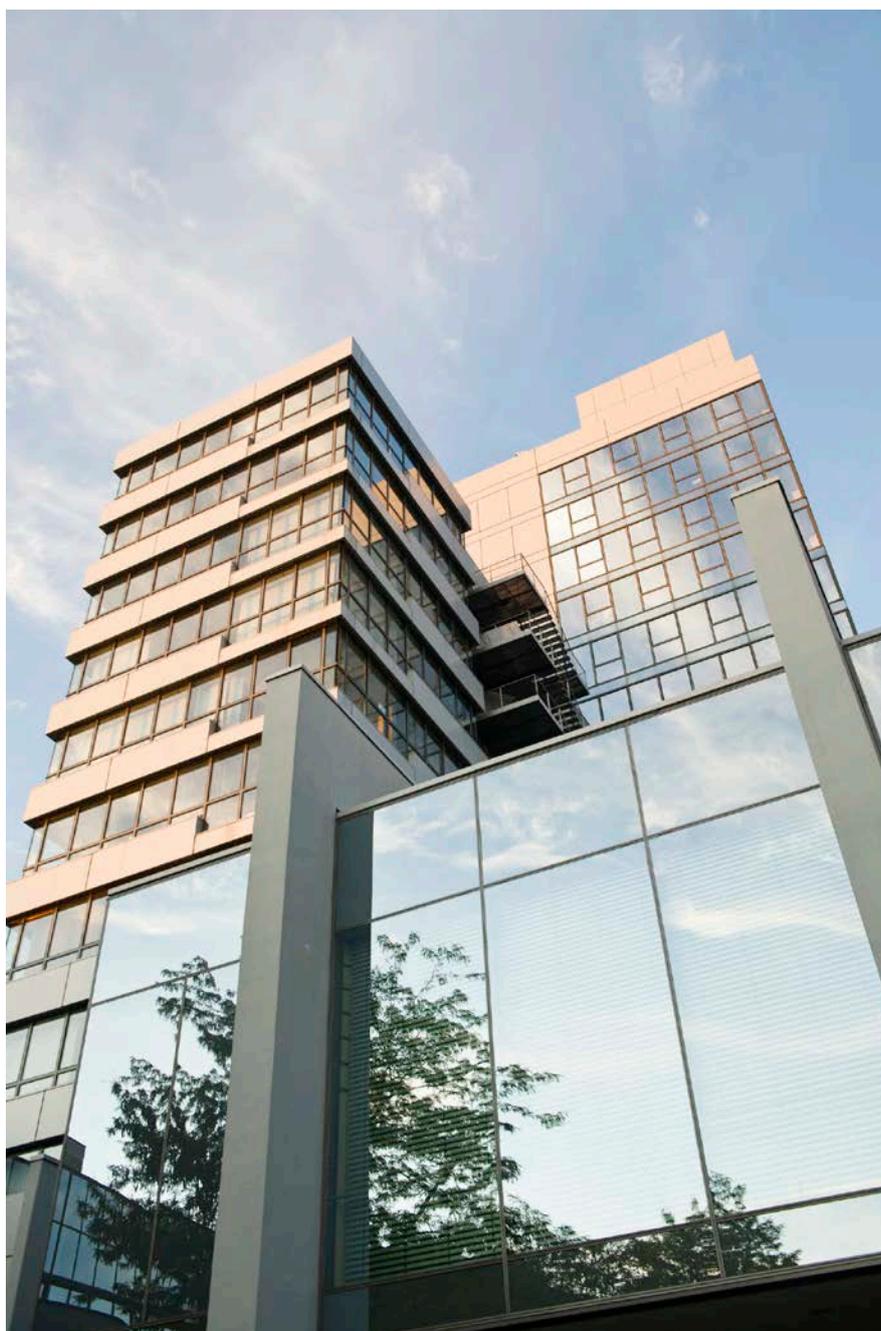


Personalbericht 2018



**Personal- und Organisationsamt
der Stadt Erlangen**

Impressum

Herausgeber	Stadt Erlangen Personal- und Organisationsamt Rathausplatz 1, 91052 Erlangen Tel.: 09131/86-2496 Fax: 09131/86-2464 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 2019

Vorwort

Das Führungsverständnis in der Stadtverwaltung

Ein gemeinsames Führungsverständnis in der Stadtverwaltung zu entwickeln und dieses zusammen mit den Führungskräften auf den verschiedenen Ebenen mit Leben zu erfüllen, ist eines der wichtigen Ziele im Rahmen des Masterplans Personalmanagement.

In einem ersten Schritt haben der Oberbürgermeister, die Bürgermeisterinnen und die Referatsleitungen in einer Führungsklausur zusammen ein gemeinsames Führungsverständnis formuliert und dieses nach Einbeziehung und Beteiligung der Amtsleitungen verabschiedet.

Führung ist der zentrale Aspekt bei der Arbeitszufriedenheit, der Motivation und somit bei der Bindung unserer Mitarbeiter*innen an ihre Arbeitgeberin Stadt Erlangen. Das eigene Führungsverhalten immer wieder zu überprüfen und zu reflektieren ist die Aufgabe einer jeden guten Führungskraft. Hierzu dient das neu formulierte Führungsverständnis, welches nahtlos an unsere bestehenden Führungsgrundsätze anknüpft und diese im Hinblick auf die Anforderungen der heutigen Zeit fortschreibt.

Ein Diskussionsprozess zum Thema Führung in den Referaten, Ämtern und Dienststellen auf den unterschiedlichen Ebenen soll seinen Beitrag dazu leisten, dass wir gemeinsam auch die kommenden Herausforderungen einer modernen Großstadtverwaltung für unsere Bürger*innen gut bestehen.

Mein ausdrücklicher Dank gilt an dieser Stelle unseren Mitarbeiter*innen für Ihren Einsatz und ihr Engagement in der Stadt! Sie sind es, die teilweise 365 Tage im Jahr in den Referaten und Dienststellen für die Bürger*innen zuverlässig und kompetent ihren Dienst leisten.

Präambel

Die Stadt Erlangen ist eine Stadt für Alle. Als Führungskräfte der Stadtverwaltung sind wir dem Gemeinwohl verpflichtet. Das Handeln nach Recht und Gesetz, Stabilität und Verlässlichkeit bilden dafür die Grundlage. Übergeordnete gesamtstädtische Ziele sind:

- Vielfalt der Mitarbeiter- bzw. Bürgerschaft
- Chancengerechtigkeit
- Stadt als soziale Arbeitgeberin
- Gesunde Arbeits- und Lebensbedingungen
- Bürger- bzw. Beteiligungskommune
- Kinder-, Senioren- und Familienfreundlichkeit
- ein verantwortungsvoller Umgang mit Ressourcen – Nachhaltigkeit, Umweltfreundlichkeit und Wirtschaftlichkeit



Sie richten sich an den im Grundgesetz verankerten Grundwerten aus und sind für das kommunale Handeln, für kommunalpolitische Gestaltungsprozesse als auch für die Stadt als Arbeitgeberin bindend.

Basis unserer Führungskultur ist eine an Werten orientierte Führung, darunter verstehen wir eine hohe Mitarbeiterorientierung, die geprägt ist von Wertschätzung und Akzeptanz sowie eine offene und vertrauensvolle Zusammenarbeit. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind die wichtigste Ressource der Stadtverwaltung Erlangen, daher ist es unser Ziel, alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ihren Fähigkeiten und Kompetenzen aktiv einzubinden, sie in ihrer persönlichen Entwicklung zu fördern und gesunde Arbeitsbedingungen zu schaffen. Die Stadt Erlangen ist nur so gut wie ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, diese sind Garant dafür, dass wir die Herausforderungen der Zukunft erfolgreich gestalten können.

Insofern bildet dieses Führungsverständnis eine Verpflichtung für uns als Führungskräfte und betrifft alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Erlangen. Wir leben das Führungsverständnis und schaffen damit die Basis, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Erlangen erfolgreich (zusammen-)arbeiten können.

1. Führungskompetenz

Führungskräfte in ihrem Verantwortungsbereich benötigen eine hohe Reflexions- und Kommunikationskompetenz, die Fähigkeit Menschen zu führen und in ihrer beruflichen Entwicklung zu unterstützen. Dies beinhaltet ein wertschätzendes und vertrauensvolles Verhalten, die Fähigkeit Aufgaben und Befugnisse zu delegieren, die Gestaltung des wechselseitigen Informationsprozesses sowie eine aktive Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und einen offenen Umgang mit Anerkennung und Kritik.

2. Steuerungskompetenz

Führungskräfte in ihrem Verantwortungsbereich benötigen Management- und Führungsqualitäten sowie Methodenkompetenz und Entscheidungsfähigkeit. Diese gehen bei steigender Führungsverantwortung zunehmend vor Fachwissen im Detail. Ein übergreifendes fachliches Verständnis der Aufgaben und aktuellen Herausforderungen der fachlichen Bereiche ist immer unabdingbar.

3. Management

Führungskräfte übernehmen für ihren Verantwortungsbereich das Management der Aufgaben, insbesondere Prioritätensetzung in Übereinstimmung mit den übergeordneten gesamtstädtischen Zielen. Dies bezieht sich auch auf die Personalverantwortung, insbesondere den Personaleinsatz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie eine zukunftsorientierte Personalentwicklung. Im Rahmen der Wahrnehmung von Personalverantwortung haben die Führungskräfte für ihren Aufgabenbereich auch Arbeitgeberfunktion.

4. Verantwortungsgemeinschaft

Die Führungskräfte der Stadt Erlangen bilden eine Verantwortungsgemeinschaft. Führungskräfte müssen unter Einhaltung der örtlichen und sachlichen Zuständigkeit die Aufgaben der Stadt Erlangen sehr häufig ressortübergreifend bewältigen. Dabei geht ressortübergreifendes Denken und Handeln vor Zuständigkeitsabgrenzung.

5. Schnittstelle zu Stadtrat und Gremien

Referatsleitungen sind in Abstimmung mit dem Oberbürgermeister für die Steuerung der fachlichen Vorbereitung und Umsetzung von Entscheidungen des Stadtrates und seiner Gremien verantwortlich. Amtsleitungen wirken im Rahmen der Delegation mit und tragen in ihrem Aufgabenbereich die Verantwortung für die Umsetzung der Beschlüsse. Die Amtsleitungen bringen dabei inhaltliche Positionen ein und entwickeln selbst aktiv strategische Konzepte. Sie gehen dazu in den Dialog und Abstimmungsprozess mit den Referatsleitungen.

6. Konfliktmanagement

Führungskräfte machen in ihrem Verantwortungsbereich Prozesse, Standpunkte und Haltungen gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern transparent. Sie informieren sich und ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gegenseitig und frühzeitig. Im sachlich-konstruktiven Dialog werden Interessen und Ziele benannt, abgewogen und bei Konflikten Prioritäten sowie ein abgestimmtes Vorgehen festgelegt.

7. Aussenwirkung

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter repräsentieren die Stadt Erlangen. Führungskräfte haben dabei eine besondere Vorbildfunktion. Jede Führungskraft leistet durch ihr Verhalten einen aktiven Beitrag zum Ansehen der Stadt. Führungskräfte der Stadt Erlangen handeln loyal, angemessen und sachlich. Informationen werden abgestimmt nach außen gegeben.



Thomas Ternes

Berufsmäßiger Stadtrat

- Stadt Erlangen -

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 unsere Mitarbeiter*innen 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 2018 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 Autor*innen für die Mitwirkung und die Erstellung dieses Berichts!

Einführung

Die Stadtverwaltung Erlangen ist eine vielfältige Gemeinschaft.

(Bestandteil der Vision des Personalmanagements der Stadt Erlangen)

Die vielfältige Gemeinschaft in der Stadtverwaltung stellt eine der sechs Säulen der Vision des Personalmanagements in der Stadt Erlangen dar. Unsere Mitarbeiter*innen 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.



Im Beamtenverhältnis ist ein enger Rahmen für die Beschäftigung von Menschen ohne deutsche Staatsangehörigkeit gesetzt. Im Arbeits- und Tarifrecht gibt es jedoch keine Einschränkung im Hinblick auf die Nationalität der Mitarbeiter*innen. Während sich im Nachwuchskräftebereich die Bevölkerungsstruktur bereits annähernd widerspiegelt, gibt es im Gesamtbeschäftigtenbereich noch Entwicklungspotenzial, das aktiv genutzt werden soll. Gerade im Hinblick auf den demographischen Wandel aber auch auf den rasanten gesellschaftlichen und technischen Wandel, muss sich die Stadt Erlangen mit dem Thema „Veränderung“ weiterhin aktiv auseinandersetzen. Dies erfordert flexible, vielfältige Konzepte. Ein wichtiger Erfolgsfaktor dabei ist sicherlich die Gewinnung und Integration von Mitarbeiter*innen mit Migrationshintergrund.

In Bezug auf die Diversität „w/m/d“, unterschiedliche Lebenssituationen ist die Stadt Erlangen schon seit über 25 Jahren als Arbeitgeberin vielseitig aktiv. Insbesondere großzügige Teilzeitmodelle, Telearbeit und Frauen in Führungspositionen sind Bestandteil interner Personalpolitik.

In Stellenausschreibungen werden Bewerber*innen mit Migrationshintergrund besonders angesprochen: Die Stadt Erlangen verfolgt eine Politik der Chancengleichheit und freut sich über Bewerbungen von Interessent*innen unabhängig von ihrer Nationalität und Herkunft. Bewerber*innen, die über Kompetenzen in zwei oder mehreren Sprachen verfügen, erhalten im Auswahlverfahren einen „Mehrsprachigkeitsbonus“.

Mit dem Projekt Xenos PIK (Projekt interkulturelle Öffnung der Kommunen) wurden u.a. Fortbildungen für Führungskräfte und Mitarbeiter*innen in kundenintensiven Bereichen angeboten. Nachwuchskräfte werden bereits während der Ausbildung für das Thema sensibilisiert. Vor einigen Jahren wurde im Rahmen einer Projektarbeit von Nachwuchskräften der Stadtverwaltung die Fotoausstellung „Diversity“ gestaltet, die die Diversität in der Stadtverwaltung in einer Dauerausstellung im Rathaus aufzeigt.

Der mit Xenos Pik erfolgreich begonnene Ansatz wird fortgeführt. Über amts- bzw. adressatenspezifische Konzepte wird sichergestellt, dass das Qualifizierungsangebot die Mitarbeiter*innen erreicht und angenommen wird. Wichtiger Erfolgsfaktor bei der Sensibilisierung für das Thema sind die Führungskräfte, die als Multiplikator*innen wirken und die „Kultur“ in ihren Ämtern prägen.

Ziel des Personal- und Organisationsamtes ist es, das Thema „Umgang mit Vielfalt“ noch stärker zu integrieren. Im Hinblick auf den Aspekt Integration bedeutet dies nach innen, Mitarbeiter*innen mit Migrationshintergrund in die Dienststellen zu integrieren und die Vielfalt und den Gewinn, den man daraus ziehen kann, erlebbar zu machen. Die Mitarbeiter*innen bei der Entwicklung ihrer Persönlichkeits- und Sozialkompetenz zu fördern, so dass sie im Außenkontakt die Werte der Stadt Erlangen leben und die Willkommenskultur mit Leben füllen.

Mit dem Masterplan Personalmanagement ist eine wichtige Grundlage für eine zukunftsfähige Ausrichtung des Personal- und Organisationsamtes geschaffen worden. Auf Dauer werden nicht nur die Beschäftigten und die Stadt als Arbeitgeberin von dieser kontinuierlichen Weiterentwicklung profitieren, sondern auch die Bürger*innen von einer weiterhin sehr kompetenten und leistungsfähigen Stadtverwaltung.



Gerhard Matuschke

Amtsleiter des Personal- und Organisationsamtes

Inhaltsübersicht

VORWORT	1
EINFÜHRUNG	4
1 BERICHTE	9
1.1 Masterplan Personalmanagement	9
1.1.1 Ausgangslage und Umsetzung	9
1.1.2 Sachstandsberichte der Masterplan-Projekte	12
1.1.2.1 M005 Gute Ausbildungsbedingungen gestalten	12
1.1.2.2 M006 Inklusion leben, M040 Entwicklung eines ganzheitlichen Konzepts zum Umgang mit leistungsveränderten Beschäftigten	13
1.1.2.3 M017 Überprüfung bestehender Gesundheitsvorsorge und deren Weiterentwicklung	13
1.1.2.4 M024 Kennzahlensystem für Personaldaten - Entwicklung eines Reportstandards	14
1.1.2.5 M025 Regelmäßige Mitarbeiterbefragungen - Festlegung des Standards und der Indikatoren	14
1.1.2.6 M029 Bedarfsgerechte Personalentwicklung durch bedarfsorientierte Fort- und Weiterbildungskonzepte sicherstellen	14
1.1.2.7 M032 Nachhaltige Verankerung des Wissensmanagements/der Wissensbewahrung bei der Stadtverwaltung	16
1.1.2.8 M036 Stellenbesetzungsverfahren weiterentwickeln	16
1.2 Personalentwicklung	18
1.2.1 Ausbildung	18
1.2.1.1 Handlungsfelder des Ausbildungskonzeptes	18
1.2.1.2 Ausbildungskapazität 2019	19
1.2.1.3 Ausbildungsmarketing	20
1.2.1.4 Auswahl- und Einstellungsprozess	20
1.2.1.5 Optiprax	21
1.2.1.6 Rahmenbedingungen der Ausbildung – Ausbilderqualifizierung	22
1.2.2 Praktikum	23
1.2.3 Fortbildung in der Städteakademie	24
1.2.4 Nachhaltige Verankerung des Wissensmanagements/der Wissensbewahrung bei der Stadt Erlangen	24
1.2.4.1 Fortschreibung des Wissensbewahrungskonzeptes und Sensibilisierung der Führungskräfte für ein systematisches und strukturiertes Wissensmanagement	24
1.2.4.2 Leitfaden „Einführung neuer Mitarbeiter*innen bei der Stadt Erlangen“	25
1.2.5 Ausbildung und Training von stadtinternen Moderator*innen „Moderation ist mehr als Kärtchen kleben“	25
1.2.6 Betriebliches Eingliederungsmanagement	26
1.2.6.1 Voraussetzungen/Anwendungsbereich des BEM	26
1.2.6.2 Prinzipien und Ziele des BEM	26
1.2.6.3 Ablauf des BEM-Verfahrens	26
1.2.6.4 Instrumente des BEM	27
1.2.7 Betrieblicher Sozialdienst (BSD) und Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)	27
1.2.7.1 Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)	27
1.2.8 Betrieblicher Sozialdienst (BSD)	28
1.2.9 Team „KomKon“ – zur Verbesserung der Kommunikations- und Konfliktkultur	28
1.3 Organisation und Personalwirtschaft	30
1.3.1 Bewerbungsverfahren und Neueinstellungen	30
1.3.1.1 Stellenausschreibungen	30
1.3.1.2 Entwicklung der Anzahl von Neueinstellungen	31
1.3.2 Arbeitszeitänderungen im Jahr 2018	31
1.3.3 Beamtenbeurteilungen	31
1.3.4 Modulare Qualifizierung/Vorratsqualifizierung	32
1.3.5 Altersteilzeit Tarifbeschäftigte und Beamt*innen	32
1.3.5.1 Altersteilzeit für Tarifbeschäftigte	32
1.3.5.2 Altersteilzeit für Beamt*innen	32

1.3.6	Dienstvereinbarung Telearbeit	32
1.3.7	Betriebliches Vorschlagswesen	33
1.3.8	Organisatorische Prüfung bei Wiederbesetzung von Planstellen	33
1.3.9	Organisationsuntersuchung im Baubetriebshof des Tiefbauamtes	34
1.3.10	Europäische Datenschutz-Grundverordnung	34
1.3.11	Kultur- und Bildungscampus Frankenhof – KuBiC	35
1.4	Personalabrechnung und -controlling	36
1.4.1	BeihilfeCenter	36
1.4.1.1	Beihilfezahlungen allgemein	36
1.4.1.2	Leistungen des BeihilfeCenters	36
1.4.1.3	Sondersituation im BeihilfeCenter im Jahr 2017 und 2018	37
1.4.2	Personalkostencontrolling	37
1.4.2.1	Personalkosten	37
1.4.2.2	Personalkostenbudgetierung	39
1.5	Arbeitssicherheit	40
1.5.1	Allgemeines zur Arbeitssicherheit	40
1.5.2	Unfallstatistik 2017	40
1.6	Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten	42
2	GRAFIKEN UND TABELLEN	44
2.1	Stellen	44
2.1.1	Stellenneuschaffungen	44
2.1.2	Planstellen im Vergleich zur Mitarbeiterzahl	44
2.1.3	Neue und eingezogene Planstellen	44
2.1.4	Planstellen nach Personalgruppen (Stand jeweils zum 01.01.)	45
2.2	Allgemeine Personaldaten	46
2.2.1	Personalbestand nach Personalgruppen	46
2.2.2	Allgemeine Personalstatistik	47
2.2.3	Beschäftigte in Elternzeit und Beurlaubung	49
2.2.4	Beschäftigte nach Entgeltgruppen	50
2.2.5	Beschäftigte nach Altersgruppen - Stichtag 30.06.2018	53
2.2.5.1	Alterspyramide	53
2.2.5.2	Altersstrukturgruppen – Anzahl der Beschäftigte	53
2.2.5.3	Altersstrukturgruppen – Durchschnittsalter	54
2.2.6	Schwerbehindertenquote	54
2.2.7	Frauen in Führungspositionen	55
2.3	Personalfuktuation (ohne interne Umsetzungen)	56
2.4	Aus- und Fortbildung	57
2.4.1	Bewerbungen um einen Ausbildungsplatz	57
2.4.2	Ausbildungszahlen	58
2.4.3	Praktika	59
2.4.4	Interne und interkommunale Fortbildungen der Mitarbeiter*innen der Stadt Erlangen	60
2.5	Fehlzeiten	61
2.5.1	Fehlzeitenübersicht	61
2.5.2	Struktur der Krankheitszeiten	62
2.5.3	Entwicklung der Krankheitszeiten	63
2.6	Arbeitssicherheit	65
2.7	Entgelt und Personalnebenkosten	66
2.7.1	Einkommensentwicklung im öffentlichen Dienst / Bayern	66
2.7.2	Entwicklung der Sozialversicherungsbeiträge	67
2.7.3	Beihilfe	68

2.7.3.1	Entwicklung der Beihilfebescheide	68
2.7.3.2	Beihilfeausgaben nach Beschäftigungsgruppen	69
2.7.4	Pensions-/Versorgungsumlagekostenentwicklung	70
2.8	Personalkosten (Einordnung im Gesamthaushalt)	71
2.8.1	Personalaufwendungen	71
2.8.2	Personalauszahlungen	71
3	PERSONALDURCHSCHNITTSKOSTEN DER STADT ERLANGEN AUF BASIS DER LOHN- UND GEHALTSZAHLUNGEN FÜR OKTOBER 2018	72
4	ZIELSYSTEM PERSONALMANAGEMENT DER STADT ERLANGEN	80
4.1	Aufbau Zielsystem	80
4.2	Vision des Personalmanagements	80
4.3	Oberziele des Personalmanagements	81
4.4	Unterziele des Personalmanagements	81

1 Berichte

1.1 Masterplan Personalmanagement

1.1.1 Ausgangslage und Umsetzung

Das Personalmanagement der Stadt Erlangen umfasst eine Vielzahl an Aufgaben und Tätigkeiten. Hier können beispielhaft die Handlungsfelder Personalentwicklung, Personalbindung, Gesundheitsmanagement, Führungsentwicklung und Wissensmanagement genannt werden.

