

Personalbericht 2019



**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

Erlangen, im März 2020

Vorwort

Wir haben unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gefragt

Über 85 % unserer Mitarbeitenden halten ihre Arbeit in der Stadtverwaltung Erlangen für sinnvoll und machen ihre Arbeit gerne. Es herrscht ein respektvoller Umgang und man kann sich auf seine Kollegin und seinen Kollegen verlassen.

Die städtische Fachstelle für Statistik und Stadtforschung der Stadt Erlangen führte im Zeitraum von Mitte Januar bis Ende März 2019 eine Befragung aller städtischen Mitarbeitenden durch. Ziel der Mitarbeitendenbefragung war die Schaffung einer möglichst realistischen Abbildung der aktuellen Arbeitssituation in allen Arbeitsfeldern und für alle Hierarchieebenen der Stadt Erlangen. Auf dieser Grundlage soll die Identifikation oder die weitere Fokussierung von Handlungsfeldern vorgenommen werden. Damit stellt die Mitarbeitendenbefragung auch ein Instrument der Mitgestaltung der eigenen Arbeitsbedingungen dar. Schließlich dient sie als Ausgangspunkt für zukünftige Evaluationen im Zuge des Masterplans Personalmanagement.



Das ist die Stärke der Stadt Erlangen als kommunale Arbeitgeberin:

Ihre Mitarbeitenden sind mit den Menschen vor Ort im Austausch und kennen die vorhandenen Bedürfnisse und auch die Probleme, die es zu lösen gilt. Dies führt zu einer sinnstiftenden Arbeit. Die Aufgaben in einer Kommunalverwaltung sind überaus vielfältig und betreffen die unterschiedlichsten Lebenssituationen der Bürgerinnen und Bürger.

Sei es beispielsweise der neue Personalausweis, der Umzug, die Anmeldung eines neuen KFZ oder die eigene Trauung, der Vollzug des Sozialrechts oder des Ausländerrechts, der Besuch der vielen städtischen Kultureinrichtungen, der städtischen Schulen und Kinderbetreuungseinrichtungen. Nicht zu vergessen die vielen Dienststellen, die sich um den Bau, die Instandhaltung und Reinigung der Grünflächen, der Gebäude und Straßen der Stadt, sowie die Arbeits- und Rahmenbedingungen in der Stadtverwaltung selbst kümmern, sie tragen dafür Sorge, dass das Zusammenleben in der Stadt und das zusammen Arbeiten funktioniert. Und für diejenigen, die sofort Hilfe brauchen, steht die städtische Feuerwehr der Stadt rund um die Uhr an allen Tagen im Jahr bereit.

Alle zusammen bilden eine starke Gemeinschaft für unsere Stadt.

Dafür vielen herzlichen Dank allen unseren Mitarbeitenden für Ihren Einsatz und ihr Engagement auch im Jahr 2019!



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

Mit dem Masterplan Personalmanagement dem Fachkräftemangel wirksam entgegentreten

Angesichts der demographischen Entwicklung und des Fachkräftemangels hat das Personal- und Organisationsamt frühzeitig im Jahr 2014 begonnen einen Masterplan für das Personalmanagement zu entwickeln. Die ausgearbeiteten Ziele und Maßnahmen wurden gemeinsam mit den Mitarbeitenden, den Führungskräften und den Stadtratsfraktionen priorisiert und im Januar 2016 beschlossen.

Von den 54 beschlossenen Maßnahmen wurden bis Ende des Jahres 2019 viele umgesetzt, die unmittelbar oder mittelbar dem Fachkräftemangel bei der Stadt Erlangen entgegenwirken.

In den folgenden Handlungsfeldern wurden die Konzepte fertiggestellt und die Umsetzung läuft:



Personalentwicklung

- Implementierung eines neuen Führungsverständnisses
- Erarbeitung einer Ausbildungsphilosophie
- Konzeption und Durchführung einer Qualifizierungsreihe für Ausbilder*innen
- Neukonzipierung und Ausweitung der Zulassungsvoraussetzungen für die Beschäftigtenlehrgänge I und II
- Qualifikationsebene 2 / Qualifikationsebene 3 – Ausweitung der modularen Qualifizierung und Aufstiegsqualifizierung
- Vorratsqualifizierung im Rahmen der modularen Qualifizierung von der Qualifikationsebene 2 zur Qualifikationsebene 3
- Verkürzung der Beförderungswartezeiten auf i.d.R. die gesetzlichen Mindestwartezeiten zum 01.04.2019
- Ausweitung der Bündelung der Eingangsämter der 2. und 3. Qualifikationsebene bis zum jeweils 2. Beförderungsamts mit Haushaltsgenehmigung 2020 (A6/8, A9/11) in Publikumsbereichen

Gesundheitsvorsorge und deren Weiterentwicklung

- Das Thema Gesundheit wurde als zentrale Säule der Personalentwicklung im Führungsverständnis der Stadt Erlangen verankert.
- Zahlreiche Aktionen (z.B. zur Krebsvorsorge, Gesundheitstage) wurden durchgeführt und teilweise verstetigt.

- Im Gesundheitsraum in der Nürnberger Str. 71 finden ganzjährig über die Arbeitswoche verteilt unterschiedlichste Kurse zur Entspannung und Prävention statt.

Wissensmanagement/ Wissensbewahrung

- Entwicklung eines strukturierten Leitfadens zur Eigenerfassung von Erfahrungswissen (Checkliste "Wissensbewahrung")
- Weiterentwicklung des „Einarbeitungskonzeptes für neue Mitarbeiter*innen“ unter dem Fokus „Wissensmanagement Neukonzeption der Einführungsveranstaltung für neue Mitarbeiter*innen“
- für Führungskräfte und Beschäftigte wurde ein Einarbeitungskonzept unter dem Fokus Wissensmanagement erarbeitet

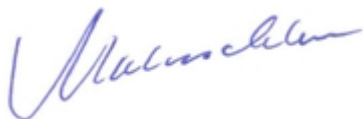
Marketing

- In Zusammenarbeit mit dem eGovernment-Center wird seit 2019 eine ansprechende Präsenz in den sozialen Medien (Instagram, Xing und LinkedIn) aufgebaut
- Eine Verlagerung der Stellenangebote von Print- auf Online-Medien hat stattgefunden
- Mehrfache und erfolgreiche Teilnahmen an Ausbildungs- und Berufsmessen wie z.B. Jobwalk
- Erstellung eines professionellen Messeauftritts mit beleuchteter Messewand und Rollups. Wir danken den Mitarbeitenden, die sich für die Fotos zur Verfügung gestellt haben. Die Bilderserie, die auch den diesjährigen Personalbericht ziert, zeigt eindrucksvoll die Vielfalt der Aufgaben und der Beschäftigten der Stadtverwaltung und hat großen Zuspruch erfahren.

Dies ist nur eine Auswahl der zahlreichen Maßnahmen, die im Zusammenhang mit unserer Strategie zur Fachkräftesicherung stehen.

Auch in den kommenden Jahren wird in weiteren Projekten zielorientiert entlang des Masterplans Personalmanagement daran gearbeitet, als attraktive Arbeitgeberin nach innen und nach außen wahrgenommen zu werden und unsere Mitarbeitenden noch stärker an uns zu binden. Unsere Mitarbeitenden werden regelmäßig - vor allem im völlig neugestalteten Mitarbeiterportal - über die Neuerungen informiert.

Im Sinne von Agieren statt Reagieren wurden mit der Erstellung des Masterplans Personalmanagement frühzeitig die Weichen für die Personalarbeit gestellt, die nun ihre Wirkung zeigen, um sicherzustellen, dass auch in Zukunft die städtischen Arbeitsplätze qualifiziert besetzt werden können.



Gerhard Matuschke

Amtsleiter des Personal- und Organisationsamtes

Inhaltsübersicht

VORWORT	4
EINFÜHRUNG	6
1 BERICHTE	11
1.1 Masterplan Personalmanagement	11
1.1.1 Warum braucht die Stadt Erlangen einen Masterplan Personalmanagement?	11
1.1.2 Wie kam es zum Masterplan Personalmanagement?	11
1.1.3 Wie sieht das Zielsystem des Masterplans aus?	11
1.1.4 Welche operativen Einzelmaßnahmen wurden beschlossen und wie kommt ihre Umsetzung voran?	13
1.1.5 Welche konkreten Maßnahmen wurden bereits umgesetzt bzw. sind in Bearbeitung?	13
Stand: 01.10.2019	
1.2 Personalentwicklung	17
1.2.1 Ausbildung	17
1.2.1.1 Handlungsfelder des Ausbildungskonzeptes	17
1.2.1.2 Ausbildungskapazität 2020	18
1.2.1.3 Ausbildungsmarketing	19
1.2.1.4 Auswahl- und Einstellungsprozess	20
1.2.1.5 Rahmenbedingungen der Ausbildung – Maßnahme M005 des Masterplans Personalmanagement „Gute Ausbildungsbedingungen gestalten“	21
1.2.1.6 Ausbildungsbeginn mit Einführungsveranstaltung	22
1.2.2 Praktikum	23
1.2.3 Aufstiegsqualifizierung – Beschäftigtenlehrgang I (BL I)	24
1.2.4 Fortbildungen der Städteakademie	24
1.2.5 Traineeprogramm VI	25
1.2.6 Qualifizierungsreihe für Dienststellenleitungen	25
1.2.7 Qualifizierung für den gewerblich-technischen Bereich – Regelungsrahmen zur Förderung des Führerscheinserwerbs	26
1.2.8 Nachhaltige Verankerung des Wissensmanagements / der Wissensbewahrung bei der Stadt Erlangen	26
1.2.8.1 Fortschreibung des Wissensbewahrungskonzeptes und Sensibilisierung der Führungskräfte für ein systematisches und strukturiertes Wissensmanagement	26
1.2.8.2 Rahmenvertrag für begleitete Wissensbewahrungsprozesse	27
1.2.9 Ausbildung und Training von stadtinternen Moderator*innen	27
1.2.10 Marketing – Beschaffung eines Messestandes	28
1.2.11 Betriebliches Eingliederungsmanagement	29
1.2.11.1 Voraussetzungen/Anwendungsbereich des BEM	29
1.2.11.2 Prinzipien und Ziele des BEM	30
1.2.11.3 Ablauf des BEM-Verfahrens	30
1.2.11.4 Instrumente des BEM	30
1.2.12 Betrieblicher Sozialdienst (BSD) und Betriebliches Gesundheitsmanagement	31
1.2.12.1 Betriebliches Gesundheitsmanagement	31
1.2.12.2 Betrieblicher Sozialdienst	32
1.2.12.3 Team KomKon – zur Verbesserung der Kommunikations- und Konfliktkultur	32
1.3 Organisation und Personalwirtschaft	33
1.3.1 Bewerbungsverfahren und Neueinstellungen	33
1.3.1.1 Stellenausschreibungen	33
1.3.1.2 Entwicklung der Anzahl von Neueinstellungen	34
1.3.1.3 Weiterentwicklung des Stellenbesetzungsverfahrens	34
1.3.2 Arbeitszeitänderungen im Jahr 2019	35
1.3.3 Altersteilzeit Tarifbeschäftigte und Beamt*innen	35
1.3.3.1 Altersteilzeit für Tarifbeschäftigte	35
1.3.3.2 Altersteilzeit für Beamt*innen	35
1.3.4 Dienstvereinbarung Telearbeit	36

1.3.5	Betriebliches Vorschlagswesen	36
1.3.6	Organisatorische Prüfung bei Wiederbesetzung von Planstellen	37
1.3.7	Dienstvereinbarung über die Durchführung des Winterdienstes bei der Stadt Erlangen (DV Winterdienst)	37
1.3.8	Potenzialanalyse und Einführung eines Fuhrparkmanagements bei der Stadt Erlangen	37
1.3.9	Kultur- und Bildungscampus Frankenhof – KuBiC	38
1.4	Personalabrechnung und -controlling	39
1.4.1	BeihilfeCenter	39
1.4.2	Personalkostencontrolling	40
1.4.2.1	Personalkosten	40
1.4.2.2	Personalkostenbudgetierung	41
1.5	Arbeitssicherheit	42
1.5.1	Allgemeines zur Arbeitssicherheit	42
1.5.2	Unfallstatistik 2018	42
1.6	Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten	43
2	GRAFIKEN UND TABELLEN	46
2.1	Stellen	46
2.1.1	Stellenneuschaffungen	46
2.1.2	Planstellen im Vergleich zur Mitarbeiterzahl	46
2.1.3	Neue und eingezogene Planstellen	46
2.1.4	Planstellen nach Personalgruppen (Stand jeweils zum 01.01.)	48
2.2	Allgemeine Personaldaten	49
2.2.1	Personalbestand nach Personalgruppen	49
2.2.2	Allgemeine Personalstatistik	50
2.2.3	Beschäftigte in Elternzeit und Beurlaubung	52
2.2.4	Beschäftigte nach Entgeltgruppen	53
2.2.5	Beschäftigte nach Altersgruppen - Stichtag 30.06.2019	56
2.2.5.1	Alterspyramide	56
2.2.5.2	Altersstrukturgruppen – Anzahl der Beschäftigte	56
2.2.5.3	Altersstrukturgruppen – Durchschnittsalter	57
2.2.6	Schwerbehindertenquote	57
2.2.7	Frauen in Führungspositionen	58
2.3	Personalfluktuation (ohne interne Umsetzungen)	59
2.4	Aus- und Fortbildung	60
2.4.1	Bewerbungen um einen Ausbildungsplatz	60
2.4.2	Ausbildungszahlen	61
2.4.3	Praktika	62
2.4.4	Interne und interkommunale Fortbildungen der Mitarbeiter*innen der Stadt Erlangen	63
2.5	Fehlzeiten	64
2.5.1	Fehlzeitenübersicht	64
2.5.2	Struktur der Krankheitszeiten	65
2.5.3	Entwicklung der Krankheitszeiten	65
2.6	Arbeitssicherheit	68
2.7	Entgelt und Personalnebenkosten	69
2.7.1	Entwicklung der Beamtenbesoldung (ohne Angabe von sonstigen Änderungen)	69
2.7.2	Entwicklung der Entgelte der Tarifbeschäftigten (ohne Angabe von sonstigen Änderungen)	70
2.7.3	Entwicklung der Sozialversicherungsbeiträge	71
2.7.4	Beihilfe	72
2.7.4.1	Entwicklung der Beihilfebescheide	72
2.7.4.2	Beihilfeausgaben nach Beschäftigungsgruppen	73

2.7.5	Pensions-/Versorgungsumlagekostenentwicklung	74
2.8	Personalkosten (Einordnung im Gesamthaushalt)	75
2.8.1	Personalaufwendungen	75
2.8.2	Personalauszahlungen	76
3	PERSONALDURCHSCHNITTSKOSTEN DER STADT ERLANGEN AUF BASIS DER LOHN- UND GEHALTSZAHLUNGEN FÜR OKTOBER 2019	77

1 Berichte

1.1 Masterplan Personalmanagement

1.1.1 Warum braucht die Stadt Erlangen einen Masterplan Personalmanagement?

Personalmanagement umfasst eine Vielzahl von Aufgaben. Handlungsfelder sind z. B. die Personalgewinnung, die Personalentwicklung, die Personalbindung, das Gesundheitsmanagement, die Führungsentwicklung und vieles mehr. Die Bedeutung dieser Aufgaben nimmt angesichts der demographischen Entwicklung und des Fachkräftemangels stetig zu. Gleichzeitig erhöht sich die Komplexität der Themen und die Dynamik der Veränderungen.

Eine strategische Planung und Steuerung der dazu erforderlichen Maßnahmen ist deshalb unverzichtbar.

1.1.2 Wie kam es zum Masterplan Personalmanagement?

Auf Initiative des Personal- und Organisationsamtes wurde im Jahr 2014 vom Stadtrat beschlossen, einen entsprechenden Entwicklungsprozess unter externer Begleitung zu starten.

In der Folge wurde in Zusammenarbeit mit der Beraterfirma, den Stadtratsfraktionen, den Beschäftigten, den Führungskräften, dem Personalrat und der Gleichstellungsstelle ein **Zielsystem für das künftige Personalmanagement der Stadt Erlangen** entwickelt und **operative Maßnahmen** formuliert und priorisiert.

Am 8. Dezember 2016 beschloss der Stadtrat das Maßnahmenpaket und die Priorisierung der Einzelmaßnahmen und gab damit den Startschuss für die Umsetzung des Masterplans.

Seither überwacht ein eingesetzter Lenkungsausschuss, in dem neben dem Oberbürgermeister und dem Personalreferat auch die Stadtratsfraktionen, der Personalrat und die Gleichstellungsstelle vertreten sind, die Umsetzung.

1.1.3 Wie sieht das Zielsystem des Masterplans aus?

Vision des Personalmanagements



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.

Unterziele des Personalmanagements

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

1.1.4 Welche operativen Einzelmaßnahmen wurden beschlossen und wie kommt ihre Umsetzung voran?

Der Gesamtumfang des Masterplans umfasst 54 Einzelmaßnahmen mit einem geschätzten Gesamtaufwand von 35 Personenjahren und einem Finanzbedarf von 720.000 €. Der Masterplan ist deshalb als langfristiges Instrument zu sehen. Einzelmaßnahmen, die vom Personal- und Organisationsamt neben dem laufenden Betrieb bearbeitet werden müssen, werden mit dem Personalrat, der Gleichstellungsstelle und der Arbeitsgruppe Personalentwicklung abgestimmt und in der Gemeinsamen Arbeitsgruppe (GAG) durch den Oberbürgermeister beauftragt.

1.1.5 Welche konkreten Maßnahmen wurden bereits umgesetzt bzw. sind in Bearbeitung? Stand: 01.10.2019

M005 Gute Ausbildungsbedingungen gestalten	
Zielsetzung	• Schaffung der strukturellen Rahmenbedingungen für eine quantitativ zukunftsorientierte und qualitativ hochwertige Ausbildung.
umgesetzte Maßnahmen	• Erarbeitung einer Ausbildungsphilosophie • Konzeption und Durchführung einer Qualifizierungsreihe für Ausbilder*innen

M006 Inklusion leben, M040 Entwicklung eines ganzheitlichen Konzepts zum Umgang mit leistungsveränderten Beschäftigten	
Zielsetzung	• Positionierung als soziale Arbeitgeberin • leistungsgerechter Personaleinsatz • funktionierende Aufgabenerfüllung • stellenplantechnische Abbildung
laufende Maßnahmen	• Erstellung eines strukturierten, transparenten Konzepts

M017 Überprüfung bestehender Gesundheitsvorsorge und deren Weiterentwicklung	
Zielsetzung	• Sensibilisierung der Beschäftigten und Führungskräfte für die Notwendigkeit • Weiterentwicklung und Verstetigung des Angebots
umgesetzte Maßnahmen	• Zahlreiche Aktionen (z.B. zur Krebsvorsorge, Gesundheitstage) wurden durchgeführt. • Im Gesundheitsraum in der Nürnberger Str. 71 finden ganzjährig über die Arbeitswoche verteilt unterschiedlichste Kurse zur Entspannung und Prävention statt. • Das Thema Gesundheit wurde als zentrale Säule der Personalentwicklung im Führungsverständnis der Stadt Erlangen verankert.

M024 Kennzahlensystem für Personaldaten - Entwicklung eines Report-standards

Zielsetzung	• regelmäßige Erhebung und Veröffentlichung von steuerungsrelevanten Kennzahlen zur Erreichung der operativen Ziele des Masterplans • Ergänzung des jährlichen Personalberichts
umgesetzte Maßnahmen	• Definition von Kennzahlen für Masterplanmaßnahmen • Evaluation von Masterplanprojekten im Rahmen der Mitarbeiterbefragung

M025 Konzeption einer regelmäßigen Mitarbeiterbefragung

Zielsetzung	• Diagnose (Feedback der Beschäftigten zu Stärken und Schwächen der Organisation, der Führung, des Gesundheitsmanagements, etc.) • Evaluation (Erfassung von Informationen, die mit üblichen Kennzahlen nicht darstellbar sind, z. B. Zufriedenheit) • Intervention (Einleitung von Verbesserungsprozessen) • Erfolgskontrolle betrieblicher Maßnahmen
umgesetzte Maßnahmen	• Die erste Mitarbeiterbefragung wurde 2019 durchgeführt.
laufende Maßnahmen	• Ergebnispräsentation, -diskussion, Schlussfolgerungen, Einleitung von Verbesserungsprozessen • Wiederholungen sind im 3-jährigen Rhythmus vorgesehen.

