017	35	12 34%	6	9.379,20 €	4.648,00 €	50 €

Die Fallzahlen von 2017 sind etwa auf dem Niveau von 2016 verblieben. Der Anteil der amtsinternen Verbesserungsvorschläge ist aber im Vergleich zum Vorjahr deutlich von 24 % auf 34 % gestiegen. Von den amtsinternen Vorschlägen waren 83 % aus dem gewerblich technischen Bereich, 17 % aus dem Verwaltungsbereich.

Auch wurde festgestellt, dass gerade im gewerblich technischen Bereich Verbesserungsvorschläge eingegangen sind, die zu Mehreinnahmen oder einer deutlichen Einsparung geführt haben. Die ausgezahlten Prämien im Jahr 2017 sind allein dem gewerblich technischen Bereich zuzurechnen.

1.3.7 Organisatorische Prüfung bei Wiederbesetzung von Planstellen

Im Jahr 2017 wurden über 350 Wiederbesetzungen von Planstellen bei der Stadt Erlangen durch die Sachbearbeiterinnen für Organisationsangelegenheiten bearbeitet. Damit steigt die Anzahl der Wiederbesetzungsverfahren im Vergleich zu den vergangenen Jahren um mehr als 10 %.

Bei der organisatorischen Prüfung einer Wiederbesetzung ist neben den Aufgabeninhalten, den prozentualen Verteilungen, der notwendigen Qualifikation zur Aufgabenerfüllung, der

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2018

Einbindung ins städtische Gefüge auch die Erfüllung gesamtstädtischer Ziele wie Vereinbarkeit von Beruf und Familie und wirtschaftliche Aufgabenerfüllung zu betrachten.

1.3.8 Einführung eines neuen einheitlichen Formulars „Arbeitsplatzbeschreibung“

Zur Verfahrensvereinfachung hat die Stadt Erlangen die bisherige Praxis, für die Beamtinnen bzw. Beamte eine Stellenbeschreibung und für die Tarifbeschäftigten eine Arbeitsplatzbeschreibung anzufertigen, umgestellt und verwendet künftig ein einheitliches Formular „Arbeitsplatzbeschreibung“ für beide Statusgruppen. Das neue Formular berücksichtigt alle Informationen, die für eine Zuordnung der Planstelle zu den Merkmalen und Stufen der Bewertungssysteme im tarif- und besoldungsrechtlichen Bereich wichtig sind.

Im Zuge der Einführung hat das Personal- und Organisationsamt Informationsveranstaltungen für die Führungskräfte angeboten.

1.3.9 Neue Entgeltordnung zum TVöD-VKA

Die Stadt Erlangen hat die bestehenden Arbeitsverhältnisse ihrer Beschäftigten zum 01.01.2017 in die neue Entgeltordnung übergeleitet. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden vom Personal- und Organisationsamt im Vorfeld der Überleitung über die wesentlichen Änderungen im Zusammenhang mit dem Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung informiert.

Anlässlich der Überleitung fand grundsätzlich keine Überprüfung und Neufestsetzung der Eingruppierung statt. Sofern sich aus der neuen Entgeltordnung für die ihnen auf Dauer unverändert übertragene Tätigkeit eine höhere Entgeltgruppe ergibt, sind die Beschäftigten nur dann in diese höhere Entgeltgruppe eingruppiert, wenn sie dies innerhalb einer Ausschlussfrist von einem Jahr beantragen. 218 Beschäftigte haben von dem Antragsrecht bis Mitte Dezember 2017 Gebrauch gemacht.

1.3.10 Dienstvereinbarung Telearbeit

Bei der Stadt Erlangen wird seit Anfang des Jahres 2000 die Möglichkeit geboten, einen Teil der Arbeitszeit in Telearbeit einzubringen.

Die erste Dienstvereinbarung zur Telearbeit trat zum 01.10.2001 in Kraft und löste die bis dahin bestehenden Leitlinien ab. Seitdem wurde die Dienstvereinbarung mehrmals überarbeitet und den jeweils aktuellen technischen und rechtlichen Gegebenheiten angepasst, zuletzt im Jahr 2011.

Eine Überarbeitung der Dienstvereinbarung Telearbeit war daher angezeigt. In Abstimmung mit der Personalvertretung konnte nun eine Neufassung der Dienstvereinbarung erarbeitet werden. Als Grundsatz für die neue Dienstvereinbarung wurde vorangestellt: mehr Flexibilität für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Arbeitsgestaltung, um eine gute Work-Life-Balance zu schaffen. So werden nun, im Gegensatz zur bisherigen Dienstvereinbarung von 2011, beispielsweise auch befristet beschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Telearbeit vereinbaren können. Zudem wird die zeitliche Beschränkung der Telearbeit aufgehoben. Weiterhin soll das Verfahren, zu einer Telearbeitsvereinbarung zu kommen, für alle Beteiligten vereinfacht werden. Die technischen Möglichkeiten werden ebenfalls verbessert: mit BYOD („Bring Your Own Device“) können dann auch private Geräte am Telearbeitsplatz genutzt werden. Die Erstattung von Telekommunikationsgebühren entfällt allerdings mit der neuen Dienstvereinbarung; für alle bereits bestehenden Erstattungen wird aber eine Übergangsregelung bis 31.12.2020 geschaffen.

Die neue Dienstvereinbarung zur Telearbeit wurde am 20.12.2017 unterzeichnet und ist am 21.12.2017 in Kraft getreten.

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2018

1.3.11 Zentrale Vergabestelle

Der Auftrag, die Einrichtung einer zentralen Vergabestelle, erweitert um die Vergaben nach VOB („große Lösung“) und unter dem Blickwinkel der Kostenneutralität, zu untersuchen wurde am 10. Februar 2017 erteilt.

Hierzu war vom Personal- und Organisationsamt insbesondere festzustellen, welche Personalkapazitäten für die Durchführung der voraussichtlich zu erwartenden Vergabeverfahren erforderlich sein werden, in welchem Umfang durch die Zentralisierung Aufgaben in den Fachbereichen entfallen und wie hoch das Potential der dadurch freiwerdenden personellen Ressourcen in den Fachbereichen ist. Weiterhin waren auch Überlegungen und Vorschläge zur organisatorischen Zuordnung der zentralen Vergabestelle zu unterbreiten.

Die Untersuchung dieser organisatorischen Rahmenbedingungen erfolgte unter Einbeziehung einer externen Beratungsfirma, die im Spätsommer ihren Abschlussbericht vorlegte. Die wesentlichen Ergebnisse und Empfehlungen dieses Berichts wurden zunächst in die Projektgruppe Vergabewesen eingebracht und dann dem Projektentscheidungsgremium vorgelegt. Dort wurde am 22.12.2017 einvernehmlich beschlossen, dem Stadtrat die Einrichtung einer zentralen Vergabestelle beim Rechtsamt vorzuschlagen. Die Beschlussfassung hierzu soll im April 2018 erfolgen. Nach positiver Beschlussfassung sind von der Abteilung Organisation und Personalwirtschaft die organisatorischen und personalwirtschaftlichen Voraussetzungen für die Installierung der zentralen Vergabestelle zu schaffen.

1.3.12 Kultur- und Bildungscampus Frankenhof – KuBiC

Der bisherige Frankenhof soll künftig als Kultur- und Bildungs Campus Frankenhof (KuBiC) mit bürgerfreundlichen Öffnungszeiten in der Innenstadt unterschiedliche Nutzungen ermöglichen und zugleich als Veranstaltungsort für diverse Kulturveranstaltungen zur Verfügung stehen.

Folgende Nutzungen werden im KuBiC untergebracht sein:

- drei Veranstaltungssäle
- Sing- und Musikschule
- Jugendkunstschule
- Deutsch-Französisches Institut
- flexible nutzbare Seminar- und Gruppenräume für Kurse, insbesondere der Volkshochschule (VHS)
- Kreativ- und Werkräume für Jugendkunstschule, VHS und das Amt für Soziokultur (Ferienprogramm)
- Gruppenräume für Vereine
- Kindertageseinrichtung
- Bürger-Kulturbüro als zentrale Anlaufstelle für das Kulturangebot von städtischen Einrichtungen
- Gastronomiebereich
- Gästehaus
- Verwaltungsflächen für Kulturdienststellen

Die Umgestaltung erfordert ein neues organisatorisches Konzept zum Betrieb der Einrichtung und deshalb die Anpassung der Aufbau- und Ablauforganisation des Bürger-Kulturbüros (vormals Servicebüro Frankenhof) mit der dafür nötigen personellen Ausstattung innerhalb des Amtes, aber auch ämterübergreifend.

Mit Hilfe externer Begleitung wird ab Februar 2018 u a. unter Einbindung der Dienststellen, die kulturelle Leistungen anbieten, zunächst ein Konzept für eine Aufbau- und Ablauforgani-

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2018

sation des KuBiC entwickelt werden. Über dieses wird der Erlanger Stadtrat im November 2018 beschließen. Auf Basis des beschlossenen Konzepts wird durch die gleiche externe Begleitung eine genaue Personalbemessung durchgeführt werden. Die Einbringung der Ergebnisse der Personalbemessung in die Stadtratsgremien ist für März 2019 vorgesehen.

1.3.13 Rathauskantine in städtischer Eigenverantwortung

Durch den Einsatz des gesamten Frankenhof-Küchenpersonals in der Rathauskantine, konnten - nach dessen Schließung - nicht nur die Arbeitsplätze erhalten werden, sondern auch eine Verbesserung der Rathauskantine als Serviceeinrichtung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geschaffen werden. Eine fortwährende Weiterentwicklung des Kantinenbetriebs wird dadurch ebenfalls gewährleistet.

Die unter der Regie des Amtes für Gebäudemanagement geführte Kantine bietet im Rathaus nun ein verbessertes Leistungsangebot und insbesondere der Cateringbetrieb wird sehr gut angenommen.

1.3.14 Organisationsuntersuchung Baubetriebshof

Im August 2017 startete eine Organisationsuntersuchung im Baubetriebshof des Tiefbauamtes. Der Aufgabenbereich des Baubetriebshofs umfasst im Wesentlichen den Unterhalt und die Instandsetzung der Verkehrsanlagen mit Straßen, Wegen, Plätzen und Ingenieur-Bauwerken.

Aufgrund des demographischen Wandels, Leistungsveränderungen von Beschäftigten im Fachbereich, der Zunahme in der Arbeitsquantität wie -qualität, Veränderungen in der technischen Ausstattung und damit verbundenen veränderten Anforderungen an die Aufgabenerledigung sowie der Zunahme und Überalterung der Verkehrsinfrastruktur ist eine Anpassung der Leistungsfähigkeit des Baubetriebshofs an die veränderten Rahmenbedingungen notwendig. Mithilfe der Organisationsuntersuchung soll die Leistungsfähigkeit wieder gestärkt, die Fähigkeit zur Eigenleistung verbessert und die Personalgewinnung optimiert werden.

Aktuell werden in der Projektgruppe die Bestandsdaten aufgenommen.

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2018

1.4 Personalabrechnung und -controlling

1.4.1 BeihilfeCenter

1.4.1.1 Beihilfezahlungen allgemein

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.

1.4.1.2 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

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2018

1.4.2 Sondersituation im BeihilfeCenter im Jahr 2017

Das bisher eingesetzte Programm zur Beihilfeabrechnung im interkommunalen BeihilfeCenter Erlangen-Nürnberg wurde seit Ende 2015 nicht mehr weiterentwickelt. Um Änderungen im Beihilferecht abbilden zu können, war ein Umstieg auf eine neue Software zwingend erforderlich.

Das BeihilfeCenter hat zum 01. April 2017 den Umstieg auf ein neues Abrechnungsprogramm umgesetzt. Aufgrund des erweiterten Funktionsumfangs sind nach erfolgter Datenübernahme jedoch weitere Stammdaten für jeden Beihilfeberechtigten und ggf. der Familienmitglieder zu ergänzen und die Importdaten zu überprüfen. Daher ist die erstmalige Bearbeitung eines Beihilfeberechtigten mit erheblichem zusätzlichen Aufwand verbunden. Erschwerend zur dargestellten Problematik kommen Änderungen im Bereich des Pflegerechts zum 01.01.2017 hinzu, wobei die dazugehörigen Verwaltungs-, Durchführungs- und Meldevorschriften erst seit ca. März 2017 zur Verfügung stehen. Diese werden teilweise noch nicht durch das Programm abgebildet.

Alle kommunalen Nutzer der eingesetzten Beihilfe-Software haben sich zur gemeinsamen Abstimmung und Interessenvertretung gegenüber dem Software-Hersteller und dem Betreiber zusammengeschlossen. Ebenso werden Fehler, Anregungen und Erweiterungswünsche dokumentiert und laufend an den Software-Hersteller zur Umsetzung weitergegeben. Die Umsetzung erfolgt nach einer Prioritätenliste.

Diese Situation hat dazu geführt, dass im Jahr 2017 die Bearbeitungszeiten von Beihilfeanträgen stark angestiegen sind. In Folge wurde das BeihilfeCenter durch die Anzahl der Anfragen und Beschwerden zusätzlich im erheblichen Maße gebunden.

Zur Verbesserung der Situation wurden fortlaufend Maßnahmen zwischen den Städten Erlangen und Nürnberg abgesprochen und umgesetzt. Die ergriffenen Maßnahmen haben zu Verbesserungen geführt. Die Entscheidungen zur personellen Verstärkung des BeihilfeCenters waren jedoch Maßnahmen, die aufgrund der Laufzeiten der Stellenausschreibung, Stellenbesetzung und Einarbeitung erst produktiv im neuen Jahr 2018 ihre volle Wirkung zeigen werden. Zur Abarbeitung aller Beihilfeanträge wurden, sowohl die Kapazitäten für die Bearbeitung als auch die Kapazitäten für die Auszahlung mehrmals aufgestockt.

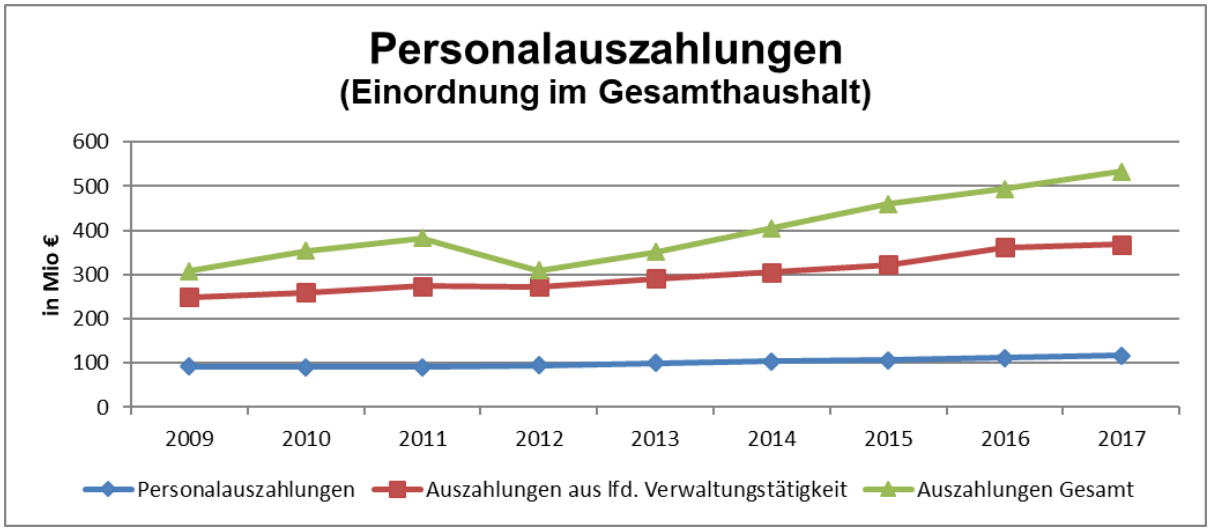
1.4.3 Personalkostencontrolling

1.4.3.1 Personalkosten

Unter Personalaufwendungen bzw. Personalkosten sind alle auf Arbeitgeberseite anfallenden Aufwendungen im Zusammenhang mit den aktiv Beschäftigten der Stadtverwaltung zu verstehen. Dazu gehören in erster Linie die Bruttobeträge der Entgelte der Beschäftigten und der Bezüge der Beamten (einschließlich Sonderzahlungen) sowie die Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung und Zusatzversorgung. Hinzukommen die sog. Personalnebenkosten, wie z.B. Versorgung und Beihilfe der Beamten und sonstige Personal- und Versorgungsaufwendungen (Beschäftigtenbetreuung, Dienstjubiläen, Betriebsausflug, etc.). Dagegen werden derzeit den Sachkosten u.a. die Vergütung der Bühnentarifbeschäftigten, kurzfristig Beschäftigten und Honorarkräfte, sowie die Aufwandsentschädigungen für ehrenamtliche Tätigkeiten 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 und einem steigenden Verwaltungshaushalt praktisch keine Verminderung der Personalaufwendungen eingetreten ist. Dies lässt sich hauptsächlich auf Besoldungs- und Tariferhöhungen zurückführen.