Die Komplexität dieser Aufgaben und der dazugehörigen Maßnahmen nimmt stetig zu, ebenso wie die Anforderungen an die Umsetzung durch das Personal- und Organisationsamt. Gleichzeitig erhöht sich die Dynamik der Veränderungen - beispielsweise in der Stellenausschreibung von Printmedien über Online-Stellenausschreibungen und elektronischen Jobbörsen bis zu den Kanälen der sog. „Sozialen Netze“.

Dies führt dazu, dass nicht mehr alle notwendigen bzw. gewünschten Aufgaben ad hoc sondern vielmehr nur noch nach Prioritäten umgesetzt werden können. Das Personal- und Organisationsamt der Stadt Erlangen setzt seit Jahren auf strategische Planung und Steuerung zunächst für Einzelthemen, wie z.B. Gesundheitsmanagement und Eingliederungsmanagement.

Für die möglichst breit abgestimmte Gesamtpriorisierung aller ausstehenden Personalmanagement-Maßnahmen wurde das Projekt „Masterplan Personalmanagement“ gestartet.

Dabei wurde das Zielsystem und die Strategie für das Personalmanagement der Stadt Erlangen gemeinsam im Lenkungsausschuss Personalmanagement erarbeitet. Im Lenkungsausschuss sind neben der Verwaltungsspitze und dem Personalreferat auch die Fraktionen, der Personalrat und die Gleichstellungsstelle vertreten.

Die Stadt Erlangen hat ihre Ziele, Strategie und die Gesamtplanung der einzelnen Personalmanagementmaßnahmen (= Masterplan) in einem gemeinsamen Dialog mit allen Projektbeteiligten entwickelt und festgelegt, um ein spezifisches und individuelles Ergebnis zu erhalten. Zur wirtschaftlichen Umsetzung wurde der Entwicklungsprozess durch externe Berater begleitet, moderiert und unterstützt. Die Erfahrungen und das Wissen der Berater sind ebenfalls in die Erstellung des Masterplans eingeflossen.

Der Erlanger Stadtrat hat im Dezember 2016 den „Masterplan Personalmanagement“ auf den Weg gebracht. In Folge werden die geplanten Maßnahmen 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 den Stellenplänen 2017 und 2018 wurde jeweils eine zusätzliche Planstelle zur Umsetzung des Masterplans geschaffen.

Die Finanzierung erfolgt seit 2017 über das Amtsbudget und die Budgetrücklage des Amtes. Nach Beschlusslage können 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 aus den Handlungsfeldern sofort umgesetzt werden können, werden die Projekte mit dem Personalrat, der Gleichstellungsstelle und der Arbeitsgruppe Personalentwicklung abgestimmt und in der Gemeinsamen Arbeitsgruppe (GAG) durch den Oberbürgermeister beauftragt.

Im Jahr 2018 wurden folgende Projekte umgesetzt:

- M005 Gute Ausbildungsbedingungen gestalten
- M006 Inklusion leben
- 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
- M040 Entwicklung eines ganzheitlichen Konzepts zum Umgang mit Veränderungen in der Arbeitsleistung von Beschäftigten.

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

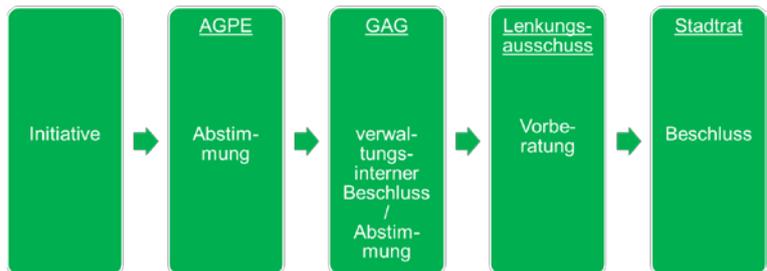
Im Lenkungsausschuss im Juni 2017 wurden neben den Projektgremien für die Umsetzung, der Prozess und die Abstimmung der Projektaufträge bei Prioritätsänderungen sowie für neue Maßnahmen festgelegt.

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.

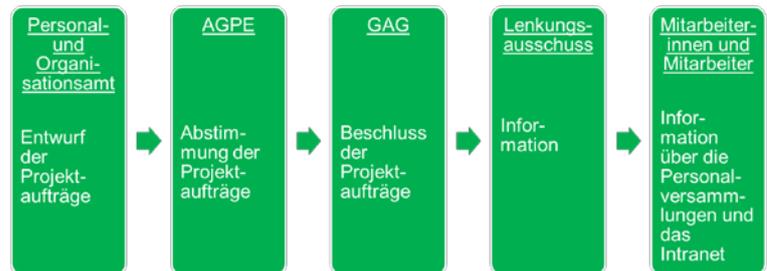
Projektgremien

Lenkungsausschuss	OBM Personalreferent Personalvertretung Gleichstellungsstelle/PE pers.-polit. Sprecher Fraktionen Personal- und Organisationsamt	Funktion: Information, Prioritätenänderung, Vorbereitung der Entscheidungen für den Stadtrat Sitzungen: 1 – 2 mal im Jahr
Gemeinsame Arbeitsgruppe (GAG)	OBM Personalreferent Personalvertretung Gleichstellungsstelle/PE Personal- und Organisationsamt	Funktion: entscheidend Sitzungen: monatlich
Arbeitsgruppe Personalentwicklung (AGPE)	Personal- und Organisationsamt Personalvertretung Gleichstellungsstelle/PE 31/AL+77/2.WL als AL-Vertreter	Funktion: vorbereitend Sitzungen: monatlich
Projektgruppen	Projektleitung Projektgruppenmitglieder Sonstige Projektbeteiligte > Besetzung je nach Themenschwerpunkt	Funktion: Projektumsetzung

Prozess und Abstimmung der Projektaufträge



Prozess und Abstimmung bei Prioritätsänderungen bzw. für neue Maßnahmen



1.1.2 Sachstandsberichte der Masterplan-Projekte

Maßnahme		Projekthalt	Zeitplan	Budget	Eskalation
M005	Gute Ausbildungsbedingungen gestalten (111)				
M006	Inklusion leben (111+112)				
M010	Verbesserung der Möglichkeiten für Führungskräfte in Teilzeit (GSt)				
M016	Standardisierung der Gefährdungsbeurteilung zur psychischen Belastung am Arbeitsplatz in der Stadtverwaltung (111)				
M017	Überprüfung bestehender Gesundheitsvorsorge und deren Weiterentwicklung (111)				
M021	Gestaltung der Personalentwicklung nach Lebensphasen (11+113)				
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)				
M039	Einführung eines Online Bewerbungsverfahrens (112)				
M040	Entwicklung eines ganzheitlichen Konzepts zum Umgang mit Veränderungen in der Arbeitsleistung von Beschäftigten (111+112)				

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

	= Projektstart 2017		= Projektstart 2018		= Projektstart 2019
--	---------------------	--	---------------------	--	---------------------

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 Bürger*innen.

Sie sichert motivierte, engagierte und leistungsfähige Mitarbeiter*innen 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 Praktikant*innen existiert.

Unter die Maßnahme M005 fallen insbesondere

- die Bereitstellung und der dauerhafte Erhalt einer ausreichenden Anzahl an adäquat ausgestatteten Ausbildungs- und Praktikumsplätzen,
- die Bestellung und Weiterqualifizierung von handlungskompetenten (stellvertretenden) Ausbildungsbeauftragten sowie Ausbilder*innen als auch
- die Bereitstellung von Zeitressourcen.

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

1.1.2.2 M006 Inklusion leben, M040 Entwicklung eines ganzheitlichen Konzepts zum Umgang mit leistungsveränderten Beschäftigten

Im Handlungsfeld „Diversity“ wurde der Steckbrief M006 „Inklusion leben“ an erster Stelle priorisiert. Ein wesentlicher Bestandteil dieses Themas ist die Maßnahme M040 „Entwicklung eines ganzheitlichen Konzepts zum Umgang mit leistungsveränderten Beschäftigten“.

Die Schwerbehindertenquote hat sich seit dem Jahr 2010 signifikant auf mittlerweile 9,5 % der Beschäftigten erhöht. Bei einer erheblichen Anzahl von bereits bei der Stadt Erlangen beschäftigten Personen zeigen sich Veränderungen in der Arbeitsleistung, die dazu führen, dass sie ihre bisherigen Aufgaben nicht mehr vollumfänglich ausführen können oder nicht mehr im bisherigen Arbeitsfeld eingesetzt werden können.

Als Folge dieser Entwicklung besteht in diesem Feld ein akuter Handlungsbedarf zur Konzeption eines strukturierten, transparenten, dem Ziel der Positionierung als soziale Arbeitgeberin aber auch der funktionierenden Aufgabenerfüllung gerecht werdenden Konzepts zur Personalentwicklung, zum leistungsgerechten Personaleinsatz, zur stellenplanrechtlichen Abbildung, zum Grad der Nutzung arbeitsrechtlicher und beamtenrechtlicher Instrumente abhängig von der jeweiligen Beschäftigungssituation sowie zur Gewährung von Besitzstandsregelungen.

Im Rahmen eines ergänzenden Projektauftrages wird der vorgenannte Projektauftrag noch um den Aspekt „Personalgewinnung von extern unter dem Aspekt Inklusion“ erweitert werden.

1.1.2.3 M017 Überprüfung bestehender Gesundheitsvorsorge und deren Weiterentwicklung

Das Projekt wurde im Dezember 2018 plangemäß abgeschlossen.

Sowohl Führungskräfte als auch Mitarbeiter*innen wurden für die Bedeutung von Gesundheitsprävention/Gesundheitsvorsorge sensibilisiert. Zahlreiche Aktionen (z.B. zur Krebsvorsorge) wurden durchgeführt. Im Zeitraum vom 12.11.2018 – 16.11.2018 fanden die Gesundheitstage für Mitarbeiter*innen im Verwaltungsbereich unter dem Motto „Dem Stress aktiv begegnen – Gelassenheit ERLangen“ statt; diese stießen auf sehr große Resonanz.

Kooperationsmöglichkeiten mit externen Akteuren im Gesundheitsmanagement und städtischen Töchtern wurden geklärt.

Im städtischen Gesundheitsraum in der Nürnberger Str. 71 finden ganzjährig über die Arbeitswoche verteilt unterschiedlichste Kurse zur Entspannung und Prävention statt, die ebenfalls gut nachgefragt werden. Die Angebote sind verstetigt.

Auch im Rahmen des Führungsverständnisses der Stadt Erlangen ist das Thema Gesundheit als zentrale Säule der Personalentwicklung im Bewusstsein der Führungskräfte verankert.

1.1.2.4 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 zugehörigen Reporting-/Berichts-Strukturen und deren Turnus festgelegt sowie die jeweiligen beschreibenden Erklärungen und Definitionen erstellt.

Erste Inhalte wurden gemeinsam mit dem Projekt M025 „Regelmäßige Mitarbeiterbefragungen“ erarbeitet.

Im Rahmen einer Querschnittsaufgabe werden bei allen laufenden Maßnahmen des Masterplans Kennzahlen definiert und fortgeschrieben.

Aktuell erfolgt die Schwerpunktsetzung auf das operative Controlling.

1.1.2.5 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.

Die Mitarbeiterbefragung wird zu Beginn des Jahres 2019 durch die Statistikstelle als Online- und Papierumfrage durchgeführt.

Die aktuell festgelegte Mitarbeiterbefragung soll in 3 Jahren wiederholt werden, damit ein Vergleich der Veränderungen erfolgen kann.

1.1.2.6 M029 Bedarfsgerechte Personalentwicklung durch bedarfsorientierte Fort- und Weiterbildungskonzepte sicherstellen

Die Mitarbeiter*innen der Stadt Erlangen sind die wichtigste Ressource der Stadtverwaltung Erlangen. Ziel ist es, die Mitarbeiter*innen zu qualifizieren, zu motivieren, ihre Identifikation 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 Dienststellenutzen erzielt werden kann, wenn es ein ausgewogenes Nutzenverhältnis (Stadt – Dienststelle – Mitarbeiter*in) gibt. Daher wird bei Qualifizierungs- und Fördermaßnahmen über den eigenen Tellerrand geblickt. Mitarbeiter*innen erhalten die Möglichkeit ihre Fähigkeiten einzusetzen und Potenziale zu entwickeln - auch außerhalb des eigenen Aufgabenbereichs.

Insbesondere mit dem Ziel, dass qualifizierte Mitarbeiter*innen perspektivisch in eine andere Dienststelle wechseln, um sich dort weiter zu entwickeln.

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

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

Bereits umgesetzt:

- Neukonzipierung der Zulassungsvoraussetzungen für den Angestelltenlehrgang II (neu Beschäftigtenlehrgang II) in Zusammenarbeit mit dem Personalrat
- Neukonzipierung des Zulassungsverfahrens für den Angestelltenlehrgang I (neu Beschäftigtenlehrgang I)
- Qualifikationsebene 2 / Qualifikationsebene 3 – modulare Qualifizierung, Aufstiegsqualifizierung
- Vorratsqualifizierung im Rahmen der modularen Qualifizierung von der Qualifikationsebene 2 zur Qualifikationsebene 3
- Führungsverständnis

Aktuelle Maßnahmen:

- Wertepapier für Trainer*innen und Referent*innen
- Qualifizierungsreihe für Amtsleitungen
- Qualifizierungskonzept für Führungskräfte (Standards)
Kontinuität schaffen – Führungsfortbildung – Kollegiale Beratung – Coaching
adressatenspezifische Konzepte (Verwaltung, gewerblicher Bereich, pädagogischer Bereich)
- Fortführung der Maßnahme „Fachkräfte gewinnen und halten“ im Stadtjugendamt
- Qualifizierungskonzept für den pädagogischen Bereich
- Qualifizierungskonzept für den gewerblich-technischen Bereich

1.1.2.7 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 sensibilisieren, 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 Mitarbeiter*innen“ 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

Unter dem Themenfeld „Einführung/Einarbeitung neuer Mitarbeiter*innen“ wurde die regelmäßig angebotene Einführungsveranstaltung neu konzipiert. Bisher konnten sich neue Mitarbeiter*innen über die Aus- und Fortbildung für die nächste Veranstaltung vormerken lassen bzw. anmelden. Ab dem kommenden Jahr wird die Zielgruppe schon bei der Einstellung zur nächstmöglichen Einführungsveranstaltung eingeladen. Die Seminarinhalte sind teilnehmerorientiert gestrafft. Ziel ist es, möglichst alle neuen Mitarbeiter*innen zu erreichen und diese zeitnah mit den wichtigsten Informationen zum Einstieg in eine Beschäftigung bei der Stadt Erlangen vertraut zu machen.

Das Seminar für die allgemeine Verwaltung und die Sozialpädagog*innen soll quartalsmäßig durchgeführt werden. Bei der gesonderten Veranstaltung für Mitarbeiter*innen aus dem Sozial- und Erziehungsdienst bleibt es bei zwei Seminaren pro Jahr.

Das Einarbeitungskonzept wurde unter dem Fokus Wissensmanagement überarbeitet und steht den Vorgesetzten und den Beschäftigten zur Verfügung.

Systematische Altersstrukturlisten, die die Altersfluktuation in den Dienststellen abbilden, sollen ein planvolles und kontinuierliches Wissensmanagement unterstützen.

Bis auf den Aspekt „überlappende Einarbeitung“, der im Rahmen des Steckbriefes M036 („Stellenbesetzungsverfahren weiterentwickeln“) bearbeitet wird, konnte das Projekt Wissensmanagement abgeschlossen werden.

1.1.2.8 M036 Stellenbesetzungsverfahren weiterentwickeln

Aufgrund der mit den Referats- und Dienststellenleitungen in einem gemeinsamen Workshop erarbeiteten vorrangigen Handlungsfelder

- Festlegung des Anforderungsprofils
- Prozesse innerhalb des Personal- und Organisationsamtes sowie
- Aktuelles Online-Bewerbungsverfahren

wurde geprüft, in welchen Fällen und wie weit Qualifikationsprofile für Ausschreibungen künftig geöffnet werden können. Dabei wurde zur Klärung des rechtskonformen Rahmens das Rechtsamt eingebunden.

Die Prozesse innerhalb des Personal- und Organisationsamtes bei Stellenbesetzungen wurden im Jahr 2018 abteilungsübergreifend im Hinblick auf die organisatorische Freigabe beleuchtet und es wurde eine zeitliche Verkürzung des Verfahrens erreicht.

Im Jahr 2018 fand ein interner Workshop zur Analyse der Prozesse zwischen Organisation, Bewerbermanagement und Personalwirtschaft statt. Im Ergebnis wurde aufgrund des hohen Ausmaßes an Schnittstellen und Abstimmungsbedarfen die Beauftragung einer externen organisatorischen Betrachtung der Abläufe beschlossen und mit einem neuen Projektauftrag als Erweiterung in einer Sitzung der Gemeinsamen Arbeitsgruppe vom Oberbürgermeister genehmigt.

Daneben wurde im Zuge der internen Analyse vor dem Hintergrund des Ziels des Abbaus von Bewerbungshürden und Steigerung der Arbeitgeberattraktivität die Notwendigkeit festgestellt, ein neues Online-Bewerbungsverfahren zu suchen. Der Projektauftrag für diese zusätzliche Erweiterung des Projekts M036 („Stellenbesetzungsverfahren weiterentwickeln“) wurde ebenfalls vom Oberbürgermeister unterstützt. Hierbei soll insbesondere auf eine einfach zu handhabende Lösung ohne die Notwendigkeit einer Registrierung gesetzt werden, bei der das Ausmaß der Nacherfassungsarbeiten gegenüber der bisherigen Lösung deutlich geringer ist.

1.2 Personalentwicklung

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

1.2.1 Ausbildung

1.2.1.1 Handlungsfelder des Ausbildungskonzeptes

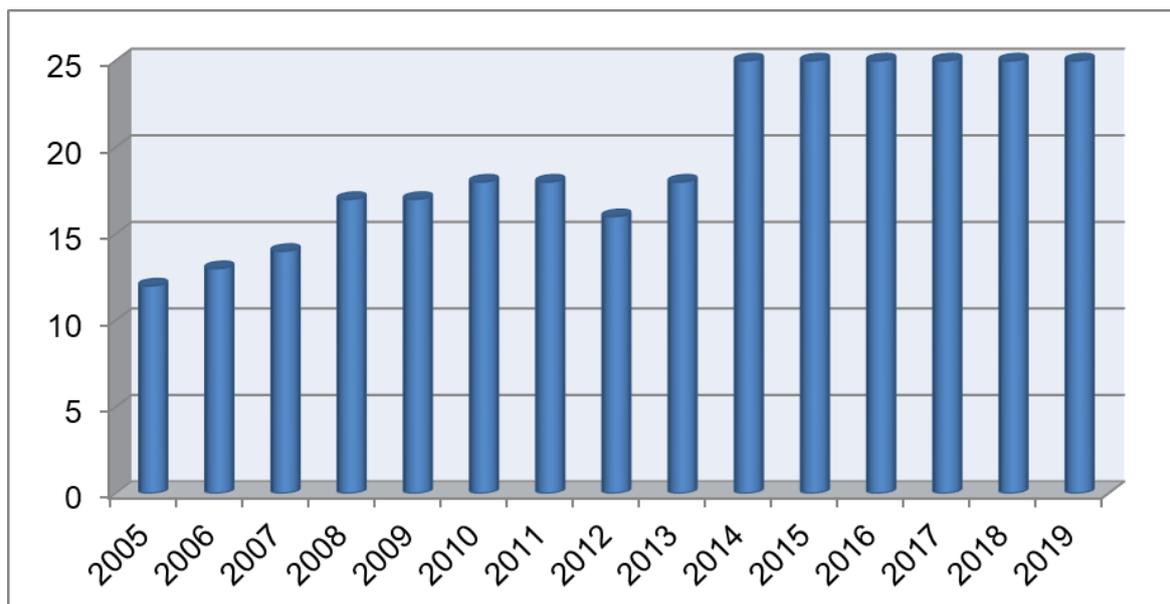


1.2.1.2 Ausbildungskapazität 2019

In der Sitzung des Haupt-, Finanz- und Personalausschusses wurden am 18.04.2018 für das Jahr 2019 folgende Ausbildungszahlen beschlossen:

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

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 Bürger*innen. Sie sichert engagierte und leistungsfähige Mitarbeiter*innen, 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-Verwaltungswirt*in (QE3nVD), Verwaltungswirt*in (QE2nVD) und Verwaltungsfachangestellte*r (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.



Die Übersicht über die Ausbildungskapazität zeigt seit dem Jahr 2014 eine Ausbildung auf sehr hohem Niveau. An dieses Niveau knüpfen die Ausbildungszahlen 2019 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 sicherzustellen, wurde im Rahmen der Umsetzung des Masterplans Personalmanagement im „Handlungsfeld Ausbildung“ die Maßnahme M005 „Gute Ausbildungsbedingungen gestalten“ an erster Stelle priorisiert.

1.2.1.3 Ausbildungsmarketing

Der Wettbewerb um leistungsfähige Nachwuchskräfte bleibt weiterhin eine Herausforderung. 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. Zwar mussten im Bereich der Ausbildungsverhältnisse im Tarifangestelltenbereich leicht rückläufige Zahlen verbucht werden, jedoch hat sich die Anzahl der Bewerber*innen auf die Vorbereitungsdienste in den Beamtenlaufbahnen signifikant erhöht.

Zielsetzung der Personalverwaltung ist es, mit einem flexiblen Personalmarketing, welches die unterschiedlichen Zielgruppen proaktiv und individuell anspricht, Bewerber*innen zu gewinnen und die Attraktivität der Stadt Erlangen als Ausbilderin zu steigern. Der Marketing-Mix besteht aus unterschiedlichen Instrumenten, welche stetig ergänzt und evaluiert werden, mit dem Ziel, die Anzahl an Bewerbungen konstant auf diesem hohen Niveau zu halten. Neben den bereits etablierten Maßnahmen wurden im Jahr 2018 weitere Wege des Ausbildungsmarketings erschlossen. So wurden u.a. die Spots, die in den Bussen im Erlanger Stadtgebiet abgespielt werden, individualisiert, um auf die momentan ausgeschriebenen Ausbildungen und Vorbereitungsdienste hinzuweisen. Des Weiteren wurde die Möglichkeit genutzt, via Briefstempelwerbung alle Personen und Haushalte, die Post von der Stadtverwaltung Erlangen erhalten, zu erreichen. Zusätzlich wurden in verschiedenen Ausbildungsberufen individuelle Maßnahmen, wie z.B. Werbung durch Postkarten oder das Erscheinen mit einem Artikel in einem Jahresbericht einer Erlanger Schule, erprobt. Adressatenspezifische Maßnahmen dieser Art sollen zukünftig ausgeweitet und verfeinert 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 Mitarbeiter*innen sollen zu Markenbotschafter*innen 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.