M029 Bedarfsgerechte Personalentwicklung durch bedarfsorientierte Fort- und Weiterbildungskonzepte sicherstellen

Zielsetzung	• Beschäftigte qualifizieren, motivieren, die Identifikation mit der Stadt Erlangen stärken und dauerhaft binden. • Die Leistungsfähigkeit und Bürgerorientierung der Stadt Erlangen erhalten und stärken.
umgesetzte Maßnahmen	• Neukonzipierung der Zulassungsvoraussetzungen für die Beschäftigtenlehrgänge I und II • Qualifikationsebene 2 / Qualifikationsebene 3 – modulare Qualifizierung, Aufstiegsqualifizierung • Vorratsqualifizierung im Rahmen der modularen Qualifizierung von der Qualifikationsebene 2 zur Qualifikationsebene 3 • Führungsverständnis • Schaffung eines Regelungsrahmens für Führerscheinförderungen im Zuge des Qualifizierungskonzepts für den gewerblich-technischen Bereich
laufende 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
--	--

M032 Nachhaltige Verankerung des Wissensmanagements/der Wissensbewahrung bei der Stadtverwaltung

Zielsetzung	• Sensibilisierung der Beschäftigten und Führungskräfte für die Bedeutung eines systematischen Wissenmanagements • Nachhaltige Verankerung des Wissensmanagements bei der Stadt Erlangen • Bekanntmachung und weitere Fortschreibung des bestehenden Konzeptes 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“
umgesetzte Maßnahmen	• Erstellung und Einführung des Leitfadens zur Eigenerfassung von Erfahrungswissen • Konzeption und Durchführung von Seminaren für Führungskräfte und Wissensträger mit dem Titel „Wissenssicherung – Eigenerfassung von Erfahrungswissen“ • Neukonzeption der Einführungsveranstaltung für neue Mitarbeiter*innen, Ausweitung auf insgesamt 6 Veranstaltungen pro Jahr, davon 2 für Beschäftigte des Sozial- und Erziehungsdienstes • Erstellung eines Leitfadens für die Einführung neuer Mitarbeiter*innen im Rahmen des Einarbeitungskonzeptes • Systematische Altersstrukturlisten, die die Altersfluktuation in den Dienststellen abbilden, sollen ein planvolles und kontinuierliches Wissensmanagement unterstützen. • Abschluss eines Rahmenvertrags für extern begleitete Wissensbewahrungsprozesse
Laufende Maßnahmen	• Konzeption eines Formats für eine Einführungsveranstaltung für Beschäftigte des gewerblichen Bereichs

M036 Stellenbesetzungsverfahren weiterentwickeln

Zielsetzung	• Festlegung des Rahmens für ein zukunftsorientiertes Stellenbesetzungsverfahren • Verbesserung der Prozesse • Abbau von Bewerbungshürden und Steigerung der Arbeitgeberattraktivität
umgesetzte Maßnahmen	• Workshops zur Prozessanalyse mit den Dienststellenleitungen und den Beschäftigten der Abt. 112 • Beauftragung einer neuen Werbeagentur (Königsteiner) ab 01.01.2018 mit dem Schwerpunkt auf der Ausweitung der Veröffentlichungen in Online-Medien.
laufende Maßnahmen	• Strukturanalyse der Abteilung 112 mit externer Beratung und Erarbeitung einer neuen Aufbau- und Ablauforganisation der Abteilung • Ablösung des Online-Bewerbungsportals Interamt • Konzeption der Inhalte und Prüfung der zielgruppengerichteten Veröffentlichungskanäle in den Social Media in Kooperation mit dem eGovernment-Center • Klärung der Ausweitung von Messeauftritten und anderweitiger Öffentlichkeitspräsenz von Amt 11 zur Erhöhung des Bekanntheitsgrades als Arbeitgeber • Prüfung der Anwendung des Instruments einer Anwerbeprämie bei der Personalgewinnung auf Empfehlung von Mitarbeiter*innen der Stadt Erlangen

Förderung und Ausbau von Karrieremöglichkeiten

Zielsetzung	• Nachhaltige Verbesserung von Aufstiegsmöglichkeiten für Beamte*innen und Beschäftigte
umgesetzte Maßnahmen	• Verkürzung der Beförderungswartezeiten auf i.d.R. die gesetzlichen Mindestwartezeiten zum 01.04.2019 • Ausweitung der Bündelung der Eingangsämter der 2. und 3. Qualifikationsebene bis zum jeweils 2. Beförderungsort mit Haushaltsgenehmigung 2020 (A6/8, A9/11) im Bereich der Abteilungen 331 und 332 (Bürgeramt), 502 und 503 (Sozialamt) sowie in Amt 55 (Jobcenter)

1.2 Personalentwicklung

1.2.1 Ausbildung

1.2.1.1 Handlungsfelder des Ausbildungskonzeptes



1.2.1.2 Ausbildungskapazität 2020

In der Sitzung des Haupt-, Finanz- und Personalausschusses wurden am 10.04.2019 für das Jahr 2020 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 Straßen- und Ingenieurbau, Verkehrsmanagement
- 1 Nachwuchskraft für den Vorbereitungsdienst für den Einstieg in der dritten Qualifikationsebene der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik, fachlicher Schwerpunkt bautechnischer und umweltfachlicher Verwaltungsdienst, Fachgebiet Hoch- und Städtebau
- 9 Nachwuchskräfte im gewerblich-technischen Bereich (darunter 2 Nachwuchskräfte im Rahmen eines „besonderen Ausbildungsverhältnisses“)
- 6 Nachwuchskräfte im Rahmen der „Erzieherausbildung mit optimierten Praxisphasen“ (OptiPrax)

Ausgangslage

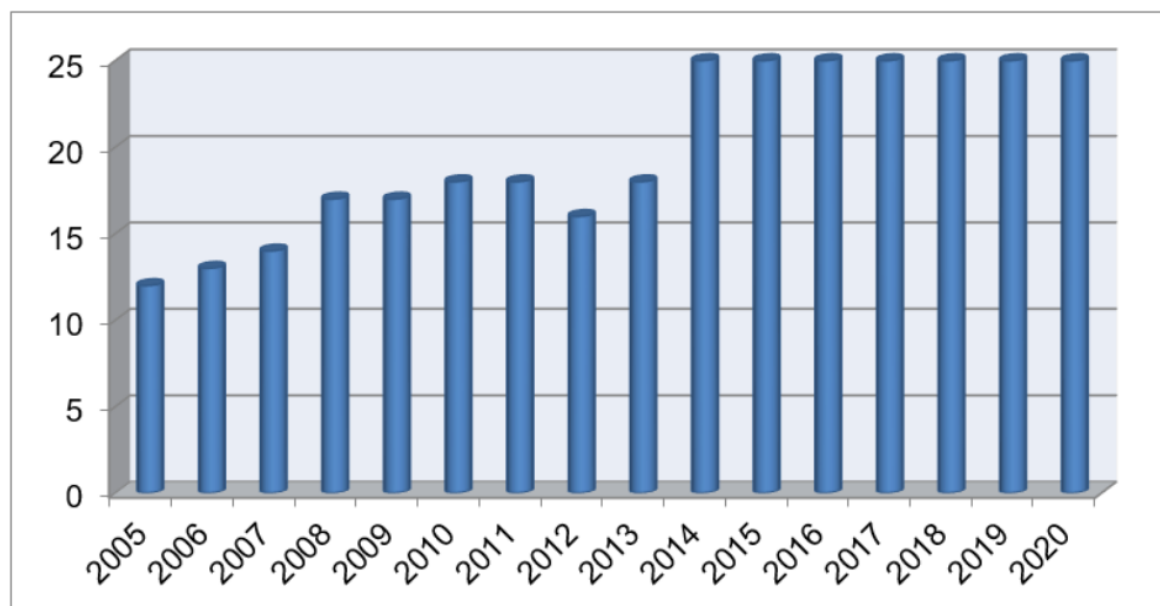
Eine systematische, zielorientierte und qualifizierte Ausbildung stellt den ersten Schritt einer kontinuierlichen Personalentwicklung dar und bildet eine wichtige Säule für die dauerhafte Aufrechterhaltung und Weiterentwicklung der Leistungsfähigkeit der Stadt Erlangen zum Wohle ihrer Bürger*innen.

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 seit jeher für die Verwaltungsberufe Diplom-Verwaltungswirt*in (QE3nVD), Verwaltungswirt*in (QE2nVD) und Verwaltungsfachangestellte*r (VFA-K).

Doch auch im gewerblich-technischen Bereich gewinnt die Ausbildung noch größere Bedeutung, weil am freien Arbeitsmarkt nur schwer leistungsstarke und motivierte Facharbeiter*innen (z.B. Gärtner*in, Kfz-Mechatroniker*in, Landmaschinenmechatroniker*in) akquiriert werden können. 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.

Ausbildungskapazität im Verwaltungsbereich



Die Übersicht über die Ausbildungskapazität zeigt seit dem Jahr 2014 eine Ausbildung auf sehr hohem Niveau. Das Ausbildungsniveau orientiert sich am Bedarf der Stadt Erlangen, ist jedoch den räumlichen und personellen Kapazitäten – dezentral und zentral – geschuldet. Mit Blick auf die anstehende Altersfluktuation sowie den prekär werdenden Fachkräftemangel müssten die Ausbildungszahlen im Verwaltungsbereich erhöht werden.

1.2.1.3 Ausbildungsmarketing

Der Wettbewerb um leistungsfähige Nachwuchskräfte hat sich in den letzten Jahren verstärkt und bleibt weiterhin eine Herausforderung. Trotz des rückläufigen Erwerbspersonenpotenzials als Folge des demografischen Wandels, ist es der Stadt Erlangen gelungen, im Betrachtungszeitraum im Verwaltungsbereich in nahezu allen Berufen den Nachwuchskräftebedarf zu decken. Während bei den zentral durch den Landespersonalausschuss gesteuerten Verfahren in den Berufen Diplom-Verwaltungswirt*in und Verwaltungswirt*in die Bewerber*innenzahlen gestiegen sind, ist in allen Berufen nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) ein Rückgang der Bewerber*innen zu verzeichnen. Somit kann die Entwicklung am allgemeinen Ausbildungsmarkt auch bei der Stadtverwaltung Erlangen beobachtet und bestätigt werden.

Die Ausgangslage für Schulabgänger*innen ist unverändert positiv. Die Entwicklung der letzten Jahre hin zu einem Bewerbermarkt hat sich weiter verstärkt. Es sind mehr Berufsausbildungsstellen als Bewerber*innen vorhanden mit der Folge, dass die Interessent*innen die Wahl haben, für welchen Arbeitgeber sie arbeiten möchten. Der Trend der Schulabgänger*innen zur Erlangung höherer Abschlüsse hält unvermindert an. Viele Realschüler*innen sowie Mittelschüler*innen streben nach dem Mittleren Schulabschluss die Fachhochschulreife oder das Abitur an, um im Anschluss ein Studium zu beginnen. Eine duale Ausbildung (ohne Studium) wird dadurch gleichzeitig unattraktiver. Gerade diese gut qualifizierten Jugendlichen fehlen den Betrieben - auch der Stadt Erlangen - zunehmend für die Besetzung ihrer Ausbildungsstellen. Darüber hinaus fokussieren sich die Schulabgänger*innen häufig auf nur wenige, besonders beliebte Berufsbilder.

Mittlerweile stellen die Ausbildungsberufsbilder Tiefbaufacharbeiter*in/Straßenbauer*in sowie Fachkraft für Abwassertechnik absolute Mangelberufe dar, aber auch im Bereich Gärtner*in oder Bauzeichner*in zeichnet sich ein Bewerbermangel ab.

Zielsetzung der Personalverwaltung ist es, mit einem flexiblen Personalmarketing, welches die unterschiedlichen Zielgruppen proaktiv und individuell anspricht, Bewerber*innen zu ge-

winnen und die Attraktivität der Stadt Erlangen als Ausbildungsbetrieb zu steigern. Der Marketing-Mix besteht aus unterschiedlichen Instrumenten, welche stetig ergänzt und evaluiert werden.

Neben den bereits etablierten Maßnahmen wurden im Jahr 2019 weitere Wege des Ausbildungsmarketings erschlossen. So wurde eine Ausweitung der Online-Präsenz im Rahmen der Job- und Ausbildungsbörsen als auch eine Erweiterung der Messeauftritte der Aus- und Fortbildung auf den Weg gebracht. Auch der Tag der offenen Tür wurde genutzt, um unter dem Motto „Ihre Karriere und unsere Zukunft aktiv gestalten“ die Ausbildungsmöglichkeiten bei der Stadt Erlangen darzustellen und zu bewerben. In Kooperation mit dem eGovernment-Center wurde die Nutzung der Social-Media-Kanäle der Stadtverwaltung Erlangen intensiviert und ausgebaut.

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. Es konnten im Rahmen der durchgeführten Bewerbungsverfahren alle Ausbildungsplätze besetzt werden.

Besondere Ausbildungsverhältnisse

Zum 01.09.2019 konnten drei besondere Ausbildungsverhältnisse begründet werden. Ein Regelausbildungsplatz wurde als besonderer Ausbildungsplatz besetzt, da im Regelverfahren keine Bewerber*innen gewonnen werden konnten. Es kamen dabei Menschen mit Migrations-, Flucht- und Inklusionshintergrund zum Zuge. Ein Ausbildungsplatz ist aus einer ZUSA-Maßnahme heraus entstanden.

OptiPrax

Die Stadt Erlangen beteiligt sich seit dem Einstellungsjahr 2016 kontinuierlich 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 wird. 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.

Gestartet mit ursprünglich zwei Ausbildungsstellen wurde ab dem Einstellungsjahr 2018 die Kapazität auf sechs Stellen erhöht. Für das Einstellungsjahr 2019 konnte die geplante Kapazität umgesetzt werden.

Die Ausbildung im Modellversuch OptiPrax bindet sowohl im Personal- und Organisationsamt als auch im Stadtjugendamt große Personalressourcen.

Die im Stadtjugendamt angesiedelte Planstelle SB Koordination OptiPrax kümmert sich schwerpunktmäßig um die Personalauswahl, die fachliche Betreuung und Begleitung während der Ausbildung sowie die Koordination der Ausbildungsstellen und Sicherstellung einer qualifizierten Anleitung in den Einrichtungen. 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.

Da es sich bei OptiPrax um ein Modellprojekt handelt, werden regelmäßig neue und teilweise komplexe Frage- und Themenstellungen aufgeworfen. Daher wurde ein monatlicher Austausch zwischen dem Stadtjugendamt und dem Personal- und Organisationsamt integriert.

Dieser wird auch genutzt, um die Ausbildung im Bereich OptiPrax weiter zu professionalisieren, indem bestehende Maßnahmen, welche im Rahmen der Handlungsfelder des Ausbildungskonzeptes bereits in anderen Bereichen erfolgreich angewendet werden, ressourcenschonend und dennoch individualisiert auf die spezialisierte Ausbildung übertragen werden.

Der Auswahl- und Einstellungsprozess wurde evaluiert und angepasst. Konkret wurde das Verfahren zeitlich gestrafft und es wurden Hospitationen in den städtischen Kindertageseinrichtungen als Verfahrensbestandteil integriert, um die Einrichtungen stärker in die Personalrekrutierung mit einzubeziehen und den Bewerber*innen die Vergleichsmöglichkeit ihrer Berufsvorstellungen mit der Realität zu geben.

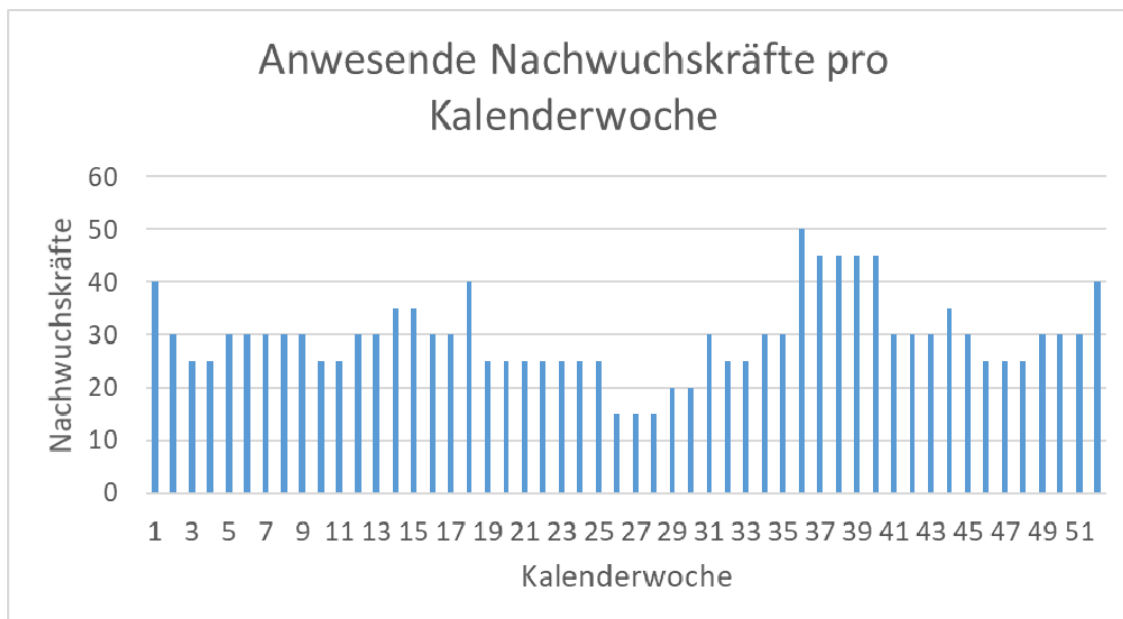
Der Kreis der Bewerber*innen war im zurückliegenden Verfahren sehr divers und entspricht damit auch der Vielfältigkeit in den Erlanger Kindertageseinrichtungen.

1.2.1.5 Rahmenbedingungen der Ausbildung – Maßnahme M005 des Masterplans Personalmanagement „Gute Ausbildungsbedingungen gestalten“

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.

Die seitens der Stadtverwaltung Erlangen angebotenen Ausbildungsrichtungen und Studiengänge haben dualen Charakter mit der Folge, dass die praktische Ausbildung in den Fachdienststellen einen unverzichtbaren Bestandteil einer qualitativ hochwertigen Berufsausbildung darstellt. In den Fachdienststellen werden die Nachwuchskräfte von engagierten Ausbilder*innen betreut. Darüber hinaus gibt es im Personal- und Organisationsamt hauptamtliche Ausbilder*innen, die für eine planvolle und zielorientierte Ausbildung verantwortlich sind. Im Hinblick auf die praktische Ausbildung stellt die Einsatzplanung der Nachwuchskräfte ein wichtiges Kernelement dar.

Zeitliche Verteilung der Nachwuchskräfte im Verwaltungsbereich (bei Besetzung aller Ausbildungsstellen)



Die Ausweitung des dualen Ausbildungs- und Studienangebots und die daraus resultierende künftig dauerhaft hohe Zahl an Nachwuchskräften in den einzelnen Ausbildungs- und Studiengängen stellt die gesamte Stadtverwaltung Erlangen vor Herausforderungen. Durch die hohen Ausbildungszahlen steigen auch die Nachwuchskräftezahlen je Praktikumsabschnitt. Bei Besetzung aller Nachwuchskräftestellen im Rahmen des Auswahl- und Einstellungsprozesses schwankt die Anzahl an gleichzeitig im Praktikum anwesenden Nachwuchskräften aktuell zwischen 15 und 50 Personen. Zeitweise können seitens der Fachdienststellen vorgehaltene Praktikumsplätze nicht besetzt werden, weil keine ausreichende Zahl von Nachwuchskräften zur Verfügung steht. In den „Hochphasen“ mit bis zu 50 Zuweisungen gelang es dem Bereich Aus- und Fortbildung in der Vergangenheit nur mit einem erheblichen organisatorischen Aufwand und auch nur sehr kurzfristig vor Beginn des jeweiligen Zuweisungszeitraums Praktikumsplätze für die Nachwuchskräfte in ausreichender Zahl zu gewinnen. Um in Zukunft dauerhaft geeignete Praktikumsplätze für Nachwuchskräfte zur Verfügung stellen zu können, ist es notwendig, dass in allen Dienststellen ausgebildet wird.

1.2.1.6 Ausbildungsbeginn mit Einführungsveranstaltung

Das Konzept für den Ausbildungsbeginn wurde im Jahr 2019 evaluiert und weiterentwickelt. Der Fokus lag primär auf der Einführungswoche als wichtigen integralen Bestandteil. Diese besteht aus einem dreitägigen Teamtraining mit erlebnispädagogischen Elementen sowie anschließenden zwei Tagen im Rathaus der Stadt Erlangen. Im Rahmen der Überarbeitung wurden die Zielsetzungen der Stadt Erlangen an den Ausbildungsbeginn nochmals intensiv betrachtet, mit der Ausbildungsphilosophie abgeglichen und neu gewichtet. Als Kernziele wurden festgehalten:

- Gegenseitiges Kennenlernen, Teambuilding und Teamwork
- Aufbau einer Vertrauensbeziehung zum Team der Aus- und Fortbildung
- Austausch von Erwartungen und Erfahrungen in Bezug auf die Ausbildung
- Selbstorganisation und Selbstverantwortung in der Ausbildung
- Selbstreflektion: Bewusstwerden und Auseinandersetzen mit den eigenen Kompetenzen (Stärken und Entwicklungspotenzialen)

- Verbindende Erlebnisse und Erinnerungen schaffen

Um diese Ziele qualitätsgesichert umzusetzen, hat das Personal- und Organisationsamt für das Teamtraining eine externe pädagogische Begleitung beauftragt. Darüber hinaus wurde mit dem Schullandheim in Pottenstein ein neuer Veranstaltungsort für das Teamtraining erschlossen. Im Jahr 2019 wurde das erste Teamtraining nach dem überarbeiteten Konzept erfolgreich umgesetzt. Zeitnah zur Einführungswoche wurde die Veranstaltung evaluiert und es wurden weitere Umsetzungserfordernisse für das kommende Jahr festgelegt.



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

Die Abteilung 111 betreut die unentgeltlichen Praktika bei der Stadt Erlangen. Diese werden in Schul- und Blockpraktika unterteilt. Zu den Schulpraktika zählen die klassischen Schnupperpraktika von 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 2019 ist im Vergleich zum Vorjahr die Gesamtzahl der abgeleisteten Praktika geringfügig gesunken (siehe Anlage). Innerhalb der verschiedenen Rubriken kam es zu vereinzelten Verschiebungen. So ist ein Rückgang der Zahlen bei den Praktikant*innen von Weiterbildungsinstituten und bei freiwilligen Praktika zur Berufsfindung/Orientierung bemerkbar. Dies ist unter anderem der aktuellen Raumsituation und der Personalkapazität in den Dienststellen zuzurechnen. Die Stadt Erlangen konnte auf der anderen Seite im vergangenen Jahr eine größere Anzahl an Praktikumsplätzen an Student*innen von Fachhochschulen bzw. Universitäten und an Schüler*innen von Fachschulen (i.d.R. angehende Erzieher*innen und Kinderpfleger*innen) vergeben.

Die Anzahl der Schnupperpraktikant*innen im gewerblich-technischen Bereich ist geringfügig gesunken. Auch im Verwaltungsbereich ist ein Rückgang an Schnupperpraktikumsplätzen zu verzeichnen. Das Angebot von Stellen für Schnupperpraktikant*innen hat im letzten Jahr

stark abgenommen, da sich zunehmend Praktikumsämter nicht mehr zur Verfügung stellen. Die Einsatzplanung der Schnupperpraktikant*innen wurde dadurch erheblich erschwert.

Im vergangenen Jahr konnte 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 sicherzustellen.

Um diesem Problem entgegenzuwirken, wird verstärkt das Konzept „Nachwuchskraft betreut Praktikant*in“ umgesetzt. Als sinnvoller Bestandteil im Rahmen der Ausbildung werden einigen Nachwuchskräften in den sogenannten „Schnupperpraktikantenwochen“ Praktikant*innen zugewiesen. Die Nachwuchskräfte erhalten die Funktion als Praktikumscoach (Ansprechpartner*in) und als Pate bzw. Patin (Orientierung geben, Fragen auf Augenhöhe beantworten). Die Praktikant*innen erfahren von den Nachwuchskräften Wissenswertes über den Berufsalltag und die Ausbildung sowie die rechtlichen Grundlagen einer Kommunalverwaltung. Dadurch sollen die Dienststellen entlastet werden, während die Nachwuchskräfte wertvolle Erfahrungen sammeln können. Dieses Konzept hat sich für alle Seiten bewährt.

Seit vergangenem Jahr ist die Stadt Erlangen auch Trägerin des Gütesiegels „Qualifiziertes Praktikum“. Im Gütesiegel QP arbeiten Schulen und Ausbildungsbetriebe eng, abgestimmt und vertrauensvoll zusammen. Das gemeinsame Ziel besteht darin, Berufsorientierung und Ausbildung zukunftsfähig zu gestalten und damit einen erfolgreichen Übergang der Schüler*innen in den Beruf zu schaffen. Der Betrieb bietet qualifizierte Einblicke in den Berufsalltag und hat auch die Möglichkeit sich als attraktiver Ausbildungsbetrieb zu präsentieren. Die Schulen bereiten dafür ihre Schüler*innen gezielt auf die bevorstehenden Praktika vor.

1.2.3 Aufstiegsqualifizierung – Beschäftigtenlehrgang I (BL I)

Im Jahr 2019 starteten insgesamt 12 Mitarbeiter*innen der Stadtverwaltung Erlangen in den Beschäftigtenlehrgang I an der Bayerischen Verwaltungsschule.

Aufgrund des Fachkräftemangels greift die Stadt Erlangen im Rahmen der Personalakquise zunehmend auf Bewerber*innen mit kaufmännischem Profil zurück, das nicht dem Erfordernis der Ersten Prüfung (TVöD) entspricht.