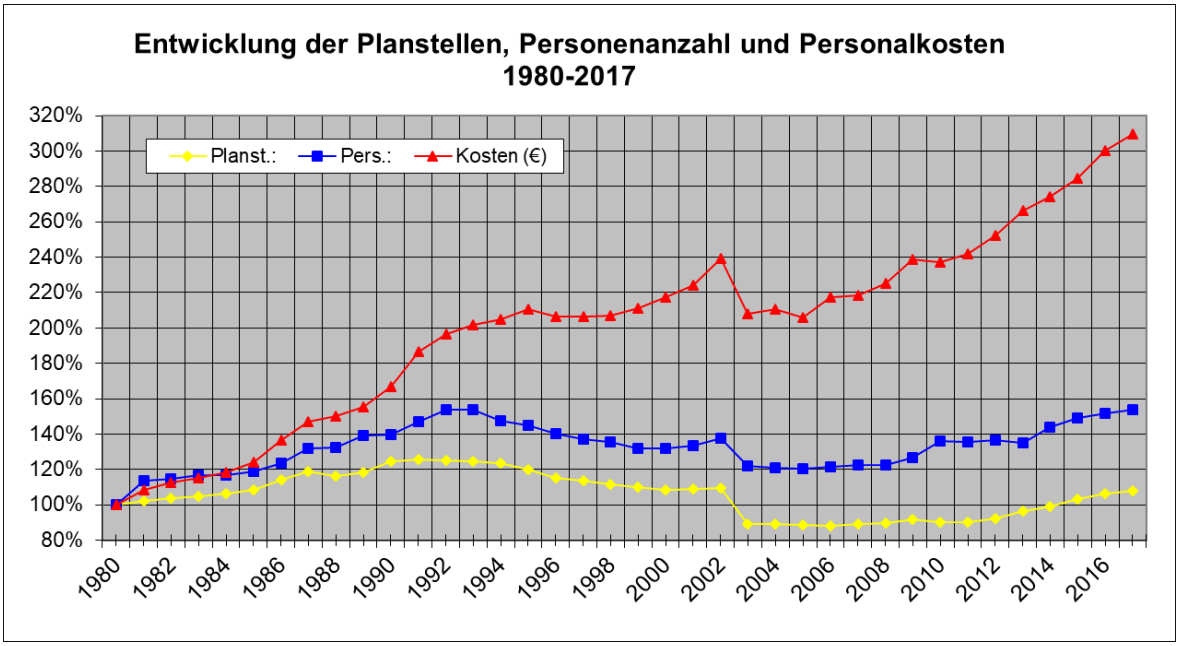
© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2018



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 - 2018



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. In den Jahren 2012 bis 2017 sind durch Stellenneuschaffungen, sowie regelmäßigen Tarif- bzw. Besoldungserhöhungen deutliche Kostensteigerungen im Bereich Personalkosten entstanden.

1.4.3.2 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 der Budgetierung nur sehr eingeschränkt Möglichkeiten der Analyse des Budgetergebnisses

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2018

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. Seit dem Jahr 2017 gibt es jedoch eine Deckelung. Übersteigt das positive Ergebnis einen Anteil von 1,5 % an den Gesamtpersonalkosten des Budgetamtes (vorläufiges Endergebnis des Vorjahres), fließt der übersteigende Betrag vollständig zurück an den Haushalt.

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2018

1.5 Arbeitssicherheit

1.5.1 Allgemeines zur Arbeitssicherheit

Ein effizienter Arbeitsschutz und eine wirksame präventive Unfallverhütung setzen eine Analyse der Tätigkeiten und der möglichen Gefahrenquellen voraus. Zu diesem Zweck hat der Gesetzgeber mit dem Arbeitsschutzgesetz von 1996 und der Unfallverhütungsvorschrift "Grundsätze der Prävention" Arbeitgeber aufgefordert, die Tätigkeiten der Beschäftigten in einer „Gefährdungsbeurteilung“ zu dokumentieren. In der Dienstanweisung Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz wurde die Zuständigkeit zur Umsetzung, im Rahmen der Übertragung von Arbeitgeberpflichten, auf die Schul-, Amts- und Werkleitungen delegiert.

Zur Unterstützung der Schul-, Amts- und Werkleitungen wurden wiederholt Informationsveranstaltungen (zuletzt im Dezember 2016) angeboten.

1.5.2 Unfallstatistik 2016

Obwohl das 10-Jahrestief, aus der Statistik von 2014 mit 92 Unfällen, nicht erreicht werden konnte, liegen für 2016 die Unfallzahlen doch merklich unter der Auswertung des Vorjahres.

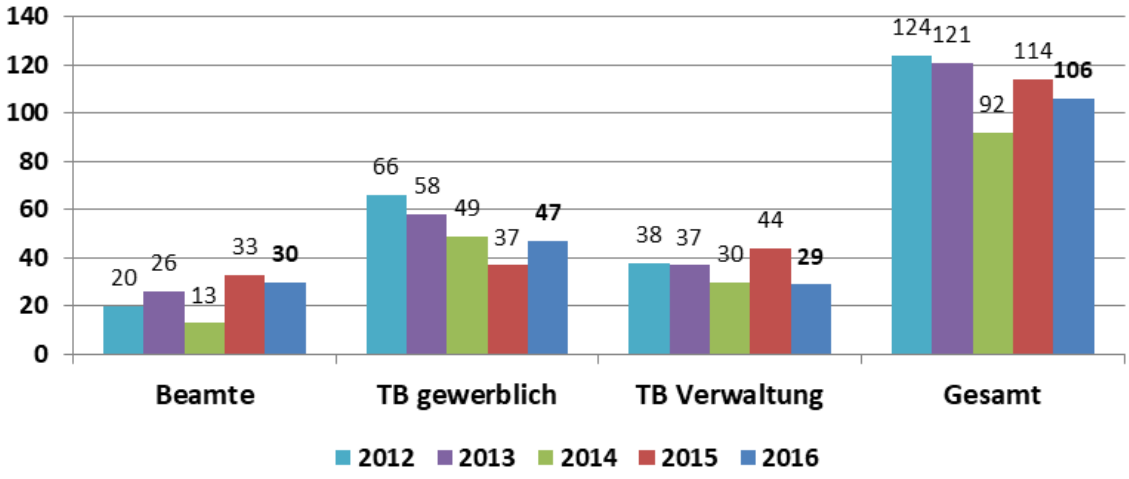
In der Auswertung stehen gegenüber:

- 32 Unfälle in 2015 – 30 Unfälle in 2016 - im Beamtenbereich
- 43 Unfälle in 2015 – 47 Unfälle in 2016 – im Bereich der gewerblichen Tarifbeschäftigten
- 36 Unfälle in 2015 – 29 Unfälle in 2016 – im Bereich der Tarifbeschäftigten Verwaltung

Die Indexzahlen der „Tausend-Mann-Quote“ für 2016 im Vergleich:

Bundesdurchschnitt 21,89 zu Durchschnitt Erlangen 23,28. Der hier höhere Wert für Erlangen, ist damit begründet, dass zwar die Zahl der Unfälle zurückging, davon jedoch der Anteil an meldepflichtigen Unfällen (Ausfallzeiten über drei Tage) leicht anstieg.

Arbeitsunfälle 2016 im 5-Jahres-Vergleich:



© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2018

1.6 Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten

Zum Stichtag 30.06.2017 beschäftigte die Stadt Erlangen in der Stadtverwaltung inklusive Eigenbetriebe 1.486 Frauen und 1.150 Männer. Damit lag der Frauenanteil bei 56 % der Beschäftigten. Hierunter waren 1.140 Frauen tarifbeschäftigt, wobei der Frauenteil bei 58 % lag, und 304 waren Beamtinnen, was einem Frauenanteil von 50 % entspricht.

Die Anzahl der Beamtinnen hat sich über die letzten Jahre hinweg immer mehr der der Beamten angenähert. Im Jahr 2004 lag ihr Anteil noch bei 38 %. Im Jahr 2017 haben wir zum ersten Mal ein ausgeglichenes Verhältnis und damit im Beamtenbereich eine Gleichstellung der Geschlechter erreicht!

Bei einem differenzierten Blick auf die A-Besoldungsstufen (ohne Anwärter*innen) ist jedoch festzustellen, dass der Prozentsatz des Frauenanteils in der Qualifikationsebene 4 um 12 Prozentpunkte niedriger, nämlich bei 38 % lag. Aber auch hier ist immerhin ein stetiger Anstieg zu verzeichnen. Im Jahr 2010 waren es noch rund 30 % Frauen. Dennoch ist eine weitere Erhöhung des Frauenanteils aus Gleichstellungsperspektive wünschenswert.

Auch der Anteil unter den Beamtinnen mit A-Besoldung, die in der Qualifikationsebene 4 eingruppiert waren, lag mit 22 % deutlich unter dem der Beamten, der 33 % betrug. Dieser Wert stagniert seit mehreren Jahren, während der Wert bei den Beamten sinkt.

Unter den Tarifbeschäftigten ohne die „SuE“-Tarifgruppe des sozialen und pädagogischen Bereichs betrug der Gesamtfrauenteil insgesamt 49 %. Auch hier ist Gleichstellung erreicht.

Im höheren Dienst lag der Frauenanteil bei 58 % und damit um 9 % höher. Am unteren Ende der Entgeltskala hingegen liegt der Prozentsatz bei 31 %. 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 und pädagogischen Bereichs kann eine geschlechtsspezifische Verteilung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer insgesamt und auch auf die einzelnen Entgeltgruppen festgestellt werden: Hier arbeiteten zum Stichtag 30.06.2017 372 Frauen und 52 Männer, was einem Frauenanteil von 88 % entspricht. In den Entgeltgruppen bis zur Stufe 8b liegt der Frauenanteil sogar bei 92 %, ab der Entgeltgruppe S13 hingegen bei im Verhältnis geringen 82 %. Der Männeranteil steigt also mit der Bezahlung. Hier wäre es wichtig, Männer insgesamt für die sozialen und pädagogischen Berufe zu interessieren. 56 % der weiblichen und 35 % der männlichen Beschäftigten sind in den Entgeltgruppen bis zur Stufe 8b zu finden, ab der Entgeltgruppe S13 sind es 22 % der Frauen und erneut 35 % der Männer. Damit sind die Männer auf die Entgeltgruppenbereiche S02-S08b, S09-S12 und S13-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 „Frauen in Führungspositionen“). Von 21 % im Jahr 1993 ist er im Jahr 2017 auf einen bisherigen Höchststand von 41 % 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 50 % deutlich auf einen Höchststand gestiegen. Hier ist Gleichstellung bei der Stadt Erlangen erreicht. Dies war ein wichtiger Faktor dafür, dass die Stadt Erlangen im vergangenen Jahr den ersten Platz im Gender-Ranking deutscher Großstädte der Heinrich-Böll-Stiftung belegt hat. Im Bereich der Amtsleitungen hat sich der Anteil der Frauen von 5 % im Jahr 1993 auf 38 % fast verachtfacht. Auch hier ist 2017 ein neuer Höchstprozentsatz erreicht worden. Unter den Abteilungsleitungen hat sich der Frauenanteil von 12 % im Jahr 1993 auf mittlerweile 32 % deutlich mehr als verdoppelt. Dies stellt ebenfalls den bisherigen Höchststand dar. Lediglich im Bereich der sonstigen Führungskräfte ist der Anteil um einen Prozentsatz von 0,6 gesunken, was jedoch mit knapp 44% dem größten bisher dagewesenen Frauenanteil sehr nahe kommt. In diesem Bereich ist Gleichstellung fast erreicht.

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2018

Insgesamt ist festzuhalten, dass mit einem über 30 %igem Frauenanteil auf jeder der Führungsebenen in der Stadtverwaltung schon sehr viel erreicht wurde. Der positive Aufwärtstrend ist sehr bemerkenswert. Er sollte weiter fortgesetzt werden, um eine tatsächlichen Gleichstellung von Männern und Frauen in der Stadtverwaltung zu verwirklichen.

2017 machten 58 Frauen und 18 Männer bei der Stadt Erlangen ihre Ausbildung, womit der Frauenanteil von noch 71% im letzten Jahr auf 76% gestiegen ist und damit die Dreiviertelgrenze überschritten hat. Nach wie vor ist in Übereinstimmung mit traditionellen Rollenbildern eine geschlechtsspezifische Aufteilung auf die kaufmännischen und die Verwaltungsberufe bzw. auf Ausbildungen im gewerblich-technischen Bereich feststellbar. Einzige 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 2 Männer unter 19 Anwärterinnen und Anwärtern, also einen Mann mehr als im letzten Jahr, für den Einstieg in die dritte Qualifikationsebene mit 10 von 36 einen weniger als im letzten Jahr und damit etwas über ein Viertel Männer. Im gewerblich-technischen Bereich war in diesem Jahr keine einzige Frau in der Ausbildung, während es im letzten Jahr noch zwei waren. Gerade angesichts des größtenteils negativen Trends sind aus gleichstellungspolitischer Sicht verstärkte Bemühungen, die geschlechtsspezifische Aufteilung zu durchbrechen, erstrebenswert.

Von den beschäftigten 1.486 Frauen arbeiteten 787 und damit 53 % in Teilzeit. Im Detail betraf dies 58 % der tarifbeschäftigten Frauen und 41 % der Beamtinnen. Demgegenüber waren 165 Männer bei der Stadtverwaltung in Teilzeit beschäftigt. Das entspricht einem Anteil von lediglich 14 %; unter den tarifbeschäftigten Männern waren es 17 % und unter den Beamten knapp 10 %. 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 45 Abteilungsleitungen hatten elf reduzierte Arbeitszeiten: acht Frauen und drei Männer. Der TZ-Anteil unter den weiblichen Abteilungsleitungen lag damit bei 50 %, unter den männlichen bei 10 %. Unter den Amtsleitungen ist niemand in Teilzeit beschäftigt.