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.

Vergabeentscheidung über externe Begleitung

Im Jahr 2018 wurde ein neuer Anbieter für die Durchführung eignungsdiagnostischer Tests zur Vorauswahl von Auszubildenden in BBiG-Berufen (VFA, gewerblich-technische Berufe) für das Ausbildungsjahr 2019 ausgewählt.

Im Rahmen eines beschränkten Vergabeverfahrens wurde ein qualifizierter Anbieter gesucht, der ein auf die Bedürfnisse der Stadt Erlangen angepasstes, schriftliches Testverfahren zur Feststellung der beruflichen Eignung von Ausbildungsbewerber*innen anbietet. Unter Berücksichtigung vorher definierter Kriterien, wie z.B. Konzeption, Methodik und Organisation, Validität und Reliabilität sowie Benachteiligungsfreiheit in der Testgestaltung und –auswertung, wurden die drei eingegangenen Angebote einander gegenübergestellt und bewertet. Der Zuschlag wurde unter vorheriger Beteiligung des Büros für Chancengleichheit und Vielfalt sowie des Personalrats erteilt.

Das externe Unternehmen bietet berufsgruppenspezifische, schriftliche Leistungstests an, die den Qualitätsstandards der DIN 33430 (Anforderungen an berufsbezogene Eignungsdiagnostik) entsprechen und eine zuverlässige Prognose für den Ausbildungserfolg bieten sollen. Im Oktober wurden erstmals Testungen für das Ausbildungsjahr 2019 erfolgreich durchgeführt.

1.2.1.5 Optiprax

Die Stadt Erlangen beteiligt sich (Einstellungsjahre 2016, 2017, 2018) an dem Modellversuch „Erzieher*innenausbildung 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 Erzieher*innenausbildung, nämlich Bewerber*innen 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 ein Entgelt während der Berufsausbildung. Die Erzieher*innenausbildung mit optimierten Praxisphasen soll die bestehenden Varianten der Erzieher*innenausbildung jedoch nicht ersetzen.

Für das Ausbildungsjahr 2018 wurde die Ausbildungskapazität auf 6 Stellen erhöht; aufgrund des Bewerber*innenpotentials konnten nur 5 Ausbildungsstellen zum 01.09.2018 besetzt werden. Die Ausbildung im Modellversuch Optiprax bindet, sowohl im Personal- und Organisationsamt als auch im Stadtjugendamt, zusätzliche Personalressourcen. Im Stadtjugendamt wurde im Rahmen des Stellenplans 2018 dafür eine zusätzliche ½ Planstelle (SB Koordination Optiprax) geschaffen. Schwerpunkt auf dieser Stelle ist die Personalauswahl, die fachliche Betreuung und Begleitung während der Ausbildung sowie die Koordination der Ausbildungsstellen und Sicherstellung einer qualifizierten Anleitung in den Fachdienststellen. Hier arbeiten die Abteilung Soziale Dienste und die Abteilung für Kindertageseinrichtungen abteilungsübergreifend zusammen.

Das Personal- und Organisationsamt schafft den strukturellen und rechtlichen Rahmen für die Ausbildung, ist für die Organisation und Durchführung des Auswahlverfahrens verantwortlich sowie für die Vertragsgestaltung und die Klärung rechtlicher Aspekte während der Ausbildungszeit. Hier hat sich in den Jahren 2016 – 2018 ein hoher Unterstützungsbedarf gezeigt, da der Modellversuch Optiprax zunächst außerhalb des Tarifvertrages für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD), aber in Anlehnung an denselben, gestartet war. Seit 2018 fällt die Ausbildung Optiprax unter den TVAöD, Besonderer Teil Pflege.

Unabhängig davon gilt es, die Kooperation mit der Fachakademie Nürnberg (Berufliche Schulen Direktoriat 10) zu klären (z.B. Fragen zu Probezeiten, Anwesen- und Krankheitszeiten, Kriterien für die Zulassung zur Prüfung, Abstimmung der theoretischen und der fachpraktischen Ausbildung).

Der Modellversuch Optiprax wird 2019 mit der Kapazität von 6 Ausbildungsstellen fortgeführt werden. Parallel läuft die bewährte Erzieher*innenausbildung. Um Optiprax dauerhaft zu stärken, bedarf es der kontinuierlichen Sensibilisierung bei den Beschäftigten und Vorgesetzten, da zum einen Unverständnis für die weitaus besseren Rahmenbedingungen (3 anstelle von 5 Jahren Ausbildungszeit, kontinuierliches Ausbildungsentgelt) sowie Kritik an der Struktur (lediglich 2 Tage pro Woche im Praxiseinsatz) besteht.

Optiprax soll zukünftig bedarfsorientiert, als ein Instrument der Personalgewinnung, genutzt werden. Um dafür eine fundierte Grundlage zu schaffen, wird der Modellversuch nach Abschluss der ersten Ausbildungsphase im Jahr 2019 evaluiert werden.

1.2.1.6 Rahmenbedingungen der Ausbildung – Ausbilderqualifizierung

Der Bedarf an Nachwuchskräften wird in den nächsten Jahren weiter steigen. Dies bringt neue Herausforderungen für die Ausbildungsbeauftragten und deren Stellvertretungen im Verwaltungsbereich sowie Ausbilder*innen aus dem gewerblich-technischen Bereich (im Folgenden kurz Ausbilder*innen) mit sich, die sich bereits heute engagiert und motiviert um die Ausbildungsarbeit in den Dienststellen kümmern. Neben der Vermittlung fachspezifischer Inhalte rückt immer mehr die Förderung der Schlüsselqualifikationen der Nachwuchskräfte in den Vordergrund. Auf diese Entwicklung sollen die Ausbilder*innen gezielt vorbereitet werden. Daher startete das Personal- und Organisationsamt zum Jahresbeginn 2016 eine Ausbilderqualifizierungsreihe, eine Seminarreihe für die o.g. Zielgruppe. Diese wurde auch im Jahr 2018 fortgeführt und durch weitere Seminarmodule inhaltlich erweitert. Die Ausbilderqualifizierungsreihe umfasst in verschiedenen Modulen die Kernthemen der Ausbildungsarbeit. Sie ist darauf ausgerichtet, die Ausbilder*innen in der Ausbildungsarbeit zu unterstützen und in ihrer Handlungskompetenz zu stärken.

Anfang 2018 wurden im Rahmen einer Ausbilderveranstaltung die ersten Teilnahmebescheinigungen aus der Qualifizierungsreihe durch den Personalreferenten ausgehändigt. Im Laufe der ersten beiden Jahre hat bereits ein Großteil der bestellten Ausbilder*innen an mindestens einem bzw. mehreren Seminarmodulen teilgenommen; viele haben bereits die Basis- bzw. Aufbaustufe der Ausbilderqualifizierungsreihe erreicht.



Aufgrund der großen Nachfrage wurden verschiedene bisher durchgeführte Module wiederholt angeboten. Zudem wurde das Seminarprogramm im Jahr 2018 um das Modul „Spagat zwischen Alltagsgeschäft und Ausbildungsarbeit“ ergänzt. Das Seminar bietet sowohl neuen als auch langjährigen Ausbilder*innen die Möglichkeit, sich mit Zeitmanagementaspekten im Ausbildungskontext auseinanderzusetzen. Für Januar 2019 ist unter dem Titel „Vom Ich zum Wir“ ein gemeinsames Modul zwischen Ausbilder*innen und Nachwuchskräften geplant. Als Pilotgruppe durchlaufen die Nachwuchskräfte der 3. Qualifikationsebene im Verwaltungsbereich mit ihren jeweiligen Ausbildungsbeauftragten aus dem aktuellen Praxiseinsatz sowie Auszubildende aus dem gewerblich-technischen Bereich mit ihren Ausbilder*innen das Modul. Ziel ist es das Miteinander von Ausbilder*innen und Nachwuchskräften zu fördern, den Fokus auf eine gemeinsame Sprache zu legen und Grundlagen der Zusammenarbeit und des Umgangs miteinander zu vermitteln. Durch interaktive Elemente ist vorgesehen sich mit dem Thema „Ausbildungsphilosophie der Stadt Erlangen“ auseinanderzusetzen, welche einen Handlungs- und Orientierungsrahmen für die Ausbildungsarbeit bei der Stadt Erlangen bildet.

Mit diesem Seminar findet die Qualifizierungsreihe ihren Abschluss. Die einzelnen Module wurden bereits evaluiert und Anpassungen für weitere Seminare vorgenommen. Im Jahr 2019 wird ergänzend hierzu die komplette Reihe zum Projektabschluss evaluiert und die Seminarangebote in die Linie überführt.

Die Reihe soll in den nächsten Jahren kontinuierlich fortgeführt werden, um auch künftigen Ausbilder*innen die Qualifizierung zu ermöglichen und damit nachhaltig die Qualität der Ausbildungsarbeit zu sichern.

1.2.2 Praktikum

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 Bewerber*innen dazu gewonnen und neue Chancen für Menschen geboten werden.

Die unentgeltlichen Praktika bei der Stadt Erlangen werden in Schul- und Blockpraktika unterteilt. Zu den Schulpraktika zählen die klassischen Schnupperpraktika an allgemeinbildenden Schulen, die der Berufsorientierung dienen und Praktika von Schüler*innen der Fachoberschulen. Dem Blockpraktikum werden Praktikant*innen von Fachschulen, Fachhochschulen sowie Universitäten, Weiterbildungsinstituten und freiwillige (außerschulische) Praktika zur Berufsfindung und Wiedereingliederung zugeordnet.

Im Jahr 2018 ist im Vergleich zum Vorjahr die Gesamtzahl der abgeleisteten Praktika etwa gleichgeblieben (siehe Anlage). Lediglich innerhalb der verschiedenen Rubriken kam es zu vereinzelt Verschiebungen. So ist ein Rückgang der Zahlen bei den Praktikant*innen von Fachhochschulen/Universitäten, Weiterbildungsinstituten und bei freiwilligen Praktika zur Berufsfindung/Orientierung bemerkbar. Dies ist unter anderem der aktuellen Raumsituation und der Personalkapazität zuzurechnen.

Die Anzahl der Schnupperpraktikant*innen im gewerblich-technischen Bereich ist leicht gestiegen. Im Verwaltungsbereich ist diese gesunken. In den vorab festgelegten Praktikumswochen in der Verwaltung konnten im letzten Jahr nur noch jeweils drei Zusagen vergeben werden. In den Vorjahren erhielten mindestens fünf Personen pro Praktikumswoche die Möglichkeit eines Praktikums. Neben der personellen und räumlichen Situation ist auch die steigende Arbeitsbelastung verantwortlich dafür, dass nicht genügend Praktikumsplätze angeboten werden können. Dabei ist gerade das Schnupperpraktikum ein wichtiger Faktor, junge Menschen für die Stadtverwaltung zu gewinnen (Ausbildungsmarketing). Seit 2014 haben unter allen Bewerber*innen für die Ausbildung zur/zum Verwaltungsfachangestellten knapp 71 Personen vorher ein Verwaltungspraktikum bei der Stadt Erlangen abgeleistet.

Aufgrund der vorab beschriebenen Problematik konnte im vergangenen Jahr nur wenigen Schüler*innen der Fachoberschulen, bei denen die fachpraktische und die theoretische Ausbildung im zweiwöchentlichen Wechsel stattfinden, ein Praktikumsplatz angeboten werden. Es gestaltet sich mittlerweile sehr schwierig, für alle Praktikumszeiträume die Betreuung von FOS-Praktikant*innen aufgrund der oben genannten Probleme sicherzustellen.

Um weiterhin qualifizierte Praktika anbieten zu können, wird verstärkt das Konzept „Nachwuchskraft betreut Praktikant*in“ umgesetzt. Die Praktikantenbetreuung wird hier durch eine Nachwuchskraft übernommen. Die Ausbilder*innen werden dadurch entlastet, die Praktikant*innen haben altersgerechten Ansprechpartner*innen mit Nähe zum Thema „Berufswahl“ und die Nachwuchskraft kann ihre Sozial- und Persönlichkeitskompetenz stärken.

Wie in den Vorjahren auch, konnten im Jahr 2018 Teilnehmer*innen des Projektes ZUSA (Zusammenarbeit – Inklusion in eine gemeinsame Arbeitswelt) Einblicke in die Stadtverwaltung gewährt werden. ZUSA ist ein Zusammenschluss von sieben Projektpartnern, denen unter anderem die ACCESS gGmbH angehört.

Das Personal- und Organisationsamt hat sich im Jahr 2018 am vom Bildungsbüro gesteuerten Projekt „Qualifiziertes Praktikum“ beteiligt und an der Konzipierung des Gütesiegels mitgewirkt und wendet dies als Maßstab für die Praktikant*innenbetreuung an.

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 zirka 300 Seminare, Workshops und sonstige Veranstaltungen angeboten und damit ein breit gefächertes inhaltliches Spektrum abgedeckt. Die vier Städte ergänzen sich im Rahmen der Themenbereitstellung synergetisch; darüber hinaus werden im Rahmen des Fortbildungskataloges aber auch lokale Schwerpunkte ermöglicht.

Der Fokus der Stadt Erlangen lag im Jahr 2018 u.a. auf den Themen Kommunikation, Selbstmanagement und Gesundheit. Die im Jahr 2017 eingeführten Angebote zu ausgewählten Office-Programmen wurden im Jahr 2018 fortgeführt. Die Seminare der Stadtverwaltung Erlangen waren insgesamt sehr gefragt.

Einige Veranstaltungen und Gesundheitskurse werden halbtags bzw. in der Mittagszeit angeboten, um eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Teilzeitkräfte zu gewährleisten und ihnen eine Teilnahmemöglichkeit zu eröffnen.

Die Fortbildungsplanung orientiert sich an den strategischen Zielen der Stadtverwaltung, ein großer Fokus wird dabei aber auch auf die Bedarfe der Mitarbeiter*innen gelegt. Bei der Fortbildungsplanung werden die Rückmeldungen von Führungskräften und Mitarbeiter*innen integriert. Dies spiegelt sich in der hohen Teilnahmequote wider.

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 Nachhaltige Verankerung des Wissensmanagements/der Wissensbewahrung bei der Stadt Erlangen

1.2.4.1 Fortschreibung des Wissensbewahrungskonzeptes und Sensibilisierung der Führungskräfte für ein systematisches und strukturiertes Wissensmanagement

Die Stadt Erlangen sichert durch ein gezieltes Wissensmanagement dauerhaft ihre Leistungsfähigkeit und Zukunftsorientierung. Einen Schwerpunkt im Rahmen des Masterplan-

steckbriefes zum Wissensmanagement stellte in diesem Jahr die Sensibilisierung der Führungskräfte für ein strukturiertes Wissensmanagement (Wissensbewahrung) dar.

Hierzu wurden die Referats- und Dienststellenleitungen in der Referentenbesprechung sowie in der Referenten- und Amtsleiterbesprechung über die Bedeutung des Wissensmanagements für die Stadt Erlangen und die verschiedenen Möglichkeiten der Wissensbewahrung informiert. Den Fachdienststellen wurden darüber hinaus amtsbezogene Altersstrukturlisten zur Verfügung gestellt, um Ihnen eine Orientierung über den Umfang der absehbaren Altersfluktuation zu geben und eine rechtzeitige Ausstiegsplanung zu ermöglichen. Zukünftig ist es vorgesehen, die Altersstrukturlisten jährlich zu erstellen und an die Fachdienststellen zu senden.

Der Leitfaden zur Eigensicherung von Erfahrungswissen wurde dienststellenübergreifend eingeführt und wird aktuell im Rahmen der interkommunalen Zusammenarbeit fortgeschrieben. Die Seminare mit dem Schwerpunkt der Eigenerfassung von Erfahrungswissen sind Bestandteil des Einführungskonzeptes und werden sowohl für Führungskräfte als auch für die ausscheidenden Wissensträger*innen jährlich angeboten.

Im Zuge der nachhaltigen Verankerung des Wissensmanagements wurden auch weitere Möglichkeiten der technischen Unterstützung bei der Erstellung der Wissensdokumentationen geprüft. Künftig wird eine strukturierte Vorlagedatei auf Basis des Programmes Freemind das Angebot ergänzen, welches eine kostengünstige Alternative für Wissensträger*innen darstellt, die ihr Erfahrungswissen im Mindmapping-Format dokumentieren möchten, aber nicht über die Fachsoftware Mindjet Mindmanager verfügen.

1.2.4.2 Leitfaden „Einführung neuer Mitarbeiter*innen bei der Stadt Erlangen“

Teil des Projekts M032 (Nachhaltige Verankerung des Wissensmanagements/der Wissensbewahrung bei der Stadt Erlangen) ist die Weiterentwicklung des Einarbeitungskonzepts für neue Mitarbeiter*innen unter dem Fokus des Wissensmanagements. Hierbei ist ein Leitfaden für die Einführung neuer Mitarbeiter*innen entstanden, der insbesondere Führungskräften und Pat*innen als Handreichung für die Gestaltung eines strukturierten und erfolgreichen Einführungsprozesses behilflich sein soll. Zum Leitfaden gehören drei Anlagen: eine tabellarische Übersicht über die Einarbeitungsphasen und Aufgaben, eine Checkliste für die erfolgreiche Einarbeitung sowie ein Muster-Einarbeitungsplan. Bei den Unterlagen handelt es sich um Handlungsempfehlungen, die aufgrund der Vielfalt und Verschiedenheit der Dienststellen/Einrichtungen sowie der Bedürfnisse der Mitarbeiter*innen individuelle Anpassungen erfordern.

1.2.5 Ausbildung und Training von stadtinternen Moderator*innen „Moderation ist mehr als Kärtchen kleben“

In den vergangenen Jahren wurde durch gezielte Schulung interessierter Mitarbeiter*innen ein stadtinterner Moderatorenpool aufgebaut, um der zunehmenden Nachfrage nach Moderationen innerhalb der Stadtverwaltung zu begegnen.

Zur weiteren Verstärkung des Moderatorenpools wurde auch in diesem Jahr eine Staffel der Moderatorenschulung „Moderation ist mehr als Kärtchen kleben“ durchgeführt. In dem vier-tägigen, praxisorientierten Training erlernten die Teilnehmenden, Workshops und moderierte Besprechungen systematisch vorzubereiten, das Geschehen zu steuern und ergebnisorientiert zu moderieren.

Darüber hinaus wurde für bereits geschulte Moderator*innen ein eintägiger Aufbauworkshop mit dem Titel „Kreativität – Freie Fahrt im Kopf“ angeboten, in welchem die Teilnehmer*innen kreative Techniken zur Ideenfindung im Rahmen von Moderationen kennenlernen und somit ihr Portfolio an Moderationstechniken erweitern konnten.

Das Verfahren zum Einsatz der Moderator*innen wurde organisatorisch optimiert. Neben der Möglichkeit, die Moderationsanfrage mit Hilfe eines E-Formulars zentral an den Pool zu stel-

len, haben die Dienststellen nun auch die Möglichkeit Moderator*innen in besonderen Fällen direkt zu beauftragen. Hierzu wurde den Dienststellenleitungen eine entsprechende Liste zur Verfügung gestellt.

1.2.6 Betriebliches Eingliederungsmanagement

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.

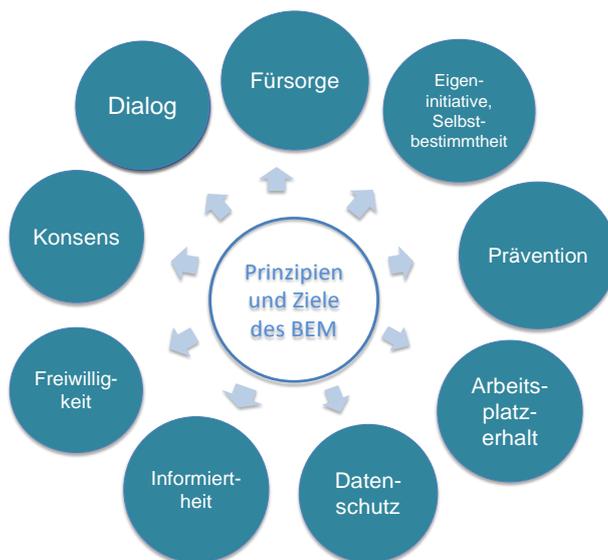
Jeder Arbeitgeber ist verpflichtet, seinen länger erkrankten Mitarbeiter*innen ein BEM-Verfahren anzubieten (§ 167 Abs. 2 Sozialgesetzbuch IX).

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

1.2.6.1 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.

1.2.6.2 Prinzipien und Ziele des BEM



1.2.6.3 Ablauf des BEM-Verfahrens

Im Rahmen einer ersten schriftlichen Kontaktaufnahme durch die BEM-Beauftragten werden alle betroffenen Mitarbeiter*innen 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 Mitarbeiter*innen frei, dieses Angebot anzunehmen oder auch abzulehnen.

Im weiteren Verlauf ermittelt die BEM-Beauftragte gemeinsam mit dem/der erkrankten Mitarbeiter*in, 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 Beteiligten. Es erfordert eine enge, vertrauensvolle Zusammenarbeit und bietet allen betroffenen Mitarbeiter*innen die Chance, mit Unterstützung des Arbeitgebers selbst aktiv zu werden, auf die eigene Einsatzfähigkeit positiv Einfluss zu nehmen.

1.2.6.4 Instrumente des BEM

Folgende Maßnahmen können beispielhaft bei eingeschränkter Arbeitsfähigkeit sinnvoll sein:

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

1.2.7 Betrieblicher Sozialdienst (BSD) und Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

1.2.7.1 Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement verfolgt die Ziele, die Widerstandsfähigkeit der Mitarbeiter*innen durch Gesundheitsangebote zu erhöhen (Verhaltensprävention) und vermeidbare Fehlbelastungen zu reduzieren (Verhältnisprävention).

Verhältnisprävention

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

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

Die Haltung der Führungskräfte und deren Führungsverhalten hat 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 der zentralen Aufgaben die Führungskräfte für die Ziele des Betrieblichen Gesundheitsmanagements zu gewinnen.

Im Jahr 2018 wurden Gefährdungsbeurteilungen in folgenden Bereichen durchgeführt: Im Standesamt für den Bereich Friedhofswesen, für den Bereich Kindertageseinrichtungen im Stadtjugendamt, die Verwaltung des Eigenbetriebs für Stadtgrün, Abfallwirtschaft und Straßenreinigung, für die Stadtkämmerei, die Technikerschule, das Stadtarchiv, das Tiefbauamt und das Marie-Therese-Gymnasium sowie das Personal- und Organisationsamt.

Das angewendete Verfahren - in Form von Workshops für die Beschäftigten - hat sich inzwischen als gutes Instrument für die Erhebung psychischer Belastungen bewährt.

Außerdem wurden auf Anregung des BGM für den Arbeitseinsatz als Straßenkehrer und in den verschiedenen Bereichen der Müllentsorgung Bewegungsanalysen durchgeführt. Die in der Analyse erzielten Ergebnisse sollen dabei helfen, körperliche Belastungen durch die Veränderung der Arbeitsabläufe oder der Anschaffung von Hilfsmitteln zu reduzieren.