Die Absolvierung des BL I und der Nachweis der Fachprüfung I ist für viele Quereinsteiger*innen eine tarifrechtliche Einstellungs Voraussetzung (Qualifikationsverpflichtung) für die Wahrnehmung von Aufgaben, die mit denen der Verwaltungsfachangestellten und Beamten*innen der zweiten Qualifikationsebene vergleichbar sind. Eine weitere Zielgruppe sind Quereinsteiger*innen, die zwar keine Qualifikationsverpflichtung auf ihrer aktuellen Planstelle haben, die durch den BL I aber ihre Weiterentwicklungsmöglichkeiten bei der Stadt Erlangen selbst gestalten wollen. Aber auch leistungsveränderten Mitarbeiter*innen aus dem pädagogischen oder gewerblich-technischen Bereich, die ihre bisherige Tätigkeit nicht mehr oder nicht auf Dauer ausüben können, bietet der BL I als berufsbegleitende Weiterqualifizierung eine Möglichkeit für einen Wechsel in die Verwaltung.

Der BL I, der in der Vergangenheit kaum als Qualifizierungsinstrument genutzt wurde, hat enorm an Bedeutung gewonnen. Resultierend daraus gibt es neue Themen- und Handlungsfelder-, z.B. die Gestaltung der Auswahl- und Zulassungsverfahren, um zu sichern, dass die Teilnehmer*innen auch die persönlichen Voraussetzungen mitbringen;- begleitende Maßnahmen während des Beschäftigtenlehrgangs I, um den Lehrgangserfolg zu sichern; die Problematik der Abwesenheit in der Dienststelle sowie die Mehrfachbelastung der Mitarbeiter*innen, insbesondere bei Teilnehmer*innen mit Familienaufgaben.

1.2.4 Fortbildungen der Städteakademie

Die Städteakademie der Kommunen Nürnberg, Fürth, Erlangen und Schwabach ist die organisatorische Plattform für das gemeinsame Fortbildungsprogramm. Schwerpunkt der Städ-

teakademie bildet der Schulungsbereich Sozial-, Persönlichkeits-, Methoden-, Führungskompetenz und Gesundheit.

Jährlich werden durch die Städteakademie zirka 300 Seminare, Workshops und sonstige Veranstaltungen angeboten und damit ein breit gefächertes inhaltliches Spektrum abgedeckt.

Der Fokus der Stadt Erlangen lag im Jahr 2019 u.a. auf den Themen Kommunikation, Selbstmanagement, Deeskalation und Gesundheit. Die bestehenden Angebote zu ausgewählten Office-Programmen und eGovernment-Schulungen wurden im Jahr 2019 fortgeführt. 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 Seminare der Stadtverwaltung Erlangen waren wieder sehr gefragt. 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 weiterhin hoch. 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.

1.2.5 Traineeprogramm VI

Im Jahr 2019 wurde das Traineeprogramm VI konzipiert und ausgeschrieben. Es handelt sich dabei um eine Personalentwicklungsmaßnahme, die Führungskräfte der Stadt Erlangen in ihrer Persönlichkeits-, Sozial- und Führungskompetenz stärken soll.

Interessierte Führungskräfte konnten sich im Herbst 2019 auf die Ausschreibung bewerben. Im März 2020 beginnt für 32 Mitarbeiter*innen der Stadt Erlangen - parallel in zwei Gruppen - das etwa zweijährige Traineeprogramm. Es umfasst insgesamt sechs Module (drei Module pro Kalenderjahr) sowie themenorientierte Workshops, kollegiale Coachings und abschließend eine von den Teilnehmer*innen mitorganisierte Abschlussveranstaltung.

Alle Module nähern sich von verschiedenen Blickwinkeln dem Thema Führung an und sollen helfen die persönlichen, sozialen, methodischen und fachübergreifenden Führungskompetenzen der Teilnehmenden zu stärken und zu fördern. Das Programm soll Möglichkeiten zum Austausch und Vernetzung zwischen Führungskräften verschiedener Bereiche bieten und -in Bezug auf das Führungsverständnis der Stadt Erlangen- dazu beitragen, eine aktiv gelebte Führungskultur zu etablieren.

Traineeprogramme sind mittlerweile ein bewährtes Personalentwicklungsinstrument bei der Stadt Erlangen, jedoch entstanden teilweise zwischen den Maßnahmen zu lange Vakanzen. So ist für die Zukunft geplant, dass Traineeprogramme in einem engeren Zyklus angeboten werden. Aufgrund der aktuellen Ausschreibung hat sich auch der Bedarf einer Maßnahme für Mitarbeiter*innen, die an Führung interessiert sind, herauskristallisiert. So werden bereits erste Überlegungen für ein Traineeprogramm VII für das Jahr 2021 angestellt.

1.2.6 Qualifizierungsreihe für Dienststellenleitungen

Im Jahr 2011 startete die zweite Qualifizierungsreihe für Dienststellenleitungen „Wenn die Wellen höher schlagen“ und legte die Basis für eine enge Vernetzung der Dienststellenleitungen. Seither haben viele Amtsleitungen gewechselt, sind neue Herausforderungen für die Dienststellenleitungen hinzugekommen und wurde im Jahr 2017 ein neues Führungsver-

ständnis implementiert. Auf Basis des Führungsverständnisses wurde die Konzeptidee für eine neue Qualifizierungsreihe für Dienststellenleitungen entwickelt. Dasselbe soll den roten Faden für die geplante Maßnahme bilden, entlang des Führungsverständnisses sollen Themen der Dienststellenleitungen aufgegriffen und bearbeitet werden. Die Qualifizierungsreihe soll einen engen Praxisbezug haben, das heißt die Themen aufgreifen, die im Führungsalltag präsent sind und einer Haltung/Diskussion/ Lösung bedürfen.

Im Februar 2020 fällt in einer gemeinsamen Auftaktveranstaltung aller interessierten Dienststellenleitungen der Startschuss für die handlungsorientierte und maßgeschneiderte Maßnahme. Die Auftaktveranstaltung bietet dabei den nötigen Rahmen für die Dienststellenleitungen, ihre Ideen und Wünsche einzubringen und die Inhalte aktiv zu gestalten.

1.2.7 Qualifizierung für den gewerblich-technischen Bereich – Regelungsrahmen zur Förderung des Führerscheinerwerbs

Im Zuge des Masterplans Personalmanagement startete das Projekt „Qualifizierungskonzept für den gewerblich-technischen Bereich“ Anfang 2019 zunächst mit dem Bearbeitungsschwerpunkt der Schaffung eines Regelungsrahmens für Führerscheinförderungen.

Zwischenzeitlich wurde ein umfassendes Konzept zur Förderung von Führerscheinlehrgängen, der Berufskraftfahrerqualifizierung sowie zum Erwerb von sonstigen Fahrausweisen (Erdbaumaschinen, Gabelstapler, Ladekran) erstellt. Start der Umsetzung war der 01.11.2019.

Bestandteil des Konzepts ist u.a., dass Mitarbeiter*innen bei dienstlichem Bedarf künftig eine Vollförderung (Freistellung sowie Übernahme der Kosten und Gebühren) bei der Absolvierung von LKW-Führerscheinen erhalten. Auch weitere Maßnahmen werden vermehrt durch die Stadt Erlangen gefördert.

Die Inhalte wurden unter Beteiligung der Fachdienststellen, der Arbeitsgruppe Personalentwicklung sowie des Personalrats festgelegt. Ziel des entwickelten Konzeptes ist, Perspektiven für Mitarbeiter*innen im gewerblich-technischen Bereich zu schaffen sowie die Personalbedarfe der Dienststellen zu decken.

Im weiteren Projektverlauf ist in Anlehnung an Konzepte für die Weiterqualifizierungen im Verwaltungsbereich vorgesehen, auch für den gewerblich-technischen Bereich einen dienststellenübergreifenden Regelungsrahmen zur Förderung von verschiedenen Qualifizierungsmaßnahmen zu schaffen.

1.2.8 Nachhaltige Verankerung des Wissensmanagements / der Wissensbewahrung bei der Stadt Erlangen

1.2.8.1 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. Hierzu wurde in den vergangenen Jahren das Wissensbewahrungskonzept fortgeschrieben und weiterentwickelt. Dabei wurden verschiedene Maßnahmen ergriffen:

Begleitete Wissensbewahrungsprozesse und Eigenerfassung von Erfahrungswissen

Neben den extern begleiteten Wissensbewahrungsprozessen, den sog. Experteninterviews, welche schon seit vielen Jahren meist auf Ebene der Dienststellenleitungen bei der Stadt Erlangen durchgeführt werden, wurde mit der Entwicklung eines strukturierten Leitfadens zur

Eigenerfassung von Erfahrungswissen eine weitere Säule der Wissensbewahrung geschaffen.

Diese Instrumente der Wissensbewahrung wurden im Jahr 2019 in den verschiedenen Dienststellen bereits genutzt. So fand beispielsweise ein begleiteter Wissensbewahrungsprozess im Amt für Sport und Gesundheitsförderung statt. Eigenerfassungen unter Verwendung des Leitfadens wurden unter anderem im Bürgermeister- und Presseamt, Revisionsamt, Rechtsamt sowie Tiefbauamt durchgeführt. Darüber hinaus sicherten die Dienststellen vorhandenes Wissen durch Maßnahmen wie überlappende Einarbeitung, Erstellung von Checklisten, Prozessbeschreibungen, Fortführung eines Wikis, Vertretungsregelungen etc.

Seminare „Wissenssicherung – Eigenerfassung von Erfahrungswissen“

Die regelmäßig stattfindenden Seminare „Wissenssicherung – Eigenerfassung von Erfahrungswissen“ bieten einen Einblick in das Themenfeld „Wissensmanagement“ und Unterstützung bei der Eigendokumentation von Erfahrungswissen. Sie werden sowohl für Führungskräfte als auch für die ausscheidenden Wissensträger*innen viermal jährlich im Rahmen der Städteakademie angeboten.

Altersstrukturlisten

Den Dienststellen werden regelmäßig amtsbezogene Altersstrukturlisten zur Verfügung gestellt, um ihnen eine Orientierung über den Umfang der absehbaren Altersfluktuation zu geben und eine rechtzeitige Ausstiegsplanung zu ermöglichen.

1.2.8.2 Rahmenvertrag für begleitete Wissensbewahrungsprozesse

Einen Schwerpunkt im Jahr 2019 stellte die Neuausschreibung eines Rahmenvertrags für begleitete Wissensbewahrungsprozesse dar. Durch diese begleiteten Prozesse, sog. Experteninterviews, soll das über Jahre hinweg erworbene Erfahrungswissen von langjährigen Mitarbeiter*innen gesichert werden. Die Prozesse sollen über alle Dienststellen hinweg möglichst strukturiert ablaufen, weshalb hierfür eine Zusammenarbeit mit einem externen Partner auf Grundlage eines Rahmenvertrags angestrebt wurde. Die Auswahl des Partners erfolgte anhand verschiedener Kriterien über eine Beschränkte Ausschreibung ohne Teilnahmewettbewerb. Der Vertrag umfasst durchschnittlich vier begleitete Wissensbewahrungsprozesse pro Jahr bei einer Laufzeit von vier Jahren (mit einer maximalen Anzahl von 20 Prozessen) und tritt zum Januar 2020 in Kraft. Die Fachdienststellen können künftig auf dessen Basis die Dienstleistung „Durchführung eines begleiteten Wissensbewahrungsprozesses“ unter Vorliegen bestimmter Voraussetzungen abrufen. Die Kosten für die Maßnahmen sind aus den jeweiligen Fachbudgets zu tragen.

Ziel aller Maßnahmen ist es, das Wissensmanagement nicht nur beim Ausscheiden von Mitarbeiter*innen, sondern als kontinuierlichen Prozess nachhaltig zu verankern.

1.2.9 Ausbildung und Training von stadtinternen Moderator*innen

Seit einigen Jahren steht für stadtinterne Moderationen ein Moderatorenpool zur Verfügung. Dienststellen, die Bedarf an einem moderierten Prozess bzw. einer moderierten Veranstaltung haben, können mithilfe eines E-Formulars zentral über die Abt. Personalentwicklung eine Moderationsanfrage stellen. Darüber hinaus besteht in besonderen Fällen die Möglichkeit, Moderator*innen direkt zu beauftragen. Hierfür kann bei der Abt. Personalentwicklung eine Liste angefordert werden.

Im Jahr 2019 wurde zur Verstärkung des Moderatorenpools eine weitere Moderatorenschulung „Moderation ist mehr als Kärtchen kleben“ durchgeführt. In dem viertägigen, praxisorientierten Training erlernten die Teilnehmenden, Workshops und moderierte Besprechungen systematisch vorzubereiten, das Geschehen zu steuern und ergebnisorientiert zu moderieren.

Darüber hinaus wurden für bereits ausgebildete Moderator*innen zwei Aufbauworkshops angeboten. In dem Seminar „Moderation von Großgruppen“ lag der inhaltliche Schwerpunkt auf den Themen Bürgerbeteiligung und Moderieren von Großgruppen in strittigen Prozessen. Hier wurden den Moderator*innen Methoden vermittelt und Instrumente an die Hand gegeben, um Veranstaltungen mit größeren Gruppen vorzubereiten, Gruppendynamiken einzuschätzen und das Geschehen auch in konfliktbehafteten Prozessen souverän zu steuern. Tipps, Tricks und Techniken zur Gestaltung von schönen Flipcharts sowie den Einsatz von Farben, Formen und Symbolen erhielten die Moderator*innen in dem eintägigen Seminar „Visualisierung“.

Aufgrund der hohen Nachfrage wird im Jahr 2020 eine weitere Staffel der Moderatorenschulung angeboten.

1.2.10 Marketing – Beschaffung eines Messestandes

Die Stadt Erlangen ist regelmäßig Ausstellerin auf regionalen Berufs- und Ausbildungsmessen und berät interessierte Besucher*innen zu Ausbildungs- und Stellenangeboten. Die Personalgewinnung ist ein zentrales Element der Personalarbeit.

Für ein einheitliches Marketing und eine adressatengerechte Ansprache der Messebesucher*innen wurde im Jahr 2019 ein neuer zeitgemäßer Messestand angeschafft. Dieser besteht aus verschiedenen Elementen mit arbeitgeberrelevanten Marketingbotschaften und verfolgt eine einheitliche Gestaltungslinie. Als Slogan wurde „Stadt für alle“ als Begriff aus dem Masterplan Personalmanagement integriert. Der Messestand kann je nach Veranstaltungsort und Zielgruppe flexibel eingesetzt werden.

Für die Messewand sind Porträtfotos von städtischen Mitarbeiter*innen entstanden, die sich mit Freude am Projekt beteiligt haben. Schwerpunkt war, die unterschiedlichsten Berufs- und Ausbildungsmöglichkeiten bei der Arbeitgeberin Stadt Erlangen abzubilden und hierbei die Vielfalt als Grundgedanken aufzugreifen.

Der neue Messestand kam erstmalig im Mai 2019 für den Jobwalk in Erlangen zum Einsatz und wird seitdem regelmäßig für verschiedene Veranstaltungen verwendet.



1.2.11 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.

1.2.11.1 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.

1.2.11.2 Prinzipien und Ziele des BEM



1.2.11.3 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 wird gemeinsam mit dem/der erkrankten Mitarbeiter*in ermittelt, 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*innen einbezogen (Abteilung Organisation und Personalwirtschaft, Schwerbehindertenvertretung, Personalrat, Betriebsarzt, Betrieblicher Sozialdienst, Fachkraft für Arbeitssicherheit, Rehabilitationsträger oder Integrationsfachdienste, etc.).

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

1.2.11.4 Instrumente des BEM

Folgende Maßnahmen können beispielhaft bei eingeschränkter Arbeitsfähigkeit sinnvoll sein:

- Stufenweise Wiedereingliederung
- Erarbeitung des Kompetenzprofils der Mitarbeiter*in
- Erstellung eines Anforderungsprofils für den Arbeitsplatz
- Anpassung der Arbeitsaufgaben
- Reduzierung oder Veränderung der Arbeitsbelastung

- Verbesserung der Arbeitsplatzausstattung
- Veränderung der Arbeitszeit
- berufliche (Weiter-)Qualifizierung

1.2.12 Betrieblicher Sozialdienst (BSD) und Betriebliches Gesundheitsmanagement

1.2.12.1 Betriebliches Gesundheitsmanagement

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 2019 wurden Gefährdungsbeurteilungen psychischer Belastungen in folgenden Bereichen durchgeführt:

Im Tiefbauamt einschließlich Baubetriebshof, in der Stadtkämmerei, im Liegenschaftsamt, im Amt für Veterinärwesen und gesundheitlichen Verbraucherschutz einschließlich Schlachthof, dem Amt für Stadtentwicklung und Stadtplanung, der Volkshochschule und dem Kulturamt.

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

Zusätzlich wurde mit den Beschäftigten aus dem Bereich Abfallwirtschaft eine Onlinebefragung der KUVB zur Belastungssituation der Müllwerker durchgeführt. Dieses Modul bietet voraussichtlich langfristig mehr Variabilität bei der Ermittlung von Belastungsfaktoren.

Um bei Bedrohungssituationen besser reagieren zu können, wurden zwei Veranstaltungen mit Referent*innen der Polizei und vom Krisendienst Mittelfranken initiiert. Ziel war hier die Deeskalation zu verbessern und den Selbstschutz zu erhöhen.

Verhaltensprävention

Die Resonanz auf die Gesundheitsangebote im Gesundheitsraum ist weiterhin sehr hoch. Aktuell werden Pilates, Yoga, QiGong, Rückengymnastik und Faszien-Training angeboten. Ein zweiter Kurs zur Stärkung von Rücken und Faszien wurde in den Gesundheitsraum verlegt und ist inzwischen ausgebucht. Ein dritter Kurs ist für das Jahr 2020 bereits in Planung.

Die Ausbildung der Trainer*innen und die Qualität der betrieblichen Gesundheitskurse erfüllen die Kriterien der Zentralen Prüfstelle Prävention (ZPP). Beides wurde von einer örtlich ansässigen Krankenkasse inzwischen geprüft.

Für die Beschäftigten aus dem Bereich der Kindertagesstätten und aus den soziokulturellen Einrichtungen gibt es ein Angebot zur Stärkung der Wirbelsäule. Seit dem Sommer wird dieser Kurs rotierend an verschiedenen Standorten angeboten.

Außerdem wurden jeweils zwei Workshops Lach-Yoga als wirksame Methode gegen Stress und „Schmerz lass nach“ von Just-Five als Konzept der Selbstregulation angeboten. Für die Stadtkämmerei wurde ein Vortrag einer Augenoptikerin zum gesunden Sehen organisiert.

Bewegte Unternehmen

Die Stadt Erlangen wurde auch im Jahr 2019 für ihr Gesundheitsmanagement als „Bewegtes Unternehmen“ vom Verein Gesundheit und Medizin in Erlangen e.V. ausgezeichnet.

1.2.12.2 Betrieblicher Sozialdienst

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.

1.2.12.3 Team KomKon – zur Verbesserung der Kommunikations- und Konfliktkultur

Der Betriebliche Sozialdienst ist Teil des internen Beratungsportals „KomKon“. Der Name leitet sich aus den Begriffen Kommunikations- und Konfliktkultur ab.

Ziel der Arbeitsgruppe ist, die Kommunikationskultur in der Stadtverwaltung zu verbessern und so die Zusammenarbeit innerhalb und zwischen städtischen Dienststellen zu fördern.

Weiterhin werden Dienststellen in der Phase einer Umstrukturierung oder bei Organisationsentwicklung 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

Die Entwicklung der sehr hohen Anzahl der Stellenausschreibungen hat sich auch im Jahr 2019 fortgesetzt.

Mittlerweile besteht neben dem technischen Bereich auch in der Verwaltung vermehrt die Notwendigkeit, Stellen mehrmals auszuschreiben bis ein*e geeignete*r Bewerber*in gefunden werden kann.

Die Konkurrenz, auch zwischen öffentlichen Arbeitgebern, macht sich sehr deutlich bemerkbar. Viele Bewerber*innen haben sich auf mehrere vakante Stellen verschiedener Arbeitgeber beworben und nehmen dann die Stelle bei dem Unternehmen an, bei dem sie die schnellste Zusage oder die beste Perspektive erhalten.

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
2019	225	3.480

Aufgrund der Notwendigkeit, möglichst viele Veröffentlichungskanäle zur gezielten Ansprache der für eine Aufgabe geeigneten Berufsgruppen zu nutzen, sind im Jahr 2019 die Kosten für Stellenausschreibungen gegenüber dem Jahr 2018 deutlich von 277.000 € auf 361.000 € gestiegen. Hiervon entfällt allein ein Betrag von 215.000 € auf die Print-Veröffentlichungen in den Nürnberger Nachrichten. Dabei sind die Kosten für die Veröffentlichung in Fachzeitschriften, welche bislang von den Fachbereichen getragen werden, noch nicht enthalten.

Im Sinne einer wirtschaftlichen Ausschreibungspraxis bei weiterhin hoher Zielgruppenerreichung ist für das Jahr 2020 eine weitere Verlagerung der Veröffentlichungen von Print- in Richtung Online-Plattformen geplant. Für die Präsenz in Printmedien wird ab 01.06.2020 eine regelmäßige allgemeine Arbeitgeberanzeige geschaltet, die deutlich kostengünstiger ist und für welche der Arbeitsaufwand zur Erstellung und Schaltung im Vergleich zu den bisher zusammengefassten Kurzausschreibungen erheblich geringer und weniger zeitaufwendig ist. Durch die künftige vollinhaltliche Nutzung der Veröffentlichungsvorschläge unserer Werbeagentur entfallen weitere interne Abstimmungsprozesse und die Stadt Erlangen schöpft die Zielgruppenorientierung voll aus. Zur weiteren Prozessvereinfachung werden die Kosten für die Veröffentlichungen dann komplett von Seiten des Personal- und Organisationsamtes getragen.

1.3.1.2 Entwicklung der Anzahl von Neueinstellungen

Jahr	Neueinstellungen insgesamt	Tarifbeschäftigte			Beamtinnen/ Beamte
		insgesamt	unbefristet	befristet	
2013	74	62	54	8	12
2014	91	81	35	46	10
2015	214	179	65	114	35
2016	223	188	69	119	35
2017	241	211	73	138	30
2018	269	236	102	134	33
2019	301	251	118	133	50

Im Jahr 2019 war die bisher höchste Zahl an Neueinstellungen zu verzeichnen.

Im Hinblick auf die bereits erfolgte unbefristete Einstellung bei perspektivisch anstehender Fluktuation, auch wenn sie noch weiter in der Zukunft liegt, ist die Zahl der befristeten Neueinstellungen trotz gestiegener Gesamteinstellungszahl rückläufig. Nach wie vor ist es aber notwendig, gerade bei längerfristigen Erkrankungen mit unsicherer Prognose zur Entwicklung der weiteren Arbeitsfähigkeit der Stelleninhaber*innen, auch mit befristeten Einstellungen die Dienststellen zu unterstützen.

Beim Freiwerden adäquater unbefristeter Stellen werden die befristet tätigen Beschäftigten bei Vorliegen der entsprechenden Eignung vorrangig berücksichtigt.