Im Verlauf des Jahres 2017 befanden sich 74 Frauen und lediglich 4 Männer in Elternzeit. Damit ist die Anzahl an Männern im Vergleich zum Vorjahr, wo sie noch bei 20 lag, drastisch gesunken. Lediglich ein Vater nahm länger als die üblichen zwei Monate Elternzeit und bildete damit die Ausnahme. Der starke Rückgang von Männern, die Elternzeit genommen haben, im Vergleich zum Vorjahr ist frappierend. Es wäre wichtig, zukünftig an die Zahlen von 2016 anzuknüpfen, indem mehr Väter zu Elternzeit motiviert werden.

Christina Nießen-Straube, Gleichstellungsbeauftragte

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2018

2 Grafiken und Tabellen

2.1 Stellen

2.1.1 Stellenneuschaffungen

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Personaldurchschnittskosten der Stellenneuschaffungen	1.712.600 €	2.724.300 €	2.027.600 €	4.038.700 €	2.410.400 €	1.505.200 €
Refinanzierung	718.300 €	642.500 €	384.200 €	786.200 €	1.213.600 €	304.100 €
Personalkosten-Steigerung	**994.300 €**	**2.081.800 €**	**1.643.400 €**	**3.252.500 €**	**1.196.800 €**	**1.201.100 €**

2.1.2 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	30.06.2017
Planstellen	1728,5	1728	1770	1839	1893	1970,5	2024	2054
Personen	2210	2215	2204	2248	2328	2379	2433	2445

2.1.3 Neue und eingezogene Planstellen

Stellenneuschaffungen 2012 - 2017						
Bereich - Stellenneuschaffung	2012	2013	2014	2015	2016	2017
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	19
Schulen einschließlich Schulverwaltungsamt	1	0,5	2,5	3		0,5
Kultur (Ämter 41, 42, 43, 44, 45, 47)	4,5	10,5	6	14	5	1,5
Kindertagesstätten einschl. Lernstuben u. soziale Dienste	18,5	26	5,5	22	15,5	6
Sport, Bäder, Freizeit		0,5	1,5	0,5	0,5	
öffentliche Anlagen (Friedhofswesen, Stadtgrün)	2,5		7	5,5	1	1
Bauverwaltung (Ämter 24, 61, 63, 66 ohne Abwasserbeseitigung)	1	6,5	6	3	1	4,5
Abwasserbeseitigung		6,5	3		2	1
Müllabfuhr einschl. Abfallberatung			5	1	1	
zusammen:	47,5	70	57,5	81,5	54,5	33,5

Stelleneinzüge 2012 - 2017						
Bereich - Stelleneinzüge	2012	2013	2014	2015	2016	2017
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)	2	1,5	1,5	1		1,5
Schulen einschließlich Schulverwaltungsamt		0,5				1
Kultur (Ämter 41, 42, 43, 44, 45, 47)					1	
Kindertagesstätten einschl. Lernstuben u. soziale Dienste						
Sport, Bäder, Freizeit						
öffentliche Anlagen (Friedhofswesen, Stadtgrün)				1		1
Bauverwaltung (Ämter 24, 61, 63, 66 ohne Abwasserbeseitigung, PRP)	3,5		2	2		
Abwasserbeseitigung						
Müllabfuhr einschl. Abfallberatung						
zusammen:	5,5	2	3,5	4	1	3,5

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2018

2.1.4 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***

	2017	***2017*** *ohne EB*
Beamte	649	***634***
Arbeitnehmer	1.405	***1.062,5***
Summe	2.054	***1.697***
Steigerung/ Reduzierung (abs.)	30	***26***
Steigerung/ Reduzierung (%)	1,48	***1,56***

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

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2018

2.2 Allgemeine Personaldaten

2.2.1 Personalbestand nach Personalgruppen

	31.12.2010				
	Beamte/Beamtinnen		Angestellte		Gesamt
Jahr	absolut	relativ	absolut	relativ	
mit EBs	569	24,27%	1.775	75,73%	2.344
ohne EBs	555	27,96%	1.430	72,04%	1.985

	31.12.2011				
	Beamte/Beamtinnen		Angestellte		Gesamt
Jahr	absolut	relativ	absolut	relativ	
mit EBs	573	24,47%	1.769	75,53%	2.342
ohne EBs	558	28,17%	1.423	71,83%	1.981

	31.12.2012				
	Beamte/Beamtinnen		Angestellte		Gesamt
Jahr	absolut	relativ	absolut	relativ	
mit EBs	571	24,16%	1.792	75,84%	2.363
ohne EBs	554	27,76%	1.442	72,24%	1.996

	31.12.2013				
	Beamte/Beamtinnen		Angestellte		Gesamt
Jahr	absolut	relativ	absolut	relativ	
mit EBs	582	23,77%	1.866	76,23%	2.448
ohne EBs	567	28,72%	1.407	71,28%	1.974

	31.12.2014				
	Beamte/Beamtinnen		Angestellte		Gesamt
Jahr	absolut	relativ	absolut	relativ	
mit EBs	593	23,90%	1.888	76,10%	2.481
ohne EBs	578	27,51%	1.523	72,49%	2.101

	31.12.2015				
	Beamte/Beamtinnen		Angestellte		Gesamt
Jahr	absolut	relativ	absolut	relativ	
mit EBs	614	23,94%	1.951	76,06%	2.565
ohne EBs	600	27,52%	1.580	72,48%	2.180

	31.12.2016				
	Beamte/Beamtinnen		Angestellte		Gesamt
Jahr	absolut	relativ	absolut	relativ	
mit EBs	619	23,91%	1.970	76,09%	2.589
ohne EBs	606	27,38%	1.607	72,62%	2.213

	31.12.2017				
	Beamte/Beamtinnen		Angestellte		Gesamt
Jahr	absolut	relativ	absolut	relativ	
mit EBs	611	23,27%	2.015	76,73%	2.626
ohne EBs	606	26,98%	1.640	73,02%	2.246

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2018

2.2.2 Allgemeine Personalstatistik

		2010											
		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	**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	**1.771**	774	997	**1.424**	473	951	**1.775**	773	1.002	**1.430**	476	954
davon	vollzeit	**1.024**	619	405	**710**	338	372	**1.033**	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		**2.375**	1.111	1.264	**2.015**	801	1.214	**2.385**	1.112	1.273	**2.026**	805	1.221
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											
		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	**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	**1.770**	777	993	**1.424**	476	948	**1.769**	769	1.000	**1.423**	470	953
davon	vollzeit	**1.023**	631	392	**705**	344	361	**1.047**	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		**2.392**	1.118	1.274	**2.031**	806	1.225	**2.400**	1.114	1.286	**2.038**	804	1.234
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											
		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	**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	**1.771**	776	995	**1.425**	477	948	**1.792**	785	1.007	**1.442**	481	961
davon	vollzeit	**1.047**	646	401	**724**	356	368	**1.074**	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		**2.398**	1.110	1.288	**2.037**	801	1.236	**2.423**	1.121	1.302	**2.056**	806	1.250
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	**1.814**	799	1.015	**1.457**	488	969	**1.866**	796	1.070	**1.407**	387	1.020
davon	vollzeit	**1.086**	672	414	**751**	369	382	**1.120**	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		**2.448**	1.134	1.314	**2.075**	813	1.262	**2.507**	1.126	1.381	**2.033**	707	1.326
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 - 2018

		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	**1.880**	804	1.076	**1.511**	485	1.026	**1.888**	805	1.083	**1.523**	491	1.032
davon	vollzeit	**1.126**	679	447	**784**	368	416	**1.137**	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		**2.515**	1.128	1.387	**2.131**	799	1.332	**2.529**	1.129	1.400	**2.149**	805	1.344
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	**1.903**	806	1.097	**1.534**	490	1.044	**1.924**	813	1.111	**1.553**	495	1.058
davon	vollzeit	**1.138**	681	457	**804**	374	430	**1.151**	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		**2.549**	1.132	1.417	**2.165**	805	1.360	**2.576**	1.142	1.434	**2.191**	814	1.377
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	**1.939**	816	1.123	**1.569**	498	1.071	**1.950**	806	1.144	**1.587**	495	1.092
davon	vollzeit	**1.160**	686	474	**834**	385	449	**1.147**	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		**2.595**	1.152	1.443	**2.221**	825	1.396	**2.624**	1.147	1.477	**2.248**	826	1.422
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

		2017											
		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	**609**	305	304	**596**	295	301	**611**	296	315	**597**	285	312
davon	vollzeit	**455**	276	179	**444**	268	176	**453**	260	193	**442**	252	190
	teilzeit	**154**	29	125	**152**	27	125	**158**	36	122	**155**	33	122
	Anwärter	**51**	18	33	**51**	18	33	**47**	12	35	**47**	12	35
	beurlaubt	**9**	1	8	**9**	1	8	**8**	1	7	**8**	1	7
Tarifbeschäftigte	insgesamt	**1.960**	820	1.140	**1.585**	502	1.083	**1.986**	821	1.165	**1.610**	501	1.109
davon	vollzeit	**1.162**	684	478	**838**	388	450	**1.189**	682	507	**864**	386	478
	teilzeit	**798**	136	662	**747**	114	633	**797**	139	658	**746**	115	631
	Auszubildende	**27**	6	21	**23**	4	19	**30**	7	23	**26**	4	22
	beurlaubt	**9**	1	8	**9**	1	8	**11**	1	10	**11**	1	10
	Bühnentarifbeschäftigte	**39**	15	24	**39**	15	24	**35**	14	21	**35**	14	21
nicht tariflich Beschäftigte		**67**	25	42	**67**	25	42	**66**	29	37	**66**	29	37
Summe		**2.636**	1.150	1.486	**2.248**	822	1.426	**2.663**	1.146	1.517	**2.273**	815	1.458
davon Nachwuchskräfte		**78**	24	54	**74**	22	52	**77**	19	58	**73**	16	57
davon beurlaubte		**20**	2	18	**18**	2	16	**19**	2	17	**19**	2	17

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2018

2.2.3 Beschäftigte in Elternzeit und Beurlaubung

2010		Tarifbeschäftigt	weiblich	männlich
	Elternzeit	30	28	2
	Sonderurlaub aus familiären Gründen	23	23	0
	Sonderurlaub aus sonstigen Gründen	6	4	2
		Beamte	weiblich	männlich
	Elternzeit	13	13	0
	Beurlaubung aus familiären Gründen	11	10	1
	Beurlaubung aus sonstigen Gründen	9	8	1

2011		Tarifbeschäftigte	weiblich	männlich
	Elternzeit	40	36	4
	Sonderurlaub aus familiären Gründen	17	17	0
	Sonderurlaub aus sonstigen Gründen	11	8	3
		Beamte	weiblich	männlich
	Elternzeit	8	6	2
	Beurlaubung aus familiären Gründen	7	7	0
	Beurlaubung aus sonstigen Gründen	8	6	2

2012		Tarifbeschäftigte	weiblich	männlich
	Elternzeit	52	48	4
	Sonderurlaub aus familiären Gründen	20	19	1
	Sonderurlaub aus sonstigen Gründen	10	8	2
		Beamte	weiblich	männlich
	Elternzeit	17	16	1
	Beurlaubung aus familiären Gründen	7	7	0
	Beurlaubung aus sonstigen Gründen	8	6	2

2013		Tarifbeschäftigte	weiblich	männlich
	Elternzeit	54	50	4
	Sonderurlaub aus familiären Gründen	19	18	1
	Sonderurlaub aus sonstigen Gründen	10	8	2
		Beamte	weiblich	männlich
	Elternzeit	20	15	5
	Beurlaubung aus familiären Gründen	6	6	0
	Beurlaubung aus sonstigen Gründen	9	6	3

2014		Tarifbeschäftigte	weiblich	männlich
	Elternzeit	55	44	11
	Sonderurlaub aus familiären Gründen	17	16	1
	Sonderurlaub aus sonstigen Gründen	10	9	1
		Beamte	weiblich	männlich
	Elternzeit	21	17	4
	Beurlaubung aus familiären Gründen	8	8	0
	Beurlaubung aus sonstigen Gründen	8	5	3

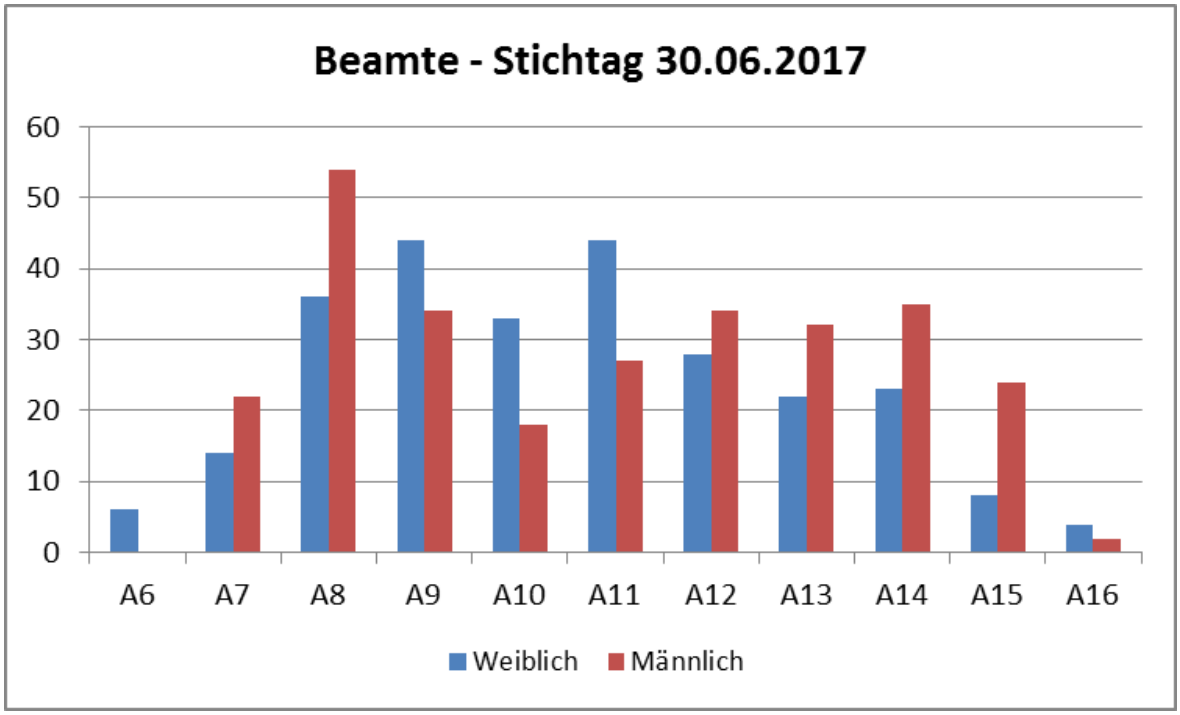
2015		Tarifbeschäftigte	weiblich	männlich
	Elternzeit	55	43	12
	Sonderurlaub aus familiären Gründen	17	17	0
	Sonderurlaub aus sonstigen Gründen	4	2	2
		Beamte	weiblich	männlich
	Elternzeit	27	21	6
	Beurlaubung aus familiären Gründen	5	4	1
	Beurlaubung aus sonstigen Gründen	1	0	1

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

2017		Tarifbeschäftigte	weiblich	männlich
	Elternzeit	66	48	18
	Sonderurlaub aus familiären Gründen	13	13	0
	Sonderurlaub aus sonstigen Gründen	6	2	4
		Beamte	weiblich	männlich
	Elternzeit	11	6	5
	Beurlaubung aus familiären Gründen	0	0	0
	Beurlaubung aus sonstigen Gründen	1	1	0