Verhaltensprävention

In Kooperation mit drei gesetzlichen Krankenkassen, dem SZ-Gesundheitspark und dem Carl-Korth-Institut fand für die Mitarbeiter*innen mit Verwaltungstätigkeiten eine Gesundheitswoche statt. Die verschiedenen Veranstaltungen (Vorträge, Workshops, Kurse zur Gesunderhaltung, Analyse des Laufverhaltens, Messung von Stressresistenz und dem Gleichgewichtsgefühl, medizinische Check-ups und Massagen) waren sehr gut besucht.

Weiterhin wurde in den Monaten März und April ein Angebot zur Früherkennung von Darmkrebs durchgeführt. Die Gesundheitskurse im Gesundheitsraum Nürnberger Str. 71 stießen weiterhin auf große Resonanz.

Bewegte Unternehmen

Die Stadt Erlangen wurde auch im Jahr 2018 für ihr Gesundheitsmanagement als „Bewegtes Unternehmen“ vom Verein Gesundheit und Medizin in Erlangen e.V. ausgezeichnet.

1.2.8 Betrieblicher Sozialdienst (BSD)

Der Betriebliche Sozialdienst bietet allen Mitarbeiter*innen 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 bei und nach körperlichen Erkrankungen oder 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.

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.

1.2.9 Team „KomKon“ – zur Verbesserung der Kommunikations- und Konfliktkultur

Der Name KomKon 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. Weiterhin werden Dienststellen in der Phase einer Umstrukturierung oder bei Organisations-

entwicklung durch Coaching unterstützt. Dieses kann selbst angeboten oder in Einzelfällen auch extern beauftragt werden.

1.3 Organisation und Personalwirtschaft

1.3.1 Bewerbungsverfahren und Neueinstellungen

1.3.1.1 Stellenausschreibungen

Im Kalenderjahr 2018 hat die Anzahl der Stellenausschreibungen gegenüber den Vorjahren erneut zugenommen. Dabei mussten vor allem im technischen Bereich Stellen noch häufiger als bisher mehrfach ausgeschrieben werden, weil auf die erste Ausschreibung hin keine adäquaten Bewerbungen eingegangen sind oder im Verlauf des Auswahlverfahrens mehrere geeignete Bewerber*innen Einstellungsangebote nicht angenommen haben.

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
2018	218	3.713

Zur Erfassung und zielgerichteten Einbeziehung von Bewerbungen allgemein an einer Stelle bei der Stadt Erlangen interessierter Personen hält das Personal- und Organisationsamt sogenannte „Initiativpools“ für Bewerbungen verschiedener Berufsgruppen vor, für deren Einsatz wiederkehrender Bedarf besteht.

Im Einzelnen sind das die Bereiche Feuerwehr, pädagogische Fachkräfte, pädagogische Ergänzungskräfte, Sozialpädagog*innen, Lehrkräfte, Verwaltung, Hausmeister, Grünbereich, Bereich Abfallwirtschaft sowie Bereich Straßenreinigung. Daneben gibt es noch einen allgemeinen Initiativpool, in dem alle anderen Bewerbungen, die auf keine konkrete Stellenausschreibung hin erfolgen, erfasst werden.

Bei jeder anstehenden Stellenwiederbesetzung wird vor einer Ausschreibung geprüft, ob beurlaubte bzw. in Elternzeit befindliche Beschäftigte, Mitarbeiter*innen mit internem Wechselwunsch oder Beschäftigte, die aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen einen anderen Arbeitsplatz bei der Stadtverwaltung benötigen, eingesetzt werden können. Trifft dies nicht zu und handelt es sich um eine Aufgabe, für deren Qualifikationsprofil ein Initiativpool existiert und für die keine Ausschreibungspflicht besteht, wird die zuständige Führungskraft zunächst um Einschätzung gebeten, ob eine Stellenbesetzung aus den vorliegenden Bewerbungen erfolgen kann. Ggf. werden nach Rücksprache mit der Personalvertretung Vorstellungsgespräche mit den ausgewählten Bewerber*innen geführt, sofern es sich um Stellen in der 2. Qualifikationsebene bis maximal Besoldungsgruppe A 7 bzw. EG 6 und in der 3. Qualifikationsebene bis Besoldungsgruppe A 10 bzw. EG 9c handelt.

1.3.1.2 Entwicklung der Anzahl von Neueinstellungen

Jahr	Neueinstellungen insgesamt	Tarifbeschäftigte			Beamtinnen/ Beamte
		insgesamt	unbefristet	befristet	
2013	74	62	8	54	12
2014	91	81	46	35	10
2015	214	179	114	65	35
2016	223	188	119	69	35
2017	241	211	138	73	30
2018	269	236	134	102	33

Um die Gewinnung gut geeigneter Bewerber*innen zu erreichen, erfolgt bei jeder anstehenden Stellenbesetzung eine Risikoabwägung, ob eine Einstellung trotz aktuell fehlender unbefristeter Planstellenressourcen im jeweiligen Bereich aufgrund des Fachkräftemangels trotzdem unbefristet erfolgen kann. Dabei werden die Qualifikationserfordernisse von vorhandenen vergleichbaren Planstellen abgeglichen und der Zeitpunkt der voraussichtlichen Fluktuation dieser Stellen ermittelt. Besteht die realistische Möglichkeit, etwaig neu einzustellende Beschäftigte nach Projektende oder Ende einer Krankheitsvertretung unbefristet auf einer anderen vorhandenen Planstelle einzusetzen, so wird eine Einstellung, insbesondere im Fachkräftebereich, von vornherein unbefristet vorgenommen. Diese Vorgehensweise ermöglicht die Gewinnung besser geeigneter Bewerber*innen als bei befristeten Stellenausschreibungen. Gerade im technischen Bereich für Stellen von Ingenieur*innen oder Techniker*innen hat sich gezeigt, dass befristete Stellenausschreibungen mittlerweile wenig erfolgversprechend sind.

1.3.2 Arbeitszeitänderungen im Jahr 2018

Immer mehr Mitarbeiter*innen machen von flexiblen Teilzeitmodellen Gebrauch. Die Mehrheit der Beschäftigten möchte nach der Elternzeit in Teilzeit an die berufliche Laufbahn anknüpfen. Aufgrund dieser Entwicklung ist es für die Arbeitgeberin Stadt Erlangen notwendig, zunehmend flexibler auf Wünsche der Beschäftigten hinsichtlich der Einbringung von Arbeitszeiten zu reagieren und individuelle Modelle – auch durch Nutzung von Telearbeit – zu ermöglichen.

Anzahl der Arbeitszeitänderungen insgesamt	davon Tarifbeschäftigte inkl. Lehrerbereich	davon Beschäftigte des Sozial- und Erziehungsdienstes	davon Beamtinnen/ Beamte
452	231	128	93
Arbeitszeitänderungen Tarifbeschäftigte inkl. Lehrerbereich	davon Arbeitszeiterhöhungen	davon Arbeitszeitreduzierungen	
231	129	102	
Arbeitszeitänderungen Beschäftigte des Sozial- und Erziehungsdienstes	davon Arbeitszeiterhöhungen	davon Arbeitszeitreduzierungen	
128	63	65	
Arbeitszeitänderungen Beamtinnen/Beamte	davon Arbeitszeiterhöhungen	davon Arbeitszeitreduzierungen	
93	44	49	

1.3.3 Beamtenbeurteilungen

Im Jahr 2018 gab es zwei Beurteilungsrunden. Es standen die periodischen Beurteilungen für die Beamt*innen der 4. Qualifikationsebene sowie für die Lehrkräfte an.

Beurteilungsstichtag für die periodischen Beurteilungen der 4. Qualifikationsebene war der 31.10.2018.

Beurteilungsstichtag für die periodischen Beurteilungen der Lehrkräfte der Technikerschule und des Marie-Therese-Gymnasiums war der 31.12.2018.

Die Anzahl der Beurteilungen 2018 betragen:

- Periodische Beurteilungen der 4. Qualifikationsebene: 32
- Periodische Beurteilungen der Lehrkräfte: 100
- Zwischenbeurteilungen und nachzuholende periodische Beurteilungen: 32
- Probezeiteinschätzungen und Probezeitbeurteilungen: 34

Aufgrund von Neueinstellungen, Probezeitbeendigungen oder Ämterwechsel fielen zusätzlich nachzuholende periodische Beurteilungen, Probezeiteinschätzungen und –beurteilungen sowie Zwischenbeurteilungen an.

1.3.4 Modulare Qualifizierung/Vorratsqualifizierung

Im Zuge des Masterplans Personalmanagement wurde zur Verbesserung der Karrieremöglichkeiten auch für die Statusgruppe der Beamt*innen entschieden, den Beamt*innen der 2. Qualifikationsebene den Aufstieg in die 3. Qualifikationsebene deutlich zu erleichtern.

Bisher konnte erst nach erfolgreicher Bewerbung und Wechsel auf eine Stelle der 3. Qualifikationsebene mit der modularen Qualifizierung begonnen werden. Aufgrund des hohen Bedarfs an qualifizierten Verwaltungskräften in der 3. Qualifikationsebene wurde im Jahr 2018 erstmalig das Modell der Vorratsqualifizierung angeboten. 2018 wurden drei Beamt*innen für die modulare Qualifizierung im Rahmen der Vorratsqualifizierung zugelassen.

1.3.5 Altersteilzeit Tarifbeschäftigte und Beamt*innen

1.3.5.1 Altersteilzeit für Tarifbeschäftigte

Im Jahr 2018 bestand nach der Quotenermittlung nach dem Tarifvertrag TVFlexAZ zum Stichtag 31.05.2017 ein Kontingent von 24 Altersteilzeitmöglichkeiten innerhalb der tariflichen Quote von 2,5 % der Beschäftigten.

Es haben insgesamt 13 Beschäftigte für das Jahr 2018 Altersteilzeit vereinbart.

1.3.5.2 Altersteilzeit für Beamt*innen

Im Jahr 2018 beantragten insgesamt 4 Beamt*innen Altersteilzeit, davon entschieden sich 3 Beamt*innen für das Blockmodell.

1.3.6 Dienstvereinbarung Telearbeit

Seit 21.12.2017 besteht eine neue Dienstvereinbarung Telearbeit. Gegenüber der bisherigen Vereinbarung wurden die Möglichkeiten, die Arbeitsleistung anteilig in Telearbeit zu erbringen, deutlich ausgeweitet.

Beispielsweise können nunmehr auch befristet Beschäftigte Telearbeit vereinbaren, sofern es die arbeitsorganisatorischen Belange der Dienststelle zulassen. Zudem wurde das Verfahren zur Bewilligung von Telearbeit stark vereinfacht. Die Vereinbarung wird nunmehr direkt zwischen den interessierten Beschäftigten und der jeweiligen Dienststellenleitung getroffen. Damit ist eine erhebliche Zeitersparnis gegenüber dem bisherigen Verfahren verbunden. Zudem besteht die Wahlmöglichkeit zwischen der Nutzung eines Notebooks oder der Nutzung der privaten Endgeräte, welche über speziell abgesicherte Zugänge auf das städtische Netzwerk zugreifen.

Bereits seit dem Jahr 2014 ist von Seiten der Beschäftigten ein erhöhtes Interesse an Telearbeit zu verzeichnen. Die Entwicklung der Anzahl der bewilligten Telearbeitsplätze gestaltet sich wie folgt:

Jahr	Anzahl neu bewilligter Telearbeitsplätze
2014	9
2015	13
2016	10
2017	20
2018	29

Insgesamt nutzen aktuell 136 Mitarbeiter*innen die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit anteilig in Telearbeit zu leisten.

1.3.7 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 2014:

Eingegangene Vorschläge - Übersicht über die Jahre 2014 - 2018

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
2014	46	13 23 %	14	1.850 €	2.170 €	545 €
2015	41	4 9 %	15	4.400 €	3.085 €	135 €
2016	33	14 34 %	9	2.378 €	1.395 €	55 €
2017	35	8 24 %	10		450 €	120 €
2018	32	12 34 %	6	9.379 €	4.648 €	50 €

Die Fallzahlen von 2018 sind etwa auf dem Niveau von 2017 verblieben. Die amtsinternen Verbesserungsvorschläge stammen aus dem gewerblich technischen Bereich. Gerade im gewerblich technischen Bereich sind Verbesserungsvorschläge eingegangen, die zu einer deutlichen Einsparung geführt haben. Die ausgezahlte Prämie im Jahr 2018 ist allein dem gewerblich technischen Bereich zuzurechnen.

1.3.8 Organisatorische Prüfung bei Wiederbesetzung von Planstellen

Im Jahr 2018 wurden über 360 Wiederbesetzungen von Planstellen bei der Stadt Erlangen durch die Sachbearbeiter*innen für Organisationsangelegenheiten bearbeitet. Damit bleibt

die Anzahl der Wiederbesetzungsverfahren auf dem gleich hohen Niveau wie im letzten Jahr.

Bei der organisatorischen Prüfung einer Wiederbesetzung ist neben den Aufgabeninhalten, den prozentualen Verteilungen, der notwendigen Qualifikation zur Aufgabenerfüllung, der Einbindung ins städtische Gefüge auch die Erfüllung gesamtstädtischer Ziele wie Vereinbarkeit von Beruf und Familie und wirtschaftliche Aufgabenerfüllung zu betrachten.

1.3.9 Organisationsuntersuchung im Baubetriebshof des Tiefbauamtes

Im August 2017 startete eine Organisationsuntersuchung im Baubetriebshof des Tiefbauamtes, die nun seit August 2018 durch den Bayerischen Kommunalen Prüfungsverband (BKPV) unterstützt wird.

Der Aufgabenbereich des Baubetriebshofs umfasst im Wesentlichen den Unterhalt und die Instandsetzung der Verkehrsanlagen mit Straßen, Wegen, Plätzen und Ingenieurbauwerken.

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 Aufgabenerfüllung 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.

Derzeit erhebt der BKPV die relevanten Daten über Erhebungsbögen und wird die Organisationsuntersuchung ab März 2019 vor Ort am Baubetriebshof weiterführen.

1.3.10 Europäische Datenschutz-Grundverordnung

Am 25. Mai 2018 ist die neue europäische Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) in Kraft getreten. Sowohl auf Bundes- als auch auf Landesebene sind die Gesetzgebungsverfahren angelaufen, sodass zeitgleich mit In-Kraft-Treten der DSGVO auch das neue Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) und das neue Bayerische Datenschutzgesetz (BayDSG) in Kraft getreten sind.

Die Stadt Erlangen hat aufgrund der neuen Gesetzgebung – ebenfalls zum 25. Mai 2018 – die neue Dienstanweisung zum Datenschutz erlassen. Diese Dienstanweisung regelt die datenschutzrechtlichen Zuständigkeiten innerhalb der Stadtverwaltung sowie diverse Verfahrensabläufe.

Die Datenschutzbeauftragte der Stadt Erlangen veröffentlicht regelmäßig aktuelle Hinweise sowie verschiedene Muster im Mitarbeiterportal. Des Weiteren sind auf der Homepage des Bayerischen Datenschutzbeauftragten ebenfalls diverse Kurzinformationen und Orientierungs- und Praxishilfen zu finden.

Von den Dienststellen der Stadt Erlangen wurde bereits im Vorfeld mindestens eine Ansprechperson für den Datenschutz sowie eine Stellvertretung benannt; zu deren Aufgaben zählen unter anderem:

- Erstellung und Pflege der Beschreibungen von Verarbeitungstätigkeiten und der Verträge über Auftragsverarbeitungen
- Durchführung der Datenschutzfolgenabschätzung
- Schnittstelle zur Datenschutzbeauftragten bei Datenpannen
- Erste Ansprechperson für die Mitarbeiter*innen in datenschutzrechtlichen Fragen.

Im März 2019 findet ein Seminar für interessierte Führungskräfte und Ansprechpartner*innen für Datenschutz zur Europäischen Datenschutzgrundverordnung statt.

Im kommenden Jahr sollen neben dem Erlass von Richtlinien für den Datenschutz noch die betroffenen Dienstanweisungen und Dienstvereinbarungen der Stadt Erlangen im Hinblick auf die DSGVO und das BayDSG überarbeitet werden.

1.3.11 Kultur- und Bildungscampus Frankenhof – KuBiC

Der bisherige Frankenhof soll zukünftig als Kultur- und Bildungscampus Frankenhof (KuBiC) mit bürgerfreundlichen Öffnungszeiten in der Innenstadt verschiedene 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 (dfi)
- flexible nutzbare Seminar- und Gruppenräume für Kurse, insbesondere der Volkshochschule (VHS)
- Kreativ- und Werkräume für Jugendkunstschule, VHS und das Amt für Soziokultur (Ferienprogramm)
- Räume für soziokulturelle Gruppen
- Kindertageseinrichtung unter der Trägerschaft des dfi
- Bürger-Kulturbüro als zentrale Anlaufstelle für das Kulturangebot von städtischen Einrichtungen
- Gastronomiebereich
- Gästehaus
- Verwaltungsflächen für Kulturdienststellen

Der Betrieb im Freizeitzentrum Frankenhof wurde zum 01.04.2017 eingestellt. Die Bauarbeiten haben nach der Räumung im dritten Quartal 2017 begonnen. Sie dauern nach derzeitigem Stand voraussichtlich bis zum dritten Quartal 2021. Die Wiedereröffnung des Hauses ist für September 2021 geplant.

Die Umgestaltung erfordert neben der bereits erarbeiteten inhaltlichen Neuausrichtung ein neues organisatorisches Konzept zum Betrieb der Einrichtung und deshalb die Anpassung der Aufbau- und Ablauforganisation des Bürger-Kulturbüros (vormals Servicebüro Frankenhof) und aller für den Betrieb notwendigen weiteren Stellen mit der dafür nötigen personellen Ausstattung.

Mit Hilfe externer Begleitung wurde ab Februar 2018, u. a. unter Einbindung der Dienststellen, die kulturelle Leistungen anbieten, begonnen, ein Konzept für eine Aufbau- und Ablauforganisation des KuBiC zu entwickeln. Darauf basierend soll der erforderliche Personalbedarf ermittelt werden. Neu hinzukommen werden ab 2019 eine oder mehrere Wirtschaftlichkeitsprüfungen für bestimmte Bereiche ebenfalls mit externer Begleitung.

Nach derzeitigem Stand sollen die erarbeiteten Szenarien (inkl. Vor- und Nachteile) hinsichtlich möglicher Aufbau- und Ablauforganisationen inkl. Wirtschaftlichkeitsprüfungen und Personalbemessung im März 2020 mit einem Verwaltungsvorschlag zur Beschlussfassung in den Erlanger Stadtrat eingebracht werden.

1.4 Personalabrechnung und -controlling

1.4.1 BeihilfeCenter

1.4.1.1 Beihilfezahlungen allgemein

Beamt*innen und Versorgungsempfänger*innen 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 Mitarbeiter*innen und Pensionist*innen 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.

1.4.1.3 Sondersituation im BeihilfeCenter im Jahr 2017 und 2018

Das ehemals 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 waren nach der Datenübernahme weitere Stammdaten für jeden Beihilfeberechtigten und ggf. der Familienmitglieder zu ergänzen und die Importdaten zu überprüfen. Programm-Updates wurden verspätet zur Verfügung gestellt.

In den ersten drei Monaten nach der Programmumstellung konnten nur die Hälfte bis Zweidrittel der ca. 2.500 monatlich eingehenden Anträge bearbeitet werden. Danach ergab sich ein monatlicher Rückstand von ca. 100 – 500 Anträgen jeweils bis Dezember 2017. Zu Beginn des Jahres 2018 wurden in etwa genauso viele Anträge bearbeitet wie eingehen. Seit Juni übersteigt die Anzahl der monatlichen Bescheide bei weitem die Anzahl der monatlichen neuen Anträge. Hierdurch wurde die Anzahl der Altfälle auf unter 2.500 gesenkt (der Höchststand war 7.300).

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 Laufe des Jahres 2018 ihre volle Wirkung gezeigt haben. Zur Abarbeitung aller Beihilfeanträge wurden, sowohl die Kapazitäten für die Bearbeitung als auch die Kapazitäten für die Auszahlung mehrmals aufgestockt.

Inzwischen knüpfen die Bearbeitungszeiten wieder an die Zeiten von Anfang 2017 an. Im Dezember 2018 lag die durchschnittliche Bearbeitungszeit bei 4,5 Wochen.

1.4.2 Personalkostencontrolling

1.4.2.1 Personalkosten

Unter Personalaufwendungen bzw. Personalkosten sind alle auf Arbeitgeberseite anfallenden Aufwendungen im Zusammenhang mit den aktiv Beschäftigten der Stadtverwaltung zu verstehen. Dazu gehören in erster Linie die Bruttobeträge der Entgelte der Beschäftigten und der Bezüge der Beamt*innen (einschließlich Sonderzahlungen) sowie die Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung und Zusatzversorgung. Hinzukommen die sog. Personalnebenkosten, wie z.B. Versorgung und Beihilfe der Beamt*innen 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 Entwicklung der Personalkosten der öffentlichen Haushalte stehen zu Recht im Fokus kritischer Betrachtung, haben sie doch einen sehr großen Anteil an den öffentlichen Ausgaben.

In Erlangen betragen die Personalausgaben im Jahr 2018 122,8 Mio. EUR, das waren 31,1 % der Haushaltszahlungen aus Verwaltungstätigkeit (19,0 % 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 bekom-

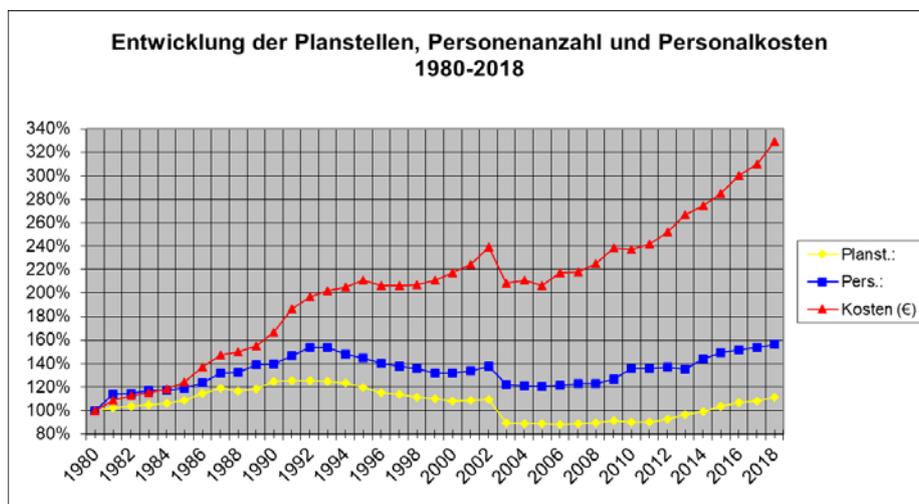
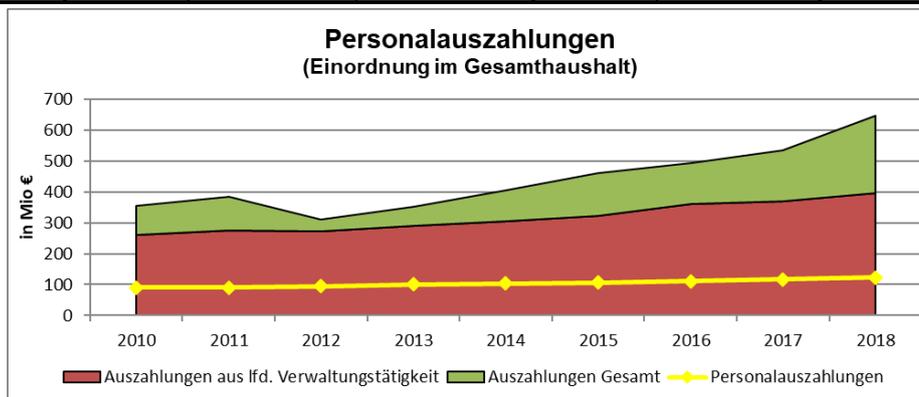
men einen Bezug zu Preissteigerung, Inflation und Aufgabenmehrung im Bereich der Verwaltung und der umzusetzenden Investitionen auf der anderen Seite.