1.3.1.3 Weiterentwicklung des Stellenbesetzungsverfahrens

Im Jahr 2019 wurde in Erweiterung des Projekts M036 (Stellenbesetzungsverfahren weiterentwickeln) des Masterplans Personalmanagement mit externer Begleitung eine Aufgaben- und Strukturanalyse der Abteilung Organisation und Personalwirtschaft (112) durchgeführt.

Als Ergebnis wird die Abteilung im Jahr 2020 eine neue Aufteilung in drei anstatt bisher zwei Sachgebiete umsetzen. Die Stelle der neuen dritten Sachgebietsleitung wurde für den Stellenplan 2020 beantragt und beschlossen. Zusätzlich soll bei der neuen Aufgabenverteilung das Portfolio der personalwirtschaftlichen Ämterbetreuung dem Prinzip „one face to the customer“ stärker Rechnung tragen und mehr Transparenz für die Dienststellen und Beschäftigten über Ansprechpartner*innen und Zuständigkeiten geschaffen werden.

Eine Erkenntnis aus der Analyse der personalwirtschaftlichen Prozesse ist auch die Notwendigkeit, für leistungsveränderte Beschäftigte sowie die betrieblichen Partner*innen eine*n einheitliche*n Ansprechpartner*in in der Abteilung Organisation und Personalwirtschaft zu installieren. Zudem soll der Personaleinsatz von einer zentral zuständigen Person federführend begleitet werden, um einen transparenten Kontakt zu den Führungskräften und Beschäftigten anbieten zu können.

In Vorbereitung der Ausschreibung und Vergabe eines neuen Online-Bewerbungsverfahrens wurden Informationsgespräche mit verschiedenen Anbietern geführt, um die aktuellen technischen Möglichkeiten der Systeme kennenzulernen und einen Überblick über die zu erwartenden Kosten zu gewinnen, damit vor dem Hintergrund der bei der Stadt Erlangen arbeitsorganisatorisch möglichen Rahmenbedingungen die entsprechenden Anforderungen in die Leistungsbeschreibung aufgenommen werden können.

Die Umsetzung der Neuorganisation der Abt. Organisation und Personalwirtschaft wird im Jahr 2020 stattfinden. Die Einführung eines neuen Online-Bewerbungsverfahrens soll zum 01.01.2021 erfolgen.

1.3.2 Arbeitszeitänderungen im Jahr 2019

Im Vergleich zu den Vorjahren hat sich die Anzahl von Arbeitszeitänderungen erneut um 35 erhöht.

Aufgrund der Notwendigkeit, auch als Arbeitgeberin flexibel auf die Notwendigkeiten von Beschäftigten zu reagieren, die ihre Arbeitszeiten zeitnah und teilweise auch mehrmals im Jahr an geänderte Betreuungszeiten ihrer Kinder in Kindertageseinrichtungen oder auch die zeitlich unterschiedliche Verfügbarkeit anderer Betreuungspersonen anpassen müssen, nehmen die Anpassungen der Arbeitszeit anzahlmäßig perspektivisch auch in den nächsten Jahren zu.

Anzahl der Arbeitszeitänderungen insgesamt	davon Tarifbeschäftigte inkl. Lehrerbereich	davon Beschäftigte des Sozial- und Erziehungsdienstes	davon Beamtinnen/ Beamte
487	397	135	90
Arbeitszeitänderungen Tarifbeschäftigte inklusive Lehrerbereich	davon Arbeitszeiterhöhungen	davon Arbeitszeitreduzierungen	
262	144	118	
Arbeitszeitänderungen Beschäftigte des Sozial- und Erziehungsdienstes	davon Arbeitszeiterhöhungen	davon Arbeitszeitreduzierungen	
135	67	68	
Arbeitszeitänderungen Beamtinnen/Beamte	davon Arbeitszeiterhöhungen	davon Arbeitszeitreduzierungen	
90	54	36	

1.3.3 Altersteilzeit Tarifbeschäftigte und Beamt*innen

1.3.3.1 Altersteilzeit für Tarifbeschäftigte

Im Jahr 2019 bestand nach der Quotenermittlung nach dem Tarifvertrag TVFlexAZ zum Stichtag 31.05.2018 ein Kontingent von 18 Altersteilzeitmöglichkeiten innerhalb der tariflichen Quote von 2,5 % der Beschäftigten.

Die Quote für das Jahr 2019 wurde erstmals vollständig ausgeschöpft. Alle Beschäftigten wählten das Blockmodell für die Inanspruchnahme von Altersteilzeit, in dem sie nach einer Ansparphase im Block direkt vor dem Ruhestandseintritt in eine Freistellungsphase eintreten.

Die Dauer der gewählten Modelle variiert von 12 Monaten bis zu 60 Monaten (tarifliche Höchstdauer).

1.3.3.2 Altersteilzeit für Beamt*innen

Im Kalenderjahr 2019 ließen sich 9 Beamt*innen über die Möglichkeiten einer Altersteilzeit beraten. Mit vier Beamt*innen wurde schließlich Altersteilzeit vereinbart, für drei davon im Blockmodell.

1.3.4 Dienstvereinbarung Telearbeit

Im Jahr 2019 konnte gegenüber den Vorjahren ein überproportional deutlicher Anstieg der Anzahl von Telearbeitsplätzen verzeichnet werden:

Jahr	Anzahl neu bewilligter Telearbeitsplätze
2014	9
2015	13
2016	10
2017	20
2018	29
2019	41

Insgesamt nutzen aktuell 167 Mitarbeiter*innen die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit anteilig in Telearbeit zu leisten.

1.3.5 Betriebliches Vorschlagswesen

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

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

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

Die folgende Übersicht zeigt die Anzahl der eingereichten Vorschläge und gezahlten Prämien seit 2015:

Eingegangene Vorschläge - Übersicht über die Jahre 2015 - 2019

Jahr	Anzahl eingereichte Verbesserungsvorschläge	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
2015	41	14 34 %	9	2.378 €	1.395 €	55 €
2016	33	8 24 %	10		450 €	120 €
2017	35	12 34 %	6	9.379 €	4.648 €	50 €
2018	32	2 6,25 %	5	6.808 €	1.260 €	80 €
2019	33	1 3 %	1		190 €	0 €

Die Fallzahlen von 2019 sind etwa auf dem Niveau der letzten drei Jahre verblieben. Der amtsinterne Verbesserungsvorschlag stammt aus dem gewerblich technischen Bereich. Wie die Jahre zuvor, ist die Auszahlung der Prämie dem gewerblich technischen Bereich zuzurechnen.

Weiter gilt jedoch folgendes:

Das betriebliche Vorschlagswesen kann nur dann erfolgreich sein, wenn die Vorgesetzten aller Ebenen bereit sind, die Mitarbeiter*innen, die Verbesserungsvorschläge machen, ernst

zu nehmen, ihnen zuzuhören und sich sachlich mit den vorgebrachten Argumenten auseinanderzusetzen. Entscheidend für den Erfolg des betrieblichen Vorschlagswesens ist somit die Bereitschaft aller im Interesse der Stadt Erlangen als Ganzes zusammenzuarbeiten und die Verwaltungsabläufe zu optimieren. Das Personal- und Organisationsamt bittet daher alle Beteiligten, sich mit Verbesserungsvorschlägen zeitnah auseinanderzusetzen und die Stellungnahmen ohne Verzögerungen weiterzuleiten. Nur so kann eine Bearbeitung in angemessener Zeit gewährleistet werden.

1.3.6 Organisatorische Prüfung bei Wiederbesetzung von Planstellen

Durch die Sachbearbeiter*innen für Organisationsangelegenheiten wurden im Jahr 2019 rund 400 Wiederbesetzungen von Planstellen bei der Stadt Erlangen bearbeitet. Damit steigt die Anzahl der Stellenbesetzungsverfahren, welche in den letzten Jahren bereits konstant auf hohem Niveau lag, erneut um ca. 10 %.

Bei der organisatorischen Prüfung einer Wiederbesetzung sind neben den Aufgabeninhalten, den prozentualen Verteilungen, der notwendigen Qualifikation zur Aufgabenerfüllung auch gesamtstädtische Belange wie die Einbindung ins Gefüge, Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie wirtschaftliche Aufgabenerfüllung zu betrachten.

1.3.7 Dienstvereinbarung über die Durchführung des Winterdienstes bei der Stadt Erlangen (DV Winterdienst)

Mit Ablauf des 31.05.2018 trat die Fassung der „Dienstvereinbarung über die Durchführung des Winterdienstes bei der Stadt Erlangen (DV Winterdienst)“ vom 27.06.2015 außer Kraft.

Für den Winterdienst 2018/2019 wurden Gespräche mit der Personalvertretung zur Erarbeitung einer neuen DV Winterdienst aufgenommen. Da hierbei keine Einigung erzielt werden konnte, wurde der Winterdienst 2018/2019 ohne DV durchgeführt. Im Jahr 2019 wurden die Gespräche mit der Personalvertretung wiederaufgenommen. Zwischen der Stadt Erlangen und dem Gesamtpersonalrat wurde im Ergebnis die DV vom 29.10.2019 abgeschlossen. Diese Fassung gilt zeitlich befristet bis 31.05.2020.

Ziel der Dienstvereinbarung ist es, die Motivation der Beschäftigten und die Leistungsfähigkeit des städtischen Winterdienstes zu stärken. Dies soll durch effiziente, transparente und einheitliche Gestaltung der Interessen aller im Winterdienst Beschäftigten bzw. Beteiligten einerseits und der Erfordernisse des Winterdienstes andererseits gelingen.

1.3.8 Potenzialanalyse und Einführung eines Fuhrparkmanagements bei der Stadt Erlangen

Im Juli 2019 startete eine Organisationsuntersuchung des städtischen Fuhrparks, die durch externe Begleitung unterstützt wird.

In einem Prüfungsbericht des Erlanger Revisionsamtes vom 30.09.2013 wurde die Empfehlung ausgesprochen, den dezentralen Fuhrpark der allgemeinen Verwaltung weitergehend auf Optimierungen zu prüfen. Zudem soll die dienstliche Nutzung von Privat-Kfz sowie deren Attraktivität geprüft, Car-Sharing (mit Dienst-PKW) und auch die Nutzung von Lasten-E-Bikes bei den Optimierungsmöglichkeiten des Fuhrparkmanagements betrachtet werden.

Konkrete Ziele dieses Projektes sind eine möglichst durchgängige Auslastung der Fahrzeuge, eine bedarfsgerechte Buchung und Nutzung des Fuhrparks sowie klare Zuständigkeiten in der Fuhrparkverwaltung.

Die Potenzialanalyse bereitet mit der Erfassung und Analyse des Ist-Standes, sowie der Prüfung verschiedener Handlungsoptionen die Ausgangsbasis für ein wirtschaftliches Fuhrparkmanagement. Schnittstellen, z. B. zur Projektgruppe Betriebliches Mobilitätsmanagement im Amt für Stadtplanung und Stadtentwicklung, werden aufgegriffen und für weiterfüh-

rende Projekte in den Kontext gestellt. Aktuell wurde das Projekt um eine Wohnstandortanalyse erweitert.

Der Projektabschlussbericht wird aufgrund der dadurch bedingten zeitlichen Verschiebung im August 2020 fertiggestellt. Anschließend erfolgt die Umsetzung der Ergebnisse.

1.3.9 Kultur- und Bildungscampus Frankenhof – KuBiC

Der bisherige Frankenhof soll zukünftig als Kultur- und Bildungscampus Frankenhof (KuBiC) im Herzen der Stadt entstehen – und durch einen integrierten Gästehausbetrieb und Gastronomiebereich zudem ein attraktives Tagungs- und Seminarhaus werden.

In den KuBiC wird beispielsweise das Deutsch-Französische Institut (dfi) sowie eine Kindertagesstätte einziehen. Die Sing- und Musikschule erhält neue Räume. Untergebracht werden sollen aber auch die Jugendkunstschule und Teile der Volkshochschule mit Seminarräumen und Kreativwerkstätten. Es werden außerdem Räume für soziokulturelle Gruppen und Vereine zur Mehrfachnutzung zur Verfügung stehen. Des Weiteren gibt es zusätzlich in dem Gebäude drei Veranstaltungssäle. Dazu gehört auch ein schön gestalteter Außenbereich mit Sitzmöglichkeiten.

Der Betrieb im früheren Freizeitzentrum Frankenhof wurde zum 01.04.2017 eingestellt. Baubeginn sollte im April 2018 sein. Aufgrund der derzeitigen Hochkonjunkturphase der Bauwirtschaft, der unsicheren Weltlage sowie des Brexit hat sich der Beginn der Bauarbeiten jedoch auf Juni 2019 verschoben. Die Fertigstellung des KuBiC Frankenhof war ursprünglich im Herbst 2020 geplant und verschiebt sich nun in die 2. Jahreshälfte 2022.

Mit Inbetriebnahme des Hauses müssen die organisatorischen Abläufe des Bürger-Kultur-Büros (v. a. Auskünfte für die Bürger*innen, Hausmanagement, Veranstaltungstechnik, Reinigung, Raumvergabe, Nachtdienste Gästehaus (Wach- und Schließdienst), Beschwerdemanagement, Schnittstellenfunktion für die einzelnen Institutionen etc.) funktionieren.

Die Verwaltung wurde auf Grund der nachstehenden Ausführungen beauftragt, bis zum vierten Quartal 2019 federführend ein Konzept für die neue Aufbau- und Ablauforganisation für den Kultur- und Bildungscampus Frankenhof zu erstellen, welches mögliche Maßnahmen und Umsetzungsschritte beschreibt.

Deswegen sollte mit Hilfe externer Begleitung ein Konzept für eine Aufbau- und Ablauforganisation des KuBiC entwickelt werden. Im Laufe der im Februar 2018 begonnenen Untersuchung hatte sich gezeigt, dass der Projektauftrag weiter gefasst werden musste als ursprünglich angenommen. Aussagen zu Aufbau- und Ablauforganisations-Szenarien sowie Personalbemessungen können ohne vorgeschaltete Wirtschaftlichkeitsberechnungen bzgl. möglicher Ausgliederungen einzelner Teilbereiche nicht getroffen werden. Aus diesem Grund wurde der Projektauftrag vom 14.09.2017 aufgehoben.

Es wurde daraufhin ein erweiterter Projektauftrag erstellt, der auf die Entwicklung einer Aufbau- und Ablauforganisation mit Wirtschaftlichkeitsberechnung sowie Personalbemessung für das Bürger-Kultur-Büro und dessen Schnittstellen im Kultur- und Bildungscampus abstellt. Nach erfolgreicher Ausschreibung startete das Projekt mit erweitertem Projektauftrag vom 01.03.2019 mit Hilfe einer externen Beratungsfirma im Dezember 2019. Nach Abschluss des Meilensteins 2 wird im März 2020 die Wirtschaftlichkeitsprüfung für die Bereiche

- Betrieb des Gästehauses in Eigenregie/Gastronomie verpachtet sowie
 - Vergabe des Gästehausbetriebs in Verbindung mit Gastronomiebetrieb
- mit Einbringung eines Verwaltungsvorschlages im Stadtrat vorgestellt.

Im Oktober 2020 werden zwei sinnvolle Verwaltungsvorschläge für die Aufbau- und Ablauforganisation inkl. Personalbemessung in den Stadtrat zur Beschlussfassung eingebracht.

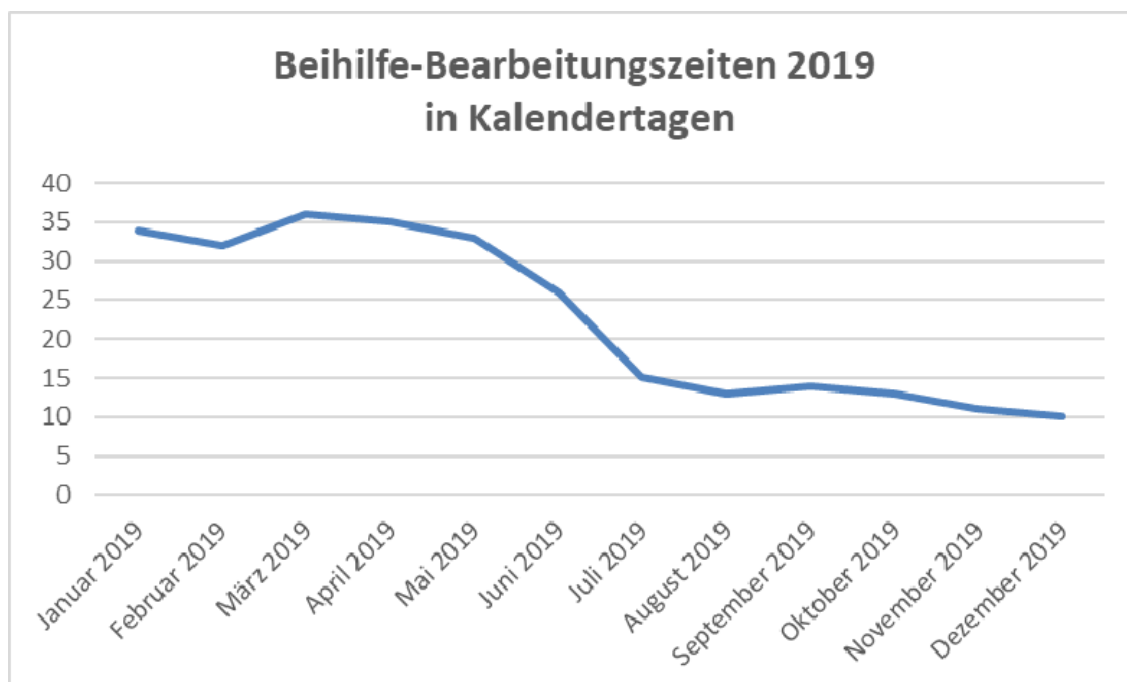
1.4 Personalabrechnung und -controlling

1.4.1 BeihilfeCenter

Das BeihilfeCenter Erlangen ist eine Einrichtung der interkommunalen Zusammenarbeit. Gegründet im Jahr 2005 von den Städten Erlangen und Nürnberg berechnet das BeihilfeCenter Beihilfen für 18 weitere Auftraggeber, darunter die Städte Ansbach und Weiden sowie die Landkreise Erlangen-Höchstadt, Nürnberger Land und Kehlheim.

2019 wurden 31.375 Beihilfeanträge bearbeitet. Dieses seit Jahren sehr hohe Aufkommen macht es allein schon im Sinne des Klimaschutzes notwendig, möglichst schnell von der papiergebundenen Antragstellung auf eine digitale Antragstellung umzusteigen. Aber auch die Beihilfeberechtigten selbst wünschen sich eine moderne online-Lösung in Form einer BeihilfeApp, die ihren Aufwand reduziert und Postlaufzeiten verkürzt. Leider ist eine solche Lösung anders als in der Versicherungswirtschaft für das bayerische Beihilferecht noch nicht auf dem Markt. Deshalb wurde 2019 gemeinsam mit dem Softwarelieferanten erhebliche Entwicklungsarbeit in ein künftiges digitales Antragsmanagement investiert. Zwischenzeitlich ist das BeihilfeCenter in der Lage, per Schnittstelle Inhalte digitalisierter Rechnungen und Verordnungen automatisiert, medienbruchfrei und rechtskonform in das Beihilfeabrechnungsprogramm zu übernehmen. Damit ist ein wichtiges Zwischenziel auf dem Weg zur BeihilfeApp erreicht. Ein konkreter Einführungszeitpunkt der App zeichnet sich allerdings noch nicht ab. Hier sind weiterhin die Softwareentwickler gefragt, die das Schriftformerfordernis des Beihilferechts durch ein entsprechend zertifiziertes Authentifizierungsverfahren ersetzen müssen.

Parallel dazu ist es den Mitarbeiter*innen des BeihilfeCenter 2019 gelungen, die Bearbeitungszeiten in der Beihilfe weiter zu senken. Ende 2019 war ein Beihilfeantrag in der Regel innerhalb von 10 Tagen bearbeitet.



1.4.2 Personalkostencontrolling

1.4.2.1 Personalkosten

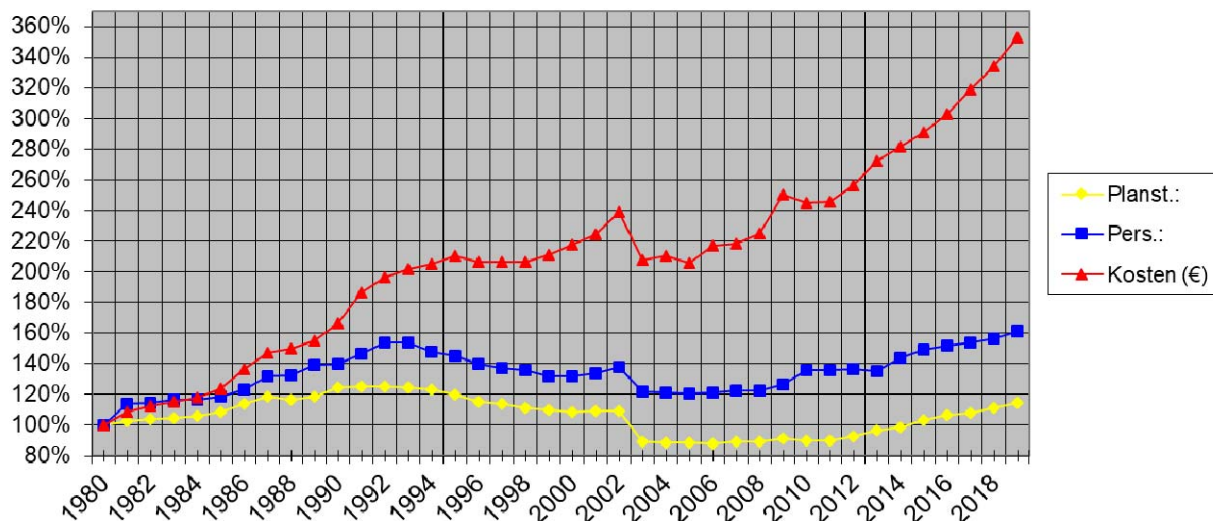
Unter Personalaufwendungen bzw. Personalkosten sind alle auf Arbeitgeberseite anfallenden Aufwendungen im Zusammenhang mit den aktiv Beschäftigten der Stadtverwaltung zu verstehen. Dazu gehören in erster Linie die Bruttobeträge der Entgelte der Beschäftigten und der Bezüge der Beamten (einschließlich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

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

In Erlangen betrugen die Personalauszahlungen im Jahr 2019 129,59 Mio. EUR, das waren 29,74 % der Zahlungen aus laufender Verwaltungstätigkeit. Damit ist der Anteil der Personalauszahlungen zum Vorjahr zwar um 0,87 % gestiegen (Ziffer 2.8.2.). Insgesamt ist der Anteil der Personalauszahlungen seit 2009 aber relativ konstant.

Weitere Kennzahlen sind unter Ziffer 2.8 des Berichtes abgedruckt. Dort werden die Personalausgaben in Relation zu den sonstigen Ausgaben des Gesamthaushaltes gesetzt. Kostensteigerungen bei den Personalkosten durch Tarifierhöhungen, Besoldungserhöhungen im Beamtenbereich und neuen Planstellen auf der einen Seite bekommen einen Bezug zu Preissteigerung, Inflation und Aufgabenmehrung im Bereich der Verwaltung auf der anderen Seite.