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2018

2.2.4 Beschäftigte nach Entgeltgruppen



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

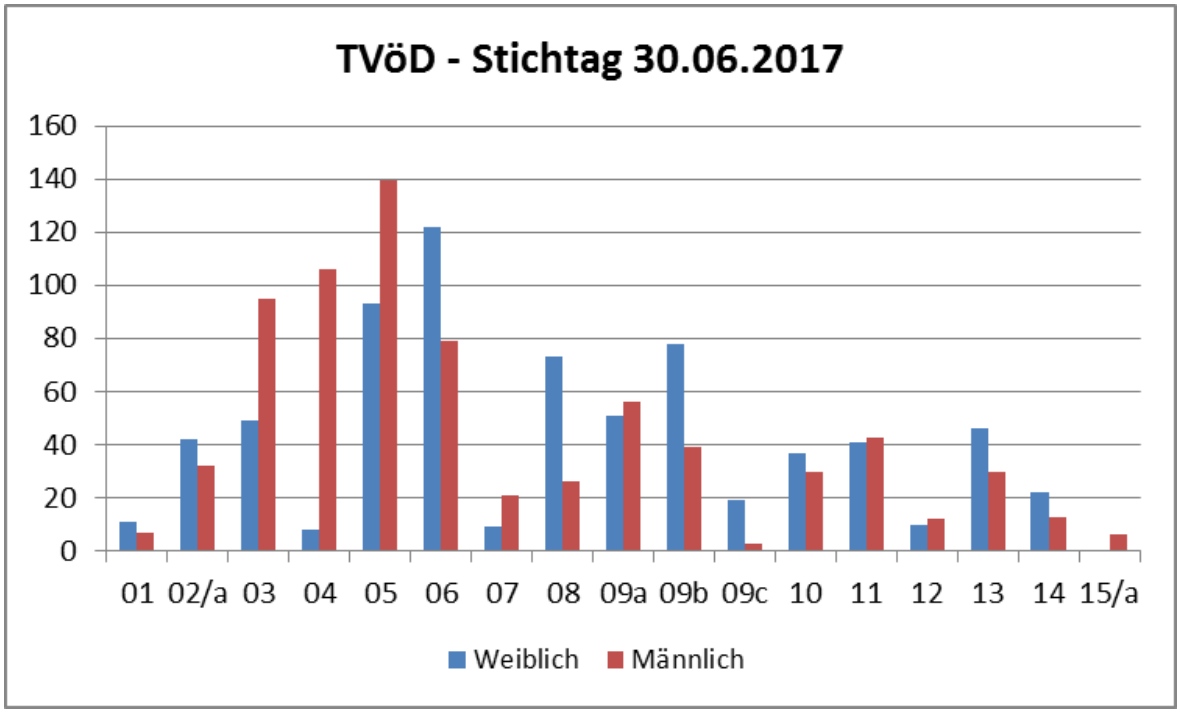
Beamte - Stichtag 30.06.2014											
Geschlecht	**A6**	**A7**	**A8**	**A9**	**A10**	**A11**	**A12**	**A13**	**A14**	**A15**	**A16**
Weiblich	7	14	38	39	29	43	21	21	20	6	4
Männlich	6	23	51	37	15	22	34	39	39	22	3

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

Beamte - Stichtag 30.06.2017											
Geschlecht	**A6**	**A7**	**A8**	**A9**	**A10**	**A11**	**A12**	**A13**	**A14**	**A15**	**A16**
Weiblich	6	14	36	44	33	44	28	22	23	8	4
Männlich	0	22	54	34	18	27	34	32	35	24	2

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2018



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

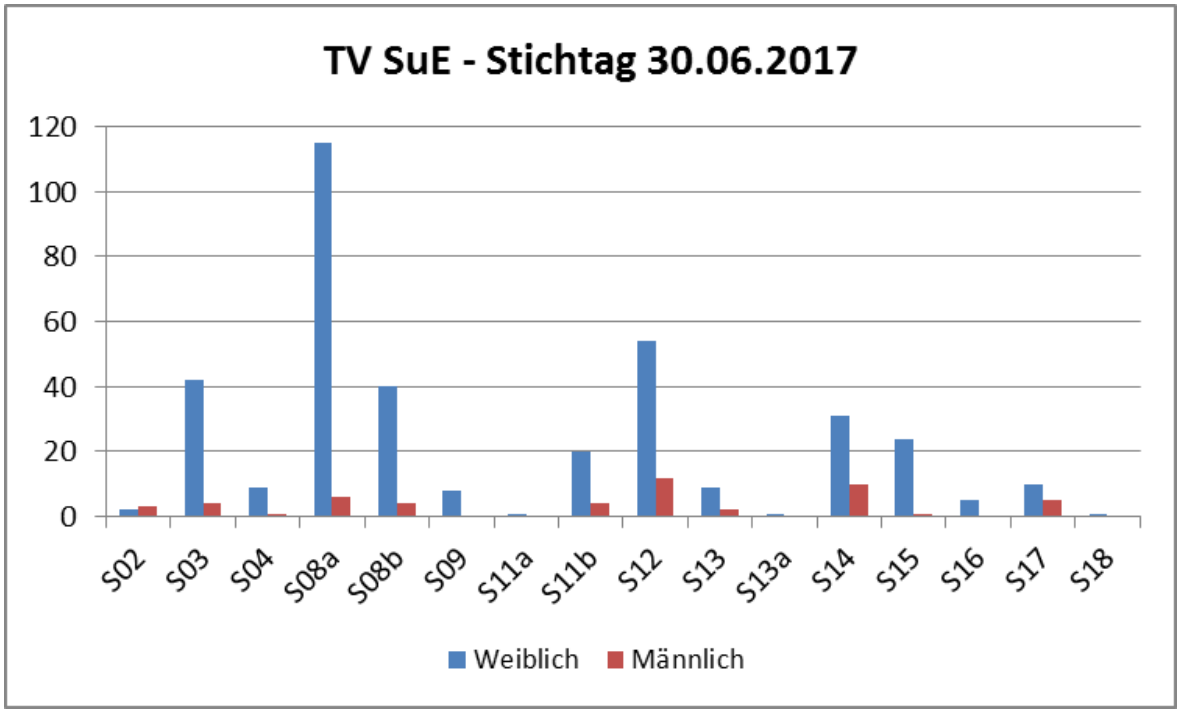
TVöD - Stichtag 30.06.2014															
Geschlecht	**01**	**02/a**	**03**	**04**	**05**	**06**	**07**	**08**	**09**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15/a**
Weiblich	17	72	28	6	102	106	5	86	112	30	31	4	41	21	2
Männlich	9	31	121	82	135	67	20	30	93	28	39	12	23	14	5

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

TVöD - Stichtag 30.06.2017																	
Geschlecht	**01**	**02/a**	**03**	**04**	**05**	**06**	**07**	**08**	**09a**	**09b**	**09c**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15/a**
Weiblich	11	42	49	8	93	122	9	73	51	78	19	37	41	10	46	22	
Männlich	7	32	95	106	140	79	21	26	56	39	3	30	43	12	30	13	6

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2018



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	

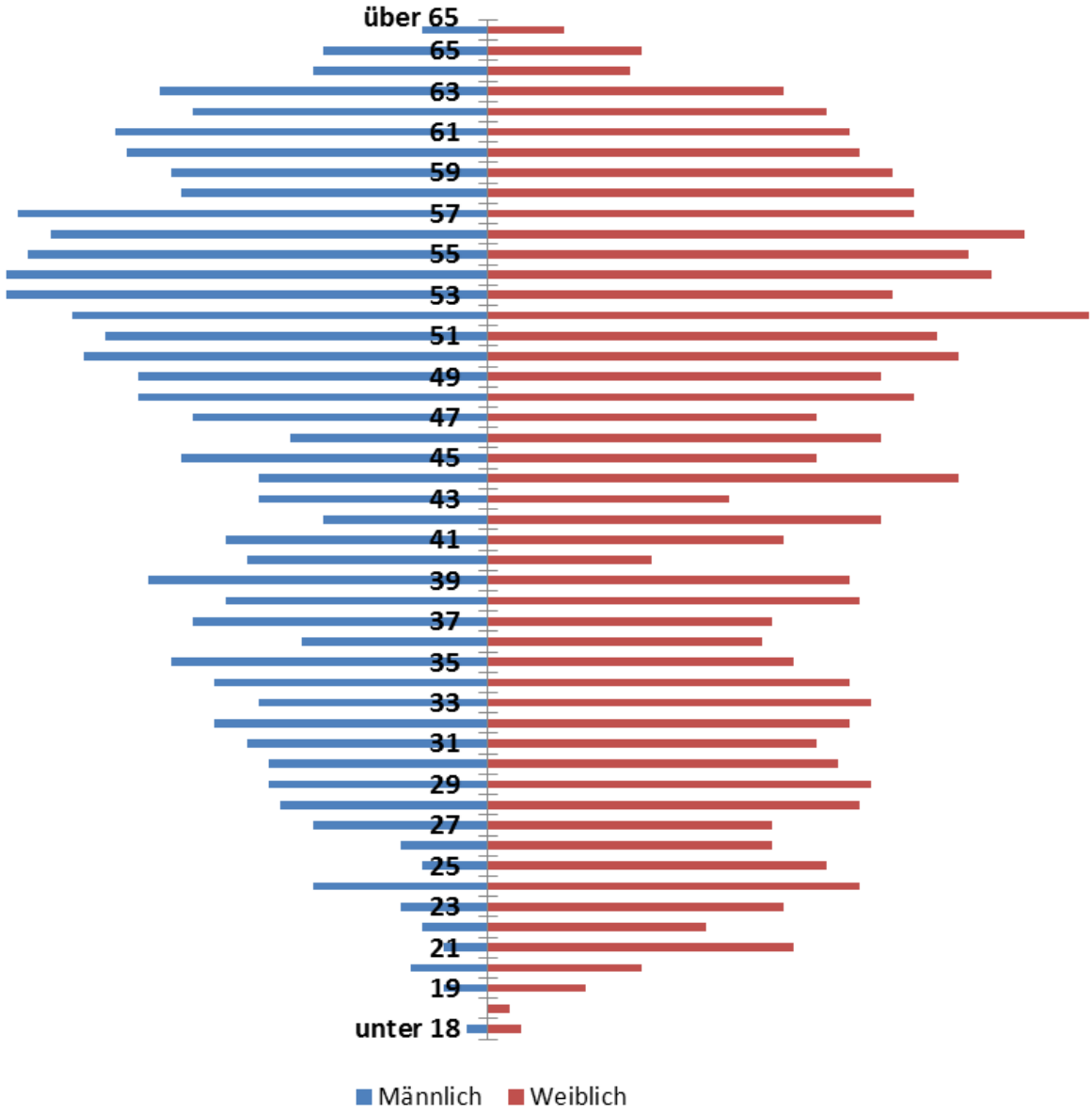
TV SuE - Stichtag 30.06.2016																
Geschlecht	**S02**	**S03**	**S04**	**S08a**	**S08b**	**S09**	**S11a**	**S11b**	**S12**	**S13**	**S13a**	**S14**	**S15**	**S16**	**S17**	**S18**
Weiblich	2	49	9	118	36	9	3	21	54	8	1	26	25	4	9	1
Männlich	2	4	1	8	2			3	14	2		10	1		5	

TV SuE - Stichtag 30.06.2017																
Geschlecht	**S02**	**S03**	**S04**	**S08a**	**S08b**	**S09**	**S11a**	**S11b**	**S12**	**S13**	**S13a**	**S14**	**S15**	**S16**	**S17**	**S18**
Weiblich	2	42	9	115	40	8	1	20	54	9	1	31	24	5	10	1
Männlich	3	4	1	6	4			4	12	2		10	1		5	

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2018

2.2.5 Beschäftigte nach Altersgruppen - Stichtag 30.06.2017

2.2.5.1 Alterspyramide



2.2.5.2 Altersstrukturgruppen – Anzahl der Beschäftigte

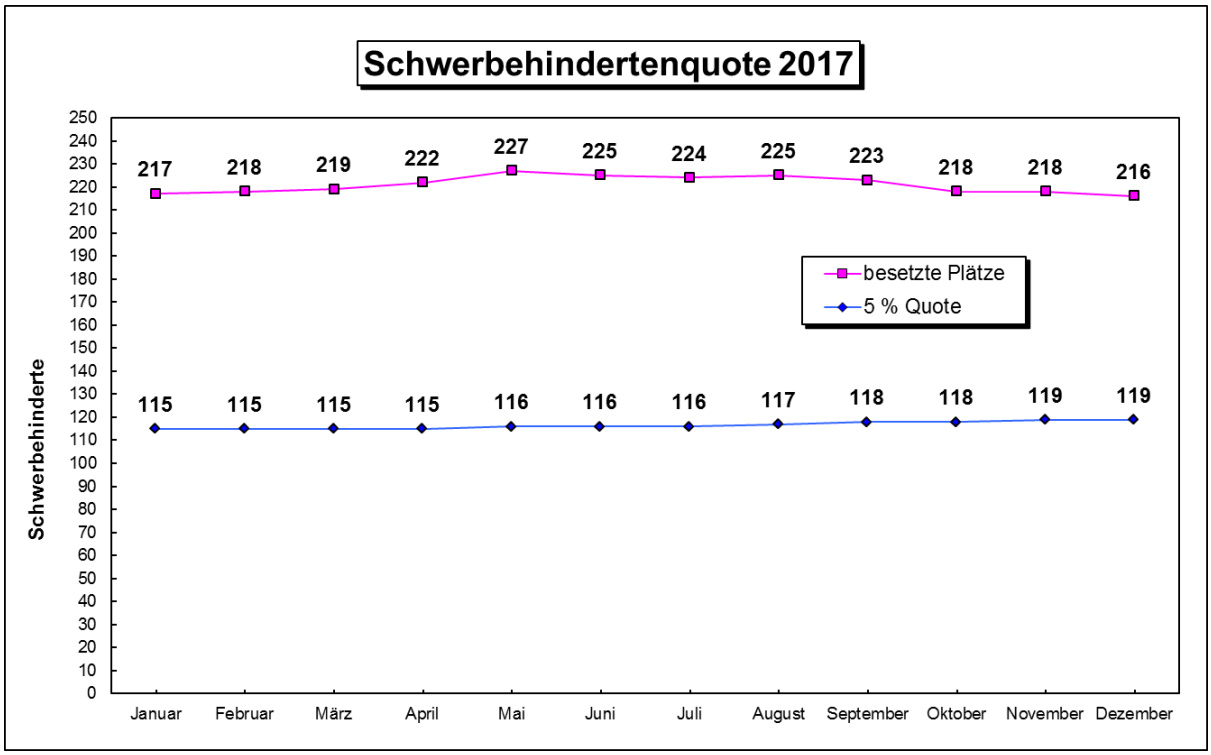
	Arbeitnehmer		Arbeitnehmer - Lehrkräfte		Beamte		Beamte - Lehrkräfte		Bühnentarifbeschäftigte		Kurzfristig Beschäftigte		Insgesamt		
Altersgruppe	**M**	**W**	**M**	**W**	**M**	**W**	**M**	**W**	**M**	**W**	**M**	**W**	**M**	**W**	**S**
bis 25 Jahre	39	115		1	12	36			1		1	16	**53**	**168**	**221**
26 - 35 Jahre	134	216	8	5	49	60	7	11	5	15	2	5	**205**	**312**	**517**
36 - 45 Jahre	155	210	2	1	63	60	7	12	3	6		2	**230**	**291**	**521**
46 - 55 Jahre	255	306	6	14	64	73	19	10	5	2		2	**349**	**407**	**756**
56 - 65 Jahre	195	252	9	18	68	30	20	13	1	1	2	2	**295**	**316**	**611**
über 65 Jahre	5	7									1		**6**	**7**	**13**
	783	**1.106**	**25**	**39**	**256**	**259**	**53**	**46**	**15**	**24**	**6**	**27**	**1.138**	**1.501**	**2.639**