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 – 2018 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 „Schielflage“ bringt.

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

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. €
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
2018	122,800	18,99%	31,05%	395,443	61,16%	646,588



1.4.2.2 Personalkostenbudgetierung

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

Die Ämterbudgets wurden 1999 anhand der damaligen Ist-Kosten zzgl. Durchschnittskosten für freie Stellen/-anteile ermittelt und Jahr für Jahr bis einschließlich 2013 übernommen. In bestimmten Fällen (Tarif- und Besoldungsanpassungen, Neuschaffung bzw. Streichung von Planstellen, Stellenwertänderungen, etc.) wurde das Amtsbudget angepasst. Vorrückungen in den Dienstaltersstufen, Familienstandsänderungen, Entwicklungsstufen, Leistungsentgelte, Zeit- und Bewährungsaufstiege usw. waren jedoch von den Ämtern zu tragen.

Bei der damaligen Budgetierung hatten die Fachämter durch vertragliche oder gesetzliche Verpflichtungen nur in vereinzelt Bereichen Einflussmöglichkeiten. Zudem bot diese Form der Budgetierung nur sehr eingeschränkt Möglichkeiten der Analyse des Budgetergebnisses und war für die Ämter oft schwer nachvollziehbar bzw. nicht transparent. Aus diesen Gründen wurde im Herbst 2012 eine Projektgruppe zur Überarbeitung und Aktualisierung der Personalkostenbudgetierung gegründet. Mit Stadtratssitzung vom 25.07.2013 konnten die neu erarbeiteten Budgetierungsregeln beschlossen werden, die erstmalige Umsetzung erfolgte im Haushaltsjahr 2014.

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

1.5 Arbeitssicherheit

1.5.1 Allgemeines zur Arbeitssicherheit

Ende November 2018 stellt sich die Situation wie folgt dar

- 80% der Ämter haben eine Gefährdungsbeurteilung (§§ 5 und 6 Arbeitsschutzgesetz) erstellt, bzw. ist diese dort aktuell noch in der Fertigstellung.
- Alle Ämter haben Sicherheitsbeauftragte (§ 22 Sozialgesetzbuch) benannt.
- In 66% der Ämter werden regelmäßig dokumentierte Sicherheitsunterweisungen durchgeführt.

1.5.2 Unfallstatistik 2017

Wie in den Vorjahren auch, kann aufgrund der stark verzögerten Meldung der Vergleichszahlen auf Bundesebene (hier durch die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung), die Auswertung aktuell nur für das Vorjahr – also 2017 – erfolgen.

In 2017 konnte ein leichter Rückgang der Unfallzahlen vermerkt werden, so dass sich in der Auswertung folgende Zahlen gegenüberstehen:

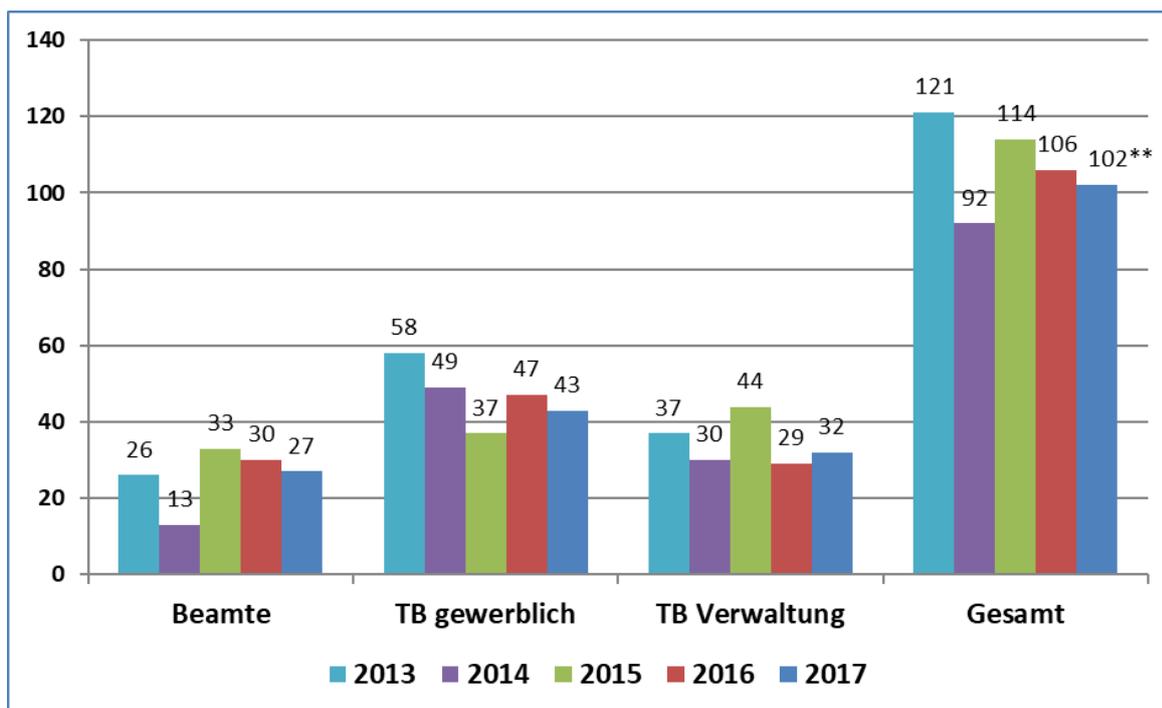
Bereiche	Unfälle 2016	Unfälle 2017
Beamte	30	27
Tarifbeschäftigte - gewerblich	47	43
Tarifbeschäftigte - Verwaltung	29	32
Ehrenamtliche Kurzeitkräfte	5	3

Die Indexzahlen der „Tausend-Mann-Quote“ für 2017 im Vergleich:

Bundesdurchschnitt: 21,16
Durchschnitt Erlangen: 21,44

Der hier gezeigte Wert ist bereinigt, also ohne Angaben aus dem Beamtenbereich, da diese Angaben von der Bezugsquelle der Vergleichszahlen – der DGUV (Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung) - nicht erfasst werden.

Arbeitsunfälle 2017 im 5-Jahres-Vergleich:



**=

102 Beschäftigte + 3 Ehrenamtliche

1.6 Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten

Zum Stichtag 30.06.2018 beschäftigte die Stadt Erlangen in der Stadtverwaltung inklusive Eigenbetriebe 1553 Frauen und 1124 Männer. Damit lag der Frauenanteil bei 58 % der Beschäftigten. Hierunter waren 1191 Frauen tarifbeschäftigt, wobei der Frauenanteil bei 60 % lag; 314 waren Beamtinnen, was einem Frauenanteil von 52 % entspricht.

Der prozentuale Anteil an Frauen im Beamtenbereich ist in den letzten Jahren stetig angestiegen. Im Jahr 2004 lag er noch bei 38%. Im Jahr 2017 hatten wir zum ersten Mal ein ausgeglichenes Verhältnis und haben damit unter den Beamt*innen eine Gleichstellung der Geschlechter erreicht. Im Jahr 2018 nun lag der Frauenanteil mit 52 % sogar erstmals über dem der Männer.

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. Im Vergleich zum stetigen Anstieg des Prozentsatzes in den Jahren zuvor – 2010 lag er noch bei rund 30 % – stagnierte der Frauenanteil im Vergleich zum Jahr 2017 zum ersten Mal. Eine weitere Erhöhung des Frauenanteils sollte aus Gleichstellungsperspektive daher unbedingt angestrebt werden.

Auch der Anteil unter den Beamtinnen mit A-Besoldung, die in der Qualifikationsebene 4 eingruppiert waren, lag mit 23 % deutlich unter dem der Beamten, der 35 % betrug. Dieser Wert verzeichnet über die letzten Jahre hinweg keine signifikante Steigerung. Auch der Wert bei den Beamten ist ungefähr gleichbleibend. Es sind also gleichstellungspolitischer Hinsicht seit Jahren keine Fortschritte erkennbar.

Unter den Tarifbeschäftigten ohne die „SuE“-Tarifgruppe des sozialen und pädagogischen Bereichs betrug der Gesamtfrauenanteil zum ersten Mal insgesamt 50 %. Auch hier ist Gleichstellung erreicht.

Im höheren Dienst lag der Frauenanteil bei 59 % und damit um 9 % höher. Am unteren Ende der Entgeltskala hingegen liegt der Prozentsatz bei 34 %. 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 30.06.2018 397 Frauen und 51 Männer, was einem Frauenanteil von 89 % 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. 54 % der weiblichen und 37 % der männlichen Beschäftigten sind in den Entgeltgruppen bis zur Stufe 8b zu finden, ab der Entgeltgruppe S13 sind es 22 % der Frauen und erneut 37 % der Männer. Damit sind die Männer auf die Entgeltgruppenbereiche S02-S08b, S09-S12 und S13-S18 ungefähr gleichmäßig verteilt, wobei der mittlere Einkommensbereich den geringsten Anteil hat. Demgegenüber sind deutlich mehr als die Hälfte der Frauen in den unteren Einkommensstufen zu finden.

In den letzten gut 20 Jahren ist bei der Stadtverwaltung Erlangen ein deutlicher Anstieg des Frauenanteils in Führungspositionen zu verzeichnen (vgl. Tabelle 2.2.7 „Frauen in Führungspositionen“, S. 55). Von 21 % im Jahr 1993 ist er im Jahr 2017 auf einen bisherigen Höchststand von fast 42 % 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 % sehr deutlich gestiegen. Der bisherige Höchststand vom letzten Jahr ist dabei erhalten geblieben, so dass in diesem Bereich bei der Stadt Erlangen Gleichstellung besteht. Im Bereich der Amtsleitungen hat sich der Anteil der Frauen von 5 % im Jahr 1993 auf 41 % verachtfacht. Hier ist nach 2017 erneut ein Höchstprozentsatz erreicht worden. Unter den Abteilungsleitungen hat sich der Frauenanteil von 12 % im Jahr 1993 auf mittlerweile 38 % deutlich mehr als verdreifacht. Dies stellt ebenfalls den bisherigen Höchststand dar. Lediglich im Bereich der sonstigen Führungskräfte ist der Anteil erneut gesunken, und zwar um einen Prozentsatz von 1,2.

Insgesamt ist festzuhalten, dass mit einem über 35 %igem Frauenanteil auf jeder der Führungsebenen in der Stadtverwaltung schon sehr viel erreicht wurde. Der positive Aufwärtstrend, der sich weiter fortsetzt, ist sehr bemerkenswert. Er sollte weiter fortgeführt werden, um eine tatsächlichen Gleichstellung von Männern und Frauen in der Stadtverwaltung zu verwirklichen.

2018 waren 59 Frauen und 19 Männer bei der Stadt Erlangen in Ausbildung, womit der Frauenanteil wie auch im vergangenen Jahr mit 76% 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. 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 immerhin 1 Mann unter 6 Anwärter*innen, also einen Anteil von 17 %, und für den Einstieg in die dritte Qualifikationsebene 10 Männer unter 36 Anwärter*innen und damit etwas über ein Viertel Männer. Im gewerblich-technischen Bereich war wie bereits im Vorjahr keine einzige Frau in der Ausbildung, während es im Jahr 2016 noch zwei waren. Gerade angesichts des größtenteils negativen Trends sind aus gleichstellungspolitischer Sicht verstärkte Bemühungen, die geschlechtsspezifische Aufteilung zu durchbrechen, erstrebenswert.

Von den beschäftigten 1553 Frauen arbeiteten 799 und damit 51 % in Teilzeit. Damit ist der Prozentsatz im Vergleich zum Vorjahr leicht gesunken. Im Detail waren 56 % der tarifbeschäftigten Frauen und 40 % der Beamtinnen teilzeitbeschäftigt. Demgegenüber arbeiteten 170 Männer bei der Stadtverwaltung in Teilzeit. Das entspricht einem Anteil von lediglich 15 %; unter den tarifbeschäftigten Männern waren es 16 % und unter den Beamten knapp 13 %. Teilzeitarbeit wird unter den Tarifbeschäftigten offensichtlich häufiger angenommen, wobei jedoch festzustellen ist, dass sich der unter den Männern prozentuale Anteil immer mehr annähert. Der Unterschied zwischen Frauen und Männern ist insgesamt eklatant. In den Führungsebenen ist Teilzeit noch wenig vertreten. Von 45 Abteilungsleitungen hatten 8 reduzierte Arbeitszeiten: fünf Frauen und drei Männer. Der Teilzeitanteil unter den weiblichen Abteilungsleitungen lag damit bei 29 % und ist seit dem letzten Jahr, in dem er bei 50 % lag, drastisch gesunken. Unter den männlichen Abteilungsleitungen lag der Teilzeitanteil bei 11 % und ist damit minimal angestiegen. Unter den Amtsleitungen ist niemand in Teilzeit beschäftigt.

Im Verlauf des Jahres 2018 befanden sich 61 Frauen und lediglich 2 Männer in Elternzeit. Damit hat sich die Anzahl der Männer im Vergleich zum Vorjahr halbiert. Im Vergleich zum Jahr 2016, wo sie noch bei 20 lag, ist sie sogar auf ein Zehntel gesunken. Einer der beiden Väter nahm die vollen drei möglichen Jahre Elternzeit, der andere die üblichen zwei Monate. Die starke Differenz in der Anzahl von Männern und von Frauen, die Elternzeit genommen haben, ist frappierend. Dies gilt umso mehr, da 42% der Beschäftigten, die 2018 ein Kind bekommen haben, Männer waren. Es wäre wichtig, zukünftig an die Zahlen von 2016 anzuknüpfen, indem mehr Väter zu Elternzeit motiviert werden.

Christina Nießen-Straube, Gleichstellungsbeauftragte

2 Grafiken und Tabellen

2.1 Stellen

2.1.1 Stellenneuschaffungen

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Personaldurchschnittskosten der Stellenneuschaffungen	2.724.300 €	2.027.600 €	4.038.700 €	2.410.400 €	1.505.200 €	2.045.600 €
Refinanzierung	642.500 €	384.200 €	786.200 €	1.213.600 €	304.100 €	842.100 €
Personalkosten-Steigerung	2.081.800 €	1.643.400 €	3.252.500 €	1.196.800 €	1.201.100 €	1.203.500 €

2.1.2 Planstellen im Vergleich zur Mitarbeiterzahl

	30.06.2011	30.06.2012	30.06.2013	30.06.2014	30.06.2015	30.06.2016	30.06.2017	30.06.2018
Planstellen	1728	1770	1839	1893	1970,5	2024	2054	2098,5
Personen	2215	2204	2248	2328	2379	2433	2445	2448

2.1.3 Neue und eingezogene Planstellen

Stellenneuschaffungen 2013 - 2018						
Bereich - Stellenneuschaffung	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Kernverwaltung (Ämter 11, 12, 13, 14, 17, 20, 21, 23, 30, 31, 33, 34 ohne Friedhofswesen, 37, 39, 50, 51 ohne Kindertagesstätten u. soziale Dienste, 55, EB77 ohne Abfallbeseitigung, ohne Stadtgrün, PR, zbV-Stellen)	19,5	21	32,5	28,5	19	33
Schulen einschließlich Schulverwaltungsamt	0,5	2,5	3		0,5	2,5
Kultur (Ämter 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47)	10,5	6	14	5	1,5	3,5
Kindertagesstätten einschl. Lernstuben u. soziale Dienste	26	5,5	22	15,5	6	2
Sport, Bäder, Freizeit	0,5	1,5	0,5	0,5	0	1
öffentliche Anlagen (Friedhofswesen, Stadtgrün)		7	5,5	1	1	
Bauverwaltung (Ämter 24, 61, 63, 66 ohne Abwasserbeseitigung)	6,5	6	3	1	4,5	5,5
Abwasserbeseitigung	6,5	3		2	1	
Müllabfuhr einschl. Abfallberatung		5	1	1		
zusammen:	70	57,5	81,5	54,5	33,5	47,5

Stelleneinzüge 2013 - 2018						
Bereich - Stelleneinzüge	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Kernverwaltung (Ämter 11, 12, 13, 14, 17, 20, 21, 23, 30, 31, 33, 34 ohne Friedhofswesen, 37, 39, 50, 51 ohne Kindertagesstätten u. soziale Dienste, 55, EB77 ohne Abfallbeseitigung, ohne Stadtgrün, PR, zbV-Stellen)	1,5	1,5	1		1,5	2
Schulen einschließlich Schulverwaltungsamt	0,5				1	
Kultur (Ämter 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47)				1		
Kindertagesstätten einschl. Lernstuben u. soziale Dienste						
Sport, Bäder, Freizeit						
öffentliche Anlagen (Friedhofswesen, Stadtgrün)			1		1	0,5
Bauverwaltung (Ämter 24, 61, 63, 66 ohne Abwasserbeseitigung)		2	2			0,5
Abwasserbeseitigung						
Müllabfuhr einschl. Abfallberatung						
zusammen:	2	3,5	4	1	3,5	3

2.1.4 Planstellen nach Personalgruppen (Stand jeweils zum 01.01.)

	2005	2005	2006	2006	2007	2007	2008	2008	2009	2009	2010 ¹⁾	2010
		ohne EB		ohne EB		ohne EB		ohne EB		ohne EB		ohne EB
Beamte	631,5	617	644	629,5	634	618	639,5	623,5	650	635	647	632,5
Angestellte	656,5	593,5	646,5	583,5	672	610,5	672,5	611	699	637,5	685	621
Arbeiter	424	182,5	409,5	168	403,5	168,5	406,5	170,5	402	165	399	161,5
Summe	1712	1393	1700	1381	1710	1397	1719	1405	1751	1437,5	1729	1415
Steigerung/ Reduzierung (abs.)	-3	-2	-12	-12	9,5	16	9	8	32,5	32,5	-22	-22,5
Steigerung/ Reduzierung (%)	-0,17	-0,14	-0,7	-0,87	0,56	1,14	0,52	0,57	1,86	2,26	-1,27	-1,56

	2011 ²⁾	2011	2012	2012	2013	2013	2014	2014	2015	2015	2016	2016
		ohne EB		ohne EB		ohne EB		ohne EB		ohne EB		ohne EB
Beamte	638,5	623,5	638	623	636,5	619,5	633	616	639,5	623,5	643	629,5
Arbeitnehmer	1090	788,5	1131	828,5	1203	894	1260	936,5	1331	1000	1831	1041,5
Summe	1728	1412	1770	1451,5	1839	1513,5	1893	1552,5	1971	1623,5	2024	1671
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	2018	2018
		ohne EB		ohne EB
Beamte	649	634	664	650
Arbeitnehmer	1405	1062,5	1435	1091
Summe	2054	1697	2099	1741
Steigerung/ Reduzierung (abs.)	30	26	44,5	44
Steigerung/ Reduzierung (%)	1,48	1,56	2,17	2,59

- 1) Wechsel des Bereichs IT und Verkehrsüberwachung zu interkommunalen Unternehmen reduziert das Stellenvolumen trotz erhöhter Stellenneuschaffungen für 2010 um 22 Stellen
- 2) Ab 2011 systembedingt keine Unterscheidung zwischen Angestellten und Arbeitern mehr möglich

2.2 Allgemeine Personaldaten

2.2.1 Personalbestand nach Personalgruppen

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

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

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

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

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

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

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

31.12.2017					
Jahr	Beamte/Beamtinnen		Angestellte		Gesamt
	absolut	relativ	absolut	relativ	
mit EBs	611	23,27%	2015	76,73%	2626
ohne EBs	606	26,98%	1640	73,02%	2246

31.12.2018					
Jahr	Beamte/Beamtinnen		Angestellte		Gesamt
	absolut	relativ	absolut	relativ	
mit EBs	610	22,85%	2060	77,15%	2670
ohne EBs	597	26,15%	1686	73,85%	2283

2.2.2 Allgemeine Personalstatistik

		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

		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

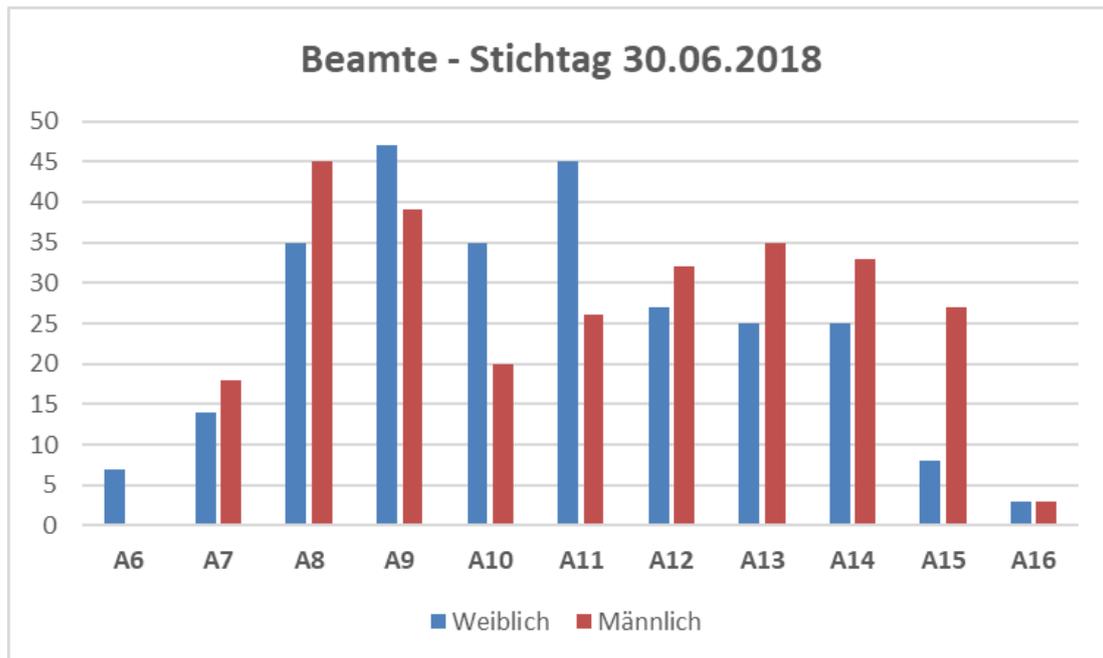
		2017											
		30.06.						31.12.					
		mit Eigenbetriebe			ohne Eigenbetriebe			mit Eigenbetriebe			ohne Eigenbetriebe		
		insg.	männl.	weibl.	insg.	männl.	weibl.	insg.	männl.	weibl.	insg.	männl.	weibl.
Beamte	insgesamt	609	305	304	596	295	301	611	296	315	597	285	312
davon	vollzeit	455	276	179	444	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