**Entwicklung der Planstellen, Personenanzahl und Personalkosten
1980-2019**



1.4.2.2 Personalkostenbudgetierung

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

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

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

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

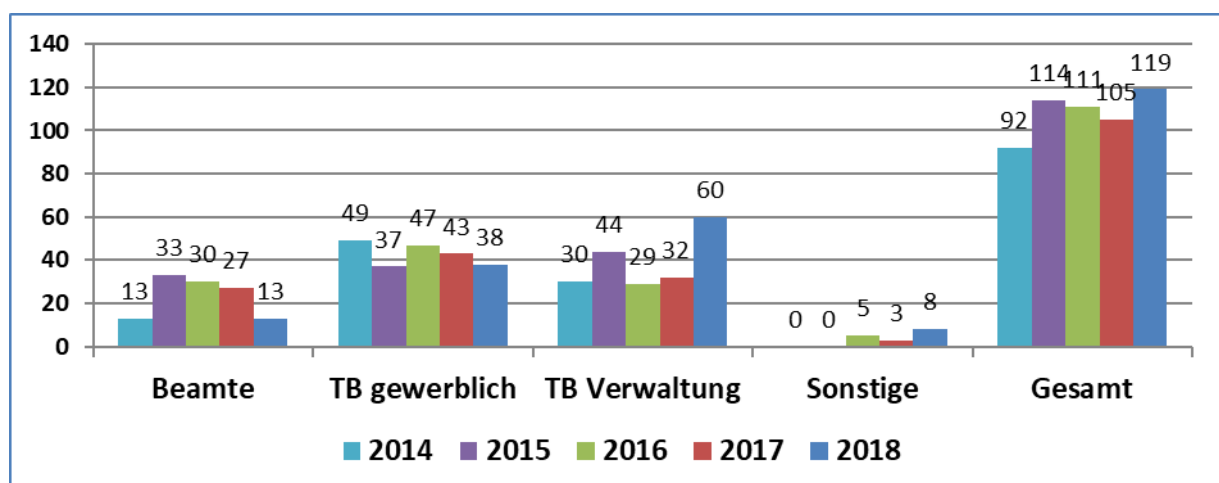
Ende Dezember 2019 stellt sich die Situation wie folgt dar

- Zum Vorjahr hat sich die Zahl der Ämter, die sich intensiv mit dem Thema der physischen Gefährdungsbeurteilung befasst haben, leicht gesteigert, so dass tatsächlich nur zwei Ämter ohne, bzw. ohne begonnene Gefährdungsbeurteilung gezählt werden.
- Für die Workshops und Ergebnisse im Bereich der psychischen Gefährdungsbeurteilung wird auf den Beitrag des betrieblichen Gesundheitsmanagements verwiesen.
- Meldungen über die vorgeschriebenen Sicherheitsunterweisungen, sowie die jährlich durchzuführenden Räumungsübungen gehen nur schleppend ein. Hierzu muss über die jeweiligen Sicherheitsbeauftragten mehr geworben werden.
- Im Rahmen der Sicherheitsbegehungen waren für 2019 Besuche in 58 Einzelobjekten, bzw. zugeordneten Fachbereichen, geplant und durchgeführt.
- Anmeldung zu Ersthelferkursen erfolgten 2019 erstmalig in ausschließlich elektronischer, papierloser Form. Hierzu wurde in Anbindung an das Mitarbeiterportal eine einfache Meldemaske mit automatischer eMail-Benachrichtigung zur Verfügung gestellt. Für 2020 soll dieses System in verbesserter Form über LoGaNET abgedeckt werden.
- Das von der Sicherheitsfachkraft des Personal- und Organisationsamt zwischenzeitlich jährlich angebotene Programm zur Ausbildung von Brandschutzhelfern konnte in 2019 fortgesetzt werden und ist bereits in der Vorplanung für das kommende Jahr.
- Auch das hausinterne StartUP für neu benannte Sicherheitsbeauftragte wurde gut angenommen und in zwei Veranstaltungen als Alternative zum Programm der KUVB angeboten

1.5.2 Unfallstatistik 2018

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 2018 – erfolgen.

Fünffjahres-Verleich (Sonstige = z.B. Ehrenamtliche, Schauspieler, etc.)



Im Bereich des Jugendamtes hat es eine Mehrung von Unfällen gegeben, die in Summe auch den Anstieg von 105 gesamtstädtischen Unfällen in 2017 auf 119 in 2018 erklären. Gründe hierfür lagen vermehrt bei Stürzen, Stolpern, Ausrutschen.

1.6 Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten

Zum Stichtag 30.06.2019 beschäftigte die Stadt Erlangen in der Stadtverwaltung inklusive der Eigenbetriebe 1602 Frauen und 1142 Männer. Damit lag der Frauenanteil bei 58 % der Beschäftigten. Hiervon waren 1232 Frauen tarifbeschäftigt, wobei der Frauenanteil unter den Tarifbeschäftigten bei 60 % lag. 314 waren Beamtinnen, was einem Frauenanteil von 52 % entspricht. Der Anteil an Frauen hat somit im Vergleich zum Vorjahr in keinem Bereich eine Veränderung erfahren.

Der prozentuale Anteil an Frauen im Beamtenbereich stagniert zum ersten Mal im Vergleich zu den letzten Jahren, in denen ein stetiger Anstieg zu verzeichnen war. 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. Seit 2018 nun liegt der Frauenanteil mit 52 % 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 40 % lag. Damit ist der Frauenanteil, dessen Anstieg lediglich im Jahr 2018 stagnierte, im Jahr 2019 wie auch in den Jahren zuvor erneut gewachsen und hat im Vergleich zu 2010 um 10 % zugenommen. Eine Fortsetzung dieses positiven Trends sollte auch in den kommenden Jahren weiter angestrebt werden.

Auch der Anteil unter den Beamtinnen mit A-Besoldung, die in der Qualifikationsebene 4 eingruppiert waren, lag mit 24 % deutlich unter dem der Beamten, der 36 % betrug. Dieser Wert verzeichnet über die letzten Jahre hinweg keine signifikante Steigerung. Auch der Wert bei den Beamten ist ungefähr gleichbleibend. Es sind also in gleichstellungspolitischer Hinsicht seit Jahren nur minimale Fortschritte erkennbar. Solche sollten stärker forciert werden.

Unter den Tarifbeschäftigten ohne die „SuE“-Tarifgruppe des sozialen und pädagogischen Bereichs betrug der Gesamtfrauenanteil wie bereits im letzten Jahr insgesamt 50 %. Auch hier ist Gleichstellung erreicht.

Im höheren Dienst lag der Frauenanteil bei 60 % und damit um 10 % höher. Am unteren Ende der Entgeltskala hingegen liegt der Prozentsatz bei 32 %. 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 sowie auch auf die einzelnen Entgeltgruppen festgestellt werden: Hier arbeiteten zum Stichtag 30.06.2019 420 Frauen und 50 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 85 %. Der Männeranteil steigt also mit der Bezahlung. Hier wäre es wichtig, Männer insgesamt für die sozialen und pädagogischen Berufe zu interessieren. 55 % der weiblichen und 38 % der männlichen Beschäftigten sind in den Entgeltgruppen bis zur Stufe 8b zu finden, ab der Entgeltgruppe S13 sind es 21 % der Frauen und 32 % der Männer. Damit sind die Männer auf die Entgeltgruppenbereiche S02-S08b, S09-S12 und S13-S18 ziemlich gleichmäßig verteilt. Demgegenüber sind mehr als die Hälfte der Frauen in den unteren Einkommensstufen zu finden.

In den letzten gut 20 Jahren ist bei der Stadtverwaltung Erlangen ein kontinuierlicher Anstieg des Frauenanteils in Führungspositionen zu verzeichnen (vgl. Tabelle 2.2.7). Von 21 % im Jahr 1993 ist er im Jahr 2018 deutlich auf einen bisherigen Höchststand von 42 % angestiegen, der im Jahr 2019 noch einmal um 0,3% angestiegen ist. Dieser Trend ist ausgesprochen positiv.

In der ersten Führungsebene (Referentinnen und Referenten inklusive Bürgermeisterinnen) ist der Frauenanteil seit 1993 von 11 % auf 50 % sehr deutlich gestiegen. Der bisherige Höchststand aus den beiden Vorjahren ist dabei erhalten geblieben, so dass in diesem Bereich bei der Stadt Erlangen bereits seit längerem Gleichstellung besteht. Im Bereich der Amtsleitungen hat sich der Anteil der Frauen von 5 % im Jahr 1993 auf 39 % fast verachtfacht. Leider gab es in diesem Jahr einen Rückschritt um gut ein Prozent. Unter den Abtei-

lungsleitungen ist der Frauenanteil von 12 % im Jahr 1993 um mehr als das Dreieinhalbfache auf mittlerweile 43 % angestiegen. Der Sprung vom letzten zu diesem Jahr betrug wie bereits im Vorjahr um die 6 %. Im Bereich der sonstigen Führungskräfte ist der Anteil erneut um fast ein Prozent gesunken.

Insgesamt ist festzuhalten, dass mit einem fast 40-prozentigen Frauenanteil auf jeder Führungsebene in der Stadtverwaltung sehr viel erreicht wurde. Der insgesamt immer noch positive Aufwärtstrend ist bemerkenswert. Er sollte unbedingt fortgesetzt werden! In Bezug auf die Amtsleitungsebene ist es wichtig, wieder an den Aufwärtstrend der Vorjahre anzuschließen, damit wir das Ziel der Verwirklichung einer tatsächlichen Gleichstellung von Männern und Frauen in naher Zukunft erreichen.

2019 waren 66 Frauen und 34 Männer bei der Stadt Erlangen in Ausbildung. Der Frauenanteil, der in diesem Jahr bei genau Zweidrittel lag, ist im Vergleich zum letzten Jahr, als er die Dreiviertelgrenze überschritten hatte, massiv gesunken. Vor allem drei Bereiche bilden in diesem Jahr deutlich mehr Männer aus: Im feuerwehrtechnischen Dienst gibt es fünf neue Beamtenanwärter; für den Einstieg in die zweite Qualifikationsebene der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen des fachlichen Schwerpunkts nichttechnischer Verwaltungsdienst hat die Stadt Erlangen im letzten Jahr drei männliche Auszubildende zusätzlich eingestellt; auch im Bereich Tiefbaufacharbeiter*innen und Straßenbauer*innen bildet sie drei Männer neu aus.

Nach wie vor ist in Übereinstimmung mit traditionellen Rollenbildern eine geschlechtsspezifische Aufteilung auf die kaufmännischen und die Verwaltungsberufe sowie den pädagogischen Bereich auf der einen Seite und auf Ausbildungen im gewerblich-technischen Bereich auf der anderen Seite feststellbar. Ausnahmen finden sich in Bezug auf die Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen des fachlichen Schwerpunkts nichttechnischer Verwaltungsdienst. Während im letzten Jahr für den Einstieg in die zweite Qualifikationsebene der Männeranteil lediglich 17 % ausgemacht hat, sind die Ausbildungsplätze in diesem Jahr paritätisch auf Männer und Frauen verteilt. Für den Einstieg in die dritte Qualifikationsebene waren es 2019 11 Männer unter 40 Anwarter*innen und damit wie im Vorjahr etwas über ein Viertel Männer. Im Bereich der Erzieher*innenausbildung OptiPrax gibt es nun zum ersten Mal bei der Stadt Erlangen einen männlichen Auszubildenden. Im gewerblich-technischen Bereich hingegen war wie bereits in den beiden Vorjahren keine einzige Frau in der Ausbildung, während es im Jahr 2016 noch zwei waren.

Zwar hat die Stadt Erlangen im Jahr 2019 mehr Männer für frauendominierte Ausbildungsbereiche gewinnen können und auch der Anteil der männlichen Auszubildenden ist insgesamt eklatant gestiegen. Nichtsdestotrotz sind aus gleichstellungspolitischer Sicht verstärkte Bemühungen, die immer noch größtenteils geschlechtsspezifische Aufteilung zu durchbrechen, weiterhin erstrebenswert.

Von den beschäftigten 1602 Frauen arbeiteten 823 und damit 51 % in Teilzeit. Das entspricht dem Prozentsatz aus dem Vorjahr. Im Detail waren 57 % der tarifbeschäftigten Frauen und 39 % der Beamtinnen teilzeitbeschäftigt. Demgegenüber arbeiteten 169 Männer bei der Stadtverwaltung in Teilzeit. Das entspricht einem Anteil von lediglich 15 %; unter den tarifbeschäftigten Männern waren es 17 % und unter den Beamten knapp 11 %. Teilzeitarbeit wird unter den Tarifbeschäftigten offensichtlich häufiger angenommen, wobei jedoch festzustellen ist, dass sich der prozentuale Anteil bei den Männern deutlich weniger unterscheidet. Der Unterschied zwischen Frauen und Männern in Bezug auf den Anteil an Teilzeitkräften ist insgesamt und stetig eklatant.

In den Führungsebenen ist Teilzeit noch wenig vertreten. Von 43 Abteilungsleitungen hatten 6 reduzierte Arbeitszeiten: 4 Frauen und 2 Männer. Der Teilzeitanteil unter den weiblichen Abteilungsleitungen lag damit bei 22 % und ist im Vergleich zum Vorjahr um 7 % und im Vergleich zum Jahr 2017 sogar um enorme 28 % gesunken. Unter den männlichen Abteilungsleitungen lag der Teilzeitanteil bei 8 % und ist damit ebenfalls um 3 % gesunken. Unter den Amtsleitungen ist niemand in Teilzeit beschäftigt. Teilzeit in Führung ist also bei der Stadt Erlangen immer noch die Ausnahme. Angesichts der hohen Anzahl an weiblichen Teilzeitkräften sind aus gleichstellungspolitischer Sicht Maßnahmen anzustoßen, die Führung in Teilzeit nachhaltig unterstützen, so dass auch Teilzeitkräften der Weg in Führungspositionen gut ermöglicht wird.

Im Verlauf des Jahres 2019 befanden sich 74 Frauen und nur 10 Männer in Elternzeit. Im Vergleich zu den beiden Vorjahren, in denen lediglich 4 bzw. 2 Männer Elternzeit genommen haben, ist die Zahl im Jahr 2019 wieder stark angestiegen, was sehr positiv zu bewerten ist. Im Vergleich zum Jahr 2016, als es noch 20 Väter waren, sind es jedoch immer noch nur halb so viele. 40 % der Väter, die 2019 Elternzeit angemeldet haben, blieben zwei bzw. drei Monate zu Hause. Immerhin 20 % nahmen sechs Monate Elternzeit und einer, also 10 %, sogar über drei Jahre. Bei den restlichen 30 % der Väter ist die Länge der Gesamtelternzeit noch nicht abschätzbar, da sie bisher lediglich einen Monat Elternzeit angemeldet haben. Insgesamt ist es aus gleichstellungspolitischer Sicht sehr erfreulich, dass junge Väter 2019 mehr Verantwortung in ihren Familien übernommen haben, indem sie zur Betreuung ihrer Kinder in Elternzeit gegangen sind. In mindestens 50 % der Fälle geschah dies sogar über die zwei Monate hinaus, die die Bezugszeit des Elterngeldes für die Familie verlängern. Von einer fairen Teilung der Familienverantwortung sind wir dennoch noch weit entfernt. Denn diese läge bezüglich der Elternzeit bei 7 Monaten, die jedoch nur ein Vater erreicht hat. Die starke Differenz in der Anzahl von Männern und von Frauen, die Elternzeit genommen haben, ist frappierend. Dies gilt umso mehr, da 46 % der Beschäftigten, die 2019 Eltern geworden sind, Männer waren. Es wäre wichtig, den kurzfristigen positiven Trend fortzusetzen und 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	2019
Personaldurchschnittskosten der Stellenneuschaffungen	2.724.300 €	2.027.600 €	4.038.700 €	2.410.400 €	1.505.200 €	2.045.600 €	2.761.700 €
Refinanzierung	642.500 €	384.200 €	786.200 €	1.213.600 €	304.100 €	842.100 €	979.400 €
Personalkosten-Steigerung	2.081.800 €	1.643.400 €	3.252.500 €	1.196.800 €	1.201.100 €	1.203.500 €	1.782.300 €

2.1.2 Planstellen im Vergleich zur Mitarbeiterzahl

	30.06.2012	30.06.2013	30.06.2014	30.06.2015	30.06.2016	30.06.2017	30.06.2018	30.06.2019
Planstellen	1770	1839	1893	1970,5	2024	2054	2098,5	2166
Personen	2204	2248	2328	2379	2433	2445	2448	2544

2.1.3 Neue und eingezogene Planstellen

Stellenneuschaffungen 2014 - 2019						
Bereich - Stellenneuschaffung	2014	2015	2016	2017	2018	2019
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)	21	32,5	28,5	19	33	35
Schulen einschließlich Schulverwaltungsamt	2,5	3		0,5	2,5	
Kultur (Ämter 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47)	6	14	5	1,5	3,5	2,5
Kindertagesstätten einschl. Lernstuben u. soziale Dienste	5,5	22	15,5	6	2	20
Sport, Bäder, Freizeit	1,5	0,5	0,5	0	1	1
öffentliche Anlagen (Friedhofswesen, Stadtgrün)	7	5,5	1	1		4
Bauverwaltung (Ämter 24, 61, 63, 66 ohne Abwasserbeseitigung)	6	3	1	4,5	5,5	8
Abwasserbeseitigung	3		2	1		
Müllabfuhr einschl. Abfallberatung	5	1	1			3
zusammen:	57,5	81,5	54,5	33,5	47,5	73,5

Stelleneinzüge 2014 - 2019						
Bereich - Stelleneinzüge	2014	2015	2016	2017	2018	2019
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		1,5	2	2,5
Schulen einschließlich Schulverwaltungsamt				1		1
Kultur (Ämter 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47)			1			0,5
Kindertagesstätten einschl. Lernstuben u. soziale Dienste						0,5
Sport, Bäder, Freizeit						
öffentliche Anlagen (Friedhofswesen, Stadtgrün)		1		1	0,5	
Bauverwaltung (Ämter 24, 61, 63, 66 ohne Abwasserbeseitigung)	2	2			0,5	
Abwasserbeseitigung						1,5
Müllabfuhr einschl. Abfallberatung						
zusammen:	3,5	4	1	3,5	3	6

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	2019	2019
		ohne EB		ohne EB		ohne EB
Beamte	649	634	664	650	670,4	657,4
Arbeitnehmer	1405	1062,5	1435	1091	1496	1143,6
Summe	2054	1697	2099	1741	2166	1801
Steigerung/ Reduzierung (abs.)	30	26	44,5	44	67,5	60
Steigerung/ Reduzierung (%)	1,48	1,56	2,17	2,59	3,22	3,45

- 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

31.12.2011					
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

31.12.2019					
Jahr	Beamte/Beamtinnen		Angestellte		Gesamt
	absolut	relativ	absolut	relativ	
mit EBs	620	22,58%	2126	77,42%	2746
ohne EBs	608	25,80%	1749	74,20%	2357

2.2.2 Allgemeine Personalstatistik

		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

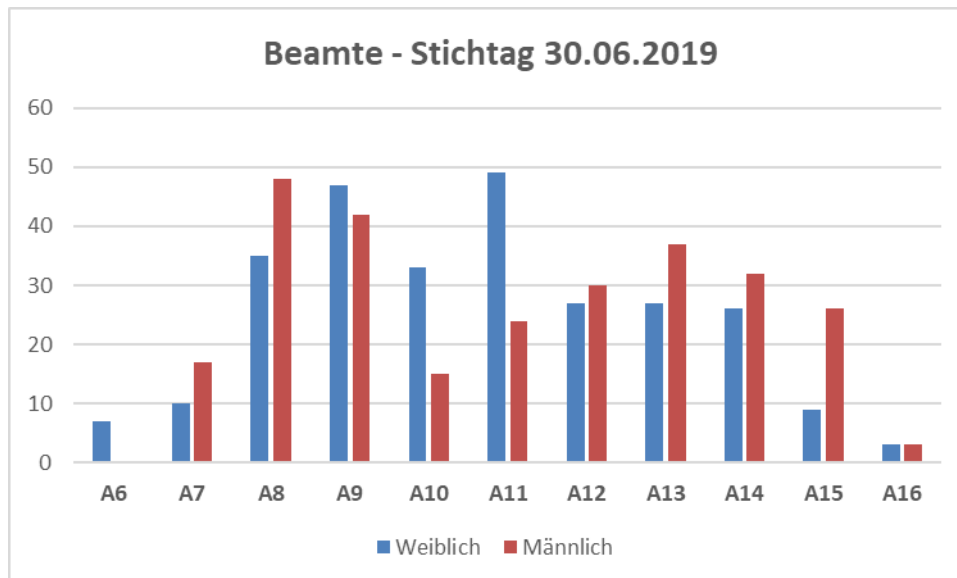
		2018											
		30.06.						31.12.					
		mit Eigenbetriebe			ohne Eigenbetriebe			mit Eigenbetriebe			ohne Eigenbetriebe		
		insg.	männl.	weibl.	insg.	männl.	weibl.	insg.	männl.	weibl.	insg.	männl.	weibl.
Beamte	insgesamt	605	291	314	592	281	311	592	285	307	579	275	304
davon	vollzeit	440	253	187	429	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

		2019											
		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	590	282	308	605	290	315	593	280	313
davon	vollzeit	446	259	187	436	252	184	448	259	189	439	252	187
	teilzeit	157	33	124	154	30	124	157	31	126	154	28	126
	Anwärter	45	13	32	45	13	32	54	21	33	54	21	33
	beurlaubt	6	1	5	6	1	5	4		4	4		4
Tarifbeschäftigte	insgesamt	2053	821	1232	1678	501	1177	2098	846	1252	1721	524	1197
davon	vollzeit	1218	685	533	893	389	504	1230	692	538	908	398	510
	teilzeit	835	136	699	785	112	673	868	154	714	813	126	687
	Auszubildende	31	6	25	27	2	25	42	12	30	36	6	30
	beurlaubt	9		9	9		9	8		8	8		8
	Bühnentarifbeschäftigte	39	14	25	39	14	25	39	15	24	39	15	24
nicht tariflich Beschäftigte		86	30	56	86	30	56	42	17	25	42	17	25
Summe		2744	1142	1602	2354	813	1541	2745	1153	1592	2356	821	1535
davon Nachwuchskräfte		76	19	57	72	15	57	96	33	63	90	27	63
davon beurlaubte		16	1	15	15	1	14	12	0	12	12	0	12