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2018

2.2.5.3 Altersstrukturgruppen – Durchschnittsalter

	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	22,6	22,6		23,0	21,8	22,4			24,0		19,0	21,8	**22,3**	**22,5**	**22,5**
26 - 35 Jahre	31,2	30,4	32,4	29,4	30,9	31,2	32,7	32,7	31,6	30,7	29,0	29,0	**31,2**	**30,6**	**30,8**
36 - 45 Jahre	40,6	40,7	38,0	37,0	40,5	40,8	41,1	41,0	37,7	40,0		38,5	**40,5**	**40,7**	**40,6**
46 - 55 Jahre	51,2	50,9	50,3	50,8	51,4	50,5	49,6	48,2	48,8	52,0		48,5	**51,1**	**50,8**	**50,9**
56 - 65 Jahre	59,6	59,5	59,7	60,1	59,9	59,5	61,5	60,9	60,0	58,0	63,5	64,5	**59,8**	**59,6**	**59,7**
über 65 Jahre	69,4	72,3									67,0		**69,0**	**72,3**	**70,8**
	45,7	**46,1**	**45,1**	**40,0**	**40,9**	**40,9**	**46,2**	**45,7**	**40,4**	**45,2**	**44,6**	**40,5**	**46,4**	**43,4**	**44,7**

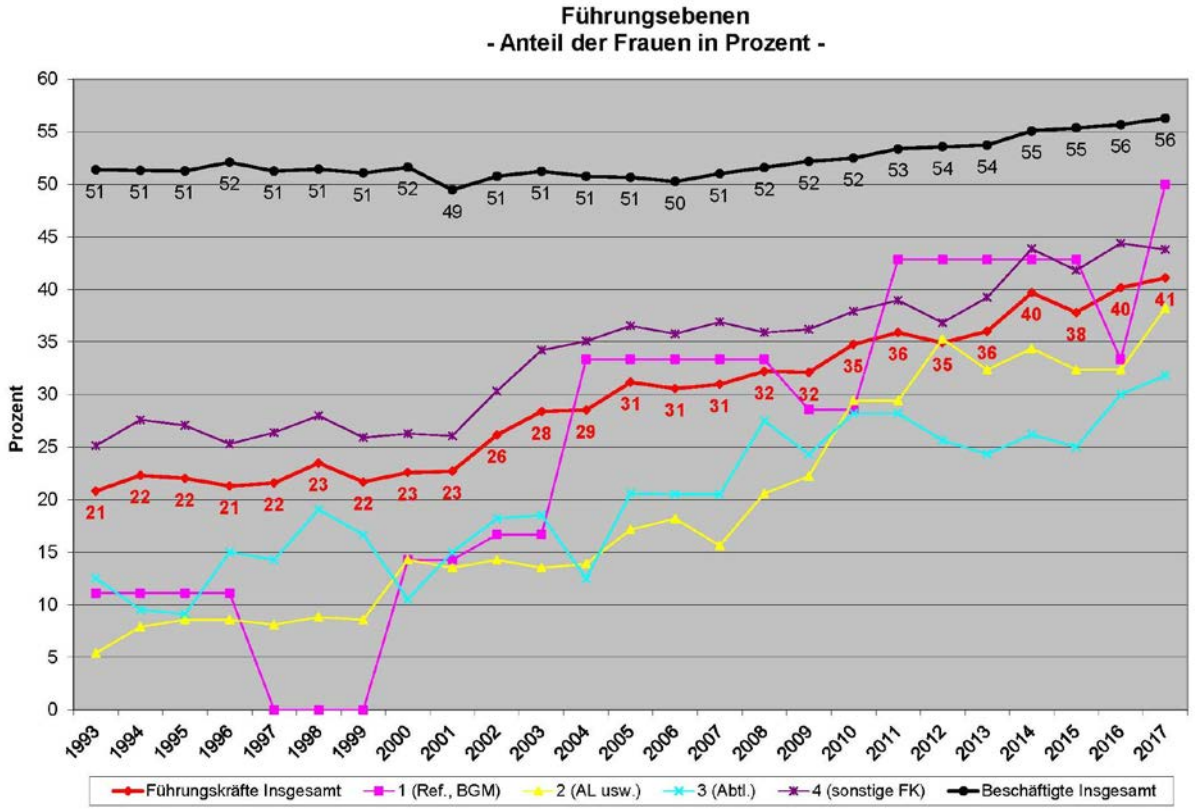
2.2.6 Schwerbehindertenquote



Der Jahresdurchschnitt beträgt 9,47 %

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2018

2.2.7 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
2017	56,29	41,11	50,00	38,24	31,82	43,79

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 - 2018

2.3 Personalfluktuation (ohne interne Umsetzungen)

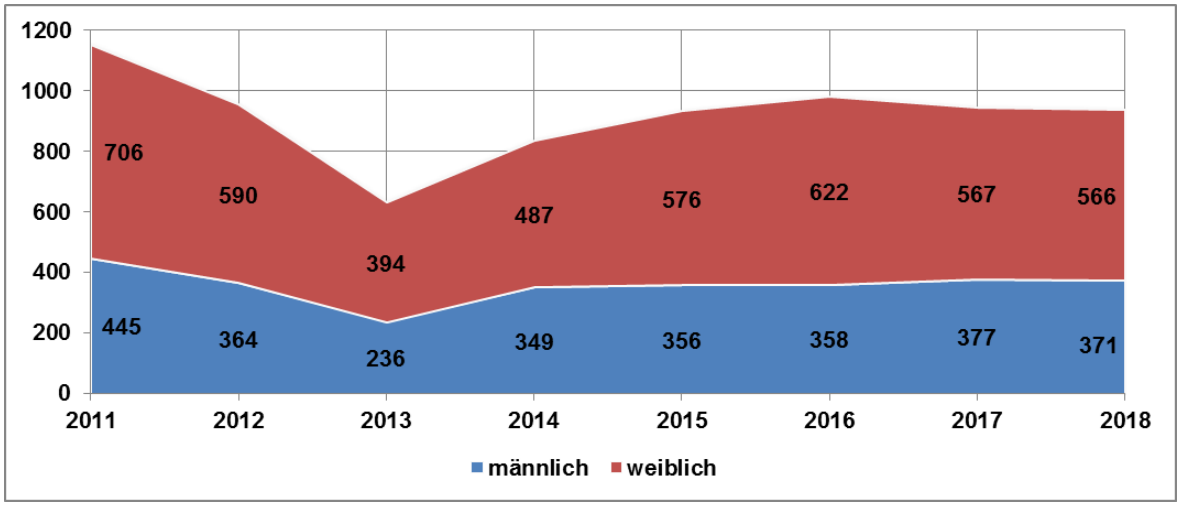
Personalzugänge	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Beamte	12	10	12	6	12	11	11
Arbeitnehmer (ohne Künstler)	102	117	143	96	124	126	152
Nachwuchskräfte	26	27	23	28	26	34	26
BG / Sons. KuFri / Prakt.	338	348	377	400	257	239	253
Summe	**478**	**502**	**555**	**530**	**419**	**410**	**442**

Personalabgänge	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Beamte	17	24	15	25	17	32	32
Arbeitnehmer (ohne Künstler)	153	138	145	162	165	176	176
Nachwuchskräfte	3	1	1	0	1	2	2
BG / Sons. KuFri / Prakt.	404	351	395	429	281	239	249
Summe	**577**	**514**	**556**	**616**	**464**	**449**	**459**

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2018

2.4 Aus- und Fortbildung

2.4.1 Bewerbungen um einen Ausbildungsplatz



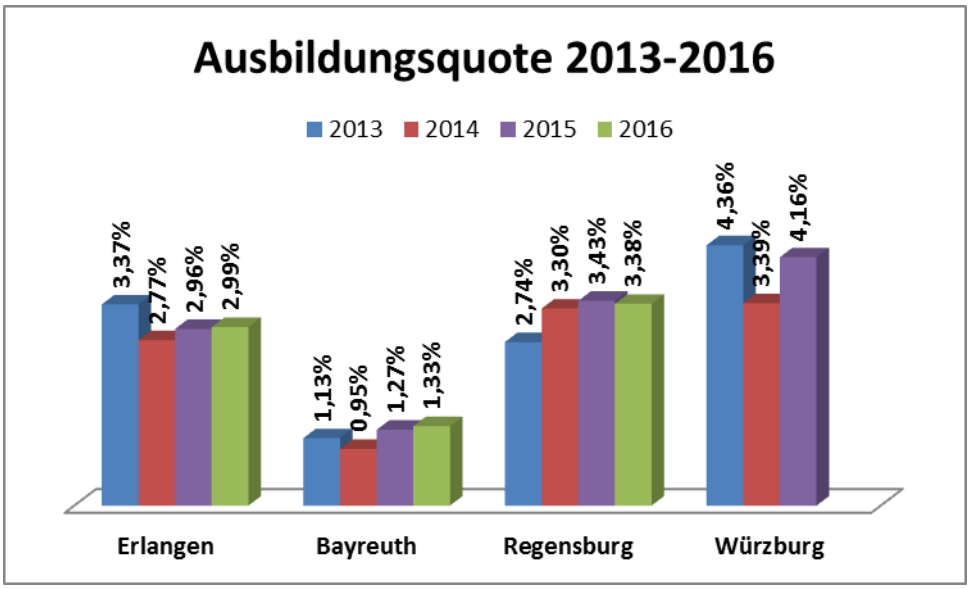
		2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
QE3nVD	männlich	164	141	89	137	154	166	154	157
	weiblich	258	189	124	192	240	249	257	200
	Summe	422	330	213	329	394	415	411	357
QE2nVD	männlich	226	174	106	155	146	136	162	167
	weiblich	275	269	135	174	187	235	201	239
	Summe	501	443	241	329	333	371	363	406
VFA-K	männlich	55	49	41	57	56	56	61	47
	weiblich	173	132	129	121	149	138	109	127
	Summe	228	181	170	178	205	194	170	174
Insgesamt	männlich	445	364	236	349	356	358	377	371
	weiblich	706	590	394	487	576	622	567	566
	Summe	1151	954	624	836	931	980	944	937

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

2.4.2 Ausbildungsquote bezogen auf alle Beschäftigten im Städte-Vergleich



© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2018

2.4.3 Ausbildungszahlen

Ausbildungsberufe	2011									2012						2013						2014						2015						2016						2017						beabsichtigte Einstellungen 2018
	Ein-stellungen			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	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	6	1	7	17	2	19	6
QE2nVD ***1)***	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	3	0	3	8	0	8	4
QE2ftD ***2)***	0	0	0	0	0	0	0	4	4	0	4	4	0	0	0	0	0	0	0	5	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	5	0	5	5	0	0	0	0	0	0	0
QE3nVD ***3)***	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	11	2	13	26	10	36	15
Bauzeichner/in	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	0	0	0	0	0	0	0
Kfz-Mechatroniker/in	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0	2	2	0	1	1	0	2	2	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste - Fachrichtung Archiv und Fachrichtung Bibliothek	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	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0
Fachkraft für Abwassertechnik	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tiefbaufacharbeiter/in und Straßenbauer/in	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1
Gärtner/in	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	0	1	1	0	2	2	2
Kauffrau/-mann für Büromanagement ***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	1	1	0	0	0	1	0	1	0
Fachkraft für Veranstaltungstechnik	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	0	0	0	2	2	0
Mediengestalter/in - Fachrichtung Gestaltung&Technik	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
Land- und Baumaschinenmechatroniker/in	0	1	1	0	2	2	0	0	0	1	1	2	0	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	0	1	1	0	2	2	0	0	0	1	1	2	0	0	0	1	1	2	0
Industriemechaniker/in	0	0	0	0	0	0	0	2	2	2	0	2	0	0	0	0	2	2	0	0	0	2	2	2	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
QE4 Archiv *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	0	0	0	0	0	0	1
QE3btuD *4)*	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	0	1	1	0	1	1	1
Änderungsschneider/in	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1	0
OpüPrax *6)*	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	0	2	4	0	4	6
Summe	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	23	5	28	58	18	76	36
+ Prüfungsjahrgänge						29						28						30						26						25						25						29		
Gesamt						118						109						104						99						97						103						105		

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

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

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

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

5) Neues Berufsbild ab 01.08.2014; Zusammenlegung der Ausbildungsberufe Bürokauffrau/Bürokaufmann, Fachangestellte/Fachangestellter für Bürokommunikation und Kauffrau/Kaufmann für Bürokommunikation

6) Modellprojekt: Erzieherausbildung mit optimierten Praxisphasen

7) Beamtenanwärter/in für den Einstieg in der vierten Qualifikationsebene der Fachlaufbahn Bildung und Wissenschaft des fachlichen Schwerpunkts Archivwesen

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2018

2.4.4 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
2017	36	79	115	2	7	9	16	51	67	54	137	191

	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
2017	29	77	106	14	18	32	7	41	48	50	136	186

	Gesamtzahl		
Jahr	männlich	weiblich	gesamt
2013	97	233	330
2014	131	222	353
2015	85	227	308
2016	119	231	350
2017	104	273	377

*) 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.

2.4.5 Fortbildungen

		Teilnehmer			Beschäftigungsverhältnis					Anzahl Veranstaltungen	Fortbildungstage
		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.	1.904	945	959	160	682	492	157	413	422	1.905
	interne Fortb.	1.109	717	392	44	327	422	89	227	73	1.106
2013 [2]	externe Fortb.	2.222	1.010	1.212	307	737	581	170	427	456	2.190
	interne Fortb.	1.172	792	380	96	351	401	37	287	65	1.172
2014 [2]	externe Fortb.	2.474	1.468	1.006	179	738	710	287	560	527	2.475
	interne Fortb.	1.447	974	473	64	291	572	154	366	71	1.446
2015 [2]	externe Fortb.	2.107	1.357	750	162	442	682	228	593	534	2.087
	interne Fortb.	1.126	781	345	36	261	478	85	266	74	1.122
2016 [2]	externe Fortb.	2.413	1.316	1.097	200	678	812	185	538	610	2.420
	interne Fortb.	1.427	957	470	62	351	551	136	327	81	1.420
2017	externe Fortb.	1.904	999	905	168	487	718	136	395	489	1.893
	interne Fortb.	1.987	1.478	509	112	482	741	130	522	112	1.998

[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 - 2018

Fehlzeitenübersicht ab dem Jahr 2010

	Erkrankungsdauer	Anzahl	Arb.tage	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		2017	
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	1.198	1.807
	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	368	2.447
	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	20	714
	über 6 Monate	7	2.482	5	963	9	1.784	1	135	9	1.484	6	1.061	1	282	16	4.961
	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	1.602	9.929
	Jahressollarbeitstage	137.907		136.407		140.471		140.729		142.175		146.858		148.702		149.806	
	Anzahl Beamte	606		601		607		611		624		637		657		651	
	durchschn. Krankheitstage pro MA	11,03		10,13		11,33		8,71		9,30		9,14		9,71		15,25	
	Kuren / Heilmaßnahmen	3	37	2	102	2	71	0	0	0	0	0	0	0	0	4	16
	Mutterschutz / Beschäftigungsverbot	6	437	4	320	14	852	6	420	11	793	11	930	10	678	14	941
	Erziehungsurlaub / Elternzeit	16	2.552	15	2.686	17	3.615	16	3.094	14	3.903	18	3.966	17	4.784	17	3.637
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	4.443	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	1.955	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	235	7.684
	über 6 Monate	18	2.977	17	3.349	19	3.652	25	4.648	15	2.459	12	1.779	18	2.876	12	1.928
	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	6.645	30.557
	Jahressollarbeitstage (ohne Künstler)	424.163		411.344		412.294		424.044		429.209		441.539		450.129		452.672	
	Anzahl Arbeitnehmer	2.131		2.105		2.103		2.182		2.214		2.216		2.231		2.293	
	durchschn. Krankheitstage pro MA	13,05		12,98		14,18		13,91		12,70		14,39		14,65		13,33	
	Kuren / Heilmaßnahmen	48	1.092	37	707	54	1.105	62	1.430	65	1.351	78	1.669	52	1.121	59	1.190
	Mutterschutz / Beschäftigungsverbot	20	1.784	24	1.981	27	1.957	29	1.975	26	2.005	38	2.959	35	2.867	34	2.625
	Erziehungsurlaub / Elternzeit	29	9.035	25	8.479	29	7.993	41	12.373	31	7.867	49	11.975	36	7.691	71	19.030
	Arbeitstage - Gesamtvolumen	562.070		547.751		552.766		564.773		571.384		588.397		598.831		602.478	
	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	8.247	40.486
	Krankheitsquote (gesamt)	6,14%		6,10%		6,64%		6,32%		5,94%		6,41%		6,52%		6,76%	