		2018											
		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	605	291	314	592	281	311	592	285	307	579	275	304
davon	vollzeit	440	253	187	429	245	184	441	252	189	430	244	186
	teilzeit	165	38	127	163	36	127	151	33	118	149	31	118
	Anwärter	43	8	35	43	8	35	44	12	32	44	12	32
	beurlaubt	8	1	7	9	1	8	5	1	4	5	1	4
Tarifbeschäftigte	insgesamt	1998	807	1191	1634	497	1137	2216	994	1222	1663	496	1167
davon	vollzeit	1194	675	519	875	385	490	1389	860	529	883	383	500
	teilzeit	804	132	672	759	112	647	827	134	693	780	113	667
	Auszubildende	30	7	23	26	4	22	33	7	26	27	2	25
	beurlaubt	11	1	10	11	1	10	11	1	10	11	1	10
	Bühnentarifbeschäftigte	38	13	25	35	13	22	37	14	23	37	14	23
nicht tariflich Beschäftigte		74	26	48	74	26	48	42	17	25	42	17	25
Summe		2677	1124	1553	2300	804	1496	2850	1296	1554	2284	788	1496
davon Nachwuchskräfte		73	15	58	69	12	57	77	19	58	71	14	57
davon beurlaubte		22	2	20	20	2	18	16	2	14	16	2	14

2.2.3 Beschäftigte in Elternzeit und Beurlaubung

2011		Tarifbeschäftigte	weiblich	männlich
	Elternzeit	40	36	4
	Sonderurlaub aus familiären Gründen	17	17	0
	Sonderurlaub aus sonstigen Gründen	11	8	3
		Beamate	weiblich	männlich
	Elternzeit	8	6	2
	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
		Beamate	weiblich	männlich
	Elternzeit	17	16	1
	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
		Beamate	weiblich	männlich
	Elternzeit	20	15	5
	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
		Beamate	weiblich	männlich
	Elternzeit	21	17	4
	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
		Beamate	weiblich	männlich
	Elternzeit	27	21	6
	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
		Beamate	weiblich	männlich
	Elternzeit	14	12	2
	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
		Beamate	weiblich	männlich
	Elternzeit	11	6	5
	Beurlaubung aus sonstigen Gründen	1	1	0
2018		Tarifbeschäftigte	weiblich	männlich
	Elternzeit	33	21	12
	Sonderurlaub aus familiären Gründen	8	8	0
	Sonderurlaub aus sonstigen Gründen	5	1	4
		Beamate	weiblich	männlich
	Elternzeit	19	12	7
	Beurlaubung aus sonstigen Gründen	1	1	0

2.2.4 Beschäftigte nach Entgeltgruppen



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

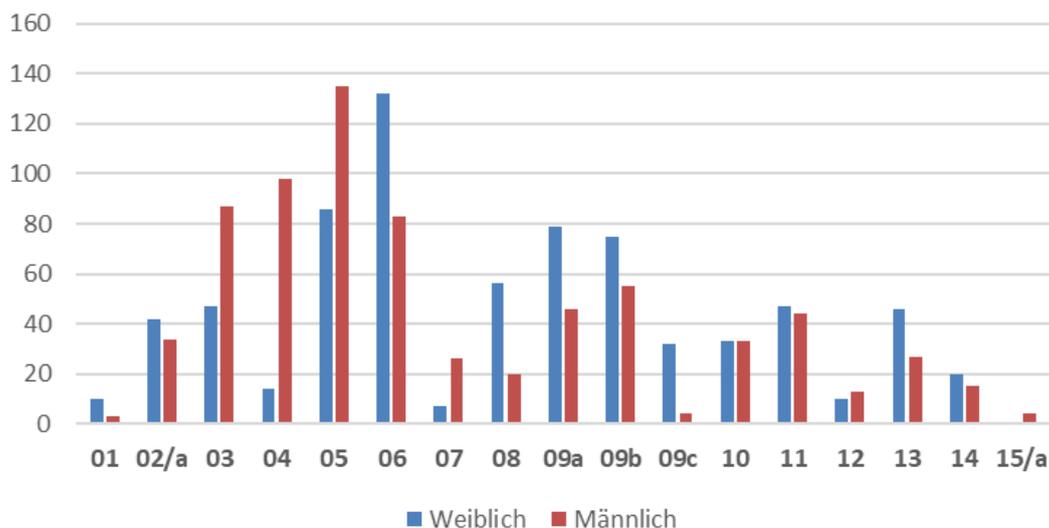
Beamte - Stichtag 30.06.2015											
Geschlecht	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16
Weiblich	7	14	37	37	36	40	24	23	22	5	4
Männlich	6	21	50	38	14	27	31	37	39	26	1

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

Beamte - Stichtag 30.06.2018											
Geschlecht	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16
Weiblich	7	14	35	47	35	45	27	25	25	8	3
Männlich		18	45	39	20	26	32	35	33	27	3

TVöD - Stichtag 30.06.2018



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

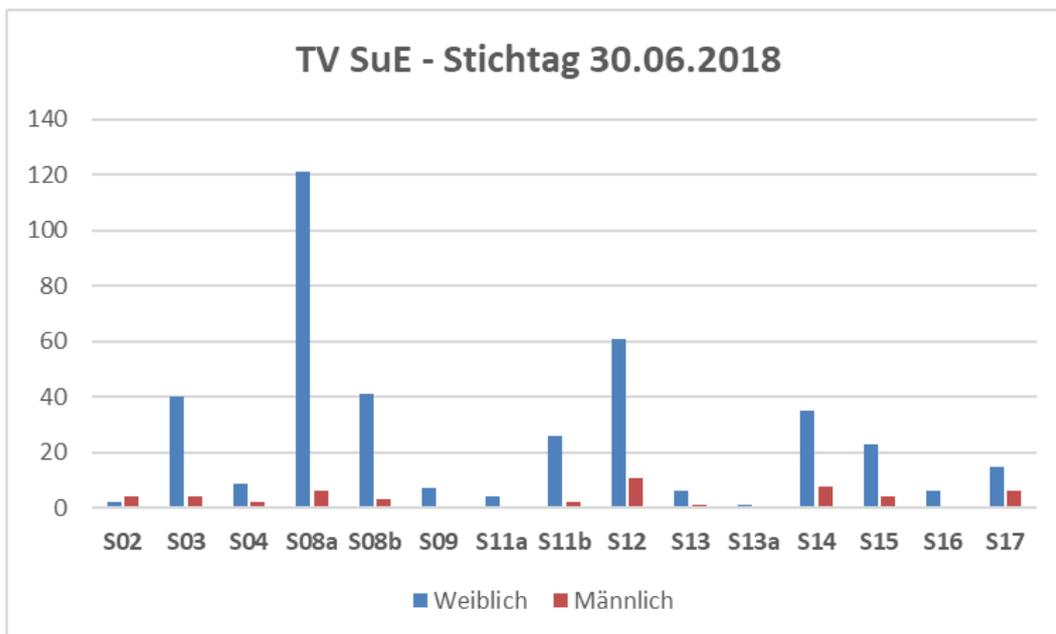
TVöD - Stichtag 30.06.2014															
Geschlecht	01	02/a	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15/a
Weiblich	17	72	28	6	102	106	5	86	112	30	31	4	41	21	2
Männlich	9	31	121	82	135	67	20	30	93	28	39	12	23	14	5

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

TVöD - Stichtag 30.06.2018																	
Geschlecht	01	02/a	03	04	05	06	07	08	09a	09b	09c	10	11	12	13	14	15/a
Weiblich	10	42	47	14	86	132	7	56	79	75	32	33	47	10	46	20	
Männlich	3	34	87	98	135	83	26	20	46	55	4	33	44	13	27	15	4



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	

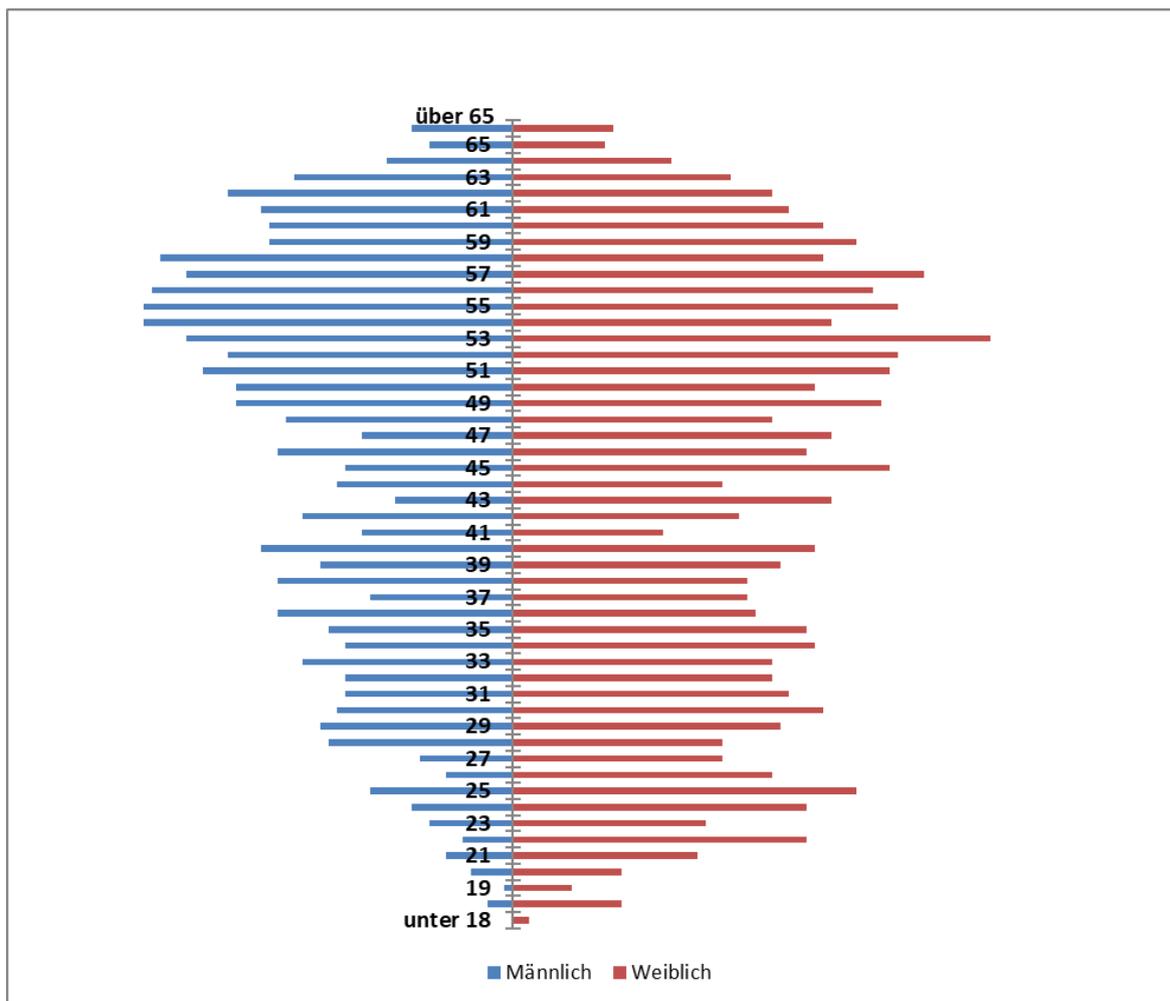
TV SuE - Stichtag 30.06.2016																
Geschlecht	S02	S03	S04	S08a	S08b	S09	S11a	S11b	S12	S13	S13a	S14	S15	S16	S17	S18
Weiblich	2	49	9	118	36	9	3	21	54	8	1	26	25	4	9	1
Männlich	2	4	1	8	2			3	14	2		10	1		5	

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	

TV SuE - Stichtag 30.06.2018															
Geschlecht	S02	S03	S04	S08a	S08b	S09	S11a	S11b	S12	S13	S13a	S14	S15	S16	S17
Weiblich	2	40	9	121	41	7	4	26	61	6	1	35	23	6	15
Männlich	4	4	2	6	3			2	11	1		8	4		6

2.2.5 Beschäftigte nach Altersgruppen - Stichtag 30.06.2018

2.2.5.1 Alterspyramide



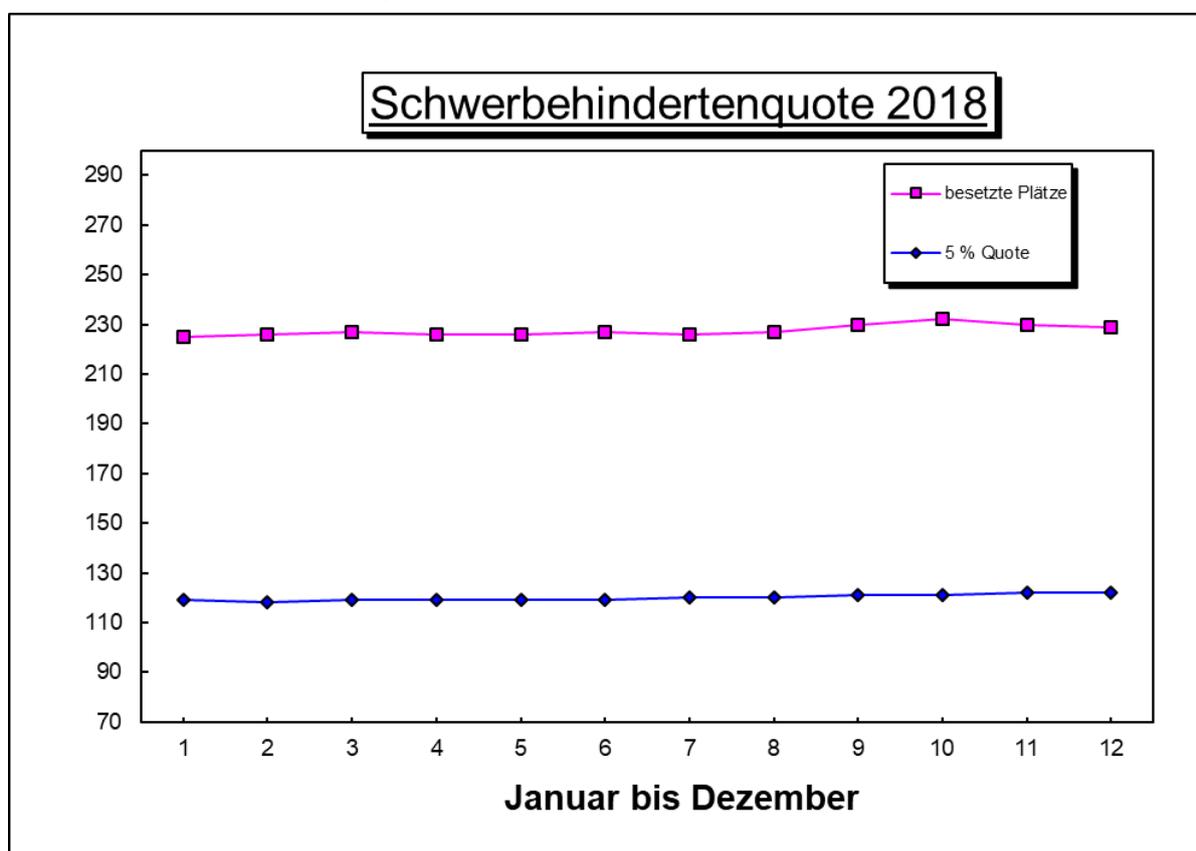
2.2.5.2 Altersstrukturgruppen – Anzahl der Beschäftigte

Altersgruppe	Arbeitnehmer		Arbeitnehmer - Lehrkräfte		Beamte		Beamte - Lehrkräfte		Bühnentarifbeschäftigte		Kurzfristig Beschäftigte		Insgesamt		
	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	S
bis 25 Jahre	46	125		1	11	44			1	2	4	19	62	191	253
26 - 35 Jahre	131	227	5	4	37	60	9	9	4	12	6	4	192	316	508
36 - 45 Jahre	151	223	3	2	60	59	7	13	3	6		3	224	306	530
46 - 55 Jahre	245	315	6	13	62	72	20	11	4	3		2	337	416	753
56 - 65 Jahre	204	259	7	16	70	35	15	13	1	1		3	297	327	624
über 65 Jahre	7	10			1		3					1	2	12	24
	784	1159	21	36	241	270	54	46	13	24	11	33	1124	1568	2692

2.2.5.3 Altersstrukturgruppen – Durchschnittsalter

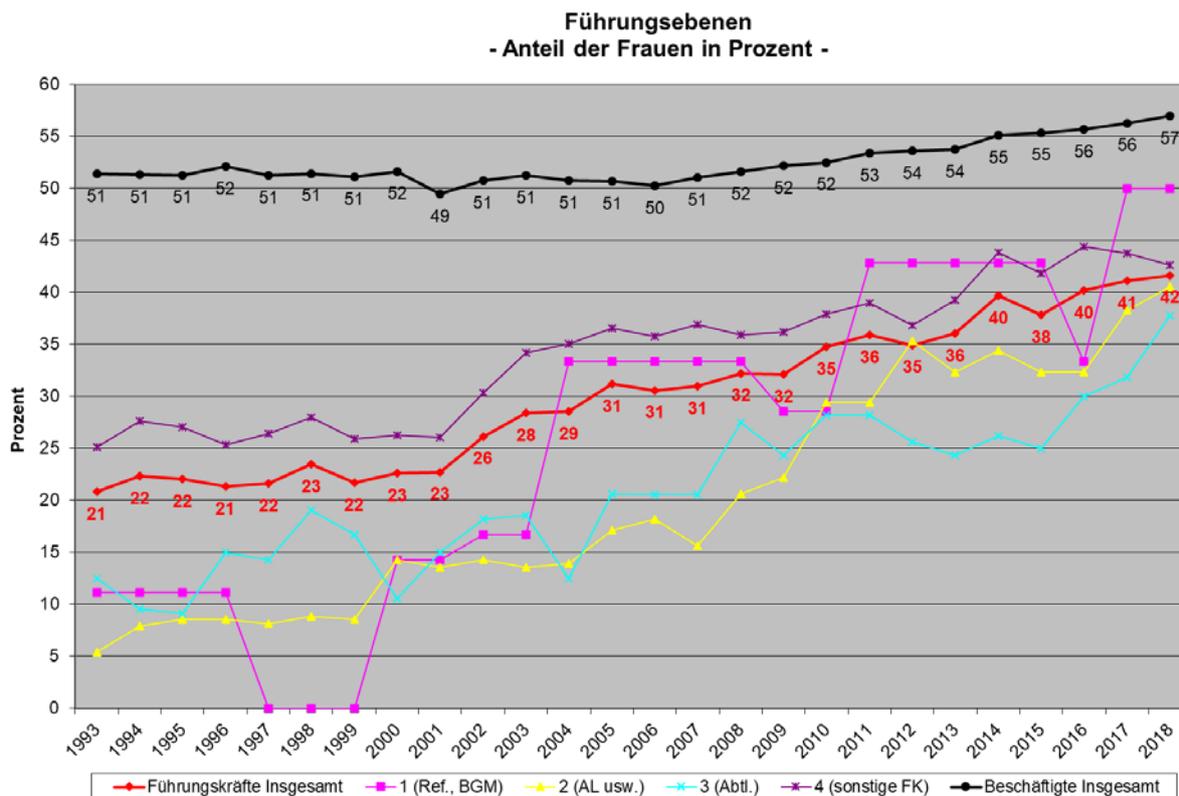
	Arbeitnehmer		Arbeitnehmer - Lehrkräfte		Beamte		Beamte - Lehrkräfte		Bühnentarifbeschäftigte		Kurzfristig Beschäftigte		Insgesamt		
Altersgruppe	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	S
bis 25 Jahre	22,96	22,40		24,00	22,45	22,68			25,00	24,00	22,00	21,95	23,10	23,01	23,05
26 - 35 Jahre	30,92	30,44	32,60	30,00	31,11	31,25	33,22	33,22	30,50	31,25	28,00	31,50	31,06	31,28	31,17
36 - 45 Jahre	40,26	40,68	38,00	37,50	40,30	41,15	40,71	40,77	38,67	40,00		39,67	39,59	39,96	39,77
46 - 55 Jahre	51,21	50,86	51,33	51,46	50,81	50,71	50,40	48,91	50,50	50,67		49,00	50,85	50,27	50,56
56 - 65 Jahre	59,43	59,43	60,71	60,44	59,64	59,49	61,33	61,92	61,00	59,00		61,67	60,42	60,32	60,37
über 65 Jahre	68,29	69,90			66,00		66,00					68,00	68,00	67,07	68,01
	45,51	45,62	45,66	40,68	45,05	41,06	50,33	46,21	41,13	40,98	39,33	45,30	45,35	45,63	45,49

2.2.6 Schwerbehindertenquote



Der Jahresdurchschnitt beträgt 9,50 %

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
2018	56,97	41,63	50,00	40,54	37,78	42,60

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.