2.2.3 Beschäftigte in Elternzeit und Beurlaubung

2012		Tarifbeschäftigte	weiblich	männlich
	Elternzeit	52	48	4
	Sonderurlaub aus familiären Gründen	20	19	1
	Sonderurlaub aus sonstigen Gründen	10	8	2
		Beamte	weiblich	männlich
	Elternzeit	17	16	1
	Beurlaubung aus familiären Gründen	7	7	0
	Beurlaubung aus sonstigen Gründen	8	6	2
2013		Tarifbeschäftigte	weiblich	männlich
	Elternzeit	54	50	4
	Sonderurlaub aus familiären Gründen	19	18	1
	Sonderurlaub aus sonstigen Gründen	10	8	2
		Beamte	weiblich	männlich
	Elternzeit	20	15	5
	Beurlaubung aus familiären Gründen	6	6	0
	Beurlaubung aus sonstigen Gründen	9	6	3
2014		Tarifbeschäftigte	weiblich	männlich
	Elternzeit	55	44	11
	Sonderurlaub aus familiären Gründen	17	16	1
	Sonderurlaub aus sonstigen Gründen	10	9	1
		Beamte	weiblich	männlich
	Elternzeit	21	17	4
	Beurlaubung aus familiären Gründen	8	8	0
	Beurlaubung aus sonstigen Gründen	8	5	3
2015		Tarifbeschäftigte	weiblich	männlich
	Elternzeit	55	43	12
	Sonderurlaub aus familiären Gründen	17	17	0
	Sonderurlaub aus sonstigen Gründen	4	2	2
		Beamte	weiblich	männlich
	Elternzeit	27	21	6
	Beurlaubung aus familiären Gründen	5	4	1
	Beurlaubung aus sonstigen Gründen	1	0	1
2016		Tarifbeschäftigte	weiblich	männlich
	Elternzeit	33	22	11
	Sonderurlaub aus familiären Gründen	16	16	0
	Sonderurlaub aus sonstigen Gründen	1	0	1
		Beamte	weiblich	männlich
	Elternzeit	14	12	2
	Beurlaubung aus familiären Gründen	4	3	1
	Beurlaubung aus sonstigen Gründen	4	2	2
2017		Tarifbeschäftigte	weiblich	männlich
	Elternzeit	66	48	18
	Sonderurlaub aus familiären Gründen	13	13	0
	Sonderurlaub aus sonstigen Gründen	6	2	4
		Beamte	weiblich	männlich
	Elternzeit	11	6	5
	Beurlaubung aus familiären Gründen	0	0	0
	Beurlaubung aus sonstigen Gründen	1	1	0
2018		Tarifbeschäftigte	weiblich	männlich
	Elternzeit	33	21	12
	Sonderurlaub aus familiären Gründen	8	8	0
	Sonderurlaub aus sonstigen Gründen	5	1	4
		Beamte	weiblich	männlich
	Elternzeit	19	12	7
	Beurlaubung aus familiären Gründen	1	1	0
	Beurlaubung aus sonstigen Gründen	1	1	0
2019		Tarifbeschäftigte	weiblich	männlich
	Elternzeit	114	81	33
	Sonderurlaub aus familiären Gründen	9	9	0
	Sonderurlaub aus sonstigen Gründen	50	26	24
		Beamte	weiblich	männlich
	Elternzeit	36	24	12
	Beurlaubung aus familiären Gründen	6	5	1
	Beurlaubung aus sonstigen Gründen	7	3	4

2.2.4 Beschäftigte nach Entgeltgruppen



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

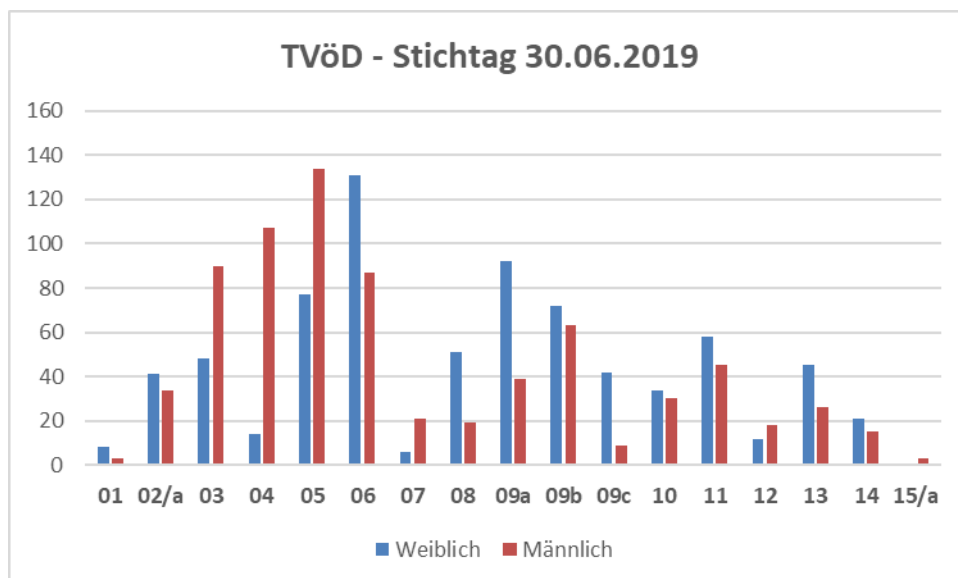
Beamte - Stichtag 30.06.2015											
Geschlecht	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16
Weiblich	7	14	37	37	36	40	24	23	22	5	4
Männlich	6	21	50	38	14	27	31	37	39	26	1

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

Beamte - Stichtag 30.06.2019											
Geschlecht	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16
Weiblich	7	10	35	47	33	49	27	27	26	9	3
Männlich		17	48	42	15	24	30	37	32	26	3



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

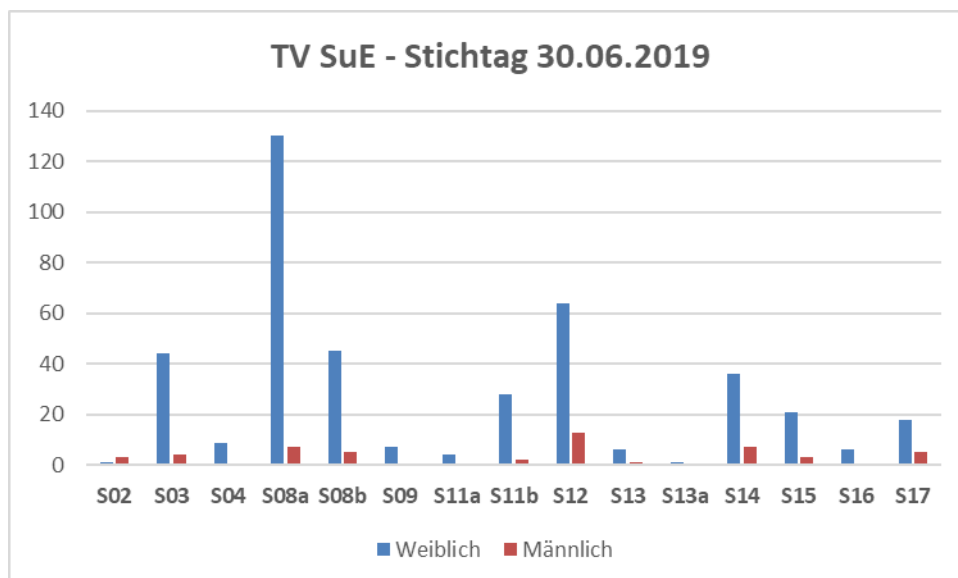
TVöD - Stichtag 30.06.2015															
Geschlecht	01	02/a	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15/a
Weiblich	16	49	50	7	112	106	4	88	116	32	35	5	39	21	3
Männlich	10	31	99	96	140	67	22	34	91	30	45	10	26	15	5

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

TVöD - Stichtag 30.06.2019																	
Geschlecht	01	02/a	03	04	05	06	07	08	09a	09b	09c	10	11	12	13	14	15/a
Weiblich	8	41	48	14	77	131	6	51	92	72	42	34	58	12	45	21	1
Männlich	3	34	90	107	134	87	21	19	39	63	9	30	45	18	26	15	3



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	

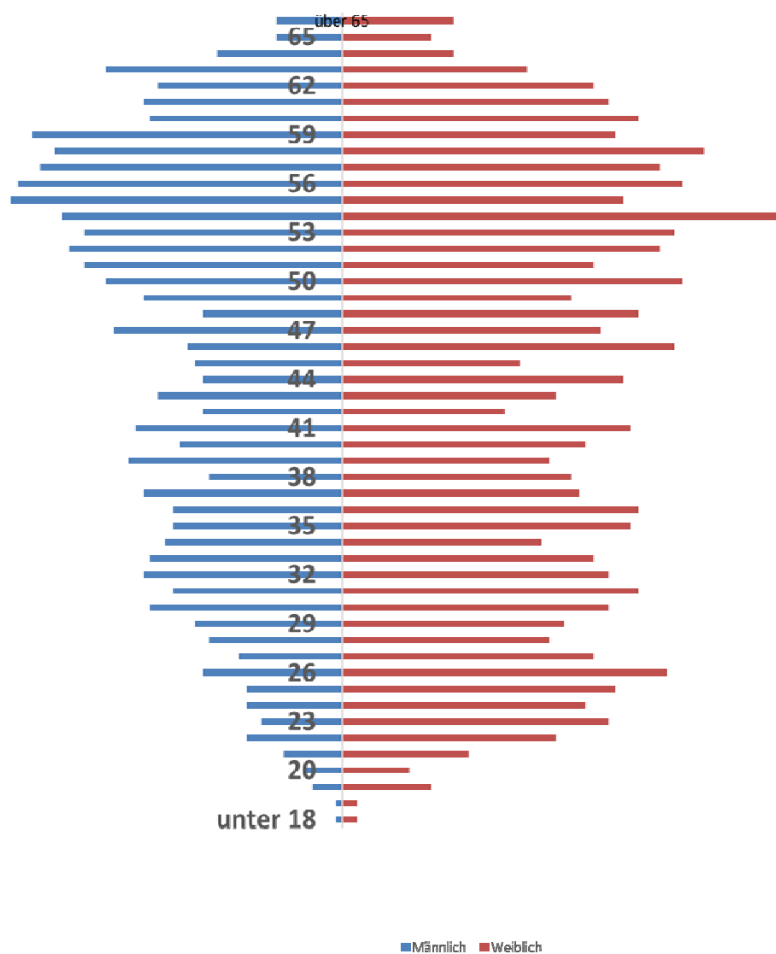
TV SuE - Stichtag 30.06.2017																
Geschlecht	S02	S03	S04	S08a	S08b	S09	S11a	S11b	S12	S13	S13a	S14	S15	S16	S17	S18
Weiblich	2	42	9	115	40	8	1	20	54	9	1	31	24	5	10	1
Männlich	3	4	1	6	4			4	12	2		10	1		5	

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	

TV SuE - Stichtag 30.06.2019																
Geschlecht	S02	S03	S04	S08a	S08b	S09	S11a	S11b	S12	S13	S13a	S14	S15	S16	S17	
Weiblich	1	44	9	130	45	7	4	28	64	6	1	36	21	6	18	
Männlich	3	4		7	5			2	13	1		7	3		5	

2.2.5 Beschäftigte nach Altersgruppen - Stichtag 30.06.2019

2.2.5.1 Alterspyramide



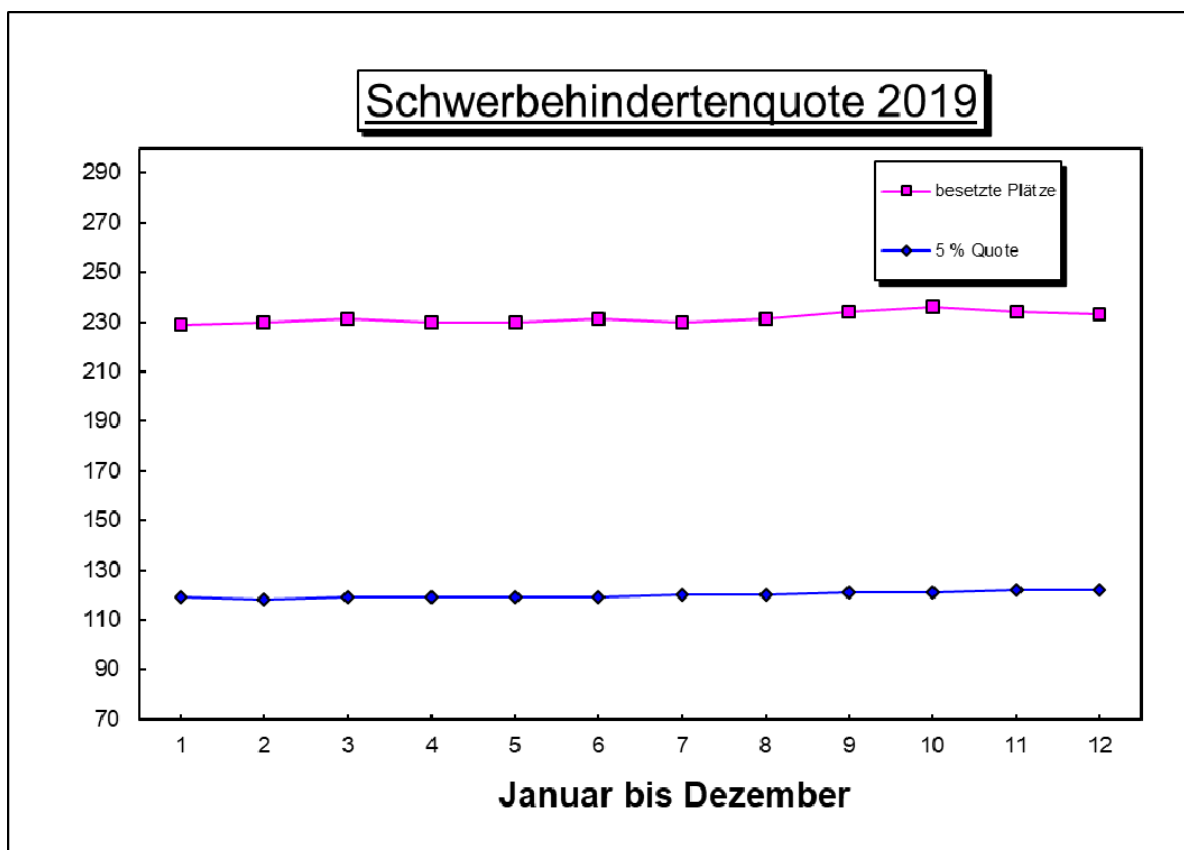
2.2.5.2 Altersstrukturgruppen – Anzahl der Beschäftigte

	Arbeitnehmer		Arbeitnehmer - Lehrkräfte		Beamte		Beamte - Lehrkräfte		Bühnentarifbeschäftigte		Kurzfristig Beschäftigte		Insgesamt		
Altersgruppe	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	S
bis 25 Jahre	45	119			15	42				1	9	15	69	177	246
26 - 35 Jahre	152	261	5	3	43	57	9	9	6	11	5	7	220	348	568
36 - 45 Jahre	154	234	3	1	59	57	11	13	3	9		2	230	316	546
46 - 55 Jahre	228	313	6	12	60	71	21	14	5	3		4	320	417	737
56 - 65 Jahre	212	269	7	15	69	38	14	11		1		3	302	337	639
über 65 Jahre	6	8						1			3	6	9	15	24
	797	1204	21	31	246	265	55	48	14	25	17	37	1150	1610	2760

2.2.5.3 Altersstrukturgruppen – Durchschnittsalter

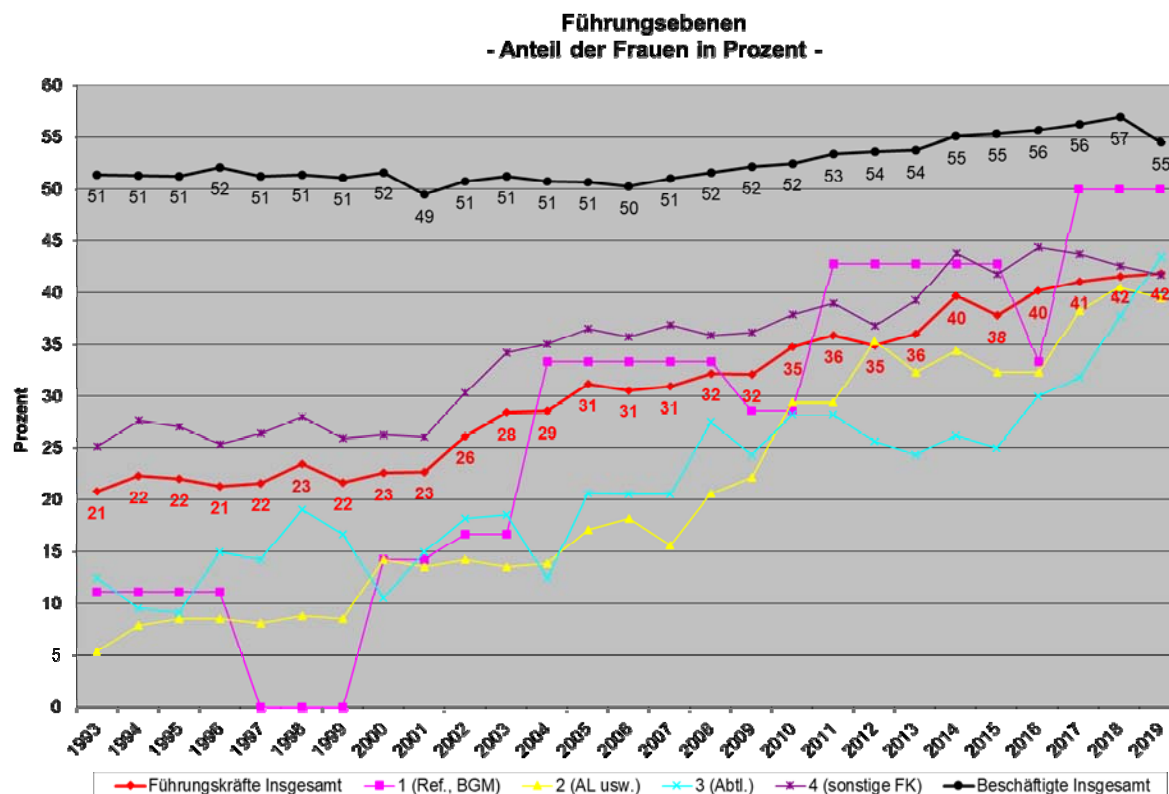
	Arbeitnehmer		Arbeitnehmer - Lehrkräfte		Beamte		Beamte - Lehrkräfte		Bühnentarifbeschäftigte		Kurzfristig Beschäftigte		Insgesamt		
Altersgruppe	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	S
bis 25 Jahre	22,76	22,71			22,20	22,76				24,00	22,00	22,40	22,32	22,97	22,64
26 - 35 Jahre	30,64	30,34	31,80	30,33	31,28	30,79	32,89	32,78	30,33	30,27	30,40	28,43	31,22	30,49	30,86
36 - 45 Jahre	40,40	40,31	38,67	39,00	40,61	40,58	38,82	39,62	39,67	39,78		39,50	39,63	39,80	39,71
46 - 55 Jahre	51,22	50,76	52,33	52,17	50,65	50,38	50,67	49,07	50,60	51,67		51,75	51,09	50,97	51,03
56 - 65 Jahre	59,28	59,45	61,71	60,73	59,78	58,97	61,57	62,45		60,00		60,00	60,59	60,27	60,43
über 65 Jahre	69,33	71,63						66,00				67,67	68,33	68,50	68,58
	45,61	45,87	46,13	45,56	40,90	40,70	45,99	49,98	40,20	41,14	40,02	45,07	45,56	45,52	45,54

2.2.6 Schwerbehindertenquote



Der Jahresdurchschnitt beträgt 9,42 %

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	55,87	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
2019	54,53	41,91	50,00	39,47	43,48	41,76

Legende:

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

1 Referentin i.H.d. Bürgemeisterin, Korreferent (nicht Oberbürgermeisterin);

2 Amtsleitung, Schulleitung, 2. oder weitere Verdienstleitung, Dienststellenleitung (falls sie einer Amtsleitung gleich gestellt sind);

3 Abteilungsleitungen

4 sonstige Führungskräfte

Führungspositionen:

Personalführungspositionen 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 Personalführungsposition berücksichtigt. Nicht besetzte und neu beantragte Planstellen mit Führungspositionen werden nicht berücksichtigt.

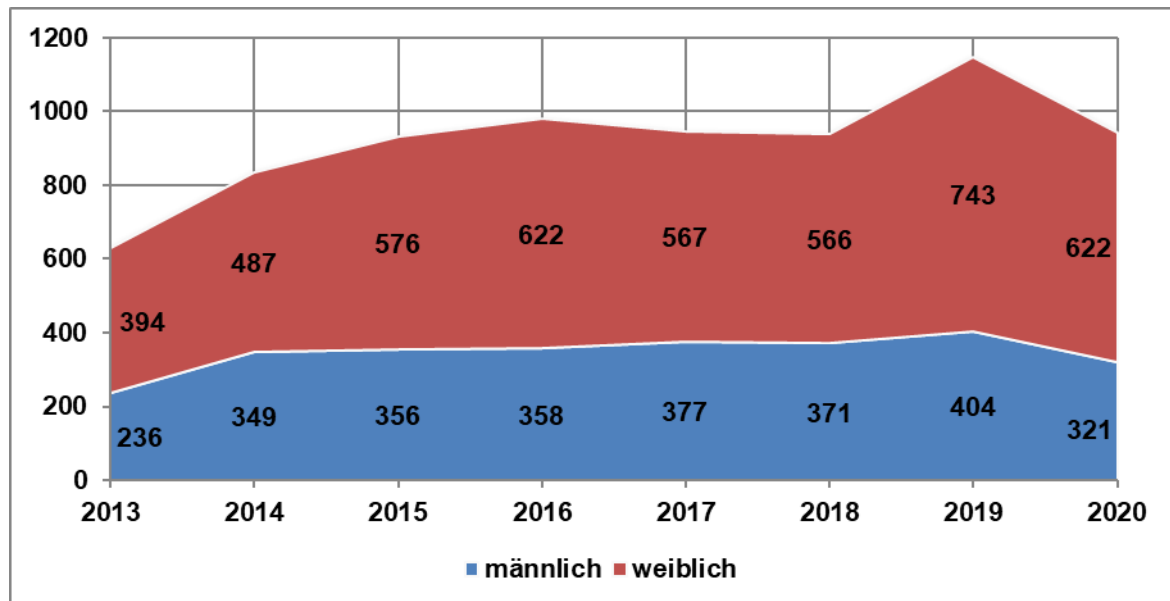
2.3 Personalfluktuatun (ohne interne Umsetzungen)

Personalzugänge	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Beamte	10	12	6	12	11	11	14	17
Arbeitnehmer (ohne Künstler)	117	143	96	124	126	152	170	192
Nachwuchskräfte	27	23	28	26	34	26	28	38
BG/Sons. KuFri / Prakt.	348	377	400	257	239	253	282	278
Summe	502	555	530	419	410	442	494	525

Personalabgänge	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Beamte	24	15	25	17	32	32	31	38
Arbeitnehmer (ohne Künstler)	138	145	162	165	176	176	175	157
Nachwuchskräfte	1	1	0	1	2	2	2	1
BG/Sons. KuFri / Prakt.	351	395	429	281	239	249	289	281
Summe	514	556	616	464	449	459	497	477

2.4 Aus- und Fortbildung

2.4.1 Bewerbungen um einen Ausbildungsplatz



		2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
QE3nVD	männlich	89	137	154	166	154	157	198	169
	weiblich	124	192	240	249	257	200	327	270
	Summe	213	329	394	415	411	357	525	439
QE2nVD	männlich	106	155	146	136	162	167	172	164
	weiblich	135	174	187	235	201	239	302	266
	Summe	241	329	333	371	363	406	474	430
VFA-K	männlich	41	57	56	56	61	47	34	28
	weiblich	129	121	149	138	109	127	114	86
	Summe	170	178	205	194	170	174	148	114
Insgesamt	männlich	236	349	356	358	377	371	404	361
	weiblich	394	487	576	622	567	566	743	622
	Summe	624	836	931	980	944	937	1147	983