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2018

2.5.2 Struktur der Krankheitszeiten

Struktur der Krankheitszeiten im Jahr 2017				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	61	12.559	113	158	1,26%	20	134	1,07%							133	292	2,33%	4,8
	2. 26-35	115	25.114	238	358	1,43%	81	494	1,97%	2	52	0,21%	1	647	2,58%	322	1.551	6,18%	13,5
	3. 36-45	125	29.594	265	416	1,41%	85	551	1,86%	4	105	0,35%	3	1.782	6,02%	357	2.854	9,64%	22,8
	4. 46-55	131	32.011	222	334	1,04%	71	490	1,53%	4	161	0,50%	4	2.245	7,01%	301	3.230	10,09%	24,7
	5. 56-65	110	26.006	191	308	1,18%	75	558	2,15%	10	417	1,60%	4	1.827	7,03%	280	3.110	11,96%	28,3
	6. über 65	7	625	7	14	2,24%	3	25								10	39	6,24%	5,6
Beamte Ergebnis		**549**	**125.909**	**1.036**	**1.588**	**1,26%**	**335**	**2.252**	**1,79%**	**20**	**735**	**0,58%**	**12**	**6.501**	**5,16%**	**1.403**	**11.076**	**8,80%**	**20,2**
Beamte - Lehrer	1. bis 25																		
	2. 26-35	22	4.499	34	50	1,11%	10	53	1,18%	1	560	12,45%				45	663	14,74%	30,1
	3. 36-45	17	3.808	36	52	1,37%	8	49	1,29%							44	101	2,65%	5,9
	4. 46-55	31	7.540	34	57	0,76%	8	65	0,86%	1	647	8,58%				43	769	10,20%	24,8
	5. 56-65	32	7.899	61	88	1,11%	13	73	0,92%							74	161	2,04%	5,0
	6. über 65	1	151													0	0	0,00%	0,0
Beamte - Lehrer Ergebnis		**103**	**23.897**	**165**	**247**	**1,03%**	**39**	**240**	**1,00%**	**2**	**1.207**	**5,05%**				**206**	**1.694**	**7,09%**	**16,4**
Arbeitnehmer	1. bis 25	232	38.888	530	873	2,24%	158	907	2,33%	4	115	0,30%			0,00%	692	1.895	4,87%	8,2
	2. 26-35	404	74.674	774	1.297	1,74%	374	2.465	3,30%	31	986	1,32%	1	145	0,19%	1.180	4.748	6,36%	11,8
	3. 36-45	394	77.474	801	1.293	1,67%	332	2.246	2,90%	25	677	0,87%	7	1.144	1,48%	1.165	4.216	5,44%	10,7
	4. 46-55	560	126.042	1.079	1.765	1,40%	583	4.396	3,49%	73	2.390	1,90%	13	2.990	2,37%	1.748	8.551	6,78%	15,3
	5. 56-65	513	114.534	1.022	1.641	1,43%	523	4.169	3,64%	77	2.399	2,09%	8	2.270	1,98%	1.630	8.209	7,17%	16,0
	6. über 65	35	5.653	11	18	0,32%	7	56	0,99%	2	102	1,80%				20	176	3,11%	5,0
Arbeitnehmer Ergebnis		**2.138**	**437.265**	**4.217**	**6.887**	**1,58%**	**1.977**	**14.239**	**3,26%**	**212**	**6.669**	**1,53%**	**29**	**6.549**	**1,50%**	**6.435**	**34.344**	**7,85%**	**16,1**
Arbeitnehmer - Lehrer	1. bis 25	1	260	1	1	0,38%										1	1	0,38%	1,0
	2. 26-35	14	2.804	31	54	1,93%	6	33	1,18%							37	87	3,10%	6,2
	3. 36-45	5	1.105	6	8	0,72%	1	4	0,36%							7	12	1,09%	2,4
	4. 46-55	21	4.670	16	27	0,58%	6	38	0,81%							22	65	1,39%	3,1
	5. 56-65	27	6.568	36	53	0,81%	16	111	1,69%	3	91	1,39%				55	255	3,88%	9,4
	6. über 65															0	0		
Arbeitnehmer - Lehrer Ergebnis		**68**	**15.407**	**90**	**143**	**0,93%**	**29**	**186**	**1,21%**	**3**	**91**	**0,59%**				**122**	**420**	**2,73%**	**6,2**
Bühne	1. bis 25	4	265														0	0,00%	0,0
	2. 26-35	28	4.199	30	55	1,31%	4	20	0,48%	2	60					36	135	3,22%	4,8
	3. 36-45	13	2.117	15	23	1,09%	5	50	2,36%	1	30					21	103	4,87%	7,9
	4. 46-55	11	1.917	11	16	0,83%	3	22	1,15%	1	30		1	547		16	68	3,55%	6,2
	5. 56-65	3	322	1	1	0,31%							1	722		2	1	0,31%	0,3
	6. über 65	1	45																
Bühne Ergebnis		**60**	**8.865**	**57**	**95**	**1,07%**	**12**	**92**	**1,04%**							**69**	**187**	**2,11%**	**3,1**
Gesamtergebnis		**2.918**	**611.343**	**5.565**	**8.960**	**1,47%**	**2.392**	**17.009**	**2,78%**	**237**	**8.702**	**1,42%**	**41**	**13.050**	**2,13%**	**8.235**	**47.721**	**7,81%**	**16,4**

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2018

2.5.3 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 - 2018

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%

bezahlte Arbeitstage 2017 **Gesamtergebnis**

Arbeitnehmer			Beamte			Bühne	
Eigenbetriebe	Lehrkräfte	Verwaltung	Eigenbetriebe	Lehrkräfte	Verwaltung	Künstler	
89.460,00	15.407,00	347.805,20	3.328,00	23.897,00	122.581,00	8.865,00	611.343,20

Krankheitstage 2017 **Gesamtergebnis**

Arbeitnehmer			Beamte			Bühne	
Eigenbetriebe	Lehrkräfte	Verwaltung	Eigenbetriebe	Lehrkräfte	Verwaltung	Künstler	
9.096,00	417,00	20.891,00	66,00	1.198,00	8.632,00	576,00	40.909,00

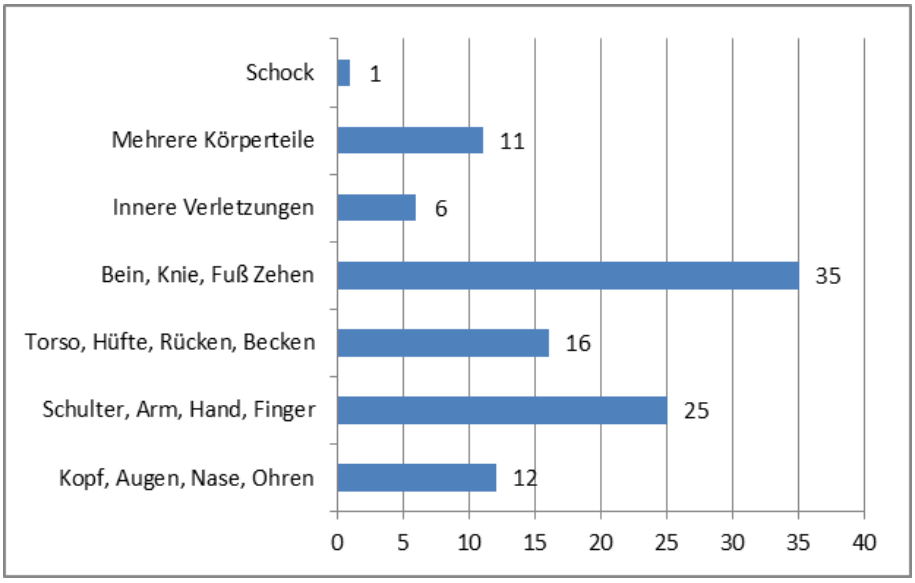
Verhältnis Krankheitstage : bezahlte Arbeitstage 2017 **Gesamtergebnis**

Arbeitnehmer			Beamte			Bühne	
Eigenbetriebe	Lehrkräfte	Verwaltung	Eigenbetriebe	Lehrkräfte	Verwaltung	Künstler	
10,17%	2,71%	6,01%	1,98%	5,01%	7,04%	6,50%	6,69%

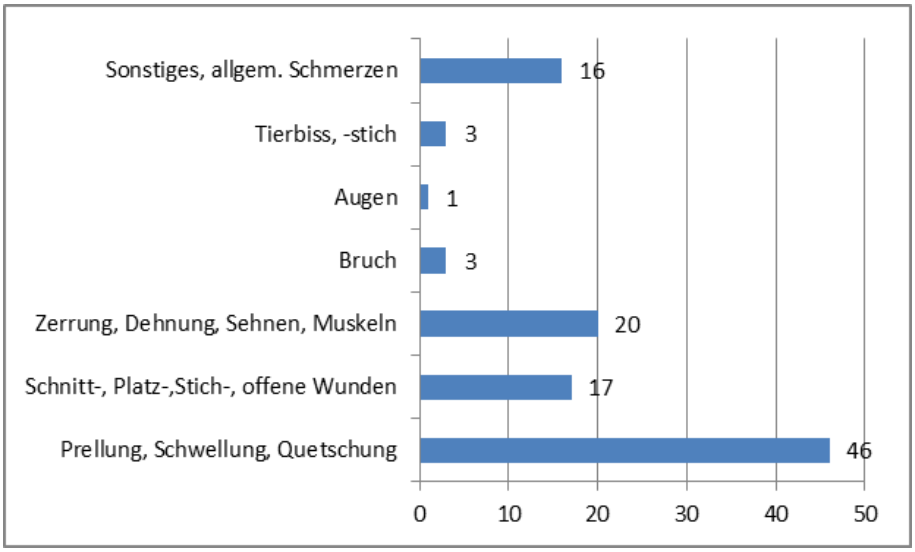
© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2018

2.6 Arbeitssicherheit

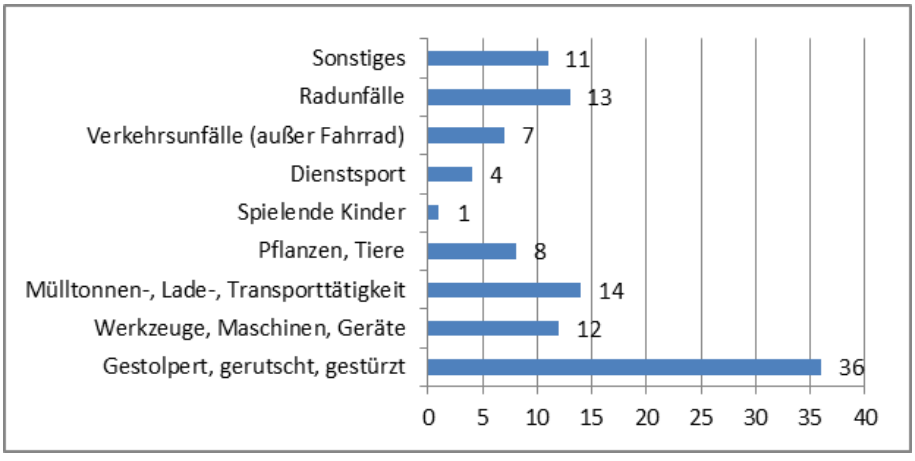
Verletzte Körperteile im Überblick:



Die gemeldeten Verletzungsarten waren in 2016:



Ursachen für die Unfälle waren in 2016:



Sonstige Unfallursachen = z.B. z.B. Einatmen von Pfefferspray bei einem Feuerwehreinsatz, Muskelkrampf….

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2018

2.7 Entgelt und Personalnebenkosten

2.7.1 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.
01.01.2017	2,00%			min. 75.-, Einmalzahlung 500.-, Anwärter Erhöhung um 35.- und Einmahlzahlung 150.-
01.01.2018	2,35%			Anwärter Erhöhung um 35.-

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2018

2.7.2 Entwicklung der Sozialversicherungsbeiträge

	Beitragssatz					
	Rentenversicherung		Arbeitslosenversicherung		Pflegeversicherung *	
	Gesamt	AG-Anteil	Gesamt	AG-Anteil	Gesamt	AG-Anteil
2001	19,10%	9,55%	6,50%	3,25%	1,70%	0,85%
2002	19,10%	9,55%	6,50%	3,25%	1,70%	0,85%
2003	19,50%	9,75%	6,50%	3,25%	1,70%	0,85%
2004	19,50%	9,75%	6,50%	3,25%	1,70%	0,85%
2005	19,50%	9,75%	6,50%	3,25%	1,70%	0,85%
2006	19,50%	9,75%	6,50%	3,25%	1,70%	0,85%
2007	19,90%	9,95%	4,20%	2,10%	1,70%	0,85%
01.01. - 30.06.2008	19,90%	9,95%	3,30%	1,65%	1,70%	0,85%
01.07. - 31.12.2008	19,90%	9,95%	3,30%	1,65%	1,95%	0,98%
2009	19,90%	9,95%	2,80%	1,40%	1,95%	0,975%
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%
2018	18,60%	9,30%	3,00%	1,50%	2,55%	1,275%