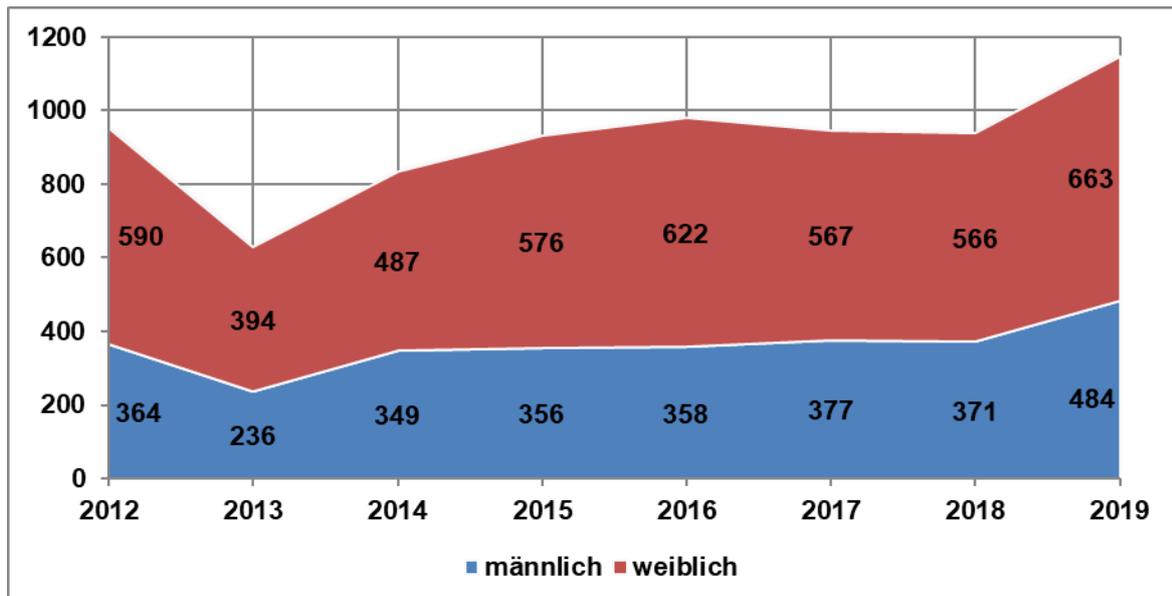
2.3 Personalfluktuatıon (ohne interne Umsetzungen)

Personalzugänge	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Beamte	12	10	12	6	12	11	11	14
Arbeitnehmer (ohne Künstler)	102	117	143	96	124	126	152	170
Nachwuchskräfte	26	27	23	28	26	34	26	28
BG/Sons. KuFri / Prakt.	338	348	377	400	257	239	253	282
Summe	478	502	555	530	419	410	442	494

Personalabgänge	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Beamte	17	24	15	25	17	32	32	31
Arbeitnehmer (ohne Künstler)	153	138	145	162	165	176	176	175
Nachwuchskräfte	3	1	1	0	1	2	2	2
BG/Sons. KuFri / Prakt.	404	351	395	429	281	239	249	289
Summe	577	514	556	616	464	449	459	497

2.4 Aus- und Fortbildung

2.4.1 Bewerbungen um einen Ausbildungsplatz



		2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
QE3nVD	m	141	89	137	154	166	154	157	198
	w	189	124	192	240	249	257	200	327
	*	330	213	329	394	415	411	357	525
QE2nVD	m	174	106	155	146	136	162	167	172
	w	269	135	174	187	235	201	239	302
	*	443	241	329	333	371	363	406	474
VFA-K	m	49	41	57	56	56	61	47	34
	w	132	129	121	149	138	109	127	114
	*	181	170	178	205	194	170	174	148
Summe:	m	364	236	349	356	358	377	371	404
	w	590	394	487	576	622	567	566	743
	*	954	624	836	931	980	944	937	1147

Legende:

QE3nVD	Nachwuchskräfte für den Einstieg in der dritten Qualifikationsebene der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen des fachlichen Schwerpunkts nichttechnischer Verwaltungsdienst
QE2nVD	Nachwuchskräfte für den Einstieg in der zweiten Qualifikationsebene der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen des fachlichen Schwerpunkts nichttechnischer Verwaltungsdienst
VFA-K	Verwaltungsfachangestellte*r

2.4.3 Praktika

Jahr	Schnupperpraktikant*innen			Praktikant*innen von Fachoberschulen			Praktikant*innen von Fachschulen			Gesamtzahl Teil 1		
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt
2013	55	76	131	8	13	21	8	40	48	71	129	200
2014	63	94	157	11	15	26	5	11	16	79	120	199
2015	52	112	160	8	12	20	4	21	25	64	145	205
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
2018	50	94	145	2	6	8	10	43	53	62	143	205

Jahr	Praktikant*innen von Fachhochschulen/Universitäten			Praktikant*innen von Weiterbildungsinstituten			Freiwillige Praktika zur Berufsfindung / Orientierungspraktika			Gesamtzahl Teil 2		
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt
2013	14	83	97	4	11	15	8	10	18	26	104	130
2014	31	85	116	12	7	19	9	10	19	52	102	154
2015	15	60	75	5	14	19	1	8	9	21	82	103
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
2018	21	76	97	4	15	19	11	18	29	36	109	145

Jahr	Gesamtzahl		
	männlich	weiblich	gesamt
2013	97	233	330
2014	131	222	353
2015	85	227	308
2016	119	231	350
2017	104	273	377
2018	98	252	350

*) Praktikant*innen des Theaters wurden bis 2015 rein als Schnupperpraktikant*innen 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 Teilnehmer*innen einen Einblick in die Arbeitswelt zu vermitteln.
- den Schüler*innen eine Vergleichsmöglichkeit ihrer Berufsvorstellungen mit der Realität zu geben.
- den Schulabgänger*innen die Entscheidung der Berufswahl zu erleichtern.
- über die vielseitigen Aufgaben der Kommunalverwaltung zu informieren.
- die Praktikant*innen 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 Praktikant*innen 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.
- Praktikant*innen in Fortbildungsmaßnahmen, die durch Arbeitsämter unterstützt werden, die Wiedereingliederung ins Arbeitsleben zu ermöglichen.

2.4.4 Interne und interkommunale Fortbildungen der Mitarbeiter*innen der Stadt Erlangen

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Fortbildungstage	1.614	1.399	1.291	1.126	1.055	1.854	2.185
Teilnehmer*innen insgesamt	1.013	1.089	1.291	973	827	1.990	1.894
davon Frauen	644	736	862	676	567	1.480	1.116
davon Männer	369	353	429	297	260	510	778
Beschäftigungsverhältnis							
QE 1	45	85	50	33	40	111	85
QE 2	374	428	376	326	204	491	580
QE 3	476	450	598	492	380	744	601
QE 4	60	31	98	44	58	129	60
/	58	95	169	78	145	515	568

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Anzahl der bei der Stadt Erlangen durchgeführten Veranstaltungen (zentral und dienststellenspezifisch)	63	62	65	63	62	109	114

Informationen zu absolvierten Fachfortbildungen (z.B. Dokumentenmanagementsystem enaio) können den jeweiligen Arbeitsprogrammen der Fachämter entnommen werden.

2.5 Fehlzeiten

2.5.1 Fehlzeitenübersicht

Fehlzeitenübersicht ab dem Jahr 2011

Erkrankungsdauer	2011		2012		2013		2014		2015		2016		2017		2018	
	Anzahl	Arb.tage														
Beamte																
Kurzerkrankungen bis 3 Tage	969	1.484	980	1.516	963	1.468	925	1.424	1.059	1.626	1.148	1.751	1.198	1.807	1.245	1.866
über 3 Tage bis 1 Monat (20 Tage)	316	2.253	353	2.579	349	2.291	293	2.080	348	2.330	360	2.373	368	2.447	385	2.622
über 1 Monat (21 Tage) bis zu 1/2 Jahr	30	1.386	28	999	32	1.428	21	818	24	805	36	1.973	20	714	26	1.420
über 6 Monate	5	963	9	1.784	1	135	9	1.484	6	1.061	1	282	16	4.961	8	1.766
Summen Erkrankungen	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	1.664	7.664
Jahressollarbeitsstage	136.407		140.471		140.729		142.175		146.858		148.702		149.806		148.410	
Anzahl Beamte	601		607		611		624		637		657		651		648	
durchschn. Krankheitsstage pro MA	10,13		11,33		8,71		9,30		9,14		9,71		15,25		11,83	
Kuren / Heilmassnahmen	2	102	2	71	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	16	0
Mutterschutz / Beschäftigungsverbot	4	320	14	852	6	420	11	793	11	930	10	678	14	941	8	529
Erziehungsurlaub / Elternzeit	15	2.686	17	3.615	16	3.094	14	3.903	18	3.966	17	4.784	17	3.637	21	3.973
Arbeitnehmer																
Kurzerkrankungen bis 3 Tage	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	4.877	7.453
über 3 Tage bis 1 Monat (20 Tage)	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	2.127	15.322
über 1 Monat (21 Tage) bis zu 1/2 Jahr	222	8.088	251	9.317	229	8.473	223	7.927	259	9.433	259	8.856	235	7.884	254	8.507
über 6 Monate	17	3.349	19	3.652	25	4.648	15	2.459	12	1.779	18	2.876	12	1.928	19	2.933
Summen Erkrankungen	4.870	27.321	4.964	29.813	5.217	30.353	5.537	28.127	6.074	31.899	6.672	32.677	6.646	30.557	7.277	34.215
Jahressollarbeitsstage (ohne Künstler)	411.344		412.294		424.044		429.209		441.539		450.129		452.672		467.379	
Anzahl Arbeitnehmer	2105		2103		2182		2214		2216		2231		2293		2357	
durchschn. Krankheitsstage pro MA	12,98		14,18		13,91		12,70		14,39		14,65		13,33		14,52	
Kuren / Heilmassnahmen	37	707	54	1.105	62	1.430	65	1.351	76	1.669	52	1.121	59	1.190	62	1.314
Mutterschutz / Beschäftigungsverbot	24	1.981	27	1.957	29	1.975	26	2.005	38	2.959	35	2.887	34	2.625	33	2.926
Erziehungsurlaub / Elternzeit	25	8.479	29	7.993	41	12.373	31	7.867	49	11.975	36	7.681	71	19.030	33	8.402
Arbeitsstage - Gesamtvolumen	547.751		552.766		564.773		571.384		588.397		598.831		602.478		615.789	
Krankheitsstage - Gesamtvolumen	6.190	33.406	6.334	36.691	6.562	35.675	6.785	33.933	7.511	37.721	8.271	39.056	8.247	40.486	8.941	41.879
Krankheitsquote (gesamt)	6,10%		6,64%		6,32%		5,94%		6,41%		6,52%		6,72%		6,80%	

2.5.2 Struktur der Krankheitszeiten

Struktur der Krankheitszeiten im Jahr 2018			1. bis 3 Tage			2. 4 - 20 Tage			3. 21 - 121 Tage			4. mehr als 121 Tage			Gesamtergebnis		
Altersgruppe	Anzahl Personen	Anzahl	Tage	Anzahl	Tage	Anzahl	Tage	Anzahl	Tage	Anzahl	Tage	Anzahl	Tage	Anzahl	Tage	Anzahl	Tage pro Person
1. bis 25	68	13995	111	160	1,14%	31	191	1,36%	1	27	1	471	0,020175972	143	378	2,70%	5,6
2. 26-35	106	23344,6	221	342	1,47%	73	461	1,97%	4	126	4	126	0,54%	299	1400	6,00%	13,2
3. 36-45	121	28147,8	277	428,5	1,52%	76	524	1,86%	5	404	5	404	1,44%	358	1356,5	4,82%	11,2
4. 46-55	137	32686	238	356	1,09%	72	517	1,58%	3	123	3	123	0,38%	314	1165	3,56%	8,5
5. 56-65	110	26528	192	302	1,14%	79	591	2,23%	10	562	10	562	2,12%	281	1455	5,48%	13,2
6. über 65	3	557	7	11	1,97%	4	31	5,57%						17	1168	209,69%	389,3
Beamte Ergebnis	545	125.258	1.046	1.600	1,28%	335	2.315	1,85%	23	1.242	0,99%	8	1.766	1.412	6.923	5,53%	12,7
1. bis 25																	
2. 26-35	18	3617	31	44	1,22%	11	78	2,16%						42	122	3,37%	6,8
3. 36-45	22	4602	51	71	1,54%	8	43	0,93%						59	114	2,48%	5,2
4. 46-55	31	7361	38	60	0,82%	10	54	0,73%	1	81	1,10%			49	195	2,65%	6,3
5. 56-65	29	7147	58	83	1,16%	19	123	1,72%	2	97	1,36%			79	303	4,24%	10,4
6. über 65	3	425	2	2	0,47%	1	6							3	8	1,88%	2,7
Beamte - Lehrer Ergebnis	103	23.152	180	260	1,12%	49	304	1,31%	3	178	0,77%			232	742	3,20%	7,2
1. bis 25	260	42645	523	833	1,95%	198	1207	2,85%	8	260	0,61%			729	2300	5,39%	8,8
2. 26-35	465	79805	1009	1627	2,04%	390	2483	3,11%	27	810	1,01%			1591	4920	6,17%	10,6
3. 36-45	420	82806	851	1397	1,69%	369	2481	3,00%	26	740	0,89%			1542	4618	5,56%	11,0
4. 46-55	573	129400	1075	1745	1,39%	579	4464	3,56%	93	3359	2,68%			2942	9568	7,63%	16,7
5. 56-65	527	116149	1054	1677	1,44%	557	4423	3,81%	97	3257	2,80%			2985	9357	8,06%	17,8
6. über 65	44	6743	21	32	0,47%	14	139	2,06%	1	21	0,31%			36	192	2,85%	4,4
Arbeitnehmer Ergebnis	2.289	453.548	4.533	7.311	1,61%	2.107	15.197	3,35%	252	8.447	1,86%	2.933	6.549	9.825	37.504	8,27%	16,4
1. bis 25	1	152	2	4	2,63%	1	8	5,26%						3	12	7,89%	12,0
2. 26-35	16	2501	19	27	1,08%	7	40	1,60%						26	67	2,68%	4,2
3. 36-45	6	1147	13	20	1,74%	0	0	0,00%						13	20	1,74%	3,3
4. 46-55	19	4071,4	17	22	0,54%	5	33	0,81%						22	55	1,35%	2,9
5. 56-65	26	5960	43	69	1,16%	7	44	0,74%						50	113	1,90%	4,3
6. über 65														0	0		
Arbeitnehmer - Lehrer Ergebnis	68	13.831	94	142	1,03%	20	125	0,90%	0	0	0,00%			114	267	1,93%	3,9
1. bis 25	3	549															
2. 26-35	32	3764	2	4	0,11%	7	45	1,20%						10	79	2,10%	2,5
3. 36-45	22	2955	18	30	1,02%	5	23	0,78%	1	30	0,80%			23	53	1,79%	2,4
4. 46-55	14	1656	14	18	1,09%	2	9	0,54%						16	27	1,63%	1,9
5. 56-65	4	223	4	7	3,14%	2	30	13,45%	1	30	13,45%			8	67	30,04%	16,8
6. über 65	3	90															
Bühne Ergebnis	78	9.237	38	59	0,64%	16	107	1,16%						54	166	1,80%	2,1
Gesamtergebnis	3.083	625.027	5.891	9.372	1,50%	2.527	18.048	2,89%	278	9.867	1,58%	2.941	8.315	11.637	45.602	7,30%	14,8

2.5.3 Entwicklung der Krankheitszeiten

bezahlte Arbeitstage 2011							Gesamtergebnis
Arbeitnehmer			Beamte			Bühne	
Eigenbetriebe	Lehrkräfte	Verwaltung	Eigenbetriebe	Lehrkräfte	Verwaltung	Künstler	
84.955,20	17.747,60	308.641,65	2.950,60	24.431,60	109.024,45	12.613,00	560.364,10

Krankheitstage 2011							Gesamtergebnis
Arbeitnehmer			Beamte			Bühne	
Eigenbetriebe	Lehrkräfte	Verwaltung	Eigenbetriebe	Lehrkräfte	Verwaltung	Künstler	
8.066,00	703,00	18.492,50	244,00	669,00	5.172,50	352,00	33.699,00

Verhältnis Krankheitstage : bezahlte Arbeitstage 2011							Gesamtergebnis
Arbeitnehmer			Beamte			Bühne	
Eigenbetriebe	Lehrkräfte	Verwaltung	Eigenbetriebe	Lehrkräfte	Verwaltung	Künstler	
9,49%	3,96%	5,99%	8,27%	2,74%	4,74%	2,79%	6,01%

bezahlte Arbeitstage 2012							Gesamtergebnis
Arbeitnehmer			Beamte			Bühne	
Eigenbetriebe	Lehrkräfte	Verwaltung	Eigenbetriebe	Lehrkräfte	Verwaltung	Künstler	
86.634,20	15.651,80	310.008,25	3.422,20	24.395,00	112.654,20	12.934,00	565.699,65

Krankheitstage 2012							Gesamtergebnis
Arbeitnehmer			Beamte			Bühne	
Eigenbetriebe	Lehrkräfte	Verwaltung	Eigenbetriebe	Lehrkräfte	Verwaltung	Künstler	
8.299,50	716,00	20.520,00	83,00	675,00	6.120,00	677,00	37.090,50

Verhältnis Krankheitstage : bezahlte Arbeitstage 2012							Gesamtergebnis
Arbeitnehmer			Beamte			Bühne	
Eigenbetriebe	Lehrkräfte	Verwaltung	Eigenbetriebe	Lehrkräfte	Verwaltung	Künstler	
9,58%	4,57%	6,62%	2,43%	2,77%	5,43%	5,23%	6,56%

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

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

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

bezahlte Arbeitstage 2014							Gesamtergebnis
Arbeitnehmer			Beamte			Bühne	
Eigenbetriebe	Lehrkräfte	Verwaltung	Eigenbetriebe	Lehrkräfte	Verwaltung	Künstler	
88.196,00	16.546,20	324.466,40	3.237,00	24.834,20	114.103,40	13.266,00	584.649,20

Krankheitstage 2014							Gesamtergebnis
Arbeitnehmer			Beamte			Bühne	
Eigenbetriebe	Lehrkräfte	Verwaltung	Eigenbetriebe	Lehrkräfte	Verwaltung	Künstler	
8.523,00	245,00	19.514,00	236,00	602,00	5.209,00	340,00	34.669,00

Verhältnis Krankheitstage : bezahlte Arbeitstage 2014							Gesamtergebnis
Arbeitnehmer			Beamte			Bühne	
Eigenbetriebe	Lehrkräfte	Verwaltung	Eigenbetriebe	Lehrkräfte	Verwaltung	Künstler	
9,66%	1,48%	6,01%	7,29%	2,42%	4,57%	2,56%	5,93%

bezahlte Arbeitstage 2015**Gesamtergebnis**

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

Krankheitstage 2015**Gesamtergebnis**

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

Verhältnis Krankheitstage : bezahlte Arbeitstage 2015**Gesamtergebnis**

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

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%

bezahlte Arbeitstage 2018**Gesamtergebnis**

Arbeitnehmer			Beamte			Bühne	
Eigenbetriebe	Lehrkräfte	Verwaltung	Eigenbetriebe	Lehrkräfte	Verwaltung	Künstler	
91.205,00	13.831,40	362.343,00	3.275,00	23.152,00	121.983,40	9.237,00	625.026,80

Krankheitstage 2018**Gesamtergebnis**

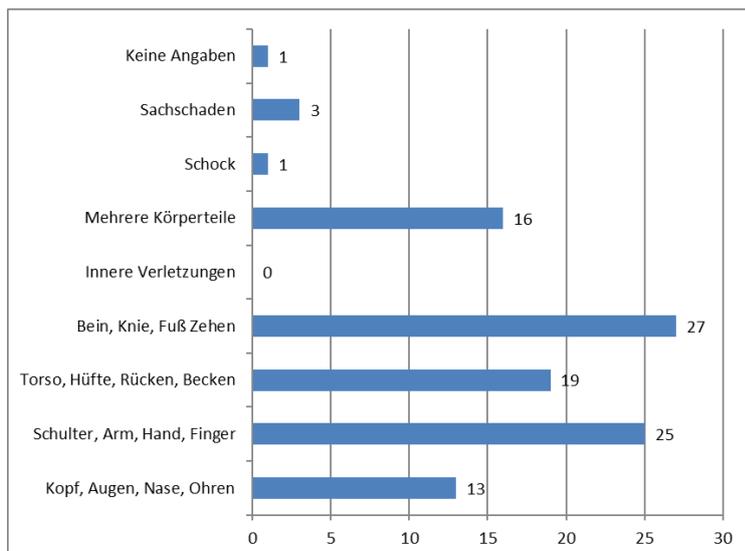
Arbeitnehmer			Beamte			Bühne	
Eigenbetriebe	Lehrkräfte	Verwaltung	Eigenbetriebe	Lehrkräfte	Verwaltung	Künstler	
8.913,00	267,00	24.975,00	88,00	742,00	6.834,50	446,00	41.819,50

Verhältnis Krankheitstage : bezahlte Arbeitstage 2018**Gesamtergebnis**

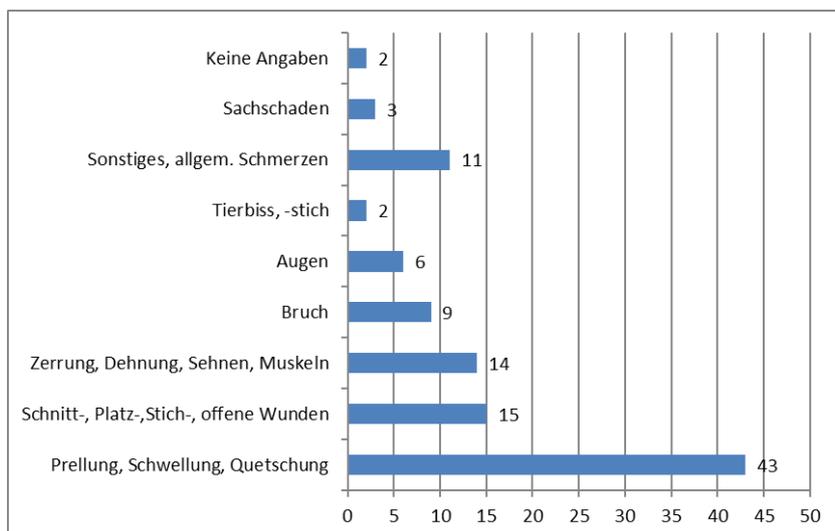
Arbeitnehmer			Beamte			Bühne	
Eigenbetriebe	Lehrkräfte	Verwaltung	Eigenbetriebe	Lehrkräfte	Verwaltung	Künstler	
9,77%	1,93%	6,89%	2,69%	3,20%	5,60%	4,83%	6,69%

2.6 Arbeitssicherheit

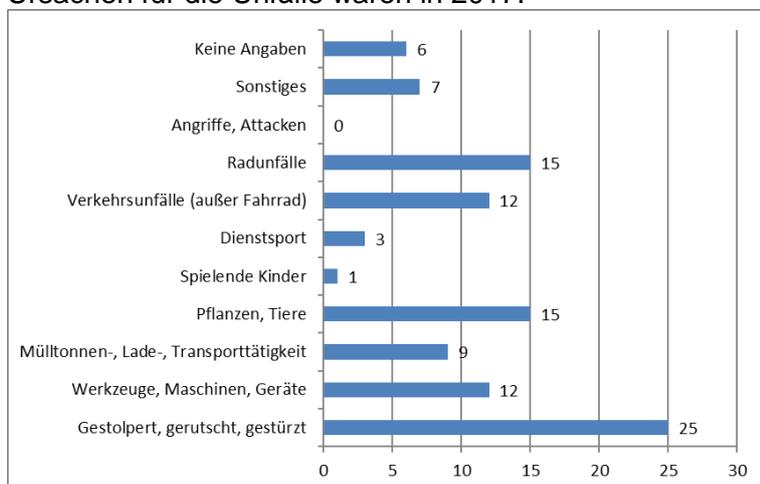
Verletzte Körperteile im Überblick:



Die gemeldeten Verletzungsarten waren in 2017:



Ursachen für die Unfälle waren in 2017:



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

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 Weihnachtzuwendung
		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%	
01.01.2012	1,90%			Besoldung zuerst um 1,9% erhöht, dann um 17,00, 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 Einmalzahlung 150,-
01.01.2018	2,35%			Anwärter Erhöhung um 35,-
		01.03.2018	3,19%	durchschnittlich; Einmalzahlung EG 1 bis EG 6: 250 Euro
		01.04.2019	3,09%	durchschnittlich;
		01.03.2020	1,06%	durchschnittlich;

2.7.2 Entwicklung der Sozialversicherungsbeiträge

	Beitragssatz		Beitragssatz		Beitragssatz	
	Rentenversicherung		Arbeitslosenversicherung		Pflegeversicherung *	
	Gesamt	AG-Anteil	Gesamt	AG-Anteil	Gesamt	AG-Anteil
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%
2019	18,60%	9,30%	2,50%	1,25%	3,05%	1,525%