Legende:	QE3nVD	Beamtenanwärterin/Beamtenanwärter für den Einstieg in der dritten Qualifikationsebene der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen des fachlichen Schwerpunkts nichttechnischer Verwaltungsdienst
	QE2nVD	Beamtenanwärterin/Beamtenanwärter für den Einstieg in der zweiten Qualifikationsebene der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen des fachlichen Schwerpunkts nichttechnischer Verwaltungsdienst
	VFA-K	Verwaltungsfachangestellte/Verwaltungsfachangestellter

2.4.2 Ausbildungszahlen

Ausbildungsberufe	2013						2014						2015						2016						2017						2018						2019						beabsichtigte Einstellungen 2020	
	Einstel- lungen			Anwärter*in u. Azubi			Einstel- lungen			Anwärter*in u. Azubi			Einstel- lungen			Anwärter*in u. Azubi			Einstel- lungen			Anwärter*in u. Azubi			Einstel- lungen			Anwärter*in u. Azubi			Einstel- lungen			Anwärter*in u. Azubi										
	W	M	insg	w	m	insg	W	M	insg	w	m	insg	W	M	insg	w	m	insg	W	M	insg	w	m	insg	W	M	insg	w	m	insg	W	M	insg	w	m	insg								
Verwaltungsfachangestellte*r QE2nVD 1) QE2MD 2) QE3nVD 3) Bauzeichner*in Kfz-Mechatroniker*in Fachangestellte*r für Medien- und Informationsdienste Fachkraft für Abwassertechnik Tiefbaufacharbeiter*in und Straßenbauer*in Gärtner*in Kaufleute für Büromanagement 5) Fachkraft für Veranstaltungstechnik Mediengestalter*in Land- und Baumaschinenmechaniker*in Industriemechaniker*in Elektroniker*in QE4 Archiv 7) QE3bUD 4) Änderungsschneider*in und Maßschneider*in OpilPrax 6)	5	1	6	15	4	19	4	0	4	13	3	16	6	1	7	15	2	17	5	0	5	15	1	16	6	1	7	17	2	19	5	1	6	16	2	18	7	0	7	17	2	19	5	
	3	2	5	7	2	9	4	1	5	7	3	10	4	0	4	8	2	10	5	0	5	9	0	9	3	0	3	8	0	8	2	1	3	5	1	6	2	3	5	4	8	5		
	0	0	0	0	0	0	0	5	0	5	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0	5	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	0	5	0			
	7	2	9	14	7	21	10	3	13	19	8	27	8	5	13	24	10	34	9	3	12	25	11	36	11	2	13	26	10	36	7	6	13	26	10	36	11	4	15	29	11	40	15	
	0	0	0	1	2	3	1	0	1	1	1	2	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0		
	0	1	1	0	2	2	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0				
	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0			
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0			
	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3	0	3	2	
	0	0	0	0	2	2	1	0	1	1	2	3	0	0	0	1	0	1	0	2	2	2	1	2	3	0	1	1	0	2	2	0	2	2	0	4	4	0	0	0	4	4	2	
0	0	0	2	1	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0			
0	2	2	2	3	5	0	0	0	1	1	2	0	1	1	0	2	2	0	1	1	0	2	2	0	2	0	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	2	2	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	1	0		
0	0	0	0	2	2	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0		
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1			
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1			
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2	2	0	2	2	0	2	2	4	0	4	5	0	5	8	0	8	5	1	6	12	1	13	6
Summe	15	9	24	42	27	69	20	10	30	43	28	71	19	8	27	50	22	72	23	11	34	55	23	78	23	5	28	58	18	76	20	11	31	59	19	78	29	19	48	66	34	100	42	
+ Prüfungsjahrgänge						30						26						25						25																		24		
Gesamt						104						99						97					103																			124		

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

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

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

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

5) Neues Berufsbild ab 01.08.2014; Zusammenlegung der Ausbildungsberufe Bürokaufleute, Fachangestellte*r für Bürokommunikation und Kaufleute für Bürokommunikation

6) Modellprojekt: Erzieher*innenausbildung mit optimierten Praxisphasen

7) Beamtenanwärter*in für den Einstieg in der vierten Qualifikationsebene der Fachaufbahn Bildung und Wissenschaft des fachlichen Schwerpunkts Archiwesen

- 1) Beamtinnenanwärter*in für den Einstieg in der zweiten Qualifikationsebene der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen des fachlichen Schwerpunkts nichttechnischer Verwaltungsdienst
- 2) Beamtinnenanwärter*in für den Einstieg in der zweiten Qualifikationsebene der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik des fachlichen Schwerpunkts feuerwehrtechnischer Dienst
- 3) Beamtinnenanwärter*in für den Einstieg in der dritten Qualifikationsebene der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen des fachlichen Schwerpunkts nichttechnischer Verwaltungsdienst
- 4) Beamtinnenanwärter*in für den Einstieg in der dritten Qualifikationsebene der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik des fachlichen Schwerpunkts bautechnischer und umweltfachlicher Verwaltungsdienst
- 5) Neues Berufsbild ab 01.08.2014: Zusammenlegung der Ausbildungsberufe Bürokaufleute, Fachangestellte*r für Bürokommunikation und Kaufleute für Bürokommunikation
- 6) Modellprojekt: Erzieher*innen ausbildung mit optimierten Praxisphasen
- 7) Beamtinnenanwärter*in für den Einstieg in der vierten Qualifikationsebene der Fachlaufbahn Bildung und Wissenschaft des fachlichen Schwerpunkts Archivwesen

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
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
2019	55	69	124	1	7	8	7	55	62	63	131	194

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
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
2019	11	102	113	5	5	10	4	9	13	20	116	136

Jahr	Gesamtzahl		
	männlich	weiblich	gesamt
2014	131	222	353
2015	85	227	308
2016	119	231	350
2017	104	273	377
2018	98	252	350
2019	83	247	330

*) 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

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Fortbildungstage	1.399	1.291	1.126	1.055	1.854	2.185	2.689
Teilnehmer*innen insgesamt	1.089	1.291	973	827	1.990	1.894	2.459
davon Frauen	736	862	676	567	1.480	1.116	1.391
davon Männer	353	429	297	260	510	778	1.068
Beschäftigungsverhältnis							
QE 1	85	50	33	40	111	85	272
QE 2	428	376	326	204	491	580	696
QE 3	450	598	492	380	744	601	819
QE 4	31	98	44	58	129	60	59
/	95	169	78	145	515	568	613

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Anzahl der bei der Stadt Erlangen durchgeführten Veranstaltungen (zentral und dienststellenspezifisch)	62	65	63	62	109	114	114

Informationen zu absolvierten Fachfortbildungen können den jeweiligen Arbeitsprogrammen der Fachämter entnommen werden.

2.5 Fehlzeiten

2.5.1 Fehlzeitenübersicht

Fehlzeitenübersicht ab dem Jahr 2012

Erkrankungsdauer	2012		2013		2014		2015		2016		2017		2018		2019	
	Anzahl	Arb.tage	Anzahl	Arb.tage	Anzahl	Arb.tage	Anzahl	Arb.tage	Anzahl	Arb.tage	Anzahl	Arb.tage	Anzahl	Arb.tage	Anzahl	Arb.tage
Beamte	Kurzerkrankungen bis 3. Tage	980	1.516	963	1.468	925	1.424	1.059	1.626	1.148	1.751	1.198	1.807	1.245	1.856	1.798
	über 3 Tage bis 1 Monat (20 Tage)	363	2.579	349	2.291	293	2.080	348	2.330	360	2.373	368	2.447	385	2.622	2.089
	über 1 Monat (21 Tage) bis zu 1/2 Jahr	28	989	32	1.428	21	818	24	805	36	1.973	20	714	26	1.420	840
	über 6 Monate	9	1.784	1	135	9	1.484	6	1.061	1	282	16	4.961	8	1.766	7.310
	Summen Erkrankungen	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	12.037
	Jahressollarbeitsstage	140.471		140.729		142.175		146.858		148.702		149.806		148.410		149.677
	Anzahl Beamte	607		611		624		637		657		651		648		664
	durchschn. Krankheitsstage pro MA	11,33		8,71		9,30		9,14		9,71		15,25		11,83		18,13
	Kuren / Heilmaßnahmen	2	71	0	0	0	0	0	0	0	0	4	16	0	0	0
	Mutterschutz / Beschäftigungsverbot	14	852	6	420	11	793	11	930	10	678	14	941	8	529	641
Arbeitnehmer	Erziehungsurlaub / Elternzeit	17	3.615	16	3.094	14	3.903	18	3.966	17	4.784	17	3.637	21	3.973	24.228
	Kurzerkrankungen bis 3 Tage	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	5.469
	über 3 Tage bis 1 Monat (20 Tage)	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	2.190
	über 1 Monat (21 Tage) bis zu 1/2 Jahr	251	9.317	229	8.473	223	7.927	259	9.433	259	8.856	235	7.684	254	8.507	281
	über 6 Monate	19	3.652	25	4.648	15	2.459	12	1.779	18	2.876	12	1.928	19	2.933	47
	Summen Erkrankungen	4.964	29.813	5.217	30.353	5.537	28.127	6.074	31.899	6.672	32.677	6.645	30.557	7.277	34.215	7.987
	Jahressollarbeitsstage (ohne Künstler)	412.294		424.044		429.209		441.539		450.129		452.672		467.379		477.108
	Anzahl Arbeitnehmer	2.103		2.182		2.214		2.216		2.231		2.293		2.357		2.433
	durchschn. Krankheitsstage pro MA	14,18		13,91		12,70		14,39		14,65		13,33		14,52		18,62
	Kuren / Heilmaßnahmen	54	1.105	62	1.430	65	1.351	78	1.689	52	1.121	59	1.190	62	1.314	81
Arbeitsstage - Gesamtvolumen	Mutterschutz / Beschäftigungsverbot	271	1.957	29	1.975	26	2.005	38	2.959	35	2.867	34	2.625	33	2.926	50
	Erziehungsurlaub / Elternzeit	29	7.993	41	12.373	31	7.867	49	11.975	36	7.691	71	19.030	33	8.402	73
	Arbeitsstage - Gesamtvolumen	552.766		564.773		571.384		588.397		598.831		602.478		615.789		626.785
Krankheitsstage - Gesamtvolumen	Krankheitsstage - Gesamtvolumen	6.334	36.691	6.562	35.675	6.765	33.933	7.511	37.721	8.217	39.056	8.247	40.486	8.941	41.879	9.551
	Krankheitsquote (gesamt)	6,64%		6,32%		5,94%		6,41%		6,52%		6,72%		6,80%		9,15%

2.5.2 Struktur der Krankheitszeiten

Struktur der Krankheitszeiten im Jahr 2019				1. bis 3 Tage			2. 4 - 20 Tage			3. 21 - 121 Tage			4. mehr als 121 Tage			Gesamtergebnis			Tage pro Person
Altersgruppe	Anzahl Personen	Jahressollarbeits-tage	Anzahl	Tage	Anteil	Anzahl	Tage	Anteil	Anzahl	Tage	Anteil	Anzahl	Tage	Anteil	Anzahl	Tage	Anteil		
Beamte	1. bis 25	71	14986	153	224	1,49%	27	169	1,13%	1	85				181	478	3,19%	6,7	
	2. 26-35	106	23345	228	348	1,49%	57	391	1,67%	3	170	0,73%	2	1189	0,0509	290	2098	8,99%	19,8
	3. 36-45	125	27850	237	349	1,25%	66	458	1,64%	1	38	0,14%	1	156	0,0056	305	1001	3,59%	8,0
	4. 46-55	128	30721	233	342	1,11%	67	475	1,55%	3	280	0,91%	3	2122	0,0691	306	3219	10,48%	25,1
	5. 56-65	119	28114	204	315	1,12%	64	452	1,61%	2	69	0,25%	4	2285	0,0813	274	3121	11,10%	26,2
	6. über 65	2	522												0	0	0,00%	0,0	
Beamte Ergebnis		551	125.538	1.055	1.578	1,26%	281	1.945	1,55%	10	642	0,51%	10	5.752	5%	1.356	9.917	7,90%	18,0
Beamte - Lehrer	1. bis 25																		
	2. 26-35	23	4600	44	62	1,35%	7	37	0,80%				1	220	4,78%	52	99	2,15%	4,3
	3. 36-45	24	4970	41	61	1,23%	7	36	0,72%	2	64	1,29%				50	161	3,24%	6,7
	4. 46-55	35	8286	38	45	0,54%	5	27	0,33%	1	81	0,98%				44	153	1,85%	4,4
	5. 56-65	28	5718	28	40	0,70%	7	31	0,54%				2	1.338	23,40%	37	71	1,24%	2,5
	6. über 65	3	565	6	12	2,12%	2	13	2,30%	1	53	9,38%				9	78	13,81%	26,0
Beamte - Lehrer Ergebnis		113	24.139	157	220	0,91%	28	144	0,60%	4	198	0,82%	3	1.558	6,45%	192	562	2,33%	5,0
Arbeitnehmer	1. bis 25	263	37983	533	880	2,32%	165	1010	2,66%	18	681	1,79%	1	280	0,74%	717	2571	6,77%	9,8
	2. 26-35	510	92371	1214	1955	2,12%	440	2907	3,15%	47	1420	1,54%	4	1040	1,13%	1705	6282	6,80%	12,3
	3. 36-45	441	86658	993	1602	1,85%	396	2697	3,11%	31	1044	1,20%	7	1128	1,30%	1427	5343	6,17%	12,1
	4. 46-55	553	119896	1141	1838,5	1,53%	554	4173	3,48%	82	2510	2,09%	11	2811	2,34%	1788	8522	7,11%	15,4
	5. 56-65	552	121600	1224	1965	1,62%	603	4653	3,83%	101	3453	2,84%	23	6618	5,44%	1951	10071	8,28%	18,2
	6. über 65	45	5648	18	28	0,50%	12	94	1,66%	1	84	1,49%				31	206	3,65%	4,6
Arbeitnehmer Ergebnis		2.364	464.156	5.123	8.269	1,78%	2.170	15.534	3,35%	280	9.192	1,98%	46	11.877	2,56%	7.619	44.872	9,67%	19,0
Arbeitnehmer - Lehrer	1. bis 25																		
	2. 26-35	19	2144	18	24	1,12%	4	34	1,59%							22	58	2,71%	3,1
	3. 36-45	7	971	8	9	0,93%	1	4	0,41%							9	13	1,34%	1,9
	4. 46-55	17	3418,8	18	21	0,61%	3	17	0,50%							21	38	1,11%	2,2
	5. 56-65	26	6418	37	55	0,86%	11	68	1,06%				1	165	2,57%	49	123	1,92%	4,7
	6. über 65															0	0		
Arbeitnehmer - Lehrer Ergebnis		69	12.952	81	109	0,84%	19	123	0,95%	0	0	0,00%	1	165	1,27%	101	397	3,07%	5,8
Bühne	1. bis 25	3	348	1	1	0,29%													
	2. 26-35	31	3824	24	39	1,02%	3	16	0,42%							27	55	1,44%	1,8
	3. 36-45	20	3022	11	19	0,63%	4	22	0,73%							15	41	1,36%	2,1
	4. 46-55	10	1510	5	7	0,46%	8	62	4,11%	1	30	1,99%				14	99	6,56%	9,9
	5. 56-65	5	58													0	0	0,00%	0,0
	6. über 65	2	35																
Bühne Ergebnis		71	8.797	41	66	0,75%	15	100	1,14%	1	30	0,34%	0	0	0,00%	57	196	2,23%	2,8
Gesamtergebnis		3.168	635.582	6.457	10.242	1,61%	2.513	17.846	2,81%	295	10.062	1,58%	60	19.352	3,04%	9.325	55.944	8,80%	17,7

2.5.3 Entwicklung der Krankheitszeiten

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%

bezahlte Arbeitstage 2019**Gesamtergebnis**

Arbeitnehmer			Beamte			Bühne	
Eigenbetriebe	Lehrkräfte	Verwaltung	Eigenbetriebe	Lehrkräfte	Verwaltung	Künstler	
93.690,00	12.951,80	370.466,00	3.298,00	24.139,00	122.240,20	8.797,00	635.582,00

Krankheitstage 2019**Gesamtergebnis**

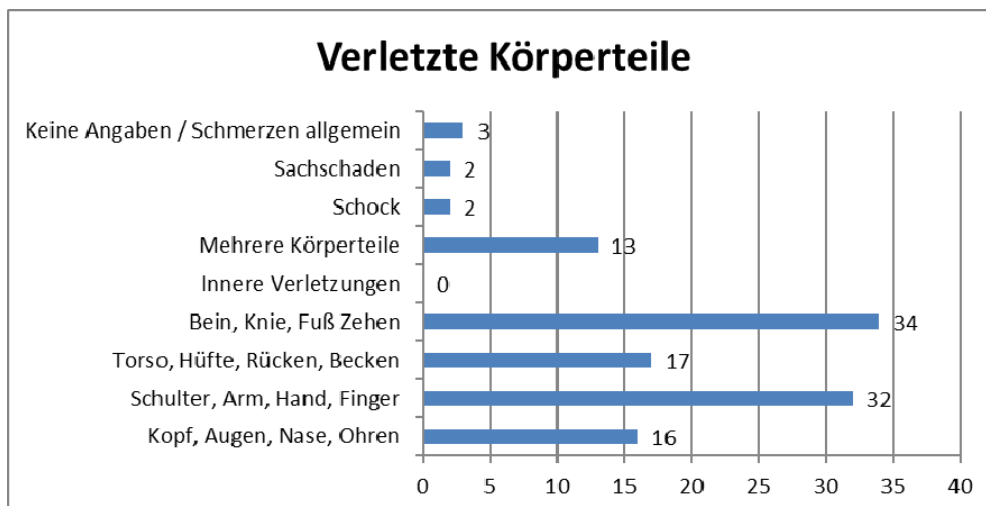
Arbeitnehmer			Beamte			Bühne	
Eigenbetriebe	Lehrkräfte	Verwaltung	Eigenbetriebe	Lehrkräfte	Verwaltung	Künstler	
12.182,00	397,00	32.689,50	112,00	2.120,00	9.805,00	196,00	57.305,50

Verhältnis Krankheitstage : bezahlte Arbeitstage 2019**Gesamtergebnis**

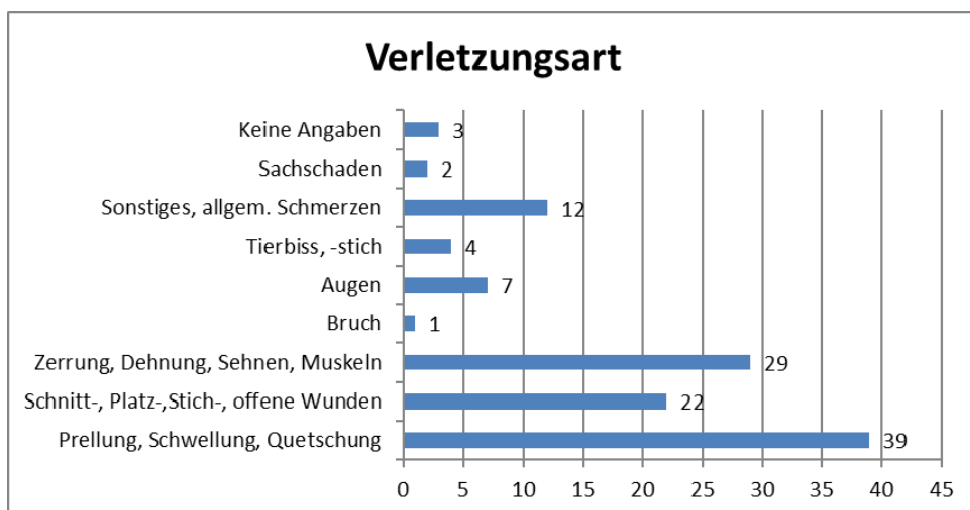
Arbeitnehmer			Beamte			Bühne	
Eigenbetriebe	Lehrkräfte	Verwaltung	Eigenbetriebe	Lehrkräfte	Verwaltung	Künstler	
13,00%	3,07%	8,82%	3,40%	8,78%	8,02%	2,23%	9,02%

2.6 Arbeitssicherheit

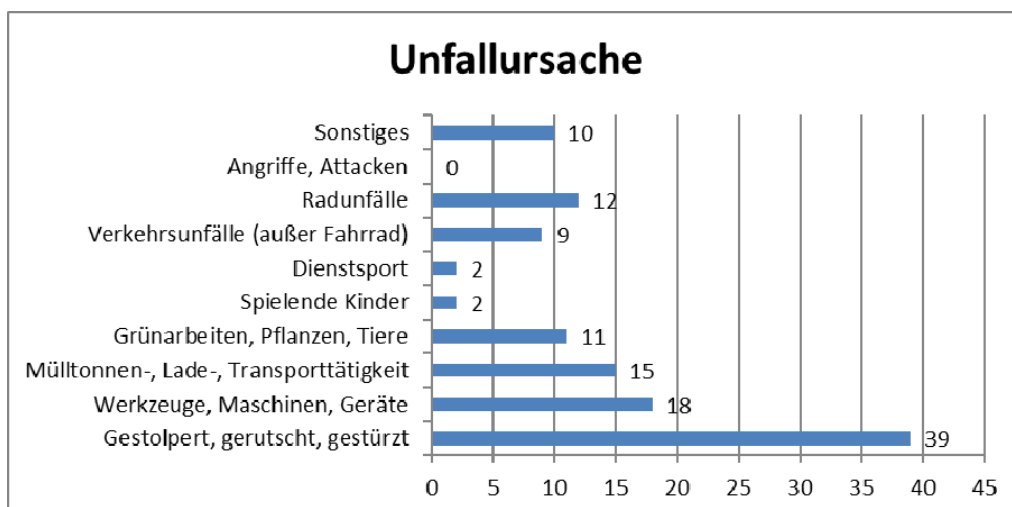
Verletzte Körperteile im Kalenderjahr 2018 im Überblick:



Die gemeldeten Verletzungsarten waren im Kalenderjahr 2018:



Statistik der Unfallursachen im Kalenderjahr 2018



2.7 Entgelt und Personalnebenkosten

2.7.1 Entwicklung der Beamtenbesoldung (ohne Angabe von sonstigen Änderungen)

Zeitpunkt	Erhöhung	Sonstige Hinweise
01.01.2001	1,80%	Einmalzahlung A 1 bis A 9: 400 DM
01.01.2002	2,20%	
01.04.2003	2,40%	
01.04.2004	1,00%	
01.08.2004	1,00%	Einmalzahlung 50 €
01.10.2006	0,00%	Einmalzahlung 250 €
01.04.2007	0,00%	Einmalzahlung 250 €
01.10.2007	3,00%	
01.03.2009	1,40%	Sockelbetrag 40 €
01.03.2010	1,20%	
01.01.2012	1,90%	Sockelbetrag 17 €
01.01.2013	2,65%	
01.01.2014	2,95%	
01.03.2015	2,10%	
01.06.2016	2,30%	Mindestbetrag 75 €
01.01.2017	2,00%	Mindestbetrag 75 € - Einmalzahlung 500 €
01.01.2018	2,35%	
01.01.2019	3,20%	
01.01.2020	3,20%	
01.01.2021	1,40%	