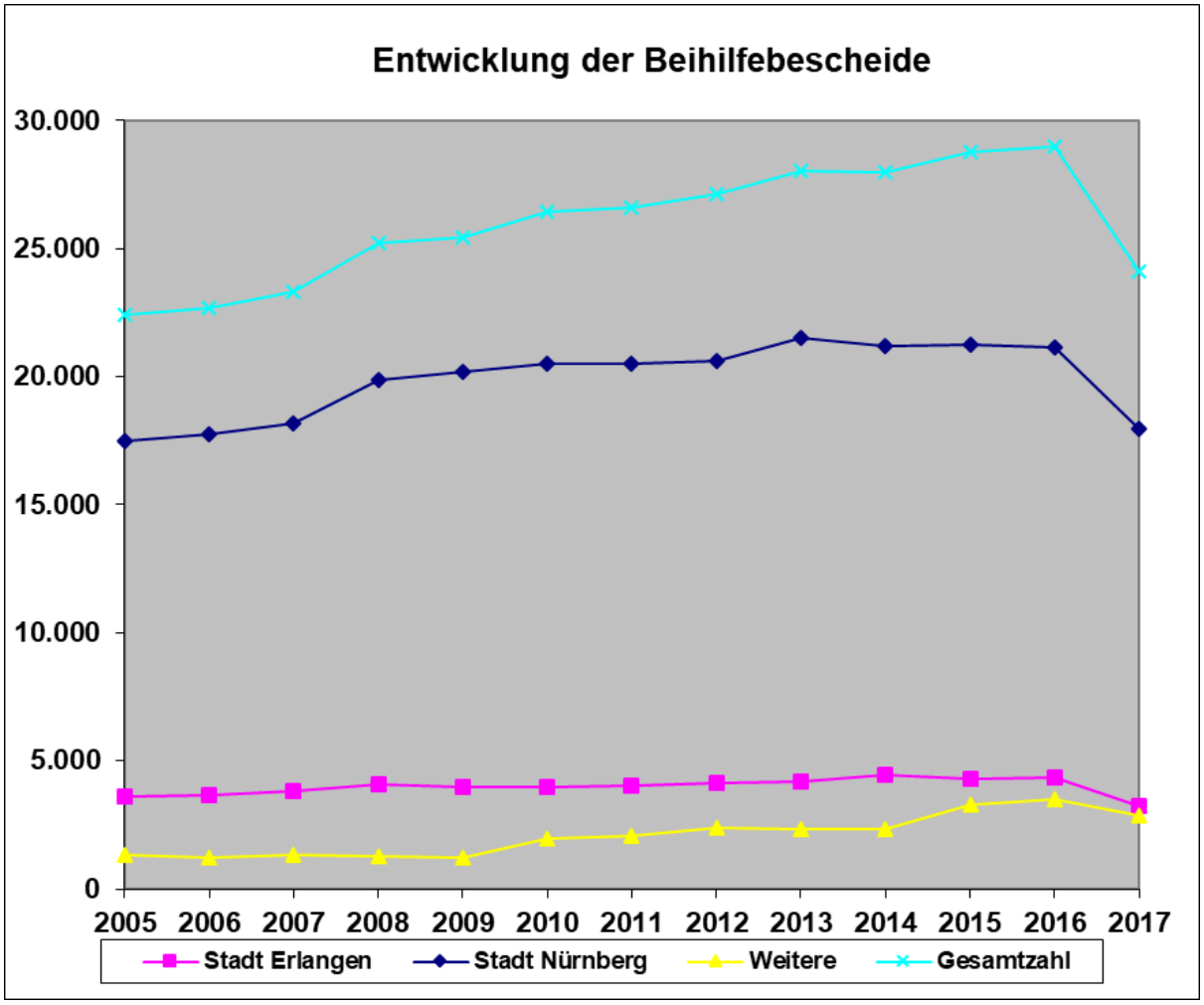
* Beitragssatz Pflegeversicherung:
Eltern werden seit Januar 2005 im Vergleich zu kinderlosen Beitragszahlern in der Pflegeversicherung entlastet. Dies hat der Deutsche Bundestag am 1. Oktober 2004 mit dem Kinder-Berücksichtigungsgesetz beschlossen. Kinderlose Mitglieder der sozialen Pflegeversicherung 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
2018	7,30%	7,30%	variabel	variabel

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2018

2.7.3 Beihilfe

2.7.3.1 Entwicklung der Beihilfebescheide



Jahr	Stadt Erlangen incl. Eigenbetr.	Stadt Nürnberg incl. Eigenbetr.	Weitere Unternehmen	Gesamtzahl	Mehr-/ Weniger Bescheide 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	1,1%
2007	3.798	18.177	1.318	23.293	629	9	2.588	2,8%
2008	4.088	19.873	1.253	25.214	1.921	9	2.802	8,2%
2009	4.003	20.176	1.232	25.411	197	9	2.823	0,8%
2010	3.992	20.492	1.973	26.457	1.046	9	2.940	4,1%
2011	4.046	20.520	2.045	26.611	154	9	2.957	0,6%
2012	4.161	20.597	2.390	27.148	537	9 [1])	3.016	2,0%
2013	4.187	21.528	2.327	28.042	894	9,5	2.952	-2,1%
2014	4.428	21.213	2.331	27.972	-70	9,5	2.944	-0,2%
2015	4.304	21.221	3.269	28.794	822	9,5 [2])	3.031	2,9%
2016	4.341	21.147	3.494	28.982	188	10,5	2.760	-8,9%
2017	3.235	17.972	2.884	24.091	-4.891	10,5 [3])	2.294	-16,9%

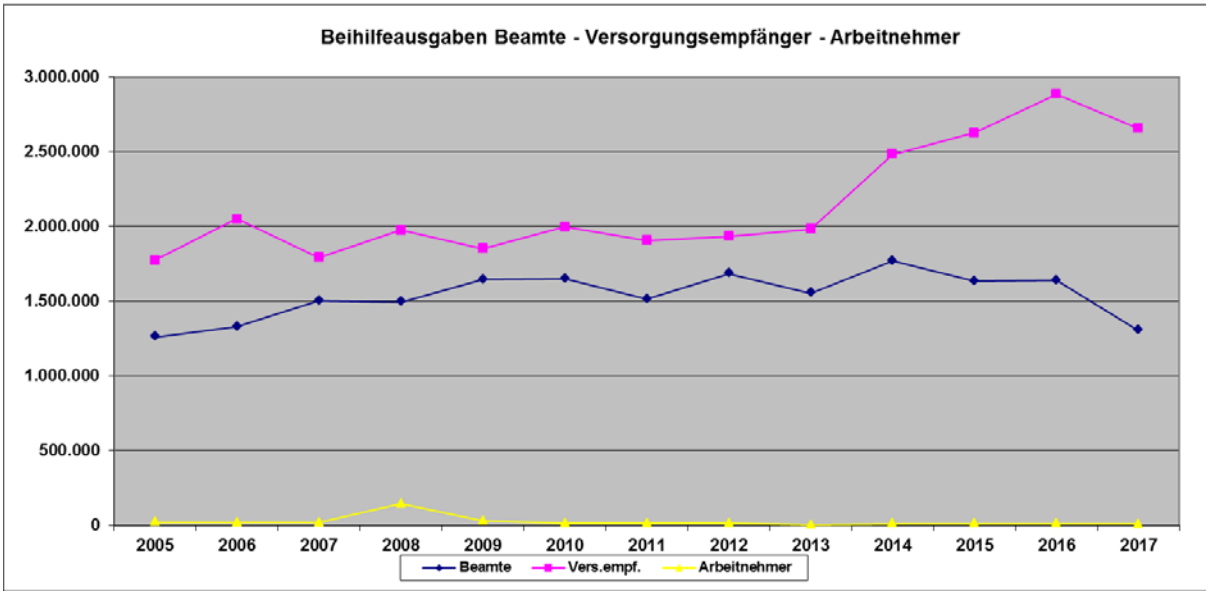
[1]) 9,5 Planstellen neu (0,5 Stelle besetzt ab November 2012)

[2]) 10,5 Planstellen neu (2x 0,5 Stellen besetzt ab September 2015)

[3]) 12,5 Planstellen neu (1,9 Stellen besetzt ab Oktober bzw. November 2017)

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2018

2.7.3.2 Beihilfeausgaben nach Beschäftigungsgruppen



Gruppe	1992	1993	1994	1995	1996	1997
Beamte	1.039.520	1.016.968	1.122.414	1.207.798	1.134.962	1.161.833
Vers.empf.	864.182	825.802	946.568	1.044.524	1.287.527	1.300.110
Arbeitnehmer	73.699	130.724	151.654	62.638	54.742	86.055
Summe:	1.977.401	1.973.494	2.220.636	2.314.960	2.477.231	2.547.998
Steigerung	15,52%	-0,20%	12,52%	4,25%	7,01%	2,86%
Anträge abs.	2.628	2.857	3.005	3.024	3.190	3.348
Steigerung	171	229	148	19	166	158
Gruppe	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Beamte	1.348.963	1.270.318	1.164.618	1.193.114	1.520.819	1.193.716
Vers.empf.	1.263.085	1.252.957	1.421.639	1.328.679	1.518.172	1.670.351
Arbeitnehmer	66.214	67.813	39.128	46.666	25.602	27.909
Summe:	2.678.262	2.591.088	2.625.385	2.568.459	3.064.593	2.891.976
Steigerung	5,11%	-3,25%	1,32%	-2,17%	19,39%	-5,63%
Anträge abs.	3.359	3.381	3.359	3.630	3.514	3.631
Steigerung	158	11	22	-22	271	-116
Gruppe	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Beamte	1.089.775	1.262.468	1.328.786	1.504.369	1.496.239	1.645.011
Vers.empf.	1.709.930	1.775.144	2.052.322	1.792.906	1.976.936	1.853.804
Arbeitnehmer	24.409	22.889	18.132	19.488	143.266	31.042
Summe:	2.758.795	3.060.502	3.399.138	3.316.763	3.616.441	3.529.857
Steigerung	-4,61%	10,94%	11,06%	-2,42%	9,04%	-2,39%
Anträge abs.	3.521	3.623	3.675	3.798	4.088	4.003
Steigerung	-110	102	52	123	290	-85
Gruppe	2010	2011	2012	2013	2014	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	2017				
Beamte	1.638.016	1.305.698				
Vers.empf.	2.887.855	2.657.366				
Arbeitnehmer	10.348	8.953				
Summe:	4.536.218	3.972.018				
Steigerung	6,16%	-12,44%				
Anträge abs.	4.341	3.235				
Steigerung	13	-1106				

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2018

2.7.4 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 €	13.782.965 €	3.085.105 €
2017	26.934.313 €	17.248.311 €	14.129.046 €	14.137.569 €	3.110.742 €

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 €
2017	553.378 €
Summe	**6.030.050 €**

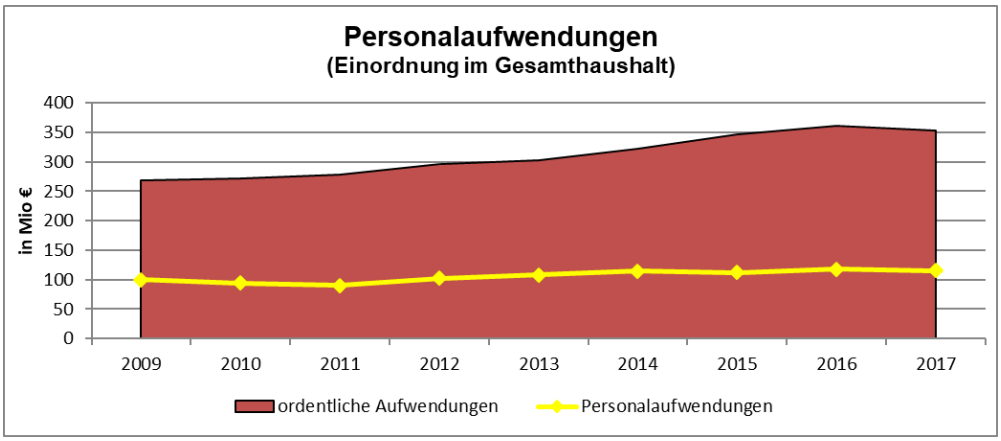
© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2018

2.8 Personalkosten (Einordnung im Gesamthaushalt)

2.8.1 Personalaufwendungen

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	PK mit Zuordnung SKO-Budget	Gesamt	Veränderung (Gesamt)	Anteil an ordentl. Aufwen-dungen	in Mio. €
2009	71,717	12,317	3,304	0,400	8,673	3,865	**100,276**	-	37,34%	**268,570**
2010	71,114	12,185	3,590	0,296	4,288	2,420	**93,893**	**-6,37%**	34,54%	**271,825**
2011	72,508	12,745	3,367	0,295	0,188	1,382	**90,485**	**-3,63%**	32,58%	**277,700**
2012	75,313	13,480	3,560	0,269	8,141	1,434	**102,197**	**12,94%**	34,58%	**295,570**
2013	79,657	14,430	3,486	0,389	8,568	1,485	**108,015**	**5,69%**	35,74%	**302,194**
2014	82,980	13,312	4,156	0,362	11,098	2,211	**114,119**	**5,65%**	35,46%	**321,841**
2015	86,894	13,055	4,237	0,423	5,494	1,634	**111,737**	**-2,09%**	32,28%	**346,183**
2016	91,306	16,482	1,690	0,771	6,028	1,718	**117,995**	**5,60%**	32,70%	**360,837**
2017	95,244	16,339	1,378	0,833	0,000	1,821	**115,615**	**-2,02%**	32,68%	**353,820**

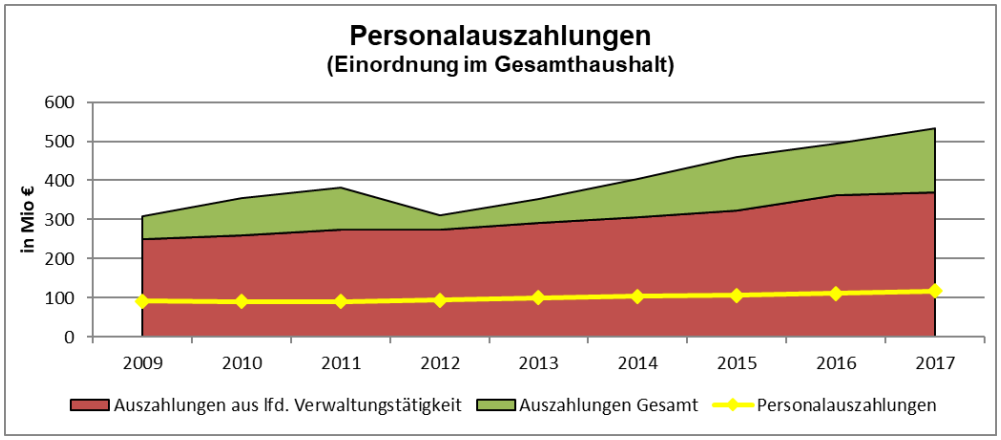
Hinweis: Ergebnisse für 2017 sind nur vorläufig, da das Haushaltsjahr noch nicht abgeschlossen ist (Stand 21.02.2018)



2.8.2 Personalauszahlungen

Hh-Jahr	Personalauszahlungen			Ausz. aus lfd. Verwaltungstätigkeit		Ausz. Gesamt
	in Mio. €	Anteil an Auszahlungen Gesamt	Anteil an Ausz. aus lfd. Verw.tätigkeit	in Mio. €	Anteil an Auszahlungen Gesamt	in Mio. €
2009	**91,898**	29,78%	36,83%	**249,539**	80,86%	**308,612**
2010	**90,088**	25,41%	34,70%	**259,622**	73,22%	**354,583**
2011	**90,394**	23,62%	32,94%	**274,388**	71,68%	**382,780**
2012	**94,130**	30,40%	34,47%	**273,083**	88,18%	**309,674**
2013	**99,966**	28,47%	34,41%	**290,483**	82,72%	**351,170**
2014	**103,589**	25,59%	33,93%	**305,262**	75,42%	**404,735**
2015	**106,979**	23,25%	33,11%	**323,086**	70,22%	**460,114**
2016	**111,336**	22,52%	30,79%	**361,560**	73,12%	**494,476**
2017	**116,944**	21,92%	31,70%	**368,868**	69,13%	**533,565**

Hinweis: Ergebnisse für 2017 sind nur vorläufig, da das Haushaltsjahr noch nicht abgeschlossen ist (Stand 21.02.2018)



© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2018

3 KGSt-Vergleichsring Personalwesen bayerischer Städte - Kennzahlen 2016

Vergleichsring Personalwesen Bayern - Kennzahlen 2016

KeID	Kennzahl	Einheit	Bayreuth	Erlangen	Regensburg	Median	Minimum	Maximum	Spannweite
			BT	ER	R	MED	MIN	MAX	SpW
LK2001386	K1.1 BY - Ausbildungs- und Praktikumsquote	Prozent	1,74	4,49	5,13	4,49	1,74	5,13	3,39
LK2001387	K1.2 BY - Ausbildungsquote	Prozent	1,33	2,99	3,38	2,99	1,33	3,38	2,05
LK2001388	K1.4a BY - Fort-/Weiterbildungs-/PE-Tage pro Mitarbeiter/in	Tage	1,24	1,52	2,15	1,52	1,24	2,15	0,91
LK2001378	K1.4b BY - Fortbildungs-/PE-Tage pro Mitarbeiter/in	Tage	1,18	1,52	1,99	1,52	1,18	1,99	0,81
LK2001377	K1.4c BY - Weiterbildungs-Tage pro Mitarbeiter/in	Tage	0,06	0,00	0,16	0,06	0,00	0,16	0,16
LK2001380	K1.5a BY - Fort-/Weiterbildungs-/PE-Tage pro Vollstelle	Tage	1,31	1,94	2,46	1,94	1,31	2,46	1,15
LK2001379	K1.5b BY - Fortbildungs-/PE-Tage pro Vollstelle	Tage	1,25	1,94	2,27	1,94	1,25	2,27	1,02
LK2001382	K1.5c BY - Weiterbildungs-Tage pro Vollstelle	Tage	0,06	0,00	0,18	0,06	0,00	0,18	0,18
LK2001389	K1.6 BY - Gesamtkosten Aufgabenbereich Personalentwicklung pro Teilnehmertag	EUR	137,16	80,46	133,69	133,69	80,46	137,16	56,70
LK2001390	K1.7 BY - Anteil Gesamtkosten Aufgabenbereich Personalentwicklung an Gesamtpersonalkosten	Prozent	0,31	0,27	0,53	0,31	0,27	0,53	0,26
LK2001395	K2.1 BY - Frauenanteil	Prozent	43,27	62,40	50,68	50,68	43,27	62,40	19,13
LK2001396	K2.2 BY - Erreichungsgrad der Behindertenquote	Prozent	158,80	188,00	159,40	159,40	158,80	188,00	29,20
LK2001397	K3.1 BY - Personalbeschaffungskosten je Beschäftigte/r	EUR	184,68	220,91	305,65	220,91	184,68	305,65	120,97
LK2001398	K4.1 BY - Teilzeitquote	Prozent	22,92	39,74	34,35	34,35	22,92	39,74	16,82
LK2001394	K4.2 BY - Anteil der Beschäftigten in Altersteilzeit an den Teilzeitbeschäftigten	Prozent	4,11	2,13	3,47	3,47	2,13	4,11	1,98
LK2001399	K4.3 BY - Quote ABM- und SGB-II-Beschäftigte	Prozent	0,00	0,00	0,79	0,00	0,00	0,79	0,79
LK2001400	K4.4 BY - Bezahlte Mehrarbeits- und Überstunden pro Mitarbeiter/in	Std	3,45	6,47	3,57	3,57	3,45	6,47	3,02
LK2001401	K5.1a BY - Fluktuationsrate (gesamt)	Prozent	5,86	26,01	7,64	7,64	5,86	26,01	20,15
LK2001381	K5.1b BY - Fluktuationsrate (ohne Zeitverträge)	Prozent	4,79	5,28	4,76	4,79	4,76	5,28	0,52
LK2001402	K5.2 BY - Quote der Beurlaubungen	Prozent	2,20	5,07	4,44	4,44	2,20	5,07	2,87
LK2001403	K5.3 BY - Fehltage pro Mitarbeiter/in (Kalendertage)	Tage	26,89	23,10	24,54	24,54	23,10	26,89	3,79
LK2001384	K5.4 BY - Krankheitstage pro Mitarbeiter/in (Kalendertage)	Tage	23,38	17,11	21,99	21,99	17,11	23,38	6,27
LK2001404	K5.5 BY - Arbeitsunfälle pro Mitarbeiter/in	Anz	0,06	0,04	0,02	0,04	0,02	0,06	0,04
LK2001405	K6.1 BY - Kosten Personalverwaltung/Personalbetreuung pro betreuter Personalfall	EUR	299,17	495,62	379,56	379,56	299,17	495,62	196,45
LK2001406	K6.2 BY - Betreute Personalfälle pro Mitarbeiter/in Personalverwaltung/Personalbetreuung	Fälle	309,37	181,73	237,62	237,62	181,73	309,37	127,64
LK2001407	K6.3 BY - Kosten der Arbeitssicherheit pro Mitarbeiter/in	EUR	89,94	48,49	36,30	48,49	36,30	89,94	53,64
LK2001408	K6.4 BY - Kosten betriebsärztlicher Dienst pro Mitarbeiter/in	EUR	79,55	32,43	101,45	79,55	32,43	101,45	69,02
LK2001409	K6.5 BY - Gesamtkosten Beihilfe pro Mitarbeiter/in einschl. Versorgungsempfänger	EUR	1.628,71	1.720,00	1.850,64	1.720,00	1.628,71	1.850,64	221,93
LK2001376	K6.5a BY - Beihilfeleistungen pro Versorgungsempfänger/in (gesamt)	EUR	6.833,40	4.996,29	6.548,67	6.548,67	4.996,29	6.833,40	1.837,11
LK2001375	K6.5b BY - Beihilfeleistungen Beihilfe pro Beamter/Beamtin (passiv)	EUR	6.862,85	7.977,50	6.586,86	6.862,85	6.586,86	7.977,50	1.390,64
LK2001383	K6.5c BY - Beihilfeleistungen pro Beamter/Beamtin (aktiv)	EUR	2.401,65	3.027,76	2.726,68	2.726,68	2.401,65	3.027,76	626,11
LK2001385	K6.5d BY - Beihilfeleistungen pro Angestellte und Arbeiter/in	EUR	0,00	6,52	7,75	6,52	0,00	7,75	7,75
LK2001392	K6.6 BY - Quote der Versorgungsempfänger/innen (Beamte)	Prozent	75,57	66,91	65,83	66,91	65,83	75,57	9,74
LK2001410	K7.1 BY - Kosten pro Abrechnungsfall	EUR	310,82	175,56	212,05	212,05	175,56	310,82	135,26
LK2001411	K7.2 BY - Abrechnungsfälle pro Mitarbeiter/in Personalabrechnung	Fälle	352,63	483,18	515,02	483,18	352,63	515,02	162,39
LK2001393	K8.1 BY - Gesamtkosten pro Personalfall (Verwaltung einschl. Abrechnung	EUR	305,36	306,50	293,06	305,36	293,06	306,50	13,44
LK2001391	K8.2 BY - Personalfälle (Verwaltung und Abrechnung) pro Mitarbeiter/in	Fälle	330,93	287,84	329,17	329,17	287,84	330,93	43,09

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2018

4 Personaldurchschnittskosten der Stadt Erlangen auf Basis der Lohn- und Gehaltszahlungen für Oktober 2017

Die Personaldurchschnittskosten der Stadt Erlangen für Beamte und TVöD-Beschäftigte basieren auf eigenen Lohn- und Gehaltszahlungen im Monat Oktober 2017.

Die Daten beziehen sich auf die Arbeitgebergesamtzahlungen und umfassen:

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

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

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

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

Lehrer der städtischen Schulen wurden nicht ausgewertet, da hier die Personenanzahl pro Eingruppierung für eine eindeutige Aussage zu gering ist. Jedoch können hier die Werte der Kernverwaltung über dem durchschnittlichen Faktor von 103% (bei verbeamteten Lehrern) bzw. 129% (bei tarifbeschäftigten Lehrern) herangezogen werden.

Die Entgeltgruppen S13a 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 1638 Jahresstunden und bei Tarifbeschäftigten 1543 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 2017 insgesamt 68,1% (Versorgung 54,7%, Beihilfe 13,4%).

Für Kostendeckungsrechnungen werden zusätzlich die Personalvollkosten (Personalkosten mit Sach- und Verwaltungsgemeinkosten) angegeben. Die Berechnung erfolgt in einem vereinfachten Verfahren analog des Bayerischen Kommunalen Prüfungsverbandes (BKPV) (20% Gemeinkosten und 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 - 2018

Beamte

Besoldungsgruppe A6

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	28.200	2.350	17,20
Durchschnittskosten inkl. Versorgung und Beihilfe	47.300	3.940	28,90
Personalvollkosten	66.300	5.530	40,50

Besoldungsgruppe A7

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	37.600	3.140	23,00
Durchschnittskosten inkl. Versorgung und Beihilfe	63.200	5.270	38,60
Personalvollkosten	85.400	7.120	52,20

Besoldungsgruppe A8

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	43.800	3.650	26,80
Durchschnittskosten inkl. Versorgung und Beihilfe	73.600	6.130	45,00
Personalvollkosten	97.900	8.160	59,80

Besoldungsgruppe A9

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	43.300	3.610	26,40
Durchschnittskosten inkl. Versorgung und Beihilfe	72.700	6.060	44,40
Personalvollkosten	96.800	8.070	59,10

Besoldungsgruppe A10

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	44.100	3.680	27,00
Durchschnittskosten inkl. Versorgung und Beihilfe	74.100	6.180	45,30
Personalvollkosten	98.500	8.210	60,20

Besoldungsgruppe A11

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	52.000	4.340	31,80
Durchschnittskosten inkl. Versorgung und Beihilfe	87.400	7.290	53,40
Personalvollkosten	114.500	9.540	69,90

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2018

Beamte

Besoldungsgruppe A12

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	58.700	4.890	35,90
Durchschnittskosten inkl. Versorgung und Beihilfe	98.600	8.220	60,20
Personalvollkosten	127.900	10.660	78,10

Besoldungsgruppe A13

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	66.700	5.560	40,70
Durchschnittskosten inkl. Versorgung und Beihilfe	112.000	9.340	68,40
Personalvollkosten	144.000	12.000	87,90

Besoldungsgruppe A14

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	67.600	5.630	41,30
Durchschnittskosten inkl. Versorgung und Beihilfe	113.600	9.470	69,40
Personalvollkosten	145.900	12.160	89,10

Besoldungsgruppe A15

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	81.700	6.810	49,90
Durchschnittskosten inkl. Versorgung und Beihilfe	137.300	11.440	83,80
Personalvollkosten	174.300	14.530	106,50

Besoldungsgruppe A16

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	89.100	7.420	54,40
Durchschnittskosten inkl. Versorgung und Beihilfe	149.700	12.470	91,40
Personalvollkosten	189.200	15.760	115,50

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2018

Tarifbeschäftigte

Entgeltgruppe 01

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	30.700	2.560	19,90
Personalvollkosten	46.400	3.870	30,10

Entgeltgruppe 02

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	40.600	3.380	26,30
Personalvollkosten	58.300	4.860	37,80

Entgeltgruppe 02a

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	43.600	3.630	28,30
Personalvollkosten	61.900	5.160	40,10

Entgeltgruppe 03

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	39.700	3.310	25,70
Personalvollkosten	57.200	4.760	37,10

Entgeltgruppe 04

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	46.900	3.910	30,40
Personalvollkosten	65.800	5.490	42,70

Entgeltgruppe 05

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	45.400	3.780	29,40
Personalvollkosten	64.000	5.340	41,50

Entgeltgruppe 06

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	47.200	3.930	30,60
Personalvollkosten	66.200	5.510	42,90

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2018

Tarifbeschäftigte

Entgeltgruppe 07

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	46.800	3.900	30,40
Personalvollkosten	65.800	5.480	42,60

Entgeltgruppe 08

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	52.200	4.350	33,80
Personalvollkosten	72.200	6.020	46,80

Entgeltgruppe 09a

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	55.200	4.600	35,80
Personalvollkosten	75.800	6.320	49,10

Entgeltgruppe 09b

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	67.400	5.620	43,70
Personalvollkosten	90.500	7.540	58,60

Entgeltgruppe 09c

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	58.600	4.880	38,00
Personalvollkosten	79.800	6.650	51,80

Entgeltgruppe 10

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	65.400	5.450	42,40
Personalvollkosten	88.000	7.340	57,10

Entgeltgruppe 11

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	72.400	6.030	46,90
Personalvollkosten	96.400	8.040	62,50

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2018

Tarifbeschäftigte

Entgeltgruppe 12

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	83.400	6.950	54,00
Personalvollkosten	109.600	9.130	71,00

Entgeltgruppe 13

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	78.500	6.540	50,90
Personalvollkosten	103.700	8.640	67,20

Entgeltgruppe 14

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	88.200	7.350	57,20
Personalvollkosten	115.400	9.620	74,80

Entgeltgruppe 15

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	98.400	8.200	63,80
Personalvollkosten	127.600	10.630	82,70

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2018

Tarifbeschäftigte

Entgeltgruppe S02

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	35.300	2.940	22,90
Personalvollkosten	51.900	4.330	33,60

Entgeltgruppe S03

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	42.100	3.510	27,30
Personalvollkosten	60.100	5.010	39,00

Entgeltgruppe S04

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	43.200	3.600	28,00
Personalvollkosten	61.400	5.120	39,80

Entgeltgruppe S08a

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	50.100	4.180	32,50
Personalvollkosten	69.700	5.810	45,20

Entgeltgruppe S08b

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	54.800	4.570	35,60
Personalvollkosten	75.400	6.280	48,90

Entgeltgruppe S09

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	58.500	4.880	37,90
Personalvollkosten	79.800	6.650	51,70

Entgeltgruppe S11a

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	61.100	5.090	39,60
Personalvollkosten	82.900	6.910	53,70

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2018

Tarifbeschäftigte

Entgeltgruppe S11b

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	59.200	4.930	38,40
Personalvollkosten	80.600	6.710	52,20

Entgeltgruppe S12

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	61.900	5.160	40,10
Personalvollkosten	83.800	6.990	54,40

Entgeltgruppe S13

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	71.700	5.980	46,50
Personalvollkosten	95.600	7.970	62,00

Entgeltgruppe S14

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	67.400	5.620	43,70
Personalvollkosten	90.400	7.540	58,60

Entgeltgruppe S15

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	69.100	5.760	44,80
Personalvollkosten	92.500	7.710	59,90

Entgeltgruppe S16

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	75.800	6.320	49,20
Personalvollkosten	100.600	8.380	65,20

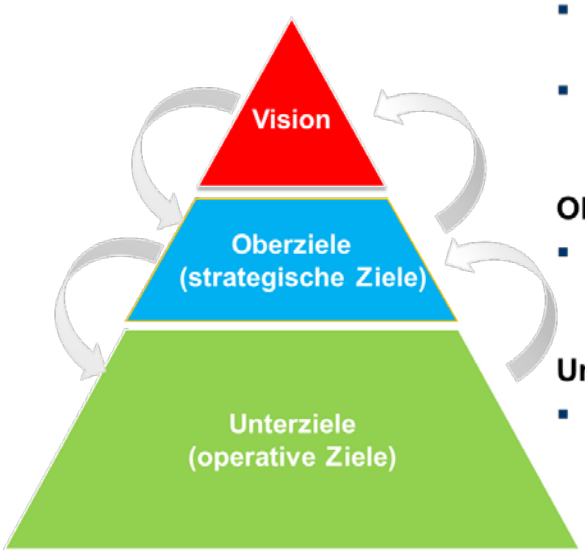
Entgeltgruppe S17

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	73.300	6.110	47,50
Personalvollkosten	97.500	8.130	63,20

© Stadt Erlangen, Personal- und Organisationsamt - 2018

5 Zielsystem Personalmanagement der Stadt Erlangen

5.1 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.

5.2 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 - 2018

5.3 Oberziele des Personalmanagements

5.4 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 - 2018

6 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 - 2018

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 - 2018

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 - 2018

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 - 2018