*** 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.

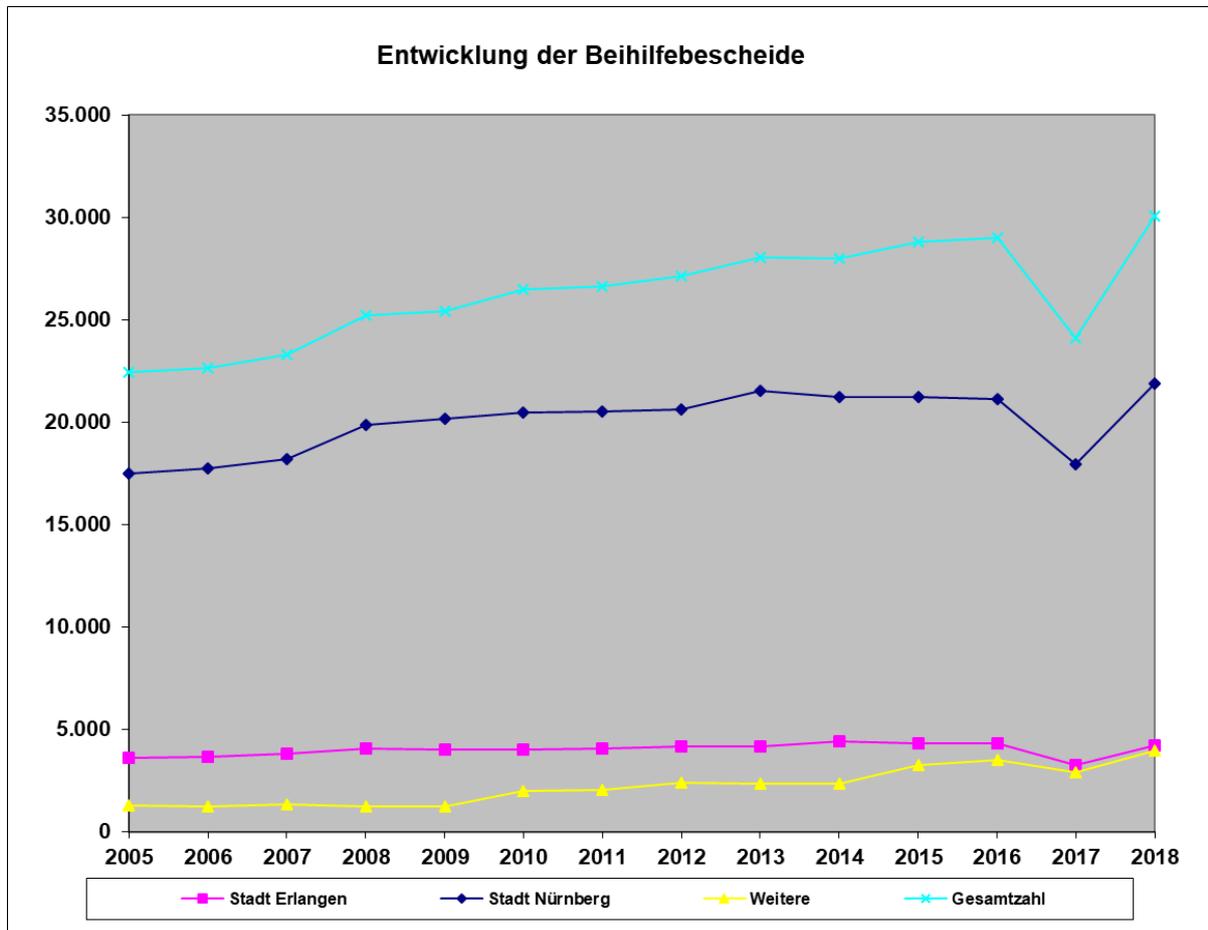
	Beitragssatz Krankenversicherung			
	AG-Anteil	AN-Anteil	Zusatzbeitrag*	Gesamt
2010	7,00%	7,00%	0,90%	14,90%
2011	7,30%	7,30%	0,90%	15,50%
2012	7,30%	7,30%	0,90%	15,50%
2013	7,30%	7,30%	0,90%	15,50%
2014	7,30%	7,30%	0,90%	15,50%
2015	7,30%	7,30%	variabel	variabel
2016	7,30%	7,30%	variabel	variabel
2017	7,30%	7,30%	variabel	variabel
2018	7,30%	7,30%	variabel	variabel
2019	7,30%	7,30%	0,90%	15,50%

*** Zusatzbeitrag Krankenversicherung:**

Mit dem Versichertenentlastungsgesetz werden die Beiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung ab Januar 2019 wieder zu gleichen Teilen von Arbeitgebern und Versicherten getragen. Der durchschnittliche Zusatzbeitragssatz in der gesetzlichen Krankenversicherung wird für das Jahr 2019 auf 0,9 Prozent abgesenkt. Er ist eine Richtgröße für die Krankenkassen bei der Festlegung ihrer individuellen Zusatzbeitragssätze.

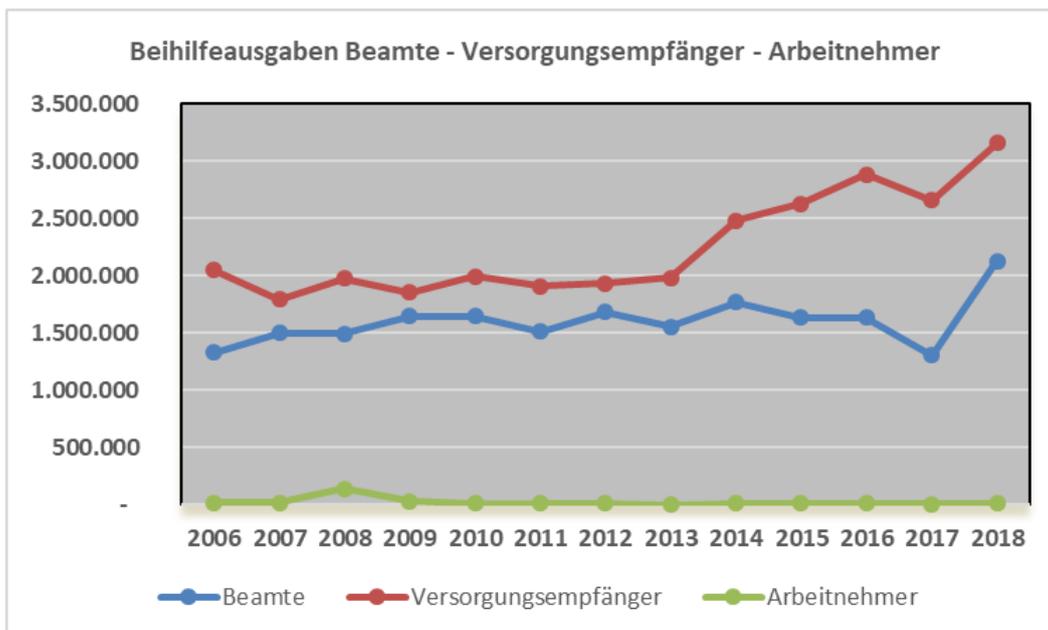
2.7.3 Beihilfe

2.7.3.1 Entwicklung der Beihilfebescheide



Jahr	Stadt Erlangen incl. Eigenbetr.	Stadt Nürnberg incl. Eigenbetr.	Weitere Unternehmen	Gesamtzahl	Mehr-/ Weniger Anträge Vorjahresvergleich	Planstellen	Anteil pro vollbesch. MA	
2005	3.623	17.485	1.309	22.417		9	2.491	
2006	3.675	17.747	1.242	22.664	247	9	2.518	1,08%
2007	3.798	18.177	1.318	23.293	629	9	2.588	2,80%
2008	4.088	19.873	1.253	25.214	1.921	9	2.802	8,25%
2009	4.003	20.176	1.232	25.411	197	9	2.823	0,08%
2010	3.992	20.492	1.973	26.457	1.046	9	2.940	4,14%
2011	4.046	20.520	2.045	26.611	154	9	2.957	0,57%
2012	4.161	20.597	2.390	27.148	537	9	3.016	2,00%
2013	4.187	21.528	2.327	28.042	894	9,5	2.952	-2,12%
2014	4.428	21.213	2.331	27.972	-70	9,5	2.944	-0,27%
2015	4.304	21.221	3.269	28.794	822	9,5	3.031	2,87%
2016	4.341	21.147	3.494	28.982	188	10,5	2.760	-8,90%
2017	3.235	17.972	2.884	24.091	-4.891	10,5	2.294	-16,90%
2018	4.231	21.878	3.960	30.069	5.978	14,5	2.074	-9,60%

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	2018			
Beamte	1.638.016	1.305.698	2.132.372			
Vers.empf.	2.887.855	2.657.366	3.157.993			
Arbeitnehmer	10.348	8.953	14.608			
Summe:	4.536.218	3.972.018	5.304.973			
Steigerung	6,16%	-12,44%	33,56%			
Anträge abs.	4.341	3.235	4.231			
Steigerung	13	-1106	996			

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 ./. Versorgungslei- stungen
2000	19.039.910 €	9.607.595 €	8.945.453 €	9.077.663 €	529.932 €
2001	19.369.065 €	9.934.724 €	9.312.624 €	9.312.624 €	622.100 €
2002	19.927.998 €	10.375.985 €	9.773.438 €	9.788.065 €	587.920 €
2003	20.142.688 €	10.854.366 €	10.469.984 €	10.800.384 €	53.981 €
2004	20.219.981 €	11.017.246 €	10.555.720 €	10.555.720 €	461.526 €
2005	20.735.309 €	11.229.404 €	10.451.004 €	10.451.004 €	778.400 €
2006	21.002.851 €	11.423.598 €	10.470.247 €	10.692.457 €	731.141 €
2007	21.123.965 €	11.504.554 €	10.499.917 €	10.499.917 €	1.004.637 €
2008	21.609.249 €	11.887.778 €	10.930.140 €	10.930.140 €	957.638 €
2009	22.723.089 €	12.424.004 €	11.263.319 €	11.263.319 €	1.160.685 €
2010	22.195.452 €	12.435.404 €	11.572.083 €	11.603.421 €	831.984 €
2011	22.505.767 €	13.026.391 €	11.681.090 €	11.745.934 €	1.280.457 €
2012	23.223.216 €	13.795.620 €	11.847.060 €	11.835.386 €	1.960.233 €
2013	24.075.294 €	14.816.062 €	12.359.517 €	12.356.978 €	2.459.084 €
2014	25.049.177 €	15.945.690 €	12.939.769 €	12.937.582 €	3.008.108 €
2015	25.498.686 €	16.371.324 €	13.466.754 €	13.566.004 €	2.805.319 €
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 €
2018	27.423.465 €	18.006.939 €	14.756.176 €	14.755.589 €	3.251.349 €

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 €

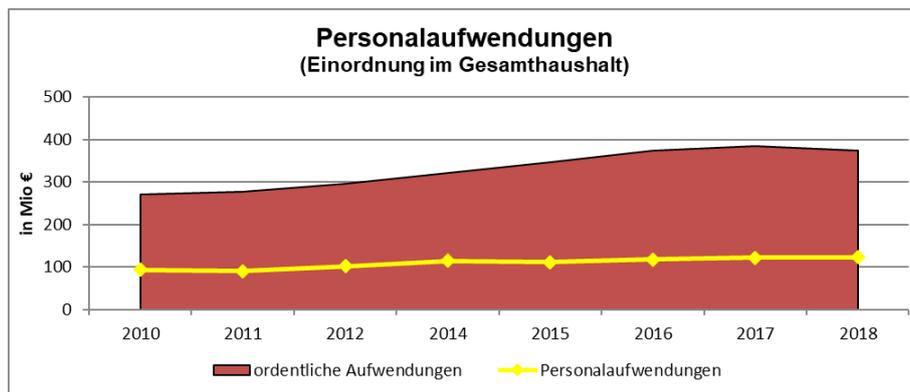
Das Gesetz über die Bildung von Versorgungsrücklagen im Freistaat Bayern sieht ab dem Jahr 2018 keine Rücklagenzuführung mehr vor.

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	Rückstellungen/ Rücklage	PK mit Zuordnung SKO-Budget	Gesamt	Veränderung (Gesamt)	Anteil an ordentl. Aufwendungen	in Mio. €
2010	71,114	12,185	3,590	0,296	4,288	2,420	93,893	-	34,54%	271,825
2011	72,508	12,745	3,367	0,295	0,188	1,382	90,485	-3,63%	32,58%	277,701
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	91,284	16,482	1,690	0,771	6,028	1,718	117,973	5,58%	31,51%	374,383
2017	95,244	16,339	1,378	0,834	6,780	1,821	122,396	3,75%	31,86%	384,179
2018	100,189	17,818	1,937	1,040	0,000	1,944	122,928	0,43%	32,96%	372,939

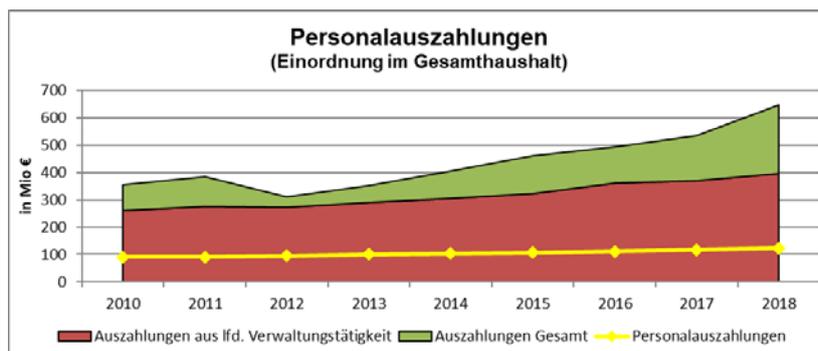
Hinweis: Ergebnisse für 2018 sind nur vorläufig, da das Haushaltsjahr noch nicht abgeschlossen ist (Stand 30.01.2019)



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. €
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
2018	122,800	18,99%	31,05%	395,443	61,16%	646,588

Hinweis: Ergebnisse für 2018 sind nur vorläufig, da das Haushaltsjahr noch nicht abgeschlossen ist (Stand 30.01.2019)



3 Personaldurchschnittskosten der Stadt Erlangen auf Basis der Lohn- und Gehaltszahlungen für Oktober 2018

Die Personaldurchschnittskosten der Stadt Erlangen für Beamte und TVöD-Beschäftigte basieren auf eigenen Lohn- und Gehaltszahlungen im Monat Oktober 2018.

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 105% (bei verbeamteten Lehrern) bzw. 124% (bei tarifbeschäftigten Lehrern) herangezogen werden.

Die Entgeltgruppen 15, S11a und S18 sowie die Besoldungsgruppe A16 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 Beamt*innen 1590 Jahresstunden und bei Tarifbeschäftigten 1570 Jahresstunden angesetzt. Bei diesen Werten sind neben der Jahres-Sollzeit auch Fehl- und Urlaubszeiten berücksichtigt.

Bei Beamt*innen wird neben den reinen Gehaltszahlungen ebenfalls der Durchschnitt inkl. anteiliger Versorgungszahlungen und pauschaler Beihilfeanteile ausgewiesen. Der Aufwandsfaktor beträgt 2018 insgesamt 76,2% (Versorgung 55,8%, Beihilfe 20,5%).

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**

Beamte

Besoldungsgruppe **A6**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	24.000	2.000	15,10
Durchschnittskosten inkl. Versorgung und Beihilfe	42.300	3.520	26,60
Personalvollkosten	60.300	5.030	37,90

Besoldungsgruppe **A7**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	38.500	3.210	24,20
Durchschnittskosten inkl. Versorgung und Beihilfe	67.700	5.650	42,60
Personalvollkosten	90.900	7.570	57,10

Besoldungsgruppe **A8**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	44.400	3.700	27,90
Durchschnittskosten inkl. Versorgung und Beihilfe	78.200	6.520	49,20
Personalvollkosten	103.400	8.620	65,00

Besoldungsgruppe **A9**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	41.300	3.440	26,00
Durchschnittskosten inkl. Versorgung und Beihilfe	72.800	6.070	45,80
Personalvollkosten	96.900	8.080	60,90

Besoldungsgruppe **A10**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	46.500	3.880	29,30
Durchschnittskosten inkl. Versorgung und Beihilfe	82.000	6.830	51,60
Personalvollkosten	107.900	8.990	67,90

Besoldungsgruppe **A11**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	52.600	4.380	33,10
Durchschnittskosten inkl. Versorgung und Beihilfe	92.600	7.720	58,30
Personalvollkosten	120.700	10.060	75,90

Beamte

Besoldungsgruppe **A12**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	58.900	4.910	37,00
Durchschnittskosten inkl. Versorgung und Beihilfe	103.700	8.640	65,20
Personalvollkosten	134.000	11.170	84,30

Besoldungsgruppe **A13**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	63.200	5.270	39,70
Durchschnittskosten inkl. Versorgung und Beihilfe	111.300	9.280	70,00
Personalvollkosten	143.100	11.930	90,00

Besoldungsgruppe **A14**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	72.500	6.040	45,60
Durchschnittskosten inkl. Versorgung und Beihilfe	127.700	10.640	80,30
Personalvollkosten	162.800	13.570	102,40

Besoldungsgruppe **A15**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	80.500	6.710	50,70
Durchschnittskosten inkl. Versorgung und Beihilfe	141.900	11.830	89,20
Personalvollkosten	179.900	14.990	113,10

Tarifbeschäftigte

Entgeltgruppe **01**

Personaldurchschnittskosten
Personalvollkosten

Jahr	Monat	Stunde
31.800	2.650	20,30
47.700	3.980	30,40

Entgeltgruppe **02**

Personaldurchschnittskosten
Personalvollkosten

Jahr	Monat	Stunde
53.800	4.480	34,30
74.100	6.180	47,20

Entgeltgruppe **02a**

Personaldurchschnittskosten
Personalvollkosten

Jahr	Monat	Stunde
46.200	3.850	29,50
65.000	5.420	41,50

Entgeltgruppe **03**

Personaldurchschnittskosten
Personalvollkosten

Jahr	Monat	Stunde
41.800	3.490	26,70
59.700	4.980	38,10

Entgeltgruppe **04**

Personaldurchschnittskosten
Personalvollkosten

Jahr	Monat	Stunde
46.700	3.890	29,80
65.600	5.470	41,80

Entgeltgruppe **05**

Personaldurchschnittskosten
Personalvollkosten

Jahr	Monat	Stunde
47.600	3.970	30,30
66.700	5.560	42,50

Entgeltgruppe **06**

Personaldurchschnittskosten
Personalvollkosten

Jahr	Monat	Stunde
48.400	4.040	30,90
67.700	5.640	43,10

Tarifbeschäftigte

Entgeltgruppe **07**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	52.800	4.400	33,70
Personalsvollkosten	73.000	6.080	46,50

Entgeltgruppe **08**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	51.300	4.280	32,70
Personalsvollkosten	71.100	5.930	45,30

Entgeltgruppe **09a**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	56.100	4.680	35,80
Personalsvollkosten	76.900	6.410	49,00

Entgeltgruppe **09b**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	69.100	5.760	44,00
Personalsvollkosten	92.500	7.710	58,90

Entgeltgruppe **09c**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	59.300	4.940	37,80
Personalsvollkosten	80.700	6.730	51,40

Entgeltgruppe **10**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	65.300	5.450	41,60
Personalsvollkosten	88.000	7.330	56,10

Entgeltgruppe **11**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	73.500	6.120	46,80
Personalsvollkosten	97.700	8.140	62,30

Tarifbeschäftigte

Entgeltgruppe **12**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	86.200	7.190	55,00
Personalvollkosten	113.000	9.420	72,00

Entgeltgruppe **13**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	81.300	6.780	51,80
Personalvollkosten	107.100	8.930	68,30

Entgeltgruppe **14**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	85.200	7.100	54,30
Personalvollkosten	111.800	9.320	71,20

Tarifbeschäftigte

Entgeltgruppe **S02**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	33.700	2.810	21,50
Personalsvollkosten	50.000	4.170	31,90

Entgeltgruppe **S03**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	43.400	3.610	27,60
Personalsvollkosten	61.600	5.130	39,30

Entgeltgruppe **S04**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	44.600	3.710	28,40
Personalsvollkosten	63.000	5.250	40,20

Entgeltgruppe **S08a**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	51.500	4.290	32,80
Personalsvollkosten	71.400	5.950	45,50

Entgeltgruppe **S08b**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	51.700	4.310	32,90
Personalsvollkosten	71.600	5.960	45,60

Entgeltgruppe **S09**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	63.700	5.310	40,60
Personalsvollkosten	86.000	7.170	54,80

Entgeltgruppe **S11b**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	61.300	5.110	39,10
Personalsvollkosten	83.100	6.930	53,00

Tarifbeschäftigte

Entgeltgruppe **S12**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	61.000	5.080	38,90
Personalvollkosten	82.700	6.900	52,70

Entgeltgruppe **S13**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	67.900	5.660	43,30
Personalvollkosten	91.100	7.590	58,10

Entgeltgruppe **S14**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	67.500	5.620	43,00
Personalvollkosten	90.500	7.540	57,70

Entgeltgruppe **S15**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	68.500	5.710	43,70
Personalvollkosten	91.800	7.650	58,50

Entgeltgruppe **S16**

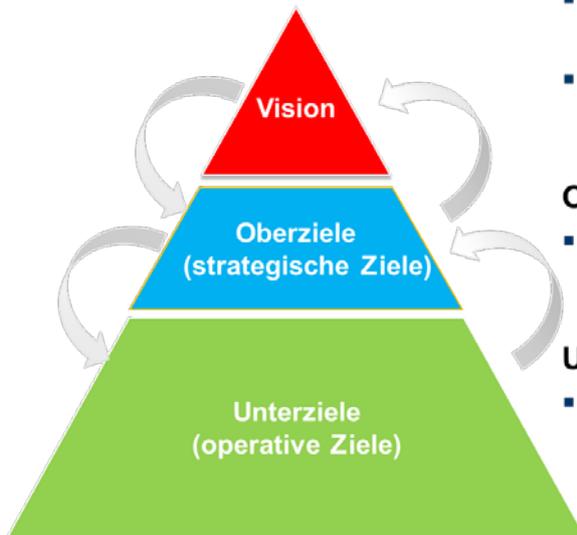
	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	66.100	5.510	42,10
Personalvollkosten	88.900	7.410	56,60

Entgeltgruppe **S17**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	71.800	5.980	45,80
Personalvollkosten	95.700	7.980	61,00

4 Zielsystem Personalmanagement der Stadt Erlangen

4.1 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.

4.2 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.

4.3 Oberziele des Personalmanagements

Die Stadtverwaltung Erlangen wird als attraktive Arbeitgeberin wahrgenommen.

In der Stadtverwaltung besteht ein gemeinsames Führungsverständnis.

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



Die Stadtverwaltung ermöglicht und unterstützt eine vielfältige Personalentwicklung.

Personalressourcen werden ziel- und wirkungsorientiert gesteuert.

4.4 Unterziele des Personalmanagements

Die Stadt Erlangen wird als attraktive Arbeitgeberin wahrgenommen.	<ul style="list-style-type: none"> Die Stadtverwaltung Erlangen ist als soziale und attraktive Arbeitgeberin positioniert. Die Arbeitgebermarke „Stadtverwaltung Erlangen“ ist bekannt und wird von den relevanten Zielgruppen im Arbeitsmarkt wahrgenommen.
In der Stadtverwaltung besteht ein gemeinsames Führungsverständnis.	<ul style="list-style-type: none"> 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.	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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.	<ul style="list-style-type: none"> 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.