2.7.2 Entwicklung der Entgelte der Tarifbeschäftigten (ohne Angabe von sonstigen Änderungen)

Zeitpunkt	Erhöhung	Sonstige Hinweise
01.10.2005	0,00%	Überleitung in den TVöD
01.04.2005	0,00%	Einmalzahlung 100 €
01.07.2005	0,00%	Einmalzahlung 100 €
01.10.2005	0,00%	Einmalzahlung 100 €
01.04.2006	0,00%	Einmalzahlung 150 €
01.07.2006	0,00%	Einmalzahlung 150 €
01.04.2007	0,00%	Einmalzahlung 150 €
01.07.2007	0,00%	Einmalzahlung 150 €
01.01.2008	3,10%	Sockelbetrag 50 €
01.01.2009	2,80%	Einmalzahlung EG 1 - 15: 225 €
01.01.2010	1,20%	
01.01.2011	0,60%	Einmalzahlung 240 €
01.08.2011	0,50%	
01.03.2012	3,50%	
01.01.2013	1,40%	
01.08.2013	1,40%	
01.03.2014	3,00%	mindestens 90 €
01.03.2015	2,40%	
01.03.2016	2,40%	
01.02.2017	2,35%	
01.03.2018	3,19%	Durchschnittswert, Einmalzahlung EG 1 - 6: 250 €
01.04.2019	3,09%	Durchschnittswert
01.03.2020	1,06%	Durchschnittswert

2.7.3 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%
2020	18,60%	9,30%	2,40%	1,20%	3,05%	1,525%

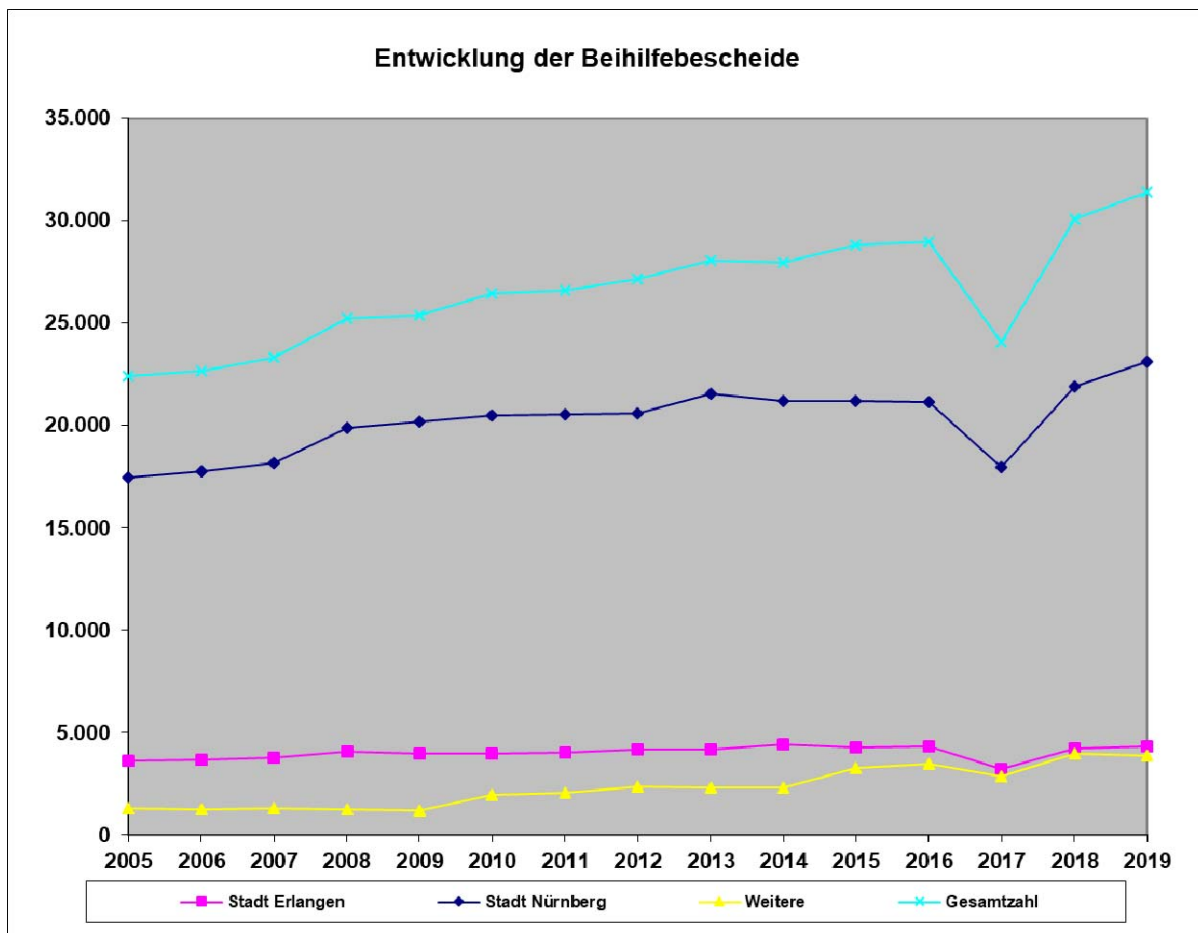
	Beitragssatz Krankenversicherung			
	Gesamt	AG-Anteil	Zusatzbeitrag*	Gesamt
2010	14,00%	7,00%	0,90%	14,90%
2011	14,60%	7,30%	0,90%	15,50%
2012	14,60%	7,30%	0,90%	15,50%
2013	14,60%	7,30%	0,90%	15,50%
2014	14,60%	7,30%	0,90%	15,50%
2015	14,60%	7,30%	variabel	variabel
2016	14,60%	7,30%	variabel	variabel
2017	14,60%	7,30%	variabel	variabel
2018	14,60%	7,30%	variabel	variabel
2019	14,60%	7,30%	0,90%	15,50%
2020	14,60%	7,30%	1,10%	15,70%

*** 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 für das Jahr 2020 beträgt 1,1 Prozent. Er ist eine Richtgröße für die Krankenkassen bei der Festlegung ihrer individuellen Zusatzbeitragssätze.

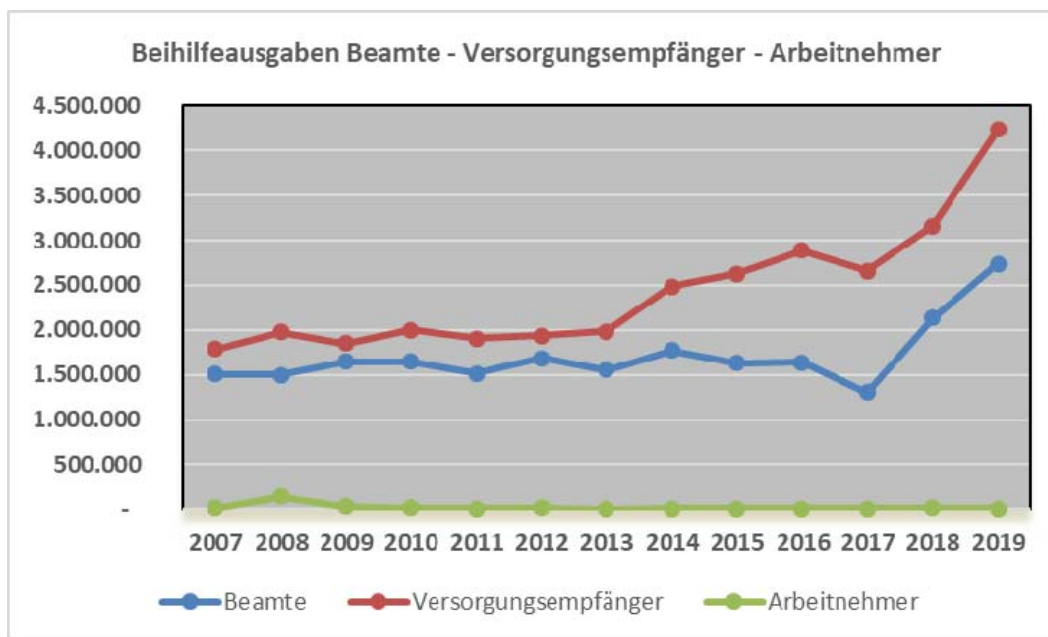
2.7.4 Beihilfe

2.7.4.1 Entwicklung der Beihilfebescheide



Jahr	Stadt Erlangen incl. Eigenbetr.	Stadt Nürnberg incl. Eigenbetr.	Weitere Unternehmen	Gesamtzahl	Mehr/ Weniger Anträge Vorjahres- vergleich	Planstellen	Anteil pro vollbesch.MA	
2005	3.623	17.485	1.309	22.417		9	2.491	
2006	3.675	17.747	1.242	22.664	247	9	2.518	1,08%
2007	3.798	18.177	1.318	23.293	629	9	2.588	2,80%
2008	4.088	19.873	1.253	25.214	1.921	9	2.802	8,25%
2009	4.003	20.176	1.232	25.411	197	9	2.823	0,08%
2010	3.992	20.492	1.973	26.457	1.046	9	2.940	4,14%
2011	4.046	20.520	2.045	26.611	154	9	2.957	0,57%
2012	4.161	20.597	2.390	27.148	537	9	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%
2019	4.350	23.123	3.900	31.373	1.304	14,5	2.164	4,34%

2.7.4.2 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	2019		
Beamte	1.638.016	1.305.698	2.132.372	2.736.639		
Vers. empf.	2.887.855	2.657.366	3.157.993	4.235.806		
Arbeitnehmer	10.348	8.953	14.608	11.255		
Summe:	4.536.218	3.972.018	5.304.973	6.983.700		
Steigerung	6,16%	-12,44%	33,56%	31,64%		
Anträge abs.	4.341	3.235	4.231	4.350		
Steigerung	13	-1106	996	119		

2.7.5 Pensions-/Versorgungsumlagekostenentwicklung

Gegenüberstellung der Umlage zum Bay. Versorgungsverband zu den Versorgungsleistungen

Jahr	ruhegehaltfähige Dienstbezüge der aktiven Beamten	Umlage zum BayV	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 €
2019	29.147.670 €	19.129.807 €	15.664.188 €	15.663.924 €	3.465.883 €

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 €

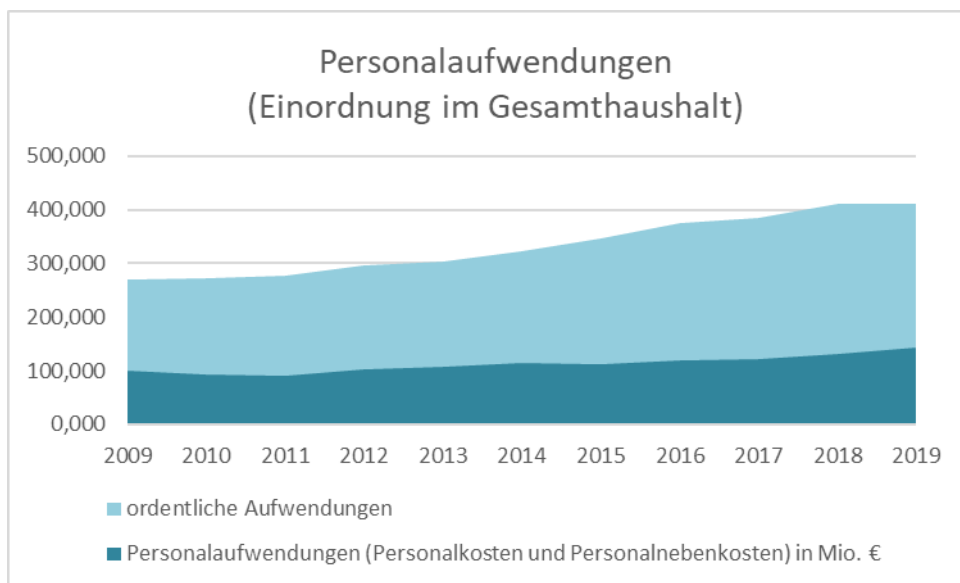
Das Gesetz über die Bildung von Versorgungsrücklagen im Freistaat Bayern sieht ab dem Jahr 2018 keine Rücklagenzuführung mehr vor.

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 Versorgungsaufwendungen	Rückstellungen/ Rücklage	PK mit Zuordnung SKO-Budget	Gesamt	Veränderung (Gesamt)	Anteil an ordentl. Aufwendungen	in Mio. €
2009	71,717	12,317	3,304	0,400	8,673	3,865	100,276	-	37,34%	268,570
2010	71,114	12,185	3,590	0,296	4,288	2,420	93,893	-6,37%	34,54%	271,825
2011	72,508	12,745	3,367	0,295	0,188	1,382	90,485	-3,63%	32,58%	277,701
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	100,179	17,820	1,937	1,044	8,887	1,944	131,811	7,69%	32,08%	410,885
2019	106,389	20,002	1,841	0,984	10,954	1,934	142,104	7,81%	34,63%	410,356

Hinweis: Ergebnisse für 2019 sind nur vorläufig, da das Haushaltsjahr noch nicht abgeschlossen ist (Stand 13.02.2020)

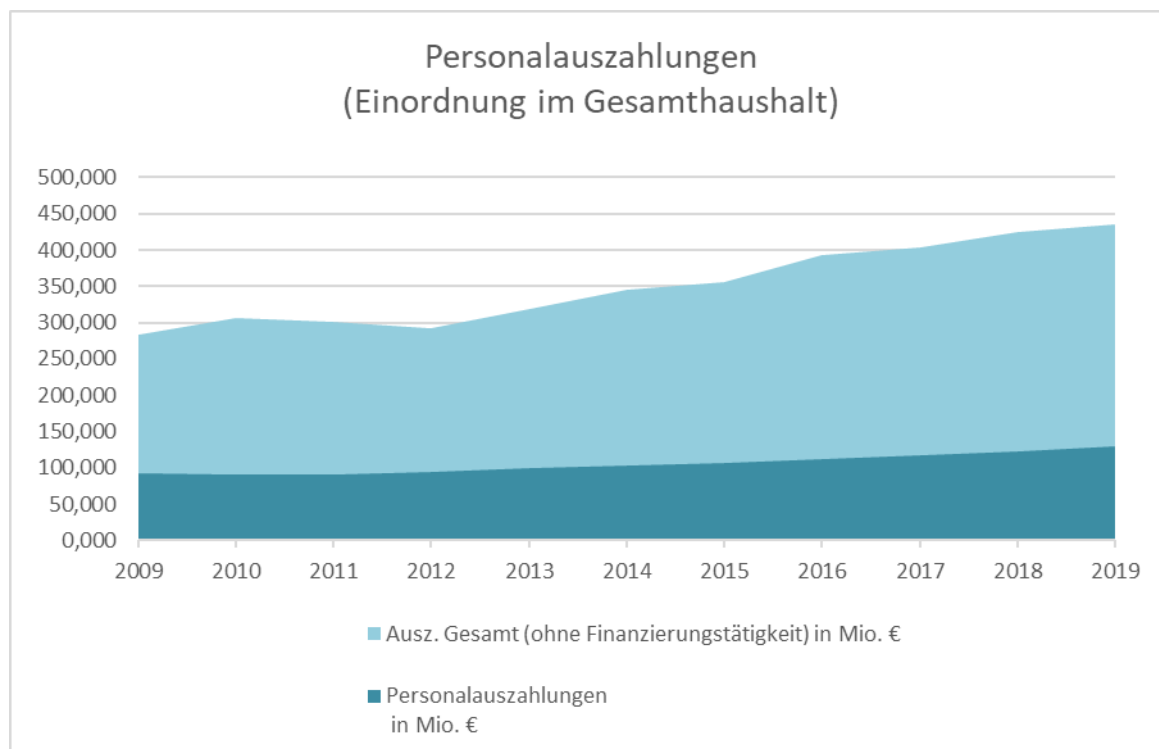


Hinweis: Ergebnisse für 2019 sind nur vorläufig, da das Haushaltsjahr noch nicht abgeschlossen ist (Stand 13.02.2020)

2.8.2 Personalauszahlungen

Haushalts- jahr	Personalauszahlungen		Ausz. Gesamt (ohne Finanzierungstätigkeit)
	in Mio. €	Anteil an Ausz. Gesamt (o. F.)	in Mio. €
2009	91,898	32,50%	282,761
2010	90,088	29,44%	306,025
2011	90,394	29,96%	301,690
2012	94,130	32,18%	292,498
2013	99,966	31,33%	319,082
2014	103,589	30,02%	345,044
2015	106,979	30,13%	355,035
2016	111,314	28,33%	392,919
2017	117,051	29,05%	402,915
2018	122,706	28,87%	425,066
2019	129,589	29,74%	435,672

Hinweis: Ergebnisse für 2019 sind nur vorläufig, da das Haushaltsjahr noch nicht abgeschlossen ist (Stand 13.02.2020)



Hinweis: Ergebnisse für 2019 sind nur vorläufig, da das Haushaltsjahr noch nicht abgeschlossen ist (Stand 13.02.2020)

3 Personaldurchschnittskosten der Stadt Erlangen auf Basis der Lohn- und Gehaltszahlungen für Oktober 2019

Die Personaldurchschnittskosten der Stadt Erlangen für Beamte und TVöD-Beschäftigte basieren auf eigenen Lohn- und Gehaltszahlungen im Monat Oktober 2019.

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 2 und 15, S11a, S16 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 1623 Jahresstunden und bei Tarifbeschäftigten 1530 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 2019 insgesamt 74,5 % (Versorgung 56 %, Beihilfe 18,5%).

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 dietmar.rosenzweig@stadt.erlangen.de zur Verfügung.

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

Beamte

Besoldungsgruppe **A6**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	24.000	2.000	14,80
Durchschnittskosten inkl. Versorgung und Beihilfe	41.900	3.490	25,90
Personalvollkosten	59.900	4.990	36,90

Besoldungsgruppe **A7**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	42.000	3.500	25,90
Durchschnittskosten inkl. Versorgung und Beihilfe	73.200	6.100	45,10
Personalvollkosten	97.400	8.120	60,10

Besoldungsgruppe **A8**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	46.400	3.870	28,60
Durchschnittskosten inkl. Versorgung und Beihilfe	80.900	6.740	49,90
Personalvollkosten	106.700	8.890	65,70

Besoldungsgruppe **A9**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	45.500	3.790	28,10
Durchschnittskosten inkl. Versorgung und Beihilfe	79.400	6.620	49,00
Personalvollkosten	104.900	8.740	64,60

Besoldungsgruppe **A10**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	47.600	3.970	29,40
Durchschnittskosten inkl. Versorgung und Beihilfe	83.100	6.930	51,20
Personalvollkosten	109.300	9.110	67,30

Besoldungsgruppe **A11**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	54.200	4.520	33,40
Durchschnittskosten inkl. Versorgung und Beihilfe	94.500	7.880	58,30
Personalvollkosten	123.000	10.250	75,80

Beamte

Besoldungsgruppe **A12**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	61.000	5.080	37,60
Durchschnittskosten inkl. Versorgung und Beihilfe	106.400	8.870	65,60
Personalsvollkosten	137.200	11.440	84,60

Besoldungsgruppe **A13**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	64.700	5.390	39,90
Durchschnittskosten inkl. Versorgung und Beihilfe	112.800	9.400	69,60
Personalsvollkosten	145.000	12.080	89,30

Besoldungsgruppe **A14**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	73.700	6.140	45,40
Durchschnittskosten inkl. Versorgung und Beihilfe	128.600	10.720	79,30
Personalsvollkosten	163.900	13.660	101,00

Besoldungsgruppe **A15**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	82.500	6.880	50,90
Durchschnittskosten inkl. Versorgung und Beihilfe	144.000	12.000	88,70
Personalsvollkosten	182.300	15.190	112,40

Tarifbeschäftigte

Entgeltgruppe 01

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	34.300	2.860	22,40
Personalvollkosten	50.700	4.230	33,20

Entgeltgruppe 02a

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	48.500	4.040	31,70
Personalvollkosten	67.800	5.650	44,30

Entgeltgruppe 03

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	43.200	3.600	28,30
Personalvollkosten	61.400	5.120	40,20

Entgeltgruppe 04

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	47.300	3.940	30,90
Personalvollkosten	66.300	5.530	43,40

Entgeltgruppe 05

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	48.900	4.070	32,00
Personalvollkosten	68.200	5.680	44,60

Entgeltgruppe 06

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	51.500	4.300	33,70
Personalvollkosten	71.400	5.950	46,70

Entgeltgruppe 07

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	60.000	5.000	39,20
Personalvollkosten	81.500	6.800	53,30

Tarifbeschäftigte

Entgeltgruppe 08

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	54.700	4.560	35,70
Personalvollkosten	75.100	6.260	49,10

Entgeltgruppe 09a

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	62.200	5.180	40,70
Personalvollkosten	84.200	7.010	55,00

Entgeltgruppe 09b

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	70.300	5.860	46,00
Personalvollkosten	94.000	7.830	61,50

Entgeltgruppe 09c

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	66.100	5.510	43,20
Personalvollkosten	88.900	7.410	58,10

Entgeltgruppe 10

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	70.300	5.860	46,00
Personalvollkosten	93.900	7.830	61,40

Entgeltgruppe 11

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	76.400	6.370	50,00
Personalvollkosten	101.300	8.440	66,20

Entgeltgruppe 12

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	85.700	7.140	56,00
Personalvollkosten	112.400	9.360	73,50

Tarifbeschäftigte

Entgeltgruppe **13**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	82.700	6.890	54,10
Personalvollkosten	108.800	9.070	71,10

Entgeltgruppe **14**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	91.600	7.640	59,90
Personalvollkosten	119.500	9.960	78,20

Tarifbeschäftigte

Entgeltgruppe **S02**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	49.200	4.100	32,20
Personalvollkosten	68.600	5.720	44,80

Entgeltgruppe **S03**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	45.500	3.790	29,70
Personalvollkosten	64.100	5.350	41,90

Entgeltgruppe **S04**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	46.900	3.910	30,70
Personalvollkosten	65.900	5.490	43,10

Entgeltgruppe **S08a**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	55.900	4.660	36,50
Personalvollkosten	76.600	6.380	50,10

Entgeltgruppe **S08b**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	57.300	4.780	37,50
Personalvollkosten	78.400	6.530	51,20

Entgeltgruppe **S09**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	58.200	4.850	38,00
Personalvollkosten	79.300	6.610	51,90

Entgeltgruppe **S11b**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	62.600	5.220	41,00
Personalvollkosten	84.700	7.060	55,40

Tarifbeschäftigte

Entgeltgruppe **S12**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	63.500	5.290	41,50
Personalvollkosten	85.700	7.140	56,10

Entgeltgruppe **S13**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	73.800	6.150	48,30
Personalvollkosten	98.200	8.180	64,20

Entgeltgruppe **S14**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	66.400	5.540	43,50
Personalvollkosten	89.300	7.440	58,40

Entgeltgruppe **S15**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	65.100	5.430	42,60
Personalvollkosten	87.700	7.310	57,40

Entgeltgruppe **S17**

	Jahr	Monat	Stunde
Personaldurchschnittskosten	74.600	6.220	48,80
Personalvollkosten	99.000	8.250	64,80
